Faculty Development
ഫാക്കൽറ്റി വികസനം

മാനേജ്മെന്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ഫാക്കൽറ്റിയുടെ വലിയ ക്ഷാമം ഉണ്ടെന്ന് എംഎച്ച്ആർഡി, എഐസിടിഇ തുടങ്ങിയവരുടെ വിവിധ നടപടികൾ കാണിക്കുന്നു. ഐഐഎമ്മുകളിലെ വിരമിക്കൽ പ്രായം എംഎച്ച്ആർഡി 65 വർഷമായി ഉയർത്തി. എഐസിടിഇ ഫാക്കൽറ്റി തസ്തികയിലേക്കുള്ള യോഗ്യത എംബിഎ തലത്തിലേക്ക് കുറച്ചു. എന്നിട്ടും, മിക്കവാറും എല്ലാവരും ഗുണനിലവാരത്തിൽ കുറവുണ്ടെന്ന് വിശ്വസിക്കുന്നു/പറയുന്നു. ഇത് പുതിയ കഥയല്ല. ദശാബ്ദങ്ങളായി അത് അവിടെയുണ്ട്. കൗതുകകരമായ കാര്യമെന്തെന്നാൽ ക്ഷാമം ഉണ്ടാകുമ്പോഴെല്ലാം സർക്കാർ പുതിയ സ്ഥാപനങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നു. സ്വകാര്യ മേഖല പുറകിലാക്കപ്പെടുന്നില്ല. ചിലപ്പോൾ ആലോചിച്ചുപോകും ഇതെല്ലാം കൂടുതൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ കിട്ടുവാനുള്ള തന്ത്രമാണോ എന്ന്. യഥാർത്ഥത്തിൽ ക്ഷാമമുണ്ടെങ്കിൽ തീവ്ര ഫാക്കൽറ്റി ക്ഷാമമുണ്ടെന്നു പറയുന്നവർ എന്തുകൊണ്ട് ഉറച്ച നടപടികൾ എടുക്കുന്നില്ല. അതോ ഫാക്കൽറ്റി ക്ഷാമമെന്ന പേരിൽ നമ്മളെന്താണ് പറയുന്നതെന്ന് നമുക്ക് വ്യക്തതയില്ലെന്നാണോ. ഒരു മേഖലയിൽ മാനേജ്മെന്റ് വിദ്യാഭ്യാസം എന്നത് സ്വയം വിദ്യാർത്ഥികളെന്ന നിലയിൽ കോഴ്സുകളിലൂടെ പോയിട്ടില്ലാത്ത ആളുകൾ കോഴ്സുകൾ പഠിപ്പിക്കുന്നതാണ്, അതിലൂടെ ചിലപ്പോൾ വിഷയത്തിന് വ്യത്യസ്ത അർത്ഥം തന്നെ നൽകപ്പെടുന്നു.

എനിക്ക് ഈ സാഹചര്യം എന്റെ മുത്തശ്ശി പറഞ്ഞുതന്ന ഒരു കഥയ്ക്ക് സമാനമായി ആണ് തോന്നിയത്. ഒരിക്കൽ രജപുത്താനയിൽ ജലക്ഷാമം ഉണ്ടായി. ഒരു കൂട്ടം ജനങ്ങൾ പ്രാർത്ഥിക്കുവാനായി കൊടും വെയിലിൽ പോകുകയായിരുന്നു. 5 വയസ്സുള്ള ഒരു കുട്ടിക്ക് വളരെ അസ്വസ്ഥത തോന്നി. അവൻ അച്ഛനോട് ചോദിച്ചു: -

കുട്ടി: “ബാബാ, ഹം കഹാൻ ജാ രഹേ ഹേ (നമ്മൾ എവിടേക്കാണ് പോകുന്നത്)?”

അച്ഛൻ: “മഴദേവതയ്ക്ക് നന്ദി പറയാൻ വേണ്ടി കുന്നിൻ മുകളിലേക്ക്”.

ഒരു കിലോമീറ്റർ നടന്നശേഷം മകൻ അതെ ചോദ്യം അച്ഛനോട് ചോദിച്ചു. അച്ഛൻ അതേ മറുപടി പറഞ്ഞു. മൂന്നാം തവണയും അത് ആവർത്തിച്ചപ്പോൾ, അച്ഛൻ ദേഷ്യപ്പെടുകയും വീണ്ടും മറുപടി നൽകുകയും ചെയ്തു, പക്ഷേ അത് കുട്ടി വീണ്ടും ചോദിച്ചാൽ അടി കിട്ടുമെന്ന് മുന്നറിയിപ്പും നൽകി. പക്ഷെ അസ്വസ്ഥനായിരുന്ന കുട്ടി, ഒരു കിലോമീറ്റർ കൂടെ നടന്ന ശേഷം അതേ ചോദ്യം വീണ്ടും ചോദിച്ചു. ഇത്തവണ അച്ഛൻ ശക്തിയായി അടിച്ചിട്ട് പറഞ്ഞു, "ചോദ്യം വീണ്ടും ചോദിക്കരുതെന്ന് ഞാൻ നിനക്ക് മുന്നറിയിപ്പ് തന്നിരുന്നില്ലേ?".

കുട്ടി കരഞ്ഞുകൊണ്ട് അച്ഛനോട് ചോദിച്ചു, “ബാബാ, കുന്നിൻ മുകളിൽ പോയി മഴദേവതയെ പ്രാർത്ഥിച്ചാൽ മഴ പെയ്യുമെന്ന് നിങ്ങളെല്ലാവരും വിശ്വസിക്കുന്നുണ്ടോ?”

അച്ഛൻ: "ഞങ്ങൾ വിശ്വസിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങൾ അവിടെ പോകുമോ?"
കുട്ടി: "എനിക്കങ്ങനെ തോന്നുന്നില്ല?"
അച്ഛൻ: "എന്തുകൊണ്ടാണ് നീ സംശയിക്കുന്നത്?"
കുട്ടി: "എന്തുകൊണ്ടെന്നാൽ, നിങ്ങളിലൊരാളും മഴ പെയ്യുമ്പോൾ ഉപയോഗിക്കാൻ കുട കൊണ്ടുപോകുന്നില്ല"

അല്ലെങ്കിൽ പ്രവർത്തന ലക്ഷ്യത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള ഫാക്കൽറ്റി വികസനം എന്നതുകൊണ്ട് നമ്മൾ എന്താണ് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത് എന്നതിനെ കുറിച്ച് **40** വർഷത്തോളമായി ഒരു അർത്ഥവത്തായ ചർച്ചയും ഇല്ലാത്തത് എന്തുകൊണ്ടാണ്**?**

തീർച്ചയായും, "ഫാക്കൽറ്റി" എന്ന പദമോ "വികസനം" എന്ന പദമോ പ്രവർത്തനത്തിനായി നിർവചിച്ചിട്ടില്ല. ഫാക്കൽറ്റി വികസനം എന്ന തലക്കെട്ടിൽ ചെയ്ത എന്തും സ്വീകാര്യമാണ്. ദീർഘകാല ഫാക്കൽറ്റി വികസനത്തിനായി കുറവുകൾ മറികടക്കുന്നതിനുള്ള തന്ത്രങ്ങൾ വികസിപ്പിക്കുന്നതിനായി

ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങളെ മനസ്സിലാക്കാനുള്ള ഒരു ഫ്രെയിംവർക്ക് വികസിപ്പിക്കാനുള്ള ഒരു ശ്രമം ഈ പേപ്പറിൽ നടത്തിയിരിക്കുന്നു.

ആരാണ് ഒരു നല്ല ഫാക്കൽറ്റി?

ഒരിക്കൽ, ഒരു ഫാക്കൽറ്റി വികസന പരിപാടിയിൽ, മാനേജ്മെന്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ എന്തെല്ലാമാണെന്ന് ഇൻസ്ട്രക്ടർ പങ്കെടുക്കുന്നവരോട് ചോദിച്ചു. എല്ലാവരും ഒരുമിച്ച് പറഞ്ഞു "ഗുണനിലവാരമുള്ള ഫാക്കൽറ്റിയുടെ ക്ഷാമം".

ഇൻസ്ട്രക്ടർ പിന്നീട് ഇടതുവശത്തുള്ള ആദ്യത്തെ പാർട്ടിസിപ്പന്റിനോട് അദ്ദേഹം അദ്ദേഹത്തെ നല്ലൊരു ഫാക്കൽറ്റിയായി കാണുന്നുണ്ടോ എന്ന് ചോദിച്ചു? പാർട്ടിസിപ്പന്റ് ഉണ്ടെന്ന് തലയാട്ടി.

