লোকপ্রশাসন সাময়িকী
৭ম সংখ্যা, সেপ্টেম্বর ১৯৯৬, আশ্বিন ১৪০৩

আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে সমস্যা ও গৃহীতব্য পদক্ষেপ

মোঃ শফিকুল হক*

এ কে এম খায়রুল ইসলাম**

১.০ ভূমিকা ও গবেষণা পদ্ধতি

১.১ এদেশে কর্মচারীদের প্রশিক্ষণের বিষয়টি সর্বপ্রথম গুরুত্ব পায় ১৯৬৩ সালে, যখন সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের ওএন্ডএম উইং কর্মচারীদের জন্য প্রশিক্ষণ কোর্স সংগঠিত করে। ১৯৬৬ সালে স্টাফ ট্রেনিং ইনস্টিটিউট (এসটিআই) প্রতিষ্ঠা করা হয় এবং সচিবালয়ে এর কাজ শুরু হয়। ১৯৮০ সালে খুলনা, রাজশাহী এবং চট্টগ্রামে এসটিআই এর আরও তিনটি কেন্দ্র স্থাপন করা হয়। এর পূর্বে সচিবালয় ভিত্তিক এসটিআই কর্মচারীদের প্রশিক্ষণের ব্যাপারে দায়বদ্ধ ছিল। ১৯৮১ সালে সরকার "Pre-investment Study for a Public Administration Training and Management Improvement Project" নামে একটি সমীক্ষা পরিচালনা করে এবং আইডি–এর সহায়তায় কর্মচারী প্রশিক্ষণসহ সকল ধরনের লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বাস্তবায়নের উদ্যোগ গ্রহণ করে। ১৯৮২ সালে প্রশাসনিক পুনর্বিন্যাস নামে একটি সামরিক আইন কমিটি এসটিআই–এর কাঠামো পরীক্ষা–নিরীক্ষা করে এটিকে লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের সাথে একত্রিকরণ করার পরামর্শ দেয়। লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের সাথে এসটিআইকে একত্রিকরণের পক্ষে যুক্তি দেওয়া হয় যে, সমন্বিত লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র বিচ্ছিন্ন উপাদানের চেয়ে অধিক ফলপ্রসূ হবে। বাংলাদেশ লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠিত হয় ১৯৮৪ সালে এবং এসটিআইকে 'আঞ্চলিক লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (আরপিএটিসি)' হিসেবে নতুন নামকরণ করা হয়।

১.২ ১৯৯৪–৯৫ প্রশিক্ষণ-বর্ষে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে ১৩৬টি প্রশিক্ষণ পাঠক্রমে ৮০০ জন কর্মকর্তা ও ৪২১০ জন কর্মচারীসহ মোট ৫০২০ জনকে প্রশিক্ষণ দেওয়ার

---

* গবেষণা কর্মকর্তা, বাংলাদেশ লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র।

** কেন্দ্রের প্রাক্তন গবেষণা কর্মকর্তা, বর্তমানে চট্টগ্রাম বিশ্ববিদ্যালয়ের রাষ্ট্র বিজ্ঞান বিভাগে প্রভাষক হিসেবে কর্মরত আছেন।

লক্ষ্যমাত্রা ধার্য করা হয়েছে (প্রশিক্ষণ বর্ষপঞ্জী ঃ ১৯৯৪–৯৫, মুখবন্ধ)। গত ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ-বর্ষে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে ১৬৮টি প্রশিক্ষণ পাঠক্রমে মোট ৫৬০০ জন কর্মকর্তা ও কর্মচারীকে প্রশিক্ষণ দেওয়ার লক্ষ্যমাত্রা ধার্য করা হয়েছিল। প্রকৃতপক্ষে সে সময়ে ৩৫৪০ জনকে প্রশিক্ষণ দেওয়া সম্ভব হয়েছে। প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যার ভিত্তিতে অর্জিত লক্ষ্যমাত্রার শতকরা হার ৬৩.২১ (সারণি-১)। কেন্দ্রভিত্তিক প্রশিক্ষণের অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা বিবেচনা করলে দেখা যায় যে, সে সময় ঢাকা, চট্টগ্রাম, রাজশাহী ও খুলনা কেন্দ্রে অর্জিত লক্ষ্যমাত্রার শতকরা হার যথাক্রমে ৭৬.৪১, ৬৫.১৬, ৭১.৯১ ও ৬৫.৭১ (সারণি-১)। আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহ প্রতিষ্ঠার পর ১৯৮৪–৮৫ প্রশিক্ষণ-বর্ষ থেকে ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ-বর্ষ পর্যন্ত গত এক দশকে প্রশিক্ষণের অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা হচ্ছে সর্বোচ্চ শতকরা ৮৭.৭৪ ভাগ (১৯৯০–৯১) সর্বনিম্ন শতকরা ৫৪.৩০ ভাগ (১৯৮৬–৮৭) (সারণি-২)।

১.৩ আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের এই লক্ষ্য অর্জন যথাযথ মাত্রায় নয় বলে বাংলাদেশ লোক- প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র কর্তৃপক্ষ মনে করছেন। কেন্দ্র কর্তৃপক্ষ আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা অর্জিত না হওয়ার কারণ অনুসন্ধান করে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের কার্যক্রমকে আরো গতিশীল ও কার্যকর করার আকাঙ্ক্ষা ব্যক্ত করেছেন। উল্লিখিত বাস্তবতার আলোকে সমিক্ষাটি পরিচালনা করা হয়েছে।

১.৪ গবেষণার উদ্দেশ্য

১.৪.১ আঞ্চলিক লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা অর্জিত না হওয়ার কারণ অনুসন্ধান ও বিশ্লেষণ;

১.৪.২ অনুসন্ধান ও বিশ্লেষণের ভিত্তিতে সম্ভাব্য গৃহীতব্য পদক্ষেপ সম্পর্কে সুপারিশমালা প্রণয়ন।

১.৫ গবেষণার পরিধি

বর্তমান গবেষণায় নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করা হয়েছে ঃ

১.৫.১ আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে এ পর্যন্ত অনুষ্ঠিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের অগ্রগতি;

১.৫.২ জুলাই–সেপ্টেম্বর ১৯৯৪ মাসে আঞ্চলিক লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে অনুষ্ঠিত ৮টি কোর্সের ধার্যকৃত ও অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা অনুসন্ধান;

১.৫.৩ উপর্যুক্ত ৮টি কোর্সের মধ্যে লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে ব্যর্থ কোর্সসমূহ চিহ্নিতকরণ এবং ব্যর্থতার কারণসমূহ অনুসন্ধান।

১.৬ গবেষণা পদ্ধতি

বর্তমান সমীক্ষায় নিম্নলিখিত উৎসসমূহ হতে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে ঃ

১.৬.১ *প্রাথমিক উৎস ঃ*

(ক) সাক্ষাৎকার ঃ আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে কর্মরত কর্মকর্তা, অতিথি বক্তা, বিভাগীয় কমিশনার, জেলা প্রশাসক, উপ–সচিব (সংস্থাপন মন্ত্রণালয়) সহ ২৪ (চব্বিশ) জন কর্মকর্তার নিকট থেকে অনানুষ্ঠানিক সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে। এছাড়া আঞ্চলিক কেন্দ্রের বিভিন্ন কর্মচারী ও চলমান কোর্সের অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে আলোচনার মাধ্যমে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে।

