



ආචාරලදම කමුණුකාය

වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තිකයින් සඳහා





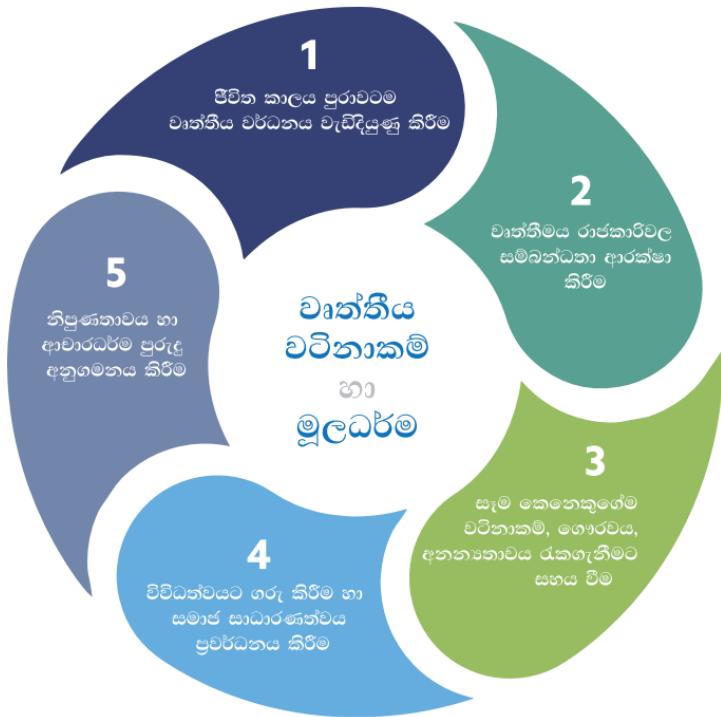
භැඳින්වීම

ආචාරයදර්ම සංග්‍රහය මගින් යම් වෘත්තියක නියුලෙන්නොහේ වෘත්තිය භැංසිරීම් නිර්වචනය කිරීමට උපකාරී වන අතර එය මහජනතාව මෙන්ම වෘත්තිය ආරක්ෂකාරී අන්දින් පවත්වාගෙන යාමට උපකාරී වේ. වෘත්තිය තුළ පූහුණුවීම් කිරීම, පොද්ගලික ජීවිතය හා ගත යුතු ක්‍රියාමාර්ග තිරණය කිරීමට හා සඳාචාර්යත්මක භැංසිරීමට ආචාරයදර්ම සංග්‍රහයෙන් දක්වා ඇති මුදලධර්ම පහසුකම් සඳහයි. එමත්ම සඳාචාර්යත්මක භැංසිරීම විනිවිදාවයකින් යුත්ත විය යුතු බැවින් මෙම ආචාරයදර්ම සංග්‍රහය වෘත්තිකයින් සඳහා මාර්ගෝපදේශ සැපයීම මෙන්ම එය මහතු සම්පතක් ද වේ. තවද, මෙය යුතුවේ පරාසයක් ආචාරණය වන පරිදි සකසා ඇති අතර ඕනෑම තත්ත්වයක් සඳහා අදාළ කර ගත භැංකි ප්‍රතිපත්ති මාලාවක් ලෙස ඉදිරිපත් කර ඇති.

විශේෂීක වූ ක්‍රියාකාරකමක් ආචාරයදර්ම සංග්‍රහයට අනුකූල වේද හෝ නොවේද යන්න පැහැදිලි නම් ඔබ එම වර්යාව විනිශ්චය සඳහා සම්පදස්ථේන් අතරින් තෙරුගත් නිපුණ පුද්ගලයෙකුන් උපදෙස් ලබාගත යුතුය. එසේ මුවද, වෘත්තිය මාර්ගෝපදේශ ක්‍රියාවලියේදී සැම විටම සම්පදස්ථේන්ගේ ප්‍රතිපෙෂණ හා/හෝ සමාලෝචන නියමාකාර උපදෙස් නොවිය භැංකිය. නමුත් ඔබ ඔබගේ භැංසිරීමට හෝ තිරණයක් ගැනීමට පෙර අන් අය විළිගෙන්නේ කොස්ඳ යන්න පිළිබඳ ඒ අයගේ අදහස් දැනුවීමට ඉඩිම වැශගත්ය. ඔබ යම් ක්‍රියාකාරකමක නියුලීමට පෙර ඔබ අපේක්ෂා කරන ඔබ මනසේ ගැඹුර සහ පළුල තුළ ආරක්ෂාව හා ගක්තිය පවතින අතර ඒ සඳහා උත්සහ ගත යුතුය.

වෘත්තීය වටිනාකම් හා මූලධර්ම

සඳුවාරාත්මක ගැඹිරිම්වලට ඇති කුපවිම විද්‍යා දැක්වීමේ එක් ක්‍රමයක් වන්නේ වෘත්තීය වටිනාකමිය. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශක වෘත්තීකයින් පහත දැක්වෙන වෘත්තීය වටිනාකම් කෙරෙහි සැලකිලිමත් විය යුතුය.



මෙම වෘත්තිය වට්නාකම් පහත දක්වා ඇති සඳුවාරාත්මක මූලධර්ම සඳහා සංකල්පීය පදනමක් සපයන අතර ආචාර ආචාර අනුමත හැසිරීම් හා තිරණ ගැනීමට ද පදනමක් සපයයි.

වෘත්තිය ආචාර අනුමත හැසිරීම්වලට අයන් මූලික මූලධර්ම වන්නේ;

- පුද්ගලයෙකුගේ ස්වයං පාලනය හෝ පිටිතයේ දිගානතිය ඔහු හෝ ඇය විසින් පාලනය කිරීමේ අයිතිය පෝෂණය කිරීම.



- මානසික සෞඛ්‍ය සහ යහපැවැත්ම ප්‍රවර්ධනය කිරීමෙන් පුද්ගලයාගේ සහ සමාජයේ යහපත උදෙසා ප්‍රයෝගනවන් ලෙස වැඩකිරීම.

- සැම පුද්ගලයෙකුටම සමානාත්මකවයෙන් සැළකීම.

- වෘත්තිය සම්බන්ධතාවය පවත්වාගෙන යාම කුළු වගේම, අදහස්වලට ගරුකිරීම, විශ්වාසය තැබීම සහ වගකීම ඉටුකිරීමට ඇති පොරොන්ද සම්පූර්ණ කිරීම.

- වෘත්තිය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තිකයන් වෙත එන සැම සේවාලාභීයෙකු සමගම විශ්වාසදායී ලෙස කටයුතු කිරීම.

මෙම ආචාරයේම සංග්‍රහය ප්‍රධාන අරමුණු රක් ඉටුකරයි.

01

දැනට වාත්තියේ යේදී සිටින සහ අනාගතයේදී වාත්තියට සම්බන්ධවීමට සිටින වාත්තිකයින්ගේ ආචාරයේම පිළිබඳ වශයිම පැහැදිලි කරයි.

වාත්තිය කාර්ය නිසි ලෙස ඉටුකිරීමට ද මෙය දායක වේ.

02

03

ආචාරයේම අනුව හැඩිරීම නිර්වචනය කිරීමේ මූලධර්ම සංග්‍රහයක් ලෙස ද මෙය ඉදිරිපත් කෙරේ.

වාත්තිය සංවර්ධන ත්‍රියාවලියක් සම්පාදනය සඳහා මෙය දායක වන අතර එමගින් යෝවාව ලබාගන්නා සේවාලාභීන්ට වඩාත් ගොඳීන් සේවය යැලැයීම සඳහා වාත්තියේ ඇති වාත්තිය වට්නාකම පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශයක් ද සපයයි.

