জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় এর ক্যারিয়ার প্ল্যানিং ও ট্রেনিং অনুবিভাগের সংস্কারের পথনির্দেশিকা ২০২৫-২৬

পাইলট উদ্যোগ:
জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন কর্মকর্তাদের জন্য ক্যারিয়ার প্ল্যান প্রণয়ন এবং বাস্তবায়ন কৌশল নির্ধারণ

Change-Innovation-Reform Action Plans (CIRAPS)

A Co-creation of 119th Senior Staff Course

Bangladesh Public Administration Training Centre
Managing Knowledge for Improved Performance

সবিনয় নিবেদন

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় সরকারের জনবল সংক্রান্ত বিষয়সমূহ নিয়ে কাজ করে থাকে। সরকারি কর্মচারীর সংখ্যা নির্ধারণ, পদ সৃষ্টি, নিয়োগ, পদোন্নতি, পদায়ন, দক্ষতা উন্নয়ন ইত্যাদি সকল ক্ষেত্রেই জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের সম্পৃক্ততা রয়েছে। কর্মচারীদের দক্ষতা, নৈতিকতা এবং আত্ম-মর্যাদা বোধ জনবান্ধব জনপ্রশাসন প্রতিষ্ঠার মূলভিত্তি। অতীতের সকল সফলতার উপর আস্থা রেখে এবং সকল ব্যর্থতার দায় হিসাবে স্বীকার করে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় এখন একটি আধুনিক, জনবান্ধব, স্বচ্ছ, নিরপেক্ষ এবং দক্ষ জনপ্রশাসন প্রতিষ্ঠায় প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

এই চেতনার ধারাবাহিকতায় দক্ষ কর্মকর্তাকে উপযুক্ত পদে পদায়ন প্রদানের মাধ্যমে জনসেবার মানোন্নয়নে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন কর্মকর্তাদের জন্য যেমন একটি আধুনিক এবং ফলপ্রসু ক্যারিয়ার প্ল্যান প্রয়োজন। একই সাথে কর্মকর্তাদেরকে সকল প্রকার অনৈতিক কার্যক্রম হতে নিবৃত করা এবং যথাযথযোগ্য প্রক্রিয়ায় কর্মকর্তাদের নৈতিকতার বিষয়ক তথ্য/উপাত্ত সংগ্রহের লক্ষ্যে প্রশাসনিক অবকাঠামো তৈরী করা যেতে পারে। জনসেবার প্রতি জনগণের আস্থা বৃদ্ধিকল্পে এবং সরকারি কর্মকর্তাদের মধ্যে প্রফেশনাল সম্পর্ক সৃষ্টির লক্ষ্যে বছরে ২ বার অধ্যস্তনের মাধ্যমে উর্ধ্বতনের বা সমপর্যায়ের কর্মকর্তাদের একে অপরকে মূল্যায়নের সুযোগ সৃষ্টি করা যেতে পারে। আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে সরকারি সেক্টরের সাথে অন্যান্য সেক্টরের অংশীদারিত্ব এবং মতবিনিময় প্রয়োজন। এ লক্ষ্যে প্রতি তিন মাসে অন্তত একবার একাডেমিসিয়ান, প্রাইভেট সেক্টর এবং মিডিয়ার সাথে আনুষ্ঠানিক মত বিনিময়ের উদ্যোগ গ্রহন করা যেতে পারে।

বিপিএটিসি'র ১১৯তম সিনিয়র স্টাফ কোর্সে প্রস্তাবিত সংস্কার ধারণাগুলোকে প্রক্রিয়া (Process), কাঠামো (Structural), নীতি (Policy) এবং চর্চা (Practice) - এই চারটি মাত্রায় প্রাতিষ্ঠানিক রূপ দেওয়া হয়েছে। তার আলোকে পাইলট উদ্যোগ হিসেবে প্রণীত হয়েছে "জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন কর্মকর্তাদের জন্য ক্যারিয়ার প্ল্যান প্রণয়ন এবং বাস্তবায়ন কৌশল নির্ধারণ" শীর্ষক সংস্কার উদ্যোগ। এর মূল উদ্দেশ্য হলো – জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন কর্মকর্তাদের জন্য যেমন একটি আধুনিক এবং ফলপ্রসু ক্যারিয়ার প্ল্যান প্রণয়ন করা এবং একটি গতিশীল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করা।

প্রস্তাবণাসমূহ সদয় বিবেচনা করার অনুরোধ করছি।

বিনীত

এম রায়হান আখতার

যুগ্মসচিব, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

প্রশিক্ষণার্থী ১১৯তম সিনিয়র স্টাফ কোর্স

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

লক্ষ্য, বিশ্লেষণ ও উদ্যোগসমূহ

সরকারের প্রায় সকল নীতি এবং পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয় মন্ত্রণালয় এবং বিভাগ পর্যায়ে। বিভিন্ন খাতে দেশের স্বল্পমেয়াদী, মধ্যমেয়াদী এবং দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারিত হয় এ সকল নীতি এবং পরিকল্পনার মধ্য দিয়ে। এসকল নীতি এবং পরিকল্পনার আলোকে কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়ে থাকে। কর্মপরিকল্পনা যথাযথভাবে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে সরকারের অধিদপ্তর, স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান, সরকারি কোম্পানী, সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠান, কমিশন, অথোরিটি ইত্যাদি দায়িত্ব পালন করে থাকে। নীতি এবং পরিকল্পনার আলোকে বিভিন্ন লক্ষ্যমাত্রা অর্জন এবং দেশের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে মন্ত্রণালয় এবং বিভাগের পাশাপাশি এসকল প্রতিষ্ঠান অগ্রণী ভূমিকা পালন করে থাকে। উপযুক্ত কর্মকর্তার যথাযথ পদে পদায়ন নিশ্চিত করা সম্ভব হলে সরকারের সকল প্রতিষ্ঠানের কর্মদক্ষতা এবং কার্যকারিতা বহুলাংশে বৃদ্ধি পাবে। আবার যোগ্যতা সম্পন্ন কর্মকর্তাগণ উপযুক্ত পদে পদায়িত না হলে দিন দিন কর্মদক্ষতা এবং কার্যকারিতা হ্রাস পাবে। সরকারের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ এবং অন্যান্য উপায়ে অভিজ্ঞ এবং যোগ্যতাসম্পন্ন করে তাদেরকে যথোপযুক্ত পদে পদায়ন করার জন্য প্রয়োজন একটি কার্যকর ক্যারিয়ার প্ল্যান এবং তার বাস্তবায়ন। একটি কার্যকর ক্যারিয়ার প্ল্যান কিভাবে প্রণয়ন এবং বাস্তবায়ন করা সম্ভব তা নির্ণয়ের জন্য প্রয়োজন একটি যথোপযুক্ত কর্মকৌশল এবং কর্মপরিকল্পনা।

