

# বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের চাহিদা ও কার্যকারিতা বিশ্লেষণঃ

## বাংলাদেশ চর্চা প্রসঙ্গ

মোঃ সিরাজুল ইসলাম \*

### ১.০ ভূমিকা

বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের চাহিদা ও কার্যকারিতা সঠিকভাবে উপলব্ধি করতে হলে সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের ঐতিহাসিক তাৎপর্য পর্যালোচনা করা বাঞ্ছনীয়। কেন, কিভাবে এবং কোন দর্শনের উপর ভিত্তি করে এ প্রশিক্ষণের অভিযাত্রা শুরু হয়েছিল সে সম্পর্কে একটি সংক্ষিপ্ত চিত্র এ প্রবন্ধে তুলে ধরা হলো।

### ২.০ সিভিল সার্ভিসে প্রশিক্ষণ

#### ২.১ বৃটিশ আমল

১৭৬৫ সালে মোঘল সম্রাট শাহ আলমের কাছ থেকে ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানী দেওয়ানী ক্ষমতা লাভ করার ফলে তাদের কর্মপরিধি ব্যাপক আকারে বৃদ্ধি পায়। বাণিজ্যিক দায়িত্ব ছাড়াও তাদের উপর কর ব্যবস্থাপনার দায়িত্ব বর্তায়। কর সংগ্রহে যাতে কোন বিঘ্ন সৃষ্টি না হয় সে জন্য ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানীকে আইন শৃঙ্খলা বাহিনীও গঠন করতে হয়। কর সংগ্রহে প্রয়োজনবোধে এ বাহিনীর সহযোগিতা গ্রহণ করা হত। ফলে কর ব্যবস্থাপনার সাথে আইন শৃঙ্খলা সংরক্ষণ কার্যক্রমও তাদের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্বে পরিণত হয়। এভাবে কর্মপরিধির ব্যাপকতা বৃদ্ধির ফলে প্রশাসন ব্যবস্থার পূর্ণবিন্যাসের প্রয়োজন পড়ে। ১৭৭২ সালে ওয়ারেন হোস্টিংস কোম্পানী প্রশাসনকে পূর্ণবিন্যস্ত করেন। এ প্রক্রিয়ায় তিনি কোম্পানী প্রশাসনকে ১। বাণিজ্যিক; এবং ২। সাধারণ প্রশাসনে বিভক্ত করেন। এ মর্মে গ্লাডেন উল্লেখ করেন "He (Warren Hastings) reorganised the revenue administration, remodelled the judicial system and freed trade from its existing abuses"<sup>১</sup>। পরবর্তী পর্যায়ে লর্ড কর্ণওয়ালিশ রাজস্ব প্রশাসনকে ঢেলে সাজান এবং ১৭৯৩ সালে চিরস্থায়ী বন্দোবস্ত ব্যবস্থা প্রবর্তন করেন। এর ফলে প্রশাসনকে আরো সুসংহত করার প্রয়োজন পড়ে। ও'মালের

\* উপ-পরিচালক, বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র

মতে কোম্পানী প্রশাসনের অবকাঠামো নির্মাণে ওয়ারেন হেস্টিংস এবং কর্ণওয়ালিশ দু'জনেরই গুরুত্বপূর্ণ অবদান রয়েছে। তিনি বলেন "The former laid the foundations on which the latter built up a superstructure"<sup>২</sup>।

কোম্পানী কর্মচারীদের বাণিজ্যিক কার্যক্রম পরিচালনায় যথেষ্ট অভিজ্ঞতা থাকলেও সাধারণ প্রশাসন, বিশেষ করে কর ব্যবস্থাপনায় অভিজ্ঞতার অভাব ছিল। জ্ঞান, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার এ ঘাটতি পূরণে কোম্পানীর কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের জন্য ১৮০০ সালে কোলকাতায় "ফোর্ট উইলিয়াম কলেজ" প্রতিষ্ঠিত হয়। সংক্ষেপে উক্ত কলেজের উদ্দেশ্য নিম্নে বিবৃত হলো :

...to provide liberal as well as specialized education and training for the recruits to the covenanted civil service. The syllabus comprised the humanities, sciences and some of the native languages"<sup>৩</sup>।

রাইটারদের প্রশিক্ষণের জন্য ১৮০৬ সালে ইংল্যান্ডের হেইলেবারী কলেজ প্রতিষ্ঠিত হয়। চাকরি স্থায়ীকরণের জন্য উক্ত কলেজে দু'বছর প্রশিক্ষণ গ্রহণ বাধ্যতামূলক ছিল। পাঠসূচীতে European classical languages, mathematics, laws, political economy, general history and oriental language<sup>৪</sup> অন্তর্ভুক্ত ছিল।

১৮৫৩ সালের Government of India Act, এ প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার ভিত্তিতে নিয়োগ এবং নিয়োগান্তর প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তার উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়। এই আইনের সূত্র ধরে লর্ড ম্যাকলেকে চেয়ারম্যান করে একটি কমিটি গঠন করা হয়। উক্ত কমিটি ১৮৫৪ সালে প্রতিবেদন পেশ করেন। উক্ত প্রতিবেদনে সিভিল সার্ভেন্টদের বিশেষায়িত জ্ঞানের পরিবর্তে সাধারণ ও মৌলিক বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদানের উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়। তাঁরা মনে করতেন সাধারণ ব্যবস্থাপনার জন্য সিভিল সার্ভেন্টদের "High power of mind"<sup>৫</sup> থাকা প্রয়োজন এবং এ মানসিক যোগ্যতা অর্জন "The best, the most liberal and the most finished education"<sup>৬</sup> দ্বারা অর্জন করা সম্ভব নয়। সে জন্য তাঁরা সিভিল সার্ভেন্টদের প্রশিক্ষণে তাত্ত্বিক ও প্রায়োগিক (তাত্ত্বিক প্রশিক্ষণ বৃটেনে এবং প্রায়োগিক প্রশিক্ষণ ভারতবর্ষে) উভয় প্রকার প্রশিক্ষণের উপর গুরুত্ব আরোপ করেন। তাত্ত্বিক বিষয়াবলীর মধ্যে "history, jurisprudence, commercial and financial science, and oriental languages"<sup>৭</sup> অন্তর্ভুক্ত ছিল। বৃটিশ শাসক কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান এবং প্রশিক্ষণ দর্শন ও কার্যক্রম ইউরোপের বিভিন্ন দেশে অনুসৃত হতে থাকে। ফ্রান্স, জার্মানী, স্পেন দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পর বৃটিশ ভারতের অনুরূপ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠা করে। এ সকল প্রতিষ্ঠানের মধ্যে ফ্রান্সের "ENA" (Ecole National Administration),

জার্মানীর "The Academy for Public Administration এবং The Civil Service College এবং স্পেনের Civil Service Training Centre" অন্যতম।

## ২.২ পাকিস্তান আমল

১৯৪৭ সালে পাকিস্তান স্বাধীন হওয়ার পর ১৯৪৮ সালে লাহোরে সিভিল সার্ভিসের নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের জন্য সিভিল সার্ভিস একাডেমী প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল। বৃটিশ আমলের (লর্ড ম্যাকলের মতাদর্শ "High Power of Mind") প্রশিক্ষণ দর্শনের ভিত্তিতে পাঠক্রম প্রণয়ন এবং প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা হত। উক্ত একাডেমীর পাঠক্রমে বিভিন্ন ধরনের আইন কানুন (যেমনঃ দেওয়ানী আইন, ফৌজদারী আইন, সাক্ষ্য আইন, ভূমি আইন ইত্যাদি), ইতিহাস ও ঐতিহ্য, ইসলামিক স্টাডিজসহ অন্যান্য পাঠক্রম বহির্ভূত কার্যক্রম অন্তর্ভুক্ত ছিল।

তৎকালে পাকিস্তান সরকারের প্রবঞ্চনার ফলে বাংলাদেশ (তৎকালীন পূর্ব পাকিস্তান) প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য অগ্রগতি সাধন করতে পারেনি। ১৯৪৮ সালে পাকিস্তানে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান স্থাপিত হলেও বাংলাদেশে (তৎকালীন পূর্ব পাকিস্তানে) পাকিস্তান স্বাধীন হওয়ার প্রায় ১৪ বছর পর নিম্নলিখিত তিনটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠিত হয় (সারণী-১)ঃ<sup>৩</sup>

সারণী-১ পাকিস্তান সরকার কর্তৃক তৎকালীন পূর্ব পাকিস্তানে (বর্তমান বাংলাদেশ) প্রতিষ্ঠিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান

প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের নাম	স্থাপনের সাল	অংশগ্রহনকারীর পর্যায়
ক. ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অফ পাবলিক এ্যাডমিনিস্ট্রেশন(NIPA)	১৯৬১	মধ্যসোপানের কর্মকর্তা
খ. গেজেটেড অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমী (GOTA)	১৯৬১	নবনিযুক্ত সিভিল সার্ভিসের কর্মকর্তাবৃন্দ
গ. স্টাফ ট্রেনিং ইনস্টিটিউট (STI)	১৯৬৩	কর্মচারীবৃন্দ

Source : Ali Ahmed, Bangladesh Public Administration and Senior Civil Servants (Dhaka ; BASC, 1984) pp. 191-224.