04

05

මෙම සේවාව ලබාගන්නා සේවාලාභීන්ගේ අවශ්‍යතාවය තදනාගැනීම හා වාත්තිකයෙකු වශයෙන් ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම හා ඒ පිළිබඳ වශයිම අවබෝධ කරගැනීමට ද මෙම ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය දායක වේ.

වෘත්තීය මාරුගෝපදේශයේ විකාශය

වෘත්තීය මාරුගෝපදේශය පිළිබඳ ඇත අතිනයේ පටන් අවධානයට ලක්වේ ඇත. 1893 දී රජය මගින් ආරම්භ කරන ලද ප්‍රථම පුහුණු ආයතනය මරදානේ විභින් දුම්රිය අංශයනය කොට්ඨ ගොඩාවන් තුළ කුඩා කුම්ඛලකින්දී, පර්යේෂණභාරයකින්දී, දේශන ගාලුවකින්දී සහන්වීව සිසුන් 25 දෙනෙකුගෙන් ආරම්භ කරන අවස්ථාවේ සිට කාරුමික වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු ක්ෂේත්‍රයේ අවධානය වෘත්තීය මාරුගෝපදේශ සේවාව පිළිබඳ යොමුව ඇත. අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේදී ද වෘත්තීය මාරුගෝපදේශය ප්‍රාග්ධනික අධ්‍යාපන පදනම් තුළ පුප්පල්ව අවධානයට ලක් කළ පුහුණු ක්ෂේත්‍රයක් ලෙස භදුනාගෙන ඇති අතර එය අධ්‍යාපනය, පුහුණුව සහ ගුම වෙළඳපල අතර ඇති නොගැලීම වැළැක්වීම සඳහා අවධානයට යොමු කළ පුහුණු ප්‍රධාන අංශයක් ලෙස රාජ්‍ය සහ ක්‍රියාත්මක වූ 1930 දී භදුනාගෙන ඇත. ඒ අනුව යම්නේ අධ්‍යාපන බලධාරීන් විසින් නිපුණතා පුහුණුවේ ඇති වැළැක්කම භදුනාගෙන එය පාසල් පදනම් තිබේ විෂය මාලා සඳහාද අනුළත් කිරීමට වියවර ගෙන ඇත.

පාසල් පදනම් සඳහා වෘත්තීය මාරුගෝපදේශය 1957 දී නිකුත් කරන ලද ව්‍යුත්ලේඛයක මගින් විධිමත්ව ආරම්භ කිරීමට වියවර ගෙන ඇති අතර වෘත්තීය මගපෙන්වීම එහි ප්‍රධාන අවධානය යොමුකළ පුහුණු ක්ෂේත්‍රයක් ලෙස තහවුරු කර ඇත. මේනිදී කාරුමික විෂයන් ඉගැන්වීම්, සිසුන්ගේ තොරතුරු පවත්වාගෙන යාම අදි ක්‍රමවේදයක් භදුන්වා දෙන ලද නමුත් එය අධ්‍යාපන පදනම් තුළ අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක වී නොමැතු.

1970 දී කාරුමික අධ්‍යාපනය පුරුව වෘත්තීය විෂයන් අනුළත් තුම්බේදය තුළ වෙනස්වීමකට භාර්තය වී ඇති අතර එයද පුහුණුව අන්තරු දමා ඇත. 1983 දී ඇගයීම්, මගපෙන්වීම් සහ පර්යේෂණ අංශය අධ්‍යාපන අමාන්ත්‍රණය මගින් ආරම්භ කර ඇති අතර වෘත්තීය මාරුගෝපදේශ හා උපදේශන සේවාවන් ජාතික තරුණ සේවා සභාව සමඟ එකට ක්‍රියාත්මක කර ඇත. වර්තමානයෙදීද වෘත්තීය මාරුගෝපදේශ සේවාව 2006 දී නිකුත් කරන ලද 2013 දී නැවත යාවත්කාලීන කරන ලද අංක 16 දරණ ව්‍යුත්ලේඛ පරිදි ක්‍රියාත්මක වන අතර එම සේවාව පුද්ගල මගපෙන්වීමෙන් ඉටුරුයට ගොස් සිසුන් අනාගත ගුම වෙළඳපලට ගැලපෙන ලෙස සකස් කිරීම සඳහා මග පෙන්වීමේ සේවාවක් ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ.

කාර්මික වෘත්තීය අධ්‍යාපන පුහුණු ක්ෂේත්‍රය තුළද මූල් අවස්ථාවේදී වෘත්තීය මාරුගෝපයේදී සේවාව සඳහා ක්‍රියාත්මක වූ ක්‍රමවේදයන්හි වර්ධනයක් 1990 දෙකදී අග භාගයේදී ක්‍රියාත්මක වේ අති අතර වෘත්තීය මාරුගෝපයේදී භාරිතියාගත කිරීම සඳහාම නිලධාරීන් මත්ස්‍යාශක් බදවා ගැනීමට ක්‍රමයුතු කර ඇත. ඒ අනුව පාසල් පද්ධතිය තුළ ක්‍රියාත්මක වන වෘත්තීය මාරුගෝපයේදී සේවාවට සම්බාධී කාර්මික වෘත්තීය අධ්‍යාපන සේවාව තුළ වෘත්තීය මාරුගෝපයේදී සේවාව ක්‍රියාත්මක වේ.

එමෙන්ම කාර්මික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන පුහුණු ක්ෂේත්‍රයේ ක්‍රියාත්මක වෘත්තීය මාරුගෝපයේදී සේවාවට අමතරව රාජ්‍ය පද්ධතිය තුළ අධ්‍යාපන අම්බාජාය, මිනිස්බල හා යකි රක්ෂා දෙපාර්තමේන්තුව, රාජ්‍ය හා පොදුගැලික විවිධ විද්‍යාල, විවිධ අධ්‍යාපන ආයතන, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, වෙනත් ආයතන මෙන්ම පුද්ගලයින් මගින්ද වෘත්තීය මාරුගෝපයේදී සේවාව මේ වන විට ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි.

මෙකි සමස්ථ වෘත්තීය මාරුගෝපයේදී සේවාව සපයන පද්ධතිය නියාමනය කිරීම සඳහා 1990 අංක 20 දරණ පනත මගින් ස්ථාපිත තානියික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාවේ 1999 අංක 50 දරණ සංගේතා පනතන් 3(j) වගනතීය මගින් බලනා ලබයි ඇත.



එ අනුව යමින් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශය සපයන පිශාලුම ආයතනවල සහභාගින්වයෙන් ජාතික වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ නියාමන කමිටුව 2017 දී ආරම්භ කරන ලද එම කමිටු දෝරුනා අනුව පත් කරන ලද වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශකයින් සඳහා ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයක් සකස් කිරීම සඳහා පත්කරන ලද විදේශන් කමිටුව මගින් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ දේශාච්ච නියාමනය සහ ප්‍රමිතිකරණය (Standardization) සඳහා අවශ්‍ය පියවර ක්‍රියාත්මක කිරීමට කටයුතු කර ඇත.

එ අනුව වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීකයන් සඳහා ජාතික වෘත්තීය පුදුසුකම් ගතර්වන සහ පස්වන මට්ටමේ නිපුණතා සම්මත හා විෂය මාලාවන් සකස් කර ඇත. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීකයන් (Career Guidance Practitioner) සඳහා ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය භාෂ්‍යවා දීම මෙම සංග්‍රහය මගින් අපේක්ෂා කර ඇත.

වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ දේශාච්ච වඩාත වඩාත එලූයිට උසස් ප්‍රමිතියකින් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා එම දේශාච්ච නිරන්තර පුද්ගලයින් වෘත්තීය ආචාර ධර්ම සංග්‍රහය හා බැඳී සිටිය යුතු වන අනර එමගින් දේශාච්ච ක්‍රියාත්මක කරන වෘත්තීකයින්ගේ මෙන්ම දේශාච්ච අධිව්‍යාධිය ලැබාතු ඇත.

