ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশ

দুর্নীতিবিরোধী সামাজিক আন্দোলন

# সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগ:

## সুশাসনের চ্যালেঞ্জ ও উত্তরণের উপায়

মো. রেযাউল করিম, দিপু রায় ও মো. মোস্তফা কামাল

ডিসেম্বর ১৮, ২০১৬

# গবেষণার প্রেক্ষাপট ও যৌক্তিকতা

- বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষকরা একাধারে শিক্ষকতা, গবেষণা ও জ্ঞান চর্চার কেন্দ্রবিন্দু; এসব কার্যক্রম ও উচ্চশিক্ষার মান বজায় রাখতে সর্বোচ্চ মেধাবি ও যোগ্যদের নিয়োগ নিশ্চিত করা প্রয়োজন;

- 'শিক্ষকের গুণগত মান নিশ্চিত করতে একদিকে প্রয়োজন বিজ্ঞানসম্মত ও স্বচ্ছ প্রক্রিয়ায় যোগ্য শিক্ষক নিয়োগ করা, অন্যদিকে প্রয়োজন মানসম্মত শিক্ষক-শিক্ষা এবং চাহিদাভিত্তিক যুগোপযোগী ও পৌনপুনিক শিক্ষক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে শিক্ষকদের পেশাগত উৎকর্ষ সাধন করা' (জাতীয় শিক্ষানীতি ২০১০: ৫৬);

- বর্তমান সরকারের নির্বাচনী ইশতেহারে প্রতিশ্রুতি -
  - ✓ সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়গুলোর প্রশাসনিক ও পরিচালন ব্যবস্থাকে অধিকতর গণতান্ত্রিক, স্বচ্ছ ও জবাবদিহিমূলক করা;
  - ✓ শিক্ষকদের একাংশের দলাদলি বন্ধের মাধ্যমে সঠিকভাবে শিক্ষা কার্যক্রম পরিচালনা;
  - ✓ বিশ্ববিদ্যালয়ের অধ্যাদেশগুলো পুনর্মূল্যায়ন এবং প্রয়োজনীয় সংশোধন।

- সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়গুলো স্বায়ত্তশাসিত ও নিজস্ব আইন দ্বারা পরিচালিত হয়। প্রভাষক নিয়োগের ক্ষেত্রে বিশ্ববিদ্যালয়গুলো স্ব স্ব আইন অনুসরণ করে থাকে;

# গবেষণার প্রেক্ষাপট ও যৌক্তিকতা (চলমান)

- বিভিন্ন গণমাধ্যমে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষকসহ সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন পর্যায়ের শিক্ষক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় স্বচ্ছতার ঘাটতি এবং অবৈধ আর্থিক লেনদেনসহ বিভিন্ন অনিয়ম ও দুর্নীতির তথ্য প্রকাশিত হয়েছে;

- প্রাসঙ্গিক গবেষণা প্রতিবেদন ও নিবন্ধে প্রভাষকসহ শিক্ষক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অ্যাকাডেমিক যোগ্যতা ও মেধা প্রাধান্য না পাওয়া (আহম্মেদ, ২০১৩); সরকার সমর্থক হিসেবে 'ভোটার' নিয়োগ (পান্ডে ও জামিল, ২০১৫; আকতার ২০১৫); পুরো নিয়োগ প্রক্রিয়ায় রাজনীতিকরণ (আশরাফ, ২০১৬; আহম্মেদ, ২০১৩; মান্নান, ২০১০), ইত্যাদি তথ্য আলোচিত হয়েছে;

- বিভিন্ন গবেষণা প্রতিবেদন ও গণমাধ্যমে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগ সংক্রান্ত বিভিন্ন অনিয়ম ও দুর্নীতির বিষয়ে উল্লেখ করা হলেও নিয়োগের বিভিন্ন ধাপে সুশাসনের চ্যালেঞ্জ সংক্রান্ত বিষয়ে বিস্তারিত গবেষণার অভাব রয়েছে;

- টিআইবি'র কর্মক্ষেত্রের একটি অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ খাত শিক্ষা। ইতোমধ্যে টিআইবি উচ্চ শিক্ষার অংশ হিসেবে 'সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে দুর্নীতি: স্বরূপ ও প্রতিকার' (২০০৮) এবং 'বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের সুশাসনের চ্যালেঞ্জ ও উত্তরণের উপায়' (২০১৪) শীর্ষক দু'টি গবেষণা সম্পন্ন করেছে। এরই ধারাবাহিকতায় বর্তমান গবেষণাটি পরিচালনা করা হয়েছে।

# সরকারি বিশ্ববিদ্যালয় সম্পর্কিত তথ্য

- **মোট বিশ্ববিদ্যালয় সংখ্যা:** ৩৭টি (সাধারণ ১৫টি; বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি নয়টি; প্রকৌশল ও প্রযুক্তি সাতটি; কৃষি চারটি এবং চিকিৎসা দু'টি)
- **মোট শিক্ষক:** ১২,০৪৭ জন (অধ্যাপক ৩,৩৯৫ জন/২৮%; সহযোগী অধ্যাপক ১,৯৯৮ জন/১৭%; সহকারী অধ্যাপক ৩,৬৬৮ জন/৩০%; প্রভাষক ২,৮৩০ জন/২৪%; অন্যান্য ১৫৬ জন/১%)
- **লিঙ্গভেদে শিক্ষকদের হার:** নারী শিক্ষক ২১.৪৪ শতাংশ; পুরুষ শিক্ষক ৭৮.৫৬ শতাংশ
- **মোট শিক্ষার্থী:** ২,০৯,৬১৮ জন যা দেশের সকল বিশ্ববিদ্যালয়ে (বেসরকারিসহ) অধ্যয়নরত মোট শিক্ষার্থীর ৩৮.৭৯ শতাংশ
- **ছাত্র ও ছাত্রীর সংখ্যা:** ছাত্রী - ৭৩,১৯৪ জন (৩১.৫৯%) ও ছাত্র ১,৫৮,৪৯৬ জন (৬৮.৪১%)
- **শিক্ষক ও শিক্ষার্থীর গড় অনুপাত:** ১:১৯।

# গবেষণার উদ্দেশ্য

প্রধান উদ্দেশ্য হচ্ছে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগে* সুশাসনের চ্যালেঞ্জ চিহ্নিত করা ও তা উত্তরণে সুপারিশ প্রদান

**সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য -**

১. সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগে আইনি ও প্রাতিষ্ঠানিক সীমাবদ্ধতা চিহ্নিত করা;

২. প্রভাষক নিয়োগ প্রক্রিয়ার বিভিন্ন ধাপের অনিয়ম ও দুর্নীতির ধরন ও প্রকৃতি চিহ্নিত করা;

৩. প্রভাষক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম ও দুর্নীতি প্রতিরোধে সুপারিশ প্রদান।

*গবেষণায় শুধু প্রভাষক নিয়োগের বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে কারণ বিশ্ববিদ্যালয়ে শিক্ষক হিসেবে নিয়োগের প্রবেশদ্বার হচ্ছে প্রভাষক এবং এই পদে সর্বোচ্চ সংখ্যক নিয়োগ দেওয়া হয়

# গবেষণার পরিধি

**গবেষণায় সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক হিসেবে শুধু প্রভাষক নিয়োগের বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে**

**গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত বিষয়সমূহ:**

- ✓ 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

- **গবেষণায় বিবেচ্য সময়সীমা:** ২০০১ - ২০১৬
- **গবেষণা কাল:** জানুয়ারি হতে ডিসেম্বর ২০১৬

# গবেষণা পদ্ধতি

**গবেষণা পদ্ধতি:** এটি একটি গুণগত গবেষণা

**তথ্যের উৎস:** প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ উৎস

**প্রত্যক্ষ তথ্যের উৎস:** শিক্ষক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে সম্পৃক্ত কিংবা এসব বিষয়ে অবহিত ও সংশ্লিষ্ট সাবেক ও বর্তমান দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি, যেমন -

| | |
|---|---|
| ▪ উপাচার্য<br>▪ উপ-উপাচার্য<br>▪ ডিন<br>▪ সিন্ডিকেট সদস্য<br>▪ বিভাগীয় ও ইনস্টিটিউট প্রধান<br>▪ সাধারণ শিক্ষক যথা - অধ্যাপক, সহযোগী অধ্যাপক, সহকারী অধ্যাপক ও প্রভাষক;<br>▪ শিক্ষক সমিতির নেতা | ▪ ইউজিসি'র চেয়ারম্যান ও সদস্য<br>▪ বিশেষজ্ঞ শিক্ষক (এক্সটারনাল এক্সপার্ট)<br>▪ নিয়োগ পরীক্ষায় অংশগ্রহণকারী প্রার্থী<br>▪ সাধারণ শিক্ষার্থী<br>▪ বিশ্ববিদ্যালয়ভিত্তিক ছাত্র সংগঠনের প্রতিনিধি<br>▪ সংশ্লিষ্ট গবেষক ও বিশেষজ্ঞ |

**প্রত্যক্ষ তথ্য সংগ্রহ পদ্ধতি:** মুখ্য তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার, দলীয় আলোচনা (শিক্ষার্থীদের সাথে) ও কেইস স্টাডি

**প্রত্যক্ষ তথ্য সংগ্রহের টুলস্:** চেকলিস্ট

# গবেষণা পদ্ধতি (চলমান)

- বিভিন্ন রাজনৈতিক মতাদর্শ, দল নিরপেক্ষ শিক্ষক এবং নিয়োগ প্রক্রিয়ার সাথে সম্পৃক্ত তথ্যদাতাদের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়
- গবেষণায় আওতাভুক্ত ১৩টি বিশ্ববিদ্যালয় নির্বাচনের ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়গুলো ছিল -
  - ✓ **বিশ্ববিদ্যালয়ের বিভিন্ন ধরন** (যেমন - সাধারণ বিশ্ববিদ্যালয়, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়, প্রকৌশল ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয় এবং কৃষি বিশ্ববিদ্যালয়)
  - ✓ **প্রতিষ্ঠাকাল** (নতুন ও পুরাতন)
  - ✓ **ভৌগলিক অবস্থান** (ঢাকা ও ঢাকার বাইরে)

| বিশ্ববিদ্যালয়ের ধরন | বিশ্ববিদ্যালয়ের সংখ্যা | গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ের সংখ্যা |
|---|---|---|
| সাধারণ | ১৫টি | আটটি |
| বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি | নয়টি | দুইটি |
| প্রকৌশল ও প্রযুক্তি | সাতটি | দুইটি |
| কৃষি | চারটি | একটি |
| অন্যান্য (মানব চিকিৎসা ও পশু চিকিৎসা) | দুইটি | - |
| মোট | ৩৭টি | ১৩টি |

# গবেষণা পদ্ধতি (চলমান)

**পরোক্ষ তথ্যের উৎস:** নিয়োগ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত বিধিমালা, প্রকাশিত বই, প্রবন্ধ, গবেষণা ও তদন্ত প্রতিবেদন, নথি, গণমাধ্যম ও ওয়েবসাইট

- প্রতিবেদনে অন্তর্ভুক্ত তথ্য, পর্যবেক্ষণ ও মন্তব্য গবেষণাভুক্ত সকল বিশ্ববিদ্যালয়ের সকল বিভাগের নিয়োগ সংশ্লিষ্ট সকলের জন্য সমানভাবে প্রযোজ্য নয়।

- এটি একটি গুণগত গবেষণা বিধায় প্রাপ্ত তথ্যের দ্বারা কোনো সাধারণীকরণ বা সংখ্যাতাত্ত্বিক পরিমাপ করা হয় নি, তবে গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফল বিদ্যমান অবস্থার একটি দিকনির্দেশনা প্রদান করে।

# প্রভাষক নিয়োগের আইনি ও প্রাতিষ্ঠানিক সীমাবদ্ধতা

| বিষয় | সীমাবদ্ধতা |
|---|---|
| নিয়োগ বিধিমালা | ▪ বেশিরভাগ বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রভাষক নিয়োগে পূর্ণাঙ্গ বিধিমালা নাই<br>▪ নিয়োগ প্রক্রিয়ার সুনির্দিষ্ট ও স্বচ্ছ কাঠামো, নম্বর প্রদান পদ্ধতি ও নিয়োগ বোর্ড কর্তৃক প্রার্থী বাছাই প্রক্রিয়া নিয়োগ বিধিমালাগুলোতে উল্লেখ নেই |
| নিয়োগের চাহিদা | ▪ ইচ্ছামাফিক চাহিদা তৈরি, উপস্থাপন ও যাচাই বিষয়ে জবাবদিহিতার ব্যবস্থা না থাকা<br>▪ প্রশাসনের অভিপ্রায় মোতাবেক নিয়োগের চাহিদা চাপিয়ে দেওয়ার বিষয়েও জবাবদিহিতার ব্যবস্থা না থাকা |
| আবেদনের যোগ্যতা | ▪ সিন্ডিকেটে ক্ষমতাসীন দল সমর্থিত বা মনোনীত সদস্য সংখ্যাগরিষ্ঠ থাকায় নিয়োগ কর্তৃপক্ষের অভিপ্রায় মোতাবেক নিয়োগের যোগ্যতা নির্ধারণ করার সুযোগ |

