

45. அனாதையின் மரணம்

"நீண்டகால நோய்க்குப் பிறகு, ஜூன் 30, 2017 அன்று இரவு, ஓர் அனாதை உறுப்புச் செயலிழப்பால் இறந்தார், குழந்தைகள் உறவினர்கள் என்று யாருக்கும் நேரம் இல்லாததால் அவரைப் பார்க்க வரவில்லை.", என்னும் மின்னஞ்சலை டாக்டர் நந்தகுமார், சில வியூக மேலாண்மை மன்றத்தின் வாரிய உறுப்பினர்களுக்கு அனுப்பி வைத்தார். அவர்களில் ஒருவர் "கேட்க வருந்துகிறேன்" என்று பதிலளித்தார். மற்றொரு உறுப்பினரான டாக்டர் பாண்டா, "அவர் இறந்துவிட்டாரா அல்லது கோமா நிலையில் இருக்கிறாரா?" என்று கேட்க, அதற்கு டாக்டர் பிரசாத், "நான் ஒரு பிணவறை நிபுணராக இல்லை, அதனைத் திட்டவட்டமாகச் சொல்ல முடியாது. காலம் தான் பதில் சொல்லும். உடல் அழக ஆரம்பித்தால், அவர் இறந்திருக்கலாம், இல்லையெனில் அவர் கோமாவில் இருக்கலாம்" என்று பதிலளித்தார்.

மன்றத்தின் பின்னணி

மன்றம் யாரும் ஆதரவு இல்லாத நிலையில் இருந்தது, ஆனால் இந்தியாவில் உள்ள வேறு சில அமைப்புகளைப் போலவே இதுவும் இருபது ஆண்டுகளுக்கும் மேலாக, சுமார் 15 வெவ்வேறு முன்னணி மேலாண்மை நிறுவனங்களிலிருந்து தன்னார்வ ஆசிரிய உறுப்பினர்களின் ஆதரவுடன் இந்தியாவில் நீடித்துக் கொண்டிருக்கிறது. உண்மையில், நிறுவனத்தின் முழுமையான அக்கறையின்மை காரணமாக இது 1997-இல் ஆரம்பித்த உடனேயே கிட்டத்தட்ட இறந்துவிட்டது. இருப்பினும், இது 1999-இல் மற்ற நிறுவனங்களால் மீண்டும் உயிர்ப்பிக்கப்பட்டது, மேலும் அங்குக் கூடியிருந்த சில தன்னார்வலர்கள் உறுப்பினர் எண்ணிக்கையை அதிகரிக்கப் பரிந்துரைத்தனர். அவர்களில் ஒருவர் தமது (மற்றொரு முன்னணி) நிறுவனத்தில் தமது அடுத்த ஆண்டு மாநாட்டை நடத்த முன்வந்தார். அவர் தமது நிறுவனத்தில் உறுப்பினராகவும் கோரினார். இதனால் உற்சாகமடைந்த டாக்டர் நந்தகுமார், தமது சொந்த நிறுவனத்தின் புதிய இயக்குநரிடம் நிறுவன உறுப்பினர் பற்றிக் கேட்டார், அவர் அதற்கு உடனடியாக ஒப்புதல் அளித்தார். 1999-ஆம் ஆண்டு மாநாடு நடைபெற்ற நிறுவனத்தின் இயக்குநரும் நிறுவன உறுப்பினர்களாக இருக்க ஒப்புக்கொண்டார். இறுதியாக, 2001-ஆம் ஆண்டு மாநாடு நடைபெற்ற நாட்டின் நான்கு முன்னணி நிறுவனங்களும் இதற்கு ஒப்புதல் அளித்தன. இதன்மூலம், இந்தியாவின் முதன்மையான நான்கு மேலாண்மை நிறுவனங்களும் உறுப்பினர் ஆயின.

நாட்டிலுள்ள நான்கு முன்னணி நிறுவனங்களை உறுப்பினராகக் கொண்டு, வருடாந்திர மாநாட்டைத் தவிர வேறெதுவும் செய்யாமல் இருக்கும் நிலையில், டாக்டர் நந்தகுமார் தமது நிறுவனத்தின் சிறகுகளை விரிக்க நினைத்தார், ஃபோரம் அமைப்பு மற்றும் முன்னணி நான்கு நிறுவனங்கள் கூட்டாக ஏற்பாடு செய்யப்பட்ட WTO பற்றிய முதல் நான்கு கருத்தரங்குகள் வரலாற்றில் முதல் முறையாக நடைபெற்றன. இதற்கு அதிக எண்ணிக்கையிலான கல்விப் பிரதிநிதிகள் மட்டும் வரவில்லை, ஆனால் முதல் முறையாக MHRD நிறுவிய ஆறு முன்னணி நிறுவனங்களில் ஐந்து நிறுவனங்கள் முழுமையாக இரண்டு நாட்கள் கலந்துகொண்டன. இத்தகைய அர்த்தமுள்ள கல்வி முயற்சிகள் நாட்டுக்கு மிகவும் பயனுள்ளதாக இருக்கும் என்று டாக்டர் நந்தகுமார் கருதினார்.

