

NEP 2020 में मैनेजरियल प्रैक्टिस की भूमिका 21वें दौर में ग्रोथ और हायर एजुकेशन मैनेजमेंट

आशा सिंह (असिस्टेंट प्रोफेसर)¹, भगवत सिंह राजपूत (रिसर्च स्कॉलर)², मनोज कुमार धनिया (रिसर्च स्कॉलर)³

^{1&2} प्रबंधन और वाणिज्य विभाग, ज्योति विद्यापीठ महिला विश्वविद्यालय, जयपुर, भारत - ashanikitha@gmail.com

³ रसायन विज्ञान विभाग, ज्योति विद्यापीठ महिला विश्वविद्यालय, जयपुर, भारत

अमूर्त

नेशनल एजुकेशन पॉलिसी 2020 भारत के एजुकेशन सिस्टम में एक बड़ा बदलाव दिखाती है, जिसमें क्वालिटी, फ्लेक्सिबिलिटी, रिसर्च और ग्लोबल कॉम्पिटिटिवनेस पर फोकस किया गया है। 21वीं सदी की नॉलेज इकॉनमी में, हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन को पॉलिसी सुधारों को सफलतापूर्वक लागू करने के लिए असरदार मैनेजरियल प्रैक्टिस अपनानी चाहिए। यह स्टडी NEP 2020 के तहत हायर एजुकेशन की ग्रोथ और बदलाव को आसान बनाने में स्ट्रेटिजिक लीडरशिप, इंस्टीट्यूशनल गवर्नेंस, फैकल्टी डेवलपमेंट, टेक्नोलॉजी इंटीग्रेशन और आउटकम-बेस्ड मैनेजमेंट जैसी मैनेजरियल प्रैक्टिस की भूमिका की जांच करती है। पॉलिसी डॉक्यूमेंट्स और रिसर्च स्टडीज़ से सेकेंडरी डेटा पर आधारित एक कॉन्सेपचुअल और एनालिटिकल अप्रोच का इस्तेमाल करते हुए, यह पेपर यह पता लगाता है कि मैनेजमेंट स्ट्रेटिजी इंस्टीट्यूशनल एफिशिएंसी, इनोवेशन और एकेडमिक एक्सीलेंस में कैसे योगदान देती हैं। नतीजों से पता चलता है कि NEP 2020 के लक्ष्यों को पाने के लिए असरदार एजुकेशनल लीडरशिप, डीसेंट्रलाइज्ड गवर्नेंस और टेक्नोलॉजी-ड्रिवन मैनेजमेंट ज़रूरी हैं। स्टडी का निष्कर्ष है कि हायर एजुकेशन में मैनेजरियल सुधार 21वीं सदी में ग्लोबली कॉम्पिटिटिव इंस्टीट्यूशन बनाने और सस्टेनेबल एजुकेशनल डेवलपमेंट को बढ़ावा देने में अहम भूमिका निभाएंगे।

कीवर्ड: NEP 2020, हायर एजुकेशन मैनेजमेंट, मैनेजरियल प्रैक्टिस, एजुकेशनल लीडरशिप, गवर्नेंस, 21वीं सदी की शिक्षा

1 परिचय

शिक्षा सामाजिक-आर्थिक विकास और देश बनाने में एक अहम भूमिका निभाती है। ग्लोबलाइजेशन और टेक्नोलॉजी में तरक्की के इस दौर में, हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन से उम्मीद की जाती है कि वे स्किल्ड प्रोफेशनल, इनोवेटिव रिसर्चर और जिम्मेदार नागरिक तैयार करें। नेशनल एजुकेशन पॉलिसी 2020 को भारतीय एजुकेशन सिस्टम में सुधार करने और इसे ग्लोबल एजुकेशनल स्टैंडर्ड के हिसाब से बनाने के लिए लाया गया था।

NEP 2020 का मकसद मल्टीडिसिप्लिनरी लर्निंग, करिकुलम में फ्लेक्सिबिलिटी, डिजिटल इंटीग्रेशन, रिसर्च डेवलपमेंट और ग्लोबल कोलेबोरेशन को बढ़ावा देकर एजुकेशन के माहौल को बदलना है। यह पॉलिसी हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन में क्वालिटी मैनेजमेंट, अकाउंटेबिलिटी और इंस्टीट्यूशनल ऑटोनॉमी पर भी ज़ोर देती है।

लेकिन, इन सुधारों को सफलतापूर्वक लागू करना काफी हद तक यूनिवर्सिटी और कॉलेजों में असरदार मैनेजमेंट के तरीकों पर निर्भर करता है। स्ट्रेटिजिक प्लानिंग, लीडरशिप डेवलपमेंट, गवर्नेंस सुधार और ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट जैसे मैनेजमेंट के तरीके एजुकेशनल इंस्टीट्यूशन के सुचारू कामकाज और ग्रोथ को पक्का करने में अहम भूमिका निभाते हैं।