# প্রভাষক নিয়োগের আইনি ও প্রাতিষ্ঠানিক সীমাবদ্ধতা (চলমান)

| বিষয় | সীমাবদ্ধতা |
|---|---|
| নিয়োগ বোর্ড গঠন | ▪ সিন্ডিকেটে ক্ষমতাসীন দল সমর্থিত সদস্য বা মনোনীত সদস্য সংখ্যাগরিষ্ঠ থাকায় নিয়োগ কর্তৃপক্ষের অভিপ্রায় মোতাবেক বিশেষজ্ঞ নির্বাচনের সুযোগ<br>▪ অধিকাংশ বিশ্ববিদ্যালয়ের নিয়োগ বোর্ডে সংখ্যাগরিষ্ঠ মনোনীত সদস্যদের একই রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বা পছন্দের ব্যক্তি হওয়ার সম্ভাবনা<br>▪ স্বার্থের দ্বন্দ্ব থাকতে পারে এমন ব্যক্তির অন্তর্ভুক্তির বিষয়ে নির্দেশনা না থাকা |
| নথি প্রাপ্তি স্বীকার | ▪ বেশিরভাগ বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রার্থীদের আবেদনপত্রের সাথে জমাকৃত নথির বিপরীতে প্রাপ্তি স্বীকারের ব্যবস্থা না থাকা |
| শাস্তির ব্যবস্থা | ▪ নিয়োগ বিধিমালায় অনিয়ম-দুর্নীতির জন্য কার্যকর শাস্তির ব্যবস্থা না থাকা |
| ফলাফল যাচাই | ▪ পরীক্ষার ফলাফল যাচাই ও অভিযোগ দায়েরের সুযোগ না থাকা |
| তথ্য জানার সুযোগ | ▪ নিয়োগ পরীক্ষায় না ডাকার কারণ ও নিয়োগ পরীক্ষার নম্বরসহ অন্যান্য বিষয় সম্পর্কে জানার সুযোগ না থাকা |
| প্রভাষক নিয়োগে উপাচার্যের ভূমিকা | ▪ কার্যত জবাবদিহিতার ব্যবস্থা না থাকায় নিয়োগ বোর্ড ও সিন্ডিকেটের প্রধান হিসেবে উপাচার্যের অভিপ্রায় মোতাবেক পুরো নিয়োগ কার্যক্রম প্রভাবিত করার সুযোগ থাকা |

# প্রভাষক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় ধাপসমূহ

## ১. নিয়োগ চাহিদা

- চাহিদা তৈরি ও উপস্থাপন (বিভাগ পর্যায়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কমিটি সিঅ্যান্ডডি, যা বিভিন্ন বিশ্ববিদ্যালয়ে প্ল্যানিং কমিটি ইত্যাদি নামেও পরিচিত)
- সংশ্লিষ্ট ডিন কর্তৃক সুপারিশ
- রেজিস্ট্রার

## ২. পদসংখ্যা অনুমোদন

- চাহিদা যাচাই ও অনুমোদন (অ্যাকাডেমিক কাউন্সিল)
- ইউজিসি'র অনুমোদন (বাজেট প্রাপ্তি)

## ৩. নিয়োগের যোগ্যতা নির্ধারণ ও বিজ্ঞপ্তি

- যোগ্যতা নির্ধারণ (সিন্ডিকেট)
- বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ (রেজিস্ট্রার কর্তৃপক্ষ)

## ৪. প্রার্থীতা মূল্যায়ন ও পরীক্ষার জন্য ডাকা

- যোগ্য প্রার্থীদের তালিকা তৈরি ও যাচাই (রেজিস্ট্রার কর্তৃপক্ষ ও সংশ্লিষ্ট বিভাগ)
- পরীক্ষার জন্য ডাকা (রেজিস্ট্রার কর্তৃপক্ষ)

## ৫. নিয়োগ পরীক্ষা

- নিয়োগ কমিটি/বোর্ড গঠন (ভিসি বা প্রোভিসি)
- পরীক্ষা গ্রহণ ও নিয়োগের জন্য সুপারিশ (নিয়োগ কমিটি/বোর্ড)

## ৬. চূড়ান্ত অনুমোদন (সিন্ডিকেট)

# নিয়োগ পূর্ব অনিয়ম-দুর্নীতি

- শিক্ষক কর্তৃক পছন্দের শিক্ষার্থীদের অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার 'ফলাফল ইঞ্জিনিয়ারিং' বা প্রভাবিত করা ও পরবর্তীতে প্রভাষক হিসেবে নিয়োগ প্রদান
- শিক্ষার্থীকে বাজার করাসহ ব্যক্তিগত কাজে ব্যবহার করার বিনিময়ে পূর্ব থেকে অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার সম্ভাব্য প্রশ্ন সম্পর্কে ধারণা দেওয়া
- নারী শিক্ষার্থীর একাংশের সাথে বিশেষ সম্পর্ক স্থাপনের মাধ্যমে অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার নম্বর বাড়িয়ে দেওয়া, পরীক্ষার পূর্বে প্রশ্ন জানানো ও পরবর্তীতে শিক্ষক হিসেবে নিয়োগ
- প্রভাষক হিসেবে নিয়োগ ঠেকাতে অপছন্দের শিক্ষার্থীকে অ্যাকাডেমিক পরীক্ষায় কম নম্বর প্রদান
- ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের সমর্থনকারী বা পছন্দের প্রার্থীকে নিয়োগ দেওয়ার জন্য অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার ফলাফল দ্রুত প্রকাশ
- অপছন্দের প্রার্থীর নিয়োগ ঠেকাতে অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার ফলাফল দেরিতে প্রকাশ
- পছন্দের প্রার্থীকে নিয়োগ দেওয়ার জন্য নিয়োগ পরীক্ষার সময় পিছিয়ে দেওয়া এবং অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার ফলাফল প্রকাশ পর্যন্ত অপেক্ষা করা
- অপছন্দের প্রার্থীর নিয়োগ ঠেকাতে অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার ফলাফল প্রকাশের পূর্বে দ্রুত নিয়োগ পরীক্ষা অনুষ্ঠিত করা

