

46. ஆசிரிய மேம்பாடு

MHRD, AICTE போன்றவற்றின் பல்வேறு நடவடிக்கைகளால் மேலாண்மை நிறுவனங்களுக்கு ஆசிரியர் பற்றாக்குறை இருப்பதாக கூறப்படுகிறது.

MHRD IIM ஆசிரியர்களின் ஓய்வு வயதை 65 ஆண்டுகளாக அதிகரித்தது. ஆசிரியர்களின் தரம் குறைந்துள்ளது என்று கிட்டத்தட்ட அனைவரும் நம்பும் சூழலில் AICTE ஆசிரியப் பணிக்கான தகுதியாக MBA எனக் குறைத்தது. இந்த வழக்கம் புதியதன்று. பல ஆண்டுகளாக இது நடைமுறையில் உள்ளது. அதில் உள்ள சுவாரசியமான அம்சம் என்னவெனில், ஆசிரியப் பற்றாக்குறை ஏற்படும் போது, அரசாங்கம் இன்னும் புதிய நிறுவனங்களை உருவாக்குகிறது. தனியார் துறையும் பின் தங்கவில்லை. சில நேரங்களில் இது அதிக நன்மைகளைப் பெறுவதற்கான சூழ்ச்சியா என்று ஒருவரை யோசிக்கத் தொடங்கச் செய்கிறது. உண்மையான பற்றாக்குறை இருந்தால், ஆசிரியர் பற்றாக்குறை இருப்பதாகக் கூறும் அனைவராலும் ஏன் உறுதியான நடவடிக்கை எடுக்கப்படவில்லை. அல்லது சிறந்த ஆசிரியர் பற்றாக்குறை என்னும் பெயரில் நாம் என்ன பேசுகிறோம் என்று தெரியவில்லையா! ஒரு துறையில் மேலாண்மையியல் கல்வி என்பது சில சமயங்களில் ஆசிரியர்கள் தாங்கள் ஒரு மாணவராகப் படிக்காத பாடங்களைக் கற்பிப்பதாக இருக்கிறது, இது சில சமயங்களில் பாடத்திற்கு வேறு அர்த்தத்தை அளிக்கிறது.

என்னைப் பொறுத்தவரை, இந்தத் சூழல் என் பாட்டி சொன்ன கதையைப் போலத் தோன்றுகிறது. ஒருமுறை ராஜபுதனாவில் வறட்சி ஏற்பட்டது. ஒரு கூட்டம் கொளுத்தும் வெயிலில் தொழுகைக்காகச் சென்று கொண்டிருந்தது. 5 வயது குழந்தை ஒன்று மிகவும் அசௌகரியமாக உணர்ந்தது. அந்தக் குழந்தை தன் தந்தையிடம் கேட்டது:

குழந்தை : "பாபா, நாம் எங்கே போகிறோம்?"

அப்பா: "மலை மீதுள்ள மழைத்தேவியை வணங்க".

ஒரு கிலோமீட்டர் நடந்த பிறகு, அந்தக் குழந்தை மீண்டும் அதே கேள்வியைக் கேட்டது. தந்தை பதிலை மீண்டும் சொன்னார். குழந்தை அதை மூன்றாவது முறையாகக் கேட்டபோது, தந்தை கோபமடைந்து மீண்டும் பதிலளித்தார், ஆனால் மீண்டும் இதே கேள்வியைக் கேட்டால், நான் அடித்து விடுவேன் என்று எச்சரித்தார். ஆனால் குழந்தை அமைதியற்ற நிலையில், மற்றொரு கிலோ மீட்டர் நடந்த பிறகு, மீண்டும் அதே கேள்வியைக் கேட்டது. இம்முறை தந்தை அவனைப் பலமாக அறைந்து, "இனிக் கேள்வி கேட்கக் கூடாது என்று உன்னை நான் எச்சரித்தேன் இல்லையா?" என்றார்.

குழந்தை அழுது கொண்டே தந்தையிடம் கேட்டது, "பாபா, நீங்கள் மலையின் மீது ஏறி மழைத்தேவியை வேண்டிக்கொண்டால் மழை பெய்யும் என்று நீங்கள் அனைவரும் நம்புகிறீர்களா?"

அப்பா: "நம்பவில்லை என்றால் அங்கே எப்படி போவோம்?"

குழந்தை : "எனக்கு அப்படித் தோன்றவில்லை?"

அப்பா: "உனக்கு ஏன் இந்த சந்தேகம்?"

குழந்தை : "ஏனெனில், மழை பெய்தால் நீங்கள் பயன்படுத்த யாரும் குடையை எடுத்து வரவில்லை"

வேறு ஏன், செயல் நோக்கத்திற்காக ஆசிரிய மேம்பாடு என்றால் என்ன என்பது குறித்து நாற்பது ஆண்டுகளுக்கும் மேலாக அர்த்தமுள்ள விவாதம் ஏன் இன்னும் எழவில்லை?

உண்மையில், "ஆசிரியர்" அல்லது "வளர்ச்சி" என்னும் வார்த்தை செயலுக்காக வரையறுக்கப்பட்டதாகத் தெரியவில்லை. ஆசிரிய மேம்பாடு என்ற தலைப்பின் கீழ் செய்யப்படும் அனைத்தும் ஏற்கப்படுவதாகவே உள்ளன. வாழ்நாள் முழுவதும் ஆசிரிய வளர்ச்சிக்குக் குறைபாடுகளை நிவர்த்தி செய்வதற்கான வளர்ச்சி உத்திகள் கண்டறியப்படும்

வகையில், சம்பந்தப்பட்ட சிக்கல்களைப் புரிந்து கொள்வதற்கான ஒரு கட்டமைப்பை உருவாக்க இந்த கட்டுரையில் ஒரு முயற்சி மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளது.

சிறந்த ஆசிரியர் என்பவர் யார்?

ஒருமுறை, ஆசிரிய மேம்பாட்டுப் பயிற்சியில், பயிற்றுவிப்பாளர் பங்கேற்பாளர்களிடம் மேலாண்மை நிறுவனங்கள் எதிர்கொள்ளும் பிரச்சனைகள் என்ன என்று கேட்டார். அனைத்துப் பங்கேற்பாளர்களும் ஒன்றாகத் "தரமான ஆசிரியர்களின் பற்றாக்குறை" என்று கூறினர்.

பயிற்றுவிப்பாளர், இடதுபுறத்தில் அக்கேள்வியை முதல் பங்கேற்பாளரிடம் அவர் தம்மை ஒரு சிறந்த ஆசிரியர் என்று நினைக்கிறீர்களா? எனக்கேட்டார். அதற்குப் பங்கேற்பாளர் உறுதியுடன் தலையசைத்தார்.

