


# প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও অনুসরণ

## Training Evaluation and Follow-up



### ভূমিকা

প্রশিক্ষণ কতটুকু কার্যকরী হলো বা এটি কতটুকু প্রাসঙ্গিক ছিল বা প্রশিক্ষণ উদ্দেশ্য অর্জিত হয়েছে কি না তা যাচাই করা হয় প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের মাধ্যমে। কিন্তু বাস্তবতা সম্পূর্ণ ভিন্ন। বাস্তবে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন খুবই কম হয়ে থাকে। প্রশিক্ষণ কর্মসূচি শেষ করার পর সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান ও প্রশিক্ষকগণ স্বভাবতই আগ্রহী হয়ে ওঠেন প্রশিক্ষণ ফলাফল জানার জন্য। প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের মাধ্যমে তা বের হয়ে আসে। সাধারণত প্রতিটি প্রশিক্ষণ থেকে অনেক ভালো কিছু বের হয়ে আসে এবং পাশাপাশি কিছু সমস্যা বা ত্রুটি সম্পর্কেও জানা যায়। এজন্যই প্রশিক্ষণের ফলাফল মূল্যায়ন অতীব গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীর উন্নয়নের সাথে সাথে প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ারও উন্নয়ন হয়। প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন না হলে প্রশিক্ষণের সমস্যা বা ত্রুটি ধরা পড়ে না। ফলে প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার মান উন্নয়নও করা সম্ভব হয় না। এ ইউনিটে প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের ধারণা, পদ্ধতি, ব্যবহার ও সীমাবদ্ধতা, মূল্যায়ন নকশা ও প্রশিক্ষণ ফলো-আপ মূল্যায়ন সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। তাহলে আসুন, আমরা এ ইউনিটের পাঠসমূহ সম্পর্কে জেনে নিই।

|  ইউনিট সমাপ্তির সময় | ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ |
|---|---------------------------------------|
| <b>এই ইউনিটের পাঠসমূহ</b>   |                                       |
| পাঠ-৭.১ : প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের ধারণা, কারণ ও পদ্ধতি  |                                       |
| পাঠ-৭.২ : প্রশিক্ষণ কর্মসূচি মূল্যায়ন ফলাফলের ব্যবহার ও সীমাবদ্ধতা                                     |                                       |
| পাঠ-৭.৩ : প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশার ধারণা ও প্রকারভেদ   |                                       |
| পাঠ-৭.৪ : প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা প্রণয়নের প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান                                  |                                       |
| পাঠ-৭.৫ : প্রশিক্ষণ অনুসরণ মূল্যায়নের ধারণা ও পদ্ধতি   |                                       |

**পাঠ-৭.১****প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের ধারণা, কারণ ও পদ্ধতি  
(Concept, Reasons and Methods of Training Evaluation)****উদ্দেশ্য**

এ পাঠ শেষে আপনি

- প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের কারণ বা বৈশিষ্ট্য বর্ণনা করতে পারবেন।
- প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের ধাপসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

**প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের ধারণা****Concept of Training Evaluation**

প্রশিক্ষণ কর্মসূচি যথাযথভাবে হয়েছে কি না, এজন্য প্রশিক্ষণ ফলাফল বিষয়ে উপাত্ত ও তথ্য সংগ্রহ করে যাচাই ও সংশোধন করার কাজকে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন বলা হয়। প্রশিক্ষণ কর্মসূচি থেকে কী পাওয়া গেল বা প্রশিক্ষণের লক্ষ্য অর্জিত হয়েছে কি না, ফলাফল নিয়ে মূল্যায়ন করাই প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন। সংক্ষেপে, প্রশিক্ষণে অর্জিত মান বা ফলাফল পরিমাপকে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন বলে। প্রশিক্ষণ কার্যকরী হলে তা প্রশিক্ষণ কর্মসূচির মান উন্নয়ন ও মান নিয়ন্ত্রণে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

**প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের কারণ/উদ্দেশ্য****Reasons/Objectives of Evaluation of Training**

প্রশিক্ষণ কর্মসূচির নির্দিষ্ট লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য থাকে। তদ্রূপ প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের নির্দিষ্ট কারণ বা উদ্দেশ্য আছে। নিচে প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের কারণ বা উদ্দেশ্য উল্লেখ করা হলো।

- প্রশিক্ষণার্থীর লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য অর্জিত হয়েছে কি না তা জানা;
- প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য পূরণ হয়েছে কি না তা বিবেচনা করা;
- বর্তমান প্রশিক্ষণের সবল ও দুর্বল দিক চিহ্নিত করা;
- প্রশিক্ষণ কর্মসূচির প্রভাব ও কার্যকারিতা পরিমাপ করা;
- প্রশিক্ষণের ব্যয়-সুবিধা (Cost-Benefit) বিশ্লেষণ করা;
- প্রশিক্ষণ কোর্স পরিবর্তন, পরিবর্ধন ও পরিমার্জন করা;
- নতুন কর্মসূচি চালু করা;
- ভবিষ্যৎ কর্মসূচি প্রণয়নে দিকনির্দেশনা দেওয়া;
- ভবিষ্যৎ প্রশিক্ষণার্থীদের উন্নত প্রশিক্ষণ দিতে সাহায্য করা;
- সঠিক প্রশিক্ষণ প্রাপ্তির নিশ্চয়তা দেওয়া;
- পদ্ধতির প্রয়োগ যথার্থ হলো কি না তা জানা;
- শিখনের প্রভাব যাচাই করা;
- সুষ্ঠু বিষয়ের বিকাশ ও প্রশিক্ষণার্থীর গতিশীল রাখা;
- প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে দায়িত্ব সচেতনতা বাড়ানো।

