

### 43. Développement de la faculté

Il y a prétendument une énorme pénurie de professeurs pour les établissements de gestion, comme l'a fait ressortir diverses actions de la MHRD, de l'AICTE, etc. Le MHRD a étendu l'âge de la retraite des IIM des facultés à 65 ans. L'AICTE a réduit les qualifications pour le poste de professeur au niveau du MBA. Malgré cela, presque tout le monde croit/dit qu'il y a un manque de qualité. L'histoire n'est pas nouvelle. C'est là depuis des décennies maintenant. Ce qui est intéressant, c'est que lorsqu'il y a une pénurie, le gouvernement crée encore plus de nouvelles institutions. Le secteur privé n'est pas à la traîne. Parfois, on commence à se demander si c'est juste un stratagème pour obtenir plus d'avantages. S'il y a une réelle pénurie, pourquoi des mesures catégoriques n'ont-elles pas été prises par tous ceux qui prétendent qu'il y a une pénurie aiguë de faculté. Ou est-ce que nous ne sommes pas clairs sur ce dont nous parlons au nom de la pénurie de bonnes facultés. L'éducation à la gestion dans un domaine est parfois que les gens enseignent les cours qu'ils n'ont eux-mêmes jamais suivis en tant qu'étudiant, donnant parfois un sens différent au sujet lui-même.

Pour moi, la situation ressemble à une histoire racontée par ma grand-mère. Il était une fois une sécheresse à Rajputana. Un groupe de personnes allait au soleil brûlant pour prier. Un jeune enfant de 5 ans se sentait très mal à l'aise. Il a demandé à son père : -

Enfant : « Baba, hum kahan ja rahe hain (où allons-nous) ? »

Père : « Là-haut sur la colline pour payer la déesse de la pluie ».

Après avoir marché un kilomètre, le fils a posé à nouveau la même question. Le père a répété la réponse. Lorsque l'enfant l'a répété pour la troisième fois, le père s'est ennuyé et a répondu à nouveau, mais l'a averti que si l'enfant demandait à nouveau, il battrait l'enfant. Mais l'enfant étant agité, après avoir marché un autre kilomètre, a posé à nouveau la même question. Cette fois, le père l'a giflé durement et a dit : « ne vous ai-je pas prévenu de ne plus poser la question ? ».

L'enfant a demandé au père en sanglotant : « Baba, croyez-vous tous vraiment que si vous montiez la colline et priiez la déesse de la pluie, il pleuvrait ? »

Père : « Si nous ne croyions pas, allons-nous là-bas ? »

Enfant : « Je ne pense pas ? »

Père : « Pourquoi doutez-vous ? »

Enfant : « Parce qu'aucun d'entre vous ne porte de parapluie, que vous utilisez quand il pleut »

**Sinon, pourquoi ne semble-t-il pas y avoir de débat significatif depuis plus de 40 ans sur ce que nous entendons par développement de la faculté à des fins d'action ?**

En effet, ni le mot « faculté » ni « développement » ne semblent avoir été définis pour l'action. Tout ce qui est fait dans le titre Développement de la faculté est acceptable. Une tentative est faite dans ce document pour développer un cadre pour comprendre les problèmes impliqués afin que des stratégies de développement pour surmonter les lacunes soient identifiées pour le développement du corps professoral tout au long de la vie.

### **Qui est un bon professeur ?**

Une fois, dans un programme de développement des facultés, l'instructeur a demandé aux participants quels étaient les problèmes auxquels étaient confrontées les établissements de gestion. En chœur, tous les participants ont dit "la pénurie de faculté de qualité".

L'instructeur a ensuite demandé au premier participant sur le côté gauche s'il se considérait comme un bon professeur ? Le participant a hoché la tête en signe d'affirmation.

L'instructeur a ensuite demandé à la personne suivante, puis à côté de lui, une par une. Tous ont dit qu'ils étaient des professeurs de bonne qualité. Personne n'a dit qu'il ne l'était pas. "Avec les 40 membres du corps professoral de près de 40 instituts, affirmant qu'ils étaient de bons professeurs, où est le problème s'ils sont bons" s'est demandé l'instructeur. Je suis sûr que la réponse sera la même. Si vous interrogez n'importe quel nombre de professeurs de gestion sur leur perception de soi.

