

Rewards Galore@ পুরস্কারের ছড়াছড়ি

Introduction ভূমিকা

“গত পঁচিশ বছরে এই শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানটি অনেক পুরস্কার দিয়ে আমাকে ভূষিত করেছে। কারও মতে সেগুলো হলো ‘কঠোর শাস্তি।’ এমনকি কয়েকজন অধিকর্তা, সম্ভবত অনিচ্ছাকৃতভাবেই, এখানকার শিক্ষার পরিবেশকে শ্বাসরুদ্ধ করারও চেষ্টা চালিয়েছেন। আর তারা এটা করেছেন মূলত সেইসব দুশ্চিন্তাগ্রস্ত অধ্যাপকদের পরামর্শে, যারা শিক্ষায়তনিক উৎকর্ষ আনার চেয়ে রাজনীতির চর্চাতেই বেশি আগ্রহী ছিলেন। তবে আমি বিষয়টিকে সেভাবে দেখি না; কারণ যদি সত্যিই তেমনটা হতো, তবে আমি কীভাবে এখানে টানা পঁচিশ বছর টিকে রইলাম, যা এই শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের অধ্যাপকদের মধ্যে আমারই প্রথম এবং এক অনন্য কৃতিত্ব? যাই হোক, তথাকথিত সেই শাস্তিগুলো আমাকে বিন্দুমাত্র ব্যথিত করেনি কিংবা আমার শিক্ষায়তনিক পথচলা থেকে বিচ্যুতও করতে পারেনি। তবে যে বিষয়টি আমাকে সত্যিই ব্যথিত করে, তা হলো, এই এই শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানটি কত চমৎকার সব সুযোগ হাতছাড়া করেছে!” শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান নিজের পঁচিশ বছর পূর্তির দীর্ঘ যাত্রাপথের স্মৃতিচারণ করতে গিয়ে এক বন্ধুর কাছে এভাবেই নিজের মনের কথা জানালেন ডঃ অহিবানশ চ্যাটার্জি।

PHASE I: THE FIRST THREE YEARS পর্যায় ১: প্রথম তিন বছর

ডঃ চ্যাটার্জি তখন একটি সরকারি প্রতিষ্ঠানে কাজ করছিলেন। সেখানে তিনি উর্ধ্বতন নির্বাহীদের প্রশিক্ষণ দেওয়া, অভ্যন্তরীণ বিষয়ে পরামর্শদাতা (in-house consulting) হওয়া, ‘কোয়ালিটি সার্কেল’-এর (Quality Circle) মতো নতুন ধারণা ও কম্পিউটারের মতো আধুনিক সরঞ্জাম (যা আশির দশকের শুরুর দিকে কোম্পানিগুলোতে এক অভিনব বিষয় ছিল) প্রবর্তনের কাজ করছিলেন।

এই শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের অধ্যাপকদের প্যানেলের প্রথম ব্যাচেই তিনি নির্বাচিত হয়েছিলেন। তবে, তাঁকে ‘অ্যাসোসিয়েট প্রফেসর’ পদের জন্য ১৫০০-২০০০ টাকার বেতন কার্ঠামোয় নিয়োগের প্রস্তাব দেওয়া হয়েছিল, যেখানে তিনি তাঁর বর্তমান প্রতিষ্ঠানেই ১৮০০-২২৫০ টাকার উচ্চতর বেতন কার্ঠামোয় এবং নানাবিধ অতিরিক্ত সুযোগ-সুবিধাসহ কর্মরত ছিলেন। ফলে, নতুন প্রতিষ্ঠানটির প্রস্তাবিত বেতন তাঁর বর্তমান বেতনের প্রায় অর্ধেক হয়ে দাঁড়াচ্ছিল, যা দিয়ে তাঁর পক্ষে সংসার চালানো সম্ভব ছিল না। এক বছর পর, প্রতিষ্ঠানের অনুরোধে তাঁর বর্তমান কোম্পানি তাঁকে ‘ডেপুটেশনে’ ছাড়তে রাজি হলো। তবে শর্ত ছিল যে, নতুন প্রতিষ্ঠানটি তাঁকে সর্বোচ্চ তিন মাস সময় দেবে, যাতে তিনি তাঁর বর্তমান প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপনের কাজ এবং কর্মকর্তা ও নির্বাহীদের কম্পিউটার প্রশিক্ষণের মতো অসমাপ্ত কাজগুলো করতে পারেন। নতুন প্রতিষ্ঠানটি এই শর্তে রাজি হলো। তাঁর আসল প্রতিষ্ঠান তাঁর বেতনের পার্থক্যটুকু বহন করতে রাজি হলো এবং ৩১শে ডিসেম্বর বিকেল ৫:৩০ মিনিটে দুই বছরের ‘ডেপুটেশনে’ তাঁকে নতুন প্রতিষ্ঠানে যোগদান করার জন্য অব্যাহতি দিল। সেদিনই রাত ৮:০০টায় তিনি প্রথম ট্রেনটি ধরলেন এবং টানা ৪২ ঘণ্টার দীর্ঘ যাত্রাশেষে ২রা জানুয়ারি সকাল ৯:০০টায় নতুন প্রতিষ্ঠানে কাজে যোগ দিলেন।

