

বিপিএটিসি প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসূতা : একটি ঘটনা সমীক্ষা

কাজী হাসান ইমাম *

(পূর্ব প্রকাশের পর)

এক সমীক্ষায় দেখা গেছে, অনুযদ উন্নয়নের ক্ষেত্রে প্রকল্পের অধীনে বন্দোবস্তকৃত প্রশিক্ষণ, শিক্ষা-সফর ইত্যাদি সুযোগ-সুবিধাগুলো সুষ্ঠুভাবে ব্যবহৃত হয়নি, বিপিএটিসি'র কর্মকর্তা ছাড়াও সংস্থাপন মন্ত্রণালয়সহ বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের এমন অনেককে প্রশিক্ষণে প্রেরণ করা হয়েছে, যারা কোন কালেই বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের সাথে জড়িত ছিলেন না এবং ফলত কেন্দ্রের অনুযদ উন্নয়ন প্রক্রিয়াটি দারুণভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে^{২৪}। ফলাফল/প্রতিক্রিয়া পর্যায়ে কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ কতখানি অর্জিত হয়েছে তা নিম্নে সংশ্লিষ্ট বিশেষজ্ঞগণ কর্তৃক প্রণীত বিভিন্ন মূল্যায়ন দলিলের অনুসরণে চিত্রায়িত করা হলো :

প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের পর্যায়
(ক) পূর্বতন কোটা, নিপা, বিএএসসি-এ তিনটি প্রতিষ্ঠানকে একই চত্বরে স্থাপন করা, একীভূত ও সমন্বিত এ প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রয়োজনীয় ভৌত অবকাঠামো সৃষ্টি এবং একই সাথে আধুনিক প্রশিক্ষণ সামগ্রী ও যন্ত্রপাতিসহ প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ ক্ষমতা উন্নয়ন।	(ক) সাবেক কোটা, নিপা ও বিএএসসিকে একত্রিত করে একই কর্তৃত্বে ও একই চত্বরে স্থাপন করা হয়েছে ^{২৫} । এজন্য প্রয়োজনীয় ভৌত অবকাঠামোও সৃষ্টি করা হয়েছে, যার অনেক কিছু পূর্বতন প্রতিষ্ঠানগুলোতে সম্পূর্ণরূপে অনুপস্থিত ছিল ^{২৬} । একথা সত্য যে বিপিএটিসি সৃষ্টি হওয়ার ফলে উপর্যুক্ত তিনটি প্রতিষ্ঠানের তুলনায় অধিক সংখ্যক কর্মকর্তাকে প্রশিক্ষণ দেয়া সম্ভব হয়েছে ^{২৭} । প্রয়োজনের আলোকে কিছু আধুনিক প্রশিক্ষণ যন্ত্রপাতিও সংগৃহীত হয়েছে, কিন্তু প্রকল্পের

* উপ-পরিচালক, বিপিএটিসি

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

২৫ Opcit, P. 3.

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

২৭ Opcit, P. 3

প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের পর্যায়
	এ উদ্দেশ্যটি বাস্তবায়নে বিষয় উপেক্ষিত হয়েছে। উদাহরণত এ তিনটি প্রতিষ্ঠানকে একই কর্তৃত্বে একই চত্বরে স্থাপন করলেও প্রতিষ্ঠান তিনটির কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে বিরাজমান “ইজমিক দ্বন্দ্বিকতা” নিরসনের কোন সুপারিকল্পিত ব্যবস্থা নেয়া হয়নি। সামগ্রিকভাবে কেন্দ্রের কার্যক্রম ও ব্যবস্থাপনায় এর নেতিবাচক প্রভাব পড়েছে। ফলে ভৌত অগ্রগতির দৃষ্টিকোণে উদ্দেশ্যটি পরিপূর্ণভাবে অর্জিত হলেও গুণগত বিচারে তা সম্পূর্ণরূপে অর্জিত হয়নি।
(খ) গ্রন্থাগার সুবিধাদি বৃদ্ধি, প্রশিক্ষণ সামগ্রী উন্নয়ন, পাঠ্যসূচি সময়োপযোগীকরণ, অভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ, প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অনুষদ উন্নয়ন, ইত্যাদির মাধ্যমে বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের গুণগতমান বৃদ্ধি।	(খ) কেন্দ্রে একটি আধুনিক ও বিশালাকার গ্রন্থাগার স্থাপিত হয়েছে। গ্রন্থাগারটির পুস্তক-সাময়িকী মিলে প্রায় ৮০ হাজার সংগ্রহ রয়েছে^{২৮}। লোক-প্রশাসনের ওপর দেশে এটিই সবচেয়ে বৃহৎগ্রন্থাগার হিসেবে বিবেচিত। প্রশিক্ষণ সামগ্রীর উন্নয়নের বিষয়টি আপেক্ষিক এবং এটি একটি অব্যাহত প্রক্রিয়া। তবে এর গুণগত মান আগের তুলনায় বৃদ্ধি পেলেও বর্তমানের আঙ্গিকে তা পর্যাপ্ত মান সম্পন্ন নয় বলে অনেকে মনে করেন। পাঠ্যসূচি সময়োপযোগীকরণের বিষয়টি এখনো যথাযথভাবে প্রতিফলিত হয়নি। এজন্য যে জিনিষটি সর্বাগে হলো সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ। এ দায়িত্বটি মূলত জাতীয় প্রশিক্ষণ পরিষদের। সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ-চাহিদা নিরূপণের ব্যর্থতার কারণে পাঠ্যসূচি সময়োপযোগীকরণের বিষয়টি প্রভাবিত হয়েছে। কেন্দ্রের পক্ষ থেকে স্বল্প-পরিসরে বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণের প্রয়াস নেয়া হলেও

প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের পর্যায়
	প্রয়োজনীয় আর্থিক আনুকূল্যের অভাবে বিষয়টি যথাযথভাবে সম্পাদিত হয়নি। পাঠ্যসূচিতে ব্যবহারিক অধিবেশনের সংখ্যা উল্লেখযোগ্য হারে বৃদ্ধি করা হয়েছে। বিভিন্ন কোর্সে, বিশেষত বুনিয়াদি পাঠক্রমের বিভিন্ন মডিউলের জন্য একটি প্রশিক্ষণ সামগ্রী তালিকা প্রণয়ন করা হয়েছে। প্রশিক্ষণ উপকরণের উন্নয়নের প্রক্রিয়াও অব্যাহত আছে। অনুষদ উন্নয়নের বিষয়টি দারুনভাবে অবহেলিত ও উপেক্ষিত হয়েছে। এ সমস্ত কারণে কেন্দ্রের সামগ্রিক প্রশিক্ষণের যথার্থ গুণগত মান অর্জনের বিষয়টি অনেকাংশে ব্যাহত হয়েছে। তবে ভূতপূর্ব প্রতিষ্ঠান থেকে বিপিএটিসি'র প্রশিক্ষণের সংখ্যাগত ও গুণগত মানের উন্নয়ন ঘটেছে বলে অনেকে শুধুমাত্র প্রকল্পের ইন-বিল্ট-ম্যাকাজিমের ওপর নির্ভরশীল নয়। প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত সরকারের নীতিমালা, পরিকল্পনা ও দৃষ্টিভঙ্গি এবং জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের কার্যক্রমের ওপর বহুলাংশে নির্ভরশীল। সুতরাং প্রকল্পটির ফলপ্রসূতা বিশ্লেষণে এসব বিষয়ও বিশেষভাবে বিবেচনায় আনার প্রয়োজন রয়েছে।
(গ) পর্যায়ক্রমিক প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ, পুরানো প্রশিক্ষণ উপকরণ ও পদ্ধতির উন্নয়ন, প্রশিক্ষণের ফলপ্রসূতা মূল্যায়ন ইত্যাদির মাধ্যমে লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণে একটি সিস্টেম এ্যাপ্রোচ চালু করা।	(গ) প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের মাধ্যমে পর্যায়ক্রমিক প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ, প্রশিক্ষণ উপকরণ ও পদ্ধতির উন্নয়ন ব্যবস্থাপনা কেন্দ্রের একটি অন্যতম সবল দিক। বিভিন্ন পর্যায়ের প্রতিটি পাঠক্রম মূল্যায়নের ফলাবর্তন-তথ্য পরবর্তী পাঠক্রম প্রণয়নার্থে ব্যবহৃত হয়ে থাকে এবং এটি কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনায় একটি সিস্টেমে পরিণত হয়েছে। তবে প্রশিক্ষণ পদ্ধতির উন্নয়নে সবচেয়ে বড় প্রতিবন্ধকতা হচ্ছে, বিশেষত

প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের পর্যায়
	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণে প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা এবং পাঠক্রমের মেয়াদ। এছাড়া সরকারের উন্নয়ন নীতিমালা ও পরিকল্পনায় উল্লেখযোগ্য কোন পরিবর্তন সাধিত হলে অথবা সমকালীন জাতীয় গুরুত্বপূর্ণ ইস্যুসমূহ কেন্দ্রের সংশ্লিষ্ট অনুবিভাগের বা অনুবিভাগের অনুযায়ী সদস্যদের মাধ্যমে একটি নির্দিষ্ট নিয়মে সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন প্রশিক্ষণ পাঠক্রমের পাঠ্যসূচি'তে অন্তর্ভুক্ত হয়ে থাকে। এ প্রক্রিয়াটিও কেন্দ্রের প্রশিক্ষণে একটি সিস্টেম হিসেবে পরিগণিত হয়েছে এবং এভাবেই কেন্দ্রের পাঠক্রমসমূহে প্রয়োজনীয় পরিবর্তন, পরিমার্জন, সংযোজন ও সংশোধন ঘটছে।
(ঘ) কার্যকরভাবে প্রতিষ্ঠানটি পরিচালনার্থে প্রয়োজনীয় জনবল নিয়োগ করা।	(ঘ) বর্তমানে একজন রেকর্ডের নেতৃত্বে ৫টি একাডেমিক ডিভিশন ও একটি প্রশাসনিক দপ্তর পরিচালিত হচ্ছে, কর্মরত কর্মকর্তা-কর্মচারির সংখ্যা ৪৫৩ জন। তবে মুক্তবাজার অর্থনীতির জটিল যুগের বহুমুখী চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় প্রশিক্ষণের মাধ্যমে উপযুক্ত জনপ্রশাসক সৃষ্টির ক্ষেত্রে কেন্দ্রে প্রয়োজনীয় দক্ষ জনবলের যথেষ্ট অভাব রয়েছে।
(ঙ) কেন্দ্রের কার্যক্রমকে গতিশীল করার জন্য ব্যবস্থাপনা সুবিধার উন্নয়ন।	(ঙ) সুষ্ঠুভাবে কেন্দ্রের কার্যক্রম পরিচালনার্থে প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি করা হয়েছে। সময়ের প্রেক্ষাপটে কিছু কিছু ক্ষেত্রে সমস্যা দেখা দিলেও প্রকল্পের এ উদ্দেশ্যটি মোটামুটি যথার্থভাবে বাস্তবায়িত হয়েছে।
(চ) প্রশিক্ষণের সাথে সম্পৃক্ত বিষয়ের ওপর কেন্দ্র কর্তৃক এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় গবেষণা পরিচালনা করা।	(চ) প্রশিক্ষণের গুণগত মান ও পাঠ্যসূচি উন্নয়নের লক্ষ্যে কেন্দ্র এককভাবে এবং বিভিন্ন সময়ের অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় প্রয়োজনের আলোকে বিবিধ বিষয়ে গবেষণা পরিচালনা করেছে ও করছে; পাঠ্যসূচির প্রয়োজনে ঘটনা-সমীক্ষা পরিচালনা করেছে। এমনকি সরকারের নীতি প্রণয়নে সহায়তা প্রদানের উদ্দেশ্যে এসব গবেষণার ফলাফল ও সুপারিশমালা সরকারের কাছে প্রেরণ করা

