

ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනයේ බිඳ වැටීම හා යළි ගොඩනැගීම සඳහා යෝජනා

දේශමාන්‍ය ආචාර්ය ඉන්දිරා ලිලාමණි ගිනිගේ

ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනයේ හිටපු නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරියක්

විශ්වවිද්‍යාල කලීකාචාර්යවරුන් ලෙස පත්වීම් ලබන තරුණ පිරිස් සාමාන්‍ය අධ්‍යාපනය පිළිබඳ ව දැනුවත් කිරීම සඳහා එදා විශ්වවිද්‍යාල බලවතුන් තෝරා ගත්තේ ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය (ජා.අ.ආ.) යි. මේ කාරණය සඳහන් කරමින් මා මේ ලිපිය ආරම්භ කරන්නේ මුල් යුගයේ ක්‍රියාත්මක වූ ජා.අ.ආ., අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය තුළ කෙතරම් ප්‍රබල ස්ථානයක් හිමි කර ගෙන තිබුණා ද යන්න පාඨක ඔබට පසක් කර දීම සඳහායි. මෙසේ ඉහළ කායර් සාධනයක් පෙන්වමින් ඇරඹුණ ජා.අ.ආ. පසුකාලීනව දුවර්ල වීමට හේතු වූ කාරණා සළකා බලමින් එම ආයතනය යළි ගොඩ නැගීම සඳහා වතර්මාන බලධාරීන් කටයුතු කළ යුතු ආකාරය පෙන්වා දීම මේ ලිපියේ අරමුණ වෙයි.

ආරම්භක අවස්ථාවේ දී හැර අන් සෑම අවස්ථාවකදී ම දේශපාලනික පත්වීමක් වූ ජා.අ.ආ.යේ මුල් පුවට, පාසල් අධ්‍යාපනය පිළිබඳ මනා වැටහීමක් නොතිබුණ අය අතට බොහෝ විට පත් වීම ජා.අ.ආ.යේ පරිහානියට හේතු වූ මූලික කාරණයක් ලෙස හඳුන්වා දිය හැකියි. මෙසේ පත් වීම් ලබන අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරුන් විශ්වවිද්‍යාල යොදා ගන්නා තනතුරු නාම, සංවිධාන ව්‍යුහ වැනි කාරණා ජා.අ.ආ.ට හඳුන්වා දෙමින් ද එම ආයතන ස්වකීය කායර් මණ්ඩල බඳවා ගැනීම සඳහා භාවිත කරන නිණර්ථයක අනුගමනය කරමින් ද ජා.අ.ආ. තවත් විශ්වවිද්‍යාලයක් බවට පත් කිරීම සඳහා උත්සාහ දැරීම, ජා.අ.ආ.යේ නිලධාරීන් උසස් අධ්‍යාපන ආයතන වෙත යොමු වීම ඉහළ නංවා ඇත්තේ සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ විවිධ නිලතල දරමින් එම ක්ෂේත්‍රයට ඉමහත් සේවයක් ඉටු කර තිබෙන, හැකියාවෙන් හා කැපවීමෙන් ඉහළ අධ්‍යාපනික පිරිස් ආයතනය වෙත යොමු වීම දුවර්ල කරමිනි.

ජා.අ.ආ. යේ ඉදිරි ගමනට කවදත් අතහිත දුන් සංවිධාන දෙකකි, ආයතනයේ සභාව (NIE Council) හා ශාස්ත්‍රීය කටයුතු මණ්ඩලය (Academic Affairs Board). මෙම සභාව හා මණ්ඩලයට පවරා තිබූ වගකීම් වෙන් වෙන් ව සළකා බලා ඒ සඳහා නිසි පිරිස් තෝරා පත්කර ගැනීම මුල් කාලය තුළ සිදු වුවත් පසුකාලීනව පත් වූ රජයෙන් මේ කාරණා නොසළකා හැරීම, ආයතනික කටයුතු ඉහළ ප්‍රමිතියකින් යුතු ව පවත්වා ගෙන යාම අද අපහසු තත්ත්වයකට පත් කර තිබේ.

