

মানসম্মত শিক্ষা : আগামী প্রজন্মের শিক্ষক
মূল প্রতিবেদনের সারসংক্ষেপ

গবেষণা দল

মনজুর আহমদ (প্রধান গবেষক)

মোস্তাফিজুর রহমান

মামুনুর রশিদ

সাদিয়া রীতু

সম্পাদনা পর্ষদ

শফি আহমেদ

রাশেদা কে. চৌধুরী

প্রকাশনায়



গণসাক্ষরতা অভিযান

সহযোগিতায়



Oxfam Bangladesh

OXFAM

প্রথম প্রকাশ

ডিসেম্বর ২০১৫

গ্রন্থস্বত্ব

গণসাক্ষরতা অভিযান

প্রচ্ছদ

ইব্রাহিম

অলংকরণ ও মুদ্রণ

ম্যাসিভ

আইএসবিএন: ৯৭৮-৯৮৪-৩৪-০১৬১-৮

প্রকাশক

রাশেদা কে. চৌধুরী

নির্বাহী পরিচালক

গণসাক্ষরতা অভিযান

৫/১৪, হুমায়ূন রোড, মোহাম্মদপুর, ঢাকা-১২০৭

ফোন: ৯১৩০৪২৭, ৫৮১৫৫০৩১, ৫৮১৫৩৪১৭, ৮১৪২০২৪-৫

ফ্যাক্স: ৫৮১৫৭৯৭১

ইমেইল: info@campebd.org

ওয়েব : www.campebd.org

১. ভূমিকা

ক. একক বৃহত্তম পেশাগোষ্ঠী

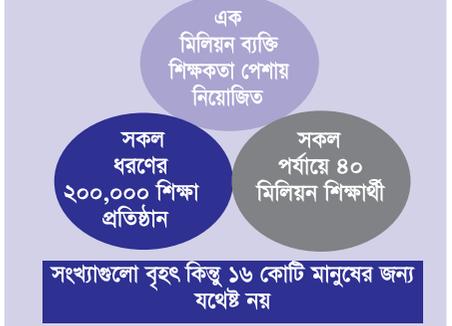
মাধ্যমিক স্তর-পরবর্তী শিক্ষিত জনগোষ্ঠীর জন্য শিক্ষকতা বর্তমানে দেশের একক বৃহত্তম পেশা। দেশের কলেজ এবং বিশ্ববিদ্যালয় উত্তীর্ণ স্নাতকদের এক তৃতীয়াংশের বেশি শিক্ষকতা পেশায় নিয়োজিত। উল্লেখ্য যে, পরিমাণগত ও গুণগত চাহিদা পূরণের জন্য শিক্ষিত জনগোষ্ঠীর শিক্ষকতা পেশায় আসা প্রয়োজন। শুধু শিক্ষকতা পেশার জন্যই একটি স্বতন্ত্র, সমন্বিত এবং সুসংহত জনশক্তি উন্নয়ন নীতি, কৌশল এবং পরিকল্পনা থাকা উচিত।

বর্তমানে বাংলাদেশের স্নাতক-উত্তীর্ণ জনগোষ্ঠীর কাছে পছন্দের ক্ষেত্রে শিক্ষকতা পেশা সর্বনিম্ন অবস্থানে রয়েছে। সম্ভবত কোন পিতা-মাতাই এখন চাননা যে, বড় হয়ে তাঁদের সন্তান প্রাথমিক বা মাধ্যমিক স্তরের শিক্ষকতাকে পেশা হিসেবে গ্রহণ করুক। অপর দিকে, জার্মানি, কোরিয়া, সুইজারল্যান্ড, স্পেন এবং সিঙ্গাপুরের মতো দেশগুলোতে বিশ্ববিদ্যালয় থেকে উত্তীর্ণদের জন্য শিক্ষকতা হচ্ছে সবচেয়ে বেশি বেতনের চাকুরির অন্যতম এবং বেশিরভাগ ও.ই.সি.ডি (Organisation for Economic Co-operation and Development) অন্তর্ভুক্ত দেশের জন্য সর্বাধিক কাঙ্ক্ষিত চাকুরি।

খ. গবেষণার উদ্দেশ্য এবং পরিসর

- প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক স্তরের শিক্ষকদের শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং পেশাগত প্রশিক্ষণের বিষয়বলীর গুণগত এবং সংখ্যাগত দিক বিশ্লেষণাত্মকভাবে বিচার করা;
- শিক্ষকদের মান উন্নয়নে চ্যালেঞ্জসমূহ চিহ্নিত করা;
- একবিংশ শতাব্দীর শিক্ষকের গুণাবলী কি হওয়া উচিত তা বিবেচনা করা;
- পর্যাপ্ত সংখ্যক মেধাবী তরুণকে শিক্ষকতা পেশায় আকর্ষণ এবং স্থায়ীকরণের পথ অনুসন্ধান করা;
- সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান এবং নীতি-নির্ধারকদের উদ্বুদ্ধ করার জন্য এ্যাডভোকেসি কৌশল এবং কর্মপন্থা সুপারিশ করা।

চিত্র ১: কর্মরত শিক্ষক, শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও শিক্ষার্থীর সংখ্যা



সূত্র: গবেষকদের অনুমিত হিসাব

গ. গবেষণা পদ্ধতি

এই গবেষণায় দ্রুত মূল্যায়ন (Rapid Appraisal) পদ্ধতি অনুসরণ করে ২৫টি জেলায় মাঠ পর্যায় থেকে প্রাথমিক তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। তথ্য সংগ্রহে গুণগত ও সংখ্যাগত উভয় ধরনের গবেষণা পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়েছে। গুণগত তথ্য সংগ্রহের জন্য একটি কার্ঠামোবদ্ধ প্রশ্নপত্র ব্যবহার করে প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের ৫০০ জন শিক্ষকের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। প্রশ্নপত্রটি উত্তরদাতার জনমিতিক তথ্য, ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য, শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং পেশাগত প্রশিক্ষণের প্রকৃত তথ্য, কর্মক্ষেত্রের অবস্থা, কাজের পরিবেশ এবং সর্বশেষে শিক্ষকদের কর্মদক্ষতার উপর প্রভাব বিস্তারকারী বিষয়গুলো সম্পর্কে তাদের দৃষ্টিভঙ্গি বোঝার জন্য ব্যবহার করা হয়েছে। বিভিন্ন অংশীজন যেমন, প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষক, মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষক, অভিভাবক, শিক্ষার্থী এবং বিদ্যালয় ব্যবস্থাপনা কমিটির সদস্যদের সাথে ১২৫টি দলীয় আলোচনার মাধ্যমে গুণগত তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। এছাড়া বাংলাদেশের প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক স্তরের শিক্ষকদের বিভিন্ন সংগঠনের প্রতিনিধিদের নিয়ে জাতীয় পর্যায়ে একটি কর্মশালার আয়োজন করা হয়েছে যা থেকে গুণগত তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

২. আন্তর্জাতিক প্রেক্ষাপট

এটি সাধারণ ভাবে স্বীকৃত যে, কোন শিক্ষাব্যবস্থাই শিক্ষককে বাদ দিয়ে উন্নত হতে পারে না। ইউনেস্কো পরিসংখ্যান ইনস্টিটিউটের হিসেব অনুযায়ী ২০২০ সালের মধ্যে সার্বজনীন প্রাথমিক শিক্ষা অর্জন করতে হলে দেশগুলোকে প্রাথমিক স্তরে ১ কোটি ২৬ লাখ শিক্ষক নিয়োগ করতে হবে। শিক্ষক চাহিদার সংখ্যা বেড়ে গিয়ে ২০৩০ সালে তা ২ কোটি ৭৩ লাখে দাঁড়াবে। অনেক দেশেই সকলের জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন শিক্ষকের স্বল্পতা মানসম্মত শিক্ষা অর্জনের পথে বাধা হয়ে দাঁড়াচ্ছে।

প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক স্তরে পৃথিবীর সাত কোটি শিক্ষকের অর্ধেকেরও বেশি শিক্ষক (শতকরা ৫৬ ভাগ) রয়েছেন এশিয়া-প্রশান্ত মহাসাগরীয় অঞ্চলে। একটি মানসম্মত শিক্ষা ব্যবস্থার জন্য যোগ্যতাসম্পন্নদের শিক্ষকতা পেশায় আকৃষ্ট করতে হবে, ধরে রাখতে হবে এবং শ্রেণিকক্ষে তাঁদেরকে সহায়তা দিতে হবে, পাশাপাশি তাদের জন্য চলমান পেশাগত উন্নয়ন প্রক্রিয়া অব্যাহত রাখতে হবে।

টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্য-৪ ‘সবাইকে অন্তর্ভুক্ত করে সমতাভিত্তিক ও মানসম্মত শিক্ষা এবং সবার জন্য জীবনব্যাপী শেখার সুযোগ সৃষ্টি করা’-এই নির্দেশনা দেয় যে, পর্যাপ্ত সংখ্যক যথাযথ দক্ষতা এবং যোগ্যতাসম্পন্ন শিক্ষক প্রাপ্তির বিষয়ে অধিক গুরুত্ব দিতে হবে। এই লক্ষ্যের মধ্যেই একটি নতুন লক্ষ্যমাত্রা হল ১২ বছর ব্যাপী শিক্ষার বিধান নিশ্চিত করতে হবে। এ কারণে শিক্ষকের সংখ্যা এবং তাদের মান বৃদ্ধির চাহিদা আরও বাড়বে।

দুর্বল শিক্ষার্থীকে সহায়তা দেয়া শিক্ষকের কাছে কী অর্থ বহন করে এবং এক্ষেত্রে শিক্ষকের করণীয় বিষয়টি নতুনভাবে গুরুত্বের সাথে আবারো আলোচনায় উঠে এসেছে। শিক্ষার মান এবং শিক্ষকতা সম্পর্কিত প্রকাশনা ও গবেষণা নির্দেশ করে যে, ভালো মানের শিক্ষাদানের জন্য শিক্ষকই হচ্ছেন মূল নিয়ামক।

২০১৩/৪ সালের সবার জন্য শিক্ষার বৈশ্বিক পরিবীক্ষণ প্রতিবেদনে (জিএমআর, ইউনেস্কো ২০১৪) সকলের জন্য মানসম্মত শিক্ষা অর্জনের জন্য চারটি প্রয়োজনীয় কৌশল চিহ্নিত করা হয়েছে। প্রথমত, ‘সবচেয়ে উপযুক্তদেরকে’ শিক্ষক হিসেবে নির্বাচন এবং নিয়োগ করা যার ফলে তাদের মধ্যে হবু শিক্ষার্থীদের বৈচিত্র্যময়তা শিক্ষকদের মধ্যে প্রতিফলিত হয়। দ্বিতীয়ত, শিক্ষকদের প্রশিক্ষণের উন্নয়ন করা যাতে তারা দুর্বল শিক্ষার্থীদের সহায়তা দিতে পারে। তৃতীয়ত, যে এলাকা এবং জনগোষ্ঠীর জন্য শিক্ষক সবচেয়ে বেশী দরকার এমন জায়গায় শিক্ষক নিয়োগ দেয়া এবং এক্ষেত্রে দূরবর্তী ও গ্রাম এলাকায় নিয়োগদানে যত্নবান হওয়া। চতুর্থ কৌশল হচ্ছে কাজের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ প্রণোদনার মাধ্যমে শিক্ষকদের শিক্ষকতা পেশায় যুক্ত রাখার জন্য উৎসাহিত করতে হবে।

শিক্ষকতা পেশায় শিক্ষকদের অব্যাহত আগ্রহ সৃষ্টির বিষয়টি তার মর্যাদা, কাজের অবস্থা ও পরিবেশ এবং কাজের মাধ্যমে প্রাপ্ত সন্তুষ্টির সাথে সম্পর্কযুক্ত। ওইসিডি’র এডুকেশন ইন্ডিকেটরস ইন ফোকাস সিরিজে বিশেষভাবে চিহ্নিত করা হয়েছে যে, শিক্ষকতাকে কাজ্জিত পেশা হিসেবে গড়ে তোলা এবং যোগ্য ব্যক্তিকে আকর্ষণ এই পেশার বেতন, নিয়োগ প্রক্রিয়া এবং স্থায়ীকরণের পদ্ধতি দ্বারা সরাসরি প্রভাবিত হয়।

এশিয়া-প্রশান্ত মহাসাগরীয় অঞ্চলের জন্য ২০১৫-উত্তর শিক্ষা এজেন্ডা সংক্রান্ত ব্যাংকক বিবৃতিতে বলা হয়েছে, শিক্ষার সকল স্তর এবং ক্ষেত্রে অবশ্যই এমন প্রচেষ্টা অব্যাহত রাখতে হবে যাতে সকল শিক্ষার্থী যোগ্য, পেশাদারভাবে প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত, উৎসাহি, নিবেদিত, যথাযথ সমর্থনপ্রাপ্ত এবং উপযুক্ত শিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহার দক্ষ শিক্ষকদের কাছে শেখার সুযোগ পায়।

৩. বাংলাদেশে জাতীয় পর্যায়ে শিক্ষকতা এবং শিক্ষক বিষয়ে সাধারণ চিত্র

ক. প্রাথমিক শিক্ষা

বার্ষিক প্রাথমিক বিদ্যালয় জরিপ ২০১৩ অনুযায়ী প্রাথমিক শিক্ষায় নিয়োজিত মোট শিক্ষক সংখ্যা ৪৬৬,৫০৮ জন (সকল ধরনের ১০৬,০০০ প্রাথমিক বিদ্যালয়ে)। এদের মধ্যে ৫৭ শতাংশ নারী শিক্ষক। প্রাথমিক স্তরে প্রধান দুই ধরনের বিদ্যালয়-সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয় এবং নতুন ভাবে জাতীয়করণকৃত সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ে নারী শিক্ষকের হার যথাক্রমে ৬৪ শতাংশ এবং ৪৫ শতাংশ (বক্স ১)।

প্রাথমিক শিক্ষা উন্নয়ন কর্মসূচি-২ এর আওতায় ছয় বছরে প্রায় ৪৫,০০০ শিক্ষক নিয়োগ করা হয়। গণসাক্ষরতা অভিযানের ২০১৪

বক্স ১: এক নজরে বাংলাদেশের শিক্ষক

- ২০১৩ সালে প্রাথমিক স্তরে শিক্ষক ৪৬৬,৫০৮ জন (সবধরনের ১০৬,০০০টি বিদ্যালয়ে);
- প্রাথমিক স্তরে নারী শিক্ষক ৫৭%, সরকারি প্রাথমিক: ৬৪%, নতুন জাতীয় করণকৃত: ৪৫%;
- মাধ্যমিক শিক্ষক জরিপ ২০১৪ অনুসারে, সরকারি ও বেসরকারি ব্যবস্থাপনায় মোট ২৮,২৫৩টি মাধ্যমিক শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ৩১২, ৪৭৯ জন শিক্ষক কর্মরত আছেন;
- এর মধ্যে ৬৬% স্কুলে, ২৮% মাদ্রাসায়, এবং ৬% কলেজে কর্মরত;
- নারী শিক্ষকের হার ২১% (২৪% স্কুলে, ৩৫% স্কুল ও কলেজে এবং ১২% মাদ্রাসায়)।

সূত্র: ডিপিই, বার্ষিক প্রাথমিক বিদ্যালয় জরিপ ২০১৩;
ব্যানবেইস, শিক্ষক জরিপ ২০১৪

সালের এডুকেশন ওয়াচ জরিপ অনুযায়ী ৩০.৮ শতাংশ সরকারি প্রাথমিক এবং ২২.৭ শতাংশ নতুন জাতীয় করণকৃত প্রাথমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষক প্রতি ৪০ বা তার কম সংখ্যক শিক্ষার্থী রয়েছে। অর্থাৎ ৬৯ থেকে ৭৭ শতাংশ বিদ্যালয়ে প্রতি শিক্ষকের জন্য শিক্ষার্থী সংখ্যা চল্লিশোর্ধ। প্রাথমিক স্তরে শিক্ষকতার জন্য শিক্ষকের ন্যূনতম পেশাগত চাহিদা সি-ইন-এড প্রশিক্ষণ রয়েছে এমন শিক্ষকের সংখ্যা ২০১০ সাল থেকে প্রায় ৮৩ শতাংশের কাছাকাছি রয়েছে। প্রাথমিক শিক্ষা উন্নয়ন কর্মসূচি-৩ এর আওতায় ২০১৭ সালের মধ্যে এই সংখ্যা ৯৫ শতাংশে উন্নীত করার লক্ষ্য নির্ধারণ করা হয়েছে।