ডঃ চ্যাটার্জি একেবারে গোড়া থেকে কোর্সের প্রস্তুতি নিতে শুরু করলেন; কারণ, ছয় মাসের মধ্যেই পিজিপি-এর প্রথম ব্যাচটি দ্বিতীয় বর্ষে যাচ্ছিল। লাইব্রেরিতে হাতেগোনা কিছু বই থাকলেও, অন্য কোনো পাঠ্য-উপকরণ সেখানে ছিল না। তাঁকে তিনটি আলাদা সেমিস্টারে (IV, V ও VI) তিনটি বিষয়ের ওপর পড়াতে হতো। প্রথম কোর্সটি ছিল আবশ্যিক, কিন্তু বাকি দুটি ছিল ঐচ্ছিক - এবং শিক্ষার্থীদের মধ্যে এই ঐচ্ছিক কোর্স দুটির বেশি চাহিদাই ছিল। গ্রীষ্মকালে তাঁকে প্রতিষ্ঠানের ক্যাম্পাসে চারটি কম্পিউটার প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পরিচালনা করতে হতো। সেমিস্টারের বিরতিকালে তিনি বিভিন্ন 'ম্যানেজমেন্ট ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রাম' (Management Development Programme - MDP) পরিচালনা করতেন। অন্যদের মতোই, পিজিপি-তে ভর্তির জন্য পরীক্ষা কেন্দ্র সমন্বয় এবং সাাক্ষাৎকার গ্রহণের গুরুদায়িত্বও তাঁকে নিজের কাঁধে তুলে নিতে হয়েছিল। প্রতিষ্ঠানের কোনো শিক্ষকই এর আগে তিনটি ভিন্ন ভিন্ন কোর্স পড়াননি; বস্তুত, অনেকের একটি কোর্স পড়ানোরও অভিজ্ঞতা ছিল না। দেশের ব্যবস্থাপনা শিক্ষার (management education) ইতিহাসে গত বিশ বছরে, সমগোত্রীয় অন্য কোনো শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের কোনো অধ্যাপকই তিনটি ভিন্ন ভিন্ন ক্ষেত্রে তিনটি কোর্স পড়ানোর নজির তৈরি করতে পারেননি। সর্বোপরি, তাঁকে 'কেস রাইটিং' বা পাঠ্য-কেস রচনার দায়িত্বও দেওয়া হয়েছিল (যা অন্য কাউকে দেওয়া যায় নি)। এর পাশাপাশি শিক্ষার্থীদের প্রজেক্ট বা গবেষণার কাজে নির্দেশনা দেওয়া, সমাবর্তন অনুষ্ঠান আয়োজন এবং টুকিটাকি প্রজেক্ট ব্যবস্থাপনার মতো বিবিধ দায়িত্বও তাঁকে পালন করতে হতো। এ ছাড়াও, তাঁকে প্রতিষ্ঠানের প্রথম 'চেয়ারম্যান (প্লেসমেন্ট)' বা কর্মসংস্থান বিভাগের প্রধান হিসেবেও নিযুক্ত করা হয়েছিল। "এই কাজের জন্য তখন কোনো টেলিফোন সংযোগ, গেস্ট হাউস কিংবা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিবহন ব্যবস্থার মতো সুযোগ-সুবিধা কিছুই আমাদের হাতে ছিল না। আমরা মাত্র ১২ দিনের মধ্যেই সকল শিক্ষার্থীর কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করতে পেরেছিলাম, যেখানে দেশের অন্যান্য শীর্ষস্থানীয় শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলো শিক্ষার্থীদের প্লেসমেন্টের জন্য ১ থেকে ৩ মাস পর্যন্ত সময় নিত। এমনকি তাদের শিক্ষার্থীর কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করতে, প্রয়োজনে তারা শেষ টার্মের ক্লাসগুলোও বন্ধ রাখত। আমরা এটা করতে আমরা কঠোরভাবে আমাদের অমত জানিয়েছিলাম," বললেন ডঃ চ্যাটার্জি।

তাঁকে নির্বাচনের সময় তাঁর নতুন প্রতিষ্ঠানের অধিকর্তা তাঁকে জানিয়েছিলেন যে, পূর্ণ অধ্যাপক পদের প্রস্তাব দেওয়ার ক্ষেত্রে মূল বাধাটি হলো তাঁর অধ্যাপনা করার অভিজ্ঞতার অভাব। তাই এক বছর পরে তিনি অধিকর্তাকে জিজ্ঞেস করলেন, "আমার সামগ্রিক কাজের চাপ এবং শিক্ষার্থীদের কাছ থেকে আমার শিক্ষকতা ও অন্যান্য দক্ষতা সম্পর্কে জানাপ পর, আপনার মনে আমার সম্পর্কে আর কোনো দ্বিধা আছে কি না?" অধিকর্তা তাঁকে আবার আবেদন করতে পরামর্শ দিলেন এবং পরের দফার নিয়োগ প্রক্রিয়ায়, ডঃ চ্যাটার্জিকে পূর্ণ অধ্যাপক হিসেবে নেওয়া হয়। বিভিন্ন ক্ষেত্র থেকে আগত মোট চারজন প্রার্থীর মধ্যে কেবল তাঁকেই নির্বাচন করা হয়েছিল।

