


বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন

Training and Development in Bangladesh



ভূমিকা

প্রশিক্ষণ হচ্ছে একটি পরিকল্পিত কার্যক্রম। প্রশিক্ষণ গ্রহণের ফলে প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজনীয় জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন করা হয়। প্রশিক্ষণ শব্দটি সংগঠন ও কর্মীর সাথে এমনভাবে জড়িত যে, একটিকে বাদ দিয়ে অন্যটি চিন্তা করা যায় না। বর্তমানে প্রশিক্ষণ শুধু কর্মীর দক্ষতা বাড়ানোর জন্য ব্যবহৃত হয় না বরং কর্মীর মানবিক গুণাবলির বিকাশ ও সচেনতা বাড়ানোর জন্যও বেশ মনোযোগী। বাংলাদেশ একটি উন্নয়নশীল দেশ। শিক্ষা, স্বাস্থ্য, ব্যবসায়, সেবা প্রভৃতি ক্ষেত্রে আরও উন্নয়নের জন্য দরকার প্রশিক্ষণ। বছরের পর বছর ধরে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার ওপর গুরুত্বারোপ করা হলেও বাংলাদেশে উত্তম ও সুসংগঠিত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা লাভ করেনি। এ ইউনিটে বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের বিবর্তন, প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতি, প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংস্থা এবং বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের সমস্যা ও সমাধানের উপায় নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে। তাহলে আসুন, এ ইউনিটের পাঠসমূহ সম্পর্কে আমরা জেনে নিই।

 ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ
এই ইউনিটের পাঠসমূহ	
পাঠ-৯.১ : বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের বিবর্তন	
পাঠ-৯.২ : বাংলাদেশের শিল্পসংশ্লিষ্ট কর্মীদের প্রশিক্ষণের গুরুত্ব	
পাঠ-৯.৩ : বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতি	
পাঠ-৯.৪ : বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংস্থাসমূহ এবং তাদের কার্যসম্পাদন মূল্যায়ন	
পাঠ-৯.৫ : বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের সমস্যা ও সমাধানের উপায়	

পাঠ-৯.১

বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের বিবর্তন

(Evolution of Training and Development in Bangladesh)



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের বিবর্তন বর্ণনা করতে পারবেন।

প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের বিবর্তন

Evolution of Training and Development

ব্রিটিশ কর্তৃক প্রবর্তিত বেসামরিক আমলাদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা ব্রিটিশ শাসনের শেষ অবধি পর্যন্ত অক্ষুণ্ণ ছিল এবং ক্রমশ তা পাকিস্তান আমল, এমনকি বাংলাদেশেও অব্যাহত রয়েছে। লাহোরে অবস্থিত সিভিল সার্ভিস একাডেমি ছিল পাকিস্তানের কেন্দ্রীয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান। ষাটের দশকে মার্কিন অর্থ সহায়তায় কুমিল্লা ও পেশোয়ারে দুটি পল্লী একাডেমী (NIPA) গড়ে ওঠে।

১৯৭১ সালে বাংলাদেশের অভ্যুদয়ের পর নতুন প্রশাসনিক চাহিদার প্রয়োজনে বিপুলসংখ্যক সরকারি আমলা নিয়োগ এবং তাদের প্রশিক্ষণ দেওয়া অত্যাবশ্যক হয়ে পড়ে। এ সময় তদানীন্তন পূর্ব পাকিস্তানের গেজেটেড অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমী রূপান্তরিত হয় সিভিল অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমিতে।

১৯৭৭ সালে প্রশিক্ষণের জন্য একটি প্রশাসনিক স্টাফ কলেজ প্রতিষ্ঠিত হয়।

১৯৮৪ সালে তিনটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সিভিল অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমি, জাতীয় গণপ্রশাসন প্রতিষ্ঠান ও প্রশাসনিক স্টাফ কলেজকে একত্র করে ঢাকার সাভারে প্রতিষ্ঠিত হয় বাংলাদেশ লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (BPATC)। এটি একটি স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান।

এছাড়া প্রথম শ্রেণির নন এমন কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য তৎকালীন চারটি বিভাগীয় সদর দপ্তর চট্টগ্রাম, ঢাকা, খুলনা ও রাজশাহীতে একটি করে আঞ্চলিক লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপন করা হয়।

১৯৯২ সালে সকল শিক্ষকদের প্রশিক্ষণের আওতাধীন করার লক্ষ্যে জাতীয় শিক্ষা ব্যবস্থাপনা একাডেমি নায়েম (NAEM) প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল। এটি বাংলাদেশ শিক্ষা মন্ত্রণালয়ের অধীন প্রশিক্ষণ একাডেমি। এছাড়া সরকারি কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের প্রশিক্ষণের জন্য একই সালে বাংলাদেশ প্রশাসন ও ব্যবস্থাপনা সংস্থা (BIAM) প্রতিষ্ঠান করা হয়েছিল।

বাংলাদেশে মোট ৩২৫টি সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান রয়েছে। এর মধ্যে ২৫টি প্রধান প্রতিষ্ঠান হিসেবে চিহ্নিত। প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে প্রাথমিক শিক্ষক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সংখ্যা সর্বাধিক।

এছাড়া বিভিন্ন বেসরকারি সংস্থা পরিচালিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বেসরকারি সংস্থাসমূহের (NGOs) প্রকল্প বাস্তবায়নের প্রাথমিক পর্যায়ে মাঠকর্মীদের প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে। তাছাড়া স্থায়ী কর্মীদের জন্যও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা রয়েছে। বেসরকারি সংস্থার প্রশিক্ষণের মধ্যে উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা এবং দারিদ্র্য বিমোচন দুটি প্রধান ক্ষেত্র।



