



জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের
সংস্কারের পথনির্দেশিকা
২০২৫-২৬

পাইলট উদ্যোগ:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ
কারিকুলামে Virtue, Morality, Ethics, Skill ও
Capacity Development বিষয়াবলী অন্তর্ভুক্তকরণ
এবং প্রশিক্ষণে Learning Diary ব্যবহার

Reform Initiative Ownership (RIO)
A Co-creation of 118th Senior Staff Course



Bangladesh Public Administration Training Centre
Managing Knowledge for Improved Performance

সবিনয় নিবেদন

ছাত্র-জনতার গণআন্দোলনের মধ্য দিয়ে অর্জিত আজকের বাংলাদেশে সংবিধানসম্মত মূল্যবোধকে ভিত্তি করে প্রশাসনিক সংস্কার কার্যক্রম এক ধারাবাহিক অঙ্গীকার। এই ধারার অংশ হিসেবে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে সময়োপযোগী ও জনবান্ধব সেবা প্রদানের লক্ষ্যে যুগোপযোগী সংস্কার প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের উদ্যোগ নেওয়া হয়েছে।

সকল পর্যায়ের অংশীজনদের সাথে মিথষ্ক্রিয়া ও মতবিনিময় করে প্রাপ্ত বহুমাত্রিক সংস্কার প্রস্তাবের উপর ভিত্তি করে ১১৮তম সিনিয়র স্টাফ কোর্সের অন্যতম Artifact হিসেবে নিজ দপ্তরের সংস্কার উদ্যোগকে এক জায়গায় কোডিফিকেশন করা হয়েছে (মডিউল ৬)। এছাড়াও পাইলটিং হিসেবে আগামী তিন মাসে বাস্তবায়নযোগ্য একটি উদ্যোগের কর্ম-পরিকল্পনা ডিজাইন করা হয়েছে (মডিউল ৭)।

এ কর্মপ্রয়াস ১১৮তম সিনিয়র স্টাফ কোর্সের Knowledge - Skills - Attitude (KSA) থিমের অধীনে গৃহীত নানামুখী উদ্ভাবনী প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের মাধ্যমে অর্জিত একটি ফসল (output)। সময়াবদ্ধ সংস্কারের এই পরিকল্পনা বাস্তবায়নে সংশ্লিষ্ট সকলের সহযোগিতা কামনা করছি।

বিনীত

লুৎফুন নাহার

যুগ্ম সচিব, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

প্রশিক্ষণার্থী, ১১৮ তম সিনিয়র স্টাফ কোর্স, বিপিএটিসি

পার্ট ১ :

সংস্কারের কৌশলগত লক্ষ্যসমূহ

প্রেক্ষাপট

বর্তমান অভ্যন্তরীণ চিত্র

বর্তমান বাহ্যিক চিত্র

পার্ট ২ :

সংস্কার উদ্যোগসমূহ

প্র্যাক্টিস রিফর্ম

প্রসেস রিফর্ম

স্ট্রাকচারাল রিফর্ম

পলিসি রিফর্ম

পার্ট ৩ :

একটি সংস্কার উদ্যোগ বাস্তবায়নের কর্মপরিকল্পনা

কোথায়, কখন, কীভাবে বাস্তবায়িত হবে

উদ্যোগটি টেকসইকরণের কৌশল

প্রেক্ষাপট:

বাংলাদেশের প্রশাসনিক কাঠামো এখনও বহুক্ষেত্রে কেন্দ্রীয়, প্রথাগত ও অভিজ্ঞতা-নির্ভর পদ্ধতিতে পরিচালিত হয়, যেখানে নৈতিকতা, আচরণগত দক্ষতা, তথ্যভিত্তিক নীতিনির্ধারণ ও প্রযুক্তিনির্ভর সেবা ব্যবস্থা পরিপূর্ণভাবে প্রতিষ্ঠিত হয়নি। জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন প্রশিক্ষণ কারিকুলামে এখনো যথাযথভাবে Virtue, Morality, Ethics ও Skill development এর অনুপস্থিতি প্রশাসনিক আচরণগত শৃঙ্খলায় ঘাটতি সৃষ্টি করে। অপরদিকে, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা উপেক্ষা করে সাধারণ প্রশাসনিক বিবেচনায় পদায়নের ফলে জনসেবা কাঙ্ক্ষিত মানে পৌঁছায় না। নাগরিককে সেবাগ্রহীতা হিসেবে দেখার মনোভাব এখনও পুরোপুরি প্রতিষ্ঠিত না হওয়ায় নাগরিক ফিডব্যাক প্রথা ও ওয়ানস্টপ সার্ভিস সেন্টার প্রতিষ্ঠিত হয়নি। ফলশ্রুতিতে সেবার মান, স্বচ্ছতা ও জনগণের আস্থা ব্যাহত হচ্ছে। এছাড়া, বিভিন্ন সরকারি বিধি ও প্রশাসনিক মতামতের অপ্রতিস্থাপনযোগ্য সংরক্ষণ প্রশাসনিক সিদ্ধান্তে বিলম্ব ঘটায়। এই প্রেক্ষাপটে একটি উদ্ভাবনী, অন্তর্ভুক্তিমূলক ও গবেষণাভিত্তিক প্রশাসন গঠনে সমন্বিত সংস্কার এখন সময়োপযোগী। এজন্য প্রয়োজন জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের কাঠামোগত, নীতিগত, প্রক্রিয়াগত ও আচরণগত সংস্কার। এতে প্রশাসন হবে প্রযুক্তিনির্ভর, দক্ষ ও সেবামুখী। একবিংশ শতাব্দীর চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় এটি একটি অপরিহার্য রূপান্তর।

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের বর্তমান চিত্র:

বাংলাদেশের প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনার কেন্দ্রবিন্দুতে অবস্থানরত জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় রাষ্ট্র পরিচালনার নীতিকাঠামো নির্মাণ ও বাস্তবায়নের প্রধান বাহক। এই মন্ত্রণালয় সরকারি নিয়োগ, বদলি, পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ, নীতি প্রণয়ন এবং প্রশাসনিক সংস্কারের মূল দায়িত্ব পালন করে। অথচ বাস্তবতা হলো - সময় বদলালেও, জনমানস ও প্রযুক্তি এগিয়ে গেলেও, অনেকাংশে আমরা এখনো একটি স্থবির ও কেন্দ্রায়িত কাঠামোর ভেতরেই আটকে রয়েছি। বিগত দশকে বাংলাদেশের অভ্যন্তরীণ প্রশাসনিক চাহিদা যেমন বেড়েছে, তেমনি বেড়েছে আন্তর্জাতিক মান অনুযায়ী সুশাসন ও জবাবদিহিমূলক প্রশাসনের দাবি। প্রশিক্ষণ কাঠামোতে এখনও মূল্যবোধ, আচরণিক শুদ্ধতা (virtue, ethics), Skill development ও আত্মমূল্যায়নের মতো মৌলিক বিষয়গুলো উপেক্ষিত। প্রশিক্ষণ শেষে অর্জিত জ্ঞান মাঠপর্যায়ে প্রয়োগ করার যথেষ্ট অনুশীলন ও নজরদারি নেই। পদায়ন ও নিয়োগ ব্যবস্থায় দক্ষতা, একাডেমিক ব্যাকগ্রাউন্ড ও বাস্তব অভিজ্ঞতার পরিবর্তে এখনও প্রশাসনিক বিবেচনাই প্রাধান্য পায়, যার ফলে “সঠিক ব্যক্তি সঠিক স্থানে” এই নীতি বাস্তবায়িত হয় না।

