CIFT

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা ও সম্ভাবনা

রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের অধীনে পি.এইচ.ডি.
ডিগ্রি অর্জনের লক্ষ্যে পরিচালিত গবেষণা কর্মের অভিসন্দর্ভ

তত্ত্বাবধায়কঃ মোঃ ফেরদৌস হোসেন
অধ্যাপক
রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

465933

DIGITIZED

উপস্থাপকঃ মুহাম্মদ আব্দুল কাদের
পিএইচডি গবেষক (রেজিঃ নং-৬২/২০০৭-০৮)
রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় এবং
উপ-সচিব
জন-প্রশাসন মন্ত্রণালয়

Dhaka University Library
465933

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়
ঢাকা।

UNIVERSITY OF DHAKA
DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE
DHAKA-1000, BANGLADESH

Phone : PABX 9661900-73 Extn. 6490
Fax : 880-2-8615583
E-mail : duregstr@bangla.net

Date :

০৬ জুন, ২০১২

প্রত্যয়ন পত্র

এই মর্মে প্রত্যয়ন করা যাচ্ছে যে, মুহাম্মদ আব্দুল কাদের আমার তত্ত্বাবধানে "বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা ও সম্ভাবনা" শীর্ষক পিএইচ.ডি. অভিসন্দর্ভটি সম্পন্ন করেছেন। উক্ত অভিসন্দর্ভটি জনাব মুহাম্মদ আব্দুল কাদেরের মৌলিক রচনা এবং উক্ত অভিসন্দর্ভটি কিংবা এর কোন অংশবিশেষ অন্য কোথাও প্রকাশিত হয়নি। আমার তত্ত্বাবধানে থেকে যে অভিসন্দর্ভ তিনি রচনা করেছেন তা ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ হতে পিএইচ.ডি. ডিগ্রী অর্জনের লক্ষ্যে উপস্থাপনের মতো যথার্থতা লাভ করেছে বলে আমি মনে করি।

আমি তাঁর সাফল্য কামনা করছি।

ঢাকা
বিশ্ববিদ্যালয়
গ্রন্থাগার

465033

মোঃ ফেরদৌস হোসেন
অধ্যাপক ও তত্ত্বাবধায়ক
রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

Dhaka University Institutional Repository

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

আমি প্রথমেই কৃতজ্ঞতা জানাচ্ছি সেই সকল প্রতিষ্ঠান ও ব্যক্তির প্রতি যারা আমার এই গবেষণা কাজটি সফলভাবে সম্পন্ন করতে বিভিন্নভাবে সহযোগিতা করেছেন। বাংলাদেশ সরকার তথা জন-প্রশাসন মন্ত্রণালয় আমাকে এই গবেষণা কাজটি পরিচালনা করার জন্য অনুমতি প্রদান করেছে। পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়ের নিয়ন্ত্রণাধীন একটি সংস্থা - "সামাজিক বিজ্ঞান গবেষণা পরিষদ" আমার গবেষণা কাজটি পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহের লক্ষ্যে গবেষণা বৃত্তির অনুমোদন করেছে। এ গবেষণা কাজটির প্রারম্ভিক পর্যায়ে গবেষণা তত্ত্বাবধায়ক মরহুম অধ্যাপক এ এইচ এম আমিনুর রহমান আমকে অভিভাবক হিসাবে সার্বিক সহযোগিতা এবং নির্দেশনা প্রদান করেছেন। তাঁর আন্তরিক সহযোহিতায় যখন গবেষণা কাজটির মূলপর্ব অর্থাৎ তথ্যাবলী সংগ্রহের কাজ এবং বিভিন্ন সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে ঘটনা সমীক্ষার কাজ এগিয়ে চলছিল তখন তাঁর আকস্মিক মৃত্যুতে এ গবেষণা কাজটিতে অনাকাংখিত স্থবিরতা নেমে আসে। আর এ স্থবিরতা কাটিয়ে উঠতে অধ্যাপক মোঃ ফেরদৌস হোসেন অত্যন্ত উদারতা সহকারে তাঁর হাত বাড়িয়ে দিয়ে গবেষণা টি সফলভাবে সমাপ্ত করার লক্ষ্যে একজন দার্শনিক তত্ত্বাবধায়কের ভূমিকা পালন করেছেন। তিনি গবেষণা কাজের বিভিন্ন পর্যায়ে আমাকে পরামর্শ দিয়েছেন। তিনি গবেষণা প্রতিবেদন রচনার সময়, সংগৃহীত তথ্যাবলী বিশ্লেষণ কাজসহ বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ পর্বে আমাকে পরামর্শ দান করেছেন, ভ্রম-সংশোধন করেছেন, পর্যালোচনা পূর্বক অনুসিদ্ধান্তে পৌঁছানোর পথ নির্দেশনা দিয়েছেন, সর্বোপরি প্রতি পদক্ষেপে উৎসাহ এবং উদ্দীপনার সাথে এই মহতী কাজের জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞানের তথ্য ভান্ডার সমৃদ্ধ করেছেন। তাঁর এই উদারতাপূর্ণ সহযোগিতা এ গবেষণা কাজকে বিশেষতঃ গবেষণা প্রতিবেদন প্রণয়ন কাজকে যেভাবে পূর্ণতা দিয়েছে তা সর্বদাই কৃতজ্ঞতার সাথে স্মরনীয় হয়ে থাকবে। আর রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগের চেয়ারম্যান অধ্যাপক ডঃ শওকত আরা হোসেন সময়ে সময়ে উৎসাহ-উদ্দীপনা দিয়েছেন, প্রয়োজনীয় উপদেশ এবং নির্দেশনা প্রদানের মাধ্যমে আমার গবেষণা কর্মটি পূর্ণাঙ্গ পরিনতির দিকে এগিয়ে নিতে সাহায্য করে আমাকে কৃতজ্ঞতাপাশে আবদ্ধ করেছেন। রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগের প্রধান সহকারী জনাব মোঃ আব্দুল মান্নান, কম্পিউটার অপারেটর মোঃ বশির উদ্দিন, গ্রন্থাগারিক মোঃ আব্দুল হাকিম, হিসাব সহকারী মোঃ ইলিয়াছ হোসেন তাদের সহযোগিতার হাত প্রসারিত করেছেন। আজকে আমি কৃতজ্ঞতার সাথে স্মরণ করছি তাদের কথা যারা আমাকে যথাসময়ে গবেষণার অংশ হিসাবে জরিপ পরিচালনার জন্য প্রণীত প্রশ্নমালার তথ্যাবলী প্রদান করেছেন। আমার পূর্বতন কর্মস্থল বিপিএটিসি এর ক্রয় কর্মকর্তা জনাব মোঃ হাসিনুর রহমান এবং বেগম ইয়াসমিন আক্তার, কম্পিউটার অপারেটর প্রতিবেদন কম্পোজের কাজটি অনেক ত্যাগ স্বীকার করে সম্পাদনের মাধ্যমে কৃতজ্ঞতাপাশে আবদ্ধ করেছেন।

465933

Dhaka University Institutional Repository

আমি অত্যন্ত কৃতজ্ঞতার সাথে স্মরন করছি আমার স্ত্রী নাজনুন নাহার এর অবদান, যিনি আমার গবেষণা কাজ পরিচালনা এবং এর সফল সমাপ্তির জন্য অনেক কষ্ট ও ত্যাগ স্বীকার করেছেন। সময়ে সময়ে তাঁর অনুপ্রেরণা এবং তাগিদ এর ফলে আমি এ গবেষণা কাজকে সফল সমাপ্তির দিকে এগিয়ে নিতে সক্ষম হয়েছি। আজকে তাঁর অবদান আমি কৃতজ্ঞতার সাথে স্মরণ করছি। সেইসাথে আমার সন্তান নাজমুস সাকিব, নাজমুস সাঈফ এবং নওশীন তাবাসসুন কে আমার অন্তরের অন্তস্থল থেকে ধন্যবাদ জানাচ্ছি এ জন্য যে, তারা এ গবেষণার সময় অনেক ত্যাগ স্বীকার করেছে এবং সময়ে সময়ে আমাকে সাধ্যমতো সাহায্য করেছে এবং অনুপ্রেরণা যুগিয়েছে।

পরিশেষে আমি বলতে চাই যে, এই গবেষণা কাজ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অনুসন্ধিৎসু কোন ব্যক্তির অধ্যয়নের আকাংক্ষা সামান্যতমটুকুও যদি পূরন করতে পারে তবে তা হবে আমার জন্য অত্যন্ত আনন্দের বিষয়।

ঢাকা, ০৫ জুন, ২০১২ খ্রীষ্টাব্দ

মুহাম্মদ আব্দুল কাদের

Dhaka University Institutional Repository

সূচীপত্র

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

১. ভূমিকা ১

পটভূমি ১

গবেষণার গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা ২

তাত্ত্বিক বিশ্লেষণ ৩

গবেষণার পরিধি ৯

গবেষণা পদ্ধতি ৯

গবেষণার সীমাবদ্ধতা ১১

২. সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ১৩

প্রশিক্ষণের ধারণা ১৩

জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণের মৌলিক উদ্দেশ্য সমূহ ১৪

প্রশিক্ষণের ধরণ ১৫

প্রশিক্ষণের গুরুত্ব ১৮

৩. সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশ প্রক্রিয়া ২০

সূচনাপর্ব ২০

বৃটিশ আমলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা ২০

অবাধ প্রতিযোগিতার প্রবর্তন ২২

মেকলে কমিটির রিপোর্ট ২৩

পাকিস্তান আমলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা ২৬

সূচনাপর্ব ২৬

পাকিস্তান সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণের প্রাথমিক পর্যায় ২৭

সিভিল সার্ভিস একাডেমি ২৭

সিভিল সার্ভিস একাডেমিতে প্রশিক্ষণ ২৮

পূর্ব পাকিস্তানে নবিশী কাল ৩০

Dhaka University Institutional Repository

বিদেশে প্রশিক্ষণ ৩২

পাকিস্তান সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় পরিবর্তন ৩৩

প্রশাসনিক স্টাফ কলেজ ৩৪

জাতীয় লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান (নিপা) ৩৭

কেন্দ্রীয় সচিবালয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ৪১

গেজেটেড অফিসার্স প্রশিক্ষণ একাডেমি ৪১

পাকিস্তান বৈদেশিক সার্ভিসের জন্য প্রশিক্ষণ ৪২

পুলিশ ট্রেনিং কলেজ ৪৪

ফিন্যান্স সার্ভিসেস একাডেমি ৪৫

অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ৪৬

বাংলাদেশে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা ৪৭

সূচনা পর্ব ৪৭

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশ ৪৯

বিদেশে প্রশিক্ষণ ৫১

৪. বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের মূল্যায়ন (ঘটনা সমীক্ষা) ৫৩

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (বিপিএটিসি) ৫৩

বিসিএস (প্রশাসন) একাডেমি ৬৮

পুলিশ ট্রেনিং একাডেমি ৭৪

ন্যাশনাল একাডেমি ফর এডুকেশনাল ম্যানেজমেন্ট (নায়েম) ৭৮

বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (বার্ড) ৮০

পল্লী উন্নয়ন একাডেমি, বগুড়া (আরডিএ) ৮৫

ভূমি প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র ৮৯

সার্ভে ও সেটেলমেন্ট প্রশিক্ষণ ৯২

ন্যাশন্যাল ইন্সটিটিউট অব লোকাল গভর্নমেন্ট (এন আই এল জি) ৯২

একাডেমি ফর প্লানিং এন্ড ডেভলপমেন্ট (এপিডি) ৯৮

ফিন্যান্সিয়াল ম্যানেজমেন্ট একাডেমি (FIMA) ১০৩

বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব ম্যানেজমেন্ট (বি আই এম) ১০৭

সার-সংক্ষেপ ও পর্যালোচনা ১১০

Dhaka University Institutional Repository

৫. **বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা নিরূপন** ১১২

প্রয়োজননুগ ও চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির বিকাশ ১১৬

দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাব ১১৭

পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অভাব ১১৮

অপ্রতুল ভৌত অবকাঠামো ১২০

প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহা ১২১

প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান তথা অভিজ্ঞতা ব্যবহারের সুযোগ ১২৩

যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনার অভাব ১২৪

যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ প্রযুক্তি, উপকরণাদি তথা প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাব ১২৬

সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাগনের পদন্নোতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ-উত্তর মূল্যায়নকে গুরুত্ব না দেয়া ১২৭

নিয়োগ প্রক্রিয়ায় সমস্যা বা ত্রুটি ১২৮

প্রয়োজননুগ বা চাহিদাভিত্তিক (Need based) প্রশিক্ষণ কর্মসূচির অভাব ১৩০

বিদেশে প্রশিক্ষণের মনোনয়ন প্রক্রিয়া ১৩১

নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব না দেয়া ১৩৪

প্রশিক্ষণে উন্নত নৈতিক মান গঠনে প্রাধান্য না দেয়া ১৩৫

সার-সংক্ষেপ ও পর্যালোচনা ১৩৭

৬. **সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সমৃদ্ধকরণের সম্ভাবনা** ১৪০

বাংলাদেশ সরকারের উদ্যোগ ১৪০

সংস্কার কমিশন ও আন্তর্জাতিক সংস্থা সমূহের পরামর্শ ১৪৩

বিভিন্ন দেশের অভিজ্ঞতা ১৪৮

অভিজ্ঞ প্রশিক্ষকগনের ধারণা ১৪৯

প্রশিক্ষণার্থীদের ধারণা ১৫০

সুশীল সমাজের মতামত ১৫২

সার-সংক্ষেপ ও পর্যালোচনা ১৫৪

৭. **উপসংহার এবং সুপারিশ** ১৫৮

৮. **তথ্যনির্দেশনা** ১৭১

Dhaka University Institutional Repository

৯. **পরিশিষ্টসমূহ -**

পরিশিষ্ট- 'ক' Amendment to Bangladesh Civil Services (Reorganization) order. 1980. ১৭৫

পরিশিষ্ট- 'খ' বেসামরিক সরকারী কর্মকর্তাগনের বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/ উচ্চশিক্ষা সম্পর্কিত নীতি ও পদ্ধতি। ১৭৭

পরিশিষ্ট-'গ' Bangladesh Public Administration Training Centre Ordinance 1984. ১৮৩

পরিশিষ্ট-'ঘ' Committees/Commissions in Bangladesh to recommend measures in administration. ১৮৯

১০. **গ্রন্থপঞ্জী** ১৯১

Dhaka University Institutional Repository

১. ভূমিকা

পটভূমি

বর্তমান সমাজের গতিশীলতার অব্যাহত ধারায় সিভিল সার্ভিস সমাজের প্রতিটি স্তরের মানুষের আলোচনা-সমালোচনার একটি অন্যতম বিষয়ে পরিণত হয়েছে। আসলে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস ব্যবস্থা ঐতিহাসিকভাবে ভারতীয় সিভিল সার্ভিসের (আই সি এস) গঠন এবং পরবর্তীকালে সিভিল সার্ভিস অব পাকিস্তান (সি এস পি) এর উত্তরাধিকারের মাধ্যমে বিকশিত হয়েছে। ফলে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস ব্যবস্থা এমনিতেই আলোচনা ও সমালোচনার সম্মুখীন। তা সত্ত্বেও সিভিল সার্ভিস আমাদের সমাজের আধুনিকায়ন তথা উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় অন্যতম চালিকাশক্তি হিসাবে বিবেচিত হয়। অবশ্য বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস ব্যবস্থার সাথে আইসিএস এবং সিএসপিগনের মৌলিক কিছু পার্থক্য বিদ্যমান। আইসিএস এবং সিএসপিগন সাধারণভাবে প্রশাসন ব্যবস্থা পরিচালনার ক্ষেত্রে একচ্ছত্র আধিপত্য নিয়ে কাজ করেছেন। কিন্তু বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের অনেকগুলো ক্যাডারের সৃষ্টির ফলে তাদের মধ্যে উচ্চ পর্যায়ের পদগুলিতে আসীন হওয়ার একটা প্রতিযোগিতামূলক অবস্থার সৃষ্টি হয়েছে যা কিনা বিসিএস কর্মকর্তাদের মূল কাজ প্রশাসনযন্ত্র সক্রিয়ভাবে পরিচালনা করার মাধ্যমে জনসেবা প্রদান একদিকে বাধাগ্রস্ত করছে অন্যদিকে আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক অবস্থার প্রভাবে বিসিএস কর্মকর্তাদের পক্ষে আইসিএস এবং সিএসপিগনের মতো ইস্পাত দৃঢ় অবস্থা আর ধরে রাখা সম্ভব হয়নি। সিভিল সার্ভিসের মধ্যে বর্তমানে বেশ কিছু অশুভ বিষয়াবলীর প্রবেশ ঘটায় জন-প্রশাসনের মধ্যেকার জটিলতা আরও বৃদ্ধি করেছে। পাশাপাশি ভাবে সিভিল সার্ভেন্টগন নিজ নিজ অবস্থানে থেকে স্ব স্ব দায়িত্ব পালনের মাধ্যমে জনগনের সেবা করার যে মহান ব্রত নিয়ে চাকরি শুরু করেন সেই মানষিক অবস্থা এবং উদ্বুদ্ধ করনের প্রয়োজনীয় প্রণোদনার অভাব যেন আজকে প্রকট হয়ে উঠছে (ইউনিস এবং মোস্তাফা ২০০০ঃ১২৩) । প্রশাসনিক কার্যক্রমের দৈন্যদশা যেন বর্তমান সময়ের একটি স্বাভাবিক পরিনতি হয়ে দাড়িয়েছে। এরূপ অবনতিশীল অবস্থার ফলে সমগ্র ব্যবস্থাটি যেন আলোচনার বিষয়ে পরিণত হয়েছে। আর এ রকম অনাকাংখিত অবনতিশীল পরিস্থিতির জন্য কি সাধারণী অথবা বিশেষজ্ঞ বা রাজনৈতিক সমন্বয়কারী যেই হোক না কেন সবারই দায়িত্বের ভার বহন করতে হবে। তারা এরকমের মত ব্যক্ত করেন যে, সিভিল সার্ভেন্টরা জনসাধারণকে আসলে শাসন করতে আগ্রহী, আর তারা শুধুমাত্র প্রশাসনের শীর্ষে অবস্থানকারীদেরকে সেবাদানে আগ্রহী। একই সাথে এ কথা বলা যায় যে, আমলাতান্ত্রিক এলিটগন হয় তাদের মন্ত্রীদের প্রতি এবং অন্যান্য কায়েমী স্বার্থান্বেষী মহলের প্রতি অনুগত থাকেন নতুবা তাদের নিজস্ব স্বার্থের প্রতি অনুরক্ত থাকেন (ইউনিস ও মোস্তফা ২০০০ঃ ৯৪ এবং রশিদ ২০০৮ঃ২) । আর এসব সমালোচনার পিছনে অনেক কারন রয়েছে বলে অনুমান নির্ভর বেশ কিছু কথা বলা হয়। অবশ্য বেশিরভাগ সমালোচক কোনরূপ অনুসন্ধান না চালিয়েই অন্ধের মতোই সাধারণভাবে সিভিল সার্ভিসের আর বিশেষভাবে

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের দক্ষতা বা জীবনমান উন্নয়ন প্রক্রিয়া তথা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে দায়ী করার জন্য উদ্যোগী হয়ে থাকেন। প্রায়শঃই যুক্তি নির্ভরতা এবং তথ্য নির্ভর বক্তব্যের পরিবর্তে আবেগ নির্ভর অনুমানের ভিত্তিতে এসব বক্তব্য উপস্থাপিত হয়ে থাকে। অথচ এরুপ একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় সম্বন্ধে এদেশের সাধারণ মানুষের অনেক কিছুই জানার আছে। কারন বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের বিকাশ হয়েছে মূলতঃ আই সি এস এবং সি এস পি গনের উত্তরাধিকারের ধারাবাহিকতার প্রক্রিয়ায়, কিন্তু সিভিল সার্ভিসের ক্রমবিকাশ প্রক্রিয়ার অনেক ক্ষেত্রে বিশেষতঃ প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে ব্যাপকভাবে ব্যত্যয় ঘটেছে। অতীতে যেভাবে নবনিযুক্ত সিভিল সার্ভেন্টদের দীর্ঘমেয়াদী নিবিড় প্রশিক্ষণ এর মাধ্যমে দক্ষ ও যোগ্য সিভিল সার্ভেন্ট হিসাবে গড়ে তোলার উদ্যোগ নেয়া হতো, বর্তমানে সেইভাবে নিবিড় প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিদ্যমানতার অভাবকেই অনেকে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের মানের ক্রমাবনতিশীল অবস্থার জন্য দায়ী হিসাবে মনে করেন। আসলে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বেশ কিছু সমস্যা বিদ্যমান যেগুলি অনুসন্ধান করার মাধ্যমে প্রতিকারের ব্যবস্থা করা অত্যন্ত জরুরী হয়ে পড়েছে। আর এসব দিক বিবেচনা করেই বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস এর প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে বিশদভাবে পর্যালোচনা তথা গবেষণার আবশ্যকতা দেখা দিয়েছে।

গবেষণার গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা

বাংলাদেশের মতো একটা উন্নয়নশীল দেশে উন্নয়ন প্রক্রিয়া ত্বরিৎ গতিতে এগিয়ে নেওয়ার জন্য যে প্রচেষ্টা চলছে তার মধ্যমনি হিসাবে সিভিল সার্ভিস এখনও ভূমিকা পালন করছে। স্বাধীনতার পরে চল্লিশ বছর পেরিয়ে গেলেও বাংলাদেশে সিভিল সোসাইটি বা সুশীল সমাজ তেমন সক্রিয়ভাবে বিকশিত হয়নি যাতে কেউ জোর গলায় দাবী করতে পারে যে সমাজ উন্নয়নের ক্ষেত্রে সুশীল সমাজ সক্রিয় ভূমিকা পালন করতে পারে। ফলে দ্রুত পরিবর্তনশীল বিশ্বের সাথে তাল মিলিয়ে চলতে গিয়ে কেন্দ্রীয় ক্ষমতার বিকেন্দ্রীকরণ, চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ প্রক্রিয়া, সরকারী নিয়ন্ত্রণের পরিবর্তে বেসরকারীকরণ বা উদার নৈতিক ব্যবস্থার অনুসরণের মাধ্যমে উন্নয়ন প্রচেষ্টা চালিয়ে যাওয়া সম্ভব। আর এ প্রক্রিয়ার সফল বাস্তবায়ন করতে এখনও সিভিল সার্ভিসের উপরেই নির্ভর করা ছাড়া গত্যন্তর নাই। এজন্য সিভিল সার্ভিস যাতে আরও কার্যকর সক্ষমতা নিয়ে সমাজ উন্নয়ন তথা দেশের সামগ্রিক উন্নয়নে সক্রিয় ভূমিকা পালন করতে পারে সেজন্য সিভিল সার্ভিসকে আরও দক্ষ ও যোগ্য করে গড়ে তোলার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। আর তাই সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার কার্যকর বিকাশ তথা উন্নয়ন ঘটানো আবশ্যক হয়ে পড়েছে। এ জন্য সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা সমূহ চিহ্নিত করার পাশাপাশি তার সম্ভাবনা সমূহ যাতে কার্যকরভাবে কাজে লাগানোর মাধ্যমে দক্ষ ও কর্মক্ষম সিভিল সার্ভিস বিকশিত করা যায় তার ব্যবস্থা নেয়াটা আজকে সময়ের দাবীতে পরিণত হয়েছে। আর এখানেই এ রকমের প্রায়োগিক গবেষণার মাধ্যমে বিশেষ করে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা আর সামগ্রিকভাবে সিভিল সার্ভিসের সম্বন্ধে সম্যক ধারনা

Dhaka University Institutional Repository

লাভ করা সম্ভব হবে যাতে করে সিভিল সার্ভেন্টগন এদেশের সাধারণ মানুষের আশা পূরনে আরও দক্ষতাপূর্ণ ও কার্যকরভাবে অগ্রসরমান, আধুনিক ও উন্নত এক সমাজ গঠনে সক্রিয়, কার্যকর ও সহায়ক ভূমিকা পালন করতে পারেন। কিন্তু দুঃখজনক হলেও সত্য যে আমলা ব্যবস্থার উপরে অনেক লেখালেখি করা হলেও বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপর তেমন লেখালেখি হয়েছে বলে দেখা যায়না। আর এ বিষয়ে কোন পূর্ণাঙ্গ গবেষণাকর্ম অদ্যাবধি পরিচালিত হয়নি। এ জন্য সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে এই গবেষণাকর্মটি এ বিষয়ে প্রয়োজনীয় জ্ঞানার্জন এবং তথ্য প্রাপ্তিতে যথেষ্ট সহায়ক ভূমিকা পালন করবে বলে আশা করা যায়। উপরন্তু সময়ে সময়ে এ বিষয়ে ভবিষ্যতে আরও গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সহায়ক তথ্যাবলীর 'ইনপুট'এখান থেকে পাওয়া যাবে বলে আশা করা যায়। এভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে এই গবেষণা কাজটি একদিকে যেমন জ্ঞানান্বেষণের উদ্দেশ্য পূরণে সক্ষম হবে অপরদিকে তা সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার মতো একটি গুরুত্বপূর্ণ ক্ষেত্রে সরকারী বিভিন্ন উদ্যোগ গ্রহণ তথা বিভিন্ন ধরনের সংস্কার সাধনের লক্ষ্যে উদ্যোগ গ্রহণ করতেও যথেষ্ট সাহায্য করবে বলে আশা করা যায়।

তাত্ত্বিক বিশ্লেষণ

বাংলাদেশের আমলা ব্যবস্থা সম্বন্ধে সাধারণ মানুষের আগ্রহ অনেক বেশী থাকায় আমলা ব্যবস্থা তথা সিভিল সার্ভিস নিয়ে বেশ কিছু তাত্ত্বিক আলোচনা-সমালোচনা হয়েছে ঠিকই। কিন্তু বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সম্বন্ধে সুনির্দিষ্টভাবে তেমন কোন সমীক্ষা বা গবেষণা পরিচালিত হয়েছে বলে জানা যায়না। অতীতে বেশ কিছু বিশেষজ্ঞ, সংস্থা এবং প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন কর্তৃক সামগ্রিক ভাবে প্রশাসন ব্যবস্থার উপরে কিছু গবেষণা কাজ পরিচালিত হয়েছে। কিন্তু সুনির্দিষ্টভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে সমীক্ষা পরিচালনা করা হয়েছে বলে প্রতিভাত হয় না। যা হোক বিভিন্ন সংস্থা কর্তৃক পরিচালিত সমীক্ষা প্রতিবেদন সম্বন্ধে আলোকপাত করা হলোঃ

জাতিসংঘ উন্নয়ন কর্মসূচী অর্থাৎ ইউ এন ডি পি কর্তৃক বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন সেক্টর সমীক্ষা প্রতিবেদন (১৯৯৩) এ আসলে বাংলাদেশ প্রশাসন সেক্টরের সংস্কারের জন্য কিছু প্রস্তাব বা সুপারিশ তুলে ধরা হয়েছে। এসব সুপারিশের মধ্যে জন-প্রশাসনের প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে বিদ্যমান ব্যবস্থায় সংস্কার প্রস্তাব করা হয়েছে। এতে প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর বিষয়বস্তু সময়োপযোগী করা পেশাদার সিভিল সার্ভিসের বিকাশের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণের যথাযথ গুরুত্বদান, প্রশিক্ষণের আধুনিকীকরণের জন্য কম্পিউটার ইত্যাদি দ্বারা সজ্জিত করণের জন্য সুপারিশ করা হয়েছে। এখানে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে পূর্ণাঙ্গ আলোচনা করা হয়নি। বিশ্বব্যাংক জুলাই, ১৯৯৬ খ্রীষ্টাব্দে "বাংলাদেশ একটি দক্ষ সরকারের রূপরেখা সরকারী খাতের সংস্কার" শিরোনামে যে সমীক্ষা প্রতিবেদন প্রকাশ

Dhaka University Institutional Repository

করে তাতে অত্যন্ত সংক্ষিপ্ত পরিসরে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে। আসলে সরকারী খাতের সংস্কারের জন্য করনীয় নির্দেশক এ সমীক্ষা প্রতিবেদনে প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে কতিপয় সংস্কার সাধনের জন্য সামান্য আলোকপাত করা হয়েছে মাত্র। এখানে যুক্তরাজ্য, ভারত প্রভৃতি দেশে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় যেমন পরিবর্তন আনা হয়েছে তেমনভাবে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় সংস্কার সাধনের জন্যও সুপারিশ করা হয়েছে, বিস্তারিত কোন সুপারিশ ইত্যাদি এতে উল্লেখ করা হয়নি। অপরদিকে জন-প্রশাসন সংস্কার কমিশন কর্তৃক জুন ২০০০ খ্রীষ্টাব্দে দাখিলকৃত একুশ শতকের জন-প্রশাসন শীর্ষক প্রতিবেদনে জন-প্রশাসনের উপরে বিস্তারিত আলোকপাত করা হয়েছে ঠিকই, কিন্তু সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে অত্যন্ত সংক্ষিপ্ত পরিসরে আলোচনা হয়েছে মাত্র। অর্থাৎ এ গবেষণাকর্মে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ বিষয়ে তেমন আলোকপাত করা হয়নি।

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপর পূর্ণাঙ্গ কোন গবেষণা পরিচালিত না হলেও বাংলাদেশের আমলা ব্যবস্থার উপরে সাধারণভাবে এবং বিশেষভাবে সিভিল সার্ভিসের উপরে বেশ কিছু গবেষণা ইতোপূর্বেই সম্পন্ন হয়েছে। এসব গবেষণা কাজের মধ্যে মুজাফ্ফর আহমেদ চৌধুরীর "সিভিল সার্ভিস ইন পাকিস্তান" (১৯৬৯) উল্লেখযোগ্য। জনাব চৌধুরী কর্তৃক পরিচালিত এই গবেষণা কর্মটি মূলতঃ সমগ্র পাকিস্তান এর কেন্দ্রীয় সিভিল সার্ভিসের উপরে পরিচালিত হয়। অর্থাৎ বাস্তবিক অর্থে সমগ্র পাকিস্তানের কেন্দ্রীয় সিভিল সার্ভিস হিসাবে বিদ্যমান একমাত্র এলিট সার্ভিস অর্থাৎ সিভিল সার্ভিস অব পাকিস্তানের উপরে এ গবেষণা কাজটি সম্পন্ন হয়েছিল। এতে সিএসপিগনের চাকরি জীবন নিয়ে আলোচনা করার পাশাপাশি অন্যান্য উচ্চতর সার্ভিসের নিয়োগ-বদলী-পদোন্নতি অর্থাৎ চাকরির সাধারণ শর্তাবলী এবং প্রশিক্ষণের উপরে আলোকপাত করা হয়। এখানে সিভিল সার্ভিসের কর্মকর্তাগনের প্রারম্ভিক প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়া, সিভিল সার্ভিস একাডেমী লাহোরের প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বিবরণ বিধৃত হওয়ার পাশাপাশি অন্যান্য সার্ভিস (যেমনঃ পুলিশ সার্ভিস, ফরেন সার্ভিস ইত্যাদি) এর প্রশিক্ষণ একাডেমী সম্বন্ধীয় পর্যালোচনা বিধৃত হয়েছে। উপরন্তু দীর্ঘ মেয়াদী বিদেশ প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত তথ্যাবলীর সন্নিবেশ এতে করা হয়েছে। আসলে সিভিল সার্ভিসের উপরে যে সামান্য কয়েকটি গবেষণা পরিচালিত হয়েছে তার মধ্যে এই গবেষণা কাজটিতে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে মোটামুটি বিস্তৃত পরিসরে আলোচনা করা হয়েছে এবং উল্লেখযোগ্য মাত্রায় তথ্যের সন্নিবেশ ঘটেছে।

জনাব আলী আহম্মদ কর্তৃক পরিচালিত "Role of Higher Civil Service in Pakistan" (১৯৬৮) শীর্ষক গবেষণা কর্মটিতে ভারতীয় সিভিল সার্ভিসের উদ্ভবের ঐতিহাসিক পটভূমি নিয়ে বিস্তারিত আলোচনা করা হয়েছে। এখানে উচ্চতর সিভিল সার্ভেন্টদের ভূমিকা নিয়ে আলোচনার পরে তাদের নিয়োগ ও প্রশিক্ষণ নিয়ে মোটামুটি আলোচনা করা হয়। এ কর্মটিতে চাকরিতে প্রবেশের পরবর্তীকালীন প্রশিক্ষণ এবং

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা আলোচনার পরে সেই সময়ের প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা ও ব্যবস্থাপনা সম্বন্ধে বিস্তারিত আলোচনার পর্যায়ে সিভিল সার্ভিস একাডেমী, লাহোর এ তাত্ত্বিক ও প্রায়োগিক প্রশিক্ষণ প্রদানসহ বিদেশ প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়া সম্বন্ধে আলোচনা করা হয়েছে। তাছাড়া চাকরিকালীন প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার আলোচনা করার পর্যায়ে এডমিনিস্ট্রেটিভ স্টাফ কলেজ এবং ন্যাশনাল ইন্সটিটিউট অব পাবলিক এডমিনিস্ট্রেশন -নিপা-তে পরিচালিত কর্মকালীন প্রশিক্ষণ পদ্ধতি সম্বন্ধে আলোচনা করা হয়েছে। আসলে পাকিস্তানের উচ্চতর সিভিল সার্ভেন্টগনের ভূমিকা সম্বন্ধীয় এ গবেষণা কাজের মধ্যে একটি অধ্যায়ে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সম্বন্ধে খন্ডিত আলোচনা করা হয়েছে।

জনাব এ এম এম শওকত আলী এর Aspects of Public Administration in Bangladesh (১৯৯৩) গ্রন্থে এদেশের জন-প্রশাসনে বিরাজমান বিভিন্ন দিক নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে। বাংলাদেশের প্রশাসনিক ব্যবস্থার সংক্ষিপ্ত ইতিহাস তুলে ধরে সচিবালয় ব্যবস্থাপনা এবং প্রশাসনের একক (ইউনিট) হিসাবে স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিকেন্দ্রীকরণ প্রক্রিয়ার বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ সম্বন্ধে এখানে রাজনীতিবিদ এবং সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের মধ্যে কিরূপ সম্পর্ক থাকা উচিত সে বিষয়ে নাতিদীর্ঘ আলোকপাত করার পাশাপাশি নির্বাহী বিভাগ থেকে বিচার বিভাগের পৃথকীকরণের মতো ঝামেলাপূর্ণ একটি বিষয়ে আলোচনা করেছেন। তাছাড়া বর্তমান সময়ের প্রেক্ষাপটে দৈনন্দিন প্রশাসন ব্যবস্থার সাথে সম্পৃক্ত প্রায় সবকটি গুরুত্বপূর্ণ ইস্যু নিয়ে আলী'র আলোচনা অতীব প্রানবন্ত হিসাবে প্রতিভাত হয়। একজন প্রবীন সিভিল সার্ভেন্ট হিসাবে জনাব আলী এই গবেষণাকাজে যেসব বিষয় নিয়ে আলোকপাত করেছেন তা বর্তমান সময়ের প্রশাসনিক এমনকি রাজনৈতিক জীবনধারা সম্বন্ধে অত্যন্ত প্রাসঙ্গিক হিসাবে বিবেচনার যোগ্য। জনাব আলী একজন সিভিল সার্ভেন্ট হিসাবে তার ব্যক্তিগত কর্মজীবনের সাথে সম্পৃক্ত করে সিভিল সার্ভিস তথা প্রশাসনের বিভিন্ন ইস্যুর ঐতিহাসিক বির্বতন প্রক্রিয়া তুলে ধরার চেষ্টা করেছেন। ফলে এই গবেষণা কর্মটি ভবিষ্যতে এ বিষয়ে আরও অধিকতর গবেষণা কাজ পরিচালনার জন্য নবীন গবেষকদের এবং ছাত্রদের জন্য একটি সহায়ক তথ্য ভান্ডার হিসাবে বিবেচিত হতে পারে। জনাব আলীর এই কাজটি সময়ের প্রেক্ষাপট বিবেচনায় সময়ে সময়ে রচিত বিভন্ন প্রবন্ধের সমন্বয় হওয়ায় এতে একটি যথার্থ মানসম্পন্ন গবেষণা কর্মের মতো বিভিন্ন ইস্যু এবং ঘটনাবলীর বিশ্লেষণ হয়তো পাওয়া যাবেনা ঠিকই, কিন্তু তবুও জনাব আলীর এই কাজটি নবীন গবেষকদের কাজ শুরুর ক্ষেত্রে সহায়ক হিসাবে যথেষ্ট ভূমিকা রাখবে বলে আশা করা যায়। প্রসঙ্গত উল্লেখযোগ্য যে, এতে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সম্বন্ধে পৃথকভাবে আলোচনা করা হয়নি।

Dhaka University Institutional Repository

জনাব এম মাহবুবুর রহমান মোর্শেদ এর গবেষণা কাজ 'বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস' (১৯৮৬) সাধারণভাবে আমলা ব্যবস্থা নিয়ে কাজ করলেও তাতে মূলতঃ বাংলাদেশের জন-প্রশাসনের বিভিন্ন বিষয়াবলীর উপরে বিশেষ গুরুত্ব দিয়ে আলোচনা করা হয়েছে। এতে সিভিল সার্ভিসে নিয়োগ ও প্রশিক্ষণ সম্বন্ধে বিস্তারিত আলোচনার পাশাপাশি পাবলিক সার্ভিস কমিশনের কার্যাবলী নিয়ে বিস্তারিত আলোচনা করা হয়েছে। এখানে প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট আলোচনায় জনাব মোর্শেদ বিদেশ প্রশিক্ষণের উপরে বেশ জোর দিয়ে এটা বলতে চেয়েছেন যে একটি দক্ষ ও কার্যকর সিভিল সার্ভিস বিকশিত করার জন্য যুগপোযোগী প্রশিক্ষণ গ্রহণ অপরিহার্য। তিনি একজন সিভিল সার্ভেন্ট হিসাবে তাঁর কর্মজীবনের অভিজ্ঞতা থেকে অনেক বিষয়েই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছেন। জনাব মোর্শেদ এর কাজের মধ্যে অনেক প্রয়োজনীয় তথ্যের সন্নিবেশ ঘটেছে ঠিকই, কিন্তু তার আলোচনাটি সংকীর্ণতায় পরিপূর্ণ এবং এটি অপূর্ণাঙ্গ আলোচনা হিসাবেই প্রতিভাত। এখানে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে পূর্ণাঙ্গ কোন আলোচনা বা বিশ্লেষণ করা হয়নি।

জনাব ওবায়দুল্লাহর Bangladesh Public Administration-Study of Major Reforms, constraints and strategies শীর্ষক গবেষণা কাজটি (১৯৯৯) বাংলাদেশের জনপ্রশাসনের ইতিহাসে বিভিন্ন সময়ে সিভিল সার্ভিসের পূণর্গঠন এবং সংস্কার করার জন্য যে উদ্যোগ নেয়া হয়েছিল তার উপরে মূলতঃ আলোকপাত করে পরিচালিত হয়েছে। প্রশাসনিক পরিবর্তনের প্রক্রিয়ায় আর্থ-সামাজিক, রাজনৈতিক ও আমলাতান্ত্রিক ক্ষেত্রের যে কোন পরিবর্তনকে আসলে এর বিষয়বস্তুতে পরিণত করা হয়েছে। এ কাজটির মধ্যে জনাব খানের পূর্ববর্তী কাজসমূহের অনেক তথ্যাবলী সন্নিবেশিত হয়েছে। জনাব ওবায়দুল্লাহ খানের পূর্ববর্তী কাজ "Bureaucratic self-Preservation" (১৯৮০) এর মধ্যে আমলা ব্যবস্থার সংস্কার সাধন এবং সংস্কার কাজের প্রতিবন্ধকসমূহ কে মূল বিবেচ্য হিসাবে ধরে গবেষণা কাজটি এগিয়ে নেয়া হয়েছে যেমনটি করা হয়েছে বর্তমান কাজটিতে। জনাব খান সাধারণ প্রশাসনের এলিট আমলাতন্ত্রের সংস্কার প্রচেষ্টার ব্যর্থ প্রয়াসকে একেবারে ব্যর্থ বলে মনে করেন যা কিনা বেশকিছু উপাদান দ্বারা প্রভাবিত বলে তিনি মনে করেন। তিনি সরকারী কর্মচারীদের বেতন কাঠামো পূণর্গঠন নিয়ে বিস্তারিত আলোচনা করেছেন। উপরন্তু জনাব ওবায়দুল্লাহ প্রশাসনিক কর্মকান্ডের উপরে বিভিন্ন ধরনের নিয়ন্ত্রণ প্রক্রিয়া সম্বন্ধে আলোকপাত করেছেন। এ রকমের প্রক্রিয়ার মধ্যে সাংবিধানিক বাধ্যবাধকতা, পার্লামেন্টীয় নিয়ন্ত্রণ, বিভিন্ন ঘটনার বিচারিক বিশ্লেষণ এবং প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত উল্লেখযোগ্য। তিনি অবশ্য অন্যান্য প্রতিষ্ঠান যেমন 'ন্যায়পাল' এবং প্রশাসনিক কর্মকান্ডের উপরে পর্লামেন্টীয় কমিশন এর মতো প্রতিষ্ঠানের দক্ষতার মূল্যায়নের চেষ্টা করেছেন যেমনটি পাশ্চাত্যের দেশে দেশে সাধারণভাবে করা হয়ে থাকে। যাহোক সংস্কার প্রয়াস সম্বন্ধীয় বিশ্লেষণের ভিত্তিতে রচিত জনাব ওবায়দুল্লাহর উক্ত গ্রন্থসমূহ যথেষ্ট মূল্যবান দলিল হিসাবে বিবেচিত হলেও এখানে একটি বিষয় প্রতিভাত হয়েছে যে প্রশাসনিক সংস্কার সাধন

Dhaka University Institutional Repository

করা যেকোন দেশের জন্য বিশেষতঃ উন্নয়নশীল দেশসমূহের জন্য অত্যন্ত কঠিন বিষয় হিসাবে বিবেচিত। আর সংগতভাবে দেখা যাচ্ছে যে, সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা বিষয়ে এখানে তেমন আলোকপাত করা হয়নি।

জনাব এম মাহবুবুর রহমান মোর্শেদ "Bureaucratic Response to Administrative Decentralisation" (১৯৯৭) শীর্ষক গবেষণাকর্মে বাংলাদেশের প্রশাসনিক ব্যবস্থা এবং সিভিল সার্ভিস সম্বন্ধে তাত্ত্বিক আলোচনা করে প্রশাসনিক সংস্কার এবং বাংলাদেশে বিকেন্দ্রীকরণ সম্বন্ধে আলোচনা করেছেন। উপজেলা ব্যবস্থার মাধ্যমে প্রশাসনিক পুণর্গঠন কমিটির প্রতিবেদন বাস্তবায়ন থেকে শুরু করে বিভিন্ন সংস্কার পদক্ষেপে আমলাদের ভূমিকার বিশ্লেষণ এ কাজের মধ্যে পুংখানুপুংখভাবে করা হয়েছে। এই গবেষণা কাজের মধ্যে সিভিল সার্ভিস সম্বন্ধীয় বিশ্লেষণাত্মক আলোচনায় প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সম্বন্ধে মোটামুটি আলোচনা করেছেন। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ সম্বন্ধীয় এ আলোচনায় তিনি বিদ্যমান প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বেশকিছু অসংগতি তুলে ধরেছেন। বিশেষভাবে এখানে বিদেশ প্রশিক্ষণের উপরে গুরুত্ব দিয়ে আরও দক্ষ সিভিল সার্ভিস বিকাশের জন্য জনাব মোর্শেদ মত ব্যক্ত করেছেন। তবে এটা মূলত বিকেন্দ্রীকরণে সিভিল সার্ভেন্টদের ভূমিকার উপরে রচিত। এখানে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে বিস্তারিত আলোচনা করা হয়নি।

জনাব এ এম এম শওকত আলীর রচিত Bangladesh Civil Service: A Political Administrative Perspective (২০০৪) রচনাটি আসলে সিভিল সার্ভিস সম্বন্ধীয় তাত্ত্বিক এবং প্রায়োগিক বিশ্লেষণের একটা সুন্দর সংমিশ্রণ। এই কাজের মধ্যে জনাব আলী সিভিল সার্ভিসকে একটি তাত্ত্বিক ধারনাগত কাঠামোর মধ্যে এনে তার সংজ্ঞায়নের চেষ্টা করেছেন। তিনি সিভিল সার্ভিসকে তুলনামূলকভাবে আলোচনার পর্যায়ে সিভিল সার্ভিসের ঐতিহাসিক প্রেক্ষাপটে বিকাশ প্রক্রিয়ার সময়ভিত্তিক (Phase wise) আলোচনা করেছেন। তিনি এশিয়া প্যাসিফিক এবং উন্নয়নশীল দেশের সিভিল সার্ভিসের বিকাশ সম্বন্ধীয় উদাহরনের অবতারনা করে এটা বুঝাতে চেষ্টা করেছেন যে, সিভিল সার্ভিসের বিকাশ একটা সমাজের উন্নয়নের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ হিসাবে বিবেচিত। সিভিল সার্ভিস ব্যবস্থাপনা সম্বন্ধীয় আলোচনায় তিনি নিয়োগ এবং প্রশিক্ষণ সম্বন্ধে দক্ষতা এবং যোগ্যতার গুরুত্ব দেয়ার পাশাপাশি চাকরির শর্তাবলী সম্বন্ধে আলোচনা করেছেন। সিভিল সার্ভিসের যথাযথ ব্যবস্থাপনার লক্ষ্যে সরকারী খাতের সঠিক আকৃতির বিকাশ এবং জনবল কাঠামো যৌক্তিকীকরণের উপর (Right sizing) জোর দিয়েছেন। আর সিভিল সার্ভিসের দূর্নীতি দমন ও দায়বদ্ধতা বা জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার বিষয়টির উপরে জোর দিয়ে তিনি আলোচনার সমাপ্তি করার চেষ্টা করেছেন। জনাব আলী তাঁর চাকরি জীবনের অভিজ্ঞতার আলোকে সিভিল সার্ভিস ও মন্ত্রীবর্গ, সিভিল সার্ভিস ও পার্লামেন্ট এবং সিভিল সার্ভিস ও বিচার বিভাগ সম্বন্ধীয় প্রাণবন্ত আলোচনা করেছেন। এ গ্রন্থটিতে অনেক জীবন্ত বিষয়ের অবতারনা করায় জনাব

Dhaka University Institutional Repository

আলীর এ গবেষনা কর্ম পরবর্তী গবেষকবর্গ ও ছাত্রদের জন্য একটি সহায়ক গ্রন্থ হিসাবে যথার্থ বলে বিবেচিত হবে। তবে এ রচনাটিতে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষন ব্যবস্থার উপরে তেমন কোন আলোচনা করা হয়নি যা কিনা পরবর্তী গবেষনার প্রয়োজনীয়তাকে ম্লান করে দেয়।

জনাব শেখ আব্দুর রশিদ এর গবেষনা কাজ "Civil Service at the Cross Roads-A Study of the Recruitment, Training, performance and prospects of BCS (Administration) cadre" (২০০৮) সিভিল সার্ভিসের উপরে একটি অনবদ্য কাজ। সিভিল সার্ভিসের সামগ্রিক চিত্র পরিস্ফুটনের লক্ষ্যে জনাব রশিদ প্রথমে সিভিল সার্ভিসের মূল উৎস বের করার জন্য সিভিল সার্ভিসের বুৎপত্তি, সংগা এবং বিবর্তন নিয়ে আলোচনা করেছেন। সিভিল সার্ভিসের বিবর্তন বিষয়ক আলোচনায় বিশ্বের বিভিন্ন দেশের সিভিল সার্ভিসের বিবর্তনের ইতিহাস নিয়ে মোটামুটি আলোচনা করে এ বিষয়ে একটি স্পষ্ট ধারনা বের করার চেষ্টা করেছেন। এর পরে তিনি বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের উৎপত্তি সম্বন্ধে আলোচনা করতে গিয়ে প্রাচীন ভারতীয় শাসন থেকে শুরু করে সুলতানী আমল, মুঘল আমল, বৃটিশ শাসনাধীন ভারতীয় প্রশাসন ব্যবস্থার তথা ভারতীয় সিভিল সার্ভিস সম্বন্ধে বর্ণনার পরে সিভিল সার্ভিস অব পাকিস্তান সম্বন্ধে বর্ণনা করেছেন। এ গবেষনায় বিসিএস অফিসারদের নিয়োগ, বদলী, পদোন্নতি অর্থাৎ চাকরির সাধারণ দিক নিয়ে আলোচনার পরে বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডার অফিসারদের কাজ এবং ভূমিকা নিয়ে বিস্তারিত আলোচনা করে সমাজে বিদ্যমান অন্যান্য কার্যকর শক্তি যেমন রাজনৈতিক শক্তি, সিভিল সমাজ, বিভিন্ন পেশাজীবি সংগঠন প্রভৃতির সাথে একটি তুলনামূলক আলোচনা করে সমাজের পরিবর্তনশীলতার সাথে ক্যাডার কর্মকর্তাদের খাপ খাইয়ে নেয়ার প্রস্তুতি নিতে দিক নির্দেশনা দিয়েছেন। এ কাজের মধ্যে জনাব রশিদ বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডার কর্মকর্তাদের সমস্যা এবং সম্ভাবনা নিয়ে প্রায়োগিক গবেষনায় প্রাপ্ত তথ্যাবলীর বিশ্লেষণাত্মক আলোচনা করে এটা দেখানোর চেষ্টা করেছেন যে, বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডার একটি অপরিহার্য প্রতিষ্ঠান হিসাবে সমাজে তার ভূমিকা পালন করে যাবে। সিভিল সার্ভিসের উপরে পরিচালিত আলোচ্য গবেষনা কাজের মধ্যে জনাব রশিদ এই কাজটিতে একজন সিভিল সার্ভেন্ট হিসাবে অনেক গুরুত্বপূর্ণ তথ্যাবলীর ব্যবহার করেছেন যা এ কাজটিকে শ্রেষ্ঠ কাজের আসনে সমাসীন করেছে। তবে কাজটির মধ্যে শুধুমাত্র বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডার নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে বিধায় এখানে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে একটি সংক্ষিপ্ত পরিসর বিশিষ্ট খন্ডিত আলোচনা হয়েছে মাত্র।

Dhaka University Institutional Repository

গবেষণার পরিধি

এ গবেষণায় মূলতঃ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা ও সম্ভাবনা সমূহ চিহ্নিত করার উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সাথে সম্পৃক্ত বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের উপরে প্রাতিষ্ঠানিক বিশ্লেষণ পদ্ধতিতে ঘটনা সমীক্ষা চালানো হয়েছে। বর্তমান গবেষণায় বংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় বিদ্যমান সমস্যাসমূহ চিহ্নিত করার মাধ্যমে সমস্যাসমূহের প্রকটতার মাত্রা নিরূপনের প্রয়াশ নেয়া হয়েছে। আর সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণের সম্ভাবনার ক্ষেত্রসমূহ অবিষ্কার করার মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার মানোন্নয়নের জন্য করনীয় সম্ভাব্য পন্থাসমূহ চিহ্নিত করণের প্রয়াশ নেয়া হয়েছে। সংগত কারনেই এ গবেষণা কাজটির পরিধি মূলত বালাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যাসমূহ এবং এর সম্ভবনার ক্ষেত্রসমূহ চিহ্নিত করার জন্য উদ্যোগ গ্রহণের মধ্যেই সীমাবদ্ধ থেকেছে।

গবেষণা পদ্ধতি

এ গবেষণা কাজের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্যাবলী সংগ্রহের লক্ষ্যে প্রাথমিক উৎস এবং মাধ্যমিক উৎস ব্যবহার করা হয়েছে। আর প্রাথমিক উৎস হিসেবে প্রশ্নমালা প্রণয়ন পূর্বক প্রশ্নমালার মাধ্যমে সাক্ষাৎকার গ্রহণ, পর্যবেক্ষণ এবং অংশগ্রহণমূলক পর্যবেক্ষণ পদ্ধতি নিবিরভাবে ব্যবহার করা হয়েছে। তাছাড়া প্রাতিষ্ঠানিক বিশ্লেষণের বেলায় ঘটনা সমীক্ষা পদ্ধতির অনুসরণ করা হয়েছে। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে বিশেষভাবে তেমন গবেষণা পরিচালিত হয়নি এবং এ বিষয়ের উপরে খুববেশী লেখালেখিও হয়নি। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপর পৃথকভাবে খুব বেশী লেখালেখি না হলেও আমলা ব্যবস্থা এবং সিভিল সার্ভিস বহুল আলোচিত এবং সমালোচিত বিষয় হওয়ায় এর উপরে পর্যাপ্ত লেখালেখি হয়েছে। এ রকমের মাধ্যমিক ধরনের তথ্য ভান্ডার হতে প্রয়োজনীয় তথ্যাবলী গবেষণা কাজের জন্য গ্রহণ করা হয়েছে। তাছাড়া প্রকাশিত এবং অপ্রকাশিত সরকারী বিভিন্ন তথ্যাবলী প্রয়োজন অনুযায়ী গবেষণা কাজে ব্যবহার করা হয়েছে। আর কর্মরত একজন সিভিল সার্ভেন্ট হিসাবে কর্মজীবনের অনেক অভিজ্ঞতাই, সময়ে সময়ে গবেষণা কাজে সহায়ক তথ্য হিসাবে ব্যবহার করা হয়েছে। এখানে মূলতঃ ব্যখ্যামূলক আলোচনার মাধ্যমে এ গবেষণা কাজ এগিয়ে নেয়া হয়েছে। বিভিন্ন পত্র পত্রিকায় প্রকাশিত প্রবন্ধ ইত্যাদির প্রয়োজনীয় অংশটুকুও গবেষণা কাজে ব্যবহার করা হয়েছে।

প্রশ্নমালা প্রণয়নঃ সিভিল সার্ভিসে কর্মরত বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধির (বিভিন্ন পেশার মানুষ) নিকট থেকে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যাসমূহের উপরে মতামত নেয়ার জন্য কাঠামোবদ্ধ প্রশ্নমালা ব্যবহার করা হয়েছে। এই ক্ষেত্রে পরিমানগত বিশ্লেষণ পদ্ধতি অনুযায়ী গবেষণা করা

Dhaka University Institutional Repository

হয়েছে। এজন্য মোট তিনটি প্রশ্নমালা তৈরি করা হয়েছে। সিভিল সার্ভিসে কর্মরত উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, মধ্যসোপানের কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধি অর্থাৎ বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক, ছাত্র, সংবাদকর্মী, আইনজীবী, চিকিৎসক, ব্যবসায়ী জনগোষ্ঠীর জন্য পৃথক পৃথক প্রশ্নমালা প্রণয়ন করা হয়েছে যাতে গবেষণায় ব্যবহৃত প্রয়োজনীয় তথ্যাবলীতে সমাজের সর্বস্তরের মানুষের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত হয়। গবেষণার প্রয়োজনীয় তথ্যাবলী সংগ্রহের জন্য সুনির্দিষ্ট চেকলিষ্ট ব্যবহারের মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক বিশ্লেষণ পদ্ধতি অনুসরণ করে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় গুরুত্বপূর্ণ হিসাবে বিবেচিত বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের উপরে গবেষণা কার্যক্রম পরিচালিত হয়েছে। এ জন্য অবশ্য ঘটনা-সমীক্ষা (বা কেস স্টাডি) পদ্ধতি অনুসরণ করে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সামগ্রিক কর্মকান্ড বিশ্লেষনের মাধ্যমে এই গবেষণার মূল বিবেচ্য অর্থাৎ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা ও সম্ভবনাসমূহ খুঁজে বের করে গবেষণা কাজটিকে অধিকতর নিখুঁতভাবে সম্পন্ন করার চেষ্টা চালানো হয়েছে।

গবেষণার এলাকা নির্বাচনঃ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় নিয়োজিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে যেসব প্রতিষ্ঠান মৌলিক প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে এবং যাদের প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে ভূমিকা আনুপাতিক হারে অধিক সেসব প্রতিষ্ঠানকে গবেষণা এলাকা হিসাবে বাছাই করা হয়। গবেষণা কাজটিতে যাতে যথাযথভাবে প্রকৃত অবস্থার চিত্র ফুটে উঠে এবং গবেষণাটি যাতে প্রকৃত অর্থেই প্রতিনিধিত্বশীল হয় সেজন্য সতর্কতা স্বরূপ প্রায় সকল সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে গবেষণার অধিক্ষেত্র হিসেবে নির্বাচন করা হয়।

উত্তরদাতা নির্বাচনঃ এই গবেষণার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য প্রদানকারীর নমুনা বাছাই করা হয়েছে মূলতঃ দৈবচয়ন পদ্ধতিতে। তবে এক্ষেত্রে সার্বিকভাবে যাতে যথাযথ প্রতিনিধিত্ব প্রতিফলিত হয় সেদিকে খেয়াল রাখা হয়। সেজন্য তিন ধরনের নমুনা বাছাই করা হয়। ক) সিভিল সার্ভিসে কর্মরত উচ্চস্তরের কর্মকর্তা। খ) সিভিল সার্ভিসে কর্মরত মধ্যসোপানের কর্মকর্তা এবং গ) সিভিল সার্ভিসের সদস্য নন অথচ সিভিল সার্ভিসের সাথে বিভিন্নভাবে সম্পৃক্ত বিভিন্ন শ্রেণী পেশার (যেমন- আইনজীবী, চিকিৎসক, ব্যবসায়ী, বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক/ছাত্র, এনজিও কর্মী, সাংবাদিক প্রভৃতি) মানুষের নিকট থেকে বিষয়টি সম্বন্ধে তথ্যাবলী সংগ্রহের চেষ্টা চালানো হয়। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় সর্বাপেক্ষা গুরুত্বপূর্ণ ক্লায়েন্ট হিসাবে বিবেচিত সিভিল সার্ভিসে কর্মরত উচ্চস্তরের ২০০ জন কর্মকর্তাকে প্রাথমিকভাবে বাছাই করা হয়। মধ্য সোপানের সিভিল সার্ভিসের সদস্যগনের মধ্যে হতে মোট ২০০ জনকে প্রাথমিকভাবে বাছাই করা হয়। আর সমাজের অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ চালিকাশক্তি হিসাবে বিবেচিত সুশীল সমাজের প্রতিনিধিত্বকারীগনের মধ্য হতে ২০০ জনকে প্রাথমিকভাবে বাছাই করা হয়। নমুনা বাছাই করা হয় মূলতঃ দৈবচয়ন পদ্ধতিতে বাছাইকৃত উত্তরদাতাগনের ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষাৎকার গ্রহণের উদ্দেশ্যে প্রণীত

Dhaka University Institutional Repository

প্রশ্নমালার সাথে সংশ্লিষ্টদের মধ্যে প্রশ্নমালা বিতরণ করা হয়। কিন্তু উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে ১১৭ জন, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে ৯০ জন, এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে ১০০ জন সাক্ষাৎকার প্রদান করেন। অর্থাৎ ৬০০ টি বাছাইকৃত নমুনার মধ্যে মোট ৩১১ জনের সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা সম্ভব হয়।

তথ্য সংগ্রহের মাধ্যম (Tools) ঃ সামাজিক গবেষণা পদ্ধতির মূলসূত্র অনুযায়ী গবেষণার লক্ষ্যে প্রণীত প্রশ্নমালার মাধ্যমে গবেষণার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্যাবলী সংগ্রহ করা হয়েছে। উত্তরদাতাগণের ডেমোগ্রাফিক প্রোফাইল; বৈশিষ্টাবলী , শিক্ষাগত যোগ্যতা ইত্যাদি সংগ্রহ করার পরে গবেষণার মূল বিবেচ্য প্রশ্ন অর্থাৎ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভাবনাসমূহ সম্বন্ধে প্রয়োজনীয় মতামত সংগ্রহ করা হয়েছে। আর প্রাতিষ্ঠানিক বিশ্লেষণ পদ্ধতির জন্য 'চেকলিষ্ট' ব্যবহার করে বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় কার্যকর সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের কার্যক্রমের সামগ্রিক মূল্যায়নের ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়।

গবেষণার সীমাবদ্ধতা

এ গবেষণা পরিচালনার ক্ষেত্রে বেশকিছু সীমাবদ্ধতা পরিলক্ষিত হয়েছে। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সম্বন্ধে কাজ করতে গিয়ে সঙ্গত কারনেই সিভিল সার্ভিসে কর্মরত কর্মকর্তাগনের মধ্য হতেই নমুনা বাছাই করা হয়েছে বেশীরভাগ উত্তরদাতা হিসাবে। কিন্তু অনেক ক্ষেত্রে স্বৈবচয়ন প্রক্রিয়ায় বাছাইকৃত কর্মকর্তাদের নিকট থেকে তথ্য সংগ্রহের ক্ষেত্রে যথাযথ সহযোগিতা পাওয়া যায়নি। কেহ কেহ এরকম ধারণা পোষন করেন যে, এ ধরনের গবেষণা সমাজের কোন কাজে আসবে না বিধায় তিনি এ গবেষণার জন্য তথ্য প্রদানে সম্পূর্ণ অস্বীকৃতি জানিয়েছেন। গবেষক বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কর্মরত, বিশেষতঃ প্রেষণে নিয়োজিত কর্মকর্তার সাক্ষাৎকার গ্রহণের সময়ে বেশ অসহযোগিতার সম্মুখীন হয়েছেন। বিপিএটিসিতে এমডিএস হিসেবে প্রেষণে নিয়োজিত সরকারের একজন যুগ্মসচিব বিনয়ের সাথে গবেষণা কাজের জন্য প্রণীত প্রশ্নমালার তথ্যাবলী প্রদান করতে অস্বীকৃতি জানিয়েছেন। তার নিকট সাক্ষাৎকার গ্রহনের জন্য গেলে তিনি অকপটে স্বীকার করেন যে, প্রশিক্ষণ বিষয়ে তার অভিজ্ঞতা অত্যন্ত সীমাবদ্ধ। তিনি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে মোটেই আগ্রহী না হওয়া সত্ত্বেও তাকে ইচ্ছার বিরুদ্ধে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে হচ্ছে বিধায় প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট কোন বিষয়ে তথ্য প্রদানের ক্ষেত্রে তিনি অনীহা প্রকাশ করেন। তার পদায়নের বিষয়টি গবেষণার মাধ্যমে বের হয়ে আসা সমস্যা সমূহের মধ্যে উল্লেখযোগ্য হিসেবে বিবেচিত সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহে প্রশিক্ষক নিয়োগ বা পদায়নের ক্ষেত্রে বিদ্যমান ত্রুটির বিষয়কে প্রতিফলিত করে। আর সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের অনেকেই তাদের মতামত প্রদানে অগ্রহ দেখিয়েছেন ঠিকই কিন্তু চূড়ান্তভাবে তাদের নিকট থেকে সহযোগিতা পাওয়া যায়নি।

Dhaka University Institutional Repository

গবেষণা কাজটির মূল বিবেচ্য হলো সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যাসমূহ খুঁজে বের করার মাধ্যমে সমস্যাবলীর তীব্রতার মাত্রা নিরূপন। তাই বাংলাদেশে বিদ্যমান সকল সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে মূল্যায়ন করার লক্ষ্যে ঘটনা সমীক্ষা পরিচালনা করা গেলে ভাল হতো। কিন্তু বাজেটের সীমাবদ্ধতার কারনে এবং গবেষণা কাজটি যেহেতু এককভাবে পরিচালিত হয়েছে সেজন্য এই গবেষণা কার্যক্রমের পরিধিকে মূলত সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের মধ্যে বাছাইকৃত কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের উপর ঘটনা সমীক্ষা পরিচালনার মধ্যেই সমীবদ্ধ রাখা হয়েছে।

সর্বোপরি যে সীমাবদ্ধতার বিষয়টি উল্লেখযোগ্য তা হলো সিভিল সার্ভিস বিষয়ে বা আমলাতন্ত্র বিষয়ে অনেক বই পুস্তক, প্রবন্ধ ইত্যাদি প্রকাশিত হলেও সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ বিষয়ে তেমন কোন প্রকাশিত তথ্য ভান্ডার নাই যা মূলত গবেষণার জন্য প্রয়োজনীয় মাধ্যমিক উৎস হিসাবে বিবেচিত হতে পারে। ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের গ্রন্থাগারটি দেশের বৃহত্তম গ্রন্থাগার হিসাবে বিবেচিত হলেও এখানে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ বিষয়ে তেমন কোন সংগ্রহ পাওয়া যায়নি। তাছাড়া পাবলিক লাইব্রেরীসহ অন্যান্য লাইব্রেরীতেও এ বিষয়ক মাধ্যমিক তথ্য ভান্ডারের উপস্থিতি নাই বললেই চলে। তবে ব্যতিক্রম হিসেবে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র এবং বিসিএস (প্রশাসন) একাডেমী গ্রন্থাগারে প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট কিছু তথ্যাবলী পাওয়া গেছে। তবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট তথ্যাবলী এখানে খুবই সামান্য পরিমান বিদ্যমান। যা হোক, আসলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উপরে কোন গবেষণা বা লেখালেখি না হওয়ায় এ সংক্রান্ত মাধ্যমিক তথ্যাবলী পাওয়া যায়নি। ফলে প্রাথমিক ধরনের তথ্যের উপরে সম্পূর্ণভাবে নির্ভর করে এ গবেষণা কাজটি পরিচালনা করতে হয়েছে। আসলে বেশীর ভাগ গ্রন্থাগারের কর্মচারী যথাযথভাবে প্রশিক্ষিত না হওয়ায় প্রকৃত প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহ করা অত্যন্ত শ্রমসাধ্য এবং কঠিন কাজ হিসেবে প্রতিভাত হয়েছে। আবার অনেক গ্রন্থাগারে প্রয়োজনীয় বই-পুস্তক সংগৃহীত হলেও যথাযথভাবে ক্যাটালগিং না করায় এতদসংশ্লিষ্ট সহযোগিতা পাওয়া যায়নি।

Dhaka University Institutional Repository

২. সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ

প্রশিক্ষণের ধারণা

প্রশিক্ষণ হলো এমন একটি স্বতঃস্ফূর্ত ব্যবস্থা যার মাধ্যমে একজন কর্মী তার কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে পারেন এবং চিন্তা, কাজ, জ্ঞান, নৈপুন্য ও কর্মপ্রবণতা বিকাশের মাধ্যমে ভবিষ্যতে অধিক দায়িত্বশীল কার্য-সম্পাদনে এগিয়ে আসতে পারেন। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে একজন ব্যক্তি তাঁর জ্ঞান, নৈপুন্য ও কর্মপ্রবনতার বিকাশের মাধ্যমে তার মধ্যে যেসব প্রশাসনিক গুনের অভাব আছে তা প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অর্জন করতে পারেন। সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ ব্যবস্হার মাধ্যমে কর্মকর্তাদের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি পায়, কলাকৌশলের নতুন নতুন দিগন্ত উন্মোচিত হয় ও বিশেষ বিশেষ কর্মের জন্য প্রস্তুতির ক্ষেত্র প্রসারিত হয় (ই,বি, ফ্রিপ্পো ১৯৭৬ ঃ ২০৯-১০ এবং আহম্মদ ১৯৮০ঃ৩৫১)। প্রশাসনিক ব্যবস্হায় প্রত্যেক কর্মকর্তার জন্য নির্দিষ্ট হয় বিশেষ বিশেষ কর্ম। এক্ষেত্রে সাফল্যের চাবিকাঠি হলো কর্মকর্তাদের দক্ষতা। আর এরূপ দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণ মূলতঃ সক্রিয় ভূমিকা পালন করে।

প্রশিক্ষণের আভিধানিক অর্থ হলো সুনির্দিষ্ট কলাকৌশলের, পেশার এবং কর্মকান্ডের জন্য সুনির্দিষ্ট শিক্ষনমূলক দিকনির্দেশনা দান। আর জন-প্রশাসনে প্রশিক্ষণের অর্থ হলো কর্মচারীদের বর্তমান পদের অবস্হান অনুযায়ী তাদের মধ্যেকার দক্ষতা, জ্ঞান এবং আচরনের কার্যকরীতা বৃদ্ধির প্রক্রিয়া এবং পাশাপাশিভাবে সরকারী কর্মচারীদেরকে ভবিষ্যতে আরোপিতব্য দায়িত্ব পালনোপযোগি করে গড়ে তোলার কার্যকরী প্রক্রিয়া (উইলিয়াম ১৯৫৩ঃ১৫৪)। শিল্প বিপ্লবের পরে প্রশিক্ষণের ধারনাগত ব্যাপ্তির সাথে সাথে প্রশিক্ষণের চাহিদাও ব্যাপকভাবে বৃদ্ধি পেতে থাকে। একদিকে যেহেতু মেশিনগুলি পর্যায়ক্রমে জটিলতা লাভ করতে থাকে, অন্যদিকে সেগুলি পরিচালনার জন্য অধিকতর দক্ষ কর্মী বাহিনীর প্রয়োজনীয়তা অনুভূত হতে থাকে। বর্তমানে সমাজের পরিবর্তনশীলতার ধারাবাহিকতায় প্রশাসনের কর্মকান্ডের মধ্যে জটীলতা বৃদ্ধিপ্রাপ্ত হচ্ছে। বর্তমানে সরকারের বিভিন্নমূখী কার্যক্রম, যেমন- স্বাস্থ্যসেবা, শিক্ষা, ব্যবসা-বানিজ্য ইত্যাদি খাতের মানোন্নয়নের জন্য বিভিন্নমূখী কর্মকান্ড সম্পাদন করতে হয়। আবার সাম্প্রতিককালে বিশ্বায়নের প্রবনতা অনুযায়ী নূতন ধরনের বিভিন্নমূখী চ্যালেঞ্জ, যেমন- বৈশ্বিক মন্দা মোকাবেলা করতে হয়। আর এসব কর্মকান্ডের সফল বাস্তবায়নের জন্য জ্যেষ্ঠ পর্যায়ের সিভিল সার্ভেন্টদের রাষ্ট্রীয় পর্যায়ের নীতি নির্দ্ধারনী প্রক্রিয়ায় সহযোগীর ভূমিকা পালনের পাশাপাশি সেসব কর্মসূচী বাস্তবায়নে যথেষ্ট ভূমিকা পালন করতে হয়। আর এজন্য প্রশিক্ষণ হলো অত্যন্ত কার্যকরী ও সচেতনতা সৃষ্টিকারী একটি পদক্ষেপ যার দ্বারা কর্মচারীদের মধ্যে পেশাগত জ্ঞান, বৃহত্তর ভিশন, সঠিকতর ধাঁচের

Dhaka University Institutional Repository

আচরন, অভ্যাস এবং দৃষ্টিভঙ্গীর বিকাশ সাধনের সচেতনতা পূর্ণ হাতিয়ার অর্থাৎ বর্তমান বিশ্ব-পরিস্থিতির প্রেক্ষাপটে প্রশিক্ষণ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

যেকোন সরকারের দক্ষতা ও কৃতিত্বের মান নির্দ্ধারিত হয় শাসিতদের আস্থাভাজন জন-প্রশাসন ব্যবস্থার দক্ষতা ও কৃতিত্বের দ্বারা। শাসিতদের আস্থার মূল উৎস হতে কর্মসূচী বাস্তবায়নে প্রশাসনের সঠিক পদক্ষেপ গ্রহণ, সময়মতো পদক্ষেপ গ্রহণ ও দায়িত্বশীলভাবে পদক্ষেপ গ্রহণ, আর এসবের সুষ্ঠু ভিত্তি হচ্ছে সুসংগঠিত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা (আহম্মদ ১৯৮০ঃ৩৫১)। প্রশিক্ষণ হলো এমন একটি চলমান প্রক্রিয়া যার দ্বারা একজন ব্যক্তি সুনির্দিষ্ট কর্ম সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা অর্জনের মাধ্যমে নিজেকে সামর্থ্যবান করে তুলতে পারে। আধুনিক লোক প্রশাসনের অন্যতম স্বাভাবিক গুন হিসেবে প্রশিক্ষণ আসলে মানব-সম্পদের উন্নয়নের লক্ষ্যে সক্রিয় প্রচেষ্টা (রশিদ ২০০৮ঃ১৮৪)।

জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণের মৌলিক উদ্দেশ্য সমূহ

১. প্রশিক্ষণ একজন কর্মীর সুস্থ্য চিন্তাধারা, কর্মপদ্ধতি, নৈপুন্য, জ্ঞান, দৃষ্টিভঙ্গী ও পেশাদার মানসিকতার বিকাশ ঘটায়।

২. প্রশিক্ষণের মাধ্যমে একজন কর্মী নতুন পদ্ধতি ও প্রক্রিয়াতে শিক্ষালাভ করে সংগঠনের নতুন পরিবেশের সাথে খাপ খাওয়ানোর যোগ্যতা অর্জন করেন।

৩. প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে একজন কর্মীর মধ্যে সমস্যা-সমাধান প্রক্রিয়ায় যথার্থ যোগ্যতা অর্জিত হয়, যার দ্বারা সংগঠনের মধ্যে নবীন ও প্রবীন উভয় ধরনের কর্মীর মধ্যে বিশেষ দক্ষতা অর্জিত হয়।

৪. প্রশিক্ষণ একজন কর্মীর কর্মদক্ষতা বৃদ্ধির সাথে সাথে অধিকতর দায়িত্ব পালনের উপযোগী বৃহত্তর দৃষ্টিভঙ্গির বিকাশ সাধনে বিশেষ ভূমিকা পালন করে।

৫. প্রশিক্ষণ একজন কর্মীর মধ্যে লাগসই ব্যবস্থাপনা দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে পদোন্নতির জন্য যোগ্য করে তোলে।

৬. প্রশিক্ষণের মাধ্যমে একজন কর্মী প্রশাসনিক সমস্যাবলীর বিশ্লেষণ ও সমাধান, অধস্তন ও উর্দ্ধতন কর্মীর মধ্যে সঠিক সম্পর্ক বজায় রাখার এবং সার্বিক জনসংযোগ রক্ষার প্রয়োজনীয় দক্ষতা অর্জনের মাধ্যমে প্রশাসনিক নেতৃত্বের যোগ্যতা অর্জন করেন।

প্রশিক্ষণ আসলে একজন সিভিল সার্ভিসের সদস্যের দক্ষতা ও কর্মক্ষমতাকে সম্ভাব্য সর্বোচ্চ পর্যায়ে উন্নীত করার ক্ষেত্রে অবদান রাখবে এটুক আশা করা যায় (সাপরু ১৯৮৫ঃ৩৩৮)। প্রশিক্ষণ আসলে একটি চলমান প্রক্রিয়া। কোন কর্মীকে চাকরিতে যোগ দেয়ার সংগে সংগে মৌলিক বা বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ প্রদান করার

Dhaka University Institutional Repository

পরে তার সমগ্র চাকরি জীবনের বিভিন্ন স্তরে প্রশিক্ষণের প্রয়োজন অনুযায়ী বা চাহিদানুযায়ী প্রশিক্ষণ দেয়া দরকার। দ্রুত পরিবর্তনশীল বিশ্বে প্রশাসনিক পদ্ধতি ও প্রশাসনিক পদক্ষেপ দ্রুততার সাথে পরিবর্তিত হয়। নতুন নতুন পদ্ধতি প্রয়োগ এবং সমস্যার মোকাবেলার লক্ষ্যে নতুন প্রশাসনিক কলাকৌশল সৃষ্টি হতে পারে। পরিবর্তনশীলতার সাথে সামঞ্জস্য বজায় রাখতে একজন কর্মীকে নতুন ধরনের কলাকৌশল রপ্ত করতে প্রশিক্ষণের প্রয়োজন হয় (রহমান ২০০৩ঃ৪৬৯)। আসলে প্রশিক্ষণ হলো অন্যতম একটি প্রক্রিয়া যার দ্বারা সিভিল সার্ভিসের বা একটি প্রশাসন ব্যবস্থার উৎকর্ষ সাধন হয়ে থাকে। আর সিভিল সার্ভিসের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ কেবল দক্ষতা ও কার্যকরীতার মধ্যেই সীমাবদ্ধ থাকে না, বরং সিভিল সার্ভিসের ক্ষেত্রে বিশেষতঃ উচ্চতর সিভিল সার্ভিসের ক্ষেত্রে আরও অনেক বিস্তৃত ভূমিকা রাখে। প্রশিক্ষণ আসলে টেকসই উন্নয়ন প্রক্রিয়ার সংরক্ষনের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ন ভূমিকা রাখে, যা কিনা উন্নয়নের জন্য বিশেষভাবে আগ্রহী। অথচ চারদিক থেকে বিভিন্নমূখী সমস্যায় নিমজ্জিত উন্নয়নশীল দেশগুলির জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ন উপাদান হিসাবে বিবেচিত হয়। আর সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার মৌলিকত্বের গুঢ় রহস্য এখানেই লুক্কায়িত যা সিভিল সার্ভিসের দক্ষতা এবং যোগ্যতার উন্নয়নে বিশেষভাবে সুপ্রশিক্ষিত এবং দক্ষ প্রশাসনিক জনশক্তির দ্বারা নিজস্ব ইনপুট সরবরাহ করে থাকে (আলম ১৯৯০ঃ৩, ৭১)। প্রশিক্ষণের লক্ষ্য হলো প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান, দক্ষতা ও মনন এ ইতিবাচক প্রভাব সঞ্চারিত করা। সুশাসনের ব্যপক বিকাশমানতা আসলে প্রশাসন সংশ্লিষ্ট কর্মীর মনকে লাগসইভাবে গড়ে তোলার উপরে নির্ভরশীল (হুসেইন ২০০২ঃ১৪০ এবং রশিদ ২০০৮ঃ১৩৪)। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে একজন জনসেবকের মনোভাব, আচরণ এবং কর্মকান্ডের উপরে ব্যাপকভাবে প্রভাব বিস্তার করা সম্ভব। আসলে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের মাধ্যমে শিক্ষাদান এবং জ্ঞানার্জন প্রক্রিয়ার ধারাবাহিকতায় প্রত্যাশা ও কর্মসম্পাদনের মধ্যেকার ব্যবধান কমিয়ে আনা সম্ভব হয়। এদিক থেকে বিবেচনা করলে দেখা যায় যে, প্রশিক্ষণ হলো একজন কর্মীর কাছে গুরুত্বপূর্ণ এক শিক্ষাদান প্রক্রিয়া এবং উক্ত কর্মীর নিকট সামর্থ্য অর্জনের অতি গুরুত্বপূর্ণ প্রক্রিয়া, যার দ্বারা সে সুনির্দিষ্ট কাজের জন্য নিজের কার্যক্রমের উন্নতি সাধন করতে পারে।

প্রশিক্ষণের ধরণ

প্রশিক্ষণকে প্রধানতঃ দু'ভাগে ভাগ করা যায়ঃ- যেমন (ক) আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ ও (খ) অনানুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ। আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণকে আবার তিনভাগে ভাগ করা যায়। যেমন ঃ-

(১) প্রবেশপূর্ব প্রশিক্ষণ বা প্রি-সার্ভিস প্রশিক্ষণঃ- সরকারী চাকরিতে যোগদানের জন্য দক্ষ ও যোগ্য করে তোলার লক্ষ্যে ভাবী প্রশাসকদের চাকরি শুরুর আগে যে প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়। এদিক থেকে বিবেচনা করলে স্কুল, কলেজ ও বিশ্ববিদ্যালয়কে প্রবেশ-পূর্ব প্রশিক্ষণ কেন্দ্র বলা যেতে পারে। আর সংকীর্ণ অর্থে প্রবেশ-পূর্ব

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণ বলতে বিভিন্ন কারিগরী বা বিশেষ জ্ঞান সম্পর্কিত যেমন চিকিৎসা মহাবিদ্যালয় ও প্রকৌশল বিশ্ববিদ্যালয়ের বৃত্তি বা পেশামূলক শিক্ষাকে বোঝায়। এ ধরনের শিক্ষা-কোর্স সমাপ্তির পরেই ছাত্ররা সরাসরি চাকরিতে যোগ দিতে পারবে। প্রশাসন ও ব্যবস্থাপনা বিষয়ে চাকরিতে নিয়োগের জন্য একটি প্রবেশপূর্ব প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা গড়ে তোলার পরিকল্পনা মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে বেশ কয়েকবছর আগে গ্রহণ করা হয়েছে। এ পরিকল্পনার উদ্দেশ্য হলো রাষ্ট্রবিজ্ঞান ও প্রশাসন সম্পর্কে ব্যবহারিক শিক্ষা প্রদানপূর্বক প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের সাথে সংযুক্ত করা (রহমান ২০০৩ঃ৪৭০)। কর্মজীবনে প্রবেশের পূর্বে কোন একটি বিশেষ দিকে কর্ম-প্রবনতাকে জীবন ভিত্তিক পেশা হিসাবে বেছে নেয়ার সুযোগ সৃষ্টি করাই এধরনের প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য।

(২) প্রবেশোত্তর প্রশিক্ষণঃ চাকরিতে নিয়োগের পরে সরকারী চাকরির নির্দিষ্ট পদে কর্মীদের অধিষ্ঠিত না করে কোন নির্দিষ্ট প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য প্রশিক্ষণ দেয়া হয়। সাধারনতঃ নির্দিষ্ট মেয়াদের তাত্ত্বিক ও প্রায়োগিক বা ব্যবহারিক প্রশিক্ষণান্তে সফলভাবে প্রশিক্ষণ কর্মসূচী সমাপ্তির পরে নবীন কর্মকর্তাদের প্রকৃত কর্মে নিয়োজিত করা হয়। বিশ্বের প্রায় সবক'টি দেশে সিভিল সার্ভিসে কর্মী নিয়োগের লক্ষ্যে নব নির্বাচিত কর্মীদের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে সংযুক্ত থেকে প্রশিক্ষণ নিতে হয়। বৃটেনে অনেক তর্কবিতর্কের পরে উর্ধ্বতন সিভিল সার্ভিসে নিয়োগপ্রাপ্তদের প্রশিক্ষণ শুরু হয় ১৯৪৫ খ্রীষ্টাব্দ হতে। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে হুভার কমিশনের (প্রথম ও দ্বিতীয়) প্রতিবেদন অনুযায়ী ১৯৫৮ খ্রীষ্টাব্দে কর্মীদের আনুষ্ঠানিকভাবে প্রশিক্ষণ দেয়ার প্রয়োজনীয়তা স্বীকার করে নেয়া হয় (রহমান ২০০৩ঃ৪৭১)। বাংলাদেশ, ভারত ও পাকিস্তানে প্রবেশোত্তর প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্হা চালু করা হয়। প্রবেশোত্তর প্রশিক্ষণ প্রদানের সময় তাত্ত্বিক বিষয়াবলীর উপরে অধিক গুরুত্ব আরোপ করে প্রশিক্ষণের ফাঁকে ফাঁকে ব্যবহারিক শিক্ষা এবং শরীর চর্চার ব্যবস্হা রাখা হয়।

(৩) চাকরিরত প্রশিক্ষণঃ চাকরিরত প্রশিক্ষণ একটি সাম্প্রতিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি। সাম্প্রতিক অতীতেও ধারনা করা হতো যে, একজন কর্মীকে নিয়োগকালীন প্রশিক্ষণ দিলেই যথেষ্ট। ভবিষ্যতে বা কর্মজীবনে আর কোন প্রশিক্ষণের প্রয়োজন নাই। কিন্তু বর্তমান কালের লোকপ্রশাসন বিশেষজ্ঞদের মত হলো- প্রশিক্ষণ একটি অবিরাম প্রক্রিয়া, একজন কর্মী তার কর্মজীবনের মধ্যে সময়ের চাহিদানুযায়ী প্রশিক্ষণ গ্রহণ করবে এবং তার দক্ষতা ও যোগ্যতার প্রমান রাখতে সক্ষম হবে। সরকারী কর্মী চাকরিরত অবস্হায় থাকাকালীন সময়ে মাঝে মাঝে বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ গ্রহণ করার মাধ্যমে তার কর্ম এবং সংশ্লিষ্ট জ্ঞানের পরিধি বিস্তৃত করছেন এবং প্রশাসনিক দক্ষতা বৃদ্ধি করছেন। বর্তমানকালে সমাজের পরিবেশ ও পরিস্হিতির জটীলতার কারনে প্রশাসনিক কাজে নিয়োজিত একজন কর্মীর বিভিন্নমূখী নৈপুন্য অর্জনের প্রয়োজন হয়। প্রশাসনিক কাজে এধরনের নৈপুন্য অর্জনের লক্ষ্যে বিভিন্নমূখী প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে হয়। বর্তমান সমাজে গণতান্ত্রিকতা বিকশিত ও চর্চিত হওয়ার ফলে অধিকাংশ

Dhaka University Institutional Repository

রাষ্ট্রের সরকারসমূহ জনকল্যানমূখী বিভিন্ন কর্মসূচী ও পরিকল্পনা নিয়ে এগিয়ে যাওয়ার প্রক্রিয়ায় রয়েছে। ফলে বর্তমানের বিকাশমূখী গণতান্ত্রিক দেশসমূহের সরকারী কর্মীবাহিনীকে সনাতনী ধ্যানধারনার পরিবর্তন ঘটাতে হলে সরকারী কর্মীকে অবশ্যই পরিকল্পনার মৌলনীতি, প্রকল্প নির্মান, সম্পদের সুষ্ঠু বন্টন এবং পরিবীক্ষন সমন্ধে স্বচ্ছ ধারনা থাকা আবশ্যক। তাছাড়া সরকারী কর্মীগনের কর্তৃত্বপূর্ণ মনোভাব পরিহার করে জনগনের সাহায্যকারী ও সেবক হিসাবে দায়িত্ব পালনের জন্য তাকে মানব সম্পর্কের কলাকৌশল, যৌথ সিদ্ধান্ত প্রণয়ন ও জনগনের সংগে সংযোগ স্হাপন করতে হচ্ছে। এ নব-অর্পিত ভূমিকা পালনের জন্য তাকে শুধু তার জ্ঞান সতেজ করলেই চলবে না বরং তাকে প্রশাসন সম্পর্কিত গণতান্ত্রিক মূল্যবোধ, তত্ত্ব ও ব্যবহারিক জ্ঞান নূতনভাবে অর্জন করতে হবে যা কিনা সুসংগঠিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমেই অর্জন করা সম্ভব। চাকরিরত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের তিনটি উল্লেখযোগ্য উদ্দেশ্য আছেঃ- (ক) জ্ঞান বৃদ্ধি (খ) নৈপুণ্য অর্জন এবং (গ) দৃষ্টিভংগীর পরিবর্তন। চাকরিরত প্রশিক্ষণ কোর্স সুষ্ঠুভাবে পরিকল্পিত ও বাস্তবায়িত হলে প্রশাসনিক কর্মীর দক্ষতা ও কার্যকরীতা বৃদ্ধি তথা তাদের মানসিক দিগন্ত প্রসারিত হবে এবং তাঁরা তাদের পেশাগত বিষয়ে সর্বাধিক সাম্প্রতিক জ্ঞান ও মতবাদের সাথে পরিচিত হতে পারবেন। বাংলাদেশেও বিশ্বের অন্যান্য দেশের মতো বাংলাদেশ লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমী কুমিল্লা প্রভৃতি প্রতিষ্ঠান চাকরিরত প্রশিক্ষণ প্রদান করার ক্ষেত্রে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে আসছে (রহমান ২০০৬ঃ৪৭২- ৪৭৩)।

প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যে আগত প্রশিক্ষণার্থীর প্রকৃতি অনুযায়ী প্রশিক্ষণ আবার সাধারণ এবং বিশেষজ্ঞীয় এ দু'ধরনের হতে পারে। সাধারণ ধরনের প্রশিক্ষণে কোন সংগঠনের সাধারণ ধারনা, নীতি, উদ্দেশ্যাবলী, বিধি-বিধান, প্রচলিত রীতিনীতি এবং লক্ষ্যসমূহ মূল পাঠ্যসূচীর অন্তর্ভূক্ত হয়। অপরদিকে বিশেষজ্ঞীয় প্রশিক্ষণ মূলতঃ কোন সংগঠনের লক্ষ্য অর্জনের বিশেষ ধরনের কর্ম সম্পাদনকারী, যিনি বিশেষ এবং সাধারণভাবে টেকনিক্যাল ধরনের কর্মসম্পাদন করে থাকেন, তাদের জন্য বিশেষভাবে আয়োজন করা হয়ে থাকে (রশিদ ২০০৮ঃ১৩৫)। আবার প্রশিক্ষণার্থীদের অধিক্ষেত্রের পর্যায়ের উপরে ভিত্তি করে প্রশিক্ষণকে শ্রেণীবিন্যস্ত করা যেতে পারে। যেমনঃ প্রশিক্ষণ কর্মসূচী জাতীয়, আঞ্চলিক, স্হানীয় পর্যায়ের কর্মীদের জন্য আয়োজন করা যেতে পারে। উপরন্তু প্রশিক্ষণার্থীগনের স্তরক্রমিক ধাপের ভিত্তিতে প্রশিক্ষণকে আবার উচ্চস্তরের কর্মীর জন্য প্রশিক্ষণ, মধ্য সোপানের কর্মীর জন্য প্রশিক্ষণ এবং নিম্নস্তরের কর্মীর জন্য প্রশিক্ষণ-এরুপ তিন ধরনের প্রশিক্ষণের আয়োজন করা হয়ে থাকে। কর্মজীবনের বিভিন্ন স্তরের কর্মীদের জন্য বিভিন্ন ধরনের পৃথক পৃথক প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের আয়োজন করা যেতে পারে। যেমন- নিয়োগপূর্ব বুনিয়াদী, প্রবেশোত্তর এবং চাকরিরত প্রশিক্ষণ। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্হাপনার ইতিহাস পর্যালোচনায় দেখা যায় যে, অষ্টাদশ শতাব্দী এবং উনবিংশ শতাব্দীর গোড়ার দিকে ইষ্ট-ইন্ডিয়া কোম্পানীর চুক্তিবদ্ধ সিভিল সার্ভিসের জন্য মনোনয়ন প্রাপ্তদের প্রবেশ-পূর্ব প্রশিক্ষণ দেয়া

Dhaka University Institutional Repository

হতো। বর্তমানে অবশ্য এধরনে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা খুব কমই আয়োজন করা হয়ে থাকে। অবশ্য বাংলাদেশে ১৯৭৫-৭৭ খ্রীষ্টাব্দের মধ্যবর্তী সময়ে এধরনের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়, যেখানে অ-মুক্তিযোদ্ধা ব্যাচের কর্মকর্তাদের ১৯৭৭ খ্রীষ্টাব্দে যোগদানের পূর্বে বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে অংশগ্রহণ করতে হয়েছিল। বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ বা পরিচিতিমূলক প্রশিক্ষণ সাধারণতঃ অত্যন্ত সংক্ষিপ্ত পরিসরে আয়োজন করা হয় যেখানে নব-নিযুক্ত কর্মকর্তাদের জন্য নতুন চাকরির বিষয়ে তথ্যমূলক কর্মসূচী থাকে এবং নবীন কর্মকর্তাগণকে নতুন কর্ম পরিবেশের সাথে পরিচিত করানোর জন্য উদ্যোগ নেয়া হয়। বাংলাদেশে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের আয়োজন সকল সংগঠন এবং সর্বত্রই করা হয়ে থাকে। তবে প্রায়শঃই শোনা যায় যে, সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত বেশ কিছু সংখ্যক কর্মকর্তা বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ গ্রহণ না করেই চাকরি করে যাচ্ছেন। চাকরিকালীন প্রশিক্ষণ আসলে চাকরির সাথে সাথে চলমান প্রক্রিয়ায় আয়োজন করা হয়ে থাকে। এধরনের প্রশিক্ষণ বাস্তবে চলমান প্রক্রিয়ার মাধ্যমে অব্যাহত থাকে এবং মাঝে মধ্যে উপদেশ প্রদানের ধারায় প্রসারতা বৃদ্ধি করে এরকম প্রশিক্ষণ কর্মসূচী বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের জন্য তাদের কর্মক্ষেত্রে এবং বিভিন্ন একাডেমিতে আয়োজন করা হয়ে থাকে। যেমন জেলা পর্যায়ে অবস্থিত ট্রেজারীর বিধিবিধান এবং কার্যক্রম সম্বন্ধে হাতে-কলমে প্রশিক্ষণ গ্রহণ বিসিএস প্রশাসন ক্যাডারের কর্মকর্তাদের চাকরিতে স্থায়ী হওয়ার জন্য অন্যতম পূর্বশর্ত। আর এধরনের প্রশিক্ষণ মূলতঃ নবীন কর্মকর্তাদের জন্য কাজ করার মাধ্যমে শিখন (Learning by doing) পদ্ধতিতে একজন কর্মরত বিশেষজ্ঞের অধীনে আয়োজন করা হয়ে থাকে। আবার সার্ভে ও সেটেলমেন্ট এবং অফিস ও আর্থিক ব্যবস্থাপনা সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণের মতো প্রশিক্ষণসমূহ এরূপ প্রশিক্ষণের উৎকৃষ্ট উদাহরণ। অনুরূপভাবে মাঝে মধ্যে চাকরিকালীন প্রশিক্ষণের আয়োজন করা হয়। আর এ ধরনের প্রশিক্ষণের মাধ্যমে বিভিন্ন বৈজ্ঞানিক এবং টেকনিক্যাল ধরনের উন্নয়ন সম্বন্ধে প্রশিক্ষণার্থীদের অবহিত করা সম্ভব হয় (আলম ১৯৯০ঃ৭ এবং রশিদ ২০০৮ঃ১৩৬)।

প্রশিক্ষণের গুরুত্ব

কোন সংগঠনের সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য বাস্তবায়নের মাধ্যমে কাংখিত ফলাফল অর্জনের জন্য দক্ষ জনশক্তি একান্ত আবশ্যক। কারণ দক্ষ জনশক্তি ব্যাতীত কোন সংগঠনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য যথার্থভাবে বাস্তবায়ন সম্ভব হয় না। আর যথাযথ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে জনশক্তিকে কাংখিত লক্ষ্য অর্জনের উপযোগী করে গড়ে তোলার জন্য প্রশিক্ষণের কোন বিকল্প নাই। যেকোন সংগঠনের বস্তুগত সম্পদের ব্যবহারের পাশাপাশি যদি মানবসম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করা যায় প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে, তবে কাংখিত ফললাভ সম্ভব হবে বলে আশা করা যায়। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে বর্তমানকালে কোন সংগঠনে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীবাহিনীকে সংগঠনের প্রয়োজন বা চাহিদা অনুযায়ী গড়ে তোলা সম্ভব। আবার প্রশিক্ষনের মাধ্যমে কর্মীর দক্ষতা বৃদ্ধি করে সংগঠনের প্রয়োজন অনুযায়ী

Dhaka University Institutional Repository

নিজেকে গড়ে তুলে তদনুযায়ী সেবাদান করতে সক্ষম হবে। এভাবে কোন সংগঠনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য অনুযায়ী ফলাফল অর্জনে প্রশিক্ষণ উল্লেখযোগ্য ভূমিকা পালন করে থাকে (নিয়োগী ২০০২ ঃ ৬৭-৬৮)।

