



HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
Updating The National Training Policy

By

**Nilufer Begum
M A Matin
Kanka Jamil Khan
Nahid Rashid**

**Bangladesh Public Administration Training Centre
Savar, Dhaka
1998**

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

Updating The National Training Policy

By

Nilufer Begum

M A Matin

Kanka Jamil Khan

Nahid Rashid

Bangladesh Public Administration Training Centre

Savar, Dhaka

1998

PREFACE

The research has been undertaken in the context of the initiative of the government of formulating a new national training policy. In the last meeting of the National Training Council (NTC), (May, 1998) the Prime Minister in the chair emphasized the need for formulating a national training policy for efficient and effective management of the training institutes of the country. Without a broadbased policy, improvement of training as well as trainers is not possible. The draft national training policy which was formulated in 1986 was not accepted by the government finally though it was presented and discussed in a number of meetings of the NTC. In fact there are loopholes in the draft and many things written in that draft are not related to policy. So it needs to be recast and drastically modified. The NTC in its last meeting has sought opinion of different ministries/divisions/training institutes for formulating in the ensuing training policy. May be, the time is not far when the new national training policy will be formulated. Against the backdrop of such an important juncture of the history of training in Bangladesh this research work, the authors believe, will be of some use for the policy makers. In undertaking this research the authors have used the results of a survey on the training activities of the different ministries and divisions and on the training institutes of the country. They have also used the secondary sources on the training policy of Bangladesh prepared from time to time based on different seminars/workshops. The authors have also used their long working experiences in different training institutes. This work may be of some use to the policy makers in formulating a new, scientific and forwardlooking training policy for the country which will benefit the training institutes as well as the trainers of the country.

Authors

ACKNOWLEDGEMENTS

The authors express their heartfelt gratitude to all concerned who have extended their whole hearted cooperation in undertaking this research project. They are thankful to the Research Committee of BPATC for accepting the project proposal to undertake this research. They are also grateful to the Project Office who have given funds for this work without which it would not be possible for the researchers to undertake this project. The ministries/divisions and the training institutes who have sent their valuable opinions regarding training policy and related issues are also acknowledged with gratitude. The authors acknowledge the contribution of Mr Shakil Akhter, Research Officer of the Ministry of Establishment in providing materials relating to training policy. For secretarial assistance, the authors are indebted to Ms Tahmina and R. K Gour.

CONTENTS

preface	...	...	...	...	i
Acknowledgements	...	...	...	...	ii
Table of Contents	...	...	...	...	iii

CHAPTER 1

Introduction	...	...	...	...	1
Objectives	...	...	...	...	3
Methodology	...	...	...	...	4
Scope of the Study	...	...	...	...	4
Human Resources Development	...	...	...	...	5
Human Resources Development Approaches	...	...	...	...	6
National Training Policy in Developing Human Resources in the Public Sector	...	...	...	...	7
Components of a Training Policy	...	...	...	...	8
Scope and Objectives of Training	...	...	...	...	10
Assessment of Training Needs	...	...	...	...	11
Training Plans, Strategies and Priorities	...	...	...	...	13
Monitoring and Evaluation of Training	...	...	...	...	13
Career Development Linkages to Training	...	...	...	...	14
Organizational Arrangement	...	...	...	...	15
Advisory Committee / Council	...	...	...	...	17
Informational Basis	...	...	...	...	17
Observation on National Training Policy	...	...	...	...	20

CHAPTER 2

Decisions of National Training Council and EC NTC...	...	24
--	-----	----

CHAPTER 3

Study by BPATC in Updating National Training Policy...	...	34
General Comments on the Draft Report of 1986...	...	35
Conclusions/Recommendations...	...	41
List of References...	...	45
Annexures		

Decisions of Na

ational Training Council and EC NTC...	...	24
--	-----	----

CHAPTER 3

Study by BPATC in Updating National Training Policy...	...	34
--	-----	----

General Comments on the Draft Report of 1986...	...	35
---	-----	----

Conclusions/Recommendations...	...	41
--------------------------------	-----	----

List of References...	...	45
-----------------------	-----	----

Annexures

CHAPTER 1

INTRODUCTION

Training is a major component in human resources development, bringing in efficiency in administration and creation of fast track in civil service, improving planning and development, reform of organizations, modernization of personnel management system and reform of financial and judicial systems. Training of public servants must be consistent with personnel policies and practices in a wider context, and therefore, it will be more appropriate to plan investments in training within the framework of national training policy (NTP). It is expected that the National Training Council/Ministry of Establishment will finalize the NTP very soon. In the fifth five year plan of the government it is envisaged that all the training institutes will be strengthened in the plan period in terms of their capacity, manpower, training aids and also in enhancing the status of the trainers. The government will specifically look into the matters of organizational development, personnel management, correction of weaknesses and communication, computerization and filing systems through giving effective training to the officers and staff of the Republic.¹ At present, in the civil sector, 106,6226 sanctioned posts are available of class I, II, III and IV in the government, semi-government, autonomous and semi-autonomous organizations.² It is clear that for imparting effective training to the aforesaid employees, a need based, modern forwardlooking policy is needed. The need for a national training policy was felt long before and subsequently the National Training Council was formed by the government in 1981. The NTC is responsible for formulating a national training policy of the country. The council at the time of its birth consisted of 24 members. Ultimately it coopted 5 more members. The current number of the members of the NTC are 29. It is chaired by the Prime Minister of the People's Republic of Bangladesh. The terms of reference of the council are:

¹ Planning Commission. Fifth Five Year Plan. Dhaka. 1998. p. 465.

² Bangladesh Govt. Ministry of Establishment. O & M Wing Statistics of civil officers and staff of the government of the People's Republic of Bangladesh. 1994. pp. 1-7.

- To draft a national training policy, to review, evaluate and to bring out necessary amendments,
- To prioritize training to other things and allocate available resources for training,
- To relate public administration and economic development process with existing education system of the country,

The NTC has an executive body of 12 members headed by a cabinet minister. The present chairman of the committee is the education minister. The terms of reference of the executive committee are:

- To accomplish the job of the NTC with priority,
- To examine all matters before placing to the NTC,
- To carry out all other jobs as assigned by the NTC.

In the middle of 1983, the ministry of establishment prepared a draft policy on training. This draft policy outlined only the in-country training for the government officials. Subsequently, the policy widened its scope involving sector corporations, autonomous bodies/semi-autonomous bodies and private sectors also. After acquiring relevant and necessary information from different sectors the NTC drafted a five year national training policy. The aims of this policy were:

- To ensure effective and proper utilization of all the existing training institutions and academies,
- To enforce a planned and need based training to build up the career of civil servants, both belonging to the government and public sector corporations,
- To equip the unemployed manpower with necessary skills and techniques in production and development work,
- To enable a few training institutions in the country to develop as apex training centres in their own expert areas,
- To encourage growth of private sector in Bangladesh to come up as powerful training as R & D resource,

- To set a trend for self-financing of the public sector training institutions starting with apex institutions,
- To streamline foreign training and to make it need based,
- To set a new trend in the system of receiving offers for foreign training from the donors with emphasis on foreign assisted in-country training, and
- To set a trend for self-financing of the public sector training institutions starting with apex training institutions.

Education and training are the vital inputs of HRD. Every nation should have a policy to give education and impart training to her population. To rationalize the facilities of training with a view to bringing out skilled manpower, an effective and acceptable policy should be formulated and efficiently implemented for the benefit of the nation. In this context a review and study on the national training policy of Bangladesh is justified and necessary. The new NTP will help develop the training institutes of the country in devising need-based, result-oriented, client-centred and market-responsive training programmes aimed at building professionalism in officials at all levels as well as in trainers with the ultimate goal of creating an effective, innovative, accountable and transparent service delivery system.

OBJECTIVES

The broad objective of this work is to give inputs to update and formulate a National Training Policy of Bangladesh with a view to improving the human resources of the public administration sector of the government.

The specific objectives are as follows :

- i. To examine and review the formation, terms of reference and the progress of activities of and the decisions of the National Training Council and the executive committee of the NTC ;
- ii. To review and summarize the opinions of the major training institutes / ministries / divisions on the future training policy of the country;

- iii. To review the draft national training policy of 1986;
- iv. To add important ingredients for formulating a new policy; and
- v. To put suggestions and recommendations to be incorporated in the future national training policy

METHODOLOGY

- Review and study of the secondary sources;
- Using survey reports, committee reports, minutes and proceedings of different meetings and conferences.

SCOPE OF THE STUDY

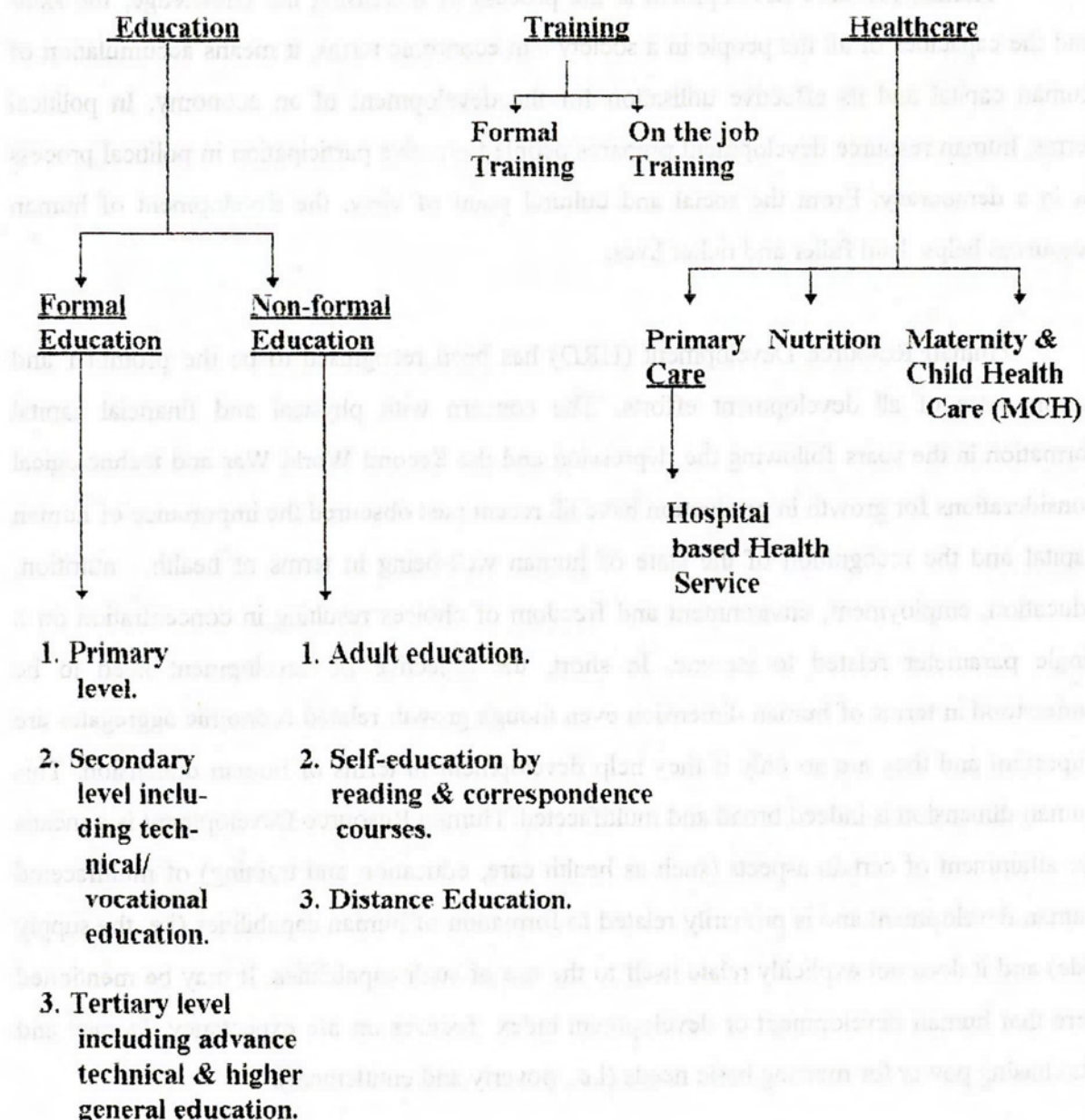
The study has been kept limited within the public administration sector of the country. But education and private sector have been discussed in a sporadic way in the study.

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

"Human resource development is the process of increasing the knowledge, the skills and the capacities of all the people in a society". In economic terms, it means accumulation of human capital and its effective utilisation for the development of an economy. In political terms, human resource development prepares people for active participation in political process as in a democracy. From the social and cultural point of view, the development of human resources helps lead fuller and richer lives.

Human Resource Development (HRD) has been recognised to be the promoter and *raison d'être* of all development efforts. The concern with physical and financial capital formation in the years following the depression and the Second World War and technological considerations for growth in production have till recent past obscured the importance of human capital and the recognition of the state of human well-being in terms of health, nutrition, education, employment, environment and freedom of choices resulting in concentration on a single parameter related to income. In short, the objective of development need to be understood in terms of human dimension even though growth related economic aggregates are important and they are so only if they help development in terms of human dimension. This human dimension is indeed broad and multifaceted. Human Resource Development is a means for attainment of certain aspects (such as health care, education and training) of multifaceted human development and is primarily related to formation of human capabilities (i.e. the supply side) and it does not explicitly relate itself to the use of such capabilities. It may be mentioned here that human development or development index focuses on life expectancy, literacy and purchasing power for meeting basic needs (i.e., poverty and entitlement).

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT APPROACHES



NATIONAL TRAINING POLICY IN DEVELOPING HUMAN RESOURCES IN THE PUBLIC SECTOR

Lapses in meeting performance standards is easier to locate in business organizations than in the government. And it is more keenly observed in business organizations than in the government because all business organizations survive through competition. If the people in a business organization do not have high performance ability and skill to achieve organization goals, and if they fail to achieve organization goals, the organization cannot survive for long. But a government organization does survive even if the people in it fail to meet the performance standard. A government organization survives even if it is a losing concern. The people in a government organization can pass the buck, and hence it is difficult to ascertain who meet the performance standard and who do not. So, it is necessary to be more imaginative to assess the training needs of the people in the government to enable them to meet performance standard than it is the case in business.

The existence of a national training policy is a pre-condition for effective training in the civil services of both developed and developing countries. When training activities in the civil service of a country are performed in an ad-hoc manner, without the guidance of a sound policy framework, inefficient use of human resources and duplication and/or overlapping of efforts are bound to occur. The training needs of different categories of civil servants and different agencies of government in developing countries in particular are numerous and varied. It is therefore, very important that the objectives of training and guidelines for planning, directing and monitoring this important personnel activity be laid down by the government as part of an integrated policy.

This paper is especially designed to probe various aspects of planning training programmes at national level for the civil service in a developing country like Bangladesh. The main objective is to postulate a national policy framework for training the civil servants. This will be a prescriptive framework incorporating recommendations called from the

relevant literature as well as lessons drawn from recent developments in this area of personnel administration.

COMPONENTS OF A TRAINING POLICY

The Asheton Committee, reporting on the training in the British civil service in 1944, said that training schemes should be comprehensively planned. In fact this was the first known assertion of the principle in the sphere of planning for training. U.S. Civil Service Commission (1960) called for "orderly planning for training programs",³ because the Commission thought that training was not getting the attention it deserved.

