# বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের চাহিদা ও কার্যকারিতা বিশ্লেষণ ঃ উন্নয়ন অর্থনীতি প্রসঙ্গ

মোঃ সিরাজুল ইসলাম *

(পূর্ব প্রকাশিতের পর)

লোক প্রশাসন সাময়িকীর অষ্টম ও নবম সংখ্যায় (মার্চ, ১৯৯৭ এবং জুন ১৯৯৭)। 'বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের চাহিদা ও কার্যকারিতা বিশ্লেষণ' শীর্ষক দু'টি প্রবন্ধ ধারাবাহিকভাবে প্রকাশিত হয়েছে। প্রথম প্রবন্ধে সিভিল সার্ভিস প্রশিক্ষণের ঐতিহাসিক পটভূমি, প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরুপণ প্রক্রিয়া, প্রবন্ধের উদ্দেশ্যাবলী, তথ্য সংগ্রহ পদ্ধতিসহ প্রবন্ধ প্রণয়নের অন্যান্য কাঠামোগত বিষয় এবং বাংলাদেশে চর্চা বিষয়ের উপ-অবয়বসমূহ পর্যালোচনা করা হয়েছে। দ্বিতীয় প্রবন্ধে লোক প্রশাসন বিষয়ের উপ-অবয়বসমূহ বিশ্লেষণ করা হয়ছে। এ প্রবন্ধে উন্নয়ন অর্থনীতি বিষয়ের উপ-অবয়বসমূহ পর্যালোচনা করা হলো এবং প্রবন্ধের সুপারিশমালা ও উপসংহারসহ ইত:পূর্বে প্রকাশিত সকল উপ-অবয়বসমূহের সামগ্রিক বিশ্লেষণও পরিবেশিত হলো। এ প্রবন্ধে উন্নয়ন অর্থনীতি বিষয়ের অধিবেশনসমূহের মডিউল-ভিত্তিক তালিকা সংযোজনী 'ক' তে উপস্থাপিত হয়েছে।

## ৯.১ উন্নয়ন অর্থনীতি

### ৯.১.১ উপ-অবয়ব ঃ পরিমাণগত বিশ্লেষণ

উন্নয়ন অর্থনীতি বিষয়ের "পরিমাণগত বিশ্লেষণ" উপ-অবয়বটি সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের কর্মজীবনের জন্য প্রাসঙ্গিক ও গুরুত্বপূর্ণ প্রমাণিত হয়েছে। প্রশিক্ষণপূর্ব এবং প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে যথাক্রমে শতকরা ৮১.৭ এবং ৯৩.২ ভাগ কর্মকর্তা এর সপক্ষে অভিমত ব্যক্ত করেছেন (সারণী-৫০)। প্রশিক্ষণপূর্ব অপেক্ষা প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে উপ-অবয়বটির গুরুত্ব ও প্রাসঙ্গিকতা শতকরা ১১.৫ ভাগ বৃদ্ধি পেয়েছে। এতে প্রতীয়মান হয় যে বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্য কর্তৃক প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরুপণ এবং উপ-অবয়ব প্রণয়ন যথার্থ ও লাগসই হয়েছে।

---

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

সারণী-৫০

কর্মজীবনে পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা

| মতামত | কর্মজীবনে উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ১১৫<br>(১৮.৩) | ২১৬<br>(৩৪.৫) | ২২২<br>(৩৫.৫) | ৭৩<br>(১১.৭) | ৬২৬<br>(১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | –<br>৪৭(৭.৮) | ১৮৫<br>(৩০.৬) | ২৭৭<br>(৪৫.৮) | ৯৬<br>(১৫.৮) | ৬০৫<br>(১০০) |
| তারতম্য<br>(হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৬৮ (হ্রাস)<br>(১০.৫) (হ্রাস) | ৩১ (হ্রাস)<br>(৩.৯)(হ্রাস) | ৫৫(বৃদ্ধি)<br>(১০.৩) (বৃদ্ধি) | ২৩(বৃদ্ধি)<br>(৪.১) (বৃদ্ধি) | ২১(হ্রাস)<br>(০) |

পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বের নির্ধারিত অধিবেশন/আলোচ্য বিষয় (উঅ-১-১২) সম্পর্কে উত্তরদাতা কর্মকর্তাদের জ্ঞান ও দক্ষতার ঘাটতি রয়েছে কিনা এবং এ ঘাটতি পূরণ/হ্রাসে তারা নির্ধারিত আলোচ্য বিষয়ে প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রয়োজন অনুভব করেন কিনা সে সম্পর্কে তাঁদের অভিমত গ্রহণ করা হয়। এ অভিমতে (সারণী-৫১) প্রতীয়মান হয় যে, গড়ে শতকরা ৯৩.৫ ভাগ প্রশিক্ষণার্থী সংশ্লিষ্ট উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন। প্রশিক্ষণ গ্রহণের পূর্বে এ হার ছিল শতকরা ৮৪ ভাগ এবং প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর এ হার শতকরা ৭৭.৫ ভাগে হ্রাস পায়। অর্থাৎ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের প্রকৃত প্রয়োজনীয়তা শতকরা ৬.৫ ভাগ হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে। যথেষ্ট এবং তার অধিক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে শতকরা ১৩.৪ ভাগ হ্রাস পেয়েছে। এ হ্রাসের মধ্যে শতকরা ৬.৯ ভাগ সামান্য প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তায় স্থানান্তরিত হয়েছে। ফলে প্রকৃত হ্রাস শতকরা ৬.৫ ভাগ। তবে যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে হ্রাস পাওয়ায় প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তার তীব্রতা হ্রাস পেয়েছে। প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরও শতকরা ৭৭.৫ ভাগ প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা বিদ্যমান রয়েছে। কার্যকরভাবে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা হ্রাসকল্পে অধিবেশনের সময়সীমা বৃদ্ধি করা দরকার। প্রয়োজনে চাহিদা ভিত্তিক মডিউল প্রণয়ন করা প্রয়োজন এবং তদনুযায়ী প্রশিক্ষণ পদ্ধতির পুনর্বিন্যাস করা প্রয়োজন।

সারণী-৫১

পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

| মতামত | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ১০৩<br>(১৬) | ২১৯<br>(৩৪.১) | ২২৮<br>(৩৫.৫) | ৯২<br>(১৪.৪) | ৬৪২<br>(১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ১৩৯<br>(২২.৫) | ২৫৩<br>(৪১) | ১৮৯<br>(৩০.৫) | ৩৭<br>(৬) | ৬১৮<br>(১০০) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৩৬(বৃদ্ধি)<br>(৬.৫) (বৃদ্ধি) | ৩৪(বৃদ্ধি)<br>(৬.৯)(বৃদ্ধি) | ৩৯(হ্রাস)<br>(৫)(হ্রাস) | <br>(৮.৪)(হ্রাস) | ২৪(হ্রাস)<br>(০) |

পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বে সার্বিকভাবে উঅ-৫ (উপাত্ত উপস্থাপনের কৌশল-২) এবং উঅ-৪ (উপাত্ত উপস্থাপনের কৌশল-১) অধিবেশন দুটি যথাক্রমে সর্বাধিক এবং দ্বিতীয় সর্বাধিক কার্যকর হিসেবে বিবেচিত হয়েছে (সারণী-৫২)। উঅ-৫ অধিবেশনে শতকরা ২০.৭ ভাগ এবং উঅ-৪ অধিবেশনে শতকরা ১৮.৪ ভাগ প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা হ্রাস পেয়েছে। এ হার উঅ-৬ (উপাত্ত বিশ্লেষণ) এর ক্ষেত্রে সর্বনিম্ন (৫.৮%)। প্রশিক্ষণের যথেষ্ট প্রয়োজনীয়তা হ্রাসেও উঅ-৫ এবং উঅ-৪ যথাক্রমে সর্বাধিক (১৭.৬%) এবং দ্বিতীয় সর্বাধিক (১৩.৭%)। এ ক্ষেত্রে উঅ-৬ এর স্থান সর্বনিম্ন (০.৫%)।

উঅ-১১(জাতীয় আয় পরিমাপ পদ্ধতি) অধিবেশনে প্রশিক্ষণের অনেক প্রয়োজনীয়তা সর্বাধিক (২২%) হ্রাস পেয়েছে। এ হার উঅ-৫ এর ক্ষেত্রে সর্বনিম্ন (৩.১%)। প্রশিক্ষণের যথেষ্ট ও অনেক প্রয়োজনীয়তার মধ্যে আন্তঃস্থান পরিবর্তনের ফলে এ ধরনের ফলাফল প্রতীয়মান হয়। তবে সার্বিকভাবে উঅ-৫ অধিবেশনটি সর্বাধিক এবং উঅ-৬ অধিবেশনটি সর্বনিম্ন কার্যকর বিবেচিত হয়েছে।

## সারণী-৫২

### পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বে অধিবেশন ভিত্তিক (প্রশিক্ষণ-পূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর) প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

| মতামত (প্রশিক্ষণ চাহিদা) | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | অধিবেশনের কোড (উঅ) | | | | | | | | | | |
| | ১ | ২ | ৩ | ৪ | ৫ | ৬ | ৭ | ৮ | ৯ | ১০ | ১১ |
| ক) যথেষ্ট চাহিদা প্রশিক্ষণপূর্ব | ২১ (৩৫) | ১৯ (৩২.২) | ২১ (৩৫) | ২২ (৩৭.৩) | ২৩ (৩৯) | ২২ (৩৭.৩) | ২০ (৩৫) | ১৯ (৩৩.৯) | ২২ (৩৮.৬) | ২১ (৩৬.২) | ১৮ (৩১) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ১৮ (৩৩.৪) | ১৬ (২৯) | ১৫ (২৬.৮) | ১৩ (২৩.৬) | ১২ (২১.৪) | ২১ (৩৬.৮) | ১৭ (২৯.৩) | ১৮ (৩১) | ১৭ (৩০.৪) | ২২ (৩৮.৬) | ২০ (৩৫.৭) |
| তারতম্য (হ্রাস)(বৃদ্ধি) | ৩হ্রাস (১৬)(হ্রাস) | ৩হ্রাস (৩.২)(হ্রাস) | ৬হ্রাস (৮.২)(হ্রাস) | ৯হ্রাস (১৩.৭)(হ্রাস) | ১১হ্রাস (১৭.৬)(হ্রাস) | ১হ্রাস (০.৫)(হ্রাস) | ৩হ্রাস (৫.৭)(হ্রাস) | ৫হ্রাস (২.৯)(হ্রাস) | ১হ্রাস (৮.২)(হ্রাস) | ১ (বৃদ্ধি) (২.৪)(বৃদ্ধি) | ২ (বৃদ্ধি) (৪.৭)(বৃদ্ধি) |
| খ) অনেক চাহিদা প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৭ (১১.৭) | ৯ (১৫.৭) | ৮ (১৩.৩) | ৬ (১০.২) | ৫ (৮.৫) | ৬ (১০.৬) | ৫ (৮.৮) | ৫ (৯) | ৪ (৭.৪) | ১৭ (২৯.৩) | ২০ (৩৪.৫) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ২ (৩.৭) | ১ (১.৯) | ৩ (৫.৪) | ৩ (৫.৫) | ৩ (৫.৪) | ৩ (৫.৩) | ৩ (৫.১) | ৩ (৫.২) | ৩ (৫.৩) | ৬ (১০.৫) | ৭ (১২.৫) |
| তারতম্য (হ্রাস) | ৫ (৮) | ৮ (১৩.৩) | ৫ (৭.৯) | ৩ (৪.৭) | ২ (৩.১) | ৩ (৫.৩) | ২ (৩.৭) | ২ (৩.৮) | ১ (২.১) | ১১ (১৮.৮) | ১৩ (২২) |
| প্রকৃত (Net) তারতম্য (হ্রাস) | ৮ (৯.৬) | ১১ (১৬.৫) | ১১ (১৬.১) | ১২ (১৮.৪) | ১৩ (২০.৭) | ৪ (৫.৮) | ৫ (৯.৪) | ৩ (৬.৭) | ৬ (১০.৩) | ১০ (১৬) | ১১ (১৭.৩) |

