

පුස්තකාල හා විද්‍යාපන සේවා අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව

EDUCATION AND TRAINING FOR
LIBRARY AND INFORMATION WORK



—ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ ප්‍රකාශනයකි—

පුස්තකාල හා විද්‍යාපන සේවා අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව

1983 මාර්තු 21 සිට අප්‍රියෙල් 12 දක්වා කාලය තුළ බ්‍රිතාන්‍ය මණ්ඩලයේ අනුග්‍රහය මත ක්‍රියාත්මක වූ වැඩ සටහනකදී කැරුණු වාරිකා, නිරික්ෂණ, පැවැත්වුණු රැස්වීම්, සාකච්ඡා, සම්මන්ත්‍රණ හා ලබා ගත් ලේඛන ගත සාක්ෂි ඇසුරින් ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කෙරෙන නිර්දේශ.

0788

ඇන් අර්වින්

එම්. එල්. එස්. වෘද්ධ අධ්‍යාපනය පිළිබඳ
ඩිප්ලෝමා, ඒ. එල්. ඒ. තාක්ෂණය පිළිබඳ
ලිපිබරෝ සරසවියේ පුස්තකාල හා විද්‍යාපන
විද්‍යා අංශයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ කටීකාවාරිය/
සම්බන්ධීකරණ හා පුහුණු කිරීමේ නිලධාරී.

ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය
නිදහස් මාවත, කොළඹ - 07.

1 වැනි මුද්‍රණය 1988

© ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය

ISBN 955-9011-39-1

පරිවර්තනය : පියදාස රණසිංහ

B.L.2319

මුද්‍රණය:



ශ්‍රීදේවී පින්ටර්ස් (පුස්තක) ලිමිටඩ්
27, පැපිලියාන පාර,
නැදීමාල-දෙහිවල.

ප්‍රකාශනය:

ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය
නිදහස් මාවත, කොළඹ 7.

පටුන

පෙරවදන හා තුනී පිදුම්
හැඳින්වීම
1. අරමුණු හා ක්‍රම විද්‍යාව	9
2. ශ්‍රී ලංකාවේ පුස්තකාල අධ්‍යාපනය	10
2. 1. සම්බන්ධිත ආයතන	10
2. 2. ඇතුළත්වීමේ සුදුසුකම්	10
2. 3. පාඨමාලා කාලපරිච්ඡේද හා වේලාවන්	11
2. 4. විෂය මාලා	11
2. 5. ක්‍රම	11
2. 6. සම්පත්	11
2. 7. දේශකයෝ	12
3. පුස්තකාල අධ්‍යාපනයේ විෂයමාලා සංවර්ධනය	12
3. 1. පුස්තකාල අධ්‍යාපනයේ අරමුණු	12
3. 2. විෂයමාලා සංවර්ධනය	14
3. 3. ඉගැන්වීම හා ඉගෙනුම් ක්‍රම	14
3. 4. ගුරුන් හා සිසුන්	15
3. 5. සම්පත්	15
4. මූලික සොයා ගැනීම්වල සංක්ෂේපය	16
4. 1. පාඨමාලා සංවිධානය හා පිහිටීම	16
4. 2. විෂය නිර්දේශය	16
4. 3. විෂයමාලා සංවර්ධනය	17
4. 4. ඉගැන්වීම	17
4. 5. සම්පත්	18
4. 6. සිසුන්	18
4. 7. ප්‍රායෝගික පුහුණුව	19
4. 8. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා වෘත්තීය සංවර්ධනය	19
4. 9. පර්යේෂණ	19
4. 10. මිනිස් බලය	20
4. 11. සම්බන්ධීකරණය	20
5. නිර්දේශ	20
1-4. සංවිධානය හා පිහිටීම	20
5-10. විෂය නිර්දේශ	21
11-14. විෂයමාලා සංවර්ධනය	22
15-19. ඉගැන්වීම	22
20-24. සම්පත්	22
25-29. සිසුන්	23
30-33. ප්‍රායෝගික පුහුණුව	24
34-35. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය	24
36-40. පර්යේෂණ	24
41-42. මිනිස් බලය	25
43-51. විවිධ කරුණු	25
52-59. ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය	26
6. ක්‍රියාත්මක කිරීම	26

පෙරවදන

මේ වාර්තාව සහ එහි එන නිර්දේශ දැනටමත් ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවතින, විශේෂයෙන්ම ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය විසින් අරඹන ලදුව ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවතින කටයුතුවලට අනුග්‍රහයක් වශයෙන් ඉදිරිපත් කැරේ. මීට පෙරාතුව ද පුස්තකාල හා විද්‍යාත්මක සේවාවන්ගේ අධ්‍යාපනය හා පුහුණුවෙහි ප්‍රගමනය හා ප්‍රමිතිකරණය විෂයයෙහි ප්‍රයත්න කීපයක් දරනු ලැබ ඇත. ඒ සිදුවී ඇත්තේ බොහෝ දුරට සහයෝගීතාවට බාධා පැමිණවූ, වෘත්තීය විද්වතුන්ගේ විවිධ මතවාද මධ්‍යයේ ය. වාසනාවකට මෙන් මෙබඳු මතවාද විසඳාගතාදැන් බොහෝ සෙයින් සමථයකට පත්වී ඇති අතර වර්තමාන තත්වය වඩාත් හිතකර හා ප්‍රියමනාව පවුබකි. කතුවරිය විසින් උත්සාහ දරනු ලැබුවේ නව වෘත්තීයයන්ගේ අධ්‍යාපනය සඳහා වන ක්‍රම සංවර්ධනයට, ව්‍යාප්තියට හා ඇගයීමට තුඩු දෙන කිසියම් බාහිර පරිචයක් හා චින්තනයක් මේ වාතාවරණය තුළට පිවිසවීමට ය.

එහෙත් මෙය එතරම් පහසු කටයුත්තක් නොවීය. පාඨමාලා රාශියකි. ඒවා සුළු වශයෙන් එකිනෙකට වෙනස් අවශ්‍යතා පුරණයට වැයම් කරයි. කළ යුත්තේ කුමක්ද යන්න පිළිබඳවද අදහස් රැසකි. අදටත් හෙටටත් වුවමනා කරන පුස්තකාල වෘත්තීයයන් බිහි කිරීමට ශ්‍රී ලංකාවට උපකාර කරනු වස් ඉදිරිය හා අවට බැලීම සැබෑ අවශ්‍යතාව බවට පත්ව ඇති කල්හි මේ අදහස් උදහස් එකිනෙක වෙන් වශයෙන් ගෙන පිරික්සීම වැඩි දායක නොවීය හැකිවූයේ මෙන්ම සමහර විට පැරණි සිත්තුවුල් යළි ඇති කිරීමට ද හේතු විය හැකි ය. එහෙයින් මේ වාර්තාව පුළුල් දෘෂ්ටියක් මත පිහිටා සැකසුණක් වන අතර එය ප්‍රායෝගික මෙන් ම අදාළ සියලුම පක්ෂවල පුළුල් සහයෝගීතාව ලැබීමට හේතු වන වෙනස්කම් ඇති කිරීමේ ලා තුඩු දෙනු ඇතැයි අපේක්ෂා කැරේ. අදහස් (මතවාද) වලට එරෙහිව යාම අනුවණ කමක් විය හැකිය. එසේ ම එය ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජයක ජීනෑම වෙනස් කමක් සිදු කිරීමේදී අපේක්ෂිත සහයෝගීතා ප්‍රයත්නය ද අවදානමකට පත්කිරීමක් වීමට පිළිවන. යහපත් ප්‍රාර්ථනා රාශියක් ම මේ වාර්තාවට ඇතුළත් වෙයි. ඒ අතුරින් වැදගත් ප්‍රාර්ථනය වන්නේ මේ අධ්‍යයන ව්‍යාපෘතියේ දී මට මුණ ගැසුණු හැම දෙනාම, අපේ අලුත් තරුණ සගයන්ගේ අනාගත අධ්‍යාපනික සංවර්ධනය ගැටුම් වලින් තොර තත්ත්වයකට පත් කිරීම සඳහා එකමුතු වී වැඩ කරනු ඇත යන්නයි.

තුනී පිදුම්

මේ ව්‍යාපෘතිය ආරම්භයේ සිට අවසානය දක්වා ම ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ අධ්‍යාපන නිලධාරී තැන්පත් උපාලි අමරසිරි මහත්මාගෙන් ලැබුණු සහයෝගයේ ප්‍රමාණය මිනිය නොහැකි තරම් ය. ඔහුගේ සම්බන්ධීකරණය මත සිදු කැරුණු වාරිකා හා රැස්වීම් කෙටි කලක් තුළ මේ ව්‍යාපෘතියට අදාළ පැවැත් ක්ෂේත්‍රයක් ආවරණය කර ගැනීමට උපකාරී විය. එසේ ම මෙහිදී වෘත්තීය නොවන කරුණු පිළිබඳව අවධානය යොමු කළ හැකි වූ අතර එය ඉතා ඉහළින් අගය කැරේ.

ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ සභාපති තැන්පත් සුගුණදාස අතුකෝරාළ මහත්මා සහ අධ්‍යක්ෂ තැන්පත් එන්. අමරසිංහ මහත්මන් මට මීල කළ නොහැකි මූලාශ්‍රයෝ වූහ. ඔවුහු කටයුතු සැලසුම් කිරීම පහසු කළහ. අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හි සහයෝගය ලබා දුන්හ. හැමවිට ම උණුසුම් හොඳ හිතක් යුතුව 'තාවකාලික සගයන්ගේ' යුතුකම ඉටු කළහ.

මුත්‍රාන්‍ය කවුන්සිලය එහි සහකාර නියෝජිත ආචාර්ය ජේ. ජෝන්ස්ටන් සහ පුස්තකාල කළමනාකාර එස්. සමරරත්න මහතා මගින් අධ්‍යයන ව්‍යාපෘතියට අදාළ සියලුම විධි විධාන යථා විධිත් ක්‍රියාත්මක වීම විෂයයෙහි වග බලා ගන්නා ලදී. මුත්‍රාන්‍ය කවුන්සිලය විසින් මුදල් ආධාර නො සපයන ලද්දේ නම් මේ අධ්‍යයන ව්‍යාපෘතියට අත ගැසීමට කිසි සේත් ඉඩ නො ලැබෙනු නිසැකය.

ම විසින් නගන ලද විවිධ ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු දීමට හා සාකච්ඡා කිරීමට, පැහැදිලිවම කායාර් බහුලව සිටි තමන්ගේ කාලය කැප කිරීමෙන් මා ගිය පුස්තකාලවල සගයන් විසින් දක්වන ලද සහයෝගය ද මිල කළ නොහේ. ගොඩනැගිල්ල ඉදි කරන්නන්ගේ ගැවසීම, ශබ්ද, දුටුල්ල හා පහසුකම් හිඟය ආදී දුෂ්කරතා මධ්‍යයේ වුවද ස්වකීය ගොඩනැගිල්ල තුළ අතිරේක පුද්ගලයකුට ඉඩ සැලසීම වශයෙන් ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ සගයන් විසින් දරන ලද වෙහෙස සම්බන්ධයෙන් ද මගේ ස්තූතිය හිමි විය යුතුය.

අවසාන වශයෙන් කටීකාවාර්යවරුන්ගේ වැඩ මුළුවට සහභාගිවූ පුස්තකාලයාධිපතින්ට හා අනෙකුත් අයට මගේ කෘතඥතාව පළ කළ යුතුය. ඔවුන්ගේ සහයෝගීතාව හා හිතවත් බව මට අතිශය පලවත් විය.

ඇත්. අර්චන්

ලජබරෝ,
ලෙයිසෙස්ටර් ෂයර් එල්. ඊ. 113 ටී. සු.
එක්සත් රාජධානිය.

හැඳින්වීම

පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපන කටයුතු සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ ඇත්තේ කෙටි ඉතිහාසයක් වුවද, 'පුස්තකාල අධ්‍යාපනය' දේශීය පුස්තකාල ක්ෂේත්‍රයේ අතිශයින් ගැටලු සහගත අංශයක් බවට දැනට ම පත් වී ඇත. 1960 දශකය මුල දී ශ්‍රී ලංකා පුස්තකාල සංගමය විසින් ආරම්භ කළ පුස්තකාල විද්‍යා පාඨමාලා, අද විශ්ව විද්‍යාල පශ්චාත් උපාධි පාඨමාලා දක්වා, ව්‍යාප්ත වී ඇත. ශ්‍රී ලංකා පුස්තකාල සංගමය, කාලිණිය විශ්ව විද්‍යාලය, කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය අද පුස්තකාල අධ්‍යාපන කටයුතු මෙහෙයවන ප්‍රධාන දේශීය අධ්‍යාපන ආයතන වේ. මීට අමතරව ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය සහ ස්වාභාවික සම්පත් බලශක්ති හා විද්‍යා අධිකාරිය වෘත්තීය පුස්තකාලයාධිපතීන් සඳහා කෙටි කාලීන පාඨමාලා, වැඩ මුළු සහ සම්මන්ත්‍රණ පවත්වයි. පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ ගැටලු සහගත තත්ත්වයන් මතු වී ඇත්තේ මින් ඉලික්ට්‍රොනික් සඳහන් කළ පුළුල් පුස්තකාල අධ්‍යාපන කටයුතුවල ය. ආයතන ගණනාවක් අධ්‍යාපන කටයුතු මෙහෙයවමින් කිසිදු අධ්‍යාපන ආයතනයක් වෙත මෙබඳු කාර්යයකදී අවශ්‍ය මූලික පහසුකම් වන පුර්ණ කාලීන ආචාර්ය මණ්ඩලය, ඉගැන්වීමේ පහසුකම් සහ වෙනත් ඉගැන්වීමේ ආධාරක නොමැතිවීමත් කැපී පෙනෙන ප්‍රධාන දුබලතා වෙයි. එක හා සමාන පාඨමාලාවන් පවත්වමින් අනවශ්‍ය තරඟකාරීත්වයක් ඇතිකර ගැනීම මතු වී ඇති තවත් ගැටලුවකි. දැනට ඇති පුස්තකාල විද්‍යා විෂය මාලාවන් බොහෝ දුරට යල් පැන ගොස් ඇති අතර, පාඨමාලාවල ඉගැන්වෙන කරුණු සහ පුස්තකාලයාධිපතිවරයෙකුට දේශීය පුස්තකාල ක්ෂේත්‍රයේ මුහුණ පෑමට සිදුවන ගැටලු අතරින් පුළුල් පරතරයක් තිබීම පොදු ලක්ෂණයක් වී ඇත.

පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපන කටයුතු පිළිබඳව රජයට උපදෙස් දෙන ආයතනය වශයෙන් මෙම තත්ත්වය ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ මහත් කණස්සල්ලට හේතු වූ බව නොකිවමනාය. මෙයට පිළියමක් ලෙස පුස්තකාල අධ්‍යාපන කටයුතු පිළිබඳ පුළුල් අවබෝධයක් ඇති විදේශීය විශේෂඥවරයෙකුගේ උපදෙස්, දේශීය පුස්තකාල අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය නගා සිටුවීම සඳහා ලබා ගත යුතු බව මණ්ඩලය විසින් නිගමනය කරන ලදී. මේ පිළිබඳව පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය සහ බ්‍රිතාන්‍ය මණ්ඩලය අතර පැවැත් වූ සාකච්ඡාවල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස එක්සත් රාජධානියෙන් පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපනඥයෙකුගේ සේවය මේ සඳහා ලබා දීමට බ්‍රිතාන්‍ය මණ්ඩලය එකඟ විය. මේ අනුව එංගලන්තයේ ලිස්බෝ විශ්ව විද්‍යාලයේ පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපන අංශයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය ඇන් අර්වින් මහත්මිය ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණ දිවයිනේ පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපන කටයුතු පිළිබඳ පුළුල් අධ්‍යයනයක් කොට මේ වාර්තාව මණ්ඩලය වෙත භාරදෙන ලදී. මගේ අදහසේ හැටියට වර්තමාන දේශීය පුස්තකාල අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ ඉතාමත් පුළුල් සහ ගැඹුරු විමර්ශනයක් මේ වාර්තාවේ ඇතුළත් වේ. ඉතාමත් අපක්ෂපාතී අයුරින් අදාල කරුණු ඉදිරිපත් කර ඇති අතර පවතින තත්ත්වයෙන් මිදී පුස්තකාල අධ්‍යාපන කටයුතු උසස් තත්ත්වයකට ගෙන ඒම සඳහා ගත යුතු පියවර ගණනාවක් මෙම වාර්තාවේ යෝජනා කර ඇත. මෙහි සඳහන් යෝජනා ක්‍රියාත්මක කරලීම මණ්ඩලය විසින් ආරම්භ කර ඇති අතර ඒ සඳහා අනෙක් සියලුම පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපන ආයතනවල සහායද මණ්ඩලය විසින් ඉල්ලා ඇත.

මේ වාර්තාව ප්‍රකාශයට පත් කිරීමෙන් මණ්ඩලය අපේක්ෂා කරනුයේ දේශීය පුස්තකාල අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය මුහුණ පා ඇති ගැටලු පිළිබඳව අවබෝධයක් පුස්තකාල ක්ෂේත්‍රයේ නියැලී සියලු දෙනාටත් මේ ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ උනන්දුවක් දක්වන සෙයටත් ලබා ගැනීමට අවස්ථාවක් සැලසීම ය. මේ අවබෝධය පුළුල් කිරීමෙන් වඩාත් යහපත් පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපන රටාවක් ගොඩ නගා ගෙන ඒ මගින් දේශීය පුස්තකාල ක්ෂේත්‍රයේ උන්නතියක් ඇති කිරීම මණ්ඩලයේ බලාපොරොත්තුව වේ.

එම්. ඩී. ඩී. සිල්වා,
 සභාපති,
 ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය.
 1988.10.21.

1. අධ්‍යයන ව්‍යාපෘතියේ අරමුණු හා ක්‍රම විද්‍යාව

1.1 අරමුණු

මේ වාර්තාවට ඇතුළත් අධ්‍යයන ව්‍යාපෘතියේ අරමුණු වූයේ

- (අ) ශ්‍රී ලංකාවේ පුස්තකාල අධ්‍යාපනය දියුණු කිරීම සම්බන්ධව ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම.
- (ආ) පාඨමාලාවන් දියුණු කිරීම සම්බන්ධව පුහුණු කිරීමේ ආයතන (ශ්‍රී ලංකා පුස්තකාල සංගමය, ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය, කැලණිය විශ්ව විද්‍යාලය) සමඟ සාකච්ඡා කිරීම.
- (ඇ) පුස්තකාලාධිපතිත්වය පිළිබඳ ගුරුවරුන් සඳහා ඉගැන්වීමේ ශිල්ප ක්‍රම පිළිබඳව සම්මන්ත්‍රණයක් පැවැත්වීම (දින තුනක්)

1.1 අරමුණු

පුස්තකාල අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව ක්‍රියාත්මක විය යුතු සමස්ත අධ්‍යාපන රටාව සම්බන්ධව කිසියම් කුලප්‍රධානවරයෙකු ලබා දීම පිණිස ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය විසින් ක්‍රියාත්මක කළුන්සිලියේ සහයෝගය ඇතිව රැස්වීම් හා වාර්තා ඇතුළත් කඩිනම් වැඩ සටහනක් සම්පාදනය කරන ලදී. මේ සියලුම රැස්වීම්වල අරමුණ වූයේ "වත්මන් තත්වය පිළිබඳව පුළුල් දැක්මක් හෙවත් අවබෝධයක්" ලබා ගැනීමයි. මෙය ඉතා සාර්ථකව ඉටු විය. එහෙයින් තත් වූ පරිදීම මේ කෘතිය හා එහි වාර්තා යටපත් කළ පාදක දැක්වී පටයට ම අනුකූල වූයේ වෙයි.

1.2 ක්‍රම විද්‍යාව

පාසල්, මහජන, විශ්ව විද්‍යාල, පර්යේෂණ, කාර්මික හා ආයතන පුස්තකාල ඇතුළු පුස්තකාල 18 ක වාර්තා කරන ලදී. පුස්තකාලාධිපතින්ගේ සේවාස්ථාන පිළිබඳව වැටහීමක් ලබා ගැනීමට සහ ඔවුන් සමඟ සාකච්ඡා පැවැත්වීමට මෙම වාර්තා ඉවහල් විය. පුස්තකාලාධිපතින් පුහුණු කරන්නවුන් හා ගුරුවරුන් බොහෝ දෙනෙකු සමඟද, වෘත්තීය සංවිධාන සමඟද, ප්‍රාදේශීය හා ජාතික රජයේ ඇමැතිවරුන් සහ නිලධාරීන් සමඟ ද (Local and National Government Ministers and Officials) පුස්තකාලාධිපතිත්වය සහ සාමාන්‍ය අධ්‍යාපනය යන අංශ ද්වයටම අයත් වෙනත් බොහෝ පුද්ගලයන් සමඟද ආදී වශයෙන් මේ කාල පරිච්ඡේදය තුළ පුද්ගලයන් සියයකට අධික සංඛ්‍යාවක් සමඟ සාකච්ඡා පවත්වන ලදී. ලබා ගත හැකි අවස්ථාවල පාඨමාලා විෂය නිර්දේශ හා වෙනත් පාඨමාලා කරුණුද (සමහර පාඨමාලා සඳහා ප්‍රමාණවත් ලිපි ලේඛණ පිළිබඳව පැහැදිලි අඩුවක් දක්නට ලැබුණද), කෙටිකාලීන පාඨමාලා හා වැඩ මුළු පිළිබඳ විස්තර ද පරීක්ෂණයට භාජනය විය. පසුගිය දශකය තුළ පුස්තකාල අධ්‍යාපනයට සම්බන්ධ සමහර අභ්‍යන්තර ලිපි ගොනුද, ප්‍රකාශිත හා අප්‍රකාශිත ලේඛන ද ලබා දීමට තරම් ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය කාරුණික විය.

1.2 ක්‍රම විද්‍යාව

අවසන් වශයෙන්, පුස්තකාල විද්‍යා ගුරුවරුන් සඳහා පැවැත්වූණු වැඩ මුළුව විසින් පුස්තකාල අධ්‍යාපනය හා පුහුණුවෙහි විවිධ පැති ගැන තොරතුරු රාශියක් සපයන ලද අතර, එම තොරතුරු මෙම වාර්තාවෙන් ආවරණය වන ක්ෂේත්‍රය හා එළඹුම් පිළිබඳව බල පා ඇති බව කිව යුතුය.

ප්‍රවේශනීය ස්වරූපයෙන් (Accessible Form) ලබාගත හැකි වූ සංඛ්‍යා ලේඛන ප්‍රමාණය ඉතාමත් අල්ප ය. මේ වාර්තාවේ අන්තර්ගත සංඛ්‍යා ලේඛනාත්මක තොරතුරු වලින් වැඩි කොටසක් සාකච්ඡා වලදී එකතු කර ගත් ඒවා වන හෙයින් ප්‍රකාශිත මූලාශ්‍ර වෙත ගොස් නිවැරදිදැයි පරීක්ෂා කළ නොහේ. කෙසේ වෙතත් තදනත්තරව හඳුනා ගනු ලැබූ රටා සහ ප්‍රවණතා පුළුල් වශයෙන් වැරදි යයි විශ්වාස කිරීමට හේතුවක් නැත. සැබවින්ම ඒවා සුළු හා ආන්තික වියදමකින් සහිතව යථාර්ථය සැහෙන තරම් දුරට පෙන්නුම් කරන්නේ යයි අර්ථ නිරූපනය කළ යුතුය.

එහෙයින් මෙහි එන නිර්දේශ පාදක ක්ෂේත්‍රයක පැතුරුණු මූලාශ්‍ර හා පුද්ගලයන් විශ්ලේෂණය කිරීම මත පදනම්ව ඇති අතර, ඊට කතුවරියගේ පළපුරුද්ද හා සාධාරණ විනිශ්චය (Considered Judgement) ද එක් වී තිබේ.

2. ශ්‍රී ලංකාවේ පුස්තකාල අධ්‍යාපනය

2.1 සම්බන්ධිත ආයතන

දැනට වෘත්තීය හෝ අර්ධ වෘත්තීය Sub-Professional මට්ටමින් පුස්තකාල හා විඥාපන විද්‍යා සේවීන්ගේ අධ්‍යාපනය සඳහා පාඨමාලා පවත්වන ප්‍රධාන ආයතන පහක් වෙයි.

