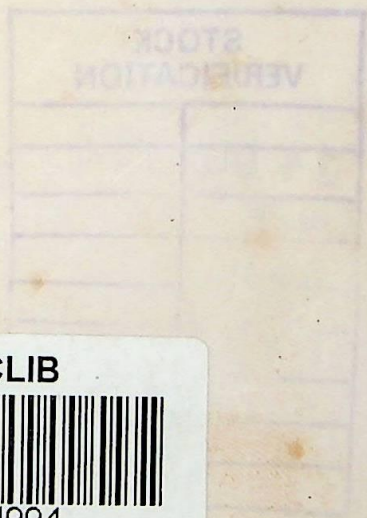




ගුරුවරුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා විදුහල්පතිවරුන් වසින්
යොදාගනු ලබන අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග පිළිබඳව
විමර්ශනාත්මක අධ්‍යයනයක්

(ගම්පහ අධ්‍යාපන කලාපයට අයත් තෝරාගත් පාසල 20 ක් ඇසුරිණි)

අධ්‍යාපන දර්ශනපති උපාධිය සඳහා
කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලයේ අධ්‍යාපන පීඨයට ඉදිරිපත් කරන නිබන්ධනය
2000



එම කලාපයේ M.Phil / 39 .

අධ්‍යාපනවේදී උපාධි ගෞරව කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය - 1976

ආරක්ෂක කටයුතු පිළිබඳ පශ්චාත් උපාධිය - බණ්ඩාරනායක ආරක්ෂක
අධ්‍යයන මධ්‍යස්ථානය කොළඹ - 1982

අධ්‍යාපන පති උපාධිය කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය - 1992

504994



සංකීර්ණය

1.

මෙම පර්යේෂණයේ දී පර්යේෂකයාගේ ප්‍රධාන අරමුණ වූයේ පාසල් ගුරුවරුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා වදාලපතිවරුන් වසින් යොදා ගනු ලබන අභිප්‍රේරණ උපායමාර්ග මොනවාද යන්න වමර්ශනයට භාජනය කිරීමය එ සඳහා අදාළ සාහිත්‍ය වමර්ශනය තුළින් ගොඩනගාගත් අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග සහිත සංකල්ප, පදනම් කොට නියැදියට අයත් පාසල් ගුරුවරුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා වදාලපතිවරුන් යොදාගනු ලබන අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග වමසුමට ලක් කරන ලදී. අනතුරුව නියැදියට අයත් පසල් තුළ අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාකාරීත්වයෙහි පවත්නා ප්‍රබලතා හා දුබලතා වමසුමට බදුන් කිරීමත් ගුරුවරුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා වදාලපතිවරුන්ට යොදාගත හැකි අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග යන් ද එ හා සම්බන්ධව වර්ධනය කරගත හැකි අභිප්‍රේරණ සංකල්පයන් සඳහා යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම යන උප ගැටලු ඔස්සේ පර්යේෂණය මෙහෙයවන ලදී.