প্রশিক্ষণ চাহিদা মূলত কর্মজীবনে সংশ্লিষ্ট অধিবেশনের প্রাসঙ্গিকতা, সংশ্লিষ্ট বিষয়ের ক্ষেত্রে জ্ঞান ও দক্ষতার ঘাটতি এবং এ ঘাটতি পুরণে প্রশিক্ষণার্থীর আগ্রহের সমষ্টিকে বোঝানো হয়ে থাকে। সারণী-৫৩ অনুযায়ী বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের মাধ্যমে পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ চাহিদা হ্রাস করা সম্ভব হয়নি। বরং এ চাহিদা শতকরা ৮২.৮ ভাগ থেকে ৮৪.৪ ভাগে বৃদ্ধি পেয়েছে। প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে প্রশিক্ষণের অনেক চাহিদা শতকরা ২.১ ভাগ হ্রাস পেলেও প্রশিক্ষণের সামান্য ও যথেষ্ট চাহিদা যথাক্রমে শতকরা ১.৫ ভাগ এবং ২.৬ ভাগ (মোট ৪.১ ভাগ) বৃদ্ধি পেয়েছে। ফলে প্রকৃতপক্ষে প্রশিক্ষণ চাহিদা শতকরা ২ ভাগ বৃদ্ধি পেয়েছে।

**সারণী-৫৩**

পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ চাহিদার পবিরর্তন

| মতামত | প্রশিক্ষণের চাহিদা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ২১৮ | ৪৩৫ | ৪৫০ | ১৬৫ | ১২৬৮ |
| | (১৭.২) | (৩৪.৩০ | (৩৫.৫) | (১৩) | (১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ১৮৬ | ৪৩৮ | ৪৬৬ | ১৩৩ | ১২২৩ |
| | (১৫.২) | (৩৫.৮) | (৩৮.১) | (১০.৯) | (১০০) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৩২(হ্রাস) | ৩(বৃদ্ধি) | ৬(বৃদ্ধি) | ৩২(হ্রাস) | ৪৫(হ্রাস) |
| | (২) (হ্রাস) | (১.৫)(বৃদ্ধি) | (২.৬)(বৃদ্ধি) | (২.১)(হ্রাস) | (০) |

সারণী-৫৪তে পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বের অধিবেশন-ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদার খতিয়ান প্রদর্শিত হয়েছে। খতিয়ান অনুযায়ী উঅ-৮ (সংখ্যাতাত্ত্বিক সুচক বিশ্লেষণ-১) অধিবেশনে সর্বাধিক (৫.৮%) প্রশিক্ষণ চাহিদা (যথেষ্ট ও অনেক) হ্রাস পেয়েছে। উঅ-৫ (উপাত্ত উপস্থাপনের কৌশল-২) অধিবেশনে এ হ্রাস দ্বিতীয় সর্বাধিক (৪.১%)।

পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বের কয়েকটি অধিবেশনে (উঅ-১,২,৬,৯ এবং ১০) প্রশিক্ষণের মাধ্যমে যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা (যথেষ্ট ও অনেক) হ্রাস পেয়েছে। উঅ-৫ (উপাত্ত উপস্থাপনের কৌশল-২) অধিবেশনে এ হ্রাস দ্বিতীয় সর্বাধিক (৪.১%)।

পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বের কয়েকটি অধিবেশনে (উঅ-১,২,৬,৮ এবং ১০) প্রশিক্ষণের মাধ্যমে যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা হ্রাস না পেয়ে বরং বৃদ্ধি পেয়েছে। তাই এ উপ-অবয়বকে আরো কার্যকর করার যথেষ্ট অবকাশ রয়েছে।

## সারণী-৫৪

### পরিমাণগত বিশ্লেষণ উপ-অবয়বে অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

| মতামত (প্রশিক্ষণ চাহিদা) | প্রশিক্ষণ চাহিদা | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | অধিবেশনের কোড (উঅ) | | | | | | | | | | |
| | ১ | ২ | ৩ | ৪ | ৫ | ৬ | ৭ | ৮ | ৯ | ১০ | ১১ |
| ক) যথেষ্ট চাহিদা প্রশিক্ষণপূর্ব | ৪১ (৩৪.৭) | ৩৭ (৩১.৬) | ৩৯ (৩৩.৩) | ৪১ (৩৫.৩) | ৪৪ (৩৭.৯) | ৪৩ (৩৭) | ৪১ (৩৬.৩) | ৪১ (৩৬.৬) | ৪৫ (৩৯.৮) | ৪২ (৩৬.৮) | ৩৬ (৩১) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ৪৪ (৪০.৪) | ৪২ (৩৮.৩) | ৩৯ (৩৫.২) | ৩৮ (৩৬.৫) | ৩৮ (৩৪.২) | ৪৮ (৪২.১) | ৩৯ (৩৪.৮) | ৩৯ (৩৪.২) | ৪০ (৩৫) | ৫৩ (৪৭.৩) | ৪৬ (৪১) |
| তারতম্য (হ্রাস)(বৃদ্ধি) | ৩ বৃদ্ধি (৫.৯) বৃদ্ধি | ৫ বৃদ্ধি (৫.৭) বৃদ্ধি | ০ (১.৯) বৃদ্ধি | ৩ বৃদ্ধি (১.২) বৃদ্ধি | ৬হ্রাস (৩.৭)হ্রাস | ৫ বৃদ্ধি (৫.১) বৃদ্ধি | ২হ্রাস (১.৫) হ্রাস | ২হ্রাস (২.৪)হ্রাস | ১৫হ্রাস (৪.৮)হ্রাস | ১১ বৃদ্ধি (১০.৫) বৃদ্ধি | ১০ বৃদ্ধি (১০) বৃদ্ধি |
| খ) অনেক চাহিদা প্রশিক্ষণ পূর্ব | ১২ (১০.২) | ১৬ (১৩.৭) | ১৫ (১২.৯) | ১৩ (১১.৩) | ১০ (৮.৬) | ১১ (৯.৫) | ৭ (৬.১) | ৭ (৬.৩) | ৬ (৫.৩) | ৩২ (২৮.১) | ৩৬ (৩১) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ৯ (৮.২) | ১০ (৯.১) | ১২ (১০.৮) | ৮ (৭.৭) | ৯ (৮.২) | ১০ (৮.৮) | ৯ (৮.১) | ১১ (৯.৭) | ১২ (১০.৬) | ২০ (১৭.৯) | ২৩ (২০.৬) |
| তারতম্য (হ্রাস) | ৩ (২) | ৬ (৪.৬) | ৩ (২.১) | ৫ (৩.৬) | ১ (০.৪) | ১ (০.৭) | ২ বৃদ্ধি (২) বৃদ্ধি | ৪ (৩.৪) | ৬ বৃদ্ধি (৫.৩) বৃদ্ধি | ১২হ্রাস (১০.২)হ্রাস | ১৩হ্রাস (১০.৪)হ্রাস |
| প্রকৃত (Net) তারতম্য (হ্রাস) | ০ (৩.৭) বৃদ্ধি | ১ (২.১) বৃদ্ধি | ৩হ্রাস (০.২)হ্রাস | ৮হ্রাস (২.৪)হ্রাস | ৭হ্রাস (৪.১)হ্রাস | ৪ বৃদ্ধি (৪.৪) বৃদ্ধি | ০ (০.৫)হ্রাস | ৬হ্রাস (৫.৮)হ্রাস | ১ বৃদ্ধি (০.৫) বৃদ্ধি | ১হ্রাস (০.৩) বৃদ্ধি | ৩ (০.৫) |

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্য কর্তৃক প্রণীত অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল উপ-অবয়বটি প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাদের কর্মজীবনের জন্য প্রাসঙ্গিক ও গুরুত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হয়েছে। গড়ে শতকরা ৯১.৯ ভাগ উত্তর দাতা (৯০.৬%) প্রশিক্ষণ পূর্বে এবং ৯৩.৩% প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে) এর সপক্ষে অভিমত ব্যক্ত করেন (সারণী-৫৫)। যথেষ্ট ও অনেক প্রাসঙ্গিকতার হারও গড়ে শতকরা ৭০.২ ভাগ (প্রশিক্ষণ পূর্বে ৬৫.৮% এবং প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে ৭৪.৫%)। প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে এ প্রয়োজনীয়তা শতকরা ৮.৭ ভাগ বেশী। এ ফলাফল বিশেষজ্ঞ অনুষদ কর্তৃক প্রণীত উপ-অবয়ব এবং উপ-অবয়ব প্রণয়ন প্রক্রিয়াকে সমর্থন করে।

**সারণী-৫৫**

কর্মজীবনে অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা

| মতামত | কর্মজীবনে উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৭০<br>(৯.৪) | ১৮৪<br>(২৪.৮) | ২৯২<br>(৩৯.৪) | ১৯৬<br>(২৬.৪) | ৭৪২<br>(১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ৪৫<br>(৬.৭) | ১২৫<br>(১৮.৮) | ৩২২<br>(৪৮.৫) | ১৭২<br>(২৬) | ৬৬৪<br>(১০০) |
| তারতম্য<br>(হ্রাস/বৃদ্ধি) | ২৫(হ্রাস)<br>(২.৭) (হ্রাস) | ৫৯(হ্রাস)<br>(৬) (হ্রাস) | ৩০(বৃদ্ধি)<br>(৯.১) (বৃদ্ধি) | ২৪(হ্রাস)<br>(০.৪) (হ্রাস) | ৭৮(হ্রাস)<br>(০) |

প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল উপ-অবয়বে সার্বিকভাবে শতকরা ১৩ ভাগ প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে (সারণী-৫৬)। যথেষ্ট এবং তার অধিক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা প্রশিক্ষণের মাধ্যমে শতকরা ১৯.২ ভাগ হ্রাস পেয়েছে। প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরও যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা শতকরা ৪৮.৩ ভাগ বিদ্যমান রয়েছে। শ্রবণধর্মী বক্তৃতা পদ্ধতির পরিবর্তে অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির মাধ্যমে প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা বিশেষ করে শিক্ষণ কার্যকারিতা (Learning effectiveness) বৃদ্ধি করা যেতে পারে।

## সারণী-৫৬

### অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

| মতামত | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৫৭<br>(৭.৭) | ১৮৫<br>(২৪.৮) | ৩০৫<br>(৪১) | ১৯৭<br>(২৬.৫) | ৭৪৪<br>(১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ১৩৮<br>(২০.৭) | ২০৭<br>(৩১) | ২৪৩<br>(৩৬.৫) | ৭৮<br>(১১.৮) | ৬৬৬<br>(১০০) |
| তারতম্য<br>(হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৮১(বৃদ্ধি)<br>(১৩)(বৃদ্ধি) | ২২(বৃদ্ধি)<br>(৬.২)(বৃদ্ধি) | ৬২(হ্রাস)<br>(৪.৫)(হ্রাস) | ১১৯(হ্রাস)<br>(১৪.৭)(হ্রাস) | ৭৮(হ্রাস)<br>(০) |