# ধাপ অনুযায়ী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম ও দুর্নীতি

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

- নিয়োগের চাহিদাপত্র দেওয়ার পূর্বে শিক্ষকদের কাজের চাপ অর্থাৎ কোর্স ও ক্লাস সংখ্যা যথাযথভাবে যাচাই না করে উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে চাহিদা তৈরি ও উপস্থাপন
- অযৌক্তিভাবে বা অবৈধ প্রভাব খাটিয়ে অনুসারী তৈরির উদ্দেশ্যে বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রশাসন কর্তৃক বিভাগ পর্যায়ে নিয়োগের চাহিদা চাপিয়ে দেওয়া
- প্রয়োজনীয়তা যাচাই না করে ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী/'ভোটার' সংখ্যা বৃদ্ধির জন্য নতুন বিভাগ/ইনস্টিটিউট খোলা ও একটি বিভাগ ভেঙ্গে একাধিক বিভাগ খোলা
- প্রয়োজন থাকা সত্ত্বেও মেধাকে বিবেচনা না করে অপছন্দের প্রার্থীর নিয়োগ ঠেকাতে এবং শিক্ষকদের একাংশের আধিপত্য বজায় রাখতে নিয়োগের চাহিদা না দেওয়া বা বিলম্বিত করা
- অ্যাকাডেমিক কাউন্সিল ও অনুষদ কমিটি কর্তৃক সঠিকভাবে যাচাই না করে নিয়োগের চাহিদা অনুমোদন

# ধাপ অনুযায়ী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম ও দুর্নীতি (চলমান)

## ধাপ ৩: নিয়োগের যোগ্যতা নির্ধারণ ও বিজ্ঞপ্তি

- বেশিরভাগ বিশ্ববিদ্যালয়ে নির্দিষ্ট প্রার্থী বা প্রার্থীদের নিয়োগের উদ্দেশ্যে প্রশাসন কর্তৃক সুবিধা অনুযায়ী আবেদনের যোগ্যতা পরিবর্তন - গ্রেডিং হ্রাস-বৃদ্ধি, 'নির্দিষ্ট বিষয়ে প্রকাশনা বা থিসিস থাকতে হবে' ইত্যাদি উল্লেখ
- নিয়োগের বিজ্ঞপ্তিতে 'বিশেষ যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থীর জন্য যেকোনো শর্ত শিথিলযোগ্য', 'বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত সংখ্যার কম-বেশি সংখ্যক শিক্ষক নিয়োগ দেওয়া হতে পারে' উল্লেখ এবং এই নিয়মের অপব্যবহারের মাধ্যমে নিয়োগ
- কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ে বিভাগীয় চেয়ারম্যান ও শিক্ষকদের না জানিয়ে বা চাহিদাপত্র ছাড়াই প্রশাসন কর্তৃক নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ
- ক্ষেত্র বিশেষে নিয়ম লঙ্ঘন করে সিন্ডিকেটের অনুমোদন ছাড়া নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ
- ভিন্ন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী ও অপছন্দের প্রার্থীর আবেদন ঠেকাতে ক্ষেত্র বিশেষে কম প্রচারিত পত্রিকায় বিজ্ঞপ্তি প্রদান এবং আবেদনের জন্য সময় কম দেওয়া

# ধাপ অনুযায়ী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম ও দুর্নীতি (চলমান)

## ধাপ ৪: প্রার্থিতার প্রাথমিক বাছাই ও পরীক্ষা

- বাছাই তালিকার ফরমেট অনুসারে যোগ্যতার তথ্য উল্লেখ করার নিয়ম থাকলেও উদ্দেশ্যমূলকভাবে প্রশাসনের অলিখিত নির্দেশে প্রার্থীদের তথ্য গোপন, যেমন -
  - ✓ প্রথম শ্রেণিতে প্রথম স্থান অধিকারীর ক্ষেত্রে প্রথম স্থান উল্লেখ না করা;
  - ✓ থিসিস, প্রকাশনা ও চাকরির অভিজ্ঞতা বিষয়ক তথ্য উল্লেখ না করা;
- সনদ, নথিপত্র, ব্যাংক ড্রাফট ও প্রকাশনার কপি সরিয়ে নিয়োগ পরীক্ষায় অযোগ্য করা
- নির্দিষ্ট প্রার্থীকে নিয়োগ থেকে বাদ দিতে নিয়োগের যোগ্যতা থাকলেও পরীক্ষায় অংশগ্রহণের সুযোগ না দেওয়া ও দেরিতে আমন্ত্রণপত্র প্রেরণ
  - ✓ উদাহরণস্বরূপ একটি বিশ্ববিদ্যালয়ে অনুষদের সর্বোচ্চ নম্বরপ্রাপ্ত প্রার্থীকে পরপর দু'বার নিয়োগ পরীক্ষায় ডাকা হয়নি বলে অভিযোগ রয়েছে
- আবেদনের যোগ্যতা না থাকলেও একই রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বা পছন্দের প্রার্থীকে নিয়োগ পরীক্ষায় অংশগ্রহণের সুযোগ প্রদান
  - ✓ একটি বিশ্ববিদ্যালয়ে অ্যাকাডেমিক ফল প্রকাশের পূর্বেই নিয়োগ কমিটির একজন প্রভাবশালী সদস্যের আত্মীয়কে আবেদনের সুযোগ ও নিয়োগ দান
  - ✓ ভূয়া বা স্বীকৃত নয় এমন জার্নালের প্রকাশনা ও সংশ্লিষ্ট নয় এমন অভিজ্ঞতাকে অতিরিক্ত যোগ্যতা হিসেবে দেখিয়ে মৌখিক পরীক্ষার জন্য তালিকাভুক্ত করা