## ২.৩ বাংলাদেশ আমল

১৯৭১ সালে বাংলাদেশ স্বাধীনতা লাভের ফলে পাকিস্তান থেকে উত্তরাধিকার সূত্রে উপর্যুক্ত তিনটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান (সারণী-১) লাভ করে। পরিবর্তিত আর্থ-সামাজিক, রাজনৈতিক অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে নব্য স্বাধীনতা প্রাপ্ত দেশের জন্য লাগসই মনমানসিকতা সম্পন্ন কর্মকর্তা ও কর্মচারী গঠনে প্রশিক্ষণের প্রতি সর্বাধিক গুরুত্ব আরোপ করা হয়। এ লক্ষ্যে প্রথম পঞ্চ-বার্ষিক পরিকল্পনায় (১৯৭৩-৭৮) উন্নয়ন ও

প্রশাসনে জড়িত সর্বস্তরের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের প্রশিক্ষণের উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়। 'গোটা'কে পূর্ণবিন্যস্ত করে 'কোটা' (সিভিল অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমী) সৃষ্টি করা হয় এবং উর্ধ্বতন পর্যায়ের কর্মকর্তাদের (যুগ্ম-সচিব ও সমপর্যায়) প্রশিক্ষণের জন্য ১৯৭৭ সালে বাংলাদেশ এ্যাডমিনিস্ট্রিটিভ স্টাফ কলেজ (BASC) প্রতিষ্ঠা করা হয়। বাংলাদেশের লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (বিপিএটিসি) মূলত উপর্যুক্ত চারটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সমন্বিত রূপ। ১৯৮৪ সালে রাষ্ট্রপতির অধ্যাদেশ (অধ্যাদেশ নং XXVI, ১৯৮৪) বলে বিপিএটিসি জন্মলাভ করে।

১৯৭৯ সালে প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ এবং পাঠ্যক্রম উন্নয়ন সংক্রান্ত একটি কমিটি তিনটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান (STI ব্যতিরেকে) কে একই ক্যাম্পাসে স্থানান্তরের সুপারিশ করেন। সাধারণ সুবিধাদি (যেমন লাইব্রেরী, প্রশিক্ষণ যন্ত্রপাতি ইত্যাদি) যৌথভাবে ব্যবহারের সুযোগ সৃষ্টির জন্য এ সুপারিশ করা হয় এবং এর ভিত্তিতে একটি Co-location পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়। পরবর্তী পর্যায়ে ১৯৮২ সালে Co-location পরিকল্পনাটি সংশোধন করে সমন্বিত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা (Integrated Training System) গড়ে তোলার জন্য সকল (চারটি) প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে একীভূত করার প্রস্তাব করা হয়। সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সাধারণ সুযোগ-সুবিধা, বিশেষায়িত অনুষদ সেবা, আন্তঃঅংশগ্রহণকারী সহমর্মিতা উন্নয়ন কার্যক্রমসহ অন্যান্য কার্যক্রমের সৃষ্টি ব্যবহারের লক্ষ্যে এ সুপারিশ করা হয়।

### ৩.০ পাঠ্যক্রম প্রণয়ন প্রক্রিয়া

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র বুনিয়াদি প্রশিক্ষণসহ বিভিন্ন কোর্সের প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ এবং পাঠ্যক্রম প্রণয়নে নিম্নবর্ণিত মৌলিক পদ্ধতিসমূহ অনুসরণ করে থাকে :

- ☆ বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্যদের মতামত
- ☆ মূল্যায়ন ফিডব্যাক (মৌখিক ও লিখিত)
- ☆ গবেষণা কার্যক্রম
- ☆ নবায়ন পাঠ্যক্রম পরিচালনা
- ☆ বিশেষজ্ঞ কমিটি কার্যক্রম

### ৩.১ বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্যদের মতামত

প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রম গুরুত্ব আগে পাঠ্যক্রম প্রশাসন বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্যদের সভা আহ্বান করে। সভায় বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্যবৃন্দ তাঁদের পেশাগত জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা, সরকারের মৌলিক নীতি ও কৌশল, প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাদের মৌলিক ভূমিকা বিশ্লেষণ (Basic Role Analysis), আর্থ-সামাজিক, রাজনৈতিক ও

প্রশাসনিক পরিস্থিতি বিশ্লেষণ (Situation analysis), আন্তর্জাতিক পরিস্থিতি পর্যালোচনা, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির পরিবর্তন, প্রশিক্ষণার্থীদের পর্যায় ইত্যাদি বিষয় বিবেচনা করে পাঠক্রম প্রণয়ন, সংশোধন, পরিবর্তন ও উন্নয়ন সাধন করেন।

### ৩.২ মূল্যায়ন ফিডব্যাক

পাঠক্রমের গুণগত মান উন্নয়নে কেন্দ্রের মূল্যায়ন অনুবিভাগ প্রশিক্ষণ চলাকালীন এবং প্রশিক্ষণ সমাপনী মূল্যায়নের ব্যবস্থা করে থাকে। এ মূল্যায়ন কার্যক্রমে প্রশিক্ষণার্থীবৃন্দ পাঠক্রমের মৌখিক এবং লিখিত (নির্ধারিত ছকে) মূল্যায়ন করে থাকেন। তাদের মতামতের ভিত্তিতে রচিত মূল্যায়ন প্রতিবেদন সমূহ পরবর্তী পর্যায়ে বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্যদের মতামতের জন্য উপস্থাপিত হয়। বিশদ আলোচনা ও পর্যালোচনাস্তে কোন বিষয় উপযোগী বিবেচিত হলে পাঠক্রমে তা অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

### ৩.৩ গবেষণা কার্যক্রম

বিপিএটিসির বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্যবৃন্দ বিভিন্ন স্তরের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণের জন্য গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকে। এ যাবৎ প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ এবং পাঠক্রম উন্নয়ন সম্পর্কে ১৩টি গবেষণা কার্যক্রম পরিচালিত হয়েছে। এই সকল গবেষণা কার্যক্রমের ফলাফল ও সুপারিশমালা কিছু কিছু ক্ষেত্রে কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ পাঠক্রম উন্নয়নে ব্যবহৃত হয়েছে।

### ৩.৪ নবায়ন পাঠক্রম পরিচালনা

বিপিএটিসি পরিচালিত পাঠক্রমের চাহিদা ও ফলপ্রসূতা নির্ণয়ের জন্য নবায়ন পাঠক্রমের ব্যবস্থা করে থাকে। এ যাবৎ বিপিএটিসি উর্ধ্বতন পর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য ১০টি, মধ্য সোপানের কর্মকর্তাদের জন্য ৯টি এবং বুনিয়াদি পর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য ৬টি নবায়ন পাঠক্রম পরিচালনা করেছে। নবায়ন পাঠক্রমে সাধারণত নিম্নলিখিত মৌলিক উদ্দেশ্যাবলী নির্ধারণ করা হয়ে থাকে :

ক। কর্মজীবনে পরিচালিত পাঠক্রমের ফলপ্রসূতা/উপযোগিতা নির্ণয় ; এবং

খ। প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ও মাঠ পর্যায়ের বাস্তব অভিজ্ঞতার আলোকে পাঠক্রমের গুণগত মান উন্নয়ন।

### ৩.৫ বিশেষজ্ঞ কমিটি কার্যক্রম

প্রশিক্ষণ পাঠক্রম প্রণয়নে কেন্দ্র কখনো কখনো কয়েকজন বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্য সমন্বয়ে কমিটি গঠন করে। কমিটি তাদের বিশেষায়িত জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা, সমকালীন পুস্তিকাদি পর্যালোচনাসহ অন্যান্য যাবতীয় বিষয় পর্যালোচনাস্তে খসড়া

পাঠক্রম প্রণয়ন করেন। প্রণীত খসড়া পাঠক্রমটি পরবর্তী পর্যায়ে অনুমদ সভায় পেশ করা হয়। উপস্থিত অনুমদ সদস্যদের বিশেষায়িত মতামতের ভিত্তিতে পরবর্তীতে পাঠক্রমটি চূড়ান্ত করা হয়।

### ৪.০ প্রবন্ধের উদ্দেশ্যাবলী

- ক। বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রমের পাঠ্যসূচি প্রশিক্ষণার্থীদের কর্মজীবনের জন্য কতখানি গুরুত্বপূর্ণ তা নিরূপণ,
- খ। নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা রয়েছে কিনা তা নির্ধারণ,
- গ। বিপিএটিসি কর্তৃক প্রণীত পাঠ্যক্রমটি চাহিদা ভিত্তিক কিনা তা নির্ধারণ,
- ঘ। প্রশিক্ষণ পূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর পরে প্রশিক্ষণের প্রয়োজন ও চাহিদার বিশ্লেষণ এবং জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গীর পরিবর্তনে প্রশিক্ষণের প্রভাব নিরূপণ।

### ৫.০ তথ্য সংগ্রহ পদ্ধতি

অভিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের জন্য এ প্রবন্ধে তথ্য ও উপাত্তাদি প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় উৎস থেকেই সংগৃহীত। পাঠক্রমের ইতিবৃত্ত, গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা মূলত মাধ্যমিক উৎস থেকে সংগৃহীত (পাদটিকা ও তথ্য পঞ্জি : সংযোজনী-খ)। তথ্য বিশ্লেষণ অধ্যায়টি নির্ধারিত প্রশ্নমালার মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য ও উপাত্তের ভিত্তিতে রচিত।

তথ্য সংগ্রহের জন্য দু'টি প্রশ্নমালা প্রণয়ন করা হয়েছিল (একটি প্রশিক্ষণ পূর্ব অর্থাৎ শ্রেণীকক্ষ অধিবেশনে অংশগ্রহণের পূর্বে, অপরটি প্রশিক্ষণোত্তর অর্থাৎ প্রতিটি উপ-অবয়বের শ্রেণীকক্ষ অধিবেশন সমাপনান্তে পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হওয়ার অব্যবহিত পর)। প্রশিক্ষণোত্তর পরে অধিবেশনসমূহ সম্পর্কে ধারণা হওয়ার পর প্রশিক্ষণার্থীবৃন্দ যাতে অধিকতর সঙ্গতিপূর্ণভাবে মতামত পোষণ করতে পারেন সে জন্যে এ মতামত গ্রহণ করা হয়েছিল। এ ছাড়া প্রশিক্ষণের ফলে তাঁদের ধ্যান ধারণায় কোন ইতিবাচক পরিবর্তন সাধিত হয়েছে কিনা তা উদঘাটন করাও এর অন্যতম উদ্দেশ্য ছিল। দৈব চয়নের মাধ্যমে মোট ৬৬জন উত্তরদাতার কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছিল। প্রশিক্ষণার্থীদের বয়স, চাকরির অভিজ্ঞতা ও ক্যাডার ভিত্তিক সংখ্যা সারণী-২এ উপস্থাপিত হয়েছেঃ