প্রকল্পের উদ্দেশ্যসমূহ	উদ্দেশ্য অর্জনের পর্যায়
	হয়েছে^{২৯}। প্রকল্পের আওতায় বিশেষজ্ঞ কমিটি গঠন করে কারিকুলাম প্রণয়ন ও উন্নয়ন করা হয়েছে এবং ১৯৮৬-৯৩ সময়ে প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্ট ৫৮টি গবেষণা কর্ম সম্পাদন করা হয়েছে^{৩০}। এছাড়া ১৯৮৪-৯০ পর্যন্ত ২৫টি সেমিনার/কর্মশালার আয়োজন করা হয়েছে। তবে আমাদের সর্বজনীন দেশীয় সংস্কৃতিতে গবেষণালব্ধ ফলাফলকে বাস্তবে ব্যবহারের ক্ষেত্রে যেমন বহুমুখী প্রতিবন্ধকতা বিদ্যমান, তেমনি অনেক ক্ষেত্রে রেডিমেড (?) গবেষকদের অশুভ পদচারণায় গবেষণার গুণগত মান প্রশ্নের সম্মুখীন হয়ে দাঁড়ায়।
(ছ) দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও বিশ্ববিদ্যালয়ের সহায়তায় এবং তাদের সাথে সংযোগ স্থাপন করে বাংলাদেশের লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে বিপিএটিসি'কে একটি "অনুপম কেন্দ্র" হিসেবে উন্নীত করা।	(ছ) প্রকল্পের আওতায় এবং প্রকল্প বহির্ভূত উভয়ভাবেই কর্মকর্তাদের বৈদেশিক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়েছে। ওয়াশিংটনভিত্তিক লোক-প্রশাসন প্রতিষ্ঠান (আইপিএ), আমেরিকান ইউনিভার্সিটি, ইউআই (বিশ্বব্যাংক), এপিডিসি, ও অন্যান্য অনেক বিদেশি প্রতিষ্ঠানের সাথে কেন্দ্রের সংযোগ স্থাপিত হয়েছে^{৩১}। দেশি বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও বিশ্ববিদ্যালয়ের সাথেও কেন্দ্রের সংযোগ সৃষ্টি হয়েছে। সামগ্রিক দিক বিচারে কেন্দ্র বাংলাদেশের লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে একটি একক ও শীর্ষস্থানীয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান হিসেবে বিবেচিত হয়েছে। তবে প্রতিষ্ঠানটিকে একটি "অনুপম কেন্দ্র" হিসেবে গড়ে তোলার স্বপ্ন-প্রয়াস অব্যাহত আছে।

২৯ Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Center Phase-II Project : An Evaluation*. BPATC, Saver, Dhaka, 1990, p. 55-56.

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

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

পরিকল্পিত উদ্দেশ্যের বিপরীতে সাফল্য অর্জনের সর্বমোট ফলাফল হিসেবে বিপিএটিসি প্রতিবছর বুনিয়াদি, এসিএডি, সিনিয়র স্টাফ কোর্সসহ ১৭ ধরনের ২৬টি পাঠক্রম বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হচ্ছে^{৩২} এবং এরই ধারাবাহিকতায় এ পর্যন্ত কেন্দ্র ৩৩৮টি পাঠক্রম, ৬৫টি সেমিনারের মাধ্যমে যথাক্রমে ১৩,৪৯৪ ও ৩,১৬৮ জন এবং সর্বমোট ১৬,৬৬২ জন কর্মকর্তাকে প্রশিক্ষণ প্রদানে সক্ষম হয়েছে^{৩৩}। যদিও বিপিএটিসি স্থাপনকালের অভিজ্ঞতা বিভিন্ন দৃষ্টিকোণে বিশেষ সুখপ্রদ হয়নি, তথাপি পরিকল্পিত উপর্যুক্ত উদ্দেশ্যের আলোকে বিপিএটিসি'কে একটি ফলপ্রসূ প্রকল্প হিসেবে বিবেচনা করা যায়।

২.২.১ বিপিএটিসি পরিচালিত বিভিন্ন পাঠক্রমের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন

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

ক. বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন

সাবেক কোটায় ৬টি বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রমে সর্বমোট ৮৪০ জন অংশগ্রহণকারীকে প্রশিক্ষণ দেয়া হয়েছিল। কোটা'র বার্ষিক গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ছিল মাত্র ৫৫ জন। শুরু থেকে জুন ১৯৯০ পর্যন্ত বিপিএটিসি চার মাসের সাতটি বুনিয়াদি এবং দুই মাসের ১১টি বিশেষ বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম পরিচালনা করে, যাতে প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ছিল ১০০১ ও ২০৫৫ জন, মোট ৩০৫৬ জন। অর্থাৎ এসময়ে কেন্দ্র প্রতিবছর গড়ে প্রায় ৪৩৭ জন কর্মকর্তাকে বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ প্রদান করেছে। এ সংখ্যাটি কোটা'তে অনুষ্ঠিত বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের বার্ষিক গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা থেকে অনেক বেশি এবং বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের পিপি'তে নির্ধারিত লক্ষ্যমাত্রা থেকেও বেশি। অর্থাৎ বাস্তবায়ন পর্যায়েও প্রকল্পের বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা অর্জিত হয়েছে (সারণি-৩)। উল্লেখ্য, দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পে পিপি'তে স্থিরীকৃত বার্ষিক লক্ষ্যমাত্রা ছিল ৪০০ জন। প্রকল্পের ভৌত সুবিধাদি পরিপূর্ণভাবে সৃষ্টি হওয়ার আগেই কেন্দ্রে প্রশিক্ষণ পাঠক্রম পরিচালনার কাজ শুরু করা হয়। ফলে প্রাথমিক পর্যায়ে ১৯৮৫ সালের জুলাই পর্যন্ত বৎসরে ১২০ জনের লক্ষ্যমাত্রা (প্রতি পাঠক্রমে ৬০জন) স্থির করা হয় এবং তা অর্জিতও হয়। ১৯৮৫ সালের সেপ্টেম্বর মাস থেকে লক্ষ্যমাত্রা পুনরায় প্রতি পাঠক্রমে ২০০ জন অর্থাৎ বৎসরে ৪০০ জনে উন্নীত করা হয়। কিন্তু পরিপূর্ণরূপে প্রয়োজনীয় অবকাঠামো তৈরি হওয়ার পূর্বেই এভাবে হঠাৎ করে প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা বৃদ্ধি পাওয়ার কারণে প্রশিক্ষণের গুণগত মান নিম্নগামী হয়। ফলে প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা পুনরায় প্রতি পাঠক্রমে ১৪০ জন অর্থাৎ বৎসরে ২৮০'তে নির্ধারণ করা হয়। এভাবে বিভিন্ন সময়ে বুনিয়াদি প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যাগত লক্ষ্যমাত্রা পরিবর্তন করা হয়। যাহোক, এক্ষেত্রে পিপি'তে বর্ণিত লক্ষ্যমাত্রা বিবেচনায় আনলে তা সম্পূর্ণরূপে অর্জিত হয়েছে বলা যায়। অন্যদিকে উপর্যুক্ত সারণি থেকে এটাও স্পষ্ট যে, প্রকল্পটি বাস্তবায়নোত্তরকালে প্রতি বৎসর আরো বেশি সংখ্যক (৪৩৩জন) প্রশিক্ষণার্থীকে প্রশিক্ষণ প্রদান করা সম্ভব হয়েছে। অর্থাৎ বাস্তবায়নোত্তরকালে প্রকল্পের অর্জিত লক্ষ্যমাত্রার হার বৃদ্ধি পেয়েছে। অবশ্য এর পাশাপাশি একথাও স্মর্তব্য যে, বুনিয়াদি পাঠক্রমে মন্ত্রণালয় থেকে যে সংখ্যক কর্মকর্তাকে মনোনয়ন প্রদান করা হয়, তাদের সকলের পাঠক্রমে অংশগ্রহণের বিষয়টি কার্যত এখনো সুনিশ্চিত করা হয়নি।

সারণি-৩ : কোটা-বিপিএটিসি'র তুলনামূলক প্রশিক্ষণ চিত্র

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

খ. এসিএডি কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন

সাবেক নিপা'তে বৎসরে গড়ে ১.৫টি এসিএডি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম পরিচালিত হতো, যেখানে প্রতি পাঠক্রমে গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ছিল ২০.৪৪ জন। অন্যদিকে, নিম্নের সারণি থেকে দেখা যায় যে, নিপা'র বার্ষিক গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ছিল মাত্র ৩০.৬৬ জন। বিপিএটিসি দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্প বাস্তবায়নকালে জুন, ১৯৯০ পর্যন্ত এবং বাস্তবায়নোত্তরকালে জুন, ১৯৯৭ পর্যন্ত এ সংখ্যা যথাক্রমে ৩৪ ও ৪১.৩১-এ উন্নীত হয়েছে। অর্থাৎ সাবেক নিপা থেকে সংখ্যাগত দিক বিচারে বিপিএটিসি'র এসিএডি কোর্সের প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষমতা বৃদ্ধি পেয়েছে। প্রকল্পের পিপি'তে এ পর্যায়ের প্রশিক্ষণার্থীদের বার্ষিক লক্ষ্যমাত্রা স্থির করা হয়েছিল ৩৪ জনে^{৩৪}। অর্থাৎ এদিক থেকেও প্রকল্প বাস্তবায়ন পর্যায়ে প্রকল্পের লক্ষ্যমাত্রা অর্জিত হয়েছে এবং প্রকল্প বাস্তবায়নোত্তরকালের লক্ষ্যমাত্রা অধিক হারে অর্জিত হয়েছে (সারণি-৪)।

সারণি-৪ নিপা-বিপিএটিসি'র তুলনামূলক প্রশিক্ষণ চিত্র

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

^{৩৪} Anisuzzaman, M. et. al.: Bangladesh Public Administration Training Centre Phase-II Project : An Evaluation. BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p. 30.