The United Nations Handbook of Training in the Public Service, published in 1966, listed as many as 14 steps and measures which were considered to constitute a heuristic schema towards the formulation and implementation of an integrated training policy in a country. These 14 steps and measures are as follows:

- 0 A comprehensive survey of human resources in the country;
- 0 A nation-wide assessment of training needs in the civil service;
- 0 An examination of existing training institutions both in public and private sectors;
- 0 A study of the existing educational system and the courses offered in schools/colleges/universities;
- 0 Consideration of available resources;
- 0 Statement of assumptions;
- 0 Statement of basic policy;
- 0 Enumeration of the training to be offered;
- 0 Formulation of goals and target dates;
- 0 Consideration of implementation of programmes;
- 0 Distribution of responsibilities for offering courses;

³ United Nations. Handbook of Training in the Public Service. New York. 1966. p. 193.

- 0 Training staff needs;
- 0 Material and other incidental needs; and
- 0 Budget allocations.⁴

It is true that the foregoing steps/measures towards an integrated training policy are both comprehensive and wide-ranging. They seem as well to draw an analogy with the steps and measures which contribute towards a national economic planning in a developing country like Bangladesh.

It is not that the sequence of the steps/measures listed above should be followed intact in making a national training policy in all the countries. As stated earlier, the steps/measures were intended to constitute basically a heuristic schema. It is likely that a schema as such is to be adopted in a country after taking into consideration certain related phenomenon, such as pre-existing institutional systems and contemporary pressures for innovation, prevailing societal modes and traditions, socio-economic policy premises of the governing regime, and various elements of formal governmental structure, especially the juridical basic of government and civil service and the size of the civil service.⁵

The central idea of the heuristic schema is that a national training policy for the civil service should state the objectives and scope of all training activities, approaches to training needs assessment, the priorities and financing arrangements, the roles and functions of different categories of training institutions and mechanisms for coordinating their work, linkage of training to career planning and development, and guidelines for the monitoring and evaluation of training. Training policies must be based on a careful assessment of future national tasks and manpower policy/requirements. Publicly declared training policies help employees understand the development opportunities available to them. For those who manage

⁴ Ibid.

⁵ Samuel, Paul, Training for Public Administration and Management in Developing Countries, Washington, D.C., The World Bank, 1983. p. 30.

training in government, such policies provide a framework within which to plan their programmes seek resources, and guide and evaluate performances.

On the other hand, policy guidelines should not be so rigid and detailed that adaptation to changing circumstances become difficult. More detailed discussions of the key ingredients of a good national training policy follow.

SCOPE AND OBJECTIVES OF TRAINING

By far the most important responsibility of a government is to declare publicly the broad objectives and scope of civil service training and the importance it attaches to this personnel function. This is to ensure that governments's expectations are made clear to both the employees to be trained and those who perform training tasks. It is for the government to relate its objectives for civil service training with the national goals and environment of the country. Though specific objectives of the training might vary, most governments expect training to lead to improved and more efficient civil service through the development of appropriate skills, knowledge and abilities among their personnel. The nature and scope of training may also be duly delineated through a policy announcement. For example, a government may assign considerable importance to in-service training and much less to pre-entry training. It may support in-service training through its own institutions and assign only a limited role to self-development of personnel through non-government institutions.⁶ The new NTP may cover the following areas:

- Training Priorities: Coverage, Clientele, Categories
- Modalities of Organizing Training (Needs Assessment/Curriculum Designing)
- Recruitment of Trainers and Faculty Development
- Incentive Package for Trainers and Trainees
- Evaluation, Research and Consultancy

⁶ Ibid. pp. 31-32

- Post-Training Utilization
- Management of Training Institutes

The NTP should have clear vision, mission and specific objectives. Objectives should be coined very carefully keeping the overall economic, social and political conditions of the country as well as globalization and market economy in view. The authors considered the following objectives to be included in the NTP:

- a. to provide basic guidelines to the public and private sector training institutions of the country for organizing training activities systematically;
- b. to guide the government-managed professional training institutes to design and deliver need-based training for the officers and staff of the civil sector of the government;
- c. to provide policy support to the apex training institutes of the country so that they can build themselves as think-tanks and provide the government advisory services on administration, policy-making and development;
- d. to provide guidelines to the government agencies on how to handle overseas training facilities judiciously;
- e. to provide guidelines to build up career of the civil officers and link career with training;
- f. to give suggestions for appropriate incentive package for the trainers and trainees;
- g. to encourage the private sector training institutions of the country to collaborate with the public sector training institutions as partners in training, research and development; and
- h. to ensure optimal utilization of the facilities and resources available at the existing training institutes of the country.

ASSESSMENT OF TRAINING NEEDS

Identification of training needs is essential at three such levels as national, institutional, and individual training programme. An important function of policy formulation is to offer guidelines on the systematic assessment of training needs and assignment of responsibilities of

this task among concerned agencies at all the three levels so that orderly planning of training activities is facilitated.

A broad assessment of training needs from a national perspective must be undertaken periodically to ensure that training institutions can be assigned appropriate training tasks and made to adapt to the changing requirements of the nation. A national assessment must take into account both the maintenance and development needs of the government. The strategies and priorities of development programmes, training needs perceived by the different agencies, and diagnosis of prevailing administrative inadequacies are among the sources of inputs for such a national exercise. Given the nature of this assessment, the central personnel agency concerned with training, or other appropriate national agencies, should be assigned the responsibilities for this task.

Assessment of training needs at the institutional programme level must be undertaken within the framework of priorities generated by the national-level assessment exercise. Once each training institution is assigned an area of training responsibility, a more detailed exercise in identifying the needs must be undertaken by its professional training staff. A variety of methodologies and techniques of analysis of needs are available from which institutions must choose an appropriate mix. Among those methods are contextual analysis which relates needs to the gaps in specific administrative deficiencies, consultation with client organizations, feedback from former trainers, systematic field surveys of training needs, experimental programme as a learning device, and the critical incident technique. The choice of methods clearly cannot be done through a policy directive. Training policy, however, must identify the key agencies or institutions most appropriate to perform this important function and assign specific roles and responsibilities so that an integrated view of training needs emerges.⁷ The NTP should clearly give directions to the training institutes to determine training needs of its clientele by studying their job description, job performance and also by studying the needs of the organization concerned following scientific methods of research and Training Needs Assessment techniques. Without research no training curriculum should be formulated.

⁷ Ibid. p. 32-33

TRAINING PLANS, STRATEGIES, AND PRIORITIES

A policy decision must then be taken on the overall training plan for the government in light of the results of the exercise on assessing training needs. The training plan as such must embody within itself its underlying strategies and fix priorities in terms of the tasks to be accomplished. Training needs generally exceed the resources available. Hence it might become imperative to decide what will and will not go into a plan as such. This decision implies the choice of a mix of training programmes that best suits the national needs. This is a strategic decision which must be influenced by what resources - human, financial, and organizational - are available both in the short run and the long run. Policy guidelines indicating government's priorities and resources are essential to assist institutions in making their choices. Policy decisions on annual-term and long-term training plans must be based on a repetitive process of interaction among individual institutions, and the central policy and coordinating agencies. Here again, while no policy can lay down the content of a training plan, the roles and responsibilities of different agencies in this task and the criteria and processes they must adopt are matters for policy decision. Policy guidelines for financing different types of training, for example, will indicate to both training agencies and civil servants the extent of financial support they can expect for training.⁶

MONITORING AND EVALUATION OF TRAINING

True though it is that in most least developing countries (LDCs) like Bangladesh training institutions are established and training activities are identified, governments in many an LDC do not perform their rightful role in monitoring and evaluating training. Both senior and junior training staff are so preoccupied with the design of curricula and the mechanics of training that institutionalization of monitoring and evaluation tends to remain a weak area. There are both quantitative and qualitative dimensions to evaluation. First of all, when resources are allocated to approved training programmes, mechanisms must be established for the periodic monitoring of the inputs and outputs of these activities. They need to be

⁶ Ibid.

aggregated at the national level and their trends and performance evaluated. Second, qualitative evaluation of individual training programmes and institutions must be encouraged. This is a more complex task and requires the creation of institutional review mechanisms - the working of which are monitored by a central agency. There are several methods of evaluation and different levels at which evaluation must be done. From a national point of view, the most important concern is the impact of training on organizational performance. Policy guidelines must specify (a) the criteria and periodicity of monitoring and evaluation, and (b) the roles and responsibilities of different agencies and institutions in this task. Policy review of a continuous nature can be attempted only when the monitoring function is strong.⁹ In formulating the NTP, the matter of fixing an authority to monitor and evaluate the status of training activities of the country. In this regard, an independent entity of NTC with specific responsibilities may be considered by strengthening it through providing separate office and manpower.

CAREER DEVELOPMENT LINKAGES TO TRAINING

An important reason for the neglect of the evaluation function in training in most LDCs is the absence of suitable linkages between the broader personnel policies of government and training. The remedy to rectify this dysfunction lies in integrating training policy with the relevant aspects of the personnel policies of the government. The key areas for this purpose are career development planning and promotion. There is no denying the fact that training effectiveness is significantly influenced by whether the career development and promotion prospects of civil servants are affected by training. If training contributes to their career progress and their training performance is considered a formal criterion in evaluating them in the service, their incentive to use training will perforce be greater. Policy guidelines specifying the links between these elements are the most effective means to inform civil servants on how their career progress will be influenced by training. Relating training to different stages in a person's career, feeding inputs from training into his performance evaluation, and taking training into account in promotion decisions are aspects on which guidelines must be

⁹ Ibid.

established. The administrative mechanisms for coordinating the implementation of these guidelines must also be stated in the policy.¹⁰

It follows from the foregoing discussion that a comprehensive training policy must contain suitable guidelines on different dimensions relevant to training. One would expect that operational decisions on training must be taken within the framework of such guidelines identified and discussed above.

Nevertheless, since a country's development needs and tasks change over time, there should also be a provision in the training policy for its periodic review and redesign whenever they become necessary. Indeed a good training policy is dynamic in nature and it embodies within itself the mechanisms for such review and redesign.

ORGANIZATIONAL ARRANGEMENT

The formulation of basic policy relating to training, the fixing of overall responsibility of providing it, and the establishment of training institutions in a democratic state usually come under consideration from time to time in the national parliament/congress, or other legislative bodies. This is the case when pertinent articles and sections of the laws governing the civil services are under consideration. Many laws of this class contain passages which state the general policy and distribute the responsibility with respect to training civil employees. It is therefore, likely that the political executives such as ministers and heads of departments get involved in deliberations on these fundamental matters and it is that policy support from them which matters much in formulating basic training policies. Their acceptance of the desirability and necessity of training policies is essential to success.

The United Nations Seminar on Public Personnel Management, held from October 1950 to January 1951, expressed the opinion that main responsibility for training should be shared between the central personnel agency and the line departments.¹¹ This opinion has been

¹⁰ Civil Service Assembly, *Employee Training in the Public Service*, Chicago, 1941, p.4

¹¹ UN, *Handbook of Training*, op. cit. p. 118.

reaffirmed on numerous later occasions and has in fact been applied in practice in projects in which the UN gave assistance. This has become the generally accepted model for the organization of training function.¹²

In brief, there are at least three basic ideas of organizational arrangement for training. First, the assignment of the major responsibilities in training to specific parts of the administrative structure does not relieve management from its responsibility to seeing to it that a good training programme is planned and executed. Some authorities have looked upon this as a delegation of operating responsibilities by management, and in some countries it seems to be what has happened functionally. More commonly, however, the major responsibility in training are assigned to specific administrative agencies by law, executive decree, or other essential legislative action. Secondly, this organizational plan is based upon the belief that a large portion of the responsibility should be vested in a central agency, which shall be either the central personnel agency or an office closely related to it. This belief, however, leaves a choice among three qualifying agencies, namely, the Ministry of Finance or the Treasury, because of its great authority in personnel matters in some countries (particularly in England until 1968); the Civil Service Commission or Public Service Board (as in Australia); and the Central Personnel Office (as in Bangladesh, Pakistan and India). Thirdly, this organizational plan assumes that a large part of the operational responsibilities in training belongs to the ministries, departments, and other principal agencies of the executive branch or government. This indeed involves a division of responsibilities and in turn creates operational problems.¹³ Consideration of a central organizational arrangement for overseeing and supervising the training activities of the country is important and opinion has been given in the previous pages to empower NTC with necessary logistics and manpower support to do this job.

¹² Ibid. pp. 118-119

¹³ S. G. Ahmed. Public Personnel Administration in Bangladesh. op. cit p. 15.

ADVISORY COMMITTEE/COUNCILS

A number of countries (including Bangladesh) also have created government-wide advisory committees or councils on training. The composition of these committees/councils vary greatly from one country to another, although they generally allow for representation of all, or a wide selection, of the ministries or departments. In some cases, outside institutions/bodies, like universities and associations of civil servants are represented. The Head of the Central Personnel Office (CPO) is usually included either as chairman or secretary.

In some instances, these advisory committees/councils are merely advisory in character and assist the CPO in surveying training needs and deciding upon broad questions of policy and programme. In other cases, the committees/councils have supervisory functions and carry out a periodic review of all training activities and prescribe changes as they may desire. In some countries, these committees/councils also function as coordinating bodies for training aspects of programmes of technical assistance. This means that they have the final authority to select civil servants for scholarships to travel and study abroad.¹⁴ The NTC in Bangladesh may play the role of this kind of body.

INFORMATIONAL BASIS

Perhaps the first need of the training officers in the CPO beginning the task of preparing a national training policy is a copy of the national development plan. They need to understand the broad goals and targets of the national plan, particularly with respect to the proposed use of human resources. A well-constructed national plan will tell the training officers whether they should calculate training needs in terms of the present strength of the civil service or anticipate a constantly expanding civil service. A United Nations Committee declared sometime in the early 1960s that "any sound project in the field of education and

¹⁴ UN. Planning for Economic Development (Sales No. 64. II. B.3). 1964. p. 28

training has to be set in the context of the country's development program".¹⁵ It is imperative therefore that the training plan be in accord with the national development plan.

In the event that no such national economic plan exists in the country, the training officers in that case should attempt to make the training plan in accord, as far as possible, with the known long-range intentions of the government.

The training officers, in their capacity as planners, should seek information as to whether the government has any intention of launching a new welfare or other social programme which would require changes in the composition of the civil service. The initiation of a new public service, often requiring the creation of a new administrative agency, may impose emergency demands for training that are difficult to meet. Planning means anticipating changed conditions and making preparation for meeting them.

A sound training policy should be formulated in accord with the best possible calculations of future trends in manpower resources. To appraise and analyze the human resources require studies of great delicacy. The manpower shortages of a particular period call for attention to the necessity, first, of collecting meaningful data on the resources of manpower available at or about that time; and, second, of preparing plans to correct the deficiencies in human resources by education and training. These processes constitute the concept of the manpower survey, which means a general study of the human resources of a country and an attempt to predict future trends in the size and composition of the employable human resources.