**প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের পদ্ধতি/কৌশল****Methods/Techniques of Training Evaluation**

প্রশিক্ষণ কর্মসূচি মূল্যায়নের সুনির্দিষ্ট কোনো পদ্ধতি বা কৌশল নেই। প্রশিক্ষণ সময়, ধরন, উদ্দেশ্য, শিক্ষার্থীদের সংখ্যা প্রভৃতি বিষয় বিবেচনা করে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন করা হয়। প্রক্রিয়া মূল্যায়নে গুণগত এবং পরিমাণগত গবেষণা পদ্ধতি

ব্যবহৃত করা হয়। এটি আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক হতে পারে। মূল্যায়ন যাচাই হোক না কেন প্রক্রিয়া মূল্যায়নে নিচের পদ্ধতিগুলো প্রয়োগ করা যায়:

১. **সাধারণ আলোচনা (General discussion)** : সাধারণ আলোচনা একটি অনানুষ্ঠানিক আলোচনা পদ্ধতি। প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বিষয় নিয়ে আলোচনা করা হলে, তা হতে ভালো প্রতিক্রিয়া পাওয়া যেতে পারে। আবার প্রশিক্ষণার্থী দল বা টিমের সাথে পরবর্তীতে উক্ত আলোচনা নিয়ে মতবিনিময় করে প্রক্রিয়া সম্পর্কে একটি গ্রহণযোগ্য ধারণা পাওয়া যায়।
২. **ফলাবর্তন পর্ব (Feedback session)** : এ পদ্ধতিতে প্রশিক্ষণার্থী এবং প্রশিক্ষণ টিমের সদস্যদের নিয়ে আনুষ্ঠানিক ক্রিয়া-প্রতিক্রিয়া তথা ফলাবর্তন পর্বের আয়োজন করা হয়। এক্ষেত্রে মতামত দেওয়ার জন্য সুযোগ থাকে উন্মুক্ত। তাই পর্ব বা সেশনের মতামত, যুক্তি, অভিমত প্রত্যক্ষণ নিয়ে প্রক্রিয়া মূল্যায়নের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা যায়।
৩. **কর্মশালা (Workshop)** : সাধারণত দীর্ঘমেয়াদি প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণার্থী এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের নিয়ে সংশ্লিষ্ট বিষয়ের কর্মশালার আয়োজন করা হয়। এ কর্মশালায় প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের প্রক্রিয়া নিয়ে আলোচনা ও পর্যালোচনা করা হয়। এরূপ মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় বিভিন্ন দিক আলোচনা করে প্রয়োজনীয় সুপারিশ পাওয়া যেতে পারে। প্রক্রিয়া মূল্যায়নের জন্য এটি একটি কার্যকর পদ্ধতি।
৪. **পর্যবেক্ষণ (Observation)** : পর্যবেক্ষণের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে বলা হয় পর্যবেক্ষক। তিনি নিরপেক্ষ থেকে প্রক্রিয়া সম্পর্কে সার্বক্ষণিক নজর রাখেন। এক্ষেত্রে পর্যবেক্ষকের নিরপেক্ষ ও বস্তুনিষ্ঠ প্রচেষ্টা দরকার হয়। পরবর্তীতে টিমের সদস্যের সাথে পর্যবেক্ষণ নিয়ে আলোচনা ও মতবিনিময় করে প্রক্রিয়ার মূল্যায়ন করা যায়। এতে প্রশিক্ষণের সবল ও দুর্বল দিক সহজেই চিহ্নিত করা যায়।
৫. **চিঠি লিখন পদ্ধতি (Letter writing method)** : এ পদ্ধতিতে মনোভাব, দৃষ্টিভঙ্গি ও মতামত প্রকাশের জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে চিঠি লেখা হয়। যেখানে তারা প্রশিক্ষণ সম্পর্কে নিজের মতামত তুলে ধরতে পারে। ওই চিঠিতে প্রশিক্ষণার্থী প্রক্রিয়ার সবল ও দুর্বল দিক চিহ্নিত করবে এবং সীমাবদ্ধতা কাটিয়ে ওঠার সুপারিশও করবে।
৬. **ইনবক্স পদ্ধতি (In-box methods)** : এই পদ্ধতি অনুযায়ী প্রশিক্ষকের সম্মুখে একটি বাক্স রাখা হয়। ওই বক্সে প্রশিক্ষণার্থীগণ প্রশিক্ষণ সম্পর্কে নিজস্ব মতামত কাগজে লিখে প্রশিক্ষকের অগোচরে কাগজটি বাক্সে রাখবে। পরে মতামত সংবলিত ওই সব কাগজ সংগ্রহ করে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি সম্পর্কে ধারণা পেতে পারে।
৭. **নির্দিষ্ট কাঠামো (Specific format)** : এক্ষেত্রে একটি কাগজে নির্ধারিত ছক করে দেওয়া হয়। সেখানে বিভিন্ন বিষয় নির্দিষ্ট করে দেওয়া হয়। ছক অনুযায়ী প্রশিক্ষণার্থীগণ উত্তর দিয়ে থাকে। এজন্য সময় নির্দিষ্ট করা হয়। তবুও এটি সময়সাপেক্ষ পদ্ধতি। প্রশিক্ষণ কার্যক্রম যদি দীর্ঘমেয়াদি হয়, তাহলে এ ধরনের কাঠামোর মাধ্যমে প্রক্রিয়া মূল্যায়ন করা যেতে পারে। প্রক্রিয়ার ভালো-মন্দ দিক বিচার বিশ্লেষণ করে প্রয়োজনে প্রক্রিয়ার উন্নয়ন করা যায়।
৮. **সাক্ষাৎকার (Interview)** : এক্ষেত্রে সাক্ষাৎগ্রহীতা নির্দিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণার্থীর মতামত জানার জন্য বিভিন্ন প্রশ্ন করেন। সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে চূড়ান্ত মূল্যায়ন কাজ সম্পন্ন করা হয়ে থাকে।