গ. সিনিয়র স্টাফ কোর্সের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন

সাবেক বিএএসসি'তে “প্রশাসন ও ব্যবস্থাপনা” নামে পরিচালিত এ পর্যায়ের পাঠক্রমে বার্ষিক গড়ে ৩৭.৭১ জন প্রশিক্ষণার্থীকে প্রশিক্ষণ দেয়া হ'ত, যেখানে প্রতি পাঠক্রমে গড় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ছিল ১৮.৮৬ জন। দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের পিপি'তে প্রতি বৎসরে দুটি পাঠক্রম এবং প্রতি পাঠক্রমে ৩০ জন অর্থাৎ বৎসরে মোট ৬০ জন প্রশিক্ষণার্থীর লক্ষ্যমাত্রা স্থির করা হয়। প্রকল্প বাস্তবায়ন পর্যায় এবং প্রকল্প বাস্তবায়নোত্তর কাল উভয় ক্ষেত্রেই কেন্দ্র কর্তৃক স্থিরীকৃত লক্ষ্যমাত্রার প্রায় মাত্র অর্ধেক অর্জিত হয়েছে। অন্যদিকে সাবেক বিএএসসি'তে প্রতি বৎসর যে সংখ্যক প্রশিক্ষণার্থীকে প্রশিক্ষণ দেয়া হ'ত, বিপিএটিসি'র অর্জিত হার তার তুলনায় কিছুটা কম (সারণি-৫)। একথা সত্য যে, লক্ষ্যমাত্রা অনুসারে প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষমতা বিপিএটিসি'র রয়েছে। কিন্তু প্রতি বৎসর প্রায়শই লক্ষ্যমাত্রা থেকে অনেক কম সংখ্যক প্রশিক্ষণার্থী এ পাঠক্রমে অংশ নিয়ে থাকে। বিভিন্ন মূল্যায়নে দেখা গেছে, এ পাঠক্রমে মনোনীত হওয়ার পরও এ পর্যায়ের সিনিয়র কর্মকর্তাদের পাঠক্রমে যোগদান করা-না করার ব্যাপারে মন্ত্রণালয় ও সংশ্লিষ্ট বিভাগ/সংস্থার নির্লিপ্ততাই লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে ব্যর্থতার প্রধান কারণ^{৩৫}।

সারণি-৫ : বিএএসসি-বিপিএটিসি'র তুলনামূলক প্রশিক্ষণ চিত্র

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

ঘ. অন্যান্য পাঠক্রম/সামগ্রিক প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা অর্জন

বিগত বছরগুলোর অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে, বিভিন্ন পাঠক্রমের জন্য কেন্দ্র কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত লক্ষ্যমাত্রা (পিপি'তে স্থিরীকৃত লক্ষ্যমাত্রা নয়) সকল সময়ে একইভাবে অর্জিত হয়নি। অনেক সময় কোন কোন পাঠক্রমে লক্ষ্যমাত্রা থেকে বেশি সংখ্যক প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণে অংশ নেয়^{৩৬}।

৩৫ ibid, p. 37.

৩৬ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র : বার্ষিক প্রতিবেদন, ১৯৯৫-৯৬ সালের, ঢাকা, ১৯৯৬, পৃ-২০।

সারণি-৬ : বিপিএটিসি আয়োজিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের তুলনামূলক বিবরণী (১৯৮৪-৮৫ থেকে ১৯৯৫-৯৬ পর্যন্ত)

সাল	সংখ্যা	প্রশিক্ষণার্থীর লক্ষ্যমাত্রা	প্রকৃত অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা	লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের হার (%)	অর্জিত জনমাস
ক. কোর্স সম্পর্কিত					
১৯৮৪-৮৫	৭১	৭৪৯	৭১১	৯৪.৯৩	১১৫৫.৭৫
১৯৮৫-৮৬	৭১	৮৫৭	৭২৪	৮১.২২	২০৫৬.১০
১৯৮৬-৮৭	২২	১০৯০	১০০৬	০৭.১৫	২০০৩.৩০
১৯৮৭-৮৮	৩৩	১০৬২	৭৭৩	৮৬.৬৭	২১৩৩.৭০
১৯৮৮-৮৯	১০	১২০১	১২২৬	১০২.১৭	১৯১৩.৩০
১৯৮৯-৯০	১২	৬২২১	২৭১১	০২.১৫	২৬২২.০০
১৯৯০-৯১	০৩	০০৪১	২৪১১	৬০.১৭	৩৭৬৩.৭০
১৯৯১-৯২	২৬	৭৭৪১	৭২২১	৭৭.১৭	৩৭৬৩.৭০
১৯৯২-৯৩	২০	৯৭০	৭১১	৭৭.১৭	৩৭৬৩.৭০
১৯৯৩-৯৪	২৪	১২৯৭	৮৬৭	৬৬.৬৭	৪৭৭০.৭০
১৯৯৪-৯৫	২২	৯১৫	৭৪৩	০২.১৭	১৫০০.৭০
১৯৯৫-৯৬	২০	১০৫৭	৬৪৭	৬১.০৭	১৫০০.৭০
মোট	২৭৭	১৩৯৪১	১১৬১১	২২.৬৩	২২২২.২২

(সারণি চলমান)

চলমান-২

সাল	সংখ্যা	প্রকৃত অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা	অর্জিত জনমাস
খ. সেমিনার সম্পর্কিত			
১৯৮৪-৮৫	৩	১১০	১০.০০
১৯৮৫-৮৬	৪	৩০২	১৭.৯৭
১৯৮৬-৮৭	৭	৩১০	১৭.৫৩
১৯৮৭-৮৮	৭	২৭৩	১১.৯০
১৯৮৮-৮৯	১	১৫	২০.০
১৯৮৯-৯০	২	৬৭	৭.০০
১৯৯০-৯১	২	৮০	৯.৬৭
১৯৯১-৯২	৪	১৪৩	৮.৪৯
১৯৯২-৯৩	৫	২৮২	৯.৩৫
১৯৯৩-৯৪	১২	৭৯১	২৬.৮৭
১৯৯৪-৯৫	৩	১৯৫	৬.৩৩
১৯৯৫-৯৬	৭	২৪৮	১৯.১৬
মোট	৫৭	২৮১৬	১৪৬.৭৭

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

আবার কখনো কখনো লক্ষ্যমাত্রা পুরোপুরি অর্জিত হয়না। তবে প্রকল্পের উদ্দেশ্যগত দিক থেকে কেন্দ্র কর্তৃক পরিচালিত তিনটি মূল প্রশিক্ষণ পাঠক্রম বাদে বাকী ২০-২২টি বিভিন্ন ধরনের সংক্ষিপ্ত প্রশিক্ষণ পাঠক্রম পরিচালনার বিষয়টি অতিরিক্ত লক্ষ্যমাত্রা অর্জন হিসেবে বিবেচনা করা যায়। আবার বার্ষিক প্রশিক্ষণার্থীর লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণেও কেন্দ্র কর্তৃপক্ষ সব সময়ে স্থির নন। অর্থাৎ বার্ষিক প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণে কেন্দ্র সতত পরিবর্তনশীল (সারণি-৬)। তবে সামগ্রিক দিক বিচারে প্রকল্পের প্রশিক্ষণ লক্ষ্যমাত্রা যথার্থই অর্জিত হয়েছে এবং হচ্ছে বলা যায়।

২.২.২ অনুষদ উন্নয়ন ও তার মাধ্যমে প্রাপ্ত সেবা সুবিধাদি

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

নিজস্ব প্রচেষ্টায় আত্ম-উন্নয়ন/অনুষদ উন্নয়নের বিষয়টি সর্বজনীন হিসেবে বিবেচিত। কেন্দ্রের বেশ কিছু কনিষ্ঠ ও মধ্য পর্যায়ের অনুষদের মধ্যে এ প্রবণতা লক্ষ্যণীয়। ঊর্ধ্বতন অনুষদদের নিবিড় তত্ত্বাবধান ও পরিচর্যায় কেন্দ্রে একটি শক্তিশালী অনুষদ গড়ে ওঠার অবকাশ ছিল। কেন্দ্রের প্রাথমিক পর্যায়ে অর্থাৎ ১৯৮৩-৮৮ পর্যন্ত এ ধারাটি লক্ষ্যণীয় ছিল। কিন্তু পরবর্তীতে এ ধারায় ভাটা পড়ে। এ জন্য প্রশিক্ষণের প্রতি প্রশাসন যন্ত্রের সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কর্মকর্তাদের পদায়নের ক্ষেত্রে প্রার্থী বিবেচনার ধরন ইত্যাদি বিশেষভাবে দায়ী। ফলে কেন্দ্রে অনুষদ উন্নয়নে কোন "তত্ত্বাবধান/পরিচর্যা" সংস্কৃতি গড়ে ওঠেনি। অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ, যেমন প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ পাঠক্রম, বুনিয়াদি, এসিএডি ইত্যাদি প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের মাধ্যমে কেন্দ্রের অনুষদ উন্নয়নের প্রক্রিয়া অব্যাহত আছে। তবে কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদদের জন্য এ সুবিধা খুবই সীমিত ও অপরিপূর্ণ।

সবশেষে, অনুষদ উন্নয়নের একটি বিশেষ মাধ্যম হচ্ছে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ। দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের বিনিয়োগ-ব্যয় (সারণি-২) বিশ্লেষণ করলে দেখা যাবে যে, প্রতিষ্ঠানটির সফট-ওয়্যার উন্নয়ন থেকে হার্ড-ওয়্যার উন্নয়নের দিকে বেশি দৃষ্টি দেয়া হয়েছে। কেন্দ্রের তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পে অনুষদ উন্নয়নের বিষয়টি সম্পূর্ণরূপে উপেক্ষিত হয়েছে। কেন্দ্রের প্রচেষ্টায় বিভিন্ন সময়ে টিএপিপি'র মাধ্যমে অনুষদ উন্নয়ন/ফেলোশীপ সংক্রান্ত প্রস্তাব সরকারের বিবেচনার জন্য উপস্থাপিত হলেও তা অদ্যাবধি আলোর মুখ

দেখেনি এবং অদূর ভবিষ্যতে দেখবে এমনটিও আশা করা যায় না। দ্বিতীয় পর্যায়ে প্রকল্পের আওতায় লোক-প্রশাসন, উন্নয়ন অর্থনীতি, প্রকল্প ব্যবস্থাপনা, সংগঠন উন্নয়ন, নীতি বিশ্লেষণ, আর্থিক বিশ্লেষণ, সিস্টেম এনালাইসিস, কর্মী প্রশাসন ইত্যাদি ক্ষেত্রে পেশাগত অনুষদ উন্নয়নের লক্ষ্যে আমেরিকাভিত্তিক ১৩টি এম, এস, কর্মসূচি বাস্তবায়ন করা হয়। এর মধ্যে ৬টি কর্মসূচিতে কেন্দ্রের নিজস্ব কর্মকর্তা এবং ৫টি কর্মসূচিতে প্রেষণে নিযুক্ত কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণে প্রেরণ করা হয়। নিজস্ব অনুষদদের ৬ জনের মধ্যে ২ জন প্রশিক্ষণ শেষে দেশে ফিরে আসেননি, একজন ফিরে এলেও পরবর্তীতে অবৈধভাবে কেন্দ্র ত্যাগ করে বিদেশে পাড়ি জমিয়েছেন; অপর তিনজন এখনো কেন্দ্রে কর্মরত আছেন এবং তাঁদের নিজস্ব ক্ষেত্রে দক্ষতার সাথে কেন্দ্রকে সেবা প্রদান করে যাচ্ছেন। প্রেষণে নিযুক্ত উপর্যুক্ত ৫জন কর্মকর্তার সকলেই যোগদানের ২-৫ বছরের মধ্যে কেন্দ্র ত্যাগ করেছেন। বাকী দু'টি এম, এস, কর্মসূচি কেন্দ্র কর্তৃক ব্যবহৃত হয়নি। এছাড়া স্বল্প-মেয়াদী কিছু প্রশিক্ষণ কর্মসূচিও কেন্দ্রের কাছ থেকে বেহাত হয়ে গেছে।

