

ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ.

MHRD, AICTE વગેરેની વિવિધ ક્રિયાઓ દ્વારા બહાર લાવવામાં આવેલ મેનેજમેન્ટ સંસ્થાઓ માટે ફેકલ્ટીની કથિત રીતે મોટી અછત છે. MHRD એ ફેકલ્ટી IIM ની નિવૃત્તિ વય વધારીને 65 વર્ષ કરી છે. AICTE એ ફેકલ્ટી પદ માટેની લાયકાતને MBA સ્તર સુધી ઘટાડી દીધી છે. તેમ છતાં લગભગ દરેક જણ માને છે/કહે છે કે ગુણવત્તાની અછત છે. વાર્તા નવી નથી. તે હવે દાયકાઓથી ત્યાં છે. તેનો રસપ્રદ ભાગ એ છે કે જ્યારે અછત હોય છે, ત્યારે સરકાર વધુ નવી સંસ્થા બનાવે છે. ખાનગી ક્ષેત્ર પણ પાછળ નથી. કેટલીકવાર વ્યક્તિ વિચારવાનું શરૂ કરે છે કે શું તે માત્ર વધુ લાભ મેળવવાની યુક્તિ છે. જો ખરેખર અછત છે, તો ફેકલ્ટીની તીવ્ર અછત હોવાનો દાવો કરનારા બધા દ્વારા શા માટે જોરદાર પગલાં લેવામાં આવ્યાં નથી. કે પછી સારી ફેકલ્ટીની અછતના નામે આપણે શું વાત કરી રહ્યા છીએ તે સ્પષ્ટ નથી. એક ક્ષેત્રમાં મેનેજમેન્ટ એજ્યુકેશન એ છે જેમાં કેટલીકવાર લોકો એવા અભ્યાસક્રમો શીખવતા જોવા મળે છે જે તેઓ પોતે એક વિદ્યાર્થી તરીકે ક્યારેય પસાર થયા નથી, કેટલીકવાર તે વિષયને જ અલગ અર્થ આપે છે. મારા માટે,

પરિસ્થિતિ મારા દાદી દ્વારા વર્ણવેલ વાર્તા જેવી જ લાગે છે. એકવાર રાજપૂતાનામાં દુકાળ પડ્યો. લોકોનું એક જૂથ પ્રાર્થના માટે તડકામાં જઈ રહ્યું હતું. 5 વર્ષનું નાનું બાળક ખૂબ જ અસ્વસ્થતા અનુભવી રહ્યું હતું. તેણે તેના પિતાને પૂછ્યું: -

બાળક: "બાબા, હમ કહાં જા રહે હૈં (અમે ક્યાં જઈ રહ્યા છીએ)"

પિતા: "ઉપર ટેકરી પર વરસાદ દેવી ચૂકવવા".

એક કિલોમીટર ચાલ્યા પછી દીકરાએ ફરી એ જ પ્રશ્ન પૂછ્યો. પિતાએ જવાબનું પુનરાવર્તન કર્યું. જ્યારે બાળકે ત્રીજો વખત પુનરાવર્તન કર્યું, ત્યારે પિતા ગુસ્સે થયા અને ફરીથી જવાબ આપ્યો પરંતુ તેને ચેતવણી આપી કે જો બાળક

ફરીથી પૂછશે તો તે બાળકને મારશે. પરંતુ બાળક બેચેન હોવાથી, બીજા કિલોમીટર ચાલ્યા પછી, ફરીથી તે જ પ્રશ્ન પૂછ્યો.

આ વખતે પિતાએ તેને જોરથી થપ્પડ મારી અને કહ્યું, "મેં તને ચેતવણી આપી ન હતી કે ફરી પ્રશ્ન ન પૂછો". બાળકે રડતા રડતા પિતાને પૂછ્યું, "બાબા, શું તમે બધા ખરેખર માનો છો કે જો તમે ટેકરી પર જઈને વરસાદની દેવીની પ્રાર્થના કરો છો, તો વરસાદ પડશે"

પિતા: "આપણે ન માનીએ તો આપણે ત્યાં જઈએ છીએ"

બાળક: "હું નથી માનતો. એવું નથી લાગતું"

પિતા:" તમે શા માટે શંકા કરો છો

બાળક:કારણ કે, તમારામાંથી કોઈ છત્રી લઈને નથી, જો તમે વરસાદ પડે ત્યારે ઉપયોગ કરો છો"

કેમ કે, અમારો અર્થ શું છે તે અંગે 40 વર્ષથી કોઈ અર્થપૂર્ણ ચર્ચા જણાતી નથી. કાર્ય હેતુ માટે ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ ખરેખર, ન તો "ફેકલ્ટી" કે "વિકાસ" શબ્દને ક્રિયા માટે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો હોય તેવું લાગે છે. ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ શીર્ષકમાં કરવામાં આવેલ કંઈપણ સ્વીકાર્ય છે. આ પેપરમાં સામેલ મુદ્દાઓને સમજવા માટે એક માળખું વિકસાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે જેથી આજીવન ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ માટે ખામીઓને દૂર કરવા માટેની વિકાસલક્ષી વ્યૂહરચનાઓ ઓળખી શકાય.

ગુડફેકલ્ટી કોણ છે.

એકવાર, ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામમાં, પ્રશિક્ષકે સહભાગીઓને પૂછ્યું કે મેનેજમેન્ટ સંસ્થાઓને કઈ સમસ્યાઓનો સામનો કરવો પડી રહ્યો છે. સમૂહગીતમાં બધા સહભાગીઓએ "ગુણવત્તાવાળા ફેકલ્ટીની અછત" કહ્યું.

પ્રશિક્ષકે પછી ડાબી બાજુના પ્રથમ સહભાગીને પૂછ્યું, શું તે પોતાને એક સારા ફેકલ્ટી તરીકે માને છે કે કેમ તે સહભાગીએ હકારમાં માથું હલાવ્યું. પ્રશિક્ષકે પછી પછીની વ્યક્તિને પૂછ્યું, પછી તેની બાજુમાં, એક પછી એક.

