ශ්‍රී ලංකාවේ ගුරු වෘත්තීය සංවර්ධනය හා පාසල් පාදක අභ්‍යන්තර ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන

පූජ්‍ය හඳගිරියේ සිරිසුමන හිමි

ප්‍රවේශය

ඉගෙනුම්-ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියේ කේන්ද්‍රීය සාධක වනුයේ ශිෂ්‍යයන් හා ගුරුවරුන් ය. පූර්ණ මිනිසෙකු බිහි කිරීම පදනම් කර ගත් ජාතික අරමුණු පාසල මගින් ඉටු කිරීමට අපේක්ෂිත ය. එකී කාර්ය විෂයයෙහි ගුරු භූමිකාව මුඛ්‍ය සාධකය වේ. ඉගෙනුම්-ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියේ සාර්ථකත්වය රඳා පවතින්නේ ද ගුරුවරයා සතු හැකියා හා කැපවීම මත ය. මේ සඳහා ගුරුවරයා මනා කායික හා මානසික සුවතාවකින් මෙන් ම වෘත්තීය නිපුණතාවලින් ද යුක්ත විය යුතු ය. මිනිස් සමාජයේ දියුණුව හා පිරිහීම පිළිබඳ වගකීමේ ප්‍රධාන කොටස ගුරුවරුන් මත පැටවී ඇති හෙයින් සමාජීය වශයෙන් ගුරුවරයාට මහත් වගකීමක් ඇත **(විජේසූරිය, 2003: 03).**

විධිමත් ආයතනයක් වශයෙන් පාසල ආරම්භවීමට පෙර සිටම ගුරුවරයා ඉගෙනුම්-ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියෙහි නිරත විය. පාසල් ආරම්භවීමත් සමග මෙම ක්‍රියාවලිය විධිමත් වූ අතර ඒ අනුව ගුරුවරයා ශිෂ්‍යයාට ඉගැන්විය යුතු විෂය ධාරාව මෙන් ම එම විෂයන්හි විෂය කරුණු අයත් විෂය නිර්දේශ ද හඳුන්වා දෙන ලදි. එසේම ශිෂ්‍ය සාධනය මැනීමේ විභාග ක්‍රම ද ආරම්භ විය. මේ සමගම ගුරුවරයාගේ කාර්ය භාරය ද පුළුල් වූ අතර එය අධීක්ෂණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියක් ද ඇති විය. මෙසේ ගුරු භූමිකාව උපදේශන ගුරු භූමිකාව, සම්ප්‍රේෂණ ගුරු භූමිකාව හා පරිණාමන ගුරු භූමිකාව වශයෙන් ක්‍රමිකව පරිවර්තනය විය.

මේ අනුව වර්තමානය වන විට ගුරු භූමිකාව ශිෂ්‍යයාට ඉගෙනීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සපයන්නෙකු (සම්පත්දායක) තත්ත්වයට පත්ව ඇත. ඒ සඳහා ගුරුවරයාට විෂය දැනුම පමණක් ප්‍රමාණවත් නැත. තම වෘත්තීය අත්දැකීම් ආදිය ඉවහල් කර ගනිමින් ඔහුට වෘත්තීය

නිපුණතා කරා ගමන් කිරීමට සිදුව ඇත. නව නිපැයුම් නිමවන්නාසේ නව දැනුම ද ඉතා ශීඝ්‍රයෙන් උත්පාදනය වෙමින් ගමන් කරන ලෝකය තුළ ගුරුවරයාට ද හුදෙකලා විය නොහැකි ය. ඔහු තම වෘත්තියට අදාළ සංවර්ධනය නිරන්තරයෙන් ලබාගත යුතු ය. ගුරු වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා විවිධ වැඩ සටහන් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය මගින් විවිධ අවස්ථාවන්හි හඳුන්වා දී ක්‍රියාත්මක කළ අතර වර්තමානය වන විට රජයේ පාසල් තුළ සේවය කරන ගුරුවරුන්ට පාසල තුළ දී ම තම වෘත්තිය සංවර්ධනය කර ගැනීමේ අවස්ථාව පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන මගින් ලබා දී ඇත.

සාකච්ඡාව

ශිෂ්‍යයා නිපුණතා කරා ළඟා කර වීම ගුරුවරයා වෙත පැවරී ඇති වෘත්තීය කාර්ය භාරයයි. පෞද්ගලික හෝ කාණ්ඩ වශයෙන් හෝ පාසල මගින් සැලසුම් කරන ලද සියලුම ඉගැන්වීම් කටයුතු මගින් සිසුන්ට දැනුම ලබා දෙන්නේ ගුරුවරයා ය (**Kerr, 1968: 20**). ඉගැන්වීම් කාර්ය විෂයයෙහි ගුරුවරයාට හුදෙක් දැනුම පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවන අතර ශිෂ්‍යයා හා ඉගැන්වීම් ශිල්පීය ක්‍රම පිළිබඳව ද මනා අවබෝධයකින් යුක්ත විය යුතු ය. මේ සඳහා ගුරුවරයා ද අඛණ්ඩව ඉගෙන ගත යුතු ය. තම දැනුම යාවත්කාලීන කර ගත යුතු ය. ප්‍රවීණයන්ගේ අත්දැකීම් හුවමාරු කරගත යුතු ය. එය ගුරු සංවර්ධනය ලෙස හැඳින්වේ. නව මාන ඔස්සේ සිතා නව නිර්මාණකරණය සඳහා අතිශයින් මහෝපකාරී වන එකම සාධකය වෘත්තීය සංවර්ධනය යි. ඒ පිළිබඳ ෆුලන්ගේ අදහස වනුයේ, වෘත්තීය සංවර්ධනයෙන් ගුරුවරුන් ගුරු වෘත්තිය කෙරෙහි ආකර්ශනය කරන සාධකය සහ සිය වෘත්තිය තුළ ඔවුන්ට සිදු වන වෙනස්කම් අදහස් කෙරෙන බවයි (**Fullan, 2000: 289**).

ගුරු සංවර්ධනය

ගුරුවරයා අනෙක් වෘත්තිකයන්ට වඩා නිරන්තරයෙන් සංවර්ධනය විය යුතු වෘත්තිකයෙකි. මන්ද, ඔහු සිය වෘත්තීමය කටයුතු සිදු කරනුයේ අනාගත ලොවක් තැනීමට සිටින කණ්ඩායමක් සමග ය. 'වෛද්‍යවරයාට වැරදුණහොත් මිහිගත වේ, නීතිඥයෙකුට වැරදුණහොත් සිරගත වේ. ගුරුවරයෙකුට වැරදුනහොත් සමාජගතවේ'

යැයි ජපන් කියමනක් ඇත. ශිෂ්‍යයාට දෙවන අවස්ථාවක් නොලැබෙන නිසා ම ගුරුවරයා මනා සූදානමකින් හා පරිපූර්ණ දැනුමකින් තම ගනුදෙනුව කළ යුතු ය. මේ සඳහා ගුරුවරයාට දැනුම හා අද්දැකීම් ලබා ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය ය. එය ලබා ගැනීම ගුරු සංවර්ධනය ලෙස හැඳින්වේ. ස්කොට්ලන්ත අධ්‍යාපන දෙපාර්තමේන්තු නිර්වචනය අනුව, නව දැනුම නව අදහස් හා වෙනස්වන පරිසරයට යෝග්‍ය වීම ආදියෙහි ලබන නිපුණත්වයෙන් සාමූහිකව හෝ තනි තනිව හෝ ගුරුමණ්ඩලයේ ඵලදායිතාව වර්ධනය කිරීම මගින් ළමයින්ගේ ඉගෙනීමෙහි ගුණාත්මක භාවය දියුණු කිරීම සඳහා නියම්ව හා අනියම්ව හේතුවන්නාවූ සැලසුම් කළ වැඩපිළිවෙළ ගුරු මණ්ඩල සංවර්ධනය නම් වේ **(1988: 2)**.

සංවර්ධනයේ නිපුණතා අත්පත්කර ගැනීම අන්තර්ගත ය. ඕනෑම වෘත්තිකයෙකුට විවිධ නිපුණතා අවශ්‍ය ය. එයින් සිය කාර්යය සාර්ථකව ඉටුකර ගැනීමට හැකි වේ. සිය කාර්යෙහි විශේෂඥතාව, කාර්යභාරය සඳහා උචිත ක්‍රම ශිල්ප හා තාක්ෂණය දැනසිටීම, ශික්ෂණය ලබන චර්යා පද්ධතියක් තිබීම හා සෑම දෙනාටම පොදු න්‍යායක් තිබීම, සේවය ලබන්නන් අතර විශ්වාසය නොබිඳෙන ලෙස ක්‍රියා කළ හැකි බව හා වෘත්තීය කණ්ඩායම් තුළ දැඩි කණ්ඩායම් සහයෝගිතාවකින් ක්‍රියා කළ හැකිවීම ආදියයි. ගුරු වෘත්තිකයා නිරන්තර වෙනස් වන ලෝකය හා ගැටෙමින් සිය වෘත්තියෙහි නියැළෙන බැවින් මෙකී නිපුණතා ලබාගැනීම ද ගුරුවරයාගේ සංවර්ධනය වේ.

