ট্রান্সপারেন্সি
ইন্টারন্যাশনাল
বাংলাদেশ
দুর্নীতিবিরোধী সামাজিক আন্দোলন

সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগ:
সুশাসনের চ্যালেঞ্জ ও উত্তরণের উপায়

সার-সংক্ষেপ

ডিসেম্বর ১৮, ২০১৬

সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগ: সুশাসনের চ্যালেঞ্জ ও উত্তরণের উপায়

গবেষণা উপদেষ্টা

অ্যাডভোকেট সুলতানা কামাল, চেয়ারপারসন, ট্রাস্টি বোর্ড, ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশ (টিআইবি)

অধ্যাপক ড. সৈয়দ মঞ্জুরুল ইসলাম, সদস্য, ট্রাস্টি বোর্ড, টিআইবি

ড. ইফতেখারুজ্জামান, নির্বাহী পরিচালক, টিআইবি

অধ্যাপক ড. সুমাইয়া খায়ের, উপ-নির্বাহী পরিচালক, টিআইবি

মোহাম্মদ রফিকুল হাসান, পরিচালক - রিসার্চ অ্যান্ড পলিসি, টিআইবি

তত্ত্বাবধান

আবু সাঈদ মো. জুয়েল মিয়া, সিনিয়র প্রোগ্রাম ম্যানেজার - রিসার্চ অ্যান্ড পলিসি, টিআইবি

গবেষণা ও প্রতিবেদন প্রণয়ন

মো. রেযাউল করিম, প্রোগ্রাম ম্যানেজার - রিসার্চ অ্যান্ড পলিসি, টিআইবি

দিপু রায়, প্রোগ্রাম ম্যানেজার - রিসার্চ অ্যান্ড পলিসি, টিআইবি

মো. মোস্তফা কামাল, ডেপুটি প্রোগ্রাম ম্যানেজার - রিসার্চ অ্যান্ড পলিসি, টিআইবি

গবেষণা সহায়তায়

আরফানুল ইসলাম, শিক্ষানবীশ, টিআইবি

যোগাযোগ

ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশ
মাইডাস সেন্টার (পঞ্চম তলা)
বাড়ি ৫, সড়ক ১৬ (নতুন) ২৭ (পুরাতন), ধানমন্ডি, ঢাকা ১২০৯
ফোন: (+৮৮০-২) ৯১২৪৭৮৮, ৯১২৪৭৮৯
ফ্যাক্স: (+৮৮০-২) ৯১২৪৭৯১৫
ই-মেইল: info@ti-bangladesh.org
ওয়েবসাইট: www.ti-bangladesh.org

সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগ: সুশাসনের চ্যালেঞ্জ ও উত্তরণের উপায়

সার-সংক্ষেপ

১. ভূমিকা

শিক্ষা ব্যবস্থার সর্বোচ্চ পর্যায় হলো বিশ্ববিদ্যালয় ও সমমানের প্রতিষ্ঠানভিত্তিক উচ্চশিক্ষা কার্যক্রম। আর উচ্চশিক্ষার লক্ষ্য হলো 'জ্ঞান সঞ্চারণ ও নতুন জ্ঞানের উদ্ভাবন এবং সেই সঙ্গে দক্ষ জনশক্তি গড়ে তোলা (জাতীয় শিক্ষানীতি ২০১০: ২২)।' বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষকগণ গবেষণা ও জ্ঞান চর্চার কেন্দ্রবিন্দু। উচ্চশিক্ষার গুণগত মান ও দক্ষতা নির্ভর করে শিক্ষকদের পাঠদানে উচ্চতর জ্ঞান ও সক্ষমতার ওপর। এসব বিষয়ের ওপর গুরুত্বারোপ করে জাতীয় শিক্ষানীতিতে শিক্ষকের গুণগত মান নিশ্চিত করার জন্য যোগ্য শিক্ষক নিয়োগ এবং যুগোপযোগী প্রশিক্ষণের মাধ্যমে শিক্ষকদের পেশাগত উৎকর্ষ সাধন করার বিষয়গুলো উল্লেখ করা হয়েছে।

বাংলাদেশর সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়সমূহে প্রভাষকসহ শিক্ষক নিয়োগ সংক্রান্ত কার্যক্রমে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার বিষয়টি প্রশ্নবিদ্ধ। বিভিন্ন গবেষণা প্রতিবেদন ও নিবন্ধে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে শিক্ষক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম সম্পর্কে বিভিন্ন তথ্য উঠে আসে। যেমন - শিক্ষক নিয়োগ মেধানির্ভর নয়; শিক্ষক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অ্যাকাডেমিক যোগ্যতা মূল পরিমাপক হওয়ার পরিবর্তে রাজনৈতিক পরিচয় ও সম্পৃক্ততা অন্যতম নির্ধারক হিসেবে বিবেচিত হয়, 'রাজনৈতিক মেরুকরণ' দ্বারা প্রভাষক নির্বাচন করায় সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে বিভিন্ন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী শিক্ষক নেতৃবৃন্দ ও তাঁদের অনুসারী শিক্ষকদের মধ্যে পৃষ্ঠপোষক-সমর্থক (প্যাট্রন-ক্লায়েন্ট) সম্পর্কের উপস্থিতি, শিক্ষকদের 'বর্ণভিত্তিক'[১] দলের সদস্য তথা 'ভোট ব্যাংক' এর প্রসার ঘটাতে গিয়ে প্রভাষক নিয়োগে অনিয়ম ও দুর্নীতির সূত্রপাত ঘটে, ইত্যাদি। অন্যদিকে দেশের শীর্ষস্থানীয় গণমাধ্যমেও সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষকসহ শিক্ষক নিয়োগে অনিয়ম ও দুর্নীতি সম্পর্কিত তথ্য প্রকাশিত হয়েছে। তবে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক নিয়োগ নিয়ে বিভিন্ন গবেষণা ও গণমাধ্যমে নানা তথ্য উঠে আসলেও প্রভাষক নিয়োগের বিভিন্ন ধাপে সুশাসনের চ্যালেঞ্জ সংক্রান্ত নিয়মতান্ত্রিক গবেষণার অভাব রয়েছে। ইতোমধ্যে টিআইবি 'বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে সুশাসনে চ্যালেঞ্জ ও উত্তরণের উপায়' এবং 'সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে দুর্নীতি: স্বরূপ ও প্রতিকার' শীর্ষক দু'টি গবেষণা সম্পন্ন করেছে। এরই ধারাবাহিকতায় টিআইবি এই গবেষণা কাজটি পরিচালনা করেছে।

২. গবেষণার উদ্দেশ্য

এই গবেষণার প্রধান উদ্দেশ্য হচ্ছে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগে সুশাসনের চ্যালেঞ্জ চিহ্নিত করা ও তা উত্তরণে সুপারিশ প্রদান করা। গবেষণার সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যগুলো হলো - (ক) সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগে আইনি ও প্রাতিষ্ঠানিক সীমাবদ্ধতা চিহ্নিত করা; (খ) প্রভাষক নিয়োগ প্রক্রিয়ার বিভিন্ন ধাপে অনিয়ম ও দুর্নীতির ধরন ও প্রক্রিয়া চিহ্নিত করা; এবং (গ) প্রভাষক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম ও দুর্নীতি প্রতিরোধে সুপারিশ প্রদান করা।

৩. গবেষণার পরিধি

গবেষণায় শুধু প্রভাষক নিয়োগের বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে কারণ বিশ্ববিদ্যালয়ে শিক্ষক হিসেবে নিয়োগের প্রবেশদ্বার হচ্ছে প্রভাষক এবং এই পদে সর্বোচ্চ সংখ্যক নিয়োগ দেওয়া হয়। এই গবেষণায় প্রভাষক নিয়োগ সম্পর্কিত আইনি ও প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো, প্রভাষক নিয়োগ প্রক্রিয়ার ধাপ, নিয়োগ কমিটির গঠন কাঠামো, সদস্য নির্বাচন বা অন্তর্ভুক্তির প্রক্রিয়া, নিয়োগ কর্তৃপক্ষ ও অংশীজনের ভূমিকা অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

৪. গবেষণা পদ্ধতি

এটি একটি গুণগত গবেষণা। এই গবেষণায় প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ উৎস হতে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। এই গবেষণায় মুখ্য তথ্যদাতার সাক্ষাৎকার, দলীয় আলোচনা ও গবেষণা সম্পর্কিত নথি পর্যালোচনার মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। তথ্য

[১]সরকারি বিশ্ববিদ্যালগুলোতে অধিকাংশ শিক্ষকই পরোক্ষভাবে বিভিন্ন রং বা বর্ণভিত্তিক প্যানেল, যেমন - সাদা প্যানেল, নীল প্যানেল, গোলাপী প্যানেল ইত্যাদি নামে কোনো না কোনো দলের অধীনে শিক্ষক রাজনীতি করেন।