Si nous développons une échelle sur laquelle nous mesurons la faculté, je suis sûr que l'insuffisance alarmante sera observée, ce qui ouvrira la voie à des mesures correctives pour retirer la partie "pas bonne" de la faculté.

### **Développer un cadre pour le développement du corps professoral**

Dans le cadre d'un programme de développement du corps professoral dans un établissement privé, les participants ont été interrogés sur les défis critiques auxquels leur institution était confrontée à ce moment-là.

Participant : "Admissions et placement des étudiants". Consultant : "Y a-t-il (dans les corvées) une corrélation entre alors ?

Participants : "Si nous n'avons pas de bons étudiants, le placement sera mauvais. Un mauvais placement entraîne une mauvaise qualité des candidats et des étudiants".

Consultant : « Peut-on faire quelque chose ? »

Participants : "Oui, en dispensant une éducation de haute qualité, nous pouvons améliorer le placement, ce qui conduirait à une meilleure qualité des admissions".

Consultant : « Qu'est-ce qu'une éducation de haute qualité ? » Les participants étaient (encore) mûrs cette fois-ci.

Consultant : D'accord Qu'entendez-vous par placement ? » Participants : "Pour offrir une meilleure carrière exécutive"

Consultant : « Qu'est-ce que ça veut dire ? »

Après plusieurs itérations, les participants ont conclu. « Pour répondre aux besoins toujours croissants et émergents de la société »

Consultant : « Alors, quel est le but de l'éducation à la gestion ? »

Participants : "Pour aider les étudiants à apprendre à répondre aux besoins toujours croissants et émergents de la société."

Consultant : "Êtes-vous sûr" ?

Participants : « Oui »

Consultant : « Qu'est-ce que ça veut dire ? »

Participants : "Ils doivent avoir une compréhension approfondie des matières que nous enseignons".

Consultant : "J'aime"

Participant : "Marketing, Finance, Comptabilité, Comportement dans l'organisation, Opération, Informatique, etc.".

Consultant : "Mais vous leur enseignez aussi une autre matière ?"

Participants : "OK. Nous enseignons aussi l'économie, les statistiques, les mathématiques, la langue, etc.".

Consultant : "Langue" ? Participants : "Oui. Nous appelons cela la communication".

Consultant : "Pourquoi leur enseignez-vous les mathématiques, les statistiques, le droit, etc."

Participants : "OK, ils sont également nécessaires pour l'analyse et la prise de décision".

Consultant : "Donc, si une personne apprend ces sujets, un par un, sera-t-elle en mesure de répondre aux besoins croissants et émergents de la société ? En d'autres termes, l'éducation à la gestion est la somme arithmétique de tous ces sujets ?

Participants : "Non, ils doivent aussi être en mesure de comprendre la nature intégrative de ceux-ci. Dans le sens où la façon dont ces sujets sont liés les uns aux autres et comment les gestionnaires utilisent deux ou plus d'entre eux dans le processus de prise de décision".

Consultant : "Tout ce qui est nécessaire pour transmettre un apprentissage pertinent ou de haute qualité".

Les participants : "Oui, ils doivent comprendre comment appliquer les concepts dans des situations de gestion de la vie réelle."

Consultant : « OK. Si vous devez transmettre de tels points d'apprentissage pertinents, que devez-vous faire ? »

Participants : "Tout d'abord, nous devons nous-mêmes avoir ces capacités".

Consultant : "O.K. Alors ? » Participants : "Nous devrions être en mesure d'aider les étudiants à assimiler les connaissances".

Consultant : "Comment pouvez-vous faire cela ?".

Participants : "La méthode de conférence est bonne pour lancer des connaissances, mais d'autres pédagogies comme les devoirs, les exercices, les discussions de cas, le travail de projet, etc. peuvent aider à l'assimilation".