එ සඳහා වස්තුවාදාත්මක පර්යේෂණ ක්‍රමය යටතේ හවතා වන නියැදි සමීක්ෂණය ක්‍රමය යොදා ගනිමින් ගම්පහ කලාප අධීප්‍රේරණ කාර්යාලයට අයත් පාසල් 20 ක වදාලපතිවරුන්ද එම පාසල්වල ගුරුවරුන් 200 ක් ස්ථරගත අහඹු නියැදි ක්‍රමය යටතේ තෝරා ගන්නා ලදී. දත්ත ලබාගැනීම සඳහා ගුරු - වදාලපති ප්‍රශ්නාවලි 2 ක් ද සමමුඛ සාකච්ඡා අදාළ සාහිත්‍ය වමර්ශනය යන ක්‍රමලේඛ යොදා ගැනීම ප්‍රධානම පර්යේෂණ උපකරණය ගුරු ප්‍රශ්නාවලිය වූ අතර එයින් ලබාගත් දත්ත ඉදිරිපත් කරමින් අර්ථ කථනය කිරීමේදී වදාලපති ප්‍රශ්නාවලි තේරුණු ගුරු වදාලපති සමමුඛ සාකච්ඡා අදාළ සාහිත්‍ය වමර්ශනය භාවතා කරන ලදී. මෙම තෝරුණු වශලේෂණය හා අර්ථකථනය කිරීමේ දී ප්‍රතිශත වගු රූප සටහන් සමමුඛ සාකච්ඡා තෝරුණු සටහන් ආදිය භාවතා කෙරිණි. එම දත්ත සටහන් පාසල් වර්ගීකරණය (1 එබ් 1 සී 2 3 නාගරික අර්ධ නාගරික ග්‍රාමය) හා ගුරු ප්‍රාභේද (ස්ත්‍රී පුරුෂ අධ්‍යපන සුදුසුකම වයස සේවාකාලය) යටතේ ඉදිරිපත් කරමින් එ එ කණ්ඩායම දැක්වූ අදහස් වල සමාන අසමාන කම වශලේෂණයට භාජනය කරන ලදී. ප්‍රධාන පර්යේෂණ ගැටලුව වමසුමට භාජනය කිරීම සඳහා යොදාගනු ලැබූ අභිප්‍රේරණ උපායමාර්ග සහිත සංකල්ප රාමුවෙහි අඩංගු කරුණු අනුව ගුරුවරුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා වදාලපතිවරුන් අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග යොදාගන්නා බවට හෝ එ ගැන සැලකිල්ලක් හෝ උනන්දුවක් දැක්වම සමබන්ධයෙන් නියැදියට අයත් ගුරුවරු වැඩි පිරිසක් සැඟීමට ඊත් නොවූ නියැදියට අයත් වදාලපතිවරු වැඩි පිරිස ඉහල වයස් කාණ්ඩ වලට අයත්වූ දීර්ඝ සේවාකාලයක් සහිත වූ අතර එයින් 50% ක්ම පුහුණු උපාධිධරයෝ වූහ නමුත් ඔවුන්ගෙන් වැඩි පිරිසක් ලබා තිබුණේ කෙටිකාලීන පරිපාලන පුහුණුවකි.

නියැදියට අයත් පාසල් තුළ අරමනු පාදක කළමනාකරණ වැඩ සටහන් හෝ නිෂ්ඨා තීරණය කිරීම හෝ යොදා ගැනීම සමබන්ධයෙන් ගුරුවරු ධනාත්මක ඇගයීමක් නොකළහ පාසල් තීරණ ගැනීම වලදී ගුරුවරු ප්‍රබල ලෙස දායක වම සමබන්ධයෙන් ඉහල ප්‍රතිශතයකින් ගුරුවරු එකඟ නොවූහ එ අනුව නිෂ්ඨා තීරණය ප්‍රබල ක්‍රියාකාරීත්වය කින් යුක්ත නොවූ බව තහවුරු වය නමුත් වෂය ඉගැන්වීම නොවූ බාහිර කෙටිකාලීන වැඩ කටයුතු වලදී වඩමත් ලෙස නොවූ වද නිෂ්ඨා තීරණය කිරීම දෙසට යොමු වෙමත් එ හා සමප ලක්ෂණ සහිත ක්‍රියාකාරීත්වයක් තිබූ බව අනාවරනය වය සහයෝගයෙන් හා සහභාගීත්වයෙන් යුතුව සාමූහිකව කටයුතු කිරීම සඳහා ගුරුවරුන් යෙමුකළ යුතු බවත් ඔවුන් සඳහා අපැහැදිලි ප්‍රමාණාත්මක නොවූ නිෂ්ඨා වෙනුවට සුවශේෂ දුෂ්කර නිෂ්ඨා ලබාදීමත් පාසල් කටයුතු සඳහා ගුරුවරුන් දායක කිරීමේදී අවශ්‍ය සහයෝගය වර්ධනය කරගැනීම සඳහා වදාලපතිවරුන් තමන් සතු බලය සමපතක් වශයෙන් යොදා ගත යුතු බවත් මෙහිදී අනාවරණ වය මෙ සඳහා නිල බල තාත්ක්‍රික ව්‍යුහය අවශ්‍ය පරිදි හැඩ ගස්වා ගැනීමේ හා සහයෝගය වර්ධනය කරගත හැකි පරිදි සමපත් සඳහා හා බලය සඳහා ගැටුම අරගල අවම වන පාසල් පරිසරයක් ගොඩනගා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවද පැහැදිලි වය මෙ සමබන්ධයෙන් වර්ධනය කරගත හැකි මනෝවද්‍යත්මක සංකල්ප නිෂ්ඨා තීරණ න්‍යය හා සමබන්ධව පවතී පුද්ගලයෙකු නිෂ්ඨාවක් කෙරෙහි යොමුවූ වට එ හා සමබන්ධ ක්‍රියාකාරීත්වය හා බැදුන වැඩ වරයාව පිටුපස අභිප්‍රේරණ බලයක් ගොඩ නැගෙන බව මෙම න්‍යයෙන් දැක්වේ.