(খ) গবেষকদ্বয় চারটি আঞ্চলিক কেন্দ্রে অবস্থান করে পরিদর্শনের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট সমস্যাসমূহ অনুধাবনের চেষ্টা করেছেন।

১.৬.২ *মাধ্যমিক উৎসঃ*

(ক) বাংলাদেশ লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র পরিচালিত আঞ্চলিক কেন্দ্র সম্পর্কিত গবেষণা প্রতিবেদনসমূহ।

(খ)বাংলাদেশ লোক–প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে আঞ্চলিক কেন্দ্র সমূহ প্রেরিত বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কোর্সের মূল্যায়ন প্রতিবেদন।

১.৭ সীমাবদ্ধতা

প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণকারীগণ হচ্ছেন প্রশিক্ষণ কোর্সের প্রধান উপাদান। আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে যেসব কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অংশগ্রহণের দিক থেকে অর্জিত হয়নি তা জানার জন্য মনোনীত যেসব অংশগ্রহণকারী সংশ্লিষ্ট কোর্সে অংশ নেননি, তাঁদের কাছ থেকে তাঁরা কেন আসেননি, সে সম্পর্কে গুরুত্বপূর্ণ তথ্যাদি সংগ্রহ করা যেত। কিন্তু মনোনীত অংশগ্রহণকারীবৃন্দ দেশের বিভিন্ন এলাকায় ছড়িয়ে ছিটিয়ে অবস্থান করছেন। তাঁদের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা যথেষ্ট সময় ও ব্যয় সাপেক্ষ। বর্তমান গবেষণায় দীর্ঘ সময় ও প্রয়োজনীয় অর্থ না থাকায় সংশ্লিষ্ট মনোনীত অংশগ্রহণকারীগণের (যাঁরা কোর্সে যোগ দেননি) কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা সম্ভব হয়নি।

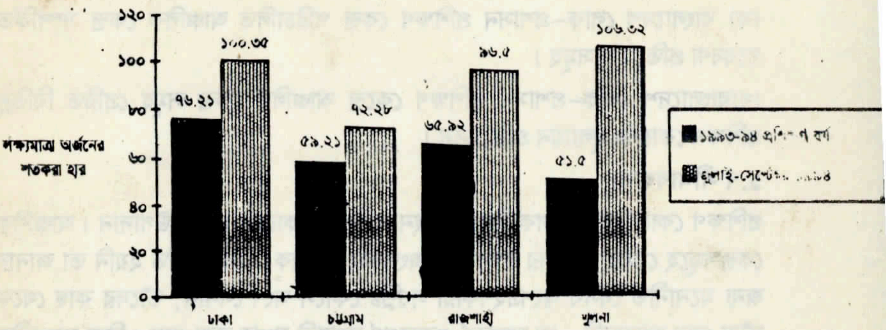
২.০ প্রাপ্ত উপাত্ত বিশ্লেষণ

২.১ গত এক দশকে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের প্রশিক্ষণের অগ্রগতি

২.১.১ গত এক দশকে অর্থাৎ ১৯৮৪–৮৫ প্রশিক্ষণ-বর্ষ হতে ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ-বর্ষ পর্যন্ত আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহ ১৪২০টি বিভিন্ন কোর্সে ৩২,৪৬৫ জন কর্মকর্তা/কর্মচারীকে প্রশিক্ষণ দিয়েছে। প্রশিক্ষণার্থীর লক্ষ্যমাত্রা বিবেচনায় (৪৪,৬৫০ জন) অর্জিত সাফল্য ৭২,২০%। আবার ১৯৯০–৯১ প্রশিক্ষণ-বর্ষে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে ১৬৯টি বিভিন্ন কোর্সে ৪,৫১০ জনকে প্রশিক্ষণ দিয়েছে। লক্ষ্যমাত্রার বিবেচনায় (৫,১৪০ জন), অর্জিত সাফল্যের হার ৮৭.৭৪% যা এ পর্যন্ত সর্বোচ্চ (সারণি–১)। লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের সর্বনিম্ন হার হচ্ছে ৫৪.৩০%। ১৯৮৬–৮৭ প্রশিক্ষণ-বর্ষে ১৩৭টি বিভিন্ন কোর্সে ২,৬৫০ জনকে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে এই সর্বনিম্ন হার অর্জিত হয়েছে।

২.১.২ কেন্দ্রভিত্তিক প্রশিক্ষণ বিবেচনা করলে দেখা যায় যে, এ পর্যন্ত ঢাকা আঞ্চলিক কেন্দ্র সর্বোচ্চ ৩৫৮টি বিভিন্ন কোর্সের মাধ্যমে ৮,৮৬০ জনকে প্রশিক্ষণ দিয়েছে। এক্ষেত্রে অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা ৭৬.৪১%। খুলনা আঞ্চলিক কেন্দ্র সর্বনিম্ন ৩৩৩টি কোর্সে ৬৫.৭১% লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করেছে। খুলনার চেয়ে দুটি কোর্স বেশি অর্থাৎ ৩৩৫টি কোর্সের মাধ্যমে চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা সর্বনিম্ন ৬৫.১৬%। রাজশাহী আঞ্চলিক কেন্দ্র ৩৩৪টি কোর্সের মাধ্যমে ৭১.৯১% লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করেছে যা দ্বিতীয় সর্বোচ্চ। গত দশ বছরের কেন্দ্রভিত্তিক প্রশিক্ষণের বিবেচনায় চট্টগ্রাম ও খুলনা আঞ্চলিক কেন্দ্রের সাফল্য তুলনামূলকভাবে কম (সারণি-১)।

২.২ ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ–বর্ষ ও জুলাই–সেপ্টেম্বর ১৯৯৪ মাসে অনুষ্ঠিত কোর্সসমূহের তুলনামূলক চিত্র



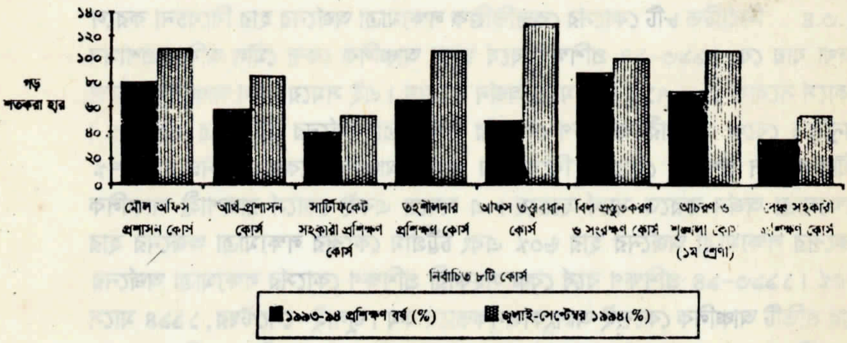
২.২.১ ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ-বর্ষে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহ বিভিন্ন ধরনের ১৬৮টি কোর্সে সর্বমোট ৩,৫৪০ জনকে প্রশিক্ষণ দিয়েছে। ধার্যকৃত লক্ষ্যমাত্রার বিবেচনায় (৫,৬০০ জন), অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা ৬১.২১%। উল্লিখিত প্রশিক্ষণ-বর্ষে ঢাকা আঞ্চলিক কেন্দ্র সর্বোচ্চ ৭৬.২১% লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করেছে। অন্যদিকে খুলনা আঞ্চলিক কেন্দ্র সর্বনিম্ন ৫১.৫০% লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করেছে। চট্টগ্রাম ও রাজশাহী আঞ্চলিক কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার যথাক্রমে ৫৯.২১% ও ৬৫.৯২% (সারণি-২)।

