43. Faculty Development

৪৩. অধ্যাপক ও অধ্যাপিকাদের উৎকর্ষ উন্নয়ন

শোনা যায় ম্যানেজমেন্ট শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোতে নাকি অধ্যাপকদের (Faculty) ব্যাপক সংকট দেখা দিয়েছে। এর কারণ হলো মানব সম্পদ উন্নয়ন মন্ত্রক (The Ministry of Human Resource Development - MHRD), অল ইন্ডিয়া কাউন্সিল ফর টেকনিক্যাল এডুকেশন – এআইসিটিই (All India Council for Technical Education – AICTE) কিছু পদক্ষেপ। তারা আইআইএম (IIM)-এর অধ্যাপক–অধ্যাপিকাদের অবসরের বয়সসীমা বাড়িয়ে ৬৫ বছর করেছে। এআইসিটিই তার অধ্যাপকদের পদের জন্য প্রয়োজনীয় শিক্ষাগত যোগ্যতা কমিয়ে এমবিএ (MBA) পর্যায় পর্যন্ত নির্ধারণ করেছে। তা সত্ত্বেও, প্রায় সকলেই বিশ্বাস করেন যে, গুণগত মানের দিক থেকে এখনো ঘাটতি রয়ে গেছে। এই কাহিনী নতুন নয়। দশকের পর দশক ধরে এটি চলে আসছে। এর সবচেয়ে মজার দিকটি হলো, যখনই অধ্যাপকদের সংকট দেখা দেয়, সরকার তখন উল্টো আরও নতুন নতুন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান গড়ে তোলে। বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানও এক্ষেত্রে পিছিয়ে থাকে না। মাঝে মাঝে মনে প্রশ্ন জাগে, এটি কি তবে বাড়তি সুযোগ–সুবিধা আদায়ের কোনো কৌশল মাত্র? যদি সত্যিই অধ্যাপকদের সংকট থাকে, তবে যাঁরা অধ্যাপকদের তীব্র সংকট দাবি করেন, তাঁরা কেন এ বিষয়ে কোনো কার্যকর পদক্ষেপ নিচ্ছেন না? নাকি বিষয়টি এমন যে, 'ভালো অধ্যাপকদের সংকট' বলতে আমরা ঠিক কী বোঝাচ্ছি, সে সম্পর্কে আমাদের নিজেদের ধারণাই স্বচ্ছ নয়? ম্যানেজমেন্ট শিক্ষা এমন একটি ক্ষেত্র, যেখানে মাঝেমধ্যে এমন অধ্যাপক–অধ্যাপিকাদেরও শিক্ষাদান করতে দেখা যায়, যাঁরা নিজেরা শিক্ষার্থী হিসেবে কখনোই সেই বিষয়গুলো পড়েন নি। আর এর ফলে কখনো কখনো তারা সংশ্লিষ্ট বিষয়টিরই এক ভিন্নতর ব্যাখ্যা দাঁড় করান।

আমার কাছে পরিস্থিতিটি ছোটবেলায় আমার ঠাকুমার কাছে শোনা একটি গল্পের মতোই মনে হচ্ছে। একসময় রাজস্থানে খরা দেখা দিয়েছিল। একদল মানুষ প্রখর রোদের মধ্যে প্রার্থনার উদ্দেশ্যে যাচ্ছিলেন। পাঁচ বছর বয়সী এক শিশুর খুব অস্বস্তি হচ্ছিল। সে তার বাবাকে জিজ্ঞাসা করল:

শিশু: “বাবা, আমরা কোথায় যাচ্ছি?”

বাবা: “ওই পাহাড়ের উপরে বৃষ্টি দেবীকে প্রণাম করতে।”

এক কিলোমিটার পথ হাঁটার পর ছেলেটি তার বাবাকে সেই একই প্রশ্ন করল। বাবাও একই উত্তর দিলেন। যখন ছেলেটি তৃতীয়বারের মতো প্রশ্নটি করল, তখন বাবা বিরক্ত হয়ে আবারও উত্তর দিলেন, তবে তাকে সতর্ক করে দিয়ে বললেন যে, সে যদি আবারও প্রশ্নটি করে, তবে তিনি তাকে মারবেন। কিন্তু চঞ্চল ছেলেটি আরও এক কিলোমিটার পথ হাঁটার পর আবারও সেই একই প্রশ্নটি করে বসল। এবার বাবা তাকে সজোরে এক চড় কষিয়ে দিয়ে বললেন, “আমি কি তোকে আগেই বলি নি, আমাকে আর দ্বিতীয়বার প্রশ্নটি করবি না?”

ছেলেটি তখন ফুঁপিয়ে কাঁদতে কাঁদতে বাবাকে জিজ্ঞেস করল, “বাবা, তুমি কি সত্যিই বিশ্বাস করো যে, পাহাড়ের চূড়ায় উঠে বৃষ্টি–দেবীর কাছে প্রার্থনা জানালে সত্যিই বৃষ্টি হবে?”

বাবা: “যদি আমরা বিশ্বাস না করতাম, তবে কি আমরা সেখানে যেতাম?”

সন্তান: “আমার তো তা মনে হয় না।”

বাবা: “তুই কেন সন্দেহ করছিস?”

শিশু: “কারণ, আমাদের কারো কাছেই ছাতা নেই, যা তোমরা বৃষ্টি পড়লে ব্যবহার কর।”

Why else, there seems to be no meaningful debate for over 40 years as to what do we mean by faculty development for action purpose?

বস্তুত, গত ৪০ বছরেরও বেশি সময় ধরে এমন কোনো অর্থবহ বিতর্ক হয় নি, যা থেকে ‘অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উৎকর্ষ উন্নয়ন’ (Faculty Development) বলতে আমরা ঠিক বুঝি তা স্বচ্ছ হয়?

প্রকৃতপক্ষে, ‘অধ্যাপক-অধ্যাপিকা’ কিংবা ‘উন্নয়ন’, এই শব্দগুলির কোনোটারই সুনির্দিষ্ট সংজ্ঞা দেওয়া হয়েছে বলে আমার মনে হয় না। অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উৎকর্ষ উন্নয়নের নামে যা-ই করা হোক না কেন, তা-ই মেনে নেওয়া হয়। আমার এই গবেষণাপত্রটিতে এই বিষয়গুলিকে বোধগম্য করার জন্য একটি রূপরেখা দেওয়ার চেষ্টা করা হয়েছে। এর উদ্দেশ্য হলো, অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের আজীবন উন্নয়নের ধারা অব্যাহত রাখা এবং বর্তমান ঘাটতিগুলি দূর করার জন্য সহায়ক কৌশলগুলি চিহ্নিত করা।

Who is a Good Faculty?

একজন ভালো অধ্যাপক বা অধ্যাপিকা কে?