এরপরই এল প্রথম 'পুরস্কার'। তাঁকে অধ্যাপক পদে নিয়োগের সময় তাঁর স্বাভাবিক বেতন-বৃদ্ধি (increment) আট মাস পিছিয়ে দেওয়া হয়েছিল—জানুয়ারি থেকে আগস্ট মাস পর্যন্ত (যে মাসে তিনি অধ্যাপক পদে পদোন্নতি পেয়েছিলেন)। এছাড়া, তাঁর ডেপুটেশনের (deputation) শেষে মূল প্রতিষ্ঠানে স্থায়ীভাবে অন্তর্ভুক্তির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নিয়মাবলি মেনেও তাঁর বেতন নির্ধারিত করা

হয়নি। এই শাস্তির প্রভাব কেবল পরবর্তী ২৩ বছর ধরে প্রতিষ্ঠানে তাঁর কর্মজীবনের মধ্যেই সীমাবদ্ধ থাকেনি, বরং তা তাঁর সারা জীবন, এমনকি অবসরের পরেও, তাঁকে বয়ে বেড়াতে হয়েছিল। কারণ অধ্যাপক পদের সর্বোচ্চ বেতন-স্তরে পৌঁছানোর ঠিক একটি বেতন-বৃদ্ধি বাকি থাকতেই তিনি অবসর গ্রহণ করেছিলেন। নিয়ম অনুযায়ী, ওই বেতন-বৃদ্ধিটি ১লা জুলাই তারিখে হওয়ার কথা ছিল, যা ছিল সেই বছরের ৩০শে জুন তাঁর অবসর গ্রহণের ঠিক পরের দিনটি। যদি বেতন-বৃদ্ধির তারিখটি জানুয়ারি মাসেই বহাল রাখা হতো, তবে তিনি আগের বছরের জুলাই মাসেই একটি বেতন-বৃদ্ধি পেয়ে যেতেন এবং সেই অনুযায়ীই তাঁর পেনশন ঠিক করা হতো।

পদোন্নতি ছাড়াও অন্যান্য পুরস্কারের মধ্যে ছিল প্রথম সমাবর্তন ব্যাচের পক্ষ থেকে দেওয়া একটি স্মারক ফলক, যাতে লেখা ছিল: “সাফল্যকে কেবল বস্তুগত প্রাপ্তির নিরিখে দেখা উচিত নয়; বরং তা পরিমাপ করা উচিত সেই প্রচেষ্টার পথে তিনি কতগুলো বাধা পার করেছেন, তার ভিত্তিতে।” ডঃ চ্যাটার্জি বলেন, “এই উপহারটি আমার কাছে আজও এক অত্যন্ত মূল্যবান সম্পদ এবং আমার পরবর্তী ২৫ বছরের কর্মজীবনের যাত্রাপথে এটি একটি দিকনির্দেশক শক্তি হিসেবে কাজ করেছিল।”

PHASE II: THE NEXT THREE YEARS

দ্বিতীয় পর্যায়: পরবর্তী তিন বছর

নতুন অধিকর্তা যোগ দেওয়া পর্যন্ত ডঃ চ্যাটার্জির জীবন এভাবেই চলতে থাকল। এই প্রতিষ্ঠানে যোগ দেওয়ার আগে, নতুন অধিকর্তা এক শতাব্দী প্রাচীন ও স্বনামধন্য বিশ্ববিদ্যালয়ের ব্যবস্থাপনা স্কুলের (management school) প্রধান ছিলেন। ডঃ চ্যাটার্জি বলেন, “নতুন অধিকর্তা তাঁকে পিজিপি-এর চেয়ারম্যানের দায়িত্ব গ্রহণের জন্য উৎসাহিত করেন, যাতে পিজিপি-তে শিক্ষার্থী ভর্তির সংখ্যা ৩.৫ গুণ বৃদ্ধি নিশ্চিত করা যায়। এই সাফল্য অর্জন করতে অন্যান্য সমধর্মী শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ৮ থেকে ১৫ বছর সময় লেগেছিল, অথচ আমরা মাত্র ৫ বছরের মধ্যেই তা করে দেখিয়েছিলাম।” আংশিকভাবে এই সাফল্যের কৃতিত্ব ছিল সেই বিস্তারিত ‘প্রেক্ষিত পরিকল্পনা’ (perspective plan), যা তিনি প্রায় এক বছর আগ তৈরি করেছিলেন। ডঃ চ্যাটার্জি বললেন, “আমাদের মোট ১০টি অত্যন্ত কঠিন ও চ্যালেঞ্জিং পরিস্থিতির মোকাবিলা করতে হয়েছিল ‘Case Fun of Case Writing- B’ দেখুন। তবে শেষ পর্যন্ত আমরা তা সফলভাবে সম্পন্ন করতে পেরেছিলাম।” পিজিপি-এর চেয়ারম্যানের দায়িত্ব পালনের পাশাপাশি ৫টি কোর্সে পড়ানো ছাড়াও, আগের মতোই তাঁকে বিভিন্ন প্রশাসনিক দায়িত্বও নিতে হতো। এছাড়া তিনি ‘কেস রাইটিং’ বা ঘটনা-ভিত্তিক গবেষণাপত্র লিখন (যা একটি গবেষণামূলক কাজ হিসেবে বিশেষ গুরুত্ব পেত এবং এ বিষয়ে ফ্যাকাল্টি কাউন্সিলের পক্ষ থেকে বিশেষ অনুরোধও জানানো হয়েছিল) এবং অন্যান্য পাঠ্য-উপকরণ উন্নয়নের কাজেও নিজেকে নিয়োজিত রেখেছিলেন। তাঁর উদ্যোগে বেশ কিছু উদ্ভাবনী কার্যপদ্ধতি চালু করা হয়েছিল। এছাড়াও, ক্যাম্পাসের নির্মাণকাজে সহায়তা করতেও তাঁকে অনুরোধ করা হয়েছিল।

