

বিচ্ছেদ: অনাথের মৃত্যু

"দীর্ঘদিন অসুস্থ থাকার পর, অনাথ ব্যক্তিটি ৩০শে জুন, ২০১৭ রাতে একাধিক অঙ্গ বিকল হয়ে মারা যান, কারণ কোনও শিশু বা আত্মীয়স্বজনদের কেউই তার দেখাশোনা করার জন্য ফাঁকা ছিলেন না।", স্ট্র্যাটেজিক ম্যানেজমেন্ট ফোরামের বোর্ডের কয়েকজন সদস্যকে ডঃ নন্দকুমারের পাঠানো একটি ইমেল পড়ে শোনান। তাদের মধ্যে একজন "শুনে খারাপ লাগলো" বলে উত্তর দেন। আরেক সদস্য ডঃ পান্ডা জিজ্ঞাসা করেন "এটি কি মারা গেছে নাকি কোমায় আছে?", যার উত্তরে ডঃ প্রসাদ বলেন, "মৃত্যুর বিশেষজ্ঞ না হয়ে, স্পষ্টভাবে বলা যাবে না। সময়ই বলে দেবে। যদি দেহ পচতে শুরু করে, তবে এটি মারা গেছে, অন্যথায় এটি কোমায় থাকতে পারে।"

ফোরামের পটভূমি

ফোরামটি জন্মগতভাবে অনাথ ছিল, কিন্তু ভারতের অন্যান্য কিছু সংস্থার মতো, এটিও বিশ বছরেরও বেশি সময় ধরে টিকে ছিল, ভারতের কিছু নেতৃস্থানীয় ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানের প্রায় ১৫ জন স্বেচ্ছাসেবক অধ্যাপকদের সহায়তায়। প্রকৃতপক্ষে, ১৯৯৭ সালে জন্মের পরপরই এটি প্রায় মারা গিয়েছিল, মূল প্রতিষ্ঠানের চরম উদাসীনতার কারণে। তবে, ১৯৯৯ সালে অন্যান্য প্রতিষ্ঠান এটিকে পুনরুজ্জীবিত করে এবং সেখানে জড়ো হওয়া কিছু স্বেচ্ছাসেবক সদস্যপদ বৃদ্ধির পরামর্শ দেন। তাদের মধ্যে একজন তার (অন্য একটি নেতৃস্থানীয়) প্রতিষ্ঠানে পরবর্তী বার্ষিক সম্মেলন করার প্রস্তাব দেন। তিনি তার প্রতিষ্ঠানের সদস্যপদও চেয়েছিলেন। এতে উৎসাহিত হয়ে ডঃ নন্দকুমার তার নিজস্ব প্রতিষ্ঠানের নতুন পরিচালককে প্রাতিষ্ঠানিক সদস্যপদ সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করেন, যিনি তাৎক্ষণিকভাবে এতে সম্মতি দেন। ১৯৯৯ সালের সম্মেলন যেখানে অনুষ্ঠিত হয়েছিল সেই ইনস্টিটিউটের পরিচালকও প্রাতিষ্ঠানিক সদস্য হতে সম্মতি দেন। অবশেষে, দেশের চারটি শীর্ষস্থানীয় প্রতিষ্ঠান, যেখানে ২০০১ সালের সম্মেলন অনুষ্ঠিত হচ্ছিল, তারাও এর জন্য সম্মতি জানায়। এইভাবে, ভারতের শীর্ষ চারটি ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠান সদস্যপদ লাভ করে।

দেশের চারটি শীর্ষস্থানীয় প্রতিষ্ঠানের সদস্য হিসেবে এবং একটি বার্ষিক সম্মেলন ছাড়া আর কিছুই না করার কারণে, ডঃ নন্দকুমার তার শাখা প্রশস্ত করার এবং ফোরাম সংগঠনের কথা ভেবেছিলেন, যা শীর্ষ চারটি প্রতিষ্ঠানের যৌথ উদ্যোগে WTO-তে অনুষ্ঠিত চারটি সেমিনারের প্রথমটি ছিল, যা ইতিহাসে প্রথমবারের মতো অনুষ্ঠিত হয়েছিল, যেখানে কেবল বিপুল সংখ্যক শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানই উপস্থিত ছিলেন না, বরং প্রথমবারের মতো MHRD দ্বারা প্রতিষ্ঠিত ছয়টি শীর্ষস্থানীয় প্রতিষ্ঠানের মধ্যে পাঁচটি পুরো দুই দিন অংশগ্রহণ করেছিল। ডঃ নন্দকুমার মনে করেন, এই ধরনের অর্থপূর্ণ শিক্ষাগত উদ্যোগ দেশের জন্য অত্যন্ত কার্যকর হতে পারে।