একবার একটি অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উৎকর্ষ উন্নয়ন কর্মসূচিতে, প্রশিক্ষক অংশগ্রহণকারীদের কাছে জানতে চাইলেন যে, ম্যানেজমেন্ট শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলো কী কী সমস্যার সম্মুখীন হয়। সমস্বরে সব অংশগ্রহণকারীরা উত্তর দিলেন, "দক্ষ ও যোগ্য শিক্ষকের অভাব"।

এরপর প্রশিক্ষক বাম দিকের সারির প্রথম অংশগ্রহণকারীকে প্রশ্ন করলেন, তিনি নিজেকে একজন ভালো অধ্যাপক মনে করেন কি না? অংশগ্রহণকারী ইতিবাচকভাবে মাথা নেড়ে সম্মতি জানালেন।

এরপর প্রশিক্ষক তার পাশের ব্যক্তিকে, এবং তারপর একে একে পরবর্তী সবাইকে একই প্রশ্ন করলেন। তাঁদের প্রত্যেকেই দাবি করলেন যে, তাঁরা উচ্চমানের অধ্যাপক বা অধ্যাপিকা। কেউই বললেন না যে তিনি ভালো অধ্যাপক নন। প্রশিক্ষক তখন বিস্ময়ের সাথে ভাবলেন, "প্রায় ৪০টি ভিন্ন ভিন্ন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ৪০ জন অধ্যাপকই যদি দাবি করেন যে তাঁরা প্রত্যেকে ভালো অধ্যাপক, তবে 'ভালো অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের অভাব' সমস্যাটি আসলে কোথায়?" তিনি নিশ্চিত হলেন যে, তিনি যদি তাঁ ম্যানেজমেন্ট শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলির যেকোনো অধ্যাপককে এই প্রশ্নটি করেন, তবে তাঁদের কাছ থেকেও একই ধরনের উত্তর পাবেন।

আমরা যদি এমন একটি মাপকাঠি তৈরি করি যা দিয়ে অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের মূল্যায়ন করা যায়, তবে আমি নিশ্চিত যে, তাঁদের মধ্যে তাঁদের অযোগ্যতা পরিষ্কারভাবে ফুটে উঠবে। আর এর

মাধ্যমেই এমন সংশোধনমূলক পদক্ষেপ নেওয়ার পথ দেখা যাবে, যার সাহায্যে অধ্যাপক সমাজ থেকে ‘অযোগ্য’ অংশটিকে বাদ দেওয়া সম্ভব হবে।

Developing a Framework for Faculty Development

অধ্যাপক ও অধ্যাপিকাদের উন্নয়নের জন্য একটি রূপরেখা তৈরি করা

একটি বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে আয়োজিত অধ্যাপক ও অধ্যাপিকাদের উন্নয়ন কর্মসূচিতে অংশগ্রহণকারীদের কাছে জানতে চাওয়া হয়েছিল তাঁদের প্রতিষ্ঠানটি ঠিক কী কী গুরুতর চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হচ্ছিল।

অংশগ্রহণকারী: "শিক্ষার্থীদের ভর্তি ও তাদের কর্মসংস্থান (Placement)।"

পরামর্শদাতা: "এই দুটির মধ্যে কি কোনো পারস্পরিক সম্পর্ক রয়েছে?"

অংশগ্রহণকারী: "আমরা যদি ভালো মানের শিক্ষার্থী না পাই, তবে তাদের কর্মসংস্থানের ফলাফলও খারাপ হবে। আর কর্মসংস্থানের অবস্থা খারাপ হলে আমাদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে আবেদনকারী ও শিক্ষার্থীদের মানেরও অবনতি ঘটবে।"

পরামর্শদাতা: "এ বিষয়ে কি কিছু করা সম্ভব?

অংশগ্রহণকারীরা: "হ্যাঁ, উচ্চমানের শিক্ষা দিয়ে খুব ভাল মানের শিক্ষার্থী তৈরি করলে, আমরা প্লেসমেন্টের অবস্থার উন্নতি ঘটাতে পারি। এর ফলে ভর্তির ক্ষেত্রেও উজ্জ্বল শিক্ষার্থীদের পাওয়া যাবে।"

পরামর্শদাতা: "আচ্ছা, 'উচ্চমানের শিক্ষা' বলতে আপনারা ঠিক কী বোঝেন?"

এবার অংশগ্রহণকারীরা (আবারও) একেবারে নিশ্চুপ হয়ে গেলেন।

পরামর্শদাতা: "ঠিক আছে। 'প্লেসমেন্ট' বলতে আপনারা কী বোঝাচ্ছেন?"

অংশগ্রহণকারীরা: "উন্নত মানের সংস্থায় চাকরি পেয়ে ম্যানেজমেন্ট পেশাজীবন নিশ্চিত করা।"

পরামর্শদাতা: "এর অর্থ কী?"

বেশ কয়েক দফা আলোচনার পর অংশগ্রহণকারীরা এই সিদ্ধান্তে পৌছালেন: "সমাজের ক্রমবর্ধমান ও নতুন নতুন চাহিদাগুলো পূরণ করা।"

পরামর্শদাতা: "তাহলে ম্যানেজমেন্ট শিক্ষার উদ্দেশ্য কী?"

অংশগ্রহণকারীরা: "শিক্ষার্থীদের সমাজের ক্রমবর্ধমান ও নতুন নতুন চাহিদাগুলো কীভাবে পূরণ করতে হয়, তা শিখতে সহায়তা করা।"

পরামর্শদাতা: "আপনারা কি এই ধারণায় নিশ্চিত?"

অংশগ্রহণকারীরা: "হ্যাঁ।"

পরামর্শদাতা: "এর অর্থ কী?"

অংশগ্রহণকারীরা: "আমরা ম্যানেজমেন্টের যেসব বিষয়গুলি পড়াই, সে সম্পর্কে শিক্ষার্থীদের অবশ্যই পরিষ্কার ধারণা ও জ্ঞান থাকতে হবে।"

পরামর্শদাতা: "যেমন?"

অংশগ্রহণকারী: "বিপণন, অর্থসংস্থান, হিসাববিজ্ঞান, সাংগঠনিক আচরণ, পরিচালনা, তথ্যপ্রযুক্তি ইত্যাদি বিষয়।"

পরামর্শদাতা: "কিন্তু আপনারা কি তাদের অন্য কোনো বিষয়ও শেখান?"

অংশগ্রহণকারীরা: "ঠিকই। আমরা অর্থনীতি, পরিসংখ্যান, গণিত, ভাষাও শেখাই।"

পরামর্শদাতা: "ভাষা?"

অংশগ্রহণকারীরা: "হ্যাঁ। আমরা একে 'যোগাযোগ' (Communication) করা বলে থাকি।"

পরামর্শদাতা: "আপনারা কেন তাদের গণিত, পরিসংখ্যান, আইন ইত্যাদি বিষয়গুলোও শেখান?"

অংশগ্রহণকারীরা: "এই বিষসগুলিও তাদের বিশ্লেষণ এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য অপরিহার্য।"

পরামর্শদাতা: "তার মানে কি এই যে যদি কোনো ব্যক্তি একে একে এই বিষয়গুলো আয়ত্ত করেন, তবে তিনি সমাজের ক্রমবর্ধমান ও নতুন চাহিদাগুলো মেটাতে পারবেন? অন্য কথায়, ম্যানেজমেন্টে শিক্ষা কি তবে এই সমস্ত বিষয়গুলোর কেবল একটি গাণিতিক সমষ্টি মাত্র?"

অংশগ্রহণকারীরা: "না, ম্যানেজমেন্ট শিক্ষার্থীদের এই বিষয়গুলোর পারস্পরিক আন্তঃসম্পর্ক বুঝতেও হবে। অর্থাৎ, বিষয়গুলো একে অপরের সাথে কীভাবে সম্পর্কিত এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় ম্যানেজাররা কীভাবে এই বিষয়গুলোর মধ্য থেকে দুই বা ততোধিক বিষয়কে কাজে লাগাতে পারবেন, তা তাদের বুঝতে হবে।"

পরামর্শদাতা: "প্রাসঙ্গিক বা উচ্চমানের ম্যানেজমেন্ট শিক্ষাদানের জন্য আর কিছূ কি প্রয়োজন?"