সংগ্রহের জন্য চেকলিস্ট ব্যবহার করা হয়েছে। গবেষণার জন্য প্রত্যক্ষ তথ্য উপাচার্য, উপ-উপাচার্য, ডিন, সিন্ডিকেট সদস্য, বিভাগীয় ও ইনস্টিটিউট প্রধান, শিক্ষক সমিতির নেতা, সাধারণ শিক্ষক (অধ্যাপক, সহযোগী অধ্যাপক, সহকারি অধ্যাপক, প্রভাষক), বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রশাসনিক কর্মকর্তা, বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরী কমিশনে (ইউজিসি)'র চেয়ারম্যান ও সদস্য, বিশেষজ্ঞ শিক্ষক, নিয়োগ পরীক্ষায় অংশগ্রহণকারী, সাধারণ শিক্ষার্থী, বিশ্ববিদ্যালয়ভিত্তিক ছাত্র সংগঠনের প্রতিনিধি এবং সংশ্লিষ্ট গবেষকের নিকট থেকে সংগহ করা হয়েছে। প্রভাষক নিয়োগ প্রক্রিয়ার সাথে সম্পৃক্ত ও প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিসহ (বর্তমান ও সাবেক) বিভিন্ন দলীয় রাজনৈতিক মতাদর্শ, দলের অনুসারী ও দল-নিরপেক্ষ শিক্ষকদের কাছ থেকে প্রত্যক্ষ তথ্য সংগ্রহ করা হয়। গবেষণার পরোক্ষ তথ্যের উৎসের মধ্যে ছিল সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগ সংক্রান্ত বিধি-বিধান, যেমন - সংশ্লিষ্ট অধ্যাদেশ, আইন ও বিধিমালা, প্রকাশিত বই, প্রবন্ধ, গবেষণা ও তদন্ত প্রতিবেদন, নথি, গণমাধ্যম ও ওয়েবসাইট ইত্যাদি। এই গবেষণায় মোট ১৩টি বিশ্ববিদ্যালয় থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। বিশ্ববিদ্যালয় নির্বাচনের জন্য প্রথমে বিশ্ববিদ্যালয়গুলোকে কয়েকটি ধরনে যথা - সাধারণ (পনেরোটি), বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি (নয়টি), প্রকৌশল ও প্রযুক্তি (সাতটি), কৃষি (চারটি) ও চিকিৎসা (দু'টি) বিভক্ত করা হয়। এরপরে এই ধরনসমূহ থেকে বিশ্ববিদ্যালয় নির্বাচনের ক্ষেত্রে ভৌগলিক অবস্থান (কেন্দ্রীয় ও স্থানীয়) ও প্রতিষ্ঠাকাল (নতুন-পুরাতন) ইত্যাদি বিবেচনা করে সাধারণ আটটি, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি দু'টি, প্রকৌশল ও প্রযুক্তি দু'টি এবং একটি কৃষি বিশ্ববিদ্যালয় এ গবেষণার জন্য নির্বাচন করা হয়। গবেষণাটি ২০১৬ সালের জানুয়ারি হতে নভেম্বর মাস পর্যন্ত পরিচালনা করা হয়েছে। এই গবেষণায় ২০০১ সাল থেকে ২০১৬ সালের নভেম্বর পর্যন্ত সময়ে অনুষ্ঠিত প্রভাষক নিয়োগ সংক্রান্ত তথ্য বিবেচনায় নেওয়া হয়েছে। তবে গবেষণায় প্রাপ্ত সকল তথ্য সকল বিশ্ববিদ্যালয়ের সকল বিভাগের ক্ষেত্রে সমানভাবে প্রযোজ্য নয়।

৫. সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের পরিচিতি

সর্বশেষ প্রাপ্ত তথ্য মোতাবেক বাংলাদেশে কার্যক্রম পরিচালিত হচ্ছে এমন মোট সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের সংখ্যা ৩৭টি । এসব বিশ্ববিদ্যালয়ে মোট শিক্ষক সংখ্যা ১২,০৪৭ জন এবং শিক্ষক-শিক্ষার্থীর অনুপাত ১:১৯। শিক্ষকদের মধ্যে প্রভাষক ২,৮৩০ জন যা মোট শিক্ষকের ২৪ শতাংশ। শিক্ষকদের মধ্যে নারী শিক্ষক ২১.৪৪ শতাংশ ও পুরুষ শিক্ষক ৭৮.৫৬ শতাংশ। সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়গুলো মূলত স্বায়ত্তশাসিত ও নিজস্ব আইন দ্বারা পরিচালিত হয়। প্রভাষক নিয়োগের জন্য বিশ্ববিদ্যালয়গুলো সংশ্লিষ্ট অধ্যাদেশ, আইন এবং বিধিমালা মেনে চলে। প্রতিটি বিশ্ববিদ্যালয়েই উপাচার্য কিংবা উপ-উপাচার্যের সভাপতিত্বে প্রভাষক বাছাই প্রক্রিয়া সম্পন্ন হয়। প্রভাষক নিয়োগে বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ে সর্বোচ্চ তথা চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ হলো প্রতিটি বিশ্ববিদ্যালয়ের সিন্ডিকেট। নিয়োগ বিষয়ক যেকোনো নিয়ম তৈরি বা পরিবর্তনের জন্য সিন্ডিকেট থেকে অনুমোদন নিতে হয়। সিন্ডিকেট নিয়োগ কমিটির সুপারিশ গ্রহণ বা বাতিল করতে পারে।

৬. প্রভাষক নিয়োগ প্রক্রিয়া

প্রভাষক নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রধানত ছয়টি ধাপ অনুসরণ করতে হয় এবং প্রতিটি ধাপে বিশ্ববিদ্যালয়, বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরী কমিশন ও নিয়োগ সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি ও কমিটি জড়িত থাকেন। প্রথমে বিভাগ থেকে চাহিদা নির্ধারণ করে ডিনের সুপারিশক্রমে পেশ করা হয় ডিনস কমিটিতে। ডিনস কমিটির পক্ষ থেকে যাচাইয়ের পরে তা পুনরায় যাচাই ও অনুমোদনের জন্য রেজিস্ট্রারের মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট অ্যাকাডেমিক কাউন্সিল বরাবর প্রেরণ করা হয়। নতুন পদ অনুমোদনের জন্য বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরী কমিশনে পাঠাতে হয়। কমিশন বাজেট সংস্থানের ওপরে নির্ভর করে পদসংখ্যা অনুমোদন দেয়। পদ অনুমোদন হলে সিন্ডিকেট নিয়োগের শর্ত নির্ধারণ করে এবং রেজিস্ট্রার কার্যালয় নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করে। আবেদন জমা হলে রেজিস্ট্রার কার্যালয় ও সংশ্লিষ্ট বিভাগ প্রার্থীতা মূল্যায়ন করে। মূল্যায়ন শেষে রেজিস্ট্রার কার্যালয় প্রার্থীদেরকে পরীক্ষার সময়সূচি সম্পর্কে অবহিত করে। এরপরে বিশ্ববিদ্যালয় প্রশাসন নিয়োগ কমিটি গঠন করে নিয়োগ পরীক্ষা গ্রহণ করে। নিয়োগ পরীক্ষার পরে নিয়োগ কমিটি সুপারিশকৃত প্রার্থীদের নিয়োগদানের জন্য সিন্ডিকেট থেকে চূড়ান্ত অনুমোদন গ্রহণ করে।

৭. প্রভাষক নিয়োগে আইনি ও প্রাতিষ্ঠানিক সীমাবদ্ধতা

৭.১ নিয়োগের পূর্ণাঙ্গ বিধিমালা না থাকা: কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগের জন্য পূর্ণাঙ্গ বিধিমালা নেই। অর্থাৎ মৌখিক পরীক্ষা হবে নাকি লিখিত পরীক্ষা হবে, বোর্ড সদস্যদের জন্য মৌখিক পরীক্ষা যাচাই-বাছাইয়ের জন্য প্রশ্নের কাঠামো কী হবে, নম্বর দেওয়ার পদ্ধতি ও কাঠামো কী হবে, নিয়োগের নথি পত্র সংরক্ষণের ব্যবস্থা থাকবে কি-না ইত্যাদি বিষয়গুলো সম্পর্কে

স্বচ্ছ, সুনির্দিষ্ট ও পূর্ণাঙ্গ নীতিমালা বা নির্দেশিকা নেই। ফলে বিশ্ববিদ্যালয় প্রশাসন কর্তৃক উদ্দেশ্যমূলকভাবে নিয়োগের নিয়ম-কানুন তৈরির সুযোগ তৈরি হতে পারে। নিয়োগ বোর্ডে বিশেষজ্ঞ হিসেবে কারা থাকতে পারবেন বা তাদের যোগ্যতা কী হবে সে বিষয়ে কোনো সুনির্দিষ্ট নির্দেশনা নেই। এছাড়া বিশ্ববিদ্যালয়গুলোর নিয়োগ সংশ্লিষ্ট বিধিমালায় অনিয়ম-দুর্নীতির জন্য কার্যকর শাস্তির বিষয়েও উল্লেখ নাই ।