প্রকল্পের আওতায় বৈদেশিক প্রশিক্ষণ নিয়ে যারা কেন্দ্রে যোগদান করেছিলেন, কেন্দ্রের প্রশিক্ষণের ধারা-প্রকৃতি অনুধাবনে তাঁদের প্রায় ৬-১২ মাস সময় অতিবাহিত হয়। এরপর বেশ দক্ষতার সাথে তাঁরা প্রশিক্ষণ কর্মকাণ্ড পরিচালনা করতে থাকেন। প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনায়ও তাদের দক্ষতার উন্নয়ন ঘটে। প্রশিক্ষণভার বহনের হার (বিশেষত মধ্য সোপান কোর্স ও অন্যান্য সংক্ষিপ্ত পাঠ্যক্রম) বৃদ্ধি পেতে থাকে (সারণি-৭)। তবে ৮৮'র শেষভাগে বেশ কয়েকজন উর্ধ্বতন কর্মকর্তা এবং ১৯৯১-৯২পরবর্তীতে খুব দ্রুত প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত উপর্যুক্ত কর্মকর্তাদের অনেকের একত্রে কেন্দ্র ত্যাগ কেন্দ্রের প্রশিক্ষণভার বহনের ক্ষেত্রে বেশ কিছুটা শূন্যতার সৃষ্টি করে। তবে এ অবস্থা খুব স্থায়ী ছিল না। কেননা, প্রকল্প বহির্ভূত কর্মসূচির আওতায় বিদেশে প্রশিক্ষণ শেষে ক'জন কর্মকর্তা ইতোমধ্যে কেন্দ্রে প্রত্যাবর্তন করেন এবং প্রশিক্ষণভার বহনের ক্ষেত্রে উত্তরোত্তর অবদান রাখতে থাকেন। তবে তাঁদের অবদান মূলত বুনীয়াদি, এসিএডিসহ সংক্ষিপ্ত পাঠ্যক্রমসমূহের মধ্যে সীমিত থাকে। এজন্য সিনিয়র স্টাফ কোর্সে অতিথি বক্তার ওপর নির্ভরশীলতা বেড়ে যায় (সারণি-৭)। সামগ্রিকভাবে বৈদেশিক প্রশিক্ষণ সুবিধা বিতরণের ক্ষেত্রে কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদদের অগ্রাধিকার দেয়া হয়নি। ফলে একটি বিশেষ সময়ের জন্য কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা কিছুটা ভাল হলেও স্থায়ীভাবে কেন্দ্রে একটি শক্তিশালী নিজস্ব অনুষদ গড়ে ওঠেনি এবং কেন্দ্র দীর্ঘমেয়াদী অনুষদ-সেবা প্রাপ্তি থেকে বঞ্চিত হচ্ছে।

[illegible]

(নেমান পাতা-২)

প্রশিক্ষণ ভার বহনের পরিমাণ (%)													
অনুযদ বক্তা							অতিথি বক্তা						
	১০-১১	১১-১২	১২-১৩	১৩-১৪	১৪-১৫	১৫-১৬	১০-১১	১১-১২	১২-১৩	১৩-১৪	১৪-১৫	১৬-১৭	১৭-১৮
বুনিয়াদি পাঠক্রম	৮৮	৮৩	৭৮	৭২	৭৫	৮১	১২	১৭	২২	২৭	২৮	২৮	২৮
মধ্যসোপান পাঠক্রম	৫৯	৪৬	৫৭	৫৩	৫৮	৫৪	৪১	৫৪	৪৩	৪৭	৪২	৪৮	৪৮
উচ্চতর সোপান পাঠক্রম	৩৩	৩৩	২৪	৩২	১৭	৫৮	৬৭	৬৬	৭৬	৬৭	৬৭	২৪	২৪
অন্যান্য পাঠক্রম	৭৫	৬৭	৭১	৬৯	৪২	৭১	২৫	৩২	২৯	৩৫	৭০	২৮	২৮
সর্বমোট গড়	৬৪	৫৫	৫৮	৫৭	৫৪	৬৬	৩৬	৪২	৪২	৪৮	৫২	৪৮	৪৮

উৎস : বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র : বার্ষিক প্রতিবেদন-১৯৯৫-৯৬ সাভার, ঢাকা, পৃ-৩৭ ও বার্ষিক প্রতিবেদন-১৯৮৯-৯০, সাভার, ঢাকা, পৃ-২৫

২.৩ প্রকল্পের প্রচ্ছন্ন উদ্দেশ্যাবলীর বাস্তবায়ন

জনপ্রশাসনকে একটি সমন্বিত রূপদান প্রক্রিয়ার অংশ হিসেবে কতগুলি গুরুত্বপূর্ণ প্রচ্ছন্ন উদ্দেশ্যাবলীকে সামনে রেখে আশির দশকের গোড়ার দিকে পূর্বোক্তিত তিনটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে একীভূত করে বিপিএটিসি সৃষ্টি করা হয়। প্রথমত, বিভিন্ন পর্যায়ের জনপ্রশাসকদের একটি সমন্বিত ও নিরবচ্ছিন্ন প্রশাসনিক ও ব্যবস্থাপনা প্রশিক্ষণের আওতায় নিয়ে আসা^{৩৭}। কেন্দ্রে বুনিয়াদি, মধ্যসোপান ও উচ্চতর প্রশিক্ষণের পর্যায়ক্রমিক ধাপের সমন্বয় ঘটানোর মাধ্যমে এ উদ্দেশ্যটি যথার্থভাবে প্রতিপালিত হয়েছে এবং হচ্ছে।

দ্বিতীয়ত, তাত্ত্বিক ও মাঠপর্যায়ের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন অনুযদের সমন্বয়ে একটি উচ্চ-শ্রেণীর (high-breed) প্রশিক্ষণ সম্ভরণ (input) সৃষ্টি করা। ধারণা করা হয়েছিল যে, ভূতপূর্ব প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান থেকে আগত অনুযদ ছাড়াও কেন্দ্রে সরাসরি নিয়োগ প্রাপ্ত কর্মকর্তাদের দেশি-বিদেশি প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সুদক্ষ তাত্ত্বিক হিসেবে গড়ে তোলা হবে এবং আনুপাতিক হারে মাঠ পর্যায়ে কর্মরত ও প্রয়োজনীয় অভিজ্ঞতায় সমৃদ্ধ জনপ্রশাসকদেরকে কেন্দ্রের অনুযদ হিসেবে প্রেষণে নিয়োগ করা হবে। একটি নির্দিষ্ট সময় অন্তর-অন্তর প্রেষণে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তাবৃন্দ মাঠ পর্যায়ে ফিরে যাবেন এবং নতুন অভিজ্ঞতায় সমৃদ্ধ হয়ে আবার কেন্দ্রে ফিরে আসবেন। এতে এ দু'য়ের সমন্বয়ে তাত্ত্বিক ও প্রায়োগিক দিকের সর্বোৎকৃষ্ট মিশ্রণ ঘটিয়ে জনপ্রশাসকদেরকে একটি উচ্চ-শ্রেণীর প্রশিক্ষণ প্রদান করা সম্ভব হবে। ফলে জনপ্রশাসনের সর্বস্তরে একটি অভূতপূর্ব দক্ষতা-উৎপাদ সৃষ্টি হবে। কিন্তু কার্যত তা হয়নি। ভূতপূর্ব প্রতিষ্ঠান থেকে যাদেরকে এখানে টেনে আনা হয়েছে, তাদের ভেতরকার 'ইজমিক দ্বন্দ্বিকতা' নিরসনের কোন ম্যাকানিজম না থাকায় এবং নতুন আঙ্গিকে তাদের স্বার্থ যথাযথভাবে সংরক্ষিত না হওয়ায় এর নেতিবাচক প্রভাব পড়েছে প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক ব্যবস্থাপনায়। বিগত বছরগুলোর অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে, বিপিএটিসি'কে প্রেষণে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের ডাম্পিংগ্রাউন্ড হিসেবে বিবেচনা করা হয়েছে। দক্ষ জনপ্রশাসকদের মধ্যে কখনো যারা এসেছেন, কোন না কোন কারণে তাঁদের ইচ্ছার বিরুদ্ধে এখানে ঠেলে পাঠানো হয়েছে। অনেকে দীর্ঘকাল ক্রমাগত অবস্থানের ফলে তাঁদের অভিজ্ঞতার সময়োপযোগিতা হারিয়েছেন। একটি শক্তিশালী নিজস্ব অনুযদ তৈরির বিশেষ কোন ব্যবস্থা নেয়া হয়নি।

প্রকল্পের আওতায় অনুযায় উন্নয়নে যে সকল ফেলোশীপের ব্যবস্থা করা হয়েছিল, তার বেশিরভাগই বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/সংস্থার ভাগ-বাটোয়ারার “উপযোগ” হিসেবে বিবেচিত হয়েছে। অন্যদিকে প্রকল্প বহির্ভূত ফেলোশীপ কর্মসূচিগুলোর বেশিরভাগই কেন্দ্রস্থ ‘উদ্ভূত পাখির মৎস্য শিকারে’ পরিণত হয়েছে। ফলে উচ্চ শ্রেণীর প্রশিক্ষণ প্রদানের বিষয়টি নিত্যন্তই কল্পনায় পর্যবসিত হয়েছে।

তৃতীয়ত, আন্তঃ ক্যাডার কর্মকর্তাদের মধ্যে সহমর্মিতা এবং আন্ত-স্তরিক কর্মকর্তাদের মধ্যে সুহৃদ সংযোগ সৃষ্টি করা, যাতে এ সহমর্মিতা ও সংযোগ সৃষ্টির কারণে সরকারের বিভিন্ন কার্যক্রমের গতিশীলতা বৃদ্ধি পায়। একথা সত্য যে, বিপিএটিসি’র এ প্রশিক্ষণ পরিবেশের কারণে বিভিন্ন পাঠক্রমের কর্মকর্তাদের মধ্যে আন্তর্যাত্মিক, আন্তক্যাডার ও সামষ্টিক সহমর্মিতা ও সংযোগ সৃষ্টি হচ্ছে। ফলে সরকারের বিভিন্ন কাজও অনেকাংশে গতিশীলতা পাচ্ছে। কিন্তু এ বিষয়টি বিভিন্ন স্তরের কর্মকর্তাদের মধ্যে স্তরিক সীমাবদ্ধতায় আটকে থাকছে^{৩৮}। একই সময়ে বিভিন্ন স্তরের কর্মকর্তাবৃন্দ কেন্দ্রে প্রশিক্ষণার্থী হিসেবে অবস্থান করলেও আন্ত-স্তরিক সহমর্মিতা ও সংযোগ সৃষ্টি হচ্ছে না। ফলে সমন্বিত প্রশিক্ষণের এ অনিবার্য উপজাত (by-product) থেকে জন প্রশাসন তথা জাতি বঞ্চিত হচ্ছে।

