43. అధ్యాపకుల అభివృద్ధి
(43. Faculty Development)

MHRD, AICTE మొదలైన వాటి వివిధ చర్యల ద్వారా వెల్లడైనట్లుగా, మేనేజ్‌మెంట్ సంస్థలలో అధ్యాపకుల కొరత తీవ్రంగా ఉందని చెబుతున్నారు. MHRD, IIMలలోని అధ్యాపకుల పదవీ విరమణ వయస్సును 65 సంవత్సరాలకు పెంచింది. AICTE అధ్యాపక పదవికి అర్హతలను MBA స్థాయికి తగ్గించింది. అయినప్పటికీ, దాదాపు ప్రతి ఒక్కరూ నాణ్యత కొరత ఉందని నమ్ముతారు/చెబుతారు. ఈ కథ కొత్తది కాదు. ఇది దశాబ్దాలుగా ఉంది. ఇందులో ఆసక్తికరమైన విషయం ఏమిటంటే, కొరత ఏర్పడినప్పుడు, ప్రభుత్వం మరిన్ని కొత్త సంస్థలను సృష్టిస్తుంది. ప్రైవేట్ రంగం కూడా వెనుకబడదు. కొన్నిసార్లు ఇది కేవలం ఎక్కువ ప్రయోజనాలు పొందడానికి పన్నిన ఎత్తుగడ ఏమో అని ఆశ్చర్యం కలుగుతుంది. నిజంగా కొరత ఉంటే, అధ్యాపకుల తీవ్ర కొరత ఉందని చెప్పేవారందరూ ఎందుకు గట్టి చర్యలు తీసుకోలేదు? లేదా మంచి అధ్యాపకుల కొరత పేరుతో మనం దేని గురించి మాట్లాడుతున్నామో మనకు స్పష్టత లేదా? మేనేజ్‌మెంట్ విద్య ఒక రంగం, ఇక్కడ కొన్నిసార్లు తాము విద్యార్థులుగా ఎన్నడూ చదవని కోర్సులనే కొందరు బోధిస్తూ కనిపిస్తారు, కొన్నిసార్లు ఆ సబ్జెక్టుకే వేరే అర్థం ఇస్తారు.

నాకు ఈ పరిస్థితి మా అమ్మమ్మ చెప్పిన ఒక కథలా అనిపిస్తోంది. ఒకప్పుడు రాజపుతానాలో కరువు వచ్చింది. కొంతమంది ప్రజలు ఎండలో ప్రార్థన కోసం వెళ్తున్నారు. ఐదేళ్ల చిన్న పిల్లాడు ఒకడు చాలా ఇబ్బందిగా ఫీల్ అవుతున్నాడు. అతను తన తండ్రిని అడిగాడు: -

బిడ్డ : "నాన్నా, మనం ఎక్కడికి వెళ్తున్నాం?"
తండ్రి : "అక్కడ కొండ మీదకి వర్ష దేవతకు డబ్బులు చెల్లించడానికి."

ఒక కిలోమీటరు నడిచాక, కొడుకు మళ్ళీ అదే ప్రశ్న అడిగాడు. తండ్రి జవాబును పునరావృతం చేశాడు. పిల్లవాడు మూడోసారి అదే ప్రశ్న అడగడంతో, తండ్రికి చిరాకు వచ్చి మళ్ళీ సమాధానం చెప్పాడు, కానీ మళ్ళీ అడిగితే కొడతానని హెచ్చరించాడు. అయితే పిల్లవాడు చంచలంగా ఉండి, మరో కిలోమీటరు నడిచాక, మళ్ళీ అదే ప్రశ్న అడిగాడు. ఈసారి తండ్రి గట్టిగా చెంపదెబ్బ కొట్టి, "ఆ ప్రశ్న మళ్ళీ అడగవద్దని నేను నిన్ను హెచ్చరించలేదా?" అని అన్నాడు.

బిడ్డ ఏడుస్తూ తండ్రిని అడిగింది, "నాన్నా, మీరు కొండ పైకి వెళ్లి వర్ష దేవతను ప్రార్థిస్తే వర్షం పడుతుందని మీరందరూ నిజంగా నమ్ముతున్నారా?"

తండ్రి : "మనం నమ్మకపోతే అక్కడికి వెళ్తామా?"
బిడ్డ : "నాకు అలా అనిపించడం లేదు?"
తండ్రి : "ఎందుకు సందేహిస్తున్నా
బిడ్డ : "ఎందుకంటే, వర్షం పడినప్పుడు ఉపయోగించే గొడుగు మీలో ఎవరూ పట్టుకోలేదు కదా."

మరి లేకపోతే, కార్యాచరణ ప్రయోజనం కోసం అధ్యాపకుల అభివృద్ధి అంటే ఏమిటి అనే దానిపై 40 ఏళ్లుగా అర్థవంతమైన చర్చ జరగకపోవడానికి కారణం ఏముంది?

నిజానికి, 'అధ్యాపక వర్గం' అనే పదం గానీ, 'అభివృద్ధి' అనే పదం గానీ ఆచరణకు నిర్వచించబడినట్లు కనిపించడం లేదు. అధ్యాపక వర్గ అభివృద్ధి అనే పేరుతో చేసే ఏ పనైనా ఆమోదయోగ్యమే. జీవితకాల అధ్యాపక వర్గ అభివృద్ధి కోసం లోపాలను అధిగమించేందుకు అభివృద్ధి వ్యూహాలను గుర్తించే విధంగా, ఇందులో ఇమిడి ఉన్న సమస్యలను అర్థం చేసుకోవడానికి ఒక చట్రాన్ని అభివృద్ధి చేయడానికి ఈ పత్రంలో ఒక ప్రయత్నం చేయబడింది.

మంచి అధ్యాపకుడు ఎవరు?

ఒకసారి, అధ్యాపకుల అభివృద్ధి కార్యక్రమంలో, మేనేజ్‌మెంట్ సంస్థలు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలు ఏమిటని బోధకుడు పాల్గొన్నవారిని అడిగారు. దానికి పాల్గొన్నవారందరూ ఏకగ్రీవంగా "నాణ్యమైన అధ్యాపకుల కొరత" అని సమాధానమిచ్చారు.

అప్పుడు బోధకుడు ఎడమ వైపున ఉన్న మొదటి వ్యక్తిని, "మీరు మిమ్మల్ని మీరు ఒక మంచి అధ్యాపకుడిగా భావిస్తున్నారా?" అని అడిగాడు. దానికి ఆ వ్యక్తి అవునని తల ఊపాడు.

