

বাংলাদেশে বুনয়াদী প্রশিক্ষণ ও কিছু প্রাসঙ্গিক কথা

মোঃ আবদুর রাজ্জাক*

Foundation Training Course in Bangladesh and some pertinent issues. Md. Abdur Razzaque

Abstract. Foundation Training in Bangladesh is the basic training for the new entrants to the Banglaesh Civil Service. Duration of this training is four months although as many 18 Special Foundation Training Courses of two months duration each were conducted by BPATC to clear the backlog of the officers. The objectives of the Foundation Training Course among others are: (i) to make the newly recruited officers aware of the environment of the country; (ii) to develop administrative skills in them; (iii) to familiarise the officers with various tools and techniques of development and; (iv) to develop esprit-de-corps among the officers of different cards; BPATC has so far conducted 25 regular Foundation Course of four months duration each and 18 Special Foundation Training Course of two months duration each. In order to make Foundation Training more effective and meaningful regular study on Post Training Utilisation (PTU) should be conducted and to develop esprit-de-corps among the officers equal opportunities of promotion of officers of various cadres should be ensured.

আধুনিক কল্যাণমুখী রাষ্ট্রের অন্যতম প্রধান লক্ষ্য হলো জনগণের ভাগ্যোন্নয়ন ও তাদের জীবনের গুণগত মান বৃদ্ধি করা। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পর থেকেই পৃথিবীর অধিকাংশ দেশের সরকারকে জনসাধারণের কল্যাণ সম্পর্কে অধিক মাত্রায় সচেতন হতে দেখা যায় এবং তাদের জন্য বিভিন্ন উন্নয়নমূলক প্রকল্প গ্রহণ করা হয়। বর্তমান কালের উন্নয়ন প্রশাসনের ধারণার গুরু এখান থেকেই। এই উন্নয়ন প্রশাসনের মূল লক্ষ্য হলো দেশের মানুষ। সরকারের প্রতিটি প্রকল্প, প্রতিটি নীতি সুষ্ঠুভাবে বাস্তবায়ন করে দেশের লোকের ভাগ্যোন্নয়ন করাই হলো উন্নয়ন প্রশাসনের মূল লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য। এর জন্য সরকার দক্ষ লোকবল। কেবলমাত্র যথাযথ প্রশিক্ষণের মাধ্যমেই প্রয়োজনীয় দক্ষ লোকবল সৃষ্টি করা সম্ভব। সেজন্যই প্রশিক্ষণকে অর্থনৈতিক উন্নয়নের একটি গুরুত্বপূর্ণ উপকরণ (input) হিসেবে গণ্য করা হয় এবং বলা হয় “Training has long been recognised as an important input to economic development” (GOB, 1986:1) বস্তুতঃ কর্মচারীদের পেশাগত দক্ষতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের কোন বিকল্প নেই।

জাতিসংঘ থেকে প্রকাশিত Handbook of Training in Public Service এ প্রশিক্ষণের যে সংজ্ঞা দেয়া হয়েছে তা হলো (UN 1966: 15): The reciprocal

*এমডিএস, বিপিএটিসি।

process of teaching and learning a boy knowledge and the related methods of work. It is an activity in which a relatively small group of person acting as instructors, impart to the largest mass of civil servants knowledge which is belived to be useful in the work of the latter and the sametime the instructors assist the larger body of civil servants to perfect skill which are useful in their work. In brief training imparts knowledge and develops skill.

প্রশিক্ষণের ইতিহাস মানব সভ্যতার ইতিহাসের ন্যায় শতাব্দী প্রাচীন হলেও একটি সুবিন্যস্ত ও সুপরিষ্কৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতির বিকাশ দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পর থেকে শুরু হয়। যুদ্ধবিধ্বস্ত জাতিসমূহ নিজেদের জাতীয় উন্নয়নকে ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে যুদ্ধোত্তর অর্থনীতির পুনর্গঠন এবং প্রশাসন ব্যবস্থায় কিছু মৌলিক পরিবর্তনের বিষয়ে চিন্তা ভাবনা করতে থাকে। কিন্তু এই দুরূহ কাজটি সাধনের জন্য যে দক্ষ ও সুযোগ্য কর্মী বাহিনীর দরকার তার অভাব তখন প্রকটভাবে অনুভব করা হয়। এ প্রসঙ্গে জাতিসংঘের মন্তব্য (UN, 1966:2): In surveys of public administration the problem mentioned almost invariably in the first place is the lack of properly qualified and trained personnel.