21वीं सदी में, हायर एजुकेशन मैनेजमेंट को बदलती एजुकेशनल ज़रूरतों के हिसाब से ढलने के लिए इनोवेटिव लीडरशिप और कुशल एडमिनिस्ट्रेशन की ज़रूरत है। इसलिए, NEP 2020 सुधारों को लागू करने में मैनेजरियल प्रैक्टिस की भूमिका को समझना ज़रूरी हो जाता है।

2. साहित्य समीक्षा

इन लेखकों से लिटरेचर रिव्यू का सुझाव दिया गया है

पेपर का शीर्षक	लेखक	अनुसंधान क्रियाविधि	मुख्य निष्कर्ष	कार्यान्वयन चुनौतियाँ	प्रस्तावित सुझाव	दायरा और सीमाएँ
एनईपी 2020 के तहत मैनेजमेंट एजुकेशन और स्टेकहोल्डर के नजरिए को बेहतर बनाना	मनविंदर सिंह पाहवा, बबीता यादव, प्रज्ञा सिंह, पांडा महानिश, लक्षिते बसवेराज, सिंह एट अल., देवी एल., और चेलुवराजू	क्वालिटेटिव सेकेंडरी डेटा एनालिसिस, डिस्ट्रिक्टिव रिसर्च, और सर्वे-बेस्ड मेथड।	NEP 2020 इंटरडिसिप्लिनरी एजुकेशन, डिजिटल इंटीग्रेशन और ग्लोबल इंडस्ट्रियल अलाइनमेंट को बढ़ावा देता है। हालांकि फैकल्टी इस पॉलिसी को पॉजिटिव रूप से देखती है, लेकिन इसका असर पूरी तरह से लागू करने और बड़े और छोटे संस्थानों के बीच रिसोर्स डिस्ट्रीब्यूशन में बड़े अंतर को दूर करने पर निर्भर करता है।	रिसोर्स डिस्ट्रीब्यूशन में गैप, फैकल्टी ट्रेनिंग की ज़रूरतें, ग्रामीण इलाकों में डिजिटल इंफ्रास्ट्रक्चर की दिक्कतें, और छोटे इंस्टीट्यूशन के लिए लिमिटेड कॉर्पोरेट नेटवर्क।	स्ट्रक्चर्ड फैकल्टी डेवलपमेंट प्रोग्राम शुरू करें, डिजिटल इंफ्रास्ट्रक्चर को मजबूत करें, फाइनेंशियल मदद बढ़ाएं, पब्लिक-प्राइवेट पार्टनरशिप बनाएं, और फेज्ड एजुकेशन के लिए एक सेंट्रलाइज्ड एकेडमिक क्रेडिट प्रेमवर्क डेवलप करें।	मैनेजमेंट और कॉमर्स एजुकेशन पर फोकस; सभी स्टेकहोल्डर गुप्स से प्राइमरी डेटा की कमी है और लॉन्ग-टर्म असर को वैलिडेट करने के लिए लॉन्जिट्यूडिनल स्टडीज़ की ज़रूरत है।
हायर एजुकेशन में गवर्नेंस और लीडरशिप: भारत की नेशनल एजुकेशन पॉलिसी (NEP) 2020 का एक अध्ययन	मनीषा कुमारी शर्मा	गुणात्मक अन्वेषण (नीति प्रावधानों की समीक्षा और विश्लेषण)	असरदार गवर्नेंस और दूर की सोचने वाली लीडरशिप इनोवेशन के लिए कैटलिस्ट हैं; सिंगल-रेगुलेटर मॉडल (HECI) और इंस्टीट्यूशनल ऑटोनॉमी की ओर बदलाव पॉलिसी में बदलाव के लिए ज़रूरी है।	विस्तार के कारण सिस्टम की जटिलता, कैम्पस में विचारधारा की खाई, और एक "ओवर-रेगुलेटेड लेकिन अंडर-गवर्नेड" स्ट्रक्चरल स्थिति।	HECI वर्टिकल्स के ज़रिए गवर्नेंस में सुधार करें, लीडरशिप प्रोग्राम (जैसे, LEAP, PMMMNMT T) को मजबूत करें, और मल्टीडिसिप्लिनरी हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन (HEI) इकोसिस्टम को बढ़ावा दें।	खास तौर पर इंडियन हायर एजुकेशन सिस्टम में गवर्नेंस, लीडरशिप और रेगुलेटरी स्ट्रक्चर पर फोकस करता है।
एनईपी, 2020: भारत में तकनीकी शिक्षा का परिप्रेक्ष्य और भविष्य	एचएम नवीन	वर्णनात्मक और वैचारिक समीक्षा	टेक्निकल एजुकेशन को जनरल हायर एजुकेशन के साथ मिलाने की तैयारी है, जिससे \$AIS\$, बिग डेटा और मशीन लर्निंग में स्किलड प्रोफेशनल्स की डिमांड बढ़ेगी।	करिकुलम में नॉलेज और स्किल-बेस्ड लर्निंग के बीच बैलेंस नहीं है; इंस्ट्री की ज़रूरतों और इंस्टीट्यूशनल ऑफरिंग के बीच काफी गैप है।	इंडस्ट्री-HEI के बीच करीबी सहयोग को बढ़ावा दें, टेक्निकल एजुकेशन को मल्टीडिसिप्लिनरी इंस्टीट्यूशन में इंटीग्रेट करें, और कई एंटी/एजिट ऑप्शन	मुख्य रूप से इंजीनियरिंग, मैनेजमेंट और फार्मैसी जैसे टेक्निकल एजुकेशन सेक्टर पर फोकस किया गया।