பயிற்றுவிப்பாளர் அடுத்த நபரிடம் கேட்டார், பின்னர் அவருக்கு அடுத்ததாக, ஒவ்வொருவராக இதே கேள்வியைக் கேட்டார். அவர்கள் அனைவரும் நல்ல தரமான ஆசிரியர்கள் என்று தன்னை கூறினார்கள். "கிட்டத்தட்ட நாற்பது

நிறுவனங்களைச் சேர்ந்த நாற்பது

ஆசிரிய உறுப்பினர்களும், தாங்கள் நல்ல ஆசிரியர்கள் என்று கூறிக்கொண்டனர். நல்ல ஆசிரியர் என்றால் எங்கே பிரச்சனை" என்று பயிற்றுவிப்பாளர் ஆச்சரியப்பட்டார். எத்தனை மேலாண்மை ஆசிரியர்களாக இருந்தாலும் நீங்கள் நல்ல ஆசிரியரா என்று கேட்டால் முன்பு அனைவரும் கூறியபடி ஆம் என்ற பதில் மாறாமல் இருக்கும் என்று நான் உறுதியாக நம்புகிறேன் என்று பயிற்றுவிப்பாளர் கூறினார்.

ஆசிரியர்களை அளவிடும் சரியான அளவுகோலை நாம் உருவாக்கினால், ஆசிரியர்களிடமிருந்து நல்லதற்ற பகுதியை அகற்றுவதற்கான தீர்வு நடவடிக்கைகளுக்கு வழி வகுக்கும் என்று நான் உறுதியாக நம்புகிறேன்.

ஆசிரிய மேம்பாட்டுக்கான கட்டமைப்பை உருவாக்குதல் ஒரு தனியார் நிறுவனத்தில் ஆசிரிய மேம்பாட்டுப் பயிற்சியில், பங்கேற்பாளர்களிடம் அந்தக் குறிப்பிட்ட நேரத்தில் தங்கள் நிறுவனம் எதிர்கொண்ட முக்கியமான சவால்கள் என்ன என்று கேட்கப்பட்டது.

பங்கேற்பாளர்: "சேர்க்கை மற்றும் மாணவர்களுக்கு வேலைவாய்ப்பு பெற்றுத் தருதல்." ஆலோசகர்: "(கூட்டமாக) அதற்கு இடையே ஏதாவது தொடர்பு இருக்கிறதா?

பங்கேற்பாளர்கள்: "நல்ல மாணவர்களை நாங்கள் பெறவில்லை என்றால், வேலை வாய்ப்பு மோசமாக இருக்கும். மோசமான வேலைவாய்ப்பினால் விண்ணப்பதாரர்கள் மற்றும் மாணவர்களின் தரம் குறைவதற்கு வழிவகுக்கிறது".

ஆலோசகர்: "இதற்கு ஏதாவது செய்ய முடியுமா?"

பங்கேற்பாளர்கள் : "ஆம், உயர்தரக் கல்வியை வழங்குவதன் மூலம், வேலைவாய்ப்புகளை மேம்படுத்த முடியும், இது மாணவர் சேர்க்கையில் சிறந்த தரத்திற்கு வழிவகுக்கும்".

ஆலோசகர்: "உயர்தர கல்வி என்றால் என்ன?" இந்த முறையும் பங்கேற்பாளர்கள் (மீண்டும்) அமைதியாக இருந்தனர்.

ஆலோசகர்: சரி! வேலை வாய்ப்பு என்று எதைக் குறிப்பிடுகிறீர்கள்?" பங்கேற்பாளர்கள்: "சிறந்த நிர்வாகத் தொழில் வளர்ச்சியை வழங்க"

ஆலோசகர்: "அதற்கு என்ன அர்த்தம்?"

"சமூகத்தின் வளர்ந்து வரும் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய" என்று பல சுற்றுகளுக்குப் பிறகு, பங்கேற்பாளர்கள் முடிவு செய்தனர்.

ஆலோசகர் : "அப்படியானால் மேலாண்மைக் கல்வியின் நோக்கம் என்ன?"

பங்கேற்பாளர்கள் : "சமூகத்தின் வளர்ந்து வரும் தேவைகளை எவ்வாறு பூர்த்தி செய்வது என்பதை மாணவர்கள் அறிந்து கொள்ள உதவுதல்."

ஆலோசகர் : "உறுதியாக இருக்கிறீர்களா?"

பங்கேற்பாளர்கள் : "ஆம்"

ஆலோசகர் : "இதன் அர்த்தம் என்ன?"

பங்கேற்பாளர்கள் : "நாம் கற்பிக்கும் பாடங்களைப் பற்றிய ஆழமான புரிதல் அவர்களுக்கு இருக்க வேண்டும்".

ஆலோசகர் : "எதைப் போன்று"

பங்கேற்பாளர் : "சந்தைப்படுத்துதல், நிதி, கணக்கியல், நிறுவனத்தில் நடத்தை, செயல்பாடு, தகவல் தொழில்நுட்பம் போன்றவை".

ஆலோசகர் : "ஆனால் நீங்கள் அவர்களுக்கு வேறு பாடங்களையும் கற்பிக்கிறீர்களா?"

பங்கேற்பாளர்கள் : "சரி. நாங்கள் பொருளாதாரம், புள்ளியியல், கணிதம், மொழி போன்றவற்றையும் கற்பிக்கிறோம்".

ஆலோசகர் : "மொழி?"

பங்கேற்பாளர்கள் : "ஆம். நாங்கள் அதைத் தகவல் தொடர்பு என்கிறோம்".

ஆலோசகர் : "நீங்கள் ஏன் அவர்களுக்குக் கணிதம், புள்ளியியல், சட்டம் போன்றவற்றைக் கற்பிக்கிறீர்கள்."

பங்கேற்பாளர்கள் : "அது அவர்களுக்குப் பகுப்பாய்வதற்கும் முடிவெடுப்பதற்கும் தேவை".

ஆலோசகர் : "எனவே ஒருவர் இந்தப் பாடங்களைக் கற்றுக்கொண்டால், சமூகத்தின் வளர்ந்து வரும் தேவைகளை ஒவ்வொன்றாகப் பூர்த்தி செய்ய முடியுமா? வேறுவிதமாகக் கூறினால், மேலாண்மைக் கல்வி என்பது இந்தப் பாடங்களின் கூட்டுத் தொகையா?"

பங்கேற்பாளர்கள் : "இல்லை, இவற்றின் ஒருங்கிணைந்த தன்மையை அவர்களும் புரிந்து கொள்ள வேண்டும். இந்தப் பாடங்கள் எப்படி ஒன்றோடொன்று தொடர்புடையவை? மற்றும் மேலாளர்கள் இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்டவற்றை முடிவெடுக்கும் செயல்பாட்டில் பயன்படுத்துகின்றனர்?".

ஆலோசகர் : "பொருத்தமான அல்லது உயர்தரக் கற்றலை வழங்குவதற்கு வேறு ஏதாவது தேவையா".