একই ভাবে যুক্তরাজ্যের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সম্পর্কে ১৯৪৪ সালে Assheton Committee-র রিপোর্ট থেকে দেখা যায় যে, বৃটিশ সরকারের কর্মচারীদের জন্যেও তখন পর্যন্ত কোন post entry প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা ছিল না। এই রিপোর্ট প্রকাশিত হওয়ার পর পরই সরকার প্রশিক্ষণ ও শিক্ষা নামক একটি দফতর স্থাপন করে এবং যুদ্ধ শেষে সেখানে ব্যাপক প্রশিক্ষণ কার্যক্রম চালু করা হয়। যুক্তরাষ্ট্রেও অনুরূপ অবস্থা বিরাজমান ছিল। ১৯৫৮ সালে প্রণীত Employee's Training Act এর পূর্ব পর্যন্ত সেখানকার সিভিল সার্ভিসে কোন ব্যাপক পরিবর্তন লক্ষ্য করা যায় না। ফ্রান্সে National School of Administration নামক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানটি জন্ম হয় ১৯৪৬ সালে। এভাবে দেখা যায়, দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পর পৃথিবীর অনেক দেশেই প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান স্থাপিত হয় (UN, 1966: 4): In the first ten years after the close of the War, at least a dozen other countries, distributed in all principal regions of the world, established institutions and began more or less comprehensive programmes for training civil servants. Instead of being unusual, unsystematic and haphazard—as it had been characterized only a few years before—training had become an aspect of personnel administration which attracted much attention and which was the subject of much experimentation.

দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পর অর্ধশতাব্দীর অধিক কাল অতিক্রান্ত হয়েছে। এ সময়ের মধ্যে মানুষের সামগ্রিক জীবন ব্যবস্থায় ব্যাপক পরিবর্তন সূচিত হয়েছে। প্রশিক্ষণও এ পরিবর্তন থেকে বাদ পড়েনি। অনেক নতুন মতবাদ, নতুন কলাকৌশল আবিষ্কৃত হয়েছে প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে। একজন কর্মচারী তার চাকুরী জীবনের শুরু থেকে সমাপ্তি পর্যন্ত বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে বৃদ্ধি করছে তার দক্ষতা ও যোগ্যতা। বস্তুত তার চাকুরীর সঙ্গে আজ ওতপ্রোতভাবে জড়িত রয়েছে প্রশিক্ষণের বিষয়টি। বাংলাদেশও এর ব্যতিক্রম নয়। বিভিন্ন পেশার লোককে বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্যে সারা দেশে বিদ্যমান রয়েছে বহু সংখ্যক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান। বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ এদের মধ্যে অন্যতম।

বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ ধারণা, উদ্দেশ্য ও যৌক্তিকতা

বিশ্ববিদ্যালয় থেকে সদ্য স্নাতক বা স্নাতকোত্তর ডিগ্রী প্রাপ্ত একজন তরুণ যখন চাকুরীতে প্রবেশ করে তখন তাত্ত্বিক জ্ঞানে সে যতই সমৃদ্ধ হোক না কেন চাকুরী সংক্রান্ত বিষয়ে সে থাকে সম্পূর্ণ অনভিজ্ঞ। এই নবীন কর্মকর্তাকে সাধারণ প্রশাসন সম্পর্কে যে প্রশিক্ষণ দেয়া হয় তাকেই বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ বলা হয়। এটি In-servic বা চাকুরীকালীন প্রশিক্ষণসমূহের মধ্যে প্রথম পর্যায়ের একটি প্রশিক্ষণ যা Induction Training এর অন্তর্ভুক্ত। Induction Training সম্পর্কে বলা হয় (UN, 1966:62): Training which goes beyond mere orientation and involves instruction in the performances of tasks connected with a particular position is known as Induction Training. It is called. 'Portal' or 'Vestibule' Training. কথাটি একটু পরিষ্কার করে বলা যাক। প্রথমতঃ প্রশিক্ষণকে চাকুরীপূর্ব (pre-entry) এবং চাকুরীকালীন (In-service) এই দুই ভাগে বিভক্ত করা যায়। চাকুরীকালীন প্রশিক্ষণ বিভিন্ন নামের হতে পারে। চাকুরী লাভের পর প্রথম পর্যায়ে যে প্রশিক্ষণ হয় তাদেরই একটি হলো Orientation এবং অপরটি Induction .

যদিও উভয় প্রকার প্রশিক্ষণই চাকুরী লাভের পর পরই গ্রহণ করা হয় তথাপি উভয়ের মধ্যে কিছুটা পার্থক্য রয়েছে। Orientation কোর্সের মূল লক্ষ্য যেখানে প্রশিক্ষণার্থীকে সরকারী চাকুরী সম্পর্কে সংক্ষিপ্ত ও তাত্ক্ষণিক একটি ধারণা দেয়া Induction কোর্সে তাদেরকে আরো গভীরভাবে পরিচিত করা হয় সরকারের সামগ্রিক প্রশাসন ব্যবস্থার সঙ্গে। সরকারের রীতি-নীতি, বিধি-বিধান, আইন-কানুন ইত্যাদির সঙ্গে পরিচয় ঘটে এই প্রশিক্ষণের মাধ্যমে। এই প্রশিক্ষণ

দেয়ার অন্য উদ্দেশ্য হলো প্রশিক্ষার্থীর চাকুরী-পূর্ব মানসিকতার পরিবর্তন ঘটিয়ে এক নতুন মানসিকতার উন্মেষ ঘটানো যার ফলে সে নতুন পরিবেশ ও অবস্থার প্রয়োজন মেটাতে সক্ষম হয়। তাই বলা হয় (UN, 1972: 112): Induction is the process of bridging the gap between the previous knowledge and experience in the new comer and the requirements of the new organization so that he may become an effective working unit as quickly as possible.