ഇൻസ്ട്രക്ടർ പിന്നീട് അടുത്തയാളോട് ചോദിച്ചു, പിന്നെ അതിനടുത്ത ആളോട്, അങ്ങനെ ഓരോരുത്തരോടും. എല്ലാവരും പറഞ്ഞു അവർ നല്ല ഫാക്കൽറ്റിയാണെന്ന്. അല്ലെന്ന് ഒരാളും പറഞ്ഞില്ല. "ഏകദേശം 40 സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നും ഉള്ള 40 ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ അവർ നല്ല ഫാക്കൽറ്റിയാണെന്ന് അവകാശപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ പിന്നെ നല്ല ഫാക്കൽറ്റിയുടെ ക്ഷാമം എവിടെയാണ്" ഇൻസ്ട്രക്ടർ അത്ഭുതപ്പെട്ടു. പ്രതികരണം സമാനമാവുമെന്ന് എനിക്കുറപ്പാണ്. എത്ര എണ്ണം മാനേജ്മെന്റ് ഫാക്കൽറ്റിയോട് അവന്റെ/അവളുടെ സ്വയം ധാരണയെക്കുറിച്ച് ചോദിച്ചാലും.

ഫാക്കൽറ്റിയെ അളക്കുന്ന ഒരു സ്കെയിൽ നമ്മൾ വികസിപ്പിച്ചെടുത്താൽ, എനിക്കുറപ്പാണ് ഗണ്യമായ അപര്യാപ്തത നമുക്ക് വീക്ഷിക്കാനാവും, അതിലൂടെ ഫാക്കൽറ്റിയുടെ "നല്ലത് അല്ലാത്ത" ഭാഗത്തെ എടുത്തുമാറ്റാനുള്ള പരിഹാര നടപടികൾ എടുക്കാനുള്ള വഴിയൊരുങ്ങും.

ഫാക്കൽറ്റി വികസനത്തിന് ഫ്രെയിംവർക്ക് വികസിപ്പിക്കൽ

ഒരു സ്വകാര്യ സ്ഥാപനത്തിലെ ഒരു ഫാക്കൽറ്റി വികസന പരിപാടിയിൽ, അവരുടെ സ്ഥാപനം നിലവിൽ നേരിടുന്ന നിർണായക വെല്ലുവിളികൾ എന്തൊക്കെയാണെന്ന് പങ്കാളികളോട് ചോദിച്ചു.

പങ്കെടുക്കുന്നവർ : "വിദ്യാർത്ഥികളുടെ പ്രവേശനവും പ്ലേസ്മെന്റും." കൺസൾട്ടന്റ്: " ഇവ തമ്മിൽ എന്തെങ്കിലും ബന്ധമുണ്ടോ?

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "നമുക്ക് നല്ല വിദ്യാർത്ഥികളെ ലഭിച്ചില്ലെങ്കിൽ, പ്ലേസ്മെന്റ് മോശമായിരിക്കും. മോശം പ്ലേസ്മെന്റ് അപേക്ഷകരുടെയും വിദ്യാർത്ഥികളുടെയും നിലവാരം മോശമാവുന്നതിലേക്ക് നയിക്കുന്നു".

കൺസൾട്ടന്റ്: "എന്തെങ്കിലും ചെയ്യാനാവുമോ?"

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "കഴിയും, ഉയർന്ന നിലവാരമുള്ള വിദ്യാഭ്യാസം നൽകുന്നതിലൂടെ നമുക്ക് പ്ലേസ്മെന്റ് മെച്ചപ്പെടുത്താനാവും, അത് മെച്ചപ്പെട്ട നിലവാരത്തിലുള്ള അഡ്മിഷനിലേക്ക് നയിക്കും".

കൺസൾട്ടന്റ്: "ഉയർന്ന നിലവാരമുള്ള വിദ്യാഭ്യാസം എന്താണ്?" പാർട്ടിസിപ്പന്റ്സ് ഇത്തവണ വീണ്ടും മൗനം പാലിച്ചു.

കൺസൾട്ടന്റ്: ഓ കെ. പ്ലേസ്മെന്റ് എന്നതുകൊണ്ട് നിങ്ങൾ എന്താണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്?"
പാർട്ടിസിപ്പന്റ്സ്: "മെച്ചപ്പെട്ട എക്സിക്യൂട്ടീവ് കരിയർ നൽകാൻ"

കൺസൾട്ടന്റ്: "അതിന്റെ അർത്ഥം എന്താണ്?"

പല ആവർത്തനങ്ങൾക്ക് ശേഷം പാർട്ടിസിപ്പന്റ്സ് നിഗമനത്തിലെത്തി. "സമൂഹത്തിന്റെ സദാ വളരുന്നതും ഉയർന്നു വരുന്നതുമായ ആവശ്യങ്ങളെ നിറവേറ്റുന്നതിന്"

കൺസൾട്ടന്റ്: "അപ്പോൾ മാനേജ്മെന്റ് വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ ആവശ്യം എന്താണ്?"

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "വിദ്യാർത്ഥികളെ സമൂഹത്തിന്റെ സദാ വളരുന്നതും ഉയർന്നു വരുന്നതുമായ ആവശ്യങ്ങളെ നിറവേറ്റുവാൻ പഠിപ്പിക്കുന്നതിന്."

കൺസൾട്ടന്റ്: "നിങ്ങൾക്ക് ഉറപ്പാണോ?"

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "അതെ"

കൺസൾട്ടന്റ്: "അതിന്റെ അർത്ഥമെന്താണ്?"

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "നമ്മൾ പഠിപ്പിക്കുന്ന വിഷയങ്ങളിൽ അവർക്ക് അഗാധമായ അറിവുണ്ടായിരിക്കണം."

കൺസൾട്ടന്റ്: " "ഉദാഹരണത്തിന്"

പങ്കെടുക്കുന്നത്: "മാർക്കറ്റിംഗ്, ധനകാര്യം, അക്കൗണ്ടിംഗ്, ഓർഗനൈസേഷനിലെ പെരുമാറ്റം, ഓപ്പറേഷൻ, ഐടി മുതലായവ".

കൺസൾട്ടന്റ്: "പക്ഷേ നിങ്ങൾ അവരെ മറ്റു ചില വിഷയങ്ങളും പഠിപ്പിക്കും?"

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "ഓകെ. ഞങ്ങൾ സാമ്പത്തിക ശാസ്ത്രം, സ്ഥിതിവിവരക്കണക്കുകൾ, ഗണിതം, ഭാഷ മുതലായവയും പഠിപ്പിക്കുന്നു".

കൺസൾട്ടന്റ്: "ഭാഷ?" പാർട്ടിസിപ്പന്റ്സ്: "അതെ, ഞങ്ങൾ അതിനെ സംഭാഷണം എന്ന് വിളിക്കുന്നു".

കൺസൾട്ടന്റ്: "എന്തിനെ അവരെ ഗണിതം, സ്ഥിതിവിവരക്കണക്കുകൾ, നിയമം എന്നിവ പഠിപ്പിക്കുന്നു."

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "ഒകെ, അവ വിശകലനത്തിനും തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിനും ആവശ്യമാണ്".

കൺസൾട്ടന്റ്: "അപ്പോൾ ഒരു വ്യക്തി ഈ വിഷയങ്ങൾ പഠിച്ചാൽ, ഓരോന്നായി അയാൾക്ക് സമൂഹത്തിന്റെ വളർന്നുവരുന്നതും ഉയർന്നുവരുന്നതുമായ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാൻ കഴിയുമോ? മറ്റൊരുവിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, മാനേജ്മെന്റ് പഠനം എന്നത് ഈ വിഷയങ്ങളുടെ ഗണിതപരമായ ആകെത്തുകയാണോ?

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "അല്ല, അവർക്ക് ഇവയുടെ സംയോജന സ്വഭാവവും മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിയണം. ഈ വിഷയങ്ങൾ എങ്ങനെ പരസ്പരം ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു, എങ്ങനെ മാനേജർമാർ തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുന്ന പ്രക്രിയയിൽ അവയിൽ രണ്ടോ അതിലധികമോ ഉപയോഗിക്കുന്നു എന്ന അർത്ഥത്തിൽ".

കൺസൾട്ടന്റ്: "പ്രസക്തമോ അല്ലെങ്കിൽ ഉയർന്ന നിലവാരമുള്ളതോ ആയ പഠനം നൽകാൻ മറ്റെന്തെങ്കിലും ആവശ്യമാണോ".

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "അതെ, യഥാർത്ഥ ജീവിതത്തിലെ മാനേജീരിയൽ സാഹചര്യങ്ങളിൽ ആശയങ്ങൾ എങ്ങനെ പ്രയോഗിക്കണമെന്ന് അവർ മനസ്സിലാക്കണം."

