বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা

[SUSTAINABILITY OF BPATC PROJECT]

এ. এস. এম. আবদুল হালিম
কাজী হাসান ইমাম

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র
সাভার, ঢাকা
জুন, ১৯৯৭

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা বা ***SUSTAINABILITY OF BPATC PROJECT*** শীর্ষক গবেষণাটি সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে পরিচালিত প্রথম প্রয়াস । নানা সীমাবদ্ধতা সত্ত্বেও যাঁরা এ গবেষণা কার্যক্রমটি সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন করার ক্ষেত্রে তাঁদের আন্তরিক সহযোগিতা সম্প্রসারিত করেছেন, তাঁদের প্রতি আমরা কৃতজ্ঞ ।

গবেষণাটির ওপর আয়োজিত অনুষদ সেমিনারে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের উপস্থিত অনুষদবর্গ তাঁদের মূল্যবান মন্তব্য, পরামর্শ দিয়ে সহায়তা করেছেন । সেমিনার সভাপতি ও কেন্দ্রের এমডিএস (উন্নয়ন ও অর্থনীতি), ডঃ মীর ওবায়দুর রহমান তাঁর মূল্যবান দিক নির্দেশনা দিয়ে এবং সর্বপরি গবেষণা প্রতিবেদনটি পঠনোত্তর মতামত প্রদানের মাধ্যমে গবেষণা প্রতিবেদনটিকে সমৃদ্ধ করেছেন । প্রশ্নমালা প্রণয়ন, জরীপ কার্য পরিচালনা, উপাত্ত সংগ্রহ ও সারণি প্রণয়নে সার্বিক সহযোগিতা দিয়েছেন গবেষণা সহযোগী জনাব বণিক গৌর সুন্দর (কেন্দ্রের মূল্যায়ন কর্মকর্তা), ও জনাব শাহ আলম গাজী (কেন্দ্রের প্রকাশনা কর্মকর্তা) । কম্পিউটারে ওয়ার্ড প্রসেসিং এর কাজে জনাব সামসুল আলম, (কেন্দ্রের ব্যক্তিগত সহকারী) যথেষ্ট পরিশ্রম করেছেন ।

এঁদের সকলের আন্তরিক সহযোগিতা ছাড়া এ গবেষণা কার্যক্রমটি সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন করা কোনভাবেই সম্ভবপর হ'ত না । আমরা আবারো তাঁদের প্রতি আমাদের আন্তরিক কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করছি এবং আশা করছি, এ গবেষণায় উপস্থাপিত তথ্য ও ফলাফল সংশ্লিষ্টদের উপকারে আসবে ।

৩০/০৬/৯৭
(কাজী হাসান ইমাম)

৩০.৬.৯৭
(এ. এস. এম. আবদুল হালিম)

সূচিপত্র

ক্রমিক	বিষয়	পৃষ্ঠা সংখ্যা
i	কৃতজ্ঞতা স্বীকার	i
ii	সূচিপত্র	ii- iii
iii	শব্দ-সংক্ষেপ	iv
iv	পরিভাষা	v
v	সারণিসূচি	vi
১.০	প্রথম অধ্যায় ঃ ভূমিকা	১-৮
১.১	প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণ পদ্ধতি	৪-৫
১.২	গবেষণার তাত্ত্বিক কাঠামো	৬-৭
১.৩	গবেষণার উদ্দেশ্যসমূহ	৭-৮
১.৪	গবেষণার পরিধি ও সীমাবদ্ধতা	৮
২.০	দ্বিতীয় অধ্যায় ঃ গবেষণায় অনুসৃত পদ্ধতিসমূহ	৯- ১১
২.১	উপাত্ত সংগ্রহ পদ্ধতি	৯
২.১.১	প্রশ্নমালা প্রণয়ন	৯
২.১.২	নমুনায়ন	১০
২.২	উপাত্ত সন্নিবেশন ও সারণিকরণ	১০
২.৩	বিশ্লেষণ পদ্ধতি	১০
২.৪	প্রতিবেদন সংগঠন পদ্ধতি	১১
৩.০	তৃতীয় অধ্যায় ঃ প্রকল্প বাস্তবায়ন পর্যালোচনা	১২- ১৫
৩.১	প্রকল্প ব্যবস্থাপনা	১৩- ১৫
৩.২	প্রকল্প সম্পর্কিত আনুষঙ্গিক বিষয়াবলী	১৫
৪.০	চতুর্থ অধ্যায় ঃ প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা বিশ্লেষণ	১৬-৩১
৪.১	কেন্দ্রের আর্থিক ব্যবস্থাপনা ও তার ধারাবাহিক প্রকৃতি	১৬-১৭
৪.২	উদ্দেশ্যাবলী বাস্তবায়নে বিপিএটিসি প্রকল্পের ফলপ্রসুতা	১৭-২৫
৪.২.১	বিপিএটিসি পরিচালিত বিভিন্ন পাঠক্রমের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন	২০-২৩
ক.	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন	২১-২২
খ.	এসিএডি কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন	২২
গ.	সিনিয়র ষ্টাফ কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন	২২-২৩
ঘ.	অন্যান্য পাঠক্রম/সামগ্রিক প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা অর্জন	২৩
৪.২.২	অনুষদ উন্নয়ন ও তার মাধ্যমে প্রাপ্ত সেবা সুবিধাদি	২৩-২৫

ক্রমিক		*বিষয়*	*পৃষ্ঠা সংখ্যা*
	৪.৩	প্রকল্পের প্রচ্ছন্ন উদ্দেশ্যাবলীর বাস্তবায়ন	২৫-২৭
	৪.৪	কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির পর্যায়	২৭-২৮
	৪.৫	প্রয়োজনীয় ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধাদি সৃষ্টি	২৮
	৪.৬	বিদ্যমান সুবিধাদির ব্যবস্থাপনা দক্ষতা	২৯
	৪.৭	কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা	২৯-৩০
	৪.৮	বিপিএটিসি'কে একটি 'অনুপম কেন্দ্র' হিসেবে গড়ে তোলার স্বপ্ন-প্রয়াসের বাস্তবতা	৩০-৩১
	৪.৯	বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যাসমূহ এবং সম্ভাব্য সমাধান	৩১
৫.০	পঞ্চম অধ্যায় ঃ সুপারিশমালা ও উপসংহার		৩২-৩৩
	৫.১	প্রণীত সুপারিশমালা	৩২-৩৩
	৫.২	উপসংহার	৩৩
		সংযোজনী-১ ঃ মাধ্যমিক উৎসের উপাত্ত	৩৪-৪৩
		সংযোজনী-২ ঃ প্রাথমিক উৎসের উপাত্ত	৪৪-৫৬
		সংযোজনী-৩ ঃ প্রশ্নমালা জরীপ	৫৭-৬৮
		গ্রন্থপঞ্জি	৬৯

শব্দ-সংক্ষেপ

আইএমইডি	= IMED	= Implementation, Monitoring and Evaluation Department
আইডিএ	= IDA	= International Development Agency
আইপিএ	= IPA	= Institute of Public Administration
আরপিএটিসি	= RPATC	= Regional Public Administration Training Centre
ইউএনডিপি	= UNDP	= United Nations Development Programmes
একনেক	= ECNEC	= Executive Committee for National Economic Council
এসটিআই	= STI	= Staff Training Institute
কোটা	= COTA	= Civil Officers Training Academy
ডিপিইসি	= DPEC	= Departmental Project Evaluation Committee
নিপা	= NIPA	= National Institute of Public Administration
পিইসি	= PEC	= Project Evaluation Committee
পিপিআর	= PPR	= Planning, Programming and Recording
বিএএসসি	= BASC	= Bangladesh Administrative Staff College
বিপিএটিসি	= BPATC	= Bangladesh Public Administration Training Centre
ইআরআর	= ERR	= Economic Rate of Return
ওইডি	= OED	= Operation Evaluation Department
ইউএসএআইডি	= USAID	= United States Agency for International Development

পরিভাষা

অর্থনৈতিক মেরুকরণ	=	Economic Polarization
অর্থনৈতিক জীবন	=	Economic Life
অর্থনৈতিক দক্ষতা	=	Economic Efficiency
অনুপম কেন্দ্র	=	Centre of Excellence
অনুষদ	=	Faculty
অযুত দৃষ্টিকোণ	=	Myriad of Context
উচ্চ-শ্রেণীর	=	High-breed
উপজাত	=	By-Product
উদ্দিষ্ট গোষ্ঠী	=	Target Group/Intended Beneficiaries
উন্মুক্ত	=	Open-ended
উৎপাদ	=	Out-put
একমুখী সারণি	=	Simple Tabulation
কর্মসূচি	=	Programme
কার্য-অনুকল্প	=	Working Hypothesis
জন-উপযোগসমূহ	=	Public Utility Services
জনপ্রশাসন/লোক-প্রশাসন	=	Public Administration
টেকসই	=	Sustainable
নীট-উপকার প্রবাহ	=	Net Flow of Benefit
পূর্ব-পরীক্ষা	=	Pre-Test
প্রকল্পের আয়ুকালীন ফলপ্রসুতা	=	Sustainability of Project
প্রচলিত	=	Traditional
প্রত্যর্পণ	=	Return
প্রভাব মূল্যায়ন	=	Impact Evaluation
প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা	=	Institutional Potentiality
ফলাবর্তন	=	Feed-Back
বহুমুখী সারণি	=	Cross-Tabulation
ব্যয়-ফলপ্রসু	=	Cost-Effective
লাগসই	=	Appropriate
সম্ভরণ	=	Input
সামগ্রিক সমন্বয়ন	=	Total Integration
সুবিধাভোগী গোষ্ঠী	=	Privileged Group

সারণিসূচি

ক্রমিক		বিষয়	পৃষ্ঠা সংখ্যা
সংযোজনী-১	ঃ	মাধ্যমিক উৎসের উপাত্ত	৩৪-৪৩
সারণি-১	ঃ	বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের বাস্তবায়ন অগ্রগতি, ১৯৮০-১৯৯০	৩৪
সারণি-২	ঃ	১৯৮১ সালে গৃহীত কতিপয় নির্মাণ কাজের ব্যয় বিবরণী	৩৫
সারণি-৩	ঃ	১৯৮৩ সালে গৃহীত কতিপয় নির্মাণ কাজের ব্যয় বিবরণী	৩৫
সারণি-৪	ঃ	বিপিএটিসি'র বার্ষিক আয়-ব্যয়ের হিসাব, ১৯৮৩-৮৪ থেকে ১৯৯৫-৯৬ পর্যন্ত	৩৬
সারণি-৫	ঃ	উৎস অনুযায়ী বিপিএটিসি'র বার্ষিক আয় (১৯৮৩-৮৪ থেকে ১৯৯৫-৯৬ পর্যন্ত)	৩৭
সারণি-৬	ঃ	বিপিএটিসি'র প্রধান খাতওয়ারী বার্ষিক ব্যয় বিবরণী	৩৭
সারণি-৭	ঃ	১৯৮৪ সাল থেকে জুন, ১৯৯৭ সাল পর্যন্ত কেন্দ্র কর্তৃক পরিচালিত কোর্স/সেমিনার/কর্মশালার পরিসংখ্যান	৩৮
সারণি-৮	ঃ	বিভিন্ন পাঠক্রমে অনুষদ ও অতিথি বক্তাদের গড় প্রশিক্ষণভার বহনের তুলনামূলক বিবরণী (১৯৮৪-৮৫ থেকে ১৯৯৫-৯৬ পর্যন্ত)	৩৮
সারণি-৯	ঃ	বিভিন্ন পাঠক্রমে অনুষদ ও অতিথি বক্তাদের গড় প্রশিক্ষণভার বহনের তুলনামূলক বিবরণী, ১৯৯৫-৯৬	৩৯
সারণি-১০	ঃ	বিপিএটিসি আয়োজিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের তুলনামূলক বিবরণী (১৯৮৪-৮৫ থেকে ১৯৯৫-৯৬ পর্যন্ত)	৪০
সারণি-১১	ঃ	বিপিএটিসি'র কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রমে অন্তর্ভুক্ত উপ-অবয়বসমূহের অর্জিত ফলপ্রসুতার মাত্রা	৪১
সারণি-১২	ঃ	বিপিএটিসি'র কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রমে ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহের অর্জিত ফলপ্রসুতার মাত্রা	৪২
সারণি-১৩	ঃ	বিপিএটিসি'র কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রম ব্যবস্থাপনার ফলপ্রসুতা	৪৩
সংযোজনী-২	ঃ	প্রাথমিক উৎসের উপাত্ত	৪৪-৫৬
সারণি-১৪	ঃ	উত্তরদাতাদের পদমর্যাদা ও পেশার ধরন	৪৪
সারণি-১৫	ঃ	বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের সাথে উত্তরদাতাদের সংশ্লিষ্টতার ধরন ও তাঁদের পেশার বিস্তরণ	৪৪
সারণি-১৬	ঃ	বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের সাথে উত্তরদাতাদের সংশ্লিষ্টতার ধরন ও মেয়াদ	৪৫
সারণি-১৭	ঃ	বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ বাস্তবায়নের অর্জিত মাত্রা	৪৬
সারণি-১৮	ঃ	সুষ্ঠু ও কার্যকরী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'র প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির (*Institutional Capability Building*) মাত্রা	৪৭
সারণি-১৯	ঃ	সুষ্ঠু ও কার্যকরী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'র প্রয়োজনীয় ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধাদি সৃষ্টির অর্জিত মাত্রা	৪৮
সারণি-২০	ঃ	সুষ্ঠু ও কার্যকরী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'তে বিদ্যমান সুবিধাদির ব্যবস্থাপনাগত ফলপ্রসুতা	৪৯
সারণি-২১	ঃ	প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনায় বিপিএটিসি'র দক্ষতার মাত্রা	৪৯
সারণি-২২	ঃ	বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতার প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা	৫০
সারণি-২৩	ঃ	সুষ্ঠু, ফলপ্রসু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যাসমূহের গভীরতা	৫১
সারণি-২৪	ঃ	সুষ্ঠু, ফলপ্রসু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যা নিরসনে/সমাধানকল্পে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ	৫২-৫৫
সারণি-২৫	ঃ	বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা সম্পর্কে উত্তরদাতাদের বক্তব্য	৫৬
সারণি-২৬	ঃ	সামগ্রিক দিক বিচারে বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ উন্নয়নে এবং কেন্দ্রকে একটি *সেন্টার অব এক্সিলেন্স*-এ উন্নীত করণে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ	৫৬

প্রথম অধ্যায়

১.০ ভূমিকা

পরিকল্পিত অর্থনীতিতে জনপ্রশাসন বা লোক-প্রশাসনের গুরুত্ব অপরিসীম এবং তা' উন্নয়ন প্রক্রিয়ার অপরিহার্য সম্ভরণ (*input*) হিসেবে বিবেচিত। বাংলাদেশের মত একটি দেশে আবশ্যিকভাবে দেশের আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন চাহিদার সাথে সঙ্গতি রেখে একটি দক্ষ জনপ্রশাসন পদ্ধতি গড়ে তোলা দরকার। স্বাধীনতাত্তর বাংলাদেশে একটি সময়োপযোগী জনপ্রশাসন পদ্ধতির প্রয়োজন অনুভূত হয় দারুনভাবে, যেখানে জনপ্রশাসনের দক্ষতা বৃদ্ধিতে বিদ্যমান প্রশিক্ষণ পদ্ধতির উন্নয়ন সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ উপাদানসমূহের একটি হিসেবে বিবেচিত হয়[১]। এ বিবেচনাকে সামনে রেখে সত্তরের দশকে (১৯৭৮-৮০ মেয়াদে লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কমপ্লেক্স প্রথম পর্যায় বা Public Administration Training Complex Phase-I নামে) একটি সম্ভাব্যতা সমীক্ষা প্রকল্প বাস্তবায়ন করা হয়[২], যা আইডিএ'র অর্থায়নে বাস্তবায়িত ও "প্রশিক্ষণ চাহিদা জরীপ'' বা *Training Needs Survey* হিসেবে প্রতিবেদিত হয়[৩] এবং এরই অনুক্রমে পরিচালিত ১৯৮১ সালে ওয়াশিংটন ভিত্তিক লোক-প্রশাসন প্রতিষ্ঠান (আইপিএ) কর্তৃক প্রকাশিত "প্রাক-বিনিয়োগ সমীক্ষা'' বা "Pre-Investment Study''তে বিভিন্ন পর্যায়ের জনপ্রশাসকদের মধ্যে একটি অভূতপূর্ব সাফল্য-সঞ্জীবনী সঞ্চারণের উদ্দেশ্যে উদ্ভাবনীমূলকভাবে ভূতপূর্ব কোটা (*Civil Officers Training Academy*), নিপা (*National Institute of Public Administration*), বিএএসসি (*Bangladesh Administrative Staff College*) ও এসটিআই (*Staff Training Institute*) এ চারটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে একীভূত করে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (বিপিএটিসি) সৃষ্টির প্রস্তাব করা হয়[৪]। মূলত পূর্বোক্ত সম্ভাব্যতা সমীক্ষাটিই কেন্দ্রের প্রথম পর্যায় প্রকল্প হিসেবে বিবেচনা করা হয়[৫]। এ সমীক্ষাসহ প্রাক-বিনিয়োগ সমীক্ষার সুপারিশ অনুসারে কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্প হাতে নেয়া হয়[৬]। কেন্দ্রে বিদ্যমান ভৌত ও

---

১ The World Bank. : *Bangladesh Staff Appraisal Report : Public Administration (Training, Personnel and Management) Project.* South Asian Projects Department, Education and Manpower Development Unit, The World Bank Report No. 4181-BD, 1983, pp. 3 , 6.

২ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার . ঃ ''*বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র দ্বিতীয় পর্ব (সংশোধিত) প্রকল্পের মূল্যায়ন প্রতিবেদন* ''. আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭, পৃ. ১ এবং Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation.* BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. 2.

৩ Op cit, p. 16.

৪ Institute of Public Administration. : *Pre-Investment Study of a Public Administration Training and Management Improvement Project in Bangladesh.* IPA 1717, Massachusetts Avenue, N.Y. Washington D.C., 20036, USA, 1981, pp. 13-14.

৫ ibid, p. 13.

৬ op cit. pp. 184-195. and Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation.* BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. 2.

অবকাঠামোগত স্থাপনা এবং অন্যান্য সুবিধাদি মূলত দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের আওতায় সৃষ্টি হয়। অবশ্য ইতোমধ্যে ১৯৯৬-৯৭ অর্থ-বছর থেকে তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পের বাস্তবায়নের কাজ শুরু হয়েছে।

সর্বজনীন ও বাধ্যতামূলক জনপ্রশাসন এবং ব্যবস্থাপনা বিষয়ক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে জনপ্রশাসন সেক্টরে কর্মরত কর্মকর্তা-কর্মচারিদের জ্ঞান ও দক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যসমূহ দেশের দ্বিতীয় পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা দলিলে সুস্পষ্টভাবে উল্লিখিত হয়েছে[৭] । কিন্তু বিশেষজ্ঞদের ধারণায়, সে সময়ে বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মকর্তা-কর্মচারিদের চাকুরিকালীন প্রশিক্ষণের সুযোগ-সুবিধা ছিল অত্যন্ত অপ্রতুল[৮] । এজন্য জনপ্রশাসন ও ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ উন্নয়নের লক্ষ্যে বিভিন্ন স্থানে ছড়িয়ে-ছিটিয়ে থাকা সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোকে একীভূত করে সাভারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (বিপিএটিসি) সৃষ্টি করা হয় এবং কর্মচারী পর্যায়ে এ প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য ভূতপূর্ব বিভাগীয় সদরে চারটি আঞ্চলিক লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (আরপিএটিসি) প্রতিষ্ঠা করা হয়। ভূতপূর্ব কোটা, নিপা ও বিএএসসি এ তিনটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের যথাক্রমে নবীন, মধ্য-সোপান ও উচ্চ-পর্যায়ের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ দেয়া হ'ত। ১৯৮০ সাল থেকে বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসকে একটি সমন্বিত ক্যারিয়ার সার্ভিস হিসেবে সৃষ্টি করা হয়[৯] । একই ধারণার আলোকে সিভিল সার্ভিসের সকল পর্যায়ে সদস্যদেরকে সমন্বিত প্রশিক্ষণ প্রদানের উদ্দেশ্যে ১৯৮০-৮৫ মেয়াদে বাস্তবায়নের জন্য বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্প হাতে নেয়া হয় । একনেক *(ECNEC)* কর্তৃক প্রাথমিকভাবে ১৯৮১ সালে শুধুমাত্র অভিন্ন সাধারণ সেবা সুবিধাদিকে সমন্বিত ব্যবহারের লক্ষ্যে একত্রিত করে উল্লিখিত তিনটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের স্বকীয়তা বজায় রেখে একই আঙিনায় স্থাপনের সিদ্ধান্ত নেয়া হয়[১০] এবং পরবর্তীতে বাস্তব ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা-জটিলতার কারণে অনুষদ, ষ্টাফ ও কর্মসূচির সামগ্রিক সমন্বয়ন *(total integration of faculty, staff and programmes)* চাহিদার আলোকে পূর্বোক্ত প্রতিষ্ঠানসমূহের সমন্বয়ে বিপিএটিসি'কে একটি একক প্রতিষ্ঠান হিসেবে রূপদান করা হয়[১১] ।

তৎকালীন বিশেষজ্ঞদের ধারণায়, লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ ততক্ষণ পর্যন্ত অকার্যকর থাকবে, যতদিন পর্যন্ত না সরকারের বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও সংস্থাসমূহের মধ্যে একটি কার্যকরী সংযোগ *(appropriate linkages)*

---

৭ Government of the People's Republic of Bangladesh. : *The Second Five Year Plan 1980-85*. Dhaka, 1980, para 19.141.

৮ The World Bank. : *Bangladesh Staff Appraisal Report : Public Administration (Training, Personnel and Management) Project.* South Asian Projects Department, Education and Manpower Development Unit, The World Bank Report No. 4181-BD, 1983, p. 6.

৯ ibid, p. 9.

১০ হোসেন, সৈয়দ মকবুল ও অন্যান্য . ঃ *সাভারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ডিজাইন, নির্মাণ ও ব্যয় সম্পর্কে তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন.* গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, পরিকল্পনা কমিশন, ১৯৯১, পৃ. ২-৩।

১১ ibid, p. 9.

সৃষ্টি করা এবং উপযুক্ত প্রশিক্ষক তৈরি করা যায়[১২] । বিপিএটিসি সৃষ্টির একটি প্রচ্ছন্ন কারণ ছিল উপর্যুক্ত আন্তঃমন্ত্রণালয়/সংস্থাসমূহের মধ্যে কার্যকর সংযোগ স্থাপন করা । এজন্য বিভিন্ন পর্যায়ের জনপ্রশাসকদের মধ্যে নিবিড় মিথস্ক্রিয়া ও পারস্পরিক সংযোগ সৃষ্টির উদ্দেশ্যে বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ কার্যক্রমগুলোকেও একই প্রাতিষ্ঠানিক কর্মসূচির আওতায় নিয়ে আসা হয় ।

১৯৮৪ সালে বিপিএটিসি সৃষ্টির পর থেকে দেশের জনপ্রশাসন কার্যক্রম এবং একই সাথে দেশের অর্থনীতিতে নানাবিধ পরিবর্তন এসেছে। সরকারের আয়তন ও কার্যক্রম বেড়েছে বহুগুণে। বাজার অর্থনীতির পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে একজন প্রশাসকের ভূমিকা আরো চ্যালেঞ্জমুখী হয়ে পড়েছে। সেজন্য জনপ্রশাসকদেরকে প্রচলিত আমলাতান্ত্রিক রীতির খোলস ছেড়ে এমন পরিবেশের মুখোমুখী হওয়ার প্রয়োজন দেখা দিয়েছে, যেখানে দেশের সামগ্রিক অর্থনৈতিক উন্নয়নের আলোকে ব্যবস্থাপনা দক্ষতাকে গৃহীত নীতিমালার সাথে সামঞ্জস্য বিধান করা অপরিহার্য হয়ে পড়েছে। কেন্দ্রীয়ভাবে পরিকল্পনা প্রণয়নের ধারা ক্রমশই জনগণের অংশগ্রহণমূলক পরিকল্পনা দ্বারা প্রতিস্থাপিত হচ্ছে। প্রচলিত জন-উপযোগসমূহ (*traditional public utilities*) এখন বেসরকারী খাতে পরিচালিত হওয়ার পরিকল্পনা নেয়া হচ্ছে। বেসরকারীকরণ নীতিমালা ক্রমশই গুরুত্ব পাচ্ছে। একথা সত্য যে, মুক্তবাজার অর্থনীতির প্রচলন আমলাতন্ত্রের আয়তন আপেক্ষিকভাবে কমিয়ে দিতে পারে। কিন্তু সেক্ষেত্রেও উন্নয়ন সমস্যাকে অযুত দৃষ্টিকোণে বোঝার ক্ষমতা সম্পন্ন দক্ষ প্রশাসকের অনিবার্য প্রয়োজন রয়েছে। আর তাই পরিবর্তিত পরিস্থিতির প্রেক্ষাপটে সুষ্ঠু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণের মাধ্যমে আমলাতন্ত্রকে সঠিকপথে পরিচালনা করার বিষয়টি USAID কর্তৃক পরিচালিত "*Public Administration Efficiency Study*", *UNDP* কর্তৃক পরিচালিত "*Administrative Reforms Study*" এবং চার সচিব কর্তৃক পরিচালিত "*Towards Good Governance in Bangladesh*" এ তিনটি সমীক্ষাতেই বিশেষ গুরুত্ব সহকারে বিবেচিত হয়েছে।

প্রণীত প্রকল্প দলিলের বর্ণনামতে, পরিবর্তিত এ পরিস্থিতির ধারাবাহিকতায় কেন্দ্রের তৃতীয় পর্যায় প্রকল্প গ্রহণ করা হয়েছে। বর্তমান প্রেক্ষাপটে কেন্দ্রের বিদ্যমান সীমাবদ্ধতা ও সমস্যার আলোকে প্রয়োজনীয় *হার্ড-ওয়্যার* ও *সফট্-ওয়্যার* উন্নয়নই এ প্রকল্পের মূল উদ্দেশ্য হিসেবে চিহ্নিত হয়েছে। এখানে উল্লেখ্য যে, আয়ুকালীন ফলপ্রসূতা সম্পর্কিত পর্যালোচনার ক্ষেত্রে মূলত কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পকেই চলতি সমীক্ষার বিবেচনায় আনা হয়েছে। তৃতীয় পর্যায়ের চলতি প্রকল্পটি সংগত কারণেই বিবেচনায় পড়ে না। তথাপি প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে বর্তমান সমীক্ষায় এ প্রকল্পটি সম্পর্কে যৎকিঞ্চিত আলোকপাত করা হয়েছে।

---

[১২] op cit, p. 18.

১.১ প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণ পদ্ধতি

সত্তরের দশকের শেষভাগে বিশ্বব্যাঙ্কের *Operation Evaluation Department* বা *OED* প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা *[Sustainability of Project(s)]* পরিমাপণের ক্ষেত্রে একটি বিশেষ পদ্ধতির অবতারণা করে। সাহিত্যগত দিক থেকে আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা হচ্ছে, "ভবিষ্যতে পর্যাপ্ত উৎপাদনের ধারা বহমান রাখার ক্ষমতা[১৩] ।'' সাধারণভাবে আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা বলতে প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা'কেই নির্দেশ করা হয়। বিশ্বব্যাঙ্ক বিশেষজ্ঞদের মতে প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা হচ্ছে *"the ability of a project to maintain an acceptable level of net flow of benefits throughout its economic life*[১৪]*"* অর্থাৎ একটি প্রকল্পের সমগ্র অর্থনৈতিক জীবন ব্যাপী একটি গ্রহণযোগ্য মাত্রার নীট-উপকার প্রবাহ বিদ্যমান রাখার ক্ষমতাই উক্ত প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নির্দেশ করে। *OED* কর্তৃক উদ্ভাবিত পদ্ধতিতে একটি প্রকল্পকে তখনই টেকসই *(sustainable)* হিসেবে বিবেচনা করা যাবে, যখন প্রকল্পটির অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার বা *Economic Rate of Return (ERR)* প্রকল্প প্রণয়নকালে যা নির্ধারণ করা হয়েছিল, প্রকল্প সমাপ্তির পাঁচ বছর পরও একই হার বজায় থাকে বা বেশি হয়[১৫]। অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার ছাড়াও *OED* পদ্ধতিতে প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণে আরো দু'টি অতিরিক্ত নির্দেশক'কে *(factors/indicators)* বিবেচনায় নেয়া হয়েছে । প্রথমত যেসকল প্রকল্পের অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার প্রাপ্তব্য নয়, বাস্তবায়িত প্রকল্পের প্রণীত উদ্দেশ্য অর্জনের মাত্রা দ্বারা উক্ত প্রকল্পসমূহের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণ করা যেতে পারে । প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণের এ গুণগত পদ্ধতিতে প্রকল্পের মাধ্যমে সৃষ্ট সম্পদ ও প্রযুক্তির ধারাবাহিক অপারেশন ও রক্ষণাবেক্ষণ *(continued opereration and maintenance)*, প্রাতিষ্ঠানিক সহায়তা এবং সামগ্রিক নীতি-পরিবেশ *(policy environment)* ইত্যাদিকেও সংযুক্ত করা হয়[১৬]। দ্বিতীয়ত প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নির্ধারণে 'প্রভাব মূল্যায়ন' পর্যায়ে একটি গ্রহণযোগ্য অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার থাকা বাঞ্ছনীয় । কিন্তু এটাই একমাত্র এবং পর্যাপ্ত শর্ত নয় । কোন প্রকল্প 'প্রভাব মূল্যায়ন' পর্যায়ে টেকসই হিসেবে বিবেচিত হলেও সময়ের প্রেক্ষাপটে অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার হ্রাস পেলে নিকট ভবিষ্যতে প্রকল্পটি অ-টেকসই হিসেবে চিহ্নিত হতে পারে । যাহোক, *OED* কর্তৃক ব্যবহৃত প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নির্ণায়কের বহুবিধ সীমাবদ্ধতা রয়েছে ।

---

[১৩] The World Bank . : *Sustainability of Project : First Review Experience*, Report No. 5718, June 1985, p.1.

[১৪] ibid, p. 11.

[১৫] Huda, A. T. M. Shamsul et al. : *Sustainability of Projects for Higher Agricultural Education : a case study of Bangladesh Agricultural University*. BPATC Case Study Series, 1988, p. 2.

[১৬] Khan, Akbar Ali et. al.. : *Sustainability of Rural Development Project : a case study of Rural Development 1 Project, Bangladesh*. BPATC Case Study Series-4, 1988, p. 6.