The staff in the training unit of the CPO should have as much information as can be collected concerning the needs for training in the civil service. This task includes full knowledge concerning training activities in progress or completed in the recent past. It also involves looking into the future and preparing both short-terms and long - term estimates of

¹⁵ See German Foundation for Developing Countries, Public Administration Centre, Training Centres for Administrative Staff in Developing Countries, Berlin, 1964.

training to meet the anticipated needs. The collection of these data involves the conduct of a survey of government-wide training needs.

The training officers should also be fully informed concerning the educational system of the country, including estimates of the system's capacity to produce persons having the occupational specialities required in the civil service. This indeed requires a careful study of the educational infrastructure, " because professional and vocational training must be associated with the general educational preparation of recruits in the public service"¹⁶ The training programme of the government should be designed to complement and continue the national educational programme of the country.

Just as the training officers need to be fully informed concerning the educational system of the country, so also they need to be informed concerning the existing training facilities. They must have at hand all the available information concerning the staffing and capabilities of training institutions. They need as well to know their resources of instructional material, reference library, and training aids and equipments. In effect, they need an intimate knowledge of how efficiently these institutions function and the capacities of their classrooms and other facilities. It is only with full information of these kinds that the training staff can consider intelligently the provisions which need to be made in the future.

In order to plan effectively, the training officers need to have an extensive fond of knowledge in their own professional specialty. They need to be well-informed concerning the kinds of training and the methods of instruction which have been used successfully in other countries. In brief, the training officers must be the people of high professional standing, fully conversant with the general principles of planning function in the field of training. Commensurate with their professional standing and qualifications, it is also necessary that due promotional and other incentive measures be provided for to retain them in their professional field.¹⁷

¹⁶ UN, Handbook of Training, op. cit., pp. 190-201

¹⁷ See S. G. Ahmed. Public Personnel Administration in Bangladesh. op. cit., p. 254.

OBSERVATION ON NATIONAL TRAINING POLICY

The discussions in the preceding sections are part of a heuristic design purporting to postulate a conceptual framework for a national training policy. Hopefully, the various such sections as terminological note, identification of the basic ingredients, organizational arrangement and informational basis in the paper have succeeded in highlighting the important features that contribute towards the formulation and implementation of a national training policy in a developing country like Bangladesh.

It seems now appropriate in this section to assess what Bangladesh has actually done so far in formulating a comprehensive training policy for the nation in light of the main conceptual features identified and discussed in the foregoing sections.

It may seem that in Bangladesh today there is no dearth of institutional facility for imparting training to civil servants belonging to different functional areas of the government machinery. In fact, most of the existing training institutions originated at different times before liberation in 1970.¹⁸ But the official planners of the country made an observation while preparing the second five year plan (1980-85) that the training network in public/development administration was deficient both in quantity and quality. Most programmes in the area of administrative training had since Liberation been pursued in a rather uncoordinated manner and almost independent of a comprehensive, coherent career development plan. Moreover, no systematic effort was made even a decade after liberation to formulate a national training policy and to review and measure the effectiveness of whatever training imparted to civil servants so far.¹⁹

Presumably, much of the deficiency in the sphere of training stemmed from the uncertainty that has since liberation been prevailing in the state policy, especially in respect of devising a new service structure. In the absence of a firm basis in the national civil service

¹⁸ See The Second Five Year Plan, pp. XVIII-45

¹⁹ S. G. Ahmed, *Public Personnel Administration in Bangladesh*, op. cit. p. 255.

structure and a comprehensive/coherent career development plan, all training activities of the government seem to have been haphazard, piece-meal, and anachronistic. Most training programmes organized for a long time after liberation at such public administration training institutions such as Civil Officers Training Academy, National Institute of Public Administration, Bangladesh Administrative Staff College, and Staff Training Institute, including many other institutions, lacked a central overview to assess the overall training needs, appropriateness of the use of the training materials and techniques, and the training effectiveness.²⁰

However, it was only beginning in late 1980 that the government began giving greater attention to the training function. Certain administrative measures were made in or about the early 1980s with a view to streamlining the training activities in the civil service as a whole and at various training institutions in the country. In fact, the introduction of a new service structure in September 1980 paved the way for these measures to take place.²¹

In January 1981, the government at long last constituted a broadbased national body called the National Training Council (NTC), consisting of twenty members, with the Establishment Minister as Chairman and the Additional Secretary in charge of the Training and Career Planning Wing in the Establishment Division as member-Secretary.²² In May next year, the NTC was reconstituted with as many as 29 members drawing representatives from a wide selection of agencies and bodies in the country. The main functions of the NTC were to (i) formulate comprehensive training policy, coordinate training programmes of the various training institutions under different ministries/divisions, and evaluate the progress and effectiveness of such training programmes at the national level; (ii) fix priorities for the development of training facilities and allocate resources accordingly; and (iii) to determine the

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

²² See The Bangladesh Gazette. No. 5. 29 January 1981, p. 28.

relationship of training and education with public administration and development processes in the country.²³

Subsequently in December 1983, the government thought it expedient to constitute a small and handy committee called Executive Committee of the NTC consisting of 12 members with such functions as to (i) dispose of all matters that require immediate disposal by the NTC; (ii) examine all issues before placement in the NTC meetings; and (iii) discharge any other functions as to be directed by the NTC.²⁴

Prior to the formation of the NTC and its Executive Committee, the government took another administrative measure by setting up a separate administrative unit called Training and Career Planning Wing in the Establishment Division, headed by an Additional Secretary, to initiate coordinate, supervise, and assess the training policies and programmes at the national level²⁵

True though it is that the NTC and its Executive Committee were constituted almost a decade after liberation preceded by the creation of a separate wing called Training and Career Planning Wing in the Establishment Division (later renamed Ministry of Establishment) to ensure a central view in training function of the government, it was only less than a year ago that a national training policy in draft form was finally formulated and presented to the NTC.²⁶

It is true as well that the NTC has since its inception been deliberating on its assigned functions. It met frequently to discuss as how to accomplish such a difficult task. Necessary ad-hoc committees and sub-committees were duly formed with representatives drawn from various ministries/divisions and training institutions to do such groundwork as collection of relevant data, collate the data so collected, identify and assess training needs, project training

²³ See Ministry of Establishment and Reorganization, A Handbook of Important Laws Rules & Orders on Personnel & Office Administration in Bangladesh, Dhaka, 1984, pp. 525-528

²⁴ See The Bangladesh Times, 20 August 1981.

²⁵ Ministry of Establishment, National Training Policy, Dhaka, October, 1986.

²⁶ Ibid., pp. i-ii

schedules, and so on. The work no doubt called for both professional ingenuity and interagency cooperation.²⁷

It seems that the Ministry of Establishment accomplished the task single-handedly. The draft plan consists of as many as 183 printed pages. Although the front page of the draft carries the main title as National Training Policy, in several references inside the draft it has been classified as a five year national training plan of the country.

Part I of the draft, consisting of 29 pages, describes such subjects as introduction of the plan; aims and objectives and scope of training; review and monitoring of training; manpower planning; training strategies; assessment of training needs; guidelines for assessment of training needs, nominations for training, and utilization of training. Part I of the draft follows by individual training schedules extending for five years of all the ministries/divisions and their attached departments and subordinate offices.

As claimed by the spokesman of the Ministry of Establishment, the draft training plan happens to be the first of its kind that has been presented after so much of "consistent effort, hard work and devotion" of the concerned officials and staff in the Ministry. Of course, there seems to be some truth in the claim. The draft is the first comprehensive document outlining the training policy for the nation. Indeed, the Ministry of Establishment, in general, and those who have directly accomplished the task, in particular, deserve to be congratulated.

To be sure, this section is not going to undertake a detailed examination of the national training policy drafted by the Ministry of Establishment. Nevertheless, it seems in order to make a few observations on the draft plan in light of the comments made by the Bangladesh Public Administration Training Centre itself enumerated chapter by chapter in the subsequent sections.

²⁷ ibid.

CHAPTER 2

DECISIONS OF NATIONAL TRAINING COUNCIL AND THE EC OF NTC

For updating the National Training Policy which was approved as a draft²⁸ only 40 in the first meeting of National Training Council (NTC) in 1984, it is necessary to assimilate and update the decisions taken by the National Training Council, Executive Committee(EC NTC) of the National Training Council and sub-committees formed by the NTC and EC NTC in their different meetings held in different times. The NTC is the apex body of the country in the training field headed by a cabinet minister, consists of 21 member was formed in January 1981 with a view to formulating befitting, timely and effective training policies commensurate with the needs and demands of the age and the country as well. A total number of five meetings of the NTC are held upto May, 1998. The policy decisions taken in these meetings are enumerated below:

1. Establishment of New Training Institutes:

Any ministry/division/and/or any organization can't establish any training institute without the prior permission of the NTC. This resolution was adopted in the first meeting of the NTC.

2. National Training Policy and Career Planning of the Cadre Officers:

To formulate a comprehensive package for career plan of the cadre officers, in the second meeting of the NTC, a four-member committee was formed with Director General of the then National Institute of Public Administration(NIPA) as convenor. The committee submitted their report on 8 November 1983 which was discussed thread bare in the third meeting of NTC. Then the Additional Secretary of the Ministry of Establishment submitted and presented a draft

²⁸ op. cit. 25

training policy on 30 April 1984 in the first meeting of the executive council of the NTC. The matter was further discussed in the second and fifth meetings of the executive committee. In the fifth meeting of the executive committee of the NTC of 4 March 1987 the draft policy was scrutinized and every ministry/division was directed to submit amended/new draft training policy. But all the ministries/divisions couldn't comply with the directives of the NTC and thus formulation of a new training policy was delayed to finalize. Subsequently, to finalize the draft training policy a three-member committee was formed under the chairmanship of the Additional Secretary of the M/O Establishment in the 11th meeting of the executive committee of the NTC held on 7 March 1995. After the adoption of this resolution a long time elapsed and many changes took place in the training sector and government has issued so many orders relating to training policy. By this time, the 10th meeting of the executive committee of the NTC was held on 4 March 1997. In this meeting one of the decisions was to give directions to the Rector of BPATC to update the training cultures practiced by different training institutes and to submit it to the member-secretary of the executive committee of the NTC. The eleventh meeting of NTC was held on 10 May 1998. The ministries/divisions which have so far failed to submit draft training policy on their behalf have been again requested in a decision of the said meeting held under the Chairmanship of the Honourable Prime Minister.

3. Formation of the Executive Committee of the NTC:

In the third meeting of the NTC executive committee was formed with a view to performing as the executive body of the NTC held in 22 November 1983.

4. Compulsory Foundational Training of the Cadre Officers:

The foundational training has been made compulsory following a decision of the NTC.

5. Identification of training institutes for foundational training for clearing up back look:

Other than BPATC 12 other training institutes have been selected for imparting special foundational training for two months. The institutes are as follows:

Name of the Institutes	Name of Cadre
1. National Academy for Education Management (NAEM) Dhaka	Education
2. CERDI, Gajipur	Agriculture
3. BARD, Comilla	Health and Engineering
4. RDA, Bogra	Health
5. Planning and Development Academy, Dhaka	Health
6. Officers Training Academy, Savar	Fisheries
7. Railway Training Academy, Chittagong	Railway
8. Telecom Staff College, Gajipur	Telecom
9. Kaptai Engineering Academy	Engineering, Public health,
10. National Institute of Local Govt. Dhaka	R & H
11. Postal Training Academy, Rajshahi	Postal
12. Bangladesh Cooperative College, Comilla	PWD, R & H

The backlog has already been cleared up excepting health and education cadre. BARD, and Planning and Development Academy are carrying out the responsibility of imparting 2 months special foundational training. By this time the facilities of BPATC have been expanded to accommodate 400 Foundational trainees instead of existing 200.

6. Promotion of Cadre Officers to Senior Scale:

In its fourth meeting of the NTC held on 5 January 1984 the following decisions have been taken regarding the promotion of the cadre officers:

- a. To appear in a written examination is compulsory for getting promotion to senior scale. No effect will be imposed in the gradation list for taking part in this examination based on the date/dates of passing the examination of senior scale.
- b. Every officer has to secure 50 marks instead of 40 marks.

7. Leave Reserve/Training Reserve for the Employees:

In its fourth meeting of the NTC a decision was taken to keep leave reserved/training reserved employees in each ministry/division/ organization so that situation created by sending employees to training and giving leave can be faced.

In October 13, 1996 the executive committee of the NTC has been reorganized with education minister as its chairman. So far the executive committee has convened 12 meetings and took so many decisions for guiding the overall training activities of the country in the civil sector. In fact, based on these decisions different orders have been issued by the government and thus the training institutes of the country are being administered and conducting different training programmes.

8. Important Decisions of the Executive Committee of the NTC

Decisions taken in the First meeting:

- (1) The draft of the national training policy submitted by the Director General, NIPA is approved. This policy is applicable for the cadre and other non-cadre officers and staff.
- (2) Measure will be taken to mention the chiefs of training institute in the right place of the warrent of precedence.
- (3) The officers in the pay scale of 1800-2350 and 2100-2600 mentioned in the Cadre Service Recruitment Ruls 1981 will be exempted from existing examinations and training will be imparted instead. The officers in the pay scale of 2300-2750 will have to undergo career advancement training for next promotion.
- (4) The trainers of different training institutes will be given preference in selecting for foreign training.
- (5) A proposal for establishing an integrated training institute for the officers of BCS (Custom and excise) and BCS (Audit and Accounts) is approved.
- (6) The proposal for professional advancement training for BCS (Administration, Food, Secretariat) in the COTA Building is accepted.

Decisions of the Second Meeting :

- (7) A five-member committee was formed with the Additional Secretary as convenor for formulating a questionnaire for assessing the training needs of the ministry of Education, Agriculture.
- (8) A monitoring cell will monitor the curricula of different training institutes.

Decisions of the Third Meeting:

- (9) For drafting a five-year training plan a 5-member committee was formed with the Additional Secretary as convenor. Besides, a 3-number committee with the Additional Secretary as convenor was formed for giving no objection certificates for training abroad from foreign aided projects.

Decisions of the Fourth meeting:

- (10) A decision to continue Foundational Training for the officers upto the age of 40 is approved and for the incumbents of age above 40, a condensed foundation course is recommended.

Decisions of the Fifth meeting:

- (11) Brig.(Retd) D.S. Yusuf Haider, Additional Secretary, Incharge is requested to submit the draft national training policy report.

Decisions of the sixth meeting:

- (12) At least one meeting of the NTC and four meetings of the executive committee of the NTC should be held in each Christian year. One thirds of the members of the NTC and the number of the third meeting of the executive committee meeting will fulfill a quorum. No member, below a joint-secretary and equivalent will be entertained as a representative of any ministry/division. A notice for any meeting of NTC or ECNTC should be served before 10 days. But emergency meeting can be held by giving a notice of 24 hours.
- (13) The matter relating to the proposed training institute entitled "Centre for the Rural Managers" would be placed in the emergency meeting of the executive committee after taking clear opinions from cabinet division, ministry of rural development and cooperatives, health and family welfare, fisheries and livestock, economic relations division and planning commission is accepted.

Decisions of the Eighth Meeting:

- (14) The total money according to the decision of the ministry of finance at the rate of Tk 60.00 will be allocated for BPATC. The decision will also be applicable in case of RPATCs. At present Tk 50.00 per head is being given. The rate of ACAD and SSC, is Tk 70.00.