৭.২ নিয়োগের চাহিদা তৈরি ও যাচাইয়ের ক্ষেত্রে জবাবদিহিতার ব্যবস্থা না থাকা: প্রভাষক নিয়োগের চাহিদা সঠিকভাবে যাচাই না করা এবং তা সময় অনুযায়ী উপস্থাপন করার ব্যাপারে জবাবদিহিতার ব্যবস্থা অনুপস্থিত। কোনো বিভাগে শিক্ষকের পদ শূন্য থাকা এবং শিক্ষক নিয়োগের চাহিদা থাকলেও নিয়োগের চাহিদা না দিলে, আবার চাহিদা না থাকা সত্ত্বেও সংশ্লিষ্ট বিভাগ হতে চাহিদাপত্র দিলে কিংবা বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রশাসন থেকেও নিয়োগ চাপিয়ে দেওয়া হলেও এ সবের জন্য কাউকে জবাবদিহি করার কার্যকর ব্যবস্থা বিশ্ববিদ্যালয়ে নেই।

৭.৩ সিন্ডিকেট কর্তৃক ইচ্ছামাফিক নিয়োগের যোগ্যতা নির্ধারণ ও নিয়োগ কমিটি গঠনের সুযোগ: প্রভাষক নিয়োগের যোগ্যতা নির্ধারণের ক্ষমতা সিন্ডিকেটের হাতে। আর সিন্ডিকেটে ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক দলের সমর্থনকারী সদস্য বা মনোনীত সদস্য সংখ্যাগরিষ্ঠ থাকায় নির্দিষ্ট কোনো প্রার্থীকে সুযোগ দানের জন্য বিজ্ঞপ্তিতে শর্ত জুড়ে দেওয়া বা যোগ্যতা শিথিল করার সুযোগ সৃষ্টি হয়। যেমন - সিজিপিএ হ্রাস-বৃদ্ধি করা, কোনো কারণ প্রদর্শন ব্যতিরেকে যেকোনো আবেদনপত্র গ্রহণ বা বাতিলের ক্ষমতা সংরক্ষণ, কর্তৃপক্ষ নিয়োগ প্রদান করতে কিংবা নিয়োগ পরীক্ষার জন্য কার্ড ইস্যু করতে বাধ্য না থাকা, পদসংখ্যা হ্রাস-বৃদ্ধির ক্ষমতা সংরক্ষণ, ইত্যাদি বিষয় কার্যত নিয়োগ প্রক্রিয়াকে ব্যক্তি ও গোষ্ঠী বিশেষের পক্ষে প্রভাবিত করে এবং প্রভাষক নিয়োগে অনিয়ম ও দুর্নীতির সুযোগ সৃষ্টিতে সহায়তা করে থাকে। আবার নিয়োগ বোর্ড গঠনও সিন্ডিকেটের মাধ্যমে সম্পন্ন হয়। সিন্ডিকেটে সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যদের ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক দলের সমর্থক হওয়ার সম্ভাবনা থাকায় নিয়োগ বোর্ডে তাদের মতাদর্শের অনুসারী ও পছন্দের ব্যক্তিদেরকেই বিশেষজ্ঞ ও অন্যান্য সদস্য হিসেবে মনোনীত করা হয়। গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত ১৩টি বিশ্ববিদ্যালয়ের মধ্যে ১২টিতেই নিয়োগ বোর্ডে মনোনীত সদস্যদের সংখ্যাগরিষ্ঠতা হওয়ার প্রবণতা বিদ্যমান। নিয়োগ বোর্ডের সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যদের ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বা সমর্থক হওয়ার সম্ভাবনা থাকায় তাদের মতাদর্শের অনুসারী প্রার্থীদের বা তাদের পছন্দের প্রার্থীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে পক্ষপাতিত্ব করার সুযোগ সৃষ্টি হয়।

৭.৪ প্রভাষক নিয়োগে উপাচার্য ও উপ-উপাচার্যের ভূমিকা: নিয়োগ বোর্ডের সভাপতি ও সিন্ডিকেটের প্রধান হিসেবে উপাচার্যের অভিপ্রায় মোতাবেক নিয়োগ কার্যক্রম প্রভাবিত করার সুযোগ উপাচার্য ও উপ-উপাচার্যের রয়েছে। এক্ষেত্রে কার্যত তাদের জবাবদিহিতার ব্যবস্থা না থাকায় উপাচার্যগণ তাদের পছন্দের ব্যক্তিদের দ্বারা সিন্ডিকেট গঠন, নিয়োগের যোগ্যতা নির্ধারণ, নিয়োগ কমিটি গঠন ও ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের সমর্থক নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্পন্ন করেন।

৭.৫ পরীক্ষার ফলাফল যাচাই ও অভিযোগ দায়েরের সুযোগ না থাকা: প্রার্থী কর্তৃক নিয়োগ পরীক্ষার ফলাফল পুন নীরিক্ষার জন্য আবেদন করার কোনো সুযোগ বিশ্ববিদ্যালয়গুলোতে নেই। ফলে নিয়োগ বোর্ডের সদস্যদের ইচ্ছামাফিক সিদ্ধান্ত নেওয়া এবং নিয়োগে পক্ষপাতিত্ব করার সুযোগ সৃষ্টি হয়। অন্যদিকে প্রভাষক নিয়োগে পক্ষপাতিত্ব করা বা অনিয়ম-দুর্নীতির বিরুদ্ধে বিশ্ববিদ্যালয়গুলোতে অভিযোগ জানানোর কোনো ব্যবস্থা নেই।

৭.৬ তথ্য জানার সুযোগ না থাকা: বেশির ভাগ বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রার্থীদের আবেদনপত্রের সাথে জমাকৃত নথির বিপরীতে প্রাপ্তি স্বীকারের ব্যবস্থা ও নিয়োগ পরীক্ষার জন্য বাছাই না করার কারণ ও নিয়োগ পরীক্ষার নম্বরসহ অন্যান্য বিষয় সম্পর্কে জানার কোনো সুযোগ প্রার্থীদের নেই।

৮. নিয়োগ পূর্ব অনিয়ম-দুর্নীতি

বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগের অনিয়মটি অনেক ক্ষেত্রেই অ্যাকাডেমিক পড়াশোনার সময় থেকে শুরু হয়। শিক্ষক কর্তৃক পছন্দের শিক্ষার্থীদের অ্যাকাডেমিক ফলাফল ইঞ্জিনিয়ারিং বা প্রভাবিত করা ও পরবর্তীতে প্রভাষক হিসেবে নিয়োগ প্রদান করার দৃষ্টান্ত গবেষণায় পাওয়া যায়। শিক্ষার্থীকে ব্যক্তিগত কাজে ব্যবহার করার বিনিময়ে পূর্ব থেকে অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার সম্ভাব্য প্রশ্ন সম্পর্কে ধারণা দেওয়া, ক্ষেত্র বিশেষে নারী শিক্ষার্থীর সাথে বিশেষ সম্পর্ক স্থাপনের মাধ্যমে অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার নম্বর বাড়িয়ে দেওয়া, পরীক্ষার পূর্বে প্রশ্ন বলে দেওয়া এবং পরবর্তীতে শিক্ষক হিসেবে নিয়োগ দেওয়ার ঘটনা বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগের পূর্বেই

ঘটে থাকে। অন্যদিকে প্রভাষক হিসেবে নিয়োগ ঠেকাতে অপছন্দের শিক্ষার্থীকে অ্যাকাডেমিক পরীক্ষায় নম্বর কমিয়ে দেওয়ার উদাহরণও বিদ্যমান রয়েছে বলে গবেষণায় দেখা যায়।

আবার কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ে অনুসারী নিয়োগের জন্য দ্রুত অ্যাকাডেমিক ফলাফল প্রকাশ করার উদাহরণ রয়েছে এবং অপছন্দের প্রার্থীদের নিয়োগ ঠেকাতে ফলাফল দেরিতে প্রকাশ করারও দৃষ্টান্ত রয়েছে। যেমন - কোনো বিভাগের একজন প্রার্থীর স্নাতক এবং স্নাতকোত্তর পর্যায়ের অ্যাকাডেমিক ফলাফল ভালো হওয়ার সম্ভাবনা ছিলো এবং তিনি ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী। ওই সময়ে নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ পেলে তার স্নাতকোত্তর পরীক্ষার ফল প্রকাশ না হওয়ায় তিনি আবেদন করতে ব্যর্থ হবেন বলে তার পরীক্ষার ফলাফল দ্রুত প্রকাশ করার ব্যবস্থা করা হয়। একইভাবে ঠিক তার উল্টো চিত্রও নিয়োগের ক্ষেত্রে লক্ষণীয়।