সার্বিকভাবে অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল উপ-অবয়বে উঅ-২২ (অর্থনৈতিক উন্নয়নে সরকারী কর্মকর্তাদের ভূমিকা) এবং উঅ-১২(অর্থনৈতিক উন্নয়নের ধারণা ঃ পটভূমি, বিবর্তন ও গতিশীলতা) অধিবেশন দ'ুটিতে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা যথাক্রমে সর্বাধিক (২৯.৭%) এবং দ্বিতীয় সর্বাধিক (২৮.৪%) হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে (সারণী-৫৭)। এ হার উঅ-১৫(বাংলাদেশের অর্থনৈতিক ইতিহাসের রূপরেখা) এর ক্ষেত্রে সর্বনিম্ন (১%)।

অধিকাংশ অধিবেশনে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা শতকরা ২০ ভাগের কম হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে। সুতরাং বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে অধিকতর কার্যকর করার যথেষ্ট অবকাশ রয়েছে।

## সারণী-৫৭

### অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল উপ-অবয়বে অধিবেশন ভিত্তিক (প্রশিক্ষণ পূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর) প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

| প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | অধিবেশনের কোড (উঅ) | | | | | | | | | | | | |
| | ১২ | ১৩ | ১৪ | ১৫ | ১৬ | ১৭ | ১৮ | ১৯ | ২০ | ২১ | ২২ | ২৩ | ২৪ |
| ক) যথেষ্ট চাহিদা প্রশিক্ষণপূর্ব | ২০ (৩৫) | ১৯ (৩২.৮) | ১৭ (৩০.৯) | ২১ (৩৬.৮) | ২১ (৩৬.৩) | ২১ (৩৬.২) | ২৪ (৪২.৯) | ২৫ (৪৩.৯) | ২৭ (৪৮.২) | ৩০ (৫২.৬) | ২৯ (৫০) | ৩১ (৫২.৫) | ২০ (৩৪.৫) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ১৩ (২৮.৯) | ১২ (২৭.৪) | ১৫ (৩৩.৩) | ১৮ (৩৪) | ২৪ (৪৫.৩) | ১৮ (৩৪) | ১৭ (৩১.৫) | ২১ (৩৮.৯) | ২২ (৪০) | ২১ (৩৯.৬) | ২০ (৩৭.৭) | ২১ (৪১.২) | ২১ (৩৯.৬) |
| তারতম্য (হ্রাস)(বৃদ্ধি) | ৭.হ্রাস (৬.১).হ্রাস | ৭.হ্রাস (৫.৪).হ্রাস | ২.হ্রাস (২.৪) বৃদ্ধি | ৩.হ্রাস (২.৮).হ্রাস | ৩ বৃদ্ধি (৯) বৃদ্ধি | ৩.হ্রাস (২.২).হ্রাস | ৭.হ্রাস (১১.৪).হ্রাস | ৪.হ্রাস (৫).হ্রাস | ৫ বৃদ্ধি (৮.২) বৃদ্ধি | ৯ বৃদ্ধি (১৩) বৃদ্ধি | ৯.হ্রাস (১২.৩).হ্রাস | ১০.হ্রাস (১১.৩).হ্রাস | ১ বৃদ্ধি (৫.১) বৃদ্ধি |
| খ) অনেক চাহিদা প্রশিক্ষণ পূর্ব | ১৯ (৩৩.৪) | ১৮ (৩১) | ১৭ (৩০.৯) | ১২ (২) | ১৪ (২৪.২) | ১৫ (২৫.৯) | ১০ (১৭.৮) | ১৫ (২৬.২) | ৭ (১২.৫) | ১৪ (২৪.৬) | ২১ (৩৬.৩) | ১৪ (২৩.৭) | ২১ (৩৬.২) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ৫ (১১.১) | ৬ (১৩.৮) | ৫ (১১.১) | ২ (৩.৮) | ২ (৩.৭) | ৬ (১১.৪) | ৬ (১১.১) | ৭ (১২.৯) | ৭ (১২.৭) | ৭ (১৩.৩) | ১০ (১৮.৯) | ৫ (৯.৮) | ১০ (১৮.৯) |
| তারতম্য (হ্রাস) | ১৪.হ্রাস (২২.৩).হ্রাস | ১২.হ্রাস (১৭.২).হ্রাস | ১২.হ্রাস (১৯.৮).হ্রাস | ১০.হ্রাস (১.৮) বৃদ্ধি | ১২.হ্রাস (২০.৫).হ্রাস | ৯.হ্রাস (১৪.৫).হ্রাস | ৪.হ্রাস (৬.৭).হ্রাস | ৮.হ্রাস (১৩.৩).হ্রাস | ০ (০.২) বৃদ্ধি | ৭.হ্রাস (১১.৩).হ্রাস | ১১.হ্রাস (১৭.৪).হ্রাস | ৯.হ্রাস (১০.৯).হ্রাস | ১১.হ্রাস (১৭.৩).হ্রাস |
| প্রকৃত (Net) তারতম্য (হ্রাস) | ২১ (২৮.৪) | ১৯ (২২.৬) | ১৪ (১৭.৪) | ১৩ (১) | ৯ (১১.৫).হ্রাস | ১২ (১৬.৭) | ১১ (১৮.১) | ১২ (১৮.৩) | ৫ (৮) | ১৬ (২৪.৩) | ২০ (২৯.৭) | ১৯ (২৫.২) | ১০ (১২.২) |

প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল উপ-অবয়বে সার্বিকভাবে শতকরা ৫.৩ ভাগ চাহিদা হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে (সারণী-৫৮)। অন্য কথায় সংশ্লিষ্ট উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরও শতকরা ৯৪.৭ ভাগ চাহিদা বিদ্যমান রয়েছে।

প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ চাহিদার তীব্রতা কিছুটা হ্রাস পেয়েছে। প্রশিক্ষণ পূর্বে প্রশিক্ষণের অনেক চাহিদা শতকরা ২৬.৫ ভাগ থেকে শতকরা ১৮.৮ ভাগ হ্রাস পেয়েছে। তবে প্রশিক্ষণের যথেষ্ট চাহিদা প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে শতকরা ২.২ ভাগ বৃদ্ধি পেয়েছে। ফলে প্রশিক্ষণের যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা শতকরা ৫.৫ হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে।

### সারণী-৫৮

অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

| মতামত | প্রশিক্ষণ চাহিদা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ১২৭<br>(৮.৫) | ৩৬৯<br>(২৪.৮) | ৫৯৭<br>(৪০.২) | ৩৯৩<br>(২৬.৫) | ১৪৮৬<br>(১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ১৮৩<br>(১৩.৮) | ৩৩২<br>(২৫) | ৫৬৫<br>(৪২.৪) | ২৫০<br>(১৮.৮) | ১৩৩০<br>(১০০) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৫৬(বৃদ্ধি)<br>(৫.৩) (বৃদ্ধি) | ৩৭(বৃদ্ধি)<br>(০.২) (বৃদ্ধি) | ৩২(হ্রাস)<br>(২.২) (বৃদ্ধি) | ১৪৩(হ্রাস)<br>(৭.৭) (হ্রাস) | ১৫৬(হ্রাস)<br>(০) |

সারণী-৫৯ অনুযায়ী উঅ-২১ (বাংলাদেশের বেকারত্ব সমস্যা উত্তরণের সম্ভাবনা) অধিবেশনে যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা সর্বাধিক (১৪.৫%) হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে। উঅ-২২ (অর্থনৈতিক উন্নয়নে সরকারী কর্মকর্তাদের ভূমিকা) অধিবেশনে এ হ্রাস দ্বিতীয় সর্বাধিক (১১.১%)।

উঅ-১৩,২০ এবং ২৪ অধিবেশনসমূহে প্রশিক্ষণের যথেষ্ট ও অনেক চাহিদা প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে হ্রাস না পেয়ে বরং বৃদ্ধি পেয়েছে। সার্বিকভাবে বৃদ্ধির হার যথাক্রমে শতকরা ০.৯, ৮.২ এবং ২.৫ ভাগ।

## সারণী-৫৯

### অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল উপ-অবয়বে অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

| প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | প্রশিক্ষণের চাহিদা | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | অধিবেশনের কোড (উঅ) | | | | | | | | | | | | |
| | ১২ | ১৩ | ১৪ | ১৫ | ১৬ | ১৭ | ১৮ | ১৯ | ২০ | ২১ | ২২ | ২৩ | ২৪ |
| ক) যথেষ্ট চাহিদা প্রশিক্ষণপূর্ব | ৪২<br>(৩৬.৫) | ৪১<br>(৩৫.৪) | ৩৮<br>(৩৩.৯) | ৩৭<br>(৩৫.৫) | ৪২<br>(৩৬.৮) | ৪২<br>(৩৬.৫) | ৪৭<br>(৪২.৩) | ৫৩<br>(৪৬.৫) | ৪৬<br>(৪০.৭) | ৫৯<br>(৫১.৩) | ৫২<br>(৪৪) | ৫৯<br>(৫০) | ৩৯<br>(৩৫.১) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ৩৬<br>(৪০) | ৩৪<br>(৩৮.২) | ৩৪<br>(৩৭.৮) | ৪১<br>(৩৯) | ৫০<br>(৪৭.২) | ৪০<br>(৩৭.৭) | ৪১<br>(৩৮) | ৪৭<br>(৪৩.৯) | ৫১<br>(৪৭.২) | ৪৪<br>(৪১.৯) | ৫২<br>(৪৯) | ৪৯<br>(৪৭.৬) | ৪৬<br>(৪৩) |
| তারতম্য (হ্রাস)(বৃদ্ধি) | ৬.হ্রাস<br>(৩.৫) বৃদ্ধি | ৭.হ্রাস<br>(৫.৮) বৃদ্ধি | ৪.হ্রাস<br>(৩.৯) বৃদ্ধি | ৪ বৃদ্ধি<br>(৩.৫) বৃদ্ধি | ৮ বৃদ্ধি<br>(১০) বৃদ্ধি | ২.হ্রাস<br>(১.২) বৃদ্ধি | ৬.হ্রাস<br>(৪.৩).হ্রাস | ৬.হ্রাস<br>(২.৬).হ্রাস | ৫ বৃদ্ধি<br>(৬.৫) বৃদ্ধি | ১৫.হ্রাস<br>(৯.৪).হ্রাস | ০<br>(০) বৃদ্ধি | ১০.হ্রাস<br>(২.৪).হ্রাস | ৭ বৃদ্ধি<br>(৭.৯) বৃদ্ধি |
| খ) অনেক চাহিদা প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৩৫<br>(৩০.৫) | ৩২<br>(২৭.৬) | ৩২<br>(২৮.৫) | ২৫<br>(২২) | ২৬<br>(২২.৮) | ২৯<br>(২৫.২) | ২১<br>(১৯) | ২৮<br>(২৪.৬) | ১৮<br>(১৫.৯) | ৩১<br>(২৭) | ৪৯<br>(৪১.৬) | ২৯<br>(২৪.৬) | ৩৮<br>(৩৪.৩) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ১৫<br>(১৬.৭) | ১৬<br>(১৮) | ১৫<br>(১৬.৭) | ৯<br>(৮.৭) | ১২<br>(১৩.৩) | ২১<br>(১৯.৯) | ১৯<br>(১৭.৬) | ২৪<br>(২২.৫) | ১৯<br>(১৭.৬) | ২৩<br>(২১.৯) | ২৭<br>(২৫.৫) | ১৯<br>(১৮.৪) | ৩১<br>(২৮.৯) |
| তারতম্য হ্রাস/বৃদ্ধি | ২০.হ্রাস<br>(১৩.৮).হ্রাস | ১৬.হ্রাস<br>(৯.৬).হ্রাস | ১৭.হ্রাস<br>(১১.৮).হ্রাস | ১৬.হ্রাস<br>(১৩.৩).হ্রাস | ১৪.হ্রাস<br>(৯.৫).হ্রাস | ৮.হ্রাস<br>(৫.৩).হ্রাস | ২.হ্রাস<br>(১.৪).হ্রাস | ৪.হ্রাস<br>(২.১).হ্রাস | ১ বৃদ্ধি<br>(১.৭) বৃদ্ধি | ৮.হ্রাস<br>(৫.১).হ্রাস | ২২.হ্রাস<br>(১৬.১).হ্রাস | ১০.হ্রাস<br>(৬.২).হ্রাস | ৭.হ্রাস<br>(৫.৪).হ্রাস |
| প্রকৃত (Net) তারতম্য (হ্রাস) | ২৬.হ্রাস<br>(১০.৩).হ্রাস | ২৩.হ্রাস<br>(৬.৮).হ্রাস | ২১.হ্রাস<br>(৭.৯).হ্রাস | ১২.হ্রাস<br>(.৮).হ্রাস | ৬.হ্রাস<br>(০.৯) বৃদ্ধি | ১০.হ্রাস<br>(৪.১).হ্রাস | ৮.হ্রাস<br>(৫.৭).হ্রাস | ১০.হ্রাস<br>(৪.৭).হ্রাস | ৬ বৃদ্ধি<br>(৮.২) বৃদ্ধি | ২৩.হ্রাস<br>(১৪.৫).হ্রাস | ২২.হ্রাস<br>(১১.১).হ্রাস | ২০.হ্রাস<br>(৮.৬).হ্রাস | ০<br>(২.৫) বৃদ্ধি |

