

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
কৃষি মন্ত্রণালয়
প্রশাসন-৩ অধিশাখা
www.moa.gov.bd.

নং-১২.০২১.০২৯.১৩.০৫.০০৫.২০১১ (বিবিধখাত)-২৯২

তারিখ : ২৮ আষাঢ় ১৪২২
১২ জুলাই ২০১৫


বিষয় : জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা (এনটিপি) এর খসড়া সম্পর্কে মতামত প্রদান।

সূত্র : জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের পত্র নং-০৫.০০.০০০০.২১১.০৬.০১৬.১৫-১৬৮, তাং-০৯ জুলাই, ২০১৫।

উপর্যুক্ত বিষয় ও সূত্রোক্ত পত্রের পরিপ্রেক্ষিতে জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা (এনটিপি) এর খসড়ার উপর মতামত আগামী ২২/০৭/২০১৫ তারিখের মধ্যে প্রশাসন-৩ অধিশাখা বরাবর প্রেরণের জন্য নির্দেশক্রমে অনুরোধ করা হলো।

০২। এনটিপি খসড়ার কপি www.moa.gov.bd -তে পাওয়া যাবে।

সংযুক্তিঃ বর্ণনামতে।


(আমেনা বেগম)
উপসচিব
☎ঃ ৯৫৪০৮৮৫
e-mail: dsadmn32014@gmail.com

বিতরণ : মন্ত্রণালয় (জ্যেষ্ঠতার ক্রমানুসারে নয়)

১. অতিরিক্ত সচিব (প্রশাঃ ও উপঃ)/পিপিপি/ নিরীক্ষা/গবেষণা/সম্প্রসারণ/আইসি/ মহাপরিচালক(বীজ), কৃষি মন্ত্রণালয়।
২. যুগ্ম-প্রধান(পরিকল্পনা), কৃষি মন্ত্রণালয়।

বিতরণঃ দপ্তর/সংস্থা (জ্যেষ্ঠতার ক্রমানুসারে নয়)

১. নির্বাহী চেয়ারম্যান, বাংলাদেশ কৃষি গবেষণা কাউন্সিল, ফার্মগেট, ঢাকা।
২. মহাপরিচালক, কৃষি সম্প্রসারণ অধিদপ্তর, খামারবাড়ী, ঢাকা-১২১৫।
৩. মহাপরিচালক, জাতীয় কৃষি প্রশিক্ষণ একাডেমী (নাটা), গাজীপুর।

অনুলিপিঃ সদয় জ্ঞার্থার্থে ও কার্যার্থেঃ

- ১। প্রোগ্রামার, কৃষি মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা (ওয়েব সাইটে প্রকাশের অনুরোধসহ)।

জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা (এনটিপি) (National Training Policy)

পরিচ্ছেদ-১

প্রস্তাবনা (Preamble)

প্রতিযোগিতামূলক বিশ্বে প্রশিক্ষিত মানবসম্পদ হলো কোন জাতির অন্যতম শ্রেষ্ঠ সম্পদ। উন্নয়নশীল দেশ হিসেবে বাংলাদেশের মানবসম্পদ উন্নয়ন উদ্যোগ সংক্রান্ত ভবিষ্যৎ পরিকল্পনাকে নির্দেশনা প্রদানের নিমিত্ত কতিপয় আনুষ্ঠানিক কর্মসূচি গ্রহণ করা প্রয়োজন। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের রাষ্ট্রপরিচালনার মূলনীতি সংক্রান্ত ১৭(খ) নম্বর অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে, "সমাজের প্রয়োজনের সহিত শিক্ষাকে সংগতিপূর্ণ করিবার এবং সেই প্রয়োজন সিদ্ধ করিবার উদ্দেশ্যে যথাযথ প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত ও সদিচ্ছাপ্রণোদিত নাগরিক সৃষ্টির জন্য রাষ্ট্র কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে"। রাষ্ট্রপরিচালনার এই মূলনীতি অনুসরণপূর্বক সমাজের প্রয়োজনের সহিত শিক্ষার সংগতি বিধানের লক্ষ্যে উপযুক্ত প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে রাষ্ট্রীয় বাধ্যবাধকতা থাকায় সরকার একটি সমন্বিত জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা প্রণয়নের জোর তাগিদ অনুভব করে।