കൺസൽട്ടന്റ്: "ഒകെ. അത്തരം പ്രസക്തമായ പഠന പോയിന്റുകൾ പകർന്നുനൽകണമെങ്കിൽ, എന്താണ് ചെയ്യേണ്ടത്?"

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "ആദ്യം, നമുക്ക് സ്വയം ഈ കഴിവുകൾ ഉണ്ടാകണം".

കൺസൽട്ടന്റ്: "ഒകെ. പിന്നെ?" പാർട്ടിസിപ്പന്റ്സ്: "അറിവ് സ്വാംശീകരിക്കാൻ വിദ്യാർത്ഥികളെ സഹായിക്കാൻ നമുക്ക് കഴിയണം".

കൺസൽട്ടന്റ്: "നിങ്ങൾക്ക് ഇതെങ്ങനെ ചെയ്യാനാവുകം?".

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "ലെക്ച്ചർ രീതി അറിവ് പകരുന്നതിന് നല്ലതാണ്, എന്നിരുന്നാലും അസൈൻമെന്റ്, എക്സർസൈസുകൾ, കേസ് ചർച്ചകൾ, പ്രോജക്റ്റ് വർക്ക് തുടങ്ങിയ മറ്റ് അദ്ധ്യാപന രീതികൾ സ്വാംശീകരണത്തിന് സഹായിക്കും".

കൺസൽട്ടന്റ്: "ഒകെ. മുകളിൽ പറഞ്ഞവയെല്ലാം ഉപയോഗിച്ച് നിങ്ങൾ പ്രസക്തമായ ജ്ഞാനം പകർന്നു നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ നിങ്ങൾക്ക് കഴിയും".

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "അതെ"

കൺസൽട്ടന്റ്: "പക്ഷേ നിങ്ങൾ മറ്റെന്തെങ്കിലും കൂടി ചെയ്യുന്നുണ്ടോ".

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "അഫിലിയേഷൻ ബോഡിയുടെ ആവശ്യകതകൾക്ക് അനുസൃതമായി ഞങ്ങൾ പരീക്ഷയും നടത്തണം".

കൺസൽട്ടന്റ്: ":അഫിലിയേഷൻ ബോഡി ആവശ്യപ്പെട്ടില്ലെങ്കിൽ നിങ്ങൾ അത് ഒഴിവാക്കുമായിരുന്നു എന്നാണോ അർത്ഥമാക്കുന്നത്?"

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "അല്ല, ഞങ്ങൾക്ക് വിദ്യാർത്ഥികളെ ഗ്രേഡ് ചെയ്യണം, അല്ലെങ്കിൽ ആരാണ് മെച്ചപ്പെട്ടത് ആരാണ് അല്ലാത്ത എന്ന് ഞങ്ങൾക്ക് അറിയില്ല"?

കൺസൽട്ടന്റ്: "പരീക്ഷയുടെ ഏക ലക്ഷ്യം അതാണോ?"

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "വേറെ എന്താണ്?"

കൺസൽട്ടന്റ്: "എത്ര അറിവ് പകർന്നുനൽകിയെന്നും സ്വാംശീകരിച്ചുവെന്നും നിങ്ങൾക്ക് എങ്ങനെ അറിയാം."

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: " അങ്ങനെയെങ്കിൽ കഴിയുന്നത്ര തവണ അത് ചെയ്യണം, അങ്ങനെ ഒരാൾ എന്തെങ്കിലും പിന്തുടർന്നിട്ടില്ലെങ്കിൽ അയാൾക്കത് അറിയാനും പഠിക്കാനും സാധിക്കും."

കൺസൽട്ടന്റ്: "അതെ, മൂല്യനിർണ്ണയത്തിന്റെ സാരാംശം വിദ്യാർത്ഥിയെ പഠിക്കാൻ സഹായിക്കുക എന്നതാണ്, അതിനർത്ഥം ഒരു മാനേജ്മെന്റ് സാഹചര്യത്തിൽ അയാൾക്ക് അറിയുക മാത്രമല്ല, അറിവിനെ ഉടനടി പ്രയോഗിക്കുന്നതിനായി സ്വാംശീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു."

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "ഓ.കെ".

കൺസൽട്ടന്റ്: "വിദ്യാർത്ഥികളെ സഹായിക്കുന്നതിന് ആവൃത്തി മാത്രമല്ല, മറിച്ച് നിങ്ങൾക്ക് ക്വിസുകൾ, അസൈൻമെന്റുകൾ, പ്രോജക്റ്റുകൾ തുടങ്ങിയ മറ്റ് പെഡഗോഗിക്കൽ ഉപകരണങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാം.

വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് അവർ പിന്തുടരാത്ത കാര്യങ്ങളെക്കുറിച്ച് ഫീഡ്ബാക്ക് നൽകാൻ നിങ്ങൾക്ക് പരീക്ഷയും ഉപയോഗിക്കാം".

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "ഓകെ. ഞങ്ങൾക്ക് ഇതെല്ലാം അറിയാമായിരുന്നു, പക്ഷേ അവ എന്തുകൊണ്ട് പ്രധാനമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ തിരിച്ചറിഞ്ഞില്ല".

കൺസൾട്ടന്റ്: "വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യവും നമ്മുടെ സമൂഹത്തിന്റെ ഉയർന്നുവരുന്നതും വളർന്നുവരുന്നതുമായ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി മാനേജർമാരെ പരിശീലിപ്പിക്കുന്നതിൽ നമ്മുടെ പങ്കിന്റെ പ്രാധാന്യവും നാം മനസ്സിലാക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ ഇതെല്ലാം സംഭവിക്കാം". ·

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "അതെ".

കൺസൾട്ടന്റ്: "കാര്യക്ഷമമായി റോൾ ചെയ്യുവാൻ നിങ്ങൾക്ക് സാധിക്കുമോ?

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "ഒരു പരിധിവരെ. ഒരുപക്ഷേ പലതിലും നമുക്ക് കുറവുണ്ടാകാം. പക്ഷേ ഞങ്ങൾക്ക് അത് മനസ്സിലായില്ല, കാരണം ഒരുപക്ഷേ ഞങ്ങൾക്ക് ഞങ്ങളുടെ റോളുകൾ നന്നായി മനസ്സിലായിട്ടില്ല".

കൺസൾട്ടന്റ്: "നിങ്ങൾ ഇതിൽ മെച്ചപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ നിങ്ങൾ ജോലിദാതാക്കൾ ആവശ്യപ്പെടുന്ന പ്രസക്തമായതും മതിയായതുമായ അറിവ് പകർന്നുനല്കുന്നതിനാൽ പ്ലേസ്മെന്റും മെച്ചപ്പെടും.

പങ്കെടുക്കുന്നവർ: "ഞങ്ങൾ പഠിക്കേണ്ട മറ്റെന്തെങ്കിലും".

ഉണ്ട്. പക്ഷേ നമ്മുക്ക് അത് മറ്റൊരു സമയത്ത് ചർച്ച ചെയ്യാം.

ദിവസങ്ങൾ കഴിഞ്ഞു. വർഷങ്ങൾ കടന്നുപോയി.

ഗവേഷണം

ഒരിക്കൽ ഞങ്ങൾ ഫാക്കൽറ്റി റിക്രൂട്ട്മെന്റ് സെമിനാർ നടത്തിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയായിരുന്നു. അസോസിയേറ്റ് പ്രൊഫസർഷിപ്പിനു വേണ്ടി ഒരു സ്ഥാനാർത്ഥി വന്നു. അടുത്തിടെ അദ്ദേഹം നടത്തിയ ഏതെങ്കിലും ഗവേഷണങ്ങളെക്കുറിച്ച് ഒരു സെമിനാർ നടത്തണമെന്ന് ഞങ്ങൾ അദ്ദേഹത്തെ പ്രത്യേകം പറഞ്ഞിട്ടാണ് അദ്ദേഹത്തെ ക്ഷണിച്ചിരുന്നത്. പക്ഷേ അദ്ദേഹം ഒരു ഗവേഷണ രൂപകൽപ്പനയും മെത്തഡോളജിയും അവതരിപ്പിക്കാൻ തുടങ്ങി. ഗണ്യമായ സമയം കഴിഞ്ഞപ്പോൾ, പ്രേക്ഷകർ അസ്വസ്ഥരായതിനാൽ അദ്ദേഹത്തോട് കണ്ടെത്തലുകൾ നൽകാൻ ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെട്ടു. ആ സമയത്ത് അത് അദ്ദേഹം ചെയ്യാൻ പദ്ധതിയിട്ടിരുന്ന ഒരു ഗവേഷണത്തിനുള്ള പ്രൊപ്പോസലാണെന്ന് അദ്ദേഹം വെളിപ്പെടുത്തി. അസ്വസ്ഥരായി ഞങ്ങൾ അദ്ദേഹത്തോട് എന്തിനാണ് ഗവേഷണം ചെയ്യുന്നതെന്ന് ചോദിച്ചപ്പോൾ അദ്ദേഹം "ഞാൻ ഗവേഷണം നടത്തുന്നില്ലെങ്കിൽ, നിങ്ങൾ എന്നെ ഫാക്കൽറ്റി സ്ഥാനത്തേക്ക് ക്ഷണിക്കുമോ?" മറുപടി നൽകി. ഇത് ഇക്കാലത്ത് അസാധാരണമായ ഒരു കാര്യമല്ല. പക്ഷേ, മാനേജ്മെന്റ് സ്കൂളുകളിൽ സാധാരണയായി 40-45 വയസ്സിൽ എത്തുന്ന പ്രൊഫസറുടെ ഉയർന്ന സ്ഥാനത്തെത്തിയിട്ടുള്ള ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ എന്ത് ചെയ്യും?