ජා.අ.ආ. පණත පාසල් අධ්‍යාපනය හා සම්බන්ධ ශාස්ත්‍රීය වගකීම් ජා.අ.ආ.ටත් පරිපාලන වගකීම් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයටත් පැහැදිලි ව වෙන් කර දී තිබුණ ද ජා.අ.ආ. ගත යුතු තීරණ බොහොමයක් අමාත්‍යාංශ මට්ටමින් ගැනීම පසුකාලීන ව සුලභ කායර්යක් බවට පත් ව තිබේ. ජා.අ.ආ. කාලයක් තුළ සාපර්කව ඉටු කළ ගුරු අධ්‍යාපනඥයින්ගේ අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවධර්නය වැනි ශාස්ත්‍රීය කටයුතු ප්‍රතිපාදන වෙන් කරන ආකාරය වෙනස් කිරීමෙන් පමණක් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය යටතට පැමිණ ඇති බැවින් මේ කාරණා නැවත සිදු වීම වළක්වා ගැනීමට අධ්‍යාපන ලේකම්වරුන් වගබලා ගැනීම වැදගත් වෙයි.

ජා.අ.ආ.යේ විවිධ අංශ හා දෙපාර්තමේන්තු මෙහෙයවන පිරිස් තමන් සතු තීරණ ගැනීමේ අයිතිය වෙනස් වන අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වරයෙකුට පළමුවත් දේශපාලනික අධිකාරියකට දෙවනුවත් පවරමින් නිහඩ පිළිවෙතක් අනුගමනය කිරීම, කාලයක් තුළ ආයතනය සාපර්ක ව ක්‍රියාත්මක කළ වැඩපිළිවෙලවල් අද දුවර්ල තත්ත්වයකට පත් කර තිබේ. නිදසුනක් වශයෙන් වසර 35ක කාලයක් තුළ ජා.අ.ආ.යේ පයෙර්ෂණ හා සංවධර්න දෙපාර්තමේන්තුව වාණිජික ව සිදු කළ කන්නන්ගර අනුසමරණ දේශනය සඳහා සුදුස්සන් තේරීම එම දෙපාර්තමේන්තුවේ අධ්‍යක්ෂවරයා ප්‍රධාන නිලධාරීන් එදා සිදු කළ ද පසු කාලීනව එය

ආයතනයේ මුල් පුටුව හොඳවන අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරයා අතටත් ඊටත් පසුව අධ්‍යාපන අමාත්‍යවරයා අතටත් පත් වීම, තීරණ ගැනීම සඳහා ආයතනය සතු ව තිබූ නිදහස බාල්දු වී ඇති ආකාරය මොනවට පැහැදිලි කර දෙයි.

වතර්මාන ජා.අ.ආ. දෙස බලන්නෙකුට පෙනී යන කාරණා අතර අනධ්‍යයන කායර් මණ්ඩල පුරප්පාඩුවලින් සැලකිය යුතු කොටසක් දේශපාලනික අවශ්‍යතා මත පිරවීම සඳහා දරන ලද උත්සාහයන් නිසා අධ්‍යයන කායර් මණ්ඩල සේවක සංඛ්‍යා අභිබවා අනධ්‍යයන කායර් මණ්ඩල සේවක සංඛ්‍යා ඉහළ ගොස් තිබීම, අධ්‍යයන කටයුතු මෙහෙයවීම සඳහා ස්ථිර පත්වීමක් ලද අධ්‍යක්ෂවරයෙකු හෝ ජ්‍යෙෂ්ඨ කටිකාචායර්වරයෙකු හෝ නොමැති ව ක්‍රියාත්මක වන දෙපාර්තමේන්තු මෙන් ම ගුරු සේවයෙන් තාවකාලික ව අනුයුක්ත කර ගත් පිරිස් පමණක් කටයුතු කරන දෙපාර්තමේන්තු ද පැවතීම, මෙසේ ඇති ව තිබෙන ඉහළ මට්ටම්වල නිලධාරී උනතා හමුවේ දෙපාර්තමේන්තු මට්ටමින් සිදු විය යුතු රැස්වීම් සංවිධානය දුර්වල වීම මෙන් ම බාහිර සම්පත් පුද්ගල සේවය වැඩි වැඩියෙන් අවශ්‍ය වන අවස්ථාවක සුදුසු අය තෝරා ගෙන වගකීම් පැවරීම සඳහා විධිමත් වැඩපිළිවෙලක් ආයතනය සතු නොවීම වැනි කාරණා ද වැදගත් තැනක් ගනියි. විද්‍යුත් උපාංග ආශ්‍රයෙන් දැනුම සොයා යාමේ කෙටි ක්‍රම වෙත අනවශ්‍ය පරිදි යොමුව සිටින නිලධාරීන් පිරිසක් හමුවේ පදනම් දැනුම ශක්තිමත් ව ගොඩ නඟා ගනිමින් සේවයට කැපවන නිලධාරීන් අවම වීම හේතුවෙන් ආයතනික ශාස්ත්‍රීය කටයුතු සාපර්ක ව ක්‍රියාත්මක කළ නොහැකි තත්ත්ව ඇති වීම, සීමිත සම්පත් අරපරිස්සමින් භාවිතය, දුරබැහැර සිට පැමිණෙන අධ්‍යාපනික පිරිස්වල අවශ්‍යතා සපුරා ලීම වැනි පූර්ව යුගයේ නිලධාරීන් අනුගමනය කළ උතුම් ගුණාංග භාවිතයෙන් ගිලිහීම වැනි කාරණා ද ආයතනයේ පරිහානියට හේතු වී තිබේ.