#### সারসংক্ষেপ:

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় অর্জিত ফলাফল যাচাই করার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন করা হয়। অর্থাৎ প্রশিক্ষণের লক্ষ্য অর্জিত হয়েছে কি না তা জানার উদ্দেশ্যেই প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন পরিচালিত হয়। আর উপরে উল্লেখিত পদ্ধতিসমূহের মধ্যে সবচেয়ে উপযোগী এক বা একাধিক পদ্ধতির মাধ্যমে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন করা যেতে পারে।

## পাঠ-৭.২

## প্রশিক্ষণ কর্মসূচি মূল্যায়ন ফলাফলের ব্যবহার ও সীমাবদ্ধতা

## Outcomes used in the Evaluation and Limitations of Training Programs



## উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- প্রশিক্ষণ কর্মসূচি মূল্যায়ন ফলাফলের ব্যবহার ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের সীমাবদ্ধতা বর্ণনা করতে পারবেন।

## প্রশিক্ষণ কর্মসূচি মূল্যায়ন ফলাফলের ব্যবহার

## Outcomes used in the Evaluation of Training Programs

প্রশিক্ষণ কর্মসূচি মূল্যায়নের ক্ষেত্রে যে ফলাফলসমূহ বিশেষভাবে বিবেচনা করে ব্যবহার করা হয় তা নিচে আলোচনা করা হলো:

১. **জ্ঞানগত ফলাফল (Cognitive outcomes)** : প্রশিক্ষণ কর্মসূচি থেকে প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণের নীতি, কৌশল, পদ্ধতি, প্রক্রিয়া, বাস্তব জ্ঞান, ঘটনা প্রভৃতি সম্পর্কে কী শিখল বা কতটুকু অর্জন করল তা যাচাই করাকে বলা হয় জ্ঞানগত ফলাফল মূল্যায়ন। প্রশিক্ষণার্থী বা কর্মী কী জানতে পারল তা অনুসন্ধান করাই এ ফলাফল মূল্যায়নের উদ্দেশ্য। এর দ্বারা তার প্রাপ্ত অভিজ্ঞতা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার ক্ষমতা জানা যায়।
২. **নৈপুণ্য/দক্ষতাভিত্তিক ফলাফল (Skill-based outcomes)** : প্রশিক্ষণার্থীর কারিগরি বা যন্ত্রপাতির ব্যবহার কৌশল রপ্ত করার সক্ষমতা মূল্যায়নই হলো নৈপুণ্য বা দক্ষতাভিত্তিক মূল্যায়ন। এক্ষেত্রে অর্জিত নৈপুণ্য কর্মী কর্মক্ষেত্রে কতটা ব্যবহার করতে সক্ষম তা যাচাই করা হয়। তাছাড়া এ সংক্রান্ত আচার-আচরণই বা কীরূপ সেটাও যাচাই করা হয়।
৩. **আবেগীয় ফলাফল (Affective outcomes)** : এক্ষেত্রে কর্মীর মনোভাব, প্রেষণা এবং প্রত্যক্ষণের ওপর নির্ভর করে ফলাফল মূল্যায়ন করা হয়। সামগ্রিক প্রেষণা পরিস্থিতি যেমন, প্রশিক্ষণের সুযোগ-সুবিধা, প্রশিক্ষক, প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু প্রভৃতি সম্পর্কে একজন প্রশিক্ষণার্থীর দৃষ্টিভঙ্গি, ভাবনা এবং সন্তুষ্টি জানার জন্য পর্যালোচনার ব্যবস্থা রাখা হয়। একজন সফল প্রশিক্ষক এ আবেগীয় অনুভূতি উপলব্ধি করতে পারেন। প্রশিক্ষণার্থীর এ সম্পর্কে ভালো ও মন্দ লাগা, ভাবনা, মনোভাব বিবেচনায় নিতে হয়। অর্থাৎ কর্মীর প্রশিক্ষণ সম্পর্কে প্রতিক্রিয়ার দিকটি উপেক্ষা না করে তার আবেগকে ধারণ করে প্রশিক্ষণ ফলাফল মূল্যায়ন করতে হয়।
৪. **ক্ষতিপূরণ মূল্যায়ন/প্রতিদান ফলাফল (Pay of result)** : সবকিছু থেকে বিচ্ছিন্ন হয়ে প্রশিক্ষণার্থী প্রতিষ্ঠানের জন্য শ্রম দিয়ে থাকে। আবার, অনেক অর্থ ও শ্রমের বিনিময় প্রশিক্ষণ কর্মসূচি বাস্তবায়ন করে। প্রশিক্ষণের জন্য আয়োজক প্রতিষ্ঠানের অনেক ত্যাগ থাকে তার বিপরীতে একজন কর্মীর প্রতিদান কী তা জানার জন্য মূল্যায়ন প্রয়োজন। অর্থাৎ এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের প্রতি কর্মীর প্রতিদান যাচাই করা হয়। ভবিষ্যৎ কর্মপন্থা নির্ধারণেও এটি অর্থবহ ভূমিকা পালন করে।
৫. **বিনিয়োগ হতে প্রাপ্ত ফলাফল (Return on investment outcomes)** : এ মূল্যায়ন প্রতিষ্ঠানের আর্থিক হিসাবের স্বার্থে অর্থাৎ বিনিয়োগের সাথে জড়িত। প্রশিক্ষণের বিভিন্ন খাতে বিভিন্ন পর্যায়ে বিভিন্ন রকম খরচ তথা বিনিয়োগ করতে হয়। এ বিনিয়োগ খরচের তুলনায় তা হতে প্রাপ্ত সুবিধা কতখানি তা মূল্যায়ন প্রতিষ্ঠানের জন্য গুরুত্বপূর্ণ। বিনিয়োগকৃত অর্থ-সম্পদের তুলনায় প্রাপ্ত (Return) হার কেমন তার তুলনামূলক চিত্র প্রস্তুত করা হয়। বিনিয়োগের তুলনায় যদি প্রাপ্ত সুবিধা কম হয় তবে কোম্পানি প্রশিক্ষণ কৌশল ও সামগ্রিক পরিকল্পনার পুনর্মূল্যায়ন করতে পারে।