আসলে একজন কর্মী নিয়োগলাভের আগে অনেক বিদ্যার্জন তথা ডিগ্রী অর্জন করে থাকতে পারেন, কিন্তু তিনি নিয়োগপ্রাপ্ত পদের বিপরীতে সুনির্দিষ্ট কিছু বিষয়ে দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে দক্ষতার পরাকাষ্ঠা প্রদর্শনে ঘাটতি অনুভব করতে পারেন, যা কিনা তাকে অর্জন করতে হবে (সাপরু ১৯৮৫ ঃ ৩৫৩ এবং রশিদ ২০০৮ঃ১৩৬)। আর উন্নয়নশীল দেশগুলির বিকাশমান গণতান্ত্রিক সমাজের জন-প্রশাসনের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ অনেকখানি গুরুত্ব বহন করে থাকে। কারণ এসব দেশের সমাজ উন্নয়নের লক্ষ্যে সরকারসমূহকে অনেক বৃহৎ পরিসরে নানামূখী কর্ম সম্পাদন করতে হয়। নতুন নতুন চ্যালেঞ্জ মোকাবেলার পাশাপাশি উন্নয়ন কার্যক্রমের জন্য প্রকল্প প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন করার লক্ষ্যে নিত্যনতুন বিভিন্নমূখী সমস্যাবলী মোকাবেলা করতে হয়। ব্যাপকভাবে শিল্পায়িত উন্নত দেশগুলির উন্নয়ন ধারার অনুকরনে উন্নয়নগামী দেশগুলি যেহেতু নতুন নতুন ক্ষেত্রসমূহের উন্নয়নের জন্য ব্যাপকভিত্তিক উন্নয়ন কর্মসূচী যেমন আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন, ভৌত অবকাঠামোর উন্নয়ন এবং সাংস্কৃতিক ঔৎকর্ষ-সাধন করতে হয়, সেহেতু এসব দেশের প্রশাসন ব্যবস্হার উপরে অধিকতর চাপ এবং চ্যালেঞ্জ অর্পিত হয়। এসব দেশের কর্মী বাহিনীকে এজন্য আধুনিকতার সোপানে উত্তরনের জন্য শারিরীক উন্নয়নের সাথে সাথে ব্যাপকভাবে মানষিক ঔৎকর্ষ অর্জনের জন্য প্রস্তুতি গ্রহণ করতে হয়। আর জনপ্রশাসনে নিয়োজিত কর্মী বাহিনীর প্রশিক্ষণ এরকমের বাস্তবতা অর্জন এবং বিকাশে যথেষ্ট ইতিবাচক প্রভাব বিস্তারে সক্ষম। অনেক দেশ এজন্য প্রশিক্ষনের উপরে অনেক গুরুত্ব আরোপ করেছে। কিন্তু প্রশাসনিক ব্যবস্হার সামর্থ্য এবং যোগ্যতা উন্নয়নের জন্য প্রয়াস মূলতঃ মিশ্র প্রতিক্রিয়া দেখিয়েছে। অনেক দেশে এ প্রয়াস অত্যন্ত সুন্দরভাবে ফললাভ করেছে। আবার কোন কোন দেশে এক্ষেত্রে খুব একটা গুরুত্ব না দেয়ায় অতি সামান্য অগ্রগতি অর্জিত হয়েছে (রহমান ২০০১ঃ ১৬৮ এবং রশিদ ২০০৮ঃ১৩৭)। আসলে উনবিংশ শতাব্দীতে সরকার যেভাবে এবং যেসব কার্যাবলী সম্পাদন করতো আজকে কিন্তু অত সহজে সরকারী কার্যাবলী সম্পাদন করা যায়না। কল্যান রাষ্ট্রের ধারনা বিকশিত হওয়ার সাথে সাথে রাষ্ট্রের কার্যাবলী যেরকম ব্যাপকভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে তেমনিভাবে আবার তা জটীল রুপ ধারন করেছে। বর্তমানে প্রতিটি উন্নত এবং গুরুত্বপূর্ণ দেশেই এরূপ প্রয়োজন পূরনের লক্ষ্যে সরকারী কর্মী বাহিনীকে যথাযথ ও যুগোপযোগী করে গড়ে তোলার মতো উপযোগী প্রশিক্ষণের ব্যবস্হা সম্বলিত কর্মসূচী গ্রহণ করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

৩. সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশ প্রক্রিয়া

সূচনাপর্ব

উপমহাদেশে তথা বাংলাদেশে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার যাত্রা শুরু হয়েছে মূলতঃ বৃটিশদের প্রবর্তিত প্রশিক্ষন ব্যবস্থার অনুবৃত্তিক্রমে। বাংলাদেশে আজকে যে প্রশিক্ষণ ব্যবস্হাপনা গড়ে উঠেছে তার বিকাশ শুরু হয়েছে মূলতঃ বৃটিশদের আগমনের সূত্র ধরে। বৃটিশদের ঔপনিবেশিক শাসন ব্যবস্হার ধারাবাহিকতায় প্রবর্তিত প্রশিক্ষণ ব্যবস্হা পাকিস্তানে সযত্নে লালিত হয়েছিল। আর বাংলাদেশ তারই উওরাধিকার লাভ করেছে।

বৃটিশ আমলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা

বৃটিশ বনিকগোষ্ঠী এদেশে আসে মূলতঃ ব্যবসা বানিজ্য করার কথা বলে এবং তাদের ব্যবসায়িক স্বার্থ হাসিলের মাধ্যমে মুনাফা অর্জনই ছিল একমাত্র লক্ষ্য। বৃটিশ ইষ্ট-ইন্ডিয়া কোম্পানীর অধীনে চাকরির জন্য মনোনীত প্রথম ব্যাচের নিয়োগপ্রাপ্তদের জন্য শুধুমাত্র খ্রীষ্টীয় হাসপাতালে প্রশিক্ষণের ব্যবস্হা করা হয়েছিল (সাপরু ১৯৮৫ঃ৩৩৯)। বৃটিশ বনিকগোষ্ঠির ভারত অভিযানের পিছনে আসলে একমাত্র লক্ষ্য ছিল ভাগ্যের অন্বেষন, যা কিনা উনবিংশ শতাব্দীর মধ্যভাগে সিপাহী বিদ্রোহের পূর্ব পর্যন্ত মারাত্মকভাবে হুমকীর সম্মুখীন না হওয়া পর্যন্ত ভারতের নিয়ন্ত্রণ করার অধিকার লাভ করেছিল (মিরডাল ১৯৮৫ঃ১১২ এবং রশিদ ২০০৮ঃ১৩৭)। স্হানীয় শাসকবর্গ তথা রাজন্যবর্গের সাথে দীর্ঘকাল ধরে চলে আসা যুদ্ধের অনুবৃত্তিক্রমে বৃটিশ বনিকগোষ্ঠী তাদের বুদ্ধি ও মেধা স্হানীয় শাসকবর্গের চেয়ে শ্রেষ্ঠ হিসাবে প্রমান করার পরাকাষ্ঠা লাভ করে। ফলে পর্যায়ক্রমে তারা বনিকের ভূমিকা থেকে আস্তে আস্তে শাসকের আসনে অধিষ্ঠিত হওয়ার জন্য প্রয়াসী হয়। এজন্য তারা কভেনেনটেড সিভিল সার্ভিসের প্রবর্তন করে ভারত শাসনের পথে এগিয়ে যায়। কোম্পানীর কর্মচারীদের অনেকের কাছেই বিশাল ভারতবর্ষের বিভিন্ন এলাকা ছিল একেবারে অপরিচিত এলাকা। এজন্য কোম্পানীর কর্মীবাহিনী এবং ভবিষ্যতে নিয়োগযোগ্য কর্মীদের ভারতীয় সংস্কৃতি তথা কর্মপরিবেশ সম্বন্ধে পরিচিত করানোর আবশ্যকতা দেখা দেয়। অথচ দীর্ঘদিন যাবৎ কভেনেনটেড সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের প্রশিক্ষণের জন্য কার্যতঃ প্রাতিষ্ঠানিক অবকাঠামোগত সুযোগ সুবিধা তেমন একটা গড়ে উঠার সুযোগ পায়নি। এজন্য মীরডাল (১৯৮৫ঃ১৪০) পরামর্শ দিয়েছিলেন যে, কতিপয় কর্মচারীর সংস্কৃত এবং অন্যান্য প্রাচ্য দেশীয় ভাষা শিক্ষা করা দরকার, যাতে ভারতীয় সংস্কৃতি এবং আইন কানুন সম্বন্ধে সহজেই পরিচিতি লাভ করে তারা ভারত শাসনের কাজটি অতি সহজেই সম্পন্ন করতে সক্ষম হয়। আসলে বৃটিশ ভারত সাম্রাজ্যের বিকাশ ক্রমান্বয়ে স্পষ্ট হয়ে উঠছিল বিধায় একটি সুস্পষ্ট দূরদৃষ্টির বিকাশ সাধান প্রয়োজনীয় হয়ে পড়ে। ১৮০০ খ্রীষ্টাব্দের ১০ই জুলাই গভর্ণর জেনারেল ওয়েলেসলী

Dhaka University Institutional Repository

ইংল্যান্ডে অবস্থানকারী তার কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরিত এক রেজুলেশনে ভারত শাসনকে তাঁর দায়িত্ব, নীতি ও সম্মান হিসাবে দেখার জন্য অনুরোধ জানান এবং ভারত সাম্রাজ্যকে তাদের স্থায়ী কর্তৃত্বের আওতাধীন হিসাবে বিবেচনার আবশ্যিকতাকে তুলে ধরেন (রশিদ ২০০৪ঃ১৩৮)। তিনি আসলে ভারতের বিশাল ভূখন্ডকে শাসন করার মতো বিশেষ যোগ্যতা সম্পন্ন কর্মী বাহিনী গড়ে তোলার জন্য কোম্পানীর কর্মচারীদের যথাযথভাবে প্রশিক্ষিত করে গড়ে তোলার লক্ষ্যে কার্যকরী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বলবৎ করার জন্য প্রয়াসী হন। এজন্য অবশ্য তিনি ইংল্যান্ডে অবস্থানকারী বোর্ড অব ডাইরেক্টর এর নিকট হতে অনুমোদনের জন্য অপেক্ষা না করেই সিভিল সার্ভেন্টদেরকে মানবিক, সাধারণ বিজ্ঞান, ভারতীয় বিষয়াবলী এবং প্রাচ্যদেশীয় ভাষাসমূহ সম্বন্ধে যথাযথভাবে জ্ঞানদান করে প্রশিক্ষিত করে তোলার জন্য কলকাতায় ফোর্ট উইলিয়াম কলেজ প্রতিষ্ঠা করার জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করেন। এ কলেজে ইংল্যান্ড থেকে আগত প্রত্যেক কর্মকর্তাকে তিন বছরব্যাপী শিক্ষা গ্রহণ করার ব্যবস্থা রাখা হয়। এজন্য তিনি এক বিস্তারিত প্রশিক্ষণসূচীও প্রণয়ন করেন যাতে সাধারণ বিষয়াবলীর মধ্যে উল্লেখযোগ্য ছিল নীতিশাস্ত্র, আইনশাস্ত্র, ইতিহাস ও আন্তর্জাতিক আইন। বিশেষ পাঠক্রমের অন্তর্ভূক্ত ছিল ভারতের ইতিহাস, ভারতের প্রধান প্রধান ভাষা, জনগনের রীতি-নীতি ও প্রথা-পদ্ধতি, ইসলামিক আইন ব্যবস্থা, হিন্দু আইন ও ধর্মনীতি। ভারতীয় ভাষাগুলির মধ্যে উল্লেখযোগ্য ছিল আরবী, ফারসী, সংস্কৃত, বাংলা, তেলেগু ও মারাঠী। পাঠ্যসূচীর মধ্যে আরও ছিল গভর্ণর জেনারেল ও তার পরিষদ কর্তৃক প্রণীত আইন ও তাদের পর্যালোচনা (আহম্মদ ১৯৮০ঃ৫০)। কলেজটির জন্য কয়েকজন অভিজ্ঞ শিক্ষকও নিয়োগ করা হয়। সিভিল সার্ভিসের প্রত্যেকটি নুতন সদস্য এ আবাসিক বিদ্যায়তনে ভর্তি হন এবং চার বছরব্যাপী অধ্যয়ন করেন। ভারতের সিভিল সার্ভিসের বেশ কয়েকজন খ্যাতনামা সদস্য এ কলেজে শিক্ষালাভ করেছিলেন, কিন্তু এ কলেজটি বন্ধ করে দেয়ার জন্য ওয়েলেসলীকে ১৮০২ খ্রীষ্টাব্দের জানুয়ারী মাসে বোর্ড অব ডাইরেকটরস নির্দেশ প্রদান করে। ১৮০৪ খ্রীষ্টাব্দের পরে এ কলেজটি শুধুমাত্র বাংলা প্রেসিডেন্সীর সদস্যদের জন্য নির্দ্ধারিত করে দেয়া হয়। ১৮৩৫ খ্রীষ্টাব্দের পর থেকে আবাসিক প্রতিষ্ঠান হিসাবে এ কলেজের কার্যক্রম বন্ধ করে দেয়া হয়। আর ১৮৫৪ খ্রীষ্টাব্দে চিরতরে এ প্রতিষ্ঠানটি বন্ধ হয়ে যায়। তবে ওয়েলেসলীর প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট যুক্তি অত্যন্ত জোরালো থাকায় শেষ পর্যন্ত ডাইরেক্টরগণ তার এ পরিকল্পনা গ্রহন করেন। ফলে ১৮০৬ খ্রীষ্টাব্দে হার্টশ দি ইষ্ট-ইন্ডিয়া কলেজ প্রতিষ্ঠিত হয় হার্টফোর্ড দূর্গে। আর একলেজটি ১৮০৯ খ্রীষ্টাব্দে হেইলি বেরীতে স্থানান্তরিত হওয়ার পরে হেইলিবেরী কলেজ নামে সমধিক পরিচিতি লাভ করে। সেই সময়ের প্রেক্ষাপটের বিবেচনায় এটুকু বলা যায় যে হেইলিবেরী কলেজ কোম্পানীর শাসনকার্য যথার্থভাবে সম্পন্ন করার মতো উপযোগী কর্মকর্তা তৈরীর লক্ষ্যে যথার্থ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে পেরেছিল। তবে কলেজটি স্বজনপ্রীতি ও তোষন নীতির উর্ধে উঠতে ব্যর্থ হয়। এ কলেজে পেশাগত শিক্ষার মান ছিল অত্যন্ত নিম্ন। সেখানে শিক্ষার্থীদের জন-বিচ্ছিন্ন করে রেখে প্রশিক্ষণ দেয়া হতো বিধায় তারা শাসিতদের থেকে নিজেদেরকে বিচ্ছিন্ন রাখার মানষিকতা লালন করতেন।

Dhaka University Institutional Repository

অনেক কর্মকর্তাই হেইলিবেরী কলেজের ভূমিকার উচ্ছসিত প্রশংসা করেছেন। পার্লামেন্টারী অনুসন্ধান কমিটি (১৮৩৩ খ্রীঃ এবং ১৮৫৩ খ্রীঃ) এর সম্মুখে একলেজের অনেক এ্যালামনাই বিবৃতি দিয়েছিলেন যে, প্রতিষ্ঠান হিসাবে হেইলিবেরী কলেজ তার খ্যাতি বজায় রেখে তার উদ্দেশ্য সফলভাবে বাস্তবায়নে সক্ষম হয়েছিল। এ কলেজ সস্তায় প্রয়োজনানুগ প্রশিক্ষণ ভালভাবে প্রদানে সক্ষম হয়েছিল। প্রতিষ্ঠানটিতে অধ্যয়নরত ছাত্রদের মধ্যে আত্মত্যাগের মহিমায় উদ্ভাসিত এক মেলবন্ধন তৈরীতে তা প্রেরণা যুগিয়েছিল। হেইলী বেরী সম্বন্ধে তার পক্ষে কৃত উক্তিগুলির মধ্যে সর্বাপেক্ষা উত্তম যুক্তি হলো এইযে, এ প্রতিষ্ঠানটি এক ঘনিষ্ট পারিবারিক সূত্র ও একাত্মতার মন্ত্র দিয়েছে সবাইকে। হেইলিবেরীর জন্য ভারত সাম্রাজ্য শাসিত হয়েছে এমন একদল ব্যক্তিসমষ্টির দ্বারা যারা পারস্পরিক ঘনিষ্ট সূত্রে ছিলেন আবদ্ধ, আর কক্‌হাউস ফুটবল প্রতিযোগিতার বন্ধুত্বপূর্ণ পরিবেশে সকলে ছিলেন উদ্বুদ্ধ। তারা পরস্পরকে বিশ্বাস করতো, কাজ করতো কোম্পানীর জন্য, রানীর জন্য, একতাবদ্ধ দলের জন্য; কেবলমাত্র তারা নিজ নিজ স্বার্থ নিয়েই ব্যাতিব্যস্ত থাকতো না। আর এ কারনেই তারা ভারতের বিস্তীর্ণ অঞ্চলে ছড়িয়ে পড়ে ভারত জয় করতে পেরেছিলেন (ফিলিপ উডরাফ ১৮৫৩ঃ২৮৫ এবং চৌধুরী ১৯৬৯ঃ৮)। সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের মধ্যে আনুগত্যবোধ এবং একাগ্রতার ঐতিহ্যিক ধারনা সৃষ্টির ক্ষেত্রে হেইলিবেরী কলেজ ব্যাপকভাবে ভূমিকা পালন করেছিল (এডওয়ার্ড ব্লান্ট ১৯৩৫ঃ৩৫-৩৬)। ১৮৫৩ খ্রীষ্টাব্দের সনদ আইন অনুযায়ী অবাধ প্রতিযোগিতার নীতি প্রবর্তিত হওয়ায় কোম্পানীর অধীনে নিয়োগ প্রক্রিয়ায় সিভিল সার্ভিসে অন্তর্ভূক্তির ক্ষেত্রে এরুপ প্রতিষ্ঠানের আর কোন স্হান রাখা হয়নি। ফলে ১৮৫৭ খ্রীষ্টাব্দের ডিসেম্বর মাসে এই কলেজটি বন্ধ হয়ে যায় এবং ইতিহাসের পাতায় খোরাক হিসাবে অন্তর্ভূক্ত হয়।

অবাধ প্রতিযোগিতার প্রবর্তন

১৮৫৩ খ্রীষ্টাব্দে প্রবর্তিত আইনে সিভিল সার্ভিসের নিয়োগ ক্ষেত্রে অবাধ প্রতিযোগিতা প্রবর্তিত হয়। সিভিল সার্ভিস ক্ষেত্রে অবাধ প্রতিযোগিতা প্রবর্তনের অনুকূলে কাজ করেছে কয়েকটি সামাজিক পরিবর্তন (ক)ফেলোশীপ দেয়ার ক্ষেত্রে অক্সফোর্ড ও কেম্ব্রিজ বিশ্ববিদ্যালয়ে ইতিমধ্যেই অবাধ প্রতিযোগিতা শুরু হয়েছে (খ) শিল্প বিপ্লবের ফলশ্রুতি হিসাবে বৃটেনে এক মধ্যবিত্ত শ্রেণীর জন্ম হয়েছে। ফলে এমন একটি পরিবেশ সৃষ্টি হয়েছে যেখানে সবধরনের তোষন ও পৃষ্ঠপোষকতার মূল শিথিল হয়ে পড়েছিল (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ১৬)। ফলে কর্মকর্তা নিয়োগের ক্ষেত্রে অবাধ প্রতিযোগিতার আবেদন বৃটিশ সমাজে দৃঢ় হতে থাকে। প্রসংগতঃ উল্লেখযোগ্য যে, বৃটেনের চাকরি ক্ষেত্রেও অবাধ প্রতিযোগিতা সমর্থন করে নর্থকোট ট্রিভলিয়ান কমিটি ১৮৫৪ খ্রীষ্টাব্দে পার্লামেন্টে রিপোর্ট দেয়।

Dhaka University Institutional Repository

মেকলে কমিটির রিপোর্ট

১৮৫৩ খ্রীষ্টাব্দের আইনের বিভিন্ন ধারাকে বাস্তবায়িত করার উদ্দেশ্যে বিধিবিধান প্রণয়নের লক্ষ্যে ১৮৫৪ খ্রীষ্টাব্দে লর্ড মেকলের সভাপতিত্বে একটি কমিটি গঠিত হয় যাতে কর্মী বাছাই ও নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্বন্ধে দিক-নির্দেশনা পাওয়া সম্ভব হয়। উক্ত কমিটি প্রধান দুটি সুপারিশ প্রণয়ন করেঃ- প্রথমতঃ রিপোর্টে বলা হয় যে, প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষা নেয়া প্রয়োজন। প্রার্থীদের সাধারণ শিক্ষা এবং যোগ্যতার উপরে টেষ্ট নেয়া হতো। এ পরীক্ষায় কোন বিশেষ জ্ঞানের যাচাই করা হতো না। এরুপ সুপারিশ প্রণয়নের পিছনে যুক্তি হিসাবে মেকলে বলেন যে, ভারতে কাজ করতে হলে প্রয়োজন "সমুন্নত মনন শক্তি" যা কিনা বিকশিত হয় শুধুমাত্র "শ্রেষ্ঠতম, সর্বাধিক উদারনৈতিক ও পরিপূর্ন শিক্ষার মাধ্যমে"। উপরন্তু প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষা সাধারণ জ্ঞানভিত্তিক হওয়া উচিৎ এজন্য যে, যারা এ পরীক্ষা উত্তীর্ণ হতে পারবেন না তারা অন্য ক্ষেত্রে নিজেদেরকে খাপ খাওয়াতে পারবেন। এ লক্ষ্যকে সামনে রেখে পাঠক্রম রচনা করা হয় এবং প্রার্থীদের বয়স সীমা ১৮ হতে ২৩ এর মধ্যে সীমাবদ্ধ করা হয়। দ্বিতীয়তঃ এ কমিটির উল্লেখযোগ্য একটি সুপারিশ হলো এই যে, প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষায় সফলকাম প্রার্থীদেরকে সর্বনিন্ন এক বছর ও সর্বোচ্চ দু'বছর শিক্ষানবীশ হিসাবে প্রশিক্ষণের ব্যবস্হা করতে হবে। কমিটি সুপারিশ করে এক বছর বৃটেনে তাত্ত্বিক প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য, আর হাতেকলমে প্রশিক্ষণ ভারতে কর্মকালীন সময়ে বাস্তবানুগভাবে প্রদানের ব্যবস্হা নেয়ার জন্য। বৃটেনে প্রশিক্ষণকালে কর্মকর্তারা ভারতের ইতিহাস, আইন শাস্ত্র, বানিজ্যনীতি, অর্থনীতি ও ভারতীয় ভাষা সম্পর্কে জ্ঞানলাভ করতেন। বিশেষায়িত এ প্রশিক্ষণের শেষ পর্বে পরীক্ষা অনুস্ঠিত হতো। যারা পরীক্ষায় সফলকাম হতেন তাদেরকে চাকরিতে স্হায়ী করা হতো এবং ভারতে চাকরি করার জন্য পাঠানো হতো। এ কর্মসূচীতে যারা সফল হতেন তাদেরকে আকর্ষণীয় পুরস্কার দেয়া হতো, অধিকন্তু এসব কর্মকর্তাকে যথার্থভাবে পদায়ন করা হতো।

মেকলে কমিটি কর্তৃক প্রণীত প্রতিবেদন বৃটিশ ভারতীয় সিভিল সার্ভিসের ইতিহাসে একটি বিশেষ নবযুগের সূচনা করে। সময়ের বিবর্তন ধারায় পরিবর্তিত পরিস্হিতির সাথে খাপ খাওয়ানোর জন্য এ প্রতিবেদনের সুপারিশ সমূহের কিছু কিছু পরিবর্তন বা পরিমার্জন করা হয়েছে ঠিকই, কিন্তু সিভিল সার্ভিসে নিয়োগের জন্য প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষা যে সাধারণ শিক্ষা ব্যবস্হার উপরে ভিত্তি করে অনুষ্ঠিত হতো- যা কিনা ছিলো মূলতঃ মানষিক কর্মক্ষমতা এবং মানষিক ঔৎকর্ষের যাচাই পরীক্ষা, সে ব্যবস্হা পাকিস্তান সিভিল সার্ভিসের ক্ষেত্রে প্রায় অপরিবর্তিত থেকেছে এবং বাংলাদেশেও তা প্রায় অপরিবর্তিত অবস্হায় চালু আছে। আর রিপোর্টে "উন্নতমানের সাধারণ শিক্ষার" এবং নব নিযুক্তদের হাতে কলমে বাস্তবানুগ শিক্ষার যে বিষয়ের উল্লেখ করা হয় তা ছিল যুগান্তকারী পদক্ষেপ। যদিও ওয়েলেসলীর সময়ে প্রথমবারের মতো প্রশিক্ষণের ধারণার সূত্রপাত

Dhaka University Institutional Repository

ঘটেছিল, কিন্তু এ রিপোর্টের দ্বারা মধ্য উনবিংশ শতকের পারিপার্শ্বিকতার পেক্ষাপটে অত্যন্ত জোড়ালো এবং অভিনব প্রশিক্ষণ পদ্ধতির বর্ণনা তুলে ধরা সম্ভব হয় (চৌধুরী ১৯৬৯ ঃ১৩)।

যাহোক, এ ধরনের সংক্ষিপ্ত এবং বিশেষায়িত প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় আসলে একজন কর্মকর্তার উপরে যেধরনের কাজের চাপ আরোপিত হয় তা পরিচালনা করার মতো যোগ্যতার্জনের উপযোগী এ প্রশিক্ষণ কোনভাবেই পর্যাপ্ত মাত্রার ছিলনা। একজন সিভিল সার্ভিসের সদস্য আসলে ভারতের বিভিন্ন অবস্থানে ও বিভিন্ন বিভাগে হাতে-কলমে কাজ করার মাধ্যমে প্রকৃত অর্থে বাস্তবানুগ প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে পারতেন। এজন্যই একজন নবীন কর্মকর্তা জেলায় যোগদান করার পরপরই তার জন্য বিস্তারিত ও বাস্তবানুগ প্রশিক্ষণ কর্মসূচী প্রণয়ন করা হতো। এটা সাধারণভাবে ধারনা করা হতো যে, একজন সিভিল সার্ভেন্ট চাকরিতে যোগদানের আগে বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান থেকে যথার্থভাবে জ্ঞান অর্জনের মাধ্যমে যথেষ্ট ধীশক্তি সম্পন্ন হিসাবে নিজেকে বিকশিত করতে সক্ষন হতেন। সেকারনে বৃটিশ শাসনের শেষ দশক পর্যন্ত আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণের উপরে তেমন গুরুত্ব আরোপ করা হয়নি (সাপরু ১৯৮৫ ঃ ৩৩৯ এবং রশিদ ২০০৮ঃ ১৩৯)। নব-নিযুক্ত কর্মকর্তারা তার জ্যেষ্ঠতম কর্মকর্তার সাথে সংযুক্ত হয়ে অফিসের বিভিন্ন দায়িত্ব পালনের সাথে সাথে ছোট অধিক্ষেত্র সম্পন্ন মামলার বিচার করতেন এবং নিজেদেরকে উচ্চতর ক্ষমতাসম্পন্ন ম্যাজিস্ট্রেটের মামলাসমূহ বিচার করার জন্য প্রস্তুত করতেন। তারা বিভিন্ন প্রতিবেদন লিখতেন এবং বিভাগীয় পরীক্ষায় অংশ নিতেন। অল্প বয়সেই কর্মকর্তারা বিপুল জ্ঞানের আধারে পরিনত হতেন এবং তারা প্রজ্ঞা অর্জনের মাধ্যমে আস্থাবান হয়ে উঠতেন। কর্মকর্তারা আসলে নিজস্ব প্রজ্ঞা থেকে এবং চর্চার মাধ্যমে প্রশাসনিক কলাকৌশল রপ্ত করতেন। জেলা পর্যায়ে জেলা প্রশাসক পদটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ন পদ ছিল। জেলাতেই প্রশাসনিক কর্মকর্তারা আদেশ দানের ক্ষমতার আস্বাদ লাভ করতেন, আর এখানেই তারা জনগনের মধ্যে থেকেই তাদের কাছ থেকে এক ধরনের বিচ্ছিন্নতার আত্মম্ভরিতা অর্জন করতেন (উড্‌রাফ ১৯৫৩ঃ১৫)। জেলা প্রশাসকের শাসন ছিল অনেকটা ব্যক্তিগত ও অভিভাবকসুলভ। তারা বিশ্বাস করতেন যে, এধরনের শাসনকে ভারতীয়রা শ্রদ্ধা করে। আর বৃটিশদের এধরনের শাসন প্রক্রিয়াকে উৎসাহিত করা হয়েছে বিভিন্নভাবে। ভারতীয় সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের সাহিত্য, সাধারণ জ্ঞান ভিত্তিক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের এটাই পটভূমি যা মূলতঃ প্রবর্তিত হয় ওয়েলেসলীর মাধ্যম। আর পরবর্তীকালে ইংরেজী শিক্ষার মাধ্যমে ও ইংরেজী ভাষার মাধ্যমে কর্মকর্তাদের শিক্ষা ব্যবস্হার পিছনে প্রচুর সমর্থন যুগিয়েছে মেকলের সুপারিশ। প্লেটো যেমন অভিভাবক শ্রেণীর সার্বিক মানোন্নয়নের জন্য এক শিক্ষা ব্যবস্হার প্রবর্তন করেন, তেমনি ভারতীয় সিভিল সার্ভিসের অভিভাবকবৃন্দের জন্য ব্যবস্হা করা হয়েছিল এমন ধরনের শিক্ষা ব্যবস্হার। আর তারা যেন সকল রকমের ভ্রান্ত নীতি থেকে মুক্ত থাকেন তার জন্য সব ব্যবস্হা করা হয়েছিল (আহম্মদ ১৯৮০ঃ৬৩)।

Dhaka University Institutional Repository

তবে ভারতে হেইলিবেরী বা ফোর্টউইলিয়ামে যে শিক্ষা দেয়া হতো তা ছিল আসলে রক্ষনশীল ধরনের শিক্ষা ব্যবস্হা যা 'বার্কের এক প্রতিচ্ছায়া' হিসেবে কাজ করেছে। এধরনের শিক্ষা ব্যবস্হা আসলে শিল্প বিপ্লবের ফলে পরিবর্তনশীল সমাজ ব্যবস্হায় কোনভাবেই সামন্জস্যশীল ছিলনা। সংগত কারনেই সিভিল সার্ভিসের জন্য তা হয়ে ওঠে অপ্রতুল। আসলে সিভিল সার্ভিসে এক সংকীর্ণ গোষ্ঠী থেকে লোক নিয়োগ করা হতো বিধায় শিল্প বিপ্লবের ফলে বৃটেনে সংঘটিত ব্যাপক রাজনৈতিক, সামাজিক ও অর্থনৈতিক পরিবর্তনের দোলা সিভিল সার্ভেন্টদের উপর ও তাদের প্রশিক্ষণ ব্যবস্হার উপরে তেমন কোন প্রভাব বিস্তার করতে পারেনি। ভারতীয় সিভিল সার্ভিসের ও তার প্রশিক্ষণ ব্যবস্হার বিকাশ ভারতীয় সমাজের বিভিন্ন ধরনের উত্তরণ ও উন্নয়ন কর্মকান্ডে সম্পৃক্ততার তুলনায় অনেক অপ্রতুল মাত্রায় ঘটেছিল। ভারতে আইন শৃংখলা রক্ষার সমস্যা ও রাজস্ব আদায়ের সমস্যার পাশাপাশি জনকল্যানমূলক অনেক প্রকল্প যেমন রেলপথ নির্মান, রাস্তা নির্মান, জনস্বাস্হ্য ও দুর্ভিক্ষ নিবারণ প্রকল্পের বাস্তবায়ন করার মতো তেমন কোন কর্মসূচী সিভিল সার্ভিসের ছিল না। আবার উনবিংশ শতকের মধ্যভাগ থেকে ভারতের রাজনৈতিক পরিস্হিতিতে নূতন ধরনের মাত্রা যোগ হওয়ার সাথে সাথে সিভিল সার্ভিসে ভারতীয়দের অন্তর্ভূক্তির দাবী ও স্বায়ত্বশাসনের দাবী ইত্যাদি নূতন নূতন সমস্যা মোকাবেলার মতো প্রস্তুতি নেয়ার উপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্হাপনা তখন গড়ে উঠেনি।

অপরদিকে ভারতের ইতিহাস, সংস্কৃতি এবং সামগ্রিক পরিস্হিতি ক্রমান্বয়ে ইংরেজ কর্মকর্তাদের নিকট পরিচিত হয়ে উঠতে থাকে। আর নবনিযুক্ত যুবক কর্মকর্তাগণ পর্যায়ক্রমে তাদের পূর্বসূরী অভিজ্ঞ কর্মকর্তাদের নিকট থেকে তাদের সঞ্চিত অভিজ্ঞতা ও প্রজ্ঞার সমৃদ্ধ ভান্ডার হতে অভিজ্ঞতা অর্জন করতে থাকে, যা কিনা নবীন কর্মকর্তাগণের তাদের চাকরিকালীন প্রশিক্ষণের সিংহভাগ পূরণ করেছেন। ভূমি জরীপ ও সেটেলমেন্ট কার্যক্রমে ইংরেজ সিভিল সার্ভেন্টগণ উল্লেখযোগ্য মাত্রায় এক ঐতিহাসিক ভূমিকা পালন করেছেন। তারা আসলে উপমহাদেশের ভৌগলিক সীমারেখা বিশিষ্ট মানচিত্র তৈরী এবং ভূমি জরীপের কাজ অনেক কষ্টস্বীকার করে ও বাধা অতিক্রম করে অত্যন্ত দক্ষতার সাথে সম্পন্ন করতে পেরেছিলেন। কোন কাজকে যথাযথভাবে সম্পন্ন করার আকুতি এবং সে কাজটি দক্ষতার সাথে সম্পন্ন করার মানবিকতা এবংযোগ্যতার কারনেই মূলতঃ তারা এরূপ কৃতিত্ব অর্জন করেছিলেন মূলতঃ হাতে কলমে কর্ম-সম্পাদনের মাধ্যমে। কর্মকালীন প্রশিক্ষণ ব্যবস্হার সাথে 'বিদেশে কর্মকালীন সময়ে বৃটিশ সিভিল সার্ভেন্টগণ ছুটি কাটাতে বৃটেনে ফিরে তার স্বদেশী বা বৃটিশ বন্ধুবান্ধবের সাথে মিথস্ক্রিয়া করার মাধ্যমে তার কর্মস্হলে সম্পাদিত কর্মের জন্য সৃষ্ট একঘেয়েমী থেকে কয়েক মাসের জন্য মুক্ত হয়ে আত্মউপলব্ধি তথা সম্পাদিত কর্মের মূল্যায়নের মাধ্যমে সদস্যগণের মনোবল বৃদ্ধিতে বিশেষভাবে সহযোগিতা করতো। সেই সময়ের পেক্ষাপটে অভিনব এরূপ ব্যবস্হা সিভিল সার্ভেন্টদের অন্তঃকক্ষ প্রশিক্ষণ তথা কর্মকালীন প্রশিক্ষণ ব্যবস্হা অব্যাহতভাবে চলতে থাকে। বৃটিশ সাম্রাজ্যের শেষ দশক পর্যন্ত সময়কাল

Dhaka University Institutional Repository

জুড়ে এরকমের অবস্থা বিদ্যমান ছিল। আসলে ১৯৩০ এর দশকে ভারতের রাজনৈতিক কর্মকান্ড যখন চরমভাবে উত্তপ্ত হয়ে ওঠে তখন থেকেই এ অবস্থার মধ্যে ছেদ পড়ে। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধ শুরু হলে সমগ্র রাষ্ট্রব্যবস্থা তথা রাষ্ট্রীয় কর্মকান্ড যুদ্ধাবস্থা মোকাবেলার কাজে ব্যস্ত হয়ে পড়ে, আর প্রশাসনিক জীবনযাত্রার অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসাবে বিবেচিত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা যথাযথ গুরুত্ব হারিয়ে ফেলে (সাপরু ১৯৮৫ঃ৩৪০)। এর পরবর্তী সময়ে সমগ্র প্রেক্ষাপট দ্রুত পরিবর্তিত হতে থাকে এবং তা ভারতবর্ষ পাকিস্তান এবং ভারত নামক দুটি রাষ্ট্রের কাঠামোতে আত্মপ্রকাশ করে। যখন বৃটিশরা ভারতবর্ষ ত্যাগ করে তখন তারা একটি সাধারণী আমলা ব্যবস্থার উত্তরাধিকার রেখে যায়, যা কিনা ছিল সুপ্রশিক্ষিত, আত্মবিশ্বাসী এবং সুদক্ষ একটি আমলা ব্যবস্থা (রশিদ ২০০৮ঃ ১৪০)। আসলে বৃটিশ আমলের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা ঘরে এবং বাইরে সমানভাবে কার্যকরী ছিল বলেই ভারতের সিভিল সার্ভিস ইস্পাতদৃঢ় প্রশাসনিক কাঠামো গড়ে ওঠার পরেও তা অত্যন্ত সুদক্ষ প্রশাসনিক কাঠামো হিসাবে বিশ্ব দরবারে পরিচিতি লাভ করতে সক্ষম হয়।

পাকিস্তান আমলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা

সূচনাপর্ব

নুতন দেশ হিসাবে পাকিস্তানের আত্মপ্রকাশের পরে একটি স্বাধীন দেশের উপযোগী উন্নয়ন তথা উন্নয়নমূখী প্রশাসন ব্যবস্থা গড়ে তোলার দায়িত্ব স্বাভাবিক ভাবেই পাকিস্তানের আমলাতন্ত্রের উপরে অর্পিত হয়। আর পাকিস্তানের সিভিল সার্ভিস মূলতঃ আইসিএসদের মধ্য হতে আসা কর্মকর্তাদের সমন্বয়ে গঠিত হয়েছিল। কিন্তু কর্মকর্তার সংখ্যা অত্যন্ত নগন্য ছিল, যদিও কর্মচারীদের সংখ্যা পর্যাপ্ত ছিল। আর এই কর্মকর্তাদের মধ্যে বিশাল ভারতের বিভিন্ন অঞ্চলের কর্মকর্তা এমনকি বৃটিশও ছিল। ফলে নব-গঠিত পাকিস্তানের সুষম ধারায় উন্নয়ন ও বিকাশের লক্ষ্যে বেশ কিছু পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হয়েছিল, যার মধ্যে নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের কাংখিত মানসম্পন্ন করে গড়ে তোলার লক্ষ্যে রাষ্ট্রের লক্ষ্য, নীতি, আদর্শ প্রভৃতি সম্বন্ধে অবহিতকরণ কর্মপরিকল্পনা গ্রহণ করা আবশ্যিক ছিল। প্রতিবছর প্রায় ২০ জন করে বিভিন্ন রকমের পরীক্ষায় সফলভাবে উত্তীর্ণ হওয়া প্রার্থীদের সিএসপি হিসাবে নিয়োগদানের উদ্যোগ নেয়া হয়, যারা মূলতঃ পূর্ব-পাকিস্তান ও পশ্চিম-পাকিস্তানের বিস্তীর্ন ভূখন্ডের বিভিন্ন অঞ্চল থেকে আসতেন এবং সংশয় পরিপূর্ন মনোভাবের অধিকারী হতেন। একটি একক দল হিসাবে তাদের মধ্যে শুধুমাত্র ইংরেজী ভাষা ছিল একটি সাধারণ মেল-বন্ধনের মতো, আবার তাদের দেশজ ভাষাও ছিল না। আর সক্রিয় চাকরি জীবনের শুরুতে জেলার দায়িত্বে নিযুক্তির পূর্বে তারা কোন প্রস্তুতি গ্রহণের সুযোগ পেতেন না। এজন্য তাদের প্রশিক্ষণের আবশ্যকতা অত্যন্ত জরুরীভাবে অনুভূত হতে থাকে (গডনোও ১৯৬৯ঃ১৬৪)।

Dhaka University Institutional Repository

পাকিস্তান সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণের প্রাথমিক পর্যায়

পাকিস্তানের স্বাধীনতা পরবর্তী সময় থেকে ১৯৬২ খ্রীষ্টাব্দ পর্যন্ত সময়কালে সি এস পি হিসাবে নবনিযুক্ত কর্মকর্তাগণ তিন মাসের জন্য মাঠ প্রশিক্ষণ গ্রহণ সহ মোট এক বছরের জন্য প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতেন। আর ১৯৬২ খ্রীষ্টাব্দের পূর্বে নবনিযুক্ত সি এস পিগণের প্রায় ২ বছরের জন্য প্রশিক্ষণ নিতে হতো, যা কিনা মোট তিনটি স্তরে প্রদান করা হতো- নয় মাস মেয়াদী লাহোরের সিভিল সার্ভিস একাডেমিতে প্রশিক্ষণ, পূর্ব-পাকিস্তানে হাতে-কলমে কাজের মাধ্যমে (কর্মকালীন) পাঁচ মাস মেয়াদী প্রশিক্ষণ এবং বৃটেনে এক বছর সময় কালের জন্য আংশিক শিক্ষামূলক ও আংশিক বৃটেনের প্রশাসন ব্যবস্থা সম্বন্ধে শিক্ষা সফর মূলক অনুসন্ধানের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ (চৌধুরী ১৯৬৯ ঃ ১৭৬)।

সিভিল সার্ভিস একাডেমি

১৯৪৮ খ্রীষ্টাব্দে মোট ২৬ জন কর্মকর্তা পাকিস্তানের প্রশাসনিক সার্ভিসে নিয়োগলাভ করেন। নবনিযুক্ত এই কর্মকর্তাদেরকে সিভিল সার্ভিস কলেজ লাহোরে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ দেয়া হয়েছিল। ১৯৪৯ খ্রীষ্টাব্দে লাহোরে অবস্থিত ভাইসরয় এর জাঁকজমকপূর্ণ ভবনে সিভিল সার্ভিস একাডেমি প্রতিষ্ঠিত হয় এবং এই এলিট অথচ সাধারণী সার্ভিস পরবর্তী বছরগুলিতে সিভিল সার্ভিস অব পাকিস্তান নামে অভিহি'ত হয় (রশিদ ২০০৮ঃ ১৪০)। পাকিস্তানে সর্বপ্রথম প্রতিষ্ঠিত এ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের মূল লক্ষ্য ছিল সমাজের বিভিন্ন স্তর ও পটভূমি হতে আগত কর্মকর্তাদেরকে একটি নতুন উন্নয়নগামী দেশের গঠন প্রক্রিয়ায় মূখ্য ভূমিকা পালনের উপযোগি একক স্বার্থ সম্বলিত একটি দক্ষ জনগোষ্ঠী গড়ে তোলার লক্ষ্যে সক্রিয় ভূমিকা পালন করা। রাষ্ট্রপতি সচিবালয়ের সংস্থাপন বিভাগের প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রনে পরিচালিত এ একাডেমির প্রধান ছিলেন একজন পরিচালক। ১৯৫১ খ্রীষ্টাব্দ হতে ১৯৬০ খ্রীষ্টাব্দ সময়কালে ব্যাপকভাবে সর্বজন শ্রদ্ধাভাজন হিসাবে বিবেচিত প্রাক্তন আইসিএস এর সদস্য জনাব জিওফ্রে বার্জেস প্রতিষ্ঠানের প্রধান হিসাবে দায়িত্ব পালন করেন, যিনি ১৯২৮ খ্রীষ্টাব্দ পর্যন্ত ভারতে কর্মরত ছিলেন এবং ১৯৪৭ খ্রীষ্টাব্দে অবসরে যান। তিনি পাকিস্তানে নূতন এ দায়িত্ব পালনের আগে যুক্তরাজ্যের সিভিল সার্ভিসে চার বছরের জন্য দায়িত্ব পালন করেছেন। একাডেমির পরিচালক হিসাবে তিনি পাকিস্তানের জন-প্রশাসন ও জন-প্রশাসকের উপরে ব্যাপক প্রভাব বিস্তার করেছিলেন (গডনও ১৯৬৯ঃ১৬৫)। তার সুদক্ষ পরিচালনায় একাডেমির প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর লক্ষ্যসমূহের বর্ণনা নিম্নরূপভাবে বিধৃত হয়েছে ঃ-

(ক) শিক্ষানবীশ কর্মকর্তাদের পূর্নাঙ্গভাবে সুশিক্ষিত ব্যক্তিত্ব হিসাবে গড়ে তোলা এবং তাদের মধ্যে কল্যান রাষ্ট্রের উপযোগী গুনাবলীর অনুপ্রবেশ ঘটানো।

Dhaka University Institutional Repository

(খ) জেলা পর্যায়ের প্রশাসনিক কর্মীবাহিনীর সদস্য হিসাবে কাজ করার উপযোগী করে গড়ে তোলার লক্ষ্যে আইন ও প্রশাসন বিষয়ক মৌলিক জ্ঞান দানের ব্যবস্থা করা।

(গ) প্রশিক্ষণ দানকালে নবীনদেরকে এমন বুদ্ধিবৃত্তিক ভিত্তি দান করা যার দ্বারা তারা পরবর্তীকালে আরও উচ্চতর যোগ্যতার ও দায়িত্বের পদে অভিষিক্ত হতে পারে (হক ১৯৭৬ ঃ ২৭৯-৮০)।

সিভিল সার্ভিস একাডেমি, লাহোর, পাকিস্তান সরকারের অতিরিক্ত সচিব পদমর্যাদা সম্পন্ন একজন সি এস পি এর কর্তৃত্বাধীনে পরিচালিত হয়েছে। আর তার পাশে থেকে তাকে সহযোগিতা করতেন চারজন কেন্দ্রীয় সরকারের উপ-সচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তা এবং একজন আইন বিষয়ক প্রশিক্ষক। 'লোক-প্রশাসন' এবং 'উন্নয়ন অর্থনীতি' বিষয়ক প্রশিক্ষকের পদসমূহ পাকিস্তানের কেন্দ্রীয় সরকারের উপ-সচিব পদমর্যাদা সম্পন্ন সিএসপি কর্মকর্তার দ্বারা পরিচালিত হতো। আর বাংলা ও উর্দু পাকিস্তানের দুটি রাষ্ট্রভাষা এবং ইসলামিয়াত এর প্রশিক্ষণ পরিচালিত হতো মূলতঃ খন্ডকালীন প্রশিক্ষক দ্বারা (চৌধুরী ১৯৬৯ ঃ ১৭৭)।

সিভিল সার্ভিস একাডেমিতে প্রশিক্ষণ

একাডেমিতে নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের জন্য তিনটি সাধারণ বাধ্যতামূলক কোর্স পরিচালনা করা হতো। এগুলি হলো-লোকপ্রশাসন, উন্নয়ন অর্থনীতি এবং ইসলামিক স্টাডিজ। লোক-প্রশাসনের কোর্সটি মেয়াদের দিক থেকে অত্যন্ত বড় ছিল। এর অন্তর্ভূক্ত ছিল প্রশাসনের বিভিন্ন তত্ত্ব, সংগঠনের সমস্যাবলী, কর্মী প্রশাসন, বাজেটরী প্রশাসন,পাকিস্তানের সংবিধান, মৌলিক গনতন্ত্র এবং জেলা-প্রশাসন। উন্নয়ন অর্থনীতি কোর্সের অন্তর্ভূক্ত ছিল মৌলিক ধারনাসমূহ, অর্থনৈতিক নীতিসমূহ এবং পাকিস্তনের অর্থনৈতিক উন্নয়ন। আর ইসলামিক স্টাডিজ কোর্সে মূলতঃ ইসলামের মূল বিষয়াবলী, উল্লেখযোগ্য ইসলামিক প্রতিষ্ঠান এবং ইসলামী চিন্তাধারার আধুনিক প্রবনতাসমূহ নিয়ে আলোচনা করা হতো।

সিভিল সার্ভিস একাডেমিতে মূলতঃ প্রশিক্ষণ কোর্সের প্রথম অংশ ছিল এক বছর পূর্ন শিক্ষাবছরের শিক্ষা। এর মেয়াদ ছিল ৯ মাস যা আবার তিনমাস করে তিনটি সমানভাগে বিভক্ত ছিল। প্রথম তিনমাস ছিল শরৎকালীন টার্ম যা অক্টোবর হতে ডিসেম্বর মেয়াদে ছিল। দ্বিতীয় টার্মের প্রশিক্ষণ চলতো জানুয়ারী হতে এপ্রিল পর্যন্ত। আর তৃতীয় বা গ্রীষ্মকালীন টার্ম ছিল মূলতঃ মে ও জুন মাস মেয়াদী। তিনটি পর্বের পাঠক্রমে কিছুটা পার্থক্য ছিল। প্রভাতী কর্মসূচী শুরু হতো সকাল ৬ টায়। প্রথম তিন মাস সকালবেলা বাধ্যতামূলক অশ্বারোহনের ঘন্টা শেষ করে শিক্ষার্থীরা আনুষ্ঠানিক প্রভাষনের ক্লাশে যোগ দিতেন। শুরুর দিকে এ প্রভাষনের ব্যাপ্তি ছিল সপ্তাহে সাড়ে তেইশ ঘন্টা। সাড়ে তেইশ ঘন্টার মধ্যে সাড়ে চার ঘন্টা ছিল রাজস্ব আইন ও প্রশাসন সম্পর্কে, নয়

Dhaka University Institutional Repository

ঘন্টা ছিল ফৌজদারী বিধি, ফৌজদারী ও দেওয়ানী মামলা সংক্রান্ত ও সাক্ষ্য আইন বিষয়ক, পাঁচ ঘন্টা ভাষা শিক্ষা সম্পর্কে। অর্থাৎ লাহোর একাডেমিতে প্রভাতী অধিবেশনে যেসব বিষয় আলোচিত হতো তার বিস্তারিত বিবরণ সারনী ৩.১ তে স্পষ্টভাবে তুলে ধরা হলো।

সারণী ৩.১ সিভিল সার্ভিস একাডেমীর প্রভাতী অধিবেশনের কর্মবন্টন তালিকা

	প্রশিক্ষণের বিষয়	সপ্তাহ (কর্মঘন্টা)
১)	ফৌজদারী ও দেওয়ানী কার্যবিধি, দন্ডবিধি এবং সাক্ষ্য আইন	৯ ঘন্টা
২)	রাজস্ব আইন ও প্রশাসন	৪ "
৩)	ভাষা সমূহ	৫ "
৪)	পাকিস্তানের প্রশাসনিক ও সাংবিধানিক কাঠামো	৩ "
৫)	ইতিহাস, আইনগত ব্যবস্হা ও ইসলামী দর্শন	২ "
		মোটঃ ২৩ ঘন্টা

উৎস ঃ হেনরী ফ্রাঙ্ক গভনও (১৯৬৯ঃ১৬৭)।

বৈকালিক কর্মসূচী বিভিন্ন টার্মে বিভিন্নরুপ হতো। সকালে খেলাধুলা এবং সাধারন জ্ঞানের উপরে প্রভাষণে অংশ নিতে হতো। শরৎকালীন টার্মে শিক্ষানবীশদের টাইপ রাইটিং শিখতে হতো। গোপন রিপোর্ট টাইপ করা এবং নিয়মিত টাইপিষ্টের অভাবে কাজ চালিয়ে নেবার জন্য প্রত্যেক কর্মকর্তাকে টাইপ শিখানো হতো বাধ্যতামূলকভাবে। শীতকালীন টার্মে প্রতিদিন বিকালে তাদের দেড় ঘন্টা রাজস্ব বিষয়ক আইন সম্পর্কে হাতে কলমে কাজ শিক্ষা করতে হতো। এ টার্মে মাস খানেকের জন্য তাদের লাহোরের বাইরে গিয়ে জেলা প্রশাসন সম্পর্কে প্রত্যক্ষভাবে জ্ঞানলাভ করতে হতো। তাদের গ্রামাঞ্চলের উন্নয়ন কার্যক্রম পরিদর্শনের সুযোগ দেয়া হতো এবং শিল্পাঞ্চলে কিছুদিনের জন্য পরিদর্শনের ব্যবস্হা করা হতো। তারা কয়েকদিনের জন্য সেনাবাহিনীর সাথে সময় কাটাতেন। তাছাড়া পাঞ্জাবের জেলা প্রশাসনের কার্যক্রম কিভাবে চলছে তা তারা অবলোকন করতেন। কৃষি ও শিল্পায়নের পরিকল্পনাও তারা অবলোকন করতেন। গ্রীষ্মকালীন টার্ম ছিল খুবই সংক্ষিপ্ত। এসময় শিক্ষানবীশরা প্রভাষনের ক্লাশে যোগ দিতেন। সংগত কারনেই এসময় বিভিন্ন কার্যক্রম আবশ্যিকভাবে সর্বনিম্ন মাত্রায় কমিয়ে দেয়া হতো এবং বেশীরভাগ সময় পরীক্ষার প্রস্তুতির জন্য ব্যয় হতো। এপরীক্ষা মোট ৫০০ নম্বরে

Dhaka University Institutional Repository

অনুষ্ঠিত হতো, যার মধ্যে ২৭০ নম্বর বরাদ্দ ছিল আইনগত ও প্রায়োগিক বিষয়সমূহ এবং জরীপ সম্পর্কিত বাস্তব জ্ঞান বিষয়ক, ১২০ নম্বর বরাদ্দ ছিল ইসলামিক ষ্টাডিজ, সাধারন জ্ঞান এবং বাধ্যতামূলক নির্বাচিত গ্রন্থ (মোট ৮টি নির্বাচিত পাঠ্যপুস্তক) পাঠের উপরে। ৬০ নম্বর ছিল ভাষা এবং ৫০ নম্বর ছিল ঘোড়ায় চড়ার দক্ষতার উপরে (গডনও ১৯৬৯ঃ ১৬৯)। নয়মাস ব্যাপী প্রশিক্ষণ শেষে অনুষ্ঠিত পরীক্ষা পরিচালনা করতো পাবলিক সার্ভিস কমিশন।

একজন সি এস পি কর্মকর্তার বিদেশীদের সাথে বিভিন্ন কারনে অনেক সময় দেখা সাক্ষাত এবং যোগাযোগ করতে হতো এবং মাঝে মধ্যে তাদেরকে আরও প্রশিক্ষণ গ্রহণ/সেমিনার ইত্যাদিতে যোগদান করার জন্য বিদেশে যেতে হতো। শিক্ষানবীশ কর্মকর্তাদেরকে ভবিষ্যতের জন্য প্রস্তুত করার লক্ষ্যে মাঝে মধ্যে সান্ধ্যকালীন প্রশিক্ষণ এবং নৈশভোজের আয়োজন করে বিদেশীদের সাথে কিভাবে মেলামেশা করতে হয় তার জন্য হাতে কলমে সৌজন্যবোধ শেখানোর ব্যবস্থা করা হতো। প্রাক্তন পরিচালকের স্ত্রী এসব ইভেন্টস এর অভ্যর্থনাকারী হিসাবে ক্রীয়াশীল থাকতেন এবং শিক্ষানবীশ কর্মকর্তারা সপ্তাহে একদিন সান্ধ্যকালীন পোশাক পরিধান করে আনুষ্ঠানিক ডিনারে যোগ দিতেন যেখানে অনেক বিদেশী ও উচ্চপর্যায়ের সামরিক ও বেসামরিক কর্মকর্তাদের সাথে তাদের যোগাযোগের মাধ্যমে শিষ্টাচার ও সামাজিক রীতিনীতি সম্বন্ধে জ্ঞানার্জন হতো।

ফ্রান্সের প্যারিসে অবস্থিত জাতীয় প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের পরিচালক আন্দ্রে বার্টান্ড ইউনেসকোর জন্য যে প্রতিবেদন তৈরী করেন তা এক্ষেত্রে প্রনিধানযোগ্য। বার্টান্ড কম্যুনিটি জীবনযাপন সম্বন্ধে উদ্ধৃত করে বলেন যে, শিক্ষানবীশদের সমন্বিতভাবে জীবনযাপন তাদের মধ্যে কর্পোরেট স্বার্থ সৃষ্টিতে সহযোগিতা করতো। পাকিস্তানের বিভিন্ন অঞ্চল থেকে আগত কর্মকর্তাদের মধ্যেকার ছোটখাটো মতদ্বৈততা এর ফলে দূর হয়ে যেতো। তার ভাষায়, "গ্রামবাংলার স্কুল শিক্ষক অথবা পুলিশের উপ-পরিদর্শকের (সাব-ইন্সপেক্টর) সন্তান পশ্চিম পাকিস্তানের ধনী ভূস্বামীর সন্তানের সাথে কোলাকুলি করতে পারতো"(গডনও ১৯৬৯ঃ ১৬৯)।

পূর্ব পাকিস্তানে নবিশী কাল

সিভিল সার্ভিস একাডেমিতে নয় মাসের কর্মসূচী সমাপ্তির পরে জুলাই মাসের শেষদিকে সকল শিক্ষানবীশ কর্মকর্তাকে পূর্ব পাকিস্তানে পাঠানো হতো ৬ মাস মেয়াদী নবিশী কাল কাটানোর জন্য। তবে ১৯৬৩ খ্রীষ্টাব্দ হতে এ মেয়াদ ৩ মাসে কমিয়ে আনা হয়। অনেক শিক্ষানবীশ কর্মকর্তার জন্য "সুজলা, সুফলা শষ্য শ্যামলা" বাংলাভাষী প্রদেশ পূর্ব-পাকিস্তানে প্রথমবারের মতো এ সফরটা ছিল অত্যন্ত গুরুত্ববহ, কারন পাকিস্তানের দু

Dhaka University Institutional Repository

'অংশের মাঝখানের হাজার মাইল ব্যবধান জুরে অবস্থিত ছিল ভারত। সংগত কারনেই পশ্চিম পাকিস্তানের কর্মকর্তাগণ (অর্থাৎ সিংহভাগ) পশ্চিম-পাকিস্তানের প্রতি আনুগত্যশীল ছিলেন। এ কর্মসূচীর আওতায় পাকিস্তানের উল্লেখযোগ্য অংশের সাথে পশ্চিম-পাকিস্তানীদের যোগসূত্র স্থাপনের মাধ্যমে উভয় পাকিস্তানের মধ্যেকার ঐক্যতান সৃষ্টির ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা পালন করতো। নবীশকালের এ অবস্থানের সময় জেলা প্রশাসকের প্রত্যক্ষ তত্ত্বাবধানে থেকে কাজ করতে হতো বিধায় তারা জেলা প্রশাসনের বিভিন্ন দিক প্রত্যক্ষভাবে দেখার সুযোগ পেতেন। তারা জেলা প্রশাসকের আদালতে বিচারকার্য প্রত্যক্ষ করতেন, জেলায় রাজস্ব আদায় ও রাজস্ব প্রশাসন সরেজমীনে প্রত্যক্ষ করতেন। উচ্চপদস্থ প্রবীন কর্মকর্তাগনের সাথে জেলার বিভিন্ন এলাকা পরিদর্শন করতেন, পুলিশের কাজকর্ম দেখতেন আর জেলার বিভিন্ন কার্যালয়ের কার্যক্রম সম্বন্ধে সম্যক ধারণা লাভ করতেন। প্রত্যেক নবীশ কর্মকর্তা ছোট ধরনের ফৌজদারী মামলা বিচার করতেন, যার মাধ্যমে তিনি ভবিষ্যতে ম্যাজিস্ট্রেট হিসাবে দায়িত্ব পালনের উপযোগিতা অর্জন করতেন। এ সময় নবীশ কর্মকর্তারা সরাসরিভাবে দেখার সুযোগ পেতেন যে, কিভাবে একজন জেলা প্রশাসক বিভিন্নমূখী সমস্যার উদ্ভব ঘটার সাথে সাথে তাৎক্ষনিকভাবে তার সমাধান করতেন। এ সংযুক্তি কার্যক্রমের ফলে তারা বিভিন্ন স্থানীয় সমস্যাবলী ও প্রয়োজন সম্বন্ধে জানার সুযোগ পেতেন এবং এসব সমস্যার সমাধান তাৎক্ষনিকভাবে খুজে বের করার পন্থা সম্বন্ধে সম্যক ধারনা লাভ করতেন (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ ১৮৯)।

প্রশিক্ষণের এ পর্যায়ে শিক্ষানবীশ কর্মকর্তাগন জেলা পর্যায়ের কর্মকর্তাদের প্রত্যক্ষ তত্ত্বাবধানে থেকে জেলা প্রশাসন সম্বন্ধে সরাসরি ধারনা লাভের সুযোগ পেতেন। শিক্ষানবীশ কর্মকর্তা জেলা সদরের প্রশাসন সম্বন্ধে সপ্তাহব্যাপী ধারনা লাভ করতেন। তিনি ম্যাজিস্ট্রেট কোর্ট সহ বিভিন্ন আদালতের বিচারিক কার্যক্রম প্রত্যক্ষ করতেন। পরবর্তীতে তিনি প্রায় একমাসব্যাপী রাজস্ব আদায় পদ্ধতি এবং রাজস্ব প্রশাসন ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া অবলোকন করতেন। অতঃপর তিনি জেলা ম্যাজিস্ট্রেট, স্কুল সমূহের পরিদর্শক, সিভিল সার্জন, এবং অন্যান্য অনেকের সাথে ভ্রমনে বের হয়ে প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতা অর্জন করতেন। তিনি পুলিশ সুপারের সাথে মোট আট দিন কাটাতেন এবং তাঁকে কৃষি কর্মকর্তা, মৎস্য কর্মকর্তা, বন কর্মকর্তা প্রমূখের সাথে থাকতে হতো। তিনি জেলা ম্যাজিস্ট্রেট এর সাথে দু'টি জেলা ট্রেজারী পরিদর্শন করতেন এবং রাজস্ব বিভাগের বিভিন্ন ধরনের ইজারা প্রদানের জন্য নীলাম বা বিক্রি কার্যক্রমে অংশ নিতেন। তার প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের শেষদিকে এসে তিনি মহকুমা প্রশাসন এবং এর পদসোপানের নিম্নস্তরের ধাপসমূহ সম্বন্ধে সম্যক ধারনা লাভে সক্ষম হতেন। প্রত্যেক নবীশ কর্মকর্তা তাদের পূর্ব পাকিস্তানের মাঠ প্রশাসন সম্পর্কিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রম চলাকালে তার অভিজ্ঞতার বর্ণনা এবং বিভিন্ন কার্যক্রম পর্যবেক্ষন সম্পর্কিত বিবৃতি ডাইরীতে লিপিবদ্ধ করতেন যা জেলা প্রশাসক সিভিল সার্ভিস একাডেমির পরিচালকের নিকট পাঠিয়ে দিতেন। শিক্ষানবীশদের ডাইরী যথাযথভাবে পরীক্ষা নিরীক্ষা করে

Dhaka University Institutional Repository

যথাযথ মন্তব্য সহকারে একাডেমির পরিচালক তা আবার নবীশদের নিকট ফেরৎ পাঠাতেন। নবীশদের মাঠ সংযুক্তি কার্যক্রম সমাপ্তির এক মাস পূর্বে জেলা প্রশাসক যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সংস্থাপন বিভাগে গোপনীয় প্রতিবেদন প্রেরণ করতেন।

পূর্ব পাকিস্তানে ছয় মাস মেয়াদী প্রশিক্ষণ শেষ হবার পরে কেন্দ্রীয় পাবলিক সার্ভিস কমিশন ঢাকায় সর্বোচ্চ ১০০০ নম্বরের পরীক্ষা গ্রহণ করতেন। প্রত্যেক নবীশ কর্মকর্তার অর্জিত নম্বর ইতোপূর্বে অনুষ্ঠিত দুটি পরীক্ষা-অর্থাৎ যে প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষা দ্বারা তার মৌলিক বাছাই প্রক্রিয়া সম্পন্ন হয়েছিল, আর একাডেমিতে অনুষ্ঠিত প্রশিক্ষনের শেষে অনুষ্ঠিত পরীক্ষায় প্রাপ্ত নম্বরের ভিত্তিতে একজন নবীশ কর্মকর্তার পারস্পরিক জ্যেষ্ঠতা নির্দ্ধারিত হতো এবং এরই ভিত্তিতে সমগ্র জীবনের জন্য তাকে কোন ধরনের পদে পদায়ন করা হবে সে বিষয়টি নির্দ্ধারিত হতো। একজন নবীশ কর্মকর্তাকে এ পর্যায়ে এসেও চাকরি থেকে বিদায় করা যেতো যদি সে উক্ত পরীক্ষায় অত্যন্ত অল্প নম্বর পেতো, যদি এটা বুঝা যেতো যে, তাকে সন্তোষ জনক কর্মকর্তা বানানো সম্ভব নয়, অথবা তার আচরণ সিএসপি হওয়ার উপযোগী নয় (গডনও ১৯৬৯ঃ ১৭০)। পূর্ব-পাকিস্তানে নবীশদের অবস্থানকালে সিভিল সার্ভিস একাডেমির পরিচালক তাদের কর্মকান্ড পরিদর্শনের উদ্দেশ্যে পূর্ব পাকিস্তানে সফর করতেন।

বিদেশে প্রশিক্ষণ

সিভিল সার্ভিস একাডেমির অধীনে তাত্ত্বিক প্রশিক্ষণ এবং পূর্ব-পাকিস্তানে শিক্ষানবীশী কার্যক্রম সমাপনের পরে কর্মকর্তাদের এক বছরের জন্য উচ্চতর শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের জন্য বিদেশে পাঠানো হতো। সাধারণভাবে গ্রেট বৃটেনের অক্সফোর্ড বিশ্ববিদ্যালয়ে এবং কেম্ব্রিজ বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রশিক্ষণার্থীদের দুভাগে বিভক্ত করে প্রেরণ করা হতো। নবীশ কর্মকর্তারা লোকপ্রশাসন, রাষ্ট্র বিজ্ঞান, অর্থনীতি এবং সামাজিক প্রতিষ্ঠান, বৃটিশ আইন ইত্যাদি বিষয়ে অধ্যয়ন করে বাস্তব জ্ঞানার্জন করতেন। ইংল্যান্ডে কিভাবে সরকারী কার্যালয়গুলো পরিচালিত হয় ও কিভাবে আন্তবিভাগীয় সহযোগিতা কার্যকর থাকে তা দেখার সুযোগ তারা পেতেন। তারা এক মাসের জন্য লন্ডনে অবস্থান করে সরাসরি প্রত্যক্ষ করতেন যে কিভাবে বৃটেনের অফিস সমূহের কার্যক্রম পরিচালিত হয় এবং কিভাবে আন্তবিভাগীয় সমন্বয় সাধনের কাজ সুচারুভাবে সম্পন্ন হয়। তারা ট্রেজারী বা কোষাগারের অধীন শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ বিভাগ কর্তৃক পরিচালিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে অংশ নিতেন, যা সাধারনতঃ দু'সপ্তাহ মেয়াদের হতো। আর নির্বাচিত কাউন্টি কাউন্সিলের প্রত্যক্ষ সহযোগিতায় স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের মাঠ পর্যায়ের কার্যক্রম হাতে-কলমে পর্যবেক্ষণ করার জন্য দুই মাস নির্দ্ধারিত ছিল। তারা অবশ্য বৃটেনের বিভিন্ন শিক্ষামূলক এবং

Dhaka University Institutional Repository

উৎসাহব্যঞ্জক প্রতিষ্ঠান এবং স্থানে পর্যায়ক্রমিকভাবে ভ্রমন করে হাতেকলমে জ্ঞানার্জন করতেন। এভাবে পাকিস্তানী কর্মকর্তারা একনজরে কোনরকমভাবে বৃটেনের সুনির্দিষ্ট কিছু অর্থনৈতিক ও সামাজিক সমস্যাবলী সম্বন্ধে সম্যক ধারনা লাভ করতেন। তাদের এ প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের শেষের দিকে এসে তাদের তত্ত্বাবধায়করা প্রতিজন নবীশ কর্মকর্তার জন্য পৃথক পৃথক ভাবে প্রতিবেদন তৈরী করে পাকিস্তান সরকারের কাছে পাঠাতেন (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ১৮২)।

বৃটেনে অবস্হানকালে নবীশ কর্মকর্তাগণ বৃটেনের আর্থ-সামাজিক সমস্যাবলী সম্বন্ধে জ্ঞানার্জনের পাশাপাশি বৃটিশ জীবনধারা সম্বন্ধে জ্ঞানলাভের সুযোগ পেতেন। কারণ বৃটেনের প্রাচীনতম ও সুপ্রসিদ্ধ অক্সফোর্ড ও কেম্ব্রিজ বিশ্ববিদ্যালয়ের মতো বুদ্ধিবৃত্তিকভাবে প্রদীপ্ত এবং উদ্দীপক পরিবেশে অবস্হান করায় নবীশ কর্মকর্তাগণের দৃষ্টিভঙ্গী প্রসারিত হওয়ার পাশাপাশি কর্মস্পৃহা বৃদ্ধি পেত এবং এভাবে তাদের আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধি পেত। এসময় তারা বিভিন্ন ধরনের মানুষ এবং তাদের বিভিন্নমুখী জীবনধারা, কৃষ্টি, রাজনৈতিক ও সরকারী ব্যবস্হা সম্বন্ধে জ্ঞানার্জনের সুযোগ লাভ করতেন যা কিনা তাদের মধ্যে কার্যকরীভাবে পরাবাস্তববাদী মানষিকতা এবং বিশালাকায় মনোভাব সৃষ্টিতে সহযোগিতা করতো। আসলে এ প্রশিক্ষণ মূলতঃ বিভাগ-পূর্ব ভারতীয় সিভিল সার্ভিস (আই সি এস) এর সদস্যদের যে প্রশিক্ষণ দেয়া হতো তার মতোই ছিল।

পাকিস্তান সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্হায় পরিবর্তন

মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের আন্তর্জাতিক সহযোগিতা প্রশাসন এবং দক্ষিণ ক্যালিফোর্নিয়া বিশ্ববিদ্যালয়ের সাথে পাকিস্তান সরকারের ১৯৫৭ সালের চুক্তি অনুযায়ী ১১ জন সিভিল সার্ভিস সদস্যকে পাকিস্তান থেকে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে নেয়া হয় ১৯৫৮ খ্রীষ্টাব্দের প্রথমার্ধে। এ কর্মসূচীটা ছিল মূলতঃ "প্রশাসনিক উন্নয়ন কর্মসূচী" যা পাঁচ মাস মেয়াদী হতো যা কিনা বছরে দুটি কোর্সের মাধ্যমে অনুষ্ঠিত হতো এবং এ কর্মসূচী তিন বছর মেয়াদী অনুষ্ঠানের জন্য সিদ্ধান্ত হয়। এর মধ্যে ছয় সপ্তাহ ব্যাপী শ্রেণীকক্ষ অধিবেশনের পাশাপাশি দক্ষিণ ক্যালিফোর্নিয়ার শহরসমূহের স্হানীয় প্রশাসনের সাথে সপ্তাহে সাড়ে চার দিন কাজ করার জন্য প্রশিক্ষনার্থীদেরকে দায়িত্ব দেয়া হয়। শুক্রবার বিকালে প্রশিক্ষণার্থীরা পারস্পরিক আলোচনা ও রিপোর্টিং এর জন্য একত্রিতভাবে সমবেত হতেন (গডনও ১৯৬৯ঃ১৭২)।

এদিকে পাকিস্তানে সামরিক শাসন প্রতিষ্ঠিত হলে সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের প্রশিক্ষণ ব্যবস্হায় ব্যাপক পরিবর্তন সূচিত হয় তাত্ত্বিক এবং বাস্তবিকভাবে। পাকিস্তানে বৃটিশ সংসদীয় গণতন্ত্র ব্যর্থ হয়েছে- এরূপ উক্তি করার মাধ্যমে এবং সংসদীয় গণতন্ত্রের যবনিকাপাত ঘটিয়ে সামরিক শাসন জারী করা হয়। আর এদিকে

Dhaka University Institutional Repository

মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র পাকিস্তানকে বিভিন্নভাবে সাহায্য সহযোগিতার জন্য বিভিন্নমূখী সাহায্যের আশ্বাস দেয়। সেই সাথে পাকিস্তানের রাষ্ট্রক্ষমতায় আসীন সামরিক শাসকবর্গ পাকিস্তানের সিভিল সার্ভিসের কর্মকর্তাদের নূতন প্রক্রিয়ায় প্রশিক্ষণদানের জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করে। পাকিস্তানের প্রথম পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনায় দেশের উন্নয়নমূখী কর্মকান্ড যথার্থভাবে পরিচালনার জন্য দেশের প্রশাসনিক ব্যবস্থাকে অত্যন্ত অপ্রতুল বলে চিহ্নিত করা হয়। অপরদিকে পাকিস্তানের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা সম্বন্ধে আমেরিকার বিশেষজ্ঞরাও কর্মকালীন প্রশিক্ষণকে অত্যন্ত গুরুত্ববহ হিসাবে প্রচার করার প্রেক্ষাপটে পাকিস্তানে নতুনভাবে প্রশিক্ষণের রূপরেখা প্রণয়নের উদ্যোগ নেয় (আহম্মদ ১৯৮০ঃ২২৩)। লাহোর একাডেমির আনুষ্ঠানিক দায়িত্বে শিক্ষানবীশ কর্মকর্তারা একাডেমিতে ৭ মাস অতিবাহিত করতেন, সাড়ে পাঁচ মাস পাকিস্তান সামরিক একাডেমিতে অবস্থান করতেন, তারা আবার একাডেমীতে ফেরৎ এসে আরও ছয় মাস সময় অতিবাহিত করতেন। আর "এক্সিকিউটিভস উন্নয়ন" কর্মসূচীর আওতায় পাশ্চাত্যের বিভিন্ন নামীদামী শিক্ষা-প্রতিষ্ঠানে সিএসপি কর্মকর্তাগণকে উচ্চতর এবং বিশেষায়িত প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যে প্রেরণ করা হতো। এসব দিক বিবেচনা করে পাকিস্তানের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে নতুনভাবে ঢেলে সাজানোর উদ্যোগ নেয়া হয় এবং বেশ কিছু নতুন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বিকাশ লাভ করে।

প্রসংগতঃ উল্লেখযোগ্য যে, সিভিল সার্ভিস একাডেমির প্রশিক্ষণ সূচীতে বেশকিছু পরিবর্তন আনা হয়। যেমন- (ক) পূর্বের সাপ্তাহিক সাড়ে তেইশ ঘন্টার প্রশিক্ষণের পরিবর্তে ২৬ ঘন্টার প্রভাষন কর্মসূচীর প্রবর্তন (খ) পূর্বে আইন অধ্যয়নের প্রতি বেশী জোর দেয়া হতো এবং প্রায় ৬০ ভাগ সময় আইন বিষয়ক কর্মসূচীতেই আবর্তিত হতো। কিন্তু পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে উন্নয়ন অর্থনীতি এবং লোকপ্রশাসন পাঠ্য বিষয় হিসাবে প্রবর্তিত হয়। আর পল্লী উন্নয়ন তথা স্হানীয় পর্যায়ের উন্নয়ন সম্বন্ধে ধারনা দেয়ার জন্য পেশাওয়ারে ও কুমিল্লায় অবস্থিত পল্লী উন্নয়ন একাডেমিতে ৪/৫ সপ্তাহ সংযুক্ত রেখে প্রশিক্ষণ দেয়ার ব্যবস্হা করা হয় (গ) যে কর্মসূচীর আওতায় কর্মকর্তাদের ইংল্যান্ডে পাঠানো হতো তা বাতিল করে দেয়া হয় ও তার পরিবর্তে পল্লী উন্নয়ন সম্বন্ধে কর্মকর্তাদেরকে আগ্রহী করে তোলার উদ্যোগ নেয়া হয় (আহম্মদ ১৯৮০ঃ ২২৫)।

প্রশাসনিক ষ্টাফ কলেজ

রাউল্যান্ড এগার রিপোর্টের সুপারিশ অনুযায়ী ও মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের ফোর্ড ফউন্ডেশনের আর্থিক সহায়তার মাধ্যমে পশ্চিম-পাকিস্তানের লাহোরে প্রশাসনিক স্টাফ কলেজ ১৯৬০ সালে প্রতিষ্ঠিত হয়। এ প্রতিষ্ঠানটি মূলতঃ প্রতিষ্ঠিত হয় পাকিস্তানের সিভিল সার্ভিসের উচ্চতর পর্যায়ে কর্মসম্পাদনের দায়িত্বে নিয়োজিত কর্মকর্তাগনের প্রশিক্ষণ দানের উদ্দেশ্যে। পাকিস্তানের সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের চাকরিতে প্রবেশ কালে সিভিল সার্ভিস

Dhaka University Institutional Repository

একাডেমিতে প্রশিক্ষণ দেয়ার পরে দীর্ঘদিন আর কোন প্রশিক্ষনের ব্যবস্হা করা সম্ভব হতো না। আর অব্যাহতভাবে বা সুনির্দিষ্টকালের বিরতিতে প্রশিক্ষণ দানের যে প্রতিকল্প ব্যাপকভাবে প্রসিদ্ধি অর্জন করেছিল তা লাহোরে প্রশাসনিক স্টাফ কলেজ প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে সম্ভবপর হয়েছিল। পাকিস্তানের উচ্চতর সার্ভিসের কর্মকর্তাদের দক্ষতা ও কার্যক্রমের মান বৃদ্ধির লক্ষ্যে যথাযথ প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে এই একাডেমি নতুন ধরনের প্রশিক্ষণ পদ্ধতির কিছু উপাদান যোগ করতে সক্ষম হয়। এ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানটির সার্বিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ও নীতিসমূহ মূলতঃ বৃটেনের হেনলীতে অবস্হিত বিদ্যাপীঠ এবং মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের সিরাকিউসে অবস্হিত "ম্যাক্সওয়েল গ্রাজুয়েট স্কুল অব সিটিজেনশীপ এন্ড পাবলিক এ্যাফেয়ারস" এর প্রশিক্ষণ পদ্ধতি, মৌলিক ধারনা ও নীতিসমূহের সমন্বয়ে গড়ে তোলা হয়। প্রসংগক্রমে হেনলীর প্রশাসনিক স্টাফ কলেজের কিছু ভিন্নধর্মী দিক নিয়ে আলোচনা অত্যন্ত উৎসাহব্যঞ্জক হিসাবে বিবেচ্য হতে পারে। এ কলেজের মুল কাজ প্রাথমিকভাবে জ্ঞানদান করা বা জ্ঞান বৃদ্ধি করা ছিলনা, বরং সেখানে প্রশাসনিক দক্ষতা ও প্রজ্ঞা বৃদ্ধিই ছিল মূল উদ্দেশ্য। আর প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধি করা যা তাদের চাকরি সংশ্লিষ্ট বিষয়াবলী বৃহত্তর দুরদৃষ্টি এবং গভীরতম বোঝাপড়ার মাধ্যমে মোকাবেলা করতে সাহায্য করতো। এ কলেজ প্রশাসনিক ক্ষেত্রে নেতৃত্ব দানের যোগ্যতা অর্জনের উপযোগী নুতন ধরনের পদ্ধতি অবলম্বন করতো (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ২২৭)। হেনলী কলেজের মতোই লাহোরের স্টাফ কলেজ পরিচালিত হতো একটি পরিচালনা পর্ষদ দ্বারা। অধ্যক্ষসহ মোট সাত জন সদস্য নিয়ে গঠিত এ বোর্ডের সদস্যদের বিভিন্নমূখী জীবনধারা হতে সংগ্রহ করা হতো। আর কলেজটি পরিচালিত হতো সরকারী বরাদ্দ এবং মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের ফোর্ড ফাউন্ডেশনের সহায়তার মাধ্যমে। ষ্টাফ কলেজের আমেরিকান এবং বৃটিশ পরামর্শক (কনসালট্যান্ট) ছিলেন।

কলেজের পাঠ্যক্রম

কলেজের পাঠ্যক্রমের বেশীর ভাগই ছিল লোক-প্রশাসন, ব্যবস্হাপনা ও উন্নয়নের প্রধান প্রধান আলোচ্য বিষয়ের পর্যায়ভূক্ত। সমগ্র কোর্স মোট ৫টি অংশে বিভক্ত ছিল। প্রথম অংশ বা পর্বঃ এতে মৌলিক বক্তৃতা হতো- (ক) প্রশাসনিক তত্ত্ব, (খ) অর্থনৈতিক উন্নয়ন, (গ) পাকিস্তানের আদর্শ (ঘ) বিজ্ঞান ও প্রশাসন (ঙ) সমাজবিজ্ঞান ও প্রশাসন (চ) মনোবিজ্ঞান ও প্রশাসন প্রভৃতি বিষয়ে। দ্বিতীয় পর্ব ঃ এতে প্রশাসনিক কাঠামো ও প্রক্রিয়া অর্থাৎ (ক) সাংগঠনিক তত্ত্ব ও ব্যবহার (খ) প্রশাসনে মানবীয় সম্পর্ক (গ) কর্মী প্রশাসন (ঘ) আর্থ প্রশাসন (ঙ) পরিকল্পনা সংশ্লিষ্ট মূলনীতি ও কলাকৌশল অন্তর্ভুক্ত ছিল। তৃতীয় পর্বে ব্যক্তিগতভাবে (ক) উন্নয়ন প্রশাসন এবং (খ) উন্নয়ন অর্থনীতি বিষয়ে প্রবন্ধ রচনা করে তার উপরে সেমিনার করতে হতো। চতুর্থ পর্বে সরেজমীন স্হানভিত্তিক অর্থাৎ (ক) পশ্চিম-পাকিস্তানের কোন একটি প্রকল্প (খ) পূর্ব-পাকিস্তানের কোন প্রকল্প সম্পর্কিত গবেষনা সম্পাদন করানো হতো। পঞ্চম পর্বে প্রশাসনের প্রায়োগিক দিক নিয়ে আলোচনা হতো (ক) সামাজিক

Dhaka University Institutional Repository

খাত- শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও কল্যান (খ) অর্থনৈতিক খাতে- কৃষি ও শিল্প উনয়ন (গ) স্হানীয় সরকার (ঘ) সরকার ও ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সম্পর্ক (ঙ) উর্দ্ধতন প্রশাসকদের ভূমিকা ও অভিজ্ঞতার উপরে আলোচনা হতো (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ২২৯)।

এ কলেজে বছরে মোট তিনটা সেশন অনুষ্ঠিত হতো এবং প্রতিটি সেশন ১২ সপ্তাহ মেয়াদ বিশিষ্ট ছিল। প্রতিটি সেশনে সিভিল সার্ভিসের সদস্য, ব্যাংক ও বীমা কোম্পানীর কর্মকর্তা, বিদেশী কর্মকর্তা, স্হানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান বিভিন্ন শিল্প ও সাহিত্যিক প্রতিষ্ঠানের নির্বাহীগন, সেনাবাহিনীর সদস্যগন সমন্বয়ে এ সেশন পরিচালিত হতো। এ অধিবেশনে যোগদানকারীদের বয়স ৩২ থেকে ৪৩ বছরের মধ্যে রাখা হতো এ ধারনার ভিত্তিতে যে, প্রশিক্ষণার্থীরা যাতে যথেষ্ট পরিমানে পূর্নতাপ্রাপ্ত দৃষ্টিভঙ্গীর অধিকারী এবং উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট নুতন ধারনার সাথে খাপ খাওয়ানোর উপযোগী মানষিকতা সম্পন্ন হতে পারেন।

প্রশিক্ষণ পদ্ধতিঃ ভিন্ন ভিন্ন ধরনের কর্মক্ষেত্র থেকে আগত বিভিন্নমুখী পটভূমিতে শিক্ষালাভকারী প্রশিক্ষণার্থীগনকে মোট ৬টি দলে বিভক্ত করা হতো। আর এই দলগুলি ছিল মৌলিক কার্যকরী দল যার মধ্যে তাদের সর্বাধিক সময় ব্যয় হতো। মধ্যবর্তী পর্যায় এবং উর্দ্ধতন পর্যায়ের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দেয়ার ক্ষেত্রে সর্বাপেক্ষা কার্যকরী পদ্ধতি হিসাবে বিবেচিত সিন্ডিকেট পদ্ধতি বা দলগত আলোচনা পদ্ধতি সিভিল সার্ভিস কলেজের অন্যতম মৌলিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসাবে বিবেচিত হতো (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ২৩০)। কেননা এ পদ্ধতিতে অংশগ্রহনকারীগন তাদের মধ্যে মতামত, চিন্তা, প্রশাসনিক জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা বিনিময় করার সর্বোচ্চ পরিমান সুযোগ সুবিধা ভোগ করতেন। প্রতিটি দলে আবার দলের মধ্য হতেই একজন চেয়ারম্যান এবং একজন সেক্রেটারী নির্বাচন করে নিয়ে দলগত আলোচনা কাজ চালিয়ে নিতেন। এ দলীয় আলোচনা হতো মূলতঃ কতিপয় প্রশাসনিক সমস্যা এবং নির্দ্ধারিত অন্যান্য বিষয়ে। দলের প্রত্যেক সদস্যই এরূপ আলোচনায় অংশ নিতে পারতেন। দলীয় চেয়ারম্যান আলোচনার মূল সুপারিশ বা বক্তব্য প্রতিবেদন আকারে লিপিবদ্ধ করতেন। এ আলোচনা যথাযথভাবে চালিয়ে নেয়া এবং প্রতিবেদন প্রণয়নের কাজটি সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন করার জন্য দলের সাথে কলেজের একজন এমডিএস (Member Directing Staff) বা পরিচালনা পর্ষদ সদস্য সার্বিকভাবে যুক্ত থেকে কাজ করতেন। দলীয় আলোচনার মধ্য থেকে যেসব বিষয়াবলী বিশেষতঃ সুপারিশসমূহ বেরিয়ে আসতো তা সামগ্রিকভাবে উক্ত কলেজে আলোচনা করা হতো। তাছাড়া কলেজে সদস্যগনের পটভূমি বক্তৃতা, বিশেষ বিশেষ আমন্ত্রিত বিশেষজ্ঞের বক্তৃতার ব্যবস্হা করা হতো, সংশ্লিষ্ট পাঠ্য পুস্তকাদির তালিকা সরবরাহ করা হতো এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রত্যক্ষ জ্ঞানলাভের জন্য সরকারী বিভিন্ন বিভাগ, বিভিন্ন কল-কারখানা ও দর্শনীয় স্হানে শিক্ষা সফরের ব্যবস্হা করা হতো। সিন্ডিকেট পদ্ধতির সর্বশেষ ধাপ ছিল প্রতিবেদন প্রণয়ন, যা প্রত্যেক

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণার্থী মোট পাঁচ সপ্তাহের সময়ের মধ্যে প্রাথমিক অধ্যয়ন শেষে একটি বাছাইকৃত প্রসংগ নিয়ে টাইপ করা দশ থেকে পনেরো পৃষ্ঠার প্রাথমিক নিবন্ধ রচনা করতেন। তা সেমিনার আকারে উপস্থাপন করা হতো এবং রীতি মতো প্রশ্নোত্তর আকারে আলোচনা হতো কলেজের সেমিনার বিষয়ক শিক্ষকের সভাপতিত্বে অনুষ্ঠিত সেমিনার অধিবেশনে। আলোচনার শেষে প্রতিবেদনটি চূড়ান্ত আকারে কলেজে পেশ করা হতো।

সরেজমিন গবেষণা

প্রশিক্ষণ কোর্সের সপ্তম সপ্তাহে উপনীত হলে প্রশিক্ষণার্থীদেরকে সরেজমীন গবেষণার প্রক্রিয়া ও পদ্ধতি সম্বন্ধে ধারনা দেয়া হতো। প্রশিক্ষণার্থীরা সরেজমীনে গবেষণার জন্য নির্দ্ধারিত এলাকা পরিদর্শন করতেন সেখানে অবস্থিত জনসাধারনের সাথে ভাব বিনিময়ের উদ্দেশ্যে। প্রশিক্ষণার্থীদের সবাই দশদিন অকুস্থলে অবস্থান করে ক্ষুদ্র ক্ষুদ্র কয়েকটি গ্রুপে বিভক্ত হয়ে মাঠ গবেষণার কাজ সম্পন্ন করতেন। ষ্টাফ কলেজে প্রত্যাবর্তন করে ক্ষুদ্র দলের সদস্যগণ তাদের দলের উপরে ন্যাস্ত প্রসংগের বিবরণী লিখতেন যা হতো সমগ্র প্রতিবেদনের একেকটি অধ্যায়। সমগ্র দল আবার একত্রে বসে আলোচনা-পর্যালোচনার পরে চূড়ান্ত প্রতিবেদন আকারে চূড়ান্ত রুপ লাভ করতো। কলেজে তিন ধরনের গবেষনা সম্পন্ন হতো- (১) দেশ ও বিদেশের তথ্যাবলীর সন্নিবেশন করে পাঠিতব্য বিষয়ের সংক্ষিপ্তসার তৈরী করা। (২) চলমান ঘটনা প্রবাহ ও সমস্যাদির ব্যাপারে কলেজের গবেষণা শাখার মাধ্যমে মৌখিক গবেষণা পরিচালনা। (৩) কলেজে অধ্যয়নকারীদের শিক্ষা ও অভিজ্ঞতার মূল্যায়ন।

লাহোরে অবস্থিত প্রশাসনিক স্টাফ কলেজ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্হার স্তরক্রমের মধ্যে শীর্ষস্হানীয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান হিসাবে আবির্ভূত হয়, যা ছিল মূলত একটি আবাসিক প্রকৃতির প্রতিষ্ঠান। পাকিস্তানের আর্থ- সামাজিক উন্নয়নে মূখ্য ভূমিকা পালনকারী উচ্চস্তরের প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের মানের উন্নয়ন সাধনের জন্য শুধু জ্ঞানের প্রসারতা ঘটানোই যথেষ্ট নয়, এজন্য একজন মানুষ হিসেবে তার সামগ্রিক উন্নয়ন আবশ্যক। আর লাহোরের প্রশাসনিক স্টাফ কলেজ এ ভূমিকা পালনে সক্ষম হবে এরকমের আশা নিয়ে প্রতিস্ঠিত হয়েছিল (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ২৩৪)। গবেষণা ও উন্নয়ন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে একলেজ উক্ত আশাপূরনে অনেকটা সফল হয়েছিল।

জাতীয় লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান (নিপা)

প্রাথমিক পর্যায়ে বা বুনিয়াদী পর্যায়ে প্রশিক্ষণের পরে মধ্যবর্তী স্তরের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দানের মাধ্যমে তাদের দক্ষতা আরও বৃদ্ধির লক্ষ্যে পাকিস্তানের তিনটি বৃহত্তম ও উন্নত শহর ঢাকা, করাচী এবং লাহোরে জাতীয় লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বা 'নিপা' প্রতিষ্ঠিত হয়। ঢাকায় নিপা প্রতিষ্ঠিত হয় ১৯৬২ খ্রীষ্টাব্দে। আর অপর দুটি

Dhaka University Institutional Repository

নিপা প্রতিষ্ঠিত হয় এর অল্প কিছুদিন আগে। এ প্রতিষ্ঠানগুলি পাকিস্তান সরকার এবং মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের পারস্পরিক সহযোগিতা চুক্তির ফলস্বরুপ বিকশিত হয়েছিল। নিপা আসলে আধা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান হিসাবে গড়ে ওঠে। প্রতিটি নিপার জন্য একটি করে পৃথক বোর্ড ছিল। নিপা ঢাকার জন্য গঠিত বোর্ড অব গভর্ণরের চেয়ারম্যান ছিলেন পূর্ব-পাকিস্তান সরকারের মূখ্য সচিব, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের উপাচার্য ছিলেন সচিব, আর শিক্ষা সচিব ও অর্থ বিভাগের সচিব নিপার সদস্য ছিলেন। পূর্ব-পাকিস্তান সরকারের রাজস্ব বোর্ডের উর্ধ্বতন সদস্য ছিলেন এ বোর্ডের পরামর্শক। নিপার মূখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা ছিলেন একজন জ্যেষ্ঠ সিএসপি যিনি নিপার পরিচালনা পর্ষদের সচিব এবং সদস্য ছিলেন।

নিপার সুনির্দিষ্ট লক্ষ্যসমূহ ছিল- (১) সরকারী, আধাসরকারী, কর্পোরেশন, স্বায়ত্বশাসিত সংস্হা, স্হানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান প্রভৃতির এবং বেসরকারী খাতে কর্মরত মধ্য-সোপানের কর্মকর্তাদের লোক-প্রশাসন ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্হা করা, (২) লোক প্রশাসন ক্ষেত্রে গবেষণা পরিচালনা (৩) সরকারকে প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে উপদেশনা প্রদান (৪) বিভিন্ন ধরনের সরকারী কাঠামো সংশ্লিষ্ট গবেষণা প্রতিবেদন প্রকাশ করা। (৫) পাকিস্তান সরকারের কাঠামো এবং প্রশাসন সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন ধরনের অভিজ্ঞতালব্ধ জ্ঞানের শিক্ষনীয় পাঠ এবং উদ্ধৃতি প্রকাশ করা (৬) লোক-প্রশাসনের ক্ষেত্রে পেশাদারিত্বের উজ্জীবন ঘটানো এবং জার্নাল ও মনোগ্রাফ প্রকাশ করা।

নিপায় অনুষ্ঠিত এসিএডি অর্থাৎ উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন কোর্স এর প্রশিক্ষণার্থীগণ মনোনীত হতেন সরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত সংস্হা, বেসরকারী প্রতিষ্ঠান, স্হানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান প্রভৃতি হতে। তিন মাস বা ১৩ সপ্তাহ মেয়াদী এ কোর্স বছরে দুবার অনুষ্ঠিত হতো। এছাড়া নিপায় আরও কিছু সংক্ষিপ্ত কোর্সের আয়োজন করা হতো। নিপায় আয়োজিত এসিএডি অর্থাৎ উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন কোর্স নিম্নবর্ণিত লক্ষ্য সমূহকে সামনে রেখে আয়োজিত হতোঃ-

(১) জন-প্রশাসন ও জাতীয় উন্নয়ন ক্ষেত্রে বিরাজিত সমস্যা এবং তা নিরসনের ক্ষেত্রে বর্তমানে গৃহীতব্য পদ্ধতি ও কৌশল নিরুপণ করা।

(২) জন-প্রশাসন ক্ষেত্রে অর্জিত অভিজ্ঞতা, অর্ন্তদৃষ্টি এবং ধরনা সমূহ প্রশিক্ষণার্থীগণ এ প্রশিক্ষণের সময় পারস্পরিকভাবে বিনিময় করার একটা সুযোগ লাভ করতেন ।

(৩) প্রশিক্ষণার্থীদেরকে মানবিক সম্পর্ক এবং ব্যবস্হাপনা সংশ্লিষ্ট নূতন নূতন ভাবে বিকশিত ধারনা এবং নতুন এপ্রোচ, দক্ষতা ইত্যাদি সম্বন্ধে পরিচিত করানো।

Dhaka University Institutional Repository

(৪) জাতীয় উন্নয়নের লক্ষ্যে গৃহীত বিভিন্ন পরিকল্পনা বিশেষতঃ সুনির্দিষ্টভাবে গৃহীত প্রকল্প সমূহের পর্যালোচনা।

নিপায় আয়োজিত এসিএডির পঠিত বিষয়াবলীর মধ্যে উল্লেখযোগ্য ছিল জন-প্রশাসন, ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া, ব্যবস্থাপনা বিশ্লেষণ, মানবিক সম্পর্ক, কর্মীপ্রশাসন, আর্থ-প্রশাসন, আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন এবং তার প্রশাসনিক প্রয়োজনীয়তা, পাকিস্তান সরকারের কার্যক্রম ও কাঠামো এবং প্রশাসক ও জনস্বার্থ (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ২২৩)। দেশের উভয় অংশে শিক্ষা সফরের পাশাপাশি জাতীয় নীতি বাস্তবায়নে প্রশাসনের ভূমিকা ইত্যাদি বিষয়ে ১৩ সপ্তাহ ব্যাপী কোর্সে পাঠদান করা হতো। কোর্সের মেয়াদকালের তুলনায় কোর্সে অনেক বিস্তৃত বিষয়াবলী আলোচিত হতো। যেকোন নতুন ধারনা সম্বন্ধে যথাযথভাবে জ্ঞান অর্জনের জন্য এবং তা রপ্ত করার জন্য প্রশিক্ষণার্থীগণকে একটি যৌক্তিক সময় দেয়া দরকার, নতুবা প্রশিক্ষণ কার্যকরী বা যথার্থ হতে পারে না। সেই সাথে কিছু কিছু বিষয় আছে যা নিবিড়ভাবে পর্যবেক্ষণ ও বিশ্লেষণ ব্যতীত কাংখিত মাত্রায় ফলদায়ক হওয়া অসম্ভব। আবার কোন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের কার্যকারীতা নির্ভর করে মূলত সেই প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষক বা অনুষদ সদস্যগনের যোগ্যতা, দক্ষতা ও পাঠদানের সামর্থ্যের উপরে। প্রতিষ্ঠালগ্ন থেকে তিনটি নিপাতেই দু'জন আমেরিকান প্রশিক্ষণ বিশেষজ্ঞ এবং অধ্যাপক দিয়ে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম শুরু করা হয়েছিল যাদের মধ্যে বেশীর ভাগ শিক্ষকই দক্ষিণ ক্যালিফোর্নিয়া বিশ্ববিদ্যালয়ের সদস্য ছিলেন যারা নিপার গঠন ও বিকাশে অত্যন্ত উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রেখেছেন। আর নিপার প্রধান হিসাবে যিনি পরিচালকের পদে অধিষ্ঠিত থাকতেন তিনি এবং নিপার অন্যান্য প্রশিক্ষকগন মূলত সিনিয়র সিএসপি হিসেবে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে নাম করা প্রতিষ্ঠান থেকে লোক-প্রশাসনে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছিলেন। পরে এ সকল প্রশিক্ষকবর্গ নিপায় অনুষ্ঠিত এসিএডি প্রশিক্ষণ সহ অন্যান্য প্রশিক্ষণ কার্যক্রম যথাযথভাবে চালিয়ে গেছেন।