ഒരിക്കൽ ഞങ്ങൾ പ്രൊഫ. സി.കെ. പ്രഹ്ലാദിനെ കോൺവൊക്കേഷനു മുഖ്യാതിഥിയായി ക്ഷണിച്ചു. ദിവസം മുഴുവൻ നീണ്ടുനിൽക്കുന്ന തിരക്കേറിയ മീറ്റിംഗുകൾക്കിടയിൽ, ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളെ കാണാനും അദ്ദേഹം സമയം കണ്ടെത്തി. ഗവേഷണ വിഷയം ഉയർന്നുവന്നപ്പോൾ, ഫാക്കൽറ്റി വർക്ക്ലോഡ് മൂല്യനിർണ്ണയത്തിൽ ഗവേഷണത്തിന് കുറഞ്ഞ വെയ്റ്റേജ് നൽകുന്നത് ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളെ ഗവേഷണം ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് പിന്തിരിപ്പിക്കുന്നുവെന്ന് ഫാക്കൽറ്റി സഹപ്രവർത്തകർ പരാതിപ്പെടാൻ തുടങ്ങി. കുറച്ച് മിനിറ്റുകൾക്ക് ശേഷം, പുഞ്ചിരിച്ചുകൊണ്ട് അദ്ദേഹം ചോദിച്ചു, "വർക്ക്ലോഡിൽ

ക്രെഡിറ്റിനായി മാത്രമാണോ നിങ്ങൾ ഗവേഷണം നടത്തുകയുള്ളൂ?". ഞെട്ടിപ്പോയ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ "പിന്നെ എന്തിനാണ്?" എന്ന് ചോദിച്ചപ്പോൾ, ഞാൻ എന്റെ കരിയറിനായിയാണ് ഗവേഷണം ചെയ്യുന്നതെന്ന് അദ്ദേഹം മറുപടി നൽകി. ഞാൻ അത് ചെയ്തില്ലെങ്കിൽ, ഞാൻ എങ്ങനെ പഠിപ്പിക്കും, എങ്ങനെ കൺസൾട്ടിംഗ് സൃഷ്ടിക്കപ്പെടും, യുഎസ്എയിലുള്ള എനിക്ക് നിങ്ങളുടെ കോൺവൊക്കേഷനുള്ള ക്ഷണം പോലും എങ്ങനെ വരും? എനിക്ക് ചെയ്യാൻ കഴിയുന്നതെല്ലാം എന്റെ ഗവേഷണം മൂലമാണ്".

സാധാരണ മാനേജ്മെന്റ് സ്കൂളിൽ അത് ഉണ്ടാകുന്നത് അസാധാരണമല്ല, നല്ലൊരു ശതമാനം പ്രൊഫസർമാരും ഡോക്ടറൽ തീസിസ് ചെയ്യുന്നതിൽ വിദ്യാർത്ഥികളെ നയിക്കുകയോ സഹായിക്കുകയോ മാത്രമാണ് ചെയ്യുന്നത്. പലപ്പോഴും, സ്ഥാനാർത്ഥി തീസിസിനെ ന്യായീകരിക്കുന്നതിന് മുമ്പുതന്നെ, പ്രസിദ്ധമായ ദേശീയ/അന്തർദേശീയ ജേണലുകളിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നതിനായി അവർ അവരുടെ പേരും ചേർക്കുന്നു. പല സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും അവരുടെ വെബ്സൈറ്റിൽ പ്രദർശിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന പ്രസിദ്ധീകരിച്ച പേപ്പർ പരിശോധിച്ചാൽ അത് ഉറപ്പാക്കാൻ കഴിയും. തീസിസും അത്തരം പ്രബന്ധങ്ങളും എത്രത്തോളം സ്വന്തമായി ഉണ്ടാക്കിയതാണ്, പോസ്റ്റ് - ഡോക്ടറൽ ഗവേഷണം ചെയ്യാൻ ക്യാൻഡിഡേറ്റ്സ് കഴിവാർജ്ജിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്ന് സ്വതന്ത്രമായി തീസിസ് പരിശോധിച്ച് സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തുന്നതിന്. ഞങ്ങളുടെ അധ്യാപകൻ പ്രൊഫ. സി.കെ. പ്രഹ്ലാദ് ഞങ്ങളോട് പറയുമായിരുന്നതുപോലെ, "ഡോക്ടറൽ ജോലി ചെയ്യരുത് എന്നത് നിങ്ങളുടെ ഗവേഷണ ജീവിതത്തിന്റെ ഉദാത്തമാതൃകയാണ്. അത് പഠിക്കുവാനുള്ള ലൈസെൻസിനൊപ്പം ഉള്ള പരിശീലനമാണ്, അത് നിങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കിയാൽ നിങ്ങൾക്ക് ഗവേഷണം സ്വതന്ത്രമായി ചെയ്യാനുള്ള സാധാരണ ലൈസൻസ് (ടൈറ്റിൽ/ഡിഗ്രി) ലഭിക്കും. ഗവേഷണം എങ്ങനെ ചെയ്യണമെന്ന് കഴിയുന്നത്ര പഠിക്കുക- നിങ്ങളുടെ ജീവിതകാലത്ത് അത്തരമൊരു അവസരം നിങ്ങൾക്ക് ഒരിക്കലും ലഭിക്കില്ല". നിലവിലെ രീതിഎന്താണെന്ന് വച്ചാൽ ഭൂരിഭാഗം ഗവേഷണവും പോസ്റ്റ്-ഡോക്ടറൽ ഗവേഷണം എന്ന നിലയിൽ പരിശീലനം ലഭിച്ചിട്ടുള്ള ഗവേഷകർക്ക് പകരം പരിശീലനം നേടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഗവേഷകർ (ഡോക്ടറൽ വിദ്യാർത്ഥികൾ) ആണ് ചെയ്യുന്നത്. അതുകൊണ്ട് തുടർന്നുള്ള ഗവേഷണങ്ങളിൽ നല്ലൊരു വിഭാഗം പ്രൊഫസർമാരുടെ ഡോക്ടറൽ ഗവേഷണത്തിന്റെ ചിട്ട കാണുന്നില്ല.

അതേസമയം, ഡാറ്റാബേസുകളുടെ അഭാവം, ചെലവ്, ഫയൽ അധിഷ്ഠിത ഗവേഷണത്തിലെ ഡാറ്റ ശേഖരണത്തിലെ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ എന്നിവ കാരണം അർത്ഥവത്തായ ഗവേഷണം ചെയ്യുന്നത് അത്ര എളുപ്പമായിരുന്നില്ല. വർക്കിങ് പേപ്പറുകൾ ടൈപ്പ് ചെയ്ത് അയയ്ക്കുന്നത് പോലും ചെലവ് കണക്കിലെടുത്ത് എളുപ്പമായിരുന്നില്ല, സ്ഥാപനങ്ങളുടെ സാമ്പത്തിക ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ കാരണം അനുമതി നിഷേധിക്കപ്പെട്ടിരുന്ന കോൺഫറൻസുകളിലുള്ള പ്രബന്ധ അവതരണങ്ങളുടെ കാര്യം പറയേണ്ട കാര്യമില്ല. എന്നാലും ഗവേഷണം നടത്തപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് അത് അംഗീകരിച്ചിരുന്നു. ഇത് ഫാക്കൽറ്റിയുടെ വർക്ക് പദ്ധതിയുടെ ഭാഗമായിരുന്നു, പക്ഷേ കൃത്യമായ വെയിറ്റേജിന് ഒരു സാമ്പത്തിക പ്രോത്സാഹനം പ്രസിദ്ധീകരണ സമയത്ത് ലഭ്യമായിരുന്നു.