# ধাপ অনুযায়ী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম ও দুর্নীতি (চলমান)

## ধাপ ৫: নিয়োগ পরীক্ষা

### ক. নিয়োগ কমিটি গঠন

- বেশিরভাগ বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগ বোর্ডে উপাচার্য বা উপ-উপাচার্যের পছন্দের বা ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বিশেষজ্ঞ দ্বারা নিয়োগ বোর্ড গঠন বা পুনর্গঠন
- স্বার্থের দ্বন্দ্ব রয়েছে এমন শিক্ষকের নিয়োগ বোর্ডে বিশেষজ্ঞ হিসেবে উপস্থিত থাকা
- অধিকাংশ বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগ পরীক্ষার পূর্বেই কোন প্রার্থী বা প্রার্থীদের নিয়োগ করা হবে তা নিয়োগ কমিটির সদস্যদের মধ্যে অনানুষ্ঠানিক আলোচনার মাধ্যমে নির্ধারণ করা - এক্ষেত্রে নিয়োগ বোর্ড কর্তৃক গৃহীত মৌখিক পরীক্ষা আনুষ্ঠানিকতা মাত্র।

### খ. লিখিত পরীক্ষা

- একটি বিশ্ববিদ্যালয়ে নিয়োগ কমিটির সদস্যদের সকলের অনুমোদন ছাড়া নিয়োগ পরীক্ষার জন্য প্রশ্ন তৈরি ও পছন্দের প্রার্থীকে আগেই প্রশ্ন জানিয়ে দেওয়া

# ধাপ অনুযায়ী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম ও দুর্নীতি (চলমান)

## ধাপ ৫: নিয়োগ পরীক্ষা (চলমান)

### গ. মৌখিক পরীক্ষা

- অধিকাংশ বিশ্ববিদ্যালয়ে পছন্দের প্রার্থীদের বাইরের প্রার্থীদের অবান্তর প্রশ্ন বা মন্তব্য করা
- কোনো কোনো ক্ষেত্রে অপছন্দের প্রার্থীর সাথে দুর্ব্যবহার ও কাগজপত্র ছুড়ে ফেলা এবং পছন্দের বা একই মতাদর্শের প্রার্থী হলে তাকে সংশ্লিষ্ট না হলেও অকারণে প্রশংসা করা

**অবান্তর প্রশ্ন ও হয়রানিমূলক মন্তব্যের কিছু উদাহরণ -**

'তুমি কীভাবে মনে করো তোমার শিক্ষক হওয়ার যোগ্যতা আছে? দুনিয়ার সবাইকে শিক্ষক হতে হবে নাকি? তোমাকে শিক্ষক হইতে বলছে কে?'

'এতগুলো বই কেন প্রকাশ করেছ? শিক্ষক হওয়ার জন্য বই প্রকাশ করার দরকার কি?'

'তোমার তো মিডিয়াতে এক্সপোজার বেশি, ওইখানেই কাজ করো।'

'তুমি তো কেবল পাশ করেছ। পাশ করার সাথে সাথে আর্টিকেল ছাপালে? এতো জ্ঞানী হয়ে গেলে।' একই বোর্ডের এক সদস্যের অন্য একজন পছন্দের প্রার্থী সম্পর্কে মন্তব্য, 'দেখেছেন এত অল্প বয়সেই দু'টি পাবলিকেশন করে ফেলেছে।'

# ধাপ অনুযায়ী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম ও দুর্নীতি (চলমান)

## ধাপ ৫: নিয়োগ পরীক্ষা (চলমান)

### ঘ. নিয়োগের সুপারিশ

- বিশেষজ্ঞ কর্তৃক 'পকেট ক্যান্ডিডেট' নিয়ে আসা এবং সংশ্লিষ্ট বিশ্ববিদ্যালয়ের নিয়োগ বোর্ডের অন্যান্য সদস্যদের সাথে সমঝোতার মাধ্যমে নিজের প্রার্থী নিয়োগের সুপারিশ
- অনুমোদিত পদ না থাকা বা চাহিদা না থাকা সত্ত্বেও বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত নিয়োগের সুপারিশ
- বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত একজন প্রভাষক নিয়োগের নিয়ম থাকলেও বেশিরভাগ ক্ষেত্রে বিজ্ঞপ্তির দ্বিগুণ এবং ক্ষেত্র বিশেষে তিনগুণ নিয়োগের তথ্য, যেমন - ১০ জনের বিজ্ঞপ্তি দিয়ে ২৯ জন নিয়োগ, তিনজনের বিজ্ঞপ্তি দিয়ে সাতজন নিয়োগ
- নিয়োগ বোর্ডের সদস্যরা অনেক ক্ষেত্রে 'নোট অব ডিসেন্ট' দেন না কারণ
    - ✓ নিয়োগ বোর্ডের সকল সদস্যগণ আঁতাত ও সমঝোতার মাধ্যমে নিজ নিজ পছন্দের প্রার্থীদের নিয়োগের সুপারিশ করায় 'নোট অব ডিসেন্ট' এর সুযোগ বিনষ্ট হওয়া
    - ✓ বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রশাসনের সাথে সম্পর্ক খারাপ হওয়ার ঝুঁকি এড়ানো এবং ছুটি, পদোন্নতি ও উচ্চ শিক্ষার ক্ষেত্রে হয়রানিমুক্ত থাকা;

# ধাপ অনুযায়ী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অনিয়ম ও দুর্নীতি (চলমান)

## ধাপ ৬ঃ চূড়ান্ত অনুমোদন

- ‘নোট অব ডিসেন্ট’কে গুরুত্ব না দিয়ে সংশ্লিষ্ট সিন্ডিকেট কর্তৃক চূড়ান্ত অনুমোদন প্রদান
- ‘নোট অব ডিসেন্ট’কে যথাযথ গুরুত্ব না দিয়ে নিয়োগ চূড়ান্ত করায় ‘নোট অব ডিসেন্ট’ এর যথার্থতা হ্রাস পাচ্ছে - ১৩টি বিশ্ববিদ্যালয়ের মধ্যে ১২টিতেই কোনো না কোনো নিয়োগের ক্ষেত্রে ‘নোট অব ডিসেন্ট’কে কার্যকর পদক্ষেপ হিসেবে দেখা যায় নি
- ১৩টি বিশ্ববিদ্যালয়ের মধ্যে ১১টিতে নিয়ম-বহির্ভূতভাবে বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত শিক্ষক নিয়োগের সুপারিশ সিন্ডিকেটের মাধ্যমে অনুমোদন