පාසල තුළ අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාකාරීත්වයක් ගොඩනගා ගැනීමේ දී පාසල් නායකයා වශයෙන් වදාලපති අභිප්‍රේරණ කාරකයක් බවට පත්වේ වදාලපති ගුරුවරුන්ට හොදින් සලකන නිසා ගුරුවරුන් පාසල් කටයුතු තමන් ගේ පුද්ගලික වැඩකටයුතු මෙන් සලකා උනන්දුවෙන් ඉටුකරන බවට පාසල් ඉගෙනුම ඉගැන්වම වාතාවරනය ක්‍රියාකාරී බවත් යුක්ත වම ගුරුවරුන්ගේ වශේෂදෙතාව සිසුන් ගේ සංවර්ධනයට යොදා ගැනෙන බවට වැඩි පිරිසක් ගුරුවරු එකඟ නොවූහ අභිප්‍රේරණ කාරකයක් වශයෙන් කටයුතු කිරීමේ දී වදාලපති වරුන් තුළ ප්‍රබල ක්‍රියාකාරීත්වයක් නොවූ බව නියැදියට අයත් ගුරුවරුන් වැඩි පිරිසක් ගේ ප්‍රතිචාර වලින් තහවුරු වය වදාලපතිවරුන් සුදුසු වූ හෝ වශේෂ වූ හෝ ක්‍රියාමාර්ග කෙරෙහි යෙමු වෙමත් ගුරුවරුන් තුළ උනන්දුවක් ඇතිකෙට එය වකු ලෙස සිසුන් තුළ ඉගෙනීම සඳහා වන උනන්දුව වැඩි කිරීමට යොමුකළ යුතුව මෙහි දී

