

সমাজসেবা অধিদপ্তর পরিচালিত আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্র সমূহের প্রশিক্ষণের প্রভাব মূল্যায়ন

- ১। মোহাম্মদ শাহজাহান, প্রভাষক, সমাজকল্যাণ ও গবেষণা ইনস্টিটিউট, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়
ই-মেইল: shahjahanswcox@gmail.com
- ২। সোয়াইব আহমেদ, কো-ইনভেস্টিগেটর, টোব্যাকো কন্ট্রোল রিসার্চ প্রোগ্রাম, বিসিসিপি,
মিরপুর ঢাকা, ই-মেইল: soaibxb890@gmail.com

সংক্ষিপ্ত সারাংশ

বাংলাদেশে সমাজসেবা অধিদপ্তরের আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলি প্রতি বছর নিজস্ব কর্মকর্তা-কর্মচারীকে প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে, যা কর্মচারীদের দক্ষতা বৃদ্ধি ও সামাজিক সেবার গুণগত মান উন্নয়নের জন্য গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। তবে, এসব প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা, প্রভাব এবং প্রশিক্ষণ পরবর্তী ব্যবস্থাপনা সম্পর্কে যথাযথ মূল্যায়ন ও বিশ্লেষণের অভাব রয়েছে। গবেষণার উদ্দেশ্য হলো সমাজসেবা অধিদপ্তরের আওতায় পরিচালিত আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্রসমূহের প্রশিক্ষণ কার্যক্রমগুলির প্রভাব মূল্যায়ন করা। পাশাপাশি আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্রসমূহের কার্যক্রমের কার্যকারিতা মূল্যায়ন করা; প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত ব্যক্তিদের মধ্যে শিক্ষাগত যোগ্যতা, দক্ষতা, পেশাগত উন্নয়ন পার্থক্য ও এর ফলে প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা ও কার্যক্ষমতা বৃদ্ধিতে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমগুলির প্রভাব পর্যালোচনা করা; প্রশিক্ষণ কার্যক্রমগুলির ধরণ, পরিধি, বিষয়বস্তু, পদ্ধতি, আর্থিক ব্যবস্থাপনা, জনবল কাঠামো, প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত ব্যক্তিদের সন্তুষ্টির মাত্রা এবং প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের চ্যালেঞ্জসমূহ নির্ণয় করে সুপারিশ প্রদান। গবেষণায় গুণগত ও পরিমাণগত পদ্ধতি ব্যবহার করে আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্র থেকে ১৫১ জন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তা-কর্মচারীর তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। পাশাপাশি তিনটি ফোকাস দল আলোচনা ও তিনজন স্টেকহোল্ডারের সঙ্গে কী-ইনফরম্যান্ট সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে, যা প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা, চ্যালেঞ্জ এবং উন্নয়ন সম্ভাবনা মূল্যায়নে সহায়তা করেছে। দেশের বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র থেকে বৈচিত্র্যময় তথ্য সংগ্রহের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের সামগ্রিক প্রভাব নিরূপণ করা হয়েছে। গবেষণায় দেখা গেছে, আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মীরা পেশাগত দক্ষতা ও আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধিতে সহায়ক। প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু বেশিরভাগ সময়োপযোগী হলেও শহরকেন্দ্রিক উদাহরণ গ্রামীণ বাস্তবতায় প্রয়োগে সীমাবদ্ধতা সৃষ্টি করে। লজিস্টিক ও অবকাঠামো সন্তোষজনক হলেও নারীদের নিরাপদ আবাসন ও প্রযুক্তিগত সরঞ্জামের ঘাটতি রয়েছে। প্রশিক্ষণের সময়কাল অনেকের কাছে কম মনে হয়েছে এবং ফলো-আপ ব্যবস্থার অভাবে দীর্ঘমেয়াদি প্রভাব সীমিত। প্রশিক্ষণ ও পদোন্নতির মধ্যে সরাসরি সংযোগ না থাকায় আগ্রহ কমে যায়। গবেষণার ফলাফল ভবিষ্যতে আরও বিস্তৃত ও গভীর গবেষণার জন্য বিশেষ করে, প্রশিক্ষণের দীর্ঘমেয়াদি প্রভাব, প্রশিক্ষণার্থীদের পেশাগত উন্নয়ন ও সামাজিক সেবায় তাদের অবদানের সরাসরি পরিমাপ, বিভিন্ন প্রশিক্ষণ মডিউল ও পদ্ধতির তুলনামূলক কার্যকারিতা মূল্যায়ন বিষয়ে গবেষণা করা প্রয়োজন। প্রশিক্ষণের সাথে ক্যারিয়ার উন্নয়ন এবং পদোন্নতির সংযোগ স্থাপনের উপায় ও তার প্রভাব সম্পর্কেও ভবিষ্যতে বিস্তারিত

গবেষণা করার সম্ভাবনা রয়েছে, যা প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের প্রভাবকে আরও কার্যকর ও টেকসই করবে।

১। ভূমিকা

সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়াধীন সমাজসেবা অধিদপ্তর দেশের দুস্থ, অবহেলিত ও পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠীর কল্যাণে নানা কর্মসূচি পরিচালনা করে আসছে। এর অংশ হিসেবে আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্রসমূহ সরকারি কর্মচারীদের দক্ষতা বৃদ্ধি ও সামাজিক সেবার গুণগত মান উন্নয়নের জন্য গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। এই কেন্দ্রগুলোর মাধ্যমে দরিদ্র ও বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন জনগোষ্ঠীর কল্যাণে সমাজকর্ম, শিশু সুরক্ষা, প্রবীণ সেবা, প্রতিবন্ধী সেবা এবং ডিজিটাল সেবাসহ বিভিন্ন বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়।

বাংলাদেশে সমাজসেবা অধিদপ্তরের আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলি প্রতি বছর প্রায় ৪,০০০ জন সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীকে প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে, যা প্রশিক্ষণের পরিধির ব্যাপকতা নির্দেশ করে (সমাজসেবা অধিদপ্তর, ২০২৪)। তবে, এসব প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা, প্রভাব এবং প্রশিক্ষণ পরবর্তী ব্যবস্থাপনা সম্পর্কে যথাযথ মূল্যায়ন ও বিশ্লেষণের অভাব রয়েছে। বিশেষত, প্রশিক্ষণের প্রাসঙ্গিকতা, কাঠামো, লজিস্টিক সুবিধা, এবং প্রশিক্ষণ পরবর্তী ফলাফলগুলোর ওপর কোনো সমন্বিত গবেষণা হয়নি।

পূর্ববর্তী গবেষণাগুলো থেকে জানা যায় যে, সমাজসেবা সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ কার্যক্রম সরকারি সেবাদান ও জনবল দক্ষতা বৃদ্ধিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে (Kauffman et al., 2021; Pandey et al., 2007)। বিশেষত, দক্ষ প্রশিক্ষণ কর্মসূচি কর্মীদের পেশাগত সক্ষমতা বৃদ্ধি এবং সামাজিক সেবার গুণগত মান উন্নয়নে সহায়ক হয় (Hasan & Rahman, 2020)। তবে বাংলাদেশে এ ধরনের প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের দীর্ঘমেয়াদি প্রভাব ও কার্যকারিতা নিয়ে গবেষণার অভাব রয়েছে, যা এই গবেষণার মাধ্যমে পূরণ করার চেষ্টা করা হয়েছে। এছাড়া, প্রশিক্ষণের মান, কনটেন্টের প্রাসঙ্গিকতা, সময়কাল ও ফলো-আপ ব্যবস্থার গুরুত্ব নিয়ে বিশ্বব্যাপী গবেষকরা যেমন- Robinson et al. (2015) এবং Sharma (2018) আলোচনা করেছেন, সেই বিষয়গুলোও এ গবেষণায় বিবেচনা করা হয়েছে।

এই গবেষণায় গুণগত ও পরিমাণগত পদ্ধতি ব্যবহার করে আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্র থেকে ১৫১ জন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তা-কর্মচারীর তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। পাশাপাশি তিনটি ফোকাস গ্রুপ আলোচনা ও তিনজন স্টেকহোল্ডারের সঙ্গে কী-ইনফরম্যান্ট সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে, যা প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা, চ্যালেঞ্জ এবং উন্নয়ন সম্ভাবনা মূল্যায়নে সহায়তা করেছে। দেশের বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র থেকে বৈচিত্র্যময় তথ্য সংগ্রহের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের সামগ্রিক প্রভাব নিরূপণ করা হয়েছে।

গবেষণায় দেখা গেছে, আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মীরা পেশাগত দক্ষতা ও আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধিতে সহায়ক। প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু বেশিরভাগ সময়োপযোগী হলেও শহরকেন্দ্রিক উদাহরণ গ্রামীণ বাস্তবতায় প্রয়োগে সীমাবদ্ধতা সৃষ্টি করে। লজিস্টিক ও অবকাঠামো সন্তোষজনক হলেও নারীদের নিরাপদ আবাসন ও প্রযুক্তিগত সরঞ্জামের ঘাটতি রয়েছে। প্রশিক্ষণের সময়কাল অনেকের কাছে কম মনে হয়েছে এবং ফলো-আপ ব্যবস্থার অভাবে দীর্ঘমেয়াদি প্রভাব সীমিত। অর্থনৈতিক সুবিধায় দেরি ও পর্যাপ্ততা কম হওয়ায় কিছু অসন্তোষ রয়েছে। প্রশিক্ষণ ও পদোন্নতির মধ্যে সরাসরি সংযোগ না থাকায় আগ্রহ কমে যায়। এসব সত্ত্বেও, প্রশিক্ষণ কার্যক্রম দক্ষতা উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখছে এবং উন্নয়নের মাধ্যমে এর প্রভাব বৃদ্ধি সম্ভব।

গবেষণার ফলাফল ভবিষ্যতে আরও বিস্তৃত ও গভীর গবেষণার জন্য ভিত্তি সরবরাহ করবে। বিশেষ করে, প্রশিক্ষণের দীর্ঘমেয়াদি প্রভাব, প্রশিক্ষণার্থীদের পেশাগত উন্নয়ন ও সামাজিক সেবায় তাদের অবদানের সরাসরি পরিমাপ, এবং বিভিন্ন প্রশিক্ষণ মডিউল ও পদ্ধতির তুলনামূলক কার্যকারিতা মূল্যায়ন বিষয়ে গবেষণা করা প্রয়োজন। প্রশিক্ষণের সাথে ক্যারিয়ার উন্নয়ন এবং পদোন্নতির

সংযোগ স্থাপনের উপায় ও তার প্রভাব সম্পর্কেও ভবিষ্যতে বিস্তারিত গবেষণা করার সম্ভাবনা রয়েছে, যা প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের প্রভাবকে আরও কার্যকর ও টেকসই করবে।