চতুর্থত, মডিউলার পদ্ধতির প্রশিক্ষণের প্রবর্তন। ইউএনডিপি’র অর্থায়নে পরিচালিত প্রাক-বিনিয়োগ সমীক্ষায় বিপিএটিসি’র ভৌত সুবিধাদি (কোটা, নিপা, বিএএসসি) উন্মুক্ত (open ended) উপ-অবয়ব পদ্ধতিতে (modular concept) গড়ে তোলার সুপারিশ করা হয়েছিল, যাতে প্রকৃত প্রয়োজনের নিরিখে ভবিষ্যতে ধারাবাহিকভাবে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বা কেন্দ্রীয় প্রশিক্ষণ দায়িত্বে নিয়োজিত যে কোন প্রতিষ্ঠানকে মডিউল বা উপ-অবয়ব হিসেবে বিপিএটিসি’র মূল অবকাঠামোতে সংযুক্ত করা যায়^{৩৯}। কিন্তু প্রকৃতপক্ষে বিপিএটিসি স্থাপনে এ পদ্ধতি অনুসৃত হয়নি। সামগ্রিকভাবে বিপিএটিসি সৃষ্টির প্রচ্ছন্ন উদ্দেশ্যাবলীকে বিবেচনায় আনলে দেখা যাবে, বেশিরভাগ উদ্দেশ্যই যথার্থ না হলেও মোটামুটিভাবে অর্জিত হয়েছে। আবার অনেক

৩৮ হোসেন, সৈয়দ মকবুল ও অন্যান্য,ঃ সাতারস্থ বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ডিজাইন, নির্মাণ ও বায় সম্পর্কে তদন্ত কমিটির প্রতিবেদন, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, পরিকল্পনা কমিশন, ১৯৯১, পৃ-১১।

৩৯ ibid. পৃ-১০।

উদ্দেশ্য ভবিষ্যতে যথাযথভাবে বাস্তবায়নের সুযোগও রয়েছে। সুতরাং এ আঙ্গিকে ফলপ্রসূতার নিবিড়তা কিছুটা কম হলেও বিপিএটিসি'কে একটি টেকসই প্রকল্প হিসেবে বিবেচনা করা যায়।

২.৪ কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির পর্যায়

১৯৯০ সালে পরিচালিত এক সমীক্ষা অনুযায়ী, নানা সীমাবদ্ধতা স্বত্ত্বেও বিপিএটিসি'র প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টি হয়েছে এবং তা উন্নয়নের প্রক্রিয়া অব্যাহত আছে^{৪০}। তবে বর্তমান সমীক্ষার উত্তরদাতাদের মতে কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টির ধারাটি খুব আশাব্যঞ্জক নয়। এ চিত্রটি কেন্দ্রের প্রতি উত্তরদাতাদের হাতাশাব্যঞ্জক দৃষ্টিভঙ্গির পরিচায়ক। অথচ বিপিএটিসি সম্পর্কিত বিভিন্ন সমীক্ষা ও দলিলে এ ব্যাপারে ভিন্নতর চিত্র পাওয়া যায়। ভূতপূর্ব প্রতিষ্ঠান থেকে কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ ক্ষমতা অনেক বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি-৬)। ১৯৮৮-৯০ সময়কালে কেন্দ্রের বেশ কিছু অভিজ্ঞ ও দক্ষ উর্ধ্বতন এবং মধ্য পর্যায়ের কর্মকর্তার বদলীজনিত কারণে মধ্য-সোপান ও সিনিয়র স্টাফ কোর্সের অনুষদ প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ আনুপাতিক হারে বেশ কিছুটা কমে গেলেও পরবর্তীতে এ পরিমাণ আবারো বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি-৭)। সহকারী পরিচালক ও উপ-পরিচালক পর্যায়ের কিছু দক্ষ প্রশিক্ষক সৃষ্টি হওয়ায় বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণে অনুষদ প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ বেড়েছে প্রত্যাশিত হারে (সারণি ৭ ও ৮)।

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

সারণি -৮ : বিভিন্ন পাঠ্যক্রমে অনুযায়িত ও অতিথি বক্তাদের গড় প্রশিক্ষণভার বহনের তুলনামূলক বিবরণী, ১৯৯৫-৯৬

ক্রমিক	পাঠ্যক্রমের নাম	প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ (%)	
		অতিথি বক্তা	অনুযায়িত বক্তা
১	পঞ্চদশ আচরণ ও শৃঙ্খলা পাঠ্যক্রম	৮১	১৯
২	২৪ তম উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন পাঠ্যক্রম	৪৩	৫৭
৩	৩য় দুর্ঘোষণ বাবস্থাপনা পাঠ্যক্রম	২০	৮০
৪	ফোড্রশ দুনিয়ায় প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রম	২০	৮০
৫	পঞ্চম অফিস বাবস্থাপনা পাঠ্যক্রম	১২	৮৮
৬	চতুর্দশ সংক্ষিপ্ত প্রশাসনিক বাবস্থাপনা পাঠ্যক্রম	০৬	৯৪
৭	পঞ্চম দাবিত্র দরীকরণ পাঠ্যক্রম	৭৫	২৫
৮	তৃতীয় উন্নয়ন প্রশাসন পাঠ্যক্রম	৩১	৬৯
৯	সপ্তদশ দুনিয়ায় প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রম	১৭	৮৩
১০	একাদশ মানবিক সম্পর্ক পাঠ্যক্রম	১১	৮৯
১১	২২ তম সিনিয়র স্টাফ কোর্স	৪২	৫৮
১২	২৫ তম উচ্চতর প্রশাসন ও উন্নয়ন পাঠ্যক্রম	৪৮	৫২
১৩	দশম আর্থিক ও পদ্ধতি পাঠ্যক্রম	৬১	৩৯
১৪	একাদশ গবেষণা পদ্ধতি পাঠ্যক্রম		১০০
১৫	দ্বিতীয় দ্বিতীয় বিশেষণ ও সমন্বয় পাঠ্যক্রম	৭৭	২৩
১৬	সপ্তম সহযোগিতা ও সমন্বয় পাঠ্যক্রম		১০০
১৭	দ্বিতীয় উপদেশনা দক্ষতা উন্নয়ন পাঠ্যক্রম	৬৭	৩৩

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

সারণি -৮ : বিভিন্ন পাঠক্রমে অনুযায়িত ও অতিথি বক্তাদের গড় প্রশিক্ষণভার বহনের তুলনামূলক বিবরণী, ১৯৯৫-৯৬

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

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

সারণি -৯ : বিপিএটিসি'র কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রমে অন্তর্ভুক্ত উপ-অবয়বসমূহের অর্জিত ফলপ্রসূতার মাত্রা

ক্রমিক ক.	উপ-অবয়বের নাম	অর্জিত ফলপ্রসূতার মাত্রা (%)	
		প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৪তম কোর্স)
	সিনিয়র স্টাফ কোর্স		
	- লোক-প্রশাসন ও নীতি বিশ্লেষণ		৭৯
	- জাতীয় ইস্যুসমূহ		৮৩
	- সরকারী পদ্ধতি		৮০
	- প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা সৃষ্টি	-	৭৬
	- নীতি বিশ্লেষণে সামষ্টিক অর্থনৈতিক নির্দেশক সমূহ অনুধাবন করা বা বোঝা		৮৭
	- আন্তর্জাতিক অর্থনৈতিক সম্পর্ক	৭৭	৮৭
	- অর্থনৈতিক সেক্টরের সংস্কার : কার্যক্রম এজেন্ডা		৮৭
	- আর্থিক বিশ্লেষণ		৮৭
	- কম্পিউটারভিত্তিক এম আই এস		৮৭
	- শিশু ও নারী উন্নয়ন	০৯	-
	- গ্রাম উন্নয়ন ও বিকেন্দ্রীকরণ		-
	- তৃতীয় বিশ্বের পাবলিক এন্টারপ্রাইজ বাবস্থাপনার ইস্যুসমূহ	৬৭	-
	- বাংলাদেশের পরিকল্পনা কৌশল ও গুরুত্বপূর্ণ নীতি-ইস্যুসমূহ	৮২	-
	- অর্থনৈতিক উন্নয়নের লিডিং ইস্যুসমূহ	৮২	-

চলমান-২

ক্রমিক খ.	উপ-অবয়বের নাম	অর্জিত ফলপ্রসূতার মাত্রা (%)	
	এসিএডি কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৭তম কোর্স)
	— সরকারী পদ্ধতি	৭৪	৭৫
	— সংগঠন উন্নয়ন/সংগঠন তত্ত্ব	৭৩	৭৩
	— স্থানীয় সরকার ও পল্লী উন্নয়ন	—	৬৬
	— প্রকল্প প্রণয়ন/ প্রকল্প ব্যবস্থাপনা	৭৭	৯২
	— প্রকল্প নির্ধারণ/ঘটনা সমীক্ষা ও উন্নয়ন প্রকল্প সমূহ	৮০	৯০
	— মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা	—	৭৩
	— অর্থবিভাগ/নিয়মাবলী	—	৮২
	— সরকারী বাজেট প্রণয়ন	—	৮৮
	— অর্থনৈতিক উন্নয়নের লিডিং ইস্যুসমূহ	৯০	৭৩
	— আন্তর্জাতিক অর্থনৈতিক সম্পর্ক	৭৫	৭৩
	— বাংলাদেশের উন্নয়ন কৌশলসমূহ	৭২	৬৯
	— দারিদ্র বিমোচন % বারগা ও দৃষ্টিভঙ্গিসমূহ	—	৬৫
	— শিশু ও নারী উন্নয়ন	—	৩৩
	— কম্পিউটার এম আই এস	—	৬৯
	— সচিবালয় ব্যবস্থাপনা	৭৩	—
	— প্রশাসনিক যোগাযোগ	৭৫	—
	— প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ	৬৪	—
	— আর্থিক ও কর্মী ব্যবস্থাপনা	৭২	—
	— অর্থনৈতিক পরিকল্পনার মৌল বিষয়সমূহ	৭৩	—

চলমান-৩

ক্রমিক	উপ-অবয়বের নাম	অর্জিত ফলপ্রসূতার মাত্রা (%)	সর্বশেষ (১৯তম কোর্স)
গ.	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রম - বাংলাদেশ চর্চা - লোক প্রশাসন - ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া - উন্নয়ন অর্থনীতি - ভাষা শিক্ষা কার্যক্রম - কম্পিউটার প্রশিক্ষণ কার্যক্রম - বাড়/আবিডিএ সংযুক্তি - সচিবালয় সংযুক্তি - গ্রাম সমীক্ষা কার্যক্রম - পুস্তক সমালোচনা ও মৌখিক উপস্থাপন কার্যক্রম - টার্ম পেপার প্রণয়ন - সিন্ডিকেট পদ্ধতি - শরীর চর্চা ও খেলাধুলা কার্যক্রম - গাড়ী চালনা কার্যক্রম - নৌকা চালনা কার্যক্রম - সম্প্রসারণ বক্তৃতা - লাইব্রেরী কার্যক্রম	৭৯ ৮০ ৮১ ৭১ - - ৭৭ ৭২ ৭৪ ৮২ - ৭৫ ৭৮ - - -	৭৩ ৭৫ ৭৬ ৭৬ ৬১ ৫০ ৭৯ ৭৪ ৭৫ ৮৩ ৭৭ ৭৯ ৮০ ৭৩ ৬১ ৬৭ ৬৩