ඕනෑ ම ආයතනයක සාපර්කත්වය සඳහා මූලිකව ම දායක වන කාරණා අතර එම ආයතනය වාණිජීකරණ සකස් කරන සැලසුම් හා ආයතනික පිරිස් සංවධර්නය සඳහා යොදා ගන්නා උපායමාර්ග වැදගත් තැනක් ගනියි. ආයතනික සැලසුම්කරණය සඳහා මෙන් ම ආයතනික නිලධාරීන්ට දේශීය හා විදේශීය සංවධර්න අවස්ථා ලබා දෙමින් ඒ අය යාවත්කාලීන කිරීම සඳහා වෙන් වූ අංශ ආරම්භයේ සිට ම ජා.අ.ආ. සතුව තිබුණත් ආයතනය වෙනුවෙන් උපායමාර්ගික සැලැස්මක් (Strategic Plan) සකස් කිරීම ප්‍රමාද වීම, විදේශ ශිෂ්‍යත්ව සඳහා තෝරා ගෙන තිබෙන ඇතැම් ආයතන පිළිගත නොහැකි තත්ත්වයක පැවතීම, අධ්‍යයන නිවාඩු ලබන ආයතනික නිලධාරීන් වඩවා ගන්නා දැනුම්, ආකල්ප හා කුසලතා පිළිබඳව සොයා බැලීම සඳහාත් ඒ අය ලවා සහෝදර කායර් මණ්ඩලය පෝෂණය කරවීම සඳහාත් සුදුසු ක්‍රමවිධි අනුගමනය නොකිරීම මෙන් ම විදේශ ශිෂ්‍යත්ව ලැබූ අය නැවත සිය රටට ගෙන්වා ගැනීම සඳහා ආයතනය ප්‍රමාණවත් උත්සාහයක් නොගැනීම ආයතනික සංවධර්නයේ පසුබෑමට හේතු වූ කාරණා අතර වැදගත් තැනක් ගනියි. ජා.අ.ආ.යේ නිලධාරීන්ට වඩාත් ඵලදායී දේශීය හා විදේශීය අද්දැකීම් ලබා දීම සඳහා, ආරම්භක අවස්ථාවේදී ම ජා.අ.ආ. යේ දෙපාර්තමේන්තුවක් බවට පත් වූ ශ්‍රී ලංකා අධ්‍යාපන පරිපාලන ආයතනය (අ.ප.ආ.), අධ්‍යාපනික පිරිස් සංවධර්නය සඳහා එදා යොදා ගත් විශිෂ්ට ක්‍රමවිධි විමසා බලමින් නිලධාරී සංවධර්නය සඳහා සුදුසු ආයතන හඳුනා ගැනීම, එම ආයතනවල උපදේශකයින් ජා.අ.ආ. ට ගෙන්වා ප්‍රායෝගික ක්‍රමපිළිවෙත් භාවිතයෙන් ආයතනික නිලධාරීන් පුහුණු කර ගැනීම වැනි කාරණා කෙරෙහි විශේෂ අවධානය දැක්වීම මේ අනුව වැදගත් වෙයි.