অংশগ্রহণকারীরা: "হ্যাঁ, তাঁদের অবশ্যই বুঝতে হবে যে, বাস্তব জীবনের ম্যানেজমেন্ট পরিস্থিতিতে এই ধারণাগুলোকে কীভাবে সার্থকভাবে প্রয়োগ করতে হবে।"

পরামর্শদাতা: "ঠিক আছে। যদি আপনাদের এমন প্রাসঙ্গিক ম্যানেজমেন্টের বিষয়গুলো শেখাতে হয়, তবে সেক্ষেত্রে কী করা প্রয়োজন?"

অংশগ্রহণকারীরা: "প্রথমত, এই দক্ষতাগুলো আমাদের নিজেদেরই থাকতে হবে।"

পরামর্শদাতা: "ঠিক আছে। তারপর?"

অংশগ্রহণকারীরা: "শিক্ষার্থীরা যাতে এই জ্ঞান আত্মস্থ করতে পারে, সেই কাজে তাদের সহায়তা করার সক্ষমতা আমাদের থাকতে হবে।"

পরামর্শদাতা: "আপনারা কীভাবে এটি করতে পারেন?"

অংশগ্রহণকারীরা: "শিক্ষার্থীদের জ্ঞান বাড়ানোর জন্য বক্তৃতা পদ্ধতি বেশ কার্যকর; তবে যা শেখানো বা বক্তৃতা দেওয়া হয়, তার উপর কাজ, অনুশীলন, কেস আলোচনা, প্রজেক্টের কাজ, এইগুলি সেই জ্ঞানকে আত্মস্থ করতে সহায়তা করতে পারে।"

পরামর্শদাতা: "ঠিক আছে। ওপরের উল্লিখিত এই সবকটি পদ্ধতি মিলিয়ে আপনারা নিশ্চিত করতে পারবেন যে, আপনারা শিক্ষার্থীদের মধ্যে প্রাসঙ্গিক জ্ঞান বা পারদর্শিতা যথাযথ প্রদান করছেন।"

অংশগ্রহণকারীরা: "হ্যাঁ।"

পরামর্শদাতা: "কিন্তু আপনারা কি অন্য কোনো কাজও করেন?"

অংশগ্রহণকারীরা: "আমাদের প্রধান বা নিয়ন্ত্রক সংস্থা (যেমন বিশ্ববিদ্যালয় বা বোর্ড) (affiliation body) নির্দেশিকা অনুযায়ী ম্যানেজমেন্ট কোর্সের শিক্ষার্থীদের পরীক্ষাও নিতে হয়।"

পরামর্শদাতা: "তার মানে, আপনাদের নিয়ন্ত্রক সংস্থা যদি পরীক্ষা নেওয়া বাধ্যতামূলক না করত, তবে আপনারা কি এটি এড়িয়ে যেতেন?"

অংশগ্রহণকারীরা: "না, না শিক্ষার্থীদের গ্রেড বা মান নির্ণয়ের জন্য, আমাদের এটা করতেই হয়; তা না হলে আমরা বুঝব কী করে যে, কে কোন বিষয়ে ভালো আর কে নয়?"

পরামর্শদাতা: "পরীক্ষার কি এটাই একমাত্র উদ্দেশ্য?"

অংশগ্রহণকারীরা: "আর কী হতে পারে?"

পরামর্শদাতা: "শিক্ষার্থীদের কতটা জ্ঞান দেওয়া হয়েছে এবং তা কতটা তারা আয়ত্ত করেছে, আপনারা কীভাবে জানবেন?"

অংশগ্রহণকারীরা: "সেক্ষেত্রে, পরীক্ষা যতটা সম্ভব ঘনঘন হওয়া উচিত; যাতে কেউ যদি কোনো বিষয় বুঝতে না পেরে থাকে, তবে সে যেন তা জানতে পারে এবং শিখে নিতে পারে।"

পরামর্শদাতা: "হ্যাঁ, মূল্যায়নের সারকথা হলো শিক্ষার্থীকে শিখতে সহায়তা করা। এর অর্থ হলো, সে কেবল জ্ঞান অর্জনই করে না, বরং জ্ঞানকে আত্মস্থও করে যাতে যে কোনো ম্যানেজমেন্ট সমস্যায় সঙ্গে সঙ্গে তা প্রয়োগ করতো পারে।"

অংশগ্রহণকারীরা: "ঠিক আছে।"

পরামর্শদাতা: "কেবল ঘন ঘন মূল্যায়ন নয়, বরং শিক্ষার্থীদের সহায়তা করার জন্য আপনারা কুইজ, অ্যাসাইনমেন্ট, প্রজেক্ট ইত্যাদির মতো অন্যান্য শিক্ষণ-পদ্ধতিও ব্যবহার করতে পারেন। এছাড়া, শিক্ষার্থীরা কোনো বিষয় বুঝতে বা আয়ত্ত করতে কোথায় ব্যর্থ হয়েছে, তার উপর তাদের মতামত দেওয়ার জন্য আপনারা পরীক্ষা নেওয়ার সহায়তা নিতে পারেন।"

অংশগ্রহণকারীরা: "ঠিক আছে। আমরা এসব বিষয় জানতাম বটে, কিন্তু কেন এগুলো এত গুরুত্বপূর্ণ, তা আগে উপলব্ধি করতে পারিনি।"

পরামর্শদাতা: "এসব কিছুই হতে পারে, যদি আমরা শিক্ষার প্রকৃত উদ্দেশ্য এবং আমাদের সমাজের উদীয়মান ও ক্রমবর্ধমান চাহিদা পূরণের লক্ষ্যে ভবিষ্যতের ম্যানেজারদের গড়ে তোলার ক্ষেত্রে আমাদের ভূমিকার গুরুত্ব উপলব্ধি করতে না পারি।"

অংশগ্রহণকারীরা: "হ্যাঁ।"

পরামর্শদাতা: "এই ভূমিকাটি কার্যকরভাবে পালন করতে আপনারা কি স্বচ্ছন্দ?"

অংশগ্রহণকারীরা: "কিছুটা। সম্ভবত বেশ কয়েকটি ক্ষেত্রে আমাদের ঘাটতি রয়েছে। তবে আমরা তা বুঝতে পারিনি, কারণ সম্ভবত আমরা আমাদের দায়িত্বগুলোই সঠিকভাবে বুঝতে পারিনি।"

পরামর্শদাতা: "আপনারা যদি এই দিকটিতে উন্নতি করেন, তবে শিক্ষার্থীদের কর্মসংস্থানের (Placement) সুযোগও বৃদ্ধি পাবে; কারণ তখন আপনারা নিয়োগকর্তারা চাকরীপ্রার্থীদের মধ্যে যে প্রাসঙ্গিক ও পর্যাপ্ত জ্ঞান ও দক্ষতা খোঁজেন, তা আপনারা তাদের দিতে পারবেন।"

অংশগ্রহণকারীরা: "আমাদের কি আর কিছু শেখার আছে?"