সারসংক্ষেপ

বাংলাদেশের প্রশিক্ষণের ইতিহাস ও বিবর্তন অনেক প্রাচীন হলেও অদ্যাবধি প্রশিক্ষণ কার্যক্রম ভালোভাবে প্রতিষ্ঠা লাভ করেনি। এজন্য সরকারি ও বেসরকারিভাবে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা উচিত।

পাঠ-৯.২

বাংলাদেশে শিল্পসংশ্লিষ্ট কর্মীদের প্রশিক্ষণের গুরুত্ব

Importance of Training of Industrial Employees in Bangladesh



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- বাংলাদেশের শিল্পসংশ্লিষ্ট কর্মীদের প্রশিক্ষণের গুরুত্ব ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

শিল্প প্রশিক্ষণের গুরুত্ব

Importance of Industrial Training

বাংলাদেশে তৈরি পোশাক শিল্পের পাশাপাশি অনেক শিল্পই বিশ্বের নজর কেড়েছে। প্রশিক্ষণ কর্মীদের জ্ঞান, অভিজ্ঞতা ও কর্মদক্ষতা বাড়ায়। শিল্পে কর্মরত সকল স্তরের কর্মী বা মানবসম্পদের কর্মদক্ষতা বাড়াতে না পারলে প্রতিযোগিতামূলক বাজার অর্থনীতিতে টিকে থাকা সম্ভব নয়। সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ কর্মসূচির মাধ্যমে শিল্পে কর্মরত বিপুল মানবসম্পদকে দক্ষ করে তুলতে হবে। নিচে বাংলাদেশে শিল্প প্রশিক্ষণের গুরুত্ব আলোচনা করা হলো:

- ১. অশিক্ষিত/অদক্ষ কর্মী উন্নয়ন (Development of illiterate/unskilled employee) :** বাংলাদেশের অধিকাংশ শিল্পের বিভিন্ন ফার্মে কর্মরত কর্মীদের বেশির ভাগই অদক্ষ ও অশিক্ষিত। আমাদের শিল্প উন্নয়নের জন্য এই বিপুল জনগোষ্ঠীকে শিক্ষিত ও দক্ষ করে গড়ে তোলার বিকল্প নেই। একমাত্র কর্মমুখী শিক্ষা ও প্রশিক্ষণই পারে আমাদের মানবসম্পদের কর্মদক্ষতা বাড়াতে। সে জন্য এদেশে শিল্পক্ষেত্রে ব্যাপক প্রশিক্ষণের প্রয়োজন রয়েছে।
- ২. বিদেশে প্রেরণ (Migration) :** বিপুল জনসংখ্যার এই দেশে রয়েছে সস্তা শ্রমবাজার। প্রতিবছর এদেশ থেকে অদক্ষ শ্রমিক বিদেশে যাচ্ছে। দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার অভাবে প্রবাসে তারা স্বল্প মজুরি ও বেতনে কাজ করছে। আমরা যদি তাদের যথাযথ প্রশিক্ষণ দেওয়ার মাধ্যমে দক্ষ করে বিদেশে পাঠাতে পারি, তাহলে তারা সুযোগ-সুবিধা থেকে বঞ্চিত হবে না। সরকারি ও বেসরকারিভাবে আমাদের জনগণকে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে জনসম্পদে পরিণত করতে হবে।
- ৩. প্রতিযোগিতায় টিকে থাকা (To survive in competition) :** আমাদের দেশের অনেক শিল্প বিশ্ববাজারে তীব্র প্রতিযোগিতার সম্মুখীন। এসব শিল্পে কর্মরত অধিকাংশ শ্রমিক অশিক্ষিত এবং অদক্ষ। এসব শিল্পকে প্রতিযোগিতায় টিকিয়ে রাখতে হলে কর্মীদের যথাযথ প্রশিক্ষণ দিতে হবে। পণ্যের মান উন্নয়নের জন্য কর্মীদের প্রশিক্ষণের বিকল্প নেই।
- ৪. বিদেশি কর্মী (Foreign employees) :** আমাদের দেশে অনেক শিল্পকারখানায় বিদেশি কর্মীরা কাজ করছে। তাদেরকে আমাদের ভাষা, সংস্কৃতি, নীতি, পদ্ধতি ও মূল্যবোধ সম্পর্কে ধারণা দেওয়ার জন্য যথাযথ প্রশিক্ষণ দেওয়া করা জরুরি। এতে বিদেশি কর্মীগণ স্বাছন্দ্যে ও আন্তরিকতার সাথে কাজ করতে সক্ষম হবে।
- ৫. সাংগঠনিক জটিলতা হ্রাস (Reducing organizaional complexity) :** প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সংগঠনে কর্মরত ব্যক্তিবর্গকে সংগঠনের জটিল বিষয়গুলো ভালোভাবে বোঝানোর চেষ্টা করা হয়। বাংলাদেশে বিভিন্ন ব্যবসায় বা শিল্পপ্রতিষ্ঠানের জটিলতা দূর করার জন্য প্রশিক্ষণ গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারে।
- ৬. সম্পদের যথাযথ ব্যবহার (Proper use of resources) :** অদক্ষ ও অপ্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মী দ্বারা কার্যসম্পাদনের ফলে প্রতিষ্ঠানের সম্পদ ও উপকরণের যথেষ্ট অপচয় ও ক্ষয়ক্ষতি হওয়ার আশঙ্কা থাকে। প্রতিষ্ঠানের সম্পদের অপচয় রোধের জন্য বিদ্যমান মানবসম্পদকে প্রশিক্ষণ দিতে হয়। কর্মীদের যথাযথ প্রশিক্ষণ দেওয়া হলে তারা সম্পদ ও উপকরণের যথাযথ ব্যবহার করতে পারে।
- ৭. আধুনিক প্রযুক্তির ব্যবহার (Utilization of modern technology) :** বর্তমান যুগ তথ্য ও প্রযুক্তির যুগ। বিশ্বের অধিকাংশ উৎপাদন প্রযুক্তিনির্ভর। প্রযুক্তিনির্ভর উৎপাদন ব্যবস্থায় প্রযুক্তির সুষ্ঠু ব্যবহার নিশ্চিত একান্ত প্রয়োজন। কিন্তু