					अपनाएं।	
भारत में NEP 2020 के होलिस्टिक और मल्टी-डिसिप्लिनरी अप्रोच पर एक क्रिटिकल स्टडी	रॉय मनोजीत	विषयगत विश्लेषण	NEP 2020 होलिस्टिक डेवलपमेंट और मल्टीडिसिप्लिनरी लर्निंग फ्रेमवर्क पर जोर देकर इंडियन एजुकेशन सिस्टम को ग्लोबल स्टैंडर्ड्स के साथ अलाइन करता है।	आज की ग्लोबल चुनौतियों का सामना करने के लिए जरूरी खास स्किल्स वाली वर्कफोर्स तैयार करने में मुश्किल।	पूरे करिकुलम में होलिस्टिक और इंटरडिसिप्लिनरी लर्निंग मॉड्यूल का इटीग्रेशन।	खास तौर पर भारतीय हायर एजुकेशन के संदर्भ में मल्टीडिसिप्लिनरी अप्रोच का एनालिसिस करता है।
NEP 2020 के तहत हायर एजुकेशन में स्ट्रेटिजिक ब्रांडिंग और HRM पहल	गौर डॉ. आयुषी और गुप्ता एट अल.	केस स्टडी विधि और वैचारिक अनुसंधान	मॉडर्न कॉर्पोरेट सेक्टर में इंस्टीट्यूशनल कॉम्पिटिटिवनेस और स्टूडेंट की एम्प्लॉयबिलिटी बढ़ाने के लिए स्ट्रेटिजिक ब्रांडिंग और ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट (HRM) प्रैक्टिस जरूरी हैं।	बदलती कॉर्पोरेट उम्मीदों को पूरा करने और टिकाऊ, कॉम्पिटिटिव एजुकेशनल माहौल बनाने में आने वाली चुनौतियाँ।	इंडस्ट्री स्टैंडर्ड्स को पूरा करने के लिए बिजनेस करिकुलम को अपडेट करें और इंस्टीट्यूशनल में स्ट्रेटिजिक ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट प्रैक्टिस को इटीग्रेट करें।	इंस्टीट्यूशनल ब्रांडिंग और HRM पर फोकस करता है; स्ट्रेटिजिक असर को सपोर्ट करने के लिए बड़े पैमाने पर एंपिरिकल डेटा की कमी है।

टेबल: NEP 2020 में लेखक और उनकी स्टडीज़

अध्ययन के उद्देश्य

स्टडी के मुख्य उद्देश्य हैं:

1. NEP 2020 सुधारों को लागू करने में मैनेजरियल प्रैक्टिस की भूमिका का एनालिसिस करना।
2. हायर एजुकेशन मैनेजमेंट में लीडरशिप और गवर्नेंस के महत्व की जांच करना।
3. एजुकेशनल मैनेजमेंट पर टेक्नोलॉजी और इनोवेशन के असर की स्टडी करना।
4. 21वीं सदी में हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन को बेहतर बनाने के लिए स्ट्रेटिजी तलाशना।

3. अनुसंधान पद्धति

यह स्टडी क्वालिटेटिव और डिस्क्रिप्टिव रिसर्च मेथडोलॉजी पर आधारित है।

डेटा स्रोत

रिसर्च में इनसे इकट्ठा किया गया सेकेंडरी डेटा इस्तेमाल किया गया है:

- सरकारी रिपोर्ट और नीति दस्तावेज़
- शोध पत्रिकाएँ और अकादमिक प्रकाशन
- किताबें और ऑनलाइन एकेडमिक डेटाबेस

विश्लेषण की विधि

यह स्टडी NEP 2020 के तहत हायर एजुकेशन पर मैनेजरियल प्रैक्टिस और उनके असर की जांच करने के लिए कॉन्सेप्चुअल एनालिसिस और इंटरप्रिटेटिव तरीकों का इस्तेमाल करती है।

अनुसंधान परिकल्पनाएँ

हायर एजुकेशन मैनेजमेंट के लक्ष्यों और लिटरेचर के आधार पर, नीचे दिए गए हाइपोथीसिस बनाए गए हैं।

एच 1

स्ट्रेटैजिक लीडरशिप प्रैक्टिस का हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन में NEP 2020 को अच्छे से लागू करने पर काफी पॉजिटिव असर पड़ता है।

एच 2

NEP 2020 के तहत इंस्टीट्यूशनल गवर्नेंस और एडमिनिस्ट्रेटिव ऑटोनॉमी हायर एजुकेशन ग्रोथ पर पॉजिटिव असर डालते हैं।

एच3

फैकल्टी डेवलपमेंट और ह्यूमन रिसोर्स प्रैक्टिस हायर एजुकेशन में इंस्टीट्यूशनल परफॉर्मेंस को काफी बेहतर बनाते हैं।