Consultant : "D'accord, avec tout ce qui précède, vous serez en mesure de vous assurer que vous avez transmis un apprentissage pertinent".

Participants : « Oui »

Consultant : « Mais faites-vous aussi autre chose ».

Participants : "Nous devons également effectuer un examen conformément aux exigences de l'organisme d'affiliation".

Consultant : "Vous voulez dire que si l'organisme d'affiliation n'avait pas mandaté, vous l'auriez évité ?"

Participants : "Non, nous devons noter les étudiants, sinon nous ne saurons pas qui est le meilleur qui ne l'est pas" ?

Consultant : ». Est-ce le seul but de l'examen ? »

Participants : « Quoi d'autre ? »

Consultant : "Comment savez-vous combien de connaissances sont transmises et assimilées ?"

Participants : "Dans ce cas, il devrait être aussi fréquent que possible afin que si l'on n'a pas suivi quelque chose, il le sache et l'apprend."

Consultant : "Oui, l'essence de l'évaluation est d'aider l'étudiant à apprendre, ce qui signifie qu'il sait non seulement, mais qu'il assimile les connaissances pour son application sur place dans une situation de gestion."

Participants : "O.K."

Consultant : "Non seulement la fréquence, mais vous pouvez utiliser d'autres outils pédagogiques comme les quiz, les devoirs, les projets, etc. pour aider les étudiants. Vous pouvez également utiliser l'examen pour donner des commentaires aux étudiants sur ce qu'ils n'ont pas suivi".

Participants : "OK. Nous savions tout cela, mais nous n'avons pas compris pourquoi ils sont importants".

Consultant : "Tout cela peut arriver, si nous ne réalisons pas l'objectif de l'éducation et l'importance de notre rôle dans la préparation des gestionnaires pour répondre aux besoins émergents et toujours croissants de notre société".

Participants : "Oui".

Consultant : "Êtes-vous à l'aise pour jouer le rôle efficacement ?".

Participant : "Dans une certaine mesure. Peut-être que nous sommes déficients dans beaucoup. Mais nous n'avons pas réalisé, parce que peut-être nous, n'avons pas bien compris nos rôles".

Consultant : "Si vous vous améliorez à ce sujet, le placement s'améliorera également car vous transmettez des connaissances pertinentes et adéquates requises par les employeurs".

Participants : "Tout ce que nous devons apprendre d'autre".

Eh bien oui. Mais nous discuterons à un autre moment.

Les jours ont passé. Les années ont passé.

## **Recherche**

Une fois, nous menions un séminaire de recrutement de professeurs. Un candidat est venu pour le poste de professeur associé. Bien que nous l'ayons invité spécifiquement en mentionnant qu'il devrait donner un séminaire sur certaines recherches qu'il a faites récemment. Cependant, il a commencé à présenter une conception et une méthodologie de recherche. Lorsque beaucoup de temps s'est écoulé, nous lui avons demandé de donner des résultats car le public devenait agité. À ce moment-là, il a révélé qu'il s'agissait d'une proposition de recherche qu'il prévoyait de faire. Bouleversés, nous avons posé une question désinvolte sur la raison pour laquelle il voulait faire des recherches, à laquelle il a répondu "si je ne fais pas de recherche, m'inviteriez-vous à un poste de professeur ?". Ce n'est pas une chose inhabituelle de nos jours. Mais qu'en est-il des membres du corps professoral qui ont atteint le poste de professeur, qu'un membre du corps professoral dans les écoles de gestion obtient généralement vers l'âge de 40 à 45 ans ?