খ. মাধ্যমিক শিক্ষা

ব্যানবেইস পরিচালিত ২০১৪ সালের এক শিক্ষক জরিপে দেখা গেছে মাধ্যমিক শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে সরকারি, বেসরকারি এবং নিবন্ধিত বা যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমতি প্রাপ্ত ব্যবস্থাপনায় ২৮,২৫৩টি বিদ্যালয়ে ৩১২,৪৭৯ জন শিক্ষক কর্মরত রয়েছেন। এদের মধ্যে ৬৬ শতাংশ স্কুল শিক্ষক, ২৮ শতাংশ মাদ্রাসা শিক্ষক এবং ৬ শতাংশ কলেজ শিক্ষক। সবমিলিয়ে নারী শিক্ষক ২১ শতাংশ। ব্যানবেইসের পরিসংখ্যান থেকে দেখা যায় যে, মাধ্যমিক শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে সামাজিক বিজ্ঞান এবং ধর্ম ছাড়া অন্য বিষয়গুলোর জন্য ন্যূনতম সংখ্যক বিষয়ভিত্তিক শিক্ষক নেই। সামাজিক বিজ্ঞান বিষয়ের জন্য প্রতিষ্ঠান প্রতি গড়ে তিনজন শিক্ষকের বেশি রয়েছে। কিন্তু অন্যান্য বাধ্যতামূলক বিষয়গুলোতে যেমন- ইংরেজি, গণিত, বিজ্ঞান, কম্পিউটার এমনকি বাংলা বিষয়েও শিক্ষক ঘাটতি রয়েছে। এই জরিপে দেখা গেছে যে, ১৩ শতাংশ স্কুল বা প্রতিষ্ঠান নিয়মানুযায়ী নিয়োগকৃত প্রতিষ্ঠান প্রধান ছাড়াই পরিচালিত হচ্ছে (ছক ১)।

ছক ১: মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের পদবী, সংখ্যা ও পর্যাগুতা

পদবী	সংখ্যা	প্রতি ১০০ প্রতিষ্ঠানের বিপরীতে শিক্ষক সংখ্যা
প্রধান শিক্ষক	২৪,৫৩৬	৮৭
সহকারি প্রধান শিক্ষক	১৮,৮৭৪	৬৭
সহকারি শিক্ষক: সমাজবিজ্ঞান	৮৯,৩৬৩	৩১৬
সহকারি শিক্ষক : বাংলা	১৪,০১৮	৫০
সহকারি শিক্ষক : ইংরেজি	১৬,০৮৩	৫৭
সহকারি শিক্ষক : গণিত ও বিজ্ঞান	৩৯,০৭৯	১৩৮
সহকারি শিক্ষক : শারীরিক শিক্ষা	১৬,১৬২	৬৩
সহকারি শিক্ষক : কৃষি	১৭,৮৬৮	৬৩
সহকারি শিক্ষক: ইসলাম শিক্ষা	৪২,৩৬৫	১৫১
সহকারি শিক্ষক: কম্পিউটার	১৩,২২৪	৪৭
সহকারি শিক্ষক : ব্যবসায় শিক্ষা	৭,০২৯	২৫
সহকারি শিক্ষক : অন্যান্য ধর্ম	৭,০৬০	২৫
শাখা শিক্ষক	১,৫৭৮	৬
মোট	৩০৭,২৩৯	১,০৮৯

এই জরিপে আরো দেখা গেছে যে, প্রধান শিক্ষক ও সহকারি প্রধান শিক্ষক ছাড়া সকল শিক্ষকের পদবীই সহকারি শিক্ষক। এ থেকে বোঝা যায় যে শিক্ষকদের জন্য পদোন্নয়নের পথ অত্যন্ত সীমিত। প্রাথমিক ও মাধ্যমিক স্তরের বেশির ভাগ শিক্ষকই সহকারি শিক্ষক হিসেবে চাকুরিতে যোগদান করে এবং সহকারি শিক্ষক হিসেবেই অবসরে যান।

বেসরকারি ব্যবস্থাপনায় পরিচালিত, কিন্তু সরকারি তালিকাভুক্ত প্রতিষ্ঠানসমূহের শিক্ষকদের সরকারি বেতন ভর্তুকি দেওয়ার প্রক্রিয়া হচ্ছে মাসিক বেতন আদেশ (এমপিও)। এমপিওভুক্ত প্রতিষ্ঠানের ৯৯ শতাংশ হচ্ছে মাধ্যমিক পর্যায়ের শিক্ষা প্রতিষ্ঠান। এমপিওভুক্ত শিক্ষকের মধ্যে স্কুলের শিক্ষক ৮৮ শতাংশ, স্কুল ও কলেজের শিক্ষক ৮৭ শতাংশ এবং ৮৬ শতাংশ মাদ্রাসার শিক্ষক।

ব্যানবেইসের ২০১৪ সালের জরিপ অনুসারে মাধ্যমিক/উচ্চ মাধ্যমিক স্তরের শিক্ষকদের মধ্যে ৬০ শতাংশ শিক্ষক স্নাতক ডিগ্রীধারী এবং ২৩ শতাংশ শিক্ষক মাস্টার্স ডিগ্রীধারী। সকল ডিগ্রীধারীদের মধ্যে ১.৪ শতাংশ স্নাতক পরীক্ষায় প্রথম বিভাগ প্রাপ্ত এবং ১৪ শতাংশ শিক্ষক সম্মানসহ স্নাতক উত্তীর্ণ। সম্মানসহ স্নাতকদের ৪১ শতাংশ স্কুল এবং কলেজ শিক্ষক, ১৫ শতাংশ স্কুল শিক্ষক এবং ৫ শতাংশ মাদ্রাসা শিক্ষক। মাদ্রাসা শিক্ষকদের মধ্যে ১৯ শতাংশ শিক্ষকের ফাজিল ডিগ্রী এবং ১৫ শতাংশ শিক্ষকের কামিল ডিগ্রী আছে।

মাধ্যমিক শিক্ষকদের জন্য মৌলিক পেশাগত প্রশিক্ষণ হিসেবে ৪৬ শতাংশ শিক্ষক বা অর্ধেকেরও কম শিক্ষক নয় মাস মেয়াদী ব্যাচেলর ডিগ্রী (বিএড) প্রাপ্ত। দেশের বিভিন্ন অঞ্চলে বিদ্যালয়ের মধ্যে ব্যাপক পার্থক্য রয়েছে যার ফলে কোনো কোনো অঞ্চলের বিদ্যালয়ে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শিক্ষকের সংখ্যা অনেক কম।

বিদ্যালয়ের প্রধান শিক্ষক ঐ প্রতিষ্ঠানের প্রধান হিসেবে বিদ্যালয়ের গুণগত মান নিশ্চিত করা এবং শিক্ষকের শিক্ষাদানের জন্য উপযুক্ত পরিবেশ তৈরি করার ক্ষেত্রে খুবই গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেন। প্রধান শিক্ষকের এই ভূমিকা পালনের জন্য পেশাগত দক্ষতা এবং যোগ্যতা থাকা উচিত। ‘টিচিং কোয়ালিটি ইম্প্রুভমেন্ট (টিকিউআই)’ প্রকল্প প্রধান শিক্ষকের ভূমিকার গুরুত্ব অনুধাবন করে প্রধান শিক্ষকদের জন্য ২১ দিন মেয়াদি প্রশিক্ষণ এবং নির্দিষ্ট বিরতির পরে ৬ দিন মেয়াদি ফলো-আপ প্রশিক্ষণের আয়োজন করেছে। এসবের পরিপূরক হিসাবে শিক্ষা বিজ্ঞান এবং ব্যবস্থাপনা বিষয়ক ৩৫ দিন মেয়াদি একটি চাকুরিকালীন (in-service) প্রশিক্ষণের ব্যবস্থাও রয়েছে।

মার্চ ২০১৪ সালের জরিপ অনুযায়ী ৫২ শতাংশ প্রধান শিক্ষক প্রশিক্ষণের প্রথম দীর্ঘতম অংশে যোগ দেন, স্বল্প মেয়াদী ফলো-আপ প্রশিক্ষণে ফিরে আসেন ৩৫ শতাংশ এবং মাত্র ১৫ শতাংশ চাকুরিকালীন (in-service) দীর্ঘতম প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছেন। সকল শিক্ষকের মধ্যে কম্পিউটার ব্যবহারের উপর প্রশিক্ষণ পেয়েছেন মাত্র ১৭ শতাংশ। ডিজিটাল শিক্ষণ বিষয়ক প্রস্তুতিমূলক প্রশিক্ষণ পেয়েছেন মাত্র ৮ শতাংশ শিক্ষক।

এক তৃতীয়াংশ শিক্ষক সপ্তাহে ২৬-৩০টি ক্লাস নেন এবং এক তৃতীয়াংশের কিছু বেশি শিক্ষক ২১-২৫টি ক্লাস নেন। প্রধান শিক্ষকদের একটি বড় অংশ সপ্তাহে ১১-২০টি করে ক্লাস নেন, যা থেকে প্রধান শিক্ষকদের অপেক্ষাকৃত বেশি কাজের চাপের ধারণা পাওয়া যায়।

৪. জরিপে প্রাপ্ত তথ্য নিয়ে আলোচনা

প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক শিক্ষকদের শিক্ষাগত প্রস্তুতি, পেশাগত প্রশিক্ষণ, শিক্ষকদের কর্মদক্ষতার তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়ন, শিক্ষকদের অর্থনৈতিক অবস্থা ও আয় এবং নিজেদের কাজ সম্পর্কে শিক্ষকদের দৃষ্টিভঙ্গি ও প্রত্যাশা বিষয়ে দ্রুত মূল্যায়নের জন্য তথ্য সংগ্রহ এবং বিশ্লেষণ করা হয়। সংগৃহীত তথ্য প্রাথমিক ও মাধ্যমিক শিক্ষা ও শিক্ষক বিষয়ক জাতীয় প্রেক্ষাপট, শিক্ষায় মান ও সমতা এবং শিক্ষকের ভূমিকা বিষয়ক আন্তর্জাতিক আলোচনার পরিপ্রেক্ষিতে বিবেচনা করা হয়েছে। সম্প্রতি গৃহীত ‘টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্য-৪’/ ‘শিক্ষা ২০৩০’ এজেন্ডার আলোকে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক শিক্ষায় শিক্ষকদের পরিস্থিতি জরিপ অত্যন্ত প্রাসঙ্গিক হয়ে পড়েছে।

এখানে উল্লেখ করা আবশ্যিক, এই গবেষণার জন্য শিক্ষকদের যে নমুনা বাছাই করা হয়েছে তারা প্রাথমিক (সরকারি প্রাথমিক ও নতুন জাতীয়করণকৃত প্রাথমিক বিদ্যালয়) ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে কর্মরত। এসব প্রতিষ্ঠান প্রাথমিক স্তরে ৮০ শতাংশ এবং মাধ্যমিক স্তরে ৮৫ শতাংশ শিক্ষার্থীকে শিক্ষাসেবা দেয়।

এবতেদায়ী মাদ্রাসা, এনজিও পরিচালিত অনানুষ্ঠানিক দ্বিতীয় সুযোগমূলক শিক্ষা কেন্দ্র, মাধ্যমিক স্তরের দাখিল মাদ্রাসা এবং মুনাফাকারি বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এই গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়নি। সরকারের তদারকির বাইরে থাকা কওমী মাদ্রাসা ও বেসরকারি মুনাফাকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের নির্ভরযোগ্য তথ্য সহজলভ্যও নয়। তুলনামূলকভাবে ক্ষুদ্র এবং সুবিধাভিত্তিক নমুনার মাধ্যমে পরিচালিত এই গবেষণা সাধারণভাবে শিক্ষক সমাজের প্রতিনিধিত্বশীল নাও হতে পারে এই সীমাদ্রতা গবেষণার গুণগত বিশ্লেষণে কোনো গুরুতর সমস্যা নয় বলে বর্তমান গবেষকদের ধারণা।

ক. সংখ্যাগত ঘাটতি

প্রাথমিক শিক্ষার ক্ষেত্রে শিক্ষক এবং শিক্ষার্থীর অনুপাত গড়ে প্রায় ৫০ যা মানসম্মত শিক্ষণ এবং শিক্ষকের কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের ক্ষেত্রে এক বিরাট প্রতিবন্ধকতা। প্রাথমিক শিক্ষা উন্নয়ন কর্মসূচি-২ চলাকালীন ছয় বছরে প্রায় ৪৫,০০০ শিক্ষক নিয়োগ করা হয় এবং পিইডিপি ৩ এর আওতায় আরও শিক্ষক নিয়োগ করা হবে। কিন্তু স্বাভাবিক ভাবে (যেমন, অবসর এবং অন্যান্য কারণে চাকুরি ত্যাগ করায়) প্রতি বছর শিক্ষক সংখ্যা কমে যাওয়ার হিসেব করলে নতুন শিক্ষক যোগ হওয়া সত্ত্বেও শিক্ষক-শিক্ষার্থী অনুপাতে তেমন একটি প্রভাব পড়েনি। প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তর প্রকাশিত প্রাথমিক শিক্ষার বার্ষিক কৃতি প্রতিবেদনে (Annual Sector Performance Reports for Primary Education) শিক্ষকদের চাকুরি ত্যাগের তথ্য উল্লেখ করা হয়নি এবং নিট শিক্ষক সংখ্যাবৃদ্ধি সংক্রান্ত নির্ভরযোগ্য তথ্য উদঘাটন দুরূহ। প্রাথমিক শিক্ষার ক্ষেত্রে শিক্ষক-শিক্ষার্থীর অনুপাত ১:৩০ এ নামিয়ে আনতে হলে আরো এক লক্ষ শিক্ষক নিয়োগ দেওয়া প্রয়োজন।

টিচিং কোয়ালিটি ইম্প্রুভমেন্ট (টিকিউআই) প্রকল্পের অধীনে ২০১৪ সালে সম্পাদিত মাধ্যমিক শিক্ষক জরিপ অনুযায়ী যদি প্রতি ১০০ স্কুলের বিষয়ভিত্তিক শিক্ষকের হিসেব নেওয়া হয় তাহলে দেখা যাবে যে বাধ্যতামূলক বিষয়গুলো যেমন ইংরেজি, গণিত, কম্পিউটার, বিজ্ঞান এমকি বাংলা বিষয়েও বিপুল পরিমাণ শিক্ষক ঘাটতি রয়েছে। প্রতি ১০০ স্কুলে মাত্র ৪৭

জন কম্পিউটার শিক্ষক, ৫০ জন বাংলা শিক্ষক, ৫৭ জন ইংরেজি শিক্ষক, গণিত এবং বিজ্ঞানের সকল বিষয়ের জন্য রয়েছে ১৩৮ জন শিক্ষক। যদি প্রতিটি স্কুলে বাধ্যতামূলক প্রতিটি বিষয়ের জন্য একজন শিক্ষক আবশ্যিক হিসেবে ধরা হয়, তাহলে মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে তাৎক্ষণিকভাবে কমপক্ষে ৫০,০০০ শিক্ষক নিয়োগ দেওয়া উচিত (ছক ১)।

শ্রেণি প্রতি শিক্ষার্থী সংখ্যা, শিক্ষক-শিক্ষার্থী অনুপাত এবং বিদ্যালয়ে শিখন-সময় গ্রহণযোগ্য পর্যায়ে নিয়ে আসার জন্যে মাধ্যমিক শিক্ষায় মধ্যমেয়াদী সময়ের মধ্যে বর্তমানে কর্মরত ৭৫০,০০০ শিক্ষকের সংখ্যা অন্তত দ্বিগুণ হওয়া প্রয়োজন।