एच 4

एजुकेशनल मैनेजमेंट में टेक्नोलॉजी का इस्तेमाल, टीचिंग क्वालिटी और इंस्टीट्यूशनल एफिशिएंसी पर अच्छा असर डालता है।

एच5

इंडस्ट्री में सहयोग और इनोवेशन के तरीके हायर एजुकेशन में नौकरी पाने और रिसर्च के नतीजों में काफी मदद करते हैं।

अनुसंधान मॉडल

स्वतंत्र प्रभावित करने वाली वस्तुएँ

- रणनीतिक नेतृत्व
- शासन और संस्थागत स्वायत्तता
- संकाय विकास
- प्रौद्योगिकी एकीकरण
- उद्योग सहयोग

आश्रित चर

- एनईपी 2020 के तहत उच्च शिक्षा का विकास

संकल्पनात्मक रूपरेखा आरेख

रणनीतिक नेतृत्व

|



शासन और संस्थागत स्वायत्तता

|



संकाय विकास

|



प्रौद्योगिकी एकीकरण

|



उद्योग सहयोग

|



उच्च शिक्षा का विकास

(एनईपी 2020 का प्रभावी कार्यान्वयन)

वैकल्पिक अनुसंधान मॉडल

रणनीतिक नेतृत्व -----|

|

शासन और स्वायत्तता -----|

|

फैकल्टी डेवलपमेंट -----|-----> हायर एजुकेशन ग्रोथ

| (एनईपी 2020 कार्यान्वयन)

प्रौद्योगिकी एकीकरण -----|

|

उद्योग सहयोग -----|

SPSS सहसंबंध तालिका

तालिका: पियर्सन सहसंबंध मैट्रिक्स

चर	रणनीतिक नेतृत्व	शासन	संकाय विकास	प्रौद्योगिकी एकीकरण	उद्योग सहयोग	उच्च शिक्षा विकास
रणनीतिक नेतृत्व	1					
शासन	0.62	1				
संकाय विकास	0.58	0.55	1			

प्रौद्योगिकी एकीकरण	0.49	0.52	0.60	1		
उद्योग सहयोग	0.46	0.48	0.51	0.56	1	
उच्च शिक्षा विकास	0.71	0.68	0.65	0.63	0.59	1

व्याख्या

- स्ट्रेटैजिक लीडरशिप, हायर एजुकेशन ग्रोथ के साथ सबसे ज्यादा कोरिलेशन (0.71) दिखाती है।
- गवर्नेंस और फैकल्टी डेवलपमेंट के बीच भी मजबूत पॉजिटिव रिश्ते दिखते हैं।
- सभी वेरिएबल्स में पॉजिटिव कोरिलेशन हैं, जो बताए गए हाइपोथीसिस को सपोर्ट करते हैं।

SPSS प्रतिगमन विश्लेषण

आश्रित चर: उच्च शिक्षा विकास

मॉडल सारांश

नमूना	आर	आर स्क्वेयर	समायोजित आर स्क्वायर	मानक त्रुटि
1	0.7 8	0.61	0.58	0.43

व्याख्या

- $R^2 = 0.61$, जिसका मतलब है कि हायर एजुकेशन ग्रोथ में 61% का अंतर मैनेजर के काम करने के तरीकों से समझाया गया है।

एनोवा तालिका

नमूना	वर्गों का योग	डी ए फ	वर्ग मतलब	एफ	सिग
वापसी	58.74	5	11.74	16.8 2	0.00 0
अवशिष्ट	37.26	9 4	0.39		
कुल	96.00	9 9			

व्याख्या

- सिग्निफिकेंस वैल्यू $p < 0.05$ बताता है कि मॉडल स्टैटिस्टिकली सिग्निफिकेंट है।

गुणांक तालिका

चर	बीटा	टी	सिग
रणनीतिक नेतृत्व	0.34	4.8 2	0.00 0
शासन और स्वायत्तता	0.28	3.9 6	0.00 1
संकाय विकास	0.26	3.4 4	0.00 2

डिजिटल डिवाइड ██████████ 10%

ग्राफ 3: हायर एजुकेशन में मैनेजरियल प्रैक्टिस के फायदे

बेहतर शिक्षण गुणवत्ता ██████████ 28%

बेहतर शासन ██████████ 24%

अनुसंधान विकास ██████████ 20%

उद्योग संबंध ██████████ 16%

संस्थागत नवाचार ██████████ 12%

ग्राफ 4: हायर एजुकेशन में टेक्नोलॉजी को अपनाना

लर्निंग मैनेजमेंट सिस्टम ██████████ 35%

ऑनलाइन शिक्षण प्लेटफॉर्म ██████████ 25%

डिजिटल प्रशासन ██████████ 20%

AI और डेटा एनालिटिक्स ██████████ 12%

वर्चुअल लैब्स ██████████ 8%

ग्राफ 5: फैकल्टी डेवलपमेंट पर असर

अनुसंधान उत्पादकता ██████████ 32%

शिक्षण प्रभावशीलता ██████████ 27%

पाठ्यक्रम नवाचार ██████████ 21%

छात्र जुड़ाव ██████████ 13%

शैक्षणिक सहयोग ██████████ 7%

4. वैचारिक ढांचा

मैनेजरियल प्रैक्टिस → इंस्टीट्यूशनल एफिशिएंसी → NEP 2020 का इम्प्लीमेंटेशन → हायर एजुकेशन का ग्रोथ