এক বছর পর, ষষ্ঠ কনভেনশনে, দুজন স্বেচ্ছাসেবক কৌশলগত ব্যবস্থাপনা শিক্ষকদের জন্য ব্যবস্থাপনা শিক্ষক কর্মসূচি শুরু করার কথা ভেবেছিলেন, যা দেশে অধ্যাপকদের তীব্র ঘাটতির একটি ক্ষেত্র। এই প্রতিষ্ঠানগুলি নিজেই সমস্যার সম্মুখীন হয়েছিল। ব্যবস্থাপনা শিক্ষার পাঠ্যক্রমের জন্য কৌশলগত ব্যবস্থাপনা কোর্স বাধ্যতামূলক ছিল এবং প্রায় ২০০০ ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠান কোন না কোনভাবে এমবিএ কোর্স পরিচালনা করছিল। অনেক জায়গায় কৌশলগত ব্যবস্থাপনা কোর্সগুলি এমন অধ্যাপকদের দ্বারা পড়ানো হচ্ছিল যারা নিজেরাই ৪-৫টি কোর্সও করেননি, এমনকি এই বিষয়ে। দেশের কোনও প্রতিষ্ঠানেই এসএম ক্ষেত্রে কোনও অধ্যাপকদের উন্নয়ন প্রোগ্রাম ছিল না। কিন্তু অনুরোধের পর সাতটি শীর্ষস্থানীয় প্রতিষ্ঠান এসএম ক্ষেত্রের বিভিন্ন বিষয়ে এক সপ্তাহব্যাপী প্রোগ্রাম পরিচালনায় সহায়তা প্রদান করে। ফাউন্ডেশনে অংশগ্রহণকারী একজন অনুদান সদস্য এবং ৫টি ঐচ্ছিক কোর্সকে ছয়টি কোর্স সমাপ্তির সার্টিফিকেট প্রদান করা হয়।

প্রাথমিক উদ্দেশ্য

১. কৌশলগত ব্যবস্থাপনা শৃঙ্খলায় ব্যবস্থাপনা শিক্ষার ক্রমবর্ধমান প্রয়োজনীয়তা পূরণের জন্য ব্যবস্থাপনা শিক্ষকদের দ্বারা ব্যবস্থাপনা শিক্ষকদের জন্য ব্যবস্থাপনা শিক্ষকদের একটি প্ল্যাটফর্ম হওয়া।

২. ব্যবস্থাপনা শিক্ষকদের বছরে একবার মিলিত হতে সাহায্য করা এবং:

গবেষণার ফলাফল নিয়ে আলোচনা করা

গবেষণার এজেন্ডা সংগ্রহ করা

প্রধান গবেষণা কাজের জন্য অংশীদারদের খুঁজে বের করা,

সম্মুখীন সমস্যাগুলি ভাগ করে নেওয়া (এবং সমাধানের জন্য কর্ম পরিকল্পনা/যৌথ এজেন্ডা তৈরি করা);

কৌশলগত ব্যবস্থাপনা পড়ানো

কৌশলগত ব্যবস্থাপনার প্রশিক্ষণ

এর জন্য পাঠ্যসামগ্রী

ফোরাম এসএম ক্ষেত্রে নির্বাহী প্রশিক্ষণ এবং পরামর্শের সংবেদনশীলতা স্পর্শ করতে চায়নি, পাছে এটি শীর্ষস্থানীয় প্রতিষ্ঠানগুলির কাছ থেকে অনুদানের সমর্থন আকর্ষণের জন্য গঠিত ভঙ্গুর সহযোগিতাকে বিপন্ন করে, যারা মনে করতে পারে ফোরাম তাদের রাজস্ব উৎপাদনকারী কার্যক্রমে হস্তক্ষেপ করছে এবং জাতীয় উদ্দেশ্যে সমর্থন প্রত্যাহার করে নিতে পারে।