প্রশাসন এখনও নাগরিকমুখী হয়ে উঠতে পারেনি। সেবাগ্রহীতার মতামত গ্রহণ, অভিযোগ ব্যবস্থাপনা, এবং তথ্যপ্রাপ্তির অধিকার (RTI) কার্যকরভাবে বাস্তবায়িত নয়। অফিসগুলোতে ডিজিটাল প্রযুক্তির প্রয়োগ সীমিত; বহু জায়গায় ফাইল, নথিপত্র ও অনুমোদনের কাজ এখনও কাগজ নির্ভর এবং সময়সাপেক্ষ। এর বাইরে আন্তঃমন্ত্রণালয় সমন্বয়ে জটিলতা, আইন ও বিধির যথাযথ ডিজিটাল সংরক্ষণব্যবস্থা না থাকা এবং আগের সিদ্ধান্ত বা মতামতের কোন কেন্দ্রিয় রেফারেন্স না থাকাও সিদ্ধান্ত গ্রহণে বিলম্ব সৃষ্টি করেছে। এই প্রেক্ষাপটে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের সংস্কার আর বিলাসিতা নয় - এটি একটি রাষ্ট্রীয় প্রয়োজন।

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় যদি কাঠামোগত, প্রক্রিয়াগত, নীতিগত ও প্রায়োগিক এই চারটি ভাগে যুগোপযোগী সংস্কার কার্যকরভাবে বাস্তবায়ন করতে পারে, তবে এটি কেবল সরকারের অভ্যন্তরীণ দক্ষতা বাড়াবে না, বরং রাষ্ট্র ও জনগণের মধ্যকার বিশ্বাসকে মজবুত করবে। আর এটাই আগামী দিনের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় অপরিহার্য।

১. প্র্যাক্টিস রিফর্ম

১.১ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ কারিকুলামে Virtue, Morality, Ethics , Skill & Capacity Development অন্তর্ভুক্তকরণ এবং প্রশিক্ষণে Learning Diary ব্যবহার

প্রেক্ষাপট:

বর্তমানে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ কারিকুলামে নৈতিকতা (Virtue), শিষ্টাচার (Morality), নীতিনৈতিকতা (Ethics) এবং skill & Capacity Development বিষয়বলী যথাযথভাবে অন্তর্ভুক্ত নেই। এটি কারিকুলামে অন্তর্ভুক্ত করা প্রয়োজন। ২০২৫ সালের ৫ জানুয়ারিতে প্রকাশিত জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের প্রতিবেদনেও সরকারি প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে শিষ্টাচার বিষয়ক উপাদান অন্তর্ভুক্ত করার সুপারিশ রয়েছে। এছাড়াও, শেখার ধারাবাহিকতা, আত্মমূল্যায়ন ও বাস্তব প্রয়োগের জন্য Learning Diary ব্যবহার প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য পূরণে সহায়তা করে।

উদ্দেশ্য:

সরকারি কর্মচারীদের নৈতিকতা ও মূল্যবোধ সম্পন্ন আচরণগত দক্ষতা বৃদ্ধি করা।
কর্মক্ষেত্রে পেশাগত আচরণ, সততা ও দক্ষতা অর্জনের সংস্কৃতি গড়ে তোলা।
শেখাকে টেকসই ও বাস্তবভিত্তিক করতে Learning Diary ব্যবহারে অভ্যস্ততা তৈরি।

প্রভাব:

অফিস কার্যক্রমে আচরণগত শৃঙ্খলা ও পেশাগত দৃষ্টিভঙ্গির উন্নয়ন ঘটবে।
প্রশিক্ষার্থী নিজেই নিজের শেখার অগ্রগতি মূল্যায়ন করতে পারবে।

পাইলট কার্যক্রম:

মন্ত্রণালয়ের একটি প্রশিক্ষণ কোর্সে পাইলট ভিত্তিতে Virtue, Ethics & Learning Diary অন্তর্ভুক্ত করে বাস্তবায়ন করা যেতে পারে।
পাইলট শেষে অংশগ্রহণকারীদের প্রতিক্রিয়া, শেখার অগ্রগতি ও ব্যবহারিক প্রয়োগ বিশ্লেষণ করে কারিকুলামকে চূড়ান্তভাবে উন্নয়ন করা যাবে।

মূলদায়িত্ব:

কারিয়ার প্ল্যানিং অ্যান্ড ট্রেনিং অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী তিন মাস

১.২ যৌক্তিক ও দক্ষতা ভিত্তিক পদায়ন

প্রেক্ষাপট:

বর্তমানে অনেক ক্ষেত্রেই সরকারি কর্মকর্তাদের পদায়ন হয় সাধারণ প্রশাসনিক বিবেচনায়, যেখানে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার একাডেমিক ব্যাকগ্রাউন্ড, প্রশিক্ষণ ও বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পূর্ণভাবে মূল্যায়িত হয় না। ফলে সেবা প্রদানের গুণগতমানে ঘাটতি থেকে যায়। দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা ভিত্তিক পদায়ন ব্যবস্থা চালু করা হলে প্রাতিষ্ঠানিক কর্মদক্ষতা ও জনসেবার মান বৃদ্ধি পাবে।

উদ্দেশ্য:

একাডেমিক যোগ্যতা, প্রশিক্ষণ ও অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে যুক্তিযুক্ত ও কার্যকর পদায়ন নিশ্চিত করা।

পদায়ন ব্যবস্থায় স্বচ্ছতা, পেশাদারিত্ব ও দক্ষতা প্রতিষ্ঠা করা।

কর্মক্ষেত্রে সঠিক লোক সঠিক স্থানে বসিয়ে সেবা মান বৃদ্ধি করা।

প্রভাব:

সেবা প্রদানে দক্ষতা ও মান বৃদ্ধি পাবে।

কর্মকর্তারা তাদের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার সর্বোত্তম ব্যবহার করতে পারবেন।

পাইলট কার্যক্রম:

একটি উইং/ শাখায় পরীক্ষামূলকভাবে দক্ষতা ভিত্তিক পদায়নের মডেল চালু করা যেতে পারে।

GEMS ব্যবহার করে কর্মকর্তার শিক্ষা, প্রশিক্ষণ ও অভিজ্ঞতা তালিকাভুক্ত করে পদায়নের জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে।

মূলদায়িত্ব:

নিয়োগ, পদোন্নতি ও প্রেষণ অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় ও সহযোগী সংস্থা - JICA

মূল্যায়ন নির্দেশক:

পদায়নের সরকারি জিও ও সেবা সংক্রান্ত নাগরিক ফিডব্যাক

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে ছয় মাস

১.৩ মন্ত্রণালয়ের কার্যক্রম সম্পর্কে নাগরিক ফিডব্যাক গ্রহণ

প্রেক্ষাপট:

গণমুখী ও সেবাভিত্তিক প্রশাসন গড়ে তুলতে নাগরিকের মতামত ও অভিজ্ঞতা জানা অপরিহার্য। বর্তমান সময়ে সরকারি সেবার গুণগতমান যাচাই ও উন্নয়নে নাগরিক ফিডব্যাক অত্যন্ত কার্যকর একটি উপায়। জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন বিভিন্ন সেবায় সরাসরি উপকারভোগী বা সংশ্লিষ্ট কর্মচারীদের মাধ্যমে লিখিত বা অনলাইন রেটিং ফিডব্যাক গ্রহণ করলে সেবার মান যাচাই ও গুণগত উন্নয়ন সহজ হবে।

উদ্দেশ্য:

স্বচ্ছতা ও গ্রাহক সন্তুষ্টি অর্জন।

ফলাফল:

নাগরিকদের মতামত গ্রহণের মাধ্যমে সেবার দুর্বলতা চিহ্নিত ও সমাধানের সুযোগ সৃষ্টি হবে।

সেবার মানোন্নয়ন ও কর্মচারীদের দক্ষতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে দিকনির্দেশনা মিলবে।

সুশাসন ও সেবার মান বৃদ্ধি পাবে।

পাইলট কার্যক্রম:

প্রথমে মন্ত্রণালয়ের একটি নির্দিষ্ট সেবা নিয়ে সীমিত পরিসরে ফিডব্যাক সংগ্রহ চালু করা যেতে পারে।

ওয়েবসাইটে একটি সহজ রেটিং ও মতামত গ্রহণ ব্যবস্থা চালু করা হবে। একইসঙ্গে কিছু ব্যবহারকারীকে লিখিত ফিডব্যাক ফরম সরবরাহ করে তথ্য সংগ্রহ করা হবে।