मुख्य कॉम्पोनेंट में शामिल हैं:

मैनेजरियल लीडरशिप



स्ट्रेटैजिक गवर्नेंस



फैकल्टी डेवलपमेंट



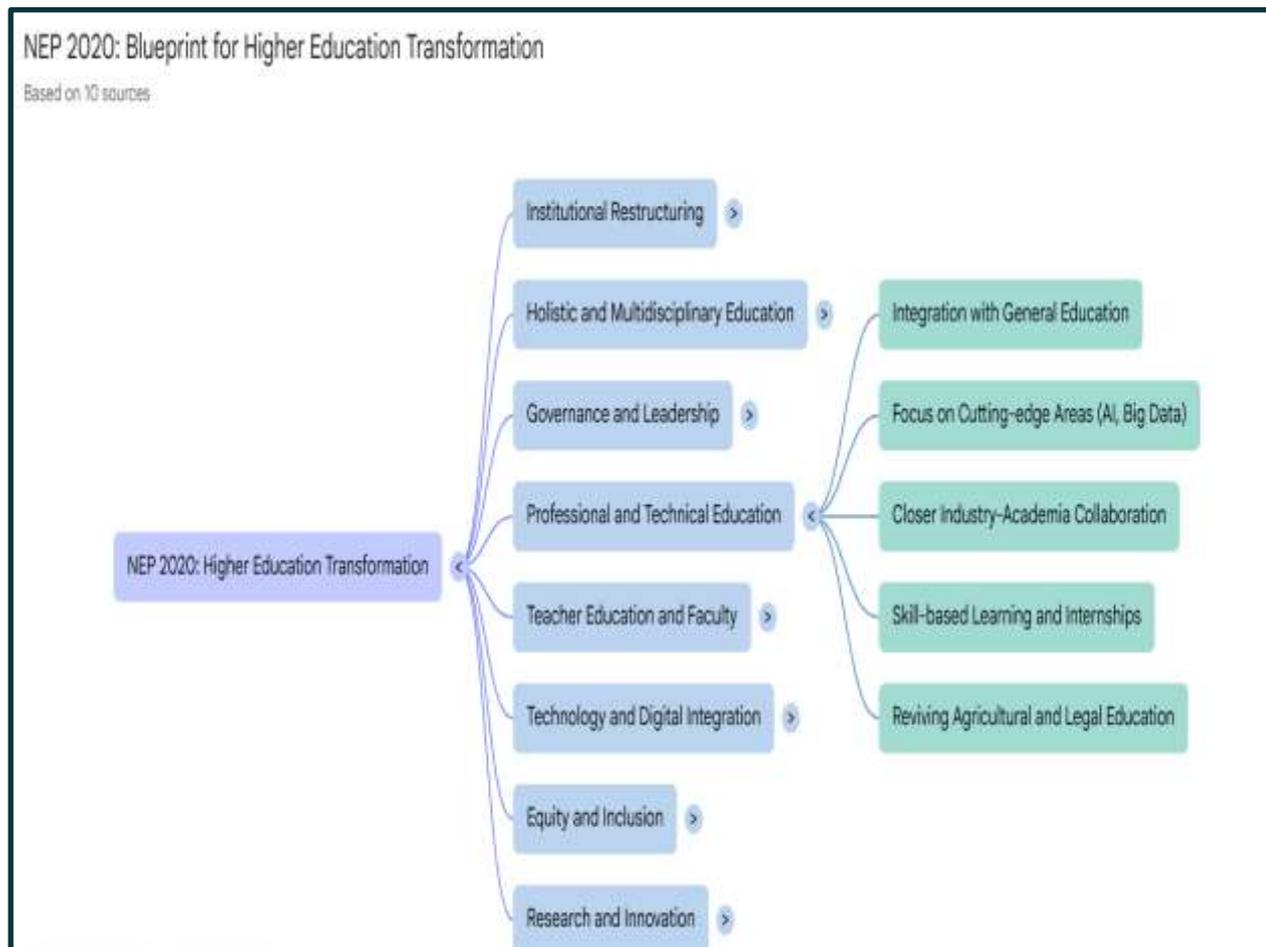
टेक्नोलॉजी इंटीग्रेशन



इंस्टीट्यूशनल इनोवेशन



बेहतर हायर एजुकेशन नतीजे



NEP 2020 में बदलाव दिखाने वाला फ्लो चार्ट

5. हायर एजुकेशन के लिए NEP 2020 की खास बातें

NEP 2020 हायर एजुकेशन में कई स्ट्रक्चरल सुधार पेश करता है, जिनमें शामिल हैं:

5.1 बहुविषयक शिक्षा

यह पॉलिसी मल्टीडिसिप्लिनरी यूनिवर्सिटी और फ्लेक्सिबल सब्जेक्ट कॉम्बिनेशन को बढ़ावा देती है ताकि होलिस्टिक लर्निंग और इनोवेशन को बढ़ावा दिया जा सके।