খ. শিক্ষকদের পদোন্নতির পথ রুদ্ধ

বাংলাদেশের শিক্ষা ক্ষেত্রে এক অনন্য ব্যবস্থা হচ্ছে শিক্ষকদের প্রাথমিক “সহকারি শিক্ষক” পদবী। শিক্ষক, বয়োজ্যেষ্ঠ শিক্ষক, বিষয়ভিত্তিক সমন্বয়কারী, দলনেতা ইত্যাদি ধরনের কোন পদবী নাই। প্রায় সকল শিক্ষকই সহকারি শিক্ষক হিসেবে পেশায় যোগদান করেন এবং সহকারি শিক্ষক হিসেবেই অবসর গ্রহণ করেন। শিক্ষকদের জন্য পদোন্নয়ন পথ রুদ্ধ বা অত্যন্ত সীমিত যা সত্যিকার অর্থেই হতাশাজনক।

গ. শিক্ষকদের শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং পেশাগত প্রস্তুতির মান

এই গবেষণার নমুনা থেকে দেখা যায় যে, প্রাথমিক স্তরে শিক্ষকদের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা এইচএসসি হলেও বড় সংখ্যক শিক্ষক এর চেয়েও অধিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন (সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের ৯১ শতাংশ শিক্ষক এবং নতুন জাতীয় করণকৃত প্রাথমিক বিদ্যালয়ের ৪৮ শতাংশ শিক্ষক স্নাতক বা স্নাতকোত্তর)। মাধ্যমিক পর্যায়ে শিক্ষকদের জন্য প্রার্থিত যোগ্যতা স্নাতক হলেও ৫২ শতাংশ শিক্ষক রয়েছেন স্নাতকোত্তর ডিগ্রীধারী এবং ৪৬ শতাংশ রয়েছে স্নাতক ডিগ্রীধারী (ছক ২)।

ছক ২: শিক্ষকদের শিক্ষাগত যোগ্যতা

ডিগ্রীর নাম	প্রাথমিক				মাধ্যমিক		
	সকল প্রাথমিক	সরকারি	নতুন সরকারি	বেসরকারি	সকল মাধ্যমিক	সরকারি	বেসরকারি
এসএসসি	৩.২%	২.৪%	০%	১১.১%	০%	০%	০%
এইচএসসি	১১.৩%	৭.১%	২৫.০%	৪০.৭%	১.২%	০%	১.৩%
স্নাতক (পাস)	৪০.৯%	৪২.০%	৩৭.৫%	৩৩.৩%	৩৭.৭%	৭.৪%	৪২.০%
স্নাতক (সম্মান)	৫.৭%	৬.১%	০%	৩.৭%	৮.৭%	৩.৭%	৯.৪%
সকল স্নাতক	৪৬.৬০%	৪৮.১০%	৩৭.৫০%	৩৭.০০%	৪৬.৪০%	১১.১০%	৫১.৪০%
মাস্টার্স	৩৮.৯%	৪২.৫%	৩৭.৫%	১১.১%	৫১.৬%	৮৮.৯%	৪৭.৩%

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

(এই নমুনা থেকে প্রাপ্ত তথ্য দেশের সামগ্রিক হিসাব থেকে কিছুটা ভিন্ন)।

ছক ৩: একাডেমিক পরীক্ষায় শিক্ষকদের ফলাফল

বিদ্যালয়ের ধরন	বিভাগ/শ্রেণী	এসএসসি	এইচএসসি	স্নাতক	মাস্টার্স
প্রাথমিক	প্রথম	৩৮.১%	১৪.৯%	২.৮%	১৫.৭%
	দ্বিতীয়	৫৪.৩%	৬৬.৮%	৬৩.১%	৭৪.১%
	তৃতীয়	৭.৭%	১৮.৩%	৩৪.১%	১০.২%
মাধ্যমিক	প্রথম	৪৩.৭%	২৩.২%	৩.২%	৮.৬%
	দ্বিতীয়	৪৭.৬%	৫৬.০%	৬১.০%	৭৮.৬%
	তৃতীয়	৮.৭%	২০.৮%	৩৫.৭%	১২.৯%

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

উচ্চ একাডেমিক যোগ্যতা শিক্ষকতার জন্য উচ্চ বুদ্ধি বৃত্তিক সামর্থ্য এবং যোগ্যতা নির্দেশ করে কিনা তা তর্ক সাপেক্ষ। পাবলিক পরীক্ষায় একাডেমিক সনদ অর্জনের মান ব্যক্তির কৃতি ও অর্জনের পরিমাপক বলে ধরা যেতে পারে। প্রায় দুই তৃতীয়াংশ প্রাথমিক শিক্ষকের স্নাতক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে দ্বিতীয় বিভাগ রয়েছে, মাধ্যমিকের শিক্ষকদের ক্ষেত্রে উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ে দ্বিতীয় বিভাগ রয়েছে ৫৬ শতাংশ এবং স্নাতক পর্যায়ে দ্বিতীয় বিভাগ রয়েছে ৬১ শতাংশ শিক্ষকের। অন্যদিকে, প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক পর্যায়ে শিক্ষকদের মধ্যে এক তৃতীয়াংশ স্নাতক ডিগ্রীধারী শিক্ষকের তৃতীয় বিভাগ রয়েছে (ছক ৩)।

এ বিষয়ে প্রাসঙ্গিক প্রশ্ন হতে পারে, স্নাতক বা স্নাতকোত্তর পর্যায়ে তৃতীয় বিভাগধারী কোনো ব্যক্তি কি এসএসসি এবং এইচএসসিতে প্রথম বিভাগধারী ব্যক্তি অপেক্ষা শিক্ষক হিসেবে অধিকতর কার্যকর হবেন। শিক্ষকতা পেশায় মেধাবীদের আকর্ষণ করা এবং ধরে রাখার পথ কী হবে-এ বিষয়টিও বিবেচনা করা প্রয়োজন।

ঘ. শিক্ষকদের পেশাগত প্রশিক্ষণ এবং অবস্থার উন্নয়ন

গবেষণার তথ্য অনুযায়ী, একটি বড় সংখ্যক শিক্ষক পেশাগত প্রশিক্ষণে অংশ গ্রহণ করে থাকে। তবে তুলনামূলক ভাবে শিক্ষা বিজ্ঞান বা সমস্যা-সমাধান কেন্দ্রিক চাকুরিকালীন (in-service) প্রশিক্ষণের চেয়ে সনদমুখী/আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতিমূলক (সি-ইন-এড এবং বি.এড) প্রশিক্ষণের প্রতি বেশি গুরুত্ব দেওয়ার প্রবণতা লক্ষ করা যায়।

এটি ব্যাপকভাবে স্বীকৃত যে, তাদের প্রাক-নিয়োগ (pre-service) প্রশিক্ষণ, চাকুরিকালীন অব্যাহত পেশাগত উন্নয়ন এবং তত্ত্বাবধান সহায়তা ও নির্দেশনাসহ শিক্ষকদের পেশাগত প্রস্তুতি এবং উন্নয়নের বিষয়টি সামগ্রিক ও সমন্বিতভাবে দেখতে হবে। বস্তুত প্রারম্ভিক প্রশিক্ষণ, চাকুরিকালীন পেশাগত উন্নতি এবং তত্ত্বাবধান সহায়তা বিষয়ের মান এবং কার্যকারিতা সম্পর্কে বিভিন্ন প্রশ্ন রয়েছে।

বিএড ডিগ্রীর ক্ষেত্রে জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয়ে অধিভুক্ত বেসরকারি প্রতিষ্ঠান থেকে ৪০ শতাংশ শিক্ষক ডিগ্রী অর্জন করে থাকে। জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয়ই এসব প্রতিষ্ঠানের শিক্ষার মান, প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা এবং শিক্ষা ও শিক্ষাদান সংক্রান্ত বিষয়াবলী তত্ত্বাবধান করে থাকে। পর্যবেক্ষকদের ধারণা, জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয় কার্যকরভাবে এই তত্ত্বাবধান করতে পারছে না।

বেসরকারি এসব প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণের মান অনেকাংশেই প্রশ্নবিদ্ধ। বাংলাদেশের শিক্ষকদের জন্য বাধ্যতামূলক প্রাক-নিয়োগ (pre-service) শিক্ষক উন্নয়ন ও শিক্ষা বিষয়ক কোন কর্মসূচি নাই। স্নাতক উত্তীর্ণদের জন্য শিক্ষকতা এবং শিক্ষাখাত এককভাবে বৃহত্তম চাকুরিদাতা খাত হলেও ডিগ্রী কলেজে স্নাতক পর্যায়ে শিক্ষার্থীদের শিক্ষাকে একটি আলাদা পাঠ্য বিষয় হিসেবে পড়ার কোন সুযোগ নাই। শিক্ষকদের চাকুরি পূর্ব প্রস্তুতির প্রকৃতি এবং চাকুরিকালীন (in-service) প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন এবং তত্ত্বাবধান-সহায়তা কিভাবে এক অপরকে সহায়তা ও শক্তিশালী করে তা একটি গুরুত্বপূর্ণ নীতি সংক্রান্ত প্রশ্ন।

ছক ৪: প্রশিক্ষণে শিক্ষকদের অংশগ্রহণ ও প্রাপ্ত সুবিধাদি

বিদ্যালয়ের ধরন	দীর্ঘ মেয়াদী প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত	দীর্ঘমেয়াদী প্রশিক্ষণের পর সুবিধাপ্রাপ্ত শিক্ষক (%)	সুবিধার ধরন	সুবিধাপ্রাপ্ত শিক্ষকের শতকরা হার	স্বল্পমেয়াদী প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শিক্ষকের শতকরা হার	উন্নয়ন ধরনের প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত শিক্ষকের শতকরা হার
প্রাথমিক	৯৫.১%	৭৭.৭%	পদোন্নতি বেতন বৃদ্ধি/ ইনক্রিমেন্ট/ গ্রেড পরিবর্তন	৫.৯% ৯৪.১%	৮৯.৮%	৮৬.৬৪%
মাধ্যমিক	৮২.১%	৫৬.৭%	পদোন্নতি বেতন বৃদ্ধি/ ইনক্রিমেন্ট/ গ্রেড পরিবর্তন	১২.৫% ৮৭.৫%	৮২.৮%	৭১.০৩%
সকল	৮৮.৬%	৬৭.২%	পদোন্নতি বেতন বৃদ্ধি/ ইনক্রিমেন্ট/ গ্রেড পরিবর্তন	৮.৬% ৯১.৪%	৮৬.৩%	৭৮.৭৬%

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

এটি কিছুটা স্বস্তিদায়ক হতে পারে যে, বেশির ভাগ প্রাথমিক শিক্ষক স্বল্প ও দীর্ঘ মেয়াদী বিভিন্ন প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে থাকেন। মাধ্যমিক পর্যায়ে প্রায় অর্ধেক শিক্ষক দীর্ঘ মেয়াদী প্রশিক্ষণ পায় (নমুনা শিক্ষকদের মধ্যে এই হার বেশি) এবং বেশির ভাগ শিক্ষকই স্বল্প মেয়াদী প্রশিক্ষণ পায় (ছক ৪)। পেশাগত উন্নয়নের জন্য চাকুরি পূর্ব ও চাকুরিকালীন প্রশিক্ষণের গুরুত্ব অনস্বীকার্য। প্রশিক্ষণ শিক্ষকের কর্মদক্ষতা এবং শিক্ষার্থীর অর্জনে প্রভাব বিস্তার করতে পারবে তখনই, যখন দুটি বিষয়ে দৃষ্টি দেওয়া হবে- ১. প্রশিক্ষণের মান ও প্রাসঙ্গিকতা এবং ২. প্রশিক্ষণ থেকে প্রাপ্ত জ্ঞান ব্যবহারের জন্য বিদ্যালয়ে সহায়তামূলক পরিবেশ। বর্তমান গবেষণা এই বিষয়টি সুনির্দিষ্টভাবে উদঘাটন করেনি। কিন্তু শিক্ষকদের

কাজের অবস্থা এবং পরিবেশ সম্পর্কিত তথ্য বিশ্লেষণ ও আলোচনা নির্দেশ করে যে, এ বিষয়গুলো বড় সমস্যা।

এএসপিআর ২০১৪-এ অকপটে স্বীকার করা হয়েছে যে, পিইডিপি ২ এবং পিইডিপি ৩ এ শিক্ষকদের চলমান পেশাগত প্রশিক্ষণের জন্য অগ্রাধিকার দেয়ার সর্বোচ্চ চেষ্টা করা হলেও এসব প্রশিক্ষণের ফলাফল কি হয়েছে তা এখনও অনিশ্চিত। বিশেষত দীর্ঘদিনের অভিজ্ঞ শিক্ষকদের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের ফলে আচরণগত কি পরিবর্তন হয়েছে সে বিষয়ে স্পষ্ট কিছু বলা যায় না (ডিপিই, ২০১৪)।

এএসপিআর অনুযায়ী শুধুমাত্র বিষয়ভিত্তিক প্রশিক্ষণের সাথেই শিক্ষার্থীর অর্জনের এক ধরনের ইতিবাচক সম্পর্ক পাওয়া গেছে। শিক্ষার্থীর অর্জনের ক্ষেত্রে সি-ইন-এড (সার্টিফিকেট-ইন-এডুকেশন) প্রশিক্ষণের তাৎপর্যপূর্ণ কোনো প্রভাব খুঁজে পাওয়া যায়নি। যে কারণে সি-ইন-এড প্রশিক্ষণের পরিবর্তে জাতীয় পর্যায়ে বাস্তবায়নাত্মক ডিপ-ইন-এড (ডিপ্লোমা-ইন-এডুকেশন) কোর্স বাস্তবায়নের গুরুত্ব দিকেই এর ফলাফল গুরুত্ব সহকারে পর্যবেক্ষণ করা উচিত।

৩. শিখন-শিক্ষণ পরিবেশ, অবস্থা ও কর্মভার

জাতীয় পর্যায়ে সামষ্টিক তথ্য অনুযায়ী গড়ে শ্রেণিকক্ষের বাস্তব অবস্থা কিছুটা ভিন্ন। সামষ্টিক গড় হিসাবের অসুবিধা হচ্ছে, এতে অনুপস্থিত শিক্ষক, ছুটিতে থাকা শিক্ষক ও শিক্ষণ বহির্ভূত (non-teaching) কাজে নিয়োজিত শিক্ষকদের হিসাব ধরা হচ্ছে না। নমুনা শিক্ষকদের তথ্য থেকে দেখা যায়, কিছু মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের একটি শ্রেণিতে ১০০ জন পর্যন্ত এবং কিছু প্রাথমিক বিদ্যালয়ে একটি শ্রেণিতে ৫০ জন পর্যন্ত শিক্ষার্থীকে পাঠদান করতে হয়।

শিক্ষকদের প্রেষণা ও তাদের শিক্ষকতা সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্য তাদের কাজের চাপ একটি গুরুত্বপূর্ণ নিয়ামক। প্রতি সপ্তাহে গড়ে প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের ২৭.৩৫ এবং মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের ২১.৭৭ পিরিয়ড পাঠদান করতে হয়। নমুনা তথ্য হতে দেখা যায়, গ্রাম অঞ্চলের প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা শহর অঞ্চলের প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের চেয়ে বেশি সময় পাঠদান করেন (বক্স ২)।

শ্রেণি-পাঠদান ছাড়াও অন্যান্য কাজে শিক্ষকদের একটা বড় সময় ব্যয়

করতে হয় যা তাদের কর্মভারে যুক্ত হয়। শ্রেণি পাঠদানের বাইরে এ ধরনের নন-একাডেমিক কাজে গ্রাম অঞ্চলের শিক্ষকদের চেয়ে শহর অঞ্চলের শিক্ষকদের বেশি সময় ব্যয় করতে হয়। বাংলাদেশের প্রাথমিক বিদ্যালয়গুলোর ৮০ শতাংশ ডাবল/দুই শিফট এবং বিদ্যালয়গুলোতে মোট পাঠদান ঘন্টা আন্তর্জাতিক মানের প্রায় অর্ধেক যা বছরে প্রায় ১০০০ ঘন্টা। প্রতিদিনের শ্রেণি পাঠদান ছাড়াও শ্রেণির বৃহৎ আকার, পাঠ প্রস্তুতি, বাড়ির কাজ সংশোধন

