বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি (A.P.A.)

জনাব মোছাঃ নাসিমা খাতুন

সহকারী পরিচালক

উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষক প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট,

রাজশাহী

বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি (A.P.A.)

- A.P.A. (Annual Performance Agreement) কি?

- বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি বা A.P.A. (Annual Performance Agreement) মূলত গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের মাননীয় প্রাধানমন্ত্রীর প্রতিনিধি হিসেবে মন্ত্রীপরিষদ সচিব এবং সংশ্লিষ্ট মন্ত্রনালয়ের দায়িত্বপ্রাপ্ত মাননীয় মন্ত্রীর প্রতিনিধি হিসেবে মন্ত্রণালয়/বিভাগের সচিবের মধ্যে স্বাক্ষরিত একটি সমঝোতা দলিল।
- সরকারি কর্মকাণ্ডে স্বচ্ছতা ও দায়বদ্ধতা বৃদ্ধি, সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিতকরণ এবং প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা উন্নয়নের লক্ষ্যে সরকারি কর্মসম্পাদন চুক্তি প্রবর্তন করা হয়েছে।

- এই চুক্তিতে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগের কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ, এ সকল কৌশলগত উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য গৃহীতব্য কার্যক্রমসমূহ এবং এ সকল কার্যক্রমের ফলাফল পরিমাপের জন্য কর্মসম্পাদন সূচক ও লক্ষ্যমাত্রাসমূহ বিধৃত রয়েছে।
- সংশ্লিষ্ট অর্থ বছর সমাপ্ত হওয়ার পর ঐ বছরের চুক্তিতে নির্ধারিত লক্ষ্যমাত্রাসমূহের বিপরীতে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগের প্রকৃত অর্জন মূল্যায়ন করা হবে।

- একটি কার্যকর, দক্ষ এবং গতিশীল প্রশাসনিক ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠার জন্য সুশাসন নিশ্চিতকরণ একান্ত অপরিহার্য। সুশাসনের জন্য প্রয়োজন জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতা।

  বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি বা Annual Performance Agreement (APA) হলো জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতার একটি প্রামাণ্য দলিল, যাতে উল্লেখ থাকে একটি সরকারি দপ্তর জনগণের কাছে প্রদেয় তাদের অঙ্গীকার কীভাবে বাস্তবায়ন করবে।

- আরও স্পষ্টভাবে বলা যায় যে, নিয়ন্ত্রণকারী ও অধীন প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নিয়ন্ত্রণকারীর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য পূরণের জন্য অধীন প্রতিষ্ঠানের দায়বদ্ধতার বিষয়ে পারস্পরিক সমঝোতার ভিত্তিতে সম্পাদিত চুক্তিই হলো বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি বা Annual Performance Agreement (APA)।

বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তিঃ পটভূমি

- পৃথিবীর অনেক উন্নত/উন্নয়নশীল দেশে বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি প্রথা প্রচলিত রয়েছে। যেমন- ভারত, ভূটান, মালয়েশিয়া, দক্ষিণ আফ্রিকা, তানজানিয়া, ইউরোপিয়ান ইউনিয়নভূক্ত প্রায় প্রতিটি দেশে Annual Performance Agreement –APA প্রচলিত আছে।
- ২০১৪-১৫ অর্থবছরে মন্ত্রণালয়/বিভাগসমূহের সাথে সরকারের বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি সম্পাদন পদ্ধতি চালু হয়।
- ২০১৯-২০ অর্থবছরের কর্মসম্পাদন চুক্তি সম্পাদিত হয়েছে ও চুক্তির বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া চলমান।
- অধিকাংশ মন্ত্রণালয় কর্মসম্পাদন চুক্তি সম্পাদন পদ্ধতি প্রবর্তনের শুরু থেকে সরকারের সাথে চুক্তিবদ্ধ।

বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি (এপিএ)-এর উদ্দেশ্যসমূহ

- মন্তণালয়/বিভাগসমূহ এবং আওতাধীন দপ্তর/সংস্থাসমূহের প্রাতিষ্ঠানিক দক্ষতা বৃদ্ধি
- সরকারি দপ্তরসমূহের কার্যক্রমকে পদ্ধতি নির্ভর হতে ফলাফল নির্ভর করা;
- সরকারি কর্মকাণ্ডে গতিশীলতা আনয়ন, স্বচ্ছতা ও জবাবদিহি নিশ্চিতকরণ;
- পরিকল্পিত উপায়ে কর্মসম্পাদন করা এবং সম্পাদিত কর্মের বস্তুনিষ্ঠ ও নৈর্ব্যক্তিক মূল্যায়ন;
- সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিতকরণ
- সুশাসন সংহত করা এবং
- রূপকল্প ২০২১ বাস্তবায়ন ।