"දැනුම ශීඝ්‍රයෙන් වෙනස්වන ලෝකයක අප ජීවත්වන බව අමතක කළ නොහැකි ය. විශේෂයෙන් ම අනෙක් කවර වෘත්තියකට ද වඩා ගුරු වෘත්තිය දැනුම දියුණුකර ගත යුතු වෘත්තියකි. ඉගැන්වීමේ තාක්ෂණය දිනෙන් දින වෙනස් වෙයි. විෂයමාලා අන්තර්ගතය හා ඒවා ඉගැන්වීමේ ක්‍රම ද නිරන්තරයෙන් වෙනස්කම්වලට භාජනය වේ. අධ්‍යාපන නවීකරණත් සමග ගුරුවරයා ද නවීකරණයට භාජනය විය යුතු වේ" **(ගුණසේකර, 1996: 17)**.

පාසලේ ඵලදායී බව ඉහළ නැංවෙනුයේ භෞතික සම්පත් සංවර්ධනයට සාපේක්ෂව ගුරුවරයා ද සංවර්ධනය වීමෙනි. ගුරු සංවර්ධනය හා පාසල් සංවර්ධනය එකට බැඳී ඇති අන්‍යෝන්‍ය වූ ක්‍රියාවලියකි. එකක් නොමැතිව අනෙක ඉටුකරගත නො හැකිය.

ගුරු සංවර්ධනයට ඇවැසි කාර්ය සංවිධානයට පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන මගින් පාසලට බලය පවරා ඇති හෙයින් ගුරු සංවර්ධනයේ වගකීම එක් පසෙකින් පාසලට හිමි වන අතර ගුරුවරයා ද පෞද්ගලික වශයෙන් තම වෘත්තීය සාර්ථකත්වය උදෙසා උත්සුක විය යුතු ය.

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය

සෑම ආයතනයක් හා සංවිධානයක් ම සිය සංවිධාන අරමුණු සාධනය කර ගැනීම සඳහා තම සේවක පිරිස්වල ආකල්ප, කුසලතා හා දැනුම අඛණ්ඩ ව, කාලානුරූපී ව වර්ධනය කිරීමට ක්‍රියා කිරීම ඉතා අවශ්‍ය වේ. එය තම ආයතනයේ ඵලදායිතාව ඉහළ නැවීමට හේතු වෙයි. එය පාසල නැමැති ආයතනයට ද අත්‍යවශ්‍යය වූවකි. පාසලේ මෙම අවශ්‍යතාව සපුරනු වස් ක්‍රියාත්මක වැඩ සටහන පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනයි. එය පාසලේ ගුරු කාර්ය මණ්ඩල ගුණාත්මක බව ඉහළ නැංවීමට අත්‍යන්තයෙන් ඉවහල් වේ. යම් ආයතනයක අරමුණු සාධනය සඳහා එහි කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ නැංවීමට අවශ්‍යවන කුසලතා එහි සේවක පිරිස විසින් ලබා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සේවක මණ්ඩල සංවර්ධනය වශයෙන් ඇලෙක්ස් දක්වා ඇත **(1985: 50)**. ඇලෙක්ස්ගේ අදහසට අනුව ආයතන අරමුණු සාධනය උදෙසා කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය ඉවහල් වන බව පෙනේ. එම අදහස පිළිබඳ 'මැදසෙන්' (1981) විසින් සේවකයන්ගේ මානසික වර්ධනයට ඇතුළත් කරමින් ප්‍රතිනිර්වචනය කර ඇත. ඔහුට අනුව සංවිධානයක දැක්ම, වටිනාකම් හා අරමුණු සාධනයට හේතුවන පරිදි එම පුද්ගලයන්ගේ කැපවීම, ආකල්ප ඇතුළු මානසික ක්‍රියාවලිය සැලසුම්සහගත ලෙස සැකසීම සේවක මණ්ඩල සංවර්ධනය ලෙස සලකයි. සංවිධානයේ අරමුණු සාධනයට මෙහිම එය හා සුසංයෝගීව ක්‍රියා කිරීම සඳහා ඔවුන්ගේ මානසික තත්ත්වය හැඩගැස්වීමේ අවශ්‍යතාව පෙන්වා දීම වැදගත් බව ඔහු දක්වයි. මෙය ගුරු සංවර්ධනයේ දී අවශ්‍ය අංගයක් වෙයි. ඊට හේතුව සිසුන්ගේ ආකල්ප, දැනුම හා සාරධර්ම වර්ධනය කිරීම අධ්‍යාපනයෙහි අවශ්‍යතාව මත ක්‍රියාත්මකවන හෙයිනි. ඉහළ ඵලදායිතාවක් පාසල මගින් ලබා ගැනීම සඳහා අඛණ්ඩ ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලියක් පාසල තුළ දියත්වීම අවශ්‍ය වේ. එමගින්,

එම පාසලේ ඵලදායිතාව ඉහළ නැංවීමට

ගුරුවරුන්ගේ දැනුම් මට්ටම් වැඩිදියුණු කිරීමට

අඛණ්ඩ ගුරු සංවර්ධනයක් බාහිර සේවාස්ථ පුහුණු මගින් ඉටු නොවීම හා පාසල තුළින් ඉටු කිරීම.

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය ඉතා අඩු වියදමකින් කළ හැකි වීම.

ගුරු මණ්ඩලය තුළ ඒකමතික බවට හේතුවීම.

ආදියෙන් පාසල තුළ ගුරුවරයාට නවීන දැනුමෙන් හා කුසලතාවලින් පරිපූර්ණ සංවර්ධනයක් ගොඩනගා ගැනීම අවකාශය උදාවේ. ගුරුවරයා එදිනෙදා සංවර්ධනය විය යුතු අයෙකි. විශේෂයෙන් අධ්‍යාපනික වශයෙන් සිදු වන වෙනස්කම් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගත යුතු ය. ඒ නිසා නවීන ලෝකයේ අධ්‍යාපනය ගැන අබෝධයක් ලබාදීම ගුරු අධ්‍යාපනයෙන් සිදු විය යුතු ය. දේශීය අධ්‍යාපනයත් ලෝක අධ්‍යාපනයත් තුලනාත්මකව සලකා බැලිය යුත්තේ එවිටය **(කරුණාසේන, 1981: 30).**

ගුරුවරයා නව දැනුමෙන් සන්නද්ධවීම සඳහා අඛණ්ඩ ගුරු පුහුණුවක් අවශ්‍ය වේ. එහිදී මූලික වශයෙන් අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලියෙහි අන් සියලු දෙයට වඩා වැදගත් ම සාධකය ගුරුවරයා වන බැවිනි. මෙහි දී නුපුහුණු ගුරු භූමිකාව පාසල් පද්ධතියේ ගුණාත්මක භාවය අඩුවීමට හේතු වී ඇති බව විවිධ පර්යේෂණ මගින් පෙන්වා දී ඇත. සැලසුම්සහගතව ගුරුවරුන් පුහුණු කිරීම ජාතික වගකීමක් වේ. මේ නිසා ජාතික අධ්‍යාපන කොමිසම (2003) නිකුත් කළ වාර්තාව අනුව ගුරුවරුන් පුහුණු කිරීම ජාතික වගකීමක් බව දක්වයි. ඒ අනුව,

"පාසල් පද්ධතියට අවශ්‍ය නිපුණතාවකින් හා කැපවීමෙන් වැඩකරන ගුරුවරුන් ඇති කිරීම ගුරුවරුන්ගේ වෘත්තීය හා පෞරුෂත්ව සංවර්ධනයට දායක වීම, පුද්ගලයන්ගේ ජීවිතයේ ගුණාත්මක භාවය, ඇගයීම් සමුදාය උසස් කිරීම, ජාතිය ගොඩ නැගීම, ප්‍රජා සංවර්ධනයේ හා අධ්‍යාපනයේත් සමාජයේත් විපර්යාස කාරකයෙකු ලෙසට වෘත්තීය සංවර්ධනයක් ඇති කිරීම" යනුවෙනි'' **(ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිසංස්කරණය, 1995, 21).**

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනයේ දී අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය මගින් පාසල් නගා සිටුවීමේ වැඩසටහන් (Program of School Improvement - PSI) ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා 2005/24 යටතේ නිකුත් කළ චක්‍රලේඛනයෙහි ද පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම පිදිබඳ ව කරුණු දක්වා ඇත.

