The Two Worlds
രണ്ട് ലോകങ്ങൾ

ഐഎംഎക്സ് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിലെ ഗവർണറുടെ ബോർഡ് ഫാക്കൽറ്റി വികസന പരിപാടികളിലും കേസ്/കോഴ്സ് മെറ്റീരിയൽ വികസനത്തിലും വളരെ ശ്രദ്ധാലുവായിരുന്നു. 1992-93 ൽ ബോർഡ് ഒരു വീക്ഷണ പദ്ധതിക്ക് അംഗീകാരം നൽകിയിരുന്നുവെങ്കിലും കാര്യമായ പുരോഗതി കണ്ടില്ല. 2000-ൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഒരു Ph.D. പ്രോഗ്രാം ആരംഭിച്ചു, പക്ഷേ അത് സ്കെയിൽ ചെയ്യാൻ കഴിഞ്ഞില്ല, 15 വർഷത്തിനുള്ളിൽ 2015 വരെ ഏകദേശം മൂന്ന് ഡസൻ ഡോക്ടറൽ വിദ്യാർത്ഥികൾ മാത്രമാണ് ബിരുദം നേടിയത്. എന്നിരുന്നാലും, വ്യത്യസ്ത തലങ്ങളിൽ ഏകീകൃതമായ രീതിയിൽ ഫാക്കൽറ്റി വികസനത്തിനായുള്ള സുസ്ഥിരവും ആജീവനാന്തവുമായ ഒരു പ്രവർത്തനത്തിന് ഒന്നും സംഭവിക്കില്ല. ഇൻ-ഹൌസ് ഫാക്കൽറ്റിയുടെ വികസനത്തിനായി, രാജ്യത്തും വിദേശത്തുമുള്ള കോൺഫറൻസുകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിനുള്ള അലവൻസ് ഏർപ്പെടുത്തിയെങ്കിലും അത് കുറച്ച് യുവ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾക്ക് മാത്രമേ പ്രയോജനപ്പെട്ടുള്ളൂ, അതും അന്താരാഷ്ട്ര കോൺഫറൻസുകളിൽ മാത്രം പങ്കെടുക്കുന്നതിന്. മുതിർന്ന ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളുടെ സ്വതന്ത്ര ഗവേഷണം വളരെ കുറവായിരുന്നു, പ്രസിദ്ധീകരണത്തിന് നിർബന്ധിതമായ ഡോക്ടറൽ വിദ്യാർത്ഥികൾ തയ്യാറാക്കിയ ഗവേഷണ പ്രബന്ധങ്ങളിൽ അവരുടെ പേര് ചേർത്തതുകൊണ്ട് മിക്കവരും വളരെ സംതൃപ്തരായിരുന്നു. കോഴ്സ് മെറ്റീരിയലിൽ, കേസ് ഡെവലപ്മെന്റ് വർക്ക്ഷോപ്പുകൾക്കും പ്രോഗ്രാമുകൾക്കുമായി ധാരാളം ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളെ വിദേശത്തേക്ക് അയച്ചിട്ടും ഒന്നും സംഭവിച്ചില്ല. പുസ്തകങ്ങൾ എഴുതുന്നത് അപൂർവവും പ്രോത്സാഹനം ലഭിക്കാത്തതുമായിരുന്നു.