මෙම කරුණු සැලකිල්ලට ගෙන මෙම විද්‍යාත් කම්මුව විසින් සම්පාදන ආචාර ධර්ම පද්ධතියට මූලික පදනම් හතරක් ඇත.



සේවාලාභිකාගේ අධිකිවාසිකම් සහ අභිමානය සඳහා ගරු කිරීම

වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තිකයින් සේවාලාභිකාගේ මූලික අධිකිවාසිකම්, සඳුවාරාත්මක හා සංස්කාතික වට්නාකම්, පුද්ගල අභිමානය සහ වට්නාකම් ගෞරවයට පාතුකරයි. නීතියට අනුකූලව පුද්ගලිකන්වය, රාජ්‍යභාවය, ස්වයං තීරණය සහ සේවාධිනාත්වය සඳහා සේවාලාභිකාගේ අධිකිවාසිකම්වලට ද ඔවුනු ගරු කළ යුතුය. තවද සේවාලාභිකාගේ යෝගනා කරන මොනාගම් වෘත්තීය තීරණයක් මුවද සේවාලාභිකා හැකිතාක් දුරට තේරුම් ගෙන එකත්වයට එළඹීමට ක්‍රියාකාල යුතුය.



නිපුණත්වය

වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තිකයින් ඔවුන්ගේ වෘත්තීය කුයලනා පවත්වාගෙන යාම සහ යාචන්කාලීන කිරීම ස්වේච්ඡාවෙන්ම කළ යුතු අතර ඔවුන්ගේ නිපුණත්වයේ සීමාවන් හඳුනාගෙන, ස්වයං රැකවරණය සඳහා අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය. ඔවුන්ගේ කාර්යයේ ප්‍රමිතිය පවත්වාගැනීම සඳහා සහය සහ අධික්ෂණය අවශ්‍ය පරිදි ලබාගත යුතුය. තවද ඔවුන් ලබාදිය යුත්තේ තම අධ්‍යාපනය, ප්‍රහැඳුව සහ පළපුරුද්ද අනුව සුපුරුම් හෝ සහකික කරන ලද සේවවන් පමණි.



ව්‍යාහේය වගකීම

ව්‍යාහේය මාර්ගෝපදේශ ව්‍යාහේකයින් සේවාලාභීන්, ව්‍යාහේය සම්පද්‍යීය්පදින් සහ ඔවුන් වැඩකරන හා පිටත් වන ප්‍රජාව කෙරෙහි විශ්වාසයායක, පිළිගෙන හා වගකිව යුතු ආකාරයකින් කටයුතු කිරීමේදී ඔවුන්ගේ ව්‍යාහේය වගකීම පිළිබඳ දැනුවත් විය යුතුය. ඔවුන් හානියක් කිරීමෙන් වැළකී, ඔවුන්ගේ ව්‍යාහේය ත්‍රියාමාරුග පිළිබඳ වගකීම හාරගෙන, සඳවාරාන්ත්මක ලෙස ගැට්ටී සහ උගෙන්කොට්කයන් විසඳීම සඳහා ක්‍රමානුකූල ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කළ යුතුය.



අවංකන්වය සහ අවංකන්වය

ව්‍යාහේය මාර්ගෝපදේශ ව්‍යාහේකයින් නිරරම උත්සහ කළ යුත්තේ අවංකන්වය ස්ථාපිත කිරීම්වය. ඔවුන් තම ව්‍යාහේය නිවැරදිව නියෝගනය කළ යුතු අතර අන් අයට අවංකව, සැපුව හා සාධාරණව සැළකිය යුතුය. ඔවුන් බැඳුයා පිළිගුරුම සමග ඇවත්සේයෙන් සහ ත්‍රියාහිලිව කටයුතු කරමින්, අන් අයගේ විශ්වාසයන්තරයෙන් අවංකන්වයන් වැළකී සිටිය යුතු අතර ව්‍යාහේය සම්පද්‍යීය්පදින්ගේ න්‍යුසුලුපු හැසිරීම ගැනද අවධියෙන් සිටිය යුතුය.

මෙම පාදක හතර තවදුරටත් වර්යාමය සාධක ගොඩනගා ඒ ඒ පාදක මත පදනම් කරන ලද වර්යා ධර්ම සංහැය ඉදිරි පිටුවල දැක්වා ඇතේ. මෙම කාර්යය ඉටුකිරීමේදී මාර්ගෝපදේශ ව්‍යාහේකයින් ව්‍යාහේකයින් නිශ්චිතවම පහත දැක්වෙන ධර්මනාවන් සහ වර්යාවන් තුළ නිරන්තරයෙන් ත්‍රියාකරන බවට ප්‍රතිඵා දීම කළ යුතුය.

ଆମାରଦୟତମ ଚଂଗଣ୍ୟ





සේවාලාභියාගේ අධිකිවාසිකම් සහ අභිමානය සඳහා ගරු කිරීම

වැංචීය මාර්ගෝපදේශ වැංචීකයින් සේවාලාභින්ගේ මූලික අධිකිවාසිකම්, සඳහාවාරාත්මක හා සංස්කෘතික වටිනාකම්, පුද්ගල අභිමානය සහ වටිනාකම් ගොරවය පාතුකළ යුතුය. නීතියට අනුකූලව ප්‍රදේශලිකත්වය, රහස්‍යභාවය, ස්වයං නීරණය සහ සේවාභින්ත්වය සඳහා සේවාලාභින්ගේ අධිකිවාසිකම්වලට ද ඔවුහු ගරු කළ යුතුය. තවද සේවාලාභින් යෙරුනා කරන මොනයම් වැංචීය තිරණයකි වුවද සේවාලාභිය හැකිතාක් යුතුව තේරුම ගෙන එකගත්වය එළඹීමට ක්‍රියාකළ යුතුය.

1.1. පොදු ගොරවය

- 1.1.1. සේවාලාභින්ගේ සඳහාවාරාත්ම හා සංස්කෘතික වටිනාකම් කොරේ සංවේදී විය යුතුය. ස්ථිර පුරුෂ භාවය, ලිංගික දීඟානතිය (භාඩිගැස්ම), ආබ්ධිතාවය, ආගම/විශ්වාසයන්, ජනවාරිකත්වය, තුළය, වයස, ජාතික සම්භවය, පක්ෂ දේශපාලනය, සමාජ ස්ථාවරය හෝ පන්තිය වැනි සාධක නිසා වැංචීය මාර්ගෝපදේශ වැංචීකයින් ඔවුන්ගේ සේවය වෙනස් විමට ඉඩ නොදිය යුතුය.
- 1.1.2. සේවාලාභින්ට බලපාන තිරණවලදී සේවාලාභියාගේ පුරුණ හා ක්‍රියාකාර් සහභාගින්ත්වයක් උපරිම ලෙස ලබාගත යුතුය.
- 1.1.3. සේවාලාභින්ට තේරුම ගත හැකි භාඡාවෙන් පරීක්ෂණ සහ ඇගයිම්වල ස්වභාවය, අරමුණ සහ ප්‍රතිඵල පිළිබඳ පුරුණ පැහැදිලි කිරීමක් ලබාගැනීමට ඇති අධිකිවාසිකම්වලට ගරු කළ යුතුය.
- 1.1.4. පරියෝගීතා (research) සහ ඇගයිම්වල තිරන වන විට, එයට සහභාගි වන අයගේ ගොරවය, පොදේශලිකත්වය සහ යහපැවැත්ම ආරක්ෂා කළ යුතුය.