Foundation Training বা বুনয়াদী প্রশিক্ষণকে অনেক দেশে Induction Training-এরই একটি পর্যায় হিসাবে গণ্য করা হয়ে থাকে। ভারতে Induction Training এর তিনটি পর্যায় রয়েছে যথা Foundation Course, Institutional or Professional Course, এবং District বা Field Training. আমাদের দেশে বুনয়াদী প্রশিক্ষণকেই একটি স্বয়ংসম্পূর্ণ প্রশিক্ষণ হিসাবে গণ্য করা হয়। দেশভেদে নামের ভিন্নতা থাকলেও বুনয়াদী প্রশিক্ষণ সম্পর্কে সকলের ধারণা মোটামুটি একই ধরনের। আর তা হলো (UN, 1966:62): This is a general introduction to public employment. During this orientation period the civil servant obtains an understanding of his rights and duties as a public servant, his organization and his place in it and an understanding of the aims and purposes and the social usefulness of the agency as a whole. অর্থাৎ সহজ কথায় “Fundational Training is that training which embraces the trainee to the future work situations of his service career (Goyal, 1988: 84)। আর এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য হলোঃ “Providing knowledge, imparting skills and inculcating attitudes (Goyal, 1988: 85)। SD Davis প্রথম দুটো উদ্দেশ্য এভাবে ব্যাখ্যা করেছেনঃ “Knowledge is the cognitive (internal) possession of information, facts and theories, skill is the competence to do or to perform and activity of task” (Dais, 1979: 94), অর্থাৎ কোন তত্ত্ব, তথ্য বা মতবাদ নিজের দখলে রাখার নাম জ্ঞান আর দক্ষতা হলো কোন কাজ করার যোগ্যতার নাম।

নবাগত অফিসারদের মনোভাব (attitude) এর পরিবর্তন ঘটানো বুনয়াদী প্রশিক্ষণের তৃতীয় উদ্দেশ্য। এ প্রসঙ্গে বাটা কে ডে মন্তব্য করেন (Dey, 1983 : 826): Foundational Training is in a sense, the formative part of a Civil Servant's life, a second impressionable childhood as it were, when in the infancy of his career a desirable attitudinal mould has to be cast, intellectual transformation has to be effected and a cultural

revolution brought about, which will stand the civil servant in good stead throughout his career. মোদ্দা কথা হলো যে, একজন সরকারী কর্মচারী নিজ সংস্থা, নিজ দায়িত্ব ও কর্তব্য এবং নিজের সহকর্মীবৃন্দের প্রতি যথাযথ মনোভাব প্রদর্শন করবে। এই মনোভাব সৃষ্টি, এর পরিশীলন এবং পরিমার্জন বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের অন্যতম লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য।

বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের যৌক্তিকতা বর্ণনা করতে গিয়ে অশোক চন্দ্র ১৯৫৫ সনে তাঁর প্রতিবেদনে উল্লেখ করেন (Arora & Kukar, 1997: 54): Much time and wastage can be avoided by providing a certain amount of basic training to shorten and facilitate the process of learning by doing. This training has to be both general and specific. The general part comprises the basic knowledge which all higher civil servants must possess like Constitution, Public Administration, Personnel Management and Economics. The special part of the basic training covers the Acts and Rules relating to the particular service, departmental procedures etc.

আরো সুন্দর ও সুষ্ঠুভাবে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও যৌক্তিকতা উল্লেখ করা হয়েছে রাজস্থান সরকারের ১৯৬১ এবং ১৯৭৪ সালে গঠিত State Committee on Training এর রিপোর্টে। ১৯৬১ সালে গঠিত কমিটি ১৯৬৩ সালে এর প্রতিবেদনে উল্লেখ করে (Govt. of Rajasthan, 1963:5-6): New entrants into the Govt. service should at the beginning of their training period collect together in a common institution and study subjects of common interest and benefit to all. ১৯৭৪ সালে গঠিত দ্বিতীয় কমিটি ১৯৭৭ সালে যে প্রতিবেদন দাখিল করে তাতে মন্তব্য করা হয় (Govt of Rajasthan 1963: 5-6): The Foundational Course caters to the need of all services. The Course should emphasize the broad context of work in a Govt. setting, the major policies, the roles and responsibilities of the civil servants.