সকল সেক্টরের প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণের ক্ষেত্রে অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার লাগসই মূল্যায়ন কৌশল হিসেবে বিবেচিত নয় । উদাহরণত গ্রামীণ উন্নয়ন, সামাজিক উন্নয়ন, মানব সম্পদ উন্নয়ন ইত্যাদি সেক্টরের প্রকল্পগুলোর প্রধান উদ্দেশ্য অর্থনৈতিক দক্ষতা/ফলপ্রসুতা অর্জন নয় । উচ্চ অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার অর্জনকারী হওয়া স্বত্ত্বেও এ সকল সেক্টরের কোন প্রকল্প অর্থনৈতিক মেরুকরণ *(economic polarization)* সৃষ্টি করতে পারে, প্রকল্পের উদ্দিষ্ট গোষ্ঠীর *(intended beneficiaries)* পরিবর্তে শুধুমাত্র সমাজের সুবিধাভোগী গোষ্ঠীর উপকারে আসতে পারে[১৭] এবং ফলত সমাজের বিপন্ন মানুষের বঞ্চনার হার আরো বাড়িয়ে দিতে পারে । সামাজিক উন্নয়নের দৃষ্টিকোণে উদ্দেশ্য বিচ্যুৎ এসকল প্রকল্পকে কখনোই টেকসই হিসেবে বিবেচনা করা যায় না । সুতরাং দেখা যাচ্ছে, শুধুমাত্র অর্থনৈতিক দৃষ্টিকোণ বিচারে প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণ করা সম্ভব নয় ।

অন্যদিকে নির্ধারিত উদ্দেশ্যাবলীর মধ্যেই গৃহীত প্রকল্পের কার্যক্রমসমূহ সংজ্ঞায়িত থাকে । এ কার্যএমসমূহকে কার্য-অনুকল্প বা *working hypothesis* হিসেবে বিবেচনা করা হয় । যদি কার্যক্রমগুলো সঠিক ও যথাযথভাবে বাস্তবায়িত হয়, তা প্রত্যাশিত ফলাফল প্রদানে সক্ষম হবে বলে ধরে নেয়া যায় । এ দৃষ্টিকোণে নির্ধারিত উদ্দেশ্যাবলীর যথার্থ বাস্তবায়ন প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণের একটি অত্যন্ত কার্যকরী পরিমাপক হিসেবে বিবেচিত[১৮]। কিন্তু বাস্তবত এ প্রক্রিয়ায় প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণে অনেক পদ্ধতিগত সীমাবদ্ধতা থাকতে পারে । উদাহরণত অনেক প্রকল্পের উদ্দেশ্যাবলী বহুমাত্রিক, দ্বান্দ্বিক ও অস্পষ্টরূপে বিধৃত থাকে । সুতরাং শুধুমাত্র প্রকল্প দলিলে লিপিবদ্ধ উদ্দেশ্যসমুহকেই প্রকল্পের উদ্দেশ্যাবলী হিসেবে নির্ভর করা না-ও যেতে পারে । এক্ষেত্রে প্রকল্পের অন্তর্নিহিত উদ্দেশ্যসমূহকেও অনুধাবন করার প্রয়োজন রয়েছে । আবার কোন প্রকল্পের সকল উদ্দেশ্যকে সমভাবে গুরুত্ব দেয়া হয় না । সে জন্য সকল উদ্দেশ্য সমভাবে অর্জিতও হয় না । এ ক্ষেত্রে আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতার সীমা-চিহ্ন অর্থাৎ উদ্দেশ্য কতটুকু অর্জিত হলে প্রকল্পটিকে টেকসই বলা যাবে, তা নির্ধারণ করা খুবই দুরূহ । এছাড়া প্রকল্পের সকল উদ্দেশ্যের প্রায়শই সংখ্যাতাত্ত্বিক রূপান্তর সম্ভব হয় না ।

---

[১৭] Hirschman, Albert O. : *Development Projects Observed*, (Washington D.C. Brooking Institution), 1967, p. 107.

[১৮] Huda, A. T. M. Shamsul et al. : *Sustainability of Projects for Higher Agricultural Education : a case study of Bangladesh Agricultural University*. BPATC Case Study Series, 1988, p. 3.

১.২ গবেষণার তাত্ত্বিক কাঠামো

বিপিএটিসি প্রকল্পটি জনপ্রশাসন সেক্টরের একটি ''প্রশিক্ষণ-সেবা উৎপাদনকারী'' প্রকল্প । প্রকল্প সমাপ্তির পর এর কার্যক্রমসমূহ রাজস্ব খাতে সরকারী অনুদানে বাস্তবায়িত হচ্ছে । অন্যদিকে প্রতিষ্ঠানটি ব্যাপক ভর্তুকি হারে *(extensive subsidized rate)* বিভিন্ন সরকারী, আধা-সরকারী, স্বায়ত্বশাসিত এবং ক্ষেত্র বিশেষে বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে প্রশিক্ষণ সেবা বিতরণ করে যাচ্ছে । প্রকৃত বিচারে মুক্ত বাজারে বিপিএটিসি কর্তৃক উৎপাদিত বার্ষিক প্রশিক্ষণ সেবা'র আর্থিক মূল্যমান কত তা' যেমন নিরীক্ষিত হওয়ার সুযোগ ঘটেনি, তেমনি বিপিএটিসি'র উৎপাদিত প্রশিক্ষণ সেবা মুক্ত বাজারে আদৌ বিক্রয়যোগ্য মান সম্পন্ন কি-না তাও পরীক্ষিত নয় । অন্যদিকে প্রদত্ত সেবার মাধ্যমে সমাজের বিভিন্ন স্তরে কি পরিমাণ উৎপাদ সৃষ্টি হচ্ছে তা' যেমন মূল্যমানে পরিমাপ করা দুরূহ, তেমনি জনপ্রশাসন বা অন্যান্য সেক্টরে সৃষ্ট উৎপাদে কেন্দ্রের প্রশিক্ষণের অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার বা অর্থনৈতিক দক্ষতা সম্পর্কিত গাণিতিক পরিমাপকের/নির্ণায়কের মাধ্যমে বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণ সম্ভব নয় ।

সুতরাং *OED* কর্তৃক উদ্ভাবিত পদ্ধতি অনুসারে বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণে প্রকল্পের উদ্দেশ্যাবলী অর্জনের মাত্রাকে বিকল্প পরিমাপক হিসেবে গণ্য করা যেতে পারে । কিন্তু *Warren* ও *Tolbert* অত্যন্ত সঠিক ও চমৎকারভাবে যেমনটি তুলে ধরেছেন - *"Projects frequently undergo a metamorphosis of their economic, institutional and social features in the years following completion as they adjust to the local environment and to local capabilities, often in ways that were not foreseen*[১৯] *"* - এ দৃষ্টিকোণে শুধুমাত্র প্রকল্পের উদ্দেশ্যাবলী অর্জনের ক্ষমতা দিয়েই আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণ করা যায় না । সুতরাং আলোচ্য গবেষণায় বিপিএটিসি প্রকল্পের প্রেক্ষাপট ও অন্তর্নিহিত উদ্দেশ্যাবলীও বিবেচনায় আনা হবে । *Honadle* ও *VanSant* উন্নয়ন প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতার নির্ণায়ক বলতে প্রকল্পের ভৌত ও প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতাকে বুঝিয়েছেন[২০]। তাঁদের ভাষায় প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা হচ্ছে, *"the percentage of project initiated goods and services that is still delivered and maintained five years past the termination of donor resources, the continuation of local action*

---

[১৯] Baum, Warren C. and Tolbert, Stokes M.. : *Investing in Development*. New York, Oxford University Press, 1985, p. 385.

[২০] Khan, Akbar Ali et. al.. : *Sustainability of Rural Development Project : a case study of Rural Development 1 Project, Bangladesh*. BPATC Case Study Series-4, 1988, p. 9.

stimulated by the project and the generation of successor services and initiatives as a result of project built local capacity [২১]".

এ সমস্ত দিক বিচারে বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত আটটি নির্ণায়কের আশ্রয় নেয়া হবে ঃ

ক. কেন্দ্রের আর্থিক ব্যবস্থাপনা ও তার ধারাবাহিক প্রকৃতি ;

খ. বর্ণিত উদ্দেশ্যাবলী বাস্তবায়নে বিপিএটিসি প্রকল্পের অর্জিত মাত্রা ;

গ. প্রকল্পের প্রচ্ছন্ন উদ্দেশ্যাবলীর বাস্তবায়ন ;

ঘ. কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির পর্যায় ;

ঙ. কেন্দ্রের ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধাদি সৃষ্টির পর্যায় ;

চ. কেন্দ্রে বিদ্যমান সুবিধাদির ব্যবস্থাপনা দক্ষতা ;

ছ. কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা *(institutional potentiality)* এবং

জ. সুষ্ঠু, ফলপ্রসু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদানে কেন্দ্রের চিহ্নিত সমস্যাবলীর সমাধানের ভবিষ্যৎ সম্ভাবনা এবং বিপিএটিসি'কে একটি 'অনুপম কেন্দ্র' হিসেবে গড়ে তোলার স্বপ্ন-প্রয়াসের বাস্তবতা

সাধারণত প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণ করা হয় প্রকল্পে দাতা সংস্থার সহায়তা সমাপ্তির পাঁচ বছর পর । বিপিএটিসি'র কার্যক্রম শুরু হয়েছে ১৯৮৪ সালে অর্থাৎ প্রায় ১৩ বছর এবং কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্প শেষ হয়েছে ১৯৯০ সালে (১৯৮০-৮৫ মেয়াদে বাস্তবায়নের জন্য পরিকল্পিত ছিল) । এদিক থেকে প্রকল্পটির আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণের জন্য এটি একটি উপযুক্ত সময় ।

১.৩ গবেষণার উদ্দেশ্যসমূহ

চলতি গবেষণাটির মুল উদ্দেশ্য হচ্ছে বিপিএটিসি প্রকল্পটির আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা বিশ্লেষণ করে দেখা । অর্থাৎ প্রকল্পটি আদৌ টেকসই কি-না বা টেকসই হলে তার নিবিড়তা বা প্রকৃতি কেমন ইত্যাদি খতিয়ে দেখা । গবেষণার সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যাবলী নিম্নরূপ ঃ

ক . বিপিএটিসি প্রকল্পের ধারণাগত প্রেক্ষাপট ও তার বাস্তবায়ন পরিস্থিতি বিশ্লেষণ ;

---

[২১] Honadle, George and Van Sant, Jerry. *Implementation for Sustainability: Lessons from integrated Rural Development*, Kumarion Press, West Hartford, 1985, p. 2.

খ . কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ও ব্যবস্থাপনা দক্ষতা, প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা এবং প্রয়োজন অনুসারে দক্ষ, ফলপ্রসু ও সময়োপযোগী লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রদানের সক্ষমতা পরীক্ষা ও মূল্যায়ন করে দেখা ;

গ . প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ সেবা সম্প্রসারণে কেন্দ্রে বিদ্যমান সমস্যাসমূহকে চিহ্নিত করা ; এবং

ঘ . বাংলাদেশে লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ফলপ্রসুতা বৃদ্ধিতে প্রয়োজনীয় সুপারিশমালা প্রণয়ন ।

১.৪ গবেষণার পরিধি ও সীমাবদ্ধতা

একটি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা বিভিন্ন দৃষ্টিকোণে বিবেচিত হতে পারে । কিন্তু চলতি গবেষণায় প্রকল্পের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ দিকগুলো বিশেষভাবে বিশ্লেষণ করে দেখা হবে । যেমন, (১) যে প্রেক্ষাপট ও ধারণাগত উদ্দেশ্য নিয়ে প্রকল্পটির জন্ম তা কতটুকু বাস্তবায়িত হচ্ছে ; (২) প্রকল্পের মুল উদ্দেশ্যাবলী কতখানি অর্জিত হয়েছে ; (৩) প্রকল্প সমাপ্তির পর বিপিএটিসি'র আর্থিক ব্যবস্থাপনার প্রকৃতি ; (৪) সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ সেবা প্রদানে কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ও ব্যবস্থাপনা দক্ষতা সৃষ্টির পর্যায় ; (৫) কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতার ধরণ ইত্যাদি । এছাড়া সুষ্ঠু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদানে এবং সর্বপরি প্রতিষ্ঠানটিকে একটি ''অনুপম কেন্দ্র'' বা *"Centre of Excellence"* এ রূপান্তরিত করার ক্ষেত্রে বিদ্যমান সমস্যাসমূহ চিহ্নিত করা ও সমাধানে প্রয়োজনীয় সুপারিশ প্রদান করা ।

আঞ্চলিক লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র বা আরপিএটিসি একটি পৃথক প্রকল্প । যদিও বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ দায়িত্বের সাথে উক্ত প্রকল্পটি অত্যন্ত নিবিড়ভাবে সম্পর্কিত, তথাপি বর্তমান সমীক্ষায় এ প্রকল্পটি অন্তর্ভূক্ত নয় । তবে বিশ্লেষণের প্রয়োজনে ক্ষেত্র বিশেষে উক্ত প্রকল্পের সংশ্লিষ্টতা থাকতে পারে । এছাড়া অতি সম্প্রতি বিপিএটিসি তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পের বাস্তবায়ন কাজ শুরু হয়েছে । যথাযথভাবে বাস্তবায়িত হলে এ প্রকল্পটির পরিকল্পিত উদ্দেশ্যাবলী কতটুকু অর্জিত হবে তা এখনই বলা কঠিন । তবে কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পটির সীমাবদ্ধতার বিষয়গুলো এ প্রকল্পটিতে কতটুকু প্রতিফলিত হয়েছে তা বিশ্লেষণ করে দেখা যাবে এবং প্রকল্পটি বাস্তবায়িত হলে ভবিষ্যৎ বিপিএটিসি'র স্বরূপ কি দাঁড়াবে সে ব্যাপারেও একটি ধারণা পাওয়া যাবে । জনপ্রশাসন সেক্টরের সেবামূলক প্রতিষ্ঠান হিসেবে গাণিতিকভাবে প্রকল্পটির অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার নির্ণয় করার প্রয়াস নেয়া হয়নি ।

গবেষণায় বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক উভয় উৎসের তথ্য ও উপাত্ত ব্যবহৃত হয়েছে । প্রাথমিক উৎস থেকে যে তথ্য ও উপাত্ত পাওয়া গেছে তা গৃহীত উত্তরদাতাদের দৃষ্টিভঙ্গির নির্দেশক মাত্র । তবে তা' 'সমগ্র'কের প্রতিফলন নাও হতে পারে ।

দ্বিতীয় অধ্যায়

২.০ গবেষণায় অনুসৃত পদ্ধতিসমূহ

মূলত মাধ্যমিক উৎসের তথ্য ও উপাত্ত সমীক্ষার বিশ্লেষণে ব্যবহৃত হয়েছে । প্রাথমিক উৎসের তথ্যও এ গবেষণার বিশ্লেষণকে সমৃদ্ধ করেছে ।

২.১ উপাত্ত সংগ্রহ পদ্ধতি

মাধ্যমিক উৎসের তথ্য ও উপাত্ত হিসেবে কেন্দ্রের প্রকল্প দলিল এবং প্রকল্প সম্পর্কিত বিভিন্ন প্রকাশিত ও অপ্রকাশিত ডকুমেন্ট ব্যবহার করা হয়েছে । প্রকল্পের উদ্দেশ্যাবলী অর্জনসহ বিভিন্ন কার্যক্রম বাস্তবায়ন সম্পর্কিত তথ্যাবলী কেন্দ্রের মূল্যায়ন, পিপিআর, গবেষণা অনুবিভাগ ও অর্থ-অধিশাখার সংশ্লিষ্ট ডকুমেন্টসমূহ পর্যালোচনা করা হয়েছে । এছাড়া পরিকল্পনা কমিশন, আইএমইডি'সহ প্রকল্পটি সম্পর্কিত সরকারের অন্যান্য সংশ্লিষ্ট দলিলাদি বিবেচনায় আনা হয়েছে । প্রাথমিক উৎসের তথ্য হিসেবে বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণার্থী, অনুষদ, সংশ্লিষ্ট সংস্থাসমূহের সম্পৃক্ত কর্মকর্তা, বিশিষ্ট প্রশিক্ষক ও নীতি প্রণেতাদের মতামত গ্রহণ করা হয়েছে ।

২.১.১ প্রশ্নমালা প্রণয়ন

বিস্তারিত জরীপ কার্য পরিচালনার পূর্বে মাধ্যমিক পর্যায়ের উৎস থেকে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে প্রাথমিক প্রশ্নমালা তৈরি করা হয় । এ প্রশ্নমালা সংশ্লিষ্টদের মাধ্যমে পূর্ব-পরীক্ষা *(Pre-test)* করা হয় এবং পূর্ব-পরীক্ষণ থেকে প্রাপ্ত ফলাবর্তন-তথ্য *(feed-back information)* সন্নিবেশনের মাধ্যমে প্রশ্নমালা চূড়ান্ত করা হয় । প্রশ্নমালাটিকে পাঁচটি প্রধান অংশে ভাগ করা হয়েছে । প্রথম অংশে উত্তরদাতাগণ সম্পর্কিত সাধারণ তথ্যাবলী, দ্বিতীয় অংশে কতিপয় দিকবিচারে বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা পরিমাপণ, তৃতীয় অংশে আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতার প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা এবং চতুর্থ অংশে বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যাবলী চিহ্নিতকরণ ও সমাধান এবং পঞ্চম অংশে কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ উন্নয়নে অন্যান্য বক্তব্য/সুপারিশ সম্পর্কিত প্রশ্নাবলী সন্নিবেশিত হয়েছে (সংযোজনী-৩) । উত্তরদাতাগণ যাতে তাঁদের অভিজ্ঞতার আলোকে বিস্তারিত তথ্য প্রদানে সক্ষম হন এজন্য প্রতিটি *close-ended* প্রশ্নের সাথে *open-ended* প্রশ্নের ব্যবহার করা হয়েছে ।

২.১.২ নমুনায়ন

বিপিএটিসি প্রকল্পের সাথে অনুষদ, অতিথি বক্তা, প্রশিক্ষক, প্রশিক্ষণার্থী বা কর্মকর্তা হিসেবে সম্পৃক্ত সহকারী সচিব থেকে সচিব বা সমপর্যায়ের কর্মকর্তাদের কাছ থেকে উদ্দেশ্যমূলক দৈবচয়িত নমুনায়ন *(Purposive Random Sampling)* পদ্ধতিতে প্রশ্নমালা জরীপের মাধ্যমে তথ্য সংগৃহীত হয়েছে । কেন্দ্রের প্রশিক্ষণের সাথে গভীরভাবে জড়িত এমন কিছু সংখ্যক বিশিষ্ট প্রশিক্ষক-কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকারের মাধ্যমেও তথ্য সংগৃহীত হয়েছে, যা বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে সন্নিবেশিত হয়েছে ।

চলতি গবেষণায় গৃহীত নমুনার সংখ্যা ৫০টি। এর মধ্যে ৫৬ শতাংশ সরকারী চাকুরিজীবী, ৩৮ শতাংশ প্রশিক্ষক এবং বাকী ৬ শতাংশ গবেষক (সারণি-১৪)। আবার মোট নমুনার ৪৪ শতাংশ বিপিএটিসি'তে প্রশিক্ষক অথবা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপক হিসেবে কাজ করেছেন বা করছেন। অতিথি বক্তা হিসেবে সংশ্লিষ্ট ছিলেন/আছেন ১৪ শতাংশ, প্রশিক্ষণার্থী ৩০ শতাংশ এবং ১২ শতাংশ উত্তরদাতা বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ/প্রকল্প সম্পর্কিত মন্ত্রণালয় বা সংস্থার কর্মকর্তা হিসেবে সম্পৃক্ত (সারণি-১৫)। বেশিরভাগ উত্তরদাতারই (৪০.০০ %) বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের সাথে সংশ্লিষ্টতার মেয়াদ এক বৎসরেরও কম (সারণি-১৬)। তাছাড়া উত্তরদাতাদের বেশিরভাগ (৪৪.০০ %) নবীন কর্মকর্তা হিসেবে বিবেচিত (সারণি-১৪)।

২.২ উপাত্ত সন্নিবেশন ও সারণিকরণ

গবেষণার মূল উদ্দেশ্যাবলীকে সামনে রেখে প্রাপ্ত উপাত্ত ও তথ্য সন্নিবেশ করা হয়েছে । উপাত্ত বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে একমূখী সারণি *(Simple-Tabulation)* ও বহুমুখী সারণির *(Cross-Tabulation)* ব্যবহার করা হয়েছে। সারণিতে উপাত্তসমূহ প্রকৃত সংখ্যায় ও শতাংশে প্রকাশ করা হয়েছে । যে সকল সারণি একাধিক উত্তর সমৃদ্ধ প্রশ্নাবলী থেকে তৈরি করা হয়েছে, সেক্ষেত্রে মোট প্রকৃত নমুনাকে ভিত্তি ধরে শতাংশ হিসাব করা হয়েছে ।

২.৩ বিশ্লেষণ পদ্ধতি

গবেষণার তথ্য ও উপাত্ত বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় উৎসের উপাত্ত থেকে তৈরিকৃত সারণি অনুসরণ করা হয়েছে । অর্থাৎ উপস্থাপিত সারণি ও প্রাপ্ত অন্যান্য তথ্যের সমন্বয়ে উপাত্ত বিশ্লেষণ করা হয়েছে ।

২.৪ প্রতিবেদন সংগঠন পদ্ধতি

গবেষণা প্রতিবেদনটি উপস্হাপনের ক্ষেত্রে সহজবোধ্য ও সহজে অনুসরণযোগ্য পদ্ধতি ব্যবহারের প্রয়াস নেয়া হয়েছে । সামগ্রিক প্রতিবেদনটিকে পাঁচটি অধ্যায়ে ভাগ করা হয়েছে । প্রথম অধ্যায়ে ভূমিকা (প্রতিপাদ্য প্রকল্পের পটভূমি, প্রকল্পের আয়ুকালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণ পদ্ধতি, গবেষণার তাত্ত্বিক কাঠামো, উদ্দেশ্যসমূহ, পরিধি ও সীমাবদ্ধতাসহ), দ্বিতীয় অধ্যায়ে গবেষণায় অনুসৃত পদ্ধতিসমূহ, তৃতীয় অধ্যায়ে প্রকল্প বাস্তবায়ন পর্যালোচনা, চতুর্থ অধ্যায়ে প্রকল্পের আয়ুকালীন ফলপ্রসুতা সম্পর্কিত বিশ্লেষণ ও প্রাপ্ত ফলাফল ইত্যাদি নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে । কেন্দ্রে বিদ্যমান সমস্যাবলী ও সেগুলোর সমাধান সম্পর্কিত বিষয়াবলীও এ অধ্যায়ে আলোচিত হয়েছে। পঞ্চম অধ্যায়ে প্রয়োজনীয় সুপারিশমালা উপস্হাপিত হয়েছে ।

তৃতীয় অধ্যায়

৩.০ প্রকল্প বাস্তবায়ন পর্যালোচনা

বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পটি ১৯৮০-৮৫ মেয়াদে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে ১৭২৪.৭৬ লক্ষ টাকা প্রাক্কলিত ব্যয়ে ১৯.০৮.১৯৮১ তারিখে অনুষ্ঠিত একনেক সভায় অনুমোদিত হয় । উল্লেখ্য, ১৯৭৮-৭৯ সালে প্রকল্প প্রণয়নের পূর্বে জনপ্রশাসন খাতে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা নিরূপণ, প্রাক-বিনিয়োগ সমীক্ষা এবং কারিকুলাম উন্নয়ন ইত্যাদি বাবদ ৫০.০০ লক্ষ টাকার ইউএনডিপি ও ৩.৩৮ লক্ষ টাকার আইডিএ সাহায্যসহ মোট ৫৩.৩৮ লক্ষ টাকা ব্যয় করা হয় । এ দিক থেকে বলা যায় যে, প্রকল্পের সূচনাটি ছিল অত্যন্ত সুবিবেচনা প্রসূত ও পরিকল্পিত এবং উপর্যুক্ত কার্যক্রমগুলো প্রকল্পটিকে একটি সুষ্ঠু ও সুনির্দিষ্ট অবয়ব প্রদানে সহায়তা করে[২২]।

প্রকল্পের কাজ চলাকালে ১৯৮৩ সালের মধ্যেই আইডিএ সাহায্য প্রাপ্তির প্রক্রিয়া চলতে থাকে । অতঃপর সাহায্যদাতা সংস্থার সাথে চুক্তির পরিপ্রেক্ষিতে প্রকল্পের আর্থিক ব্যবস্থাপনাসহ নির্মাণ বিষয়ে কতিপয় পরিবর্তনের প্রয়োজন দেখা দেয় । এরপর ৪৩.০৬ কোটি টাকা প্রাক্কলিত ব্যয়ে প্রকল্পটি ১৯৮০-৮৮ মেয়াদকালে বাস্তবায়নের জন্য সংশোধন প্রস্তাব উপস্থাপিত হয় । ০১.১১.১৯৮৩ তারিখে অনুষ্ঠিত পিইসি *(PEC)* সভায় কতিপয় শর্ত সাপেক্ষে প্রকল্পটি অনুমোদনের জন্য সুপারিশ করা হয় এবং ২০.১১.১৯৮৩ তারিখে অনুষ্ঠিত একনেক সভায় প্রকল্পটি ধারণাগত অনুমোদন *(anticipatory approval)* লাভ করে । এরপর প্রকল্প কর্তৃপক্ষ/মন্ত্রণালয় পিইসি সিদ্ধান্তের আলোকে সংশোধিত পিপি পরিকল্পনা কমিশনে পেশ না করে নতুন নতুন কাজ অন্তর্ভূক্ত করতে থাকে এবং নতুনভাবে কাজের প্রয়োজনীয়তা নিরূপণের মাধ্যমে প্রকল্পের কার্যপরিধির বিভিন্ন পরিবর্তন ও সংশোধন প্রস্তাব উপস্থাপন করতে থাকে[২৩] । ফলে বেশ কয়েকবার পরিকল্পনা কমিশনে পিপি পেশ, পরিবর্তনের জন্য মন্ত্রণালয় কর্তৃক পিপি প্রত্যাহার, পরিকল্পনা কমিশন থেকে পুনঃপ্রণয়নের জন্য ত্রুটিপূর্ণ পিপি প্রকল্প কর্তৃপক্ষ/মন্ত্রণালয়ে ফেরৎ প্রদান ইত্যাদি কারণে প্রকল্পের অনুমোদন প্রক্রিয়া বিলম্বিত হয় । ইতোমধ্যে দীর্ঘ আড়াই বৎসর অতিবাহিত হয় এবং এ সময়ে মাটি ভরাট, আরবরিকালচার, খেলাধূলার ব্যবস্থা, টেলিফোন ইত্যাদি বহুবিধ কাজের অননুমোদিত সম্প্রসারণ ঘটানো হয়, যা পরিকল্পনা ও উন্নয়ন শৃঙ্খলার পরিপন্থি । অবশেষে ১৬১৭.৬৯ লক্ষ টাকা আইডিএ সাহায্য অন্তর্ভুক্ত করে মোট ৪১১৬.২০ লক্ষ টাকা প্রাক্কলিত ব্যয়ে ১৯৮০-৮৮ মেয়াদে বাস্তবায়নের নিমিত্তে ১৫.০৭.১৯৮৭ তারিখে অনুষ্ঠিত একনেক সভায় সংশোধিত প্রকল্প প্রস্তাবটি অনুমোদিত হয় । নির্ধারিত সময়ের পরেও বাস্তবে

---

[২২] গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার . ঃ '' *বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র দ্বিতীয় পর্ব (সংশোধিত) প্রকল্পের মূল্যায়ন প্রতিবেদন* ''. আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭, পৃ. ৩।

[২৩] হোসেন, সৈয়দ মকবুল ও অন্যান্য . ঃ *সাভারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ডিজাইন, নির্মাণ ও ব্যয় সম্পর্কে তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন.* গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, পরিকল্পনা কমিশন, ১৯৯১, পৃ. ৪ ।

কিছু কাজ বাকী থাকে এবং কিছু অতিরিক্ত ব্যয়ের সম্ভাবনা দেখা দেয় । এ পরিপ্রেক্ষিতে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের অনুরোধক্রমে ৯৩.৭৪ লক্ষ টাকা অতিরিক্ত ব্যয়সহ অনিষ্পন্ন কার্যাবলী সমাপ্ত করার নিমিত্তে পরিকল্পনা কমিশন প্রকল্পটির মেয়াদ জুন, ১৯৯০ পর্যন্ত বৃদ্ধি করতে সম্মত হয় । এতে অতিরিক্ত ব্যয়সহ দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের মোট ব্যয় দাঁড়ায় ৪২০৯.৯৪ লক্ষ টাকায় [২৪]।

কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্প সমাপ্তির পর কেন্দ্র কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উক্ত প্রকল্পের একটি মূল্যায়ন করা হয় । এ মূল্যায়ন প্রতিবেদনের সুপারিশ[২৫] অনুসারে দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের সীমাবদ্ধতা ও কেন্দ্রের চাহিদার আলোকে ১৯৯০-৯৫ মেয়াদে বাস্তবায়নের জন্য তৃতীয় পর্যায় প্রকল্প গ্রহণ করা হয় । ৪৩২১.৭৬ লক্ষ টাকা প্রাক্কলিত ব্যয়সহ এ প্রকল্পটি ০১.০১.১৯৯২ তারিখে অনুষ্ঠিত একনেক সভায় কতিপয় শর্তে অনুমোদিত হয় । তার মধ্যে একটি অন্যতম প্রধান শর্ত ছিল যে, বৈদেশিক সাহায্য প্রাপ্তি সাপেক্ষে প্রকল্পটির বাস্তবায়ন কাজ হাতে নেয়া হবে[২৬]। উল্লেখ্য, প্রকল্পটি ৯০% বৈদেশিক সাহায্য ও ১০% জিওবি অর্থায়নে বাস্তবায়নের প্রস্তাব করা হয়েছিল । বৈদেশিক সাহায্য না পাওয়ার কারণে ঐ সময়ে তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পটি বাস্তবায়ন করা যায়নি । পরবর্তীতে ১৯৯৫-২০০০ মেয়াদে সম্পূর্ণ জিওবি অর্থায়নে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে প্রকল্প প্রাস্তাবটি পুনরায় উপস্থাপিত হয় এবং ১৯৯৬-২০০১ মেয়াদে বাস্তবায়নের জন্য ৩৪৯৯.৯৯ লক্ষ টাকা প্রাক্কলিত ব্যয়সহ ০৫.০৯.১৯৯৬ তারিখের একনেক সভায় অনুমোদিত হয় । চলতি ১৯৯৬-৯৭ অর্থ-বছরে প্রকল্পটির জন্য ৮০০.০০ লক্ষ টাকার এডিপি বরাদ্দ রয়েছে । প্রকল্পটি বাস্তবায়নের কাজ শুরু হয়েছে ।

৩.১ প্রকল্প ব্যবস্থাপনা

কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্প বাস্তবায়নের মূল দায়িত্ব ছিল সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের অধীনস্ত প্রকল্প বাস্তবায়ন দপ্তরের । পূর্তকর্মসমূহ গণপূর্ত অধিদপ্তর কর্তৃক বাস্তবায়িত হয় । পূর্তকর্মের নক্শা প্রণয়ন ও পূর্তকর্মের সামগ্রিক তত্ত্বাবধানের দায়িত্বে ছিল গণপূর্ত অধিদপ্তর কর্তৃক নিয়োগপ্রাপ্ত ''ইঞ্জিনিয়ারিং কনসাল্ট্যান্ট লিমিটেড'' নামের একটি বেসরকারী পরামর্শক প্রতিষ্ঠান ।

মূল পরিকল্পনা অনুসারে প্রকল্পটি পাঁচ বছরে বাস্তবায়নের জন্য নির্ধারিত হলেও এজন্য সময় লেগেছে দশ বছর । অর্থাৎ প্রকল্প বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে সময় ব্যবস্থাপনা ছিল অত্যন্ত দুর্বল । প্রাপ্ত তথ্য অনুসারে প্রকল্পের আর্থ-ব্যবস্থাপনায়ও ব্যাপক অনিয়ম দেখা যায় । উদাহরণত ১৯৮১ সালে দু'টি প্রশাসনিক ভবন, দু'টি

---

[২৪] গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার . ঃ ''*বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র দ্বিতীয় পর্ব (সংশোধিত) প্রকল্পের মুল্যায়ন প্রতিবেদন* ''. আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭, পৃ. ১।

[২৫] Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation.* BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. iv.

[২৬] op cit. p. 1.

ডরমিটরী ভবন, সিন্ডিকেট ভবন ও একটি ই-টাইপ ভবন নির্মাণের কাজ হাতে নেয়া হয় । ১৯৮১'তে অনুমোদিত পিপি অনুসারে এ সকল কাজের প্রতি বর্গফুট নির্মাণ ব্যয় ধরা হয়েছিল ১৯৫/- টাকা থেকে ২৬০/- । বিভিন্ন সময়ে পিপি সংশোধনের মাধ্যমে প্রতি বর্গফুট প্রাক্কলিত ব্যয় নির্ধারণ করা হয় ৩৪০/- টাকা থেকে প্রায় ৩৭২/- টাকায় । অথচ আইটেম ভেদে এক্ষেত্রে সমকালীন পিডব্লিউডি'র অনুমোদিত দর ছিল ২০৪/- টাকা থেকে ২৮০/- টাকা পর্যন্ত এবং প্রতি বর্গফুটে প্রকৃত ব্যয় হয়েছে ৩২৪/- টাকা থেকে প্রায় ৪২২/- টাকা পর্যন্ত (সারণি-২)। অর্থাৎ পিডব্লিউডি'র সমকালীন অনুমোদিত দর থেকে প্রশাসনিক ভবন-১, প্রশাসনিক ভবন-২, ডরমিটরী-১, ডরমিটরী-২, সিন্ডিকেট ভবন ও ই-টাইপ ভবন নির্মাণে যথাক্রমে ৪৫%, ৪৩%, ৩২%, ৭০%, ২৭% ও ৬৯% অতিরিক্ত ব্যয় দেখানো হয়েছে । তাছাড়া উপর্যুক্ত কাজগুলো ১৯৮১ সালে হাতে নেয়া হয় এবং ঐ সময়েই সংশ্লিষ্ট ঠিকাদারকে কার্যাদেশ প্রদান করা হলেও পরবর্তীতে ১৯৮৩ ও ১৯৮৬ সালে পিপি সংশোধনের মাধ্যমে কাজের ব্যয় হার বৃদ্ধির বিষয়টি বোধগম্য নয়[২৭]। ১৯৮৩ সালে ডরমিটরী-৩, বিপণী কেন্দ্র, সংযোগ করিডোর, বি. সি. ডি. এবং এফ-টাইপ ভবনসমূহ নির্মানের কাজ হাতে নেয়া হয় । এ সকল ক্ষেত্রেও সমকালীন পিডব্লিউডি'র অনুমোদিত দর থেকে অতি উচ্চ হারে নির্মাণ কাজগুলো সম্পন্ন করা হয় (সারণি-৩) । অথচ পরিকল্পনা কমিশন কর্তৃক গঠিত উচ্চ পর্যায়ের এক তদন্ত কমিটির মতে, এ সকল ক্ষেত্রে অত্যধিক ব্যয় হলেও গুণগত বিচারে কাজ হয়েছে নিম্নমানের[২৮] । এছাড়া গণপূর্ত অধিদপ্তর বা প্রকল্প বাস্তবায়ন দপ্তর কর্তৃক সরবরাহকৃত অন্যান্য মালামালও অনেকক্ষেত্রে বাজার মূল্যের কয়েকগুণ বেশি দামে ক্রয় দেখানো হয়েছে । যেসকল দ্রব্য গণপূর্ত অধিদপ্তর সরবরাহ করেনি, সেগুলোর ওপরও গণপূর্ত অধিদপ্তরের অরোপিত নির্ধারিত চার্জ দেখানো হয়েছে ।

এসব দিক বিবেচনা করে কেন্দ্রের তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পের কাজ গণপূর্ত অধিদপ্তরের মাধ্যমে না করানোর জন্য বিভিন্ন পর্যায় থেকে সুপারিশ ছিল । কিন্তু মন্ত্রণালয়ের চাপে শেষ পর্যন্ত গণপূর্ত অধিদপ্তরকে দিয়েই প্রকল্পের পূর্তকর্মসমূহ বাস্তবায়ন করা হচ্ছে । ১৯৯৬-৯৭ অর্থ-বছরের কাজের অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে, গণপূর্ত অধিদপ্তরের কাজের ওপর প্রকল্প বাস্তবায়ন দপ্তরের নিয়ন্ত্রণ বস্তুত কাগজে-কলমেই সীমাবদ্ধ । উল্লেখ্য, অর্গানোগ্রাম অনুসারে বর্তমানের প্রকল্প বাস্তবায়ন দপ্তরের সাতজন কর্মকর্তার মধ্যে পাঁচ জনই গণপূর্ত অধিদপ্তর থেকে প্রেষণে নিযুক্ত কর্মকর্তা । কেন্দ্র কর্তৃপক্ষ এক্ষেত্রে স্থানীয় সরকার প্রকৌশল অধিদপ্তর থেকে কিছু জনবল প্রেষণে পূরণের জন্য মন্ত্রণালয়কে অনুরোধ জানিয়েছিল । মন্ত্রণালয় থেকে সে মর্মে প্রজ্ঞাপন জারী করা হলেও অজ্ঞাত কারণে তা স্থগিত হয়ে যায় এবং গণপূর্ত অধিদপ্তর থেকেই সমুদয় লোকবল প্রেষণে প্রেরণ করা হয় । তবে প্রকল্প বাস্তবায়ন দপ্তরকে ডিপিইসি'র সিদ্ধান্ত মোতাবেক কেন্দ্রের রেক্টরের অধীনে ন্যস্ত করা হয়েছে ।

---

[২৭] হোসেন, সৈয়দ মকবুল ও অন্যান্য . ঃ *সাভারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ডিজাইন, নির্মাণ ও ব্যয় সম্পর্কে তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন.* গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, পরিকল্পনা কমিশন, ১৯৯১, পৃ. ৬ ।

[২৮] ibid, পৃ. ৬-৭।

সামগ্রিক দিক বিচারে বিপিএটিসি তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পের সুষ্ঠু বাস্তবায়ন ও ব্যবস্থাপনা সম্পর্কে মন্তব্য করার সময় এখনো আসেনি । তবে, কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের অভিজ্ঞতার আলোকে কেন্দ্র কর্তৃপক্ষের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয়া বাঞ্ছনীয় ।

৩.২ প্রকল্প সম্পর্কিত আনুষঙ্গিক বিষয়াবলী

কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পটিতে আইডিএ সহযোগিতা অন্তর্ভুক্ত হওয়ায় সরকারকে বিশেষভাবে দু'টি বিষয়ের নিশ্চয়তা বিধান করতে হয় । তার একটি হলো বিদ্যমান প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের ভূমিকার স্পষ্টায়ন----যা সরকার খুব দ্রুত সম্পন্ন করতে সক্ষম হয়[২৯] । অপরটি হলো একটি বিস্তারিত সরকারী প্রশিক্ষণ নীতিমালাসহ সামগ্রিক সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা প্রণয়ন । তাৎক্ষণিকভাবে দেশে একটি খসড়া প্রশিক্ষণ নীতিমালা প্রণীত হলেও সামগ্রিক সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা ফলদায়ক হয়নি । দেশে একটি জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল প্রতিষ্ঠা লাভ করলেও বিগত এক যুগ ধরে প্রতিষ্ঠানটি কার্যত স্থবির থেকেছে । এ প্রতিষ্ঠানটির নির্জীবতার কারণে সার্বিকভাবে বিভিন্ন পর্যায়ের জনপ্রশাসকদের প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপিত হয়নি । ফলে একদিকে যেমন কার্যক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় ও সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ প্রদানের বিষয়টি অনিশ্চিত হয়ে পড়েছে, অন্যদিকে এ নড়বড়ে ভিত্তির ওপর দাঁড়িয়ে দেশে একটি সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ সংস্কৃতি গড়ে উঠতে পারেনি ।

বিপিএটিসি প্রকল্পের সামগ্রিক ফলপ্রসুতা শুধুমাত্র প্রকল্পের *ইন-বিল্ট-ম্যাকানিজমের* ওপর নির্ভরশীল নয় । প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত সরকারের নীতিমালা, পরিকল্পনা ও দৃষ্টিভঙ্গি এবং জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের কার্যক্রমের ওপর বহুলাংশে নির্ভরশীল । সুতরাং প্রকল্পটির ফলপ্রসুতা বিশ্লেষণে এসব বিষয়ও বিশেষভাবে বিবেচনায় আনার প্রয়োজন রয়েছে ।

---

[২৯] The World Bank. : *Bangladesh Staff Appraisal Report : Public Administration (Training, Personnel and Management) Project.* South Asian Projects Department, Education and Manpower Development Unit, The World Bank Report No. 4181-BD, 1983, p. 15.

চতুর্থ অধ্যায়

৪.০ প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা বিশ্লেষণ

সমীক্ষাটির প্রথম অধ্যায়ে বর্ণিত প্রক্রিয়ায় ও পরিমাপকের সাহায্যে বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুকালীন ফলপ্রসুতা নিরূপণের প্রয়াস নেয়া হয়েছে । বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে সঙ্গত কারণে মাধ্যমিক উৎসের উপাত্তকে (সারণি ১-১৩) সর্বাধিক গুরুত্ব দেয়া হয়েছে । তবে প্রাথমিক উৎসের উপাত্তও ব্যবহৃত হয়েছে (সারণি-১৪-২৬)।

৪.১ কেন্দ্রের আর্থিক ব্যবস্থাপনা ও তার ধারাবাহিক প্রকৃতি

প্রকল্প বিশেষজ্ঞদের মতে, কোন প্রকল্প সমাপ্তিতে প্রকল্প চলাকালে দাতাসংস্থা প্রদত্ত বহিঃসম্পদ প্রবাহ প্রত্যাহৃত হলেও যদি প্রকল্প কার্যক্রম অনুরূপভাবে চলমান থাকে তবে তাকে টেকসই প্রকল্প বলা যায় [৩০]। এ হিসেবে বিপিএটিসি প্রকল্পটি একটি টেকসই প্রকল্প । কেননা, ১৯৯০ সালের জুলাই মাস থেকে দাতাসংস্থা কর্তৃক প্রদত্ত বহিঃসম্পদ প্রবাহ প্রত্যাহৃত হলেও একটি নির্দিষ্ট পরিমাণ অভ্যন্তরীণ সম্পদ প্রবাহে সরকারী অনুদানে কেন্দ্রের কার্যক্রম পরিচালিত হচ্ছে । বিপিএটিসি অধ্যাদেশের ১৩ ধারা অনুযায়ী কেন্দ্র (ক) সরকারী অনুদান, (খ) স্থানীয় কর্তৃপক্ষের অনুদান, (গ) সরকারী ও স্থানীয় কর্তৃপক্ষ থেকে গৃহীত ঋণ, (ঘ) কেন্দ্রের নিজস্ব সম্পদ থেকে বিক্রয়লব্ধ আয় ও (ঙ) অন্যান্য উৎস থেকে আয় ইত্যাদি ক্ষেত্র থেকে তহবিল প্রাপ্ত হয় [৩১]। কেন্দ্রের এ পর্যন্ত প্রাপ্ত তহবিলের উৎস বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, কেন্দ্র কর্তৃক গৃহীত কার্যক্রম মূলত সরকারী অনুদানে পরিচালিত হয় । তবে কেন্দ্রের নিজস্ব আয়ও বার্ষিক মোট প্রাপ্ত তহবিলের একটি অংশ হিসেবে বিবেচিত (সারণি-৪)।

আবার কেন্দ্রের অনুকূলে প্রাপ্ত সরকারী অনুদানকে ''বহিঃসম্পদ প্রবাহ'' হিসেবে বিবেচনা করলে, সামগ্রিক কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে কেন্দ্র এখনো আর্থিকভাবে স্বয়ংসম্পূর্ণতা অর্জন করেনি । সে দিক থেকে একে টেকসই প্রকল্প হিসেবে বিবেচনা করা যায় না । কিন্তু কেন্দ্র কর্তৃক উৎপাদিত ''প্রশিক্ষণ সেবা'' অতিমাত্রায় ভর্তুকি মূল্যে সংশ্লিষ্টদের মধ্যে বিতরণ করা হয় । বুনিয়াদি প্রশিক্ষণার্থীদের কাছ থেকে কোন প্রশিক্ষণ ফি নেয়া হয়না। অথচ তাদের দৈনন্দিন ভাতাসহ যাবতীয় প্রশিক্ষণ ব্যয় কেন্দ্র থেকে মেটানো হয়। উল্লেখ্য, প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যাগত কারণে কেন্দ্রের মোট প্রশিক্ষণ ব্যয়ের বেশিরভাগ অংশ শুধুমাত্র বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের জন্য ব্যয়িত হয়। সুতরাং অর্থনৈতিক প্রত্যর্পণ হার বিবেচনায় প্রকল্পটির আয়ুকালীন ফলপ্রসুতা পরিমাপ করা সম্ভব নয় বা গাণিতিক দৃষ্টিকোণে সম্ভব হলেও তা করাটা বাঞ্ছনীয় হবে না । কেননা সমাজ-প্রশাসন ও অর্থনীতির বিভিন্ন

[৩০] Honadle, George and VanSant, Jerry, opcit, p.2.

[৩১] বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রঃ বার্ষিক প্রতিবেদন, ১৯৯৫-৯৬, সাভার, ঢাকা, ১৯৯৬, পৃ-২৮ ।

স্তরে বিতরণকৃত এ ''প্রশিক্ষণ সেবা-পণ্যে''র উৎপাদ কি বা কতখানি তা পরিমাপ করা অত্যন্ত জটিল ও দুরূহ ।

তবে একথা সত্য যে, সরকারী প্রশাসনের অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসেবে কেন্দ্রের কার্যক্রম পরিচালনার্থে প্রকল্প সমাপ্তির পরও অদ্যাবধি একটি নির্দিষ্ট ধারায় প্রয়োজনীয় অভ্যন্তরীণ সম্পদ প্রবাহ (সরকারী অনুদান) এখানে বিদ্যমান (সারণি-৪, ৫ ও ৬) এবং অদূর বা সুদূর ভবিষ্যতে এর ব্যত্যয় ঘটার সম্ভাবনা কম । প্রকল্প শুরুর সময় থেকে এ পর্যন্ত কেন্দ্রের আয়-ব্যয়ের হিসাব পর্যালেচনা করলে দেখা যায় যে, কার্যক্রম পরিচালনার্থে প্রাপ্ত তহবিলের মধ্যে অনুদানই প্রধান । সূচনালগ্ন থেকে ক্রমাগত কেন্দ্রের ব্যয়-বৃদ্ধি মূলত মুদ্রাস্ফীতিজনিত । এছাড়া অনিবার্য কারণে কখনো কখনো অনাবর্তক খাতে প্রয়োজনীয় অর্থের কারণে সামগ্রিক ব্যয় বৃদ্ধি পেয়েছে । রক্ষণাবেক্ষণ খাতে কেন্দ্রের ব্যয়-বরাদ্দ প্রয়োজনের তুলনায় খুবই অল্প মনে হয় ।

৪.২ উদ্দেশ্যাবলী বাস্তবায়নে বিপিএটিসি প্রকল্পের ফলপ্রসুতা

সমাপ্তির পর ১৯৯০ সালে পরিচালিত এক সমীক্ষায় দেখা গেছে যে, বিপিএটিসি প্রকল্পটি ব্যয়-ফলপ্রসু (cost-effective) হিসেবে বিবেচিত হয়েছে[৩২] । আইএমইডি'র মূল্যায়নে দেখা গেছে, সম্ভরণ-উৎপাদ (input-output) পর্যায়ে প্রকল্পের উদ্দেশ্য সাধিত হয়েছে [৩৩]। তবে ফলাফল/প্রতিক্রিয়া (effect) পর্যায়ে তা কতটুকু বাস্তবায়িত হয়েছে, সেটাই সবচেয়ে বেশি বিবেচ্য বিষয় । আইএমইডি'র মূল্যায়ন অনুসারে প্রকল্পের ভৌত-অবকাঠামোগত উন্নয়নের বিষয়টি পরিপূর্ণভাবে অর্জিত হয়েছে । কিন্তু অনুষদ উন্নয়ন (ফেলোশীপ-৬৭%) এবং অন্যান্য প্রশিক্ষণ সহায়ক সামগ্রী (যেমন পুস্তক ও সাময়িকী-৮৯% ও যন্ত্রপাতি-৮৯%) ইত্যাদির ক্ষেত্রে প্রকল্পের লক্ষ্যমাত্রা পরিপূর্ণভাবে অর্জিত হয়নি (সারণি-১) । এক সমীক্ষায় দেখা গেছে, অনুষদ উন্নয়নের ক্ষেত্রে প্রকল্পের অধীনে বন্দোবস্তকৃত প্রশিক্ষণ, শিক্ষা-সফর ইত্যাদি সুযোগ-সুবিধাগুলো সুষ্ঠুভাবে ব্যবহৃত হয়নি; বিপিএটিসি'র কর্মকর্তা ছাড়াও সংস্থাপন মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের এমন অনেককে প্রশিক্ষণে প্রেরণ করা হয়েছে, যারা কোন কালেই বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের সাথে জড়িত ছিলেন না এবং ফলত কেন্দ্রের অনুষদ উন্নয়ন প্রক্রিয়াটি দারুনভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে [৩৪]। ফলাফল/প্রতিক্রিয়া পর্যায়ে কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ কতখানি অর্জিত হয়েছে তা নিম্নে সংশ্লিষ্ট বিশেষজ্ঞগণ কর্তৃক প্রণীত বিভিন্ন মূল্যায়ন দলিলের অনুসরণে চিত্রায়িত করা হলো ঃ

[৩২] Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation.* BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. iii.

[৩৩] গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার. ঃ *বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় (সংশোধিত) প্রকল্পের মূল্যায়ন প্রতিবেদন,* আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭, পৃ-২।

[৩৪] হোসেন, সৈয়দ মকবুল ও অন্যান্য . ঃ *সাভারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ডিজাইন, নির্মাণ ও ব্যয় সম্পর্কে তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন.* গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, পরিকল্পনা কমিশন, ১৯৯১, পৃ. ১১-১২ ।

ক্রমিক	প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের পর্যায়
ক.	পূর্বতন কোটা, নিপা, বিএএসসি-এ তিনটি প্রতিষ্ঠানকে একই চত্তরে স্থাপন করা; একীভূত ও সমন্বিত এ প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রয়োজনীয় ভৌত অবকাঠামো সৃষ্টি এবং একই সাথে আধুনিক প্রশিক্ষণ সামগ্রী ও যন্ত্রপাতিসহ প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ ক্ষমতা উন্নয়ন।	সাবেক কোটা, নিপা ও বিএএসসি'কে একত্রিত করে একই কর্তৃত্বে ও একই চত্তরে স্থাপন করা হয়েছে [৩৫]। এজন্য প্রয়োজনীয় ভৌত অবকাঠামোও সৃষ্টি করা হয়েছে, যার অনেক কিছু পূর্বতন প্রতিষ্ঠানগুলোতে সম্পূর্ণরূপে অনুপস্থিত ছিল [৩৬]। একথা সত্য যে, বিপিএটিসি সৃষ্টি হওয়ার ফলে উপর্যুক্ত তিনটি প্রতিষ্ঠানের তুলনায় অধিক সংখ্যক কর্মকর্তাকে প্রশিক্ষণ দেয়া সম্ভব হয়েছে [৩৭]। প্রয়োজনের আলোকে কিছু আধুনিক প্রশিক্ষণ যন্ত্রপাতিও সংগৃহীত হয়েছে; কিন্তু প্রকল্পের এ উদ্দেশ্যটি বাস্তবায়নে কিছু প্রচ্ছন্ন বিষয় উপেক্ষিত হয়েছে । উদাহরণত এ তিনটি প্রতিষ্ঠান'কে একই কর্তৃত্বে একই চত্তরে স্থাপন করলেও প্রতিষ্ঠান তিনটির কর্মকর্তা-কর্মচারিদের মধ্যে বিরাজমান ''*ইজমিক* দ্বান্দ্বিকতা'' নিরসনের কোন সুপরিকল্পিত ব্যবস্থা নেয়া হয়নি । সামগ্রিকভাবে কেন্দ্রের কার্যক্রম ও ব্যবস্থাপনায় এর নেতিবাচক প্রভাব পড়েছে । ফলে ভৌত অগ্রগতির দৃষ্টিকোণে উদ্দেশ্যেটি পরিপূর্ণভাবে অর্জিত হলেও গুণগত বিচারে তা সম্পূর্ণরূপে অজির্ত হয়নি (সারণি- ১৭- ১৮)।
খ.	গ্রন্থাগার সুবিধাদি বৃদ্ধি, প্রশিক্ষণ সামগ্রী উন্নয়ন, পাঠ্যসূচি সময়োপযোগীকরণ, অভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ, প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অনুষদ উন্নয়ন ইত্যাদির মাধ্যমে বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের গুণগতমান বৃদ্ধি।	কেন্দ্রে একটি আধুনিক ও বিশালাকার গ্রন্থাগার স্থাপিত হয়েছে । গ্রন্থাগারটির পুস্তক-সাময়িকী মিলে প্রায় ৮০ হাজার সংগ্রহ রয়েছে [৩৮]। লোক-প্রশাসনের ওপর দেশে এটিই সবচেয়ে বৃহৎ গ্রন্থাগার হিসেবে বিবেচিত । প্রশিক্ষণ সামগ্রীর উন্নয়ের বিষয়টি আপেক্ষিক এবং এটি একটি অব্যাহত প্রক্রিয়া । তবে এর গুণগত মান আগের তুলনায় বৃদ্ধি পেলেও বর্তমানের আঙ্গিকে তা পর্যাপ্ত মানসম্পন্ন নয় বলে অনেকে মনে করেন (সারণি- ১৭- ১৮)। পাঠ্যসূচি সময়োপযোগীকরণের বিষয়টি এখনো যথাযথভাবে প্রতিফলিত হয়নি । এজন্য যে জিনিষটি সর্বাগ্রে প্রয়োজন তা' হলো সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ । এ দায়িত্বটি মূলত জাতীয় প্রশিক্ষণ পরিষদের। সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ-চাহিদা নিরূপণের ব্যর্থতার কারণে পাঠ্যসূচি সময়োপযোগীকরণের বিষয়টি প্রভাবিত হয়েছে । কেন্দ্রের পক্ষ থেকে স্বল্প-পরিসরে বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণের প্রয়াস নেয়া হলেও প্রয়োজনীয় আর্থিক আনুকূল্যের অভাবে বিষয়টি যথাযথভাবে সম্পাদিত হয়নি । পাঠ্যসূচিতে ব্যবহারিক অধিবেশনের সংখ্যা উল্লেখযোগ্য হারে বৃদ্ধি করা হয়েছে । বিভিন্ন কোর্সে, বিশেষত বুনিয়াদি পাঠক্রমের বিভিন্ন মডিউলের জন্য একটি প্রশিক্ষণ সামগ্রী তালিকা প্রণয়ন করা হয়েছে । প্রশিক্ষণ উপকরণের উন্নয়নের প্রক্রিয়াও অব্যাহত আছে । অনুষদ উন্নয়নের বিষয়টি দারুণভাবে অবহেলিত ও উপেক্ষিত হয়েছে । এ সমস্ত কারণে কেন্দ্রের সামগ্রিক প্রশিক্ষণের যথার্থ গুণগত মান অর্জনের বিষয়টি অনেকাংশে ব্যাহত হয়েছে । তবে ভূতপূর্ব প্রতিষ্ঠান থেকে বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের সংখ্যাগত ও গুণগত মানের উন্নয়ন ঘটেছে বলে অনেকে মনে করেন ।

[৩৫] opcit, p. 3.

[৩৬] Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation.* BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. 7.

[৩৭] opcit, p. 3.

[৩৮] opcit, p. 60.

ক্রমিক	প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের পর্যায়
গ.	পর্যায়ক্রমিক প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ, পুরানো প্রশিক্ষণ উপকরণ ও পদ্ধতির উন্নয়ন, প্রশিক্ষণের ফলপ্রসুতা মূল্যায়ন ইত্যাদির মাধ্যমে লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণে একটি *সিষ্টেম এ্যাপ্রোচ* চালু করা।	প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের মাধ্যমে পর্যায়ক্রমিক প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ, প্রশিক্ষণ উপকরণ ও পদ্ধতির উন্নয়ন ব্যবস্থাপনা কেন্দ্রের একটি অন্যতম সবল দিক । বিভিন্ন পর্যায়ের প্রতিটি পাঠক্রম মূল্যায়নের ফলাবর্তন-তথ্য পরবর্তী পাঠক্রম প্রণয়নার্থে ব্যবহৃত হয়ে থাকে এবং এটি কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনায় একটি *সিষ্টেমে* পরিণত হয়েছে । তবে প্রশিক্ষণ পদ্ধতির উন্নয়নে সবচেয়ে বড় প্রতিবন্ধকতা হচ্ছে বিশেষত বুনিয়াদি প্রশিক্ষণে প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা এবং পাঠক্রমের মেয়াদ। এছাড়া সরকারের উন্নয়ন নীতিমালা ও পরিকল্পনায় উল্লেখযোগ্য কোন পরিবর্তন সাধিত হলে অথবা সমকালীন জাতীয় গুরুত্বপূর্ণ ইস্যুসমূহ কেন্দ্রের সংশ্লিষ্ট অনুবিভাগের বা অনুবিভাগের অনুষদ সদস্যদের মাধ্যমে একটি নির্দিষ্ট নিয়মে সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন প্রশিক্ষণ পাঠক্রমের পাঠ্যসূচি'তে অন্তর্ভুক্ত হয়ে থাকে। এ প্রক্রিয়াটিও কেন্দ্রের প্রশিক্ষণে একটি সিষ্টেম হিসেবে পরিগণিত হয়েছে এবং এভাবেই কেন্দ্রের পাঠক্রমসমূহে প্রয়োজনীয় পরিবর্তন, পরিমার্জন, সংযোজন ও সংশোধন ঘটছে।
ঘ.	কার্যকরভাবে প্রতিষ্ঠানটি পরিচালনার্থে প্রয়োজনীয় জনবল নিয়োগ করা ।	বর্তমানে একজন রেক্টরের নেতৃত্বে ৫টি একাডেমিক ডিভিশন ও একটি প্রশাসনিক দপ্তর পরিচালিত হচ্ছে; কর্মরত কর্মকর্তা-কর্মচারির সংখ্যা ৪৫৩ জন । তবে কেন্দ্রে প্রয়োজনীয় দক্ষ জনবলের যথেষ্ট অভাব রয়েছে ।
ঙ.	কেন্দ্রের কার্যক্রমকে গতিশীল করার জন্য ব্যবস্থাপনা সুবিধার উন্নয়ন।	সুষ্ঠুভাবে কেন্দ্রের কার্যক্রম পরিচালনার্থে প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি করা হয়েছে । সময়ের প্রেক্ষাপটে কিছু কিছু ক্ষেত্রে সমস্যা দেখা দিলেও প্রকল্পের এ উদ্দেশ্যটি মোটামুটি যথার্থভাবে বাস্তবায়িত হয়েছে ।
চ.	প্রশিক্ষণের সাথে সম্পৃক্ত বিষয়ের ওপর কেন্দ্র কর্তৃক এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় গবেষণা পরিচালনা করা।	প্রশিক্ষণের গুণগত মান ও পাঠ্যসূচি উন্নয়নের লক্ষ্যে কেন্দ্র এককভাবে এবং বিভিন্ন সময়ে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় প্রয়োজনের আলোকে বিবিধ বিষয়ে গবেষণা পরিচালনা করেছে ও করছে; পাঠ্যসূচির প্রয়োজনে ঘটনা-সমীক্ষা পরিচালনা করেছে এমনকি সরকারের নীতি প্রণয়নে সহায়তা প্রদানের উদ্দেশ্যে এসব গবেষণার ফলাফল ও সুপারিশমালা সরকারের কাছে প্রেরণ করা হয়েছে [৩৯]। প্রকল্পের আওতায় বিশেষজ্ঞ কমিটি গঠন করে কারিকুলাম প্রণয়ন ও উন্নয়ন করা হয়েছে এবং ১৯৮৬-৯৩ সময়ে প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট ৫৮ টি গবেষণা কর্ম সম্পাদন করা হয়েছে [৪০]। এছাড়া ১৯৮৪-৯০ পর্যন্ত ২৫টি সেমিনার/কর্মশালার আয়োজন করা হয়েছে ।
ছ.	দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও বিশ্ববিদ্যালয়ের সহায়তায় এবং তাদের সাথে সংযোগ স্থাপন করে বাংলাদেশের লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে	প্রকল্পের আওতায় এবং প্রকল্প বহির্ভূত উভয়ভাবেই কর্মকর্তাদের বৈদেশিক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়েছে । ওয়াশিংটনভিত্তিক লোক-প্রশাসন প্রতিষ্ঠান (আইপিএ), আমেরিকান ইউনিভার্সিটি, ইডিআই (বিশ্বব্যাংক), এপিডিসি ও অন্যান্য অনেক বিদেশী প্রতিষ্ঠানের সাথে কেন্দ্রের সংযোগ স্থাপিত হয়েছে [৪১]। দেশী বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও

[৩৯] Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation.* BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. 55-56.

[৪০] গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার. ঃ *বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় (সংশোধিত) প্রকল্পের মূল্যায়ন প্রতিবেদন,* আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭, পৃ-৩।

[৪১] Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation.* BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. 97-101. এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার. ঃ *বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় (সংশোধিত) প্রকল্পের মূল্যায়ন প্রতিবেদন,* আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭, পৃ-৩।

ক্রমিক	প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের পর্যায়
	বিপিএটিসি'কে একটি ''অনুপম কেন্দ্র'' হিসেবে উন্নীত করা।	বিশ্ববিদ্যালয়ের সাথেও কেন্দ্রের সংযোগ সৃষ্টি হয়েছে । সামগ্রিক দিক বিচারে কেন্দ্র বাংলাদেশের লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে একটি একক ও শীর্ষস্থানীয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান হিসেবে বিবেচিত হয়েছে । তবে প্রতিষ্ঠানটিকে একটি ''অনুমপ কেন্দ্র'' হিসেবে গড়ে তোলার স্বপ্ন-প্রয়াস অব্যাহত আছে।

পরিকল্পত উদ্দেশ্যের বিপরীতে সাফল্য অর্জনের সর্বমোট ফলাফল হিসেবে বিপিএটিসি প্রতিবছর বুনিয়াদি, এসিএডি, সিনিয়র ষ্টাফ কোর্সসহ ১৭ ধরণের ২৬টি পাঠক্রম বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হচ্ছে[৪২] এবং এরই ধারাবাহিকতায় এ পর্যন্ত কেন্দ্রে ৩১৪টি পাঠক্রম, ৬০টি সেমিনারের মাধ্যমে যথাক্রমে ১২,৫৬১ ও ২,৯৫৬ জন এবং সর্বমোট ১৫,৫১৭ জন কর্মকর্তাকে প্রশিক্ষণ প্রদানে সক্ষম হয়েছে (সারণি-৭)। যদিও বিপিএটিসি স্থাপনকালের অভিজ্ঞতা বিভিন্ন দৃষ্টিকোণে বিশেষ সুখপ্রদ হয়নি, তথাপি পরিকল্পিত উপর্যুক্ত উদ্দেশ্যের আলোকে বিপিএটিসি'কে একটি ফলপ্রসু প্রকল্প হিসেবে বিবেচনা করা যায় ।

৪.২.১ বিপিএটিসি পরিচালিত বিভিন্ন পাঠক্রমের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন

সমন্বিত প্রশিক্ষণ প্রদানের ধারণা ছাড়াও বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের একটি অন্যতম প্রধান উদ্দেশ্য ছিল প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ ক্ষমতা বৃদ্ধি/উন্নয়ন । যদিও প্রকল্পটি জুন, ১৯৯০-তে শেষ হয়, তথাপি ১৯৮৪ সাল থেকেই কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম শুরু হয়ে যায় । জন্মলগ্ন থেকেই কেন্দ্রে ভূতপূর্ব প্রতিষ্ঠানত্রয় কর্তৃক পরিচালিত বুনিয়াদি (কোটা'তে), এসিএডি (নিপা'তে) এবং সিনিয়র ষ্টাফ কোর্স (বিএএসসি'তে) ছাড়াও বিভিন্ন ধরণের স্বল্প-মেয়াদী প্রশিক্ষণ পাঠক্রম পরিচালনা করা হয়ে থাকে । তবে সংখ্যাগত দিক থেকে স্থিরীকৃত প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে প্রকল্পটি কতখানি সফল হয়েছে তা মূল্যায়নের ক্ষেত্রে চলতি গবেষণায় মূলত কেন্দ্রের কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রমসমূহকেই (বুনিয়াদি, এসিএডি ও সিনিয়র ষ্টাফ কোর্স) বিবেচনায় আনা হয়েছে । পাঠক্রমভিত্তিক আলোচনার পূর্বে একথা স্মর্তব্য যে, প্রাথমিক পর্যায়ে কেন্দ্রের বিভিন্ন প্রশিক্ষণ পাঠক্রমের যে প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা স্থির করা হয়েছিল, তা বিভিন্ন সময় পরিবর্তন করা হয় এবং লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে কেন্দ্রের সফলতার পরিপ্রেক্ষিতে বর্ধিত কলেবরে নতুন করে প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা স্থির করা হয় । আরও একটি বিষয় বিশেষভাবে বিবেচ্য যে, সংখ্যাগত দিক থেকে প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন শুধুমাত্র বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ ক্ষমতার ওপরেই নির্ভরশীল নয়, বরং মন্ত্রণালয় কর্তৃক মনোনয়ন প্রদান ও মনোনীত প্রশিক্ষণার্থীদের কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ পাঠক্রমে যোগদানের নিশ্চয়তা বিধানের ওপরও নির্ভরশীল ।

[৪২] গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার. ঃ *বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় (সংশোধিত) প্রকল্পের মূল্যায়ন প্রতিবেদন,* আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭, পৃ-৩।