Decisions of the Ninth Meeting:

- (15) The promotee and/or directly recruited officers aged above 40 may be exempted from foundational training and the recruitment rules may be changed accordingly. This policy has been taken into effect from January 1988.
- (16) The officers of age below 45 of education, health, fisheries, forestry, family planning and engineering will take foundational training in their respective specialized training institutes.

Decisions of the 10th Meeting:

- (17) a. For training abroad the committee has taken decision for different level of officers for different duration. The schedule is enumerated in the following table:

Type of Training	Duration	Maximum Age of Officer
Short Term	Maximum 6 Months	52
Medium Term	More than 6 Months	45
MS/PhD	1 year or more	40

It may be mentioned here, in case of selecting candidates for foreign training the incumbent must have at least 2 first divisions in the whole career and there should not be any 3rd class/division. But if any candidate having one 3rd division in the secondary or higher secondary level he must have one 1st class in the bachelor or masters level.

- (b) According to the existing practice all the offers of foreign training/travel will be sent to the scholarship allotment committee of the ministry of establishment through economic relations division.

Decisions of the Eleventh Meeting:

- (18) Post-facto approval has been given to enhance the duration of foundation course to 4 months instead of two months

- (19) a. The proposal to improve the Small and Cottage Industries Training Institute to a fullfledged training institute according to the project proposal alongwith existing trainers, officers and staff.

- b. The training institutes of scheduled banks including BIBM will be in existence and commensurate with overall training activities of the country and these institutes will be strengthened in terms of their training capacity.

- c. A training institute will be in existence for the officers and employees of the Bangladesh Krishi Bank

- d. The regional training centre of Bangladesh Krishi Bank at Jessore will be abolished

- e. The Rajshahi branch of Bangladesh Krishi Bank will continue its operations for the training of the officers of Rajshahi.

- f. The training institute for the taxation cadre officers at Segunbaghicha will be improved into a fullfledged residential premises because of its present low capacity and low facilities. If needed, a new project proposal may be submitted for this purpose.

- g. Audit and Accounts Training Institute will also be improved into a fullfledged residential training institute and in case of necessity a pp will be formulated.

Decisions of the Twelfth Meeting

(20) Training of Thana Nirbahi Officers

The Thana Nirbahi Officers perform among other things, the responsibilities of formulating project proposals, implementation of development projects, extending cooperation to the Thana Development Coordination Committee and many other duties of implementing the policies and carrying out the orders of the government. The present government has taken up programmes to strengthen the local government at Thana, Union and village level. To cope with this situation the TNOs should be well equipped with latest information of government rules and related development programmes and their implementation strategies. With keeping this objectives in view the prospective officers in the fit-list of TNOs a short orientation course for them has been prescribed. BPATC has given the responsibility to implement this training programme. The 2nd Orientation Course has been conducted recently at BPATC.

(21) Right Officer in the Righth Place after being Trained in Specific Field:

The prime objective of any training irrespective of foreign or internal, is to apply his/her acquired knowlwdge/experiences in the field concerned thus making the benefit of the masses towards gaining the national development of the country. For achieving this goal a trained officer should be posted in the same place for a reasonable period of time so that he can have the scope to implement his gathered knowledge/experiences. Keeping this idea in mind the committee has taken a decision to ensure the stay period of trained officer at least 2 years. In this regard, the ministry of establishment will be requesting all the ministries/divisions to follow the same. Ministry of Establishment has been requested to submit a plan of action.

(22) Establishing a Network with Foreign Training Institutes

A strong network with training institutes in abroad can help exchange ideas, experiences, information and transfer of technology for mutual benefits. This can also help in exchanging experts in different fields, bringing training methods, etc. Large training institutes in Bangladesh, like, BPTC, BARD, RDA, etc can try to establish linkages with different training institutes of international repute. But before doing this the institutes should take permission from the ministry of establishment.

(23) Publication/Research work of the incumbent to be considered for selection of long term training

At the time of selection of candidates for long term fellowship, like, MS, PhD, Post Doctoral course, etc. the research work done and publication/s of the officers working in the training institutes will be taken into consideration and they will be given preference. But this decision has yet to be included in the existing Foreign Training Policy notified and practised by the ministry of establishment. According to the decision of the third meeting of the executive committee of NTC a sub-committee has been formed to issue no-objection certificates to the officers who are going abroad for long term higher studies under different project aid. The formation of the sub-committee is as follows:

- | | |
|---|----------|
| 1. Additional Secretary, M/O Establishment | Chairman |
| 2. Joint Secretary, Economic Relations Division | Member |
| 3. Joint Secretary of the concerned ministry | Member |

To make the council more active and effective NTC has been cut to short keeping the number of its members to only 21. The members include, among others, 8 ministers, 6 secretaries and the rest are professionals and training related high officials.

CHAPTER 3

STUDY BY BPATC IN UPDATING NATIONAL TRAINING POLICY

BPATC was entrusted with the responsibility to compile a report for updating the existing National Training Policy by incorporating the latest information/data/opinions from different ministries/divisions. In this regard BPATC formed a committee and the committee submitted a report²⁹ elucidating the gathered information from different organizations.

Mehodology Followed by the Committee

1. A request letter signed by the Rector of BPATC was sent to 76 ministries and to all the chiefs of the training institutes of Bangladesh. The requested item of information in the letter, among other things were : rules/regulations, ordinance, manuals, training practices and special recommendation(s) they have for incorporating in the report. Only 10 ministries and 24 organizations responded.
2. Major decisions of 12 meetings of the executive committee of the National Training Council (EC NTC) (1981-1997) under which the training activities of the training institutes of the country are running have been summarized and incorporated in the previous chapter of this report.
3. The orders issued by the ministry of establishment regarding overall training management of the country have been highlighted in this report which have been mentioned in the previous chapter and also shown in the annexure.
4. A chapter-wise review on the draft training policy of 1986 have also been incorporated in this report.

²⁹ M. A. Matin, et. al. Report of the Committee on updating the training policy of Bangladesh. Dhaka, BPATC.1997. (Bengali).

GENERAL COMMENTS ON THE DRAFT REPORT OF 1986

The report has 189 pages having a text of 29 pages and the rest are annexures. In the annexures, different kinds of forms, list of the training institutes and courses they conduct are mentioned. The text contains 12 chapters in which comments / opinions relating to training policy, standard of training of different institutes, their shortcomings, training facilities and equipment, evaluation procedures, etc have been highlighted. In a sense, the draft has emphasized the programmes rather than the policy itself. Policy or Policies is or are guidelines/s which encompass a few theoretical framework/s. This kind of guideline/s is/are absent in this draft.

The Committee³⁰ has thoroughly examined the existing training policy documents and recommends adoption of the following measures toward adjustment of the discrepancies therein :

- a. A policy may contain a few sample form/s which will guide the training institutes in designing, implementing and evaluating their training programmes. A mere list of the training institutes in not so much needed.
- b. A policy should not contain anything like, comment, criticism, or something subjective.
- c. In the policy a preamble may replace the section, prologue and there may be a list and meaning of the terminology used in the policy.
- d. The policy should not be within a limited timeframe
- e. The policy should be formulated in such a way so that its national character can not be hampered. A policy can accommodate different sub-policies.

³⁰

ibid.

- f. The language of the policy should be chosen according to the hopes and aspirations of the nation

In addition to the general comments mentioned above, a chapter-wise review of the draft national training policy formulated in 1986 is given below:

Chapter 1

Introduction: Career and Training Plan

In page 3 of the para 2.01 a few information used are old and outdated so they need to be updated. For example, "The PATC envisages integration..." this sentence is no longer required, because the merger of the organizations has already taken place. In the last sentence "all level in-service training..." should be correctly used. In para 2.02 there is a list of training institutes of the country but the list is not uptodate. Infact a policy should not contain any specific list of institutes, rather it should include the sectors only. Para 2.03 is devoted to the foundation course of the newly recruited officers. But the venue is not mentioned. In the subsequent sentences are only applicable for the officers of the Administration Cadre. These sentences should be rewritten in the way to be applicable for all the cadres. Para 2.04 is not clear at all. The prerequisites of any promotion of any level of officers should be spelt out in the policy clearly and unambiguously. In para 2.05, the first sentence may be dropped and the subsequent ones should be modified relating to career development. In para 2.06, compulsory ACAD training should be taken before having been considered for the promotion to the rank of joint secretary. Senior Service Pool is no more in existence, so this sentence should be dropped. There should be a policy regarding compulsory participation in the ACAD and SSC and consequences in failing to join these courses should be clearly spelt out. Para 2.09 should be written more carefully and the names of the training institutes should be mentioned specifically in a separate list. The "Introduction" chapter has been written in an unplanned way and most of paras are informative. These should be written so that it can have a flavour of a policy.

Chapter 2

In article 3.01 of page 5 the mentioning of five year plan is redundant thus it should be dropped. Regarding aims and objectives, among other things, human resources development, efficiency increase, environment development, poverty alleviation, sustainable development and other issues of national interest should be included. Employees and staff of non-governmental organizations, if the NTC, thinks it worthwhile may be covered in objectives.

In para 3.02 definition, meaning and explanation of the terminology should be elucidated before aims and objectives. National Training Policy is a comprehensive matter so the sector/sectors covered under it should be clearly spelt out. There is no need of the paragraph number 3.05. In the annexure there should be one list of the training institutes under the purview of the policy.

Chapter 3

Review

In this chapter a brief description has been given on the training courses, training aids, equipment, training, budget, etc. of different training institutes. In fact, this chapter, in anyway, is not related to policy matters. So it can be dropped. However, based on this chapter incorporating the following variables policy can be formulated:

- a. Kinds of training
- b. Need based training
- c. Scientific designing of training
- d. Use and application of modern training aids
- e. Competency of trainers
- f. Utilization of training facilities
- g. Budget
- h. Self-sustainability of training institutes

- i. Policy guidelines for establishing training institutes under different ministries, divisions, etc.

Chapter - 4

Manpower Training and Education Sector

Education and training should be considered separately. The education sector of the country is very big. So instead of the educational institutes of the country, the training institutes of the education sector should be brought under the purview of training policy. PTIs, NAPE, NAEM, GTI, etc may be considered for formulating training policy. Besides, institutes relating to manpower training, eg. BSIC, VTI, TTC, BARD, NLG, RDA, etc. should also be considered at the time of formulating NTP. But the way of presenting the chapter should be changed.

Chapter - 5

Training Strategy

Policy or policy related matters are very hard to find in this chapter. The subjects which have been elucidated in this chapter are, unemployment, vocational training, foreign training, NGOs, University education, etc. If it is thought worthwhile to include this chapter it should be modified and rewritten. However, it is suggested to include the following things in this chapter:

- a. Alleviation of unemployment
- b. Involvement of NGO for giving training
- c. Foreign training
- d. NGOs and individually sponsored training programmes
- e. University Institutes
- f. Training in the project sector
- g. Turn key training

h. High-Tech Training

i. Selection of candidates for training, etc.

Chapter - 6

Foreign Training

The circular issued by the ministry of establishment (No. sam(bi:pro)-sha/92-518-(500) date 29.8.92) regarding foreign training may be replaced. So, there is no need of this descriptive type of chapter any more. The circular issued by the ministry of establishment and also a foreign training policy issued by Petro-Bangla may be considered at the time of formulating the new NTP.

Chapter - 7

Evaluation and Monitoring of Training

Policy may include something on evaluation and monitoring of training but this chapter should be a little bit modified. Modern, scientific evaluation methods should be introduced in the training sector.

Chapter - 8

Incentives

A little bit of change is needed in this chapter. The recommendations received from different institutes have been compiled and included in the study.

Bangladesh Rice Research Institute (BRR) didn't respond to us but it is gathered that in addition to providing fund and loading BRRI giving Tk 50 as pocket money to every trainee per day.

Chapter - 9

Assessment of Training Needs

Before introducing any training programme scientific assessment of needs for the concerned clientele is of utmost necessity. A clear-cut guideline should be spelt out in the training policy in this regard. The existing chapter may be edited and rewritten in a shorter way like policy statement.

Chapter - 10

Training of Upazila/Thana Personnel

The officers and employees of Thana/Upazila have the privilege to participate in training programmes to their respective training institutes through proper channel. So, separate arrangement of training of Thana level officers/ employees is not needed. RDA & BARD have also specialized training programmes for them.

Chapter - 11

Implementation and Monitoring Mechanism

The implementation and monitoring mechanism of the implementation of the training programmes of different institutes deserves to be given a serious thought. Who will do this job. The controlling Ministry or NTC or anybody else ? Primarily, the controlling ministry/division can look after the job and the NTC may take the opportunity to evaluate the programme as a whole. This chapter needs to be discussed, evaluated and recast.

Chapter - 12

Conclusion

No chapter entitled "conclusion" is needed, rather the mode of amendment of the policy should be mentioned in the last part of the policy.

CONCLUSIONS/RECOMMENDATIONS

Policy/acts/s/rules/regulations are generally meant for organizational development. Organizational Development encompasses the development of the organization itself by bringing changes to its personnel, structures, methods, public relations, productivity and finally making significant contribution to national/international development through materializing its vision, mission, policies and programmes. So policy is not static rather continuous process for improvement. Absence of policy in any sector creates enormous problems in achieving performance standards. So in the training sector, like other sectors, there should be a clear-cut, dynamic, forwardlooking policy which may be entitled "National Training Policy". In the previous chapters of the study there have been a number of recommendations/suggestions to include in the ensuing new training policy. Besides the recommendations and opinions mentioned in the previous pages, additional recommendations based on the opinions received from different ministries/divisions and also based on the papers, writing and analysis and evaluations on the training policy are cited in this chapter. The areas of the recommendations made herein are within the purview of the following aspects:

- a. Structural aspects of the training institutes which highlights the organizations, infrastructures, premises and related things.
- b. Systemic/Regulatory aspects which includes the rules/regulations/service rules of the concerned training institutes.
- c. Personnel aspect will encompass the matters relating to the career of the trainers, trainees, staff and other related manpower.
- d. Reward aspect will include an incentive package of the trainers/trainees and for related people.
- e. Networking will include liaison with national and international organizations within a very dynamic and flexible way.
- f. Information Technology will be included in the policy as an essential ingredient of imparting training which will enable the trainers and trainees in the age of super highway.

- g. Performance evaluation, research, consultancy and TQM aspect will be effectively used in the policy which will count the performance of the trainers and the trainees through achieving certain standards which will commensurate with ISO 9000. Feedback of the post training situation will also be covered through this aspect.

In the light of the aspects mentioned above the following recommendations have been drawn to be included in the new training policy:

1. As the NTC is the apex body in the training sector in the government, so prior permission of the NTC is needed at the time of establishing any new training institute. The proposal may be submitted to the ministry concerned and after necessary scrutiny it will be placed before the NTC for consideration. The Government shall not approve any proposal of establishing training institute without the recommendation of the NTC. Certain standards of a few variables like, premises, accommodation, equipment, personnel, library and training aids should be predetermined for institutes, without fulfilling them NTC will not give approval to establishing any training institute.
2. Specific package of training (title, duration, time, venue, etc) should be prescribed for every level of officers/staff in order to develop his/her career in a smooth and proportionate manner. Prior to developing the training package, every public organisation should work on writing job description and job specification of its employees. Job specification can determine the gap that exists between the required and actual performance of the employees and make training need based and job specific. The policy will provide necessary guidelines in formulating training package containing values of professionalism for the trainers and as well as trainees on policy making, regulatory functions, project management, crisis management, office management, behavioural science, economics, public administration and so on. The completion of prescribed training package and job performance of the incumbent should be taken into consideration at the time of posting, foreign training and for other benefits.