উৎস : মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের বেশিরভাগ অধিবেশন এখন অনুযদ সদস্যগণ কর্তৃক পরিচালিত হচ্ছে। মধ্য-সোপান পাঠক্রমে এ পরিমাণ অধিকাংশেরও বেশি। সিনিয়র স্টাফ কোর্সে অনুযদ প্রশিক্ষণভার বহনের পরিমাণ কিছুটা কম হলেও অন্যান্য সংক্ষিপ্ত পাঠক্রমসমূহে এ পরিমাণ সাধারণত ৭০ শতাংশের বেশি। তবে কিছু কিছু সংক্ষিপ্ত পাঠক্রমে এখনো বেশিরভাগ অতিথি বক্তার উপর নির্ভর করতে হয় (সারণি-৮)। বিভিন্ন পর্যায়ের প্রশিক্ষণ মূল্যায়নে দেখা গেছে, দু'একটি বিশেষ ক্ষেত্র ছাড়া কেন্দ্রের অনুযদদের মধ্যে পাঠক্রম সমন্বয়ন, পাঠক্রম পরিচালনা ও ব্যবস্থাপনায় পেশাগত দক্ষতা বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি-১১)। পাঠক্রমসমূহের বিভিন্ন উপ-অবয়বের ফলপ্রসূতার মাত্রা অর্জিত হয়েছে আশাতীতভাবে (সারণি-৯) এবং পাঠক্রমের সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যাবলীও কার্যকরভাবে ফলপ্রসূ হচ্ছে^{৪১}। তবে একথা সত্য যে, এ সমস্ত ক্ষেত্রে এখনো যথেষ্ট উন্নয়নের অবকাশ রয়েছে।

৪১ বিভিন্ন সময়ের ও বিভিন্ন পাঠক্রমের প্রশিক্ষণ সমাপনী মূল্যায়ন প্রতিবেদন, মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

সারণি -১০ : বিপিএটিসি'র কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রমে ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহের ফলপ্রসূতা

ক্রমিক ক.	উপ-অবয়বের নাম	অর্জিত ফলপ্রসূতার মাত্রা (%)	
	সিনিয়র স্টাফ কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৪তম কোর্স)
	- বক্তৃতা ও আলোচনা - ঘটনা সমীক্ষা - সিডিকেট/দলীয় আলোচনা - রিডিং এসাইনমেন্ট/লাইব্রেরী কার্যক্রম - শিক্ষা সফর/স্থান পরিদর্শন - সেমিনার পেপার ও উপস্থাপনা - ফিল্ম/ভিডিও শো - সম্প্রসারণ বক্তৃতামালা	৮২ ৯০ ৮৫ ৭২ ৮৫ ৮৮ ৭৯ -	৮২ ৮২ ৮৪ ৭৪ ৮৬ ৯০ ৮০ ৬৯
খ.	এসিএডি কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৭তম কোর্স)
	- বক্তৃতা ও আলোচনা - সেমিনার - সিডিকেট কার্যক্রম - শিক্ষা সফর - বিতরণীয় উপস্থাপনা - ব্যাক্তিগত এসাইনমেন্ট - ঘটনা সমীক্ষা	৮০ ৮২ ৮৫ ৮৭ - ৮৮ ৮৫	৭৬ ৮৩ ৮৪ ৮৫ ৮৯ ৯৪ ৭৪

চলমান পাতা-২

ক্রমিক ক.	উপ-অবয়বের নাম	অর্জিত ফলপ্রসূতার মাত্রা (%)	
		প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (২৪তম কোর্স)
ক.	এসিএডি কোর্স - স্থান পরিদর্শন - লাইব্রেরী কার্যক্রম	৮৪	৮৯
		৭৯	৮১
গ.	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রম - বক্তৃতা ও আলোচনা - সেমিনার - সিডিকেট কার্যক্রম - সংযুক্তি (বোর্ড/আবডিএ/সচিবালয়) - গ্রাম সমীক্ষা - শরীর চর্চা ও খেলাধুলা - বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ - কম্পিউটার প্রশিক্ষণ - মৌখিক উপস্থাপনা - ভাষা শিক্ষা - টার্ম পেপার - সম্প্রসারণ বক্তৃতা - লাইব্রেরী কার্যক্রম	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষ (১৯তম কোর্স)
		৮০ - ৭৬ ৭৫ ৭৫ ৭৯ - - ৮৫ - - - - -	৭৫ ৭৪ ৭৯ ৭৬ ৭৫ ৮০ ৬৬ ৫০ ৮৩ ৬১ ৭৭ ৬৭ ৬৩

উৎস : মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

সমীক্ষার উত্তরদাতাদের মতে কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা বৃদ্ধির কাম্য লক্ষ্য অর্জনে বিশেষ করে (১) দক্ষ ও মেধাবী প্রশিক্ষকদের আকৃষ্ট করার ক্ষেত্রে বিদ্যমান সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধির প্রয়োজন রয়েছে; (২) শক্তিশালী নিজস্ব অনুযদ উন্নয়ন; (৩) আন্তঃবিভাগীয় সমন্বয় জোরদারকরণ; (৪) দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান/বিশ্ববিদ্যালয়/পরামর্শকের সাথে কেন্দ্রের যোগাযোগ/সংযোগের নিবিড়তা বৃদ্ধি; (৫) বিভিন্ন উৎসের আন্তঃঅনুযদ/কর্মচারি দ্বন্দ্ব/বেষম্য নিরসনে প্রয়োজনীয় প্রয়াস নেয়া; (৬) অনুযদদের দক্ষতা বৃদ্ধি ও মেধা বিকাশের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধি ইত্যাদি বিষয়ে বিশেষ দৃষ্টি দেয়ার প্রয়োজন রয়েছে। অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে, পাঠ্যসূচি উন্নয়ন, আপডেটিং, সাম্প্রতিক প্রেক্ষাপটে জাতীয় গুরুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহ পাঠ্যসূচির অন্তর্ভুক্তকরণে ব্যক্তি নির্ভরশীলতার পরিবর্তে প্রাতিষ্ঠানিকতা সৃষ্টি হয়েছে। তবে এ প্রক্রিয়ায় এখনো অনেক সীমাবদ্ধতা রয়েছে। সময়ের চাহিদার আলোকে বিভিন্ন পাঠ্যক্রমের উপ-অবয়ব ও পাঠ্যসূচিতে ব্যাপক পরিবর্তন সাধিত হয়েছে (সারণি-৯)। বিভিন্ন পাঠ্যক্রমে ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহ যথার্থ ফলপ্রসূ বলে বিবেচিত হচ্ছে। তবে কম্পিউটার প্রশিক্ষণ, সম্প্রসারণ বক্তৃতার অন্তর্ভুক্তি, গ্রন্থাগার কার্যক্রম এখনো প্রত্যাশিত মাত্রার ফলপ্রসূতা অর্জন করতে পারেনি (সারণি-১০)। সামগ্রিকভাবে প্রাতিষ্ঠানিকতা সৃষ্টির দৃষ্টিকোণে প্রকল্পটি ফলপ্রসূ হয়েছে। কিন্তু তথাপি কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিকতা উন্নয়নের বিভিন্ন উপকরণসমূহের বিষয়ে এখনো অনেক করণীয় রয়েছে।

সারণি -১১ : বিপিএটিসি'র কর্মজীবন উন্নয়ন পাঠক্রম ব্যবস্থাপনার ফলপ্রসূতা

ক্রমিক ক.	ব্যবস্থাপনার দিকসমূহ	অর্জিত ফলপ্রসূতার মাত্রা (%)	
		প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষে (২৪তম কোর্স)
ক.	সিনিয়র স্টাফ কোর্স - পাঠক্রম পরিচালনায় দক্ষতা - পাঠক্রম সমন্বয়নে দক্ষতা - সামগ্রিক পাঠক্রম ব্যবস্থাপনা - অনুমদ তত্ত্বাবধান - মূল্যায়ন পদ্ধতি - শ্রেণীকক্ষ সুবিধা - রিডিং ম্যাটেরিয়ালস - আহার ব্যবস্থাপনা - ডরমিটরী সুবিধাদি - খেলাধুলা সুবিধাদি - চিকিৎসা সুবিধাদি	৯১	৭২
		৮৫	৯৪
		৯২	৮২
		৮৮	৬৩
		৭৩	৭৪
		৭৮	৭৯
		৮৫	৮৬
		৭৬	৭৬
		৭০	৬৮
		৭২	৭১
		৫৯	৫৮
খ.	এসিএডি কোর্স - পাঠক্রম পরিচালনায় দক্ষতা - পাঠক্রম সমন্বয়নে দক্ষতা - সামগ্রিক পাঠক্রম ব্যবস্থাপনা - অনুমদ তত্ত্বাবধান - মূল্যায়ন পদ্ধতি - শ্রেণীকক্ষ - রিডিং ম্যাটেরিয়ালস	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	সর্বশেষে (২৭তম কোর্স)
		৯০	৭৯
		৮১	৯১
		৮৮	৮৯
		৮৫	৬৭
		৭২	৭৩
		৮১	৮০
		৮২	৮৫

চলমান পাতা-২

ক্রমিক সং.	ব্যবস্থাপনার দিকসমূহ	অর্জিত ফলপ্রসূতার মাত্রা (%)	সর্বশেষ (২৭তম কোর্স)
ম.	এসিএডি কোর্স	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	৫৮
	- আহার ব্যবস্থাপনা		৫৪
	- ডরমিটরী সুবিধাদি		৫১
	- খেলাপুল সুবিধাদি		৬৮
প.	- চিকিৎসা সুবিধাদি		৪৮
	বুনিয়াদি প্রশিক্ষণ পাঠক্রম	প্রথমার্ধে (৪র্থ কোর্স)	৫০
	- পাঠক্রম পরিচালনা দক্ষতা	৯৫	৮৫
	- পাঠক্রম সমন্বয়নে দক্ষতা	৮২	৯২
	- সামগ্রিক পাঠক্রম ব্যবস্থাপনা	৮৭	৮৫
	- অনুবাদ তত্ত্বাবধায়ন	৮৮	৭০
	- আহার ব্যবস্থাপনা	৬৫	৬৯
	- ডরমিটরী সুবিধাদি	৬৯	৭০
	- মূল্যায়ন পদ্ধতি	৭৮	৭৯
	- শ্রেণীকক্ষ ব্যবস্থাপনা	৮৫	৮৩
	- গ্রন্থাগার ব্যবস্থাপনা	৮২	৮৩
	- শরীর চর্চা ও খেলাপুল সুবিধাদি	৮৭	৯৭
	- চিকিৎসা সুবিধাদি	৫০	৫৪