পরামর্শদাতা: হ্যাঁ, আছে। তবে সে বিষয়ে আমরা অন্য কোনো এক সময় আলোচনা করব।

এরপর অনেক দিন গড়িয়ে গেল এবং বছর কেটে গেল।

Research

গবেষণা

একবার আমরা অধ্যাপক-অধ্যাপিকা নিয়োগের উদ্দেশ্যে একটি সেমিনার করেছিলাম। একজন প্রার্থী 'সহযোগী অধ্যাপক' (Associate Professor) পদের জন্য সেখানে এসেছিলেন। যদিও আমরা তাঁকে বিশেষভাবে জানিয়ে আমন্ত্রণ জানিয়েছিলাম যে, তিনি যেন তাঁর সাম্প্রতিক কোনো গবেষণার ওপর সেমিনারে উপস্থাপন করেন, কিন্তু তিনি শুরু করলেন একটি গবেষণার নকশা (design) এবং পদ্ধতিগত দিকগুলোর (methodology) বর্ণনা দিয়ে। বেশ কিছুটা সময় পেরিয়ে যাওয়ার পর, আমরা তাঁকে গবেষণার ফলাফলগুলো তুলে ধরার অনুরোধ জানালাম, কারণ উপস্থিত শ্রোতারা ক্রমশ অধৈর্য হয়ে পড়ছিলেন। ঠিক সেই মুহূর্তে তিনি প্রকাশ করলেন যে, তিনি আসলে এমন একটি গবেষণার প্রস্তাবনা (proposal) উপস্থাপন করছিলেন, যা তিনি ভবিষ্যতে

সম্পন্ন করার পরিকল্পনা করছেন। এতে কিছুটা বিরক্ত হয়ে আমরা তাঁকে নিতান্তই সাধারণ একটি প্রশ্ন করলাম: তিনি কেন গবেষণা করতে চান? উত্তরে তিনি বললেন, "আমি যদি গবেষণা না করি, তবে আপনারা কি আমাকে অধ্যাপক পদের জন্য আমন্ত্রণ জানাতেন?" বর্তমান সময়ে এমন ঘটনা খুব একটা অস্বাভাবিক নয়। কিন্তু সেইসব অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের (Faculty members) ক্ষেত্রে কী হবে, যাঁরা ইতিমধ্যেই 'অধ্যাপক' (Professor) পদে রয়েছেন? উল্লেখ্য যে, ম্যানেজমেন্ট শিক্ষার প্রতিষ্ঠানগুলোতে (Management schools) কর্মরত একজন অধ্যাপক বা অধ্যাপিকা সাধারণত ৪০ থেকে ৪৫ বছর বয়সের মধ্যেই এই সর্বোচ্চ পদে পৌঁছাতে পারেন।

একবার আমরা অধ্যাপক সি.কে. প্রহ্লাদকে আমাদের সমাবর্তন অনুষ্ঠানের (Convocation) প্রধান অতিথি হিসাবে আমন্ত্রণ জানিয়েছিলাম। সারাদিনব্যাপী বৈঠকের অত্যন্ত ব্যস্ত সময়সূচির মধ্যেও তিনি অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের সাথে সাক্ষাতের জন্য কিছুটা সময় বের করে নিয়েছিলেন। আলোচনার এক পর্যায়ে যখন গবেষণার প্রসঙ্গটি উঠে এল, তখন উপস্থিত অধ্যাপক-অধ্যাপিকারা অভিযোগ করতে শুরু করলেন যে, তাঁদের কাজের মূল্যায়নের (workload evaluation) ক্ষেত্রে গবেষণাকে খুব কম গুরুত্ব বা 'ওয়েটেজ' দেওয়া হয়। আর ঠিক এই কারণেই অধ্যাপক-অধ্যাপিকারা গবেষণাকাজে নিরুৎসাহিত বোধ করেন। কয়েক মিনিট পর তিনি মৃদু হেসে বললেন, "আপনারা কি কেবল কাজের মূল্যায়নে বাড়তি 'ক্রেডিট' পাওয়ার উদ্দেশ্যেই গবেষণা করেন?" তাঁর কথায় বিস্মিত হয়ে তাঁরা যখন জানতে চাইলেন, "তবে আর কীসের জন্য?", তখন তিনি উত্তর দিলেন, "আমি গবেষণা করি আমার নিজের পেশাগত জীবনের (career) স্বার্থে। আমি যদি গবেষণা না করি, তবে আমি কীভাবে পড়াবো? কীভাবে আমার জন্য পরামর্শদাতা কাজের (consulting) সুযোগ তৈরি হবে? এমনকি এই যে আপনারা আমাকে সুদূর যুক্তরাষ্ট্র থেকে সমাবর্তন অনুষ্ঠানে প্রধান অতিথি হিসেবে আমন্ত্রণ জানিয়েছেন, সেই আমন্ত্রণটিই বা আমি কীভাবে পেতাম? আমি আজ যা কিছু করতে সক্ষম হয়েছি, তার সবকিছুর মূলে রয়েছে আমার এই গবেষণাই।"

সাধারণত ম্যানেজমেন্ট শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোতে এটা মোটেও অস্বাভাবিক নয় যে, সেখানকার এক উল্লেখযোগ্য সংখ্যক অধ্যাপক ডক্টরাল শিক্ষার্থীদের গবেষণাপত্র (thesis) রচনার ক্ষেত্রে কেবল দিকনির্দেশনা বা সহায়তা দিয়েই ক্ষান্ত হন। অনেক ক্ষেত্রেই দেখা যায়, শিক্ষার্থীরা তাদের গবেষণাপত্রটি আনুষ্ঠানিকভাবে উপস্থাপন বা 'ডিফেন্ড' করার আগেই, এই অধ্যাপকেরা নিজেদের নামও সেই গবেষণাপত্রের রচয়িতা হিসাবে যোগ করে দেন, যাতে জাতীয় বা আন্তর্জাতিক মানের স্বনামধন্য জার্নালগুলোতে তাদের নাম ছাপা হয়। বিভিন্ন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ওয়েবসাইটে প্রকাশিত গবেষণাপত্রগুলোর দিকে তাকালেই এই সত্যের প্রমাণ মেলে। তবে প্রশ্ন থেকে যায়, ওই গবেষণাপত্র এবং সংশ্লিষ্ট প্রবন্ধগুলো ঠিক কতটা স্বাধীন ও মৌলিক কাজ হিসেবে গণ্য হতে পারে? গবেষণাপত্রটি পুঙ্খানুপুঙ্খ পরীক্ষার পর এটি নিশ্চিত করা প্রয়োজন যে, সংশ্লিষ্ট শিক্ষার্থী সত্যিই স্বাধীনভাবে 'পোস্ট-ডক্টরাল' বা ডক্টরাল-পরবর্তী গবেষণা পরিচালনার প্রয়োজনীয় দক্ষতা অর্জন করতে পেরেছেন কি না। আমাদের শিক্ষক অধ্যাপক সি.কে. প্রহ্লাদ যেমনটি আমাদের বলতেন: “মনে রেখো, ডক্টরাল গবেষণা তোমার সামগ্রিক গবেষণা-জীবনের চূড়ান্ত বা শ্রেষ্ঠ নিদর্শন নয়। এটি মূলত একটি 'শিক্ষানবিশ লাইসেন্স' (learning licence) নিয়ে অনুশীলনের পর্যায় মাত্র; যার উদ্দেশ্য হলো, এই পর্বটি সফলভাবে শেষ করার পর তুমি যেন স্বাধীনভাবে গবেষণা করার জন্য একটি পূর্ণাঙ্গ বা 'নিয়মিত লাইসেন্স' (অর্থাৎ ডক্টরাল ডিগ্রি) অর্জন করতে পারো। গবেষণার পদ্ধতি ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে যতটা সম্ভব জ্ঞান অর্জন করে না, কেননা তোমার বাকি জীবনে এমন সুযোগ আর কখনোই ফিরে আসবে না।” বর্তমানের এই প্রচলিত ধারাটি এমন একটি