৯. নিয়োগ প্রক্রিয়ার বিভিন্ন ধাপে অনিয়ম ও দুর্নীতি

ধাপ ১ ও ২: চাহিদা নির্ধারণ/পেশ, যাচাই ও পদ অনুমোদন

প্রাপ্ত তথ্যে দেখা যায় শিক্ষক নিয়োগের চাহিদাপত্র দেওয়ার পূর্বে শিক্ষকদের কাজের চাপ যথাযথভাবে পরিমাপ করা হয় না। একজন শিক্ষকের যে পরিমাণ কোর্স পড়ানোর নিয়ম রয়েছে সে পরিমাণ কোর্স পড়াচ্ছেন কিনা তা সঠিকভাবে যাচাই না করে বেশিরভাগ বিশ্ববিদ্যালয়ে ভোট বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে বা অনুসারী তৈরি করার জন্য পদ শূন্য থাকলেই শিক্ষক নিয়োগের চাহিদা প্রদান করা হয়। আবার যেসব বিভাগের শিক্ষকদের বাইরে পরামর্শক হিসেবে কাজ করার সুযোগ বেশি অথবা যারা ভিন্ন কোনো বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে পড়ান বা তাদের বিশ্ববিদ্যালয়েই সান্ধ্যকালীন কোর্সে সময় দেন সেসব বিভাগে নিজেদের কাজের চাপ কমানোর জন্য কৃত্রিম শিক্ষক স্বল্পতা দেখিয়ে শিক্ষক নিয়োগের চাহিদা পেশ করা হয়। এমনকি কখনও কখনও কোনো নতুন কোর্স চালুর প্রস্তাব করা হয় শিক্ষক বাড়ানোর উদ্দেশ্যে। প্রস্তাবিত নতুন কোর্সে অংশগ্রহণ করার জন্য আগ্রহী শিক্ষার্থী বা ওই কোর্স পড়ানোর মতো পর্যাপ্ত শ্রেণিকক্ষ বা অবকাঠামো না থাকলেও সিলেবাসে কোর্স থাকা বা নতুন কোর্স চালুর কারণ বা যৌক্তিকতা দেখিয়ে শিক্ষক নিয়োগের চাহিদা পেশ করা হয়। এভাবে প্রয়োজন না থাকা সত্ত্বেও শিক্ষক নিয়োগ দেওয়ার ফলে উক্ত শিক্ষকদের সঠিকভাবে ক্লাস বণ্টন করা সম্ভব হয় না। কোনো কোনো ক্ষেত্রে একটি কোর্স দু'জন শিক্ষক কর্তৃক পড়ানোর উদাহরণ রয়েছে। এমনকি কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রয়োজনের অতিরিক্ত শিক্ষক নিয়োগ দেওয়ায় নিয়োগপ্রাপ্ত শিক্ষকদের জন্য আলাদা কক্ষ এমনকি বসার স্থান পর্যন্ত বরাদ্দ করা সম্ভব হয় না। অপরদিকে, কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ের বিভিন্ন বিভাগে শিক্ষক নিয়োগের প্রয়োজনীয়তা থাকলেও কোনো কোনো সময় ধর্মীয় সংখ্যালঘু ও ভিন্ন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী প্রার্থীদের নিয়োগ ঠেকাতে কিংবা প্রভাবশালী শিক্ষকদের আধিপত্য সংশ্লিষ্ট বিভাগে অব্যাহত রাখতে শিক্ষক নিয়োগের চাহিদা না দেওয়া বা প্রলম্বিত করার তথ্য পাওয়া যায়। যেসব বিভাগে শিক্ষক স্বল্পতা থাকায় শিক্ষক অনুপাতে শিক্ষার্থীদের সংখ্যা বেশি থাকে এবং একই শ্রেণিকক্ষে অতিরিক্ত শিক্ষার্থীদের একই সাথে পাঠদান করতে হয় সেক্ষেত্রে বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বার-বার তাগিদ দেওয়া সত্ত্বেও বিভাগের পক্ষ থেকে কোনো পদক্ষেপ নেওয়া হয় না। আবার নিয়োগের চাহিদা অনুমোদনের ক্ষেত্রে অ্যাকাডেমিক কাউন্সিল সঠিকভাবে যাচাই-বাছাই না করেই ভোট বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে অনুসারী তৈরির জন্য যে কোনো চাহিদা অনুমোদন দেয় বলে তথ্য পাওয়া গেছে। এছাড়া অযৌক্তিক বা অবৈধ প্রভাব খাটিয়ে বিশ্ববিদ্যালয় প্রশাসন বিভিন্ন বিভাগে নিয়োগের চাহিদা দেওয়ার জন্য চাপ দেওয়ার দৃষ্টান্ত রয়েছে।

ধাপ ৩: নিয়োগের যোগ্যতা নির্ধারণ ও বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ

বেশিরভাগ বিশ্ববিদ্যালয়ে নির্দিষ্ট প্রার্থী বা প্রার্থীদের নিয়োগের উদ্দেশ্যে বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রশাসন কর্তৃক সুবিধা অনুযায়ী প্রার্থীতার যোগ্যতা পরিবর্তন, যেমন - গ্রেডিং হ্রাস-বৃদ্ধি কিংবা 'নির্দিষ্ট বিষয়ে যোগ্যতা বা থিসিস থাকতে হবে' ইত্যাদি উল্লেখ করা হয়। গবেষণায় দেখা যায়, একটি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগ প্রক্রিয়ার সাথে সংশ্লিষ্ট একজন নীতি নির্ধারকের সন্তান স্নাতক পর্যায়ের ফলাফলে সিজিপিএ ৩.৫০ অর্জন করতে পারে নি। এমতাবস্থায় তাকে নিয়োগ দেওয়ার জন্য দীর্ঘ দিন ধরে বিদ্যমান নিয়োগের শর্ত তথা সিজিপিএ ৩.৫ থেকে কমিয়ে ৩.২৫ করা হয় এবং উক্ত নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্পন্ন হওয়ার পরপরই পূর্বের শর্তে ফিরে যাওয়া হয়। আবার বিশ্ববিদ্যালয়গুলোর বিজ্ঞপ্তিতে দেখা যায় যে নিয়োগের শর্তে 'বিশেষ যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থীর জন্য যে কোনো শর্ত শিথিলযোগ্য' বলে উল্লেখ করা হয়। অথচ এই বিশেষ যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থী বলতে কী বোঝানো হবে তা স্পষ্ট করে

বিজ্ঞপ্তিতে উল্লেখ থাকে না। ফলে এই 'বিশেষ যোগ্যতা'কে অপব্যবহার করে অপেক্ষাকৃত যোগ্য প্রার্থীদেরকে বঞ্চিত করার উদাহরণ রয়েছে।

কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ে দেখা যায় বিভাগ থেকে প্রভাষক নিয়োগের চাহিদা জমা না দেওয়া সত্ত্বেও ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী প্রার্থীদেরকে নিয়োগ দেওয়ার জন্য সিন্ডিকেট থেকে বিভাগকে না জানিয়ে নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করা হয়। কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ে দেখা গেছে সঠিকভাবে প্রয়োজনীয়তা বা চাহিদা যাচাই না করে শুধু ভোট বৃদ্ধি ও অনুসারী সৃষ্টির জন্য নতুন বিভাগ বা ইনস্টিটিউট চালু করা হয়। আবার একটি বিভাগ ভেঙ্গে একাধিক বিভাগ তৈরির মাধ্যমে প্রভাষক নিয়োগ দেওয়া হচ্ছে। বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের ক্ষেত্রে দেখা গেছে কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়ম অনুযায়ী বহুল প্রচারিত দৈনিক পত্রিকায় বিজ্ঞাপন দেওয়ার পরিবর্তে একই মতাদর্শের অনুসারী বা পছন্দের প্রার্থীদেরকে নিয়োগ দেওয়ার জন্য দূরে অবস্থানকারী প্রার্থীদেরকে সুযোগ থেকে বঞ্চিত করার জন্য কম প্রচারিত বা স্থানীয় পত্রিকায় বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করা হয়। কখনও কখনও পছন্দের প্রার্থীকে নিয়োগ দেওয়ার জন্য অন্য প্রার্থীরা যাতে আবেদন করতে না পারে সেজন্য বিজ্ঞপ্তিতে আবেদনের জন্য স্বল্প সময় সীমা বেঁধে দেওয়া হয়।