বক্স ২: শ্রেণির আকার এবং কর্মভার

- প্রাথমিক ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের গড় শ্রেণি-আকার যথাক্রমে ৪৮ ও ৮৩;
- সপ্তাহে গড় পিরিয়ড সংখ্যা: প্রাথমিক শিক্ষক ২৭.৩৫; মাধ্যমিক শিক্ষক ২১.৭৭;
- প্রতিদিনের শ্রেণি পাঠদান ছাড়াও বৃহৎ শ্রেণি আকার, পাঠ প্রস্তুতি, বাড়ির কাজ সংশোধন এবং অন্যান্য শিক্ষণ বহির্ভূত (non-teaching) কাজগুলোও কর্মভার হিসেবে বিবেচনা করা উচিত যা শিক্ষকদের ভারগ্রস্ত করে;
- কর্তব্যবোধে পরিচালিত একজন শিক্ষক বিদ্যালয়ে একটি দীর্ঘ ও ক্লান্তিকর দিন অতিবাহিত করেন।

সূত্র: দ্রষ্ট নমুনা জরিপ ২০১৫

এবং অন্যান্য শিক্ষণ বহির্ভূত (non-teaching) কাজগুলোও কর্মভার হিসেবে বিবেচনা করা উচিত। এই সবই শিক্ষকদের ভারগ্রস্ত করে। শিক্ষক স্বল্পতা, স্বাভাবিক অনুপস্থিতি ইত্যাদি পরিস্থিতিতে কর্মী সংকটের কারণে শিক্ষকদের প্রায়শই অতিরিক্ত দায়িত্ব পালন করতে হয়। এমনকি এমনো অসম্ভব পরিস্থিতি সৃষ্টি হয় যে, একজন শিক্ষককে একসঙ্গে একাধিক শ্রেণিতে পাঠদান করতে হয়। এসবের সাথে রয়েছে শিক্ষকদের বাসস্থান থেকে বিদ্যালয় পর্যন্ত যাতায়াত। বিশেষ করে প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের চেয়ে তুলনামূলক বেশি দূরত্বে বাস করেন। এসব বিবেচনা করলে দেখা যায় কর্তব্যবোধ সম্পন্ন একজন শিক্ষকের প্রতিটি কর্মদিবস অতি দীর্ঘ ও ক্লান্তিকর (বক্স ৩)।

নমুনা জরিপের তথ্য থেকে দেখা যায়, প্রাথমিক (৯৯.২%) ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের (৯৮%), প্রায় সকল শিক্ষক প্রতিদিনের শিক্ষণ কাজে নানারকম প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হন। প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় স্তরের শিক্ষকরাই শ্রেণি পরিবেশ, শিক্ষার্থী, শিক্ষক এবং বিষয়বস্তু সম্পর্কিত বিচিত্র ধরনের সমস্যার সম্মুখীন হন (বক্স ৪)।

শিক্ষকদের কৃতির ক্ষেত্রে উল্লিখিত সমস্যাগুলো প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় ধরনের বিদ্যালয়ে কাজের পরিবেশের এবং কাজের শর্তসমূহের মৌলিক ঘাটতির প্রতি নির্দেশ করে। শিক্ষকদের কৃতি এবং শিক্ষার্থীদের অর্জন নিশ্চিত করার জন্য এ বিষয়গুলো বিবেচনায় এনে বাড়তি বিনিয়োগ, বিদ্যালয় পর্যায়ে সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনা এবং এ সমস্যাগুলো মোকাবেলায় শিক্ষকদের অংশগ্রহণকে অগ্রাধিকার দিতে হবে।

চ. শিক্ষকদের পেশাগত সন্তুষ্টি এবং পেশাগত উন্নয়ন প্রত্যাশা

নমুনা শিক্ষকদের একটি বৃহৎ অংশ শিক্ষকতাকে একটি সন্তোষজনক পেশা হিসেবে গ্রহণ করেছেন। এটি নতুন জাতীয়করণকৃত প্রাথমিক বিদ্যালয় ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের চেয়ে সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের ক্ষেত্রে বেশি প্রযোজ্য। শিক্ষকরা তাদের পেশাগত লক্ষ্য ও প্রত্যাশা নিয়ে মত ব্যক্ত করতে গিয়ে বলেছেন, তাঁরা দক্ষ ও সফল শিক্ষক হিসেবে শিক্ষকতা পেশায় নিয়োজিত থাকতে চান (বক্স ৫)।

বক্স ৩: বাড়ির কাজ এবং পাঠ পরিকল্পনা

- শ্রেণি সময়ের বাইরে বাড়ির কাজ সংশোধনের জন্য প্রাথমিক ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা প্রতি সপ্তাহে গড়ে যথাক্রমে ৩.৬১ ঘন্টা ও ৪.৬০ ঘন্টা সময় ব্যয় করেন;
- পাঠ পরিকল্পনা প্রস্তুতির জন্য প্রাথমিক ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা প্রতি সপ্তাহে গড়ে যথাক্রমে ৫.৮৯ ঘন্টা ও ৭.৪৯ ঘন্টা সময় ব্যয় করেন। শহর অঞ্চলের শিক্ষকরা এক্ষেত্রে বেশি সময় ব্যয় করেন।

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

বক্স ৪: শিখন-শেখানো পরিবেশ

- ১৭.৫% প্রাথমিক ও ১৬.৩% মাধ্যমিক শিক্ষক বলেছেন যে তাদের শ্রেণীকক্ষের শিখন পরিবেশ সন্তোষজনক নয়;
- মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা গত এক বছরে প্রায় ১৮টি পূর্ণদিবস, ১৪টি অর্ধ-দিবস এবং বিদ্যালয় ছুটির পর বা ছুটির দিনে প্রায় ২৫ দিন বিদ্যালয় কর্তৃপক্ষ বা স্থানীয় সরকার কর্তৃপক্ষ অর্পিত শিক্ষণ-বর্হিভূত কার্যক্রমে ব্যয় করেছেন। প্রাথমিক বিদ্যালয়ের জন্য এই সংখ্যাটি যথাক্রমে ১৬ দিন, ১৫ দিন ও ১৭ দিন;
- বেশিরভাগ প্রাথমিক (৯৯.২%) এবং মাধ্যমিক (৯৮%) বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা পাঠের বিষয়বস্তু, অপ্রতুল শিখন উপকরণ, সহযোগিতার অভাব সংক্রান্ত বিভিন্ন রকমের প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হন।

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

বক্স ৫: পেশাগত লক্ষ্য

- প্রায় এক চতুর্থাংশ শিক্ষক-প্রাথমিক (৭২%) ও মাধ্যমিক (৭১%) উভয় স্তরেই আগামী পাঁচ বছর পর নিজেদেরকে একজন সফল শিক্ষক হিসেবে দেখতে চান। প্রাথমিক স্তরে আরো ১৪.৬% শিক্ষক নিজেদেরকে অধিক দক্ষ শিক্ষকে চিহ্নিত করতে চান। তাদের মধ্যে কেউ কেউ প্রধান শিক্ষক হিসেবে পদোন্নতি পেতে চান (৪.১%) এবং শিক্ষা কর্মকর্তা হতে চান (৮.৯%)। শুধুমাত্র ০.৪% শিক্ষক শিক্ষকতা ব্যতীত অন্য পেশায় যেতে চান;
- মাধ্যমিক শিক্ষকদের মধ্যে কেউ কেউ সহকারি প্রধান শিক্ষক, কলেজ শিক্ষক এবং শিক্ষা কর্মকর্তা হতে চান। মাধ্যমিক শিক্ষকদের মধ্যে ১.৬% শতাংশ শিক্ষক পাঁচ বছর পর শিক্ষকতার বাইরে অন্য পেশায় নিয়োজিত হতে চান;
- বেশিরভাগ শিক্ষক অধিক দক্ষ ও সফল শিক্ষক হিসেবে শিক্ষকতা পেশায় অবস্থান করতে চান। এজন্য প্রাথমিক ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে সর্বোচ্চ সংখ্যক শিক্ষক মানসম্মত প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তার কথা বলেছেন;
- শিক্ষকরা শিক্ষণ বহির্ভূত কাজের চাপ কমানো, পেশাগত উন্নয়নের সাথে বেতন বৃদ্ধির সম্পর্ক, শিখন সহায়ক পরিবেশ তৈরি এবং প্রতিদিনের পাঠদানের চাপ কমানোর কথা বলেছেন।

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

শিক্ষকদের পেশাগত সন্তুষ্টির বিষয়ে দুটি পর্যবেক্ষণ দেয়া যেতে পারে। শিক্ষকদের বৃহৎ অংশ শিক্ষকতাকে তাদের জীবিকা অর্জনের সন্তোষজনক মাধ্যম হিসেবে দেখে। সাধারণভাবে প্রচলিত ধারণা হচ্ছে, শিক্ষকতা অপেক্ষাকৃত কম প্রত্যাশিত চাকুরি এবং সেজন্য বেশিরভাগ শিক্ষক তাদের পেশা নিয়ে অসন্তুষ্ট। কিন্তু বর্তমান পর্যবেক্ষণ শিক্ষকদের নিজেদের মতামতের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ নয়। এক্ষেত্রে হয়তো কিছু মাত্রায় যৌক্তিকীকরণ এবং অপরিবর্তনীয় পরিস্থিতি মেনে নেয়ার বিষয় আছে। এই ধারণা সৃষ্টির কারণ হল অপেক্ষাকৃত বেশি সময় ধরে শিক্ষকতা পেশায় যারা নিয়োজিত আছেন তাদের মধ্যে সন্তুষ্টির হার সর্বোচ্চ। অবশ্য শিক্ষকতা পেশায় পূর্ণমাত্রায় সন্তুষ্ট এমন শিক্ষকের সংখ্যা অপেক্ষাকৃত কম।

শিক্ষকতাকে পেশা হিসেবে কেন গ্রহণ করেছেন, এই প্রশ্নের উত্তরে বেশিরভাগ শিক্ষক উত্তর দিয়েছেন যে, এটি তাদের প্রত্যাশিত চাকুরি এবং শিক্ষকতা একটি মহৎ পেশা। এক্ষেত্রেও যৌক্তিকীকরণ এবং অপরিবর্তনীয় পরিস্থিতি মেনে নেয়ার বিষয় উল্লেখ করা যায়। কারণ বিশ্ববিদ্যালয় পড়ুয়া শিক্ষার্থীদের একই প্রশ্ন করলে ভিন্ন উত্তর আসবে।

দ্বিতীয়ত, বেশিরভাগ নতুন জাতীয় করণকৃত ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা তাদের পেশা নিয়ে মোটামুটি সন্তুষ্ট পর্যায়েও নেই। এটি মোটেই গ্রহণযোগ্য পরিস্থিতি হতে পারে না। সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ে অধিক সংখ্যক শিক্ষকের চাকুরি নিয়ে সন্তুষ্টির বিষয়টি থেকে বলা যায়, সকল শিক্ষকের জন্য সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ে সমান সুযোগ-সুবিধা থাকা দরকার। উপযুক্ত বেতন-ভাতা নির্ধারণ এবং একটি পদোন্নয়ন পথের (career path) সাথে

বক্স ৬: কীভাবে শিক্ষণের মান বাড়বে

- শিক্ষণের মান বাড়ানোর জন্য প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় স্তরেই সর্বোচ্চ সংখ্যক শিক্ষক তাদের বেতন বাড়ানোর কথা বলেছেন। এই হার প্রাথমিক স্তরে ৬৩.৮% ও মাধ্যমিক স্তরে ৪৫%;
- শিক্ষার্থী, অভিভাবক, সহকর্মী, শিক্ষা প্রশাসনসহ সকল অংশীজনের সহযোগিতা এক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হিসেবে শিক্ষকরা মতামত দিয়েছেন;
- শিক্ষণের মান বাড়ানোর জন্য প্রায় এক তৃতীয়াংশ শিক্ষক ভৌত অবকাঠামো উন্নয়নের কথা বলেছেন;
- অন্যান্য যেসব বিষয়ের কথা উল্লেখ করেছেন সেগুলো হল আধুনিক প্রযুক্তি, মানসম্মত শিখন উপকরণ, এবং আরও বেশি পাঠদানের সময়।

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

বেতন-ভাতা বৃদ্ধির পদক্ষেপ গ্রহণ প্রয়োজন। পেশাগত উন্নয়ন সম্পর্কে ধারণা ও প্রত্যাশা এবং সেগুলো পূরণের সাথে কর্ম সন্তুষ্টি সম্পর্কিত। শিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়নে সহায়তা, পেশাগত উন্নয়নে প্রত্যাশিত পরিবর্তন, শিক্ষকতা পেশায় সুখী হওয়ার বিষয় এবং সামাজিক মর্যাদার ধারণা বিষয়ে নমুনা শিক্ষকদের প্রশ্ন করা হয়। প্রত্যাশিত ভাবেই, অধিকতর ভাল সম্মানীকে তাদের পেশাগত উন্নয়নের শর্ত হিসেবে উল্লেখ করেছেন। ভাল পেশাগত প্রশিক্ষণ ও শিখন সহায়ক পরিবেশও গুরুত্বপূর্ণ বলে তারা উল্লেখ করেছেন (বক্স ৬)।

‘শিক্ষকদের কোন বিষয়টি সুখী করে?’ এই প্রশ্নের উদ্দেশ্য ছিল শিক্ষকদের পেশাগত সন্তুষ্টি ও প্রত্যাশা পূরণকে প্রভাবিত করার বিষয়গুলো সম্বন্ধে জানা। এর উত্তরে শিক্ষকরা জানিয়েছেন, তারা তাদের শিক্ষকতার কাজটি ঠিকভাবে করতে পারলে এবং শিক্ষার্থীদের কাছ থেকে যথাযথ সাড়া পেলে তারা ব্যক্তিগত সন্তুষ্টি অনুভব করেন। অধিক সংখ্যক শিক্ষক বলেছেন তারা সুখী হন যখন তারা ‘শিক্ষার্থীদের যথাযথ পাঠদান করতে পারেন’। একইসঙ্গে শিক্ষকরা শিক্ষার্থীদের কাছে থেকে ‘ভাল সাড়া’ ও ‘উৎসাহ’ প্রত্যাশা করেন (বক্স ৭)।

এই উত্তরগুলো থেকে বলা যায়, শিক্ষকরা আত্মবিশ্লেষণে নিয়োজিত হতে পারেন এবং একটি ভাল কাজ সমাধা করে সন্তুষ্টি অর্জন করতে পারেন। এ ধারাটি প্রাক নিয়োগ (pre-service) ও চাকুরিকালীন (in-service) প্রশিক্ষণসহ তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়ন কার্যক্রম এবং পেশাগত উন্নয়ন কার্যক্রম দ্বারা উৎসাহিত ও উন্নীত করা যেতে পারে।

নমুনা শিক্ষকদের একটি বড় অংশ বলেছেন, তাদের শ্রেণিকক্ষের শিখন পরিবেশ সন্তোষজনক। তবে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের প্রায় এক চতুর্থাংশ শিক্ষক মনে করেন এটি সন্তোষজনক নয়। এক্ষেত্রে গ্রাম ও শহরের বিদ্যালয়গুলোর মধ্যে পার্থক্য রয়েছে। বিশেষত এই ক্ষেত্রে গ্রামীণ মাধ্যমিক বিদ্যালয়গুলো সুবিধাবঞ্চিত অবস্থায় রয়েছে। শিক্ষকদের পর্যবেক্ষণে সম্ভবত একটি দরিদ্র দেশ হিসেবে বাংলাদেশের