ഇത്തരത്തിലുള്ള നിരവധി കാരണങ്ങളാൽ, ഗവേഷണത്തെ ഫാക്കൽറ്റി വികസനത്തിന്റെ ഗൗരവമേറിയ ഒരു പ്രവർത്തനമായിട്ടല്ല, മറിച്ച് പ്രസിദ്ധീകരണങ്ങളുമായാണ് തുലനം ചെയ്യപ്പെടുന്നത്. ഒരാൾക്ക് ഒരു ലക്ചററായി ചേരുകയും (ഔദ്യോഗിക പദവി എന്തുമായിക്കൊള്ളട്ടെ) ഒരു സ്ഥാപനത്തിന്റെ നയമനുസരിച്ച് ലക്ചററായി വിരമിക്കുകയും ചെയ്യാം, പദവി പ്രൊഫസർ അല്ലെങ്കിൽ അതിലും ഉയർന്നത് ആയി മാറിയേക്കാം. അതുകാരണം, കോഴ്സ് മെറ്റീരിയലുകൾ ഒന്നും തന്നെ അർത്ഥവത്തായ സാഹിത്യമായോ, പുസ്തകങ്ങളായോ, ഗവേഷണമായോ തയ്യാറാക്കപ്പെടുകയും പ്രസിദ്ധീകരിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നുമില്ല, ഗവേഷണം സാധാരണ എംബിഎ അല്ലെങ്കിൽ എംഡിപി ക്ലാസിൽ എത്തുന്നുമില്ല. ഒരു മാനേജ്മെന്റ് സ്കൂളുകളുടെയും ഒരു വിഷയത്തിലേയും ജേർണൽ ഒരു സ്ഥാപനവും "സി" കാറ്റഗറി ആയല്ലാതെ കണക്കാക്കുന്നില്ല, അവ "എ" കാറ്റഗറി ജേർണലിന്റെ ഒപ്പമോ അതിനു മുന്നെയോ പുറത്തിറക്കിയതാണെങ്കിലും. ഗവേഷണം, അധ്യാപനം, പരിശീലനം, കൺസൾട്ടിംഗ് മുതലായവ സ്വതന്ത്രമായാണ് പോകുന്നത്, അല്ലാതെ മാനേജ്മെന്റ് വിദ്യാഭ്യാസം/പരിശീലനം, പ്രസിദ്ധീകരണം, കൺസൾട്ടിംഗ് എന്നിവയെ പിന്തുണയ്ക്കുന്ന ഒരു സംയോജിത എക്സർസൈസ് ആയി അല്ല.

ഭരണപരമായ വീഴ്ചകൾ ചിലപ്പോഴെല്ലാം ഭയാനകമാണ്. ഒരു സ്ഥാപനത്തിൽ ഏറ്റവും പഴയ ഗവേഷണ പ്രബന്ധങ്ങൾ, കോൺഫറൻസ് പ്രബന്ധങ്ങൾ എന്നിവ എവിടെയും കാണപ്പെടാൻ പാടില്ല. ഗവേഷണ വിശദാംശങ്ങളുടെ കാര്യം പോയിട്ട് ഫാക്കൽറ്റി പ്രകടനത്തിന്റെ രേഖ പോലും സൂക്ഷിക്കപ്പെടുന്നില്ല, തത്ഫലമായി അത് വളർച്ചയുടെ സാധ്യത അറിയാൻ പ്രയാസമാണ്. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ മാനേജ്മെന്റ്/ഗവേണിംഗ് കൗൺസിൽ അവതരണം ആവശ്യപ്പെടുന്നത് പോയിട്ട് ഗവേഷണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചോദ്യങ്ങൾ ചോദിക്കുന്നത് പോലും വളരെ അപൂർവമാണ്. തീർച്ചയായും, ബോർഡ് അംഗങ്ങൾ ഹൈ ടീ സന്ദർഭത്തിലല്ലാതെ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളെ കാണാറില്ല എന്നത് അസാധാരണമല്ല. അറിയാത്തത് തലവനെ (ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഡയറക്ടർ) കണ്ടെത്തുന്നതും വളർത്തിക്കൊണ്ടുവരുന്നതും ഇല്ലാതാവുന്നതിലേക്ക് നയിക്കുന്നു. പുതിയ ആളുകൾ ഒന്നും വരുന്നില്ല എന്ന മട്ടിൽ കുറച്ച് പേരുകൾ മാത്രം വർഷങ്ങളായി പ്രചരിക്കുന്നുള്ളൂ.

ചില സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് എംഎച്ച്ആർഡിയെ പോലും ഞെട്ടിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള ഒരു പ്രതിരോധ നയമുണ്ട്. ഒരിക്കൽ എംഎച്ച്ആർഡി ഐഎംഎക്സിലെ ഫാക്കൽറ്റി മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളോട് ചേർന്ന് ചെയാവുന്ന ഒരു പ്രോജെക്റ്റിന് അനുമതി നൽകി. ഐഎംപിക്ക് ലഭിച്ച ആദ്യത്തെ സംയുക്ത ഗവേഷണ പ്രവർത്തനമായിരുന്നു ഇത്. ഫാക്കൽറ്റി അംഗം ഇനിയെങ്കിലും വലിയ അളവിലുള്ള അർത്ഥവത്തായ സംയുക്ത ഗവേഷണം ചെയ്യാമല്ലോ എന്നതിൽ സന്തുഷ്ടനായി, എംഎച്ച്ആർഡിയുടെ മറ്റു ചില സഹോദര സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ചില ഫാക്കൽറ്റിമാരോട് ചർച്ചചെയ്യുകയും ചെയ്തു. യാദൃശ്ചികമായി ആ ഫാക്കൽറ്റി മറ്റൊരു സ്ഥാപനത്തിന്റെ (ഐഎംപി) ഡയറക്ടറായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടു. കുറഞ്ഞത് 3-4 സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ചേർന്ന് സംയുക്ത ഗവേഷണം ചെയ്യാനാവുമെന്നതിൽ അദ്ദേഹം സന്തുഷ്ടനായി. പക്ഷേ, ഐഎംഎക്സിന്റെ ഡയറക്ടർ ഐഎംഎക്സിലെ ചില ഫാക്കൽറ്റി അതിനെ ശ്രദ്ധിക്കുവാൻ സജ്ജരായിരുന്നിട്ടുകൂടി അദ്ദേഹത്തെ വിട്ടുകിട്ടണമെങ്കിൽ അദ്ദേഹം ഗവേഷണം ഐഎംപിയിലേക്ക് കൊണ്ടുപോകണം എന്ന നിബന്ധന വെച്ചു. എങ്ങനെ പ്രൊഫ. നരേന്ദ്ര ഒരു പുതിയ സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഡയറക്ടർ പദവി ഏറ്റെടുക്കുമെന്നത് ഐഎംപി ഡയറക്ടറുടെ ആശങ്കയായിരുന്നില്ല. കൂടുതൽ രസകരമായ കാര്യം എന്തായിരുന്നുവെന്നാൽ പ്രോജക്ടിന്റെ കീഴിൽ ഉപകരണം വാങ്ങുന്ന കാര്യം ഐഎംപി അതിന്റെ കയ്യിൽ തന്നെ വെച്ചു, കൂടുതൽ ഉപകരണങ്ങളൊന്നും ഇതേ പ്രോജക്ടിന്റെ കീഴിൽ വാങ്ങുവാൻ സാധിക്കുമായിരുന്നില്ല.