সারণী-২ঃ প্রশিক্ষণার্থীদের বয়স, চাকরির অভিজ্ঞতা ও ক্যাডার ভিত্তিক সংখ্যা

বিসিএস ক্যাডার	প্রশিক্ষণার্থীদের বয়স ও অভিজ্ঞতা				
	সংখ্যা	বয়স (উর্ধ্বসীমাসহ)	সংখ্যা	অভিজ্ঞতা (উর্ধ্বসীমাসহ)	সংখ্যা
প্রশাসন	৩৪	২০-২৫	০ (০)	১-৫	৩৪ (৫৯.৫)
বিচার	৮	২৫-৩০	৩ (৪৫.৫)	৫-১০	১৩ (১৯.৭)
স্বাস্থ্য	১৯	৩০-৩৫	১০ (১৫.২)	১০-১৫	৮ (১২.১)
প্রকৌশল (জনস্বাস্থ্য)	১	৩৫-৪০	৯ (১৩.৬)	১৫-২০	৮ (১২.১)
ডাক	১	৪০-৪৫	৯ (১৩.৬)	২০-২৫	৩ (৪.৬)
স্ক্র ও আবগারী	১	৪৫-৫০	৮ (১২.১)	-	-
অর্থনীতি প্রকৌশল	১ ১	-	-	-	-
মোট	৬৬	-	৬৬ (১০০)	-	৬৬ (১০০)

উপর্যুক্ত ৬৬জন উত্তরদাতার মধ্যে ৫৪.৫% উত্তরদাতার বয়স ত্রিশোর্ধ, ৩৯.৩% পয়ত্রিশোর্ধ, ২৫.৭% চল্লিশোর্ধ এবং ১২.১% পয়তাল্লিশোর্ধ। তাঁদের গড় বয়স ৩৪ এবং সরকারী চাকরির গড় অভিজ্ঞতা ৭.৭ বছর। ২৮.৮% উত্তরদাতার চাকরির অভিজ্ঞতা ১০ বছরের অধিক এবং ১৬.৭% কর্মকর্তার ১৫ বছরের অধিক।

৬.০ পরিক্ষি ও সীমাবদ্ধতা

“বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের চাহিদা ও কার্যকারিতা বিশ্লেষণঃ বাংলাদেশ চর্চা প্রসঙ্গ” প্রবন্ধে নিম্নবর্ণিত চলকসমূহ পর্যালোচনা করা হয়েছে :

- \* প্রশিক্ষণার্থীদের কর্মজীবনের সাথে বাংলাদেশ চর্চা বিষয়ের প্রাসঙ্গিকতা
- \* বাংলাদেশ চর্চা বিষয়ের উপর প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা নিরূপণ
- \* বাংলাদেশ চর্চা বিষয়ে প্রশিক্ষণ পূর্ব এবং প্রশিক্ষণোত্তর চাহিদা বিশ্লেষণ
- \* প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তার জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গী পরিবর্তনে বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের সম্ভাব্য প্রভাব নিরূপণ

এ প্রবন্ধে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র কর্তৃক পরিচালিত বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ কোর্সের জন্য প্রণীত ‘বাংলাদেশ চর্চা’ বিষয়ের চাহিদা ও কার্যকারিতা

বিশ্লেষণ করা হয়েছে। অন্যান্য বিষয়াবলী, যথা : লোক প্রশাসন ও উন্নয়ন অর্থনীতি এ প্রবন্ধের অন্তর্ভুক্ত করা হয়নি।

## ৭.০ উপাত্ত বিশ্লেষণ

এ প্রবন্ধে শুধুমাত্র বাংলাদেশ চর্চা বিষয় আলোচনা করা হয়েছে। এখানে উল্লেখ্য যে, এ প্রবন্ধে অধিবেশনের শিরোনামের পরিবর্তে অধিবেশন কোড (সংযোজনী-ক) ব্যবহার করা হয়েছে।

## ৭.১ বাংলাদেশ চর্চা

### ৭.১.১ উপ-অবয়ব: বাংলাদেশ সরকারের গুরুত্বপূর্ণ নীতি সমূহ

সারণী-৩ এ প্রদর্শিত পরিসংখ্যান অনুযায়ী উপর্যুক্ত উপ-অবয়বের সকল অধিবেশন উত্তরদাতাদের কর্মজীবনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ বলে বিবেচিত হয়েছে। এ ব্যাপারে প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর মতামত খুবই সঙ্গতিপূর্ণ। গড়ে ৯৪.৫% প্রশিক্ষণার্থী উপ-অবয়বটি কর্মজীবনের জন্য প্রাসংগিক বা গুরুত্বপূর্ণ হিসেবে অভিমত প্রকাশ করেছেন। কেবল ৫.৫% প্রশিক্ষণার্থী উপ-অবয়বটি গুরুত্বপূর্ণ নয় বলে মনে করেন। অপরদিকে ৭৭.২% (৫০.২+২৭) প্রশিক্ষণার্থী গড়ে উপ-অবয়বটি যথেষ্ট বা তার অধিক গুরুত্বপূর্ণ বলে উল্লেখ করেছেন (৭৬.৪% প্রশিক্ষণ পূর্ব এবং ৭৭.৯% প্রশিক্ষণোত্তর)। অর্থাৎ প্রশিক্ষণ প্রাপ্তির পর প্রশিক্ষণার্থীবৃন্দ অধিবেশন-সমূহের গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা অধিকতর উপলব্ধি করতে সক্ষম হয়েছেন।

### সারণী-৩ঃ কর্মজীবনে “বাংলাদেশ সরকারের গুরুত্বপূর্ণ নীতিসমূহ”

#### উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসংগিকতা

মতামত	কর্মজীবনে উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসংগিকতা (শতকরায়)					
	মোটঃ না	সামান্য	মোট	যথেষ্ট	অনেক	মোট
ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব	৪.৮	১৮.৮	২৩.৬	৪৮.৪	২৮.০	৭৬.৪
খ) প্রশিক্ষণোত্তর	৬.৩	১৫.৮	২২.১	৫২.০	২৫.৯	৭৭.৯
অবস্থা (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১.৫ (বৃদ্ধি)	৩.০ (হ্রাস)	১.৫ (হ্রাস)	৩.৬ (বৃদ্ধি)	২.১ (হ্রাস)	১.৫ (বৃদ্ধি)
গড়	৫.৫	১৭.৩	২২.৮	৫০.২	২৭.০	৭৭.২

সংশ্লিষ্ট উপ-অবয়বের সকল অধিবেশনে প্রশিক্ষণার্থীবৃন্দ প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন। (সারণী-৪) প্রশিক্ষণপূর্ব মতামত অনুযায়ী উপ-অবয়বে সার্বিকভাবে ৯৫.২% প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন (২৩.১% সামান্য, ৪৭.৬% যথেষ্ট এবং ২৪.৫% অনেক)। মাত্র ৪.৮% প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন না। ৭২.১% ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা যথেষ্টের অধিক বলে বিবেচিত হয়েছে।



প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর এ অবস্থার উল্লেখযোগ্য উন্নতি হয়েছে। অর্থাৎ প্রশিক্ষণ গ্রহণের ফলে প্রশিক্ষণের যথেষ্ট বা তার অধিক প্রয়োজনীয়তা ৭২.১% থেকে ৩৯.১% এ হ্রাস পেয়েছে। অন্য কথায় প্রশিক্ষণে ৩৩% শিক্ষণ (Learning) সম্ভব হয়েছে।

সারণী-৪ এ প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণ প্রয়োজনীয়তার একটি তুলনামূলক চিত্র দেয়া হলো :

সারণী-৪ : “বাংলাদেশ সরকারের গুরুত্বপূর্ণ নীতিসমূহ”

উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

মতামত	প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা (শতকঙ্কায়)					
	মোটের না	সামান্য	মোট	যথেষ্ট	অনেক	মোট
ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব	৪.৮	২৩.১	২৭.৯	৪৭.৬	২৪.৫	৭২.১
খ) প্রশিক্ষণোত্তর	২১.৬	৩৯.৩	৬০.৯	২৯.৮	৯.৩	৩৯.১
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১৬.৮ (বৃদ্ধি)	১৬.২ (বৃদ্ধি)	৩৩.০ (বৃদ্ধি)	১৭.৮ (হ্রাস)	১৫.২ (হ্রাস)	৩৩.০ (হ্রাস)

উপর্যুক্ত সারণীতে প্রতীয়মান হয় যে “মোটের না” এবং “সামান্য” প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা প্রশিক্ষণ প্রাপ্তির পর যথাক্রমে শতকরা ১৬.৮ এবং ১৬.২ (৩৩%) হারে বৃদ্ধি পেয়েছে। অপরদিকে “যথেষ্ট ও অনেক” প্রয়োজনীয়তা যথাক্রমে শতকরা ১৭.৮ এবং ১৫.২ (৩৩%) হারে হ্রাস পেয়েছে। অর্থাৎ ৩৩% যথেষ্ট বা তার অধিক প্রয়োজনীয়তা হ্রাস পেয়ে ‘মোটের না’ এবং সামান্য প্রয়োজনীয়তায় স্থানান্তরিত হয়েছে। উভয়ক্ষেত্রে এ ফলাফল প্রশিক্ষণের ইতিবাচক প্রভাব প্রতীয়মান করে।

সার্বিকভাবে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে বাচ-৮ অধিবেশনে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা সর্বাধিক (৪৩.৫%) হ্রাস পেয়েছে (সারণী-৫)। এ হ্রাস বাচ-৯ অধিবেশনের ক্ষেত্রে বাচ-৮ এর কাছাকাছি (৪৩.৪%)। বাচ-৪ অধিবেশনে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা সর্বনিম্ন (১৭.৭%) হ্রাস পেয়েছে।

প্রশিক্ষণের যথেষ্ট প্রয়োজনীয়তা হ্রাসে বাচ-২ সর্বাধিক (২৩.৭%), বাচ-৬ দ্বিতীয় সর্বাধিক (২২.৩%) এবং বাচ-৯ সর্বনিম্ন (১০.৫%)। প্রশিক্ষণের অনেক প্রয়োজনীয়তা হ্রাসে বাচ-৯ সর্বাধিক (৩২.৯%) এবং বাচ-৮ দ্বিতীয় সর্বাধিক (৩০.৭%)। এক্ষেত্রে বাচ-৪ এর স্থান সর্বনিম্ন (১.১%)।