3. There are a huge number of non-cadre officers working in different organizations. There are evidences that many of the officers are working year after year even for the whole life without taking a single training. At the time of policy formulation training for these officers should be taken into consideration. For efficient management of the government, specific package should also be prescribed for the non-cadre officers.
4. Every ministry/division may have one section entitled, "Training Section" with permanent office and staff. The section may determine the annual/two-year/five -year training plan (on the basis of job description and job specification) for the officers/staff of the ministry concerned and may implement according to schedule. A dossier of every officer could be maintained in the ministry/division about his/her training history.
5. Every training institute could submit an annual report to the ministry concerned regarding its implementation of its infrastructural and other training facilities and ultimately it could be submitted to the NTC for evaluation.
6. The consultancy and research facilities of the trainers should be increased and no fees should be charged for this kind of work. All training institutes should undertake research activities to develop appropriate and need-based curriculum and training materials. An allocation of 5% of the institutional budget should be kept for research. Research and consultancy and publication/s done by the trainers should be taken into consideration at the time of promotion.
7. Every training institute may take yearly feedback of training it imparted and may inform to the NTC through the ministry/division concerned.
8. Every training institute may give proper emphasis to teaching and learning of English language.
9. For selection of trainers each ministry/division may prepare a list of competent officers by considering his education/training/experience, etc. and before deputing them to the training institute they may have to face a board formed by the NTC.
10. Serving in a training institute should be considered as a prestigious posting in his/her career and after a tenure of three years government should ensure good posting elsewhere.
11. Policy regarding use of computer in training institutes may be formulated.

12. Training institutes will enjoy full autonomy like universities;
13. For establishing networks (both national and international) training institutes may be given full authority;
14. Job in a training institute should be made attractive by all means;
15. Foreign training could be a part of senior, mid and also in a limited way for the entry level officers
16. Training institutes will prepare training manuals to maintain uniformity and consistency in the their training activities;
17. All training institutes will introduce diverse training methods like, syndicate, role play, case study, problem-solving exercises and modern training aids like, programmed training package, flip-chart, video, films, VIPP, computer, multi-media, etc.
18. Training institutes may develop professionalism in different disciplines in relation to the objectives of institutes themselves;
19. Selected apex training institutes may have authority to confer degree/diploma in collaboration with universities;
20. Training institutes may introduce distance training programme;
21. For giving recognition to the trainers government may introduce yearly award for best trainer of the country for his/her significant contribution to training and development;
22. The government as well as the training institutes may find out ways and means to monitor the post-training utilization to ensure proper use of training; and
23. Government may encourage private sector initiatives in organizing training and sending government officials there in the field of disaster management, environment management, health care and sanitation, women and child affairs, etc. and will encourage develop GO-NGO relations through exchanging trainees, trainers and publications.

LIST OF REFERENCES

1. Planning Commission. Fifth Five Year Plan. Dhaka. 1998. p. 465.
2. Bangladesh Govt. Ministry of Establishment. O & M Wing Statistics of civil officers and staff of the government of the People's Republic of Bangladesh, 1994. pp. 1-7.
3. United Nations, Handbook of Training, in the Public Service. New York, 1966, p. 193.
4. Ibid.
5. Samuel, Paul, Training for Public Administration and Management in Developing Countries, Washington, D.C., The World Bank, 1983. p. 30.
6. Ibid. pp. 31-32
7. Ibid. p. 32-33
8. Ibid.
9. Ibid.
10. Civil Service Assembly, Employee Training in the Public Service, Chicago, 1941, p.4
11. UN, Handbook of Training, op. cit. p. 118.
12. Ibid, pp. 118-119
13. S. G. Ahmed, Public Personnel Administration in Bangladesh, op. cit p. 15.
14. UN. Planning for Economic Development (Sales No. 64. II. B.3), 1964, p. 28
15. See German Foundation for Developing Countries, Public Administration Centre, Training Centres for Administrative Staff in Developing Countries, Berlin, 1964.
16. UN, Handbook of Training, op. cit., pp. 190-201

17. See S. G. Ahmed, Public Personnel Administration in Bangladesh, op. cit., p. 254.
18. See The Second Five Year Plan, pp. XVIII-45
19. S. G. Ahmed, Public Personnel Administration in Bangladesh, op. cit. p. 255.
20. Ibid.
21. Ibid
22. See The Bangladesh Gazette, No. 5, 29 January 1981, p. 28.
23. See Ministry of Establishment and Reorganization, A Handbook of Important Law,s Rules & Orders on Personnel & Office Administration in Bangladesh, Dhaka, 1984, pp. 525-528
24. See The Bangladesh Times, 20 August 1981.
25. Ministry of Establishment, National Training Policy, Dhaka, October, 1986.
26. Ibid., pp. i-ii
27. Ibid.
28. Op. cit.25
29. M. A. Matin, et. al. Report of the Committee on updating the training policy of Bangladesh. Dhaka, BPATC,1997. (Bengali).
30. Ibid.

Class-Wise Manpower of Civil Officers & Employees

Class	Min/Div			Dept/Dte			Auto/Corp			Total		
	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Class I	2184	1963	221	44211	36608	7603	51773	45092	6681	98168	83663	14505
Class II	83	66	17	15520	12930	2590	29146	24002	5144	44749	36998	7751
Class III	4238	3755	483	503425	463541	39884	148913	123625	25288	656576	590921	65655
Class IV	2659	2500	159	153373	135578	17795	110701	93706	16995	266733	231784	34949
Grand Total	9164	8284	880	716529	648657	67872	340533	286425	54108	1066226	943366	122860

Scale-Wise Statistics of Class-I Officers

Scale	Min/Div			Dept/Dre			Auto/Corp			Total		
	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
11500/- (Fixed)	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0
10500/- (Fixed)	2	2	0	1	1	0	0	0	0	3	3	0
10250/- (Fixed)	0	0	0	1	1	0	54	52	2	55	53	2
10000/- (Fixed)	53	51	2	11	10	1	63	57	6	127	118	9
9000/- (Fixed)	0	0	0	0	0	0	10	10	0	10	10	0
8600-9500/-	40	35	5	93	78	15	391	330	61	524	443	81
7800-9000/-	188	181	7	578	513	65	2272	1853	419	3038	2547	491
7100-8700/-	84	77	7	1412	1268	144	3502	3036	466	4998	4381	617
6300-8050/-	383	356	27	3037	2763	274	5042	4629	413	8462	7748	714
4800-7250/-	819	758	61	8116	7008	1108	12408	10879	1529	21343	18645	2698
4100-6500/-	32	24	8	5712	4720	992	2806	2504	302	8550	7248	1302
3200-5440/-	16	16	0	5533	4885	648	928	741	187	6477	5642	835
2850-5155/-	567	463	104	19717	15361	4356	24296	21000	3296	44580	36824	7756
Total Class-I	2184	1963	221	44211	36608	7603	51773	45092	6681	98168	83663	14505

Scale-Wise Statistics of Class II Officers :

Scale	Min/Div			Dept/Dte			Auto/Corp			Total		
	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
00-4480/-	54	45	9	14268	11844	2424	25310	20198	5112	39632	32087	7545
25-3725/-	29	21	8	1252	1086	166	3836	3804	32	5117	4911	206
Total Class-II	83	66	17	15520	12930	2590	29146	24002	5144	44749	36998	7751

Scale-Wise Statistics of Class III Employees

Scale	Min/Div			Dept/Die			Auto/Corp			Total		
	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1550-3405/-	73	69	4	12287	10956	1331	20362	20938	-576	32722	31963	759
1475-3150/-	1933	1750	183	18840	15601	3239	22494	20762	1732	43267	38113	5154
1375-2970/-	986	872	114	43663	38922	4741	12655	9560	3095	57304	49354	7950
1300-2615/-	187	136	51	75024	68629	6395	17667	16061	1606	92878	84826	8052
1200-2335/-	847	731	116	217031	199464	17567	61626	44007	17619	279504	244202	35302
1050-1915/-	0	0	0	757	694	63	431	370	61	1188	1064	124
2300-4480/-	2	2	0	10961	10259	702	1158	930	228	12121	11191	930
1725-3725/-	163	149	14	45498	41663	3835	9924	8428	1496	55585	50240	5345
1125-2170/-	2	2	0	5396	4060	1336	1608	1661	-53	7006	5723	1283
1050-1915/-	0	0	0	66970	66631	339	7	6	1	66977	66637	340
975-1750/-	45	44	1	6998	6662	336	981	902	79	8024	7608	416
Total Class-III	4238	3755	483	503425	463541	39884	148913	123625	25288	656576	590921	65655

Scale-Wise Statistics of Class IV Employees

Scale	Min/Div			Depu/Die			Auto/Corp			Total		
	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant	Sanc	Exist	Vacant
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1375-2970/-	0	0	0	108	65	43	10	10	0	118	75	43
1300-2615/-	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
1125-2170/-	9	7	2	944	657	287	1517	1398	119	2470	2062	408
1050-1915/-	43	39	4	2318	2113	205	5148	4435	713	7509	6587	922
975-1750	87	74	13	18358	16194	2164	19521	16181	3340	37966	32449	5517
900-1530/-	2520	2380	140	131644	116548	15096	84214	71399	12815	218378	190327	28051
1200-2335/-	0	0	0	0	0	0	291	283	8	291	283	8
Total Class-IV	2659	2500	159	153373	135578	17795	110701	93706	16995	266733	231784	34949

বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা সংক্রান্ত নীতি-নীতি হালনাগাদকরণ

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়

বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা

আদেশ

নং-সম(বিঃপ্রঃ)-৮০/১২-৫১৮(৫০০)

তারিখঃ ১৮-৫-৯৯বাং/২৯-৮-৯২ইং

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 কলে এই সকল বিষয়ে আশানুরূপ দ্রুততার সাথে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও প্রক্রিয়াকরণ সম্ভব হয় না। ফলশ্রুতিতে কোল কোল ক্ষেত্রে বিদেশ হইতে প্রাপ্ত প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা গ্রহণের সুযোগের সদব্যবহার 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 এতদবিষয়ে নিম্নলিখিত নীতি ও পদ্ধতি অবলম্বন করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিয়াছেন:-

ক) বৃত্তি সংগ্রহ :

(১) অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ বিভিন্ন গ্রুপ ও সংস্থা হইতে প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার ব্যয় সংগ্রহ করিবে।

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

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

(৪) বৈদেশিক সাহায্যে যে সকল বৃত্তির সম্পূর্ণ অর্থায়নের নিশ্চয়তা পাওয়া যাইবে না সেই সকল বৃত্তির ব্যাপারে অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ বিভিন্ন দেশের/বেসরকারী সংস্থার মাধ্যমে প্রচারের ব্যবস্থা করিবে এবং বেসরকারী সংস্থা/সংগঠন/ব্যক্তিগণ অর্থ ব্যয়ে উক্ত বিভাগের মাধ্যমে সেই সকল বৃত্তির সদব্যবহার করিতে পারিবে।

(৫) ব্যক্তিগত উদ্যোগে সংগৃহীত বৈদেশিক বৃত্তি অথবা ব্যক্তি বিশেষের নামে বিদেশ হইতে প্রেরিত সেমিনার, মশালা, সভা ইত্যাদিতে যোগদানের আমন্ত্রণ পত্র সাধারণভাবে প্রত্যাখান করা হইবে না; বরং সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে তাহার সদব্যবহার 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। ২৪/০৯/৯৫ইং তারিখের সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখার অফিস আদেশ অনুযায়ী নিচে দাপ্তরিক লাইনের পরিবর্তে "এই জাতীয় বিষয়ে প্রশাসনিক/মন্ত্রণালয়/বিভাগ সুবিধার্থে যথোপযুক্ত অনুমতি প্রদান করিবে"। এই লাইনটি হবে। (পরিশিষ্ট প্রট্য)

(খ) বৈদেশিক বৃত্তির প্রকারভেদ এবং প্রার্থীর বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতাঃ

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

(২) মেয়াদ নির্বিশেষে ওরিয়েন্টেশন কোর্স ও স্ট্যাডি টুরে 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 স্বল্প মেয়াদী কোর্স হিসাবে গণ্য করা হইবে। এই জাতীয় কোর্সের জন্য প্রার্থীর সর্বোচ্চ বয়স সীমা ৫২(বাহান্ন) বৎসর হইবে, তবে শিক্ষাগত যোগ্যতার কোন বাধ্য-বাধকতা থাকিবে না ;

(৪) ০৬(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 বয়স সীমা ৪৫(পঁয়তাল্লিশ) বৎসর হইবে।

(৫) মেয়াদ নির্বিশেষে এম,এস,পি,এইচ ডি এবং পোস্ট-ডক্টোরেল রিসার্চ ব্যতীত অন্যান্য কোর্সের জন্য প্রার্থীর সর্বোচ্চ বয়স সীমা ৪০(চল্লিশ) বৎসর হইবে এবং প্রার্থীর শিক্ষা জীবনে কমপক্ষে ০১(এক) টি প্রথম শ্রেণী/বিভাগ থাকিতে হইবে। পোস্ট ডক্টোরেল রিসার্চের ক্ষেত্রে প্রার্থীর বয়স ও শিক্ষাগত যোগ্যতার কোন বাধ্যগিষেধ 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 অনুলোমের ১-৪ উত্ত- অনুলোম অকার্যকর হইবে।

(গ) বৃত্তি বরাদ্দঃ

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

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

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

(৩) কোন বৃত্তি দেশের জন্য নিষ্প্রয়োজনীয় মনে হইলে কমিটি তাহা প্রত্যাখ্যান করিতে পারিবে, তবে একান্ত অধ্যাসংগিক না হইলে তাহার সদব্যবহার করিতে হইবে;

(ঘ) প্রার্থী নির্বাচন :

(১) প্রত্যেক মন্ত্রণালয়/বিভাগে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য প্রার্থী মনোনীত করার দায়িত্ব ০৪(চার) সদস্যের একটি স্থায়ী কমিটি পালন করিবে। মন্ত্রণালয়/বিভাগের সচিব/তারপ্রাপ্ত অতিরিক্ত সচিব সেই কমিটির চেয়ারম্যান থাকিবেন এবং তিনি অপরায়ন 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 যাহার বুনিয়াদি প্রশিক্ষণসহ বিভাগীয় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শুধু তাহাই বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য মনোনীত হওয়ার যোগ্য বনিয়া বিবেচিত হইবে;

(৩) স্থায়ী বাছাই কমিটি সংশ্লিষ্ট কোর্সের সাথে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার মনোনয়ন প্রাপ্তির যোগ্য কর্মকর্তাগণের দাপ্তরিক দায়িত্ব ও শিক্ষাগত যোগ্যতার সামঞ্জস্য আছে কিনা তাহা নিশ্চিত করার পর উপরন্তু প্রার্থীগণের বয়স, চাকুরীর জ্যেষ্ঠতা ও চাকুরীর প্রেক্ষার্তে ডিঙিতে প্রত্যেক ব্যক্তির জন্য একজন মূখ্য ও একজন বিকল্প প্রার্থী চূড়ান্তভাবে মনোনীত করিবে ;