1999 ൽ ചേർന്ന പുതിയ ഡയറക്ടർ ദേശീയ അന്തർദേശീയ സെമിനാറുകളുടെയും കോൺഫറൻസുകളുടെയും സംഘടനയെ പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ചപ്പോൾ, 2003 ൽ ചേർന്ന് 10 വർഷത്തിലേറെ ഭരിച്ച അദ്ദേഹത്തിന്റെ പിൻഗാമിയായ ഡോ. വികാസ് അതിനെ വെറുക്കുകയും ഇത് സമയവും പണവും പാഴാക്കുന്നതാണെന്നും കോൺഫറൻസുകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിന്റെ പേരിൽ വിനോദയാത്രകൾക്ക് പോകാൻ ഫാക്കൽറ്റി പണം ഉപയോഗിച്ചുവെന്നും കരുതി. മറ്റ് മാനേജ്മെന്റ് സ്കൂളുകളിലെ ഫാക്കൽറ്റികളെ വളർത്തുന്ന കാര്യത്തിൽ, ബോർഡ് വളരെ താൽപ്പര്യമുള്ളതും ഒരു ഫാക്കൽറ്റി വികസന കേന്ദ്രം സൃഷ്ടിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നതുമാണെങ്കിലും, എംഎച്ച്ആർഡിക്ക് (മാനവ വിഭവശേഷി മന്ത്രാലയം) നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകാനുള്ള തുടർച്ചയായ ശ്രമങ്ങൾ പരാജയപ്പെട്ടു, കാരണം നിർദ്ദേശങ്ങൾ സാധാരണയായി ആവർത്തിക്കാത്തതും ആവർത്തിച്ചുള്ളതുമായ ചെലവുകൾക്ക് വലിയ ഗ്രാന്റുകൾ ആവശ്യപ്പെട്ടു, (ഇത് സ്പോൺസർ ചെയ്ത പരിശീലന പരിപാടികളുടെ നിരക്കിന് അനുസൃതമായി ഓണറേറിയത്തിന്റെ വലിയ ഘടകമായിരുന്നു (കൺസൾട്ടൻസിയായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു) ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ ഓപ്പൺ എംഡിപി മന്ദഗതിയിലായിരുന്നു, അത്ര മികച്ച പങ്കാളിത്തം ഉണ്ടായിരുന്നില്ല, പക്ഷേ സ്പോൺസർ ചെയ്ത പരിശീലനം നല്ലൊരു വരുമാനവും മിച്ചവും ഉണ്ടാക്കി. ബോർഡ് അതിനെ അഭിനന്ദിക്കുകയും സ്പോൺസർ ചെയ്ത പരിശീലനത്തിലൂടെയും എം. ബി. എ ഫീസ് വർദ്ധനയിലൂടെയും (ഏഴ് വർഷത്തിനിടെ നാലിരട്ടിയായി) കോർപ്പസ് ഫണ്ടിന്റെ വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന വലുപ്പത്തിൽ സന്തോഷിക്കുകയും ചെയ്തു.

ഓപ്പൺ ഫാക്കൽറ്റി വികസന പരിപാടി പരാജയപ്പെടാനുള്ള ഒരു കാരണം ചെലവായിരുന്നു. ഡയറക്ടറും തുടർന്നുള്ള എംഡിപി ചെയർമാൻമാരും സ്പോൺസർ ചെയ്ത എംഡിപികൾക്കുള്ള നിരക്കുകൾ പോലെ ഉയർന്ന നിരക്കുകൾ ലക്ഷ്യമിട്ടിരുന്നു, ഇത് ഓപ്പൺ എഫ്ഡിപിയുടെ പങ്കാളികൾക്ക് വഹിക്കാൻ കഴിയുന്നതിന്റെ അഞ്ച് മുതൽ പത്ത് ഇരട്ടി വരെ ആയിരുന്നു, എന്നിരുന്നാലും ഓപ്പൺ എഫ്ഡിപി പങ്കാളികൾക്ക് വഹിക്കാൻ കഴിയുന്ന നിരക്കുകൾ എല്ലാ ചെലവുകളും വഹിക്കാൻ കഴിയും, കൂടാതെ സൗകര്യങ്ങളുടെ നല്ലൊരു പങ്കും വെറുതെ കിടക്കുകയും ചെയ്തു (പരിപാലനത്തിനും പരിപാലനത്തിനുമായി മുഴുവൻ ചെലവുകളും ചെലവഴിച്ചു). നിർമ്മാണച്ചെലവ് എംഎച്ച്ആർഡി ഇതിനകം നൽകിയിരുന്നു, അതിനാൽ അതിന് ഒരു ചാർജും ആവശ്യമില്ലായിരുന്നു. എട്ട് മുതൽ പത്ത് വരെ എഫ്ഡിപികളെ കുറഞ്ഞ ചെലവിൽ പിന്തുണയ്ക്കാൻ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് കഴിയുമായിരുന്നു, അത് എഫ്ഡിപി പങ്കാളികൾക്ക് എത്തിച്ചേരാവുന്നതായിരുന്നു.