ক. *বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন*

সাবেক কোটায় ৬টি বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রমে সর্বমোট ৮৪০ জন অংশগ্রহণকারীকে প্রশিক্ষণ দেয়া হয়েছিল। কোটা'র বার্ষিক গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ছিল মাত্র ৫৫ জন। শুরু থেকে জুন, ১৯৯০ পর্যন্ত বিপিএটিসি চার মাসের সাতটি বুনিয়াদি এবং দুই মাসের ১১টি বিশেষ বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম পরিচালনা করে; যাতে প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ছিল যথাক্রমে ১০০১ ও ২০৫৫ জন, মোট ৩০৫৬ জন। অর্থাৎ এসময়ে কেন্দ্র

কোটা-বিপিএটিসি'র তুলনামূলক প্রশিক্ষণ চিত্র

পরিচালিত প্রশিক্ষণ-তথ্য	কোটা'তে	বিপিএটিসি'তে	
		জুন '৯০ পর্যন্ত	জুন '৯৭ পর্যন্ত
বার্ষিক গড় পাঠক্রম সংখ্যা	০.৮৬	২.৫৭	২.৬৪
বার্ষিক গড় প্রশিক্ষণার্থী সংখ্যা	৫৫.০০	৪৩৭.০০	৪৪৩.০০

প্রতিবছর গড়ে প্রায় ৪৩৭ জন কর্মকর্তাকে বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ প্রদান করেছে। এ সংখ্যাটি কোটা'তে অনুষ্ঠিত বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের বার্ষিক গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা থেকে অনেক বেশি এবং বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের পিপি'তে নির্ধারিত লক্ষ্যমাত্রা থেকেও বেশি। অর্থাৎ বাস্তবায়ন পর্যায়েও প্রকল্পের বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা অর্জিত হয়েছে। উল্লেখ্য, দ্বিতীয় পর্যায় পিপি'তে স্থিরীকৃত বার্ষিক লক্ষ্যমাত্রা ছিল ৪০০ জন। প্রকল্পের ভৌত সুবিধাদি পরিপূর্ণভাবে সৃষ্টি হওয়ার আগেই কেন্দ্রে প্রশিক্ষণ পাঠক্রম পরিচালনার কাজ শুরু করা হয়। ফলে প্রাথমিক পর্যায়ে ১৯৮৫ সালের জুলাই পর্যন্ত বৎসরে ১২০ জনের লক্ষ্যমাত্রা (প্রতি পাঠক্রমে ৬০ জন) স্থির করা হয় এবং তা অর্জিতও হয়। ১৯৮৫ সালের সেপ্টেম্বর মাস থেকে লক্ষ্যমাত্রা পুনরায় প্রতি পাঠক্রমে ২০০ জন অর্থাৎ বৎসরে ৪০০ জনে উন্নীত করা হয়। কিন্তু পরিপূর্ণরূপে প্রয়োজনীয় অবকাঠামো তৈরি হওয়ার পূর্বেই এভাবে হঠাৎ করে প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা বৃদ্ধি পাওয়ার কারণে প্রশিক্ষণের গুণগত মান নিম্নগামী হয়। ফলে প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা পুনরায় প্রতি পাঠক্রমে ১৪০ জন অর্থাৎ বৎসরে ২৮০'তে নির্ধারণ করা হয়। এভাবে বিভিন্ন সময়ে বুনিয়াদি প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যাগত লক্ষ্যমাত্রা পরিবর্তন করা হয়।

যাহোক, এক্ষেত্রে পিপি'তে বর্ণিত লক্ষ্যমাত্রা বিবেচনায় আনলে তা সম্পূর্ণরূপে অর্জিত হয়েছে বলা যায়। অন্যদিকে উপর্যুক্ত সারণি থেকে এটাও স্পষ্ট যে, প্রকল্পটি বাস্তবায়নোত্তরকালে প্রতি বৎসর আরো বেশি সংখ্যক (৪৪৩ জন) প্রশিক্ষণার্থীকে প্রশিক্ষণ প্রদান করা সম্ভব হয়েছে। অর্থাৎ বাস্তবায়নোত্তরকালে প্রকল্পের অর্জিত লক্ষ্যমাত্রার হার বৃদ্ধি পেয়েছে। অবশ্য এর পাশাপাশি একথাও স্মর্তব্য যে, বুনিয়াদি পাঠক্রমে

মন্ত্রণালয় থেকে যে সংখ্যক কর্মকর্তাকে মনোনয়ন প্রদান করা হয়, তার সকলের পাঠক্রমে অংশগ্রহণের বিষয়টি কার্যত এখনো সুনিশ্চিত করা হয়নি ।

খ. এসিএডি কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন

সাবেক নিপা'তে বৎসরে গড়ে ১.৫ টি এসিএডি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম পরিচালিত হতো, যেখানে প্রতি পাঠক্রমে গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ছিল ২০.৪৪ জন । অন্যদিকে, নিম্নের সারণি থেকে দেখা যায় যে, নিপা'র বার্ষিক

নিপা-বিপিএটিসি'র তুলনামূলক প্রশিক্ষণ চিত্র

পরিচালিত প্রশিক্ষণ-তথ্য	নিপা'তে	বিপিএটিসি'তে	
		জুন '৯০ পর্যন্ত	জুন '৯৭ পর্যন্ত
বার্ষিক গড় পাঠক্রম সংখ্যা	১.৫০	১.৬৭	২.০৮
বার্ষিক গড় প্রশিক্ষণার্থী সংখ্যা	৩০.৬৬	৩৪.০০	৪১.৩১

গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্য ছিল মাত্র ৩০.৬৬ জন । বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্প বাস্তবায়নকালে জুন, ১৯৯০ পর্যন্ত এবং বাস্তবায়নোত্তরকালে জুন, ১৯৯৭ পর্যন্ত এ সংখ্যা যথাক্রমে ৩৪ ও ৪১.৩১-এ উন্নীত হয়েছে । অর্থাৎ সাবেক নিপা থেকে সংখ্যাগত দিক বিচারে বিপিএটিসি'র এসিএডি কোর্সের প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষমতা বৃদ্ধি পেয়েছে । প্রকল্পের পিপি'তে এ পর্যায়ের প্রশিক্ষণার্থীদের বার্ষিক লক্ষ্যমাত্রা স্থির করা হয়েছিল ৩৪ জনে[৪৩]। অর্থাৎ এদিক থেকেও প্রকল্প বাস্তবায়ন পর্যায়ে প্রকল্পের লক্ষ্যমাত্রা অর্জিত হয়েছে এবং প্রকল্প বাস্তবায়নোত্তরকালে লক্ষ্যমাত্রা অধিক হারে অর্জিত হয়েছে ।

গ. সিনিয়র ষ্টাফ কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন

সাবেক বিএএসসি'তে ''প্রশাসন ও ব্যবস্থাপনা'' নামে পরিচালিত এ পর্যায়ের পাঠক্রমে বার্ষিক গড়ে ৩৭.৭১ জন প্রশিক্ষণার্থীকে প্রশিক্ষণ দেয়া হ'ত, যেখানে প্রতি পাঠক্রমে গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ছিল ১৮.৮৬ জন । দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের পিপি'তে প্রতি বৎসরে দু'টি পাঠক্রম এবং প্রতি পাঠক্রমে ৩০ জন অর্থাৎ বৎসরে মোট ৬০ জন প্রশিক্ষণার্থীর লক্ষ্যমাত্রা স্থির করা হয় । প্রকল্প বাস্তবায়ন পর্যায় এবং প্রকল্প বাস্তবায়নোত্তর

[৪৩] Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation*. BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. 3o.

বিএএসসি-বিপিএটিসি'র তুলনামূলক প্রশিক্ষণ চিত্র

পরিচালিত প্রশিক্ষণ-তথ্য	বিএএসসি'তে	বিপিএটিসি'তে	
		জুন '৯০ পর্যন্ত	জুন '৯৭ পর্যন্ত
বার্ষিক গড় পাঠক্রম সংখ্যা	২.০০	১.৬৭	১.৮৫
বার্ষিক গড় প্রশিক্ষণার্থী সংখ্যা	৩৭.৭১	৩০.৫০	৩১.০০

কাল উভয় ক্ষেত্রেই কেন্দ্র কর্তৃক স্থিরীকৃত লক্ষ্যমাত্রার প্রায় মাত্র অর্ধেক অর্জিত হয়েছে । অন্যদিকে সাবেক বিএএসসি'তে প্রতি বৎসর যে সংখ্যক প্রশিক্ষণার্থীকে প্রশিক্ষণ দেয়া হ'ত, বিপিএটিসি'র অর্জিত হার তার তুলনায় কিছুটা কম । একথা সত্য যে, লক্ষ্যমাত্রা অনুসারে প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষমতা বিপিএটিসি'র রয়েছে । কিন্তু প্রতি বৎসর প্রায়শই লক্ষ্যমাত্রা থেকে অনেক কম সংখ্যক প্রশিক্ষণার্থী এ পাঠক্রমে অংশ নিয়ে থাকে । বিভিন্ন মূল্যায়নে দেখা গেছে, এ পাঠক্রমে মনোনীত হওয়ার পরও এ পর্যায়ের সিনিয়র কর্মকর্তাদের পাঠক্রমে যোগদান করা-না-করার ব্যাপারে মন্ত্রণালয় ও সংশ্লিষ্ট বিভাগ/সংস্থার নির্লিপ্ততাই লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে ব্যর্থতার প্রধান কারণ[৪৪] ।

ঘ. *অন্যান্য পাঠক্রম/সামগ্রিক প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা অর্জন*

বিগত বছরগুলোর অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে, বিভিন্ন পাঠক্রমের জন্য কেন্দ্র কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত লক্ষ্যমাত্রা (পিপি'তে স্থিরীকৃত লক্ষ্যমাত্রা নয়) সকল সময়ে একইভাবে অর্জিত হয়নি । অনেক সময় কোন কোন পাঠক্রমে লক্ষ্যমাত্রা থেকে বেশি সংখ্যক প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণে অংশ নেয়[৪৫]। আবার কখনো কখনো লক্ষ্যমাত্রা পুরোপুরি অর্জিত হয়না । তবে প্রকল্পের উদ্দেশ্যগত দিক থেকে কেন্দ্র কর্তৃক পরিচালিত তিনটি মূল প্রশিক্ষণ পাঠক্রম বাদে বাকী ২০-২২ টি বিভিন্ন ধরণের সংক্ষিপ্ত প্রশিক্ষণ পাঠক্রম পরিচালনার বিষয়টি অতিরিক্ত লক্ষ্যমাত্রা অর্জন হিসেবে বিবেচনা করা যায় । আবার বার্ষিক প্রশিক্ষণার্থীর লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণেও কেন্দ্র কর্তৃপক্ষ সব সময়ে স্থির নন । অর্থাৎ বার্ষিক প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণে কেন্দ্র সতত পরিবর্তনশীল (সারণি-১০) । তবে সামগ্রিক দিক বিচারে প্রকল্পের প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা যথার্থই অর্জিত হয়েছে এবং হচ্ছে বলা যায় ।

৪.২.২ অনুষদ উন্নয়ন ও তার মাধ্যমে প্রাপ্ত সেবা সুবিধাদি

অনুষদ উন্নয়ন একটি অব্যাহত এবং ধারাবাহিক প্রক্রিয়া । সাধারণত অনুষদ উন্নয়নের বিষয়টি চারভাবে সম্পন্ন হতে পারে ঃ (১) অনুষদদের নিজস্ব প্রচেষ্টার মাধ্যমে, (২) উর্ধতন অনুষদদের নিবিড় তত্ত্বাবধান ও পরিচর্যার মাধ্যমে, (৩) অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে এবং (৪) বৈদেশিক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে ।

---

[৪৪] ibid, p. 37.

[৪৫] বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র,. ঃ *বার্ষিক প্রতিবেদন,* ১৯৯৫-৯৬, সাভার, ঢাকা, ১৯৯৬, পৃ-২০ ।

নিজস্ব প্রচেষ্টায় আত্ম-উন্নয়ন/অনুষদ উন্নয়নের বিষয়টি সর্বজনীন হিসেবে বিবেচিত । কেন্দ্রের বেশ কিছু কনিষ্ঠ ও মধ্য পর্যায়ের অনুষদের মধ্যে এ প্রবণতা লক্ষ্যণীয় । উর্ধতন অনুষদদের নিবিড় তত্ত্বাবধান ও পরিচর্যায় কেন্দ্রে একটি শক্তিশালী অনুষদ গড়ে ওঠার অবকাশ ছিল । কেন্দ্রের প্রাথমিক পার্যায়ে অর্থাৎ ১৯৮৩-৮৮ পর্যন্ত এ ধারাটি লক্ষ্যণীয় ছিল । কিন্তু পরবর্তীতে এ ধারায় ভাটা পড়ে । এর পর থেকে কেন্দ্রে উর্ধতন পর্যায়ে যারা নিয়োগ/পদোন্নতি পেয়েছেন তাঁদের বেশিরভাগ কর্মকর্তার মধ্যে 'নিবিড় তত্ত্বাবধান/পরিচর্যা'র মাধ্যমে কনিষ্ঠ অনুষদদের গড়ে তোলার ব্যাপারে প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও যোগ্যতার অভাব লক্ষ্য করা গেছে । দু'চার জন, যাঁদের মধ্যে এ যোগ্যতা ছিল, তাঁদের ভেতর প্রয়োজনীয় আগ্রহের/সদিচ্ছার অভাব দেখা গেছে । ফলে কেন্দ্রে অনুষদ উন্নয়নে কোন ''তত্ত্বাবধান/পরিচর্যা'' সংস্কৃতি গড়ে ওঠেনি । অভ্যন্তরীন প্রশিক্ষণ, যেমন প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ পাঠক্রম, বুনিয়াদি, এসিএডি ইত্যাদি প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের মাধ্যমে কেন্দ্রের অনুষদ উন্নয়নের প্রক্রিয়া অব্যাহত আছে । তবে কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদদের জন্য এ সুবিধা খুবই সীমিত ও অপর্যাপ্ত ।

সবশেষে, অনুষদ উন্নয়নের একটি বিশেষ মাধ্যম হচ্ছে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ । দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের বিনিয়োগ-ব্যয় (সারণি-১) বিশ্লেষণ করলে দেখা যাবে যে, প্রতিষ্ঠানটির সফট্-ওয়্যার উন্নয়ন থেকে হার্ড-ওয়্যার উন্নয়নের দিকে বেশি দৃষ্টি দেয়া হয়েছে । কেন্দ্রের তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পে অনুষদ উন্নয়নের বিষয়টি সম্পূর্ণরূপে উপেক্ষিত হয়েছে । কেন্দ্রের প্রচেষ্টায় বিভিন্ন সময়ে টিএপিপি'র মাধ্যমে অনুষদ উন্নয়ন/ফেলোশীপ সংক্রান্ত প্রস্তাব সরকারের বিবেচনার জন্য উপস্থাপিত হলেও তা অদ্যাবধি আলোর মুখ দেখেনি এবং অদূর ভবিষ্যতে দেখবে এমনটিও আশা করা যায় না । দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের আওতায় লোক-প্রশাসন, উন্নয়ন অর্থনীতি, প্রকল্প ব্যবস্থাপনা, সংগঠন উন্নয়ন, নীতি বিশ্লেষণ, আর্থিক বিশ্লেষণ, *সিস্টেমস্ এনালাইসিস,* কর্মী প্রশাসন ইত্যাদি ক্ষেত্রে পেশাগত অনুষদ উন্নয়নের লক্ষ্যে আমেরিকাভিত্তিক ১৩টি এম. এস. কর্মসূচি বাস্তবায়ন করা হয় । এর মধ্যে ৬টি কর্মসূচিতে কেন্দ্রের নিজস্ব কর্মকর্তা এবং ৫ টি কর্মসুীচতে প্রেষণে নিযুক্ত কর্মকর্তাদেরকে প্রশিক্ষণে প্রেরণ করা হয় । নিজস্ব অনুষদদের ৬ জনের মধ্যে ২ জন প্রশিক্ষণ শেষে দেশে ফিরে আসেননি, একজন ফিরে এলেও পরবর্তীতে অবৈধভাবে কেন্দ্র ত্যাগ করে বিদেশে পাড়ি জমিয়েছেন; অপর তিনজন এখনো কেন্দ্রে কর্মরত আছেন এবং তাঁদের নিজস্ব ক্ষেত্রে দক্ষতার সাথে কেন্দ্রকে সেবা প্রদান করে যাচ্ছেন । প্রেষণে নিযুক্ত উপর্যুক্ত ৫ জন কর্মকর্তার সকলেই যোগদানের ২-৫ বছরের মধ্যে কেন্দ্র ত্যাগ করেছেন । বাকী দু'টি এম. এস. কর্মসূচি কেন্দ্র কর্তৃক ব্যবহৃত হয়নি । এছাড়া স্বল্প-মেয়াদী কিছু প্রশিক্ষণ কর্মসূচিও কেন্দ্রের কাছ থেকে বেহাত হয়ে গেছে ।

প্রকল্পের আওতায় বৈদেশিক প্রশিক্ষণ নিয়ে যাঁরা কেন্দ্রে যোগদান করেছিলেন, কেন্দ্রের প্রশিক্ষণের ধারা-প্রকৃতি অনুধাবনে তাঁদের প্রায় ৬-১২ মাস সময় অতিবাহিত হয় । এরপর বেশ দক্ষতার সাথে তাঁরা প্রশিক্ষণ কর্মকান্ড পরিচালনা করতে থাকেন । প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনায়ও তাঁদের দক্ষতার উন্নয়ন ঘটে । প্রশিক্ষণভার

বহনের হার (বিশেষত মধ্যসোপান কোর্স ও অন্যান্য সংক্ষিপ্ত পাঠক্রম) বৃদ্ধি পেতে থাকে (সারণি-৮)। তবে ৮৮'র শেষভাগে বেশ কয়েকজন উর্ধতন কর্মকর্তা এবং ১৯৯১-৯২ পরবর্তীতে খুব দ্রুত প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত উপর্যুক্ত কর্মকর্তাদের অনেকের একত্রে কেন্দ্র ত্যাগ কেন্দ্রের প্রশিক্ষণভার বহনের ক্ষেত্রে বেশ কিছুটা শূন্যতার সৃষ্টি করে। তবে এ অবস্থা খুব স্থায়ী ছিল না। কেননা, প্রকল্প বহির্ভূত কর্মসূচির আওতায় বেশ ক'জন কর্মকর্তা ইতোমধ্যে কেন্দ্রে প্রত্যাবর্তন করেন এবং প্রশিক্ষণভার বহনের ক্ষেত্রে উত্তরোত্তর অবদান রাখতে থাকেন। তবে তাঁদের অবদান মূলত বুনিয়াদি, এসিএডিসহ সংক্ষিপ্ত পাঠক্রমসমূহের মধ্যে সীমিত থাকে। এজন্য সিনিয়র ষ্টাফ কোর্সে অতিথি বক্তার ওপর নির্ভরশীলতা বেড়ে গেছে (সারণি-৮)। সামগ্রিকভাবে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ সুবিধা বিতরণের ক্ষেত্রে কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদদের অগ্রাধিকার দেয়া হয়নি। ফলে একটি বিশেষ সময়ের জন্য কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা কিছুটা ভাল হলেও স্থায়ীভাবে কেন্দ্রে একটি শক্তিশালী নিজস্ব অনুষদ গড়ে ওঠেনি এবং কেন্দ্র দীর্ঘমেয়াদী অনুষদ-সেবা প্রাপ্তি থেকে বঞ্চিত হচ্ছে।

৪.৩ প্রকল্পের প্রচ্ছন্ন উদ্দেশ্যাবলীর বাস্তবায়ন

জনপ্রশাসনকে একটি সমন্বিত রূপদান প্রক্রিয়ার অংশ হিসেবে কতগুলি গুরুত্বপূর্ণ প্রচ্ছন্ন উদ্দেশ্যাবলীকে সামনে রেখে আশির দশকের গোড়ার দিকে পূর্বোল্লিখিত তিনটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে একীভূত করে বিপিএটিসি সৃষ্টি করা হয়। প্রথমত বিভিন্ন পর্যায়ের জনপ্রশাসকদের একটি সমন্বিত ও নিরবচ্ছিন্ন প্রশাসনিক ও ব্যবস্থাপনা প্রশিক্ষণের আওতায় নিয়ে আসা[৪৬]। কেন্দ্রে বুনিয়াদি, মধ্যসোপান ও উচ্চতর প্রশিক্ষণের পার্যায়ক্রমিক ধাপের সমন্বয় ঘটানোর মাধ্যমে এ উদ্দেশ্যটি যথার্থভাবে প্রতিপালিত হয়েছে এবং হচ্ছে।

দ্বিতীয়ত তাত্ত্বিক ও মাঠপর্যায়ের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনুষদের সমন্বয়ে একটি উচ্চ-শ্রেণীর *(high-breed)* প্রশিক্ষণ সম্ভরণ *(input)* সৃষ্টি করা। ধারণা করা হয়েছিল যে, ভূতপূর্ব প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান থেকে আগত অনুষদ ছাড়া কেন্দ্রে সরাসরি নিয়োগ প্রাপ্ত কর্মকর্তাদেরকে দেশি-বিদেশি প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সুদক্ষ তাত্ত্বিক হিসেবে গড়ে তোলা হবে এবং আনুপাতিক হারে মাঠ পর্যায়ে কর্মরত ও প্রয়োজনীয় অভিজ্ঞতায় সমৃদ্ধ জনপ্রশাসকদেরকে কেন্দ্রের অনুষদ হিসেবে প্রেষণে নিয়োগ করা হবে। একটি নির্দিষ্ট সময় অন্তর-অন্তর প্রেষণে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তাবৃন্দ মাঠপর্যায়ে ফিরে যাবেন এবং নতুন অভিজ্ঞতায় সমৃদ্ধ হয়ে আবার কেন্দ্রে ফিরে আসবেন। এতে এ দু'য়ের সমন্বয়ে তাত্ত্বিক ও প্রায়োগিক দিকের সর্বোৎকৃষ্ট মিশ্রণ ঘটিয়ে জনপ্রশাসকদেরকে একটি উচ্চ-শ্রেণীর প্রশিক্ষণ প্রদান করা সম্ভব হবে। ফলে জনপ্রশাসনের সর্বস্তরে একটি অভূতপূর্ব দক্ষতা-উৎপাদ সৃষ্টি হবে। কিন্তু কার্যত তা হয়নি। ভূতপূর্ব প্রতিষ্ঠান থেকে যাদেরকে এখানে টেনে আনা হয়েছে, তাদের ভেতরকার '*ইজমিক* দ্বান্দ্বিকতা' নিরসনের কোন ম্যাকানিজম না থাকায় এবং নতুন আঙ্গিকে তাদের স্বার্থ যথাযথভাবে সংরক্ষিত না হওয়ায় এর নেতিবাচক প্রভাব পড়েছে প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক ব্যবস্থাপনায়। বিগত বছরগুলোর অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে, বিপিএটিসি'কে প্রেষণে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের ডাম্পিং গ্রাউন্ড হিসেবে

[৪৬] বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র,. ঃ *বার্ষিক প্রতিবেদন, ১৯৯৫-৯৬,* সাভার, ঢাকা, ১৯৯৬, পৃ-৭।

বিবেচনা করা হয়েছে । বেশিরভাগ ক্ষেত্রে (বিশেষত মধ্যম ও উচ্চ স্তরের) মাঠ পর্যায়ে অযোগ্য, অদক্ষ এবং বিপিএটিসি'র জন্য প্রাসঙ্গিক নয় এমন একাডেমিক ব্যাকগ্রাউন্ড সমৃদ্ধ কর্মকর্তাদেরকে এখানে প্রেষণে নিয়োগ করা হয়েছে (সারণি-২৪) । দক্ষ জনপ্রশাসকদের মধ্যে কখনো যাঁরা এসেছেন, কোন না কোন কারণে তাঁদের ইচ্ছার বিরুদ্ধে এখানে ঠেলে পাঠনো হয়েছে। অনেকে দীর্ঘকাল ক্রমাগত অবস্থানের ফলে তাদের অভিজ্ঞতার সময়োপযোগিতা হারিয়েছেন । একটি শক্তিশালী নিজস্ব অনুষদ তৈরির বিশেষ কোন ব্যবস্থা নেয়া হয়নি । প্রকল্পের আওতায় অনুষদ উন্নয়নে যে সকল ফেলোশীপের ব্যবস্থা করা হয়েছিল, তার বেশিরভাগই বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/সংস্থার ভাগ-বাটোয়ারার ''উপযোগ'' হিসেবে বিবেচিত হয়েছে । অন্যদিকে প্রকল্প বহির্ভূত ফেলোশীপ কর্মসূচিগুলোর বেশিরভাগই কেন্দ্রস্থ 'উড়ন্ত পাখির মৎস্য শিকারে' পরিণত হয়েছে । ফলে উচ্চ শ্রেণীর প্রশিক্ষণ প্রদানের বিষয়টি নিতান্তই কল্পনায় পর্যবসিত হয়েছে ।

তৃতীয়ত আন্তঃক্যাডার কর্মকর্তাদের মধ্যে সহমর্মিতা এবং আন্ত-স্তরিক কর্মকর্তাদের মধ্যে সুহৃদ সংযোগ সৃষ্টি করা, যাতে এ সহমর্মিতা ও সংযোগ সৃষ্টির কারণে সরকারের বিভিন্ন কার্যক্রমের গতিশীলতা বৃদ্ধি পায় । একথা সত্য যে, বিপিএটিসি'র এ প্রশিক্ষণ পরিবেশের কারণে বিভিন্ন পাঠক্রমের কর্মকর্তাদের মধ্যে আন্তব্যক্তিক, আন্তক্যাডার ও সামষ্টিক সহমর্মিতা ও সংযোগ সৃষ্টি হচ্ছে । ফলে সরকারের বিভিন্ন কাজও অনেকাংশে গতিশীলতা পাচ্ছে । কিন্তু এ বিষয়টি বিভিন্ন স্তরের কর্মকর্তাদের মধ্যে স্তরিক সীমাবদ্ধতায় আটকে থাকছে [৪৭]। একই সময়ে বিভিন্ন স্তরের কর্মকর্তাবৃন্দ কেন্দ্রে প্রশিক্ষণার্থী হিসেবে অবস্থান করলেও আন্ত-স্তরিক সহমর্মিতা ও সংযোগ সৃষ্টি হচ্ছে না । ফলে সমন্বিত প্রশিক্ষণের এ অনিবার্য উপজাত *(by-product)* থেকে জনপ্রশাসন তথা জাতি বঞ্চিত হচ্ছে ।

চতুর্থত মডিউলার পদ্ধতির প্রশিক্ষণের প্রবর্তন । ইউএনডিপি'র অর্থায়নে পরিচালিত প্রাক-বিনিয়োগ সমীক্ষায় বিপিএটিসি'র ভৌত সুবিধাদি (কোটা, নিপা, বিএএসসি) উন্মুক্ত *(open ended)* উপ-অবয়ব পদ্ধতিতে *(modular concept)* গড়ে তোলার সুপারিশ করা হয়েছিল, যাতে প্রকৃত প্রয়োজনের নিরিখে ভবিষ্যতে ধারাবাহিকভাবে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বা কেন্দ্রীয় প্রশিক্ষণ দায়িত্বে নিয়োজিত যে কোন প্রতিষ্ঠানকে মডিউল বা উপ-অবয়ব হিসেবে বিপিএটিসি'র মূল অবকাঠামোতে সংযুক্ত করা যায়[৪৮]। কিন্তু প্রকৃতপক্ষে বিপিএটিসি স্থাপনে এ পদ্ধতি অনুসৃত হয়নি ।

সামগ্রিকভাবে বিপিএটিসি সৃষ্টির প্রচ্ছন্ন উদ্দেশ্যাবলীকে বিবেচনায় আনলে দেখা যাবে, বেশিরভাগ উদ্দেশ্যই যথার্থ না হলেও মোটামুটিভাবে অর্জিত হয়েছে । আবার অনেক উদ্দেশ্য ভবিষ্যতে যথাযথভাবে বাস্তবায়নের সুযোগও

---

[৪৭] হোসেন, সৈয়দ মকবুল ও অন্যান্য . ঃ *সাভারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ডিজাইন, নির্মাণ ও ব্যয় সম্পর্কে তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন.* গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, পরিকল্পনা কমিশন, ১৯৯১, পৃ. ১১ ।

[৪৮] ibid পৃ-১০।

রয়েছে । সুতরাং এ আঙ্গিকে ফলপ্রসুতার নিবিড়তা কিছুটা কম হলেও বিপিএটিসি'কে একটি টেকসই প্রকল্প হিসেবে বিবেচনা করা যায় ।

৪.৪ কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির পর্যায়

১৯৯০ সালে পরিচালিত এক সমীক্ষা অনুযায়ী, নানা সীমাবদ্ধতা স্বত্ত্বেও বিপিএটিসি'র প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টি হয়েছে এবং তা উন্নয়নের প্রক্রিয়া অব্যাহত আছে [৪৯]। তবে বর্তমান সমীক্ষার উত্তরদাতাদের মতে কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির ধারাটি খুব আশাব্যঞ্জক নয় (সারণি-১৮) । এ চিত্রটি কেন্দ্রের প্রতি উত্তরদাতাদের হতাশাব্যঞ্জক দৃষ্টিভঙ্গির পরিচায়ক । অথচ বিপিএটিসি সম্পর্কিত বিভিন্ন সমীক্ষা ও দলিলে এ ব্যাপারে ভিন্নতর চিত্র পাওয়া যায় । ভূতপূর্ব প্রতিষ্ঠান থেকে কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ ক্ষমতা অনেক বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি-৭ও১০) । ১৯৮৮-৯০ সময় কালে কেন্দ্রের বেশ কিছু অভিজ্ঞ ও দক্ষ উর্ধতন এবং মধ্য পর্যায়ের কর্মকর্তার বদলীজনিত কারণে মধ্যসোপান ও সিনিয়র ষ্টাফ কোর্সের অনুষদ প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ আনুপাতিক হারে বেশ কিছুটা কমে গেলেও পরবর্তীতে এ পরিমাণ আবারো বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি-৮)। সহকারী পরিচালক ও উপ-পরিচালক পর্যায়ের কিছু দক্ষ প্রশিক্ষক সৃষ্টি হওয়ায় বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণে অনুষদ প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ বেড়েছে প্রত্যাশিত হারে (সারণি-৮ও৯) । বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের বেশিরভাগ অধিবেশন এখন অনুষদ সদস্যগণ কর্তৃক পরিচালিত হচ্ছে । মধ্যসোপান পাঠক্রমে এ পরিমাণ অধিকাংশেরও বেশি । সিনিয়র ষ্টাফ কোর্সে অনুষদ প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ কিছুটা কম হলেও অন্যান্য সংক্ষিপ্ত পাঠক্রমসমূহে এ পরিমাণ সাধারণত ৭০ শতাংশের বেশি । তবে কিছু কিছু সংক্ষিপ্ত পাঠক্রমে এখনো বেশিরভাগ অতিথি বক্তার উপর নির্ভর করতে হয় (সারণি-৯)। বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণ মূল্যায়নে দেখা গেছে, দু'একটি বিশেষ ক্ষেত্র ছাড়া কেন্দ্রের অনুষদদের মধ্যে পাঠক্রম সমন্বয়ন, পাঠএম পরিচালনা ও ব্যবস্হাপনায় পেশাগত দক্ষতা বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি-১৩) । পাঠক্রমসমূহের বিভিন্ন উপ-অবয়বের ফলপ্রসুতার মাত্রা অর্জিত হয়েছে আশাতীতভাবে (সারণি-১১) এবং পাঠক্রমের সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যাবলীও কার্যকরভাবে ফলপ্রসু হচ্ছে [৫০]। তবে একথা সত্য যে, এ সমস্ত ক্ষেত্রে এখনো যথেষ্ট উন্নয়নের অবকাশ রয়েছে । কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা বৃদ্ধির কাম্য লক্ষ্য অর্জনে (১) দক্ষ ও মেধাবী প্রশিক্ষকদের আকৃষ্ট করার ক্ষেত্রে বিদ্যমান সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধির প্রয়োজন রয়েছে; (২) শক্তিশালী নিজস্ব অনুষদ উন্নয়ন; (৩) আন্তঃবিভাগীয় সমন্বয় জোরদারকরণ; (৪) দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান/বিশ্ববিদ্যালয়/পরামর্শকের সাথে কেন্দ্রের যোগাযোগ/সংযোগের নিবিড়তা বৃদ্ধি; (৫) বিভিন্ন উৎসের আন্তঃঅনুষদ/কর্মচারি দ্বন্দ্ব/বৈষম্য নিরসনে প্রয়োজনীয় প্রয়াস নেয়া; (৬) অনুষদদের দক্ষতা বৃদ্ধি ও মেধা বিকাশের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধি ইত্যাদি বিষয়ে বিশেষ দৃষ্টি দেয়ার প্রয়োজন রয়েছে (সারণি-১৮)। অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে, পাঠ্যসূচি উন্নয়ন, আপডেটিং, সাম্প্রতিক প্রেক্ষাপটে জাতীয় গুরুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহ

---

[৪৯] Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation*. BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. iii.