বক্স ৭: শিক্ষকদের কী সুখী করে

- প্রাথমিক বিদ্যালয়ের ৩৯.৩% শিক্ষক সুখী অনুভব করেন যখন শিক্ষার্থীরা তাদের শিক্ষণ কার্যক্রমে সাড়া দেয়। অন্যান্য যে সকল বিষয় শিক্ষকদের সুখী করে সেগুলো হচ্ছে- যখন তারা অনুভব করেন যে তারা সঠিক ভাবে একটি পাঠদান করতে পেরেছেন (২৭.৯%), শিক্ষার্থীরা নতুন কিছু শিখলে (১৪.৯%), এবং শিক্ষার্থীরা শিখতে উৎসাহিত হলে (১৩.৫%);
- মাধ্যমিক পর্যায়ে ৩৫.৫% শিক্ষক সুখী হন যখন তারা সুষ্ঠুভাবে পাঠদান করতে পারেন। এছাড়া শিক্ষার্থীদের কাছ থেকে ভাল সাড়া পেলে ২৩.৫%, শিক্ষার্থীরা উৎসাহিত হলে ১৯.৫% এবং শিক্ষার্থীরা নতুন কিছু শিখলে ১৪.৩% শিক্ষক সুখী হন।

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

বক্স ৮: শ্রেণিকক্ষে কিসের অভাব রয়েছে

- প্রাথমিক (৩৩.৬%) ও মাধ্যমিক (৪৪.৮%) উভয় ক্ষেত্রেই সর্বোচ্চ সংখ্যক শিক্ষক মতামত দিয়েছেন যে, তারা তাদের শ্রেণিকক্ষে ইন্টারনেট সংযোগ সহ ল্যাপটপ কম্পিউটারের অভাব বোধ করেন;
- প্রাথমিক স্তরে ১৭.৪% এবং মাধ্যমিক স্তরে ৬.৮% শিক্ষক পর্যাপ্ত সংখ্যক শ্রেণিকক্ষের অভাব বোধ করেন;
- প্রাথমিক ও মাধ্যমিক স্তরে সুপ্রস্তুত শ্রেণিকক্ষের অভাব বোধ করেন যথাক্রমে ১৩.৮% ও ১৪% শিক্ষক এবং মানসম্মত শিখন উপকরণের অভাব বোধ করেন যথাক্রমে ১১.৭% ও ১৫.৬% শিক্ষক ;
- এছাড়া কিছু শিক্ষক শ্রেণিকক্ষে পর্যাপ্ত আলো, হোয়াইট বোর্ড ও বৈদ্যুতিক পাখা না থাকার কথাও উল্লেখ করেছেন।

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

বিদ্যালয়ের অবকাঠামো ও সুবিধার ক্ষেত্রে কি সামর্থ্য থাকতে পারে এই চিন্তার প্রতিফলন ঘটেছে। কিন্তু শ্রেণিকক্ষে কাজের ক্ষেত্রে বাধাগুলো উল্লেখ করার সময় তারা শ্রেণিকক্ষে পর্যাপ্ত জায়গা, শিখন সুবিধাদি ও শিখন পরিবেশ উন্নয়নের কথা বলেছেন (বক্স ৮)।

ছ. শিক্ষকদের কৃতি, আয়, পারিশ্রমিক এবং প্রণোদনা

নমুনা জরিপের তথ্য হতে দেখা যায়, কর্মরত শিক্ষকদের পারিশ্রমিকের ক্ষেত্রে একটি শ্রেণি বিভাজন রয়েছে। সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা সর্বোচ্চ পারিশ্রমিক পান (সরকারি বেতন কাঠামোর অন্তর্ভুক্ত) এবং এর পরে রয়েছেন বেসরকারি মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা যারা বিদ্যালয় ব্যবস্থাপনা কমিটির মাধ্যমে নিয়োগ পান এবং সরকারি অর্থ সাহায্যের মাধ্যমে বেতন পান। নতুন জাতীয় করণকৃত প্রাথমিক বিদ্যালয়ের (সাবেক আরএনজিপিএস) শিক্ষকরা এই ধাপের সর্বনিম্নে অবস্থান করছেন। সাবেক আরএনজিপিএস শিক্ষকদের সরকারি ব্যবস্থাপনার আওতায় আনার সরকারি সিদ্ধান্তের ফলে তারাও সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের সমান বেতন-ভাতা পাওয়ার কথা, যা এখনো বাস্তবায়নাব্যয়ী আছে (বক্স ৯)।

বক্স ৯: শিক্ষকদের বেতন এবং আয়

- শিক্ষকদের পারিশ্রমিকের ক্ষেত্রে একটি শ্রেণি বিভাজন রয়েছে;
- সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা সর্বোচ্চ পারিশ্রমিক পান (সরকারি বেতন কাঠামোর অন্তর্ভুক্ত) এবং এর পরে আছেন বেসরকারি মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা যারা বিদ্যালয় ব্যবস্থাপনা কমিটির মাধ্যমে নিয়োগ এবং সরকারি অর্থ সাহায্যের মাধ্যমে বেতন পান;
- নতুন জাতীয় করণকৃত প্রাথমিক বিদ্যালয়ের (সাবেক আরএনজিপিএস) শিক্ষকরা এই ধাপের সর্বনিম্নে অবস্থান করছেন। অবশ্য তাদের সরকারি ব্যবস্থাপনার আওতায় আনার সরকারি সিদ্ধান্তে ক্রমশ তাদের অবস্থাও উন্নতির দিকে যাচ্ছে;
- শিক্ষকদের কম বেতনের কারণে তারা শিক্ষকতা ব্যতীত অন্যান্য কাজের মাধ্যমে উপার্জনের দিকে ঝুঁকে যান এবং পরিবারের অন্যান্য সদস্যদের আয়ের উপর নির্ভরশীল হন;
- শিক্ষকদের বাড়তি আয়ের আরেকটি প্রধান উপায় হচ্ছে প্রাইভেট টিউশন বা কোচিং। নিজ স্বার্থে শিক্ষার্থীদের মূল্যপরিশোধ সাপেক্ষে প্রাইভেট পড়ানো শিক্ষকদের পেশাগত দায়িত্ব ও পেশাগত গুরুতর লঙ্ঘন;
- যদি একজন শিক্ষককে তার বেতনের মাধ্যমে চার সদস্য বিশিষ্ট একটি পরিবার দেখাশোনা করতে হয় তাহলে বাংলাদেশে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের পারিবারিক গড় আয় দারিদ্র সীমার নিকটবর্তী (জনপ্রতি ১.২৫ মার্কিন ডলার বা ১০০টাকা প্রতিদিন);
- তাই এখানে বিস্ময়ের অবকাশ নেই যে, শিক্ষকদের স্বামী/স্ত্রী বা অন্যান্য সদস্যদেরও আয় বৃদ্ধির জন্য কাজ করতে হয়। একমাত্র কারণ না হলেও শিক্ষকদের নিম্ন পেশাদারিত্ব, নিম্ন কৃতি এবং শিক্ষার্থীদের দুর্বল শিখন অর্জনের জন্য এটি একটি গুরুত্বপূর্ণ কারণ।

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের চাকুরির মেয়াদ বৃদ্ধির সাথে সাথে বেতন বৃদ্ধি পায় যা মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার মৌলিক নীতির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ। কিন্তু বেসরকারি মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের ক্ষেত্রে এই ব্যবস্থা প্রযোজ্য নয়। তাদের বেতন চাকুরির মেয়াদের সাথে বৃদ্ধি পায়না। তাদের বেতন পরিবর্তন হয় শুধুমাত্র সরকারি চাকুরিজীবীদের বেতন কাঠামো পরিবর্তিত হলে যা সাধারণত কয়েক বছর পর পর করা হয়। তদুপরি, সরকারি চাকুরিজীবীদের বেতন কাঠামো পরিবর্তনের সুবিধাদি ধীরগতিতে বাস্তবায়িত হয় এবং বেসরকারি মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা এর অংশ বিশেষ পেয়ে থাকেন। এটি পেশাগত উন্নয়ন ও উন্নত কৃতির জন্য প্রণোদনা হিসেবে বিবেচিত হতে পারে না।

নমুনা জরিপের মাধ্যমে প্রাপ্ত তথ্য নির্দেশ করে যে, শিক্ষকদের কম বেতনের কারণে তারা শিক্ষকতা ব্যতীত অন্যান্য কাজের মাধ্যমে উপার্জনের দিকে আকৃষ্ট হন এবং পরিবারের অন্যান্য সদস্যদের আয়ের উপর নির্ভরশীল হন। প্রাপ্ত তথ্য থেকে দেখা যায়, তুলনামূলকভাবে ভাল বেতন-ভাতাদির কারণে সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকরা অন্যান্য কাজের উপার্জনের উপর কম নির্ভরশীল। শিক্ষকদের কম বেতনের সাথে সামঞ্জস্য বিধানের একটি পথ হচ্ছে বাড়ি ভাড়া বাবদ ব্যয় হ্রাস করা, যা একটি পরিবারের জন্য বৃহৎ ব্যয় খাত। বেশির ভাগ শিক্ষক নিজ বা পরিবারের মালিকানাধীন বাড়িতে বাস করেন। এই বিষয়টি নিশ্চিত ভাবেই নিয়োগ, পদায়ন ও বদলীর ক্ষেত্রে সীমাবদ্ধতা সৃষ্টি করে (বক্স ৯)।

শিক্ষকদের আয় বৃদ্ধির আরেকটি প্রধান উপায় হচ্ছে ব্যক্তিগতভাবে বা ব্যক্তি মালিকানাধীন কোনো প্রতিষ্ঠান গঠন করে প্রাইভেট টিউশন বা কোচিং এর সাথে সংশ্লিষ্ট হওয়া। নিজস্বার্থে শিক্ষার্থীদের মূল্য পরিশোধ সাপেক্ষে প্রাইভেট পড়ানো শিক্ষকদের পেশাগত দায়িত্ব ও পেশাগত নৈতিকতার গুরুতর লঙ্ঘন।

সার্বিকভাবে, উপসংহারে বলা যায়, শিক্ষকরা শিক্ষক হিসেবে তাদের প্রাপ্ত বেতন-ভাতা দিয়ে তাদের পরিবারের ব্যয় নির্বাহে সমর্থ-নন। তাঁরা তাদের স্বামী/স্ত্রীর আয় এমনকি পরিবারের অন্য সদস্যদের আয়ের উপরও নির্ভরশীল থাকেন। শিক্ষকরা এবং তাদের পরিবারের সদস্যরা জীবনধারণের উপযোগী উপার্জনের জন্য নানাবিধ আয়মূলক কর্মকাণ্ডে জড়িত থাকেন। সবক্ষেত্রে প্রধান উপায় না হলেও, প্রাইভেট টিউশন/কোচিং শিক্ষকদের আয় বর্ধনের একটি অন্যতম উপায়। নিজস্ব বাড়িতে বসবাসের মাধ্যমে বাড়িভাড়া বাবদ ব্যয় হ্রাস করা তাদের পরিস্থিতি মোকাবেলা প্রক্রিয়ার অংশ। কিন্তু এর অর্থ এটিও হতে পারে যে এর ফলে তাদের বেশি দূর থেকে বিদ্যালয়ে যাতায়াত করতে হয় এবং সে জন্য তাদের বেশি সময় ব্যয় করতে হয়, যে সময়টুকু তারা তাদের পেশাগত দায়িত্ব পালনে ব্যয় করতে পারতেন।

যদি একজন শিক্ষককে তার বেতনের মাধ্যমে চার সদস্যবিশিষ্ট একটি পরিবারের ভরণপোষণ করতে হয় তাহলে বাংলাদেশে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের গড় আয় দারিদ্র সীমার নিকটবর্তী (জনপ্রতি ১.২৫ মার্কিন ডলার বা ১০০ টাকা প্রতিদিন)। তাই বিশ্লেষণের অবকাশ নেই যে শিক্ষকদের স্বামী/স্ত্রী বা অন্যান্য সদস্যদেরও আয় বৃদ্ধির জন্য কাজ করতে হয়। একমাত্র কারণ না হলেও এই ব্যাপারটি শিক্ষকদের নিম্ন পেশাদারিত্ব, নিম্ন কৃতি এবং ফলশ্রুতিতে শিক্ষার্থীদের দুর্বল শিখন অর্জনের একটি গুরুত্বপূর্ণ কারণ।

২০১৫ সালে অনুমোদিত অষ্টম জাতীয় বেতন কমিশনের সুপারিশ অনুযায়ী প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকসহ সরকারি চাকুরীদের বেতন দ্বিগুণ পর্যন্ত বৃদ্ধি পাবে। এমপিওভুক্ত শিক্ষকরাও এই বৃদ্ধি থেকে কিছু সুবিধা ভোগ করবেন। কিন্তু এই সিদ্ধান্তে অন্যান্য সরকারি কর্মচারীদের বেতনের তুলনায় শিক্ষকদের পারিতোষিকের আপেক্ষিক অবস্থানে পরিবর্তন আসবে না।

জ. শিক্ষকদের কৃতি মূল্যায়ন ও পেশাগত সহায়তা

নমুনা শিক্ষকরা প্রধান শিক্ষক, সহকারি প্রধান শিক্ষক, উপজেলা শিক্ষা কর্মকর্তা, সহকারি উপজেলা শিক্ষা কর্মকর্তা, উপজেলা রিসোর্স সেন্টার ইন্সট্রাক্টর, বিদ্যালয় ব্যবস্থাপনা কমিটি সদস্য এবং জেলা পর্যায়ের কর্মকর্তাসহ বিভিন্ন ধরনের ব্যক্তিবর্গকে তাদের কাজের

মূল্যায়নকারী হিসেবে উল্লেখ করেছেন। শিক্ষকদের দক্ষতা উন্নয়নের ক্ষেত্রে এবং শিক্ষার্থীদের ভাল ফলাফল অর্জনের ক্ষেত্রে এত বিপুল সংখ্যক তত্ত্বাবধায়ক ও মূল্যায়নকারী কি ভূমিকা রাখছেন তা বিবেচনার বিষয়। শিক্ষার মানের প্রশ্নে যে সমাধান সবসময় দেওয়া হয় তা হচ্ছে, বিদ্যালয়ের জন্য শক্তিশালী তত্ত্বাবধান, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন দ্বারা বিদ্যালয়ের মান ও ফলাফলে উন্নয়ন ঘটতে হবে। কিন্তু এক্ষেত্রে বেশ কিছু প্রশ্ন থেকে যায়। বিভিন্ন তত্ত্বাবধায়ক ও মূল্যায়নকারীরা কি শিক্ষকদের একই ধরনের বার্তা দিচ্ছেন? শিক্ষকদের যে সব পরামর্শ ও সহায়তা দেওয়া হয় সেখানে কি ধারাবাহিকতা বজায় থাকে? তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়নের ফলে কোন পরিবর্তন ঘটছে কি না তা দেখার জন্য কোনো ফেলো-আপ প্রক্রিয়া আছে কি? এবং এই ব্যবস্থায় শিক্ষকদের জন্য কোনো নিরাময়মূলক ব্যবস্থা রয়েছে কি? পূর্বেক্ত আলোচনা থেকে দেখা যাচ্ছে যে, এই প্রশ্নগুলোর উত্তর বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই ইতিবাচক নয় (বক্স ১০)।

এছাড়া যাদেরকে তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়নের দায়িত্ব অর্পণ করা হচ্ছে তাদের দক্ষতা, সামর্থ্য ও যোগ্যতার বিষয়টিও বিবেচনার বিষয়। এই দায়িত্বপ্রাপ্তদের কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্য কতটুকু এবং কি পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে? এগুলো সবই শিক্ষকদের তত্ত্বাবধান ও সহায়তার মূল্য ও উপযোগীতা বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে নির্ধারকদের বিবেচনার জন্য প্রাসঙ্গিক প্রশ্ন।

শিক্ষকদের চলমান পেশাগত সহায়তা ও পরামর্শ প্রদানের জন্য বর্তমান ব্যবস্থা কি পর্যাপ্ত? নমুনা জরিপে প্রাপ্ত মূল্যায়ন/তত্ত্বাবধান সংক্রান্ত জবাব থেকে হয়তো বাস্তবতার নির্ভরযোগ্য পরিমাপ পাওয়া যাবেনা, কিন্তু এ থেকে কি ঘটছে তার একটি ধারণা পাওয়া যায়। শিক্ষকদের মতামত অনুযায়ী প্রায় এক তৃতীয়াংশ সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষক প্রতি সপ্তাহে কোনো না কোনো ধরনের মূল্যায়ন প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে যান। নতুন জাতীয়করণকৃত বিদ্যালয়ের ক্ষেত্রে এই হার ২৬ শতাংশ এবং মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে ৪৪ শতাংশ। এর মধ্যে বিদ্যালয়ের প্রধান শিক্ষক ও সহকারী শিক্ষকদের সাথে মিথস্ক্রিয়াও অন্তর্ভুক্ত আছে। এই তথ্য নির্দেশ করে যে, বেশিরভাগ শিক্ষকেরই এ ধরনের সাপ্তাহিক মূল্যায়ন/তত্ত্বাবধান করা হয়না।