1

ඇතිකොට එය වකු ලෙස සිසුන් තුළ ඉගෙනීම සඳහා වන උන්දුව වැඩි කිරීමට යොමුකළ යුතුව මෙහි දී අනාවරණය විය වදුහල්පති බහුවිධ කාර්ය භාරයක යෙදිය යුතුව , එකාකාරී නිරස ඉගැන්වීම කටයුතු වඩා අර්ථ වත්ව හා කාර්යට යොමු කරවීමේ අවශ්‍යතාව, පාසල් කටයුතු වලදී ගුරුවරුන්ට බලය පැවරෙන ලෙස ඔවුන් බලවත් කිරීම, ගුරුවරුන්ගේ විශේෂඥතාව සිසුන්ගේ සංවර්ධනයට යොදවා ගැනීමේ අවශ්‍යතාව මෙම පර්යේෂණය මගින් අනාවරණය විය වදුහල්පති අභිප්‍රේරණ කාරකයක් වශයෙන් කටයුතු කිරීමේ දී ගුරුවරුන්ගේ අවශ්‍යතා හා බැඳුණ අගය කිරීම වටහා ගත යුතුය. ගුරුවරුන්ගේ රැකියා ක්‍රියාකාරීත්වයට පුද්ගලිකව වගකීම දැරීමට අවදානම සහිත කාර්ය යන්ත්‍රිය යෙදීමට ජයග්‍රහණය ලැබීමට රැකියාව තුළින්ම අවස්ථා සමපාදනය කළ යුතුය. එ සඳහා මාස්ලේ දක්වන අවශ්‍යතා අනුපිළිවෙල න්‍යය හා මැකලේලන්ඩ් දක්වන සාධන අගය පිළිබඳ න්‍යය තුළින් වැදගත් පිටුවහලක් ලබාගත හැකිය. එ මෙන්ම ගුරුවරුන් තුළ ඉහළ අපේක්ෂණයක් ඉහල කාර්ය සාධනයක් හා ඉහළ ප්‍රදානයක් පිළිබඳ වශ්වාසයක් ගොඩනැගිය හැකිවන දැක්වෙන අපේක්ෂණ න්‍යය හා උත්සහය හා හැකියාව යන උපලක්ෂණ වගුහ කෙරෙන උපලක්ෂණ න්‍යයත් තමන්ගේ හැකියාව පිළිබඳ වශ්වාසයක් ගොඩනැගීමේ වැදගත්කම ස්වසඵලතා න්‍යයෙ හි දැක්වෙන අභිප්‍රේරණ සංකල්ප යොදා ගැනීමෙන් වදුහල්පතිවරුන්ට ගුරුවරුන් අභිප්‍රේරනය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය සංකල්ප වර්ධනය කරගත හැකිවේ.

රැකියාවක අඩංගු ප්‍රධාන රැකියා ලක්ෂණ යොදා ගැනීමෙන් ඉහල මානසික තත්වයන් උත්පාදනය කලහැකි බවත් එමගින් අභ්‍යන්තර වැඩි අභිප්‍රේරනයක් ජනිතවන බවත් රැකියා ලක්ෂණ සංකල්පමය සීමාවන් දැක්වෙන ආකෘතිය (වගු අංක 2.6) මගින් පැහැදිලි කොට ඇත. ගුරුවරුන් ගේ රැකියා ක්‍රියාකාරීත්වය තුළ කාර්යය වඩවත්වයක් පවත්නා බවට වැඩි පිරිසක් එකඟ නොවීමෙන් එහි ප්‍රබල ක්‍රියාකාරීත්වයක් නොවූ බව තහවුරු විය. එ අනුව අන්තර් ගතික දිරිදීමනා ප්‍රමාණවත් ලෙස ගුරුවරුන් ගේ වැඩ ක්‍රියාකාරීත්වයට එක්ව නොමැති බව අනාවරණය විය. ගුරුවරුන්ගේ වැඩ කටයුතු තුළ වඩවත්වයක් පවත්නා බවට එකඟත්වයක් දක්වා ඇත්තේ ප්‍රාථමික අංශයේ ගුරුවරුන් පමණි. ඉහළ තලයේ වැඩ කොටස් තමන් වෙත පවරා දෙන බව දැක්වෙන රැකියා ආසීයකරණය සම්බන්ධයෙන් සමස්ථ නියැදියට අයත් ගුරුවරුන්ගෙන් වැඩි පිරිසක් සැහීමකට පත් නොවූහ. එ අනුව ගුරුවරුන්ගේ වැඩ ක්‍රියාකාරීත්වය තුළට වඩව රැකියා ලක්ෂණ එක් කිරීමෙන් හා රැකියා අසීයකරණයක් සඳහා ඉඩකඩ සැලසෙන පරිදි ගුරුවරුන් ගේ වැඩ කොටස් වෙනස් වන ලෙස රැකියා කටයුතු යළි සැලසුම් කිරීමේ අවශ්‍යතාව මෙහිදී අනාවරණය විය.