# অনিয়ম - দুর্নীতির প্রভাবক

| প্রভাবক | ব্যাখ্যা |
|---|---|
| রাজনৈতিক মতাদর্শ ও দলভারী করা | ▪ ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক দলের মন্ত্রী, সংসদ সদস্য, বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রভাবশালী শিক্ষক, ছাত্র নেতা, স্থানীয় নেতা কর্তৃক উপাচার্য, উপ-উপাচার্য, ডিন ও বিভাগীয় চেয়ারম্যানসহ সংশ্লিষ্টদের ওপর চাপ প্রয়োগ ও প্রভাব বিস্তার<br>▪ অনুসারী তৈরি ও ভোটার বৃদ্ধির লক্ষ্যে নিয়োগ কমিটির সদস্যদের (উপাচার্য, উপ-উপাচার্য, ডিন ও বিভাগীয় চেয়ারম্যান ও বিশেষজ্ঞ) পছন্দের বা ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী প্রার্থীদের নিয়োগে প্রাধান্য দেওয়া<br>▪ প্রার্থীর পরিবারের সদস্যগণ ও আত্মীয় কোন রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বা সমর্থক তা যাচাই<br>▪ ক্ষেত্র বিশেষে প্রার্থীর অ্যাকাডেমিক গবেষণার তত্ত্বাবধায়ক কোন রাজনৈতিক মতাদর্শের তা বিবেচনা<br>▪ বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রশাসন ও গোয়েন্দা সংস্থার মাধ্যমে রাজনৈতিক মতাদর্শ যাচাই এবং এই প্রথার অপব্যবহার |

# অনিয়ম - দুর্নীতির প্রভাবক (চলমান)

| প্রভাবক | ব্যাখ্যা |
|---|---|
| স্বজনপ্রীতি | ▪ শিক্ষকদের সন্তান, স্বামী, স্ত্রী, ভাই, বোন, জামাতা, শ্যালক, শ্যালিকাসহ আত্মীয়-স্বজন নিয়োগ দেওয়ার ঘটনা প্রতিটি বিশ্ববিদ্যালয়ে লক্ষ করা গেছে-<br>✓ একজন উপাচার্যর সন্তানকে নিয়োগ প্রদান গ্রহণযোগ্য করতে মেধা তালিকায় তার স্থান (প্রথম শ্রেণিতে পঞ্চম) পর্যন্ত সকলকেই নিয়োগ দেওয়া হয়<br>✓ একজন শিক্ষকের মন্তব্য ‘আমাদের ছেলে-মেয়েরা যাবে কোথায়, আমরা যদি প্রোভাইড না করি’<br>▪ আত্মীয়স্বজনকে নিয়োগ দেওয়ার জন্য প্রার্থীর আত্মীয়কে বিশেষজ্ঞ হিসেবে নিয়োগ বোর্ডে অন্তর্ভুক্তি<br>▪ প্রার্থী আত্মীয়স্বজন হলে নিয়োগের ক্ষেত্রে তার রাজনৈতিক মতাদর্শ গুরুত্ব পায় না |
| আঞ্চলিকতা | ▪ বিশ্ববিদ্যালয় যে এলাকায় অবস্থিত সেই জেলা বা পাশাপাশি জেলার প্রার্থীদেরকে প্রাধান্য দেওয়া<br>▪ ক্ষমতাসীন স্থানীয় ও জাতীয় রাজনৈতিক নেতাদের চাপে নিয়োগ দেওয়া<br>▪ উপাচার্য, বিশেষজ্ঞ বা নিয়োগ বোর্ডের অন্যান্য সদস্যদের নিজ জেলা বা এলাকার প্রার্থী নিয়োগের প্রাধান্য |

# অনিয়ম - দুর্নীতির প্রভাবক (চলমান)

| প্রভাবক | ব্যাখ্যা |
|---|---|
| ধর্মীয় পরিচয় | ▪ প্রায় প্রতিটি বিশ্ববিদ্যালয়ে কোনো কোনো সময়ে মেধাবী হওয়া সত্ত্বেও ধর্মীয় পরিচয়ের কারণে নিয়োগ থেকে বঞ্চিত করা -<br>✓ স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পরীক্ষায় রেকর্ড পরিমাণ নম্বর পাওয়া সত্ত্বেও ধর্মীয় সংখ্যালঘু হওয়ায় দুইবার মৌখিক পরীক্ষায় অকৃতকার্য দেখানো<br>✓ প্রথম শ্রেণিতে প্রথম ও অনুষদে রেকর্ড পরিমাণ নম্বর পেয়েও সংখ্যালঘু হওয়ায় নিয়োগপ্রাপ্তি হতে বঞ্চিত<br>▪ কোনো কোনো সময়ে নিশ্চিত ভোটের আশায় ধর্মীয় পরিচয়ের ভিত্তিতে নিয়োগে প্রাধান্য দেওয়া<br>✓ ধর্মীয় সংখ্যালঘু প্রার্থীকে (প্রথম শ্রেণিতে চতুর্থ স্থান অধিকারী) নিয়োগের জন্য দুই জনের স্থানে প্রথম থেকে চতুর্থ স্থান অধিকারী সকলকে নিয়োগ দেওয়া হয় |

# অনিয়ম -দুর্নীতির প্রভাবক (চলমান)

| প্রভাবক | ব্যাখ্যা |
|---|---|
| বিধি-বহির্ভূত আর্থিক লেনদেন | ▪ ১৩টি বিশ্ববিদ্যালয়ের মধ্যে আটটি বিশ্ববিদ্যালয়ে লেনদেনের অভিযোগ (তিন লক্ষ থেকে সর্বোচ্চ ২০ লক্ষ টাকা পর্যন্ত)<br>✓ একজন প্রার্থীকে ১৬ লক্ষ টাকার বিনিময়ে চাকরি দেওয়ার জন্য কর্মচারীর মাধ্যমে প্রার্থীকে ফোন করা এবং আট লক্ষ টাকা নগদ প্রদান এবং বাকি টাকা পরিশোধের জন্য নিয়োগের পরে কল্যাণ তহবিল থেকে ঋণ পাইয়ে দেওয়ার আশ্বাস<br>✓ নিয়োগ সংশ্লিষ্ট একজন শিক্ষক প্রার্থীকে চাকরি দেওয়ার বিনিময় প্রসঙ্গে বলেন, "আমার কিছু লোন আছে, ঐ লোন তুমি শোধ করে দিলে আমার ও তোমার- দুই জনেরই উপকার হবে।"<br>▪ উপাচার্য, শিক্ষকনেতা, রেজিস্ট্রার অফিসের সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা-কর্মচারী, বিশেষজ্ঞ, ছাত্রনেতা, ক্ষমতাসীন দলের নেতা ও জনপ্রতিনিধিদের একাংশ লেনদেনের সাথে জড়িত থাকার অভিযোগ |