பங்கேற்பாளர்கள் : "ஆம், நிஜ வாழ்க்கை நிர்வாகச் சூழ்நிலைகளில் கருத்துகளை எவ்வாறு பயன்படுத்துவது என்பதை அவர்கள் புரிந்து கொள்ள வேண்டும்."

ஆலோசகர் : "சரி. இது போன்ற தொடர்புடைய கற்றல் புள்ளிகளை நீங்கள் வழங்க வேண்டும் என்றால், என்ன செய்ய வேண்டும்?"

பங்கேற்பாளர்கள் : "முதலாவதாக, இந்தத் திறன்களை நாம் பெற்றிருக்க வேண்டும்".

ஆலோசகர் : "சரி. அப்புறம்?"

பங்கேற்பாளர்கள்: "மாணவர்கள் அறிவை ஒருங்கிணைக்க நாங்கள் உதவ வேண்டும்".

ஆலோசகர்: "இதை எப்படிச் செய்வீர்கள்?".

பங்கேற்பாளர்கள் : " விரிவுரைக் கற்பித்தல் முறை அறிவை வழங்குவதற்கு ஏற்றது, ஆனால் ஒப்படைப் பயிற்சிகள், வழக்கு விவாதங்கள், திட்டப்பணிகள் போன்ற பிற கல்விமுறைகள் ஒருங்கிணைக்க உதவும்".

ஆலோசகர்: "சரி, மேலே உள்ள அனைத்து விஷயங்களுடனும், நீங்கள் தொடர்புடைய கற்றலை வழங்கியுள்ளீர்கள் என்பதை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ள முடியும்".

பங்கேற்பாளர்கள்: "ஆம்"

ஆலோசகர்: "இதற்கு மேல் நீங்கள் வேறு ஏதாவது செய்கிறீர்களா?".

பங்கேற்பாளர்கள்: "இணைப்பு அமைப்பின் தேவைகளுக்கு ஏற்ப நாங்கள் தேர்வையும் நடத்த வேண்டும்".

ஆலோசகர் : "இணைப்பு அமைப்பு கட்டாயப்படுத்தவில்லை என்றால், நீங்கள் அதைத் தவிர்த்திருப்பீர்கள் என்று சொல்கிறீர்களா?"

பங்கேற்பாளர்கள்: "இல்லை, நாங்கள் மாணவர்களைத் தரம் பிரிக்க வேண்டும், இல்லையெனில் யார் சிறந்தவர் என்று எங்களுக்குத் தெரியாது"?

ஆலோசகர் : "அது மட்டுமா தேர்வின் ஒரே நோக்கம்?"

பங்கேற்பாளர்கள்: "வேறு என்ன?"

ஆலோசகர் : "எவ்வளவு அறிவு கொடுக்கப்படுகிறது மற்றும் ஒருங்கிணைக்கப்படுகிறது என்பதை நீங்கள் எப்படி அறிவீர்கள்?"

பங்கேற்பாளர்கள்: "அப்படியானால் அது அடிக்கடி சாத்தியமற்றதாக இருக்க வேண்டும், ஒருவர் எதையாவது பின்பற்றவில்லை என்றால், அவர் அதை அறிந்து கற்றுக்கொள்ள வேண்டும்."

ஆலோசகர் : "ஆமாம், மதிப்பீட்டின் சாராம்சம் மாணவர் கற்றுக்கொள்வதற்கு உதவுகிறது, அதாவது நிர்வாகச் சூழ்நிலையில் அதன் பயன்பாட்டிற்கான அறிவை அவர் அறிந்திருப்பது மட்டுமல்லாமல், ஒருங்கிணைக்கிறார்."

பங்கேற்பாளர்கள்: "சரி".

ஆலோசகர் : "அதிர்வெண் மட்டுமன்று, நீங்கள். மாணவர்களுக்கு உதவ வினாடி வினாக்கள், சிக்னல்கள், திட்டங்கள் போன்ற பிற கற்பித்தல் கருவிகளைப் பயன்படுத்தலாம். மாணவர்கள் பின்பற்றாதவைக் குறித்துக் கருத்துத் தெரிவிக்கத் தேர்வையும் பயன்படுத்தலாம்"

பங்கேற்பாளர்கள் : "சரி. இவை அனைத்தும் எங்களுக்குத் தெரியும், ஆனால் இவை ஏன் முக்கியம் என்பதை நாங்கள் உணரவில்லை".

ஆலோசகர்: "கல்வியின் நோக்கம் மற்றும் நமது சமூகத்தின் வளர்ந்து வரும் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய மேலாளர்களை வளர்ப்பதில் நமது பங்கின் முக்கியத்துவத்தை நாம் உணரவில்லை என்றால், இவை அனைத்தும் நடக்கலாம்.

பங்கேற்பாளர்கள்: "ஆம்".

ஆலோசகர் : "ஆசிரியராகத் திறன் படச் செயல்படுவதில் நீங்கள் நம்பிக்கையாக இருக்கிறீர்களா?".

பங்கேற்பாளர் : "ஒரளவுக்கு. ஒருவேளை நாம் பலவற்றில் குறைபாடுடையவர்களாக இருக்கலாம். ஆனால் நாங்கள் உணர்வில்லை, ஏனென்றால் ஒருவேளை நாங்கள், ஆசிரியர்களான எங்களது பங்கை நன்கு புரிந்து கொள்ளவில்லை".

ஆலோசகர் : "நீங்கள் இதை மேம்படுத்தினால், வேலை வழங்குபவர்களுக்கு மாணவர்களிடம் தேவையான பொருத்தமான மற்றும் போதுமான அறிவை நீங்கள் வழங்குவதால், வேலை வாய்ப்பும் மேம்படும்".

பங்கேற்பாளர்கள்: "வேறு ஏதாவது நாங்கள் கற்றுக் கொள்ள வேண்டுமா?".

ஆம். ஆனால் வேறு ஒரு சமயத்தில் அதை விவாதிப்போம்.
நாள்கள் கழிந்தன. வருடங்கள் ஓடிவிட்டன.