අ.ප.ආ.යේ සේවය සඳහා ඉහත ආකාරයේ ක්‍රමපිළිවෙත් ඔස්සේ සංවධර්නය වූ නිලධාරීන් සැලකිය යුතු පිරිසක් ජා.අ.ආ.යේ කළමනාකරණ සංවධර්න දෙපාර්තමේන්තුවේ (ක.සං.දෙ) ආරම්භක නිලධාරීන් ලෙස තේරී පත් වීම සතුටට කාරණයකි. එහෙත් අ.ප.ආ. යටතේ සේවය කිරීම නිසා මොවුන් වඩවා ගෙන තිබූ කුසලතාවල විශිෂ්ටත්වය සලකා බලමින් ජා.අ.ආ.යේ වෙනත් දෙපාර්තමේන්තුවල අධ්‍යක්ෂ තනතුරුවලට

මේ අය කෙටි කාලයක් තුළ උසස් කරනු ලැබීම, ක.සං.දෙ. වේ බිඳ වැටීමට හේතු වූ ප්‍රධාන සාධකයක් වූ බව ද කිව යුතු වෙයි.

ජා.අ.ආ.යේ සේවය කරන නිලධාරීන් අතර අධ්‍යාපනය පිළිබඳ විශේෂඥයින් (education specialists) මෙන් ම විෂය විශේෂඥයින් (subject specialists) ද සිටිය යුතු බව අවබෝධ කර ගත් එක් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වරයෙකු පාසල් අධ්‍යාපනයට අදාළ විවිධ විෂයයන් යටතේ පළමු පෙළ සාමාජික ලබා සිටි තරුණ උපාධිධාරීන් පිරිසක් 90 දශකයේ දී ජා.අ.ආ.ට බඳවා ගත්තේ ආයතනික කටයුතු සඳහා අත්‍යවශ්‍ය විෂය විශේෂඥයින් සොයා යාමේ දී, ආයතනයට මුහුණපෑමට සිදු වන දුෂ්කරතා අවම කර ගැනීමටයි. එහෙත් මෙසේ තෝරා ගත් පිරිස ස්වකීය විෂය ක්ෂේත්‍රය ආශ්‍රිත පශ්චාත් උපාධි ලබනු වෙනුවට, අධ්‍යාපන විෂයය යටතේ පශ්චාත් උපාධි ලැබීමට යොමු වීම නිසාත් මේ කායර්ය සඳහා විදේශ ගත වූ ඇතැමුන් ආපසු සිය රට බලා නොපැමිණි නිසාත් අපේක්ෂිත අරමුණ සපුරා ගැනීමට ජා.අ.ආ. ට හැකියාව නොලැබුණි.

මේ හැරුණු විට කෙටි කාලීන වැඩ පුහුණුවක් සඳහා අනියම් ක්‍රමවලින් ජා.අ.ආ ට බඳවා ගන්නා ලද අභ්‍යන්තර හා බාහිර උපාධිධාරීන් විශාල පිරිසක් ආයතනික සේවයේ ස්ථිර කිරීම සඳහා නව සහග්‍රහණ ආරම්භයේ දී ජා.අ.ආ. ගන්නා ලද තීරණය ද සාමාන්‍ය අධ්‍යාපනය පිළිබඳ අද්දැකීම් සහිත, දක්ෂ, පරිණත පිරිස් බඳවා ගැනීම සඳහා ආයතනයට තිබූ ඉඩකඩ සීමා කිරීමට හේතු වී තිබේ. මේ තීරණය ඉදිරියට ද ගෙන යමින් පාසල් අධ්‍යාපනය සඳහා නන් අයුරින් දායක වීම නිසා අධ්‍යාපනික කාරණා පිළිබඳ ගැඹුරු අවබෝධයක් ලැබූ පිරිස් වෙනුවට ඉහළ මට්ටමේ සාමාජික ලබමින් උපාධි පාඨමාලා සම්පූර්ණ කළ අය මෙන් ම තොරතුරු තාක්ෂණය පිළිබඳ දක්ෂතා පෙන්වන අය දිගින් දිගට ම බඳවා ගැනීමට ආයතනික ප්‍රධානීන් යොමු වීම, ආයතනයේ ඵලදායිතාව තව දුරටත් පහත හෙලීමට හේතු වී තිබේ.