તે બધાએ કહ્યું કે તેઓ સારી ગુણવત્તાવાળા ફેકલ્ટી છે. કોઈએ કહ્યું કે તે નથી. "લગભગ 40 સંસ્થાઓના તમામ 40 ફેકલ્ટી સભ્યો સાથે, તેઓ સારા ફેકલ્ટી હોવાનો દાવો કરે છે, જો સારી ફેકલ્ટી હોય તો સમસ્યા ક્યાં છે" પ્રશિક્ષકે આશ્ચર્ય વ્યક્ત કર્યું. મને ખાતરી છે કે પ્રતિસાદ સમાન હશે. જો તમે કોઈપણ સંખ્યાબંધ મેનેજમેન્ટ ફેકલ્ટીને તેની/તેણીના સ્વ-ભાવના વિશે પૂછો

જો આપણે એવા સ્કેલનો વિકાસ કરીએ કે જેના પર આપણે ફેકલ્ટીને માપીશું તો મને ખાતરી છે. ચિંતાજનક અપૂર્ણતા અવલોકન કરશે, જે ફેકલ્ટીમાંથી "સારા નથી" ભાગ લેવા માટે ઉપચારાત્મક પગલાં માટે માર્ગ મોકળો કરશે

ડેવલપમેન્ટ માટે ફેમવર્ક બનાવવું

ખાનગી સંસ્થામાં ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામમાં, સહભાગીઓને પૂછવામાં આવ્યું હતું કે તે સમયે તેમની સંસ્થા કયા ગંભીર પડકારોનો સામનો કરી રહી હતી: "વિદ્યાર્થીઓના પ્રવેશ અને પ્લેસમેન્ટ.

" સલાહકાર: "શું (કામકાજમાં) પછીના સહભાગીઓ વચ્ચે કોઈ સંબંધ છે: "જો અમને સારા વિદ્યાર્થીઓ ન મળે, તો પ્લેસમેન્ટ ખરાબ હશે. ખરાબ પ્લેસમેન્ટ અરજદારો અને વિદ્યાર્થીઓની નબળી ગુણવત્તા તરફ દોરી જાય છે."

સલાહકાર: "શું કંઈક સારું કરી શકાય છે" સહભાગીઓ: "હા, ઉચ્ચ ગુણવત્તાયુક્ત શિક્ષણ આપીને, અમે પ્લેસમેન્ટમાં સુધારો કરી શકીએ છીએ, જે પ્રવેશમાં વધુ સારી ગુણવત્તા તરફ દોરી શકે છે."

સલાહકાર: "શું થશે ઉચ્ચ-ગુણવત્તાનું શિક્ષણ" આ વખતે સહભાગીઓ (ફરીથી) મમ હતા.

કન્સલ્ટન્ટ: ઓકે. પ્લેસમેન્ટ દ્વારા તમારો મતલબ શું છે"

સહભાગીઓ: "બહેતર એક્ઝિક્યુટિવ કારકિર્દી પ્રદાન કરવા"

સલાહકાર: "તેનો અર્થ શું છે" ઘણા પુનરાવર્તનો પછી સહભાગીઓ નિષ્કર્ષ પર આવ્યા. "સમાજની સતત વધતી જતી અને ઉભરતી જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા"

સલાહકાર: "પછી મેનેજમેન્ટ એજ્યુકેશનનો હેતુ શું છે" સહભાગીઓ: "સમાજની સતત વધતી જતી અને ઉભરતી જરૂરિયાતોને કેવી રીતે પૂરી કરવી તે શીખવામાં વિદ્યાર્થીઓને મદદ કરવા."

સલાહકાર : "શું તમને ખાતરી છે" સહભાગીઓ: "હા" સલાહકાર: "તેનો અર્થ શું છે" સહભાગીઓ: "તેમને અમે જે વિષયો શીખવીએ છીએ તેની ઊંડાણપૂર્વકની સમજ હોવી જોઈએ".

સલાહકાર: "જેમ કે" સહભાગી: "માર્કેટિંગ, ફાઇનાન્સ, એકાઉન્ટિંગ, સંસ્થામાં વર્તન, કામગીરી, આઇટી વગેરે".

સલાહકાર: "પણ તમે તેમને કોઈક વિષય પણ શીખવો છો"

સહભાગીઓ: "ઠીક છે. અમે અર્થશાસ્ત્ર, આંકડા, ગણિત, ભાષા વગેરે પણ શીખવીએ છીએ."

સલાહકાર : "ભાષા" સહભાગીઓ : "હા. અમે તેને સંદેશાવ્યવહાર કહીએ છીએ."

સલાહકાર: "તમે તેમને ગણિત, આંકડા, કાયદો વગેરે શા માટે શીખવો છો."

સહભાગીઓ: "ઠીક છે, તેઓ વિશ્લેષણ અને નિર્ણય લેવા માટે પણ જરૂરી છે."

સલાહકાર: "તેથી જો કોઈ વ્યક્તિ આ વિષયો શીખશે, તો તે એક પછી એક હશે. સમાજની વધતી જતી અને ઉભરતી જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા સક્ષમ બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, મેનેજમેન્ટ એજ્યુકેશન એ આ તમામ વિષયોનો અંકગણિત સરવાળો છે

સહભાગીઓ: "ના તેઓ પણ આના સંકલિત સ્વભાવને સમજવા માટે સક્ષમ હોવા જરૂરી છે. આ અર્થમાં કે આ વિષયો દરેક સાથે કેવી રીતે સંબંધિત છે. અન્ય અને કેવી રીતે સંચાલકો નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયામાં તેમાંથી બે અથવા વધુનો ઉપયોગ કરે છે." સલાહકાર.