ఆ తర్వాత బోధకుడు తన తర్వాతి వ్యక్తిని, ఆపై అతని తర్వాతి వారిని, ఒక్కొక్కరిగా అడిగారు. వారందరూ తాము మంచి నాణ్యత గల అధ్యాపకులమని చెప్పారు. ఎవరూ తాము మంచి అధ్యాపకులం కాదని చెప్పలేదు. "దాదాపు 40 సంస్థలకు చెందిన 40 మంది అధ్యాపకులు, తాము మంచి అధ్యాపకులమని చెప్పుకుంటున్నప్పుడు, మంచి అధ్యాపకులలో సమస్య ఎక్కడ ఉంది?" అని బోధకుడు ఆశ్చర్యపోయారు. మీరు ఎంతమంది మేనేజ్‌మెంట్ అధ్యాపకులను వారి స్వీయ అభిప్రాయం గురించి అడిగినా, ఇదే స్పందన వస్తుందని నేను ఖచ్చితంగా చెప్పగలను.

అధ్యాపకులను అంచనా వేయడానికి మనం ఒక కొలమానాన్ని రూపొందిస్తే, ఆందోళనకరమైన లోపాలు కచ్చితంగా గమనించబడతాయని నేను నమ్ముతున్నాను. ఇది అధ్యాపకులలోని "మంచిది కాని" భాగాన్ని తొలగించడానికి నివారణ చర్యలకు మార్గం సుగమం చేస్తుంది.

అధ్యాపకుల అభివృద్ధికి ఒక చట్రాన్ని రూపొందించడం

ఒక ప్రైవేట్ సంస్థలో జరిగిన అధ్యాపక అభివృద్ధి కార్యక్రమంలో, ఆ సమయంలో వారి సంస్థ ఎదుర్కొంటున్న కీలక సవాళ్లు ఏమిటో పాల్గొన్నవారిని అడగడం జరిగింది.

పాల్గొన్న వ్యక్తి :	"విద్యార్థుల ప్రవేశాలు మరియు ప్లేస్‌మెంట్." కన్సల్టెంట్: "వాటికీ (పనులకూ) ఏమైనా సంబంధం ఉందా?"
పాల్గొన్నవారు :	"మాకు మంచి విద్యార్థులు లభించకపోతే, ప్లేస్‌మెంట్ సరిగా ఉండదు. ప్లేస్‌మెంట్ సరిగా లేకపోతే, దరఖాస్తుదారులు మరియు విద్యార్థుల నాణ్యత తక్కువగా ఉంటుంది".
కన్సల్టెంట్ :	"ఏమైనా చేయగలమా?"
పాల్గొన్నవారు :	"అవును, నాణ్యమైన విద్యను అందించడం ద్వారా మనం ప్లేస్‌మెంట్‌ను మెరుగుపరచవచ్చు, దానివల్ల అడ్మిషన్ల నాణ్యత కూడా మెరుగుపడుతుంది".

కన్సల్టెంట్ :"నాణ్యమైన విద్య అంటే ఏమిటి?" ఈసారి కూడా పాల్గొన్నవారు మౌనంగా ఉండిపోయారు.

కన్సల్టెంట్ (మరల) : "సరే. ప్లేస్‌మెంట్ అంటే మీ ఉద్దేశ్యం ఏమిటి?"

పాల్గొన్నవారు : "మెరుగైన ఎగ్జిక్యూటివ్ కెరీర్‌ను అందించడం"

కన్సల్టెంట్ : "దాని అర్థం ఏమిటి?"

అనేక చర్చల తర్వాత, పాల్గొన్నవారు ఈ నిర్ధారణకు వచ్చారు. "సమాజం యొక్క నిరంతరం పెరుగుతున్న మరియు అభివృద్ధి చెందుతున్న అవసరాలను తీర్చడం"

కన్సల్టెంట్ : "అయితే మేనేజ్‌మెంట్ విద్య యొక్క ఉద్దేశ్యం ఏమిటి?"

పాల్గొన్నవారు : "సమాజం యొక్క నిరంతరం పెరుగుతున్న మరియు అభివృద్ధి చెందుతున్న అవసరాలను ఎలా తీర్చాలో విద్యార్థులకు నేర్పించడంలో సహాయపడటం."

కన్సల్టెంట్ : "మీరు చెప్పేది నిజమేనా?"

పాల్గొన్నవారు : "అవును"

కన్సల్టెంట్ : "దాని అర్థం ఏమిటి?"

పాల్గొన్నవారు : "మేము బోధించే సబ్జెక్టులపై వారికి లోతైన అవగాహన ఉండాలి".

కన్సల్టెంట్ : "ఉదాహరణకు"

పాల్గొన్నవారు : "మార్కెటింగ్, ఫైనాన్స్, అకౌంటింగ్, సంస్థలో ప్రవర్తన, ఆపరేషన్, ఐటీ మొదలైనవి".

కన్సల్టెంట్ : "కానీ మీరు వారికి మరికొన్ని సబ్జెక్టులు కూడా బోధిస్తారు కదా?"

పాల్గొన్నవారు : "సరే. మేము అర్థశాస్త్రం, గణాంకాలు, గణితం, భాష మొదలైనవి కూడా బోధిస్తాము".

కన్సల్టెంట్ : "'భాష'?" పాల్గొనేవారు: "అవును. మేము దానిని కమ్యూనికేషన్ అని పిలుస్తాము".

కన్సల్టెంట్ : "మరి మీరు వారికి గణితం, గణాంకాలు, న్యాయశాస్త్రం మొదలైనవి ఎందుకు బోధిస్తారు?"

పాల్గొన్నవారు : "సరే, విశ్లేషణ మరియు నిర్ణయం తీసుకోవడానికి అవి కూడా అవసరం".

సలహాదారు : "అంటే ఒక వ్యక్తి ఈ సబ్జెక్టులను ఒక్కొక్కటిగా నేర్చుకుంటే, సమాజం యొక్క పెరుగుతున్న మరియు అభివృద్ధి చెందుతున్న అవసరాలను తీర్చగలరా? మరో మాటలో చెప్పాలంటే, మేనేజ్‌మెంట్ విద్య అనేది ఈ సబ్జెక్టులన్నింటి యొక్క మొత్తం సారాంశమా?"

పాల్గొన్నవారు : "కాదు, వారు వీటి సమగ్ర స్వభావాన్ని కూడా అర్థం చేసుకోగలగాలి. అంటే, ఈ సబ్జెక్టులు ఒకదానికొకటి ఎలా సంబంధం కలిగి ఉన్నాయి మరియు నిర్ణయం తీసుకునే ప్రక్రియలో మేనేజర్లు వాటిలో రెండు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ వాటిని ఎలా ఉపయోగిస్తారో తెలుసుకోవాలి".