উপরের আলোচনা থেকে আমরা এই উপসংহারে উপনীত হতে পারি যে, যে বিশেষ উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ দেখা হয় তা হলোঃ

- ১। নবনিযুক্ত কর্মকর্তাকে দেশের পরিবেশ সম্পর্কে অবহিত করা;
- ২। প্রশাসনিক কাজে দক্ষতা সৃষ্টি করা;
- ৩। সকলের সঙ্গে মিলেমিশে এবং প্রতিষ্ঠানের স্বার্থকে সম্মুখ রেখে কাজ করে করে যাওয়ার মনোভাব সৃষ্টি করা;
- ৪। উন্নয়ন প্রশাসনের বিভিন্ন কলাকৌশল সম্পর্কে নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের অবহিত করা;
- ৫। বিভিন্ন পেশায় নিয়োজিত ও বিভিন্ন বিষয়ে শিক্ষিত বিভিন্ন ক্যাডারের নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের মধ্যে সহমর্মিতা এবং একত্রে কাজ করে যাওয়ার জন্য একটি সহযোগিতামূলক মনোভাব গড়ে তোলা (To develop a Spirit of ESPRIT DE CORPS).

বুনীয়াদী প্রশিক্ষণের উপরে বর্ণিত সাধারণ লক্ষ্য, উদ্দেশ্যাবলী ও যৌক্তিকতার আলোকে বাংলাদেশে চলমান বুনীয়াদী প্রশিক্ষণের লক্ষ্য, উদ্দেশ্যাবলী ও যৌক্তিকতা এবারে মিলিয়ে দেখা যায়।

বাংলাদেশে বুনীয়াদী প্রশিক্ষণের শুরু

বাংলাদেশের বুনীয়াদী প্রশিক্ষণের ইতিহাস পর্যালোচনা করলে দেখা যায়, স্বাধীনতার পর পরই এই প্রশিক্ষণ প্রবর্তনের জন্য সুপারিশ আসতে থাকে (Shams, 1980:1): Foundation Training became a necessity for the civil service in Bangladesh following reorganization of administrative structures. প্রথম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা (১৯৭৩-৭৮), দ্বি-বার্ষিক পরিকল্পনা (১৯৭৯-৮০), দ্বিতীয় পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা (১৯৮০-৮৫), Administrative and Services Re-organization Commission (1973) এবং Pay and Services Commission (1977) সুপারিশ করে যে, সদ্য স্বাধীনতা প্রাপ্ত দেশের বিভিন্নমুখী চাহিদা পূরণ এবং নতুন নতুন চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করার জন্য প্রজাতন্ত্রের কর্মচারীদের ব্যাপক প্রশিক্ষণের প্রয়োজন রয়েছে। ফলশ্রুতি হিসেবে প্রশিক্ষণ জগতে এক নতুন দিগন্তের উন্মোচন হয় এবং প্রশিক্ষণ দখল করে এক গুরুত্বপূর্ণ স্থান। যে সমস্ত কারণে প্রশিক্ষণ সম্পর্কে নতুন আঙ্গিকে চিন্তা ভাবনা করা হয় এবং প্রশিক্ষণ জগতে গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তনের সুপারিশ করা হয় তা হলোঃ

১। Strong demand, primarily from the technical services like the engineers, doctors and other functional groups, for an open integrated

civil service, replacing the elitis-structure dominated by the former civil service of Pakistan (Ali, 1980).

২। Development management, mostly in the rural sector required a rapid decentralization of Govt. and establishment of new relationship between the administrative hierarchy and the local level institutions. This is epitomised by the emergence of village level institutions known as “gramssarkars” or “village governments” (GOB: 1980. VII-6).

৩। Initial socialistic aspirations of the Govt. during 1972-75 led to large scale nationalization of industries which in turn called for new management responsibilities. In the rural sector, there was increasing focus on improving delivery systems of inputs, services and supplies to target groups under various intergrated rural development programmes and area development projects. These called for not only new management skills, but organizations, procedures, attitudes and planning discipline (Islam, 1977: 52-62).

৪। Re-structuring of administration created a demand for better co-ordination and understanding amongst the various service group” (Shams, 1980: 2).

৫। Large scale recruitments on ad-hoc basis during the initial years and subsequent promotions from subordinate ranks to fill up vacant positions at top, created an enormous backlog of training. (Shams, 1980 : 2).

উপরে বর্ণিত চাহিদার আলোকে পে এন্ড সার্ভিসেস কমিশন (১৯৭৭) প্রজাতন্ত্রের সকল সার্ভিস ক্যাডারের জন্য একটি বুনীয়াদী প্রশিক্ষণের জন্য সুপারিশ করে (Shams,1980: 3): A Common Foundation Training for post-entry orientation of all Public Services was proposed by the Pay and Services Commission.