২। গবেষণার উদ্দেশ্যসমূহ

গবেষণার প্রধান উদ্দেশ্য হলো সমাজসেবা অধিদপ্তরের আওতায় পরিচালিত আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্রসমূহের প্রশিক্ষণ কার্যক্রমগুলির প্রভাব মূল্যায়ন করা। উক্ত উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে গবেষণার বিশেষ উদ্দেশ্য হলো-

- সমাজসেবা অধিদপ্তরের পরিচালিত আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্রসমূহের কার্যক্রমের কার্যকারিতা মূল্যায়ন করা (কার্যকারিতা যাচাই (চাহিদা-যোগান নিরূপণ) ও SWOT Analysis;
- প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত ব্যক্তিদের মধ্যে শিক্ষাগত যোগ্যতা, দক্ষতা, পেশাগত উন্নয়ন ও সামাজিক সংহতির পার্থক্য ও এর ফলে প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা ও কার্যক্ষমতা বৃদ্ধিতে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমগুলির প্রভাব পর্যালোচনা করা;
- প্রশিক্ষণ কার্যক্রমগুলির ধরণ, পরিধি, বিষয়বস্তু, পদ্ধতি, আর্থিক ব্যবস্থাপনা, জনবল কাঠামো, কার্যক্রমের মূল্যায়ন, প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত ব্যক্তিদের সন্তুষ্টির মাত্রা এবং প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের চ্যালেঞ্জসমূহ নির্ণয় করা।
- আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের কার্যক্রমগুলির চ্যালেঞ্জসমূহ মোকাবেলায় প্রয়োজনীয় নীতি ও কর্মসূচী প্রণয়নে দিক নির্দেশনা প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় সুপারিশমালা প্রদান।

৩। গবেষণার পদ্ধতি

সমাজসেবা অধিদপ্তর পরিচালিত আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্র সমূহের প্রশিক্ষণের প্রভাব মূল্যায়ন সম্পর্কিত গবেষণায় গুণগত ও পরিমাণগত দুইটি এপ্রোচ ব্যবহার করা হয়েছে।

পরিমাণগত এপ্রোচ: গবেষণায় সামাজিক নমুনা জরিপ (Social Sample Survey) পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়েছে। এতে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের মধ্যে কার্যকারিতা, সন্তুষ্টি, এবং প্রশিক্ষণের প্রভাব মূল্যায়ন করা হয়েছে। কাঠামোবদ্ধ সাক্ষাৎকার অনুসূচী (Structured Interview Schedule) ব্যবহার করে, প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত এমন ব্যক্তিদের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

গুণগত এপ্রোচ: গবেষণায় ফোকাস দল আলোচনা (Focus Group Discussion-FGD), এবং মূল তথ্যদাতার সাক্ষাৎকার (Key Informants Interview-KIIs) পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়েছে। এই পদ্ধতিতে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের কার্যকারিতা, জনবল কাঠামো, এবং সেবা প্রভাব নিরূপণ করা হয়েছে। এছাড়া, প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলির চ্যালেঞ্জসমূহ এবং ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহ করতে বিভিন্ন কর্মকর্তা, বিশেষজ্ঞ, এবং প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের সাক্ষাৎকার নেওয়া হয়েছে।

৩.১ গবেষণার এলাকা, নমুনায়ন ও নমুনা নির্বাচনঃ

গবেষণায় পরিমাণগত তথ্যের জন্য আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্র হতে প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত এমন ব্যক্তিদের দৈবচয়ন পদ্ধতিতে মোট ১৫১ জন নমুনা হিসেবে নির্বাচন করা হয়েছে। পাশাপাশি আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্রসমূহে কর্মরত কর্মকর্তা- কর্মচারী, সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষক, প্রশিক্ষার্থী, নিয়ে ফোকাস দল আলোচনা করা হয়েছে। আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্র হতে ১ টি করে মোট ০৩ টি ফোকাস দল আলোচনা

পরিচালনা করা হয়েছে। একটি ফোকাস দল আলোচনায় মোট ১০ জন ছিল। অন্যদিকে সমাজসেবা অধিদপ্তরের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনায় অংশীজনদের মধ্যে মোট ০৩ জন স্টেকহোল্ডারদের অধ্যক্ষ, ট্রেইনিং এক্সপার্ট, সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান প্রধান কাছ থেকে মূল তথ্যদাতার সাক্ষাতকার (KIIs) করা হয়েছে।

সারণি নং-০১ গবেষণায় ব্যবহৃত মূল এপ্রোচ, পদ্ধতি, ও তথ্য সংগ্রহের কৌশল।

গবেষণার মূল এপ্রোচ	গবেষণায় ব্যবহৃত পদ্ধতি সমূহ		তথ্য সংগ্রহের কৌশল
পরিমাণগত এপ্রোচ	সামাজিক নমুনা জরিপ পদ্ধতির মাধ্যমে দৈবচয়ন পদ্ধতিতে ১৫১ জনের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হবে		সরাসরি কাঠামোবদ্ধ সাক্ষাৎকার অনুসূচী, অংশগ্রহণ ও পর্যবেক্ষণ
গুণগত এপ্রোচ	ফোকাস দল আলোচনা ৩টি	মূল তথ্যদাতার সাক্ষাতকার ৩ জন	ফোকাস দল আলোচনা গাইডলাইন মূল তথ্যদাতার সাক্ষাতকার গাইডলাইন
	আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্র কর্মরত কর্মকর্তা- কর্মচারী, সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষক, প্রশিক্ষণার্থী	অধ্যক্ষ ট্রেইনিং এক্সপার্ট শিক্ষাবিদ	

৩.২ গবেষণার এলাকা অনুযায়ী নমুনা নির্বাচন

সারণি নং-০২ গবেষণায় ব্যবহৃত পদ্ধতি, এলাকা, নমুনা সম্পর্কিত তথ্যাবলী।

গবেষণার পদ্ধতি	গবেষণার এলাকা - আঞ্চলিক প্রশিক্ষণকেন্দ্র	নমুনা	মোট
সামাজিক নমুনা জরিপ পদ্ধতি	রাজশাহী	৫০	১৫১ জন
	ঢাকা	৪৮	
	চট্টগ্রাম	৫৩	
ফোকাস দল আলোচনা	ঢাকা	১টি	৩টি
	রাজশাহী	১টি	
	চট্টগ্রাম	১টি	
মূল তথ্যদাতার সাক্ষাৎকার	আঞ্চলিক কেন্দ্রের প্রধান	১ টি	৩টি
	ট্রেইনিং এক্সপার্ট	১ টি	
	শিক্ষাবিদ	১ টি	

*বিঃদ্রঃ গবেষণার নমুনা, এলাকা পূর্ব পরিদর্শন, অংশীজনদের সাথে আলাপ আলোচনা করে প্রয়োজনে পরিমার্জিত হয়েছে।

৩.৩ তথ্য সংগ্রহের উৎস ও কৌশল

প্রাথমিক ও গৌণ উভয় উৎস থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। প্রাথমিক তথ্য সংগ্রহের ক্ষেত্রে কাঠামোবদ্ধ সাক্ষাৎকার অনুসূচী, ফোকাস দল আলোচনা নির্দেশিকা, এবং কেআইআইএস নির্দেশিকা ব্যবহার করা হয়েছে। এছাড়া মাধ্যমিক উৎস থেকে যেমন- গবেষণা প্রতিবেদন, জার্নাল, পুস্তিকা, বার্ষিক প্রতিবেদন থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। তথ্যের নির্ভুলতা ও যথার্থতা যাচাইয়ের জন্য ক্রসকাটিং কৌশল অবলম্বন ও ট্রাইএঙ্গুলেশন কৌশল ব্যবহার করা হয়েছে। গবেষণার নৈতিক মানদণ্ড রক্ষার জন্য গোপনীয়তা, সম্মতি গ্রহণ, মাঠ পর্যায় থেকে তথ্য সংগ্রহ ভ্রান্তি তথ্য পরিহার পরিমার্জনসহ সকল মূল্যবোধ রক্ষা করা হয়েছে।

৩.৪ তথ্য প্রক্রিয়াজাতকরণ, বিশ্লেষণ ও ফলাফল উপস্থাপন

প্রাপ্ত উপাত্ত যথাযথভাবে সম্পাদন করা হয়েছে। পরিসংখ্যানিক পদ্ধতি সামাজিক বিজ্ঞানের জন্য পরিসংখ্যানগত প্যাকেজ প্রোগ্রাম (Statistical Package for the Social Sciences-SPSS) ব্যবহার করা হয়েছে। উক্ত প্যাকেজ প্রোগ্রাম ব্যবহারের মাধ্যমে বিভিন্ন বৈশিষ্টের ভিত্তিতে শ্রেণীকরণ, সারণীকরণ, দ্বি-চলক বিশিষ্ট ছক তৈরি করে তুলনামূলক বিশ্লেষণ, কেন্দ্রীয় প্রক্রিয়াকরণ যেমন- গড়, মধ্যক, প্রচুরক নির্ণয়, শতকরা নির্ণয়, দুইটি বা তার অধিক চলকের মধ্যে পারস্পরিক সম্পর্ক নির্ণয়, Chi-square Test দেখানোর মাধ্যমে উপাত্ত বিশ্লেষণ করা হয়েছে। উক্ত গবেষণায় তথ্য বিশ্লেষণের জন্য নিচের ট্রাইএঙ্গুলেশন মেথড ব্যবহার করা হয়েছে যাতে গবেষণার প্রাথমিক ও গৌণ তথ্য বিশ্লেষণে সমন্বয় থাকে।