সারণী-৬০তে কর্মজীবনে বাংলাদেশের 'অর্থনৈতিক পরিকল্পনা' উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা প্রদর্শিত হয়েছে। সারণীতে উপস্থাপিত পরিসংখ্যান কর্মজীবনে উপ-অবয়বটির প্রাসঙ্গিকতা প্রমাণ করে। সার্বিকভাবে গড়ে শতকরা ৯৩.৮ ভাগ। প্রশিক্ষণ পূর্বে এ হার ছিল শতকরা ৯১.২ ভাগ এবং প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে তা শতকরা ৫.২ ভাগ বৃদ্ধি পেয়ে শতকরা ৯৬.৪ ভাগে উপনীত হয়। অর্থাৎ প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরও উপ-অবয়বটির গুরুত্বহ্রাস পায়নি। এ ফলাফল বিপিএটিসির বিশেষজ্ঞ অনুষদ সদস্য কর্তৃক পাঠক্রম প্রণয়ন কার্যক্রমের যথার্থতা প্রমাণ করে।

## সারণী-৬০

কর্মজীবনে বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা উপ-অবয়বের গুরুত্ব/প্রাসঙ্গিকতা

| মতামত | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৩৬<br>(৮.৮) | ৯৩<br>(২২.৮) | ১৮৬<br>(৪৫.৬) | ৯৩<br>(২২.৮) | ৪০৮<br>(১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ১৭<br>(৩.৬) | ৭১<br>(১৫) | ২৭৫<br>(৫৮.৪) | ১০৮<br>(২৩) | ৪৭১<br>(১০০) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ১৯(হ্রাস)<br>(৫.২)(হ্রাস) | ২২(হ্রাস)<br>(৭.৮)(হ্রাস) | ৮৯(বৃদ্ধি)<br>(১২.৮)(বৃদ্ধি) | ১৫(বৃদ্ধি)<br>(০.২)(বৃদ্ধি) | ৬৩(বৃদ্ধি)<br>(০) |

প্রশিক্ষণের মাধ্যমে বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা উপ-অবয়বের প্রয়োজনীয়তা শতকরা ১৫.৮ ভাগ হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে (সারণী-৬)। অর্থাৎ এখনো সংশ্লিষ্ট উপ-অবয়বে শতকরা ৮৪.২ ভাগ প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা বিদ্যমান (৪১.২% সামান্য, ২৬.৮% যথেষ্ট এবং ৮.২% অনেক)। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা শতকরা ৩৫ ভাগ হ্রাস পেয়েছে এবং সামান্য প্রয়োজনীয়তা শতকরা ১৯.২ ভাগ বৃদ্ধি পেয়েছে। প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা এ পরিবর্তন প্রশিক্ষণের ইতিবাচক অবদান প্রমাণ করে। অর্থাৎ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তার তীব্রতা হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে।

## সারণী-৬১

### বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

| মতামত | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৩১<br>(৮) | ৮৬<br>(২২) | ১৯১<br>(৪৮.৬) | ৮৪<br>(২১.৪) | ৩৯২<br>(১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ১১৪<br>(২৩.৮) | ১৯৭<br>(৪১.২) | ১২৮<br>(২৬.৮) | ৩৯<br>(৮.২) | ৪৭৮<br>(১০০) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৮৩ (বৃদ্ধি)<br>(১৫.৮)(বৃদ্ধি) | ১১(বৃদ্ধি)<br>(১৯.২)(বৃদ্ধি) | ৬৩(হ্রাস)<br>(২১.৮)(হ্রাস) | ৪৫(হ্রাস)<br>(১৩.২)(হ্রাস) | ৮৬(বৃদ্ধি)<br>(০) |

প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা হ্রাসে বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা উপ-অবয়বটি অধিকতর কার্যকর প্রমাণিত হয়েছে। উপ-অবয়বটির সকল অধিবেশনেই শতকরা ২৫ ভাগের অধিক প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে (সারণী-৬২)। উঅ-২৯(বাংলাদেশে দারিদ্র্য স্তর, বিন্যাস ও প্রাসঙ্গিক ভাবনা) অধিবেশনে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা সর্বাধিক (৪২.৬%) এবং উঅ-৩০ (উন্নয়নের জন্য সম্পদ আহরণ-সমষ্টিগত) অধিবেশনে সর্বনিম্ন (২৬.১%) হ্রাস পেয়েছে।

## সারণী-৬২

### বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা উপ-অবয়বে অধিবেশন ভিত্তিক (প্রশিক্ষণ পূর্ব ও প্রশিক্ষণোত্তর) প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

| মতামত (প্রশিক্ষণ চাহিদা) | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | অধিবেশনের কোড (উঅ) | | | | | | | | | |
| | ২৫ | ২৬ | ২৭ | ২৮ | ২৯ | ৩০ | ৩১ | ৩২ | ৩৩ | ৩৪ |
| ক) যথেষ্ট চাহিদা প্রশিক্ষণপূর্ব | ২২ (৫৫) | ১৯ (৪৮.৭) | ২২ (৫৫) | ২২ (৫৫) | ২০ (৫১.৩) | ১৬ (৪১) | ১৯ (৫০) | ১৮ (৪৬.২) | ১৯ (৪৮.৭) | ১৪ (৩৫.৯) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ১৮ (৩৭.৫) | ১৬ (৩৩.৩) | ১৩ (২৭) | ১৪ (২৯.২) | ১০ (২০.৮) | ১২ (২৫) | ১০ (২১.৩) | ১৩ (২৭) | ১১ (২২.৯) | ১১ (২৩.৪) |
| তারতম্য (হ্রাস) | ৪ (১৮) | ৩ (১৫.৪) | ৯ (২৮) | ৮ (২৫.৮) | (৩০.৫) | ৪ (১৬) | ৯ (২৮.৭) | ৫ (১৯.২) | ৮ (২৫.৮) | ৩ (১২.৫) |
| খ) অনেক চাহিদা প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৬ (১৫) | ১১ (২৮.৩) | ৮ (২০) | ৮ (২০) | ৮ (২০.৫) | ৮ (২০.৫) | ১০ (২৬.৩) | ৭ (১৭.৯) | ৯ (২৩.১) | ৯ (২৩.১) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ২ (৪.২) | ৪ (৮.৪) | ৪ (৮.৪) | ৩ (৬.২) | ৪ (৮.৪) | ৫ (১০.৪) | ৬ (১২.৮) | ৪ (৮.৪) | ৪ (৮.৪) | ৩ (৬.৪) |
| তারতম্য (হ্রাস) | ৪ (১০.৮) | ৭ (১৯.৯) | ৪ (১১.৬) | ৫ (১৩.৮) | ৪ (১২.১) | ৩ (১০.১) | ৪ (১৩.৫) | ৩ (৯.৫) | ৫ (১৪.৭) | ৬ (১৬.৭) |
| প্রকৃত (Net) তারতম্য (হ্রাস) | ৮ (২৮.৮) | ১০ (৩৫.৩) | ১৩ (৩৯.৬) | ১৩ (৩৯.৬) | ১৪ (৪২.৬) | ৭ (২৬.১) | ১৩ (৪২.২) | ৮ (২৮.৭) | ১৩ (৪০.৫) | ৯ (২৯.২) |

বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ গ্রহণের ফলে প্রশিক্ষণার্থী উত্তরদাতাদের জ্ঞান ও দক্ষতার উন্নয়নে বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা উপ-অবয়বের সামান্য ইতিবাচক প্রভাব পরিলক্ষিত হয়েছে। সংশ্লিষ্ট উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের চাহিদা সার্বিকভাবে শতকরা ৫.৫ ভাগ হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে (সারণী-৬৩)। প্রশিক্ষণের যথেষ্ট ও অনেক চাহিদা শতকরা ১১.৩ ভাগ হ্রাস পেয়েছে এবং সামান্য চাহিদা শতকরা ৫.৮ ভাগ বৃদ্ধি পেয়েছে। প্রশিক্ষণের ফলে প্রশিক্ষণ চাহিদায় এ ধরনের পরিবর্তন সাধিত হয়েছে।

### সারণী-৬৩

বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

| মতামত | প্রশিক্ষণ চাহিদা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৬৭ (৮.৩) | ১৭৯ (২২.৪) | ৩৭৭ (৪৭.১') | ১৭৭ (২২.২) | ৮০০ (১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ১৩১ (১৩.৮) | ২৬৮ (২৮.২) | ৪০৩ (৪২.৫) | ১৪৭ (১৫.৫) | ৯৪৯ (১০০) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৬৫ (বৃদ্ধি) (৫.৫)(বৃদ্ধি) | ৮৯(বৃদ্ধি) (৫.৮)(বৃদ্ধি) | ২৬(হ্রাস) (৪.৬)(হ্রাস) | ৩০(হ্রাস) (৬.৭)(হ্রাস) | ১৪৯(হ্রাস) (০) |

প্রশিক্ষণের মাধ্যমে যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা উঅ-২৮ (বাংলাদেশের পরিকল্পনার লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও সমষ্টিগত কাঠামো-২) এর ক্ষেত্রে সর্বাধিক (১৬.৮%)হ্রাস পেয়েছে (সারণী-৬৪)। এ হ্রাস উঅ-২৯ (বাংলাদেশের দারিদ্র্য স্তর, বিন্যাস ও প্রাসঙ্গিক ভাবনা) এর ক্ষেত্রে দ্বিতীয় সর্বাধিক (১৬.৭%) এবং উঅ-৩২ (বিনিয়োগযোগ্য সম্পদের ব্যবহার) এর ক্ষেত্রে সর্বনিম্ন (৩.৫%)।

প্রশিক্ষণের চাহিদার তীব্রতা হ্রাস কল্পে বুনিয়াদি প্রশিক্ষণকে অধিকতর কার্যকর করার প্রয়োজন রয়েছে।