প্রস্তাবিত বুনীয়াদী প্রশিক্ষণের মূল উদ্দেশ্য ছিল সার্ভিস ক্যাডারের সদস্যদের একটি অভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি তৈরী করা এবং তাদের মধ্যে একতা ও সহমর্মিতার মনোভাব (esprit de corps) সৃষ্টি করা। এই উদ্দেশ্যকে বাস্তবায়নের জন্যে কমিশন এই প্রশিক্ষণের উপযোগী একটি পাঠ্যসূচী প্রণয়নেরও সুপারিশ করে (GOB, 1977): Functionally the Course will be designed to-

- ১। Equip the probationers with basic knowledge of constitutional, political economics, legal, agrarian and social framework, within which they have to work;
- ২। Promote a common understanding so that probationers are able to appreciate each others role in the administration;
- ৩। Help build up right attitudes and service of values vis-a-vis the people, inculcate the qualities of leadership and teach ogranizational and management skills which make a civil servant proficient in his duties;
- ৪। Impart training in selected subject areas viz, essentials of public administration, civil and criminal laws, planning and economic policy, constitutions, philosophy, history and culture.

পে এন্ড সার্ভিসেস কমিশনের প্রস্তাবিত পাঠ্যসূচীটি বিভিন্ন ক্যাডারের সদস্যদের মধ্যে সহমর্মিতা ও সহযোগিতার মনোভাব সৃষ্টির উপর সবিশেষ গুরুত্ব আরোপ করলেও দেশে চলমান প্রশিক্ষণ পদ্ধতির সমস্যা ও তার নিরসনকল্পে কোন সুপারিশ রাখেনি। এ বিষয়ে দ্বিতীয় পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় সর্বপ্রথম কিছু আলোকপাত করার চেষ্টা করা হয় এবং সুনির্দিষ্ট দিক নির্দেশনা দেয়া হয়। এতে বুনয়াদী প্রশিক্ষণসহ দেশের সকল প্রশিক্ষণকে অধিকতর প্রাসঙ্গিক এবং চাহিদাভিত্তিক করার কথাও উল্লেখ করা হয়। দ্বিতীয় পরিকল্পনায় প্রশিক্ষণের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য ছিল নিম্নরূপ (বাংলাদেশ সরকার, ১৯৮০: ৪১৮):

- ১। প্রশাসন ও ব্যবস্থাপনায় নিয়মাবদ্ধ প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে সরকারী কর্মচারীদের চাকুরীগত জ্ঞান ও দক্ষতার উন্নতি সাধনের সাথে সাথে তাদের দৃষ্টিভঙ্গি উন্নয়ন,
- ২। প্রশিক্ষণ নীতিসমূহের মূল্যায়ন, বিদ্যমান প্রশিক্ষণ কাঠামো সুসংহতকরণ ও উন্নয়ন এবং পর্যায়ক্রমে এই কাঠামোর সম্প্রসারণ,
- ৩। প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে বিনিয়োগকে অর্থবহ করে তোলার লক্ষ্যে প্রশিক্ষণের প্রয়োজন নির্ধারণের জন্য প্রয়োগিক গবেষণা, দেশীয়

প্রশিক্ষণ সামগ্রীর উন্নয়ন, উপযুক্ত প্রশিক্ষণ কৌশল ও পাঠ্যক্রম উদ্ভাবন এবং প্রশিক্ষণের প্রভাব সম্পর্কে বাস্তব মূল্যায়ন প্রভৃতি বিষয়ের উপর গুরুত্ব প্রদান করা,

৪। প্রয়োগিক পর্যায়ে প্রশিক্ষণার্থীদের কর্তব্য ও দায়িত্ব সনাক্তকরণ, বিভিন্ন প্রশিক্ষণার্থী গোষ্ঠীর আপেক্ষিক অগ্রাধিকার নির্ণয়।

বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ ও প্রাক্তন কোর্স

দ্বিতীয় পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার সুপারিশ প্রকাশিত হওয়ার পূর্বেই নবগঠিত কোর্টার (প্রাক্তন সিভিল অফিসার্স ট্রেনিং একাডেমী) উপর দায়িত্ব পড়ে ২২ সপ্তাহ (সেপ্টেম্বর ২২, ১৯৭৭-ফেব্রুয়ারী ২৮, ১৯৭৮) মেয়াদী প্রথম বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ কোর্স পরিচালনার। অত্যন্ত স্বল্প সময়ের মধ্যে তাড়াহুড়া করে কোর্টা এই কোর্স পরিচালনা করে। এ সম্পর্কে কোর্টার তদানিন্তন অধ্যক্ষ জনাব এম খালিদ শামস বলেন (Shams, 1980: 6): There was little time to evaluate, reflect or plan properly the first foundation course which commenced in September, 1977. এই কোর্সের পাঠ্যসূচীর অন্যতম বিষয় ছিল গ্রাম-সমীক্ষা। প্রশিক্ষণার্থী তাঁর নিজ গ্রামে তিন মাস কাল অবস্থান করে গ্রামের আর্থ-সামাজিক এবং প্রশাসন বিষয়াদির উপর একটি সমীক্ষা করে একটি রিপোর্ট পেশ করতেন। এছাড়া যেসব বিষয়ের ওপর তাত্ত্বিক প্রশিক্ষণেরও ব্যবস্থা ছিল সেগুলো হচ্ছে (Shams, 1980): ক) অর্থনৈতিক উন্নয়ন খ) লোক প্রশাসন গ) বাংলাদেশ চর্চা। এর মধ্যে প্রাধান্য পায় সামাজিক এবং সাংস্কৃতিক উত্তরাধিকার। প্রশিক্ষণার্থীগণ তাঁদের মূল্যায়নে এই কোর্সকে দেশের সামগ্রিক প্রেক্ষাপটের আলোকে আরো অর্থবহ ও বাস্তবভিত্তিক করে পুনঃপ্রণয়নের জন্যে অনেক মূল্যবান সুপারিশ রাখেন। এই সুপারিশের মধ্যে নিম্নলিখিতগুলো বিশেষ উল্লেখযোগ্যঃ