## প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের সীমাবদ্ধতা

### Limitations of Training Evaluations

প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন থেকে প্রশিক্ষণের ফলাফল, কার্যকারিতা, প্রভাব বা ভবিষ্যতের দিকনির্দেশনা পাওয়া যায়। প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন শ্রমসাধ্য কাজ এবং ব্যয়সাপেক্ষও বটে। এটা করার জন্য বেশ কিছু আনুষ্ঠানিকতা পালন করতে হয়। সেজন্য অনেকেই আগ্রহী হয় না। বাংলাদেশের প্রেক্ষিতে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন যথার্থ হয় না। ফলো-আপ মূল্যায়নের কাজগুলো খুব একটা হয় না। ফলে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন যথার্থ হয় না। নিচে প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের সীমাবদ্ধতা আলোচনা করা হলো:

- ১. প্রশাসনের অনগ্রহ (Unwillingness of administration) :** প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন একটি গবেষণাধর্মী, সময়সাধ্য, শ্রমসাধ্য এবং সময় ব্যয়সাপেক্ষ বিষয়। এজন্য এ কাজে প্রশাসনের আগ্রহ থাকে না। অনেক সময় প্রতিষ্ঠানের সামর্থ্যের সীমাবদ্ধতা থাকে। প্রশাসনের অনীহা থাকলে, প্রশিক্ষণে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের ইচ্ছে থাকা সত্ত্বেও তা সম্ভব হয় না।
- ২. প্রশিক্ষকের দক্ষতার অভাব (Lack of efficiency of the trainer) :** প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন কাজটি করার মতো দক্ষতা প্রশিক্ষকের প্রায়ই থাকে না। অনেক ক্ষেত্রে তিনি বা তারা ভালো করে কাজটি সম্পন্ন করতে পারেন না। যতটুকু সুযোগ রয়েছে সেক্ষেত্রেও প্রশিক্ষক মূল্যায়নের কাজটিকে গুরুত্ব দেয় না, অবহেলা করে ও অনীহা দেখায়।
- ৩. পর্যাপ্ত উপকরণের ঘাটতি (Deficiency of sufficient materials) :** অনেক সময় দেখা যায়, প্রশিক্ষণ কর্মসূচি বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত উপকরণের অভাব আছে। ফলে কার্যকর প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন সম্ভব হয় না। তাছাড়া মূল্যায়নের পদ্ধতি ও সময়ের ওপরেও উপকরণ নির্ভর করে। সেক্ষেত্রে পর্যাপ্ত উপকরণ খুঁজে পাওয়া যায় না। ফলে মূল্যায়ন কাজ ব্যাহত হয়।
- ৪. আবেগময়তা (Emotionalism) :** দীর্ঘদিনের প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে যদি প্রশিক্ষকগণ আবেগতড়িত হয়ে পড়ে সেক্ষেত্রে প্রশিক্ষণার্থীগণ প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করতে পারে না। ফলে প্রকৃত তথ্য জানা যায় না। এ ধরনের পরিস্থিতিও প্রশিক্ষণ মূল্যায়নে বাধা সৃষ্টি করে।
- ৫. অংশগ্রহণকারীদের মানসিকতা (Mentality of participants) :** অনেক সময় প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণের প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করতে চায় না, তারা মনে করে এতে প্রশিক্ষকগণকে অসম্মানিত করা হবে বা লজ্জা দেওয়া হবে। তাই তারা সঠিক তথ্য না দিয়ে প্রশিক্ষককে খুশি করার জন্য তথ্য দিয়ে থাকে। ফলে সঠিক মূল্যায়ন করা যায় না।
- ৬. দুর্বল পরিকল্পনা (Weak planning) :** দুর্বল পরিকল্পনা বা ত্রুটিযুক্ত পরিকল্পনা প্রশিক্ষণ মূল্যায়নে বাধার সৃষ্টি করে। প্রণীত প্রশিক্ষণ পরিকল্পনায় মূল্যায়নের বিষয়টি উপেক্ষিত থাকে। সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গ আত্মবিশ্বাসী বলে দাবি করে। দুর্বলতা ধরা পড়তে পারে এই ভয়ে বিষয়টি পরিকল্পনাতেই রাখতে চায় না। তাই পরিকল্পনা হয় ত্রুটিপূর্ণ। ফলে যথাযথ মূল্যায়ন হয় না।
- ৭. বাড়ি ফেরার প্রবণতা (Tendency of returning home) :** প্রশিক্ষণ শেষে সকলেই বাড়ি ফেরার জন্য অদম্য তাড়া অনুভব করে। প্রতিক্রিয়া মূল্যায়ন, প্রান্তিক মূল্যায়ন, শিখন মূল্যায়ন সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীগণ সময় দিতে চায় না। এক্ষেত্রে অনেক বেশি তাড়াহুড়া করা হয়। ফলে যথার্থ উপাত্ত ও তথ্য পাওয়া যায় না। এজন্য মূল্যায়ন বাধাগ্রস্ত হয়।