[৫০] বিভিন্ন সময়ের ও বিভিন্ন পর্যায়ের পাঠএমের প্রশিক্ষণ সমাপনী মূল্যায়ন প্রতিবেদন, মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা ।

পাঠ্যসূচির অন্তর্ভুক্তকরণে ব্যক্তি নির্ভরশীলতার পরিবর্তে প্রাতিষ্ঠানিকতা সৃষ্টি হয়েছে। তবে এ প্রক্রিয়ায় এখনো অনেক সীমাবদ্ধতা রয়েছে। সময়ের চাহিদার আলোকে বিভিন্ন পাঠক্রমের উপ-অবয়ব ও পাঠ্যসূচি'তে ব্যাপক পরিবর্তন সাধিত হয়েছে (সারণি-১১)। বিভিন্ন পাঠক্রমে ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহ যথার্থ ফলপ্রসু বলে বিবেচিত হচ্ছে। তবে কম্পিউটার প্রশিক্ষণ, সম্প্রসারণ বক্তৃতার অন্তর্ভুক্তি, গ্রন্থাগার কার্যক্রম এখনো প্রত্যাশিত মাত্রার ফলপ্রসুতা অর্জন করতে পারেনি (সারণি-১২)। সামগ্রিকভাবে প্রাতিষ্ঠানিকতা সৃষ্টির দৃষ্টিকোণে প্রকল্পটি ফলপ্রসু হয়েছে। কিন্তু তথাপি কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিকতা উন্নয়নের বিভিন্ন উপকরণসমূহের বিষয়ে এখনো অনেক করণীয় রয়েছে।

৪.৫ প্রয়োজনীয় ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধাদি সৃষ্টি

আইএমইডি'র মূল্যায়নে দেখা গেছে যে, পরিকল্পিত উদ্দেশ্যের আলোকে বিপিএটিসি'তে প্রয়োজনীয় ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধাদি সৃষ্টি করা হয়েছে (সারণি-১)। পরিবর্তিত সময়ের প্রেক্ষাপটে দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের সীমাবদ্ধতার আলোকে তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পের আওতায় অন্যান্য প্রয়োজনীয় সুবিধাদি সৃষ্টি করার প্রস্তাব অনুমোদিত হয়েছে[৫১] এবং তার বাস্তবায়ন কাজ চলছে। তবে নানা সীমাবদ্ধতা স্বত্ত্বেও সৃষ্ট সুবিধাদিকে মোটামুটি আশাব্যঞ্জক হিসেবে অভিহিত করা যায় (সারণি-১৯)। ৫৪.২৪ একর জমির ওপর সুদৃশ্য মিলনায়তন, সমৃদ্ধ গ্রন্থাগার, ক্যাফেটারিয়া, মসজিদ, ২টি প্রশাসনিক ভবন, ৩টি ডরমিটরি, সিন্ডিকেট ভবন, শপিং কমপ্লেক্স, বিভিন্ন টাইপের আবাসিক ভবন, সংযোগ করিডোর ইত্যাদি নির্মাণ করে বিপিএটিসি'র কার্যক্রম সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার্থে চত্ত্বরটিকে দর্শনীয় ও সুসজ্জিত করা হয়েছে[৫২]। দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্প বাস্তবায়ন সম্পর্কিত এক সমীক্ষায় দেখা গেছে, ভূতপূর্ব প্রতিষ্ঠানসমূহে অনুপস্থিত ছিল এমন অনেক সুবিধাদিই এ প্রকল্পের মাধ্যমে সৃষ্টি করা হয়েছে [৫৩]। তবে ডরমিটরি ভবনের স্বল্প-পরিসর কক্ষ, আবাসিক ও অনান্য এলাকায় নির্মাণ কাজের নিম্নমান এগুলো এ সকল ভৌত সুবিধাদির সীমাবদ্ধতা হিসেবে চিহ্নিত হয়েছে। পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে কেন্দ্রের কার্যক্রমের পরিধি ক্রমশ বৃদ্ধি পাচ্ছে। দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের সীমাবদ্ধতা ও বর্তমান চাহিদার আলোকে কেন্দ্রের তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পের আওতায় আরো বেশ কিছু ভৌত ও অবকাঠামো সৃষ্টি করা হচ্ছে। প্রয়োজনীয় ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধা সৃষ্টির দৃষ্টিকোণে বিপিএটিসি'কে একটি ফলপ্রসু প্রকল্প হিসেবে বিবেচনা করা যায়।

---

[৫১] Bangladesh Public Administration Training Centre : *Project Proforma: Public Administration Efficiency Development (BPATC 3rd Phase) Project.* Savar, Dhaka, 1996, pp. 64-66.

[৫২] গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার. ঃ *বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় (সংশোধিত) প্রকল্পের মূল্যায়ন প্রতিবেদন,* আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭, পৃ-৩।

[৫৩] Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation.* BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. 7-19

৪.৬ বিদ্যমান সুবিধাদির ব্যবস্থাপনা দক্ষতা

উত্তরদাতাদের বিচারে বিপিএটিসি'র শ্রেণীকক্ষ, গ্রন্থাগার, প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ ব্যবস্থাপনা সবচেয়ে বেশি ফলপ্রসু হিসেবে বিবেচিত হয়েছে । অন্যদিকে প্রশিক্ষণার্থীদের মুল্যায়ন ব্যবস্থাপনা, খেলাধুলা সুবিধাদি ও প্রশিক্ষণ সরঞ্জামাদি (ফটোকপিং, ডুপ্লিকেটিং, অডিও-ভিজুয়াল ইত্যাদি) ব্যবস্থাপনা, প্রশিক্ষণ উপকরণ (হ্যান্ড আউট) সরবরাহ ব্যবস্থাপনা ইত্যাদি সবচেয়ে খারাপ বলে চিহ্নিত হয়েছে (সারণি-২০)। এছাড়া অন্যান্য সুবিধাদির ব্যবস্থাপনা মোটামুটি ভাল ।

সামগ্রিক পাঠক্রম পরিচালনা, পাঠক্রম সমন্বয়, পাঠক্রম ব্যবস্থাপনা ইত্যাদির ক্ষেত্রে অনুষদদের দক্ষতার মান ভাল (সারণি-২১)। তবে সংশ্লিষ্ট পাঠক্রমের অংশগ্রহণকারীদের মতানুসারে দু'একটি বিশেষ ক্ষেত্র বাদে এ সকল ক্ষেত্রে বিপিএটিসি অনুষদদের দক্ষতা অত্যন্ত প্রশংসনীয়[৫৪] । অনুষদ বক্তা হিসেবে উপ-পরিচালক ও সহকারী পরিচালকদের ব্যবস্থাপনা দক্ষতা সবচেয়ে ভাল (সারণি-২১) । সময়ের পরিসরে উর্ধ্বতন পর্যায়ে দক্ষ কর্মকর্তাদের অভাবের কারণে আগের তুলনায় কেন্দ্রের পাঠক্রম পরিচালন দক্ষতা কমেছে, কিন্তু পাঠক্রম সমন্বয়নের দক্ষতা বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি- ১৩)। অর্থাৎ ব্যবস্থাপনাগত দিক থেকে সহকারী পরিচালক ও উপ-পরিচালক পর্যায়ের কর্মকর্তাদের দক্ষতা বেড়েছে। যদিও সুষ্ঠু ও কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রদানে এবং বিশেষ করে বিপিএটিসি'কে একটি ''অনুপম কেন্দ্র'' হিসেবে প্রতিষ্ঠিত করার ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনাগত দক্ষতা উন্নয়নের অবকাশ রয়েছে , তথাপি ব্যবস্থাপনার দিক থেকে বিপিএটিসি'কে একটি টেকসই প্রকল্প হিসেবে গণ্য করা যায় ।

৪.৭ কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা

প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতাকে কোন প্রকল্পের আয়ুকালীন ফলপ্রসুতার একটি অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ পরিমাপক হিসেবে বিবেচনা করা হয় । কেন্দ্রের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা হচ্ছে এখানে সৃষ্ট অবকাঠামোগত ও অন্যান্য সুবিধাদি । এসকল সুবিধাদির কাম্য ব্যবহার সুনিশ্চিত করার মাধ্যমে কেন্দ্রের ভাবমূর্তি অধিকতর সমুজ্জ্বল করে তোলা সম্ভব । কেন্দ্রে বিরাজমান সামগ্রিক ভৌত প্রশিক্ষণ পরিবেশ গ্রহণযোগ্য মাত্রায় ভাল; এখানে রয়েছে উন্নত গ্রন্থাগার সুবিধা, উন্নত প্রশিক্ষণ উপকরণ (সারণি-২২)। তবে এখানকার অনুষদ প্রয়োজনের তুলনায় খুবই দুর্বল । কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদ উন্নয়নের বিশেষ এবং গ্রহণযোগ্য কোন *ম্যাকানিজম* গড়ে ওঠেনি । বিপিএটিসি'র অনিন্দ্য সুন্দর ভৌত পরিবেশ সকলকে আকৃষ্ট করে । একটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন সংস্থা, অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, সনামধন্য দেশি ও বিদেশি প্রতিষ্ঠান, বিশ্ববিদ্যালয়, গবেষণা/পরামর্শক প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির সাথে উক্ত প্রতিষ্ঠানের সংযোগের ওপর

---

[৫৪] বভিন্ন সময়ের ও বিভিন্ন পর্যায়ের পাঠক্রমের প্রশিক্ষণ সমাপনী মূল্যায়ন প্রতিবেদন, মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা ।

বহুলাংশে নির্ভরশীল । ইতোমধ্যে কেন্দ্রের সাথে দেশি-বিদেশি অনেক প্রতিষ্ঠান-সংস্থার সংযোগ স্থাপিত হলেও দেশের শীর্ষস্থানীয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান হিসেবে তা অত্যন্ত অপ্রতুল । বিদগ্ধ জনের মতে, বিপিএটিসি'কে একটি ''অনুপম কেন্দ্র'' হিসেবে গড়ে তোলার স্বপ্ন-প্রয়াস বাস্তবায়ন করা খুবই সুদূর পরাহত । তবে এ ব্যাপারে সংশ্লিষ্ট সকল মহলের সদিচ্ছার সুষ্ঠু প্রতিফলন ঘটলে অচিরেই তা অর্জন করা অসম্ভব নয় । আশার কথা, বর্তমানে কেন্দ্রকে একটি আন্তর্জাতিকমানের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান উন্নীতকরণের সক্রিয় প্রয়াস অব্যাহত আছে । প্রশিক্ষণের গুণগত উৎকর্ষ বৃদ্ধিতে কেন্দ্রে বিদ্যমান মুল্যায়ন পদ্ধতি ও ফলাবর্তন প্রক্রিয়া অত্যন্ত কার্যকর এবং দেশের অনেক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে এমন পদ্ধতি ও প্রক্রিয়ার অভাব রয়েছে । সুতরাং প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতার দিক বিচারে বিপিএটিসি একটি টেকসই প্রকল্প ।

৪.৮ বিপিএটিসি'কে একটি ''অনুপম কেন্দ্র'' হিসেবে গড়ে তোলার স্বপ্ন-প্রয়াসের বাস্তবতা

বিপিএটিসি কি সত্যিকার অর্থে একটি অনুপম কেন্দ্র হিসেবে বিবেচিত ? না-কি এ এক অন্তস্বার শূণ্য শ্লোগান মাত্র ? এ স্বপ্ন-প্রয়াসের বাস্তবতা কি ? বিপিএটিসি একটি অনুপম কেন্দ্র নয়, একথা সত্য । কিন্তু দেশের লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ অঙ্গনে এটি একটি একক ও শীর্ষস্থানীয় প্রতিষ্ঠান । দেশের সামগ্রিক প্রশিক্ষণ প্রেক্ষিত বিবেচনায় বিপিএটিসি'কে পাশ কাটিয়ে অন্য কোন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে ''অনুপম কেন্দ্র'' হিসেবে গড়ে তোলার অবকাশ নেই । এ স্বপ্ন-প্রয়াস-কে বাস্তবে রূপদান করতে হলে বিপিএটিসি'কে ঘিরেই তা করতে হবে । তবে উত্তরদাতাদের মতে, এ ক্ষেত্রে যে বিষয় দু'টি সর্বাগ্রে নিশ্চিত করা দরকার তা হলো, নিজস্ব অনুষদ উন্নয়নে পর্যাপ্ত বৈদেশিক উচ্চতর শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা এবং উদ্যোগী, মেধাবী, চরিত্রবান, নির্ভিক, নিরপেক্ষ এবং মানবিক গুণাবলী সম্পন্ন কর্মকর্তা ও কর্মচারি দ্বারা কেন্দ্র পরিচালনা করা (সারণি-২৬)।

দীর্ঘ ১২টি বৎসর অতিক্রান্ত হওয়ার পরও দক্ষ প্রশিক্ষক গড়ে না ওঠা কেন্দ্রের স্থায়ীত্বের ক্ষেত্রে যেমন অন্তরায়, তেমনি ''অনুপম কেন্দ্র'' প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রেও তা এক উন্মুক্ত হুমকি হিসেবে বিবেচিত । সুতরাং দ্রুত কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদ উন্নয়নে বিশেষ দৃষ্টি দেয়া প্রয়োজন । এছাড়া আর যে বিষয়গুলো অধিকতর গুরুত্ব সহকারে বিবেচিত হওয়া দরকার তা নিম্নরূপ ঃ

- প্রশিক্ষকদের সুষ্ঠু কর্ম-জীবন পরিকল্পনা প্রণয়ন;
- যোগ্য প্রার্থীকে যথাসময়ে পদোন্নতির ব্যবস্থা করা এবং সুষ্ঠু পদায়ন নিশ্চিত করা;
- সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণপূর্বক পাঠ্যসূচি প্রণয়ন ও পাঠক্রম পরিচালনা করা;
- প্রশিক্ষণ উন্নয়নে একটি স্বয়ংসম্পূর্ণ নীতিমালা প্রণয়ন;
- নিজস্ব ও প্রেষণে নিযুক্ত অনুষদদের মধ্যে একটি নিবিড় ও সুস্হ্য কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করা;

- দক্ষ প্রশিক্ষক তৈরিতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সুষ্ঠু তত্ত্বাবধান, সহযোগিতা ও প্রয়োজনীয় উপদেশনা সম্প্রসারিত করা;
- লভ্য প্রশিক্ষণ উপকরণের কাম্য ব্যবহার নিশ্চিত করা; এবং
- যোগ্যতার মাপকাঠিকে মেধাবী ও দক্ষ প্রশিক্ষকদের জন্য প্রয়োজনীয় প্রণোদনা-প্যাকেজ সম্প্রসারিত করা ।

সংশ্লিষ্ট মহল কি সত্যিকার অর্থে এ সকল বিষয় নিশ্চিত করার জন্য ঐকান্তিকভাবে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন ? যদি করেন, তবেই তা অনুপম কেন্দ্র সৃষ্টির প্রধান সোপান হিসেবে বিবেচিত হবে ।

৪.৯ বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যাসমূহ এবং সম্ভাব্য সমাধান

কোন একটি প্রতিষ্ঠান তার উন্নয়নের শীর্ষবিন্দুতে অবস্থান করলেও সেখানে প্রাতিষ্ঠানিক নানাবিধ সমস্যা থাকতে পারে । তেমনি বিপিএটিসি'র সম্ভাবনাময়তার সাথে সাথে তার সমস্যার ব্যাপকতা ও গভীরতা অনেক । উত্তরদাতাবৃন্দ কেন্দ্রের যেসকল বিষয়কে সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত করেছেন সেগুলো হচ্ছে ঃ দীর্ঘদিন একই পদে চাকরি করা ও প্রয়োজনীয় যোগ্যতা স্বত্ত্বেও পদোন্নতির সুযোগ না থাকায় কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদদের মধ্যে হতাশা বিরাজ করছে । দেশে আর্মড ফোর্সদের প্রশিক্ষণকে যতটা গুরুত্ব দেয়া হয়, সিভিল প্রশাসনকে ততটা দেয়া হচ্ছে না । ফলে কেন্দ্র ও প্রশিক্ষণ উন্নয়ন উপেক্ষিত হচ্ছে । যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদ-কর্মচারিদের কোন কর্মজীবন পরিকল্পনা প্রণীত হয়নি । অনুষদ উন্নয়ন ও তাদের মেধা বিকাশের জন্য প্রয়োজনীয় *ম্যাকানিজমের* অভাব রয়েছে । কেন্দ্রে প্রতিশ্রুতিশীল ও মেধাবী প্রশিক্ষক নিয়োগের বা তাদেরকে স্থায়ীভাবে বা দীর্ঘদিন নিয়োজিত রাখার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার অভাব অত্যন্ত প্রকট । অনুষদ উন্নয়নে প্রয়োজনীয় অভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সুযোগ-সুবিধা সম্প্রসারণ করা সম্ভব হচ্ছে না । কেন্দ্রের প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক সংযোগের অভাব রয়েছে । কেন্দ্রে কর্মরত বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারিদের মধ্যে সঙ্গত কারণে বিরাজ করছে অনভিপ্রেত দ্বন্দ্ব ও বৈষম্য । সরকার বা যথাযথ কর্তৃপক্ষের আরোপিত আচরণে কেন্দ্রকে ডাম্পিং গ্রাউন্ড হিসেবে অনুমিত হয় । এছাড়া সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ ও তদনুসারে প্রশিক্ষণ প্রদানে ব্যর্থতা, সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি/কারিকুলাম উন্নয়নের ব্যর্থতা এবং দুর্বল অনুষদ ইত্যাদি কেন্দ্রের বিশেষ সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত হয়েছে (সারণি-২৩) । এ সকল সমস্যা নিরসনে উত্তরদাতাগণ কিছু সুনির্দিষ্ট সুপারিশের অবতারনা করেছেন (সারণি-২৪) । এগুলো সঠিকভাবে প্রতিপালিত হলে কেন্দ্রে অধিকতর সুষ্ঠু, ফলপ্রসু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদান করা সম্ভব হবে এবং কেন্দ্রের স্থায়ীত্ব আরো দীর্ঘায়িত হবে ।

পঞ্চম অধ্যায়

৫.০ সুপারিশমালা ও উপসংহার

৫.১ প্রণীত সুপারিশমালা

- প্রকৃত ব্যবহারিক চাহিদার ভিত্তিতে বৈদেশিক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে এবং দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের মধ্যে সমন্বয় সাধন করে প্রশিক্ষণকে কর্মজীবন পরিকল্পনার অপরিহার্য উপাদান হিসেবে বিবেচনা করতে হবে ;

- বৈদেশিক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষকগণকে অগ্রাধিকার দিতে হবে এবং নিজস্ব দক্ষ অনুষদ উন্নয়নের দ্রুত ও সর্বাত্মক প্রয়াস নিতে হবে ;

- বৈদেশিক প্রশিক্ষণের জন্য প্রার্থী নির্বাচনের ক্ষেত্রে প্রার্থীর পেশাগত ও শিক্ষাগত যোগ্যতা, প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ও দক্ষতা দীর্ঘকাল প্রয়োগের সম্ভাবনা বিবেচনা করে প্রার্থী নির্বাচন করতে হবে ;

- প্রশিক্ষণকে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সম্পৃক্ত ও বাধ্যতামূলক করতে হবে;

- প্রশিক্ষণ ভাতা, বিনা ভাড়ায় বাসস্থান, বিশেষ বেতনসহ সকল উৎসের অনুষদ/প্রশিক্ষকদেরকে সমতার ভিত্তিতে আকর্ষণীয় সুযোগ-সুবিধা দিতে হবে;

- প্রশিক্ষকদের জন্য সুষ্ঠু কর্মজীবন পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হবে ;

- যোগ্য অনুষদকে যথাসময়ে পদোন্নতির ব্যবস্থা করতে হবে এবং পদায়ন ও পদোন্নতি যোগ্যতার ভিত্তিতে নির্ধারণের ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে;

- সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণপূর্বক পাঠ্যসূচি প্রণয়ন, কারিকুলাম উন্নয়ন ও পাঠক্রম পরিচালনার ব্যবস্থা নিতে হবে;

- উদ্যোগী, মেধাবী, চরিত্রবান, নির্ভিক, নিরপেক্ষ ও মানবিক গুণাবলী সম্পন্ন কর্মকর্তা-কর্মচারিদের দ্বারা কেন্দ্র পরিচালনার ব্যবস্থা নিতে হবে ;

- প্রশিক্ষণ উন্নয়নে একটি স্বয়ংসম্পূর্ণ নীতিমালা থাকতে হবে এবং প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণের মূল দায়িত্ব সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের উপর ন্যস্ত করতে হবে;

- অনুষদ উন্নয়নে উর্ধতন কর্তৃপক্ষের যথাযথ তত্ত্বাবধান, সহযোগিতা ও অব্যাহত উপদেশনা সম্প্রসারিত করতে হবে;

- নিবেদিত প্রাণ, দক্ষ, সংশ্লিষ্ট বিষয়গত সংশ্লিষ্টতা সম্পন্ন ও প্রতিশ্রুতিশীল অনুষদ/প্রশিক্ষক (সরাসরি/প্রেষণে) নিয়োগ করতে হবে ;

- প্রশিক্ষণের সাথে আধুনিক প্রযুক্তিকে সম্পৃক্ত করে প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্থা নিতে হবে ;

- প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ব্যবহার উদ্ভবনীমূলক, আধুনিক ও সর্বোচ্চ ফলপ্রসু হতে হবে;

- প্রশিক্ষণের প্রতি সরকারের দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তনের উদ্দেশ্যে সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে সম্মিলিতভাবে উদ্যোগ নিতে হবে ;
- কেন্দ্রে আধুনিক প্রযুক্তিগত সুযোগ-সুবিধার সর্বোচ্চ সম্প্রসারণ নিশ্চিত করতে হবে ;
- প্রাতিষ্ঠানিক সংযোগ বৃদ্ধির অব্যাহত প্রয়াস নিতে হবে;
- অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণে বিবেচনাযোগ্য প্রণোদনা নিশ্চিত করতে হবে ।

৫.২ উপসংহার

প্রতিষ্ঠান উন্নয়ন একটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া । সময়ের প্রেক্ষাপটে পর্যায়ক্রমিক চাহিদার আলোকেই প্রতিষ্ঠান উন্নয়ন সম্প্রসারিত হয় । প্রকল্প বা প্রতিষ্ঠান হিসেবে বিপিএটিসি'র অনেক সীমাবদ্ধতা আছে; আছে অনেক সবল দিক; আছে প্রতিশ্রুতিশীল প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা । এসব গুণগত দিক বিচারে বিপিএটিসি একটি টেকসই প্রকল্প । সময়ের নিবিষ্ট চাহিদার আলোকে বিপিএটিসি একটি ''অনুপম কেন্দ্র'' হিসেবে গড়ে উঠুক- এটি হোক আমাদের সংশ্লিষ্ট সকল মহলের একান্ত কাম্য ।

সংযোজনী-১

মাধ্যমিক উৎসের উপাত্ত

সারণি-১ ঃ বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের বাস্তবায়ন অগ্রগতি ১৯৮০-১৯৯০

[লক্ষ টাকায়]

ক্রমিক নম্বর	*পিপি অনুযায়ী কাজের অঙ্গের নাম*	*একক*	*এপ্রিল'৯০ পর্যন্ত ক্রমপুঞ্জিত ব্যয়*		*মন্তব্য*
			লক্ষ্যমাত্রা	অগ্রগতি (লক্ষ্যমাত্রার %)	
১	জমি অধিগ্রহণ	একর	৫৪.২৬	১০০%	
২	জমি উন্নয়ন	,,	৫৪.২৬	১০০%	
৩	প্রশাসনিক ভবন ১নং অনুষদ ভবন ২নং অনুষদ ভবন	বর্গফুট	৪৫,৮৯৬	১৪,২৬৫+১৩.২৮১ +১১,৩৭০=(১০০%)	
৪	সিন্ডিকেট ভবন	,,	১৭,৮৯৬	১০০%	
৫	ক্যাফেটারিয়া ভবন	,,	১২,৭০৮	১০০%	
৬	মালটিপারপাজ হল	,,	১৭,৭০০	১০০%	
৭	লেকচার থিয়েটার	,,	৪,৪৬৬	১০০%	
৮	গ্রন্থাগার	,,	৩৩,৭৫৩	১০০%	
৯	ডরমিটরী-১	,,	৩৮,৪০০	১০০%	
১০	ডরমিটরী-২	,,	২১,২৫২	১০০%	
১১	ডরমিটরী-৩	,,	১৭,২৮০	১০০%	
১২	সাধারণ সুবিধাদি ভবন	,,	৬,৯০০	১০০%	
১৩	চিকিৎসালয়+মসজিদ	,,	৯,৪৫০	২,৭৫০+৬,৩৫০(১০০%)	
১৪	বিদ্যালয়+ক্লাব+অভ্যর্থনা কেন্দ্র	,,	১০,৭৩৪	৮,৫৮০+১,৭৫৪+৪০০ (১০০%)	
১৫	বিপনী কেন্দ্র	,,	৩,৯০০	১০০%	
১৬	অতিথি ভবন	,,	৫,৪৯৭	১০০%	
১৭	অফিসার্স কোয়ার্টার	,,	৮৬,৯১৬	১০০%	
১৮	কর্মচারি কোয়ার্টার	,,	১,০৭,৬০৪	১০০%	
১৯	আচ্ছাছিত বারান্দা	,,	২০,০০০	১০০%	
২০	গ্যারেজ (১৬টি জীপ এবং ৮টি বাসের জন্য	,,	৭,২৫৮	১০০%	
২১	সীমানা প্রাচীর	,,	৭,৬০,০০০	১০০%	
২২	অভ্যন্তরীণ রাস্তা	,,	২,১৫,০০০	১০০%	
২৩	আসবাবপত্র	,,	১৬২.৪৫ (লক্ষ টাকা)	১০০%	
২৪	পুস্তক ও সাময়িকী		১৬৩.৮৭ (লক্ষ টাকা)	১০০%	
২৫	যন্ত্রপাতি		১৩৬.২১ (লক্ষ টাকা)	১০০%	
২৬	বাহ্যিক ও অভ্যন্তরীণ বিদ্যুতায়ন (বাউন্ডারি লাইট)		৩৭৬.৭৭ (লক্ষ টাকা)	১০০%	
২৭	বাহ্যিক ও অভ্যন্তরীণ পানি (সাপ্লাই ও সেনিটেশন)		২৩৯.৩৪ (লক্ষ টাকা)	১০০%	
২৮	গ্যাস লাইন সংযোগ		২০.০০ (লক্ষ টাকা)	১০০%	
২৯	খেলার মাঠ উন্নয়ন/টেনিসকোর্ট/বাসকেট বল, ফুটবল		৩১.০০ (লক্ষ টাকা)	১০০%	
৩০	ফেলোশীপ	শ্রমমাস	৩১৭	২৫৫ (৬৭%)	

উৎস ঃ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার. ঃ *বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় (সংশোধিত) প্রকল্পের মুল্যায়ন প্রতিবেদন,* আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা - ১৯৯৭, পৃ-২ ।

সংযোজনী-১

সারণি-২ ঃ ১৯৮১ সালে গৃহীত কতিপয় নির্মাণ কাজের ব্যয় বিবরণী

[টাকায়]

নির্মাণ কাজ	*প্রতি বর্গফুট নির্মাণ কাজ*				
	১৯৮১তে অনুমোদিত পিপি	১৯৮৩ তে অনুমোদিত পিইসি সুপারিশকৃত সংশোধিত পিপি	১৯৮৬ তে অনুমোদিত পিপি	প্রকৃত ব্যয়	সমকালীন পিডব্লিউডি'র অনুমোদিত দর*
১। প্রশাসনিক ভবন-১ (তিন তলা)	২৬০.০০	৩৫১.০০	৩৭১.৮০	৪০০.৯১	২৮০.০০
২। প্রশাসনিক ভবন-২ (তিন তলা)	২৬০.০০	৩৫১.০০	৩৭১.৮০	৪০৭.১৩	২৮০.০০
৩। ডরমিটরী-১ (চার তলা)	২৬০.০০	৩৫১.০০	৩৭১.৮০	৩২৪.০৪	২৪৪.০০
৪। ডরমিটরী-২ (তিন তলা)	২৬০.০০	৩৫১.০০	৩৭১.৮০	৪২১.৬৫	২৪৮.০০
৫।সিন্ডিকেট ভবন (তিন তলা)	২৬০.০০	৩৭৭.০০	৪২২.৫০	৩৫৬.৬৭	২৮০.০০
৬। ই-টাইপ ভবন (চার তলা)	১৯৫.০০	৩৩৮.০০	৩৪০.০০	৩৪৩.৯৪	২০৪.০০

* *পিডব্লিউডি'র সিডিউলের অন্তর্গত নির্মাণ দরের সাথে ৩০% বিদ্যুতায়ন ও সেনেটারী কাজ এবং ৪০/= মোজাইক, টিক উড ও ডিসটেম্পার বাবদ ব্যয় ধরা হয়েছে । এ ছাড়াও প্রযোজ্য ক্ষেত্রে ফ্রেম ষ্ট্রাকচারের জন্য অতিরিক্ত ২০% ব্যয় ধরা হয়েছে ।*

<u>*উৎস*</u> ঃ হোসেন, সৈয়দ মকবুল ও অন্যান্য ঃ *সাভারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ডিজাইন, নির্মাণ ও ব্যয় সম্পর্কে তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন,* পরিকল্পনা কমিশন, ঢাকা- ১৯৯১, পৃ-৫ ।

সারণি-৩ ঃ ১৯৮৩ সালে গৃহীত কতিপয় নির্মাণ কাজের ব্যয় বিবরণী

[টাকায়]

নির্মাণ কাজ	*প্রতি বর্গফুট নির্মাণ কাজ*				
	১৯৮১তে অনুমোদিত পিপি	১৯৮৩ তে অনুমোদিত পিইসি সুপারিশকৃত সংশোধিত পিপি	১৯৮৬ তে অনুমোদিত পিপি	প্রকৃত ব্যয়	সমকালীন পিডব্লিউডি'র অনুমোদিত দর*
১। ডরমিটরী-৩ (তিন তলা)	২৬০.০০	৩৫১.০০	৩৭১.৮০	৪০০.৯১	২৮০.০০
২। শপিং কমপ্লেক্স (এক তলা)	২৬০.০০	৩৫১.০০	৩৭১.৮০	৪০৭.১৩	২৮০.০০
৩। ডরমিটরী-১ (চার তলা)	২৬০.০০	৩৫১.০০	৩৭১.৮০	৩২৪.০৪	২৪৪.০০
৪। ডরমিটরী-২ (তিন তলা)	২৬০.০০	৩৫১.০০	৩৭১.৮০	৪২১.৬৫	২৪৮.০০
৫।সিন্ডিকেট ভবন (তিন তলা)	২৬০.০০	৩৭৭.০০	৪২২.৫০	৩৫৬.৬৭	২৮০.০০
৬। ই-টাইপ ভবন (চার তলা)	১৯৫.০০	৩৩৮.০০	৩৪০.০০	৩৪৩.৯৪	২০৪.০০

* *পিডব্লিউডি'র সিডিউলের অন্তর্গত নির্মাণ দরের সাথে ৩০% বিদ্যুতায়ন ও সেনেটারী কাজ এবং ৭০/= মোজাইক, টিক উড ও ডিসটেম্পার বাবদ ব্যয় ধরা হয়েছে । এ ছাড়াও প্রযোজ্য ক্ষেত্রে ফ্রেম ষ্ট্রাকচারের জন্য অতিরিক্ত ২০% ব্যয় ধরা হয়েছে ।*

<u>*উৎস*</u> ঃ হোসেন, সৈয়দ মকবুল ও অন্যান্য ঃ *সাভারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ডিজাইন, নির্মাণ ও ব্যয় সম্পর্কে তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন,* পরিকল্পনা কমিশন, ঢাকা- ১৯৯১, পৃ-৬ ।

সারণি-৪ ঃ বিপিএটিসি'র বার্ষিক আয়-ব্যয়ের হিসাব, ১৯৮৩-৮৪ থেকে ১৯৯৫-৯৬ পর্যন্ত

[লক্ষ টাকায়]