এরপর ডঃ চ্যাটার্জি একে একে কয়েকটি ‘পুরস্কার’ পেলেন। বেতন পুনর্নির্ধারণের পর তাঁর বেতন এমনভাবে ঠিক করা হলো যার ফলে এখন তিনি সেই অধ্যাপকের চেয়ে দুটি ইনক্রিমেন্ট কম পাচ্ছেন। বেতন পুনর্নির্ধারণের আগে সেই অধ্যাপক তাঁর চেয়ে তিনটি ইনক্রিমেন্ট কম পেতেন।

নতুন অধিকর্তা একটি স্পন্দনকৃত প্রশিক্ষণ কর্মসূচির জন্য তাঁকে সাম্মানিক ভাতা দেওয়া থেকে বঞ্চিত করতে নিয়মাবলীতেও পরিবর্তন আনলেন; অথচ ওই কর্মসূচির জন্য তিনি পূর্ণাঙ্গ অর্থ বৃক্ষে পেয়েছিলেন। অন্য যেসব অধ্যাপক অনুরূপ কর্মসূচি পরিচালনা করেছিলেন—কিন্তু পূর্ণাঙ্গ অর্থ বৃক্ষে পাননি, তাঁরা সবাই সাম্মানিক ভাতাটি পেয়েছিলেন। নতুন অধিকর্তা তাঁকে তৃতীয় যে 'পুরস্কারটি' দিলেন তা ছিল একটি বিনিময় কর্মসূচিতে (Exchange Programme) ইউরোপের একটি প্রতিষ্ঠানে তাঁর যাত্রা আটকে দেওয়া, যদিও ইউরোপের প্রতিষ্ঠানটি তাঁকে আগেই নির্বাচন করেছিল। "সম্ভবত এর কারণ হলো, প্রধান প্রশাসনিক কর্মকর্তার (Chief Administrative Officer) বিরুদ্ধে আমি নতুন অধিকর্তার কাছে আমি অভিযোগ জানাতে অরাজি হয়েছিলাম। নতুন অধিকর্তা প্রধান প্রশাসনিক কর্মকর্তার চাকরি খেয়ে নিতে চেয়েছিলেন। আমি তা হতে দিই নি। আর এ কারণেই তিনি আমার ওপর অসন্তুষ্ট ছিলেন," বললেন ডঃ চ্যাটার্জি। উল্লয়নশীল দেশগুলোর জন্য একটি 'ব্যবস্থাপনা কেন্দ্র' (Management Centre) গড়ে তোলার যে স্বপ্ন (যা সার্ক (SAARC) গঠিত হওয়ারও আগে দেখা হয়েছিল) ডঃ চ্যাটার্জি দেখেছিলেন, তাও নতুন অধিকর্তার হাতে চূর্ণবিচূর্ণ হয়ে গেল। সারা বছর ধরে দৈনিক ১৮ থেকে ২০ ঘণ্টা একটানা কাজ করার ফলে তাঁর শরীরের বিপাকতন্ত্র (metabolic system) ক্ষতিগ্রস্ত হলো। এর পরিণতিতে একদিন তিনি ভেঙ্গে পড়লেন এবং টানা এক সপ্তাহ শয্যাশায়ী হয়ে রইলেন।