বিভিন্ন স্তরে বাস্তবায়িত এপিএ (APA)

বর্তমানে এপিএ তিনটি স্তরে বাস্তবায়িত হচ্ছে :	
মন্ত্রণালয়/বিভাগ	মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর পক্ষে মন্ত্রিপরিষদ সচিব এবং মন্ত্রণালয়/বিভাগের সিনিয়র সচিব/সচিবগণের মধ্যে চুক্তি স্বাক্ষর
দপ্তর/সংস্থা:	মন্ত্রণালয়/বিভাগের সিনিয়র সচিব/সচিব এবং আওতাধীন দপ্তর/সংস্থার প্রধানের মধ্যে চুক্তি স্বাক্ষর
মাঠ পর্যায়:	মাঠ পর্যায়ের অফিস প্রধান এবং তাঁদের ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের মধ্যে চুক্তি স্বাক্ষর

- **তিনটি স্তরের এপিএ বাস্তবায়নের জন্য পৃথক তিনটি নীতিমালা প্রতি বছর প্রণয়ন করা হয়ে থাকে**

বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তির বৈশিষ্টসমূহঃ

১। APA সম্পাদিত হয় বৎসরভিত্তিক। বিগত ২০১৪-১৫ বছরে বাংলাদেশে এ পদ্ধতি চালু হয়।

২। কর্মসম্পাদন চুক্তিতে ০৬টি অংশ বা সেকশন থাকে।

৩। APA এর ০৪ টি মাত্রা বা Dimension থাকে, তথা- কে, কতটুকু, কীভাবে, কখন সম্পাদন করবে।

৪। বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি হচ্ছে মন্ত্রণালয়ের Vision, mission এর আলোকে রূপকল্প ২০২১, SDG, পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য বছর ভিত্তিক কর্মপরিকল্পনা।

৫। মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর প্রতিনিধি হিসাবে মন্ত্রিপরিষদ সচিব মন্ত্রণালয়/বিভাগের দায়িত্বপ্রাপ্ত সচিবগণের সাথে প্রতি বছর এ চুক্তি স্বাক্ষর করেন এবং মন্ত্রণালয়/বিভাগের দায়িত্বপ্রাপ্ত সচিবগণ অধিনস্থ দপ্তর/সংস্থা প্রধানদের সাথে চুক্তি স্বাক্ষর করেন।

৬। মন্ত্রণালয় ও আওতাধীন দপ্তর/সংস্থাসমূহের প্রাতিষ্ঠানিক দক্ষতা বৃদ্ধি, স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা জোরদার করা, সুশাসন সংহত করা এবং সম্পদের সুষম ব্যবহার নিশ্চিত করার মাধ্যমে রূপকল্প ২০২১ বাস্তবায়নই এর লক্ষ্য।

৭। মন্ত্রণালয় ও আওতাধীন দপ্তর/সংস্থা নিজ নিজ কৌশলগত উদ্দেশ্যর অধীনে কার্যক্রম গ্রহণ করে ।

৮। বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি সরকারের অভীষ্ট লক্ষ্য অর্জনের একটি কার্যকর টুল (tool) হিসাবে বিবেচিত হচ্ছে। কারণ চুক্তির খসড়া প্রণয়নের ক্ষেত্রে পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনাসহ সরকারের অগ্রাধিকারমূলক বিষয়াদি এবং মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর অঙ্গীকারসমূহ বিবেচনায় রাখা হয়।

৯। চুক্তি বাস্তবায়নে সচিবগণ মন্ত্রিপরিষদের নিকট এবং দপ্তর সংস্থার প্রধানগণ মন্ত্রণালয়/বিভাগের নিকট দায়বদ্ধ থাকেন। শুধু তাই নয়, চুক্তির অর্ন্তগত প্রতিটি কার্যক্রম (activities) সংশ্লিষ্ট অনুবিভাগ,অধিশাখা ও শাখার দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাগন সচিব মহোদয়ের নিকট দায়বদ্ধ থাকেন। **ফলে সরকারি কর্মপদ্ধতিতে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার সংস্কৃতি জোরদার হচ্ছে।**

বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তির সুবিধাঃ

- এ চুক্তির মাধ্যমে সরকারের নীতি, অগ্রাধিকার এবং উদ্দেশ্যর সাথে মন্ত্রণালয়ের কর্মকান্ডকে সরাসরি Alignment করা হচ্ছে
- সম্পদের সর্বোত্তম ব্যবহার নিশ্চিত করার প্রচেষ্টা
- বার্ষিক বাজেট বরাদ্দের সাথে দাপ্তরিক কার্যক্রম সমন্বয় করা
- জবাবদিহিতার সংস্কৃতি জোরদারকরণ
- কর্মসম্পাদন চুক্তিতে Performance Based Evaluation পদ্ধতি এর মূল ভিত্তি
- এর মাধ্যমে Result based activities গ্রহণ ও বাস্তবায়ন মূল্যায়ন করা হচ্ছে

বিগত ৫ বছরের প্রাপ্তিঃ

কর্মসম্পাদন চুক্তি প্রবর্তনের ০৫ বছরে একটি কাঙ্খিত সেবা পেতে-

সময় কমেছে ↓ ৮৫%	ব্যয় কমেছে ↓ ৪০%	Visit কমেছে ↓ ৬৩%

কর্মসম্পাদন চুক্তিতে নির্দিষ্ট লক্ষ্যভিত্তিক কার্যক্রম গ্রহণ করার ফলে

- সরকারি কাজে ই-নথির ব্যবহার
- সমগ্র বেতন-ভাতা ও পেনশন কার্যক্রমের ডিজিটালাইজেসন
- কর্মসম্পাদন চুক্তির কার্যক্রমে অনলাইন সুবিধা
- পাসপোর্টের আবেদন, ইস্যু
- গাড়ির রেজিস্ট্রেশন,

কর্মসম্পাদন চুক্তিতে নির্দিষ্ট লক্ষ্যভিত্তিক কার্যক্রম গ্রহণ করার ফলে

উদ্ভাবনীতে উদ্ভাস বাংলাদেশ

- আয়কর ব্যবস্থাপনা
- চাকরির আবেদন, Admit card
- পাবলিক পরীক্ষা ব্যবস্থাপনা
- ই-ব্যাংকিং
- ই-জিপি (ই- টেন্ডারিং)
- পৃথিবীর সবচেয়ে বড় WEB-PORTAL

বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি বাস্তবায়নের সমস্যাঃ

- যে সকল ক্ষেত্রে চুক্তিতে অন্তর্ভুক্ত কোন কার্যক্রম অন্য বিভাগ/মন্ত্রণালয়ের উপর নির্ভরশীল সেক্ষেত্রে উক্ত বিভাগ/মন্ত্রণালয়ের কর্মসম্পাদন চুক্তিতে সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম অন্তর্ভুক্তকরণের ক্ষেত্রে সমন্বয়হীনতা রয়েছে। কতিপয় আবশ্যিক কার্যক্রমের লক্ষ্যমাত্রা উচ্চাভিলাষী প্রকৃতির। যেমন-বিদ্যমান অডিট আপত্তি নিষ্পত্তির মাধ্যমে ৫০% এ হ্রাস করা;
- উদ্ভাবনীর ধারণাকে অতি সাধারণীকরণ (Over generalized) করার প্রয়াস নেওয়া হয়েছে। মন্ত্রণালয়/বিভাগ প্রতি উদ্ভাবনীর সংখ্যা এবং তা বাস্তবায়ন করা দূরুহ;
- জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশল বাস্তবায়নের কর্মপরিকল্পনা ও বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তির লক্ষ্যমাত্রা কিছু কিছু ক্ষেত্রে একই, যা সমন্বয়ের মাধ্যমে পরিহার করা যেতে পারে।
- কর্মসম্পাদন ব্যবস্থাপনার সবচেয়ে বড় Challenge হলো মন্ত্রণালয়ের বাজেট ও কর্মকর্তার দায়বদ্ধতার (Individual Responsibility) সাথে কর্মসম্পাদন চুক্তির লক্ষ্যমাত্রার মধ্যে যোগসূত্র স্থাপন করা।

❖ সেকশন-১ এ কি থাকবে?