Une fois que nous avons invité le professeur C.K. Prahalad en tant qu'invité principal pour la convocation. Dans un programme de réunions d'une journée chargée, il a également pris le temps de rencontrer les membres du corps professoral. Lorsque le sujet de la recherche a fait surgir, les collègues du corps professoral ont commencé à se plaindre du faible poids accordé à la recherche dans l'évaluation de la charge de travail de la faculté, ce qui a dissuadé les membres du corps professoral de faire de la recherche. Après quelques minutes, il a souri et a dit : « Faites-vous des recherches pour le crédit en charge de travail uniquement ? ». Lorsque des membres du corps professoral choqués ont demandé "Quoi d'autre alors ?", il a répondu que je fais des recherches pour ma carrière. Si je ne le fais pas, comment vais-je enseigner, comment le conseil va-t-il générer et comment même l'invitation à la convocation pour laquelle vous m'avez appelé des États-Unis viendra-t-elle ? Tout ce que je suis capable de faire, c'est grâce à mes recherches ».

Il n'est pas rare de constater que dans une école de gestion typique, un bon pourcentage de professeurs ne guident/aident que les doctorants à faire leur thèse de doctorat. Souvent, ils ajoutent leur nom également pour publication, dans des revues nationales/internationales de réputation avant même que le candidat n'ait défendu la thèse. Un coup d'œil à l'article publié affiché sur le site Web de nombreux instituts peut garantir sa sécurité. Dans quelle mesure la thèse et de tels documents sont un travail indépendant, pour certifier après examen de la thèse si les candidats ont vraiment acquis des compétences pour faire de la recherche postdoctorale, indépendamment. Comme notre professeur, le professeur C.K. Prahalad avait l'habitude de nous dire : « Le travail de doctorat n'est pas la quintessence de votre carrière de chercheur. Il s'agit de pratiquer avec une licence d'apprentissage, de sorte qu'après avoir terminé, vous obtenez une licence régulière (titre/diplôme) pour faire des recherches de manière indépendante. Apprenez autant que vous le pouvez - comment faire des recherches, vous n'aurez jamais une telle opportunité toute votre vie ». La pratique actuelle conduit à un scénario selon lequel la plupart des recherches sont effectuées par des chercheurs stagiaires (doctorants) plutôt que par des chercheurs formés, en tant que recherche postdoctorale. On ne voit donc souvent pas la rigueur de la recherche doctorale dans la recherche ultérieure par un bon nombre de professeurs.

En même temps, il n'était vraiment pas si facile de faire des recherches significatives, en raison du manque de bases de données, du coût et des difficultés de collecte de données dans la recherche déposée. Même faire taper et expédier des documents de travail n'a pas été facile en raison de considérations de coûts, laissez tomber la présentation de documents lors de conférences, pour lesquelles la demande d'autorisation utilisée a été rejetée en raison de contraintes financières dans les instituts. La recherche, si elle a été faite, a cependant été appréciée par l'institut. Cela faisait partie du plan de travail de la faculté, mais une pondération explicite a été donnée, toute incitation monétaire était disponible lors de la publication.

Dû à de nombreuses raisons, La recherche est assimilée à des publications, plutôt qu'à un exercice sérieux de développement de la faculté. On peut adhérer en tant que conférencier (désignation officielle nonobstant) et peut prendre sa retraite en tant que conférencier en tant que politique d'institut, bien que le titre puisse changer en professeur ou plus. En conséquence, ni le matériel de cours n'est préparé et publié comme de la littérature significative, ni les livres, ni la recherche n'entre dans la classe typique du MBA ou du MDP. Aucun des journaux de l'une des écoles de gestion, dans la discipline de la fourmi, n'est considéré par aucun institut autre que la catégorie "C", par un institut lui-même, bien que beaucoup d'entre eux aient été lancés le long ou plus tôt que le journal de la catégorie dit "A". La recherche, l'enseignement, la formation, le conseil, etc., se font de manière indépendante, plutôt qu'un exercice intégré soutenant l'éducation/la formation, la publication et le conseil en gestion.

Les lacunes administratives sont parfois épouvantables. Dans un institut, les documents de recherche les plus anciens, les documents de conférence ne sont visibles nulle part. Même le dossier de performance de la faculté, laisser tomber les détails de la recherche ne sont pas maintenus, par conséquent, il est difficile de savoir s'il a un potentiel de croissance. Le conseil d'administration de l'Institut pose rarement des questions de recherche, sans parler de demander une présentation. En effet, il n'est pas rare de voir que les membres du conseil d'administration ne rencontrent pas les membres du corps professoral, sauf pour le thé, etc. Ne pas savoir ne mène pas à une recherche et un toilettage réels pour la tête (Directeur des Instituts. Peu de noms ne continuent à circuler que pendant des années comme si aucune nouvelle culture n'est à venir.