# অনিয়ম ও দুর্নীতিতে জড়িত অংশীজনের আন্তসম্পর্ক

## প্রভাবশালী মহল

- সরকারের উচ্চ পর্যায়ের ব্যক্তিদের একাংশ
- সরকারের উচ্চ পর্যায়ে যোগাযোগ আছে এমন প্রভাবশালী শিক্ষক নেতা
- মন্ত্রণালয়ের উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের একাংশ
- প্রভাবশালী/এলাকার দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রীদের একাংশ
- ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক দলের নেতাদের একাংশ
- প্রভাবশালী ডিনসহ অন্যান্য শিক্ষক

## সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী

উপাচার্য/উপ-উপাচার্যের নতৃত্বে নিয়োগ কমিটির সদস্যগণ

## নিয়োগ অনুমোদনকারী

(সিন্ডিকেট সদস্য)

## মধ্যস্থতাকারী

- সরকার দলীয় স্থানীয় সরকার প্রতিনিধিদের একাংশ
- ক্ষমতাসীন দলের প্রভাবশালী নেতাদের একাংশ
- ক্ষমতাসীন দল সমর্থক শিক্ষক
- শিক্ষকদের স্ত্রী, সন্তান ও নিকট আত্মীয়দের একাংশ
- উপাচার্যের প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের একাংশ
- রেজিস্ট্রার কার্যালয়ের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের একাংশ
- সরকার সমর্থক ছাত্রনেতাদের একাংশ

## নিয়োগ প্রার্থীদের একাংশ

# প্রভাষক নিয়োগে অনিয়ম ও দুর্নীতির কারণ, ফলাফল ও প্রভাব

## কারণ

- পূর্ণাঙ্গ নিয়োগ বিধিমালার অনুপস্থিতি ও অস্পষ্টতা
- বিদ্যমান আইন মোতাবেক সিন্ডিকেটে সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যদের একই রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারীদের অনুপ্রবেশের সুযোগ
- অ্যাকাডেমিক ফলাফল প্রভাবিতকরণের সুযোগ
- নোট অব ডিসেন্ট বিবেচনায় না নেওয়া ও এর সুযোগ নষ্ট হওয়া
- কার্যকর জবাবদিহিতার ব্যবস্থার অভাব
- নিয়োগ বিধিমালা লঙ্ঘের কার্যকর শাস্তির ব্যবস্থা না থাকা
- তথ্য জানার সুযোগ না থাকা

## ফলাফল

- উদ্দেশ্যমূলকভাবে নিয়োগের যোগ্যতা নির্ধারণ ও পরিবর্তন
- নিয়োগ কমিটিতে সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যদের একই রাজনৈতিক মতাদর্শের প্রতিনিধিত্ব
- প্রার্থীদের সমান সুযোগ না দেওয়া
- অনুসারী ও ভোটার বৃদ্ধির জন্য রাজনৈতিক মতাদর্শ, স্বজনপ্রীতি, আঞ্চলিকতা, ধর্মীয় পরিচয় ও অর্থ লেনদেনের মাধ্যমে নিয়োগ
- বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত নিয়োগ
- তুলনামূলক কম যোগ্য প্রার্থীর শিক্ষক হিসেবে নিয়োগের সুযোগ

## প্রভাব

- যোগ্যতায় ঘাটতি থাকায় মানসম্মত পাঠদান ব্যাহত
- মানসম্পন্ন গবেষণা না হওয়া
- উচ্চশিক্ষার পরিবেশ রাজনীতিকরণ ও প্রাতিষ্ঠানিক অবক্ষয়
- শিক্ষার গুণগত মান হ্রাস
- দুর্নীতির প্রাতিষ্ঠানিক রূপ লাভ করার ঝুঁকি সৃষ্টি

# সার্বিক পর্যবেক্ষণ

- প্রভাষক নিয়োগের প্রতিটি ধাপের কার্যক্রম স্বচ্ছতা ও সততার সাথে পরিচালিত হবে কিনা তা সিন্ডিকেট ও নিয়োগ কমিটির প্রধান হিসেবে উপাচার্যের অভিপ্রায়ের ওপর পুরোপুরি নির্ভর করে
- অধিকাংশ বিশ্ববিদ্যালয়ে সমন্বিত ও পূর্ণাঙ্গ নিয়োগ বিধিমালার অনুপস্থিতি, সিন্ডিকেটে সমমতাদর্শের সদস্যদের সংখ্যাগরিষ্ঠতার সুযোগে সুবিধামাফিক নিয়োগের নিয়ম-কানুন তৈরি ও বোর্ড গঠনের মাধ্যমে নিয়োগে পক্ষপাতিত্ব করা
- প্রায় প্রতিটি বিশ্ববিদ্যালয়ে অনুসারী তৈরি বা দলভারী করা বা ভোটার বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে মেধাবীদের বঞ্চিত করে একই রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী ও পছন্দের প্রার্থীদের নিয়োগ প্রদান
- রাজনৈতিক মতাদর্শ, স্বজনপ্রীতি, আঞ্চলিকতা, ধর্মীয় পরিচয় ও আর্থিক লেনদেন প্রভাষক নিয়োগে প্রাধান্য পাওয়া যা প্রার্থীদের প্রতিযোগিতার ক্ষেত্রে সমান সুযোগ প্রদানে বাধা সৃষ্টি
- নিয়োগ বোর্ডের সদস্যের নিজ নিজ পছন্দের প্রার্থী ও বিভিন্ন প্রভাবে বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত নিয়োগ অব্যাহত
- অংশীজনের একাংশের আঁতাত, সমঝোতা ও ক্ষমতাসীন দলীয় রাজনীতির প্রভাবে প্রভাষক নিয়োগে দুর্নীতির প্রাতিষ্ঠানিকীকরণের ঝুঁকি সৃষ্টি