સહભાગીઓ : "ઠીક છે. અમે આ બધું જાણતા હતા, પરંતુ તેઓ શા માટે મહત્વપૂર્ણ છે તે સમજાયું ન હતું".

સલાહકાર : "આ બધુ થઈ શકે છે, જો આપણે આપણા સમાજની ઉભરતી અને સતત વધતી જતી જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા મેનેજરોને તૈયાર કરવામાં અમારી ભૂમિકાના શિક્ષણના હેતુ અને મહત્વને સમજી શકતા નથી".

સહભાગીઓ: "હા".

સલાહકાર : " શું તમે ભૂમિકાને અસરકારક રીતે ભજવવામાં આરામદાયક છો."

સહભાગી : "કેટલીક હદે. કદાચ આપણામાં ઘણાની ઉણપ છે. પરંતુ અમને ખ્યાલ ન હતો, કારણ કે કદાચ અમે અમારી ભૂમિકાઓને સારી રીતે સમજી શક્યા નથી."

સલાહકાર: "જો તમે આમાં સુધારો કરશો, તો પ્લેસમેન્ટમાં પણ સુધારો થશે કારણ કે તમે નોકરીદાતાઓ દ્વારા જરૂરી સંબંધિત અને પર્યાપ્ત જ્ઞાન પ્રદાન કરશો."

સહભાગીઓ: " બીજું કંઈપણ આપણે શીખવાની જરૂર છે."

સારું હા. પણ આપણે કોઈ બીજા સમયે ચર્ચા કરીશું

દિવસો વીતી ગયા. વર્ષો વીતી ગયા.

સંશોધન

એકવાર અમે ફેકલ્ટી ભરતી સેમિનારનું આયોજન કરી રહ્યા હતા. એસોસિયેટ પ્રોફેસરશિપ માટે એક ઉમેદવાર આવ્યો. જોકે અમે તેને ખાસ ઉલ્લેખ કરીને આમંત્રણ આપ્યું હતું. તેણે તાજેતરમાં કરેલા કેટલાક સંશોધનો પર સેમિનાર આપવો જોઈએ. જો કે, તેણે સંશોધનની રચના અને પદ્ધતિ રજૂ કરવાનું શરૂ કર્યું. જ્યારે ઘણો સમય પસાર થઈ ગયો, ત્યારે અમે તેને તારણો આપવા કહ્યું કારણ કે પ્રેક્ષકો બેચેન થઈ રહ્યા હતા. તે સમયે તેણે ખુલાસો કર્યો કે તે હતું. સંશોધનની દરખાસ્ત તે કરવાનું વિચારી રહ્યો હતો. અસ્વસ્થ થઈને, અમે એક સામાન્ય પૂછ્યો કે તે શા માટે સંશોધન કરવા માંગે છે, જેના જવાબમાં તેણે જવાબ આપ્યો "જો હું સંશોધન ન કરું, તો શું તમે મને ફેકલ્ટી પદ માટે આમંત્રિત કરશો". આ દિવસોમાં અસામાન્ય વસ્તુ. પરંતુ ફેકલ્ટી સભ્યો વિશે શું કે જેઓ પ્રોફેસરના ટોચના સ્થાને પહોંચ્યા છે, જે મેનેજમેન્ટ શાળાઓમાં ફેકલ્ટી સભ્ય સામાન્ય રીતે લગભગ 40-45 વર્ષની વયે મેળવે છે

એકવાર અમે પ્રો. સી.કે. દીક્ષાંત સમારોહના મુખ્ય અતિથિ તરીકે પ્રહલાદ. દિવસભરની વ્યસ્ત બેઠકોના શેડ્યૂલમાં, તેમણે ફેકલ્ટી સભ્યોને મળવા માટે પણ સમય કાઢ્યો. જ્યારે સંશોધનનો વિષય ઉભો થયો, ત્યારે ફેકલ્ટી સાથીઓએ ફેકલ્ટી વર્કલોડ મૂલ્યાંકનમાં સંશોધન માટે ઓછા વેઇટેજની ફરિયાદ કરવાનું શરૂ કર્યું, જેણે ફેકલ્ટી સભ્યોને સંશોધન કરતા અટકાવ્યા. થોડીવાર પછી, તેણે હસીને કહ્યું, "શું તમે ફક્ત વર્કલોડમાં જ કેડિટ માટે સંશોધન કરો છો". જ્યારે આઘાત પામેલા ફેકલ્ટી સભ્યોએ પૂછ્યું કે "ત્યાર પછી બીજું શું", તેણે જવાબ આપ્યો કે હું મારી કારકિર્દી માટે સંશોધન કરું છું. જો હું તે નહીં કરું તો હું કેવી રીતે શીખવીશ, કન્સલ્ટિંગ કેવી રીતે જનરેટ થશે અને તમે મને યુએસએથી જે કોન્વોકેશન માટે બોલાવ્યો છે તેના માટે આમંત્રણ પણ કેવી રીતે આવશે, તે બધું હું મારા સંશોધનને કારણે કરી શકું છું".

સામાન્ય મેનેજમેન્ટ સ્કૂલમાં, પ્રોફેસરોની સારી ટકાવારી માત્ર ડોક્ટરલ થીસીસ કરવામાં ડોક્ટરલ વિદ્યાર્થીઓને માર્ગદર્શન/સહાય કરે છે તે શોધવું અસામાન્ય નથી. ઘણીવાર, ઉમેદવારે થીસીસનો બચાવ કર્યો હોય તે પહેલાં જ તેઓ નામાંકિત રાષ્ટ્રીય/આંતરરાષ્ટ્રીય જર્નલમાં પ્રકાશન માટે તેમનું નામ