Certaines institutions ont une telle politique dissuasive qu'elle peut choquer même le MHRD. Une fois, le MHRD a sanctionné un projet de recherche qui pourrait être réalisé conjointement par la faculté d'IMX impliquant des membres du corps professoral d'autres instituts. Il s'agissait du premier travail de recherche conjoint attribué à l'IMP. Le membre du corps professoral était heureux qu'au moins maintenant il puisse faire des recherches coordonnées significatives à grande échelle et qu'il ait même exploré avec certains professeurs d'autres institutions sœurs du MHRD. Par hasard, la faculté concernée a été choisie comme directrice d'une autre institution (IMP). Il était heureux de pouvoir avoir au moins 3-4 institutions pour la recherche conjointe. Cependant, le directeur de l'IMX a mis une condition pour sa libération qu'il devrait apporter la recherche à l'IMP, bien que certains professeurs d'IMX soient prêts à s'en occuper. Comment le professeur Narendra le ferait en supposant que la direction d'un institut naissant n'était pas la préoccupation du directeur de l'IMP. Plus hilarant était le fait que IMP a gardé

l'achat de l'équipement dans le cadre du projet avec lui et qu'aucun autre équipement ne pouvait être acheté dans le cadre du même projet.

Une chose très intéressante se passe dans nos écoles de gestion. Si vous demandez à un étudiant typique du programme de MBA quelle est sa spécialisation, il est plus susceptible de dire marketing, finance, RH, opérations, etc., rarement on dit "Gestion". Il en va de taut des membres du corps professoral en tant qu'universitaires. Ils vont souvent au-delà, "Je suis un homme de micro ou de macroéconomie" "Je suis un homme d'innovation ou de publicité", "Je suis un homme de finance ou de comptabilité", "Je suis OB pas un homme IR ou RH". Il manifeste plus l'ignorance du reste que l'expertise de la région. Certains experts en sciences de la décision affirment même que « la gestion n'est pas une discipline ». Pas étonnant que "l'exercice de démonétisation ait eu un nombre record de problèmes avec des conséquences" entre les mains d'experts ignorants. Il en va de merci le nombre d'entreprises défaillantes (une répétition de 1997-2001) dans la mesure où nous ne parlons pas de restructuration ou de fusions, mais d'insolvabilité collective. Même un partisan inconditionnel du BJP dit que Jet Airways devrait être fusionnée avec Air India (peut-être parce qu'Air India n'a pas pu trouver d'acheteur malgré tous ses efforts). Les médias ne donnent plus de nouvelles, mais trompent les opinions mal conçues : encourager les combats et utiliser le langage grossier, avec les présentateurs comme partenaires actifs et dominants dans la discussion.

Tout cela parce qu'il n'y a pas de recherche intégrative dans ses trois dimensions : verticale, horizontale et longitudinale, pour développer une perspective holistique, fournir un télescope aux micro-gestionnaires de l'organisation de la prestation et un microscope à l'État et aux décideurs politiques centraux. Une tâche lourde dans un pays très diversifié dans 7 dimensions principales comprenant chacune plusieurs variétés, ce qui nécessite un grand nombre d'efforts de recherche collaborative intégrative.

En raison de ce manque d'efforts d'intégration, conduit au chaos en Inde au lieu de bénéficier et de servir le monde par le biais de produits et de services basés sur la diversité.

Souvent, le problème est encore plus profond. Il y a une grande tendance à faire de la recherche en suivant la méthodologie de recherche utilisée pour la thèse de doctorat, tout au long de la vie. Cela mène à la méthodologie plutôt qu'à la recherche axée sur les problèmes. La pression du temps et les coûts impliqués conduisent à certains compromis sur des questions méthodologiques, mais le travail postdoctoral, où il n'y a pas une telle pression et le travail collaboratif est autorisé et financé ?