পরিস্থিতির জন্ম দিচ্ছে, যেখানে দেখা যাচ্ছে, প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত পেশাদার গবেষকদের তুলনায় বরং 'শিক্ষানবিশ গবেষকরাই' (অর্থাৎ ডক্টরাল শিক্ষার্থীরাই) গবেষণার সিংহভাগ কাজ করছেন। আর ঠিক এই কারণেই, পরবর্তীকালে অনেক অধ্যাপকের গবেষণাকর্মে ডক্টরাল গবেষণার সেই কঠোর মানদণ্ড বা গভীর নিষ্ঠার (rigour) প্রতিফলন সচরাচর আর দেখা যায় না।

একই সময়ে, ডেটাবেসের অভাব, খরচ এবং মাঠ-ভিত্তিক গবেষণায় (field-based research/surveys) তথ্য সংগ্রহের অসুবিধার কারণে অর্থবহ গবেষণা করা সত্যিই ততটা সহজ ছিল না। খরচের কথা বিবেচনা করে এমনকি ওয়ার্কিং পেপার টাইপ করে পাঠানোও খুব কঠিন ছিল, সম্মেলনে গবেষণাপত্র উপস্থাপনের কথা তো বাদই দিন, যার জন্য প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সীমাবদ্ধতার কারণে অনুমতির আবেদন প্রায়শই প্রত্যাখ্যাত হতো। তবে, গবেষণা করা হলে তার জন্য সেই গবেষকের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান তাঁর প্রশংসা করতো। এটি অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের কর্মপরিকল্পনার একটি অংশ ছিল, যদিও একে সুস্পষ্ট গুরুত্ব দেওয়া হতো না এবং প্রকাশনার জন্য কোনো আর্থিক সাহায্য দেওয়া হতো না।

এই ধরনের নানা কারণে, গবেষণাকে অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উন্নয়নের একটি গুরুত্বপূর্ণ অনুশীলন হিসেবে না দেখে, প্রকাশনার জন্য আরও গুরুত্বপূর্ণ মনে করা হতো। একজন অধ্যাপক বা অধ্যাপিকা লেকচারার হয়ে (তাঁর আনুষ্ঠানিক পদ যাই হোক না কেন) যোগদান করতে পারেন এবং প্রতিষ্ঠানের নীতি অনুযায়ী লেকচারার হয়েই অবসর নিতে পারেন, যদিও পদটি অধ্যাপক বা তার চেয়ে উঁচু পদে পরিবর্তিত হতে পারে। ফলস্বরূপ, পাঠ্যক্রমের উপাদান অর্থবহ সাহিত্য বা বই হিসেবে প্রস্তুত ও প্রকাশিত হয় না, এবং গবেষণাও গতানুগতিক এমবিএ বা এমডিপি ক্লাসে স্থান পায় না। কোনো ম্যানেজমেন্ট স্কুলের কোনো শাখার কোনো জার্নালকেই বা সাময়িক পত্রিকাকে কোনো প্রতিষ্ঠান নিজে “সি” ক্যাটাগরি ছাড়া আরও উঁচুদরের জার্নাল হিসেবে বিবেচনা করে না, যদিও সেগুলোর মধ্যে অনেকগুলো তথাকথিত “এ” গোত্রের সাময়িক পত্রিকার সাথে বা তারও আগে চালু হয়েছিল। গবেষণা, শিক্ষাদান, প্রশিক্ষণ, পরামর্শ প্রদান ইত্যাদি কার্যক্রম, ম্যানেজমেন্ট শিক্ষা বা প্রশিক্ষণ, প্রকাশনা এবং পরামর্শ প্রদানের একটি সমন্বিত প্রচেষ্টা হিসেবে পরিচালিত না হয়ে, বরং স্বাধীনভাবেই চলে।

প্রশাসনিক ত্রুটি-বিচ্যুতি মাঝে মাঝে এতটাই ভয়াবহ হয় যে তা হতভম্ব করে দেয়। অনেক শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে প্রাচীনতম গবেষণাপত্র বা সম্মেলনের প্রবন্ধগুলো খুঁজেই পাওয়া যায় না। এমনকি অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের কর্মদক্ষতার নথিপত্র, তাঁদের গবেষণার বিস্তারিত বিবরণ তো দূরের কথা, সেগুলিও ঠিকমতো সংরক্ষণ করা হয় না। ফলে কার মধ্যে বিকশিত হওয়ার বা এগিয়ে যাওয়ার সম্ভাবনা রয়েছে, তা যাচাই করা কঠিন হয়ে পড়ে। শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের পরিচালনা পরিষদ গবেষণাসংক্রান্ত প্রশ্ন কদাচিৎই করে থাকে, আর গবেষণার ফলাফল উপস্থাপনের কথা তো ভাবাই যায় না। বস্তুত, এমন দৃশ্য দেখা মোটেও অস্বাভাবিক নয় যে, পরিচালনা পর্ষদের সদস্যরা অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের সাথে কেবল কোনো প্রীতিভোজ বা 'হাই-টি' (high tea)-এর আসরেই মিলিত হন, অন্যথায় তাঁদের দেখা মেলে না। এই অজানার ফলে প্রতিষ্ঠানের ডিরেক্টর পদের জন্য উপযুক্ত প্রার্থী খোঁজা বা তাঁদের গড়ে তোলার কোনো প্রকৃত উদ্যোগই নেওয়া হয় না। বছরের পর বছর ধরে কেবল গুটিকয়েক নামই ঘুরেফিরে আলোচনায় আসতে থাকে, যেন নতুন প্রজন্মের মধ্যে যোগ্য নেতৃত্ব উঠে আসছে না।

কিছু কিছু প্রতিষ্ঠানের নীতি এতটাই বাধা-পূর্ণ ও কঠোর হয় যে, তা এমনকি মানবসম্পদ উন্নয়ন মন্ত্রণালয়কেও (MHRD) হতবাক করে দিতে পারে। একবার এই মন্ত্রণালয় একটি গবেষণা প্রকল্পের অনুমোদন দিয়েছিল, যা আইএমএক্স-এর (IMX) অধ্যাপকদের নেতৃত্বে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের সঙ্গে যৌথভাবে আয়োজন করার কথা ছিল। আইএমপি-এর (IMP) ইতিহাসে এটিই ছিল প্রথম কোনো যৌথ গবেষণা প্রকল্প, যার দায়িত্ব তাদের ওপর ন্যস্ত করা হয়েছিল। সংশ্লিষ্ট অধ্যাপক এই ভেবে খুব আনন্দিত ছিলেন যে, অবশেষে তিনি একটি বৃহৎ পরিসরের, অর্থবহ ও সমন্বিত গবেষণার কাজ শুরু করতে পারবেন; এমনকি তিনি MHRD-এর আওতায় অন্যান্য সহযোগী শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের কয়েকজন অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের সাথে এ বিষয়ে প্রাথমিক আলোচনাও সেরে রেখেছিলেন। কাকতালীয়ভাবে, সেই অধ্যাপকই পরে অন্য একটি প্রতিষ্ঠান (IMP) আইএমপি-এর ডিরেক্টর পদে নির্বাচিত হলেন। তিনি বেশ উৎফুল্ল ছিলেন এই ভেবে যে, এখন তিনি অন্তত ৩-৪টি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের সমন্বয়ে যৌথ গবেষণাটি এগিয়ে নিতে পারবেন। কিন্তু আইএমএক্স-এর ডিরেক্টর তাঁর ছাড়পত্রে এমন একটি শর্ত জুড়ে দিলেন যে, ওই গবেষণা প্রকল্পটি তাঁকেই আইএমপি-তে নিয়ে যেতে হবে, যদিও আইএমএক্স-এর কয়েকজন অধ্যাপকেরা গবেষণাটির দেখভালের দায়িত্ব নিতে প্রস্তুত ছিলেন। একটি নবগঠিত প্রতিষ্ঠানের ডিরেক্টরের গুরুদায়িত্ব কাঁধে নিয়ে অধ্যাপক নরেন্দ্র কীভাবে এই গবেষণার কাজও সামলাবেন, তা নিয়ে আইএমপি-এর পরিচালকের বিন্দুমাত্র মাথাব্যথা ছিল না। আরও হাস্যকর ব্যাপার হলো, এই প্রকল্পের আওতায় কেনা গবেষণার সরঞ্জামগুলো আইএমপি কর্তৃপক্ষ নিজেদের জিম্মায় রেখে দিল এবং একই প্রকল্পের অধীনে পরবর্তীতে আর কোনো নতুন সরঞ্জাম কেনার অনুমতিও দেওয়া হলো না।