අන්තර් ගතික දිරිදීමනා සම්බන්ධයෙන් නියැදියට අයත් ගුරුවරුන්ගෙන් 69.0%ක් එකඟ වෙමින් ප්‍රතිචාර දක්වා ඇත. ගුරුවරුන් සඳහා පිළිගැනීම හිතමතුවා සම්බන්ධතා වදුහල්පතිගේ මානව හිතවැදී ගුණය ප්‍රශංසා කිරීම අනෙකුත් ශෛර්‍යය යන අන්තර් ගතික දිරිදීමනා සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරු සැහීමට පත්වූහ. පාසල් තුළ වඩවත් හා අවඩවත් කණ්ඩායම් නිර්මාණය වීම නිසා පුද්ගලාන්තර සම්බන්ධතා ගොඩනැගී තිබුණු අතර ගුරුවරුන් තුළ සමාජීය අවශ්‍යතා ඉටුවීම කෙරෙහි ධනාත්මක බලපෑමක් සිදුවූ බවට ගුරුවරු වැඩි පිරිසක් එකඟත්වය පළ කළහ. වදුහල් පති ගේ අපහසුතාවී බව ගුරුවරුන් අතර ඇතිවන ගැටලු , අමනාප කම් වහා සාධාරණව වසඳීම , සිසුන් ගේ වනය සදාචාරය සම්බන්ධයෙන් ගුරුවරු වැඩි පිරිසක් සැහීමට පත් නොවූහ. එ අනුව අන්තර් ගතික දිරි ගැන්වීම් ප්‍රමාණයක් පාසල් තුළ පැවතුන අතර ප්‍රමාණයක් හිලිහී ගොස් තිබුණු බව අනාවරණය විය. දිරිගැන්වීම් සම්බන්ධයෙන් වඩව වඩවත් යටතේ ගුරුවරුන් ගේ එකඟත්වයෙහි වෙනසක් දක්නට විය. ග්‍රාමීය පාසල් සමීපත් හිගයකට මුහුණ දුන් අතර නාගරික පාසල් වල තිබූ ශිෂ්‍ය තදබඳය ගුරුවරුන් ගේ අසතුටට හේතු විය. වඩව පහසුකම් සම්බන්ධයෙන් නාගරික හා ග්‍රාමීය පාසල් හි තිබූ වෂමතාව අවම වන පරිදි අවශ්‍ය පහසුකම් ලබා දී ග්‍රාමීය පාසල් නගා සිටු වීමෙන් නාගරික හා ග්‍රාමීය යන දෙවර්ගයේම පාසල් හි සාර්ථකත්වය රැකගත හැකි බව මෙහි දී අනාවරණය විය.

කාර්මික නිෂ්පාදන ආයතනයන් හි ප්‍රගතිය ඉහල මට්ටමක රඳවා ගැනීම සඳහා ස්වයං පාලන වැඩ කණ්ඩායම් ක්‍රමය වඩා ප්‍රවලිත ක්‍රම ශිල්පයක් ලෙස කාර්මික රටවල භාවිත කෙරේ. ස්වයං පාලනයකින් කටයුතු කළ හැකි ගුරුවරුන් කුඩා කණ්ඩායම් යොදා ගැනීමෙන් පාසල් වැඩ කටයුතු ඉටුකර ගන්නා බවට සමස්ථ නියැදියට අයත් ගුරුවරු වැඩි පිරිසක් එකඟත්වය පළ කළහ. එම වැඩ කණ්ඩායම් නිදහස් තීරණ ගෙන කටයුතු කිරීම මෙන්ම වදුහල්පති ගේ අධීක්ෂණය, මග පෙන්වීම හා උපදෙස් ලබා ගනිමින් ස්වයං පාලන වැඩ කණ්ඩායම් හි ලක්ෂණ සම්පුර්ණයෙන් දක්නට නොවුවද එයට සමීප ලක්ෂණ සහිතව ක්‍රියාත්මක වූ බව අනාවරණය විය. ස්වයං පාලන වැඩ කණ්ඩායම් ක්‍රමය මගින් ද රැකියා ආසීයකරණයක් සිදුවන නිසා එමගින් ගුරුවරුන් අන්තර් ගතිකව දිරිමත් වන බැවින් ඉහල වැඩි අභිප්‍රේරණයක් කරා යොමු කළ හැකිය. එ නිසා පාසල් ව්‍යුහය තුළ ස්වභාවයෙන්ම නිර්මාණය වන කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරීත්වය වටහාගෙන ඒවා පාසල් අවශ්‍යතාවයට අනුකූල වන ලෙස නිර්මාණය කොට ගැනීමෙන් පාසල් කටයුතු වඩා සාර්ථක කරගත හැකිවන මෙම පර්යේෂණයේදී අනාවරණය විය.