৪। গবেষণার ফলাফল বিশ্লেষণ ও উপস্থাপন

৪.১ গবেষণায় অংশগ্রহণকারীদের প্রাসঙ্গিক তথ্য বিবরণ

সারণি নং-০৩ উত্তরদাতার পদবী সংক্রান্ত তথ্যাবলী

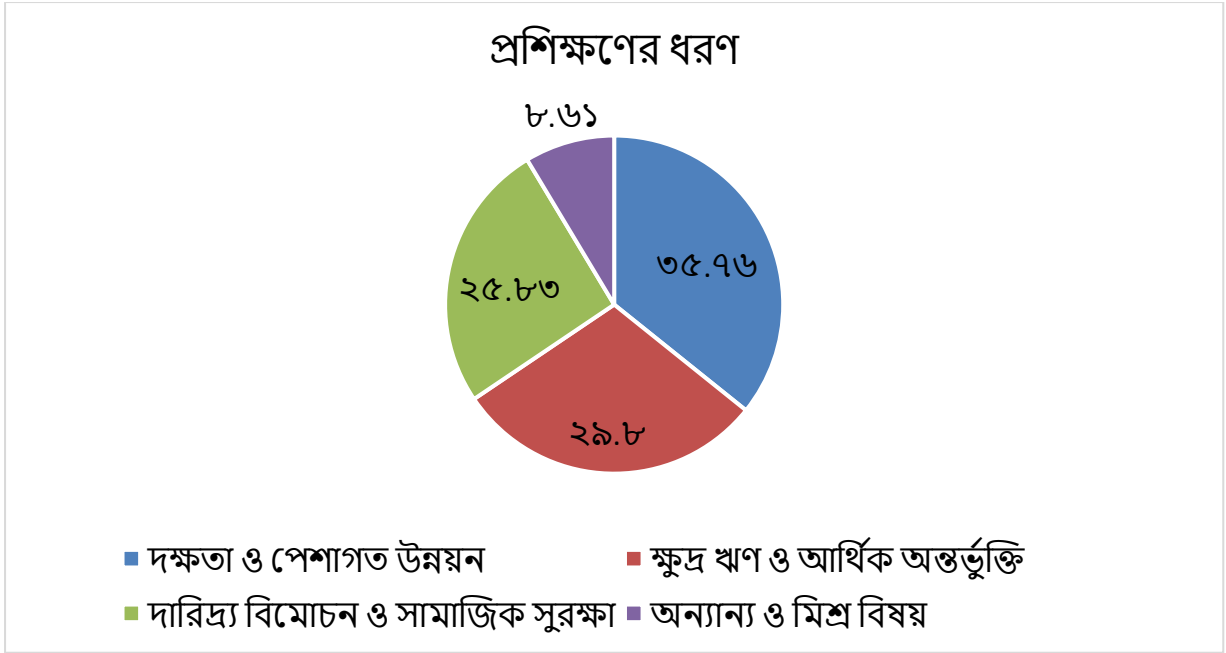
গবেষণায় মোট ১৫১ জন অংশগ্রহণকারীর তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে, যাদের মধ্যে সর্বাধিক সংখ্যক ছিলেন ইউনিয়ন সমাজকর্মী (৪৬ জন), যা মোট অংশগ্রহণকারীর ৩০.৪৬%। দ্বিতীয় সর্বোচ্চ সংখ্যক ছিলেন অফিস সহায়ক (৩৭ জন বা ২৪.৫০%) এবং তৃতীয় অবস্থানে রয়েছেন ফিল্ড সুপারভাইজার (৩০ জন বা ১৯.৮৭%)।

এরপর যথাক্রমে অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক (১১.৯২%) এবং কারিগরি প্রশিক্ষক (৬.৬২%) রয়েছেন। অন্যান্য পদ যেমন স্টোরকিপার, শিশু সুরক্ষা সমাজকর্মী, সহকারী শিক্ষক, ইত্যাদিতে অংশগ্রহণ ছিল খুবই সীমিত (প্রতিটি ০.৬৬%)। গবেষণায় অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে রাজশাহী, ঢাকা এবং চট্টগ্রাম এই তিনটি আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্র মিলে পুরো প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত অংশগ্রহণকারীদের প্রতিনিধিত্ব করছে।

গবেষণায় অংশগ্রহণকারী ১৫১ জনের মধ্যে সর্বাধিক ৩৫.৭৬% অংশগ্রহণকারী “দক্ষতা ও পেশাগত উন্নয়ন” সংক্রান্ত প্রশিক্ষণে

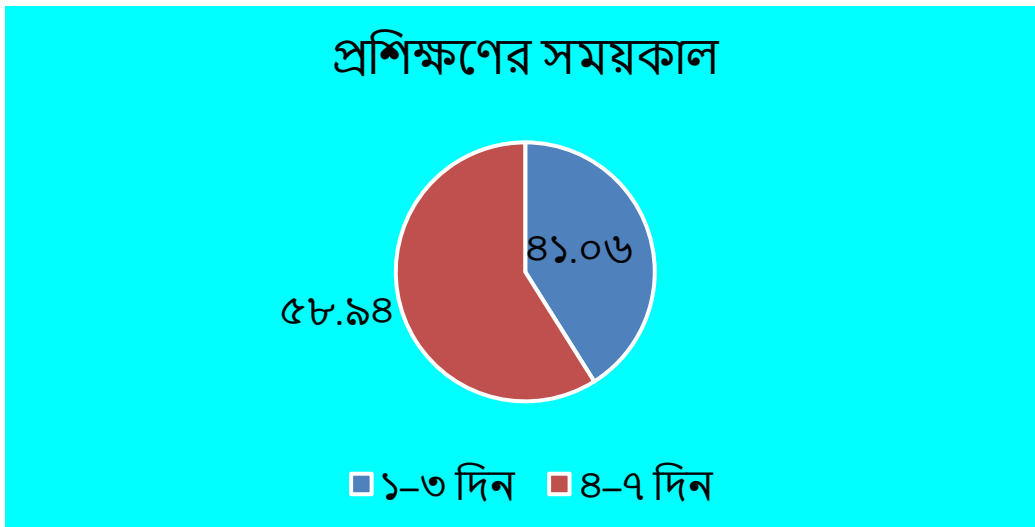
পদবী	গনসংখ্যা	শতকরা হার (%)
ইউনিয়ন সমাজকর্মী	৪৬	৩০.৪৬
অফিস সহায়ক	৩৭	২৪.৫০
ফিল্ড সুপারভাইজার	৩০	১৯.৮৭
অফিস সহকারী কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক	১৮	১১.৯২
কারিগরি প্রশিক্ষক	১০	৬.৬২
খালা	৪	২.৬৫
স্টোরকিপার	১	০.৬৬
হিসাব সহকারী	১	০.৬৬
শিশু সুরক্ষা সমাজকর্মী	১	০.৬৬
সাঁট লিপিকার কাম কম্পিউটার মুদ্রাক্ষরিক	১	০.৬৬
সহকারী শিক্ষক	১	০.৬৬
বড় ভাইয়া	১	০.৬৬
মোট	১৫১	১০০

অংশ নিয়েছেন, যার মধ্যে অফিস ব্যবস্থাপনা, কম্পিউটার ও আইসিটি বিষয় অন্তর্ভুক্ত ছিল। ২৯.৮০% অংশগ্রহণকারী “ক্ষুদ্র ঋণ ও আর্থিক অন্তর্ভুক্তি” বিষয়ক প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছেন এবং ২৫.৮৩% অংশ নিয়েছেন “দারিদ্র্য বিমোচন ও সামাজিক সুরক্ষা” বিষয়ক প্রশিক্ষণে। এছাড়া ৮.৬১% অংশগ্রহণকারী অন্যান্য ও মিশ্র বিষয়ভিত্তিক প্রশিক্ষণে অংশ নিয়েছেন। উল্লেখযোগ্যভাবে, কিছু অংশগ্রহণকারী একাধিকবার বা একাধিক বিষয়ের উপর প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছেন, যা তাদের পেশাগত দক্ষতা ও কার্যকারিতা বৃদ্ধিতে সহায়ক হিসেবে বিবেচিত।



চিত্র নং-০৩ আঞ্চলিক কেন্দ্রে প্রশিক্ষণের ধরণ সম্পর্কিত তথ্যাবলী।

বিশ্লেষণে দেখা যায়, অধিকাংশ প্রশিক্ষণ ৪-৭ দিনের মধ্যে অনুষ্ঠিত হয়েছে, যা অংশগ্রহণকারীদের ৫৯.৩৩%। অপরদিকে, ১-৩ দিনের স্বল্পমেয়াদী প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করেছেন ৪০.৬৭%। এই ফলাফল থেকে বোঝা যায় যে, সমাজসেবা অধিদপ্তরের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম প্রধানত স্বল্প ও মধ্যম মেয়াদে অনুষ্ঠিত হয়ে থাকে।



চিত্র নং-০৪
আঞ্চলিক
কেন্দ্রে
প্রশিক্ষণের
সময়কাল
সম্পর্কিত
তথ্যাবলী।

৪.২ প্রশিক্ষণ প্রভাব মূল্যায়ন

গবেষণার একটি প্রধান লক্ষ্য ছিল আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রসমূহের প্রশিক্ষণের মান, প্রাসঙ্গিকতা ও প্রয়োগযোগ্যতা মূল্যায়ন করা। লাইকাট স্কেলের ৭টি সূচকে দেখা যায়, অধিকাংশ অংশগ্রহণকারী প্রশিক্ষণকে সমন্বয়যোগ্য, প্রাসঙ্গিক ও বাস্তবসম্মত বলে মনে করেছেন। ৬৮.৮৩% একে পুরোপুরি সমন্বয়যোগ্য, ৭২.০৮% বিষয়বস্তুকে কর্মক্ষেত্রে প্রয়োগযোগ্য এবং ৭৭.২৭% প্রশিক্ষকদের দক্ষ বলে মূল্যায়ন করেছেন। কাজের দক্ষতা বৃদ্ধিতে প্রশিক্ষণকে ৭৫.৯৭% সহায়ক হিসেবে চিহ্নিত করেছেন। তবে ফলোআপ কার্যক্রমে মতভেদ রয়েছে—৬৭.৫৩% একমত হলেও ২৩.৩৮% দ্বিমত পোষণ করেছেন। প্রশিক্ষণ আয়োজনের শৃঙ্খলা ও কার্যকারিতায় ৮১.৮২% সন্তুষ্টি প্রকাশ করেছেন।

এফজিডি অনুযায়ী, প্রশিক্ষণ পেশাগত আচরণে ইতিবাচক প্রভাব ফেললেও প্রণোদনার অভাব ও প্রশাসনিক সীমাবদ্ধতার কারণে বাস্তব প্রয়োগে চ্যালেঞ্জ রয়ে গেছে।

সারণি নং-০৪ প্রশিক্ষণের প্রভাব সম্পর্কিত তথ্যাবলী

প্রশ্ন	৫ = পুরোপুরি একমত	৪ = কিছুটা একমত	৩ = মোটামুটি	২ = মোটেও একমত না	১ = একদমই না	উত্তরদাতা সংখ্যা
প্রশিক্ষণটি সময়োপযোগী ও প্রাসঙ্গিক ছিল	১০৬ (৭০.১৯)	৩৯ (২৫.৮২)	৪ (২.৬৪)	০	২ (১.৩২)	১৫১
প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু ছিল বাস্তবসম্মত ও প্রয়োগযোগ্য	১১১ (৭৩.৫০)	৩৩ (২১.৮৪)	৩ (১.৯৮)	২ (১.৩২)	২ (১.৩২)	১৫১
প্রশিক্ষকগণ দক্ষ ও জ্ঞাত ছিলেন	১১৯ (৭৮.৮০)	৩০ (১৯.৮৬)	১ (০.৬৬)	১ (০.৬৬)	০	১৫১
প্রশিক্ষণটি আমার কাজের দক্ষতা বৃদ্ধিতে সহায়ক হয়েছে	১১৭ (৭৭.৪৮)	৩৩ (২১.৮৪)	১ (০.৬৬)	০	০	১৫১
প্রশিক্ষণটি পেশাগত উন্নয়নে সহায়তা করেছে	১১০ (৭২.৮৪)	৩৬ (২৩.৮৪)	২ (১.৩২)	১ (০.৬৬)	৩ (১.৯৮)	১৫১
প্রশিক্ষণ পরবর্তী ফলোআপ বা মূল্যায়ন হয়েছে	১০৪ (৬৮.৮৭)	৮ (৫.২৯)	০	৩ (১.৯৮)	৩৬ (২৩.৮৪)	১৫১
প্রশিক্ষণ আয়োজন ছিল সুশৃঙ্খল ও কার্যকর	১২৬ (৮৩.৪৪)	২৪ (১৫.৮৯)	০	১ (০.৬৬)	০	১৫১