সারণী-৬৪

বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা উপ-অবয়বে অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

| প্রশিক্ষণ চাহিদা | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | অধিবেশনের কোড (উত্ত) | | | | | | | | | |
| | ২৫ | ২৬ | ২৭ | ২৮ | ২৯ | ৩০ | ৩১ | ৩২ | ৩৩ | ৩৪ |
| ক) যথেষ্ট চাহিদা প্রশিক্ষণপূর্ব | ৪১ (৪৯.৫) | ৩৯ (৫০.৬) | ৪১ (৪৯.৫) | ৪১ (৫১.৩) | ৩৮ (৪৮.৭) | ৩৩ (৪২.৯) | ৩৮ (৫১.৩) | ৩৭ (৪২.৫) | ৩৬ (৪৫) | ৩৩ (৪০.৭) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ৫০ (৫২) | ৪৫ (৪৭.৪) | ৪১ (৪৩.২) | ৪০ (৪২.১) | ৩৫ (৩৬.৮) | ৪০ (৪১.৭) | ৩৭ (৩৯.৪) | ৪২ (৪৪.২) | ৩৭ (৩৮.৯) | ৩৬ (৩৮.৭) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৯ বৃদ্ধি (২.৫) বৃদ্ধি | ৬ বৃদ্ধি (৩.২) | ০ (৬.৩)হ্রাস | ১হ্রাস (৯.২)হ্রাস | ৩হ্রাস (১১.৯)হ্রাস | ৭ বৃদ্ধি (১.২)হ্রাস | ১হ্রাস (১১.৯)হ্রাস | ৫ বৃদ্ধি (১.৭) বৃদ্ধি | ১ বৃদ্ধি (৬.১)হ্রাস | ৩ বৃদ্ধি (২)হ্রাস |
| খ) অনেক প্রয়োজন প্রশিক্ষণ পূর্ব | ১৭ (২০.৫) | ১৯ (২৪.৭) | ১৮ (২১.৭) | ১৭ (২১.৩) | ১৬ (২০.৬) | ১৬ (২০.৭) | ১৮ (২৪.৩) | ১৯ (২১.৯) | ১৮ (২২.৫) | ১৯ (২৩.৫) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ১০ (১০.৫) | ১৪ (১৪.৭) | ১২ (১২.৬) | ১৩ (১৩.৭) | ১৫ (১৫.৮) | ১৭ (১৭.৭) | ২০ (২১.৩) | ১৬ (১৬.৮) | ১৮ (১৯) | ১২ (১২.৯) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৭ (১০) | ৫ (১০) | ৬ (৯.১) | ৪ (৭.৬) | ১ (৪.৮) | ১ বৃদ্ধি (৩)হ্রাস | ২ বৃদ্ধি ৩হ্রাস | ৩ (৫.১) | ০ (৩.৫) | ৭ (১০.৬) |
| প্রকৃত (Net) তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ২ বৃদ্ধি (৭.৫)হ্রাস | ১ বৃদ্ধি (১৩.২)হ্রাস | ৬ হ্রাস (৯.১)হ্রাস | ৫হ্রাস (১৬.৮)হ্রাস | ৪হ্রাস (১৬.৭)হ্রাস | ৮ বৃদ্ধি (৪.২)হ্রাস | ১ বৃদ্ধি (১৪.৯)হ্রাস | ২ বৃদ্ধি (৩.৪)হ্রাস | ১ বৃদ্ধি (৯.৬)হ্রাস | ৪হ্রাস (১২.৬)হ্রাস |

প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর 'প্রকল্প ব্যবস্থাপনা' উপ-অবয়বের গুরুত্ব আরো বৃদ্ধি পেয়েছে। প্রশিক্ষণ পূর্বে এ হার শতকরা ৯০.৪ ভাগ থেকে প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে শতকরা ৯৫.৮ ভাগে উন্নীত হয়েছে (সারণী-৬৫)। উপ-অবয়বটির যথেষ্ট ও অনেক গুরুত্বও শতকরা ১৫.৩ ভাগ বৃদ্ধি পেয়েছে। অন্য কথায় উপ-অবয়বটি প্রশিক্ষণার্থীদের কর্মজীবনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হয়েছে। তাই বিপিএটিসি কর্তৃক অনুসৃত পাঠক্রম প্রক্রিয়া যথার্থ প্রমাণিত হয়েছে।

### সারণী-৬৫

প্রকল্প ব্যবস্থাপনা উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

| মতামত | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ২৮ (১০) | ৯০ (৩২.৪) | ৮৮ (৩১.৬) | ৭২ (২৬) | ২৭৮ (১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ৯৬ (২৭.৬) | ৯৯ (২৮.৪) | ১২৫ (৩৬) | ২৮ (৮) | ৩৪৮ (১০০) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৬৮(বৃদ্ধি) (১৭.৬)(বৃদ্ধি) | ৯ (বৃদ্ধি) (৪)(হ্রাস) | ৩৭ (বৃদ্ধি) (৪.৪)(বৃদ্ধি) | ৪৪ (হ্রাস) (১৮) (হ্রাস) | ৭০ (বৃদ্ধি) (০) |

সিভিল সার্ভিসে নিযুক্ত কর্মকর্তাদের প্রকল্প ব্যবস্থাপনা উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা রয়েছে। সারণী-৬৬তে উপস্থাপিত পরিসংখ্যানে এ অণুকল্পটি সমর্থিত হয়েছে। প্রশিক্ষণ পূর্বে শতকরা ৯০ ভাগ কর্মকর্তা সংশ্লিষ্ট উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন। প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে এ হার শতকরা ১৭.৬ ভাগ হ্রাস পেয়েছে। প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে সামান্য প্রয়োজনীয়তা শতকরা ৪ ভাগ এবং অনেক প্রয়োজনীয়তা শতকরা ১৮ ভাগ হ্রাস পেয়েছে। অপর দিকে যথেষ্ট প্রয়োজনীয়তা শতকরা ৪.৪ ভাগ বৃদ্ধি পেয়েছে। ফলে প্রকৃত প্রশিক্ষণ প্রয়োজনীয়তার হ্রাসের হার শতকরা ১৩.৬ ভাগে উপনীত হয়েছে। অর্থাৎ সংশ্লিষ্ট উপ-অবয়বে এখনো শতকরা ৮৬.৪ ভাগ প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা বিদ্যমান রয়েছে।

সারণী-৬৬

প্রকল্প ব্যবস্থাপনা উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

| মতামত | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ২৮ (১০) | ৯০ (৩২.৪) | ৮৮ (৩১.৬) | ৭২ (২৬) | ২৭৮ (১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ৯৬ (২৭.৬) | ৯৯ (২৮.৪) | ১২৫ (৩৬) | ২৮ (৮) | ৩৪৮ (১০০) |
| তারতম্য(হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৬৮(বৃদ্ধি) (১৭.৬)(বৃদ্ধি) | ৯(বৃদ্ধি) (৪) (হ্রাস) | ৩৭(বৃদ্ধি) (৪.৪)(বৃদ্ধি) | ৪৪(হ্রাস) (১৮)(হ্রাস) | ৭০(বৃদ্ধি) (০) |

সিভিল সার্ভিসে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের কর্মজীবনে প্রকল্পব্যবস্থাপনা উপ-অবয়বটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর এ উপ-অবয়বের গুরুত্ব শতকরা ৯০.৪ ভাগ থেকে ৯৫.৮ ভাগে উন্নীত হয়েছে (সারণী-৬৫)। অথচ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে গড়ে শতকরা ১৭.৬ ভাগ প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তাহ্রাস পেয়েছে (সারণী-৬৬)। এ হ্রাস উঅ-৩৯ (প্রকল্প মূল্যায়ন) এর ক্ষেত্রে সর্বাধিক (১৭.৫%) এবং উঅ-৩৭(প্রকল্পের অনুমোদন প্রক্রিয়া) এর ক্ষেত্রে সর্বনিম্ন (১২%)। সারণী-৬৭তে এ সম্পর্কে একটি অধিবেশন ভিত্তিক খতিয়ান উপস্থাপিত হয়েছে।

## সারণী-৬৭

### বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা উপ-অবয়বে অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

| মতামত প্রশিক্ষণ চাহিদা | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা — অধিবেশনের কোড (উঅ) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ৩৫ | ৩৬ | ৩৭ | ৩৮ | ৩৯ | ৪০ | ৪১ |
| ক) যথেষ্ট চাহিদা প্রশিক্ষণপূর্ব | ১৩ (৩৩.৩) | ১৩ (৩২.৫) | ১৩ (৩২.৫) | ১৩ (৩২.৫) | ১১ (২৮.২) | ১৪ (৩৫) | ১১ (২৭.৫) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ১৯ (৩৮.৮) | ১৭ (৩৪) | ২১ (৪২) | ২০ (৩৯.২) | ১৮ (৩৬) | ১৪ (২৮) | ১৬ (৩৩.৩) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৬ বৃদ্ধি (৫.৫) বৃদ্ধি | ৪ বৃদ্ধি (১.৫) বৃদ্ধি | ৮ বৃদ্ধি (৯.৫) বৃদ্ধি | ৭ বৃদ্ধি (৬.৭) বৃদ্ধি | ৭ বৃদ্ধি (৭.৮) বৃদ্ধি | ০ (৭)হ্রাস | ৫ বৃদ্ধি (৫.৮) বৃদ্ধি |
| খ) অনেক চাহিদা প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৯ (২৩.১) | ৯ (২২.৫) | ১১ (২৭.৫) | ১০ (২৫) | ১৩ (৩৩.৩) | ৮ (২০) | ১২ (৩০) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ২ (৪) | ৪ (৮) | ৩ (৬) | ৩ (৫.৮) | ৪ (৮) | ৭ (১৪) | ৫ (১০.৫) |
| তারতম্য (হ্রাস) | ৭ (১৯.১) | ৫ (১৪.৫) | ৮ (২১.৫) | ৭ (১৯.২) | ৯ (২৫.৩) | ১ (৬) | ৭ (১৯.৫) |
| প্রকৃত (Net) তারতম্য (হ্রাস) | ১ (১৩.৬) | ১ (১৩) | ০ (১২) | ০ (১২.৫) | ২ (১৭.৫) | ১ (১৩) | ২ (১৩.৭) |

প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রকল্প ব্যবস্থাপনা উপ-অবয়বে সার্বিকভাবে শতকরা ৬.২ ভাগ চাহিদা হ্রাস পেয়েছে (সারণী-৬৮)। প্রশিক্ষণ পূর্বে শতকরা ৯০.১ ভাগ প্রশিক্ষণ চাহিদা প্রশিক্ষণোত্তর পর্বে শতকরা ৮৩.৯ ভাগে দাঁড়িয়েছে। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের অনেক এবং সামান্য চাহিদা যথাক্রমে শতকরা ৯ ভাগ এবং ৬.৮ ভাগ হ্রাস পেলেও প্রশিক্ষণের যথেষ্ট চাহিদা শতকরা ৯.৬ ভাগ বৃদ্ধি পেয়েছে। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ চাহিদার তীব্রতার পরিবর্তন ঘটেছে। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রকল্প ব্যবস্থাপনা উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ চাহিদা হ্রাসের হার সন্তোষজনক নয়।