ஆராய்ச்சி

ஒருமுறை ஆசிரிய ஆட்சேர்ப்புக் கருத்தரங்கு நடத்திக் கொண்டிருந்தோம். இணைப் பேராசிரியர்ப் பணிக்கு ஒரு விண்ணப்பதாரர் வந்தார். சமீபத்தில் அவர் செய்த சில ஆய்வுகள் குறித்துப் பட்டறை நடத்த வேண்டும் என்று குறிப்பிட்டு அவரை அழைத்திருந்தோம். இருப்பினும், அவர் ஓர் ஆராய்ச்சி வடிவமைப்பு மற்றும் வழிமுறையை வழங்கத் தொடங்கினார். கணிசமான நேரம் கடந்தபோது, பார்வையாளர்கள் அமைதியற்ற நிலையில் இருந்ததால், ஆய்வுகளுக்குத் தொடர்புடைய முடிவுகளை வழங்குமாறு அவரிடம் கேட்டோம். அப்பொழுது அவர் செய்யத் திட்டமிட்டு இருக்கும் ஓர் ஆராய்ச்சி முன்மொழிவு மட்டுமே என்று வெளிப்படுத்தினார். வருத்தமடைந்த நாங்கள், அவர் ஏன் ஆய்வு செய்ய விரும்புகிறார் என்று ஒரு சாதாரண, கேள்வியைக் கேட்டோம், அதற்கு அவர் "நான் ஆய்வு செய்யவில்லை என்றால், என்னை ஆசிரியர் பதவிக்கு அழைப்பீர்களா?" என்று பதிலளித்தார். இந்த நாட்களில் இது அசாதாரணமான நிகழ்வன்று. ஆனால் மேலாண்மை நிறுவனங்களில் ஓர் ஆசிரிய உறுப்பினர் பொதுவாக 40-45 வயதில் பெறும் பேராசிரியரின் உயர் பதவியை அடைந்த ஆசிரிய உறுப்பினர்களின் நிலை என்ன?

ஒருமுறை நாங்கள் பேராசிரியர் சி.கே.பிரஹலாத்தைப் பட்டமளிப்பு விழாவிற்குத் தலைமை விருந்தினராக அழைத்திருந்தோம். இடைவிடாத அலுவல் பணிகளுக்கு இடையிலும் கால நெருக்கடி இருந்த போதும், ஆசிரியர் உறுப்பினர்களைச் சந்திக்கவும் நேரம் ஒதுக்கினார். ஆய்வுகளைப் பற்றி பேசத் துவங்கியபோது, ஆசிரியப் பணிக்கான மதிப்பீட்டில் ஆராய்ச்சிக்காக வழங்கப்பட்ட குறைந்த முக்கியத்துவம் குறித்து ஆசிரியச் சகாக்கள் புகார் செய்யத் தொடங்கினர், இது ஆசிரிய உறுப்பினர்களை ஆராய்ச்சி செய்வதற்கு நேரப் பற்றாக்குறையாக இருந்தது. சில நிமிடங்களுக்குப் பிறகு, அவர் சிரித்துக்கொண்டே, "நீங்கள் பணிச்சுமையில் மதிப்புக்காக மட்டும் ஆராய்ச்சி செய்ய விரும்புகிறீர்களா?" என்றார். அதிர்ச்சியடைந்த ஆசிரிய உறுப்பினர்கள் "அப்படியானால் வேறு எதற்காக?" என்று கேட்டபோது, நான் எனது தொழில் வளர்ச்சிக்காக ஆராய்ச்சி செய்கிறேன் என்று பதிலளித்தார். நான் அதைச் செய்யாவிட்டால், எப்படிக் கற்பிப்பேன்?, ஆலோசனை வழங்குதல் எவ்வாறு உருவாகும், அமெரிக்காவிலிருந்து நீங்கள் என்னை ஒரு பட்டமளிப்பு விழாவிற்கு எப்படி அழைத்திருப்பீர்கள்? இவை அனைத்தையும் என்னால் செய்ய முடிந்ததற்கான காரணம் எனது ஆராய்ச்சியால் தான்".

வழக்கமாக மேலாண்மை நிறுவனங்களில், நல்ல சதவீதப் பேராசிரியர்கள் முனைவர் பட்ட ஆய்வுகளை மேற்கொள்வதில் முனைவர் பட்ட மாணவர்களுக்கு மட்டுமே வழிகாட்டுகிறார்கள், உதவுகிறார்கள் என்பதைக் கண்டறிவது அசாதாரணமான ஒன்றன்று.

பெரும்பாலும், முனைவர் பட்ட மாணவர்கள் ஆய்வறிக்கையை ஆதரிப்பதற்கு முன்பே தேசிய / சர்வதேச புகழ்பெற்ற ஆய்விதழ்களில் வெளியிடுவதற்காக அவர்கள் தங்கள் பெயரையும் இணைக்கிறார்கள். பல நிறுவனங்களின் இணையதளத்தில் வெளியிடப்பட்ட

ஆய்வுகளைப் பார்த்தால், அது பாதுகாப்பாக இருக்கும். ஆய்வறிக்கை மற்றும் அத்தகைய ஆவணங்கள் எந்த அளவிற்கு சுயாதீனமான படைப்புகளாக இருக்கின்றன, ஆய்வறிக்கையின் ஆய்வுக்குப் பிறகு முனைவர் பட்ட மாணவர்கள் உண்மையில் பிந்தைய முனைவர் ஆராய்ச்சியை சுயாதீனமாகச் செய்வதற்கான திறனைப் பெற்றிருக்கிறார்களா என்பதை உறுதிப்படுத்த வேண்டும். எங்கள் ஆசிரியர் பேராசிரியர் சி.கே.பிரஹ்லாத் எங்களிடம் கூறுவது போல், "டாக்டர் பட்டம் வேண்டாம் என்பது உங்கள் ஆராய்ச்சிக் காலநிலையைச் சுருக்கிக் கொள்வது. இது கற்றல் உரிமத்துடன் பயிற்சி செய்யப்படுகிறது, எனவே நீங்கள் முடித்த பிறகு, சுயாதீனமாக ஆராய்ச்சி செய்வதற்கான வழக்கமான உரிமம் (தலைப்பு / பட்டம்) கிடைக்கும். உங்களால் முடிந்தவரை கற்றுக் கொள்ளுங்கள் - ஆராய்ச்சி செய்வது எப்படி என்ற இதுபோன்ற வாய்ப்புகளை, உங்கள் வாழ்நாள் முழுவதும் நீங்கள் பெற மாட்டீர்கள். தற்போதைய நடைமுறையானது, பயிற்சி பெற்ற ஆராய்ச்சியாளர்களை விடப் பயிற்சி ஆய்வாளர்களால் (டாக்டோரல் மாணவர்கள்) பெரும்பாலான ஆராய்ச்சிகள், முனைவர் பட்டத்திற்குப் பிந்தைய ஆராய்ச்சி என ஒரு சூழ்நிலைக்கு இட்டுச் செல்கிறது. ஒரு நல்ல எண்ணிக்கையிலான பேராசிரியர்களால் அடுத்தடுத்த ஆராய்ச்சிகளில் முனைவர் பட்ட ஆராய்ச்சியின் கடுமையைக் காண முடிவதில்லை.