প্রশিক্ষনার্থী আবু সাঈদ এবং সুলতানা পারভীন বলেন- "প্রশিক্ষণ পেশাগত আচরণে ইতিবাচক প্রভাব ফেলে, তবে প্রণোদনা না থাকায় কর্মীদের আগ্রহে ঘাটতি দেখা যায়। প্রশিক্ষণে কিছু বিষয় ভালোভাবে উপস্থাপন করা হলেও বাস্তবে তা প্রয়োগ করা কঠিন। বিশেষ করে প্রশাসনিক সীমাবদ্ধতায় আমরা অনেক কিছু বাস্তবায়ন করতে পারি না।"

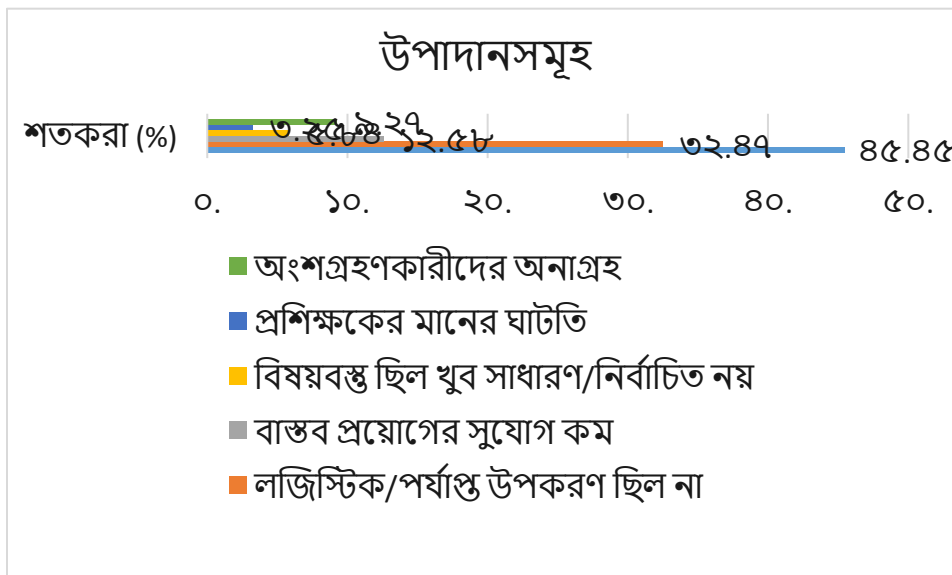
৪.৩ আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের কার্যক্রম সম্পর্কে SWOT বিশ্লেষণ

সারণি নং-০৫ প্রশিক্ষণের শক্তি (Strengths) সম্পর্কিত তথ্যাবলী

উপাদান	গণসংখ্যা (n=১৫১)	শতকরা (%)
দক্ষ ও অভিজ্ঞ প্রশিক্ষক	১৩২	৮৫.৭১
সময়োপযোগী ও বাস্তবভিত্তিক বিষয়বস্তু	১০৫	৬৮.১৮
ভালো ব্যবস্থাপনা ও আয়োজন	১০০	৬৬.২২
ICT ভিত্তিক কার্যক্রম	৯২	৬১.৫৯
অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি	৮৫	৫৬.৩৫
অন্যান্য	৪	২.৬৪

*একাধিক উত্তর

প্রশিক্ষণপ্রাপ্তদের একটি বড় অংশ (৮৫.৭১%) প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের অন্যতম বড় শক্তি হিসেবে 'দক্ষ ও অভিজ্ঞ প্রশিক্ষক' উল্লেখ করেছেন। সময়োপযোগী ও বাস্তবভিত্তিক বিষয়বস্তু (৬৮.১৮%), ভালো ব্যবস্থাপনা ও আয়োজন (৬৬.২২%), ICT ভিত্তিক কার্যক্রম (৬১.৫৯%) এবং অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি (৫৬.৩৫%) উল্লেখযোগ্যভাবে প্রশংসিত হয়েছে। এসব শক্তি প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে বাস্তবক্ষেত্রে কার্যকর ও ফলপ্রসূ করতে সহায়তা করেছে।



*একাধিক উত্তর

চিত্র নং-০৫ প্রশিক্ষণের দুর্বলতা (Weaknesses) সম্পর্কিত তথ্যাবলী

অংশগ্রহণকারীদের মতে প্রশিক্ষণের প্রধান দুর্বলতা ছিল সময়ের স্বল্পতা (৪৫.৮৫%), যা গভীরতা ও ধারাবাহিকতায় বাধা দিয়েছে। লজিস্টিক ও উপকরণের ঘাটতি (৩২.৮৯%) প্রশিক্ষণের মান

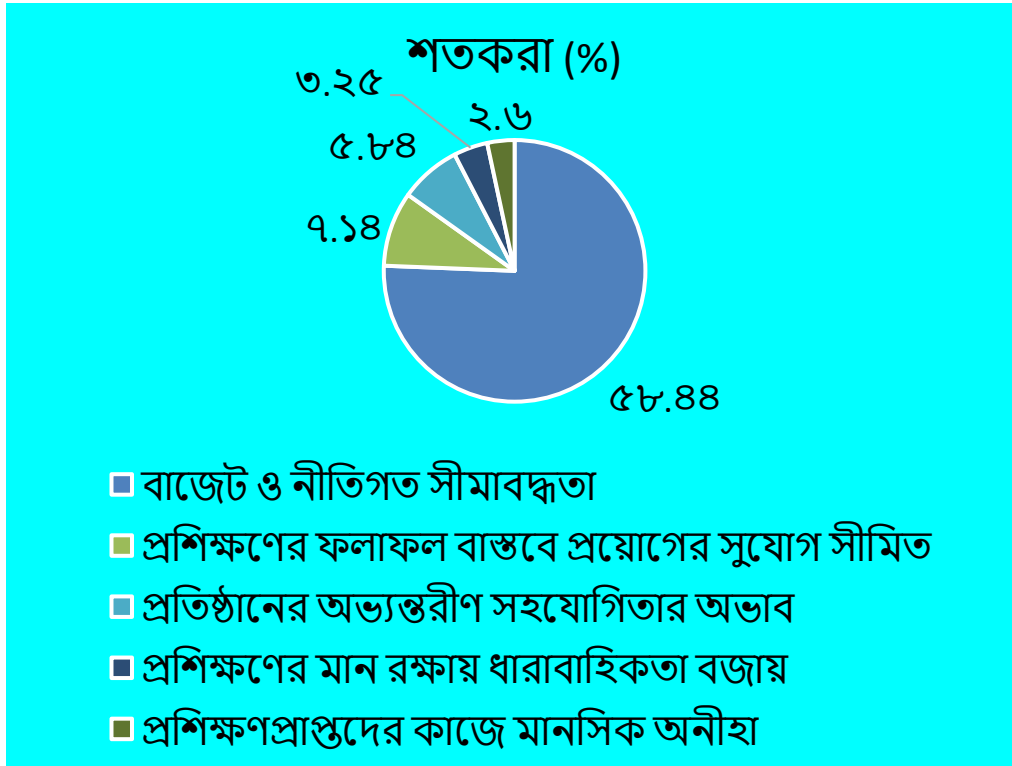
কমিয়েছে। অন্যান্য সমস্যার মধ্যে উল্লেখযোগ্য হলো অংশগ্রহণকারীর প্রয়োজনভিত্তিক বিষয়বস্তুর অভাব (২১.৪৩%), বাস্তব প্রয়োগের সীমাবদ্ধতা (৫.৮৪%) এবং অতিরিক্ত সাধারণ বিষয়বস্তু (৫.৮৪%)। এছাড়া প্রশিক্ষকের মানের ঘাটতি (৩.২৫%) ও অংশগ্রহণকারীর অনাগ্রহ (২.৬০%) প্রশিক্ষণ কার্যকারিতায় প্রভাব ফেলেছে। এসব ইঙ্গিত করে যে সময়, উপকরণ, বিষয়বস্তু ও প্রশিক্ষক নির্বাচনে উন্নয়ন প্রয়োজন।

সারণি নং-০৬ প্রশিক্ষণের সুযোগ (Opportunities) সম্পর্কিত তথ্যাবলী

উপাদান	গণসংখ্যা (n=১৫১)	শতকরা (%)
প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু আরও বৈচিত্র্যময় ও আধুনিক করা	৩৭	২৪.২৩
অনলাইন/হাইব্রিড প্রশিক্ষণ প্ল্যাটফর্ম চালু করা	৩৪	২২.৪২
ফলোআপ প্রশিক্ষণ চালুর মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়ন	২৮	১৮.৮১
বাস্তবভিত্তিক কেস স্টাডি ও কর্মশালার অন্তর্ভুক্তি	২৭	১৭.৭৮
অংশগ্রহণকারীদের মূল্যায়নের জন্য মডেল ভিত্তিক কার্যক্রম প্রবর্তন	২৫	১৬.৫৫

*একাধিক উত্তর

অংশগ্রহণকারীদের মতে প্রশিক্ষণ উন্নয়নের প্রধান সুযোগ হলো ফলোআপ প্রশিক্ষণ চালু করে দক্ষতা বৃদ্ধি (২৪.২৩%)। এরপর বৈচিত্র্যময় ও আধুনিক বিষয়বস্তু সংযোজন (২২.৪২%), বাস্তবভিত্তিক কেস স্টাডি ও কর্মশালা (১৮.৮১%), অনলাইন/হাইব্রিড প্ল্যাটফর্ম (১৭.৭৮%) এবং মডেলভিত্তিক মূল্যায়ন ব্যবস্থা (১৬.৫৫%) উল্লেখযোগ্য। এসব সুযোগ কাজে লাগালে প্রশিক্ষণের প্রভাব ও স্থায়িত্ব বাড়বে।