1.2. පොදුගලිකතවය සහ රහස්‍යභාවය

- 1.2.1. සේවාලාභීන් සමග සිදුකරනු ලබන සාකච්ඡා අදාළ පොදුගලිකතව කොන්දේසි යටතේ සිදුවන බව සහතික කිරීම සඳහා සැම සාධාරණ පියවරක්ම ගත යුතුය.
- 1.2.2. සේවාලාභීන්ගේ මානසික සීමාවන් පිබාකාරී ලෙස අතික්‍රමණය කිරීමෙන් වැළැකිය යුතුය.
- 1.2.3. වෘත්තීය කටයුතු අතරතුදී ලබාගත්, සේවාලාභීන් පිළිබඳ තොරතුරුවල රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා හැකි සියලු පියවර ගත යුතුය. සේවාලාභීන් පිළිබඳ තොරතුරු යම් අයෙකු සමග සාකච්ඡා කරන්නේ නම් එය වෘත්තීය අරමුණු සඳහා පමණක්ම විය යුතු වන අතර තවද එසේ උපදෙස් ලබාගැනීමට පූදුසුකම් සහ අවසරය ඇති අය සමග පමණක් විය යුතුය.
- 1.2.4. අදාළ වන රහස්‍යභාවය පිළිබඳ සීමාවන් ඇත්තාම ඒවා සේවාදායකයන්ට පැහැදිලි කළ යුතුය.
- 1.2.5. වෘත්තීය සම්පූර්ණයින්, රේඛිය කළමනාකරුවන් සහ ඔවුන් සමග වැඩිකරන වෙනත් අය රහස්‍යභාවයේ අවශ්‍යකාවය තෝරුම් ගෙන ගරුකරන බව සහතික කිරීම සඳහා සියලු සාධාරණ පියවර ගත යුතුය.
- 1.2.6. මනෙක්මිනික පරීක්ෂණ ප්‍රතිඵල ඇතුළ තොරතුරු සන්නිවේදනයේදී එම තොරතුරු නුස්සුසු ලෙස භාවිත කිරීම වැළැක්වීම සඳහා ක්‍රියාකළ යුතුය. එවැනි උචිත ක්‍රියාවට ඇතුළත් වන්නේ: වැරදී අර්ථකාලීනයකට/වැරදී ලෙස භාවිත කිරීමට හේතු විය හැකි තොරතුරු පරිගිත කිරීමෙන් වැළකි සිටීම, අනුමාන කිරීමෙන් වැළකි සිටීම සහ සේවාලාභීයාට පැහැදිලිව තෝරුම් ගත හැකි භාජාවක් භාවිත කිරීමද වේ. (වගන්තීය 4.1.3 ද බලන්න)

- 1.2.7. ප්‍රමාණවත් වාර්තා තබාගැනීමේ වැදගතකම ගැඹුනාගැනීම සහ අදාළ නිති සම්පාදනයන් (උදා: දත්ත සුරුම්, තොරතුරු දැනගැනීමේ තීදහස) ලිඛිත හා විද්‍යුත් යන දෙපාර්තමේන්තු සේවාලාභීන්ගේ වාර්තා ගබඩා කිරීම, ලබාගැනීම සහ බැහැර කිරීම, ආරක්ෂා කිරීම සඳහා සියලු සාධාරණ පියවර ගත යුතුය.
- 1.2.8. සේවාලාභීන්ගේ වැඩ මිලිබද අවශ්‍ය සහ ප්‍රමාණවත් වාර්තා තබාගෙන ජ්‍යෙෂ්ඨ කාලයක් ගබඩා කොට තැබන්වා කළ යුතුය.

1.3. සේවකැමැත්තෙහි අයිතිය සහ එයට ගරු කිරීම

- 1.3.1. යෝමිත මැදිහත්මිම සඳහා සේවාලාභීන්ගේ එකශතනාවයක් ලබාගැනීම සඳහා සියලු සාධාරණ පියවර ගත යුතුය. (සේවාලාභීය බාල වයසේකරුවෙනු නම් දෙම්විවිධීන්ගේ/භාරකරුවන්ගේ කැමැත්තද අවශ්‍ය විය හැකිය; පාසල්/සේවා ස්ථානයේ ස්ථාවිත ප්‍රතිපත්තිද අදාළ විය හැකිය)
- 1.3.2. මාර්ගෝපදේශ ක්‍රියාවලිය ආරම්භ කිරීමෙන් පසු එම කැමැත්ත ඉල්ලා ඇස්කර ගැනීමට සේවාලාභීන්ට ඇති අයිතිය ආරක්ෂා කළ යුතුය.
- 1.3.3. සේවාලාභීන් මිලිබද තොරතුරු ඔවුන්ගේ කැමැත්තෙන් පමණක් හෙළි කළ යුතුය. එනමුත් එම තොරතුරු සඟවා තැබීම සේවාලාභීයට හෝ වෙනත් අයට අනතුරක් වනු ඇත්තෙම හෝ නිතියෙන් නියම කරන විට හෝ නම් කරන ලද විට හෝ වෘත්තීය උපදේශනය හෝ අධික්ෂණය සඳහා අවශ්‍ය වූ විට ඒවා හෙළිකිරීමට සිදුවිය හැකි බව සේවාලාභීයට වටහා දිය යුතුය.
- 1.3.4. සේවාලාභීන්ගේ දැනුවත් කැමැත්ත ලබාගැනීමේදී, එකශතවීමට පෙර පුද්ගලයෙකුට දැනගැනීමට අවශ්‍ය කරම් සාධාරණ තොරතුරු සැපයීම සහ තොරතුරු සේවාලාභීයට තෙරුම් ගැනීමට හැකි හාඡාවකින් ලබාදිය යුතුය. (4.3.1 වගන්තියද බලන්න)

- 1.3.5. සාමාන්‍ය මිණුන ගැසීම් පටිගත කිරීම ගැරුණු විට, සේවාලාභීන්ගේ ගුව්ච, දූෂ්‍ය හෝ ඡායාරූප/විධියෙක්ගත කරන්නේ නම් හෝ වාර්තා සකසන්නේ නම්, එම වාර්තා සහයෝගී කිරීමට පෙර සහ පසුව එම පටිගත කිරීම්වලට ප්‍රශ්න විමෙ සහ පුද්ගලයක කිරීමේ කොන්දේසිවලට පූර්ව ලිඛිත හෝ පටිගත කිරීමේ එකත්තාවයක් ලබාගත යුතු අතර එම වාර්තාවේ පිටපතක් සේවාලාභීයාට ලබාදීමට කටයුතු කළ යුතුය.
- 1.3.6. සේවාලාභීන් පිළිබඳ වාචික හා ලිඛිත තොරතුරු ඔපුන්ගේ ලිඛිත කාලුන්නේන් පමණක් ප්‍රකාශයට පත්කළ යුතුය. එසේ නොමැති නම් එම විස්තර ප්‍රකාශයට පත්කිරීමට පෙර එම පුද්ගලයීන්ගේ හෝ කණ්ඩායම්වල අනන්‍යතාවය සහා තිබේ නම් පමණක් හාවින කළ යුතුය.
- 1.3.7. වාත්තීය මාර්ගෝපදේශ සේවා සැපයීමේදී එයට සාපුටම සම්බන්ධ නොවන වාත්තීය මාර්ගෝපදේශ අභ්‍යාප්‍රලාභීන් සහ අනෙකුත් තොවන පාර්ශවයන්ගේ පැමිණීම හෝ සහඟාධීන්වය සඳහා සේවාලාභීන්ගේ එකත්තාවය ලබාගත යුතුය.