එදා අධ්‍යාපන ප්‍රකාශන දෙපාර්තමේන්තුවට පැවරී තිබුණ මූලික වගකීම වන ශිෂ්‍ය පෙළපොත් සම්පාදනය පවා නව යුගයේ අවශ්‍යතාවන්ට ගැලපෙන ක්‍රියාකාරකම් පොත් ලෙස පාසල් සිසුන්ට හඳුන්වා දීමට ජා.අ.ආ. යේ විෂයමාලා සම්පාදකයින් පසු ගිය කාලය තුළ ඉදිරිපත් ව ඇත්තේ ඒ සඳහා ඕනෑ කරන දෘඩාංග හා මෘදුකාංග මෙන් ම සේවක තෘප්තිය ඉහළ නැංවීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය ආපනශාලා පහසුකම් වැනි මූලික ගූණසාධන සේවා පවා ආයතනය සතු ව නොතිබුණ අවස්ථාවකයි. වසර හතරක ධුර කාලයක් හිමි අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් තනතුර දේශපාලනික හේතු මත නිරන්තර ව වෙනස්වීම මෙවන් අහිතකර තත්ත්වවලට මුලපුරා තිබෙන බැවින් අදාළ බලධාරීන්ගේ අවධානය මේ කාරණය වෙත යොමු විය යුත්තේ කාලයක් තුළ සාපර්ක ව ක්‍රියාත්මක වූ ගුරුමාගෙර්පදෙශ සංග්‍රහ (Teachers' Instructional Guides), නව ක්‍රම හමුවේ දුවර්ල වීම නිසා පැන නැඟීය හැකි අවාසිදායක තත්ත්ව කෙරෙහි ද අවධානය යොමු කරමින්ය.

ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය මුල් යුගය තුළ ඉටු කර තිබෙන විවිධ සේවා අතර පාසල් විෂයමාලා හා ගුරු අත්පොත් සකස් කිරීම, ගුරු, ගුරු උපදේශක, ගුරු අධ්‍යාපනඥ, විදුහල්පති, අධ්‍යාපන නිලධාරී නම් වූ විෂයමාලා ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා නන් අයුරින් සහාය වන විවිධ අධ්‍යාපනික පිරිස් වෙනුවෙන් ආරම්භක මෙන් ම අඛණ්ඩ සංවධර්න අවස්ථා ඉදිරිපත් කිරීම, විෂයමාලා නියාමන ඒකකයක් (Curriculum Monitoring Unit) ඔස්සේ පාසල් විෂයමාලා සාපර්ක ව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා උදව් අවශ්‍ය පාසල් හඳුනා ගනිමින් එම පාසල්වලට සහාය වීම, වාර සභා පළ කිරීම හැරුණු විට එදිනෙදා පුවත්පත් හා පවතින වාර සභාවලට ලිපි සැපයීම, ශ්‍රව්‍ය හා ශ්‍රව්‍ය දෘශ්‍ය ක්‍රම යොදා ගනිමින් මාධ්‍ය වැඩසටහන් සකස් කර ක්‍රියාත්මක කිරීම, විදි නාට්‍ය සැලසුම් කිරීම මෙන් ම අධ්‍යාපනික අරමුණු ඉටු වන විවිධ මට්ටම් හඳුනාගෙන වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා පයෙර්ෂණ දියත් කිරීම ද වැදගත් තැනක් ගනියි. මේ අනුව බලන කල අධ්‍යාපනික සංවධර්නය සඳහා ජා.අ.ආ. සපයන විවිධ සේවා, විශ්වවිද්‍යාල අධ්‍යාපන පීඨවලට පැවරී ඇති කායර් භාරයට වඩා

බෙහෙවින් ම පුළුල් වුව ද ජා.අ.ආ.යේ නිලධාරීන් ලබන වැටුප, ඒ අය විශ්‍රාම ගන්වන වයස මෙන් ම ආයතනික පණත ප්‍රකාර එම නිලධාරීන් ද ලැබිය යුතු මහාචාර්ය පදවි (Professorships) වැනි කාරණා, ආයතනය බිහි වී දශක හතරක් ගත වන තුරුත් විශ්වවිද්‍යාල මට්ටමට ගෙන ඒමට නොහැකි වී තිබීම ආයතන මාරුව සඳහා නිලධාරීන් උසි ගන්වන බැවින්, මේ සියලු කාරණා ආයතන දෙවගරිය සඳහා ම සම තත්ත්වයෙන් පවත්වා ගෙන යාමේ අවශ්‍යතාව අද දැඩි ලෙස මතු ව තිබේ.