- ❑ রূপকল্প (Vision);
- ❑ অভিলক্ষ্য (Mission);
- ❑ কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ (Strategic Objectives);
- ❑ কার্যাবলি (Functions)।

❖ সেকশন-২ এ কি থাকবে?

- ❑ মন্ত্রণালয়/বিভাগের ক্ষেত্রে- বিভিন্ন কার্যক্রমের চুড়ান্ত ফলাফল/প্রভাব (Outcome/Impact);
- ❑ দপ্তর/সংস্থার ক্ষেত্রে- বিভিন্ন কার্যক্রমের চুড়ান্ত ফলাফল/প্রভাব (Outcome/Impact);
- ❑ মাঠ পর্যায়ের অফিসমূহের ক্ষেত্রে- কৌশলগত উদ্দেশ্য, অগ্রাধিকার, কর্মসম্পাদন সূচক এবং লক্ষ্যমাত্রাসমূহ।

❖ সেকশন-৩ এ কি থাকবে?

- মন্ত্রণালয়/বিভাগের কৌশলগত উদ্দেশ্য, অগ্রাধিকার, কর্মসম্পাদন সূচক এবং লক্ষ্যমাত্রাসমূহ।----৭৫ নম্বর ও আবশ্যিক কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ----------২৫ নম্বর;
- দপ্তর/সংস্থার কৌশলগত উদ্দেশ্যভিত্তিক কার্যক্রম, কর্মসম্পাদন সূচক এবং লক্ষ্যমাত্রাসমূহ।------৮০ নম্বর ও আবশ্যিক কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ----------২০নম্বর।

❖ সংযোজনী-১ এ কি থাকবে?

- ❑ শব্দসংক্ষেপ

❖ সংযোজনী-২ এ কি থাকবে?

- ❑ কর্মসম্পাদন সূচকসমূহ, বাস্তবায়নকারী মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থা এবং পরিমাপ পদ্ধতি-এর বিবরণ (মন্ত্রণালয়/বিভাগের ক্ষেত্রে)
- ❑ কর্মসম্পাদন সূচকসমূহ, বাস্তবায়নকারী কার্যালয়সমূহ এবং পরিমাপ পদ্ধতি-এর বিবরণ (দপ্তর/সংস্থার ক্ষেত্রে)

❖ সংযোজনী-৩ এ কি থাকবে?

- ❑ অন্য মন্ত্রণালয়/বিভাগের নিকট সুনির্দিষ্ট কর্মসম্পাদন চাহিদাসমূহ

বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তির কাঠামো বা অংশসমূহ (মন্ত্রণালয়/বিভাগ)

মন্ত্রণালয়/বিভাগের কর্মসম্পাদনের সার্বিক চিত্র	
প্রস্তাবনা/উপক্রমনিকা	
সেকশন ১:	মন্ত্রণালয়/বিভাগের রূপকল্প (Vision), অভিলক্ষ্য (Mission), কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ এবং কার্যাবলি
সেকশন ২:	মন্ত্রণালয়/বিভাগের বিভিন্ন কার্যক্রমের চূড়ান্ত ফলাফল/প্রভাব (Outcome/Impact)
সেকশন ৩:	কৌশলগত উদ্দেশ্য, অগ্রাধিকার, কার্যক্রম, কর্মসম্পাদন সূচক এবং লক্ষ্যমাত্রা
সংযোজনী ১:	শব্দসংক্ষেপ (Acronyms)
সংযোজনী ২:	কর্মসম্পাদন সূচকসমূহ, বাস্তবায়নকারী দপ্তর/সংস্থাসমূহ এবং পরিমাপ পদ্ধতি
সংযোজনী ৩:	কর্মসম্পাদন লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের ক্ষেত্রে অন্য মন্ত্রণালয়/বিভাগের ওপর নির্ভরশীলতা

VIsion বা রূপকল্পঃ

Download from
Dreamstime.com
This watermarked comp image is for previewing purposes only.
ID 84780586
Yuliya Heikens | Dreamstime.com

VIsion বা রূপকল্পঃ

- **Visoin বা রূপকল্প** হলো- একটি আদর্শ গন্তব্য বা অবস্থা যা কোন সংগঠন অর্জন করতে চায় বা পৌঁছাতে চায়। এটি অনুপ্রেরণামূলক, উদ্দীপক এবং কর্মীদের মাঝে কাঙ্খিত গন্তব্যে পৌঁছানোর জন্য চ্যালেঞ্জিং মনোভাব তৈরী করে।
- (The ideal state that the organization wishes to achieve. It is inspirational and aspirational and should challenge employees)