அதே நேரத்தில், தரவுத்தளங்களின் பற்றாக்குறை, செலவு மற்றும் தாக்கல் அடிப்படையிலான ஆராய்ச்சியில் தரவுச் சேகரிப்பில் உள்ள சிரமங்களின் காரணமாக அர்த்தமுள்ள ஆராய்ச்சி செய்வது உண்மையில் அவ்வளவு எளிதானதன்று. வேலைக்கான ஆவணங்களைத் தட்டச்சுச் செய்து அனுப்புவது கூட செலவைக் கருத்தில்கொள்ளும்போது பெரியதாக இல்லை, மாநாட்டில் ஆய்வுகளைச் சமர்ப்பிப்பதை மட்டும் விட்டு விடுங்கள், நிறுவனங்களில் நிதிக் கட்டுப்பாடுகள் காரணமாக அனுமதிக் கோரிக்கை நிராகரிக்கப்படும். ஆயினும் ஆய்வுகள் நிறுவனத்தால் பாராட்டப்படும். இது ஆசிரியர்களின் பணித் திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாக இருந்தது, மற்றும் வெளிப்படையான மதிப்பும் பண ஊக்கமும் வெளியிடப்படும். இதுபோன்ற பல காரணங்களால், ஆசிரிய மேம்பாட்டிற்கான தீவிரப் பயிற்சியைக் காட்டிலும், ஆராய்ச்சி வெளியீடுகளுடன் ஆராய்ச்சி சமன் செய்யப்படுகிறது. ஒருவர் விரிவுரையாளராகச் சேரலாம் (அதிகாரப்பூர்வப் பதவி தாங்கவில்லை) மற்றும் ஒரு நிறுவனக் கொள்கையாக விரிவுரையாளராக ஓய்வு பெறலாம், இருப்பினும் பேராசிரியர் அல்லது உயர் பதவிக்கு மாறலாம். இதன் விளைவாக, பாடப் பொருள்கள் எதுவும் தயாரிக்கப்பட்டு, அர்த்தமுள்ள இலக்கியமாகவோ, புத்தகங்களாகவோ அல்லது ஆராய்ச்சியாகவோ வழக்கமான MBA அல்லது MDP வகுப்பில் நுழைவதில்லை., பல "A" வகைப் பத்திரிக்கை என்று அழைக்கப்படுவதைக் காட்டிலும் சேர்ந்து அல்லது அதற்கு முன்னதாகவே தொடங்கப்பட்ட "C" பிரிவைத் தவிர எந்த ஒரு பத்திரிக்கையும் வேறு எந்த நிறுவனத்தாலும் கருதப்படுவதில்லை. ஆய்வு செய்தல், கற்பித்தல், பயிற்சி, ஆலோசனை போன்றவை, மேலாண்மைக் கல்வி/பயிற்சி, வெளியீடு மற்றும் ஆலோசனையை ஆதரிக்கும் ஒருங்கிணைந்த பயிற்சியை விடச் சுயாதீனமாகச் செல்கின்றன.

நிர்வாகச் சீர்கேடுகள் சில சமயங்களில் பயங்கரமானவை. ஒரு நிறுவனத்தில் பழமையான ஆய்வுக் கட்டுரைகள், மாநாட்டுக் கட்டுரைகள் எங்கும் காணப்படுவதில்லை. ஆசிரியப் பணியின் பதிவு, தனியாக ஆராய்ச்சி விவரங்கள் பராமரிக்கப்படுவதில்லை, இதன் விளைவாக வளர்ச்சிக்கான சாத்தியக்கூறுகள் இருப்பதை அறிவது கடினம். நிறுவன நிர்வாகக் குழு/ ஆளுநர் குழு ஆய்வு தொடர்பான கேள்விகளைக் கேட்பது அரிதாகவே இருக்கும், மாறாக காட்சியளிப்பைக் கேட்பதோடு நிறுத்தி விடுகிறார்கள். உண்மையில், குழு உறுப்பினர்கள் தேநீர் அருந்துவதைத் தவிர ஆசிரிய உறுப்பினர்களைச் சந்திப்பதில்லை என்பது சாதாரணமான ஒன்று. ஆய்வு செய்ய தெரியாமல் இருப்பது உண்மையான மற்றும் தலைவரைச் (நிறுவனங்களின் இயக்குநர்) சீர்ப்படுத்துவதற்கு வழிவகுக்காது. ஆய்வு செய்யப் புதிய நபர்கள் ஆய்வுக்குள் வரவில்லை என்றால் ஒரு சிலரின் பெயர்கள் மட்டுமே வருடக் கணக்கில் சுற்றிக் கொண்டிருக்கும்.

சில நிறுவனங்கள் MHRD-யைக் கூட அதிர்ச்சிக்குள்ளாக்கக் கூடிய இத்தகைய தடுப்புக் கொள்கையைக் கொண்டுள்ளன. ஒருமுறை, MHRD மற்ற நிறுவனங்களின் ஆசிரிய உறுப்பினர்களை உள்ளடக்கிய IMX ஆசிரியர்களால் சேர்ந்து செய்யக்கூடிய ஒரு ஆராய்ச்சித் திட்டத்தை அனுமதித்தது. IMP-க்கு வழங்கப்பட்ட முதல் கூட்டு ஆராய்ச்சிப் பணி இதுவாகும். இப்பொழுதாவது பெரிய அளவிலான அர்த்தமுள்ள ஒருங்கிணைந்த ஆராய்ச்சிக்குச் செல்ல முடியும் என்பதில் ஆசிரிய உறுப்பினர் மகிழ்ச்சியடைந்தார், மேலும் MHRD-இன் மற்ற சகோதர நிறுவனங்களின் சில ஆசிரியர்களுடன் கூட ஆய்வு செய்தனர். தற்செயலாகச் சம்பந்தப்பட்ட

ஆசிரியர் வேறொரு நிறுவனத்தின் (IMP) இயக்குநராகத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டார். கூட்டு ஆராய்ச்சிக்குக் குறைந்தது 3-4 நிறுவனங்களாவது வைத்திருக்கலாம் என்று அவர் மகிழ்ச்சியடைந்தார். இருப்பினும், IMX இன் இயக்குநர், IMX இன் சில ஆசிரியர்கள் ஆராய்ச்சியை மேற்கொள்ளத் தயாராக இருந்த போதும் அவரை IMP க்கு ஆராய்ச்சி எடுத்துச் செல்ல வேண்டும் என்று ஒரு நிபந்தனையை வைத்தார். ஒரு புதிய கல்வி நிறுவனத்தின் இயக்குநராகப் பேராசிரியர் நேர்த்திரன் அதை எப்படிச் செய்வார் என்பது IMP இன் இயக்குநரின் கவலையன்று. IMP ஆனது திட்டத்தின் கீழ் உபகரணங்களை வாங்குவதை அதனுடன் வைத்திருந்தது மேலும் அதே திட்டத்தின் கீழ் எந்த உபகரணங்களையும் வாங்க முடியாது என்பது மிகவும் வேடிக்கையானது.

நமது மேலாண்மையியல் நிறுவனங்களில் மிகவும் சுவாரசியமான ஒன்று நடக்கிறது. MBA பயிலும் மாணவரிடம் அவருடைய சிறப்புப் பாடப்பிரிவு என்ன என்று கேட்டால், அவர் பெரும்பாலும் சந்தைப்படுத்தல், நிதி, மனித வளம், செயல்பாடுகள் போன்றவற்றைச் சொல்வார், அரிதாக ஒருவர் "மேலாண்மை" என்று கூறுவார்.