නිපුණත්වය

වාත්තීය මාර්ගෝපදේශ වාත්තීකයින් ඔවුන්ගේ වාත්තීය කුසලතා පවත්වාගෙන යාම සහ යටත්කාලීන කිරීම ස්වේච්ඡාවෙන්ම කළ යුතු අතර ඔවුන්ගේ නිපුණත්වයේ සීමාවන් භැඳුනාගෙන, ස්වයං රැකවරණය සඳහා අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය. ඔවුන්ගේ කාර්යයේ ප්‍රමිතිය පවත්වාගැනීම සඳහා සහය සහ ආධික්ෂණය අවශ්‍ය පරිදි ලබාගත යුතුය. තවද ඔවුන් ලබාදිය යුත්තේ තම අධ්‍යාපනය, පුහුණුව සහ පළපුරුදේ අනුව පුදුසුකම් හෝ සහතික කරන ලද සේවාවන් පමණි.

2.1. නිපුණතා සීමාවන්

- 2.1.1. වාත්තීය මාර්ගෝපදේශ වාත්තීකයින් ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපනය/පුහුණුව සහ පළපුරුදේ පිළිබඳ සීමාවන් භැඳුනාගෙන එම සීමාවන් නොඹක්මවීමට සැලැකිලිමත් විය යුතුය. යම් අවස්ථාවක ඔවුන්ට තම නිපුණතා සීමාවන් ඔබට යාම අවශ්‍ය යැයි හැගෙන්නේ නම් තම වාත්තීය කළ හෝ දැන් පිතත සිටින අදාළ වාත්තීකයින්ට සේවාලාභීන් යොමු කිරීම කළ යුතුය.
- 2.1.2. ගාරීක හෝ මානයික තත්ත්වයක් හේතුවෙන් වාත්තීය මාර්ගෝපදේශ වාත්තීකයින් ඔවුන්ගේ වාත්තීය විනිශ්චය බරපතල ලෙස අඩුපන්වීමට හේතුවන බව හැඟී ගිහෙවත් එවැනි සැම අවස්ථාවකම වාත්තීය මාර්ගෝපදේශ ක්‍රියාවලිය සීමා කිරීමට, අනිවුත්වීමට හෝ අවස්ථා කිරීමට වශබලා ගත යුතු අතර එම තත්ත්වය පිළිබඳව නිසි වාත්තීය උපදෙස් අනුගමනය කළ යුතුය.
- 2.1.3. වාත්තීය මාර්ගෝපදේශ වාත්තීකයින් ඔවුන් විසින් සහතික කරන ලද සූයීස් පුහුණුවක් ලබා ඇති මනොමිනික පරීක්ෂණ හා මෙවලම් පමණක් භාවිත කළ යුතුය.

2.2. ක්‍රියා පටිපාටිවල සීමාවන්

- 2.2.1. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ක්‍රියාවලියේ අරමුණු සපුරා ගැනීමෙන් පසුව නවුරටත් සේවාලාභියාගේ ඉල්ලීමකින් තොරව මැදිහත් තොටි සිටිය යුතුය. තවද අරමුණු සපුරාගත තොහැනි බව පැහැදිලිව පෙනෙන්නට තිබේ නම් මැදිහත් තොටි සිටිය යුතුය. එවැනි අවස්ථාවක සේවාලාභියාට අවශ්‍ය නම් වෙනත් අදාළ වෘත්තීකයෙක් වෙත තොමුකිරීම කළ හැකිය.
- 2.2.2. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීකයින් මෙන්මතික පරීක්ෂණ මත පදනම්ව තීරණ/නීරද්‍ය ගන්නා විට එවැනි පරීක්ෂණවල සීමාවන් ගැන සැලකිලිමත් විය යුතු ඇතර ඒ පිළිබඳ සේවාලාභිය දැනුවත් කිරීම කළ යුතුය.

2.3. අධ්‍යේඛ වෘත්තීය සංවර්ධනය (CPD)

- 2.3.1. අධ්‍යේඛ පදනමක් මත සුදුසු වෘත්තීය යානය සහ ප්‍රවීණතාවය ලබාගැනීමෙන් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීකයින් ඔවුන්ගේ වෘත්තීය නිපුණතාවය පවත්වාගෙන යාම සහ සංවර්ධනය කිරීමට ස්වේච්ඡාවන් කටයුතු කළ යුතුය.
- 2.3.2. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීකයින් ඔවුන්ගේ විනිශ්චය දුර්වල කළ හැකි සහ වෘත්තීමය ආකාරයෙන් ක්‍රියා කිරීමට ඇති හැකියාවට බාධා කළ හැකි තත්ත්වයන් (දූෂ්‍ය: කායිකව හෝ මානසිකව විඩාවට පත් වීම, ඇඛ්‍යාඛි වීම් අදිය) වළක්වා ගැනීම සඳහා ස්වයං රෙකුරණයෙහි නිරත විය යුතුය.
- 2.3.3. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීකයින් තම වෘත්තීය රාජකාරී හේතුවන් ආත්මියට හෝ අවදානමට ලක්වන විට වෘත්තීය සම්පදස්ථානයින්ගේ සහය සහ/හෝ අධ්‍යීක්ෂණය ලබාගත යුතුය.

2.3.4. වෘත්තිය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තිකයින් ඔවුන්ගේ මාර්ගෝපදේශ කටයුතු සහ අධික්ෂණය යන කාර්යයන් දෙකටම සමඟැස්ථීතයින්ගේ අධික්ෂණය ලබාගත යුතුය. අධික්ෂණ වාර ගණන ඔවුන්ගේ මාර්ගෝපදේශ ඩිංඩින් ප්‍රමාණයට සමානුපාතිකව පවත්වා ගත යුතුය.





වෘත්තීය වගකීම

වෘත්තීය මාරුගෝපදේශ වෘත්තීයකින් සේවාලාභීන්, වෘත්තීය සමපද්ධීයකින් සහ ඔවුන් වැඩකරන භා ජීවත් වන ප්‍රජාව කෙරෙහි විශ්වාසයුයක, පිළිගෙන් භා වගකීම යුතු ආකාරයකින් කටයුතු කිරීමේදී ඔවුන්ගේ වෘත්තීය වගකීම පිළිබඳ දැනුවත් විය යුතුය. ඔවුන් භානියක් කිරීමෙන් වැළඟී, ඔවුන්ගේ වෘත්තීය ක්‍රියාමාරුග පිළිබඳ වගකීම භාරගෙන, සඟාවාරුන්මක ලෙස ගැවට සහ උනතේකට්ටිකයන් විසඳුම සඳහා කුමානුඛල ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කළ යුතුය.

3.1. සාමාන්‍ය වගකීම

- 3.1.1. සේවාලාභීන්ගේ අභිලාෂයන්ට භානි නොවන ලෙස හෝ වෘත්තීය කෙරෙහි මහජන විශ්වාසය දුර්වල නොකරන අපුරීන් වෘත්තීය ක්‍රියාකාරකම්වල යෙදිය යුතුය.
- 3.1.2. ඔවුන් වැඩකරන සංවිධානයේ ප්‍රතිපත්ති, භාවිතයන් හෝ රෙගුලාසි මෙම ආචාරයක් සංශ්‍යාතයේ ඕනෑම මූලධර්මයකට ප්‍රතිඵලිත දැයුණු බාහු ඉහළ නිලධාරීන්ට/අදාළ පාර්ශවයන්ට ඒ පිළිබඳ දැනුවත් කළ යුතුය.
- 3.1.3. තම වෘත්තීය සමපද්ධීයකින්ට සහය විය යුතුය. විශේෂයෙන් ඔවුන්ට අවශ්‍ය, වෘත්තීයට ගැලුපෙන වෘත්තීයමය සහය සහ/හෝ අධික්ෂණය ලබාදිය යුතුය.