సలహాదారు : "సంబంధిత లేదా నాణ్యమైన బోధనను అందించడానికి ఇంకా ఏమైనా అవసరమా?"

పాల్గొన్నవారు : "అవును, నిజ జీవితంలోని నిర్వహణాపరమైన పరిస్థితులలో ఆ భావనలను ఎలా అన్వయించాలో వారు తప్పక అర్థం చేసుకోవాలి."

సలహాదారు : "సరే. మీరు అలాంటి సంబంధిత బోధనాంశాలను అందించాలంటే, ఏమి చేయాలి?"

పాల్గొన్నవారు : "మొదటగా, మాకే ఆ సామర్థ్యాలు ఉండాలి."

సలహాదారు : "సరే. ఆ తర్వాత?"

పాల్గొన్నవారు : "విద్యార్థులు ఆ జ్ఞానాన్ని ఆకళింపు చేసుకోవడానికి మేము సహాయపడగలగాలి."

కన్సల్టెంట్: "మీరు దీన్ని ఎలా చేయగలరు?"

పాల్గొన్నవారు : "జ్ఞానాన్ని అందించడానికి ఉపన్యాస పద్ధతి మంచిదే, కానీ అసైన్‌మెంట్లు, అభ్యాసాలు, కేస్ డిస్కషన్‌లు, ప్రాజెక్ట్ వర్క్ మొదలైన ఇతర బోధనా పద్ధతులు విషయాన్ని బాగా గ్రహించడానికి సహాయపడతాయి".

కన్సల్టెంట్ : "సరే. పైన చెప్పినవన్నీ చేయడం ద్వారా, మీరు సంబంధిత బోధనను అందించారని నిర్ధారించుకోగలుగుతారు".

పాల్గొన్నవారు : "అవును"

కన్సల్టెంట్ : "అయితే మీరు ఇంకేమైనా చేస్తారా?"

పాల్గొన్నవారు : "అనుబంధ సంస్థ యొక్క అవసరాల ప్రకారం మేము పరీక్ష కూడా నిర్వహించాలి."

కన్సల్టెంట్ : "అంటే, అనుబంధ సంస్థ తప్పనిసరి చేయకపోతే, మీరు దానిని తప్పించుకునేవారా?"

పాల్గొన్నవారు : "లేదు, మేము విద్యార్థులకు గ్రేడ్ ఇవ్వాలి, లేకపోతే ఎవరు మంచివారో, ఎవరు కాదో మాకు తెలియదు కదా?"

కన్సల్టెంట్ : "పరీక్ష యొక్క ఏకైక ఉద్దేశ్యం అదేనా?"

పాల్గొన్నవారు : "మరి ఇంకేమిటి?"

కన్సల్టెంట్ : "ఎంత జ్ఞానం అందించబడింది మరియు గ్రహించబడింది అని మీకు ఎలా తెలుస్తుంది?"

పాల్గొన్నవారు : "అలా అయితే, వీలైనంత తరచుగా మూల్యాంకనం చేయాలి. అప్పుడే ఎవరైనా ఏదైనా విషయాన్ని అర్థం చేసుకోలేకపోతే, వారు దానిని తెలుసుకుని నేర్చుకుంటారు."

సలహాదారు : "అవును, మూల్యాంకనం యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యం విద్యార్థికి నేర్చుకోవడంలో సహాయపడటం. అంటే, వారు కేవలం తెలుసుకోవడమే కాకుండా, ఒక నిర్వాహక సందర్భంలో దానిని తక్షణమే అన్వయించడానికి అవసరమైన జ్ఞానాన్ని ఆకళింపు చేసుకుంటారు."

పాల్గొన్నవారు : "సరే."

సలహాదారు : "కేవలం తరచుదనం మాత్రమే కాదు, విద్యార్థులకు సహాయపడటానికి మీరు క్విజ్‌లు, అసైన్‌మెంట్లు, ప్రాజెక్టులు మొదలైన ఇతర బోధనా సాధనాలను కూడా ఉపయోగించవచ్చు. విద్యార్థులు ఏమి అర్థం చేసుకోలేదో వారికి తెలియజేయడానికి మీరు పరీక్షలను కూడా ఉపయోగించవచ్చు."

పాల్గొన్నవారు : "సరే. మాకు ఇవన్నీ తెలుసు, కానీ అవి ఎందుకు ముఖ్యమో మేము గ్రహించలేదు."

సలహాదారు : "మన సమాజం యొక్క నిరంతరం పెరుగుతున్న అవసరాలను తీర్చడానికి నిర్వాహకులను తీర్చిదిద్దడంలో విద్య యొక్క ఉద్దేశ్యాన్ని మరియు మన పాత్ర యొక్క ప్రాముఖ్యతను మనం గ్రహించకపోతే ఇదంతా జరగవచ్చు."

పాల్గొన్నవారు : "అవును".

కన్సల్టెంట్ : "ఈ పాత్రను సమర్థవంతంగా పోషించడంలో మీకు సౌకర్యంగా ఉందా?".

పాల్గొన్నవారు : "కొంతవరకు. బహుశా మేము చాలా విషయాలలో వెనుకబడి ఉన్నాము. కానీ మేము దానిని గ్రహించలేదు, ఎందుకంటే బహుశా మా పాత్రలను మేము సరిగ్గా అర్థం చేసుకోలేదు".

కన్సల్టెంట్ : "మీరు ఈ విషయంలో మెరుగుపడితే, ఉద్యోగ నియామకాలు కూడా మెరుగుపడతాయి, ఎందుకంటే మీరు యజమానులకు అవసరమైన సంబంధిత మరియు తగినంత జ్ఞానాన్ని అందిస్తారు".

పాల్గొన్నవారు : "మేము ఇంకా ఏమైనా నేర్చుకోవాలా?".