ගුරු පුහුණුවේ ඉතිහාසය

ශ්‍රී ලංකාවේ ගුරු සංවර්ධනය වූ කලී අතීතයේ සිට ක්‍රියාත්මක වූවකි. මුල් කාලීනව ගුරු පුහුණුව ලෙස හැඳින් වූ අතර එය විධිමත් ලෙස ආරම්භ කරනු ලැබූයේ ලන්දේසීන් විසින් ය. 1690 දී පමණ ආගම ව්‍යාප්ත කිරීමේ මූලික අරමුණු සහිතව සිංහල හා දෙමළ මාධ්‍යය ගුරුවරුන් පුහුණු කිරීමට 'සෙමනේරි' නම් ආයතන ආරම්භ කළේ ය. පසුව ඉංග්‍රීසීන් විසින් 'නෝමල්' පාඨශාලා නමින් ගුරු විද්‍යාල ආරම්භ කළේ ය. මෙසේ ආරම්භව විකාශය වෙමින් පැවතෙන ගුරු වෘත්තීය සංවර්ධනය පශ්චාත් කාලීනව විශ්වවිද්‍යාල, විද්‍යාපීඨ, ගුරු විද්‍යාල හා ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය වැනි ආයතන මගින් පූර්ණකාලීන හා අර්ධකාලීන පාඨමාලා වශයෙන් ක්‍රියාත්මක විය. 1949 දී ලංකා විශ්වවිද්‍යාලයේ පශ්චාත් උපාධි අධ්‍යාපන ඩිප්ලෝමාව ආරම්භ කරන තෙක් රජයේ ගුරු විද්‍යාලය උපාධිධාරී ගුරුවරුන් පුහුණු කළේ ය **(රුබේරු, 1971: 279)**. ගුරු විද්‍යාල පුහුණු පාඨමාලා මගින් ගුරුවරුන් පුහුණු කිරීමට විශාල දායකත්වයක් ලැබුණි. 1896 වන විට ආධාර ලැබූ ගුරු විද්‍යාල 14ක් පැවති අතර, ලංකා විශ්වවිද්‍යාලය උපාධිධාරී ගුරුවරුන් පුහුණු කිරීම ආරම්භ කරන තෙක්ම එම කාර්යය සිදු කරනු ලැබූයේ ද ගුරු විද්‍යාල මගිනි. එකල මෙරට තුළ විශ්වවිද්‍යාල නොමැති වූ හෙයින් ගුරුවරුන් පුහුණු කිරීමේ රික්තය පිරවීම ගුරු විද්‍යාලය මගින් සිදු විය.

පශ්චාත්කාලීනව පළාත් අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශ හා කලාප කාර්යාල මගින් කෙටි කාලීන ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන් (සේවාස්ථ පුහුණුව) ක්‍රියාත්මක කෙරුණි. මෙසේ පැවති ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය පාසලට අවශ්‍ය ලෙස යොදාගැනීමේ පියවරක් ලෙස පාසල්

පාදක ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය 1996 පාසල් පාදක කළමනාකරණ වැඩසටහන මගින් රජයේ පාසල් සඳහා හඳුන්වා දුන්නේ ය. එය 24/2005 චක්‍රලේඛනයෙන් බල ගන්වා ඇත. 2006 වර්ෂයේ හඳුන්වා දුන් පාසල් නගා සිටුවීමේ වැඩසටහන නැවත බලගැන් වූ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය වයඹ පළාතේ නියමු වැඩසටහනක් ලෙස ආරම්භ කළේ ය. එය ලංකාවේ සෑම පාසලකටම අනිවාර්ය කර 07/2013 චක්‍රලේඛනය නිකුත් කළ ද නිසි ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක නොවූ නිසා 10/2013 නමින් නැවත චක්‍රලේඛනයක් නිකුත් කළේ ය. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය ලෙස හැඳින්වෙන මෙම වැඩ සටහන සඳහා අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය විසින් පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන මාර්ගෝපදේශ අත්පොත හඳුන්වා දී ඇත්තේ කළමනාකරුවන්ට හා ගුරුවරුන්ට මාර්ගෝපදේශයන් ලබා ගැනීම සඳහා ය.

ඓතිහාසිකව බැලීමේ දී, 1944 වන විට රජයේ ගුරු විද්‍යාල 08ක් හා ආධාර ලබන ගුරු විද්‍යාල 16ක් සමග ගුරු විද්‍යාල 24ක් තිබුණු අතර ඒවායේ ආධුනිකයන් 992ක් පුහුණුව ලැබීය (අධ්‍යාපන අධ්‍යක්ෂකගේ පාලන වාර්තාව, 1944). මෙම පාඨමාලා එකලට ගැලපුන ද කාලානුරූපව එහි සංයුතිය වෙනස් නොවීම ආදිය පදනම් කර ගනිමින් මුල් කාලීනව ගුරු විද්‍යාල ආශ්‍රයෙන් පැවති ගුරු පුහුණු පාඨමාලා ගිලිහීයාමට පටන් ගත්තේය. ඒ සඳහා ප්‍රබලව බලපෑ කරුණු කිහිපයකි.

නුපුහුණු ගුරුවරුන් ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය මගින් දුරස්ථ පුහුණු ක්‍රමය යටතේ ලංකාව පුරාම මධ්‍යස්ථාන ඇතිකර මහා පරිමාණ ලෙස පුහුණු කිරීම.

ජාතික අධ්‍යාපන විද්‍යාපීඨ ඇති කිරීම නිසා ගුරු සේවයට පුහුණු ගුරුවරුන් බඳවා ගැනීම සීමාවීම.

රාජ්‍ය සේවයට බඳවා ගැනීම සීමා කිරීම නිසා ගුරු පුරප්පාඩු පිරවීම සීමා වීම.

මෙසේ අක්‍රියවෙමින් පැවති බොහෝමයක් ගුරු විද්‍යාල ජාතික අධ්‍යාපන විද්‍යාපීඨ බවට පත් කළේ ය. උදාහරණ ලෙස පොල්ගොල්ල උයන්වත්ත ගුරු විද්‍යාලය මහවැලි ජාතික අධ්‍යාපන විද්‍යාපීඨය ලෙස ද, පත්තල ගෙදර ගුරු විද්‍යාලය සියනෑ ජාතික අධ්‍යාපන විද්‍යාපීඨය ලෙස ද, මිරිගම ගුරු විද්‍යාලය හාපිටිගම ජාතික අධ්‍යාපන විද්‍යාපීඨය ලෙස ද පරිවර්තනය විය.

ශ්‍රී ලංකාවේ ගුරු පුහුණු

මෙහි ප්‍රධාන කොටස් දෙකකි.

01. පූර්ව සේවා ගුරු පුහුණුව

02. සේවාස්ථ ගුරු පුහුණුව

මෙයින් පූර්ව සේවා ගුරු පුහුණුව යනු පාසලේ ඉගෙනුම් - ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියට එක්වීමට මත්තෙන් පුහුණුව ලබා දී පාසලට ගුරුවරයා යොමු කිරීමයි. මෙය දැනට ලෝකයේ දියුණු රටවල් අනුගමනය කරන විධිමත් ක්‍රමවේදයකි. එම රටවල්වල ගුරුවරුන් පුහුණු කර පාසලට යොමු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර කිසිදු අවස්ථාවක නුපුහුණු ගුරුවරුන් ගුරු වෘත්තිය සඳහා යොමු නොකරයි. එහෙත් ලංකාවේ මේ වන විටත් නුපුහුණු උපාධිධාරීන් ගුරු සේවයට බඳවා ගැනේ. එය අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ පරිහානිය උදෙසා ඉවහල්ව ඇති බව විවිධ පර්යේෂණ පෙන්වා දේ. ගුරු පුහුණු වැඩසටහන් පිළිබඳ යුනෙස්කෝ වාර්තා දක්වනුයේ, පූර්ව සේවා ගුරු පුහුණුවේ දී ප්‍රායෝගික අත්දැකීම් හා න්‍යායාත්මක අධ්‍යයන අතර සමීප සම්බන්ධතාවයක් ඇති කළ යුතු බවයි. පූර්ව සේවා ගුරු පුහුණුව හා සේවාස්ථ ක්‍රියාකාරකම්වලදී අධ්‍යාපන දෙපාර්තමේන්තු, පුහුණු ආයතන හා පාසල් අතර ද බැඳීමක් ඇතිවිය යුතු ය (**Unesco, 1990: 24**).