කෙසේ වෙතත් විශ්වවිද්‍යාල කටීකාචාර්යවරයෙකුට ඉහළ තනතුරක් දැරීම සඳහා ලැබෙන එක ම අවස්ථාව අවුරුදු තුනක කාලයක් පීඨාධිපතිවරයෙකු ලෙස සේවය කිරීම පමණි. එහෙත් ජා.අ.ආ.යේ විෂය පථයට සරිලන පරිදි එම ආයතනයේ ඉහළ තනතුරු සංඛ්‍යාව ඉහළ ගොස් ඇති බැවින් විවිධ තනතුරු හොඳවමින් විශ්‍රාම යන තුරු ම ඉහළ තනතුරක රැඳී සිටීමේ භාග්‍යය ජා.අ.ආ. යේ දක්ෂ නිලධාරීන්ට හිමි වන බව ආයතනික නිලධාරීන් තේරුම් ගෙන තිබීම, අනවශ්‍ය ආයතන මාරුවලින් මිදෙමින් තෘප්තිමත් රැකියා දිවියක් ගත කිරීම සඳහා ඒ අයට අවස්ථාව ලබා දී තිබේ.

ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය පමණක් සලකා බලා උසස් වීම් ලබා දීම නිසා ඇතැම් තනතුරු සඳහා ප්‍රමාණවත් හැකියා නොමැති අය තේරී පත් වීම කාලයක් තිස්සේ ආයතනික නිලධාරීන් අද්දැක තිබෙන කාරණයකි. අධ්‍යාපන විෂයය හදාරා සුදුසුකම් ලබා ඇති අයට ඕනෑ ම අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයක සාපර්ක විය හැකි වුව ද එදා කැපී පෙනුණ මේ තත්ත්වය අද දක්නට නොලැබෙන නිසා ඒ ඒ දෙපාර්තමේන්තු බාර අධ්‍යක්ෂවරුන් තම තමන් නායකත්වය ලබා දෙන දෙපාර්තමේන්තු සඳහා පසුපෙළක් ගොඩනැගීම කෙරෙහි සුවිශේෂ අවධානය යොමු කිරීම අද අවශ්‍ය ව තිබේ. අද්දැකීම් සහිත, සේවයට කැප වූ දක්ෂ පිරිස් තෝරා ගැනීම කෙරෙහි ආයතනය දක්වා තිබෙන මද උනන්දුව, ගුරු / කළමනාකරණ අද්දැකීම් නොමැති අය ගුරු / කළමනාකරණ සංවධර්නය ආශ්‍රිත කටයුතු සිදු කරන දෙපාර්තමේන්තුවලට බඳවා ගැනීම, ආයතනයට කීතරී නාමය ලබා දුන් දක්ෂයින් නොසලකා හැරීම හා ඒ අයගේ සේවය ලබා ගැනීම අතපසු කිරීම, විශ්වවිද්‍යාලයක් බවට පත් වීමේ ව්‍යාප්ත සිහිනයක සිරවී කාලය කා දැමීමට ආයතනික නිලධාරීන් පසුකාලීන ව යොමු වීම ආයතනයේ සාපර්කත්වය සඳහා අවශ්‍ය පදනම බිඳ වැටීමට හේතු වූ සාධක අතර වැදගත් වෙයි.

පදනම් දැනුම ශක්තිමත් ව ගොඩ නගා ගනිමින් සේවයට කැපවීම වෙනුවට සුහුරු දුරකථන, අන්තර්ජාල පහසුකම් වැනි කෙටි ක්‍රම ඔස්සේ දක්ෂතා පෙන්වීමට ආයතනික නිලධාරීන් යොමු වීම, ක්‍රමයෙන් ඉහළ යන සේවක පුරප්පාඩු හමුවේ දක්ෂ බාහිර පිරිස් යොදා ගනිමින් ආයතනික පාඨමාලා ක්‍රියාත්මක කිරීම වෙනුවට අනුමත මාසික දීමනා ඉක්මවමින් කටයුතු කිරීමට නිලධාරීන් හුරු වීම, මනා සුදානමකින් තොරව මහා පරිමාණ පාඨමාලා ආරම්භ කිරීම නිසා පාඨමාලා ආශ්‍රිත කටයුතු අවසන් කිරීම ප්‍රමාද වීම හා ඒ නිසා ම ආයතනික පාඨමාලා සඳහා තිබෙන ඉල්ලුම පහත වැටීම ජා.අ.ආ. යේ ක්‍රියාකාරීත්වය පසුකාලීනව දුබල කිරීමට හේතු වූ කාරණා අතර වැදගත් තැනක් ගනියි.