అవును. సరే కానీ మనం మరోసారి చర్చిద్దాం.
రోజులు గడిచాయి. సంవత్సరాలు గడిచిపోయాయి

పరిశోధన

ఒకసారి మేము అధ్యాపకుల నియామక సదస్సు నిర్వహిస్తున్నాము. అసోసియేట్ ప్రొఫెసర్ పదవికి ఒక అభ్యర్థి వచ్చారు. ఇటీవల తాను చేసిన ఏదైనా పరిశోధనపై సదస్సు ఇవ్వాలని ప్రత్యేకంగా చెబుతూనే మేము ఆయన్ని ఆహ్వానించాము. అయినప్పటికీ, ఆయన ఒక పరిశోధన రూపకల్పన మరియు పద్ధతిని వివరించడం ప్రారంభించారు. చాలా సమయం గడిచిన తరువాత, ప్రేక్షకులు అసహనానికి గురవుతుండటంతో, పరిశోధన ఫలితాలను ఇవ్వమని మేము ఆయన్ని అడిగాము. ఆ సమయంలో, అది తాను చేయాలనుకుంటున్న పరిశోధన ప్రతిపాదన అని ఆయన వెల్లడించారు. కలత చెంది, పరిశోధన ఎందుకు చేయాలనుకుంటున్నారని మేము మామూలుగా అడిగాము. దానికి ఆయన, "నేను పరిశోధన చేయకపోతే, మీరు నన్ను అధ్యాపక పదవికి ఆహ్వానిస్తారా?" అని బదులిచ్చారు. ఈ రోజుల్లో ఇది అసాధారణమైన విషయమేమీ కాదు. కానీ, మేనేజ్‌మెంట్ స్కూళ్లలో అధ్యాపకులు సాధారణంగా 40-45 ఏళ్ల వయసులో పొందే ప్రొఫెసర్ అనే అత్యున్నత పదవికి చేరుకున్న అధ్యాపకుల సంగతేంటి?

ఒకసారి మేము ప్రొఫెసర్ సి.కె. ప్రహ్లాద్ గారిని స్నాతకోత్సవానికి ముఖ్య అతిథిగా ఆహ్వానించాము. రోజంతా తీరికలేని సమావేశాల షెడ్యూల్‌లో కూడా, ఆయన అధ్యాపక సభ్యులను కలవడానికి సమయం కేటాయించుకున్నారు. పరిశోధన విషయం ప్రస్తావనకు వచ్చినప్పుడు, అధ్యాపకుల పనిభారం మదింపులో పరిశోధనకు తక్కువ ప్రాధాన్యత ఇస్తున్నారని, అది అధ్యాపకులను పరిశోధన చేయకుండా నిరుత్సాహపరుస్తోందని సహచరులు ఫిర్యాదు చేయడం ప్రారంభించారు. కొన్ని నిమిషాల తర్వాత, ఆయన చిరునవ్వుతో, “మీరు కేవలం పనిభారంలో క్రెడిట్ల కోసమే పరిశోధన చేస్తారా?” అని అన్నారు. ఆశ్చర్యపోయిన అధ్యాపక సభ్యులు “మరి ఇంకేమిటి?” అని అడగ్గా, ఆయన ఇలా సమాధానమిచ్చారు: “నేను నా వృత్తి కోసం పరిశోధన చేస్తాను. నేను అది చేయకపోతే, ఎలా

బోధిస్తాను, కన్సల్టింగ్ ఎలా సంపాదిస్తాను, అసలు మీరు అమెరికా నుండి పిలిచిన స్నాతకోత్సవ ఆహ్వానం కూడా ఎలా వస్తుంది? నేను ఇవన్నీ చేయగలుగుతున్నానంటే అది నా పరిశోధన వల్లే".

సాధారణ మేనేజ్‌మెంట్ స్కూళ్లలో, అధిక శాతం ప్రొఫెసర్లు డాక్టరేట్ విద్యార్థులకు వారి థీసిస్ చేయడంలో కేవలం మార్గనిర్దేశం చేయడం లేదా సహాయం చేయడం అసాధారణమేమీ కాదు. తరచుగా, అభ్యర్థి థీసిస్‌ను సమర్పించక ముందే, వారు ప్రతిష్ఠాత్మక జాతీయ/అంతర్జాతీయ జర్నల్స్‌లో ప్రచురణ కోసం తమ పేరును కూడా జతచేస్తారు. అనేక సంస్థల వెబ్‌సైట్‌లో ప్రదర్శించబడిన ప్రచురిత పత్రాలను చూస్తే ఈ విషయం రుజువవుతుంది. అభ్యర్థులు స్వతంత్రంగా పోస్ట్-డాక్టోరల్ పరిశోధన చేయడానికి నిజంగా సామర్థ్యాన్ని సంపాదించారా లేదా అని థీసిస్ పరిశీలన తర్వాత ధృవీకరించడానికి, థీసిస్ మరియు అటువంటి పత్రాలు ఎంతవరకు స్వతంత్ర కృషిగా పరిగణించబడతాయి? మా గురువు ప్రొఫెసర్ సి.కె. ప్రహ్లాద్ మాకు చెప్పినట్లుగా, "డాక్టరేట్ పరిశోధన మీ పరిశోధనా వృత్తికి పరాకాష్ఠ అని భావించకండి. ఇది నేర్చుకోవడానికి ఇచ్చే లైసెన్సుతో కూడిన అభ్యాసం, తద్వారా మీరు పూర్తి చేసిన తర్వాత, స్వతంత్రంగా పరిశోధన చేయడానికి మీకు సాధారణ లైసెన్స్ (బిరుదు/డిగ్రీ) లభిస్తుంది. పరిశోధన ఎలా చేయాలో మీకు వీలైనంత నేర్చుకోండి, మీ జీవితంలో మళ్ళీ ఇలాంటి అవకాశం రాదు". ప్రస్తుత ఆచరణ, పోస్ట్-డాక్టోరల్ పరిశోధనగా, శిక్షణ పొందిన పరిశోధకుల కంటే ఎక్కువగా శిక్షణ పొందుతున్న పరిశోధకుల (డాక్టరేట్ విద్యార్థుల) చేతనే ఎక్కువ పరిశోధన చేయబడే పరిస్థితికి దారితీస్తోంది. అందువల్ల, చాలా మంది ప్రొఫెసర్లు చేసే తదుపరి పరిశోధనలలో డాక్టరేట్ పరిశోధనలోని కఠినత్వాన్ని తరచుగా చూడలేము.

అదే సమయంలో, డేటాబేస్‌ల కొరత, అధిక ఖర్చు మరియు క్షేత్ర ఆధారిత పరిశోధనలో డేటా సేకరణలో ఉన్న ఇబ్బందుల కారణంగా, అర్థవంతమైన పరిశోధన చేయడం అంత సులభం కాదు. ఖర్చుల దృష్ట్యా వర్కింగ్ పేపర్లను టైప్ చేయించి, పంపించడమే ఒక పెద్ద సమస్యగా ఉండేది. ఇక సమావేశాలలో పత్రాలను సమర్పించడం గురించి చెప్పనక్కర్లేదు, సంస్థలలోని ఆర్థిక పరిమితుల కారణంగా దానికి అనుమతి కోసం చేసిన అభ్యర్థనలు తిరస్కరించబడేవి. ఏదేమైనా, పరిశోధన చేస్తే, సంస్థ దానిని ప్రశంసించేది. అది అధ్యాపకుల కార్య ప్రణాళికలో భాగంగా ఉన్నప్పటికీ, దానికి స్పష్టమైన ప్రాధాన్యత ఇవ్వలేదు మరియు ప్రచురణపై ఎలాంటి ద్రవ్య ప్రోత్సాహం అందుబాటులో ఉండేది కాదు.