আমাদের ম্যানেজমেন্ট স্কুলগুলোতে একটি খুব মজার ব্যাপার ঘটে। যদি এমবিএ প্রোগ্রামের একজন সাধারণ শিক্ষার্থীর কাছে তার বিশেষত্ব কী জানতে চাওয়া হয়, তাহলে সে সম্ভবত "ম্যানেজমেন্ট" না বলে মার্কেটিং, ফিন্যান্স, এইচআর, অপারেশনস ইত্যাদির নাম বলবে। শিক্ষাবিদ হিসেবে ফ্যাকাল্টি সদস্যদের ক্ষেত্রেও একই অবস্থা। তারা প্রায়শই এক ধাপ এগিয়ে গিয়ে বলেন, "আমি মাইক্রো বা ম্যাক্রোইকোনমিক্সের লোক", "আমি ইনোভেশন বা বিজ্ঞাপনের লোক", "আমি ফিন্যান্স বা অ্যাকাউন্টিং-এর অধ্যাপক", "আমি ওবি, আইআর বা এইচআর-এর লোক নই"। এই মনোভাব নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে দক্ষতার চেয়ে বাকিদের অজ্ঞতাকেই বেশি প্রকাশ করে। সিদ্ধান্ত বিজ্ঞানের (decision science) কিছু বিশেষজ্ঞ এমনকি দাবি করেন, "ম্যানেজমেন্ট কোনো ডিসিপ্লিনই নয়"। এতে অবাক হওয়ার কিছু নেই যে এই অজ্ঞ বিশেষজ্ঞদের হাতে "নোটবন্দীর কাজে রেকর্ড সংখ্যক ত্রুটি এবং তার আনুষঙ্গিক পরিণতি" – "Exercise of Demonetisation had record number of glitches with attendant consequences" – দেখা গিয়েছিল। একইভাবে ব্যর্থ ব্যবসার সংখ্যাও (১৯৯৭-২০০১ সালের পুনরাবৃত্তি) এমন পর্যায়ে পৌঁছেছে যে আমরা পুনর্গঠন বা একীভূতকরণের কথা বলছি না, বরং গ্রুপ দেউলিয়াত্বের (group insolvency) কথা বলছি। এমনকি একজন কট্টর বিজেপি সমর্থকও বলেন, জেট এয়ারওয়েজকে এয়ার ইন্ডিয়ার সঙ্গে একীভূত করে দেওয়া উচিত (সম্ভবত কারণ এয়ার ইন্ডিয়া আপ্রাণ চেষ্টা করেও কোনো ক্রেতা খুঁজে পায়নি)। গণমাধ্যম এখন আর খবর দেয় না, বরং ভ্রান্ত ধারণা দিয়ে প্রতারণা করে: মারামারি ও অশ্লীল ভাষার ব্যবহারে উস্কানি দেয়, যেখানে অ্যাঙ্কররা আলোচনার সক্রিয় ও প্রভাবশালী অংশীদার হিসেবে কাজ করে।

এই সবকিছুর কারণ হলো, একটি সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি গড়ে তোলার জন্য এর তিনটি মাত্রা—উল্লম্ব, অনুভূমিক এবং অনুদৈর্ঘ্য—একাধিক সমন্বিত গবেষণার অভাব। এই গবেষণা পরিষেবা প্রদানকারী

সংস্থার ক্ষুদ্র ব্যবস্থাপকদের দূরবীন এবং রাজ্য ও কেন্দ্রীয় নীতি নির্ধারকদের অণুবীক্ষণ যন্ত্র ব্যবহারের সুযোগ করে দেয়। ৭টি প্রধান মাত্রায় বিস্তৃত একটি অত্যন্ত বৈচিত্র্যময় আমাদের দেশে এটি একটি দুরুহ কাজ, যার প্রতিটি মাত্রায় রয়েছে বিভিন্ন প্রকার বৈচিত্র্য। এর জন্য প্রয়োজন হলো বিপুল সংখ্যক সমন্বিত ও সহযোগিতামূলক গবেষণা।

এই সমন্বিত প্রচেষ্টার অভাবের ফলে, বৈচিত্র্য-ভিত্তিক পণ্য ও পরিষেবার মাধ্যমে বিশ্বকে উপকৃত ও সেবা করার পরিবর্তে ভারতে বিশৃঙ্খলার সৃষ্টি হচ্ছে।

প্রায়ই সমস্যাটি আরও গভীরে ঢুকে থাকে। ডক্টরাল থিসিসের জন্য ব্যবহৃত গবেষণা পদ্ধতি অনুসরণ করে আজীবন গবেষণা করার একটি প্রবল প্রবণতা রয়েছে। এটি বিষয়-ভিত্তিক গবেষণার চেয়ে পদ্ধতি-নির্ভর গবেষণার দিকে পরিচালিত করে। সময়ের চাপ এবং সংশ্লিষ্ট খরচের কারণে পদ্ধতিগত বিষয়ে কিছু আপোস করতে হয়, কিন্তু পোস্ট-ডক্টরাল গবেষণায়, যেখানে এই ধরনের কোনো চাপ নেই এবং সহযোগিতামূলক কাজের অনুমতি ও অর্থায়ন রয়েছে, সেখানে কেন এমন হবে?

উপরে উল্লেখ করা এই ঘটনার কারণে, কখনও কখনও ম্যানেজমেন্ট শিক্ষার সমান্তরালে চলমান গবেষণা এবং জাতীয় বিষয়গুলোকে এমনকি অপ্রাসঙ্গিক বলেও আখ্যা দেওয়া হয়। নব্বইয়ের দশকের শেষের দিকে শিল্পের পতন রোধ করতে ম্যানেজমেন্ট গবেষণা যথেষ্ট সহায়তা করেনি, অথবা ব্যাঙ্কের ক্রমবর্ধমান খেলাপি ঋণ (NPA) রোধে দীর্ঘমেয়াদী প্রতিকারমূলক ব্যবস্থার পরামর্শও দেয় নি। এই বিশেষজ্ঞ পরামর্শের ঘাটতি আগামী বছরগুলিতে রাজ্য ও কেন্দ্রীয় সরকারের জন্য গুরুতর চ্যালেঞ্জ হয়ে দাঁড়াবে।

ম্যানেজমেন্টের উপর উন্নত গবেষণার লক্ষ্যে অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উৎকর্ষ উন্নয়নে বেশ কিছু চ্যালেঞ্জ রয়েছে। বিশেষভাবে, ম্যানেজমেন্ট শিক্ষাদান, প্রশিক্ষণ ও পরামর্শের জন্য প্রাসঙ্গিক গবেষণাপত্রের অভাব।