এসএম ফোরামের প্রধান বৈশিষ্ট্য

এসএম ফোরামের প্রধান বৈশিষ্ট্যগুলি ছিল,

- যৌথ/সহযোগী পদক্ষেপের মাধ্যমে (নেতৃস্থানীয় প্রতিষ্ঠানগুলির জোট) ব্যবস্থাপনা শিক্ষকদের কর্মসূচী, সেমিনার, সম্মেলন ইত্যাদি আয়োজন করা হয়েছে।
- স্বল্প খরচে (২০০৪ সালে এক সপ্তাহব্যাপী প্রোগ্রামের জন্য ৫০০০ টাকা, একই প্রতিষ্ঠানের একই প্রোগ্রামের জন্য ১৫০০০ টাকা) আয়োজিত হয়েছে। অব্যবহৃত ক্ষমতা ব্যবহার করে এবং অনন্য ভারতীয় ত্যাগের মডেল ব্যবহার করে খরচ কমিয়ে আনা হয়েছে।
- অনুদান সদস্যরা কোনও সম্মানী নেননি,
- আয়োজক প্রতিষ্ঠানগুলি ছাড়ের হারে চার্জ করেছে/বিনামূল্যে অনেক সুযোগ-সুবিধা দিয়েছে,
- অংশগ্রহণকারী/পৃষ্ঠপোষকতাকারীরা নিবন্ধন/ভ্রমণ ফি বহন করছে,
- AICTE টোকেন অনুদান দিচ্ছে,
- সুবিধাভোগী প্রতিষ্ঠানগুলি সম্পূর্ণ/আংশিকভাবে অনুদান/অনুদান ছুটির পৃষ্ঠপোষকতা করছে।

- বোর্ড সদস্যদের সমন্বয়কারীরা স্বচ্ছসেবীর কাজ করছেন।
- অদ্ভুত লাগতে পারে, কিন্তু ফোরামে কোনও কর্মচারী ছিল না, কোনও ভৌত সম্পদ ছিল না, শুধুমাত্র একটি কম্পিউটার ছাড়া।
- অংশীদারদের একটি সত্যিকারের সর্বাঙ্গীণ সহযোগিতামূলক নেটওয়ার্ক।

ফোরামের উত্থান-পতন

প্রাথমিকভাবে প্রতিকূলতার মধ্যেও ভঙ্গুর ফোরামটি টিকে ছিল। কিন্তু ৪ বছর পর এটি খুব একটা শক্তিশালী হয়নি এবং বিভিন্ন ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানে কৌশলগত ব্যবস্থাপনা শেখানোর জন্য বিশেষায়িত অধ্যাপক তৈরির জন্য গবেষণা, কেস রাইটিং, অধ্যাপকদের উন্নয়ন কর্মসূচির মাধ্যমে কৌশলগত ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য অবদান রাখতে শুরু করে। মাত্র ১০ বছরে প্রায় ১০০ জন অনুদান সদস্য ৬-৯টি কোর্স সম্পন্ন করেছেন। প্রায় ২০০ জন অধ্যাপক সদস্য ৪ বা তার বেশি কোর্সে অংশগ্রহণ করেছেন এবং ৩০০ জনেরও বেশি অধ্যাপক কমপক্ষে ৩টি কোর্সে অংশগ্রহণ করেছেন, যা ভারতের বিভিন্ন ব্যবস্থাপনা স্কুলের এমবিএ/পিজিডিপি প্রোগ্রামে কমপক্ষে বাধ্যতামূলক এসএম কোর্স পড়ানোর জন্য যথেষ্ট, যা মোট প্রয়োজনীয়তার প্রায় ১০% পূরণ করে।