২.২.২ জুলাই–সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪ মাসে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে বিভিন্ন ধরনের ৮টি কোর্স হিসাবে মোট ৩২টি কোর্সে ১০৭০ জনকে প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়েছে। ধার্যকৃত লক্ষ্যমাত্রার বিবেচনায় (১১৪০ জন), সাফল্য ৯৩.৮৬%। কেন্দ্রভিত্তিক লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের বিবেচনায় খুলনা আঞ্চলিক কেন্দ্র সর্বোচ্চ ১০৬.৩২% সাফল্য অর্জন করেছে। অন্যদিকে চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার সর্বনিম্ন ৭২.২৮%। ঢাকা ও রাজশাহী আঞ্চলিক কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার যথাক্রমে ১০০.৩৫% ও ৯৬.৫% (সারণি-২)।

২.২.৩ ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ ও জুলাই–সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪ মাসে অনুষ্ঠিত কোর্সসমূহের অর্জিত লক্ষ্যমাত্রার দিকে তাকালে দেখা যায় যে, সামগ্রিকভাবে এবং কেন্দ্রভিত্তিক উভয় ক্ষেত্রেই আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের সাফল্যের হার তাৎপর্যপূর্ণভাবে

বেড়েছে। ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষে খুলনা আঞ্চলিক কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার যেখানে ছিল সর্বনিম্ন ৫১.৫% তা জুলাই–সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪–এই তিন মাসে বেড়ে দাঁড়িয়েছে সর্বোচ্চ ১০৬.৩২%। ঢাকা আঞ্চলিক কেন্দ্রও এক্ষেত্রে শতকরা ১০০ ভাগের বেশি সাফল্য অর্জন করেছে। চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্রের সাফল্য বৃদ্ধির মাত্রা এ ক্ষেত্রে তুলনামূলকভাবে অনেক কম অর্থাৎ ৫৯.২১% থেকে ৭২.২৮% (সারণি–২)।

২.৩ ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ ও জুলাই–সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪ মাসে অনুষ্ঠিত ৮টি নির্বাচিত কোর্সের তুলনামূলক চিত্র



২.৩.১ উপর্যুক্ত বিষয়ের আওতায় নিম্নলিখিত ৮টি কোর্সকে বিবেচনা করা হয়েছে ঃ

(১) মৌল অফিস প্রশাসন কোর্স

(২) আর্থ–প্রশাসন কোর্স

(৩) সার্টিফিকেট সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্স

(৪) তহশীলদার প্রশিক্ষণ কোর্স

(৫) অফিস তত্ত্বাবধান কোর্স

(৬) বিল প্রস্তুতকরণ ও সংরক্ষণ কোর্স

(৭) আচরণ ও শৃঙ্খলা কোর্স (১ম শ্রেণী)

(৮) বেঞ্চ সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্স

উল্লেখিত কোর্সসমূহের মধ্যে ৭নং কোর্স ব্যতিত বাকী ৭টি কোর্সই তৃতীয় শ্রেণীর কর্মচারীদের জন্য পরিচালিত হয়েছে।

২.৩.২ ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষে অনুষ্ঠিত নির্বাচিত ৮টি কোর্সের মধ্যে বিল প্রস্তুতকরণ ও সংরক্ষণ কোর্স সর্বোচ্চ ৮৮.১৩% লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করেছে। এই সময়ে বেঞ্চ সহকারী কোর্স সামগ্রিকভাবে সর্বনিম্ন ৩৬.৪৩% লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করেছে। সার্টিফিকেট সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্সের ক্ষেত্রেও লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার উল্লেখযোগ্য কম অর্থাৎ ৪১.৪৩% (সারণি–৩)।

২.৩.৩ জুলাই–সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪– এই তিন মাসে নির্বাচিত ৮টি কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের ক্ষেত্রে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহ তাৎপর্যপূর্ণ সাফল্য দেখিয়েছে। এই সময়ে বেঞ্চ সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্স ও আর্থ–প্রশাসন কোর্স ছাড়া বাকী ৫টি কোর্সই শতকরা ১০০ ভাগ ও তারও বেশি সাফল্য অর্জন করেছে। অফিস তত্ত্বাবধান কোর্স এ সময়ে সর্বোচ্চ ১৩১.৪৩% সাফল্য অর্জন করেছে। বেঞ্চ সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্স সর্বনিম্ন ৫৩.৫৭% লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করেছে। সার্টিফিকেট সহকারী কোর্সের অবস্থা এর কাছাকাছি অর্থাৎ ৫৪.২৯% (সারণি–৩)।

২.৩.৪ নির্বাচিত ৮টি কোর্সের কেন্দ্রভিত্তিক লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার বিবেচনা করলে দেখা যায় যে, ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষে ঢাকা আঞ্চলিক কেন্দ্র মৌল অফিস প্রশাসন কোর্সে সর্বোচ্চ ১৩০.৭১% লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করেছে। এই সময়ে ঢাকা আঞ্চলিক কেন্দ্রে অনুষ্ঠিত বেঞ্চে সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার মাত্র ২৫.৭১%। মৌল অফিস প্রশাসন কোর্সের বিবেচনায় খুলনা আঞ্চলিক কেন্দ্র সর্বনিম্ন ৪৮.৫৭% লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করতে সমর্থ হয়েছে। এ সময়ে একই কোর্সে রাজশাহী আঞ্চলিক কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার ৬০% এবং চট্টগ্রাম কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার ৮৫%। ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষে বেঞ্চ সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার প্রতিটি আঞ্চলিক কেন্দ্রেই আশংকাজনকভাবে কম। জুলাই–সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪ মাসে কোর্সটির লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার ঢাকা ছাড়া অন্য সব কয়টি আঞ্চলিক কেন্দ্রে উল্লেখযোগ্য হারে বৃদ্ধি পেয়েছে। ঢাকা আঞ্চলিক কেন্দ্রে এ সময় এ কোর্সটির লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার ২৫.৭১% থেকে কমে ১৪.২৯% এ দাঁড়িয়েছে। সামগ্রিকভাবে এবং কেন্দ্রভিত্তিক উভয় ক্ষেত্রেই নির্বাচিত ৮টি কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষের তুলনায় জুলাই–সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪ মাসে তাৎপর্যপূর্ণভাবে বেড়েছে (সারণি–৩)।

২.৪ অনানুষ্ঠানিক সাক্ষাৎকার, পর্যবেক্ষণ ও নথি–পত্রাদি পর্যালোচনার মাধ্যমে প্রাপ্ত তথ্য বিশ্লেষণ

২.৪.১ ঢাকা আঞ্চলিক কেন্দ্র ঃ

(১) একজন নিয়মিত উপ–পরিচালকের অভাব প্রধান সমস্যা। আঞ্চলিক কেন্দ্রটিতে উপ–পরিচালকের জন্য প্রয়োজনীয় আবাসন সুবিধা নেই।