En raison du phénomène ci-dessus, parfois la recherche et les questions nationales parallèles à l'éducation à la gestion ont tendance à être qualifiées de non pertinentes. La recherche en gestion n'a pas suffisamment soutenu la chute de l'industrie à la fin des années 90, ni suggéré des mesures correctives à long terme pour arrêter la hausse des NPA de la banque, qui vont être de sérieux défis pour les gouvernements des États et au centre, dans les années à venir.

Il y a donc plusieurs défis à relever pour la recherche en tant qu'outil de développement de la faculté et en tant que moteur de la littérature pertinente pour l'enseignement, la formation et le conseil dans le domaine de la gestion.

### **Conférences: Diffusion de la recherche**

Les conférences de recherche sont un outil utile pour tester ses résultats de recherche, un échantillon pertinent, un public plus large, ce qui donne au chercheur l'occasion de corriger sa conception de recherche, son analyse de données, ses inférences et sa présentation au public pertinent, etc. par le biais d'articles dans des revues, des livres, du matériel de cours, etc. Cependant, il peut ne pas atteindre les objectifs susmentionnés si les soins nécessaires ne sont pas pris.

Une fois, lors d'un séminaire de sélection de la faculté, un chercheur faisait une présentation sur "L'impact des prix du sucre sur la circulation du sucre en Inde". L'échantillon a été prélevé dans le district d'Ahmad Nagar du Maharashtra. Lorsqu'on lui a demandé pour quel public le journal a été écrit, il a dit "Policy Makers". À la question suivante "Ce qu'il entendait par décideurs politiques : politicien ou secrétaires de ministère", il a répondu "Pour les deux". Gouvernement de l'État ou gouvernement de l'Inde », a-t-il déclaré « Gouvernement de l'Inde ».

« Leur avez-vous envoyé le papier ? » Était la question suivante.

« Non ! » Était la réponse.

« Qu'avez-vous fait du journal alors », a sondé le membre du panel d'entretien.

« Je l'ai envoyé à une conférence internationale », cette fois, il y avait un sentiment de satisfaction sur le visage du candidat de la faculté.

« Combien de décideurs politiques indiens étaient présents là-bas ? » Était la question suivante.

« Aucun » était la réponse courte.

« Y avait-il des Indiens présents ? », et « Non » était la réponse.

De quelle manière la recherche pourrait-elle être corrigée s'il n'y avait pas d'Indien présent pour souligner qu'Ahmad Nagar (contribuant 13 % à la production de sucre), n'est que l'un des 26 districts du Maharashtra (produisant 10,7 millions de tonnes, qui est l'un des 29 États de l'Inde (produisant 26,343 millions de tonnes). Avec une grande variation entre les États et les districts sur de nombreux paramètres, la mesure dans laquelle les résultats sont généralisables est un sujet de débat sérieux, mais on peut s'en tirer.

### **Organisation des conférences**

Avec l'objectif du crédit à l'esprit, les conférences sont devenues un moyen de gagner des certificats, de se soucier de raconter et de s'enfuir, plutôt que de s'asseoir, d'écouter les autres, d'examiner de manière critique les travaux pour aider mutuellement l'autre à s'améliorer, de décoller là où d'autres sont partis, d'identifier les domaines de travail conjoint pour faire des recherches à grande échelle de manière efficace et efficiente. La recherche motivée par le buzzer où le président sonne pour rappeler sans lire aucun des documents de la session qu'il/elle préside est devenue la norme du jour. L'étape suivante est de ne pas donner les documents de recherche à lire à qui que ce soit, ni de garder un registre de l'article à moins qu'il ne s'agisse d'une conférence conjointe avec un organisme professionnel étranger, qui applique les normes. En conséquence, certains chefs d'établissement pensent que les conférences sont des excursions rémunérées plutôt que de véritables exercices de développement des facultés et restreignent au lieu de les encourager à y assister. De nouvelles façons doivent être trouvées pour surmonter la maladie pour faire de la recherche et des conférences des outils de développement de la faculté significatifs et authentiques.