বাংলাদেশ সরকার মানবসম্পদ উন্নয়নে প্রশিক্ষণের গুরুত্ব অনুধাবন করে জাতীয় স্বার্থ সংরক্ষণে উপযোগী হয় এমন মানসম্পন্ন প্রশিক্ষণ সুসমন্বিতভাবে সকল খাতে সকল পর্যায়ে প্রসারিত করার জন্য অঙ্গীকারবদ্ধ। সরকারি ও বেসরকারি খাতে বিদ্যমান প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহ সাধারণত ব্যক্তিক প্রশিক্ষণ চাহিদা পূরণ করার উদ্দেশ্যেই তাদের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকে। সামগ্রিকভাবে সরকারি এবং বেসরকারি উভয় খাত মানবসম্পদের উন্নয়ন এবং জাতির সক্ষমতাবৃদ্ধিকেই তাদের লক্ষ্য হিসেবে গ্রহণ করে। কিন্তু সত্তাগত স্বাতন্ত্র্যের কারণে ভিন্ন ভিন্ন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পরিচালিত প্রশিক্ষণ কোর্সের সূচি ও ফল বোধগম্যভাবে পার্থক্যসম্পন্ন হয়ে থাকে। সুতরাং, ভৌত অবকাঠামো, প্রশিক্ষণ সামগ্রী এবং অনুষদসদস্যবর্গ বিবেচনায় প্রশিক্ষণের ন্যূনতম মৌলিক ফল নিশ্চিত করা; গঠনতন্ত্রের ন্যূনতম দ্বৈততা ও পুনরাবৃত্তি রোধকল্পে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে সমন্বয় সাধন করা; প্রশিক্ষণ মানের অবনমন এবং দুর্লভ প্রশিক্ষণ সামগ্রীর অপচয় রোধ করা প্রয়োজনীয় ও আবশ্যিক প্রতিভাত হওয়ায় দেশে বিদ্যমান প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের পরিচালিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে দক্ষতর করে তোলার নিমিত্ত একগুচ্ছ নির্দেশক নিয়মাবলি প্রণয়ন আবশ্যিক হয়ে পড়েছে। এই উদ্দেশ্যে বাংলাদেশ সরকার নিম্নোক্ত নির্দেশক নীতিমালা "জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা" শিরোনামে গ্রহণ করলেন।

পরিচ্ছেদ-২

উদ্দেশ্যসমূহ (Objectives)

২.০ এই নীতিমালার লক্ষ্য হলো সরকারি ও বেসরকারি খাতে মানবসম্পদ উন্নয়নে প্রশিক্ষণ প্রদানে নিয়োজিত সকল পর্যায়ের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের জন্য কতিপয় সাধারণ নির্দেশনাবলী প্রণয়ন করা। এই সব নির্দেশনার পরিসর উভয় খাতে প্রশিক্ষণের একটি জাতীয় মান নির্ধারণে সহায়তা করবে। এই মানদন্ডের পরিমিতি হবে প্রশিক্ষকগণের পূর্বশর্ত ও যোগ্যতা, প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রম, প্রতিষ্ঠানের অবকাঠামো, কোর্সের মেয়াদ এবং মূল্যায়ন পদ্ধতি।

২.১ সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান নিম্নোক্ত উদ্দেশ্যসমূহ অর্জনে সदा তৎপর থাকবেঃ

১. জনসাধারণ যাতে তাদের মৌলিক প্রয়োজন মেটাতে সমর্থ হয় সে জন্য সংবিধানে বিধৃতমতে কারিগরি, প্রযুক্তিগত ও ব্যবস্থাপনাগত দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে দেশের সক্ষম জনশক্তিকে উৎপাদনক্ষম কর্মশক্তিতে রূপান্তরকরণে প্রশিক্ষণকে একটি কার্যকর উপকরণে পরিণত করা;

২. দারিদ্র্য, নিরক্ষরতা ও অপুষ্টি হ্রাসকরণে একবিংশ শতাব্দীর চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় এবং খামারে ও শিল্পে উৎপাদন ও উৎপাদন দক্ষতা বৃদ্ধিতে, বেকারত্ব দূরীকরণে সুযোগের সমতা নিশ্চিতকরণে প্রশিক্ষণকে হাতিয়ার হিসেবে ব্যবহার করা;

৩. সরকারি ও বেসরকারি উভয় খাতের প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রশিক্ষণ সক্ষমতা (capability) বাড়ানোর মাধ্যমে মানবসম্পদ উন্নয়নে কার্যকরিতা (effectiveness) এবং দক্ষতা (efficiency) বৃদ্ধি করা;

৪. ন্যূনতম মানদণ্ড (standards) স্থাপন করে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের ভৌত সুবিধাদি, অনুঘদ এবং প্রশিক্ষণ সফটওয়্যার, তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি (যেমন- প্রশিক্ষণ কারিকুলাম প্রণয়ন) উন্নয়নকে উৎসাহিত করা;

৫. প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের মধ্যে সম্পর্ক প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে জাতীয় পরিকল্পনা ও কর্মসূচির বাস্তবায়নে সহায়তা করা এবং প্রশিক্ষণ ও গবেষণার কার্যক্রমের সম্ভাব্যতার উপযুক্ত ব্যবহার নিশ্চিত করা;

৬. পরিবীক্ষণ (monitoring) ও তদারকির (supervision) নিমিত্ত দায়িত্বশীল সংস্থা কিংবা প্রতিষ্ঠানসমূহকে চিহ্নিত করার মাধ্যমে উপযুক্ত পরিবীক্ষণ ও তদারকি নিশ্চিত করা এবং পরিবীক্ষণ ও তদারকির কলাকৌশল নির্ধারণের মাধ্যমে এ সব প্রতিষ্ঠানের ভূমিকা সংজ্ঞায়িত করা; এবং