ఇలాంటి అనేక కారణాల వల్ల, పరిశోధన అనేది అధ్యాపకుల అభివృద్ధికి సంబంధించిన ఒక గంభీరమైన ప్రక్రియగా కాకుండా, కేవలం ప్రచురణలతో సమానంగా పరిగణించబడుతోంది. ఒకరు లెక్చరర్‌గా చేరి (అధికారిక హోదాతో సంబంధం లేకుండా), సంస్థ విధానం ప్రకారం లెక్చరర్‌గానే పదవీ విరమణ చేయవచ్చు, అయినప్పటికీ వారి హోదా ప్రొఫెసర్ లేదా అంతకంటే ఉన్నతమైనదిగా మారవచ్చు. దీని ఫలితంగా, కోర్సు మెటీరియల్ అర్థవంతమైన సాహిత్యం, పుస్తకాలుగా తయారై ప్రచురించబడటం లేదు, అలాగే సాధారణ MBA లేదా MDP తరగతుల్లోకి పరిశోధన ప్రవేశించడం లేదు. ఏ మేనేజ్‌మెంట్ స్కూల్‌కు చెందిన, ఏ విభాగంలోని జర్నల్‌ను కూడా ఏ సంస్థ కూడా "C" కేటగిరీగా మాత్రమే పరిగణిస్తోంది, వాస్తవానికి వాటిలో చాలా వరకు "A" కేటగిరీ జర్నల్ అని పిలవబడే వాటితో పాటుగా లేదా వాటి కంటే ముందే ప్రారంభించబడినప్పటికీ.

పరిశోధన, బోధన, శిక్షణ, కన్సల్టింగ్ మొదలైనవి మేనేజ్‌మెంట్ విద్య/శిక్షణ, ప్రచురణ మరియు కన్సల్టింగ్‌కు మద్ధతు ఇచ్చే ఒక సమగ్ర ప్రక్రియగా కాకుండా, స్వతంత్రంగా సాగుతున్నాయి.

పరిపాలనా లోపాలు కొన్నిసార్లు దిగ్భ్రాంతికరంగా ఉంటాయి. ఒక సంస్థలో అత్యంత పాత పరిశోధనా పత్రాలు, సదస్సు పత్రాలు ఎక్కడా కనిపించవు. పరిశోధనా వివరాల సంగతి అటుంచితే, అధ్యాపకుల పనితీరు రికార్డులను కూడా నిర్వహించరు. ఫలితంగా, వారి ఎదుగుదలకు ఎంత సామర్థ్యం ఉందో తెలుసుకోవడం కష్టమవుతుంది. సంస్థ యొక్క యాజమాన్యం/పాలక మండలి, ప్రజెంటేషన్ అడగడం అటుంచితే, పరిశోధన గురించి అరుదుగా ఏవైనా ప్రశ్నలు అడుగుతుంది. నిజానికి, బోర్డు సభ్యులు టీ వంటి సందర్భాలలో తప్ప అధ్యాపకులను కలవకపోవడం అసాధారణమేమీ కాదు. ఈ విషయం తెలియకపోవడం వల్ల, సంస్థకు అధిపతి (డైరెక్టర్) పదవి కోసం సరైన అన్వేషణ, శిక్షణ జరగదు. కొత్త తరం ఏదీ రానట్లుగా, కొన్ని పేర్లు మాత్రమే సంవత్సరాల తరబడి ప్రచారంలో ఉంటాయి.

కొన్ని సంస్థలకు ఉండే నిరోధక విధానాలు మానవ వనరుల అభివృద్ధి మంత్రిత్వ శాఖ (MHRD)నే దిగ్భ్రాంతికి గురిచేస్తాయి. ఒకసారి, IMX అధ్యాపకులు ఇతర సంస్థల అధ్యాపకులతో కలిసి సంయుక్తంగా చేయగల ఒక పరిశోధన ప్రాజెక్టును MHRD మంజూరు చేసింది. IMPకి లభించిన మొట్టమొదటి సంయుక్త పరిశోధన పని ఇదే. కనీసం ఇప్పుడైనా తాను పెద్ద ఎత్తున, అర్ధవంతమైన, సమన్వయంతో కూడిన పరిశోధన చేయవచ్చని ఆ అధ్యాపకుడు సంతోషించాడు. అంతేకాక, MHRDకి చెందిన ఇతర అనుబంధ సంస్థల అధ్యాపకులతో కలిసి అన్వేషణ కూడా చేశాడు. యాదృచ్ఛికంగా, ఆ అధ్యాపకుడే మరో సంస్థకు (IMP) డైరెక్టర్‌గా ఎన్నికయ్యాడు. సంయుక్త పరిశోధన కోసం తనకు కనీసం 3-4 సంస్థలు అందుబాటులో ఉంటాయని అతను సంతోషించాడు. అయితే, IMXలోని కొందరు అధ్యాపకులు ఆ పరిశోధనను చూసుకోవడానికి సిద్ధంగా ఉన్నప్పటికీ, అతనిని ఆ పదవి నుండి తొలగించడానికి IMX డైరెక్టర్ ఒక షరతు విధించారు: అతను తన పరిశోధనను IMPకి తీసుకువెళ్లాలి. అప్పుడే పుట్టుకొస్తున్న ఒక సంస్థకు డైరెక్టర్‌షిప్ బాధ్యతలు ప్రొఫెసర్ నరేంద్ర ఎలా నిర్వహిస్తారనేది IMP డైరెక్టర్‌కు సంబంధించిన విషయం కాదన్నమాట. అంతకంటే హాస్యాస్పదమైన విషయం ఏమిటంటే, ఆ ప్రాజెక్టు కింద పరికరాల కొనుగోలు బాధ్యతను IMP తన వద్దే ఉంచుకుంది మరియు అదే ప్రాజెక్టు కింద ఇకపై ఎలాంటి పరికరాలను కొనుగోలు చేయడానికి వీలు లేకుండా చేసింది.