বছর	আয়			ব্যয়	সমাপ্তি ব্যালান্স
	অনুদান	নিজস্ব আয়	মোট		
১৯৮৩-৮৪	৪৯.৩৪	০.০৬	৪৯.৪০	১২.৪৫	৩৬.৯৫
১৯৮৪-৮৫	৬৯.০০	৪৮.২৪	১০৭.২৪	১০৬.৬২	০.৬২
১৯৮৫-৮৬	১৫৯.৭৫	০৬.৬৮	১৬৬.৪৩	১৬৬.৩৭	০.০৬
১৯৮৬-৮৭	১৭৩.০০	২০.২২	১৯৩.২২	১৮৯.৫২	৩.৭০
১৯৮৭-৮৮	২১৪.৫৬	২৫.১৬	২৩৯.৭২	২২৫.০৮	১৪.৬৪
১৯৮৮-৮৯	২৯৪.৬৬	২৫.৩৬	৩২০.০২	৩০৮.২৩	১১.৭৯
১৯৮৯-৯০	৩৩১.৩০	২৪.৬৫	৩৫৫.৯৫	৩৫০.৭৭	৫.১৮
১৯৯০-৯১	২৬৯.৮১	২৩.৬৬	২৯৩.৪৭	২৮২.৪৬	১১.০১
১৯৯১-৯২	৩১৭..০০	২৩.৯২	৩৪০.৯২	৩৩৪.৯৭	৫.৯৫
১৯৯২-৯৩	৩৩৯.০০	২৫.৫৯	৩৬৪.৫৯	৩৪৯.২১	১৫.৩৮
১৯৯৩-৯৪	৫০৪.১৬	৩৫.৫০	৫৩৯.১৬	৪০৯.৯৪	১২৯.২২
১৯৯৪-৯৫	৩৬৮.৭৩	১৪৯.২৪	৫১৭.৯৭	৩৮৮.৪৫	১২৯.৫২
১৯৯৫-৯৬	৪২৯.৪৮	১৬৭.২০	৫৯৬.৬৮	৫৭৮.৩৬	১৮.৩২

উৎস ঃ অর্থ অধিশাখা, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা ।

সংযোজনী-১

সারণি-৫ ঃ উৎস অনুযায়ী বিপিএটিসি'র বার্ষিক আয় (১৯৮৩-৮৪ হতে ১৯৯৫-৯৬ পর্যন্ত)

[লক্ষ টাকায়]

অর্থ বছর	আয়ের প্রকৃতি						
	অনুদান			নিজস্ব আয়			সর্বমোট
১৯৮৩-৮৪	৪৯.৩৪		৪৯.৩৪		০.০৬	০.০৬	৪৯.৪০
১৯৮৪-৮৫	৬৯.০০		৬৯.০০		৪৮.২৪	৪৮.২৪	১০৭.২৪
১৯৮৫-৮৬	১৫৯.৭৫		১৫৯.৭৫		০৬.৬৮	০৬.৬৮	১৬৬.৪৩
১৯৮৬-৮৭	১৭৩.০০		১৭৩.০০		২০.২২	২০.২২	১৯৩.২২
১৯৮৭-৮৮	২১৪.৫৬		২১৪.৫৬	১৭.৮৮	৭.২৮	২৫.১৬	২৩৯.৭২
১৯৮৮-৮৯	২৯০.২৩	৪.৪৩	২৯৪.৬৬	৫.১৯	২০.১৭	২৫.৩৬	৩২০.০২
১৯৮৯-৯০	৩৩১.৩০		৩৩১.৩০	৮.০২	১৬.৬৩	২৪.৬৫	৩৫৫.৯৫
১৯৯০-৯১	২৬৯.৮১		২৬৯.৮১	৬.৭৬	১৬.৯০	২৩.৬৬	২৯৩.৪৭
১৯৯১-৯২	৩১৭.০০		৩১৭.০০	৬.৯৯	১৬.৯৩	২৩.৯২	৩৪০.৯২
১৯৯২-৯৩	৩৩৯.০০		৩৩৯.০০	১৩.০৪	১২.৫৫	২৫.৫৯	৩৬৪.৫৯
১৯৯৩-৯৪	৩৬৮.৬৬	১৩৬.০০	৫০৪.৬৬	৯.৫৭	২৫.৯৩	৩৫.৫০	৫৩৯.১৬
১৯৯৪-৯৫	৩৬৮.৭৩		৩৬৮.৭৩	৯.৫২	১৩৯.৭২	১৪৯.২৪	৫১৭.৯৭
১৯৯৫-৯৬	৩৭৯.৪৮	৫০.০০	৪২৯.৪৮	৯.৪৪	১৫৭.৭৬	১৬৭.২০	৫৯৬.৬৮

উৎস ঃ অর্থ অধিশাখা, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

সারণি-৬ ঃ বিপিএটিসি'র প্রধান প্রধান খাতওয়ারী বার্ষিক ব্যয় বিবরণী

[লক্ষ টাকায়]

খাতের নাম	ব্যয়ের পরিমাণ			
	১৯৮৩-৮৪	১৯৮৮-৮৯	১৯৯৩-৯৪	১৯৯৫-৯৬
১। কর্মকর্তা/কর্মচারিদের বেতন	৮.০৩	৫২.৪৭	১০৭.০৬	১২৪.২৭
২। কর্মকর্তা/কর্মচারিদের ভাতা ও সম্মানী	০.৩৩	৪৬.৭৮	৭১.২১	৬৯.৪৫
৩। প্রশিক্ষণ ব্যয়	১.২৮	৯৩.৯০	৯৩.৯০	৮৩.৮০
৪। আনুষঙ্গিক-				
ক. মনিহারী	০.০৮	১৮.৬৮	১৪.৫০	২০.০১
খ. যন্ত্রপাতি ও আসবাবপত্র ক্রয়/মেরামত	০.২৭	৮.১১	১০.২৯	১৫.৯১
গ. বাগান ও অন্যান্য স্থাপনা রক্ষণাবেক্ষণ	০.০৫	২৫.৯৯	৩৬.৪৮	৬৫.৭৬
ঘ. ডাক, তার ও টেলিফোন		১.২৫	০.৩৭	৩৯.২১
ঙ. গ্যাস এবং বিদ্যুৎ	০.০৫	২৩.৫৯	২১.৫৩	২৫.৬৯
চ. অন্যান্য ব্যয়	২.৩৬	৩৭.৪৬	৮৫.৪৪	১৩৪.২৬
মোট (ক-চ)	২.৮২	১১৫.০৮	১৬৮.৬১	৩০০.৮৪
সর্বমোট (১+২+৩+৪)	১২.৪৫	৩০৮.২৩	৪০৯.৯৪	৫৭৮.৩৬

উৎস ঃ অর্থ অধিশাখা, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

সংযোজনী-১

সারণি-৭ ঃ ১৯৮৪ সাল থেকে জুন, ১৯৯৭ সাল পর্যন্ত কেন্দ্র কর্তৃক পরিচালিত কোর্স/সেমিনার/কর্মশালার পরিসংখ্যান

ক্রমিক	কোর্স/সেমিনার/কর্মশালা	কোর্স সংখ্যা	অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা
ক.	কর্মজীবন কোর্স ঃ		
	১। বিশেষ বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ কোর্স	১৮	৩৩৭৩
	২। বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ কোর্স	১৯	২৮২৫
	৩। উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন কোর্স	২৭	৫৩৭
	৪। সিনিয়র ষ্টাফ কোর্স	২৪	৪০৩
খ.	অন্যান্য সংক্ষিপ্ত কোর্স	২১৬	৫৪২৩
	মোট কোর্স	৩০৪	১২,৫৬১
গ.	সেমিনার/কর্মশালা	৬০	২,৯৫৬
	সর্বমোট (কোর্স/সেমিনার/কর্মশালা)	*৩৬৪*	*১৫,৫১৭*

উৎস ঃ পিপিআর অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা থেকে প্রাপ্ত প্রশিক্ষণ পরিসংখ্যান ।

সারণি-৮ ঃ বিভিন্ন পাঠক্রমে অনুষদ ও অতিথি বক্তাদের গড় প্রশিক্ষণভার বহনের তুলনামূলক বিবরণী, ১৯৮৪-৮৫ থেকে ১৯৯৫-৯৬ পর্যন্ত

প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ (%)												
	অনুষদ বক্তা						অতিথি বক্তা					
	৮৪-৮৫	৮৫-৮৬	৮৬-৮৭	৮৭-৮৮	৮৮-৮৯	৮৯-৯০	৮৪-৮৫	৮৫-৮৬	৮৬-৮৭	৮৭-৮৮	৮৮-৮৯	৮৯-৯০
বুনিয়াদি পাঠক্রম	-	৭৬	৭৮	৮১	৭৬	৮৬	-	২৪	২২	১৯	২৪	১৪
মধ্যসোপান পাঠক্রম	-	৮৫	৬৬	৬১	৭৬	৭০	-	১৫	৩৪	৩৯	২৪	৩০
উচ্চতর সোপান পাঠক্রম	-	৫৯	৬০	৬০	৩৩	১৭	-	৪১	৪০	৪০	৬৭	৮৩
অন্যান্য পাঠক্রম	-	৫৯	৬৯	৬৬	৫২	৮৬	-	৪১	৩১	৩৪	৪৮	১৪
গড়	-	৭০	৬৮	৬৭	৫৯	৬৫	-	৩০	৩২	৩৩	৪১	৩৫

উৎস ঃ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র. ঃ *বার্ষিক প্রতিবেদন-১৯৮৯-৯০;* সাভার, ঢাকা, পৃ-২৫।

প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ (%)												
	অনুষদ বক্তা						অতিথি বক্তা					
	৯০-৯১	৯১-৯২	৯২-৯৩	৯৩-৯৪	৯৪-৯৫	৯৫-৯৬	৯০-৯১	৯১-৯২	৯২-৯৩	৯৩-৯৪	৯৪-৯৫	৯৫-৯৬
বুনিয়াদি পাঠক্রম	৮৮	৮৩	৭৮	৭২	৭৫	৮১	১২	১৭	২২	২৮	২৫	১৯
মধ্যসোপান পাঠক্রম	৫৯	৪৬	৫৭	৫৩	৫৮	৫৪	৪১	৫৪	৪৩	৪৭	৪২	৪৬
উচ্চতরসোপান পাঠক্রম	৩৩	৩৪	২৪	৩২	১৭	৫৮	৬৭	৬৬	৭৬	৬৮	৮৩	৪২
অন্যান্য পাঠক্রম	৭৫	৬৮	৭১	৬৯	৪২	৭১	২৫	৩২	২৯	৩১	৫৮	২৯
সর্বমোট গড়	৬৪	৫৮	৫৮	৫৭	৪৮	৬৬	৩৬	৪২	৪২	৪৩	৫২	৩৪

উৎস ঃ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রঃ বার্ষিক প্রতিবেদন-১৯৯৫-৯৬; সাভার, ঢাকা, পৃ-৩৭ ।

সারণি-৯ ঃ বিভিন্ন পাঠক্রমে অনুষদ ও অতিথি বক্তাদের গড় প্রশিক্ষণভার বহনের তুলনামূলক বিবরণী, ১৯৯৫-৯৬

ক্রমিক	পাঠক্রমের নাম	প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ(%)	
		অতিথি বক্তা	অনুষদ বক্তা
১	পঞ্চদশ আচরণ ও শৃঙ্খলা পাঠক্রম	৮১	১৯
২	২৪তম উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন পাঠক্রম	৪৩	৫৭
৩	৩য় দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা পাঠক্রম	২০	৮০
৪	ষোড়শ বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম	২০	৮০
৫	পঞ্চম অফিস ব্যবস্থাপনা পাঠক্রম	১২	৮৮
৬	চতুর্দশ সংক্ষিপ্ত প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনা পাঠক্রম	০৬	৯৪
৭	পঞ্চম দারিদ্র দূরীকরণ পাঠক্রম	৭৫	২৫
৮	তৃতীয় উন্নয়ন প্রশাসন পাঠক্রম	৩১	৬৯
৯	সপ্তদশ বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম	১৭	৮৩
১০	একাদশ মানবিক সম্পর্ক পাঠক্রম	১১	৮৯
১১	২২তম সিনিয়র ষ্টাফ কোর্স	৪২	৫৮
১২	২৫তম উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন পাঠক্রম	৪৮	৫২
১৩	দশম আর্থবিধি ও পদ্ধতি পাঠক্রম	৬১	৩৯
১৪	একাদশ গবেষণা পদ্ধতি পাঠক্রম		১০০
১৫	দ্বিতীয় নীতি বিশ্লেষণ ও সমন্বয় পাঠক্রম	৭৭	২৩
১৬	সপ্তম সহমর্মিতা ও সমন্বয় পাঠক্রম		১০০
১৭	দ্বিতীয় উপদেশনা দক্ষতা উন্নয়ন পাঠক্রম	৬৭	৩৩

উৎস ঃ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র. ঃ *বার্ষিক প্রতিবেদন-১৯৯৫-৯৬;* সাভার, ঢাকা, পৃ-৩৬ ।

সংযোজনী- ১

সারণি- ১০ ঃ বিপিএটিসি আয়োজিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের তুলনামূলক বিবরণী (১৯৮৪-৮৫ থেকে ১৯৯৫-৯৬ পর্যন্ত)

সাল	সংখ্যা	প্রশিক্ষণার্থীর লক্ষ্যমাত্রা	প্রকৃত অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা	লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার (%)	অর্জিত জনমাস
ক. কোর্স সম্পর্কিত					
১৯৮৪-৮৫	১৮	৭৪৯	৭১১	৯৪.৯৩	১১৫৫.৭৫
১৯৮৫-৮৬	১৮	৮৫৯	৭২৪	৮৪.২৪	২০৫৭.১০
১৯৮৬-৮৭	২৩	১০৯৭	১০০৭	৯১.৮০	২০৯৩.০০
১৯৮৭-৮৮	৩১	১৬০২	১৩৮৮	৮৬.৬৪	২১৩৩.৭০
১৯৮৮-৮৯	১৫	১২০১	১০২৭	৮৫.৫১	১৯১৩.৭৫
১৯৮৯-৯০	২১	১২৯৬	১১৮২	৯১.২০	২০৬২.২৮
১৯৯০-৯১	৩০	১৪০০	১১৪২	৮১.৫৭	১৮৩৬.৮৩
১৯৯১-৯২	২৭	১৪৯৮	১২২৮	৮১.৯৮	২৩০৬.৬৯
১৯৯২-৯৩	২৫	৯৭০	৭৫১	৭৭.৪২	১৯৬২.৪৫
১৯৯৩-৯৪	২৪	১২৯৭	৮৬৭	৬৬.৮৫	১৫০৮.৮৪
১৯৯৪-৯৫	২২	৯১৫	৭৪৩	৮১.২০	১৫৪০.৬৪
১৯৯৫-৯৬	২৫	১০৫৭	৮৪৭	৮০.১৩	১৭০৩.৮০
মোট	২৭৯	১৩৯৪১	১১৬১৭	৮৩.৬২	২২২৭৮.৮৩
খ. সেমিনার সম্পর্কিত					
১৯৮৪-৮৫	৩		১১০		১০.০০
১৯৮৫-৮৬	৪		৩০২		১৭.৯৭
১৯৮৬-৮৭	৭		৩১০		১৭.৫৩
১৯৮৭-৮৮	৭		২৭৩		১১.৯০
১৯৮৮-৮৯	১		১৫		২.০০
১৯৮৯-৯০	২		৬৭		৭.০০
১৯৯০-৯১	২		৮০		৯.৬৭
১৯৯১-৯২	৪		১৪৩		৮.৪৯
১৯৯২-৯৩	৫		২৮২		৯.৩৫
১৯৯৩-৯৪	১২		৭৯১		২৬.৮৭
১৯৯৪-৯৫	৩		১৯৫		৬.৩৩
১৯৯৫-৯৬	৭		২৪৮		১৯.১৬
মোট	৫৭		২৮১৬		১৪৬.৭৭

উৎস ঃ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র. ঃ বার্ষিক প্রতিবেদন- ১৯৯৫-৯৬; সাভার, ঢাকা, পৃ-২১ ।

সংযোজনী-১

সারণি-১১ ঃ বিপিএটিসি'র কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রমে অন্তর্ভুক্ত উপ-অবয়বসমূহের অর্জিত ফলপ্রসুতার মাত্রা

ক্রমিক	উপ-অবয়বের নাম	অর্জিত ফলপ্রসুতার মাত্রা (%)	
ক.	সিনিয়র ষ্টাফ কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৪তম কোর্স)
	- লোক-প্রশাসন ও নীতি বিশ্লেষণ	৮৪	৭৯
	- জাতীয় ইস্যুসমূহ	-	৮৩
	- সরকারী পদ্ধতি	-	৮০
	- প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টি	-	৭৭
	- নীতিমালা বিশ্লেষণার্থে সামষ্টিক অর্থনৈতিক নির্দেশকসমূহ অনুধাবন করা বা বোঝা		
	- আন্তর্জাতিক অর্থনৈতিক সম্পর্ক	-	৮৩
	- অর্থনৈতিক সেক্টরের সংস্কার ঃ কার্যক্রম এজেন্ডা	৮৮	৮২
	- আর্থিক বিশ্লেষণ	-	৮২
	- কম্পিউটারভিত্তিক এম. আই. এস.	-	৮০
	- শিশু ও নারী উন্নয়ন	-	৬৮
	- গ্রাম উন্নয়ন ও বিকেন্দ্রীকরণ	-	৭২
	- তৃতীয় বিশ্বের পাবলিক এন্টারপ্রাইজ ব্যবস্থাপনার ইস্যুসমূহ	৯০	-
	- বাংলাদেশের পরিকল্পনা কৌশল ও গুরুত্বপূর্ণ নীতি-ইস্যুসমূহ	৮৬	-
	- অর্থনৈতিক উন্নয়নের লিডিং ইস্যুসমূহ	৯২	-
		৯৩	-
খ.	এসিএডি কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৭তম কোর্স)
	- সরকারী পদ্ধতি	৭৪	৭৫
	- সংগঠন উন্নয়ন / সংগঠন তত্ত্ব	৭৩	৭০
	- স্থানীয় সরকার ও পল্লী উন্নয়ন	-	৬৬
	- প্রকল্প প্রণয়ন / প্রকল্প ব্যবস্থাপনা	৭৭	৯২
	- প্রকল্প নির্ধারণ / ঘটনা সমীক্ষা ও উন্নয়ন প্রকল্পসমূহ	৮০	৯০
	- মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা	-	৭৩
	- আর্থবিধিমালা/নিয়মাবলী	-	৮২
	- সরকারী বাজেট প্রণয়ন	-	৮৮
	- অর্থনৈতিক উন্নয়নের লিডিং ইস্যুসমূহ	৯০	৭০
	- আন্তর্জাতিক অর্থনৈতিক সম্পর্ক	৭৫	৭৩
	- বাংলাদেশের উন্নয়ন কৌশলসমূহ	৭২	৬৯
	- দারিদ্র বিমোচন ঃ ধারণা ও দৃষ্টিভঙ্গিসমূহ	-	৬৫
	- শিশু ও নারী উন্নয়ন	-	৩৩
	- কম্পিউটারভিত্তিক এম. আই. এস.	-	৬৪
	- সচিবালয় ব্যবস্থাপনা	৭৩	-
	- প্রশাসনিক যোগাযোগ	৭৫	-
	- প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ	৬৪	-
	- আর্থিক ও কর্মী ব্যবস্থাপনা	৭২	-
	- অর্থনৈতিক পরিকল্পনার মৌল বিষয়সমূহ	৭৩	-
গ.	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (১৯তম কোর্স)
	- বাংলাদেশ চর্চা	৭৯	৭৩
	- লোক-প্রশাসন	৮০	৭৫
	- ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া	৮১	৭৬
	- উন্নয়ন অর্থনীতি	৭১	৭৬
	- ভাষা শিক্ষা কার্যক্রম	-	৬১
	- কম্পিউটার প্রশিক্ষণ কার্যক্রম	-	৫০
	- বার্ড/আরডিএ সংযুক্তি	৭৭	৭৯
	- সচিবালয় সংযুক্তি	৭২	৭৪
	- গ্রাম সমীক্ষা কার্যক্রম	৭৪	৭৫
	- পুস্তক সমালোচনা ও মৌখিক উপস্থাপনা কার্যক্রম	৮২	৮৩
	- টার্ম পেপার প্রণয়ন	-	৭৭
	- সিন্ডিকেট পদ্ধতি	৭৫	৭৯
	- শরীর চর্চা ও খেলাধুলা কার্যক্রম	৭৮	৮০
	- গাড়ী চালনা কার্যক্রম	-	৭৩
	- নৌকা চালনা কার্যক্রম	-	৬১
	- সম্প্রসারণ বক্তৃতা	-	৬৭
	- লাইব্রেরী কার্যক্রম	-	৬৩

উৎস ঃ মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

সংযোজনী- ১

সারণি- ১২ ঃ বিপিএটিসি'র কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রমে ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহের ফলপ্রসুতা

ক্রমিক	প্রশিক্ষণ পদ্ধতির নাম	অর্জিত ফলপ্রসুতার মাত্রা (%)	
ক.	সিনিয়র ষ্টাফ কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৪তম কোর্স)
	- বক্তৃতা ও আলোচনা	৮৮	৮২
	- ঘটনা সমীক্ষা	৯০	৮২
	- সিন্ডিকেট/দলীয় আলোচনা	৮৫	৮৪
	- রিডিং এসাইনমেন্ট/লাইব্রেরী কার্যক্রম	৭২	৭৪
	- শিক্ষা সফর/স্থান পরিদর্শন	৮৫	৮৬
	- সেমিনার পেপার উপস্থাপনা	৮৮	৯০
	- ফিল্ম/ভিডিও শো	৭৯	৮০
	- সম্প্রসারণ বক্তৃতামালা	-	৬৯
খ.	এসিএডি কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৭তম কোর্স)
	- বক্তৃতা ও আলোচনা	৮০	৭৬
	- সেমিনার	৮২	৮৩
	- সিন্ডিকেট কার্যক্রম	৮৫	৮৪
	- শিক্ষা সফর	৮৭	৮৫
	- বিভাগীয় উপস্থাপনা	-	৮৯
	- ব্যক্তিগত এসাইনমেন্ট	৮৮	৯৪
	- ঘটনা সমীক্ষা	৮৫	৭৪
	- স্থান পরিদর্শন	৮৪	৮৯
	- লাইব্রেরী কার্যক্রম	৭৯	৮১
গ.	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (১৯তম কোর্স)
	- বক্তৃতা ও আলোচনা	৮০	৭৫
	- সেমিনার	-	৭৪
	- সিন্ডিকেট কার্যক্রম	৭৬	৭৯
	- সংযুক্তি (বার্ড/আরডিএ-সচিবালয়)	৭৫	৭৬
	- গ্রাম সমীক্ষা	৭৫	৭৫
	- শরীর চর্চা ও খেলাধুলা	৭৯	৮০
	- বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ	-	৬৬
	- কম্পিউটার প্রশিক্ষণ	-	৫০
	- মৌখিক উপস্থাপনা	৮৫	৮৩
	- ভাষা শিক্ষা	-	৬১
	- টার্ম পেপার	-	৭৭
	- সম্প্রসারণ বক্তৃতা	-	৬৭
	- লাইব্রেরী কার্যক্রম	-	৬৩

উৎস ঃ মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

সংযোজনী- ১

সারণি- ১৩ ঃ বিপিএটিসি'র কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রম ব্যবস্থাপনার ফলপ্রসুতা

ক্রমিক	ব্যবস্থাপনার দিকসমূহ	অর্জিত ফলপ্রসুতার মাত্রা (%)	
ক.	সিনিয়র স্টাফ কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৪তম কোর্স)
	- পাঠক্রম পরিচালনায় দক্ষতা	৯১	৭২
	- পাঠক্রম সমন্বয়নে দক্ষতা	৮৫	৯৪
	- সামগ্রিক পাঠক্রম ব্যবস্থাপনা	৯২	৮২
	- অনুষদ তত্ত্বাবধায়ন	৮৮	৬৩
	- মূল্যায়ন পদ্ধতি	৭৩	৭৪
	- শ্রেণীকক্ষ সুবিধা	৭৮	৭৯
	- রিডিং ম্যাটেরিয়ালস্	৮৫	৮৬
	- আহার ব্যবস্থাপনা	৭৬	৭৬
	- ডরমিটরী সুবিধাদি	৭০	৬৮
	- খেলাধুলা সুবিধাদি	৭২	৭১
	- চিকিৎসা সুবিধাদি	৫৯	৫৮
খ.	এসিএডি কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৭তম কোর্স)
	- পাঠক্রম পরিচালনায় দক্ষতা	৯০	৭৯
	- পাঠক্রম সমন্বয়নে দক্ষতা	৮১	৯১
	- সামগ্রিক পাঠক্রম ব্যবস্থাপনা	৮৮	৮৯
	- অনুষদ তত্ত্বাবধায়ন	৮৫	৬৭
	- মূল্যায়ন পদ্ধতি	৭২	৭৩
	- শ্রেণীকক্ষ সুবিধা	৮১	৮০
	- রিডিং ম্যাটেরিয়ালস্	৮২	৮৫
	- আহার ব্যবস্থাপনা	৫৮	৫৪
	- ডরমিটরী সুবিধাদি	৫৪	৫১
	- খেলাধুলা সুবিধাদি	৭০	৬৮
	- চিকিৎসা সুবিধাদি	৪৫	৪৮
গ.	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (১৯তম কোর্স)
	- পাঠক্রম পরিচালনায় দক্ষতা	৯৫	৮৫
	- পাঠক্রম সমন্বয়নে দক্ষতা	৮২	৯২
	- সামগ্রিক পাঠক্রম ব্যবস্থাপনা	৮৭	৮৫
	- অনুষদ তত্ত্বাবধায়ন	৮৮	৭০
	- মূল্যায়ন পদ্ধতি	৭৮	৭৯
	- আহার ব্যবস্থাপনা	৬৫	৬৯
	- ডরমিটরী সুবিধাদি	৬৯	৭০
	- শ্রেণীকক্ষ ব্যবস্থাপনা	৮৫	৮৩
	- গ্রন্থাগার ব্যবস্থাপনা	৮২	৮৩
	- শরীর চর্চা ও খেলাধুলা সুবিধাদি	৮৭	৯৭
	- চিকিৎসা সুবিধাদি	৫০	৫৪

উৎস ঃ মুল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

সংযোজনী-২

প্রাথমিক উৎসের উপাত্ত

সারণি- ১৪ ঃ উত্তরদাতাদের পদমর্যাদা ও পেশার ধরন

পদমর্যাদা	পেশার ধরন									
	সরকারী চাকুরিজীবী		প্রশিক্ষক		গবেষক		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
ক. সচিব/সমমান										
খ. অতিরিক্ত সচিব/সমমান										
গ. যুগ্ম-সচিব/সমমান	১	২.০০	১	২.০০					২	৪.০০
ঘ. উপ-সচিব/সমমান	১০	২০.০০	৪	৮.০০					১৪	১৪.০০
ঙ. সিনিয়র সহকারী সচিব/ সমমান	৭	১৪.০০	৫	১০.০০					১২	২৪.০০
চ. সহকারী সচিব/সমমান	১০	২০.০০	৯	১৮.০০	৩	৬.০০			২২	৪৪.০০
মোট	২৮	৫৬.০০	১৯	৩৮.০০	৩	৬.০০	-	-	৫০	১০০

সারণি- ১৫ ঃ বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের সাথে উত্তরদাতাদের সংশ্লিষ্টতার ধরন ও তাঁদের পেশার বিস্তরণ

সংশ্লিষ্টতার ধরন	পেশার বিস্তরণ (উত্তরদাতার সংখ্যা)									
	সরকারী চাকুরিজীবী		প্রশিক্ষক		গবেষক		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
ক. প্রশিক্ষক/প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপক			১৯	৩৮.০০	৩	৬.০০			২২	৪৪.০০
খ. অতিথি বক্তা	৭	১৪.০০							৭	১৪.০০
গ. প্রশিক্ষণার্থী	১৫	৩০.০০							১৫	৩০.০০
ঘ. বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ/ প্রকল্প সম্পর্কিত মন্ত্রণালয়/সংস্থার কর্মকর্তা	৬	১২.০০							৬	১২.০০
মোট	২৮	৫৬.০০	১৯	৩৮.০০	৩	৬.০০	-	-	৫০	১০০

[এ. এস. এম. আবদুল হালিম - কাজী হাসান ইমাম ঃ বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা]

সারণি- ১৬ ঃ বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের সাথে উত্তরদাতাদের সংশ্লিষ্টতার ধরন ও মেয়াদ

সংশ্লিষ্টতার ধরন	সংশ্লিষ্টতার মেয়াদ (উত্তরদাতার সংখ্যা) বৎসরে									
	> ১		১ - ৫		৬ - ১০		১১ - ১৫+		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
ক. প্রশিক্ষক/প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপক	৩	৬.০০	৫	১০.০০	৫	১০.০০	৯	১৮.০০	২২	৪৪.০০
খ. অতিথি বক্তা			৫	১০.০০	২	৪.০০			৭	১৪.০০
গ. প্রশিক্ষণার্থী	১৫	৩০.০০							১৫	৩০.০০
ঘ. বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ/ প্রকল্প সম্পর্কিত মন্ত্রণালয়/সংস্থার কর্মকর্তা	২	৪.০০	৪	৮.০০					৬	১২.০০
মোট	২০	৪০.০০	১৪	২৮.০০	৭	১৪.০০	৯	১৮.০০	৫০	১০০

সংযোজনী-২

সারণি-১৭ ঃ বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ বাস্তবায়নের অর্জিত মাত্রা

	প্রকল্পের নির্ধারিত উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের মাত্রা (%)
ক.	পূর্বতন কোটা, নিপা ও বি.এ.এস.সি এ তিনটি প্রতিষ্ঠানকে একই কর্তৃত্বে ও একই চত্বরে স্থাপন করা	৭৭
খ.	একীভূত প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রয়োজনীয় ভৌত অবকাঠামো তৈরি	৬৭
গ.	প্রশিক্ষণ ক্ষমতা বৃদ্ধি করা	৩৮
ঘ.	আধুনিক প্রশিক্ষণ সরঞ্জাম সংগ্রহ করে প্রশিক্ষণ ক্ষমতার উন্নয়ন	৬৯
ঙ.	উন্নত গ্রন্থাগার সুবিধা সৃষ্টি	৬৭
চ.	উন্নত প্রশিক্ষণ উপকরণ তৈরি	৬০
ছ.	পাঠ্যসূচি উন্নয়ন	৫৭
জ.	অভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অনুষদ/স্টাফ উন্নয়ন	৪৯
ঝ.	পর্যায়ক্রমিক প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ, পুরানো প্রশিক্ষণ উপকরণ ও পদ্ধতির উন্নয়ন, প্রশিক্ষণের ফলপ্রসূতা মূল্যায়ন ইত্যাদির মাধ্যমে লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণে একটি *সিস্টেম এ্যাপ্রোচ* চালু করা	৫১
ঞ.	দক্ষতার সাথে কেন্দ্রের কার্যক্রম পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় জনবল নিয়োগ করা	৬০
ট.	কেন্দ্রের কার্যক্রমকে গতিশীল করার জন্য ব্যবস্থাপনা সুবিধার উন্নয়ন	৬০
ঠ.	প্রশিক্ষণের সাথে সম্পৃক্ত বিষয়ের ওপর কেন্দ্র কর্তৃক এবং অন্য প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় গবেষণা পরিচালনা করা	৫৮
ড.	দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও বিশ্ববিদ্যালয়ের সহায়তায় এবং তাদের সাথে যোগাযোগ স্থাপন করে বাংলাদেশের লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'কে একটি *Centre of excellence*-এ উন্নীত করা	৪৬
	গড় মাত্রা	৫৮.৩৮

সংযোজনী-২

সারণি- ১৮ ঃ সুষ্ঠু ও কার্যকরী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'র প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির (***Institutional Capability Building***) মাত্রা