2.1 සම්බන්ධිත ආයතන

- i ශ්‍රී ලංකා පුස්තකාල සංගමය මට්ටම් තුනක පාඨමාලා, ස්ථාන සතරක, භාෂා තුනකින් පවත්වා ගෙන යයි. ප්‍රථම මධ්‍යම විභාග සඳහා පන්ති කොළඹ (සිංහල/ඉංග්‍රීසි), ගාල්ල (සිංහල) නුවර (සිංහල) සහ යාපනය (දෙමළ) යන නගරවල පැවැත්වේ. අවසන් පරීක්ෂණය සඳහා අපේක්ෂකයන් සිටින්නේ කොළඹ (සිංහල/ඉංග්‍රීසි) පමණි. සියලුම පාඨමාලා අර්ධකාලීන ය. ඉරු මණ්ඩලයන් අර්ධකාලීන ය.
- ii කැලණිය විශ්ව විද්‍යාලයේ නිදෙනකු වන පුර්ණකාලීන ඉරු මණ්ඩලයකින් සැලසුණු පුස්තකාල විද්‍යා අංශයක් තිබේ. පුස්තකාල විද්‍යා විෂයයන් අන්තර්ගත උපාධි අපේක්ෂක පාඨමාලා දෙකක්ද, පස්වැන් උපාධි ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාවක්ද, කොටස් තුනකින් හෙබි (තෙව්සරක) අර්ධ කාලීන සහතික පත්‍ර පාඨමාලාවක්ද එමගින් පවත්වා ගෙන යනු ලැබේ. පස්වැන් උපාධි පාඨමාලාවේ සහ සහතික පත්‍ර පාඨමාලාවේ පළමු කොටසේ (දෙවැනි තෙවැනි කොටස්වල නොවේ) නිර්දේශවල ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් වැඩ කිරීමේ හැකියාවක් අවශ්‍යයයි දක්වා තිබුණ ද සියලු ම පාඨමාලා සිංහලයෙන් පැවැත්වේ.
- iii කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලයේ විද්‍යා පීඨය මගින් ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාවක් පවත්වා ගෙන යනු ලැබේ. පාඨමාලාව හා දේශකයන් අර්ධකාලීන වන අතර පන්ති පැවැත්වෙන්නේ ඉංග්‍රීසියෙනි. විද්‍යාත්මක තොරතුරු සේවාව අවධාරණය කිරීම අරමුණු කොට ගත් මෙම පාඨමාලාව උපාධි-ධාරී වන හා නොවන දෙපක්ෂයට ම විවෘත ය.
- iv ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ අධ්‍යාපන හා පුහුණු අංශය මූලික වශයෙන් මහජන හා පාසල් පුස්තකාලයාධිපතින් අරමුණු කොට සිංහලයෙන් අර්ධකාලීන තැපැල් මාර්ගික පාඨමාලාවක් පවත්වා ගෙන යයි. වර්ෂ 1983 දී ආරම්භ වූ මෙම පාඨමාලාව අනාගතයේදී පළමු මට්ටමෙන් ඔබ්බට විහිදී ගොස් අනෙකුත් භාෂාවලින්ද පැවැත්වෙනු ඇත.
- v ආයතන කිහිපයක් විසින් කෙටි සේව්‍යා ස්ථ පුහුණු පාඨමාලාද පවත්වනු ලබයි. මේවා පුස්තකාල හා විඥාපන විද්‍යා සේවීන්ගේ සමස්ත අධ්‍යාපන රටාවේ කොටසක් වීමට අතිරේකව සමහර අවස්ථාවලදී ඉහතින් දක්වන ලද කිසිදු පාඨමාලාවකට සහභාගි නොවන කාර්ය මණ්ඩල සඳහා මූලික පාඨමාලා බවට පත්වේ. මෙහිලා සම්බන්ධ ආයතන නම් ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය (අධ්‍යාපන සහ පුහුණු අංශය), ශ්‍රී ලංකා විද්‍යාත්මක හා තාක්ෂණික තොරතුරු මධ්‍යස්ථානයයි. (SLSTIC) කාලීන අවශ්‍යතා වලට අනුව මේ පාඨමාලා ඒ ඒ භාෂාවලින් පැවැත්වේ.

2.2 ඇතුළත්වීමේ සුදුසුකම්

ඉහතින් දක්වන ලද පාඨමාලා තුළත්, අතරක් අවම අධ්‍යාපනික ප්‍රමිති එකිනෙකට වෙනස් ය. මේ විසඳාගත නිසා සමස්ත පාඨමාලා ප්‍රමිති තක්සේරු කිරීමට උත්සාහ කිරීමේදී හටගන්නා ව්‍යාකූලතා හැරෙන්නට ලබා ගත හැකි සීමාසහිත සම්පත් හා මුද්‍රාලි ඇසුරින් සිය විවේක කාලවලදී ඉගැන්වීමේ ද්‍රව්‍ය හා ඵලමුම් පිළියෙල කර ගැනීමට සිදුව ඇති දේශකයන්ටත් ගැටලු මතු වේ. අධ්‍යාපනික පුර්වාශ්‍රයතා පිළිබඳ දිවිධනා පමණක් නොව (උදා: සා. පෙළ, උ. පෙළ, උපාධි සහතික පත්‍ර, සේවා පළපුරුද්ද), ඒවායින් ආචාරණය වන අවශ්‍යතා පිළිබඳව ද වෙනස්කම් පවතී. (උදා: සා.පෙළ හෝ උ. පෙළ ඉංග්‍රීසි නැතහොත් ඉංග්‍රීසියෙන් වැඩ කිරීමේ හැකියාව, දෙවැනි පෙළ ඉහළ හෝ වෙනත් ගෞරව පාක්ති සාමාර්ථය. විද්‍යා හෝ මානව ශාස්ත්‍ර විෂයයන්) අතිරේක විසඳාගත නම් පූර්ව සේවා පළපුරුද්ද, පාඨමාලාවලදී ලබන ප්‍රායෝගික පුහුණු සමහර පාඨමාලා සම්බන්ධව සේවා යෝජකයන් තුළ පවත්නා විශේෂතා ආදියයි.

2.2 ඇතුළත් වීමේ සුදුසුකම්

2.3 පාඨමාලා කාල පරිච්ඡේද සහ වේලාවන්

ඒ ඒ පාඨමාලා පැවැත්වෙන පැය ගණන් මෙන්ම පන්ති පැවැත්වෙන දින හා වේලා ද විවිධ ය. මින් දෙවැනි කරුණ පාඨමාලා තත්ත්වය කෙරෙහි විශාල බලපෑමක් නොකරන නමුදු ඉගැන්වීම සඳහා වෙන් කොට ඇති කාලය පිළිබඳ විවිධතා නම් සැබවින් ම ඒවායේ කාර්යක්ෂමතාව කෙරේ බලපෑමක් කරයි.

2.3 පාඨමාලා කාල පරිච්ඡේද සහ වේලාවන්

2.4 විෂය මාලා

පාඨමාලාවන්හි ඇතුළත් කරුණු විනිශ්චය කිරීම පිණිස විෂය නිර්දේශ භාවිතා කරන කල්හි විෂය මාලා පුළුල් වශයෙන් සමානත්වයක් උසුලන බව පෙනී යයි. සවිස්තරාත්මක ඉගැන්වීම් සැලසුම් සාමාන්‍යයෙන් අඩු නිසා ප්‍රමිතීන් තීරණය කිරීම දුෂ්කර ය. දේශන සැලසුම් ලබා ගත හැකි නමුදු අධ්‍යාපනික අභිමතාර්ථ Aims හා වාස්තවික අරමුණු Objectives නොමැතිවීම වෘත්තීය අවශ්‍යතාවලට අනුව පාඨමාලාවන්හි යෝග්‍යතාව විනිශ්චය කිරීමේ හැකියාව හීන කරයි. විෂය මාලා ගැන සලකා බලන විට ලෙහි යන එක් පොදු කරුණක් නම් ක්‍රියාශීලී කළමනාකරණය හා සේවාවන් තුළින් තොරතුරු ප්‍රයෝජනයට ගැනීම පිළිබඳ මාර්ගවලට වඩා තොරතුරු මූලාශ්‍ර හා මූලධර්ම ගැන වැඩිපුර කරුණු ඒවාට ඇතුළත් වීමය. මෙය අපට හමුවූ බොහෝ සේවා යෝජකයන් විසින් ප්‍රකාශ කළ හා වටහා ගෙන තිබූ ප්‍රවණතාවකි.

2.4 විෂය මාලාව

2.5 ක්‍රම

සාමාන්‍ය දේශනක්, හඳුනාත්තරව වර්ෂාවසානයේ පැවැත්වෙන ලිඛිත පරීක්ෂණ හෙවත් විභාගන් ඉගැන්වීමේ හා ඇගයීමේ ප්‍රධාන ක්‍රම වෙයි. ග්‍රන්ථ නාමාවලී සම්පාදනය ඉගැන්වීම කෙරෙහි පවත්නා එකම විකල්ප එළඹීම බව පෙනේ. ඉගැන්වීම ශිෂ්‍යයන් විෂයෙහි පුද්ගලීකරණය කිරීම සඳහා ගනු ලබන එකම ප්‍රයත්නයද එය පමණි. ශ්‍රව්‍යදායකරණ අධ්‍යාපනයෙහි ලා මහත් බලපෑමක් කරන බව පිළිගෙන තිබියදීත්, ඒවායේ භාවිතය හා නීතිපාදනය සඳහා අවශ්‍ය උපකරණ ලබා ගත හැකිව තිබියදීත් ඉගැන්වීම පිණිස ශ්‍රව්‍ය දායකරණ භාවිත කෙරෙන්නේ ඉතාමත් මද වශයෙනි. සිසුන් විසින් ලබන ඉගෙනුම් අනුව විපුල ඵලදායක ලෙස සලකනු ලබන දැනට ලබාගත හැකිව පවතින විස්තීර්ණවූ ඉගැන්වීමේ හා ඉගෙනීමේ ක්‍රම කිසියෙක් ම භාවිත නොවේ. (උදා: ව්‍යාපෘති වැඩ, සම්මන්ත්‍රණ, සාකච්ඡා, Simulation and Roleplay වැඩමුළු Groups ආදිය) පුස්තකාල හා විද්‍යාන විද්‍යා සිසුන්ගේ ඉහළ අසාර්ථක අනුපාතයකට අඩකින් වග කිව යුත්තේ ඉගැන්වීමේ සමහර ඉගැන්වීමේ හා ඉගෙනීමේ අවශ්‍යතාවලට පමණක් සරිලන දේශනවලට ප්‍රධානත්වය දෙන ඉගැන්වීමේ ක්‍රමයයි.

2.5 ක්‍රම

2.6 සම්පත්

පැහැදිලිව ම සිසුන්ට හා දේශකයන්ට ලබා ගත හැකි සම්පත් ඉතා අල්ප ය. සිංහලෙන් හා දෙමළෙන් අදාළ පාඨ ග්‍රන්ථ ඇත්තේ මද වශයෙනි. ජාත්‍යන්තර වශයෙන් ලබා ගත හැකි ඉංග්‍රීසි භාෂාමය පත පොත වෙත ද අර්ධකාලීන ඉගැනීම සිසු වැඩි පිරිසකට සාපේක්ෂ වශයෙන් පහසුවෙන් ළඟා විය නොහේ. වඩාත් පුළුල් සහ වඩාත් අලුත් විදියේ පත පොත හෙවත් සම්භාර ඇත්තේ පුස්තකාල අධ්‍යාපන කාර්යාල හා සම්බන්ධව නොවූ ආයතනවල ය.

2.6 සම්පත්

ඉගෙනීමට හේතු භූත වන පන්ති කාමර ද පහසුකම් වලින් හීන ය. හොඳම පන්ති කාමර ඇත්තේ ස්ථීර වශයෙන් පාඨමාලා නොපවත්වන ආයතනවලය. මනා ආලෝකය, සුව පහසු ආසන, ප්‍රමාණවත් වාතාශ්‍රය සහ සිත් ගන්නා සුලු හෙවත් ප්‍රසන්න සමස්ත වාතාවරණය ආදිය ඉගෙනීම සරු කරන හා දිරිමත් කරන සාධකයන් සේ පිළිගැනේ.

ජාතික ආයතනයක් මගින් අර මුදල් සැපයීම වැඩි කරන්නේ නම් එය සුදුසු පාඨ ග්‍රන්ථ බිහිවීම කෙරෙහි මෙන්ම කිසියම් ප්‍රමාණයකට වඩා හොඳ ඉගැන්වීමේ පහසුකම් සැපයීම කෙරෙහි ද බලපානු ඇත. එහෙත් සුළු සංකල්පනුයකින් හා නිර්මාණශීලීත්වයකින් සකසාගත හැකි පෝස්ටර, බිත්ති සටහන් Wall Charts හා වෙනත් දෘශ්‍ය උත්තේජක තුළින් හිතකර තත්ත්වයක් උදා කර ගත හැකි ය.

2.7 දේශකයෝ

කැළණිය විශ්ව විද්‍යාලයේ පුර්ණකාලීන දේශකයන් නිදහස හැරෙන්නට දිවයිනේ පුස්තකාල විද්‍යා දේශකයෝ හැම දෙනාම පාහේ අර්ධකාලීන ය. ඔවුහු පුස්තකාලයාධිපතීන්, ලේඛනාරක්ෂකයන්, ප්‍රලේඛන විද්‍යාඥයන්, ප්‍රකාශනයන් ආදී වශයෙන් වන ස්වකීය පුර්ණකාලීන රැකියාවන්ට අතිරේක වශයෙන් ඉගැන්වීමේ යෙදෙති. මෙම අතිරේක කාර්යය සඳහා සාමාන්‍යයෙන් ගෙවීමක් කරනු ලැබුවත් සිරිතක් වශයෙන් මේ ඉගැන්වීමේ කටයුතු කෙරෙන්නේ සාමාන්‍ය වැඩ කරන කාලවේලාවන්ට පරිබාහිරවය. මේ නිසා එක් එක් පුද්ගලයාගේ සතීපතාවැඩ කරන සාමාන්‍ය පැය ගණන වැඩිවෙයි. දේශනවලට පුද්ගලිකව විට නැතහොත් පර්යේෂණ වලට වැය වන කාලය දේශන ගාස්තු වලින් පිළිබිඹු නොවේ. බාහිර දේශකයන්ට වැඩ කරන කාලය තුළ මෙබඳු කටයුතු වල යෙදීම සඳහා සිරිතක් වශයෙන් ඔවුන්ගේ සේවා යෝජකයන්ගෙන්ද අවසර නොලැබේ. මෙබඳු කරුණු ඉගැන්වීමේ භූෂාත්මක බව කෙරෙහි බලපාන බව යෝජනා කිරීම සහේතුක වනු ඇත. ඇත්ත වශයෙන්ම පුර්ණකාලීන දේශකයන් මගින් පුර්ණකාලීන අධ්‍යාපනයක් ලබාදීම මුද්‍රාධර්මය කොට ගත් රටවල ඉගැන්වීම හා ඉගෙනීම යන අංශ ද්වයේම මට්ටම හා භූෂාත්මක බව වර්ධනය වී තිබේ.

2.7 දේශකයෝ

කෙසේ වෙතත් පුර්ණ කාලීන දේශකයන් සිවිම පමණකින් අධ්‍යාපනයේ තත්වය දියුණු වන්නේ යයි කිව නොහේ. එපමණට ම වැදගත් වන කරුණක් නම් පත් කරනු ලබන කාර්ය මණ්ඩලයේ අභියෝගතාව Aptitude හා හැකියාව වන අතර මෙහිදී නම් (එනම් පුස්තකාල විද්‍යාත්මකවේදී) ඔවුන්ගේ වෘත්තීය පළපුරුද්දේ පුළුල් හා ගැඹුරයි. පුස්තකාල හා විඥපන අධ්‍යයන කටයුතු වෘත්තීයාභිමුඛ වන හෙයින් ඒ හා සම්බන්ධ දේශකයන් ඇගයීමේදී ඔවුන්ගේ වෘත්තීය පළපුරුද්ද විශේෂයෙන් වැදගත් සාධකයක් වේ.

එහෙයින් පුස්තකාල අධ්‍යාපනය පිළිබඳ වර්තමාන විත්‍රය පරාසය Range ස්වභාවය, මට්ටම, පුද්ගල හා සමාජ සම්පාදනය යන අංශවලින් බලන විට අසම්පූර්ණය. එහි සංවර්ධනය පිළිබඳව ඇති අදහස් ද එපමණට ම විවිධය. උචිත ලෙස පුහුණු කළ මිනිස් බලය බිහිකිරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් මූල්‍ය සම්පත් රහිතව ඉල්ලුමට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට උත්සාහ දරන සිත්‍රයෙන් වර්ධනය වන 'කර්මාන්තයක් පිළිබඳ සුවිශේෂ ප්‍රශ්න සමහර විට මේ තත්වයට අඩ වශයෙන් හේතු විය හැකිය.

අදහස්වල විවිධතාවලට හේතුව සමහර විට විවිධ වර්ගයේ පුස්තකාල හා විඥපන විද්‍යා ඒකකවල සමකාලීන දියුණු වෙහි ප්‍රතිඵලය විය හැකිය. පුද්ගල හා සේවා සැපයුම් වශයෙන් මේ ඒකක ස්වභව වශයෙන්ම එකිනෙකට මද වශයෙන් වෙනස්ය. අධ්‍යාපනය හා පුහුණු මගින් සමාන්‍යයෙන් අවශ්‍ය වන්නේ කුමක්ද යන්න පිළිබඳව එම ආයතනවල පවත්නා අදහස් ද ස්වභාවයෙන්ම විෂයමාලා ඒකමිතියක් ඇති කර ගැනීම අපහසු කරවන කරුණක් වේ.

ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයෙහි සම්බන්ධීකරණ කාර්ය භාරය මේ අරමුභක දුෂ්කරතා සමහරක් විසඳා ගැනීමට උපකාරී විය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකාවේ පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපනයේ අනාගත සංවර්ධනයන් ගැන නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීමට පළමුව, පොදුවේ පුස්තකාල අධ්‍යාපනයේ ඉලක්ක, කාර්යය හා පළමුම සම්බන්ධව තරමක් කල්පනා කොට බැලීම දේශීය වශයෙන් කළහැකි දේවල් පිළිබඳව පුළුල් සන්දර්භයක් හෙවත් සැලකිල්ලක් සැකසීමට ප්‍රයෝජනවත් විය හැකිය. වාර්තාවේ මී ළඟ කොටස වර්තමාන විත්තනය හා භාවිතය පිළිබඳ සංක්ෂිප්ත අදහස් පළ කිරීමකි

3. පුස්තකාල අධ්‍යාපනයේ විෂය මාලා සංවර්ධනය

3.1 පුස්තකාල අධ්‍යාපනයේ අරමුණු

3.1 පුස්තකාල අධ්‍යාපනයේ අරමුණු

"තමා විසින්ම ලබා ගන්නා දැනුම මිනිසාගේ අධ්‍යාපනයේ හොඳම කොටසයි" (එච්. ඒ අයි. ඉණතිලක) යනුවෙන් අදහස් දක්වනු ලැබ ඇත ද දේශකයන් හා සිසු සහයන් වෙතින් සැපයෙනු ලැබෙන උත්තේජනය හා අභිප්‍රේරණය ද අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලියේ අත්‍යවශ්‍ය අංගයෝය. ඉගැන්වීම් පාඨමාලාවල දක්නට ඇත්තේ මෙබඳු සම්බන්ධතාවකි. මට දශක කීපයකට පෙර තිබූ පාඨමාලා ඒ අවධිවල ප්‍රකටව තිබූ න්‍යාය ධර්ම හා භාවිත ඉගැන්වීම් තුළින් සිසුන්ට මූලික හැකියාවක් හෙවත් සමාර්ථයක් ලබා දීම අරමුණු කොට පැවතිණි.

ලේඛනගත තොරතුරු වල සිග්නල් වර්ධනයත්, විදේශිත විද්‍යා පර්යේෂණවල ප්‍රාදුර්භවයත් නිසා නව මත භාවිත, Practices මූලධර්ම හා අදහස් වල සංවර්ධනයත් සිදුවිය. මෙකී නව සංවර්ධනයන් ඇතුළත් කර ගැනීමට නම් විෂයමාලාවන්හි කිසියම් පුළුල් වීමක් අවශ්‍ය ය. අරමුණු අර්ථ නිරූපනය කිරීමේ සංවර්ධනයක් හා කිසියම් පිළි සැකසුමක් අවශ්‍යය.

ලෝකය වඩාත් සංකීර්ණව ඇති හෙයින් විශේෂඥතාවන්හි හා විශේෂඥයන්ගේ අවශ්‍යතාව ද වැඩි තිබේ. විශේෂඥයන් රැඳියකගේ වර්ධනය ඔවුන්ගේ තොරතුරු හසුරුවන්නන්ගේ අධ්‍යාපනය පිළිබඳ වින්තනය වෙනස් කිරීමට තුඩු දී ඇත. පුස්තකාලයාධිපතීන්වයේදී ප්‍රවණතාව සාමාන්‍ය පුද්ගලයාගේ සිට විශේෂඥයා වෙතටත් යළිත් ආපසු සාමාන්‍ය පුද්ගලයා වෙතටත් ගමන් කොට තිබේ. වත්මන් පුස්තකාල/විද්‍යාපන විද්‍යා සේවියාට අවශ්‍ය වන්නේ සම්බන්ධිත ක්ෂේත්‍ර යා කිරීම සඳහා තොරතුරු පිළිබඳව පෘථු දෘෂ්ටික්ෂණ වර්ධනය කර ගැනීමට උපකාරී වන අධ්‍යාපන වැඩ සටහනකි. එසේ ම ස්වකීය විවිධාකාර විශේෂඥ අනුග්‍රාහකයන්ගේ අවශ්‍යතා වටහා ගැනීම සඳහා විශේෂඥ ඥානයේ විවිධාංග උකහා ගැනීමට ද එම අධ්‍යාපන වැඩ සටහන උපකාරී විය යුතුය. මෙම දිනා ගැනීමට දුෂ්කර ප්‍රතිරෝධතාවක් Contradiction වුව විශේෂිත ඒකක හෝ අනුග්‍රාහක කණ්ඩායම් සඳහා වන සුවිශේෂ ශිල්පීය ක්‍රමවලට වඩා පුස්තකාල ක්ෂේත්‍ර/විද්‍යාන-යෙහි අන්තර්ගත විවිධාංග පරීක්ෂා කිරීමේ මාර්ග හා ආකල්ප කෙරේ සැලකිලිමත් වන්න වූ ඉලක්ක හා වාස්තවික අරමුණු Aims and objectives හඳුනා ගැනීම විෂයෙහි අධ්‍යාපන වේදීන්ගේ ප්‍රතිචාරය යොමුවී තිබේ.

කිසියම් ප්‍රමාණයකට අධ්‍යාපන අරමුණු සම්බන්ධව වෙනස් වන්නාවූ අවධානයක් පැන නැගීමට අර්ධ වශයෙන් හේතු භූත වන කරුණු කීපයකි. ඒවා නම් පාසලෙහි සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන ප්‍රමිතීන්ට ඉහළ නැගීම, උපාධි හා පශ්චාත් උපාධි අවස්ථාවල සංවර්ධනය, තොරතුරු ක්ෂේත්‍රයෙහි කෙරෙන පර්යේෂණ හා ප්‍රකාශන නිසා වටහා ගැනීම පහසු කරන ලද්දාවූ තොරතුරු භාවිත කරන්නාවූන්ගේ අවශ්‍යතා හා පුරුදු පිළිබඳ වර්ධිත අවබෝධය ආදියයි. එහෙයින් වෘත්තීය අධ්‍යාපන පාඨමාලාවලට බඳවා ගනු ලබන්නෝ (පොදුවේ) ඔවුන්ගේ පූර්වාගමිකයන්ට වඩා හොඳ අධ්‍යාපනයක් ලද්දෝය. නැතහොත් අඩු තරමින් වඩා උසස් අධ්‍යාපන මට්ටමක් වෙත ප්‍රවේශීයව හැකියාවක් ඇත්තෝය. මේ අතර ඔවුන්ට උගන්වන ගුරුවරු ද ස්වකීය ශිෂ්‍යයන් විසින් සුදානම් කරනු ලබන වෘත්තීය අවශ්‍යතා පිළිබඳව වඩා හොඳ දැනුම තේරුම් ඇත්තෝ වන්නාහ. මීට අතිරේකව කායේ ප්‍රමුඛතාවන් හා එම කාර්යවලට සුදානම් කිරීමේ මට්ටම ඉහළ නැංවීමට ඉබේට ම හේතු වූ සිද්ධි හා භාවිත ගණනාවක් ද පසුගිය දශක කීපය තුළ කල පිළි බැස තිබේ.

පුස්තකාල කටයුතුවල යාන්ත්‍රිකරණය හා ජාතික හා අන්තර් ජාතික ග්‍රන්ථ විද්‍යාත්මක ප්‍රමිති නැතහොත් මග පෙන්වීම් පිළිබඳ සංවර්ධනය මෙහි ලා දැක්විය හැකි නිදසුන් දෙකකි. පුස්තකාල කටයුතුවල යාන්ත්‍රිකරණය විසින් සමහර ශිල්ප විධි හා භාවිතා ඉවත් කොට ඇති අතර නව දැනුම හා හැකියාවන්හි අවශ්‍යතාවක් ඇති කොට තිබේ. ජාතික ග්‍රන්ථ විද්‍යාත්මක ප්‍රමිතීන්ට පලයක් ලෙස සිදුවිය හැකි ප්‍රාදේශීය හා විශ්ව ව්‍යාපි තොරතුරු හුවමාරුව හා ජාල පද්ධති නිසා විශේෂිත භාවිත හා ශිල්ප ක්‍රම සකසා ගැනීම කෙරේ වැඩි උනන්දුවක් දහටගෙන ඇත. මේ නිසා පුද්ගලික පිළියෙළ කිරීම් (සැලසුම්) වඩා නොවැදගත් බවට සහ ඒවා කෙරෙහි සැලකිලිමත් වීමේ අවශ්‍යතාව අනවශ්‍ය දෙයක් බවට පත්වී තිබේ.

කලින් අවශ්‍යව තිබුණාට වඩා පුළුල් තමාගාවයකින් හා නිර්මාණශීලීත්වයකින් සිතන්නට හා ප්‍රතිචාර දැක්වීමට සිසුන් තුළ හැකියාවක් ඇති කරන්නට නම් ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික සංවර්ධනයක් අවශ්‍යය. ඉහතින් දක්වන ලද බාහිර වෙනස් කම් විෂයමාලා ප්‍රකාශන බවට පෙරළා ගත් කල්හි එබඳු සංවර්ධනයක් අවධාරණය කරවන්නට සමත් අරමුණු වෙත ගුරුවරු යොමු වෙති. එහෙයින් එම අරමුණු පුළුල් ය. පෙරට වඩා පොදු ය. එසේ ම වඩා බුද්ධිමත්ය. මින් අදහස් වන්නේ එම අරමුණු වින්තන මාර්ග, සංජානනය හා අවබෝධය කෙරෙහි, එනම් ඕනෑම අවස්ථාවකට අදාළ කරවිය හැකි හැකියාවන් කෙරෙහි සැලකිලිමත් වන බවය. ක්‍රියාවලී ඉටු කිරීම සඳහා විශේෂිත මාර්ග කාර්යයට පෙර පිළිපැදිය යුතු පොදු මූල ධර්මයන්ට අවනත විය හැකිය. දැනට සංවර්ධිත හා සංවර්ධනය වන දෙවගේ ම රටවල පවතින්නාක් මෙන් විවිධතාවන් පුළුල් වන කල්හි කිසිදු පාඨමාලාවකට සියලුම සේවාවන්ට හා සේවා ස්ථානවලට ප්‍රමාණවත් ලෙස සිසුන් සුදානම් කළ නොහේ.