(২) পূর্বে বিশ্বব্যাংকের প্রকল্পের আওতাধীন থাকাকালীন প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য প্রশিক্ষণ ভাতার ব্যবস্থা ছিল। বর্তমানে প্রশিক্ষণ ভাতার কোন ব্যবস্থা নেই।

(৩) অতিথি বক্তাদের ঘন্টা প্রতি ১০০ টাকা সম্মানী খুবই কম। এ কারণে ভাল অতিথি বক্তা আঞ্চলিক কেন্দ্রে আসতে অনীহা প্রকাশ করেন। অতিথি বক্তার সম্মানী বাড়ানোর ব্যাপারে কেন্দ্র কর্তৃপক্ষের কোন আগ্রহ নেই বলে জানা যায়।

(৪) গাড়ীর অভাবে আঞ্চলিক কেন্দ্রের অতিথি বক্তাদের যানবাহন সুবিধা দেয়া যায় না। প্রায়শই তারা রিকসায় চড়ে আসেন যা তাদের পদমর্যাদার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ নয় এবং এটি একই সাথে ঝুঁকিপূর্ণ।

(৫) ডরমিটরীতে আবাসন সুবিধা খুবই অপ্রতুল। ২০ জনের জন্য মাত্র একটি টয়লেট। একই সঙ্গে একাধিক কোর্স অনুষ্ঠিত হলে কোর্স ব্যবস্থাপনায় ঝামেলার সৃষ্টি হয় এবং সবাইকে আবাসন সুবিধা দেওয়া যায় না।

(৬) গ্রন্থাগারে মূল্যবান বই থাকলেও তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণীর জন্য আয়োজিত কোর্সের প্রশিক্ষণার্থীদের উপযোগী বই এর সংখ্যা খুবই কম।

(৭) বিপিএটিসিতে অধিক সংখ্যক কর্মকর্তা থাকায় তাদের উপর কোর্স ব্যবস্থাপনার চাপ তুলনামূলকভাবে কম। কিন্তু আঞ্চলিক কেন্দ্রের ৩ জন কর্মকর্তার মাথাপিছু কোর্স ব্যবস্থাপনার চাপ সে তুলনায় অনেক বেশি। ঢাকা আঞ্চলিক কেন্দ্রে যোগ্য কর্মকর্তা ও কর্মচারীর অভাব রয়েছে। বিপিএটিসির যেসব কর্মকর্তা/কর্মচারী দায়িত্ব পালনে প্রয়োজনীয় ভূমিকা রাখতে সমর্থ নন, তাঁদেরকেই আঞ্চলিক কেন্দ্রে পাঠান হয়। কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সংখ্যাল্পতার কারণে এই ত্রুটি সহজেই চোখে পড়ে।

(৮) আঞ্চলিক কেন্দ্রের প্রশাসনিক ভবনটির প্রয়োজনীয় রক্ষণাবেক্ষণ নেই। প্রশিক্ষণ ভবন থেকে দূরত্বের জন্য ও কর্মকর্তাদের সংখ্যাল্পতার কারণে কোর্স সমন্বয় বাধাগ্রস্ত হয়। ক্ষেত্র বিশেষে উচ্চ পদমর্যাদার অতিথি বক্তাদের অভ্যর্থনা জানানো সম্ভব হয় না।

(৯) প্রশিক্ষণ ভবনটি অপরিচ্ছন্ন। পর্যাপ্তভাবে ব্যবহার হচ্ছে না।

২.৪.২ চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্র

(১) প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশিক্ষণ ভাতা নেই। যার কারণে প্রশিক্ষণার্থীগণ প্রশিক্ষণে আসতে আগ্রহবোধ করে না।

(২) বাজেটে প্রয়োজনীয় অর্থ সংকুলান না থাকায় আবশ্যকীয় প্রশিক্ষণ-সামগ্রী সরবরাহ করা সম্ভবপর হয় না।

(৩) গ্রন্থাগারে ক্যাটালগার নেই। প্রচুর দামী বই থাকলেও কোর্সের উপযোগী বই–এর সংখ্যা খুবই কম।

(৪) ডরমিটরীর আবাসন সুবিধা নিয়ে প্রথম শ্রেণীর অংশগ্রহণকারী কর্মকর্তাগণ সন্তুষ্ট নন।

(৫) প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য চিত্তবিনোদনের সুবিধাদি খুবই অপ্রতুল।

(৬) বিপিএটিসির সংগে চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্রের যোগাযোগ কাঙ্ক্ষিত মাত্রায় নয়।

(৭) চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্রের তিনজন কর্মকর্তাই মহিলা। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সংগে যোগাযোগের ক্ষেত্রে এটি একটি অন্যতম প্রতিবন্ধক।

(৮) কর্মকর্তাদের আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্ক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের উপযোগী নয়। চট্টগ্রামে অবস্থানগত সুবিধা বিবেচনা করেই কর্মকর্তাগণ আঞ্চলিক কেন্দ্রের নিয়োগ পছন্দ করেছেন। প্রশিক্ষণের প্রতি আগ্রহের পরিবর্তে চট্টগ্রামে অবস্থানই অগ্রাধিকার পাচ্ছে।

(৯) কর্মকর্তাগণ প্রশিক্ষণের জন্য প্রয়োজনীয়ভাবে প্রশিক্ষিত নন।

(১০) আঞ্চলিক কেন্দ্রের সাথে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের যোগাযোগের ক্ষেত্রে দূরত্ব রয়েছে, যা প্রয়োজনীয় সংখ্যক মনোনয়ন ও অংশগ্রহণকে বাধাগ্রস্ত করে।

(১১) মিনিবাস ছাড়া অন্য কোন কার/মাইক্রোবাস না থাকায় অতিথি বক্তা এবং কর্মকর্তারা প্রয়োজনীয় পরিবহন সুবিধা পান না।

(১২) অতিথি বক্তাদের বক্তব্য অনুযায়ী তাঁদেরকে (অতিথি বক্তাদেরকে) স্বাগত জানানোর জন্য সকাল বেলা কোন কর্মকর্তাকে প্রায়শ পাওয়া যায় না।

(১৩) আঞ্চলিক কেন্দ্রের কর্মকর্তাদের ঐচ্ছিক ছুটির বিষয়টি বিপিএটিসির নিয়ন্ত্রণে থাকায় কর্মচারী প্রশাসনে অসুবিধা হচ্ছে।

(১৪)চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্রে বিকেল থেকেই অনভিপ্রেত লোকজনের সমাগম (আড্ডা) ঘটে। এদের মধ্যে কেউ কেউ নেশাগ্রস্ত। বয়সে তরুণ এসব লোকজন আঞ্চলিক কেন্দ্রে গোসল করতে আসে। বলপূর্বক কেন্দ্রের টেলিভিশন কক্ষটি ব্যবহার করে। আঞ্চলিক কেন্দ্রের দায়িত্বপ্রাপ্ত গার্ড প্রতিবাদ করতে যেয়ে লাঞ্ছিত হয়েছে বলে জানা যায়। উপ–পরিচালক মহোদয়ের পক্ষেও এর সুরাহা করা সম্ভব নয়।