SWOT Analysis

সরকারি কর্মকর্তা ব্যবস্থাপনার গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব পালন করে থাকে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়। এই মন্ত্রণালয় হতে সকল মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর, স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান, সরকারি কোম্পানী, সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠান, কমিশন, অথোরিটি ইত্যাদিতে ক্যাডার কর্মকর্তাদের পদায়ন করা হয়। এ সকল কর্মকর্তাদের পদোন্নতির দায়িত্বও জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের। অর্থাৎ রুলস অব বিজনেস অনুযায়ী যোগ্যতা অনুসারে কর্মকর্তাদের পদোন্নতি এবং পদায়নের এখতিয়ার হলো জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের। এ মন্ত্রণালয়ের বর্তমান কর্মপদ্ধতি এবং পরিচালন দর্শন পর্যালোচনা করলে যে সকল গুরুত্বপূর্ণ ধারনা অর্জিত হয় তার প্রধান কয়েকটি নিম্নে উল্লেখ করা হলো:

সক্ষমতাসমূহ (Strengths)

- সাধারণত এই মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে থাকেন সরকার প্রধান
- জনবল সংশ্লিষ্ট সকল বিষয়ে এই মন্ত্রণালয়ের সিদ্ধান্ত ও মতামত দেওয়ার এখতিয়ার আছে
- রেগুলেটরী মন্ত্রণালয় হিসাবে এই মন্ত্রণালয় হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজমেন্টের দায়িত্বপ্রাপ্ত

দুর্বলদিকসমূহ (Weaknesses)

- বিভিন্ন রকম শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের পদোন্নতি এবং পদায়নের ব্যবস্থা করতে হয়
- নানা ধরনের পদে পদায়নের ক্ষেত্রে জনস্বার্থকে সঙ্গায়িত করা হয় না
- দূর্বল ফিডব্যাক / রিপোর্টিং সিস্টেম; ফলে গোয়েন্দা প্রতিবেদনের উপর নির্ভর করা হয়

সম্ভাবনাসমূহ (Opportunities)

- সরকারি প্রতিষ্ঠান সমূহের দক্ষতা এবং কার্যকারিতা বৃদ্ধি একটি জনতার দাবী
- প্রয়োজনীয় সফ্টওয়্যার (GEMS) তৈরী করা হয়েছে এবং তা প্রতি নিয়ত আধুনিকীকরণ চলমান থাকবে
- অন্যান্য সরকারি ডাটা বেইজের সাথে সংযোগ স্থাপন করা হচ্ছে

চ্যালেঞ্জসমূহ (Threats)

- ক্রমান্বয়ের পদের এবং পদপ্রার্থীর সংখ্যা বৃদ্ধি পাচ্ছে
- প্রযুক্তি এবং সেবা দর্শন দ্রুত পরিবর্তন হচ্ছে
- সরকারি সেবার প্রতি জনগনের প্রত্যাশা এবং হতাশা বৃদ্ধি পাচ্ছে

প্র্যাকটিস রিফর্ম

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে যে কোন কর্মকর্তার পদায়নের প্রেক্ষাপট ও সম্ভাব্য ফলাফল নোটশীটে উল্লেখকরণ

প্রেক্ষাপট

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে যে কোন কর্মকর্তার পদায়নের ক্ষেত্রে উল্লেখ করা হয় যে, 'এই আদেশ জনস্বার্থে করা হয়েছে'। কিন্তু এই পদায়ন কিভাবে জনস্বার্থ সুরক্ষিত করে তা নোটে বা আদেশে উল্লেখ থাকে না। এর ফলে এক ধরনের অস্বচ্ছতার সৃষ্টি হয় যা উপযুক্ত কর্মকর্তার যথোপযুক্ত পদায়ন নিশ্চিত হয় না। তাই নোটে এবং আদেশে স্পষ্ট করা যেতে যে, এই কর্মকর্তাকে কেন এই দপ্তরে / পদে পদায়ন করা হচ্ছে। এর ফলে কিভাবে দেশ উপকৃত হবে। একই সাথে উল্লেখ করা যেতে পারে যে, কি কারণে এই কর্মকর্তাকে তার পূর্ববর্তী পদ হতে অন্যত্র বদলী করা হচ্ছে। তার অর্জিত অভিজ্ঞতা কিভাবে সমন্বয় করার মাধ্যমে জনস্বার্থে ব্যবহার করা হবে তাও নোটে লেখা থাকা দরকার।

রিফর্মের বিবরণ

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় হতে কোন কর্মকর্তার কোন পদায়নের ক্ষেত্রে নোটে এবং আদেশে স্পষ্ট উল্লেখ করতে হবে যে, এই কর্মকর্তাকে কেন এই দপ্তরে / পদে পদায়ন করা হচ্ছে। এর ফলে কিভাবে দেশ উপকৃত হবে। একই সাথে নোটে উল্লেখ করা যেতে পারে যে, কি কারণে এই কর্মকর্তাকে তার পূর্ববর্তী পদ হতে অন্যত্র বদলী করা হচ্ছে। তার অর্জিত অভিজ্ঞতা কিভাবে সমন্বয় করার মাধ্যমে জনস্বার্থে ব্যবহার করা হবে তাও নোটে লেখা থাকতে হবে।

উদ্দেশ্য

পেশাদারিত্বের সাথে জনসেবা প্রদানের জন্য প্রয়োজন উপযুক্ত কর্মকর্তার সঠিক পদে পদায়ন। এর ফলে সেবার মান বৃদ্ধির পাশাপাশি দূরদর্শী পরিকল্পনা প্রণয়ন করা এবং দেশের সম্পদ যথাযথভাবে ব্যবহারের সুযোগ সৃষ্টি করা। একই সাথে কর্মকর্তাদের চাকুরির প্রতি সন্তুষ্টি বৃদ্ধি করা।

প্রত্যাশিত ফলাফল

সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়নের ফলে পরিকল্পনা প্রণয়নের মান এবং জনসেবার মান বৃদ্ধি পাবে। একই সাথে অফিসে কাজের পরিবেশ উন্নত হবে; যা চাকুরির প্রতি সন্তুষ্টি বৃদ্ধি করবে।

পাইলটিং কার্যক্রম

জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ বিভাগের অভ্যন্তরীণ পদায়নের প্রস্তাবিত উদ্যোগ পাইলট কার্যক্রম হিসাবে বাস্তবায়ন শুরু করতে পারে।

মূল দায়িত্ব

জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ বিভাগ।

সহযোগী দপ্তর/ সংস্থা

Government Employee Management System (GEMs)

বাস্তবায়ন সময়কাল

মার্চ ২০২৬

পরিমাপ সূচক

জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ বিভাগের অভ্যন্তরীণ পদায়ন আদেশসমূহ।

প্র্যাকটিস রিফর্ম

যে কোন দপ্তরের অভ্যন্তরীণ পদায়নের প্রেক্ষাপট ও সম্ভাব্য ফলাফল নোটশীটে উল্লেখকরণ

প্রেক্ষাপট

যে কোন দপ্তরের অভ্যন্তরীণ পদায়নের ক্ষেত্রে নোটে এবং আদেশে স্পষ্ট উল্লেখ করতে হবে যে, এই কর্মকর্তাকে কেন এই দপ্তরে / পদে পদায়ন করা হচ্ছে। এর ফলে কিভাবে দেশ উপকৃত হবে। একই সাথে নোটে উল্লেখ করা যেতে পারে যে, কি কারণে এই কর্মকর্তাকে তার পূর্ববর্তী পদ হতে অন্যত্র বদলী করা হচ্ছে। তার অর্জিত অভিজ্ঞতা কিভাবে সমন্বয় করার মাধ্যমে জনস্বার্থে ব্যবহার করা হবে তাও নোটে লেখা থাকা দরকার। জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় কর্তৃক দিকনির্দেশনার আলোকে এই নোট এবং আদেশ প্রস্তুত করতে হবে।