৫. দলীয় আলোচনা থেকে প্রাপ্ত অংশীজনের পরামর্শ

ক. মানসম্মত শিক্ষকের বৈশিষ্ট্য

বিষয়জ্ঞান: নির্ধারিত শিক্ষণ বিষয়ে শিক্ষকদের পর্যাপ্ত বিষয়-জ্ঞান থাকতে হবে। প্রাথমিক পর্যায়ে বিষয়ভিত্তিক শিক্ষক নিয়োগের ব্যবস্থা নেই। নিম্ন মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের জন্য

বক্স ১০: শিক্ষকের মূল্যায়ন ও তত্ত্বাবধান

শিক্ষকরা প্রধান শিক্ষক, সহকারী প্রধান শিক্ষক, উপজেলা শিক্ষা কর্মকর্তা, সহকারী উপজেলা শিক্ষা কর্মকর্তা, উপজেলা রিসোর্স সেন্টার ইন্সট্রাক্টর, বিদ্যালয় ব্যবস্থাপনা কমিটি সদস্য এবং জেলা পর্যায়ের কর্মকর্তাসহ বি-পুল সংখ্যক ব্যক্তিবর্গকে তাদের কাজের তত্ত্বাবধায়ক ও মূল্যায়নকারী হিসেবে উল্লেখ করেছেন।

১. শিক্ষকদের এত বেশি তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়ন প্রক্রিয়ার মুখোমুখি হওয়ার বিষয়ে কিছু প্রশ্ন তৈরি হয়:

- নিয়োজিত ব্যক্তিবর্গ সকলেই কি জ্ঞান ও দক্ষতা সম্পন্ন?
- তাদের কি সঠিক ব্যক্তিত্ব এবং শ্রেণণা রয়েছে?
- তারা কি শিক্ষকদের সঙ্গতিপূর্ণ বার্তা দিচ্ছেন?
- এটি কি কোনো পার্থক্য তৈরি করছে?
- মূল্যায়ন কি পুরস্কার ও প্রণোদনার সাথে সম্পর্কিত?

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

(ষষ্ঠ শ্রেণি থেকে অষ্টম শ্রেণি পর্যন্ত) বিজ্ঞান ও গণিত উভয় বিষয়ের জন্য একজন শিক্ষক, সামাজিক বিজ্ঞান বিষয়ের জন্য একজন, কৃষি ও গার্হস্থ্য অর্থনীতি বিষয়ের জন্য একজন, ধর্ম বিষয়ের জন্য একজন এবং শারীরিক শিক্ষা বিষয়ের জন্য একজন করে বিষয়ভিত্তিক শিক্ষক নিয়োগের ব্যবস্থা রয়েছে। মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে (ষষ্ঠ শ্রেণি থেকে দশম শ্রেণি পর্যন্ত) বিজ্ঞান ও গণিত, আইসিটি, কৃষি, ধর্ম ও শারীরিক শিক্ষার মত কয়েকটি বিষয়ের জন্য বিষয়ভিত্তিক শিক্ষক নিয়োগ হয়। বাংলা, ইংরেজি, সামাজিক বিজ্ঞান ও বিজনেস স্টাডিজ বিষয়ের সহকারী শিক্ষক নিয়োগ একই গুচ্ছের মাধ্যমে হয় এবং এক্ষেত্রে নির্ধারিত বিষয়ভিত্তিক শিক্ষাগত যোগ্যতার ব্যবস্থা বর্তমানে নেই।

প্রশিক্ষণ: শিক্ষকদের পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ থাকতে হবে। যদিও প্রাথমিক স্তরে প্রশিক্ষিত শিক্ষকের ক্ষেত্রে বিরাট অগ্রগতি ঘটেছে কিন্তু মাধ্যমিক পর্যায়ে শিক্ষক প্রশিক্ষণে আরো মনোযোগ দিতে হবে।

উচ্চ শিক্ষা ও মেধা: কিছু বিতর্ক থাকলেও এটি ব্যাপকভাবে গৃহীত যে, সনদপ্রাপ্তির পরীক্ষায় নিচু মানের ফলাফল (অর্থাৎ, ৩য় শ্রেণি/বিভাগ) কম ধীশক্তি এবং কম শেখার ক্ষমতা ইঙ্গিত করে। শিক্ষকতা শুধু জ্ঞান বিতরণ করা নয়; শিক্ষকতা মূল্যগতভাবে একটি জ্ঞান অন্বেষণের পেশা। শিক্ষকতায় ভাল করার জন্য শিক্ষকদের দ্রুত নতুন অনেক কিছু শিখতে হয়। প্রাথমিক পর্যায়ে কোনটি প্রয়োজন, কম মেধাবী কিন্তু উচ্চ ডিগ্রীধারী শিক্ষক নাকি বেশি মেধাবী কিন্তু মাঝারি শিক্ষিত শিক্ষক তা একটি তর্ক সাপেক্ষ বিষয়।

শিক্ষণ পদ্ধতি: শিক্ষকদের শিক্ষাদান পদ্ধতি সম্পর্কে দক্ষ হতে হবে। তারা একটি আনন্দময় পরিবেশ তৈরি করে শিক্ষার্থীদের পাঠদান করবেন এবং দুর্বল শিক্ষার্থীদের নিয়ে কিভাবে কাজ করতে হবে তা তাদের জানতে হবে।

ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য: অংশগ্রহণকারীগণ শিক্ষকদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ বিভিন্ন ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য উল্লেখ করেছেন যেমন: আত্মবিশ্বাসী, সৎ, সময়নিষ্ঠ, ধৈর্যশীল, দেশপ্রেমিক, উষ্ণ ও বন্ধুত্বপূর্ণ ব্যক্তিত্ব ইত্যাদি (বক্স ১১)।

বক্স ১১: মানসম্মত শিক্ষকের বৈশিষ্ট্য

১. তথ্য প্রযুক্তি জ্ঞান: ভবিষ্যতে শিক্ষকদের অবশ্যই আইসিটি বিষয়ে যথেষ্ট জ্ঞান থাকতে হবে যা, ব্যবহার করে তাঁরা শ্রেণীকক্ষে পাঠদানে ও ডিজিটাল বিষয়বস্তু (Content) তৈরি করতে পারেন।
২. বিষয় জ্ঞান: শিক্ষক যেসব বিষয়ে পাঠদান করবেন সে সব বিষয়ে তার সঠিক জ্ঞান থাকতে হবে।
৩. উচ্চশিক্ষিত ও মেধাবী: ভবিষ্যতের শিক্ষকগণ উচ্চশিক্ষিত ও মেধাবী হবেন।
৪. এ্যাডভোকেসির বিষয়: দুর্নীতি বন্ধ, স্বচ্ছ নিয়োগ, পদোন্নয়নের পথ ও শিক্ষানীতির বাস্তবায়ন।

সূত্র: দ্রুত নমুনা জরিপ ২০১৫

খ. মানসম্মত শিখন-শেখানো কার্যাবলী ও মানসম্মত একীভূত শিক্ষার প্রধান বাধাসমূহ

শিক্ষক স্বল্পতা: শিক্ষক ঘাটতি মানসম্মত শিখন-শেখানো কার্যক্রম বাস্তবায়নে একটি প্রধান উদ্বেগের বিষয়। সরকার প্রাথমিক বিদ্যালয়ে পর্যাপ্ত শিক্ষক নিয়োগের চেষ্টা করছে, কিন্তু এমপিও সংক্রান্ত জটিলতার কারণে মাধ্যমিক বিদ্যালয়গুলোকে সমস্যার সম্মুখীন হতে হচ্ছে। গ্রামীণ প্রাথমিক বিদ্যালয় বিশেষ করে প্রত্যন্ত অঞ্চল যেমন হাওর, চর এলাকা ও পাহাড়ি এলাকায় শিক্ষক থাকতে চান না। কিছু কিছু শিক্ষক তাদের অনুপস্থিতিতে পাঠদানের জন্য "প্রক্সি বা বদলী" শিক্ষক নিয়োগ করেন।

দক্ষ ও প্রশিক্ষিত শিক্ষকের অভাব: দক্ষ ও প্রশিক্ষিত শিক্ষকের অভাব মানসম্মত শিখন-শেখানোর জন্য একটি বড় বাধা হিসেবে চিহ্নিত করা হয়। যদিও জাতীয় পর্যায়ে তথ্যে শিক্ষক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে অগ্রগতি দেখা যাচ্ছে, বিশেষ করে প্রাথমিক বিদ্যালয়ে। কিন্তু মাধ্যমিক পর্যায়ে প্রায় অর্ধেকেরও বেশি শিক্ষক প্রশিক্ষণবিহীন। উপরন্তু, প্রশিক্ষণের মানের বিষয়টিও বিবেচ্য। বেসরকারি শিক্ষক প্রশিক্ষণ কলেজে বি.এড এর প্রশিক্ষণের মান প্রশ্নসাপেক্ষ। পূর্ববর্তী সি-ইন-এড প্রশিক্ষণেরও মানেও ঘাটতি ছিল। ফলে প্রশিক্ষিত হলেও শিক্ষকদের দক্ষতা উন্নয়ন কাজক্ষিত মানের নয়।

অবকাঠামো: অংশীজনরা নিম্নমানের অবকাঠামো মানসম্মত শিক্ষার জন্য বাধা হিসেবে উল্লেখ করেছেন। এক তৃতীয়াংশ শিক্ষক মানসম্মত শিক্ষার জন্য তাদের শ্রেণিকক্ষে পর্যাপ্ত স্থান নেই বলে উল্লেখ করেছেন। অপরাপ্ত শ্রেণিকক্ষ, কোলাহলপূর্ণ পরিবেশ, অপরাপ্ত বেঞ্চ এবং শিক্ষার্থীদের বসার জায়গার অভাব ইত্যাদি অবকাঠামো সম্পর্কিত সমস্যা হিসেবে উল্লেখিত হয়েছে।

প্রাইভেট টিউশন/কোচিং: প্রাইভেট টিউশন ও কোচিং আত্মসীভাবে সারাদেশে বিশেষত শহরাঞ্চলে ছড়িয়ে পড়ছে। সকল অংশীজন মানসম্মত একীভূত শিক্ষা অর্জনের ক্ষেত্রে এটিকে একটি বাধা হিসেবে মনে করেন। শিক্ষক তাদের কোচিং বা প্রাইভেট টিউটরিং ব্যবসায় শিক্ষার্থীদের আকৃষ্ট করতে বিভিন্ন কৌশল অবলম্বন করেন। প্রাইভেট টিউটরিং/কোচিংয়ে জড়িত শিক্ষকগণ তাদের শ্রেণি কার্যক্রমে কম মনোযোগ দেন।

শ্রেণিকক্ষে শিক্ষার্থীর আধিক্য: শ্রেণিকক্ষে শিক্ষার্থীর সংখ্যা মানসম্মত শিক্ষাদান ও মানসম্মত একীভূত শিক্ষার ক্ষেত্রে একটি বড় বাধা। নমুনা জরিপ তথ্য অনুসারে প্রায় এক-পঞ্চমাংশ শিক্ষক তাদের শ্রেণিকক্ষে শিক্ষার্থীদের আধিক্যের কারণে মানসম্মত শিক্ষাদানে বাধাগ্রস্ত হন।

বিদ্যালয় ব্যবস্থাপনা কমিটি (এসএমসি) ও শিক্ষকের মধ্যে সম্পর্ক: অংশীজনরা অনেকে চিহ্নিত করেছেন যে, এসএমসি ও শিক্ষকের সম্পর্ক শিক্ষার মানের ওপর প্রভাব ফেলে। মাঝে মাঝে এসএমসি শিক্ষকদের উপর অপ্রত্যাশিত চাপ তৈরি করে। শিক্ষক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় অন্যায় প্রভাব বিস্তারের জন্যও এসএমসিকে দোষারোপ করা হয়।

অভিভাবকদের অসচেতনতা ও অসহযোগিতা: অভিভাবকদের সচেতনতার অভাব মানসম্মত শিক্ষার ক্ষেত্রে একটি অন্তরায় হিসেবে শিক্ষক এবং এসএমসি সদস্যরা উল্লেখ করেছেন। কিন্তু এটি একটি তর্কসাপেক্ষ ব্যাপার। কোন পর্যায়ে এবং কিভাবে অভিভাবকরা সন্তানদের শিক্ষা সম্পর্কে সচেতন হবেন বা সহযোগিতা দেবেন তা ভালো করে বোঝা প্রয়োজন। শিক্ষকরা প্রায়শই মনে করেন অভিভাবক ও বাবা-মা অসচেতন ও অসহযোগী আচরণ করেন।

গ. মানসম্মত শিক্ষক স্বল্পতার কারণ

স্বল্প বেতন: কম বেতন মানসম্মত শিক্ষক স্বল্পতার জন্য প্রধান কারণ বলে অংশীজনরা উল্লেখ করেছেন। মেধাবী শিক্ষার্থীরা কম বেতনের কারণে স্কুলের শিক্ষকতায় যোগদান করতে ইচ্ছুক হয় না। এই গবেষণার তথ্য নির্দেশ করে যে নিম্ন বেতন ও বেতন বৃদ্ধির নিম্নহার পেশাগত উন্নয়নে একটি বাধা।

নিয়োগ প্রক্রিয়া : অংশীজনদের মতে বর্তমান শিক্ষক নিয়োগ প্রক্রিয়া মানসম্মত শিক্ষক স্বল্পতার জন্য একটি বড় বাধা। দুর্নীতি, কোটা ব্যবস্থা, স্থানীয় পর্যায়ে নিয়োগ, বেসরকারি নিয়োগের ক্ষেত্রে এসএমসির চাপ ইত্যাদি শিক্ষক নিয়োগের সাথে সম্পর্কিত।

সামাজিক মর্যাদা: জরিপ তথ্যমতে দুই-তৃতীয়াংশ শিক্ষক বলেছেন তারা শিক্ষক হতে চেয়েছেন কারণ শিক্ষকতা একটি মহৎ ও মর্যাদাবান পেশা। কিন্তু তা সত্ত্বেও দলীয় আলোচনায় উঠে আসে যে নিম্ন সামাজিক মর্যাদা বিদ্যালয়ে মানসম্মত শিক্ষক স্বল্পতার জন্য একটি কারণ।

ঘ. মানসম্মত শিক্ষক স্বল্পতা উত্তরণের উপায়

মানসম্মত বেতন ও সুবিধা: অংশীজনরা সুপারিশ করেছেন যে, মানসম্মত বেতন ও সুবিধা মানসম্মত শিক্ষক স্বল্পতা সমস্যার সমাধান করতে পারে। অন্যান্য সম্মানজনক পেশার সমতুল্য বেতন দিলে উচ্চ শিক্ষিত মেধাবী ব্যক্তির শিক্ষকতা পেশায় যোগ দিতে আগ্রহী হবেন।

যথাযথ নিয়োগ: দুর্নীতিমুক্ত, সুষ্ঠু ও যথাযথ নিয়োগ প্রক্রিয়া মেধাবী এবং দক্ষতাসম্পন্ন ব্যক্তিকে শিক্ষকতা পেশায় আসতে সাহায্য করবে। নিয়োগ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সম্ভাব্য শিক্ষকের জন্য নিরপেক্ষভাবে মেধার পাশাপাশি শিক্ষক হওয়ার জন্য আগ্রহ যাচাই করার সুযোগ থাকা উচিত। শিক্ষক নিয়োগে দুর্নীতির প্রচুর প্রমাণ পাওয়ায় বাংলাদেশের সরকার বেসরকারি মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের জন্য এসএমসি কর্তৃক নতুন শিক্ষক নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্প্রতি স্থগিত করেছেন।

সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি: যদিও বাংলাদেশের সমাজে শিক্ষকদের যথেষ্ট সম্মান প্রদর্শন করা হয় কিন্তু বর্তমানে তা নিম্নগামী এবং শিক্ষকরা তাদের নিম্ন আয়ের কারণে সামাজিক মর্যাদা বজায় রাখার জন্যও সমস্যার সম্মুখীন হন। মানসম্মত শিক্ষক স্বল্পতার এটি একটি অন্যতম কারণ। এটি অস্বীকার করা যায় না যে সামাজিক মর্যাদা অর্থনৈতিক অবস্থার সাথে সম্পর্কযুক্ত।

ঙ. এ্যাডভোকেসি বিষয়বস্তু

নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ নিয়ে এ্যাডভোকেসি কার্যক্রম চালানো প্রয়োজন

দুর্নীতি বন্ধ: শিক্ষার সব পর্যায়ে দুর্নীতি বন্ধ করার জন্য প্রবল জনমত সৃষ্টি করতে হবে।

নিয়োগ ও পদোন্নয়নের পথ: যথাযথ শিক্ষক নিয়োগ নীতিমালা ও পদোন্নয়নের পথ তৈরির জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ।

শিক্ষানীতি বাস্তবায়ন: জাতীয় শিক্ষানীতি ২০১০ এর পূর্ণাঙ্গ বাস্তবায়নের অভিযান জোরদার করা প্রয়োজন।

তথ্যপ্রযুক্তি বিষয়ক জ্ঞান: ভবিষ্যতের শিক্ষককে পাঠদানে তথ্যপ্রযুক্তি ব্যবহারে যথেষ্ট জ্ঞান থাকতে হবে। ডিজিটাল বিষয়বস্তুর (content) মাধ্যমে পাঠদান অংশীজনদের জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। ভবিষ্যতের শিক্ষকরা শুধু শিক্ষা বিজ্ঞান নয় বরং একইসাথে প্রযুক্তিগত দক্ষতাও অর্জন করবেন।

বিষয় জ্ঞান: শিক্ষকগণ যেসব বিষয়ে পাঠদান করবেন সেসব বিষয়ে তাঁদের সঠিক জ্ঞান থাকতে হবে।

উচ্চশিক্ষিত ও মেধাবী: ভবিষ্যতের জন্য শিক্ষক উচ্চশিক্ষিত ও মেধাবী হবেন। অংশীজনরা শিক্ষকতা পেশায় মেধাবী শিক্ষার্থীদের আকৃষ্ট করতে আগ্রহী।

চ. মেধাবীদের শিক্ষকতায় আকর্ষণের উপায়

মানসম্মত বেতন: শিক্ষকদের বেতন-ভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি প্রায়শই মেধাবীদের শিক্ষকতা পেশায় আকৃষ্ট করার বিষয় হিসেবে আলোচিত হয়। অধিকাংশ মাধ্যমিক বিদ্যালয় বেসরকারি ব্যবস্থাপনায় পরিচালিত এবং এ ধরনের বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের সরকারি এমপিওভুক্তির মাধ্যমে বেতন প্রদান করা হয়। কিন্তু বেসরকারি ও সরকারি স্কুলের বেতন ভাতাদির পার্থক্য যোগ্য ব্যক্তিদের জন্য বেসরকারি বিদ্যালয়ে শিক্ষকতা আকর্ষণীয় নয়।

পেশার সম্মান এবং সামাজিক মর্যাদা: বর্তমানে বাংলাদেশে শিক্ষকদের চাকুরির মর্যাদা শিক্ষকদের জন্য হতাশার কারণ হয়েছে। শিক্ষকদের বেতন কাঠামো একই যোগ্যতার অন্যান্য চাকুরির চেয়ে নিচের ধাপে রয়েছে, শিক্ষকতা পেশা এবং এর মর্যাদা সমাজ কর্তৃক অবমূল্যায়িত হচ্ছে। ফলে মেধাবী চাকুরিপ্রার্থী যারা উচ্চ মর্যাদার অন্য চাকুরির জন্য প্রতিযোগিতায় সক্ষম তারা শিক্ষকতা পেশায় উৎসাহ বোধ করেন না।

পদোন্নয়নের পথ (Career Path): এই বিষয়টি বারে বারে আলোচনায় এসেছে। মেধাবীদের শিক্ষকতায় ধরে রাখার জন্য আকর্ষণীয় পদোন্নয়নের পথ থাকা জরুরি। শিক্ষকদের মধ্য থেকে শিক্ষা প্রশাসন ও ব্যবস্থাপনায় যাওয়ার সুযোগ যোগ্যতর ব্যক্তিদের শিক্ষকতায় আকর্ষণ করতে পারে।

৬. নীতি ও অগ্রাধিকার সংক্রান্ত সুপারিশসমূহ

এই 'দ্রুত মূল্যায়ন' থেকে বিভিন্ন সমস্যা ও উদ্বেগের ইঙ্গিত পাওয়া যাচ্ছে যা আরও মনোযোগের দাবি রাখে। এই গবেষণায় প্রাপ্ত তথ্য ও সুপারিশসমূহ অন্যান্য গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফলকে আরো জোরদার করেছে।

গবেষণা প্রাপ্ত তথ্য ও বিশ্লেষণের ভিত্তিতে নিম্নোক্ত নীতি সুপারিশসমূহ উপস্থাপন করা হল যা অগ্রাধিকারের দাবি রাখে:

ক. অন্য কোনো সম্পূরক আয়-উপার্জনে নিয়োজিত না হয়েও শিক্ষকদের বেতন-ভাতাদি কীভাবে তাদের ও তাদের পরিবারের জন্য মানসম্মত জীবনযাপনের নিশ্চয়তা দিতে পারে এবং তাদের চাহিদা পূরণ করতে পারে তা একটি গুরুত্বপূর্ণ নীতি নির্ধারণের ইস্যু হিসেবে বিবেচিত হওয়া প্রয়োজন।

- এই প্রেক্ষিতে সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের প্রারম্ভিক বেতন-ভাতা এবং চাকুরির সময়ের সাথে অগ্রগতির প্রক্রিয়াটি মডেল হিসেবে না হলেও একটি পথ নির্দেশনা হিসেবে বিবেচিত হতে পারে যা সকল শিক্ষকদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

- মাধ্যমিক বিদ্যালয়, কারিগরি শিক্ষা ধারা ও মাদ্রাসার মত সকল শিক্ষা প্রাতিষ্ঠানকে সরকারি ব্যবস্থাপনার আওতায় না এনেও কীভাবে তাদের জন্য উপযুক্ত বেতন-ভাতা নিশ্চিত করা যায় তা বিবেচনা করতে হবে। শিক্ষানীতি ২০১০ অনুযায়ী অষ্টম শ্রেণি পর্যন্ত বাধ্যতামূলক প্রাথমিক শিক্ষা বাস্তবায়নের জন্য এটি একটি বিশেষ সমস্যা। তাই এর সমাধানের উপায় বের করা খুবই জরুরি।

বক্স ১২: গবেষণালব্ধ নীতি ও অগ্রাধিকার সংক্রান্ত সুপারিশসমূহ

- ক. শিক্ষকদের বেতন-ভাতাদি এমন হওয়া উচিত যা তাদের পরিবারের জন্য একটি মানসম্মত জীবনযাপনের নিশ্চয়তা দিতে পারবে।
- খ. 'সবচেয়ে মেধাবীদের' শিক্ষকতা পেশার জন্য আকৃষ্ট করা, নিয়োগ করা এবং শিক্ষকতা পেশায় ধরে রাখার বিষয়গুলো জাতীয় এজেন্ডায় বিশেষ প্রাধান্য দেয়া প্রয়োজন। এই কার্যক্রমের দুটি দিক:
 - (১) বিদ্যমান শিক্ষকদের যাচাই, নিবন্ধন ও নিয়োগ ব্যবস্থার জন্য প্রয়োজন অনুযায়ী এনটিআরসিএকে শক্তিশালী করার মাধ্যমে বাস্তবায়ন,
 - (২) সকল শিক্ষকের জন্য পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মত একটি শিক্ষক নিয়োগ কমিশন গঠন।
- গ. সাধারণ চার বছরের স্নাতক ডিগ্রী কর্মসূচির সঙ্গে শিক্ষা একটি বিষয় হিসাবে অন্তর্ভুক্ত করে সত্যিকারের প্রাক-নিয়োগ (pre-service) শিক্ষক শিক্ষা কর্মসূচি চালু করা উচিত।
 - 'মেধাবী ও সম্ভাবনাময়' তরুণদের আকৃষ্ট করার জন্য একটি জাতীয় শিক্ষক সার্ভিস কোর (এনটিএসসি) প্রতিষ্ঠা করা যেতে পারে
 - এনটিএসসিকে তরুণ বিশ্ববিদ্যালয় স্নাতকদের জন্য একটি মর্যাদাবান পাবলিক সার্ভিস ট্র্যাক হিসেবে প্রতিষ্ঠা করতে হবে যেখানে তারা সরকারি-বেসরকারি, প্রাথমিক-মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষকতার জন্য উচ্চ বেতন, সম্মান ও মর্যাদা ভোগ করতে পারবেন।
 - বর্তমানে কর্মরত শিক্ষকরাও পেশাগত যোগ্যতা প্রদর্শনের ভিত্তিতে এনটিএসসিতে (National Teaching Service Corps) অন্তর্ভুক্ত হতে পারেন।
 - যে সকল ডিগ্রি কলেজে শিক্ষা ডিগ্রি চালু করা হবে সেগুলোর মান প্রতিষ্ঠা ও রক্ষার জন্য বিশেষ ব্যবস্থা এনটিএসসি প্যাকেজে অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে।
 - চার বছর মেয়াদী শিক্ষা বিষয়ক ডিগ্রি ও এনটিএসসি সতর্কতার সাথে চালু করতে হবে এবং কমপক্ষে একটি দশশালা সময় কাঠামো দিয়ে তা চালু করতে হবে।
- ঘ. পেশাগত প্রস্তুতি এবং চাকুরিকালীন (in-service) প্রশিক্ষণের মাধ্যমে শিক্ষকরা কিভাবে তাদের কাজের জন্য আরো দক্ষ হয়ে উঠতে পারেন সে বিষয়ে নতুন চিন্তা-ভাবনা প্রয়োজন।
- ঙ. সার্বিকভাবে সমতাসহ মানসম্মত শিক্ষার লক্ষ্যে শিক্ষকদের তত্ত্বাবধান সহায়তা ও মূল্যায়ন ব্যবস্থার সংখ্যাগত ও গুণগত পর্যাগততা ও কার্যকারিতা নিশ্চিত করতে হবে।
- চ. শিক্ষকদের জন্য একটি পদোন্নয়নের পথ তৈরি করতে হবে।
- ছ. শিক্ষকদের নৈতিক দায়িত্ব পালন নিশ্চিত করার জন্য একটি শিক্ষক আচরণবিধি ও পেশাগত শপথ তৈরি করতে হবে।
- জ. শিক্ষার জন্য বর্ধিত সম্পদ সকলের দাবি। এর একটি বড় অংশ শিক্ষক সংক্রান্ত সংখ্যাগত ও গুণগত বিষয়াদির দাবি পূরণের জন্য ব্যয় করা উচিত।

- উপর্যুক্ত বিষয়গুলো জোরালোভাবে শিক্ষকদের জন্য আলাদা বেতন ও প্রণোদনা কাঠামো নির্ধারণের বিষয়টি সমর্থন করে। তাছাড়া সরাসরি সরকারি বেতন কাঠামোতে অন্তর্ভুক্ত শিক্ষক ও পরোক্ষভাবে সরকারি বেতনপ্রাপ্ত (এমপিও) শিক্ষকদের মধ্যে সমতা থাকতে হবে।

খ. একবিংশ শতাব্দীর জন্য মানসম্মত শিক্ষার লক্ষ্যে 'সবচেয়ে মেধাবীদের' শিক্ষকতা পেশার জন্য আকৃষ্ট করা, নিয়োগ করা এবং ধরে রাখার বিষয়গুলো জাতীয় এজেন্ডায় বিশেষ প্রাধান্য দেয়া প্রয়োজন। স্বল্প-মেয়াদী এবং তাৎক্ষণিক সমস্যা সংক্রান্ত পদক্ষেপ নেয়ার পাশাপাশি দীর্ঘ মেয়াদী কর্মপরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে এই এজেন্ডা বাস্তবায়ন করা প্রয়োজন।

- জাতীয় শিক্ষানীতি ২০১০ এর সুপারিশের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ একটি দ্রুত পদক্ষেপ হতে পারে সরকারি ও বেসরকারি শিক্ষকদের সনদায়ন, নিবন্ধন ও নিয়োগ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করা। এই কার্যক্রমের দুটি দিক: (ক) বিদ্যমান শিক্ষকদের যাচাই, নিবন্ধন ও নিয়োগ ব্যবস্থা যা প্রয়োজনানুযায়ী এনটিআরসিএকে শক্তিশালী করার মাধ্যমে বাস্তবায়ন করা যেতে পারে, (খ) সরাসরি সরকারি ব্যবস্থাপনাবীন ও নিয়মিত সরকারি অনুদানপ্রাপ্ত বিদ্যালয়ের জন্য পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মত একটি শিক্ষক নিয়োগ কমিশন গঠন।

শিক্ষকদের জন্য একটি পৃথক নিয়োগ কমিশন গঠন যথেষ্ট যৌক্তিক এ কারণে যে, শিক্ষকতা হচ্ছে বাংলাদেশের শিক্ষিত যুবসমাজের একক বৃহত্তম কর্মক্ষেত্র। শিক্ষক নিয়োগ কমিশন প্রস্তাবিত জাতীয় শিক্ষক সার্ভিস কোর এর তদারককারি সংস্থা হিসেবেও দায়িত্ব পালন করতে পারে।

গ. বিপুল সংখ্যক শিক্ষার্থী তাদের শিক্ষাজীবন শেষে শিক্ষকতা পেশায় প্রবেশ করে। তাই চার বছরের সাধারণ স্নাতক ডিগ্রী কর্মসূচির সঙ্গে ‘শিক্ষা বিজ্ঞান’ একটি বিষয় হিসাবে অন্তর্ভুক্ত করে সত্যিকারের প্রাক-চাকুরি শিক্ষক শিক্ষা কর্মসূচি চালু করা উচিত।

- ‘সবচেয়ে মেধাবী ও সম্ভাবনাময়’ তরুণদের শিক্ষা বিষয়ক ডিগ্রী কোর্সে পাঠ গ্রহণ ও শিক্ষকতায় আকৃষ্ট করার জন্য একটি জাতীয় শিক্ষক সার্ভিস কোর (National Teaching Service Corps) প্রতিষ্ঠা করা যেতে পারে, যার মাধ্যমে সদ্য স্নাতকরা শিক্ষকতা পেশায় যোগ দেবেন।
- এনটিএসসি কে তরুণ বিশ্ববিদ্যালয় স্নাতকদের জন্য একটি মর্যাদাবান পাবলিক সার্ভিস গতিপথ (track) হিসেবে প্রতিষ্ঠা করতে হবে যেখানে তারা সরকারি-বেসরকারি, প্রাথমিক মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষকতার জন্য উচ্চ বেতন, সম্মান ও মর্যাদা ভোগ করতে পারবে।
- বর্তমানে কর্মরত শিক্ষকরাও যোগ্যতা প্রদর্শনেরভিত্তিতে এনটিএসসিতে যুক্ত হতে পারেন।
- এনটিএসসি চালু করার সময় যেসকল ডিগ্রী কলেজে শিক্ষা বিষয়ক ডিগ্রী চালু করা হবে সেগুলোর প্রমিতমান প্রতিষ্ঠা ও রক্ষার জন্য বিশেষ ব্যবস্থা রাখতে হবে।
- চার বছর মেয়াদী শিক্ষা বিষয়ক ডিগ্রী ও এনটিএসসি সতর্কতার সাথে উচ্চ পর্যায়ের নীতি সমর্থনের মাধ্যমে চালু করতে হবে এবং কমপক্ষে একটি দশশালা সময়ক্যার্থামো দিয়ে তা চালু করতে হবে।