PHASE III: THE NEXT TWO YEARS

তৃতীয় পর্যায়: পরবর্তী দুই বছর

এর পরের দুই বছর বেশ চিন্তার ছিল, কিন্তু শিক্ষা দেওয়ার দিক থেকে বেশ ফলপ্রসূ ছিল। একজন নতুন ভারপ্রাপ্ত অধিকর্তা আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে যোগ দিলেন। তিনি রাজ্য সরকারের একজন কর্মকর্তা ছিলেন এবং আইএএস কর্মকর্তা হিসেবে একটি সল্ল মেয়াদের দায়িত্বে ছিলেন। ডঃ চ্যাটার্জি বললেন, "তিনি কোনো শিক্ষাগত প্রশাসনিক দায়িত্বের ভার না নেওয়ার আমার ব্যক্তিগত প্রস্তাবে রাজি হয়েছিলেন।" এটি তাঁকে পুরোপুরিভাবে শিক্ষাক্ষেত্রে মনোযোগ দিতে সাহায্য করেছিল। এইভাবে, দুই বছরের সময়কালে ৯ মাস দূরে থাকা সত্ত্বেও, তিনি ৯টি পিজিপি কোর্স পড়ালেন এবং তাঁর বিদেশ সফরের সময় 'একীভূতকরণ' (Mergers) বিষয়ে একটি আকর্ষণীয় তিন পর্বের কেস স্টাডি শেষ করেন। এই বিষয়ে তাঁর শিক্ষাদানের লেখাটি একটি গবেষণা পত্রে পরিণত হয় এবং একটি গুরুত্বপূর্ণ জাতীয় সম্মেলনের একটি বিশেষ অধিবেশনে এটি উপস্থাপন করা হয়। তিনি একটি আন্তর্জাতিক সম্মেলনেও কেস স্টাডিটি উপস্থাপন করেন। এর পাশাপাশি তিনি দেশে 'একীভূতকরণ এবং অধিগ্রহণ' (Merger and Acquisitions) বিষয়ে প্রথম এমডিপি এবং পিজিপি কোর্স ডিজাইন ও চালু করেন। তিনি অন্যান্য সহযোগী শীর্ষস্থানীয় শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলির সাথে প্রথম ফলো-আপ রাউন্ড টেবিল মিটিংও (first follow up round table meet) আয়োজন করেন। এই সবগুলোই ছিল আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের প্রথম উদ্যোগ। পাঠ্য উপকরণের আকার (এবং ফলস্বরূপ খরচ) কমানোর জন্য নতুন উদ্ভাবনী পদ্ধতিও তিনিই চালু করেছিলেন। ক্যাম্পাসে প্রথমবারের মতো দুই সপ্তাহব্যাপী স্পনসর করা এমডিপি প্রোগ্রাম অনুষ্ঠিত হয়েছিল।

তবে, ৩ মিলিয়ন ডলারের অর্থায়নে একটি ইউরো-ইন্ডিয়া ম্যানেজমেন্ট সেন্টার স্থাপনের প্রস্তাবটি ভেঙ্গে যায়। ১৯৯২-২০০৩ সালে তাঁকে পিজিপি কোর্স চালু করার অনুমতিও দেওয়া হয়নি এই প্রযুক্তিগত কারণে যে, কোর্সের রূপরেখা অনুমোদনের জন্য অনুষ্ঠিত এরিয়া মিটিংয়ে তিনি উপস্থিত ছিলেন না। তখন তিনি ইউরোপীয় বিনিময় কর্মসূচির (European Exchange Programme) অধীনে আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের তরফেই ইউরোপে ছিলেন। তাঁর কলেজপড়ুয়া কন্যাকেও, কলেজ থেকে সন্তানদের স্কুল থেকে কলেজ থেকে আনা-নেওয়ার জন্য ইনস্টিটিউটের পরিবহন সুবিধা থেকে ফেরার পথে আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের পরিবহন সুবিধা থেকে বঞ্চিত করা হয়েছিল এই অজুহাতে যে, শুধুমাত্র স্কুলগামী শিশুদের জন্যই ইনস্টিটিউটের পরিবহন দেওয়া যেতে পারে। এখানে বলা ভাল যে আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ১২ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত শহরে যাওয়ার জন্য কোনো গণপরিবহন ছিল না। ডঃ চ্যাটার্জি বললেন, “এমনকি পরিচারকদের সন্তানদের সাথেও এই ধরনের নিষ্ঠুর আচরণ করা হয়নি।” আমরা যখন ক্যাম্পাসে স্থানান্তরিত হলাম, তখন আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের পক্ষ থেকে ইউরোপ থেকে তাঁর ফেরার ঠিক একদিন আগে আবেদনের শেষ তারিখ নির্ধারণ করা হলো যাতে তিনি নতুন নির্মিত বাড়িগুলো থেকে বেছে নেওয়ার আবেদন না করতে পারেন। এইভাবে, এই সুযোগ থেকেও তাঁকে, তাঁর কলেজপড়ুয়া মেয়ের মত, বঞ্চিত করা হয়েছিল। “বিষয়টি আমার মনে বেশ আঘাত দিয়েছিল; কারণ ক্যাম্পাসের নির্মাণকাজের প্রথম ধাপটি দ্রুততার সাথে সম্পন্ন করতে পূর্ববর্তী পরিচালককে সহায়তা করা একমাত্র শিক্ষক আমিই ছিলাম,” ডঃ চ্যাটার্জি বললেন। “যখন আপনাকে অপমানজনকভাবে সহকারীদের বরাদ্দ করা ছোট টেবিল নিতে বলা হয়, এই অজুহাতে যে আপনার জন্য নির্ধারিত টেবিলটি নাকি অফিস ঘরে ঢোকানো সম্ভব নয়, তখন আপনি কি ভাবে নিজের পছন্দমতো কোনো ঘর বা অফিস আশা করতে পারেন? অন্য অধ্যাপকদের একই আকৃতির টেবিলগুলো কীভাবে অনুরূপ ঘরগুলোতে ঢোকানো সম্ভব হয়েছিল? কিংবা এমনকি নতুন নিযুক্ত নিয়মিত অধিকর্তা দায়িত্ব নেওয়ার ঠিক আগের দিন পর্যন্ত আমার নিজের টেবিলটিও কীভাবে সেই একই ঘরে দিব্যি রাখা ছিল, সেটি অবশ্য সম্পূর্ণ ভিন্ন এক প্রসঙ্গ,” ডঃ চ্যাটার্জি বললেন।