Un défi encore plus important qui émerge est la nécessité de développer des mécanismes de distillation solides pour la recherche pour permettre aux leçons clés d'entrer dans les programmes de développement de l'éducation et de la gestion et le matériel de cours à cet éjet.

### **Administration académique et générale**

Les membres du corps professoral doivent assumer la responsabilité de la gestion de leurs institutions en tant que gestionnaire également, que ce soit en tant que chef d'activité, doyen ou directeur. Il n'y a pratiquement aucun mécanisme pour développer les compétences à cet effet. La situation est souvent « apprendre pendant que vous gagnez ». Les rendez-vous pris en fonction des goûts, de la disponibilité ou de la disponibilité. En conséquence, les activités académiques stagnent et la prochaine étape de croissance n'est que lorsque des subventions de soutien sont menacées ou que des lois telles que la loi sur le quota OBC, etc. sont faites. Les rôles nécessitent l'élaboration d'une structure, de politiques, de procédures et d'un système d'information et de surveillance appropriés afin qu'il soit nécessaire à la gestion du spectacle. Avec une spécialisation aiguë dans leurs rôles d'experts en discipline, il y a peu de pression pour apprendre ces compétences critiques, ce qui entraîne au mieux l'installation en tant que mainteneur du statu quo, plutôt que de répondre aux besoins croissants et émergents de la société en mode non-imitation, d'une manière mutuellement exclusive et collectivement exhaustive. C'est le domaine le plus faible de l'éducation à la gestion et personne n'en parle. Il faut presque un livre complet pour illustrer l'insuffisance. En l'absence d'une telle éducation, les dirigeants passent beaucoup de temps à résoudre des crises évitables, à s'occuper des wagons de problèmes qu'ils héritent en « jouant la sécurité » de peur de prendre une nouvelle initiative.

### **La première étape**

Si l'on regarde ce qui précède, le développement du corps professoral est un exercice soutenu et à vie pour tous les membres du corps professoral, à un rythme croissant. Malheureusement, notre attention est concentrée uniquement au niveau d'entrée, et les défis sont souvent

observés en termes d'augmentation du nombre de membres du corps professoral sur les listes, et non de leur capacité de livraison.

La première étape vers le développement de la faculté est donc d'identifier les besoins spécifiques de développement avant que des mesures ne soient prises pour le développement. La discussion ci-dessus conduit à l'identification d'un cadre conceptuel (voir pièce 1), qui peut être utilisé pour préparer une liste de contrôle/questionnaire pour identifier les besoins. Une fois cet exercice terminé, la nature des programmes, des modes d'action, etc. commenceront à émerger pour des plans de développement du corps professoral appropriés, efficaces et efficaces.

### **Développement personnel**

Qui devrait être responsable du développement de la faculté ? À l'heure actuelle, cela semble être la responsabilité exclusive des institutions où ils servent. L'Institut ne se rend pas non plus compte de son importance, à l'exception du financement total ou partiel des dépenses. Si l'institut n'encourage pas par une méthode incitative ou coercitive, la faculté ne prend généralement aucune initiative pour le développement personnel.

Pourquoi parce que les membres du corps professoral ne réalisent pas combien d'opportunités, ils manquent dans la vie pour une contribution significative à la société, en plus de gagner un salaire et d'autres incitations/droits financiers. Les instituts ne s'en soucient pas non plus, ni les membres du corps professoral ne se mesurent sur aucune échelle de développement, sauf lorsqu'ils doivent être promus. Sinon, ils auraient au moins surveillé le développement.

Il n'y a pas de mécanisme pour que les membres du corps professoral se rendent compte de la nécessité d'aller au-delà de la répétition du même enseignement rhétorique et du même enseignement (intellectuellement) bas de gamme. Il pourrait y avoir plusieurs mécanismes possibles, qui peuvent être discutés séparément.

### **Pièce 1**

#### **Cadre pour identifier les lacunes et élaborer un plan de développement de la faculté**