সারণী ৫ঃ অধিবেশন-ভিত্তিক ‘বাংলাদেশ সরকারের গুরুত্বপূর্ণ নীতিসমূহ’  
উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা	অধিবেশন-ভিত্তিক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা (শতকরায়)								
	বাচ-১	বাচ-২	বাচ-৩	বাচ-৪	বাচ-৫	বাচ-৬	বাচ-৭	বাচ-৮	বাচ-৯
ক) যথেষ্ট প্রয়োজনীয়তা									
-প্রশিক্ষণপূর্ব	৪৮.৩	৫৪.৩	৫২.৬	৪৭.২	৪৩.৯	৫০.৮	৪৬.৬	৪১.৪	৪০.১
-প্রশিক্ষণোত্তর	২৯.১	৩০.৬	৩৬.৭	৩০.৬	২৪.৫	২৮.৫	২৬.৫	২৮.৬	৩২.৬
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১৯.২	২৩.৭	১৫.৯	১৬.৬	১৯.৫	২২.৩	২০.১	১২.৮	১০.৫
	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)
অনেক প্রয়োজনীয়তা									
-প্রশিক্ষণপূর্ব	২১.৭	২০.৩	২৬.৩	১১.৩	১০.৫	১৫.২	২৪.১	৪৪.৯	৪৪.৯
-প্রশিক্ষণোত্তর	৬.৩	৬.১	৬.২	১০.২	৮.১	৮.২	১২.২	১৪.২	১২.৩
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১৫.৪	১৪.২	২০.১	১.১	২.৪	৭.০	১১.৯	৩০.৭	৩২.৬
	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)
নেট (Net) তারতম্য	৩৪.৬	৩৭.৯	৩৬.০	১৭.৭	২১.৯	২৯.৩	৩২.০	৪০.৫	৪০.৪
(হ্রাস/বৃদ্ধি)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)

সারণী-৬ অনুযায়ী প্রশিক্ষণপূর্ব প্রশিক্ষণ চাহিদা এবং প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণ চাহিদায় ইতিবাচক প্রভাব পরিলক্ষিত হয়েছে।

সারণী-৬ ‘বাংলাদেশ সরকারের গুরুত্বপূর্ণ নীতিসমূহ’  
উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

মতামত	প্রশিক্ষণ চাহিদা (শতকরায়)					
	মোটের না	সামান্য	মোট	যথেষ্ট	অনেক	মোট
ক) প্রশিক্ষণপূর্ব	৪.৮	২০.৯	২৫.৭	৪৮.০	২৬.৩	৭৪.৩
খ) প্রশিক্ষণোত্তর	১৪.০	২৭.৭	৪১.৭	৪০.৮	১৭.৫	৫৮.৩
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	৯.২ (বৃদ্ধি)	৬.৮ (বৃদ্ধি)	১৬.০ (বৃদ্ধি)	৭.২ (হ্রাস)	৮.৮ (হ্রাস)	১৬.০ (হ্রাস)

প্রশিক্ষণ চাহিদা 'মোটেরও না' ৪.৮% থেকে ১৪% এ বৃদ্ধি পেয়েছে (প্রকৃত বৃদ্ধি ৯.২%)। অর্থাৎ ৯.২% ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের চাহিদা লোপ পেয়েছে। প্রশিক্ষণের সামান্য চাহিদাও ২০.৯% থেকে বৃদ্ধি পেয়ে ২৭.৭% এ দাঁড়িয়েছে (প্রকৃত বৃদ্ধি ৬.৮%)। অপরদিকে যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা যথাক্রমে ৭.২% এবং ৮.৮% এ (মোট ১৬%) হ্রাস পেয়েছে। চাহিদার এ পরিবর্তন প্রশিক্ষণের ইতিবাচক প্রভাব প্রমাণ করে। প্রশিক্ষণ প্রাপ্তির পর যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা ৭৪.৩% থেকে হ্রাস পেয়ে ৫৮.৩% এ দাঁড়িয়েছে। অর্থাৎ প্রশিক্ষণ প্রাপ্তির পরও ৫৮% চাহিদা বিদ্যমান। এ চাহিদা ভবিষ্যৎ প্রশিক্ষণ চাহিদা হিসেবে বিবেচিত হতে পারে। অর্থাৎ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে শতকরা ১০০ ভাগ শিক্ষণ কখনোই সম্ভব নয়। এজন্য প্রশিক্ষণকে অব্যাহত প্রক্রিয়া (Continuous Process) হিসেবে বিবেচনা করা হয়ে থাকে। অর্থাৎ একবার প্রশিক্ষণ গ্রহণ করলেই প্রশিক্ষণ চাহিদা সম্পূর্ণভাবে শেষ হয় না। এ প্রক্রিয়া তাই নিরবচ্ছিন্নভাবে অব্যাহত থাকা বাঞ্ছনীয়।

সারণী-৭ এ অধিবেশন-ভিত্তিক প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণ চাহিদার ফলাফল উপস্থাপিত হয়েছে। উক্ত ফলাফল অনুযায়ী বাচ-৯ অধিবেশনে সর্বাধিক পরিবর্তন (২৩.২%) পরিলক্ষিত হয়েছে। এ ক্ষেত্রে বাচ-৩ দ্বিতীয় সর্বাধিক (২২%) এবং বাচ-৪ সর্বনিম্ন (০.৭%)।

যথেষ্ট প্রশিক্ষণ চাহিদা হ্রাসে বাচ-৭ সর্বাধিক (১৬.৬%), বাচ-৬ দ্বিতীয় সর্বাধিক (১৪.৮%) এবং বাচ-৯ সর্বনিম্ন (৩.৬%)। অর্থাৎ এ ক্ষেত্রে বাচ-৯ অধিবেশনে প্রশিক্ষণের যথেষ্ট চাহিদা ৩.৬% বৃদ্ধি পেয়েছে। তবে প্রশিক্ষণের অনেক চাহিদা ২৬.৮% হ্রাস পাওয়াতে সার্বিকভাবে প্রকৃত হ্রাস ২৩.২% (সর্বাধিক)। প্রশিক্ষণের অনেক চাহিদা নিরসনেও বাচ-৯ সর্বাধিক (২৬.৮%) স্থান অধিকার করে আছে। গড়ে যথেষ্ট প্রশিক্ষণ চাহিদা ৭.২% এবং অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা ৮.৮% হ্রাস পাওয়ায় যথেষ্ট বা তার অধিক প্রশিক্ষণ চাহিদার মোট হ্রাসের হার ১৬%।

কোন কোন অধিবেশনে প্রশিক্ষণ চাহিদায় নেতিবাচক তারতম্য পরিলক্ষিত হলেও সার্বিক ফলাফল ইতিবাচক। বাচ ৪, বাচ-৫, বাচ-৭, এবং বাচ-৯ এ প্রশিক্ষণ চাহিদা যথাক্রমে ১.৯%, ১.৫%, ০.৮% এবং ৩.৬% বৃদ্ধি পেলেও ঐ সকল অধিবেশনে সার্বিকভাবে প্রশিক্ষণ চাহিদা যথাক্রমে ০.৭%, ৭.৫%, ১৫.৮% এবং ২৩.২% হ্রাস পেয়েছে।

সারণী-৭ঃ অধিবেশন ভিত্তিক “বাংলাদেশ সরকারের গুরুত্বপূর্ণ নীতিসমূহ”  
উপ-অবয়বের প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

প্রশিক্ষণ চাহিদা	অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদা (শতকরায়)								
	বাচ-১	বাচ-২	বাচ-৩	বাচ-৪	বাচ-৫	বাচ-৬	বাচ-৭	বাচ-৮	বাচ-৯
ক) যথেষ্ট চাহিদা									
- প্রশিক্ষণপূর্ব	৪৭.৫	৫৩.৪	৫৬.৯	৪৬.৯	৪৬.২	৫৫.০	৫১.০	৩৭.৬	৩৭.০
- প্রশিক্ষণোত্তর	৪৪.৮	৪৪.৪	৪৩.৮	৪৪.৩	৩৭.২	৪০.২	৩৪.৪	৩৬.৭	৪০.৬
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	২.৭ (হ্রাস)	৯.০ (হ্রাস)	১৩.১ (হ্রাস)	২.৬ (হ্রাস)	৯.০ (হ্রাস)	১৪.৮ (হ্রাস)	১৬.৬ (হ্রাস)	০.৯ (হ্রাস)	৩.৬ (বৃদ্ধি)
খ) অনেক চাহিদাঃ									
- প্রশিক্ষণ পূর্ব	২৪.২	২২.০	২৭.৬	১১.৫	১১.৯	১৭.০	২২.২	৪৭.৯	৫১.৮
- প্রশিক্ষণোত্তর	৮.৩	১৩.৪	১৮.৭	১৩.৪	১৩.৪	১৪.৪	২৩.০	২৭.৬	২৫.০
তার তম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১৫.৯ (হ্রাস)	৮.৬ (হ্রাস)	৮.৯ (হ্রাস)	১.৯ (হ্রাস)	১.৫ (হ্রাস)	২.৬ (হ্রাস)	০.৮ (হ্রাস)	২০.৩ (হ্রাস)	২৬.৮ (হ্রাস)
নেট তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১৮.৬ (হ্রাস)	১৭.৬ (হ্রাস)	২২.০ (হ্রাস)	০.৭ (হ্রাস)	৭.৫ (হ্রাস)	১৭.৪ (হ্রাস)	১৫.৮ (হ্রাস)	২১.২ (হ্রাস)	২৩.২ (হ্রাস)

৭.১.২ উপ-অবয়ব : বাংলাদেশের সম্পদসমূহ

সারণী-৮ এ প্রদর্শিত প্রশিক্ষণপূর্ব পরিসংখ্যানে সার্বিকভাবে ৯১.২% (২৮.৫% সামান্য, ৩৮.২% যথেষ্ট এবং ২৪.৫% অনেক) প্রশিক্ষণার্থী উক্ত উপ-অবয়বটি কর্মজীবনের জন্য প্রাসংগিক বলে অভিমত প্রকাশ করেছেন। কেবল ৮.৮% প্রশিক্ষণার্থী উপ-অবয়বটি গুরুত্বপূর্ণ নয় বলে উল্লেখ করেছেন। এ বিষয়ে প্রশিক্ষণোত্তর মতামত প্রশিক্ষণপূর্ব মতামত অপেক্ষা অধিকতর ইতিবাচক। অর্থাৎ প্রশিক্ষণোত্তর মতামতে-কর্মজীবনে উপ-অবয়বের অধিকতর গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে।