PHASE IV: THE NEXT FIVE YEARS

চতুর্থ পর্যায়: পরবর্তী পাঁচ বছর

ডঃ চ্যাটার্জি বললেন, “এই সময়টা আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং আমার নিজের, উভয়ের জন্যই ছিল এক মিশ্র অভিজ্ঞতা। আমাদের নতুন অধিকর্তা একটি আইআইটি (IIT) থেকে এসেছিলেন, যেখানে প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সুবিন্যস্ত ব্যবস্থা, নীতিমালা ও কার্যপ্রণালী এবং সেই সাথে একটি যৌথ পরামর্শদাতা পরিষদ ছিল। মাঝেমধ্যে তিনি একটি ব্যবস্থাপনা ইনস্টিটিউটের শিক্ষাগত কার্যক্রমের সামগ্রিক পরিধিটি (appreciate the entire spectrum of academic activities of a management institute) অনুধাবন করতে কিছুটা সমস্যার সন্মুখীন হতেন। এছাড়া অবকাঠামোগত উন্নয়ন এবং নতুন উদ্যোগগুলোর জন্য প্রয়োজনীয় নীতিমালা ও বিধি প্রণয়নের কাজ এগিয়ে নিতে গিয়েও তাঁকে নানাবিধ সমস্যায় পড়তে হয়েছিল।” তবে এর ইতিবাচক দিকটি হলো, শিক্ষাগত বা পেশাগত দৃষ্টিকোণ থেকে তাঁর জন্য প্রথম বছরটি সম্ভবত ছিল সবচেয়ে সফল ছিল। তিনি ৬টি ‘পিজিপি’ (PGP) কোর্স পরিচালনা করেছিলেন (যা সমগোত্রীয় অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের মধ্যে একটি রেকর্ড); এছাড়া তিনি ৫টি ‘এমডিপি’ (MDP) পরিচালনা করেছিলেন। এর ২টি ছিল সপ্তাহব্যাপী স্পন্সর করা কর্মসূচি এবং ৩টি ছিল উন্মুক্ত

কর্মসূচি (একটি সপ্তাহব্যাপী এবং দুটি তিন দিনব্যাপী)। শুধুমাত্র এই এমডিপি কার্যক্রম থেকে অর্জিত আয় থেকেই আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান তাঁর সম্পূর্ণ বেতন পরিশোধ করেছিল। এছাড়াও তিনি ‘ইউরো-ইন্ডিয়া এক্সচেঞ্জ প্রোগ্রাম’-এর সমাপনী সেমিনারে দুটি গুরুত্বপূর্ণ গবেষণাপত্র উপস্থাপন করেছিলেন। ইনস্টিটিউটের পরিচালনা পর্ষদের সিদ্ধান্তে সাড়া দিয়ে তিনি ‘কেস মেটেরিয়াল’ বা পাঠ-উপকরণ তৈরির কাজেও আত্মনিয়োগ করেছিলেন; এই কাজে ৮৪ জন পিজিপি শিক্ষার্থীর মধ্যে ৪০ জন তাঁর সাথে যুক্ত হয়েছিল, যা ছিল এই ধরনের একটি দীর্ঘ ও ব্যাপক কর্মসূচি এবং আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ইতিহাসে প্রথমবার অনুষ্ঠিত কোনো প্রচেষ্টা। শিক্ষার্থীদের প্রস্তুত করা ‘কেস’ বা পাঠ-উপকরণগুলোর পরীক্ষামূলক প্রয়োগের উদ্দেশ্যে, তিনি ‘কৌশলগত ব্যবস্থাপনা’ (Strategic Management)-এর ওপর তিন দিনব্যাপী একটি এমডিপি প্রোগ্রামের আয়োজন করেছিলেন। এই প্রচেষ্টারই চূড়ান্ত ফসল ছিল আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের প্রথম ‘কেস সিরিজ’টির আত্মপ্রকাশ। শিক্ষার্থীদের কেস রচনার সেই অভিজ্ঞতা থেকে এর পরে দু’টি গবেষণাপত্রও প্রকাশ করা হয়েছিল।

শিক্ষাক্ষেত্রে এই সর্বোচ্চ মানের কৃতিত্ব, যা কোনো অধ্যাপকই আর করে দেখাতে পারেননি, তার জন্য তদানুরূপ পুরস্কারও এনে দিয়েছিল! যেমন, আমাদের অধিকর্তা আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের প্রথম কেস সিরিজের জেরক্স ও বাঁধাইয়ের খরচ দিতে অরাজি হন। ফটোকপিগুলো করানোর জন্য উদ্ধৃত অর্থ জোগাড় করতে ডঃ চ্যাটার্জিকে স্ট্র্যাটেজিক ম্যানেজমেন্টের উপর প্রথম উন্মুক্ত এমডিপি পরিচালনা করতে হয়েছিল। তবে এটা ভিন্ন বিষয় যে, সমস্ত ফটোকপি আমাদের অধিকর্তার আলমারিতেই তালাবদ্ধ ছিল। কোম্পানিগুলো বা কেসগুলি লেখা শিক্ষার্থীরা কেউই একটিও কপি পায়নি এবং প্রথম কেস সিরিজটি প্রকাশ করার সময় মানব সম্পদ উন্নয়ন মন্ত্রীর সাথে তোলা ছবিতে এর সাথে জড়িত কাউকেই দেখা যায়নি।