প্রশিক্ষণ পদ্ধতিও কোন প্রশিক্ষণ কর্মসূচী সফলভাবে বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা পালন করে। নিপায় প্রভাষণের মাধ্যমে পাঠদান পদ্ধতির পাশাপাশি ব্যবহারিক অনুশীলন, দলীয় আলোচনা বা সিন্ডিকেট পদ্ধতি, সেমিনার, ব্যক্তিগত পঠন, গবেষণা, ঘটনাভিত্তিক সমীক্ষা ও রিপোর্ট প্রণয়নের মতো সবধরনের প্রশিক্ষণ কৌশল অবলম্বন করা হতো। তবে একথা অনস্বীকার্য যে, ভাষণের মাধ্যমে জ্ঞানার্জন তথা পাঠদান প্রচলিত পদ্ধতিগুলির মধ্যে সর্বপেক্ষা কার্যকরী পদ্ধতি। একটি প্রভাষণ বা লেকচার, যা তার শ্রোতাদেরকে উদ্বুদ্ধ করে বা উজ্জিবীত করে, তার কোন বিকল্প নাই। আসলে এজন্যই প্রভাষণের মাধ্যমে পাঠদান পদ্ধতি সর্বদাই প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে সমাদৃত পদ্ধতি হিসাবে বিবেচিত হয়েছে (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ২২৪)। নিপায় প্রায়শঃই বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক, জ্যেষ্ঠ সরকারী কর্মকর্তা, বিশিষ্ট ব্যক্তিবর্গ, কর্পোরেশন সমূহের চেয়ারম্যান ও পরিচালক

Dhaka University Institutional Repository

এবং অন্যান্য স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানসমূহের বিশেষ অভিজ্ঞতা ও জ্ঞান সমৃদ্ধ ব্যক্তিবর্গকে নির্দ্ধারিত বিষয়ে বা তাদের অভিজ্ঞতা সমৃদ্ধ বিষয়ে বক্তব্য প্রদানের জন্য আমন্ত্রণ জানানো হতো।

নিপায় ব্যক্তিগত সেমিনার পদ্ধতি অবশ্য অন্যতম একটি সফল প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসাবে বিবেচিত। নিপা কর্তৃক সুপারিশকৃত একটি তালিকা থেকে প্রশিক্ষণার্থীগনকে একটি নির্দিষ্ট বিষয় বাছাই করে তার উপরে একটি প্রতিবেদন তৈরী করতে হতো। প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থীকে প্রথমে একটি ক্ষুদ্র দলের সামনে এবং পরবর্তীতে অপেক্ষাকৃত আরও একটি ক্ষুদ্র দলের সামনে প্রতিবেদন উপস্হাপন করতে হতো। সবশেষে সকল প্রশিক্ষণার্থী এবং বিশেষজ্ঞগনের সামনে বৃহত্তর পরিসরে সেমিনার পেপারটি উপস্হাপন করতে হতো। আর পাকিস্তানের আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন এবং জন প্রশাসন সংশ্লিষ্ট বিষয়াবলী নির্ভর বিভিন্ন সমস্যা ও সম্ভাবনা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণার্থীদের ছোট দলে বিভক্ত করে দেয়া হতো। তারা দলে বিভক্ত হয়ে সমস্যাটি সম্বন্ধে অত্যন্ত নিবিড়ভাবে এবং নিখুঁতভাবে বিশ্লেষন করার সুযোগ পেতেন। প্রতিটা দল সমস্যাটি সম্বন্ধে ব্যাপকভাবে বিশ্লেষণাত্মক একটি প্রতিবেদন তৈরী করার এবং তা প্রানবন্তভাবে উপস্হাপন করে বিষয়ভিত্তিকভাবে বিভিন্নমূখী সমস্যাবলী এবং সে সকল সমস্যা সমাধানের পথনির্দেশনা উল্লেখ করার সুযোগ পেতেন। এভাবে প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে নির্দ্ধারিত বিষয় সম্বন্ধে শুধু অন্তর্দৃষ্টির প্রসারতাই ঘটতো না, তাদের কর্মদক্ষতা ও যোগ্যতা প্রসারেও তা অত্যন্ত উল্লেখযোগ্য অবদান রাখতে সহায়ক হতো। তাছাড়া প্রশিক্ষণার্থীদের পশ্চিম ও পূর্ব-পাকিস্তানের বিভিন্ন অংশে প্রশিক্ষণকালে বিভিন্ন প্রকল্প, উন্নয়নমূলক উদ্যোগ, শিল্প প্রতিষ্ঠান সরেজমিনে পরিদর্শনের ব্যবস্হা করা হতো। আর এসব পরিদর্শনের পরে 'ঘটনা সমীক্ষা' প্রতিবেদন উপস্হাপনের জন্য বলা হতো অর্থাৎ এভাবে ঘটনা সমীক্ষা পদ্ধতির সাহায্যে নিপায় পাঠদানের ব্যবস্হা করা হয়েছিল।

নিপায় কয়েকজন গবেষণা সহযোগী, কয়েকজন সহকারী এবং কর্মচারী সম্বলিত গবেষণা শাখা ছিল। এ শাখার মূল কাজ ছিল সার্বিকভাবে জন প্রশাসনের উপরে পর্যবেক্ষনমূলক সমীক্ষা চালানো। এ শাখা জনপ্রশাসন সংশ্লিষ্ট মৌলিক শিক্ষনীয় বিষয়াবলীর উপরে দলিল পত্র তৈরী করতো জন প্রশাসন সংশ্লিষ্ট শিক্ষনীয় বিষয়াবলীর সংশ্লিষ্ট উপাদানসমূহ, নজীরসমূহ, মন্তব্য এবং ঘটনা সমূহ সংগ্রহ ও বিশ্লেষনের মাধ্যমে। প্রতিটি নিপায় একটি করে গবেষণা শাখা ছিল যেখান থেকে জন প্রশাসন সংশ্লিষ্ট বিষয়াবলী সম্বলিত পত্রিকা এবং বিভিন্ন রকমের প্রকাশনা সম্পাদিত হতো। নিপা থেকে জন-প্রশাসন সংশ্লিষ্ট মৌলিক গবেষনা এবং পূরাতন অথচ প্রয়োজনীয় অনেক প্রতিবেদন প্রকাশ করেছে। তাছাড়া নিপা অনেক বই পুনঃ প্রকাশ করেছে এবং বেশকিছু বই অনুবাদ করে প্রকাশ করেছে। এভাবে নিপা পাকিস্তানের জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে একটি অত্যাবশ্যক এবং কার্যকরী প্রতিষ্ঠান হিসাবে বিকশিত হতে সক্ষম হয়। নিপার সবচেয়ে বড় যে সাফল্য তা হলো এই যে, নিপা জনপ্রশাসন

Dhaka University Institutional Repository

বিষয়াবলীর উপরে গবেষনার ক্ষেত্রে বিরাজমান দৈন্যদশা কাটিয়ে উঠে পাকিস্তানের উল্লেখযোগ্য বিশ্ববিদ্যালয়সমূহে লোক-প্রশাসন বিভাগ খোলা এবং পাকিস্তানের অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ এবং উর্বর বিষয়ের মতোই পাকিস্তানের জন্য আবশ্যকভাবে গুরুত্বপূর্ণ এবং উর্বর লোক-প্রশাসনের ক্ষেত্রে অধ্যয়ন, অনুশীলন এবং গবেষনার দ্বার উন্মোচন করতে নিপা অগ্রনী ভূমিকা পালন করেছিল (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ২২৫)।

কেন্দ্রীয় সচিবালয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান

কেন্দ্রীয় সচিবালয় সার্ভিসের নবাগতদের, সচিবালয়ের সুপারিনটেনডেন্ট ও সহকারীগনকে প্রাথমিকভাবে প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য ১৯৫৬ খ্রীষ্টাব্দে কেন্দ্রীয় সচিবালয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান (এসটিআই) গড়ে উঠে। যদিও প্রাথমিকভাবে সচিবালয় কর্মচারীগনকে প্রশিক্ষণ দেয়ার লক্ষ্যে এসটিআই প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল, কিন্তু সচিবালয়ের সে সকল অফিসারদেরকে এখানে প্রশিক্ষণ দেয়া হতো। সংস্থাপন বিভাগের নিয়ন্ত্রনাধীনে একজন পরিচালক এ প্রতিষ্ঠানের প্রধান হিসাবে দায়িত্ব পালন করতেন। তাকে সহায়তা করতেন তিনজন উপ-পরিচালক ও আরও কয়েকজন কর্মকর্তা। সেকশন অফিসার পর্যায়ের নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের এ প্রতিষ্ঠানে এবং নিপায় ১ বছর মেয়াদের জন্য প্রশিক্ষণ দেয়া হতো (হক ১৯৭৬ঃ ২৮৬)। সরকারী কর্মচারী বিশেষতঃ সুপারিনটেনডেন্ট ও সহকারীদেরকে সচিবালয়ের কার্যপদ্ধতি, অফিস প্রশাসন, খসড়া প্রণয়ন, নথিপত্র সংরক্ষন/সূচক তৈরী, সরকারী কর্মচারীদের আচরন বিধি, বাজেট প্রণয়ন ও হিসাব সংরক্ষনের ব্যাপারে চাকরিকালীন প্রশিক্ষণ দেয়া হতো এ শিক্ষায়তনে। অধ্যাপকগন, পদস্থ সরকারী কর্মচারীগন, বেসরকারী কারবার প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীগন এসটিআইএর স্থায়ী কর্মকর্তাগনের পাশাপাশি বক্তব্য প্রদানের জন্য আমন্ত্রিত হতেন। প্রশিক্ষণ গ্রহনকারীদেরকে পাকিস্তানের বিভিন্ন দর্শনীয় ও শিক্ষনীয় স্থানে শিক্ষা সফরের জন্য নেয়া হতো যা প্রশিক্ষণার্থীদের দৃষ্টিভংগীর প্রসার ঘটাতো। বৃটিশ তথ্য সার্ভিসের সৌজন্যে অফিস পদ্ধতি বিষয়ক প্রামান্য চলচ্চিত্র দেখানো হতো (হক ১৯৬৯ঃ২৮৭)। সরকার মোট ১৯টি বিষয়কে পাঠ্য হিসাবে নির্ধারণ করেছিল যার মধ্যে অন্তর্ভূক্ত ছিল সংবিধান ও কার্যবিধিমালা থেকে শুরু করে শর্টহ্যান্ড, ইংরেজী ব্যকরন পর্যন্ত (পূর্ব-পাকিস্তান সরকার ১৯৬৫ঃ১৬৬)।

গেজেটেড অফিসার্স প্রশিক্ষণ একাডেমি

পূর্ব-পাকিস্তান সরকার পূর্ব-পাকিস্তানের সিভিল সার্ভিসে সদ্য যোগদানকারী নবীন কর্মকর্তাদের জন্য শিক্ষানবিশী এবং চাকরিকালীন প্রশিক্ষণের ব্যবস্হা করেছিল। ঢাকায় অবস্থিত গেজেটেড অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমি (বা গোটা) তে বিদ্যমান অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সাথে যোগসূত্র স্হাপন করে একটি ব্যাপকভিত্তিক ও কার্যকরী কর্মসূচী প্রণয়ন করে যা সারণী ৩.২ এর মাধ্যমে তুলে ধরা হলো।

Dhaka University Institutional Repository

সারনী ৩.২ঃ গেজেটেড অফিসার্স প্রশিক্ষণ একাডেমি-তে আয়োজিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের সময়সূচি ।

(১)	গোটা (GOTA) তে তাত্ত্বিক প্রশিক্ষণ	ঃ	৪ মাস
(২)	ব্যবহারিকভাবে মাঠ পর্যায়ের প্রশিক্ষণ যার অন্তর্ভূক্ত ছিল তহশীল[১] পরিদর্শন	ঃ	৬ সপ্তাহ
(৩)	পাকিস্তান পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (পার্ড)-তে প্রশিক্ষণ	ঃ	১.৫ মাস
(৪)	পুলিশ প্রশিক্ষণ কলেজে প্রশিক্ষণ এবং থানা সংযুক্তি কার্যক্রম	ঃ	৪ সপ্তাহ
(৫)	সেটেলমেন্ট প্রশিক্ষণ	ঃ	৩ মাস
(৬)	মাঠ প্রশিক্ষণ	ঃ	১ মাস
(৭)	সামরিক প্রশিক্ষণ	ঃ	২ মাস

উৎস ঃ সেখ আব্দুর রশিদ ২০০৮ঃ১৪৫ ।

পূর্ব-পাকিস্তানের সচিবালয় সার্ভিস (গঠন, ক্যাডার ও নিয়োগ) বিধিমালা ১৯৬৪ অনুযায়ী প্রাদেশিক সচিবালয় সার্ভিসের কর্মকর্তাদেরকেও গোটা তে তিন মাস মেয়াদের জন্য পুনঃ অবহিতকরণ প্রশিক্ষণে পাঠানো হতো। উপরন্তু তাদেরকে চাকরিকালীন প্রশিক্ষণের জন্য বিভিন্ন জেলায় অবস্থিত জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ে হাতে কলমে কার্যক্রম প্রত্যক্ষকরণের মাধ্যমে শিক্ষাগ্রহণের জন্য প্রেরণ করা হতো (পূর্ব পাকিস্তান সরকার ১৯৬৫ঃ ১৭০)।

পাকিস্তান বৈদেশিক সার্ভিসের জন্য প্রশিক্ষণ

পাকিস্তান বৈদেশিক সার্ভিসের সদস্যদের দুই বছরের মেয়াদে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে হতো। তবে কখনোও কখনোও এ মেয়াদ বাড়ানো বা কমানো হতো। ১৯৬১ খ্রীষ্টাব্দ পর্যন্ত নবীশ কর্মকর্তাদের সাধারণতঃ অনুমোদিত প্রখ্যাত শিক্ষালয়ে পাঠানো হতো। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের বোষ্টনে অবস্থিত ফ্লেচার স্কুল অব 'ল' এন্ড ডিপ্লোম্যাসীতে

[১] ভূমি প্রশাসন ব্যবস্থাপনার সর্বনিম্ন পর্যায়ের অধিক্ষেত্র সম্পন্ন কর্মক্ষেত্র যা বর্তমানে ইউনিয়ন পরিষদের এলাকায় অধিক্ষেত্র সমপন্ন এলাকা নিয়ে বিস্তৃত । আর তা ইউনিয়ন ভূমি অফিস হিসেবে বর্তমানে কার্যকর।

Dhaka University Institutional Repository

সাধারনতঃ পাঠানো হতো। সেখানে তারা আন্তর্জাতিক আইন কূটনৈতিক তত্ত্ব ও রীতিনীতি এবং এর ব্যবহারিক দিক শিক্ষালাভ করতেন। সেখানে তারা ফরাসী ভাষা এবং অন্য যেকোন একটি ভাষা শিখতেন। এর পরে তারা পাকিস্তানে ফিরে আসলে তাদেরকে পররাষ্ট্র বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের বিভিন্ন বিষয়াবলী নিয়ে হাতে কলমে প্রশিক্ষণ দেয়া হতো। ১৯৬২ খ্রীষ্টাব্দ পর্যন্ত বৈদেশিক সার্ভিসের নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের পাকিস্তানের লাহোরে অবস্থিত সিভিল সার্ভিস একাডেমিতে প্রশিক্ষণ দেয়া হতো। সিএসপি এবং বৈদেশিক সার্ভিসের সদস্যদের জন্য তিনটি অভিন্ন বিষয়-লোক-প্রশাসন, উন্নয়ন অর্থনীতি ও ইসলামিক স্টাডিজ এবং এর সাথে বৈদেশিক সার্ভিসের সদস্যদের আন্তর্জাতিক আইন, আন্তর্জাতিক সংগঠন, আন্তর্জাতিক সম্পর্ক, কূটনৈতিক তত্ত্ব অনুশীলন ও প্রটোকল, পররাষ্ট্র নীতি ইত্যাদি বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেয়া হতো। এসব বিষয়ে তাদের সপ্তাহে মোট ১৩টি প্রভাষনে যোগ দিতে হতো। আর ফারসী ভাষার উপরে সপ্তাহে মোট ৪টি প্রভাষণের ব্যবস্হা ছিল। উপরন্তু সপ্তাহে দু'ঘন্টা করে সমষ্টিগত আলোচনা এবং ২ ঘন্টা বাড়তি প্রভাষণের ব্যবস্হা থাকতো। সব মিলিয়ে সপ্তাহে মোট ৩০ ঘন্টা প্রভাষণের ব্যবস্হা ছিল। প্রতিটি প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে বেশ কয়েকটা শিক্ষা সফরের ব্যবস্হা প্রশিক্ষণার্থীদেরকে দেশের শিল্পের অগ্রগতি, কৃষির অগ্রগতি, দেশের বিভিন্ন শিল্প ও বানিজ্যিক প্রতিষ্ঠানের কার্যকারীতা প্রভৃতি সম্পর্কে জ্ঞানলাভ করতে সহায়ক ছিল। পশ্চিম-পাকিস্তানের মধ্যে শিক্ষা সফরের সময় বিভিন্ন ধরনের কৃষি গবেষনা কেন্দ্র ও বিশ্ববিদ্যালয়, সমবায় প্রতিষ্ঠান, বৃহদাকার শিল্প প্রতিষ্ঠান যেমন সার কারখানা, বিদ্যুৎ উৎপাদন কেন্দ্র, তেল শোধনাগার, জাহাজ নির্মান ও মেরামত কেন্দ্র, পারমানবিক শক্তি কমিশন, কেন্দ্রীয় ব্যাংক ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানের কার্যকরীতা সম্বন্ধে ধারনা লাভের জন্য শিক্ষাসফর করতেন। আর পূর্ব-পাকিস্তানে সংযুক্তি কালে তারা কুমিল্লাস্থ পল্লী উন্নয়ন একাডেমিতে সফর করতেন। এসব সফরের পরে তাদের অভিজ্ঞতা ডাইরীতে লিখতেন। অধ্যাপকগনের মন্তব্য সহ এসব ডাইরী ৪ জন শিক্ষার্থীর ছোট ছোট দলে ভাগ করে নিয়ে আলোচনা হতো পারস্পারিকভাবে। নয় মাসব্যাপী প্রশিক্ষণ শেষ হলে সিভিল সার্ভিস একাডেমিতে নবীশদের ৫৫০ নম্বরের পরীক্ষা দিতে হতো (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ১৮৯)।

একাডেমির প্রশিক্ষণ শেষে জুলাই হতে সেপ্টেম্বর পর্যন্ত বৈদেশিক সার্ভিসের নবীন কর্মকর্তারা স্বীয় বসবাসের প্রদেশ বাদে অন্য প্রদেশে দুই বা ততোধিক জেলায় জেলা প্রশাসকের ব্যক্তিগত তত্ত্বাবধানে জেলা প্রশাসনের প্রাত্যহিক সমস্যাবলী সম্পর্কে অবহিত হতেন। তাছাড়া নবিশীকালে দশ দিনের জন্য তারা সেনা বাহিনীর ইউনিটের সাথে দু'সপ্তাহ বা দশদিন কাটাতেন। সামগ্রিকভাবে এ প্রশিক্ষণ শেষে কেন্দ্রীয় পাবলিক সার্ভিস কমিশন আয়োজিত ৯৫০ নম্বরের পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হতো। এ পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হবার জন্য নবীশদের মাত্র দুইবার সুযোগ দেয়া হতো। প্রথমবার পরীক্ষায় ব্যর্থ হলে বেতনের স্কেল প্রাপ্তি বন্ধ হতো। আর দ্বিতীয় বার চেষ্টা করে ব্যর্থ হলে তাকে সার্ভিস থেকে অপসারন করার সুযোগ থাকতো। আর কর্মকর্তাদের প্রতিটি ব্যাচের

Dhaka University Institutional Repository

জেষ্ঠ্যতার ক্রমবিন্যাস নির্ধারিত হতো কেন্দ্রীয় প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষায় প্রাপ্ত নম্বর, একাডেমিতে আয়োজিত পরীক্ষায় প্রাপ্ত নম্বর এবং পিএসসি কর্তৃক আয়োজিত চূড়ান্ত পরীক্ষায় প্রাপ্ত নম্বরসমূহের সমন্বিতভাবে প্রাপ্ত মোট নম্বরের ভিত্তিতে (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ১৯০)। পরবর্তীকালে অবশ্য বৈদেশিক সার্ভিসের কর্মকর্তাদের ৬ মাস বানিজ্য মন্ত্রণালয়, অর্থনৈতিক কার্যক্রম বিভাগ, পরিকল্পনা কমিশন, রপ্তানী উন্নয়ন ব্যুরো এবং তথ্য ও সম্প্রচার মন্ত্রণালয়ের সাথে সংযুক্ত থেকে কাজ করতে হতো যাতে তারা পাকিস্তানী দুতাবাসসমূহে বানিজ্যিক, শ্রম ও প্রেস বা তথ্য এটাসের মতো দায়িত্বাবলী সফলভাবে সম্পন্ন করতে পারে। কেননা পাকিস্তান সরকারের প্রশাসনিক পুনর্বিন্যাস কমিটির ১৯৬০ খ্রীষ্টাব্দের প্রতিবেদনে সুপারিশ করা হয়েছিল যে, কমিটির মতে পাকিস্তানের বৈদেশিক সার্ভিসের সদস্যদের দায়িত্বের একটা অংশ হিসাবে বানিজ্যিক কার্যক্রম, জন-সংযোগ এবং প্রবাসী শ্রমিকের কল্যানে বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিৎ। আর এরুপ প্রতিষ্ঠানসমূহে ৬ মাসের জন্য প্রশিক্ষণের ব্যবস্হা করতে পারলে বৈদেশিক সার্ভিসের কর্মকর্তাগন যথাযথভাবে তাদের দায়িত্ব পালনে সক্ষম হবেন (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ১৯০)।

পুলিশ ট্রেনিং কলেজ

পাকিস্তানের পুলিশ সার্ভিসের নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের অন্ততঃ দুই বছরের জন্য প্রশিক্ষণ নিতে হতো। তার মধ্যে তারা পূর্ব-পাকিস্তানের রাজশাহী জেলার চারঘাট থানার সারদা পুলিশ ট্রেনিং কলেজে প্রথম বছর অবস্হান করতেন। আর পরের বছর তাদের একাংশ কাটাতেন সামরিক বাহিনীর ইউনিটের সাথে সামরিক প্রশিক্ষণে, অপর অংশ কাটাতেন বাছাইকৃত জেলায় পুলিশ বিভাগীয় বিভিন্ন কর্মকান্ডের ব্যবহারিক অভিজ্ঞতার অর্জনে। কলেজে অবস্হানকালীন সময়ে কর্মকর্তারা ফৌজদারী আইন, চিকিৎসা, অপরাধ বিজ্ঞান, ভাষা, অপরাধের বিজ্ঞানভিত্তিক অনুসন্ধান ইত্যাদি বিষয়ে তাত্ত্বিক জ্ঞান অর্জন করতেন। তাদেরকে সেই সাথে শরীর চর্চার বিভিন্ন বিষয়ে যেমন কুচকাওয়াজ ও অশ্বারোহন শিখতে হতো প্রাত্যহিক অনুশীলনের মাধ্যমে (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ১৯৩)। তাছাড়া নেতৃত্বের বিকাশ ঘটানোর সহায়ক বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহন করা হতো। দু'বছর প্রশিক্ষণ শেষে পিএসপি দের কেন্দ্রীয় পাবলিক সার্ভিস কমিশন আয়োজিত এবং তার পরিচালনাধীনে পরীক্ষা দিয়ে উত্তীর্ণ হতে হতো। আর বিভাগীয় প্রশিক্ষণ শেষে তাদেরকে বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে হতো। শিক্ষানবীশকালের মধ্যে অর্থ্যাৎ নিয়োগলাভের দু'বছরের মধ্যে কোন কর্মকর্তা পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে না পারলে তাকে চাকরি থেকে বহিস্কার করে দেয়া হতো। আর প্রশিক্ষণকাল সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত করতে পারলে তারা সহকারী পুলিশ সুপার পদে স্হায়ী নিয়োগ লাভ করতেন। পুলিশ প্রশিক্ষণ একাডেমি সারদার অধ্যক্ষ তথা প্রধান হিসাবে যিনি দায়িত্ব পালন করতেন তিনি সাধারণভাবে পুলিশ সার্ভিসের সিনিয়র সদস্য হতেন। তাকে আরও কয়েকজন কর্মকর্তা সাহায্য করতেন।

Dhaka University Institutional Repository

ফিন্যান্স সার্ভিসেস একাডেমি

ফিন্যান্স সার্ভিসের বিভিন্ন সদস্য যেমন নিরীক্ষা ও হিসাব, আয়কর, রেলপথ হিসাব, সামরিক হিসাব, শুল্ক ও আবগারী ইত্যাদি সার্ভিসের সদস্যগনকে স্বস্ব কাজের উপরে প্রশিক্ষণ দেয়া হতো। কিন্তু তা সন্তোষজনক প্রতিভাত না হওয়ায় ১৯৫৭ খ্রীষ্টাব্দে এসব সার্ভিসের সদস্যগনকে প্রশিক্ষণ দানের উদ্দেশ্যে ফিন্যান্স সার্ভিসেস একাডেমি গঠন করা হয়। সিভিল সার্ভিস একাডেমির গঠন কাঠামোর নমুনা অনুকরনে এই একাডেমি গড়ে ওঠে। এর পরিচালক সাধারনতঃ একজন প্রক্তন আইসিএস বা সিনিয়র সিএসপি হতেন। আর তাকে সাহায্য করতেন বেশ কিছু কর্মকর্তা, যার মধ্যে কয়েকজন ছিলেন সহকারী পরিচালক। একটি নির্বাহী পরিষদ একাডেমির পরিচালনার দায়িত্বে ছিল। সিভিল সার্ভিস একাডেমির মতো এখানেও বিস্তারিত শিক্ষাসূচী প্রণয়ন করা হয়েছিল। এখানে সুসমন্বিতভাবে স্নাতকোত্তর প্রশিক্ষণ দেয়া হতো। মূলতঃ অর্থনীতি, লোক-প্রশাসন, সরকারী আর্থব্যবস্হাপনা, বিভিন্ন আর্থিক প্রতিষ্ঠান যেমন আন্তর্জাতিক অর্থ তহবিল, বিশ্ব ব্যাংক এর মতো আন্তর্জাতিক অর্থ লগ্নীকারী প্রতিষ্ঠান প্রভৃতি বিষয়ক প্রশিক্ষণ দেয়া হতো এ কোর্সে। তাছাড়া হিসাব সংরক্ষণ, দেওয়ানী ও ফৌজদারী কিছু আইন এবং দৈনন্দিন ঘটনা প্রবাহের সাথে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কর্মকর্তাদের অবহিত করার জন্য প্রভাষণের ব্যবস্হা করা হয়েছিল। এসব বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেয়া হতো দুই বছর মেয়াদী প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর প্রথম ৯ মাস সময়কালে। পরবর্তী সময় অতিবাহিত হতো প্রশিক্ষণার্থীদের চাকরির সাথে সম্পৃক্ত বিষয়ে বিশেষতঃ অর্থ ও রাজস্ব সার্ভিসে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে। পরে নবীশদিগকে ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান, বানিজ্যিক ব্যাংক ও শিল্পায়োন কর্পোরেশন প্রভৃতিতে তিন মাসের জন্য দায়িত্ব ও কর্মে নিয়োজিত করা হতো (চৌধুরী ১৯৬৯ঃ ১৯১)। আর তাদেরকে কাকুলে অবস্হিত পাকিস্তান সামরিক একাডেমীতে প্রশিক্ষণ দেয়া হতো। একাডেমিতে প্রশিক্ষণ শেষ করার পরে কেন্দ্রীয় পাবলিক সার্ভিস কমিশন কর্তৃক আয়োজিত পরীক্ষায় প্রশিক্ষণার্থীদের অংশ নিতে হতো। ন্যূনপক্ষে তিন মাসের ব্যবধানে তারা দুই বা ততোধিকবার পরীক্ষা দিয়ে যোগ্যতা অর্জনের সুযোগ পেতেন। প্রথম বছরের মধ্যে অনুষ্ঠিত পরীক্ষায় সকল বিষয়ে উত্তীর্ণ না হলে বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধি বন্ধ হয়ে যেতো। আর যতক্ষন পর্যন্ত তিনি সব বিষয়ে পাশ না করতেন ততক্ষন পর্যন্ত তার বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি বন্ধ থাকতো। আর কমপক্ষে তিন মাসের ব্যবধানে তাদেরকে আরও দু'বার সুযোগ দেয়া হতো পরীক্ষা দিয়ে উত্তীর্ণ হওয়ার। এতেও যারা উত্তীর্ণ হতে ব্যর্থ হতেন তাদের চাকরি থেকে বাদ দেয়ার সুযোগ থাকতো। আবার দ্বিতীয় বর্ষে বিভাগীয় প্রশিক্ষণের সময় তাদের বিভাগীয় পরীক্ষায় অংশ নিতে হতো। দ্বিতীয় বর্ষের শেষে কেউ বিভাগীয় পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে ব্যর্থ হলে তার দ্বিতীয় বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধি বন্ধ করে দেয়া হতো। আর তাদের মধ্যে যদি কেউ তিন বছরের মধ্যে পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে ব্যর্থ হতেন তবে তাকে চাকরি থেকে বরখাস্ত অথবা অপসারিত করার বাধ্যবাধকতা আরোপের সুযোগ বিদ্যমান ছিল, অথবা তার জ্যেষ্ঠতার ক্রমাবনতি ঘটানো বা তার বার্ষিক বেতন

Dhaka University Institutional Repository

বৃদ্ধি স্থগিত করে দেয়ার সুযোগ থাকতো। সবক'টি পরীক্ষায় প্রাপ্ত নম্বরের ভিত্তিতে কর্মকর্তাদের সমন্বিত জ্যেষ্ঠতা নির্দ্ধারিত হতো সমগ্র কর্মজীবনের জন্য (আহম্মদ ১৯৯৪ঃ২৩২)।

অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান

১৯৫৯ খ্রীষ্টাব্দের পরে পাকিস্তানে সামরিক শাসকদের উদ্যোগে এবং মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের আন্তর্জাতিক উন্নয়ন সংস্থা (USAID) কর্তৃক সমর্থিত ও সাহায্যপ্রাপ্ত হয়ে বেশ কিছু প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান গড়ে ওঠে। এর মধ্যে কুমিল্লা ও পেশাওয়ারে একটি করে পল্লী উন্নয়ন একাডেমি উল্লেখযোগ্য। ১৯৬১ খ্রীষ্টাব্দে প্রবর্তিত শিক্ষানীতির দ্বারা নূতনভাবে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে ঢেলে সাজানোর উদ্যোগ নেয়া হয়। আগে যেখানে আইন অধ্যয়নের উপরে বেশী জোর দেয়া হতো সেখানে পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে লোক-প্রশাসন ও উন্নয়ন অর্থনীতির উপরে অধিক জোর দিয়ে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করা হতে থাকে। আর কুমিল্লা ও পেশাওয়ারের পল্লী উন্নয়ন একাডেমিতে চার থেকে পাঁচ সপ্তাহের জন্য সংযুক্ত করে রেখে নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের স্থানীয় পর্যায়ের উন্নয়নমূলক সমস্যা সম্পর্কে অবহিত করতে এবং এ ক্ষেত্রে আগ্রহী করে তুলতে প্রায়স নেয়া হয়। আসলে সি এস পি ও অন্যান্য সার্ভিসের জন্য মনোনীত কর্মকর্তাগনের অনেকেই বিশ্ববিদ্যালয়ে পূর্নাঙ্গ শিক্ষা লাভ করতে পারেননি বিধায় তাদের প্রাতিষ্ঠানিক প্রশিক্ষণের প্রয়োজন পূরনের লক্ষ্যে যথার্থ প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলার উদ্যোগ নেয়া হয়। প্রাতিষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বেশকিছু সমালোচনা থাকায় বিভিন্ন রকমের মাঠ প্রশিক্ষণেরও উদ্যোগ নেয়া হয়। পাকিস্তানের প্রশাসন পরিচালনার কেন্দ্রবিন্দু হিসাবে পরিচিত জেলা প্রশাসক বা ডিসি হিসাবে নিয়োগের পূর্বে আবশ্যিকভাবে যেকোন একটি পল্লী উন্নয়ন একাডেমিতে প্রশিক্ষণ নিতে হতো, যেমনভাবে কোন কর্মকর্তাকে সচিব হিসাবে নিয়োগ লাভের পূর্বে প্রশাসনিক স্টাফ কলেজে, আর যুগ্ম-সচিব হিসাবে নিয়োগ লাভের পূর্বে যেকোন একটি জাতীয় লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণ নিতে হতো। তাছাড়া সচিব পর্যায়ের কর্মকর্তাগনকে রাজকীয় প্রতিরক্ষা কলেজ ও হারভার্ড বিশ্ববিদ্যালয় সংশ্লিষ্ট আইজেন হাওয়ার ফেলোশীপ কর্মসূচীতে প্রশিক্ষণ নেয়ার জন্য প্রেরণ করা হতো, যাতে শুধুমাত্র কেন্দ্রীয় সরকারের সচিবরাই অংশ নেয়ার সুযোগ পেতেন (আহম্মদ ১৯৯৪ঃ২৩৯)। ১৯৫৯ খ্রীষ্টাব্দের পরে সিএসপিদের বিদেশে দীর্ঘকালীন প্রশিক্ষণের ব্যবস্থায় ছেদ টানা হয় ঠিকই, কিন্তু ১৯৬৪ খ্রীষ্টাব্দের পরে বিদেশী বিশ্ববিদ্যালয়ে সিএসপিদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা চালু করা হয়। পাকিস্তান সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের জন্য যে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা প্রবর্তিত হয় তা বৃটিশ ভারতে প্রবর্তিত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার অনুরূপ। বৃটিশ ভারতে যে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা চালু ছিল তার মূল লক্ষ্য ছিল প্রশাসকদেরকে 'শাসকের' ভূমিকায় অবতীর্ণ হওয়ার মতো যোগ্যতা সম্পন্ন করে গড়ে তোলা। ফলে প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের মধ্যে জনবিচ্ছিন্নতার প্রবনতা ব্যাপকভাবে দেখা দেয়। বৃটিশদের প্রবর্তিত হেইলীবেরী কলেজের আদলে পাকিস্তানের লাহোরে সিভিল সার্ভিস কলেজ প্রতিষ্ঠিত হয়। এখানে যে সব বিষয় পাঠ্য হিসাবে নির্দ্ধারিত হয় তা ছিল পাশ্চাত্য

Dhaka University Institutional Repository

রীতির অনুকরনে প্রবর্তিত, আর কর্মকর্তাদের পাশ্চাত্যের এটিকেট বা আচার-আচরণ শিক্ষা দেয়া হতো। এসব দিক দিয়ে বিবেচনা করলে পাকিস্তানের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে জন বিচ্ছিন্ন একটি প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা হিসেবে বিবেচনা করা যেতে পারে। পাকিস্তান প্রতিষ্ঠিত হওয়ার পরে পাকিস্তান সরকার সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের প্রশিক্ষণ দেয়ার মাধ্যমে তাদের যোগ্যতর করে তোলার প্রয়াস নেয়। প্রশিক্ষণের গুরুত্ব বৃদ্ধির অন্যতম পদক্ষেপ হিসাবে প্রশিক্ষণের সফল সমাপ্তিকে বিভিন্ন ধাপে পদোন্নতির ক্ষেত্রে বাধ্যতামূলক হিসাবে চিহ্নিত করা হয়। তবে পাকিস্তানের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় যে কাঠামো গড়ে তোলা হয়েছিল তা কোনভাবেই পর্যাপ্ত ছিল না, অথবা ব্যাপকভাবে বিস্তৃত হওয়ার উপযোগী ছিলনা। আর সিএসপিদের জন্য অত্যন্ত ব্যাপক ভিত্তিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা বিকশিত হলেও অন্যান্য ক্যাডারের জন্য প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা অতোটা প্রসারিত বা ব্যাপক ভিত্তিক ছিল না।

বাংলাদেশে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা

সূচনাপর্ব

বাংলাদেশ স্বাধীনতার সময় যে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা নিয়ে যাত্রা শুরু করে তা ছিল পাকিস্তান আমলে বিকশিত এবং সযত্নে লালিত বৃটিশ ভারতের ঔপনিবেশিক শাসন আমলের উত্তরাধিকার। পাকিস্তানে যেসব প্রশিক্ষণ কেন্দ্র ও প্রতিষ্ঠান বিদ্যমান ছিল তাদের অধিকাংশই ছিল পশ্চিম পাকিস্তানে। পাকিস্তানের মোট ১৯টি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে ১২টি পশ্চিম পাকিস্তানে অবস্থিত ছিল। আর ৭টি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান পূর্ব-পাকিস্তানে ছিল যার মধ্যে শুধুমাত্র জাতীয় লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান অর্থাৎ নিপা (NIPA) এবং গেজেটেড অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমি অর্থাৎ 'গোটা' (GOTA) তে সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দেয়া হতো (আহম্মদ ১৯৮০ঃ৩৫২)। নতুন দেশ হিসাবে বাংলাদেশে প্রায় ১০,০০০ গেজেটেড কর্মকর্তার জন্য শুধু গোটা ছিল। সিভিল সার্ভিস একাডেমি, প্রশাসনিক স্টাফ কলেজ, ফাইন্যান্স সার্ভিসেস একাডেমি প্রভৃতি উল্লেখযোগ্য প্রতিষ্ঠান পশ্চিম-পাকিস্তানের ভাগে পড়ে। অর্থাৎ পূর্ব-পাকিস্তানের উপযোগী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলির আয়তন, লোকবল এবং অবকাঠামোগত অবস্থান কোনকিছুই সদ্য-স্বাধীন বাংলাদেশের জন্য উপযোগী ছিলনা। উপরন্তু বাংলাদেশ যে নীতি আদর্শের ভিত্তিতে স্বাধীন হয়েছিল তার সাথে এসব প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম, পাঠদান পদ্ধতি এবং কারিকুলামের যথেষ্ট অমিল পরিলক্ষিত হয়। বাংলাদেশ মূলতঃ স্বাধীন হয়েছিল পাকিস্তানের প্রচলিত ব্যবস্থার বিরুদ্ধে দীর্ঘকালীন সংগ্রামের মাধ্যমে। আর এই সংগ্রামের পিছনে অনুপ্রেরনার উৎস হিসাবে কাজ করেছিল জাতীয়তাবাদ, সমাজতন্ত্র, গণতন্ত্র এবং ধর্মনিরপেক্ষতাবাদ যা বাংলাদেশের সংবিধানের প্রস্তাবনাতে রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি হিসাবে উদ্ধৃত হয়েছে। ফলে সে সময়ে ধারনা করা হয় যে, প্রচলিত আমলা ব্যবস্থার

Dhaka University Institutional Repository

হাতে সদ্য-স্বাধীন বাংলাদেশের উন্নয়নের লক্ষ্যসমূহ বাস্তবায়ন সম্ভব নয়। এসব পরিস্থিতিতে বাংলাদেশের প্রশাসন ব্যবস্থার যথাযথ বিকাশ এবং ক্রিয়াশীলতার জন্য প্রশাসনকে ঢেলে সাজানোর লক্ষ্যে সিভিল সার্ভিসের কর্মকর্তাদের যথাযথভাবে প্রশিক্ষণ প্রদানের তাগিদ অনুভূত হয়। ১৯৭২ খ্রীষ্টাব্দের মার্চে অধ্যাপক মোজাফফর আহম্মদ চৌধুরীর সভাপতিত্বে গঠিত প্রশাসনিক ও চাকরি পুনর্বিন্যাস কমিটি সিভিল অফিসারদের ব্যাপকভাবে প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য তাগিদ দেয় ১৯৭৩ এর এপ্রিল মাসে প্রকাশিত প্রতিবেদনে। বাংলাদেশের প্রথম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় উল্লেখ করা হয় যে শতকরা ৯১ জন কর্মকর্তার দেশী অথবা বিদেশী কোন ধরনের প্রশিক্ষণ নেই। এজন্য প্রথম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের সঠিক ও সুষ্ঠু প্রশিক্ষণের জন্য নিম্নরূপ সুপারিশ করা হয়ঃ

(ক) প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার পরিচালনা, পর্যালোচনা, ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রনের জন্য সর্বোচ্চ পর্যায়ে একটি জাতীয় প্রশিক্ষণ পরিষদ (NTC) গঠন করা প্রয়োজন, এক্ষেত্রে গবেষণা পরিচালনা ও উপদেশনা দানের জন্য।

(খ) উচ্চপদস্থ কর্মকর্তাদের উন্নয়নমূলক কর্মে উদ্বুদ্ধ করা তথা তাদের দৃষ্টিভঙ্গী পরিবর্তনের জন্য একটি জরুরী কর্মসূচী গ্রহণ করা আবশ্যক ।

(গ) কর্মকর্তাদের চাকরি পূর্ব প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য একটি প্রশিক্ষণ একাডেমি গঠন করা আবশ্যক।

(ঘ) নীতি নির্দ্ধারণ ও প্রশাসনিক কর্ম সংক্রান্ত সকল বিষয়সহ উচ্চপদস্থ কর্মকর্তাদের উচ্চতর প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য একটি এডমিনিস্ট্রেটিভ স্টাফ কলেজ প্রতিষ্ঠা করা উচিৎ।

(ঙ) যথাযোগ্য প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে নতুনভাবে প্রতিষ্ঠিত সিভিল সার্ভেন্টস ট্রেনিং একাডেমিকে 'নিপা", 'গোটা' ও এসটিআই এর সাথে ঘনিষ্টভাবে সংশ্লিষ্ট করা প্রয়োজন।

(চ) মধ্য-সোপানের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের জন্য 'নিপা'কে আরও সমৃদ্ধ করা উচিৎ।

উক্ত লক্ষ্যসমূহ বাস্তবায়নের জন্য সরকার 'নিপা' (NIPA) ও 'গোটা'কে (GOTA) সমন্বিত করে সিভিল সার্ভেন্টস ট্রেনিং একাডেমি (CSTA) প্রতিষ্ঠার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের জন্য একটি সুসমন্বিত ব্যবস্থা প্রবর্তনের লক্ষ্যে একটি নতুন প্রশিক্ষণ কমপ্লেক্স নির্মানের পরিকল্পনা হাতে নেয়। এদিকে ১৯৭৬ খ্রীষ্টাব্দে গঠিত বেতন ও চাকরি কমিশনের সুপারিশের ভিত্তিতে এবং প্রশাসনিক ও চাকরি পুনর্বিন্যাস কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে সিভিল সার্ভেন্টস ট্রেনিং একাডেমি প্রতিষ্ঠার উদ্যোগ বাতিল ঘোষনা করা হয় এবং এর কার্যক্রম 'নিপা' ও 'গোটা'য় প্রত্যর্পণ করা হয় (আহম্মদ১৯৮০ঃ৩৫৪)।

Dhaka University Institutional Repository

১৯৭৭ খ্রীষ্টাব্দের ২৫শে জানুয়ারী 'গোটা নামক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানটি 'কোটা (COTA)- সিভিল অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমি হিসাবে পুনঃ প্রতিষ্ঠিত হয় সিভিল সার্ভিসে নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের তাত্ত্বিক ও ব্যবহারিক কর্মসূচীর সমন্বয়ে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ প্রদানের লক্ষ্যে। আর উচ্চপদস্থ কর্মকর্তাদের বিশেষতঃ যুগ্মসচিব পদমর্যাদাসম্পন্ন এবং তদুর্দ্ধ কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দানের লক্ষ্যে বাংলাদেশ অ্যাডমিনিষ্ট্রেটিভ ষ্টাফ কলেজ বা বি এ এস সি (BASC) ১৯৭৭ খ্রীষ্টাব্দের জুলাই মাসে প্রতিষ্ঠিত হয় (আহম্মদ ১৯৮০ঃ৩৫৫)। বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (অর্থাৎ বার্ড), কুমিল্লা এবং পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (অর্থাৎ আরডিএ), বগুড়া, উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট বিশেষতঃ পল্লী উন্নয়নের ক্ষেত্রে যথাযথভাবে প্রশিক্ষণ প্রদানের লক্ষ্যে ব্যাপকভাবে ভূমিকা পালন করে যাচ্ছে।

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশ

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের ২৯টি ক্যাডারের উদ্ভব ও বিকাশের পর (পরিশিষ্ট-ক) প্রতিটি ক্যাডারের জন্য স্ব-স্ব প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সক্রিয়ভাবে কাজ শুরু করে প্রতিটি ক্যাডারের জন্য নিজস্ব প্রতিষ্ঠানের বিদ্যমান অবকাঠামো ও সেবাসমূহ কাজে লাগিয়ে। এরুপ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে রাজশাহীর সারদা'তে অবস্থিত 'পুলিশ একাডেমি প্রাচীনতম প্রতিষ্ঠান হিসাবে উল্লেখযোগ্য, যা ১৯১২ খ্রীষ্টাব্দে প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল। আবার শিক্ষা ক্যাডারের অফিসারদের জন্য ন্যাশনাল একাডেমি অফ এডুকেশন এন্ড ম্যানেজমেন্ট - 'নায়েম' বুনিয়াদী কোর্স এবং মধ্য-সোপান কোর্স পরিচালনা করে। অর্থাৎ বিভিন্ন ক্যাডার কর্মকর্তাদের জন্য বিচ্ছিন্নভাবে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম সম্পন্ন হতে থাকে। ফলে বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে সমন্বিত করার লক্ষ্যে ১৯৭৮ খ্রীষ্টাব্দে এইচ টি ইমাম, ড. শেখ মকসুদ আলী ও খালিদ সামস - এই তিনজন দক্ষ ও অভিজ্ঞ সিভিল সার্ভেন্ট এর সমন্বয়ে একটি কমিটি গঠন করা হয়। কমিটি সর্বসম্মত সুপারিশ করে- নিপা, কোটা ও স্টাফ কলেজের সমন্বয়ে প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের এক সাধারণ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠার জন্য (আহম্মদ ১৯৯৪ঃ৩৮৬)। এ সুপারিশ বাস্তবায়নের জন্য প্রকল্প পরিচালক নিয়োগ দেয়া হয় একটি প্রকল্প অফিস প্রতিষ্ঠা করার পরে। সম্মিলিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচী নির্দ্ধারনের জন্য ৫ সদস্যের একটি কমিটি গঠিত হয়। উক্ত কমিটি সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তাদের প্রচলিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচী পরীক্ষা নিরীক্ষা পূর্বক ১৯৭৯ খ্রীষ্টাব্দে সুপারিশ করে কোটা,নিপা ও স্টাফ কলেজ একই স্থানে সমন্বিতভাবে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করার ব্যবস্থা নেয়ার যাতে করে অফিসকক্ষ, শ্রেণীকক্ষ, লাইব্রেরী ইত্যাদি ধরনের ভৌত সুবিধাসমূহ সাধারণভাবে ভোগ করে সাশ্রয়ী ও কার্যকরভাবে প্রশিক্ষণ কর্মসূচী পরিচালনা করা সম্ভব হয়। ১৯৮০-৮১ খ্রীষ্টাব্দে ইউ এন ডি পি'র সহযোগিতায় উক্ত প্রকল্প অফিস একটি সম্ভাব্যতা যাচাই কার্যক্রম পরিচালনা করে। ব্যয় সাশ্রয়ের লক্ষ্যে এ কমিটি ঢাকার বাইরে অবস্থিত খাস ভুমির অনুসন্ধান করে। তারা টঙ্গী ও গাজীপুর পর্যন্ত অনুসন্ধান করে। সে রকম কোন জমি খুজে না পেয়ে ঢাকা হতে সাভার পর্যন্ত অনুসন্ধান করে বেশীর ভাগ জমিই পানির নীচে দেখতে পায়। ফলে শেষ পর্যন্ত সাভারের বাইরে যাওয়ার সিদ্ধান্ত

Dhaka University Institutional Repository

হয়। চূড়ান্তভাবে উক্ত কমিটি স্থির করে ঐস্থানে প্রস্তাবিত জাতীয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানটি প্রতিষ্ঠার, যেখানে বর্তমানে বি পি এ টি সি প্রতিষ্ঠিত। যদিও উক্ত খাস জমিটি জাহাঙ্গীরনগর বিশ্ববিদ্যালয়ের দখলে ছিল, তবে তৎকালিন জাহাঙ্গীরনগর বিশ্ববিদ্যালয়ের উপাচার্যের সক্রিয় সহযোগিতায় ৫৫ একর বিশিষ্ট একটি জমি পাওয়া যায়, যার উপরে বিপিএটিসির প্রতিষ্ঠা অত্যন্ত সহজ হয়। এর পরে ভৌত সুবিধাদি নির্মান, অনুষদ সদস্যদের উন্নয়ন, বাজেট প্রণয়নের মতো কঠিন কাজগুলি করতে হয়। প্রথমে শুধুমাত্র প্রশাসনিক স্টাফ কলেজের জন্য এটা করা হলেও পরবর্তীতে নিপার প্রধান ড. শেখ মাকসুদ আলীর বিরোধিতা থাকলেও পরবর্তীতে সম্মতি এবং কোটা (COTA)র অধ্যক্ষ খালিদ শামস এর সক্রিয় সহযোগিতায় উক্ত তিনটি প্রতিষ্ঠান লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কমপ্লেক্স নামক একটি ছাতার নীচে এসে সহ-অবস্থানের সিদ্ধান্ত নেয় (ইমাম২০০৯ঃ৩)। এদিকে প্রশাসনিক পুনর্বিন্যাসের জন্য ১৯৮২ সালে গঠিত কমিটি কোটা, নিপা ও স্টাফ কলেজে এ তিনটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে সম্মিলিত হওয়া বাঞ্চনীয় বলে মত প্রকাশ করে। অপর দিকে বিশ্বব্যাংক ঢাকা জেলার সাভারে লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র এবং চারটি বিভাগীয় শহরে আঞ্চলিক লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠার জন্য আর্থিক অনুদান প্রদান করলে সমন্বিত একটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান গড়ে ওঠে (আহম্মদ ১৯৯৪ঃ৩৮৭)।

আসলে দ্বিতীয় পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার (১৯৮০-৮৫) মধ্যেই বাংলাদেশের জনপ্রশাসন ক্ষেত্রে যুগোপযোগী ও প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ প্রদানের মূল লক্ষ্য সমূহ প্রতিফলিত হয়েছিল। এসব লক্ষ্যের মধ্যে সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য ছিল প্রশাসন এবং ব্যবস্থাপনায় নিয়োজিত কর্মকর্তাদের জন্য সার্বজনীন এবং বাধ্যতামূলক প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে কর্মকর্তাগনের জ্ঞান ও দক্ষতা বৃদ্ধির সাথে সাথে প্রয়োজনীয় কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি করা। আর এলক্ষ্যকে সামনে রেখে প্রথম পদক্ষেপ হিসাবে ঢাকা এবং ঢাকার পার্শ্ববর্তী বিচ্ছিন্নভাবে বিদ্যমান বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে সাভারে একটি সমন্বিত প্রতিষ্ঠানের আওতায় এনে বিভিন্ন সেবা (যেমন- লাইব্রেরী এবং ভৌত অবকাঠামো) সমূহের সাধারণ ব্যবহারের মাধ্যমে পরিচালনা ব্যায় সাশ্রয়ের পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়। আর এই সহঅবস্থানের পরিকল্পনাটি একনেক কর্তৃক মার্চ ১৯৮১ খ্রীষ্টাব্দে অনুমোদিত হয় (করিম ১৯৯৬ঃ২৯৫)। আর নভেম্বর ১৯৮২ খ্রীষ্টাব্দে সহঃ অবস্থানের ধারনাটিকে অধিকতর সংশোধিত করে বিদ্যমান ৪টি সরকারী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের অনুষদ সদস্য, কর্মচারী এবং কর্মসূচী সমূহের সমন্বয় সাধন করে প্রশিক্ষণ দানের ক্ষেত্রে জাতীয় পর্যায়ে একটি শ্রেষ্ঠতম প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বিকাশ সাধনের উদ্যোগ নেয়া হয়। ১৯৮৪ খ্রীষ্টাব্দে একটি অধ্যাদেশ বলে বিপিএটিসি প্রতিষ্ঠিত হয় এবং একই বছরের ১৮ ই এপ্রিল থেকে আনুষ্ঠানিক কার্যক্রম শুরু হয়। বিপিএটিসি প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে বাংলাদেশে বিদ্যমান সিভিল সার্ভিসের সকল ক্যাডার কর্মকর্তার জন্য একীভূত পাঠ্যক্রমের আওতায় সমন্বিত বুনিয়াদী কোর্স আয়োজনের পথ সুগম হয়। তাছাড়া সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত মধ্যসোপানের সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের জন্য এ সি এ ডি এবং উচ্চপর্যায়ের সিভিল সার্ভিসের সকল সদস্যের জন্য সিনিয়র

Dhaka University Institutional Repository

স্টাফ কোর্স এখানে নিয়মিতভাবে আয়োজনের মাধ্যমে সিভিল সার্ভিসের সকল ক্যাডারের কর্মকর্তার জন্য প্রশিক্ষণের প্রক্রিয়া আনুষ্ঠানিকভাবে শুরু হয়।

তবে সিভিল সার্ভিসের ২৮ টি ক্যাডারের নিজস্ব প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম অব্যাহত গতিতে চলমান থাকে। আর যেসব ক্যাডারের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান পৃথকভাবে বিদ্যমান থাকেনি (যেমন বিপিএটিসি প্রতিষ্ঠার ফলে বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের জন্য পূর্বতন গোটা, কোটা, নিপা, এস টি আই প্রভৃতি প্রতিষ্ঠান বিলুপ্ত হয়ে বিপিএটিসি এর মধ্যে একীভূত হয়ে যায়) সে সকল ক্যাডারের জন্য নতুন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান গঠনের উদ্যোগ নেয়া হয়। ১৯৮৭ খ্রীষ্টাব্দে বি সি এস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য বিসিএস (প্রশাসন) একাডেমি গঠন করা হয় তৎকালীন সিভিল অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমি (কোটা) চত্বরে। প্রসঙ্গক্রমে উল্লেখযোগ্য যে, সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের বেশীরভাগ প্রতিষ্ঠানই বাংলাদেশের স্বাধীনতার অব্যবহিত পরে অর্থাৎ উনিশ শত সত্তরের দশকে প্রতিষ্ঠিত হয়। আর পূর্বতন পাকিস্তানের বিভিন্ন সার্ভিসের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহ মূলতঃ ষাটের দশকে প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল। তবে পুলিশ ট্রেনিং একাডেমি, সারদহ ১৯১২ খ্রীষ্টাব্দে প্রতিষ্ঠিত হয়ে অদ্যাবধি পুলিশ সার্ভিসের জন্য প্রশিক্ষণের আয়োজন করছে এবং প্রশিক্ষণ দিয়ে যাচ্ছে।

বিদেশে প্রশিক্ষণ

বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় বিদেশে প্রশিক্ষণ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ স্থান দখল করে আছে। কারন বিদেশে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে একজন কর্মকর্তা একদিকে উন্নত দেশসমূহের বিকাশমান ধ্যান ধারনা সম্বন্ধে জ্ঞানলাভ করতে পারেন অন্যদিকে বিভিন্ন ধরনের উন্নয়ন কৌশলের তাত্বিক ও প্রায়োগিক ধারনা সম্বন্ধে ওয়াকিবহাল হতে পারেন। উপরন্তু তারা এদেশে প্রয়োগের উপযোগী কর্মপরিবেশের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ ধারনা এবং কৌশল সম্বন্ধে অবহিত হওয়ার সুযোগ লাভ করেন। বর্তমানের বিশ্বায়ন প্রক্রিয়ায় অগ্রসর দেশসমূহের উন্নয়ন সম্পর্কিত ধারনা এবং কলা-কৌশল সম্বন্ধে জ্ঞানার্জনের জন্য বিদেশ প্রশিক্ষণের কোন বিকল্প নাই। পাকিস্তানের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সূচনালগ্ন থেকে ১৯৫৭ খ্রীষ্টাব্দ পর্যন্ত পাকিস্তান সিভিল সার্ভিসের কর্মকর্তাগন মৌলিক প্রশিক্ষণের অংশ হিসাবে বৃটেনের বিখ্যাত বিশ্ববিদ্যালয়ে (যেমন অক্সফোর্ড, ক্যামব্রিজ) এক বৎসরের জন্য প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতেন। এই ব্যবস্থা বন্ধ হওয়ার পরে সিএসপি কর্মকর্তাগন উন্নয়ন সহযোগী সংস্থাসমূহের সহায়তায় ইউরোপ ও উত্তর আমেরিকার বিভিন্ন দেশে এবং অষ্ট্রেলিয়ায় উচ্চতর পড়াশোনা এবং বিশেষায়িত ডিপ্লোমা বা সংক্ষিপ্ত প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণ করতেন নির্বাহী কর্মকর্তা (এক্সিকিউটিভ) উন্নয়ন কর্মসূচির অধীন পাকিস্তানের সাথে দ্বিপাক্ষিক বা বহু পাক্ষিক চুক্তির আওতায় (রশিদ ২০০৮ঃ ১৫৪)।

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশের স্বাধীনতা পরবর্তী কালে বিদেশে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা পরিবর্তিত হয়। সংবিধানের মূলনীতির আলোকে সমগ্র প্রশাসন ব্যবস্থায় ব্যাপক পরিবর্তনের উদ্যোগ নেয়া হয়। আর প্রশাসন ব্যবস্থায় পরিবর্তনের সাথে সাথে সামগ্রিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় অনেক পরিবর্তন সাধিত হয়। ফলে পূর্বে প্রচলিত বিদেশ প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা আগের মতো গতিময়তার পরিবর্তে এক স্থবিরতার ফাঁদে আটকা পড়ে যায়। তবে সরকার সমাজতান্ত্রিক উন্নয়ন প্রক্রিয়ার প্রতি ঝোঁক প্রবণতা দেখানোর ফলে তৎকালীন সোভিয়েত ইউনিয়নসহ অন্যান্য সমাজতান্ত্রিক দেশে নবনিযুক্ত ব্যপক সংখ্যক ইন্ডাষ্ট্রিয়াল ম্যানেজমেন্ট সার্ভিসের (অর্থাৎ আই এম এস) কর্মকর্তাদের পাঠানো হয়। সেই সময় অন্যান্য বিসিএস কর্মকর্তাগনও সমাজতান্ত্রিক দেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছেন। অবশ্য আন্তর্জাতিক দাতা সংস্থাসমূহ এবং পাশ্চাত্যের দাতা দেশসমূহ বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাগনের জন্য বিভিন্ন কোর্সে প্রশিক্ষণের সুযোগ সৃষ্টি করতে বেশী অপেক্ষা করেনি। অপরদিকে সময়ের বিবর্তনে এটা ব্যপকভাবে অনুভূত হতে থাকে যে, উন্নয়নমূখী জন-প্রশাসন ব্যবস্থা কার্যকরভাবে বিকশিত করতে হলে বিভিন্ন দেশের আধুনিক প্রশাসন ব্যবস্থা এবং উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট বিভিন্নমূখী ধ্যানধারনা রপ্ত করা আবশ্যক। এসব দিক বিবেচনায় নিয়ে সরকার বিদেশ প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে উদার দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করেছে এবং বিদেশ প্রশিক্ষণ নীতিমালার (পরিশিষ্ট-খ) বেশকিছু শর্ত সহজ করেছে (বাংলাদেশ সরকার ২০০৩ঃ৯)। একজন কর্মকর্তা চাকরিতে প্রবেশের পরে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ, সংশ্লিষ্ট ক্যাডারের জন্য বিশেষায়িত প্রশিক্ষণ, যেমন-প্রশাসন ক্যাডারের জন্য আইন ও প্রশাসন কোর্স, ট্রেজারী ট্রেনিং, কেস রেকর্ড এনোটেশন ইত্যাদি প্রশিক্ষণ সমাপ্তির পরে চাকরিতে স্থায়ী হলে বিদেশ প্রশিক্ষণে যাওয়ার সুযোগ লাভের যোগ্যতা প্রাথমিকভাবে অর্জন করেন। তবে বিসিএস কর্মকর্তাদের মধ্যে অনেকেই বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেননি। ১৯৯৮ খ্রীষ্টাব্দের জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ শক্তিশালীকরণ সংক্রান্ত প্রতিবেদনে উল্লেখ করা হয় যে, বাংলাদেশে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের জন্য ২৫ টি প্রতিষ্ঠান থাকা সত্বেও শতকরা মাত্র ৫০ ভাগ কর্মকর্তা তাদের চাকরিকালে প্রশিক্ষণ পেয়েছেন। এতে আরও উল্লেখ করা হয় যে, প্রাসঙ্গিক নিয়োগবিধি অনুযায়ী বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ কোর্স সম্পন্ন করা মধ্য পর্যায়ের পদোন্নতির পূর্বশর্ত হলেও বিসিএস ক্যাডারের শতকরা ৫০ ভাগ কর্মকর্তা এ কোর্সে অংশগ্রহণ করেনি (জন-প্রশাসন সংস্কার কমিশন, ১ম খন্ড ২০০০ঃ৩৮)। কারন কর্মকর্তাদের মধ্যে দেশের অভ্যন্তরে প্রশিক্ষণ পরিহারের প্রবণতা রয়েছে। অপরদিকে বিদেশে প্রশিক্ষণকে প্রধাণতঃ আর্থিক দিক দিয়ে আকর্ষনীয় বিবেচনা করা হয়। ফলে যেসব কর্মকর্তা বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেননি তাদের অনেকেই বিদেশে প্রশিক্ষণ নিয়েছেন। আশার কথা হলো এই যে, সরকার সাম্প্রতিককালে বিদেশ প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে উদারনীতি গ্রহণ করেছে যাতে করে বিভিন্ন দেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণের মাধ্যমে যথাযথভাবে কর্মকর্তাদের দক্ষতা উন্নয়ন সম্ভব হয়।

Dhaka University Institutional Repository

৪. বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের মূল্যায়ন (ঘটনা সমীক্ষা)

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সম্বন্ধে প্রকৃত ধারনা লাভের উদ্দেশ্যে এদেশে বিদ্যমান সিভিল সার্ভিসে কর্মরত বিভিন্ন ক্যাডার কর্মকর্তাগনকে যেসব প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান নিয়মিতভাবে প্রশিক্ষণ দিয়ে যাচ্ছে সেগুলির উপরে প্রাতিষ্ঠানিক বিশ্লেষণ প্রক্রিয়ায় ব্যাপকভাবে সমীক্ষা পরিচালনা করা হয়। ঘটনা-সমীক্ষা পদ্ধতি অনুসরণ করে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের সামগ্রিক কর্মকান্ডের মূল্যায়নের প্রয়াস নেয়া হয়। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা এবং সম্ভাবনা সম্বন্ধে প্রকৃত অবস্থা অনুসন্ধান করার লক্ষ্যে এসব প্রতিষ্ঠানের গঠন, সংগঠন কাঠামো, ভৌত অবকাঠামোগত সুবিধাদি, প্রশিক্ষণ কার্যক্রম, প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে অর্জন, প্রশিক্ষণে ব্যবহৃত পদ্ধতিসমূহ, প্রশিক্ষণের মূল্যায়ন প্রক্রিয়া, গবেষণা, প্রকাশনা, উপদেশনা, গ্রন্থাগার ব্যবস্থা ইত্যাদি সম্বন্ধে সমীক্ষা চালানো হয়। সমীক্ষায় যেসব তথ্যাবলী ও ফলাফল পাওয়া যায় তা পর্যায়ক্রমে প্রতিষ্ঠানভিত্তিক ভাবে বর্ননা করা হলো।

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (বি পি এ টি সি)

গঠন ও বিকাশ

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র অধ্যাদেশ ১৯৮৪ (Ordinance No. XXVI of 1984) জারীর (পরিশিষ্ট-গ) মাধ্যমে ঢাকা থেকে ২৮কিঃ মিঃ উত্তরে ঢাকা- আরিচা মহাসড়কের পাশে সাভারে বর্তমানে অকার্যকর বিএএসসি, নিপা, কোটা ও এসটিআই এই ৪টি প্রতিষ্ঠানকে সমন্বিত করে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করা হয়। আর ৪টি বিভাগীয় শহরে আঞ্চলিক লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (RPATC) প্রতিষ্ঠা করা হয়। ১৯৮৪ খ্রীষ্টাব্দে জারীকৃত প্রজাপন নম্বর-এসআরও ১০৫১-এল/৮৪ এমআর (II)/পিএটিসি-৮/৮৩(অংশ-১) তারিখ ১৮ই এপ্রিল ১৯৮৪ থেকে কার্যকর করা হয়। নতুনভাবে প্রতিষ্ঠিত হলেও বি পি এ টি সি প্রশাসনিক প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে সমুজ্জল একটি ঐতিহ্য ধারণকারী প্রতিষ্ঠান হিসাবে বিকশিত হয়। বিপিএটিসি উক্ত অধ্যাদেশ বলে একটি স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান হিসাবে বিকশিত হয় এবং ১২ সদস্যের একটি বোর্ড অব গভর্ণরস গঠন করা হয় এবং সরকারের একজন মন্ত্রীকে উক্ত বোর্ড অব গভর্ণরস-এর চেয়রম্যান নির্বাচিত করা হয়। উক্ত বোর্ড মুলতঃ কেন্দ্রের কার্যক্রম পরিচালনায় নীতিগত দিক-নির্দেশনা প্রদান করে থাকে। এই পরিচালনা পর্ষদ নিম্নবর্ণিত সদস্যদের সমন্বয়ে গঠিত হয় ঃ-

Dhaka University Institutional Repository

(ক) সরকার কর্তৃক মনোনীত একজন মন্ত্রী, যিনি বোর্ডের চেয়ারম্যানের দায়িত্ব পালন করবেন।

(খ) মন্ত্রিপরিষদ সচিব ঃ	পদাধিকার বলে সদস্য
(গ) রেক্টরঃ	ঐ
(ঘ) সচিব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ঃ	ঐ
(ঙ) সচিব, অর্থ বিভাগঃ	ঐ
(চ) সচিব, শিক্ষা মন্ত্রণালয়ঃ	ঐ
(ছ) উপাচার্য, জাহাঙ্গীরনগর বিশ্ববিদ্যালয়ঃ	ঐ
(জ) সরকার কর্তৃক মনোনীত জাহাঙ্গীরনগর বিশ্ববিদ্যালয় ব্যতীত যে কোন একটি বিশ্ববিদ্যালয়ের উপাচার্যঃ	ঐ
(ঝ) কমান্ড্যান্ট, ডিফেন্স সার্ভিসেস কমান্ড এন্ড স্টাফ কলেজঃ	ঐ
(ঞ) চেয়ারম্যান, ফেডারেশন অব বাংলাদেশ চেম্বারস অব কমার্স এন্ড ইন্ডাস্ট্রীঃ	ঐ
(ট) চেয়ারম্যান, লোকপ্রশাসন বিভাগ (ঢাকা, চট্টগ্রাম, রাজশাহী অথবা জাহাঙ্গীরনগর বিশ্ববিদ্যালয় থেকে পর্যায়ক্রমিক ভাবে যে কোন একজন নির্বাচিত হবেন)ঃ	ঐ
(ঠ) একজন মহিলা সহ মোট দুইজন সরকার কর্তৃক মনোনীত প্রতিনিধিঃ	ঐ

উপরোক্ত সদস্যদের মধ্যে জ, ট, ঠ উপঅনুচ্ছেদে বর্ণিত সদস্যগণ ২ বছরের জন্য বিওজি এর সদস্য হিসাবে দায়িত্ব পালন করে থাকেন (আরাফুন্নেসা ২০০৯ঃ৫০)।

বি পি এ টি সি'র কার্যক্রম

অধ্যাদেশের ৬ নম্বর ধারায় নিম্নরুপভাবে বিপিএটিসি'র কার্যক্রম বর্ণিত হয়েছে ঃ-

(ক) দেশের সরকারী -বেসরকারী উর্দ্ধতন নির্বাহীগণকে একটি উন্নয়নমুখী ও প্রগতিশীল সমাজের দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে আরও দক্ষ ও যোগ্য করে গড়ে তোলার লক্ষ্যে যথাযথভাবে প্রশিক্ষিত করে তোলা।

(খ) প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োজিত সকল কর্মচারী এবং স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অধীনে কর্মরত সকল কর্মচারীর চাকরিকালীন প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।

(গ) বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডার কর্মকর্তাদের জন্য বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের এবং "নবায়ন" প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা ।

(ঘ) ক্যাডার বহির্ভূত সরকারী কর্মকর্তাদের জন্য বুনিয়াদী এবং নবায়ন কোর্সের আয়োজন।

Dhaka University Institutional Repository

(ঙ) লোক প্রশাসন এবং উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে গবেষণা পরিচালনা এবং প্রকাশনা।

(চ) লোক প্রশাসন এবং উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট বই, সাময়িকী এবং প্রতিবেদন প্রকাশ করা।

(ছ) গ্রন্থাগার এবং প্রয়োজনীয় পাঠকক্ষ প্রতিষ্ঠা করা ও তা রক্ষনাবেক্ষন করা ।

(জ) প্রশাসন ও উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট যে কোন সুনির্দিষ্ট সমস্যার বিষয়ে সরকারকে প্রয়োজন অনুযায়ী পরামর্শ প্রদান।

(ঝ) প্রশিক্ষণের জন্য কোর্সের প্রস্তাবনা প্রণয়ন

(ঞ) কেন্দ্রে প্রশিক্ষণ গ্রহণকারী কর্মকর্তাগনকে সনদপত্র প্রদান এবং

(ট) এই অধ্যাদেশের উদ্দেশ্য সমূহ পুরণের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় অনুভূত হয় এরুপ অন্যান্য সকল কার্যক্রম গ্রহণ এবং তা সম্পাদনের ব্যবস্থা করা।

সংগঠন কাঠামো

বি পি এ টি সি'র প্রবিধানমালা অনুযায়ী গঠিত বোর্ড অব গভর্ণরস এর নির্দেশনা অনুযায়ী সরকারের একজন সিনিয়র সচিব কেন্দ্রের প্রধান নির্বাহী হিসাবে দায়িত্ব পালন করেন। "কর্মচারী প্রবিধানমালা ১৯৯২" অনুযায়ী পরিচালিত এই কেন্দ্রের মোট ৫টি মৌলিক বিভাগ আছে। আর সদস্য পরিচালনা পর্ষদ (অর্থাৎ এমডিএস) হিসাবে যুগ্মসচিব পর্যায়ের কর্মকর্তাগণ নিম্নবর্ণিত বিভাগ সমূহের তত্ত্বাবধান করে থাকেন ঃ-

- ব্যবস্থাপনা ও লোকপ্রশাসন
- কর্মসূচী ও পাঠক্রম এবং আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহ
- উন্নয়ন অর্থনীতি
- গবেষণা ও উপদেশনা এবং
- উন্নয়ন প্রকল্প সমূহ

প্রতিটি বিভাগে আবার উপ-সচিব পর্যায়ের কর্মকর্তা অর্থাৎ পরিচালকের তত্ত্বাবধানে পরিচালিত বেশকিছু বিশেষায়িত পরিদপ্তর আছে। আর পরিচালকের অধীনে শাখাসমূহ পরিচালিত হয় উপ-পরিচালক পর্যায়ের কর্মকর্তাদের দ্বারা। তবে কেন্দ্রে গ্রন্থাগারিক, উর্দ্ধতন গবেষনা কর্মকর্তা, সহকারী পরিচালক, গবেষনা কর্মকর্তা, মূল্যায়ন কর্মকর্তা প্রমূখ অনুষদ সদস্যগণ পরিচালকের অধীনে থেকে কাজ করেন (আরাফুন্নেসা ২০০৯ঃ৫২)। কেন্দ্রের অনুষদ সদস্যগণ বিভিন্নমূখী জ্ঞান ও প্রতিভার অধিকারী এবং তারা বিভিন্ন ধরনের ডিসিপ্লিন থেকে আসেন। আর প্রবিধানমালার বিধান অনুযায়ী বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তাগণ স্বস্ব কর্মক্ষেত্রের বিভিন্নমূখী অভিজ্ঞতা নিয়ে বিপিএটিসিতে প্রেষনে অনুষদ সদস্য হিসাবে কাজ করেন। তাদের বিভিন্নমূখী অভিজ্ঞতার সাথে বিপিএটিসির স্থায়ী বা নিজস্ব কর্মকর্তাদের সমন্বিতভাবে কর্মকান্ড পরিচালনার ফলে প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাগণ

Dhaka University Institutional Repository

তাত্ত্বিকজ্ঞানের সাথে সাথে বাস্তব জ্ঞানার্জনের সুযোগ লাভ করেন, যা প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাদের দক্ষতা ও যোগ্যতার মাত্রাকে অত্যন্ত বেগবান করে। বিপিএটিসির অনুমোদিত জনবল কাঠামো অনুযায়ী প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তার ৯৬টি পদের মধ্যে মোট ৯২ জন এবং দ্বিতীয় শ্রেণীর ২২টি অনুমোদিত পদের মধ্যে ১৬ ৯ জন কর্মরত ছিলেন। তৃতীয় শ্রেণীর কর্মচারীর ২১৪টি অনুমোদিত পদের বিপরীতে ১৮৬ জন এবং চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারীদের জন্য ২৪২টি অনুমোদিত পদের বিপরীতে ২২১ জন কর্মরত ছিলেন। অর্থাৎ অনুমোদিত মোট জনবল ৫৭৪ এর বিপরীতে ৫১৫ জন কর্মরত ছিলেন। এর মধ্যে প্রতিটি আঞ্চলিক লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের জন্য ২৯টি করে মোট ১১৬টি পদ ৪টি আঞ্চলিক কেন্দ্রের জন্য নির্দ্ধারিত (বার্ষিক প্রতিবেদন ২০০৭-২০০৮ পৃঃ ০৭)। তবে বি পি এ টি সি'র দক্ষতা উন্নয়ন প্রকল্প তৃতীয় পর্ব এর আওতায় প্রস্তাবিত জনবল কাঠামো বর্দ্ধিত করনের প্রক্রিয়ার মাধ্যমে গত ৮ সেপ্টেম্বর ২০০৯ একত্রে ৭৫টি পদ অনুমোদন লাভ করায় বর্তমানে অনুমোদিত জনবল হলো ৬৪৯ জন। ফলে বর্তমানে এম ডি এস এর পদ হলো ৬টি এবং পরিচালকের পদ হলো ১৯টি। অর্থাৎ নুতনভাবে অনুমোদিত জনবলের মাধ্যমে পদ সৃষ্টি হয়েছে ১ টি এম ডি এস, ০৬টি পরিচালকের, ১টি সিস্টেম এনালিষ্ট এবং ৬টি উপ-পরিচালকের, ৫টি সহকারী পরিচালকের, ২টি মূল্যায়ন কর্মকর্তার, ১টি প্রকৌশলী (যান্ত্রিক), ১টি সহকারী প্রোগ্রামার, ২টি দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তার, ২৭টি তৃতীয় শ্রেণীর কর্মচারী ও ২৩টি চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারীর (বিপিএটিসি এর কর্মী প্রশাসন শাখার ২৫/১০/২০১০ খ্রীষ্টাব্দের হালনাগাদ হিসাব থেকে উদ্ধৃত)।

ভৌত অবকাঠামোর সুবিধাদী

লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র ৫৪.২৪ একর জায়গাজুড়ে অবস্থিত। বি পি এ টি সিতে মোট দু'টি অনুষদ ভবন এবং ১টি প্রশাসনিক ভবন নিয়ে অফিস এলাকা গঠিত। কেন্দ্রে ১০০ আসন বিশিষ্ট একটি নির্বাহী সম্মেলন কক্ষ, ৭০ আসন বিশিষ্ট মোট ২টি লেকচার থিয়েটার, ৫টি শ্রেণীকক্ষ সহ ১টি সিন্ডিকেট ভবন, ১০০০ আসন বিশিষ্ট একটি অডিটোরিয়াম, দু'টি ভাষাশিক্ষা ল্যাবরেটরী, ২২৪টি পিসিসহ মোট ৮৭টি কম্পিউটার বিশিষ্ট ইন্টারনেট সংযোগ সহ এলএএন এর আওতাভূক্ত তিনটি কম্পিউটার ল্যাব, ৭০০ আসন বিশিষ্ট ক্যাফেটারিয়া, ৪৫০ জনের আবাসন সুবিধাসহ ৫টি ডরমিটরী, ১৪ আসন বিশিষ্ট একটি অতিথি ভবন, একটি বিশালাকায় খেলার মাঠ, সুইমিং পুল, অন্তকক্ষ খেলার সুবিধাসহ ব্যায়ামাগার, তিনটি টেনিস কোর্ট, প্রায় ৯৫০ জন একত্রে নামায আদায়ের উপযোগী একটি মসজিদ, একটি ক্লিনিক, ১টি অফিসার্স ক্লাব, ২১ টি আবাসিক ভবন, ১টি সপিং সেন্টার, ১টি টেলিফোন এক্সচেঞ্জ, ১টি পোষ্ট অফিস, ১টি সোনালী ব্যাংকের শাখা এবং ১টি স্কুল এন্ড কলেজ (বার্ষিক প্রতিবেদন ২০০৭-২০০৮)। বি পি এ টি সি তে ২.৬ কিঃমিঃ জগিং ট্রাক এবং ভেষজ বাগান আছে। বি পি এ টি সিতে মানবসম্পদ উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন আঞ্চলিক ও আন্তর্জাতিক কর্মসূচীর আয়োজন করা এবং বিভিন্ন আন্তর্জাতিক প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট কর্মকান্ড যেমন ওয়ার্কশপ, সেমিনার, অধিবেশন ও বোর্ড মিটিং করা এবং বিভিন্ন

Dhaka University Institutional Repository

কোর্স/সেমিনার ইত্যাদিতে অংশগ্রহণকারী ও শিক্ষা সফরের উদ্দেশ্যে বাংলাদেশে আগত বিদেশী মেহমানদের আবাসনের ব্যবস্থা করার লক্ষ্যে আন্তর্জাতিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (কমপ্লেক্স) স্থাপন করা হয়। এই কমপ্লেক্সে ১৫০ টি আসন সম্বলিত একটি কনফারেন্স হল, রান্নাঘরের সুবিধাসহ সম্পূর্ন সুসজ্জিত ২৪টি দ্বৈত-বিছানা বিশিষ্ট আবাসিক কক্ষ, ৪টি শ্রেণীকক্ষ, ৪টি সিন্ডিকেট কক্ষ, ৮০ জনের বসার মতো আসন বিশিষ্ট ১টি ছোট অডিটোরিয়াম, ২টি ব্রিফিং কক্ষ, ১টি রিডিংরুম, ১টি ডাইনিং রুম এবং ১০টি অফিস কক্ষ আছে (আরাফুন্নেসা ২০০৯ঃ৫১)।

বি পি এ টি সি'র প্রশিক্ষণ কার্যক্রম

বি পি এ টি সি'র কর্মকান্ডের মধ্যে প্রধান বিষয় হলো প্রশিক্ষণ। জাতীয় জনপ্রশাসন প্রশিক্ষণ নীতিমালা অনুযায়ী সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের ক্যারিয়ার উন্নয়নের লক্ষ্যে মৌলিক প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য মৌলিক কোর্স এবং সময়ে সময়ে বিশেষায়িত সংক্ষিপ্ত কোর্সসমূহ পরিচালিত হয়ে থাকে।

মৌলিক কোর্স

বি পি এ টি সিতে সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত সকল ক্যাডার কর্মকর্তার জন্য তিন ধরনের মৌলিক কোর্স পরিচালনা করা হয়ে থাকে। এগুলি হলো ঃ

(ক) বুনিয়াদী কোর্সঃ বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে নবনিযুক্ত সকল ক্যাডার কর্মকর্তার জন্য ৪ মাস মেয়াদী বুনিয়াদী কোর্স বিপিএটিসিতে পরিচালিত হয়ে থাকে। তবে উপজেলা ব্যবস্থা প্রবর্তনের ফলে একসাথে বিপুল সংখ্যক কর্মকর্তা নিয়োগের কারনে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে ব্যাকলগ দূর করতে সাময়িকভাবে ২মাস মেয়াদী বিশেষ বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়। আর শিক্ষা, স্বাস্থ্য এবং কৃষি ক্যাডারে বিপুল সংখ্যক কর্মকর্তা নিয়োগের ফলে তাদের জন্য বি পি এ টি সি প্রণীত কারিকুলাম অনুযায়ী নায়েম, এপিডি, বার্ড, বিয়াম, সার্ডি প্রভৃতি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়। বুনিয়াদী কোর্সের অন্যতম উল্লেখযোগ্য দিক হলো এই যে, এখানে চাহিদা ভিত্তিক এবং আধুনিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি গ্রহণ হয় যা অত্যন্ত যুগোপযোগি এবং বর্তমান সময়ের সাথে অত্যন্ত সামঞ্জস্যশীল হিসাবে প্রতিভাত হয়। বর্তমানে প্রশিক্ষণার্থীরা প্লানিং ডাইরী সংরক্ষণ করে প্রশিক্ষণের সর্বোচ্চ ব্যবহার নিশ্চিত করে। তাছাড়া গ্রন্থ-পর্যালোচনা এবং তার উপস্থাপন, সিন্ডিকেট, ঘটনা সমীক্ষা, সেমিনার, কর্মশালা, দলীয় আলোচনা, ফিল্ম শো, শিক্ষা সফর, গ্রাম সমীক্ষা কর্মসূচী, রোলপ্লে, বার্ড/আরডিএ সংযুক্তি, সচিবালয় সংযুক্তি, 'দেশকে জানো' বিষয়ক প্রতিবেদন লিখন প্রভৃতি কর্মসূচী বুনিয়াদী কোর্সের কার্যকরীতাকে যথার্থভাবে প্রতিফলিত করে।

Dhaka University Institutional Repository

(খ) এসিএডি (অর্থাৎ উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন কোর্স)ঃ সরকারের মধ্যসোপানের কর্মকর্তা অর্থাৎ উপসচিব এবং বিভিন্ন কর্পোরেশনে কর্মরত সম-পর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য মোট ১২ সপ্তাহ মেয়াদী প্রশিক্ষণের আয়োজন করা হয়ে থাকে। এর মধ্যে শেষের ২ সপ্তাহের জন্য সাধারনতঃ দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ার যে কোন একটি দেশে "এক্স পোজার ভিজিট"-এর ব্যবস্থা করা হয়।

(গ) সিনিয়র স্টাফ কোর্স (এস এস সি)ঃ সরকারের যুগ্ম-সচিব বা বিভিন্ন সরকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সমপর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য মোট তিনমাস মেয়াদী সিনিয়র স্টাফ কোর্স পরিচালনা করা হয়, যার শেষের দু' সপ্তাহের জন্য বিদেশ ভ্রমনের ব্যবস্থা করা হয়ে থাকে। প্রতিটি সিনিয়র স্টাফ কোর্সকে সরকারের উন্নয়ন কর্মসূচী বাস্তবায়নের জন্য গৃহীত লক্ষ্য সমূহের যে কোন একটিকে কোর্সের 'মূলভাব' বা 'central theme' এর সাথে সামঞ্জস্য বিধান করে সাজানো হয়ে থাকে (করিম ১৯৯৬ঃ২৯৯)।

উক্ত মৌলিক কোর্সসমূহের পাশাপাশি কেন্দ্রে বর্তমানে আরোও তিন ধরনের কোর্স পরিচালিত হয়ে থাকে যেমন- (ক) সরকারের সচিবগনের জন্য অর্ধ দিবসের কোর্স। (খ) সরকারের অতিরিক্ত সচিবগনের জন্য পি পি এম সি অর্থাৎ নীতি, পরিকল্পনা ও ব্যবস্হাপনা কোর্স যা মূলতঃ দু'সপ্তাহ মেয়াদী হয়ে থাকে। (গ) সিনিয়র সহকারী সচিবদের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন কোর্স যা মূলতঃ এক মাস মেয়াদী হয়ে থাকে (আরাফুন্নেসা ২০০৯ঃ৫২)।

সংক্ষিপ্ত কোর্সসমূহ

বি পি এ টি সিতে বেশকিছু দক্ষতা উন্নয়নমূলক বিশেষায়িত কোর্স পরিচালিত হয়ে থাকে। যেমনঃ

(১) প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ কোর্স

(২) প্রকল্প ব্যবস্হাপনা কোর্স

(৩) ট্রেড এন্ড এইড নেগোশিয়েশন কোর্স

(৪) মানব সম্পদ পরিকল্পনা কোর্স

(৫) আর্থ ব্যবস্হাপনা কোর্স

(৬) পরিবেশ ব্যবস্হাপনা ও টেকসই উন্নয়ন কোর্স

(৭) আধুনিক অফিস ব্যবস্হাপনা কোর্স

(৮) জেন্ডার এবং উন্নয়ন কোর্স

(৯) কম্যুনিকেটিভ ইংলিশ কোর্স

(১০) ইনফরমেশন টেকনোলজি এন্ড ই-গভার্নেন্স কোর্স

Dhaka University Institutional Repository

(১১) বুনিয়াদী নবায়ন কোর্স

(১২) টোটাল কোয়ালিটি ম্যানেজমেন্ট কোর্স

(১৩) দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা কোর্স

(১৪) কম্পিউটার এপ্লিকেশন কোর্স

তাছাড়াও কেন্দ্র অনেক সময় বিভিন্ন সংগঠনের চাহিদা মোতাবেক ফরমায়েশী কোর্সের আয়োজন করে (যেমন নির্বাচন কমিশনের কর্মকর্তাদের জন্য বিশেষ বুনিয়াদী কোর্স)।

প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে অর্জনসমূহ

সারণী ৪.১ঃ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের প্রতিষ্ঠার পর থেকে কেন্দ্রে অনুষ্ঠিত মৌলিক কোর্স সমূহের অর্জনের বিবরণঃ-

কোর্সের নাম	কোর্সের সংখ্যা	অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা		
		পুরুষ	মহিলা	মোট
বুনিয়াদী	৪৩	৬৭৭৬ (৮৭.০৬%)	১০০৭ (১২.৯৪%)	৭৭৮৩
বিশেষ বুনিয়াদী	১৯	৩০৪০ (৯০.৩৭%)	৩২৪ (৯.৬৩%)	৩৩৬৪
উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন কোর্স (এসিএডি)	৬৫	১৬৪৫ (৯৩.৯৫%)	১০৬ (৬.০৫%)	১৭৫১
সিনিয়র স্টাফ কোর্স (এসএসসি)	৫০	৯১২ (৯৭.৫৪)	২৩ (২.৪৬%)	৯৩৫
মোট	১৭৭	১২,৩৭৩ (৮৯.৪৫%)	১৪৬০ (১০.৫৫%)	১৩,৮৩৩

উৎসঃ Memory : Bangladesh Public Administration Training Centre's Silver Jubilee 2009, Savar, Dhaka.P53.