	প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির নির্ণায়কসমূহ	প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির মাত্রা (%)
ক.	দক্ষ ও কার্যকরী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি উদ্ভাবনে কেন্দ্রের কর্মতৎপরতা	৫২
খ.	কেন্দ্রস্থ আন্তঃবিভাগীয় কার্যকরী সমন্বয়	৫৭
গ.	অনুষদ-প্রশিক্ষণার্থী আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্ক উন্নয়ন	৫৭
ঘ.	সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থার সাথে কেন্দ্রের যোগাযোগের নিবিড়তা ও তাদের কাছে কেন্দ্রের ভাবমূর্তি	৫৮
ঙ.	দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান/বিশ্ববিদ্যালয়/পরামর্শকদের সাথে কেন্দ্রের যোগাযোগের নিবিড়তা	৪৬
চ.	কেন্দ্র আয়োজিত প্রশিক্ষণ পাঠক্রমের প্রতি অংশগ্রহণকারী/ফলভোগী প্রতিষ্ঠান/সংস্থাসমূহের দৃষ্টিভঙ্গি	৫২
ছ.	অনুষদদের দক্ষতা বৃদ্ধি ও মেধা বিকাশের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার পর্যাপ্ততা	৪৯
জ.	দক্ষ ও মেধাবী প্রশিক্ষকদের আকৃষ্ট করার ক্ষেত্রে কেন্দ্রে বিদ্যমান সুযোগ-সুবিধার পর্যাপ্ততা ও *ম্যাকানিজম্*	৪৩
ঝ.	শক্তিশালী নিজস্ব অনুষদ (*strong in-house faculty*) উন্নয়ন	৪৪
ঞ.	পাঠ্যসূচি উন্নয়ন, আপডেটিং ও সাম্প্রতিক প্রেক্ষাপটে জাতীয় গুরুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহ পাঠ্যসূচির অন্তর্ভুক্তিকরণে প্রাতিষ্ঠানিকতা	৪৯
ট.	সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি প্রণয়ন	৫৪
ঠ.	বিভিন্ন উৎসের আন্ত-অনুষদ/কর্মচারী দ্বন্দ্ব/বৈষম্য নিরসন (*inequality & conflict resolution amongst the faculties/employees from different origins*)	৪৯
ড.	প্রাতিষ্ঠানিক উন্নয়নের জন্য বিরাজমান সামগ্রিক সুস্থ পরিবেশ	৫৫
ঢ.	প্রশিক্ষণ উন্নয়নে ব্যক্তি-নির্ভরশীলতা কমিয়ে প্রাতিষ্ঠানিকতা জোরদারকরণ	৫৯
ণ.	প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ	৫৯
প.	প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণের ফলাবর্তন (*feed-back*) ব্যবস্থাপনা	৪৯
	গড় মাত্রা	৫২.০০

সংযোজনী-২

সারণি-১৯ ঃ সুষ্ঠু ও কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রদানে বিপিএটিসি'র প্রয়োজনীয় ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধাদি সৃষ্টির অর্জিত মাত্রা

প্রয়োজনের আলোকে নির্মিত ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধা		অর্জিত মাত্রা (%)
ক.	শ্রেণীকক্ষ সুবিধা	৬৬
খ.	আবাসিক সুবিধা	৬৬
গ.	গ্রন্থাগার সুবিধা	৮০
ঘ.	ক্যাফেটারিয়া সুবিধা	৬৯
ঙ.	টেলিফোন সুবিধা	৫৫
চ.	যানবাহন সুবিধা	৫৬
ছ.	খেলাধূলার সুবিধা	৬৬
জ.	চিকিৎসা সুবিধা	৫০
ঝ.	প্রশিক্ষণ সরঞ্জামাদি সুবিধা	৬৫
ঞ.	অন্যান্য প্রয়োজনীয় অবকাঠামোগত স্থাপনা	৫৫
ট.	সামগ্রিক ভৌত পরিবেশ	
গড় মাত্রা		৬২.৫৫

সংযোজনী-২

সারণি-২০ ঃ সুষ্ঠু ও কার্যকরী প্রশিক্ষণ প্রদানে বিপিএটিসি'তে বিদ্যমান সুবিধাদির ব্যবস্থাপনাগত ফলপ্রসুতা

বিদ্যমান সুবিধাদির ধরণ		ফলপ্রসূতার মাত্রা (%)
ক.	শ্রেণীকক্ষ ব্যবস্থাপনা	৭২
খ.	ডরমিটরী ব্যবস্থাপনা	৬৪
গ.	গ্রন্থাগার ব্যবস্থাপনা	৭৪
ঘ.	ক্যাফেটারিয়া ব্যবস্থাপনা	৬৬
ঙ.	টেলিফোন ব্যবস্থাপনা	৬৪
চ.	যানবাহন ব্যবস্থাপনা	৫৩
ছ.	খেলাধুলা সুবিধাদির ব্যবস্থাপনা	৬৫
জ.	চিকিৎসা সুবিধা ব্যবস্থাপনা	৫৬
ঝ.	প্রশিক্ষণ সরঞ্জামাদি (ফটোকপিং, ডুপ্লিকেটিং, অডিও-ভিজুয়াল ইত্যাদি) ব্যবস্থাপনা	৫২
ঞ.	প্রশিক্ষণ উপকরণ (হ্যান্ড-আউট ইত্যাদি) সরবরাহ ব্যবস্থাপনা	৬৪
ট.	বিদ্যুৎ ব্যবস্থাপনা	৬৮
ঠ.	পানি ব্যবস্থাপনা	৭৯
ড.	প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ ব্যবস্থাপনা	৬৬
ঢ.	প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণের ফলাবর্তন ব্যবস্থাপনা	৪৫
ণ.	প্রশিক্ষণার্থীদের মূল্যায়ন ব্যবস্থাপনা	৫৭
গড় মাত্রা		৬৩.০০

সারণি-২১ ঃ প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনায় বিপিএটিসি'র দক্ষতার মাত্রা

ব্যবস্থাপনা উপাদান		দক্ষতার মাত্রা (%)
ক.	সামগ্রিক কোর্স পরিচালনা	৬৮
খ.	সামগ্রিক কোর্স সমন্বয়	৬৯
গ.	সামগ্রিক কোর্স ব্যবস্থাপনা	৭১
ঘ.	অতিথি বক্তা নির্বাচন	৫৫
ঙ.	অতিথি বক্তা ব্যবস্থাপনা	৫২
চ.	বিভিন্ন পর্যায়ের অনুষদ বক্তাদের দক্ষতা	৬৪
	১. এমডিএস/তদুর্ধ্ব পর্যায়ের	৫৮
	২. পরিচালক পর্যায়ের	৬৭
	৩. উপ-পরিচালক পর্যায়ের	
	৪. সহকারী পরিচালক পর্যায়ের	৬৬
গড় মাত্রা		৬৩.৩৩

[এ. এস. এম. আবদুল হালিম - কাজী হাসান ইমাম ঃ বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা]

সংযোজনী-২

সারণি-২২ ঃ বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতার প্রাতিষ্ঠানিক স্হৈতিকতা (*Institutional Potentiality*)

	প্রাতিষ্ঠানিক স্হৈতিকতার উপাদানসমূহ	স্হৈতিকতার মাত্রা (%)
ক.	কেন্দ্রে বিরাজমান সামগ্রিক প্রশিক্ষণ পরিবেশ	৭০
খ.	উন্নত গ্রন্হাগার সুবিধা	৭৬
গ.	উন্নত প্রশিক্ষণ উপকরণ	৬৪
ঘ.	সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি/কারিকুলাম	৫৬
ঙ.	দক্ষ ও শক্তিশালী অনুষদ	৫৩
চ.	নিজস্ব অনুষদ (*in-house faculty*) উন্নয়ন ব্যবস্হাপনা	৫৪
ছ.	সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ	৬১
জ.	কেন্দ্রে অনুসৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহ	৫৩
ঝ.	প্রশিক্ষণের গুণগত উৎকর্ষতা বৃদ্ধিতে সহায়ক বিদ্যমান প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন পদ্ধতি ও তার ফলাবর্তন (*feed-back*) প্রক্রিয়া/ব্যবস্হাপনা	৬০
ঞ.	প্রশিক্ষণ উন্নয়নে *সিস্টেম-এ্যাপ্রোচ*-এর প্রবর্তন	৫৩
ট.	বিদ্যমান উন্নয়ন প্রক্রিয়ার আলোকে বিপিএটিসি'কে একটি আন্তর্জাতিক মানের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে উন্নীতকরণের ভবিষ্যৎ	৫২
ঠ.	বিপিএটিসি'কে একটি ''অনুপম কেন্দ্র'' (*Centre of Excellence*) হিসেবে গড়ে তোলার স্বপ্ন-প্রয়াস ও বাস্তবতা	৫২
ড.	বিপিএটিসি'র অনিন্দ সুন্দর ভৌত পরিবেশ	৬৪
ঢ.	বিপিএটিসি'র বিদ্যমান ভৌত ও অবকাঠামোগত উন্নয়ন	৬২
ণ.	নিজস্ব (তাত্ত্বিক) ও প্রেষণে নিয়োজিত (মাঠ পর্যায়ের অভিজ্ঞতায় সমৃদ্ধ) অনুষদ মিশ্রণ	৫৬
ত.	কার্যকর প্রশিক্ষণ ব্যবস্হাপনা	৪৪
থ.	আন্ত-অনুষদ/কর্মচারী সহমর্মীতা	৫৬
দ.	সংযোগ (বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, সরকারী সংস্হা/প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, দেশী ও বিদেশী প্রতিষ্ঠান/বিশ্ববিদ্যালয়, গবেষক/পরামর্শক প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির সাথে)	৫৪
	গড় মাত্রা	৫৮.৮৯

সংযোজনী-২

সারণি-২৩ ঃ সুষ্ঠু, ফলপ্রসু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যাসমূহের গভীরতা

	চিহ্নিত বিদ্যমান সমস্যাসমূহ	গভীরতার মাত্রা (%)
ক.	কেন্দ্রে বিরাজমান সামগ্রিক প্রশিক্ষণ পরিবেশ	৫৬
খ.	প্রয়োজনীয় গ্রন্থাগার সুবিধার/ব্যবস্থাপনার অপর্যাপ্ততা	৪৫
গ.	প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ উপকরণের অভাব	৫৪
ঘ.	লাগসই প্রশিক্ষণ পদ্ধতি প্রবর্তন/ব্যবহারের অভাব	৬০
ঙ.	সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি/কারিকুলাম উন্নয়নের অভাব	৬১
চ.	দুর্বল অনুষদ	৬২
ছ.	সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ ও তদানুসারে প্রশিক্ষণ প্রদানে ব্যর্থতা	৬০
জ.	মান্ধাতা আমলের প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ব্যবহার	৫৯
ঝ.	বিদ্যমান প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন পদ্ধতি ও তার ফলাবর্তন (*feed-back*) প্রক্রিয়া/ ব্যবস্থাপনা	৫৬
ঞ.	প্রশিক্ষণের প্রতি সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষের বিরূপ/বৈরি দৃষ্টিভঙ্গি	৫৭
ট.	সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বিপিএটিসি'কে একটি ডাম্পিং গ্রাউন্ড হিসেবে ব্যবহার	৬৪
ঠ.	বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারীদের প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধার বৈষম্য	৬৪
ড.	বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারীদের মধ্যে বিরাজমান দ্বন্দ্ব (*conflict*) বা সহমর্মীতার অভাব	৬৭
ঢ.	বিপিএটিসি'র বিদ্যমান ভৌত ও অবকাঠামোগত উন্নয়ন	৫৪
ণ.	প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক সংযোগের (বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, সরকারী সংস্থা/প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, দেশি ও বিদেশি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান/বিশ্ববিদ্যালয়, গবেষক/পরামর্শক প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির সাথে) অভাব	৬১
ত.	অনুষদ উন্নয়নে প্রয়োজনীয় অভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সুযোগ-সুবিধার অভাব/অপর্যাপ্ততা	৬১
থ.	বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণের মেয়াদ-স্বল্পতা ঃ ১) বুনিয়াদি কোর্স ২) এসিএডি কোর্স ৩) সিনিয়র স্টাফ কোর্স	 ৫৫ ৪০ ৩৮
দ.	প্রতিশ্রুতিশীল ও মেধাবী প্রশিক্ষক নিয়োগের বা তাদেরকে স্থায়ীভাবে/দীর্ঘদিন ধরে/নিয়োজিত রাখার ক্ষেত্রে তাদের জন্য বিদ্যমান ও প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার অভাব/অপর্যাপ্ততা	৬৫
ধ.	অনুষদ উন্নয়ন ও তাদের মেধা বিকাশের জন্য প্রয়োজনীয় *ম্যাকানিজমের* অভাব	৬৭
ন.	যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদ-কর্মচারীদের কোন কর্মজীবন পরিকল্পনা (*career planning*) সৃষ্টি না করা	৭১
প.	দীর্ঘদিন একই পদে চাকুরি করা ও প্রয়োজনীয় যোগ্যতা/দক্ষতা থাকা সত্ত্বেও পদোন্নতির সুযোগ না থাকায় কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদদের মধ্যে হতাশা বিরাজ করছে	৭৫
ফ.	দেশে আর্মড ফোর্সদের প্রশিক্ষণকে যতটা গুরুত্ব দেয়া হয়, সিভিল প্রশাসনে প্রশিক্ষণকে ততটা গুরুত্ব দেয়া হয়/হচ্ছে না	৭৩
	গড় মাত্রা	৫৯.৩৮

সংযোজনী-২

সারণি-২৪ ঃ ''সুষ্ঠু, ফলপ্রসু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে'' বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যা নিরসনে/সমাধানকল্পে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ

বিদ্যমান সমস্যা	সমস্যা নিরসনে/সমাধানকল্পে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ
ক. কেন্দ্রে বিরাজমান সামগ্রিক প্রশিক্ষণ পরিবেশ	- সঠিক সময়ে পদোন্নতির ব্যবস্থা; (২) - প্রশিক্ষণ সহায়ক ও প্রশিক্ষণ সম্পৃক্ত ব্যক্তিবর্গকে কেন্দ্রে নিয়োগ দান; (৩) - প্রশিক্ষণের প্রতি আন্তরিক এবং আগ্রহী রেক্টর নিয়োগ; (১) - প্রেষণে নিয়োগ বন্ধ করা; (১) - প্রশিক্ষণে নিবেদিত প্রাণ ও দক্ষ প্রশিক্ষক নিয়োগ ও প্রেষণে প্রেরণ; (১) - প্রশিক্ষণার্থীদের ন্যায় প্রশিক্ষকদের কেন্দ্রে অবস্থান নিশ্চিত করা প্রয়োজন; (১) - নেতৃত্ব, মেধা ও দক্ষতার স্বীকৃতি; (১) - প্রশিক্ষণে মান উন্নয়নে সর্বপ্রথম সংশ্লিষ্ট সকলকে আন্তরিক হতে হবে; (১) - ক্যাডার-নন ক্যাডার বৈষম্য দূরীকরণ; (১) - প্রেষণে নিয়োজিত কর্মকর্তা হ্রাসকরণ; (১) - প্রতিষ্ঠান প্রধানের প্রশিক্ষণ সম্পর্কে যোগ্যতা এবং প্রতিশ্রুতি থাকা প্রয়োজন; (৩) - প্রতিষ্ঠান প্রধানের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির বিষয়ে দূরদর্শিতা ও স্বদিচ্ছা থাকা প্রয়োজন; (১)
খ. প্রয়োজনীয় গ্রন্থাগার সুবিধার/ ব্যবস্থাপনার অপর্যাপ্ততা	- কম্পিউটারাইজড্ গ্রন্থাগার সেবা প্রদান; (৫) - সদ্য প্রকাশিত পুস্তক ও জার্ণাল প্রতিমাসে ক্রয়ের ব্যবস্থা করা; (৩) - প্রশিক্ষণার্থীদের গ্রন্থাগার ব্যবহার করার জন্য পর্যাপ্ত সময় দিতে হবে এবং ছুটির দিনেও রাত ১০ টা পর্যন্ত গ্রন্থাগার খোলা রাখা প্রয়োজন; (১) - বিষয়ভিত্তিক কিছু বই-পত্র (যেমন বাংলাদেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নে এনজিওদের কার্যক্রম) ক্রয়ের ব্যবস্থা করা; (১) - ফটোকপির ব্যবস্থা সহজলভ্য করা; (১) - *current issues/topic identify* করে বই ও জার্ণাল সংগ্রহ করা প্রয়োজন; (১) -
গ. প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ উপকরণের অভাব	- লভ্য প্রশিক্ষণ-উপকরণের কাম্য ও যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিতকরণ; (৩) - প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ-উপকরণ সংগ্রহ করা; (১) - চলমান প্রযুক্তি সমৃদ্ধ প্রশিক্ষণ-উপকরণ ক্রয় ও ব্যবহার; (১) - বিদেশী দাতাসংস্থাসমূহের কাছে প্রশিক্ষণের গুরুত্ব তুলে ধরে বিভিন্ন ধরণের অত্যাধুনিক প্রশিক্ষণ-উপকরণ চাহিদা সম্পর্কে অবহিতকরণ; (৩) - কেস ষ্টাডি প্রণয়ন ও তা শ্রেণী কক্ষে ব্যবহার; (১) - প্রশিক্ষণ উপকরণ ক্রয়ের জন্য অধিকতর স্বাধীনতা/ক্ষমতা প্রদান; (১) - হ্যান্ড আউট সাম্প্রতিক তথ্য সম্মৃদ্ধ করা; (১) - প্রশিক্ষণ উপকরণ ক্রয় খাতে অর্থ বরাদ্দ বৃদ্ধি করা প্রয়োজন; (১)
ঘ. লাগসই প্রশিক্ষণ পদ্ধতি প্রবর্তন/ ব্যবহারের অভাব	- লাগসই প্রশিক্ষণ পদ্ধতি উদ্ভাবন করা;(১) - বক্তৃতা পদ্ধতি কমিয়ে রোল-প্লে ও বিশ্লেষণ/অনুশীলন পদ্ধতি প্রবর্তন; (৪) - পার্শ্ববর্তী উন্নত দেশের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে অনুসৃত পদ্ধতি অনুসরণ করা বাঞ্ছণীয়; (১) - হ্যান্ড-আউট ক্লাশের পূর্বেই সরবরাহ করা; (১) - জিও-এনজিও সহযোগিতা বৃদ্ধি করা প্রয়োজন; (১) - কেস ষ্টাডি, রোল-প্লে প্রভৃতি বিষয়ে প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ প্রয়োজন; (১)

বিদ্যমান সমস্যা	সমস্যা নিরসনে/সমাধানকল্পে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ
ঙ. সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি/ কারিকুলাম উন্নয়নের অভাব	- বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, মন্ত্রণালয় ও বিভাগের সাথে পরামর্শ করে পাঠ্যসূচি প্রণয়ন করা; (৪) - বিশেষজ্ঞ কমিটি দ্বারা পাঠ্যসূচি উন্নয়নের ব্যবস্থা করা; (১) - সরকারী পরিকল্পনা ও বিশ্ব পরিস্থিতির সাথে সংগতি রেখে পাঠ্যসুচি উন্নত করা; (২) - প্রশিক্ষণার্থী কর্তৃক মূল্যায়নের আলোকে পাঠ্যসূচি'র কাঙ্খিত পরিবর্তন; (১) - কেন্দ্রের প্রতিটি পাঠক্রমে কম্পিউটার প্রশিক্ষণের উপর গুরুত্ব প্রদান; (১) - দেশের সাম্প্রতিক বার্নিং ইস্যুর উপর আলোচনানুষ্ঠান চালু করা; (১) - সকল ক্যাডারের কর্মকর্তাদের চাহিদা মোতাবেক যুগোপযোগী পাঠ্যসূচি প্রণয়ন; (১) - বিভিন্ন পাঠক্রমের পাঠ্যসূচি উন্নয়ের জন্য আগ্রহী অনুষদদের নিয়ে কর্ম-দল গঠন করতে হবে; (১)
চ. দুর্বল অনুষদ	- প্রেষণে নিয়োগ বন্ধ করা বা সীমিত করা; (১) - অনুষদদের জন্য পর্যায়ক্রমিকভাবে এবং ধারাবাহিকভাবে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা; (১) - অযোগ্য ও অদক্ষ কর্মকর্তাকে প্রেষণে নিয়োগ বন্ধ করা; (১) - নিজস্ব অনুষদ উন্নয়নে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ বৃদ্ধি করা; (৮) - প্রশিক্ষণে উৎসাহী এবং প্রশিক্ষণে দক্ষ কর্মকর্তাকে প্রেষণে নিয়োগ; (১) - পদোন্নতির মাধ্যমে অনুষদদের কর্মস্পৃহা বৃদ্ধি করা; (১) - এমডিএস ও পরিচালক পদে দক্ষ কর্মকর্তা নিয়োগ (৬) - উর্দ্ধতন অনুষদ কর্তৃক অধস্তন অনুষদদের একাডেমিক বিষয়ে সহায়তা প্রদান; (২) - অনুষদদের দেশে-বিদেশে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা; (১) - নিজস্ব অনুষদের কর্মজীবন পরিকল্পনা প্রণয়ন ও নিশ্চিত করা (১)।
ছ. সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ ও তদানুসারে প্রশিক্ষণ প্রদানে ব্যর্থতা	বিভিন্ন সরকারী ও স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান থেকে চাহিদা নিরূপণ করে পাঠ্যসূচি ঢেলে সাজানো; (৪) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলকে অধিকতর কার্যকর করে এর মাধ্যমে প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ করে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ; (১)
জ. মান্ধাতা আমলের প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ব্যবহার	- প্রশিক্ষণ উপকরণ যথেষ্টই আছে তবে এর সুষ্ঠু ব্যবহার প্রয়োজন; (১) - যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহার করা; (৫) - বিদেশী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় যুগোপযোগী প্রশিক্ষণ পদ্ধতির প্রয়োগ করা; (১) - বক্তৃতা কমিয়ে দলগত আলোচনা, প্রশিক্ষণার্থীদের বিভিন্ন প্রতিবেদন প্রণয়ন ইত্যাদি বিষয়ের উপর জোর দেয়া; (৫) - অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতির ব্যবহার বৃদ্ধি করা; (২) - কেস ষ্টাডি, অনুশীলন, রোল-প্লে, খেলাধূলা প্রভৃতির প্রচলন করা এবং উপর্যুক্ত বিষয়সমূহে প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা; (১)
ঝ. বিদ্যমান প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন পদ্ধতি ও তার ফলাবর্তন (*feed-back*) প্রক্রিয়া/ব্যবস্থাপনা	- ফলাবর্তন প্রক্রিয়া ও পদ্ধতি অধিকতর জোরালো করা প্রয়োজন; (১) - ফলাবর্তন প্রক্রিয়ার আধুনিকীকরণ; (১) - মূল্যায়নে প্রাপ্ত তথ্যাদিও সুপারিশমালা নিয়ে অনুষদ সেমিনার আয়োজন; (১) - প্রশিক্ষণ সমাপনান্তে নির্দিষ্ট সময় অন্তর প্রশিক্ষণার্থীদের কেন্দ্রে এনে তাঁদের থেকে প্রশিক্ষণ সম্পর্কে ধারণা নেয়া; (৫) - রিফ্রেশার্স কোর্স সময়মত অনুষ্ঠানের ব্যবস্থা নেয়া; (১)
ঞ. প্রশিক্ষণের প্রতি সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষের বিরূপ/বৈরি দৃষ্টিভঙ্গি	- প্রশিক্ষণের প্রতি সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষের দৃষ্টিভঙ্গি নিয়ে সেমিনারের আয়োজন করা; (১) - প্রশিক্ষণের প্রতি সরকারের দৃষ্টি আকর্ষণের জন্য সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সম্মিলিতভাবে কাজ করা প্রয়োজন; (১)

বিদ্যমান সমস্যা	সমস্যা নিরসনে/সমাধানকল্পে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ
ট. সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বিপিএটিসি'কে একটি ডাম্পিং গ্রাউন্ড হিসেবে ব্যবহার	- প্রশিক্ষণ ও গবেষণার মান আন্তর্জাতিক পর্যায়ে উন্নত করা; (২) - সংস্থাপন মন্ত্রণালয়কে প্রেষণের ক্ষেত্রে নীতি নির্ধারণের আহ্বান; (১) - স্বেচ্ছায় কেন্দ্রে আসতে ইচ্ছুক এমন কর্মকর্তাকে পোষ্টিং দেয়া শ্রেয়; (১) - প্রশাসনের দক্ষতার সাথে প্রশিক্ষণকে সংযুক্তকরণ ও পদোন্নতির সাথে সম্পৃক্তকরণ - মন্ত্রণালয়ের বদলির আদেশ স্বত্ত্বেও অদক্ষ লোককে কেন্দ্রে যোগদানের সুযোগ না দেয়া ; (১)
ঠ. বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারীদের প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধার বৈষম্য	- পরিবেশ ভাতা শতকরা ১৫ ভাগ সকলের জন্য সমভাবে প্রযোজ্য করা; (৩) - বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারিদের মধ্যে বৈষম্য দূরীকরণার্থে বোর্ড অব গভর্ণরস্ কর্তৃক নীতি নির্ধারণ; (১) - ই-মেইল, ফ্যাক্স, টেলেক্স ও টেলিফোন সুবিধা বৃদ্ধি; (১) - চাকুরি প্রবিধান মালার প্রয়োজনীয় সংশোধন আবশ্যক; (৩)
ড. বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারীদের মধ্যে বিরাজমান দ্বন্দ্ব (*conflict*) বা সহমর্মীতার অভাব	- যৌথভাবে প্রতিমাসে একটি সহমর্মিতা সভা আয়োজন করা; (১) - বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারিদের মধ্যে বিরাজমান দ্বন্দ্ব নিরসনে তাদের মধ্যে সৃষ্ট বৈষম্য দূর করা, দলীয় ও সাংস্কৃতিক কার্যক্রম বৃদ্ধি করা; (১) - কমিটি গঠন পূর্বক দ্বন্দ্বসমূহ চিহ্নিত করে পার্যায়ক্রমে নিষ্পত্তি করা; (১)
ঢ. বিপিএটিসি'র বিদ্যমান ভৌত ও অবকাঠামোগত উন্নয়ন	- অবকাঠামো রক্ষণাবেক্ষণ সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন করা; (১) - শ্রেণী কক্ষের সংখ্যা ও আবাসিক সুবিধা বৃদ্ধি করা; (১) - রক্ষণাবেক্ষণ ও মেরামত কাজ সার্বক্ষণিক চালু রাখা দরকার; (১)
ণ. প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক সংযোগের (বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, সরকারী সংস্থা/প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, দেশী ও বিদেশী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান/ বিশ্ববিদ্যালয়, গবেষক / পরামর্শক প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির সাথে) অভাব	- দেশে-বিদেশে সংশ্লিষ্ট সকল প্রতিষ্ঠানের সংগে প্রতিনিয়ত পেশাগত যোগাযোগ রক্ষা করা; (১) - দেশি-বিদেশি বিভিন্ন প্রশিক্ষণ ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সমন্বয়ে সেমিনার ও ওয়ার্কশপ আয়োজন করা; (৩) - প্রশিক্ষণার্থীদের দেশ-বিদেশের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সাথে প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান/মতামত বিনিময়ের সুযোগ করে দিতে হবে; (১) - চিঠিপত্র দ্বারা যোগাযোগ, ব্যক্তিগত যোগাযোগ, ইত্যাদির মাধ্যমে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান থেকে কর্মকর্তাদের আমন্ত্রণ করে এনে মত বিনিময় করতে হবে; (১) - দেশি ও বিদেশি খ্যাতনামা ব্যক্তিদের অতিথি বক্তা নির্বাচন করা; (১)
ত. অনুষদ উন্নয়নে প্রয়োজনীয় অভ্যান্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সুযোগ-সুবিধার অভাব/অপর্যাপ্ততা	- বৃত্তি বন্টনে মেধার গুরুত্ব প্রদান; (১) - জ্যেষ্ঠতা ও বিষয়ভিত্তিক বৈদেশিক প্রশিক্ষণের প্রেক্ষিত পরিকল্পনা প্রণয়ন; (১) - উন্নত ও পার্শ্ববর্তী দেশসমূহে প্রশিক্ষণে প্রেরণ এবং বিদেশিদেরও কেন্দ্রে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা; (৩) - অনুষদ উন্নয়নে দীর্ঘ মেয়াদী পরিকল্পনা গ্রহণ করতে হবে; (১)
থ. বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণের মেয়াদ-স্বল্পতা ঃ ১. বুনিয়াদি কোর্স ২. এসিএডি কোর্স ৩. সিনিয়র ষ্টাফ কোর্স	 মেয়াদ ৯ মাস (৩ জন), ৬ মাস (১৮ জন) করা উচিৎ। মেয়াদ ৪ মাস (২ জন), ৩ মাস (১০ জন), ১ মাস (৭ জন) করা উচিৎ। মেয়াদ ৩ মাস (৭ জন), ১ মাস (৫ জন) করা উচিৎ।
দ. প্রতিশ্রুতিশীল ও মেধাবী প্রশিক্ষক নিয়োগের বা তাদেরকে স্থায়ীভাবে/ দীর্ঘদিন ধরে/নিয়োজিত রাখার ক্ষেত্রে তাদের জন্য বিদ্যমান ও প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার অভাব/অপর্যাপ্ততা	- প্রশিক্ষকদের পর্যাপ্ত সুযোগ-সুবিধা প্রদান করা; (১) - নীতিমালা/প্রবিধানমালা পরিবর্তন করে সর্বোচ্চ ৫ বছর অন্তর উচ্চতর পদে পদোন্নতির ব্যবস্থা করা; (১) - কেন্দ্রের নিজস্ব ব্যয়ে উচ্চতর বৈদেশিক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা ; - উচ্চতর বেতনে নিয়োগ, প্রশিক্ষণ ভাতার প্রচলন, বিদেশে প্রশিক্ষণের সুযোগ ও পদোন্নতির বিধান করা; (৫) - বিশ্ববিদ্যালয়ের মত কর্মজীবন পরিকল্পনা থাকতে হবে; (১)
ধ. অনুষদ উন্নয়ন ও তাদের মেধা বিকাশের জন্য প্রয়োজনীয় *ম্যাকানিজমের* অভাব	- পিপিআর অনুবিভাগের বাইরে আর একটি প্রশিক্ষণ অনুবিভাগ সৃষ্টি এবং সে অনুবিভাগের মাধ্যমে অনুষদ উন্নয়ন ও তাদের মেধা বিকাশের প্রয়োজনীয় প্রক্রিয়া উদ্ভাবন; (১) - অনুষদ উন্নয়নের জন্য দেশে ও বিদেশে প্রশিক্ষণের সুযোগ সৃষ্টি; (১) - উর্ধতন অনুষদদের নিবিড় তত্ত্বাবধান, প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ প্রদান; (১)

বিদ্যমান সমস্যা	সমস্য নিরসনে/সমাধানকল্পে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ
ন. যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদ-কর্মচারীদের কোন কর্মজীবন পরিকল্পনা (*career planning*) সৃষ্টি না করা	- অনুষদ-কর্মচারিদের কর্মজীবন পরিকল্পনা আকর্ষণীয় করার ব্যবস্থা গ্রহণ; (১) - প্রশিক্ষকদের জন্য একটি আকর্ষণীয় কর্মজীবন প্রণয়ন করে সরকারের কাছে প্রস্তাব আকারে পেশ করা; (১)
প. দীর্ঘদিন একই পদে চাকুরি করা ও প্রয়োজনীয় যোগ্যতা/দক্ষতা থাকা সত্ত্বেও পদোন্নতির সুযোগ না থাকায় কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদদের মধ্যে হতাশা বিরাজ করছে	- দ্রুত পদোন্নতির ব্যবস্থা করা; (১) - প্রেষণে নিয়োগ বন্ধ বা সীমিত করা; (১) - নিজস্ব কর্মকর্তাদের অধিকতর প্রশিক্ষণ প্রদান; (১) - নিয়োগবিধিতে প্রতি ৫ বছর অন্তর পদোন্নতি/বেতন স্কেল উন্নতকরণে সুযোগ সৃষ্টি করা; (১)
ফ. দেশে. আর্মড ফোর্সদের প্রশিক্ষণকে যতটা গুরুত্ব দেয়া হয়, সিভিল প্রশাসনকে ততটা দেয়া হয়/হচ্ছে না	- প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়, সংস্থাপন মন্ত্রণালয় ও বিপিএটিসি সমন্বয়ে আর্মড ফোর্স-এর প্রশিক্ষণ ও সিভিল প্রশিক্ষণের জন্য সেমিনারের আয়োজন করা; (১) - পদায়নের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষিতদের অগ্রাধিকার প্রদান; - পদোন্নতির জন্য প্রশিক্ষণকে সর্বস্তরে বাধ্যতামূলক করা দরকার; (১৫) - সিভিল প্রশাসনের প্রশিক্ষণের জন্য অধিক বাজেট বরাদ্দ করা; (১)