আমাদের অধিকর্তা ইউরোপীয় ও ভারতীয় প্রতিষ্ঠানগুলোর সাথে যৌথভাবে পরিচালিত প্রথম গবেষণা প্রকল্পটি ভেস্তে দিলেন। যুক্তরাজ্য, ফ্রান্স, স্পেন এবং নেদারল্যান্ডসের চারটি শীর্ষস্থানীয় ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানের (Management Institutes) সাথে প্রথম আন্তর্জাতিক যৌথ গবেষণা কাজের উদ্দেশ্যে, অনুমোদিত ১০০০ ডলার থেকে (যে টাকা জোগাড় করা হয়েছিল) ডঃ চ্যাটার্জির যাতায়াত খরচটুকুও পরিশোধ করার অনুমতিও অধিকর্তা দেননি। “চমকে ওঠার মতো বিষয়, তাই না? তবে ততদিনে শিক্ষা ও প্রতিষ্ঠান গড়ার লক্ষ্যে মূল্য দিতে আমি অভ্যস্ত হয়ে গিয়েছিলাম,” ডঃ চ্যাটার্জি বললেন। “আমার মেয়ের জন্য পরিবহণ সুবিধা না দেওয়ার বিষয়টি চালু রইল। সে চরম কষ্ট ও মানসিক যন্ত্রণার শিকার হলো; এক দিন সে প্রচণ্ড কাহিল হয়ে অসুস্থ হয়ে পড়ল। এইজন্য আমার নিজের শিক্ষাগত কর্মদক্ষতা এক-তৃতীয়াংশে নেমে এল। সম্ভবত এর কারণ ছিল এই যে, সেই বছর শিক্ষাক্ষেত্রে আমিই সর্বোচ্চ সাফল্য অর্জন করেছিলাম—যা আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের পরিবহণ পরিষেবার দায়িত্বে থাকা আমার কনিষ্ঠ সহকর্মীদের কাছে হিংসার কারণ হয়ে উঠেছিল,” তিনি বললেন।

আমাদের অধিকর্তা এমনকি একটি ‘কেসবুক’ (casebook) প্রকাশের অনুমতি দিতেও তাঁর অসম্মতি জানিয়েছিলেন। এই বইয়ে কিছু কেস বা ঘটনাপ্রবাহ ঠিল যেগুলি শিক্ষার্থীরা প্রস্তুত করেছিল (প্রতিশ্রুতি ডঃ চ্যাটার্জি তাদের বলেছিলেন যে সম্ভব হলে তিনি বইটি প্রকাশের ব্যবস্থা করবেন)। অধিকর্তা অজুহাত দিয়েছিলেন যে, ডঃ চ্যাটার্জির এবং তাঁর শিক্ষার্থীদের তৈরি করা সমস্ত কেস স্টাডি নাকি ইনস্টিটিউটের সম্পত্তি। ডঃ চ্যাটার্জি কৌশলগত ব্যবস্থাপনা শিক্ষার

প্রসারের লক্ষ্যে দেশে একমাত্র যে পেশাজীবী সংগঠনটি গড়ে তুলেছিলেন, সেই সংগঠনটির নিবন্ধিত কার্যালয় ইনস্টিটিউটের প্রাপ্ত স্বেচ্ছায় স্থাপনের অনুমতিও অধিকর্তা দেন নি। ডঃ চ্যাটার্জি বললেন, “ইনস্টিটিউটে আমার উদ্যোগে আয়োজিত প্রথম সম্মেলনটি নিয়ে তিনি (অধিকর্তা) এতটাই ক্ষুব্ধ ছিলেন যে, প্রথমে তিনি সেটি বানচাল করার চেষ্টা করেন; আর যখন তিনি তা করতে ব্যর্থ হন, তখন সম্মেলনের সমাপ্তিলগ্নে তিনি আমাকে এমন কঠোর ও কটু ভাষায় ভৎসনা করেন যে, সেই মানসিক আঘাতের ফলে আমি টানা দু’দিন মুখে খাবার তুলতে পারিনি।”

তিনি বোর্ড অফ গভর্নরসের অনুমোদিত সেই দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনাটিও বাস্তবায়ন করেননি। এটি করা হলে পরিকল্পনাটি আকার-আয়তন, দেশের ক্রমবর্ধমান চাহিদা পূরণে নতুন উদ্যোগ নেওয়া, গবেষণা, অধ্যাপক উন্নয়ন এবং আন্তর্জাতিকীকরণের ক্ষেত্রে এই প্রতিষ্ঠানটিকে এক অনন্য উচ্চতায় নিয়ে যেতে পারত। তিনি যদি সেই পরিকল্পনাটি অক্ষরে অক্ষরে ও পূর্ণ নির্ধারিত সাথে বাস্তবায়ন করতেন, তবে প্রতিষ্ঠানটি অন্তত ২৫ জন ডক্টরাল শিক্ষার্থীকে গড়ে তুলত, যা প্রতি বছর একটি নতুন আইআইএম-ইম চালু করার জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যার চেয়েও বেশি। এছাড়া, এটি এম ফিল M.Phil. কর্মসূচির আওতায় বিভিন্ন বিশ্ববিদ্যালয় ও অন্যান্য ব্যবস্থাপনা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের অন্তত ১৫ জন অধ্যাপককে প্রশিক্ষণ দিত; পাশাপাশি, বৃহৎ কর্পোরেট প্রশিক্ষণ সংস্থাগুলোর (large corporate training establishments) জন্য ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে ১০ জন অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষকও (in-house management trainers) তৈরি করত।