கல்வியாளர்களாக ஆசிரிய உறுப்பினர்களின் நிலையும் அப்படித்தான். "நான் நுண் பொருளியல் அல்லது பருப்பொருளியல் சார்ந்தவர்", "நான் புதுமை அல்லது விளம்பரப் பிரிவைச் சார்ந்தவர்", "நான் நிதி அல்லது கணக்கியல் மனிதன்", "நான் OB அல்ல IR அல்லது HR பிரிவைச் சார்ந்தவர்" என்று அவர்கள் பெரும்பாலும் ஒரு படி மேலே செல்கிறார்கள். இது அப்பகுதியின் நிபுணத்துவத்தை விட மற்ற பிரிவுகளில் தம் அறியாமையை வெளிப்படுத்துகிறது.

சில நிபுணத்துவ முடிவு அறிவியல் சார்ந்தவர்களும் கூட "மேலாண்மை ஒரு துறையன்று" என்று கூறுகின்றனர். "பணமதிப்பு நீக்க நடவடிக்கையானது, அறியாத வல்லுநர்களின் கைகளில் தொடர்ந்து வரும் விளைவுகளுடன் கூடிய சாதனை எண்ணிக்கையில் குறைபாடுகளைக் கொண்டிருந்தது" என்பதில் ஆச்சரியமில்லை. தோல்வியுற்ற வணிகங்களின் எண்ணிக்கையும் (1997-2001-இன் மறுநிகழ்வு) மறுசீரமைப்பு அல்லது இணைப்புகளைப் பற்றி நாங்கள் பேசவில்லை, ஆனால் குழு திவாலாகும். தீவிர பாஜக ஆதரவாளர் கூட, ஜெட் ஏர்வேஸ் ஏர் இந்தியாவுடன் இணைக்கப்பட வேண்டும் என்று கூறுகிறார் (ஒருவேளை ஏர் இந்தியா சிறந்த முயற்சிகள் செய்தாலும் வாங்குபவரைக் கண்டுபிடிக்க முடியவில்லை). ஊடகங்கள் இனிச் செய்திகளை வழங்காது, ஆனால் தவறான பார்வைகளை ஏற்படுத்தும்: சண்டையிடுவதை ஊக்குவிப்பது மற்றும் தவறான மொழியைப் பயன்படுத்துதல், போன்ற செயல்களில் அறிவிப்பாளர்கள் உள்ளனர் மற்றும் விவாதத்தில் பங்களிப்பாளராக இருக்கின்றனர்.

இவை அனைத்திற்கும் காரணம், அதன் மூன்று பரிமாணங்களிலும் ஒருங்கிணைந்த ஆராய்ச்சி இல்லை: செங்குத்து, கிடைமட்ட மற்றும் நீளமான, முழுமையான கண்ணோட்டத்தை உருவாக்க, டெலிவரி அமைப்பின் மைக்ரோ மேலாளர்களுக்குத் தொலைநோக்கியை வழங்குதல் மற்றும் மாநில மற்றும் மத்திய கொள்கை வகுப்பாளர்களுக்கு நுண்ணோக்கியை நிரூபித்தல். ஏழு முக்கியப் பரிமாணங்களில் மிகவும் மாறுபட்ட நாட்டில் ஒரு கடினமான பணி, ஒவ்வொன்றும் பல வகைகளை உள்ளடக்கியது, இதற்கு அதிக எண்ணிக்கையிலான ஒருங்கிணைந்த கூட்டு ஆராய்ச்சி முயற்சிகள் தேவைப்படுகின்றன. இந்த ஒருங்கிணைந்த முயற்சிகள் இல்லாததன் விளைவாக, பன்முகத்தன்மை அடிப்படையிலான தயாரிப்பு மற்றும் சேவைகள் மூலம் உலகிற்குப் பயனளிப்பதற்கும் சேவை செய்வதற்கும் பதிலாக இந்தியாவில் குழப்பத்திற்கு வழிவகுக்கிறது.

பெரும்பாலும் பிரச்சனை இன்னும் ஆழமாகச் செல்கிறது. வாழ்நாள் முழுவதும் முனைவர் பட்ட ஆய்விற்குப் பயன்படுத்தப்படும் ஆராய்ச்சி முறையைப் பின்பற்றி ஆராய்ச்சி செய்வதற்கான பெரும் போக்கு உள்ளது. இது பிரச்சினை சார்ந்த ஆராய்ச்சியை விட வழிமுறைக்குப் பாதை அமைக்கிறது. நேர அழுத்தம் மற்றும் செலவு ஆகியவை முறைசார் சிக்கல்களில் சில சமரசத்திற்கு வழிவகுக்கும், ஆனால் முனைவர் பட்டத்திற்குப் பிந்தைய பணி, அத்தகைய அழுத்தம் மற்றும் கூட்டுப் பணி அனுமதிக்கப்படுகிறதா மற்றும் நிதியளிக்கப்படுகிறதா?

மேற்கூறிய நிகழ்வின் காரணமாகச், சில சமயங்களில் மேலாண்மைக் கல்விக்கு இணையாக இயங்கும் ஆராய்ச்சி மற்றும் தேசியச் சிக்கல்கள் பொருத்தமற்றவையாக தோன்றுகின்றன. தொண்ணூறுகளின் பிற்பகுதியில் தொழில்நுட்பவழியின் வீழ்ச்சியைத் தடுக்க மேலாண்மை ஆராய்ச்சி போதுமான அளவு ஆதரவளிக்கவில்லை, மேலும், அதிகரித்து வரும்

வங்கிகளின் NPA களைக் கட்டுப்படுத்த நீண்ட காலத் தீர்வு நடவடிக்கைகளைப் பரிந்துரைக்கவில்லை இது வரவிருக்கும் ஆண்டுகளில் மாநிலங்கள் மற்றும் மத்திய அரசாங்கங்களுக்குக் கடுமையான சவாலாக இருக்கும்.

ஆகவே, ஆசிரிய மேம்பாட்டுக் கருவியாகவும், மேலாண்மைத் துறையில் கற்பித்தல், பயிற்சி மற்றும் ஆலோசனைக்கான தொடர்புடைய இலக்கியங்களின் இயக்கியாகவும் ஆராய்ச்சிக்குப் பல சவால்கள் உள்ளன.