(৪) ইতিপূর্বে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন নাই এমন প্রশিক্ষকগণ এবং অন্যান্যের মাধ্যমে সকল প্রার্থী সংশ্লিষ্ট কোর্সের ক্ষেত্রে প্রয়োজ্য সর্বোচ্চ বয়স সীমার 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 প্রেরণ করা হইবে এবং সংস্থাপন মন্ত্রণালয় বিষয়টি গুরুত্ব বোধের জন্য বরাদ্দ কমিটিতে পেশ করিবে

(ঙ)

(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 প্রধান মন্ত্রীর কার্যালয়ের ৩১-৩-৯২ ইং তারিখের ৫১,১১০,২,০,৬,১২,৬০(১০০০) নং আদেশের আলোকে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের অনুমোদন গ্রহণ করিয়া প্রয়োজনীয় সরকারী আদেশ জারী করিবে, আদেশের কপি অন্যান্যের সাথে প্রধান মন্ত্রীর কার্যালয়ে, অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ ও সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ করিতে হইবে ;

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

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

(৫) সরকারী আদেশ জারীর পূর্বে প্রত্যেক প্রার্থীর নিকট হইতে একটি মুছলেখা (সংগ্রহ ফরম) গ্রহণ করিতে হইবে ;

(৬) দাতাসংস্থার সুগারিশ প্রাপ্ত হইলেই প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় সরাসরি কোর্সের মেয়াদ বৃদ্ধি করিতে পারিবে তবে কোর্সের বিষয় পরিবর্তনের জন্য দাতাসংস্থা সুগারিশ 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 হতে প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ পদে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে পদায়িত করা হইবে এবং অন্যান্য দুই 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 বর্ণনামুযায়ী নির্ধারিত মেয়াদের চাকুরী পূরণ 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 একবারে ০৫ বৎসরের বেশী সময়ের মঞ্জুরী দেওয়া যাইবে না। যদি কেহ প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য একবারে ০৫ বৎসরের বেশী সময় ছুটিতে অথবা ছুটি ছাড়া নিজ পদ হইতে অদূরস্থিত থাকেন তবে তাঁহার ক্ষেত্রে বি,এস,আর ৩৪ প্রযোজ্য হইবে;

(১০) প্রশিক্ষণ শিক্ষারত কর্মকর্তাগণের প্রশিক্ষণ/শিক্ষার অগ্রগতি বর্তমান প্রথামুযায়ী অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ মণিটর করিবে;

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

(১২) বাস্তবায়নাত্মক প্রকল্পের আওতায় বৈদেশিক অর্থ সাহায্যে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা গ্রহণের ক্ষেত্রে বর্তমানে প্রচলিত প্রথামুযায়ী 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 বৈষম্যকর। 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 ইস্তাফা 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 হাশিমুর রহমান)
সচিব।

বিতরণ :-

- ১। মুখ্য সচিব, প্রধান মন্ত্রীর কার্যালয়।
- ২। সচিব, মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ।
- ৩। সচিব/ভারপ্রাপ্ত অতিরিক্ত সচিব (সকল মন্ত্রণালয়/বিভাগ)। তাঁহার অধীনস্থ সকল দপ্তর/সংস্থাকে অবহিত করার জন্য অনুরোধ করা হইল।
- ৪। উপ-সিয়ারক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা(আগামী গেজেটে প্রকাশের জন্য)।
- ৫। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সকল কর্মকর্তা।

(খন্দকার রাশেদুল হক)
সিনিয়র সরকারী সচিব
ফোন নং-২৪৫২১৭।

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের ২৯-৬-১৯৯২ ইং তারিখের সম(বিঃপ্রঃ)-৮০/৯২-৫১৮/৫০০ নম্বর

আদেশের সংযোজনী

(৮ সপ্তাহ ও তদুর্ধ্ব মেয়াদের)

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

আমি (নাম, পদবী ও দপ্তরের নাম)

(প্রতিষ্ঠান ও দেশের নাম)

(কোর্স আরম্ভের তারিখ ও মেয়াদ)

(কোর্সের নাম)

প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার জন্য বাংলাদেশ সরকারের মনোনীত প্রার্থী হিসাবে প্রতিজ্ঞা করিতেছে যে,

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

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

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

(৪) আমি বাংলাদেশ সরকারের নির্দেশ অথবা পূর্বাঙ্কে অনুমোদিত বৈদেশিক ছুটি ব্যতীত কোর্সের মেয়াদ শেষে বিদেশে অবস্থান করিলে তাহ অবৈধ অনুপস্থিতি হিসাবে গণ্য করা হইবে এবং এবং এই ক্ষেত্রে সরকারী চাকুরী বিধি অথবা শীত রুলেস প্রযোজ্য হইবে না;

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

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

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

(৮) বিদেশে গাঁছার সাগে সাগে আমি আমার গাঁছানোর সংবাদসহ স্থানীয় ঠিকানা সম্পর্কে সেই দেশে অবস্থিত বাংলাদেশ দূতাবাসকে অবহিত করিব।

আমি প্রত্যয়ন করিতেছি যে, উপরোক্ত শর্তসমূহ আমি বুঝিয়া দিয়া তাহাতে বেজায় স্বাক্ষরদান করিলাম।

কর্মকর্তার নাম ও স্বাক্ষর

(৫০.০০ (পঞ্চাশ) টাকার নন-জুডিশিয়াল স্ট্যাম্পে গ্রন্থ শ্রেণীর ম্যাজিস্ট্রেট সন্মুখে সম্পাদিত করিতে হইবে)।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
সংস্থাপন মন্ত্রণালয়
বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা

নং-সম(বিঃপ্রঃ)-৮০/৯২-৫৬৬(৫০০৬)

তারিখঃ ০১-০৬-৯৯বাং/২৪-০৯-৯২ইং

অফিস আদেশের সংশোধনী

বিষয়ঃ বেসামরিক সরকারী কর্মকর্তাগণের বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা সম্পর্কিত নীতি ও গন্ধতি।

সূত্রঃ - সম(বিঃপ্রঃ)-৮০/৯২-৫১৮(৫০০)

তারিখঃ ১৪-০৫-৯৯বাং/২১-০৬-৯২ইং

সূত্রেলিখিত স্বাক্ষর মাধ্যমে উপর্যুক্ত বিষয়ে জারীকৃত অফিস আদেশের ২(ক) (৫) অমুচ্ছেদে উল্লেখিত "তবে তাহা অবশ্যই অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগের মাধ্যমে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে প্রাপ্ত হইতে হইবে"। অংশটুকুর স্থলে "এই জাতীয় বিষয়ে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়/বিভাগ যথোপযুক্ত অনুমতি প্রদান করিবে"। বাক্যটি প্রতিস্থাপিত হইবে।

২। এই আদেশ অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে
(মোঃ হাসিনুর রহমান)
সচিব।

বিতরণঃ-

- ১। সচিব, মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ
- ২। যুগ্ম-সচিব, প্রধান মন্ত্রীর কার্যালয়।
- ৩। সচিব/ভারপ্রাপ্ত অতিরিক্ত সচিব(সকল মন্ত্রণালয়/বিভাগ)

----- মন্ত্রণালয়/বিভাগ

তাহার অধীনস্থ সকল দপ্তর/সংস্থাকে অবহিত করার জন্য অনুরোধ করা হইল।

- ৪। উপ নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা (আগামী গেজেটে প্রকাশের জন্য)।
- ৫। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সকল কর্মকর্তা।
- ৬। মহাপরিচালক, বহিরাংশমন ও পাসপোর্ট অধিদপ্তর, ঢাকা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
সংস্থাপন মন্ত্রণালয়
বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা

নং-সম(বিঃ প্রঃ)-১১৪/৯২-৫৭০(২৫০)

তারিখঃ ১৯-৬-৯৯বাং/০৪-১০-৯২ইং

বিষয়ঃ সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের বৈদেশিক প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত স্থায়ী বাছাই কমিটি গঠন।

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের অধুকূলে বৃত্তি বরাদ্দ কমিটি কর্তৃক বরাদ্দকৃত বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা/বৃত্তি ইত্যাদি সুযোগসমূহের বিপরীতে প্রার্থী বাছাই/মনোনয়ন করিবার নিমিত্তে এ মন্ত্রণালয়ের "বৈদেশিক প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত স্থায়ী বাছাই কমিটি" নিম্নরূপ পূর্ণগঠন করা হইল :-

ক	অতিরিক্ত সচিব	-	সভাপতি
খ	যুগ্ম-সচিব(প্রশাসন)	-	সদস্য
গ	যুগ্ম-সচিব(প্রশিক্ষণ)	-	সদস্য
ঘ	যুগ্ম-সচিব(স ও ব্যা)	-	সদস্য
ঙ	যুগ্ম-সচিব(বিধি-শৃংখলা)	-	সদস্য

২। বিদেশ প্রশিক্ষণ অধিশাখা কমিটিতে সাটিক সহায়তা প্রদান করিবে।

৩। ইতিপূর্বে ১৮-০৫-৯৯বাং/০২-০৯-৯২ইং তারিখের সম(বিঃ প্রঃ)-৮০/৯২-৫৩৭(২০০) নম্বর আয়ক দ্বারা গঠিত এতদসংক্রান্ত কমিটি বাতিল বলিয়া গণ্য হইবে।

(মোঃ হাসিনুর রহমান)
সচিব।

বিতরণঃ-

- ১। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সকল কর্মকর্তা।
- ২। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের বিষয়ভিত্তিক সকল দপ্তর/সংস্থা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়

বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা

নং-(বিঃ প্রঃ)-৮০/৯২-৫৯৭(৫০)

তারিখঃ ০৮-৮-১৪০০বাং/২২-১১-৯৩ইং

পরিপত্র

সরকার গত ১৪-০৫-৯৯বাং/২৯-৮-৯২ইং তারিখ সম(বিঃ প্রঃ)-৮০/৯২-৫১৮(৫০০) সংখ্যক আদেশ অনুযায়ী বেসামরিক সরকারী কর্মকর্তাগণের বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা সম্পর্কিত নীতি ও পদ্ধতি জারী করেছেন। উল্লিখিত আদেশটি জারীর পর থেকে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে/বিভাগ/সংস্থা উক্ত আদেশের কতিপয় বিষয় সম্পর্কে কিছু প্রশ্নের অবতারণা করেছেন। এ প্রেক্ষিতে উল্লিখিত আদেশের নিম্নরূপ ব্যাখ্যা প্রদান করা হচ্ছে :-

- ক উল্লিখিত আদেশটি সরকারী/স্বায়ত্বশাসিত/আধাস্বায়ত্বশাসিত সংস্থার সকল বেসামরিক কর্মকর্তার জন্য প্রযোজ্য।
- খ বৈদেশিক প্রশিক্ষণের জন্য মন্ত্রণালয়/বিভাগ এবং এর আওতাভুক্ত সংস্থা/দপ্তরের প্রার্থী বাছাইয়ের দায়িত্ব উর্গত আদেশ অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগে গঠিত স্থায়ী বাছাই কমিটি পালন করবে।
- গ বৈদেশিক সরকার বা দাতাসংস্থা কর্তৃক প্রদত্ত অর্থবা ব্যক্তিগত উদ্যোগে সংগৃহীত সম্পূর্ণ অর্থায়ন সম্পন্ন বৈদেশিক বৃত্তির জন্য নির্ধারিত প্রার্থীর বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সম্পূর্ণ মেয়াদটি শ্রেণণ হিসেবে গণ্য হবে।

(এম,এ,এইচ, প্রধানীয়া)

উপ-সচিব।(বিঃ প্রঃ ও বিঃ চাঃ)

ফোন - ২৪২০৫৬/২৪৫৯

বিতরণঃ-

সচিব/ভারপ্রাপ্ত অতিরিক্ত সচিব

----- মন্ত্রণালয়/বিভাগঃ(অখীনস্থ)

সংস্থা/দপ্তরে প্রেরণের জন্য অনুরোধ করা হলো।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়
বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা

সং-সম(বিঃ প্রঃ)-০৫/৯৫-৫৮১(৫০০)

তারিখঃ ৪-৪-১৪০২বাং/১৯-৯-১৯৯৫ইং

অফিস আদেশের সংশোধনী

বিষয়ঃ সরকারী কর্মকর্তার বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষা সম্পর্কিত নীতি ও পদ্ধতি

সূত্র - সম(বিঃ প্রঃ)-৮০/৯২-৫১৮(৫০০)

তারিখঃ ১৪-৫-১০১১বাং/২৯-৮-১৯৯২ইং

সূত্রে উল্লেখিত স্মারকের মাধ্যমে উপরোক্ত বিষয়ে জারিকৃত অফিস আদেশের প্রার্থী নির্বাচন সংক্রান্ত ২(ঘ) অনুচ্ছেদ এতদ্বারা সংশোধন করা হইল। উক্ত অনুচ্ছেদের ৫ নং উপ-অনুচ্ছেদের পর ক্রমে নিম্নরূপ ৬নং উপ-অনুচ্ছেদটি অন্তর্ভুক্ত হইবে :-

(শ) প্রার্থী নির্বাচন :-

(৬) বিভিন্ন দাতাদেশ ও দাতাসংস্থা হইতে উপর্যুক্ত প্রতিযোগিতার মাধ্যমে প্রার্থীরা যাহাদের ক্ষেত্রে বিভিন্ন সরকারী ও স্বায়ত্ত্ব শাসিত সংস্থার কর্মকর্তাগণের মধ্যে হইতে উপর্যুক্ত প্রার্থী মনোনয়নের দায়িত্ব বৃত্তি বরাদ্দ কমিটি পালন করিবে। বৃত্তি বরাদ্দ কমিটির বিবেচনার জন্য মনোনীতব্য প্রার্থীর মন্ত্রণালয়/বিভাগের প্রতিনিধিত্ব কমিটির সভায় প্রয়োজন মনে হইলে আমন্ত্রণ জানানো যাইতে পারে।

২। এই আদেশ অবিলম্বে কার্যকর হইবে:-

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

(মোঃ হাসিনুর রহমান)

সচিব।

বিতরণঃ-

১। সচিব, মন্ত্রিগরিষদ বিভাগ, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।

২। যুগ্ম-সচিব, প্রধান মন্ত্রীর কার্যালয়, ঢাকা।

৩। সচিব/ভারপ্রাপ্ত অতিরিক্ত সচিব(সকল মন্ত্রণালয়/বিভাগ)।

----- মন্ত্রণালয়/বিভাগ।

৪। উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও(আগামী গেজেটে প্রচারের জন্য)

৫। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সকল কর্মকর্তা।

৬। মহা-পরিচালক, বহিরাগমন ও পাসপোর্ট অধিদপ্তর, সেগুনবাগিচা, ঢাকা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়

বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা

নং-সম(বিঃ প্রঃ)-১২/৯০-০৩(২০০)

তারিখঃ ১৯-৯-১৩১৭বাং/০৩-০১-১৯৯১ইং

অফিস স্মারক

বিষয় : বিদেশ প্রশিক্ষণে গমনকারী কর্মকর্তাদের বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা হিসাবে নিয়োগ ও এই পদে তাঁহাদের যোগদান
প্রসংগে।