পরিকল্পনাটি বাস্তবায়ন করলে, আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ‘একাডেমিক রিসোর্সেস পার্ক’ বিভিন্ন ব্যবস্থাপনা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের এমবিএ (MBA) কর্মসূচির অধিকাংশ চাহিদা পূরণের লক্ষ্যে উচ্চমানের পাঠ্যক্রম ও উপকরণ তৈরি করতে পারত।

আগামী দশ বছরের মধ্যে আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের সকল অধ্যাপকদের আন্তর্জাতিক অভিজ্ঞতা অর্জনের সুযোগ দেওয়া যেত; যার উদ্দেশ্য ছিল, পারস্পরিক স্বার্থে সহযোগী বিদেশি প্রতিষ্ঠানগুলোর সাথে যৌথ প্রশিক্ষণ কর্মসূচি ও সম্মেলনে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা এবং অধ্যাপকদের এমন সব গুরুত্বপূর্ণ গবেষণামূলক প্রকল্পে যুক্ত হতে সহায়তা করা, যা কেবল আমাদের প্রতিষ্ঠানেরই নয়, বরং সামগ্রিক শিল্প ও বাণিজ্যকে প্রকৃত ও অর্থবহ আন্তর্জাতিকীকরণে অবদান রাখবে। এই কার্যক্রমের ‘গুণক প্রভাব’ (multiplier effect) অন্যান্য ব্যবস্থাপনা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোকেও তাদের চিন্তাধারার আন্তর্জাতিকীকরণে সহায়তা করার সম্ভাবনা ছিল।

অবশেষে, আমাদের অধিকর্তা এমন বিরাট অবদান রেখেছিলেন যে তাঁর আমলে আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে প্রথম ধর্মঘট করা হয়, যেখানে অধ্যাপক-অধ্যাপিকাগণ এবং অ-শিক্ষক কর্মচারীরা সবাই তাঁকে বিতাড়িত করার জন্য যোগ দিয়েছিলেন। ধর্মঘটটি ব্যর্থ হয়ে যায় এবং অধ্যাপক-অধ্যাপিকারা তাঁর প্রতি উদাসীন হয়ে পড়েন। ফলে তিনি যা খুশি তাই করতে থাকেন। উল্টোদিকে পশ্চাৎমুখী মানবসম্পদ উন্নয়নে তাঁর বিরাট দক্ষতা ছিল, যা নিয়ে একবার একজন বিশিষ্ট বোর্ড সদস্য মন্তব্য করেছিলেন, “আপনার এতই দক্ষতা যে, আমরা আপনাকে ক্যাবিনেট সচিব দিলেও আপনি তাকে কেমনাি বানিয়ে ফেলবেন!”

হাতছাড়া হয়ে যাওয়া সুযোগগুলোর কারণে গভীরে গিয়ে ডঃ চ্যাটার্জি বললেন, “আমাদের প্রস্তাবিত নতুন উদ্যোগগুলো হয়তো বাস্তবায়িত হতো, যদি একটি শক্তিশালী পরিকল্পনা ও উন্নয়ন

বিভাগ থাকত, যারা দৈনন্দিন গতানুগতিক বিষয়ে বিন্দুমাত্র জড়িত না হয়ে শুধুমাত্র আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ গড়ার দিকে নজর দিত।”

অধ্যাপক অহিবানশের বন্ধু ভাবছিলেন, তাঁকে (অধ্যাপক অহিবানশ চ্যাটার্জিকে) আদৌ কোনো শাস্তি দেওয়া হয়েছে কি না, আর যদি হয়ে থাকে, তবে তার কারণ কী? এর ফলে তাঁর শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের কোনো ক্ষতি হয়েছে? কী সেই ক্ষতি? তিনি এ-ও ভাবছিলেন যে, ডঃ চ্যাটার্জির জায়গায় যদি অন্য কেউ থাকতেন, তবে তিনি কি অন্যরকম আচরণ করতেন?

তিনি আরও ভাবছিলেন, এই পরিস্থিতির জন্য দায়ী কে? তিনি যদি অধ্যাপক অহিবানশ চ্যাটার্জির শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ‘বোর্ড অফ গভর্নরস’-এর সদস্য হতেন, তবে তিনি কী নির্দিষ্ট পদক্ষেপ নিতেন? সবচেয়ে বড় কথা, তিনি যদি মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে থাকতেন, তবে এই ঘটনার পরম্পরার বিষয়গুলোকে তিনি কোন দৃষ্টিকোণ থেকে দেখতেন? ভবিষ্যতে গড়ে ওঠা অন্যান্য শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে যাতে একই ঘটনার পুনরাবৃত্তি না ঘটে, তার জন্য কী করা যেতে পারে?