మన మేనేజ్‌మెంట్ స్కూళ్లలో ఒక చాలా ఆసక్తికరమైన విషయం జరుగుతుంది. ఒక సాధారణ MBA విద్యార్థిని అతని స్పెషలైజేషన్ ఏమిటని అడిగితే, అతను చాలా మటుకు మార్కెటింగ్, ఫైనాన్స్, హెచ్ఆర్, ఆపరేషన్స్ మొదలైనవి చెబుతాడు. కానీ, "మేనేజ్‌మెంట్" అని చాలా అరుదుగా చెబుతారు. విద్యావేత్తలైన అధ్యాపకుల విషయంలో కూడా ఇదే పరిస్థితి. వారు తరచుగా ఒక అడుగు ముందుకు వేసి, "నేను మైక్రో లేదా మాక్రో ఎకనామిక్స్ వాడిని", "నేను ఇన్నోవేషన్ లేదా అడ్వర్టైజింగ్ వాడిని", "నేను ఫైనాన్స్ లేదా అకౌంటింగ్ వాడిని", "నేను OBని, IR లేదా HR వాడిని కాదు" అని చెబుతుంటారు. ఇది ఆయా రంగాలలోని నైపుణ్యం కంటే, మిగతా విషయాల పట్ల ఉన్న అజ్ఞానాన్నే ఎక్కువగా వెల్లడిస్తుంది. కొంతమంది నిపుణులైన డెసిషన్ సైన్స్ వాళ్ళు అయితే "మేనేజ్‌మెంట్ అనేది ఒక విజ్ఞానశాస్త్రం కాదు" అని కూడా వాదిస్తారు. అజ్ఞానులైన నిపుణుల చేతుల్లో "పెద్ద నోట్ల రద్దు ప్రక్రియలో రికార్డు స్థాయిలో లోపాలు, వాటికి సంబంధించిన పరిణామాలు" చోటుచేసుకోవడంలో

ఆశ్చర్యం లేదు. అలాగే విఫలమవుతున్న వ్యాపారాల సంఖ్య కూడా (1997-2001 పునరావృతం) ఎంతగా పెరిగిందంటే, మనం పునర్వ్యవస్థీకరణ లేదా విలీనాల గురించి కాదు, గ్రూప్ దివాలా గురించే మాట్లాడుకుంటున్నాం. ఒక కరడుగట్టిన బీజేపీ మద్దతుదారుడు కూడా జెట్ ఎయిర్‌వేస్‌ను ఎయిర్ ఇండియాలో విలీనం చేయాలని అంటాడు (బహుశా ఎంత ప్రయత్నించినా ఎయిర్ ఇండియాకు కొనుగోలుదారుడు దొరకలేదు కాబట్టి కావచ్చు). మీడియా ఇప్పుడు వార్తలు ఇవ్వడం లేదు, కానీ తప్పుడు అభిప్రాయాలతో మోసం చేస్తోంది: గొడవలను, అసభ్య పదజాలాన్ని ప్రోత్సహిస్తూ, చర్చలో యాంకర్లు చురుకైన, ఆధిపత్య భాగస్వాములుగా వ్యవహరిస్తున్నారు.

సమగ్ర దృక్పథాన్ని పెంపొందించడానికి, అమలు సంస్థల సూక్ష్మ నిర్వాహకులకు దూరదర్శినిలా మరియు రాష్ట్ర, కేంద్ర విధాన రూపకర్తలకు సూక్ష్మదర్శినిలా పనిచేసేలా నిలువు, క్షితిజ సమాంతర మరియు అనుదైర్ఘ్య అనే మూడు కోణాలలోనూ సమగ్ర పరిశోధన జరగకపోవడమే వీటన్నింటికీ కారణం. అనేక వైవిధ్యాలు కలిగిన 7 ప్రధాన కోణాలున్న అత్యంత వైవిధ్యభరితమైన దేశంలో ఇది ఒక కష్టతరమైన పని, దీనికి పెద్ద సంఖ్యలో సమగ్ర సహకార పరిశోధన ప్రయత్నాలు అవసరం.

ఈ సమగ్ర ప్రయత్నాల కొరత ఫలితంగా, వైవిధ్యభరితమైన ఉత్పత్తులు మరియు సేవల ద్వారా ప్రపంచానికి ప్రయోజనం చేకూర్చి, సేవ చేయడానికి బదులుగా, భారతదేశంలో గందరగోళం ఏర్పడుతోంది.

తరచుగా సమస్య ఇంకా లోతుగా ఉంటుంది. డాక్టరేట్ థీసిస్ కోసం ఉపయోగించిన పరిశోధన పద్ధతిని అనుసరించి జీవితాంతం పరిశోధన చేసే ధోరణి బలంగా ఉంటుంది. ఇది సమస్య ఆధారిత పరిశోధన కంటే పద్ధతి ఆధారిత పరిశోధనకే దారితీస్తుంది. సమయ ఒత్తిడి మరియు ఖర్చుల కారణంగా పద్ధతిపరమైన విషయాలలో కొన్ని రాజీలు పడాల్సి వస్తుంది. కానీ, అలాంటి ఒత్తిడి లేని, సహకార పనికి అనుమతి ఉండి, నిధులు కూడా సమకూరే పోస్ట్-డాక్టోరల్ పరిశోధన సంగతేంటి?

పై దృగ్విషయం కారణంగా, కొన్నిసార్లు నిర్వహణ విద్యతో పాటు సమాంతరంగా సాగే పరిశోధన మరియు జాతీయ సమస్యలు అసంబద్ధమైనవిగా కూడా పరిగణించబడతాయి. తొంభైల చివరలో పరిశ్రమల పతనాన్ని అరికట్టడానికి నిర్వహణ పరిశోధన తగినంతగా మద్దతు ఇవ్వలేదు, అలాగే రాబోయే సంవత్సరాలలో రాష్ట్ర మరియు కేంద్ర ప్రభుత్వాలకు తీవ్ర సవాళ్లుగా మారనున్న బ్యాంకుల పెరుగుతున్న నిరర్థక ఆస్తులను (NPAలను) అరికట్టడానికి దీర్ఘకాలిక నివారణ చర్యలను కూడా సూచించడం లేదు.

అందువల్ల, అధ్యాపకుల అభివృద్ధి సాధనంగా మరియు నిర్వహణ రంగంలో బోధన, శిక్షణ మరియు కన్సల్టింగ్ కోసం సంబంధిత సాహిత్యాన్ని నడిపించేదిగా పరిశోధనకు అనేక సవాళ్లు ఉన్నాయి.

సమావేశాలు: పరిశోధన వ్యాప్తి

పరిశోధన సదస్సులు అనేవి ఒకరి పరిశోధన ఫలితాలను విస్తృతమైన సంబంధిత నమూనా, ప్రేక్షకుల సమక్షంలో పరీక్షించుకోవడానికి ఉపయోగపడే సాధనాలు. ఇవి పరిశోధకునికి తన పరిశోధన రూపకల్పన, దత్తాంశ విశ్లేషణ, నిర్ధారణలు మరియు ప్రదర్శన మొదలైనవాటిని జర్నల్స్,

పుస్తకాలు, కోర్సు మెటీరియల్ మొదలైన వాటిలోని పత్రాల ద్వారా సరిదిద్దుకోవడానికి అవకాశాన్ని కల్పిస్తాయి. అయితే, తగిన జాగ్రత్తలు తీసుకోకపోతే, పైన పేర్కొన్న లక్ష్యాలను ఇది సాధించలేకపోవచ్చు.