প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর পাশাপাশি বি পিএ টি সি'র জন্মলগ্ন থেকে ১৩৩টি সেমিনার/ওয়ার্কশপ আয়োজন করেছে। সরকার যেসব সমসাময়িক সমস্যাবলীর উপরে জোর দিয়ে সেসব সমস্যাবলী সমাধানের জন্য উদ্যোগী হয় সেসব বিষয়ে সেমিনার/ওয়ার্কশপে সরকারী ও বেসরকারী অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা ছিল ৬৮৯৬ জন । বি পি এ টি সিতে বিভিন্ন ধরনের প্রচলিত প্রশিক্ষণদান পদ্ধতির পাশাপাশি আধুনিক বিজ্ঞানভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি অনুসরণ করা হয় ।আর বিভিন্ন কোর্সের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ভিন্নতাও অবলম্বন করা হয়। বুনিয়াদী কোর্সের ক্ষেত্রে শ্রেণী কক্ষে বক্তৃতাদান পদ্ধতি একটি প্রচলিত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসাবে প্রায় ৬০% ভাগ ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হয়। আবার এসিএডি এবং সিনিয়র স্টাফ কোর্সের ক্ষেত্রে শ্রেণীকক্ষে বক্তৃতাদান পদ্ধতির চেয়ে সেমিনার, সিন্ডিকেট, ঘটনা সমীক্ষা, অনুশীলন, শিক্ষাসফর, আভ্যন্তরীন ও বহিরাঙ্গন সফরের অভিজ্ঞতা বিনিময় তথা প্রতিবেদন উপস্থাপন ইত্যাদি অধিকতর গুরুত্বলাভ করে থাকে। ফলে শ্রেণীকক্ষে বক্তৃতা-প্রদান প্রশিক্ষণের

Dhaka University Institutional Repository

পদ্ধতি হিসাবে গৌন ভূমিকা পালন করে থাকে। বিপিএটিসিতে যেসব প্রশিক্ষণ পদ্ধতি সাধারণভাবে ব্যবহৃত হয় তার একটি বর্ণনা নীচের ছকে পরিস্ফুটিত করা হলোঃ

সারণী ৪.২ঃ বিপিএটিসিতে ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহ ঃ

ক্রমিক নং	প্রশিক্ষণ পদ্ধতি	ব্যবহারের শতকরা % হার
ক.	বক্তৃতা	৫০.০০
খ.	সিন্ডিকেট	২০.০০
গ.	সিমুলেশন	০১.০০
ঘ.	রোলপ্লে	০১.০০
ঙ.	অনুশীলনী	০৫.০০
চ.	এসাইনমেন্ট	০৫.০০
ছ.	সেমিনার	০৫.০০
জ.	ঘটনা সমীক্ষা	১০.০০
ঝ.	আলোচনা ও পর্যালোচনা	০১.০০
ঞ	অন্যান্য	০২.০০

উৎস ঃ "A study on public sector training institutes (40 institutes)" এর প্রতিবেদন ১৯৯৬ঃ৩০৬।

উক্ত ছকের তথ্য অনুযায়ী দেখা যাচ্ছে যে, শ্রেণীকক্ষ বক্তৃতা প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসাবে সবচেয়ে বেশী মাত্রায় (৫০%) গুরুত্ব পেয়েছে। এরপরে প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসাবে গুরুত্ব পেয়েছে সিন্ডিকেট পদ্ধতি (২০%)। আর ঘটনা-সমীক্ষা প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসাবে তৃতীয় (১০%) গুরুত্বলাভ করেছে। ধারনা করা হয় যে, বর্তমানে প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে শ্রেণীকক্ষে পাঠদান পদ্ধতির গুরুত্ব হ্রাস পেয়েছে। এজন্য কোর্সসমূহের বিশেষতঃ সিনিয়র স্টাফ কোর্স এবং এ সি এডি এর ক্ষেত্রে শ্রেণীকক্ষে বক্তৃতাদানের পরিবর্তে অন্যান্য আধুনিক পদ্ধতি অবলম্বন করা হয়ে থাকে। কিন্তু বাস্তবিক অর্থে ভিন্ন চিত্র ফুটে উঠেছে প্রকৃত অবস্থা বিশ্লেষনের মাধ্যমে। সিনিয়র স্টাফ কোর্স বর্তমানে ৭৫ দিবস মেয়াদে অনুষ্ঠিত হয়। ৫২তম সিনিয়র স্টাফ কোর্সের (৭ই ফেব্রুয়ারী-২২শে এপ্রিল ২০১০ মেয়াদী) জন্য নির্দ্ধারিত সময়কালে উক্ত ৭৫ দিবসের মধ্যে মোট ৫২টি কার্যদিবস পাওয়া যায়, যার প্রশিক্ষণ-কার্যক্রমসমূহ নিম্নরুপ ভাবে বন্টন করা হয়ঃ-

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.৩ঃ সিনিয়র ষ্টাফ কোর্সের কার্যক্রম সমূহের কার্যদিবস ভিত্তিক বন্টন তালিকা

বিষয়াবলীর ধাপ	কার্যদিবস
রেজিষ্ট্রেশন, উদ্বোধন ও পরিচিতি	১
প্রশিক্ষণ অধিবেশনসমূহ / কর্মশালা	৩০
সেমিনারের জন্য তথ্য সংগ্রহ	৫
শিক্ষা সফর / পরিদর্শন	৫
সেমিনার পেপার উপস্থাপন	৫
সিন্ডিকেট কার্যক্রম/মডিউল মূল্যায়ন	৫
মাঠ সমীক্ষা	৩
সমাপনী	১

উৎস ঃ ৫২তম সিনিয়র স্টাফ কোর্স (৭ই ফেব্রুয়ারী-২২ শে এপ্রিল ২০১০) এর পরিচিতি মূলক পুস্তিকা বা কোর্স নির্দেশিকা।

মূল্যায়ন পদ্ধতি

কোন প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের উন্নয়ন এবং কার্যকর ফলপ্রসুতার ক্ষেত্রে মূল্যায়ন পদ্ধতি অপরিহার্য উপাদান হিসাবে ভূমিকা পালন করে থাকে। মূল্যায়ন হলো কোন প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের কার্যকরীতার উপরে 'ফিডব্যাক' গ্রহণ অথবা তথ্যাবলী সংগ্রহের পদক্ষেপ গ্রহণ প্রক্রিয়া এবং প্রাপ্ত তথ্যাবলীর বা 'ফিডব্যাক' এর মাধ্যমে প্রশিক্ষণের অর্জন বা সাফল্যের মূল্যায়ন এবং প্রাপ্ত তথ্যাবলীর মাধ্যমে ভবিষ্যৎ প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের আরও উন্নয়ন ঘটানোর জন্য অব্যাহত প্রক্রিয়া। বিপিএটিসিতে যে সব প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালিত হয় তা মূলতঃ দক্ষতা উন্নয়ন এবং কর্মক্ষমতা বৃদ্ধির লক্ষ্যেই হয়ে থাকে। এজন্য প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে পারস্পরিক অভিজ্ঞতা বিনিময় এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর মধ্যে সক্রিয় অংশগ্রহণের বিষয়টিকে যথেষ্ট গুরুত্ব দেয়া হয়। এদিক থেকে বিবেচনা করলে মূল্যায়ন এবং মনিটরিং সামগ্রিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সাফল্যের জন্য অত্যাবশ্যকীয় হিসাবে বিবেচিত হয়। কারণ প্রশিক্ষণার্থীগনের নিকট থেকে যে ফিডব্যাক গ্রহণ করা হয় তা মূলতঃ পরবর্তী প্রশিক্ষণ কর্মসূচী প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে ঔৎকর্ষ সাধনে সক্রিয় ভূমিকা পালন করে।

এজন্য বিপিএটিসির প্রতিটি কোর্সেরই মূল্যায়ন কেন্দ্র দ্বারা প্রশিক্ষণার্থীগনের এবং প্রশিক্ষণার্থীগনের দ্বারা কোর্স প্রশাসন, কেন্দ্রের কার্যক্রম তথা সামগ্রিকভাবে কেন্দ্রের মূল্যায়ন সম্পন্ন হয়। প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে অংশগ্রহণকারী প্রশিক্ষণার্থীগনকে তাদের কার্যক্রমের সাফল্যের ভিত্তিতে মূল্যায়ন তথা গ্রেডের আওতাভূক্ত করা হয়। আর কোর্সের মূল্যায়ন প্রতিবেদন অংশগ্রহণকারী প্রশিক্ষণার্থীদের নিয়ন্ত্রণকারী মন্ত্রণালয়/বিভাগের সংশ্লিষ্ট ডোসিয়ারে সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে প্রেরণ করা হয়।

Dhaka University Institutional Repository

বুনিয়াদী কোর্সের মূল্যায়নের জন্য বিপিএটিসিতে একটি নির্দ্ধারিত ও সুনির্দিষ্ট মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়ে থাকে। ২০শে ডিসেম্বর ২০০৯ হতে ১৮ই এপ্রিল ২০১০ মেয়াদে অনুষ্ঠিত ৪৫তম বুনিয়াদী কোর্সে ১৫০০ নম্বরের ভিত্তিতে মূল্যায়ন করা হয়েছে। আর এই মূল্যায়নের জন্য অনুসৃত পদ্ধতি অনুযায়ী মূল্যায়ন কার্যক্রম সারনী ৪.৪ তে পরিস্ফুট করা হলোঃ-

সারণী ৪.৪ঃ বিপিএটিসিতে অনুষ্ঠিত বুনিয়াদী কোর্সের মূল্যায়ন কার্যক্রমের খতিয়ান

ক্রমিক নং	মূল্যায়নের বিষয়	বরাদ্দকৃত নম্বর
১.	লিখিত পরীক্ষা	৫৫০
২.	টার্ম পেপার	১০০
৩.	সিন্ডিকেট/অনুশীলন	৩০০
৪.	গ্রন্থ পর্যালোচনা ও মৌখিক উপস্হাপন	১০০
৫.	মাঠ সমীক্ষা কার্যক্রম	১০০
৬.	বার্ড/আরডিএ/বিআরডিটিআই	৫০
৭.	শ্রেণীকক্ষে উপস্হিতি	১০০
৮.	শরীরচর্চা ও খেলাধুলা	১০০
৯.	কোর্স ব্যবস্হাপনা টীম কর্তৃক মূল্যায়ন	১০০
	মোট ঃ	১৫০০

উৎস ঃ ৪৫তম বুনিয়াদী কোর্সের নির্দেশিকা ।

জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা অনুযায়ী কোর্সে অংশগ্রহণকারী প্রতিটি কর্মকর্তার কোর্সে অর্জিত সাফল্যের মাত্রাকে গ্রেডিং পদ্ধতিতে মূল্যায়ন করতঃ প্রতিবেদন তৈরী করা হয়। আর এই প্রতিবেদন কর্মকর্তাগণের নিয়ন্ত্রণকারী মন্ত্রণালয়/বিভাগে প্রেরণ করা হয় সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাগনের ডোসিয়ারে তা সংরক্ষণের ব্যবস্হা করার লক্ষ্যে । কোর্সের অর্জন মূল্যায়ণের জন্য সর্বদাই পরিমানগত মাত্রার ভিত্তিতে গ্রেডিং পদ্ধতি নিম্নরুপ ভাবে অনুসরণ করা হয়ে থাকেঃ

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.৫ঃ বুনিয়াদী কোর্সের অর্জন মূল্যায়নের জন্য অনুসৃত গ্রেডিং পদ্ধতি।

ক্রমিক নং	নম্বরের শতকরা হার	গ্রেডিং
১.	৯০ এবং তদুর্ধ	কক (অসাধারণ)
২.	৮০-৮৯	ক+ (অতিউত্তম)
৩.	৭০-৭৯	ক (উত্তম)
৪.	৬০-৬৯	খ + (গড়ের চেয়ে উর্দ্ধে)
৫.	৫০-৫৯	খ (গড় মান)

উৎস ঃ ৪৫তম বুনিয়াদী কোর্সের নির্দেশিকা ।

প্রতিটি প্রশিক্ষণার্থীকে শ্রেণীকক্ষ অধিবেশনের ৯৫% উপস্থিতি নিশ্চিত করতে হয়। শ্রেণীকক্ষ অধিবেশনের ১% অনুপস্থিতির জন্য ১০% নম্বর কর্তনের কারণ হয়। আর একটি অধিবেশনে অননুমোদিত অনুপস্থিতির কারনে প্রশিক্ষণার্থীকে কোর্স থেকে তাৎক্ষনিকভাবে অব্যাহতি দেয়া হয়। প্রতিটি মডিউলের অন্ততঃ ৫০% নম্বর প্রাপ্তি সেই মডিউলের উত্তীর্ণ হওয়ার নূন্যতম প্রাপ্য নম্বর হিসাবে বিবেচনা করা হয়। আর প্রতিটি পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হলেই কোন প্রশিক্ষণার্থী সনদপত্র পাওয়ার যোগ্যতা অর্জন করেন।

বুনিয়াদী কোর্সের পাশাপাশি কেন্দ্রে মধ্যম পর্যায়ের কর্মকর্তা অর্থাৎ উপ-সচিব পর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য ৭৫ দিন মেয়াদী উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন কোর্স- এসিএডি পরিচালিত হয়। মধ্যম স্তরের কর্মকর্তাদেরকে নেতৃত্ব দানের উপযোগী যোগ্যতা সম্পন্ন করে গড়ে তোলার মাধ্যমে পরিবর্তনশীল বিশ্বের সাথে তাল মিলিয়ে চলার লক্ষ্যে বাংলাদেশের বিভিন্ন উন্নয়নমূলক কর্মকান্ড বাস্তবায়ন ও সম্ভাব্য সমস্যাবলীর যথাযথ সমাধানের ক্ষেত্রে অগ্রণী ভূমিকা পালনের উপযোগী করে তোলা হলো এসিএডি এর অন্যতম মূল লক্ষ্য। কোর্সের লক্ষ্য এবং কর্মসূচী সমূহের বাস্তবায়নের সাফল্য অনুধাবনের জন্য যে মূল্যায়ন কার্যক্রম পরিচালিত হয় তা নিম্নরুপঃ-

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.৬ঃ বি পি এ টি সিতে অনুষ্ঠিত এ সি এডি এর মূল্যায়ন কার্যক্রমের খতিয়ান

ক্রমিক নং	মূল্যায়নের বিষয়	মূল্যায়নের মান
১.	লোকপ্রশাসন	৩০০
২.	উন্নয়ন অর্থনীতি	৫০০
৩.	দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রম	২০০
৪.	সেমিনার পেপার তৈরী ও উপস্থাপন	১৫০
৫.	MTBF এর কার্যক্রম	১০০
৬.	শিক্ষা সফর (আভ্যন্তরীন)	১০০
৭.	কোর্স প্রশাসনের মূল্যায়নঃ (ক) উপস্থিতি (খ) আচার ব্যবহার (গ) সামগ্রিক আচরণ ও শৃঙ্খলাবোধ (ঘ) শরীর চর্চা (ঙ) শ্রেণীকক্ষে কৃতিত্ব (চ) রেক্টরের মূল্যায়ন	 ২৫ ২৫ ২৫ ২৫ ২৫ ২৫
	সর্বমোট	১৫০০

দ্রঃ এখানে উল্লিখিত ১৫০০ নম্বরকে ১২০০ নম্বরের হিসাবে নামিয়ে এনে ১২০০ নম্বর ধরে চূড়ান্ত মূল্যায়ন করা হয়ে থাকে ।

উৎস ঃ ৬৮তম (২০ অক্টোবর ২০০৯-৭ জানুয়ারী ২০১০ মেয়াদে অনুষ্ঠিত) এসিএডি এর কোর্স নির্দেশিকা ।

এখানে উল্লেখ করা প্রয়োজন যে, বুনিয়াদী কোর্সের মতোই এসিএডি এর ক্ষেত্রেও প্রতি বিষয়ে উত্তীর্ণ হওয়ার জন্য শতকরা ৫০% নম্বর অর্জন করতে হয় । আর বুনিয়াদী কোর্সের মতোই এ কোর্সের ক্ষেত্রেও গ্রেডিং পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়ে থাকে ।

প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োজিত যুগ্ম-সচিব পর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য ৭৫ দিন মেয়াদী কোর্সের মূল লক্ষ্য হলো প্রশিক্ষণার্থীগনকে দেশের উন্নয়নের সাথে সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন সমসাময়িক ইস্যু তথা সমস্যা ও সম্ভাবনার সাথে পরিচিত করে তোলা, যাতে করে তারা দ্রুত পরিবর্তনশীল বৈশ্বিক এবং জাতীয় প্রেক্ষাপটের সাথে তাল মিলিয়ে চলার মতো উপযোগী হয়ে উঠতে পারেন এবং তাদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা ও সমস্যা-সমাধানের ক্ষমতাকে

Dhaka University Institutional Repository

আরও শানিত করে নিতে পারেন। আর এলক্ষ্য যথাযথভাবে বাস্তবায়নের জন্য এই প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের 'মূল ভাব' সহ সমগ্র কর্মসূচীর মূল্যায়নের জন্য যে কার্যক্রম পরিচালিত হয় তা নিম্নরূপ ঃ-

সারণী ৪.৭ঃ বি পি এ টি সিতে অনুষ্ঠিত সিনিয়র ষ্টাফ কোর্সের মূল্যায়ন কার্যক্রমের বন্টিয়ান

ক্রমিকনং	মূল্যায়নের বিষয়	বরাদ্দকৃত নম্বর
১.	লোকপ্রশাসন	২০০
২.	উন্নয়ন অর্থনীতি	২০০
৩.	দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রম	৫০
৪.	সেমিনার পেপার তৈরী ও উপস্হাপন	১০০
৫.	শিক্ষা সফর	৫০
	সর্বমোট	৭০০

উৎস ঃ ৫২তম সিনিয়র স্টাফ কোর্স (৭ই ফেব্রুয়ারী-২২শে এপ্রিল ২০১০ মেয়াদে অনুষ্ঠিত) নির্দেশিকা।

সিনিয়র ষ্টাফ-কোর্সের মূল্যায়নের ক্ষেত্রেও এসিএডি এর মতোই গ্রেডিং পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়ে থাকে।

বি পি এ টি সি'র অন্যান্য কার্যক্রম

প্রশিক্ষণের পাশাপাশি বি পি এ টি সি আরও অনেক কর্মকান্ড সম্পাদন করে থাকে। এসকল কর্মকান্ডের মধ্যে উল্লেখযোগ্য হলোঃ-

প্রকাশনা

বি পি এ টি সি হতে নিয়মিতভাবে তিনটি পত্রিকা (বা জার্নাল) প্রকাশিত হয়। এগুলি হলো ঃ (ক) বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন পত্রিকা ঃ কেন্দ্র হতে প্রকাশিত বার্ষিক বাংলা পত্রিকাটিতে মূলতঃ সমাজ বিজ্ঞান সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিশেষতঃ লোক প্রশাসন, উন্নয়ন অর্থনীতি, ব্যবস্হাপনা ও প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে গবেষণামূলক প্রবন্ধ প্রকাশিত হয়। (খ) বাংলাদেশ জার্নাল অব পাবলিক এডমিনিস্ট্রেশন ঃ সমাজ বিজ্ঞানের বিভিন্ন ইস্যুতে সাধারণভাবে গবেষনামূলক প্রবন্ধ এবং বিশেষভাবে অর্থনীতি এবং লোকপ্রশাসন বিষয়ক গবেষণামূলক প্রবন্ধ সাম্মাষিক এই ইংরেজী জার্নালে প্রকাশিত হয়। (গ) লোক প্রশাসন সাময়িকী ঃ সমাজ বিজ্ঞানের বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ ক্ষেত্র বিশেষতঃ প্রশাসন, উন্নয়ন অর্থনীতি, ব্যবস্হাপনা এবং প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে মৌলিক এবং গবেষণামূলক প্রবন্ধ

Dhaka University Institutional Repository

ত্রৈমাসিক এই সাময়িকীতে প্রকাশ করা হয়ে থাকে। শুরুর দিকে এই সাময়িকীতে শুধুমাত্র বাংলা প্রবন্ধ প্রকাশ করা হলেও বেশ কিছুদিন যাবৎ এই সাময়িকীতে ইংরেজী এবং বাংলা উভয় ভাষায় রচিত প্রবন্ধ প্রকাশিত হয়ে থাকে। লোকপ্রশাসন বার্তা অনিয়মিতভাবে প্রকাশিত হয়। তাছাড়া লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের প্রকাশনা শাখা থেকে বিভিন্ন গবেষণা প্রতিবেদন এবং বই-পুস্তক প্রকাশ করা হয়।

গবেষণা

কেন্দ্রের ম্যান্ডেট অনুযায়ী গবেষণা পরিচালনা করা হয়ে থাকে । আর কেন্দ্রের রাজস্ব বাজেট ভূক্ত সমুদয় গবেষণা সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম গবেষণা শাখা কর্তৃক সমন্বয় করা হয়। কেন্দ্রের বিওজি কর্তৃক অনুমোদিত গবেষণা নীতিমালা অনুযায়ী পরিচালিত গবেষণা সমূহকে মোটামুটি দুইভাবে শ্রেণীবদ্ধ করা হয়ঃ- (ক) প্রশিক্ষণের মানোন্নয়নের লক্ষ্যে পরিচালিত গবেষণাঃ এধরনের গবেষণায় প্রশিক্ষণের চাহিদা নিরুপন এবং প্রশিক্ষণের উপকরনাদি, প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ইত্যাদি সহ প্রশিক্ষণের সামগ্রিক সমস্যা দূর করে কিভাবে প্রশিক্ষণকে আরও যুগপোযোগী করে তোলা যায় তার প্রয়াস নেয়া হয়। (খ) প্রশাসন এবং উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট গবেষণা ঃ জাতীয় জনগুরুত্বপূর্ণ বিভিন্ন সামাজিক সমস্যাবলী নিয়ে গবেষণা পরিচালনা করা হয়। এধরনের গবেষণালব্ধ সুপারিশসমূহ জাতীয় জনগুরুত্বপূর্ণ বিষয়ক সংস্কার সাধনের জন্য প্রয়োজনীয় নীতিমালা প্রণয়নে যথেষ্ট ভূমিকা পালন করে। কেন্দ্রের গবেষণাসমূহ মূলতঃ পরিচালিত হয় রাজস্ব বাজেটের বার্ষিক বরাদ্দ থেকে। সময়ে সময়ে উন্নয়ন প্রকল্পের আওতায় এবং কদাচিৎ বাহ্যিক সহায়তায় গবেষণা পরিচালিত হয়ে থাকে। কেন্দ্রের অনুষদ সদস্যদের নিয়ে ঐসব গবেষণালব্ধ সুপারিশসমূহের উপরে সেমিনার অনুষ্ঠিত হয়। তাছাড়া কেন্দ্রের বুনিয়াদী প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে সামাজিক গবেষণার বিভিন্ন কৌশল, বিশেষতঃ তথ্য সংগ্রহ এবং প্রতিবেদন প্রণয়ন কৌশল সম্বন্ধে প্রায়োগিক ধারনা দেওয়ার লক্ষ্যে মাঠ-সমীক্ষা কার্যক্রম পরিচালিত হয় (বার্ষিক প্রতিবেদন ২০০৭-২০০৮)। কেন্দ্রের প্রতিষ্ঠালগ্নের দুই বছর পরে অর্থাৎ ১৯৮৬-৮৭ অর্থবছর থেকে শুরু করে মোট ১৪৭ টি গবেষণা প্রকল্প সফলভাবে সম্পন্ন হয়েছে যার মধ্যে ৫৪টি গবেষণাকর্ম সরাসরি প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট ছিল (আরাফুন্নেছা, ২০০৯ঃ৫৪)।

উপদেশনা বা কন্‌সালটেন্সী

কেন্দ্রের অন্যান্য ম্যান্ডেটভূক্ত কার্যক্রমের মধ্যে উপদেশনা অন্যতম। বিপিএটিসি প্রশাসন এবং উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন সুনির্দিষ্ট বিষয়ে সরকারের চাহিদা অনুযায়ী উপদেশ প্রদান করে থাকে। কেন্দ্রে প্রশাসন, ব্যবস্থাপনা ও উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন ক্ষেত্রে গবেষণা পরিচালিত হয়। এসব গবেষণালব্ধ সুপারিশসমূহ সরকারের বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণের সহায়ক উপাদান হিসাবে কার্যকরী ভূমিকা রাখে।

Dhaka University Institutional Repository

প্রাতিষ্ঠানিক যোগাযোগ

বিপিএটিসির মূলকেন্দ্রে এবং আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে বিশেষতঃ ঢাকাস্থ আঞ্চলিক কেন্দ্রে বেশকিছু বৈদেশিক সাহায্যপুষ্ট প্রশিক্ষণ কর্মসূচী গ্রহণ করা হয়ে থাকে। বিপিএটিসিতে ২০০৭-০৮ প্রশিক্ষণ বর্ষে ব্রাক বিশ্ববিদ্যালয় গভার্ণেন্সে এবং উন্নয়ন বিষয়ের শেষ সেমিষ্টারটি পরিচালনা করেছে। বিপিএটিসি এবং ইউএনডিপি-সিএইচটিডিএফ এর মধ্যে স্বাক্ষরিত সমঝোতা স্মারক মোতাবেক পার্বত্য চট্টগ্রামের মানব-সম্পদ উন্নয়নের লক্ষ্যে বেশকিছু দক্ষতা উন্নয়ন বিষয়ক কোর্স বিপিএটিসিতে পরিচালিত হচ্ছে। থাইল্যান্ডের এআইটি এর সাথে বিপিএটিসির একটি সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষরের মাধ্যমে মাষ্টার্স এবং পিএইচডি প্রোগ্রামের ব্যবস্থা করার বিষয়টি চূড়ান্ত করণের পর্যায়ে আছে । ইউএনডিপি এর সাথে বিপিএটিসি একটি সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষরের মাধ্যমে নিবির দুর্যোগ ব্যবস্হাপনা বিষয়ক কর্মসূচী পরিচালনা করছে। তাছাড়া ম্যানেজিং এ্যাট দা টপ-২(MATT-2) উন্নয়ন কর্মসূচীটি ডিএফআইডি এর সার্বিক সহযোগিতায় বিপিএটিসিতে পরিচালিত হচ্ছে। MATT-2 কর্মসূচীটি বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের প্রায় ২০০০ জন উর্দ্ধতন কর্মকর্তাকে যথাযথভাবে প্রশিক্ষণ দানের মাধ্যমে যোগ্য ও দক্ষ করে গড়ে তোলার লক্ষ্যকে সামনে রেখে প্রণয়ন করা হয়েছে। জাপানের 'জাইকা' (JICA) এর সাথে বিপিএটিসির সমঝোতার মাধ্যমে ট্যোটাল কোয়ালিটি ম্যানেজমেন্ট (TQM) কর্মসূচী পরিচালিত হচ্ছে (আরাফুন্নেছা, ২০০৯ঃ৫৫) তাছাড়া নর্দান ইউনিভার্সিটির সাথে কেন্দ্রের সমঝোতার মাধ্যমে সম্মিলিত কর্মসূচী হাতে নেয়া হয়েছে।

গ্রন্থাগার

বি পি এ টি সিতে অবস্হিত স্হাপনা সমূহের মধ্যে অন্যতম উল্লেখযোগ্য হলো গ্রন্থাগার। ৩৮২০০ বর্গফুট পরিসর বিশিষ্ট তিনতলা ভবনে অবস্হিত বিপিএটিসি গ্রন্থাগারে মূলতঃ লোক প্রশাসন বিষয়ক এবং লোকপ্রশাসন সম্পৃক্ত ১,০৬,০০০ এরও অধিক গ্রন্থের সমাহার ঘটেছে (বার্ষিক প্রতিবেদন ২০০৭-০৮ পৃঃ ৪৩)। আর ১৪০ স্হানীয় এবং ১৮০ বিদেশী সাময়িকী এবং জার্নাল অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে বিনিময় কর্মসূচীর মাধ্যমে বিপিএটিসি গ্রন্থাগারে সংরক্ষণ করা হয়। গ্রন্থাগারের পাঠকক্ষ সমূহে একসংগে মোট ২০০ জন বসার ব্যবস্হা আছে। কেন্দ্রের অনুষদ সদস্য, কর্মচারী এবং প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তা ব্যতীত বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মকর্তা, গবেষক, বিশ্ববিদ্যালয়ের ছাত্র-ছাত্রীরা প্রায়শঃই বিপিএটিসির গ্রন্থাগার ব্যবহার করে থাকেন। বিপিএটিসি গ্রন্থাগারের এলটিএ বিভাগ কার্যকরী ভাবে প্রশিক্ষণ দানের লক্ষ্যে শ্রুতি-দর্শন সহায়ক এবং অন্যান্য সহায়ক যন্ত্রপাতি তথা প্রযুক্তিগত সহায়তা প্রদান করে এবং প্রশিক্ষণের জন্য পাঠকক্ষের অভ্যন্তরীন সাজসজ্জা করে থাকে। উপরন্ত এ বিভাগ বিপিএটিসির অনুষদ সদস্য, প্রশিক্ষণার্থীগনের জন্য 'রিডিং' ম্যাটিরিয়াল বা পাঠ্য বিষয়াবলী ফটোকপি এবং ডুপ্লিকেটিং করে পূনঃ উৎপাদন করে থাকে। বিপিএটিসি গ্রন্থাগারে মোট ৮টি বাছাইকৃত দৈনিক পত্রিকা

Dhaka University Institutional Repository

পরবর্তীকালে গবেষণা এবং রেফারেন্সের জন্য সংরক্ষণ করা হয়ে থাকে। উপরন্ত মোট ১২৩ টি বিষয়ের উপরে গ্রন্থগারে পেপার ক্লিপিং সংরক্ষণ করা হয় যা পরবর্তী গবেষণা এবং প্রতিবেদন তৈরীর ক্ষেত্রে অনুষদ সদস্য এবং প্রশিক্ষণার্থীদেরকে যথেষ্ট সাহায্য করে থাকে (বার্ষিক প্রতিবেদন ২০০৭-২০০৮ঃ৪৩-৪৪)।

আঞ্চলিক লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র

সাভারে অবস্থিত মূল কেন্দ্রের বাইরে এবং এর সরাসরি তত্ত্বাবধানে ঢাকা, চট্রগ্রাম, রাজশাহী এবং খুলনায় অর্থাৎ তৎকালীন ৪টি বিভাগীয় শহরে আঞ্চলিক লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। একজন উপ-পরিচালক আঞ্চলিক কেন্দ্রের পরিচালনার দায়িত্বে থাকেন। আর তাকে দু'জন সহকারী পরিচালক সহযোগিতা করে থাকেন। আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহ মূলতঃ দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা, তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ দেয়ার লক্ষ্যেই প্রতিষ্ঠিত হয়। কিন্তু ক্ষেত্র বিশেষে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তাদের বিশেষ বিশেষ কোর্স এবং কিছু কিছু ফরমায়েসী প্রশিক্ষণ কোর্স আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে (বিশেষতঃ ঢাকাস্থ আঞ্চলিক কেন্দ্রে) অনুষ্ঠিত হয়ে থাকে। আর পিএটিসিতে অনুষ্ঠিত কোর্স সমূহের মধ্যে উল্লেখযোগ্য কোর্স গুলো মৌল অফিস ব্যবস্হাপনা কোর্স, অফিস সুপারভাইজারী কোর্স, অফিস ব্যবস্হাপনা কোর্স, আচরণ ও শৃঙ্খলা কোর্স, বেঞ্চ ক্লার্কদের জন্য বিশেষ কোর্স, ভূমি কর্মকর্তাগনের (তহশীলদার) জন্য বিশেষ কোর্স, রেকর্ড ব্যবস্হাপনা কোর্স, আর্থ ব্যবস্হাপনা কোর্স, প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ কোর্স, অডিট পরিদর্শন কোর্স, যোগাযোগ দক্ষতা বিষয়ক কোর্স, মানবসম্পর্ক বিষয়ক কোর্স ইত্যাদি।

বিসিএস (প্রশাসন) একাডেমি

গঠন ও বিকাশ

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের প্রশাসন ক্যাডারের কর্মকর্তাগণকে পরিবর্তিত প্রেক্ষাপটের চাহিদানুযায়ী জ্ঞানদান এবং প্রয়োজন অনুযায়ী দক্ষ করে গড়ে তোলার উদ্দেশ্যে ২১শে অক্টোবর ১৯৮৭ খ্রীষ্টাব্দে বিসিএস প্রশাসন একাডেমি প্রতিষ্ঠিত হয়। একাডেমি ঢাকার প্রানকেন্দ্রে অবস্হিত শাহবাগ এভিনিউ এর পূর্বতন গোটা (GOTA) তে নুতনভাবে প্রতিষ্ঠিত হয় যা মূলতঃ ১৯৪৭ এর পূর্ববর্তী বৃটিশ শাসনামলে পূর্ব বাংলার গেজেটেড অফিসারগনের প্রশিক্ষণের চাহিদা পূরণ কল্পে একটি প্রশিক্ষণ ক্যাম্প হিসাবে ব্যবহৃত হতো। ১৯৪৭ এর ভারত বিভক্তির পরে ১৯৫৯ খ্রীষ্টাব্দে এই প্রশিক্ষণ ক্যাম্পটিকে গেজেটেড অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমি হিসাবে পূনঃ নামকরণ করা হয়। বাংলাদেশের স্বাধীনতা পর্যন্ত 'গোটা' নামেই এই প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানটি পরিচালিত হয়। আর ১৯৭১ খ্রীষ্টাব্দে বাংলাদেশের অভ্যুদয়ের পরে গোটার নামকরণ করা হয় সিভিল অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমি

Dhaka University Institutional Repository

(অর্থাৎ COTA) হিসাবে। কোটা নামেই এই প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানটি ১৯৮৪ খ্রীষ্টাব্দে নবগঠিত বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের মধ্যে বিলীন হয়ে যাওয়ায় পূর্ব পর্যন্ত ম্যাজিস্ট্রেট গনের প্রশিক্ষণ দানের দায়িত্ব পালন করে যায়। আর ১৯৮৭ খ্রীষ্টাব্দ পর্যন্ত বি পি এ টি সি এই চত্বরটিকে আঞ্চলিক লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, ঢাকা, হিসাবে ব্যবহার করে (৫২তম আইন ও প্রশাসন কোর্স নির্দেশিকা, পৃঃ-১)।

ভৌত অবকাঠামো ও জনবল

মোট ২.৩৫একর আয়তন বিশিষ্ট চত্বরের উপরে অবস্থিত পূর্বতন ৫ তলা ভবন, অনুষদ সদস্য এবং কর্মচারীদের আবাসিক ভবন এবং একটি খেলার মাঠ নিয়ে একাডেমি যাত্রা শুরু করে। পরে একটি সাততলা বিশিষ্ট ফাংশনাল ভবন নির্মান করে শ্রেণীকক্ষ, অফিস, ডরমিটরী, সিন্ডিকেট কক্ষ, কম্পিউটার ল্যাব, পরীক্ষার কক্ষ, সম্মেলন কক্ষ ইত্যাদির ব্যবস্থা করা হয়। ঢাকা শহরের প্রানকেন্দ্রে অবস্থিত বিসিএস(প্রশাসন) একাডেমি মূলতঃ সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রনাধীন একটি পূর্নাঙ্গ সংগঠন। বর্তমানে একাডেমির জনবল কাঠামো অনুযায়ী অনুষদ সদস্যসহ মোট ১২২ জন কর্মকর্তা/কর্মচারীর অনুমোদিত পদ রয়েছে। এর প্রধান নির্বাহী হচ্ছেন মহাপরিচালক, যিনি সরকারের সচিব পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা। মহাপরিচালককে উপ-সচিব পর্যায়ের ৪জন পরিচালক সার্বিকভাবে সহযোগিতা করেন। তাছাড়া ৬জন উপ-পরিচালক, একজন প্রোগ্রামার, ৪জন সহকারী পরিচালক, একজন গবেষনা কর্মকর্তা, একজন প্রকাশনা কর্মকর্তা এবং একজন লাইব্রেরীয়ান অনুষদ সদস্য হিসাবে কর্মরত থেকে একাডেমির সার্বিক কর্মকান্ড পরিচালনা করেন। উপরন্তু একজন প্রকল্প পরিচালক (যুগ্মসচিব), একজন মেডিক্যাল অফিসার এবং একজন হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা রয়েছেন (৭২ এবং৭৩ তম আইন ও প্রশাসন কোর্স নির্দেশিকা, পৃঃ ০৫)।

একাডেমির লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য

বি পি এ টি সি প্রতিষ্ঠার পরে সিভিল সার্ভিসের সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাকে সমন্বিতভাবে প্রশিক্ষণ দেয়ার ব্যবস্থা করবে বলে ধারনা করা হয়েছিল। কিন্তু সেসময় উপজেলা ব্যবস্থা প্রবর্তনের ফলে ব্যাপক সংখ্যায় বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তা নিয়োগের ফলে বিপিএটিসির পক্ষে একসংগে এতো কর্মকর্তার প্রশিক্ষণ দেয়া অসম্ভব হয়ে পড়ে। আর বিসিএস প্রশাসন ক্যাডারে অত্যধিক সংখ্যায় কর্মকর্তা নিয়োগের ফলে বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দেয়ার প্রয়োজনীয়তা অধিক মাত্রায় অনুভূত হতে থাকে। এঅবস্থার সৃষ্টি হয় ১৯৮৭ খ্রীষ্টাব্দে, আর তখন প্রশিক্ষণের ব্যাকলগ দূর করার লক্ষ্যে সরকার বিসিএস প্রশাসন একাডেমি প্রতিষ্ঠার পদক্ষেপ গ্রহণ করে। দেশের প্রশাসন বিভাগে কর্মরত কর্মী বাহিনীকে বিশ্বমানের দক্ষ ও যোগ্য করে গড়ে তোলার লক্ষ্যে যথাযথ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করার মাধ্যমে কর্মকর্তাগনকে সুশৃঙ্খল, দায়িত্বশীল তথা একাগ্রচিত্ত

Dhaka University Institutional Repository

জনসেবক হিসাবে নিবেদিত প্রান করে গড়ে তোলার লক্ষ্যে শারিরীক ও মানষিক উভয় দিকের ভারসাম্যপূর্ণ বিকাশের উপযোগী প্রশিক্ষণ দানের ব্যবস্হা করা। প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে এমন ধরনের নেতৃত্বের গুনাবলী সৃষ্টি করা যাতে তারা দরিদ্র এবং সুবিধা-বঞ্চিত জনগোষ্ঠীর ভাগ্যন্নোয়নের জন্য বিভিন্ন ধরনের উন্নয়নমূখী কার্যক্রম যথাযথভাবে বাস্তবায়নে পারঙ্গম হন। একাডেমি প্রতিষ্ঠার অন্যতম উদ্দেশ্য হলো উন্নয়ন প্রশাসন, যোগাযোগ দক্ষতা উন্নয়ন, ব্যবস্হাপনা এবং মানবসম্পদ উন্নয়ন, প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা পরিমাপ ও তদনুযায়ী প্রশিক্ষণ কর্মসূচী গ্রহণ প্রভৃতি ক্ষেত্রে গবেষণা পরিচালনা এবং গবেষণালব্ধ সুপারিশ (ফাইন্ডিংস) সমূহের আলোকে সরকারকে প্রয়োজনীয় পরামর্শদান। বিসিএস প্রশাসন একাডেমি বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের সাথে পারস্পরিক সহযোগিতায় যৌথ উদ্যোগে সেমিনার, সিম্পোজিয়াম কর্মশালা ইত্যাদি আয়োজন করে থাকে।

একাডেমির প্রশিক্ষণ কার্যক্রম

বি সি এস (প্রশাসন) একাডেমী প্রতিষ্ঠার পর থেকে নিয়মিতভাবে আইন ও প্রশাসন কোর্সসহ বেশকিছু কোর্স পরিচালনা করেছে। মে, ২০১০ খ্রীষ্টাব্দে ৭২তম এবং ৭৩তম আইন ও প্রশাসন কোর্স চলমান ছিল। এই কোর্সের সূচনালগ্নে কারিকুলাম প্রণয়ন করার সময় ৫ মাস মেয়াদী কোর্স হিসাবেই প্রণয়ন করা হয়। কিন্তু সেসময় বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারে একসাথে ব্যাপক ভিত্তিক নিয়োগের ফলে সৃষ্ট ব্যাকলগের কথা বিবেচনায় নিয়ে তা ৩ মাস মেয়াদী কোর্স এ পরিনত করা হয় (মোস্তাকিম ১৯৯৬ঃ১৫১)। বর্তমানে অবশ্য এ কোর্স ৫ মাস মেয়াদী পাঠ্যসূচী নিয়ে অনুষ্ঠিত হচ্ছে। এছাড়া তৎকালীন সচিবালয় ক্যাডার এবং প্রশাসন ক্যাডারে আত্মীকৃত আইএমএস কর্মকর্তাদের জন্য আইন ও উন্নয়ন শিরোনামে বেশকিছু বিশেষ কোর্স পরিচালনা করেছে। একাডেমি নবীন কর্মকর্তাদের পাশাপাশি অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক, উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তাগনের মতো বেশ কিছুদিনের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষনের ব্যবস্হা করে থাকে। তাছাড়া উপজেলা/থানা নির্বাহী কর্মকর্তা হিসাবে নিয়োগের জন্য তালিকাভূক্ত (ফিট লিষ্টেড) কর্মকর্তাগনের জন্য একাডেমি বেশ কিছু ওরিয়েনটেশন কোর্স আয়োজন করেছে। একাডেমি ২০০৮ খ্রীষ্টাব্দের মার্চ পর্যন্ত মোট ২০০ টি বিভিন্ন ধরনের কোর্স পরিচালনার মাধ্যমে মোট ৬,২৪৫ জন কর্মকর্তাকে প্রশিক্ষণ দিয়েছে যার মধ্যে ১,০৮৫ জন মহিলা কর্মকর্তা ছিলেন (প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী ২০০৮-২০০৯ঃ২৩)। বিসিএস (প্রশাসন) একাডেমি পরিচালিত কোর্স সমূহের মধ্যে নবীন কর্মকর্তাদের জন্য অন্যতম মৌলিক কোর্স হলো আইন ও প্রশাসন কোর্স। এই কোর্সের মৌলিক বিষয়গুলি হলো দর্শনসমূহ, নীতি, আইন, বিভিন্ন তাত্ত্বিক প্রতিকল্পসমূহ, চাকরি সংক্রান্ত বিভিন্ন বিধি-বিধান ইত্যাদির তাত্ত্বিক আলোচনা এবং প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে হাতেকলমে অনুশীলন বা প্রশিক্ষণ ইত্যাদি। ১৯৮৭ খ্রীষ্টাব্দের অক্টোবরে বিসিএস প্রশাসন একাডেমি প্রতিষ্ঠিত হওয়ার পর থেকে ২০০৮খ্রীষ্টাব্দের মার্চ মাস পর্যন্ত সময়কালের মধ্যে মোট ৬৫টি আইন ও প্রশাসন কোর্স পরিচালনা করে মোট ৩১৫২ জন কর্মকর্তাকে প্রশিক্ষিত করে তুলেছে। এই

Dhaka University Institutional Repository

কোর্সের পাঠ্যসূচীর মধ্যে সবচেয়ে গুরুত্ব দেয়া হয় বিভিন্ন আইন এবং সেসব আইনের প্রয়োগ প্রক্রিয়ার উপরে। বিসিএস (প্রশাসন) একাডেমিতে বর্তমানে আইন ও প্রশাসন কোর্সের পাশাপাশি উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তাদের জন্য ওরিয়েন্টেশন কোর্স, উপজেলা প্রশাসন ও উন্নয়ন কোর্স, উন্নয়ন প্রশাসন ও ব্যবস্থাপনা বিষয়ক কোর্স, সরকারী ক্রয় ব্যবস্থাপনা কোর্স, কম্পিউটার কোর্স, ইংরেজী ভাষা কোর্স, গভার্ণেন্স ষ্টাডীজ সংক্রান্ত স্নাতকোত্তর কোর্স, দূর্নীতি দমনে করণীয় সংক্রান্ত কোর্স নিয়মিতভাবে অনুষ্ঠানের জন্য ২০০৮-০৯ প্রশিক্ষণ বর্ষের জন্য নির্দ্ধারিত প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জীতে উল্লেখ করা হয়।

প্রশিক্ষণ পদ্ধতি

একাডেমির শ্রেণীকক্ষে পাঠদানমূলক বিভিন্ন অধিবেশনের বেশীর ভাগই ফৌজদারী কার্যবিধি, দন্ডবিধি, সাক্ষ্য আইন, সাংবিধানিক আইন, ভূমি আইন, বিভিন্ন মাইনর আইনসমূহ যা কর্মকর্তাগনের দৈনন্দিন কার্যক্রমের সাথে সংশ্লিষ্ট এসব বিষয়ের উপরে সম্পন্ন হয়ে থাকে। তাছাড়া প্রশাসনিক বিধি-বিধান, অফিস ব্যবস্থাপনা, উন্নয়ন প্রশাসন, নিউ পাবলিক ম্যানেজমেন্ট, কম্পিউটার, ইংরেজী, মাঠ সংযুক্তি কার্যক্রম, জেন্ডার ও শিশু অধিকার, বাংলাদেশ চর্চা প্রভৃতি বিষয়ে তাত্ত্বিক ও প্রায়োগিক প্রশিক্ষণ দেয়া হয়। বিসিএস প্রশাসন একাডেমিতে প্রশিক্ষণের পদ্ধতি হিসাবে শ্রেণীকক্ষের মধ্যে পাঠদান পদ্ধতি সর্বাধিক ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসাবে সমাদৃত ও বহুল আলোচিত। এর পাশাপাশি সিন্ডিকেট, ঘটনা সমীক্ষা, দলীয় কার্যক্রম, প্রতিবেদন প্রণয়ন, মাঠ সংযুক্তি ও মাঠসমীক্ষা, ব্যক্তিগত প্রতিবেদন প্রণয়ন, উপস্থিত বক্তব্য উপস্থাপন, সেমিনার ও সিন্ডিকেট প্রভৃতি উল্লেখযোগ্য। তাছাড়া চাকরি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শ্রেণীকক্ষে সক্রিয় আলোচনাকে সর্বদাই উৎসাহিত করা হয়।

মূল্যায়ন

একাডেমিতে বিজ্ঞান ভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির পাশাপাশি আধুনিক মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। একাডেমিতে কোর্স সমূহের দ্বি-মাত্রিক মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। প্রশিক্ষণার্থীদেরকে একাডেমিতে অভ্যন্তরীণভাবে মূল্যায়ন করা হয়। আর প্রশিক্ষণার্থীরা কোর্স, অতিথি বক্তা, অনুষদ সদস্যদের মূল্যায়ন করেন কোর্সের শেষে। ৭২এবং ৭৩ তম আইন ও প্রশাসন কোর্সের নির্দেশিকায় প্রতিটি প্রশিক্ষণার্থীর অর্জন মূল্যায়ন পদ্ধতি সম্বন্ধে যে বর্ণনা পাওয়া যায় তা নিম্নরুপ ঃ-

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.৮ঃ বিসিএস (প্রশাসন) একাডেমি তে আয়োজিত আইন ও প্রশাসন কোর্সের মূল্যায়ন কার্যক্রমের খতিয়ান

ক্রমিক নং	মূল্যায়নের বিষয়	বরাদ্দকৃত নম্বর
১.	পরিচিতিমূলক মডিউল (১৩টি অধিবেশন)	৫০ নম্বর
২.	জুরিসপ্রুডেন্স এবং বাংলাদেশের সংবিধান (২১টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
৩.	ফৌজদারী কার্যবিধি (১৪টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
৪.	প্রশাসনের প্রায়োগিক দিক এবং ম্যাজিস্ট্রেটগনের দায়িত্বাবলী (২০টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
৫.	দন্ডবিধি (৩০টি অধিবেশন)	৫০ নম্বর
৬.	সাক্ষ্য আইন (২৬টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
৭.	ভূমি আইন ও ভূমি সংস্কার (৩৫ টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
৮.	ভূমি প্রশাসন (৩৩ টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
৯.	দেওয়ানী আইন এবং বিরোধসমূহ (২১টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
১০.	মাইনর এ্যাক্ট- ক (৩০টি অধিবেশন)	৫০ নম্বর
১১.	মাইনর এ্যাক্ট- খ (২১টি অধিবেশন)	৫০ নম্বর
১২.	প্রশাসনিক বিধি-বিধান (২০টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
১৩.	অফিস ব্যবস্থাপনা (১৩টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
১৪.	উন্নয়ন প্রশাসন (২১ টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
১৫.	নিউ পাবলিক ম্যানেজমেন্ট (২১ টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
১৬.	কম্পিউটার এপ্লিকেশন (৪০টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
১৭.	ইংরেজী ভাষায় দক্ষতা (৪০টি অধিবেশন)	৫০ নম্বর
১৮.	ইংরেজী ভাষায় প্রায়োগিক দক্ষতা (৩৯ টি অধিবেশন)	৫০ নম্বর
১৯.	মাঠ সংযুক্তি ও ভ্রমন (৭২ টি অধিবেশন)	১০০ নম্বর
২০.	জেন্ডার সচেতনতা ও শিশু অধিকার (১৬টি অধিবেশন)	৫০ নম্বর
২১.	বাংলাদেশ চর্চা (৫০ টি অধিবেশন)	৫০ নম্বর
২২.	শরীর চর্চা ও খেলাধুলা	১০০ নম্বর
২৩.	শ্রেণী কক্ষে উপস্থিতি	১০০ নম্বর
২৪.	মহা-পরিচালকের মূল্যায়ন	১০০ নম্বর
	সর্বমোট =	২০০০ নম্বর

উৎস ঃ ৭২ ও৭৩ তম আইন ও প্রশাসন কোর্স নির্দেশিকা ২৮ শে জানুয়ারী ২০১০-২৭শে জুন ২০১০ঃ পৃঃ১০,১৪)

Dhaka University Institutional Repository

উপরে বর্ণিত ১ থেকে ১৯ নম্বর ক্রমিকের বিষয়সমূহকে মডিউল হিসাবে তৈরী করে মূলতঃ তাত্ত্বিকভাবে অধিবেশন পরিচালনার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ দেয়া হয়, আর বাকী তিনটি মডিউলের মাধ্যমে বিশেষ বিশেষ দিকের পারঙ্গমতার মূল্যায়ন করা হয়। প্রসংগতঃ একটি বিষয় উল্লেখ করা প্রয়োজন যে, সময়ের সাথে তাল মিলিয়ে কোর্সের কার্যক্রমে উল্লেখযোগ্য মাত্রায় পরিবর্তন ঘটে থাকে। যেমন ৩০তম আইন ও প্রশাসন কোর্সে মোট ১৫০০ নম্বরের মূল্যায়ন করা হয়েছে আর এর মধ্যে ম্যাজিস্ট্রেসী সংক্রান্ত কঠোর আইনসমূহ নিয়ে বেশী আলোচনা করা হয়েছে। দন্ড বিধি এবং ফৌজদারী কার্যবিধি নিয়ে দুটি পৃথক মডিউল তৈরী করা হয় এবং এই মডিউল দুটির উভয়টিই ১০০ নম্বরের একটি একক মডিউলের অধীনে রাখা হয়েছিল। ৩০ তম কোর্সে একইভাবে বিবিধ আইন এবং কম্যুনিকেটিভ ইংরেজী বিষয়কে পৃথক অপর একটি মডিউলের অন্তভূর্ক্ত করা হয়। ৪৭তম আইন ও প্রশাসন কোর্সের নির্দেশিকায় সুশাসন এবং ব্যবস্হাপনা সংশ্লিষ্ট সমসাময়িক বেশ কিছু ইস্যু অন্তভূর্ক্ত করার মাধ্যমে ৩০তম কোর্সের ক্ষেত্রে ১৫০০নম্বরের মূল্যায়ন করার পরিববের্ত ৪৭ তম কোর্সে ১৭০০ নম্বরের মূল্যায়নের ব্যবস্হা করা হয়। সময়ের পরিবর্তনের সাথে সামঞ্জস্য বজায় রেখে ৭২এবং ৭৩ তম আইন ও প্রশাসন কোর্সের নির্দেশিকায় উল্লেখযোগ্য সংযোজন ও বিয়োজন ঘটিয়ে দন্ড বিধি বিষয়ক মডিউলের মূল্যায়ন ১০০ নম্বরের স্হলে ৫০ নম্বর করা হয়েছে। বিবিধ আইনের ১০০ নম্বরের মডিউলের স্হলে ৭২ এবং ৭৩ তম আইন ও প্রশাসন কোর্সের নির্দেশিকায় মাইনর এ্যাক্ট-ক এবং মাইনর এ্যাক্ট-খ নামক দু'টি ৫০ নম্বর বিশিষ্ট মডিউল প্রণয়ন করা হয়েছে। সুশাসন এবং প্রশাসনিক নৈতিকতা বিষয়ক ১০০ নম্বরের মডিউলের স্হলে প্রশাসনিক বিধি-বিধান বিষয়ক ১০০ নম্বরের মডিউল এবং নিও পাবলিক ম্যানেজমেন্ট বিষয়ক ১০০ নম্বরের মডিউল নতুনভাবে অন্তভূর্ক্ত করা হয়েছে। আর আধুনিক ব্যবস্হাপনা এবং উন্নয়ন প্রশাসন বিষয়ের ১০০ নম্বরের মডিউলের স্হলে অফিস ব্যবস্হাপনা এবং উন্নয়ন প্রশাসন বিষয়ক ১০০ নম্বর করে মোট ২০০ নম্বরের মডিউল অন্তভূর্ক্ত করা হয়। আর জেন্ডার সচেতনতা ও শিশু অধিকার এবং বাংলাদেশ চর্চা বিষয়ক ৫০ নম্বরের দু'টি মডিউল অন্তভূর্ক্ত করা হয়। তাছাড়া শরীর চর্চা এবং খেলাধুলা বিষয়টি ৪৭তম কোর্সের মডিউলভূক্ত না থাকলেও ৭২ এবং ৭৩তম কোর্সের নির্দেশিকায় শরীর চর্চা এবং খেলাধুলা বিষয়টিকে ১০০ নম্বরের একটি নতুন মডিউলে অন্তভূর্ক্ত করে মোট ২০০০ নম্বরের উপরে মূল্যায়ন করার ব্যবস্হা করা হয়েছে। এভাবে দেখা যায় যে, সামাজিক গতিশীলতার সাথে সাথে একাডেমির মৌলিক কোর্সের মডিউলে ও পাঠসূচীর প্রয়োজনীয় পরিমার্জন ঘটানো হয়েছে। এধরনের পরিমার্জন ও পরিবর্তনের ক্ষেত্রে সরকারী কোন নীতি বা সিদ্ধান্ত তেমন কোন ভূমিকা রেখেছে বলে কোন প্রমান পাওয়া যায়না। বরং কোর্স নির্দেশিকায় পরিবর্তন ঘটেছে মূলতঃ প্রতিষ্ঠান প্রধানের তথা মহাপরিচালকের প্রয়াস বা উদ্যোগের মাধ্যমে, যদিও কোন কোন ক্ষেত্রে একাডেমিতে কর্মরত কিছু কিছু উদ্যোগী কর্মকর্তার উদ্যোগের ফলেও কোর্স নির্দেশিকায় প্রয়োজনীয় মাত্রায় পরিবর্তন সাধিত হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

পুলিশ ট্রেনিং একাডেমি

গঠন ও বিকাশ

এদেশে প্রতিষ্ঠিত প্রাচীনতম প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলির মধ্যে পুলিশ ট্রেনিং একাডেমি অন্যতম যা ১৯০২ খ্রীষ্টাব্দের পুলিশ কমিশন রিপোর্টের ভিত্তিতে ১৯১২ খ্রীষ্টাব্দের জুলাই মাসে প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল। অবিভক্ত বৃটিশ ভারতের বাংলা এবং আসাম প্রদেশের পুলিশ সদস্যগনের প্রশিক্ষণ দেয়ার উদ্দেশ্যেই একমাত্র এই একাডেমি প্রতিষ্ঠালাভ করেছিল। ১৯৩৬ খ্রীষ্টাব্দে "পুলিশ ট্রেনিং কলেজ ম্যানুয়াল" প্রণীত ও প্রচারিত হওয়ার পর থেকে অদ্যাবধি এই ম্যানুয়ালটি পুলিশ ট্রেনিং একাডেমি পরিচালনার জন্য নির্দেশনাদানকারীর ভূমিকা পালন করে আসছে। এ প্রতিষ্ঠানটি পুলিশের ডিআইজি পদমর্যাদার কর্মকর্তাগনের মধ্য হতে বাছাইকৃত একজন অধ্যক্ষের দ্বারা পরিচালিত হয়। সম্পূর্ণভাবে সরকারী এ প্রতিষ্ঠানটি রাজশাহী সিটি কর্পোরেশন থেকে ২৮ কিঃমিঃ দূরে সারদায় অবস্থিত। পদ্মা নদীর উত্তর দিকের তীর ঘেঁষে রাজশাহী জেলার চারঘাট থানার অন্তর্গত ১৪২ একর বিশিষ্ট একটি উন্মুক্ত চত্বরের উপরে এ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানটি গড়ে উঠেছে। এপ্রতিষ্ঠানটি মূলতঃ নিম্নবর্ণিত কয়েকটি লক্ষ্যকে সামনে রেখে এগিয়ে যাচ্ছেঃ- (ক) নবনিযুক্ত পুলিশের কনষ্টেবল, উপ-পরিদর্শক এবং সহকারী পুলিশ সুপার গনের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা (খ) যেখানে যেমন প্রয়োজন, তদনুযায়ী পুলিশ বাহিনীর সেবাদানের উপযোগী মানষিক ও শারিরীক শক্তির বিকাশ সাধন (গ) যোগ্য পুলিশ বাহিনী গড়ে তোলার লক্ষ্যে তার মধ্যে নেতৃত্বের গুনাবলীর বিকাশ সাধন। আর এলক্ষ্যকে সামনে রেখে পুলিশ ট্রেনিং একাডেমিতে নিম্নবর্ণিত কোর্সসমূহ মূল কার্যক্রম হিসাবে পরিচালিত হয়ঃ

(ক) পুলিশ সার্ভিসে নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের জন্য মৌলিক এবং বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ

(খ) পুলিশ সুপার এবং অতিরিক্ত পুলিশ সুপারদের জন্য কমান্ড ও অনুসন্ধান কোর্স।

(গ) পদোন্নতিপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের জন্য কোর্স

(ঘ) উপ-পরিদর্শক ও সহকারী পরিদর্শকদের জন্য নবায়ন কোর্স

(ঙ) বনবিভাগীয় এবং কাষ্টমস কর্মকর্তাদের জন্য মৌলিক নিরাপত্তা কোর্স।

উপরে বর্ণিত কোর্স সমূহে অংশগ্রহণকারীরা হলেন মূলতঃ পুলিশ সুপার, অতিরিক্ত পুলিশ সুপার, সহকারী পুলিশ সুপার, পরিদর্শক, উপ-পরিদর্শক, সার্জেন্ট, সহকারী উপ-পরিদর্শক (এএসআই), প্রধান কনষ্টেবল ও কনষ্টেবলবৃন্দ। কাস্টমস এবং বন বিভাগের কর্মকর্তাদেরও একাডেমিতে প্রশিক্ষণ দেয়া হয়। তবে এখানে কোন বিদেশীকে প্রশিক্ষণ দেয়া হয় না।

Dhaka University Institutional Repository

ভৌত সুবিধাদি

মোট ১৪২ একর আয়তন বিশিষ্ট বিশাল চত্বরে পুরাতন মেহগিনি ও কড়ই, শাল ইত্যাদি গাছের সুশীতল ছায়াতলে এই একাডেমি অবস্থিত। একাডেমিতে একটি বহুতল ভবনে সিন্ডিকেট ও সেমিনার হল, শ্রেণীকক্ষ, অডিটোরিয়াম এবং অফিসরে কার্যক্রম বহুদিন চলেছে। ১৯৯৪ খ্রীষ্টাব্দে আরও একটি ভবন নির্মান করে একাডেমির দক্ষতা উন্নয়নের উদ্যোগ নেয়া হয়। একাডেমিতে বেশকিছু প্রাচীন ভবন, আস্তাবল, ডরমিটরী, স্টাফ কোয়ার্টার্স ও হাসপাতাল অবস্থিত। একাডেমির ভৌত সুবিধাদি সারনী ৪.৯ এ দেখানো হলোঃ

সারণী ৪.৯ঃ পুলিশ ট্রেনিং একাডেমির ভৌত অবকাঠামো এবং ভৌত সুবিধার বিবরণ

ভৌত অবকাঠামোর নাম	সংখ্যা	আসন সংখ্যা/ধারন ক্ষমতা
শ্রেণী কক্ষ	১০টি	৩০০
ডরমিটরী	৬টি	১৪০০
কর্মকর্তাদের মেস	২টি	৩৮
ক্যাফেটেরিয়া	১টি	২৫
অডিটোরিয়াম	১টি	৭৭৮
কনফারেন্স কক্ষ	১টি	১০০
ব্যায়ামাগার	১টি	১৫

উৎস ঃ পুলিশ একাডেমি প্রণীত এবং পুলিশ হেড কোয়াটার্স এ প্রেরীত বার্ষিক প্রতিবেদন।

জনবল কাঠামো

একাডেমির জন্য মোট ১৩টি প্রথম শ্রেণীর এবং ১১ টি দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তার অনুমোদিত পদ আছে। তবে এই পদগুলি সাময়িক ভিত্তিতে বিভাগীয় কর্মকর্তাদের দ্বারা পূরণ করা হয়। মোট ৩৮০ জন কর্মচারী একাডেমিতে কর্মরত ছিলেন। যার মধ্যে ১২৩ জন প্রশিক্ষণ দান কার্যক্রমের সাথে সরাসরি সম্পৃক্ত ছিলেন । এখানে কর্মরত প্রশিক্ষকগনের অনেকেই দেশে প্রশিক্ষিত এবং অভিজ্ঞ হিসাবে কর্মরত। আর ১৫% প্রশিক্ষণ কার্যক্রম অতিথি বক্তা দ্বারা সম্পন্ন হয়। তবে অনুষদ সদস্যদের জন্য কোন সুনির্দিষ্ট কর্মসূচী একাডেমিতে পাওয়া যায়নি। আর প্রশিক্ষকদের গবেষনা করা, সাময়িকী বা বুলেটীন প্রকাশ করা বা নিয়মিতভাবে ওয়ার্কশপ, সেমিনার/ সিম্পোজিয়াম ইত্যাদি করারও কোন সুস্পষ্ট কর্মসূচী সাধারনভাবে অনুসরন করা হয়না।

প্রশিক্ষণ কার্যক্রম

একাডেমিতে মোট ১৪টি বিভিন্ন মেয়াদের নিয়মিত কোর্স অনুষ্ঠিত হয়। প্রশিক্ষণার্থীদের মাত্রা/ধরন এবং প্রশিক্ষণের লক্ষ্যসমূহ সারনী ৪.১০ এর মাধ্যমে পরিস্ফুটিত করা হলোঃ

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.১০ঃ পুলিশ ট্রেনিং একাডেমিতে অনুষ্ঠিত কোর্সের বিবরণ

ক্রমিক নম্বর	কোর্সের নাম	মেয়াদ	প্রশিক্ষণার্থীর ধরণ	কোর্সের লক্ষ্য
১	কমান্ড কোর্স	২০ দিনের	এসপি/অতিঃএসপি	কমান্ডের জন্য প্রস্তুত করা
২	সিনিয়র ষ্টাফ কোর্স	১৫দিনের	এসপি/অতিঃএসপি	তদন্ত এবং কেস পদ্ধতি প্রশিক্ষণ
৩	মৌল কোর্স	১ বছরের	সহকারী পুলিশ সুপার	মৌলিক প্রশিক্ষণ
৪	জুনিয়র ষ্টাফ কোর্স	২৮ দিনের	সহকারী পুলিশ সুপার	কমান্ডিং
৫	পুলিশ স্টেশন কোর্স	৪২ দিনের	ইন্সপেক্টর	ডাইরেকটিং
৬	মৌল কোর্স	১ বছরের	এসআই (নিয়োগ প্রাপ্ত)	মৌলিক প্রশিক্ষণ
৭	মৌল কোর্স	১৮০ দিনের	এসআই (পদোন্নতিপ্রাপ্ত)	মৌলিক প্রশিক্ষণ
৮	মৌল কোর্স	১৮০ দিনের	সার্জেন্ট (নিয়োগপ্রাপ্ত)	মৌলিক প্রশিক্ষণ
৯	রাইডার কোর্স	১৮০ দিনের	কনষ্টেবল	মৌলিক প্রশিক্ষণ
১০	এস এল সি	১২ দিনের	প্রধান কনষ্টেবল	অস্ত্র সহ প্রশিক্ষণ
১১	নবায়ন কোর্স	৫৬দিনের	এসআই/এএসআই	প্যারেড অনুশীলন
১২	নবায়ন কোর্স	৫৬ দিনের	প্রধান কনষ্টেবল	প্যারেড অনুশীলন
১৩	মৌলিক (শৃংখলা এবং কমান্ড) কোর্স	১৮০দিনের	কনষ্টেবল (নিয়োগপ্রাপ্ত)	মৌলিক প্রশিক্ষণ
১৪	সংক্ষিপ্ত কোর্স	১৫দিন (প্রায়)	সকল পর্যায়ের	মৌলিক বিষয়াবলী

উৎসঃ পুলিশ একাডেমি প্রণীত এবং পুলিশ হেড কোয়ার্টার্স এ প্রেরীত প্রতিবেদন।

প্রসংগত উল্লেখযোগ্য যে, সকল কোর্সের প্রশিক্ষণার্থীর মানোনয়ন পুলিশ হেড কোয়ার্টার থেকে কেন্দ্রীয়ভাবে হয়ে থাকে। একজন প্রশিক্ষণার্থীর মনোনয়ন দেয়ারও ক্ষমতা বা সামর্থ্য পুলিশ একাডেমির নাই। একাডেমিতে অনুশীলন এবং হাতে-কলমে প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যাপকভাবে ব্যবহৃত হয়। এখানে শ্রেণীকক্ষে বক্তৃতাদান পদ্ধতিও ব্যাপকভাবে অনুসৃত হয়। এই দুটি পদ্ধতির মধ্যে অনুশীলন ও হাতেকলমে প্রশিক্ষণ ৫৫% আর বক্তৃতাদান পদ্ধতি ৪৫% ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হয়। মাত্র ৪% আলোচনা এবং ১% ক্ষেত্রে ঘটনা সমীক্ষা পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। প্রশিক্ষনের অন্যকোন আধুনিক পদ্ধতি এখানে অনুসরণ করা হয়না (মাহাবুবুজ্জামান ১৯৯৬ঃ২১৩) । তবে এখানে প্রশিক্ষণ সহায়ক যন্ত্রপাতি ইত্যাদি মোটামুটিভাবে ব্যবহৃত হয় এবং হ্যান্ডআউট এবং প্রয়োজনীয় বই-পুস্তক কোর্সের শুরুতেই সরবরাহ করা হয়। তাছাড়া একাডেমির কোর্সসমূহ যথাযথভাবে পরিচালনার লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ সহায়ক বেশকিছু যন্ত্রপাতি এখানে ব্যবহৃত হয়ে থাকেঃ যেমন মাইক্রোফোন অথবা

Dhaka University Institutional Repository

পিএ সিষ্টেম,ওএইচপি, ফটোকপিয়ার সাদা/কালো বোর্ড, ডুপ্লিকেটিং মেশিন, কম্পিউটার, স্লাইড প্রজেক্টর, ভিডিও ক্যামেরা, টিভি, ভিসিআর ইত্যাদি ।

উপরোক্ত কোর্স সমূহের পাশাপাশি বেশ কিছু দীর্ঘস্থায়ী কোর্স এখানে পরিচালিত হয়ে থাকে । সেগুলি হলোঃ (ক) কমান্ড কোর্স (খ) অনুসন্ধান ও কোর্ট কোর্স,(গ) জুনিয়র স্টাফ কোর্স (ঘ) প্রিলিমিনারী স্টাফ কোর্স (ঙ) নবায়ন কোর্স (ছ) প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ কোর্স ।

মূল্যায়ন পদ্ধতি

সাধারণভাবে প্রশিক্ষণার্থীদেরকে লিখিত পরীক্ষা দ্বারা এবং ব্যবহারিক পরীক্ষা দ্বারা মূল্যায়ন করা হয় । এই পরীক্ষাসমূহ মাসিক ভিত্তিতে, মধ্যবর্তী পরীক্ষা হিসাবে এবং চূড়ান্ত পরীক্ষা হিসাবে সাধারনতঃ গ্রহণ করা হয় । এখানে কোর্স পূর্ব এবং প্রশিক্ষণ পরবর্তী কোন মূল্যায়ন বা পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয় না । আর বক্তা বা প্রশিক্ষকের মূল্যায়ন এখানে একেবারেই করা হয় না বা প্রতিষ্ঠানের কার্যকরীতারও কোন মূল্যায়ন করা হয় না । তবে কদাচিৎ কোর্সের বিষয়াবলী বা মডিউলের মূল্যায়ন করা হয় পুলিশের সদর দফতর থেকে (মাহাবুবুজ্জামান ১৯৯৫ঃ২১৪) । এই প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের বা তার কার্যক্রমের উপরে কোনরুপ মূল্যায়ন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক বা বাইরের কোন প্রতিষ্ঠান/ফার্ম দ্বারা মূল্যায়ন করা হয়নি অদ্যাবধি ।

গ্রন্থাগার, গবেষণা ও প্রকাশনা

একাডেমির গ্রন্থাগারটি ৩০৮৩ বর্গফুট আয়তন বিশিষ্ট ভবনে প্রতিষ্ঠিত । তবে এখানে গ্রন্থের সংখ্যা সেতুলনায় অত্যন্ত কম । এখানে প্রায় দশ হাজার বইয়ের সংগ্রহ রয়েছে । আর এখানে দু' একটি পত্রিকা সংরক্ষণ করাহয় । গ্রন্থাগারে বই পুস্তক ক্রয় বা গ্রন্থাগার উন্নয়নের জন্য কোন বরাদ্দ পৃথকভাবে করা হয় না বিধায় বিবিধ খাত থেকে খুব সামান্য অর্থ ব্যয় করার সুযোগ হয় । আর একাডেমিতে কোন প্রকার গবেষনা পরিচালিত হয় না বা একাডেমির কোন প্রকার প্রকাশনা নাই । এখান থেকে কোন পত্রিকা, সাময়িকী, বই , জার্নাল, প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী এমনকি বার্ষিক প্রতিবেদন প্রকাশিত হয় না । শুধুমাত্র বার্ষিক প্রতিবেদন আকারে হাতে লিখিত একটি বার্ষিক প্রতিবেদন পুলিশ হেড কোয়ার্টারে মার্চ-এপ্রিল মাসে পাঠানো হয় । তবে পুলিশ হেড কোয়ার্টার থেকেও তা প্রকাশ করা হয় না ।

Dhaka University Institutional Repository

ন্যাশনাল একাডেমি ফর এডুকেশনাল ম্যানেজমেন্ট (নায়েম)

গঠন ও বিকাশ

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস (শিক্ষা) ক্যাডারে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দেয়ার কাজটি নায়েম করে থাকে। তবে এ প্রতিষ্ঠানটি ১৯৫৯ খ্রীষ্টাব্দে প্রথমে শিক্ষা সম্প্রসারন কেন্দ্র হিসাবে মাধ্যমিক স্কুল শিক্ষকরুপে কর্মরত শিক্ষকদের প্রশিক্ষণদানের লক্ষ্যে প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল। ১৯৭৫ খ্রীষ্টাব্দে এই প্রতিষ্ঠানের নাম পরিবর্তন করে রাখা হয় 'বাংলাদেশ এডুকেশন এক্সটেনশন এন্ড রিসার্চ ইন্সটিটিউট এবং ১৯৮২ খ্রীষ্টাব্দে 'ন্যাশনাল ইন্সটিটিউট অব এডুকেশনাল এডমিনিস্ট্রেশন এন্ড রিসার্চ নাম করা হয়। সময়ের সাথে তাল মিলিয়ে চলতে গিয়ে এ প্রতিষ্ঠানটি বেশ সমস্যায় পড়ে। দিন দিন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বৃদ্ধির কারনে বর্ধিত সংখ্যক শিক্ষা সংশ্লিষ্ট তত্ত্বাবধায়ক, ব্যবস্হাপক এবং প্রশাসকের প্রশিক্ষণ চাহিদার চাপ বৃদ্ধি পেতে থাকে। সরকার বিষয়টি অনুধাবন করে এবং ভবিষ্যতের কথা চিন্তা করে ১৯৯০খ্রীষ্টাব্দে উক্ত প্রতিষ্ঠানটি পুনঃগঠিন করার পরিকল্পনা হাতে নেয় যাতে করে প্রতিষ্ঠানটি শিক্ষা সংশ্লিষ্ট প্রশাসক, ম্যানেজার প্রমুখের প্রশিক্ষণ চাহিদা পূরণ করতে পারে। এই লক্ষ্য বাস্তবায়নে সরকর ১৯৯১ খ্রীষ্টাব্দের জুলাই মাসে নায়েম প্রতিষ্ঠা করে (আলী ১৯৯৬ ঃ২১)। সরকারের সাথে একটি কারিগরী সহায়তা চুক্তির আওতায় ইউএনডিপি/ইউনেস্কোর আর্থিক সহায়তায় নায়েম এর পূনর্গঠন এবং শক্তিশালীকরনের কাজ পর্যায়ক্রমিকভাবে সম্পন্ন হয়েছে। নায়েম শিক্ষা মন্ত্রণালয়ের একটি সংযুক্ত দপ্তর হিসাবে একটি পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক পরিচালিত হয়।

নায়েম এর লক্ষ্যসমূহ

উচ্চ মাধ্যমিক ও স্নাতক পর্যায়ের শিক্ষা-প্রশাসন এবং ব্যবস্হাপনা সংশ্লিষ্ট শিক্ষকদের জন্য চাকরিকালীন প্রশিক্ষণের ব্যবস্হা করা, কোর্সের পাঠ্যসূচী প্রণয়ন, মডিউল সুনির্দিষ্ট করণ, গবেষনা কর্মসম্পাদন, শিক্ষা সংশ্লিষ্ট জার্নাল প্রকাশ, আর বিভিন্ন ধরনের নীতি সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শিক্ষা মন্ত্রণালয়কে পরামর্শ প্রদান।

নায়েম পরিচালিত কোর্সসমূহ

নায়েমে মূলতঃ নিম্নবর্ণিত কোর্সসমূহ পরিচালিত হয়ে থাকেঃ

(ক) বিসিএস(শিক্ষা) ক্যাডারের শিক্ষানবীশ কর্মকর্তাদের জন্য বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ ।

(খ) শিক্ষা প্রতিষ্ঠান প্রধানদের প্রশাসন ও ব্যবস্হাপনা কোর্স।

(গ) শিক্ষা বিভাগীয় কর্মীদের জন্য প্রকল্প ব্যবস্হাপনা কোর্স।

(ঘ) বিভিন্ন মহাবিদ্যালয়ের শিক্ষকদের জন্য গবেষণা পদ্ধতি কোর্স।

Dhaka University Institutional Repository

নায়েমে যেসব কোর্স পরিচালিত হয় তার মধ্যে বিসিএস শিক্ষা ক্যাডার কর্মকর্তাগনের জন্য পরিচালিত বুনিয়াদী কোর্স সর্বাপেক্ষা গুরুত্বপূর্ণ। এই কোর্সের পাঠ্যসূচী জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল কর্তৃক অনুমোদিত হয়। লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ নীতিমালা ২০০৩ প্রণীত হওয়ার পরে বাংলাদেশ লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র সার্বিকভাবে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের দায়িত্ব পায়। এজন্য বুনিয়াদী কোর্সের যে পাঠ্যক্রম বিপিএটিসি প্রণয়ন করে তদনুযায়ী নায়েমেও বুনিয়াদী কোর্স পরিচালিত হয়। অর্থাৎ নায়েমে বিপিএটিসি প্রণীত বুনিয়াদী পাঠক্রমের মতোই মৌলিক চারটি বিভাগে বুনিয়াদী কোর্স পরিচালিত হয়। এগুলি হলো- বাংলাদেশ চর্চা, লোকপ্রশাসন, ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি এবং উন্নয়ন অর্থনীতি। অবশ্য নায়েমের বুনিয়াদী কোর্সে বিপিএটিসি এর মতোই পাঠদান পদ্ধতিসমূহ অনুসরণ করা হয়ে থাকে, যদিও নায়েমে আরও অধিক মাত্রায় ক্লাশ-লেকচার পদ্ধতির অনুসরণ কর হয়। বিপিএটিসি এর মতো অন্যান্য প্রশিক্ষণ পদ্ধতি যেমন দলীয় কার্যক্রম, শিক্ষাসফর, একক ও দলীয় প্রতিবেদন প্রণয়নসহ বিভিন্ন রকম সহ-শিক্ষা কার্যক্রম যেমন বিতর্ক, কবিতা আবৃতি ইত্যাদি একাডেমিতে নিয়মিতভাবে বুনিয়াদী কোর্স পরিচালিত হয় বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস (শিক্ষা)ক্যাডারে নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদেরকে প্রশিক্ষিত করে তোলার জন্য। একাডেমিতে যেসব প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহৃত হয় তা এবং সেগুলির ব্যবহারের শতকরা হার সারনী ৪.১১ তে দেখানো হলোঃ

সারণী ৪.১১ঃ নায়েম এ ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ প্রদ্ধতির আনুপাতিক বিশ্লেষণ

প্রশিক্ষণ পদ্ধতি	শতকরা হার
১.লেকচার পদ্ধতি	৫০.০০
২. সিন্ডিকেট পদ্ধতি	৭.০০
৩.সিম্যুলেশন	৩.০০
৪.রোল প্লে	৩.০০
৫.অনুশীলনী	৮.০০
৬.এসাইনমেন্ট	৯.০০
৭.সেমিনার	৫.০০
৮.ঘটনা সমীক্ষা	৫.০০
৯.আলোচনা	১০.০০
মোট	১০০.০০

উৎসঃ বুনিয়াদী কোর্স নির্দেশিকা

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণদানের জন্য শ্রেণীকক্ষ বক্তৃতার সময় আধুনিক শ্রুতি-দর্শন যন্ত্রপাতি যেমন- ওএইচপি, পিএ সিষ্টেম, ইত্যাদি প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হয়। আর প্রশিক্ষণার্থীদের প্রতিটি কোর্সের বিভিন্ন মডিউলের আলোচ্য বিষয়ে হ্যান্ড আউট ,গাইড বই ইত্যাদি সরবরাহ করা হয়।

মূল্যায়ন পদ্ধতি

প্রশিক্ষণার্থী মূল্যায়নের জন্য পরীক্ষা গ্রহণ এবং পর্যবেক্ষন পদ্ধতি- এই দুটি প্রচলিত মূল্যায়ন পদ্ধতি ব্যবহৃত হয়। কোর্সের শেষে প্রশিক্ষণার্থী গনকে একটি প্রশ্নপত্র মূল্যায়নের জন্য দেয়া হয়। এই প্রশ্নপত্র পূরনের মাধ্যমে কোর্সের ব্যবস্হাপনা সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন দিক যেমন কোর্স প্রশাসন, অবকাঠামোগত সুবিধাদি ও প্রশিক্ষণ কৌশল, বিশেষতঃ কোর্সের পাঠ্যসুচীর কার্যকরীতার মূল্যায়ন করা হয়। প্রশিক্ষণের সূচনালগ্নে এবং সমাপ্তির পর্যায়ে প্রশিক্ষণার্থীদেরকে একই প্রশ্নমালা দ্বারা প্রাক-মূল্যায়ন এবং প্রশিক্ষণোত্তর মূল্যায়ন করা হয় তাদের নতুন জ্ঞানের মাত্রা পরিমাপ করার জন্য ।

গ্রন্থাগার

মোট ৭০০০ বর্গফুট আয়তন বিশিষ্ট জায়গা নিয়ে নায়েমের গ্রন্থাগারটি অবস্হিত। এ গ্রন্থাগারে প্রায় ৩০,০০০ টি বই আছে এবং ১০টি স্হানীয় জার্নাল নিয়মিতভাবে সংরক্ষণ করা হয়। আর বেশকিছু বিদেশী জার্নাল বিভিন্ন আন্তর্জাতিক সহায়তাকারী প্রতিষ্ঠান কর্তৃক এখানে অনুদান হিসাবে আসে। প্রায় ১০০ জন প্রশিক্ষণার্থী একসাথে এই গ্রন্থাগারে বসে পড়াশোনা করতে পারেন। এই গ্রন্থাগারের জন্য সুনির্দিষ্ট বাজেট বরাদ্দ নাই, সাধারন খাত এবং প্রশিক্ষণ খাত থেকে বাজেট বরাদ্দ অর্থ অবশিষ্ট থাকলে সেই অর্থ দিয়ে গ্রন্থাগারের বই কেনা হয়। একাডেমি থেকে একটি সাময়িকী এবং প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী নিয়মিতভাবে প্রকাশিত হয়। বার্ষিক ভিত্তিতে একাডেমিতে গবেষনা পরিচালিত হয়। এসব গবেষণা প্রতিবেদন এবং প্রয়োজনীয় কিছু বই একাডেমি থেকে প্রকাশিত হয়েছে।

বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (বার্ড)

গঠন ও বিকাশ

১৯৫৯ খ্রীষ্টাব্দের ২৭ শে মে কুমিল্লায় বার্ড প্রতিষ্ঠিত হয়। প্রাক্তন আইসিএস অফিসার জনাব আখতার হামিদ খানের ঐকান্তিক প্রচেষ্ঠায় একাডেমির প্রতিষ্ঠা হয়। ১৯৮৬ খ্রীষ্টাব্দে প্রণীত এক অধ্যাদেশ বলে পল্লী উন্নয়ন একাডেমি পূর্ণাঙ্গতা লাভ করে। এই একাডেমির পল্লী উন্নয়ন কর্মচারী চাকরি বিধি ১৯৮৯ (মডেল চাকরি বিধি)

Dhaka University Institutional Repository

দ্বারা পরিচালিত একটি স্বায়ত্বশাসিত সংস্হা। বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমি প্রশিক্ষণ, গবেষণা, পরীক্ষা-নিরীক্ষা ও প্রাতিষ্ঠানিক কর্মসূচীর মূল্যায়নের ক্ষেত্রে অগ্রনী ভূমিকা পালনকারী একটি অনন্য প্রতিষ্ঠান।

পল্লী উন্নয়ন একাডেমি মূলতঃ নিম্নবর্ণিত লক্ষ্যসমূহ বাস্তবায়নের জন্য গঠিত হয়ঃ

(১) পল্লী উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট কর্মকান্ডের সাথে জড়িত সরকারী, আধা-সরকারী বা স্বায়ত্বশাসিত সংস্হা, বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের কর্মী বাহিনীকে সে জাতীয় পর্যায়েরই হোক বা স্হানীয় পর্যায়েরই হোক, প্রশিক্ষণ দান হলো এ প্রতিষ্ঠানের মূল লক্ষ্য।

(২) চাহিদা ভিত্তিক ইস্যুতে গবেষণা পরিচালনা করা বা চলমান বিভিন্ন উন্নয়ন কর্মকান্ড, বিশেষতঃ প্রকল্প সমূহ মূল্যায়ন করা।

(৩) জাতীয় বিভিন্ন ইস্যু নিয়ে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ের সেমিনার, ওয়ার্কশপ, সম্মেলন ইত্যাদির আয়োজন করা।

(৪) সরকার তথা সরকারী বিভিন্ন এজেন্সীর এবং সংস্হার নীতি প্রণয়নের জন্য সহায়ক ক্ষেত্রে পরামর্শদান।

(৫) দেশীয় এবং আন্তর্জাতিক ক্ষেত্রে অধ্যয়নরত ছাত্রছাত্রীদের অভিসন্দর্ভ প্রস্তুতির ক্ষেত্রে এই প্রতিষ্ঠান অত্যন্ত উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রাখে।

(৬) সর্বোপরি পল্লী অঞ্চল ও পল্লী উন্নয়ন সংক্রান্ত বিষয়ে এই একাডেমিতে বিভিন্ন ধরনের গবেষণা পরিচালনা করা।

এসব লক্ষ্য বাস্তবায়নের জন্য একাডেমিতে পল্লীর প্রশাসন, পল্লীর অর্থনীতি, পল্লীর সমাজ জীবন, পল্লীর মন-মানসিকতা ও যোগাযোগ, সমবায় ও পল্লী অঞ্চলের ব্যবসায় পরিচালনা ও কৃষি সংক্রান্ত গবেষণা এই একাডেমিতে হয়ে থাকে। আর এজন্য একাডেমি বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর বাস্তবায়ন করে, যার প্রশিক্ষণার্থী হিসাবে মনোনীত হন সাধারনতঃ নিম্নের ব্যক্তিগনঃ

(১) সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তা

(২) স্হানীয় সরকার প্রকৌশল সংস্হার প্রকৌশলীগন।

(৩) উন্নয়ন কর্মকান্ডের সাথে সম্পৃক্ত সরকারী কর্মীবাহিনী।

(৪) বেসরকারী উন্নয়ন সংস্হার কর্মীবাহিনী যারা উন্নয়ন কর্মকান্ডের সাথে সম্পৃক্ত।

(৫) একাডেমি কর্তৃক পরিচালিত বিভিন্ন প্রকল্পের উপকারভোগীগণ।

Dhaka University Institutional Repository

(৬) বিশ্ববিদ্যালয়ের ছাত্র এবং সমবায় সমিতির নেতৃবৃন্দ ।

পল্লী উন্নয়ন একাডেমিতে বিদেশী বেশকিছু প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে থাকেনঃ

(৭) দক্ষিণ এশিয়ার আঞ্চলিক সহযোগিতা সংস্থা- সার্ক এর অন্তর্ভূক্ত দেশসমূহের কর্মকর্তা এবং উন্নয়ন কর্মীবৃন্দ ।

(৮) কমনওয়েলথভূক্ত দেশসমূহের কর্মকর্তাগণ ।

(৯) ম্যানচেষ্টার বিশ্ববিদ্যালয়ের ছাত্রগন ।

(১০) যুক্ত রাষ্ট্রের বিভিন্ন বিশ্ববিদ্যালয়ের ছাত্রগন (মোস্তাকিমঃ১৯৯৬ঃ১৬১) ।

ভৌত অবকাঠামো

পল্লী উন্নয়ন একাডেমি তার নিজস্ব ১৫৬ একর উনমুক্ত চত্বরের উপরে অবস্থিত । এ বিশাল চত্বরের উপরে নির্মিত মোট ৬০টি কক্ষ দাপ্তরিক প্রয়োজনে ব্যবহৃত হয় । একাডেমিতে মোট ১৪০ জনের ধারন ক্ষমতাসম্পন্ন ৪টি শ্রেণী কক্ষ আছে । প্রতিষ্ঠানের ৫টি ডরমিটরী আছে যেখানে ২৩৫ জনের আবাসনের ব্যবস্থা করা যায় । ৩৫০ জনের ধারন ক্ষমতাসম্পন্ন ২টি ক্যাফেটেরিয়া আছে । ২৫০ জনের ধারনক্ষমতা সম্পন্ন একটি বড় অডিটোরিয়াম, ৬০ জনের কাজ করার মতো তিনটি সিন্ডিকেট কক্ষ এবং ১৭০ জনের ধারন ক্ষমতাসম্পন্ন তিনটি সম্মেলন কক্ষ আছে ।

জনবল কাঠামো

বার্ড এ মোট ৬৯ জন কর্মকর্তা কর্মরত । তারমধ্যে ৬জন হলেন দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা । এদের মধ্যে ৬০ জন কর্মকর্তা প্রশিক্ষকের দায়িত্ব পালন করেন । তাছাড়া ৭ জন অতিথি বক্তা বার্ডের চাহিদানুযায়ী প্রশিক্ষকের দায়িত্ব পালন করেন । বার্ডের সামগ্রিক কর্মকান্ড সম্পাদনের জন্য মোট ১৩৮ জন তৃতীয় শ্রেণীর এবং ১৫৮ জন চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারী সহযোগী কর্মচারী হিসাবে কর্মরত । কর্মকর্তাদের মধ্যে ৪৭জন মাষ্টার্স ডিগ্রীধারী, ১৭ জন এমফিল/এমএস, ১জন পিএইচডি ডিগ্রীধারী, ৭ জন ডিপ্লোমা ডিগ্রীধারী । আর ৪৬জন কর্মকর্তা দেশের ভিতরে প্রশিক্ষণ নিয়েছেন এবং ১৬জন কর্মকর্তা বিদেশে প্রশিক্ষণ নিয়েছেন । একাডেমি হতে একটা পরিকল্পনার মাধ্যমে সকল কর্মকর্তাকে ব্যাপকভাবে প্রশিক্ষিত করে তোলা হয়েছে । অপরদিকে সকল কর্মকর্তারই অনুষদ সেমিনারে অংশ নেয়া, সেমিনার উপস্থাপন করা এবং গবেষণা করা বাধ্যতামূলক করা হয়েছে ।

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণ কার্যক্রম

পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (বার্ড) এ নিবিড় প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পরিচালিত হয়। বার্ড এ পরিচালিত কোর্স সমূহের মধ্যে আন্তর্জাতিক প্রশিক্ষণ এবং জাতীয় পর্যায়ের প্রশিক্ষণ কর্মসূচি হলো উল্লেখযোগ্য। এছাড়া ফরমায়েশী কোর্স অথবা বার্ড এর নিজস্ব উদ্যোগে বেশ কিছু কোর্স পরিচালিত হয়।

সারণী ৪.১২ঃ বার্ড এ অনুষ্ঠিত প্রশিক্ষন কর্মসূচিসমূহ অর্থাৎ কোর্সের সংখ্যা, মেয়াদ, অংশগ্রহণকারীর সংখ্যাএবং স্পনসর এর বিবরণঃ-

ক্রমিক নং	কোর্সের নাম	কোর্সের সংখ্যা	মেয়াদ (দিন)	অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা	Sponsor
১.	আন্তর্জাতিক প্রশিক্ষণ	১	৪৫	১১	মালাওয়ি সরকার (কমনওয়েলথভুক্ত দেশ সমূহ)
২.	বিশেষ বুনিয়াদি কোর্স	৬	৬০	৩০০	স্বাস্থ্য অধিদপ্তর।
৩.	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ	১	১২০	৪০	বি এ আর সি (বার্ক)
৪.	সংযুক্তি কোর্স (ক্যাপসুল)	৩	৫	২৬০	বিপিএটিসি, নায়েম
৫.	সংযুক্তি কার্যক্রম (ছাত্র)	৩	৫-১০	২২০	আই ইউ বি
৬.	দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কার্যক্রম (নিজস্ব উদ্যোগ)	-	-	-	-
৭.	পেশা ভিত্তিক উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কর্মসূচি	৭২	৫-১৫	২৯৮৯	এলজিইডি, ব্রাক,এসসিবিআরএমপি, সিডিপিএম, যুব উন্নয়ন, এম এম ডব্লিউ আর ডি এস পি, অর্থ মন্ত্রণালয়।
৮.	বার্ড এর নিজস্ব উদ্যোগে পরিচালিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচি	২৪	৫-১৫	৬০০	বার্ড
৯.	সেমিনার/কর্মশালা	৫	১-২	২৫০	বার্ড
১০.	কনফারেন্স	১	২	১০০	বার্ড
	মোটঃ	১১৬		৪,৭৭০	

উৎস ঃ পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (বার্ড) এর বার্ষিক প্রতিবেদন (২০০৭-২০০৮)।

বিগত বছরগুলিতে একাডেমি প্রশিক্ষণের জন্য যে লক্ষ্য নির্ধারণ করেছে তার চেয়ে বেশী সংখ্যক প্রশিক্ষণার্থীকে প্রশিক্ষণ দিয়েছে। তাছাড়াও একাডেমি বিসিএস (স্বাস্থ্য) ক্যাডার কর্মকর্তাদের জন্য এবং স্থানীয় সরকার প্রকৌশল দপ্তরের প্রকৌশলীদের জন্য বিশেষ বুনিয়াদী কোর্সের আয়োজন করে। বার্ড এর আয়োজিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচির লক্ষ্যমাত্রা এবং অর্জন এর তথ্যাবলী সারণী ৪.১৩ তে তুলে ধরা হলো।

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.১৩ঃ বার্ড এ আয়োজিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচির লক্ষ্যমাত্রা ও অর্জনের চিত্র

ক্রমিক নং	কোর্সের ধরন	লক্ষ্যমাত্রা			অর্জন		
		কোর্স	মেয়াদ	প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা	কোর্স	মেয়াদ	প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা
ক.	আন্তর্জাতিক প্রশিক্ষণ কোর্স						
ক. ১	প্রশিক্ষণ কোর্স	১	১৩	২০	১	১৩	১৭
ক. ২	ওয়ার্কশপ/সেমিনার/কনফারেন্স	-	-	-	১	৫	১৭
ক. ৩	ওরিয়েন্টেশন প্রোগ্রাম	-	-	-	৪	৫	৫৫
খ.	জাতীয় পর্যায়ে প্রশিক্ষণ কোর্স						
খ. ১	বিশেষ বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ কোর্স	৬	৩৬০	২৬০	৬	৩৬০	২৩৮
খ. ২	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ কোর্স	২	২৪০	৮০	২	২৪০	৮০
খ. ৩	সংযুক্তি কোর্স (ক্যাপসুল)	৪	২০	৩৪০	৩	১৫	১৯৯
খ. ৪	সংযুক্তি কার্যক্রম (ছাত্র)	৪	৩০	২২০	১	৫	৯৫
খ. ৫	বার্ড এর নিজস্ব উদ্যোগে পরিচালিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচি	৭	৩৫	১৪০	৬	৩৫	১৩৭
খ. ৬	পেশা ভিত্তিক উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কর্মসূচি	৩৮	১২৯	১০৬৫	৩৯	১৮৫	১১৩১
খ. ৭	দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কার্যক্রম (নিজস্ব উদ্যোগ)	২০	২০০	৮০০	৫৩	৬৯১	১৯৭৭
খ. ৮	ওয়ার্কশপ/সেমিনার/কনফারেন্স	৩	৫	৭৫	৫	৬	৩৫০
খ. ৯	প্রকল্প ভিত্তিক প্রশিক্ষণ কোর্স	২০	২৫	৪৮০	১৬	৫০	৭৪১
খ. ১০	ওরিয়েন্টেশন প্রশিক্ষণ কোর্স	১০	১২	২৫০	২৭	৩১	১৮৪৫
সর্বমোট		১১৫	১,০৬৯	৩,৭৩০	১৬৪	১,৬৪১	৬,৮৮২
পরিকল্পনা অনুযায়ী অর্জন (%)		-	-	-	১৪২.৬১	১৫৩.৫০	১৮৪.৫০

উৎস ঃ পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (বার্ড) এর বার্ষিক প্রতিবেদন (২০০৭-২০০৮)।

একাডেমিতে শ্রেণীকক্ষ-বক্তৃতা, সিন্ডিকেট, অনুশীলন, সেমিনার, ঘটনা সমীক্ষা, পারস্পরিক আলোচনার মাধ্যমে মত বিনিময়, অ্যাসাইনমেন্ট, রোল প্লে, সিমুলেশন প্রক্রিয়া মূলতঃ প্রশিক্ষণের পদ্ধতি হিসাবে ব্যবহৃত হয়। তবে প্রায়োগিক কোর্সগুলিতে মাঠ সমীক্ষা এবং মাঠ পরিদর্শন বিষয়টি স্বাভাবিকভাবে প্রধান্য পায়। কোর্সের ভিন্নতার কারনে প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ভিন্নতা ঘটে। হ্যান্ডআউট এবং অন্যান্য পাঠ্য বিষয় প্রশিক্ষণার্থীর নিকট যথারীতি সরবরাহ করা হয়।

মূল্যায়ন

একাডেমিতে দ্বি-পাক্ষিক মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। প্রশিক্ষণার্থীগনকে লিখিত পরীক্ষা , মৌখিক পরীক্ষা, প্রতিবেদন উপস্হাপন, পুস্তক পর্যালোচনা, মাঠ-সমীক্ষা, গ্রন্থাগারে অধ্যয়ন, শরীরচর্চা ও খেলাধুলা প্রভৃতি

Dhaka University Institutional Repository

প্রক্রিয়ায় মূল্যায়ন করা হয়। আর প্রশিক্ষণার্থীরা কোর্সের বিভিন্ন দিকের মূল্যায়ন করে থাকে একাডেমি কর্তৃক সরবরাহকৃত প্রোফরমার মাধ্যমে।

গ্রন্থাগার

একাডেমির গ্রন্থাগারে প্রায় ৬০,০০০ টি বইয়ের সংগ্রহ আছে। এখানে ৮৫টি স্থানীয় জার্নাল, ৬৫টি বিদেশী জার্নাল সংরক্ষণ করা হয়। গ্রন্থাগারে একসাথে ২০০ জন বসে পড়াশোনা করার সুযোগ নিতে পারেন। একাডেমির গ্রন্থাগারটি আসলে আধুনিক সুযোগ সুবিধা সম্বলিত একটি গ্রন্থাগার। একাডেমি নিয়মিতভাবে গবেষণাকর্ম পরিচালনা করে। প্রতিষ্ঠার পর থেকে এযাবতকালে একাডেমি বছরে গড়ে ১৫-২০ টি গবেষনা পরিচালনা করেছে এবং প্রায় সবকটি গবেষণা প্রতিবেদন প্রকাশিত হয়েছে। তাছাড়া একাডেমি হতে প্রায় ৭০০ টি বই প্রকাশিত হয়েছে। একাডেমি হতে জার্নাল এবং সাময়িকী নিয়মিতভাবে প্রকাশিত হয়। সামগ্রিক কার্যক্রমের মূল্যায়ন সম্বলিত বার্ষিক প্রতিবেদন এবং প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী একাডেমী হতে নিয়মিতভাবে প্রকাশিত হয়। একাডেমিতে নিয়মিতভাবে সেমিনার এবং কর্মশালা অনুষ্ঠিত হয়।

আসলে পল্লী উন্নয়ন একাডেমি বাংলাদেশের গ্রামীন জনগোষ্ঠীর ভাগ্যন্নোয়নে ব্যাপক ভূমিকা রেখেছে। উপমহাদেশের পল্লী উন্নয়নের পুরোধা হিসাবে খ্যাত ড. আখতার হামিদ খান প্রথমে পল্লী উন্নয়ন কার্যক্রমকে এই একাডেমির মাধ্যমে ব্যাপকভাবে প্রতিষ্ঠিত ও প্রচার করার উদ্যোগ গ্রহণ করেন। সময়ের গতিশীলতার সাথে সাথে পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (বার্ড) দেশের সামগ্রিকভাবে উন্নয়ন প্রক্রিয়া ত্বরান্বিত করনে বিশেষতঃ পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় ব্যবস্হা বিকাশে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রাখতে সক্ষম হবে বলে আশা করা যায়।

পল্লী উন্নয়ন একাডেমি, বগুড়া (আরডিএ)

গঠন ও বিকাশ

বাংলাদেশের প্রথম পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনায় বিধৃত পল্লী উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষণ ও গবেষনার লক্ষ্য বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে বগুড়া জেলার শেরপুর থানায় ১৯৭৪ খ্রীষ্টাব্দে পল্লী উন্নয়ন একাডেমি প্রতিষ্ঠিত হয়। সবধরনের আধুনিক সুযোগ সুবিধায় সুসজ্জিত ও থানাসদরে অবস্হিত পল্লী উন্নয়ন একাডেমি আদর্শ গ্রাম প্রতিষ্ঠার মডেল বাস্তবায়নের লক্ষ্যকে সামনে রেখে দ্রুত গতিতে এগিয়ে যাওয়ার সুযোগ লাভ করে। একাডেমির সুন্দর ও সুবিধাজনক অবস্হানের কারনে একাডেমির পক্ষে একশন গবেষণা পরিচালনা করার সুযোগ সৃষ্টি হয়। আরডিএ স্হানীয়

Dhaka University Institutional Repository

সরকার মন্ত্রীর সভাপতিত্বে একটি পরিচালনা পর্ষদের দ্বারা পরিচালিত স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান। আরডিএ বগুড়ার প্রশাসনিক প্রধান হিসাবে মহাপরিচালক দৈনন্দিন কার্যক্রম পরিচালনা করেন।

একাডেমির লক্ষ্যসমূহ

পল্লী উন্নয়ন একাডেমি বগুড়া নিম্নবর্ণিত লক্ষ্যসমূহ পূরনের উদ্দেশ্যে প্রতিষ্ঠিত হয়ঃ-

(ক) জাতিগঠনমূলক এবং উন্নয়ন কর্মকান্ডের সাথে সম্পৃক্ত বিভিন্ন সংস্হা ও বিভাগের কর্মীবাহিনীর সদস্যদের মধ্যে যারা পল্লী উন্নয়ন কর্মকান্ডের সাথে সম্পৃক্ত তাদেরকে প্রশিক্ষিত করে তোলা।

(খ) বিভিন্নমূখী পল্লী উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট সমস্যা বা ইস্যুর সাথে সংশ্লিষ্ট সমস্যার বিষয়ে গবেষণা এবং

(গ) বিভিন্নমূখী গ্রামীন উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিভিন্ন জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সংস্হা এবং বেসরকারী সংস্হাকে পরামর্শক সেবা প্রদান।

উপরোক্ত লক্ষ্যসমূহ বাস্তবায়নের জন্য আরডিএ নিম্নবর্ণিত কার্যক্রম বাস্তবায়ন করে থাকে-

একাডেমির ভৌত অবকাঠামো

বগুড়া শহর থেকে বেশ কিছুটা দূরে অবস্হিত হওয়ায় একাডেমির চত্বরটিকে উপশহরের কাঠামো নিয়ে গড়ে তোলার উদ্যোগ নেয়া হয়। ফলে ক্যাম্পাসটি খুব বেশী বড় না হলেও ডরমিটরী, আবাসিক ভবন, গ্রন্থাগার, অডিটোরিয়াম, অধিবেশন কক্ষ, ক্যাফেটারিয়া, মসজিদ, চিকিৎসা কেন্দ্র, ব্যাংক, পোষ্ট অফিস, বিদ্যালয়, খেলার মাঠ, শিশুপার্ক, বিপনী বিতান ইত্যাদি দিয়ে সুসজ্জিত করে গড়ে তোলা হয়েছে। শ্রেণীকক্ষ অধিবেশন পরিচালনার জন্য এখানে মোট ৪টি শ্রেণীকক্ষ আছে যার সামগ্রিক ধারণক্ষমতা ৩৪০ জন। একটি শীততাপ নিয়ন্ত্রিত অধিবেশন কক্ষ একাডেমির অভ্যন্তরে অবস্হিত যাতে ৭০ জন একত্রে বসার মতো উপযোগী কনফারেন্স ব্যবস্হা আছে। আর এখানে ১০০০ জন একত্রে বসার মতো বিশাল একটি অডিটোরিয়াম আছে। একাডেমীতে ১০০ আসন বিশিষ্ট একটি সাধারণ ক্যাফেটেরিয়া আছে যেখানে সকালের নাস্তা, মধ্যাহ্ন ভোজ এবং রাতে খাবার সরবরাহ করা হয়। আর একটি শীততাপ নিয়ন্ত্রিত ৭৫ জনের লাঞ্চ পার্টি ও ডিনার-পার্টি করার মতো সুবিধা সম্বলিত ক্যাফেটেরিয়া আছে। একাডেমিতে আগত প্রশিক্ষণার্থীদের থাকার জন্য ৪টি ডরমিটরী আছে। যার মধ্যে ২০টি আসন বিশিষ্ট একটি মহিলা ডরমিটরী আছে। আর বাকী তিনটি ডরমিটরীর আসন সংখ্যা হলো ২০৫ যার মধ্যে ৩০টি দ্বৈত আসন বিশিষ্ট এবং ৬টি একক আসন বিশিষ্ট কক্ষ আবার গোসল খানা সংলগ্ন কক্ষ বিশিষ্ট। একাডেমির অভ্যন্তরে তিনকক্ষ বিশিষ্ট ছোট অথচ সুসজ্জিত একটি অতিথি ভবন আছে যা মূলতঃ দেশী-বিদেশী বিশেষ বিশেষ দর্শনার্থীদের জন্য সংরক্ষিত রাখা হয়। একাডেমিতে একটি করে ফুটবল মাঠ, ভলিবল কোর্ট, লন টেনিস কোর্ট, বাস্কেটবল কোর্ট এবং ২টি ব্যাডমিন্টন কোর্ট আছে। এখানে বিভিন্ন ধরনের

Dhaka University Institutional Repository

অন্তঃকক্ষ খেলাধুলার সুবিধা সম্বলিত একটি বিনোদন কেন্দ্র ও একটি শিশুপার্ক আছে(মুসলিম ১৯৯৬ঃ১৪৫-১৪৬)।

প্রশিক্ষণ

প্রশিক্ষণ হলো আরডিএ বগুড়ার মৌলিক কার্যক্রম। সিভিল সার্ভিসের সদস্য, জাতিগঠনমূলক বিভিন্ন সংস্থা ও স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধি, গ্রামীন পর্যায়ের নেতৃবৃন্দ, সেবামূলক প্রতিষ্ঠানের এবং সহযোগী সংগঠনের সদস্যবৃন্দ, কৃষক, বেকার যুবক ও দরিদ্র মহিলারা এ প্রতিষ্ঠানের মূল প্রশিক্ষণার্থী । আরডিএ বগুড়ার অনুষদ সদস্যগন তাদের নিজস্ব উদ্যোগে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে দক্ষতা উন্নয়ন মূলক প্রশিক্ষণ কর্মসূচী গ্রহণ করে থাকেঃ

(ক) পশুপালন ও হাসমুরগী পালন ও রোগ নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্রে বেকার যুবক ও মহিলাদের জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচী

(খ) গ্রামীন মহিলাদের জন্য হর্টিকালচার নার্সারী প্রশিক্ষণ বাগান ।

(গ) গ্রামীন যুবকদের জন্য মৎস্যচাষ,

(ঘ) বাড়ীর আঙ্গিনায় বাগান

(ঙ) সেচ-যন্ত্রকৌশল প্রশিক্ষণ।

এসব কর্মসূচী সফল করার লক্ষ্যে একাডেমির নিজস্ব উদ্যোগে এবং দেশীয় ও আন্তর্জাতিক সংস্থার সাথে যৌথ উদ্যোগে উল্লেখযোগ্য সংখ্যক কোর্স পরিচালিত হয়। এগুলি হলো ঃ