Mission বা অভিলক্ষ্যঃ

গন্তব্যে পৌঁছানোর পন্থা

গন্তব্যে পৌঁছানোর পন্থা

কীভাবে আপনার গন্তব্যে পৌঁছাবেন তার উপায় হলো Mission বা অভিলক্ষ্য

গন্তব্যে পৌঁছানোর পন্থা

কৌশলগত উদ্দেশ্য

- **“কৌশলগত উদ্দেশ্য (Strategic Objectives) বলতে নির্দিষ্ট সময়ে স্বল্প, মধ্য ও দীর্ঘ মেয়াদে মন্ত্রণালয়/বিভাগ নির্দিষ্ট নীতিমালা ও কর্মসূচি বাস্তবায়নের মাধ্যমে তার অধিক্ষেত্রে যে সকল উন্নয়ন লক্ষ্য অর্জন করতে চায় সেগুলিকে বুঝাবে।”**

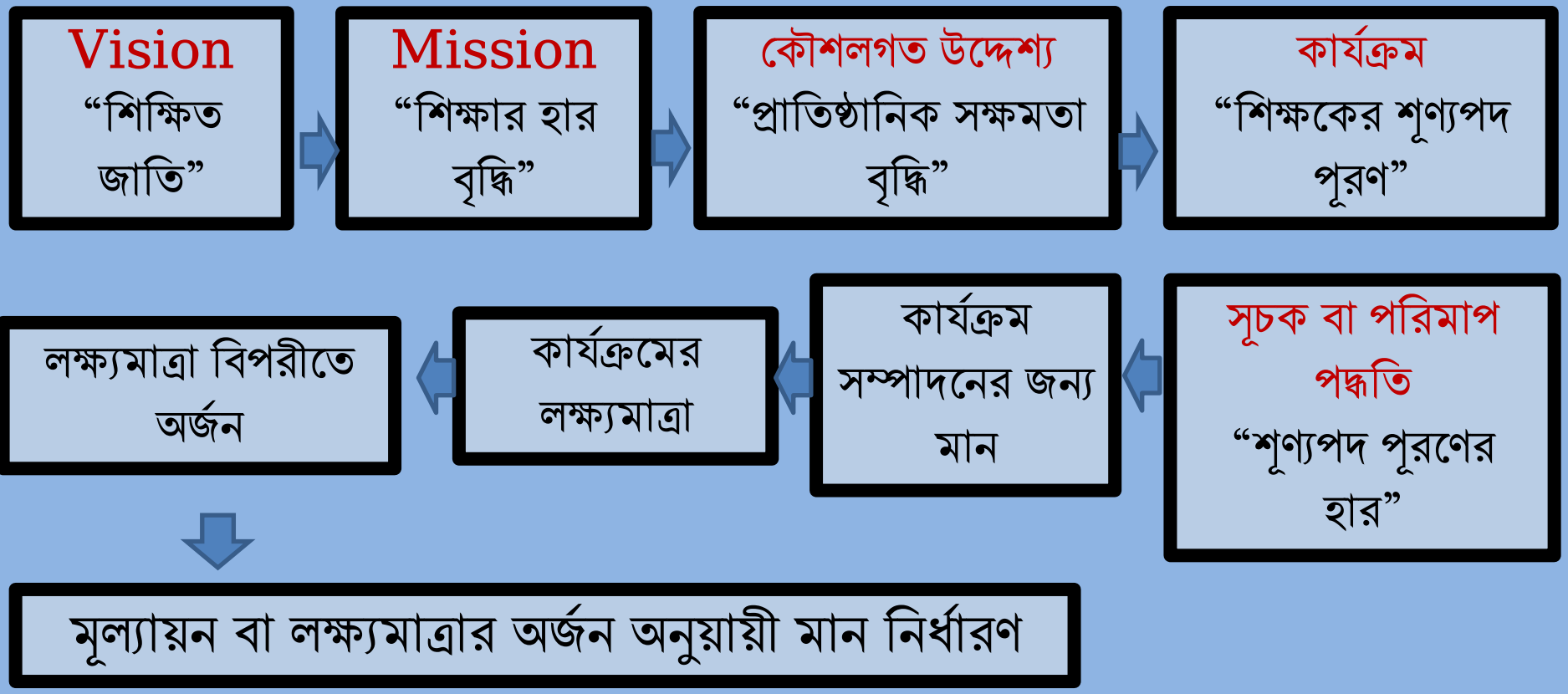
- গন্তব্যে পৌঁছানোর জন্য যে অভিলক্ষ্য বা Misson চিহ্নিত করা হয়, তা বাস্তবায়নের জন্য গৃহীত কৌশলই হলো Strategic Objectives বা কৌশলগত উদ্দেশ্য।