আইআইএম-এ একজন সাধারণ এফপিএম (ডক্টরাল) শিক্ষার্থী তার ক্ষেত্রের ছয়টি বিশেষায়িত কোর্স করে, তাই এমটিপি প্রোগ্রামগুলি দেশের বিভিন্ন ম্যানেজমেন্ট স্কুলের অনুদানের মধ্যে এসএম এলাকার ক্লাসরুমে প্রদত্ত জ্ঞান অর্জনে ১০ বছরেরও বেশি সময় ধরে ৩০০ এফপিএম-এর সমতুল্য সহায়তা করেছে। এসএমএফ-এর তত্ত্বাবধানে সহযোগিতামূলক প্রচেষ্টার মাধ্যমে। একটি বিশাল কাজ, যা প্রতিযোগিতামূলক কৌশল অনুসরণ করে এমএইচআরডি দ্বারা প্রতিষ্ঠিত কোনও নেতৃস্থানীয় প্রতিষ্ঠান (যাদের দায়িত্ব দেওয়া হয়েছিল) দ্বারা সম্পন্ন করা সম্ভব হয়নি। এবং দুঃখের বিষয় হল, দেশের বেশিরভাগ ম্যানেজমেন্ট স্কুলের পাঠ্যক্রমের মধ্যে সহযোগিতামূলক কৌশল নেই।

এছাড়াও, ১১০০ জনেরও বেশি প্রতিনিধি এসএম সম্মেলনে যোগ দিয়েছিলেন যেখানে ৭৫০ টিরও বেশি গবেষণাপত্র / কেস স্টাডি উপস্থাপন করা হয়েছিল। এটি প্রতিযোগিতামূলকতার উপর আরও ৫টি সম্মেলনকেও উৎসাহিত করেছিল। মোট ৭টি বইও প্রকাশিত হয়েছিল।

২০১৬ সালে, ১৩টি ম্যানেজমেন্ট স্কুল (যেখানে SMF অধ্যাপকরা কর্মরত ছিলেন) বিভিন্ন একাডেমিক অনুষ্ঠানের আয়োজন করে প্রতিষ্ঠা দিবস উদযাপন করে।

সামগ্রিকভাবে, ফোরামটি অভ্যন্তরীণ সহযোগিতামূলক প্রচেষ্টার মাধ্যমে এসএম-তে শিক্ষকতা ও প্রশিক্ষণের জন্য অধ্যাপক সদস্যদের প্রশিক্ষণ, গবেষণা ও সাহিত্য উন্নয়নের জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ ভিত্তি স্থাপন করেছিল। বিচক্ষণ নীতির কারণে, ফোরামটি এআইসিটিই অনুদান ছাড়াই কার্যক্রম পরিচালনা করার জন্য যথেষ্ট সক্ষম করতে সক্ষম হয়েছিল। এটি দেশে নিজের জন্য একটি সুনাম অর্জন করেছিল।

তবে, ডঃ নন্দকুমার অবসর গ্রহণের সাথে সাথে কার্যক্রম হ্রাস পেতে শুরু করে। অনুদান উন্নয়ন কর্মসূচির সংখ্যা হ্রাস পেতে শুরু করে এবং ২০১৮-১৯ সাল নাগাদ এগুলি বন্ধ হয়ে যায়। বার্ষিক সম্মেলন/সম্মেলন আবারও অনিশ্চয়তার মুখোমুখি হতে শুরু করে এবং গবেষণাপত্রের মান হ্রাস পেতে থাকে। ফোরাম কর্তৃক প্রশিক্ষিত অনুদান সদস্যদের উৎসাহও হ্রাস পেতে থাকে এবং সম্মেলন/সম্মেলনে উপস্থিতিও ক্ষীণ হয়ে পড়ে। এটি ধীরে ধীরে একটি আচার বা সংখ্যার হিসাবে পরিণত হয়। ডঃ নন্দকুমার এটি নিয়ে উদ্বেগ প্রকাশ করেছিলেন, কিন্তু তার অসুস্থতার কারণে তিনি খুব বেশি কিছু করতে পারেননি যার ফলে তিনি বিছানায়/বাড়িতে সীমাবদ্ধ ছিলেন। প্রাথমিকভাবে, প্রবর্তকদের বিশ্বাস ভেঙে যায় যারা ভেবেছিলেন যে অংশগ্রহণকারী/প্রতিনিধিদের নিজেরাই আসার চেষ্টা করা উচিত (স্পন্সর প্রার্থী হিসেবে নয়) এবং তাদের পর্যাণ্ট একাডেমিক রিটার্ন পাওয়া উচিত। যদি সন্তুষ্ট না হন, তাহলে তাদের নিবন্ধন ফি ফেরত দাবি করা উচিত, যা ২০০১ সালে কল্পনা করা হয়েছিল।