মূলদায়িত্ব:

প্রশাসন অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

মূল্যায়ন নির্দেশক:

নাগরিক ফিডব্যাক।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী দুই বছর

১.৪ সার্ভিস অফিসার নিয়োগ/পদায়ন

প্রেক্ষাপট:

সরকারি অফিসে অনেক সময় নাগরিকেরা সঠিক তথ্য, সেবা প্রাপ্তির প্রক্রিয়া এবং প্রয়োজনীয় দিকনির্দেশনার অভাবে ভোগান্তির শিকার হন। নাগরিকবান্ধব ও তথ্যসমৃদ্ধ সেবাদান নিশ্চিত করতে প্রতিটি দপ্তরে একটি করে সার্ভিস অফিসার নিয়োগের/পদায়নের মাধ্যমে নাগরিক সেবা সহজতর করা যেতে পারে, যিনি প্রয়োজনীয় তথ্য ও সহায়তা প্রদান করবেন।

উদ্দেশ্য:

নাগরিকদেরকে সঠিক দিকনির্দেশনা ও তথ্য প্রদান করে সেবা গ্রহণের প্রক্রিয়া সহজ করা।
সেবাগ্রহীতার অভিজ্ঞতা ও সন্তুষ্টি নিশ্চিত করা।

ফলাফল:

নাগরিকদের ভোগান্তি হ্রাস পাবে।
নাগরিকদের মাঝে সেবার প্রতি আস্থা ও সন্তুষ্টি তৈরি হবে।

পাইলট কার্যক্রম:

প্রথম ধাপে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের নিজস্ব একটি উইং/বিভাগে ১ জন সার্ভিস অফিসার পদায়ন করে পাইলট কার্যক্রম পরিচালনা করা যেতে পারে। নির্দিষ্ট সময় পরে ফিডব্যাক ও কার্যকারিতা মূল্যায়ন করে অন্যান্য শাখায় সম্প্রসারণ।

মূলদায়িত্ব:

প্রশাসন উইং, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

মূল্যায়ন নির্দেশক:

সার্ভিস অফিসার পদায়নের সরকারি পত্র

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী এক বছর

১.৫ ওয়ান-স্টপ সার্ভিস সেন্টার স্থাপন

প্রেক্ষাপট:

বর্তমানে জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে নাগরিক সেবা গ্রহণের জন্য ভিন্ন ভিন্ন দপ্তরে ঘোরাঘুরি করতে হয়, যা সময়সাপেক্ষ ও জটিল। এতে নাগরিকদের ব্যয় বৃদ্ধি, হয়রানি ও দুর্নীতির আশঙ্কা বাড়ে। আধুনিক ও সুবিধাজনক প্রশাসন নিশ্চিত করতে জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে ওয়ান-স্টপ সার্ভিস সেন্টার স্থাপন অপরিহার্য হয়ে উঠেছে, যেখানে সকল সরকারি সেবা একই ছাদের নিচে সহজলভ্য হবে।

উদ্দেশ্য:

জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে নাগরিক সেবার জন্য একক ও সমন্বিত সেবা কেন্দ্র স্থাপন।
নাগরিকের সময়, অর্থ ও শ্রম সাশ্রয় করা।
সেবা গ্রহণ প্রক্রিয়া সরল, দ্রুত ও স্বচ্ছ করা।
হয়রানি, দুর্নীতি কমনো।

ফলাফল:

নাগরিকের জন্য সেবা গ্রহণে TCV হ্রাস পাবে।
সেবার মান বৃদ্ধি ও দ্রুততা নিশ্চিত হবে।
প্রশাসনে জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতা বাড়বে।
সরকারি সেবা গ্রহণে নাগরিক সন্তুষ্টি ও আস্থা বৃদ্ধি পাবে।

পাইলট কার্যক্রম:

একটি জেলা ও একটি উপজেলা পর্যায়ে ওয়ানস্টপ সার্ভিস সেন্টার স্থাপন করে পাইলট প্রকল্প বাস্তবায়ন।
ফিডব্যাক ও ফলাফল বিশ্লেষণের মাধ্যমে সেবা ব্যবস্থার উন্নতি সাধন এবং পরবর্তী পর্যায়ে সম্প্রসারণ পরিকল্পনা গ্রহণ।

মূলদায়িত্ব:

ক্যাবিনেট বিভাগ, প্রশাসন অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

মূল্যায়ন নির্দেশক:

নাগরিক ফিডব্যাক।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী দুই বছর

১.৬ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান সমূহের প্রশিক্ষণ মান উন্নয়ন

প্রেক্ষাপট:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অধীনে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান দক্ষ ও যুগোপযোগী কর্মচারী তৈরীতে কাজ করে আসছে। তবে কিছু প্রতিষ্ঠান প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে সর্বোত্তম মান বজায় রাখতে পারছে না। এর ফলে কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের নাগরিক সেবা প্রদানে গুণগত মান সন্তোষজনক হয় না। এই অবস্থায় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর কার্যক্রম পর্যালোচনা করে সবল দিক চিহ্নিত করে সমন্বয়ের মাধ্যমে মান উন্নয়ন জরুরি হয়ে দাঁড়িয়েছে।

উদ্দেশ্য:

প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর শ্রেষ্ঠ চর্চা চিহ্নিত করা।
সেবার মান উন্নয়ন করা।

ফলাফল:

প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের কর্মদক্ষতা উন্নত হবে।
নাগরিক সেবায় গুণগতমান বৃদ্ধি পাবে।
প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে সাংগঠনিক সমন্বয় ও জবাবদিহিতা বৃদ্ধি পাবে।

পাইলট কার্যক্রম:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন এক বা দুইটি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে নির্বাচন করে তাদের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পর্যালোচনা ও মূল্যায়ন। পাঁচটি সবল দিক বিবেচনায় নিয়ে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে সম্প্রসারণ।

মূলদায়িত্ব:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় ও প্রশিক্ষণ অনুবিভাগ।

মূল্যায়ন নির্দেশক:

প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে উত্তম চর্চার প্রেরিত পত্র।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী দুই বছর

১.৭ APAR (Annual Performance Appraisal Report) Co-creation

প্রেক্ষাপট:

বর্তমান ACR পদ্ধতি অধিকাংশ ক্ষেত্রে সময়সাপেক্ষ এবং দক্ষতা বা ফলাফলভিত্তিক নয়। এর পরিবর্তে Annual Performance Appraisal Report (APAR) চালুর মাধ্যমে কর্মীদের ফলাফলভিত্তিক, দক্ষতা ও আচরণভিত্তিক মূল্যায়ন সম্ভব।

উদ্দেশ্য:

মূল্যায়ন পদ্ধতিকে আধুনিক, স্বচ্ছ ও কর্মক্ষমতা-ভিত্তিক করে গড়ে তোলা, যাতে পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ ও প্রণোদনার ক্ষেত্রে যোগ্য ব্যক্তির অগ্রাধিকার পান।

ফলাফল:

প্রশাসনে জবাবদিহিতা, দক্ষতা উন্নয়ন, উদ্ভাবন ও জনসেবার মান বৃদ্ধি পাবে।
কর্মীরা তাদের মূল্যায়নের মানদণ্ড সম্পর্কে পরিষ্কার ধারণা পাবেন।

পাইলটিং:

একটি মন্ত্রণালয় নির্বাচন করে e-APAR পদ্ধতির পরীক্ষা চালানো যেতে পারে। সফল হলে পর্যায়ক্রমে সকল ক্যাডারে এটি চালু করা সম্ভব।

মূলদায়িত্ব:

ক্যারিয়ার প্ল্যানিং এন্ড ট্রেনিং অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সহযোগী সংস্থা - JICA

মূল্যায়ন নির্দেশক:

কার্যকর e-APAR

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী দুই বছর

২. প্রসেস রিফর্ম

২.১ পদসৃজন ও নিয়োগ বিধি/প্রবিধানমালা প্রণয়ন ও সংশোধনের লক্ষ্যে Unified Inter-Ministerial Digital Platform তৈরি

প্রেক্ষাপট:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের বিধি অনুবিভাগ নিয়মিতভাবে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও তাদের অধীনস্থ দপ্তর/সংস্থার জন্য নিয়োগবিধি ও প্রবিধানমালা প্রণয়নে পরামর্শ প্রদান করে থাকে। এই প্রক্রিয়ায় মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ, অর্থ বিভাগ, লেজিসলেটিভ ও সংসদ বিষয়ক বিভাগ এবং প্রয়োজনে বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশনের সম্পৃক্ততা রয়েছে। বর্তমানে এই কার্যক্রমটি মূলত অফলাইন বা ম্যানুয়াল পদ্ধতিতে সম্পন্ন হয়।

উদ্দেশ্য:

নিয়োগবিধি ও প্রবিধানমালা প্রণয়ন ও সংশোধনের প্রক্রিয়াকে স্বয়ংক্রিয়, সমন্বিত ও ডিজিটাল করা।
সময় ও প্রশাসনিক ব্যয় হ্রাস করে দ্রুত ও মানসম্পন্ন সেবা প্রদান।

ফলাফল:

নিয়োগবিধি ও প্রবিধানমালার খসড়া অনুমোদন দ্রুততর হবে।
আন্তঃমন্ত্রণালয় সমন্বয় সহজ হবে।

পাইলট কার্যক্রম:

একটি মন্ত্রণালয়ের একটি বিধি নির্বাচন করে পাইলট ভিত্তিতে কমন প্ল্যাটফর্ম ব্যবহারের মাধ্যমে নিয়োগবিধি প্রণয়নের সম্পূর্ণ প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন করা যেতে পারে।
পাইলট থেকে পাওয়া অভিজ্ঞতা অনুযায়ী সফটওয়্যার/প্ল্যাটফর্মের ফিচার উন্নয়ন ও চূড়ান্তকরণ।

মূলদায়িত্ব:

সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় ও কর্মসূচি পরিচালক, GEMS

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী দুই বছর

২.২ সরকারি আইন, বিধি ও হালনাগাদ পরিপত্রের সমন্বিত ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম তৈরি

প্রেক্ষাপট:

বর্তমানে বিভিন্ন সরকারি আইন, বিধিমালা, পরিপত্র ও নির্দেশনাসমূহ বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও সংস্থার নিজস্ব ওয়েবসাইটে ছড়িয়ে-ছিটিয়ে রয়েছে, যার ফলে প্রয়োজনীয় নীতিগত সিদ্ধান্ত গ্রহণ, নীতিমালা প্রণয়ন, প্রশাসনিক নির্দেশনা ও দাপ্তরিক কার্যক্রমে জটিলতা দেখা দেয়। একইসঙ্গে, সাধারণ জনগণের তথ্যপ্রাপ্তিতেও প্রতিবন্ধকতা তৈরি হয়। একটি সমন্বিত ওয়েব প্ল্যাটফর্ম এই সমস্যার কার্যকর সমাধান দিতে পারে।

উদ্দেশ্য:

সরকারি সকল বিধি, আইন, পরিপত্র ও নির্দেশনার কেন্দ্রীয় ডিজিটাল সংরক্ষণ নিশ্চিত করা।
নীতিনির্ধারণ ও প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে সহজতর ও দ্রুততর তথ্যপ্রাপ্তি নিশ্চিত করা।

ফলাফল:

নীতিনির্ধারণক, কর্মকর্তাবৃন্দ ও সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের জন্য দ্রুত ও নির্ভরযোগ্য তথ্যসূত্র হবে।
জনগণের তথ্য প্রাপ্তির অধিকার সহজ ও বাস্তবায়নযোগ্য হবে।

পাইলট কার্যক্রম:

একটি মন্ত্রণালয় (যেমন: বন ও জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়) থেকে বিদ্যমান আইন, পরিপত্র ও বিধি সংগ্রহ করে ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মে সংরক্ষণ শুরু করা যেতে পারে।
এর পর ধাপে ধাপে অন্যান্য মন্ত্রণালয় ও সংস্থার আইন, পরিপত্র ও বিধি যোগ করে প্ল্যাটফর্মটি সম্পূর্ণরূপে জাতীয় পর্যায়ে সম্প্রসারণ করা যেতে পারে।

মূলদায়িত্ব:

সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় ও কর্মসূচি পরিচালক, GEMS ও এটুআই (a2i).

মূল্যায়ন নির্দেশক:

কার্যকর সমন্বিত ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী দুই বছর

২.৩ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় প্রদত্ত মতামতসমূহের Dynamic Opinion Repository প্রস্তুত

প্রেক্ষাপট:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় নিয়মতান্ত্রিকভাবে অন্যান্য মন্ত্রণালয়/বিভাগ এবং তাদের আওতাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহকে মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনার বিভিন্ন বিষয়ে মতামত প্রদান করে থাকে। তবে এইসব প্রদত্ত মতামত এখন পর্যন্ত কোনও কেন্দ্রিয়, শ্রেণীবদ্ধ বা ডিজিটাল আর্কাইভে সংরক্ষিত নয়। ফলে পূর্বে প্রদত্ত মতামত রেফারেন্স হিসেবে খুঁজে পাওয়া কঠিন হয়ে পড়ে। এই প্রেক্ষিতে একটি Dynamic Opinion Repository তৈরি করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ হয়ে দাঁড়িয়েছে।

উদ্দেশ্য:

বিষয়ভিত্তিক শ্রেণিবদ্ধ ও ডিজিটালভাবে সংরক্ষণ করা।
পূর্ববর্তী মতামতের রেফারেন্স দ্রুত ও নির্ভরযোগ্যভাবে প্রাপ্তি নিশ্চিত করা।

ফলাফল:

দ্রুত ও কার্যকর সিদ্ধান্ত গ্রহণ সম্ভব হবে।
প্রশাসনিক ব্যয় ও সময় সাশ্রয় হবে।

পাইলট কার্যক্রম:

প্রাথমিকভাবে গত ৩ বছরের মধ্যে প্রদত্ত মতামতসমূহ সংগ্রহ ও শ্রেণীবিন্যাস করে পরীক্ষামূলকভাবে ডিজিটাল আর্কাইভে সংরক্ষণ।
একটি মন্ত্রণালয় বাছাই করে তাদের প্রাপ্ত মতামতসমূহ অন্তর্ভুক্ত করা।
ইউজার ফিডব্যাক ও প্রয়োজন অনুযায়ী পরবর্তী পর্যায়ে অন্যান্য মন্ত্রণালয়ের মতামত অন্তর্ভুক্তকরণ।
ভবিষ্যতে এটি একটি সার্চবল ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মে রূপান্তরের পরিকল্পনা করা যেতে পারে।

মূলদায়িত্ব:

সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় ও কর্মসূচি পরিচালক, GEMS ও সহযোগী সংস্থা - এটুআই (a2i)

মূল্যায়ন নির্দেশক:

কার্যকর Dynamic Opinion Repository প্রস্তুত।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী তিন বছর

৩. স্ট্রাকচারাল রিফর্ম

৩.১ Innovation Lab: সরকারি সেবা ও নীতিনির্ধারণে উদ্ভাবনী দক্ষতা বৃদ্ধি (Co-creation)

প্রেক্ষাপট:

সরকারি সেবায় দক্ষতা, কার্যকারিতা ও জনবান্ধবতা বৃদ্ধির জন্য উদ্ভাবনী চিন্তা ও ডিজিটাল প্রযুক্তি ব্যবহারের প্রয়োজনীয়তা ক্রমবর্ধমান। বর্তমান প্রশাসনিক প্রক্রিয়াগুলো অনেক সময় জটিল ও মন্থর হওয়ায় সেবা গ্রহণে জনসাধারণের অসন্তুষ্টি দেখা দেয়। তাই ছোট পরিসরে নীতিগত পরীক্ষা-নিরীক্ষা, ডিজিটাল সমাধান ও উদ্ভাবনী নেতৃত্ব বিকাশের মাধ্যমে সরকারি সেবা ও নীতিনির্ধারণে পরিবর্তন আনার উদ্যোগ গ্রহণ জরুরি।