උසස්වීම් ලබා දීම සඳහා පැවැත්වෙන සම්මුඛ පරීක්ෂණවලදී සැබෑ දක්ෂයින් මගහැරෙන බව එම පරීක්ෂණ මණ්ඩල රැසක ම සාමාජිකත්වය දරා තිබෙන මා හොඳින් ම දන්නා කාරණයකි. සම්මුඛ පරීක්ෂණවලට සහභාගිවන අය අතර වැඩි කථාබහක් නොකරන දක්ෂයින් මෙන් ම වැඩියෙන් කථා කරමින් තමන් දක්ෂයින් බව පෙන්වීමට උත්සාහ දරන දුවර්ල පිරිස් ද සිටීම මේ සඳහා හේතු වන ප්‍රධාන සාධකයක් වෙයි. නව සහග්‍රකය ආරම්භ වී වැඩි කලක් යන්නට මත්තෙන් රටට හඳුන්වා දුන් කායර් සාධන ඇගයීමේ වැඩසටහන (Performance Evaluation Programme) මේ නිසා ම මගේ අවධානය දිනා ගත් අතර දක්ෂයින්ට නිසි තැන ලබා දීම සඳහා එම වැඩසටහන හොඳින් ම ක්‍රියාත්මක කිරීමට මම උත්සාහ කළෙමි. ඒ ඒ නිලධාරීන් ඉටු කරන සේවාවන් නිවැරදි ව වාර්තාකරමින් මට පැවරුණ කායර්ය සාපර්ක ව සිදු කිරීම

සඳහා මා වෙර දැරුව ද මේ සම්බන්ධව පැණ නැගුණ ගැටලුවක් හමුවේ එක්තරා අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වරයෙකු මගෙන් ඉල්ලා සිටියේ සියලු ම නිලධාරීන් වෙනුවෙන් ඉහළ ලකුණක් ප්‍රධානය කරන ලෙසයි. මේ කාරණය අපට පෙන්වා දෙන්නේ කෙතරම් හොඳ වැඩසටහන් රජය ඉදිරිපත් කළත් ඇතැම් ප්‍රධානීන්ගේ අත්තනෝමතික ක්‍රියා නිසා එම වැඩසටහන්වල ඵලදායිතාව පහළ යාම ජා.අ.ආ. වැනි උත්තරීතර ආයතනවලට පවා සාධාරණ බවයි.

මුල් යුගයේ ඉහළ මට්ටම්වල කටයුතු කළ නිලධාරීන් තමන් දරන තනතුර නිසා තමන්ට හිමි වූ වාහන, ඉන්ධන දීමනා, දුරකථන පහසුකම්, පුවත්පත් වැනි වරප්‍රසාද භුක්ති වින්දේ ඉමහත් සතුටකිනි. මෙසේ ආයතනය තමන්ට ලබා දෙන සම්පත් තම රාජකාරි කටයුතුවල සාපර්කත්වය සඳහා යොදා ගැනීම වෙනුවට ඒ සඳහා ආයතනික මුදල් ලබා ගැනීමට මේ පිරිස පසුකාලීනව වැඩි වැඩියෙන් යොමු වීම එම සම්පත්වලින් නිසි ප්‍රයෝජන ලබා ගැනීම පහත හෙළා ඇති නිසා එදා තිබූ වටිනා වැඩපිළිවෙලවල් ඒ ආකාරයෙන් ම ඉදිරියට ගෙන යාම වඩා සුදුසු බව තේරුම් ගැනීම අපට අපහසු නොවේ. කොරෝනා උවදුර හමුවේ තමන් ඉටු කරනු ලබන සේවයට නොගැලපෙන ඇඳුම් පැලඳුම් භාවිතයට යොමු ව ඇති ජා.අ.ආ.යේ අධ්‍යයන කායර් මණ්ඩලය ද ආදශර්වත් ඇඳුම් පැලඳුම් වෙත යළි යොමු කර ගැනීමට ආයතනික ප්‍රධානීන් උනන්දුවීම ද එසේ ම වැදගත් වෙයි.