ஒரு வருடம் கழித்து, 6-வது மாநாட்டில், இரண்டு தன்னார்வலர்கள் இந்த நிறுவனங்களே கடுமையான ஆசிரியர் பற்றாக்குறை உள்ள வியூக மேலாண்மைப் பகுதியில் உள்ள ஆசிரியர்களை மேம்படுத்துவதற்கான மேலாண்மை ஆசிரியர் திட்டத்தினைத் தொடங்க இரண்டு தன்னார்வலர்கள் நினைத்தனர். மேலாண்மைக் கல்வியின் பாடத்திட்டத்தில் வியூக மேலாண்மைப் படிப்பு கட்டாயமாக்கப்பட்டது, மேலும் 2000 மேலாண்மை நிறுவனங்கள் ஒன்று அல்லது வேறு வடிவத்தில் MBA படிப்பை நடத்தி வருகின்றன. வியூக மேலாண்மைப் படிப்புகள் பல இடங்களில் 4-5 பாடநெறிகளை விடுத்து ஒரு பாடத்தைக் கூடப் படிக்காத ஆசிரியர்களால் கற்பிக்கப்படுகின்றன. நாட்டிலுள்ள எந்தவொரு நிறுவனமும் SM பகுதியில் எந்த ஒரு ஆசிரியர் மேம்பாட்டுத் திட்டத்தினை மேற்கொள்ளவில்லை. ஆனால் கோரிக்கையின் பேரில் ஏழு முதல் ஒன்பது முன்னணி நிறுவனங்கள் SM பகுதியின் வெவ்வேறு பாடங்களில் ஒவ்வொன்றுக்கும் ஒரு வாரக்கால நிகழ்ச்சிகளை நடத்தி, ஆதரவை அளித்தன. அடிப்படை மற்றும் 5 தேர்வுப் பயிற்சிகளில் கலந்து கொண்ட ஓர் ஆசிரிய உறுப்பினருக்கு ஆறு பாடங்கள் முடித்ததற்கான சான்றிதழ் வழங்கப்பட்டது.

ஆரம்ப நோக்கங்கள்

1. மேலாண்மை ஆசிரியர்களுக்கான, மேலாண்மை ஆசிரியர்களால், மேலாண்மை ஆசிரியர்களின் தளமாக இருந்து மேலாண்மைக் கல்வியின் வளர்ந்து வரும் வியூக மேலாண்மை ஒழுக்கத்தின் தேவைகளை பூர்த்தி செய்ய.
2. மேலாண்மை ஆசிரியர்கள் வருடத்திற்கு ஒருமுறை சந்திக்க உதவுவதற்கு மற்றும்:
 - ஆராய்ச்சி முடிவுகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும்
 - ஆராய்ச்சி நிகழ்ச்சி நிரலைச் சேகரிக்கவும்
 - முக்கிய ஆராய்ச்சிப் பணிகளுக்கான கூட்டாளர்களைக் கண்டுபிடிக்கவும்,
 - எதிர்கொள்ளும் பிரச்சனைகளைப் பகிரவும் (மற்றும் செயல் திட்டம்/ கூட்டு உருவாக்கவும் அதன் தீர்மானத்திற்கான நிகழ்ச்சி நிரல்) இவற்றில்
 - a) SM கற்பித்தல்
 - b) SM இல் பயிற்சி
 - c) அதற்கான பாடப் பொருள்

கூட்டுறவிற்கு ஆதரவு அளிக்கும் முன்னணி நிறுவனங்களின் ஆசிரியர்கள் தங்களது வருவாய் ஈட்டும் செயல் மற்றும் தேசியக் காரணத்திற்காக ஆதரவைத் திரும்பப் பெறுதல் போன்றவற்றில் மன்றம் தலையிடுவதாக எண்ணுகின்றனர். அதனால் கூட்டுறவு, பலவீனமாவதைத் தடுக்க, மன்றம் SM பகுதியில் உள்ள நிர்வாகப் பயிற்சி மற்றும் ஆலோசனையின் முக்கியக் கூறுகளில் தலையிட விரும்பவில்லை. SM மன்றத்தின் முக்கிய அம்சங்கள்