১) সেচ ব্যবস্থাপনা বিষয়ক প্রশিক্ষণ

২) পল্লী উন্নয়ন সংক্রান্ত অবহিতকরণ কোর্স

৩) প্রশাসনিক বিকেন্দ্রীকরণ সংক্রান্ত অবহিতকরণ কোর্স।

৪) স্থানীয় সরকার প্রকৌশল সংস্থার কর্মকর্তা ও ব্যবস্থাপনা সংগঠকদের জন্য বিশেষ কোর্স

৫) বিআরডিবি ও স্বাস্থ্য অধিদপ্তরের থানা পর্যায়ে কর্মকর্তাদের জন্য পরিবার কল্যান শিক্ষা প্রকল্প বিষয়ক কোর্স ।

৬) সমবায় ব্যবস্থাপনা প্রশিক্ষণ কোর্স

৭) ইপিআই কর্মসূচী সংক্রান্ত কোর্স

৮) কম্পিউটার চালনা সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ।

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণ পদ্ধতি

এখানে সাধারণভাবে যেসব প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহৃত হয় তা হলো-শ্রেণীকক্ষ বক্তৃতা, দলীয় আলোচনা, প্যানেল আলোচনা, রোল-প্লে, হাতেকলমে অনুশীলন, প্রদর্শনী, মাঠ পর্যবেক্ষণ । তাছাড়া একাডেমির আদর্শ গ্রাম এবং প্রদর্শনী মাঠ পরিদর্শনের মাধ্যমে একাডেমির প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালিত হয় । আসলে কোর্সের ধরন, মেয়াদ এবং প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ও প্রকৃতি অনুযায়ী আরডিএ কর্তৃক পরিচালিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচীসমূহের প্রশিক্ষণ পদ্ধতি নির্দ্ধারিত হয়ে থাকে ।

মূল্যায়ন পদ্ধতি

সাধারণভাবে আরডিএতে দ্বিমূখী মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়ে থাকে । কোর্স শুরুর সময় একটি প্রাক-মূল্যায়ন টেষ্ট অনুষ্ঠিত হয় প্রশিক্ষণার্থীদের ধারনাগত ভিত্তি জানার জন্য । প্রশিক্ষণার্থীদের মূল্যায়নের জন্য কোর্সের প্রকৃতি অনুযায়ী মূল্যায়নের মাধ্যমের বা টুলস এর ভিন্নতা ঘটে থাকে । তবে সাধারণভাবে লিখিত পরীক্ষা, মাঠ পরিদর্শন প্রতিবেদন ইত্যাদি মূল্যায়নের মাধ্যম হিসাবে ব্যবহৃত হয় । আর কোর্স ব্যবস্থাপনা, কোর্সের বিষয়াবলী এবং একাডেমির সামগ্রিক মূল্যায়নের জন্য প্রশাসন কর্তৃক নির্দ্ধারিত প্রশ্নমালা ও প্রোফরমা ব্যবহৃত হয় এবং সরাসরি মৌখিক মূল্যায়ন পদ্ধতি ব্যবহৃত হয় । তাছাড়া একাডেমির সামগ্রিক কার্যক্রম মূল্যায়নের লক্ষ্যে বার্ষিক পরিকল্পনা অধিবেশন অনুষ্ঠিত হয় ।

গ্রন্থাগার

একাডেমির গ্রন্থাগারটি ৬৩৭ বর্গ মিটার আয়তন বিশিষ্ট একটি ভবনে অবস্থিত । এ গ্রন্থাগারে প্রায় ২৫,০০০ টি বই আছে এবং বিপুল সংখ্যক স্থানীয় ও বিদেশী পত্রিকা আছে যেগুলি বিভিন্ন বিষয়ভিত্তিক ভাবে স্তরবিন্যস্ত করা আছে । একাডেমির নিজস্ব প্রকাশিত বই এবং পত্রিকাসমূহ গ্রন্থাগারে সুসজ্জিত অবস্থায় রাখা আছে প্রদর্শনী এবং ক্ষেত্রবিশেষে বিক্রির উদ্দেশ্যে । গ্রন্থাগারে যাতে নিয়মিতভাবে পত্র পত্রিকা সংরক্ষণ করা যায় সেজন্য পর্যাপ্ত পরিমান চাঁদা প্রদান করা হয়ে থাকে ।

গবেষণা

নিয়মিতভাবে গবেষণা পরিচালনা করা হলো একাডেমির অন্যতম মূল কাজ । গ্রাম বাংলার বিভিন্ন আর্থ সামাজিক ইস্যুর উপরে গবেষণা পরিচালনা এবং এ্যাকশন রিসার্চ করা হয় একাডেমীতে । সাধারণতঃ স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান, উন্নয়নে নারী, সমবায়, সামাজিক বনায়ন, প্রাথমিক স্বাস্থ্য, গ্রামীন শিক্ষা, সেচ ও পানি ব্যবস্থাপনা, গ্রাম্যঋন কর্মসূচী, পশুপালন ও মুরগী পালন, ইত্যাদি বিষয়সমূহের উপরে সাধারণভাবে একাডেমির পক্ষ হতে

Dhaka University Institutional Repository

গবেষণা এবং প্রায়োগিক গবেষণা পরিচালিত হয়। একাডেমি প্রতিষ্ঠার পর হতে অদ্যাবধি একাডেমি ২০০ এর অধিক গবেষণা পরিচালনা করেছে। আর 'ইউ এন ডিপি', ইউ নি সেফ, সিরডাপ, ইউ এস এ আই ডি, ফা'ও, ইউ এন সি ডি আর প্রভৃতি আন্তর্জাতিক দাতা সংস্থার সহায়তায় একাডেমিতে পানি সম্পদ উন্নয়ন, গ্রাম্য শিশুদের উন্নয়ন, সমন্বিত প্রশিক্ষণ, গবেষণা ও প্রযুক্তি হস্তান্তর, জনস্বাস্থ্য, শিক্ষা, ভূমিহীন মহিলা উন্নয়ন, গ্রামীন আবাসন, শষ্য বহুমুখীকরন প্রকল্প ও কৃষি উন্নয়ন প্রকল্প প্রভৃতি ইস্যুর উপরে গবেষণা ও প্রায়োগিক গবেষণা পরিচালিত হয়ে থাকে।

প্রকাশনা

একাডেমি পরিচালিত এসব গবেষণা ও প্রশিক্ষণ সমাপনী প্রতিবেদন সমূহ নিয়মিতভাবে প্রকাশিত হয়ে থাকে। তাছাড়া প্রায়োগিক গবেষণা সমূহের প্রতিবেদন সমুহ একাডেমি থেকে নিয়মিতভাবে প্রকাশিত হয়ে থাকে। একাডেমি হতে 'পল্লী উন্নয়ন' নামক ত্রৈমাসিক বুলেটিন নিয়মিতভাবে প্রকাশিত হয়। তাছাড়া বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন ষ্টাডিজ নামক একটি জার্নাল একাডেমি হতে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে প্রকাশিত হয়ে থাকে যেখানে প্রশিক্ষণ, গবেষনা, প্রায়োগিক গবেষণা, পল্লী উন্নয়ন বিষয়ক ইস্যু নিয়ে বিস্তারিত আলোচনা হয়ে থাকে। একাডেমির প্রকাশনা শাখাটি গ্রন্থাগারের পাশে অবস্থিত। গবেষণা ও প্রকাশনা কার্যক্রম সুচারুরুপে পরিচালনার জন্য পর্যাপ্ত বাজেট বরাদ্দ হয়ে থাকে।

পল্লী উন্নয়নের লক্ষ্যে গ্রামীন সমাজের সার্বিক উন্নয়ন সাধন এবং এজন্য সমবায় ব্যবস্থার মাধ্যমে গ্রামীন জনগোষ্ঠীর উন্নয়নের ক্ষেত্রে আর ডি এ ব্যাপক ভূমিকা পালন করে আসছে। এখানে মহাপরিচালকসহ বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মকর্তাদের গ্রাম-উন্নয়ন সংক্রান্ত বিভিন্ন বাস্তবানুগ পদক্ষেপ নিঃসন্দেহে গ্রাম উন্নয়ন ব্যবস্থার প্রয়াসকে আরও ফলপ্রসু করে তুলতে পারে মর্মে আশা করা যায়।

Dhaka University Institutional Repository

ভূমি প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র

গঠন

ভূমি মন্ত্রণালয়ের একটি প্রকল্পের আওতায় ১৯৮৭ খ্রীষ্টাব্দের ১২ই সেপ্টেম্বর ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের পশ্চিম দিকে কাঁটাবন এলাকায় প্রাথমিকভাবে ভূমি প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র যাত্রা শুরু করে। আর প্রকল্প সমাপনান্তে ১৯৯৩-৯৪ খ্রীষ্টাব্দে এ কেন্দ্র রাজস্ব ব্যবস্থাপনার আওতায় চলে আসে এবং তা সরকারী বিধি বিধান অনুযায়ী পরিচালিত হয়ে আসছে। এক একর জমির উপরে এই কেন্দ্রটি প্রতিষ্ঠিত। তবে, উক্ত এক একর জায়গার এক প্রান্তে তহশীল অফিস এবং পরবর্তীকালে সহকারী কমিশনার (ভূমি), ধানমন্ডী এর অফিস স্থাপিত হয়েছে। এই কেন্দ্রে মোট ৯টি অফিস কক্ষ আছে আর একটি শ্রেণীকক্ষ, ১টি কম্পিউটার কক্ষ, ১টি ডরমেটারী ইত্যাদি আছে। এই কেন্দ্রে শুধুমাত্র প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালিত হয়।

কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম

ভূমি ব্যবস্থপনা ও ভূমি প্রশাসন সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন কর্মসূচীর উপর বিসিএস প্রশাসন ক্যাডারের নবীন ও মধ্যসোপানের কর্মকার্তদের প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে এক্ষেত্রে দক্ষ ব্যবস্থাপনা গড়ে তোলার উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। এই কেন্দ্রে পরিচালিত বিভিন্ন কোর্সের মাধ্যমে ভূমি ও ব্যবস্থাপনা সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন ধারণা ও প্রচলিত রীতিনীতির পরিচয় ঘটানোর পাশাপাশি বিদ্যমান আইন-কানুন,বিধি-বিধান ইত্যাদি প্রয়োগের কালে যেসব সমস্যা উদ্ভূত হতে পারে সেসব সমস্যা এবং তার সমাধানের সম্ভাব্য পন্থা বের করার উদ্যোগ নেয়া হয়। ভূমি ব্যবস্থাপনার বিভিন্ন সংস্কার উদ্যোগ এবং প্রয়াস সম্বন্ধে এখানে তুলে ধরার পাশাপাশি দেশের ভূমি প্রশাসন ব্যবস্থাপনার আধুনিকায়ণ করার বিশেষতঃ ডিজিটাল রেকর্ড ব্যবস্থাপনার বিকাশের উপযোগী করে গড়ে তোলার মতো উপযোগী করে এই কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ কর্মসূচী প্রনীত ও বাস্তবায়িত হয়। এই কেন্দ্রে যেসব কোর্স পরিচালিত হয়(প্রধান আট টি কোর্স) তার বিবরণ সারণী ৪.১৩ তে তুলে ধরা হলো।

সারণী ৪.১৪ঃ এই কেন্দ্রে পরিচালিত কোর্সগুলির মধ্যে প্রধান ৮টি কোর্সের বিবরণ

ক্রঃ নং	কোর্সের নাম	মেয়াদ	অংশ গ্রহণকারীর ধরণ
১.	ভূমি ব্যবস্থাপনা সংক্ষিপ্ত কোর্স	১ সপ্তাহ	তহশীলদার, সহকারী তহশীলদার, সার্ভেয়ার, রাজস্ব সহকারী, সার্টিফিকেট সহকারী ও সমপর্যায়ের কর্মচারী।
২.	ভূমি ব্যবস্থাপনা সংক্ষিপ্ত কোর্স	১ সপ্তাহ	থানা নির্বাহী কর্মকর্তা, অতিরিক্ত পুলিশ সুপার, সহকারী কমিশনার (ভূমি); এএসপি, সিনিয়র এএসপি,

Dhaka University Institutional Repository

৩.	ভূমি ব্যবস্থাপনা সংক্ষিপ্ত কোর্স	১ সপ্তাহ	জেলা প্রশাসক, পুলিশ সুপার ,জোনাল সেটেলমেন্ট কর্মকর্তা ।
৪.	ভূমি প্রশাসন কোর্স	১ সপ্তাহ	সহকারী কমিশনার (ভূমি), অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক(এল.এ), অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (উন্নয়ন) প্রমুখ ।
৫.	ভূমি প্রশাসন কোর্স	১ সপ্তাহ	রাজস্ব সহকারী, বেঞ্চ সহকারী, নিউটেশন সহকারী, ভূমি মন্ত্রণালয় এবং বিভিন্ন সংযুক্ত দপ্তরের সমপর্যায়ের কর্মচারীবৃন্দ
৬.	ভূমি প্রশাসন ও ভূমি অধিগ্রহণ কোর্স	১ সপ্তাহ	ভূমি অধিগ্রহণ কর্মকর্তা (এলএও) এবং ভূমি অধিগ্রহণ প্রক্রিয়ার সাথে জড়িত অন্যান্য কর্মকর্তাবৃন্দ
৭.	ভূমি প্রশাসন কোর্স	১ সপ্তাহ	উপ-সচিব, উপ-সচিব পর্যায়ের সমমানের কর্মকর্তাবৃন্দ ।
৮.	ভূমি প্রশাসন বিষয়ক সংক্ষিপ্ত কোর্স	১ সপ্তাহ	ভূমি অধিগ্রহণ কর্মকর্তা (প্রথম শ্রেণী), সহকারী কমিশনার (ভূমি) এবং চার্জ অফিসারবৃন্দ ।

উৎসঃ এল এ টি সি এর প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী

এল এ টি সি তে গতানুগতিকভাবে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালিত হয়ে থাকে । প্রচলিত বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর মধ্যে যেসব প্রশিক্ষণ পদ্ধতি এই কেন্দ্রে অনুসৃত হয় তার মধ্যে উল্লখযোগ্য (ক) শ্রেণীকক্ষে বক্তৃতা, (খ) অনুশীলন (গ) অ্যাসাইনমেন্ট (ঘ) সিন্ডিকেট (ঙ) মুক্ত আলোচনা ও সমালোচনা । এখানে প্রশিক্ষণের সহযোগি বিভিন্ন উপকরণ যেমন ওভার হেড প্রজেক্টর,সাদা এবং কালো বোর্ড, ফটোকপি ও ডুপ্লিকেটিং মেশিন, কম্পিউটার, মাইক্রোফোন ইত্যাদি ব্যবহার করে প্রশিক্ষণকে যুগপোযোগি এবং কার্যকরী করে তোলার প্রায়াস লক্ষ্যণীয় । এই কেন্দ্রে প্রশিক্ষনার্থীদের মাঝে হ্যান্ডআউট, রেফারেন্স বই-পুস্তক, হ্যান্ড বুক ইত্যাদি যথা সময়ে সরবারহ করা হয়ে থাকে । প্রয়োজন অনুযায়ী বিভিন্ন পত্র পত্রিকা, সাময়িকী ইত্যাদিও সরবরাহ করা হয়ে থাকে । সম্পদের সীমাবদ্ধতা থাকা সত্বেও এখানে নিয়মিতভাবে অধিবেশনের সাথে প্রয়োজনীয় হ্যান্ড আউট সরবরাহ করা হয় ।

গ্রন্থাগার ও প্রকাশনা

এই কেন্দ্রে একটি গ্রন্থাগার আছে । তবে এখানে বসে পাঠ করার মতো তেমন ব্যবস্থা নাই । ফলে প্রশিক্ষণার্থীরা প্রয়োজন অনুযায়ী বই গ্রন্থাগার থেকে উঠিয়ে নিয়ে নিজ নিজ আবাসস্থলে পাঠ করে থাকেন । এই কেন্দ্রের তেমন কোন গবেষণা কার্যক্রম নাই বিধায় এখান থেকে তেমন প্রকাশনাও হয় না । শুধুমাত্র প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী এখান থেকে নিয়মিতভাবে প্রকাশিত হয়ে থাকে । এ প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীন এবং বহিঃ বিভাগীয় কোন মূল্যায়ন সাধারণ ভাবে অনুষ্ঠিত হয় না ।

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের অর্জন

বিগত বছরগুলির প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পর্যালোচনায় দেখা যাচ্ছে যে কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের লক্ষ্য এবং অর্জনের মাত্রার নিরিখে বিচার করলে সাফল্য বা অর্জন বেশ অনেক খানি। এ প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রার তুলনায় অর্জনের মাত্রা হলো গড়ে ৯০% ।

সার্ভে ও সেটেলমেন্ট প্রশিক্ষণ

পরিপূর্ণ একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে না হলেও তাবুতে এবং মাঠ জরিপ এলাকায় হাতে কলমে অনুষ্ঠিত এই প্রশিক্ষণ বিসিএস প্রশাসন ক্যাডারের কর্মকর্তাদের জন্য অন্যতম একটি মৌলিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচী। প্রশাসন ক্যাডার ব্যতীত পুলিশ,বন,রেলওয়ে প্রভৃতি ক্যাডার কর্মকর্তাদের জন্যও এই প্রশিক্ষণ কর্মসূচী আয়োজিত হয়ে থাকে। ভূমি জরিপ কার্যক্রম পরিচালনার ইতিহাস এবং ভূমি রেকর্ডের ব্যবস্থাপনা এই প্রশিক্ষনের মূল বিষয়। সাধারণ ভাবে তিন মাস মেয়াদী এই প্রশিক্ষণ মূলতঃ দুইভাগে বিভক্ত থাকে। এর প্রথম ৬ সপ্তাহের প্রশিক্ষণ যৌথভাবে তাবুতে অনুষ্ঠিত হয়। সেখানে সকাল থেকে দুপুর পর্যন্ত মাঠে গিয়ে প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাগণ হাতে-কলমে ভূমি জরিপ কাজের বিভিন্ন মৌলিক কাজ যেমন- ট্রাভার্স পয়েন্ট স্থাপন, জমির খন্ডিত করণ এবং ম্যাপ প্রস্তুত করে থাকেন। আর দ্বিতীয় পর্যায়ে জমির শ্রেণী বিন্যাস করন, ভূমি মালিকানা স্বত্ত্বের (Records of Rights) প্রাথমিক দলিল প্রস্তুত করণ, জমির মালিকানা স্বত্ত্বের (ROR) প্রাথমিকভাবে তসদীক করা, আপীল শ্রবন,রেকর্ডসমূহ যাঁচাই বাছাই করা এবং মৌজা বা জরিপ গ্রামের রেকর্ড কৃত ম্যাপ চুড়ান্ত ভাবে প্রকাশ করার কাজ হাতে-কলমে সম্পাদন করা হয়। বাংলাদেশে ভূমি জরিপ এবং ভূমি রেকর্ড ব্যবস্থাপনা অত্যন্ত গুরুত্বপুর্ণ একটি বিষয় । কারণ দেশের বেশীর ভাগ মামলা মোকদ্দমাই জমির মালিকানা সংশ্লিষ্ট বিরোধকে বিশেষতঃ ভূমির মালিকানা সংশ্লিষ্ট সন্দেহ জনক কাগজ পত্র প্রস্তুত এবং সে সব কাগজ পত্রের অপব্যবহার থেকে উদ্ভূত হয়ে থাকে। আর সার্ভে ও সেটেলমেন্ট প্রশিক্ষণ মানুষের সব চেয়ে প্রিয় ও আকর্ষণীয় বস্তু ভূ- সম্পত্তির রেকর্ড প্রস্তুত ও ব্যবস্থাপনা বিষয়ে অত্যন্ত নিবির প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে।

Dhaka University Institutional Repository

ঢাকা
বিশ্ববিদ্যালয়
গ্রন্থাগার

ন্যাশন্যাল ইন্সটিটিউট অব লোকাল গভর্ণমেন্ট (এন আই এল জি)

গঠন ও বিকাশ

স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয়ের নিয়ন্ত্রণাধীনে পরিচালিত একমাত্র প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান যেখানে নির্বাচিত জনপ্রতিনিধি, স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের এবং স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পৃক্ত বিভিন্ন পদে (যেমন ডি ডি এল জি) কর্মরত কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দেয়া হয়ে থাকে। এই প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজন অনুভূত হলে পাকিস্তানের রাজধানী পেশোয়ারে অনুষ্ঠিত প্রাদেশিক গভর্নরদের অধিবেশনে উত্থাপিত ধারনাটি অনুমোদিত হয় এবং পূর্ব পাকিস্তানে একটি এন,আই, এল জি প্রতিষ্ঠার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। পূর্ব পাকিস্তান সরকারের মৌলিক গণতন্ত্র এবং স্থানীয় সরকার পরিদপ্তর (বিডিএলজি) উপরোক্ত সিদ্ধান্তের আলোকে ১৯৬৬ খ্রীষ্টাব্দে একটি প্রকল্প প্রস্তাব তৈরী করে পরিকল্পনা বিভাগে প্রেরণ করে। শেষ পর্যন্ত ১৯৬৭ খ্রীষ্টাব্দে পরিকল্পনা বিভাগ প্রকল্পটি অনুমোদন করে। একই সময়ে সরকার টলেনর (Tollenar) নামক একজন ইউডিএ আই ডি(UDAID) বিশেষজ্ঞকে নিয়োগ দেয় সম্ভাব্যতা যাচাই প্রক্রিয়া সপন্ন করার জন্য। প্রতিবেদনের আলোকে ১৯৬৯ খ্রীষ্টাব্দের ১লা জুলাই স্থানীয় সরকার ইন্সটিটিউট (LGI) আনুষ্ঠানিকভাবে পূর্ব-পাকিস্তান সরকারের শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান অধ্যাদেশ ১৯৬১ মোতাবেক একটি স্বায়ত্ব শাসিত প্রতিষ্ঠান হিসাবে বিকাশিত হয়। ১৯৮০ খ্রীষ্টাব্দে এ প্রতিষ্ঠানটি জাতীয় স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান হিসাবে পূণঃ নামকারণ করা হয়। ১৯৯২ খ্রীষ্টাব্দের ৯ই আগষ্ট সরকারী গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে জাতীয় স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান আইন পাশ হয়।

465033

এন আই এল জি এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য

১। স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান সমূহের নির্ধারিত জনপ্রতিনিধি, নিয়োগ প্রাপ্ত চাকরিজীবি প্রমুখের স্থানীয় সরকার ব্যবস্থার প্রশাসন এবং উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন দিকের উপরে প্রশিক্ষণ ।

২। স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান এবং এতদ সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন বিষয়ের উপরে গবেষণা পরিচালনা করা।

৩। স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট নীতি নির্ধারণী কোন বিষয়ে সরকার তথা মন্ত্রণালয়ের চাহিদা মোতাবেক উপদেশানা সেবা প্রদান ।

৪। স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন সরকারী সংস্থার কর্মী বাহিনীকে প্রশিক্ষণ প্রদান।

৫। স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন নীতি, কর্মসূচী এবং সমস্যাবলীর উপরে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ের সেমিনার , ওয়ার্কশপ,কনফারেন্স ইত্যাদির আয়োজন করা।

৬। স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান এবং সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের ডকুমেন্টেশন সুবিধাদি প্রদান এবং এ বিষয়ক একটি জাতীয় ডকুমেন্টেশন কেন্দ্র গড়ে তোলা।

Dhaka University Institutional Repository

৭। স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান সম্বন্ধে তথ্যাবলী সংগ্রহ ,মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ কাজ সময়ে সময়ে সম্পাদন ।

৮। স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট বিষয়ে জার্নাল , গবেষণা সমীক্ষা ও মূল্যায়ন প্রতিবেদন সমূহ প্রকাশ করা ।

৯। স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন প্রশিক্ষণ, গবেষণা ও প্রকাশনা কার্যক্রমের সমন্বয় সাধন এবং এতদ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে একটি জাতীয় পর্যায়ের প্রাতিষ্ঠানিক যোগাযোগ ব্যবস্থা গড়ে তোলা ।

১০। একই ধরনের দেশী-বিদেশী বিভিন্ন প্রশিক্ষন প্রতিষ্ঠানের সাথে সংযোগ স্থাপন করার জন্য প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ ।

১১। স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন বিষয়ে বিভিন্ন বিদেশী অথবা আন্তর্জাতিক শিক্ষা, প্রশিক্ষণ ও গবেষণা প্রতিষ্ঠানের সাথে সহযোগিতা মূলক বা যৌথভাবে উদ্যোগ গ্রহণমূলক বিভিন্ন কর্মসূচী গ্রহণ ।

১২। স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন বিষয়ে "সার্টিফিকেট কোর্স" চালু করা ।

১৩। সরকারের চাহিদা মতো সময়ে সময়ে বিভিন্ন ধরণের কার্যক্রম গ্রহণ ।

ভৌত অবকাঠামো

এন আই এল জি আগারাঁও এলাকায় মনোরম পরিবেশে গড়ে উঠেছে। একটি দ্বিতল ভবনে প্রশাসনিক এবং অনুষদ ব্লক অবস্থিত আর এই ভবনের পাশেই হোষ্টেল ব্লক অবস্থিত যেখানে প্রশিক্ষণার্থীদের সাধারণভাবে থাকতে দেয়া হয়। এর সাথে একটি ডাইনিং হল আছে। এদু'টি ভবনের মোট আয়তন হলো ১৪,১৫১ বর্গফুট। অফিসের কাজের জন্য ব্যবহৃত ভবনে মোট ১৫টি কক্ষ আছে। এ ভবনে মোট ২৮২৬ বর্গফুট বিশিষ্ট একটি গ্রন্থাগার আছে। তাছাড়া এখানে ৮০জন প্রশিক্ষণার্থীর ধারনক্ষমতাসম্পন্ন দু'টি শ্রেণীকক্ষ, একটি সেমিনার কক্ষ, অডিটোরিয়াম, দুটি পৃথক বড় আকারের কক্ষ, প্রশাসনিক এবং হিসাব শাখার কাজ সম্পাদনের জন্য এবং একটি নামাজের কক্ষ আছে। এই ভবনের পাশেই একটি ভবন প্রশিক্ষণার্থীদের আবাসনের জন্য ডরমিটরী হিসাবে ব্যবহৃত হচ্ছে।

এন আই এল জি এর সাংগঠনিক কাঠামো

এন আই এল জি এর সাংগঠনিক কাঠামোর শীর্ষে অবস্থান হলো মহা পরিচালক এর, যিনি একটি পরিচালনা পর্ষদ এর নির্দেশনা মোতাবেক তাঁর দায়িত্ব সম্পাদন করে থাকেন। এই সংগঠনের সামগ্রিক কর্মকান্ড পরিচালিত হয় মূলতঃ (ক) প্রশিক্ষণ ও উপদেশনা (খ) গবেষণা ও পরিকল্পনা (গ) প্রশাসন ও সমন্বয় এই তিনটি বিভাগ দ্বারা। প্রতিটি বিভাগের শীর্ষে থাকেন পরিচালক পর্যায়ের কর্মকর্তা। তিনজন পরিচালক এর সাথে সহযোগী হিসাবে ৮জন উপ-পরিচালক এবং ০৪জন সহকারী পরিচালকের পদ অনুমোদিত আছে। তাছাড়া ৭ জন গবেষণা কর্মকর্তা, একজন গ্রন্থাগারিক, একজন হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা, একজন প্রকাশনা কর্মকর্তা, ছয়জন সহকারী

Dhaka University Institutional Repository

গবেষণা কর্মকর্তা, একজন মিডিয়া বিশেষজ্ঞ, একজন প্রশাসনিক কর্মকর্তা, একজন সহকারী গ্রন্থাগারিক, একজন অডিও ভিজ্যুয়াল টেকনিক্যাল অফিসারের পদ আছে। এখানে মোট ২৬ জন করে তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারীর অনুমোদিত পদ আছে। অর্থাৎ এখানে মোট ৮৯টি পদ অনুমোদিত আছে। আর এই অনুমোদিত পদের মধ্যে প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তার পদের বিপরীতে ২৮জন কর্মরত। তৃতীয় শ্রেণীর কর্মচারী হিসাবে ২৩ জন এবং চতুর্থ শ্রেণীর অনুমোদিত পদের বিপরীতে ১৪জন কর্মকর্তা আছেন। এখানে উল্লেখযোগ্য যে মহাপরিচালকের পদটি যুগ্ম সচিব/ অতিরিক্ত সচিব পর্যায়ের কর্মকর্তা দ্বারা প্রেষনে পূরণযোগ্য। অন্যান্য কর্মকর্তার পদসমূহ ৩ বছর মেয়াদী ডেপুটেশনে পুরণ করা হয়। গ্রন্থাগারিক, প্রকাশনা কর্মকর্তা ও হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা ব্যতীত সকল প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তাই প্রশিক্ষকের দায়িত্ব পালন করে থাকেন। তবে সহকারী গবেষণা কর্মকর্তারা দ্বিতীয় শ্রেণীর পদে কর্মরত থাকলেও তারা প্রশিক্ষকের দায়িত্বও পালন করে থাকেন। প্রশিক্ষকের দায়িত্ব পালনের পাশাপাশি কর্মকর্তাগণ স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন বিষয়ের উপরে গবেষণা পরিচালনা করে থাকেন। এন আই এলজিতে কর্মরত কর্মকর্তাদের সকলেই স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ গ্রহন করেছেন। তাদের মধ্যে ১৫ জন স্থানীয় সরকার সম্পর্কিত বিভিন্ন স্বল্প মেয়াদী বিদেশ-প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছেন। আর ৫জন অনুষদ সদস্য এম ফিল/এমএস এবং ২জন বিদেশ থেকে ডিপ্লোমা করেছেন। এন আই এলজি এর সামগ্রিক কার্যক্রমকে সুচারুরূপে এগিয়ে নেয়ার জন্য প্রশিক্ষণের বিষয়াবলীকে মোট ৬টি ভাগে বিভক্ত করে প্রতিটি ভাগ বা গুচ্ছকে একজন জ্যেষ্ঠ কর্মকর্তার আওতায় আনা হয়েছে যাকে আবার ৩থেকে ৪জন অনুষদ সদস্য সহযোগী হিসাবে সহায়তা করে থাকেন। এভাবে সুনির্দিষ্ট এলাকা ভিত্তিক বিভাজন করার মাধ্যমে অনুষদ সদস্যদের নির্দিষ্ট একটি ক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞ হিসেবে গড়ে ওঠার সুযোগ সৃষ্টিতে বিশেষ ভূমিকা পালন করে।

এন আই এল জি এর কার্যক্রম

এন আই এল জি যেসব কার্যক্রম সম্পাদন করে থাকে তার মধ্যে উল্লেখযোগ্য হলো (ক) প্রশিক্ষণ (খ) গবেষণা (গ) প্রকাশনা ও (ঘ) উপদেশনা। এসব কার্যক্রমের মধ্যে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ন হলো- প্রশিক্ষণ ঃ বাংলাদেশে শহুরে অর্থাৎ ৭টি সিটি কর্পোরেশন এবং ৩১০ টি পৌরসভা বিদ্যমান। আর গ্রামীন স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান হিসাবে দেশে ৬১টি জেলা পরিষদ ও তিনটি পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ, ৪৮৩টি উপজেলা পরিষদ এবং ৪৪৯৮টি ইউনিয়ন পরিষদ বিদ্যমান। এসব প্রতিষ্ঠানে নির্বাচিত জন-প্রতিনিধি পরিষদ বিদ্যমান। স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের নির্বাচিত জন-প্রতিনিধি এবং কর্মচারীর বিপুল সংখ্যক ব্যক্তিবর্গ এ প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণার্থী হিসাবে মনোনীত হন। তাছাড়া, এলজিইডি, জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল অধিদপ্তর,ওয়াসা (ঢাকা ও চট্টগ্রাম) প্রভৃতি বড় বড় প্রতিষ্ঠানে কর্মরত বিশাল আকারের কর্মীবাহিনীর প্রশিক্ষণের ব্যবস্থাও এখানে করা হয়ে থাকে। এন আই এল জি-তে পরিচালিত কোর্সসমূহের বিবরণ সারণী ৪.১৪ তে তুলে ধরা হলোঃ-

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.১৪ঃ এন আই এল জি-তে পরিচালিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচী সমূহের বিস্তারিত বিবরণ

ক্রমিক নং	কোর্সের নাম	মেয়াদ	প্রশিক্ষণার্থীদের ধরণ	মূল লক্ষ্য সমূহ
১.	ইউনিয়ন পরিষদ অফিস ব্যবস্থাপনা কোর্স	২৪দিন	ইউনিয়ন পরিষদের সচিবগণ	অফিস ব্যবস্থাপনা সম্বন্ধে সাধারণ ধারনা দান ।
২.	ইউনিয়ন পরিষদ প্রশাসন কোর্স	১০দিন	ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান ও মেম্বারগণ	ইউনিয়ন পরিষদের বিধি বিধান এবং সার্কুলার সম্বন্ধে ধারনা দান, ইউপি এর বিবর্তন সম্বন্ধে ধারনা দান ।
৩.	পৌর প্রশাসন কোর্স	৭দিন	পৌরসভার মেয়রগণ	পৌরসভার বিবর্তন, গঠন কাজ, বিভিন্ন বিধিবিধান, আইন-কানুন এবং বিভিন্ন কার্যক্রম সম্বন্ধে ধারনা দান ।
৪.	পৌরসভা ব্যবস্থাপনা	৭দিন	পৌরসভার মূখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা	পৌরসভা ব্যবস্থাপনার সাথে জড়িতদের ধারনা দান ।
৫.	পৌরসভার আর্থ ব্যবস্থাপনা এবং কর প্রশাসন কোর্স	৭দিন	পৌরসভাসমূহের বাজেট/একাউন্টস অফিসার এবং কর অফিসার	আর্থ ব্যবস্থাপনা সম্বন্ধে ধারনা প্রদান ।
৬.	জেলা পরিষদ প্রশাসনিক এবং ব্যবস্থাপনা কোর্স	৭দিন	জেলা পরিষদের প্রশাসনিক কর্মকর্তা/উপ-সচিব	স্থানীয় সরকার প্রশাসনের সাথে পরিচিত হওয়া ।
৭.	সিটি কর্পোরেশনের সিনিয়র অফিসারদের জন্য প্রশাসনিক কোর্স	৭দিন	সিটি কর্পোরেশনের মূখ্য নির্বাহী কর্মকর্তা, হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা, সিটি কর্পোরেশনের জোনাল প্রশাসক প্রমুখ কর্মকর্তা ।	স্থানীয় সরকার প্রশাসনের সাথে পরিচিত হওয়া ।
৮.	স্থানীয় সরকার প্রশাসনের কর্মী এবং অফিস ব্যবস্থাপনা	৭দিন	তত্ত্বাবধায়ক প্রকৌশলী, নির্বাহী প্রকৌশলী, এলজিইডি, ওয়াসা ও জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল অধিদপ্তর	স্থানীয় সরকারের প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনার সাথে পরিচয় ঘটানো ।
৯.	পার্বত্য জেলা স্থানীয় সরকার পরিষদ প্রশাসনের উপরে অবহিত করণ কোর্স	৭দিন	পার্বত্য জেলা পরিষদের চেয়ার ম্যান এবং সদস্যগণ	পার্বত্য জেলাসমূহের বিধি-বিধান ইত্যাদি সম্বন্ধে পরিচিত করা ।

উৎসঃ মোট ৪০টি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের উপরে পরিচালিত জরিপ প্রতিবেদন (পৃষ্ঠা নং ২৭২-২৭৩)

উপরের সারনী থেকে বুঝা যাচ্ছে যে এন আই এল জি জনপ্রতিনিধি এবং স্থানীয় সরকার প্রশাসন ব্যবস্থার সাথে জড়িত কর্মী বাহিনীর প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে । আর এ প্রশিক্ষণার্থীদের মনোনয়ন হয়ে থাকে মূলতঃ মন্ত্রণালয় কর্তৃক । তবে মাঝে মাঝে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান থেকেও সরাসরি মনোনয়ন চাওয়া হয় সংশ্লিষ্ট অফিসগুলিতে । এন আই এল জি-তে প্রশিক্ষণের যে লক্ষ্য ধার্য করা হয় তার সংশ্লিষ্ট অর্জনের গড় মাত্রা হলো ৮০%(প্রায়) ।

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণের পদ্ধতি

এন আই এল জি তে প্রশিক্ষণার্থীদের চাহিদা মোতাবেক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি অনুসরনের উদ্যোগ নেয়া হয়ে থাকে। তবে সাধারণতঃ নিম্নবর্ণিত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যপকভাবে ব্যবহৃত হয়।

১। এখানে বহুল ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ হলো বক্তৃতা, এর সাথে সিন্ডিকেট পদ্ধতি,দলীয় আলোচনা, মাঠ প্রদর্শন ইত্যাদি অত্যন্ত গুরুত্ববহ ভূমিকা রাখে।

২। এখানে অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি অনুসরণ করা হয় যেখানে প্রশিক্ষণার্থীগণকে সর্বাধিক মাত্রায় সুযোগ দেয়া হয় যাতে তারা সম্পূর্ন মুক্ত ও স্বাধীন মন নিয়ে পারস্পরিক আলোচনার মাধ্যমে প্রশিক্ষণকে ফলপ্রসুতার দিকে এগিয়ে নিতে পারে।

৩। কোন কোন ক্ষেত্রে সিমুলেশন পদ্ধতি, রোল - প্লে, ব্রেন ষ্টর্মিং পদ্ধতি প্রয়োগ করা হয় এবং তা সফল হিসাবে প্রতিভাত হয়।

৪। কোন কোন ক্ষেত্রে ঘটনা সমীক্ষা এবং বিশেষ বিশেষ বিষয়ের উপরে অনুশীলন পদ্ধতি বেশ সফলভাবে ও কার্যকরীভাবে প্রয়োগ করা হয়ে থাকে। এখানে বেশীর ভাগ প্রশিক্ষণ কর্মসূচী অনুষদ সদস্যদের দ্বারা পরিচালিত হয়ে থাকে। মাত্র ২০-২৫% ভাগ অধিবেশন তথা প্রশিক্ষণ কার্যক্রম অতিথি বক্তা দ্বারা সম্পাদিত হয়ে থাকে।

এন আই এল জি তে অধুনিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহৃত হয়। এজন্য এখানে আধুনিক উপকরণাদি যেমন শ্রুতিদর্শন সহায়ক ওভার হেড প্রজেক্টর, কম্পিউটার, মাল্টিমিডিয়া ইত্যাদি ব্যবহৃত হয়। পাশাপাশি ভাবে পিএ সিষ্টেম, হোয়াইট বোর্ড, ডিসপ্লে বোর্ড, ফটোকপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন, কম্পিউটার ইত্যাদির যথাযথ ব্যবহার হয়ে থাকে। প্রশিক্ষণ অধিবেশনে সর্বদাই হ্যান্ডআউট সরবরাহ করা হয়ে থাকে।

প্রশিক্ষণের মূল্যায়ন

এখানে দ্বিমুখী মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসৃত হয়। অর্থাৎ প্রতিটি কোর্সের কার্যক্রম একদিকে প্রশিক্ষণার্থী দ্বারা এবং অন্যদিকে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক মূল্যায়িত হয়ে থাকে। প্রশিক্ষণার্থীর মূল্যায়ন হয় লিখিত পরীক্ষা,মৌখিক উপস্থাপনা ও পর্যবেক্ষন পদ্ধতি দ্বারা। আর কোন কোর্স প্রশাসন তথা সমগ্র প্রতিষ্ঠানের মূল্যায়ন প্রতিটি প্রশিক্ষণার্থী এককভাবে এবং কিছু কিছু ক্ষেত্রে দলীয় ভাবে করে থাকে। পৌরসভা এবং ইউনিয়ন পরিষদের সচিবদের জন্য আহুত ইনডাকশন কোর্সের প্রশিক্ষণার্থীগণ একই প্রশ্নের মাধ্যমে কোর্সপূর্ব এবং কোর্স সমাপনী মূল্যায়ন করে থাকে। বিভিন্ন ধরণের কোর্সের পাশাপাশি এই প্রতিষ্ঠানে সেমিনার, কর্মশালা ইত্যাদি নিয়মিত আয়োজন করা হয় বিভিন্ন

Dhaka University Institutional Repository

দেশী-বিদেশী সংস্থার সহযোগিতায়। প্রতিষ্ঠার পর থেকে এন আই এল জি-তে মোট ৫৫টি সেমিনার আয়োজন করা হয়েছে যাতে মোট ২৯০০জন অংশগ্রহণ করেছেন।

গবেষণা ও উপদেশনা

এন আই এল জি-তে স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের কার্যকরীতা, উন্নয়ন ও বিকাশ সম্বন্ধে মূলতঃ গবেষণা পরিচালিত হয়। স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহের সুনির্দিষ্ট কিছু সমস্যাবলী এবং এসব প্রতিষ্ঠানের উন্নয়ন পরিকল্পনা সম্বন্ধীয় গবেষণা মূলতঃ এখানে করা হয়। এখানে পরিচালিত গবেষণাসমূহ মূলতঃ হয়ে থাকে স্থানীয় সরকারের বিভিন্ন সমস্যা এবং ইস্যু নিয়ে। যেমন ইউনিয়ন পরিষদ, উপজেলা পরিষদ এবং পৌরসভা এর প্রশিক্ষণ ম্যানুয়্যাল (পরবর্তী সময়ে এন আই এল জি কর্তৃক প্রকাশিত) এধরণের গবেষণা কর্মের উৎকৃষ্ট উদাহরণ। বিভিন্ন গবেষণার সাথে সাথে অনুষদ সদস্যগণ স্থানীয় সরকার তথা গ্রামীন উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট অনেক উল্লেখযোগ্য গবেষণা কর্মের অনুবাদ করেছেন। সরকারের চাহিদা মোতাবেক স্থানীয় সরকার সংশ্লিষ্ট বিষয়ে উপদেশনা সেবা প্রদান এন আইএলজি এর অন্যতম কাজ।

প্রকাশনা

একটি প্রতিষ্ঠান হিসাবে প্রকাশনার ক্ষেত্রে এনআইএলজি যথেষ্ট সুনাম অর্জন করেছে বিপুল সংখ্যক প্রকাশনা কর্ম সম্পাদনের মাধ্যমে। এন আই এল জি এর প্রতিষ্ঠালগ্ন থেকে একটি মাসিক জার্নাল নিয়মিতভাবে বের হয় যা মূলতঃ অনুষদ সদস্য, প্রখ্যাত গবেষক এবং বুদ্ধিজীবিদের লেখায় সমৃদ্ধ হয়ে থাকে। এখানে নিয়মিতভাবে বার্ষিক প্রতিবেদন প্রকাশিত হয়। বোর্ড অব গভর্নর্স এর অনুমোদিত একটি প্রকাশনা নীতি দ্বারা সমুদয় প্রকাশনা কর্মকান্ড পরিচালিত হয়। প্রকাশিত গ্রন্থাবলীর বিক্রিলব্ধ অর্থ দ্বারা একটি ঘুর্ণায়মান তহবিল নিয়ে প্রকাশনা ব্যয় নির্বাহ হয়। সরকারী কোন অর্থ প্রকাশনা কাজে ব্যয় হয় না।

সামগ্রীকভাবে মূল্যায়নে দেখা যাচ্ছে যে, এই প্রতিষ্ঠানটি নিজস্ব উদ্যোগ বা স্থানীয় কোন প্রতিষ্ঠান দ্বারা মূল্যায়িত হয়নি। শুধুমাত্র একবার ইউ এন ডি পি কর্তৃক মূল্যায়িত হয়েছে। তবে এর কোন মূল্যায়ন প্রতিবেদন পাওয়া যায়নি। এখানে যে সব প্রশিক্ষণ কার্যক্রম, বিশেষতঃ কোর্সের বিষয়বস্তু এবং প্রশিক্ষণ পদ্ধতি অনুসৃত হয় তা মোটামুটি সন্তোষজনক। প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের মূল্যায়নের ক্ষেত্রে তার গবেষণা ও প্রকাশনার মাত্রার দ্বারা সাফল্য পরিমাপ করা যায়। সৃষ্টির পর থেকে এন আই এলজি যে মাত্রায় গবেষণা ও প্রকাশনা কর্মকান্ড সম্পন্ন করেছে তা অত্যন্ত সন্তোষজনক। এ প্রতিষ্ঠানের অনুষদ উন্নয়ন কার্যক্রম এবং প্রশিক্ষণ দানের সহায়ক উপকরণাদির যথাযথ নিশ্চয়তা বিধান করতে পারলে এ প্রতিষ্ঠানটি একটি শ্রেষ্ঠ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান হিসাবে বিকশিত হতে পারবে।

Dhaka University Institutional Repository

একাডেমি ফর প্লানিং এন্ড ডেভলপমেন্ট (এপিডি)

গঠন ও বিকাশ

পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়ের একটি উন্নয়ন প্রকল্প হিসাবে প্রাথমিকভাবে এই একাডেমি ১৯৮০ খ্রীষ্টাব্দের ডিসেম্বর মাসে যাত্রা শুরু করে। ১৯৮১ খ্রীষ্টাব্দের ১লা জুলাই মোহম্মদপুর এলাকায় একটি ভাড়া বাড়ীতে এর আনুষ্ঠানিক কার্যক্রম শুরু হয়। ১৯৮৪ খ্রীষ্টাব্দের ১লা জুলাই রাজস্ব তহবিলের আওতায় আসে এবং নীলক্ষেতস্থ নিজস্ব জায়গায় তার কার্যক্রম শুরু করে । এ একাডেমি পূর্ব পাকিস্তানের শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান অধ্যাদেশ ১৯৬১ এর আওতায় কার্যক্রমের স্বাধীনতা ভোগ করে থাকে। বর্তমানে এই একাডেমি উন্নয়ন প্রশাসন বিশেষতঃ উন্নয়ন পরিকল্পনা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ, গবেষণা এবং উপদেশনার ক্ষেত্রে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠানে পরিনত হয়েছে যা কিনা প্রকল্প ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে অগ্রনী হিসাবে বিবেচিত।

একাডেমির ভৌত অবকাঠামো

মোট এক একর নিজস্ব জমিতে একাডেমীর কার্যক্রম পরিচালিত হয়। এখানে যেসব কাঠামো বিদ্যামান তা নিম্নে তুলে ধরা হলো- অফিস কক্ষ-১০টি, শ্রেণী কক্ষ ৫(১৫০ আসন বিশিষ্ট) টি, ডর্মিটরী ১টি (যার আসন সংখ্যা ১১০) ক্যাফেটারিয়া ২টি (১১০টি আসন বিশিষ্ট) ডাইনিং হল (১১০টি আসন বিশিষ্ট ১ টি) , আর মোট ২৫০ জন একত্রে বসা যায় এমন অডিটোরিয়াম।

জনবল কাঠামো

একটি পরিচালনা পর্ষদ একাডেমির সর্বোচ্চ নীতি নির্দ্ধারনী কর্তৃপক্ষ হিসাবে ক্রীয়াশীল। আর গনপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে নিয়োজিত মন্ত্রী একাডেমির পরিচালনা পর্ষদের প্রধান হিসাবে থাকেন যাতে সরকারী কর্মকর্তা, শিক্ষাবিদ, ব্যবসায়ী সংগঠনের প্রতিনিধি সদস্য হিসাবে মনোনীত হন। একাডেমির প্রশাসনিক প্রধান হলেন অধ্যক্ষ। তার অধীনে উপাধ্যক্ষ এবং ২জন পরিচালক আছেন। তাদেরকে সহযোগিতার জন্য তিনজন মূখ্য প্রশিক্ষক, একজন সিষ্টেম এনালিষ্ট, চারজন করে প্রশিক্ষক ও সহযোগী প্রশিক্ষক, ১জন উপ-পরিচালক, একজন প্রোগ্রামার, একজন সহকারী প্রোগ্রামার, একজন সহকারী পরিচালক, পাঁচ জন গবেষণা কর্মকর্তা, দুইজন প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা, একজন মূল্যায়ন কর্মকর্তা, একজন গ্রন্থাগারিক, একজন সহকারী গবেষণা কর্মকর্তা, দুইজন প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা, একজন মূল্যায়ন কর্মকর্তা, একজন গ্রন্থাগারিক, একজন সহ-গ্রন্থাগারিক, একজন অডিও ভিজ্যুয়াল কর্মকর্তা, দু'জন গবেষণা সহযোগী হিসাবে কর্মরত। এখানে ১৫জন তৃতীয় শ্রেনীর এবং ১৩জন চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারী আছেন। আর অধ্যক্ষ সহ মোট ৭টি পদ প্রেষণে পূরণ করা হয়।

Dhaka University Institutional Repository

একাডেমিতে বিভিন্ন ধরণের ফরমায়েসী কোর্স সহ যৌথ উদ্যোগের কোর্স পরিচালত হয়। এসব কোর্সের জন্য পর্যাপ্ত সংখ্যক অতিথি বক্তা একাডেমিতে আসেন।

একাডেমির লক্ষ্যসমূহ

১। পরিকল্পনা কমিশন, অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ, বাস্তাবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন বিভাগ (আইএমইডি) এবং বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে কর্মরত পরিকল্পনা সেল ও প্রকল্পে কর্মরত কর্মকর্তাদের জন্য কর্মকালীন প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।

(২) বিসিএস (অর্থনৈতিক) ক্যাডারে নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের জন্য চাকরি পূর্ব প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা এবং নিয়োগ বিধিমালা অনুযায়ী অন্যান্য ক্যাডার কর্মকর্তাদের জন্য বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা ।

(৩) অন্যান্য সংস্থার চাহিদা মোতাবেক বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্সের আয়োজন করা ।

(৪) মন্ত্রণালয়/সংস্থাসমূহকে উন্নয়ন প্রকল্প প্রস্তুত করণ, তদারকীকরণ, এপ্রাইজাল এবং মূল্যায়ন তথা বিনিয়োগ পূর্ব সম্ভাব্যতা যাচাই কাজে উপদেশনা প্রদান।

(৫) পরিকল্পনা, প্রকল্প ব্যবস্থাপনা তথা উন্নয়ন অর্থনীতি সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন ধারনা এবং অভিজ্ঞতার বিনিময় ও প্রচারের লক্ষ্যে সেমিনার ও কর্মশালার আয়োজন, প্রকাশনা এবং তথ্য বিনিময়ের ব্যবস্থা করা।

(৬) উন্নয়ন প্রকল্প সংশ্লিষ্ট বিষয়ে গবেষণা করা

(৭) একই ধরণের দেশী-বিদেশী প্রতিষ্ঠানের সাথে যোগাযোগ রক্ষা করা।

এপি ভির কার্যক্রম

উপরোক্ত লক্ষ্যসমূহ বাস্তবায়নের জন্য এপিডি যেসব কার্যক্রম সম্পাদন করে তার মধ্যে প্রশিক্ষণ হলো সব চেয়ে গুরুত্বপূর্ন। তাছাড়া গবেষণা, প্রকাশনা, উপদেশনা ও ডকুমেন্টেশন উল্লেখযোগ্য।

প্রশিক্ষণ কার্যক্রম

প্রতিষ্ঠার পর থেকে এপিডি তার উপরে অর্পিত দায়িত্ব হিসাবে প্রকল্প প্রনয়ন, ব্যবস্থাপনা ও অর্থনৈতিক উন্নয়ন ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সংখ্যক প্রশিক্ষণ কর্মসূচী বাস্তবায়ন করে এ ক্ষেত্রে দক্ষ একদল কর্মকর্তা গড়ে তোলার প্রয়াস নিয়েছে। একাডেমির প্রশিক্ষন কর্মসূচীর একটি চিত্র সারণী ৪.১৫ এর মাধ্যমে পরিফুষ্ট করা হলোঃ

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.১৫ঃ এ পি ডি এর প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের বিস্তারিত বিবরণ

ক্রমিক নং	কর্মসূচীর নাম	প্রশিক্ষণার্থীর ধরণ
১।	পরিকল্পনা ও প্রকল্প ব্যবস্থাপনা	পরিকল্পনা বিভাগ, বিভিন্ন সংস্থা, কর্পোরেশন ও ব্যাংক সমূহে কর্মরত মধ্য- সোপানের কর্মকর্তা
২।	নির্দ্ধারিত প্রকল্প হতে প্রকল্প প্রনয়ন	গবেষণা কর্মকর্তা বা সমপর্যায়ের কর্মকর্তা
৩।	উন্নয়ন পরিকল্পনা	কর্মজীবী এবং বেকার গ্রাজুয়েটগন
৪।	সরবরাহ ও পন্য ব্যবস্থাপনা	সরবরাহ ও পন্য ব্যবস্থাপনার সাথে সম্পৃক্ত সরকারী , আধা-সরকারী সংস্থা ও কর্পোরেশনের কর্মীবাহিনী
৫।	ক্রয় পদ্ধতি ও কৌশল	বিভিন্ন সরকারী, আধা-সরকারী ও স্বায়ত্বশাযিত সংস্থার ক্রয় প্রক্রিয়া এবং পন্য সংগ্রহের সাথে সম্পৃক্ত কনিষ্ঠ ও মধ্য সোপানের কর্মকর্তা
৬।	জেন্ডার উন্নয়ন	পরিকল্পনা ও উন্নয়ন কর্মকান্ডের সাথে সম্পৃক্ত সরকারী, আধাসরকারী ও স্বায়ত্বশাসিত সংস্থার কর্মরত মহিলা ও পুরুষ কর্মকর্তা ।
৭।	প্রশাসন উন্নয়ন এবং প্রকল্প ব্যবস্থাপনা	বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান এবং অধিদ্তরের পরিকল্পনা সেলে কর্মরত মধ্য সোপানের ও কনিষ্ঠ পর্যায়ের কর্মকর্তা ।
৮।	প্রশাসন উন্নয়ন এবং প্রকল্প ব্যবস্থাপনা	বিভিন্ন ধরণের সরকারী সংস্থায় কর্মরত মহিলা নির্বাহীগণ।
৯।	বিসিএস (অর্থনৈতিক) ক্যাডারের বিভাগীয় প্রশিক্ষণ	বিসিএস (অর্থনৈতিক) ক্যাডারের সকল কর্মকর্তা।
১০।	উন্নয়ন প্রকল্পের বিনিয়োগ পূর্ব এ্যপ্রেইজাল ধারণা ও কৌশল	পরিকল্পনা কমিশন এবং বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের উন্নয়ন প্রকল্পসমূহে কর্মরত কনিষ্ঠ ও মধ্য সোপানের কর্মকর্তা ।
১১।	সামাজিক বিজ্ঞান গবেষণা পদ্ধতির উপরে উচ্চতর কোর্স	মন্ত্রণালয়, কর্পোরেশন, সরকারী শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত গবেষণার সাথে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা ।
১২।	উন্নয়ন প্রকল্প সমূহের আর্থ-ব্যবস্থাপনা	আর্থ ব্যবস্থাপনার সাথে সম্পৃক্ত সংশ্লিষ্ট সরকারী দপ্তর সমূহে কর্মরর্ত কর্মকর্তা
১৩।	স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনা	প্রকল্প ব্যবস্থাপনায় নিয়োজিত স্বাস্থ্য কর্মীগণ (চিকিৎসকগণ)
১৪।	খাদ্য ব্যবস্থাপনা	খাদ্য মন্ত্রণালয়ে কর্মরত মধ্য সোপানের কর্মকর্তা বৃন্দ
১৫।	যুব উন্নয়ন কর্মর্তাদের জন্য কোর্স	যুব ও ক্রীড়া মন্ত্রণালয়ে কর্মরত যুব উন্নয়ন কর্মকর্তা বৃন্দ
১৬।	অফিস ও হিসাব ব্যবস্থাপনা কোর্স	থানা যুব উন্নয়ন কর্মকর্তা বৃন্দ
১৭।	বুনিয়াদী কোর্স	বিসিএস স্বাস্থ্য ক্যাডারের কর্মকর্তা

উৎস ঃ এ পি ডি এর প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী

পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমি প্রতিষ্ঠিত হবার পর থেকে তার মূল কাজ প্রশিক্ষন কার্যক্রম ব্যাপকভাবে পরিচালনা করে আসছে। একাডেমির প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের লক্ষ্যমাত্রা এবং অর্জন এর তুলনামূলক বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, লক্ষ্যমাত্রার তুলনায় অর্জন গড়ে শতকরা ৮৭ ভাগ।

Dhaka University Institutional Repository

একাডেমির প্রশিক্ষণ পদ্ধতি

একাডেমিতে আধুনিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির সাথে সাথে প্রচলিত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়ে থাকে। এখানে সবচেয়ে বেশী ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হলো লেকচার পদ্ধতি বা শ্রেণীকক্ষ পাঠদান পদ্ধতি । কোর্সের ভিন্নতাসাপেক্ষে এ পদ্ধতি সমগ্র কোর্সের ৫০% থেকে ৬০% হয়ে থাকে। তাছাড়া সিন্ডিকেট, সিমুলেশন, রোল প্লে, অনুশীলন, এ্যাসাইনমেন্ট, সেমিনার,ঘটনা সমীক্ষা, আলোচনা ইত্যাদি প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসাবে ব্যবহৃত হয়। প্রশিক্ষণ কার্যক্রম স্বাবলীল গতিতে চলার সুবিধার্থে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ সহায়ক উপকরণ যেমন ওভার হেড প্রজেক্টর, পিএ সিস্টেম, মাইক্রোফোন, কম্পিউটার, মাল্টিমিডিয়া, ডুপ্লিকেটিং মেশিন, ফটোকপিয়ার, ডিসপ্লে বোর্ড ইত্যাদি ব্যবহৃত হয়। গবেষণা ও প্রকাশনা শাখার মাধ্যমে একাডেমির মানোন্নয়নের জন্য গবেষণা পরিচালনার ব্যবস্থা নেয়া হয়েছে। এখানে অনুষদ সদস্যগণ গবেষণা করে থাকেন। মোট ২৯টি গবেষণা একাডেমিতে সম্পন্ন হয়েছে। এর মধ্যে ১৩টি গবেষনা প্রতিবেদন প্রকাশিত হয়েছে। একাডেমি হতে প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী এবং বার্ষিক প্রতিবেদন প্রকাশিত হয়। একাডেমি হতে এ বাবদ মোট ১৫টি বই প্রকাশিত হয়েছে (বার্ষিক প্রতিবেদন)।

গ্রন্থাগার

একাডেমিতে ক্ষুদ্র অথচ সুসজ্জিত গ্রন্থাগার আছে। মোট ১৫০০ বর্গফুট পরিসর বিশিষ্ট এ গ্রন্থাগারে ১৫জন একত্রে বসে পড়াশোনা করতে পারেন। এখানে প্রায় ১০,০০০টি গ্রন্থ আছে। মোট ১০টি স্থানীয় এবং ৯টি বিদেশী জার্নাল নিয়মিত ভাবে সংরক্ষণ করা হয়।

এপিডির মুল্যায়ন পদ্ধতিটা অতোটা বৈজ্ঞানিক ভিত্তিক নয়। এখানে অভ্যন্তরীন মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়না। তবে মন্ত্রণালয় কর্তৃক এবং পরামর্শকের মাধ্যমে একাডেমির কার্যক্রম মূল্যায়ন করা হয়েছে। একাডেমি সামগ্রীকভাবে একটি গুরুত্বপূর্ন প্রতিষ্ঠানে পরিনত হয়েছে। তবে এ প্রতিষ্ঠানের ভৌত সুবিধাদির যথাযথ ব্যবহারের লক্ষ্যে এর প্রশিক্ষণের পরিধি বৃদ্ধির পাশাপাশি এখানে সেমিনার, কর্মশালা ইত্যাদি অধিক সংখ্যায় আয়োজন করা দরকার । উপরন্ত এখানে বিদেশী বিভিন্ন যৌথ উদ্যোগের প্রশিক্ষণ /সেমিনার/ কর্মশালা আয়োজন করার ব্যবস্থা আছে।

Dhaka University Institutional Repository

ফিন্যান্সিয়াল ম্যানেজমেন্ট একাডেমি (FIMA)

গঠন ও বিকাশ

বাংলাদেশের প্রচীনতম প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠনসমূহের মধ্যে এই একাডেমি ১৯৬২ খ্রীষ্টাব্দে প্রতিষ্ঠিত হয়ে "অডিট এবং একাউন্টস প্রশিক্ষণ কেন্দ্র" নামে যাত্রা শুরু করেছিল মূলত ঃ অডিট এবং হিসাব ক্যাডার কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দানের লক্ষ্যে। একজন উপ-পরিচালকের নেতৃত্বে এই প্রশিক্ষণ কেন্দ্রটি পরিচালিত হতে থাকে। স্বাধীনতা পরবর্তী কালে একাডেমির মানোন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা অনুভূত হতে থাকে । ফলে ১৯৭৪ খ্রীষ্টাব্দে একাডেমীর মানোন্নয়ন ঘটানো হয় এবং এ প্রতিষ্ঠানের নাম পরিবর্তন করে অডিট ও হিসাব প্রশিক্ষণ একাডেমি রাখা হয়। এ প্রশিক্ষণ একাডেমি যুগ্ম সচিব পর্যায়ের একজন মহাপরিচালকের নেতৃত্বে পরিচালিত হয়। পরবর্তীতে আর্থ ব্যবস্থাপনা শক্তিশালীকরন প্রক্রিয়ার আওতায় ১৯৯৭ খ্রীঃ এই একাডেমী ফিন্যানসিয়াল ম্যানেজমেন্ট একাডেমিতে রূপান্তরিত হয়। জুন ২০০৯ খ্রীষ্টাব্দে ঢাকার মীরপুরে নব নির্মিত ভবনে এর কার্যক্রম পূর্ণ উদ্যম নিয়ে শুরু করা হয়।

একাডেমির লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য

১। বিসিএস (নিরীক্ষা ও হিসাব) ক্যাডার অফিসারগণকে বিভাগীয় প্রশিক্ষণ প্রদান ।

২। বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ ইস্যু ঃ যেমন (ক) বিদেশী সাহায্য পুষ্ট প্রকল্পে নিরীক্ষা (খ) অডিট পদ্ধতি (গ) নিরীক্ষা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন (ঘ) সরকারী খাতের অডিট (ঙ) পরিবেশগত হিসাব প্রক্রিয়া (চ)গবেষণা হিসাব প্রক্রিয়া (ছ) অর্জন ভিত্তিক বাজেট (Performance Budgeting) (জ) অডিটে বস্তুনিষ্ঠ ব্যবস্থাপনা (ঝ)বানিজ্যিক অডিটে রিপোর্টিং ইত্যাদি বিষয়ে প্রশিক্ষণ কর্মসূচী, সেমিনার ও কর্মশালা ইত্যাদির আয়োজন করা।

৩। এস এ এস দের জন্য প্রশিক্ষণের আয়োজন করা ।

৪। অডিটর এবং জুনিয়র অডিটরদের জন্য প্রশিক্ষণের আয়োজন করা ।

৫। নিরীক্ষা ও হিসাব কর্মকর্তাদের জন্য অবহিতকরণ কোর্স ।

৬। সিনিয়র স্কেলে পদোন্নোতি পরীক্ষার প্রস্তুতিমূলক প্রশিক্ষণ কর্মসূচী।

৭। বিভাগীয় কর্মকর্তাদের জন্য বিশেষ কোর্সের আয়োজন।

৮। মন্ত্রনালয় এবং বিভিন্ন কর্পোরেশনের জন্য বিশেষায়িত কোর্সের বিশেষতঃ কম্পিউটার কোর্সের আয়োজন করা।

৯। সেমিনার ও ওয়ার্কসপ এর আয়োজন

১০। "পাবলিক ফিন্যান্স" এবং "ফিমা নিউজ লেটার" -শীর্ষক জার্নাল প্রকাশ।

Dhaka University Institutional Repository

১১। সরকার কর্তৃক সময়ে সময়ে অর্পিত বিভিন্ন কার্যক্রম সম্পাদন।

জনবল কাঠামো

একাডেমিতে কর্মরত কর্মকর্তার সংখ্যা হলো ৪০ জন। এর মধ্যে ২২ জন হলেন প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা। আর এখানে তাদের সহযোগী হিসাবে বাকী ১৮ জন দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা, তৃতীয় শ্রেণীর কর্মচারী এবং চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারী হিসাবে কর্মরত আছেন। একাডেমির প্রথম শ্রেণীর ২২ জন কর্মকর্তার মধ্যে ১ জন মহা-পরিচালক, ২ জন পরিচালক, ৫ জন উপ-পরিচালক, ১৪ জন অডিট ও নীরিক্ষা অফিসার কর্মরত আছেন (ফিমা ম্যানুয়্যাল, ২য় সংস্করন)

ভৌত অবকাঠামো

প্রাতিষ্ঠানিক উন্নয়ন প্রকল্প, ফিমা এর আওতায় পৃথকভাবে নির্মিত প্রশাসনিক ভবন এবং একাডেমিক ভবনে এর কার্যক্রম চালু হয়েছে। এখানে সব ধরনের আধুনিক সুবিধাসহ লেকচার থিয়েটার, কর্মশালা কক্ষ, সভাকক্ষ, কম্পিউটার ল্যাবরেটরী, অডিটরিয়াম, গ্রন্থাগার আছে।

প্রশিক্ষণ কার্যক্রম

নিরীক্ষা ও হিসাব একাডেমি দুই ধরনের কোর্স পরিচালনা করে থাকে। এখানে ০৩ দিন মেয়াদের সংক্ষিপ্ত কোর্স থেকে দু'বছর মেয়াদী কোর্স পরিচালিত হয়। সারণী ৪.১৬-তে একাডেমি পরিচালিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের খাতিয়ান তুলে ধরা হলোঃ

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.১৬ঃ ফিমাতে আয়োজিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের খতিয়ান

ক্রমিক নং	কোর্সের নাম	মেয়াদ	অংশগ্রহণকারীদের ধরণ
১।	বিসিএস (নিরীক্ষা ও হিসাব) কর্মকর্তাগণের জন্য দীর্ঘমেয়াদী কোর্স	৮ মাস	বিসিএস কর্মকর্তা সহকারী মহা-হিসাব নিয়ন্ত্রক
২।	এস এএস পার্ট -২	৬০ কার্যদিবস	দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা (অডিটর, জুনিয়র অডিটর)
৩।	এস এ এস পার্ট -১	৬০ কার্যদিবস	দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা (অডিটর, জুনিয়র অডিটর)
৪।	এস এ এস সুপারভাইজারদের জন্য অবহিতকরণ কোর্স	১০দিন	দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা/অধস্তন কর্মচারীগন
৫।	অডিট ও হিসাব কর্মকার্তাগণের জন্য অবহিতকরন কোর্স	১০ দিন	প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা
৬।	বাজেটিং এবং হিসাব ব্যবস্থাপনা প্রশিক্ষণ (TIABS)	২০ অর্ধদিবস	উপ-সচিব, সিনিয়র সহকারী সচিব, সহকারী সচিব পর্যায়ের কর্মকর্তা।
৭।	বিভাগীয় হিসাব রক্ষকদের জন্য অবহিতকরণ কোর্স	৩দিন	অডিটর, সুপারিনটেনডেন্ট, হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা
৮।	বিসিএস (নিরীক্ষা ও হিসাব) ক্যাডার কর্মকর্তাদের সিনিয়র স্কেলে পদোন্নতি পরীক্ষার প্রস্তুতিমূলক কোর্স	সুবিধাজনক	উপ-হিসাব নিয়ন্ত্রক (চলতি দায়িত্ব)
৯।	মন্ত্রণালয় এবং কর্পোরেশনসমূহের জন্য বিশেষায়িত কোর্স	সুবিধাজনক	প্রথম শ্রেণী ও দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা (শিথিলযোগ্য)
১০।	মহা-হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক নির্দেশিত বিভিন্ন সেমিনার / কর্মশালা, কোর্স ইত্যাদি	সুবিধাজনক	সকল পর্যায়ের কর্মকর্তা

উৎসঃ - ফিন্যানসিয়াল ম্যানেজমেন্ট একাডেমির (ফিমা) ম্যানুয়াল (২য় সংস্করণ) অক্টোবর ২০০৭

প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহ

একাডেমিতে শ্রেণী কক্ষ বক্তৃতার মতো প্রশিক্ষণের সনাতন পদ্ধতির পাশাপাশি বেশ কিছু আধুনিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহৃত হয়। নীচে প্রশিক্ষণের জন্য ব্যবহৃত ভিভিন্ন পদ্ধতির একটি চিত্র সারনী ৪.১৭ এর মাধ্যমে তুলে ধরা হলো ঃ

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৪.১৭ঃ ফিমাতে সাধারণভাবে ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতির চিত্র

ক্রমিক নং	প্রশিক্ষণ পদ্ধতি	শতকরা হার
১।	শ্রেণীকক্ষ বক্তৃতা	৪০%
২।	সিন্ডিকেট	৫%
৩।	অনুশীলন পদ্ধতি	২৫%
৪।	সেমিনার	১০%
৫।	ঘটনা সমীক্ষা	১০%
৬।	পারস্পরিক আলোচনা	১০%

উৎস ঃ - একাডেমির প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী।

উক্ত সারণী-তে দেখা যাচ্ছে যে বক্তৃতা পদ্ধতি ৪০% ক্ষেত্রে প্রয়োগ করা হলেও অনুশীলন পদ্ধতি ৩০% ক্ষেত্রে , ঘটনা সমীক্ষা ১০% ও পারস্পরিক আলোচনা ১০% ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হয় । অর্থাৎ আধুনিক পদ্ধতির ব্যবহার এখানে প্রধান্যশীল, যদিও সিমুলেশন পদ্ধতি এবং রোল প্লে এর মতো পদ্ধতি একেবারেই ব্যবহৃত হয় না । তবে এসাইনমেন্ট পদ্ধতি মাঝে মাঝে ব্যবহৃত হয়। একাডেমিতে যেসব প্রশিক্ষণ সহযোগী উপকরণ ব্যবহৃত হয় তা অনেকটাই প্রাচীন আমলের। এখানে যেসব উপকরন ব্যবহৃত হয় তাহলো পিএ সিস্টেম/মাইক্রোফোন , ওভার হেড প্রজেক্টর, সাদা বোর্ড/কালো বোর্ড, ডিসপ্লে বোর্ড, ফটো কপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিণ, কম্পিউটার, স্লাইড প্রজেক্টর, ভিডিও যন্ত্রপাতি ইত্যাদি। একটি শ্রেষ্ঠতর প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান হিসাবে একাডেমিতে আরও অধিক সংখ্যক আধুনিক প্রশিক্ষণ সহায়ক যন্ত্রপাতি যেমন মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টার সহ ল্যাপটপ, ভিডিও ক্যামেরা ইত্যাদির ব্যবহার করা আবশ্যক।

গবেষণা ও প্রকাশনা

একাডেমিতে অভিজ্ঞ এবং দক্ষ কর্মকর্তাগণ অনুষদ সদস্য হিসাবে কাজ করার পাশাপাশি গবেষণা কাজ করে থাকেন। তারা তাদের নিজস্ব অধিক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞ হিসাবে কাজ করেছেন এবং প্রয়োজনীয় বেশ কিছু গবেষণা কর্ম সম্পাদন করেছেন। তাদের গবেষণা সমূহ একাডেমির প্রকাশনা ভান্ডারকে যথেষ্ঠ সমৃদ্ধ করেছে। তাছাড়া এখানকার অনুষদ সদস্যগণ জার্নাল এবং সাময়িকীতে নিয়মিত ভাবে লেখা প্রকাশ করে থাকেন। নীচের ছকে অনুষদ সদস্যগণের পেশাগত দক্ষতার প্রভাবে একাডেমির প্রকাশনা ভান্ডারের সমৃদ্ধির চিত্র ফুটে উঠে-

Dhaka University Institutional Repository

ক্রমিক নং	প্রাকশনা সমূহ	সংখ্যা
১।	পুস্তক	৫০
২।	জার্নাল /সাময়িকী	অনিয়মিতভাবে প্রকাশিত
৩।	বুলেটিন	সাময়িকভাবে প্রকাশিত
৪।	প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী/ বার্ষিক পরিকল্পনা	নিয়মিতভাবে প্রকাশিত
৫।	বার্ষিক প্রতিবেদন	নিয়মিতভাবে প্রকাশিত

বাজেট বরাদ্দ এবং ব্যয়

একাডেমিতে গত বছরগুলিতে বাজেট বরাদ্দ বৃদ্ধি পেয়েছে ঠিকই । কিন্তু এখানে বর্তমানে বেশ কিছু নতুন নতুন কর্মসূচী হাতে নেয়ার ফলে তা সফল ও কার্যকরী ভাবে সম্পন্ন করার লক্ষ্যে বাজেট বরাদ্দ আরও বৃদ্ধি করা প্রয়োজন

বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব ম্যানেজমেন্ট (বি আই এম)

গঠন ও বিকাশ

তৎকালীন পূর্ব পাকিস্তানের শিল্প কারখানা সমূহের মানবসম্পদ উন্নয়নের মাধ্যমে শিল্পের বিকাশ ও উন্নয়নের লক্ষ্যকে সামনে নিয়ে বাংলাদেশ ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন কেন্দ্র হিসাবে ১৯৬১ খ্রীষ্টাব্দে প্রতিষ্ঠিত হয়। প্রতিষ্ঠার পর থেকে ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন বিষয়ক প্রশিক্ষণ দানের মাধ্যমে বি আই এম (অর্থাৎ তৎকালীন বি এম ডি সি) দেশের অন্যতম প্রধান প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান হিসাবে নিজেকে বিকশিত করতে সক্ষম হয়েছে। উপরন্তু সরকার উন্নয়নশীল দেশের চাহিদানুযায়ী ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে অগ্রনী প্রতিষ্ঠান হিসাবে একে বিকশিত করার উদ্যোগ গ্রহণ করে। ১৯৭০ খ্রীষ্টাব্দে এই প্রতিষ্ঠানটিকে স্বায়ত্ব শাসন দেয়া হলে তা আরও সক্রিয় প্রতিষ্ঠানে পরিনত হয়। সরকারের পক্ষে শিল্প মন্ত্রলালয়ের সচিবের নেতৃত্ব একটি বোর্ড অব গভর্ণর্স এর নির্দেশনায় এ প্রতিষ্ঠানটি পরিচালিত হয়। এর মধ্যে সরকারী ও বেসকারী প্রতিনিধি এবং শিক্ষাবিদগন সদস্য হিসাবে থাকেন। আর বি আইএম এর মহাপরিচালক এ প্রতিষ্ঠানের নির্বাহী প্রধান হিসাবে সামগ্রিক কর্মকান্ড পরিচালনা করেন। বর্তমানে এ প্রতিষ্ঠান বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব ম্যানেজমেন্ট হিসাবে তার কার্যক্রম পরিচালনা করছে।

Dhaka University Institutional Repository

কেন্দ্রের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য সমূহ

(১) সরকারী, বেসরকারী পর্যায়ের বানিজ্যিক, শিল্প ও সেবামূলক সংগঠনের সকল ব্যবস্থাপকগনকে প্রশিক্ষণ দানের মাধ্যমে তাদের দক্ষতার উন্নয়ন ঘটানো ।

(২) অর্থনীতির বিভিন্ন খাতের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ, গবেষণা ও উপদেশনা সেবাদানের ব্যবস্থা করা ।

(৩) ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন, প্রশিক্ষণ , অর্থনীতি, ব্যবসায় এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে নতুন নতুন ধারনা বিকাশের এবং ছড়িয়ে দেয়ার লক্ষ্যে প্রকাশনা কার্য অব্যাহত রাখা ।

(৪) জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা বিনিময়ের লক্ষ্যে অনুরূপ দেশী এবং বিদেশী প্রতিষ্ঠানের সাথে সহযোগিতা মূলক সম্পর্ক স্থাপন ও বিকাশ সাধন করা ।

বি আই এম এর সংগঠন কাঠামো

একটি পরিচালনা পর্ষদ এ প্রতিষ্ঠানের শীর্ষ সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ হিসাবে কাজ করে । এই পরিচালনা পর্ষদই শীর্ষে থেকে কেন্দ্রের পরিচালানার কাঠামো ও পদ্ধতি সম্বন্ধীয় দিক নির্দেশনা দান করে । সর্বপোরি এ বোর্ড এই কেন্দ্রের সমুদয় কার্যক্রম পরিবীক্ষন করে থাকে । এই বোর্ড সরকারী কর্তৃপক্ষ, ব্যবসায়ী গোষ্ঠীর প্রতিনিধি, শিক্ষাবিদগণের সমন্বয়ে গঠিত হয় । গনপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের শিল্প মন্ত্রনালয়ের দায়িত্বে নিয়োজিত সচিব এই বোর্ডের চেয়ারম্যান হিসাবে দায়িত্ব পালন করেন । আর কেন্দ্রের প্রশাসনিক প্রধান হিসাবে থাকেন মহাপরিচালক, তাকে তিনজন পরিচালক সার্বিক সহযোগিতা করে থাকেন । এখানে মোট ১০জন সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট কাউন্সিলরের নেতৃত্বে দশটি বিশেষায়িত বিভাগ আছে । উপরন্ত এখানে প্রশাসন, হিসাব, অডিও ভিজুয়্যাল , গ্রন্থাগার এবং রি-প্রোডাকশন এই পাচঁটি শাখা সামগ্রিক কর্মকান্ড পরিচালনা করে । এ কেন্দ্রে মোট ৪৪ জন প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা আছেন এবং এ কেন্দ্রে ৫জন দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা আছেন । বি আই এম এর দুটি উপকেন্দ্র আছে । একজন ব্যবস্থাপনা কাউন্সিলরের নেতৃত্বে খুলনা উপকেন্দ্র এবং একজন সিনিয়র কাউন্সিলরের নেতৃত্বে চট্রগ্রাম উপকেন্দ্র কাজ করছে । কেন্দ্রের জনবল কাঠামো অনুযায়ী মহাপরিচালক ১জন, পরিচালক ৩জন, সিনিয়র ব্যবস্থাপনা কাউন্সিলর ২১জন ,সহযোগী ব্যবস্থাপনা কাউন্সিলর ৫জন, গবেষণা কর্মকর্তা ৩জন , অন্যান্য কর্মকর্তা ১০জন, চট্রগ্রাম উপকেন্দ্র ৪জন, খুলনা উপকেন্দ্র ৩জন, তৃতীয় শ্রেণীর কর্মচারী ৩৩জন, চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারী ৩৩জন,খুলনা ও চট্রগ্রাম উপকেন্দ্রে ৬জন কর্মচারী, দৈনিক ভিত্তিক কর্মচারী ৩জন অর্থাৎ মোট ১৩২ জন কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়ে এ কেন্দ্রের কর্মীবাহিনী গড়ে উঠেছে । প্রসংগত উল্লেখযোগ্য যে পরিচালক, সিনিয়র ব্যবস্থাপনা কাউন্সিলর, ব্যবস্থাপনা কাউন্সিলর এবং সহযোগী ব্যবস্থাপনা কাউন্সিলরগণ প্রশিক্ষক হিসাবে কর্মরত ।

Dhaka University Institutional Repository

ভৌত অবকাঠামো

ঢাকা শহরের অভিজাত এলাকা ধানমন্ডি থানার ৪ নম্বর সোবহানবাগ,মিরপুর সড়কে বি আই এম এর মূল ক্যাম্পাস অবস্থিত। পাঁচ একর জমির উপরে সুসজ্জিতভাবে গড়ে ওঠা এই ক্যাম্পাসটিতে একটি তিনতলা বিশিষ্ট ভবন আছে যাতে ৯টি শীততাপ নিয়ন্ত্রিত শ্রেণীকক্ষ মোট ২৭জন বসার মতো, ২৫০ জন একত্রে বসার মতো ধারণ ক্ষমতা সম্পন্ন একটি অডিটোরিয়াম, ১৫০জন একত্রে বসার মতো একটি ডাইনিং হল, ২৬টি দ্বিকক্ষ বিশিষ্ট ডর্মিটরী অবস্থিত। কেন্দ্রের সামগ্রীক কার্যক্রম পরিচালনার জন্য মোট ৩৯টি অফিস কক্ষ, ১টি সেমিনার হল (মোট ৪০ জন বসার মতো ধারণ ক্ষমতা সম্পন্ন) ১টি মসজিদ, মহাপরিচালকের বাংলো, অনুষদ সদস্যদের জন্য এবং কর্মচারীদের জন্য আবাসিক ভবন৭টি এখানে অবস্থিত।

প্রশিক্ষণ কার্যক্রম

বি আই এম এর মৌলিক কাজ হলো প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে ব্যবস্থাপনার সাথে সংশ্লিষ্ট কর্মীবাহিনীর দক্ষতা উন্নয়ন। এ লক্ষ্যকে সামনে রেখে কেন্দ্র দু'ধরণের প্রশিক্ষণ কর্মসূচী পরিচালনা করে থাকে।

(ক) এক বছর মেয়াদী ডিপ্লোমা কোর্সঃ বি আই এম এ ৫টি বিষয়ের উপরে স্নাতকোত্তর ডিপ্লোমা কোর্স আহবান করা হয়ে থাকে। এগুলি হলোঃ (১) কর্মী ব্যবস্থাপনা (২) শিল্প সংশ্লিষ্ট ব্যবস্থাপনা (৩) মার্কেটিং বা বিপনন ব্যবস্থাপনা (৪) আর্থিক ব্যবস্থাপনা ও (৫) কম্পিউটার বিজ্ঞান ।

(খ) সংক্ষিপ্ত কোর্সঃ বি আই এম-এ এক সপ্তাহ থেকে চার সপ্তাহ মেয়াদে ব্যবস্থাপনা সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন ধরণের সংক্ষিপ্ত কোর্স পরিচালনা করা হয় । এ গুলি হলো (১) সাধারণ ব্যবস্থাপনা (২) আর্থ ব্যবস্থাপনা (৩) প্রকল্প ব্যবস্থাপনা (৪) পল্লী উন্নয়ন (৫) উদ্যোক্তা উন্নয়ন (৬) বিপনন ব্যবস্থাপনা (৭) শিল্প সংক্রান্ত প্রকৌশল ইত্যাদি।

প্রশিক্ষণের পদ্ধতিসমূহ

কোর্সসমূহের ভিন্নতাহেতু কেন্দ্রে পরিচালিত কোর্সসমূহের জন্য ভিন্ন ভিন্ন পদ্ধতি ব্যবহৃত হয়ে থাকে। তবে সাধারণতঃ যে সব প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহৃত হয় তা হলোঃ- (১) বক্তৃতা (২) সিন্ডিকেট (৩) সিমূলেশন (৪) রোলপ্লে (৫) অনুশীলন (৬) এসাইনমেন্ট (৭) সেমিনার (৮) ঘটনা সমীক্ষা (৯) আলোচনা (১০) মাঠ সমীক্ষা (১১) ফিল্ম বা ভিডিও প্রদর্শন (১২) কর্মশালা (১৩) ব্রেন ষ্টর্মিং (১৪) দলীয় আলোচনা ।

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণ সহায়ক উপকরনসমূহ

কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে সুন্দর ও সুচারুরুপে সম্পন্ন করার লক্ষ্যে বেশকিছু প্রশিক্ষণ সহায়ক উপকরণ ব্যবহৃত হয়। এখানে যেসব উপকরণ ব্যবহৃত হয় তাহলো ঃ পিএ সিষ্টেম, ও এইচ পি, ওপেক প্রজেক্টর, ডিসপ্লে বোর্ড, ফটোকপিয়ার, ডুপ্লিকেটিং মেশিন, ক্যামেরা, মুভি প্রজেক্টর, কম্পিউটার, মাল্টি-মিডিয়া প্রজেক্টর ইত্যাদি।

গবেষণা ও প্রকাশনা

বি আই এম বিভিন্ন বিষয়ে গবেষণা পরিচালনা করে। যেমন ঃ- প্রশিক্ষণ চাহিদা বিশ্লেষণ, কৌশলের নির্বাচন, প্রনোদনা প্রকল্পসমূহ, ব্যবস্থাপনা, কোয়ালিটি সার্কেল, নিয়োগ ও বাছাই ইত্যাদি। এসব গবেষণা প্রতিবেদন প্রকাশিত হয়। "ম্যানেজমেন্ট ডেভলপমেন্ট" নামে একটি ত্রৈমাসিক জার্নাল নিয়মিতভাবে বি আই এম এর মৌলিক প্রকাশনা হিসাবে প্রকাশিত হয়। এ জার্নালে দেশী ও বিদেশী প্রখ্যাত গবেষক ও শিক্ষাবিদদের গবেষণালব্ধ সুপারিশসমূহ প্রকাশিত হয়ে থাকে। বি আই এম এর বার্ষিক কর্মসূচী হিসাবে প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জীর মধ্যে প্রশিক্ষণ বর্ষের কার্যক্রম সম্বন্ধীয় বিস্তারিত বিবরণ প্রকাশিত হয়। তাছাড়া এ কেন্দ্রের সামগ্রিক কর্মকান্ডের সাফল্য ও ব্যার্থতার চিত্র তুলে ধরে বার্ষিক প্রতিবেদন প্রকাশ করা হয়ে থাকে।

মূল্যায়ন পদ্ধতি

প্রশিক্ষণের মান উন্নয়নের লক্ষ্যে কেন্দ্রে গঠন মুলক এবং সমষ্টিগত মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। কোর্সের শেষে প্রশিক্ষণার্থীগণকে এককভাবে মূল্যায়নের সুযোগ দেয়া হয় নির্ধারিত ছকে। আর চিরায়ত প্রথায় প্রশিক্ষণার্থীদের মূল্যায়ন করা হয় কোর্সের শেষে। বিআইএম প্রশিক্ষণের মান সর্বোপরি সামগ্রিকভাবে এই কেন্দ্রের মান উন্নয়নের ক্ষেত্রে বেশ কিছু গবেষণা প্রকল্প যথেষ্ট অবদান রেখেছে। প্রসংগত উল্লেখযোগ্য যে, প্রশিক্ষণার্থীগণের প্রশিক্ষণ উত্তর মূল্যায়নের উপরে ভিত্তি করে বি আইএম প্রশিক্ষণ পদ্ধতি, কোর্সের পাঠ্যসূচী ইত্যাদি অব্যাহত ভাবে হালনাগাদ করার পাশাপাশি প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের সামগ্রিক উন্নয়নের প্রচেষ্টা অব্যাহত রেখেছে।

সার-সংক্ষেপ ও পর্যালোচনা

বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাগনের প্রশিক্ষণের জন্য নিয়োজিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহ নিজ নিজ ক্যাডারের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণদানের জন্য কাজ করে যাচ্ছে। বর্তমান সময়ের দাবী অনুযায়ী সামগ্রিকভাবে পরিবর্তিত পরিবেশের সাথে সামঞ্জস্যশীল প্রশিক্ষণ পদ্ধতি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলো অনুসরন করতে পারছে বলে দেখা যাচ্ছেনা। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত সকল কর্মকর্তার বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ সমন্বিতভাবে প্রদানের

Dhaka University Institutional Repository

মাধ্যমে সিভিল সার্ভিসের সামগ্রিক মান উন্নয়নের ম্যান্ডেট নিয়ে গঠিত বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র সময়ের চাহিদার সাথে সামঞ্জস্যশীল প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচী প্রনয়ন এবং হাল নাগাদ করার কথা থাকলেও পাঠ্যসূচী সামগ্রিকভাবে গতানুগতিকতার বেড়াজাল ছিন্ন করতে পারেনি। আর অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহও গতানুগতিকতার প্রভাব থেকে বের হয়ে আসতে পারেনি। বিদ্যমান সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের উপরে পরিচালিত ঘটনা সমীক্ষার সময় দেখা গেছে যে, এখানে যে সকল বিষয়ের উপরে পাঠদান করা হয় তা বর্তমান সময়ের চাহিদা অনুযায়ী হালনাগাদ করা হয়নি। আবার প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের প্রশিক্ষকগনের প্রায় সবাই প্রশিক্ষণদানের ক্ষেত্রে শ্রেণীকক্ষে বক্তৃতাদানকে প্রধানতম প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসাবে ব্যবহার করছে। কোন কোন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সিন্ডিকেট পদ্ধতি, রোল-প্লে, দলীয় আলোচনা, সিমুলেশন প্রভৃতি আধুনিক পদ্ধতি গ্রহণ করেছে, কিন্তু সামগ্রিকভাবে তার পরিমান খুব একটা বেশী নয়। সময়ের চাহিদার সাথে মিল রেখে সমাজ তথা দেশের সার্বিক উন্নয়নের জন্য আধুনিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহ যেমন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে গ্রহণ করা দরকার তেমনিভাবে পরিবর্তিত প্রেক্ষাপটের সাথে সামঞ্জস্যশীল পাঠ্যসূচী অনুসরণ করা অত্যন্ত প্রয়োজনীয় হিসাবে প্রতিভাত হচ্ছে।

Dhaka University Institutional Repository

৫. বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা নিরূপন

যুগোপযোগি এবং কার্যকরী প্রশিক্ষণ গ্রহণের মাধ্যমে যথাযথভাবে কর্মকর্তাদের দক্ষতা উন্নয়ন সুশাসন নিশ্চিত করনের ক্ষেত্রে অত্যন্ত কার্যকরী পদক্ষেপ হিসাবে বিবেচিত হয়। এজন্য সরকার প্রশিক্ষণ বিষয়ক সমুদয় কর্মকান্ডকে অত্যন্ত গুরুত্ব সহকারে বিবেচনায় নিয়েছে। তথ্য প্রযুক্তির ক্ষেত্রে অভাবনীয় ঔৎকর্ষ সাধনের ফলে প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত কর্মকান্ডের ব্যাপক প্রসারতার ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য মাত্রায় অবদান রেখেছে। বর্তমান সময়ের প্রেক্ষপটে এসে এটা স্পষ্ট হয়ে উঠেছে যে, প্রশিক্ষণ একজন কর্মকর্তার ব্যক্তিগত দক্ষতাই বৃদ্ধি করে না, তা সাংগঠনিক ঔৎকর্ষ সাধনের ক্ষেত্রেও যথেষ্ট ভূমিকা রাখে। বাংলাদেশে শতাধিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ব্যবস্থাপনা এবং প্রশাসন ক্ষেত্রে ক্রীয়াশীল আছে যারা ডিগ্রী প্রদানকারী শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের অন্তর্ভূক্ত নয় (হোসেন ২০০২: ১৪৪ এবং রশিদ ২০০৮:১৫৫)। তবে বিপুল সংখ্যক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের উপস্থিতিই দক্ষ, কার্যকর ও সফল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার দিক-নির্দেশনা প্রদান করেনা। এজন্য যা বেশী প্রয়োজন তাহলো উপযোগী কর্মপরিবেশ। আর এজন্য প্রশিক্ষণ কর্মকান্ডে সমাজের সর্ব ক্ষেত্রের এবং সব অংশের সামগ্রিকভাবে অংশগ্রহণ অবশ্যক। কিন্তু বাস্তবিকভাবে দেখা যায় যে সামগ্রিকভাবে প্রশিক্ষণ কর্মকান্ড সাধারনতঃ কনিষ্ঠ এবং মধ্য সোপানের কর্মী বাহিনীর অংশ গ্রহণের মধ্যেই সীমাবদ্ধ থাকে। আর উচ্চ পর্যায়ের কর্মী বাহিনী সাধারনতঃ প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে অনাগ্রহ দেখায়। দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলির প্রবণতা লক্ষ্য করলে দেখা যায় যে, এখানে সাধারনতঃ প্রশিক্ষণকে পদমর্যদা ও বয়সের সাথে সম্পৃক্ত করে দেখা হয়। আর যারা একটি নির্দিষ্ট বয়:সীমা অতিক্রম করেছে তাদের আর প্রশিক্ষণের প্রয়োজন নাই বলেই ধরা হয় (পান্নান ডি কর ১৯৮৫ ঃ ১৪৫)। ফলে ব্যবস্থাপনার উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগন তাদের জ্ঞান, প্রজ্ঞা ও পারিপার্শ্বিক অবস্থার সাথে খাপ খাইয়ে নেয়ার যোগ্যতা এবং পরিবর্তিত প্রেক্ষাপটের সাথে নিজেদেরকে খাপ খাইয়ে নেয়ার যোগ্যতা ক্রমান্বয়ে হারিয়ে ফেলে। শীর্ষ ব্যবস্থাপনার এরুপ প্রবনতার কারণে কনিষ্ঠ কর্মকর্তাগণ নতুন ভাবে প্রশিক্ষণ গ্রহণের মাধ্যমে অর্জিত আধুনিক এবং আনুপাতিক হারে নুতন ধারণা এবং দক্ষতাকে প্রয়োগ করতে যেয়ে এসব জ্যেষ্ঠ কর্মকর্তাদেরকে পথের কাঁটা হিসাবে দেখতে পান। এ রকমের অস্বস্তিকর পরিস্থিতি সাংগঠনিক ব্যবস্থাপনায় ভারসাম্যহীন অবস্থার সৃষ্টি করে এবং কনিষ্ঠ কর্মকর্তাদের মধ্যে হতাশার সৃষ্টি করে যা মূলতঃ প্রশাসন ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে স্থবিরতা সৃষ্টি করে। এরুপ অবস্থায় বাংলাদেশের সামগ্রিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা এক ধরনের ভারসাম্যহীন অবস্থার শিকার হয়ে পড়ে। অপরদিকে বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনায় নিয়োজিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের অবকাঠামোগত দূর্বলতার পাশাপাশি এসব প্রতিষ্ঠানের অনুষদ সদস্যদের দূর্বলতা বিদ্যমান। ফলে আধুনিক এবং ফলপ্রসূ প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা প্রায়শঃই সমস্যার আবর্তে ঘুরপাক খায়। আর যতদিন প্রশিক্ষণ কর্মসূচী প্রনয়নের ক্ষেত্রে বিদ্যমান এ সকল সমস্যা দূরীভূত করা সম্ভব না হবে ততদিন পর্যন্ত বাংলাদেশের প্রশাসনিক (অর্থাৎ সিভিল

Dhaka University Institutional Repository

সার্ভিস) প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার কার্যকরী বিকাশের সম্ভাবনা সুদূর পরাহতই থেকে যাবে (খান ও হোসেন ১৯৮৬ঃ২৬)। বাংলাদেশের রাজনৈতিক নেতৃত্ব সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার গতানুগতিক ধারা এবং বিশেষ ধরনের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার কোনটার প্রতিই তেমন একটি আগ্রহ দেখায় না। বাস্তবিক ভাবে বাংলাদেশের রাজনৈতিক নেতৃত্ব গতানুগতিকভাবে সাংবিধানিক এবং প্রশাসনিক বিষয়াবলীর প্রতি নিরাপদ দূরত্ব বজায় রাখার নীতিতে বিশ্বাস করে। রাজনৈতিক নেতৃত্ব এবং ব্যক্তিখাতের অর্থনৈতিক স্বার্থ থেকে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা যতই দূরবর্তী অবস্থান বজায় রাখতে পারবে তা ততই মঙ্গল জনক হবে (আলম ১৯৯০ঃ ১৪৩ এবং রশিদ ২০০৮ঃ১৫৬)। এসব বাস্তবতার নিরিখে সিভিল সার্ভিসের কর্মকর্তাদের যথাযথভাবে প্রশিক্ষণ দানের বিষয়টি অগ্রাধিকার হিসাবে বিবেচিত হওয়ার জন্য কাংখিত হিসাবে বিবেচিত হয়ে আসছে সর্বদাই। বাংলাদেশের স্বাধীনতা পরবর্তীকালে গঠিত নিম্নবর্নিত সংস্কার কমিশন সমূহের বিশেষতঃ উন্নয়ন অংশীদারগনের সহায়তায় পরিচালিত জন প্রশাসন দক্ষতা সমীক্ষা, ১৯৮৯ সালে (ইউ এস এ আই ডি), বাংলাদেশে জন প্রশাসন খাত সমীক্ষা প্রতিবেদন ১৯৯৩ সালে (ইউ এন ডি পি), বাংলাদেশে উন্নতর সরকারের লক্ষ্যে ১৯৯৩ সালে (৪ সচিবের প্রতিবেদন হিসাবে অধিক পরিচিত) (ডি এফ আই ডি), একটি দক্ষ সরকারের রুপরেখাঃ সরকারী খাতের সংস্কার ১৯৯৬ সালে (বিশ্ব ব্যাঙ্ক) এবং সর্বপোরি জন-প্রশাসন সংস্কার কমিশন প্রতিবেদন ২০০০ এর মধ্যে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে যুগপোযোগী করে গড়ে তোলার মাধ্যমে দক্ষ ও কার্যকরী প্রশাসন ব্যবস্থা গড়ে তোলার উদ্যোগ নেয়ার সুপারিশ করা হয়েছে। উপরোক্ত প্রতিবেদন সমূহে প্রায়শঃই উল্লেখ করা হয়েছে যে, পূর্ববর্তী কমিশন সমূহের সুপারিশগুলির বাস্তবায়ন হয়না। ফলে সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন সমস্যার পাশাপাশি প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে বিরাজমান সমস্যাসমূহ বিদ্যমান থেকেছে। আর বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসের মানোন্নয়ন তথা সামগ্রিকভাবে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উন্নয়নের লক্ষ্যকে সামনে রেখে বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ অঙ্গনে বিদ্যমান সমস্যাবলীর অনুসন্ধান করার মাধ্যমে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সম্বন্ধে প্রকৃত ধারনা খুঁজে বের করার লক্ষ্যকে সামনে রেখে কাঠামোবদ্ধ প্রশ্নমালার মাধ্যমে মতামত জরীপ পরিচালনা করা হয়। এ জন্য সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত মধ্য সোপানের এবং উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাদের মধ্য হতে যথাক্রমে ৯৪ জন এবং ১১৭ জন কর্মকর্তার মতামত নেয়া হয়। আবার মুক্ত পেশার ব্যাক্তিবর্গ যেমন- সাংবাদিক, আইনজীবী, বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক, এনজিও কর্মী, সমাজকর্মী প্রমুখের মধ্য হতে প্রতিনিধিত্বমূলকভাবে ১০০ জনের মতামত গ্রহণ করা হয়। প্রাথমিকভাবে এই তিন ধরনের জনগোষ্ঠির মধ্য হতে মোট ৬০০ জনের মতামত গ্রহণের চিন্তা করা হয়। কিন্তু বাস্তবিক কিছু সমস্যা তথা প্রতিবন্ধকতার কারনে প্রাথমিকভাবে ধার্যকৃত লক্ষ্য পূরণ করা সম্ভব না হলেও সর্বমোট ৩১১ জনের মতামত গ্রহণ করা হয়। মতামত গ্রহণের সময় সব ধরনের প্রতিনিধিত্ব যাতে নিশ্চিত হয় সেজন্য বিসিএস (প্রশাসন) ক্যাডারের পাশাপাশি শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও পরিবার পরিকল্পনা, সড়ক ও জনপথ, তথ্য, হিসাব ও নিরীক্ষা, মৎস্য ও পশু পালন, পুলিশ, আনসার, সমবায়, কৃষি প্রভৃতি ক্যাডার থেকে আসা কর্মকর্তাদের