(১৫) ক্যাটালগার, প্রশিক্ষণ সহকারী, হিসাবরক্ষক, ষ্টেনো–টাইপিষ্ট ও এম এল এস এস–এর ১টি করে পদ শূন্য রয়েছে।

২.৪.৩ রাজশাহী আঞ্চলিক কেন্দ্র

(১) প্রশিক্ষণ ভাতার অভাবে অনেকেই প্রশিক্ষণে আসতে আগ্রহী হয় না। প্রশিক্ষণ চলাকালীন সময়ে একজন প্রশিক্ষণার্থীকে একই সাথে তার নিজের এবং পরিবারের ব্যয় আলাদাভাবে বহন করতে হয়, যা তার আর্থিক সংগতির বাইরে। তাছাড়া নিজ দপ্তরে টিএ, ডিএ'র জন্য প্রয়োজনীয় তহবিল থাকে না বা সময়মত পাওয়া যায় না, যা তাদেরকে প্রশিক্ষণে আসতে নিরুৎসাহিত করে।

(২) প্রশিক্ষণের সাথে কর্মজীবন উন্নয়নের সম্পর্ক না থাকায় প্রশিক্ষণার্থীরা একে গুরুত্ব দেয় না। ফলে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে তাদের অনীহা লক্ষ্য করা যায়।

(৩) দাপ্তরিক কর্তৃপক্ষ অনেক ক্ষেত্রে বিশেষ করে তহসিলদার, সার্টিফিকেট সহকারী, বেঞ্চ ক্লার্কদের প্রশিক্ষণে অংশ নিতে অনুমতি দেয় না। যা উল্লিখিত ৩টি কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনকে ব্যাহত করে।

(৪) প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য ডরমিটরীতে আবাসন সুবিধা খুবই অপ্রতুল। একই সময়ে দুই বা ততোধিক কোর্স অনুষ্ঠিত হলে আবাসনের ক্ষেত্রে মারাত্মক অসুবিধা দেখা দেয়।

(৫) প্রশিক্ষণার্থীদের বিনোদনের জন্য খেলাধূলার কোন ব্যবস্থা নেই। তাছাড়া রাজশাহী

আঞ্চলিক কেন্দ্রের আয়তন কম, যা একটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের জন্য কাম্য নয়।

(৬) ড্রাইভারের পদ শূন্য থাকায় রাজশাহী আঞ্চলিক কেন্দ্রের গাড়ীটি দেড় বছর যাবত অব্যবহৃত অবস্থায় অকেজো হয়ে পড়ে আছে। যে কারণে শিক্ষা–সফর কার্যক্রম বন্ধ হয়ে আছে।

(৭) গ্রন্থাগারে মূল্যবান প্রচুর বই থাকলেও এগুলোর অধিকাংশই প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য উপযোগী নয়।

(৮) আঞ্চলিক কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণে বিপিএটিসি'র ভূমিকা পরিকল্পিত নয়। প্রশিক্ষণযোগ্য কর্মচারীদের মোট সংখ্যার সংগে সংগতিপূর্ণ কোন দীর্ঘ মেয়াদী প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা নেই।

(৯) অতিথি বক্তাদের সম্মানীর পরিমাণ খুবই কম। যা তাঁদেরকে আঞ্চলিক কেন্দ্রে আসতে উৎসাহিত করে না।

(১০) আঞ্চলিক কেন্দ্রের প্রতি বিপিএটিসি'র দৃষ্টিভঙ্গী কাঙ্ক্ষিত মাত্রায় অনুকূল নয়। আঞ্চলিক কেন্দ্রের কর্মকর্তাদের জন্য বৈদেশিক প্রশিক্ষণের কোন সুযোগ নেই বললেই চলে।

২.৪.৪ খুলনা আঞ্চলিক কেন্দ্র

(১) নিকট অতীতে দায়িত্ব পালনকারী উপ–পরিচালকের অনীহা খুলনা আঞ্চলিক কেন্দ্রের প্রশিক্ষণের কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্যমাত্রা অর্জনকে দারুণভাবে ব্যাহত করেছে বলে জানা যায়। বর্তমানে আঞ্চলিক কেন্দ্রের কর্মকর্তাদের মধ্যে আন্তব্যক্তিক সম্পর্ক কাঙ্ক্ষিত মাত্রায় ইতিবাচক নয়।

(২) অতিথি বক্তাদের সম্মানী কম। তাছাড়া অতিথি বক্তার সাথে বিপিএটিসি'র সম্পর্ক আন্তরিক নয় বলে জানা গেছে।

(৩) প্রশিক্ষণ ভাতার কোন ব্যবস্থা নেই। প্রশিক্ষণে আগত গরীব কর্মচারীদের পক্ষে একাধারে নিজের ও পরিবারের ব্যয় বহন করা সম্ভব হয় না।

(৪) প্রশিক্ষণে শিক্ষা সফরের ব্যবস্থা নেই। খেলাধুলা এবং চিত্ত বিনোদনের সুযোগ নেই। খেলাধুলার জন্য আঞ্চলিক কেন্দ্রের অব্যবহৃত জমি ব্যবহার করা যেতে পারে।

(৫) প্রশিক্ষণের সাথে কর্মজীবন এবং বদলির কোন সম্পর্ক নেই। ক্ষেত্র বিশেষে উর্ধ্বতন কর্মকর্তাগণ যাঁদেরকে পছন্দ করেন, তাঁদেরকেই প্রশিক্ষণে পাঠান।

(৬) আঞ্চলিক কেন্দ্রের কর্মকর্তাদের জন্য বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সুযোগ প্রায় অনুপস্থিত।

(৭) গ্রন্থাগারে কোন ক্যাটালগার না থাকায় প্রশিক্ষণার্থীরা গ্রন্থাগার ব্যবহার করতে পারেন না।

(৮) মিনিবাসটি অধিকাংশ সময় অচল থাকার কারণে প্রশিক্ষণ কাজে ও শিক্ষা সফরে এটি ব্যবহার করা যায় না।

(৯) খুলনা আঞ্চলিক কেন্দ্রে পানি সরবরাহ খুবই সংকটময়। বর্তমানে যে পাম্পটি

রয়েছে সেটি চাহিদার তুলনায় প্রয়োজনীয় পানি উঠাতে সক্ষম নয়। একটি পাম্প সরবরাহের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'র দীর্ঘসূত্রিতা প্রশিক্ষাণার্থীদের অসুবিধায় ফেলেছে।

(১০) উপ–পরিচালকের বাড়ী বসবাসের অযোগ্য। কর্মকর্তাদের আবাসন ব্যবস্থা আঞ্চলিক কেন্দ্রের বাইরে এবং এতে কোন সীমানা প্রাচীর নেই।

(১১) ডরমিটরীর দরজা, জানালা লক্ষ্যণীয়ভাবে ত্রুটিপূর্ণ। অধিকাংশ দরজা জানালা ভাঙ্গা।

(১২) পদোন্নতির ব্যাপারে আঞ্চলিক কেন্দ্রের কর্মকর্তাদের মধ্যে লক্ষ্যণীয় হতাশা বিরাজমান, যা প্রশিক্ষণকে ফলপ্রসূ করার ক্ষেত্রে অন্যতম প্রধান প্রতিবন্ধক।

২.৫ অনানুষ্ঠানিক সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে প্রাপ্ত সুপারিশ