প্রশিক্ষণোত্তর পর্ব পরিসংখ্যানে উপ-অবয়বের কর্মজীবনে যথেষ্ট ও অনেক গুরুত্ব যথাক্রমে ৪.৩% এবং ১১% বৃদ্ধি পেয়েছে (মোট ১৫.৩%)। অপরদিকে মোটেও গুরুত্বপূর্ণ নয় এবং সামান্য গুরুত্বপূর্ণ যথাক্রমে ২.৪% এবং ১২.৯% হ্রাস পেয়েছে। উভয়ক্ষেত্রেই ফলাফল ইতিবাচক বলে প্রতীয়মান হয়। অন্যকথায় উভয়ক্ষেত্রেই কর্মজীবনে উপ-অবয়বের গুরুত্ব-বৃদ্ধি পেয়েছে। গড়ে উপ-অবয়বটি ৯২.৪% ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ বলে বিবেচিত হয়েছে, তন্মধ্যে ২২.০৫% সামান্য, ৪০.৩৫% যথেষ্ট এবং ৩০% অনেক গুরুত্বপূর্ণ। অর্থাৎ ৭০.৩৫% ক্ষেত্রে এ গুরুত্ব যথেষ্টের অধিক।

**সারণী-৮ঃ কর্মজীবনে “বাংলাদেশের সম্পদসমূহ” উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা**

মতামত	কর্মজীবনে উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা (শতকরায়)					
	মোটও না	সামান্য	মোট	যথেষ্ট	অনেক	মোট
ক) প্রশিক্ষণপূর্ব	৮.৮	২৮.৫	৩৭.৩	৩৮.২	২৪.৫	৬২.৭
খ) প্রশিক্ষণোত্তর	৬.৪	১৫.৬	২২.০	৪২.৫	৩৫.৫	৭৮.০
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	২.৪ (হ্রাস)	১২.৯ (হ্রাস)	১৫.৩ (হ্রাস)	৪.৩ (বৃদ্ধি)	১১.০ (বৃদ্ধি)	১৫.৩ (বৃদ্ধি)

প্রশিক্ষণ পূর্ব পরিসংখ্যান অনুযায়ী (সারণী-৯) ৯২.৬% প্রশিক্ষণার্থী উপ-অবয়বটিতে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন (৩১.৩% সামান্য, ৩৮.৭% যথেষ্ট এবং ১৯.৬% অনেক)। যথেষ্ট বা তার অধিক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তার হার ৬১.৩%। প্রশিক্ষণ প্রাপ্তির পর এ প্রয়োজনীয়তা ২৫% হ্রাস পেয়েছে। অর্থাৎ যথেষ্ট বা তার অধিক প্রয়োজনীয়তা ৬১.৩% থেকে হ্রাস পেয়ে ৩৬.৩% এ উপনীত হয়েছে। এ ছাড়া প্রশিক্ষণ পূর্বের ৭.৪% প্রশিক্ষণার্থীর পরিবর্তে প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে ২৬% প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা মোটেও অনুভব করেন না। এক্ষেত্রেও প্রশিক্ষণের ইতিবাচক ফলাফল প্রমাণিত হয়েছে।

**সারণী-৯ঃ “বাংলাদেশের সম্পদসমূহ” উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা**

মতামত	প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা (শতকরায়)					
	মোটও না	সামান্য	মোট	যথেষ্ট	অনেক	মোট
ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব	৭.৪	৩১.৩	৩৮.৭	৪১.৭	১৯.৬	৬১.৩
খ) প্রশিক্ষণোত্তর	২৬.০	৩৭.৭	৬৩.৭	২০.৮	১৫.৫	৩৬.৩
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১৮.৬ (বৃদ্ধি)	৬.৪ (বৃদ্ধি)	২৫.০ (বৃদ্ধি)	২০.৯ (হ্রাস)	৪.১ (হ্রাস)	২৫.০ (হ্রাস)

প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা বাচ-১৩ অধিবেশনের ক্ষেত্রে সর্বাধিক হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে (সারণী-১০) এক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের যথেষ্ট প্রয়োজনীয়তা ৩৮.% হ্রাস পেয়েছে। প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে প্রশিক্ষণের অনেক প্রয়োজনীয়তা হার ৬.৪% বৃদ্ধি পেলেও প্রকৃত প্রয়োজনীয়তা হ্রাসের হার ৩২.৬% (৩৮.৯-৬.৩)।

বাচ-১৪ অধিবেশনে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা সর্বনিম্ন হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে। যথেষ্ট প্রয়োজনীয়তা ৭.২% হ্রাস এবং অনেক প্রয়োজনীয়তা ৮.৭% হ্রাস পেয়ে প্রকৃত হ্রাসের পরিমাণ ১৫.৯% এ উপনীত হয়েছে। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা সর্বনিম্ন ১৫.৯% থেকে সর্বোচ্চ ৩২.৬% পর্যন্ত লাঘব করা সম্ভব হয়েছে। এ ফলাফল শিক্ষণ প্রক্রিয়ায় প্রশিক্ষণের ইতিবাচক প্রভাব প্রতীয়মান করে।

সারণী-১০ অধিবেশনের ভিত্তিক “বাংলাদেশের সম্পদসমূহ” উপ-অবয়বের  
প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা	অধিবেশন-ভিত্তিক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা (শতকরায়)							
	বাচ-১০	বাচ-১১	বাচ-১২	বাচ-১৩	বাচ-১৪	বাচ-১৫	বাচ-১৬	বাচ-১৭
ক। যথেষ্ট প্রয়োজনীয়তা								
প্রশিক্ষণ পূর্ব	৪৪.৩	৪৮.৪	৩৭.৭	৫২.৫	৩৩.৯	৩৫.০	৪৩.৯	৩৬.৮
প্রশিক্ষণোত্তর	২৪.৪	২৪.৪	১৯.৬	১৩.৬	২৬.৭	২০.০	২২.২	১৫.২
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১৯.৯ (হ্রাস)	২৪.০ (হ্রাস)	১৮.১ (হ্রাস)	৩৮.৯ (হ্রাস)	৭.২ (হ্রাস)	১৫.০ (হ্রাস)	২১.৭ (হ্রাস)	২১.৬ (হ্রাস)
খ। অনেক প্রয়োজনীয়তা								
প্রশিক্ষণ পূর্ব	২৪.৫	১৯.৪	২১.৪	১৬.৪	২২.০	২৮.১	১০.৬	১৪.০
প্রশিক্ষণোত্তর	২০.০	১৫.৬	১৫.৩	২২.৭	১৩.৩	১৭.৮	৮.৯	১০.৯
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	৪.৫ (হ্রাস)	৩.৮ (হ্রাস)	৬.১ (হ্রাস)	৬.৩ (বৃদ্ধি)	৮.৭ (হ্রাস)	১০.৩ (হ্রাস)	১.৭ (হ্রাস)	৩.১ (হ্রাস)
নেট (Net) তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	২৪.৪ (হ্রাস)	২৭.৮ (হ্রাস)	২৪.২ (হ্রাস)	৩২.৬ (হ্রাস)	৫.৯ (হ্রাস)	২৫.৩ (হ্রাস)	২৩.৪ (হ্রাস)	২৪.৭ (হ্রাস)

সারণী-১১ অনুযায়ী যথেষ্ট বা তার অধিক প্রশিক্ষণ চাহিদা ৪.৯% হ্রাস পেয়েছে। এছাড়া প্রশিক্ষণের “মোটের না” চাহিদা প্রশিক্ষণ পূর্ব ৮.১% থেকে বৃদ্ধি পেয়ে ১৬.৩% এ দাঁড়িয়েছে। অর্থাৎ আরো ৮.২% প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণের চাহিদা নেই বলে অভিমত পোষণ করেছেন। উভয়ক্ষেত্রেই ফলাফল ইতিবাচক। অর্থাৎ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ চাহিদা হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে।

সারণী-১১ “বাংলাদেশের সম্পদসমূহ” উপ অবয়বে প্রশিক্ষণ পূর্ব ও  
প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

মতামত	প্রশিক্ষণ চাহিদা (শতকরায়)					
	মোটের না	সামান্য	মোট	যথেষ্ট	অনেক	মোট
ক) প্রশিক্ষণপূর্ব	৮.১	৩০.০	৩৮.১	৪০.০	২১.৯	৬১.৯
খ) প্রশিক্ষণোত্তর	১৬.৩	২৬.৭	৪৩.০	৩১.৫	২৫.৫	৫৭.০
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	৮.২ (বৃদ্ধি)	৩.৩ (হ্রাস)	৪.৯ (বৃদ্ধি)	৮.৫ (হ্রাস)	৩.৬ (বৃদ্ধি)	৪.৯ (হ্রাস)

সারণী-১২ এ অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন দেখানো হয়েছে। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে বাচ-১৩ অধিবেশনে সর্বাধিক পরিবর্তন পরিলক্ষিত হয়েছে। এ অধিবেশনে প্রশিক্ষণের যথেষ্ট চাহিদা ১৭% হ্রাস পেয়েছে এবং অনেক চাহিদা

৪.৮% বৃদ্ধি পেয়েছে। ফলে প্রকৃত হ্রাসের হার ১২.২%। বাচ-১৪, বাচ-১৬ এবং বাচ-১৭ অধিবেশনসমূহে প্রকৃত চাহিদা বৃদ্ধি পেয়েছে। তবে সামান্য ও মোটেও না চাহিদায় ইতিবাচক প্রভাব পরিলক্ষিত হয়েছে। এ ফলাফল নিম্নে দেয়া হলো :