Conferences: Research Dissemination

সম্মেলন: গবেষণালব্ধ তথ্যের প্রচার ও প্রসার

গবেষণা-বিষয়ক সম্মেলন হলো এমন একটি কার্যকর মাধ্যম, যার সাহায্যে গবেষক তার গবেষণালব্ধ ফলাফলগুলোকে একটি বৃহত্তর শ্রোতামণ্ডলীর সামনে যাচাই করে নেওয়ার সুযোগ পান। এর ফলে গবেষক তাঁর গবেষণার নকশা, তথ্য বিশ্লেষণ পদ্ধতি, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া এবং উপস্থাপনা শৈলী, বোদ্ধা শ্রোতাদের সামনে সংশোধন ও পরিমার্জন করার সুযোগ পান, যা পরে পত্রিকা, বই বা পাঠ্যপুস্তকের মতো বিভিন্ন মাধ্যমে গবেষণার ফলাফল প্রকাশে সহায়তা করে। তবে, এ ক্ষেত্রে যদি যথাযথ সতর্কতা অবলম্বন করা না হয়, তবে এই উদ্দেশ্যগুলো হয়তো পুরোপুরি অর্জন করা নাও হতে পারে।

একবার একটি অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের নিয়োগের সেমিনারে, একজন গবেষক “ভারতে চিনির লেনদেনের উপর তার দামের প্রভাব” উপর একটি উপস্থাপনা করছিলেন। গবেষণার নমুনাগুলো মহারাষ্ট্রের আহমেদনগর জেলা থেকে সংগ্রহ করা হয়েছিল। তাঁকে যখন জিজ্ঞসা করা হলো যে, এই গবেষণাপত্রটি কাদের উদ্দেশ্যে লেখা হয়েছে, তখন তিনি বললেন, “নীতি নির্ধারকদের জন্য”।

পরবর্তী প্রশ্নটি ছিল "নীতি নির্ধারক বলতে তিনি কাদের বুঝিয়েছেন: রাজনীতিবিদদের, নাকি মন্ত্রণালয়ের সচিবদের?" এর উত্তরে তিনি বললেন, "উভয়কেই"। এরপর যখন জানতে চাওয়া হলো, "রাজ্য সরকার, নাকি ভারত সরকার?" তখন তিনি বললেন, "ভারত সরকার"।

পরবর্তী প্রশ্নটি করা হলো, "আপনি কি নথিটি তাদের কাছে পাঠিয়েছিলেন?"

উত্তর এল, "না!"

"তাহলে নথিটা দিয়ে আপনি কী করলেন?" সাক্ষাৎকার গ্রহণকারী প্যানেলের এক সদস্য জিজ্ঞাসা করলেন।

"আমি এটি একটি আন্তর্জাতিক সম্মেলনে পাঠিয়ে দিয়েছি।" এবার সেই অধ্যাপক প্রার্থীর মুখে এক ধরণের তৃপ্তির ছাপ ফুটে উঠল।

"সেই সম্মেলনে কতজন ভারতীয় নীতি নির্ধারক উপস্থিত ছিলেন?" ছিল পরের প্রশ্ন।

সংক্ষিপ্ত উত্তর এল, "কেউ না"।

"সেখানে কি কোনো ভারতীয় উপস্থিত ছিলেন?" উত্তর এল, "না"।

যদি সেখানে এমন কোনো ভারতীয় উপস্থিত ছিলেন না, যিনি এই বিষয়টির উপর তাঁর টিপ্পনী দিতে পারতেন, যে আহমেদনগর (যা চিনি উৎপাদনের ১৩% জোগান দেয়) হলো মহারাষ্ট্রের ২৬টি জেলার মধ্যে মাত্র একটি (যেখানে ১০.৭ মিলিয়ন টন চিনি উৎপাদিত হয়); এবং মহারাষ্ট্র হলো ভারতের ২৯টি রাজ্যের মধ্যে একটি (যেখানে ২৬.৩৪৩ মিলিয়ন টন চিনি উৎপাদিত হয়), তাহলে এই গবেষণার ত্রুটি কীভাবে সংশোধন করা সম্ভব হতো? বিভিন্ন রাজ্য ও জেলার মধ্যে বহুবিধ মানদণ্ডের ক্ষেত্রে যেহেতু অনেক বৈচিত্র্য থাকে, তাই এই গবেষণালব্ধ ফলাফলগুলো ঠিক কতটুকু সকলের জন্য প্রয়োগযোগ্য, তা নিঃসন্দেহে একটি গুরুতর বিতর্কের বিষয়। বাস্তবে অনেক ক্ষেত্রেই গবেষকরা এই বিষয়টি এড়িয়ে পার পেয়ে যান।

Organisation of Conferences

সম্মেলনের আয়োজন করা

ক্রেডিট অর্জনের উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে, সম্মেলনগুলো এখন অন্যদের কথা বসে শোনা, পারস্পরিক উন্নতির জন্য একে অপরের কাজ সমালোচনামূলকভাবে পর্যালোচনা করা, অন্যরা যেখানে শেষ করেছে সেখান থেকে শুরু করা, এবং দক্ষতার সাথে ও কার্যকরভাবে বৃহৎ পরিসরে গবেষণা করার জন্য যৌথ কাজের ক্ষেত্র চিহ্নিত করার পরিবর্তে, কেবল সার্টিফিকেট অর্জন এবং বক্তৃতা দেওয়ার পর পালিয়ে যাওয়ার একটি মাধ্যমে পরিণত হয়েছে। এই ধরণের অধিবেশনে সভাপতির, অধিবেশনে পেশ হওয়া কোনো গবেষণাপত্র না পড়েই, শুধু মনে করিয়ে দেওয়ার জন্য ঘণ্টা বাজানোর যে রীতি, তা এখন দৈনন্দিন নিয়মে পরিণত হয়েছে। এর পরের ধাপ হলো, গবেষণাপত্রগুলো কাউকে পড়তে না দেওয়া, এবং কোনো বিদেশি পেশাদার সংস্থার সাথে যৌথ সম্মেলন না হলে, যে ক্ষেত্রে নিয়মকানুন কঠোরভাবে প্রয়োগ করতে হয়, গবেষণাপত্রের কোনো রেকর্ডও না রাখা। ফলস্বরূপ, কিছু শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের প্রধানরা মনে করেন যে সম্মেলনগুলো

অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের প্রকৃত উন্নয়ন কার্যক্রমের চেয়ে অর্থের বিনিময়ে কেবল ঘুরে বেড়ানো মাত্র। তাই তাঁরা তাঁদের অংশগ্রহণে উৎসাহিত করার পরিবর্তে বাধা দেন। গবেষণা এবং সম্মেলনকে অর্থপূর্ণ ও অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের প্রকৃত উন্নয়নের জন্য গড়ে তোলার জন্য, এই ব্যাধি কাটিয়ে উঠতে নতুন উপায় খুঁজে বের করতে হবে।

আরও একটি গুরুত্বপূর্ণ চ্যালেঞ্জ হলো গবেষণার জন্য শক্তিশালী নির্যাস বের করার প্রক্রিয়া গড়ে তোলা, যাতে সেগুলি থেকে পাওয়া মূল শিক্ষাগুলো ম্যানেজমেন্ট শিক্ষা ও উন্নয়ন কর্মসূচির জন্য পাঠ্যসূচিতে অন্তর্ভুক্ত করা যায়।