પણ ઉમેરે છે. ઘણી સંસ્થાની વેબસાઈટ પર પ્રદર્શિત કરાયેલા પેપર પર એક નજર તે સુરક્ષિત હોવાની ખાતરી આપી શકે છે. થીસીસ અને આવા પેપર કેટલી હદ સુધી સ્વતંત્ર કાર્ય છે, થીસીસની તપાસ કર્યા પછી પ્રમાણિત કરવા માટે કે ઉમેદવારોએ ખરેખર પોસ્ટ-ડોક્ટરલ સંશોધન કરવા માટે સ્વતંત્ર રીતે સક્ષમતા પ્રાપ્ત કરી છે કે કેમ. અમારા શિક્ષક તરીકે પ્રો. સી.કે. પ્રહલાદ અમને કહેતા હતા કે “ડોક્ટરલ વર્ક તમારી રિસર્ચ કરિયરનું પ્રતીક છે. તે લર્નિંગ લાયસન્સ સાથે પ્રેક્ટિસ કરે છે, જેથી તમે પૂર્ણ કર્યા પછી, તમને સ્વતંત્ર રીતે સંશોધન કરવા માટે નિયમિત લાયસન્સ (શીર્ષક/ડિગ્રી) મળે છે. તમે જેટલું કરી શકો તેટલું શીખો - સંશોધન કેવી રીતે કરવું, તમને જીવનભર આવી તક ક્યારેય નહીં મળે.” હાલની પ્રેક્ટિસ એવી સ્થિતિ તરફ દોરી રહી છે કે મોટાભાગના સંશોધનો પ્રશિક્ષિત સંશોધકો કરતાં તાલીમાર્થી સંશોધકો (ડોક્ટરલ વિદ્યાર્થીઓ) દ્વારા પોસ્ટ-ડોક્ટરલ સંશોધન તરીકે કરવામાં આવે છે. ઘણી વખત, તેથી પ્રોફેસરોની સારી સંખ્યા દ્વારા અનુગામી સંશોધનમાં ડોક્ટરલ સંશોધનની કઠોરતા જોવા મળતી નથી. તે જ સમયે, ફાઇલ આધારિત સંશોધનમાં ડેટાબેઝના અભાવ, ખર્ચ અને ડેટા સંગ્રહમાં મુશ્કેલીઓને કારણે અર્થપૂર્ણ સંશોધન કરવું ખરેખર એટલું સરળ ન હતું.

કામકાજના કાગળો ટાઈપ કરીને મોકલવા પણ ખર્ચની વિચારણાને કારણે સહેલું ન હતું, કોન્ફરન્સમાં પેપર્સ રજૂ કરવાનું એકલા છોડી દો, જેના માટે સંસ્થાઓમાં નાણાકીય અવરોધોને કારણે પરવાનગી માટેની વિનંતી નકારી કાઢવામાં આવતી હતી. સંશોધન, જો કરવામાં આવે તો, સંસ્થા દ્વારા પ્રશંસા કરવામાં આવી હતી. તે ફેકલ્ટીના કાર્ય યોજનાનો ભાગ હતો પરંતુ સ્પષ્ટ ભારણ આપવા માટે પ્રકાશન પર કોઈપણ નાણાકીય પ્રોત્સાહન ઉપલબ્ધ હતું.

આવા ઘણા કારણોને લીધે, સંશોધનને ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટની ગંભીર કવાયતને બદલે પ્રકાશનો સાથે સમાન ગણવામાં આવે છે. કોઈ વ્યક્તિ લેકચરર તરીકે જોડાઈ શકે છે (સત્તાવાર હોદ્દો ટકી શકતો નથી) અને ઈન્સ્ટિટ્યૂટ પોલિસી તરીકે લેકચરર તરીકે નિવૃત્ત થઈ શકે છે, જો કે શીર્ષક પ્રોફેસર અથવા ઉચ્ચમાં બદલાઈ શકે છે. પરિણામે, ન તો અભ્યાસક્રમની

સામગ્રી અર્થપૂર્ણ સાહિત્ય, પુસ્તકો તરીકે તૈયાર અને પ્રકાશિત થતી નથી, કે સંશોધન સામાન્ય MBA અથવા MDP વર્ગમાં પ્રવેશતું નથી. કોઈપણ સંસ્થા દ્વારા “C” કેટેગરી સિવાયની કોઈપણ સંસ્થા દ્વારા, કીડી શિસ્તમાં કોઈપણ મેનેજમેન્ટ સ્કૂલની કોઈપણ જર્નલને ધ્યાનમાં લેવામાં આવતી નથી., જો કે તેમાંના ઘણાને “A” શ્રેણીના જર્નલની સાથે અથવા તેના પહેલા લોન્ચ કરવામાં આવ્યા હતા. સંશોધન, શિક્ષણ, તાલીમ, કન્સલ્ટિંગ વગેરે, સંચાલન શિક્ષણ/તાલીમ, પ્રકાશન અને કન્સલ્ટિંગને સમર્થન આપતી એકીકૃત કવાયતને બદલે સ્વતંત્ર રીતે આગળ વધે છે.

વહીવટી ક્ષતિઓ ક્યારેક ભયાનક હોય છે. એક સંસ્થામાં સૌથી જૂના સંશોધન પત્રો, કોન્ફરન્સ પેપર ક્યાંય જોવા મળતા નથી. ફેકલ્ટીની કામગીરીનો રેકૉર્ડ પણ, સંશોધનની વિગતો જાળવવામાં આવતી નથી, પરિણામે તેની વૃદ્ધિ થવાની સંભાવના છે તે જાણવું મુશ્કેલ છે. સંસ્થાની વ્યવસ્થાપન/ગવર્નિંગ કાઉન્સિલ ભાગ્યે જ સંશોધનના કોઈ પ્રશ્નો પૂછે છે, પ્રસ્તુતિ માટે પૂછવાનું છોડી દો. ખરેખર, તે જોવાનું અસામાન્ય નથી કે બોર્ડના સભ્યો ઉચ્ચ ચા વગેરે સિવાય ફેકલ્ટી સભ્યોને મળતા નથી. જાણતા ન હોવાને કારણે વડા માટે કોઈ વાસ્તવિક શોધ અને માવજત થતી નથી (સંસ્થાઓના ડિરેક્ટર. થોડા નામો જ વર્ષો સુધી ફરતા રહે છે જાણે કે કોઈ નવો પાક આવી રહ્યો છે.