ක්ෂේත්‍රයෙහිලා මතුවිය හැකි විවිධාකාර ගැටලු හා අවස්ථා හැසිරවීම හා හඳුනා ගැනීමට අවශ්‍ය ප්‍රති-විචාරාත්මක මතස්ථාන මානසික උපක්‍රම සංවර්ධනය කිරීමෙන් මධ්‍යස්ථාන මට්ටමින් ප්‍රතිචාර දැක්වීමට හා කටයුතු කිරීමට සිසුන් පිළියෙළ කිරීම අරමුණු කර ගැනීමට පාඨමාලාවලට පිළිවන. අකණ හා අක්ෂර-ඥානය, සනිවේදනය හැකියාවන්, තාර්කික හා විශ්ලේෂණාත්මක වින්තනය, ගැටලු විසඳීමේ හැකියාව

සේවා පිළිබඳ හැභීම මෙන්ම ඥානය, ප්‍රලේඛන, පුද්ගලයන් හා අරමුණු අතර පවත්නා සම්බන්ධතාව පිළිබඳ වැටහීම් ආදිය වත්මන් පුස්තකාල අධ්‍යාපනඥයන්ගේ ඉලක්ක අතර වෙයි. විෂය මාලාවේ කාර්ය භාරය වන්නේ මෙකී ඉලක්ක පාඨමාලා පරමාර්ථ හා 'මොඩියුල' බවට පරිවර්තනය කිරීමයි.

3.2 විෂයමාලා සංවර්ධනය

3.2 විෂයමාලා සංවර්ධනය

විෂයමාලා සංවර්ධනය පිළිබඳ එක් ප්‍රයෝජනවත් අර්ථ නිරූපනයක් විසින් "එය සිසුන්ට හැකිතාක් දුරට සමහර අධ්‍යාපනික අන්ත හෙවත් පරමාර්ථ මුදුන් පමුණුවා ගත හැකි වන අදුරින් සැලසුම් කරන ලද ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳවැඩ සටහනක්" ලෙස දක්වනු ලබයි. (හර්ස්ට්, පී. එච්. සහ පීටර්ස්, ආර්. එස්. (The Logic of Education 1970)

විෂයමාලා සංවර්ධනය අඛණ්ඩ ක්‍රියාවලියකි. විශේෂයෙන්ම පුස්තකාල / විඥපන විද්‍යාවෙහිදී දැනීම් සම්භාරය ඉතා සිග්‍රයෙන් වර්ධනය වන නමුත් පාඨමාලා කාල පරිච්ඡේද තරමක් ස්ථාවරව පැවතිය යුතුය. නව දැනුම් එක්වීම නිසා "පැරණි" හෙවත් යල් පැන ගිය දැනුම ඉවත් කිරීමට සිදුවේ. එසේ නැතහොත් පුළුල් පරිපථයක පවත්නා විෂයයන් මතුපිටින් සලකා බැලීමක් පමණක් සිදුවීමට පිළිවන.

අධ්‍යාපනඥයාට උපකාර කළ හැකි එක් මගක් නම් ඉගැන්වීමේ හා ඉගෙනීමේ වඩාත් අරපිරිමැසුම් දායක ක්‍රම පිළිබඳව සලකා බැලීමයි. මේ ගැටලුවට ඇති ප්‍රතිචාර දෙකක් නම් ස්වාධීන අධ්‍යයන හා ශ්‍රව්‍ය-දෘශ්‍යාපකරණය. මේ දෙකෙහිදීම ඉගැන්වීමේ ක්‍රම පිළිබඳව කිසියම් පුහුණුවක් ඇවැසි වේ. මේ සඳහා කාලය කැප කිරීම අර්ධකාලීන දේශකයට දුෂ්කර කර්මයක් වෙතත් එබඳු කාලය කැප කිරීමක් දීර්ඝකාලීන වශයෙන් වැදගත් විය හැකිය.

මෙපරිද්දෙන් ප්‍රමුඛතාවන් පිහිටුවීමේදී අධ්‍යාපනඥයා ඔහුගේ නිෂ්පාදන සඳහා වෙළෙඳ පොළ වන සේවා යෝජකයන් අතර නිරන්තර හා ඵලදායී සංවාදයක් පැවැත්වීම අවශ්‍යවේ. මෙහිදී පුස්තකාල / විඥපන වැඩ කටයුතු පිළිබඳ විවිධ ක්ෂේත්‍රවල පුරුද්දු හා මිනිස්බල අවශ්‍යතා සම්බන්ධව කිසියම් දැනුමක් උවමනා වෙයි. සේවා යෝජකයෝ තමන් සේවයට බඳවා ගන්නන් තුළ යෝග්‍ය ආකල්ප හා හැකියාවන් වෙනැයි දඬලාපොරොත්තු වෙති. මොහොත නිෂ්ලෙස පරිත්‍යාග කළ හැක්කේ සුදුසු කාල පරතරයක් හා අන්තර්ගතයක් සහිත සේවා පළපුරුදු කාල පරිච්ඡේද මගිනි. මේ කාලපරිච්ඡේදයන්හි ලා ගුරු සිසු දෙපසට ම කාර්ය සාඵලය විස්තර ප්‍රතිපෝෂණය සඳහා ම සලසා තිබේ නම් වෙනස්වීම් හෝ සැකසීම් සඳහා වන අවශ්‍යතා දෙපක්ෂයටම වර්ධනය කර ගත හැකිය.

අධ්‍යාපනික ඉලක්කවලින් විෂය නිර්දේශවලටත්, එතැනින් විෂයමාලා නැතහොත් ඉගැන්වීමේ සැලසුම් දෙසටත් ගමන් කිරීමේදී වත්මන් තත්වයන්ට අදාළ හා අනාගතය වෙත ඵලදායී දේශන වන්නා වූ පාඨමාලා-වලට සිසුන් සහභාගී කරවා ගත යුතු නම් අධ්‍යාපනඥයන් තුළ පුළුල් බවක්, ගැඹුරක් හා උනන්දුවක් තිබීම අවශ්‍යය.

3.3 ඉගැන්වීම් හා ඉගෙනුම් ක්‍රම

3.3 ඉගැන්වීම් හා ඉගෙනුම් ක්‍රම

සංකල්ප හා මූලධර්ම විස්තර කිරීමේදී නැතහොත් අනාවරණය කිරීමේදී අවශ්‍ය වන කරුණු කීපයකි. ඒවා නම් නිදසුන් හා සාදාශ්‍රමය මගින් කරුණු පැහැදිලි කරන හොඳ දේශන, කරුණු තේරුම් ගැනීමට හා සංවර්ධනයට ශිෂ්‍යාවබෝධය සඳහා වන අවස්ථා ඒ අවබෝධය පිරික්සීමේ මාර්ග, කොපමණ කරුණු උකහා ගෙන තිබේද යන්න මැන ගැනීම පිණිස සිසුන්ට තම දැනුම ආරෝපණය කිරීමට අවස්ථා, වැඩි දියුණු කිරීම් සිදු කළ හැකි වනු වස් දේශක ශිෂ්‍ය දෙපක්ෂයේම ප්‍රතිපෝෂණ ආදියයි. කවර ඉගැන්වීම් ක්‍රමයකට වුවත් මෙතරම් දේ සාධනය කර ගත හැකි යයි සිතිය නොහේ. සංමාන්‍ය දේශන ක්‍රමය මගින් මේ අරමුණුවලින් කීපයකට වඩා මුදුන්පත් කර ගැනීම දුෂ්කරය. නිදසුන් ලෙස ගතහොත් අවබෝධය පරිත්‍යාග කිරීමට සංකල්පය හා මූලධර්ම ආරෝපණය කර බැලීමට දේශනවලින් ලැබෙන ඉඩ ප්‍රස්ථා මඳය. එහෙත් විෂයයන් හඳුන්වාදීමට හා විස්තර කිරීමටත්, වැඩිදුර ඉගෙන ගැනීම සඳහා සිසුන් තුළ පෙළඹවීමක් ඇති කිරීමටත් දේශන වඩා ඵලදායක වේ.

කෙසේ වෙතත් පාඨමාලාවන්හි පලදායීතාව වැඩි කරන විවිධ අධ්‍යාපන ක්‍රම රාශියක් තිබේ. මේ විවිධත්වය ම ඉගෙනීමට උත්තේජකයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. එපමණක් නොව ඒවා එකිනෙකාට අභිමත ඉගෙනීමේ රටාවන්ට වඩාත් සමීපස්ථ ලෙස ගැළපෙන හෙයින් ඒ සිසුන්ට වඩා යෝග්‍ය යැයි හැඟෙන ඉගෙනුම් ක්‍රම සොයා ගන්නට ද අවස්ථා සපයා දෙයි.

නිදසුනක් ලෙස කමිටුවක සාමාජිකයන් කමිටු රැස්වීම් වාර්තා සකසන විවිධාකාරයන් සසඳා බලන්න. බොහෝ විට එකිනෙකට වෙනස් කරුණුවලට ප්‍රමුඛත්වයක් දෙමින් හා එකිනෙකට වෙනස් අනුක්‍රමයක් සහිතව, ඒ එකිනෙකා තමනට පෞද්ගලිකවූ ආකාරයකින් පත්‍රිකාවල කරුණු සැකසුම් කරනු ඇත. ඉගෙනීමේ ක්‍රමද බොහෝ විට විවිධ වේ. සමහර සිසුන්ගේ ඉගෙනුම් ක්‍රමය ඉරුවරයාගේ හෝ අධ්‍යාපනඥයාගේ ක්‍රමය හා සැසඳෙන අවස්ථාවන්හිදී ඉගෙනීමේ ක්‍රමවල පවත්නා විවිධතා විසින් ඔවුන්ට වැඩිපුර ඉඩ ප්‍රස්ථා ලබා දීමට ඉඩ ඇත. අභිමත ඉගෙනීමේ ක්‍රම, අනුක්‍රම හා කාල පරතරය යන සාධකත්‍රය ශිෂ්‍ය සාධනයේ ලා ඉතා වැදගත් බලපෑමක් ඇති කරන සාධක වන්නේය.

සමහර වර්ගවල ඉගෙනීමේ සඳහා සමහර ක්‍රම විශේෂයෙන් පලදායකය. නිදසුන් ලෙස ගතහොත් විග්‍රහවල හා විධියේ පටවල වලන විග්‍රහ, ආකල්ප වෙනස් කිරීමේ හා සංවර්ධනයේ ලා යොදා ගත හැකි ප්‍රබල බලවේගය කායික හැකියාවන් හා බැඳුණු කිසියම් ක්‍රියාවලියක් ගැන ඉගෙන ගැනීමේදී වඩා හොඳ ප්‍රතිඵල ලබා ගත හැක්කේ උපදේශකයකුගේ මෙහෙයුම යටතේ කරනු ලබන සැබෑ අභ්‍යාසයකිනි. එහෙයින් විෂය මාලාවක අන්තර්-ගතය ගොඩ නැංවීමේදී ඒවායේ කාර්ය සාධනයට වඩාත් යෝග්‍ය ඉගැන්වීම්/ඉගැනුම් ක්‍රම තෝරා ගැනීම කෙරෙහිද අවධානය යොමු කළ යුතුය. තෝරා ගැනීමේ මූලික කරණය විය හැකි නමුත් කුමක් තෝරා ගන්නේ ඉරුවරයා විසින් එය යෝග්‍යාකාරයෙන් භාවිතා කරනු ලැබීම අවශ්‍ය වේ.

3.4 ඉරුවර හා සිසුන්

මේ වාර්තාවේදී සලකා බැලෙන කරුණු කීපයකි. ඒවා නම් පුස්තකාලය හා විද්‍යාපන විද්‍යාර්ථීන්ගේ අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව, විශේෂයෙන්ම විෂයමාලා අන්තර්ගතයන්, ක්‍රම හා මට්ටම් සහ සේවා යෝජකයන්ට හා අනුග්‍රාහකයන්ට අවශ්‍ය වන ආකාරයෙන් වැඩ කළ හැකි විදියේ පුද්ගලයන් බිහි කිරීම සඳහා සැලසුම් කරන ලද පාඨමාලා තත්වයන් ආදියයි. වැඩ කටයුතු සඳහා සිසුන් සුදානම් කිරීම තුළින් (අධ්‍යාපනය සහ/නැත-හොත් පුහුණුව) ලබා ගත යුතු කිසිවක් ඇත යන්න මෙහිදී පිළි ගැනේ. අර්ධකාලීන හෝ වේවා පුරුණ-කාලීන හෝ වේවා දේශකයන් ඉගැන්වීමේ කාර්යය ඉටු කරන කොටසක් ලෙස පිළිගත හැකිය. එහෙත් එම කාර්යය සඳහා අධ්‍යාපනික හෝ පුහුණු පාඨමාලා මගින් සුදානම් වූ අය ඇත්තේ අතළොස්සකි. මේ ගැටලුව බොහෝ සෙයින් ව්‍යාජන වුවකි. එහෙත් දේශක පුහුණු පාඨමාලා වැඩි වෙමින් පවතී. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස දේශනවල තත්වය ද දියුණු වෙමින් තිබේ. මේ නිසා සිසුන්ගේ ඉගෙනීමේ දියුණු වන අතර ඇතිවූද අවශ්‍යයෙන්ම දියුණු වන බවත්, එසේම අවසන් වශයෙන් සේවා යෝජකයන් හා අනුග්‍රාහකයන් විසින් අපේක්ෂිත කාර්ය සාධනයද දියුණු විය යුතු බවත් කිව හැකිය.

3.4 ඉරුවර හා සිසුන්

පුස්තකාල විද්‍යා පාඨමාලාවලදී සාමාන්‍යයෙන් කල්පනා කරනවාට වඩා සිසුන්ගේ හැකියාව එතරම් අදාළ නොවන බව පෙනී යයි. "පාඨමාලා සාර්ථකත්වය බොහෝ දුරට රඳා පවතින්නේ හුදු අධ්‍යාපන සාධනය (Academic attainment) මත නොව අධ්‍යාපනික අත්දැකීමේ පුළුල් බව ආදී වෙනත් කරුණු මතය යන්න විද්‍යාමාන වන මට්ටම දක්වා" උපාධිධාරීන් වන හා නොවන අයගේ හැකියා විවිධතාවන් පුළුල්ය.

(වයිටමන්, පී. In Curriculum development in Librarianship and information science British Library Research and Development Depart (Report No 5439) 1978 Page 28)

පුස්තකාල හා විද්‍යාපන අධ්‍යයනය වෘත්තීයාභිමුඛය. එහිදී පෞද්ගලිකත්වය හා අභිප්‍රේරණය ඉතා නිර්නායක බවට පත්වේ. එහෙයින් පාඨමාලා සඳහා අපේක්ෂකයින් තෝරා ගැනීම ඒවායේ සාර්ථක අවසානය කෙරේ බලපාන මූලික සාධකයක් වන්නේය. මෙබඳු ගුණාංග තක්සේරු කිරීමට වෘත්තීය අත්දැකීම පිළිබඳ පුළුල් හා ගැඹුරු ඇති දේශකයන්ට සමහර විට වඩාත් ඉඩ ලැබිය හැකි අතර පාඨමාලා පැවැත්වෙන අතරේ ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රායෝගික පුහුණුව ඕනෑම අධ්‍යාපනික ඇගයුමක උන පුරුණය සඳහා අපේක්ෂකයන්ගේ හැකියාව හා කාර්ය සාධනය යන දෙපක්ෂයේම ලා අතිරේක ප්‍රතිපෝෂණයක් ද සපයනු ඇත.

3.5 සම්පත්

පොත් හා වෙනත් පුස්තකාල ද්‍රව්‍යවලින් හෙබි හොඳ පුස්තකාල පැහැදිලි වශයෙන් ම ඉතා අවශ්‍යය. ඒවායින් තොරව කරනු ලබන ඉගැන්වීම් නිෂ්ඵල මෙන්ම පරිච්ඡේදයෙන් බැහැර වූවක් ද වනු ඇත.

3.5 සම්පත්

පාද්‍ය පරාසයක පැතිර පවත්නා පුරුදු හෙවත් භාවිතයන් හා ශිල්ප විධි ඇතුළත් කිරීම ද එසේම අත්-විද්‍යා. විවිධාකාරයේ පුස්තකාල වාර්තා, පුස්තකාලවලින් දේශනයන් ගෙන්වා ගැනීම පුස්තකාල සංවිධාන ස්වරූප හා පාලනය පිළිබඳ අධ්‍යයන (Case studies) භාවිතය පිළිබඳ නිදසුන් පෙන්වුම් කරන ශ්‍රව්‍ය දෘශ්‍ය වැඩ සටහන්, වත්මන් ශිල්ප විධි පිළිබඳ ප්‍රදර්ශන හා නිරූපන, සිසුන්ට හා ගුරුන්ට සිය අත්දැකීම් බෙදා හදා ගත නොහැකි අවස්ථා ආදී ස්වරූපවලින් මේවා පැවතිය හැකිය.

සිසුන්ට සංවිධාන ක්‍රමයන් කෙරෙහි විෂය පිළිබඳ ශික්ෂණයන්හි අවබෝධය හා දැනුම වැඩි දියුණු කිරීම වශයෙන් වෘත්තීය පෞද්ගලික යන අංශ ද්වයෙන්ම දැනුම ලබා ගැනීමට පිටිය වත් ඇත්තාවූ, නිර්මාණාත්මක හා නව ක්‍රම බිහි කරන්නාවූ මිනිසුන්ගේ සැබෑ සලකුණ වන පර්යේෂණයන්හි දේශනයන් ක්‍රියාත්මක වශයෙන් නියැලෙන්නේ නම් ඔවුන්ට පොදුවේ ඉගැන්වීම හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනයෙහි ලා වැඩි වේහෙයින් ඉටු කළ හැකි බව අවසාන වශයෙන් කිව යුතුය. පර්යේෂණ වූ කලී නව දැනුම විෂයයෙහි පමණක් නොව සියලුම වින්තන මාර්ග සහ දැනුම සැකසීම හා සංවිධාන විෂයෙහි ලා ද වේහෙයින් ඉටු කරයි. පුස්තකාල විද්‍යාවෙහිදී මෙය අත්‍යවශ්‍යය. මක්නිසාද යන්නෙන් පුස්තකාල හා විද්‍යාපන මධ්‍යස්ථානයන්හි සේවය කරන හැම දෙනාම පරීක්ෂණය කරන මූලික දෙය වන්නේ දැනුමෙහි අමුද්‍රව්‍ය වන තොරතුරු නිසාය. ප්‍රධාන වශයෙන්ම පොත් සහ ලිපි ස්වරූපයෙන් පවත්නාවූ මූලික සම්පත් සමහර පිළිබඳ වගකීම මේ නිසා ගුරුවරුන් මත රඳා පවතී. ඔවුන් වෘත්තීයමය පර්යේෂණයෙහි නියැලෙන්නේ නැත්නම්, එකල්හි ඒ ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳව ලියැවෙන පොත පත හෙවත් සාහිත්‍යය හිත වනු ඇති අතර එම වෘත්තීයද උපත සංවර්ධනයට පවතිනු ඇත.

4. මූලික සොයා ගැනීමට සංකල්පය

4.1 පාඨමාලා සංවිධානය හා පිහිටීම

4.1 පාඨමාලා සංවිධානය හා පිහිටීම

සිය සාමාජිකයන් විසින් අවශ්‍ය යයි හඟිනු ලබන්නේ නම් ඕනෑම ආයතනයකට පාඨමාලා සංවිධානය කළ හැකි බව පෙනී යයි. එහෙත් මේ ආයතන අතර සම්බන්ධීකරණය දුෂ්කරය. මීට හේතුව සම්බන්ධිත එක් එක් ආයතන අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව මඳක් වෙනස් ලෙසකින් ලබා දීම අවශ්‍ය යයි සිතීම විය හැකිය. අනාගතයේදී සිසුන් බඳවා ගත හැකි ස්ථාන කීපයක ඇති පාඨමාලා සෙවීමට මෙහිදී උත්සාහ කරනු ලැබේ. එහෙත් මිනිස් බල සම්පත් සිදු කොට නොමැති කම නිසා අවශ්‍යතා හා පිහිටීම් හදුනා ගැනීම ක්‍රමානුකූල නොවනවා පමණක් නොව පැහැදිලි සාක්ෂිමත පදනම් නොවන බවද පෙනී යයි. සමහර පාඨමාලාවල සිටින අල්ප ශිෂ්‍ය සංඛ්‍යාව වැරදි ගැලපීම් පිළිබඳ සංකල්පයක් ලෙස ගිණිය හැකිය. එහෙත් සමහර විට මෙය ඉගැන්වීම හා ශිෂ්‍යයන්ගේ මට්ටම ආදී වෙනත් සාධකවල පිළිබිඹුවක්ද වීමට පිළිවන.

4.2 විෂය නිර්දේශ

4.2 විෂය නිර්දේශ

විෂය නිර්දේශයක් වූ කලී පාඨමාලාවක අන්තර්ගතය පිළිබඳ නියමුවක් පමණි. ඉගැන්වීමේ ඉණක්මක-භාවය පිළිබඳව ඉන් තොරතුරු නො සැපයෙන අතර එක් එක් කාරුණ්‍ය ශ්‍රවණය ප්‍රමාණය හෝ වලංගුතාව ගැන ද ඉන් පෙන්වා දීමක් නොකෙරේ. පරීක්ෂා කරන ලද විෂය නිර්දේශවලින් වැඩි හරියක් අදාළ මාතෘකා පුළුල් ප්‍රමාණයක් ආවරණය කරනත් විෂය කාරුණ්‍ය අතර ඇති සමතුලිතතාව සහ සමහර අවස්ථාවලදී එකිනෙකට ප්‍රතිවිරුද්ධතාවක් පෙන්වුම් කරයි.

ප්‍රකාශිත අරමුණු හා ඉලක්ක සේවා නිසුන්හි අංශයන්හි අඩුවක් පවතී. එහෙයින් අදාළතාව ඇගයීම දුෂ්කරය. විෂය නිර්දේශවල සමහර ප්‍රදේශවලදී කිසියම් විෂයයකට අත්වනු ලැබ ඇති අවධාරණය පුස්තකාල වර්ග, ඒවායේ සේවකයන්ගේ සුදුසු බව මට්ටම අනුව වෙනස් විය යුතුය. විෂය නිර්දේශවල අත්වන ක්‍රම සමහර විෂයන්ගේ ගැඹුරු සහ ඒ සඳහා වැය කරන කාලය සොයා ගත හැකිවූ අවස්ථාවලදී (මෙබඳු අවස්ථා වීරල විය) පාඨමාලා මට්ටම නොතකමින් එම ප්‍රමාණයන්හි සමාන බවක් විද්‍යාමාන වේ.

ආවරණය ප්‍රමාණයෙහි ඉඩ පරතර හා පුනරුච්චාරණයක් පවත්නා බව සි ලුම පාඨමාලාවල විෂය නිර්දේශ පරීක්ෂා කිරීමේදී පෙනී යයි. සේවාව හා අනුග්‍රහක කණ්ඩායම් විෂයයෙහි අත්වනු ලබන ආකල්ප සංවර්ධනය හා බැඳුණු මාතෘකා නොමැති බව විශේෂයෙන් පැහැදිලි වූ කරුණකි. තොරතුරු හා හිතුවම් මගින් මිනිසුන් ඔවුන්ගේ සංස්කෘතිය හා සම්බන්ධ කිරීම පුස්තකාල විද්‍යාවෙන් අරමුණු කෙරෙන්නේ නම් ඒවා බෙදා හැරීමේ අදහස ප්‍රධාන වැදගත් සාධකයන් බව කිව හැකිය.

4.3 විෂයමාලා සංවර්ධනය

නිසි ලෙස සංවර්ධනය වූ විෂයමාලා සම්බන්ධව දැක්විය හැකි නිදසුන් ඇත්තේ කීපයකි. බොහෝ දේශකයන්ට ඔවුන්ගේ ඉගැන්වීමට කුමන දේ ඇතුළත් විය යුතු ද යන්න පෙන්වා දීමට ඇති පකම නියමුව විෂය නිර්දේශ සැලැස්ම පමණක් බව පෙනේ. ඉගැන්වීම් හා ඉගෙනුම් ඉලක්ක, වාස්තවික අරමුණු, ක්‍රම මාධ්‍ය පිළිබඳ ප්‍රකාශන සහ ඇගයුම් ක්‍රියාවලි නැතහොත් නිර්ණායක සාමාන්‍යයෙන් හිඟය. අධ්‍යාපනයේ මට්ටම මුළුමනින්ම රඳා පවතිනු ඇත්තේ දේශකයා විසින් විෂය නිර්දේශය පිළිබඳව කරනු ලබන පෞද්ගලික අර්ථ නිරූපනය මත යයි සිතීමට මේ තත්ත්වය තුඩු දෙයි. මෙබඳු අර්ථ නිරූපනයකදී වෘත්තීයයෙකු හෝ කාර්ය සාධකයෙකු ලෙස දේශකයා තුළ පවත්නා විශේෂතාවද මෙහිදී අතිරේක උපකාරයක් වේ. පුහුණුවක් නැතිවත් අර්ධකාලීන දේශකයන්ට ඉගැන්වීමේ කාර්යය වටහා ගත හැකි යයි උපකල්පනය කරන කල්හි වුව පුස්තකාල අධ්‍යාපනයෙහි නිරතවී සිටින ගුරුවරුන්ගේ වැඩි කොටස වන ඔවුන්ට විෂයමාලා සංවර්ධනයෙහි බර උපකාරයකින් තොරව ඉසිලිය හැක්කක් නොවන බව පෙනේ.