১। পাঠ্যসূচীটি, অধিকতর বাস্তব এবং চাকুরীর সাথে সম্পৃক্ত হতে হবে। একজন নবীন অফিসার চাকুরী করতে গিয়ে দৈনন্দিন যে সমস্যার সম্মুখীন হতে পারে তার আলোকে এটি প্রণীত হতে হবে। তাত্ত্বিক এবং বইভিত্তিক বিষয়াদি যথাসম্ভব কম থাকবে।

২। পাঠ্যসূচী উন্নয়নের জন্যে নিরবিচ্ছিন্নভাবে প্রয়োগিক গবেষণা কার্যক্রম চালু থাকবে এবং একটি নির্দিষ্ট সময় অন্তর অন্তর প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপনের ব্যবস্থা থাকবে।

৩। সমগ্র প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে প্রশিক্ষণার্থীদের মতামত তুলে ধরার জন্যে মুক্ত আলোচনার ব্যবস্থা থাকবে।

বস্তুতঃ বুনীয়াদী প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে প্রাক্তন কোটার নাম চিরস্মরণীয় হয়ে থাকবে কেননা কোটাই সর্বপ্রথম এই প্রশিক্ষণের ধারণাকে বাস্তবে রূপ দিয়েছিলো এবং পরবর্তীতে একে একটি পরিপূর্ণ অবয়বে বিকশিত করার দায়িত্ব পালন করেছিলো। কোটার তদানিন্তন অধ্যক্ষ জনাব এম, খালিদ শামস ও অপরাপর কর্মকর্তাবৃন্দ নিরবিচ্ছিন্ন গবেষণা, কর্মশালাও সেমিনার ইত্যাদির মাধ্যমে বুনীয়াদী কোর্সের পাঠ্যসূচীর উন্নয়ন ও এর বাস্তবায়নে প্রশংসনীয় ভূমিকা রেখে গেছেন। ১৯৮৪ সন পর্যন্ত সেখানে ৪টি বুনীয়াদী প্রশিক্ষণ কোর্স অনুষ্ঠিত হয়। এদের মধ্যে প্রথম তিনটি ছিল ২২ সপ্তাহ মেয়াদী এবং শেষেরটি ছিল ১৬ সপ্তাহ মেয়াদী। অতঃপর ২৮শে এপ্রিল, ১৯৮৪ তে পিএটিসি প্রতিষ্ঠিত হবার পর থেকে বুনীয়াদী প্রশিক্ষণ পরিচালনার দায়িত্ব পিএটিসির ওপর ন্যস্ত হয়।

বিপিএটিসি ও বুনীয়াদী প্রশিক্ষণ

পূর্ব থেকেই একটি সমন্বিত জাতীয় নীতি কাঠামোর আওতায় দেশের সকল প্রশিক্ষণ তৎপরতার সমন্বয় ও বাস্তবায়নের বিষয়টি গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করা হচ্ছিল। এরই ফলশ্রুতি হিসাবে জাতীয় প্রশিক্ষণ পরিষদ (National Training Council -NTC) গঠন করা হয় এবং প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে একটি জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতি (এনটিপি) প্রণয়ন করা হয়। একই সঙ্গে সমন্বিত প্রশিক্ষণ সুবিধার উন্নয়নের জন্যে প্রাক্তন কোটা, নীপা, বিএএসসি এবং এসটিআই একত্রিত করে ঢাকার অদূরে আরিচা রোডের পাশে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (বিপিএটিসি) স্থাপিত হয়। এবং বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডার ও সাব-ক্যাডারের শিক্ষানবিশী অফিসারদের বুনীয়াদী প্রশিক্ষণ প্রদান পিএটিসির অন্যতম দায়িত্ব হিসাবে নির্ধারণ করা হয়। কেন্দ্র তার প্রতিষ্ঠাকাল থেকে শুরু করে এযাবৎ ৪ মাস ব্যাপী ২৫টি নিয়মিত বুনীয়াদী প্রশিক্ষণ কোর্স এবং দুই মাস মেয়াদী ১৮টি বিশেষ বুনীয়াদী কোর্স পরিচালনা করেছে।