কৌশলগত উদ্দেশ্য

মন্ত্রণালয়/বিভাগ এবং দপ্তর/সংস্থা ভিত্তিক কৌশলগত উদ্দেশ্য	আবশ্যিক কৌশলগত উদ্দেশ্য (Mandatory Strategic Objectives- MSO)
মন্ত্রণালয়/বিভাগ এবং দপ্তর/সংস্থা কর্তৃক নির্ধারিত	সরকারি কর্মসম্পাদন ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত জাতীয় কমিটি কর্তৃক নির্ধারিত
৭৫%	২৫%

কৌশলগত উদ্দেশ্যঃ

- উদাহরণঃ



❖ **কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ কিসের ভিত্তিতে নির্বাচন করা হয়?**

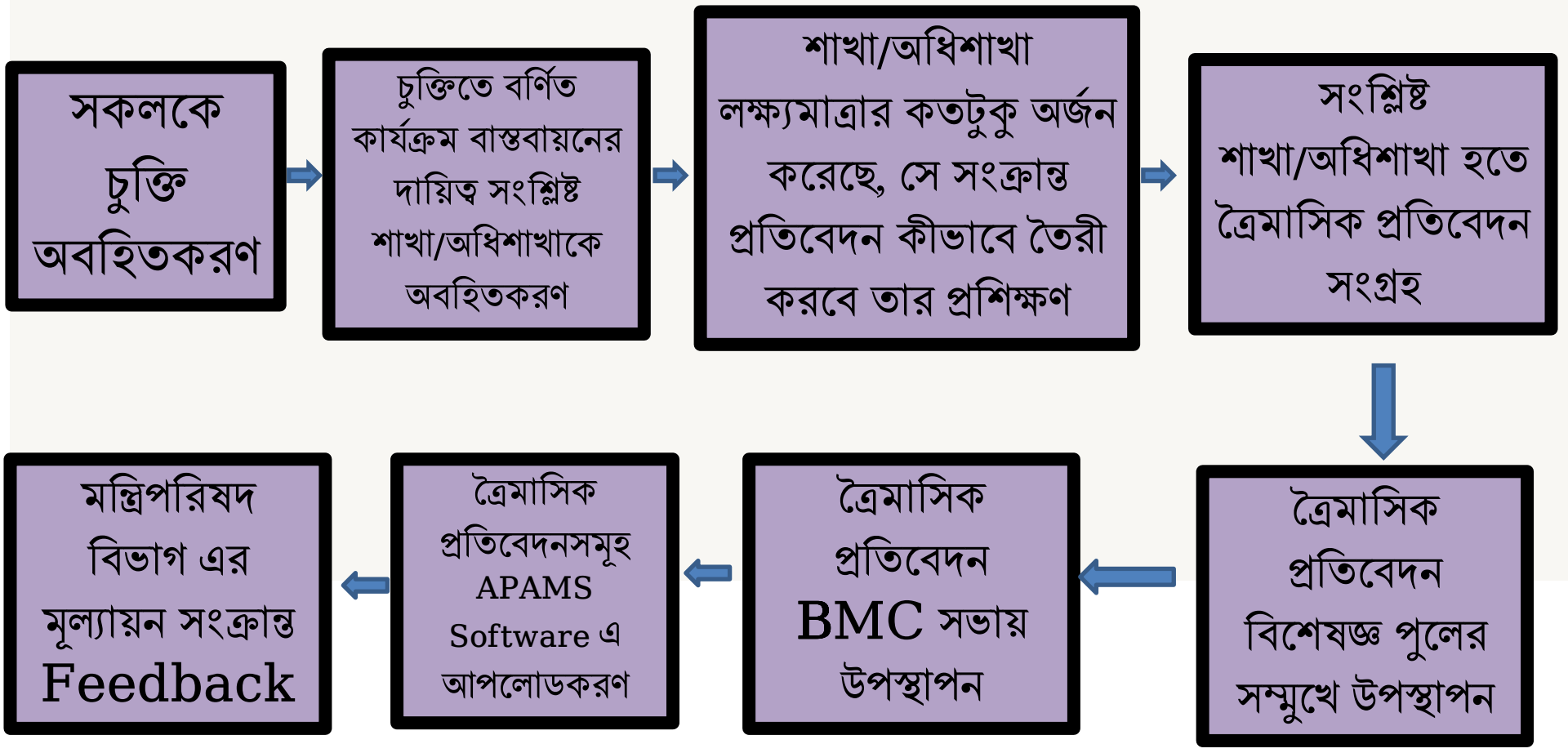
- ❑ S.D.G.
- ❑ 7 Five year plan
- ❑ Vision 2020-2021
- ❑ Vision 2041
- ❑ শিক্ষানীতি-২০১০
- ❑ সরকারের নির্বাচনী ইস্তেহার