ఒకసారి, అధ్యాపకుల ఎంపిక సదస్సులో, ఒక పరిశోధకుడు "భారతదేశంలో చక్కెర రవాణాపై చక్కెర ధరల ప్రభావం" అనే అంశంపై ప్రెజెంటేషన్ ఇస్తున్నారు. ఈ నమూనాను మహారాష్ట్రలోని అహ్మద్ నగర్ జిల్లా నుండి సేకరించారు. ఈ పత్రం ఏ ప్రేక్షకులను ఉద్దేశించి రాశారని అడగ్గా, ఆయన "విధాన రూపకర్తలు" అని సమాధానమిచ్చారు. "విధాన రూపకర్తలు అంటే మీ ఉద్దేశ్యం ఏమిటి: రాజకీయ నాయకులా లేక మంత్రిత్వ శాఖ కార్యదర్శులా?" అని అడగ్గా, ఆయన "ఇద్దరినీ" అని బదులిచ్చారు. "రాష్ట్ర ప్రభుత్వమా లేక భారత ప్రభుత్వమా?" అని అడగ్గా, ఆయన "భారత ప్రభుత్వం" అని సమాధానమిచ్చారు.

"మీరు ఆ పత్రాన్ని వారికి పంపారా?" అని తర్వాతి ప్రశ్న అడిగారు.
"లేదు!" అని సమాధానం వచ్చింది.
"మరి ఆ పత్రంతో మీరేం చేశారు?" అని ఇంటర్వ్యూ ప్యానెల్ సభ్యుడు ఆరా తీశారు.
"దాన్ని ఒక అంతర్జాతీయ సదస్సుకు పంపాను," ఈసారి ఆ అధ్యాపక అభ్యర్థి ముఖంలో సంతృప్తి కనిపించింది.
"అక్కడ ఎంతమంది భారతీయ విధాన రూపకర్తలు హాజరయ్యారు?" అని తర్వాతి ప్రశ్న అడిగారు.
"ఎవరూ లేరు" అని క్లుప్తంగా సమాధానం వచ్చింది.
"అక్కడ ఏమైనా భారతీయులు హాజరయ్యారా?", దానికి "లేదు" అని సమాధానం వచ్చింది.

మహారాష్ట్ర (10.7 మిలియన్ టన్నుల ఉత్పత్తి)లోని 26 జిల్లాలలో అహ్మద్ నగర్ (13% చక్కెర ఉత్పత్తి వాటా) కేవలం ఒకటని, అలాగే భారతదేశంలోని 29 రాష్ట్రాలలో (26.343 మిలియన్ టన్నుల ఉత్పత్తి) ఇది ఒకటని ఎత్తి చూపడానికి అక్కడ ఏ భారతీయుడూ లేకపోతే, ఈ పరిశోధనను ఏ విధంగా సరిదిద్దవచ్చు? అనేక అంశాలలో రాష్ట్రాలు మరియు జిల్లాల మధ్య పెద్ద తేడాలు ఉన్నందున, ఈ పరిశోధన ఫలితాలను ఎంతవరకు సాధారణీకరించవచ్చనేది తీవ్రమైన చర్చనీయాంశం, కానీ దానితో నెట్టుకురావచ్చు.

సమావేశాల నిర్వహణ

గుర్తింపు పొందాలనే ఉద్దేశ్యంతో, సమావేశాలు కేవలం సర్టిఫికెట్లు సంపాదించుకునే సాధనంగా మారిపోయాయి. ఇతరుల మాటలను కూర్చుని వినడం, ఒకరి పనిని ఒకరు విమర్శనాత్మకంగా సమీక్షించి పరస్పరం మెరుగుపరుచుకోవడం, ఇతరులు వదిలేసిన చోట నుండి కొనసాగించడం, పెద్ద ఎత్తున పరిశోధనను సమర్థవంతంగా, ప్రభావవంతంగా చేయడానికి ఉమ్మడి కార్యాచరణ రంగాలను గుర్తించడం వంటి వాటికి బదులుగా, కేవలం చెప్పి పారిపోవడానికే ప్రాధాన్యత ఇస్తున్నాయి. తాను అధ్యక్షత వహిస్తున్న సెషన్‌లోని ఏ పేపర్‌ను చదవకుండానే, చైర్మన్ గుర్తు చేయడానికి గంట కొట్టే బజర్ మోగి పనిచేసే పరిశోధన సర్వసాధారణమైపోయింది. దీని తర్వాతి దశ ఏమిటంటే, నిబంధనలను అమలు చేస్తూ విదేశీ వృత్తిపరమైన సంస్థతో జరిగే ఉమ్మడి సమావేశం అయితే తప్ప, పరిశోధన పత్రాలను ఎవరికీ చదవడానికి ఇవ్వకపోవడం, లేదా ఆ పత్రాలకు

సంబంధించిన ఎలాంటి రికార్డును ఉంచకపోవడం. ఫలితంగా, కొన్ని సంస్థల అధిపతులు సమావేశాలను నిజమైన అధ్యాపక అభివృద్ధి కార్యక్రమాలుగా కాకుండా, డబ్బు చెల్లించి చేసే విహారయాత్రలుగా భావిస్తూ, వారిని హాజరయ్యేలా ప్రోత్సహించడానికి బదులుగా పరిమితం చేస్తున్నారు. పరిశోధన మరియు సమావేశాలను అర్థవంతమైన, నిజమైన అధ్యాపక అభివృద్ధి సాధనాలుగా మార్చడానికి, ఈ రుగ్మతను అధిగమించేందుకు కొత్త మార్గాలను కనుగొనవలసి ఉంది.

విద్యా మరియు నిర్వహణ అభివృద్ధి కార్యక్రమాలు మరియు వాటికి సంబంధించిన కోర్సు సామగ్రిలోకి కీలక పాఠాలు చేరడానికి వీలుగా, పరిశోధన నుండి బలమైన సారాంశీకరణ యంత్రాంగాలను అభివృద్ధి చేయవలసిన అవసరం అనేది మరింత ముఖ్యమైన సవాలుగా ఆవిర్భవిస్తోంది.