বিপিএটিসি পরিচালিত বুনিয়াদী কোর্সের বিশেষ করে বিশেষ বুনিয়াদী কোর্সের গুণগত মান এবং এর ফলপ্রসূতা নিয়ে আলোচনার অবকাশ থাকতে পারে। তবে এ আলোচনার সময় বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে বিদ্যমান পরিস্থিতিও বিবেচনায় আনলে বিষয়টির প্রতি সুবিচার করা হবে। বিপিএটিসি বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ পরিচালনার দায়িত্ব গ্রহণের অব্যবহিত পরই বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে অনেক নতুন ক্যাডারের সংযোজন হয়। ফলে প্রশিক্ষণ গ্রহণের উপযোগী অফিসারদের সংখ্যা কয়েক হাজারে গিয়ে দাঁড়ায়। ৪ মাস মেয়াদী কোর্স চালু রাখা এবং সকলকে বিপিএটিসিতে প্রশিক্ষণ দেয়া কোন মতেই সম্ভব নয় মনে করে সরকার ৪ মাস মেয়াদী কোর্স স্থগিত রেখে ২ মাস মেয়াদী বিশেষ কোর্সের প্রবর্তন করে এবং পিএটিসি ছাড়াও আরো ১২টি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে এই কোর্স পরিচালনার অনুমতি দেয়। তখন থেকে পিএটিসিতে এই কোর্সে অনুষ্ঠিত হওয়া ছাড়াও বার্ড, আরডিএ, রেলওয়ে একাডেমী প্ল্যানিং একাডেমী, ওটিআই, সার্ভি, নীয়ার প্রভৃতি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে এই কোর্স অনুষ্ঠিত হচ্ছে। সঙ্গত কারণেই বিশেষ বুনিয়াদী কোর্সের গুণগত মান নিয়ে অনেকের মনেই প্রশ্ন দেখা দিয়েছে।

বিশেষ বুনিয়াদী কোর্স শুরু করা হয়েছিল একটি Crash Programme-এর অধীনে বিসিএস এর সকল ক্যাডারের সকল সদস্যকে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ প্রদানের লক্ষ্যে। এই লক্ষ্য বাস্তবায়ন করতে গিয়ে দেখা গেল, শিক্ষা, স্বাস্থ্য, তথ্য, প্রকৌশল প্রভৃতি ক্যাডারের অনেক অফিসার আছে যারা, ইতোমধ্যেই ১০/১৫ বছর চাকুরী করেছেন এবং যাদের বয়স ৪০/৪৫ বছর অতিক্রম করে গেছে। এদেরকে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ নিতে হয়েছে তাদের চেয়ে অনেক কম বয়সী নবীন কর্মকর্তার সাথে। উভয় গ্রুপের মধ্যে বয়সের যে বিরাট ব্যবধান থেকে গেছে তাই বাধা হয়েছে তাদের মনের মিল ঘটাতে। ফলে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের অন্যতম উদ্দেশ্য esprit-de-corps বা সহমর্মিতা অর্জন এসব কোর্সে প্রায়ই সম্ভব হয়নি।

বিপিএটিসি কর্তৃক পরিচালিত বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ফলপ্রসূতা

বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ফলপ্রসূতার বিষয়টি বিশেষ গুরুত্বের দাবী রাখে। অবশ্য শুধু বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ নয় সকল ধরনের প্রশিক্ষণের ফলপ্রসূতা যাচাইয়ের একটি ব্যবস্থা থাকা অতীব জরুরী। কেননা যে প্রশিক্ষণ দেয়া হচ্ছে তা কার্যক্ষেত্রে কতটুকু কাজে লাগছে তা দেখা অবশ্যই গুরুত্বপূর্ণ। বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে এটি আরো বেশী গুরুত্বপূর্ণ একারণে যে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণে প্রশিক্ষণার্থীগণ বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের নবীন কর্মকর্তা, যাদের পূর্ব প্রশিক্ষণের কোন