3.2. මාරුගෝපදේශ ක්‍රියාවලියට සිදුවිය හැකි භානිය වළක්වා ගැනීම

- 3.2.1. යම් වෘත්තීය ක්‍රියාකාරකමක් ප්‍රයෝගනයකට වඩා භානිකර බව පැහැදිලි වූ වට් එම ක්‍රියාකාරකම අවසන් කළ යුතුය.
- 3.2.2. මනොමිනික පරීක්ෂණ සහ මෙවලම් භාවිත කරනුයේ සූජුසුකම් ලත් අය විසින් පමණක් බව සහතික කිරීමට සහ එවායේ වලංගුභාවය පවත්වා ගැනීමට භා යාවත්කාලීන කරගැනීමට නිසි වියවර ගත යුතුය.

3.3. අබන්ධ සත්කාරය

- 3.3.1. සේවාලාභියෙකු යම් ආයතනයකට හෝ පුද්ගලයෙකුට යොමු කරන ලද අවස්ථාවක්ද මෙම සම්බන්ධතාවය ආරම්භ වන තුරු සේවාලාභියා සමග සම්බන්ධීකරණය සහ සහයාගැනීම පිළිබඳව වගකීම පවත්වා ගත යුතුය.
- 3.3.2. වෙනත් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ දේශා සපයන්නාන් සමග සත්ත්වීවේනය කිරීම සහ සම්බන්ධීකරණය මිශ්‍රී අනවානා වෘත්තීය තරගකරීත්වයකට හෝ ප්‍රතිච්‍රියා අරමුණු සඳහා වැඩ කිරීම වළක්වා ගැනීමට දායක විය යුතුය.

3.4. ප්‍රථම වගකීම

- 3.4.1. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීකයින් ඔවුන් විසින් අධික්ෂණය කරන (එදා: ශිෂ්‍යයින්/ පුද්ග්‍රාවන්නාන්, සම්පද්‍යස්ථානින්, සේවකයින් අදිනී) අයගේ වෘත්තීය ක්‍රියාකාරකම් සඳහා සඳහාවාරාත්මක වගකීම භාරගත යුතුය. යටත් නිලධාරීන්ගේ ක්‍රියාකාරකම් අධික්ෂණය කිරීම සහ ඔවුන්ගේ සඳහාවාරාත්මක වගකීම පිළිබඳව ඔවුන් දැනුවන් කිරීම මෙම වගකීමට ඇතුළත්ය.
- 3.4.2. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශය පිළිබඳ පුද්ග්‍රාවන්නාන් සහ අභ්‍යායලාභියින්ගේ වැඩකටපුතු සඳහා උපදේශනය ලබාදෙන අතර ඔවුන්ගේ ප්‍රතිපෝෂණවල එලයි වර්ධනය සඳහා පහසුකම් සැලකීම කළ යුතුය.
- 3.4.3. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ අධික්ෂකවරුන් ලෙස කටයුතු කරන විට අධික්ෂකවරුන් සහ සේවාලාභින් එකට වැඩ කිරීමේදී ඉතා ඉහළ වෘත්තීය ප්‍රමිතින් සහතික කිරීම සඳහා නිසි පියවර ගත යුතුය.
- 3.4.4. පර්යේෂණයන්හි (research) නියැලන විට, එයට සහභාගි වන ග්‍රැනුලෝකරුවන්, සියලුම සහභාගිවන්නාට සඳහාවාරාත්මක ලෙස සැලකීම සහතික කිරීම සඳහා නිසි පියවර ගත යුතුය.

3.5. උගත්කොටික ගැටප විසඳීම

- 3.5.1. සදුවාරාත්මක ක්‍රියාවලියේදී ඇතිවිය හැකි දේශ සහ ගැටප විමර්ශනය කිරීම සහ ඒවායේ සංකීර්ණතාවයන් විසඳීම සඳහා ක්‍රමානුකූල ක්‍රියාවලාවයක් අනුගමනය කළ යුතුය.
- 3.5.2. සැබැඳු හෝ විහා බැඳීය පිළිගැටුමක් (conflict of interest) ඇති වුවහොත්, මෙම සංග්‍රහයට අනුකූල වන පරිදි එය විසඳීමේ අවශ්‍යතාවය පිළිබඳව සියලු පාර්ශවයන් දැනුවත් කර නිසි විසඳුමක් ලබාගැනීම සඳහා වියවර ගත යුතුය.
- 3.5.3. නීතිය හා සදුවාරාත්මක මූලධර්මයන් අතර දුෂ්කර තත්ත්වයකට හෝ ගැලුමකට මුහුණ දී ඇත්තේ අදාළ වෘත්තිකයින්, සම්පූද්‍යෝගීන් හෝ ඉහළ නිලධාරීන් සම්ග සාකච්ඡා කළ යුතුය. නිසි අවස්ථාවකදී හෝ උපදෙස් ලබාගැනීමට කාලයක් නොමැති විට, මුළුන් තමන්ගේ හොඳම වෘත්තිමය විනිශ්චයට අනුව ක්‍රියාකළ යුතුය.





ආචාරක්ෂණීය සහ අවබෝධන්වය

වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තිකයින් නිතරම උත්සහ කළ යුත්තේ ආචාරක්ෂණීය ස්ථාන කිරීමටය. ඔවුන් තම වෘත්තීය නිවැරදිව නියෝජනය කළ යුතු අතර අන් අයට අවංකව, සාජ්‍යව හා සාධාරණව සැලුණිය යුතුය. ඔවුන් බැඳීය පිළිගැටුම් සමග අවබෝධනයෙන් සහ ක්‍රියාකාලීව කටයුතු කරමින්, අන් අයගේ විශ්වාසවන්න්හාවය අවහාරිතයෙන් හෝ පරදු කිරීමෙන් වැළකි සිටිය යුතු අතර සමඟදස්ථිරින්ගේ නූසුදුසු හැඹිරීම් ගැනැද අවධියෙන් සිටිය යුතුය.

4.1. ආචාරකාවය සහ තිරවදුනාවය

- 4.1.1. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තිකයින් මුවන්ගේ අධ්‍යාපනය, ප්‍රහාණව, පළපුරුදේද සහ ආයතනය සමග ඇති සම්බන්ධතාවය ද නිවැරදිව නියෝජනය කරන බවට වශයෙන් ගත යුතුය.
- 4.1.2. ආයතනය මිනින් කළේ ඇතිව විසිනුමෙන් එකඟ වූ ගාස්තු හෝ ප්‍රතිලාභ පවතී නම් ඒ හැර අපක්ෂපානීගාවය බිඳ දමන තැගි හෝ වරප්‍රසාද ලබාගැනීම හෝ හාරුගැනීම හෝ තොකළ යුතුය. (වගන්තීය 4.3.2 ද බලන්න)
- 4.1.3. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තිකයින් තම පුද්ගලික මතයන්වලින් බැහැරව සහා කරුණු මත පදනම් වූ වාචික හා ලිඛිත ව්‍යාප්තා ගැන සැලුකිලිමත් විය යුතුය. (වගන්තීය 1.2.6 බලන්න)
- 4.1.4. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ පර්යේෂණයන් පැවතුවේමේද ඒ සඳහා කැපවී ඒට අනුකූලව අවංක සහ විවාහව කටයුතු කිරීමට බලපැමි කළ හැකි අවබෝධනයන් හෝ මූල්‍ය සම්පත් ද, ආයතනික සහ පොදුගැලික අවබෝධනා ද පැහැදිලිවම අදාළ පාර්ශවයන්ට සන්නිවේදනය කිරීම කළ යුතුය.

- 4.1.5. ප්‍රකාශන කාර්යන්හිදී වෙනත් අයගේ සහභාගිතවය සහ ප්‍රකාශන ගෞරවය ආරක්ෂා කොට මුළුන් විසින් ලබාදී ඇති වෘත්තීමය දායකත්වයට සමානුපාතිකව එවායේ ප්‍රකාශන ගෞරවය ලබාදිය යුතුය.