કેટલીક સંસ્થાઓમાં એવી અવરોધક નીતિ છે જે MHRD ને પણ આંચકો આપી શકે છે. એકવાર, MHRD એ એક સંશોધન પ્રોજેક્ટને મંજૂરી આપી જે IMX ની ફેકલ્ટી દ્વારા સંયુક્ત રીતે કરવામાં આવી શકે, જેમાં ઓટીના ફેકલ્ટી સભ્યો સામેલ છે. શિક્ષણ, તાલીમ, પરામર્શ વગેરે, સંચાલન શિક્ષણ/તાલીમ, પ્રકાશન અને કન્સલ્ટિંગને સમર્થન આપતી

સંકલિત કસરતને બદલે સ્વતંત્ર રીતે જાઓ. વહીવટી ક્ષતિઓ ક્યારેક ભયાનક હોય છે. એક સંસ્થામાં સૌથી જૂના સંશોધન પત્રો, કોન્ફરન્સ પેપર ક્યાંય જોવા મળતા નથી. ફેકલ્ટીની કામગીરીનો રેકૉર્ડ પણ, સંશોધનની

વિગતો જાળવવામાં આવતી નથી, પરિણામે તેની વૃદ્ધિ થવાની સંભાવના છે તે જાણવું મુશ્કેલ છે.

સંસ્થાની વ્યવસ્થાપન/ગવર્નિંગ કાઉન્સિલ ભાગ્યે જ સંશોધનના કોઈ પ્રશ્નો પૂછે છે, પ્રસ્તુતિ માટે પૂછવાનું છોડી દો.

ખરેખર, તે જોવાનું અસામાન્ય નથી કે બોર્ડના સભ્યો ઉચ્ચ ચા વગેરે સિવાય ફેકલ્ટી સભ્યોને મળતા નથી.

જાણતા ન હોવાને કારણે વડા માટે કોઈ વાસ્તવિક શોધ અને માવજત થતી નથી

(સંસ્થાઓના ડિરેક્ટર. થોડાં નામો જ વર્ષો સુધી ફરતા રહે છે જાણે કે કોઈ નવો પાક આવી રહ્યો છે. કેટલીક સંસ્થાઓમાં એવી અવરોધક નીતિ છે જે MHRD ને પણ આંચકો આપે છે. એકવાર, MHRD એ એક સંશોધન પ્રોજેક્ટને મંજૂરી આપી હતી જે IMX ની ફેકલ્ટી દ્વારા અન્ય સંસ્થાઓના ફેકલ્ટી સભ્યોને સંડોવતા સંયુક્ત રીતે કરી શકે છે. આ પ્રથમ સંયુક્ત સંશોધન કાર્ય હતું જેને પુરસ્કાર આપવામાં આવ્યો હતો. IMP.

ફેકલ્ટી મેમ્બર ખુશ હતા કે ઓછામાં ઓછા હવે તે મોટા પાયે અર્થપૂર્ણ સંકલિત સંશોધન માટે જઈ શકે છે અને MHRD ની અન્ય સિસ્ટર સંસ્થાઓની કેટલીક ફેકલ્ટી સાથે પણ શોધખોળ કરી હતી. સંયોગથી સંબંધિત ફેકલ્ટી અન્ય સંસ્થા (IMP) ના ડિરેક્ટર તરીકે પસંદ કરવામાં આવી હતી. તેઓ ખુશ હતા કે તેમની પાસે સંયુક્ત સંશોધન માટે ઓછામાં ઓછી 3-4 સંસ્થાઓ હોઈ શકે છે. જો કે, IMX ના નિયામકએ તેમની મુક્તિ માટે એક શરત મૂકી કે તેમણે સંશોધનને IMP પર લઈ જવું જોઈએ, જોકે IMX ની કેટલીક ફેકલ્ટી તેની સંભાળ રાખવા તૈયાર હતી. પ્રો. નરેન્દ્ર કેવી રીતે કરશે તે એક નવી સંસ્થાના ડિરેક્ટર તરીકે ધારે તો IMP ના ડિરેક્ટરની ચિંતા નથી. વધુ આનંદની વાત એ હતી કે IMP એ પ્રોજેક્ટ હેઠળ સાધનસામગ્રીની ખરીદી પોતાની સાથે રાખી હતી અને તે જ પ્રોજેક્ટ હેઠળ આગળ કોઈ સાધન ખરીદી શકાતું નથી.