3.4 විෂයමාලා සංවර්ධනය

ඉහත දක්වන ලද විස්තරවලට අනුව පාඨමාලා මට්ටම් හා ශිෂ්‍ය කාර්ය සාධනය පිළිබඳ පැහැදිලි ප්‍රමිති ගොඩ නැංවීමටද බාධාවකි. දේශකයන්ට මුහුණ දීමට සිදු වන්නේ පුළුල් වශයෙන් විවිධ වූ අධ්‍යාපනික හා ප්‍රායෝගික හැකියාවන් සහිත මෙන්ම විවිධ වෘත්තීය අවශ්‍යතාද සහිත සිසුන්ටය. මේ නිසා ඔවුන්ට ගැලපෙන අධ්‍යාපනයක් සැපයීම සම්බන්ධව ගුරුවරුන්ගේ කාර්ය භාරය ඉතා දුෂ්කර වන අතර (අසමත් වන සංඛ්‍යාව සැලකිල්ලට ගතහොත්) එය බෙහෝ සිසුන්ට ද දුෂ්කර කාරණයක් වෙයි. නොයෙකුත් අය සමග කරන ලද නොයෙකුත් විමසුම්වලදී පාඨමාලාවල කාල සීමාව විෂයමාලා මැනීමේ නිර්ණායකයක් ලෙස ඉදිරිපත් කැරිණි. එහෙත් කිසියම් විෂයක් ඉගැන්වීම සඳහා වැය කරන කාලය ඉගෙනීමේ ගුණාත්මක තත්ත්වය අවශ්‍යයෙන්ම පිළිඹිබු නොකරයි. මිනිසුන්ගේ ඉගෙනීමේ වේග විවිධය. හෙමිනිට ඉගෙන ගන්නා තැනැත්තාටද ඉක්මනින් ඉගෙන ගන්නා තැනැත්තාට මෙන්ම පලදායක ලෙස ඉගෙන ගත හැකිය. දේශකයෝද විවිධ වේගවලින් කරුණු ඉදිරිපත් කරති. වඩා කෙටි, වඩා සංකීර්ණ දේශනය එම මාතෘකාව පිළිබඳව ම වූ වඩා දීර්ඝ හා වාග් බහුලයෙන් යුතු දේශනයට වඩා ඵලදායක වීමට ඉඩ ඇත. දැනට භාවිතා කෙරෙන ඉගැන්වීමේ හා ඉගෙනුම් ක්‍රම ප්‍රමාණය වැඩි කිරීමේ අවශ්‍යතාව මේ කරුණු විසින් පැහැදිලි කරනු ලබයි. එවිට ඉගැන්වීමේ කාලය (ඕනෑම විෂයකට වෙන් කොට ඇති පැය ගණන) එකඟ වූ මූලික අවමයක සිට ඉගෙනීමේ හා ඉගැන්වීමේ පුද්ගලික රටාවන්ට අනුව දීර්ඝ කර ගත හැකි වේ.

4.4 ඉගැන්වීම

අපට මුණ ගැසුණු දේශකයන් හැම දෙනෙකුගේ ම පාහේ කැපවීම සිත් කා වදිනසුලු ය. අඩුටක් ලෙස පෙනී යන්නේ ඔවුන් සඳහා කිසිම මග පෙන්වීමක් හෝ පුහුණුවක් නොවීමය. ඉගැන්වීමේ ක්‍රම, සිසුන් කරුණු ඉගෙනීම සම්බන්ධ න්‍යායයන්, විෂයමාලා සංවර්ධනය, ශිෂ්‍ය සාධනය ඇගයීමේ විධි හා නිර්ණායක, ශිෂ්‍යාවබෝධය පරීක්ෂණයට හා සංවර්ධනයට මෙන්ම එම අවබෝධය ක්‍රියාත්මක වශයෙන් භාවිතයට නැංවීමේ ලා යෝග්‍ය පැවැරුම් සකස් කිරීම ආදිය පිළිබඳ ගුරුවරුන්ට පුහුණුවක්, මඟ පෙන්වීමක් නොමැතිවීම නිදසුන් ලෙස දැක්විය හැකිය.

4.4 ඉගැන්වීම

රටෙහි පුස්තකාල විද්‍යා පර්යේෂණ හා ප්‍රකාශන නොමැතිවීම දේශකයන්ට ස්වකීය පාඨමාලා සඳහා අවශ්‍ය දැනුම හා අදහස් ලබා ගැනීමට ඇති අදාළ සම්පත් රාශිගතවීම හීන කරයි. මේ පරිද්දෙන්ම දැනට ලබා ගත හැකිව පවත්නා සම්පත් වෙත පිවිසීම ද සාපේක්ෂ වශයෙන් සම්බන්ධීකරණය වී නොමැත. අදාළ ද්‍රව්‍යවල එකතු කීපයක් ස්ථාන කීපයක ඇත ද, විෂය ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධ කලාපීය හෝ දේශීය සාහිත්‍යයෙහි අන්තර්ගත නව අදහස් හා භාවිත සියල්ල පරීක්ෂා කිරීමේ අවස්ථාව ගුරුවරුන්ට ලබා දෙන මධ්‍යම එකතුවක් නොපැවතීම නිදසුන් ලෙස දැක්වීමට පිළිවන.

අබණ්ඩ අගයුමක් නොමැති කම හා විභාග අවධාරණය කිරීම (විභාගවලට ප්‍රමුඛස්ථානයක් දීම) ඉගැන්වීම හා ඉගෙනීම පිළිබඳ ප්‍රතිපෝෂණය තරමක් දුෂ්කර කාර්යයක් බවට පත් කරවයි. නිබන්ධන වැඩ කටයුතු පැවැතියත්, විභාග මගින් සමහර වැදගත් හැකියාවන් පරීක්ෂා කෙරෙත් මේ මාර්ගවලින් පරීක්ෂා කළ නොහෙන පුළුල් ඉගෙනුම් ක්ෂේත්‍රයන් තිබේ. විභාගවලින් සිසුන්ගේ අධ්‍යුපායනික අනාවරණය වන විට ඔවුන් විසිරී ගොස් අවසානය. මේ නිසා සිසුන් ලබා ගන්නා දැනුම විභාගවලට පෙර හඳුනා ගැනීමට හෝ මැනීමට නොහැකි නම් අදාළ කරුණු සම්බන්ධ සංවර්ධනයක් ඇති කිරීම දුෂ්කර ය. විභාගවලින් අසමත් වන්නවුන්ගේ අධික සංඛ්‍යාව අපහේ ගිය සම්පත්වල එක්තරා ස්වරූපයක් ලෙස ගිණිය හැකිවේ.

4.5 සම්පත්

4.5 සම්පත්

ප්‍රමාණය, පරාසය, වලංගුතාව, මට්ටම හා භෞතික තත්වය ආදිය අතින් හා පොත් හා ඉගෙනීමේදී භාවිතා කෙරෙන වෙනත් සම්පත් සැඟවන තරම් දුරට විවිධත්වයක් උසුලයි. ලබා ගත හැකි ශ්‍රව්‍ය දායකයා-කරණ සංඛ්‍යාව අල්ප වන අතර, දැනට ඒ කිසිවක් රටෙහි නිපදවනු නොලැබේ. පොදුවේ දේශකයන් නොදන්නා නමුදු මේවා නිපදවීම සඳහා සමහර විශිෂ්ට පහසුකම් ලබා ගත හැකිය. නිෂ්පාදන විශේෂඥතාව හුරු-පුරුදුකම තුළින් දියුණු විය හැකි නමුදු, එහිලා විශ්වාසය හා දිරි ගැන්වීම අවශ්‍ය බව පෙනේ.

තමා ඉගෙන ගන්නා දේ ක්‍රියාවට නැංවෙන ආකාරය නිරීක්ෂණය කිරීම සඳහා සිසුන්ට වාරිකා කළ හැකි අපුරු පුස්තකාල රාශියක් රටෙහි තිබේ. එහෙත් මේ අගනා පුස්තකාල හා තොරතුරු ඒකක රාශිය නැරඹීම සඳහා සංවිධානය කරන ලද වාරිකා වැඩ සටහනක් ඇති බවට සංකේත නො ලැබේ. පුස්තකාලයක දෙපතියක පුහුණුවක් ලැබීම සමහර පාඨමාලාවලට ඇතුළත් කොට තිබේ. මෙබඳු පුහුණුවක් එම කාර්යය භාර ගන්නා සහ එමගින් සිය අත්දැකීම් පුළුල් කර ගන්නා අයට මහත් වාසියක් වන නමුදු, සංවිධිත වාරිකා වැඩ සටහනක් මගින් අදහස් හා භාවිතාවල වඩා පුළුල් එකතුවක් වෙත නිරාවරණයවීමෙන් සිසුන් හැම දෙනාට ම පල ලබා ගත හැකිය.

මාගිය හැම අධ්‍යාපන ආයතනයකම භෞතික පරිසරය බොහෝ විට අනුන්තේජක ස්වරූපයක් ඉසිලිය. මේ තත්වයට එකම හේතුව ප්‍රතිපාදන ප්‍රමාණවත් නොවීම පමණක් නොවේ. කාර්ය මණ්ඩල සිටින ස්ථානවල පවා පුද්ගලයන්, පෝස්ටර්, බිත්ති සටහන්, හා වෙනත් උත්තේජකයන් දක්නට නොලැබීම මවිතයට කරුණකි. මෙය නිසැකව ම සිසුන් දුර්වල කරන හේතුවක් විය යුතුය. එබඳු උත්තේජක වලින් තොරව ඔවුන්ගේ නිර්මාණශීලීත්වය හා සංකල්පනා සංවර්ධනය කරන්නේ කෙසේද? සිත් ඇදගන්න යුතු, ආරාධනීය පුස්තකාල ඒවායේ පෙනීම හා ඒවාට ස්වකීය ප්‍රජා කණ්ඩායම් වලින්, විශේෂයෙන්ම දේශීය දේශපාලනඥයන්ගෙන් හා වෙනත් රාජ්‍ය නිලධාරීන් ගෙන් ලබන සහයෝගය යන අංශ දවයෙන්ම පැහැදිලිව ම එකිනෙකට වෙනස් ය.

4.6 සිසුන්

4.6 සිසුන්

අවම ඇතුළත්වීමේ සුදුසුකම් හෙවත් ප්‍රවේශන අවශ්‍යතා අර්ථ නිරූපනය කිරීම වශයෙන් පාඨමාලා නීති රීති නිතරම පාහේ එකිනෙකට නොගැලපෙන ස්වභාවයක් පෙන්වීම කරයි. නිදසුන් ලෙස එකිනෙකට වෙනස් මට්ටම් තුනකට බෙදා ඇති එක් පාඨමාලාවකදී පළමු මට්ටමට ඇතුළත් වීමට සාමාන්‍ය පෙළ ඉංග්‍රීසි සාමාර්ථය අවශ්‍ය බව දක්වන්නේ, එම පළමු මට්ටම තුළින් නොගිය අයට වුව හදාළ හැකි හා දෙවැනි හා තෙවැනි මට්ටම්වල ඉංග්‍රීසි සාමාර්ථය අවශ්‍ය බව දක්වා නොතිබීම පෙන්වීමට හැකිය. අවම ප්‍රවේශන සුදුසුකම්වල විවිධතාව සමහර විට සිසුන්ට පහසුවක් වුවත් සමහර පන්තිවල සිටින සිසුන්ගේ හැකියාවන්හි පුළුල් බව නිසා දේශකයන්ට ඉගැන්වීමේ ප්‍රශ්න මතු වන බව පෙනේ.

මට අතිරේකව විවිධ පාඨමාලාවල තත්වයන් අතර ද විවිධතා පවතී. සමහර පාඨමාලා සමහර සේවා යෝජකයන් විසින් නො පිළිගන්නා බවක් පෙනේ. සලකා බැලිය යුතු විච්ඡානාවන් ගණනාවක් තිබියදී සමතාව මිනිය යුත්තේ කෙසේද යන්න සිතා ගැනීම ශුෂ්කරය. නිසුන් ලෙස එක් භාෂාවකින් පැවැත්වෙන පාඨමාලාවක්, එබසින් ලියැවුණ පාඨග්‍රන්ථවල හිඟය නිසා සිසුන්ට දේශනවලින් ඔබ්බට පුළුල් වශයෙන් කියවීමට හැකියාවක් නොමැති හෙයින් තවත් බසකින් ඉගැන්වෙන පාඨමාලාවකට වඩා අඩුවෙන් පිළිගැනීමට ඉඩ තිබේ. එහෙත් හැකියාව වශයෙන් ගෙන බලන විට ශිෂ්‍යයාගේත්, දේශකයාගේත් මට්ටම වඩා හොඳ යයි පිළිගන්නා ලද පාඨමාලාවේ සිටින්නවුන්ගේ තත්වයටම සමාන විය හැකිය.

පුස්තකාල සංගම් හා ආයතන පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය (Ifia) විසින් සමතාවන් හා පරස්පර-තාවන් පිළිබඳව පවත්වනු ලබන සමීක්ෂණයේ ප්‍රතිඵල ලබා ගත හැකි වූ විට, විශේෂයෙන්ම රටවල් අතර පුස්තකාල පාඨමාලාවන්හි ඇති සමතාවන් පිළිබඳව ප්‍රයෝජනවත් තොරතුරු ලබා ගත හැකි වනු ඇත. ශ්‍රී ලංකා හා විදේශ සුදුසුකම්වල මට්ටම් සම කොට බැලීමේ සමීක්ෂණයක් ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ අනු කමිටුවක් මගින් කරනු ලැබ තිබේ. මෑතකම සමීක්ෂණ කරන ලද්දේ 1980 වර්ෂයේදීය. පාඨමාලා මට්ටම් සැසඳීමේදී කමිටුව සමාන ප්‍රශ්න වලට මුහුණ පා තිබේ. දැනට ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය නිල වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ ඇති සමහර පාඨමාලා පමණක් පිළිගෙන ඇති අතර සියලුම පාඨමාලා අගය කිරීමේ කාර්යය අඛණ්ඩව සිදු කරමින් සිටී.

සේවා යෝජකයන් සමග කරනු ලැබූ සාකච්ඡාවලදී පෙනී ගිය කරුණක් නම් ඔවුන් ස්වකීය කාර්ය මණ්ඩල විනිශ්චය කිරීමේදී භාවිතා කරන නිර්ණායක විභාග පරීක්ෂකයින් විසින් පාඨමාලා සාධනයන් විනිශ්චය කිරීමේදී භාවිතා කරනු ලබන නිර්ණායකම නොවන බවයි. කාර්ය මණ්ඩල තේරීම හා හැකියාවන් ගැන සාකච්ඡා කිරීමේදී සේවය කෙරේ දක්වන ආකල්පය හා පෞද්ගලිකත්වය යන සාධක ගැන සේවා යෝජකයින් නිතර සඳහන් කිරීම නිසුන් ලෙස දැක්විය හැකිය. මේ සාධකවලින් එකක්වත් විෂය නිර්දේශයන්හි ඇතුළත් නොවේ. මේ සාධක දෙකම තක්සේරු කිරීම සඳහා ප්‍රායෝගික අභ්‍යාස අවශ්‍යය.

4.7 ප්‍රායෝගික පුහුණුව

4.7 ප්‍රායෝගික පුහුණුව

සිය සිසුන්ගේ වැඩ කටයුතු පිළිබඳව සේවා යෝජකයන්ගේ අදහස් දැන ගැන්මට දේශකයන්ට පැහැදිලිවම ඉඩක් නොලැබුණද දෙසතියක ප්‍රායෝගික පුහුණුවක් සඳහා සිසුන්ට ඉඩ ලබා දී තිබීම අදාළ සියලුම සාක්ෂි-වලට වටිනා අත්දැකීමක් හා ප්‍රතිපෝෂණයක් සපයයි. එබඳු පුහුණුවක් මගින් න්‍යාය හා භාවිතය මැනවින් සංයෝජනය කළ හැකි බවත්, සංකීර්ණ සංකල්පනා හා හැකියාවන් අවබෝධ කර ගැනීමේලා සිසුන්ට එය උපකාරී වන බවත් ඒකාබද්ධ (පාඨමාලා සමග) ප්‍රායෝගික පුහුණුව පිළිබඳව වෙනත් රටවලදී කරනු ලැබ ඇති නොයෙකුත් සමීක්ෂණවලින් පැහැදිලි වේ. සමහර විට ස්වකීය සේවා ස්ථානවලදී ලබා ගත නොහෙන යහපත් භාවිතවලට හා අදහස් වලට සිසුන් නිරාවරණය කිරීමද ඉන් සිදු වේ. විශේෂයෙන්ම කිසිදු ප්‍රති-ලාභයක් නොමැතිව නැතහොත් සුළු ප්‍රතිලාභයක් සහිතව සිසුන් පුහුණු කිරීමේ ලා සිය වටිනා කාලය මිඩාගූ කරන සේවා යෝජකයන්ට දීර්ඝ කාලීන හෝ නිතර නිතර යෙදෙන සේවා පුහුණු කාල පරිච්ඡේද පලදායක වන බවද සමීක්ෂණ වලින් පෙන්වා දෙයි.

දීර්ඝ සේවා කාල පරිච්ඡේද නිසා ලැබෙන වැඩි හුරු පුරුදු බව පුහුණුව ලබන පුස්තකාලයේ වැඩට දායක වන්නට සිසුන්ට හැකියාව ලබා දෙයි. මේ වූ කලී ස්ථිර කාර්ය මණ්ඩලය විසින් ඔවුන් උදෙසා කැප කරන ලද කාලය වෙනුවෙන් කරනු ලබන “දීමනාවක්” වැන්න.

විවිධාකාර අත් දැකීම් නැතහොත් නිරීක්ෂණවල පෝෂණයෙන් තොරව සිසුන්ට පුස්තකාල විද්‍යාව පිළි-බඳව අධ්‍යාපනික සුදුසුකම් ලබා ගත හැකි නම් එය සමස්ත පුස්තකාල සංවර්ධනයට හීන කරන්නක්විය හැකිය.

4.8 අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා වෘත්තීය සංවර්ධනය

4.8 අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය හා වෘත්තීය සංවර්ධනය

සාපේක්ෂ වශයෙන් ගෙන බලන විට කෙටි කාලීන පාඨමාලා වැඩ සටහනක් හොඳින් වර්ධනය වී තිබෙන බව පෙනේ. ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය හා ශ්‍රී ලංකා විද්‍යාත්මක හා තාක්ෂණික තොරතුරු මධ්‍යස්ථානය විසින් සපයන ලද තොරතුරු අනුව කාර්ය මණ්ඩලවල සියලුම මට්ටම් සඳහා පශ්-චාත් ආරම්භක (Post initial) පාඨමාලා නඩත්තු කිරීම හා වැඩි දියුණු කිරීම පැහැදිලි අවශ්‍යතාවක් බව කිව යුතුය. සමහර විශේෂිත නිර්දේශ කරනු ලැබ ඇතද, කෙටි කාලීන පාඨමාලා පවතින බව සඳහන් කිරීමත්, ඒවායේ සංවිධායකයන්ගේ, දේශකයන්ගේ හා ඒවාට සහභාගිවන්නන්ගේ උද්යෝගයට හා ප්‍රයත්-නයන්ට කෘතඥතාව පළ කිරීමත් පමණක් මෙහිලා සෑහේ. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය වෘත්තීය සංවර්ධනය විෂයෙහි මෙන්ම පුස්තකාල සේවා සංවර්ධනය විෂයෙහිද ඉතා වැදගත් වේ.

4.9 පර්යේෂණ

4.9 පර්යේෂණ

ශ්‍රී ලංකා ජාතික ග්‍රන්ථ නාමාවලිය, ලංකා විද්‍යාත්මක හා කාර්මික පර්යේෂණ ආයතන පුස්තකාලයේ භාවිතය ගැන කරන ලද සමීක්ෂණය, මාර්ග ආයතනය විසින් කරන ලද කියවීමේ රුචිය පිළිබඳ සමීක්ෂණය හැරුණු කොට පර්යේෂණ පිළිබඳව ඇති එක ම සාක්ෂිය නම් ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ සහරාවේ පළවන පර්යේෂණ ලිපිය. මේවාද මූලික වශයෙන් පුද්ගලික පර්යේෂණ ස්වභාවයක් උසුලයි. වෘත්තීය කණ්ඩායම් අතර පර්යේෂණ හැකියාවන් දියුණු කිරීමේ හා නංවාලීමේ එක් මහත් වන රටෙහි පුස්තකාලයාධිපතිවරුන්ගෙන් උසස් උපාධි ඇත්තේ කීපදෙනෙකුට පමණි. පුස්තකාලයාධිපතින්ගේ අධ්‍යාපනය විෂයෙහි පර්යේෂණ කාර්ය වලින් ඉටුවන මෙහෙය ඉහත දී දක්වා ඇත. එහෙත් පර්යේෂණ පෞද්ගල පුස්තකාල සංවර්ධන කෙරෙහි බලපෑමක් කරයි. පර්යේෂණ මගින් සැපයෙන තොරතුරු, සාධක, සංඛ්‍යා ලේඛන, හා අර්ථ කරන ප්‍රායෝගිකීම් හා වහාම ස්වකීය සේවාවන් වැඩි දියුණු කිරීමට හා වඩාත් සියුම් ලෙස සැකසීමට පුස්තකාලයාධිපතින්ට උපකාරී වේ. පර්යේෂණ කාර්යය වෘත්තීය තත්වය දියුණු කිරීමට ද පලවත් වෙයි.

4.10 මිනිස් බලය

4.10 මිනිස් බලය

රටෙහි සිටින පුස්තකාලයාධිපතිවරුන්ගේ සංඛ්‍යාව, ඔවුන්ගේ සුදුසුකම් හා සේවා ස්ථාන පිළිබඳ තොරතුරු රැක ගැනීම දුෂ්කර ය. දැනට ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය මේ දත්ත ක්‍රමානුකූලව රැස් කිරීමේ කාර්යය සම්බන්ධීකරණය කරමින් සිටී. ප්‍රමාණාත්මක, ගුණාත්මක හෝ වර්ගය (සේවා ආයතන) ආදී වශයෙන් හෝ මිනිස් බල අවශ්‍යතාවන්හි ප්‍රක්ෂේපණ ලබා ගත නොහේ. මෙබඳු දත්ත නොමැති වීම පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපනඥයන්ට පාඩුවකි. මේ දත්ත රැස් කර ගන්නා තුරු පාඨමාලාවක් දේශීය අවශ්‍යතා සමඟ වඩාත් සමීප ලෙස සම්බන්ධ කරන්නේ කෙසේද යන්න ගැන සිතා බැලීම දුෂ්කරය.

සමහර වර්ගවල පුස්තකාලයාධිපතිහු (කරුණු විමසන ලද අය අනුව) පැහැදිලිව ම අවශ්‍ය ය. සාපේක්ෂ වශයෙන් පාසල් හා මහජන පුස්තකාලයාධිපතින් යන කණ්ඩායම් දෙකේ අඩුවක් පවතී. ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය විසින් අරඹන ලද නැපැල් මාර්ගික පාඨමාලාව මේ වර්ගවල පුස්තකාලයාධිපතින් වැඩිපුර බිහි කිරීමට හේතු වන අතර, එය ප්‍රශංසාර්ථ වැඩ පිළිවෙළකි. සියලුම වර්ගවල පුස්තකාල විඥපන ඒකක පිළිබඳ ස්ථීර සංඛ්‍යා වාර්තාවේ ඉහතින් දැක්වුණු සමහර විෂය මාලා හා විෂය නිර්දේශ සංවර්ධන ගැටලු වලට පිළියමක් වනු ඇත.

4.11 සම්බන්ධීකරණය

4.11 සම්බන්ධීකරණය

පුස්තකාල අධ්‍යාපනය පිළිබඳ පසුගිය වකවානුවේ සම්බන්ධීකරණයක් නො පැවැති අතර මේ නිසා බිදී විසිරී ගිය ස්වභාවයක් හට ගෙන තිබුණි. එම තත්ත්වය යටතේ සියුණු සමහර විට සමහර වැදගත් ආයතන හා සේවා යෝජකයන් විසින් පිළිගෙන නොතිබූ පාඨමාලා පසුපස ගියහ. එසේම එම පාඨමාලාවල තිබූ අඩු වැඩි කම් උපුටා ගැනීම දුෂ්කර හෙයින් ඒවායේ තත්වය දියුණු කිරීම ද අසීරු විය. ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය දැනටමත් පුස්තකාල අධ්‍යාපනය විෂයයෙහි සම්බන්ධීකරණ ඵලසම්බන්ධ සැලසුම් කිරීම සඳහා අදාළ ආයතන එක් කිරීමේ ප්‍රයත්නයක යෙදී සිටී. මේ වැඩ පිළිවෙල විසින් දැනට අතීතය වශයෙන් සැලකිය හැකි කාල පරිච්ඡේදයක ප්‍රතිඵල ලෙස පෙනෙන වත්මන් ගැටලු බෙහෝමයක් නිරාකරණය කළ යුතුය.