4.2. සාපුෂ් බව සහ විවෘතතාව

- 4.2.1. සේවාලාභීන්ගේ පරික්ෂණවල ප්‍රතිඵල සහ මදිහත්වීම්වල ස්වභාවය පිළිබඳව සේවාලාභීන්ට අවබෝධ වන පරිදි නිවැරදි පැහැදිලි කිරීමක් ලබාදීමට සේවාලාභීන්ට ඇති අපියිට ගරු කළ යුතුය. (1.3.4 වගන්තියද බලන්න).
- 4.2.2. සේවාලාභීන් සම්බන්ධව යම් අයකිරීමක් කරන්නේ නම් එම ගැස්තු, සේවාවේ අරමුණ සහ ස්වභාවය, රහස්‍යභාවය, එකාගතාවය, ඇතිවිය හැකි අත්දැකීම් සහ ඇති විය හැකි ප්‍රතිඵල වැනි ගැටුව පිළිබඳව සේවාලාභීන් හා අධිකාණකයින් සමඟ ගිවිෂුම්ගත කිරීමේදී විනිවිදාවයෙන් කටයුතු කළ යුතුය. (වගන්ති 4.1.2 බලන්න)

4.3. බඳීයා පිළිගැටුම (CONFLICT OF INTEREST) සහ අවහාවිතය

- 4.3.1. දැන්ව යබදාවල ගැටුවක් ස්වභාවය (දු: සේවාලාභීයාට වන වගකීම සහ ආයතනයේ රැකියාවට ඇති වගකීම) පිළිබඳව දැඩි ලෙස දැනුවත්ව එවා වළකවා ගැනීම සැම්වීමට කළ නොහැකි බව පිළිගත යුතුය. මෙවැනි අවස්ථාවලදී වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශකයින් විය පක්ෂපාතීන්වය පිළිබඳව අදාළ සියලු දෙනාටම පැහැදිලි කරදී සේවාලාභීන්ගේ අවශ්‍යතා ආරක්ෂා කිරීම සඳහා නිසි වියවර ගත යුතුය.
- 4.3.2. තමන්ගේ පෙරදූලක, දේශපාලන හෝ ව්‍යාපාරික අවශ්‍යතා සඳහා වෘත්තීමය සම්බන්ධතාවන් ප්‍රයෝගනයට නොගත යුතුය. විශේෂයෙන් මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීකයින් විසින් සේවාලාභීන් විත්තවේදී, ලිංකික, මූල්‍යමය හෝ වෙනත් ආකාරයකින් අපයෝගනයට ලක් නොකිරීමට තරයේ වගබලා ගත යුතුය. (වගන්ති 4.1.2 සහ 4.2.2 ද බලන්න)

4.3.3. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ අධික්ෂණයේ කටයුතු කරන විට, අධික්ෂණ ක්‍රියාවලිය සඳහා ගෙවීමක් ඇතිව හෝ ස්ථේවිචාලන් සිදුකළද එකම සේවාව ලබාදිය යුතුය.

4.4. වෘත්තීය සම්පදස්ථීන්ගේ ක්‍රියාවන්

4.4.1. වෘත්තීය සම්පදස්ථීන් සඳහාවාර විරෝධී ලෙස ක්‍රියාකාරන බවක් දැනගත් විට අවශ්‍ය පියවර ගත යුතුය. එවැනි පියවරවලට අවධිමත් (informal) ලෙස අදාළ සම්පදස්ථීයා සමඟ ගැටුපාට මතුකිරීම සහ හැසිරීම නැවැත්වෙනු ඇති බවට එකී පුද්ගලයාගෙන් පොරුන්දුවක්/ සහතිකයක් ලබාගැනීම ද ඇතුළත් විය ඇතිය. කෙසේ වෙතත්, සඳහාවාර විරෝධී ක්‍රියාකාරකම දිගටම පවතී නම්, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ වෘත්තීකයා විසින් අදාළ වෘත්තීය නියමන කමිටුවකට (Professional Steering Committee) එම තනත්ත්වය වාර්තා කළ යුතුය.



පාරිභාෂිත වචන මාලාව

හානිය (Damage)

අලාගය හෝ විනාශය

උහනේකෝටිකයන් (Dilemmas)

පිළිබඳ කිහිපයක් ඇති අවස්ථාවක නිවැරදි පිළිබඳ කොරුගැනීමට අපහසු ප්‍රශ්න

අපයෝගනය (Abuse)

අයරා හාවිතය හෝ අපුණු ප්‍රයෝගනය

අධ්‍යාපන වාත්තීය සංවර්ධනය (Continuous Professional Development - CPD)

වාත්තීකයෙකු විසින් නිසි කළවත් නිසි පරිදින් තම දැනුම, හැකියාව සහ ආකල්ප සංවර්ධනය සඳහා කළ යුතු අධ්‍යයනවලට සහභාගි වීම

අධ්‍යාපන සත්කාරය (Continuous Care)

ආරම්භක අවස්ථාවේ සිට තම ජේවාලාභියා අරමුණට රැගෙන යාම සඳහා කෙරෙන සත්කාරක ක්‍රියාවලිය

අනන්තතාවය සැශැලීම (Hide Identity)

සම්බර පුද්ගලයන් විසින් තම සැබැ ස්වරූපය වසන් කරනු ලබීම

අව්‍යාප්‍රතිච්‍රියාව (Honesty)

අව්‍යාප්‍රතිච්‍රියාව, සත්ත්වතාවය

අවහාවිතය (Misuse)

අවහාවිතය හෝ අපුණු ප්‍රයෝගනය

අව්‍යාප්‍රතිච්‍රියාව (Authenticity)

අවහාවිතය, ආවෝපයෙන් තොර වීම

අධික්ෂණය (Supervision)

එක පුද්ගලයෙකු, සාමාන්‍ය හෝ ජේත්ස් සාමාජිකයෙකු අධික්ෂණය ලෙස නම් කර, වෙනත පුද්ගලයෙකු හෝ කණ්ඩායමක් සමඟ සහයෝගීව සම්බන්ධතා ඇති කිරීම, කණීයේ සාමාජිකයෙක් අධික්ෂණය වන්නාන් ලෙස නම් කර (ඒ) අධික්ෂණය වන්නාගේ වර්ධනය හා සාමාජිකයෙක් අධික්ෂණය වන්නා විසින් පිදුකරන සේවාලාභීන් සඳහා ආරක්ෂාව සහ පූහසාධනය ලබාදීම සහ (ඩී) අධික්ෂණය වන්නාගේ හැකියාව අගැසීමට ලක්වෙන ක්‍රියාවලියයි

අතික්ෂාමණය (Excess)

(යම් සීමාවක්) ඔබිබට යාම, අනිබවා යාම හෝ ඉක්මවා යාම

මහජන හැසිරීම (Public Behavior)

යමෙකු මහජනතාව ඉදිරියේදී හැසිරෙන ආකාරය

බැඳීය පිළිගැටුම (Conflict of interest)

පුද්ගලයෙකු තම බැඳීම එකිනෙකට පටහනි කරුණු හෝ අන්ත දෙකක පිහිටා ඇති විටක ඇතිවෙන මනොමය ගැටුව සහගත බව

විනිවිද්‍යාවය (Transparency)

තම ක්‍රියාවන් පිළිබඳව ඇති පාරදායකතාව, පැහැදුම් නඟාය පත්‍ර නොමැති බව

මනොම්තික පරීක්ෂණ (Psychometric Tests)

වුද්ධිය, යෝගතාවය සහ පොරුණය මැශීම සඳහා යොදාගැනීම ලබන මනොවිද්‍යාත්මක පරීක්ෂණ

මැදිහත් වීම (Intervention)