মতামত	বাচ-১৪		বাচ-১৬		বাচ-১৭	
	মোটেও না	সামান্য	মোটেও না	সামান্য	মোটেও না	সামান্য
প্রশিক্ষণ পূর্ব	৯.৫	৩৫.৪	১১.২	৩৭.৯	১৩.২	৪৩.০
প্রশিক্ষণোত্তর	১৫.৫	২৬.৭	১৬.৭	৩১.১	১৮.৭	৩০.৮
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	৬.০ (বৃদ্ধি)	৮.৭ (হ্রাস)	৫.৫ (বৃদ্ধি)	৬.৮ (হ্রাস)	৫.৫ (বৃদ্ধি)	১২.২ (হ্রাস)

সারণী-১২ঃ অধিবেশন ভিত্তিক “বাংলাদেশের সম্পদ সমূহ” উপ-অবয়বের প্রশিক্ষণ পূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

প্রশিক্ষণ চাহিদা	অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদা (শতকরায়)							
	বাচ-১০	বাচ-১১	বাচ-১২	বাচ-১৩	বাচ-১৪	বাচ-১৫	বাচ-১৬	বাচ-১৭
ক) যথেষ্ট চাহিদা								
-প্রশিক্ষণ পূর্ব	৩৮.৬	৫২.৯	৪২.৯	৪৪.০	৩৪.৫	৩৪.২	৩৮.৮	৩৩.৩
-প্রশিক্ষণোত্তর	২৫.৩	৩৯.০	৩২.৯	২৭.০	৩৪.৪	২৮.৯	৩৩.৩	৩১.৮
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১৩.৩ (হ্রাস)	১৩.৯ (হ্রাস)	১০.০ (হ্রাস)	১৭.০ (হ্রাস)	০.১ (হ্রাস)	৫.৩ (হ্রাস)	৫.৫ (হ্রাস)	১.৫ (হ্রাস)
খ) অনেক চাহিদা								
-প্রশিক্ষণ পূর্ব	৩২.০	২১.৫	২১.০	২৫.৫	২০.৬	৩১.৬	১২.১	১০.৫
-প্রশিক্ষণোত্তর	৩৭.৪	২২.০	২৪.২	৩০.৩	২৩.৪	২৮.৯	১৮.৯	১৮.৭
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	৫.৪ (বৃদ্ধি)	০.৫ (বৃদ্ধি)	৩.২ (বৃদ্ধি)	৪.৮ (বৃদ্ধি)	২.৮ (বৃদ্ধি)	২.৭ (বৃদ্ধি)	৬.৮ (বৃদ্ধি)	৮.২ (বৃদ্ধি)
নেট তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	৭.৯ (হ্রাস)	১৩.৪ (হ্রাস)	৬.৮ (হ্রাস)	১২.২ (হ্রাস)	২.৭ (বৃদ্ধি)	২.৬ (হ্রাস)	১.৩ (বৃদ্ধি)	৬.৭ (বৃদ্ধি)

### ৭.১.৩ উপ-অবয়ব উন্নয়ন প্রশাসন, বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় প্রশাসন

সারণী-১৩ অনুযায়ী উপ-অবয়ব উন্নয়ন ও প্রশাসন, বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় প্রশাসন উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর পরিসংখ্যান খুবই সঙ্গতিপূর্ণ। ৯৬.৮% উত্তরদাতার প্রশিক্ষণপূর্ব মতামত অনুযায়ী উপ-অবয়বটি কর্মজীবনের জন্য প্রাসংগিক বলে প্রতীয়মান হয়েছে। প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে এ হার ৯৬.৫% এবং গড় হার ৯৬.৬%। যথেষ্ট বা তার অধিক মতামত প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে ৮১.৬%। প্রশিক্ষণপূর্ব

পরিসংখ্যান অপেক্ষা এ হার ১.৬% বেশী। পরিসংখ্যানগত দিক থেকে এ তারতম্য খুবই সামান্য। তবে উভয় ক্ষেত্রেই উপ-অবয়ব উত্তরটির গুরুত্ব প্রমাণিত হয়েছে।

সারণী-১৩ঃ কর্মজীবনে “উন্নয়ন প্রশাসন, বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় প্রশাসন”  
উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা

মতামত	কর্ম জীবনে “উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা (শতকরায়)					
	মোট ও না	সামান্য	মোট	যথেষ্ট	অনেক	মোট
ক) প্রশিক্ষণপূর্ব	৩.২	১৬.৮	২০.০	৩৪.৪	৪৫.৬	৮০.০
খ) প্রশিক্ষণোত্তর	৩.৫	১৪.৯	১৮.৪	৪৫.০	৩৬.৬	৮১.৬
হারম্যা (হ্রাস/বৃদ্ধি)	০.৩ (বৃদ্ধি)	১.৯ (হ্রাস)	১.৬ (হ্রাস)	১০.৬ (বৃদ্ধি)	৯.০ (হ্রাস)	১.৬ (বৃদ্ধি)
গড়	৩.৪	১৫.৮	৯.২	৩৯.৭	৪১.১	৮০.৮

প্রশিক্ষণ গ্রহণের পূর্বে ৯৭.৬% প্রশিক্ষণার্থী (সারণী-১৪) উপ-অবয়বটিতে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন, তন্মধ্যে যথেষ্ট বা তার অধিক প্রয়োজনীয়তা ৮৩.৬% (৩৯.৪+৪৪.২)। প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর এ প্রয়োজনীয়তা ৮৩% থেকে ৫৩% এ হ্রাস পেয়েছে। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তার এহেন পরিবর্তন প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের কার্যকারিতা প্রমাণ করে।

প্রশিক্ষণ পূর্ব মতামত অনুযায়ী ২.৪% প্রশিক্ষণার্থী উপ-অবয়বটিতে প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন না। অপরদিকে প্রশিক্ষণোত্তর পরে এ হার ১২.৬% বৃদ্ধি পেয়েছে। অর্থাৎ ১৫% প্রশিক্ষণার্থী উপ-অবয়বটিতে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন না। এ ফলাফলও প্রশিক্ষণের ইতিবাচক প্রভাব প্রতীয়মান করে।

সারণী-১৪ঃ “উন্নয়ন প্রশাসন, বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় প্রশাসন” উপ-  
অবয়বের প্রশিক্ষণার্থীবৃন্দের প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

মতামত	প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা (শতকরায়)					
	মোট ও না	সামান্য	মোট	যথেষ্ট	অনেক	মোট
ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব	২.৪	১৪.০	১৬.৪	৩৯.৪	৪৪.২	৮৩.৬
খ) প্রশিক্ষণোত্তর	১৫.০	৩২.০	৪৭.০	৩৭.৪	১৫.৬	৫৩.০
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১২.৬ (বৃদ্ধি)	১৮.০ (বৃদ্ধি)	৩০.৬ (বৃদ্ধি)	২.০ (হ্রাস)	২৮.৬ (হ্রাস)	৩০.৬ (হ্রাস)

সারণী ১৫ অনুযায়ী প্রশিক্ষণের মাধ্যমে গড়ে বাচ-২১ অধিবেশনে সর্বাধিক (৪৩%) এবং বাচ-১৯ অধিবেশনে সর্বনিম্ন (২৩%) প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে। বাচ-২১ ও বাচ-২২ অধিবেশন দু’টিতে যথেষ্ট প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা যথাক্রমে ৮.৪% (সর্বাধিক) এবং ৮-২% (দ্বিতীয় সর্বাধিক) হ্রাস পেয়েছে।



অপরদিকে বাচ-১৮ ও বাচ-২১ অধিবেশন দু'টিতে অনেক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা যথাক্রমে ৩৫.৮% (সর্বাধিক) এবং ৩৪.৬% (দ্বিতীয় সর্বাধিক) হ্রাস পেয়েছে। বাচ-১৯, বাচ-২৩ এবং বাচ-২৪ অধিবেশন সমূহে যথেষ্ট প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তায় নেতিবাচক ফলাফল প্রতিফলিত হলেও সার্বিকভাবে নেট ফলাফল ইতিবাচক। সুতরাং প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সকল অধিবেশনে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে।

সারণী-১৫ঃ অধিবেশন ভিত্তিক “উন্নয়ন প্রশাসন, বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় প্রশাসন” উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ পূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা	অধিবেশন-ভিত্তিক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা (শতকরা)							
	বাচ-১৮	বাচ-১৯	বাচ-২০	বাচ-২১	বাচ-২২	বাচ-২৩	বাচ-২৪	বাচ-২৫
ক) যথেষ্ট প্রয়োজন								
-প্রশিক্ষণ পূর্ব	৩৫.৮	৪৫.৫	৪০.৪	৪৩.৮	৩৬.৮	৩৫.০	৩৪.৫	৪৫.৬
-প্রশিক্ষণোত্তর	৩০.০	৫০.০	৩২.৭	৩৫.৪	২৮.৬	৩৯.২	৩৭.৫	৪০.৮
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	১.৫ (হ্রাস)	৪.৫ (বৃদ্ধি)	৭.৭ (হ্রাস)	৮.৪ (হ্রাস)	৮.২ (হ্রাস)	৪.২ (বৃদ্ধি)	৩.০ (বৃদ্ধি)	৪.৮ (হ্রাস)
খ) অনেক প্রয়োজন								
-প্রশিক্ষণ পূর্ব	৪২.০	৪১.৮	৪২.১	৪৯.২	৪৭.৪	৪৭.৫	৪৭.৩	৩৬.৯
-প্রশিক্ষণোত্তর	৬.২	১৪.৩	২২.৪	১৪.৬	২০.৪	১৫.২	১৪.৬	১৬.৩
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	৩৫.৮ (হ্রাস)	২৭.৫ (হ্রাস)	১৯.৭ (হ্রাস)	৩৪.৬ (হ্রাস)	২৭.০ (হ্রাস)	৩২.৩ (হ্রাস)	৩২.৭ (হ্রাস)	২০.৬ (হ্রাস)
নেট (Net) তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	৩৭.৩ (হ্রাস)	২৩.০ (হ্রাস)	২৭.৪ (হ্রাস)	৪০.০ (হ্রাস)	৩৫.২ (হ্রাস)	২৮.১ (হ্রাস)	২৯.৭ (হ্রাস)	২৫.৪ (হ্রাস)