রিফর্মের বিবরণ

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের ন্যায় যে কোন দপ্তরের কোন কর্মকর্তার কোন পদায়নের ক্ষেত্রে নোটে এবং আদেশে স্পষ্ট উল্লেখ করতে হবে যে, এই কর্মকর্তাকে কেন এই দপ্তরে / পদে পদায়ন করা হচ্ছে। এর ফলে কিভাবে দেশ উপকৃত হবে। তার অর্জিত অভিজ্ঞতা কিভাবে সমন্বয় করার মাধ্যমে জনস্বার্থে ব্যবহার করা হবে তাও নোটে লেখা থাকতে হবে।

উদ্দেশ্য

পেশাদারিত্বের সাথে জনসেবা প্রদানের জন্য প্রয়োজন উপযুক্ত কর্মকর্তার সঠিক পদে পদায়ন। এর ফলে সেবার মান বৃদ্ধির পাশাপাশি দূরদর্শী পরিকল্পনা প্রণয়ন করা এবং দেশের সম্পদ যথাযথভাবে ব্যবহারের সুযোগ সৃষ্টি করা। একই সাথে কর্মকর্তাদের চাকুরির প্রতি সন্তুষ্টি বৃদ্ধি করা।

প্রত্যাশিত ফলাফল

সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়নের ফলে পরিকল্পনা প্রণয়নের মান এবং জনসেবার মান বৃদ্ধি পাবে। একই সাথে অফিসে কাজের পরিবেশ উন্নত হবে; যা চাকুরির প্রতি সন্তুষ্টি বৃদ্ধি করবে।

পাইলটিং কার্যক্রম

জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ বিভাগের অভ্যন্তরীণ পদায়নের প্রস্তাবিত উদ্যোগ পাইলট কার্যক্রম হিসাবে বাস্তবায়ন শুরু করতে পারে।

মূল দায়িত্ব

জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ বিভাগ।

সহযোগী দপ্তর/ সংস্থা

Government Employee Management System (GEMs)

বাস্তবায়ন সময়কাল

মার্চ ২০২৬

পরিমাপ সূচক

জ্বালানি ও খনিজ সম্পদ বিভাগের অভ্যন্তরীণ পদায়ন আদেশসমূহ।

প্রসেস রিফর্ম

এক: বার্ষিক কর্ম মূল্যায়ন ব্যবস্থার অনুরুপ তথ্য প্রযুক্তি ব্যবহারের মাধ্যমে বছরে ২ বার অধ্যস্তনের মাধ্যমে উর্ধ্বতনের বা সমপর্যায়ের কর্মকর্তাদের একে অপরকে মূল্যায়নের সুযোগ সৃষ্টি করা

প্রেক্ষাপট

সরকারি দপ্তরে কর্মরত একজন কর্মকর্তার কার্যকারিতার খুব গুরুত্বপূর্ণ পরিমাপক হলো সে কর্মকর্তার 'দলে (টিম ওয়ার্ক) কাজ করার সক্ষমতা'। একই সাথে দলকে ইতিবাচক প্রক্রিয়ায় পরিচালন করার ক্ষমতা। কোন কোন কর্মকর্তার যথাযথ আচরণের ঘাটতি এবং আইল্যান্ড মোডে কাজ করার মানসিকতা কাজের পরিবেশ নষ্ট করে। কিন্তু সরকারি কর্মচারী ব্যবস্থাপনায় বিদ্যমান অধ্যস্তনের মাধ্যমে উর্ধ্বতনের বা সমপর্যায়ের কর্মকর্তাদের একে অপরকে মূল্যায়নের কোন সুযোগ নেই। ফলে কোন কোন সময় বিদ্যমান মূল্যায়ন ব্যবস্থা অনৈতিক আদেশ চাপিয়ে দেওয়ার হাতিয়ার হয়ে ওঠে। মূল্যায়ন প্রসেসে রিফর্ম করে অধ্যস্তনের মাধ্যমে উর্ধ্বতনের বা সমপর্যায়ের কর্মকর্তাদের একে অপরকে মূল্যায়নের সুযোগ সৃষ্টি করা যেতে পারে।

রিফর্মের বিবরণ

সরকারি সেবা একটি দলীয় কার্যক্রম। তাই সরকারি কর্মকর্তাদের সাথে যারা কাজ করেন তাদের সকলের সাথে সুসম্পর্ক থাকাকে গুরুত্ব প্রদানের লক্ষ্যে বছরে ২ বার (জুন মাসে এবং ডিসেম্বর মাসে) একজন কর্মকর্তার প্রতি তার অধ্যস্তন কর্মকর্তাদের এবং যাদেরকে তিনি সেবা প্রদান করেন তাদের এবং তার সমপর্যাযের কর্মকর্তাদের মূল্যায়ন সংগ্রহ করা হবে।

উদ্দেশ্য

দলীয় কার্যক্রমকে গুরুত্ব দেয়া এবং সকলের প্রতি শ্রদ্ধাশীল ব্যবহার প্রদর্শন করার বাধ্যবাধকতা নিশ্চিত করা। এর ফলে কর্ম পরিবেশ উন্নত করা।

প্রত্যাশিত ফলাফল

অফিসে দলীয় কার্যক্রম এর গুণগত মান বৃদ্ধি পাবে এবং একই সাথে সকলের প্রতি শ্রদ্ধাশীল ব্যবহার প্রদর্শন করার বাধ্যবাধকতা নিশ্চিত করা সম্ভব হবে।

পাইলটিং কার্যক্রম

বিদ্যুৎ বিভাগে প্রস্তাবিত এই উদ্যোগ পাইলট কার্যক্রম হিসাবে শুরু করা যেতে পারে।

মূল দায়িত্ব

বিদ্যুৎ বিভাগ।

সহযোগী দপ্তর/ সংস্থা

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

বাস্তবায়ন সময়কাল

জুন ২০২৬

পরিমাপ সূচক

মূল্যায়ন প্রতিবেদন।

প্রসেস রিফর্ম

প্রতি তিন মাসে অত্যন্ত একবার একাডেমিসিয়ান, প্রাইভেট সেক্টর এবং মিডিয়ার সাথে আনুষ্ঠানিক মত বিনিময় করা