වර්තමානයේ වුව ද, පූර්ව සේවා ගුරු පුහුණුව ශ්‍රී ලංකාව තුළ ලබාදීම ජාතික අධ්‍යාපන විද්‍යාපීඨ හා විශ්වවිද්‍යාල කිහිපයකින් පමණක් සිදු වේ. 1985 වර්ෂයේ දී ශ්‍රී ලංකාවේ ජාතික අධ්‍යාපන විද්‍යාපීඨ ආරම්භ කළ අරමුණු 05 කි. එනම්,

ගුරු අධ්‍යාපනයේ අභිමතාර්ථ යටතේ සඳහන් ගුණාංගවලින් හෙබි සිසු පිරිසක් බිහිකිරීම.

විද්‍යාපීඨ කථිකාචාර්ය මණ්ඩලවල ප්‍රවීණත්වය ද වෙනත් සම්පත් ද අන්‍යොන්‍ය හුවමාරුවෙන් කථිකාචාර්යවරුන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධනය මෙන් ම අධ්‍යාපන විද්‍යා පීඨයන්හි අධ්‍යාපන සංවර්ධනය.

විෂයමාලා, ඉගැන්වීම් ක්‍රම හා අනිකුත් ක්‍රියාකාරකම් සංවර්ධනය කිරීමෙන් හා උපදේශක මට්ටමේ සේවාවක් ඉටු කිරීමෙන් අවට පාසල්වල අධ්‍යාපන සංවර්ධනය.

අදාළ පර්යේෂණ කිරීමෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයෙහි ගැටලු පිළිබඳව මනා අවබෝධයක් ලබා ගැනීම.

ප්‍රජා සංවර්ධන කටයුතු සඳහා අවශ්‍ය සහයෝගය ලබාදීම.

(අධ්‍යාපන විද්‍යාපීඨ සමාරම්භය, 1985ඃ 43).

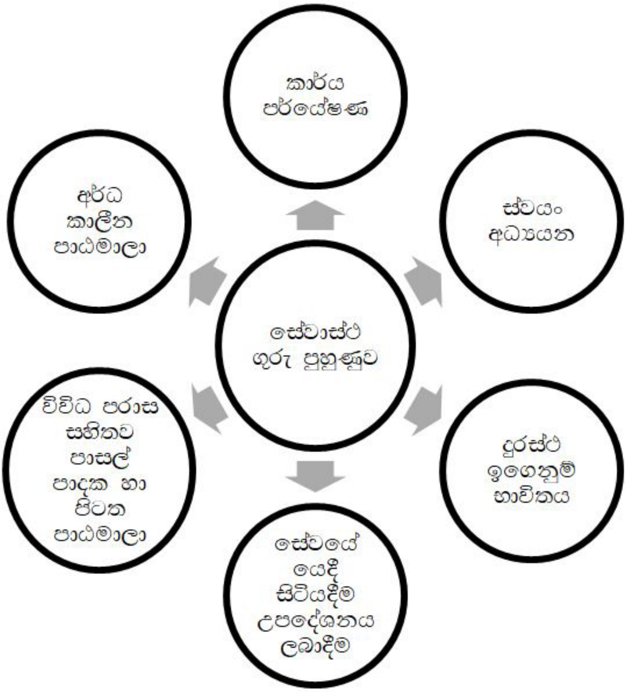
ඒ අනුව විවිධ විෂයය මුල් කරගනිමින් මේ වනවිට ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක විද්‍යාපීඨ ගණන 17කි. එම ආයතන මගින් ශික්ෂණ විද්‍යා ඩිප්ලෝමාව පිරිනමයි. කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය මගින් අධ්‍යාපනවේදී උපාධිය පිරිනමන අතර වර්තමානය වන විට පේරාදෙණිය විශ්වවිද්‍යාලය හා අනුරාධපුර භික්ෂු විශ්වවිද්‍යාලය මගින් ද පූර්ව සේවා ගුරු පුහුණුව ලබා දීමට යොමුවීම වැදගත් කොට සැලකිය හැකි ය.

සේවාස්ථ ගුරු පුහුණුව යනු පාසල හෝ වෙනත් අධ්‍යාපන ආයතනයක සේවයේ යෙදී සිටින අතරතුර දී ලබා ගන්නා හා ලබාදෙන පුහුණුවයි. මෙයින් ගුරුවරුන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධනය අපේක්ෂා කෙරේ. වෙනස්වන දැනුම, විෂය නිර්දේශ ආදී කරුණු පිළිබඳ ගුරුවරුන් දැනුවත් කිරීමේ දී සේවාස්ථ ගුරු පුහුණුව ලබා දෙයි. එය අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය, පළාත් අධ්‍යාපන දෙපාර්තමේන්තුව, කලාප කාර්යාල, ගුරු මධ්‍යස්ථාන, ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය, ගුරු විද්‍යාල, විශ්වවිද්‍යාල ආදිය මගින් සිදු කරනු ලබයි. යුනෙස්කෝ විග්‍රහය අනුව සමාජය තුළ සිදුවන සියලු වෙනස්කම් සෘජුවම අධ්‍යාපන ආකෘතියට

හා ප්‍රතිසංවිධානයට බලපායි. එසේම විද්‍යාත්මක හා තාක්ෂණික අඛණ්ඩ සංවර්ධනයට ද හේතුවේ. එම නිසා ගුරුවරුන්ට සේවාස්ථ පුහුණුව මගින් දැනුමක් ලබාදීම වඩාත් වැදගත් බව දක්වයි **(Unesco, 1990: 19)**.

මේ අනුව ගුරුවරයා සේවයේ යෙදී සිටියදී ම කාලානුරූපීව වෙනස්වන නව අධ්‍යාපනික තත්ත්ව හඳුන්වා දීමත්, වෘත්තීය සංවර්ධනය ලබාදීමත්, ගුරු පුහුණුව ලබාදීමේ අපේක්ෂාව වන අතර පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන ද මෙහි එක් අංශයකි. සේවාස්ථ ගුරු පුහුණුව ලබාදිය හැකි ක්‍රම ගණනාවක් ම ක්‍රාෆ්ට් විසින් පෙන්වා දී ඇත.

ගුරු පුහුණු අවස්ථා



(Craft,1999: 07)

මෙසේ ලබාගන්නා සේවාස්ථ ගුරු පුහුණුව තමා සේවය කරන පාසලෙන් ම ලබා ගැනීම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය ලෙස හැඳින්වේ.

අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය විසින් ප්‍රකාශිත 2015 වාර්ෂික කාර්ය සාධන වාර්තාව අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ රජයේ පාසල් 10144ක් ඇත. එම පාසල් තුළ ශිෂ්‍ය-ශිෂ්‍යාවන් 4129534ක් ද, ගුරුවරුන් 236988ක් ද, ඉගෙනුම්-ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියෙහි නිරතව සිටිති. මෙම ගුරු පිරිස අතර උපාධිධාරී ගුරුවරුන්, විද්‍යාපීඨ ගුරුවරුන් මෙන්ම, නුපුහුණු ගුරුවරු ද සේවයේ යෙදී සිටිති. මෙයින් විද්‍යාපීඨ මගින් පැමිණි ගුරුවරුන් පූර්වසේවා ගුරු පුහුණුව ලබා පාසලට පැමිණ ඇත. අනෙක් ගුරුවරු සේවාස්ථ ගුරු පුහුණු ලබා හෝ නොලබා සේවයේ යෙදී සිටිති. කෙසේ වෙතත් ලෝකයේ වෙනත් රටවල මෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ ද සියලු ම ගුරුවරුන් ඉලක්ක කරමින් සේවාස්ථ ගුරු පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කෙරේ. මෙහි වැදගත් සංධිස්ථානයක් ලෙස පාසලට තම ගුරුවරුන් සංවර්ධනය කරගැනීමේ අවස්ථාව ලබාදීම සඳහන් කළ හැකි ය. එය පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය ලෙස හැඳින්වේ. 1996 දී මෙම වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම ආරම්භ වූ අතර පසුව විවිධ වෙනස්කම්වලට භාජනය වෙමින් ක්‍රියාත්මක වේ. මෙහි අපේක්ෂාව පාසලේ ගුරුවරුන් සංවර්ධනය කර ගැනීමේ අවස්ථාව ඒ ඒ පාසල විසින්ම සිදු කරගැනීමට අවස්ථාව ලබා දීම ය. මේ සඳහා අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය මගින් වාර්ෂිකව පාසලේ වර්ගය හා ගුරු සංඛ්‍යාව අනුව මූල්‍ය ප්‍රතිපාදන ද පාසලට ලබාදීම සිදු කරයි.

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන හඳුන්වා දුන් පාසල් නගා සිටුවීමේ වැඩසටහන් අත් පොතෙහි එය හඳුන්වා දී ඇත්තේ මෙසේය.