❖ **পৃষ্ঠা-৩** **(মন্ত্রণালয়/বিভাগ/দপ্তর/সংস্থা/মাঠ পর্যায়ের অফিসসমূহের কর্মসম্পাদনের সার্বিক চিত্র) কি থাকবে?**

- ❑ সাম্প্রতিক অর্জন, চ্যালেঞ্জ এবং ভবিষ্যত কর্মপরিকল্পনা;
- ❑ সাম্প্রতিক বছরসমূহের (০৩ বছর) প্রধান অর্জনসমূহ;
- ❑ সমস্যা এবং চ্যালেঞ্জসমূহ;
- ❑ ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা;
- ❑ ২০২১-২০২২ অর্থাৎ চলতি অর্থবছরের সম্ভাব্য প্রধান অর্জনসমূহ।

কর্মসম্পাদন ব্যবস্থাপনাঃ

কর্মসম্পাদন চুক্তি অনুযায়ী লক্ষ্যমাত্রাসমূহের সফল বাস্তবায়নের জন্য গৃহীত উদ্যোগ তথা-



গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সরকারি আশেক মাহমুদ কলেজ, জামালপুর

এবং

মহাপরিচালক, মাধ্যমিক ও উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর

এর মধ্যে স্বাক্ষরিত

বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি

জুলাই ১, ২০১৯ - জুন ৩০, ২০২০

সূচিপত্র

কর্মসম্পাদনের সার্বিক চিত্র

উপক্রমণিকা

সেকশন ১:	রূপকল্প (Vision), অভিলক্ষ্য (Mission), কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ এবং কার্যাবলি
সেকশন ২:	বিভিন্ন কার্যক্রমের চূড়ান্ত ফলাফল/প্রভাব (Outcome/Impact)
সেকশন ৩:	কৌশলগত উদ্দেশ্য, অগ্রাধিকার, কার্যক্রম, কর্মসম্পাদন সূচক
সংযোজনী ১:	শব্দসংক্ষেপ (Acronyms)
সংযোজনী ২:	কর্মসম্পাদন সূচকসমূহ, বাস্তবায়নকারী দপ্তর/সংস্থাসমূহ এবং পরিমাপ পদ্ধতি
সংযোজনী ৩:	কর্মসম্পাদন লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের ক্ষেত্রে অন্য মন্ত্রণালয়ের উপর নির্ভরশীলতা

একটি কর্মসংস্থান চুক্তির কাঠামো: মন্ত্রণালয়ের কর্মসম্পাদনের সার্বিক চিত্র

সরকারি আশেক মাহমুদ কলেজ, জামালপুর এর কর্মসম্পাদনের সার্বিক চিত্র
(Overview of the Performance of the Ministry/Division)

সাম্প্রতিক অর্জন, চ্যালেঞ্জ এবং ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা

সাম্প্রতিক বছরসমূহের (৩ বছর) প্রধান অর্জনসমূহ:

সমস্যা এবং চ্যালেঞ্জসমূহ :

ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা: x

অর্থবছরের সম্ভাব্য প্রধান অর্জনসমূহ:

একটি কর্মসংস্থান চুক্তির কাঠামো: উপক্রমনিকা

সরকারি আশেক মাহমুদ কলেজ, জামালপুর এর প্রাতিষ্ঠানিক দক্ষতা বৃদ্ধি,স্বচ্ছতা ও জবাবদিহি জোরদার করা, সুশাসন সংহতকরণ এবং সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিতকরণের মাধ্যম রূপকল্প ২০২১ এর যথাযথ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে-