*একাধিক উত্তর

চিত্র নং-০৬ প্রশিক্ষণের হুমকি (Threats) সম্পর্কিত তথ্যাবলী

অংশগ্রহণকারীদের মতে প্রশিক্ষণের প্রধান হুমকি হলো বাজেট ও নীতিগত সীমাবদ্ধতা (৫৮.৪৪%), যা পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নে বড় বাধা সৃষ্টি করে। অন্যান্য হুমকির মধ্যে রয়েছে ফলাফল বাস্তবে

প্রয়োগের সীমাবদ্ধতা (৯.১৪%), অভ্যন্তরীণ সহযোগিতার অভাব (৫.৮৪%), ধারাবাহিকতার ঘাটতি (৩.২৫%) ও প্রশিক্ষণপ্রাপ্তদের

মানসিক অনীহা (২.৬০%)। এসব চ্যালেঞ্জ মোকাবিলায় আর্থিক, প্রশাসনিক ও প্রাতিষ্ঠানিক দিক থেকে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে আরও ফলাফলমুখী করা প্রয়োজন।

৪.৪ প্রশিক্ষক ও প্রশিক্ষণ উপকরণ সম্পর্কিত তথ্য বিশ্লেষণ

প্রশিক্ষকদের গুণমান

প্রশিক্ষকদের গুণমান বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে ৬২.৯৯% 'খুবই ভালো' বলে মতামত দিয়েছেন। আরও ৩৩.১২% প্রশিক্ষকদের 'ভালো' বলেছেন, যা সম্মিলিতভাবে প্রশিক্ষকদের প্রতি অত্যন্ত ইতিবাচক প্রতিক্রিয়া নির্দেশ করে। তবে ১.৩% অংশগ্রহণকারী 'মধ্যম' বলে মত দিয়েছেন, যা নির্দেশ করে যে প্রশিক্ষকের মান বজায় রাখতে আরও নজর দেওয়ার প্রয়োজন রয়েছে।

সারণি নং-০৭ প্রশিক্ষকের গুণগতমান সম্পর্কিত তথ্যাবলী

মূল্যায়ন	গণসংখ্যা	শতকরা (%)
খুবই ভালো	৯৭	৬২.৯৯
ভালো	৫১	৩৩.১২
মধ্যম	২	১.৩

তথ্য ও উপকরণ সরবরাহ

উত্তরদাতাদের ৮৮.৯৬% অংশগ্রহণকারী জানিয়েছেন প্রশিক্ষকরা প্রয়োজনীয় তথ্য ও উপকরণ সরবরাহ করেছেন। এটি প্রশিক্ষণের প্রস্তুতি এবং কার্যকারিতা সম্পর্কে একটি গুরুত্বপূর্ণ সূচক। তবে ৮.৪৪% কিছুটা তথ্য পেয়েছেন এবং ০.৬৫% সরাসরি 'না' বলেছেন, যা ভবিষ্যতের উন্নয়নের ক্ষেত্রে নজরে রাখা উচিত।

সারণি নং-০৮ প্রশিক্ষণের তথ্য ও উপকরণ সরবরাহ সম্পর্কিত তথ্যাবলী

মূল্যায়ন	গণসংখ্যা	শতকরা (%)
হ্যাঁ	১৩৭	৮৮.৯৬
কিছুটা	১৩	৮.৪৪
না	১	০.৬৫

প্রশিক্ষণ কৌশল ও যোগাযোগ দক্ষতা

প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ কৌশল এবং যোগাযোগ দক্ষতার বিষয়ে ৮৫.৭১% অংশগ্রহণকারী বলেছেন তারা 'খুবই দক্ষ'। এটি প্রশিক্ষণের সফলতা ও প্রভাব সম্পর্কে ইতিবাচক ইঙ্গিত দেয়। উত্তরদাতাদের ১১.৬৯% বলেছেন 'কিছুটা দক্ষ', যা উন্নয়নের সুযোগের ইঙ্গিত দেয় এবং মাত্র ০.৬৫% 'কম দক্ষ' বলেছেন।

সারণি নং-০৯ প্রশিক্ষণ কৌশল ও যোগাযোগ দক্ষতা সম্পর্কিত তথ্যাবলী

মূল্যায়ন	গণসংখ্যা	শতকরা (%)
খুবই দক্ষ	১৩২	৮৫.৭১
কিছুটা দক্ষ	১৮	১১.৬৯
কম দক্ষ	১	০.৬৫

প্রশিক্ষণ উপকরণের সহায়তা

উপকরণ সহায়কতা বিষয়ে ৫৬.৪৯% অংশগ্রহণকারী 'সহায়ক' এবং ৩৮.৯৬% 'খুবই সহায়ক' বলে মত দিয়েছেন। তবে ২.৬% কিছুটা সহায়ক বলার মাধ্যমে উপকরণের আরও ব্যবহারযোগ্যতা বাড়ানোর পরামর্শ দিয়েছেন।

সারণি নং-১০ প্রশিক্ষণ উপকরণের সহায়তা সম্পর্কিত তথ্যাবলী

মূল্যায়ন	গণসংখ্যা	শতকরা (%)
সহায়ক	৮৭	৫৬.৪৯
খুবই সহায়ক	৬০	৩৮.৯৬
কিছুটা সহায়ক	৪	২.৬

উপকরণের আধুনিকতা ও প্রাসঙ্গিকতা

উত্তরদাতাদের ৬৯.৪৮% অংশগ্রহণকারী উপকরণকে 'আধুনিক ও প্রাসঙ্গিক' বলে অভিহিত করেছেন। ২৪.৬৮% কিছুটা আধুনিক বললেও ২.৬% 'পুরনো' এবং ১.৩% 'অপ্রাসঙ্গিক' বলেছেন, যা ভবিষ্যতের প্রশিক্ষণ উপকরণ উন্নয়নে বিবেচনায় আনা প্রয়োজন।

সারণি নং-১১ প্রশিক্ষণ উপকরণের আধুনিকতা ও প্রাসঙ্গিকতা সম্পর্কিত তথ্যাবলী

মূল্যায়ন	গণসংখ্যা	শতকরা (%)
আধুনিক ও প্রাসঙ্গিক	১০৭	৬৯.৪৮
কিছুটা আধুনিক	৩৮	২৪.৬৮
পুরনো	৪	২.৬
অপ্রাসঙ্গিক	২	১.৩

সমাজসেবা অধিদপ্তরের আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের মান ও প্রাসঙ্গিকতা মূল্যায়নের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ হলো প্রশিক্ষক এবং ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ উপকরণের গুণমান যাচাই। অংশগ্রহণকারীদের প্রতিক্রিয়ার ভিত্তিতে দেখা যায়, প্রশিক্ষকদের গুণমানের ক্ষেত্রে ৬৩% অংশগ্রহণকারী "খুবই ভালো" এবং ৩৩% "ভালো" বলেছেন, যা মোট ৯৬% এরও বেশি প্রশংসনীয় অভিমত নির্দেশ করে। তবে মাত্র ১.৩% "মধ্যম" মূল্যায়ন প্রদান করেছেন, যা থেকে বোঝা যায় যে প্রশিক্ষকদের দক্ষতা মোটের ওপর ইতিবাচক হলেও নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে আরও পেশাগত উন্নয়নের সুযোগ রয়েছে। প্রশিক্ষকরা তথ্য ও উপকরণ সরবরাহেও সন্তোষজনক সাড়া দিয়েছেন – ৮৯% বলেছেন তাঁরা পর্যাপ্ত তথ্য পেয়েছেন, যদিও কিছু অংশগ্রহণকারী (৮.৪৪%) "কিছুটা" এবং ০.৬৫% "না" বলেছেন, যা ব্যবস্থাপনাগত ঘাটতির ইঙ্গিত দিতে পারে।

প্রশিক্ষণের পদ্ধতি ও যোগাযোগ দক্ষতা মূল্যায়নে ৮৬% অংশগ্রহণকারী প্রশিক্ষকদের "খুবই দক্ষ" বলেছেন, যেখানে মাত্র ১ জন "কম দক্ষ" হিসেবে মূল্যায়ন করেছেন। এতে বোঝা যায়, প্রশিক্ষণ পরিচালনায় পদ্ধতিগত দক্ষতা প্রশংসনীয়। প্রশিক্ষণ উপকরণের সহায়কতা বিষয়ে ৫৬% "সহায়ক" ও ৩৯% "খুবই সহায়ক" বলেছেন, যার মানে উপকরণ গ্রহণযোগ্য হলেও অধিকতর ইন্টার্যাকটিভ ও সৃজনশীল উপস্থাপনার প্রয়োজন রয়েছে। তাছাড়া, উপকরণের আধুনিকতা ও প্রাসঙ্গিকতা সম্পর্কে ৬৯% অংশগ্রহণকারী বলেছেন "আধুনিক ও প্রাসঙ্গিক", যদিও ৩.৯% অংশগ্রহণকারী উপকরণকে পুরনো ও অপ্রাসঙ্গিক হিসেবে চিহ্নিত করেছেন, যা ভবিষ্যতের প্রশিক্ষণ উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ বিবেচ্য বিষয়।

গবেষণার উদ্দেশ্য অনুযায়ী, অংশগ্রহণকারীদের অভিজ্ঞতা বিশ্লেষণ করে দেখা যায় যে প্রশিক্ষক ও উপকরণ উভয়ের মান মোটামুটি সন্তোষজনক হলেও এখনও কিছু জায়গায় উন্নতির সুযোগ রয়েছে। ভবিষ্যতে প্রশিক্ষকদের নিয়মিত দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি, অনলাইন রিসোর্স ও কাস্টমাইজড লার্নিং ম্যাটেরিয়াল অন্তর্ভুক্ত করার মাধ্যমে প্রশিক্ষণের মান বৃদ্ধি করা সম্ভব। বিশেষ করে যারা তথ্য ও উপকরণে

মূল্যায়ন বিষয়বস্তু	ইতিবাচক	মোটামুটি	নেতিবাচক
প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের পরিবেশ	অত্যন্ত ভালো (৩৮.৯৬%)	ভালো (৫২.৬%)	কিছুটা সমস্যা ছিল (৮.৪৪%)
প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ব্যবস্থাপনা	খুবই সুশৃঙ্খল (৫৩.২৫%)	সুশৃঙ্খল (৪২.৮৬%)	কিছুটা বিশৃঙ্খল (৩.৮৯%)
কর্মচারীদের সহযোগিতা	খুবই সহায়ক (৫৯.০৯%)	সহায়ক (৩৮.৯৬%)	কম সহায়ক (১.৯৫%)
কর্মচারীদের পেশাদারিত্ব	খুবই পেশাদার (৪৪.৮১%)	পেশাদার (৫১.৯৫%)	কিছুটা পেশাদার (৩.২৪%)
আর্থিক সুবিধা ছিল কি?	হ্যাঁ (৮০.৫২%)	কিছুটা (১৪.৯৪%)	না (৪.৫৪%)
পেশাগত জীবনে উপকার	হ্যাঁ (২৫.৯৮%)	কিছুটা (২৫.৩২%)	না (৪৮.৭%)
আবাসন সুবিধা ছিল কি?	হ্যাঁ (৬৮.৮৩%)	কিছুটা (১৪.৯৪%)	না (১৬.২৩%)
আবাসন সুবিধার মান	ভালো (৪০.৯১%)	কিছুটা ভালো (৫৬.৪৯%)	খারাপ (২.৬%)