અમારી મેનેજમેન્ટ સ્કૂલોમાં ખૂબ જ રસપ્રદ બને છે. જો એમબીએ પ્રોગ્રામના સામાન્ય વિદ્યાર્થીને પૂછો કે તેની વિશેષતા શું છે, તો તે મોટે ભાગે માર્કેટિંગ, ફાઇનાન્સ, એચઆર, ઓપરેશન્સ વગેરે કહેશે, ભાગ્યે જ કોઈ કહે છે, "મેનેજમેન્ટ". શિક્ષણવિદો તરીકે ફેકલ્ટી સભ્યોનો પણ આવું જ છે. તેઓ ઘણીવાર એક ડગલું આગળ વધે છે, "હું માઇક્રો અથવા મેક્રો ઇકોનોમિક્સ મેન છું" "હું ઇનોવેશન અથવા એડવર્ટાઇઝિંગ મેન છું", "હું ફાયનાન્સ અથવા એકાઉન્ટિંગ મેન છું", "હું ઓબી નથી IR કે એચઆર મેન છું". તે વિસ્તારની નિપુણતા કરતાં બાકીના લોકોની અજ્ઞાનતાને વધુ પ્રગટ કરે છે. કેટલાક નિષ્ણાત નિર્ણય વિજ્ઞાન પુરુષો દાવો પણ કરે છે કે "વ્યવસ્થાપન એ શિસ્ત નથી". અજ્ઞાન નિષ્ણાતોના હાથમાં "નોટબંધીની કવાયતમાં વિક્રમજનક પરિણામો સાથે વિક્રમજનક સંખ્યામાં અવરોધો હતા" એમાં આશ્ચર્ય નથી. તેથી નિષ્ફળ ગયેલા વ્યવસાયોની સંખ્યા (1997-2001નું પુનરાવર્તન) એટલી હદે છે કે આપણે પુનર્ગઠન અથવા વિલીનીકરણની વાત નથી કરી રહ્યા, પરંતુ જૂથ નાદારીની વાત કરી રહ્યા છીએ. એક કદર ભાજપ સમર્થક પણ કહે છે કે, જેટ એરવેઝને એર ઇન્ડિયામાં મર્જ કરી દેવી જોઈએ (કદાચ એટલા માટે કે એર ઇન્ડિયા શ્રેષ્ઠ પ્રયાસો છતાં ખરીદદાર શોધી શકી ન હતી).

મીડિયા હવે સમાચારો આપતું નથી, પરંતુ છેતરનારાઓ અકલ્પ્ય મંતવ્યો આપશે: લડાઈને પ્રોત્સાહિત કરે છે અને અભદ્ર ભાષાનો ઉપયોગ કરે છે, ચર્ચામાં સક્રિય અને પ્રભાવશાળી ભાગીદાર તરીકે એન્કર સાથે.

આ બધું એટલા માટે કે તેના ત્રણેય પરિમાણોમાં કોઈ સંકલિત સંશોધન નથી: વર્ટિકલ, હોરીઝન્ટલ અને લોન્ગીટ્યુડિનલ, સર્વગ્રાહી પરિપ્રેક્ષ્ય વિકસાવવા, ડિલિવરી સંસ્થાના માઇક્રો-મેનેજરોને ટેલિસ્કોપ પ્રદાન કરે છે અને રાજ્ય અને કેન્દ્રીય નીતિ નિર્માતાઓને માઇક્રોસ્કોપ સાબિત કરે છે.

અત્યંત વૈવિધ્યસભર દેશમાં 7 મુખ્ય પરિમાણમાં એક અઘડું કાર્ય, જેમાં દરેકમાં ઘણી જાતોનો સમાવેશ થાય છે, જેમાં મોટી સંખ્યામાં સંકલિત સહયોગી સંશોધન પ્રયાસોની જરૂર છે. એકીકૃત પ્રયાસોના આ અભાવના

પરિણામે, વિવિધતા આધારિત ઉત્પાદન અને સેવાઓ દ્વારા વિશ્વને લાભ અને સેવા આપવાને બદલે ભારતમાં અરાજકતા તરફ દોરી જાય છે.

ઘણીવાર સમસ્યા વધુ ઊંડી જાય છે. ડોક્ટરલ થીસીસ માટે આજીવન ઉપયોગમાં લેવાતી સંશોધન પદ્ધતિને અનુસરીને સંશોધન કરવાનું એક મોટું વલણ છે. તે મુદ્દા આધારિત સંશોધન કરતાં પદ્ધતિ તરફ દોરી જાય છે. સમયનું દબાણ અને ખર્ચ સામેલ હોવાથી પદ્ધતિસરના મુદ્દાઓ પર અમુક સમાધાન થાય છે, પરંતુ પોસ્ટ-ડોક્ટરલ કાર્ય, જ્યાં એવું કોઈ દબાણ ન હોય અને સહયોગી કાર્યને મંજૂરી અને ભંડોળ આપવામાં આવે છે

ઉપરોક્ત ઘટનાને કારણે, કેટલીકવાર સંશોધન અને રાષ્ટ્રીય મુદ્દાઓ મેનેજમેન્ટ શિક્ષણની સમાંતર ચાલે છે.

અપ્રસ્તુત પણ કહેવાનું વલણ ધરાવે છે. નેવુંના દાયકાના ઉત્તરાર્ધમાં ઉદ્યોગના પતનને રોકવા માટે મેનેજમેન્ટ રિસર્ચ પૂરતું સમર્થન આપતું નથી, ન તો બેન્કની વધતી જતી એનપીએને રોકવા માટે લાંબા ગાળાના ઉપાયાત્મક પગલાં સૂચવી રહ્યું છે,

જે આગામી વર્ષોમાં રાજ્યો અને કેન્દ્રની સરકારો માટે ગંભીર પડકારો બની શકે છે. આ રીતે ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ ટૂલ તરીકે અને મેનેજમેન્ટના ક્ષેત્રમાં શિક્ષણ, તાલીમ અને કન્સલ્ટિંગ માટે સંબંધિત સાહિત્યના ડ્રાઇવર તરીકે સંશોધન માટે ઘણા પડકારો છે.

પરિષદો:

સંશોધન પ્રસાર સંશોધન પરિષદો એ કોઈના સંશોધન શોધને ચકાસવા માટે ઉપયોગી સાધન છે જે સંબંધિત નમૂનાઓ, પ્રેક્ષકોને વધારે કરશે, જે સંશોધકને તેની સંશોધન ડિઝાઇન, ડેટા વિશ્લેષણ, અનુમાન અને પ્રસ્તુતિને સુધારવાની તક આપે છે.

સખત ભાજપ સમર્થક કહે છે કે, જેટ એરવેઝને એર ઈન્ડિયામાં મર્જ કરી દેવી જોઈએ (કદાચ એટલા માટે કે એર ઈન્ડિયા શ્રેષ્ઠ પ્રયાસો છતાં ખરીદદાર શોધી શકી નથી).