"සමාජ වෙනසක් සඳහා බලසම්පන්නතම වන්නේ ස්වේච්ඡාවෙන් ලබාගත් ගුරු අත්දැකීම් ය. එයට පාදක වන්නේ අපේක්ෂිත හා අත්දැකීම් සහිත ගුරුවරුන්ගේ, විශේෂයෙන් ම සේවාස්ථ මට්ටමේ සිදුවන සහභාගිත්ව වරණ මතයි. තවද, තම ස්වාධීනත්වය සම්බන්ධයෙන් මතුවන ගැටලු පිළිබඳ හඬක් ගොඩ නැගීම වෙනුවෙන් සැලකිය යුතු අන්දමේ කාර්ය භාරයක් එහිදී කළයුතුව ඇත."

(පාසල් නගා සිටුවීමේ අත්පොත, 2005: 51).

මේ අනුව තම අද්දැකීම් බෙදා ගැනීම මෙන්ම නව අද්දැකීම් ලබා ගැනීම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනයේ දී අපේක්ෂා කෙරේ. එසේම මෙම වැඩ සටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම, නියාමනය පාසල විසින් ම තමන්ට අවශ්‍ය පරිදි සිදු කරගැනීමට අවැසි බලය පාසලට පවරා ඇත.

"පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා පාසලේ වාර්ෂික අයවැය සැලසුම උපයෝගී කරගත යුතු වේ. තවද, සෑම පාසලක්ම තම අයවැය යෝජනාවන්හි ගුරු සංවර්ධනය සඳහා මුදලක් වෙන්කළ යුතු අතර එම මුදල් පාසල් සංවර්ධන කමිටුව විසින් පරිපාලනය කළ යුතු වේ. ගුරු පුහුණුව වඩාත් ඵලදායි කිරීමට නම් එය මනා කළමනාකරණය, නියාමනය හා අධීක්ෂණය ගුණාත්මක බව තහවුරු කිරීම අවශ්‍ය වේ. හැකි සෑම අවස්ථාවකම ගුරු පුහුණුව පාසල් පාදක විය යුතු අතර මේ සඳහා පාසලේ සිටින ප්‍රවීණයන්ගේ සේවය ලබා ගැනීම මගින් පිරිවැය කළමනාකරණය කළ හැකි ය"

(පාසල් නඟා සිටුවීමේ අත්පොත, 2005: 52).

පාසලේ සංවර්ධන කමිටුව විසින් තම පාසලේ ගුරු පුහුණු අවශ්‍යතා මූලික වශයෙන් හඳුනාගත යුතු ය. එසේ හඳුනාගත් පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන් පාසලේ පස් අවුරුදු සැලැස්මට ඇතුළත් කළ යුතු ය. එසේම එහි ප්‍රමුඛතා හඳුනාගනිමින් වාර්ෂික සැලැස්මට ද ඇතුළත් කළ යුතු ය. ඒ අනුව දැනට වාර්ෂිකව පාසලට ලැබෙන මූල්‍ය ප්‍රතිපාදන යොදා ගනිමින් මෙම වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක වේ. ඒ සඳහා සම්පත් දායකයන් යොදා ගැනීම, ලිපි ලේඛන ලබා ගැනීම හා සංග්‍රහ කටයුතු සඳහා ද මුදල් වෙන්කරවා ගැනීමේ බලය පවරා ඇත. දැනට පාසල් තුළ පාසල් වාරයකට දෙකක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් බොහෝ පාසල් ක්‍රියාවට නංවයි. එහිදී බොහෝවිට පාසලේ අවසන් කාලච්ඡේද එකක් හෝ දෙකක් යොදා ගැනෙන බව පෙනේ.

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන විවිධ ආකාරයෙන් යොදාගත හැකි බව පාසල් නඟා සිටුවීමේ වැඩ සටහන මගින් පෙන්වා දී ඇත.

ගුරු මණ්ඩල හෝ දෙමාපිය රැස්වීම් යොදා ගැනීම

ගුරු කණ්ඩායම් සාකච්ඡා පැවැත්වීම

ප්‍රදර්ශන (ආදර්ශ) පාඩම්

පාසලේ විවිධ ක්‍රියාකාරකම්

කණ්ඩායම් හා ජ්‍යෙෂ්ඨ ගුරුවරුන් විසින් ලබාදෙනු ලබන මග පෙන්වීම් හා උපදෙස් (උපාධ්‍යායන්)

පුළුල් ලෙස සාකච්ඡා කරන ලද පාසල් සංවර්ධන ප්‍රමුඛතාවන් සඳහා වන පාසල් මට්ටමේ සැලසුම් පිළිබඳ ක්‍රියාකාරකම්.

පෞද්ගලික උපදේශනය

ක්‍රියාකාරී පර්යේෂණ

සිද්ධි අධ්‍යයන සැසි

සමස්ත ආචාර්ය මණ්ඩලය වෙනත් පාසලක් හෝ ආයතනයක් අධ්‍යයනය කිරීමේ ක්ෂේත්‍ර චාරිකාවක නිරතවීම.

මෙම වැඩසටහන් අතුරින් කිහිපයක් පමණක් බොහෝ විට පාසල තුළ ක්‍රියාත්මක වන බව පෙනේ. මෙහිදී සිදුවන්නේ පාසලේ විදුහල්පතිවරයා සම්පත් දායකයෙකු සහභාගිකරවා ගනිමින් ඔවුන්ගේ උපදෙස් හා අත්දැකීම් ප්‍රකාශ කිරීම ය. මේ නිසාම මෙම වැඩසටහන තවත් එක් දේශනයකට සවන්දීමේ තත්ත්වයකට පත්ව ඇත. ගුරුවරුන්ට ඉගෙනුම්-ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියේදී හමුවන ගැටලු සාකච්ඡා කිරීම වෙනුවට පොදු කරුණු සාකච්ඡා කිරීම බොහෝවිට සිදු වේ. මේ නිසා ම බොහෝ ගුරුවරුන් මෙම වැඩසටහනට සහභාගි වීමට රුචිකත්වයක් නොදක්වන බව පෙනේ. එසේ ම පාසල් තුළ මෙම වැඩසටහන වර්තමානයේ තම පාසලේ ගුරු සංවර්ධනයට යොදා ගැනීම වෙනුවට නාමික වැඩසටහනක් බවට පත් කර ඇති බව ද පෙනේ. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහනේ ලක්ෂණ ගණනාවක්ම පෙන්වා දී ඇත.

1. පාසල් පාදකය (School based)
2. සංවර්ධනාත්මකය (Developmental)
3. අඛණ්ඩ හා ක්‍රමිකය (Continuous, Systematic)
4. අන්තර්ගතය (Content)
5. පුද්ගලයන්, කණ්ඩායම් සහ පාසල ඉලක්කගතය (Focus on individuals,ground and the school)
6. අභ්‍යන්තර හා බාහිර සම්පත් දායකත්ව සහිතය (Both internal and external Resource Persons)
7. ගුරු භූමිකාව සක්‍රියය (The role of staff is active)
8. ක්‍රියාකාරකම් විවිධය (Various types of activitis)
9. අභිප්‍රේරණය (Motivation)

මෙම ලක්ෂණ වර්තමාන පාසල තුළ ක්‍රියාත්මක පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන්වල විද්‍යමාන වන්නේ දැයි සොයා බැලිය යුතුය. එසේ සොයා බැලීමේ දී මෙම වැඩසටහන සඳහා හඳුන්වා දී ඇති අපේක්ෂිත අභිමතාර්ථ ද විද්‍යමාන වන්නේදැයි විමසිය යුතු ය.

"පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන මගින් විදුහල්පතිට හා ගුරුවරුන්ට පැවරී ඇති සුවිශේෂ කාර්යය අඛණ්ඩව හා යාවත්කාලීනව ඉටු කර ගැනීම සිදුවේ. එක් එක් ගුරුවරුන්ගේ කාර්ය සාධනය වැඩි දියුණු කිරීමට සහ නව අභියෝගයන්ට සාර්ථකව මුහුණදීමට ඉවහල්වන පුද්ගල සංවර්ධනය ද මෙයට අඩංගු ය. පාසල් සංවර්ධන සැලැස්ම තුළ තිබෙන අංශ සඳහා ප්‍රමුඛත්වය දී පුහුණු අවස්ථා සැකසීම හා ගුරු කාර්ය සාධනය පදනම් කරගනිමින් එක් එක් ගුරුවරුන් සඳහා පාසලේ ගුරු පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම ද කළ යුතු ය. එසේම මෙම කාර්ය සාධන ඇගයීම පාසලේ ගුරුවරයාගේ සංවර්ධනය තහවුරු කෙරෙන ක්‍රියාවලියක් විය යුතුය."