বিদেশ প্রশিক্ষণে গমনকারী কর্মকর্তাদের বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা হিসাবে নিয়োগ ও এই পদে তাঁহাদের যোগদানের বিষয়ে
ইতিপূর্বে জারীকৃত সকল সরকারী নির্দেশ বাতিলক্রমে সরকার নিম্নবর্ণিত নির্দেশ জারী করিয়াছে :-

(ক) তিন মাসের অধিক মেয়াদের বিদেশ প্রশিক্ষণ কোর্সে যোগদানের জন্য প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাকে বিশেষ ভারপ্রাপ্ত
কর্মকর্তা হিসাবে নিয়োগ করা যাইতে পারে। এই জন্য প্রচলিত পদ্ধতি অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ এ বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তার পদ
সৃষ্টি করিতে হইবে অথবা ইতিপূর্বে সৃষ্ট পদের বিপরীতে সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাকে নিয়োগ করিতে হইবে।

(খ) বিদেশ যাত্রার দশ কার্যদিবস পূর্ব হতে প্রশিক্ষণ সমাপ্তির পাঁচ কার্যদিবস পর পর্যন্ত মেয়াদের জন্য বিশেষ ভারপ্রাপ্ত
কর্মকর্তা হিসাবে যোগদানের পর তাঁহার অন্তর্ভুক্ত শিষ্যমাণ্ডলীয় প্রেরণাদেশ জারী করা হইবে।

(গ) বিদেশ প্রশিক্ষণ সমাপ্তির পরের দিনের মধ্যে প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাকে দেশে প্রত্যাবর্তনের স্বপক্ষে যোগদান করিতে
হইবে। অনিবার্য কারণে যোগদানে বিলম্ব হইলে ইহার জন্য প্রাপ্য ব্যাখ্যা প্রদান করিতে হইবে, অন্যথায় প্রশিক্ষণার্থী বিরুদ্ধে
শৃংখলাভঙ্গ ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাইতে পারে।

(ঘ) সংস্থাপন মন্ত্রণালয় ও উহার অধীনস্থ অধিদপ্তর/পরিদপ্তর/প্রতিষ্ঠান এর কর্মকর্তাগণ প্রশিক্ষণ শেষে দেশে প্রত্যাবর্তনের
পর সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট শাখায়/সংস্থায়/প্রতিষ্ঠানে যোগদান করিবেন।

২। উপরোক্ত নির্দেশের আলোকে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ করার জন্য সকল মন্ত্রণালয়/বিভাগকে পরামর্শ দেওয়া হইল।

(মোঃ হামিদুর রহমান)

সচিব।

বিতরণঃ-

- ১। সচিব, সকল মন্ত্রণালয়/বিভাগ।
- ২। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের অধীন সকল অধিদপ্তর/সংস্থা/প্রতিষ্ঠান।
- ৩। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সকল কর্মকর্তা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়

বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা

নং-সম(বিঃপ্রঃ)-১২/৯০-৮২(৩০০)

তারিখঃ ২২-১-১৪০১বাং/৫-৫-১৯৯৪ইং

বিষয়ঃ বৈদেশিক প্রশিক্ষণ গমনকারী কর্মকর্তাদের বিশেষ ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা হিসেবে নিয়োগ ও এই গদে তাঁদের
গ্রসংগে।

যোগাযোগ

সূত্র - সম(বিঃপ্রঃ)-১২/৯০-০৩(২০০)

তারিখঃ ১১-৯-১৩৯৭ইং/০৩-০১-১৯৯১ইং

সূত্রোক্ত স্মারকের মাধ্যমে উপর্যুক্ত বিষয়ে জারীকৃত অকিস স্মারকের (ঘ) অনুচ্ছেদে প্রথম তারিখের বিদেশ " যাওয়া পাঁচ
কার্যদিবস পূর্ব হইতে " বাংলাদেশের স্থলে " বিদেশ যাওয়ার ১০(দশ) কার্যদিবসের পূর্ব হইবে" যাওয়ার প্রতিস্থাপন হইবে।

২। সূত্র উল্লিখিত অকিস স্মারকের অন্যান্য শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকিবে।

৩। এই আদেশ অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

(মোঃ হাসিনুর রহমান)

সচিব।

বিতরণঃ-

১। সচিব, -----মন্ত্রণালয়/বিভাগ(সকল)।

২। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের অধীনস্থ সকল প্রতিষ্ঠান।

৩। সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সকল কর্মকর্তা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়

বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা।

বিজ্ঞপ্তি

নং-এমই(একটি)-৭৩/৮৩(অংশ-১)-৫৮৫

তারিখ: ১৫-৬-১৪০০বাং/৩০-৯-১৯৯৩ইং

সরকার জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটি গূর্ণগঠন করিয়াছেন। গূর্ণগঠিত জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের গঠন নিম্নরূপ হইবে:-

(১)	মাননীয় মন্ত্রী, শিক্ষা মন্ত্রণালয়, প্রাথমিক ও গণশিক্ষা বিভাগ ও বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়	-	চেয়ারম্যান	:
(২)	সচিব, মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ	-	সদস্য	
(৩)	মাননীয় প্রধান মন্ত্রীর মুখ্য সচিব	-	সদস্য	
(৪)	সচিব, অর্থ বিভাগ	-	সদস্য	
(৫)	সচিব, শিল্প মন্ত্রণালয়	-	সদস্য	
(৬)	সচিব, কৃষি মন্ত্রণালয়	-	সদস্য	
(৭)	সচিব, শিক্ষা মন্ত্রণালয়	-	সদস্য	
(৮)	সচিব, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়	-	সদস্য	
(৯)	সচিব, অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ	-	সদস্য	
(১০)	সচিব, শ্রম ও জমজমি মন্ত্রণালয়	-	সদস্য	
(১১)	সচিব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়	-	সদস্য	
(১২)	সচিব, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় বিভাগ	-	সদস্য	
(১৩)	রেজিষ্টার, বি পি এ টি সি, সাভার, ঢাকা	-	সদস্য	
(১৪)	মহা-পরিচালক, বি সি এস(প্রশাসন) একাডেমী, ঢাকা	-	সদস্য	
(১৫)	অতিরিক্ত সচিব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়	-	সদস্য-সচিব	
(১৬)	নির্বাহী ভাইস-চেয়ারম্যান, বি এ আর সি, ফার্মগেট, ঢাকা	-	সদস্য	
(১৭)	মহা-পরিচালক, বি এম ডি সি, ঢাকা	-	সদস্য	
(১৮)	মহা-পরিচালক, এল জি ও বিবয়ক স্কুরো, ঢাকা	-	সদস্য	
(১৯)	মহা-পরিচালক, বার্ড, কুমিল্লা	-	সদস্য	
(২০)	মহা-পরিচালক, আর ডি এ, বগুড়া	-	সদস্য	
(২১)	মহা-পরিচালক, এন আই এল জি, ঢাকা	-	সদস্য	
(২২)	অধ্যক্ষ, পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমী, ঢাকা	-	সদস্য	
(২৩)	অধ্যক্ষ, পুলিশ একাডেমী, সারদা, রাজশাহী	-	সদস্য	
(২৪)	অধ্যক্ষ, পোষ্টাল একাডেমী, রাজশাহী	-	সদস্য	
(২৫)	রেজিষ্টার, রেলওয়ে ট্রেনিং একাডেমী, চট্টগ্রাম	-	সদস্য	
(২৬)	পরিচালক, নিরীক্ষা ও হিসাব একাডেমী, ঢাকা	-	সদস্য	
(২৭)	মহা-পরিচালক, বি সি এস(কর) একাডেমী	-	সদস্য	
(২৮)	বেগম নীলদ্রার বেগম, উপাধ্যক্ষ, পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমী	-	সদস্য	
(২৯)	অধ্যক্ষ, পশুসম্পদ অফিসার্স ট্রেনিং ইনস্টিটিউট, সাভার, ঢাকা	-	সদস্য	

জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটির দায়িত্ব/কার্যাবলী নিম্নরূপ হইবে :-

চলমান পাতা - ২।

- (ক) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল কর্তৃক জরুরী ভিত্তিতে সম্পাদনযোগ্য বিষয়াদি সম্পাদন করা।
 (খ) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের সভায় বিষয়াদি উপস্থাপন করার পূর্বে পরীক্ষা করা।
 (গ) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল কর্তৃক সমস্ত অন্যান্য কার্যাবলী সম্পন্ন করা।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে
 (মোঃ হাবিবুর রহমান)
 সচিব।

নং-এমই(একটি)-৭৩/৮০(অংশ-১)-৫৮৫/১/২০০)

তারিখঃ ১৫-৬-১৪০০বার/৩০-৯-১৯৯৩ইং

সদয় অবগতির জন্য অধুনা নিম্নে প্রেরণ করা হইল :-

- (১) মহামান্য রাষ্ট্রপতির একান্ত সচিব, রাষ্ট্রপতির দপ্তর, বহুগুণবন,, ঢাকা।
- (২) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের চেয়ারম্যান ও মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর একান্ত সচিব, প্রধান মন্ত্রীর কার্যালয়, গুরাতন সংসদ ভবন, তেজগাঁও, ঢাকা।
- (৩) মাননীয় মন্ত্রীর একান্ত সচিব, -----)
- (৪) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটির চেয়ারম্যান ও সংস্থাপন প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
- (৫) মাননীয় প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব, -----)
- (৬) সচিব, -----/সকল
 মন্ত্রণালয়, বিভাগ)
- (৭) গভর্নর, বাংলাদেশ ব্যাংক, ঢাকা।
- (৮) সদস্য, আর্থ-সামাজিক অবকাঠামো, পরিকল্পনা কমিশন, শেরে বাংলা নগর, ঢাকা।
- (৯) রেটর, বি পি এ টি সি, সাতার, ঢাকা।
- (১০) সভাপতি, এক সি সি সি আই, মতিঝিল, ঢাকা।
- (১১) চেয়ারম্যান, এডাব, ঢাকা।
- (১২) সভাপতি, বাংলাদেশ প্রশিক্ষণ উন্নয়ন সমিতি, ঢাকা।
- (১৩) অতিরিক্ত সচিব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়।
- (১৪) মহা-পরিচালক, বিসিএস(প্রশাসন) একাডেমী, ঢাকা।
- (১৫) নির্বাহী ভাইস-চেয়ারম্যান, বি এ আর সি, কার্শংগেট, ঢাকা।
- (১৬) মহা-পরিচালক, বি এম ডি সি, ঢাকা।
- (১৭) মহা-পরিচালক, এল জি ও বিষয়ক ব্যুরো, ঢাকা।
- (১৮) মহা-পরিচালক, বার্ড, কুমিল্লা।
- (১৯) মহা-পরিচালক, আর ডি এ, বগুড়া।
- (২০) মহা-পরিচালক, এন আই এল জি, ঢাকা।
- (২১) অধ্যক্ষ, পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমী, ঢাকা।
- (২২) অধ্যক্ষ, পুলিশ একাডেমী, সারদা, রাজশাহী।
- (২৩) অধ্যক্ষ, পোষ্টাল একাডেমী, রাজশাহী।
- (২৪) রেটর, রেলওয়ে ট্রেনিং একাডেমী, চট্টগ্রাম।
- (২৫) পরিচালক, নিরীক্ষা ও হিসাব একাডেমী, ঢাকা।
- (২৬) পরিচালক, বিসিএস(কর) একাডেমী, ঢাকা।

চলমান পাতা - ৩।

- (২৭) বেগম নীলফার বেগম, উপাধ্যক্ষ, পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমী, ঢাকা।
 (২৮) অধ্যক্ষ, পশুসম্পদ অফিসার্স ট্রেনিং ইনস্টিটিউট, সাভার, ঢাকা।
 (২৯) প্রধান তথ্য অফিসার, পি আই ডি, তথ্য মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
 (৩০) উপ-নিয়ন্ত্রক, বি জি প্রেস, তেজগাঁও, ঢাকা। বিজ্ঞপ্তিটি সরকারী গোয়েটে ছাপাইবার জন্য অনুরোধ করা হইল।

(ভাঃ মোঃ আনোয়ারুল হক প্রধানীয়া)

উপ-সচিব/বৈঃ প্রঃ ও বৈঃ নিঃ

ফোন নং - ২৪২০৫৬

মং-এমই/এফটি)-৭৩/৮৩/অংশ-১)-৫৮৫/২(২৫)

তারিখঃ ১৫-৬-১৪০০বাং/৩০-৯-১৯৯৩ইং

সদয় অবগতি

১) প্রধান -----

(সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সহিত সংযুক্ত সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান)।

(ভাঃ মোঃ আনোয়ারুল হক প্রধানীয়া)

উপ-সচিব/বৈঃ প্রঃ ও বৈঃ নিঃ

ফোন নং - ২৪২০৫৬।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
সংস্থাপন মন্ত্রণালয়
বিদেশ প্রশিক্ষণ শাখা, গবেষণা ইউনিট।

নং-সম(বিঃপ্রঃ) গ-২২/৯৬-৫৭

তারিখঃ ২৮-৭-১৪০৩বাং/১৩-১০-১৯৯৬ইং

বিজ্ঞপ্তি

সরকার জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটির পূর্ণগঠন সংক্রান্ত এম ই (একটি)-৭৩/৮৩(অংশ-১)-৫৮৫ তারিখ ৩০-৯-১৯৯৩ বিজ্ঞপ্তি আংশিক সংশোধনপূর্বক শিক্ষা মন্ত্রণালয়, প্রাথমিক ও গণশিক্ষা বিভাগ এবং বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে নিয়োজিত মাননীয় মন্ত্রীকে জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটির চেয়ারম্যান করিয়াছেন।

২। জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটির অগণরাগর সদস্য এবং কমিটির দায়িত্ব ও কার্যাবলী অপরিবর্তিত থাকিবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

(সফিউর রহমান)

সচিব

সংস্থাপন মন্ত্রণালয়।

নং-সম(বিঃপ্রঃ) গ-২২/৯৬-৫৭/১(৩০)

তারিখঃ ২৮-৭-১৪০৩বাং/১৩-১০-১৯৯৬ইং

সদয় অবগতি ও প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য অনুলিপি প্রেরণ করা হইল :-

- (১) মহামান্য রাষ্ট্রপতির একান্ত সচিব, রাষ্ট্রপতির দপ্তর, বংগভবন,, ঢাকা।
- (২) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের চেয়ারপার্সন ও মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর একান্ত সচিব, প্রধান মন্ত্রীর কার্যালয়, পুরাতন সংসদ ভবন, তেজগাঁও, ঢাকা।
- (৩) মাননীয় মন্ত্রীর একান্ত সচিব, -----)
- (৪) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটির চেয়ারম্যান ও সংস্থাপন প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
- (৫) মাননীয় প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব, -----)
- (৬) সচিব, -----/সকল মন্ত্রণালয়,বিভাগ)
- (৭) গভর্নর, বাংলাদেশ-ব্যাংক, ঢাকা।
- (৮) সদস্য, আর্থ-সামাজিক অবকাঠামো, পরিকল্পনা কমিশন, শেরে বাংলা নগর, ঢাকা।
- (৯) সেক্টর, বি পি এ টি সি, সাভার, ঢাকা।
- (১০) সভাপতি, এফ সি সি সি আই, মতিঝিল, ঢাকা।