നമ്മുടെ മാനേജ്മെന്റ് സ്കൂളുകളിൽ വളരെ രസകരമായ ഒരു സംഭവം നടക്കുന്നു. ഒരു സാധാരണ എംബിഎ വിദ്യാർത്ഥിയോട് അവന്റെ വൈദഗ്ധ്യം എന്താണെന്ന് ചോദിച്ചാൽ അവൻ മാർക്കറ്റിംഗ്, ഫിനാൻസ്, എച്ച്ആർ, ഓപ്പറേഷൻസ് തുടങ്ങിയവ പറയാനാണ് സാധ്യത, അപൂർവ്വമായേ ഒരാൾ "മാനേജ്മെന്റ്" എന്ന് പറയുകയുള്ളൂ. അക്കാദമിഷ്യൻമാരെന്ന നിലയ്ക്ക് ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളുടെ കാര്യവും ഇങ്ങനെ തന്നെയാണ്. അവർ പലപ്പോഴും ഒരു പടികൂടി കടന്ന് "ഞാൻ മൈക്രോ അല്ലെങ്കിൽ മാക്രോ ഇക്കണോമിക്സ് മാൻ" "ഞാൻ ഇന്നൊവേഷൻ അല്ലെങ്കിൽ അഡ്വർടൈസിംഗ് മാൻ", "ഞാൻ ഫിനാൻസ് അല്ലെങ്കിൽ അക്കൗണ്ടിംഗ് മാൻ", "ഞാൻ ഓബി, ഐആർ അല്ലെങ്കിൽ എച്ച്ആർ മാൻ അല്ല". ഇത് മേഖലയിലെ വൈദഗ്ധ്യത്തേക്കാൾ മറ്റുള്ളവയിലുള്ള അജ്ഞതയെ പ്രകടിപ്പിക്കുന്നു. ചില വിദഗ്ധരായ തീരുമാന ശാസ്ത്രജ്ഞന്മാർ "മാനേജ്മെന്റ് ഒരു വിഷയമല്ല" എന്നു പോലും അവകാശപ്പെടുന്നു. അറിവില്ലാത്ത വിദഗ്ധരുടെ കയ്യിൽ "ഡിമോണിറ്റൈസേഷൻ നടപ്പാക്കുന്നതിൽ അറ്റന്റന്റ് പ്രത്യാഘാതങ്ങളോടെ റെക്കോർഡ് എണ്ണം തകരാറുകൾ ഉണ്ടായിരുന്നു" എന്നതിൽ അത്ഭുതപ്പെടാനില്ല. അങ്ങനെ തന്നെ ആണ് പരാജയപ്പെടുന്ന ബിസിനസുകളുടെ (1997-2001ന്റെ ആവർത്തനം) കാര്യവും അങ്ങനെ തന്നെയാണ്, നമ്മൾ പുനർനിർമ്മാണത്തെക്കുറിച്ചോ അല്ലെങ്കിൽ ലയങ്ങളെ കുറിച്ചോ അല്ല മറിച്ച് ഗ്രൂപ്പ് ഇൻസോൾവസിയെക്കുറിച്ചാണ് സംസാരിക്കുന്നത്. ഒരു കടുത്ത ബിജെപി അനുയായി പോലും പറയുന്നത്, ജെറ്റ് എയർവേയ്സിനെ എയർ ഇന്ത്യയിൽ (ചിലപ്പോൾ എയർ ഇന്ത്യയ്ക്ക് എത്ര ശ്രമിച്ചിട്ടും വാങ്ങുവാൻ ഒരാളെ കണ്ടെത്താനാകാത്തത് കാരണമാകാം) ലയിപ്പിക്കണം എന്നാണ്. മാധ്യമങ്ങൾ ഇപ്പോൾ വാർത്തകൾ നൽകുന്നില്ല, മറിച്ച് തെറ്റായ വാർത്തകളിലൂടെ കബളിപ്പിക്കുന്നു: വഴക്കും അസഭ്യഭാഷയുടെ ഉപയോഗവും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു, സജീവവും പ്രബലവുമായ പങ്കാളികളായി അവതാരകർ ചർച്ചയിൽ ഉണ്ടാകും.

ഇതെല്ലാം അതിന്റെ ലംബം, തിരശ്ചീനം, രേഖാംശം എന്നീ മൂന്ന് മാനങ്ങളിലും സമഗ്രമായ കാഴ്ചപ്പാട് വികസിപ്പിക്കുന്നതിനും, ഡെലിവറി ഓർഗനൈസേഷന്റെ മൈക്രോ മാനേജർമാർക്ക് ടെലിസ്കോപ്പ്

നൽകുന്നതിനും, സംസ്ഥാന, കേന്ദ്ര നയരൂപകർത്താക്കൾക്ക് മൈക്രോസ്കോപ്പ് നൽകുന്നതിനും സമഗ്രമായ ഗവേഷണം ഇല്ലാത്തതിനാലാണിത്. വളരെ വൈവിധ്യമാർന്ന ഒരു രാജ്യത്ത് നിരവധി ഇനങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുന്ന 7 പ്രധാന മാനങ്ങളിൽ ധാരാളം സംയോജിത സഹകരണ ഗവേഷണ ശ്രമങ്ങൾ ആവശ്യമായ ഒരു ശ്രമകരമായ ജോലിയാണ്.

സംയോജിത ശ്രമങ്ങളുടെ ഈ അഭാവത്താൽ, വൈവിധ്യത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ഉൽപ്പന്നങ്ങളിലൂടെയും സേവനങ്ങളിലൂടെയും ലോകത്തിന് പ്രയോജനം നേടുന്നതിനും സേവിക്കുന്നതിനും പകരം ഇന്ത്യയിൽ പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കപ്പെടുകയാണ്.

പലപ്പോഴും പ്രശ്നം കൂടുതൽ ആഴത്തിലുള്ളതാണ്. ആജീവനാന്തം ഡോക്ടറൽ തീസിസിന് ഉപയോഗിക്കുന്ന ഗവേഷണ രീതിശാസ്ത്രം പിന്തുടർന്ന് ഗവേഷണം ചെയ്യാനുള്ള ഒരു വലിയ പ്രവണതയുണ്ട്. ഇത് വിഷയാധിഷ്ഠിത ഗവേഷണത്തേക്കാൾ രീതിശാസ്ത്രത്തിലേക്ക് നയിക്കുന്നു. സമയ സമ്മർദ്ദവും ചെലവും രീതിശാസ്ത്രപരമായ വിഷയങ്ങളിൽ ചില വിട്ടുവീഴ്ചകളിലേക്ക് നയിക്കുന്നു, എന്നാൽ അത്തരം സമ്മർദ്ദമില്ലാത്തതും സഹകരണപരമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ അനുവദിക്കുകയും ധനസഹായം നൽകുകയും ചെയ്യുന്ന പോസ്റ്റ്-ഡോക്ടറൽ ജോലി?

മേൽപ്പറഞ്ഞ പ്രതിഭാസം കാരണം, മാനേജ്മെന്റ് വിദ്യാഭ്യാസത്തിന് സമാന്തരമായി നടക്കുന്ന ഗവേഷണവും ദേശീയ പ്രശ്നങ്ങളും ചിലപ്പോൾ അപ്രസക്തമാണെന്ന് പോലും വിളിക്കപ്പെടുന്നു. മാനേജ്മെന്റ് ഗവേഷണം തൊണ്ണൂറുകളുടെ അവസാനത്തിൽ വ്യവസായത്തിന്റെ തകർച്ച തടയാൻ വേണ്ടത്ര പിന്തുണ നൽകിയില്ല, കൂടാതെ വരും വർഷങ്ങളിൽ സംസ്ഥാന, കേന്ദ്ര സർക്കാരുകൾക്ക് ഗുരുതരമായ വെല്ലുവിളികളാകാൻ പോകുന്ന ബാങ്കുകളുടെ വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന എൻപിഎകൾ തടയുന്നതിനുള്ള ദീർഘകാല പരിഹാര നടപടികളും നിർദ്ദേശിക്കുന്നില്ല.
അപ്രകാരം, മാനേജ്മെന്റ് മേഖലയിൽ ഫാക്കൽറ്റി വികസനത്തിനുള്ള ഉപകരണമായും അദ്ധ്യാപനം, പരിശീലനം, കൺസൾട്ടിംഗ് എന്നിവയ്ക്കുള്ള പ്രസക്തമായ സാഹിത്യത്തിനുള്ള പ്രേരകമായും ഗവേഷണത്തിന് നിരവധി വെല്ലുവിളികളുണ്ട്.

സമ്മേളനങ്ങൾ: ഗവേഷണം പ്രചരിപ്പിക്കൽ

ഗവേഷണ സമ്മേളനങ്ങൾ ഒരാളുടെ ഗവേഷണ കണ്ടെത്തലുകൾ വലിയ പ്രസക്തമായ സാമ്പിൾ, ഓഡിയൻസ് എന്നിവയോടൊപ്പം പരിശോധിക്കുന്നതിനുള്ള ഉപകരണമാണ്, അത് ഗവേഷകന് തന്റെ ഗവേഷണ രൂപകൽപ്പന, ഡാറ്റ വിശകലനം, അനുമാനങ്ങൾ, പ്രസക്തമായ പ്രേക്ഷകർക്ക് മുന്നിൽ അവതരിപ്പിക്കൽ എന്നിവ ജേണലുകൾ, പുസ്തകങ്ങൾ, കോഴ്സ് മെറ്റീരിയൽ മുതലായവയിലൂടെ ശരിയാക്കാനുള്ള അവസരം നൽകുന്നു. എന്നാലും, വേണ്ടത്ര ശ്രദ്ധ ചെലുത്തിയില്ലെങ്കിൽ മുകളിൽ പറഞ്ഞ ലക്ഷ്യങ്ങൾ കൈവരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞേക്കില്ല.