મીડિયા હવે સમાચારો આપતું નથી, પરંતુ છેતરનારાઓ અકલ્પ્ય મંતવ્યો આપશે:

લડાઈને પ્રોત્સાહિત કરે છે અને અભદ્ર ભાષાનો ઉપયોગ કરે છે, ચર્ચામાં સક્રિય અને પ્રભાવશાળી ભાગીદાર તરીકે એન્કર સાથે.

આ બધું એટલા માટે કે તેના ત્રણેય પરિમાણોમાં કોઈ સંકલિત સંશોધન નથી:

વર્ટિકલ, હોરીઝન્ટલ અને લોન્ગીટ્યુડિનલ, સર્વગ્રાહી પરિપ્રેક્ષ્ય વિકસાવવા, ડિલિવરી સંસ્થાના માઇક્રો-મેનેજરોને ટેલિસ્કોપ પ્રદાન કરે છે અને રાજ્ય અને કેન્દ્રીય નીતિ નિર્માતાઓને માઇક્રોસ્કોપ સાબિત કરે છે. અત્યંત વૈવિધ્યસભર દેશમાં 7 મુખ્ય પરિમાણમાં એક અઘડું કાર્ય, જેમાં દરેકમાં ઘણી જાતોનો સમાવેશ થાય છે, જેમાં મોટી સંખ્યામાં સંકલિત સહયોગી સંશોધન પ્રયાસોની જરૂર છે

પરિષદો સંશોધન

એકીકૃત પ્રયાસોના આ અભાવના પરિણામે, વિવિધતા આધારિત ઉત્પાદન અને સેવાઓ દ્વારા વિશ્વને લાભ અને સેવા આપવાને બદલે ભારતમાં અરાજકતા તરફ દોરી જાય છે. ઘણીવાર સમસ્યા વધુ ઊંડી જાય છે. ડોક્ટરલ થીસીસ માટે આજીવન ઉપયોગમાં લેવાતી સંશોધન પદ્ધતિને અનુસરીને સંશોધન કરવાનું એક મોટું વલણ છે. તે મુદ્દા આધારિત સંશોધન કરતાં પદ્ધતિ તરફ દોરી જાય છે. સમયનું દબાણ અને ખર્ચ સામેલ હોવાથી પદ્ધતિસરના મુદ્દાઓ પર અમુક સમાધાન થાય છે, પરંતુ પોસ્ટ-ડોક્ટરલ કાર્ય, જ્યાં એવું કોઈ દબાણ ન હોય અને સહયોગી કાર્યને મંજૂરી અને ભંડોળ આપવામાં આવે છે

ઉપરોક્ત ઘટનાને કારણે, કેટલીકવાર સંશોધન અને રાષ્ટ્રીય મુદ્દાઓ મેનેજમેન્ટ શિક્ષણની સમાંતર ચાલે છે. અપ્રસ્તુત પણ કહેવાનું વલણ ધરાવે છે. નેવુંના દાયકાના ઉત્તરાર્ધમાં ઉદ્યોગના પતનને રોકવા માટે મેનેજમેન્ટ સંશોધને પૂરતું સમર્થન આપ્યું ન હતું, ન તો બેન્કની વધતી જતી એનપીએને રોકવા માટે લાંબા ગાળાના ઉપાયાત્મક પગલાં સૂચવ્યા હતા, જે આગામી વર્ષોમાં રાજ્યો અને કેન્દ્રની સરકારો માટે ગંભીર પડકારો બની શકે છે. .

આ રીતે ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ ટૂલ તરીકે અને મેનેજમેન્ટના ક્ષેત્રમાં શિક્ષણ, તાલીમ અને કન્સલ્ટિંગ માટે સંબંધિત સાહિત્યના ડ્રાઇવર તરીકે સંશોધન માટે ઘણા પડકારો છે. .પરિષદો: સંશોધન પ્રસાર સંશોધન પરિષદો એ કોઈના સંશોધન શોધને ચકાસવા માટે ઉપયોગી સાધન છે જે સંબંધિત નમૂનાઓ, પ્રેક્ષકોને વધારે કરશે, જે સંશોધકને તેની સંશોધન ડિઝાઇન, ડેટા વિશ્લેષણ, અનુમાન અને પ્રસ્તુતિને સુધારવાની તક આપે છે

પરિણામે, કેટલીક સંસ્થાઓના વડાઓ એવું માને છે કે પરિષદો વાસ્તવિક ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ કવાયત કરતાં ચૂકવણી પર્યટન છે અને તેમને હાજરી આપવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવાને બદલે પ્રતિબંધિત કરે છે. સંશોધન અને પરિષદોને અર્થપૂર્ણ અને વાસ્તવિક ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ સાધનો તરીકે બનાવવા માટે રોગને દૂર કરવા નવી રીતો શોધવાની જરૂર છે. શૈક્ષણિક અને વ્યવસ્થાપન વિકાસ કાર્યક્રમો અને તેના માટે અભ્યાસક્રમ સામગ્રીમાં મુખ્ય પાઠ દાખલ કરવા માટે સંશોધન માટે મજબૂત ડિસ્ટિલિંગ મિકેનિઝમ્સ વિકસાવવાની જરૂરિયાત ઉભરી રહેલ એક વધુ મહત્વનો પડકાર છે.

એકેડેમિક અને જનરલ એડમિનિસ્ટ્રેશન

ફેકલ્ટીના સભ્યોએ મેનેજર તરીકે પણ તેમની સંસ્થાઓ ચલાવવાની જવાબદારી નિભાવવાની હોય છે, પછી તે એક્ટિવિટી હેડ અથવા ડીન અથવા ડિરેક્ટર તરીકે હોય. આ હેતુ માટે યોગ્યતા વિકસાવવા માટે વ્યવહારીક રીતે કોઈ પદ્ધતિ નથી. પરિસ્થિતિ ઘણીવાર "કમાતી વખતે શીખો" હોય છે. પસંદ અથવા અનુકૂળતા અથવા ઉપલબ્ધતાના આધારે કરવામાં આવેલી નિમણૂક.