അദ്ധ്യാപകരുടെ വിമുഖതയായിരുന്നു മറ്റൊരു പ്രധാന പ്രശ്നം. കുറഞ്ഞ ജോലിഭാരം നിറവേറ്റിയതിനുശേഷം, ഒരു അന്താരാഷ്ട്ര കോൺഫറൻസിൽ അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനായി ഒരു ഗവേഷണ പ്രബന്ധം എഴുതാനോ അല്ലെങ്കിൽ സ്പോൺസർ ചെയ്ത പരിശീലന പരിപാടികളിൽ ക്ലാസുകൾ എടുത്ത് ഗംഭീരമായ ഓണറേറിയം നേടാനോ പലരും താൽപ്പര്യപ്പെട്ടു.

ബാക്കിയുള്ളവർ, ജോലിഭാരത്തിന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ മാനദണ്ഡം പാലിച്ചതിനുശേഷം, പ്രത്യേകിച്ച് മുഴുവൻ സമയ പ്രൊഫസർമാർക്ക്, കൂടുതൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം പോലുള്ള നേട്ടങ്ങളോ നഷ്ടങ്ങളോ പ്രതീക്ഷിക്കാൻ ഒന്നുമില്ലായിരുന്നു. ഡയറക്ടർ ഇഷ്ടപ്പെടുന്നവർക്ക് നൽകേണ്ടതാണെന്ന് കരുതിയിരുന്നതിനാൽ, അക്കാദമിക് അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ സ്ഥാനം ബഹുമാനിക്കപ്പെട്ടില്ല.