## সারণী-৬৮

প্রকল্প ব্যবস্থাপনা উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

| মতামত | প্রশিক্ষণ চাহিদা | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | সর্বমোট |
| ক) প্রশিক্ষণ পূর্ব | ৫৬ (৯.৯) | ১৭৬ (৩১) | ২০৪ (৩৫.৯) | ১৩২ (২৩.২) | ৫৬৮ (১০০) |
| খ) প্রশিক্ষণোত্তর | ১১০ (১৬.১) | ১৬৫ (২৪.২) | ৩১১ (৪৫.৫) | ৯৭ (১৪.২) | ৬৮৩ (১০০) |
| তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ৫৪(বৃদ্ধি) (৬.২)(বৃদ্ধি) | ১১(হ্রাস) (৬.৮)(হ্রাস) | ১০৭(বৃদ্ধি) (৯.৬)(বৃদ্ধি) | ৩৫(হ্রাস) (৯)(হ্রাস) | ১১৫(বৃদ্ধি) (০) |

প্রকল্প ব্যবস্থাপনা উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের যথেষ্ট ও অনেক চাহিদায় উল্লেখযোগ্য কোন ইতিবাচক প্রভাব পড়েনি। বরং কোন কোন ক্ষেত্রে (উঅ-৩৫,৩৭,৩৯ এবং ৪০) এ চাহিদা প্রান্তিকভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণী-৬৯) এ। উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে যথেষ্ট ও অনেক প্রশিক্ষণ চাহিদা সর্বাধিক শতকরা ১.৩ ভাগ হ্রাস পেয়েছে। প্রশিক্ষণের এ ফলাফল সন্তোষজনক নয়।

সারণী-৬৯

প্রকল্প ব্যবস্থাপনা উপ-অবয়বে অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদার পরিবর্তন

| মতামত<br>প্রশিক্ষণ চাহিদা | অধিবেশন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদা<br>অধিবেশনের কোড (উঅ) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ৩৫ | ৩৬ | ৩৭ | ৩৮ | ৩৯ | ৪০ | ৪১ |
| ক) যথেষ্ট চাহিদা<br>প্রশিক্ষণপূর্ব | ২৮<br>(৩৫.৪) | ৩১<br>(৩৭.৮) | ২৯<br>(৩৫.৮) | ৩০<br>(৩৪.৫) | ৩০<br>(৩৭.৫) | ৩১<br>(৩৮.৭) | ২৫<br>(৩১.৬) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ৪৬<br>(৪৭.৪) | ৪৩<br>(৪৩.৯) | ৪৯<br>(৫০) | ৪৩<br>(৪৩.৩) | ৪৬<br>(৪৬.৯) | ৪১<br>(৪১.৪) | ৪৩<br>(৪৫.৭) |
| তারতম্য<br>(হ্রাস/বৃদ্ধি) | ১৮ (বৃদ্ধি)<br>(১২) বৃদ্ধি | ১২ (বৃদ্ধি)<br>(৬১) বৃদ্ধি | ২০ (বৃদ্ধি)<br>(১৪.২) বৃদ্ধি | ১০ (বৃদ্ধি)<br>(৮.৮) বৃদ্ধি | ১৬ (বৃদ্ধি)<br>(৯.৪) বৃদ্ধি | ১০ (বৃদ্ধি)<br>(২.৭) বৃদ্ধি | ১৮ (বৃদ্ধি)<br>(১৪.১) বৃদ্ধি |
| খ) অনেক চাহিদা<br>প্রশিক্ষণ পূর্ব | ১৭<br>(২১.৬) | ১৭<br>(২০.৭) | ১৮<br>(২২.৩) | ২১<br>(২৪.২) | ২১<br>(২৬.২) | ১৫<br>(১৮.৭) | ২৩<br>(২৯.১) |
| প্রশিক্ষণোত্তর | ১১<br>(১১.৪) | ১৩<br>(১৩.৩) | ১৪<br>(১৪.৩) | ১৫<br>(১৫.২) | ১৪<br>(১৪.৩) | ১৭<br>(১৭.১) | ১৩<br>(১৩.৯) |
| তারতম্য (হ্রাস) | ৬হ্রাস<br>(১০.২)হ্রাস | ৪হ্রাস<br>(৭.৪)হ্রাস | ৪হ্রাস<br>(৮)হ্রাস | ৬হ্রাস<br>(৯)হ্রাস | ৭হ্রাস<br>(১১.৯)হ্রাস | ২ বৃদ্ধি<br>(১.৬)হ্রাস | ১০হ্রাস<br>(১৫.২)হ্রাস |
| প্রকৃত (Net)<br>তারতম্য (হ্রাস/বৃদ্ধি) | ১২ (বৃদ্ধি)<br>(১.৮) বৃদ্ধি | ৮ (বৃদ্ধি)<br>(১.৩)হ্রাস | ১৬ (বৃদ্ধি)<br>(৬.২) বৃদ্ধি | ৭ (বৃদ্ধি)<br>(০.২)হ্রাস | ৯ (বৃদ্ধি)<br>(২.৫) বৃদ্ধি | ১২ (বৃদ্ধি)<br>(১.১) বৃদ্ধি | ৮ (বৃদ্ধি)<br>(১.১)হ্রাস |

সারণী-৭০ অনুযায়ী উন্নয়ন অর্থনীতি প্রশিক্ষণার্থীদের জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গি উন্নয়নে ইতিবাচক অবদান রাখতে সমর্থ রয়েছে। গড়ে শতকরা ৯৮.৯ ভাগ প্রশিক্ষণার্থীর জ্ঞান ও দক্ষতার উন্নতি হয়েছে বলে তারা অনুভব করেন (১৮.৮% সামান্য, ৬৮.৫% যথেষ্ট এবং ১১.৬ অনেক)। দৃষ্টিভঙ্গির উন্নয়নে এ হার শতকরা ৯৯.৩ ভাগ (১৫.৬% সামান্য, ৬৯.৪% যথেষ্ট এবং ১৩.৩% অনেক)।

সারণী-৭০

জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গি উন্নয়নে উন্নয়ন অর্থনীতির প্রভাব

| উন্নয়ন অর্থনীতি উপ-অবয়ব | প্রশিক্ষণের মাধ্যমে | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | জ্ঞান ও দক্ষতার উন্নয়ন | | | | | দৃষ্টিভঙ্গির (Attitude) উন্নয়ন | | | | |
| | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | মোট | মোটেও না | সামান্য | যথেষ্ট | অনেক | মোট |
| উন্নয়ন অর্থনীতি উপ-অবয়ব-১ | ২ (০.৩) | ১৫০ (২৫.৪) | ৩৬৩ (৬১.৪) | ৭৬ (১২.৯) | ৫৯১ (১০০) | ১ (০.২) | ১৪১ (২৩.৯) | ৩৯৬ (৬৬.৮) | ৫৪ (৯.১) | ৫৯৩ (১০০) |
| উপ-অবয়ব-২ | ৫ (০.৮) | ১৩২ (২০.১) | ৪৪৭ (৬৮.২) | ৭২ (১০.৯) | ৬৫৬ (১০০) | ২ (০.৩) | ১০৯ (১৬.৯) | ৪২৭ (৬৬.১) | ১০৮ (১৬.৭) | ৬৪৬ (১০০) |
| উপ-অবয়ব-৩ | ৪ (০.৯) | ৪৬ (৯.৮) | ৩৫৬ (৭৫.৭) | ৬৪ (১৩.৬) | ৪৭০ (১০০) | ৪ (০.৯) | ৩১ (৭) | ৩৪৫ (৭৮.৪) | ৬০ (১৩.৭) | ৪৪০ (১০০) |
| উপ-অবয়ব-৪ | ১১ (৩.১) | ৬১ (১৭.৪) | ২৪৯ (৭১.২) | ২৯ (৮.৩) | ৩৫০ (১০০) | ৭ (২.১) | ৫৩ (১৫.৮) | ২২৯ (৬৮.৪) | ৪৬ (১৩.৭) | ৩৩৫ (১০০) |
| মোট | ২২ (১.১) | ৩৮৯ (১৮.৮) | ১৪১৫ (৬৮.৫) | ২৪১ (১১.৬) | ২০৬৭ (১০০) | ১৪ (০.৭) | ৩৩৫ (১৬.৬) | ১৩৯৭ (৬৯.৪) | ২৬৮ (১৩.৩) | ২০১৪ (১০০) |

## সামগ্রিক পর্যালোচনা

সমীক্ষাধীন বুনিয়াদি কোর্সে মোট তিনটি বিষয়ে (বাংলাদেশ চর্চা, প্রশাসন এবং উন্নয়ন অর্থনীতি) মোট ১৩টি উপ-অবয়ব অন্তর্ভুক্ত ছিল। এ উপ-অবয়বে মোট ১৩৯টি তাত্ত্বিক অধিবেশন পরিচালিত হয়েছে। সমীক্ষায় সকল উপ-অবয়বই প্রশিক্ষণার্থীদের কর্মজীবনের জন্য প্রাসঙ্গিক এবং গুরুত্বপূর্ণ হিসেবে প্রমাণিত হয়েছে। প্রশিক্ষণপূর্ব মতামত অনুযায়ী সামগ্রিকভাবে গড়ে এ হার ছিল শতকরা ৯৭.৭ ভাগ (সারণী-৭১)। এ ক্ষেত্রে লোক প্রশাসনের স্থান সর্বাধিক (৯৬.৯%) এবং বাংলাদেশ চর্চা দ্বিতীয় সর্বাধিক (৯৪.৪%)। উন্নয়ন অর্থনীতি বিষয়ও প্রশিক্ষণার্থীদের কর্মজীবনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ ও প্রাসঙ্গিক বিবেচিত হয়েছে। এ ক্ষেত্রে শতকরা ৮৮.৫ ভাগ প্রশিক্ষণার্থী এর সপক্ষে অভিমত ব্যক্ত করেছেন।

বুনিয়াদি কোর্সের মোট ১৩টি উপ-অবয়বের মধ্যে লোপ্র-৩ (কর্মী ব্যবস্থাপনা) উপ-অবয়বটি সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ ও প্রাসঙ্গিক বিবেচিত হয়েছে। শতকরা ৯৯.২ ভাগ এর সপক্ষে অভিমত ব্যক্ত করেছেন। এ ক্ষেত্রে আর্থ-ব্যবস্থাপনা (লোপ্র-৪) উপ-অবয়বের স্থান দ্বিতীয় সর্বাধিক (৯৭.৩%) এবং উঅ-১ (পরিমাণগত বিশ্লেষণ) এর স্থান সর্বনিম্ন (৮১.৭%)। প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর এ উপ-অবয়বের (উঅ-১) গুরুত্ব শতকরা ১০.৫ ভাগ বৃদ্ধি পেয়েছে। সুতরাং উঅ-১ উপ-অয়বটিও প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাদের কর্মজীবনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ ও প্রাসঙ্গিক।

প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর বাংলাদেশ চর্চা ব্যতিরেকে সকল বিষয়ের গুরুত্ব ও প্রাসঙ্গিকতা প্রান্তিকভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে। এ ক্ষেত্রে লোক প্রশাসন বিষয়ে গড়ে শতকরা ০.৫ ভাগ এবং অর্থনীতি বিষয়ে গড়ে শতকরা ৬.০ ভাগ বৃদ্ধি ঘটেছে। এ হার লোপ্র-১ (প্রশাসনে নৈতিকতা) উপ-অবয়বে শতকরা ৩.১ ভাগ এবং বাংলাদেশ চর্চা বিষয়ে এ হার শতকরা ০.২ ভাগ হ্রাস পেয়েছে।

সার্বিকভাবে শতকরা ৯৪.৬ ভাগ কর্মকর্তা সকল উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন। এ হার লোক প্রশাসন বিষয়ে সর্বাধিক (৯৭.৬%) এবং বাংলাদেশ চর্চা বিষয়ে দ্বিতীয় সর্বাধিক (৯৫.২%)। উন্নয়ন অর্থনীতি বিষয়েও প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা শতকরা ৮৯.৬ ভাগ। প্রশিক্ষণ গ্রহণের পর প্রশিক্ষণের