- திட்டமிட்ட மேலாண்மை ஆசிரியர்கள் நிகழ்ச்சிகள், கருத்தரங்கு, மாநாடுகள் போன்றவை கூட்டு நடவடிக்கை மூலம் முன்னணி நிறுவனங்களின் கூட்டணி.
- குறைந்த செலவில் (2004-இல் ஒரு வாரக்காலத் திட்டத்திற்கு ரூ. 5000, அதே நிறுவனங்களின் அதே திட்டத்திற்கு வழக்கமாகச் செலவாகும் ரூ. 15000-க்கு எதிராக) பயன்படுத்தப்படாத திறன் மற்றும் தனித்துவமான இந்தியத் தியாக மாதிரியைப் பயன்படுத்திச் செலவுகளைக் குறைக்கத் திட்டமிடப்பட்டது.
 - ஆசிரிய உறுப்பினர்கள் கௌரவ ஊதியம் எதுவும் வசூலிக்கவில்லை,
 - புரவலன் நிறுவனங்கள் சலுகைக் கட்டணங்களை வசூலித்தன/ இலவசமாகப் பல வசதிகளை வழங்குகின்றன,
 - பங்கேற்பாளர்கள்/ நிதியுதவி பதிவுக் கட்டணம்/ பயணம்
 - AICTE டோக்கன் மானியம் வழங்குதல்,
 - பயனாளிகள் நிறுவனங்கள் முழுமையாகப் / பகுதியளவிலான நிதியுதவி ஆசிரியர்களுக்கு / விடுப்பு வழங்குதல் முதலியன,
 - குழு உறுப்பினர்கள் ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் தன்னார்வ வேலைகளை செய்தல்.
- இது விசித்திரமாகத் தோன்றலாம், ஆனால் மன்றத்தில் ஒரு கணினியைத் தவிர, எந்தப் பணியாளரும் இல்லை, பொருட்களும் இல்லை.
- பங்குதாரர்களின் உண்மையான அகில இந்தியக் கூட்டுப் பிணைய இணைப்பு.

மன்றத்தின் எழுச்சியும் வீழ்ச்சியும்

பலவீனமான மன்றப்பிறப்பு நிறுவனத்தின் ஆரம்ப விரோதத்திலிருந்து தப்பி. ஆனால் 4 ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு அது சிறிதளவு பலம் பெற்றுப் பல்வேறு மேலாண்மை நிறுவனங்களில் எதிர் கொள்ளும் மேலாண்மையைக் கற்பிப்பதற்கான சிறப்பு ஆசிரியர்களை மேம்படுத்துவதற்கான ஆராய்ச்சி, வழக்கு எழுதுதல் போன்றவற்றோடு ஆசிரிய மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள் மூலம் எதிர் கொள்ளும் மேலாண்மைத் துறையில் குறிப்பிடத்தக்க பங்களிப்பையும்

செய்யத் தொடங்கியது. வெறும் 10 ஆண்டுகளில் சுமார் 100 ஆசிரிய உறுப்பினர்கள் 6-9 படிப்புகளுக்கு உட்படுத்தப்பட்டனர். கிட்டத்தட்ட 200 ஆசிரிய உறுப்பினர்கள் 4 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட படிப்புகளில் கலந்து கொண்டனர் மற்றும் 300 க்கும் மேற்பட்ட ஆசிரிய உறுப்பினர்கள் குறைந்தது 3 படிப்புகளில் கலந்து கொண்டனர், இந்தியாவில் உள்ள மேலாண்மைப் பள்ளிகளின் பல்வேறு MBA /PGDP திட்டங்களில் குறைந்தபட்சம் கட்டாய எஸ்எம் படிப்பையாவது கற்பிக்க முடியும். இது மொத்தத் தேவைகளில் 10% பூர்த்தி செய்கின்றது.