Academic and General Administration

শিক্ষাগত ও সাধারণ প্রশাসন

অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের তাঁদের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান পরিচালনার ক্ষেত্রে ম্যানেজার হিসাবেও দায়িত্ব পালন করতে হবে, তা কোনো কার্যক্রমের প্রধান, ডিন কিংবা পরিচালক হিসেবেই হোক না কেন। এই উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় দক্ষতা গড়ে তোলার জন্য কোনো সুনির্দিষ্ট ব্যবস্থা নেই। পরিস্থিতিটি প্রায়ই এমন হয় যে, "কাজ করতে করতেই শেখা" (learn while you earn)। নিয়োগগুলো সাধারণত ব্যক্তিগত পছন্দ, নমনীয়তা, কিংবা সহজলভ্যতার ভিত্তিতেই হয়ে থাকে। এর ফলে পাঠ্যক্রমিক কার্যক্রমগুলির অগ্রগতি থেমে যায়; আর উন্নয়নের পরবর্তী ধাপটি কেবল তখনই আসে, যখন সহায়ক অনুদানগুলো হুমকির মুখে পড়ে কিংবা ওবিসি (OBC) কোটা আইনের মতো কোনো নতুন আইন প্রণীত হয়। এই প্রশাসনিক ভূমিকাগুলো যথাযথভাবে পালনের জন্য উপযুক্ত সাংগঠনিক কাঠামো, নীতিমালা, কার্যপ্রণালী এবং তথ্য ও পর্যবেক্ষণ ব্যবস্থার উন্নয়ন করা দরকার। নিজ নিজ বিষয়ের বিশেষজ্ঞ হিসেবে তাঁদের মূল ভূমিকায় অত্যধিক জোর দেওয়ার কারণে, প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনার এই অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ দক্ষতাগুলো অর্জনের উপর খুব কম গুরুত্ব দেওয়া হয়। এর ফলে, সমাজের ক্রমবর্ধমান ও নিত্য নতুন চাহিদাগুলো মেটানোর লক্ষ্যে কোনো গতানুগতিক পথ না নিয়ে, স্বতন্ত্র ও সামগ্রিক উপায়ে নতুন কিছু করার পরিবর্তে, তাঁরা বড়জোর বর্তমান স্থিতাবস্থা বজায় রাখার দিকেই নিজেদের সীমাবদ্ধ করে ফেলেন। ম্যানেজমেন্ট শিক্ষার ক্ষেত্রে এটিই হলো সবচেয়ে দুর্বল দিক, অথচ এ বিষয়ে কেউ-ই সচরাচর কোনো আলোচনা করেন না। এই ঘাটতির বিষয়টি বিশদভাবে তুলে ধরার জন্য কার্যত একটি পূর্ণাঙ্গ বই-ই প্রয়োজন। এই ধরনের শিক্ষার অভাবে, প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের (executives) মূল্যবান সময়ের অনেকটা অংশই ব্যয় হয়ে যায় এমন সব সংকট নিরসনে, যা আসলে সহজেই এড়ানো যেত। তাঁরা কেবল "নিরাপদ অবস্থানে" (playing safe) থাকার মানসিকতা নিয়ে, এবং নতুন কোনো উদ্যোগ নিতে ভয় পেয়ে, পূর্বসূরিদের রেখে যাওয়া সমস্যার বিশাল বোঝা সামলাতেই ব্যস্ত থাকেন।

The First Step

প্রথম পদক্ষেপ

উপরের বিষয়গুলির দিকে নজর দিলে বোঝা যায় যে, অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উন্নয়ন হলো তাঁদের সকলের জন্য একটি ধারাবাহিক ও আজীবন চলমান প্রক্রিয়া, যা সময়ের সাথে ক্রমশ গতি পায়। দুর্ভাগ্যবশত, আমাদের মনোযোগ কেবল প্রাথমিক বা প্রবেশ-পর্যায়েই নিবদ্ধ থাকে; আর

এক্ষেত্রে চ্যালেঞ্জগুলোকে প্রায়ই কেবল অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের তালিকায় সংখ্যাবৃদ্ধির নিরিখেই দেখা হয়, তাঁদের শিক্ষাদানের সক্ষমতা বা কার্যকারিতা বিচার করে নয়।

তাই, অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উন্নয়ন সুগম করার প্রথম ধাপ হলো, উন্নয়নমূলক কোনো পদক্ষেপ নেওয়ার আগে সংশ্লিষ্ট অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের সুনির্দিষ্ট উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তাগুলো চিহ্নিত করা। উপরের আলোচনাটি একটি ধারণাগত কাঠামো (চিত্র-১ দেখুন) প্রণয়নের পথ দেখায়; এই কাঠামোটি ব্যবহার করে প্রয়োজনীয়তাগুলো চিহ্নিত করার লক্ষ্যে একটি 'চেকলিস্ট' বা প্রশ্নাবলি তৈরি করা সম্ভব। একবার এই প্রক্রিয়াটি শেষ হলে, একটি যথাযথ, দক্ষ ও কার্যকর অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রণয়নের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় কর্মসূচির ধরন, কার্যপদ্ধতি এবং অন্যান্য আনুষঙ্গিক বিষয়গুলো আপনাআপনিই স্পষ্ট হয়ে উঠতে শুরু করবে।

Self-Development

আত্ম-উন্নয়ন

অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের উন্নয়ন কর্মসুচির দায়িত্ব কার ওপর দেওয়া উচিত? দেখে মনে হয়, এটি সম্পূর্ণভাবেই সেইসব শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের একচ্ছত্র দায়িত্ব, যেখানে তাঁরা কর্মরত আছেন। প্রতিষ্ঠানগুলোও, ব্যয়ের সম্পূর্ণ বা আংশিক অর্থায়ন করা ছাড়া, এর গুরুত্ব সেভাবে বুঝতে পারে না বা চায় না। শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলি যদি কোনো উৎসাহ বা কঠোর পদ্ধতির না নেয়, তবে সাধারণত অধ্যাপক-অধ্যাপিকা মণ্ডলীর পক্ষ থেকে নিজেদের উৎকর্ষ উন্নয়নের জন্য কোনো উদ্যোগই সাধারণত নেওয়া হয় না।

এর কারণ হলো, অধ্যাপক-অধ্যাপিকা মণ্ডলী বুঝতে করতে পারেন না যে, কেবল বেতন এবং অন্যান্য আর্থিক প্রণোদনা বা সুযোগ-সুবিধা অর্জনের বাইরে, সমাজের প্রতি অর্থবহ অবদান রাখার ক্ষেত্রে তাঁরা জীবনে কত বড় সুযোগ থেকে বঞ্চিত হচ্ছেন। শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোও এ বিষয়ে খুব একটা মাথা ঘামায় না। আবার অধ্যাপক-অধ্যাপিকা মণ্ডলীর সদস্যরাও, কেবল যখন তাঁদের পদোন্নতির সময় ঘনিয়ে আসে সেই সময়টুকু ছাড়া, নিজেদের কোনো উন্নয়নমূলক মানদণ্ডে যাচাই করেন না। অন্যথায়, তাঁরা নিজেদের উন্নয়নের গতিপ্রকৃতি আতস কাঁচের তলায় ফেলে পরীক্ষা করতেনই।

একই গতানুগতিক শিক্ষাদান পদ্ধতির পুনরাবৃত্তির গণ্ডি পেরিয়ে যাওয়ার প্রয়োজনীয়তা অধ্যাপক-অধ্যাপিকাদের অনুভব করানোর জন্য কোনো সুনির্দিষ্ট ব্যবস্থা বর্তমানে নেই। এই লক্ষ্যে বেশ কিছু সম্ভাব্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে, যা আলাদাভাবে আলোচনা করা যায়।

Exhibit 1

Framework for identifying Deficiencies and Developing Faculty Development Plan

সংযোজনী-১

ত্রুটিসমূহ শনাক্তকরণ এবং অনুষদ উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রণয়নের রূপরেখা