ধাপ ৪: আবেদনপত্রের প্রাথমিক বাছাই ও মূল্যায়ন

প্রাপ্ত তথ্যে দেখা যায়, আবেদনপত্র বাছাইয়ের ক্ষেত্রে রেজিস্ট্রার কার্যালয় কর্তৃক যে তালিকা প্রস্তুত করা হয় তাতে কোনো কোনো সময় ইচ্ছাকৃত ও উদ্দেশ্যমূলকভাবে ভিন্ন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী প্রার্থী বা অপছন্দের প্রার্থীদেরকে কম যোগ্যতাসম্পন্ন দেখানোর জন্য তথ্য গোপন করা বা মেধা তালিকায় মেধাক্রম উল্লেখ না করে শুধু শ্রেণি বা গ্রেড উল্লেখ করা হয়। যেমন - প্রথম শ্রেণিতে প্রথম স্থান অধিকারীর ক্ষেত্রে শুধু 'প্রথম স্থান অধিকারী' বলে উল্লেখ করা; থিসিস, প্রকাশনা বা চাকরির অভিজ্ঞতা থাকলেও প্রার্থীদের তথ্যাবলীর তালিকায় যোগ্যতা হিসেবে তা উল্লেখ না করা। আবার কখনও কখনও আবেদনপত্রের সাথে জমাকৃত সনদ, প্রকাশনার কপি, ড্রাফটের কপিসহ বিভিন্ন নথিপত্র নষ্ট করে প্রার্থীদের পক্ষ হতে তা জমা দেওয়া হয় নি বলে উল্লেখ করা হয়। বিশ্ববিদ্যালয় প্রশাসন, উচ্চ পর্যায়ের ক্ষমতাসীন দলের প্রভাবশালী শিক্ষক ও ছাত্র সংগঠনের নেতাদের একাংশের অভিপ্রায় মোতাবেক বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রশাসনিক ভবন ও সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় অফিসের কর্মচারীদের একাংশ দ্বারা এ ধরনের কাজ সম্পন্ন করার অভিযোগ রয়েছে। আবার নিয়োগ বিজ্ঞপ্তিতে বর্ণিত আবেদনের সকল শর্ত পূরণ করেও পরীক্ষায় অংশগ্রহণের জন্য আমন্ত্রণ না পাওয়া, কোনো কোনো ক্ষেত্রে শর্ত পূরণ না করেও মৌখিক পরীক্ষার জন্য নির্বাচিত হওয়ার উদাহরণ রয়েছে। শিক্ষকদের একাংশের অনুসারী ('ফলোয়ার') তৈরি ও ভোট বৃদ্ধির ('ভোটব্যাংক') লক্ষ্যে ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বা পছন্দের প্রার্থী, যেমন পরিবারের সদস্য, আত্মীয়, একই এলাকার প্রার্থীদের অ্যাকাডেমিক ফলাফলের যোগ্যতা পূরণ না করলেও মৌখিক পরীক্ষার জন্য তালিকাভুক্ত করা এবং ভিন্ন মতাদর্শের অনুসারী প্রার্থীদের অ্যাকাডেমিক ফলাফলের যোগ্যতা পূরণ করলেও মৌখিক পরীক্ষার জন্য তালিকাভুক্ত না হওয়ার ঘটনা প্রত্যক্ষ করা গেছে।

ধাপ ৫: নিয়োগ পরীক্ষা

নিয়োগ কমিটি গঠন: প্রায় সকল সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে উপাচার্য বা উপ-উপাচার্যদের পছন্দের বা ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বা তাঁদের নিজ বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষকদেরকে নিয়োগ কমিটিতে বিশেষজ্ঞ হিসেবে মনোনয়ন দেওয়ার উদাহরণ রয়েছে। উপাচার্যের অভিপ্রায় মোতাবেক নির্দিষ্ট প্রার্থী বা প্রার্থীদের নিয়োগ প্রক্রিয়া সহজ করার জন্য এ ধরনের মনোনয়ন দেওয়া হয়। কখনও কখনও উপাচার্য তাঁর পছন্দের প্রার্থী বা প্রার্থীদের নিয়োগ নিশ্চিত করার জন্য ভিন্ন রাজনৈতিক মতাদর্শের কিন্তুবন্ধুস্থানীয় হলে তাকেওনিয়োগ বোর্ডে বিশেষজ্ঞ হিসেবে মনোনয়ন দিয়ে থাকেন। কখনও কখনও একই মতাদর্শের অনুসারী কিন্তু উপাচার্যের অপছন্দের শিক্ষকদের বিশেষজ্ঞ হিসেবে মনোনয়ন দেওয়া হয় না। সাধারণত অপেক্ষাকৃত কম প্রভাবশালী বিশেষজ্ঞদেরকে উপাচার্যগণ মনোনয়ন দিতে স্বাচ্ছন্দ বোধ করেন। কখনও কখনও পছন্দের প্রার্থীকে নিয়োগ দেওয়ার জন্য স্বার্থের দ্বন্দ্ব সৃষ্টি হতে পারে এমন শিক্ষককেও নিয়োগ বোর্ডে বিশেষজ্ঞ হিসেবে মনোনয়ন দেওয়া হয়। গবেষণায় প্রাপ্ত তথ্যে দেখা যায়, অধিকাংশ বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগ পরীক্ষার পূর্বেই কোন প্রার্থী বা প্রার্থীদেরকে নিয়োগ বোর্ড কর্তৃক নিয়োগের সুপারিশ করা হবে তা নিয়োগ কমিটির সদস্যদের মধ্যে অনানুষ্ঠানিক আলোচনার মাধ্যমে নির্ধারণ করা হয়ে থাকে। এক্ষেত্রে নিয়োগ বোর্ড কর্তৃক গৃহীত মৌখিক পরীক্ষা আনুষ্ঠানিকতা মাত্র।

পরীক্ষা গ্রহণ: মৌখিক পরীক্ষার ক্ষেত্রে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়গুলোতে প্রভাষক নিয়োগের ক্ষেত্রে দেখা যায় অপছন্দের প্রার্থী বা ভিন্ন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বা পূর্ব নির্ধারিত প্রার্থী না হলে তাকে বিষয় সংশ্লিষ্ট প্রশ্ন না করে অপ্রাসঙ্গিক প্রশ্ন বা মন্তব্য করে বিব্রত করা হয়। যেসব প্রার্থী সম্পর্কে নিয়োগ কমিটির নেতিবাচক ধারণা থাকে তাদেরকে মৌখিক পরীক্ষায় অল্প সময় দেওয়া, কম প্রশ্ন করা বা অবান্তর প্রশ্ন করা বা ক্ষেত্র বিশেষে কোনো প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা হয় না। আবার পছন্দের প্রার্থী বা একই রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী প্রার্থী বা পূর্ব নির্ধারিত প্রার্থী হলে তাকে সংশ্লিষ্ট না হলেও অকারণে প্রশংসা করা হয়। কখনও কখনও নিয়োগ বোর্ডের সদস্যরা অপছন্দের প্রার্থীদের সাথে খারাপ ব্যবহার করেন ও কাগজপত্র ছুঁড়ে ফেলে দেন। আবার যেসব বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগের জন্য লিখিত পরীক্ষার ব্যবস্থা রয়েছে সেসব ক্ষেত্রে নির্বাচনী কমিটির সদস্যদের সকলের অনুমোদন ছাড়া প্রশ্ন তৈরি, পূর্ব থেকেই পছন্দের প্রার্থীকে প্রশ্ন জানিয়ে দেওয়া, পরীক্ষার খাতা নির্বাচনী বোর্ডের সকল সদস্যদের মাধ্যমে যাচাই না করা কিংবা তাদেরকে অবহিত না করা, পছন্দের বা নির্ধারিত প্রার্থীকে নিয়োগ দেওয়ার জন্য নম্বর বাড়িয়ে দেওয়ার অভিযোগ রয়েছে।

নিয়োগের সুপারিশ প্রদান: বিশ্ববিদ্যালয়ে শিক্ষক নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়ম রয়েছে যে, বিজ্ঞপ্তিতে যে কয়টি পদে নিয়োগ দেওয়ার কথা উল্লেখ থাকে বিভাগীয় প্রধানের সুপারিশের ভিত্তিতে একজন শিক্ষক বেশি নিয়োগ দেওয়া যাবে। কিন্তু ১৩টি বিশ্ববিদ্যালয়ের মধ্যে ১১টি বিশ্ববিদ্যালয়ের ক্ষেত্রে দেখা গেছে এই নিয়ম লঙ্ঘন করে অতিরিক্ত শিক্ষক নিয়োগের সুপারিশ করা হয়েছে। কখনও কখনও অর্গানোগ্রামে পদ থাকলে তার বিপরীতে অস্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োগ দিয়ে পরবর্তীতে বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরী কমিশনের অনুমোদন নিয়ে তাদের স্থায়ী করা হয়। অথচ বিভাগ থেকে শিক্ষক নিয়োগের যে চাহিদা পেশ করা হয় তা বিবেচনা করা হয় না। কখনও কখনও উপাচার্য কোনো প্রার্থীকে নিয়োগের জন্য রাজনৈতিক বা স্থানীয় কোনো নেতা বা কোনো প্রভাবশালী শিক্ষক কর্তৃক প্রভাবিত হন। এমন পরিস্থিতিতে উপাচার্যের নিজস্ব প্রার্থী, প্রভাবশালী শিক্ষকের প্রার্থী, রাজনৈতিক নেতাদের পছন্দের প্রার্থী, বিশেষজ্ঞের পছন্দের প্রার্থী ('পকেট ক্যান্ডিডেট') ও বিভাগীয় প্রধানের প্রার্থী সকলকেই নিয়োগের চেষ্টা করা হয়। ফলে বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত শিক্ষক নিয়োগের সুপারিশ করা হয়। বিশ্বদ্যিালয়গুলোতে কখনও কখনও দ্বিগুণ এবং ক্ষেত্র বিশেষে তিনগুণ পর্যন্ত বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত শিক্ষক নিয়োগের সুপারিশ করার তথ্য পাওয়া গেছে।নিয়োগ বোর্ডের কোনো সদস্য নিয়োগের জন্য সুপারিশকৃত প্রার্থীর পক্ষে সমর্থন না করলে বা বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত শিক্ষক নিয়োগের সুপারিশ করলে তিনি উপযুক্ত যুক্তি সহকারে 'নোট অব ডিসেন্ট' দিতে পারেন। কিন্তু গবেষণায় দেখা যায় শিক্ষকরা প্রশাসনের সাথে সুসম্পর্ক বজায় রাখা ও নিজেদেরকে ঝামেলামুক্ত রাখতে বা হয়রানি থেকে রক্ষা পাওয়ার জন্য 'নোট অব ডিসেন্ট' দিতে অনীহা প্রকাশ করেন। আবার বেশিরভাগ ক্ষেত্রে নিয়োগ বোর্ডের সদস্যদের আঁতাত ও সমঝোতার মাধ্যমে তাদের সকলের পছন্দের প্রার্থীদের সবাইকে নিয়োগের জন্য বিবেচনা করা হয় বলে 'নোট অব ডিসেন্ট' দেওয়ার সুযোগ বিনষ্ট হয়।