അപ്പോഴും, മറ്റ് കാര്യങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടാൻ ശ്രമിച്ച ചില കടുത്ത ശുഭാപ്തിവിശ്വാസികൾക്ക് വിവിധ തടസ്സങ്ങൾ നേരിടേണ്ടിവന്നു. കൂടുതൽ ആവശ്യമുള്ള ജോലികളായ കോൺഫറൻസുകൾ, സെമിനാറുകൾ, ഓപ്പൺ ഫാക്കൽറ്റി ഡെവലപ്മെന്റ് പ്രോഗ്രാമുകൾ എന്നിവ സംഘടിപ്പിക്കുന്നത് ഫാക്കൽറ്റിയുടെ ജോലിഭാരം മാനദണ്ഡങ്ങളിൽ പോലും ഇടം നേടിയില്ല, ഡയറക്ടറിൽ നിന്ന് സമ്പാദിക്കുന്നതിന് ഒരു പ്രോത്സാഹനമോ അഭിനന്ദനമോ ലഭിച്ചില്ല. ഒരാൾ രണ്ട് പരിപാടികൾ നടത്താൻ മുന്നോട്ട് വന്നാൽ, ഡയറക്ടർ ഒന്നിൽ കൂടുതൽ അനുവദിക്കില്ല. അദ്ദേഹം ഒരിക്കലും ഓപ്പൺ എഫ്ഡിപികൾ ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുകയോ പങ്കെടുക്കുന്നവരെ കാണുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ല. ഡയറക്ടറുടെ അത്തരം മനോഭാവത്തിൽ പ്രചോദനം ഉൾക്കൊണ്ട്, ഡയറക്ടർ എല്ലാ അംഗീകാരങ്ങളും നൽകിയിട്ടും എംഡിപി ചെയർമാൻ/ഡയറക്ടറിൽ നിന്ന് ആവർത്തിച്ചുള്ള അംഗീകാരങ്ങൾ ചോദിച്ചുകൊണ്ട് എംഡിപി ഓഫീസിലെ ജീവനക്കാരും സ്പാനറുകൾ വലിച്ചെറിഞ്ഞു.ഒരു അസിസ്റ്റന്റ് ഒരു മുതിർന്ന പ്രൊഫസറോട് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് കോഴ്സ് മെറ്റീരിയൽ നൽകുന്നത് നിർത്തിയെന്നും കോർഡിനേറ്റർ (പ്രൊഫസർ) കോഴ്സ് മെറ്റീരിയൽ/കേസ് മെറ്റീരിയൽ (പ്രൊഫസർ വിപുലമായ പരിശ്രമത്തോടെ തയ്യാറാക്കിയ) സിറോക്സിംഗ് ചെയ്യുന്നതിന് പ്രത്യേക അനുമതി തേടണമെന്നും പറഞ്ഞു.താൻ അത്തരമൊരു അനുമതി തേടില്ലെന്നും എന്നാൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർക്കായി മെറ്റീരിയൽ തയ്യാറാക്കിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, കോഴ്സ് മെറ്റീരിയൽ/കേസ് മെറ്റീരിയൽ ഇല്ലാതെ ഒരു ക്ലാസും നടത്താൻ കഴിയാത്തതിനാൽ താൻ പ്രോഗ്രാമിൽ നിന്ന് വിട്ടുനിൽക്കുമെന്നും പ്രൊഫസർ മറുപടി നൽകി. കോർഡിനേറ്റർക്ക് ഇടയ്ക്കിടെ താൻ ക്ഷണിച്ച അതിഥികൾക്ക് ടാക്സി നിരക്ക് നൽകേണ്ടിവന്നു, അല്ലെങ്കിൽ അത് സ്വയം വഹിക്കാൻ അവരോട് അഭ്യർത്ഥിച്ചു. പ്രോഗ്രാം അസിസ്റ്റന്റ് പേയ്മെന്റുകൾ തീർപ്പാക്കുന്നതിൽ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ സൃഷ്ടിക്കും. ഒരിക്കൽ ഐഎംഎക്സിലെ ഒരു ബോർഡ് അംഗം ഒരു പ്രഭാഷണത്തിനായി വന്ന് ഒരു കടലാസിൽ 600 രൂപ ടാക്സി നിരക്ക് അവകാശപ്പെട്ടു. ക്ലെയിമിൽ അതിഥിയുടെ ഒപ്പ് ലഭിക്കാൻ അസിസ്റ്റന്റ് പിന്നീട് കോർഡിനേറ്ററിനോട് ആവശ്യപ്പെട്ടു, അതിനർത്ഥം 600/- രൂപ വിലയുള്ള ഒപ്പ് ലഭിക്കാൻ ടാക്സിയിൽ ഒരാളെ അയയ്ക്കാൻ കോർഡിനേറ്റർ തന്റെ പോക്കറ്റിൽ നിന്ന് പണം നൽകേണ്ടിവന്നു. പ്രശ്നം പരിഹരിക്കാൻ അദ്ദേഹം തന്നെ ബിൽ അടച്ചു.