অধ্যক্ষ, সরকারি আশেক মাহমুদ কলেজ, জামালপুর

এবং

মহাপরিচালক, মাধ্যমিক ও উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর এর

মধ্যে ২০২০ সালের জুলাই মাসের .....তারিখে এই বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি স্বাক্ষরিত হল।

এই চুক্তিতে স্বাক্ষরকারী উভয়পক্ষ নিম্নলিখিত বিষয়সমূহে সম্মত হলেন:

একটি কর্মসংস্থান চুক্তির কাঠামো: সেকশন ১ - রূপকল্প (Vision), অভিলক্ষ্য (Mission), কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ এবং কার্যাবলি

- সেকশন ১: রূপকল্প (Vision), অভিলক্ষ্য (Mission), কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ এবং কার্যাবলি

- ১.১ রূপকল্প **(Vision)** : মানসম্মত শিক্ষা
- ১.২ অভিলক্ষ্য **(Mission)** :
- ১.৩ কৌশলগত লক্ষ্যসমূহ (**Strategic Objectives**):

- ক. প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধি; খ. স্বচ্ছতা ও দায়বদ্ধতা নিশ্চিতকরণ; গ. কর্মচারীদের কল্যাণমূলক কর্মসূচি জোরদারকরণ ।
- ১.৪ কার্যাবলি (**Functions**)
- ক.
- খ.
- গ.
- ঘ.
- ঙ.

একটি কর্মসংস্থান চুক্তির কাঠামো: সেকশন ২ - বিভিন্ন কার্যক্রমের চূড়ান্ত ফলাফল/প্রভাব (Outcome/Impact)

মন্ত্রণালয়ের বিভিন্ন কার্যক্রমের চূড়ান্ত ফলাফল/প্রভাব (Outcome/Impact)

চূড়ান্ত ফলাফল/ প্রভাব (Outcome /Impact)	কর্মসম্পাদন সূচকসমূহ (Performance Indicator)	একক (Unit)	ভিত্তি বছর ২০১৮-১৯	প্রকৃত* ২০১৯-২০	লক্ষ্যমাত্রা ২০২০-২১	প্রক্ষেপণ		নির্ধারিত লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের ক্ষেত্রে যৌথভাবে দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রণালয়/বিভাগ/ সংস্থাসমূহের নাম	উপাত্ত সূত্র (Source of Data)
						২০২১-২২	২০২২-২৩		
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০
মানসম্মত শিক্ষা	শিক্ষকের শূন্যপদ পূরণ	শতকরা হার	৫০	৭০	৭০	৮০	৯০		
	শ্রেণীকক্ষ নির্মান	সংখ্যা	১০	১০	১২	১২	৮		

একটি কর্মসংস্থান চুক্তির কাঠামো: সেকশন ৩ - কৌশলগত উদ্দেশ্য, কার্যক্রম, অগ্রাধিকার, কর্মসম্পাদন সূচক এবং লক্ষ্যমাত্রাসমূহ

কৌশলগত উদ্দেশ্য	কৌশলগত উদ্দেশ্যের মান	কার্যক্রম	কর্মসম্পাদন সূচক	একক	কর্মসম্পাদন সূচকের মান	ভিত্তিবছর ২০১৮-১৯	প্রকৃত অর্জন* ২০১৯-২০	লক্ষ্যমাত্রা/নির্ণায়ক					প্রক্ষেপণ ২০২০-২১	প্রক্ষেপণ ২০২১-২২
								অসাধারণ	অতি উত্তম	উত্তম	চলতি মান	চলতি মানের নিম্নে		
								১০০%	৯০%	৮০%	৭০%	৬০%		
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২	১৩	১৪	১৫
কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ														
প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধি	৪০	[১.১] শূন্যপদ পূরণ	শিক্ষকের শূন্যপদ পূরণের হার	%	৮	৫০	৬০	৭০	৬৭	৬৫	৬০	৫৫	৭৫	৭০
		[১.২] নবনিয়োগ পর্যায়ে প্রশিক্ষণ	প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শিক্ষক	সংখ্যা	৫	৪৫	৪০	৫০	৪৮	৪৫	৪৩	৪০	৫৫	৬০

ধন্যবাদ