২.৫.১ আঞ্চলিক কেন্দ্রের কর্মকর্তা/কর্মচারী, বিভাগীয় কমিশনার, জেলা প্রশাসক, অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক, উপ–সচিব, অতিথি বক্তা এবং অংশগ্রহণকারীদের সাথে অনানুষ্ঠানিক আলোচনার মাধ্যমে প্রাপ্ত প্রধান প্রধান সুপারিশসমূহ নিম্নরূপ ঃ

(১) প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের জন্য কর্মচারীদের মধ্যে আগ্রহ সৃষ্টির উদ্দেশ্যে প্রশিক্ষণ ভাতা প্রদান করা প্রয়োজন।

(২) আঞ্চলিক কেন্দ্রের প্রশিক্ষণকে ফলপ্রসূ করার জন্য নেতা হিসাবে উপ–পরিচালকের ভূমিকা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। আঞ্চলিক কেন্দ্রে উপ–পরিচালক হিসেবে যিনি নিযুক্ত হবেন, প্রশিক্ষণের প্রতি তার যাতে প্রয়োজনীয় আগ্রহ থাকে সে বিষয়টি বিবেচনা করা দরকার।

(৩) প্রশিক্ষণকে আকর্ষণীয় করার জন্য শিক্ষা সফর, খেলাধুলা ও চিত্তবিনোদনের ব্যবস্থা থাকা দরকার।

(৪) গ্রন্থাগার প্রশিক্ষণের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ। প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য প্রশিক্ষণের উপযোগী যথেষ্ট পরিমাণ বই যাতে থাকে এবং গ্রন্থাগারটি যাতে নিয়মিত ব্যবহার করা যায়, সে ব্যবস্থা থাকা দরকার।

(৫) প্রয়োজনীয় সংখ্যক প্রশিক্ষণার্থীর মনোনয়ন লাভের জন্য সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানমূহের সাথে আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের নিয়মিত যোগাযোগ থাকা প্রয়োজন।

(৬) প্রশিক্ষণকে কর্মজীবন উন্নয়নের সাথে সম্পর্কিত করে পরিকল্পনা প্রণয়ন করা দরকার।

(৭) অতিথি বক্তাদের সম্মানী বাড়ানোর মাধ্যমে যোগ্য অতিথি বক্তাদের আকৃষ্ট করা যেতে পারে।

(৮) যেহেতু আঞ্চলিক কেন্দ্রে কর্মকর্তার সংখ্যা কম সেজন্যই অধিক দক্ষ ও আগ্রহী কর্মকর্তাদের আঞ্চলিক কেন্দ্রে নিয়োগ দেওয়া প্রয়োজন।

(৯) দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সুযোগ প্রদানের মাধ্যমে আঞ্চলিক কেন্দ্রে কর্মরত কর্মকর্তাদের হতাশা দূর করে তাদের কর্মদক্ষতা বাড়ানো যেতে পারে।

৩.০ ফলাফল ও সুপারিশ

৩.১ গবেষণায় নিম্নলিখিত ফলাফলসমূহ চিহ্নিত করা যায় ঃ

(১) আঞ্চলিক কেন্দ্র প্রতিষ্ঠার পর থেকে ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ-বর্ষ পর্যন্ত সময়ে আঞ্চলিক কেন্দ্রের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের যে হার ছিল, তা ১৯৯৪–৯৫ প্রশিক্ষণ বর্ষের প্রথম তিন মাসে তাৎপর্যপূর্ণভাবে পরিবর্তিত হয়েছে এবং পরিবর্তন ইতিবাচক (সারণি–১ ও ২) ।

(২) ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ-বর্ষের তুলনায় বর্তমান প্রশিক্ষণ-বর্ষে অনুষ্ঠিত কোর্সসমূহের প্রথম তিন মাসে (জুলাই–সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪) লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার সামগ্রিকভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে। লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের এই তাৎপর্যপূর্ণ বৃদ্ধির পেছনে আঞ্চলিক কেন্দ্রের উপ-পরিচালকগণ বলিষ্ঠ ভূমিকা পালন করেছেন। তবে এক্ষেত্রে চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্রের সাফল্যের হার তূলনামূলকভাবে বেশ কম (সারণি–২)। বর্তমান প্রশিক্ষণ বর্ষের শুরুতে চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্রে নতুন উপ–পরিচালক যোগদান করায় তাঁর পক্ষে সবকিছু বুঝে ওঠা এখনও সম্ভবপর হয়নি। তবে বর্তমান উপ–পরিচালককে প্রশিক্ষণের ব্যাপারে আগ্রহী বলে মনে হয়েছে।

(৩) ১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ-বর্ষ ও বর্তমান প্রশিক্ষণ-বর্ষের প্রথম তিন মাসে অনুষ্ঠিত নির্বাচিত ৮টি কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার গত বছরের তুলনায় সামগ্রিকভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি–৩)। নির্বাচিত ৮টি কোর্সের মধ্যে সার্টিফিকেট সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্স, তহসীলদার প্রশিক্ষণ কোর্স ও বেঞ্চ সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার গত বছরের তুলনায় বর্তমান প্রশিক্ষণ বর্ষের প্রথম তিন মাসে (জুলাই–সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪) ঢাকা আঞ্চলিক কেন্দ্র ছাড়া অন্য তিনটি আঞ্চলিক কেন্দ্রে কিছুটা বেড়েছে। তবে এই তিনটি কোর্স যাদের জন্য প্রযোজ্য তাদের সংখ্যা কম থাকায় কোর্স তিনটির লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার সব সময়ই কম থেকে যাচ্ছে। তাছাড়া লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণের সময় প্রযোজ্য অংশগ্রহণকারীদের সংখ্যাকে বিবেচনা করা হচ্ছে না।

(৪) প্রশিক্ষক, প্রশিক্ষণার্থী, অতিথি বক্তা নির্বিশেষে সকলেই প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য প্রশিক্ষণ ভাতাকে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হিসেবে চিহ্নিত করেছেন।

(৫) প্রশিক্ষণের প্রতি কর্মচারীদের অনীহার পেছনে অন্যতম একটি কারণ হচ্ছে কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনার অভাব।

(৬) গ্রন্থাগার, শিক্ষা সফর, খেলাধুলা এবং চিত্তবিনোদন সুবিধা প্রশিক্ষণকে আরো আকর্ষণীয় করে তুলতে পারে।

(৭) আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের সংগে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের নিয়মিত ও কার্যকর যোগাযোগ প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে ইতিবাচক ভূমিকা রাখে। সাম্প্রতিককালে আঞ্চলিক

কেন্দ্রসমূহের প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের অগ্রগতি এই মতকে সমর্থন করে।

(৮) প্রশিক্ষণকে ফলপ্রসূ করার জন্য প্রশিক্ষকের ভূমিকার কোন বিকল্প নেই। প্রশিক্ষকের আগ্রহ ও দক্ষতা প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে আরো গতিশীল করতে পারে। আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের কর্মকর্তাগণ দেশি-বিদেশি প্রশিক্ষণের সুযোগ থেকে বঞ্চিত, যা ফলপ্রসূ প্রশিক্ষণের অন্যতম অন্তরায়।