কিছুটা ঘাটতির কথা বলেছেন, তাদের জন্য আলাদা নির্দেশিকা বা অনলাইন সহায়ক মডিউল তৈরি করলে প্রশিক্ষণের গ্রহণযোগ্যতা আরও বাড়ানো সম্ভব হবে। এইসব দিক বিবেচনায় এনে একটি সমন্বিত যোগ্যতা, বাস্তবভিত্তিক ও অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণ কাঠামো গড়ে তোলা গেলে প্রশিক্ষণের প্রভাব বহুগুণে বৃদ্ধি পাবে।

৪.৫ প্রশিক্ষণ কেন্দ্র ও প্রশিক্ষণ উপকরণ সংক্রান্ত তথ্য বিশ্লেষণ

সারণি নং-১২ প্রশিক্ষণ কেন্দ্র ও উপকরণ সম্পর্কিত তথ্যাবলী

প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের পরিবেশ ও ব্যবস্থাপনা নিয়ে অংশগ্রহণকারীদের মতামত বেশ ইতিবাচক—৫২.৬% পরিবেশকে ‘ভালো’ এবং ৩৮.৯৬% ‘অত্যন্ত ভালো’ বলেছেন। ব্যবস্থাপনায় ৫৩.২৫% ‘খুবই সুশৃঙ্খল’ ও ৪২.৮৬% ‘সুশৃঙ্খল’ হিসেবে মূল্যায়ন করেছেন, যা পরিচালনার মানকে নির্দেশ করে। কর্মচারীদের সহায়তায় ও উচ্চ সন্তুষ্টি পাওয়া গেছে—৫৯.০৯% ‘খুবই সহায়কর’ ও ৩৮.৯৬% ‘সহায়কর’ বলেছেন, যা প্রশিক্ষণ পরিবেশের সহযোগিতামূলক চরিত্র প্রকাশ করে।

অর্থনৈতিক দিক থেকে দেখা যায়, ৮০.৫২% প্রশিক্ষণে আর্থিক সুবিধা পেয়েছেন, কিন্তু কেবল ২৪.০৩% পেশাগত জীবনে সরাসরি আর্থিক উপকার পেয়েছেন। ২৫.৩২% ‘কিছুটা উপকার’ অনুভব করেছেন, আর প্রায় অর্ধেক (৪৮.৭%) কোনো আর্থিক পরিবর্তন লক্ষ্য করেননি। এটি প্রশিক্ষণের দীর্ঘমেয়াদী পেশাগত প্রভাবের সীমাবদ্ধতা নির্দেশ করে।

আবাসন সুবিধার ক্ষেত্রে ৬৮.৮৩% সুবিধা পেয়েছেন, যার মধ্যে ৪০.৯১% ‘ভালো’ ও ১০.৩৯% ‘খুবই ভালো’ বলেছেন। তবে ১৬.২৩% কোনো সুবিধা পাননি, যা ভবিষ্যৎ পরিকল্পনায় একটি গুরুত্বপূর্ণ বিবেচনা।

সব মিলিয়ে, প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের পরিবেশ, ব্যবস্থাপনা ও সহযোগিতা প্রশংসনীয় হলেও আর্থিক উপকারিতা ও আবাসন সুবিধার মানোন্নয়নে উদ্যোগ নেওয়া প্রয়োজন, যাতে প্রশিক্ষণের প্রভাব ও সন্তুষ্টি আরও বৃদ্ধি পায়।

প্রশিক্ষণার্থী আফজাল হোসেন বলেন- “প্রথমত প্রশিক্ষণের জন্য বাজেট কম, দ্বিতীয়ত কিছু প্রশিক্ষণার্থী দূরবর্তী এলাকা থেকে আসেন, তৃতীয়ত প্রশিক্ষণের সম্মানী কম ও অনেক ক্ষেত্রে টিএ/ডিএ বিল তুলতে বিলম্বিত হয়, চতুর্থত তাদের আবাসনের সমস্যা হয়। এছাড়া অনেক সময় হঠাৎ করে প্রশিক্ষণ কোর্স বাতিল হয় যায় যেটি আমাদের জন্যে অনেক হতাশার।”

৪.৬ প্রশিক্ষণ সময়কাল, প্রাসঙ্গিকতা ও উন্নয়নমূলক কার্যক্রম পর্যালোচনা

সারণি নং-১৩ প্রশিক্ষণ সময়কাল, প্রাসঙ্গিকতা ও উন্নয়নমূলক কার্যক্রম পর্যালোচনা সম্পর্কিত তথ্যাবলী

মূল্যায়ন ক্ষেত্র	ইতিবাচক	মোটামুটি	নেতিবাচক
প্রশিক্ষণের সময়কাল কতটা উপযুক্ত ছিল	উপযুক্ত (৪৪.৮১%)	কিছুটা কম (৩২.৪৭%)	কম (২২.৭২%)
প্রশিক্ষণের সময়কাল বৃদ্ধি বা কমানোর প্রয়োজন	বৃদ্ধি প্রয়োজন (৬৪.২৯%)	বর্তমান যথেষ্ট (৩১.৮২%)	কমানো প্রয়োজন (৩.৮৯%)
প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য স্পষ্টভাবে ব্যাখ্যা করা হয়েছিল	হ্যাঁ (৯৫.৪৫%)	আংশিক (১.৯৫%)	না (২.৬%)
প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু দায়িত্বের সাথে প্রাসঙ্গিকতা	খুবই প্রাসঙ্গিক (৭৬.৬২%)	মোটামুটি প্রাসঙ্গিক (১৮.৮৩%)	কম প্রাসঙ্গিক (৪.৫৫%)

প্রশিক্ষণ দায়িত্ব পালনে ইতিবাচক প্রভাব	হ্যাঁ (৯২.৮৬%)	কিছুটা (৫.১৯%)	না (২.৯৫%)
প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন প্রক্রিয়া পরিষ্কার ও সহজ ছিল	হ্যাঁ (৯২.৮৬%)	কিছুটা (৪.৫৫%)	না (২.৫৯%)
প্রশিক্ষণ পরবর্তী ফলোআপ	হ্যাঁ (৯২.৮৬%)	কিছুটা (১.৯৫%)	না (৫.১৯%)

নিম্নে “প্রশিক্ষণ সময়কাল, প্রাসঙ্গিকতা ও উন্নয়নমূলক পর্যালোচনা” বিষয়ের উপর ভিত্তি করে গবেষণা পটভূমি ও উদ্দেশ্য অনুযায়ী একটি গভীর বিশ্লেষণ পাঁচটি অনুচ্ছেদে উপস্থাপন করা হলো:

প্রথম অনুচ্ছেদ: প্রশিক্ষণের সময়কাল ও যথোপযুক্ততা

অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে ৪৪.৮১% প্রশিক্ষণের সময়কালকে উপযুক্ত মনে করলেও ৩২.৪৭% কিছুটা কম বলেছেন এবং ৬৪.২৯% সময় বাড়ানোর প্রয়োজনীয়তা উল্লেখ করেছেন। এটি ইঙ্গিত করে যে অধিকাংশ অংশগ্রহণকারী গভীরতা ও ধারাবাহিকতা বৃদ্ধির জন্য দীর্ঘমেয়াদি প্রশিক্ষণ প্রত্যাশা করছেন।

দ্বিতীয় অনুচ্ছেদ: প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য ও বিষয়বস্তু

গবেষণায় ৯৫.৪৫% অংশগ্রহণকারী প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য স্পষ্টভাবে বুঝেছেন এবং ৭৬.৬২% বিষয়বস্তুকে অত্যন্ত প্রাসঙ্গিক বলেছেন। তবে কিছু অংশগ্রহণকারী কম প্রাসঙ্গিক মনে করায় ভবিষ্যতে চাকরির ধরনভেদে আলাদা কনটেন্ট অন্তর্ভুক্ত করার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে।

তৃতীয় অনুচ্ছেদ: প্রশিক্ষণের বাস্তবিক প্রভাব

গবেষণায় ৯২.৮৬% অংশগ্রহণকারী মনে করেন প্রশিক্ষণ তাদের পেশাগত দায়িত্ব পালনে ইতিবাচক প্রভাব ফেলেছে। এটি প্রমাণ করে যে প্রশিক্ষণ শুধু জ্ঞানার্জন নয়, বরং দক্ষতার বাস্তব প্রয়োগে কার্যকর ভূমিকা রাখছে।

কয়েকজন প্রশিক্ষণার্থী জানিয়েছেন,- প্রশিক্ষণের ফলে তারা মাঠ পর্যায়ে আত্মবিশ্বাসের সঙ্গে কাজ করতে পারছেন এবং নেতৃত্ব প্রদানে আরও সক্ষম হয়েছেন। নতুন প্রকল্পে দায়িত্বপ্রাপ্ত হওয়া কিংবা অধীনস্থ কর্মীদের সঠিক দিকনির্দেশনা দেওয়ার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ বড় ভূমিকা রেখেছে।

চতুর্থ অনুচ্ছেদ: মূল্যায়ন প্রক্রিয়া ও ভবিষ্যৎ উন্নয়ন

মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় ৯২.৮৬% সন্তুষ্টি প্রকাশ করেছেন। ভবিষ্যৎ উন্নয়নের ক্ষেত্রে সময়সীমা বৃদ্ধি (৫৮.৪৪%) এবং উপকরণ ও প্রযুক্তির আধুনিকায়ন (৫৭.১৪%) সবচেয়ে বেশি গুরুত্ব পেয়েছে, যা প্রশিক্ষণকে আরও সময়োপযোগী করার চাহিদা প্রতিফলিত করে।

পঞ্চম অনুচ্ছেদ: ফলোআপ ও টেকসই প্রভাব

গবেষণায় ৯২.৮৬% অংশগ্রহণকারী প্রশিক্ষণোত্তর ফলোআপ ও মনিটরিং প্রত্যাশা করেছেন, যা দীর্ঘমেয়াদে দক্ষতার কার্যকর প্রয়োগ নিশ্চিত করতে জরুরি। এটি ইঙ্গিত করে যে প্রশিক্ষণের প্রভাব টেকসই করতে ধারাবাহিক সহায়তা ও মূল্যায়ন অপরিহার্য।