প্রযুক্তি ব্যবহারের জন্য প্রযুক্তিগত জ্ঞান থাকাও প্রয়োজন। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রযুক্তিগত জ্ঞান ও সক্ষমতা অর্জন সম্ভব।

৮. **নতুন পদ্ধতি সম্পর্কে জ্ঞান (Knowledge about new method)** : প্রতিটি পদ্ধতি ব্যবহারের জন্য সুনির্দিষ্ট জ্ঞানের প্রয়োজন। একটা পদ্ধতি পরিবর্তন করে নতুন আরেকটি পদ্ধতি গ্রহণ করা হলে, পদ্ধতি ব্যবহারকারীকে উক্ত পদ্ধতি সম্পর্কে যথাযথ জ্ঞান অর্জন করতে হয়। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে নতুন পদ্ধতি সম্পর্কে জ্ঞান অর্জন করা সম্ভব হয়।
৯. **মানব সম্পর্ক উন্নয়ন (Development of human relationship)** : প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের মধ্যে সুসম্পর্ক স্থাপন করা গুরুত্বপূর্ণ। প্রতিষ্ঠানে মানব সম্পর্ক উন্নত হলে প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্য অর্জন সহজতর হয়। প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে একে অপরকে খুব কাছে থেকে জানা বা বোঝার সুযোগ পায়।
১০. **অসন্তোষ দূরীকরণ (Elimination of unrest)** : প্রশিক্ষণ মানুষের আচরণের স্থায়ী পরিবর্তন ঘটায়। আমাদের দেশে শিল্পকারখানায় কর্মরত মানবসম্পদ প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে নেতিবাচক ধারণা পোষণ করে। ফলে অধিকাংশ প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক অসন্তোষ লক্ষ করা যায়। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে কর্মীদের আচরণ ও চিন্তাচেতনার পরিবর্তন আসে। ফলে প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান অসন্তোষ দূর করা সহজ হয়ে যায়।



সারসংক্ষেপ:

বাংলাদেশ একটি উন্নয়নশীল দেশ। শিল্পক্ষেত্রে দিন দিন অগ্রগতি লক্ষ করা যাচ্ছে। বিশ্ববাজারে আস্থাশীলতার সাথে এ যাত্রা সমৃদ্ধ করার জন্য কর্মীদের মানসম্পন্ন প্রশিক্ষণ জরুরি।

পাঠ-৯.৩

বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতি

Training and Development Policy of Bangladesh



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতি ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতি

Training and Development Policy of Bangladesh

২০০৯ সালের জুন মাসে বাংলাদেশে একটি সার্বিক প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন কমিটি প্রণয়ন করা হয়। যেখানে সকল সরকারি আধা-সরকারি, বেসরকারি সকল প্রতিষ্ঠানের জন্য একটি সমন্বিত নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়। দেশের প্রায় সবগুলো জেলায় ওয়ার্কশপ আয়োজনের মাধ্যমে এই নীতিমালা প্রদর্শন করা হয়েছে। এটি বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতিমালা ২০১১ নামে পরিচিত। বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ উন্নয়নের ক্ষেত্রসমূহকে চারটি প্রধান ভাগে বিভক্ত করা যায়।

১. সরকারি খাত
২. বেসরকারি খাত
৩. এন.জি.ও
৪. শিল্পসংশ্লিষ্ট খাত।

এক্ষেত্রে প্রত্যেকটি খাতেই প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের ক্ষেত্রে বিস্তৃত কার্যপরিকল্পনা গ্রহণ করা হয়েছে। এর মধ্যে আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক উভয় ধরনের শিক্ষণ এবং নানামুখী প্রক্রিয়া ও পদ্ধতি যুক্ত রয়েছে। নীতিমালা নির্দিষ্ট কিছু লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে সেগুলো বাস্তবায়নের জন্য প্রত্যেকটি খাতকে আলাদাভাবে দিকনির্দেশনা দেওয়া হয়েছে। নীতিমালায় সার্বিক পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য জাতীয় প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন কাউন্সিল (NSDC) গঠন করা হয়েছে।

পূর্বের তুলনায় বর্তমানে প্রশিক্ষণ ও নীতিমালার উন্নয়নের ফলে বাংলাদেশে উৎপাদন ও সেবা সম্পৃক্ত অনেক খাতেই মানসম্পন্ন প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা লক্ষণীয়। তথাপি শিক্ষাব্যবস্থার সঙ্গে কার্যবস্তুর অমিল, দীর্ঘ সময় ব্যাপী শিক্ষা এবং শিক্ষার নির্দিষ্ট বিষয় কেন্দ্রিকতার অভাবে পরিপূর্ণভাবে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সম্ভব হচ্ছে না। এছাড়াও যথাযথ সমন্বয়ের অভাবে সরকারি বেসরকারী বিভিন্ন প্রশিক্ষণ সংস্থাগুলোর মূল্যবান সময় এবং অর্থের অপচয় করছে। তাই একটি সমন্বিত নীতিমালা প্রণয়নের মাধ্যমে বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করার চেষ্টা করা হচ্ছে।

বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য হলো জনশক্তিকে দক্ষ ও কার্যোপযোগী করে গড়ে তোলার মাধ্যমে দেশের সার্বিক অর্থনৈতিক উন্নয়নে সঙ্গে সম্পৃক্ত করা। এই লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে সরকারে গৃহীত নীতিমালাগুলো নিচে উল্লেখ করা হলো:

- প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট যেকোনো ধরনের কার্যক্রম পরিচালনা ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে সরকারি সহযোগিতা ও পৃষ্ঠপোষকতা;
- সরকারি এবং বেসরকারি অংশীদারির (PPP) ভিত্তিতে জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কর্মসূচি সভা, সেমিনার প্রভৃতির আয়োজন;
- দেশীয় এবং বৈশ্বিক বাজারে দক্ষ এবং যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহির ব্যবস্থাকরণ;
- জ্ঞান, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা বাড়ানোর মাধ্যমে মানসম্পন্ন জনশক্তি প্রস্তুত;

- জনশক্তির উন্নয়ন ও প্রযুক্তিগত জ্ঞান বাড়ানো এবং আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারের সঙ্গে ভারসাম্যপূর্ণ সামঞ্জস্যতা বিধান;
- প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা এবং মুনাফা বাড়ানোর জন্য প্রশিক্ষণকে কাজে লাগানো ব্যবস্থা;
- দারিদ্র্য দূরীকরণ ও বেকার সমস্যা সমাধানের মাধ্যমে দেশীয় সক্ষমতা বাড়ানো;
- সরকারি, বেসরকারি স্বায়ত্তশাসিত সকল প্রতিষ্ঠানকে সরকারে গৃহীত নীতিমালার একটি পরিষ্কার ধারণা দেওয়া;
- কার্য সহায়ক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থাকরণ এবং গুণগত মানসম্পন্ন জনশক্তি সৃষ্টি;
- নতুন নতুন প্রশিক্ষণ পদ্ধতি এবং কার্যকরভাবে তার প্রয়োগের জন্য যাবতীয় ব্যবস্থা গ্রহণ;
- বাংলাদেশের সকল শ্রেণি ও পেশার মানুষের জন্য প্রশিক্ষণের সুযোগ উন্মুক্তকরণ। মহিলা, প্রতিবন্ধী, সুবিধাবঞ্চিত বিভিন্ন জাতিগোষ্ঠীকে প্রশিক্ষণের আওতায় এনে জাতীয় অর্থনৈতিক উন্নয়নের সঙ্গে সম্পৃক্তকরণ;
- নির্দিষ্ট সময় বা মেয়াদ অন্তর সময়োপযোগী প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা গ্রহণ;
- মন্ত্রণালয়, দাতা সংস্থা, শিল্পখাত ও সরকারি-বেসরকারি বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কার্যকর সমন্বয় ব্যবস্থা সৃষ্টি এবং পরিপূর্ণ পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন কার্যক্রমের ফলপ্রসূতা যাচাই।



সারসংক্ষেপ

আলোচনা শেষে বলা যায় যে, বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতিটি যুগোপযোগী নয়। আদর্শ প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতিমালা প্রণয়ন করা জরুরি হয়ে দাঁড়িয়েছে। এজন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে উদ্যোগ গ্রহণ করা উচিত।

পাঠ-৯.৪

বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংস্থাসমূহ এবং তাদের কার্যসম্পাদন মূল্যায়ন (Training and Development Institutes in Bangladesh and Performance Evaluation)



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংস্থাসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন কর্মসূচির কার্যসম্পাদন মূল্যায়ন প্রক্রিয়া ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংস্থাসমূহ

Training and Development Institutes in Bangladesh

সরকারি ও বেসরকারি সংস্থার কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নে স্থাপিত প্রতিষ্ঠান বা সংস্থাই হলো প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংস্থা। উন্নয়নশীল দেশ হিসেবে এদেশে মানবসম্পদ প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন খুবই গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা বাড়ানোর জন্য যেমন সঠিক মানবসম্পদ সংগ্রহ ও নির্বাচন দরকার তেমনি কর্মীদের কার্যদক্ষতা বাড়ানোর জন্যও প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের বিকল্প নেই।

দক্ষ এবং উন্নত মানবসম্পদ তৈরিতে প্রশিক্ষণ এবং উন্নয়ন কার্যক্রম অপরিহার্য। পেশাগত দক্ষ কর্মী বাহিনী গড়ে তোলার জন্য বাংলাদেশ সরকারের বিভিন্ন প্রচেষ্টা অব্যাহত রয়েছে। অবশ্য সরকার কর্তৃক গৃহীত বিভিন্ন পদক্ষেপ এক্ষেত্রে আশানুরূপ সক্ষমতা অর্জনে তেমন অবদান রাখেনি। কর্মী বাহিনীর বড় একটা অংশ প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের বাইরে রয়েছে। এখনও বাংলাদেশের শিল্পপ্রতিষ্ঠানগুলোর নিজস্ব কোনো প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন কর্মসূচির উপস্থিতি কমই রয়েছে। প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে এমন বাংলাদেশে মোট ৩২৫টি সরকারি প্রতিষ্ঠান রয়েছে, যার মধ্যে ২৫টি প্রধান প্রতিষ্ঠান হিসেবে চিহ্নিত—