Dhaka University Institutional Repository

সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়। উপরন্তু কোন একটা বিশেষ দলের বা ব্যাক্তির মতামত যাতে গবেষণার জন্য চাহিত সামগ্রিক মতামতের উপরে প্রভাব ফেলতে না পারে সেজন্য যথাযথ সাবধানতা অবলম্বন করা হয়েছে। জরিপ কার্যক্রমে উত্তরদাতাগণের জনসংখ্যা ভিত্তিক যে তথ্যাবলী সংগ্রহ করা হয় তার মধ্যে শিক্ষাগত যোগ্যতার বিষয়টি উল্লেখযোগ্য। জরিপকালীন উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার যে চিত্র ফুটে উঠে তা নিম্নবর্ণিত ৫.০১ সারণীতে দেখানো হলোঃ-

সারণী ৫.০১ঃ জরিপাধীন উত্তরদাতাগনের শিক্ষাগত যোগ্যতার বিবরণ

উত্তরদাতার ধরন	পি এইচ ডি	স্নাতকত্তোর	স্নাতক (সম্মান)	স্নাতক	স্নাতকের নীচে	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	-	৯১ (৭৭.৮)	৯১ (৭৭.৮)	২৬(২২.২)	-	-
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	-	৮৬(৯১.৫)	৮৬(৯১.৫)	৮(৮.৫)	-	-
সুশীল সমাজ (১০০)	৭(৭.০)	৩৫(৩৫.০)	৩৫(৩৫.০)	৪৮(৪৮.০)	৬(৬.০)	৪(৪.০)
মোট (৩১১)	৭(২.৩)	২১২(৬৮.২)	২১২(৬৮.২)	৮২(২৬.৪)	৬(১.৯)	৪(১.৩)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

সারণী ৫.১ তে দেখা যাচ্ছে যে, সার্বিকভাবে মোট উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ৬৮.২ ভাগ উত্তরদাতা স্নাতকত্তোর পর্যায়ের শিক্ষাগত যোগ্যতার অধিকারী। আর এদের সকলেই স্নাতক সম্মান পর্যায়ে অধ্যয়ন করেছেন। অর্থাৎ মোট উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ৬৮.২ ভাগ উত্তরদাতা স্নাতক সম্মানসহ স্নাতকত্তোর পর্যায়ের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন করেছেন। অপরদিকে মোট উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ২৬.৪ ভাগ শুধুমাত্র স্নাতক পর্যায়ের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন করেছেন, যেখানে শতকরা মাত্র ১.৯ ভাগ স্নাতকের নিচে শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন করেছেন। আর মোট উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ২.৩ ভাগ পিএইচডি ডিগ্রি অর্জন করেছেন। জরিপকালে মোট উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ১.৩ ভাগ উত্তরদাতা নিরুত্তর থেকেছেন। আসলে স্নাতক (সম্মান) সহ স্নাতকত্তোর পর্যায়ের শিক্ষাগত যোগ্যতা সবচেয়ে বেশী (অর্থাৎ শতকরা ৯১.৫ ভাগ) অর্জন করেছেন মধ্য সোপানের কর্মকর্তা। আর শতকরা ৭৭.৮ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা স্নাতকত্তোর শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন করেছেন, যেখানে সুশীল সমাজের শতকরা ৩৫.০ ভাগ স্নাতকত্তোর পর্যায়ে শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন করেছেন মর্মে জরিপকালে উত্তরদাতাগণ উল্লেখ করেছেন। অপরদিকে শতকরা ২২.২ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ৮.৫ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ৪৮.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি স্নাতক পর্যায়ের শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন করেছেন মর্মে জরিপকালে উত্তরদাতাগন উল্লেখ করেছেন। জরিপকালে দেখা যায় যে, উত্তরদাতাগনের মধ্যে শুধুমাত্র সুশীল সমাজের প্রতিনিধিদের মধ্যে শতকরা ৬.০ ভাগ স্নাতক পর্যায়ের নিচে

Dhaka University Institutional Repository

শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন করেছেন। অর্থাৎ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা বা মধ্য সোপানের কর্মকর্তাদের কেহ স্নাতকের নীচে শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন করেন নাই। আবার কর্মকর্তাদের মধ্যে কেহই পিএইচডি ডিগ্রি অর্জন করেন নাই।

জরিপাধীন উত্তরদাতাগনের আয়সীমা

গবেষণা কর্মটি পরিচালনার জন্য বিভিন্ন পর্যায়ের উত্তরদাতাগনের বার্ষিক আয়ের মাত্রা সম্বন্ধে জিজ্ঞাসা করা হয়। উত্তরদাতাগনের ধরন নির্বিশেষে তাদের আয়ের মাত্রা অনুযায়ী মোট ৪ টি দলে বিভক্ত করা হয় প্রচলিত রীতি অনুযায়ী। আয়ের মাত্রানুযায়ী বিভক্ত গুচ্ছের মধ্যে কোন উত্তরদাতা কোন গুচ্ছের অন্তর্ভূক্ত হন তা উত্তরদাতার মতামতের ভিত্তিতেই নির্দ্ধারন পূর্বক সারনী ৫.০২ তে উপস্থাপন করা হলো।

সারণী ৫.০২ঃ জরিপাধীন উত্তরদাতাগনের বার্ষিক আয় সম্পর্কে উত্তরদাতাগনের মতামত

উত্তরদাতার ধরন	২০০,০০০/- টাকা পর্যন্ত	২০০,০০১/-হতে ৩০০,০০০/-টাকা পর্যন্ত	৩০০,০০১/-হতে ৪০০,০০০/-টাকা পর্যন্ত	৪০০,০০১/- এর উর্দ্ধে	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)		২৩ (১৯.৭)	৫৩ (৪৫.৩)	৩৩(২৮.২)	৮(৬.৮)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	৮(৮.৫)	৪০(৪২.৬)	৩৪(৩৬.২)	১০(১০.৬)	২(২.১)
সিভিল সমাজ (১০০)	১৪(১৪.০)	৩১(৩১.০)	৩৩(৩৩.০)	১৭(১৭.০)	৫(৫.০)
মোট (৩১১)	২২(৭.০)	৯৪(৩০.২)	১২০(৩৮.৬)	৬০(১৯.৩)	১৫(৪.৮)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

সারণী ৫.০২ তে দেখা যাচ্ছে যে, জরিপাধীন উত্তরদাতার মধ্যে বার্ষিক ৪০০,০০০/- টাকার উর্দ্ধসীমার আয় বিশিষ্ট উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা হলো শতকরা ২৮.২ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তা হলো শতকরা ১০.৬ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধির মধ্যে শতকরা ১৭.০ ভাগ। আর বার্ষিক আয় সীমা ৩০০,০০১/- হতে ৪০০,০০০/- এর মধ্যে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা হলো শতকরা ৪৫.৩ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তা হলো শতকরা ৩৬.২ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধির মধ্যে শতকরা ৩৩.০ ভাগ। অপরদিকে ২০০,০০১/- হতে ৩০০,০০০/- এর মধ্যবর্তী বার্ষিক আয়সীমা বিশিষ্ট হিসাবে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৯.৭ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৪২.৬ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৩১.০ ভাগ নিজেদের তুলে ধরেন। আর ২০০,০০০/- পর্যন্ত বার্ষিক আয় সীমা বিশিষ্ট হিসাবে সুশীল সমাজের শতকরা ১৪.০ ভাগ এবং মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৮.৫ ভাগ জরীপাধীন উত্তরদাতা নিজেদেরকে তুলে ধরেন। যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের কেহ এ পর্যায়ের আয় সীমার মধ্যবর্তী হিসাবে নিজেকে চিহ্নিত করেননি। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৬.৮ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা

Dhaka University Institutional Repository

২.১ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৫.০ ভাগ জরিপকালে তাদের আয় সংক্রান্ত তথ্য প্রদানকালে নিরুত্তর থেকেছেন। অর্থাৎ সার্বিকভাবে দেখা যাচ্ছে যে, মোট ((অর্থাৎ ৩১১ জন) উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ৭.০ ভাগ উত্তরদাতার বার্ষিক আয় ২০০,০০০/- টাকার নীচে, শতকরা ৩০.২ ভাগ উত্তরদাতার বার্ষিক আয় ২০০,০০১/- হতে ৩০০,০০০ টাকার মধ্যে, শতকরা ৩৮.৬ ভাগ উত্তরদাতার বার্ষিক আয় ৩০০,০০১/- হতে ৪০০,০০০ টাকার মধ্যে এবং শতকরা ১৯.৩ ভাগ উত্তরদাতার বার্ষিক আয় ৪০০,০০১/- টাকার উর্দ্ধে বলে জরিপকালে মতামত ব্যক্ত করেন। আর মোট উত্তরদাতার শতকরা ৪.৮ ভাগ জরিপকালে নিরুত্তর থেকেছেন।

প্রয়োজনানুগ ও চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির বিকাশ

বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস অঙ্গনে বিরাজমান প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে গতানুগতিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বিশেষত প্রশিক্ষণসূচী খুবই প্রথাগত। মানবসম্পদ উন্নয়নের বিপরীতে একটি নীতিকথামূলক শিক্ষায় পূর্ণ। এজন্য পাঠ্যসূচীতে সংস্কৃতি, আইন, ইতিহাস এবং নিয়ম সংক্রান্ত শিক্ষার ওপর অত্যধিক গুরুত্ব দেয়া হয়। এর বিপরীতে গুনগত এবং ব্যাখ্যামূলক দক্ষতা উন্নয়নের ওপর জোর দেয়া হয় কম (বিশ্বব্যাঙ্ক ১৯৯৬ঃ১৭৩)। সময়ের বিবর্তন ধারার সাথে সামঞ্জস্য রেখে এখানে বেশ কিছু প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান গড়ে উঠেছে ঠিকই। কিন্তু এসব প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে সময়ের সাথে সামঞ্জস্য বজায় রেখে তদনুযায়ী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি গড়ে ওঠেনি। বিষয়টি বিবেচনায় নিয়েই বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় যথাযথ প্রয়োজনানুগ ও চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাব বিষয়ে মতামত গ্রহণ করা হয়। অর্থাৎ প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট এই সমস্যাটি বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় কতটা প্রভাব বিস্তার করে তা বের করার জন্য প্রয়াস নেয়া হয়। এজন্য উত্তরদাতাগনকে সুনির্দিষ্টভাবে জিজ্ঞাসা করা হয় যে বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় যথাযথ ও চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবের মাত্রা কেমন এবং এর ফলে সামগ্রিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় এর প্রভাবই বা কেমন? এ বিষয়ে পরিচালিত সমীক্ষায় প্রাপ্ত ফলাফল সারনী ৫.০৩ তে প্রদর্শিত হলোঃ-

সারণী ৫.০৩ঃ চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবের মাত্রা সম্বন্ধে উত্তরদাতাদের ধারনা

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১৩ (১১.১)	১৭ (১৪.৫)	৩৩(২৮.২)	২৩(১৯.৭)	২৮ (২৩.৯)	৩ (২.৬)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	১৬(১৭.০)	২০(২১.৩)	২৪(২৫.৫)	২৪(২৫.৫)	৮(৮.৫)	২(২.১)
সুশীল সমাজ (১০০)	৮(৮.০)	১৫(১৫.০)	৪০(৪০.০)	২৮(২৮.০)	৭(৭.০)	২(২.০)
মোট (৩১১)	৩৭(১১.৮)	৫২(১৬.৭)	৯৭(৩১.২)	৭৫(২৪.২)	৪৩(১৩.৯)	৭(২.৫)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

উক্ত সারণীতে দেখা যাচ্ছে যে, প্রয়োজনানুগ বা চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবকে উচ্চপর্যায়ের কর্মকর্তার মধ্যে শতকরা ২৩.৯ ভাগ বেশী প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন যেখানে শতকরা ৮.৫ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এই সমস্যাকে বেশী প্রকট মনে করেন। আর সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৭.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট মনে করেন। শতকরা ১৯.৭ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা এই সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন, যেখানে মধ্য সোপানের কর্মকর্তার শতকরা ২৫.৫ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২৮.০ ভাগ প্রতিনিধি এই সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন। প্রয়োজনানুগ প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবকে উচ্চপর্যায়ের কর্মকর্তার মধ্যে শতকরা ২৮.২ ভাগ কর্মকর্তা মধ্যমমানের সমস্যা হিসেবে মনে করেন। মধ্যসোপানের শতকরা ২৫.৫ ভাগ কর্মকর্তা এটাকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসেবে মনে করেন, যেখানে শতকরা ৪০.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি এটাকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসেবে মনে করেন। উচ্চপর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৪.৫ ভাগ এবং ১১.১ ভাগ যথাক্রমে এ সমস্যাকে কম প্রকট এবং একেবারেই কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করলেও মধ্যসোপানের শতকরা ২১.৩ ভাগ এবং ১৭.০ ভাগ কর্মকর্তা যথাক্রমে কম প্রকট এবং একেবারেই কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন। সুশীল সমাজের প্রতিনিধিদের মধ্যে শতকরা ১৫.০ ভাগ এবং ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে যথাক্রমে কম প্রকট এবং একেবারেই কম প্রকট মনে করেন। আর এ সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধীয় মতামত প্রদানের ক্ষেত্রে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে যথাক্রমে শতকরা ২.৬ জন, ২.১ জন এবং ২.০ জন নিরুত্তর থেকেছেন।

দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাব

বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার মধ্যে অন্যতম একটি সমস্যা হিসাবে দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাব কে বিবেচনা করা হয়। ১৯৯৮ খ্রীষ্টাব্দের জন প্রশাসন প্রশিক্ষণ শক্তিশালীকরণ সংক্রান্ত রিপোর্টে বিদ্যমান সুবিধাদি সম্পর্কে ব্যপক অনুসন্ধান চালিয়ে এক্ষেত্রে আরো উন্নতি সাধনের জন্য যে কর্মপরিকল্পনা প্রস্তাব করা হয় তাতে বেশ গুরুত্বের সাথে উল্লেখ করা হয় যে, অনেক প্রশিক্ষককে বাধ্যতামূলকভাবে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে (কখনো কখনো আস্তাকুঁড় হিসেবে অভিহিত) দায়িত্ব পালনের জন্য পাঠানো হয়। প্রশিক্ষক নির্বাচনের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রধানগণের নিয়ন্ত্রণ থাকে অতি সামান্যই। এতে আরও উল্লেখ করা হয় যে, সকল প্রশিক্ষকের মধ্যে মাত্র অর্ধেক আনুষ্ঠানিকভাবে "প্রশিক্ষকদের জন্য প্রশিক্ষণ" (অর্থাৎ টিওটি) গ্রহণ করেছেন (পিএ আর সি, খন্ড-১ঃ২০০০ঃ৩৯)। এসব বিষয়কে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনায় নিয়ে জরিপ কালে দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাব বিষয়ক সমস্যার উপর মতামত সংগ্রহ করা হয়। প্রাপ্ত মতামত সারণী ৫.০৪ তে উপস্থাপন করা হলো।

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৫.০৪ঃ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহে দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাবের মাত্রা সম্বন্ধে সমীক্ষাধীন উত্তরদাতাগনের মতামত

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	৬ (৫.১)	২৪ (২০.৫)	৪০(৩৪.২)	৩৪(২৯.১)	১১ (৯.৪)	২(১.৭)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	৪(৪.৭)	২৬(২৭.৩)	৩৮(৪০.৪)	২০(২১.৩)	৪(৪.৩)	২(২.১)
সুশীল সমাজ (১০০)	৭(৭.০)	৩৫(৩৫.০)	২৭(২৭.০)	১৫(১৫.০)	১৩(১৩.০)	৩(৩.০)
মোট (৩১১)	১৭(৫.৫)	৮৫(২৭.৩)	১০৫(৩৩.৮)	৬৯(২২.২)	২৮(৯.০)	৭(২.৩)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

উক্ত সারণী বিশ্লেষণে দেখা যাচ্ছে যে, জরিপকালীন সময়ে জ্যেষ্ঠ পর্যায়ের কর্মকর্তার মধ্যে শতকরা ৫.৪ জন কর্মকর্তা দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাবকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত করেছেন। যেখানে মাত্র ৪.৩ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এ সমস্যাকে বেশী প্রকট মনে করেন এবং শতকরা ১৩.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মতামত ব্যক্ত করেন। আর শতকরা ২৯.১ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন যেখানে শতকরা ২১.৩ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ১৫.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি এ সমস্যাকে প্রকট হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। উচ্চ পর্যায়ের শতকরা ৩৪.২ ভাগ, মধ্য সোপানের শতকরা ৪০.৪ ভাগ কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২৭.০ ভাগ এ সমস্যাকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসাবে মনে করেন। আবার শতকরা ২০.৫ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করলেও মধ্যসোপানের শতকরা ২৭.৩ ভাগ কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিদের মধ্যে শতকরা ৩৫.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট হিসাবে মনে করেন। আর এ সমস্যাকে একেবারেই কম সমস্যা হিসাবে উচ্চ পর্যায়ের শতকরা ৫.১ ভাগ, মধ্যম পর্যায়ের শতকরা ৪.৭ ভাগ কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৭.০ ভাগ মতামত দানকালে চিহ্নিত করেছেন। সমীক্ষায় সময় উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১.৭ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগণের শতকরা ২.১ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৩.০ ভাগ কর্মকর্তা এ সমস্যাকে মূল্যায়নের ক্ষেত্রে নিরুত্তর থেকেছেন।

পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অভাব

বাংলাদেশের স্বাধীনতার সময়ে পাকিস্তানের বেশীরভাগ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান পশ্চিম পাকিস্তানে অবস্থিত হওয়ায় অল্প সংখ্যক কয়েকটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান নিয়ে বাংলাদেশে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা যাত্রা শুরু করে। পর্যায়ক্রমে বাংলাদেশ লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র সহ আরোও বেশ কিছু প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান গড়ে ওঠে। কিন্তু এসকল প্রতিষ্ঠান প্রশিক্ষণের চাহিদার তুলনায় অপ্রতুল হিসাবে বিবেচিত হয়। ১৯৯৮ খ্রীষ্টাব্দের জন প্রশাসন প্রশিক্ষণ শক্তিশালীকরণ সংক্রান্ত প্রতিবেদনে বিদ্যমান সুবিধাদি সম্পর্কে ব্যাপক অনুসন্ধান চালিয়ে এক্ষেত্রে আরোও উন্নতি

Dhaka University Institutional Repository

সাধনের জন্য যে কর্মপরিকল্পনা প্রস্তাব করা হয় তার শুরুতেই দেখানো হয় যে বাংলাদেশে প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের জন্য ২৫ টি প্রতিষ্ঠান থাকা সত্ত্বেও শতকরা মাত্র ৫০ ভাগ কর্মকর্তা তাদের চাকরিকালে প্রশিক্ষণ পেয়েছেন; আর মন্ত্রণালয় ও বিভাগে অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণের সুযোগ অতি সামান্যই (পি এ আর সি, খন্ড-১ঃ২০০০ঃ৩৮)। পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অভাবের প্রকটতার মাত্রা নিরুপনের জন্য সমীক্ষাকালে জিজ্ঞাসাবাদ করা হয়। জরিপের সময়ে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অভাবের প্রকটতা সংক্রান্ত মাত্রা সম্বন্ধীয় যে তথ্যাবলী পাওয়া যায় তা সারণী ৫.০৫ তে উপস্থাপন করা হলো।

সারণী ৫.০৫ঃ পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অভাবের মাত্রা সম্বন্ধে সমীক্ষাধীন উত্তরদাতাগনের মতামত

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১৬ (১৩.৭)	৩৪ (২৯.১)	৩৯(৩৩.৩)	২৩(১৯.৭)	২ (১.৭)	৩ (২.৬)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	১৮(১৯.১)	২২(২৩.৪)	৩৪(৩৬.২)	১৬(১৭.০)	০০	৪(৪.৩)
সুশীল সমাজ (১০০)	২০(২০.০)	৩৬(৩৬.০)	২৬(২৬.০)	১৪(১৪.০)	০০	৪(৪.০)
মোট (৩১১)	৫৪(১৭.৪)	৯২(২৯.৬)	৯৯(৩১.৮)	৫৩(১৭.১)	২(১.০)	১১(৩.৫)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

উক্ত সারণীতে দেখা যাচ্ছে যে, উত্তরদাতাগণের মধ্যে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১৩.৭ ভাগ কর্মকর্তা মনে করেন যে, পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অভাব একেবারে কম প্রকট সমস্যা। আর শতকরা ১৯.১ ভাগ মতামত দানকারী মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন যেখানে মতামত দানকারী সুশীল সমাজের শতকরা ২০.০ ভাগ এ সমস্যাকে অত্যন্ত কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন। মতামতদানকারী উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৯.১ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে দেখলেও মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৩.৪ ভাগ এবং সুশীল সমাজের মতামত দানকারীগনের শতকরা ৩৬.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মত দিয়েছেন। আবার উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৩৩.৩ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৩৬.২ ভাগ এবং সুশীল সমাজের মধ্যে শতকরা ২৬.০ ভাগ এ সমস্যাকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসেবে মতামত প্রদান করেছেন। আবার মতামতদানকারী শতকরা ১৯.৭ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ১৭.০ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ১৪.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসেবে মতামত প্রদান করেছেন। অন্যদিকে উচ্চপর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১.৭ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন যেখানে মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের এবং সুশীল সমাজের কেউই এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেননি। পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অভাবের সমস্যা সম্বন্ধে মতামত প্রদানের সময় উচ্চ পর্যায়ের

Dhaka University Institutional Repository

কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২.৬ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৪.৩ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৪.০ ভাগ উত্তরদাতা মতামত প্রদানের ক্ষেত্রে নিরুত্তর থেকেছেন।

অপ্রতুল ভৌত অবকাঠামো

বাংলাদেশে বর্তমানের ব্যবস্থাপনা এবং প্রশাসন ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ দানের লক্ষ্যে অনেক প্রতিষ্ঠানই কাজ করছে। ধারনা করা হয় যে, কম পক্ষে শতাধিক প্রতিষ্ঠান প্রশাসন এবং ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে কার্যকর ভূমিকা পালন করছে (হোসেন ২০০২ঃ১৪৪)। বাংলাদেশে ২৫ টি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের কাজ করলেও শতকরা মাত্র ৫০ ভাগ কর্মকর্তা তাদের চাকরিকালে প্রশিক্ষণ পেয়েছেন এবং মন্ত্রণালয় ও বিভাগে আভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণের সুযোগ অতি সামান্যই বলে ১৯৯৮ সনের জনপ্রশাসন প্রশিক্ষণ শক্তিশালীকরণ সংক্রান্ত গবেষণা প্রতিবেদনে উল্লেখ করা হয় (পি এ আর সি, খন্ড-১, ২০০০ঃ৩৮)। এসব ধারনা সম্বন্ধে সঠিক সিদ্ধান্ত লাভের আশায় সমীক্ষার সময় বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা হিসেবে অপ্রতুল ভৌত অবকাঠামো কতটা প্রকট তা অনুসন্ধানের প্রচেষ্টা চালানো হয়েছে। এ সমস্ত প্রশ্নমালার প্রাপ্ত ফলাফল সারণী ৫.০৬ তে দেখানো হলোঃ

সারণী ৫.০৬ঃ অপ্রতুল ভৌত অবকাঠামোর অভাবের মাত্রা সম্বন্ধে সমীক্ষাধীন উত্তরদাতাগনের মতামত

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১৩ (১১.১)	৩২ (২৭.৪)	৩৬(৩০.৮)	৩০(২৫.৬)	৩ (২.৬)	৩ (২.৬)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	১৮(১৯.১)	২২(২৩.৪)	৩৪(৩৬.২)	১৬(১৭.০)	০০	৪(৪.৩)
সুশীল সমাজ (১০০)	২০(২০.০)	৩৪(৩৪.০)	৩৫(৩৫.০)	৬(৬.০)	১(১.০)	৪(৪.০)
মোট (৩১১)	৫১(১৬.৪)	৮৮(২৮.৩)	১০৫(৩৩.৮)	৫২(১৬.৭)	৪(১.৩)	১১(৩.৫)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

উপরের সারণীতে দেখা যাচ্ছে যে, অপ্রতুল ভৌত অবকাঠামোকে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় বেশী প্রকট সমস্যা হিসেবে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা মাত্র ২.৬ ভাগ কর্মকর্তা চিহ্নিত করেছেন। এ সমস্যাকে সুশীল সমাজের শতকরা ১.০ ভাগ উত্তরদাতা বেশী প্রকট সমস্যা হিসেবে মত দিয়েছেন যেখানে মধ্য সোপানের কর্মকর্তার মধ্যে কেউই এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেননি। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগণের মধ্যে শতকরা ২৫.৬ ভাগ কর্মকর্তা এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন। মধ্য সোপানের কর্মকর্তাদের মধ্যে শতকরা ১৭.০ ভাগ কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৬.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত করেছেন। গবেষণার সময় পরিচালিত জরিপকালে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের

Dhaka University Institutional Repository

মধ্যে শতকরা ৩০.৮ ভাগ কর্মকর্তা, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৩৬.২ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৩৫.০ ভাগ এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসেবে মূল্যায়ন করেছেন। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৭.৪ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৩.৪ ভাগ এবং সুশীল সমাজের মধ্যে শতকরা ৩৪.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন। সমীক্ষাকালীন সময়ে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১১.১ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৯.১ ভাগ এবং সুশীল সমাজের মধ্যে শতকরা ২০.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত করেছেন।

প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহা

প্রশিক্ষণকালীন সময়ে অর্জিত জ্ঞান পরবর্তী কর্মকালীন সময়ে প্রয়োগ বা ব্যবহারের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণার্থীগণ প্রায়শঃই তেমন আগ্রহ দেখান না। এর অন্যতম কারণ হলো এই যে, কর্মক্ষেত্রে বিদ্যমান পরিবেশ বিশেষতঃ উর্দ্ধতন কর্মকর্তা-গনের অসহযোগিতামূলক মনোভাব। জন প্রশাসন সংস্কার কমিশন এর প্রতিবেদনে প্রচলিত প্রশিক্ষণ পদ্ধতির সীমাবদ্ধতা চিহ্নিত করতে গিয়ে উল্লেখ করা হয় যে, কর্মকর্তাগণ চাকরিকালীন প্রশিক্ষণ-কে গুরুত্বের সঙ্গে গ্রহণ করেন না। কারন প্রশিক্ষণ থেকে তারা উপযুক্ত কোন প্রেরণামূলক সুবিধা পান না। তাই কর্মকর্তাগণ প্রশিক্ষণকে হালকাভাবে নেন। এতে আরো উল্লেখ করা হয় যে, যারা অন্যদের চেয়ে ভাল ফলাফল করেন তাদের স্বীকৃতি বা পুরস্কার দেয়ার তেমন কোন ব্যবস্থা নেই (পি এ আর সি, খন্ড-১, ২০০০ঃ৩৮)। দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলির প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান প্রয়োগের সীমাবদ্ধতা সম্বন্ধে বর্ননা করতে গিয়ে পানান ডি কর (১৯৮৫:১৪৫) বলেন যে, দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলিতে এরুপ ধারনা সাধারণভাবে পোষন করা হয় যে, প্রশিক্ষণদানের বিষয়টি সুনির্দিষ্ট একটি বয়স এবং পদমর্যাদার সাথে সম্পৃক্ত হয়ে রয়েছে। আর যারা সুনির্দিষ্ট বয়স এবং পদমর্যাদার গন্ডি অতিক্রম করেছেন তাদের আর প্রশিক্ষণের প্রয়োজন নাই। এভাবে ব্যবস্থাপনার উচ্চতর স্তরে অবস্থানকারী কর্মকর্তাগণ তাদের ধ্যান-ধারনা, জ্ঞান, প্রজ্ঞা, সর্বোপরি পরিবর্তন তথা পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে খাপ খাইয়ে নেয়ার মানষিকতার সাথে আস্তে আস্তে নিষ্ক্রিয় হয়ে পড়ে। অধস্তন কর্মকর্তাগণ তাদের প্রশিক্ষণলব্ধ নতুন নতুন ধ্যান ধারনা এবং দক্ষতা প্রয়োগের ক্ষেত্রে এসকল উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদেরকে "সক্রিয় প্রতিবন্ধক" হিসেবে প্রায়ই দেখতে পান। এরকম অপ্রীতিকর পরিস্থিতি সাংগঠনিক ক্ষেত্রে ভারসাম্যহীনতার এবং কনিষ্ঠ কর্মকর্তাদের মধ্যে ক্রমবর্ধমান হতাশার সৃষ্টি করে যা কিনা প্রশাসনিক গতিশীলতার ক্ষেত্রে স্থবিরতার সৃষ্টি করে। এ রকমের অবস্থার প্রেক্ষাপটে বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে একটি ভারসাম্যহীন অবস্থা হিসেবে বর্ননা করা যেতে পারে (রশিদ ২০০৮ঃ১৫৬)। এরুপ অস্বস্তিকর পরিস্থিতি বিবেচনায় নিয়ে

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান প্রয়োগের ক্ষেত্রে অনীহার মাত্রা সম্বন্ধে সমীক্ষাধীন উত্তরদাতাগনের ধারনা যাচাই করা হয়। এতদ সংশ্লিষ্ট সমস্যার উপর পরিচালিত জরিপে প্রাপ্ত মতামত সারনী ৫.০৭ এ তুলে ধরা হলোঃ

সারণী ৫.০৭ঃ প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহা সম্বন্ধে জরিপকৃত উত্তরদাতাগনের মতামত

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১৩ (১১.১)	২৭ (২৩.১)	৩৪(২৯.১)	২৬(২২.২)	১৫ (১২.৮)	২ (১.৭)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	১৬(১৭.০)	১০(১০.৬)	৩২(৩৪.০)	২৬(২৭.৭)	৮(৮.৫)	২(২.১)
সুশীল সমাজ (১০০)	১৩(১৩.০)	১৩(১৩.০)	৪২(৪২.০)	২০(২০.০)	৮(৮.০)	৪(৪.০)
মোট (৩১১)	৪২(১৩.৫)	৫০(১৬.০)	১০৮(৩৪.৭)	৭২(২৩.২)	৩১(১০.০)	৮(২.৬)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

উপরের সারণীতে দেখা যাচ্ছে যে, জরিপকালীন সময়ে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা মাত্র ১১.১ ভাগ কর্মকর্তা প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। আর মধ্য সোপানের কর্মকর্তাদের মধ্যে শতকরা ১৭.০ ভাগ কর্মকর্তা এবং শতকরা ১৩.০ ভাগ সুশীল সমাজ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত করেছেন। একইভাবে এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৩.১ ভাগ কর্মকর্তা, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১০.৬ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ১৩.০ ভাগ মতামত প্রদান করেছেন। প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহাকে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা হিসেবে এর প্রকটতার মাত্রা যাচাইকল্পে পরিচালিত জরিপে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৯.১ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৩৪.০ ভাগ এবং সুশীল সমাজের মধ্যে শতকরা ৪২.০ ভাগ এ সমস্যাকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসেবে মনে করেন। আবার সমীক্ষা পরিচালনার সময়ে শতকরা ২২.২ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ২৭.৭ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ২০.০ ভাগ সুশীল সমাজ প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহাকে প্রকট সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত করেছেন, যেখানে শতকরা ১২.৮ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ৮.৫ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ৮.০ ভাগ সুশীল সমাজ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসেবে মতামত প্রদান করেছেন। এই সমস্যার প্রকটতা সম্পর্কে মতামত প্রদানের সময় উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১.৭ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২.১ ভাগ এবং সুশীল সমাজের মধ্যে শতকরা ৪.০ ভাগ কোন মতামত না দিয়ে নিরুত্তর থেকেছেন। সামগ্রিকভাবে দেখা যাচ্ছে যে, প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহাকে শতকরা ১৩.৫ ভাগ উত্তরদাতা এই সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট, শতকরা ১৬.০ ভাগ কম প্রকট, শতকরা ৩৪.৭ ভাগ মধ্যমমানের সমস্যা হিসেবে মতামত প্রদান করেছেন,

Dhaka University Institutional Repository

যেখানে সামগ্রিকভাবে এ সমস্যাকে শতকরা ২৩.২ ভাগ উত্তরদাতা প্রকট এবং শতকরা ১০.০ ভাগ উত্তরদাতা বেশী প্রকট সমস্যা হিসেবে মতামত প্রদান করেছেন । আর মাত্র শতকরা ২.৬ ভাগ উত্তরদাতা মতামত প্রদানের সময় নিরুত্তর থেকেছেন ।

প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান তথা অভিজ্ঞতা ব্যবহারের সুযোগ

কোন দেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সাফল্য নির্ভর করে মূলতঃ প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান/অভিজ্ঞতা ব্যবহারের সুযোগের উপর । কিন্তু বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা যেসব সমস্যার সম্মুখীন তার মধ্যে প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞানের বা অভিজ্ঞতার ব্যবহারের ক্ষেত্রে সুযোগের সীমাবদ্ধতা উল্লেখযোগ্য । এ জন্য কর্মকর্তাগণের মধ্যে দেশের অভ্যন্তরে প্রশিক্ষণ পরিহারের প্রবণতা ব্যাপকভাবে লক্ষণীয় । তবে বিদেশে প্রশিক্ষণকে প্রধাণতঃ আর্থিক বিবেচনায় আকর্ষনীয় হিসাবে গণ্য করা হয় । কিন্তু বিদেশে সাধারণভাবে যেসব কোর্সে কর্মকর্তাগণ অংশগ্রহণ করেন তার বেশিরভাগই চাকরির উপযুক্ততার সাথে সম্পর্কবিহীন সাধারণ ধরনের প্রশিক্ষণ । আবার যারা বিদেশের খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে থাকেন সচরাচর তাদেরকে প্রশিক্ষণের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট কাজে ব্যবহার করা হয়না (পি এ আর সি, খন্ড-১ঃ২০০০ঃ৩৮-৩৯) । অর্থাৎ বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের সুযোগের যথেষ্ট সীমাবদ্ধতা বিরাজমান । প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে সীমাবদ্ধতার মাত্রার সঠিকতা যাচাই করার জন্য সমীক্ষাকালে জিজ্ঞাসাবাদ করা হয় । সমীক্ষায় প্রাপ্ত মতামত সারণী ৫.০৮ এর মাধ্যমে তুলে ধরা হলোঃ

সারণী ৫.০৮ঃ বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের সুযোগের সীমাবদ্ধতা সম্বন্ধে সমীক্ষাকালে প্রাপ্ত উত্তরদাতাগনের ধারনা ।

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১১ (৯.৪)	১৯ (১৬.২)	২২(১৮.৮)	৩৫(২৯.৯)	২৬ (২২.২)	৪ (৩.৪)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	২২(২৩.৪)	১৪(১৪.৯)	১০(১০.৬)	২৪(২৫.৫)	২২(২৩.৪)	২(২.১)
সুশীল সমাজ (১০০)	২১(২১.০)	৭(৭.০)	৩৪(৩৪.০)	২৭(২৭.০)	৮(৮.০)	৩(৩.০)
মোট (৩১১)	৫৪ (১৭.৪)	৪০(১২.৯)	৬৬(২১.২)	৮৬(২৭.৯)	৫৬(১৮.০)	৯(২.৯)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ । বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে ।

সামগ্রিক বিশ্লেষণে দেখা যাচ্ছে যে, মোট উত্তরদাতার প্রায় এক চতুর্থাংশ (শতকরা ২৭.৯ ভাগ) উত্তরদাতা প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের সুযোগের সীমাবদ্ধতাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন যেখানে প্রায় এক-পঞ্চমাংশ (শতকরা ১৮.০ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন । আর মোট

Dhaka University Institutional Repository

উত্তর দাতার প্রায় এক পঞ্চমাংশ (শতকরা ১৭.৪ ভাগ) এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মতামত ব্যক্ত করলেও প্রায় বাকী এক সপ্তমাংশ (শতকরা ১২.৯ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৯.৪ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দেন। আর মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৩.৪ ভাগ কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২১.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন। উপরোক্ত সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১৬.২ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১৪.৯ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৭.০ ভাগ মতামত প্রদান করেছেন। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১৮.৮ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১০.৬ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৩৪.০ ভাগ এ সমস্যাকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসাবে মতামত প্রদান করেছেন। জরিপের সময়ে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২৯.৯ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২৫.৫ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২৭.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন। যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২২.২ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২৩.৪ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন।এদিকে এ সমস্যার প্রকটতার মাত্রা যাচাইয়ের জন্য মতামত গ্রহণের সময় শতকরা ৩.৪ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ২.১ ভাগ মধ্যসোপানের কর্মকর্তা, শতকরা ৩.০ ভাগ সুশীল সমাজ কোন মতামত না দিয়ে নিরুত্তর থেকেছেন।

যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনার অভাব

বাংলাদেশে যে হারে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান গড়ে উঠেছে সেভাবে যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা গড়ে উঠেনি। আগামীতে প্রশাসন ব্যবস্থাপনার ব্যাপক পরিবর্তন আসার সম্ভবনা সৃষ্টি হয়েছে। বেসরকারী খাতের প্রতিষ্ঠানের উপরে নির্ভরতা বৃদ্ধি, অংশগ্রহণমূলক উন্নয়ন ও জনসেবার দিকে ঝোঁক বৃদ্ধি ইত্যাদির ফলে সরকারী কর্মকর্তাগনের কাজে উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন আসতে পারে। এ জন্য সরকারী কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণকে আধুনিক ব্যবস্থাপনা কৌশল ও জ্ঞান আয়ত্ব করার কাজে একটা অপরিহার্য প্রস্তুতিমূলক পদক্ষেপ হিসেবে বিবেচনা করা দরকার (পি এ আর সি, খন্ড-১ঃ২০০০ঃ৩৮)অর্থাৎ বিদ্যমান প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনাকে যুগোপযোগী করে তুলতে হবে। এ জন্য বর্তমান প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা যুগোপযোগী না থাকার কারনে কি রকম সমস্যা হচ্ছে তা জরিপকালে সংগৃহীত মতামতের মাধ্যমে খুঁজে বের করার চেষ্টা করা হয়। যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনার অভাবের মাত্রা সম্বন্ধে জরিপকালে যে মতামত পাওয়া যায় তা সারনী ৫.০৯ এর মাধ্যমে তুলে ধরা হলোঃ

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৫.০৯ঃ যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনার অভাব এর মাত্রা সম্বন্ধে জরিপকালে প্রদত্ত উত্তরদাতাগনের মতামত।

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	৭ (৬.০)	২২ (১৮.৮)	৪৩(৩৬.৪)	২৮(২৩.৩)	১৪ (১২.০)	৩ (২.৬)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	১৬(১৭.০)	১৬(১৭.০)	২০(২১.৩)	২৪(২৫.৫)	১২(১২.৮)	৬(৬.৪)
সুশীল সমাজ (১০০)	৮(৮.০)	২০(২০.০)	৩৫(৩৫.০)	২৭(২৭.০)	৮(৮.০)	২(২.০)
মোট (৩১১)	৩১(৯.৯)	৫৮(১৮.৬)	৯৮(৩১.৫)	৭৯(২৫.৪)	৩৪(১০.৯)	১১(৩.৫)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

সামগ্রিক বিশ্লেষণে দেখা যাচ্ছে যে, জরিপকালে জিজ্ঞাসিত উত্তরদাতাগনের মধ্যে প্রায় এক চতুর্থাংশ (শতকরা ২৫.৪ ভাগ) এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন এবং প্রায় এক দশমাংশ (শতকরা ১০.৯ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন। এদিকে প্রায় একতৃতীয়াংশ (শতকরা ৩১.৫ ভাগ) জরিপাধীন উত্তরদাতা এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে মতামত প্রদান করেছেন। আর মোট উত্তরদাতার মধ্যে প্রায় এক পঞ্চমাংশ (শতকরা ১৮.৬ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন যেখানে এক দশমাংশেরও কম (শতকরা ৯.৯ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন। আর মোট উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ৩.৫ ভাগ উত্তরদাতা এই সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধে মতামত প্রদানের সময় কোন মতামত না দিয়ে নিরুত্তর থেকেছেন। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তার শতকরা ৬.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা মনে করলেও মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৭.০ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১৮.৮ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১৭.০ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২০.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মতামত প্রদান করেছেন। সমস্যার প্রকটতার মাত্রা সম্বন্ধে মত দিতে গিয়ে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ৩৬.৪ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২১.৩ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৩৫.০ ভাগ এ সমস্যাকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসাবে মতামত প্রদান করেছেন। আর উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২৩.৩ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২৫.৫ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২৭.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করলেও উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১২.০ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১২.৮ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন। সংগতভাবে শতকরা ২.৬ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ৬.৪ ভাগ মধ্যসোপানের

Dhaka University Institutional Repository

কর্মকর্তা এবং শতকরা ২.০ ভাগ সুশীল সমাজ সমস্যার প্রকটতার মাত্রা সম্বন্ধে কোন মতামত না দিয়ে নিরুত্তর থেকেছেন।

যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ প্রযুক্তি, উপকরণাদি তথা প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাব

সময়ের বিবর্তন ধারায় বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় বেশ পরিবর্তন সাধিত হলেও এখানকার প্রশিক্ষণসূচী খুবই প্রথাগত। মানব সম্পদ উন্নয়নের বিপরীতে একটি নীতিকথামূলক শিক্ষায় পূর্ণ। এ জন্য পাঠ্যসূচীতে সংস্কৃতি, ইতিহাস, আইন এবং নিয়ম সংক্রান্ত শিক্ষার উপর অত্যধিক গুরুত্ব দেয়া হয়। এর বিপরীতে গুনগত এবং ব্যখ্যামূলক দক্ষতা উন্নয়নের উপরে কম জোর দেয়া হয় (বিশ্ব ব্যাংক, ১৯৯৬ঃ১৭৩)। দু একটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান যেমন বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, বিসিএস (প্রশাসন) একাডেমি, পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমি ইত্যাদিতে আধুনিক প্রশিক্ষণ প্রযুক্তি ও উপকরণাদি প্রভৃতি ব্যবহৃত হয় ঠিকই কিন্তু সামগ্রিকভাবে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় আধুনিক ও যুগোপযোগী প্রযুক্তি, উপকরনাদি তথা পদ্ধতির ব্যবহার তেমন যুগোপযোগী হিসাবে বিকশিত হয়েছে বলে ধরা যায়না। যাহোক এ বিষয়ে প্রকৃত তথ্য উদঘাটনের লক্ষ্যে জরিপ চালানো হয়। জরিপে প্রাপ্ত প্রকৃত তথ্য সারনী ৫.১০ তে দেখানো হলোঃ

সারণী ৫.১০ঃ যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ প্রযুক্তি, উপকরণাদি তথা প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাব সম্বন্ধে জরিপকালে প্রদত্ত উত্তরদাতাগনের মতামতঃ

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	৮ (৬.৮)	২৭ (২৩.১)	৪২(৩৫.৯)	২৯(২৪.৮)	৮ (৬.৮)	৩ (২.৬)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	১০(১০.৬)	১০(১০.৬)	৪০(৪২.৬)	২৪(২৫.৫)	৪(৪.৩)	৬(৬.৪)
সুশীল সমাজ (১০০)	১(১.০)	৩৩(৩৩.০)	৪০(৪০.০)	১৫(১৫.০)	৮(৮.০)	৩(৩.০)
মোট (৩১১)	১৯(৬.১)	৭০(২২.৫)	১২২(৩৯.২)	৬৮(২১.৯)	২০(৬.৪)	১২(৩.৯)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ৬.৮ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১০.৬ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ১.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করলেও উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২৩.১ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১০.৬ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৩৩.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মতামত প্রদান করেছেন। যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ প্রযুক্তি, উপকরণাদি তথা প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাব সম্বন্ধে জরিপকালে প্রদত্ত উত্তরদাতাগনের মধ্যে শতকরা ৩৫.৯ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ৪২.৬ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা

Dhaka University Institutional Repository

এবং শতকরা ৪০.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে মত প্রদান করেন। আর উক্ত সমস্যাকে প্রকট হিসাবে মত ব্যক্ত করেন যথাক্রমে শতকরা ২৪.৮ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ২৫.৫ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ১৫.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি। যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ৬.৮ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ৪.৩ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেন। এ সমস্যা সম্বন্ধে জরিপ চলাকালে শতকরা ২.৬ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ৬.৪ ভাগ মধ্যসোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ৩.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি এ সমস্যার প্রকটতার মাত্রা সম্বন্ধে মতামত দেবার সময় নিরুত্তর থেকেছেন।

সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাগনের পদন্নোতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ-উত্তর মূল্যায়নকে গুরুত্ব না দেয়া

ভারতীয় সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তা এবং পাকিস্তান সিভিল সার্ভিস অর্থাৎ সি এস পি গনের কঠোর প্রশিক্ষণ গ্রহণের পাশাপাশি অর্জিত ফলাফলের ভিত্তিতে তাদের মূল জ্যেষ্ঠতা তালিকা (গ্রেডেশন লিষ্ট) তৈরি করা হতো। বাংলাদেশের স্বাধীনতার পরে পরিবর্তিত প্রেক্ষাপটে পদন্নোতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণোত্তর মূল্যায়ন অনেকটাই গুরুত্বহীন হয়ে পড়েছে। অথচ পেশাদারিত্বমূলক সিভিল সার্ভিসের জন্য বাধ্যতামূলকভাবে প্রশিক্ষণ অপরিহার্য হিসেবে উল্লেখ করে ইউএনডিপি এর প্রতিবেদনে বলা হয়েছে যে, কাজই হচ্ছে পদন্নোতির সবচেয়ে শক্তিশালী মানদন্ড। আর কাজ সম্বন্ধে সবচেয়ে ভালোভাবে ভবিষ্যৎবাণী করা যায় সকল প্রশিক্ষণ, পরীক্ষা ও আগের কাজের মূল্যায়ন থেকে (ইউ এন ডি পি ১৯৯৩ঃ১২)। পি এ আর সি এর প্রতিবেদনে সিভিল সার্ভিসে আগামী বছরগুলিতে আরও একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হিসাবে প্রশিক্ষণ আবির্ভূত হবে মর্মে উল্লেখ করে একটি মৌলিক সমস্যা তুলে ধরা হয়েছে এভাবে যে, সরকার বাজেট বরাদ্দ, পদন্নোতি ও প্রেরণামূলক ব্যবস্থায় প্রশিক্ষণকে অত্যন্ত কম অগ্রাধিকার দেয় (পি এ আর সি ২০০০ঃ৩৮)। এরকম বাস্তবতা বিবেচনায় নিয়ে সমীক্ষার সময় এ সমস্যার প্রকটতা যাচাই করার লক্ষ্যে মতামত গ্রহণ করা হয়। সমীক্ষার সময় প্রাপ্ত মতামত সারণী ৫.১১ তে দেখানো হলোঃ

সারণী ৫.১১ঃ সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাগনের পদন্নোতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ-উত্তর মূল্যায়নকে গুরুত্ব না দেয়ার সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধে জরিপকালে প্রাপ্ত মতামতঃ

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১৮ (১৫.৪)	২০ (১৭.১)	১৩(১১.১)	২৮(২৩.৯)	৩৫ (২৯.৯)	৩ (২.৬)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	১০(১০.৬)	১৮(১৯.১)	২০(২১.৩)	২০(২১.৩)	২৪(২৫.৫)	২(২.১)
সুশীল সমাজ (১০০)	২(২.০)	৮(৮.০)	২০(২০.০)	৪৮(৪৮.০)	২০(২০.০)	২(২.০)
মোট (৩১১)	৩০(৯.৬)	৪৬(১৪.৮)	৫৩(১৭.০)	৯৬(৩০.৯)	৭৯(২৫.৪)	৭(২.৩)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাগনের পদোন্নোতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ উত্তর মূল্যায়নকে গুরুত্ব না দেয়ার সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধে জরিপকালে উত্তরদাতাগন মতামত দেন। এতে দেখা যাচ্ছে যে, উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১৫.৪ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১০.৬ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন যেখানে শতকরা ১৭.১ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ১৯.১ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ৮.০ ভাগ সুশীল সমাজ এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন । এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন শতকরা ১১.১ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ২১.৩ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ২০.০ ভাগ সুশীল সমাজ। অপরদিকে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২৩.৯ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২১.৩ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৪৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট হিসাবে মনে করলেও উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২৯.৯ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২৫.৫ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ২০.০ ভাগ এ সমস্যাকে অত্যন্ত প্রকট সমস্যা হিসাবে মতামত প্রদান করেছেন। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২.৬ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২.১ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ২.০ ভাগ মতামত প্রদান না করে নিরুত্তর থেকেছেন। সামগ্রিকভাবে দেখা যাচ্ছে যে, এ সমস্যাকে এক চতুর্থাংশ উত্তরাদাতা (শতকরা ২৫.৪ ভাগ) বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন যেখানে প্রায় এক তৃতীয়াংশ উত্তরদাতা (শতকরা ৩০.৯ ভাগ) এ সমস্যাকে প্রকট মনে করেন। এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে মনে করেন মোট উত্তরদাতার প্রায় এক ষষ্ঠাংশ (শতকরা ১৭.০ ভাগ)। আর মোট উত্তরদাতার প্রায় এক সপ্তমাংশ (শতকরা ১৪.৮ ভাগ) এ সমস্যাকে কম প্রকট হিসাবে মত দিলেও মাত্র প্রায় এক দশমাংশ (শতকরা ৯.৬ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন।

নিয়োগ প্রক্রিয়ায় সমস্যা বা ত্রুটি

প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহে নিযুক্তিকে হেলাফেলার চোখে দেখা হয়। এটাকে অনেক সময় শাস্তিমূলক বদলী হিসাবেও দেখা হয় (বিশ্বব্যাংক ১৯৯৬ঃ১৭৩)। নিয়োগ প্রক্রিয়ার ত্রুটি তুলে ধরতে গিয়ে পি এ আর সি এর প্রতিবেদনে ১৯৯৮ সনের জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ শক্তিশালীকরণ সংক্রান্ত প্রতিবেদনে অনুসন্ধান চালিয়ে বেশকিছু সমস্যা সম্বন্ধে উল্লেখ করা হয়। এখানে বলা হয় যে, অনেক প্রশিক্ষককে বাধ্যতামূলকভাবে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে (কখনো কখনো আস্তাকুঁড় হিসাবে অভিহিত) দায়িত্ব দিয়ে পাঠানো হয়। প্রশিক্ষক নির্বাচনের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রধানদের নিয়ন্ত্রণ থাকে অতি সামান্যই (পি এ আর সি, খন্ড-১, ২০০০ঃ৩৯)। নিয়োগ প্রক্রিয়ায় ত্রুটি সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে ব্যপকভাবে প্রভাবিত করে বলে সাধারণভাবে ধারনা করা হয়। আর এই

Dhaka University Institutional Repository

ধারনার সুনির্দিষ্ট অবস্থা সম্বন্ধে প্রকৃত তথ্য লাভের আশা সামনে রেখে সমীক্ষার সময় উত্তরদাতাগনের মতামত নেয়া হয়। আর নিয়োগ প্রক্রিয়ায় ত্রুটি সম্বন্ধে উত্তরদাতাগনের ধারনার প্রতিফলন সারণী ৫.১২ তে তুলে ধরা হলোঃ-

সারণী ৫.১২ঃ নিয়োগ প্রক্রিয়ার ত্রুটি সম্বন্ধে জরিপকালে উত্তরদাতাগনের নিকট থেকে প্রাপ্ত মতামতঃ

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১২ (১০.৩)	২৩ (১৯.৭)	৪০(৩৪.২)	২৪(২০.৫)	১২ (১০.৩)	৬ (৫.১)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	৬(৬.৪)	১৮(১৯.১)	৩৮(৪০.৪)	২০(২১.৩)	৮(৮.৫)	৪(৪.৩)
সুশীল সমাজ (১০০)	৮(৮.০)	৭(৭.০)	১৩(১৩.০)	৪২(৪২.০)	২৭(২৭.০)	৩(৩.০)
মোট (৩১১)	২৬(৮.৭)	৪৮(১৫.৪)	৯১(২৯.৩)	৮৬(২৭.৭)	৪৭(১৫.১)	১৩(৪.২)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

সারণী ৫.১২ তে দেখা যাচ্ছে যে, উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১০.৩ ভাগ নিয়োগ প্রক্রিয়ার ত্রুটিকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা মনে করেন। আর শতকরা ৬.৪ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ৮.০ ভাগ সুশীল সমাজ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন। অপরদিকে এই সমস্যাকে কম প্রকট হিসাবে চিহ্নিত করেছেন শতকরা ১৯.৭ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ১৯.১ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ৭.০ ভাগ সুশীল সমাজ, যেখানে বেশীর ভাগ উত্তরদাতা অর্থাৎ শতকরা ৩৪.২ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ৪০.৪ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ১৩.০ ভাগ সুশীল সমাজ এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে মনে করেন। অপরদিকে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২০.৫ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২১.৩ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৪২.০ ভাগ নিয়োগ প্রক্রিয়ার ত্রুটিকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেছেন, যেখানে উত্তরদাতাগনের মধ্যে মতামত প্রদান কালে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১০.৩ ভাগ, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের শতকরা ৮.৫ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ২৭.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন। আর শতকরা ৫.১ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ৪.৩ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ৩.০ ভাগ সুশীল সমাজ এ সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধে মূল্যায়নের ক্ষেত্রে নিরুত্তর থেকেছেন। অর্থাৎ সামগ্রিকভাবে দেখা যাচ্ছে যে, মোট উত্তরাদাতার (৩১১ জন) মধ্যে প্রায় এক তৃতীয়াংশ (শতকরা ২৯.৩ ভাগ) নিয়োগ প্রক্রিয়ায় ত্রুটিকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। যেখানে প্রায় এক সপ্তমাংশ (শতকরা ১৫.৪ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে কম প্রকট এবং প্রায় এক দশমাংশ (শতকরা ৮.৭ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন। অপরদিকে মোট উত্তরদাতার

Dhaka University Institutional Repository

প্রায় এক চতুর্থাংশ (শতকরা ২৭.৭ ভাগ) নিয়োগ প্রক্রিয়ায় ত্রুটিকে প্রকট সমস্যা হিসাবে এবং মোট উত্তরদাতার প্রায় এক সপ্তমাংশ (শতকরা ১৫.১ ভাগ) এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। আর এ সমস্যার মূল্যায়নের সময় উত্তরদাতাগনের শতকরা ৪.২ ভাগ অবশ্য নিরুত্তর থেকেছেন।

প্রয়োজনানুগ বা চাহিদাভিত্তিক (Need based) প্রশিক্ষণ কর্মসূচির অভাব

বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার অন্যতম একটি সমস্যা হলো এই যে, প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে যে পাঠ্যক্রম অনুসরণ করা হয় তা সময়ের সাথে সামঞ্জস্যশীল চাহিদার উপর ভিত্তি করে গড়ে উঠেনি। এজন্য প্রশিক্ষণ সূচীকে খুবই প্রথাগত হিসাবে উল্লেখ করে বিশ্বব্যাংকের গবেষণা প্রতিবেদনে বলা হয় যে, সমসাময়িক চাহিদার উপর ভিত্তি করে প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে অনুসৃত পাঠ্যক্রমের পূর্ব মূল্যায়নের প্রয়োজনীয়তার কথা বলা হয়েছে। কারন পাঠ্যসূচিতে সংস্কৃতি, ইতিহাস, আইন ও নিয়ম সংক্রান্ত শিক্ষার উপর অত্যধিক গুরুত্ব দেয়া হয়। এর বিপরীতে গুনগত ও ব্যখ্যামূলক দক্ষতা উন্নয়নের উপর জোর দেয়া হয় কম (বিশ্বব্যাংক ১৯৭৬ঃ ১৭৩)। আবার পি এ আর সি এর প্রতিবেদনে ১৯৯৮ খ্রিষ্টাব্দের জনপ্রশাসন প্রশিক্ষণ শক্তিশালীকরণ সংক্রান্ত প্রতিবেদনের উদ্ধৃতি দিয়ে উল্লেখ করা হয় যে, কর্মকর্তাদের বর্ণিত চাহিদা এবং প্রতিষ্ঠানগুলোর প্রদত্ত কর্মসূচির তুলনামূলক বিচারের নিরিখে প্রশিক্ষণের সরবরাহ ও চাহিদার মধ্যে ব্যবধান বিদ্যমান (পি এ আর সি খন্ড-১; ২০০০ঃ৩৮)। অর্থাৎ সময়ের সাথে তাল মিলিয়ে প্রশিক্ষণসূচি প্রণয়ন এবং তা প্রশিক্ষণ চাহিদার নিরিখে হালনাগাদ করার কাজ তেমনভাবে করা হয়না। প্রশিক্ষণ কর্মসূচি চাহিদাভিত্তিক তথা প্রয়োজনানুগ ভিত্তিতে প্রণয়ন এবং হালনাগাদ না হওয়ার ফলে উদ্ভুত সমস্যার প্রকটতার মাত্রা নিরুপনের লক্ষ্যে জরিপকালে মতামত সংগ্রহ করা হয়। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যাপস্থাপনার দায়িত্বে নিয়োজিত প্রতিষ্ঠান সমূহের অনুসৃত প্রশিক্ষণ কর্মসূচি চাহিদাভিত্তিক না হওয়ার সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধে সমীক্ষাধীন উত্তরদাতাগনের মতামত সারণী ৫.১৩-তে তুলে ধরা হলোঃ

সারণী ৫.১৩ঃ প্রয়োজনানুগ বা চাহিদাভিত্তিক (Need based) প্রশিক্ষণ কর্মসূচির অভাব সম্বন্ধে জরিপকালে উত্তরদাতাগনের নিকট থেকে প্রাপ্ত মতামতঃ

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	৩ (২.৬)	২৮ (২৩.৯)	২৬(২২.২)	৩৩(২৮.২)	২২ (১৮.৮)	৫ (৪.৩)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	৮(৮.৫)	১২(১২.৮)	২৬(২৭.৭)	৩০(৩১.৯)	১৪(১৪.৯)	৪(৪.৩)
সুশীল সমাজ (১০০)	৮(৮.০)	১৩(১৩.০)	৩৪(৩৪.০)	২০(২০.০)	৮(৮.০)	১৭(১৭.০)
মোট (৩১১)	১৯(৬.১)	৫৩(১৭.০)	৮৬(২৭.৭)	৮৩(২৬.৭)	৪৪(১৪.১)	২৬(৮.৪)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

এখানে দেখা যাচ্ছে যে, উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৮.৮ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৪.৯ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট মনে করেন, যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৮.২ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৩১.৯ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ২০.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। আর এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২২.২ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৭.৭ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৩৪.০ ভাগ। অপরদিকে এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন শতকরা ২৩.৯ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ১২.৮ ভাগ মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ১৩.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি। এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২.৬ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৮.৫ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৮.০ ভাগ মতামত প্রদানকারী। সমগ্রিক বিশ্লেষণে দেখা যাচ্ছে যে, মোট উত্তরদাতার শতকরা ২৭.৭ ভাগ এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসেবে মত দিয়েছেন যেখানে শতকরা ২৬.৭ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে এবং শতকরা ১৪.১ ভাগ বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন। অপরদিকে মোট উত্তরদাতার শতকরা ১৭.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট এবং শতকরা ৬.১ ভাগ একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন। আর শতকরা ৮.৪ ভাগ উত্তরদাতা সামগ্রিকভাবেএ সমস্যার মূল্যায়নের সময় নিরুত্তর থেকেছেন।

বিদেশে প্রশিক্ষণের মনোনয়ন প্রক্রিয়া

কর্মকর্তাগনের মধ্যে সাধারণভাবে দেশে প্রশিক্ষণকে পরিহার করার প্রবণতা বিদ্যমান থাকলেও সাধারণভাবে বিদেশে প্রশিক্ষণকে আর্থিক বিবেচনায় আকর্ষণীয় হিসাবে ধরা হয়। এজন্য চাকরির সাথে সঙ্গতিহীন অনেক প্রশিক্ষণ কার্যক্রমেও কর্মকর্তা মনোনয়ন করা হয়। আবার যারা বিদেশে খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন, সচরাচর তাদের প্রশিক্ষণের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট কাজে ব্যবহার করা হয়না মর্মে উল্লেখ করে পি এ আর সি এর প্রতিবেদনে বলা হয় যে, ১৯৯৮ সনের জন-প্রশাসন শক্তিশালীকরণ সংক্রান্ত সমীক্ষায় নিরূপিত চাহিদার সঙ্গে বিদেশে প্রশিক্ষণকে সম্পৃক্ত করার এবং চাকরির উপযুক্ততার সঙ্গে সম্পর্কহীন বর্তমান সাধারণ ধরনের বিদেশে প্রশিক্ষণ বন্ধ করার যে সুপারিশ করা হয়েছে তা বিবেচনার যোগ্য (পি এ আর সি, খন্ড-১;২০০০ঃ৩৮-৩৯)। আসলে বিদেশে প্রশিক্ষণের মনোনয়ন প্রক্রিয়ায় বেশকিছু অসংগতি বিদ্যমান যা কিনা সমগ্র প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার অন্যতম একটি সমস্যা হিসাবে প্রায়ই আলোচিত ও সমালোচিত হয়ে থাকে। বিদেশে প্রশিক্ষণে মনোনয়ন প্রক্রিয়ার সমস্যার মাত্রা সম্বন্ধে জরিপকালে গৃহীত মতামত সারণী ৫.১৪ তে তুলে ধরা হলোঃ

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৫.১৪ঃ বিদেশে প্রশিক্ষণের মনোনয়ন প্রক্রিয়ায় অসচ্ছতা সম্বন্ধে জরিপকালে উত্তরদাতাগনের নিকট থেকে প্রাপ্ত মতামতঃ

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১৫(১২.৮)	১২ (১০.৩)	২৩(১৯.৭)	২৫(২১.৪)	৩৯ (৩৩.৩)	৩ (২.৬)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	২৬(২৭.৭)	৮(৮.৫)	১০(১০.৬)	২২(২৩.৪)	২৬(২৭.৭)	২(২.১)
সুশীল সমাজ (১০০)	৮(৮.০)	৮(৮.০)	১৩(১৩.০)	৪০(৪০.০)	২৮(২৮.০)	৩(৩.০)
মোট (৩১১)	৪৯(১৫.৮)	২৮(৯.০)	৪৬(১৪.৮)	৮৭(২৭.৯)	৯৩(২৯.৯)	৮(২.৬)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

বিদেশে প্রশিক্ষণের মনোনয়ন প্রক্রিয়ার অসচ্ছতা সম্বন্ধীয় সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৩৩.৩ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৭.৭ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন, যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২১.৪ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৩.৪ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৪০.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ১৯.৭ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১০.৬ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ১৩.০ ভাগ। অপরদিকে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১০.৩ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৮.৫ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট এবং উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১২.৮ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৭.৭ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মত দিয়েছেন। এ সমস্যাটির মূল্যায়ন করতে গিয়ে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২.৬ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২.১ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৩.০ ভাগ এ সমস্যা সম্বন্ধে মূল্যায়নের সময় নিরুত্তর থেকেছেন। সামগ্রিক বিশ্লেষণে দেখা যাচ্ছে যে, এ সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধে মতামত ব্যক্ত করতে গিয়ে প্রায় এক তৃতীয়াংশ উত্তরদাতা (শতকরা ২৯.৯ ভাগ) এ সমস্যাকে বেশী প্রকট হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। যেখানে মোট উত্তরদাতার প্রায় এক চতুর্থাংশ (শতকরা ২৭.৯ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন। অপরদিকে মোট উত্তরদাতার প্রায় এক সপ্তমাংশ (শতকরা ১৪.৮ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন। আর মোট উত্তরদাতার প্রায় এক দশমাংশ (শতকরা ৯.০ ভাগ) এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন যেখানে

Dhaka University Institutional Repository

উত্তরদাতাগনের প্রায় এক ষষ্ঠাংশ (শতকরা ১৫.৮ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন।

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের বিদেশে প্রশিক্ষণের সুযোগের সীমাবদ্ধতার প্রেক্ষাপটে মৌলিক প্রশিক্ষণের সাথে বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সুযোগ না থাকা একটা সমস্যা হিসাবে বিবেচিত। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস উত্তরাধিকার সূত্রে বৃটিশ শাসনাধীন ভারতীয় সিভিল সার্ভিস এবং পাকিস্তান সিভিল সার্ভিসের কাঠামো লাভ করলেও উক্ত সিভিল সার্ভিস সমূহের মত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা লালন করতে পারেনি। ফলে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় মৌলিক প্রশিক্ষণের সাথে বিদেশে প্রশিক্ষণের সুযোগ নাই বললেই চলে। যদিও মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের জন্য আয়োজিত এসিএডি এবং উচ্চস্তরের কর্মকর্তাদের জন্য আয়োজিত সিনিয়র স্টাফ কোর্সের সাথে একটি শিক্ষা সফরের আয়োজন করা হয়, তবে বুনিয়াদি কোর্সের সাথে বিদেশে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা নাই। এরূপ বাস্তব অবস্থার কারনে প্রশিক্ষণ সমূহের আকর্ষণ অনেকটা ম্লান হয়ে গেছে বলে অনেক উত্তরদাতা মনে করেন। মৌলিক প্রশিক্ষণের সাথে বিদেশে প্রশিক্ষণের সুযোগ না থাকার সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধে সমীক্ষাধীন উত্তরদাতাগনের মতামত সারণী ৫.১৫-তে প্রদর্শিত হলোঃ

সারণী ৫.১৫ঃ মৌলিক প্রশিক্ষণের সাথে বিদেশে প্রশিক্ষণের সুযোগ না থাকার সমস্যা সম্বন্ধে সমীক্ষাধীন উত্তরদাতাগনের নিকট থেকে প্রাপ্ত মতামতঃ

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১৫(১২.৮)	১৮ (১৫.৪)	২২(১৮.৮)	৩২(২৭.৪)	২৭ (২৩.১)	৩ (২.৬)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	২৪(২৫.৫)	১৪(১৪.৯)	১২(১২.৮)	২৮(২৯.৮)	১৪(১৪.৯)	২(২.১)
সুশীল সমাজ (১০০)	১৩(১৩.০)	২০(২০.০)	৩৪(৩৪.০)	২৮(২৮.০)	২(২.০)	৩(৩.০)
মোট (৩১১)	৫২(১৬.৭)	৫২(১৬.৭)	৬৮(২১.৯)	৮৮(২৮.৩)	৪৩(১৩.৯)	৮(২.৬)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

এ সারণীতে দেখা যাচ্ছে যে, উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৩.১ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৪.৯ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৭.৪ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৯.৮ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ২৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন। অপরদিকে শতকরা ১৮.৮ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ১২.৮ ভাগ মধ্যসোপানের কর্মকর্তা এবং শতকরা ৩৪.০ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৫.৪ ভাগ,

Dhaka University Institutional Repository

মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৪.৯ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ২০.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১২.৮ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৫.৫ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ১৩.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মত দিয়েছেন । আর উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২.৬ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২.১ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৩.০ ভাগ এ সমস্যা সম্বন্ধে মূল্যায়নের সময় নিরুত্তর থেকেছেন ।

নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব না দেয়া

বিশ্বের উন্নত দেশসমূহে এবং উন্নয়নের জন্য যাত্রায় অগ্রসরমান দেশসমূহে প্রশাসনিক গতিশীলতা এবং অগ্রযাত্রার জন্য প্রশিক্ষণ সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ হাতিয়ারে পরিণত হয়েছে । উন্নয়ন পরিকল্পনা বাস্তবায়ন, সামাজিক সংস্কার এবং উন্নয়ন প্রক্রিয়া ত্বরিৎভাবে কার্যকরী করার জন্য গতিশীল প্রশাসন ব্যবস্থা অপরিহার্য । অথচ বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় বিদ্যমান সমস্যা সমূহের মধ্যে অন্যতম সমস্যা হলো এই যে, প্রশিক্ষণদানের ক্ষেত্রে উচ্চতর পর্যায়ের প্রশাসকদের গভীর আগ্রহের অভাব (আহম্মদ ১৯৮০ঃ১২০) । বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা তুলে ধরতে বিশ্বব্যাংকের প্রতিবেদনে বলা হয়েছে বাজেট বরাদ্দ বা পদন্নোতি সংক্রান্ত নীতিতে ও উদ্দিপক ব্যবস্থায় প্রশিক্ষণকে তেমন কোন গুরুত্ব দেয়া হয় না । এমনকি পদায়নের সময়ও প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ও অভিজ্ঞতার তেমন কোন গুরুত্ব না দিয়ে একজন কর্মকর্তাকে অপরিচিত একটি ক্ষেত্রে দায়িত্ব পালনের জন্য পাঠানো হয় (বিশ্বব্যাংক ১৯৯৬ঃ১৭৩; পি এ আর সি, ১ম খন্ড ২০০০ঃ৩৮) । বাস্তবতার আলোকে এরূপ সমস্যা সম্বন্ধে প্রকৃত ধারনা নেয়ার জন্য সমীক্ষার সময় আলোচ্য সমস্যা সম্বন্ধে প্রণীত প্রশ্নমালার সহায়তায় সাক্ষাৎকার গ্রহণের সময় মতামত সংগ্রহ করা হয় । সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে প্রাপ্ত মতামত সারণী ৫.১৬ তে তুলে ধরা হলোঃ-

সারণী ৫.১৬ঃ নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব না দেয়া সংক্রান্ত সমস্যা সম্বন্ধে সমীক্ষাধীন উত্তরদাতাগনের নিকট থেকে প্রাপ্ত মতামতঃ

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১২(১০.৩)	২০ (১৭.১)	১৯(১৬.২)	৩৫(২৯.৯)	২৫ (২১.৪)	৬ (৫.১)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	১০(১০.৬)	১৮(১৯.১)	১৬(১৭.০)	৩০(৩১.৯)	১৪(১৪.৯)	৬(৬.৪)
সুশীল সমাজ (১০০)	৮(৮.০)	৮(৮.০)	৩৪(৩৪.০)	৩৪(৩৪.০)	১৩(১৩.০)	৩(৩.০)
মোট (৩১১)	৩০(৯.৬)	৪৬(১৪.৯)	৬৯(২২.২)	৯৯(৩১.৮)	৫২(১৬.৭)	১৫(৪.৮)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ । বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে ।

Dhaka University Institutional Repository

এ সারণীতে দেখা যাচ্ছে যে, উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২১.৪ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৪.৯ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ১৩.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন যেখানে শতকরা ২৯.৯ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, শতকরা ৩১.৯ ভাগ মধ্যসোপানের কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৩৪.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন। আর উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৬.২ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৭.০ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৩৪.০ ভাগ এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। অপরদিকে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৭.১ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৯.১ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মত দিয়েছেন। যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১০.৩ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১০.৬ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন। অর্থাৎ সামগ্রিকভাবে দেখা যাচ্ছে যে, মোট উত্তরদাতার প্রায় এক ষষ্ঠাংশ (অর্থাৎ শতকরা ১৬.৭ ভাগ)এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেছেন, যেখানে মোট উত্তরদাতার প্রায় এক তৃতীয়াংশ উত্তরদাতা (শতকরা ৩১.৮ ভাগ) এ সমস্যাকে প্রকট হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। আর মোট উত্তরদাতার প্রায় এক পঞ্চমাংশ (শতকরা ২২.২ ভাগ) এ সমস্যাকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন। অপরদিকে এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মোট উত্তরদাতার প্রায় এক সপ্তমাংশ (শতকরা ১৪.৯ ভাগ) মনে করলেও মাত্র এক দশমাংশ (শতকরা ৯.৬ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন।

প্রশিক্ষণে উন্নত নৈতিক মান গঠনে প্রাধান্য না দেয়া

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের সার্বিক মান পর্যায়ক্রমিকভাবে অবনতিশীল হয়ে পড়েছে। এ অবস্থা স্বাভাবিক কারনেই সিভিল সার্ভিস এর সমস্যা হিসাবে বিবেচিত হচ্ছে। প্রশিক্ষণে নৈতিক মান গঠনের বিষয়কে প্রাধান্য না দেয়ায় এ সমস্যা আরো প্রকট হচ্ছে বলে সাধারণভাবে ধারনা করা হয়। যাহোক প্রশিক্ষণে উন্নত নৈতিক মান গঠনে প্রাধান্য না দেয়ার বিষয়টি সমস্যা হিসাবে কতটা প্রকট তা যাচাই করার জন্য জরিপের সময় অন্যতম সমস্যা হিসাবে খুঁজে বের করার চেষ্টা করা হয়। এ সমস্যা সম্বন্ধে জরীপকালে উত্তরদাতাগনের নিকট থেকে প্রাপ্ত মতামত সারণী ৫.১৭-তে দেখানো হলো।

Dhaka University Institutional Repository

সারণী ৫.১৭ঃ প্রশিক্ষণে উন্নত নৈতিক মান গঠনের ক্ষেত্রে প্রাধান্য না দেয়া সংক্রান্ত সমস্যা সম্বন্ধে সমীক্ষাধীন উত্তরদাতাগনের নিকট থেকে প্রাপ্ত মতামতঃ

উত্তরদাতার ধরন	একেবারে কম	কম প্রকট	মধ্যম	প্রকট	বেশী প্রকট	নিরুত্তর
উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা (১১৭)	১৫(১২.৮)	২৫ (২১.৪)	৩৮(৩২.৫)	২৩(১৯.৭)	১৪ (১২.০)	২ (১.৭)
মধ্য সোপানের কর্মকর্তা (৯৪)	৬(৬.৪)	২২(২৩.৪)	২৬(২৭.৭)	২২(২৩.৪)	১২(১২.৮)	৬(৬.৪)
সুশীল সমাজ (১০০)	১(১.০)	৭(৭.০)	২৮(২৮.০)	৩৪(৩৪.০)	২৭(২৭.০)	৩(৩.০)
মোট (৩১১)	২২(৭.০)	৫৪(১৭.৪)	৯২(২৯.৯)	৭৯(২৫.৪)	৫৩(১৭.০)	১১(৩.৫)

উৎসঃ গবেষকের পরিচালিত জরিপ। বন্ধনীর মধ্যে প্রদর্শিত বা উদ্ধৃত সংখ্যা প্রাথমিকভাবে মোট সংখ্যার শতকরা হার হিসাবে দেখানো হয়েছে।

উপরের সারণীতে দেখা যাচ্ছে যে, প্রশিক্ষণে উন্নত নৈতিক মান গঠনের ক্ষেত্রে প্রাধান্য না দেয়া বিষয়ক সমস্যার প্রকটতা সম্বন্ধে মতামত দেয়ার সময় উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১২.০ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১২.৮ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ২৭.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। আর উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৯.৭ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৩.৪ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৩৪.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেন। উক্ত সমস্যার প্রকটতার মাত্রা নিরূপনের উদ্দেশ্যে জিজ্ঞাসিত এ সমস্যা সম্বন্ধে মতামত দেয়ার সময় উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৩২.৫ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৭.৭ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ২৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে মধ্যমমানের সমস্যা হিসাবে মনে করেন। অপরদিকে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২১.৪ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ২৩.৪ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৭.০ ভাগ এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন, যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১২.৮ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৬.৪ ভাগ ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মধ্যে শতকরা ১.০ ভাগ এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসেবে মনে করেন। অর্থাৎ সার্বিক বিচেনায় মোট উত্তরদাতার মধ্যে প্রায় এক তৃতীয়াংশ উত্তরদাতা (শতকরা ২৯.৯ ভাগ) এ সমস্যাকে মধ্যম মানের সমস্যা হিসাবে মনে করেন। আর মোট উত্তরদাতার প্রায় এক চতুর্থাংশ (অর্থাৎ শতকরা ২৫.৪ ভাগ) এবং প্রায় এক ষষ্ঠাংশ (শতকরা ১৭.০ ভাগ) এ সমস্যাকে যথাক্রমে প্রকট এবং বেশী প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেছেন। অপরদিকে মোট উত্তরদাতার মধ্যে প্রায় এক ষষ্ঠাংশ (অর্থাৎ শতকরা ১৭.৪ ভাগ) এ সমস্যাকে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মনে করেছেন যেখানে মোট উত্তরদাতার প্রায় এক চতুর্দশাংশ (শতকরা ৭.০ ভাগ) উত্তরদাতা এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যাক্ত করেন।

Dhaka University Institutional Repository

সার-সংক্ষেপ ও পর্যালোচনা

এই গবেষণার অংশ হিসাবে সম্পাদিত নমুনা জরিপের সময় উত্তরদাতাদের নিকট হতে যেসব তথ্যাবলী পাওয়া গেছে তার মধ্য হতেই গবেষণার মূল বিবেচ্য, অর্থাৎ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যাসমূহ চিহ্নিত করা সম্ভব হয়েছে। জরিপাধীন উত্তরদাতাগনের মধ্যে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা, মধ্য সোপানের কর্মকর্তা এবং সুশীল সমাজের মতামতের মধ্যে কিছুটা পার্থক্য থাকলেও সাধারণভাবে চিহ্নিত সমস্যাগুলি সম্বন্ধে মতামত পাওয়া গেছে। জরিপের সময় মতামত প্রদানকারীগনকে পৃথকভাবে সমস্যা সমুহের মধ্যে কোন সমস্যাটি সবচেয়ে প্রকট এবং কোন সমস্যাটি প্রধান সমস্যা তা চিহ্নিত করতে বলা হলে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তার মধ্যে শতকরা ২০ ভাগ উত্তরদাতা যথাযথ প্রয়োজনানুগ বা চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবকে প্রধান সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। অথচ শতকরা ৩ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতনিধি এ সমস্যাকে প্রধান সমস্যা মনে করেন না। অপরদিকে শতকরা ১৪ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান/অভিজ্ঞতা কর্মস্থলে প্রয়োগের সুযোগের সীমাবদ্ধতাকে প্রধান সমস্যা মনে করেন। আর এই সমস্যাকে প্রধান সমস্যা হিসাবে মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৩ ভাগ মনে করেন এবং সুশীল সমাজের শতকরা ১১ ভাগ এ সমস্যাকে প্রধান সমস্যা মনে করেছেন। আবার প্রয়োজনানুগ প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর অভাবকে প্রধান সমস্যা হিসাবে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৯ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৫ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৯ ভাগ মনে করেন। অপরদিকে বিদেশ প্রশিক্ষণের মনোনয়ন প্রক্রিয়ায় অসচ্ছতাকে প্রধান সমস্যা হিসাবে সুশীল সমাজের শতকরা ১১ ভাগ, উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ৬ ভাগ এবং মধ্য সোপানের কর্মকর্তাদের শতকরা ৯ ভাগ মত ব্যক্ত করেছেন। আর নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব না দেয়ার সমস্যাকে প্রধান সমস্যা হিসাবে সুশীল সমাজের শতকরা ৩১ ভাগ, উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২ ভাগ এবং মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৩ ভাগ মত ব্যক্ত করেছেন। আবার দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাবকে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৩ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৯ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ১৩ ভাগ মতামত প্রদানকারী প্রধান সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন।

সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা সমূহের প্রকটতার মাত্রা চিহ্নিত করার সময় সামগ্রিকভাবে মোট ৩১১ জন উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ২৯.৯ ভাগ উত্তরদাতা বিদেশ প্রশিক্ষণে মনোনয়ন প্রক্রিয়ার অসচ্ছতা এবং শতকরা ২৭.৯ ভাগ উত্তদরদাতা প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেন। আর প্রকটতার দিকে থেকে সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের পদোন্নোতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ উত্তর মূল্যায়নকে গুরুত্ব না দেয়ার সমস্যাকে মোট উত্তরদাতার শতকরা ২৫.৪ ভাগ বেশী প্রকট এবং শতকরা ৩০.৯ ভাগ প্রকট হিসাবে মূল্যায়ন করেছেন। এখানে উল্লেখযোগ্য বিষয় হলো এই যে, সুশীল সমাজের প্রতিনিধির মধ্যে শতকরা ২০.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট

Dhaka University Institutional Repository

এবং শতকরা ৪৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট হিসাবে মনে করেন, যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তার শতকরা ২৯.৯ ভাগ এবং মধ্যসোপানের কর্মকর্তার শতকরা ২৫.৫ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট এবং উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তার শতকরা ২৩.৯ ভাগ ও মধ্যসোপানের কর্মকর্তার শতকরা ২১.৩ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট হিসাবে মনে করেন। অপরদিকে প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান কর্মস্থলে ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহা বিষয়ক সমস্যার প্রকটতার মাত্রা নিরূপন করার ক্ষেত্রে মোট উত্তরদাতার শতকরা ১৮.০ ভাগ উত্তরদাতা এ সমস্যাকে বেশী প্রকট হিসাবে মত দিয়েছেন এবং শতকরা ২৭.৯ ভাগ উত্তরদাতা প্রকট হিসাবে মত দিয়েছেন। আর সমস্যাসমূহের মধ্যে প্রকটতার দিক হতে যথাযথ ও চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবের মাত্রা সম্বন্ধে মূল্যায়ন করতে গিয়ে মোট উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ১৩.৯ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট হিসাবে চিহ্নিত করেছেন যেখানে শতকরা ২৪.২ ভাগ উত্তরদাতা এ সমস্যাকে প্রকট হিসাবে মত দিয়েছেন। অর্থাৎ উপরোক্ত সমস্যাসমূহ উত্তরদাতাগনের নিকট আসলে সামান্য ভিন্নতা সহকারে প্রকটতর সমস্যা হিসাবে বিবেচিত হয়েছে। অর্থাৎ দেখা যাচ্ছে যে, সুশীল সমাজের সবচেয়ে বেশী সংখ্যক (৩১%) উত্তরদাতা নীতি নির্দ্ধারনী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব না দেয়ার সমস্যাকে সবচেয়ে বড় সমস্যা মনে করলেও উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে সবচেয়ে বেশী সংখ্যক (২০%) উত্তরদাতা যথাযথ প্রয়োজনানুগ বা চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবকে সবচেয়ে বড় সমস্যা মনে করেন। আর মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৫ ভাগ উত্তরদাতা প্রয়োজনানুগ প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর অভাবকে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সবচেয়ে বড় সমস্যা হিসাবে মতামত ব্যক্ত করেছেন। এভাবে দেখলে দেখা যাচ্ছে যে, উত্তরদাতাগনের মধ্যে মতামতের ভিন্নতা রয়েছে। আর এই ভিন্নতা দেখে এরূপ অনুসিদ্ধান্তে আসা কোনভাবেই উচিৎ হবে না যে জরিপের সময় সঠিক মতামত প্রতিফলিত হয়নি। আসলে সামাজিক জরিপের ক্ষেত্রে সাধারণভাবে যেহেতু সমাজের বিভিন্ন শ্রেণী-পেশার মানুষের মধ্যে হতে দৈব-চয়ন পদ্ধতিতে জরিপের নমুনা বাছাই করা হয়ে থাকে, সেহেতু সামাজিক জরিপে যেসব তথ্য পাওয়া যায় তার দ্বারা সুপ্রমানিত অনুসিদ্ধান্তে আসা সম্ভব প্রায়শঃ ই হয়না। কেননা এরূপ ক্ষেত্রে সামজিক অবস্থানগত ভিন্নতার কারনে কোন কোন ক্ষেত্রে বা ক্ষেত্র বিশেষে ঝোঁক প্রবণতা থাকার সম্ভবনা থাকে। ফলে দৈবচয়ন প্রক্রিয়ায় মতামত দাতার নির্বাচন অত্যন্ত কঠোর নিরপেক্ষতার সাথে করতে হয়। এতদসত্ত্বেও সামাজিক গবেষণার লক্ষ্যে কোন বিষয়ে অনুসন্ধান চালানোর জন্য জরিপ প্রক্রিয়াই সবচেয়ে কার্যকরী পদ্ধতি হিসাবে বিবেচিত হয়। আলোচ্য গবেষণার জন্য নিরপেক্ষ ও সঠিক তথ্যাবলী সংগ্রহের লক্ষ্যে মোট ৩১১ জন উত্তরদাতা অত্যন্ত সতর্কতার সাথে বাছাই করা হয়। এখানে সমস্যা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সমাজের সকল শ্রেণী পেশার প্রতিনিধিত্ব অত্যন্ত সতর্কতার সাথে নিশ্চিতকরনের লক্ষ্যে সুশীল সমাজের প্রতিনিধি অর্থাৎ বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক, ব্যাংকার, আইনজীবী, সাংবাদিক চিকিৎসক প্রভৃতি বিভিন্নমুখী পেশাজীবী জনগোষ্ঠীর মধ্য হতে উত্তরদাতা বাছাই করা হয়েছে। আবার সিভিল সার্ভিসে কর্মরত বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মকর্তা বিভিন্ন ক্যাডার নির্বিশেষ অত্যন্ত সতর্কতার সাথে বাছাই করা হয়েছে। আসলে সামাজিক জরিপের মূল

Dhaka University Institutional Repository

উদ্দেশ্য হলো কোন বিষয়ে আরও অধিকতর অনুসন্ধান চালানোর জন্য নতুনভাবে অনুসন্ধিৎসার সৃষ্টি করা যাতে সংশ্লিষ্ট সমস্যা সম্বন্ধে আরও অধিক কাজ সম্পাদনের পথ উন্মুক্ত হয়। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা ও সম্ভবনা সম্বন্ধীয় বিষয়ে তথ্য সংগ্রহের উদ্দেশ্যে পরিচালিত জরিপের দ্বারা অনুসন্ধিৎসার সৃষ্টি হবে বলে আশা করা যায়, যা সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে আরও অধিক অনুসন্ধানের পথ প্রশস্ত করবে।

Dhaka University Institutional Repository

৬. সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সমৃদ্ধকরণের সম্ভাবনা

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার যেমন বেশকিছু সমস্যা আছে তেমন তার সম্ভবনাও একেবারে কম নয়। আর এসব সম্ভবনাকে কাজে লাগানো গেলে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে বিরাজমান সমস্যাসমূহ একদিকে যেমন কেটে যাবে, অন্যদিকে একটি দক্ষ, যুগপোযোগী ও সুন্দর সিভিল সার্ভিস গড়ে তোলার মত উপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশ ঘটবে।

বাংলাদেশ সরকারের উদ্যোগ

বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভাবনার ক্ষেত্র প্রসারের লক্ষ্যে জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ নীতিমালা অর্থাৎ পিএটিপি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছে। পিএটিপি এর শুরুতে বাংলাদেশ সংবিধানের ২১ নম্বর অনুচ্ছেদের উদ্ধৃতি দিয়ে বলা হয়েছে যে, প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োজিত প্রত্যেকের দায়িত্ব হলো জনসাধারণের সেবায় সর্বদা নিজেকে নিয়োজিত রাখা। একজন নবীন কর্মকর্তা যখন সবেমাত্র অধ্যয়ন শেষ করে কর্মজীবনে প্রবেশ করেন তখন তাকে ব্যাপকভাবে উদ্বুদ্ধ করণের প্রয়োজন হয়। এ জন্য প্রশিক্ষণের মাধ্যমে একজন কর্মকর্তাকে সার্বক্ষণিকভাবে জনসেবকের ভূমিকায় অবতীর্ণ হওয়ার মতো মানসিকতা সম্পন্ন করে গড়ে তোলার যথেষ্ট সুযোগ এখনও বিদ্যমান রয়েছে।

বর্তমানকালে বিশ্বের অন্যান্য গণতান্ত্রিক দেশের মতো বাংলাদেশেও জনগনকে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ সম্পদ হিসাবে বিবেচনা করা হয়। আর জনগনের মেধা, দক্ষতা, সৃজনশীলতা এবং প্রতিশ্রুতিশীলতার মাধ্যমেই বাংলাদেশের মতো উন্নয়নশীল একটি দেশের সমৃদ্ধি আনা সম্ভব। কারণ জনগনই দেশের অন্যান্য সম্পদরাজির সর্বোচ্চ ব্যবহারের মাধ্যমে দেশের সার্বিক উন্নয়ন সাধন প্রক্রিয়া ত্বরান্বিত করতে পারে। একথা সর্বজন স্বীকৃত যে, বর্তমানের বৈশ্বিক প্রেক্ষাপটে প্রশিক্ষণ মানব সম্পদ উন্নয়নের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ হাতিয়ার হিসাবে বিবেচিত হয়। প্রশিক্ষণের গুরুত্ব অনুধাবন করে একে উন্নয়নের অন্যতম চালিকাশক্তি হিসাবে বিবেচনায় নিয়ে সরকার দেশের প্রশাসন এবং ব্যবস্থাপনাগত দক্ষতার উন্নয়ন, সর্বক্ষেত্রে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, দারিদ্র্য বিমোচন, বেকারত্ব হ্রাস এবং টেকসই ও ভারসাম্যপূর্ণ উন্নয়ন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সরকারেরর উন্নয়ন পরিকল্পনার লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যসমূহ বাস্তবায়নে সক্রিয় প্রচেষ্টা চালানোর উদ্যোগ গ্রহণ করতে পারে। আর এজন্য সরকারী প্রশিক্ষণ কর্মসূচী গ্রহণ করতে হবে যাতে তা বিভিন্ন পর্যায়ের সরকারী কর্মচারীর জন্য প্রয়োজনানুগ, সময়ের চাহিদার সাথে সামঞ্জস্যশীল এবং বর্তমান বৈশ্বিক প্রেক্ষাপটের সাথে খাপ খাইয়ে নেয়ার মতো উপযোগী হয় এবং তা কর্মচারীদের মধ্যে যথাযথ পেশাদারিত্বের বিকাশ ঘটিয়ে দক্ষ ও সৃজনশীল, সংবেদনশীল ও দায়িত্বশীল, সৎ ও

Dhaka University Institutional Repository

আত্মউৎসর্গীকৃত একটি সিভিল সার্ভিস ব্যবস্থার বিকাশ সাধন করবে যাতে করে তা একবিংশ শতকের চ্যালেঞ্জসমূহ মোকাবেলা করতে সক্ষম হয়। আসলে সিভিল সার্ভিসের দক্ষতা উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সক্রিয় সহযোগিতার মাধ্যমে নতুন ধরনের একটি প্রশাসনিক কৃষ্টির বিকাশ সাধন সম্ভব, যার দ্বারা দ্রুত পরিবর্তনশীল কর্মকৌশল, বিশ্বায়নের প্রভাব এবং মুক্ত বাজার অর্থনীতির চাপ সহ্য করে দক্ষ সিভিল সার্ভিস ব্যবস্থার বিকাশ ঘটানো সম্ভব হয়। প্রশিক্ষণ হলো অন্যতম একটি মাধ্যম যার দ্বারা সরকারী নীতিমালা ও জাতীয় লক্ষ্য সমূহ সহজে বাস্তবায়ন সম্ভব হয়।

বাংলাদেশে বিদ্যমান প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত সুবিধাদি কাজে লাগাতে পারলে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভবনা বৃদ্ধি পাবে। বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় যেসব প্রতিষ্ঠান ক্রিয়াশীল, সেসব প্রতিষ্ঠানের ভৌত অবকাঠামোগত সুবিধাদি বৃদ্ধি করার পাশাপাশি অনুষদ সদস্যদের সামর্থ্য বৃদ্ধি এবং গবেষণার সুযোগ বৃদ্ধির মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সামগ্রিক সামর্থ্য বৃদ্ধি করা যাতে এসব প্রতিষ্ঠান উন্নতমানের প্রশিক্ষণ দিতে পারে। সরকারী ব্যবস্থাপনায় পরিচালিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সামর্থ্য এবং দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণ সূচীর নিয়মিত পর্যালোচনা করে প্রকৃত অর্থে প্রয়োজনানুগ বা চাহিদা ভিত্তিক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারে নিয়োজিত কর্মকর্তাগনের মধ্যে পেশাদারিত্ব বৃদ্ধির মাধ্যমে অধিকতর দক্ষ ও যোগ্য করে গড়ে তোলা। সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তাগণকে এবং প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে কর্মচারীগণকে দেশে এবং বিদেশে যথাযথভাবে প্রশিক্ষণ প্রদান পূর্বক পূনঃপ্রশিক্ষণ দানের ব্যবস্থা করে তাদের জ্ঞান ও দক্ষতা পূনঃউজ্জীবিত করা ও হালনাগাদ করার ব্যবস্থা করা যেতে পারে (পি এ টি পি ২০০৩)। আর এভাবে প্রশিক্ষণ একটি সম্ভবনাময় খাত হিসেবে পরিণত হতে পারে।

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সামগ্রিক তদারকির জন্য প্রধানমন্ত্রীর নেতৃত্বে একটি উচ্চ ক্ষমতা সম্পন্ন "জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল" (National Training Council-NTC) গঠিত হয়েছে। জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল আসলে প্রশিক্ষণ নীতিমালা নির্ধারণ, প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের দৃশ্যমান এবং অদৃশ্য সমুদয় কর্মকান্ডের সামগ্রিক পরিবীক্ষণসহ প্রশিক্ষণ কর্মকান্ডের অগ্রাধিকার নিরূপন করে থাকে। উচ্চ ক্ষমতাসম্পন্ন এই কমিটির পক্ষে বিভিন্ন জরুরী বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণের নিমিত্তে জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের একটি নির্বাহী পরিষদ (ই সি এন টি সি) কাজ করে যাচ্ছে। তবে জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল অর্থাৎ এন টি সি গঠিত হওয়ার পরে তেমন কার্যকরী ভূমকি পালন করতে পারেনি। এমনকি দীর্ঘদিন ধরে এন টি সি এর কোন সভা অনুষ্ঠিত হয় না। অথচ উচ্চ ক্ষমতা সম্পন্ন এনটিসি গঠনের পিছনে উদ্দেশ্য ছিল সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় এনটিসি শুধুমাত্র নিয়ন্ত্রকের ভূমিকাই পালন করবে না বরং তা সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায়

Dhaka University Institutional Repository

সক্রিয় এবং কার্যকর ভূমিকা পালন করার মাধ্যমে বিদ্যমান প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় আরও গতিশীলতা আনার জন্য যথাযথ ভূমিকা পালন করবে। আর এ ভূমিকা পালন করতে পারলে বাংলাদেশের সমাজ উন্নয়নের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ চালিকাশক্তি হিসেবে প্রশিক্ষণ আবির্ভূত হওয়ার অপার সম্ভবানা সৃষ্টি হবে।

বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ অতীতে অনেকেই গ্রহণের সুযোগ পাননি। এরকম অবস্থা থেকে বেরিয়ে আসার লক্ষ্যকে সামনে রেখে বর্তমানে বুনিয়াদী কোর্সে অংশগ্রহণ সকল নবীন বি সি এস কর্মকর্তার জন্য বাধ্যতামূলক করার পাশাপাশি একীভূত পাঠ্যক্রমের (কারিকুলাম) মাধ্যমে প্রশিক্ষণ দানের ব্যবস্থা করা হয়েছে। বাংলাদেশের শীর্ষ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান অর্থাৎ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের উপরে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কর্মসূচী পরিচালনার দায়িত্বভার অর্পিত হওয়ার পর থেকে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের আয়োজন করে আসছে। তবে শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও কৃষি ক্যাডারের মতো বৃহদাকার ক্যাডার সমূহে অধিক সংখ্যক কর্মকর্তা নিয়োগের ফলে বিপিএটিসিতে স্থান সংকুলান না হওয়ায় উক্ত ক্যাডারের নিজস্ব প্রতিষ্ঠানে বা বিপিএটিসির বাইরে, যেমন-শিক্ষা ক্যাডারের কর্মকর্তাদের জন্য নায়েম, কৃষি ক্যাডারের কর্মকর্তাদের জন্য সার্ডি প্রভৃতি প্রতিষ্ঠানে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের আয়োজন করার জন্য সরকারী অনুমোদন আছে। তবে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর জন্য যে পাঠ্যক্রম প্রণয়ন করে থাকে তদনুযায়ী-ই সকল সিভিল সার্ভিস কর্মকর্তার বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালিত হয়ে থাকে। ফলে বর্তমানে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের সুযোগ না পাওয়ার অবস্থা একেবারে নাই বললেই চলে। তাছাড়া যেসব ক্যাডার কর্মকর্তা বয়সের দিক দিয়ে চল্লিশোর্ধ পর্যায়ে পৌছে গেছেন এবং যাদের বয়স পঞ্চাশের নীচে তাদের জন্য বিশেষ বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কার্যক্রম আয়োজনের বিধান পি এ টি পি তে রাখা হয়েছে। ফলে বিপিএটিসিতে এরকমের বিশেষ বুনিয়াদী কোর্স সময়ে সময়ে আয়োজন করা হয়ে থাকে। প্রসঙ্গক্রমে উল্লেখযোগ্য যে, প্রশাসনিক পূণর্বিন্যাস ব্যবস্থার ফলে এবং উপজেলা ব্যবস্থা প্রবর্তনের ফলে ব্যাপক সংখ্যক বি সি এস কর্মকর্তা নিয়োগ করায় বিপিএটিসিতে একসঙ্গে ২০০ জন সিভিল সার্ভেন্টকে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য উদ্যোগ নেয়া হয়। এতেও বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ব্যাকলগ দূর না হওয়ায় দু'মাস মেয়াদী বিশেষ বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর আয়োজন করা হয়। আর বৃহদাকারের ক্যাডার সমূহের (যেমন- শিক্ষা, স্বাস্থ্য, কৃষি ইত্যাদি) জন্য বিপিএটিসি'র বাইরে বা নিজস্ব প্রতিষ্ঠানে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর আয়োজনের ব্যবস্থা করা হয়। এভাবে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর ব্যাকলগ দূর করার উদ্যোগ নেয়া হয়েছে।

বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কর্মসূচী বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার মৌলিক কেন্দ্রবিন্দু হিসাবে বিবেচিত হয় যা আসলে সমগ্র প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার ভিত্তি হিসাবে কাজ করে। আর বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সামগ্রিকভাবে পরিচালনা ও তত্ত্বাবধানের দায়িত্ব বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠিত হওয়ার পর থেকে অত্যন্ত ফলপ্রসুতার সাথে সম্পন্ন করে আসছে। অর্থাৎ বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ফলপ্রসুতার মাত্রা অনেক

Dhaka University Institutional Repository

ব্যপক হওয়ায় সামগ্রিকভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভাবনার দুয়ার উন্মোচিত হয়েছে। আসলে জন-প্রশাসন পরিচালনার ক্ষেত্রে সিভিল সার্ভিস অন্যতম কার্যকরী মাধ্যম হিসাবে বিবেচিত হয়। যেকোন সমাজের উন্নয়ন কার্যক্রম ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে সংস্কার সাধনের জন্য অনেক দেশই অঙ্গীকারাবদ্ধ। বাংলাদেশও এ ধারার সাথে একাত্ম হয়ে কাজ করার চেষ্টায় রত। সিভিল সার্ভেন্টদের এ চেষ্টা সাফল্যের সাথে এগিয়ে নেয়ার জন্য তাদের মানষিকতার ব্যাপক পরিবর্তন দরকার যা কিনা নিবিড় প্রশিক্ষণের মাধ্যমে একমাত্র সফলভাবে সম্পন্ন করা সম্ভব। কারণ প্রশিক্ষণের মাধ্যমেই পরিবর্তনের জন্য প্রয়োজনীয় নতুন নতুন ধারণা, পদ্ধতি ও কৌশল সমূহ একজন সিভিল সার্ভেন্ট সম্যক অবহিত হতে পারেন এবং তা রপ্ত করতে পারেন। প্রশিক্ষণের মাধ্যমেই তারা একদিকে যেমন উন্নত জন-প্রশাসন রীতি-কৌশল এবং ব্যাবস্থাপনা পদ্ধতিসমূহ সম্বন্ধে ধারণা লাভ করতে পারেন, অন্যদিকে তারা বিভিন্ন উন্নত দেশের কর্মপরিবেশ সম্বন্ধে অবহিত হয়ে এদেশের সামগ্রিক উন্নয়ন সাধনে তা প্রয়োগের জন্য পর্যাপ্ত পরিমানে সমৃদ্ধ হতে পারেন।

সংস্কার কমিশনসমূহ ও আন্তর্জাতিক সংস্থাসমূহের পরামর্শ

আসলে বিগত দশকগুলিতে জন-প্রশাসনের ক্ষেত্রে সংস্কার সাধনের উদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি সমূহ জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে দ্রুততার সাথে অগ্রগতি সাধনের জন্য দৃঢ় পদক্ষেপ গ্রহণের আহ্বান জানিয়েছে (পরিশিষ্ট-ঘ)। জাতিসংঘ উন্নয়ন কর্মসূচী (ইউ এন ডি পি) বাংলাদেশ লোক-প্রশসান সেক্টর সমীক্ষা রিপোর্ট ১৯৯৩ খ্রীষ্টাব্দে প্রকাশিত প্রতিবেদনে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উন্নয়নের লক্ষ্যে বিস্তারিত সুপারিশ এবং সংস্কার প্রস্তাব করে যা বাস্তবায়নের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভাবনার দুয়ার খুলে যেতে পারে। প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট প্রস্তাব সমূহ হলোঃ

ক) সংসদীয় গণতন্ত্র; বেসরকারী খাতের উন্নয়ন ও বাজার অর্থনীতির চাহিদা তুলে ধরে প্রশিক্ষণ কর্মসূচির বিষয়বস্তু সংশোধন করতে হবে। জন কেন্দ্রিক উন্নয়ন ও জনসেবা নৈতিকতা প্রশিক্ষণ সিডিউলের অর্ন্তভূক্ত করতে হবে।

খ) কাজের মূল্যায়ন ও পদোন্নতির সঙ্গে সরাসরি সম্পর্কযুক্ত পরীক্ষাসহ সময়ে সময়ে বাধ্যতামূলক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সিভিল সার্ভিসকে পেশাদারমূলক করে তুলতে হবে।

গ) সর্বোচ্চ স্তরের সিভিল সার্ভেন্ট এবং শিল্প প্রতিষ্ঠান ও এনজিও প্রধানদের জন্য স্বল্পস্থায়ী বিশেষ উচ্চ পর্যায়ের সেমিনারের আয়োজন করতে হবে। অংশগ্রহণ ভিত্তিক এসব সেমিনারে উচ্চস্তরের বিশেষজ্ঞদের আনতে হবে।

Dhaka University Institutional Repository

উন্নত ব্যবস্থাপনা ও ব্যাপক আন্তর্জাতিক প্রেক্ষাপট সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধি ও সমাজে ঐক্য ও আস্থা সৃষ্টি করাই হবে এসব আকর্ষণীয় ও সুবিধাজনক সেমিনারে অংশ গ্রহণ করার মূল লক্ষ্য।

ঘ) সংসদ সদস্যদের জন্য ওরিয়েন্টেশন প্রোগ্রাম, পলিসি সেমিনারের রূপরেখা প্রণয়ন ও সূচনা করতে হবে। সংসদ সদস্যগন দেশের গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী হওয়ায় গণতান্ত্রিক প্রতিষ্ঠান সমূহের সুষ্ঠুভাবে কাজ করার জন্য ওয়াকিবহাল নীতি প্রনেতাদের ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এজন্য থিংক-ট্যাঙ্ক, পলিসি ইন্সটিটিউট বা সরকার স্বয়ং এসব সেমিনারের আয়োজন করতে পারে।

ঙ) প্রশিক্ষণকে আকর্ষণীয় এবং ফলপ্রসু করে তোলার লক্ষ্যে সরঞ্জামাদির উন্নয়ন ও অত্যাধুনিক উপকরণ সংগ্রহ ও উদ্ভাবনের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহকে জোরদার করতে হবে।

চ) সিভিল সার্ভেন্টদের মধ্যে টেকনিক্যাল ও ব্যবস্থাপনা দক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে উপযুক্ত প্রশিক্ষণ ও অন্যান্য ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হবে। এ উদ্দেশ্যে নিয়মিত ও পরিকল্পিতভাবে প্রশিক্ষণ চাহিদার মূল্যায়ন করে যেতে হবে। প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর বিষয়বস্তু, পদ্ধতি ও পরিবেশন কৌশল অব্যাহতভাবে সময়োপযোগী করে যেতে হবে।

ছ) প্রত্যেক অফিসারের পৃথক পৃথক বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন এবং পেশা উন্নয়ন চাহিদার ভিত্তিতে নিরূপিত মাত্রা অনুযায়ী পেশাগত উন্নতির সুযোগ দিতে হবে। দূর্বলতা কাটিয়ে উঠা ও শক্তি বৃদ্ধির লক্ষ্যে পরিকল্পনা প্রনয়ন ও বাস্তবায়ন এর মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট অফিসারকে উচ্চতর দায়িত্বের জন্য প্রস্তুত করে তোলাই হবে মূল উদ্দেশ্য। সঠিক পদে অফিসারদের প্রশিক্ষণ অভিজ্ঞতা পদোন্নোতি ও নিয়োগকে সম্পূর্ণ সমন্বিত করতে হবে।

জ) সর্বস্তরে সরকারী ইউনিট সমূহে যৌথ টিমের জন্য বিশেষ প্রশিক্ষণ কর্মসূচী প্রণয়ন ও পেশ করতে হবে। উচ্চস্তরের কাজের সুবিধার্থে প্রয়োজনমত নিয়মিত বিরতিতে কর্মস্থলে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে।

ঝ) স্থানীয় সরকারকে শক্তিশালী করা হলে স্থানীয় পর্যায়ের নেতাদের জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর সম্প্রসারণ ও জোরদার করার প্রয়োজন হবে। কারণ স্থানীয় সরকার শক্তিশালী হলে স্থানীয় প্রশাসকরা স্থানীয় সরকারের কাছে রিপোর্ট করবেন ও দায়ী থাকবেন মর্মে সরকার সিদ্ধান্ত নিলে নতুন প্রশিক্ষণ কর্মসূচির প্রয়োজন হতে পারে, যা এই নতুন সম্পর্কের সঙ্গে অফিসার ও স্থানীয় নেতাদের যথাযথভাবে মানিয়ে নিতে যথেষ্ট সহায়ক হবে।

Dhaka University Institutional Repository

ঞ) নারী ও পুরুষ অফিসারদের ও স্টাফদের জন্য আয়োজিত সকল প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে জেন্ডার সচেতনতামূলক পাঠ্যসূচী অর্ন্তভূক্ত করতে হবে। মহিলা অফিসারগন যেহেতু সশ্রদ্ধ সম্পর্ক প্রতিষ্ঠাসহ বেশকিছু সংখ্যক বিশেষ সমস্যার অভিজ্ঞতা অর্জন করে থাকেন, সেহেতু মহিলা ম্যানেজারদের জন্য বিশেষ কোর্স আয়োজন করতে হবে (ইউ এন ডি পি ১৯৯৩ঃ ১২-১৪)।

বিশ্বব্যাংক কর্তৃক ১৯৯৬ খ্রীষ্টাব্দে প্রকাশিত "বাংলাদেশ একটি দক্ষ সরকারের রূপরেখা" শীর্ষক প্রতিবেদনে বলা হয়েছে যে আগামী বছরগুলিতে আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হিসাবে আবির্ভূত হবে প্রশিক্ষণ। অথচ একটি মৌলিক বিষয় হলো এই যে, বাজেট বরাদ্দ বা পদোন্নতি সংক্রান্ত নীতিতে ও উদ্দীপক ব্যবস্থায় প্রশিক্ষণকে তেমন কোন গুরুত্ব দেয়া হয় না। এমনকি একজন কর্মকর্তা কোন বিশেষ বিষয়ে সুপ্রশিক্ষিত হলেও তাকে অপরিচিত একটি ক্ষেত্রে দায়িত্ব পালনের জন্য পাঠানো হয়। নিয়ন্ত্রণমুক্ত করন, ব্যক্তিমালিকানাধীন খাতের প্রতিষ্ঠানসমূহের ওপর অধিক নির্ভরতা এবং অংশগ্রহণ মূলক উন্নয়নের দিকে ধীরে ধীরে সরে যাবার কারনে আগামী বছরগুলোতে সরকারী কর্মকর্তার দায়িত্বের পরিধি বিশেষভাবে পরিবর্তিত হতে পারে উল্লেখ করে সরকারের সকল পর্যায়ের কর্মকর্তার একটি নির্দিষ্ট সময়ব্যাপী পূনঃ প্রশিক্ষণ গ্রহণ করা উচিত মর্মে মত ব্যক্ত করা হয়। বিদ্যমান প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ত্রুটিসমূহ নির্দেশসহ এ প্রতিবেদনে তিনটি এলাকায় সংস্কারের প্রাধিকার প্রদানের জন্য আলোকপাত করা হয়েছে। এ গুলি হলোঃ-

১। সমসাময়িক চাহিদার ওপর ভিত্তি করে প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে অনুসৃত পাঠক্রম ও শিক্ষাদান পদ্ধতির পুনর্মূল্যায়ন প্রয়োজন। মানব সম্পদ উন্নয়নের বিপরীতে একটি নীতিকথামূলক শিক্ষায় পূর্ণ পাঠ্যসূচীতে সংস্কৃতি, ইতিহাস, আইন ও নিয়ম সংক্রান্ত শিক্ষার উপরে অত্যধিক গুরুত্ব দেয়া হলেও এর বিপরীতে গুনগত ও ব্যাখ্যামূলক দক্ষতা উন্নয়নের ওপর জোর দেয়া হয় কম।

২। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ কেন্দ্র সমূহে নিযুক্তি দ্রুত পদোন্নতির শর্ত হিসেবে নির্দ্ধারণ করা। প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে নিযুক্তিকে হেলাফেলার চোখে দেখা হয়। এটি শাস্তিমূলক বদলী হিসাবেও পরিগনিত হয়। অথচ সামরিক বাহিনীর প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান যেমন বাংলাদেশ মিলিটারী একাডেমী বা ডিফেন্স সার্ভিস স্টাফ কলেজে কমান্ডেন্ট বা প্রশিক্ষক পদে নিয়োগ উচ্চ পদসমূহে দ্রুত পদোন্নতির চাবিকাঠি হিসাবে বিবেচিত হয়। প্রশিক্ষণ কেন্দ্রসমূহে নিযুক্তিগুলি একধাপ উঁচু হওয়া উচিৎ। প্রশিক্ষণের আধুনিকায়নের জন্য বাজেট প্রণয়ন ও সুনির্দিষ্ট এ্যাকশন প্লানসহ এ রকমের নীতি পরিবর্তন সরকারের সমন্বিত মানবসম্পদ নীতির অংশ হিসাবে পরিগনিত হওয়া উচিত।

Dhaka University Institutional Repository

৩। বিদেশে স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠান ও কার্যক্রমে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের সর্বোচ্চ ব্যবহারের জন্য সরকারকে বিশেষ নীতি প্রবর্তন করতে হবে। একজন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তাকে পদোন্নতির জন্য আগে তার জ্যেষ্ঠ কর্মকর্তার পদোন্নতির দিকে তাকিয়ে থাকতে হয়, যার হয়তো কোন পেশাগত কৃতিত্বই নেই এক্ষেত্রে প্রায়শঃই বিদেশের প্রতিষ্ঠানে গৃহীত প্রশিক্ষণের সাথে সম্পর্কযুক্ত নয়, এমন সব পদের দায়-দায়িত্ব তাকে দেয়া হয়। সরকার ক্যাডার নির্বিশেষে এসব কর্মকর্তাদের জন্য দ্রুত পদোন্নতির ব্যবস্থা করতে পারে। অথবা যে পদে তারা সর্বোচ্চ অবদান রাখতে পারেন সেখানে তাদের নিয়োজিত করার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে। সাম্প্রতিককালে সরকারের বাইরের কর্মকর্তা যেমন ব্যাংক এবং প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা প্রমুখের প্রশিক্ষণের সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে। সরকার সুনির্দিষ্ট নিযুক্তির ভিত্তিতে নীতি প্রণয়নে তাদের সুযোগ দিতে পারে এবং মন্ত্রণালয়ে তাদের কৃতিত্বের প্রেক্ষিতে অনেককে স্থায়ীভাবে নিযুক্ত করতে পারে (বিশ্বব্যাংক ১৯৯৬ঃ১৭৩-১৭৪)।

বাংলাদেশে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা পরিচালনার জন্য বিপিএটিসি ব্যাপকভাবে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করে যাচ্ছে। সেইসাথে বিভিন্ন মন্ত্রণালয় এবং দপ্তর পরিচালিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহ প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করে আসছে। এসব প্রতিষ্ঠান ব্যাপক সংখ্যক সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডার কর্মকর্তাদেরকে এবং জন-প্রশাসনে নিয়োজিত চাকরিজীবীদের জন্য প্রশিক্ষণ দিয়ে যাচ্ছে। আর এসব প্রতিষ্ঠানের তথা সার্বিকভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার মান আরও উন্নত করার জন্য প্রচেষ্টা চালানো যেতে পারে। ১৯৯৮ খ্রীষ্টাব্দের জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ শক্তিশালীকরণ সংক্রান্ত রিপোর্টে বিদ্যমান সুবিধাদির উপরে অনুসন্ধান চালিয়ে এক্ষেত্রে আরও উন্নতি সাধনের জন্য বেশ কিছু সুপারিশ করা হয়। যেমন-ক) প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহকে অগ্রহণযোগ্য কর্মকর্তাদের জন্য আস্তাকুঁড় হিসাবে মনে করা ঠিক হবেনা। বরং সশস্ত্র বাহিনীর 'বাংলাদেশ সামরিক একাডেমী' বা 'সামরিক স্টাফ কলেজ' এ অধিনায়ক বা প্রশিক্ষক হিসাবে দায়িত্ব পাওয়াটাকে বাংলাদেশের সশস্ত্র বাহিনীর উচ্চতর পর্যায়ে দ্রুত পদোন্নতির ক্ষেত্রে সহায়ক হিসাবে বিবেচনা করা হয়। এ রীতি যোগ্য কর্মকর্তাদের জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কাজ করার ক্ষেত্রে অনুপ্রেরণা যোগাতে সাহায্য করে। এ পরিপ্রেক্ষিতে জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ শক্তিশালীকরণ সমীক্ষার প্রতিবেদনে উন্মুক্ত প্রতিযোগিতার ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউট সমূহে প্রশিক্ষক নিয়োগ করা যেতে পারে মর্মে সুপারিশ করা হয়, যাতে সরকারের ভেতর বা বাহির থেকে এ কাজের উপযুক্ত যে কেউই চুক্তির ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে প্রবেশ করতে পারেন। তাছাড়া নিয়োগের দ্বিতীয় ধারা হিসাবে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রধানের সম্মতিক্রমে সরকারী কর্মকর্তাদের মধ্য হতেও দক্ষ ও যোগ্য প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ কাজে নিয়োজিত করা যেতে পারে। খ) নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে যথেষ্ট গুরুত্ব দিয়ে বিবেচনা করা হলেও সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার যথেষ্ট উৎকর্ষ সাধিত হবে। সরকারকে বিদেশ প্রশিক্ষণের উপযুক্ত একটি নীতি গ্রহণ করতে হবে। সচরাচর যে সকল কর্মকর্তা বিদেশের খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠানে

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন প্রায়শঃই তাদের প্রশিক্ষণের সাথে সংশ্লিষ্ট কাজে ব্যবহার করা হয় না। জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা শক্তিশালীকরণ সংক্রান্ত প্রতিবেদন ১৯৯৮ তে স্পষ্টভাবে এ মর্মে সুপারিশ করা হয় যাতে করে বিদেশ প্রশিক্ষণের বিষয়কে সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণার্থীর কর্মজীবনে চাহিদার সাথে সামঞ্জস্যশীল করে সামগ্রিকভাবে বিবেচনা করা হয়। আর কর্মক্ষেত্রের সাথে সম্পর্কহীন সাধারণ ধরনের বিদেশ প্রশিক্ষণ বন্ধ করার জন্য উক্ত প্রতিবেদনে যে সুপারিশ করা হয় তা বিবেচনা করার জন্য জন-প্রশাসন সংস্কার কমিশনের প্রতিবেদনে উল্লেখ করা হয় (পি এ আর সি ১ম খন্ড, ২০০০ঃ৩৯)। গ) বাংলাদেশ বিশ্বের অন্যান্য সংস্কারপন্থী দেশের মতোই প্রশিক্ষণের গুরুত্বকে স্বীকার করে নিয়ে যদি প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় আমূল পরিবর্তন আনতে পারে তবে এদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা একটি গ্রহণযোগ্য প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় পরিণত হবে।

জন-প্রশাসন সংস্কার কমিশন, ২০০০ খ্রীষ্টাব্দে দাখিলকৃত প্রতিবেদনে বিদ্যমান প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সীমাবদ্ধতা তুলে ধরেছে এভাবেঃ-

ক) চাকরিকালীন প্রশিক্ষণের সময় প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তারা প্রশিক্ষণকালে কোন প্রেরণামূলক সুবিধা লাভ না করায় প্রশিক্ষণকে গুরুত্বের সাথে গ্রহণ করেন না।
খ) যারা অন্যদের চেয়ে ভাল ফলাফল করেন তাদের স্বীকৃতি দেয়ার বা পুরস্কার দেয়ার তেমন কোন ব্যবস্থা নাই।
গ) কর্মকর্তাদের মধ্যে আভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ পরিহারের প্রবণতা বিদ্যমান। বিদেশে প্রশিক্ষণের বিষয়টিকে প্রধাণতঃ আর্থিক বিবেচনায় আকর্ষণীয় মনে করা হয়।

এসব সমস্যা সমাধানের লক্ষ্যে কমিশনের প্রতিবেদনে উল্লেখ করা হয় যে, প্রশিক্ষণের ফলাফলকে পদোন্নোতির জন্য মূল্যায়ন প্রক্রিয়ার সাথে সম্পৃক্ত করতে পারলে প্রশিক্ষণার্থীরা ভাল ফল অর্জনের জন্য প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় গুরুত্বের সাথে নিজেদেরকে সম্পৃক্ত করতে পারবেন। পেশাগত উন্নয়নের প্রেরণামূলক ব্যবস্থা হিসাবে বিশেষ প্রাতিষ্ঠানিক কোর্সে যোগদানকে বিভিন্ন স্তরে পদোন্নোতির পূর্বশর্ত করার জন্য পি এ আর সি এর প্রতিবেদনে বিশেষ গুরুত্ব দিয়ে উল্লেখ করা হয় (পি এ আর সি ২০০০ ঃ ৩৮)।

Dhaka University Institutional Repository

বিভিন্ন দেশের অভিজ্ঞতা

বর্তমান বিশ্ব ব্যবস্থায় আধুনিক ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার ঔৎকর্ষ সাধনের মৌলিক বিষয় হিসাবে প্রশিক্ষণ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ স্থান দখল করে নিয়েছে। আর বিশ্বের সংস্কারপন্থী প্রায় সকল সরকার কর্মচারীদের প্রশিক্ষণের গুরুত্ব স্বীকার করে নিয়েছে। এ জন্য শীর্ষ স্থানীয় দেশগুলি তাদের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে আমূল বদলে ফেলেছে। তারা তাদের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোকে বাণিজ্যমুখি করে তুলেছে (পি এ আর সি, ১ম খন্ড ২০০০ঃ৩৯)। উদাহরণস্বরূপ বলা যায় যে, যুক্তরাজ্যের সিভিল সার্ভিস কলেজের পাঠদান পদ্ধতি এবং প্রক্রিয়া পরিবর্তন করে এটি একটি বিশেষ ধরনের ব্যবসায়িক স্কুলে পরিণত হতে চলেছে। অতীতে যেখানে এ কলেজটি ব্যর্থ কর্মকর্তাদের জন্য একটি সংশোধনাগার হিসাবে যথেষ্ট সুনাম অর্জণ করেছিল, বর্তমানে সেখানে এই কলেজটিতে অধ্যয়নের জন্য সবচেয়ে মেধাবী ও শ্রেষ্ঠ প্রার্থীরাই ব্যাপকভাবে আবেদন করে থাকেন। আর এ ধরনের কোর্সের জন্য সপ্তাহে প্রায় ১০০০ পাউন্ড খরচ হয় যা কিনা বিভাগীয় বাজেটের মধ্যেই ধরা হয়। এ ধরনের কোর্স পরিচালনা করার মাধ্যমে যুক্তরাজ্যের সিভিল সার্ভিস কলেজ উল্লেখযোগ্য পরিমান মুনাফা অর্জন করে থাকে। আবার ভারতের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায়, বিশেষতঃ ইন্ডিয়ান এডমিনিস্ট্রেটিভ সার্ভিস (IAS) এর প্রশিক্ষণে ব্যপক পরিবর্তন আনা হয়েছে। বাজার অর্থনৈতিক ব্যবস্থার সাথে সামঞ্জস্য বজায় রেখে আই এ এস কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা ঢেলে সাজানো হয়েছে। বর্তমানে শ্রেণীকক্ষে পাঠদান কার্যক্রমের সাথে সাথে অর্থনৈতিক কর্মকান্ড সম্বন্ধে বাস্তবিক জ্ঞানার্জনের জন্য শিল্প স্থাপনা, বিভিন্ন চেম্বার অব কমার্স ও ষ্টক এক্সচেঞ্জ কার্যক্রম পরিদর্শনের ব্যবস্থা করা হয়। কর্মকর্তাদের মানসিকতার পরিবর্তন আনতে যুগপোযোগী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ভারতে অনুসরণ করা হচ্ছে (বিশ্বব্যাংক ১৯৯৬ঃ ১৭৪)। ভারতের চারটি ব্যবস্থাপনা ইন্সটিটিউট এর মতো শীর্ষস্থানীয় শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলিতে সরকারী কর্মকর্তাদের জন্য নবায়নী কোর্স চালানো হচ্ছে। তাদেরকে শ্রেণীকক্ষে পাঠদানের পাশাপাশি কর্মকর্তাদের স্টক এক্সচেঞ্জ এবং শিল্প ও বনিক সমিতির মাঠ পর্যায়ে পরিদর্শনে নিয়ে গিয়ে পরিবর্তিত বিশ্বের আর্থিক ব্যবস্থাপনা বিশেষতঃ বাজার অর্থনীতি এবং উদারতাবাদের চ্যালেঞ্জ মোকবেলার কৌশল সম্বন্ধে ধারণা লাভের উপযোগী করে কর্মকর্তাদের গড়ে তোলা হচ্ছে। বেশীরভাগ কর্মকর্তাই অর্থনীতি সংক্রান্ত বিভিন্ন নীতিতে আনা পরিবর্তনের সম্বন্ধে যাতে সম্যক উপলব্ধি করতে পারেন সেরকমভাবে বর্তমানে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে ঢেলে সাজানো হয়েছে (পি এ আর সি, ১ম খন্ড; ২০০০ঃ৪০)। একইভাবে মালয়েশিয়া, সিঙ্গাপুর, থাইল্যান্ড, জাপান প্রভৃতি দেশেও প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় পরিবর্তন সাধনের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের পাঠ্যসূচীকে বৈশ্বিক পরিবর্তনশীলতার সাথে তাল মিলিয়ে চলার মতো উপযোগী করে নিজ নিজ দেশের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহকে বাণিজ্যমুখি করে গড়ে তুলেছে। সিঙ্গাপুরের সিভিল সার্ভিস কলেজ এর পাঠদান পদ্ধতিতে এবং পাঠ্যসূচীতে আমূল পরিবর্তন আনার লক্ষ্যে একটি কৌশলগত পরিকল্পনা গ্রহণের মাধ্যমে আধুনিক ব্যবসা বিজ্ঞানের ভাষা এবং পদ্ধতির পরিবর্তে বর্তমানের বৈশ্বিক ব্যবস্থার সাথে সামঞ্জস্যশীল প্রশিক্ষণ পদ্ধতি

Dhaka University Institutional Repository

এখানে অনুসরণ করা হচ্ছে। মালয়েশিয়ার সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান (সাধারণভাবে INTAN হিসাবে পরিচিত) এর পাঠ্যসূচী এবং পাঠদান পদ্ধতিতেও ব্যাপক পরিবর্তন আনা হয়েছে। মালয়েশিয়ার সামগ্রিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা উন্নয়নের সাথে সাথে INTAN এ আধুনিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি অনুসরণের ব্যবস্থা করা হয়েছে। আর এখানে যেসব প্রশিক্ষণ কর্মসূচী পরিচালিত হয় তার বেশিরভাগই হলো আধুনিক ব্যবস্থাপনা কৌশলভিত্তিক, যা মূলত বাণিজ্যিক উদ্যোগ, অর্থনৈতিক বিকাশমানতা ভিত্তিক বিভিন্ন কৌশল সংশ্লিষ্ট। অর্থাৎ শক্তিশালী অর্থনীতির দেশ হিসাবে বিকাশের উপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা মালয়েশিয়ার জাতীয় লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে (INTAN) এবং অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান যেমন পল্লী উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান (INFRA) ইত্যাদিতে গ্রহণ করা হয়েছে। বাংলাদেশের উন্নয়ন প্রক্রিয়া যথাযথ বাস্তবায়নের লক্ষ্যকে সামনে রেখে এখানকার প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের পাঠদান পদ্ধতি এবং বিভিন্ন কোর্সের পাঠ্যসূচীতে ব্যাপক পরিবর্তন এনে স্বাবলীল এবং যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার নুয়ার উন্মোচনের ব্যাপক সুযোগ রয়েছে। এদেশের উন্নয়ন প্রক্রিয়ার সাথে সম্পৃক্ত বিভিন্ন বেসরকারী উন্নয়ন সংস্থা, যেমন- ব্রাক, গভার্নেন্স স্টাডিজ, আধুনিক ব্যবস্থাপনা সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন কৌশল এর মতো নতুন ধরনের প্রশিক্ষণ কোর্সের আয়োজন করা সহ আধুনিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি অনুসরণ করে থাকে। একইভাবে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রসহ বিভিন্ন জাতীয় সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে এ ধরনের নতুন প্রশিক্ষণ কর্মসূচী গ্রহণ করার মাধ্যমে এবং আধুনিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি গ্রহণের মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় সম্ভাবনার নতুন দিগন্ত প্রসারিত হতে পারে।

অভিজ্ঞ প্রশিক্ষকগনের ধারণা

প্রচলিত বিধি বিধানের আওতা বর্হিভূত অনেক সিদ্ধান্ত একজন কর্মকর্তাকে তাৎক্ষনিকভাবে নিতে হয় যার দায়বদ্ধতা কারও উপরে চাপিয়ে দেয়া যায় না। যাহোক দেশের উন্নয়ন কর্মকান্ড অব্যাহত রাখতে হলে এ রকমের অনেক সিদ্ধান্তই গ্রহণ করা অত্যাবশ্যক হয়ে পড়ে। আর এ জন্য সরকারী কর্মচারীদের ধারণাগত, পরিবেশগত, বিধি-বিধান এবং ক্লায়েন্ট সংশ্লিষ্ট মানষিকতার ব্যাপক পরিবর্তন সাধন করা অত্যন্ত জরুরী হয়ে পড়ে। এজন্য যত তাড়াতাড়ি সরকারী কর্মচারীরা এসব পরিবর্তনের সাথে নিজেদের খাপ খাইয়ে নিতে সক্ষম হবে দেশের ভবিষ্যৎ উন্নয়নের জন্য ক্রীয়াশীল জন-প্রশাসন এসব পরিবর্তনশীলতাকে কাজে লাগিয়ে তত তাড়াতাড়ি দেশের সামগ্রিক উন্নয়ন সাধন করতে পারবে। আর সামগ্রিক প্রশাসন ব্যবস্থার একটা সুশৃঙ্খল ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া হিসাবে প্রশিক্ষণ এ রকমের অনাগত ভবিষ্যতের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করার মতো যোগ্যতা অর্জনে সরকারী কর্মচারীদের সক্ষম করে তোলে। প্রশিক্ষণ কোন কর্মকর্তাকে ভবিষ্যতের যেকোন সমস্যা চিহ্নিত করতে এবং এসব সমস্যার যথাযথ সমাধানের পন্থা খুঁজে বের করতে যথার্থভাবে সামর্থবান করে তোলে। তবে একথা মনে রাখা দরকার যে, মাঠ প্রশাসনের কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের ক্ষেত্রে পুস্তক-নির্ভর এবং শ্রেণীকক্ষ নির্ভর প্রশিক্ষণই যথার্থ নয়।

Dhaka University Institutional Repository

আসলে মাঠ প্রশাসন ব্যবস্থায় সক্রিয়ভাবে কাজ করার মাধ্যমেই প্রশাসন পরিচালনার কলাকৌশল রপ্ত করা সম্ভব। তাই প্রবীণ প্রশাসক তথা প্রশিক্ষকগণ বলে থাকেন মাঠ প্রশাসন হলো অর্জন করার মতো একটি কলা, যা কিনা বিজ্ঞানের চেয়েও বড় কিছু। প্রবীণদের মতে, জেলা প্রশাসন মূলতঃ একটি সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়া যা জন-সংযোগ, ব্যক্তিগত ভাবমূর্তি তৈরী এবং ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার সাথে সম্পৃক্ত থেকে সম্পাদিত হয়ে থাকে। আর মাঠ প্রশাসন আসলে কর্মকর্তার নেতৃত্ব বিকাশের ক্ষেত্রে একটি সক্রিয় প্রক্রিয়া যা শ্রেণীকক্ষ বক্তৃতা এবং বই পড়ার মাধ্যমে অর্জন প্রায় অসম্ভব (রশিদ ২০০৮ঃ১৫৯)। এ ধরনের সুপ্রশিক্ষিত এবং আত্মবিশ্বাসী সরকারী কর্মকর্তার মধ্যে যেরকমের নেতৃত্বের বিকাশ ঘটে তার দ্বারা সংশ্লিষ্ট সংগঠনের লক্ষ্যসমূহ যথযথভাবে অর্জন করা অত্যন্ত সহজ হয়। বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার প্রচলিত ব্যবস্থায় পরিবর্তন এনে শ্রেণীকক্ষ পাঠদান পদ্ধতি বা বই পড়ার মাধ্যমে জ্ঞানার্জন ইত্যাদি ধরনের প্রশিক্ষণ পদ্ধতির পাশাপাশি মাঠ পর্যায়ের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম হাতে কলমে সম্পাদনের মাধ্যমে শিখন পদ্ধতিতে গুরুত্ব আরোপ করা গেলে প্রশিক্ষণ পদ্ধতির কার্যকারীতা অনেকটা বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়।

প্রশিক্ষণার্থীগনের ধারণা

বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় সিভিল সার্ভেন্টগন যেসব জ্ঞান অর্জন করেন তা কর্মস্থলে যথাযথভাবে প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে বেশ কিছু সীমাবদ্ধতা বিদ্যমান। বাংলাদেশে উচ্চপর্যায়ের কর্মকর্তা এমনকি মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগন কনিষ্ঠ কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের ব্যাপারে খুব একটা আগ্রহী নন। এরূপ পরিস্থিতিতে বেশীরভাগ ক্ষেত্রে কনিষ্ঠ কর্মকর্তাগন প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে উক্ত প্রতিবন্ধকতার সঙ্গে মানষিক প্রতিবন্ধকতার স্বীকার হন। আবার বিদেশ থেকে একজন কর্মকর্তা একটি বিষয়ের উপরে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে ফিরে এলে প্রশিক্ষণ পরবর্তী পদায়নের ক্ষেত্রে বেশীরভাগ সময়ই তাকে প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট জ্ঞান ব্যবহারের উপযোগী জায়গায় পদায়ন করা হয়না। এ গবেষণার জরিপ চলাকালে উত্তরদাতাগনের শতকরা ২৭.৯ ভাগ এবং শতকরা ১৮.০ ভাগ উত্তরদাতা প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের সুযোগের সীমাবদ্ধতা সম্বন্ধে মত প্রকাশের সময় যথাক্রমে প্রকট সমস্যা এবং অত্যন্ত প্রকট সমস্যা হিসাবে মত প্রকাশ করেন। অর্থাৎ প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যহারের সুযোগের সীমাবদ্ধতা সমগ্র প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার জন্য একটি বড় সমস্যা হিসাবে প্রতিভাত হয়। তাই প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার এই সীমাবদ্ধতা দূর করার জন্য নবীন কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের সাথে সাথে উর্দ্ধতন এবং মধ্যম পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের জন্যও যথাযথ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা প্রয়োজন যাতে তাদের এমনভাবে মানষিক ঔৎকর্ষ সাধিত হয় যা কনিষ্ঠ কর্মকর্তার প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহা প্রকাশের পরিবর্তে বরং আগ্রহী হয়ে উঠতে সাহায্য করে।

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সামগ্রিক সফলতার ক্ষেত্রে একটি অন্যতম সমস্যা হলো এই যে, চাকরি জীবনের পদোন্নোতি এবং পদায়নের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণে অর্জিত ফলাফল অর্থাৎ প্রশিক্ষণউত্তর মূল্যায়নকে যথাযথভাবে গুরুত্ব দেয়া হয়না। পাকিস্তান সিভিল সার্ভিসের যে জ্যেষ্ঠতা তালিকা তৈরি করা হতো তাতে প্রশিক্ষণ-উত্তর মূল্যায়নকে বিশেষ গুরুত্ব দেয়া হতো। কিন্তু সময়ের বিবর্তন ধারায় প্রশিক্ষণ-উত্তর মূল্যায়নকে পদোন্নোতির ক্ষেত্রে বিবেচনায় নেয়া হয়না। আবার পদোন্নোতির বিভিন্ন ধাপে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ যেমন সিনিয়র স্কেলে পদোন্নোতির জন্য বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ, উপ-সচিব পর্যায় হতে পদোন্নোতির জন্য এসিএডি এবং যুগ্ম-সচিব হতে উর্দ্ধতন পর্যায়ে পদোন্নোতির জন্য সিনিয়র ষ্টাফ কোর্স সফলভাবে সম্পন্ন করাকে পদোন্নোতির সময় পূর্বশর্ত হিসেবে বিবচেনার শর্তটি যথাযথভাবে মেনে চলা হয়না। ফলে প্রশিক্ষণ গুরুত্বহীন হয়ে পড়েছে। অথচ ভবিষ্যতের চ্যালেঞ্জ মেকাবেলার জন্য যথাযথ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে যোগ্য কর্মীবাহিনী গড়ে তুলতে হবে। সিভিল সার্ভেন্টগনের পদোন্নোতির সকল ধাপে প্রশিক্ষণের সফল সমাপ্তির বিষয়টি যথাযথভাবে গুরুত্বসহকারে বিবেচনা করা হলে প্রশিক্ষণের গুরুত্ব অনেকাংশে বেড়ে যাবে।

বৈদেশিক সাহায্য সংস্থা ডি এফ আই ডি এর পরামর্শ এবং আর্থিক সহায়তায় ম্যানেজিং এ্যট দ্যা টপ-২ (MATT- 2) প্রশিক্ষণ কার্যক্রম বিপিএটিসিতে অনুষ্ঠিত হচ্ছে। এই প্রশিক্ষণ কার্যক্রম মোট ৪৫ দিন মেয়াদে অনুষ্ঠিত হয়, যার মধ্যে দুই সপ্তাহ (১৩ দিন) আঞ্চলিক কোন দেশের (সাধারণত সিঙ্গাপুরে অবস্থিত সিভিল সার্ভিস কলেজে) সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়। এই কোর্সের পাঠ্যসূচী সম্পূর্ণ নতুন ধরনের। আর এ কোর্সের পাঠদান পদ্ধতি গতানুগতিকতার পরিবর্তে অনেকটা আধুনিক ধাঁচের করে ফেলা হয়েছে। কোর্সের পাঠ্যসূচী ও পাঠদান পদ্ধতিতে আধুনিকতার ছোঁয়া লাগায় MATT- 2 কোর্স প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তার নিকট যথেষ্ট গ্রহণযোগ্যতা পেয়েছে। আর এ কোর্সের অংশ হিসাবে সিঙ্গাপুর, থাইল্যান্ড, মালয়েশিয়া প্রভৃতি শক্তিশালী ভিত্তির উপরে দণ্ডায়মান দেশে উন্নয়ন প্রক্রিয়া সম্বন্ধে জ্ঞান লাভের এবং বাস্তব অভিজ্ঞতা অর্জনের সুযোগ থাকায় এ কোর্সে অংশগ্রহণের হার এবং অংশগ্রহণের আগ্রহ অনেক বেশী। MATT- 2 কোর্সে অংশগ্রহণকারীদের মধ্য হতে শতকরা ২৫ জন কে বাছাই করে সুপার-ম্যাট এর প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে ৪৫ দিনের জন্য ইংল্যান্ডের বিভিন্ন খ্যাতনামা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে নিয়ে যাওয়ার ব্যবস্থা করা হয়। ফলে এই কোর্সের প্রতি প্রশিক্ষণার্থীদের আগ্রহ অনেকটা বৃদ্ধি পেয়েছে। আসলে বিদেশ ভ্রমণের সুযোগ থাকায় অর্থাৎ আর্থিক সংশ্লেষ থাকায় এবং গতানুগতিকতার পরিবর্তন ঘটিয়ে MATT- 2 কোর্সে আধুনিক পাঠদান পদ্ধতি ও পাঠ্যসূচীর অনুসরণ করায় এ কোর্স অনেক বেশী গ্রহণযোগ্যতা পেয়েছে, যা মূলত সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণের সম্ভাবনাকে অনেকটা বৃদ্ধি করেছে বলে প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাগণ মত ব্যক্ত করেছেন।

Dhaka University Institutional Repository

সুশীল সমাজের মতামত

বাংলাদেশের সুশীল সমাজ অর্থাৎ বিশ্বদ্যিালয়ের শিক্ষক, আইনজীবী, সাংবাদিক, এনজিও ব্যাক্তিত্ব, সমাজ সেবক প্রমুখ মুক্তচিন্তার ব্যাক্তিবর্গের নিকট হতে যে মতামত গ্রহণ করা হয়েছে তাতে মূলত সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভাবনার প্রকৃত চিত্র প্রতিফলিত হয়েছে। প্রশিক্ষণের উন্নত নৈতিক মান গঠনে প্রাধান্য না দেয়ার বিষয়টিকে অন্যতম সমস্যা হিসাবে উল্লেখ করে সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগণ মনে করেন যে, বাংলাদেশে সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের সার্বিক মান পর্যায়ক্রমিকভাবে অবনতিশীল হয়ে পড়ছে। এই সমস্যাকে সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগণের মধ্যে বেশীরভাগ উত্তরদাতা অর্থাৎ শতকরা ২৭.০৭ ভাগ উত্তরদাতা বেশী প্রকট এবং শতকরা ৩৪ ভাগ উত্তরদাতা প্রকট সমস্যা হিসাবে মতামত ব্যক্ত করেছেন। তারা মনে করেনে যে, সিভিল সার্ভিসের সার্বিক মান উন্নত করার লক্ষ্যে সিভিল সার্ভেন্টদের নৈতিক মান গঠনের বিষয়কে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করা উচিত। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে এ বিষয়টি গুরুত্ব লাভ করলে প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রের সম্ভবনা অনেকটা বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়।

সুশীল সমাজের প্রতনিধিগণ তাদের মতামত প্রদানের সময় বলেন যে, পদন্নোতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণউত্তর মূল্যায়নকে গুরত্ব না দেয়ার ফলে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা অনেকটাই গুরুত্বহীন হয়ে পড়েছে। অতীতে পদন্নোতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণউত্তর মূল্যায়নকে যথাযথ গুরুত্ব প্রদান করার মাধ্যমে সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের গ্রেডেশন তালিকা (সিভিল লিষ্ট) তৈরি করা হতো। ফলে সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাগনের মান যে রকম রক্ষিত হতো তেমনিভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাও যথাযথ গুরুত্ব লাভ করতো। বর্তমানে সিভিল সার্ভেন্টদের পদন্নোতি প্রদানের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণউত্তর মূল্যায়নকে গরুত্ব দেয়া হয়না বলে প্রশিক্ষণ অনেকটাই গুরুত্বহীন হয়ে পড়েছে। এই সমস্যা সম্বন্ধে মূল্যায়নের সময় সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগণের শতকরা ৪৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে এবং শতকরা ২০.০ ভাগ এ সমস্যাকে অত্যন্ত প্রকট সমস্যা হিসাবে মত প্রদান করেছেন। অথচ সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের পদন্নোতি প্রদানের সময় প্রশিক্ষণউত্তর মূল্যায়নের বিষয়টি যথাযথভাবে গুরুত্ব প্রদান করার ব্যবস্থা নেয়া হলে একদিকে যেমন অধিকতর যোগ্য কর্মকর্তার পদন্নোতি হবে অন্যদিকে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভবনাও অনেকটা বৃদ্ধি পাবে বলে সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগণ আশা ব্যক্ত করেন।

সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগণ প্রশিক্ষণের সম্ভবনা সম্বন্ধে মতামত প্রদান করতে গিয়ে বিদেশে প্রশিক্ষণের বিষয়টিকে বেশি গুরুত্ব প্রদান করেছেন। তারা বলেছেন বিদেশে প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রেও অনেক প্রতিবন্ধকতা আছে। বিদেশে প্রশিক্ষণ প্রায়শঃই চাহিদা ভিত্তিক, সুস্পষ্টভাবে নির্দিষ্টকৃত এবং কর্মজীবনের উন্নয়নের সাথে সংশ্লিষ্ট থাকে

Dhaka University Institutional Repository

না। প্রায়শঃই অভিযোগ ওঠে যে বিদেশে প্রশিক্ষণের মনোনয়ন প্রক্রিয়া মেধা বা যোগ্যতার ভিত্তিতে অথবা জ্যেষ্ঠতার ক্রম অনুসারে সম্পন্ন হয়না (মোর্শেদ ১৯৯৭ঃ৯৫)। ফলে পদায়নের সুবিধাজনক অবস্থানের সুবাদে এবং অন্যান্য সুযোগকে কাজে লাগিয়ে কিছু কিছু কর্মকর্তা বিদেশে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে থাকেন। অথচ অনেক কর্মকর্তা ২০ বছরেরও বেশী সময় চাকরি করে একবারের জন্যও বিদেশে প্রশিক্ষণের সুযোগ লাভ করেননি। বিদেশে প্রশিক্ষণ নীতিমালা এবং পরবর্তীতে জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ নীতিমালা ২০০৩ প্রবর্তিত হওয়ার ফলে আশা করা হয় যে বিদেশে প্রশিক্ষণে মনোনয়নের ক্ষেত্রে স্বচ্ছ প্রক্রিয়া অবলম্বন করা হবে। কিন্তু গবেষণার জরিপকালে উত্তরদাতাদের প্রায় সকল সুশীল সমাজের প্রতিনিধি এ অভিযোগ করেছেন যে, বিদেশে প্রশিক্ষণে অস্বচ্ছতা এবং পক্ষপাতিত্ব এখনও বিদ্যমান। তাই উত্তরদাতাগন বিদেশে প্রশিক্ষণকে আরও ফলপ্রসূ করার জন্য বিদেশে প্রশিক্ষণে মনোনয়ন প্রক্রিয়ায় স্বচ্ছতা এবং ন্যায়ানুগভাবে বৃত্তি বন্টন করা আবশ্যক মর্মে জোড়ালোভাবে মতামত দিয়েছেন। দেশের ভিতরে প্রশিক্ষণ পরিহারের প্রবণতা বিদ্যমান থাকলেও আর্থিক সুবিধার বিবেচনায় অন্তত বিদেশে প্রশিক্ষণের প্রতি বিদ্যমান আগ্রহ কাজে লাগানো গেলে প্রশিক্ষণের সম্ভাবনা বেড়ে যাবে।

নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে যথাযথভাবে গুরুত্ব প্রদানের জন্য জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল (এন টি সি) গঠন করা হয়, যা দেশের সর্বোচ্চ নির্বাহী অর্থ্যাৎ প্রধানমন্ত্রীর নেতৃত্বে কাজ করবে। তাছাড়া জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ নীতিমালা ২০০৩ প্রণয়ন করা হয়। কিন্তু বাস্তবতার নিরিখে বিশ্লেষণ করে সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগণ মত ব্যক্ত করেন যে, নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণের বিষয়টি যথাযথভাবে গুরুত্ব পায় না। গবেষণার জন্য প্রণীত প্রশ্নমালার মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ করার সময় সুশীল সমাজের শতকরা ৩১ ভাগ উত্তরদাতা নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব না দেয়ার সমস্যাকে প্রধান সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করে বলেছেন যে, সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সফলভাবে বিকাশের জন্য নীতি নির্দ্ধারণী পর্যায়ে যথাযথ গুরুত্ব আরোপ অপরিহার্য হয়ে পড়েছে। কারণ দেশের সামগ্রিক উন্নয়নের জন্য কোন ত্বরিৎ সিদ্ধান্ত বা ক্ষণস্থায়ী পদক্ষেপ নয় বরং টেকসই পদক্ষেপ গ্রহণ করা দরকার যা কিনা নীতি নির্দ্ধারণী পর্যায়ে কর্তৃত্বকারী রাজনৈতিক নেতৃত্ব গ্রহণ করতে পারেন। এ জন্য পরিবর্তিত প্রেক্ষাপটের সাথে সামঞ্জস্যশীল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশের লক্ষ্যে রাজনৈতিক নেতৃত্বকেই পরিবর্তনের প্রতি আগ্রহশীল সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা বিকাশের জন্য গুরুত্ব আরোপের মাধ্যমে সক্রিয় এবং অগ্রনী ভূমিকা রাখতে হবে। এই রকম একটি অবস্থার সৃষ্টির মাধ্যমে যদি রাজনৈতিক অঙ্গনে একটা গুণগত পরিবর্তন সাধিত হয় এবং সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের মতো তাদের মানষিকতায় ইতিবাচক পরিবর্তন সাধিত হয়, তবে রাজনৈতিক অঙ্গনে গুণগত পরিবর্তন ঘটবে, যা অবশ্যই বিদ্যমান রাজনৈতিক সংস্কৃতির পরিবর্তন সাধনের মাধ্যমে উন্নত ও সমৃদ্ধ এক বাংলাদেশ বিকাশের মাধ্যমে বিশ্বের উন্নত জাতিগুলোর মতো আমাদেরকে স্ব-মহিমায় উজ্জ্বল জাতি হিসাবে প্রতিষ্ঠার সুযোগ এনে দেবে। আসলে রাজনৈতিক সংস্কৃতির পরিবর্তনের

Dhaka University Institutional Repository

পাশাপাশি যদি সিভিল সার্ভিস অঙ্গনেও কাংখিত মাত্রায় গুনগত পরিবর্তনের সাথে সাথে মানষিক অবস্থারও পরিবর্তন ঘটে তবেই বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভবনা যথাযথভাবে কাজে লাগানো সম্ভব হয়েছে বলে প্রতিভাত হবে। আর নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব দেয়া হলে প্রশিক্ষণ অঙ্গনে বিরাজমান অন্যান্য সমস্যা অনেকটাই স্বয়ংক্রিয়ভাবে সমাধান হয়ে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমৃদ্ধির সম্ভবনা বৃদ্ধিতে সক্রিয়ভাবে সহযোগিতা করবে।

দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাব বিষয়ক সমস্যাকে সুশীল সমাজের প্রতনিধিগণ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ অঙ্গনে প্রকট সমস্যা হিসাবে (জরিপাধীন শতকরা ১৩ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি) চিহ্নিত করে মতামত ব্যক্ত করেন যে, সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ অঙ্গনে দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাব পূরণের জন্য যথাযথ উদ্যোগ নেয়া দরকার। আর অতিথি বক্তা নির্বাচন বা "রিসোর্স পারসন্স পুল" গঠনের ক্ষেত্রে যথাযথভাবে নিরপেক্ষতা অবলম্বন করা গেলে এবং স্বজনপ্রীতি ও তোষণ প্রবণতা পরিহার করা গেলে দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাব দূর হবে। আর যিনি যে ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা অর্জন করেছেন তিনি তার দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা কাজে লাগাতে পারলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ অঙ্গনে সমৃদ্ধির সম্ভবনা অনেকাংশে বৃদ্ধি পাবে বলে সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগন মত ব্যক্ত করেন।

বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের উপরে জাতিগঠন ও সমাজ উন্নয়নের মতো অনেক গুরুদায়িত্ব অর্পিত হলেও বিভিন্ন কারনে তাদের নৈতিকতার মান অত্যন্ত নিম্ন পর্যায়ে বিরাজ করছে। এমতাবস্থায় সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের যথাযথভাবে উদ্বুদ্ধ-করনের মাধ্যমে প্রনোদনাদান করা সময়ের দাবী হিসাবে বিবেচিত হচ্ছে যাতে করে তারা তাদের উপরে অর্পিত দায়িত্ব আরোও সুচারুরূপে পালনে সক্ষম হয়। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সাথে জড়িত সংগঠনসমূহ বিষয়টিকে যথাযথ গুরুত্ব দিয়ে তাদের কার্যক্রম পরিচালনা করলে সিভিল সার্ভেন্টগনের নৈতিক মান বৃদ্ধির সম্ভবনাকে যথাযথভাবে কাজে লাগানো সম্ভব হবে বলে আশা করা যায়। আর এভাবে বাংলাদেশের উন্নয়ন প্রক্রিয়া সুষ্ঠ ও সুন্দরভাবে বাস্তবায়নের পথ সুগম হবে বলে সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগণ আশা পোষণ করেছেন।

সার-সংক্ষেপ ও পর্যালোচনা

আমাদের দেশে সরকারী কর্মকর্তার নিজস্ব কর্মসম্পাদন প্রক্রিয়া ও দায়িত্ব সম্বন্ধে সুস্পষ্ট ধারণা খুব কম ক্ষেত্রেই থাকে। আর এরূপ অবস্থার জন্য আবশ্যিকভাবে ধরে নেয়া যায় যে, এসব কর্মকর্তার যথাযথ প্রশিক্ষণের অভাব আছে। বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসের প্রায় সকল শিক্ষানবীশ ক্যাডার কর্মকর্তার জন্য কোন নিবিড় প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা নাই। ফলে তাদের জন্য বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ এবং অন্যান্য বিভাগীয় দক্ষতা উন্নয়নমূলক প্রশিক্ষণ

Dhaka University Institutional Repository

কর্মসূচী সমূহ কদাচিত নিবিড়ভাবে সমন্বয় করা হয়ে থাকে। অথচ গবেষণা কাজের জরিপ পরিচালনার সময় অপ্রতুল ভৌত অবকাঠামোর অভাবের মাত্রা সম্বন্ধে যে মতামত পাওয়া গেছে তাতে দেখা যায় যে, উত্তরদাতাগনের মধ্যে মাত্র শতকরা ১.৩ ভাগ উত্তরদাতা এ সমস্যাকে একেবারে কম প্রকট হিসাবে এবং শতকরা ১৬.৭ ভাগ উত্তরদাতা এ সমস্যাকে প্রকট সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছেন। অর্থাৎ বাংলাদেশে যেসব প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বিদ্যমান সেগুলির ভৌত এবং মানব সম্পদ সংশ্লিষ্ট সুবিধাদি যথাযথভাবে কাজে লাগানোর মাধ্যমে বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা অনেকাংশেই লাঘব করা সম্ভব।

বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসকে দক্ষ, যোগ্য, দায়বদ্ধ ও নিরপেক্ষ হিসাবে বিকশিত করার জন্য বিভিন্ন সময়ে গঠিত সংস্কার কমিশন এবং কমিটি সমূহের প্রতিবেদনে সুপারিশ করা হয়েছে। উপরন্তু বর্তমানের পরিবর্তিত বিশ্ব প্রেক্ষাপটেও সিভিল সার্ভেন্টগনের দক্ষতা, যোগ্যতা, দায়বদ্ধতা ও নিরপেক্ষতা প্রভৃতি গুনাবলী অর্জন এখন সময়ের দাবীতে পরিণত হয়েছে। আর এসব গুনাবলী অর্জন করা তখনই সম্ভব হবে যখন সিভিল সার্ভিসকে পর্যাপ্ত পরিমানে উচ্চমানের আদর্শ অনুসরণের জন্য যথাযথভাবে অনুপ্রানীত করা হবে। আর চাকরিকালীন চলমান প্রশিক্ষণ এবং অব্যাহত প্রশিক্ষণের মাধ্যমে এ ধরনের অনুপ্রানীতকরণ প্রক্রিয়া সম্পন্ন করা সম্ভব, যা মূলতঃ সিভিল সার্ভেন্টগনকে উপরোক্ত গুনাবলী অর্জনে ব্যাপকভাবে সহায়তাদান করবে (রশিদ ২০০৮ঃ৩৩৮)। প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে এ জন্য চাহিদানুগ করে ফেলা সবার আগে জরুরী হয়ে পড়েছে। সময়ের চাহিদা অনুযায়ী সিভিল সার্ভিসের মানের উন্নয়নের যেমন প্রয়োজনীয়তা দেখা দিয়েছে তেমনিভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা এবং পাঠ্যসূচী আবশ্যিকভাবে সময়ের দাবীর সাথে সামঞ্জস্যশীল করে পুনঃবিন্যস্ত এবং পুনর্গঠিত করতে হবে, যাতে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা সামগ্রিকভাবে চাহিদানুগ হয়ে বিকশিত হয়।

পরিবর্তনশীলতার সাথে খাপ খাইয়ে চলার মতো উপযোগী কর্মী বাহিনী সবার কাম্য হওয়া সত্ত্বেও প্রশিক্ষণ কার্যক্রম ও প্রক্রিয়াকে এখনও ততটা গুরুত্ব দেয়া হয়না। দুঃখ জনক হলেও সত্য যে, অনেক যোগ্য প্রশাসক এমনকি দক্ষ প্রশিক্ষক এর নিকট প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিহার করার মতো কম গুরুত্বপূর্ণ একটি বিষয় হিসাবে বিবেচিত হয়। আর প্রশিক্ষণ কার্যক্রম এভাবে এড়িয়ে চলার মানষিক অবস্থা থেকে প্রশিক্ষণের বিষয়টি কম গুরুত্বপূর্ণ হয়ে পড়ে। এতদসত্ত্বেও বেশকিছু প্রশিক্ষক নিজের ব্যক্তিগত উদ্যোগে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান এবং উচ্চতর শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের ক্ষয়ীষ্ণু ভূমিকাকে সক্রিয়তার সাথে চলমানতার প্রচেষ্টা অব্যাহত রেখেছেন। আর এজন্যই বাংলাদেশের শিক্ষা-প্রতিষ্ঠান সমূহের এবং প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের সামগ্রিক মানের অবনতিশীল অবস্থা থেকে পরিত্রাণ পাওয়ার জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহকে সেই শূন্যতা পূরণ করতে যথাযথভাবে ভূমিকা পালনে এগিয়ে আসতে হবে। আগামী দিনগুলিতে জন-প্রশাসনে নিয়োজিত কর্মী বাহিনীর ভূমিকাকে

Dhaka University Institutional Repository

আবশ্যিকভাবে ও উল্লেখযোগ্য মাত্রায় পরিবর্তন করতে হবে। আর এরূপ অনিবার্য অবস্থায় জন-প্রশাসন অন্ধকারাচ্ছন্ন পরিবেশে থেকে কখনোই সময়ের দাবী অনুযায়ী পরিবর্তনশীল পরিস্থিতির সাথে নিজেকে তাল মিলিয়ে চলতে সক্ষম হবে না। এ জন্য প্রশিক্ষণই হবে এসকল সিভিল সার্ভেন্টগনের এরূপ পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে নিজেদেরকে তাল মিলিয়ে চলার উপযোগি করে গড়ে তোলার জন্য প্রস্তুতি-মুলক পদক্ষেপ যা কিনা তাদেরকে আধুনিক জ্ঞান এবং ব্যবস্থাপনা কৌশল সম্বন্ধে পরিচিত করানোর মাধ্যমে সম্পূর্ণভাবে যুগপোযোগি এবং পারঙ্গম করে তুলবে (পি এ আর সি ২০০০ (১)ঃ৩৮)। এ প্রচেষ্টা অব্যাহত রাখতে পারলে একটি দক্ষ ও যোগ্য জন-প্রশাসন ব্যবস্থা গড়ে তোলার মতো উপযোগী ও পারঙ্গম প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা এদেশে অর্জন করা সম্ভব। এদেশে যদি প্রকৃত অর্থে এবং যথাযথভাবে সংস্কার সাধন করে এবং উন্নত ব্যবস্থাপনা সম্বলিত জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলা যায় তবে আবশ্যিকভাবেই এদেশের বর্তমান সিভিল সার্ভিস ব্যবস্থার উন্নয়নের জন্য বিদ্যমান প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা নিঃসন্দেহে উন্নততর প্রক্রিয়ায় বিকশিত হবে।

প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার অন্যতম সমস্যা হলো এই যে, প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহে অতিথি বক্তা নির্বাচনের ক্ষেত্রে যথাযথ ও নিরপেক্ষ দৃষ্টিভঙ্গির অভাব বিদ্যমান। গবেষণার অংশ হিসাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহে ঘটনা সমীক্ষা পরিচালনাকালে দেখা গেছে যে, অতিথি বক্তা নির্বাচনের ক্ষেত্রে হেলা ফেলার ভাব বিদ্যমান। আর প্রায়শঃই অতিথি বক্তা নির্বাচনের ক্ষেত্রে পক্ষপাতিত্ব করা হয় বা মুখচেনা কিছু প্রশিক্ষককে বারবার আমন্ত্রণ জানানো হয়। এ সমস্যার উত্তরণ ঘটানোর জন্য পি এ টি পি-২০০৩ এ "রিসোর্স পারসন্স পুল" গঠনের কথা বলা হয়। তদনুযায়ী ২০০৭ খ্রীঃ একটি পুল গঠন করা হয় এবং এই পুলের অন্তর্ভুক্ত দক্ষ বক্তার অভিজ্ঞতা কাজে লাগানোর জন্য বলা হয়। কিন্তু ঐ পুল থেকে যথাযথভাবে বক্তা আহ্বান করা হয়নি। যাহোক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে দক্ষ ও যোগ্য প্রশিক্ষককে আহ্বান জানানোর মাধ্যমে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা কার্যকর করার কোন বিকল্প নাই। প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে দক্ষ ও অভিজ্ঞ অতিথি বক্তাগনকে আমন্ত্রণ জানানোর জন্য নিরপেক্ষতা ও সতর্কতা অবলম্বন করা গেলে প্রশিক্ষণের সম্ভাবনার ক্ষেত্র সম্প্রসারিত হবে।

জন-প্রশাসন যথাযথভাবে পরিচালনার জন্য সিভিল সার্ভিস অন্যতম কার্যকরী মাধ্যম হিসাবে বিবেচিত হয়। আর বাংলাদেশের মতো উন্নয়নশীল দেশের সিভিল সার্ভেন্টদের ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ হিসাবে বিবেচিত হয় যেখানে সিভিল সার্ভেন্টগণকে একাধারে জাতিগঠন এবং রাষ্ট্র গঠনের (State Building) মতো অত্যন্ত ঝামেলাপূর্ণ কাজ করতে হয় (ব্রাইবেন্ত ১৯৯৬ঃ১৬৭)। বিংশ শতাব্দীর শেষার্ধে বহু জাতি-রাষ্ট্রের জন্ম হয় যারা কিনা ঔপনিবেশিক শক্তির অধীনে সনাতনী ধারার প্রশাসন ব্যবস্থার গতানুগতিক পদ্ধতি থেকে বের হয়ে আধুনিকতার মাধ্যমে বিকশিত জাতি-রাষ্ট্রের গঠনের প্রক্রিয়ায় উত্তরণ ঘটাতে সক্রিয়ভাবে প্রচেষ্টা চালিয়ে যাচ্ছে। বাংলাদেশের মতো দেশের সিভিল সার্ভেন্টগণকে অনেক বেশী গুরুত্বপূর্ণ এবং ঝুঁকিপূর্ণ কাজ করতে হয়। কারণ

Dhaka University Institutional Repository

এখানে ঔপনিবেশিক শাসনের সময় থেকে চলে আসা সামাজিক ভারসাম্যহীনতা বা সমতার অভাব বিদ্যমান। এদেশে ধনী-দরিদ্রের, নারী-পুরুষের, বাঙ্গালী-অবাঙ্গালী এবং এরূপ অনেক অসাম্য বিদ্যমান থাকার পাশাপাশি নিম্নমানের অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি এবং রাজনৈতিক অস্থিতিশীলতা বিদ্যমান। এখানে সিভিল সার্ভেন্টদেরকে দেশের ভাবমূর্তি উজ্জ্বল করার জন্য যথেষ্ট গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে হয়। তবে আশার কথা হলো এই যে, বাংলাদেশ রাজনৈতিকভাবে নিরপেক্ষ একটি আমলা ব্যবস্থা তথা সিভিল সার্ভিস এর উত্তরাধিকার লাভ করেছে যা কিনা শিক্ষাগত যোগ্যতা ও মেধার ভিত্তিতে নিয়োগ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে একটি আনুষ্ঠানিক ও নিরপেক্ষ প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার মধ্য দিয়ে বিকশিত হয়। গণতান্ত্রিক সমাজে সিভিল সার্ভিস এর সদস্যদের রাজনীতিবিদদের সাথে কাজ করতে হয়। তবে তারা নিরপেক্ষতার সাথে কাজ করার ধারাবাহিকতা বজায় রাখতে সক্ষম হন। আসলে সিভিল সার্ভিসের নিরপেক্ষতা অত্যন্ত প্রয়োজনীয়। বিশেষতঃ গণতান্ত্রিক সমাজে যেহেতু নিয়মতান্ত্রিক প্রক্রিয়ায় নির্দিষ্ট মেয়াদান্তে রাজনৈতিক নেতৃত্বের পরিবর্তন অপরিহার্যভাবে হয়ে থাকে সেহেতু এখানকার উন্নয়ন প্রক্রিয়ার অগ্রযাত্রা অব্যাহত গতিতে চলমান রাখার জন্য আমলাতন্ত্রের পর্যায়ক্রমিক ধারাবাহিকতা অব্যাহত রাখা দরকার (রহমান ২০০১ঃ২১ এবং রশিদ ২০০৮ঃ২৯৪)। আর এ জন্য প্রেষণা বা উদ্বুদ্ধ করণ অত্যন্ত অপরিহার্য। সিভিল সার্ভেন্টগণকে প্রাথমিক থেকে মধ্যম পর্যায়ে ব্যাপকভাবে উদ্বুদ্ধ করণের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনাকে কাজে লাগানো যেতে পারে। কারণ উদ্বুদ্ধকরণ হলো যেকোন সমাজে বসবাসকারী জনগোষ্ঠীকে সংস্কারের জন্য উপযোগী করে গড়ে তোলার অন্যতম মাধ্যম। উদ্বুদ্ধ করনের আচরনগত দিকটা আসলে প্রশাসনিক সংস্কারের মূল বিষয়, যা কিনা নতুন নতুন ধারণা বা ধারণাগুচ্ছকে প্রশাসনিক ক্ষেত্রে প্রয়োগের প্রচেষ্টার এক অব্যাহত প্রক্রিয়া, যার দ্বারা উন্নয়নের অভীষ্ট লক্ষ্যে পৌছার পন্থা বা ব্যবস্থার সচেতনভাবে উন্নয়ন ঘটাতে সাহায্য করে (মোর্শেদ ১৯৯৭ঃ১১৫)। আসলে প্রশাসনিক সংস্কারের জন্য সাংগঠনিক এবং কাঠামোগত পরিবর্তনের চেয়ে বেশী প্রয়োজন হলো সে সকল ব্যক্তির যথাযথভাবে উদ্বুদ্ধকরণ যারা কিনা কোন সংগঠন পরিচালনা করে থাকে। বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের উপরে জাতিগঠন ও সমাজ উন্নয়নের মতো অনেক গুরুদায়িত্ব অর্পিত হলেও বিভিন্ন কারনে তাদের নৈতিকতার মান অত্যন্ত নিম্ন পর্যায়ে বিরাজ করছে। এমতাবস্থায় সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের যথাযথভাবে উদ্বুদ্ধ-করনের মাধ্যমে প্রনোদনাদান করা সময়ের দাবী হিসাবে বিবেচিত হচ্ছে যাতে করে তারা তাদের উপরে অর্পিত দায়িত্ব আরোও সুচারুরূপে পালনে সক্ষম হয়। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সাথে জড়িত সংগঠনসমূহ বিষয়টিকে যথাযথ গুরুত্ব দিয়ে তাদের কার্যক্রম পরিচালনা করলে সিভিল সার্ভেন্টগনের নৈতিক মান বৃদ্ধির সম্ভবনাকে যথাযথভাবে কাজে লাগানো সম্ভব হবে বলে আশা করা যায়। আর এভাবে বাংলাদেশের উন্নয়ন প্রক্রিয়া সুষ্ঠ ও সুন্দরভাবে বাস্তবায়নের পথ সুগম হবে বলে আশা করা যায়।

Dhaka University Institutional Repository

৭. উপসংহার এবং সুপারিশ

বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসের বিকাশের সাথে সাথে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা বিকশিত হয়। আর এই সিভিল সার্ভিস মূলতঃ বৃটিশদের দ্বারা প্রবর্তিত হয়েছিল ভারতীয় সিভিল সার্ভিস হিসেবে যা বিশ্বের সবচেয়ে প্রসিদ্ধ ও দৃঢ় ভিত্তিক সিভিল সার্ভিস হিসাবে খ্যাতি অর্জন করে। ১৯৪৭ খ্রীষ্টাব্দে ভারতবর্ষে ইংরেজ শাসনের অবসানের পরিপ্রেক্ষিতে পাকিস্তান সিভিল সার্ভিসের উদ্ভব ঘটে ঠিকই, কিন্তু পাকিস্তান সিভিল সার্ভিস মূলতঃ বৃটিশদের প্রবর্তিত ব্যবস্থা প্রায় অক্ষুন্ন রেখে বরং তা লালন করেছে। আর সংগতভাবেই বৃটিশ আমলে প্রবর্তিত সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা পাকিস্তান আমলে লালন করা হয়। পাকিস্তানের সিভিল সার্ভিস একাডেমী, লাহোর এর প্রতিষ্ঠার সময় এর পরিচালকের দায়িত্ব পালন করেছিলেন বৃটিশগন। তাছাড়া অক্সফোর্ড ও কেমব্রিজ বিশ্ববিদ্যালয়ে দীর্ঘমেয়াদী প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয় সি এস পি গনের জন্য। অর্থাৎ পাকিস্তান আমলে বৃটিশদের প্রবর্তিত সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা অক্ষুন্ন থাকে। বাংলাদেশের স্বাধীনতার পরে কোটা, গোটা, নিপা, এস টি আই প্রভৃতি প্রতিষ্ঠান দিয়ে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা অব্যাহত থাকার ফলে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় তেমন একটা পরিবর্তনের ছোঁয়া লাগে নি। সিভিল সার্ভিসে ক্যাডার ব্যবস্থা প্রবর্তিত হওয়ার পরে বিদ্যমান ২৮ টি ক্যাডারের জন্য পূর্ব প্রতিষ্ঠিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহে (যেমন- পুলিশ প্রশিক্ষণ একাডেমী, নায়েম প্রভৃতি) প্রশিক্ষণ কার্যক্রম চলার পাশাপাশি নবগঠিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম অব্যাহত থাকে। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় সমন্বিত একটি কাঠামো ও ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে বি পি এ টি সি প্রতিষ্ঠা করা হয়। কিন্তু বৃটিশ শাসনাধীন ভারতে প্রবর্তিত এবং পাকিস্তান আমলে লালিত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার খুব একটা পরিবর্তন সাধিত হয়েছে মর্মে বিদ্যমান গবেষণার অংশ হিসাবে পরিচালিত ঘটনা-সমীক্ষায় দেখা যায় নি। অথচ বর্তমান বিশ্ব ব্যবস্থায় জন-প্রশাসন যথাযথভাবে পরিচালনার লক্ষ্যে দ্রুত পরিবর্তনশীলতার সাথে খাপ খাইয়ে চলার উপযোগী সিভিল সার্ভিস সবচেয়ে কার্যকর ভূমিকা রাখতে সক্ষম। এ কাজ সফলভাবে সমাধা করার জন্য যুগপোযোগী প্রশিক্ষণ সর্বাপেক্ষা কার্যকর ভূমিকা রাখতে সক্ষম। আর বাংলাদেশের মতো একটি দেশে, যেখানে সিভিল সার্ভিসের দক্ষতার মাত্রা অনেকটা ক্ষয়ীষ্ণু পর্যায়ে এসে উপনীত হয়েছে, সেখানে সিভিল সার্ভিসের দক্ষতার মাত্রা কাংখিত পর্যায়ে উপনীত করার লক্ষ্যে, বিশেষতঃ তা সময়ের চাহিদানুযায়ী যোগ্য ও দক্ষ করে তোলার জন্য প্রশিক্ষণ অন্যতম উপযোগী মাধ্যম। কারণ বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসের বিশ্বায়ন জনিত পরিবর্তনের সাথে নিজেকে খাপ খাইয়ে নেয়ার মতো উপযোগী করে গড়ে তোলার জন্য প্রয়োজনীয় আধুনিক কলাকৌশল এবং পদ্ধতির সাথে নিজেকে খাপ খাইয়ে নেয়ার গতি অত্যন্ত কম এবং অপর্যাপ্ত। উপরন্তু সিভিল সার্ভেন্ট গনের বর্তমানে সততা, একাগ্রতা এবং নিরপেক্ষতার প্রশ্নে জন-সাধারনের নিকট বিশ্বাসযোগ্যতা অত্যন্ত ক্ষীণতম পর্যায়ে নেমে এসেছে (রশিদ২০০৮ঃ৩৩৩)।

Dhaka University Institutional Repository

বিশ্বের শীর্ষস্থানীয় দেশগুলি তাদের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় আমূল পরিবর্তন এনে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলিকে বাণিজ্য মূখী করে তুলেছে। যেমন- ইংল্যান্ডের সিভিল সার্ভিস কলেজ মূলতঃ ব্যর্থ সরকারী কর্মকর্তাদের জন্য একটি সংশোধনমূলক প্রতিষ্ঠান ছিল। এই কলেজটির পাঠ্যক্রম সম্পূর্ণভাবে বদল করে কলেজটিকে বর্তমানে একটি ব্যবসায় শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে পরিণত করে ফেলা হয়েছে। কলেজে বর্তমানে ব্যবসায়িক ভাষা ও শিক্ষা পদ্ধতি সমূহ গ্রহণ করা হয়েছে। কলেজে একটি কৌশলগত পরিকল্পনা উদ্ভাবন করে বাজার ব্যবসা গ্রুপে সংগঠিত কোর্স পরিচালনা করা হয়েছে এবং বেতনের মাধ্যমে ভাল কাজকে কিভাবে পুরস্কৃত করা হবে, সে সম্পর্কে পরামর্শ দেয়ার জন্য উপদেষ্টা নিয়োগ করা হয়েছে। ফলে এর কোর্সে সর্বোৎকৃষ্ট ও সবচেয়ে মেধাবীরা নাম লেখাচ্ছে। সুনাম বৃদ্ধির পাশপাশি কলেজের আয়ের পথ সুগম হয়েছে। আবার ভারতের প্রশাসনিক সার্ভিসেও (আই এ এস) ব্যাপক রদবদল প্রক্রিয়ার ফলে আই এ এস কর্মকর্তাদের নতুন বাজার দর্শনের সাথে পরিচিত করানোর উদ্দেশ্যে প্রশিক্ষণ কর্মসূচী পূনর্বিন্যস্ত করা হচ্ছে। বাংলদেশের সিভিল সার্ভিসকে বিশ্বায়নের প্রভাব মোকাবেলা করার মতো উপযোগী করে গড়ে তোলার জন্য সামগ্রিক প্রশিক্ষণ কর্মকান্ডে নিয়োজিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের পাঠ্যসূচী এবং পাঠদান পদ্ধতিতে ব্যাপক পরিবর্তন আনা দরকার। এ গবেষণার অংশ হিসাবে দেশের শীর্ষস্থানীয় সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের উপরে ঘটনা সমীক্ষা পরিচালনায় দেখা গেছে যে, এসব প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের পাঠ্যক্রম এবং পাঠদান পদ্ধতি সমানভাবেই গতানুগতিক, যা কিনা বর্তমান বিশ্বায়নের প্রভাব মোকাবেলা করার মতো যথেষ্ট নয়। তাই বর্তমান বিশ্বায়নের প্রভাব মোকাবেলা করে দ্রুত পরিবর্তনশীল বিশ্ব-ব্যবস্থার সাথে বাংলাদেশের সিভিল সার্ভেন্টগণ যাতে তাল মিলিয়ে চলার মাধ্যমে দেশের সামগ্রিক উন্নয়ন সাধনের মাধ্যমে সামাজিক গতিশীলতার ধারা অব্যাহত রাখতে পারে সেজন্য সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় ব্যাপক পরিবর্তন আনা দরকার। বিশ্বের শীর্ষস্থানীয় দেশগুলির মতো আমাদের দেশের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় পরিবর্তন আনা যেতে পারে। আমাদের দেশের শীর্ষস্থানীয় সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের পাঠ্যক্রমের ব্যাপকভাবে পরিবর্তন আনার মাধ্যমে প্রশিক্ষণকে সময়ের দাবীর সাথে সামঞ্জস্যশীল করার পাশাপাশি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের পাঠদান পদ্ধতিরও ব্যাপকভাবে আধুনিকায়ন করা যেতে পারে।

প্রশিক্ষণকে একটা বিচ্ছিন্ন বিষয় হিসাবে বিবেচনা করা এবং একে পৃথক একটি বিষয় হিসাবে ভাবা কোনভাবেই ঠিক হবে না। প্রশিক্ষণকে বরং কোন সংগঠনের সমস্যা সমাধানের উপায় হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে। কিন্তু কর্মকর্তাগন সাধারণভাবে জানেননা যে, কিভাবে সমস্যা সংকুল অবস্থার মোকাবেলা করতে হয় (ইউনিস এবং মোস্তফা ২০০০ঃ৯১ ও রশিদ ২০০৮ঃ ১৫৮)। সেজন্য প্রচলিত বিধি বিধানের আওতা বর্হিভূত অনেক সিদ্ধান্ত একজন কর্মকর্তাকে তাৎক্ষনিকভাবে নিতে হয় যার দায়বদ্ধতা কারও উপরে চাপিয়ে দেয়া যায় না। যাহোক দেশের উন্নয়ন কর্মকান্ড অব্যাহত রাখতে হলে এ রকমের অনেক সিদ্ধান্তই গ্রহণ করা

Dhaka University Institutional Repository

অত্যাবশ্যক হয়ে পড়ে। এ জন্য সরকারী কর্মচারীদের ধারণাগত, পরিবেশগত, বিধি-বিধান এবং ক্লায়েন্ট সংশ্লিষ্ট মানবিকতার ব্যাপক পরিবর্তন সাধন করা অত্যন্ত জরুরী হয়ে পড়ে। যত তাড়াতাড়ি সরকারী কর্মচারীরা এসব পরিবর্তনের সাথে নিজেদের খাপ খাইয়ে নিতে সক্ষম হবে দেশের ভবিষ্যৎ উন্নয়নের জন্য ক্রীয়াশীল জন-প্রশাসন এসব পরিবর্তনশীলতাকে কাজে লাগিয়ে তত তাড়াতাড়ি দেশের সামগ্রিক উন্নয়ন সাধন করতে পারবে। আর সামগ্রিক প্রশাসন ব্যবস্থার একটা সুশৃঙ্খল ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া হিসাবে প্রশিক্ষণ এ রকমের অনাগত ভবিষ্যতের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করার মতো যোগ্যতা অর্জনে সরকারী কর্মচারীদের সক্ষম করে তোলে। প্রশিক্ষণ কোন কর্মকর্তাকে ভবিষ্যতের যেকোন সমস্যা চিহ্নিত করতে এবং এসব সমস্যার যথাযথ সমাধানের পন্থা খুঁজে বের করতে যথার্থভাবে সামর্থবান করে তোলে।

এই গবেষণার মূল উদ্দেশ্য হলো সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যাসমূহ খুঁজে বের করা। আর প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভাবনার ক্ষেত্রসমূহ চিহ্নিত করার মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সমৃদ্ধকরণের সম্ভাবনার ক্ষেত্রে যথাযথ উদ্যোগ গ্রহণের সুপারিশ প্রণয়ন করা। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ অঙ্গনে ক্রিয়াশীল প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে উল্লেখযোগ্য প্রতিষ্ঠানসমূহ বাছাই করে ঘটনাসমীক্ষা পরিচালনা করা হয়। এ জন্য প্রাতিষ্ঠানিক বিশ্লেষণ পদ্ধতি প্রয়োগ করে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যাসমূহ চিহ্নিত করা হয়েছে। সেইসাথে অবশ্য প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভাবনাসমূহ চিহ্নিত করার প্রয়াস নেয়া হয়েছে। গবেষণা কাজটি পূর্ণাঙ্গভাবে সম্পন্ন করার লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে চিহ্নিত সমস্যাসমূহের তীব্রতার মাত্রা নিরূপনের প্রয়াস নেয়া হয়, সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার মূল ক্লায়েন্ট অর্থাৎ সিভিল সার্ভেন্টগনের মতামত গ্রহণের মাধ্যমে। এ ক্ষেত্রে অবশ্য মধ্যসোপানের কর্মকর্তা এবং উচ্চপর্যায়ের কর্মকর্তার মতামত নেয়া হয় পৃথকভাবে প্রণীত প্রশ্নমালার মাধ্যমে। গবেষণা কাজটি যাতে যথাযথভাবে প্রতিনিধিত্বশীল হয় এবং প্রাপ্ত মতামতে যাতে যথার্থভাবে প্রকৃত তথ্য ফুটে উঠে সেজন্য সমাজের বিভিন্ন শ্রেণী পেশার মানুষ, যেমন-বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক, আইনজীবী, সাংবাদিক, চিকিৎসক, এনজিওকর্মী, সমাজকর্মী প্রমূখের মতামত গ্রহণ করা হয় ভিন্ন ভিন্ন প্রশ্নমালা প্রণয়নের মাধ্যমে। সংগৃহীত তথ্যাবলী সম্বলিত প্রশ্নমালা বিশ্লেষণের মাধ্যমে তা সারণীবদ্ধ করা হয়েছে এবং পরিমানগত বিশ্লেষণের মাধ্যমে প্রকৃত তথ্য বের করা হয়েছে।

এ গবেষণা প্রতিবেদনের দ্বিতীয় অধ্যায়ে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার তাত্ত্বিক বিশ্লেষণ, প্রশিক্ষণের ধারণাগত ব্যাপ্তি, জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণের মৌলিক উদ্দেশ্যসমূহ, প্রশিক্ষণের ধরন, প্রশিক্ষণের গুরুত্ব প্রভৃতি বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

৩য় অধ্যায়ে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশ প্রক্রিয়া নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে। বৃটিশ আমলে আধুনিক সিভিল সার্ভিস ব্যবস্থা বিকাশের সাথে সাথে দৃঢ় ভিত্তিক প্রশাসনিক কাঠামো গড়ে তোলার জন্য কোম্পানির কর্মচারীদের যথাযথভাবে প্রশিক্ষিত করে গড়ে তোলার লক্ষ্যে কার্যকরী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বলবৎ করার জন্য ওয়েলেসলী কলকাতায় ফোর্ট উইলিয়াম কলেজ প্রতিষ্ঠা করেন। এ কলেজে ইংল্যান্ড থেকে আগত প্রত্যেক কর্মকর্তাকে তিন বছর মেয়াদী প্রশিক্ষণ গ্রহণের ব্যবস্থা সম্বলিত বিস্তারিত প্রশিক্ষণসূচী প্রণয়ন করা হয়। পরবর্তীতে হেইলিবেরীতে স্থানান্তরিত হওয়ায় হেইলিবেরী কলেজ নামে সমধিক পরিচিত এই প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে নিয়মিত বিষয়াবলীর সাথে সাথে ভারতের ইতিহাস, প্রধান ভাষাসমূহ, জনগনের রীতি-নীতি ও প্রথা-পদ্ধতি, পারিবারিক আইন ও ধর্মনীতি প্রভৃতি বিষয়ে নিবির প্রশিক্ষণ দেয়া হতো। পরবর্তীতে লর্ড মেকলের নেতৃত্বে গঠিত কমিটির সুপারিশ অনুযায়ী প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীদের দু'বছরের জন্য শিক্ষানবীশ হিসাবে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করার প্রস্তাব করা হয়। যার মধ্যে একবছর ইংল্যান্ডে তাত্ত্বিক প্রশিক্ষণ এবং পরবর্তী এক বছর ভারতে কর্মকালীন প্রশিক্ষণ হিসাবে হাতে কলমে প্রশিক্ষণের প্রস্তাব করা হয়েছিল। এ রিপোর্ট অনুযায়ী ভারতে সুসংবদ্ধ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সূত্রপাত হয়। পাকিস্তান রাষ্ট্র হিসেবে বিকশিত হয়েছিল বৃটিশদের প্রবর্তিত সিভিল সার্ভিস কাঠামোর উপরে ভিত্তি করে। বৃটিশদের প্রবর্তিত প্রশিক্ষণ কাঠামোর উপর ভিত্তি করেই শুধু নয়, পাকিস্তানের সিভিল সার্ভিস একাডেমী, লাহোর এর পরিচালক হিসাবে ১৯৫১ খ্রীষ্টাব্দ হতে ১৯৬০ খ্রীষ্টাব্দ পর্যন্ত দায়িত্ব পালন করেন আই সি এস সদস্য জনাব জিওফ্রে বার্জেস। প্রকৃত অর্থে পাকিস্তান আমলে বৃটিশদের প্রবর্তিত প্রশাসনিক কাঠামো এবং প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা লালন করা হয় ১৯৬২ খ্রীষ্টাব্দ পর্যন্ত। আর ১৯৬২ পরবর্তী সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় বেশকিছু পরিবর্তন আনা হয়। এ সময় বেশকিছু প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বিকশিত হয়। আর সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের প্রশিক্ষণে নিয়োজিত প্রতিষ্ঠানসমূহের কার্যক্রম ও প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বিশ্লেষণের মাধ্যমে সেই সময়ের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা, পদ্ধতি ও প্রশিক্ষণসূচী সম্বন্ধে জানার চেষ্টা করা হয়েছে। বাংলাদেশের সূচনাপর্বে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা, প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশ এবং বৈদেশিক প্রশিক্ষণ বিষয়ে আলোচনা করে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার পর্যায়ক্রমিক বিকাশ প্রক্রিয়া সম্বন্ধে তুলে ধরার চেষ্টা করা হয়েছে।

গবেষণা প্রতিবেদনের ৪র্থ অধ্যায়ে বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস অঙ্গনে বিরাজমান প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে গুরুত্বপূর্ণ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে একটি প্রমাপক (বা চেকলিষ্ট) এর ব্যবহারের মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক বিশ্লেষণ পদ্ধতি প্রয়োগ করে ঘটনা সমীক্ষা পরিচালনা করা হয়। এ ঘটনা সমীক্ষার মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যাসমূহ খুঁজে বের করার প্রয়াস নেয়া হয়েছে। তাছাড়া এ ঘটনা সমীক্ষা পরিচালনার সময় সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভাবনাসমূহ সম্বন্ধে ধারণা লাভের জন্য প্রচেষ্টা চালানো

Dhaka University Institutional Repository

হয়েছে। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের পাঠ্যক্রম, পাঠদান পদ্ধতির প্রকৃত অবস্থা সম্বন্ধে অনুসন্ধানের পাশাপাশি এসব প্রতিষ্ঠানের ভৌত অবকাঠামোগত সুবিধা এবং এর ব্যবহার, জনবল কাঠামো ইত্যাদি সম্বন্ধে বিশ্লেষণ করা হয়েছে। প্রতিষ্ঠানসমূহের আধুনিক যন্ত্রপাতি দিয়ে সজ্জিত করণ এবং অনুষদ সদস্যদের দক্ষতার মাত্রার গুনগত বিশ্লেষণ করা হয়েছে। দেখা গেছে যে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাকে সমন্বিতভাবে হালনাগাদকৃত পাঠ্যক্রমের মাধ্যমে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ দানের ম্যান্ডেট নিয়ে গঠিত হলেও সামগ্রিকভাবে গতানুগতিকতার বেরাজাল ছিন্ন করে এখানকার পাঠ্যসূচী প্রণয়ন করা সম্ভব হয়নি। বি সি এস (প্রশাসন) একাডেমির প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রম মাঝে মাঝে হাল নাগাদ করা হলেও তা সময়ের পরিবর্তনশীলতার সাথে কাঙ্খিত মাত্রায় সামঞ্জস্যশীল নয়। আবার অন্যান্য সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের পাঠ্যক্রম সময়ের পরিবর্তনশীলতার সাথে তেমন সামঞ্জস্যশীল হয়ে উঠতে পেরেছে বলে দেখা যায় না। আর পাঠদান পদ্ধতির বিশ্লেষণে দেখা গেছে যে, প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহে অনুষদ সদস্যগন এবং অতিথি বক্তাগন শ্রেণীকক্ষ অধিবেশন পরিচালনা করার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকেন। এসব প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান সুবিধাদির যথাযথ ব্যবহারের মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান তথা সামগ্রিকভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ অঙ্গনে যদি যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ও পরিবর্তনশীল সমাজের চাহিদার সাথে সামঞ্জস্য বিধান করে প্রশিক্ষণের পাঠ্যক্রম প্রণয়ন করা যায় তবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সমৃদ্ধকরণের সম্ভাবনার দুয়ার খুলে যাবে।

৫ম অধ্যায়ে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় বিদ্যমান সমস্যা সমূহের তীব্রতার মাত্রা নিরূপন করা হয়েছে। অর্থাৎ এখানে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যাসমূহের তীব্রতা তথা প্রকটতার মাত্রা নিরূপনের জন্য প্রশ্নমালা প্রণয়নপূর্বক যে সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয় তার ফলাফলসমূহ বিশ্লেষণের মাধ্যমে চিহ্নিত সমস্যাসমূহের তীব্রতার মাত্রা নিরূপনের চেষ্টা করা হয়েছে। পরিমানগত বিশ্লেষণের মাধ্যমে প্রতিটি সমস্যা সম্বন্ধে প্রাপ্ত মতামত সারণীবদ্ধ করে সমস্যার প্রকটতা বা তীব্রতা সম্বন্ধে উত্তরদাতাগণের মতামত সম্বন্ধে ধারণা লাভের চেষ্টা করা হয়েছে।

আসলে জরিপের সময় মতামত প্রদানকারীগনকে পৃথকভাবে সমস্যা সমূহের মধ্যে কোন সমস্যাটি সবচেয়ে প্রকট এবং কোন সমস্যাটি প্রধান সমস্যা তা চিহ্নিত করতে বলা হলে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তার মধ্যে শতকরা ২০ ভাগ উত্তরদাতা যথাযথ প্রয়োজনানুগ বা চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবকে প্রধান সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। অথচ শতকরা ৩ ভাগ সুশীল সমাজের প্রতিনিধি এ সমস্যাকে প্রধান সমস্যা মনে করেন। অপরদিকে শতকরা ১৪ ভাগ উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান/অভিজ্ঞতা কর্মস্থলে প্রয়োগের

Dhaka University Institutional Repository

সুযোগের সীমাবদ্ধতাকে প্রধান সমস্যা মনে করেন। আর এই সমস্যাকে প্রধান সমস্যা হিসাবে মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৩ ভাগ মনে করেন এবং সুশীল সমাজের শতকরা ১১ ভাগ এ সমস্যাকে প্রধান সমস্যা মনে করেছেন। প্রয়োজনানুগ প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর অভাবকে প্রধান সমস্যা হিসাবে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৯ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৫ ভাগ এবং সুশীল সমাজের প্রতনিধিগনের মধ্যে শতকরা ৯ ভাগ মনে করেন। অপরদিকে বিদেশ প্রশিক্ষণের মনোনয়ন প্রক্রিয়ায় অসচ্ছতাকে প্রধান সমস্যা হিসাবে সুশীল সমাজের শতকরা ১১ ভাগ, উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ৬ ভাগ এবং মধ্য সোপানের কর্মকর্তাদের শতকরা ৯ ভাগ মত ব্যক্ত করেছেন। নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব না দেয়ার সমস্যাকে প্রধান সমস্যা হিসাবে সুশীল সমাজের শতকরা ৩১ ভাগ, উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের শতকরা ২ ভাগ এবং মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৩ ভাগ মত ব্যক্ত করেছেন। দক্ষ প্রশিক্ষকের অভাবকে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৩ ভাগ, মধ্যসোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ৯ ভাগ এবং সুশীল সমাজের শতকরা ১৩ ভাগ মতামত প্রদানকারী প্রধান সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন।

সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যা সমূহের তীব্রতার মাত্রা চিহ্নিত করার সময় সামগ্রিকভাবে মোট ৩১১ জন উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ২৯.৯ ভাগ উত্তরদাতা বিদেশে প্রশিক্ষণে মনোনয়ন প্রক্রিয়ার অসচ্ছতাকে তীব্রতর সমস্যা হিসাবে এবং শতকরা ২৭.৯ ভাগ উত্তদরদাতা প্রকট সমস্যা হিসাবে মত ব্যক্ত করেন। তীব্রতার দিক থেকে সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের পদোন্নোতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ উত্তর মূল্যায়নকে গুরুত্ব না দেয়ার সমস্যাকে মোট উত্তরদাতার শতকরা ২৫.৪ ভাগ বেশী প্রকট এবং শতকরা ৩০.৯ ভাগ প্রকট সমস্যা হিসাবে মূল্যায়ন করেছেন। এখানে উল্লেখযোগ্য বিষয় হলো এই যে, সুশীল সমাজের প্রতিনিধির মধ্যে শতকরা ২০.০ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট এবং শতকরা ৪৮.০ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট হিসাবে মনে করেন, যেখানে উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তার শতকরা ২৯.৯ ভাগ এবং মধ্যসোপানের কর্মকর্তার শতকরা ২৫.৫ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট এবং উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তার শতকরা ২৩.৯ ভাগ ও মধ্যসোপানের কর্মকর্তার শতকরা ২১.৩ ভাগ এ সমস্যাকে প্রকট হিসাবে মনে করেন। অপরদিকে প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান কর্মস্থলে ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহা বিষয়ক সমস্যার প্রকটতার মাত্রা নিরূপন করার ক্ষেত্রে মোট উত্তরদাতার শতকরা ১৮.০ ভাগ উত্তরদাতা এ সমস্যাকে বেশী প্রকট হিসাবে মত দিয়েছেন এবং শতকরা ২৭.৯ ভাগ উত্তরদাতা প্রকট হিসাবে মত দিয়েছেন। আর সমস্যাসমূহের মধ্যে প্রকটতার দিক হতে যথাযথ ও চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবের মাত্রা সম্বন্ধে মূল্যায়ন করতে গিয়ে মোট উত্তরদাতার মধ্যে শতকরা ১৩.৯ ভাগ এ সমস্যাকে বেশী প্রকট হিসাবে চিহ্নিত করেছেন যেখানে শতকরা ২৪.২ ভাগ উত্তরদাতা এ সমস্যাকে প্রকট হিসাবে মত দিয়েছেন। অর্থাৎ উপরোক্ত সমস্যাসমূহ উত্তরদাতাগনের নিকট আসলে সামান্য ভিন্নতা সহকারে প্রকটতর সমস্যা হিসাবে বিবেচিত হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