സംവിധായകൻ ഡോ. വികാസ് സ്ഥാനം ഒഴിഞ്ഞതിനുശേഷവും കാര്യങ്ങൾക്ക് വലിയ മാറ്റമുണ്ടായില്ല. 2014 ഒക്ടോബറിൽ പ്രൊഫസർ അഭിമന്യു (കഴിഞ്ഞ മൂന്ന് വർഷമായി വിരമിച്ചതിനുശേഷവും എല്ലാ വർഷവും ഒരു ഓപ്പൺ എഫ്ഡിപി സൌജന്യമായി നടത്തുന്ന ഏക ഫാക്കൽറ്റി അംഗം) അഭ്യർത്ഥിച്ചപ്പോൾ ആക്ടിംഗ് ഡയറക്ടർ (എസി) ഡോ നാഗേന്ദ്ര, താൻ ഇപ്പോൾ വിരമിച്ചതിനാൽ, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിൽ പതിവായി സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്ന ഒരു ഫാക്കൽറ്റി അംഗം പ്രോഗ്രാം നടത്തണമെന്ന് നിർദ്ദേശിച്ചു. അത്തരം അധ്യാപകരെ എവിടെ നിന്ന് എടുക്കാമെന്നത് ഒരു ചർച്ചാവിഷയമായിരുന്നു. ഏഴ് സ്ഥിരം ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളിൽ ഒന്നോ അതിലധികമോ പേർക്ക് അത് ചെയ്യാൻ താൽപ്പര്യമുണ്ടെങ്കിൽ, പ്രൊഫസർ അഭിമന്യു വിരമിച്ചതിന് ശേഷം അത് ചെയ്യേണ്ടതില്ലായിരുന്നു. പ്രൊഫസർ അഭിമന്യു എങ്ങനെയോ ഒരു യുവ അസിസ്റ്റന്റ് പ്രൊഫസറായ ഡോ. വിരേന്ദ്രയെ പരിപാടി ഔപചാരികമായി ഏകോപിപ്പിക്കാൻ പ്രേരിപ്പിച്ചു.

ഡോ. വിരേന്ദ്ര അഭ്യർത്ഥന അംഗീകരിക്കുകയും നിർദ്ദേശം അംഗീകാരത്തിനായി എസിയുടെ മുമ്പാകെ വയ്ക്കുകയും ചെയ്തു. തന്റെ വിവേചനാധികാരം ഉപയോഗിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നില്ലെന്നും സംവിധാനത്തിലൂടെ പ്രവർത്തിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെന്നും ഡയറക്ടർ പറഞ്ഞു, ഈ നിർദ്ദേശം എംഡിപി ചെയർമാന് (മറ്റൊരു

അസിസ്റ്റന്റ് പ്രൊഫസർ) റഫർ ചെയ്തു, അദ്ദേഹം ഈ വിഷയം എംഡിപി കമ്മിറ്റിയുമായി ചർച്ച ചെയ്യാനും പ്രശ്നം തീരുമാനിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് എഫ്ഡിപിക്ക് ഒരു നയം രൂപീകരിക്കാനും തീരുമാനിച്ചു.

മൂന്ന് മാസത്തിന് ശേഷം, എഫ്ഡിപിയുടെ രജിസ്ട്രേഷൻ ഫീസായി 15,000 രൂപ ഈടാക്കുമെന്ന് എംഡിപി ചെയർമാൻ അറിയിച്ചു. ഇത് 10,000/- രൂപയ്ക്ക് മുകളിലായിരുന്നു, പ്രോഗ്രാം നടത്തേണ്ട ഒരു പ്രൊഫഷണൽ ബോഡിയുടെ ഗവേണിംഗ് ബോർഡ് പ്രോഗ്രാം ചാർജ് ചെയ്യാൻ അനുവദിച്ചിരുന്നു. മുൻകാലങ്ങളിൽ, പ്രൊഫഷണൽ ബോഡി നിർദ്ദേശിച്ച യൂണിഫോം ലോ ഫീസ് ഡയറക്ടർ പാലിച്ചിരുന്നു. എഫ്ഡിപി നടത്തുന്ന മറ്റ് പങ്കാളി സ്ഥാപനങ്ങളും ഒരു ഏകീകൃത ഫീസ് ഈടാക്കാൻ സമ്മതിച്ചു. അവയെല്ലാം എംഎച്ച്ആർഡി പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ച സിസ്റ്റർ സ്ഥാപനങ്ങളായിരുന്നു, ഫാക്കൽറ്റികളുടെ കടുത്ത കുറവ് ഉണ്ടായിരുന്ന ഒരു വിഭാഗത്തിലായിരുന്നതിനാൽ ഒരു ദേശീയ ലക്ഷ്യമായി കുറഞ്ഞ ഫീസ് ഈടാക്കി. പ്രൊഫഷണൽ ബോഡിയുടെ രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത ഓഫീസായിരുന്നു ഐഎംഎക്സ്, ബോർഡ് അതിന്റെ കാമ്പസിൽ ബോഡിയുടെ രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത ഓഫീസ് സ്ഥാപിക്കാൻ അനുമതി നൽകിയിരുന്നു. ഐഎംഎക്സ് ഭരണസമിതിയിലെ രണ്ട് അംഗങ്ങളും പ്രൊഫഷണൽ ബോഡിയുടെ ഭരണസമിതിയിലെ അംഗങ്ങളായിരുന്നു.