ഒരിക്കൽ ഒരു ഫാക്കൽറ്റി സെലക്ഷൻ സെമിനാറിൽ ഒരു ഗവേഷകൻ "ഇന്ത്യയിൽ പഞ്ചസാരയുടെ വിതരണത്തിൽ പഞ്ചസാര വിലയുടെ സ്വാധീനം" എന്ന വിഷയത്തിൽ ഒരു അവതരണം നടത്തുകയായിരുന്നു. മഹാരാഷ്ട്രയിലെ അഹമ്മദ് നഗർ ജില്ലയിൽ നിന്നായിരുന്നു സാമ്പിൾ ശേഖരിച്ചത്. ഏത് പ്രേക്ഷകർക്കുവേണ്ടിയാണ് പ്രബന്ധം എഴുതിയതെന്ന് ചോദിച്ചപ്പോൾ, അദ്ദേഹം "നയരൂപീകരണക്കാർ" എന്ന് പറഞ്ഞു. "നയരൂപീകരണക്കാർ എന്നതുകൊണ്ട് അദ്ദേഹം എന്താണ് ഉദ്ദേശിച്ചത്: രാഷ്ട്രീയക്കാരനോ അല്ലെങ്കിൽ മന്ത്രാലയ സെക്രട്ടറിമാരോ" എന്ന ചോദ്യത്തിന്, അദ്ദേഹം "രണ്ടിനും" എന്ന് മറുപടി നൽകി. സംസ്ഥാന സർക്കാരോ ഇന്ത്യൻ സർക്കാരോ", അദ്ദേഹം "ഇന്ത്യൻ ഗവൺമെന്റ്" എന്ന് മറുപടി നൽകി.

"നിങ്ങൾ അവർക്ക് ഈ പേപ്പർ അയച്ചോ?" എന്നതായിരുന്നു അടുത്ത ചോദ്യം.

"ഇല്ല!" എന്നായിരുന്നു ഉത്തരം.

"അപ്പോൾ നിങ്ങൾ പേപ്പർ എന്തു ചെയ്തു", അഭിമുഖ പാനൽ അംഗം അന്വേഷിച്ചു.

"ഞാൻ അതൊരു അന്താരാഷ്ട്ര സമ്മേളനത്തിന് അയച്ചു", ഇത്തവണ ഫാക്കൽറ്റി സ്ഥാനാർത്ഥിയുടെ മുഖത്ത് ഒരു സംതൃപ്തി ഉണ്ടായിരുന്നു.
"എത്ര ഇന്ത്യൻ നയരൂപീകരണക്കാർ അവിടെ ഉണ്ടായിരുന്നു?" എന്നതായിരുന്നു അടുത്ത ചോദ്യം.

"ആരും ഇല്ല" എന്നതായിരുന്നു മറുപടി.
"എതെങ്കിലും ഇന്ത്യക്കാരൻ ഉണ്ടായിരുന്നോ?", "ഇല്ല" എന്നായിരുന്നു ഉത്തരം.

ഒരു ഇന്ത്യക്കാരനും ഇല്ലായിരുന്നെങ്കിൽ അഹമ്മദ് നഗർ (പഞ്ചസാര ഉൽപാദനത്തിന്റെ 13% സംഭാവന ചെയ്യുന്ന) മഹാരാഷ്ട്രയിലെ (10.7 ദശലക്ഷം ടൺ പഞ്ചസാര ഉത്പാദിപ്പിക്കുന്നു, ഇത് ഇന്ത്യയിലെ 29 സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ഒന്നാണ് (26.343 ദശലക്ഷം ടൺ ഉത്പാദിപ്പിക്കുന്നു)) 26 ജില്ലകളിൽ ഒന്നുമാത്രമാണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിച്ച് ഗവേഷണം തിരുത്താൻ എങ്ങനെ കഴിയും. പല പാരാമീറ്ററുകളിലും സംസ്ഥാനങ്ങളിലും ജില്ലകളിലും വലിയ വ്യത്യാസമുള്ളതിനാൽ, കണ്ടെത്തലുകൾ എത്രത്തോളം സാമാന്യവൽക്കരിക്കാവും എന്നത് ഗൗരവമേറിയ ചർച്ചാവിഷയമാണ്, പക്ഷേ ഒരാൾക്ക് അതിൽ നിന്ന് ഒഴിഞ്ഞുമാറാനാവും.

സമ്മേളനങ്ങളുടെ ഓർഗനൈസേഷൻ

അംഗീകാരം എന്ന ലക്ഷ്യം മനസ്സിൽവച്ച് സമ്മേളനങ്ങൾ ഇരുന്ന്, മറ്റുള്ളവരെ ശ്രവിച്ച്, പരസ്പരം മെച്ചപ്പെടുവാനായി വിമർശനാത്മകമായി അവലോകനം ചെയ്യുക, മറ്റുള്ളവർ നിർത്തിയിടത്തുനിന്ന് തുടരുക, വലിയ തോതിലുള്ള ഗവേഷണം കാര്യക്ഷമമായും ഫലപ്രദമായും നടത്തുന്നതിന് സംയുക്ത പ്രവർത്തനത്തിനല്ല മേഖലകൾ തിരിച്ചറിയുക എന്നിവ ചെയ്യുന്നതിന് പകരം സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ നേടുന്നതിനുള്ള ഒരു മാർഗമായി മാറിയിരിക്കുന്നു, പറഞ്ഞിട്ട് ഓടിപോകുന്നതിനാലാണ് ശ്രദ്ധ. ചെയർമാൻ താൻ/അവൾ അധ്യക്ഷനായ സെഷന്റെ ഒരു പേപ്പറും വായിക്കാതെ ഓർമ്മിപ്പിക്കുന്നതിനായി റിംഗ് ചെയ്യുന്ന ബസർ ഡ്രിവൺ ഗവേഷണം ഇന്നത്തെ പതിവ് ആയി മാറിയിരിക്കുന്നു. അടുത്ത ഘട്ടമെന്നത് ഗവേഷണ പേപ്പർ ആർക്കും വായിക്കാൻ നൽകാതിരിക്കൽ, അല്ലെങ്കിൽ മാനദണ്ഡങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്ന ഒരു വിദേശ പ്രൊഫഷണൽ ബോഡിയുമായി സംയുക്ത സമ്മേളനത്തിന്റെ ഉത്പന്നമല്ലെങ്കിൽപേപ്പറിന്റെ ഒരു രേഖയും സൂക്ഷിക്കാതിരിക്കൽ എന്നതാണ്. അതിന്റെ ഫലമായി, ചില സ്ഥാപന മേധാവികൾ സമ്മേളനങ്ങൾ യഥാർത്ഥ ഫാക്കൽറ്റി വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളേക്കാൾ പണം നൽകിയിട്ടുള്ള ഉല്ലാസയാത്രകളാണെന്ന് കരുതുകയും അവരെ പങ്കെടുക്കാൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് പകരം പരിമിതപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്നു. തകരാറു മറികടന്ന് അർത്ഥവത്തും യഥാർത്ഥവുമായ ഫാക്കൽറ്റി വികസന ഉപകരണങ്ങളായി ഗവേഷണത്തെയും സമ്മേളനങ്ങളെയും മാറ്റുന്നതിനുള്ള മറികടക്കാൻ പുതിയ വഴികൾ കണ്ടെത്തേണ്ടതുണ്ട്.

അതിലും പ്രധാനപ്പെട്ട ഉയർന്നുവരുന്ന ഒരു വെല്ലുവിളി ഗവേഷണത്തിൽ നിന്നുള്ള പ്രധാന പാഠങ്ങൾ വിദ്യാഭ്യാസ, മാനേജ്മെന്റ് വികസന പരിപാടികളിലും അവയുടെ കോഴ്സ് മെറ്റീരിയലിലും കയറുന്നതിന് അനുവദിക്കുന്നതിനായുള്ള ശക്തമായ ഡിസ്റ്റില്ലിങ് സംവിധാനങ്ങൾ വികസിപ്പിച്ചെടുക്കേണ്ട ആവശ്യകതയാണ്.