৭. পেশাগত মূল্যবোধ প্রয়োগে ও সুবিবেচনাপূর্ণ পদ্ধতিতে কার্যক্রম পরিচালনায় সমর্থ, সৃজনশীল, আলোকিত (enlightened), অঙ্গীকারবদ্ধ (committed) ও সংবেদনশীল (sensible) কর্মশক্তিতে রূপান্তর করার লক্ষ্যে ব্যক্তির আচরণ ও দৃষ্টিভঙ্গিতে (attitude) কাজিত পরিবর্তন আনয়ন করা।

পরিচ্ছেদ-৩

সরকারি খাতের জন্য প্রযোজ্য কৌশলসমূহ (Strategies for the Public Sector)

৩.০ সিভিল সার্ভিস ও শৃঙ্খলাবাহিনীর সকল সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যাবলি নির্ধারণের ভিত্তি স্থাপনে এই নীতিমালা সাধারণ নির্দেশিকা হিসেবে অনুসরণ করবে। তবে, সরকারি খাতের অধীন সিভিল সার্ভিস, সামরিক কিংবা কোন শৃঙ্খলাবাহিনী এবং স্থানীয় সরকার সংস্থাসমূহের কোন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান তাদের নিজস্ব বিধিমালা অনুসরণপূর্বক নিজ নিজ প্রশিক্ষণ কর্মসূচি বাস্তবায়ন ও ব্যবহার উপযোগী করবে।

৩.১ জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালার বিধানসমূহ বিবেচনায় রেখেই প্রতিটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান তাদের নিজস্ব প্রশিক্ষণ কর্মসূচি প্রণয়ন করবে। নিম্নোক্ত নির্ণায়কের ওপর ভিত্তি করে প্রশিক্ষণ কোর্সের পাঠ্যক্রম নির্ধারণ করতে হবেঃ

- অংশগ্রহণের পর্যায় (Level of Participation)
- প্রাসঙ্গিকতা (Relevance) ও পেশাদারিত্ব (Professionalism)
- উপযোগ (Utility) এবং উপযুক্ততা (Compatibility)
- গণতান্ত্রিক মূল্যবোধ (Democratic Value) এবং নৈতিক মান (Ethical Standard)
- প্রতিনিয়ত পরিবর্তনশীল বিশ্বের সাথে অভিযোজন (Adaptation)।

৫.৬ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহ স্থানীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সাথে প্রযুক্তি, বিশেষজ্ঞতা এবং তথ্য আদান প্রদানের (ভাগাভাগির) মাধ্যমে তাদের প্রশিক্ষণ কর্মসূচি ও পারদর্শিতার উন্নয়ন সাধনের লক্ষ্যে প্রাতিষ্ঠানিক যোগসূত্র স্থাপনে জোর তৎপর থাকবে (জোরালো তৎপরতা প্রদর্শন করবে)।

৫.৭ প্রশিক্ষণ কর্মসূচিসমূহে কৃতি/সম্পাদিত বিনিয়োগের পরিপ্রেক্ষিতে (ফেরত প্রাপ্তির জন্য) অর্থের মূল্য নিশ্চিতকরণের জন্য প্রশিক্ষণ আয়োজনের কার্যপদ্ধতি প্রণীত হবে। এই কার্যপদ্ধতির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে প্রশিক্ষণ প্রয়োজন নির্ধারণ (Training Need Assessment-TNA), কোর্স সূচির নকশা (design of course contents), বার্ষিক প্রশিক্ষণ ও গবেষণা পরিকল্পনা প্রস্তুতি, প্রশিক্ষণ উপকরণ (outfit), প্রশিক্ষকের উন্নয়ন কার্যক্রম, প্রশিক্ষক ও প্রশিক্ষার্থীদের জন্য প্রণোদনা এবং প্রশিক্ষণ প্রভাব নির্ধারণ (Training Impact Assessment-TIA) অথবা প্রশিক্ষণোত্তর মূল্যায়ন (Post Training Evaluation-PTE)।

পরিচ্ছেদ-৬

বাস্তবায়ন কৌশল (Implementation Mechanism)

৬.০ মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর নেতৃত্বে গঠিত জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল (The National Training Council-NTC) বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ অধিক্ষেত্রে সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষ হবে। জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল প্রশিক্ষণ নীতিমালা ও অগ্রাধিকার স্থির করবে, সম্পদ সমাবেশসহ প্রশিক্ষণ কার্যক্রম সম্পর্কে নির্দেশনা প্রদান করবে এবং এর সিদ্ধান্তসমূহ বাস্তবায়ন পরিবীক্ষণ (monitoring) করবে।

৬.১ জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটি (Executive Committee of the National Training Council-ECNTC) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের পক্ষে কার্যসম্পাদন করবে এবং প্রশিক্ষণ সম্পর্কীয় জরুরি বিষয়ের ওপর সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে।

৬.২ জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটি (ECNTC) কে নীতিগত ও গবেষণা সহায়তা প্রদানের উদ্দেশ্যে সরকার জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অধীনে "প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের জাতীয় কর্তৃপক্ষ" নামে একটি প্রতিষ্ঠান গঠন করবে। প্রশিক্ষণ ও গবেষণা কর্মে দক্ষ ব্যক্তিগণকে উক্ত প্রতিষ্ঠানে পদায়ন করা হবে। পেশাগত দক্ষতা এবং সাংগঠনিক ব্যবস্থাপনাগত সক্ষমতা এ প্রতিষ্ঠানে পদায়নের পূর্বশর্ত হিসেবে গণ্য হবে।