#### সারসংক্ষেপ

প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের ক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের ফলাফল ব্যবহারের জন্য যেতে পারে। তাছাড়া প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের বিভিন্ন ধরনের সমস্যা ও সীমাবদ্ধতা রয়েছে। এসব সীমাবদ্ধতা কাটিয়ে উঠতে পারলে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরবর্তীতে আরও ফলপ্রসূ হবে।

## পাঠ-৭.৩

## প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশার ধারণা ও প্রকারভেদ

## (Concept and Types of Training Evaluation Design)



## উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশার ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশার প্রকারভেদ বর্ণনা করতে পারবেন।

## প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশার ধারণা

## Concept of Training Evaluation Design

কর্মীদের প্রশিক্ষণ কর্মসূচি আশানুরূপ ফলাফল বয়ে আনল কি না, তা যাচাই করার পরিকল্পনা বা রূপরেখাই হলো প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা। প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশার মাধ্যমেই প্রশিক্ষণ থেকে প্রাপ্ত ফলাফল পরিপূর্ণভাবে মূল্যায়ন করা সম্ভব হয় না। তথাপি এজন্য অভিজ্ঞ পরিচালনাকারী বা প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ওপর নির্ভর করে সর্বাধিক গ্রহণযোগ্য নকশা প্রণয়নের চেষ্টা করেন।

প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা প্রণয়নের ক্ষেত্রে একাধিক বিকল্প চিন্তা করা হয়। যে বিশেষ অবস্থায় প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন করা হচ্ছে বা যিনি মূল্যায়ন করেছেন তার ওপরই মূল্যায়ন নকশা নির্ভর করে। ফলে অনেকগুলো বিকল্প পদ্ধতিকে সামনে রেখে একটি মূল্যায়ন নকশা গ্রহণ করা হয়। কোন ধরনের মূল্যায়ন নকশা গ্রহণ করা হবে তা নির্ভর করে প্রশিক্ষণের ধরন, সময় আনুমানিক ফলাফল, কর্মীর স্তর, কোম্পানির আর্থিক অবস্থা প্রভৃতির ওপর।

প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের মাধ্যমেই কোম্পানি নিশ্চিত হয় যে, যে উদ্দেশ্যে প্রশিক্ষণ প্রদান হয়েছে তা অর্জিত হয়েছে কি না। আর মূল্যায়নের সঠিক ফলাফল প্রাপ্তির জন্য প্রয়োজন একটি উপযোগী প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা প্রণয়ন করা প্রতিষ্ঠান, কর্মী বা পরিচালকভেদে প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের নকশা ভিন্ন হতে পারে। গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো নকশাটি যেন প্রদত্ত প্রশিক্ষণকে যথাযথভাবে মূল্যায়ন করতে পারে।

## প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশার প্রকারভেদ

## Types of Training Evaluation Design

প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা বিভিন্নভাবে করা যেতে পারে। নিচে এর প্রকারভেদগুলো আলোচনা করা হলো:

১. **শুধু পরবর্তী মূল্যায়ন (Post test only)** : এই মূল্যায়ন নকশায় কোনো প্রশিক্ষণ শেষে প্রাপ্ত ফলাফল এবং এ সংক্রান্ত তথ্য সংগ্রহ করা হয়। অন্যান্য দলের সঙ্গে তুলনা করার মাধ্যমে একটি নির্দিষ্ট দল বা কর্মীর অর্জন সম্পর্কে ধারণা পাওয়া যায়। প্রশিক্ষণ শেষে এ প্রক্রিয়ায় এক দলের সঙ্গে অন্য দল বা এক কর্মীর সঙ্গে অন্য কর্মীর পরিণতি বা অবস্থা মূল্যায়নের মাধ্যমে বিকল্প প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বা বর্তমান পদ্ধতির পরিবর্তন, পরিবর্তন প্রভৃতি করা যেতে পারে। কর্মদক্ষতা যাচাই করার প্রক্রিয়াই হলো পরিণতি মূল্যায়ন নকশার মূল বিষয়বস্তু। সাধারণত জরিপ ও প্রশ্নমালা পদ্ধতিতে এ মূল্যায়ন করা হয়।
২. **পূর্বাবস্থা এবং পরবর্তী মূল্যায়ন (Pretest and post test)** : এক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ প্রাপ্তির পূর্বে কোনো নির্দিষ্ট কর্মীর কাছ থেকে প্রাপ্ত কর্মক্ষমতা এবং প্রশিক্ষণ প্রাপ্তির পরের কর্মক্ষমতার তুলনা করা হয়। এই প্রক্রিয়ায় অন্য কোন তুলনাকারী দল থাকে না। এক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়সমূহ হলো কর্মীর আচরণ, মনোভাব, কাজ সম্পর্কীয় জ্ঞান, নির্দিষ্ট কাজের দক্ষতা, ভুল-ত্রুটির পরিমাণ, উৎপাদনশীল কার্য সন্তুষ্টি প্রভৃতি। শিক্ষানবিশ বা অনভিজ্ঞ কর্মীর এ আচরণ, অদক্ষতা বা মনোভাব রেকর্ড করা হয় এবং প্রশিক্ষণ শেষে পুনরায় তার আচরণ, দক্ষতা বা মনোভাব রেকর্ড করার মাধ্যমে তুলনা

করা হয় এবং প্রশিক্ষণ শেষে প্রাপ্ত জ্ঞান যাচাই করা হয়। এই প্রক্রিয়াকেই পূর্বাবস্থা এবং পরবর্তী মূল্যায়ন নকশা বলে।