প্রেক্ষাপট

প্রযুক্তির দ্রুত পরিবর্তনের কারণে সরকারি সেবার গতি-প্রকৃতিতেও আসছে পরিবর্তন। এই পরিবর্তনের সাথে খাপ খাইয়ে নিতে না পারলে সরকারি সেবার প্রতি জনগণের আস্থা ক্রমান্বয়ে হ্রাস পেতে থাকবে। প্রত্যাশা পূরণ না হলে বাড়বে হতাশা যা রাজনৈতিক স্থিতিশীলতার উপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলবে। আর তাই প্রতিনিয়ত জানা দরকার যে, সরকারি সেবায় কি পরিবর্তন আনতে হবে। এ লক্ষ্যে মন্ত্রণালয় / বিভাগ সমূহ প্রতি তিন মাসে অত্যন্ত একবার major stake holder-দের সাথে উন্মুক্ত মত বিনিময় সভা আয়োজন করতে পারে। এরই ধারাবাহিকতায় জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় এর সিপিটি উইং প্রতি তিন মাসে অত্যন্ত একবার একাডেমিসিয়ান, প্রাইভেট সেক্টর এবং মিডিয়ার সাথে উন্মুক্ত মত বিনিময় সভা আয়োজন করবে।

রিফর্মের বিবরণ

Whole of Government এই ধারণাকে আদর্শিক একটি লক্ষ্যমাত্রা বিবেচনায় নিয়ে সরকারের সাথে অন্যান্য সেক্টরের সমন্বয় বৃদ্ধি করা প্রয়োজন। এ লক্ষ্যে প্রাথমিক পর্যায়ে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের সিপিটি অনুবিভাগ প্রতি তিন মাসে অত্যন্ত সভা আয়োজন করবে যেখানে সরকারের পলিসি এবং বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে একাডেমিসিয়ান, প্রাইভেট সেক্টর এবং মিডিয়ার সাথে আনুষ্ঠানিক মত বিনিময় করা সম্ভব হবে।

প্রত্যাশিত ফলাফল

সরকারের বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে দেশের সর্বোচ্চ সক্ষমতা নিয়োজিত করা।

পাইলটিং কার্যক্রম

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের সিপিটি অনুবিভাগ প্রতি তিন মাসে অত্যন্ত সভা আয়োজন করবে যেখানে সরকারের পলিসি এবং বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে একাডেমিসিয়ান, প্রাইভেট সেক্টর এবং মিডিয়ার প্রতিনিধিগণ অংশগ্রহন করবে।

মূল দায়িত্ব

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

সহযোগী দপ্তর/ সংস্থা

মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ।

বাস্তবায়ন সময়কাল

জুন ২০২৬

পরিমাপ সূচক

সভার নোটিশ এবং কার্যবিবরণী।

স্ট্রাকচারাল রিফর্ম

মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর, স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান, সরকারি কোম্পানী, সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠান, কমিশন, অথোরিটি ইত্যাদিতে কর্মরত কর্মকর্তাদের আর্থিক অনিয়ম, দুর্ণীতি, চাকুরিকালে রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা, রাষ্ট্র এবং জনগণ বিরোধী কার্যক্রমে সম্পৃক্ততা, সেবা গ্রহিতার সাথে অসৌজন্যমূলক আচরণ ইত্যাদি তথ্য সংগ্রহের জন্য প্রশাসনিক কাঠামো প্রতিষ্ঠা

প্রেক্ষাপট

কর্মকর্তাদের আর্থিক অনিয়ম, দুর্ণীতি, চাকুরিকালে রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা, রাষ্ট্র এবং জনগণ বিরোধী কার্যক্রমে সম্পৃক্ততা, সেবা গ্রহিতার সাথে অসৌজন্যমূলক আচরণ ইত্যাদি তথ্য সংগ্রহের জন্য গোয়েন্দা সংস্থার মতামত গ্রহন করা হয়ে থাকে। এ সকল প্রতিবেদন / মতামত অধিকাংশ সময়ই অত্যন্ত কাংখিত তথ্য / উপাত্ত সম্বলিত হয় না। এ সকর প্রতিবেদনের মাধ্যমে কর্মকর্তাগণ এক প্রকার চাপের কাছে নতজানু হয়ে পড়ে এবং যার ফলে তাকে দিয়ে অনেক অনৈতিক কাজ করিয়ে নেওয়া যায়।

সংস্কারের উদ্দেশ্য

কর্মকর্তাদের আর্থিক অনিয়ম, দুর্ণীতি, চাকুরিকালে রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা, রাষ্ট্র এবং জনগণ বিরোধী কার্যক্রমে সম্পৃক্ততা, সেবা গ্রহিতার সাথে অসৌজন্যমূলক আচরণ ইত্যাদি তথ্য সংগ্রহের জন্য গোয়েন্দা সংস্থা নয় বরং জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের নিজস্ব অবকাঠামো থাকা প্রয়োজন।

প্রত্যাশিত ফলাফল

সঠিক এবং মানসম্পন্ন প্রশাসনিক কাঠামোর আওতায় প্রণীত প্রতিবেদনের আলোকে কর্মকর্তাদের পদোন্নতি এবং পদায়ন করা সম্ভব হবে।

মূল দায়িত্ব

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

সহযোগী দপ্তর/ সংস্থা

মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ এবং অর্থ বিভাগ।

বাস্তবায়ন সহায়তাকারী সংস্থা

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, অর্থ মন্ত্রণালয় ও পাবলিক সার্ভিস কমিশন।

বাস্তবায়ন সময়কাল

জানুয়ারী ২০২৬ হতে মার্চ ২০২৬

পরিমাপ সূচক

প্রস্তাবিত প্রশাসনিক অবকাঠামোর আওতায় প্রদেয় প্রতিবেদনসমূহ।

স্ট্রাকচারাল রিফর্ম

মাঠ পর্যায়ে কর্মরত কর্মকর্তাদের আর্থিক অনিয়ম, দুর্নীতি, চাকুরিকালে রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা, রাষ্ট্র এবং জনগণ বিরোধী কার্যক্রমে সম্পৃক্ততা, সেবা গ্রহিতার সাথে অসৌজন্যমূলক আচরণ ইত্যাদি তথ্য সংগ্রহের জন্য প্রশাসনিক কাঠামো প্রতিষ্ঠা

প্রেক্ষাপট

মাঠ পর্যায়ে কর্মরত কর্মকর্তাদের আর্থিক অনিয়ম, দুর্নীতি, চাকুরিকালে রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা, রাষ্ট্র এবং জনগণ বিরোধী কার্যক্রমে সম্পৃক্ততা, সেবা গ্রহিতার সাথে অসৌজন্যমূলক আচরণ ইত্যাদি তথ্য সংগ্রহের জন্য গোয়েন্দা সংস্থা নয় বরং প্রতিটি বিভাগীয় কমিশনারের দপ্তরে নিজস্ব অবকাঠামো গঠন করা যেতে পারে। যেখানে বছরে ২ বার তথ্য সংগ্রহ করা হবে।

সংস্কারের উদ্দেশ্য

কর্মকর্তাদের আর্থিক অনিয়ম, দুর্নীতি, চাকুরিকালে রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা, রাষ্ট্র এবং জনগণ বিরোধী কার্যক্রমে সম্পৃক্ততা, সেবা গ্রহিতার সাথে অসৌজন্যমূলক আচরণ ইত্যাদি তথ্য সংগ্রহের জন্য গোয়েন্দা সংস্থা নয় বরং জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের নিজস্ব অবকাঠামো থাকা প্রয়োজন।