৬.৩ "প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের জাতীয় কর্তৃপক্ষ (NATI)" নিম্নোক্ত শর্তাবলীর সমন্বয় সাধন করবেঃ

(১) স্থানীয় এবং বৈদেশিক প্রশিক্ষণে সহায়তা সম্প্রসারণ ও সমন্বয় সাধন (Facilitate, promote and coordinate);

(২) স্থানীয় এবং বৈদেশিক উভয় পর্যায়ের প্রশিক্ষণ সংস্থা এবং সংশ্লিষ্ট সরকারি সংস্থার সাথে লিয়ার্জো করা;

(৩) প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত বিধিবিধান এবং কার্যপদ্ধতি প্রণয়নে ও পুনরীক্ষণ (Review) সহায়তা প্রদান এবং এসবের বাস্তবায়ন পরিবীক্ষণ (Monitoring);

(৪) অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগের (ERD) সাথে পরামর্শক্রমে বিদেশ প্রশিক্ষণের সুযোগ এবং উন্নয়ন অংশীদারগণের সাথে সহযোগিতার ক্ষেত্র অনুসন্ধান।

(৫) "প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের জাতীয় কর্তৃপক্ষ" এর কার্যক্রম সম্প্রসারণ ও কার্যকরকরণ।

(৬) বেসরকারি খাতের সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান "প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের জাতীয় কর্তৃপক্ষ" এর অধীনে নিবন্ধিত হবে যাতে প্রশিক্ষণের সুবিধাদি ও মানমাত্রা নিশ্চিত করা যায়। উক্ত প্রতিষ্ঠান এ ক্ষেত্রে সাধারণ সমন্বয়ক হিসেবে দায়িত্ব পালন করবে।

৬.৪ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের কর্মজীবন পরিকল্পনা ও প্রশিক্ষণ অনুবিভাগ (Career Planning and Training-CPT Wing) জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল (NTC) এবং জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিলের নির্বাহী কমিটি (ECNTC) কে সাচিবিক সহায়তা প্রদান করবে।

৬.৫ সরকার জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালার কোন বিশেষ দিক পরীক্ষা করার জন্য সময়ে সময়ে যখন এবং যেদ্রুপ প্রয়োজন হবে, অন্য যে কোন কমিটি প্রণয়ন করতে পারবে এবং নীতির সহজ বাস্তবায়নের জন্য উপযুক্ত বলে গণ্য এমন আদেশ জারি করতে পারবে। কমিটির গঠন এবং বিস্তারিত দায়িত্ব সরকার কর্তৃক নির্ধারিত এবং বিজ্ঞাপিত হবে। এই কমিটি জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে প্রতিবেদন দাখিল করবে।

পরিচ্ছেদ-৭

বিবিধ

(Miscellaneous)

৭.০ জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত সকল নীতিমালার নির্দেশক হিসেবে কাজ করবে। এই প্রশিক্ষণ নীতিমালা কার্যকর হওয়ার পর বিদ্যমান সকল প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত নীতিমালা এই অনুসারে সংশোধিত, পরিমার্জিত অথবা একত্রিত হবে। প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত বিদ্যমান সকল নীতিমালা, বিধিমালা, কার্যবিধি যথোপযুক্ত বিবেচিত হবে যেন এসব জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালার অধীনেই প্রণীত হয়েছে।

৭.১ সরকারি অথবা বেসরকারি যে খাতই সংশ্লিষ্ট হোক সকল প্রশিক্ষণ নীতিমালা প্রয়োজনে সম্ভব হলে প্রতি পাঁচ বছরে অন্তত একবার পুনরীক্ষিত (পর্যালোচিত) ও পরিমার্জিত হবে। এ জাতীয় পরিমার্জন যত ক্ষুদ্র বা বৃহৎই হোক সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বা বিভাগের বাধ্যতামূলক কাজ হবে জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল (NTC) কর্তৃক চূড়ান্ত অনুমোদনের জন্য তা " প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের জাতীয় কর্তৃপক্ষ (NATI)" বরাবর দাখিল করা।

৭.২ জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা সংক্রান্ত সকল আপত্তি ও অসামঞ্জস্যতার বিষয় জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালার আলোকে নিষ্পত্তি করার দায়িত্ব জাতীয় প্রশিক্ষণ পরিষদের নির্বাহী কমিটির (ECNTC) ওপর ন্যস্ত থাকবে।