অভিজ্ঞতা থাকে না। এটি তাদের জীবনের প্রথম প্রশিক্ষণ হিসেবে তাদের দৃষ্টিভঙ্গি ও মানসিকতায় একটি পরিবর্তন আনায়নের প্রচেষ্টা নেয়া হয়ে থাকে এ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে। এছাড়া চাকুরী সংক্রান্ত আইন-কানুন বিধি বিধানের সঙ্গে তাদের পরিচয় করিয়ে দেয়াও এ প্রশিক্ষণের আরেকটি প্রধান উদ্দেশ্য। এ কারণেই প্রশিক্ষণ তাদেরকে কতটুকু পরিবর্তন করতে পেরেছে এবং প্রশিক্ষণ পরবর্তীকালে তাদের প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞান কিভাবে ব্যবহৃত হচ্ছে তা যাচাই করা দরকার। প্রশিক্ষণ পরবর্তীতে প্রশিক্ষণলব্ধ জ্ঞানের ব্যবহার বা Post Training Utilization (PTU)) যাচাইয়ের জন্য একটি চলমান প্রক্রিয়া থাকা দরকার। বিপিএটিসিতে নবায়ন কোর্সের মাধ্যমে এটি করা হয়ে থাকে। এছাড়া কেন্দ্রের রেষ্টুর মাঝে মাঝে মাঠ পর্যায়ে প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত কর্মকর্তা ও তাদের তত্ত্বাবধায়কদের সাথে মত বিনিময় করেও প্রশিক্ষণের ফলপ্রসূতা যাচাইয়ের উদ্যোগ নিয়ে থাকেন। এসব প্রক্রিয়ায় সুবিধাভোগীদের মতামতের কোন প্রতিফলন ঘটে না। এমতাবস্থায় পাশাপাশি সকল শ্রেণীর লোকের মতামত যাচাইয়ের একটি চলমান প্রক্রিয়া থাকলে প্রশিক্ষণের ফলপ্রসূতা যাচাইয়ের কাজটি আরো সুস্থভাবে করা সম্ভব হলে বলে মনে হয়। এর উপর ভিত্তি করে পরবর্তীতে পাঠক্রম প্রণয়নের কাজ করা হলে পাঠক্রমটি সমৃদ্ধতর করা সম্ভব হবে। এ জন্যে মাঠ পর্যায়ে নিয়মিত সমীক্ষা পরিচালনা করা যেতে পারে।

উপসংহার

বুনিয়াদী প্রশিক্ষণকে কার্যকর এবং ফলপ্রসূ করার জন্যে সরকারকে আরো আন্তরিক হতে হবে এবং বাস্তবমুখী পরিকল্পনা গ্রহণ করতে হবে। প্রথমেই আন্তঃক্যাডার বৈষম্য দূর করে সকল ক্যাডারের জন্য পদোন্নতিসহ সর্বক্ষেত্রে সমান সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি করতে হবে। বাস্তবে দেখা যায় বিশেষ ক্যাডারের কর্মকর্তাগণ তাদের একই ব্যাচের অন্যান্য ক্যাডারের কর্মকর্তাদের থেকে পদোন্নতির ক্ষেত্রে দু থেকে তিন ধাপ এগিয়ে থাকেন। এরূপ ঘটনার উদাহরণ যদি একটি কর্মস্থলে কর্মরত অফিসারদের ক্ষেত্রে দেখা যায় তাহলে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের অন্যতম উদ্দেশ্য esprit-de-corpse শুধু ব্যহতই হয় না বরং তা এক মর্মান্তিক উপহাসে পরিণত হয়। কাজেই বুনিয়াদী প্রশিক্ষণকে সত্যিকার অর্থে কার্যকর করতে চাইলে এ বিষয়গুলো দেখাও অতীব প্রয়োজন বলে মনে করি।

তথ্য নির্দেশিকা

Ali, Muhammad (1980) *Structure & Function of Central Personnel Agencies in Bangladesh*. Kualalumpur. : APDC.

Aroma, Romesh K. & Kukar (1979) *Training of Public Services in India in Training and Administrative Developmem*. Jaipur: HCM, RIPA.

Davis, SD (1997) *Training Methodology in Effective use of Training Methodologies*. London: Commonwealth Secretariat.

Dey, K. Bata (1983) *Training in the Civil Services*. IIPA, XXIX.

GOB (1977) *Report of the Pay and Services Commission, Vol. 1*. Dhaka: Govt. Press.

GOB (1980) *The Second Five Year Plan, 1980-85(draft.)*Dhaka: Govt. Press.

GOB (1986) *Training Policy for the Government Officials*. Dhaka: M/O Establishment.

Goyal, Rajni (1988) *State Civil Service Training in India*. Jaipur. RBSA.

Govt. of Rajasthan (1963) *Report of the State Committee on Training*. Jaipur: Govt.Press.

Islam, Nurul (1977) *Developmetn Planning in Bangladesh*. Dhaka.

Shams, Khalid (1980) *Curriculum Building Through R&D Experience of COTA*. Dacca: COTA/ARR.

UN (1966) *Handbook of Training in Public Service*. New York :UN Department of Economic and Social Affairs.

UN (1972) *Report on a pilot Course on Training of Public Service Trainers*. New York: UN.

বাংলাদেশ সরকার (১৯৮০) দ্বিতীয় পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা। ১৯৮০-৮৫. ঢাকাঃ সরকারী মুদ্রণালয়।