[বি. দ্র. ঃ বন্ধনীর মধ্যে উত্তরদাতার সংখ্যা নির্দেশ করা হয়েছে] ।

সংযোজনী-২

সারণি-২৫ ঃ বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা সম্পর্কে উত্তরদাতাদের বক্তব্য

বক্তব্যের প্রকৃতি	উত্তরদাতা	
	সংখ্যা	%
- পরিমাণগত বিষয়াদির চেয়ে গুণগত বিষয়াদি (অনুষদ উন্নয়ন, গবেষণা, প্রকাশনা, আন্তযোগাযোগ ও বিপিএটিসি'র আন্তমূল্যায়ন ও তার উন্নয়ন) অধিকতর জরুরী এবং আশু সমাধানের দাবী রাখে ;	১	২.০০
- সঠিক ব্যবস্থাপনা, নেতৃত্ব কোন কিছুকে স্থায়ীত্ব দান করতে পারে;	১	২.০০
- দীর্ঘ ১২ বৎসরে দক্ষ প্রশিক্ষক গড়ে না ওঠা কেন্দ্রের স্থায়ীত্বের পক্ষে প্রধান অন্তরায়;	১	২.০০
মোট	৩	৬.০০

সারণি-২৬ ঃ সামগ্রিক দিক বিচারে বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ উন্নয়নে এবং কেন্দ্রকে একটি *সেন্টার অব এক্সিলেন্স*-এ উন্নীত করণে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ

প্রদত্ত সুপারিশ	উত্তরদাতা	
	সংখ্যা	%
- সহকারী পরিচালক হতে এমডিএস পর্যন্ত পদে যোগ্যতার ভিত্তিতে পদায়ন ও পদোন্নতির ব্যবস্থা নিশ্চিতকরণ;	২	৪.০০
- অনুষদ সদস্যদের আরো অধিক সময় প্রশিক্ষণের জন্য ব্যয় করা প্রয়োজন;	১	২.০০
- অনুষদ সদস্যদেরকে লভ্য প্রশিক্ষণ উপকরণসমূহের কাম্য ও যথাযথ ব্যবহার নিশ্চতকরণের প্রচেষ্টা চালাতে হবে;	১	২.০০
- নিজস্ব অনুষদ উন্নয়নে বৈদেশিক উচ্চতর শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ;	৮	১৬.০
- প্রশিক্ষকদের জন্য সুষ্ঠু কর্ম-জীবন পরিকল্পনা প্রণয়ন;	১	২.০০
- চাহিদা নিরূপণপূর্বক পাঠ্যসূচি ও পাঠক্রম পরিচালনা;	১	২.০০
- ডিপ্লোমা ও এমফিল ডিগ্রী প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ;	১	২.০০
- উদ্যোগী, মেধাবী, চরিত্রবান, নির্ভীক, নিরপেক্ষ এবং মানবিক গুণাবলী সম্পন্ন কর্মকর্তা ও কর্মচারি দ্বারা কেন্দ্র পরিচালনা;	৬	১২.০
- যোগ্য প্রার্থীকে যথাসময়ে পদোন্নতির ব্যবস্থা করা;	১	২.০০
- প্রশিক্ষণ উন্নয়নে একটি স্বয়ংসম্পূর্ণ নীতিমালা থাকা বাঞ্ছণীয়;	১	২.০০
- নিজস্ব অনুষদ ও প্রেষণে নিযুক্ত অনুষদের মধ্যে নিবিড় ও সুস্থ্য কর্ম-পরিবেশ সৃষ্টি করা;	১	২.০০
- নীতি নির্ধারণে ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে কেন্দ্রকে পূর্ণক্ষমতা ও স্বাধীনতা প্রদান;	১	২.০০
- প্রধান প্রধান পাঠক্রমসমূহে ধর্ম বিষয়ক একটি মডিউল চালু করা;	১	২.০০
- গবেষণার সুযোগ সৃষ্টি;	১	২.০০
- প্রশিক্ষকদেরকে স্থায়ীভাবে কেন্দ্রে নিযুক্ত করা প্রয়োজন;	১	২.০০
- বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান হতে প্রকৃত দক্ষ প্রশিক্ষক প্রেষণে অথবা লিয়েনে পদায়ন;	১	২.০০
- সরকার ও প্রতিষ্ঠান প্রধানের কেন্দ্রে যোগ্য ও মেধাবী কর্মকর্তা বিশেষত অধস্তন অনুষদদের সকল প্রকার সহযোগিতা, সহমর্মিতা ও উপদেশনা দেয়া উচিৎ ।	১	২.০০
মোট	৩০	৬০.০

[বি. দ্র. ঃ একই উত্তরদাতা একাধিক সুপারিশ রেখেছেন ।]

সংযোজনী-৩

বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা
[SUSTAINABILITY OF BPATC PROJECT]
বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা

প্রশ্নমালা জরীপ
[এ প্রশ্নমালার মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্যাদি কেবলমাত্র গবেষণার কাজে ব্যবহৃত হবে]

ক. *উত্তরদাতা সম্পর্কিত সাধারণ তথ্যাবলী*

১। পদমর্যাদা (টিক চিহ্ন দিন)

☐ সচিব/সমমান ☐ অতিরিক্ত সচিব/সমমান
☐ যুগ্ম-সচিব/সমমান ☐ উপ-সচিব/সমমান
☐ সিনিয়র সহকারী সচিব/সমমান ☐ সহকারী সচিব/সমমান

২। পেশার ধরণ (টিক চিহ্ন দিন)

☐ সরকারী চাকুরিজীবী ☐ প্রশিক্ষক ☐ গবেষক
☐ শিক্ষক ☐ অন্যান্য (উল্লেখ করুন) ....

৩। অনুগ্রহপূর্বক নিম্ন ছকে বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের সাথে আপনার সংশ্লিষ্টতা সম্পর্কিত তথ্য দিন (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে একাধিক উত্তর হতে পারে) ।

সংশ্লিষ্টতার ধরণ		মেয়াদ
ক)	প্রশিক্ষক/প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপক	.... বৎসর
খ)	অতিথি বক্তা	.... বৎসর যাবত
গ)	প্রশিক্ষণার্থী (টিক চিহ্ন দিন)	

☐ বুনিয়াদি কোর্স
☐ এসিএডি কোর্স
☐ সিনিয়র স্টাফ কোর্স
☐ অন্যান্য কোর্স (উল্লেখ করুন)
☐ ....
☐ ....

ঘ) বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ/প্রকল্প সম্পর্কিত মন্ত্রণালয়/সংস্থার কর্মকর্তা .... বৎসর

খ. কতিপয় নির্বাচিত দিক বিচারে বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা ***(sustainability)*** *পরিমাপণ*

[নিম্নের বিষয়গুলোকে আপনার বিচারে নিবিড়তার স্কেলে প্রকাশ করুন। ১-৬ পর্যন্ত স্কেল প্রদত্ত হয়েছে। ১=সর্বনিম্ন, ৬=সর্বোচ্চ। প্রতিটি বিষয়ের ক্ষেত্রে প্রদত্ত স্কেল থেকে আপনার পছন্দসই একটি সংখ্যাকে বৃত্তাকারে আবৃত করুন]।

৪। কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের নিম্নলিখিত উদ্দেশ্যসমূহ কতটুকু অর্জিত হয়েছে বলে আপনি মনে করেন ? [উল্লেখ্য, কেন্দ্রের বিদ্যমান স্থাপনা ও সুবিধাদি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের আওতায় স্থাপিত/সৃষ্টি হয়েছে]।

	উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের মাত্রা
ক)	পূর্বতন কোটা, নিপা ও বিএএসসি এ তিনটি প্রতিষ্ঠানকে একই কর্তৃত্বে ও একই চত্তরে স্হাপন করা ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
খ)	একীভূত প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রয়োজনীয় ভৌত অবকাঠামো তৈরি ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
গ)	প্রশিক্ষণ ক্ষমতা বৃদ্ধি করা ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
ঘ)	আধুনিক প্রশিক্ষণ সরন্জাম সংগ্রহ করে প্রশিক্ষণ ক্ষমতার উন্নয়ন ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
ঙ)	উন্নত গ্রন্হাগার সুবিধা সৃস্টি ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
চ)	উন্নত প্রশিক্ষণ উপকরণ তৈরি ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
ছ)	পাঠ্যসূচি উন্নয়ন ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
জ)	অভ্যান্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অনুষদ/স্টাফ উন্নয়ন ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
ঝ)	পর্যায়ক্রমিক প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ, পুরানো প্রশিক্ষণ উপকরণ ও পদ্ধতির উন্নয়ন, প্রশিক্ষণের ফলপ্রসূতা মূল্যায়ন ইত্যাদির মাধ্যমে লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণে একটি *সিস্টেম এ্যাপ্রোচ* চালু করা ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
ঞ)	দক্ষতার সাথে কেন্দ্রের কার্যক্রম পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় জনবল নিয়োগ করা ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
ট)	কেন্দ্রের কার্যক্রমকে গতিশীল করার জন্য ব্যব-স্হাপনা সুবিধার উন্নয়ন ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬
ঠ)	প্রশিক্ষণের সাথে সম্পৃক্ত বিষয়ের ওপর কেন্দ্র কর্তৃক এবং অন্য প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় গবেষণা পরিচালনা করা ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬

উদ্দেশ্যসমূহ		উদ্দেশ্য অর্জনের মাত্রা
ড)	দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও বিশ্ব - বিদ্যালয়ের সহায়তায় এবং তাদের সাথে যোগা- যোগ স্থাপন করে বাংলাদেশের লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে বিপিএটিসিকে একটি Centre of excellence -এ উন্নীত করা ;	১ ২ ৩ ৪ ৫ ৬

৫। আপনার মতে নিম্নে বর্ণিত নির্ণায়কের (criterion) ভিত্তিতে সুষ্ঠু ও কার্যকরী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে কেন্দ্রের প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির (capability building) মাত্রা কতখানি ?

	বিষয়গত নির্ণায়ক	প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির মাত্রা					
ক)	দক্ষ ও কার্যকরী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি উদ্ভাবনে কেন্দ্রের কর্মতৎপরতা	১	২	৩	৪	৫	৬
খ)	কেন্দ্রস্থ আন্তঃবিভাগীয় কার্যকরী সমন্বয়	১	২	৩	৪	৫	৬
গ)	অনুষদ-প্রশিক্ষণার্থী আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্ক উন্নয়ন	১	২	৩	৪	৫	৬
ঘ)	সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থার সাথে কেন্দ্রের যোগাযোগের নিবিড়তা ও তাদের কাছে কেন্দ্রের ভাবমূর্তি	১	২	৩	৪	৫	৬
ঙ)	দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান/ বিশ্ববিদ্যালয়/পরামর্শকদের সাথে কেন্দ্রের যোগাযোগের নিবিড়তা	১	২	৩	৪	৫	৬
চ)	কেন্দ্র আয়োজিত প্রশিক্ষণ পাঠক্রমের প্রতি অংশগ্রহণকারী/ফলভোগী প্রতিষ্ঠান/সংস্থা- সমূহের দৃষ্টিভঙ্গি	১	২	৩	৪	৫	৬
ছ)	অনুষদদের দক্ষতা বৃদ্ধি ও মেধা বিকাশের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার পর্যাপ্ততা	১	২	৩	৪	৫	৬
জ)	দক্ষ ও মেধাবী প্রশিক্ষকদের আকৃষ্ট করার ক্ষেত্রে কেন্দ্রে বিদ্যমান সুযোগ-সুবিধার পর্যাপ্ততা ও *ম্যাকানিজম্*	১	২	৩	৪	৫	৬
ঝ)	শক্তিশালী নিজস্ব অনুষদ (strong in-house faculty) উন্নয়ন	১	২	৩	৪	৫	৬
ঞ)	পাঠ্যসূচি উন্নয়ন, আপডেটিং ও সাম্প্রতিক প্রেক্ষা- পটে জাতীয় গুরুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহ পাঠ্যসূচির অন্তর্ভুক্তিকরণে প্রাতিষ্ঠানিকতা	১	২	৩	৪	৫	৬

সংযোজনী-৩

বিষয়গত নির্ণায়ক		প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির মাত্রা					
ট)	সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি প্রণয়ন	১	২	৩	৪	৫	৬
ঠ)	বিভিন্ন উৎসের আন্ত-অনুষদ/কর্মচারী দ্বন্দ্ব/ বৈষম্য নিরসন (inequality & conflict solution amongst the faculties/employees from different origins)	১	২	৩	৪	৫	৬
ড)	প্রাতিষ্ঠানিক উন্নয়নের জন্য বিরাজমান সামগ্রিক সুস্হ পরিবেশ	১	২	৩	৪	৫	৬
ঢ)	প্রশিক্ষণ উন্নয়নে ব্যক্তি-নির্ভরশীলতা কমিয়ে প্রাতিষ্ঠানিকতা জোরদারকরণ	১	২	৩	৪	৫	৬
ণ)	প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ	১	২	৩	৪	৫	৬
প)	প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণের ফলাবর্তন (feed-back) ব্যবস্হাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
ফ)	অন্যান্য (যদি থাকে) উল্লেখ করুন						
	১)	১	২	৩	৪	৫	৬
	২)	১	২	৩	৪	৫	৬
	৩)	১	২	৩	৪	৫	৬

৬। সুষ্ঠু ও কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রদানে কেন্দ্রের প্রয়োজনের আলোকে নিম্নে বর্ণিত ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধাদি সৃষ্টির বিষয়টি মাত্রাগত দিক থেকে কতখানি অর্জিত হয়েছে বলে আপনি মনে করেন ?

ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধা		প্রয়োজনের আলোকে অর্জিত মাত্রা					
(ক)	শেণীকক্ষ সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
(খ)	আবাসিক সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
(গ)	গ্রন্হাগার সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঘ)	ক্যাফেটারিয়া সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঙ)	টেলিফোন সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
(চ)	যানবাহন সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ছ)	খেলাধূলার সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
(জ)	চিকিৎসা সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঝ)	প্রশিক্ষণ সরন্জামাদি সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঞ)	অন্যান্য প্রয়োজনীয় অবকাঠামোগত স্হাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ট)	সামগ্রিক ভৌত পরিবেশ	১	২	৩	৪	৫	৬

	ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধা	প্রয়োজনের আলোকে অর্জিত মাত্রা					
(ঠ)	অন্যান্য (যদি থাকে) উল্লেখ করুন						
	১)	১	২	৩	৪	৫	৬
	২)	১	২	৩	৪	৫	৬
	৩)	১	২	৩	৪	৫	৬

৭। ব্যবস্থাপনাগত দিক থেকে সুষ্ঠু ও কার্যকরী প্রশিক্ষণ প্রদানে কেন্দ্রে বিরাজমান নিম্নলিখিত সুবিধাদির মূল্যায়ন করুন ।

	বিষয়	ফলপ্রসূতার মাত্রা					
(ক)	শ্রেণীকক্ষ ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(খ)	ডরমিটরী ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(গ)	গ্রন্থাগার ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঘ)	ক্যাফেটারিয়া ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঙ)	টেলিফোন ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(চ)	যানবাহন ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ছ)	খেলাধুলা সুবিধাদির ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(জ)	চিকিৎসা সুবিধা ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঝ)	প্রশিক্ষণ সরঞ্জামাদি (ফটোকপিং, ডুপ্লিকেটিং, অডিও-ভিজুয়াল ইত্যাদি) ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঞ)	প্রশিক্ষণ উপকরণ (হ্যান্ড-আউট ইত্যাদি) সরবরাহ ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ট)	বিদ্যুৎ ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঠ)	পানি ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ড)	প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ঢ)	প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণের ফলাবর্তন ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(ণ)	প্রশিক্ষণার্থীদের মূল্যায়ন ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
(প)	অন্যান্য (যদি থাকে) উল্লেখ করুন	১	২	৩	৪	৫	৬
	১)	১	২	৩	৪	৫	৬
	২)	১	২	৩	৪	৫	৬
	৩)	১	২	৩	৪	৫	৬

৮। নিম্নলিখিত উপাদানের ভিত্তিতে কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনার দক্ষতার মাত্রা স্কেলে প্রকাশ করুন ।

	ব্যবস্থাপনা উপাদান	দক্ষতার মাত্রা					
ক)	সামগ্রিক কোর্স পরিচালনা	১	২	৩	৪	৫	৬
খ)	সামগ্রিক কোর্স সমন্বয়	১	২	৩	৪	৫	৬
গ)	সামগ্রিক কোর্স ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
ঘ)	অতিথি বক্তা নির্বাচন	১	২	৩	৪	৫	৬
ঙ)	অতিথি বক্তা ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
চ)	বিভিন্ন পর্যায়ের অনুষদ বক্তাদের দক্ষতা	১	২	৩	৪	৫	৬
	১) এমডিএস/তদুর্ধ্ব পর্যায়ের	১	২	৩	৪	৫	৬
	২) পরিচালক পর্যায়ের	১	২	৩	৪	৫	৬
	৩) উপ-পরিচালক পর্যায়ের	১	২	৩	৪	৫	৬
	৪) সহকারী পরিচালক পর্যায়ের	১	২	৩	৪	৫	৬
ছ)	অন্যান্য (যদি থাকে) উল্লেখ করুন						
	১)	১	২	৩	৪	৫	৬
	২)	১	২	৩	৪	৫	৬
	৩)	১	২	৩	৪	৫	৬

গ. আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতার প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা

৯। নিম্নলিখিত উপাদানের ভিত্তিতে বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতার (sustainability) ক্ষেত্রে প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা (institutional potentiality) কতখানি বলে আপনি মনে করেন ?

	প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতার উপাদানসমূহ	স্থৈতিকতার মাত্রা					
ক)	কেন্দ্রে বিরাজমান সামগ্রিক প্রশিক্ষণ পরিবেশ	১	২	৩	৪	৫	৬
খ)	উন্নত গ্রন্থাগার সুবিধা	১	২	৩	৪	৫	৬
গ)	উন্নত প্রশিক্ষণ উপকরণ	১	২	৩	৪	৫	৬
ঘ)	সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি/কারিকুলাম	১	২	৩	৪	৫	৬
ঙ)	দক্ষ ও শক্তিশালী অনুষদ	১	২	৩	৪	৫	৬
চ)	নিজস্ব অনুষদ (in-house faculty) উন্নয়ন ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
ছ)	সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ	১	২	৩	৪	৫	৬
জ)	কেন্দ্রে অনুসৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহ	১	২	৩	৪	৫	৬
ঝ)	প্রশিক্ষণের গুণগত উৎকর্ষতা বৃদ্ধিতে সহায়ক বিদ্যমান প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন পদ্ধতি ও তার ফলাবর্তন (feed-back) প্রক্রিয়া/ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬

সংযোজনী-৩

	প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতার উপাদানসমূহ	স্থৈতিকতার মাত্রা					
ঞ)	প্রশিক্ষণ উন্নয়নে সিস্টেম-এ্যাপ্রোচ এর প্রবর্তন	১	২	৩	৪	৫	৬
ট)	বিদ্যমান উন্নয়ন প্রক্রিয়ার আলোকে বিপিএটিসি'কে একটি আন্তর্জাতিক মানের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে উন্নীতকরণের ভবিষ্যৎ	১	২	৩	৪	৫	৬
ঠ)	বিপিএটিসি'কে একটি অনন্য কেন্দ্র (centre of excellence) হিসেবে গড়ে তোলার স্বপ্ন-প্রয়াস ও বাস্তবতা	১	২	৩	৪	৫	৬
ড)	বিপিএটিসি'র অনিন্দ সুন্দর ভৌত পরিবেশ	১	২	৩	৪	৫	৬
ঢ)	বিপিএটিসি'র বিদ্যমান ভৌত ও অবকাঠামোগত উন্নয়ন	১	২	৩	৪	৫	৬
ণ)	নিজস্ব (তাত্ত্বিক) ও প্রেষণে নিয়োজিত (মাঠ পর্যায়ের অভিজ্ঞতায় সমৃদ্ধ) অনুষদ মিশ্রণ	১	২	৩	৪	৫	৬
ত)	কার্যকর প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
থ)	আন্ত-অনুষদ/কর্মচারী সহমর্মীতা	১	২	৩	৪	৫	৬
দ)	সংযোগ (বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, সরকারী সংস্থা/ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, দেশী ও বিদেশী প্রতিষ্ঠান/ বিশ্ববিদ্যালয়, গবেষক/পরামর্শক প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির সাথে)	১	২	৩	৪	৫	৬
ধ)	অন্যান্য (যদি থাকে) উল্লেখ করুন						
	১)	১	২	৩	৪	৫	৬
	২)	১	২	৩	৪	৫	৬
	৩)	১	২	৩	৪	৫	৬

ঘ. *বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যাসমূহ চিহ্নিতকরণ ও সমাধান*

১০। সুষ্ঠু, ফলপ্রসু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যাসমূহ চিহ্নিত করুন এবং সমস্যার গভীরতা স্কেলে প্রকাশ করুন ।

	বিদ্যমান সমস্যা	গভীরতার মাত্রা					
ক)	কেন্দ্রে বিরাজমান সামগ্রিক প্রশিক্ষণ পরিবেশ	১	২	৩	৪	৫	৬
খ)	প্রয়োজনীয় গ্রন্থাগার সুবিধার/ব্যবস্থাপনার অপর্যাপ্ততা	১	২	৩	৪	৫	৬

সংযোজনী-৩

বিদ্যমান সমস্যা		গভীরতার মাত্রা					
গ)	প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ উপকরণের অভাব	১	২	৩	৪	৫	৬
ঘ)	লাগসই প্রশিক্ষণ পদ্ধতি প্রবর্তন/ব্যবহারের অভাব	১	২	৩	৪	৫	৬
ঙ)	সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি/কারিকুলাম উন্নয়নের অভাব	১	২	৩	৪	৫	৬
চ)	দুর্বল অনুষদ	১	২	৩	৪	৫	৬
ছ)	সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ ও তদানুসারে প্রশিক্ষণ প্রদানে ব্যর্থতা	১	২	৩	৪	৫	৬
জ)	মান্ধাতা আমলের প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ব্যবহার	১	২	৩	৪	৫	৬
ঝ)	বিদ্যমান প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন পদ্ধতি ও তার ফলাবর্তন (feed-back) প্রক্রিয়া/ ব্যবস্থাপনা	১	২	৩	৪	৫	৬
ঞ)	প্রশিক্ষণের প্রতি সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষের বিরূপ/বৈরি দৃষ্টিভঙ্গি	১	২	৩	৪	৫	৬
ট)	সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বিপিএটিসি'কে একটি ডাম্পিং গ্রাউন্ড হিসেবে ব্যবহার	১	২	৩	৪	৫	৬
ঠ)	বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারীদের প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধার বৈষম্য	১	২	৩	৪	৫	৬
ড)	বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারীদের মধ্যে বিরাজমান দ্বন্দ্ব (conflict) বা সহমর্মীতার অভাব	১	২	৩	৪	৫	৬
ঢ)	বিপিএটিসি'র বিদ্যমান ভৌত ও অবকাঠামোগত উন্নয়ন	১	২	৩	৪	৫	৬
ণ)	প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক সংযোগের (বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, সরকারী সংস্থা/প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, দেশী ও বিদেশী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান/বিশ্ববিদ্যালয়, গবেষক/পরামর্শক প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির সাথে) অভাব	১	২	৩	৪	৫	৬
ত)	অনুষদ উন্নয়নে প্রয়োজনীয় অভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সুযোগ-সুবিধার অভাব/অপর্যাপ্ততা	১	২	৩	৪	৫	৬
থ)	বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণের মেয়াদ-স্বল্পতা ঃ						
	১) বুনিয়াদি কোর্স	১	২	৩	৪	৫	৬
	২) এসিএডি কোর্স	১	২	৩	৪	৫	৬
	৩) সিনিয়র স্টাফ কোর্স	১	২	৩	৪	৫	৬
দ)	প্রতিশ্রুতিশীল ও মেধাবী প্রশিক্ষক নিয়োগের বা তাদেরকে স্থায়ীভাবে/দীর্ঘদিন ধরে/নিয়োজিত রাখার ক্ষেত্রে তাদের জন্য বিদ্যমান ও প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার অভাব/অপর্যাপ্ততা	১	২	৩	৪	৫	৬
ধ)	অনুষদ উন্নয়ন ও তাদের মেধা বিকাশের জন্য প্রয়োজনীয় *ম্যাকানিজমের* অভাব	১	২	৩	৪	৫	৬

[এ. এস. এম. আবদুল হালিম - কাজী হাসান ইমাম ঃ বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা]

বিদ্যমান সমস্যা		গভীরতার মাত্রা					
ন)	যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদ-কর্মচারীদের কোন কর্মজীবন পরিকল্পনা (career planning) সৃষ্টি না করা	১	২	৩	৪	৫	৬
প)	দীর্ঘদিন একই পদে চাকুরি করা ও প্রয়োজনীয় যোগ্যতা/দক্ষতা থাকা সত্ত্বেও পদোন্নতির সুযোগ না থাকায় কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদদের মধ্যে হতাশা বিরাজ করছে	১	২	৩	৪	৫	৬
ফ)	দেশে আর্মড ফোর্সদের প্রশিক্ষণকে যতটা গুরুত্ব দেয়া হয়, সিভিল প্রশাসনকে ততটা দেয়া হয়/হচ্ছে না	১	২	৩	৪	৫	৬
ব)	অন্যান্য (যদি থাকে) উল্লেখ করুন						
	১)	১	২	৩	৪	৫	৬
	২)	১	২	৩	৪	৫	৬
	৩)	১	২	৩	৪	৫	৬

১১। অনুগ্রহপূর্বক ১০ নম্বর প্রশ্নে আপনার চিহ্নিত ''সুষ্ঠু, ফলপ্রসু ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে'' সমস্যা নিরসনে/সমাধানকল্পে নিম্নে (প্রতিটি সমস্যার ডানপাশে নির্ধারিত স্থানে) আপনার সুপারিশ দিন ।

বিদ্যমান সমস্যা	সমস্যা নিরসনে/সমাধানকল্পে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ
ক) কেন্দ্রে বিরাজমান সামগ্রিক প্রশিক্ষণ পরিবেশ	....
খ) প্রয়োজনীয় গ্রন্থাগার সুবিধার/ব্যবস্থাপনার অপর্যাপ্ততা	....
গ) প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ উপকরণের অভাব	....
ঘ) লাগসই প্রশিক্ষণ পদ্ধতি প্রবর্তন/ব্যবহারের অভাব	....
ঙ) সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি/কারিকুলাম উন্নয়নের অভাব	....
চ) দুর্বল অনুষদ	....

সংযোজনী-৩

বিদ্যমান সমস্যা	সমস্যা নিরসনে/সমাধানকল্পে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ
ছ) সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ ও তদানুসারে প্রশিক্ষণ প্রদানে ব্যর্থতা	....
জ) মান্ধাতা আমলের প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ব্যবহার	....
ঝ) বিদ্যমান প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন পদ্ধতি ও তার ফলাবর্তন (feed-back) প্রক্রিয়া/ব্যবস্থাপনা	....
ঞ) প্রশিক্ষণের প্রতি সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষের বিরূপ/বৈরি দৃষ্টিভঙ্গি	....
ট) সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বিপিএটিসি'কে একটি ডাম্পিং গ্রাউন্ড হিসেবে ব্যবহার	....
ঠ) বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারীদের প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধার বৈষম্য	....
ড) বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারীদের মধ্যে বিরাজমান দ্বন্দ্ব (conflict) বা সহমর্মীতার অভাব	....
ঢ) বিপিএটিসি'র বিদ্যমান ভৌত ও অবকাঠামোগত উন্নয়ন	....
ণ) প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক সংযোগের (বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, সরকারী সংস্থা/প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, দেশী ও বিদেশী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান/বিশ্ববিদ্যালয়, গবেষক/পরামর্শক প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির সাথে) অভাব	....
ত) অনুষদ উন্নয়নে প্রয়োজনীয় অভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সুযোগ-সুবিধার অভাব/অপর্যাপ্ততা	....
থ) বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণের মেয়াদ-স্বল্পতা ঃ	
১) বুনিয়াদি কোর্স	....
২) এসিএডি কোর্স	....
৩) সিনিয়র স্টাফ কোর্স	....

সংযোজনী-৩

বিদ্যমান সমস্যা	সমস্যা নিরসনে/সমাধানকল্পে প্রদত্ত সুপারিশসমূহ
দ) প্রতিশ্রুতিশীল ও মেধাবী প্রশিক্ষক নিয়োগের বা তাদেরকে স্থায়ীভাবে/দীর্ঘদিন ধরে/ নিয়োজিত রাখার ক্ষেত্রে তাদের জন্য বিদ্যমান ও প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার অভাব/অপর্যাপ্ততা	....
ধ) অনুষদ উন্নয়ন ও তাদের মেধা বিকাশের জন্য প্রয়োজনীয় *ম্যাকানিজমের* অভাব	....
ন) যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদ-কর্মচারীদের কোন কর্মজীবন পরিকল্পনা (career planning) সৃষ্টি না করা	....
প) দীর্ঘদিন একই পদে চাকুরি করা ও প্রয়োজনীয় যোগ্যতা/দক্ষতা থাকা সত্ত্বেও পদোন্নতির সুযোগ না থাকায় কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদদের মধ্যে হতাশা বিরাজ করছে	....
ফ) দেশে আর্মড ফোর্সদের প্রশিক্ষণকে যতটা গুরুত্ব দেয়া হয়, সিভিল প্রশাসনকে ততটা দেয়া হয়/হচ্ছে না	....
ব) অন্যান্য (যদি থাকে) উল্লেখ করুন	
১)	....
২)	....
৩)	....

৬. *অন্যান্য বক্তব্য/সুপারিশ*

১২। বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসুতা (sustainability) সম্পর্কে আপনার আর কোন বক্তব্য থাকলে অনুগ্রহপূর্বক তা' উল্লেখ করুন।

সংযোজনী-৩

১৩। সামগ্রিক দিক বিচারে বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ উন্নয়নে এবং কেন্দ্রকে একটি *সেন্টার অব এক্সিলেন্স*-এ উন্নীত করণে অনুগ্রহপূর্বক আপনার সুপারিশ দিন।

.... উত্তরদাতার নাম (ঐচ্ছিক)

.... উত্তরদাতার স্বাক্ষর (ঐচ্ছিক)

.... তারিখ

[প্রশ্নমালা পূরণের মাধ্যমে এ গবেষণায় সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য আপনাকে আন্তরিক ধন্যবাদ]

গ্রন্থপঞ্জি

1. Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation*. BPATC, Savar, Dhaka, 1990.

2. Baum, Warren C. and Tolbert, Stokes M.. : *Investing in Development*. New York, Oxford University Press, 1985.

3. Hirschman, Albert O. : *Development Projects Observed*, (Washington D.C. Brooking Institution), 1967.

4. Government of the People's Republic of Bangladesh. : *The Second Five Year Plan 1980-85*. Dhaka, 1980, para 19.141.

5. Honadle, George and Van Sant, Jerry. *Implementation for Sustainability: Lessons from integrated Rural Development*, Kumarion Press, West Hartford, 1985.

6. Huda, A. T. M. Shamsul et al. : *Sustainability of Projects for Higher Agricultural Education : a case study of Bangladesh Agricultural University*. BPATC Case Study Series, 1988.

7. Institute of Public Administration. : *Pre-Investment Study of a Public Administration Training and Management Improvement Project in Bangladesh*. IPA 1717, Massachusetts Avenue, N.Y. Washington D.C., 20036, USA, 1981.

8. Khan, Akbar Ali et. al.. : *Sustainability of Rural Development Project : a case study of Rural Development 1 Project, Bangladesh*. BPATC Case Study Series-4, 1988.

9. The World Bank. : *Bangladesh Staff Appraisal Report : Public Administration (Training, Personnel and Management) Project*. South Asian Projects Department, Education and Manpower Development Unit, The World Bank Report No. 4181-BD, 1983.

10. The World Bank . : *Sustainability of Project : First Review Experience*, Report No. 5718, June 1985.

11. গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার . ঃ ''*বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র দ্বিতীয় পর্ব (সংশোধিত) প্রকল্পের মূল্যায়ন প্রতিবেদন*''. আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭।

12. হোসেন, সৈয়দ মকবুল ও অন্যান্য . ঃ *সাভারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ডিজাইন, নির্মাণ ও ব্যয় সম্পর্কে তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন.* গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, পরিকল্পনা কমিশন, ১৯৯১।

13. বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র,ঃ *বার্ষিক প্রতিবেদন,* ১৯৯৫-৯৬, সাভার, ঢাকা, ১৯৯৬ ।