৭.৩ সংরক্ষণ (রক্ষাকবচ) (Reservation): জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা কার্যকর হওয়ার পূর্বে ইতোমধ্যে গৃহীত (প্রশিক্ষণ নীতিমালা সংক্রান্ত) সকল উদ্যোগ এবং কার্যক্রম এই নীতিমালার অধীনেই গৃহীত হয়েছে বলে গণ্য হবে। জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালার চেতনার সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ অন্য কোন প্রশিক্ষণ নীতিমালার অংশবিশেষ, বিধিমালা অথবা কার্যপদ্ধতিমালা বাতিলযোগ্য এবং সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় অথবা কর্তৃপক্ষ যথাশীঘ্র প্রশিক্ষণ নীতিমালার ঐ অংশ সংশোধনের জন্য আবশ্যিকভাবে পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। এই নীতিমালা বাংলা ভাষায় প্রণয়নের কারণে ইংরেজিতে প্রণীত নীতিমালার কোন বিষয় সাংঘর্ষিক হলে এ বিষয় জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের ব্যাখ্যা চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে।

৩.২ সরকার (সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ) কর্তৃক নির্ধারিত তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তিসহ ভৌত সুবিধাদি, অনুষদ সদস্যগণের যোগ্যতা এবং প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রম সম্পর্কে ন্যূনতম মান সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে এবং তা অক্ষুন্ন রাখতে হবে। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞতা অর্জনের জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহকে উৎসাহিত করা হবে। প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সংজ্ঞা এবং এ গুলোর বিশেষজ্ঞতা, সামর্থ্য ও শ্রেণি সুস্পষ্টভাবে বর্ণিত হবে।

৩.৩ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের বিদ্যমান প্রশিক্ষণ সামগ্রী বা সম্পদকে পূর্ণ পরিসরে/মাত্রায় কাজে লাগাতে হবে। প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে যোগাযোগ ও সমন্বয় সাধনের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের মধ্যে দ্বৈততা ও পুনরাবৃত্তি (Duplication and overlapping) সতর্কতার সাথে পরিহার করতে হবে।

৩.৪ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহ অনুষদ সদস্যদের উন্নয়নের দিকে যথার্থ গুরুত্ব প্রদান করবে এবং এই উদ্দেশ্যে সম্পদ বিনিয়োগ করবে। অনুষদ সদস্যগণের উন্নয়নের ক্ষেত্রে স্থানীয় ও বৈদেশিক প্রশিক্ষণ এবং গবেষণা কার্যক্রমকে গুরুত্বপূর্ণ উপদান হিসেবে গণ্য করা হবে।

৩.৫ প্রত্যেক সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত কার্যক্রম নির্বাহ করার নিমিত্ত একটি কোষ বা কেন্দ্র থাকবে। এই কোষ জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালা বাস্তবায়নের দায়িত্বে থাকবে। সরকারি ও বেসরকারি খাতের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে অনুষদ সদস্য বিনিময়ের ব্যাপক কর্মসূচি থাকবে। অধিকাংশ বৈদেশিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচি সরকারি খাতে সরকারি উদ্যোগে এবং বহুমুখি সহায়তা স্কীমের আওতায় উৎসাহিত করা হবে।

৩.৬ প্রত্যেক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের 'প্রশাসনিক ইউনিট' (administrative unit) অভ্যন্তরীণ ও বহিঃস্থ প্রশিক্ষক ও রিসোর্স পার্সনদের একটি পুল (a pool of trainers and resource persons) সৃজন ও পরিচালনা করবে যাতে তাদের জ্ঞান ও বিশেষজ্ঞতার সর্বোত্তম ব্যবহার নিশ্চিত করা যায়।

৩.৭ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহ যাতে স্বচ্ছন্দে তাদের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারে সেজন্য প্রয়োজনীয় প্রশাসনিক ও আর্থিক ক্ষমতা অর্পণ নিশ্চিত করা হবে। সরকারি খাতের সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে যতদূর সম্ভব স্বায়ত্তশাসন প্রদান করা হবে। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগসমূহ এ সম্পর্কে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

৩.৮ সরকার জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালার উদ্দেশ্যসমূহ সম্পূর্ণ করার প্রয়োজনে বিশেষত: সরকারি খাতের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের জন্য আরো কতিপয় সহযোগী প্রশিক্ষণ নীতিমালা প্রণয়ন করবে। এই সহযোগী নীতিমালাসমূহের মধ্যে জনপ্রশাসন প্রশিক্ষণ নীতিমালা, স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহের জন্য প্রশিক্ষণ নীতিমালা, বিশেষায়িত বাহিনীর জন্য প্রশিক্ষণ নীতিমালা ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।

পরিচ্ছেদ-৪

বেসরকারি খাতের জন্য কৌশলসমূহ (Strategies for the Private Sector)

৪.০ স্থানীয়, আঞ্চলিক এবং বৈশ্বিক শ্রমবাজারের চাহিদা মেটাতে সক্ষম এমন অগ্রাধিকার ক্ষেত্রসমূহে প্রশিক্ষণ প্রদানের নিমিত্ত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান স্থাপনে সরকার বেসরকারি খাতকে উৎসাহিত করবে।

৪.১ বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহকে সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে প্রশিক্ষণ, গবেষণা ও উন্নয়নের ক্ষেত্রে অংশিদারিত্বমূলক সহযোগিতা করার নিমিত্ত উৎসাহিত করা হবে।

৪.২ মানবসম্পদ উন্নয়ন নীতিমালা প্রণয়নে ও উন্নয়নে সরকারি-বেসরকারি অংশিদারিত্বকে সরকার সহায়তা করবে।

৪.৩ সরকার বিশেষত: বেসরকারি খাতের জন্য জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতিমালার উদ্দেশ্য বাস্তবায়নে যখন এবং যেমন প্রয়োজন হবে তখন এবং তেমন প্রয়োজনে সহযোগী প্রশিক্ষণ নীতিমালা ও প্রবিধান (regulation) প্রণয়ন করতে পারেন। এই ধরনের নীতিমালা এবং প্রবিধান জাতীয়, আঞ্চলিক ও আন্তর্জাতিক সহযোগিতার ক্ষেত্রের বাইরেও মানবসম্পদ উন্নয়নে বেসরকারি খাতের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের মানমাত্রা ও পরিসর, সরকারের প্রণোদনা পরিকল্পনা (incentive packages), সম্ভাব্য বিনিময় কর্মসূচি, অনুষদ সদস্য ও প্রাতিষ্ঠানিক অবকাঠামো ব্যবহারে সহযোগিতা ও অংশিদারিত্ব উন্নয়নে সহায়তা প্রভৃতির সংজ্ঞায়ন ও পর্যায় নির্ধারণ করবে।

পরিচ্ছেদ-৫

প্রশিক্ষণ কর্মসূচিসমূহ (Training Programmes)

৫.০ সকল প্রশিক্ষণ নীতিমালা/কর্মসূচি প্রশিক্ষণ কোর্সসমূহের প্রধান উদ্দেশ্যসমূহ নির্দিষ্ট করবে। মানবসম্পদের প্রয়োজন ও সামর্থের ওপর নির্ভর করে এই প্রশিক্ষণ পরিকল্পনাসমূহ বৃত্তিমূলক, পেশাদারিত্বমূলক এবং তত্ত্বমূলক পাঠক্রম অন্তর্ভুক্ত করবে। এই সব প্রশিক্ষণ কোর্সের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীগণ তাদের পেশাগত জ্ঞান ও দক্ষতার উন্নয়নের নিমিত্ত কার্যোপযোগী প্রশিক্ষণ গ্রহণ করবে। অধিকন্তু, প্রশিক্ষণ কোর্সসমূহ আরো কতিপয় শীর্ষ ক্ষেত্রের ঐ পরিসর পর্যন্ত ব্যাপ্ত হবে যতটুকু পর্যন্ত তা প্রশিক্ষণার্থীগণের জন্য প্রাসঙ্গিক।

৫.১ অধিক উৎপাদনশীলতা এবং দক্ষসেবা প্রদানের ক্ষেত্রে উদ্ভাবনার দিকসমূহের ওপর সকল প্রশিক্ষণ কোর্স জোর দেবে।

৫.২ বিদেশ প্রশিক্ষণ হবে চাহিদাভিত্তিক এবং তা হবে সকল বহির্দেশীয় অভিজ্ঞতা থেকে শিক্ষা গ্রহণের লক্ষ্যকেন্দ্রিক। দেশের বাইরে কোন প্রশিক্ষণ থেকে প্রাপ্তি সর্বোচ্চকরণের নিমিত্ত যথেষ্ট প্রাক-প্রশিক্ষণ প্রস্তুতি এবং প্রশিক্ষণোত্তর অথবা কার্যকরতার ফলাবর্তন (follow-up) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সম্পাদিত হবে।

৫.৩ চলমান প্রশিক্ষণ প্রকল্প ও কর্মসূচির মূল্যায়ন অথবা নতুন নীতিমালা প্রণয়নের উদ্যোগ গ্রহণে সুনির্দিষ্ট গবেষণা ও পর্যবেক্ষণ (research and studies) উৎসাহিত করা হবে এবং এই ধরনের উদ্যোগের ওপর প্রয়োজনীয় সমর্থন ও সহযোগিতা সরকার কর্তৃক উৎসাহ সহকারে প্রদান করা হবে।

৫.৪ সাংগঠনিক ও ব্যক্তিক কর্মকৃতির (performance) উন্নয়ন ঘটানোর জন্য প্রশিক্ষিত ব্যক্তিগণের বর্ধিত দক্ষতা ও জ্ঞানের প্রয়োগের সুযোগ সৃজন করা হবে একই সাথে প্রশিক্ষণ ঘটনা ও কর্মসূচির পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন করা হবে যাতে প্রশিক্ষণ কার্যকর ও আকর্ষণীয় প্রতিপন্ন হয় এবং সাংগঠনিক ও ব্যক্তিক উদ্দেশ্যাবলীর মধ্যে সম্ভাব্য কোন অমিল প্রতিরোধ করে।

৫.৫ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহ বাজার চাহিদা স্মরণে রেখে অবিরতভাবে কোর্সসূচি পর্যালোচনা ও হালনাগাদ করবে। পর্যালোচনার ক্ষেত্রে গ্রাহকের (ক্রেতা) প্রয়োজন, উন্নত পদ্ধতি ও উপকরণের (methodologies and equipment) প্রয়োগ এবং প্রশিক্ষণের প্রযুক্তি বা কৌশল বিবেচনায় রাখতে হবে।

National Training Policy

CHAPTER-I (PREAMBLE)

In a competitive globalised world, trained human resource is the best asset of a nation. As a developing country, Bangladesh needs to organise some functional programmes to guide the future action plans for Human Resource Development (HRD) initiatives. As a fundamental principle of the state policy Article 17 (b) of the Constitution holds that the state should adopt effective measures for the purpose of “relating education to the needs of society and producing properly trained and motivated citizens to serve those needs” To comply with this state principle, it has become mandatory for the government to formulate a comprehensive national training policy urgently.

The government of Bangladesh recognizes the importance of training in HRD and is committed to promoting quality training activities in all sectors in a coordinated manner to best serve the national interests. There are training institutions in the public and private sectors, which conduct host of training activities to meet the individual training requirements. Both the public and the private sectors aim a developing the human resources and enhancing the capacity of the nation as a whole. Being different entities, training courses run by different institutions are understandably different in content and quality. To conform to the minimum basic standards in respect of physical infrastructure, training equipment and the faculty and to maintain coordination among the training institutes to minimize the overlaps and duplication of curricula, diminution of training standard and waste of scarce training resources, it has, therefore, become necessary and expedient to formulate a set of guiding principles to streamline the various training activities conducted by the different training institutions in the country. With this view, the Government of Bangladesh has adopted the following policy guidelines titled The National Training Policy (NTP).

CHAPTER-II

OBJECTIVES

2.0 The aim of this policy is to set a general guideline for all levels of private and public sector institutes that provide training to develop, human resources in the country. The extent of such guidance will help setting a national standard and norms for both the sectors. The standard includes the prerequisites and qualification of the trainers, training curricula and infrastructures course duration and evaluation methods.

2.1 All training entities shall strive to achieve the following objectives:

- i. To make training an effective instrument for converting the capable population of the country into a productive workforce through enhancing their technical, technological and managerial skill for attaining socio-economic development so that the people may attain the basic need as enshrined in the constitution;
- ii. To utilize training as a tool to meet the challenges of the twenty first century to reduce poverty, illiteracy and malnutrition and to increase production and the productivity in farms and industries, reduction of unemployment, ensuring the equal opportunity etc.
- iii. To increase the effectiveness and efficiency of both the public and private sectors training institutions in HRD by enhancing their capability;
- iv. To encourage development of physical facilities, faculty and training software, ICT (like training curriculum) of the training institutions by setting minimum standards for these;
- v. To facilitate the implementation of national plans and programmes by establishing the relationship between training and development and making proper use of the potential of comprehensive training and research activities;
- vi. To ensure proper monitoring and supervision of training by identifying the agencies and entities responsible for these activities and defining their role, and by delineating monitoring and supervising mechanisms and
- vii. To change the attitudes and behavior of individuals and transform them into creative, enlightened, committed and sensible workforce capable of applying professional values and performing with appropriate and judicious manner.

- 200

CHAPTER-III
(STRATEGIES FOR THE PUBLIC SECTOR)

3.0 All public sector training institutions of the civil and disciplined forces will follow this policy for general guidelines to set the basis of the respective training objectives. However, the public sector training institutes of the civil military, or any of the disciplined services and the training institutes for the local government entities will follow their own rules to implement and operationalise the individual training programmes.

3.1 Each training entity will frame its own training programmes keeping in view the provisions of the NTP. The curricula of training courses should be designed based on the following criteria:

- Level of Participation
- Relevance and Professionalism
- Utility and Compatibility
- Democratic Value and Ethical Standard
- Adaptation with the ever changing world.

3.2 All training institutions will have to ensure and maintain a minimum standard to be determined by the Government (respective Ministry/Division) regarding physical facilities including ICT, faculty attainment and training curricula. Training institutions will be encouraged to attain specialization in the relevant areas. Definition of training institutions and their specializations, capacities and categories will clearly be specified.

3.3 The existing training resources available in the training institutions should be utilized to their fullest extent. Duplication and overlapping in training activities will carefully be avoided through communication and coordination among the institutions.

3.4 The training institutions will give due importance to faculty development and will invest resources for the purpose. Local and foreign training as well as research activities should be regarded as an important input for faculty development.

3.5 Each public sector training institution will have a training outfit to carry out all its training-related functions. The outfit will be responsible for the implementation of the NTP. To meet the deficiency of expert trainers in some training institutions. There will be extensive programme for exchange of faculty among the both public and private sector training institutions. Most of the overseas training programmes for the public sector will be encouraged through government initiatives and multilateral aid schemes.

3.6 The administrative unit of each training entity will create and maintain a pool of trainers and resource persons, internal and external, so that their knowledge and expertise can be used to an optimum level.

3.7 In order to enable the training institutions to conduct their training activities smoothly, delegation of necessary administrative and financial authority to them will be ensured. All the public sector training institutions will be given autonomy as far as possible. Respective ministry/divisions will take appropriate measures in this regard.

3.8 Government will formulate some other associate training policies specifically for the public sector to fulfill the objectives of this NTP. Such associate policies may include Public Administration Training Policy, Training Policy for Local Government Entities, Training Policy for Specialized Forces and so on.

-26-

CHAPTER-IV
(STRATEGIES FOR THE PRIVATE SECTOR)

4.0 The government will encourage the private sector to set up training institutions in the priority areas to meet the national, regional and global job market demands.

4.1 The private sector training institutions will be encouraged to collaborate with the public sector training institutions as partners in training, research and development.

4.2 The Government may facilitate the public-private partnership in developing and implementing Human Resource Development (HRD) policies:-

4.3 Government may formulate as and when required other associate training policies and regulations specifically for the private sector to fulfil the objectives of this NTP. Such policy and regulation may define and determine the standard and extent of private sector training institutes for HRD, Government's incentive packages, probable exchange programmes, support for collaboration and partnership exchange of faculties and premises, in addition to the areas of national, regional and international cooperation

CHAPTER-V
(TRAINING PROGRAMMES)

5.0 All training policies will specify the major objectives of the training courses. Such training schemes will include the vocational, professional and theoretical lessons depending on the need and capacity level of the human resource. Through these courses trainees will receive job-specific training for the improvement of their professional knowledge and skill. Besides, the training courses will also address a number of core areas to the extent they are relevant to the trainees.

5.1 All training courses must emphasize the innovation aspect for more productivity and for efficient service delivery.

5.2 Foreign training shall be need-based and mainly aim at attaining lessons from successful cross-country experiences. To maximize the achievements from overseas training, adequate pre-training preparation and post-training or effectiveness follow-up shall be arranged by the concerned authorities.

5.3 Specific research and studies with a view to formulating new policy initiatives or evaluation of ongoing training projects and programmes will be encouraged and necessary support and facilities for such research initiatives will be encouraged by the government.

5.4 To create an opportunity to use the enhanced-skill and knowledge of trained personnel with a view to bringing about improvement in organizational and individual performance, concurrent monitoring and evaluation of training events and programmes should be made so that the training becomes effective and attractive and prevents any likely mismatch between organizational objectives and training objectives.

5.5 The training institutions will continuously review and update the course contents keeping in view the market demand. Such review should also take into consideration the needs of the clientele, the use of improved methodologies and equipment and technology in training.

22

5.6 Training institutions will continue to forge institutional linkage with local and foreign training institutions aimed at sharing technology, expertise and information to improve their training programmes and performance Mechanisms for regular coordination will be devised through consultation to achieve their common interests

5.7 Modalities for organizing training will be made to ensure the value for money in respect of the investment made in the training programmes. Such modalities will include training need assessment (TNA), design of course contents, preparation of annual training and research plan, training outfit, trainer's development activities, incentives for the trainees and trainers and training impact assessment (TIA) or post training evaluation (PTE).

CHAPTER-VI
(IMPLEMENTATION MECHANISM)

6.0 The National Training Council (NTC) headed by the Honourable Prime Minister will be the apex body in the field of training in Bangladesh. The NTC will determine the training policy and priorities, provide guidelines regarding training activities including resource allocation and monitor the implementation of its decisions.

6.1 The Executive Committee of the National Training Council (ECNTC) will act on behalf of the NTC and will decide on urgent matters relating to training.

6.2 The Government will form a National Authority for Training Institutions (NATI) under the Ministry of Public Administration to provide policy and research support to ECNTC. Person skilled in the Training and Research activities will be posted at the NATI. Professional skill and Organizational Management capacity will be the prerequisite for postings at this institution.

6.3 NATI will coordinate the following activities:

- i) Facilitate, promote and coordinate local and foreign training;
- ii) Liaise with training organizations, relevant government organizations both local and foreign;
- iii) Provide support to frame/review rules and procedures on training and monitor their implementation
- iv) Explore opportunities of foreign training and areas of co-operation with development partners in consultation with the ERD.
- v) Promote and functionalise the activities of NATI.
- vi) All private sector training institutes will be registered with the National Authority for Training Institutions (NATI) so that the standard and facilities of training can be ensured. NATI will act as the general coordinator in this regard.

6.4 The Career Planning and Training Wing (CPTW) of the Ministry of Public Administration will provide secretarial assistance to the NTC and ECNTC.

6.5 The government may, from time to time, form any other committees, if and when necessary, to look into any specific aspect of the NTP, and issue orders as deemed appropriate for its smooth implementation. The composition and detailed terms of reference of the committee will be determined and notified by the government. The committee will report to the Ministry of Public Administration.

-62-

CHAPTER-VII
(MISCELLANEOUS)

7.0 The NTP will guide all training related policies in Bangladesh and all existing Training Policies will be amended, revised or consolidated accordingly after this NTP comes into effect. All existing policies, rules or procedures relating to training will be considered proper, as if those are framed under this NTP.

7.1 All training policies, whether relating to public or private, shall be reviewed and revised if necessary at least once within five years. It will be an obligatory task for the concerned Ministry or Division to place such revision, minor or major, to the NATI for its final approval from NTC.

7.2 For all disputes and inconsistencies regarding the NTP and other existing Training Policies, the ECNTC will settle down the issue in the light of this NTP.

7.3 Reservation: All initiatives and Actions (related to training policies) taken by this time, before the NTP comes into effect, would be considered as if such actions and activities have been taken under this NTP. Such parts of training policy, rules or procedures, which are inconsistent with the spirit of this NTP, will be voidable and the concerned Ministry or Authority shall take steps to revise that part of training policy immediately.