മാസങ്ങൾ കടന്നുപോയി. രണ്ടാമത്തെ കാമ്പസിൽ പരിപാടി നടത്തേണ്ടതിനാൽ മറ്റ് കാമ്പസിലെ എംഡിപി ചെയർമാന്റെ അംഗീകാരവും എടുക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന് എസി ഡോ. വിരേന്ദ്രയോട് ആവശ്യപ്പെട്ടു. പ്രധാന കാമ്പസിലെ എംഡിപി ചെയർമാനോടൊപ്പം പോകാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെന്ന് മറ്റൊരു എംഡിപി ചെയർമാൻ പറഞ്ഞു. എന്നിരുന്നാലും, പങ്കെടുക്കുന്നവരെ വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ഹോസ്റ്റലിൽ നിലനിർത്താൻ കഴിയുമെങ്കിൽ, കുറഞ്ഞ നിരക്കുകൾക്കായി അഭ്യർത്ഥിക്കാമെന്ന് അദ്ദേഹം നിർദ്ദേശിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, വിവിധ മാനേജ്മെന്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള നിരവധി പങ്കാളി ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾക്ക് അവരുടെ സ്ഥാപനങ്ങളിലും സർവകലാശാലകളിലും തങ്ങളേക്കാൾ ഉയർന്ന റാങ്കുകളും സ്ഥാനങ്ങളും വഹിക്കാൻ കഴിയുമെന്ന് കോർഡിനേറ്റർ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചപ്പോൾ ഈ ആശയം ഉപേക്ഷിക്കപ്പെട്ടു. പുതിയ സ്ഥിരം ഡയറക്ടർ ചേർന്നപ്പോൾ ഈ നിർദ്ദേശം പരീക്ഷിക്കാൻ തീരുമാനിച്ചു.

ബോർഡ് ഓഫ് ഗവർണർമാരുടെ തീക്ഷ്ണതയും അവ്യക്തമായ പിന്തുണയും ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും ഐഎംഎക്സിൽ എഫ്ഡിപി നടത്തുന്നതിൽ എന്തുകൊണ്ടാണ് തെറ്റ് സംഭവിച്ചതെന്ന് പ്രൊഫസർ അഭിമന്യു ആശ്ചര്യപ്പെട്ടു. 12 വയസ്സിന് താഴെയുള്ള ഒരു സിസ്റ്റർ സ്ഥാപനത്തിലേക്ക് നിയോഗിക്കപ്പെട്ടപ്പോൾ, എല്ലാ അടിസ്ഥാന സൌകര്യ പ്രശ്നങ്ങളും (ക്ലാസ് മുറികൾ, എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഹോസ്റ്റൽ, ഡൈനിംഗ് റൂം മുതലായവ) അദ്ദേഹം നേരിട്ടു. എന്നിട്ടും, ഓരോ വർഷവും ആറ്-എട്ട് എഫ്ഡിപികൾ ചെയ്യാൻ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന് കഴിഞ്ഞു. ഇപ്പോൾ അത് എല്ലാ വർഷവും ഒരു ഡസനിലധികം പരിപാടികൾ നടത്തുന്നുണ്ടായിരുന്നു. 2004 മുതൽ പത്ത് വർഷത്തിനുള്ളിൽ, 650 ദിവസത്തിലധികം ദൈർഘ്യമുള്ള 100 ആഴ്ചയിലധികം പരിപാടികൾ ഇത് നടത്തിയിട്ടുണ്ട്, അതിൽ 2200 ലധികം ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ പങ്കെടുത്തിരുന്നു, അതേസമയം ഐഎംഎക്സിന് ഈ കാലയളവിൽ പത്ത് എഫ്ഡിപികൾ പോലും നടത്താൻ കഴിഞ്ഞില്ല.