પરિણામે, શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓ સ્થગિત થાય છે અને વિકાસ માટેનું આગલું પગલું ત્યારે જ છે જ્યારે સહાયક અનુદાન જોખમાય છે અથવા OBC ક્વોટા એક્ટ વગેરે જેવા કાયદાઓ બનાવવામાં આવે છે. ભૂમિકાઓ માટે યોગ્ય માળખું, નીતિઓ, પ્રક્રિયાઓ અને માહિતી અને મોનિટરિંગ સિસ્ટમનો વિકાસ જરૂરી છે જેથી શો ચલાવવા માટે જરૂરી હોય. શિસ્તના નિષ્ણાતો તરીકેની તેમની ભૂમિકામાં તીવ્ર વિશેષતા સાથે, આ નિર્ણાયક ક્ષમતાઓને શીખવાનું ઓછું દબાણ હોય છે, જેના પરિણામે સમાજની વધતી જતી અને ઉભરતી જરૂરિયાતોને અનુકરણ વિનાની સ્થિતિમાં પહોંચી વળવાને બદલે યથાસ્થિતિ જાળવનાર તરીકે શ્રેષ્ઠ રીતે સ્થાયી થાય છે. , પરસ્પર વિશિષ્ટ અને સામૂહિક રીતે સંપૂર્ણ રીતે. મેનેજમેન્ટ એજ્યુકેશનમાં આ સૌથી નબળું ક્ષેત્ર છે અને કોઈ તેની વાત કરતું નથી. અયોગ્યતાને સમજાવવા માટે લગભગ એક સંપૂર્ણ લંબાઈના પુસ્તકની જરૂર છે. આવા શિક્ષણના અભાવે એક્ઝિક્યુટિવ્સનો ઘણો સમય ટાળી શકાય તેવી કટોકટીનો ઉકેલ લાવવામાં ખર્ચવામાં આવે છે, કોઈ પણ નવી પહેલ કરવામાં ડરતા "સલામત રમતા" રીતે તેઓ વારસામાં મળેલી સમસ્યાઓના વેગનલોડમાં હાજરી આપે છે

પ્રથમ પગલું

જો કોઈ ઉપરોક્તને જુએ છે, તો ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ એ તમામ ફેકલ્ટી સભ્યો માટે વધતા દરે સતત, જીવનભરની કસરત છે. કમનસીબે, અમારું ધ્યાન ફક્ત એન્ટ્રી લેવલ પર જ કેન્દ્રિત છે, અને પડકારો ઘણીવાર રોલ્સ પર ફેકલ્ટી સભ્યોની વધતી સંખ્યાના સંદર્ભમાં જોવા મળે છે,

તેમની ડિલિવરી ક્ષમતાને નહીં. ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ તરફનું પ્રથમ પગલું આમ વિકાસ માટે પગલાં લેવામાં આવે તે પહેલાં ચોક્કસ વિકાસલક્ષી જરૂરિયાતોને ઓળખવાનું છે. ઉપરોક્ત ચર્ચા એક વૈચારિક માળખાની ઓળખ તરફ દોરી જાય છે (પ્રદર્શન 1 જુઓ), જેનો ઉપયોગ જરૂરિયાતોને ઓળખવા માટે ચેકલિસ્ટ/પ્રશ્નાવલી તૈયાર કરવા માટે થઈ શકે છે. એકવાર, આ કવાયત

પૂર્ણ થઈ ગયા પછી, કાર્યક્રમોની પ્રકૃતિ, કાર્યવાહીની રીતો વગેરે, યોગ્ય, કાર્યક્ષમ અને અસરકારક ફેકલ્ટી વિકાસ યોજનાઓ માટે ઉભરી આવશે.

સ્વ-વિકાસ ફેકલ્ટી

ડેવલપમેન્ટની જવાબદારી કોની પાસે હોવી જોઈએ હાલમાં તે સંસ્થાઓ જ્યાં તેઓ સેવા આપી રહ્યા છે તેમની એકમાત્ર જવાબદારી હોવાનું જણાય છે. ઇન્સ્ટિટ્યૂટ પણ તેના મહત્વને સમજી શકતી નથી, સિવાય કે સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે ખર્ચને ભંડોળ પૂરું પાડવું. જો સંસ્થા પ્રોત્સાહન અથવા જબરદસ્તી પદ્ધતિ દ્વારા પ્રોત્સાહિત કરતી નથી, તો સામાન્ય રીતે ફેકલ્ટી દ્વારા સ્વ-વિકાસ માટે કોઈ પહેલ કરવામાં આવતી નથી.

શા માટે ફેકલ્ટી સભ્યોને ખ્યાલ નથી હોતો કે કેટલી તકો છે, તેઓ અર્થપૂર્ણ યોગદાન માટે જીવનમાં ગુમાવી રહ્યા છે જેથી સમાજ, પગાર અને અન્ય નાણાકીય પ્રોત્સાહનો/હક મેળવવા ઉપરાંત. સંસ્થાઓ પણ તેના વિશે ચિંતા કરતી નથી, ન તો ફેકલ્ટી સભ્યો પોતાને વિકાસના ધોરણે માપતા નથી,

સિવાય કે જ્યારે તેઓ પ્રમોશન માટે બાકી હોય. અન્યથા તેઓ ઓછામાં ઓછા વિકાસ પર નજર રાખતા હોત. ફેકલ્ટી સભ્યોને એ જ રેટરિક શિક્ષણ અને (બૌદ્ધિક રીતે) નિમ્ન અંતના પુનરાવર્તનથી આગળ વધવાની જરૂરિયાતનો અહેસાસ કરાવવાની કોઈ પદ્ધતિ નથી. ત્યાં ઘણી પદ્ધતિઓ શક્ય છે, જેની અલગથી ચર્ચા કરી શકાય છે.