5. නිර්දේශ

මෙහිලා ඉදිරිපත් කෙරෙන යෝජනා හා නිර්දේශ, අයතනවලට යාමෙන් හා නිලධාරීන් මුණගැසීමෙන් ගත කරන ලද කාලය තුළදී ලබා ගන්නා ලද පෘථු ජ්‍යෙෂ්ඨ අදහස් හා නිරීක්ෂණ මත පදනම්ව ඇත. පුස්තකාල විද්‍යා ගුරුවරුන් සඳහා සංවිධානය කරන ලද වැඩ මුළු විසින් මගේ කාර්යයෙහි බොහෝ අංශ පිළිබඳව අගනා අතිරේක තොරතුරු සපයා දෙන ලද අතර බෙහෝ අදහස් ඒවා අවසන් වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කරන පුද්ගලයන් සමඟ පරීක්ෂා කර බැලීමට ද අවස්ථාව සලසා දෙන ලදී. ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය විසින් සපයා දෙන ලද ලිය කී යටිලි අගයුමෙන් තව දුරටත් අදහස් ලබා ගත හැකි විය. එම මණ්ඩලයේ අධ්‍යාපනික නිලධාරී මහතා පුද්ගලයන් හා තොරතුරු වෙත පිවිසීමට මට මහත් සේ ප්‍රයෝජනවත් වූවා පමණක් නොව, මේ වැඩ සටහන පුරාම අඛණ්ඩ උපකාරයක් හා මග පෙන්වීමක් ද විය. මගේ මෙහෙය සාර්ථක ලෙස නිම කිරීමට බොහෝ සෙයින්ම උපකාරී වූ බව කිව යුතුය.

ඉහතින් දක්වා ඇති ඡේදවල මාතෘකා අනුවම මෙම නිර්දේශයන් ද කොටස් කර තිබේ. එම ඉහත සඳහන් ඡේදවලින් වැඩිපුර විස්තර හා පසුබිම් තොරතුරු ලබා ගත හැකිය.

සංවිධානය හා පිහිටීම

සංවිධානය හා පිහිටීම

1. සිදුවිය හැකි ද්විත්වීකරණය හා පුස්තකාල විද්‍යා දේශකයන්ගෙන් ප්‍රමාණය ඉක්මවා සේවය ලබා ගැනීම අඩු කරනු වස් සහ අධ්‍යාපනික ප්‍රමිති තඩත්තු කිරීම සහතික කරනු වස් සම්බන්ධීකරණ ආයතනයේ පූර්ව අනුමැතියකින් තොරව කිසිදු නව පාඨමාලාවක් ආරම්භ නොකළ යුතුය.

- 2. සියලුම පාඨමාලා එම ආයතනයේම පිහිටි අධ්‍යයන මණ්ඩලයක් විසින් පාලනය කළ යුතු අතර අධ්‍යාපනික ප්‍රමිති සාක්ෂාත් කර ගැනීම හා නඩත්තු කිරීම සඳහා අදාළ බාහිර ආයතනවල නියෝජිතයන් ද එම මණ්ඩලයට ඇතුළත් විය යුතුය.
- 3. ශිෂ්‍යයන් හා දේශකයන් සඳහා වන භෞතික පරිසරයද සම්බන්ධීකරණ ආයතනය විසින් එකඟ වන ලද ප්‍රමිතිවලට අනුකූල විය යුතුය.
- 4. ඉගැන්වීම සිදුවිය යුත්තේ සිසුන්ට යෝග්‍ය සහ පහසුවෙන් පැමිණිය හැකි ස්ථානවලය. අයුම් කරුවන්ගේ ලිපිනයන් ඇගයුමෙන් හා අපේක්ෂකයන් අවශ්‍යව ඇති ස්ථාන හඳුනා ගැනීමෙන් මෙම ස්ථාන තීරණය කළ හැකි ය.

විෂය නිර්දේශ

- 5. එක් එක් පාඨමාලාව සඳහා වන විෂය නිර්දේශ, සම්බන්ධීකරණ ආයතනයේ අනුමැතිය සඳහා ඉදිරිපත් කළ යුතුය. පාඨමාලාවේ අරමුණු, ඉලක්ක අපේක්ෂකයන් සංඛ්‍යාව, ඉගැන්වුම් ක්‍රම, මාධ්‍ය සම්පත්, ආචාර්ය මණ්ඩලය, කාල පරිච්ඡේදය, ඇගයුම් ක්‍රම හා නිර්ණායක, ප්‍රවේශ සුදුසුකම් සහ පාඨමාලාව පවත්වා ගෙන යාමට අවශ්‍ය අවම / උපරිම සංඛ්‍යාව යනාදී සම්පූර්ණ විස්තර මට ඇතුළත් විය යුතුය. විෂය නිර්දේශ
- 6. මනාපය හෝ තේරීම මගින් විශේෂීකරණයට ඉඩ සපයමින්, පුස්තකාල වෘත්තීය විසින් පුළුල් වශයෙන් හඳුනා ගෙන ඇති අවශ්‍යතාවලට අනුරූප වන අයුරින් විෂය නිර්දේශ සැකසිය යුතුය. සිසුන්ගේ හෝ සේවා යෝජකයන්ගේ හෝ අභිමතයන් හා අභිරුචින් ගැන නැතහොත් ඇත්ත වශයෙන්ම පුස්තකාල විඥාපන විද්‍යා භාවිත සංවර්ධනය ගැන නොසලකමින්, එකම පදනමක් ආවරණය කරමින් සැකසුණ බොහෝ විෂය නිර්දේශවල ඇති අසම බරතාව ඉවත් කරලීමට මෙය හේතු වනු ඇත.
- 7. යෝග්‍ය තේරීම හා තදනත්තර ගෙවීම්වලට සේවා යෝජකයන්ට හා සිසුන්ට මග පෙන්වීම සඳහා පාඨමාලාවේ මට්ටම් ප්‍රමාණවත් ලෙස පැහැදිලිවම ඉදිරිපත් කළ යුතුය. සමහර විට සුදානම් කරනු ලබන කාර්ය මණ්ඩල සඳහා අයෝග්‍ය වන තරම් ගැඹුරු බවක් විෂය නිර්දේශ වල ඇති කිරීමට වත්මන් තත්වය තුඩු දෙයි.
- 8. සියලුම පාඨමාලා නිර්දේශ ඒවායේ ආවරණීය ප්‍රමාණය තක්සේරු කිරීම පිණිසද, විඥාපන ක්ෂේත්‍රයේ සංවර්ධනය නිසා හට ගෙන ඇති වෙනස් කිරීමේ අවශ්‍යතාව හා සසඳා බැලීම පිණිස ද සම්බන්ධීකරණ ආයතනය විසින් නිරන්තරව (අඩුතරමින් වසරකට වරක්වත්) පරීක්ෂා කළ යුතුය.
- 9. විෂය නිර්දේශ පරීක්ෂා කිරීම මගින් එහි මට්ටම් අගය කළ නොහේ. ඉතා අගනා විෂය නිර්දේශයක් දුර්වල' ඉරුවරුන් විසින් 'දුර්වල' සිසුන්ට ඉගැන්විය හැකිය. දුර්වල විෂය නිර්දේශයක් ඉතාමත් ඉහළ මට්ටමකින් ඉගැන්වීමට ද ඉඩ ඇත. එසේම දුර්වල විෂය නිර්දේශ හෝ ඉරුවරුන් ඉක්මවා යාමට දක්ෂ සිසුන්ට පිළිවන් විය හැකිය. සම්බන්ධීකරණ ආයතනය විසින් පාඨමාලා තක්සේරු කරන නිර්ණායක රාශියක් හඳුනා ගත යුතු අතර ඒවා අධ්‍යාපනඥයන්ට පුළුල් වශයෙන් දැන ගන්නට ඉඩ සැලැස්විය යුතුය. තාවකාලික පියවරක් වශයෙන් (ශ්‍රී ලංකාවට) පරිබාහිරවූ ඇගයුම්කරුවන් පරීක්ෂකයන් කෙනෙකු හෝ කීප දෙනෙකු පත් කිරීම පිළිබඳව සලකා බැලිය යුතුය. මෙම බාහිර තක්සේරු කරුවා විසින් විෂය නිර්දේශ, විභාග, කාර්ය මණ්ඩලය, ශිෂ්‍යයන්, ඔවුන්ගේ වැඩ කටයුතු හා වෙනත් සාධක යෝග්‍ය ලෙස පරීක්ෂා කර බලනු ඇත. මෙබඳු වැඩ පිළිවෙළක් වෙනත් රටක ඇති සුදුසු ආයතනයක් මගින් ක්‍රියාත්මක කළ හැකිය. පුස්තකාල සංගම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සංවිධානයේ (Ifla) පාසල් පුස්තකාල අංශයෙන් මෙහිලා සහයෝගයක් ලබා ගැනීමට හැකි වනු ඇත.
- 10. අපට හමුවූ භෞතෝ වෘත්තිකයන් 'සේවා' සංකල්පයක-සංවර්ධනය හා ඊට යෝග්‍ය ආකල්ප ගැන සඳහන් කළ බැවින් ඒවා සියලුම අනාගත විෂය නිර්දේශවලට ඇතුළත් කළ යුතු අතර, දැනට පවත්නා විෂය නිර්දේශ වලට ඒකාබද්ධ කළ යුතු වන්නේ ය.

විෂයමාලා සංවර්ධනය

විෂයමාලා සංවර්ධනය

- 11. සම්බන්ධීකරණ ආයතන විසින් සුදුසු ආයතනවල නියෝජිතයන් ගෙන් සැදුම්ලත් ජාතික විෂයමාලා සංවර්ධන කණ්ඩායම පිහිටුවිය යුතුය. විෂයමාලා සංවර්ධන විශේෂඥතාව ඉතා දුර්ලභ වුවද අදාළ සුදුසුකම් ඇති පුද්ගලයන් අනෙකුත් සම්බන්ධතාවන් නොතකා මේ කණ්ඩායමට ඇතුළත් විය යුතුය. සේවා යෝජක කණ්ඩායම් ද එහිලා නියෝජනය වුවමනා ය.
- 12. එකඟවන ලද විෂය නිර්දේශ පාදුල හා කාර්යක්ෂම ඉගැන්වීමේ සැලසුම් බවට පත් කොට ගැන්මට පුස්තකාල විද්‍යා දේශකයන්ට උපකාර වශයෙන් ඔවුන් වෙනුවෙන් විෂය මාලා සංවර්ධන පාඨමාලා පැවැත්විය යුතුය.
- 13. අවම වශයෙන් එක් අධ්‍යයන වර්ෂයක පුර්ණකාලීන පාඨමාලා හෝ, එක් අධ්‍යයන වර්ෂයක අර්ධකාලීන පාඨමාලා හෝ පවත්වන ආයතනවල ආචාර්ය මණ්ඩලයෙන් අඩු කරමින් එක් අයෙකුගේ විෂය මාලා සංවර්ධනය කටයුතු පිළිබඳ පරිච්ඡේද ඇත්තකු විය යුතුය.
- 14. ස්වකීය ඉගැන්වීම් ක්ෂේත්‍ර තුළ අධ්‍යාපනික ඉලක්ක, අරමුණු හා ඇගයුම් නිර්ණයක ප්‍රකාශයට පත් කරනු සඳහා ද, ඉගැන්වීම හා ඉගෙනීම පිණිස යෝග්‍ය මාධ්‍ය තෝරා ගැනීම හා ඇගයුම් සඳහා ද, ශිෂ්‍යයන්ගේ ඉගෙනීම දියුණු කිරීමට මෙන්ම පරීක්ෂාවටද හේතුවන ශිෂ්‍ය පැවරුම් සැලසුම් කරනු සඳහා ද (ඉගැන්වීමේ කාර්යයට) සහභාගි වන්නවුන් අතර ප්‍රමාණවත් විශේෂඥතාවක් පාඨමාලාවන් විසින් වර්ධනය කළ යුතුය. දේශන, ලිඛිත පරීක්ෂණ, අවම ප්‍රායෝගික සේවා පළපුරුද්ද හා ඉදහිට කෙරෙන ග්‍රන්ථ නාමාවලි / නැතහොත් නිබන්ධන වලින් සමන්විත විෂයමාලා සැලැස්මේ වත්මන් තත්ත්වය කාර්යක්ෂමව ඉගෙනුමකට හෝ සාර්ථකත්වය පිළිබඳ ඉහළ අනුපාතයකට හෝ අනුබල දෙන්නක් නොවේ.

ඉගැන්වීම

ඉගැන්වීම

- 15. ඉගැන්වීමේ කාර්යක්ෂමතාව දියුණු කිරීමට හා එමගින් බොහෝ දුරට නොගැලපෙන ඉගැන්වීම් ක්‍රම නිසා සිදුවන ශිෂ්‍ය හැකියාවන් අපතේ යාම වැළැක්වීමට ඉගැන්වීමේ උදෙසා ඉගැන්වීම් හා ඉගෙනුම් ක්‍රම පිළිබඳ පාඨමාලා සම්බන්ධීකරණය ආයතනය විසින් ආරම්භ කළ යුතුය. ඉගැන්වීම් ක්‍රම, ඉගෙනුම් න්‍යාය වීඩි, ඇගයුම් ක්‍රියාවලි, පැවරුම් සංවර්ධනය හා පොදුවේ විෂයමාලා සැලසුම් කිරීම යනාදිය මේ පාඨමාලාවලට ඇතුළත් විය යුතුය.
- 16. පුස්තකාල විද්‍යා ඉගැන්වීමේ යෝග්‍ය අධ්‍යාපනික සුදුසුකම් හා අදාළ සේවා පළපුරුද්දකම් ඇති, කරුණු මැනවින් ඉදිරිපත් කරන්නන් විය යුතුය. දේශකයන් පත් කිරීම පිළිබඳ අනුමත නිර්ණයක සම්බන්ධීකරණ ආයතනය විසින් සැකසිය යුතුවේ. ඉගැන්වීමට පුර්ණකාලීන/ස්ථිර දේශකයන් වශයෙන් ක්‍රියා කිරීමට සිදුවන අවස්ථාවලදී මේ කාරණය විශේෂයෙන් වැදගත් වේ.
- 17. සියලුම දේශකයන් අතර පර්යේෂණ කාරකය හා ප්‍රකාශන පිළිබඳ උනන්දුවක් ඇති කළ යුතුය. දේශීය පුස්තකාල විද්‍යා සාහිත්‍යයෙහි පවත්නා බරපතල හිඟය නිසා මෙය පුර්ණකාලීන දේශකයන් විසින් අවශ්‍යයෙන් ම කළ යුත්තකි.
- 18. ක්ෂේත්‍රයේ නව සංවර්ධනයන් පිළිබඳව පුස්තකාල විද්‍යා දේශකයන්ගේ දැනීම අලුත් කරනු පිණිස ක්‍රියාත්මක සේවාවක් සහිතව පුස්තකාල ද්‍රව්‍ය පිළිබඳ වෘත්තීය එකතුවක් පවත්වා ගෙන යාමට යෝග්‍ය ආයතනයක් මගින් කටයුතු සැලැස්විය යුතුය.
- 19. නිරතුරුවම පැවැත්වෙන දැනුම අලුත් කෙරෙන සම්මන්ත්‍රණ ආරම්භ කළ යුතුය. වාර්ෂිකව සති අන්තයක පැවැත්වෙන මෙබඳු නේවාසික සම්මන්ත්‍රණ මගින් පුස්තකාල විද්‍යා ඉගැන්වීමට බොහෝ දුරට හුදකලාවී පවතින ස්වකීය ඉගැන්වීමේ කටයුතු සසඳා බැලීමට හා දියුණු කර ගැන්මට ඉඩ ලැබෙනු ඇත.

සම්පත්

සම්පත්

- 20. පුර්ණකාලීන පාඨමාලාවලට අවශ්‍ය අවම සම්පත් ප්‍රමාණය සම්බන්ධීකරණ ආයතනය විසින් නිර්දේශ කොට දැක්විය යුතුය. පාඨ ග්‍රන්ථ, වාර සහරා හා ඉගැන්වීම් ආධාරක උපකරණ මීට අයත් වනු ඇත.

- 21. විශේෂයෙන්ම විෂය නිර්දේශයන්හි ලා විශේෂඥතාව / නැතහොත් නිදසුන් හිඟව පවත්නා ක්ෂේත්‍ර ආවරණය කිරීම පිණිස ඉගැන්වීමේ ආධාරක සංවර්ධනය කළ යුතුය. විශේෂ වර්ගවල පුස්තකාල හා දුර පළාත්වල සිටින සිසුන්ට පහසුවෙන් ලබා ගත නොහෙන ඒවායේ සේවාවන් පිළිබඳව ශ්‍රව්‍ය දෘශ්‍ය ප්‍රත්‍යයක අධ්‍යයන (Case studies) විද්‍යාපන වැඩ කටයුතු සම්බන්ධව විශේෂිත අංශ පිළිබඳව නිර්දේශිත බාහිර දේශකයන්ගේ ලැයිස්තු, පෝස්ටර හා බ්ලොග් සටහන්, පද්ධති වර්ග / නැතහොත් සේවාවන් විද්‍යා දක්වන සාම්පල ද්‍රව්‍ය කවචල, පුස්තකාල / විද්‍යාපන ඒකකවල දක්නට ලැබෙන ප්‍රලේඛනමය හා වෙනත් ද්‍රව්‍ය පිළිබඳ සාම්පල කවචල ආදී අයිතම් (items) මීට ඇතුළත් විය හැකිය.
- 22. එක් එක් බසින් පුස්තකාල විද්‍යාව ගැන ලියැවුණු පොත්වල අඩුව පිරවීම පිණිස නියම කරන ලද පාඨ ග්‍රන්ථ මගින් පුස්තකාල විද්‍යා සාහිත්‍යය දිරිමත් කළ යුතු ය. වෘත්තීය නියැලීමේ ජ්‍යෙෂ්ඨ පුද්ගලයන් දැනටම මෙහිලා දායකවී ඇතත් සම්බන්ධීකෘත ඵලදායී වීසින් මේ කාර්යය වඩාත් සම්පුර්ණ කරනු ඇත. සාහිත්‍ය අවශ්‍යතාව මුද්‍රිත ග්‍රන්ථවලින් පමණක් නොසැපිරේ. ටයිප් පිටපත් බැංකුවක්ද සිසුන්ට මුද්‍රිත පොත් තරමටම අගනා එකක් විය හැකිය.
- 23. දැනට ඇති එක ම පුස්තකාල විද්‍යා සහරාව දිගටම පවත්වා ගෙන යා යුතු අතර, විෂය ආවරණය හා ප්‍රමිතීන් සහතික කිරීමට උපකාරී විය හැකි සංස්කාරක මණ්ඩලයක් පිහිටුවීමෙන් එය ශක්තිමත් කළ යුතුවේ. සියලුම සහරාවලට කාලය විශාල වශයෙන් වැය වෙනුයේ නැති අවධාරණය කළ යුතු වුවත්, වෘත්තීයමය වෙනත් සහරාවලටද ඉඩ තිබිය හැකිය. දැනට පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයෙන් පළ කරනු ලබන සහරාව එහි පුවත් පිළිබඳ වාහකයක් ලෙස ඵලදායී තිබියදී ශ්‍රී ලංකා පුස්තකාල සංගමයේ අනු-ග්‍රහය යටතේ වෘත්තීය සහරාවක් ඇරඹීම සලකා බැලිය යුතු විකල්ප යෝජනාවකි.
- 24. දේශීය භාවිතය නිසා හටගන්නා වෘත්තීය සාහිත්‍යයේ උනන්දු පූර්ණය පිණිස විවිධ වර්ගවල පුස්තකාලයන්, තොරතුරු සේවාවේ විවිධාංගීකරණය පිළිබඳ වාර්ෂික වැඩ කටයුතු සංක්ෂේප කොට දක්වන ස්ථිර ප්‍රකාශනයක් ආරම්භ කළ යුතුය. මෙබඳු ප්‍රකාශනයක් වසර පහක කාලයක් තුළදී සිසුන්ට අනගි සම්පත් එකතුවක් වනු ඇත.

සිසුන්

- 25. එක් එක් මට්ටමේ සේවා නියුක්තකයා/ශිෂ්‍යයා සඳහා මෙන්ම එක් එක් පාඨමාලාව සඳහා ද තේරීමේ නිර්ණායක වැඩි දියුණු කළ යුතුය. අධ්‍යාපනික අවශ්‍යතා තුල්‍යය කිරීමට ප්‍රමාණවත් වන පරිදි සේවා යෝජක කොටස් ද මෙහිලා නියෝජනය විය යුතුය. භාෂා හැකියාව (නිර්දේශිත), අධ්‍යාපනික සහතික පිළිබඳ පූර්වාච්ඡා, පෙර හෝ වත්මන් පළපුරුද්ද සම්බන්ධව අවශ්‍යතා ආදිය මේ නිර්ණායකවලට ඇතුළත් විය යුතුය.
- 26. අවම අධ්‍යාපනික පුර්වාච්ඡාවන් සම්බන්ධ විවිධතාවන් සමාන කළ යුතුය. අවම අවශ්‍යතා නිර්දේශ කිරීමත්, වැඩිදුර අධ්‍යාපනික සහ/නැතහොත් ප්‍රායෝගික සාධක මත පදනම් වූ ඉදිරි ගමනකින් එම අවශ්‍යතා උනන්දු පූර්ණය කිරීමත් කළ හැකිය.
- 27. අවම අවශ්‍යතාවලින් මුද්‍රා හැරීම පිළිබඳ ලැයිස්තු සකසා ඒවා පාඨමාලාවලට ඇතුළත්වන්නවුන් අතර බෙදා හැරිය යුතුවේ.
- 28. නවක සිසුන් තේරීමේදී ඉගැන්වීමට සහභාගි නොවන සේවා යෝජකයන්ද සහභාගි කර ගත හොත් පාඨමාලාවලට සිසුන් බඳවා ගැනීමේ කප්පලය දියුණු විය හැකිය. සාමාන්‍යයෙන් හොඳ නිෂ්පාදන පහළ වන්නේ දුර්වල අපේක්ෂකයන් අතරින් නොවේ. පාඨමාලාවලට සිසුන් තේරීම විෂය නිර්දේශ හා ගුරුවරුන්ට වඩා පාඨමාලාවන්හි මට්ටම් කෙරේ බලපාන සාධකයකි.
- 29. සුදුසුකම් ලබා ගැනීමට දරනු ලබන ප්‍රයත්නයේ පියවර මොනවාද යන්න අනාගත අපේක්ෂකයන්ට මැනවින් පැහැදිලි විය යුතුය. කිසියම් අධ්‍යාපනික මට්ටමක සාධනය, කිසියම් ක්‍රමයක හෝ කාල පරිච්ඡේදයක ප්‍රායෝගික පළපුරුද්ද (පාඨමාලාවට පෙර, අතරතුර හෝ පසුව), සමහර (කළ යුතු) වැඩ කොටස් හෝ පැවරුම් ආදිය මත සුදුසුකම් රඳා පවතින්නේ නම් ඒ කොන්දේසි සිසුන්ට දැනුම් දීම අවශ්‍ය ය. ලිඛිත ස්වරූපයෙන් මෙය ඉටු කිරීම වඩා මැනවි.

සිසුන්

ප්‍රයෝගික පුහුණුව

- ප්‍රයෝගික පුහුණුව**
- 30. ප්‍රයෝගික පුහුණුව නැතහොත් පළපුරුද්ද පිළිබඳව නියමු ම. පිළියෙළ කළ යුතු අතර එය වැඩ සටහනේ අරමුණ, ස්වභාවය හා ඇගයුම පැහැදිලි කරන සුලු විය යුතුය.
 - 31. සිසුන් සම්බන්ධව සේවා යෝජකයින්ගේ ඇගයුම් (සමහර විට සංක්ෂිප්ත හා නිර්නාමික අයුරින්) ඉගැන්වීමටත්, සිසුන්ගේ කාර්ය සාධනය අගයන හැම දෙනාටමත් ප්‍රයෝජන වත් වීම පිණිස ලබා ගැනීමට ඉඩ සැලැස්විය යුතුය. හුදෙක් වැඩ පමණක් ඵලදායක නොවේ. සිසුන් අත් දැකීමෙන් යමක් උගත යුතුය.
 - 32. එහෙයින් සිසුන්ගේ ස්වය ඇගයුම් වාචික හෝ ලිඛිත ස්ථරූපයෙන් අනාවරණය විය යුතුය. මේ ඇගයුම් මූලික වශයෙන්ම ඉගෙන ගන්නා ලද දැ පිළිබඳව පෞද්ගලික තක්සේරුවක් වනා පුස්තකාලය, එහි කාර්ය මණ්ඩලය හෝ ඔවුන්ගේ පුහුණු කිරීමේ හැකියාව සම්බන්ධ තක්සේරුවක් නොවිය යුතුය.
 - 33. දැනට ඇති දෙසතියක කාල පරිච්ඡේද සේවා යෝජකයාට මෙන්ම සිසුන්ටත් ඔවුනොවුන් ගේ අත්තර ක්‍රියාකාරීත්වය තුළින් කිසියම් ප්‍රයෝජනයක් ලබා ගැනීමට තරම් ප්‍රමාණවත් නොවේ. ඔබා දීර්ඝ පුහුණු කාලපරිච්ඡේද නිර්දේශ කළ යුතුය. පුස්තකාලයාධිපතිත්වය කිසියම් ආකාරයක පුහුණුවක් අපේක්ෂා කරන වෘත්තීයයකි. එහෙත් අපේක්ෂකයන් පුහුණුකිරීම විශේෂයෙන්ම පුර්ණ කාලීන පාඨමාලාවල දැනුම ආරෝපණය සඳහා සිසුන් තුළ දියුණු වන්නාවූ හැකියාවන් ගැන නොසලකමින් තරාය හා ඉගැන්වීමට පමණක් සීමා විය හැකිය.

අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය / වෘත්තීය සංවර්ධනය

- අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය වෘත්තීය සංවර්ධනය**
- 34. ස්වකීය දැනීම හා හැකියාවන් ගේ ව්‍යාප්තියට මෙන්ම වර්ධනයටත් කාර්ය මණ්ඩලයට අවස්ථා සලසා දෙන හෙයින් කෙටි කාලීන පාඨමාලා අවශ්‍ය ය. සම්බන්ධීකරණ ආයතනය දැනට පවත්නා ඇරඹුම් වලට උපකාර කළ යුතු අතර, උනන්දු පූර්ණ පිණිස ද දිරි දිය යුතුය.
 - 35. හඳුනා ගන්නා ලද සමහර උනන්දු අතර නව තාක්ෂණය ආරෝපණය භාවිතය, පොත් නොවන ද්‍රව්‍ය නිෂ්පාදනය හා භාවිතය, පුද්ගල කළමනාකරණය, ප්‍රවාරය, සැලසුම් කිරීමේ හා පුද්ගලයන් කිරීමේ ශිල්ප විධි, පර්යේෂණ සංඛ්‍යා ලේඛන විධි, (statistical methods) පුස්තකාල භාවිතා කරන්නාවූන් පිළිබඳ අධ්‍යයන, ජ්‍යෙෂ්ඨ කාර්ය මණ්ඩල සඳහා වන උසස් තොරතුරු හා ප්‍රලේඛන සේවා, පුස්තකාල භාවිත කරන්නාවූන්ගේ අධ්‍යාපනය (උපයෝජක අධ්‍යාපනය) ආදිය වේ.

පර්යේෂණ

- පර්යේෂණ**
- 36. සම්බන්ධීකරණ ආයතනය විසින් පර්යේෂණ ව්‍යාපෘති තගා සිටුවීමට, මුදල් ආධාර දීමට හා සම්බන්ධීකරණයට ද කටයුතු කළ යුතු වන අතර එම පර්යේෂණවලින් සොයා ගත් කරුණු බෙදා හැරීමේ උපාය මාර්ග හඳුනා ගැනීමටද උපකාරී විය යුතුය. නිරෝගි වෘත්තීයයක් සඳහා පර්යේෂණ අවශ්‍ය ය.
 - 37. විශ්ව විද්‍යාල විසින් පර්යේෂණ මගින් උසස් උපාධි ලබා දෙන වැඩ පිළිවෙළක් ඇරඹිය යුතුය. මෙමගින් උපාධිධාරී පුස්තකාල හා විද්‍යාපන විද්‍යා වෘත්තීයයන්ට ස්වකීය කේන්ද්‍රයේ විවිධාංග වඩාත් හිතකර අධ්‍යාපනික සමාජයක් තුළදී අධ්‍යයනය කළ හැකිවේ. උසස් උපාධි පුස්තකාල විද්‍යාපන විද්‍යා දෙපාර්ත මෝන්තුවලට සීමා නොවිය යුතුය. ඇත්ත වශයෙන්ම නිදසුනක් ලෙස ගත හොත් ඉංජිනේරුවන්ගේ තොරතුරු අවශ්‍යතා සම්බන්ධ අධ්‍යයනයක් ඉංජිනේරු පියයක් තුළ කිරීම වඩා යෝග්‍ය වනු ඇත. වඩා ඉහළ සුදුසුකම් ඇති පුස්තකාල/විද්‍යාපන විද්‍යා සේවකයන්ගේ වෘද්ධිය නිසා ඒ හේතුවෙන් වඩා පුළුල් අධ්‍යාපනික හා වෘත්තීය කණ්ඩායම් අතරේ පුස්තකාල වෘත්තීය තත්ත්වය නිදහසේ වර්ධනය විය හැකි අතර අනාගතයේ පුස්තකාල විද්‍යා සිසුන් සඳහා විශේෂඥතාවක් මෙන්ම ඔවුන්ට ඉගැන්වීම සඳහා සම්පත් ද්‍රව්‍යයද සැපයිය හැකිවේ. නිසි සුදුසුකම් සහිත පුද්ගලයෝ සිටින තම අනාගතයේදී පුස්තකාල විද්‍යා මහාචාර්ය පදවියක් ඇති කිරීම ගැන ද සලකා බැලිය හැකිවනු ඇත.

- 38. පුස්තකාල සංගමයේ අධි සාමාජිකත්වයක් පිළිබඳව සලකා බැලීමට මෙහිදී පිළිගනු ලැබේ. මෙය ඉහළ මට්ටමේ වෘත්තීය යුද්ධකම් ලබා ඇති සහ පාඨුල හා නිර්මාණාත්මක සේවාව මගින් ස්වකීය වෘත්තීය හැකියාවන් පුද්ගලයා කොට ඇති උපාධිධාරී නොවන පුස්තකාලයාධිපතිවරුන්ට විශේෂයෙන්ම පලවත් වනු ඇත. කෙළින්ම පර්යේෂණ මගින් හෝ, ඊට සමාන යයි සලකනු ලබන සාධකවල සංයෝගයෙන් (නිදසුනක් ලෙස ගතහොත් විශිෂ්ට පළපුරුද්ද, ප්‍රකාශන ආදිය සහිත පරිචය සහ /නැතහොත් හදාරා ඇති උසස් පාඨමාලා) අධි සාමාජිකත්වය ලබා ගත හැකි වනු ඇත.
- 39. පර්යේෂණ සඳහා බාහිර මුදල් ආධාර ජාත්‍යන්තර ආයතන තුළින් සෙවිය යුතුය. පුස්තකාල සංගම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය (Ifla) යුනෙස්කෝව හා ආසියා පදනම බොහෝ රටවල පර්යේෂණ සඳහා මුදල් ආධාර දෙනු ලබන ආයතන තුනකි.
- 40. රටකුළ පිහිටි විවිධාකාර පර්යේෂණ සංගම් හා ආයතන විසින් ද පර්යේෂණ සඳහා ආධාර සපයනු ලැබේ. අදාළ ව්‍යාපෘතීන්ට සෑහෙන තරම් දුරට පලවත් විය හැකි නිසා (විද්‍යාපන අධ්‍යයන බොහෝ ශික්ෂණ හා විෂයන්ට අදාළ වේ) මේ මුලාශ්‍ර ද පරීක්ෂා කොට බැලිය යුතු වේ.

මිනිස් බලය

- 41. දිගුමෙන්ම කෙටි කාලීන වශයෙන් ද ස්වකීය ඉලක්ක කණ්ඩායම් වටහා ගැනීම පිණිස අධ්‍යාපන වේදීන්ට උපකාර වීම පිණිස මිනිස් බල සමීක්ෂණ අවශ්‍ය වේ. එක් එක් වර්ගයේ සේවාවල නිරත පුද්ගලයන් සංඛ්‍යාව හා ඔවුන්ගේ මට්ටම්, විශ්‍රාම යාම්, ඉල්ලා අස්වීම් හා ඒ ඒ අංශවල වර්ධනය ආදී ප්‍රක්ෂේපණ මත පදනම් වූ එක් එක් සේවා අංශයන්හි අනාගත අවශ්‍යතා සහ සේවයේ නියුක්ත වුවන්ගේ අනාගත සංවර්ධනය හෙවත් එක් ශ්‍රේණියක හෝ මට්ටමක සිට තවත් ශ්‍රේණියකට හෝ මට්ටමක උසස් වීම ආදී කරුණු හඳුනා ගැනීමට මේ සමීක්ෂණ විසින් උත්සාහ දැරිය යුතුය.
- 42. මිනිස් බල අවශ්‍යතා පිළිබඳව සේවා යෝජකයන්ගේ අදහස් වැදගත් වන අතර විමසිය යුතු ද වෙයි. දැනට සිටින කාර්ය මංඩල, අධ්‍යාපනික හා කාර්ය සාධක මට්ටම් අතින් අවශ්‍යතාවන් ඉටු කිරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් නොවනවා විය හැකි ය.

මිනිස් බලය

විවිධ කරුණු

- 43. ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයෙහි අධ්‍යාපන කමිටුවෙහි ලා නියෝජනය වන අධ්‍යාපනික ආයතන වල පුරුණ පරාසය (Full Range) මැනවින් පිළිබිඹු වීම සඳහා උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය ද වහාම ඊට එක්කර ගත යුතු යයි (එම අමාත්‍යාංශය ද ඇතුළත් වන අයුරින් පුස්තකාල සේවා මණ්ඩල පනත සංශෝධනය වන කාලය එළඹෙන තුරු) මෙයින් නිර්දේශ කරනු ලැබේ. පුස්තකාල සහ විද්‍යාපන විද්‍යා පශ්චාත් උපාධි අධ්‍යාපනය වර්ධනය වෙමින් පවතින නිසා මෙම අමාත්‍යාංශය මණ්ඩලයේ සාමාජිකත්වයක් නොදැරීම බලවත් අඩුපාඩුවකි.
- 44. කැළණිය විශ්ව විද්‍යාලය විසින් පිරිනමනු ලබන උපාධි හා පශ්චාත් උපාධි වැඩ සටහන් සම්බන්ධව දක්වන ලද විවේචනවලට මුහුණ දීම සඳහා විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව විසින් විෂය නිර්දේශ හා ප්‍රමිති පරීක්ෂා කිරීම උදෙසා ක්‍රියාකාරී කණ්ඩායමක් පිහිටුවිය යුතු යයි නිර්දේශ කෙරේ. මෙම කණ්ඩායමට ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය පුස්තකාල සංගමය හා සේවා යෝජක කණ්ඩායම්වල නියෝජිතයන්ද, පුස්තකාල විද්‍යා අංශයේම සහ විශ්ව විද්‍යාලයේ ම වෙනත් පීඨවල සාමාජිකයන් එක් අයෙකු හෝ වැඩි ගණනක්ද, අවශ්‍ය යයි හඟින වෙනත් පුද්ගලයන් ද ඇතුළත් විය යුතුය. ක්‍රියාකාරී කණ්ඩායම ස්වකීය කාර්යය නිම කළ ඉක්බිති, එමගින් අධ්‍යයන අංශයේ පීඨ අධ්‍යයන මණ්ඩලයට ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ (නැතහොත් එහි අධ්‍යාපන කමිටුවේ) නියෝජිතයකු පත් කළ මනා ය.
- 45. වෙනත් විශ්ව විද්‍යාලවල පාඨමාලාවන්හි දී ද අධ්‍යයන මණ්ඩල තුළ ආයතනික හා බාහිර සාමාජිකයන්ගේ නියෝජනය සහතික කරනු සඳහා මීට සමාන ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කළ යුතු ය.

විවිධ කරුණු

- 46. ඉහතින් යෝජනා කරන ලද ක්‍රියාකාරී කමිටුව විසින් විද්‍යා පීඨයන්හි පුස්තකාල විද්‍යා පාඨමාලා සහ අධ්‍යයන අංශ ස්ථාපනය කළ හැකිද යන්න සලකා බැලිය යුතුය. විශේෂයෙන්ම මෙම පාඨමාලාවල අරමුණ විය යුත්තේ විද්‍යාත්මක හා කාර්මික තොරතුරු ඒකක සඳහා පුද්ගලයන් පුහුණු කිරීමයි.
- 47. පාඨමාලාවලට ඇතුළත්වීමේදී සෑහෙන තරම් දුරට බලපෑමක් සිදුවන හෙයින් එක් එක් සේවා නියුක්ති අංශයේ (පුස්තකාල වෘත්තීය සම්බන්ධව) වැටුප් ජ්‍යෙෂ්ඨ හා සුදුසුකම් පිළිබඳව පරීක්ෂණයක් කළ යුතු වේ. මෙම පරීක්ෂණයේ අරමුණ විය යුත්තේ සුදුසුකම් හා සේවාවන් වැටුප් මට්ටම සමඟ සම කිරීම වන අතර ඒවා විවිධ සේවා නියුක්ති අංශ අතර සමාන ලෙස පවත්වා ගෙන යාමට ද උත්සාහ දැරිය යුතුය.
- 48. දේශීය සුදුසුකම් සම්බන්ධව තීරණ ගැනීමේ පදනම වශයෙන් පුස්තකාල හා විද්‍යා පීඨය සුදුසුකම් අතර සම වියදම ගැන පුස්තකාල සංගම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සංවිධානයේ සමීක්ෂණය අධ්‍යයනය කළ යුතු වෙයි. (එය ලබා ගත හැකි වූ කල්හි) කෙසේ වෙතත් මෙබඳු සමීක්ෂණ කිසි විටෙකත් පෞද්ගලික අවස්ථා නැතහොත් අවශ්‍යතා සැබවින් පිළිබිඹු නොකරයි. වඩා වැදගත් වන්නේ වෘත්තීයේ නියැලී සිටින ජ්‍යෙෂ්ඨ සාමාජිකයින් සිය රටේ පාඨමාලාවල මට්ටම් නංවාලීම සඳහා ස්වකීය විශේෂඥතාව යෝග්‍ය පරිදි හඳුනා ගැනීමයි.
- 49. ඉංග්‍රීසිය මව් භාෂාව නොවන තරුණ පුස්තකාලයාධිපතීන්ට උපකාරී වනු වස් පුස්තකාල හා විද්‍යා පීඨය පාඨ ග්‍රන්ථ පරිවර්තනය කිරීමේ වැඩ පිළිවෙළක් දියුණු කළ යුතු ය. ප්‍රමුඛතාවක් දිය යුතු ක්ෂේත්‍රවලදී මව් බසින් ලියැවුණු පාඨ ග්‍රන්ථ නිරූපණය කිරීම විකල්ප උපක්‍රමයක් වනු ඇත. මෙම පාඨ ග්‍රන්ථ බිහි කිරීම විෂයෙහි ලා වෘත්තීය තාක්ෂණික රචකයන් යෙදවීම පිළිබඳව සලකා බැලිය හැකිය.
- 50. පර්යේෂණ වැඩ සටහන් වලට මුදලින් ආධාර කිරීම සඳහා පර්යේෂණ ආදායම් රාශි භූත කිරීමෙන් වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ඉදිරියට ගෙන යාම ස්ථිර කාර්ය මණ්ඩලයක් සහිත ඕනෑම අධ්‍යයන අංශයක් විසින් කළ යුත්තකි. වෙනත් ක්ෂේත්‍රවලදී නම් මේ මගින් අධ්‍යයන අංශයක්, එහි විෂයයන් හා කාර්ය මණ්ඩලයක්, එහෙයින්ම ආයතනය තුළ එහි තත්ත්වයන් වැඩි දියුණු වෙයි. සේවාවේ සමස්ත දියුණුව හා වෘත්තීයෙහි නියැලුණු වෘත්තීය වැඩ කටයුතු වලට අදාළ පර්යේෂණ කාර්ය භාරය සමහර විට වඩා වැදගත් වනු ඇත.
- 51. මහජන පුස්තකාලයාධිපතීන් සඳහා වන තැපැල් මාර්ගික පාඨමාලාවේ සහ ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලයේ වත්මන් සංවර්ධනය පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපනයට නව මං හෙළි කරයි. පළමු වැන්නෙන් හඳුනාගෙන ඇති අවශ්‍යතා හා එහි අනුග්‍රාහකයන් ද දෙවැන්නේ විශේෂඥතාව ද එකිනෙකට සම්බන්ධ වුවහොත් බොහෝ අන්‍යෝන්‍ය ප්‍රතිලාභ සකසා ගත හැකි ය. සමහර පුස්තකාල විද්‍යා සුදුසුකම් සඳහා අපේක්ෂකයන් ලබා සිටිය යුතු මූලික සුදුසුකම් වලින් ඔවුන් නිදහස් කිරීම පිළිබඳව සාකච්ඡා ඇරඹීම මෙහි ලා පළමු පියවරක් විය හැකි අතර, එමගින් උපාධිධාරීන් නොවන පුස්තකාලයාධිපතීන්ට උපාධියක් සඳහා අවශ්‍ය වන සම්මාන ගණන අඩු කර ගැනීමට ඉඩ සැලසෙනු ඇත. (දැනට බ්‍රිතාන්‍ය විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය කරන පරිද්දෙන්)

ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය

**ශ්‍රී ලංකා
ජාතික
පුස්තකාල
සේවා
මණ්ඩලය**

- 52. අධ්‍යාපන කමිටුව විසින් වාර්ෂිකව එහි න්‍යාය පත්‍රයට විෂය මාලා සංවර්ධනය පිළිබඳ කරුණු නව විෂයයන් හා අධ්‍යාපන ප්‍රමිති ඇතුළත් කළ යුතු ය. අදාළ ආයතන වලින් වාර්තා ලබා ගැනීමට කටයුතු කළ යුතු අතර, ඒවා කලින් ඉදිරිපත් කිරීමද කළ යුතු ය.
- 53. පුස්තකාල හා විද්‍යා පීඨය සහ අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව විෂයෙහි සම්බන්ධීකරණ ආයතනය ලෙස ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයට කටයුතු කළ හැකි බව පිළිබඳව පෞද්‍ය එකඟතාවක් වූ බව නිරීක්ෂණය කළ හැකි වේ. මේ සතුටුදායක වාතාවරණයට අඩකින් හේතු වී ඇත්තේ මණ්ඩලයේ කලින් වැඩ කටයුතුයි. මේ තත්ත්වය වඩාත් පෞද්‍ය නැතහොත් පුළුල් වශයෙන් ජන සමාජය අතර

ඇති කර ගනු ලබන දායකයන් අනන්‍යතාවයන් මගින් වැඩි දියුණුකළ හැකි ය. අතීත හා වර්තමාන කටයුතු ඒකාබද්ධ කිරීම පිණිසත්, විඥපන ප්‍රජාවට බාහිර කොටස් වලින් වැඩි සහයෝගයක් ලබා ගැනීම පිණිසත් ක්‍රියාශීලී මහජන සම්බන්ධතා වැඩ පිළිවෙළක් උපකාරී වනු ඇත. මෙහිදී පැහැදිලි මග පෙන්වීමක අවශ්‍යතාවක් පවතී.

54. වෘත්තීය සූජුකම්මල අනාගත සංවර්ධනය විමර්ශනය කිරීම සඳහා කුඩා ක්‍රියාකාරී කණ්ඩායමක් පිටුපිට ගැන අධ්‍යාපන කමිටුවට සලකා බැලිය හැකි ය. මෙමගින් නිරන්තර ඇගයුම් සිදුවීම සහතික කෙරෙනු ඇති අතර වෘත්තීය අධ්‍යාපනයේ සියලුම අංශවල අනාගත ප්‍රවණතා හඳුනා ගැනීමට එය උපකාර වනු ඇත.

55. ස්වකීය කාර්ය භාරය මූලික වශයෙන් ම රජයට උපදෙස් දීම හා මහ පෙත්වීම වන නිසා මණ්ඩලය ඇමැතිවරුන්ට පූර්ණ හා ප්‍රමාණවත් ලෙස කරුණු විස්තර කොට දිය යුතු ය. තොරතුරු වූ කලී ජාතික සමාජයකි. සියලුම මට්ටම්වලදී තොරතුරු සේවාවන්හි සංවර්ධනය පිළිබඳව ඇමැතිවරුන් කියුණු උද්යෝගයක් දක්වන බව පෙනේ. විධිමත්ව කරුණු විස්තර කිරීම (වර්ෂික වාර්තාවකින් මෙන් නොව නිතරම පාහේ) නියැකව ම අදාළ දේශපාලනමය කීරණ ගැනීම සඳහා ඇති අවශ්‍යතාව වටහා ගැනීමට ඔවුන්ට උපකාර වනු ඇත.

56. වෘත්තීය සඳහා අවශ්‍ය මූලික අධ්‍යාපනය සැපයීමේ කාර්යයෙහි නියැලෙන ලෙස ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය යෝජනා ඉදිරිපත් කර තිබේ. නව ජාතික පුස්තකාල සේවා ගොඩනැගිල්ලට ඉගැන්වීමේ ඉඩ කඩ ද ඇතුළත් වේ. කෙටි කාලීන වශයෙන් ආරම්භක අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව විෂයයෙහි වැඩි වැඩියෙන් සහභාගී වීම ගැන සලකා බැලීමට ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයට පිළිගත. දීර්ඝ කාලීන වශයෙන් මණ්ඩලය අධ්‍යාපන කටයුතු නංවාලීම හා සම්බන්ධීකරණය කළ යුතු යයි යෝජනා කිරීම උචිත ය. එය හැම විටම බාහිර කාර්යයක් වන එම අධ්‍යාපන කටයුතු අතිරේක වශයෙන් සැපයීම වඩා සුදුසුය.

57. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය තුළ අධ්‍යාපනික විශේෂඥතාව රඳවා තබා ගැනීම වැදගත්ය. අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලිය වටහා ගන්නා තැනැත්තකු භාරයේ සම්බන්ධීකරණය පැවතීම කොතරම් වාසිදායක ද යන්න අධ්‍යාපන නිලධාරී තැන විසින් දැනටමත් ඔප්පු කොට තිබේ. මෙතත්ත්වය අනාගතයේදීද පවත්වා ගත යුතු බවත්, ඒ සඳහා කාලය හා පරිපාලන සහයෝගය වශයෙන් ප්‍රමාණවත් ලෙස උපකාර කළ යුතු බවත් නිර්දේශ කිරීම මේ නිසා වැදගත් ය.

58. එක් එක් රැකියාවල වැටුප්, සූජුකම්, රාජකාරී කටයුතු හා කාර්ය භාරයන් පිළිබඳව පත්‍රිකා මාලා පිළියෙළ කළ යුතු ය. මේවා සිසුන්ට, සේවා යෝජකයන්ට, දේශකයන්ට හා රජයේ නිලධාරීන්ට යෝග්‍ය පුද්ගලයන්ට හඳුනා ගැනීමට උපකාරී වනු ඇත.

59. "ගෘහ පාලනය", House keeping ගබඩා කරණය හා පුස්තකාල හා විඥපන සේවින් විසින් ඉටු කරනු ලබන පුනරායෝජන කාර්යවලට නව තාක්ෂණය අරෝපණය කිරීම පිළිබඳව දැනට පවතින මූලික හා කෙටි කාලීන පාඨමාලා සඳහා මොඩියුලයක් සංවර්ධනය කිරීම ගැන ඉක්මන් සාකච්චාවක් ඇරඹිය යුතුය. පාසල් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය විසින් මැනකදී අරඹන ලද වැඩ සටහන (ඉරුන්ට හා සිසුන්ට උපකරණ හා පාඨමාලා සැපයීමට) පුස්තකාල විඥපන ක්ෂේත්‍රවල ජාත්‍යන්තර සංවර්ධනය හා සම්බන්ධ කොට ගත් කල්හි, මෙම නිර්දේශ කාලීන මෙන්ම ඉතාමත් අදාළ වන්නක් ද බවට පත්වේ. උපයෝජනය (භාවිත) කළ හැකි උපකරණ හා විශේෂඥතාව ශ්‍රී ලංකා විද්‍යා හා තාක්ෂණ විඥපන මධ්‍යස්ථානයෙහි (SLSTIC) පවතී. පුස්තකාලවලට පරිගණක යන්ත්‍ර සැපයීම සමහර විට ප්‍රමාද විය හැකි නමුත් පාසල් හා කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයෙහි ලා පරිගණක යන්ත්‍ර සැපයීම නිසා හට ගන්නා බලපෑම වඩාත් අධික වනු ඇත. මෙතැන් අනාගතයේදී බිහිවන ශිෂ්‍ය එකතුවක් හා අනුග්‍රාහකයින් කොටසක් තොරතුරු පරිගණකය කිරීමේ නව මං දියුණු කර ගනු ඇත. තොරතුරු සේවා සැපයීම සමහර විට දැනටමත් පරිගණකමය තොරතුරුවල ශ්‍රී පිළිබඳව විශේෂඥතා මට්ටමක් ඇති (හෝ අනාගතයේදී ඇති විය හැකි) අයට සේවා සැපයීම ස්වකීය රාජකාරිය කර ගෙන සිටින්නවුන්ට මේ නව මං හුරු හුරු කළ යුතු ය.

6. ක්‍රියාත්මක කිරීම

ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය විසින් මේ නිර්දේශ ගැන සාකච්ඡා කොට ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ප්‍රමුඛතා අනුපිළිවෙළක් ඇති කර ගත යුතුය. එහි සලකා බැලීම්වලට පහසුවීම සඳහා ක්‍රියාත්මක කිරීම හා ප්‍රමුඛතා පිළිබඳව යෝජනා මේ කොටසේදී ඉදිරිපත් කෙරේ. එම යෝජනා නිර්දේශාත්මක ඒවා නොවේ.