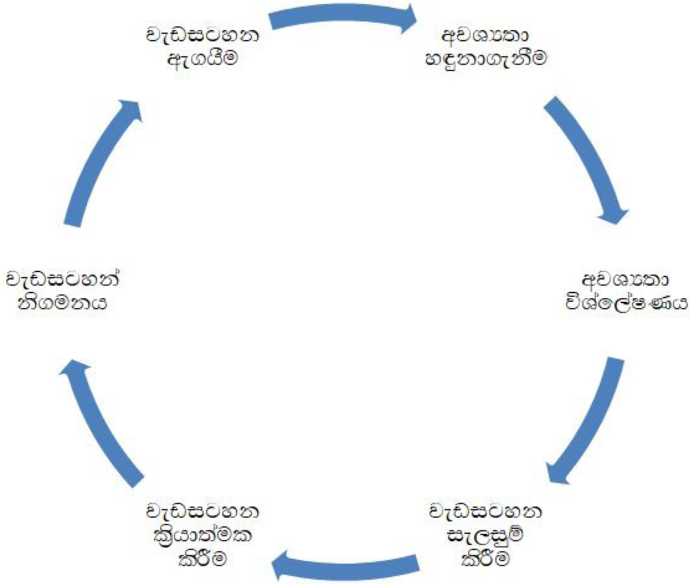
(පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන මාර්ගෝපදේශන අත්පොත, 2013: 07).

සැබෑ ලෙස ම මෙම අභිමථාර්ථය ඉටුකර ගැනීම සඳහා පාසල් කළමනාකාරීත්වය මෙම වැඩ සටහන් සක්‍රිය ලෙස යොදා ගන්නේ ද? එසේ ම ගුරුවයාට සැබෑ ලෙසම තම අභිමත පරිදි ගුරු සංවර්ධන අවස්ථා පාසල තුළ ලබා දෙන්නේ දැයි යන කරුණු පිළිබඳ පර්යේෂණාත්මකව ද සොයා බැලිය යුතු ය. ශ්‍රී ලංකාවේ රජයේ පාසල් බොහෝමයක මෙම වැඩ සටහන ක්‍රියාත්මක කරන අතර ඉතාම සාර්ථක ලෙස තම පාසලේ ගුරු සංවර්ධනය සඳහා මෙය යොදාගන්නා පාසල් ද ක්ෂේත්‍රය තුළ දක්නට ඇත. ඒ අනුව ඵලදායී වැඩසටහන් මගින් මෙය ගුරු සංවර්ධනය සඳහා යොදා ගත යුතු ය. ඒ සඳහා මෙම වැඩ සටහන පිළිබඳ විදුහල්පතිවරුන්ගේ සහ ගුරුවරුන්ගේ සංජානනය තක්සේරු කරගත යුතු ය. එසේ ම ගුරු සංවර්ධන අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම හා එය ප්‍රමුඛතා අනුපිළිවෙළකට සකස් කර එකී අවශ්‍යතා පූරණය වනු වස් වැඩසටහන් දියත් කිරීම මගින් මෙය ඵලදායී කර ගත හැකි ය.

ගුරු සංවර්ධනය යනු අඛණ්ඩ ක්‍රියාවලියකි. එයින් ගුරු වෘත්තිකයන්ගේ රැකියා තෘප්තියට හා සේවා අභිමතාර්ථ ඉටුකර ගනිමින් සංවර්ධනය කරා යාමට අවශ්‍ය පදනම සැකසේ. 1984 ගුරු පුහුණුව පිළිබඳ ජාතික කමිටු විග්‍රහයට අනුව ගුරු සංවර්ධනය යනු කාර්යක්ෂමතාව සඳහා වන සැලසුම්ගත ක්‍රියාවලියකි. සාමූහිකවත් තනිතනිවත් දැනුම හා තම අදහස් හුවමාරු කර ගැනීමේ අවස්ථා වැඩි දියුණු කර ගැනීමට අවස්ථා ලබාදීමෙන් ඍජුව ද, වක්‍රව ද සිසුන්ගේ අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක වර්ධනය වන බව දක්වා ඇත.

ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය වනාහි චක්‍රීය වූ ක්‍රියාවලියක් ලෙස දැක්විය හැකි ය. ගුරුවරයා නිරන්තරයෙන් ම සමාජ පද්ධතියේ යෙදවුම්වලින් මනා නිමැවුමක් සමාජ පද්ධතියට දායක කරන්නෙකු බැවින් නිරන්තරව නවීකරණය වෙමින් සංවර්ධනය විය යුතු ය. පාසලේ විදුහල්පති ගුරු සංවර්ධනය පිළිබඳව වඩාත් උනන්දු විය යුතු ය. මේ සඳහා ගුරුවරුන්ගේ අවශ්‍යතා දැනගත යුතු ය. එම අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම ගුරුවරුන්ගේ කාර්ය අධීක්ෂණයේදී ද කළ හැකි ය. අනතුරුව හඳුනාගත් අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණය කළ යුතු ය. එම විශ්ලේෂිත අවශ්‍යතා අනුව වැඩසටහන් සැලසුම් කළ යුතු ය. අනතුරුව වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක කර, එහි කාර්ය සඵලත්වය ඇගයිය යුතු ය. මෙම ක්‍රියාවලිය චක්‍රීයව සිදු විය යුතු ය.

ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය



මේ අනුව ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය අඛණ්ඩව සිදු විය යුතු බව පැහැදිලි ය. පාසලක සේවය කරන ගුරුවරුන්ගේ කාර්යක්ෂමතාවය වර්ධනය කිරීම සඳහා ඉගැන්වීම් කාර්යය වඩාත් ඵලදායි කරගැනීම මගින් පාසලේ අරමුණු අප්‍රමාදව ඉටු කර ගැනීම අරඹයා ගුරුවරුන්ගේ දැනුම කුසලතා සංවර්ධනය කිරීම ගුරු මණ්ඩල සංවර්ධනය බව අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය දක්වයි (**අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය, 1976:72).** ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් විධිමත් හෝ අවිධිමත්ව විය හැකි ය. පාසලක වෘත්තිය සංවර්ධනය ඵලදායීව ඇතිවීමට නම් ගුරු සංවර්ධන අවශ්‍යතා පිළිබඳ හැඟීම් ගුරුවරුන්ගේ ඇදහීම් හා විශ්වාසවලට ගැලපී තිබිය යුතු ය. ගුරු සංවර්ධනය පිළිබඳ සාමූහික හැඟීමක් ඇති වනුයේ බොහෝ අයට පාසල තුළ ඇතිවන අන්තර් පුද්ගල සබඳතා මතය. විවිධ රටවල්හි අධ්‍යාපන දෙපාර්තමේන්තු මගින් ගුරු සංවර්ධනය පිළිබඳ අදහස් ඉදිරිපත් කර ඇත. ඒ අනුව ස්කොට්ලන්ත අධ්‍යාපන දෙපාර්තමේන්තුව ගුරු වෘත්තීය සංවර්ධනය නිර්වචනය විමසීම මෙහිදී වැදගත් ය.

කිසියම් පාසලක ගුරු මණ්ඩල වෘත්තිය සංවර්ධනය යනු පාසලක ගුරු මණ්ඩලයක් ගුරුවරු තනි පුද්ගලයන් වශයෙනුත්, සාමූහික කණ්ඩායමක් වශයෙනුත් ගත් කල පැන නගින වෘත්තීය සංවර්ධන අවශ්‍යතාවන් සැලකිල්ලට ගෙන සංවර්ධන වැඩ සටහන් සැලසුම් කරයි. ක්‍රියාත්මක කරයි. නව දැනුම හා නව අදහස් හා වෙනස්වන පරිසරයට යෝග්‍යවීම ආදියෙහි ලබන නිපුණත්වයෙන් සාමූහිකව හෝ තනිතනිව හෝ ගුරු මණ්ඩලයේ ඵලදායිතාව වර්ධනය කිරීම මගින් ළමුන්ගේ ඉගෙනීමේ ගුණාත්මකභාවය දියුණු කිරීම සඳහා ඍජුව හෝ අනියම් වශයෙන් හේතුවන්නා වූ සැලසුම් කළ වැඩ පිළිවෙළ ගුරු මණ්ඩල සංවර්ධනය වේ,

(ස්කොට්ලන්ත අධ්‍යාපන දෙපාර්තමේන්තුව, 1988: 2).