അദ്ദേഹം ചെയ്ത ഒരേയൊരു കാര്യം ഒരു മെച്ചപ്പെട്ട ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചർ സൃഷ്ടിക്കുക, ഒരു ഫാക്കൽറ്റി അംഗത്തെ (എഫ്ഡിപി എന്ന ആശയത്തിന് വിറ്റു) എഫ്ഡിപിയുടെ ചെയർമാൻ ആക്കുക (ചെയർമാൻ എംഡിപിയിൽ നിന്ന് എഫ്ഡിപി ടാസ്ക് വേർതിരിക്കുക), ഒരു ഫാക്കൽറ്റിയുടെ വാർഷിക ജോലിഭാരത്തിൽ എഫ്ഡിപിക്ക് 0.5 ക്രെഡിറ്റ് അനുവദിക്കുക, അത് കുറഞ്ഞത് ആറ് ക്രെഡിറ്റായിരുന്നു, എന്നിവയായിരുന്നു. പട്ടണത്തിലാണെങ്കിൽ ഒരു എഫ്. ഡി. പി ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുകയോ സമാപനപ്രസംഗം നടത്തുകയോ ചെയ്യുന്നത് അദ്ദേഹം നഷ്ടപ്പെടുത്തിയില്ല. മാനേജ്മെന്റ് വിദ്യാഭ്യാസത്തിന് പരോക്ഷ സംഭാവന എന്ന നിലയിൽ എഫ്ഡിപിയുടെ പ്രാധാന്യം (താൻ ചേർന്നപ്പോൾ ഫാക്കൽറ്റി, സ്റ്റാഫ്, ബോർഡ് അംഗങ്ങൾ എന്നിവർക്ക് അദ്ദേഹം അവതരിപ്പിച്ച വീക്ഷണപദ്ധതിയിൽ) അദ്ദേഹം എടുത്തുപറഞ്ഞിരുന്നു. ഒരു പരിപാടിയിൽ പരിശീലനം നേടിയ 40 അധ്യാപകരിലൂടെ വർഷം തോറും 2000-4000 വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് പ്രയോജനം ലഭിക്കും. ഐ. എം. എക്സിൽ അത്തരമൊരു ഊന്നലും വ്യക്തതയും നിലവിലില്ലെന്ന് അദ്ദേഹം കരുതി. പരമാവധി ശ്രമിച്ചിട്ടും, 20 വർഷത്തിലേറെയായി അദ്ദേഹം ഐഎംഎക്സ് സീനിയർ പ്രൊഫസറായി നേടിയിട്ടും, ഒന്നിലധികം തവണ ഡീൻ പോലും ആയിരുന്നിട്ടും, പ്രവർത്തനത്തിന് ഒരു പ്രചോദനം നൽകാൻ അദ്ദേഹത്തിന് കഴിഞ്ഞില്ല.

‘ഒരുപക്ഷേ രണ്ട് സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും ഇപ്പോഴത്തെ ഘടന വ്യത്യസ്തമായിരിക്കാം,’ അദ്ദേഹം ചിന്തിച്ചു.
"ഒരുപക്ഷേ ഐ. എം. എക്സ് കൂടുതൽ വാണിജ്യ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടണം, എഫ്ഡിപി പോലുള്ള വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളിലല്ല". അത് എങ്ങനെ ചെയ്യാമെന്ന് അദ്ദേഹത്തെയും ഏഴാമത്തെ ഡയറക്ടറെയും ബോർഡ് അംഗങ്ങളെയും ആശയക്കുഴപ്പത്തിലാക്കുന്നു