চলমান পাতা - ২।

- (১১) চেয়ারম্যান, এডাব, ঢাকা।
- (১২) সভাপতি, বাংলাদেশ প্রশিক্ষণ উন্নয়ন সমিতি, ঢাকা।
- (১৩) অতিরিক্ত সচিব, সংস্থাপন মন্ত্রণালয়।
- (১৪) মহা-পরিচালক, বিসিএস(প্রশাসন) একাডেমী, ঢাকা।
- (১৫) নির্বাহী ভাইস-চেয়ারম্যান, বি এ আর সি, ফার্মগেট, ঢাকা।
- (১৬) মহা-পরিচালক, বি এম ডি সি, ঢাকা।
- (১৭) মহা-পরিচালক, এন জি ও বিষয়ক ব্যুরো, ঢাকা।
- (১৮) মহা-পরিচালক, বার্ড, কুমিল্লা।
- (১৯) মহা-পরিচালক, আর ডি এ, বগুড়া।
- (২০) মহা-পরিচালক, এম আই এন জি, ঢাকা।
- (২১) অধ্যক্ষ, পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমী, ঢাকা।
- (২২) অধ্যক্ষ, পুলিশ একাডেমী, সারদা, রাজশাহী।
- (২৩) অধ্যক্ষ, পোষ্টাল একাডেমী, রাজশাহী।
- (২৪) রেজিস্ট্রার, রেজলুয়ে ড্রেনিং একাডেমী, চট্টগ্রাম।
- (২৫) পরিচালক, নিরীক্ষা ও হিসাব একাডেমী, ঢাকা।
- (২৬) পরিচালক, বিসিএস(কর) একাডেমী, ঢাকা।
- (২৭) বেগম নীলকার বেগম, উপাধ্যক্ষ, পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমী, ঢাকা।
- (২৮) অধ্যক্ষ, পশুসম্পদ অফিসার্স ট্রেনিং ইনস্টিটিউট, সাতার, ঢাকা।
- (২৯) প্রধান তথ্য অফিসার, পি আই ডি, তথ্য মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।
- (৩০) উপ-বিয়ন্ত্রক, বি জি প্রেস, তেজগাঁও, ঢাকা। বিতরণিটি সরকারী গেজেটে ছাপাইবার জন্য অনুরোধ করা হইল।

(মোঃ নূরুল ইসলাম)

উপ-সচিব(বিঃ প্রঃ ও বৈঃ সিঃ)

ফোন : ৮৬৮৩৪২।

নং-সম(বিঃপ্রঃ) গ-২২/৯৬-৫৭/২

তারিখঃ ২৮-৭-১৪০৩বাং/১৩-১০-১৯৯৬ইং

সদয় অবগতির জন্য অনুলিপি প্রেরণ করা হইল :-

১। প্রধান,-----

(সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সহিত সংযুক্ত সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান)।

(মোঃ নূরুল ইসলাম)

উপ-সচিব(বিঃ প্রঃ ও বৈঃ সিঃ)

ফোন : ৮৬৮৩৪২।

যে সকল মন্ত্রণালয়/প্রতিষ্ঠানের নিকট থেকে মতামত/তথ্য পাওয়া গিয়েছে :

১। বিদ্যুৎ, জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ মন্ত্রণালয়ঃ

- ক) বাংলাদেশ প্রেট্রোলিয়াম ইনস্টিটিউট
- খ) বাংলাদেশ ভূ-তাত্ত্বিক জরীপ অধিদপ্তর
- গ) পল্লী বিদ্যুতায়ন বোর্ড
- ঘ) বাংলাদেশ তৈল, গ্যাস ও খনিজ সম্পদ
- ঙ) বিদ্যুৎ উন্নয়ন বোর্ড

২। তথ্য মন্ত্রণালয় : কোন নাতিমালা নাই

৩। স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয় :

- ক) বার্ড
- খ) আরডিএ
- গ) বি আর ডি টি আই
- ঘ) বাংলাদেশ সমবায় কলেজ

৪। সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয় :

ক) জাতীয় সমাজসেবা একাডেমী

৫। ভূমি মন্ত্রণালয় :

ক) ভূমি প্রশাসন প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট

৭। বাংলাদেশ পাট গবেষণা প্রতিষ্ঠান প্রশিক্ষণ গ্রাজুয়েট ট্রেনিং ইনস্টিটিউট

৮। অফিসার্স ট্রেনিং ইনস্টিটিউট

৯। বাংলাদেশ কাষ্টমস, এক্সাইজ ও ভ্যাক্স ট্রেনিং একাডেমী

৭। বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় :

- ক) বাংলাদেশ পরমাণু শক্তি কমিশন
- খ) বাংলাদেশ কম্পিউটার কাউন্সিল

৮। পরিকল্পনা মন্ত্রণালয় :

৯। শিক্ষা মন্ত্রণালয় :

- ক) প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তর
- খ) ন্যায়েম

১০। ট্রেনিং ইনস্টিটিউট ফর কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ

১১। বন উন্নয়ন ও প্রশিক্ষণ কেন্দ্র.

১২। পরিসংখ্যান প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট প্রকল্প

১৩। ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট

১৪। নির্বাচনী প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট

প্রশিক্ষণ বিষয়ক নীতিমালা

বার্ড - এর সুপারিশ

- ১। বিপিএটিসি - সার্ভি, নায়েম ও অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পরিচালিত বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ কোর্সের মোট মেয়াদের এক চতুর্থাংশ পল্লী উন্নয়ন বিষয়ক মডিউল হিসেবে বার্ড/আরডিএ-তে সংগঠন করা উচিত।
- ২। বর্তমান সরকার কর্তৃক স্থানীয় সরকার কঠামোর পূর্ণবিন্যাসের উদ্যোগ গ্রহণ করার ফলশ্রুতিতে থানা/উপজেলায় কর্মরত বিভিন্ন সরকারী বিভাগের কর্মকর্তা ও জন প্রতিনিধিদের পল্লী উন্নয়ন ও বিকেন্দ্রীকৃত প্রশাসন বিষয়ে নিয়মিতভাবে প্রশিক্ষণ প্রদানের প্রয়োজন হবে।
- ৩। সরকারী পর্যায়ে দারিদ্র বিমোচন কর্মসূচী বাস্তবায়িত করছে এ জাতীয় প্রতিষ্ঠানের (যেমন বিআরডিবি, গ্রামীণ ব্যাংক, পিকেএসএফ ইত্যাদি) কর্মকর্তাদের বার্ডে প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করা।
- ৪। প্রশিক্ষণ পেশায় অধিকতর মেধাবী, দক্ষ ও অভিজ্ঞ প্রশিক্ষক নিযুক্তি ও সংরক্ষণ প্রয়োজন। এ ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ পেশায় বিশেষ সুযোগ সুবিধা মেধাবী, দক্ষ ও অভিজ্ঞ প্রশিক্ষক নিয়োগের পথ সুগম করতে পারে।

এ বিষয়ক কয়েকটি প্রস্তাব নীচে দেয়া হল :

- ক) বিশেষ বেতন ভাতা প্রবর্তন করা।
- খ) বাড়ী ভাড়া (৭.৫%) কর্তন রহিত করা।
- গ) কর্মকর্তা/কর্মচারীদের ছুটিসহ শাস্তি ও বিনোদন ভাতা প্রবর্তন করা।
- ঘ) অগ্রাধিকার ভিত্তিতে দেশ ও বিদেশে উচ্চতর ডিগ্রী/প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।

এ ক্ষেত্রে কোটা ব্যবস্থা প্রবর্তন করা এবং সংস্থাপন মন্ত্রণালয়/ইআরডি কর্তৃক সরাসরি সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে বরাদ্দপত্র প্রেরণ করা।

- ৫। প্রশিক্ষণকে বাস্তবমুখী করার জন্য মাঠ পর্যায়ের অভিজ্ঞতা ও গবেষণা লব্ধ ফলাফল শ্রেণীকক্ষে ব্যবহার করার লক্ষ্যে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অধিক পরিমাণ গবেষণা পরিচালনার জন্য পর্যাপ্ত তহবিল বরাদ্দের ব্যবস্থা রাখতে হবে।
- ৬। প্রতিটি থানায় বর্তমানে টিটিডিসি-র অবকাঠামো রয়েছে। এ কেন্দ্রটিকে কার্যকর ভাবে ব্যবহার করতে হবে।
- ৭। স্থানীয় পর্যায়ে সরকারী ও বেসরকারী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের কার্যক্রমসহ প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় সামঞ্জস্য বিধান করতে হবে।
- ৮। বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সাথে যোগাযোগের উন্নতিকল্পে ইন্টারনেট সংযোগের ব্যবস্থা করা।
- ৯। অংশগ্রহণধর্মী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি উৎসাহিত করার জন্য বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে পর্যাপ্ত তহবিলের ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- ১০। বার্ডকে পল্লী উন্নয়ন বিষয়ক ডিপ্লোমা/ডিগ্রী প্রদান প্রতিষ্ঠান হিসেবে কাজ করার অনুমতি প্রদানের ব্যবস্থা করা।

এম, খায়রুল কবীর
পরিচালক (প্রশিক্ষণ)

**পল্লী উন্নয়ন একাডেমী
বগুড়া**

আরডিএ - এর সুপারিশ

জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা হাল-নাগাদকরণ সংক্রান্ত কতিপয় সুপারিশ

- ১। বুনিয়াদি বা মৌলিক প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত সরকারী/আধাসরকারী বিভাগের কর্মকর্তাবৃন্দ যারা দীর্ঘদিন পূর্বে প্রশিক্ষণ পেয়েছেন, ইতিমধ্যে তাদের কাজের পরিধিও বৃদ্ধি পেয়েছে এবং উন্নয়নের কৌশল, ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি ইত্যাদির ক্ষেত্রে অনেক নতুন ধ্যান-ধারণার সংযোজন হয়েছে। তারা অনেকেই এ সম্পর্কে অবগত নন। এদিকে লক্ষ্য রেখে নিয়োজিত রিফ্রেশার্স কোর্সের আয়োজন করা যায়।
- ২। সরকারের যে সমস্ত বিভাগ সরাসরি মাঠ পর্যায়ে কৃষি, সেচ ও অন্যান্য প্রযুক্তি বাস্তবায়নে নিয়োজিত তাদেরকে নতুন উদ্ভাবিত প্রযুক্তি সম্পর্কে অবহিত করা প্রয়োজন। দেশের অভ্যন্তরে যে সমস্ত গবেষণা ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও হস্তান্তরের কৌশল জানা রয়েছে সেখানে কর্মকর্তাদের জন্য অবহিতকরণ কোর্স, প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ কোর্স বা স্বল্প মেয়াদি প্রশিক্ষণ কোর্সের আয়োজন করা যেতে পারে।
- ৩। একইভাবে কৃষি, সেচ ও অন্যান্য প্রযুক্তি কলাকৌশল সাধারণ কৃষক পর্যায়ে হস্তান্তর করতে না পারলে বাস্তবে কোন ফলাফল আশা করা যায় না। এক্ষেত্রে ইতিপূর্বে থানা প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন কেন্দ্র (টিটিডিসি) ব্যাপক ভূমিকা রেখেছে, যেখানে থানা পর্যায়ের কর্মকর্তাবৃন্দ কৃষক প্রতিনিধি ও জনপ্রতিনিধিদের জন্য নিয়মিত প্রশিক্ষণ কোর্সের আয়োজন করে থাকতেন। বর্তমানে থানা পর্যায়ে নিয়মিত কোন প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা না থাকতে গ্রামের সাধারণ কৃষকের নিকট উন্নত প্রযুক্তি দ্রুত ও যথাযথভাবে হস্তান্তরিত হওয়ায় সম্ভাবনা সংকুচিত হয়ে পড়েছে। এমতাবস্থায়, থানা পর্যায়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা পুনরায় চালু করার আশ্রয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন। থানা পর্যায়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা চালু হলে স্থানীয় সরকার প্রতিনিধি, মহিলা, দরিদ্র ও বেকার জনগোষ্ঠীর জন্য সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক প্রশিক্ষণ, দক্ষতাবৃদ্ধিমূলক বিশেষ ধরনের প্রশিক্ষণের নিয়মিত ব্যবস্থা করা যেতে পারে।

কাজী বজলুল করিম
পরিচালক (প্রশিক্ষণ)

প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটের কার্যক্রম পরিধারন
এবং প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা মূল্যায়ন ও
পরামর্শ প্রদান।

০৭। প্রশিক্ষণ পরিচালনা সংক্রান্ত ম্যানুয়েল :

প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রার বিপরীতে প্রণয়নকৃত
প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জীর একটি কপি এবং
ইনস্টিটিউটের উপর প্রণয়নকৃত ব্রসিয়ারের
কপি সংযোজিত করা হলো।

০৮। প্রণীতব্য খসড়া জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালায় অন্তর্ভুক্তিকরণের জন্য ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প প্রশিক্ষণ
ইনস্টিটিউটের প্রস্তাব/মন্তব্য :

- ক) প্রশিক্ষণের জন্য একটি পৃথক মন্ত্রণালয় গঠনের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের যাবতীয় কার্যক্রম
জাতীয়ভাবে পরিচালনা ও নিয়ন্ত্রন ব্যবস্থা অবলম্বন করা,
- খ) প্রতিটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে যথাসম্ভব স্বায়ত্বশাসন প্রদান সহ এগুলোর অরগানোগ্রাম
যোগোপযোগী করার ব্যবস্থা গ্রহণ,
- গ) প্রশিক্ষকদের পেশাগত জ্ঞান ও দক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে আভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ
জোরদার ও কার্যকরীকরণ এবং বৈদেশিক প্রশিক্ষণ/উচ্চ শিক্ষার সুযোগ বন্টন প্রক্রিয়ার
ক্ষেত্রে প্রশিক্ষকগণের অগ্রাধিকার প্রদান,
- ঘ) প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে অধিকতর মেধাবী, দক্ষ ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাগণের আকৃষ্ট
করার লক্ষ্যে পৃথক ও আকর্ষণীয় বেতন-ভাতাদির ব্যবস্থাকরণ,
- ঙ) প্রশিক্ষকদের জন্য প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট সংলগ্ন আবাসনসহ অন্যান্য সুবিধাদি প্রদান,
- চ) প্রশিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়ন ও মর্যাদা বৃদ্ধির লক্ষ্যে একটি “প্রশিক্ষণ ক্যাডার” অথবা
“প্রশিক্ষণ পুল” গঠন,
- ছ) প্রাতিষ্ঠানিক ও জাতীয় পর্যায়ে শ্রেষ্ঠ প্রশিক্ষক পুরস্কার ঘোষণা,
- জ) মাঠ পর্যায়ে চাহিদা অনুযায়ী পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকরণ,
- ঝ) যোগোপযোগী ও ফলপ্রসূ প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা কার্যকরী করার লক্ষ্যে ও প্রশিক্ষণ সামগ্রী
সংগ্রহের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থ বরাদ্দ নিশ্চিতকরণ।