প্রশিক্ষার্থী রুমানা আক্তার বলেন- “যেহেতু এই প্রশিক্ষণগুলো পদোন্নতি, বেতন বৃদ্ধির সাথে কোন ধরনের সংশ্লিষ্টতা নাই, তাই অনেকে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের জন্য খুব আগ্রহ দেখান না। তবে যাঁরা আগ্রহী, তাঁদের আচরণ ও যোগাযোগ দক্ষতায় উন্নয়ন ঘটে।”

৪.৭ প্রশিক্ষণ শেষ হওয়ার পর মূল্যায়ন সম্পর্কিত Chi-square বিশ্লেষণ রিপোর্ট

Chi-square বিশ্লেষণটি প্রশিক্ষণ শেষ হওয়ার পর অংশগ্রহণকারীদের মতামত নেওয়ার জন্য মূল্যায়ন ফর্ম সরবরাহ এবং মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় উন্নতির প্রয়োজনীয়তা—এই দুই ভেরিয়েবলের মধ্যে সম্পর্ক নির্ণয় করতে করা হয়েছে। Chi-square মান ছিল 14.08 এবং degrees of freedom ছিল 2। P-value ছিল 0.00088, যা 0.05-এর নিচে এবং পরিসংখ্যানগতভাবে গুরুত্বপূর্ণ। অর্থাৎ, মূল্যায়ন ফর্ম পাওয়া ও মূল্যায়ন ব্যবস্থার প্রতি সন্তুষ্টি বা অসন্তুষ্টির মধ্যে একটি তাৎপর্যপূর্ণ সম্পর্ক রয়েছে।

সারণি নং-১৪ প্রশিক্ষণের মূল্যায়ন সম্পর্কিত তথ্যাবলী

মূল্যায়ন ফর্মের অবস্থা	উন্নতির প্রয়োজন রয়েছে	উন্নতির প্রয়োজন নেই
ফর্ম পেয়েছেন	30	80
ফর্ম পাননি	20	18
আংশিক পেয়েছেন	5	1

এই বিশ্লেষণ থেকে বোঝা যায়, যারা প্রশিক্ষণ শেষে মূল্যায়ন ফর্ম পাননি বা আংশিক পেয়েছেন, তারা তুলনামূলকভাবে বেশি সংখ্যায় মূল্যায়ন ব্যবস্থার উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা উল্লেখ করেছেন। এটি প্রশিক্ষণ পরবর্তী ফলাফল মূল্যায়নের জন্য একটি মানসম্মত ও সামগ্রিক ফর্ম ব্যবহার করার প্রয়োজনীয়তা তুলে ধরে।

৫। আলোচনা

গবেষণার ফলাফল থেকে জানা যায়, আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রসমূহ প্রশিক্ষণার্থীদের পেশাগত দক্ষতা ও আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধিতে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রাখছে। প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু ও কাঠামো সময়োপযোগী হলেও গ্রামীণ বাস্তবতায় প্রয়োগে কিছু সীমাবদ্ধতা রয়েছে। প্রযুক্তি ও ডিজিটাল বিষয়াবলী অন্তর্ভুক্তির প্রয়োজন রয়েছে। লজিস্টিক ও অবকাঠামোগত অসুবিধা যেমন নিরাপদ আবাসনের অভাব এবং প্রশিক্ষণ উপকরণের অপ্রতুলতা প্রশিক্ষণের মানে প্রভাব ফেলছে। প্রশিক্ষণ শেষে নিয়মিত মূল্যায়ন ও ফলো-আপের অভাব প্রশিক্ষণের দীর্ঘমেয়াদি প্রভাব কমিয়ে দিচ্ছে। সময়সীমা কম থাকা এবং বাজেট সংকট প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা হ্রাস করছে।

১. Training Relevance and Practical Impact (প্রশিক্ষণের প্রাসঙ্গিকতা ও বাস্তব প্রভাব)

- অধিকাংশ প্রশিক্ষণার্থী জানিয়েছেন, প্রশিক্ষণের মাধ্যমে তাদের আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধি পেয়েছে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও ফিল্ড পর্যায়ে নেতৃত্বদানের সক্ষমতা বেড়েছে।
- তবে, প্রশিক্ষণের বাস্তব প্রয়োগে সীমাবদ্ধতা রয়েছে। কনটেন্ট অনেক সময় মাঠ পর্যায়ের বাস্তবতার সঙ্গে খাপ খায় না, বিশেষ করে গ্রামীণ প্রেক্ষাপটে।
- অনেক প্রশিক্ষণ বারবার একই ধরনের হওয়ায় নতুন কিছু শেখার সুযোগ কমে যাচ্ছে এবং অংশগ্রহণকারীদের Motivation হ্রাস পাচ্ছে।

২. Course Structure and Training Materials (কোর্স কাঠামো ও উপকরণ)

- প্রশিক্ষকের আন্তরিকতা ও ব্যাখ্যাদান প্রশংসনীয় হলেও কোর্স কনটেন্ট অধিকাংশ ক্ষেত্রেই পুরনো এবং হাতে-কলমে শেখার সুযোগ সীমিত।
- Training Manual হালনাগাদ হয়নি, ICT ও সফটওয়্যার ভিত্তিক ট্রেনিং প্রায় অনুপস্থিত।
- প্রজেক্টর, মাল্টিমিডিয়া, ও প্র্যাকটিকাল টুলের অভাব শিক্ষণ প্রক্রিয়াকে সীমিত করছে।

৩. Logistical and Financial Constraints (লজিস্টিক ও আর্থিক সীমাবদ্ধতা)

- বাজেট কম হওয়ায় খাবার, আবাসন, পরিবহন, এবং প্রশিক্ষণ উপকরণে মান বজায় রাখা সম্ভব হচ্ছে না।

- নারী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য নিরাপদ আবাসন ও শৌচাগারের অভাব স্পষ্টভাবে চিহ্নিত হয়েছে।
- প্রশিক্ষণ ভাতা কম এবং অনেক সময় বিলম্বিত হওয়ায় অংশগ্রহণকারীদের আর্থিক চাপ বাড়ে।

8. Monitoring, Evaluation, and Follow-Up (মূল্যায়ন ও ফলোআপের ঘাটতি)

- প্রশিক্ষণের শেষে ফিডব্যাক সংগ্রহ করা হলেও তা কোনো সিদ্ধান্তে প্রতিফলিত হয় না; ফিডব্যাক হয় “রুটিন ফর্মালিটি”।
- প্রশিক্ষণের সাথে পদোন্নতির সরাসরি সম্পর্ক না থাকায় অনেকেই গুরুত্ব দেন না।
- কোনো ফলোআপ প্রোগ্রাম বা প্রশিক্ষণের প্রভাব পর্যালোচনার ব্যবস্থা নেই, যার ফলে প্রশিক্ষণের দীর্ঘমেয়াদি কার্যকারিতা মাপা যাচ্ছে না।

আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোতে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম অংশগ্রহণকারীদের পেশাগত উন্নয়নে অবদান রাখলেও কাঠামোগত সীমাবদ্ধতা, পুরনো কনটেন্ট, লজিস্টিক ঘাটতি, এবং মূল্যায়ন ব্যবস্থার দুর্বলতা এর কার্যকারিতা কমিয়ে দিচ্ছে। সময়োপযোগী ও চাহিদাভিত্তিক কোর্স, প্রযুক্তির সংযোজন, নারী-বান্ধব সুযোগ, এবং ফলাফলভিত্তিক মূল্যায়ন ব্যবস্থা চালু করা হলে প্রশিক্ষণের মান ও প্রভাব বহুগুণে বৃদ্ধি পাবে।

৬। উপসংহার ও সুপারিশমালা

আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলো দক্ষতা বৃদ্ধিতে কার্যকর হলেও বাস্তবায়ন ও ব্যবস্থাপনায় বিভিন্ন সীমাবদ্ধতা রয়েছে। প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু আধুনিক ও প্রাসঙ্গিক করে তোলা, সময়সীমা ও বাজেট বৃদ্ধি, লজিস্টিক সুবিধা উন্নয়ন এবং ফলো-আপ ব্যবস্থার জোরদারকরণ প্রয়োজন। প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থানের মধ্যে সংযোগ বাড়িয়ে অংশগ্রহণকারীদের উৎসাহ ও কার্যকারিতা বৃদ্ধি করা যেতে পারে। এসব সংস্কারের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের গুণগত মান ও দীর্ঘমেয়াদি প্রভাব নিশ্চিত হয়ে সমাজসেবা ক্ষেত্রের কার্যক্রম আরও ফলপ্রসূ হবে।

বিষয়বস্তু	সমস্যা	সুপারিশমালা
সময়সীমা	প্রশিক্ষণের সময়সীমা নিয়ে প্রশিক্ষণার্থী ও প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের মধ্যে সমস্যা দেখা যায়। প্রশিক্ষণের	প্রতি বছর প্রশিক্ষণার্থী ও প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের মধ্যে সমন্বয় করে প্রশিক্ষণের সময়সীমা নির্ধারণ করা উচিত। প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু অনুযায়ী

	বিষয়বস্তু অনুযায়ী প্রশিক্ষণের সময়সীমায় অসামঞ্জস্য দেখা যায়।	প্রশিক্ষণের সময়সীমা নির্ধারণ করা উচিত।
বাজেট	বাজেট স্বল্পতার জন্য প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোতে প্রশিক্ষণ আয়োজন করা সম্ভব হয় না অন্যদিকে প্রশিক্ষণার্থীদের পর্যাপ্ত সুযোগ সুবিধা প্রদান করা যায় না।	প্রশিক্ষণের সংখ্যা বৃদ্ধি করা, সময়সীমা বাড়ানো, প্রশিক্ষণার্থীদের সুযোগ সুবিধা বৃদ্ধি করার জন্য বাজেটের পরিমাণ পূর্বের তুলনায় বৃদ্ধি করা দরকার। পাশাপাশি আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোতে সমভাবে বাজেট বন্টনের জন্য সুপারিশ কর হলে।
আবাসন	প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে অনেকে আবাসন ব্যবস্থা নিয়ে সমস্যা থাকে বিশেষ করে নারী প্রশিক্ষণার্থীদের। উপজেলা থেকে বিভাগীয় পর্যায়ে এসে কয়েকদিনের জন্য প্রশিক্ষণ নেওয়া সম্ভব হয় না।	আবাসনের ব্যবস্থা আরো উন্নতমানের করা। সকল প্রশিক্ষণার্থী আবাসিক সুবিধা পায় সেই ব্যবস্থা নিশ্চিতকরণ এবং নারী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য নিরাপদ আবাসন, স্বাস্থ্য ও শৌচাগার ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।
উপকরণ	প্রশিক্ষণ পরিচালনার ক্ষেত্রে উপকরণ স্বল্পতার কারণে অনেক প্রশিক্ষণ কার্যকর হয় না। হাতে কলমে প্রশিক্ষণ নিশ্চিতকরণের জন্য উপকরণসমূহ থাকতে হবে।	বাজেট বিবেচনায় প্রশিক্ষণ সামগ্রীসমূহ অনলাইনে সরবরাহ করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে। প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য প্রয়োজনীয় রেফারেন্স বই এবং অনলাইন রিসোর্স সহজলভ্য করতে হবে।
	বর্তমানে প্রশিক্ষণ পূর্ব এবং পরে মূল্যায়ন প্রক্রিয়া অনেক দুর্বল যার	প্রাক-প্রশিক্ষণ এবং প্রশিক্ষণ পরবর্তী মূল্যায়ন বাধ্যতামূলক করতে হবে।