উৎস : মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

২.৫ প্রয়োজনীয় ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধাদি সৃষ্টি

আইএমইডি'র মূল্যায়নে দেখা গেছে যে, পরিকল্পিত উদ্দেশ্যের আলোকে বিপিএটিসি'তে প্রয়োজনীয় ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধাদি সৃষ্টি করা হয়েছে (সারণি-২)। পরিবর্তিত সময়ের প্রেক্ষাপটে দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের সীমাবদ্ধতার আলোকে তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পের আওতায় অন্যান্য প্রয়োজনীয় সুবিধাদি সৃষ্টি করার প্রস্তাব অনুমোদিত হয়েছে^{৪২} এবং তার বাস্তবায়ন কাজ চলছে। তবে নানা সীমাবদ্ধতা স্বত্ত্বেও সৃষ্ট সুবিধাদিকে মোটামুটি আশাব্যঞ্জক হিসেবে অভিহিত করা যায়। ৫৪.২৪ একর জমির ওপর সুদৃশ্য মিলনায়তন, সমৃদ্ধ গ্রন্থাগার, ক্যাফেটারিয়া, মসজিদ, ৩টি প্রশাসনিক/অনুষদ ভবন, ৩টি ডরমিটরি, সিভিকিট ভবন, শপিং কমপ্লেক্স, বিভিন্ন টাইপের আবাসিক ভবন, সংযোগ করিডোর ইত্যাদি নির্মাণ করে বিপিএটিসি'র কার্যক্রম সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার্থে চতুরটিকে দর্শনীয় ও সুসজ্জিত করা হয়েছে^{৪৩}। দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্প বাস্তবায়ন সম্পর্কিত এক সমীক্ষায় দেখা গেছে, ভূতপূর্ব প্রতিষ্ঠানসমূহে অনুপস্থিত ছিল এমন অনেক সুবিধাদিই এ প্রকল্পের মাধ্যমে সৃষ্টি করা হয়েছে^{৪৪}। তবে ডরমিটরি ভবনের স্বল্প-পরিসর কক্ষ, আবাসিক ও অন্যান্য এলাকায় নির্মাণ কাজের নিম্নমান এগুলো এ সকল ভৌত সুবিধাদির সীমাবদ্ধতা হিসেবে চিহ্নিত হয়েছে। পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে কেন্দ্রের কার্যক্রমের পরিধি ক্রমশ বৃদ্ধি পাচ্ছে। দ্বিতীয় পর্যায় প্রকল্পের সীমাবদ্ধতা ও বর্তমান চাহিদার আলোকে কেন্দ্রের তৃতীয় পর্যায় প্রকল্পের আওতায় আরো বেশি ভৌত অবকাঠামো সৃষ্টি করা হচ্ছে। প্রয়োজনীয় ভৌত ও অবকাঠামোগত সুবিধা সৃষ্টির দৃষ্টিকোণে বিপিএটিসি'কে একটি ফলপ্রসূ প্রকল্প হিসেবে বিবেচনা করা যায়।

২.৬ বিদ্যমান সুবিধাদির ব্যবস্থাপনা দক্ষতা

উত্তরদাতাদের বিচারে বিপিএটিসি'র শ্রেণীকক্ষ, গ্রন্থাগার, প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ ব্যবস্থাপনা সবচেয়ে বেশি ফলপ্রসূ হিসেবে বিবেচিত হয়েছে। অন্যদিকে

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

৪৩ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার. : *বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের দ্বিতীয় পর্যায় (সংশোধিত) প্রকল্পের মূল্যায়ন প্রতিবেদন*, আইএমইডি, পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১৯৯৭, পৃ-৩৭।

৪৪ Anisuzzaman, M. et al. : *Bangladesh Public Administration Training Center Phase-II Project : An Evaluation*. BPATC, Savar, Dhaka, 1990, p.7019

প্রশিক্ষণার্থীদের মূল্যায়ন ব্যবস্থাপনা, খেলাধুলা সুবিধাদি ও প্রশিক্ষণ সরঞ্জামাদি (ফটোকপিং, ডুপ্লিকেটিং, অডিও-ভিজুয়াল ইত্যাদি) ব্যবস্থাপনা, প্রশিক্ষণ উপকরণ (হ্যান্ড আউট) সরবরাহ ও ব্যবস্থাপনা ইত্যাদি সবচেয়ে খারাপ বলে চিহ্নিত হয়েছে। এছাড়া অন্যান্য সুবিধাদির ব্যবস্থাপনা মোটামুটি ভাল।

উত্তরদাতাদের মতে, সামগ্রিক পাঠক্রম পরিচালনা, পাঠক্রম সমন্বয়, পাঠক্রম ব্যবস্থাপনা ইত্যাদির ক্ষেত্রে অনুষদদের দক্ষতার মান ভাল। অনুষদ বক্তা হিসেবে উপ-পরিচালক ও সহকারী পরিচালকদের ব্যবস্থাপনা দক্ষতা তুলনামূলকভাবে ভাল। অন্যদিকে সংশ্লিষ্ট পাঠক্রমের অংশগ্রহণকারীদের মতানুসারে দু'একটি বিশেষ ক্ষেত্র বাদে এ সকল ক্ষেত্রে বিপিএটিসি অনুষদদের দক্ষতা অত্যন্ত প্রশংসনীয়^{৪৫}। সময়ের পরিসরে উর্ধ্বতন পর্যায়ে দক্ষ কর্মকর্তাদের অভাবের কারণে আগের তুলনায় কেন্দ্রের পাঠক্রম পরিচালন দক্ষতা কমেছে, কিন্তু পাঠক্রম সমন্বয়ের দক্ষতা বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি-১১)। অর্থাৎ ব্যবস্থাপনাগত দিক থেকে সহকারী পরিচালক ও উপ-পরিচালক পর্যায়ের কর্মকর্তাদের দক্ষতা বেড়েছে। যদিও সুষ্ঠু ও কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রদানে এবং বিশেষ করে বিপিএটিসি'কে একটি “অনুপম কেন্দ্র” হিসেবে প্রতিষ্ঠিত করার ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনাগত দক্ষতা উন্নয়নের অবকাশ রয়েছে, তাখাপি ব্যবস্থাপনার দিকে থেকে বিপিএটিসি'কে একটি টেকসই প্রকল্প হিসেবে গণ্য করা যায়।

২.৭ কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা

প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতাকে কোন প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসূতার একটি অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ পরিমাপক হিসেবে বিবেচনা করা হয়। কেন্দ্রের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা হচ্ছে এখানে সৃষ্ট অবকাঠামোগত ও অন্যান্য সুবিধাদি। এসকল সুবিধাদির কাম্য ব্যবহার সুনিশ্চিত করার মাধ্যমে কেন্দ্রের ভাবমূর্তি অধিকতর সমৃদ্ধ করে তোলা সম্ভব। কেন্দ্রে বিরাজমান সামগ্রিক ভৌত প্রশিক্ষণ পরিবেশ গ্রহণযোগ্য মাত্রায় ভাল, এখানে রয়েছে উন্নত গ্রন্থাগার সুবিধা, উন্নত প্রশিক্ষণ উপকরণ। তবে এখানকার অনুষদ প্রয়োজনের তুলনায় খুবই দুর্বল। কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদ উন্নয়নের বিশেষ এবং গ্রহণযোগ্য কোন ম্যাকানিজম গড়ে ওঠেনি। বিপিএটিসি'র অনিন্দ্য সুন্দর ভৌত পরিবেশ সকলকে আকৃষ্ট করে। একটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন সংস্থা, অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, সনামধন্য দেশি ও বিদেশি

৪৫ বিভিন্ন সময়ের ও বিভিন্ন পর্যায়ের পাঠক্রমের প্রশিক্ষণ সমাপনী মূল্যায়ন প্রতিবেদন, মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাভার, ঢাকা।

প্রশিক্ষণার্থীদের মূল্যায়ন ব্যবস্থাপনা, খেলাধুলা সুবিধাদি ও প্রশিক্ষণ সরঞ্জামাদি (ফটোকপিং, ডুপ্লিকেটিং, অডিও-ভিজুয়াল ইত্যাদি) ব্যবস্থাপনা, প্রশিক্ষণ উপকরণ (হ্যান্ড আউট) সরবরাহ ও ব্যবস্থাপনা ইত্যাদি সবচেয়ে খারাপ বলে চিহ্নিত হয়েছে। এছাড়া অন্যান্য সুবিধাদির ব্যবস্থাপনা মোটামুটি ভাল।

উদ্বৃত্তাদাদের মতে, সামগ্রিক পাঠক্রম পরিচালনা, পাঠক্রম সময়, পাঠক্রম ব্যবস্থাপনা ইত্যাদির ক্ষেত্রে অনুযয়দের দক্ষতার মান ভাল। অনুযয় বক্তা হিসেবে উপ-পরিচালক ও সহকারী পরিচালকদের ব্যবস্থাপনা দক্ষতা তুলনামূলকভাবে ভাল। অন্যদিকে সংশ্লিষ্ট পাঠক্রমের অংশগ্রহণকারীদের মতানুসারে দু'একটি বিশেষ ক্ষেত্রে বাদে এ সকল ক্ষেত্রে বিপিএটিসি অনুযয়দের দক্ষতা অত্যন্ত প্রশংসনীয়^{৪৫}। সময়ের পরিসরে উর্ধ্বতন পর্যায়ে দক্ষ কর্মকর্তাদের অভাবের কারণে আগের তুলনায় কেন্দ্রের পাঠক্রম পরিচালন দক্ষতা কমেছে, কিন্তু পাঠক্রম সময়ের দক্ষতা বৃদ্ধি পেয়েছে (সারণি-১১)। অর্থাৎ ব্যবস্থাপনাগত দিক থেকে সহকারী পরিচালক ও উপ-পরিচালক পর্যায়ের কর্মকর্তাদের দক্ষতা বেড়েছে। যদিও সুষ্ঠু ও কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রদানে এবং বিশেষ করে বিপিএটিসি'কে একটি “অনুপম কেন্দ্র” হিসেবে প্রতিষ্ঠিত করার ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনাগত দক্ষতা উন্নয়নের অবকাশ রয়েছে, তথাপি ব্যবস্থাপনার দিকে থেকে বিপিএটিসি'কে একটি টেকসই প্রকল্প হিসেবে গণ্য করা যায়।