IIMகளில் உள்ள ஒரு பொதுவான FPM (டாக்டோரல்) மாணவர் தமது சிறப்பு பகுதியில் ஆறு படிப்புகளை மேற்கொள்கிறார் என்பதால், 10 ஆண்டுகளுக்கும் மேலாக MTP திட்டங்கள் நாட்டிலுள்ள பல்வேறு மேலாண்மைப் பள்ளிகளில் உள்ள ஆசிரியர்களிடையே 300 FPM-களுக்குச் சமமாக, SMF-இன் கீழ் கூட்டு முயற்சிகள் மூலம், வகுப்பறையில் வழங்கப்படும் SM பகுதி பற்றிய அறிவை வழங்கி வருகிறது. MHRD ஆல்(பொறுப்பு ஒப்படைக்கப்பட்டவர்கள்) அமைக்கப்பட்ட, எந்த முன்னணி நிறுவனத்தாலும் போட்டித் தந்திரத்தைப் பின்பற்றி மேற்கொள்ள முடியாத மாபெரும் பணி. மேலும் துரதிர்ஷ்ட வசமாகக் கூட்டுறவு உத்தி என்பது நாட்டின் பெரும்பாலான மேலாண்மைப் பள்ளிகளின் பாடத்திட்டத்தில் இல்லை.

இவை அல்லாமல், 1100-க்கும் மேற்பட்ட பிரதிநிதிகள் SM மாநாடுகளில் கலந்து கொண்டனர், இதில் 750-க்கும் மேற்பட்ட ஆய்வுக் கட்டுரைகள் மற்றும் வழக்கு ஆய்வுகள் சமர்ப்பிக்கப்பட்டன. போட்டித்திறன் தொடர்பான 5 மாநாடுகளையும் இது ஊக்குவித்தது. அதிலிருந்து மொத்தம் 7 புத்தகங்களும் வெளிவந்துள்ளன.

2016-ஆம் ஆண்டில், 13 மேலாண்மைப் பள்ளிகள் (SMF ஆசிரியப் பங்கேற்பாளர்கள் பணிபுரிகின்ற இடத்தில்) பல்வேறு கல்வி நிகழ்வுகளை ஏற்பாடு செய்து, நிறுவனத் தினத்தைக் கொண்டாடினர்.

மொத்தத்தில், மன்றம், ஆசிரிய உறுப்பினர்களை சீர்ப்படுத்துதல், உள்நாட்டு கூட்டுறவு முயற்சிகள் மூலம் SM இல் கற்பித்தல் மற்றும் பயிற்சிக்கான ஆராய்ச்சி மற்றும் இலக்கிய மேம்பாடு போன்றவற்றின் திறனளவை உயர்த்தியது. விவேகமான கொள்கைகள் காரணமாக, ஏஜென்டரி மானியங்கள் இல்லாமலேயே செயல்பாடுகளை ஆதரிக்கும் அளவுக்கு மன்றத்தால் சேமிக்க முடிந்தது. அது நாட்டில் தமக்கென ஒரு பெயரைப் பெற்றது.

இருப்பினும், டாக்டர் நந்தகுமார் ஓய்வு பெற்றதால், செயல்பாடுகள் குறையத் தொடங்கின. ஆசிரியர் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களின் எண்ணிக்கை குறையத் தொடங்கியது மற்றும் 2018-19 இல் அவை நிறுத்தப்பட்டன. வருடாந்திர மாநாடுகள் / கலந்துரையாடல்கள் மீண்டும் நிச்சயமற்ற தன்மையை எதிர்கொள்ளத் தொடங்கின மற்றும் ஆய்வுக் கட்டுரைகளின் தரம் மோசமடையத் தொடங்கியது. மன்றத்தால் பயிற்றுவிக்கப்பட்ட ஆசிரிய உறுப்பினர்களின் உற்சாகமும் குறையத் தொடங்கியது மற்றும் மாநாடுகள் மற்றும் கலந்துரையாடல்களுக்கு வருகையும் மெலிந்து காணப்-பெற்றது. அது படிப்படியாக ஒரு சடங்கு அல்லது எண்ணிக்கை எண்ணாக மாறியது. டாக்டர். நந்தகுமார் அதைப் பற்றி கவலை தெரிவித்தார், ஆனால் அவரது மோசமான உடல்நிலையின் காரணத்தால் எதுவும் செய்ய முடியவில்லை, அது அவரைப் படுக்கையில் / வீட்டில் அடைத்து வைத்தது. பங்கேற்பாளர்கள் / பிரதிநிதிகள் தாங்களாகவே வர முயல வேண்டும் (ஸ்பான்சர் செய்யப்பட்ட வேட்பாளர்களாக அல்ல) மற்றும் அவர்கள் போதுமான கல்வி வருமானத்தைப் பெற வேண்டும் என்று நினைத்திருந்த விளம்பரதாரர்களின் ஆரம்ப நம்பிக்கை உடைந்தது. திருப்தி இல்லை என்றால், அவர்கள் பதிவுக் கட்டணத்தைத் திரும்பக் கோர வேண்டும், இது 2001-இல் காட்சிப்படுத்தப்பட்டது.