<p>মনিটরিং, মূল্যায়ন, ফলো- আপ</p>	<p>কারণে প্রশিক্ষণের প্রভাব ঐরকম পরিলক্ষিত হয় না।</p>	<p>মহাপরিচালক, সমাজসেবা অধিদপ্তরের নেতৃত্বে একটি উচ্চপর্যায়ের ট্রেনিং মূল্যায়ন কমিটি গঠন করতে হবে যেখানে আঞ্চলিক কেন্দ্রের অধ্যক্ষ, প্রশিক্ষক, গবেষক, একাডেমিসিয়ান, বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক ও BPATC প্রতিনিধি থাকবেন।</p> <p>বছরে তিনবার এই কমিটি বৈঠক করে মডিউল, ট্রেনার, বাজেট ও মূল্যায়ন সুপারিশ প্রদান করবে।</p>
<p>প্রযুক্তি</p>	<p>বর্তমানে ম্যানুয়াল পদ্ধতিতে প্রশিক্ষণ নেওয়া হয় অনলাইন এবং প্রযুক্তি ব্যবহারের জন্য যে সমস্ত উপকরণ দরকার তার অপরিপূর্ণতা রয়েছে। ফলে প্রশিক্ষণ কতটুকু কার্যকর হচ্ছে তা বিবেচনা করতে হবে।</p>	<p>প্রত্যেক প্রশিক্ষার্থীর জন্য ইউনিক আইডি তৈরি করে তাদের প্রশিক্ষণের ইতিহাস সংরক্ষণ ও বিশ্লেষণ করা সম্ভব হবে। অনলাইন মাধ্যমে চাহিদাভিত্তিক ও বিষয়ভিত্তিক প্রশিক্ষণ পরিচালনা করা যেতে পারে, যাতে কর্মচারীরা কর্মস্থল ত্যাগ না করেই অংশগ্রহণ করতে পারেন। প্রশিক্ষণ পরিচালনা করার জন্য প্রশিক্ষণকেন্দ্রগুলোর জন্য একটি আপডেট সফটওয়্যার তৈরি করে অনলাইন প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করা যেতে পারে।</p> <p>অনলাইন প্ল্যাটফর্মে প্রশিক্ষকের তালিকা প্রকাশ করা এবং প্রশিক্ষণ</p>

		কেন্দ্রের সাথে সমন্বয় করে কনটেন্ট প্রস্তুত করতে হবে।
স্থায়ীকরণ, পদনোতি ও ভাতা	বর্তমানে প্রশিক্ষণের সাথে চাকুরি স্থায়ীকরণ, পদনোতি এবং বেতনের সাথে কোন ধরনের সম্পর্ক নাই ফলে প্রশিক্ষণের প্রতি সক্রিয় অংশগ্রহণ পরিলক্ষিত হয় নাই।	চাকুরির বিধিমালায় সংশোধন করে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে চাকুরি স্থায়ীকরণ, পদনোতি এবং বেতনভাতা বৃদ্ধি অন্যতম শর্ত হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। বর্তমান প্রশিক্ষণ ভাতা কাঠামো পরিবর্তন করে উৎসাহব্যঞ্জক ভাতা প্রদান করা উচিত।
জনবল	জনবল সংকটের কারণে প্রশিক্ষণার্থী যেমন প্রশিক্ষণ নিতে আসতে পারে না এবং বেশী দিন প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে পারে না ঠিক তেমনিভাবে প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোতে পর্যাপ্ত জনবলের অভাবে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করা কঠিন হয়ে যায়।	প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের অভ্যন্তরীণ জনবলকে তাদের নিজ নিজ ক্ষেত্রে দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য আলাদা প্রশিক্ষণ দিতে হবে। এছাড়া প্রশিক্ষণ পরিচালনার জন্য পর্যাপ্ত পরিমাণ জনবল নিয়োগ দিতে হবে। অধ্যক্ষদের বছরে অন্তত দুবার সরকারি উচ্চমানের প্রতিষ্ঠান যেমন- NDC, BPATC ইত্যাদি থেকে একাডেমিক ও ম্যানেজমেন্ট বিষয়ক প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করতে হবে।
	প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু অনেক সময়ে পরবর্তী প্রশিক্ষণে পুনরাবৃত্তি হয় ফলে অনেক প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণের প্রতি একধরনের	প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু একই ধরনের না দিয়ে আপডেটেড এবং বাস্তবভিত্তিক কনটেন্ট সংযোজন করা উচিত। তাছাড়া অতিরিক্ত বা অপ্রয়োজনীয় কনটেন্ট বাদ

<p>প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু</p>	<p>অনীহা দেখা যায়। তাছাড়া কেন্দ্র ভিত্তিক প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু নির্ধারণের সুযোগ না থাকায় অনেক কনটেন্ট অনেক প্রশিক্ষার্থীর কাছে অপ্রাসঙ্গিক মনে হয়।</p>	<p>দিয়ে কাজের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ প্রয়োজন অনুযায়ী বিষয়বস্তু নির্বাচন করা আবশ্যিক। প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু নির্ধারণের ক্ষেত্রে আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের স্বাধীনতা দিতে হবে যাতে তাদের প্রশিক্ষার্থীদের চাহিদা অনুযায়ী প্রশিক্ষণ দিতে পারেন।</p>
<p>বিকেন্দ্রীকরণ</p>	<p>উপজেলা পর্যায়ে থেকে বিভাগীয় পর্যায়ে এসে কয়েকদিনের জন্য প্রশিক্ষণ নেয়া অনেক কর্মচারীর ক্ষেত্রে সম্ভব হয় তাছাড়া অনেক কর্মচারী অধিক বয়স্ক হওয়ার কারণে যাতায়াত করা কঠিন।</p>	<p>উপজেলা ও জেলা পর্যায়ে সমাজসেবা অধিদপ্তরের সহযোগিতায় প্রশিক্ষণ আয়োজনের ব্যবস্থা রাখতে হবে। উপজেলা সমাজসেবা কর্মকর্তার চাহিদা পত্রের ভিত্তিতে প্রশিক্ষণের পরিকল্পনা করতে হবে।</p>

তথ্যসূত্র

Bangladesh: A case of BPATC. Dhaka: Ministry of Public Administration.

Begum, R., & Islam, M. T. (2023). Impact of social welfare training on community development. *Journal of Public Sector Research*, 11(2), 45-59..

Birdi, K., et al. (2018). Challenges in Implementing Effective Training Programs in Social Services. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 48-63.

Chowdhury, F. I. (2019). Training and performance: A study on public institutions in Bangladesh. *Bangladesh Journal of Public Administration*, 27(1), 67-82.

Galpin, T. (2016). Measuring the Effectiveness of Training Programs: A Comparison of Trained vs. Untrained Employees. *International Journal of Human Resource Management*, 27(3), 255-273.

Hasan, M., & Rahman, K. (2020). Role of regional training centers in poverty reduction: Evidence from Bangladesh. *Social Services Review*, 14(3), 123-139..

International Labour Organization (ILO). (2017). Training for Social Workers in Developing Countries: Challenges and Opportunities. ILO Report

International Labour Organization (ILO). (2017). *Social Protection Systems in Developing Countries: A Global Survey*. ILO Publications, Geneva

Karim, T., & Akter, N. (2021). SWOT analysis of regional training centers under DSS. *Development Studies Quarterly*, 8(4), 89-104.

Kauffman, J., et al. (2021). Social Welfare Training Programs and Their Impact on Service Providers' Competence: A Global Perspective. *Journal of Social Work Education*, 56(2), 178-190.

Kauffman, J. M., Ahrbeck, B., Anastasiou, D., Badar, J., Felder, M., & Hallenbeck, B. A. (2021). Special education policy prospects: Lessons from social policies past. *Exceptionality*, 29(1), 16-28.

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Pandey, A., et al. (2007). Impact of State Welfare Training Centers on Service Providers: A Study in India. *Journal of Social Policy and Administration*, 41(3), 302-319.

Pandey, P., Sehgal, A. R., Riboud, M., Levine, D., & Goyal, M. (2007). Informing resource-poor populations and the delivery of entitled health and social services in rural India: a cluster randomized controlled trial. *Jama*, 298(16), 1867-1875.

Paul, K. (2022). Sustainable development goals and social service programs in Bangladesh: An analysis. *Space and Culture, India*, 10(2), 7-15.

Rahman, M. M. (2022). Trainee satisfaction and challenges in government-run training programs. *Asian Journal of Governance and Development*, 6(1), 25-38.

Robinson, R., et al. (2015). Training Effectiveness: A Critical Review of Current Practices and Research. *Human Resource Development Review*, 14(4), 418-438.

Sharma, P. (2018). Effective Training in the Social Sector: A Review of Best Practices. *Social Work & Social Development Journal*, 22(1), 49-62.

World Bank. (2016). Strengthening Social Welfare Programs: A Global Challenge and Opportunity. World Bank Report.

World Bank. (2016). *Bangladesh Social Protection and Labour Market Report*. World Bank, Dhaka.

<https://dss.gov.bd/site/page/9d2ef1bf-6046-4898-84c5-df0135334e5f/%E0%A6%86%E0%A6%9E%E0%A7%8D%E0%A6%9A%E0%A6%B2%E0%A6%BF%E0%A6%95-%E0%A6%AA%E0%A7%8D%E0%A6%B0%E0%A6%B6%E0%A6%BF%E0%A6%95%E0%A7%8D%E0%A6%B7%E0%A6%A3-%E0%A6%95%E0%A7%87%E0%A6%A8%E0%A7%8D%E0%A6%A6%E0%A7%8D%E0%A6%B0>

<https://nass.gov.bd/site/page/11e668c1-908c-416d-9a6e-5641eb6af889/->

<https://ncse.portal.gov.bd/site/page/4322ca96-45c9-4f1d-9512-b0b78b67bf43/->

<https://dss.gov.bd/site/page/06173ded-0bc3-40b0-8166-46f30a3cd690/->