প্রয়োজনীয়তা সার্বিকভাবে শতকরা ১৭.৬ ভাগ হ্রাস পেয়েছে। অন্যকথায় প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরও শতকরা ৮২.৪ ভাগ প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা বিদ্যমান রয়েছে।

প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা হ্রাসে লোক প্রশাসন সর্বাধিক কার্যকর প্রমাণিত হয়েছে। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে এ বিষয়ে শতকরা ২১.১ ভাগ প্রয়োজনীয়তা হ্রাস পেয়েছে। বাংলাদেশ চর্চা এ ক্ষেত্রে দ্বিতীয় সর্বাধিক (১৬%)। উন্নয়ন অর্থনীতি বিষয়ে শতকরা ১৩.২ ভাগ প্রয়োজনীয়তা হ্রাস করা সম্ভব হয়েছে। লোপ্র-১ (প্রশাসনে নৈতিকতা) উপ-অবয়বে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা সর্বাধিক (২৮.৬%) হ্রাস পেয়েছে। এ হার লোপ্র-৫ (অফিস ব্যবস্থাপনা) এর ক্ষেত্রে দ্বিতীয় সর্বাধিক (২৪.১%) এবং উঅ-১(পরিমাণগত বিশ্লেষণ) এর ক্ষেত্রে সর্বনিম্ন (৬.৫%)।

প্রশিক্ষণের চাহিদা হ্রাসেও লোক-প্রশাসনের স্থান সর্বোচ্চ। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে এ বিষয়ে শতকরা ১০.২ ভাগ চাহিদা হ্রাস পেয়েছে। এ হার বাংলাদেশ চর্চার ক্ষেত্রে শতকরা ৮ ভাগ এবং উন্নয়ন অর্থনীতির ক্ষেত্রে শতকরা ৩.৭ ভাগ। লোপ্র-১ (প্রশাসনে নৈতিকতা) উপ-অবয়বে সর্বাধিক (১৫.৮%) চাহিদা হ্রাস করেছে। লোপ্র-৫ (অফিস ব্যবস্থাপনা) এ ক্ষেত্রে দ্বিতীয় সর্বাধিক (১০.৮%) এবং উঅ-১(পরিমাণগত বিশ্লেষণ) সর্বনিম্ন (২%)।

কর্মজীবনে বুনিয়াদি কোর্সের জন্য প্রণীত সকল উপ-অবয়বের গুরুত্ব ও প্রাসঙ্গিকতা এবং প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা শতকরা ৯০ ভাগের বেশী হওয়া সত্ত্বেও এ প্রয়োজনীয়তা কার্যকরভাবে হ্রাস করা সম্ভব হয়নি। প্রশিক্ষণ গ্রহণের পরও প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা এবং চাহিদা উল্লেখযোগ্য হারে বিদ্যমান। তাই বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ কোর্সকে আরো কার্যকর করার যথেষ্ট অবকাশ রয়েছে।

শিক্ষা ব্যবস্থার ত্রুটির কারণে প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাবৃন্দ সকল বিষয়েই প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন। এ ছাড়া নিয়োগ ও পদায়ন ব্যবস্থা বিশেষায়িত না হওয়ায় প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাদের প্রশাসন ও উন্নয়নের সকল ক্ষেত্রেই কাজ করার প্রয়োজন হয়। ফলে তারা সকল বিষয়ই তাদের কর্মজীবনের জন্য প্রাসঙ্গিক মনে করেন এবং সকল বিষয়েই প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন। প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের পক্ষেও সার্বিক এবং সুনির্দিষ্টভাবে প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরুপণ করা সম্ভব হয় না।

## সারণী-৭১ উপ-অবয়ব ভিত্তিক সামগ্রিক ফলাফল (শতকরায়)

| বিষয় উপ-অবয়ব | কর্মজীবনে অধিবেশনের গুরুত্ব / প্রাসঙ্গিকতা | | | প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা | | | প্রশিক্ষণ চাহিদা | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | প্রশিক্ষণ পূর্ব | প্রশিক্ষণো ত্তর | তারতম্য (+/-) | প্রশিক্ষণ পূর্ব | প্রশিক্ষণো ত্তর | তারতম্য (+/-) | প্রশিক্ষণ পূর্ব | প্রশিক্ষণো ত্তর | তারতম্য (+/-) |
| **বাংলাদেশ চর্চা** | | | | | | | | | |
| **উপ-অবয়ব** | | | | | | | | | |
| বাচ-১ | ৯৫.২ | ৯৪.৩ | (-)১.৫ | ৯৫.২ | ৭৮.৪ | (-) ১৬৮ | ৯৫.২ | ৮৬.০ | ৯৯.২ |
| বাচ-২ | ৯১.২ | ৯৩.৬ | ২.৪ | ৯২.৬ | ৭৪.০ | (-) ১৮.৬ | ৯১.৯ | ৮৩.৭ | (-) ৮.২ |
| বাচ-৩ | ৯৬.৮ | ৯৬.৫ | (-) ০.৩ | ৯৭.৬ | ৮৫.০ | (-) ১২.৬ | ৯৭.২ | ৯০.৭ | (-) ৬.৫ |
| মোট ঃ | ২৮৩.২ | ২৮৩.২ | (-) ০.৬ | ২৮৫.৪ | (২৩৭.৪ | (-) ৪৮ | ২৮৪.৩ | ২৬০.৪ | (-) ২৩.৯ |
| গড় ঃ | ৯৪.৪ | ৯৪.৬ | (-) ০.২ | ৯৫.২ | ৭৯.২ | ১৬ | ৯৪.৮ | ৮৬.৪ | ৮ |
| **লোক প্রশাসন** | | | | | | | | | |
| **উপ-অবয়ব** | | | | | | | | | |
| লোপ্র-১ | ৯৭.৪ | ৯৪.৩ | (-) ৩.১ | ৯৭.২ | ৬৮.৬ | (-) ২৮.৬ | ৯৭.৩ | ৮১.৫ | (-) ১৫.৮ |
| লোপ্র-২ | ৯৪.৭ | ৯৫.৪ | ০.৭ | ৯৭.৭ | ৭৬.২ | ৯-) ২১.৫ | ৯৬.২ | ৮৫.৭ | (-) ১০.৫ |
| লোপ্র-৩ | ৯৯.২ | ৯৯.২ | ০ | ৯৯.১ | ৮০.০ | (-) ১৯.১ | ৯৯.২ | ৮৯.৭ | (-) ৯.৫ |
| লোপ্র-৪ | ৯৭.৩ | ৯৯.২ | ১.৯ | ৯৮.৪ | ৭৬.৪ | ৯-) ২২.০ | ৯৭.৮ | ৮৮.০ | (-) ৯.৮ |
| লোপ্র-৫ | ৯৫.৫ | ৯৮.০ | ২.৫ | ৯৭.১ | ৭৩.০ | (-) ২৪.১ | ৯৬.৩ | ৮৫.৫ | (-) ১০.৮ |
| লোপ্র-৬ | ৯৭.০ | ৯৮.০ | ১.০ | ৯৬.০ | ৮৪.৬ | ৯-) ১১.৪ | ৯৬.৫ | (৯১.৩ | (-) ৫.২ |
| মোট ঃ | ৫৮১.১ | ৫৮৪.১ | ৩.০ | ৫৮৫.৫ | ৪৫৮.৮ | (-)১২৬.৭ | ৫৮৩.৩ | ৫২১.৭ | (-) ৬১.৬ |
| গড় ঃ | ৯৬.৯ | ৯৭.৪ | ৯.৫ | ৯৭.৬ | ৭৬.৫ | (-) ২১.১ | ৯৭.২ | ৮৭ | (-) ১০.১ |
| **উন্নয়ন অর্থনীতি** | | | | | | | | | |
| **উপ-অবয়ব** | | | | | | | | | |
| উঅ-১ | ৮১.৭ | ৯২.২ | ১০.৫ | ৮৪.০ | ৭৭.৫ | (-) ৬.৫ | ৮২.৮ | ৮৪.৮ | ২.৩ |
| উঅ-২ | ৯০.৬ | ৯৩.৩ | ২.৭ | ৯২.৩ | ৭৯.৩ | (-) ১৩.০ | ৯১.৫ | ৮৬.২ | (-) ৫.৩ |
| উঅ-৩ | ৯১.২ | ৯৬.৪ | ৫.২ | ৯২.০ | ৭৬.২ | (-) ১৫.৮ | ৯১.৭ | ৮৬.২ | (-) ৫.৫ |
| উঅ-৪ | ৯০.৪ | ৯৫.৮ | ৫.৪ | ৯০.০ | ৭২.৪ | ৯-) ১৭.২ | ৯০.১ | ৮৩.৯ | (-) ৬.২ |
| মোট ঃ | ৩৫৩.৯ | ৩৭৭.৭ | ২৩.৮ | ৩৫৮.৩ | ৩০৫.৪ | (-) ৫২.৫ | ৩৫৬.১ | ৩৪১.১ | (-) ১৫.০ |
| গড় ঃ | ৮৮.৫ | ৯৪.৪ | ৬ | ৮৯.৬ | ৭৬.৪ | ৯-) ১৩.০ | ৮৯.০ | ৮৫.৩ | ৯-) ৩.৭ |
| সর্বমোট ঃ | ১২১৮.২ | ১২৪৫.৬ | ২৬.২ | ১২২৯.২ | ১০০১.৬ | (-) ২২৭.২ | ১২২৩.৬ | ১১২৩.২ | (-) ১০০.৫ |
| গড় ঃ | ৯৩.৭ | ৯৫.৮ | ২.১ | ৯৪.৬ | ৭৭.০ | (-) ১৭.৬ | ৯৪.১ | ৮৬.৪ | (-) ৭.৭ |

## সুপারিশমালা

ইত:পূর্বে প্রকাশিত প্রবন্ধ এবং এ সংখ্যায় প্রকাশিত প্রবন্ধে পরিবেশিত তথ্য ও উপাত্ত এবং বিশ্লেষণের ভিত্তিতে নিম্নবর্ণিত সুপারিশসমূহ উপস্থাপিত হলো ঃ

১। বুনিয়াদি কোর্সের সকল উপ-অবয়ব ও অধিবেশনসমূহ প্রশিক্ষণার্থী কর্মকর্তাদের কর্মজীবনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ ও প্রাসঙ্গিক বিবেচিত হওয়ায় এ উপ-অবয়ব ও অধিবেশনসমূহ ভবিষ্যতের বুনিয়াদি কোর্সেও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। আর্থ-সামাজিক, রাজনৈতিক এবং আন্তর্জাতিক পরিবেশ ও পরিস্থিতি এবং প্রযুক্তিগত পরিবর্তনের পরিপ্রেক্ষিতে পাঠক্রম সংশোধন করা যেতে পারে। এ সংশোধন কার্যক্রমে বিজ্ঞান সম্মত প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরুপণ পদ্ধতি অনুসৃত হতে পারে।

২। চাহিদা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ পাঠক্রম প্রণয়ন এবং প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞানের সর্বাধিক ব্যবহার নিশ্চিতকল্পে সরকারের বিশেষায়িত পদায়ন ব্যবস্থা প্রবর্তন করা বাঞ্ছনীয় হবে। প্রশাসনে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের যোগ্যতা ও আগ্রহের ভিত্তিতে একটি পদায়ন কর্ম পরিকল্পনা ও কর্মজীবন উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রণয়ন করা যায়। এ পরিকল্পনা বাস্তবায়নে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান চাহিদা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ পাঠক্রম প্রণয়ন করবে।