അക്കാദമിക് & ജനറൽ ഭരണം

ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ അവരുടെ സ്ഥാപനങ്ങൾ മാനേജർ എന്ന നിലയ്ക്കും, അത് ആക്ടിവിറ്റി ഹെഡ്, ഡീൻസ് അല്ലെങ്കിൽ ഡയറക്ടർമാർ എന്നിങ്ങനെ ഏതുമാകട്ടെ, നടത്തേണ്ട ചുമതല വഹിക്കണം. ഈ ആവശ്യത്തിനുള്ള കഴിവുകൾ വികസിപ്പിക്കാനുള്ള പ്രായോഗികമായ യാതൊരു സംവിധാനവും ഇല്ല. "നിങ്ങൾ സമ്പാദിക്കുമ്പോൾ പഠിക്കുക" എന്നതാണ് പലപ്പോഴും സാഹചര്യം. ഇഷ്ടങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ വിധേയത്വം അല്ലെങ്കിൽ ലഭ്യത എന്നതിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് നിയമനങ്ങൾ നടത്തുന്നത്. തന്മൂലം, അക്കാദമിക്

പ്രവർത്തനങ്ങൾ നിന്നുപോവുകയും വളർച്ചയ്ക്കുള്ള അടുത്ത ഘട്ടം സപ്പോർട്ടീവ് ഗ്രാന്റുകൾക്ക് ഭീഷണി നേരിടുമ്പോഴോ അല്ലെങ്കിൽ ഓബിസി ക്വോട്ട തുടങ്ങിയവ പോലുള്ള ആക്ടുകളോ ഉണ്ടാക്കുമ്പോൾ മാത്രമാണ്. റോളുകൾക്ക് ഉചിതമായ ഘടന, നയങ്ങൾ, നടപടിക്രമങ്ങൾ, വിവരങ്ങൾ, നിരീക്ഷണ സംവിധാനം എന്നിവയുടെ വികസനം ഷോ നടത്തിക്കൊണ്ടുപോകാൻ ആവശ്യമാണ്. ഡിസിപ്ലിൻ വിദഗ്ധരെന്ന നിലയിൽ അവരുടെ റോളുകളിൽ നല്ല വൈദഗ്ധ്യം ഉള്ളതിനാൽ, ഈ പ്രധാന കഴിവുകൾ പഠിക്കുന്നതിന് കുറച്ച് സമ്മർദ്ദമേ ഉള്ളൂ അത് സമൂഹത്തിന്റെ വളർന്നു വരുന്നതും ഉയർന്നുവരുന്നതുമായ ആവശ്യങ്ങൾ അനുകരിക്കുന്ന തരത്തിലല്ലാതെ പരസ്പരം എക്സ്ക്ലൂസീവ് ആയതും കൂട്ടായതുമായ വഴിയിൽ നിറവേറ്റുന്നതിനുപകരം നിലവിലുള്ള സ്ഥിതിയുടെ പാലകൻ എന്ന നിലയിൽ സെറ്റിൽ ചെയ്യുന്നതിലേക്ക് നയിക്കുന്നു. ഇതാണ് മാനേജ്മെന്റ് വിദ്യാഭ്യാസത്തിലെ ഏറ്റവും ദുർബലമായ മേഖല, ആരും ഇതിനെകുറിച്ച് സംസാരിക്കുന്നില്ല. അതിന്റെ അപര്യാപ്തത കാണിക്കുവാൻ കുറഞ്ഞത് ഒരു മുഴുനീള പുസ്തകം ആവശ്യമാണ്. അപ്രകാരമുള്ള വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ അഭാവം മൂലം എക്സിക്യൂട്ടീവുകളുടെ സമയത്തിന്റെ കുറേ ഭാഗം ഒഴിവാക്കാവുന്ന കേസുകൾ പരിഹരിച്ചും, പുതിയ എന്തെങ്കിലും ചെയ്യുന്നതിന് ഭയപ്പെട്ട് "സുരക്ഷിതമായി ചെയ്യുന്നതിലൂടെ" അവർക്ക് പാരമ്പര്യമായി ലഭിക്കുന്ന അനേകം പ്രശ്നങ്ങളെ കൈകാര്യം ചെയ്തുമാണ് തീരുന്നത്.

ആദ്യത്തെ ചുവട്

ഒരാൾ മുകളിൽ പറഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ നോക്കുകയാണെങ്കിൽ, ഫാക്കൽറ്റി വികസനം എന്നത് വർദ്ധിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന നിരക്കിൽ എല്ലാ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾക്കും ഒരു സുസ്ഥിരവും ആജീവനാന്തവുമായ എക്സർസൈസ് ആണ്. നിർഭാഗ്യവശാൽ, നമ്മൾ ശ്രദ്ധ എൻട്രി ലെവലിൽ മാത്രമാണ് കേന്ദ്രീകരിക്കുന്നത്, കൂടാതെ വെല്ലുവിളികളെ പലപ്പോഴും റോളുകളിൽ ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്ന വിധത്തിലാണ് കാണുന്നത്, അവരുടെ ഡെലിവറി ശേഷിയിലല്ല.

ഫാക്കൽറ്റി വികസനത്തിലേക്കുള്ള ആദ്യപടി, വികസനത്തിനായി നടപടിയെടുക്കുന്നതിന് മുമ്പ് പ്രത്യേക വികസന ആവശ്യങ്ങൾ തിരിച്ചറിയുക എന്നതാണ്. മുകളിലുള്ള ചർച്ച ഒരു ആശയപരമായ ഫ്രെയിംവർക്കിന്റെ തിരിച്ചറിയലിലേക്ക് നയിക്കുന്ന (പ്രദർശനം 1 കാണുക), ഇതിനെ ആവശ്യങ്ങൾ തിരിച്ചറിയുന്നതിനുള്ള ഒരു ചെക്ക് ലിസ്റ്റ്/ചോദ്യാവലി തയ്യാറാക്കുന്നതിനായി ഉപയോഗിക്കാം. ഈ എക്സർസൈസ് പൂർത്തിയായിക്കഴിഞ്ഞാൽ, പ്രോഗ്രാമുകളുടെ സ്വഭാവം, പ്രവർത്തന രീതികൾ തുടങ്ങിയവയെല്ലാം ഉചിതവും കാര്യക്ഷമവും ഫലപ്രദവുമായ ഫാക്കൽറ്റി വികസന പദ്ധതികൾക്കായി ഉയർന്നുവരാൻ തുടങ്ങും.

സ്വയം-വികസനം

ഫാക്കൽറ്റി വികസനത്തിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തം ആർക്കായിരിക്കണം? നിലവിൽ അത് അവർ സേവനമനുഷ്ഠിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളുടെ മാത്രം ഉത്തരവാദിത്തമാണെന്ന് തോന്നുന്നു. പൂർണ്ണമായോ ഭാഗികമായോ ചെലവുകൾക്കുള്ള ധനസഹായം നൽകുന്നതൊഴിച്ചാൽ, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടും അതിന്റെ പ്രാധാന്യം മനസ്സിലാക്കുന്നില്ല. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ആനുകൂല്യങ്ങളിലൂടെയോ നിർബന്ധിത രീതിയിലൂടെയോ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, സ്വയം വികസനത്തിനായി ഫാക്കൽറ്റി സാധാരണയായി ഒരു മുൻകൈയും എടുക്കുന്നില്ല.

ശമ്പളവും മറ്റ് സാമ്പത്തിക പ്രോത്സാഹനങ്ങളും/അവകാശങ്ങളും നേടുന്നതിനു പുറമേ, സമൂഹത്തിന് അർത്ഥവത്തായ സംഭാവന നൽകുന്നതിനായി ജീവിതത്തിൽ എത്ര അവസരങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുന്നുവെന്ന് ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കാത്തതിനാലാണ് അങ്ങനെ സംഭവിക്കുന്നത്. ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടുകളും അതിനെക്കുറിച്ച് ചിന്തിക്കുന്നില്ല, ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളും സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുന്നതിനല്ലാതെ ഏതെങ്കിലും വികസന സ്കെയിലിൽ സ്വയം അളക്കുന്നില്ല. അല്ലെങ്കിൽ അവർ വികസനം നിരീക്ഷിക്കുകയെങ്കിലും ചെയ്തേനേ.

ഒരേ റിട്ടോറിക് പഠിപ്പിക്കൽ ആവർത്തിക്കുന്നതിനും (ബുദ്ധിപരമായി) താഴ്ന്ന തലത്തിനും അപ്പുറത്തേക്ക് പോകേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത ഫാക്കൽറ്റി അംഗങ്ങളെ ബോധ്യപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ഒരു സംവിധാനവുമില്ല. അനവധി സംവിധാനങ്ങൾ സാധ്യമാകാം, അവയെ പ്രത്യേകം ചർച്ച ചെയ്യാം.

പ്രദർശനം **1**

കുറവുകൾ തിരിച്ചറിയുന്നതിനും ഫാക്കൽറ്റി വികസന പദ്ധതി വികസിപ്പിക്കുന്നതിനുമുള്ള ചട്ടക്കൂട്