প্রত্যাশিত ফলাফল

সঠিক এবং মানসম্পন্ন প্রশাসনিক কাঠামোর আওতায় প্রণীত প্রতিবেদনের আলোকে কর্মকর্তাদের পদোন্নতি এবং পদায়ন করা সম্ভব হবে।

মূল দায়িত্ব

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়।

সহযোগী দপ্তর/ সংস্থা

মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ এবং অর্থ বিভাগ।

বাস্তবায়ন সহায়তাকারী সংস্থা

গণপূর্ত অধিদপ্তর।

বাস্তবায়ন সময়কাল

জানুয়ারী ২০২৬ হতে মার্চ ২০২৬

পরিমাপ সূচক

প্রস্তাবিত প্রশাসনিক অবকাঠামোর আওতায় প্রদেয় প্রতিবেদনসমূহ।

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন কর্মকর্তাদের জন্য ক্যারিয়ার প্ল্যান প্রণয়ন এবং বাস্তবায়ন কৌশল নির্ধারণ

(মাঠ পর্যায় পদায়ন ব্যতীত অন্যান্য ক্ষেত্রের জন্য প্রযোজ্য)

১. গভর্নেন্স সমস্যার বর্ণনা

সরকারের প্রায় সকল নীতি এবং পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয় মন্ত্রণালয় এবং বিভাগ পর্যায়ে। বিভিন্ন খাতে দেশের স্বল্পমেয়াদী, মধ্যমেয়াদী এবং দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারিতক হয় এ সকল নীতি এবং পরিকল্পনার মধ্য দিয়ে। এসকল নীতি এবং পরিকল্পনার আলোকে কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়ে থাকে। কর্মপরিকল্পনা যথাযথভাবে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে সরকারের অধিদপ্তর, স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান, সরকারি কোম্পানী, সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠান, কমিশন, অথোরিটি ইত্যাদি দায়িত্ব পালন করে থাকে। নীতি এবং পরিকল্পনার আলোকে বিভিন্ন লক্ষ্যমাত্রা অর্জন এবং দেশের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে মন্ত্রণালয় এবং বিভাগের পাশাপাশি এসকল প্রতিষ্ঠান অগ্রনী ভূমিকা পালন করে থাকে। উপযুক্ত কর্মকর্তার যথাযথ পদে পদায়ন নিশ্চিত করা সম্ভব হলে সরকারের সকল প্রতিষ্ঠানের কর্মদক্ষতা এবং কার্যকারিতা বহুলাংশে বৃদ্ধি পাবে। আবার যোগ্যতা সম্পন্ন কর্মকর্তাগণ উপযুক্ত পদে পদায়িত না হলে দিন দিন কর্মদক্ষতা এবং কার্যকারিতা হ্রাস পাবে। সরকারের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ এবং অন্যান্য উপায়ে অভিজ্ঞ এবং যোগ্যতাসম্পন্ন করে তাদেরকে যথোপযুক্ত পদে পদায়ন করার জন্য প্রয়োজন একটি কার্যকর ক্যারিয়ার প্ল্যান এবং তার বাস্তবায়ন। একটি কার্যকর ক্যারিয়ার প্ল্যান কিভাবে প্রণয়ন এবং বাস্তবায়ন করা সম্ভব তা নির্ণয়ের জন্য প্রয়োজন একটি যথোপযুক্ত কর্মকৌশল এবং কর্মপরিকল্পনা।

পাইলটিং কর্মপরিকল্পনা

একটি সংস্কার উদ্যোগ বাস্তবায়ন কর্মপরিকল্পনা

২. সমস্যার কারণসমূহ

বিভিন্ন রকম শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন কর্মকর্তাদের পদোন্নতি এবং পদায়নের ব্যবস্থা করতে হয়
নানা ধরনের পদে পদায়নের ক্ষেত্রে জনস্বার্থকে সঙ্গায়িত করা হয় না
দুর্বল ফিডব্যাক / রিপোর্টিং সিস্টেম; ফলে গোয়েন্দা প্রতিবেদনের উপর নির্ভর করা হয়
ক্রমান্বয়ের পদের এবং পদপ্রার্থীর সংখ্যা বৃদ্ধি পাচ্ছে
প্রযুক্তি এবং সেবা দর্শন দ্রুত পরিবর্তন হচ্ছে
সরকারি সেবার প্রতি জনগনের প্রত্যাশা এবং হতাশা বৃদ্ধি পাচ্ছে

৫. সংস্কার উদ্যোগের বর্ণনা

সরকারি কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে Carrer Plan মূলতঃ পদায়ন এবং পদোন্নতির সাথে সংশ্লিষ্ট। তাই এই দুটি ধাপকে পৃথক ভাবে বিবেচনায় নিয়ে কার্যকর Carrer Plan প্রণয়ন করতে হবে।

Mixed Approach:

প্রাথমিকভাবে কর্মকর্তারাই তাদের career ঠিক করবে এবং পছন্দের area of work নির্ধারণ করবে।
কর্মকর্তাদের মতামত বিবেচনায় নিয়ে সিস্টেম নির্ধারণ / জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় কর্মকর্তার career / area of work নির্ধারণ করবে।

Bottom Up:

চাকুরী স্থায়ী হওয়ার পর প্রত্যেক কর্মকর্তা তাদের পছন্দের area of work জানাবে।
মাঠ পর্যায়ে (সহকারি কমিশনার হতে অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক বা তৎসম পদে) কর্মরত থাকাকালে তিনি তার পছন্দের area of work পরিবর্তন করতে পারবেন।
কেন তিনি এই area of work এর যোগ্য তা তিনি নিম্নোক্ত তথ্য প্রকাশ করে তুলে ধরবেন
- শিক্ষাগত যোগ্যতা
- কাজের অভিজ্ঞতা
- প্রশিক্ষণ
- বিশেষায়িত জ্ঞান

Top Down:

সফ্টওয়্যারের (Gems এর একটি মডিউল) মাধ্যমে শিক্ষাগত যোগ্যতা, প্রশিক্ষণ এবং অভিজ্ঞতা মূল্যায়নের সিস্টেম তৈরী করা হবে

সিস্টেম এক ধরনের পয়েন্ট / যোগ্যতার মানদন্ড সৃষ্টি করবে

যে সকল ক্ষেত্রে কর্মকর্তার পছন্দ ভুল হবে সেক্ষেত্রে মানদন্ডের ভিত্তিতে সিস্টেম bottom-up approach কর্মকর্তার কর্তৃক উল্লিখিত প্রত্যাশার চেয়ে সিস্টেমের ফলাফলকে অধিক গুরুত্ব দেবে

সিস্টেম পরামর্শ প্রদান করবে যে কর্মকর্তার শিক্ষাগত যোগ্যতা, প্রশিক্ষণ এবং অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে তার career / area of work কি হওয়া উচিত

সিস্টেমের ফলাফল / পরামর্শের ভিত্তিতে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় কর্মকর্তার career / area of work নির্ধারণ করবে।