১. জাতীয় পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একাডেমি (NAPD)
২. বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমি (BARD)
৩. বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস প্রশাসন একাডেমি (BCSAA)
৪. বাংলাদেশ সমবায় একাডেমী
৫. বাংলাদেশ শুল্ক আবগারি ও মুসক প্রশিক্ষণ একাডেমি
৬. বাংলাদেশ লোক প্রশাসন প্রশিক্ষণ একাডেমি (BPATC)
৭. কেন্দ্রীয় সম্প্রসারণ সম্পদ উন্নয়ন প্রতিষ্ঠান
৮. প্রশিক্ষণ একাডেমি পরিদপ্তর
৯. আর্থিক ব্যবস্থাপনা একাডেমি
১০. খাদ্য দপ্তর প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান
১১. পররাষ্ট্র বিষয়ক একাডেমি
১২. বিচার প্রশাসন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান
১৩. ভূমি প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র
১৪. পশুসম্পদ কর্মকর্তা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান
১৫. জাতীয় শিক্ষা ব্যবস্থা একাডেমি (NAEM)
১৬. সরকারি টিচার্স ট্রেনিং কলেজ
১৭. শিক্ষা ও গবেষণা ইনস্টিটিউট (IER)

১৮. জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (NAPE)
১৯. জাতীয় গণশিক্ষা প্রতিষ্ঠান
২০. জাতীয় জনসংখ্যা গবেষণা ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান
২১. জাতীয় প্রতিষেধক ও সামাজিক চিকিৎসা প্রতিষ্ঠান
২২. জাতীয় সমাজসেবা একাডেমি
২৩. পুলিশ একাডেমি
২৪. পোস্টাল একাডেমি
২৫. রেলওয়ে প্রশিক্ষণ একাডেমি
২৬. পল্লী উন্নয়ন একাডেমি
২৭. টেলিযোগাযোগ স্টাফ কলেজ

প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন কর্মসূচিতে অংশগ্রহণকারী অন্যান্য প্রতিষ্ঠান:

- ইনস্টিটিউট অব চার্টার্ড অ্যাকাউন্ট্যান্সি (ICA);
- ইনস্টিটিউট অব কস্ট এন্ড ম্যানেজমেন্ট অ্যাকাউন্ট্যান্সি (ICMA);
- বাংলাদেশ অ্যাডমিনিস্ট্রিটিভ স্টাফ কলেজ (BASC);
- প্রাইমারি প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট (PTI);
- বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব ম্যানেজমেন্ট (BIM);
- বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব ব্যাংক ম্যানেজমেন্ট (BIBM);
- ইনস্টিটিউট অব বিজনেস অ্যাডমিনিস্ট্রেশন (IBA);
- শিল্প সম্পর্ক ইনস্টিটিউট (IRI);
- বেসরকারি ব্যাংকগুলোর ট্রেনিং ইনস্টিটিউট (IPM);
- বাংলাদেশ ব্যাংক প্রশিক্ষণ একাডেমি;
- ইনস্টিটিউট অব পারসোনেল ম্যানেজমেন্ট (IPM);
- বিভিন্ন করপোরেশনের ট্রেনিং প্রতিষ্ঠান।

প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন কার্যসম্পাদন মূল্যায়ন

Training and Development Performance Evaluation

প্রশিক্ষণের মূল লক্ষ্য হলো কর্মীদের জ্ঞান ও দক্ষতা বৃদ্ধি এবং আচরণে গঠনমূলক পরিবর্তন আনা। কারণ প্রতিষ্ঠান প্রধান যে পুঁজি বিনিয়োগ করে তা থেকে নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন ও কাজক্ষিত ফলাফল প্রত্যাশা করাই স্বাভাবিক। প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ফলপ্রসূতা মূল্যায়ন করা কঠিন। নিচে প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ফলপ্রসূতা মূল্যায়নের পদ্ধতিগুলো আলোচনা করা হলো:

১. **প্রতিক্রিয়া মূল্যায়ন (Evaluating reaction) :** প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ফলপ্রসূতা মূল্যায়নের প্রধান এবং প্রথম কাজ হলো প্রশিক্ষণার্থীদের প্রতিক্রিয়া সংগ্রহ করা। প্রশিক্ষণ কর্মসূচি আদৌ গ্রহণযোগ্য হয়েছে কি না তা প্রশিক্ষণার্থীরা ভালোভাবে অনুধাবন করে। কাজেই প্রশিক্ষণ কর্মসূচি শেষ হলে প্রশিক্ষণের যথার্থতা পরিমাপ করার জন্য প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীদের নিকট থেকে লিখিত জবাব এবং সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা যেতে পারে।