සම්ථයක් ගෙන ඒම් අරමුණ සඳහා මැදිහත් වීමේ ක්‍රියාව

රහස්‍යභාවය (Confidentiality)

සෙවාදායකයෙකුගේ අන්තරාභාවය, ලක්ෂණ හැඳුනාගැනීම සහ පොදුගලික සන්නිවේදනය ආරක්ෂා කරගැනීම සඳහා උපදේශකවරයෙකුගේ ආචාර ධර්මික පුදුකම

සාපුෂ්‍ර බව හා විවෘතතාවය (Directness and openness)

අදහස් සහභා තොගෙන සඳහා සැපුෂ්‍රව සහ පැකිලීමකින් තොට්ට සහන්තිවේදනය කිරීම

දැනුවත් කැමැත්ත (Informed consent)

ලබාදිය නැඹු ත්‍රියාමරුගයක් හෝ ත්‍රියාවක් පිළිබඳ කරුණු හෝ ඇගුවම් අවබෝධ කරගැනීම සඳහා සේවාදායකයෙකුට සහය වීම හා සම්බන්ධ තොරතුරු දූටමාරු කිරීමේ ත්‍රියාවලය

ද්වීත්ව සබැදුණා (Dual relationship)

එක් සබැදුණාවයක් පමණක් තොට්ට

පක්ෂපාතීත්වය (Loyalty)

පක්ෂපාතී වීමේ තත්ත්වය, විශ්වාසවන්තකම

පර්යේෂණ (Research)

යම්ක පිළිබඳව පුරුද්ල විමර්ශනයක් සිදුකිරීම

ප්‍රකාශන අයිතිය/ගෞරවය (Copyright)

ලේඛනයක්, සභ්‍යිතයක්, පින්තුරයක් හෝ වෙනත් කර්තා කාමියක් ප්‍රකාශයට පත්කිරීම, පිටපත් කිරීම සහ බොඟැරීමට නිනියෙන් ඇති අයිතිය

නිරවද්‍යතාවය (Accuracy)

නිවැරදි බව, වැරදිවලින් තොර වීම

නිපුණතාවයේ සීමාවන්(Limitations of competence)

නිපුණතාවයක් ගැන පුද්ගලයෙක් තුළ ඇති පාලනයේ සහ බලපෑම් ක්ෂේත්‍රයේ හෝ පුද්ගලයේ සීමාව

වෘත්තිකයා (Professional)

වෘත්තියක ප්‍රමිතින්ට අදාළව හෝ රට අනුකූලව ත්‍රියා කරන පුද්ගලය

වාත්තීය මාර්ගෝපදේශය (Career Guidance)

ප්‍රමිතිනට අදාලව නීසි පුහුණුවකින් පසු වාත්තීය කෙරීම, වාත්තීයට නැඹුරු විම, වාත්තීය ස්වයං තීරණය යන කරුණු කෙරෙහි උත්ත්සුවක් ඇති සේවාලැයින්ට ඇති ගැටුප තීරණයකට කර ඒ පිළිබඳ ස්වයං තීරණයකට එළඹීම සඳහා ලබාදෙන උපදේශන සේවාව

වාත්තීය සම්පදස්ථ්‍යීය (Professional Peers)

යම් වාත්තීයක නියුලෙන පුද්ගලයින්ට සමානතරව එම ආයතනයේ හෝ ක්ෂේත්‍රයේ කිරීන සම පුදුසුකම් සහ සමාන වගකීම් දරන පුද්ගලයින්

වාත්තීය සේවා (Career Services)

වාත්තීකයින් විසින් පුද්ගලයන්ට, කණ්ඩායම් සහ සංවිධාන සඳහා කරනු ලබන සියලුම සේවාවන්. වාත්තීය උපදේශනය, වාත්තීය සැලපුම් කිරීම, ඇගේම්, රැකියාවක් සෙවීම සඳහා සහය දැක්වීම, කුසලතා වර්ධනය, වැඩමුරු හා පුහුණු පැවැත්‍රීම, ගෙදර වැඩ පැවරුම් ලබාදීම, ජේනල සකස් කිරීම හා වැඩසටහන් සංවර්ධනයට අදාල සියලුම සේවාවන් අදාල නමුත් මේවාට සිමා නොවේ

ස්වයං තීරණය (Self determination)

පුද්ගලයෙකු තම පිළිතය ස්වයං පාලනය කරන ක්‍රියාවලිය

ස්වයං රැකවරණය (Self-Care)

තමන්ගේම යහපැවැත්ම සහ සකුට ආරක්ෂා කිරීම සඳහා(විශේෂයෙන් ආතකි කාලවලදී) ක්‍රියාකාරී කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීමේ පුරුදේ

ස්ව කැමැත්ත (Voluntary)

ස්වේච්ඡාවන් කැමැත්ත පළකිරීම සහ තීරණ විම

පෙරාද්ගලිකත්වය (Privacy)

අයකුගේ පුද්ගලික පිටතයේ තත්ත්වයන්, තොරතුරු යනයිය තුළට අන් අයගේ අනවසර ඇතුළුවීම්වලන් තොරවීම

සේවාලාභීන්ගේ අවගතනා (Client requirements)

සේවාලාභීයෙකු තුළ නිවිය හැකි වාත්තීය තීරණ ගැනීම පිළිබඳ ඇති විවිධ අවගතනා

සේවාලාභීය (Client)

වාත්තීකායාගේ සේවාවක් හෝ යොමුවක් අරේක්ෂා කරන පුද්ගලයා

රේඛිය කළමනාකරුවන් (Line Managers)

යම් කාර්යක වාත්තීය පූදුපුකම් අනිව විධායක හෝ කළමනාකරණ මට්ටමේ සේවකයන් ඇතුළත සෙසු නිලයන් අධික්ෂණය කරනු ලබන කළමනාකරුවන් උදා: නිෂ්පාදන කළමනාකරු, මූල්‍ය කළමනාකරු, පුහුණු හා සංවර්ධන අධ්‍යක්ෂක ආදි

ජනවාර්ගිකත්වය (Ethnicity)

පොදු ජාතික හෝ සංස්කෘතික සම්ප්‍රදායක් ඇති සමාජ කණ්ඩායමකට අයන් විමේ කාරණය හෝ තත්ත්වය

ජාතික සම්හවය (National Origin)

පුද්ගලයෙකු ඉපයුතු ජාතිය හෝ එම පුද්ගලයාගේ මූණ්‍ය මින්නන් පැමිණියේ කොහොන්ද යන්න

තැං හෝ වරප්‍රසාද (Gifts or privileges)

තහග හෝ විශේෂ වාසියක් හෝ අධිතියක්

ගිවිසුම්ගතව එකග වූ ගාස්තු (Fees agreed upon in the contract)

ආයතනය විසින් නියම කරනු ලැබූ සහ/හෝ ප්‍රසිද්ධියට පත්කරනු ලැබූ ගාස්තු

ලිංගික දිගානතිය (ගැඩිගැස්ම) (Sexual Orientation)

යමෙකු ලිංගිකව ආකර්ෂණය වන ස්ත්‍රී පුරුෂාවය හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ හාවය සම්බන්ධයෙන් පුද්ගලයෙකුගේ අන්තර්භාවය, විෂම ලිංගික, සම්ලිංගික යනාදිය යන කාරණය





තාප්‍රතිසිංහන හා වෘත්තීය අධ්‍යක්ෂණ කොමිෂන් සභාව
“තිපුති මියක” (3 වත මහල), 354/2, පැවත්වෙන මාවත, කොළඹ 05, ශ්‍රී ලංකාව.
දුරකථන : (කාර්යාලය) +94-11-7608028
විද්‍යුත් තැපෑල : info@tvec.gov.lk