অর্থাৎ দেখা যাচ্ছে যে, সুশীল সমাজের সবচেয়ে বেশী সংখ্যক (৩১%) উত্তরদাতা নীতি নির্দ্ধারনী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব না দেয়ার সমস্যাকে সবচেয়ে বড় সমস্যা মনে করলেও উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাগনের মধ্যে সবচেয়ে বেশী সংখ্যক (২০%) উত্তরদাতা যথাযথ প্রয়োজনানুগ বা চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির অভাবকে সবচেয়ে বড় সমস্যা মনে করেন। আর মধ্য সোপানের কর্মকর্তাগনের মধ্যে শতকরা ১৫ ভাগ উত্তরদাতা প্রয়োজনানুগ প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর অভাবকে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সবচেয়ে বড় সমস্যা হিসাবে মতামত ব্যক্ত করেছেন।

গবেষণা প্রতিবেদনের ষষ্ঠ অধ্যায়ে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সমৃদ্ধকরনের সম্ভাবনা সমূহ চিহ্নিত করার উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। এজন্য বাংলাদেশ সরকারের উদ্যোগে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সমৃদ্ধকরনের লক্ষ্যে জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ নীতিমালা ২০০৩ প্রণয়নের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে সমৃদ্ধি আনার বিষয়টি উল্লেখ করে জন-সেবকের ভূমিকায় অবতীর্ন সিভিল সার্ভেন্টগনের সার্বক্ষনিকভাবে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করার উপযোগী পরিবেশ সৃষ্টির জন্য সহায়কের ভূমিকা পালনের বিষয়টি আলোকপাত করা হয়েছে। আর ১৯৮১ খ্রিস্টাব্দে গঠিত জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল (National Training Council-NTC) এর মাধ্যমে প্রশিক্ষণ নীতিমালা নির্দ্ধারন; প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের দৃশ্যমান এবং অদৃশ্য সমুদয় কর্মকান্ডের পরিবীক্ষণসহ প্রশিক্ষণ কর্মকান্ডের অগ্রাধিকার নিরুপন পূর্বক সামগ্রিকভাবে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে গতিশীলতা আনয়নের জন্য উদ্যোগী ভূমিকা পালন করবে বলে আশা করা হয়। এভাবে উদ্যোগী ভূমিকা পালন করতে পারলে বাংলাদেশের সমাজ উন্নয়নের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ চালিকা শক্তি হিসেবে প্রশিক্ষণ আবির্ভূত হওয়ার অপার সম্ভাবনা সৃষ্টি হবে। বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কর্মসূচি যাতে সমন্বিতভাবে এবং ক্যাডার নির্বিশেষে সকলকে প্রদান করা যায় সেজন্য বিপিএটিসি গঠন করা হয়। কিন্তু ব্যাপক সংখ্যক কর্মকর্তা নিয়োগের ফলে সৃষ্ট ব্যাকলগ বিপিএটিসি এর পক্ষে এককভাবে দূর করা সম্ভব না হওয়ায় শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও কৃষি ক্যাডারের মতো জনবহুল ক্যাডারের প্রশিক্ষণ যথাক্রমে নায়েম, বাড/আরডিএ/এপিডি, সার্ডি/বার্ক প্রভৃতি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে দেয়ার উদ্যোগ নেয়া হয়। আর বিপিএটিসিতে দক্ষতা উন্নয়ন প্রকল্পের আওতায় নতুন দুটি ডর্মিটরী নির্মান, ক্যাফেটারিয়া, শ্রেণীকক্ষ, কম্পিউটার ল্যাবরেটরী ও ভাষা শিক্ষা ল্যাবরেটরী ইত্যাদি নির্মাণ/ সম্প্রসারনের মাধ্যমে বিপিএটিসিতে একসাথে ২০০ জন প্রশিক্ষণার্থীর বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে সকল বি সি এস অফিসারের বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করার উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। এ অধ্যায়ে বিভিন্ন সময়ে গঠিত প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন এবং আন্তর্জাতিক সংস্থাসমূহ (যেমন-ইউ এন ডি পি, বিশ্বব্যাংক ইত্যাদি) প্রশাসন ব্যবস্থার তথা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সংস্কারের জন্য যেসব বিস্তারিত প্রতিবেদন প্রণয়ন করেছে সেই সকল প্রতিবেদনের সুপারিশ সমূহ বাস্তবায়নের মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় আমূল পরিবর্তন সাধনের মাধ্যমে এক্ষেত্রে বিদ্যমান সম্ভাবনাকে কাজে লাগানো সম্ভব হবে মর্মে আশাবাদ

Dhaka University Institutional Repository

ব্যক্ত করা হয়েছে। বিশ্বের সংস্কারপন্থী দেশসমূহের প্রায় সকল সরকারই তাদের কর্মচারীদের প্রশিক্ষণের গুরুত্ব স্বীকার করে বিদ্যমান প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে আমূল বদলে ফেলেছে। যুক্তরাজ্য, ভারত, সিঙ্গাপুর, মালয়েশিয়া প্রভৃতি দেশ তাদের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহকে বাণিজ্যমূখী করে তুলেছে। ফলে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা এবং প্রশিক্ষণের পাঠ্যসূচীতে ব্যপক পরিবর্তন এসেছে। বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে এ ধরনের নতুন প্রশিক্ষণ কর্মসূচী ও আধুনিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি গ্রহণের মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় সম্ভাবনার নতুন দিগন্ত প্রসারিত হতে পারে। এ অধ্যায়ে অভিজ্ঞ প্রশিক্ষকগনের ধারনা এবং প্রশিক্ষণার্থীদের ধারনা নিয়ে আলোচনা করার মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ অঙ্গনে বিরাজমান সম্ভাবনাসমূহকে কজে লাগানোর কিছু দিক নির্দেশনা খুঁজে বের করার চেষ্টা করা হয়েছে। সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগনের মতে নীতি নির্দ্ধারনী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে গুরুত্ব দেয়া হলে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার অন্যান্য সমস্যাসমূহের অনেকটাই স্বয়ংক্রিয়ভাবে সমাধান হয়ে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমৃদ্ধির সম্ভাবনা সৃষ্টিতে সহযোগিতা করবে। তাদের মতে বিদেশে প্রশিক্ষণের মনোনয়ন প্রক্রিয়ায় স্বচ্ছতা ও নিরপেক্ষতা বজায় রেখে যোগ্য, দক্ষ ও মেধাবী কর্মকর্তাকে মনোনয়ন দেয়া হলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণের প্রতি সামগ্রিকভাবে আগ্রহ সৃষ্টি হবে। আর তা মূলতঃ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সমৃদ্ধকরনের সম্ভাবনা সৃষ্টিতে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে।

সুপারিশসমূহ

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সমস্যাসমূহ চিহ্নিতকরণ এবং উক্ত সমস্যা সমূহ দূরীকরণের মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভাবনাময় ভবিষ্যৎ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে কিছু সুপারিশ প্রণয়ন করা হলোঃ

১। প্রশিক্ষণ কর্মসূচী বৈশ্বিক পরিবর্তনশীলতার সাথে সামঞ্জস্যশীল, সময়ের পরিবর্তিত প্রেক্ষাপটের সাথে খাপ খাইয়ে নেয়ার মত উপযোগী এবং প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজনানুগ বা চাহিদাভিত্তিক (অর্থাৎ Need based) করে পূনর্বিন্যস্ত করা দরকার। একবিংশ শতাব্দীর বিভিন্নমুখি চ্যালেঞ্জসমূহ মোকাবেলা করার মত উপযোগী প্রশাসনিক কৃষ্টির বিকাশ সাধনের জন্য এবং দ্রুত পরিবর্তনশীল কর্মকৌশল, বিশ্বায়নের প্রভাব ও মুক্ত বাজার অর্থনীতির চাপ মোকাবেলা করে দক্ষ সিভিল সার্ভিস ব্যবস্থার বিকাশ ঘটানোর জন্য যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা এবং কলাকৌশল বিকশিত করার পাশাপাশি প্রশিক্ষণ কর্মসূচী ও পাঠ্যক্রমের অধুনিকায়ন করতে হবে, যাতে তা সামগ্রিকভাবে চাহিদানুগ হয়ে বিকশিত হয়। আর এ রকম প্রশিক্ষণ কর্মসূচী গ্রহণ করতে পারলে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সমৃদ্ধ হয়ে উঠবে।

Dhaka University Institutional Repository

২। প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে যোগ্য ও দক্ষ কর্মকর্তার অভাবের বিষয়ে যে মতামত জরিপাধীন উত্তরদাতাগণ বিশেষতঃ সুশীল সমাজের প্রতিনিধিগণ ব্যক্ত করেছেন তা উত্তরণের জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহে অতিথি বক্তা আমন্ত্রণ জানানোর ক্ষেত্রে সব ধরনের পক্ষপাত দুষ্টতার উর্দ্ধে উঠে সম্পূর্ণ নিরপেক্ষতার সাথে প্রশিক্ষণ অঙ্গনে প্রকৃতভাবেই যারা দক্ষতা ও যোগ্যতার স্বাক্ষর রেখেছেন এবং দক্ষ ও যোগ্য হিসেবে প্রতিভাত হয়েছেন তাদেরকে আমন্ত্রণ জানানো যেতে পারে। আর এ জন্য প্রকৃতভাবে নিরপেক্ষতা ও যথার্থতা অবলম্বন করে প্রশিক্ষণ অঙ্গনে দক্ষতা ও যোগ্যতার স্বাক্ষর রাখতে সক্ষম প্রশিক্ষকদের নিয়ে একটি কার্যকর "রিসোর্স পারসন্স পুল" গঠন করে সেখান থেকে অতিথি বক্তা অমন্ত্রণ জানানোর ব্যবস্থা করা যেতে পারে। এতে একদিকে যেমন প্রশিক্ষণ অঙ্গনে দক্ষ ও অভিজ্ঞ প্রশিক্ষক বা অতিথি বক্তার অভাব দূর হবে, অন্যদিকে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ অঙ্গন সমৃদ্ধ হয়ে উঠবে।

৩। সময়ে সময়ে গঠিত জন-প্রশাসন সংস্কার সংশ্লিষ্ট কমিশন সমূহ যে সকল সুপারিশ প্রণয়ন করে তার যথাযথভাবে বাস্তবায়ন করা হয়না। ফলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ অঙ্গনে বিরাজিত সমস্যা সমূহ দিন দিন ঘণীভূত হয়েছে। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সংস্কার সাধনের জন্য সময়ে সময়ে গঠিত বিভিন্ন সিভিল সার্ভিস সংস্কার কমিশন সমূহ যে সকল সুপারিশ করেছে তার যথাযথভাবে বাস্তবায়ন করা গেলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার অনেক সমৃদ্ধি আসবে বলে সাধারণভাবে ধারণা করা হয়। এ জন্য বিভিন্ন সময়ে গঠিত প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন সমূহের সুপারিশ সমূহ যথাযথভাবে বাস্তবায়ন করার উদ্যোগ গ্রহণ করা যেতে পারে।

৪। বিশেষায়িত বিভিন্ন বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত কর্মকর্তাগণকে বিশেষ বিশেষ ক্ষেত্রে পদায়ন করা যেতে পারে যাতে তার যোগ্যতার, বিশেষতঃ প্রাপ্ত প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অর্জিত অভিজ্ঞতা যথাযথভাবে কাজে লাগানো যায়। বিশেষতঃ বিদেশে স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠান ও কার্যক্রমে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের সর্বোচ্চ ব্যবহারের জন্য সরকারকে বিশেষ নীতি গ্রহণ করতে এগিয়ে আসতে হবে। ক্যাডার নির্বিশেষে যে কর্মকর্তা যে পদে বিশেষ অবদান রাখার জন্য বিশেষ ভাবে যোগ্যতা অর্জন করেছেন তাকে সেই পদের দায়িত্ব পালনের জন্য নিয়োজিত করা যেতে পারে। আর যে সকল কর্মকর্তা বিদেশে বিশেষায়িত প্রশিক্ষণ গ্রহণের মাধ্যমে বিশেষ যোগ্যতা অর্জন করতে সক্ষম হয়েছেন তাকে দ্রুত পদোন্নোতি দেয়ার ব্যবস্থা করা যেতে পারে। কোন কোন ক্ষেত্রে কর্মজীবনের সংশ্লিষ্টতা না থাকা সত্বেও বিদেশে প্রশিক্ষণের জন্য মনোনয়ন দেয়া হয়। কর্মজীবনের সাথে প্রাসঙ্গিকতা বিহীন এবং অপ্রয়োজনীয় বিদেশ প্রশিক্ষণে মনোনয়ন দেয়া বন্ধ করা যেতে পারে। সেই সাথে বিদেশে প্রশিক্ষণে বৃত্তি বন্টন প্রক্রিয়ায় যোগ্য ও দক্ষ কর্মকর্তার মনোনয়ন নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে নিরপেক্ষতা অবলম্বন ও পক্ষপাত দুষ্টতা পরিহারের ব্যবস্থা করা যেতে পারে।

Dhaka University Institutional Repository

৫। বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাগণকে অনেক কাজই মাঠ পর্যায়ে হাতে কলমে সম্পাদন করতে হয়। এ জন্য সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার প্রচলিত পদ্ধতিতে পরিবর্তন এনে শ্রেণীকক্ষ পাঠদান পদ্ধতিতে বা বই পড়ার মাধ্যমে জ্ঞান অর্জন ইত্যাদি ধরনের প্রশিক্ষণ পদ্ধতির পাশাপাশি মাঠ পর্যায়ে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম হাতে কলমে সম্পাদনের মাধ্যমে শিখন পদ্ধতিতে গুরুত্ব আরোপ করা গেলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার কার্যকরিতা অনেকটা বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়।

৬। চাকরি জীবনে পদোন্নোতির এবং পদায়নের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণে অর্জিত ফলাফল অর্থাৎ প্রশিক্ষণ উত্তর মূল্যায়নকে যথাযথভাবে গুরুত্ব দিয়ে বিবেচনা করতে হবে। অর্থাৎ সিভিল সার্ভিসের পদোন্নোতির বিভিন্ন ধাপে যেমন- সিনিয়র স্কেলে পদোন্নোতির সময়ে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ, উপ-সচিব পদে পদোন্নোতির জন্য এসিএডি এবং যুগ্মসচিব হতে উর্দ্ধতন পর্যায়ে পদোন্নোতির জন্য সিনিয়র স্টাফ কোর্স সফলভাবে সম্পন্ন করাকে পরবর্তী পদোন্নোতির সময় পূর্বশর্ত হিসাবে বিবেচনার শর্তটি যথাযথভাবে মেনে চলার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।

৭। দেশের ভিতরে সাধারণভাবে প্রশিক্ষণ পরিহারের প্রবণতা বিদ্যমান থাকলেও আর্থিক সুবিধার বিষয়টি বিবেচনায় অত্তত বিদেশে প্রশিক্ষণের প্রতি সাধারণভাবে আগ্রহ বিদ্যমান থাকায় বিদেশে প্রশিক্ষণে মনোনয়ন প্রক্রিয়ায় স্বচ্ছতার সাথে ও ন্যায়ানুগভাবে বৃত্তিবন্টন করার ব্যবস্থা নেয়া যেতে পারে। বিদেশে প্রশিক্ষণে মনোনয়ন প্রক্রিয়ায় কর্মজীবনের সাথে সংশ্লিষ্ট, চাহিদাভিত্তিক, সুস্পষ্টভাবে নির্দিষ্টকৃত ক্ষেত্রে মেধাবী ও কর্মনিষ্ঠ কর্মকর্তাকে মনোনয়নের বিষয়টি সর্বক্ষেত্রে নিশ্চিত করা গেলে বিদেশে প্রশিক্ষণের ফলপ্রসূতা বৃদ্ধির সাথে সাথে সামগ্রিকভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা অনেকটা কার্যকর তথা সমৃদ্ধ হয়ে উঠবে।

৮। নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে প্রশিক্ষণকে যথাযথভাবে গুরুত্ব প্রদানের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত বিভিন্ন নীতি নির্ধারণ, প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রয়োজণীয় ক্ষেত্রে উপদেশণা প্রদান তথা সার্বিক দিকনির্দেশনা দেয়ার জন্য প্রধানমন্ত্রীর সভাপতিত্বে জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল (অর্থাৎ ন্যাশনাল ট্রেনিং কাউন্সিল-এনটিসি) গঠিত হয়। কিন্তু এ কাউন্সিলের সভা কদাচিৎ অনুষ্ঠিত হয়েছে এবং এই কাউন্সিলের তেমন কোন উল্লেখযোগ্য কার্যক্রম দৃশ্যমান নয়। আবার জন-প্রশাসন প্রশিক্ষণ নীতিমালা ২০০৩ প্রণীত হয়েছে ঠিকই কিন্তু এর আলোকে খুব কমই কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে। প্রশিক্ষণ নীতিমালা বাস্তবায়ন করা গেলে এবং জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল কার্যকরভাবে ভূমিকা পালন করলে প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে বিদ্যমান সমস্যাসমূহ একদিকে যেমন দূর হবে অন্যদিকে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার ঔৎকর্ষ সাধিত হবে বলে আশা করা যায়।

Dhaka University Institutional Repository

৯। প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে প্রশিক্ষক হিসেবে প্রেষণে পদায়নের বিষয়টি সাধারণভাবে হেলাফেলার চোখে দেখার যে প্রবণতা বিদ্যমান তা বন্ধ করতে হবে। সেনাবাহিনীর প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে যেমন- এনডিসি, আর্মি স্টাফ কলেজ ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষক হিসাবে নিয়োগ লাভকে পরবর্তীতে পদোন্নোতির ক্ষেত্রে বিশেষ যোগ্যতা হিসেবে বিবেচনা করা হয় তেমনভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে প্রশিক্ষক বা অনুষদ সদস্য হিসাবে প্রেষণে নিয়োগ কে যথাযথভাবে গুরুত্ব দিয়ে সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের পরবর্তী পদোন্নোতির ক্ষেত্রে বিশেষ যোগ্যতা হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে। প্রশিক্ষক হিসাবে নিয়োগের ক্ষেত্রে মেধাবী, দক্ষ ও যোগ্য কর্মকর্তা যিনি প্রশিক্ষক হিসেবে কাজ করতে আগ্রহী তাদের কে পদায়ন করা হলে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনায় গুনগত পরিবর্তন আসবে। আবার প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে প্রশিক্ষক হিসেবে নিয়োগের ক্ষেত্রে মেধাবী ও যোগ্য কর্মকর্তা নিয়োগের ব্যবস্থা করা সম্ভব হলে সামগ্রিকভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় গতিশীলতা আসবে বলে আশা করা যায়।

১০। বাংলাদেশে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সূচনালগ্নে অর্থাৎ দেশের স্বাধীনতার অব্যবহিত পরে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অভাব বিদ্যমান থাকলেও সময়ের চলমানতার সাথে সাথে পর্যায়ক্রমে পর্যাপ্ত সংখ্যক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বিকশিত হয়েছে। এসব প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের বিদ্যমান ভৌত অবকাঠামোর যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করার মাধ্যমে এবং প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে নতুন ভৌত অবকাঠামো নির্মাণ করার উদ্যোগ গ্রহণ করে প্রশিক্ষণ অঙ্গনে কাঙ্খিত মাত্রায় গতিশীলতা আনার জন্য সক্রিয়ভাবে পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।

১১। প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান প্রয়োগের ক্ষেত্রে দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলির মত বাংলাদেশে বেশকিছু প্রতিবন্ধকতা বিদ্যমান। এ ক্ষেত্রে প্রায়শঃই ধারণা করা হয় যে, যেসকল কর্মকর্তা সুনির্দিষ্ট বয়স এবং পদমর্যাদার গন্ডি অতিক্রম করতে পেরেছেন তাদের প্রশিক্ষণ প্রদানের প্রয়োজন নেই। আর ব্যবস্থাপনার উর্দ্ধতন স্তরে অবস্থানকারী কর্মকর্তাগণের ধ্যান-ধারণা, জ্ঞান, প্রজ্ঞা, সর্বোপরি পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে খাপ খাইয়ে নেয়ার মানষিকতায় আস্তে আস্তে নিষ্ক্রিয়তা নেমে আসে। ফলে উর্দ্ধতন কর্মকর্তাগণকে কনিষ্ঠ কর্মকর্তাগণ তাদের প্রশিক্ষণলব্ধ নতুন নতুন ধ্যান ধারণা এবং দক্ষতা প্রয়োগের ক্ষেত্রে সক্রিয় প্রতিবন্ধক হিসাবে দেখতে পান। এরূপ অপ্রীতিকর পরিস্থিতি সাংগঠনিক ক্ষেত্রে ভারসাম্যহীনতার ও কণিষ্ঠ কর্মকর্তাদের মধ্যে ক্রমবর্ধমান হতাশার সৃষ্টি করে। এরূপ পরিস্থিতি থেকে পরিত্রাণ লাভের জন্য প্রয়োজনীয় ও কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করার মাধ্যমে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সমৃদ্ধকরণের পথ প্রশস্ত হতে পারে। তাহলে প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ব্যবহারের ক্ষেত্রে অনীহা দূর হয়ে যাবে এবং প্রশিক্ষণ অঙ্গনে সচলতা সৃষ্টির মাধ্যমে গতিশীল ও কার্যকর একটি প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা বাংলাদেশে বিকশিত হবে বলে আশা করা যায়।

Dhaka University Institutional Repository

সর্বোপরি বাংলাদেশের মতো একটি উন্নয়নগামী রাষ্ট্রের সামগ্রিক উন্নয়ন তথা সাফল্য অনেকাংশে নির্ভর করে দক্ষ, নিরপেক্ষ ও পরিবর্তনের সাথে সমন্বয় সাধনের মানষিকতা সম্পন্ন একটি সিভিল সার্ভিস বিকাশের উপর। বাস্তবে কোন রাষ্ট্রব্যবস্থা উন্নতির শিখরে পৌছার পিছনে উচ্চমার্গের গভার্নেন্স অর্থাৎ সরকার পরিচালনা করার সামর্থ্য বা জাদুকরী কোন মন্ত্র-তন্ত্রের উপরে নির্ভর করে না। বরং তা আসলে রাষ্ট্রের বিবর্তন প্রক্রিয়ায় বিভিন্ন ধরনের সমস্যা মোকাবেলা এবং সংকট উত্তরণ প্রক্রিয়ার সাথে ওতোপ্রতোভাবে জড়িত হয়ে কার্যকরী এক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার মাধ্যমে অনেকাংশে বিকশিত হয়। সংগত কারনেই সিভিল সার্ভিসকে কাংখিত মানে পৌছানোর জন্য যুগোপযোগী ও দক্ষ প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশের জন্য যে দাবী আজকে ব্যাপকভাবে উঠেছে তার বাস্তবায়নের জন্য নীতি নির্দ্ধারনী পর্যায়ের সক্রিয় সমর্থন দরকার। এ কথা বলার অপেক্ষা রাখে না যে, আধুনিক গণতান্ত্রিক সমাজের যে কোন ধরনের উন্নয়ন প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন তথা কাংখিত পরিবর্তনের লক্ষ্যে নতুন নতুন নীতি প্রণয়ন কাজটি সম্পন্ন হয়ে থাকে মূলতঃ রাজনৈতিক নেতৃত্বের সক্রিয় অংশগ্রহণের মাধ্যমে। সংগত কারনেই রাজনৈতিক নেতৃত্বের সক্রিয় ও কার্যকরী সহযোগিতা ও কমিটমেন্ট এর মাধ্যমেই বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসের, বিশেষতঃ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার কাংখিত মাত্রায় উত্তরণ ঘটানো সম্ভবপর। প্রসংগক্রমে উল্লেখযোগ্য যে, বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সাথে সংশ্লিষ্ট সকল ধরনের নীতি নির্দ্ধারণ এবং তার বাস্তবায়নের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রণালয় হিসাবে সংস্থাপন মন্ত্রণালয় (বর্তমানে জন-প্রশাসন মন্ত্রণালয়) কাজ করে। এ মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রীর নেতৃত্বে ১৯৮১ খ্রীষ্টাব্দে জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল (এন টি সি) গঠিত হয়। সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সামগ্রিক পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের মাধ্যমে দেশে বিরাজমান প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট সুবিধাদির যথাযথ ব্যবহারের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার উন্নয়নের লক্ষ্যে এন টি সি সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষের ভূমিকা পালনের লক্ষ্যে যাত্রা শুরু করে। কিন্তু এন টি সি গঠিত হওয়ার পরে তেমন কোন উল্লেখযোগ্য ভূমিকা পালন করেছে বলে জানা যায় না। এমনকি দীর্ঘদিন ধরে এন টি সি এর কোন সভা অনুষ্ঠিত না হওয়ায় অনেক গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত এবং নির্দেশনার অভাবে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশ প্রক্রিয়া ব্যহত হচ্ছে যা কিনা এন টি সি এর গঠনের পিছনে যে মহৎ উদ্দেশ্য ছিল তাকেই প্রশ্নবিদ্ধ করে তুলেছে। এমতাবস্থায় দেখা যাচ্ছে যে, সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সফলভাবে বিকাশের জন্য নীতি নির্দ্ধারণী পর্যায়ে যথাযথ গুরুত্ব আরোপ অপরিহার্য হয়ে পড়েছে। কারণ দেশের সামগ্রিক উন্নয়নের জন্য কোন ত্বরিৎ সিদ্ধান্ত বা ক্ষণস্থায়ী পদক্ষেপ নয় বরং টেকসই পদক্ষেপ গ্রহণ করা দরকার যা কিনা নীতি নির্দ্ধারণী পর্যায়ে কর্তৃত্বকারী রাজনৈতিক নেতৃত্ব গ্রহণ করতে পারেন। এ জন্য পরিবর্তিত প্রেক্ষাপটের সাথে সামঞ্জস্যশীল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিকাশের লক্ষ্যে রাজনৈতিক নেতৃত্বকেই পরিবর্তনের প্রতি আগ্রহশীল সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা বিকাশের জন্য গুরুত্ব আরোপের মাধ্যমে সক্রিয় এবং অগ্রনী ভূমিকা রাখতে হবে। এই রকম একটি অবস্থার সৃষ্টির মাধ্যমে যদি রাজনৈতিক অঙ্গনে একটা

Dhaka University Institutional Repository

গুণগত পরিবর্তন সাধিত হয় এবং সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের মতো তাদের মানষিকতায় ইতিবাচক পরিবর্তন সাধিত হয়, তবে রাজনৈতিক অঙ্গনে গুণগত পরিবর্তন ঘটবে, যা অবশ্যই বিদ্যমান রাজনৈতিক সংস্কৃতির পরিবর্তন সাধনের মাধ্যমে উন্নত ও সমৃদ্ধ এক বাংলাদেশের বিকাশের মাধ্যমে বিশ্বের উন্নত জাতিগুলোর মতো আমাদেরকে স্ব-মহিমায় উজ্জ্বল জাতি হিসাবে প্রতিষ্ঠার সুযোগ এনে দেবে। সেই সাথে সিভিল সার্ভেন্টগনকে এরূপ মানষিক অবস্থার অধিকারী হতে হবে যে, জন-সাধারনের আকাংখা পূরণের লক্ষ্যেই মূলতঃ সিভিল সার্ভেন্টগন কাজ করার জন্য অঙ্গীকারাবদ্ধ। আর জন সাধারনের সামগ্রিক কল্যানের লক্ষ্যে উন্নত ও সমৃদ্ধ বাংলাদেশ বিনির্মানের জন্য রাজনীতিবিদগন তাদের দলীয় কর্মসূচি বা নির্বাচনী প্রতিশ্রুতি বাস্তবায়নের জন্যই শুধুমাত্র কাজ করেন না, বরং তারা জনগনের প্রতিনিধি হিসাবে রাষ্ট্রীয় গুরুত্বপূর্ণ পদে আসীন থেকে জনগনের জন্য নীতি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করেন বিধায় তাঁরা যথাযথভাবে সম্মান এবং রাষ্ট্রাচার পাওয়ার যোগ্য। আসলে রাজনৈতিক সংস্কৃতির পরিবর্তনের পাশাপাশি যদি সিভিল সার্ভিস অঙ্গনেও কাংখিত মাত্রায় গুনগত পরিবর্তনের সাথে সাথে মানষিক অবস্থারও পরিবর্তন ঘটে তবেই বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সম্ভবনা যথাযথভাবে কাজে লাগানো সম্ভব হয়েছে বলে আমাদের নিকট প্রতিভাত হবে। সেই সঙ্গে বাংলাদেশের কাংখিত মাত্রায় উন্নয়ন ঘটবে যা বাস্তবিক অর্থেই বাংলাদেশকে সম্মানিত জাতি-রাষ্ট্রের মর্যাদায় অধিষ্ঠিত করবে।

Dhaka University Institutional Repository

তথ্য নির্দেশনা

- আহম্মদ, এমাজউদ্দীন, ১৯৮০, বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা ।

- আহম্মদ, এমাজউদ্দীন, ১৯৯৪, বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন, গোল্ডেন বুক হাউস, ঢাকা ।

- ইমাম, এইচ, টি, ২০০৪, বাংলাদেশ সরকার ১৯৭১, ঢাকা, আগামী প্রকাশনী ।

- জন-প্রশাসন সংস্কার কমিশন, ২০০০, একুশ শতকের জন-প্রশাসন সংস্কার কমিশন প্রতিবেদন, খন্ড ১,২ এবং ৩, ঢাকা ।

- জাতিসংঘ উন্নয়ন কর্মসূচী, ১৯৯৩, বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন সেক্টর সমীক্ষা রিপোর্ট, ঢাকা, জাতিসংঘ উন্নয়ন সহায়তা ও ব্যবস্থাপনা সার্ভিস দপ্তর ।

- নিয়োগী, মোজাম্মেল হক, ১৯৯৮ প্রশিক্ষণ পরিচিতি; সাকী পাবলিশিং ক্লাব, ১৫/৪ তাজমহল রোড, মোহাম্মদপুর, ঢাকা-১২০৭ ।

- বিশ্বব্যাংক, ১৯৯৬, একটি দক্ষ সরকারের রূপরেখা, ঢাকা, ইউনিভার্সিটি প্রেস লিমিটেড ।

- মোর্শেদ, মাহাবুবুর রহমান, ১৯৮৬, বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস, ঢাকা, খোশরোজ কিতাব মহল ।

- রহমান, মোহাম্মদ শামসুর, ২০০৩, লোক-প্রশাসন তত্ত্ব ও বাংলাদেশ প্রশাসন, খান ব্রাদার্স এন্ড কোম্পানী, ৬৭, প্যারিদাস রোড, ঢাকা-১১০০ ।

- হক, মোজাম্মেল, ১৯৭৬, বাংলাদেশে লোক-প্রশাসন, ঢাকা ।

Dhaka University Institutional Repository

- Academy, BCS Administration. 2004. Course Guideline for the 52nd Law and Administration Course, Dhaka.

- Academy, BCS Administration. 2010. Course Guideline for the 72nd and 73rd Law and Administration Course, Dhaka.

- Academy, BCS Administration. 2010. Annual Report 2008-2009, Dhaka.

- Ahmed Ali, 1968, Role of Higher Civil Cervice in Pakistan, Dhaka, NIPA.

- Alam, M. Manzoor, 1990, Civil Service Training and Development Assessing the Role and Signaficance of Higher Civil Service Training in less Developed countries. Helsinki-Administrative Development Agency.

- Ali. M. Hossain.1996."National Academy for Educational Management (NAEM), Dhaka." In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Ali, A.M.M.S. 1993. Aspects of Public Administration in Bangladesh. Dhaka: Nikhil Prakashan.

- Ali. AMM.S. 2004. Bangladesh Civil Service: A Political - Administrative Perspective, Dhaka. University Press Limited.

- Arafunnesa. Z.A. 2009. "Introducing Bangladesh Public Administration Training Centre-Apex Training Institute of the Country". In Memory-Silver Jubilee-2009, Dhaka. BPATC

- Bangladesh Public Administration Training Centre. 2009. Annual Report 2007-2008. Dhaka. BPATC

- Blunt, Sir Edward, 1937, The ICS, London, Faber and Faber Ltd.

- Braibant. G. 1996. Public Administration and Development. International Review of Administrative Sciences: vol. 62:163-176.

- Chaudhuri. M.A. 1969. The Civil Service in Pakistan. Dhaka , NIPA.

- Filippo. E. B, 1976, Principles of personnel management, Tokyo.

- Goodnow, Henry F. 1964. The Civil Service of Pakistan: Bureaucracy in a New Nation. London: Yale University Press.

- Government of Bangladesh. 2003. Public Administration Training Policy. Dhaka; Ministry of Establishemnt.

Dhaka University Institutional Repository

- Government of East Pakistan. 1965. The East Pakistan Establishment Manual, Dhaka; Services and General Administration Department.

- Government of Pakistan. 1962. Report of the Pay and Services Commission(1959-62).Karachi.

- Imam. H.T. 2009. "PATC:The Genesis" In Memory-Silver Jubilee-2009, Dhaka. BPATC

- Khan. A.A. and Hossain. M. 1986. Post-entry Training in Bangladesh Civil Service. The Challenge and Response. Dhaka. BPATC.

- Karim, Zobayer, Enamul. 1996, "Bangladesh Public Administration Training Centre, Savar, Dhaka". In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Mahabubuzaman.A.K.M. 1996. "Bangladesh Police Training Academy", Sardah, Rajshahi, In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Morshed, Mahbubur R. 1997. Bureaucratic Response to Administrative Decentralisation, Dhaka, University Press Ltd.

- Mostakin. Golam. 1996. "BCS (Admn) Academy, Shahbagh, Dhaka." In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Mostakin. Golam. 1996, "Bangladesh Academy for Rural Development, Comilla" In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Muslim, Syed. Naquib. 1996, " Rural Development Academy, Bogra" In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Myirdal, Jan. 1985. India Waits. New Delhi; Sangam Books.

- Obaidullah, A.T. M. 1999. Bangladesh Public Administration – Study of Major Reforms. Constraints and Strategies. Dhaka: Academic Press and Publishers Ltd.

- Panandikar, V.A. Pai. 1985. "Public Administration in Asian Countries". In T.N. Chaturvedi (ed). Comparative Public Administration. New Delhi; Indian Institute of Public Administration, pp. 142-152.

- Rahman. A.T.R. 2001. Reforming the Civil Service for Government Performance – A Partnership Perspective. Dhaka: University Press Ltd.

Dhaka University Institutional Repository

- Rashid. S.A. 2008. The Civil Service at the cross-roads: A study of the Recruitment, Training; performance and prospects of B.C.S (Administration) Cadre. Dhaka. Muktochinta Prakasone.

- Sapru. R.K. 1985. Civil Service Administration in India. New Delhi; Deep& Deep Publications.

- Woodruff, Philip, 1953-54, The Men Who Ruled India: Founders and Guardians (two vols.), New Yark.

- William, G. T. 1953. Public Personnel Management. New York. D.Van nastrand Co.

- Younis, T.A. and I.M.D. Mostafa. 2000. Accountability in Public Management and Administration in Bangladesh. Burlington; Ashgate Publishing Company.

Dhaka University Institutional Repository

GOVERNMENT OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF BANGLADESH

MINISTRY OF ESTABLISHMENT

Implementation Cell.

ORDER

Dhaka, the 31st August, 1986.

No. **S.R.O. 347/L/86/ME/IC-4/85.**—In exercise of the powers conferred by section 4 of the Services (Re-organisation and Conditions) Act, 1975 (XXXII of 1975), the Government is pleased to make the following further amendment in the Bangladesh Civil Services (Re-organisation) Order, 1980, namely :—

In the aforesaid Order, for paragraph 2 the following shall be substituted, namely :—

2. There shall be the following Service Cadres, namely :

(1) B.C.S. (Administration)

(2) B.C.S. (Agriculture)

(3) B.C.S. (Ansar)

(4) B.C.S. (Audit and Accounts)

(5) B.C.S. (Co-operative)

(6) B.C.S. (Customs and Excise)

(7) B.C.S. (Economic)

(8) B.C.S. (Family Planning)

(9) B.C.S. (Fisheries)

(10) B.C.S. (Food)

(11) B.C.S. (Foreign Affairs)

(12) B.C.S. (Forest)

(13) B.C.S. (General Education)

(14) B.C.S. (Health)

(15) B.C.S. (Information)

(16) B.C.S. (Judicial)

Dhaka University Institutional Repository

(17) B.C.S. (Livestock)

(18) B.C.S. (Police)

(19) B.C.S. (Postal)

(20) B.C.S. (Public Health Engineering)

(21) B.C.S. (Public Works)

(22) B.C.S. (Railway Engineering)

(23) B.C.S. (Railway Transportation and Commercial)

(24) B.C.S. (Roads and Highways)

(25) B.C.S. (Secretariat)

(26) B.C.S. (Statistical)

(27) B.C.S. (Taxation)

(28) B.C.S. (Technical Education)

(29) B.C.S. (Tele-Communication)

(30) B.C.S. (Trade)

By Order of the President

MD. SHAMSUL HAQUE CHISHTY
Secretary.

Dhaka University Institutional Repository

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়

বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা

আদেশ

নং সম(বিঃপ্রঃ)-৮০/৯২-৫১৮(৫০০), তারিখ ঃ ১৪-৫-৯৯ বাং/২৯-৮-৯২ ইং।

বিষয় ঃ **বেসামরিক সরকারী কর্মকর্তাগণের বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা সম্পর্কিত নীতি ও পদ্ধতি।**

বেসামরিক সরকারী কর্মকর্তাগণের বৈদেশিক প্রশিক্ষণ ও উচ্চ শিক্ষা সম্পর্কিত যে নীতি ও পদ্ধতি বর্তমানে অনুসারিত হয় তাহাতে বেশ কিছু পদ্ধতিগত জটিলতা রহিয়াছে, যাহার ফলে এই সকল বিষয়ে আশানুরূপ দ্রুততার সাথে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও প্রক্রিয়াকরণ সম্ভব হয় না। ফলশ্রুতিতে কোন কোন ক্ষেত্রে বিদেশ হইতে প্রাপ্ত প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা গ্রহণের সুযোগের সদ্ব্যবহার করা সম্ভব হয় না।

২। এই সকল জটিলতা দূর করিয়া বেসামরিক সরকারী কর্মকর্তাগণের বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা গ্রহণের জন্য বৃত্তি সংগ্রহ, প্রার্থী নির্বাচন ও প্রক্রিয়াকরণ সহজ, সুষ্ঠু ও গতিশীল করার লক্ষ্যে সরকার এতদ্‌বিষয়ে নিম্নলিখিত নীতি ও পদ্ধতি অবলম্বন করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিয়াছেন ঃ—

(ক) **বৃত্তি সংগ্রহ ঃ**

(১) অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ বিভিন্ন দেশ ও সংস্থা হইতে প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার বৃত্তি সংগ্রহ করিবে;

(২) সংগৃহীত বৃত্তির মধ্যে যে গুলিতে উন্নয়ন-সহযোগী দেশ/সংস্থার সম্পূর্ণ অর্থায়নের নিশ্চয়তা থাকিবে সেইগুলি সম্পর্কে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়কে অবিলম্বে অবহিত করা হইবে;

(৩) যে সকল বৃত্তিতে উন্নয়ন সহযোগী দেশ/সংস্থার সম্পূর্ণ অর্থায়নের নিশ্চয়তা থাকিবে না সেইগুলির সম্পূর্ণ অর্থায়নের জন্য অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ অন্যান্য সম্ভাব্য উন্নয়ন সহযোগী/সংস্থার সাথে যোগাযোগ করিবে। এইভাবে যদি সম্পূর্ণ অর্থায়ন বৈদেশিক সাহায্যে সম্ভব হয়, তবে সেইগুলির ব্যাপারেও সংস্থাপন মন্ত্রণালয়কে অবহিত করা হইবে;

(৪) বৈদেশিক সাহায্যে যে সকল বৃত্তি সম্পূর্ণ অর্থায়নের নিশ্চয়তা পাওয়া যাইবে না সেই সকল বৃত্তির ব্যাপারে অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ বিভিন্ন চেম্বার/বেসরকারী সংস্থার মাধ্যমে প্রচারের ব্যবস্থা করিবে এবং বেসরকারী সংস্থা/সংগঠন/ব্যক্তি নিজ অর্থ ব্যয়ে উক্ত বিভাগের মাধ্যমে সেই সকল বৃত্তির সদ্ব্যবহার করিতে পারিবেন;

(৫) ব্যক্তিগত উদ্যোগে সংগৃহীত বৈদেশিক বৃত্তি অথবা ব্যক্তি বিশেষের নামে বিদেশ হইতে প্রেরিত সেমিনার, কর্মশালা, সভা ইত্যাদিতে যোগদানের আমন্ত্রণ পত্র সাধারণভাবে প্রত্যাখ্যান করা হইবে না; বরং সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে তাহার সদ্ব্যবহার করার সুযোগ দেওয়া হইবে যদি তাহা সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার দাপ্তরিক দায়িত্বের সাথে সম্পর্কিত হয় এবং দাতা সংস্থার সম্পূর্ণ অর্থায়নের নিশ্চয়তা থাকে তবে তাহা অবশ্যই অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগের মাধ্যমে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে প্রাপ্ত হইতে হইবে;

(খ) **বৈদেশিক বৃত্তির প্রকারভেদ এবং প্রার্থীর বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা ঃ**

(১) মেয়াদ নির্বিশেষে সেমিনার, ওয়ার্কশপ, মিটিং, সিম্পোজিয়াম ইত্যাদির ক্ষেত্রে প্রার্থীর বয়সসীমা এবং শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্ধারিত থাকিবে না;

Dhaka University Institutional Repository

(২) মেয়াদ নির্বিশেষে ওরিয়েন্টেশন কোর্স ও স্টাডি ট্যুর এবং ৮ (আট) সপ্তাহের কম মেয়াদের বৃত্তির ক্ষেত্রে অবসর গ্রহণের কাছাকাছি পৌঁছিয়াছেন (বয়স ৫৬ বৎসরের বেশী) এমন কর্মকর্তাকে মনোনীত করা হইবে না;

(৩) ৮ (আট) সপ্তাহ হইতে ৬ (ছয়) মাস মেয়াদের কোর্সকে স্বল্পমেয়াদী কোর্স হিসাবে গণ্য করা হইবে। এই জাতীয় কোর্সের জন্য প্রার্থীর সর্বোচ্চ বয়সসীমা ৫২ (বায়ান্ন) বৎসর হইবে, তবে শিক্ষাগত যোগ্যতার কোন বাধা-বাধকতা থাকিবে না;

(৪) ৬ (ছয়) মাসের বেশী মেয়াদের কোর্স (যে কোন মেয়াদের এম, এস, পি, এইচ, ডি, পোস্ট-ডক্টোরেল রিসার্চ ব্যতীত) কে মধ্য মেয়াদী কোর্স হিসাবে গণ্য করা হইবে। এই জাতীয় কোর্সের জন্য প্রার্থীর সর্বোচ্চ বয়সসীমা ৪৫ (পঁয়তাল্লিশ) বৎসর হইবে;

(৫) মেয়াদ নির্বিশেষে এম, এস, পি, এইচ, ডি এবং পোস্ট-ডক্টোরেল রিসার্চ কোর্সকে দীর্ঘমেয়াদী কোর্স হিসাবে গণ্য করা হইবে। ইহার মধ্যে পোস্ট-ডক্টোরেল রিসার্চ ব্যতীত অন্যান্য কোর্সের জন্য প্রার্থীর সর্বোচ্চ বয়সসীমা ৪০ (চল্লিশ) বৎসর হইবে এবং প্রার্থীর শিক্ষা জীবনে ক্রমপক্ষে ১ (এক) টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগ থাকিতে হইবে। পোস্ট-ডক্টোরেল রিসার্চের ক্ষেত্রে প্রার্থীর বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতার কোন বাধা-নিষেধ থাকিবে না;

(৬) বৃত্তি প্রদানকারী দেশ/সংস্থা কর্তৃক যদি প্রার্থীর বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্ধারিত থাকে, তবে তাহা অবশ্যই অনুসরণ করা হইবে এবং সেই ক্ষেত্রে এ অনুচ্ছেদের ১-৫ উপ-অনুচ্ছেদ অকার্যকর হইবে:

(গ) বৃত্তি বরাদ্দ :

(১) অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগের মাধ্যমে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে প্রাপ্ত বৃত্তিসমূহ সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগের অনুকূলে বরাদ্দ করার জন্য সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে একটি বৃত্তি বরাদ্দ কমিটি থাকিবে। উক্ত কমিটি নিম্নরূপ গঠিত হইবে এবং সংস্থাপন মন্ত্রণালয় উক্ত কমিটিকে সাচিবিক সহায়তা প্রদান করিবে :

(ক)	সচিব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়	চেয়ারম্যান
(খ)	অতিরিক্ত সচিব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়	সদস্য
(গ)	পি এ টি সি-র একজন এম ডি এস	ঐ
(ঘ)	অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগের একজন যুগ্ম-সচিব	ঐ
(ঙ)	শিক্ষা মন্ত্রণালয়ের একজন যুগ্ম-সচিব	ঐ
(চ)	পরিকল্পনা কমিশনের একজন সেকশন চীফ	ঐ
(ছ)	উপ-সচিব (বৈদেশিক প্রশিক্ষণ), সংস্থাপন মন্ত্রণালয়	সদস্য-সচিব

(২) বৃত্তি বরাদ্দ কমিটি নিয়মিতভাবে বৈঠকে মিলিত হইবে এবং প্রত্যেকটি বৃত্তির কাগজপত্র ভালভাবে পরীক্ষা-নিরীক্ষা করিয়া তাহা সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগের অনুকূলে বরাদ্দ করিবে। কমিটি যতদূর সম্ভব সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগের অধীনস্থ যে সংস্থার কর্মকর্তাকে সংশ্লিষ্ট কোর্সের জন্য মনোনীত করিতে হইবে সেই সংস্থা চিহ্নিত করিয়া দিবে.

Dhaka University Institutional Repository

(৩) কোন বৃত্তি দেশের জন্য নিষ্প্রয়োজনীয় মনে হইলে কমিটি তাহা প্রত্যাখ্যান করিতে পারিবে তবে একান্ত অপ্রাসংগিক না হইলে তাহার সদ্ব্যবহার করিতে হইবে।

(খ) **প্রার্থী নির্বাচন ঃ**

(১) প্রত্যেক মন্ত্রণালয়/বিভাগে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য প্রার্থী মনোনীত করার দায়িত্ব ৪ (চার) সদস্যের একটি স্থায়ী বাছাই কমিটি পালন করিবে। মন্ত্রণালয়/বিভাগের সচিব/ ভারপ্রাপ্ত অতিরিক্ত সচিব সেই কমিটির চেয়ারম্যান থাকিবেন এবং তিনি অপরাপর সদস্য নির্ধারণ করিবেন। তবে কমিটিতে সংশ্লিষ্ট দপ্তর/সংস্থার একজন প্রতিনিধিও থাকিবেন;

(২) যে সকল কর্মকর্তা নিজ দপ্তরের উপযোগী অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়াছেন এবং ক্যাডারভুক্ত কর্মকর্তা যাহারা বুনিয়াদী প্রশিক্ষণসহ বিভাগীয় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শুধু তাহারাই বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য মনোনীত হওয়ার যোগ্য বলিয়া বিবেচিত হইবেন;

(৩) স্থায়ী বাছাই কমিটি সংশ্লিষ্ট কোর্সের সাথে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার মনোনয়ন প্রাপ্তির যোগ্য কর্মকর্তাগণের দাপ্তরিক দায়িত্ব ও শিক্ষাগত যোগ্যতার সামঞ্জস্য আছে কি না তাহা নিশ্চিত করার পর উপযুক্ত প্রার্থীগণের বয়স, চাকুরীর জ্যেষ্ঠতা ও চাকুরীর রেকর্ডের ভিত্তিতে প্রত্যেক বৃত্তির জন্য একজন মুখ্য ও একজন বিকল্প প্রার্থী চূড়ান্তভাবে মনোনীত করিবে;

(৪) ইতিপূর্বে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন নাই এমন প্রশিক্ষকগণ এবং অন্যান্যের মধ্যে যে সকল প্রার্থী সংশ্লিষ্ট কোর্সের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সর্বোচ্চ বয়সসীমার কাছাকাছি পৌঁছিয়াছেন তাহারা অন্যথায় যোগ্য বিবেচিত হইলে জ্যেষ্ঠতা নির্বিশেষে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য মনোনীত হওয়ার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার পাইবেন;

(৫) বৃত্তি বরাদ্দ কমিটির মাধ্যমে প্রাপ্ত কোন বৃত্তি যদি সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ অপ্রয়োজনীয় মনে করে তবে মন্ত্রণালয়ের বক্তব্য/পরামর্শসহ তাহা অবিলম্বে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে ফেরত প্রেরণ করা হইবে এবং সংস্থাপন মন্ত্রণালয় বিষয়টি পুনঃ বরাদ্দের জন্য বরাদ্দ কমিটিতে পেশ করিবে;

(ঙ) **অন্যান্য নীতি ও পদ্ধতি ঃ**

(১) মন্ত্রণালয়/বিভাগ প্রার্থী চূড়ান্তভাবে নির্বাচিত করিয়া মনোনয়ন সরাসরি দাতাদেশ সংস্থায় প্রেরণ করিবে এবং সাথে সাথে অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগকে অবহিত করিবে;

(২) দাতাদেশ/সংস্থা হইতে মনোনীত প্রার্থীর অনুমোদন (Acceptance) আসার পর প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়ের ৩১-৩-৯২ ইং তারিখে ৫১.১১০.২.০.৬.৯২.৬০(১০০০) নং আদেশের আলোকে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণ করিয়া প্রয়োজনীয় সরকারী আদেশ জারী করিবে. আদেশের কপি অন্যান্যের সাথে প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়, অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ ও সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ করিতে হইবে;

(৩) প্রত্যেক মন্ত্রণালয়/বিভাগ তাহাদের নিয়ন্ত্রণাধীন কর্মকর্তাগণের বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা সম্পর্কিত একটি মাসিক প্রতিবেদন প্রতি পরবর্তী মাসের ১০ তারিখের মধ্যে প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয় ও সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ করিবে;

Dhaka University Institutional Repository

(৪) বেসামরিক সরকারী কর্মকর্তাগণের বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য সরকার বাংলাদেশের বিমান বন্দরে প্রদেয় ভ্রমণ কর ও আবোহণ ফি ব্যতীত দেশীয় অথবা বৈদেশিক মুদ্রার জন্য কোন ব্যয় বহন করিবে না;

(৫) সরকারী আদেশ জারীর পূর্বে প্রত্যেক প্রার্থীর নিকট হইতে একটি মুচলেকা (সংযুক্ত ফরমে) গ্রহণ করিতে হইবে;

(৬) দাতা সংস্থার সুপারিশ প্রাপ্ত হইলেই প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় সরাসরি কোর্সের মেয়াদ বৃদ্ধি করিতে পারিবে, তবে কোর্সের বিষয় পরিবর্তনের জন্য দাতা সংস্থা সুপারিশ করিলে অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ তাহা বৃত্তি বরাদ্দ কমিটির বিবেচনার জন্য প্রেরণ করিবে। কমিটির বিবেচনায় যথেষ্ট উপযুক্ত ও যুক্তিসংগত প্রমাণিত না হইলে কোর্সের বিষয় পরিবর্তনের অনুমতি দেওয়া হইবে না;

(৭) প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা সমাপনান্তে দেশে প্রত্যাবর্তনের পর লব্ধ প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ পদে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে পদায়িত করা হইবে এবং অন্যূন দু' বৎসর তাহাকে সেই পদেই স্থিত রাখা হইবে;

(৮) প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা সমাপনান্তে দেশে প্রত্যাবর্তনের পর পুনরায় বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য মনোনয়ন প্রাপ্তির পূর্বে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে নিম্নের বর্ণানুযায়ী নির্ধারিত মেয়াদের চাকুরী পুরণ করিতে হইবে; তবে শুধু ডক্টরেট এবং পোস্ট ডক্টরেট রিসার্চের ক্ষেত্রে এই শর্ত প্রযোজ্য হইবে না;

	কোর্সের মেয়াদ	বাধ্যতামূলক চাকুরী
(ক)	৮ সপ্তাহের কম	নাই
(খ)	৮ সপ্তাহ হইতে ১২ সপ্তাহ	দেড় বৎসর
(গ)	১৩ হইতে ২৪ সপ্তাহ	দুই বৎসর
(ঘ)	২৫ হইতে ৫২ সপ্তাহ	তিন বৎসর
(ঙ)	১ হইতে ২ বৎসর	চার বৎসর
(চ)	২ হইতে ৩ বৎসর	পাঁচ বৎসর
(ছ)	৩ বৎসরের বেশী	ছয় বৎসর

(৯) কোন অবস্থাতেই বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা গ্রহণের জন্য কোন কর্মকর্তাকে একাধারে ৫ বৎসরের বেশী সময়ের মঞ্জুরী দেওয়া যাইবে না। যদি কেহ প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য একাধারে ৫ বৎসরের বেশী সময় ছুটিতে অথবা ছুটি ছাড়া নিজ পদ হইতে অনুপস্থিত থাকেন, তবে তাঁহার ক্ষেত্রে বি, এস, আর, ৩৪ প্রযোজ্য হইবে;

(১০) প্রশিক্ষণ/শিক্ষারত কর্মকর্তাগণের প্রশিক্ষণ/শিক্ষার অগ্রগতি বর্তমান প্রথানুযায়ী অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ মনিটর করিবে;

(১১) শিক্ষাছুটি উদারভাবে মঞ্জুর করা যাইবে এবং ইহা দেশের অভ্যন্তরে কোন সাধারণ শিক্ষা প্রতিষ্ঠান অথবা কারিগরী শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে অধ্যয়নের জন্যও মঞ্জুর করা যাইবে। যে কোন শিক্ষা ছুটির ক্ষেত্রে প্রস্তাবিত শিক্ষা বিষয়ের সাথে কর্মকর্তার দাপ্তরিক দায়িত্বের সামঞ্জস্য না থাকিলেও চলিবে;

Dhaka University Institutional Repository

(১২) বাস্তবায়নাধীন প্রকল্পের আওতায় বৈদেশিক অর্থ সাহায্যে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা গ্রহণের ক্ষেত্রে বর্তমানে প্রচলিত প্রধানুযায়ী জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল সাব-কমিটির অনুমোদন প্রয়োজন হইবে;

(১৩) লক্ষ্য করা গিয়াছে যে, ইংরেজী ভাষাগত দুর্বলতার কারণে অনেক ক্ষেত্রে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য সরকার মনোনীত প্রার্থীগণ বৃত্তি প্রদানকারী দেশ/সংস্থার কাছে গ্রহণযোগ্য হন না। এই পরিস্থিতি সরকার এবং মনোনীত প্রার্থী উভয়ের জন্যই বিব্রতকর। এই পরিস্থিতি পরিহার করার লক্ষ্যে সরকারের সর্বস্তরে বাংলা ভাষা ব্যবহারের পাশাপাশি ব্যক্তিগত পর্যায়ে ইংরেজী ভাষা চর্চা করার জন্য সকল সরকারী কর্মকর্তাকে উৎসাহ প্রদান করিতে হইবে;

(১৪) বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা শেষে দেশে ফেরার পর কোন কর্মকর্তা যে কোন সময় চাকুরীতে ইস্তফা প্রদান অথবা অবসর গ্রহণ করিতে চাহিলে অন্যান্য শর্ত পূরণ সাপেক্ষে তাহা উদারভাবে বিবেচনা করা হইবে।

৩। এই আদেশ অবিলম্বে কার্যকর হইবে এবং এতদবিষয়ে ইতিপূর্বে জারীকৃত সকল আদেশ বাতিল বলিয়া গণ্য হইবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

(মোঃ হাসিনুর রহমান)
সচিব।

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের ২৯-৮-১৯৯২ ইং তারিখের সম(বিঃপ্রঃ)-৮০/৯২-৫১৮(৫০০) নম্বর আদেশের সংযোজনী।

(৮ সপ্তাহ ও তদূর্ধ মেয়াদের)

বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য মনোনীত বেসামরিক সরকারী কর্মকর্তাগণের প্রদত্ত মুচলেকা।

আমি (নাম, পদবী ও দপ্তরের নাম).....

.....

(প্রতিষ্ঠান ও দেশের নাম).....

.....

(কোর্স আরম্ভের তারিখ ও মেয়াদ).....

.....

(কোর্সের নাম).....

.....

Dhaka University Institutional Repository

প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য বাংলাদেশ সরকারের মনোনীত প্রার্থী হিসাবে প্রতিজ্ঞা করিতেছি ঃ

(১) আমি উপরোক্ত কোর্স নির্ধারিত মেয়াদের মধ্যে কৃতকার্যতার সাথে সুসম্পন্ন করিব;

(২) কোর্স সম্পন্ন হওয়ার পূর্বে বাংলাদেশ সরকার অন্যরূপ নির্দেশ প্রদান না করিলে কোর্সের মেয়াদ শেষ হওয়ার অব্যবহিত পরেই আমি দেশে ফিরিয়া আসিব;

(৩) পূর্বাহ্নে মঞ্জুরকৃত বৈদেশিক ছুটি থাকিলে কোর্স শেষ হওয়ার পরে সর্বোচ্চ ৩ (তিন) মাস আমি বিদেশে অবস্থান করিতে পারিব;

(৪) আমি বাংলাদেশ সরকারের নির্দেশ অথবা পূর্বাহ্নে অনুমোদিত বৈদেশিক ছুটি ব্যতীত কোর্সের মেয়াদ শেষে বিদেশে অবস্থান করিলে তাহা অবৈধ অনুপস্থিতি হিসাবে গণ্য হইবে। এইভাবে অবৈধ অনুপস্থিতির সময়কে সরাসরি বিনা বেতনে ছুটি হিসাবে গণ্য করা হইবে এবং এই ক্ষেত্রে সরকারী চাকুরী বিধি অথবা লীভ রুলস্ প্রযোজ্য হইবে না;

(৫) আমি কোন অবস্থাতেই কোর্সের মেয়াদ বৃদ্ধি অথবা কোর্স পরিবর্তন করার জন্য আবেদন করিব না;

(৬) প্রশিক্ষণ/শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের চাহিদা মোতাবেক কোর্সের সাথে সম্পৃক্ত যে কোন কাজ করিতে আমি দ্বিধা করিব না এবং বাংলাদেশী নাগরিক হিসাবে আমার মান ও মর্যাদার হানি হয় এ রকম আচরণ করিব না;

(৭) বিদেশে অবস্থানকালে আমি কোন ঋণ গ্রহণ করিব না এবং বিদেশ হইতে আসার পূর্বে সকল বকেয়া বিল পরিশোধ করিব;

(৮) বিদেশে পৌছার সাথে সাথে আমি আমার পৌছানোর সংবাদসহ স্থানীয় ঠিকানা সম্পর্কে সেই দেশে অবস্থিত বাংলাদেশ দূতাবাসকে অবহিত করিব।

(৯) আমি প্রত্যয়ন করিতেছি যে, উপরোক্ত শর্তসমূহ আমি বুঝিয়া নিয়া তাহাতে স্বেচ্ছায় স্বাক্ষরদান করিলাম।

.....

কর্মকর্তার নাম ও পদবী

[৫০.০০ (পঞ্চাশ) টাকার নন-জুডিশিয়াল স্ট্যাম্পে প্রথম শ্রেণীর ম্যাজিস্ট্রেটের সম্মুখে সম্পাদিত করিতে হইবে।]

Dhaka University Institutional Repository

The
Bangladesh Gazette
Extraordinary
Published by Authority

WEDNESDAY, APPRIL 11, 1984

GOVERNMENT OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF BANGLADESH
Law and parliamentary Affairs Division
NOTIFICATION
Dhaka, the 11th April, 1984

No. 350-pub - The following Ordinance made by the President of the People's Republic of Bangladesh, on the 5th April, 1984, is hereby published for general information:-

THE BANGLADESH PUBLIC ADMINISTRATION TRAINING CENTRE ORDINANCE, 1984

Ordinance No. XXVI of 1984
AN
ORDINANCE

to provide for the establishment of a Public Administration Training Centre

WHEREAS it is expedient to provide for the establishment of a public Administration Training Centre and for matters connected therewith or incidental thereto;

NOW, THEREFORE, in pursuance of the Proclamation of the 24th March, pleased to make and promulgate the following Ordinance:-

1. Short title and commencement.- *(1)* This Ordinance may be called the Bangladesh Public Administration Training Centre Ordinance, 1984.

(2) It shall come into force on such date as the Government may, by notification in the official Gazette, appoint.

Dhaka University Institutional Repository

2. Definitions.-In this Ordinance, unless there is anything repugnant to the subject or context,-

(a) "Board" means the Board of Governors of the Centre;

(b) "Chairman" means the Chairman of the Board ;

(c) "Centre" means the Bangladesh Public Administration Centre, established under section 3;

(d) "member" means a member of the Board;

(e) "prescribed" means prescribed by rules or regulations made under this ordinance; and

(f) "Rector" means the Rector appointed under section 8.

3. Establishment of the Centre.-*(1)* There shall be the Bangladesh Public Administration Centre to be called the Bangladesh Public Administration Centre for carrying out the purposes of this Ordinance.

(2) The Centre shall be body corporate having perpetual succession and a common seal with power acquire, hold and dispose of property, both moveable and immovable, and shall by the said name sue and be sued.

4. General direction.-*(1)* Subject to the rules and regulations made under this Ordinance, the general direction and administration of the affairs of the Centre shall vest in a Board of Governors which may exercise all powers any do all things which may be exercised or done by the Board.

(2) The board in discharging its factions shall be guided on questions of policy by such instructions as may be given to it by the Government from time to time.

5. Board.-*(1)* The Board shall consist of the following members, namely:-

(a) Minister to be nominated by the Government who shall also be the Chairman of the Board;

(b) Cabinet Secretary, *ex-officio*;

(c) Rector, *ex-officio*;

(d) Secretary, Ministry of Establishment, *ex-officio*;

(e) Secretary, Finance Division, *ex-officio*;

(f) Secretary, Education Division, *ex-officio*;

(g) a Vice-Chancellor of a University to be nominated by the Government;

(h) Commandant, Defence Services Command and Staff College, *ex-officio*;

(i) Chairman, Bangladesh Federation of Commence and Industry, *ex-officio*;

(j) Chairman, Department of Public Administration, University of Dhaka,

Chittagong, Rajshahi or Jahngirnagar by rotation in that order;

(k) two persons including one woman to be nominated by the Government.

Dhaka University Institutional Repository

(2) The members mentioned in sub-section (1) (g), (i) and (k) shall hold office for a period of two years.

6. Functions of the Centre.- The Functions of the Centre shall be-

(a) to equip senior public and business executive of Bangladesh for their role in a dynamic and developing society;

(b) to impart in-service training to persons in the service of the Republic and of local authorities;

(c) to provide foundational training to the officers of different cadres and sub-cadres of Bangladesh Civil Service;

(d) to provide foundational and refresher training to non-cadre officers of the Government;

(e) to organise research publication on public administration and development;

(f) to publish books, periodicals and reports on administration and development;

(g) to establish and maintain libraries and reading rooms;

(h) to advise the Government on any specific problem of administration and development as and when referred to it;

(i) to prescribe courses of training;

(j) to grant certificates to persons who have undergone training at the Centre; and

(k) to do such other acts and things as may be considered necessary for carrying out the purposes of this Ordinance.

7. Meetings of the Board.-(1) The meetings of the Board shall be held at such times and places and in such manner as may be prescribed:

Provided that, until so prescribed, such meetings shall be held at such times and places as may be determined by the Chairman.

(2) To constitute a quorum at a meeting of the Board, not less than six members shall be present.

(3) All meetings of the Board shall be presided over by the Chairman and, in his absence, by a member authorised in writing by the Chairman.

(4) At a meeting of the Board, each member shall have one vote, and, in the event of equality of votes, the person presiding shall have a second or casting vote.

(5) No act or proceeding of the Board shall be invalid or be called in question merely on the ground of any vacancy in, or any defect in the constitution of, the Board.

8. Rector.-(1) There shall be a Rector of the Centre who shall be appointed by the Government on such terms and conditions as may be determined by it.

Dhaka University Institutional Repository

(2) The Rector shall be a whole time officer executive of the Centre.

(3) Subject to the provisions of this Ordinance, the Rector shall manage the business and fund of the Centre and shall be responsible for the efficient management of the business of the Centre and for the proper execution of the decision of the Board.

(4) The Rector shall perform such other functions as may be assigned to him by the Board or as may be prescribed.

(5) If a vacancy occurs in the office of Rector or if the Rector is unable to discharge the functions of his office on account of absence, illness or any other cause, the Government shall make by such arrangement for discharging the functions of the Rector as it may consider expedient.

9. Director and Member of Directing Staff.-(1) There shall be appointed such number of Directors and Members of the Directing Staff of the Centre as the Government may determine from time to time.

(2) A Director or a Member of the Directing Staff shall be appointed by the Government on such terms and conditions as it may determine.

(3) A Director or a Member of the Directing Staff shall perform such functions as may be assigned to him by the Rector or as it may determine.

10. Appointment of officers, etc.-The Centre may, subject to such general or special order as the Government may give from time to time, appoint such officers and other employees as it considers necessary for the efficient performance of its functions on such terms and conditions as may be prescribed.

11. Committees.-The Board may appoint such committee as it may consider necessary to assist it in the performance of its function.

12. Delegation of powers.-The Board may, by general or special order in writing, direct that such of its powers shall in such circumstances and under such conditions, if any, as may be specified in the order, be exercisable also by the Chairman, the Rector, a member or by such officer of the Centre as may be so specified.

Provided that no power to make regulations under section 20 shall be delegated under this section.

13. Funds of the Centre.-(1) The funds of the Centre shall comprise-

(a) grants made by the Government;
(b) grants from the local authorities;
(c) loans obtained from the Government and local authorities;
(d) sale proceeds and royalties accruing form the property owned by the Centre;
(e) receipts from any other source.

Dhaka University Institutional Repository

(2) The funds of the Centre shall be kept in a scheduled Bank approved by the Board.

14. Budget of the Centre.- The Centre shall, by such date in each year as may be specified by the Government, submit to the Government for approval a budget for each financial year showing the estimated receipts and expenditure and the sums which are likely to be required form the government during that financial year.

15. Audit and Accounts.-(1) The Centre shall maintain its accounts in such manner and form as may be prescribed.

(2) The accounts of the Centre shall be audited by the Comptroller and Auditor-General of Bangladesh, hereinafter in this section referred to as the Auditor-General, in such manner as he deems fit.

(3) For the purpose of an audit under sub-section (2), the Auditor-General or any person authorised by him in this behalf shall have access to all records, books, documents, cash, securities, stores and other property of the Centre and may examine the Chairman or any member or any officer or employee of the Centre.

(4) The Auditor General shall, as soon as possible after completion of the audit, send to the Board his audit report and the Board shall forward it, with its comments thereon, to the Government.

(5) The Centre shall take steps forthwith to remedy any defect or irregularity pointed out in the audit report.

16. Submission of annual report, etc.-(1) The Centre shall as soon as possible after the end of every financial year, submit to the Government an annual report on the conduct of its affairs for that year.

(2) The Government may require the Centre to furnish any report, return, statement, estimate, statistics or other information regarding any matter under the control of the Centre and the Centre shall comply with every such requisition.

17. Certain training organisations to cease to exist, etc.-(1) Notwithstanding anything contained in any other law for the time being in force or in any regulation, resolution, agreement, contract or other instrument, on the commencement of this Ordinance-

(a) Bangladesh Administrative Staff College, National Institute of Public Administration, Civil Officer Training Academy, Staff Training Institute and Regional Staff Training Institutes, hereinafter referred to as the said training organisations, shall cease to exist;

(b) all assets, rights, powers, authorities and privileges and all properties, movable or immovable, cash and bank balances, reserved funds, investments and all other rights and interest in, or arising out of, such properties and all books of accounts, registers, records and all other documents of whatever nature relating thereto, of the said training organisations shall stand transferred to, and vest in the Centre;

Dhaka University Institutional Repository

(c) all debts, liabilities and obligations incurred, all contracts entered into and all matters and things engaged to be done by, with or for, the said training organisations before such commencement shall, be deemed to have been incurred, entered into or engaged to be done by, with or for, the Centre,

(d) all suits, prosecutions and other legal proceedings instituted by or against the said training organisations shall be deemed to have been instituted by or against the Centre and may be continued or proceeded with accordingly.

(e) every person serving in connection with the affairs of the said training organisations shall stand transferred to the Centre and shall serve the Centre on such terms and conditions, not being disadvantageous to him, as the Government may determine, and the person so transferred shall, except in the matter of dismissal, removal or reduction in rank, be subject to the power and control of the Centre in the same manner and to the same extent as, any officer or employee appointed by the Centre.

(2) The Government may, for the purposes of removing any difficulty in relation to the transfer and other matters specified in sub-section *(1)*, make such orders as it may consider expedient and any such order shall be deemed to be, and given effect to as, part of the provisions of this Ordinance.

18. Indemnity.- No Suit, prosecution or other legal proceedings shall lie against the Board, the Chairman, the Rector or any member of the Board or any officer or employee of the Center for anything done or intended to be done in good faith under this Ordinance.

19. Power to make rules.- The Government may, by notification in the official Gazette, make rules for carrying out the purpose of this Ordinance.

20. Power to make regulations.-*(1)* The Board may make regulations, not inconsistent with this Ordinance or rules made thereunder, to provide for all matters for which provision is necessary or expedient fro the purpose of giving effect to the provisions of this Ordinance.

(2) All regulations made under this section shall be published in the official Gazette and shall come into force on such publication.

H M ERSHSAD, ndc, psc
LIEUTENANT GENERAL
President

DHAKA,
The 5th April, 1984

মুহাম্মদ আবুল বাশার ভূঞা
উপ-সচিব (ড্রাফটিং)।

Dhaka University Institutional Repository

Committees/Commissions formed in Post-independence Bangladesh to Recommend Measures in the Administrative System of the Country.

Sl. No.	Year	Names of Committees/Commissions	Main Focus
1	1971	Committee on Administrative Reorganization	Organizational set-up of Bangladesh in the wake of independence.
2	1972	Administrative and Services Reorganization Committee	Service structure.
3	1972	National Pay Commission	Issues relating to salaries.
4	1977	Pay and Services Commission	Service structure and Issues relating to salaries.
5	1982	Martial Law Committee for examining organizational set-up of Ministries/ Divisions/ Directorates and other organizations	Rationalization of manpower in public sector organizations.
6	1982	Committee for Administrative Reform and Reorganization	Reorganization of district/ upazila and field level administration.
7	1984	National Pay Commission	Issues relating to salaries
8	1985	Secretaries' Committee on Administrative Development	Promotion in civil service.
9	1985	Special Committee to Review the Structure of Senior Services Pool (SSP)	Structure of the Senior Services Pool.
10	1987	Cabinet Sub-committee	Review of issues relating to SSP and promotion.
11	1989	Committee to re-examine the necessity of keeping certain Government offices in the changed circumstances	Necessity or otherwise of keeping certain Government offices.

Dhaka University Institutional Repository

গ্রন্থপঞ্জী

- আনিসুজ্জামান, মোহাম্মদ ১৯৮২, বাংলাদেশের লোক-প্রশাসন, ঢাকা, সমাজ নিরীক্ষণ কেন্দ্র, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় ।

- আহম্মদ, এমাজউদ্দীন, ১৯৮০, বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা ।

- আহম্মদ, এমাজউদ্দীন, ১৯৯৪, বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন, গোল্ডেন বুক হাউস, ঢাকা ।

- ইমাম, এইচ, টি, ২০০৪, বাংলাদেশ সরকার ১৯৭১, ঢাকা, আগামী প্রকাশনী ।

- জন-প্রশাসন সংস্কার কমিশন, ২০০০, একুশ শতকের জন-প্রশাসন সংস্কার কমিশন প্রতিবেদন, খন্ড ১,২ এবং ৩, ঢাকা ।

- জাতিসংঘ উন্নয়ন কর্মসূচী, ১৯৯৩, বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন সেক্টর সমীক্ষা রিপোর্ট, ঢাকা, জাতিসংঘ উন্নয়ন সহায়তা ও ব্যবস্থাপনা সার্ভিস দপ্তর ।

- নিয়োগী, মোজাম্মেল হক, ১৯৯৮ প্রশিক্ষণ পরিচিতি: সাকী পাবলিশিং ক্লাব, ১৫/৪ তাজমহল রোড, মোহাম্মদপুর, ঢাকা-১২০৭ ।

- বিশ্বব্যাংক, ১৯৯৬, একটি দক্ষ সরকারের রূপরেখা, ঢাকা, ইউনিভার্সিটি প্রেস লিমিটেড ।

- মনিরুজ্জামান, তালুকদার ১৯৮০, বামপন্থী রাজনীতি ও বাংলাদেশের অভ্যুদয়, ঢাকা, বাংলা একাডেমি ।

- মোর্শেদ, মাহাবুবুর রহমান, ১৯৮৬, বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস, ঢাকা, খোশরোজ কিতাব মহল ।

- রশিদ, শেখ আব্দুর, ১৯৯৪, যুগ পরিক্রমায় বাংলাদেশের সংবিধান, ঢাকা, সিটি প্রকাশনী ।

- রহমান, মোহাম্মদ শামসুর, ২০০৩, লোক-প্রশাসন তত্ত্ব ও বাংলাদেশ প্রশাসন, খান ব্রাদার্স এন্ড কোম্পানী, ৬৭, প্যারিদাস রোড, ঢাকা-১১০০ ।

- হক, মোজাম্মেল, ১৯৭৬, বাংলাদেশে লোক-প্রশাসন, ঢাকা ।

- হোসেন, ফেরদৌস ১৯৯৪, বাংলাদেশের রাজনীতি ও অর্থনীতি, নির্ঝর পাবলিকেশন্স, ঢাকা ।

Dhaka University Institutional Repository

- Academy, BCS Administration. 2010. Course Guideline for the 9th Development Administration and Management Course, Dhaka.

- Academy, BCS Administration. 2004. Course Guideline for the 52nd Law and Administration Course, Dhaka.

- Academy, BCS Administration. 2010. Course Guideline for the 72nd and 73rd Law and Administration Course, Dhaka.

- Academy, BCS Administration. 2010. Annual Report 2008-2009, Dhaka.

- Administrative and Service Reorganisation Committee (ASRC) 1973. Report of the Administrative and Service Reorganisation Committee. Dhaka. Printed for official use.

-Ahamed.A.K.F.and Azizuddin. M. 1995. "Administrative Reform Reconceptualized: Systems Perspective". Journal of Administration and Diplomacy, 3(1&2):51-70.

- Ahmed Ali, 1968, Role of Higher Civil Cervice in Pakistan, Dhaka, NIPA.

- Ahamed. Emajuddin. 1980.Bureaucratic Elites in Segmented Economic Growth: Bangladesh and Pakistan, Dhaka, University Press Limited.

- Ahamed Emajuddin. 1980s."Dominant Bureaucratic Elites in Bangladesh" M.M. Khan and H.M. Zafarullah(eds). Politics and Bureaucracy in a New Nation – Bangladesh ,Dhaka Center for Administrative Studies; pp. 149-175.

- Ahamed. M.U. and Haque. K.R. 2001. Career Management in the Bangladesh Civil Service. Social Science Review- Dhaka University Studies , 18(1): 61-74.

- Ahamed, Syed G. 1990. Bangladesh Public Service Commission, Dhaka: University of Dhaka.

- Alam, M. Manzoor, 1990, Civil Service Training and Development Assessing the Role and Signaficance of Higher Civil Service Training in less Developed countries. Helsinki-Administrative Development Agency.

- Alexander, P.C. 1991. Role of Civil Service- Then and Now. In PSN Sinha (ed) , Studies in Development Administration: Challenges and Change (Vol 6), pp 1-10. New Delhi: Commonwealth Publishers.

- Ali, A.M.M.S. 1986. Politics, Development and Upazila. Dhaka, National Institute of Local Government.

- Ali, A.M.M.S. 1993. Aspects of Public Administration in Bangladesh. Dhaka: Nikhil Prakashan.

Dhaka University Institutional Repository

- Ali. AMM.S. 2004. Bangladesh Civil Service: A Political - Administrative Perspective, Dhaka. University Press Limited.

- Ali. A.M.M.S. 2002. Lore of the Mandarins: Towards a Non-Partisan Public Service in Bangladesh. Dhaka, University Press Limited.

- Ali. Quazi A. 1978. District Administration in Bangladesh. Dhaka. National Institute of Public Administration.

- Ali. Quazi A. 1995. Decentralized Administration in Bangladesh. Dhaka University Press Limited.

- Almond. G.A. and G.B. Powel. 1978. Comparative Politics: System, Process and Policy. Boston; Little, Brown and Company.

- Anderson. G. 1988. British Administration in India, Delhi: Gian Publishing House.

- Anisuzzaman. M. 1978. Bangladesh Public Administration and Society. Dhaka. Bangladesh Books International Limited.

- Arafunnesa. Z.A. 2009. "Introducing Bangladesh Public Administration Training Centre-Apex Training Institute of the Country". In Memory-Silver Jubilee-2009, Dhaka. BPATC

- Arafunnesa. Z.A. and Rashid. S.A. 1994. Job Description and Specification and Performance Appraisal in Bangladesh Civil Service, especially in the Ministry of Establishment . Journal of Administration and Diplomacy. 2(1):102-107.

- Baker. R. 1991. "The Role of the State and the Bureaucracy in Developing Countries since World War II" In a Farazmand (ed). Handbook of Comparative and Development Public Administration. New York; Marcel Dekker. pp 353-363.

- Banerjea. D and Sekhon. S. 1996. "Motivating Subordinates" In V.K. Agnihotri (ed). Skills for Effective Administrators. New Delhi: Vikas Publishing House.

- Bangladesh Public Administration Training Centre. 1996. A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC

- Bangladesh Public Administration Training Centre. 2009. Annual Report 2007-2008. Dhaka. BPATC

- Bangladesh Public Administration Training Centre. 2009. Memory-Silver Jubilee-2009, Dhaka. BPATC

Dhaka University Institutional Repository

- Barenstein. J. 1994. "Public Sector Reform in Bangladesh: Reinventing Government or Reinventing the Wheel?" Journal of Social Studies. 63:1-27.

- Baxter. C.Y.K. Malik. and others. 1987. Government and Politics in South Asia. London. Westview Press.

- Bhambhri. C.P. 1971. Bureaucracy and Politics in India. Delhi: Vikas Publications.

- Bhatnagar. O.P.1987. Evaluation Methodology for Training – Theory and Practice. New Delhi: Oxford and IBH Publishing Co. Pvt.Ltd.

- Bhatnagar. P.S. 1984.Morale in the Civil Service. Jaipur. Indian Society for Public Affairs.

- Bhattacharya. R. 1989. Administration in a Developing Society. Delhi. Himalaya Publishing House.

- Blunt, Sir Edward. 1937. The ICS. London. Faber and Faber Ltd.

- Blair. H. 2000. "Civil Society, Democratic Development and International Donors" In Rounaq Jahan (ed), Bangladesh. Promise and Performance.Dhaka. University Press Limited, pp.181-218.

- Bottomore. T.B. 1964. "The Administrative Elite" in Irving Horowitz (ed) . The New Sociology . New York. Oxford University Press.

- Braibant. G. 1996. Public Administration and Development. International Review of Administrative Sciences: vol. 62:163-176.

- Braibanti. Ralph. 1962. The Civil Service of Pakistan. A Theoretical Analysis. In Inayatullah (ed). Bureaucracy and Development in Pakistan. pp 189-249. Peshaware. PARD.

- Braibanti. Ralph 1966. Research on the Bureaucracy of Pakistan. A Critique of the Sources. Conditions. and Issues. with appended Documents . Durham: Duke University Press.

- Bundy. M 1968. The Strength of Government. Cambridge : Harvard University Press.

- Caiden. G.E. 1965. Career Service: An Introduction to the History of Personnel Administration in the Commonwealth Public Service of Australia 1901-1961. Melbourne: Melbourne University Press.

- Caiden. G.E. 1969. Administrative Reform. Chicago. Aldine Publishing Company.

Dhaka University Institutional Repository

- Chanada. Anuradha. 1986. Public Administration and Public Opinion in Bengal (1854-1885). Calcutta: K.P. Bagchi & Company.

- Chaturvedi, Anil. 1966. District Administration : The Dynamics of Discord. New Delhi; SAGE publications.

- Chaudhuri. M.A. 1968 Government and Politics in Pakistan. Dhaka: Putighar Ltd.

- Chaudhuri. M.A. 1969. The Civil Service in Pakistan. Dhaka . NIPA.

- Civil Administration Restoration Committee (CARC) 1972. Report of the Civil Administration Restoration Committee. Dhaka. Printed for Official use.

- Corkery, J. and A. Land 1996. "Civil Service Reform in the Context of Structural Adjustment". Maastricht; ECDPM.

- Dey. B.K. 1978. Bureaucracy . Development and Public Management in India. New Delhi;Uppal.

- Dubhashi, P.R. 1986. Administrative Reforms. New Delhi; P.R. Publishing Corporation.

- Dubhashi. P.R. 1964. Grammar of Admionistration. New Delhi; Vikas Publishing House.

- Dwivedi. O.P. 1994. Development Administration : From Underdevelopment to Sustainable Development. London; Macmilhan Press Ltd.

- Eisenstadt. S.N. 1965. Essays on Comparative Institutions. New York; John Wiley & Sons.

- Elliot. R. 1998. "Professional Development Exploring the Purple Zone" Public Administration and Development. 18(1), 81-84.

- Feldman. Herbert. 1967. Revolution in Pakistan: A Study of the Martial Law Administration . London; Oxford University Press.

- Finer, S.E. 1950. A Primer of Public Administration.

- Filippo. E. B, 1976, Principles of personnel management, Tokyo.

- Goodman, M. 1990. Preserving Privilege in Yucatan, in A.J. Heidenheimer et al (eds) Political Corruption. A Handbook . New Brunswick; Transaction Publishers, 639-58.

Dhaka University Institutional Repository

- Goodnow, Henry F. 1964. The Civil Service of Pakistan: Bureaucracy in a New Nation. London: Yale University Press.

- Goodnow, Henry F. 1969 (2nd edition). The Civil Service of Pakistan . Bureaucracy in a New Nation. London: Yale University Press.
- Goodnow, C.T. 1985. The Case for Bureaucracy . A Public Administration Polemic. New Jersey: Chatham House Publishers.

- Government of Bangladesh. 1973. The First Five Year Plan 1973-78. Dhaka. Planning Commission.

- Government of Bangladesh. 1982-4. Report of the Martial Committee to Examine the Organizational set-up of Ministries/Divisions, Constitutional Bodies, Departments, Autonomous Bodies, Corporations etc. (Enam Committee), 3 volumes. Dhaka. Bangladesh Government Press.

- Government of Bangladesh. 1988. The Establishment Manual. Volume 1. Dhaka. Bangladesh Government Press.

- Government of Bangladesh. 1989. Report of the Public Administration Efficiency Study. Volume 1, Dhaka: Ministry of Establishment.

- Government of Bangladesh. 1996. The Establishment Manual. Volume 1, Dhaka: Bangladesh Government Press.

- Government of Bangladesh. 2009. Statistical Pocket Book Bangladesh 2007. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.

- Government of Bangladesh. 2003. Public Administration Training Policy. Dhaka: Ministry of Establishemnt.

- Government of East Pakistan. 1965. The East Pakistan Establishment Manual. Dhaka; Services and General Administration Department.
- Government of Pakistan. 1962. Report of the Pay and Services Commission(1959-62).Karachi.

- Government of UK. 1997. Britain's System of Government. London; Foreign and Commonwealth Office.

- Government of UK. 1998. Finding Your Way Round Whitehall and Beyond. London, Cabinet Office. Mimeo to introduce the government system of the UK.

- Greenberg, M.H. 1970. Bureaucracy and Development: A Mexican Case Study. Lexington; Heath Lexington Books.

Dhaka University Institutional Repository

- Haider, S.M. 1968. "Administrative Modernization: A Design for Strategy" .In S M Haider (ed). Public Administration and Police in Pakistan. Peshawar; Pakistan Academy for Rural Development, pp. 189-198.

- Hancock. G. 1996. Lords of Poverty. London; Reeds International Books Limited.

- Hardgrave (Jr.) R.L. 1984. India Under Pressure – Prospects for Political Stability. London: Westview Press.

- Harris. P. 1990. Foundations of Public Administration: A Comparative Approach. Hong Kong; HongKong University Press.

- Hasnath. S.A. 1987. "The Practice and Effect of Development Planning in Bangladesh". Public Administration and Development" ;7: 59-75.

- Hayes. I.D. 1984. Politics in Pakistan: The Struggle for Legitimacy. Boulder; Westview.

- Heady , F. 1966. Public Administration: A Comparative Perspective. New Jersey; Prentice-Hall.

- Hoque. A.N.S. 2002. Politics, Administration and Development in Bangladesh, Rajshahi, Sonali Printers.

- Horn. M. J. 1995. The Political Economy of Public Administration. Institutional Choice in the Public Sector. New York; Cambridge University Press.

- Huque. A.S. 1988. Politics and Administration in Bangladesh – Problems of Participation. Dhaka. University Press Limited.

- Huque, Ahmed, S. 1990. Paradoxes in Public Administration: Dimensions of Development, Dhaka: University press Limited.

- Imam. H.T. 2009. "PATC:The Genesis" In Memory-Silver Jubilee-2009, Dhaka. BPATC.

- Jahan. Raunaq. 1980. Bangladesh Politics: Problems and Issues. Dhaka; University Press Limited.

- Jain. R.B. 1989. "Introduction". In R.B. Jain (ed). Bureaucratic Politics in the Third World. New Delhi; Gitanjali Publishing House.

- Johnston. R.J. 1993. "The Rise and Decline of the Corporate – Welfare State. A Comparative Analysis in Global Context" . In Peter J Taylor (ed). Political Geography of the Twentieth Century. London. Belhaven Press. pp. 115-170.

Dhaka University Institutional Repository

- Karim, Zobayer. Enamul. 1996, "Bangladesh Public Administration Training Centre, Savar, Dhaka". In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Kabeer. Rokeya R. 1965. Administrative Policy of the Government of Bengal (1870-1890).Dhaka. NIPA.

- Kalam. A. 2001. National Self-Image of Bangladesh; Charismatic Leadership and Envisioning the Future. Social Science Review-Dhaka University Studies. 18(2): 17-34.

- Kennedy. C.H. 1987. Bureaucracy in Pakistan. Karachi; Oxford University Press.

- Khan. A.A. and Hossain. M. 1986. Post-entry Training in Bangladesh Civil Service. The Challenge and Response. Dhaka. BPATC.

- Khan, A. R. 2000. "Economic Development: From Independence to the End of the Millennium". In Rounaq Jahan (ed). Bangladesh: Promise and Performance. Dhaka:University Press Limited. pp. 247-266.

- Khan, M.M. 1980. Bureaucratic Self-Preservation: Failure of Major Administrative Reform Efforts in the Civil Service of Pakistan. Dhaka. University of Dhaka.

- Khan, M.M. 1991. Politics of Administrative Reforms: A Case Study of Bangladesh. New Delhi. Ashish Publishing House.

- Khan. M.M. 1994. "Role of International Donors in Civil Service Reform in Bangladesh. " Journal of Administration and Diplomacy. 2(1) : 1-16.

- Khan. M.M. 1998. Administrative Reforms in Bangladesh. Dhaka. University Press Ltd.

- Khandwall, P.N. 1999. Revitalizing the State : A Menu of Options. New Delhi; SAGE.

- Lane, J. 1987. "Introduction : The Concept of Bureaucracy". In Jan-Erik Lane M(ed). Bureaucracy and Public Choice. London; SAGE. pp 1-32.

- LaPalombara. J. 1969. "Values and Ideologies in the Administrative Evolution of Western Constitutional Systems." In R Braibant (ed) . Political and Administrative Development. Durham; Duke University Press. pp 166-219.

- Laski. H.J. 1966. AGrammar of Politics. London: Unwin University Books.

Dhaka University Institutional Repository

- Mahabubuzaman.A.K.M. 1996. "Bangladesh Police Training Academy", Sardah, Rajshahi, In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Mahmood, S. 1990. Bureaucracy in Pakistan: A Historical Analysis. Lahore: Golden Era.

- Maheswari. SR. 1997 Major Civil Service system in the world. New delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd.

- Maniruzzaman. T. 1980. "Administrative Reforms and Politics within the Bureaucracy in Bangladesh". M.M. Khan and H.M. Zafarullah (eds) , Polities and Bureaucracy in a New Nation – Bangladesh. Dhaka: Center for Administrative Studies; pp. 198-218.

- Maniruzzaman. T. 1980. The Bangladesh Revolution and Its Aftermath. Dhaka: Bangladesh Books International Limited.

- Marx, F.M. 1957. The Administrative State: An Introduction to Bureaucracy. Chicago: University of Chicago Press.

- Mayor. F. and J. Binde. 2001. The World Ahead: Out Future in the Making. London; Zed Books.

- McCarthy. F.E. 1993. "Decentralization and Regime Politics in Bangaldesh during the Ershad Regime." Journal of Social Studies. 61: 102-106.

- Meier. K.J. 1993. Politics and Bureaucracy: Policy making in the Fourth Branch of Government. Belmont; Wadsworth Publishing Company, pp 238-9.

- Meyer. M.W. 1985. Limits to Bureaucratic Growth. New York: Walter de Gruyter.

- Misra, B.B. 1980. The Bureaucracy in India- An Historical Analysis of Development up to 1947. Delhi: Oxford University Press.

- Mostakin. Golam. 1996. "BCS (Admn) Academy, Shahbagh, Dhaka." In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Mostakin. Golam. 1996, "Bangladesh Academy for Rural Development, Comilla" In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Moorhouse, G. 1983. India Britannica. New York: Harper and Row.

- Morgan. E.P. and Perry. J.L. 1988 "Re-orientating the Comparative Study of Civil Service Systems". Review of Public Personnel Administration, 8:84-9.

Dhaka University Institutional Repository

- Morshed, Mahbubur R. 1997. Bureaucratic Response to Administrative Decentralisation, Dhaka, University Press Ltd.

- Mostakim, Golam. 2001. "Proper Civil Service Recruitment Can Ensure Effective Civil Service Training" Prashikhyan: Journal of Training and Development I, 9:40-61.

- Muhith, A.M.A. 1968. The Deputy Commissioner in East Pakistan, Dhaka, National Institute of Public Administration (NIPA).

- Muslim, Syed. Naquib. 1996, " Rural Development Academy, Bogra" In A Study on Public Sector Training Institutes (40 Institutes). Dhaka. BPATC.

- Musgrave, R.A. and P.G. Musgrave. 1984. Public Finance in Theory and Practice. New York: McGrew-Hill Book Company.

- Muttalib, M.A. 1980. Democracy, Bureaucracy and Technocracy: Assumption of Public Management Theory. New Delhi; Concept Publishing Company.

- Myirdal, Jan. 1985. India Waits. New Delhi; Sangam Books.

- Nazir, P.A. 1983. Memoirs of P.A. Nazir. Dhaka: Natun Safar Prakashani.

- Niskanen, W.A. 1971. Bureaucracy and Representative Governemnt. Chicago; Aldine-Atherton, Inc.

- Obaidullah, A.T. M. 1999. Bangladesh Public Administration – Study of Major Reforms. Constraints and Strategies. Dhaka: Academic Press and Publishers Ltd.

- 0'Donnel, C.P. 1984. Bangladesh:Biography of a Muslim Nation. London; Westview.

- 0'Malley, L.S.S. 1931. The Indian Civil Service (1601-1930). London: John Murray.

- Page, E.C. 1988. Political Authority and Bureaucratic Power. A Comparative Analysis.

- Palmier, L. 1985. 'The Control of Bureaucratic Corruption-Case Studies in Asia. New Delhi; Allied Publishers Private Ltd.

- Panandikar, V.A. Pai. 1985. "Public Administration in Asian Countries". In T.N. Chaturvedi (ed). Comparative Public Administration. New Delhi; Indian Institute of Public Administration, pp. 142-152.

Dhaka University Institutional Repository

- Panandikar, V.A. Pai. 2000. "Problems of Governance and Agenda for South Asia. "In V.A.P. Panandikar (ed). Problems of Governance in South Asia. Dhaka. University Press Ltd. pp. 449-466.

- Panda, B. 1978. Indian Bureaucracy . An Inside Story. New Delhi; Uppal Publishing House.

- Parry, G. 1977. Political Elites. London, George Allen and Unwin.

- Penner, P. and Richard D. McLean. 1983. The Rebel Bureaucrat: Frederick John Shore (1799 –1837) as Critic of William Bentinck's India. Delhi; Chanakya Publications.

- Peters, G.B. and D. J. Savoie. 1994. "Civil Service Reform : Misdiagnosing the Patient". Public Administration Review, 54 (5): 22-34.

- Phillips. C.H. Undated. The Evolution of India and Pakistan 1858-1957. Select Documents. Suffolk; Richard Clay and Company Ltd.

- Pinto. E. 1995. "Challenge of Liberalization to Indian Bureaucracy". In R. B. Jain and H. Bongartz (eds), Structural Adjustment, Public Policy and Bureaucracy in Developing Countries. New Delhi; Har-Anand Publications. pp. 314-331.

- Plowden. W. 1987. "Relationships between Advisers and Departmental Civil Servants". In William Plowden (ed). Advising the Rules. Oxford, Basil Blackwell. pp. 170-174.

- Quah. J.S.T. 1985. "The Origins of the Public Bureaucracies in the ASEAN Countries". In TN Chaturvedi (ed), Comparative Public Administration. New Delhi: IIPA; pp 78-108.

- Quah. J.S.T. 1985. "Measuring the Effectiveness of Public Service Commissions in the New States: Some Relevant Indicators". In TN Chaturvedi (ed). Comparative Public Administration . New Delhi:HPA: pp 114-121.

- Rahman. A. et al.1993. Towards Better Government in Bangladesh. Dhaka. Report of the committee comprising four secretaries to the government.

- Rahman. A.T.R. 1980. "Administration and Political Environment in Bangladesh". In Khan, MM and HM Zafarullah (eds). Politics and Bureaucracy in a New Nation – Bangladesh. Dhaka: Center for Administrative Studies. pp. 118-148.

- Rahman. A.T.R. 2001. Reforming the Civil Service for Government Performance – A Partnership Perspective. Dhaka: University Press Ltd.

Dhaka University Institutional Repository

- Rai. Haridwar. 1965. "Institution of the District Collector". In Indian Journal of Public Administration. 11: 644-659.

- Rai. H. and S.P. Singh. 1979. Current Ideas and Issues in Indian Administration – A Developmental Perspectives. New Delhi; Uppal Publishing House.

- Raksasataya. A. 1989. "The Uses and Misuses of Administrative and Technical Staff for Development. A Case of Thailand and Experiences of some Asian Countries". International Review of Administrative Sciences. 55:261-280.

- Rao, V. 1999. Readings in Major Public Administrations. New Dehli: Kanishka Publishers and Distributors.

- Rashid. S.A. 1990. "Zilla Parishad in 1990". The Bangladesh Rural Development Studies. II(I): 26-41.

- Rashid. S.A. 2008. The Civil Service at the cross-roads: A study of the Recruitment, Training; performance and prospects of B.C.S (Administration) Cadre. Dhaka. Muktochinta Prakasone.

- Rathore. L.S. 1993. The Evolution of Indian Administration. In C.P. Barthwal (ed). Public Administration in India. New Delhi; Ashish Publishing . pp. 32-47.

- Ray. S.N. 1999. Modern Comparative Politics: Approaches, Methods and Issues. New Delhi; Prentice-Hall of India Private Ltd.

- Rickover, H.G. 1971. "Bureaucracy in a Democratic Society". In M.T. Dalby and M.S. Werthman (eds) . Bureaucracy in Historical Perspectives. London: Scott. Foreman and Company; pp. 150-157.

- Rohr. J.A. 1978. Ethics for Bureaucrats. An Essay on Law and Values. New York: Marcel Dekker, Inc.

- Sapru. R.K. 1985. Civil Service Administration in India. New Delhi; Deep& Deep Publications.

- Sattar. M.A. 1982. Aid or Stagnation: An Economic Analysis of US Aid to Pakistan. Dhaka. University Press Ltd.

- Self. P. 1993. Government by the Market? The Politics of Public Choice. London: Macmillan.

- Sen. B. 2000. "Growth, Poverty and Human Development" In Rounaq Jahan (ed), Bangladesh: Promise and Performance. Dhaka. University Press Ltd. pp. 267-308.