৩। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা এবং প্রশিক্ষণ চাহিদা সন্তোষজনকভাবেহ্রাস পায়নি। বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীদের শিক্ষণ কার্যকারিতা (Learning Effectiveness) বৃদ্ধির যথেষ্ট অবকাশ রয়েছে। এ জন্যে বুনিয়াদি কোর্সের পাঠসূচি, প্রশিক্ষণ পদ্ধতি, কোর্স ব্যবস্থাপনা নীতি ও কার্যক্রমসহ যাবতীয় কার্যাবলী পর্যালোচনা ও পুনর্বিন্যাসের প্রয়োজন হবে।

৪। স্বল্প সময়ে একটি বিষয়ে সামগ্রিক ধারণা (Overview) প্রদানের নীতির পরিবর্তে বিষয়বস্তুর গুরুত্ব ও প্রাসঙ্গিকতা এবং প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তার ভিত্তিতে প্রতি কোর্স/অধিবেশনে পর্যাপ্ত সময় বিনিয়োজিত করা উচিৎ। এ জন্যে পাঠ্যসূচি এবং প্রশিক্ষণ পদ্ধতির পূনর্বিন্যাস এবং উন্নয়ন সাধনের প্রয়োজন হবে। বিষয়বস্তুর ধরন, উদ্দেশ্য এবং শিক্ষণ চাহিদার (Learning Needs) সাথে সঙ্গতি রেখে সৃজনশীল এবং লাগসই প্রশিক্ষণ পদ্ধতি প্রবর্তন করা সমীচীন হবে। তদনুযায়ী কোর্সের মেয়াদও বৃদ্ধি করা যেতে পারে।

## উপসংহার

এ প্রবন্ধে বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রমের গুরুত্ব ও প্রাসঙ্গিকতা, প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা ও প্রশিক্ষণ চাহিদা এবং শিক্ষণ কার্যকারিতা নিরুপণ করা রয়েছে। এ প্রক্রিয়ায় প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশিক্ষণপূর্ব এবং প্রশিক্ষণোত্তর মতামত নেয়া হয়েছে। এ মডেলটি গবেষক, প্রশিক্ষকসহ অন্যান্য পেশাবিদদের প্রশিক্ষণ চাহিদা এবং শিক্ষণ কার্যকারিতা নিরুপণসহ প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনার অন্যান্য ক্ষেত্রে সহায়ক হতে পারে।

---

(মূল্যায়নমূলক এই প্রবন্ধটি বিশেষ বুনিয়াদি পাঠক্রমের উপর পরিচালিত।)

## (গ) উন্নয়ন অর্থনীতি

### উপ-অবয়ব ১ ঃ পরিমাণগত বিশ্লেষণ

| | |
|---|---|
| উঅ-১ | পরিমাপের সংজ্ঞা ও পদ্ধতি |
| উঅ-২ | শুমারী ও নমুনা জরীপ-১ |
| উঅ-৩ | শুমারী ও নমুনা জরীপ-২ |
| উঅ-৪ | উপাত্ত উপস্থাপনের কৌশল-১ |
| উঅ-৫ | উপাত্ত উপস্থাপনের কৌশল ২ |
| উঅ-৬ | উপাত্ত বিশ্লেষণ |
| উঅ-৭ | সহ-সংস্রব ও নির্ভরণঃ প্রাথমিক ধারণা |
| উঅ-৮ | সংখ্যাতাত্ত্বিক সূচক বিশ্লেষণ-১ |
| উঅ-৯ | সংখ্যাতাত্ত্বিক সূচক বিশ্লেষণ-২ |
| উঅ-১০ | অর্থনীতি, উৎপাদন ও জাতীয় আয় |
| উঅ-১১ | জাতীয় আয় পরিমাপ পদ্ধতি |

### উপ-অবয়ব-২ ঃ অর্থনৈতিক উন্নয়নের পটভূমি ও কৌশল

| | |
|---|---|
| উঅ-১২ | অর্থনৈতিক উন্নয়নের ধারণা ঃ পটভূমি, বিবর্তন ও গতিশীলতা |
| উঅ-১৩ | অর্থনৈতিক উন্নয়নের স্বরূপ ও বৈশিষ্ট্য |
| উঅ-১৪ | উন্নয়নের সূচক |
| উঅ-১৫ | বাংলাদেশের অর্থনৈতিক ইতিহাসের রূপরেখা |
| উঅ-১৬ | বাংলাদেশের অর্থনীতির সাম্প্রতিক প্রবণতা |
| উঅ-১৭ | বাংলাদেশের কৃষি উন্নয়নের কৌশল |
| উঅ-১৮ | বাংলাদেশের শিল্প উন্নয়নের কৌশল |
| উঅ-১৯ | বাংলাদেশের পল্লী উন্নয়নের কৌশল |
| উঅ-২০ | প্রযুক্তি নির্বাচন ও হস্তান্তর |
| উঅ-২১ | বাংলাদেশের বেকারত্ব সমস্যা ও উত্তরণের সম্ভাবনা |
| উঅ-২২ | অর্থনৈতিক উন্নয়নে সরকারী ও কর্মকর্তাদের ভূমিকা |
| উঅ-২৩ | অর্থনৈতিক উন্নয়নে বেসরকারী সংস্থার ভূমিকা |
| উঅ-২৪ | দারিদ্র্য দূরীকরণ কর্মসূচি |

## উপ-অবয়ব-৩ ঃ বাংলাদেশের অর্থনৈতিক পরিকল্পনা

| | |
|---|---|
| উঅ-২৫ | পরিকল্পনা প্রকৃতি |
| উঅ-২৬ | পরিকল্পনা প্রণয়ন পদ্ধতি |
| উঅ-২৭ | বাংলাদেশের পরিকল্পনার লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও সমষ্টিগত কাঠামো-১ |
| উঅ-২৮ | বাংলাদেশের পরিকল্পনার লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও সমষ্টিগত কাঠামো-২ |
| উঅ-২৯ | বাংলাদেশের দারিদ্র্য স্তরবিন্যাস ও প্রাসঙ্গিক ভাবনা |
| উঅ-৩০ | উন্নয়নের জন্য সম্পদ আহরণ-সমষ্টিগত |
| উঅ-৩১ | স্থানীয় পর্যায়ে উন্নয়ন ও সম্পদ আহরণ |
| উঅ-৩২ | বিনিয়োগযোগ্য সম্পদের ব্যবহার |
| উঅ-৩৩ | বৈদেশিক সাহায্য ও অর্থনৈতিক উন্নয়ন |
| উঅ-৩৪ | বাংলাদেশের পরিকল্পনার সামগ্রিক মূল্যায়ন |

## উপ-অবয়ব-৪ ঃ প্রকল্প ব্যবস্থাপনা

| | |
|---|---|
| উঅ-৩৫ | প্রকল্পের সংজ্ঞা ও প্রকারভেদ |
| উঅ-৩৬ | প্রকল্প চক্র |
| উঅ-৩৭ | প্রকল্পের অনুমোদন প্রক্রিয়া |
| উঅ-৩৮ | প্রকল্প পরিবীক্ষণ |
| উঅ-৩৯ | প্রকল্প মূল্যায়ন |
| উঅ-৪০ | প্রকল্প ছক (তাত্ত্বিক) |
| উঅ-৪১-৪৪ | প্রকল্প প্রণয়ন অনুশীলনী |

## লেখকের প্রতি জ্ঞাতব্য

- ✡ লোক প্রশাসন সাময়িকীতে লোক প্রশাসন, উন্নয়ন ব্যবস্থাপনা, উন্নয়ন অর্থনীতি, পরিবেশ, সমসাময়িক আন্তর্জাতিক ও বাংলাদেশের ঘটনাবলী, প্রশিক্ষণ প্রভৃতি বিষয়ে গবেষণাধর্মী, বিশ্লেষণমূলক ও তথ্যসমৃদ্ধ মৌলিক প্রবন্ধ ও পুস্তক সমালোচনা প্রকাশিত হয়।

- ✡ রিপোর্ট সাইজের কাগজে এক পৃষ্ঠায় টাইপকৃত কিংবা স্পষ্ট হস্তাক্ষরে লিখিত লেখা/প্রবন্ধ মূলকপিসহ মোট ৩ (তিন) কপি সম্পাদক, লোক প্রশাসন সাময়িকী, বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, সাভার, ঢাকা, এই ঠিকানায় প্রেরণ করতে হবে।

- ✡ লেখা/প্রবন্ধ ৬,০০০ শব্দ (মুদ্রিত ২০ পৃষ্ঠা) এর মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখা বাঞ্ছনীয়।

- ✡ পূর্বে অন্য কোন পত্রিকায়/গ্রন্থে প্রকাশিত লেখা মনোনীত হবে না।

- ✡ লেখা মনোনয়নের এবং পরিমার্জন/অংশবিশেষ বাতিল করার পূর্ণ অধিকার সম্পাদনা পরিষদের রয়েছে। অমনোনীত লেখা ফেরত পাঠানো হয় না।

- ✡ মুদ্রিত প্রতি পৃষ্ঠার (৩০০শব্দ) জন্য লেখককে ২০০ (দুইশত) টাকা হারে সম্মানী প্রদান করা হয়।

| বিপিএটিসির প্রকাশনা বিক্রয় সম্পর্কিত তথ্য |
|---|
| কেন্দ্রস্থ অনুষদ ভবন-২, এর ৩য় তলায় প্রকাশনা শাখার দপ্তরে তালিকাভুক্ত বই, পুস্তক ও জার্নাল পাওয়া যায়। |
| কেন্দ্র থেকে সরাসরি ক্রয়ের ক্ষেত্রে বই, পুস্তক ও জার্নালের বিক্রয় মূল্যের উপর সাধারণত ৫০% কমিশন দেয়া হয়ে থাকে। |

# বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র

## প্রকাশিত পুস্তক/পত্রিকা ও মূল্য তালিকা

| ক্রমিক নং | শিরোনাম ও লেখক | প্রতি কপির দাম | কমিশনসহ প্রতি কপির দাম |
|---|---|---|---|
| 1. | বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন পত্রিকা | ৪০/০০ | টাকা ঃ ২০/০০ |
| 2. | বাংলাদেশ পাবলিক এ্যাডমিনিস্ট্রেশন জার্নাল | ৪০/০০ | টাকা ঃ ২০/০০ |
| 3. | লোক প্রশাসন সাময়িকী | ১৫/০০ | টাকা ঃ ৭/৫০ |
| 4. | Post-entry Training in Bangladesh Civil Service: The Challenge & Response | 40/00 | Tk. 20/00 |
| 5. | Career Planning in Bangladesh | 120/00 | Tk. 60/00 |
| 6. | Co-ordination in Public Administration in Bangladesh | 100/00 | Tk. 50/00 |
| 7. | বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে মহিলা | ১২০/০০ | টাকা ঃ ৬০/০০ |
| 8. | Sustainability of Project For Higher Agricualtural Education | 40/00 | Tk. 20/00 |
| 9. | Approaches to Rural Health Care: A Case Study of Ganoshasthaya Kendra | 40/00 | Tk. 20/00 |
| 10. | Sustainability of Rural Development Projects: A Case Study of Rural Development Project In Bangladesh | 40/00 | Tk. 20/00 |
| 11. | Sustainability of Primary Education Project in Bangladesh | 40/00 | Tk. 20/00 |
| 12. | Handbook for the Magistrates | 100/00 | Tk. 50/00 |
| 13. | A Study of the use of Computer | 50/00 | Tk. 25/00 |
| 14. | সামাজিক গবেষণা পদ্ধতি | 125/00 | Tk. 62/50 |