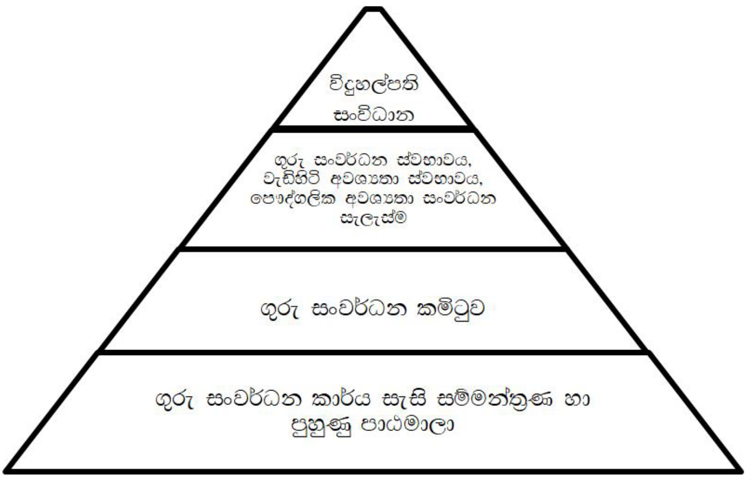
ගුරුවරයාගේ චර්යාව ශිෂ්‍යයාගේ ඉගෙනුම් සාධනය කෙරෙහි බලපාන බව විවිධ පර්යේෂණ ඇසුරින් තහවුරු කර තිබේ. මෝර්මර් ඇතුලු කණ්ඩායම (1997) කරන ලද පර්යේෂණ අනාවරණය අනුව, මැනවින් සංවිධානය කරන ලද පංති කාමරයෙන් උසස් සාධන මට්ටමක් සහිත සිසුන් බිහිවන බවත්, ගුරුවරයාගේ ගති ලක්ෂණ, ඔහුගේ අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමේ හැකියාව, සංදේශන කුසලතා, රැකියා තෘප්තිය රැකියා ස්ථිරත්වය, ලබා ඇති පුහුණුව ආදි සියලු කරුණු සිසුවකුගේ සාධනය කෙරෙහි බලපාන බව දක්වයි.

මේ අනුව ශිෂ්‍යයාගේ ඉගෙනුම් සාධනය හා ගුණාත්මක බව කෙරෙහි බලපෑමක් ඇති කිරීමට සමත්වන ගුරුවරුන් ගුණාත්මක වශයෙන් සංවර්ධනය වී සිටිය යුතු ය. ගුරුවරයා ගුණාත්මක වශයෙන් සංවර්ධනය කිරීම යන ඔහුගේ සේවා තත්ත්වයේ ප්‍රගතිය තක්සේරු කිරීමටත්, ප්‍රතිපෝෂණය ලබා දීම සඳහාත්, ගුරුවරයාගේ සේවාව මනා තක්සේරුවක් කර ඇගයීමට ලක් කිරීමෙන් ඔහුගේ වෘත්තිය සංවර්ධනයට අවශ්‍ය ඉඩ ප්‍රස්ථා සලසා දිය යුතු වේ. ඉගෙනුම් ඵලදායිතාව සඳහා පාසල්වල වෙනස්කම් ඇති කිරීම පිණිස ගුරු සංවර්ධනය උපයෝගී කර ගෙන ඇත.

අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලිය ක්‍රියාත්මක තලයේ දී ශිෂ්‍යයන්ගේ දැනුම, ආකල්ප හා කුසලතා වර්ධනය කිරීමේ යෙදී සිටින්නේ ගුරුවරුන් ය. ගුරුවරුන් අධ්‍යාපන අභිප්‍රේරණයෙන් තොර පිරිසක්

නම් අධ්‍යාපන පද්ධතියේ සංවර්ධනයක් ඇති කළ නොහැකි ය. එහි ප්‍රතිඵලය වනුයේ මිනිස් බල වර්ධනය දුර්වල වීම ය. මෙය රටක ආර්ථික සංවර්ධනය කෙරේ අහිතකර බලපෑම් ඇති කරනු ලබන්නකි. ඒ නිසා ගුරුවරයා තුළ ඇති කරනු ලබන ක්‍රමානුකූල සංවර්ධනයෙන් අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක බව අවශ්‍යයෙන් ම රැකගත යුතුව පවතියි. ගුරු සංවර්ධනයෙහිලා විදුහල්පතිවරයෙකුට විශාල කාර්යභාරයක් පවතියි. ඒ අනුව විදුහල්පතිවරයෙකු විසින් ඉටු කළ යුතු මූලිකාංග පිළිබඳ කුමාරදාස (1997) කරුණු දක්වන අතර එහි ගුරු සංවර්ධනය සැලසුම් සංවිධානය ආකෘතියකින් ඉදිරිපත් කරයි.

ගුරු සංවර්ධන සැලසුම් ආකෘතිය



හෙට්ටිආරච්චි (1997).

මෙයින් පැහැදිලි වන්නේ පාසල තුළ ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන් සැලසුම් කර දියත් කිරීමේ වැදගත්කමයි. චෙන්ග් සහ ටොම් (**Cheng & Tom, 1994**) පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය පිළිබඳ සාම්ප්‍රදායික හා නව සංකල්ප අතර වෙනස දක්වයි.

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය පිළිබඳ සාම්ප්‍රදායික හා නව සංකල්ප

සාම්ප්‍රදායික	නව සංකල්ප
1. සම්පූර්ණයෙන් පාලිත ක්‍රමයකි.	1. පාසල පදනම් ව ඇත.
2.ප්‍රතිකාර්ය වැඩ සටහනක ස්වරූපයක් ගනියි.	2. සංවර්ධනාත්මක ස්වරූපයක් ගනියි.
3.තාවකාලිකය, ක්‍රමානුකූල බවක් නැත.	3. අඛණ්ඩ ක්‍රියාවලියකි.
4. පුද්ගලයා ඉලක්ක කොට ඇත.	4. පුද්ගල කණ්ඩායම් හා පාසල් ඉලක්ක කරයි.
5. ගුරුවරුන්ට සීමා වේ.	5. ගුරුවරුන්, කළමනාකරුවන් හා සහාය කාර්ය මණ්ඩලය දක්වා පැතිරෙයි.
6. බාහිර දේශකයන් සහභාගී වේ.	6. අභ්‍යන්තර දේශකයන් සහභාගී වේ. අවශ්‍ය නම් බාහිර දේශකයින් යොදා ගනියි.
7. ක්‍රියාකාරී බව අඩුය.	7. කාර්ය මණ්ඩලයේ ක්‍රියාකාරී බවක් ඇත.
8. දේශන ක්‍රමය ප්‍රධාන වේ.	8. විවිධ ක්‍රියාකාරකම්වල යෙදේ.
9. බාහිර අභිප්‍රේරණයක් ඇත.	9. ස්වයං අභිප්‍රේරණයක් ඇත.

පාසල් ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් උපදේශන නායකත්වයේ මැදිහත්වීමෙන් සිදු කළ ද එහි ගුණාත්මකභාවය පිරික්සීම සඳහා පාසල් කේන්ද්‍රගත ඇගයීම් වැඩ සටහනක් ද ක්‍රියාත්මක විය යුතු ය. එම අධීක්ෂණයෙන් චක්‍රීය වූ ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය ඵලදායී නව මාවත් සඳහා යොමු කළ හැකි ය. එනම්, නිවැරදි අධීක්ෂණය මගින් ගුරු සංවර්ධන අවශ්‍යතා මතු කර ගත හැකි අතර ගුරු අභිප්‍රේරණය සඳහා ද එය මැනවින් ඉවහල් වේ. ඒ අනුව අභ්‍යන්තර ගුරු සංවර්ධනය සඳහා ඉවහල් වන්නක් ලෙස අධීක්ෂණය හැඳින්විය හැකි ය. අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලියෙන් ලැබෙන වාසි හා එය ඵලදායී ඉගෙනුම් වාතාරණයක් සඳහා ද ඉවහල් වේ. ගුරුවරයෙකුට තමා

නිරතවන කාර්ය ගුණාත්මක සංවර්ධනයක් සහිත ව වඩා ඵලදායී ලෙස කිරීමට අවශ්‍ය සහයෝගය, දැනුම, විශේෂඥතාව හා කුසලතා ළඟා කර ගැනීමේ ඉඩකඩ අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලියකින් සිදුවිය යුතු ය. එයින් ඵලදායි ඉගෙනුම් වාතාවරණයක් බිහිකර ගැනීමට හැකිවන අතරම තමා තුළ ඇති දුර්වලතා හඳුනාගෙන ඒවාට පිළියම් සලකා බැලීම පහසු වේ.

කෙසේ වුව ද, පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය සඳහා විවිධ වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට ගුරු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම සඳහාත්, ක්‍රියාත්මක කළ වැඩ සටහන්හි ඵලදායීතාව විමසා බැලීම සඳහාත් පාසල් පාදක ගුරු අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලිය ද වැදගත් වන බව මේ අනුව පෙනේ. විමලධර්ම (1985) අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ මානව සම්පත් නාස්තිය වළක්වා ගැනීමට ගත හැකි උපක්‍රම අධ්‍යයනය සඳහා කළ පර්යේෂණ වාර්තාව අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ පාසල් වල ගුරු නාස්තියක් සිදු වන බවත්, එය අඩු කිරීමට ගුරුවරුන්ගේ ආකල්ප දියුණු කළ යුතු බවත් ඔහු දක්වයි. එකී ගුරු නාස්තිය අවම කිරීමට ගුරුවරයා දැනුමින් පමණක් නොව ආකල්පවලින් හා කුසලතාවලින් ද සන්නද්ධ කරමින් ඔවුන් ඉගෙනුම්-ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියට ඵලදායීව යොදා ගැනීම සඳහා යෝග්‍ය වැඩ සටහනක් ලෙස ද පාසල් පාදක අභ්‍යන්තර ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන භාවිත කළ හැකි ය.