মৃত্যুর কারণ

অনাথ শিশুদের মস্তিষ্কের মৃত্যুতে বেশ কিছু কারণ ভূমিকা রেখেছে বলে মনে হয়। ২০০৬-০৭ সালের পর, কিছু সহায়ক প্রতিষ্ঠানের চাপ এবং উৎসাহ মিডল/জুনিয়র স্তরের এমডিপি-কে স্পনসর করার দিকে ঝুঁকি পড়ে, যারা অর্থ ব্যয় করত এবং অনুদানের জন্য ভালো সম্মানী ভাতা পেত। হোস্টেল বসবাসের / ক্লাসরুমের ব্যবস্থা ধীরে ধীরে একটি সমস্যা হয়ে উঠতে শুরু করেছিল। প্রতিষ্ঠানগুলি এখন এর জন্য ছাড়ের হার অনুমোদন করতে কম আগ্রহী ছিল। ডিমাল্ড ড্রাফটের বৈধতা ৬ মাস থেকে কমিয়ে ৩ মাস করার কারণে, ফোরামকে সরাসরি প্রোগ্রাম ফি আদায়কারী প্রতিষ্ঠানগুলিকে অনুমতি দিতে বাধ্য করা হয়েছিল, কারণ অনেক ডিডি ততক্ষণে পুরানো হয়ে যাচ্ছিল, তারা ব্যাংকে জমা দেওয়ার জন্য ফোরামে পৌঁছেছিল। এর ফলে কিছু প্রতিষ্ঠান একরকম কম হারে না দিয়ে ভিন্ন, উচ্চতর হারে চার্জ করতে শুরু করল, বা কোর্স চালু করা বন্ধ করে দিল। পরিচালকরাও প্রোগ্রামের টেকসইতার ওপর এর প্রভাব সম্পর্কে বেশি যত্নবান হননি।

পরবর্তীতে ম্যানেজমেন্ট স্কুলের পরিচালনা পর্ষদগুলি অধ্যাপকদের কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন এবং প্রণোদনার জন্য ক্রেডিট সিস্টেম ব্যবহার শুরু করে। তারা বিদেশে গবেষণাপত্র প্রকাশ এবং উপস্থাপনের জন্য লোকেদের চাপ দিতে শুরু করে। এর ফলে অনুদানের সদস্যরা ভাল গবেষণাপত্র পাঠানো এবং বার্ষিক সম্মেলনে যোগদান বন্ধ করে দেন। অধ্যাপকদের উন্নয়নের জন্য দেশীয় অভিজ্ঞতার উপর ভিত্তি করে গবেষণা এবং সাহিত্যের উপযোগিতা সম্পর্কে তারা খুব কমই উপলব্ধি করতেন।

ডঃ নন্দকুমারের এই বিষয়ে ভিন্ন ধারণা ছিল। এটি দেশে কৌশলগত ব্যবস্থাপনা ধারণাটি বোঝার সম্পূর্ণ ব্যর্থতা। এর চেয়ে বড় কথা আর কিছু হতে পারে না যে অনুদান, বোর্ড অফ গভর্নর এমনকি MHRD কেউই অনুদান উন্নয়নের জন্য একটি উন্নত প্ল্যাটফর্ম (SMF) সংরক্ষণ করতে কিছু করতে পারেনি, যেখানে প্রশিক্ষিত অধ্যাপকের তীব্র ঘাটতি রয়েছে, যদিও তাদের বেশিরভাগই উচ্চস্তরে অধ্যাপকদের উন্নয়নের কথা বলে।