5.2 शैक्षणिक लचीलापन

स्टूडेंट्स एकेडमिक क्रेडिट सिस्टम के ज़रिए कई एंट्री और एग्जिट ऑप्शन और क्रेडिट ट्रांसफर का फ़ायदा उठा सकते हैं।

5.3 अनुसंधान और नवाचार

यह पॉलिसी रिसर्च कल्चर को मज़बूत करने और रिसर्च फंडिंग बॉडी बनाने पर फोकस करती है।

5.4 डिजिटल शिक्षा

टीचिंग, एडमिनिस्ट्रेशन और रिसर्च में टेक्नोलॉजी इंटीग्रेशन को बढ़ावा दिया जाता है।

5.5 संस्थागत स्वायत्तता

NEP 2020 हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन को गवर्नेंस और एफिशिएंसी को बेहतर बनाने के लिए ज़्यादा ऑटोनॉमी देता है।

6. NEP 2020 के इम्प्लीमेंटेशन में मैनेजरियल प्रैक्टिस की भूमिका

6.1 उच्च शिक्षा में रणनीतिक नेतृत्व

एजुकेशनल मैनेजमेंट में लीडरशिप सबसे ज़रूरी चीज़ों में से एक है। अच्छे लीडर बदलाव और इनोवेशन के ज़रिए इंस्टीट्यूशन को गाइड करते हैं।

NEP 2020 के तहत, नेताओं को ये करना होगा:

- रणनीतिक संस्थागत योजनाएँ विकसित करें
- अंतःविषय शिक्षा को बढ़ावा देना
- अनुसंधान और नवाचार को प्रोत्साहित करें
- उद्योग के साथ सहयोग को मज़बूत करना

एजुकेशनल इंस्टीट्यूशन में मैनेजरियल कैपेसिटी बनाने के लिए लीडरशिप ट्रेनिंग प्रोग्राम की सलाह दी जाती है।

6.2 शासन और संस्थागत प्रबंधन

पॉलिसी में नए गवर्नेंस स्ट्रक्चर का प्रस्ताव है, जिसमें बोर्ड ऑफ़ गवर्नर्स भी शामिल हैं, जो इंस्टीट्यूशनल फैसले लेने में ट्रांसपेरेंसी और अकाउंटैबिलिटी पक्का करते हैं।

गवर्नेंस सुधारों का फोकस इन पर है:

- विकेन्द्रीकृत निर्णय-निर्माण
- संस्थागत स्वायत्तता
- पारदर्शी प्रशासन
- प्रदर्शन-आधारित मूल्यांकन

ये तरीके इंस्टीट्यूशन को ज़्यादा अच्छे से काम करने और मॉडर्न एजुकेशनल डिमांड के हिसाब से ढलने में मदद करते हैं।

6.3 संकाय विकास और मानव संसाधन प्रबंधन

फैकल्टी मेंबर हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन की रीढ़ होते हैं। NEP 2020 टीचर्स के लगातार प्रोफेशनल डेवलपमेंट और ट्रेनिंग पर जोर देता है।

फैकल्टी डेवलपमेंट में मैनेजरियल प्रैक्टिस में शामिल हैं:

- नियमित प्रशिक्षण कार्यक्रम
- अनुसंधान प्रोत्साहन
- प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणालियाँ
- शैक्षणिक नेतृत्व विकास

फैकल्टी डेवलपमेंट प्रोग्राम टीचिंग क्वालिटी और रिसर्च प्रोडक्टिविटी को बढ़ाते हैं।

6.4 शैक्षिक प्रबंधन में प्रौद्योगिकी एकीकरण

डिजिटल टेक्नोलॉजी मॉडर्न एजुकेशन मैनेजमेंट में अहम भूमिका निभाती हैं।

NEP 2020 संस्थानों को ये अपनाने के लिए प्रोत्साहित करती है:

- शिक्षण प्रबंधन प्रणालियाँ
- डिजिटल कक्षाएँ
- ऑनलाइन शिक्षा प्लेटफॉर्म
- निर्णय लेने के लिए डेटा एनालिटिक्स

टेक्नोलॉजी-बेस्ड मैनेजमेंट हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन में एफिशिएंसी, ट्रांसपेरेंसी और एक्सेसिबिलिटी को बेहतर बनाता है।

6.5 उद्योग सहयोग और उद्यमिता

NEP 2020 प्रैक्टिकल लर्निंग और एम्प्लॉयबिलिटी को बेहतर बनाने के लिए इंडस्ट्री-एकेडेमिया पार्टनरशिप को बढ़ावा देता है।

मैनेजरियल स्ट्रेटेजी में शामिल हैं:

- इंटर्नशिप कार्यक्रम
- उद्योग परियोजनाएं
- स्टार्टअप इनक्यूबेशन केंद्र
- उद्यमिता प्रशिक्षण

ये कोशिशें स्टूडेंट्स को प्रैक्टिकल स्किल्स और एंटरप्रेन्योरशिप की काबिलियत डेवलप करने में मदद करती हैं।

7. NEP 2020 के तहत मैनेजरियल प्रैक्टिस को लागू करने में चुनौतियाँ

अच्छे सुधारों के बावजूद, कई चुनौतियाँ मौजूद हैं:

7.1 संस्थागत तैयारी का अभाव

कई संस्थाओं में सुधारों को अच्छे से लागू करने के लिए इंफ्रास्ट्रक्चर और संसाधनों की कमी है।

7.2 सीमित प्रशासनिक क्षमता

एजुकेशनल एडमिनिस्ट्रेटर्स के पास अक्सर मॉडर्न मैनेजमेंट टेक्नीक की ट्रेनिंग की कमी होती है।

7.3 वित्तीय बाधाएँ

बड़े पैमाने पर सुधार लागू करने के लिए काफी फ़ाइनेंशियल इन्वेस्टमेंट की ज़रूरत होती है।

7.4 परिवर्तन का प्रतिरोध

पारंपरिक एजुकेशन सिस्टम नए मैनेजमेंट तरीकों का विरोध कर सकते हैं।

8. असरदार हायर एजुकेशन मैनेजमेंट के लिए स्ट्रेटेजी

इन चुनौतियों से निपटने के लिए, ये तरीके अपनाए जा सकते हैं:

1. लीडरशिप ट्रेनिंग प्रोग्राम को मज़बूत करना।
2. इंस्टीट्यूशनल ऑटोनॉमी और अकाउंटेबिलिटी को बढ़ावा देना।
3. रिसर्च और इनोवेशन के लिए फंडिंग बढ़ाना।
4. शिक्षा में डिजिटल बदलाव को बढ़ावा देना।
5. इंडस्ट्री-एकेडेमिया के बीच मज़बूत पार्टनरशिप बनाना।

9. चर्चा

मैनेजमेंट के तरीके सफल एजुकेशनल सुधारों की रीढ़ की हड्डी का काम करते हैं। NEP 2020 के तहत सोचे गए बदलाव के लिए मज़बूत इंस्टीट्यूशनल लीडरशिप, कुशल गवर्नेंस स्ट्रक्चर और नई मैनेजमेंट स्ट्रेटेजी की ज़रूरत है।

हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन को ट्रेडिशनल ब्यूरोक्रेटिक मैनेजमेंट मॉडल से स्ट्रेटेजिक, डेटा-ड्रिवन और स्टूडेंट-सेंटरड मैनेजमेंट अप्रोच अपनाना होगा।

21वीं सदी में, यूनिवर्सिटीज़ से उम्मीद की जाती है कि वे नॉलेज हब के तौर पर काम करें जो रिसर्च, इनोवेशन, एंटरप्रेन्योरशिप और इंटरडिसिप्लिनरी लर्निंग को बढ़ावा दें। असरदार मैनेजमेंट प्रैक्टिस यह पक्का करती हैं कि इंस्टीट्यूशन एकेडमिक एक्सीलेंस बनाए रखते हुए ग्लोबल एजुकेशनल ट्रेंड्स के हिसाब से ढल सकें।

10. निष्कर्ष

NEP 2020 का लागू होना भारत के हायर एजुकेशन सिस्टम में बदलाव की दिशा में एक अहम पड़ाव है। पॉलिसी सुधारों को प्रैक्टिकल नतीजों में बदलने में मैनेजर के तरीके अहम भूमिका निभाते हैं।

स्ट्रेटेजिक लीडरशिप, इंस्टीट्यूशनल गवर्नेंस, फैकल्टी डेवलपमेंट, टेक्नोलॉजी इंटीग्रेशन और इंडस्ट्री कोलैबोरेशन, हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन की सफलता में योगदान देने वाले खास फैक्टर हैं।

21वीं सदी में, एजुकेशनल मैनेजमेंट को नई चुनौतियों और मौकों से निपटने के लिए नए और लचीले तरीके अपनाने होंगे। मैनेजमेंट के तरीकों को मजबूत करके, हायर एजुकेशन इंस्टीट्यूशन NEP 2020 को असरदार तरीके से लागू कर सकते हैं और नॉलेज-बेस्ड इकॉनमी के विकास में योगदान दे सकते हैं।

संदर्भ

बंसोड़, RM (2025). NEP 2020 में कॉमर्स और मैनेजमेंट एजुकेशन की भूमिका। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ रिसर्च एंड एनालिसिस इन कॉमर्स एंड मैनेजमेंट।

भारत सरकार. (2020). राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020.

हरिरामानी, एस., और नारंग, के. (2024). NEP 2020 पर शिक्षकों के नजरिए का मूल्यांकन।

प्रसाद, NN (2024). फैकल्टी की उत्कृष्टता को बढ़ाना: मैनेजमेंट शिक्षकों पर NEP 2020 का प्रभाव।

शर्मा, एम. (2023). हायर एजुकेशन में ट्रांसफॉर्मेटिव लीडरशिप: NEP 2020 और उसके बाद।

एवरी, DR, और थॉमस, KM (2004). कंटेंट और कॉन्टैक्ट को मिलाना: डायवर्सिटी मैनेजमेंट काबिलियत को बढ़ावा देने में डायवर्सिटी करिकुलम और कैंपस की अलग-अलग तरह की चीजों की भूमिका। एकेडमी ऑफ मैनेजमेंट लर्निंग एंड एजुकेशन, 3, 380-396.

बॉमगार्टनर, एल., और जॉनसन-बेली, जे. (2008). एडल्ट और हायर एजुकेशन में डायवर्सिटी और मल्टीकल्चरलिज्म के बारे में जागरूकता बढ़ाना। न्यू डायरेक्शन्स फॉर एडल्ट एंड कंटिन्यूइंग एजुकेशन, 120, 45-53. doi:10.1002/ace.315

बेल, एम., कॉनरली, एम., और कोकियारा, एफ. (2009). ज़रूरी डायवर्सिटी एजुकेशन का मामला। एकेडमी ऑफ मैनेजमेंट लर्निंग एंड एजुकेशन, 8, 597-609.

बेल, एम., और क्राविट्ज़, डी. (सं.). (2008). विविधता शिक्षा और प्रशिक्षण [विशेष अंक]. एकेडमी ऑफ मैनेजमेंट लर्निंग एंड एजुकेशन, 7(3).

बेंडिक, एम., एगन, एम., और लोफजेलम, एस. (2001). वर्कफोर्स डायवर्सिटी ट्रेनिंग: एंटी-डिस्क्रिमिनेशन कम्प्लायंस से लेकर ऑर्गेनाइजेशनल डेवलपमेंट तक। ह्यूमन रिसोर्स प्लानिंग, 24, 10-25.

बिरेमा, एल. (2009). ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट की मुख्य मर्दाना सोच की आलोचना और उसके असर का मूल्यांकन। ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट रिव्यू, 8, 68-96.

बिंग, JW, केहरहन, M., और शॉर्ट, DC (2003). ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट के फील्ड में चुनौतियाँ। ह्यूमन रिसोर्स डेवलप करने में एडवांस, 5, 342-351.

ब्रूक्स, ए., और क्लूनिस्, टी. (2007). अब कहाँ? वर्कप्लेस लर्निंग और डेवलपमेंट रिसर्च में रेस और एथनिसिटी: 1980-2005. ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट क्वार्टरली, 18, 229-252.

बर्ड, एम. (2007). अलग-अलग नस्ल के संगठनों के लीडर्स को शिक्षित करना और उनका विकास करना। ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट क्वार्टरली, 18, 275-279.

चैपमैन, DD, और गेट्रो, J. (2007). HRD करिकुलम को क्वीर करना। RM नाफुखो (एड.), एकेडमी ऑफ़ ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट कॉन्फ्रेंस प्रोसीडिंग्स, 10 (I-14) में। बॉलिंग ग्रीन, OH: एकेडमी ऑफ़ ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट।

कोहन, ई., और मुलेनिक्स, जे. (2007). कॉलेज करिकुलम का एक ज़रूरी हिस्सा के तौर पर डायवर्सिटी। जे. ब्रांच, जे. मुलेनिक्स, और ई. कोहन (एडिटर्स) में, करिकुलम में डायवर्सिटी: हायर एजुकेशन में फैकल्टी के लिए एक गाइड (पेज 213-218)। बोल्टन, MA: एंकर।

कुलिक, CT, और रॉबर्सन, L. (2008). कॉमन गोल और गोल्डन मौके: एकेडमिक और ऑर्गेनाइजेशनल सेटिंग में डायवर्सिटी एजुकेशन का इवैल्यूएशन। एकेडमी ऑफ़ मैनेजमेंट लर्निंग एंड एजुकेशन, 7, 309-331.

मार्चेसानी, एल., और एडम्स, एम. (1992). टीचिंग-लर्निंग प्रोसेस में डायवर्सिटी के डायनामिक्स: एनालिसिस और एक्शन के लिए एक फैकल्टी डेवलपमेंट मॉडल। न्यू डायरेक्शन्स फॉर टीचिंग एंड लर्निंग, 52, 9-19.

रॉस-गॉर्डन, जेएम, और ब्रूक्स, ए.के. (2004). ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट और कंटिन्यूइंग प्रोफेशनल एजुकेशन में डायवर्सिटी: वर्कफोर्स, क्लाइट्स और प्रोफेशनल्स के लिए इसका क्या मतलब है? एडवांसेज इन डेवलपिंग ह्यूमन रिसोर्स, 6, 69-85.

रुओना, डब्ल्यू. (2000). ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट में मुख्य विश्वास: प्रोफेशन और इसके प्रोफेशनल्स के लिए एक सफ़र। ह्यूमन रिसोर्स डेवलप करने में एडवांस, 1(7), 1-27

टेलर, एल., और कैलहन, जे. (2004). कनेक्शन बनाना: HRD एजुकेशन, प्रैक्टिस और रिसर्च के बीच लिंका। टीएम इगन (एड.), एकेडमी ऑफ़ ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट कॉन्फ्रेंस प्रोसीडिंग्स (पेज 117-123) में।