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের বিশেষ এখতিয়ার

যে গুচ্ছ মন্ত্রণালয়ে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ, জনপ্রশাসন বিভাগ, স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়, প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয় ইত্যাদি থাকবে সেখানে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় যে কোন কর্মকর্তাকে বদলী করতে পারবে; তাতে তার মুল পছন্দ বিঘ্নিত হবে না

কর্মকর্তার অসদাচরণ বা দূর্নীতি বা অনৈতিক কোন কাজের জন্য তাকে তার পছন্দের area of work হতে সরিয়ে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় অন্য যে কোন গুচ্ছে পদায়ন করতে পারবে; তাতে তার মূল পছন্দ বিঘ্নিত হবে

সকল অফিসের জন্য প্রযোজ্য শিক্ষাগত যোগ্যতার ক্ষেত্রে

আইন, পাবলিক পলিসি, ভাষা জ্ঞান ইত্যাদি

এক্ষেত্রে বিশেষায়িত গুচ্ছের জন্য কর্মকর্তা তার পছন্দ জানাতে পারবে, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় তা রক্ষার চেষ্টা করবে

সাধারণত জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় তার পছন্দ অনুসারে যেকোন মন্ত্রণালয় / বিভাগ ও তার আওতাধীন দপ্তরে পদায়ন করতে পারবে

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের এপিডি উইং এর চাহিদা মোতাবেক উপরোক্ত approach অনুসারে Gems এর সহায়তায় সিটিপি উইং কর্মকর্তার তালিকা প্রদান করবে।

সিপিটি উইং হতে প্রদত্ত সকল যোগ্য কর্মকর্তার তালিকা হতে এপিডি উইং জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের সিদ্ধান্ত অনুসারে কর্মকর্তাগণের পদায়ন করবে।

যোগ্য প্রার্থীর তালিকা হতে সাধারণতঃ প্রাপ্ত নম্বরের আলোকে অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় পদায়ন করবে

প্রতিটি দপ্তরে career plan strategy নিশ্চিত করা লক্ষ্যে সকল কর্মকর্তার পদায়ন এবং দায়িত্ব প্রদানের ক্ষেত্রে উল্লেখ করতে হবে যে, এই আদেশের মাধ্যমে কিভাবে জন স্বার্থ সংরক্ষিত হলো

গুচ্ছ মন্ত্রণালয় / বিভাগ নির্ধারণ:

Career Plan প্রণয়ন এবং বাস্তবায়নের স্বার্থে মন্ত্রণালয় / বিভাগ এবং তার অধীন দপ্তর / অধিদপ্তর সমূহের বিশেষায়িত দায়িত্বের বৈশিষ্ট্য অনুযায়ি কয়েকটি গুচ্ছ মন্ত্রণালয় / বিভাগে বিভক্ত করা হবে।

প্রতিটি গুচ্ছের বিশেষায়িত দায়িত্বের সাথে কি কি শিক্ষাগত যোগ্যতার সামঞ্জস্য রয়েছে তা নির্ধারণ করা হবে।

একটি সমীক্ষা প্রশ্নমালা তৈরী করে তার উপর প্রতিটি মন্ত্রণালয় / বিভাগের যুগ্ম-সচিব প্রশাসন এবং উন্নয়নের মতামত গ্রহন করা হবে। এ সকল মতামতে বিশেষায়িত শিক্ষাগত যোগ্যতার যে তথ্য / উপাত্ত পাওয়া যাবে তার ভিত্তিতে গুচ্ছ মন্ত্রণালয় / বিভাগ নির্ধারণ করা সম্ভব হবে।

একজন কর্মকর্তা তার পছন্দের অগ্রাধিকার ভিত্তিতে তিনটি গুচ্ছের নাম উল্লেখ করতে পারবেন। তবে যুগ্ম সচিব হওয়ার আগে একজন কর্মকর্তা একবার মাত্র তার পছন্দের গুচ্ছ তালিকা পরিবর্তন করতে পারবেন।

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় কর্তৃক নির্ধারিত ক্রাইটেরিয়া অনুসারে একজন কর্মকর্তা দুটি গুচ্ছের জন্য উপযুক্ত হিসাবে বিবেচিত হবেন। তাই জনপ্রশাসনের ক্রাইটেরিয়ার সাথে কর্মকর্তার পছন্দের মিল না থাকলে স্বয়ংক্রিয়ভাবে তা কর্মকর্তাকে অবহিত করা হবে।

একটি বিশেষ গুচ্ছ থাকবে যেখানে যে কোন কর্মকর্তার পদায়ন করা যেতে পারে। এ বিষয়টি জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের এখতিয়ারভুক্ত থাকবে। এর ফলে কর্মকর্তার নিজস্ব পছন্দ বাধাগ্রস্ত হবে না।

কর্মকর্তার যে কোন প্রকার অযোগ্যতা বা ব্যর্থতার জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় উক্ত কর্মকর্তাকে তার পছন্দের ২য় গুচ্ছে পদায়ন করতে পারবে। বিশেষ ব্যর্থতার ক্ষেত্রে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় তাকে যে কোন গুচ্ছে পদায়ন করতে পারবে। এক্ষেত্রে তার নিজস্ব পছন্দ বাধাগ্রস্ত হবে।

প্রাথমিক পর্যায়ে আপাততঃ কেবলমাত্র পদায়নের ক্ষেত্রে এই নীতি প্রয়োগ করা যেতে পারে:

কেবলমাত্র শিক্ষাগত যোগ্যতা, প্রশিক্ষণ এবং অভিজ্ঞতাকে Career Plan এর সাথে সম্পৃক্ত করা

পরবর্তীতে অন্যান্য ক্রাইটেরিয়ো ক্রমান্বয়ে যোগ করা হবে

পদায়নের ক্ষেত্রে তা ব্যবহার করা হবে

পরবর্তীতে নিয়োগ এবং পদোন্নতিতে ব্যবহার করা হবে

৬. বাস্তবায়ন সময়কাল

ডিসেম্বর ২০২৬

৭. মূল দায়িত্ব

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়

৭. সহযোগিতায়

মন্ত্রি পরিষদ বিভাগ এবং অর্থ বিভাগ।

৮. সংস্কার উদ্যোগের ফলাফল

সেবার মান বৃদ্ধি পাবে এবং কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি পাবে।

৯. সংস্কার উদ্যোগের প্রস্তাবিত পরিসংখ্যান

এ পর্যায়ে করণীয় হলো:

সমীক্ষা প্রশ্নমালার মাধ্যমে শিক্ষাগত যোগ্যতার মানদন্ড নির্ধারণ করা

কর্মকর্তাগণ কর্তৃক পছন্দের গুচ্ছ মন্ত্রণালয় / বিভাগ এর তালিকা প্রদান করার সুযোগ সৃষ্টিকারী Gems এর মডিউল প্রস্তুত করা

Gems এর সহায়তায় ছকের মাধ্যমে সকল (অতিরিক্ত সচিব এবং তার নিম্ন পদের) কর্মকর্তার পছন্দের তালিকা / মতামত সংগ্রহ করা

যথাযথ প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা প্রণয়ন করা এবং তা বাস্তবায়ন করা

নিম্নোক্ত ভাবে প্রশিক্ষণ কৌশল নির্ধারণ করা যেতে পারে:

শিক্ষাগত যোগ্যতার পাশাপাশি প্রশিক্ষণের সফলতাও একজন কর্মকর্তার যোগ্যতা নির্ধারণে ব্যবহৃত হবে

শিক্ষাগত যোগ্যতায় যেমন নম্বর থাকবে তেমনি প্রশিক্ষণে পারফরম্যান্সেও নম্বর আকারে যুক্ত হবে।

শিক্ষাগত যোগ্যতা, প্রশিক্ষণ এবং অভিজ্ঞতার নম্বর যোগ হয়ে একজন কর্মকর্তার যোগ্যতার নম্বর পরিমাপ করা হবে। অধিক যোগ্য কর্মকর্তা পদায়নে অগ্রাধিকার পাবে।

প্রশিক্ষণকে তিন ভাগে ভাগ করা হবে:

বেসিক বা আবশ্যিক: প্রত্যেক কর্মকর্তার কিছু আবশ্যিক প্রশিক্ষণ গ্রহন করতে হয়। এ সকল কোর্সে কার্যক্ষেত্রে দায়িত্ব পালনের জন্য যে সকল নুন্যতম জ্ঞান দরকার তা সরবরাহ করা হয়ে থাকে। এ ধরনের প্রশিক্ষণ সমূহ সরকার নিজ খরচে পর্যায়ক্রমে সকল কর্মকর্তাকে প্রদান করে থাকে।

টেকনিক্যাল বা এডভান্স কোর্স: বেসিক বা আবশ্যিক কোর্সে যে সকল বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়ে থাকে তার কিছু কিছু টেকনিক্যাল / এডভান্স কোর্স (যেমন: প্রজেক্ট ম্যানেজমেন্ট, পিপিআর ইত্যাদি) সরকার বিভিন্ন সময় আয়োজন করে থাকে। অনেক কর্মকর্তাই এসকল কোর্সে অংশগ্রহনের সুযোগ পেয়ে থাকেন। তবে এ সকল কোর্স সকল কর্মকর্তা অংশগ্রহন করতে পারবে তার নিশ্চয়তা নেই। তাই এসকল কোর্সের অনলাইন ভার্সন তৈরী করা হবে। যেখানে লেকচার সহ সকল কোর্স ম্যাটেরিয়াল দেয়া থাকবে। যে কোন কর্মকর্তা নিজ উদ্যোগে এসকল অনলাইন কোর্স সম্পন্ন করতে পারবে। তবে পরীক্ষা দিয়ে কোর্সের সার্টিফিকেট এবং প্রাপ্ত নম্বর নিয়ে নিতে হবে। কর্মকর্তা নিজ খরচে এ সকল পরীক্ষায় অংশগ্রহন করবেন।

স্প্যাশিয়ালাইজড বা ফোকাস্ড কোর্স: কোন মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর, স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান, সরকারি কোম্পানী, সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠান, কমিশন, অথোরিটি ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানের (যে কোন পদে বিশেষ করে) টেকনিক্যাল পদসমূহে দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে যে সকল বিষয়ে প্রশিক্ষণ দরকার তার অনলাইন ভার্সন তৈরী করা হবে। যেখানে লেকচার সহ সকল কোর্স ম্যাটেরিয়াল দেয়া থাকবে। যে কোন কর্মকর্তা নিজ উদ্যোগে এসকল অনলাইন কোর্স সম্পন্ন করতে পারবে। তবে পরীক্ষা দিয়ে কোর্সের সার্টিফিকেট এবং প্রাপ্ত নম্বর নিয়ে নিতে হবে। কর্মকর্তা নিজ খরচে এ সকল পরীক্ষায় অংশগ্রহন করবেন। সেক্টরের বিশেষজ্ঞ এবং অভিজ্ঞ / পন্ডিত ব্যক্তিবর্গদের সহযোগিতায় এসকল অনলাইন কোর্স প্রস্তুত করা হবে।

সকল প্রতিষ্ঠানের জন্যই আইনের উপর বিশেষ জ্ঞানকে টেকনিক্যাল বা এডভান্স জ্ঞান হিসাবে বিবেচনা করা হবে।

মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর, স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান, সরকারি কোম্পানী, সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠান, কমিশন, অথোরিটি ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানের সংস্থা প্রধান এবং প্রত্যেকটি উইং প্রধানের নিকট হতে নির্ধারিত ছকের মাধ্যমে উক্ত প্রতিষ্ঠান সংশ্লিষ্ট কি কি বিশেষায়িত জ্ঞান রয়েছে তার তালিকা সংগ্রহ করা যেতে পারে। এক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞ এবং অবিজ্ঞ / পন্ডিত ব্যক্তিদের মতামত গ্রহন করতে হবে। একই সাথে সেবা গ্রহিতা, একাডেমিশিয়ান, পাবলিক সেক্টর এবং প্রয়োজনে এনজিও-দের মতামত গ্রহনের প্রতি গুরুত্বরোপ করা হবে।

১০. পাইলট সংস্কার বাস্তবায়নের লক্ষ্যে সমীক্ষা প্রশ্নমালা

জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন কর্মকর্তাদের একটি কার্যকর ক্যারিয়ার প্ল্যান প্রণয়নের লক্ষ্যে নিম্নোক্ত তথ্যাদি সংগ্রহ করা হচ্ছে। আপনার সুচিন্তিত মতামত এই উদ্যোগকে সফল করার ক্ষেত্রে বিশেষ ভূমিকা রাখবে। গবেষণামূলক কার্যক্রমের দর্শন অনুসারে আপনার পরিচয় সর্বদাই গোপন থাকবে।

সরকারের বিভিন্ন নীতি প্রণয়নে এবং তা যথাযথভাবে বাস্তবায়নের দায়িত্ব হলো নির্বাহী বিভাগের। কার্যকর এবং জনমুখী নির্বাহী বিভাগ প্রতিষ্ঠায় একটি কার্যকর ক্যারিয়ার প্ল্যান এর কোন বিকল্প নেই। এ লক্ষ্যে জানা প্রয়োজন যে, বিভিন্ন মন্ত্রণালয় / বিভাগ / অধিদপ্তর / স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান / সরকারি কোম্পানীর যে সকল পদে উপ-সচিব, যুগ্ম-সচিব, অতিরিক্ত সচিব পদায়িত হয় সেখানে এসকল কর্মকর্তার কি কি যোগ্যতা থাকা প্রয়োজন তা নির্ধারণ করা প্রয়োজন।

এই সমীক্ষা কার্যক্রমে আপনি উল্লেখ করবেন যে, আপনি কোথায় কোথায় (মন্ত্রণালয় / বিভাগ / অধিদপ্তর / স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান / সরকারি কোম্পানী) দায়িত্ব পালন করেছেন। যেহেতু প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের ভিন্ন ভিন্ন স্পেশিয়ালিটি রযেছে তাই সে সকল প্রতিষ্ঠানে দক্ষতার সাথে দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে কর্মকর্তাদের কি কি শিক্ষাগত যোগ্যতা কি হওয়া উচিত। উল্লেখ্য, সকল প্রতিষ্ঠানে দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে আইনী শাস্ত্র হতে অধ্যয়নকৃত কর্মকর্তাদের বিশেষ প্রয়োজন রয়েছে।