ආයතනික ව්‍යාපෘති සඳහා වෙන් කරනු ලබන සීමිත සම්පත්වලින් උපරිම ප්‍රයෝජන ලබා ගැනීම සඳහා එම මුදල් වැය වන ආකාරය නිසි නියාමනයට ලක් කිරීමට මුල් යුගයේ කළමනාකරුවන් දැක්වූයේ දැඩි උනන්දුවකි. සතියේ දිනවල සේවා කාලයෙන් පසු ව හෝ සති අන්ත දිනවල හෝ තම වැටුපෙන් සියයට 25 ඉක්මවමින් අතිරේක ඉපැයීම් කිරීමට මේ අනුව කිසිදු ආයතනික නිලධාරියෙකුට එදා ඉඩක් නොතිබුණ ද පසුකාලීන ව මේ නීති රීති ලිහිල් කිරීම නිසා මුදල් ඉපැයීමේ කෙටි ක්‍රම හඹා යාමට ආයතනික කායර් මණ්ඩලය පසුකාලීන ව යොමු වී ඇත්තේ ප්‍රවීණ බාහිර සම්පත් දායකයින්ගේ අගනා සේවය ලබා ගැනීම ද අතිශයින් ම දුර්වල කරමිනි.

ඕනෑම ආයතනයක වැඩිදියුණුව සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වන තවත් සාධකයකි, ගැලපෙන ව්‍යුහාත්මක වෙනස්කම්. මේ යටතේ පාසල් විෂයමාලාවට ඇතුළත් ස්වභාවිකවිද්‍යා හා සමාජවිද්‍යා විෂයයන් ආවරණය කරන විෂයමාලා සංවධර්න මධ්‍යස්ථානයක්, සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය යටතේ ඉගැන්වීම් හා කළමනාකරණ කටයුතුවල නිරත පිරිස් ආවරණය කරන කායර් මණ්ඩල සංවධර්න මධ්‍යස්ථානයක් මෙන් ම අධ්‍යාපනික පර්යේෂණ හා වෙනත් අධ්‍යාපනික සේවා සඳහා වෙන් වූ මධ්‍යස්ථානයක් ද නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරුන් තිදෙනෙකුගේ නායකත්වය යටතේ පවත්වා ගෙන යන අතර ඒ ඒ මධ්‍යස්ථානය ආවරණය කරන විෂය ක්ෂේත්‍රයන්හි ස්වභාවය අනුව අංශ හඳුනා ගනිමින් සහකාර අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරුන් යටතටත් ඒ ඒ අංශයට අදාළ දෙපාර්තමේන්තු නම් කරමින් අධ්‍යක්ෂවරුන් කිහිප දෙනෙකු යටතටත් පත් කිරීම වැඩදායක බව පෙනේ. පරිපාලනය හා මුදල් බාරව කටයුතු කිරීම සඳහා සහකාර අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වරයෙකු යටතේ අධ්‍යක්ෂවරුන් දෙදෙනෙකු පත් කිරීම ද අවශ්‍ය වන අතර පාලන හා මුදල් ආශ්‍රිත කටයුතු කෙරෙහි ඉහළ අවධානයක් දැක්වීම සඳහාත් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරයා මත පැටවෙන ශාස්ත්‍රීය බර සැහැල්ලු කිරීම සඳහාත් ශාස්ත්‍රීය කටයුතු ක්‍රියාත්මක කරන මධ්‍යස්ථාන සියල්ල නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරුන්ට ඉහළින් සිටින අතිරේක අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරයෙකුගේ නායකත්වය යටතේ පවත්වා ගෙන යාම සුදුසු බව පෙනේ. මේ අනුව යමින් අතිරේක අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් ධුරයක්, පසුකාලීනව හෝ ආයතනික ව්‍යුහයට ඇතුළත් කිරීම සඳහා දරන ලද උත්සාහය පැසසුමට ලක් විය යුතු වුව ද ප්‍රශ්නගත තත්ත්වයක් එළඹෙන තුරු අළුතින් හඳුන්වා දෙන ලද තනතුර හිස් ව තබා ගෙන සිටීම දුර්වලතාවක් ලෙස පෙන්වා දිය යුතු ය.