இறப்புக்கான காரணங்கள்

அனாதையின் மூளைச் சாவிற்குப் பல காரணங்கள் பங்களித்ததாகத் தெரிகிறது. 2006-2007-க்குப் பிறகு, சில ஆதரவு நிறுவனங்களின் அழுத்தமும் உற்சாகமும் நடுத்தர / இளைய நிலை MDP க்கு நிதியுதவி செய்வதற்கு மாறியது, அது அவர்களுக்கு நல்ல பணவரவையும் மற்றும் ஆசிரியர்களுக்கு அழகான கௌரவ ஊதியத்தையும் பெற்றுத் தந்தது. விடுதி/வகுப்பறை, தங்குமிடம் பிரச்சனையாக மாறத் தொடங்கியது. நிறுவனங்கள் இப்போது அதற்கான சலுகை

விகிதங்களை அனுமதிப்பதில் ஆர்வம் காட்டவில்லை. டிமாண்ட் டிராஃப்ட்களின் செல்லுபடியாகும் காலம் 6 மாதங்களிலிருந்து 3 மாதங்களாகக் குறைக்கப்பட்டதால், திட்டக் கட்டணத்தை நேரடியாக வசூலிக்கும் நிறுவனங்களை அனுமதிக்குமாறு மன்றத்தை நிர்ப்பந்தித்தது, அந்த நேரத்தில் பல டிடி(D.D)க்கள் பழையதாகி விட்டதால், அவை வங்கியில் டெபாசிட் செய்வதற்கான மன்றத்தை அடைந்தன. இது சில நிறுவனங்கள் சீரான, குறைந்த கட்டணங்களை விட வித்தியாசமான, அதிக கட்டணங்களை வசூலிக்கத் தொடங்கியது மற்றும் பாடத்திட்டத்தைத் தொடங்குவதை நிறுத்தியது. இயக்குநர்களும் பாடப்பிரிவுகளுக்கான ஆதரவைப் பற்றியும் அதன் தாக்கத்தைப் பற்றியும் அதிகம் கவலைப்படவில்லை.

பின்னர் மேலாண்மைப் பள்ளிகள், நிர்வாகக் குழுக்கள் ஆசிரியர்களின் செயல்திறன் மதிப்பீடு மற்றும் ஊக்குவிப்புக்காக மதிப்பு முறையைப் பயன்படுத்தத் தொடங்கின. வெளிநாட்டில் ஆய்வுக் கட்டுரைகளை வெளியிடுவதற்கும் வழங்குவதற்கும் அவர்கள் ஆசிரியர்களைக் கட்டாயப்படுத்தத் தொடங்கினர். இதனால் ஆசிரிய உறுப்பினர்கள் நல்ல ஆவணங்களை அனுப்புவதையும் வருடாந்திர மாநாட்டில் கலந்து கொள்வதையும் நிறுத்தினர். ஆசிரிய மேம்பாட்டிற்காக உள்நாட்டு அனுபவங்களின் அடிப்படையில் ஆராய்ச்சி மற்றும் இலக்கியத்தின் பயன்பாட்டை அவர்கள் அரிதாகவே பாராட்டினர்.

டாக்டர் நந்தகுமார் இந்த விவகாரத்தில் மாறுபட்ட கருத்தைக் கொண்டிருந்தார். இது நாட்டில் வியூக மேலாண்மை கருத்துகளைப் புரிந்துகொள்வதில் முழுமையான தோல்வியாகக் கருதப்படுகிறது. பயிற்றுவிக்கப்பட்ட ஆசிரியர்களின் கடுமையான பற்றாக்-குறையின் ஒரு முக்கியமான காலகட்டத்தில், ஆசிரிய மேம்பாடு பற்றிய முக்கியத்துவத்தை உரக்கப் பேசவும், ஆசிரிய மேம்பாட்டிற்கான வளர்ந்த தளத்தை (SMF) உருவாக்கவும் யாராலும், ஆசிரியர்கள், ஆளுநர்கள் குழு MHRD ஆகியன எதுவும் செய்ய முடியாது என்ற உண்மையைத் தவிர வேறு எதுவும் நினைவு கூரத்தக்கதாக இருக்க முடியாது.