৩. **তুলনামূলক দলের সঙ্গে পূর্বাবস্থা ও পরবর্তী মূল্যায়ন (Pretest and post test with comparison group) :** প্রশিক্ষণার্থী এবং তুলনাকারী দলের সংমিশ্রণে এ জাতীয় মূল্যায়ন নকশা প্রণয়ন করা হয়। এক্ষেত্রে প্রশিক্ষণার্থী এবং তুলনাকারী দল উভয়ের প্রশিক্ষণ-পূর্ব কার্যদক্ষতা এবং প্রশিক্ষণ পরবর্তী কার্যদক্ষতা পরিমাপ করা হয়। যদি প্রশিক্ষণপ্রাপ্তদের কর্মদক্ষতা তুলনাকারী দলের কর্মক্ষমতার চেয়ে যদি বেশি হয় তাহলে বুঝতে হবে প্রশিক্ষণই এ উন্নয়নের জন্য দায়ী। তবে এক্ষেত্রে তুলনাকারী দলকে অবশ্যই প্রশিক্ষণের আওতায় বাইরে রাখতে হবে। অর্থাৎ প্রশিক্ষণের পূর্বে উভয় দলের কর্মক্ষমতা পরিমাপ করে রেকর্ড রাখা হয়। অতঃপর এক পক্ষকে প্রশিক্ষণ দেওয়া হয় এবং অন্য পক্ষকে তা দেওয়া হয় না। প্রশিক্ষণপ্রাপ্তরা যদি পূর্বের তুলনায় তুলনাকারী দলের চেয়ে ভালো করে তাহলেই প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা প্রমাণিত হয়।
৪. **সময় ক্রম মূল্যায়ন (Time series evaluation) :** এই মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় প্রশিক্ষণ-পূর্ব ও প্রশিক্ষণপরবর্তী কর্মীর সক্ষমতার সময়গত রেকর্ড রাখা হয়। অর্থাৎ প্রশিক্ষণের পূর্ব থেকে শুরু করে প্রশিক্ষণ পরবর্তী বিভিন্ন সময়ের কর্মীর কর্মদক্ষতা সম্পর্কে গ্রাফের মাধ্যমে রেকর্ড এবং মূল্যায়ন প্রক্রিয়া সম্পাদন করা হয়। এটি দীর্ঘ সময় প্রশিক্ষণের স্থায়িত্বের ধারাবাহিকতাকে প্রকাশ করে। বিশেষত প্রশিক্ষণ পরবর্তী সময়ের দুর্ঘটনার হার, উৎপাদনশীলতা, অনুপস্থিতি প্রভৃতি বিষয়গুলো সম্পর্কে জানার জন্য এটি অত্যন্ত প্রয়োজনীয় একটি মূল্যায়ন প্রক্রিয়া।
৫. **সলোমনের চার দল মূল্যায়ন (Solomon's four group evaluation) :** এ পদ্ধতিটি ১৯৪৯ সালে Richard Solomon উদ্ভাবন করেন। এই প্রক্রিয়ায় মূলত চারটি দল থাকে বলেই একে সলোমনের চার দল মূল্যায়ন প্রক্রিয়া বলে। এক্ষেত্রে একটি প্রশিক্ষণার্থী দল এবং একটি তুলনাকারী দলের প্রশিক্ষণ-পূর্ব এবং প্রশিক্ষণপরবর্তী ফলপ্রসূতা রেকর্ড করা হয়। অন্য একটি প্রশিক্ষণ দল ও নিয়ন্ত্রণ দলের শুধু প্রশিক্ষণ পরবর্তী ফলাফল রেকর্ড করা হয়। চারটি দলের মধ্যে ১ম ও ৩য় দলকে অখণ্ড প্রশিক্ষণ পদ্ধতিতে এবং ২য় ও ৪র্থ দলকে প্রথাগতভাবে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়। এ ক্ষেত্রে অখণ্ড প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বলতে বোঝানো হয়েছে দলগত আলোচনা, কার্য সংশ্লিষ্ট খেলা, গল্প প্রভৃতি। যেখানে একজন কর্মী এমন কিছু পরস্পর সংশ্লিষ্ট কর্মকাণ্ডের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে যা তাকে আরামপ্রদ ও ইতিবাচক পরিবেশ দিয়ে থাকে। অখণ্ড প্রশিক্ষণ পদ্ধতিতে কর্মীদেরকে বিভিন্ন প্রশ্ন করা হয় এবং কোনো বিষয় সম্পর্কে তাদের বিশ্বাস পুনরায় তৈরি করার জন্য প্রয়োজনে বাস্তবিক উপকরণ হাজির করার মধ্য দিয়ে সকলকে একই বিশ্বাস বা প্রক্রিয়ার অন্তর্ভুক্ত করার চেষ্টা করা হয়।



#### সারসংক্ষেপ:

প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা বিভিন্ন উপায়ে করা যেতে পারে। এসব ধরন সম্পর্কে ধারণা অর্জন করে প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় বাস্তবায়ন করা জরুরি।

## পাঠ-৭.৪

## প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা প্রণয়নে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান (Factors Influencing of Training Evaluation Design)



### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা প্রণয়নের প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।

### প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা প্রণয়নে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান

#### Influencing Factors of Training Evaluation Design

প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা বা ডিজাইন প্রক্রিয়া নিরবচ্ছিন্নভাবে সম্পন্ন হয় না। কিন্তু এমন কিছু উপাদান রয়েছে যেগুলো মূল্যায়ন নকশার ওপর প্রভাব ফেলে। নিচে এগুলোর বর্ণনা দেওয়া হলো:

- প্রশিক্ষণার্থীদের সংখ্যা (Number of trainers) :** প্রশিক্ষণ কোর্সে ঠিক কতসংখ্যক প্রশিক্ষণার্থী অংশগ্রহণ করছে তা অনেক গুরুত্বপূর্ণ বিবেচ্য বিষয়। এ সংখ্যা কম হলে Pretest-post test মূল্যায়ন নকশা তৈরি হতে পারে। আবার, এ সংখ্যা যদি অধিক হয় তবে একই নকশার মাধ্যমে মূল্যায়ন করা কঠিন হয়ে যেতে পারে। সেক্ষেত্রে সময় ক্রম (Time series) নকশা মূল্যায়ন সহজ ও দ্রুততর করতে পারে।
- প্রাতিষ্ঠানিক চাহিদা (Organizational needs) :** প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ চাহিদা কতটা তা নির্ধারণ করা গুরুত্বপূর্ণ। চাহিদা অনুসারে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি প্রণীত হয় ও ডিজাইন তৈরি হয়। কেননা প্রশিক্ষণ থেকে প্রতিষ্ঠানের আশা-প্রত্যাশা থাকে। সুতরাং নকশা মূল্যায়নে প্রাতিষ্ঠানিক চাহিদা একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান।
- খরচ/ব্যয় (Expense/ cost) :** প্রশিক্ষণ ডিজাইন মূল্যায়ন যথেষ্ট ব্যয়বহুল কাজ। এর সাথে জড়িয়ে রয়েছে অনেক প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ ব্যয়। নকশা মূল্যায়ন দীর্ঘকালীন বা জটিল হলে, তার জন্য খরচও বাড়ে। তবে তা ব্যয়সাশ্রয়ী করার জন্য নতুন নতুন প্রযুক্তি ব্যবহার করা যেতে পারে বা সে অনুসারে ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে।
- সময় (Time) :** প্রশিক্ষণ শেষে কতদিনের মধ্যে ফলাফল সম্পর্কে কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে তার উপর মূল্যায়ন নকশা নির্ভর করে। কোনো কোনো মূল্যায়ন অতি দ্রুত করা সম্ভব, কিন্তু তার মান বা গ্রহণযোগ্যতা প্রশ্নসাপেক্ষ হতে পারে। আবার মানসম্পন্ন বা গ্রহণযোগ্য মূল্যায়নের জন্য দীর্ঘমেয়াদি সময়েরও দরকার হতে পারে। এজন্য সময়সীমা বিবেচনা করে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা প্রস্তুত করা হয়।
- মূল্যায়নের পদ্ধতি এবং কৌশল (Evaluation methods and techniques) :** প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের কিছু বিশেষ কৌশল এবং পদ্ধতি রয়েছে। এগুলো সঠিকভাবে বাছাই করে তার যথার্থ প্রয়োগ গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। তাই মূল্যায়ন পদ্ধতি এবং কৌশলের ওপর মূল্যায়নের নকশা নির্ভর করে।
- সাংগঠনিক সংস্কৃতি (Organizational culture) :** সংগঠনের সংস্কৃতি হলো সংগঠনের নিজস্ব বলয়ের রীতি-নীতি, বৈশিষ্ট্য বা সত্তা। সংগঠনকে কেন্দ্র করে যা কিছু কর্মপ্রক্রিয়া শুরু করা হোক না কেন, তার সংস্কৃতিকে অগ্রাহ্য করা যায় না। সংস্কৃতির মধ্যে রয়েছে উদ্দেশ্য, ধর্ম, বর্ণ, জাতি, প্রতিষ্ঠানের চাহিদা, আচার-আচরণ, দৃষ্টিভঙ্গি প্রভৃতি। প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশার ক্ষেত্রে এগুলো প্রভাব বিস্তার করে।



৭. প্রশিক্ষণের প্রকৃতি এবং বিশেষজ্ঞতা (Nature of training and expertise) : প্রণীত, চলমান বা সমাপ্ত প্রশিক্ষণের প্রকৃতি কোন ধরনের, তা হতে কী কী ফল আসতে পারে, সেটা বিবেচনা করা হয়। মূল্যায়ন কার্যক্রমে বিশেষজ্ঞতার প্রয়োজন আছে কি না, থাকলে প্রতিষ্ঠান উক্ত বিষয় বিবেচনা করতে পারবে কি না, তা গুরুত্বপূর্ণ আলোচনার বিষয়। তাই এসব বিষয় বিবেচনা করে এ কাজে বিশেষজ্ঞতার প্রয়োজনীয়তা ঠিক করতে হয়।



## সারসংক্ষেপ

সুতরাং আমরা বলতে পারি যে, প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা প্রণয়নে প্রাতিষ্ঠানিক চাহিদা, প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা, আর্থিক সামর্থ্য, সময় প্রভৃতি বিষয় প্রভাব বিস্তার করে থাকে। তাই এসব বিষয় যথাযথভাবে বিবেচনা করা দরকার।

## পাঠ-৭.৫

## প্রশিক্ষণ ফলোআপ অনুসরণের মূল্যায়নের ধারণা ও পদ্ধতি (Concept and Methods of Training Follow-up Evaluation)



### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- প্রশিক্ষণ অনুসরণের মূল্যায়নের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- প্রশিক্ষণ অনুসরণের পদ্ধতি বর্ণনা করতে পারবেন।

### প্রশিক্ষণ ফলো-আপ/অনুসরণ মূল্যায়নের ধারণা

#### Concept of Training Follow-up Evaluation

প্রশিক্ষণ কর্মসূচির জন্য ফলো-আপ (Follow-up) বা অনুসরণ একটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ। এটি শিখন প্রক্রিয়াকে সচল বা চলমান রাখে। প্রশিক্ষণার্থীগণ কোর্স থেকে যে ধারণা পায় বা বোধগম্যতা অর্জন করে, প্রশিক্ষণ শেষে তা বাস্তবায়ন করে থাকে। কিন্তু ইচ্ছে থাকা সত্ত্বেও প্রশিক্ষণার্থী অনেক সময় এসব কাজে লাগাতে বা বাস্তবায়ন করতে পারেন। এজন্য প্রশিক্ষণ চলাকালীন সময়ে অথবা প্রশিক্ষণের পরেই প্রশিক্ষক নির্দিষ্ট সময়ে প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে যোগাযোগ করে তাদের অতিরিক্ত সহযোগিতা করলে তাকে ফলো-আপ, অনুসরণ বা অনুগমন বলে।

অর্থাৎ প্রশিক্ষণ শেষে অংশগ্রহণকারীদের যে অতিরিক্ত সহযোগিতা দিয়ে প্রশিক্ষণের বিষয় স্মরণ করিয়ে দেওয়া, বুঝতে পেরেছে কি না জানা, কাজ করার জন্য হাতে কলমে সাহায্য করা বা প্রয়োজনে অতিরিক্ত তথ্য দিয়ে পূর্বের শিখনকে আরও সমৃদ্ধ করার প্রয়োজনীয়তা পদক্ষেপ নেওয়াই হলো ফলো-আপ বা অনুসরণ। ফলো-আপের উদ্দেশ্য হলো—

- প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য অর্জিত হয়েছে কি না তা দেখা;
- প্রশিক্ষণ কতটুকু ফলপ্রসূ হয়েছে তা খতিয়ে দেখা;
- বিষয়বস্তুর প্রাসঙ্গিকতা কেমন ছিল তা দেখা;
- কোনো বিষয় শেখানোর জন্য কত সময় লাগে তা দেখা;
- তথ্য এবং দক্ষতার ঘাটতি পূরণে সাহায্য প্রভৃতি।

### প্রশিক্ষণ ফলো-আপ মূল্যায়নের পদ্ধতি

#### Methods of Training Follow-up Evaluation

প্রশিক্ষণ ফলোআপ মূল্যায়নের জন্য নিচের পদ্ধতিসমূহ প্রয়োগ বা ব্যবহার করা যেতে পারে—

১. পর্যবেক্ষণ (Observation) : সুপারভাইজার বা প্রশিক্ষক মাঝে মাঝে প্রশিক্ষণার্থীর কাছে গিয়ে দেখাশোনা করে মূল্যায়ন বা দিকনির্দেশনা দিতে পারে। পর্যবেক্ষণের দ্বারা কর্মীর দক্ষতা ও মনোভাব সহজেই বোঝা যায়। কর্মীর সংখ্যা অনেক বেশি হলে এক বা একাধিক সুপারভাইজার দরকার হতে পারে।
২. প্রশ্নমালা পদ্ধতি (Question method) : এক্ষেত্রে প্রশিক্ষণার্থীকে প্রশিক্ষণ চলাকালীন সময়ে এক একাধিক লিখিত প্রশ্নের মাধ্যমে পরীক্ষা নিয়ে তাদের কাজ, দক্ষতা ও মনোভাব মূল্যায়ন করতে পারেন। যদিও এ পদ্ধতি প্রশিক্ষণার্থীদের মনে ভীতি ও আতঙ্ক সৃষ্টি করে; তবুও এটি একটি কার্যকর পদ্ধতি।
৩. সুপারভাইজারদের সাক্ষাৎকার (Interview the supervisors) : প্রশিক্ষণার্থীদের সুপারভাইজারের সাক্ষাৎকার নিয়েও প্রশিক্ষণার্থীর প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন করা হয়। তবে এটি সংগতিপূর্ণ ও কার্যকর নাও হতে পারে। কেননা কর্মীদের জ্ঞান সম্পর্কে সুপারভাইজারের হয়তো সঠিক ধারণা নাও থাকতে পারে এবং তিনি সঠিক তথ্য নাও দিতে পারেন।

৪. **মোবাইল ও টেলিফোনের মাধ্যমে সাক্ষাৎকার (Interview mobile and telephone)** : বর্তমান যুগে মোবাইল ও টেলিফোন ব্যবহার করে প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন করা বেশ সহজ। কিন্তু এক্ষেত্রে তাদের আচরণ ও মনোভাব সঠিকভাবে প্রতিফলিত নাও হতে পারে। তবে জ্ঞান ও দক্ষতা যাচাইয়ের জন্য এটি কার্যকর পদ্ধতি হতে পারে।
৫. **ই-মেইলের মাধ্যমে যোগাযোগ (Communication through e-mail)** : বর্তমান তথ্য প্রযুক্তির যুগে প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে ই-মেইলের মাধ্যমে বিভিন্ন বিষয় জানতে চেয়েও তাদের মূল্যায়ন করা হয়। এর দ্বারা অনেক ব্যস্ততার মধ্যেও দ্রুত যেকোনো স্থান থেকে যোগাযোগ করা হয়। তবে এতে কর্মী বা প্রশিক্ষণার্থীদের আচরণ ও মনোভাব সঠিকভাবে মূল্যায়ন হয় না।



#### সারসংক্ষেপ

প্রশিক্ষণ ফলো-আপের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণের বিষয় সম্পর্কে ভালোভাবে ধারণা লাভ করল কি না এ বিষয়ে প্রশিক্ষণ সাহায্য-সহযোগিতা করেন। উল্লিখিত পদ্ধতি অনুসরণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ ফলো-আপ সহজেই করা সম্ভব।



## ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন কাকে বলে? প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের কারণ লিখুন।
২. প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের বিভিন্ন পদ্ধতি বর্ণনা করুন।
৩. প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের সীমাবদ্ধতা আলোচনা করুন।
৪. প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশা কাকে বলে? প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন নকশার প্রকারভেদ বর্ণনা করুন।
৫. প্রশিক্ষণ অনুসরণ মূল্যায়ন কী? প্রশিক্ষণ অনুসরণ মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ আলোচনা করুন।