- 6.1 විශේෂයෙන් කැඳවන ලද රැස්වීම් වලදී (අ) ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය (ආ) අධ්‍යාපන කමිටුව සමඟ සාකච්ඡා කිරීම සඳහා මෙම වාර්තාව කලින් බෙදා හැරිය යුතුය. මේ රැස්වීම් වලට වෙනත් අයට ද (නිදසුන් ලෙස බුහුණ මණ්ඩලය, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව) ආරාධනා කිරීමට පිළිවන.
- 6.2 මේ රැස්වීම්වලදී වාර්තාවේ විශේෂ අංශ පිළිබඳව අනාගතයේදී සලකා බැලීම සඳහා ඒ සම්බන්ධව දැක්වෙන අදහස් උදහස් සටහන් කර තැබිය යුතුය. එසේම එක් එක් නිර්දේශ කාණ්ඩ ප්‍රමුඛතා අනුපිළිවෙළකට අනුව පිහිටුවීමට සාමාජිකයන් උත්සාහ දැරිය යුතුය. මෙයට කාලය පිළිබඳ දර්ශකයක්ද- එනම් එක් එක් නිර්දේශිත කාර්යය පටන් ගත යුත්තේ හා අවසන් කළ යුත්තේ කවදාද යන්න පිළිබඳව අදහසක් එක් කළ යුතුය.
- 6.3 සාමාජිකත්වයේ යෝජනා හා යොමු කිරීම් මත ඔනෑම උප කණ්ඩායමක් හෝ ක්‍රියාකාරී කණ්ඩායමක් පිහිටුවා ගත හැකිය. මේ කණ්ඩායම් ඔවුන්ගේ වැඩ කටයුතු ගැන විධිමත් වාර්තා ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ රැස්වීම් පිළිබඳව ස්ථිර සටහනට ඉදිරිපත් කළ යුතුය. කණ්ඩායම් වලට තමන්ගේ ඉදිරි වැඩ කටයුතු සම්බන්ධව කාල නියමිත සටහන් (Timed charts) නැතහොත් සැලසුම් ඉදිරිපත් කළ හැකි නම් එය පහසුවක් වනු ඇත.
- 6.4 සියලුම කටයුතු සඳහා සම්බන්ධීකරණ නිලධාරියකු ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලය තුළ පත් කළ යුතුය. වඩාත්ම යෝග්‍ය පුද්ගලයා ලෙස පෙනී යන්නේ මෙහිලා කරනු ලැබ ඇති බොහෝ යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවසාන වශයෙන් සම්බන්ධ වන අධ්‍යාපන නිලධාරීන් නැත ය. ඔහුගේ වැඩ කටයුතු කාර්යක්ෂමව පවත්වා ගෙන යාම සඳහා දැනට ඔහු විසින් භාර ගෙන ඇති අතිරේක රාජකාරි යළිත් බෙදා වෙන් කළ යුතුය.
- 6.5 (මෙහි එන) සමහර නිර්දේශ “සම්බන්ධීකරණ ආයතනයක්” හා බැඳුණ ඒවාය. ආයතන හා පුද්ගලයන් පිළිබඳ ස්වකීය දේශීය ඥානය පදනම් කොට ගෙන වඩාත් සුදුසු ආයතනය හඳුනා ගැනීමට ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයට ඉඩ දීම සඳහා මෙහි කිසිදු අවස්ථාවක එම ආයතනය නම් නියම කොට දක්වා නැත. කෙසේ වෙතත් ඉක්මනින් කැඳවනු ලබන රැස්වීමකදී මේ වගකීම් විශේෂිත ආයතන හා පුද්ගලයන්ට බෙදා දිය යුතුය.
- 6.6 නිර්දේශ සම්බන්ධව කෙරී ඇති වැඩ කටයුතු ගැන මණ්ඩලයේ සභරාවේ නිරතුරුව වාර්තා කිරීම මගින් මණ්ඩලයේ ඇරඹුම් හා ප්‍රගතිය පිළිබඳ ප්‍රයෝජනවත් තොරතුරු අධ්‍යාපනඥයන්ට හා සේවා යෝජක-යන්ට සැපයෙනු ඇත. අඩු තරමින් වසරකට වරක් වත් මෙය සිදුවිය යුතු අතර, නිතර නිතර සිදු කෙරෙන්නේ නම් වඩා මැනවි.
- 6.7 යෝජිත කටයුතු සම්බන්ධව වෘත්තීය සහයන්ට දැනුම්දීම පිණිස විවෘත රැස්වීමක් කැඳවීම ඔවුන්ගේ සහයෝගය හා උපකාරය ලබා ගැනීමට රුකුලක් වනු ඇත. නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ වැඩ සටහනේ සාර්ථකත්වය එබඳු සහයෝගීතාවක් මත රඳා පවතී.

EDUCATION AND TRAINING FOR LIBRARY AND INFORMATION WORK

**Recommendations to the Sri Lanka National
Library Services Board arising from visits,
meetings, documentary evidence, discussions,
observations, and seminars undertaken during
a programme sponsored by the British Council.**

21 March - 12 April 1983

ANN IRVING,

**M. L. S., Dip. Adult Ed., A. L. A.,
Senior Lecturer / Liaison & Training Officer,
Department of Library and Information Studies
Loughborough University of Technology,**

CONTENTS

Preface and Acknowledgements	31
1 Aims and Methodology	33
2 Library education in Sri Lanka	
2. 1 Agencies involved	34
2. 2 Entry qualifications	34
2. 3 Duration and timing	35
2. 4 Curricula	35
2. 5 Methods	35
2. 6 Resources	35
2. 7 Lecturers	36
3 Curriculum development in library education	
3. 1 The aims of library education	36
3. 2 Curriculum development	38
3. 3 Teaching and learning methods	38
3. 4 The educators and students	39
3. 5 Resources	39
4 Summary of main findings	
4. 1 Organization and location of courses	40
4. 2 Syllabuses	40
4. 3 Curriculum development	41
4. 4 Teaching	41
4. 5 Resources	42
4. 6 Students	42
4. 7 Practical training	43
4. 8 Continuing education and professional development	43
4. 9 Research	43
4.10 Manpower	43
4.11 Co-ordination	44
5 Recommendations	
1 - 4 Organisation and location	44
5 - 10 Syllabuses	45
11 - 14 Curriculum development	45
15 - 19 Teaching	46
20 - 24 Resources	46
25 - 29 Students	47
30 - 33 Practical training	47
34 - 35 Continuing education professional development	48
36 - 40 Research	48
41 - 42 Manpower	49
43 - 51 Miscellaneous	49
52 - 59 Sri Lanka National Library Services Board	50
6 Implementation	51

PREFACE

This report and its recommendations are offered as a contribution to the initiatives already in progress in Sri Lanka, in particular, the initiatives of the Sri Lanka National Library Services Board. There have been several previous attempts to standardize and to improve the education and training of library and information personnel, but this was amidst a climate of professional opinion which often hindered co-operation. Fortunately, professional differences have now largely been resolved, and it was therefore a more agreeable situation into which the author attempted to insert some external thinking and practice, in order to appraise, extend and develop the systems for educating new professionals.

But the task was far from easy: there are many courses, each attempting to meet slightly different needs, and many different opinions on what should be done. It would be unhelpful to itemise and critique each one, perhaps re-opening old wounds in the process, when the real need seems to be to look forward and outward in order to help Sri Lanka produce the personnel required for today and tomorrow. The report therefore takes a broad view, and it is hoped that this results in changes which are both practicable and likely to receive widespread co-operation from all the parties concerned. To swim against the tide of opinion would be foolish, and would risk the co-operative endeavour which any change demands in a democratic society. Many good wishes accompany this report, and highest among them is the wish for everyone encountered during the project to work together to harmonise the future educational development of our new, young colleagues.

ACKNOWLEDGMENTS

An inestimable amount of assistance throughout the project was provided by Upali Amarasiri (SLNLSB Education Officer). His co-ordination of the visits and meetings helped to ensure a wide coverage during a very short period of time, and there was also concern for non-professional matters which was greatly appreciated.

The Chairman of the SLNLSB, Mr. Athukorale, and the Director, Mr. Amarasinghe, were also invaluable resources. They facilitated arrangements, offered assistance when required, and performed the duties of 'temporary colleagues' with warmth and goodwill at all times.

The British Council, through the Assistant Representative Dr. J. Johnston, and the Library Manager, Mr. F. Samararatne, ensured that all plans were implemented and all arrangements went smoothly. Without the funding provided by the British Council the project would not have been undertaken at all.

Colleagues in libraries visited were also invaluable, for they gave up time in order to talk and answer the many questions posed by the author, and it was obvious that the time spent on such matters was already hardpressed. The same may be said of colleagues at the SLNLSB, who suffered an additional person in their building which must have added to what appear to be difficult conditions brought about by the presence of builders, noise, dust and deficient amenities!

Finally, tribute must be paid to librarians and others who attended the lecturers' workshop. Their co-operation and warmth was extremely helpful.

Ann. Irving
Loughborough,
Leicestershire LE 113 TU
United Kingdom.

I. AIMS AND METHODOLOGY OF WORK

1. 1 Aims

The aims of the work reported were to:

- (a) make recommendations to the Sri Lanka National Library Services Board on improvements to library education in Sri Lanka;
- (b) discuss improvements to courses with the three training organisations (the Sri Lanka Library Association; the Sri Lanka National Library Services Board; Kelaniya University);
- (c) conduct a seminar on teaching techniques for teachers of librarianship (3 days).

An intensive programme of visits and meetings was developed by the Sri Lanka National Library Services Board (SLNLSB) in co-operation with the British Council in order to provide some familiarity with the overall educational framework within which library education and training must function. The purpose of all meetings was to obtain "a broad overview of the current situation", and this was successfully accomplished. Of necessity, therefore, the work and its reporting have maintained the same, broad perspective.

1 Methodology

Visits were made to 18 libraries, including school, public, university, research, industrial, and association libraries. This helped to provide familiarity with places of employment for librarians, and enabled discussions to be held with employing librarians. Consultations were held with most of the educators and trainers of librarians, professional associations, local and national government ministers and officials, and with many other colleagues from both librarianship and education - the total exceeding 100 people during the period. Where available, syllabuses and other course materials were examined (although there was a distinct lack of adequate documentation for several courses), and details of short courses and workshops were also consulted. Published and unpublished documents were kindly made available, as were several internal files relating to library education over the preceding decade, by the National Library Board.

Methodology

Finally, the workshop for library science teachers provided a wealth of information on many aspects of library education and training which have influenced the coverage and approaches of this report.

Very few statistics were available in an accessible form: much of the statistical information contained in the report was gathered during verbal exchanges, and cannot therefore be verified by recourse to published sources. However, there is no reason to believe that the patterns and trends subsequently identified are wildly inaccurate; rather, they should be interpreted as reasonably indicative of reality with slight, marginal variations.

The recommendations are therefore based upon analyses of a wide range of sources and personnel, to which has been added the considered judgement and experience of the author.

2. LIBRARY EDUCATION IN SRI LANKA

2.1 Agencies involved

Currently, courses for the education of library and information workers either at professional or sub-professional level are run by five main agencies:

2.1 Agencies involved

- (i) The Sri Lanka Library Association (SLLA) runs three levels of course, in four locations, in three languages. Classes for the **First and Intermediate Examinations** are offered in Colombo (Sinhala/English), Galle (Sinhala), Kandy (Sinhala), and Jaffna (Tamil). The **Final Examination** has candidates only in Colombo (Sinhala/English). All courses and teaching staff are part-time.
- (ii) Kelaniya University has a Department of Library Science with three full-time staff. There are two undergraduate courses with library science elements, a postgraduate diploma course, and a part-time, three-part Certificate course. All classes are conducted in Sinhala although the full-time post-graduate course regulations, and those for the Certificate part-one course (but not parts two and three) specify a working knowledge of the English language.
- (iii) Colombo University offers a diploma course from the Faculty of Science. The course and lecturers are part-time and all classes are conducted in English. The diploma is open to graduates and non-graduates and aims to emphasise scientific information work.
- (iv) The National Library Services Board (Education and Training Division) offers a part-time postal course in Sinhala aimed primarily at public and school librarians. Inaugurated in March 1983, the course will be extended beyond the first level, and also be offered in other languages.
- (v) Several agencies offer short, in-service courses which, in addition to forming part of the overall educational framework for library and information personnel, may in some cases form the initial courses for staff who do not pursue any of the other programmes already noted. Agencies involved are the National Library Services Board (Education and Training Division), and the Sri Lanka Scientific and Technical Information Centre (SLSTIC). Short courses are offered in each language, according to perceived needs at the time.

2.2 Entry qualifications

2.2 Entry qualifications

Minimum academic standards vary across and within the courses outlined. Apart from causing confusion when attempting to assess overall course standards, these variations cause problems for lecturers whose teaching materials and approaches have to be prepared in their spare time, and with limited resources and sources to hand. Not only are there variations in the range of academic prerequisites (e.g. O levels, A levels, degrees, certificates, work experience) but also in their coverage (e.g. O or A level English or "a working knowledge" of it; upper second or other class honours; science or humanities subjects). Additional variables are previous work experience, practical training during the courses, employers' specifications for particular courses.

2.3 Duration and timing

Variations occur in the number of contact hours for each course and the days and times when classes are conducted. Whilst the latter make little difference to course quality, the variation in the hours devoted to instruction may indeed influence its effectiveness.

2.3 Duration and timing

2.4 Curricula

Course curricula appear to be broadly similar - insofar as the syllabuses may be used to determine content of courses. Detailed teaching plans are generally lacking, which makes standards difficult to judge. Where lecture outlines are available, the absence of educational aims and objectives reduces the possibility of making judgements about appropriateness in terms of professional needs.

2.4 Curricula

A general point about curricula is that they seem to include rather more on theories and sources of information, and rather less on ways to exploit information through dynamic management and services - a tendency noted and expressed by many of the employers contacted.

2.5 Methods

Formal lectures followed by written, end-of-year examinations are the main methods for teaching and assessment. The compilation of bibliographies seems to be the only alternative approach to learning, and the only attempt to individualise it for students. The use of audiovisual aids is extremely slight, despite their acknowledged power in education, and despite the existence of accessible equipment for both production and use. The wide range of teaching and learning methods which are available and which are known to be highly effective in terms of learning gains by students are simply not employed (e. g. project work, seminar/discussion, simulation and role-play, task groups, etc.). The high failure rate among library and information students may be partly explained by the dominance of lecturing, which serves only **some** teaching and learning needs (and perhaps only then when it is well executed).

2.5 Methods

2.6 Resources

Without exception, the resources available to students and lecturers are meagre. Few relevant texts appear in Sinhala or Tamil, and of the English language material internationally available, relatively few are easily accessible to the majority of part-time lecturers and students. The broadest and most up-to-date range of materials were found in institutions without library education functions.

2.6 Resources

Classrooms which are conducive to learning were in similarly short supply, and the best were generally in institutions which did not run the regular courses. Good lighting, comfortable seating, adequate ventilation and an attractive or pleasing overall atmosphere are factors known to both encourage and enhance learning.

Increases in funding might affect the provision of suitable texts, if channeled through a national agency, and to some extent might also affect the provision of better teaching accommodation. But favourable conditions could also be achieved with a little imagination and creativity in terms of posters, wall charts, and other visually stimulating material.

2.7 Lecturers

2.7 Lecturers

With the exception of three full-time lecturers at Kelaniya, library educators are part-time and are in fact teaching in addition to full-time employment as librarians, archivists, documentalists, publishers, etc. Although this extra work is usually paid, it is also usually done outside of normal working hours, therefore increasing the normal weekly working hours for each individual.

Preparation or research time is not reflected in payment, and employers do not usually allow lecturers to carry out such work during the day. It would be reasonable to suggest that the quality of teaching may be affected by these arrangements. Certainly, in countries where full-time education by full-time lecturers is the norm, the level and quality of both teaching and learning had improved.

However, it should be noted that the mere existence of full-time lecturers does not produce the improvements; what is equally important is the aptitude and ability of the staff appointed, and in this field, the breadth and depth of professional experience. Library and information studies have a vocational orientation which makes professional experience a particularly important factor when appraising lecturers.

The present picture of library education is therefore fragmentary in terms of range, nature, level, personnel and resources provision. Opinion on its development has been equally diverse, perhaps partly due to the rather special problems of a rapidly growing 'industry' attempting to respond to demand without adequate financial resources for producing suitably trained manpower. But the diversity in opinion has perhaps also been the result of the simultaneous development of different kinds of library or information unit, whose personnel and service provisions are by nature somewhat different, and whose views therefore on what is generally required of education and training would naturally be difficult to form into a consensus curriculum. The co-ordinating role of the National Library Services Board may help to resolve some of these early difficulties.

Before making recommendations about future developments in Sri Lanka, some consideration of the aims, functions and approaches of library education in general may help to provide a broad context or framework for local initiatives. The next section provides a brief distillation of current thinking and practice.

3. CURRICULUM DEVELOPMENT IN LIBRARY EDUCATION

3.1 The aims of library education

3.1 The aims of library education

It has been suggested that "the best part of man's education is that which he gives himself" (H. A. I. Goonetilleke) but the stimulus and motivation provided by lecturers and fellow students are also essential parts of the process of becoming educated. Taught courses offer just such a combination. Several decades ago, courses aimed to provide students with basic competence through the study of the theories and practices that were known at the time. The rapid growth in documented information, and the emergence of information science research, led to the development of new theories, practices, principles and ideas. In order to incorporate these, some expansion of the curriculum is necessary, and some re-arrangements and developments in defining aims are necessary.

As the world has become more sophisticated, the need for specialisms and specialists have grown. The development of so many specialists has begun to change the thinking about the education of those who handle their information. In librarianship, the trend has moved from generalist to specialist and back to generalist. The modern library/information worker needs an educational programme that will help him to develop broad views of information in order to link related fields together, whilst at the same time acquiring many elements of specialist knowledge in order to understand the needs of his various specialist clients. This is a difficult contradiction to overcome, but the response from educators has been to identify aims and objectives which are concerned more with attitudes and ways of examining the various elements which comprise the library/information field, than with specific techniques for particular units or client groups.

To a certain extent the changing emphasis in educational aims arises partly because of the rise in general educational standards at school, the development of graduate and post-graduate educational opportunities, and an increased awareness of the needs and habits of information users which has been facilitated by research and publication in the field. Therefore, recruits to professional education courses are (generally) better educated than their predecessors or at least capable of achieving higher educational standards. Meanwhile, their educators are better informed about the professional needs for which students are being prepared. Additionally, the past few decades have produced many events and practices which automatically lead to shifts in priorities at work and in preparation for that work.

Library automation and the development of national and international bibliographic standards or guidelines are but two examples. Library automation has removed some techniques and practices and required new knowledge and skills. National bibliographic standards, with the consequent possibilities for local and world-wide exchange and networking, have encouraged the adoption of particular practices or techniques, rendering individual arrangements less attractive and the need for their consideration unnecessary.

The result of such external changes leads educators towards aims which, when translated into curriculum statements, tend to emphasise personal development so that students are able to think and respond with greater flexibility and creativity than was previously required. Aims are therefore broader, more general than before, but also rather more intellectual. This means that they are concerned with ways of thinking, perceiving and understanding: skills which can be applied in any setting. The particular ways to carry out procedures may be subordinated to the general principles to be observed before proceeding. No course can ever adequately prepare students for all possible work or workplaces, especially when variety is wide, as it now is in both developed and developing countries.

Courses can, however, aim to prepare students for responding to and functioning in the range of centres by developing flexible and responsive minds and the mental strategies for identifying and handling many of the problems and situations which may arise in the field. Literacy, numeracy, communication skills, logical and analytical thought, problem-solving abilities, a capacity for detail and accuracy, a sense of service, and an understanding of the relationships between knowledge, documents, people and purposes are among the aims of the modern library educator. Translating these into course objectives and modules is the task for the curriculum.

3. 2 Curriculum development

3.2 Curriculum development

A useful definition of curriculum development suggests that it is

“a programme of activities designed so that pupils (students) will attain, as far as possible, certain educational ends or objectives.”

(HIRST, P. H. and PETERS, R. S. The logic of education. 1970)

It is a continuous process, especially in library/information science where the body of knowledge is expanding very rapidly but the duration of courses must remain fairly static. Adding new knowledge necessitates the removal of ‘old’ or obsolete knowledge - or, it may result in ever more superficial treatment of a wider range of subjects.

One way to assist the educator is to consider more economical ways of teaching and learning. Independent study and audiovisual materials are two responses to the problem. Both require some training in teaching methods which can be a difficult investment of time for the part-time lecturer, although the savings in time may be considerable in the long term.

Similarly, establishing priorities requires a continuous and effective dialogue between the educator and the market for his products, the employers. This presupposes some knowledge of manpower needs and vacancies within the various sectors of library/information work. Employers also expect that their recruits will have appropriate attitudes and aptitudes, which can only be properly tested by periods of work experiences which are of appropriate duration and content, and which have procedures for feeding back performance details to both student and teacher so that each may develop opportunities for adjustment or change.

Moving from aims to syllabus, and then to a curriculum or teaching plan, requires breadth depth and diligence from educators if students are to participate in courses which are relevant to current situations and appropriate for moving forward into the future. The implementation of the curriculum, given the constraints of time and finance, demands appropriate methods and expertise.

3. 3 Teaching and learning methods

3.3 Teaching and learning methods

The explaining or ‘unpacking’ of concepts and principles seems to require good lectures illustrated by example and analogy, student opportunities for understanding to be clarified and developed, ways of testing understanding, circumstances for students to apply the knowledge in order to measure how much has been grasped, and feed-back to lecturer and students so that improvements may be made. It is unlikely that any one teaching method could achieve so much, and even less likely that formal lecturing could meet more than a few of these criteria. Lectures offer few opportunities for testing understanding and applications of concepts and principles, for example, but they can be highly effective for introducing and explaining subjects, and for motivating students to learn more.

But a wide range of methods is known to increase the efficiency of courses. Not only does variety itself act as a stimulus to learning, but also provides opportunities for individual students to find methods which feel more appropriate because they more closely match preferred learning styles.

As an example, compare the different ways that colleagues make committee meeting notes: each will arrange material on paper in an individual way, often in a different order and with different points given prominence. Learning styles are often different, and variety in methods can provide more occasions for some students when their style matches that of the 'teacher' or educator. Preferred learning styles, sequences, and paces are three of the most important and influential factors on students' achievement.

Some methods are known to be particularly effective for certain kinds of learning. For example, the moving images of film and video are potent forces for developing and changing attitudes. Learning about a process involving manual skill is best achieved through actual practice under guidance from an instructor. Therefore, in establishing the content of a curriculum, consideration must also be given to the choice of teaching/learning methods which will be most suited to their achievement. The choice may be the primary factor, but whatever is chosen requires appropriate use by the educator.

3.4 The educators and students

This report is concerned with the education and training of library and information personnel, in particular about the curriculum contents, methods, levels, and standards of courses designed to produce people who are able to 'do the work' which employers and client require. It therefore follows that there is something to be gained from preparation (education and/or training) for the tasks. Lecturers, whether full-time or part-time, may be considered in terms of 'doing the job' of teaching - a task for which few have been prepared by means of education or training courses! The problem is widespread, but lecturer training courses are increasing, and lectures are improving as a result. In consequence, student learning improves, and it can be assumed that knowledge necessarily improves and that ultimately the performance of the tasks required by employers and clients should also improve.

3.4 The educators and students

Student ability appears to be less relevant in library science courses than might be imagined. The spectrum of ability is wide among graduates and non-graduates,

"..... to the point where success in courses appears to depend less on sheer academic attainment than on other factors such as breadth of educational experiences."

(WHITEMAN, P. In Curriculum development in librarianship and information science. British Library Research and Development Depart (Report No.5439) 1978, page 28).

The selection of candidates for courses is therefore crucial to their successful completion, for library and information studies are vocationally oriented, making personality and motivation very important criteria. Lecturers who have breadth and depth of professional experience are perhaps more likely to be able to assess such qualities, and practical training during courses would provide additional feedback on both aptitude and performance of candidates to supplement any academic assessments.

3.5 Resources

Good libraries of books and other materials are an obvious necessity. Without them, teaching is sterile and may be divorced from practice.

3.5 Resources

Also essential is the inclusion of a wide range of practices and techniques. These may be in the form of visits to a wide range of libraries; visiting speakers from libraries, publishing, archives and other related fields; case studies of libraries and their forms of organisation and control; audiovisual programmes showing examples of practice; displays and demonstrations of current techniques; and of course, occasions when students and lecturers can share their own experience.

Finally, lecturers contribute more to teaching and to professional education in general when they are actively involved in research - the hallmark of creative and innovative people whose quest for knowledge is both professional and personal in the pursuit of furthering knowledge and understanding within the disciplines of the subject being communicated to students. Research contributes not only new knowledge, but also refined ways of thinking, and of structuring and organising knowledge. In library science this is essential: the primary commodity which is handled by all those working in library and information centres is **information**, which is the raw material for knowledge. The responsibility for primary resource material, mainly in the form of books and articles, rests therefore with the educators. If they are not engaged in professional research and development, then the literature will be scarce, and the profession remains under-developed.

4. SUMMARY OF MAIN FINDINGS

4.1 Organisation and location of courses

4.1 Organisation and location of courses

It would appear that courses are organised by any agency whose members perceive a need. Co-ordination appears to be difficult, perhaps because each agency involved perceives the education and training needs a little differently.

Attempts are made to locate courses in several places where potential students may be recruited, but the absence of manpower surveys suggests that the identification of both needs and locations is not systematic, nor based on clear evidence. The small number of students on some courses may be taken as evidence of mis-matching, although this may also be a reflection of other factors such as teaching or student standards.

4.2 Syllabuses

4.2 Syllabuses

A syllabus is only a guide to the content of a course: it does not provide information on the quality of teaching, nor does it indicate the extent of coverage or currency of each element. Of the syllabuses examined, most seem to cover a wide range of relevant topics, but the balance between elements and between levels appears to be arbitrary in some cases.

There is a lack of stated aims and target employment sectors, making relevance difficult to appraise: in certain areas, the emphasis given to a particular subject should vary according to the type of library and level of qualification of its personnel. Where it has been possible (and this has been rare) to ascertain the duration and depth of some subjects noted on syllabuses, the quantities have appeared to be similar, irrespective of course level.

Charting the syllabus elements across all the courses demonstrates overlaps and gaps in coverage, and particularly noticeable by its absence is the range of topics associated with the development of attitudes to service and client groups. If library science aims to connect people with their culture through information and knowledge, then the notion of delivery seems of paramount importance.

4.3 Curriculum development

Few examples of properly-developed curricula exist. The syllabus outline appears to be the only guidance offered to most lecturers on what should be included in their teaching. Statements of teaching and learning aims, objectives, methods, media, and assessment procedures or criteria are generally lacking. This may lead to the suggestion that the standard of education may be totally dependent upon the individual interpretation of a syllabus by a lecturer - supplemented by his expertise as practitioner and/or performer. For part-time lecturers, who form the majority of library educators, the burden of curriculum development is too great to manage without help, even assuming that part-time lecturers were capable of understanding the work without training for it.