(৯) আঞ্চলিক কেন্দ্রে কর্মরত কর্মকর্তাদের মধ্যে এক ধরনের হতাশা ও বিপিএটিসি'র প্রতি চাপা ক্ষোভ বিরাজ করছে।

(১০) রাজশাহী ছাড়া তিনটি আঞ্চলিক কেন্দ্রেই ক্ষেত্রবিশেষে অদক্ষতা এবং আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে সমস্যা রয়েছে যা প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে কিছুটা হলেও ব্যাহত করছে।

(১১) প্রয়োজনীয় পরিবহন সুবিধা না থাকায় প্রশিক্ষণ কার্যক্রম বাস্তবায়নে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহ সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছে।

(১২) বিপিএটিসি'র সাথে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের যোগাযোগ যথেষ্ট দৃঢ় নয়।

৩.২ সুপারিশ

(১) আঞ্চলিক কেন্দ্র যাতে সব সময় একজন নিয়মিত দক্ষ এবং প্রগতিশীল উপ-পরিচালক দ্বারা পরিচালিত হয়, সে বিষয়টি নিশ্চিত করা প্রয়োজন। অদক্ষ ও প্রশিক্ষণের প্রতি আগ্রহ নেই এমন কর্মকর্তাকে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে নিয়োগদান করা যুক্তিসঙ্গত নয়।

(২) যাদের জন্য প্রশিক্ষণ তাদের সঠিক সংখ্যার ভিত্তিতে প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা প্রয়োজন। এ ব্যাপারে বিপিএটিসি'র দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনা থাকা দরকার।

(৩) প্রশিক্ষণের প্রতি আগ্রহ সৃষ্টির জন্য কর্মচারীদের জন্য প্রশিক্ষণ ভাতা প্রদানের বিষয়টি গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করা যেতে পারে।

(৪) কর্মচারীদের প্রশিক্ষণকে পদোন্নতির সাথে সম্পর্কিত করে একটি সুস্পষ্ট কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রণয়ন করা প্রয়োজন।

(৫) প্রশিক্ষণকে আরো আকর্ষণীয় করে তোলার জন্য গ্রন্থাগার, শিক্ষা সফর, খেলাধুলা ও চিত্তবিনোদন সুবিধা প্রদান ও সম্প্রসারণ করা প্রয়োজন। খুলনা ও চট্টগ্রাম আঞ্চলিক কেন্দ্রের গ্রন্থাগারের জন্য ক্যাটালগারের শূন্য পদ জরুরি ভিত্তিতে পূরণ করা প্রয়োজন।

(৬) প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে ফলপ্রসূ করার স্বার্থে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে আঞ্চলিক কেন্দ্রের যোগাযোগের মাত্রা আরো বাড়ানো প্রয়োজন। আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম বাস্তবায়নে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদানের জন্য সংস্থাপন মন্ত্রণালয় থেকে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহকে অনুরোধ জানিয়ে পত্র দেওয়া যেতে পারে। এ বিষয়ে বিপিএটিসি কর্তৃপক্ষ সংস্থাপন মন্ত্রণালয়কে অনুরোধ জানাতে পারেন।

(৭) আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহে কর্মরত কর্মকর্তাগণকে দেশি–বিদেশি প্রশিক্ষণের সুযোগ দেওয়া প্রয়োজন, এর মাধ্যমে তাদের মধ্যে বিরাজমান হতাশা ও ক্ষোভ দূরীভূত করে তাদেরকে আরো দক্ষ ও প্রশিক্ষণের প্রতি অধিকতর আগ্রহী করে তোলা যেতে পারে।

(৮) যে সব আঞ্চলিক কেন্দ্রে ক্ষেত্রবিশেষে দক্ষতার অভাব রয়েছে এবং আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্ক নেতিবাচক, সেখানে বিপিএটিসি কর্তৃপক্ষের প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা দরকার।

(৯) আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম বাস্তবায়নের সহায়তা প্রদানের জন্য পরিবহন সুবিধা প্রদান করা যেতে পারে।

(১০) বিপিএটিসি'র সঙ্গে আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহের যোগাযোগ আরো সুদৃঢ় হওয়া প্রয়োজন। বিপিএটিসি'র বাইরে সমন্বয় সভা অনুষ্ঠিত হলে সেখানে সংশ্লিষ্ট এমডিএস–এর উপস্থিতি বিবেচনা করা যেতে পারে। সমন্বয় সভা কেন্দ্রে অনুষ্ঠিত হলে তা তুলনামূলকভাবে অধিকতর কার্যকর ও ফলপ্রসূ হতে পারে।

সারণি-১

আঞ্চলিক লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রসমূহের এক দশকের (১৯৮৪/৮৫-১৯৯৩/৯৪) প্রশিক্ষণ

ক) বৎসরভিত্তিক

বৎসর	কোর্সের সংখ্যা	লক্ষ্যমাত্রা	অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা	শতকরা হারে অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা
১৯৮৪–৮৫	৬০		১২৬২	
১৯৮৫–৮৬	৭৮	২৬৮০	১৭৪৫	৬৫.১১
১৯৮৬–৮৭	১৩৭	৪৮৮০	২৬৫০	৫৪.৩০
১৯৮৭–৮৮	১৪৪	৫০২০	৩৪৫৫	৬৮.৮২
১৯৮৮–৮৯	১৫৬	৪৫৮০	৩৫১৯	৭৬.৮৩
১৯৮৯–৯০	১৭২	৫৫২০	৪৩৭৬	৭৯.২৭
১৯৯০–৯১	১৬৯	৫১৪০	৪৫১০	৮৭.৭৪
১৯৯১–৯২	১৬৬	৫৭৫০	৩৬৭৪	৬৩.২৫
১৯৯২–৯৩	১৭০	৫৪৮০	৩৭৩৪	৬৮.৩০
১৯৯৩–৯৪	১৬৮	৫৬০০	৩৫৪০	৬৩.২১
মোট	১৪২০	৪৪৬৫০	৩২৪৬৫	৭২.৭০

খ) কেন্দ্রভিত্তিক

কেন্দ্রের নাম	কোর্সের সংখ্যা	অংশগ্রহণকারীদের লক্ষ্যমাত্রা	অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা	শতকরা হারে অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা
—	৬০	—	১২৬২	—
ঢাকা	৩৫৮	১১৫৭৫	৮৮৬০	৭৬.৪১
চট্টগ্রাম	৩৩৫	১১০৪৫	৭১৯৭	৬৫.১৬
রাজশাহী	৩৩৪	১১০১৫	৭৯২১	৭১.৯১
খুলনা	৩৩৩	১০৯৯৫	৭২২৫	৬৫.৭১
মোট	১৪২০	৪৪৬৫০	৩২৪৬৫	৭২.৭০

উৎস : আঞ্চলিক কেন্দ্র শাখা, বিপিএটিসি, সাভার ঢাকা।

বিঃ দ্রঃ ১৯৮৪–৮৫ অর্থ–বছরে অংশগ্রহণকারীদের কোন লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারিত ছিল না। ঐ বছর চারটি আঞ্চলিক কেন্দ্রে মোট ৬০টি প্রশিক্ষণ কোর্স অনুষ্ঠিত হয়েছে। ঐ সকল কোর্সে মোট ১২৬২ জনকে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়।

গ্রন্থপঞ্জি

Bala, Hiralal and et al. (1990). *An Evaluation of the Training Programme For Class-II Government Officials*. Dhaka: BPATC.