সারণী-১৬ অনুযায়ী প্রশিক্ষণোত্তর পরে যথেষ্ট ও তার অধিক প্রশিক্ষণ চাহিদা ৮১.৮% থেকে ৬৭.৩% এ হ্রাস পেয়েছে। অর্থাৎ এক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ চাহিদা ১৪.৫% হ্রাস পেয়েছে। অপরদিকে সামান্য এবং ‘মোটো ও না’ প্রশিক্ষণ চাহিদা সমহারে বৃদ্ধি পেয়েছে। অর্থাৎ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ চাহিদার তীব্রতা হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে।

সারণী-১৬ঃ “উন্নয়ন প্রশাসন, বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় প্রশাসন” উপ-অবয়ের প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

মতামত	প্রশিক্ষণ চাহিদা (শতকরায়)					
	মোটো ও না	সামান্য	মোট	যথেষ্ট	অনেক	মোট
ক। প্রশিক্ষণ পূর্ব	২.৮	১৫.৪	১৮.২	৩৭.০	৪৪.৮	৮১.৮
খ। প্রশিক্ষণোত্তর	৯.৩	২৩.৪	৩২.৭	৪১.২	২৬.১	৬৭.৩
তারতম্য (হ্রাস বৃদ্ধি) (বৃদ্ধি)	৬.৫ (বৃদ্ধি)	৮.০ (বৃদ্ধি)	১৪.৫ (বৃদ্ধি)	৪.২ (বৃদ্ধি)	১৮.৭ (হ্রাস)	১৪.৫ (হ্রাস)

সারণী-১৭ : অনুযায়ী যথেষ্ট প্রশিক্ষণ চাহিদার হার বৃদ্ধি পেলেও অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা উল্লেখযোগ্য হারে হ্রাস পেয়েছে। ফলে নেট ফলাফল ইতিবাচক হিসেবে প্রতীয়মান হয়েছে। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ চাহিদায় বাচ-২১ সর্বাধিক (২৬%৭), বাচ-১৮ দ্বিতীয় সর্বাধিক (১৯.৩%) এবং বাচ-২৫ সর্বনিম্ন (৮.৪%) ইতিবাচক পরিবর্তন সাধিত হয়েছে।

সারণী-১৭ঃ অধিবেশন ভিত্তিক “উন্নয়ন প্রশাসন, বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় প্রশাসন” উপ-অবয়বের প্রশিক্ষণপূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

প্রশিক্ষণ চাহিদা	অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদা (শতকরা)							
	বাচ-১৮	বাচ-১৯	বাচ-২০	বাচ-২১	বাচ-২২	বাচ-২৩	বাচ-২৪	বাচ-২৫
ক) যথেষ্ট চাহিদাঃ								
প্রশিক্ষণ পূর্ব	৩৫.৯	৪২.০	৩৮.০	৪০.৯	৩৪.৫	৩৩.৯	৩০.৯	৩৯.৫
প্রশিক্ষণোত্তর	৪০.৮	৪৮.৬	৪০.৮	৩৯.২	৩৭.০	৪০.৬	৩৮.১	৪৩.৯
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	৪.৯ (বৃদ্ধি)	৬.৬ (বৃদ্ধি)	২.৮ (বৃদ্ধি)	১.৭ (হ্রাস)	২.৫ (বৃদ্ধি)	৬.৭ (বৃদ্ধি)	৭.২ (বৃদ্ধি)	৪.৪ (বৃদ্ধি)
খ। অনেক চাহিদা								
প্রশিক্ষণপূর্ব	৩৪.৪	৪২.০	৪৫.২	৫২.২	৪৯.১	৪৭.৮	৪৯.১	৪০.৩
প্রশিক্ষণোত্তর	১০.২	২৩.৮	২৮.৬	২৭.২	৩১.০	২৮.১	৩২.০	২৭.৫
তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি)	২৪.২ (হ্রাস)	১৮.২ (হ্রাস)	১৬.৬ (হ্রাস)	২৫.০ (হ্রাস)	১৮.১ (হ্রাস)	১৯.৭ (হ্রাস)	১৭.১ (হ্রাস)	১২.৮ (হ্রাস)
নেট (Net)	১৯.৩	১১.৬	১৪.২	২৬.৭	১৫.৬	১৩.০	৯.৯	৮.৪
তারতম্য হ্রাস/বৃদ্ধি	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)	(হ্রাস)

সামগ্রিকভাবে বাংলাদেশ চর্চা বিষয়ের সকল উপ-অবয়বের একটি তুলনামূলক চিত্র সারণী-১৮তে দেয়া হল। উক্ত চিত্র অনুযায়ী উপ-অবয়ব-৩ কর্মজীবনের জন্য সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হয়েছে। এ ছাড়া প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা এবং প্রশিক্ষণ চাহিদার ক্ষেত্রেও উক্ত উপ-অবয়বটি সর্বাধিক কার্যকর হিসেবে প্রতীয়মান হয়েছে।

সারণী-১৮ঃ বাংলাদেশ চর্চার সকল উপ-অবয়বের তুলনামূলক চিত্র

উপ-অবয়ব	কর্মজীবনে অধিবেশনের গুরুত্ব/খাসগিকতা (শতকরায়)						প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা (শতকরায়)						প্রশিক্ষণ চাহিদা (শতকরায়)						
	মোটের না	সামান্য	বেট	ফট	অনক	কোট	মোটের না	সামান্য	বেট	ফট	অনক	কোট	মোটের না	সামান্য	বেট	ফট	অনক	কোট	
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২	১৩	১৪	১৫	১৬	১৭	১৮	১৯	
প্রশিক্ষণপূর্ব																			
উপ-অবয়ব-১	৪.৮	১৮.৮	২৩.৬	৪৮.৪	২৮.০	৯৬.৪	৪.৮	২৩.১	২৭.৬	৪৭.৬	২৪.৫	৭২.১	৪.৮	২০.৬	২৫.৭	৪০.৮	৩৬.৩	৭৪.৩	
উপ-অবয়ব-২	৮.৮	২৮.৫	৩৭.৩	৩৮.২	২৪.৫	৬২.৭	৭.৪	৩১.৩	৬.৭	৪১.৭	১৪.৬	৩১.৩	৮.১	৩০.০	৩৮.১	৪০.০	২১.৮	৫১.৬	
উপ-অবয়ব-৩	৩.২	১৬.৮	২০.০	৩৪.৪	৪৫.৬	০.০	২.৪	১৪.০	১৬.৪	৩৬.৪	৪৪.২	২.৮	১৬.৬	২৮.৪	২.৮	৩৭.০	৪৪.৮	৮১.৮	
মোটঃ	১৬.৮	৬৪.১	৪০.৯	১২১.০	৯৮.১	২১৯.১	১৪.৬	৬৮.৪	৮০.০	১২৮.৭	৮৮.৮	২১৭.০	১৫.৭	৬৬.৩	৮০.২	১২৫.০	১২৬.৩	২১৮.৭	
গড়ঃ	৫.৬	২১.৪	২৭.০	৪০.০	৩২.৭	৭৩.০	৪.৮	২২.২	২৭.৭	৪২.৬	২৯.৪	৭২.৩	৫.২	২২.১	২৭.০	৪১.৭	৩১.০	৭২.৭	
প্রশিক্ষণোত্তর																			
উপ-অবয়ব-১	৬.৩	১৫.৮	২২.১	৫২.০	২৫.৯	৭৭.৯	২১.৬	৩৬.৩	৬০.৯	২৯.৮	৯.৩	৩৬.১	১৪.০	২৭.৭	৪১.৭	৪০.৪	১৭.৫	৫৩.৫	
উপ-অবয়ব-২	৬.৪	১৫.৬	২২.০	৪২.৫	৩৫.৫	৭৮.০	২৬.০	৩৭.৭	৬০.৭	২০.৮	১৫.৫	৩৬.৩	১৬.৩	২৬.৭	৪৩.০	৩০.৫	২৫.৫	৫৭.০	
উপ-অবয়ব-৩	৩.৫	১৪.৯	১৮.৪	৪৫.০	৩৬.৬	৮১.৬	১৫.০	৩২.০	৪৭.০	৩৫.৬	১৫.৬	৫৩.০	৯.৩	২৩.৪	২২.৭	৪২.৪	২৬.১	৬৭.০	
মোটঃ	১৬.২	৪৬.৩	৬২.৫	১৩৯.৫	৯৮.০	২৩৭.৫	৬২.৬	১০৯.০	১৭১.৬	৮৮.০	৪০.৮	১২৮.৪	৩৬.৬	৭৭.৮	১১৭.৪	১১৩.৫	১৩৬.১	২২১.৭	
গড়ঃ	৫.৪	১৫.৪	২০.৮	৪৬.৫	৩২.৭	৭৯.২	২০.৬	৩৬.৩	৫৭.২	২৯.৩	১৩.৫	৪২.২	১৩.২	২৫.৬	৩৬.৩	৪০.১	২৩.১	৭৩.৬	

## ৭.১৪ জ্ঞান ও দক্ষতা উন্নয়নে বাংলাদেশ চর্চা

সারণী-১৯ অনুযায়ী বাংলাদেশ চর্চা প্রশিক্ষণে গড়ে ৯৭.৬% প্রশিক্ষণার্থীর জ্ঞান ও দক্ষতার উন্নতি হয়েছে বলে প্রশিক্ষণার্থীবৃন্দ অনুভব করেন, (১৬.৫% সামান্য, ৬৫.৯% যথেষ্ট এবং ১৫.২% অনেক)। অর্থাৎ গড়ে যথেষ্ট বা তার অধিক উন্নতির হার ৮১.৯%। উপ-অবয়ব-৩ এ জ্ঞান ও দক্ষতার সর্বাধিক (৯৯%) এবং উপ-অবয়ব-২ এ দ্বিতীয় সর্বাধিক (৯৮.৩) উন্নতি সাধিত হয়েছে। যথেষ্ট বা তার অধিক জ্ঞান ও দক্ষতার উন্নতিতেও উপ-অবয়ব-৩ সর্বাধিক (৮৩.৪%)।