উদ্দেশ্য:

সেবা ও প্রশাসনিক সমস্যার কার্যকর সমাধান উদ্ভাবন করা।
সরকারি কর্মকর্তাদের মধ্যে উদ্ভাবনী মনোভাব ও নেতৃত্ব বিকাশ করা।
উদ্ভাবনী ধারণাকে প্রতিষ্ঠানের কৌশলগত অংশ হিসেবে গড়ে তোলা।

ফলাফল:

নাগরিক সেবায় দ্রুত পরিবর্তন এবং উদ্ভাবনী সমাধান গ্রহণ সম্ভব হবে।
প্রশাসনে নতুন ধারণা ও ডিজিটাল সক্ষমতা বৃদ্ধি পাবে।
প্রতিষ্ঠানে উদ্ভাবনকে কৌশলগতভাবে অন্তর্ভুক্ত করার মাধ্যমে ধারাবাহিক উন্নয়ন নিশ্চিত হবে।

পাইলট কার্যক্রম:

ছোট পরিসরে উদ্ভাবনী প্রকল্প বাস্তবায়ন
কর্মকর্তাদের জন্য “Public Sector Innovation” প্রশিক্ষণ প্রদান।

মূলদায়িত্ব:

সংস্কার ও গবেষণা অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, সহযোগী সংস্থা -
জাইকা, TIIKA

মূল্যায়ন নির্দেশক:

বাস্তবায়নের লক্ষ্যে অন্ততঃ দশটি ধারণা প্রাপ্তি।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী তিন বছর

৩.২ Gender & Inclusion Cell গঠন প্রেক্ষাপট

প্রেক্ষাপট:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সরকারি মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনার কেন্দ্রবিন্দু। নিয়োগ, বদলি, পদোন্নতি, প্রশিক্ষণসহ প্রশাসনের কাঠামো নির্ধারণে MoPA মুখ্য ভূমিকা পালন করে। তবে লিঙ্গ সমতা ও অন্তর্ভুক্তি বিষয়ক কার্যক্রমে এখনো প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর ঘাটতি রয়েছে। সেক্ষেত্রে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ে একজন যুগ্মসচিবের নেতৃত্বে একটি সেল গঠন করা যেতে পারে। MoPA ও MoWCA-এর সঙ্গে নীতিগত সমন্বয় রেখে কাজ করবে।

উদ্দেশ্য:

Gender & Inclusion Cell গঠনের মাধ্যমে MoPA-এর আওতায় নারী, প্রতিবন্ধী, ক্ষুদ্র -নৃতাত্ত্বিক জনগোষ্ঠীর কর্মচারীদের জন্য প্রশাসনিক পরিবেশ তৈরি করা;

ফলাফল:

নারী, প্রতিবন্ধী, ক্ষুদ্র -নৃতাত্ত্বিক জনগোষ্ঠীর প্রশাসনে অংশগ্রহণ ও নেতৃত্ব বৃদ্ধি পাবে; হয়রানি ও বৈষম্য হ্রাস পাবে; MoPA-এর মাধ্যমে একটি সংবেদনশীল ও জবাবদিহিমূলক প্রশাসন গড়ে উঠবে।

মূলদায়িত্ব:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, প্রশাসন অনুবিভাগ

মূল্যায়ন নির্দেশিক:

সেল গঠনের সরকারি আদেশ।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে দুই বছর

৩.৩ আন্তর্জাতিক মানসম্পন্ন পলিসি রিসার্চ সেল প্রতিষ্ঠা

প্রেক্ষাপট:

প্রশাসনিক নীতিনির্ধারণে এখনো গবেষণার চেয়ে অভিজ্ঞতা নির্ভরতা বেশি। আধুনিক, তথ্যনির্ভর ও আন্তর্জাতিক মানের নীতিপত্রেরও যথেষ্ট অভাব রয়েছে। এক্ষেত্রে মন্ত্রণালয়ের অধীনে “পলিসি রিসার্চ সেল” গঠন, গবেষক নিয়োগ, গবেষণা থিম নির্ধারণ, আন্তর্জাতিক অংশীদারিত্ব ও বছরে ন্যূনতম দুইটি নীতিপত্র প্রস্তুত করা যেতে পারে।

উদ্দেশ্য:

প্রশাসনিক সংস্কার, জনসেবা ও মানবসম্পদ উন্নয়নে গবেষণানির্ভর ও প্রমাণভিত্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে সহায়তা করা।

ফলাফল:

স্বচ্ছতা ও দক্ষতা বৃদ্ধি, আন্তর্জাতিক অংশীদারিত্ব গড়ে ওঠা, ও নীতিগত সিদ্ধান্তে বৈজ্ঞানিকতা নিশ্চিত।
মন্ত্রণালয়ের অধীনে “পলিসি রিসার্চ সেল” গঠন, গবেষক নিয়োগ, গবেষণা থিম নির্ধারণ, আন্তর্জাতিক অংশীদারিত্ব ও বছরে ন্যূনতম দুইটি নীতিপত্র প্রস্তুত।

মূলদায়িত্ব:

সংস্কার ও গবেষণা অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

সহযোগীতায়:

Turkish Cooperation and Coordination Agency

মূল্যায়ন নির্দেশক:

সেল গঠিত।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে তিনবছর

৩.৪ বিপিএটিসিকে প্রশিক্ষণ, গবেষণা ও সংস্কার কেন্দ্র হিসেবে শক্তিশালীকরণ

প্রেক্ষাপট:

পরিবর্তনশীল প্রশাসনিক চাহিদা ও প্রযুক্তি অভিযোজনে BPATC-এর প্রশিক্ষণ কাঠামো আধুনিকায়ন প্রয়োজন।

উদ্দেশ্য:

আধুনিক নীতি, প্রযুক্তি, নেতৃত্ব ও উদ্ভাবনী দক্ষতা অন্তর্ভুক্ত করে প্রশিক্ষণ সংস্কার বাস্তবায়ন।

ফলাফল:

দক্ষ, দায়িত্বশীল ও প্রযুক্তি সক্ষম প্রশাসনিক জনবল তৈরি, সেবার মানোন্নয়ন

পাইলটিং:

ছয় মাসে গ্যাপ এনালাইসিস। কারিকুলাম / শিখন প্রক্রিয়া পুনর্গঠন, ই-লার্নিং প্ল্যাটফর্ম চালু ও প্রশিক্ষক সক্ষমতা উন্নয়ন।

মূল দায়িত্ব:

BPATC, সহযোগী - জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় (নীতিনির্ধারণ), অর্থবিভাগ

মূল্যায়ন নির্দেশক:

হালনাগাদকৃত কোর্স সংখ্যা / প্রক্রিয়া, প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তার সংখ্যা, প্রশিক্ষণ সন্তুষ্টি হার, ই-লার্নিং ব্যবহারকারীর সংখ্যা

৩.৫ উচ্চপর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য বিদ্যমান প্রশিক্ষণ সেন্টারের একটিতে Leadership Centre প্রতিষ্ঠা

উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তাদের কৌশলগত নেতৃত্ব, নীতি প্রণয়ন ও প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ আরও কার্যকর হয়।

উদ্দেশ্য:

নীতি নেতৃত্ব, আন্তঃমন্ত্রণালয় সমন্বয় ও উদ্ভাবনী দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে প্রশাসনের মানোন্নয়ন।

ফলাফল:

দক্ষ নেতৃত্ব গড়ে তোলা, জবাবদিহিতা বৃদ্ধি, জাতীয় উন্নয়ন পরিকল্পনা বাস্তবায়নে গতি আনা।

পাইলটিং:

বিদ্যমান একটি জাতীয় প্রশিক্ষণ সেন্টারে ৬ মাসের লিডারশিপ প্রশিক্ষণ কর্মসূচি চালু।

মূলদায়িত্ব ::

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় (নীতিনির্ধারণ, প্রশিক্ষণ কাঠামো ও কনটেন্ট অনুমোদন, সমন্বয়)।

সহযোগী:

মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ, BPATC

মূল্যায়ন নির্দেশক:

প্রশিক্ষণপ্রাপ্তদের সংখ্যা, কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন উন্নতি

বাস্তবায়ন সময়কাল: পাইলট ৬ মাস, পূর্ণ বাস্তবায়ন ৩ বছর

৪. পলিসি রিফর্ম

৪.১ বিসিএস (মৎস্য, বিসিএস (বন), ও বিসিএস (সড়ক ও জনপদ) ক্যাডারের ক্যাডার গঠন ও ক্যাডার রুলস হালনাগাদকরণ

প্রেক্ষাপট:

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস এর বিভিন্ন ক্যাডারের গঠন ও কাঠামোগত নীতিমালা নির্ধারিত হয়েছে BCS Composition and Cadre Rules, 1980 (সংশোধিত ১৯৯১) অনুযায়ী। তবে পরবর্তী সময়ে বিভিন্ন নতুন পদ সৃষ্টি ও পূর্বের কিছু পদ বিলুপ্ত হলেও সেগুলো সংশ্লিষ্ট ক্যাডার রুলসে প্রতিফলিত হয়নি। এর ফলে বিভিন্ন ক্যাডারে নিয়োগ, পদায়ন ও প্রশাসনিক কার্যক্রম পরিচালনায় জটিলতা দেখা দিচ্ছে।

উদ্দেশ্য:

নতুন ও বিলুপ্ত পদসমূহকে ক্যাডার রুলসে যুক্ত করে বিসিএস (বন), বিসিএস (সড়ক ও জনপদ) ও বিসিএস (মৎস্য) ক্যাডার রুলস হালনাগাদ করা।

নিয়োগ ও পদায়ন প্রক্রিয়ায় কার্যকর করা।

The Bangladesh Civil Service Recruitment Rules, 1981- এর Schedule-II এর অংশ হালনাগাদকরণের উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।

ফলাফল:

নিয়োগ ও পদায়নের ক্ষেত্রে সুনির্দিষ্ট দিকনির্দেশনা থাকবে।

সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় ও অধিদপ্তরসমূহের কর্মকাণ্ডে গতি ও স্বচ্ছতা আসবে।

মূলদায়িত্ব:

বিধি অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

মূল্যায়ন নির্দেশক:

ক্যাডার আদেশ প্রণীত ও The Bangladesh Civil Service Recruitment Rules 1981-এর Schedule-II হালনাগাদকৃত।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে তিন বছর (ধাপে ধাপে বাস্তবায়ন)।

৪.২ সরকারি চাকুরিতে কোটা পদ্ধতির প্রয়োগ সংক্রান্ত গাইডলাইন প্রণয়ন

প্রেক্ষাপট:

বাংলাদেশের সরকারি চাকুরিতে কোটা পদ্ধতি একটি সংবেদনশীল ও গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এই সংরক্ষিত কোটা ব্যবস্থা থাকলেও বর্তমানে এ ব্যবস্থার প্রয়োগে বিভিন্ন অস্পষ্টতা ও বাস্তব জটিলতা দেখা দিচ্ছে। যেমন: সঠিক পরিচয় নিরূপণ, বৈধ প্রমাণপত্রের অভাব, যাচাই প্রক্রিয়ার দুর্বলতা, সীমিত আসনের মধ্যে সমন্বয় সমস্যা, প্রতিবন্ধী ও তৃতীয় লিঙ্গভুক্ত ব্যক্তিদের যাচাইয়ের পদ্ধতি ইত্যাদি। এসব বিষয় স্পষ্ট করার লক্ষ্যে একটি যুগোপযোগী রূপরেখা প্রণয়ন অপরিহার্য হয়ে উঠেছে।

উদ্দেশ্য:

সরকারি চাকুরিতে কোটা পদ্ধতির সুশৃঙ্খল, স্বচ্ছ প্রয়োগ নিশ্চিত করা। সঠিক পরিচয় ও প্রমাণপত্র যাচাইয়ের একটি কাঠামো প্রণয়ন। প্রতিবন্ধী ও তৃতীয় লিঙ্গভুক্ত নাগরিকদের জন্য নির্ভরযোগ্য যাচাই পদ্ধতি তৈরি।

ফলাফল:

কোটা সংক্রান্ত বিভ্রান্তি ও অনিয়ম হ্রাস পাবে।

নিয়োগ প্রক্রিয়ায় স্বচ্ছতা, নিরপেক্ষতা ও জনগণের আস্থা বৃদ্ধি পাবে।

ড্রাফট - সুপারিশ প্রণয়নে গঠিত কমিটি সুপারিশ প্রণয়ন করবে।

মূলদায়িত্ব:

বিধি অনুবিভাগ, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

মূল্যায়ন নির্দেশক:

খসড়া গাইডলাইন প্রণীত।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে পরবর্তী ছয় মাস

৪.৩ জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের দক্ষতা, কর্মসংস্থান তৈরি ও উদ্যোক্তা উন্নয়ন বিষয়ক কর্মকৌশল প্রণয়ন

প্রেক্ষাপট:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের নীতি সহায়তা ও প্রশাসনিক সংস্কারের মাধ্যমে দক্ষ জনশক্তি তৈরি, কর্মসংস্থান বৃদ্ধি ও উদ্যোক্তা উন্নয়ন জরুরি হয়ে উঠেছে। প্রযুক্তি-নির্ভর অর্থনীতি ও বৈশ্বিক প্রতিযোগিতায় সক্ষম হতে এই উদ্যোগ অপরিহার্য।

উদ্দেশ্য:

দক্ষতা উন্নয়ন, কর্মসংস্থান সৃজন, উদ্যোক্তা তৈরিতে নীতি, প্রশিক্ষণ ও সহায়তা কাঠামো প্রণয়ন।

ফলাফল:

যুবশক্তির কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি, বেকারত্ব।

মূল দায়িত্ব:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, বিধি অনুবিভাগ ও CPTU অনুবিভাগ।

সহযোগিতায়:

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, যুব ও ক্রিড়া মন্ত্রণালয়, শিক্ষা মন্ত্রণালয়, শিল্প মন্ত্রণালয়, প্রবাসী কল্যাণ মন্ত্রণালয়, BPATC, বেসরকারি খাত (JICA, TIKA)।

মূল্যায়ন নির্দেশক:

কর্মকৌশল প্রণীত।

বাস্তবায়ন সময়কাল: সেপ্টেম্বর ২০২৫ থেকে একবছর

বিবেচ্য অন্যান্য সংস্কার উদ্যোগ

- ১। নাগরিক কেন্দ্রিক মনভাব চর্চা নিশ্চিত করতে নিয়মিত নাগরিক মত- বিনিময় সভার আয়োজন এবং ফিডব্যাক ভিত্তিতে কার্যক্রম গ্রহণ
- ২। মধ্যপর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য “Manager as mentor” পদ্ধতি চালু
- ৩। মানবসম্পদ উন্নয়ন অধিদপ্তর গঠন
- ৪। উন্নয়ন সহযোগীদের সাথে যৌথভাবে প্রশিক্ষণ মডিউল তৈরি
- ৫। কোর কোর্সে প্রশিক্ষণে চাহিদাভিত্তিক মনোনয়ন প্রদান
- ৬। বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের টেকনিক্যালিটি বিবেচনায় কর্মকর্তা পদায়ন কৌশল প্রণয়ন।

পাইলট উদ্যোগ:
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ কারিকুলামে
Virtue, Morality, Ethics, Skill ও Capacity Development
বিষয়াবলী অন্তর্ভুক্তকরণ এবং প্রশিক্ষণে Learning Diary ব্যবহার
সেপ্টেম্বর - নভেম্বর ২০২৫

১. গভর্নেন্স সমস্যার বর্ণনা

জনপ্রশাসনে সুশাসন নিশ্চিত করতে শুধু প্রযুক্তিগত জ্ঞান ও প্রশাসনিক দক্ষতা যথেষ্ট নয়; প্রয়োজন নৈতিকতা, চারিত্রিক মূল্যবোধ ও দায়িত্ববোধসম্পন্ন কর্মকর্তা। একইসঙ্গে স্কিল ও সক্ষমতা উন্নয়নের পাশাপাশি প্রশিক্ষণের জ্ঞান আত্মস্থ করার জন্য রিফ্লেকটিভ টুল হিসেবে Learning Diary ব্যবহারের গুরুত্বও বেড়েছে। উল্লেখ্য যে কোন ফলপ্রসূ প্রশিক্ষণের লক্ষ্য হওয়া উচিত জ্ঞান ৪০%, দক্ষতা ৩৫% প্রদান এবং ২৫% মনোভাবের পরিবর্তন করা।

বর্তমান প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় নৈতিকতা, চারিত্রিক গুণাবলি ও আধুনিক দক্ষতা বিকাশের উপযোগী বিষয়সমূহের ঘাটতি এবং শেখার ফলাফল ধরে রাখার জন্য উপযুক্ত পদ্ধতির অনুপস্থিতি, জনপ্রশাসনের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের কাঙ্ক্ষিত মানোন্নয়ন ও জনসেবার গুণগত মান বৃদ্ধিতে বাধা সৃষ্টি করছে। ICT, AI, নেতৃত্ব ও যোগাযোগ দক্ষতা পর্যাপ্তভাবে শেখানো হচ্ছে না। প্রশিক্ষণার্থীর চিন্তা, উপলব্ধি, নৈতিক অবস্থান বা মনোভাব পরিবর্তনের দিকটি মূল্যায়নে আসছে না।

কর্মকর্তারা আত্মমূল্যায়নের সুযোগ পান না, ফলে সেবা-মনোভাব, সততা ও দায়িত্ববোধ গড়ে ওঠেনা।

ডায়েরি না থাকায় শেখার প্রভাব ট্র্যাক করা যায় না, এবং শেখা বাস্তব কর্মক্ষেত্রে প্রয়োগ হয়না। এতে প্রশিক্ষণের দীর্ঘমেয়াদি ফলাফল দুর্বল হয়ে পড়ে এবং সুশাসনের লক্ষ্য ব্যাহত হয়।

প্রশাসনিক দুর্বলতা, জনসেবার মান হ্রাস ও জনগণের আস্থাহীনতা সৃষ্টি করছে।

২. সংস্কার উদ্যোগের বর্ণনা

নৈতিকতা ও মূল্যবোধভিত্তিক বিষয়সমূহ (Virtue, Morality, Ethics) প্রশিক্ষণের কারিকুলামে অন্তর্ভুক্ত করা

সময়োপযোগী দক্ষতার প্রশিক্ষণের তালিকা করা এবং কারিকুলামে অন্তর্ভুক্ত করা

প্রশিক্ষণ প্রদান

Learning Diary প্রস্তুত ও ব্যবহারে বাধ্যবাধকতা আরোপ

দৈনিক শেখার সারাংশ, উপলব্ধি, ভবিষ্যৎ প্রয়োগ পরিকল্পনা লিখার নির্দেশনা প্রদান

মূল্যায়ন ও সার্টিফিকেশনের অংশ হিসেবে ডায়েরি পর্যালোচনা

মূল্যায়ন

ফলাফল:

নৈতিকতা, দক্ষতা এবং শিখন প্রক্রিয়া সংরক্ষণের উপযোগী ব্যবস্থা প্রশিক্ষণে অন্তর্ভুক্ত করলে প্রশাসনের গুণগত পরিবর্তন ঘটবে, প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা দীর্ঘস্থায়ী হবে এবং জনগণের আস্থা ও সন্তুষ্টি দুইই বাড়বে।

৩. সংস্কার উদ্যোগের প্রস্তাবিত পরিসংখ্যান

● (ক) পাইলট সংস্কার উদ্যোগের শিরোনাম:

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ Capacity Development বিষয়াবলী অন্তর্ভুক্তকরণ এবং প্রশিক্ষণে Learning Diary ব্যবহার

● (খ) কোন প্রতিষ্ঠান উদ্যোগটি বাস্তবায়ন করবে?

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

● (গ) কোথায় পাইলটিং হবে? পাইলটিং বিবেচনার যৌক্তিকতা কী?

মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণে।

● (ঘ) পাইলটিং বিবেচনার যৌক্তিকতা কী?

কার্যকারিতা যাচাই ও ভুল সংশোধনের সুযোগ

বাস্তব চ্যালেঞ্জ শনাক্তকরণ ও প্রমাণভিত্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে

● (ঙ) পাইলটিং কখন শুরু এবং কখন সমাপ্ত হবে?

সেপ্টেম্বর ২০২৫ - নভেম্বর ২০২৫

● পাইলটিং এর ফলে কতজন ব্যক্তির কী উপকার হবে এবং কী পরিমাণ অর্থের সাশ্রয় হবে?

৩০ জন ব্যক্তির ডিজিটাল স্কিল ও লাইফ সেভিং স্কিল বাড়বে এবং আচরণগত পরিবর্তন হবে।

সামাজিক প্রভাব বিধায় অপরিমেয়।

৪. পাইলট বাস্তবায়নের সাথে সম্পৃক্ত অংশীজন এবং তাদের ভূমিকা

স্টেকহোল্ডার	মূল ভূমিকা	আগ্রহ (Interest)	প্রভাব (Impact)
MoPA	নির্দেশনা প্রদান, প্রশিক্ষণ বাস্তবায়ন, মূল্যায়ন	উচ্চ	উচ্চ
BPATC	পরামর্শ প্রদান, প্রশিক্ষণ প্রদান	উচ্চ	উচ্চ
প্রশিক্ষণার্থী	শেখা ও বাস্তব প্রয়োগ	উচ্চ	উচ্চ
প্রশিক্ষক	প্রশিক্ষণ প্রদান	মাঝারি	মাঝারি
সেবাগ্রহীতা	প্রশিক্ষণের পরোক্ষ সুবিধাভোগী	উচ্চ	মাঝারি

৫. PESTLE

ফ্যাক্টর	সমস্যা	সমাধান (BUY- IN)
রাজনৈতিক	রাজনৈতিক সদিচ্ছার অভাব	জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের ২৯২৫ প্রস্তাবিত বিষয়াদি সন্নিবেশিত
অর্থনৈতিক	বাজেট সীমাবদ্ধতা	জনপ্রশাসনের মতামতের ভিত্তিতে প্রণীত এবং উন্নয়ন সহযোগীদের সহায়তার মাধ্যমে সমাধান হতে পারে (TIKA, JICA)
সামাজিক	নাগরিক আস্থার ঘাটতি ও সেবা জটিলতা নেগেটিভ মনোভাব	স্বচ্ছতা ও নাগরিক প্রতিক্রিয়া পদ্ধতি চালু করা মোটিভেশান
প্রযুক্তিগত	ডিজিটাল দক্ষতা ও অবকাঠামোর ঘাটতি	প্রশিক্ষণ , আধুনিক আইসিটি অবকাঠামো ও সাইবার নিরাপত্তা উন্নয়ন
আইনি	পুরোনো আইন ও জটিল প্রক্রিয়া	প্রক্রিয়া সরলীকরণ
পরিবেশগত	পরিশেের উপর নেগেটিভ প্রভাব (ডিজিটাল ডিভাইস থেকে কার্বন নিঃসরণ)	সবুজ অফিস

৬. রিসোর্স মোবাইলজেশান

MoPA - বাজেট বরাদ্দকরণ, নির্দেশনা, প্রশিক্ষণের সার্বিক ব্যবস্থাপনা

BPATC - কারিকুলাম ও লার্নিং ডায়েরী তৈরিতে পরামর্শ প্রদান।

প্রশিক্ষক (Resource person) প্রশিক্ষণ প্রদান

প্রশিক্ষণার্থী - প্রশিক্ষণ গ্রহণ

Printed Learning Diary (প্রশিক্ষণার্থীর রিফ্লেক্সান নোট)

Training Module (Ethics, Morality, Skills)

Training logistics - ট্রেনিং ভ্যানু, ট্রেনিং ল্যাব, কলম, ব্যাগ, ল্যাপটপ/ডেস্কটপ ইত্যাদি

সহযোগী সংস্থা - TICA (Turkish Cooperation and coordination Agency) , JICA

৭. বিস্তারিত কার্যক্রম

ধাপ	কার্যক্রম	সময়সীমা	দায়িত্বপ্রাপ্ত	সমন্বয়ের বিষয়
১.	প্রাথমিক পরামর্শ সভা (স্টকহোল্ডার MOPA, BPATC)	২ সপ্তাহ	MOPA, BPATC	
২.	কারিকুলাম প্রণয়ন কমিটি গঠন (MOPA, BPATC)	২ সপ্তাহ	MOPA	
৩.	বাজেট বরাদ্দকরণ	১ সপ্তাহ	MOPA	
৪.	স্পিকার সিলেকশন	১ সপ্তাহ	MOPA, BPATC	
৫.	নতুন মডিউল ও লার্নিং ডায়েরি প্রস্তুত	২ সপ্তাহ	MOPA	
৬.	প্রশিক্ষণার্থী সিলেকশন	১ সপ্তাহ	MOPA	
৭.	নোটিশ (Pilot প্রশিক্ষণ)	১ সপ্তাহ	MOPA	
৮.	প্রশিক্ষণ বাস্তবায়িত	১ সপ্তাহ	MOPA	
৯.	মূল্যায়ন	নিরবিচ্ছিন্ন	MOPA	

৮. সাসটেইনেবিলিটি স্ট্র্যাটেজি

MoPA'র পক্ষ থেকে একটি অফিসিয়াল নির্দেশনা জারি করা, যেখানে নতুন মডিউল ও লার্নিং ডায়েরি বাধ্যতামূলক করা হবে।

অন্যান্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহ-এর প্রশিক্ষণ নীতিমালায় এই বিষয়গুলো সংযুক্ত করা হবে।

প্রতি ২ বা ৩ বছর অন্তর মডিউল ও লার্নিং ডায়েরির রিভিউ করতে হবে।

বাস্তব অভিজ্ঞতা ও প্রশিক্ষণার্থীদের মতামতের ভিত্তিতে পরিবর্তন আনা হবে।

ওয়েব ফর্মে Learning Diary-এর ইলেকট্রনিক সংস্করণ (e-Diary) চালু করা যেতে পারে

বার্ষিক প্রশিক্ষণ বাজেটে এই মডিউল ও উপকরণ সংক্রান্ত খরচ অন্তর্ভুক্ত রাখা হবে।

উন্নয়ন সহযোগীদের সম্পৃক্ত করে অতিরিক্ত রিসোর্স সংস্থান করা যেতে পারে।

মনিটরিং ও ইভালুয়েশন (M&E) ব্যবস্থা চালু

শেখা ও পরিবর্তনের গুণগত ও পরিমাণগত প্রভাব মূল্যায়ন করা হবে।

প্রশিক্ষণার্থীর লার্নিং ডায়েরি, প্রাক/পরীক্ষা (pre/post test), ও প্রশিক্ষক মূল্যায়নের মাধ্যমে M&E পরিচালিত

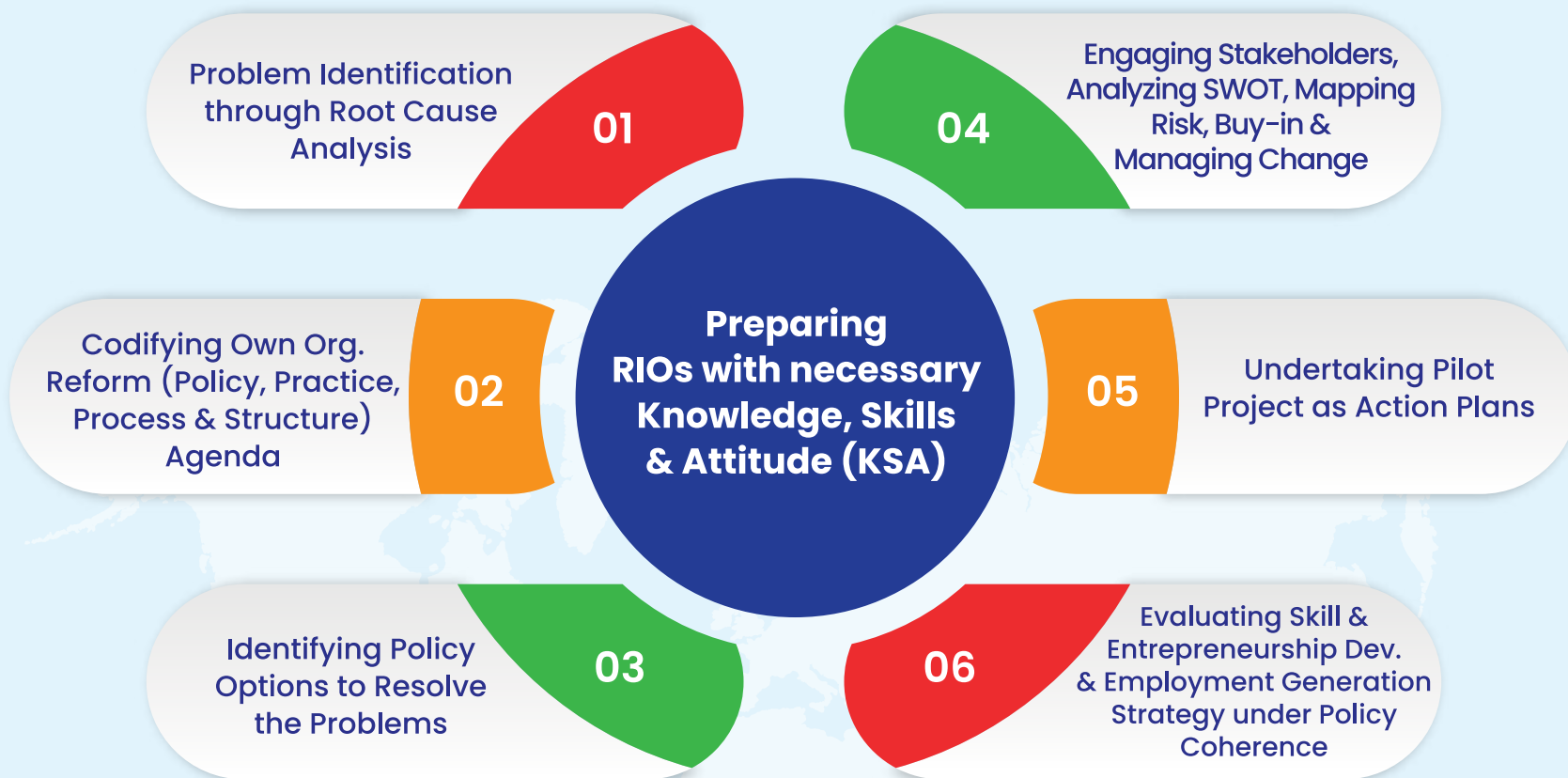
অভিষ্ট গ্রুপের মাঝে জনপ্রিয় করা

কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে “Reflective Practice” ও “Ethical Leadership” এর চর্চা চালু করা যেতে পারে

উদাহরণ হিসেবে প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে থেকে ভালো লার্নিং ডায়েরি ও নৈতিকতা প্রদর্শনের জন্য Recognition বা Award System চালু করা যেতে পারে।

118th Senior Staff Course

Enabling RIOs to Bring Changes through Leadership



“A civil servant’s signature is not power—it is responsibility”



BPATC



জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়