২. **লিখিত বা মৌখিক পরীক্ষা পদ্ধতি (Written or oral test method) :** প্রশিক্ষণ কর্মসূচির যাবতীয় নীতি ও পদ্ধতি প্রশিক্ষণার্থীরা যথাযথভাবে আয়ত্ত করতে পেরেছে কি না তা যাচাই করার জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের মৌখিক বা লিখিত পরীক্ষা নেওয়া যেতে পারে। তাহলে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিতে সুবিধা হবে।
৩. **আচরণ পর্যবেক্ষণ পদ্ধতি (Behaviour observation method) :** প্রশিক্ষণের অন্যতম উদ্দেশ্য হলো কর্মীর আচরণের পরিবর্তন ঘটানো। কাজেই প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষিত কর্মীর আচরণের কতটুকু পরিবর্তন হয়েছে তা পরিমাপ করার জন্য বা অনুধাবন করার জন্য প্রশিক্ষণার্থীকে ঘনিষ্ঠভাবে পর্যবেক্ষণ করতে হবে।
৪. **প্রশিক্ষণ পূর্ব-উত্তর কার্যসম্পাদন পদ্ধতি (Pre-post trainings performance method) :** এ পদ্ধতি হলো প্রশিক্ষণ গ্রহণ পূর্বের এবং পরের কার্য পারদর্শিতার তুলনামূলক পরিমাপ পদ্ধতি। এ পদ্ধতি অনুযায়ী প্রশিক্ষণ গ্রহণের পূর্বে কর্মীদের কার্যসম্পাদনে দক্ষতার কতকগুলো মান নির্ধারণ করে রাখতে হয় এবং প্রশিক্ষণ শেষে প্রাপ্ত মান নিয়ে দুয়ের মধ্যে তুলনামূলক মূল্যায়ন করতে হয়।
৫. **কর্মীর উৎপাদনশীলতা (Employee productivity) :** প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ফলপ্রসূতা মূল্যায়নের অন্যতম মাপকাঠি হলো কর্মীর উৎপাদনশীলতা পরিমাপ করা। প্রশিক্ষণ দেওয়ার পর যদি উৎপাদনের পরিমাপ ও উৎকর্ষ বাড়ে, তবে বুঝতে হবে যে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি নিঃসন্দেহে ফলপ্রসূ হয়েছে।
৬. **প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ও নিয়ন্ত্রিত দল পদ্ধতি (Experimental and control group method) :** প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ফলপ্রসূতা মূল্যায়নের সর্বশেষ পদ্ধতি হলো কর্মীদেরকে দুটি দলে ভাগ করা— পর্যবেক্ষণ দল এবং নিয়ন্ত্রিত দল। প্রশিক্ষণ শেষে এদের তুলনামূলক মূল্যায়ন করা হবে জ্ঞান, দক্ষতা এবং মনোভাব পরিবর্তনের উপর ভিত্তি করে। যদি প্রশিক্ষণ শেষে প্রশিক্ষণ পরিবর্তনে উপর দক্ষতা নিয়ন্ত্রিত দলের চেয়ে বেশি হয় তাহলে বুঝতে হবে যে, প্রশিক্ষণ নিঃসন্দেহে ফলপ্রসূ হয়েছে।



সারসংক্ষেপ

বাংলাদেশে পর্যাপ্ত সংখ্যক ও কার্যকর প্রশিক্ষণ সংস্থা না থাকলেও বর্তমানে সরকারি ও বেসরকারি সংস্থার উদ্যোগে বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণের উদ্যোগ নেওয়া হচ্ছে। প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ফলপ্রসূতা পরিমাপ/মূল্যায়ন করা খুব কঠিন কাজ। তবুও উপরোক্ত পদ্ধতিগুলোর সাহায্যে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ফলপ্রসূতা মূল্যায়ন করা হয়ে থাকে।

পাঠ-৯.৫

বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের সমস্যা ও সমাধানের উপায়

(Problems and Ways to Solve the Training and Development Problems in Bangladesh)



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের সমস্যাসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- প্রশিক্ষণ সমস্যা সমাধানের উপায়সমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন।

প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের সমস্যাসমূহ

Problems of Training and Development

বাংলাদেশের মতো একটি উন্নয়নশীল দেশ প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের ক্ষেত্রে যেসব বাধার সম্মুখীন হয়, নিচে তা আলোচনা করা হলো:

১. **সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ নীতিমালার অভাব (Lack of proper training policy) :** দেশে জনপ্রশাসন থেকে শুরু করে শিল্প বা ব্যবসায় প্রশাসনে প্রশিক্ষণের সুষ্ঠু নীতিমালা থাকা আবশ্যিক। আমাদের দেশে জনপ্রশাসনে প্রশিক্ষণের কিছু নীতিমালা থাকলেও সার্বিকভাবে দেশের প্রতিটি সেক্টরে প্রশিক্ষণের সুষ্ঠু নীতিমালার অভাব রয়েছে। সুষ্ঠু নীতিমালা ছাড়া প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সম্ভব হয় না।
২. **প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অভাব (Lack of training institutions) :** প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সরকারি বা বেসরকারি যাই হোক না কেন, প্রয়োজনের তুলনায় তা খুবই অল্প। সরকারের কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ মন্ত্রণালয় বা বিভাগে রয়েছে কমসংখ্যক প্রশিক্ষণ কেন্দ্র। বেসরকারি সংস্থাগুলোর ক্ষেত্রে এটা আরও করুণ অবস্থা। আমাদের বিপুল জনগোষ্ঠীর তুলনায় প্রশিক্ষণ কেন্দ্র নিতান্তই অপ্রতুল।
৩. **বিশেষজ্ঞ ব্যক্তি ও প্রশিক্ষকের অভাব (Lack of resource persons and trainers) :** কার্যকর প্রশিক্ষণ দেওয়ার ক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞ ব্যক্তি ও প্রশিক্ষক গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। আমাদের দেশে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মানবসম্পদের তুলনায় পেশাগত প্রশিক্ষক ও বিশেষজ্ঞ ব্যক্তির যথেষ্ট অভাব রয়েছে। ফলে সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ কার্যক্রম বিঘ্নিত হচ্ছে।
৪. **প্রশিক্ষণ সরঞ্জামাদির অভাব (Lack of training equipments) :** প্রশিক্ষণ ফলপ্রসূ করার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ সরঞ্জামাদির সহজলভ্যতা দরকার। কিন্তু আমাদের দেশের প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটগুলোতে প্রশিক্ষণ সরঞ্জামাদির যথেষ্ট অভাব রয়েছে। ফলে যথাযথভাবে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি শেষ করা যায় না।
৫. **আধুনিক প্রযুক্তির অভাব (Lack of modern technology) :** বর্তমান যুগ তথ্যপ্রযুক্তির যুগ। প্রযুক্তির ব্যবহার ছাড়া কোনো বিষয়ে উন্নয়ন করা অসম্ভব। আমাদের প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোতে সনাতন পদ্ধতিতে প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়। প্রশিক্ষণে আধুনিক প্রযুক্তির ব্যবহার অত্যন্ত সীমিত। বেসরকারি থেকে সরকারি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে প্রযুক্তি ব্যবহার কম।
৬. **স্বজনপ্রীতি (Nepotism) :** আমাদের দেশে সরকারি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে প্রশিক্ষক ও প্রশিক্ষার্থী উভয় নির্বাচনের ক্ষেত্রে বেশ স্বজনপ্রীতি লক্ষ করা যায়। প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে পদায়ন হলে প্রশিক্ষণ ভাতা পাওয়া যায়, এই আশায় অনেকে সেখানে যাওয়ার জন্য লবিং করে। ফলে দেখা যায়, প্রশিক্ষণ সম্পর্কে কোনো অভিজ্ঞতা না থাকলেও সেখানে অনেকে পোস্টিং পাচ্ছে।
৭. **প্রণোদনা ও ভাতা (Incentive and allowance) :** প্রশিক্ষণ কার্যকর, ফলপ্রসূ ও আকর্ষণীয় করার জন্য প্রণোদনা ও প্রশিক্ষণ ভাতা প্রয়োজন হয়। প্রশিক্ষণ ভাতা বেশি হলে প্রশিক্ষক ও প্রশিক্ষার্থী আগ্রহ সহকারে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করে। আমাদের দেশে প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে প্রণোদনা ও ভাতা যথেষ্ট কম।

৮. সময়গত বাধা (Time constraints) : প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের ক্ষেত্রে প্রধানতম যে বাধা তা হলো সময়গত অপ্রতুলতা। একজন কর্মীর জন্য তার কাজ রেখে প্রশিক্ষণের জন্য পর্যাপ্ত সময় বের করা অনেক কঠিন। তাছাড়া ব্যবস্থাপনাও সবসময় কর্মীদের প্রশিক্ষণের জন্য পর্যাপ্ত সময় বরাদ্দ দেয় না। কর্মীদের সময়ের সঙ্গে মিল রেখে প্রশিক্ষক এবং অন্যান্য সহায়ক পক্ষদেরকেও একত্র করাও একটি বড় সমস্যা।

প্রশিক্ষণ সমস্যা সমাধানের উপায়

Ways to Solve the Training Problems

বাংলাদেশ প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের সমস্যা বিদ্যমান। এ সকল সমস্যার যথাযথ সমাধান ছাড়া সুষ্ঠু প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সম্ভব নয়। নিচে বাংলাদেশে প্রশিক্ষণে বিদ্যমান সমস্যা সমাধানের উপায়সমূহ আলোচনা করা হলো:

১. সুষ্ঠু নীতিমালা প্রণয়ন (Preparation of proper policy) : প্রশিক্ষণ যথাযথ হওয়ার জন্য সুষ্ঠু নীতিমালা থাকা দরকার। সরকার যদি প্রশিক্ষণের জন্য যুগোপযোগী নীতিমালা গ্রহণ করে তবে, প্রশিক্ষণের সাথে সংশ্লিষ্ট সমস্যা অনকাংশে সমাধা হয়ে যায়। তাছাড়া, বেসরকারি প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটের জন্য সুষ্ঠু নীতিমালা থাকতে হবে।
২. প্রতিটি সেক্টরে প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট স্থাপন (Setting up training institutions in every sector) : অর্থনীতির প্রতিটি সেক্টরে সুসম উন্নয়ন নিশ্চিত করার জন্য পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে। সে জন্য অর্থনীতির প্রতিটি সেক্টরে যথেষ্ট সংখ্যক প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট স্থাপন করতে হবে। সাথে সাথে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সম্প্রসারণের জন্য বেসরকারি খাতকে উৎসাহিত করতে হবে।
৩. দক্ষ ও অভিজ্ঞ প্রশিক্ষক নিশ্চিতকরণ (Confirmation of skilled and experienced trainers) : প্রতিটি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে যথেষ্ট সংখ্যক দক্ষ ও অভিজ্ঞ প্রশিক্ষক নিশ্চিত কতে হবে, তাছাড়া যে সকল কর্মকর্তার ভালো একাডেমিক ব্যাকগ্রাউন্ড ও ট্রেনিং প্রদানে আগ্রহ থাকে, তাদেরকে প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটে পদায়নের মাধ্যমে বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে।
৪. পর্যাপ্ত প্রণোদনা ও ভাতা (Sufficient incentive and allowance) : প্রশিক্ষণ আনন্দময় ও আকর্ষণীয় করার জন্য পর্যাপ্ত প্রণোদনা ও ভাতা প্রদানের বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে। প্রশিক্ষকদের নিকট থেকে যতায়তন সহযোগিতা পাওয়ার জন্য তাদের প্রশিক্ষণ ভাতা বাড়াতে হবে এবং প্রশিক্ষার্থীদের অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা ও ভাতা বাড়াতে হবে।
৫. দক্ষ ব্যবস্থাপক নিয়োগ (Appointing skill manager) : একজন দক্ষ ব্যবস্থাপক প্যারেন কর্মীদেরকে উপযুক্ত প্রশিক্ষণ দেওয়ার ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে। ব্যবস্থাপক নিজে যদি দক্ষ না হন বা প্রশিক্ষণের গুরুত্ব উপলব্ধি না করেন তাহলে কর্মীরা ও অদক্ষই রয়ে যায়। ফলে উপযুক্ত স্থানে উপযুক্ত ব্যবস্থাপক নিয়োগ দানের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত সমস্যার সমাধান করা সম্ভব।
৬. ব্যবস্থাপকীয় দায়িত্বহীনতা (Lack of managerial responsibility) : প্রশিক্ষণ অনুষ্ঠান আয়োজন করে থাকে প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ। ব্যবস্থাপক যদি অভিজ্ঞ হয়, তাহলে তার পক্ষে উত্তম প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা আয়োজন করা সম্ভব। আমাদের দেশে বিভিন্ন সরকারি বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের কর্তব্যব্যক্তিদের ব্যক্তিগত সীমাবদ্ধতার কারণেই ওই সকল প্রতিষ্ঠানের হাজারো কর্মী প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ থেকে বঞ্চিত হচ্ছে।
৭. প্রশিক্ষণ পদ্ধতি সম্পর্কে অজ্ঞতা (Lack of knowledge about training method) : ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে প্রথমেই কর্মীদের প্রয়োজনীয়তা যাচাই করে উপযুক্ত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বাছাই করতে হবে। ফলে একজন ব্যবস্থাপককে অবশ্যই বিভিন্ন প্রশিক্ষণ পদ্ধতির গুরুত্ব সুবিধা-অসুবিধা সম্পর্কে জানতে হবে। ভিন্ন ভিন্ন প্রশিক্ষণ পদ্ধতি সম্পর্কে জানলেই কেবল একজন ব্যবস্থাপক তার কর্মীদের জন্য উপযুক্ত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বাছাই করতে পারবেন। এভাবে ব্যবস্থাপকীয় অদক্ষতায় কর্মীর সবসময় সঠিক প্রশিক্ষণটি হয় না।
৮. পর্যাপ্ত সময় বরাদ্দ (Allocating necessary time) : প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের জন্য প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের পর্যাপ্ত সময় বরাদ্দ করা উচিত। কাজের সময়ের বাইরে প্রশিক্ষণের জন্য অতিরিক্ত সময় বের করে কর্মীদের প্রশিক্ষণ দেওয়ার

ব্যবস্থা করতে হবে। যদিও এর ফলে প্রতিষ্ঠানের মূল্যবান কর্মঘণ্টা নষ্ট হতে পারে, তথাপি ভবিষ্যৎ উন্নয়নের জন্য বর্তমানের সাময়িক ক্ষতি মেনে নেওয়া আবশ্যিক।

৯. **উপযুক্ত পদ্ধতি বিবেচনা (Considering right method)** : অনেক খরচ করেও প্রশিক্ষণ সবসময় ফলপ্রসূও নাও হতে পারে। তাই সঠিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বাছাই করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। প্রতিষ্ঠানের প্রকৃতি, কর্মীদের প্রয়োজন ও আর্থিক অবস্থা বিবেচনা করেই সর্বোত্তম প্রশিক্ষণ পদ্ধতি নেওয়া উচিত। সঠিক পদ্ধতির অভাবে অনেক প্রশিক্ষণই কার্যকর হয় না।

১০. **সরকারি সহযোগিতা (Government. assistance)** : অনেক প্রতিষ্ঠান ইচ্ছা থাকা সত্ত্বেও তার কর্মীদের যথাযথ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে সক্ষম হয় না। ফলে কর্মীরা অদক্ষ রয়ে যায়। অদক্ষ কর্মীরা প্রতিষ্ঠান ও দেশের জন্য বোঝা। তাই সরকারের পক্ষ থেকে প্রয়োজনীয় পৃষ্ঠপোষকতা প্রদানের মাধ্যমে এ ধরনের প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা যেতে পারে।



সারসংক্ষেপ

বাংলাদেশে প্রতিষ্ঠানসমূহ এখনো প্রশিক্ষণের সুষ্ঠু পরিবেশ গড়ে ওঠেনি। তাছাড়া সরকারি ও বেসরকারিভাবেও প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের ক্ষেত্রে তেমন গুরুত্ব দেওয়া হয় না। উপরি-উক্ত সমস্যাসমূহ দূর করতে পারলে বা সমাধানের উপায়সমূহ অনুসরণ করলে আশা করা যায় এ সমস্যা থেকে উত্তরণ সম্ভব হবে।



ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের বিবর্তন আলোচনা করুন।
২. বাংলাদেশের শিল্প সংশ্লিষ্ট কর্মীদের প্রশিক্ষণের গুরুত্ব বর্ণনা করুন।
৩. বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতি সম্পর্কে লিখুন।
৪. বাংলাদেশে গুরুত্বপূর্ণ প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংস্থাসমূহ কী কী উল্লেখ করুন।
৫. প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের কার্যসম্পদ মূল্যায়ন প্রক্রিয়া আলোচনা করুন।
৬. বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের সমস্যাসমূহ বর্ণনা করুন।
৭. বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের সমস্যা সমাধানের উপায় বর্ণনা করুন।