విద్యా మరియు సాధారణ పరిపాలన

అధ్యాపక సభ్యులు, యాక్టివిటీ హెడ్‌గా గానీ, డీన్‌లుగా గానీ, డైరెక్టర్‌లుగా గానీ, తమ సంస్థలను ఒక మేనేజర్‌లా నడిపే బాధ్యతను కూడా భుజాలపై మోయవలసి వస్తుంది. ఈ ప్రయోజనం కోసం సామర్థ్యాలను పెంపొందించుకోవడానికి ఆచరణాత్మకంగా ఎటువంటి యంత్రాంగం లేదు. పరిస్థితి తరచుగా "సంపాదిస్తూ నేర్చుకోవడం" లాగా ఉంటుంది. నియామకాలు ఇష్టాయిష్టాల ఆధారంగా, లేదా వారి సౌలభ్యం లేదా లభ్యత ఆధారంగా జరుగుతాయి. ఫలితంగా, విద్యా కార్యకలాపాలు స్తంభించిపోతాయి మరియు సహాయక గ్రాంట్ల ముప్పు వాటిల్లినప్పుడు లేదా ఓబీసీ కోటా చట్టం వంటి చట్టాలు చేసినప్పుడు మాత్రమే అభివృద్ధికి తదుపరి అడుగు పడుతుంది. ఈ కార్యక్రమాలను సజావుగా నడపడానికి అవసరమైన సరైన నిర్మాణం, విధానాలు, ప్రక్రియలు, సమాచార మరియు పర్యవేక్షణ వ్యవస్థను అభివృద్ధి చేయడం ఈ పాత్రలకు అవసరం. తమ రంగంలో నిపుణులుగా వారి పాత్రలలో తీవ్రమైన నైపుణ్యం ఉండటంతో, ఈ కీలకమైన సామర్థ్యాలను నేర్చుకోవడానికి పెద్దగా ఒత్తిడి ఉండదు. దీని ఫలితంగా, సమాజం యొక్క పెరుగుతున్న మరియు అభివృద్ధి చెందుతున్న అవసరాలను అనుకరణారహితంగా, పరస్పరం ప్రత్యేకంగా మరియు సమిష్టిగా తీర్చే బదులు, వారు యథాతథ స్థితిని కొనసాగించేవారిగా మాత్రమే స్థిరపడిపోతారు. ఇది మేనేజ్‌మెంట్ విద్యలో అత్యంత బలహీనమైన రంగం మరియు దీని గురించి ఎవరూ మాట్లాడరు. ఈ లోపాన్ని వివరించడానికి దాదాపు ఒక పూర్తి నిడివి పుస్తకం అవసరం. అటువంటి విద్య లేకపోవడం వల్ల, కార్యనిర్వాహకులు ఏ కొత్త చొరవ తీసుకోవడానికి భయపడి, "సురక్షితంగా ఉండే" పద్ధతిలో నివారించగల సంక్షోభాలను పరిష్కరించడంలో, వారసత్వంగా వచ్చిన బోలెడన్ని సమస్యలను చక్కబెట్టడంలో చాలా సమయం గడిచిపోతుంది

మొదటి అడుగు

పైన చెప్పిన విషయాలను పరిశీలిస్తే, అధ్యాపకుల అభివృద్ధి అనేది పెరుగుతున్న వేగంతో, అధ్యాపక సభ్యులందరికీ ఒక నిరంతర, జీవితకాల ప్రక్రియగా మారింది. దురదృష్టవశాత్తు, మన దృష్టి కేవలం ప్రవేశ స్థాయిపైనే కేంద్రీకృతమై ఉంది, మరియు సవాళ్లు తరచుగా అధ్యాపకుల బోధనా సామర్థ్యంలో కాకుండా, వారి సంఖ్య పెరగడంలోనే కనిపిస్తున్నాయి.

అందువల్ల, అధ్యాపకుల అభివృద్ధికి చర్యలు తీసుకునే ముందు, వారి నిర్దిష్ట అవసరాలను గుర్తించడమే ఆ దిశగా మొదటి అడుగు. పై చర్చ ఒక భావనాత్మక చట్రాన్ని (ప్రదర్శన 1 చూడండి) గుర్తించడానికి దారితీస్తుంది, దీనిని అవసరాలను గుర్తించడానికి ఒక చెక్ లిస్ట్/ప్రశ్నావళిని తయారుచేయడానికి ఉపయోగించవచ్చు. ఈ కసరత్తు పూర్తయిన తర్వాత, సముచితమైన, సమర్థవంతమైన మరియు ప్రభావవంతమైన అధ్యాపకుల అభివృద్ధి ప్రణాళికల కోసం కార్యక్రమాల స్వభావం, కార్యాచరణ పద్ధతులు మొదలైనవన్నీ స్పష్టమవ్వడం మొదలవుతాయి.

స్వీయ-అభివృద్ధి

అధ్యాపకుల అభివృద్ధి బాధ్యత ఎవరిపై ఉండాలి? ప్రస్తుతానికి, ఇది వారు పనిచేస్తున్న సంస్థల ప్రత్యేక బాధ్యతగా కనిపిస్తోంది. సంస్థలు కూడా, ఖర్చులకు పూర్తిగా లేదా పాక్షికంగా నిధులు సమకూర్చడం మినహా, దాని ప్రాముఖ్యతను గుర్తించడం లేదు. సంస్థ ప్రోత్సాహకాల ద్వారా గానీ లేదా బలవంతపు పద్ధతుల ద్వారా గానీ ప్రోత్సహించకపోతే, సాధారణంగా అధ్యాపకులు స్వీయ-అభివృద్ధి కోసం ఎలాంటి చొరవ తీసుకోరు.

ఎందుకంటే, జీతం మరియు ఇతర ఆర్థిక ప్రోత్సాహకాలు/హక్కులు సంపాదించడం మాత్రమే కాకుండా, సమాజానికి అర్థవంతమైన సేవ చేసేందుకు తాము జీవితంలో ఎన్ని అవకాశాలను కోల్పోతున్నారో అధ్యాపకులు గ్రహించరు. సంస్థలు కూడా దీని గురించి పట్టించుకోవు. పదోన్నతికి సమయం వచ్చినప్పుడు తప్ప, అధ్యాపకులు కూడా తమను తాము ఏ అభివృద్ధి కొలమానంతోనూ అంచనా వేసుకోరు. లేకపోతే, కనీసం వారు తమ అభివృద్ధిని అయినా పర్యవేక్షించి ఉండేవారు.

అదే పాత పద్ధతిలో బోధించడం మరియు (మేధోపరంగా) తక్కువ స్థాయి బోధనను దాటి ముందుకు వెళ్లవలసిన అవసరాన్ని అధ్యాపకులు గ్రహించేలా చేయడానికి ఎలాంటి యంత్రాంగం లేదు. <u>దీనికి అనేక యంత్రాంగాలు సాధ్యపడవచ్చు, వాటిని విడివిడిగా చర్చించుకోవచ్చు</u>.