# প্রভাষক নিয়োগের কিছু ইতিবাচক চর্চা

**কোনো কোনো বিশ্ববিদ্যালয়ের বিভিন্ন বিভাগে নিয়োগ বিধিমালার সঠিক প্রয়োগের মাধ্যমে স্বচ্ছ ও নিরপেক্ষ নিয়োগের দৃষ্টান্ত রয়েছে, যেমন -**

- ✓ সঠিকভাবে প্রয়োজনীয়তা যাচাইয়ের মাধ্যমে প্রভাষক নিয়োগের চাহিদা দেওয়া
- ✓ যোগ্যতা (সিজিপিএ ও অন্যান্য যোগ্যতা) কঠোরভাবে অনুসরণ করা
- ✓ তুলনামূলক মেধাবিদের নিয়োগ দিতে নিয়োগের যোগ্যতা তথা সিজিপিএ সীমা বৃদ্ধি করা
- ✓ অ্যাকাডেমিক পরীক্ষার মেধাক্রমকে প্রাধান্য দিয়ে নিয়োগ দেওয়া
- ✓ নিয়োগ বোর্ডে/কমিটিতে আইন অনুযায়ী মনোনীত সদস্যের সংখ্যা কম হওয়ায় সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যগণ একই রাজনৈতিক মতাদর্শের হওয়ার এবং পক্ষপাতিত্ব করার সুযোগ না থাকা
- ✓ চাকরি প্রার্থীদের আবেদনপত্রের সাথে জমাকৃত নথি প্রাপ্তি স্বীকারের ব্যবস্থা থাকা
- ✓ বিজ্ঞপ্তির অতিরিক্ত নিয়োগ না দেওয়া

# সুপারিশ

১. **পূর্ণাঙ্গ নীতিমালা/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 পেশ করার নিয়ম | বিদ্যমান নিয়ম অনুযায়ী শিক্ষকদের কর্মভার সঠিকভাবে বিবেচনা করে শিক্ষক নিয়োগের চাহিদা পেশ করতে হবে। নিয়োগের চাহিদা সঠিকভাবে যাচাইয়ের ব্যবস্থা করতে হবে। চাহিদা তৈরি ও যাচাইয়ের জন্য কার্যকর জবাবদিহিতার ব্যবস্থা থাকতে হবে। |
| আবেদনের সুনির্দিষ্ট যোগ্যতা বা নিয়ম | 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। |

# সুপারিশ (চলমান)

| বিষয় | করণীয় |
|---|---|
| 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-<br>ক. সংশ্লিষ্ট অনুষদের ডিন (যিনি জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে নিয়োগ পাবেন);<br>খ. সংশ্লিষ্ট বিভাগের চেয়ারম্যান;<br>গ. সংশ্লিষ্ট বিভাগের জ্যেষ্ঠতম শিক্ষক (চেয়ারম্যান একই ব্যক্তি হলে অন্য শিক্ষক) যাকে পর্যায়ক্রমে এক বছরের জন্য অন্তর্ভুক্ত করা;<br>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। |

# সুপারিশ (চলমান)

| বিষয় | করণীয় |
| --- | --- |
| 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 ডিসেন্ট' এর বিষয় নিয়ে আলোচনা করার বাধ্যবাধকতা নিয়োগ বিধিতে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। |
| অভিযোগ দায়ের ও নিষ্পত্তি | নিয়োগ সংক্রান্ত অভিযোগ দায়ের ও কার্যকর নিষ্পত্তির ব্যবস্থা করতে 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 | নিয়োগবিধি লঙ্ঘনে কার্যকর জবাবদিহিতা ও শাস্তির ব্যবস্থা থাকতে হবে। |

# সুপারিশ (চলমান)

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 থাকতে 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 করতে হবে।

# ধন্যবাদ

# একই রাজনৈতিক মতাদর্শের অনুসারী বা ব্যক্তিগত সম্পর্ক রয়েছে এমন সদস্যদের নিয়োগ বোর্ডে অন্তর্ভুক্তির সুযোগ

| বিশ্ববিদ্যালয়ের ধরন | নিয়োগ বোর্ডের সদস্য সংখ্যা | নিয়োগ বোর্ডের সদস্যদের পদ | একই মতাদর্শ/ব্যক্তিগত সম্পর্ক রয়েছে এমন সদস্য অন্তর্ভুক্তির সুযোগ |
|---|---|---|---|
| সাধারণ (৩টি) | ৫ জন | উপাচার্য/উপ-উপাচার্য, বিভাগীয় প্রধান ও সিন্ডিকেট মনোনীত প্রতিনিধি, সিন্ডিকেট কর্তৃক মনোনীত বিশেষজ্ঞ এবং সরকার মনোনীত প্রতিনিধি | ৪ জন |
| সাধারণ (১টি) | ৪ জন | উপাচার্য, বিভাগীয় প্রধান ও সিন্ডিকেট মনোনীত দুইজন বিশেষজ্ঞ | ৩ জন |
| সাধারণ (১টি) | ৬ জন | উপাচার্য, ট্রেজারার, ডিন, বিভাগীয় প্রধান ও সিন্ডিকেট মনোনীত দুইজন বিশেষজ্ঞ | ৪ জন |
| সাধারণ - (৩টি), বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি (১টি) এবং প্রকৌশল ও প্রযুক্তি- (১টি) ও কৃষি -১টি | ৫ জন | উপাচার্য/উপ-উপাচার্য (যদি থাকে), ডিন, বিভাগীয় প্রধান, চ্যান্সেলর মনোনীত দুইজন বিশেষজ্ঞ, রিজেন্ট বোর্ড কর্তৃক মনোনীত একজন বিশেষজ্ঞ | ৩ জন |
| বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি (১টি) | ৭/৮ জন | উপাচার্য, সকল ডিন (৫ জন), বিভাগীয় চেয়ারম্যান, বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষার ডিজি, সিন্ডিকেট কর্তৃক মনোনীত দুইজন সদস্য, উপাচার্য মনোনীত একজন বিশেষজ্ঞ | ৫/৬ জন |
| প্রকৌশল ও প্রযুক্তি (১টি) | ১১ জন | উপাচার্য, সকল ডিন (৫ জন), বিভাগীয় চেয়ারম্যান, বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষার ডিজি, সিন্ডিকেট কর্তৃক মনোনীত দুইজন সদস্য, উপাচার্য মনোনীত একজন বিশেষজ্ঞ | ৫ জন |