DEB, S. R., M. A. Moqbul and M. M. Haque (1990). *Evaluation System of Training Programmes For Class-III & IV employees : A Study*. Dhaka : BPATC.

Farid, S. M. and et al. (1990). *Assessment of Training Needs of Class II Employees : A Case Study*. Dhaka: BPATC.

Khan, M. A. and et al. (1990). *Training Needs Assessment And Curriculum Development For the Bench Clarks*. Dhaka: BPATC.

Muslim, S. N. and S. S. Alam (1990). *On-The-Job Training Needs Assessment For Class II Level Officers : The Case of Administrative Officers of the District Collectorates*. Dhaka: BPATC.

Muznu-nul-Huq, S. K. M and et al. (1990) *Performance Appraisal System For Class III Employees in Bangladesh : A Case Study*. Dhaka : BPATC.

Samad, S. A. and A. Kar (1990). *A Study of Regional Public Administration Training Centre (RPATC) Project*. Dhaka : BPATC.

আলী, এম, ইদ্রিস ও অন্যান্য (১৯৯০), *চতুর্থ শ্রেণীর কর্মচারিদের প্রশিক্ষণচাহিদা নিরূপণ ও পাঠ্যসূচি উন্নয়ন*, ঢাকা: বিপিএটিসি।

রাজ্জাক, মোঃ আব্দুর, মোঃ সফিউল্লাহ ও এ কে এম এনামুল হক (১৯৯০) *দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ ও পাঠ্যসূচি উন্নয়ন ঃ একটি সমীক্ষা*, ঢাকাঃ বিপিএটিসি।

হক, এ কে ফজলুল ও কেশব আচার্য, (১৯৯০) তৃতীয় *শ্রেণীর কর্মচারিদের আর্থ–ব্যবস্থাপনা বিষয়ক প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ ও পাঠ্যসূচি উন্নয়ন, ঢাকাঃ* বিপিএটিসি।

সারণি –২

১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ ও জুলাই সেপ্টেম্বর ৪ মাসে অনুষ্ঠিত কোর্সসমূহের তুলনামূলক চিত্র

	কেন্দ্রভিত্তিক কোর্স সংখ্যা		অনুষ্ঠিত কোর্স সংখ্যা		প্রশিক্ষণার্থীর লক্ষ্যমাত্রা		অর্জিত লক্ষ্যমাত্রা		লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের শতকরা হার	
কেন্দ্রের নাম	১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ	জুলাই-সেপ্টেম্বর ১৯৯৪	১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষন বর্ষ	জুলাই-সেপ্টেম্বর ১৯৯৪	১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ	জুলাই-সেপ্টেম্বর ১৯৯৪	১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ	জুলাই=সেপ্টেম্বর ১৯৯৪	১৯৯৩–৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ	জুলাই-সেপ্টেম্বর ১৯৯৪
ঢাকা	৪২	৮	৪০	৮	১৪০০	২৮৫	১০৬৭	২৮৬	৭৬.২১	১০০.৩৫
চট্টগ্রাম	৪২	৮	৩৫	৮	১৪০০	২৮৫	৮২৯	২০৬	৫৯.২১	৭২.২৮
রাজশাহী	৪২	৮	৩৯	৮	১৪০০	২৮৫	৯২৩	২৭৫	৬৫.৯২	৯৬.৫০
খুলনা	৪২	৮	৩৭	৮	১৪০০	২৮৫	৭২১	৩০৩	৫১.৫০	১০৬.৩২
মোট	১৬৮	৩২	১৫১	৩২	৫৬০০	১১৪০	৩৫৪০	১০৭০	৬৩.২১	৯৩.৮৬

উৎস : আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহ থেকে সংগৃহীত উপাত্তের ভিত্তিতে প্রস্তুত করা হয়েছে।

সারণি-৩

১৯৯৩-৯৪ প্রশিক্ষণন বর্ষ ও জুলাই-সেপ্টেম্বর, ১৯৯৪ মাসে অনুষ্ঠিত ৮টি নির্বাচিত কোর্সের তুলনামূলক চিত্র (শতকরা হারে)

	ঢাকা		চট্টগ্রাম		রাজশাহী		খুলনা		গড়	
কেন্দ্রের নাম কোর্সের নাম	১৯৯৩-৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ (%)	জুলাই-সেপ্টেম্বর ১৯৯৪ (%)	১৯৯৩-৯৪ প্রশিক্ষন বর্ষ (%)	জুলাই-সেপ্টেম্বর ১৯৯৪ (%)	১৯৯৩-৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ (%)	জুলাই-সেপ্টেম্বর ১৯৯৪ (%)	১৯৯৩-৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ (%)	জুলাই-সেপ্টেম্বর ১৯৯৪ (%)	১৯৯৩-৯৪ প্রশিক্ষণ বর্ষ (%)	জুলাই-সেপ্টেম্বর ১৯৯৪ (%)
মৌল অফিস প্রশাসন কোর্স	১৩০.৭১	১৪৫.৭১	৮৫	১০০	৬০	৮২.৮৬	৪৮.৫৭	১০৮.৫৭	৮১.০৭	১০৯.২৯
আর্থ-প্রশাসন কোর্স	৭৩.৩৩	৭৪.২৯	৮৫	৪৩.৩৩	৫৬.৬৬	১৪০	২১.৬৬	১১৪.২৯	৫৯.১৭	৮৬.৪৩
সার্টিফিকেট সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্স	৯৪.২৯	৬৮.৫৭	০	৪৫.৭১	৭১.৪৩	৬০	০	৪২.৮৬	৪১.৪৩	৫৪.২৯
তহশীলদার প্রশিক্ষণ কোর্স	৯৭.১৪	৩৭.১৪	১০	৫৭.১৪	৮৭.১৪	১৬৮.৫৭	৭৪.২৯	১৬৫.৭১	৬৭.১৪	১০৭.৭৪
অফিস তত্ত্বাবধান কোর্স	৬২.৮৬	১৮৫.৭১	৪৫.৭১	৯৪.২৯	৩২.৩৮	৮৮.৫৭	৬১	১৫৭.১৪	৫০.৪৮	১৩১.৪৩
বিল প্রস্তুতকরণ ও সংরক্ষণ কোর্স	১১৩.৭৫	৯৫	৯৩.৭৫	৭৭.৫	৬৭.৫	১০২.৫	৭৭.৫	১৪২.৮৬	৮৮.১৩	১০০
আচরণ ও শৃঙ্খলা কোর্স (১ম শ্রেণী)	৮৮.৫৭	১৮২.৮৫	৬৮.৫৭	১১৪.২৯	৭৪.২৯	৭৭.১৪	৫৭.১৪	৫৭.১৪	৭২.১৪	১০৭.৮৬
বেঞ্চ সহকারী প্রশিক্ষণ কোর্স	২৫.৭১	১৪.২৯	১৪.২৯	৫১.৪৩	৫৪.২৯	৭১.৪৩	৫১.৪৩	৭৭.১৪	৩৬.৪৩	৫৩.৫৭

উৎস ঃ আঞ্চলিক কেন্দ্রসমূহ থেকে সংগৃহীত উপাত্তের ভিত্তিতে প্রস্তুত করা হয়েছে।