රැකියා ලක්ෂණ ආකෘතිය රැකියා ආර්ථිකකරණය රැකියා යළි සැලසුම කරණයෙහි ප්‍රවේශයන් වශයෙන් පවති ස්වයං පාලන වැඩ කණ්ඩායම ක්‍රමය තුළ ඇත්තේ ද කණ්ඩායම මට්ටමේ රැකියා අභ්‍යන්තරයකි රැකියා යළි සැලසුම කරණය හරස් බරග් ; න්‍යය හා සමබන්ධව පවතී, හරස් බරග් ; දක්වන පරිදි සේවකයන් තුළ අභිප්‍රේරණයක් ජනිත කළ හැකියේ ඔවුන් තුළ පවත්නා අතප්‍රේරණය පහ කිරීමට සුවතා සාධක සපයා දීමෙනි, එය අන්තර්ගතික දිරිදීමනා ලබාදීමට සමාන වේ සේවකයන් තුළ අභිප්‍රේරණයක් ජනිත කළ හැකියේ අභිප්‍රේරණ සාධක ඔවුන්ගේ රැකියා ක්‍රියාකාරීත්වයට එක්කර දීමෙනි මෙය මාස්ලෝ දක්වන උභයතා අවශ්‍යතා සන්තර්පණයට හා වර්ධන අවශ්‍යතා සන්තර්පණයට සමාන තත්වයකි, ගුරුවරුන්ගේ වැඩ ක්‍රියාකාරීත්වයට වඩා වැඩ කොටස් එක් කිරීම වෙනස් කිරීම මගින් සිදුවන රැකියා යළි සැලසුම කරණයක් මගින් අභිප්‍රේරණ සාධක රැකියා ක්‍රියාකාරීත්වයට එක් කළ හැකිය, ඒ අනුව වැඩෙහි අභියෝගය ජයග්‍රහණය පිළිගැනීම වගකීම පිලිබද හැඟීම යන අභිප්‍රේරණ සාධක ගුරුවරුන් ගේ රැකියා ක්‍රියාකාරීත්වයට එක් කිරීමෙන් ඔවුන් ඉහල මට්ටමේ අභ්‍යන්තර වැඩ අභිප්‍රේරණයක් කරා යොමු කළ හැකිය, තවද ක්‍රියාකාරී උත්සහයක් තුළින් ඉහල ප්‍රදානයක් වෙත ළඟා විය හැකිය යන වශ්වාසය ගුරුවරුන් තුළ වර්ධනය වූ විට ඔවුන් ඉහල අපේක්ෂණ මට්ටමක් කරා යොමුවනු ඇත, මෙලෙස අපේක්ෂණ න්‍යාය , හරස් බරග් මාස්ලෝ න්‍යායන් මගින් දැක්වෙන මනෝවිද්‍යාත්මක සංකල්ප වර්ධනය කොට ගැනීමෙන් වදුහල්පති වරුන්ට ගුරුවරුන් ගේ වැඩ ක්‍රියාකාරීත්වය තුළින්ම අභිප්‍රේරණයක් ද ජනිත කර ගත හැකිය.