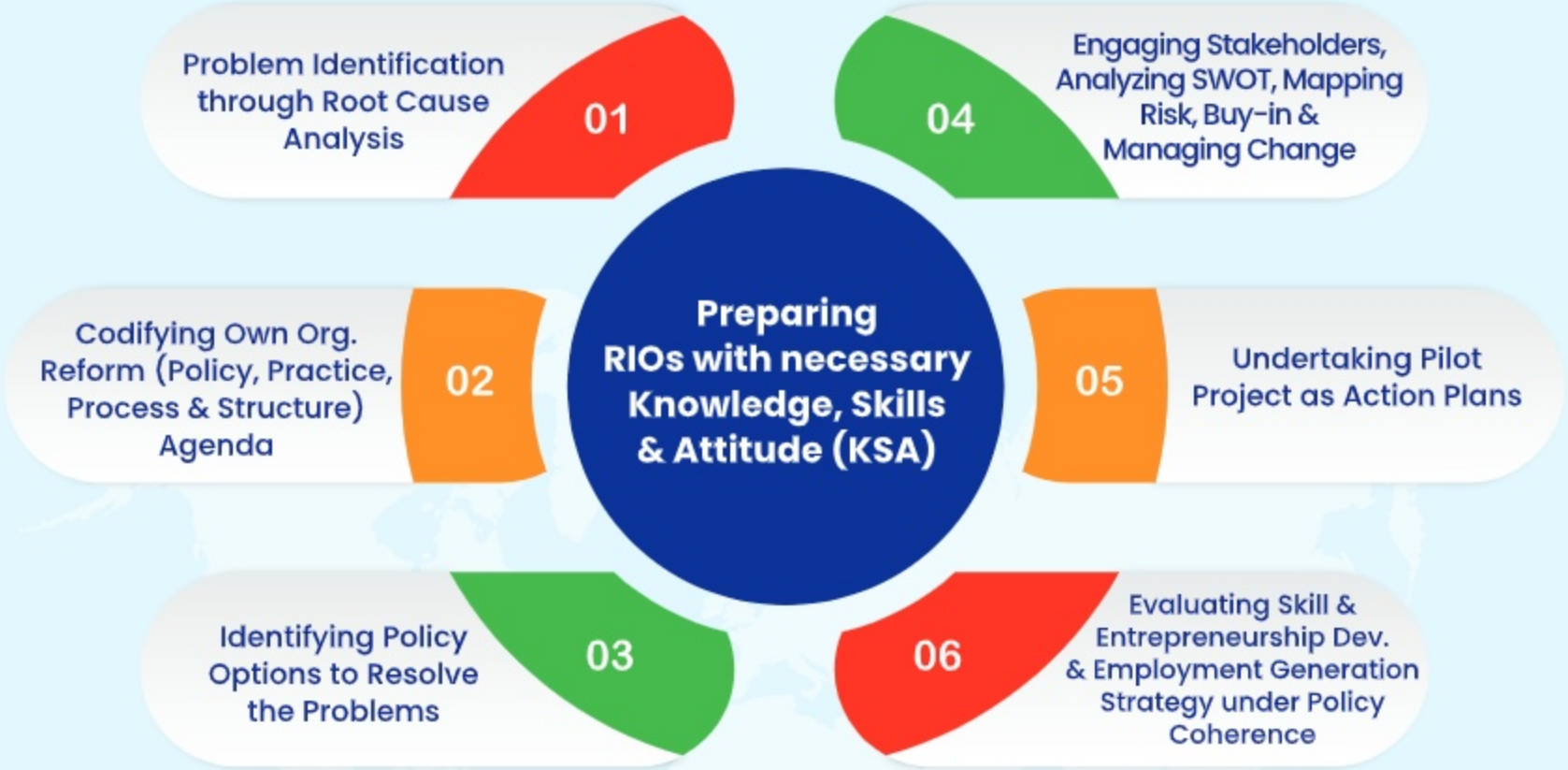
সংস্কার উদ্যোগ সফলভাবে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে বিস্তারিত কার্যক্রম				
ক্রম	কার্যক্রাম	কে বাস্তবায়ন করবে	বাস্তবায়নের নির্ধারিত সময়	সমন্বয়ের বিষয়/মন্তব্য
১	সমীক্ষা প্রশ্নমালা দুইটি চূড়ান্ত করা	সিপিটি অনুবিভাগ	ডিসেম্বর ২০২৫	স্টেকহোল্ডার বৈঠক
২	GEMS এর মডিউল প্রস্তুত করা	সিপিটি অনুবিভাগ এবং GEMS	জানুয়ারি ২০২৬	সিপিটি এবং এপিডি অনুবিভাগ এর সমন্বয়
৩	প্রশ্নমালা বণ্টন	সিপিটি অনুবিভাগ এবং GEMS	ফেব্রুয়ারি ২০২৬	সকল মন্ত্রণালয়ের সাথে সমন্বয়
৪	প্রশ্নমালার মাধ্যমে তথ্য/ উপাত্ত সংড্রগ এবং বিশ্লেষন	সিপিটি এবং পিএসিসি	মার্চ ২০২৬	বিশেষজ্ঞদের সহায়তা গ্রহন করতে হবে
৫	প্রাপ্ত ফলাফলের ভিত্তিতে গুচ্ছ মন্ত্রণালয় নির্ধারণ	সিপিটি অনুবিভাগ	এপ্রিল ২০২৬	বিশেষজ্ঞদের সহায়তা গ্রহন করতে হবে
৬	প্রশিক্ষণ কৌশল চূড়ান্তকরণ	সিপিটি অনুবিভাগ	জুন ২০২৫	স্টেকহোল্ডার বৈঠক
৭	ক্যারিয়ার প্ল্যান এর প্রণয়নের কার্যক্রম শুরু করা	সিপিটি অনুবিভাগ	১ জুলাই ২০২৫	স্টেকহোল্ডার বৈঠক

পাইলট সংস্কার উদ্যোগের টেকসইকরণ

সমীক্ষা প্রশ্নমালায় প্রাপ্ত উত্তরের ভিত্তিতে একটি ক্যারিয়ার প্ল্যান ও প্রশিক্ষণ কৌশল নির্ধারণ করতে হবে
প্রাথমিকভাবে মাঠ পর্যায়কে অন্তর্ভুক্ত করা না হলেও পরবর্তীতে তা অন্তর্ভুক্ত করতে হবে
নিয়োগ প্রক্রিয়ায় ক্যারিয়ার প্ল্যান এর এই প্রস্তাবিত ধারণাকে বিবেচনায় নিতে হবে
ধীরে ধীরে সকল স্তরে ক্যারিয়ার প্ল্যানকে সংশ্লিষ্ট করতে হবে
প্রতি নিয়ত এই ক্যারিয়ার প্ল্যান এর প্রভাব মূল্যায়ন করতে হবে এবং প্রয়োজনীয় সংশোধন আনতে হবে

119th Senior Staff Course

Enabling RIOs to Bring Changes through Leadership



"A civil servant's signature is not power—it is responsibility"

BPATC জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়