கருத்தரங்கு: ஆராய்ச்சி பரப்புதல்

ஆராய்ச்சிக் கருத்தரங்குகள் ஒருவரின் ஆய்வுக் கண்டுபிடிப்புகளைப் பரிசோதிப்பதற்கான பயனுள்ள கருவியாகும், இது பெரிய தொடர்புடைய மாதிரி, பார்வையாளர்கள், இது ஆய்வாளருக்குத் தமது ஆராய்ச்சி வடிவமைப்பு, தரவுப் பகுப்பாய்வு, அனுமானங்கள் மற்றும் தொடர்புடைய பார்வையாளர்களுக்கு வழங்கல் போன்றவற்றைப் பத்திரிகை, புத்தகங்கள், பாடநெறி பொருள்கள் போன்றவற்றின் மூலம் சரிசெய்வதற்கான வாய்ப்பை வழங்குகிறது.

இருப்பினும், உரிய கவனம் செலுத்தப்படாவிட்டால், மேற்கூறிய இலக்குகளை அடைய முடியாது.

ஒருமுறை, ஆசிரியத் தேர்வுக் கருத்தரங்கில், "இந்தியாவில் சர்க்கரையின் நகர்வில் சர்க்கரை விலையின் தாக்கம்" என்ற தலைப்பில் ஓர் ஆய்வாளர் விளக்கமளித்துக் கொண்டிருந்தார். மகாராஷ்டிராவின் அகமது நகர் மாவட்டத்தில் இருந்து மாதிரி சேகரிக்கப்பட்டது. எந்தப் பார்வையாளர்களுக்காக ஆய்வுக் கட்டுரை எழுதப்பட்டது என்று கேட்டபோது, "கொள்கை வகுப்பாளர்கள்" என்றார். கொள்கை வகுப்பாளர்கள் என்றால் யாரைக் குறிப்பிடுகிறீர்கள்: அரசியல்வாதிகளா அல்லது அமைச்சகச் செயலாளர்களா என்ற அடுத்த கேள்விக்கு, "இருவருக்கும்" என்று பதிலளித்தார். மாநில அரசா அல்லது இந்திய அரசா, "இந்திய அரசு" என்றார்.

"நீங்கள் அவர்களுக்கு ஆய்வுக் கட்டுரையை அனுப்பினீர்களா?" என்பது அடுத்த கேள்வி.

"இல்லை!" என்பது பதிலாக இருந்தது.

"அப்போது நீங்கள் ஆய்வுக் கட்டுரையை என்ன செய்தீர்கள்", நேர்காணல் குழு உறுப்பினர் விசாரித்தார்.

"நான் அதை ஒரு சர்வதேச மாநாட்டிற்கு அனுப்பினேன்", இந்த முறை ஆசிரியர் உறுப்பினர் முகத்தில் ஒரு திருப்தி இருந்தது.

"எத்தனை இந்தியக் கொள்கை வகுப்பாளர்கள் அங்கு இருந்தனர்?" என்பது அடுத்த கேள்வி.

"இல்லை" என்பது குறுகிய பதில்.

"இந்தியர்கள் யாராவது இருந்தனரா?", என்றால் "இல்லை" என்பதுதான் பதில்.

இந்தியாவில் 29 மாநிலங்களில் (26.343 மில்லியன் டன்கள் உற்பத்தி செய்கின்றன) ஒன்றான மகாராஷ்டிராவில் 26 மாவட்டங்களில் ஒன்றான (10.7 மில்லியன் டன்கள் உற்பத்தி செய்கிறது) அஹமத் நகரை (சர்க்கரை உற்பத்தியில் 13% பங்களிப்பு) சுட்டிக்காட்ட ஒரு இந்தியரும் இல்லை என்றால் எந்த முறையில் ஆய்வு சரி செய்யப்படும்.

பல்வேறு பரிமாணங்களுடன் பெரிய மாறுபாடுகளுடனும் மாநிலங்களும் மாவட்டங்களும், கண்டு பிடிப்புகள் எந்த அளவிற்குப் பொதுமைப்-படுத்தப்படுகின்றன என்பது தீவிர விவாதத்திற்குரிய ஒன்று, ஆனால் ஒருவர் அதிலிருந்து விலகி இருக்கலாம்.

கருத்தரங்கு ஏற்பாடு செய்தல்

உட்கார்ந்து, பிறரைக் கேட்பதை விட, மற்றவரை மேம்படுத்துவதற்குப் பரஸ்பரம் உதவி செய்தல், படைப்புகளை விமர்சன ரீதியாக மதிப்பாய்வு செய்தல், பிறர் விட்டுச் சென்ற இடங்களை எடுத்துச் செல்லுதல், கூட்டுப் பணியின் பகுதிகளைக் கண்டறிந்து பெரிய அளவிலான ஆராய்ச்சியைத் திறமையாகவும் திறம்படச் செய்யவும் வழிகாட்டுதல் ஆகியவற்றை விடப் புகழ் நோக்கத்தோடு கருத்தரங்குகள் சான்றிதழ்களைப் பெற ஒரு வழிமுறையாக மாறியுள்ளன. ஒருவர் தாம் தலைமை தாங்கும் அமர்வின் எந்தத் தாள்களையும் படிக்காமலேயே தலைமை தாங்கும் நிலை வழக்கமாகிவிட்டது. அடுத்த கட்டமாக, ஆய்வுக் கட்டுரைகளை யாருக்கும் படிக்கக் கொடுக்கக் கூடாது, கட்டுரைகள் ஒரு வெளிநாட்டு தொழில்முறை அமைப்புடன் இணைந்து, விதிமுறைகளைச் செயல்படுத்தும் வரை, கட்டுரையின் எந்தப் பதிவையும் வைத்துக்கொள்ளக் கூடாது என்பது கட்டாயமாக்கப்படுகிறது.

இதன் விளைவாகச், சில நிறுவனங்களின் தலைவர்கள் மாநாடுகள் உண்மையான ஆசிரிய மேம்பாட்டுப் பயிற்சி, என்பதைக் காட்டிலும் பணம் செலுத்தும் உல்லாசப் பயணங்கள் என்று கருதுகின்றனர் மற்றும் அவர்களை கலந்துகொள்ள ஊக்குவிப்பதற்குப் பதிலாக கட்டுப்படுத்துகின்றனர். ஆராய்ச்சி மற்றும் மாநாடுகளை ஓர் அர்த்தமுள்ள மற்றும் உண்மையான ஆசிரிய மேம்பாட்டுக் கருவியாக மாற்றுவதற்குப் புதிய வழிகளைக் கண்டறிய வேண்டும்.

முக்கியப் பாடங்கள் கல்வி மற்றும் மேலாண்மை மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள் மற்றும் அதற்கான பாடப் பொருட்களை நுழைய அனுமதிக்க ஆராய்ச்சிக்கான வலுவான வழிமுறைகளை உருவாக்க வேண்டிய அவசியம் இன்னும் முக்கியமான சவாலாக உள்ளது.