ধাপ ৬. চূড়ান্ত অনুমোদন

প্রাপ্ত তথ্যে দেখা যাচ্ছে যে নিয়োগ বোর্ড থেকে যেসব প্রার্থীদের নিয়োগের জন্য সুপারিশ করা হয় সিন্ডিকেট তা কোনোরকম যাচাই-বাছাই ছাড়াই অনুমোদন দিয়ে দেয়। যদি কেউ 'নোট অব ডিসেন্ট' দিয়ে থাকেন তাহলে সেটিকে যথাযথ গুরুত্ব দিয়ে পর্যালোচনার ভিত্তিতে সিন্ডিকেট কর্তৃক নিয়োগ চূড়ান্ত অনুমোদন দেওয়ার রেওয়াজ থাকলেও অধিকাংশ বিশ্ববিদ্যালয়ে তা অনুসরণ করা হয় না। যেহেতু নিয়োগ বোর্ডের অধিকাংশের অনুমোদন হলে যেকোনো নিয়োগ দেওয়া সম্ভব সেহেতু সিন্ডিকেট 'নোট অব ডিসেন্ট'-কে গুরুত্ব না দিয়েই নিয়োগের চূড়ান্ত অনুমোদন দেয়। প্রাপ্ত তথ্যে দেখা যায় ১৩টি বিশ্ববিদ্যালয়ের মধ্যে ১২টিতে 'নোট অব ডিসেন্ট'কে কার্যকর কোনো পদক্ষেপ হিসেবে বিবেচনা করা হয় না । নিয়োগের চূড়ান্ত অনুমোদনের ক্ষেত্রে আরেকটি অনিয়ম হচ্ছে বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত নিয়োগের সুপারিশ অনুমোদন করা। গবেষণায় দেখা গেছে, পাঁচটি বিশ্ববিদ্যালয়ে ১৪টি বিভাগের জন্য প্রকাশিত ১৪টি বিজ্ঞপ্তিতে মোট ৪৪ জনের নিয়োগের বিজ্ঞপ্তি দিয়ে ৯২ জন প্রভাষক নিয়োগ প্রদান করা হয়েছে যা দ্বিগুণেরও বেশি। অতিসম্প্রতি একটি বিশ্ববিদ্যালয়ে চারজনের বিপরীতে নয়জন শিক্ষক নেওয়ার তথ্য রয়েছে।

১০.অনিয়ম-দুর্নীতির প্রভাবক

১০.১ রাজনৈতিক মতাদর্শভিত্তিক দল ভারী করা

গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত প্রতিটি বিশ্ববিদ্যালয়ে ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের শিক্ষকদের 'দলভারী' বা ভোট বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে উপাচার্য, উপ-উপাচার্য, ডিন, বিভাগীয় চেয়ারম্যান ও বিশেষজ্ঞগণ তাদের পছন্দের বা একই রাজনৈতিক মতাদর্শের প্রার্থীদের

নিয়োগ প্রদান করেন। এক্ষেত্রে শুধু প্রার্থীর রাজনৈতিক মতাদর্শ নয় তার পরিবারের সদস্যগণ কোন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বা সমর্থক তাও যাচাই-বাছাই করা হয়। এমনকি কোনো কোনো প্রার্থী অন্য প্রার্থীদের মতাদর্শ সম্পর্কিত তথ্য বিশ্ববিদ্যালয় প্রশাসনকে জানিয়ে থাকেন নিজেকে সুবিধাজনক অবস্থানে রাখার জন্য। বিজ্ঞপ্তি প্রকাশিত হওয়ার পর থেকেই প্রার্থীরা নিজেদের ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী প্রমাণ করার জন্য সাধ্যমতো ক্ষমতাসীন মন্ত্রী, সংসদ সদস্য, উপাচার্য, উপ-উপাচার্য, ডিন, বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রভাবশালী শিক্ষক, ছাত্রনেতা ও স্থানীয় নেতাদের মাধ্যমে সুপারিশ পাওয়ার চেষ্টা করেন। আর রাজনৈতিকভাবে প্রভাবশালী ব্যক্তিগণ তাদের রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী প্রার্থীদের নিয়োগের জন্য উপাচার্য, উপ-উপাচার্য, ডিন, বিভাগীয় চেয়ারম্যান, বিশেষজ্ঞসহ সংশ্লিষ্টদের চাপ প্রয়োগ করে থাকেন। প্রার্থীর রাজনৈতিক মতাদর্শ যাচাইয়ের জন্য বিশ্বদ্যালয়ের প্রশাসন ও গোয়েন্দা সংস্থাগুলো কাজ করে থাকে বলে তথ্য পাওয়া যায়।

১০.২ আঞ্চলিকতা

গবেষণায় দেখা গেছে বিভিন্ন বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রার্থী কোন অঞ্চলের অধিবাসী তার ওপর নির্ভর করে নিয়োগ দেওয়া হয়। বিশ্ববিদ্যালয়গুলো যে এলাকায় অবস্থিত সেই জেলা বা পাশাপাশি জেলার প্রার্থীদেরকে নিয়োগে প্রাধান্য দেওয়া হয়। এক্ষেত্রে উপাচার্য, বিশেষজ্ঞ বা নিয়োগ বোর্ডের সদস্যদের নিজ জেলা বা এলাকার লোকদের নিয়োগ দেওয়ার প্রবণতা লক্ষণীয়। গবেষণার তথ্যে আঞ্চলিকতাকে প্রাধান্য দেওয়ার এই চিত্র ঢাকার বাইরের প্রায় সকল সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়েই দেখা গেছে। যেসব ক্ষেত্রে আঞ্চলিকতাকে প্রাধান্য দিয়ে নিয়োগ দেওয়া হয় সেসব ক্ষেত্রে রাজনৈতিক সমর্থন বা মতাদর্শকে সব সময় প্রাধান্য দেওয়া হয় না। তবে প্রকৌশল বিশ্ববিদ্যালয়সমূহের কিছু বিভাগ এবং কেন্দ্রীয় পর্যায়ের বিশ্ববিদ্যালয়ের ক্ষেত্রে এই প্রবণতা অনেক কম।

১০.৩ স্বজনপ্রীতি

বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগে অনিয়মের একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রভাবক হচ্ছে স্বজনপ্রীতি বা আত্মীয়দেরকে নিয়োগ। কোনো কোনো ক্ষেত্রে বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষকদের একাংশ তাদের পরিবারের সদস্য ও নিকট আত্মীয়দের নিয়োগ প্রদানের জন্য বিজ্ঞপ্তির পর থেকেই সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের সাথে বিভিন্ন ধরনের তদবির শুরু করেন। এক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় প্রধান, ডিন, উপাচার্য, শিক্ষক সমিতির প্রভাবশালী সদস্য, মন্ত্রী, সংসদ সদস্য, স্থানীয় রাজনৈতিক নেতাসহ অন্যান্য সংশ্লিষ্টদের সাথে তদবির করেন। আত্মীয়-স্বজনদের নিয়োগের ক্ষেত্রে রাজনৈতিক মতাদর্শ বা আঞ্চলিকতার বিষয়গুলো তেমনভাবে গুরুত্ব পায় না।