4.3 Curriculum development

The lack of detail noted above also hinders the establishment of clear standards for course levels and student performance. Lecturers are faced by students of widely-differing academic and practical abilities, and different vocational needs, making their task of providing relevant education arduous and seemingly (if failure rates are considered) impossible for many students.

Duration of courses has been offered as a criterion for judging curricula during many consultations with many colleagues, but the amount of time spent on a subject does not necessarily reflect the quality of the learning. People learn at different speeds and the slowest might learn as effectively as the fastest. Lecturers may deliver their material at different speeds, and the shorter, more concise lecture may be more effective than a longer, more verbose treatment of the same topic. This point amplifies the need for increasing the range of teaching and learning methods currently used, so that the duration of teaching (the hours devoted to any given subject) may be extended from an agreed basic minimum, according to individual styles in teaching and in learning.

4.4 Teaching

The dedication of almost all of the lecturers encountered is impressive. What seems to be lacking is any form of guidance or training for them on, for example, teaching methods, theories of student learning, curriculum development, forms and criteria for assessing student performance and devising assignments to develop and test student understanding and its applications.

4.4 Teaching

The absence of library science research and publications in the country reduces the pool of relevant resources from which lecturers might obtain knowledge and ideas for their courses. Similarly, access to resources which do exist is relatively unco-ordinated; for example, there are several collections of relevant materials in several locations but no central collection which could guarantee a lecturer the opportunity to consult the full range of new ideas and practises represented in the regional or world literature in the field.

The absence of continuous assessment and the emphasis on the examination make feedback on teaching and learning a little difficult. Although tutorial work exists, and although examinations test some important abilities, there is a wide range of learning which cannot be tested by these means. If the learning gains cannot be identified and measured, it is impossible to improve matters because the students have disbanded by the time their deficiencies are noted from the examination. High failure rates might be perceived as a form of wasted resources.

4.5 Resources

4.5 Resources

The quantity, range, currency, level and physical condition of books and other learning resources varies considerably. Very few audiovisual materials are available, and none are being produced at present. Some excellent facilities for production are available, although lecturers are generally unaware of this. Production expertise may develop through familiarity, but confidence and encouragement to do so seems necessary.

There are many fine libraries in the country for students to observe through visits, when they can see their work in action. However, there is no evidence of organised programmes of visits to this rich variety of library and information units. Some courses contain the provision for up to two weeks practical work in a library. This must be of great benefit to those who undertake the work and thus broaden their experience, but all students could benefit from exposure to a much wider collection of ideas and practises through an organised visits programme.

The physical environment for all the educational agencies visited is often unstimulating. This is only partly the result of insufficient funding. Where there are staff available, the absence of displays, posters, wallcharts and other stimuli is surprising, and must be depressing for students. Without such stimulation, how can their creativity and imagination develop? And attractive, inviting libraries are noticeably different, both in appearance and in the amount of support they seem to receive from their communities, especially from local politicians and other government officials.

4.6 Students

4.6 Students

Course regulations are often inconsistent in defining minimum entry requirements. As an example, one course which is divided into three separate levels specifies O level English Language for Level One, but not for Levels Two and Three, each of which may be undertaken by candidates who have not proceeded through Level One. The variety in minimum entry qualifications, although perhaps kinder to students, seems to present lecturers with teaching problems, because of the broad range of abilities represented in some of the classes.

Additionally, there are variations in the status of different courses, and some seem not to be "recognised" by certain employers. It is difficult to perceive how equivalence could be measured when there are so many variables to consider. For example, a course in one language may be less acceptable than another because students are unable to read widely beyond the lectures due to the shortage of texts in their language. But the level of student and lecturer, in terms of ability, may be equal to those pursuing another, more favourably received course.

The survey of equivalence and reciprocity being conducted by the International Federation of Library Associations and Institute (IFLA) may yield useful information when it is available, especially in respect of equivalence between countries. The equating of levels between Sri Lanka and foreign qualifications has been carried out by the Education sub-committee of the SLNLSB, the most recent one in 1980, and the committee faced similar problems in comparing levels of courses. Currently, the SLNLSB has officially recognised only some of the courses available in Sri Lanka, and the process of evaluating all known courses is continuing.

Conversations with employers tend, in fact, to suggest that the criteria by which they judge their staff are not the same criteria by which performance on courses is judged by examiners. For example, attitude to work and personality factors are often referred to by employers when discussing staff selection and abilities. Neither factor appears in course syllabuses. Both require practical work for their assessment.

4.7 Practical training

The provision for two weeks practical training seems to provide valuable experience and feedback for all the parties concerned, although lecturers do not, apparently, receive employers comments on their students. From the various surveys of integrated (with the course) practical training conducted in other countries, it is apparent that this can usefully combine theory and practice and help students in their understanding of complex concepts and skills. It can also expose students to good practice and ideas, which may not be available to them in their own workplaces. The surveys also tend to suggest that longer or more frequent periods of work are beneficial, especially to employers who must invest valuable time in student training for little or no reward. Greater familiarity through longer periods may result in students being able to contribute to the work of the training library: a form of 'payment in kind' for the time given by permanent staff.

4.7 Practical training

The fact that students may be able to achieve academic qualifications in library science without the richness of varied experiences or observations could detract from library development overall.

4.8 Continuing education and professional development

Programmes of short courses are relatively well-developed. The information supplied by SLNLB and SLSTIC suggests a clear need for the maintenance and furtherance of post-initial courses, for all levels of staff. Some specific recommendations are made, but it is sufficient here to note the existence of the courses and to acknowledge the enthusiasm and efforts of organisers, lecturers, and participants. Continuing education is vital for professional development, and thus for library services development.

4.8 Continuing education and professional development

4.9 Research

Apart from the Ceylon bibliography, a survey on the use of the CISIR library, and the Marga Institute Reading survey, the only evidence of research appears in the journal published by the SLNLSB, and this appears to be of a mainly personal nature. Few of the country's librarians have higher degrees, which is one way of developing and promoting research skills among professional groups. The benefits of research activity to the education of librarians have already been noted. But research is also influential to library development in general. It can provide information, facts, statistics and interpretations in forms which can be practically and immediately used by librarians to develop and refine their services. Research activity also helps to improve professional status.

4.9 Research

4.10 Manpower

Information on the numbers of librarians in the country, their qualifications and places of employment, is difficult to gather. The SLNLSB is now co-ordinating the systematic gathering of this data. Projections of manpower needs are not available, either in terms of quantity, quality, or kind (of employing institution). The absence of such data is unhelpful for library educators, and it is hard to see how courses can be more closely identified with needs until the data are acquired.

4.10 Manpower

Some types of librarians are (according to those consulted) obviously needed: school and public librarians are two groups which are in relatively short supply. The initiative of the SLNLSB in developing a postal course to help provide more librarians in these categories is commendable. Firm figures on all types of library/information unit may remedy some of the curriculum and syllabus development problems noted earlier in this report.

4.11 Co-ordination

4.11 Co-ordination

The past history of library education has lacked co-ordination and led to a rather fragmented situation whereby students are sometimes pursuing courses that are not "recognised" by some of the important organizations and employers, and where gaps and overlaps in courses are difficult to identify and therefore improve. The SLNLSB is already making efforts to bring the organisations together in order to plan a co-ordinated approach to library science education. This initiative should resolve many of the present problems, which appear to be largely the product of what may now be regarded as history.

5. RECOMMENDATIONS

The proposals and suggestions made are based upon the wide range of views and observations obtained during the period spent visiting institutions and meeting officials. The workshop for library science teachers provided invaluable additional information on many aspects of the work, and also offered opportunities to test many ideas with those who must ultimately implement them. Further perspectives were obtained from appraising documents made available by the National Library Board, whose Education Officer was not only a useful point of access to both people and information, but who also provided continuous help and guidance throughout the programme. He was very much instrumental in the successful completion of the mission.

The recommendations are grouped under headings used in earlier sections, where further details and back ground information may be found.

Organisation and location

Organisation and location

1. No new courses should commence without the prior **approval** of the Co-ordinating Body in order to both reduce possible duplication and the over-use of library science lecturers, and to ensure the maintenance of educational standards.
2. All courses should be **monitored** by a Board of Studies within the institution, which should include representatives from relevant external bodies in order to achieve and maintain educational standards.
3. The physical **environment** for students and lecturers should conform to standards agreed by the Co-ordinating Body.
4. Teaching should take place in **locations** which are appropriate and accessible to students. These locations can be identified by appraising the addresses of applicants and by identifying where candidates are required.

Syllabuses

5. The syllabus for each course should be submitted for **approval** to the Co-ordinating Body. It should include full details of course aims, target candidates, teaching methods, media, resources, staffing, duration, criteria and forms of assessment, entry qualifications, and minimum/maximum numbers of students required to make the course viable. Syllabuses
6. A syllabus should be clearly tailored to the **needs** identified by the profession at large, allowing for specialization through options or choices. This would adjust the present imbalance where most syllabuses cover the same ground irrespective of student or employer interests and preferences, or indeed, of the development of library and information practices.
7. **Levels** of course should be stated with sufficient clarity to guide employers and students into appropriate choices and subsequent remuneration. The present situation tends towards degrees of depth in syllabus coverage which are sometimes inappropriate for the levels of staff being prepared.
8. All course syllabuses should be examined by the Co-ordinating Body regularly (at least every other year) in order to appraise their **coverage** and to compare this with the need for change brought about by developments in the information field.
9. It is impossible to evaluate **standards** by examining a syllabus. An excellent syllabus may be taught by 'poor' lecturers to 'poor' students. A 'poor' syllabus may be superbly taught. Excellent students may overcome 'poor' syllabuses or teachers. The Co-ordinating Body should identify a fuller range of criteria for assessing standards of courses and make the list widely available to educators. As an interim measure, the appointment of one or more external (to Sri Lanka) evaluators/examiners should be considered. The external assessor would examine syllabus, examinations, staff, students, student work, and other factors as appropriate. Such an arrangement could be made through an appropriate organization in another country. The International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA) might be approached through its Library Schools Section.
10. Since most of the practitioners encountered referred to it, the development of a 'service' concept and appropriate **attitudes** should be included in all future syllabuses, and incorporated into those already in existence.

Curriculum development

11. The Co-ordinating Body should establish a **national curriculum development group** comprising representatives from appropriate institutions. Expertise in curriculum development is scarce, but those who have relevant qualifications should appear in the group irrespective of other affiliations. Employer-groups should also appear. Curriculum development
12. **Curriculum development courses** should be run for library science lecturers to help them translate the agreed syllabuses into comprehensive and effective teaching plans.
13. Institutions ~~engaging~~ in full-time courses of at least ~~one~~ academic year, or part-time courses lasting for at least one academic year, should ensure that at least one member of the teaching force is conversant with curriculum development processes.

14. The courses should develop sufficient expertise among participants for them to be able to express, within their teaching areas, educational aims, objectives and assessment criteria; to be able to appraise and select appropriate media for teaching and learning; and to be able to devise student assignments which both develop and test student learning. The present situation whereby the curriculum plan consists of: lectures, written examinations, minimal practical work experience, and the occasional bibliography and /or tutorial - is not conducive to either effective learning or improved success rates.

Teaching

Teaching

15. The Co-ordinating Body should initiate courses for teachers on **methods for teaching** and learning, in order to improve their efficiency and therefore reduce the student wastage which occurs partly because of inappropriate teaching methods. Courses should include teaching methods, learning theory and methods, assessment procedures, assignment development, and curriculum planning in general.
16. Library science teachers should be good presenters with appropriate academic qualifications and relevant working experience. The Co-ordinating Body should devise recommended **criteria for the appointment** of lecturers, especially important where they are to work as full-time, permanent staff.
17. **Research work and publications** should be encouraged among all lecturers, and should be essential for full-time staff because of the dearth of indigenous library science literature.
18. An appropriate body should ensure that library science lecturers have a **professional collection of materials** at their disposal, with an active service to keep them up to date about new developments in the field.
19. Regular **updating conferences** should be initiated. An annual residential weekend could provide such a forum, and would enable teachers to compare and improve their often very isolated activities.

Resources

Resources

20. **Minimum resources** needed for full-time courses should be specified by the Co-ordinating Body. These would include textbooks, journals and teaching aids.
21. **Teaching aids** should be developed to cover especially those areas of syllabuses where expertise and/or examples are lacking. Items might include audiovisual case studies of particular types and libraries and their services to which students in remote locations may have limited access; lists of recommended visiting speakers on particular aspects of information work; posters and wallcharts; sample packs of materials which demonstrate types of system and/or service; sample packs of documentary and other material found in library/information units.
22. **Library science literature** should be encouraged by means of commissioned texts to fill known gaps in each language. Senior professionals already contribute, but a co-ordinated approach would ensure a more complete coverage. The literature need not only consist of published texts; a bank of typescripts would be equally valuable to students.

-
23. The sole surviving journal should be continued, and strengthened by the establishment of an editorial board which would help to ensure both coverage and standards. There may be room for other professional journals, although it must be emphasised that all journals require a large investment of time. An alternative proposal for consideration is the formal establishment of a professional journal under the auspices of the Sri Lanka Library Association, leaving the current Library Board journal to act as a vehicle for its news.
 24. To fill the gaps in professional literature emanating from local practice, a regular volume should be commissioned summarizing the year's work in various types of library and in various aspects of information work. Over a five-year period such a volume would provide an appreciable amount of resource material for students.

Students

25. Selection criteria should be developed for each level of employee student and for each course. Employer groups must be represented, and in sufficient numbers to balance academic requirements. Criteria should include language ability (specified), prerequisite academic certification, and requirements for prior or concurrent work experience. Students
26. Variations in minimum academic prerequisites should be evened out. It is possible to specify minimum needs and to supplement these by progression based upon further academic and or practical achievements.
27. Lists of exemptions to the minimum requirements should be produced and circulated to admissions personnel.
28. Recruitment to courses might be improved if non-teaching employers were invited to the selection of new students. Good 'products' are generally not produced from weak candidates: selection is often a greater influence on standards than are syllabuses or teachers.
29. Progression to qualification should be clearly evident to potential candidates. If qualification is dependent upon the achievement of certain academic standards, certain kinds and duration of practical experience (before, during and after courses), and certain tasks or assignments, then students should be made aware of these conditions, preferably in written form.

Practical training

30. Guidelines for practical training or experience should be produced which specify the aims, nature and assessment of the programme.
31. Employers' evaluations of students should be made available (perhaps in summary and anonymous forms) to teachers, to help all those concerned to appraise their performance. Work by itself may not be beneficial: the student must learn something from the experience. Practical training
32. Students' own evaluation should therefore be elicited, either by verbal or written means. The evaluation should mainly consist of person assessments of what has been learned, rather than assessment of the library, its staff, of their training performance.

33. The current two week period is too short to provide either employer or student with time to gain from their interaction. **Longer periods** of practical work should be recommended. Librarianship is a profession, which implies some form of practise, yet the preparation of candidates, especially of those on full-time courses, may be restricted to theory and instruction out of all proportion to developing abilities to apply them.

Continuing education/professional development

Continuing
education
professional
development

34. **Short courses** provide staff with opportunities for both developing and extending their knowledge and skills, and are therefore essential. The Co-ordinating Body should support existing initiatives and encourage coverage of gaps.
35. Some gaps identified include : the application and uses of new technology; non-book material production and uses; personnel management; publicity, design and display techniques; research and statistical methods; user studies; advanced information and documentation services for senior staff; user education.

Research

Research

36. The Co-ordinating Body should promote, fund and co-ordinate **research projects**, and help identify dissemination strategies for their findings. Research is essential to a healthy profession.
37. **Higher degrees** by research should be initiated in universities where graduate library and information science professionals could study aspects of the field in a favourable academic community. The higher degrees do not need to be located in library/information departments; indeed, it may be more appropriate to study, for example, the information needs of engineers within an engineering faculty. The growth of more highly-qualified library/information personnel can increase the status of the profession at large among the wider academic and professional communities whilst also providing expertise for library science students in the future and resource material for teaching them. It may be possible in the future to consider the establishment of a chair in Library Science, given the existence of an appropriately qualified person.
38. Consideration for a **Fellowship** of the Library Association would be welcomed. This would be particularly beneficial for non-graduate librarians who have achieved the highest level of professional qualification and demonstrated their professional abilities through extensive and imaginative service. Fellowship could be achieved by research alone or by a combination of elements which were considered as equivalent (for example, by combining outstanding experience and practise with publications and or advanced courses undertaken).
39. **External funding** for research should be sought from international organizations. For example, IFLA, Unesco, and the Asia Foundation are three agencies which fund research in many countries.
40. Funding within the country exists in the various **research associations and institutions**. These sources should be investigated, as they are potentially useful for relevant projects (information studies are relevant to most disciplines and subjects).

Manpower

41. **Manpower surveys** are required in order to assist educators in defining their target groups in both the short and long terms. The surveys should attempt to identify the levels and numbers of personnel in each type of employment; the future requirements for each sector based upon projections of retirements, resignations, and sector growth; and the possible development or elevation of personnel from one grade or level to another. Manpower
42. **Employers' views** on manpower needs are important and should be canvassed. Existing staff may not meet requirements in terms of levels of education and performance.

Miscellaneous

43. In order to better reflect the full range of educational institutions represented on the National Library Service Board Education Committee, it is recommended that the **Ministry of Higher Education** should be immediately co-opted until such time as the Act can be amended to include this Ministry. As postgraduate education for library and information science increases, it seems to be a serious omission from the Board's membership. Miscellaneous
44. In order to meet the criticisms noted in respect of the graduate and postgraduate programmes offered at Kelaniya University, it is recommended that the University Grants Committee should establish a **working party** to investigate syllabuses and standards. The group should include representatives from the National Library Board, the Library Association, employer groups, one or more members drawn from the Department's own and other faculties in the university, and others deemed desirable. When the working party has completed its work, it should appoint a member of the National Library Services Board (or its Education Committee) to the Department's Faculty Board of Studies.
45. Any other university courses should employ similar procedures to ensure that there is **external representation on Boards of Studies**, from both within the institution concerned and from outside.
46. The working party proposed above should consider the possibility of locating library science courses and departments in **science faculties**, especially where the courses aim to prepare personnel for scientific and industrial information units.
47. Because of their effect on recruitment to courses, an investigation should be undertaken of **salary grades and qualifications** in each sector of employment. The investigation should aim to equate qualifications and duties with salaries, and attempt to equate these across employment sectors.
48. The IFLA survey of **equivalence and reciprocity** among library and information science qualifications should be studied (when it becomes available) as a basis for forming judgments about local qualifications. However, such surveys never truly reflect individual circumstances or needs, and what matters more is that senior members of the profession recognise their own expertise as appropriate, now, for raising the levels of courses within their own country.
49. A **translations** programme for library and information science texts should be developed in order to assist younger librarians for whom English is not the mother tongue. An alternative strategy would be to commission mother-tongue texts in priority areas. It may be possible to consider employing professional technical writers to produce these.

50. Any permanently-staffed teaching department should lead professional education by **attracting research income** to fund research programmes. In other fields, this enhances the department, its subjects, its staff, and therefore its status within the institution. More important perhaps is the role of research in the overall development of the and services activities of practitioners.
51. The concurrent development of the postal course for public librarians and the Sri Lanka Open University offer new possibilities for library science education. The identified needs and clientele of the former, if married to the expertise of the latter, could provide mutual benefits. A first step might be to initiate discussions about **exemptions** for certain library science qualifications which would permit non-graduate librarians to reduce the number of credits required for a degree (as is done by the British Open University).

Sri Lanka National Library Services Board (SLNLSB)

Sri Lanka
National
Library
Services
Board
(SLNLSB)

52. The Education Committee should annually include on its agenda the items of curriculum development, new subjects, and educational standards. Reports from relevant bodies should be solicited and presented in advance.
53. A general consensus was observed for the SLNLSB to act as the Co-ordinating Body for library and information science education and training. This favourable climate seems partly based upon the Board's previous work, but it could be capitalized by a more public or visible identity among the community at large. An active public relations programme would help to achieve the consolidation of past and present activities, and help to secure more support from those outside the information community. There is a need for a clear lead.
54. The Education Committee could consider establishing a small working party to review the future development of professional qualifications. This would ensure continuous appraisals and help to identify future trends in all aspects of education for the profession.
55. Because its role is primarily to advise and guide Government, the Board should provide full and adequate briefing to ministers. Information is a national resource and ministers seem to be keenly interested in the development of information services at all levels. Regular briefings (rather more frequently than an annual report) will undoubtedly help them to detect the need for relevant political decisions.
56. Suggestions have been made for the SLNLSB to engage in providing basic education for the profession. The new National Library building includes teaching accommodation. In the short-term, the SLNLSB could consider greater involvement in initial education and training. But in the long term, it seems more sensible to suggest that it should promote and co-ordinate educational arrangements rather than provide them as an additional, and therefore always peripheral, function. By co-ordinating rather than educating, it can remain neutral and therefore open to the interests and views of all parties.
57. It is important, however, to retain education expertise within the SLNLSB and the Educational Officer has already shown how beneficial it is to have the co-ordination in the care of someone who understands the process of education. It is therefore important to recommend that the position should be retained, and that adequate support is provided in terms of time, and administrative support.

58. A series of leaflets on roles, functions, duties, qualifications, and salaries in each employment sector should be prepared. These would help students, employers, lecturers, and government officers to identify and recruit appropriate people.
59. Serious and immediate discussion should begin on developing a module for all existing initial and short courses on the **applications of new technology** to the 'housekeeping', storage, and retrieval functions performed by library and information workers. The recent programme announced by the Ministry for School Education (to provide equipment and courses for teachers and pupils), coupled with international developments in library/information circles, makes this recommendation both current and highly relevant. Equipment and expertise which could be utilized exists at SLSTIC, and although the provision of computers in libraries will probably be slow, the effects of their provision in schools and industry will be rather more rapid. Thus the pool of potential students and a proportion of the potential clients will soon develop new ways of handling information which should be made familiar to those whose duties require them to provide information services - services to those who already have (or will have) levels of expertise with computerized information sources.

6. IMPLEMENTATION

Ideally, the SLNLSB should discuss these recommendations and establish an order of priority for their implementation. To assist its deliberations, this section offers suggestions on implementation and on priorities. They are not prescriptive.

- 6.1 The report should be circulated in advance of discussions with
- (a) the SLNLSB
 - (b) the Education Committee
- at specially-convened meetings to which others may be invited (for example, the British Council, the University Grants Committee).
- 6.2 At the meetings, comments should be noted for future deliberations on particular aspects of the work, and the members should attempt to place each group of recommendations into a priority order. To this should be added an indication of time-scale: and idea of when each recommended action should be started and completed.
- 6.3 Any sub-groups or working parties should be identified, with suggestions on membership and terms of reference. Groups should feed regular reports on their work into the regular programme of SLNLSB meetings. It would be helpful if groups could produce timed flow-charts or plans of how they intend to proceed.
- 6.4 An overall co-ordinator within the SLNLSB should be appointed. The most appropriate person seems to be the Education Officer, who will ultimately be involved with implementing many of the suggestions made. In order to conduct this work effectively, the additional duties currently being undertaken by the Officer should be re-allocated.
- 6.5 Some recommendations have been related to a "Co-ordinating Body". This has not been specified in all cases in order to allow the SLNLSB to identify the most appropriate body, based upon its local knowledge of institutions and personnel. An early meeting should, however, allocate these responsibilities to particular institutions and individuals.

-
- 6.6 The regular reporting in its journal of work on the recommendations will provide educators and employers with useful information on the SLNLSB initiatives and progress. This should take place at least once each year; preferably more frequently.
- 6.7 An open meeting to inform colleagues about the proposed activities would help to secure their co-operation and support. The success of the implementation programme could depend upon such partnerships.

ශ්‍රී ලංකාවේ පුස්තකාල හා විද්‍යාපන සේවා අධ්‍යාපන පුහුණු කටයුතු පිළිබඳව මේ දක්වා සිදුකර ඇති ප්‍රථම විද්‍යාත්මක ඇගයීම මෙම වාර්තාව වේ. ශ්‍රී ලංකා ජාතික පුස්තකාල සේවා මණ්ඩලයේ හා බ්‍රිතාන්‍ය මණ්ඩලයේ අනුග්‍රහයෙන්, එක්සත් රාජධානියේ, පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපන කටයුතු පිළිබඳ විශේෂඥවරියකවු ඇන් අර්වින් මහත්මිය ශ්‍රී ලංකාවේ පුස්තකාල විද්‍යා අධ්‍යාපන කටයුතු වල වර්තමාන තත්ත්වයත්, එය ශක්තිමත් හා ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුව පවත්වා ගෙන යාම සඳහා ගත යුතු ක්‍රියා මාර්ගත් මෙම වාර්තාවෙන් ඉදිරිපත් කර ඇත.

ISBN 955 - 9011 - 39 - 1

National Digitization Project

National Science Foundation

Institute : National Library and Documentation Services Board

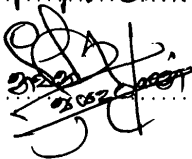
1. Place of Scanning : National Library and Documentation Services Board, Colombo 07

2. Date Scanned : 2017/10/19

3. Name of Digitizing Company : Sanje (Private) Ltd, No 435/16, Kottawa Rd,
Hokandara North, Arangala, Hokandara

4. Scanning Officer

Name : N. P. R. Gamage

Signature : 

Certification of Scanning

I hereby certify that the scanning of this document was carried out under my supervision, according to the norms and standards of digital scanning accurately, also keeping with the originality of the original document to be accepted in a court of law.

Certifying Officer

Designation : Library Documentation Officer

Name : Iromi Wijesundara

Signature : 

Date : 2017/10/19

"This document/publication was digitized under National Digitization Project of the National Science Foundation, Sri Lanka"