கல்வி மற்றும் பொது நிர்வாகம்

செயல்பாட்டுத் தலைவர், கல்வித் தலைவர், கல்வி இயக்குநர் ஆசிரிய உறுப்பினர்கள் என்று எவராக இருந்தாலும் தங்கள் நிறுவனங்களை மேலாளராக நடத்தும் பொறுப்பை ஏற்க வேண்டும். நோக்கத்திற்காக திறன்களை வளர்ப்பதற்கு நடைமுறையில் எந்த வழிமுறையும் இல்லை. நிலைமை பெரும்பாலும் "நீங்கள் சம்பாதிக்கும் போது கற்றுக் கொள்ளுங்கள்" என்று இருக்கிறது. தங்களின் சொந்த விருப்பங்களுக்கேற்ப அல்லது வசதி அல்லது கிடைக்கும் அடிப்படையில் செய்யப்படுபவையாகப் பணி நியமனங்கள் இருக்கின்றன. இதன் விளைவாக, கல்வி நடவடிக்கைகள் தேக்கமடைகின்றன, மேலும் வளர்ச்சிக்கான அடுத்த படியானது ஆதரவான மானியங்கள் அச்சுறுத்தப்படும்போது அல்லது OBC ஒதுக்கீட்டு சட்டம் போன்ற சட்டங்கள் செய்யப்படும்போது மட்டுமே எடுக்கப்படுகின்றன. பணியாளர்களுக்குப், பொருத்தமான அமைப்பு, கொள்கைகள், நடைமுறைகள் மற்றும் தகவல் மற்றும் கண்காணிப்பு அமைப்பு, நிகழ்ச்சியை நடத்துவதற்கு என இவை அனைத்திற்கும் தேவையான வளர்ச்சிகள் கொடுக்கப்பட வேண்டும். துறை நிபுணர்களாக அவர்களின் பங்கை தீவிர நிபுணத்துவத்துடன், இந்த முக்கியமான திறன்களைக் கற்றுக்கொள்வதில் சிறிய அழுத்தம் உள்ளது, இதன் விளைவாகச் சமூகத்தின் வளர்ந்து வரும் தேவைகளைப் பின்பற்றாமல், சமூகத்தின் வளர்ந்து வரும் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்குப் பதிலாக, பரஸ்பர பிரத்தியேக மற்றும் கூட்டாக முழுமையான வழியில் சிறந்த நிலையைப் பராமரிப்பவராக நிலைநிறுத்தப்படுகிறது.

மேலாண்மைக் கல்வியில் இது மிகவும் பலவீனமான பகுதி, இதைப் பற்றி யாரும் பேசுவதில்லை. போதாமையை விளக்குவதற்குக் கிட்டத்தட்ட ஒரு முழு நீளப் புத்தகம் தேவைப்படுகிறது. அத்தகைய கல்வியின் தேவைக்காக நிர்வாகிகளின் தங்களின் அதிக நேரத்தைத் தவிர்க்கக் கூடிய நெருக்கடியையும் சுமைகளாக உள்ள பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதற்கும் செலவழிக்கிறார்கள், அதனால் எந்த ஒரு புதிய முயற்சியையும் எடுப்பதைத் தவிர்த்து அதைப் பாதுகாப்பற்றதாக உணர்ந்து பயப்படுகிறார்கள்.

முதல் படி

மேலே உள்ளவற்றைப் பார்த்தால், ஆசிரிய மேம்பாடு என்பது அனைத்து ஆசிரிய உறுப்பினர்களுக்கும் அதிகரித்து வரும் விகிதத்தில் ஒரு நீடித்த, வாழ்நாள் பயிற்சியாகும். துரதிர்ஷ்டவசமாக, நம் கவனம் நுழைவு மட்டத்தில் மட்டுமே உள்ளது, மேலும் சவால்கள் பெரும்பாலும் ஆசிரிய உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிப்பதில் காணப்படுகின்றன, அவர்களின் விநியோகத் திறனில் அன்று. ஆசிரிய மேம்பாட்டிற்கான முதல் படி, வளர்ச்சிக்கான நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு முன், குறிப்பிட்ட வளர்ச்சித் தேவைகளைக் கண்டறிவதாகும். மேலே உள்ள விவாதம் ஒரு கருத்தியல் கட்டமைப்பை அடையாளம் காண வழிவகுக்கிறது (காட்சி 1-ஐப் பார்க்கவும்), இது தேவைகளை அடையாளம் காண ஒரு சரிபார்ப்பு பட்டியல் / கேள்வித்தாளைத் தயாரிக்கப் பயன்படுகிறது. இந்தப் பயிற்சியை முடித்தவுடன், திட்டங்களின் தன்மை, செயல் முறைகள் போன்றவை அனைத்தும் பொருத்தமான, திறமையான மற்றும் பயனுள்ள ஆசிரிய மேம்பாட்டுத் திட்டங்களுக்கு வெளிவரத் தொடங்கும்.

சுய வளர்ச்சி

ஆசிரியர் மேம்பாட்டுப் பொறுப்பு யாருக்கு இருக்க வேண்டும்? தற்போது அவர்கள் பணியாற்றும் நிறுவனங்களின் பிரத்தியேகப் பொறுப்பாக இருக்கிறது. செலவினங்களை முழுமையாகவோ அல்லது பகுதியாகவோ நிதி அளிப்பதைத் தவிர, நிறுவனங்களும் அதன் முக்கியத்துவத்தை உணரவில்லை. நிறுவனங்கள் ஊக்கத்தொகை வழங்குதல் அல்லது வற்புறுத்தல் முறை மூலம் ஊக்குவிக்கவில்லை என்றால், பொதுவாக ஆசிரியர்களால் சுய வளர்ச்சிக்கு எந்த முயற்சியும் எடுக்கப்படாது.

சம்பளம் மற்றும் பிற நிதிச் சலுகைகள்/உரிமைகள் சம்பாதிப்பதைத் தவிர, சமுதாயத்திற்கான அர்த்தமுள்ள பங்களிப்பிற்காக அவர்கள் வாழ்க்கையில் எவ்வளவு வாய்ப்புகளை இழக்கின்றனர் என்பதை ஆசிரிய உறுப்பினர்கள் உணர்வதில்லை. நிறுவனங்களும் அதைப் பற்றி கவலைப்படுவதில்லை, எந்த ஆசிரிய உறுப்பினர்களும் பதவி உயர்வுக் காலம் வரும்போது தவிர, எந்த வளர்ச்சி அளவிலும் தங்களை அளவிடுவதில்லை. இல்லையென்றால் வளர்ச்சியையாவது கண்காணித்திருப்பார்கள்.

அதே சொல்லாட்சிக் கற்பித்தல் மற்றும் (அறிவுரீதியாக) கீழ்நிலைக்கு அப்பால் செல்ல வேண்டியதன் அவசியத்தை ஆசிரிய உறுப்பினர்களுக்கு உணர்த்துவதற்கான வழிமுறை எதுவும் இல்லை. பல வழிமுறைகள் இருக்கலாம், அவை தனித்தனியாக விவாதிக்கப்படலாம்.