සමාලෝචනය

ඉතිහාසයේ සිට වර්තමානය දක්වා අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය තුළ විවිධ වැඩසටහන් මගින් පාසල්වල ගුරු මණ්ඩල සංවර්ධනය සිදු කිරීම කෙරෙහි අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය වෙර දරා ඇති බව පෙනේ. පූර්ව සේවා ගුරු පුහුණු හා සේවාස්ථ ගුරු පුහුණු මගින් පුහුණු ගුරුවරයෙකු තැනීමට වෙර දැරුව ද, විවිධ පර්යේෂණ අනාවරණ අනුව පැහැදිලි වනුයේ එය ප්‍රමාණවත් නොවන බවයි. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන යටතේ රජයේ පාසල්වලට ලැබෙන මුදල් භාවිත කරමින් විවිධ ස්වරූපයෙන් ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක වුව ද, වැඩ සටහනින් අපේක්ෂිත අරමුණු සඵල කරගැනීමක් පිළිබිඹු නොවන බව ද වාර්තා වේ. එසේ ම ඇතැම් පාසල් තුළ මෙම වැඩසටහන අක්‍රිය මට්ටමින් ද පවතියි. ගුරුවරුන් හා විදුහල්පති යන දෙපක්ෂයේම මේ පිළිබඳ පවතින ආකල්ප ද විවිධ ය. කෙසේ වුව ද, ශ්‍රී ලංකාවේ රජයේ පාසල්වල ක්‍රියාත්මක කෙරෙන

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී විදුහල්පතිවරුන් හා ගුරු මණ්ඩල අන්‍යෝන්‍ය අවබෝධයෙන් ක්‍රියා කෙරේ නම් ඵලදායී ගුරු සංවර්ධනයකට මග පාදා ගත හැකි ය. රාජ්‍ය සේවයේ නියුතු වෘත්තිකයකු වශයෙන් වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා එය ඉවහල් වන අතර එනයින් ජාතික පොදු අරමුණු ඉටුකර ගනිමින් පූර්ණ පෞරුෂයකින් හෙබි දරුවෙකු ලොවට දායාද කිරීමේ ශක්‍යතාවෙන් යුතු යාවත් කාලීන බව සහිත ගුරු පෞරුෂයක් ගොඩ නඟා ගත හැකි ය.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ නාමාවලිය

කරුණාසේන,එල්.එන්. (1981). **ශ්‍රී ලංකාවේ ගුරු අධ්‍යාපන අපේක්ෂා පිළිබඳ තරා විශ්ලේෂණයක්**, ශාස්ත්‍රපති උපාධි නිබන්ධනය, පේරාදෙණිය විශ්ව විද්‍යාලය

ගජවීර,ඩබ්. (2007). **පංති කළමණාකරණය.** කොළඹ 10ඃ එස්.ගොඩගේ සහ සහෝදරයෝ ප්‍රකාශන.

ගුණසේකර,එස්. (1990). **ශ්‍රී ලංකා ගුරු සේවය හා වෘත්තීයිකභාවය.** නුගේගොඩඃ සුනෙර ප්‍රකාශන

ගුණසේකර,ඩබ්.ජී. (1994). **සාර්ථක ගුරුවරයෙකු හා ඵලදායි විදුහල්පති වරයෙකු වීමට**, තලවතුගොඩඃ නව සමගි මුද්‍රණාල ප්‍රකාශන.

ගුණසේකර,ඩබ්.ජී. (1997). **පාසල් කළමණාකරණයේ නව ප්‍රවණතා**, ප්‍රමුඛතා හා උපාය මාර්ග. කොළඹඃ දීපානි මුද්‍රණ ප්‍රකාශන.

ගුණසේකර,ඩබ්.ජී. (2006). **පාසලේ ගුණාත්මක සංවර්ධනය.** නුගේගොඩඃ දීපානි ප්‍රකාශන.

ජයසේන,කේ.පී.එම්. (2004/2005). **ගුරු භූමිකාවේ සංවර්ධනය කෙරෙහි ඇගයීම ඇති කරන බලපෑම පිළිබඳ විමර්ශනාත්මක අධ්‍යයනයක්**

නයන කාන්ති, ඩබ්.එස්. (2010/2011). **ගුරු වෘත්තීය සංවර්ධනය උදෙසා විදුහල්පති අනුගමනය කරන ක්‍රියාමාර්ගවල සාබල්‍යයන පිළිබඳ අධ්‍යයනයක්**

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන මාර්ගෝපදේශ අත්පොත, (2013). ගුරු අධ්‍යාපන පරිපාලනය ශාඛාව, අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය, අධ්‍යාපන ප්‍රකාශන.

පාසල් නගා සිටුවීමේ මාර්ගෝපදේශ අත්පොත, (2005). ගුරු අධ්‍යාපන පරිපාලනය ශාඛාව අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය, අධ්‍යාපන ප්‍රකාශන.

බාලසූරිය,එස්.එස් (2015). **විශිෂ්ට පාසක් හදන කළමනාකරණය.** කොළඹ 10ඃ එස්. ගොඩගේ සහ සහෝදරයෝ

බුත්පිටිය, ජේ. (1996). **ගුරු සේවා වෘත්තීය පදනම**, කොට්ටාව ඃ සාර ප්‍රකාශන.

බුත්පිටිය, ජේ. (1997). **පාසල්පාදක ගුරු කළමනාකරණ ප්‍රවේශය.** කොළඹ 10ඃ

ගොඩගේ සහ සහෝදරයෝ.

රුබේරු,ටී.ආර්.(1964). **ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපන පරිණාමය.** කොළඹ: ගුණසේන සහ සමාගම

සමරසිංහ,ඩී.එස්. (1991). **ශ්‍රී ලංකාවේ දූරස්ථ ගුරු අධ්‍යාපනය පිළිබඳ අධ්‍යනයක්**

සේනාධීර,එස් සහ වනසිංහ,එස්. (2004). **ශ්‍රී ලංකාවේ ගුරු අධ්‍යාපන අවශ්‍යතා හා විකාශනය.** කොළඹ 10: එස් ගොඩගේ සහ සහෝදරයෝ

සේනාධීර,එස්. සහ වනසිංහ,එස්. (2006). **ශ්‍රී ලංකාවේ ගුරු අධ්‍යාපනය අරමුණු, අවශ්‍යතා හා භාවිතය.** කොළඹ 10: එස්.ගොඩගේ සහ සහෝදරයෝ ප්‍රකාශන.

සේනාධීර,එස්. සහ වනසිංහ,එස්. (2007). **ශ්‍රී ලංකාවේ ගුරු කාර්ය සාධනය ඇගයීමේ අවශ්‍යතාව**, කොළඹ 10: එස්.ගොඩගේ සහ සහෝදරයෝ ප්‍රකාශන.

හෙට්ටි ආරච්චි,කේ. (1998). **අධ්‍යාපන කළමනාකරණයේ නව ප්‍රවණතා.** කොළඹ 10: එස්. ගොඩගේ සහ සහෝදරයෝ.

හේමන්ත කුමාර,එන්.වී.ජී.ඒ. (2016). **සමාජ විද්‍යාවේ මූලික සංකල්ප න්‍යාය හා ක්‍රම වේද**, මරදාන: විජේසූරිය ග්‍රන්ථ කේන්ද්‍රය.

De Silwa,C.R. and De silwa D. (1990) **Education in Sri lank**a. Navarag : New Delhi

Man Shrestha, G. (2005). **Teacher Development for better student achievement:Final report of teacher development consultant**. Colombo: Ministry of Education.

Ministry of Education and Higher Education (1999). T**eacher Education and Teacher Development Project containing teacher education needs assessmentfinal report**: abridged version – outcome of survey. Colombo : Ministry of Education

Craft, A. (1996). **Counting Professional Development: A Practical Guide for Teachers and Schools**. London, Routledge.

Craig, H. J., R. J. Kraft, et al. (1998). **Teacher Development Making an Impact USAID**, Advancing Basic Education and Literacy Project, World Bank.

Evans, L. (2002). **"What is Teacher Development?**. Oxford Review of Education

Envisioning Education for Human Development. **Proposals for a National Policy Teamwork on General Education in Sri Lanka,** (2003). National Education Commission, Sri Lanka.

Program of School Improvement – PSI 2005/24 චක්‍රලේඛය