## ৭.১৫ দৃষ্টিভঙ্গীর উন্নয়নে বাংলাদেশ চর্চা

প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীদের দৃষ্টিভঙ্গীর উপর কোন প্রভাব রয়েছে কিনা সে সম্পর্কে প্রশিক্ষণার্থীদের মতামত চাওয়া হয়েছিল। তাদের মতামত অনুযায়ী গড়ে ৯৮.৭% প্রশিক্ষণার্থী মনে করেন যে, বাংলাদেশ চর্চা তাদের দৃষ্টিভঙ্গীর উন্নয়নে সহায়ক (১১.৯% সামান্য, ৬৮.২ যথেষ্ট এবং ১৮.৬% অনেক)। দৃষ্টিভঙ্গীর উন্নয়নে যথেষ্ট বা তার অধিক হার ৮৬.৮%।

দৃষ্টিভঙ্গীর পরিবর্তনে উপ-অবয়ব-২ সর্বাধিক (৯৯.৭%) কার্যকর বলে প্রতীয়মান হয়েছে। উপ-অবয়ব-৩ এর অবস্থানও এ ক্ষেত্রে খুবই কাছাকাছি (৯৯.২%)। যথেষ্ট বা তার অধিক দৃষ্টিভঙ্গীর উন্নয়নে উপ-অবয়ব-২ ৯০.৯% (সর্বাধিক) এবং উপ-অবয়ব-৩ ৮২.২% (সর্বনিম্ন)। উপ-অবয়ব-১ এ ক্ষেত্রে দ্বিতীয় সর্বাধিক (৮৮.৪%)।

উপর্যুক্ত ফলাফল প্রশিক্ষণার্থীদের জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গীর পরিবর্তনে বাংলাদেশ চর্চা বিষয়ের ইতিবাচক প্রভাব প্রমাণ করে।

সারণী-১৯ : প্রশিক্ষণের মাধ্যমে বাংলাদেশ চর্চা উপ-অবয়বের প্রশিক্ষণার্থীদের জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গীর পরিবর্তন

উপ-অবয়ব	প্রশিক্ষণের মাধ্যমে (প্রশিক্ষণোত্তর মতামত)					দৃষ্টিভঙ্গীর উন্নয়ন				
	মোট নং	সমান	কম	গোটা	মোট নং	সমান	কম	অংশ	গোটা	
উপ-অবয়ব-১	৯৮ (৯২)	৬২ (১৪.৪)	২৯৩ (৬৬.৫)	৫৬ (১২.৯)	৪৩২ (১০০)	২০ (২.৩)	৪০ (৯.৩)	৩২১ (৭৫.৫)	৬০ (১২.৯)	৪৩২ (১০০)
উপ-অবয়ব-২	৬ (১৭)	৭০ (২০.২)	২০৪ (৬০.২)	৬২ (১৭.৬)	৩৪৭ (১০০)	১ (০.২)	২৬ (৭.৫)	২০৪ (৬০.৫)	৬০ (১৭.৬)	৩২৫ (১০০)
উপ-অবয়ব-৩	৪ (১০)	৬৯ (১৬.৩)	২৬৭ (৬৬.১)	৬০ (১৪.৬)	৩৯২ (১০০)	৩ (০.৮)	৬৭ (১৭.৩)	২২৭ (৬০.৩)	৬০ (১৫.৬)	৩৯৩ (১০০)
মোট	১০৮ (২৪০)	১৯৫ (৬৫.৯)	৭৬২ (২৩৯.৯)	১৭৬ (১২১)	১১৭৬ (১০০)	২৪ (১.৯)	১০৩ (৮.৯)	৯৬৩ (৮২.২)	১০৮ (৯.৩)	১১১৬ (১০০)

সংযোজনী-ক

পাঠ্যক্রম তালিকা

বাংলাদেশ চর্চা

উপ-অবয়ব-১ঃ বাংলাদেশ সরকারের গুরুত্বপূর্ণ নীতিসমূহ

বাচ-১ নীতি বিশ্লেষণ

বাচ-২ বাংলাদেশ সরকারের শিক্ষানীতি

বাচ-৩ বাংলাদেশ সরকারের স্বাস্থ্যনীতি

বাচ-৪ বাংলাদেশ সরকারের শিল্পনীতি

বাচ-৫ বাংলাদেশ সরকারের বাণিজ্যনীতি

বাচ-৬ বাংলাদেশ সরকারের পররাষ্ট্রনীতি

বাচ-৭ বাংলাদেশ সরকারের খাদ্যনীতি

বাচ-৮ প্রাকৃতিক দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা

বাচ-৯ জনসংখ্যা নীতি

উপ-অবয়ব-২ঃ বাংলাদেশের সম্পদসমূহ

বাচ-১০ বাংলাদেশের ভূমি সংস্কার

বাচ-১১ বাংলাদেশের মানব সম্পদ

বাচ-১২ বাংলাদেশের পানি সম্পদ

বাচ-১৩ বাংলাদেশে কৃষি উন্নয়নের সম্ভাবনা

বাচ-১৪ বাংলাদেশের বনসম্পদ, জ্বালানী শক্তির চাহিদা ও সম্ভাবনা

বাচ-১৫ বাংলাদেশের পুষ্টি সমস্যা ও সম্ভাব্য সমাধান

বাচ-১৬ বাংলাদেশের মৎস্য সম্পদ উন্নয়ন কৌশল

বাচ-১৭ বাংলাদেশের পশু সম্পদ উন্নয়ন কৌশল

উপ-অবয়ব-৩ঃ উন্নয়ন প্রশাসন, বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় প্রশাসন

বাচ-১৮ সংগঠন তত্ত্বের রূপরেখা

বাচ-১৯ উন্নয়ন প্রশাসনের পটভূমি ও লক্ষ্য

বাচ-২০ বিকেন্দ্রীকরণ: তাত্ত্বিক দিক

বাচ-২১ প্রশাসনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ (তাত্ত্বিক)

বাচ-২২ প্রশাসনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ (প্রায়োগিক)

বাচ-২৩ উন্নয়ন প্রশাসনে নেতৃত্ব

বাচ-২৪ জেলা ও উপজেলা পরিষদের আইনগত কাঠামো এবং

বাচ-২৫ স্থানীয় উন্নয়নে জনগণের অংশগ্রহণ

সংযোজনী-ক

পার্শ্বক্রম তালিকা

বাংলাদেশ চর্চা

উপ অধ্যায় ১ঃ বাংলাদেশ সরকারের ঔক্ষত্বপূর্ণ নীতিসমূহ

বাচ-১ নীতি বিশ্লেষণ

বাচ-২ বাংলাদেশ সরকারের শিক্ষানীতি

বাচ-৩ বাংলাদেশ সরকারের স্বাস্থ্যনীতি

বাচ-৪ বাংলাদেশ সরকারের শিল্পনীতি

বাচ-৫ বাংলাদেশ সরকারের বাণিজ্যনীতি

বাচ-৬ বাংলাদেশ সরকারের পররাষ্ট্রনীতি

বাচ-৭ বাংলাদেশ সরকারের খাদ্যনীতি

বাচ-৮ প্রাকৃতিক দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা

বাচ-৯ জনসংখ্যা নীতি

উপ-অধ্যয় ২ঃ বাংলাদেশের সম্পদসমূহ

বাচ-১০ বাংলাদেশের ভূমি সংস্কার

বাচ-১১ বাংলাদেশের মানব সম্পদ

বাচ-১২ বাংলাদেশের পানি সম্পদ

বাচ-১৩ বাংলাদেশে কৃষি উন্নয়নের সম্ভাবনা

বাচ-১৪ বাংলাদেশের বনসম্পদ, জ্বালানী শক্তির চাহিদা ও সম্ভাবনা

বাচ-১৫ বাংলাদেশের পুষ্টি সমস্যা ও সম্ভাব্য সমাধান

বাচ-১৬ বাংলাদেশের মৎস্য সম্পদ উন্নয়ন কৌশল

বাচ-১৭ বাংলাদেশের পশু সম্পদ উন্নয়ন কৌশল

উপ অধ্যয় ৩ঃ উন্নয়ন প্রশাসন, বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় প্রশাসন

বাচ-১৮ সংগঠন তত্ত্বের রূপরেখা

বাচ-১৯ উন্নয়ন প্রশাসনের পটভূমি ও লক্ষ্য

বাচ-২০ বিকেন্দ্রীকরণ: তাত্ত্বিক দিক

বাচ-২১ প্রশাসনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ (তাত্ত্বিক)

বাচ-২২ প্রশাসনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ (প্রায়োগিক)

বাচ-২৩ উন্নয়ন প্রশাসনে নেতৃত্ব

বাচ-২৪ জেলা ও উপজেলা পরিষদের আইনগত কাঠামো এবং

বাচ-২৫ স্থানীয় উন্নয়নে জনগণের অংশগ্রহণ

সংযোজনী-খতথ্য নির্দেশিকা

1. E. N. G;addem "A History of Public Administration" Vol.2. (London: Frank cass, 1972), p. 246. quoted in R. K. Saprú, Civil Service Administration in India (New Delhi : Deep & Deep Publications, p. 109.
2. L. S. S. O'Malley. "General Survey in Modern India and the West (Oxford: Royal Institute of International Affairs, 1941); quoted in R. K. Saprú, p.109.
3. Fazal Ur Raheem and Aga Iftikhar Husain. "The Civil Service System in Pakistan" Asian Civil Services: Developments and Trends. edited by Amara Raksasatya and Heinrich Seidentope (Kualalumpur: APDC, 1980) p. 308.
4. Ibid. p. 308
5. R. K. Saprú, Civil Service Administration in India (New Delhi: Deep & Deep Publications, 1984), P.,111
6. Report on the Indian Civil Service by T. B. Macaulay (November, 1854). Quoted from the "Report of the Fulton Committee on the British Civil Service (1966-68)" Vol.1 pp. 119-128.
7. Fazal Ur Raheem and Aga Iftikhar Hussain, op. cit. p. 310.
8. Quoted from Akbar Ali Khan and Mosharraf Hossain. Post Entry Training in Bangladesh Civil Service: A Survey of the Problems and Potentials, (Savar: BPATC), P-3
9. Ali Ahmed, Role of Higher Civil Servants in Pakistan (Dhaka: NIPA, 1968) p. 367.