১০.৪ ধর্মীয় পরিচয়

বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগের ক্ষেত্রে রাজনৈতিক মতাদর্শ সমর্থনের বিষয়টি যেহেতু অনেক গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে আর ধর্মীয় সংখ্যালঘুদেরকে একটি বিশেষ দলের সমর্থক মনে করা হয় সেহেতু একটি সময়ে সর্বোচ্চ অ্যাকাডেমিক ফলাফল করলেও নিয়োগ দেওয়া হতো না। যেমন - একটি সময়ে সংখ্যালঘুদের রেকর্ড পরিমাণ নম্বরপ্রাপ্ত শিক্ষার্থীকে নিয়োগ দেওয়া হয় নি। সেই সময়ে মেধাবী সংখ্যালঘু প্রার্থীর (প্রথম শ্রেণিতে প্রথম স্থান অধিকারী) নিয়োগ ঠেকানোর জন্য পরীক্ষার ফলাফল দেরিতে প্রকাশ করা হতো, বছরের পর বছর নিয়োগের জন্য চাহিদা পেশ করা বা বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করা হতো না, বিজ্ঞপ্তি দেওয়া হলেও বার বার তাদেরকে পরীক্ষার জন্য নির্বাচন করা হতো না কিংবা করা হলেও মৌখিক পরীক্ষায় অবান্তর প্রশ্ন করে হয়রানির মাধ্যমে অযোগ্য বলে প্রমাণ করা হতো এবং নিয়োগ থেকে বঞ্চিত করা হতো। আবার আরেকটি সময়ে সংখ্যালঘু কর্তৃক নিশ্চিত ভোটের আশায় সংখ্যালঘুদের সুযোগ দেওয়ার জন্য নিয়োগে তাদেরকে প্রাধান্য দেওয়া হয়। এ সময় কোনো কোনো ক্ষেত্রে সংখ্যালঘু প্রার্থী নিয়োগের জন্য বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত শিক্ষক নিয়োগ দেওয়া হয়েছে।

১০.৫ আর্থিক লেনদেন

গবেষণায় অধিকাংশ বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগের জন্য বিধিবহির্ভূতভাবে আর্থিক লেনদেন হয়েছে বলে অভিযোগ রয়েছে। এসব বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগে তিন লক্ষ টাকা থেকে সর্বোচ্চ ২০ লক্ষ টাকা পর্যন্ত লেনদেনের তথ্য পাওয়া যায়। আর্থিক লেনদেনের এই প্রবণতা সাধারণ বিশ্ববিদ্যালয় এবং তুলনামূলক নতুন বিশ্ববিদ্যালয়ে বেশি দেখা যায়। কখনও কখনও সংশ্লিষ্ট প্রভাবশালী অংশীজনের মাধ্যমে আর্থিক লেনদেন হলে ভালো অ্যাকাডেমিক ফলাফল, রাজনৈতিক মতাদর্শ, আঞ্চলিকতা, আত্মীয়তার সম্পর্ক ইত্যাদি বিষয় প্রাধান্য পায় না।

গবেষণায় এই আর্থিক লেনদেনের সাথে উপাচার্য, শিক্ষকনেতা, রেজিস্ট্রার অফিসের কর্মকর্তা-কর্মচারী, বিশেষজ্ঞ, ছাত্রনেতা, ক্ষমতাসীন দলের নেতা ও নির্বাচিত জনপ্রতিনিধিদের একাংশ প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে জড়িত থাকার তথ্য পাওয়া যায়। তবে এসব ব্যক্তি সাধারণত নিয়মবহির্ভূত অর্থ সরাসরি গ্রহণ করেন না। রেজিস্ট্রার অফিসের কর্মকর্তা-কর্মচারী, আত্মীয় বা পরিবারের সদস্য, ছাত্রনেতা, রাজনৈতিক কর্মীর মাধ্যমে নগদে বা ব্যাংক হিসাবের মাধ্যমে অর্থ লেনদেন করার অভিযোগ রয়েছে।

১১.অনিয়ম-দুর্নীতির সাথে সংশ্লিষ্ট অংশীজন

বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগের সাথে বিভিন্ন ধরনের অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অংশীজনের সম্পৃক্ততা থাকে। অভ্যন্তরীণ অংশীজনের মধ্যে উপাচার্য, উপ-উপাচার্য, অনুষদের প্রধান বা ডিন, বিভাগীয় বা ইনস্টিটিউট প্রধান, শিক্ষক সমিতির ক্ষমতাসীন দলের নেতা, রেজিস্ট্রার কার্যালয়ের কর্মকর্তা-কর্মচারী, সংশ্লিষ্ট শিক্ষক নেতা ও ছাত্র নেতাদের একাংশ বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য। আর বিশ্ববিদ্যালয়ের বাইরের অংশীজনদের মধ্যে উচ্চপদস্থ সরকারি কর্মকর্তা, ইউজিসি'র কর্মকর্তা, বিশেষজ্ঞ, নির্বাচিত জনপ্রতিনিধি ও ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক দলের প্রভাবশালী নেতাদের একাংশ উল্লেখযোগ্য। প্রভাষক নিয়োগের ক্ষেত্রে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা থাকে উপাচার্য ও উপ-উপাচার্যের। এ কারণে প্রার্থীরা নিয়োগের জন্য সরকারের উচ্চ পর্যায়ের ব্যক্তিদের একাংশ, সরকারের উচ্চ পর্যায়ে যোগাযোগ আছে এমন প্রভাবশালী শিক্ষকনেতা, ইউজিসি'র ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা, মন্ত্রণালয়ের ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা, ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক দলের একাংশ ও প্রভাবশালী/এলাকার দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রীদের একাংশের মাধ্যমে উপাচার্য বা উপ-উপাচার্যকে প্রভাবিত কর থাকেন। গবেষণায় প্রাপ্ত তথ্যে দেখা যায়, অধিকাংশ বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক পদে চাকরি প্রার্থীদের মধ্যে নিয়োগ সংশ্লিষ্ট অংশীজনের (বিশ্ববিদ্যালয়ের অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক উভয়ই) সাথে যার নেটওয়ার্ক যত বেশি শক্তিশালী কিংবা নিয়োগ বোর্ডকে প্রভাবিত করার সুযোগ বেশি তার চাকরি পাওয়ার সম্ভাবনা তত বেশি।

১০.সার্বিক পর্যবেক্ষণ

সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়সমূহ স্বায়ত্তশাসিত হওয়ায় জবাবদিহিতার তোয়াক্কা না করে নিজেদের মতো নিয়োগের নিয়ম-কানুন তৈরি ও বোর্ড গঠনের মাধ্যমে মেধাবীদের বঞ্চিত করে তুলনামূলক কম মেধাবীদের নিয়োগ দেওয়ার সুযোগ সৃষ্টি করেছে। নিয়োগ সংক্রান্ত কার্যক্রমে অনিয়ম ও দুর্নীতির ঘটনা দেখভাল করার জন্য কার্যকর জবাবদিহিতার ব্যবস্থা না থাকা, তথ্যের উন্মুক্ততা না থাকা, সঠিকভাবে বিভাগীয় চাহিদা নির্ধারণ না করা, শর্ত ভঙ্গ করে নিয়োগ প্রদান, বিজ্ঞপ্তিতে উল্লেখিত পদের অতিরিক্ত নিয়োগ প্রদান, বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ ছাড়াই নিয়োগ প্রদান, অ্যাকাডেমিক ফলাফল প্রভাবিত করার মাধ্যমে অপেক্ষাকৃত মেধাবীদের উদ্দেশ্যমূলকভাবে বাদ দিয়ে অনুসারী তৈরি বা দলভারী করা বা ভোটার বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে কম মেধাবীদের নিয়োগ প্রদান সাধারণ চর্চায় পরিণত হয়েছে। এসব অনিয়ম-দুর্নীতির জন্য শাস্তির সুনির্দিষ্ট ব্যবস্থার অনুপস্থিতি লক্ষ করা যায়। নিয়োগ সংশ্লিষ্ট অংশীজন সংঘবদ্ধভাবে পুরো নিয়োগ প্রক্রিয়াকে প্রভাবিত করে রাজনৈতিক মতাদর্শ, আঞ্চলিকতা, ধর্মীয় পরিচয়, শিক্ষকদের সাথে আত্মীয়তার সম্পর্ক ইত্যাদি বিবেচনায় ও বিধি বহির্ভূতভাবে অর্থ লেনদেনের মাধ্যমে নির্দিষ্ট প্রার্থী বা প্রার্থীদেরকে নিয়োগ দেওয়ার ঘটনা বেশিরভাগ বিশ্ববিদ্যালয়ে অব্যাহত রেখেছেন।

অনিয়ম-দুর্নীতির মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত শিক্ষকরা অনেক ক্ষেত্রে অ্যাকাডেমিক কার্যক্রমের বাইরের কাজ, যেমন - শিক্ষক রাজনীতিতে অধিকতর সময় ব্যয় করছেন। অথচ শিক্ষকদের মূল দায়িত্ব যেমন - শ্রেণিকক্ষে পাঠদান, গবেষণা কার্যক্রম ও মানসম্মত প্রকাশনায় উদ্যোগী হওয়াসহ জ্ঞান তৈরি ও চর্চার প্রতি আগ্রহী হতে কম দেখা যায়। শিক্ষক নিয়োগ প্রক্রিয়া ও শিক্ষার পরিবেশ রাজনীতিকরণের ফলে সর্বোচ্চ বিদ্যাপীঠ হিসেবে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়সমূহে শিক্ষাদানসহ শিক্ষার্থীদের জ্ঞান অর্জনের সহায়ক পরিবেশ তৈরি ব্যাহত হচ্ছে এবং শিক্ষার্থীরা মানসম্মত শিক্ষা থেকে বঞ্চিত হচ্ছে। তবে বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগে এসব অনিয়ম-দুর্নীতির তথ্য পাওয়া গেলেও কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগ বিধিমালার সঠিক প্রয়োগ, নিরপেক্ষ নিয়োগ বোর্ড গঠন ও অ্যাকাডেমিক ফলাফলকে প্রাধান্য দিয়ে নিয়োগ হওয়াায় স্বচ্ছ ও নিরপেক্ষ নিয়োগের উদাহরণও বিদ্যমান রয়েছে।

১১. সুপারিশ

১. **পূর্ণাঙ্গ নীতিমালা বা নির্দেশিকা প্রণয়ন:** প্রভাষক নিয়োগের জন্য উন্নত বিশ্বের বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক নিয়োগের ন্যায় একটি পূর্ণাঙ্গ নীতিমালা বা নির্দেশিকা প্রণয়ন করতে হবে এবং তা কার্যকর করতে হবে। উক্ত নীতিমালায় নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত করতে হবে:

বিষয়	করণীয়
নিয়োগ চাহিদা যাচাই ও উপস্থাপন	বিদ্যমান নিয়ম অনুযায়ী শিক্ষকদের কর্মভার সঠিকভাবে বিবেচনা করে শিক্ষক নিয়োগের চাহিদা উপস্থাপন করতে হবে। নিয়োগের চাহিদা সঠিকভাবে যাচাইয়ের ব্যবস্থা করতে হবে। চাহিদা তৈরি ও যাচাইয়ের জন্য কার্যকর জবাবদিহিতার ব্যবস্থা থাকতে হবে।
আবেদনের যোগ্যতা	প্রভাষক পদে আবেদন করার যোগ্যতা বা নিয়ম পূর্ব থেকে সুনির্দিষ্ট করতে হবে। এক্ষেত্রে 'বিশেষ যোগ্যতা' উল্লেখের মাধ্যমে প্রাধান্যের সুযোগ না রাখা বাঞ্ছনীয়। তবে অপরিহার্য ক্ষেত্রে 'বিশেষ যোগ্যতা' বলতে কী বোঝানো হবে তা সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকতে হবে।
নিয়োগ কমিটি গঠন	প্রতিটি বিশ্ববিদ্যালয়ের জন্য নিয়োগ কমিটি গঠনের সুনির্দিষ্ট নীতিমালা প্রণয়ন করতে হবে। উক্ত নীতিমালায় নিয়োগ কমিটিতে যেসব বিশেষজ্ঞ থাকবেন তাদেরকে কোন যোগ্যতার ভিত্তিতে মনোনয়ন করা হবে তা সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ থাকতে হবে। বিদ্যমান নিয়োগ বোর্ড বা কমিটি পুনর্গঠন করতে হবে। কমিটিতে যাঁরা থাকবেন- ক. সংশ্লিষ্ট অনুষদের ডিন (যিনি জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে নিয়োগ পাবেন); খ. সংশ্লিষ্ট বিভাগের চেয়ারম্যান; গ. সংশ্লিষ্ট বিভাগের জ্যেষ্ঠতম শিক্ষক (চেয়ারম্যান একই ব্যক্তি হলে অন্য শিক্ষক) যাকে পর্যায়ক্রমে এক বছরের জন্য অন্তর্ভুক্ত করা; ঘ. সংশ্লিষ্ট বিভাগের অ্যাকাডেমিক কমিটি কর্তৃক মনোনীত সংশ্লিষ্ট বিষয়ে একজন বহিরাগত বিশেষজ্ঞ।
বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ	প্রধান প্রধান সংবাদপত্র, নিউজ পোর্টাল বা জব পোর্টাল ও বিশ্ববিদ্যালয়ে/বিভাগীয় ওয়েবসাইটসহ নিয়োগ বিজ্ঞপ্তির সর্বাধিক প্রচার নিশ্চিত করতে হবে। আবেদনের জন্য পর্যাপ্ত সময় দিতে হবে এবং তা কার্যকর করতে হবে।
নথি প্রাপ্তি স্বীকারের ব্যবস্থা	যেসব বিশ্ববিদ্যালয়ে আবেদনপত্রের সাথে নথি জমা দেওয়ার পরে তার প্রাপ্তি স্বীকারের ব্যবস্থা নেই সেসব বিশ্ববিদ্যালয়ে নথিপত্র প্রাপ্তি স্বীকারের ব্যবস্থা থাকতে হবে। অনলাইনে আবেদন করার ব্যবস্থা থাকতে হবে।
প্রার্থীতা মূল্যায়নের পদ্ধতি ও ধাপসমূহ	স্বচ্ছ প্রক্রিয়ায় প্রার্থীতা মূল্যায়ন নিশ্চিত করতে হবে এবং প্রার্থীদের আবেদন সাপেক্ষে তা জানার ব্যবস্থা থাকতে হবে।
নিয়োগ পরীক্ষা কাঠামো ও নম্বর প্রদান প্রক্রিয়া	নিয়োগ পরীক্ষায় অ্যাকাডেমিক ফলাফল, ডেমোন্সট্রেশন ক্লাস/উপস্থাপনা ও মৌখিক পরীক্ষায় আলাদা নম্বর রাখাসহ সকল অংশে প্রাপ্ত নম্বরের ভিত্তিতে নিয়োগ চূড়ান্ত করতে হবে।নম্বর প্রদান প্রক্রিয়ার সুনির্দিষ্ট পদ্ধতি (ফরমেট) থাকতে হবে এবং নম্বর দেওয়ার পরে তার নথি সংরক্ষণের ব্যবস্থা থাকতে হবে।
নোট অব ডিসেন্ট	'নোট অব ডিসেন্ট'কে গুরুত্বসহকারে বিবেচনায় আনতে হবে। সিন্ডিকেটে নোট অব ডিসেন্টের বিষয় নিয়ে আলোচনা করার বাধ্যবাধকতা নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।
অভিযোগ দায়ের ও নিষ্পত্তি	নিয়োগ সংক্রান্ত অভিযোগ দায়ের ও কার্যকর নিষ্পত্তির ব্যবস্থা থাকতে হবে।
তথ্যের উন্মুক্ততা	প্রার্থীদের আবেদন সাপেক্ষে নিয়োগ সংক্রান্ত সকল তথ্য জানার ব্যবস্থা থাকতে হবে বিশেষ করে প্রার্থীদের অ্যাকাডেমিক যোগ্যতা ও নিয়োগ পরীক্ষায় সকল ধাপের ফলাফল প্রকাশের ব্যবস্থা থাকতে হবে।
বিধি লঙ্ঘনে জবাবদিহিতা	নিয়োগ সংক্রান্ত নিয়ম লঙ্ঘনে কার্যকর জবাবদিহিতা ও শাস্তির ব্যবস্থা থাকতে হবে।

২. **উপাচার্য ও উপ-উপাচার্য নিয়োগ বিধিমালা প্রণয়ন:** উপাচার্য ও উপ-উপাচার্য নিয়োগে সুনির্দিষ্ট নীতিমালা ও বিধিমালা প্রণয়ন করতে হবে। এতে উপাচার্য ও উপ-উপাচার্য নিয়োগে ন্যূনতম যোগ্যতার মানদণ্ড ও নিয়োগ প্রক্রিয়া উল্লেখ থাকবে। এক্ষেত্রে জ্যেষ্ঠতা, ভালো অ্যাকাডেমিক ফলাফল ও প্রশাসনিক অভিজ্ঞতা, যেমন - বিভাগীয় প্রধান ও ডিন হিসেবে দায়িত্ব

পালনের অভিজ্ঞতা, কর্মজীবনের রেকর্ড ইত্যাদি যাচাইসহ বিশ্ববিদ্যালয়ভিত্তিক অ্যাকাডেমিক কাউন্সিলের মতামত নেওয়া ইত্যাদি উল্লেখ করতে হবে।

৩. **নিয়োগ প্রক্রিয়া শিক্ষক সমিতির প্রভাবমুক্ত করা:** নিয়োগ প্রক্রিয়াকে শিক্ষক সমিতির প্রভাবমুক্ত করতে হবে।

৪. **ফলাফল ইঞ্জিনিয়ারিং বন্ধকরণ:** অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার প্রতিটি পর্যায়ে, যেমন - প্রশ্নপত্র তৈরি ও খাতা মূল্যায়নে পর্যায়ক্রমে পরিবর্তনের মাধ্যমে একাধিক শিক্ষক নিয়োজিত থাকার ব্যবস্থা থাকতে হবে।

......