නියැදියට අයත් පාසල් තුළ පවත්නා අයහපත් වර්ග වැඩුණවා යහපත් වර්ග ඇතිකර ගැනීමත් ගැටලු වසඳා ගැනීමත් සඳහා ඔ ඩී ක්‍රමය යොදාගෙන ඇති බවට ගුරුවරු වැඩ පිරිසක් එකඟ නොවූහ, පාසල් ගැටලු වසඳා ගැනීමේ දී ගුරුවරුන් සහභාගීත්වයෙන් යුතුව වසඳුම සොයා ගැනීමට දායක වීම මගින් ඔ, ඩී ක්‍රමයම නොව සහභාගීත්ව කළමනාකරණය හා ගුණාත්මක කමටු වලට සමප ලක්ෂණ සහිත ක්‍රමයන් ක්‍රියාවට නැගුණු බව අනාවරණය විය මෙම ක්‍රියාකාරීත්වයන් විධිමත් ස්වරූපයට වඩා අවිධිමත් ලෙස දෛනික අවශ්‍යතා මත පාසල් වැඩ ව්‍යුහය තුළින්ම නිර්මාණය වූ අතර ඒවා වදුහල්පතිගේ බලපෑමක ප්‍රතිඵල නොවීය, ඔ ඩී ක්‍රමය සහභාගීත්ව කළමනාකරණ ක්‍රම ගුණාත්මක කමටු පාසල් කටයුතු සඳහා විධිමත් ලෙස පාසල් ව්‍යුහය තුළින් ස්වභාවයෙන්ම වර්ධනය කරගැනීමේ හැකියාව පාසල් තුළ පවතින බවත් ඒවායේ යෝග්‍යතාවත් මෙම පර්යේෂණයේදී අනාවරණය විය

පාසල් ගුරුවරුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා වදුහල්පතිවරුන් අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග කෙරෙහි යොමුව ඇත්තේ ඉතා අඩු මට්ටමකින් බවත් ඒ අනුව ගුරු අභිප්‍රේරණයෙහි දුබල ක්‍රියාකාරීත්වයක් පවතින බවත් මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය විය, කළමනාකරණ සාහිත්‍යයෙහි බොහෝ දුරට පිළිගැනී ඇති හා ජනප්‍රියව පවත්නා අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග හා සංකල්ප පිළිබද වැදගත් කරුණු රාශියක් ද මෙම පර්යේෂණය මගින් අනාවරණය කරගත හැකිවිය, ඒ අනුව මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය කරගනු ලැබූ ගුරු අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග හා සංකල්ප පිළිබදව න්‍යායාත්මක දැනුමක් ඒවා භාවිතයට ගැනීම සඳහා ප්‍රායෝගික කුසලතා වර්ධනය වන පරිදි වදුහල්පති පුහුණු පාඨමාලා සකස් කිරීම වැදගත් වේ, පාසල් අරමුණු කරා ලගාවීමේ දී ගුරු අවශ්‍යතා සමපුරණ කොට ඔවුන්ගේ ක්‍රියාකාරී ශක්තිය ලබාගත යුතුය, ඒ සඳහා ගුරුවරුන්ට අවශ්‍ය දැනුම හා පුහුණුව ලබාදී ඔවුන් සංවර්ධනය කොට වැඩෙහි යොදවා ගැනීම වගුහ වන ලිහිල් මානව සම්පත් කළමනාකරණය කෙරෙහි පාසල ප්‍රවේෂ වීමේ වැදගත් කම මෙම පර්යේෂණයේදී අනාවරණය විය, ඒ අනුව ඵලදායී පාසලක් බිහිකර ගැනීම සඳහා වදුහල්පති පුහුණු වැඩසටහන් මෙන්ම අධ්‍යාපි ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන්ද වඩා වඩිමත්ව සැලසුම කොට ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය