

विश्वविद्यालयों की गतिविधियाँ मुख्य रूप से अध्ययन से संबंधित हैं, जिसमें संगठन की संस्कृति, शैक्षणिक नेतृत्व और अनुसंधान शामिल हैं।

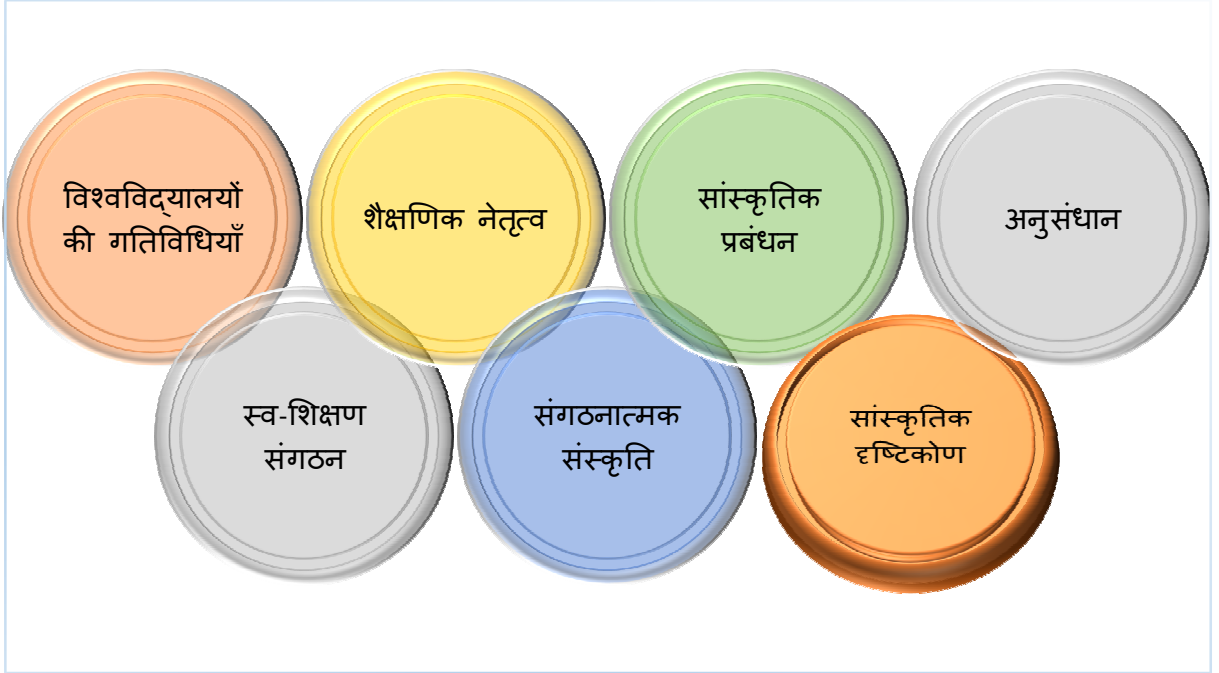
डॉ. अजय कृष्ण तिवारी¹

¹शिक्षाविद एवं शोध निर्देशक

सार संक्षेप

इस लेख का उद्देश्य शिक्षा के क्षेत्र में विश्वविद्यालय का लक्ष्य विशिष्ट शैक्षणिक नेतृत्व और सांस्कृतिक दृष्टिकोण की अवधारणा की पहचान स्व-शिक्षण संगठनों, संस्कृति की अवधारणाओं के बीच संबंध स्थापित करना है, एक क्रॉस-सांस्कृतिक संदर्भ में संगठन के दौर और विश्वविद्यालय संगठन की संस्कृति की अवधारणा का सार परखता है, और इससे जुड़ी समस्याओं का विश्लेषण भी करता है चूंकि किसी भी विश्वविद्यालय में विशिष्ट-विशिष्टता होती है, सांस्कृतिक आयाम संगठनों के रूप में विश्वविद्यालयों की गतिविधियाँ मुख्य रूप से अध्ययन से संबंधित हैं, जिसमें शिक्षण, शैक्षणिक नेतृत्व और अनुसंधान शामिल हैं।

मुख्य बिन्दु: शैक्षणिक नेतृत्व, स्व-शिक्षण संगठन, संगठनात्मक संस्कृति, क्रॉस-सांस्कृतिक प्रबंधन, सांस्कृतिक दृष्टिकोण, अनुसंधान।



विश्वविद्यालयों की गतिविधियाँ मुख्य रूप से अध्ययन से संबंधित हैं, जिसमें संगठन की संस्कृति, शैक्षणिक नेतृत्व और अनुसंधान शामिल हैं।

परिचय

विश्वविद्यालयों की गतिविधियाँ मुख्य रूप से अध्ययन से संबंधित हैं, जिसमें शिक्षण, शैक्षणिक नेतृत्व और अनुसंधान शामिल हैं। फिर भी, सवाल उठता है- यह एक सार्वभौमिक विचार करने के लिए एक पर्याप्त कारण है सांस्कृतिक आयाम संगठनों के रूप में सैद्धांतिक दृष्टिकोण से स्व-शिक्षण संगठन का निर्माण करते समय कई विशेषताओं का विश्लेषण किया गया संगठन की संस्कृति को मौलिक अवधारणा के रूप में स्पष्ट रूप से रेखांकित किया गया है। स्व-शिक्षण संगठनों के पर्यावरण की सांस्कृतिक विशेषताओं, या शामिल लोगों की सांस्कृतिक पहचान करना है।

इस प्रकार, इस कार्य का उद्देश्य स्वयं की अवधारणाओं पर विचार करना है-शिक्षण संगठनों और संगठनात्मक संस्कृति और साथ ही साथ प्रदर्शन में सुधार करने के लिए उन्हें क्रॉस-सांस्कृतिक आयाम लागू करने के संदर्भ में ऐसे संगठनों के लिए संगठन एक प्रणाली है जिसे बनाने, अधिग्रहण करने और हस्तांतरण करने के लिए सेट किया गया है, साथ ही लोगों के व्यवहार को संशोधित करना, नए ज्ञान को दर्शाता है, एक स्व-शिक्षण संगठन एक संगठन

जो बढ़ावा देता है जिसमें अपने सभी सदस्यों का प्रशिक्षण और निरंतर आत्म-सुधार में लगे रहे, यह देखते हुए कि इस तरह के एक संगठन को प्रतिष्ठित किया जाता है ज्ञान बनाने, प्राप्त करने और स्थानांतरित करने की क्षमता, साथ ही साथ किसी का भी संशोधन नए ज्ञान और विचारों के अनुसार प्राकृतिक व्यवहार एक स्व-शिक्षण संगठन की मुख्य विशेषताएं हैं।

स्व-शिक्षा की संस्कृति संगठनी को प्रोत्साहित करता है

निःशुल्क विनिमय और सूचना का प्रवाह-उपयुक्त प्रणालियों की उपलब्धता, स्वयं सीखने की संस्कृति का अर्थ है सीखना और नवाचार का स्वागत है, नेटवर्क और इसके माध्यम से ज्ञान और अनुभव के विकास को सुनिश्चित करना।

- सीखने और व्यक्तिगत विकास नीतियों के लिए प्रतिबद्धता: बाहर से समर्थन शीर्ष प्रबंधन, सभी स्तरों के कर्मचारियों को सीखने के लिए प्रोत्साहित करना।
- लोगों के मूल्य के बारे में जागरूकता: रचनात्मकता को प्रोत्साहित किया जाता है, व्यक्तित्व के विकास को बढ़ावा देकर, जिसे एक लाभ के रूप में देखा जाता है।
- खुलेपन और विश्वास का माहौल: व्यक्तिगत विचारों के विकास को प्रोत्साहित करना, किसी भी कार्य को चुनौती देने के लिए उनका बचाव करने में निर्णायकता नेतृत्व।
- अनुभव से सीखना: गलतियों से सीखना अक्सर अधिक प्रभावी होता है, सफल अनुभवों से सीखें। इन संगठनों को सहिष्णु द्वारा विशेषता है विफलता के लिए रवैया, उचित प्रशिक्षण का आयोजन।
- अन्य शोधकर्ताओं, के लिए जानबूझकर किसी भी विशिष्ट प्रक्रियाओं को उजागर करने से बचें, इस राय का पालन करें स्व-शिक्षण संगठनों की संस्कृतियों को व्यवस्थित की जानी चाहिए।

स्व-शिक्षण संगठनों के रूप में विश्वविद्यालय

स्व-शिक्षण संगठनों के रूप में विश्वविद्यालय इस सवाल पर कि क्या विश्वविद्यालय स्व-शिक्षण संगठन बन सकते हैं, अनुभव के उपयोग से गंभीर असहमति हैं। समय के साथ, कई विद्वानों ने आश्चर्य किया है क्या इस अवधारणा को शैक्षणिक संस्थानों पर लागू किया जा

सकता है। एक व्यवस्थित दृष्टिकोण की आवश्यकता है, जिसमें जिम्मेदारियों और सक्रियता के संगठन को एकाग्र होना चाहिए नवाचार पर ध्यान केंद्रित करें, न केवल वर्तमान समस्याओं को हल करने के लिए, जो रचनात्मक, अत्यधिक सहयोगी, संगठनात्मक मॉडल में संक्रमण करना जानता है, स्व-शिक्षण संगठन केवल एक ऐसा मॉडल है। एक राय है कि विश्वविद्यालय स्व-अध्ययन के मानदंडों को पूरा नहीं करते हैं संगठन, क्योंकि ये संस्थान बहुत भिन्न उद्देश्यों के लिए काम करते हैं। यह माना जाता है कि विश्वविद्यालयों को छात्र की उपलब्धि के लिए प्रतिभा को बढ़ावा देने के लिए डिजाइन किया गया है। इस मुद्दे का समाधान तेजी से महत्वपूर्ण होता जा रहा है, उच्च शिक्षा संस्थानों के लिए व्यावसायिक मॉडल का अनुप्रयोग बन रहा है शिक्षा के क्षेत्र में राष्ट्रीय सुधारों की नीति की एक प्रमुख विशेषता व्यावहारिक है।

शिक्षण स्टाफ की एक प्रमुख विशेषता स्थायी रोजगार पर निर्भर करते हैं

यह माना जाता है कि विश्वविद्यालयों को डिवीजनों (संकायों, विभागों), उच्च शिक्षा संस्थानों के नेतृत्व, प्रतियोगिता, साथ ही संकीर्ण विशेषज्ञता, क्योंकि स्व-शिक्षण संगठन इंटर-और इंटर-पर निर्भर करते हैं, उपर्युक्त विशेषताएं अक्सर पूर्व के रूप में मानी जाती हैं-तेजी से बदलाव के लिए सहयोग की बाधाएँ जिन्हें अनुकूल करने के लिए दूर करने की आवश्यकता है, संगठन की संस्कृति की परिभाषा (कॉर्पोरेट संस्कृति) कॉर्पोरेट संस्कृति एक जटिल घटना है। यह एक साधन है जिसके द्वारा एक संस्कृति के प्रतिनिधि हैं, संगठन के कर्मचारी, अपने काम के महत्व के बारे में जानते हैं, संगठन की संस्कृति 1980 के दशक में अध्ययन का एक प्रमुख विषय बन गई। इसका उपयोग सभी प्रबंधन समस्याओं को हल करने के लिए किया गया है श्रम की तीव्रता बढ़ रही है। इसके साथ ही इस पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है संगठन के ऐसे मूल्यों को अपनी रणनीति, लक्ष्यों और दर्शन के रूप में विकसित करना मुख्य रूप में व्यावसायिक वातावरण हैं।

विश्वविद्यालय संगठन की संस्कृति की अवधारणा का सार परखता है

चूंकि संस्कृति के सबसे गहरे स्तर के घटक प्रतिनिधित्व, अवचेतन, विश्वास, भावनाओं, विचारों और संवेदनाओं, संगठन में बदलाव के लिए वे सबसे कठिन हैं। इसलिए, प्रबंधक ऐसा नहीं कर सकते आपको उनके बारे में पता होना चाहिए और उन्हें ट्रैक करना होगा ताकि वे

रणनीति से मेल खाएं, किसी संस्था में संस्कृति को लागू करने के पहले प्रयास अपेक्षाकृत किए गए थे हाल ही में, "कॉर्पोरेट संस्कृति" 1982 में प्रकाशित डील और कैनेडी की पुस्तक के शीर्षक से ली गई थी। इस कार्य में, हम दोनों शब्दों का उपयोग करते हैं, उन्हें एक दूसरे के समकक्ष मानते हैं। कॉर्पोरेट संस्कृति की परिभाषाओं में अंतर प्रत्येक की स्थिति को दर्शाता है, लेखक इस दृष्टिकोण से देखता है कि वह जिस घटना का वर्णन करता है, उसे कैसे मानता है। मुख्य अंतर यह है कि कई लेखक संस्कृति को एक मेटा के रूप में मानते हैं-विकलांग, इस तथ्य के बावजूद कि अन्य शोधकर्ता इसे एक वस्तुगत वास्तविकता मानते हैं।

इस दृष्टिकोण से संस्कृति, संगठन के प्रत्येक भाग को अपने स्वयं के हिस्से के रूप में माना जाता है। जाहिर है, विशेषज्ञ इस मुद्दे पर असहमत थे। दूसरों को विश्वास है कि संस्कृति ष्संगठन है, वह है यह एक अनुकूलनीय घटना है जो आंतरिक के अनुसार विकसित और बदलती है, गोफी और जोन्स भी सुझाव देते हैं कि यह संस्कृति है जो प्रदान करती है संगठन की अखंडता, इसमें एक जोड़ने वाली शक्ति के रूप में कार्य करना, उनके लिए संगठन के सदस्य संस्कृति के वाहक हैं, जो सफल होने की अनुमति देता है। इसका प्रमाण उनके द्वारा दिया गया है परिभाषा: एक संगठन की संस्कृति ष्व्यापक रूप से व्याख्या, निहित का एक सेट है, नियम जो श्रमिकों को बताते हैं कि कई में से प्रत्येक के लिए क्या करना है, शेन ने कॉर्पोरेट संस्कृति को ष्वुनियादी पैटर्न (मॉडल) के रूप में परिभाषित किया संगठन के सदस्यों द्वारा साझा किए गए विश्वासों, कार्यों और मान्यताओं को व समय के साथ प्राप्त करते हैं।

सामूहिक मान्यताएँ एकीकृत का एक सचेत समुच्चय हैं

मूल्यों और अपेक्षाओं को आकार जो व्यक्तियों को सच मानते हैं, उचित या अनुचित, आदि, उनके वातावरण में। दीक्षित किया हुआ एक नियम के रूप में, मौखिक रूप से या लिखित रूप में व्यक्त किए गए मूल्यवर्ग हैं लोग क्या करना चाहते हैं या क्या सोचते हैं, इसके बारे में घटना ऐसा करने के लिए। कार्य दृश्य सार्वजनिक क्रियाएं हैं जो हर रोज बनती हैं कंपनी के कर्मचारियों का नया व्यवहार, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, संस्कृति विशेष रूप से किसी भी संगठन की ष्संपत्ति में है स्वयं सीखना। अगर संस्कृति एक संपत्ति है, तो

कॉर्पोरेट संस्कृति है, कई विशेषताओं के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है। विशेष रूप से, हम कह सकते हैं कि कॉर्पोरेट संस्कृति कई संगठनात्मक कार्यों को प्रभावित कर सकती है, अधिकांश विशेषज्ञ उस भूमिका के महत्व पर जोर देते हैं जो संस्कृति निभाती है उन्हें, संगठन के सदस्यों के सामंजस्य को बढ़ावा देना। इस तथ्य के बावजूद कि, एक नियम के रूप में, संस्कृति का आकलन सकारात्मक के रूप में किया जाता है।

स्व-शिक्षण संगठनों पर संस्कृति का प्रभाव

संस्कृति दीर्घकालिक प्रदर्शन की कुंजी है, स्वयं-शिक्षण संगठनों और विश्वविद्यालयों के विषय के लिए समर्पित हैं, विषय हालाँकि, कुछ तत्वों को सांस्कृतिक रूप से संबंधित माना जा सकता है, जबकि अवधारणा का दायरा अलग हो सकता है जो संगठन माना जाता है, वे सभी आंतरिक रूप में शामिल हैं इस कंपनी के अन्य लोगों के साथ बातचीत और इंटरऑर्गन-संवादात्मक बातचीत औपचारिक और गैर-दोनों की स्थापना को शामिल करती है औपचारिक संरचनाएं जो सहयोग की संस्कृति को बढ़ावा देती हैं। उदाहरण के लिए, केजर पाता है कि उच्च स्तर के सहयोग वाले विश्वविद्यालय राज्य ष्दोनों औपचारिक संरचनाएं बनाने की प्रवृत्ति दिखाते हैं, जैसे कि अंतः विषय केंद्र, और इस तरह की घटनाओं के रूप में अनौपचारिक रणनीति अनुभव का आदान-प्रदान करने के लिए। इसके अलावा, अंतर-संगठनात्मक से संबंधित चर्चाओं में सहयोग, संस्थानों के बीच स्थापित करने की आवश्यकता पर जोर देता है औपचारिक और अनौपचारिक साझेदारी के संबंध को बढ़ावा देती हैं।

विश्वविद्यालय परिवर्तन की प्रक्रिया पर क्रॉस-सांस्कृतिक आयामों के प्रभाव

स्व-शिक्षण संगठनों पर साहित्य में, यह अक्सर होता है सहयोग के ऐसे मॉडल पर विशेष ध्यान दिया जाता है जिसमें आंतरिक और संगठन की बाहरी सीमाएँ धुंधली हैं। उदाहरण के लिए, बोरजोनी और हंटर के तहत-भाग लेने वाले समान भागीदारों के रूप में छात्रों को शामिल करने का संकेत दें निर्णय लेने की प्रक्रिया में, उनके विश्वविद्यालय के साझेदारी मॉडल में, ऐसे धुंधलापन एक राष्ट्रीय नीति का भी हिस्सा है जो सभी को प्रोत्साहित करता है एक दूसरे में संस्थानों का अधिक से अधिक अंतर्संबंध, हालांकि-ये तत्व प्रासंगिक हैं या नहीं, यह स्पष्ट है कि संस्कृति के किसी भी संदर्भ एक विशिष्ट संगठन के लिए विशिष्ट हैं, संस्कृति की अवधारणा, या संगठन की संस्कृति के बारे में। विश्वविद्यालय परिवर्तन की

प्रक्रिया पर क्रॉस-सांस्कृतिक आयामों के प्रभाव पर ध्यान देना एक स्व-शिक्षण संगठन के लिए, शायद इसका कारण यह है कि अधिकांश समस्या के क्रॉस-सांस्कृतिक पहलू के मामले को स्पष्ट रूप से पता नहीं लगाया गया है। सिफारिशों के अनुसार परिवर्तनों को लागू करना शुरू करने के लिए स्व-शिक्षण संगठन अवधारणा के भीतर दिए जाने वाले अनुदान, सभी शामिल प्रतिभागियों की सांस्कृतिक प्रोफाइल पर विचार किया जाना चाहिए। जबकि कल्पना की गई थी ऐसे मामलों में जहां कोई भी विश्वविद्यालय समिति उत्तेजक परिवर्तन की संस्कृति शुरू करने की योजना बनाएगी और अनुभव का आदान-प्रदान, सांस्कृतिक आयाम परिवर्तनशील हो सकते हैं परियोजना को बाहर ले जाने की अनुमति देगा, या, इसके विपरीत, इसकी अस्वीकृति को जन्म देगा। स्थिति भी संस्कृति से बहुत प्रभावित होती है, संस्कृतियां, जिन्हें संगठनों द्वारा पूर्व में सौंपी गई स्थिति की विशेषता है अधिक वरिष्ठता वाले कर्मचारियों को सम्मान दिया जाता है, का अर्थ है सामाजिक स्थिति भी स्थिति प्राप्त करने के उद्देश्य से संस्कृतियों में कैरियर की प्रगति उपलब्धियों पर निर्भर करती है, जब स्व-शिक्षण के सिद्धांतों का परिचय संगठन, विश्वविद्यालय में ही प्राप्त स्थिति के विचार पर आधारित है।

निष्कर्ष

सहयोग के प्रति दृष्टिकोण उन विश्वविद्यालयों के लिए भी निर्णायक हो सकता है जो चाहते हैं स्व-शिक्षण संगठन बनने का लक्ष्य एक संस्कृति की अवधारणा जो लोगों को सहयोग की एक मजबूत आवश्यकता महसूस होती है। शब्द स्व-शिक्षण संगठन एक कंपनी पर लागू होता है जो बढ़ावा देता है, अपने सदस्यों को प्रशिक्षित करना और लगातार आत्म-परिवर्तन में लगे रहना। संगठन की संस्कृति यहां एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। इसके अलावा, कॉर्पोरेट संस्कृति सामूहिक का संग्रह है, अब तक, विशेषज्ञों के बीच गहन चर्चा है कि क्या यह संभव है क्या विश्वविद्यालयों को स्व-शिक्षण संगठन माना जाना चाहिए। अगर हम उस उत्पाद पर विचार करते हैं विश्वविद्यालय छात्रों की शिक्षा है, फिर विश्वविद्यालयों और व्यापार के बीच, जिसका उद्देश्य लाभ कमाना है। इस मामले में, स्वयं-शिक्षण संगठनों के सिद्धांतों को विश्वविद्यालयों में लागू किया जा सकता है, श्रम की तीव्रता बढ़ाने के उद्देश्य से, जैसा कि उपरोक्त उदाहरणों, विशेषज्ञों के स्व-शिक्षण संगठनों की समस्याओं पर ध्यान नहीं दिया जाता है। हमारी राय में, जाँच करते समय इसे अनदेखा करना विश्वविद्यालयों में

सुधार जो स्वयं-सीखने वाले संगठनों की विशेषता है, इसलिए, हम एक व्यवस्थित अध्ययन करने की सलाह देते हैं, उन क्रॉस-सांस्कृतिक आयामों को जो सबसे अधिक संभावना रखते हैं स्व-शिक्षण संगठनों के रूप में विश्वविद्यालयों के विकास को प्रभावित करेगा।

संदर्भ

1. पेडलर एम 1991, बरगाँय जे।, बॉयडेल टी। लर्निंग कंपनी। मेडेनहेडरू मैकग्रा-हिल।
2. वाटकिंस के. ई, मार्सिक वी. जे. संगठनों में अनौपचारिक और आकस्मिक सीखने के सिद्धांत की ओर। आजीवन शिक्षा की अंतर्राष्ट्रीय पत्रिका, 11 (4)। 1994. पी। 287-300.
3. Senge P. M. 1990. नेता का नया काम शिक्षण संगठनों का निर्माण। स्लोन प्रबंधन की समीक्षा, 32.
4. गार्विन डी. ए. एक शिक्षण संगठन का निर्माण। हार्वर्ड बिजनेस रिव्यू, 71 (4), 1993. पी। 78-91.
5. हॉजकिन्सन पी 1998. एफ. एम, स्टीवर्ट जे. टुवर्ड यूनिवर्सिटीज ऑफ लर्निंग ऑर्गनाइजेशन। शिक्षा संगठन, 5 (5).
6. सेज पी. एम. एकेडमी लर्निंग कम्युनिटी के रूप में: शब्दों या वास्तविक भविष्य में विरोधाभास? ध् ए। एफ। लुकास (एड।)। प्रमुख शैक्षणिक परिवर्तन: विभाग अध्यक्षों के लिए आवश्यक भूमिकाएँ: 1 एड। सैन फ्रांसिस्को: जोसी-बास, 2000. पी। 275-300.
7. डिल डी. डी. अकादमिक जवाबदेही और विश्वविद्यालय अनुकूलन-एक अकादमिक की वास्तुकला सीखने वाला संगठन। उच्च शिक्षा, 38 (2), 1999. पी. 127-154.