২.৭ কেন্দ্রের প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা

প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতাকে কোন প্রকল্পের আয়ুষ্কালীন ফলপ্রসূতার একটি অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ পরিমাপক হিসেবে বিবেচনা করা হয়। কেন্দ্রের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা হচ্ছে এখানে সৃষ্ট অবকাঠামোগত ও অন্যান্য সুবিধাদি। এসকল সুবিধাদির কাম্য ব্যবহার সুনিশ্চিত করার মাধ্যমে কেন্দ্রের ভাবমূর্তি অধিকতর সমৃদ্ধ করে তোলা সম্ভব। কেন্দ্রে বিরাজমান সামগ্রিক ভৌত প্রশিক্ষণ পরিবেশ গ্রহণযোগ্য মাত্রায় ভাল, এখানে রয়েছে উন্নত গ্রন্থাগার সুবিধা, উন্নত প্রশিক্ষণ উপকরণ। তবে এখানকার অনুযয় প্রয়োজনের তুলনায় খুবই দুর্বল। কেন্দ্রের নিজস্ব অনুযয় উন্নয়নের বিশেষ এবং গ্রহণযোগ্য কোন ম্যাকানিজম গড়ে ওঠেনি। বিপিএটিসি'র অনিন্দ্য সুন্দর ভৌত পরিবেশ সকলকে আকৃষ্ট করে। একটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রাতিষ্ঠানিক স্থৈতিকতা সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন সংস্থা, অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, সনামধন্য দেশি ও বিদেশি

৪৫ বিভিন্ন সময়ের ও বিভিন্ন পর্যায়ের পাঠক্রমের প্রশিক্ষণ সমাপনী মূল্যায়ন প্রতিবেদন, মূল্যায়ন অনুবিভাগ, বিপিএটিসি, সাতার, ঢাকা।

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

২.৮ বিপিএটিসি'কে একটি “অনুপম কেন্দ্র” হিসেবে গড়ে তোলার স্বপ্ন-প্রয়াসের বাস্তবতা

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

দীর্ঘ ১২টি বৎসর অতিক্রান্ত হওয়ার পরও দক্ষ প্রশিক্ষক গড়ে না ওঠা কেন্দ্রের স্থায়ীত্বের ক্ষেত্রে যেমন অন্তরায়, তেমনি “অনুপম কেন্দ্র” প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে তা এক উন্মুক্ত হুমকি হিসেবে বিবেচিত। সুতরাং দ্রুত কেন্দ্রের নিজস্ব অনুযয় উন্নয়নে বিশেষ দৃষ্টি দেয়া প্রয়োজন। এছাড়া আর যে বিষয়গুলো অধিকতর গুরুত্ব সহকারে বিবেচিত হওয়া দরকার তা হলো : (১) প্রশিক্ষকদের সুষ্ঠু কর্ম-জীবন পরিকল্পনা প্রণয়ন; (২) যোগ্য প্রার্থীকে যথাসময়ে পদোন্নতির ব্যবস্থা করা এবং সুষ্ঠু পদায়ন নিশ্চিত করা; (৩) সুষ্ঠু

প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণপূর্বক পাঠ্যসূচি প্রণয়ন ও পাঠক্রম পরিচালনা করা; (৪) প্রশিক্ষণ উন্নয়নে একটি স্বয়ংসম্পূর্ণ নীতিমালা প্রণয়ন; (৫) নিজস্ব ও প্রেষণে নিযুক্ত অনুষদদের মধ্যে একটি নিবিড় ও সুস্থ কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করা; (৬) দক্ষ প্রশিক্ষক তৈরিতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সুষ্ঠু তত্ত্বাবধান, সহযোগিতা ও প্রয়োজনীয় উপদেশনা সম্প্রসারিত করা; (৭) লভ্য প্রশিক্ষণ উপকরণের কাম্য ব্যবহার নিশ্চিত করা এবং (৮) যোগ্যতার মাপকাঠিতে মেধাবী ও দক্ষ প্রশিক্ষকদের জন্য প্রয়োজনীয় প্রণোদনা-প্যাকেজ সম্প্রসারিত করা।

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

২.৯ বিপিএটিসি'র বিদ্যমান সমস্যাসমূহ এবং সম্ভাব্য সমাধান

কোন একটি প্রতিষ্ঠান তার উন্নয়নের শীর্ষবিন্দুতে অবস্থান করলেও সেখানে প্রাতিষ্ঠানিক নানাবিধ সমস্যা থাকতে পারে। তেমনি বিপিএটিসি'র সম্ভাবনাময়তার সাথে সাথে তার সমস্যার ব্যাপকতা ও গভীরতা অনেক। উত্তরদাতাবৃন্দ কেন্দ্রের যে সকল বিষয়কে সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত করেছেন সেগুলো হচ্ছে : (১) দীর্ঘদিন একই পদে চাকরি করা ও প্রয়োজনীয় যোগ্যতা স্বত্ত্বেও পদোন্নতির সুযোগ না থাকায় কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদের মধ্যে হতাশা বিরাজ করছে; (২) দেশে আর্মড ফোর্সদের প্রশিক্ষণকে যতটা গুরুত্ব দেয়া হয়, সিভিল প্রশাসনে প্রশিক্ষণকে ততটা দেয়া হচ্ছে না, ফলে কেন্দ্র ও প্রশিক্ষণ উন্নয়ন উপেক্ষিত হচ্ছে; (৩) যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কেন্দ্রের নিজস্ব অনুষদ-কর্মচারীদের কোন কর্মজীবন পরিকল্পনা প্রণীত হয়নি; (৪) অনুষদ উন্নয়ন ও তাদের মেধা বিকাশের জন্য প্রয়োজনীয় ম্যাকানিজমের অভাব রয়েছে; (৫) কেন্দ্রে প্রতিশ্রুতিশীল ও মেধাবী প্রশিক্ষক নিয়োগের বা তাদেরকে স্থায়ীভাবে বা দীর্ঘদিন নিয়োজিত রাখার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার অভাব অত্যন্ত প্রকট; (৬) অনুষদ উন্নয়নে প্রয়োজনীয় অভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের সুযোগ-সুবিধা সম্প্রসারণ করা হচ্ছে না; (৭) কেন্দ্রের প্রয়োজনীয় প্রাতিষ্ঠানিক সংযোগের অভাব রয়েছে; (৮) কেন্দ্রে কর্মরত বিভিন্ন উৎসের অনুষদ-কর্মচারীদের মধ্যে সঙ্গত কারণে বিরাজ করছে অনভিপ্রেত দ্বন্দ্ব ও বৈষম্য; (৯) সরকার বা যথাযথ কর্তৃপক্ষের আরোপিত আচরণে কেন্দ্রকে ডাম্পিং গ্রাউন্ড হিসেবে অনুমিত হয়।

এছাড়া সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ ও তদনুসারে প্রশিক্ষণ প্রদানে ব্যর্থতা,

সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ পাঠ্যসূচি/কারিকুলাম উন্নয়নের ব্যর্থতা এবং দুর্বল অনুষদ ইত্যাদি কেন্দ্রের বিশেষ সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত হয়েছে। এ সকল সমস্যা নিরসনে নিম্নে কিছু সুনির্দিষ্ট সুপারিশ রাখা হলো। এগুলো সঠিকভাবে প্রতিপালিত হলে কেন্দ্রে অধিকতর সুষ্ঠু, ফলপ্রসূ ও সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদান করা সম্ভব হবে এবং কেন্দ্রের স্থায়ীত্ব আরো দীর্ঘায়িত হবে।

৩.০ সুপারিশমালা ও উপসংহার

৩.১ প্রণীত সুপারিশমালা

- প্রকৃত ব্যবহারিক চাহিদার ভিত্তিতে বৈদেশিক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে এবং দেশীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণের মধ্যে সমন্বয় সাধন করে প্রশিক্ষণকে কর্মজীবন পরিকল্পনার অপরিহার্য উপাদান হিসেবে বিবেচনা করতে হবে;
- বৈদেশিক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষকগণকে অগ্রাধিকার দিতে হবে এবং নিজস্ব দক্ষ অনুষদ উন্নয়নের দ্রুত ও সর্বাঙ্গিক প্রয়াস নিতে হবে;
- বৈদেশিক প্রশিক্ষণের জন্য প্রার্থী নির্বাচনের ক্ষেত্রে প্রার্থীর পেশাগত ও শিক্ষাগত যোগ্যতা, প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান ও দক্ষতা দীর্ঘকাল প্রয়োগের সম্ভাবনা বিবেচনা করে প্রার্থী নির্বাচন করতে হবে;
- প্রশিক্ষণকে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সম্পৃক্ত ও বাধ্যতামূলক করতে হবে;
- প্রশিক্ষণ ভাতা, বিনা ভাড়া বাসস্থান, বিশেষ বেতনসহ সকল উৎসের অনুষদ/প্রশিক্ষকদেরকে সমতার ভিত্তিতে আকর্ষণীয় সুযোগ-সুবিধা দিতে হবে;
- প্রশিক্ষকদের জন্য সুষ্ঠু কর্মজীবন পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হবে;
- যোগ্য অনুষদকে যথাসময়ে পদোন্নতির ব্যবস্থা করতে হবে এবং পদায়ন ও পদোন্নতি যোগ্যতার ভিত্তিতে নির্ধারণের ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে;
- সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণপূর্বক পাঠ্যসূচি প্রণয়ন, কারিকুলাম উন্নয়ন ও পাঠক্রম পরিচালনার ব্যবস্থা নিতে হবে;

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

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

- অনুষদ উন্নয়নে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের যথাযথ তত্ত্বাবধান, সহযোগিতা ও অব্যাহত উপদেশনা সম্প্রসারিত করতে হবে;
- নিবেদিত প্রাণ, দক্ষ, সংশ্লিষ্ট বিষয়গত সংশ্লিষ্টতা সম্পন্ন ও প্রতিশ্রুতিশীল অনুষদ/প্রশিক্ষক (সরাসরি/প্রেষণে) নিয়োগ করতে হবে;
- প্রশিক্ষণের সাথে আধুনিক প্রযুক্তিকে সম্পৃক্ত করে প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্থা নিতে হবে;
- প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ব্যবহার উদ্ভাবনীয়মূলক, আধুনিক ও সর্বোচ্চ ফলপ্রসূ হতে হবে;
- প্রশিক্ষণের প্রতি সরকারের দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তনের উদ্দেশ্যে সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে সম্মিলিতভাবে উদ্যোগ নিতে হবে;
- কেন্দ্রে আধুনিক প্রযুক্তিগত সুযোগ-সুবিধার সর্বোচ্চ সম্প্রসারণ নিশ্চিত করতে হবে;
- প্রাতিষ্ঠানিক সংযোগ বৃদ্ধির অব্যাহত প্রয়াস নিতে হবে;
- অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণে বিবেচনায়োগ্য প্রণোদনা নিশ্চিত করতে হবে।

৩.২ উপসংহার

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

গ্রন্থপঞ্জি

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

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

Government of the People's Republic of Bangladesh. 1980 : *The Second Five Year Plan 1980-85*. Dhaka, para 19. 141.

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

Honadle, George and VanSant, Jerry. 1998: *Implementation for Sustainability : Lessons from integrated Rural Development*. Kumarian Press, West Hartford.

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

Institute of Public Administration. 1981: *Pre-Investment Study of a Public Administration Training and Management Improvement Project in Bangladesh*. IPA 1717, Massachusetts Avenue, N. Y., Washington D. C., 20046, USA.

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

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

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

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

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

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র. ১৯৯৬ঃ বার্ষিক প্রতিবেদন, ১৯৯৫-৯৬, সাতার, ঢাকা।