ঘ. পেশাগত প্রস্তুতি এবং চাকুরিকালীন (in-service) প্রশিক্ষণ এর মাধ্যমে শিক্ষকরা কিভাবে শিক্ষার্থীদের মানসম্মত ফলাফল অর্জনে অবদান রাখার জন্য দক্ষ ও যোগ্য হয়ে উঠতে পারেন সে বিষয়ে নতুন চিন্তা-ভাবনা প্রয়োজন এবং স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদী পদক্ষেপ নেয়া প্রয়োজন।

- বিদ্যমান কাঠামোর মধ্যেই শিক্ষকদের পেশাগত প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নে বিভিন্ন কৌশল ও বিভিন্ন সংস্কারমূলক কর্মসূচি যেমন ডিপ-ইন-এড, টিকিউআই কার্যক্রম প্রভৃতি উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। জাতীয় শিক্ষক প্রশিক্ষণ মান কমিটির সুপারিশ বর্তমান কাঠামোর মধ্যে সীমাবদ্ধ। স্বল্পমেয়াদী পদক্ষেপ অবশ্যই জরুরী এবং তা গুরুত্ব সহকারে বাস্তবায়ন করা উচিত, কিন্তু একইসঙ্গে দীর্ঘ মেয়াদী ও সুদূরপ্রসারী চিন্তা প্রয়োজন। মনে রাখতে হবে, স্বল্পমেয়াদী উদ্যোগ যেন শিক্ষানীতি ২০১০ এবং উপরে বর্ণিত দীর্ঘ মেয়াদী পদক্ষেপগুলোর সাথে সংঘাতপূর্ণ না হয়।
- দুর্বল একাডেমিক ফলাফলধারী বিশেষ করে তৃতীয় শ্রেণীপ্রাপ্তদের শিক্ষকতা পেশায় নিয়োগ দেওয়া গ্রহণযোগ্য নয়। প্রাথমিক শিক্ষক নিয়োগের ক্ষেত্রে তৃতীয় শ্রেণীপ্রাপ্ত

হলেও স্নাতক ও স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারীদের নিয়োগ করার যে ব্যবস্থা বর্তমানে প্রচলিত আছে তা বন্ধ করা উচিত। একইভাবে, তৃতীয় শ্রেণীপ্রাণ্ডদের মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে নিয়োগের জন্য বিবেচনা করা উচিত নয়।

- প্রাক-নিয়োগ (pre-service) প্রশিক্ষণ ও বিভিন্ন মেয়াদী বিভিন্ন প্রকার চাকুরিকালীন (in-service) প্রশিক্ষণ কিভাবে একটি অপরটির পরিপূরক হতে পারে তা বিবেচনা করতে হবে এবং সেই অনুযায়ী পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হবে। এমনকি চার বছর মেয়াদী শিক্ষা ডিগ্রীধারী হলেও প্রাথমিক ও মাধ্যমিক শিক্ষকরা এক বছর মেয়াদী (বর্তমানে আঠার মাস মেয়াদী) ডিপইনএড প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে পারেন। কিন্তু সেক্ষেত্রে এটি কী উদ্দেশ্য সাধন করবে এবং কীভাবে একটি অপরটির পরিপূরক হবে তা দেখতে হবে।
- একইভাবে, একটি সার্বিক শিক্ষক উন্নয়ন পরিকল্পনার আওতায় স্বল্পমেয়াদী চাকুরিকালীন (in-service) প্রশিক্ষণগুলোর অগ্রাধিকার ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ ও বাস্তবায়ন করতে হবে। সকল শিক্ষা ও শিক্ষক প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের জন্য মান নির্ধারণ করতে হবে এবং তা গুরুত্বসহকারে বাস্তবায়ন করতে হবে।

ঙ. সার্বিকভাবে সমতাসহ মানসম্মত শিক্ষার লক্ষ্যে শিক্ষকদের তত্ত্বাবধান সহায়তা ও মূল্যায়ন ব্যবস্থার সংখ্যাগত ও গুণগত পর্যাণ্ডতা পরীক্ষা করা দরকার। শিক্ষার্থীদের শিখনফল অর্জনে এইসব প্রচেষ্টা কি অবদান রাখছে তা বিবেচনা করতে হবে।

- শিক্ষকদের জন্য একটি 'কৃতি প্রমিতমান' (Performance Standard) তৈরি করা প্রয়োজন যার ভিত্তিতে তাদের তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়ন করা যায়। এই 'প্রমিতমান' শিক্ষকদের অংশগ্রহণে বাস্তবসম্মত ও বাস্তবায়নযোগ্য করে প্রস্তুত করতে হবে এবং এর দ্বারা যাতে সকল শিক্ষকই শুরুতে যে অবস্থানে ছিলেন তার থেকে উন্নতি করতে পারেন সেই ব্যবস্থা রাখতে হবে।
- বিদ্যালয়, উপজেলা বা উচ্চপর্যায়ের তত্ত্বাবধানকারী ও মূল্যায়নকারী ব্যক্তিবর্গের দায়িত্ব ও কর্তব্য সুনির্দিষ্ট করতে হবে। এটি নিশ্চিত করতে হবে যে, সকল তত্ত্বাবধানকারী ও মূল্যায়নকারীগণ শিক্ষকদের যেন একই ধরনের সংগতিপূর্ণ বার্তা দেন।
- তত্ত্বাবধানকারী ও মূল্যায়নকারী ব্যক্তিবর্গের সামর্থ্য ও দক্ষতা পরীক্ষা করার ব্যবস্থা থাকা প্রয়োজন এবং তাদের কীভাবে সহায়তা দেওয়া যায় ও তাদের উন্নয়ন করা যায় তা বিবেচনা করতে হবে। তাদের সামর্থ্য ও দক্ষতা উন্নয়নের ক্ষেত্রে যথাযথ পরবর্তী পদক্ষেপসহ তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়ন এবং শিক্ষকদের সহায়তার জন্য নিরাময়মূলক কার্যক্রম একটি গুরুত্বপূর্ণ বিবেচ্য বিষয়।

চ. প্রয়োজনীয় বেতন ও প্রণোদনার সাথে পেশাগত উন্নয়ন ও কর্মদক্ষতার উন্নতির ব্যবস্থা রেখে শিক্ষকদের জন্য একটি পদোন্নয়নের পথ প্রতিষ্ঠা করা আবশ্যিক।

- পূর্ণ চাকুরিকালের পরেও কারও পেশাগত জীবন যেখানে শুরু হয়েছে সেখানে শেষ হতে পারে না; যেমনটি বেশিরভাগ প্রাথমিক ও মাধ্যমিক শিক্ষকদের ক্ষেত্রে বর্তমানে প্রযোজ্য।
- চাকুরির প্রবেশ ধাপ 'সহকারী শিক্ষক' হতে পারে কিন্তু সেখানে একটি উন্নতির সিঁড়ি থাকা প্রয়োজন যেমন জেষ্ঠ্য শিক্ষক, টিম লিডার, বিষয় সমন্বয়ক ইত্যাদি, যেখানে

শিক্ষকরা মূল্যায়িত হয়ে পদোন্নতি পেতে পারেন। এক্ষেত্রে যথাযথ পারিতোষিক থাকা প্রয়োজন যেখানে একজন শিক্ষক কোনো প্রশাসনিক পদে না গিয়েও শিক্ষকতা পেশাতে থেকেই মর্যাদা ও যথেষ্ট পারিতোষিক লাভ করতে পারেন।

- প্রাথমিক স্তর থেকে কলেজ পর্যন্ত স্তর নির্বিশেষে সকল শিক্ষকের যোগ্যতা ও পেশাগত মানের ভিত্তিতে বেতন সমতা থাকা প্রয়োজন।
- শিক্ষকতা পেশায় বর্তমান প্রবেশধাপ ও প্রবেশধাপের বেতন বিবেচনা করে একটি পেশাগত উন্নয়ন ধাপ প্রবর্তন করলে তা খুব বেশি আর্থিক চাপ সৃষ্টি করবে না, কারণ তা দীর্ঘসময় ধরে বাস্তবায়িত হবে।

ছ. শিক্ষকদের নৈতিক দায়িত্ব পালন নিশ্চিত করার জন্য একটি শিক্ষক আচরণবিধি ও পেশাগত শপথ তৈরি করার বিষয়টি বিবেচনা করা প্রয়োজন।

- শিক্ষকদের পেশাগত সংগঠন, শিক্ষাবিদ এবং সংশ্লিষ্ট সুশীল সমাজ যৌথভাবে একটি আচরণবিধি তৈরির জন্য কাজ করতে পারে। এর উদ্দেশ্য হবে শিক্ষকদের পেশাগত ও নৈতিক মান বজায় রাখা এবং নতুন প্রজন্মের জন্য শিক্ষকদের রোল মডেল হিসেবে দাঁড় করানো।
- আচরণবিধির ভিত্তিতে শিক্ষকদের একটি পেশাগত শপথ তৈরি বিবেচনা করা যেতে পারে। এটি চিকিৎসা পেশা গ্রহণকারীদের 'হিপোক্রেটিক শপথের' মত হতে পারে।

জ. শিক্ষার জন্য বর্ধিত সম্পদ সকলের দাবি। এর একটি বড় অংশ শিক্ষক সংক্রান্ত সংখ্যাগত ও গুণগত বিষয়াদির দাবি পূরণের জন্য ব্যয় করতে হবে।

- শিক্ষাখাতে বার্ষিক বাজেটের প্রায় আশি শতাংশ শিক্ষকদের জন্য ব্যয় করতে হয়, যা প্রকৃত টাকার অংকে পর্যাপ্ত নয়। নতুন সম্পদের একটি বড় অংশ শিক্ষকদের জন্য যথাযথভাবে ব্যয় করতে হবে। কিন্তু এটি শুধুমাত্র বর্তমান ব্যয় কাঠামোর বর্ধিতাংশ হলেই হবেনা। এই প্রতিবেদনের সুপারিশসমূহ বিবেচনায় এনে সম্পদের যথার্থ ও কার্যকর ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করতে হবে।

Quality Education Teachers for the Next Generation

Research Team

Manzoor Ahmed (Team Leader)
Mostafizur Rahaman
Mamunur Rashid
Sadia Ritu

Editor

Rasheda K. Choudhury

Published by



Campaign for Popular Education (CAMPE)

In cooperation with



OXFAM

Oxfam Bangladesh

First Edition

December 2015

Copyright © Campaign for Popular Education (CAMPE)

Cover Design

Ibrahim

Design & Printing

Massive

ISBN: 978-984-34-0161-8

Published by

Rasheda K. Choudhury

Executive Director

Campaign for Popular Education (CAMPE)

5/14, Humayun Road, Mohammadpur, Dhaka-1207

Phone: 9130427, 58155031, 58153417, 8142024-5

Fax: 9123842

Email: info@campebd.org

Web: www.campebd.org

Preface

Campaign for Popular Education (CAMPE) is an advocacy and campaign network promoting quality education, retention and completion of primary & secondary education cycle of both boys and girls of Bangladesh. It started its journey of researchers, practitioners and activists in the education sector of Bangladesh coordinates the production of annual research-based Education Watch reports, presenting a civil society perspective on progress and challenges of achieving different national and international goals and targets in Bangladesh.

Despite commendable progress achieved in the education sector, quality of education as a whole and teachers in particular is still an issue. No education system can perform well without well-equipped, qualified teachers. Considering the importance of ‘quality teachers for quality education’ CAMPE initiated this study on “Quality Education Teachers for the Next Generation”.

The study, in a rapid appraisal mode, collected primary data of 500 Primary and Secondary teachers and conducted 125 FGDs with different groups of stakeholders in 25 districts. Besides, feedback was gathered through a national level consultation held with different stakeholders including relevant ministries and departments, development partners, civil society and teacher associations. The study has tried to elicit information about demographic features and personal characteristics of the respondents, factual information about educational qualification and professional training, as well as working condition and work environment, and finally, about perceptions on the factors that affect teachers’ work and performance.

The whole exercise was a collective effort and we would like to extend our heartfelt thanks to Dr. Manzoor Ahmed, Professor Emeritus, BRAC University and his team for conducting the study with sincerity and commitment within a very short time. We would also like to express our deepest gratitude to relevant government officials, field experts and practitioners for their valuable contribution at all levels from study design to finalization of the report.

Our sincere appreciation for the teachers, students, guardians, local education officials, civil society including partner NGOs and CAMPE team who provided quick and spontaneous support during the study. Special thanks to the Directorate of Primary Education (DPE), Ministry of Primary and Mass Education (MoPME) and Ministry of Education for their cooperation.

If the study serves the purposes of drawing the attention of decision makers, teachers and other stakeholders to the urgency of ensuring “quality teachers for quality education” then our efforts will be worthwhile.

Rasheda K. Choudhury

Executive Director

Campaign for Popular Education (CAMPE)

“An education system is only as good as its teachers. Teachers are essential to universal and quality education for all: they are central to shaping the minds and attitudes of the coming generations to deal with new global challenges and opportunities. Innovative, inclusive and results-focused teaching is crucial for 2015 and beyond if we are to provide the best possible opportunities for millions of children, youth and adults worldwide.”

Joint Message on the occasion of the World Teachers’ Day (5 October 2014)

Irina Bokova, Director General, UNESCO

Guy Ryder, Director General, ILO

Anthony Lake, Executive Director, UNICEF

Helen Clark, Administrator, UNDP

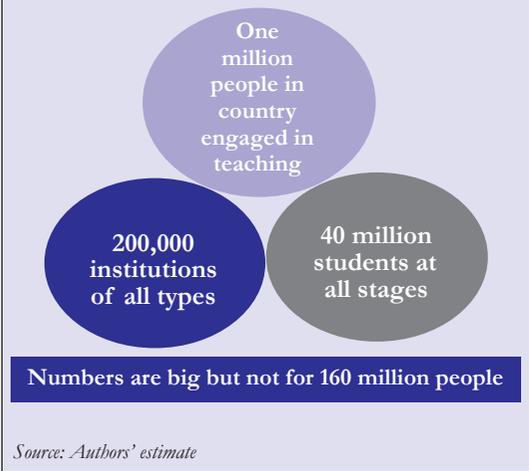
Fred van LEEUWEN, General Secretary, Education International

1. Background

a. The Single Largest Occupational Group

Teaching is the largest single occupational category for people with post secondary education in the country. More than a third of all college and university graduates in the country are employed in teaching. Even a higher proportion needs to be in teaching, if the demands of the system in numbers and quality are to be met. This itself calls for comprehensive and coordinated human resource development policy, strategy and plan for the teaching profession.

Figure 1: Number of Teachers, Institutions and Students



At present, teaching appears to be the last occupational choice for college graduates in Bangladesh. It is doubtful that many parents today would wish their children to grow up to become a primary or secondary teacher. In contrast, teaching is one of the highest paid occupations for university graduates in Germany, Korea, Switzerland, Spain and Singapore and a coveted profession in most OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) countries.

b. Scope and Specific Objectives of The Study

- Look critically at the current quantitative and qualitative dimensions of teachers in primary and secondary education including numbers, educational qualifications and professional training
- Identify the challenges in improving quality of teachers
- Consider what should be the characteristics of the 21st century teachers
- Investigate the ways of attracting and retaining sufficient numbers of talented young people into teaching and keeping them in the profession
- Recommend advocacy strategies and actions aiming at concerned agencies and policymakers.

c. Methodology

The study methodology, in a rapid appraisal mode, involved collecting primary data through questionnaires (500 teachers—divided between Primary and Secondary) and 125 FGDs with different groups of stakeholders, viz., primary school teachers, secondary school teachers, guardians, students and SMC members in 25 districts. Besides these, a national level consultation meeting held with different teacher associations of primary and secondary teachers in Bangladesh. The questionnaire was used to elicit information about demographic and personal characteristics of the respondents, factual information about educational qualifications and professional training, as well as working condition and work environment, and finally, about perceptions on the factors that affected teachers' work and performance.

2. International Context

It is generally understood that no education system can be better than its teachers. By the estimate of the UNESCO Institute of Statistics, to achieve universal primary education by 2020 countries will need to recruit 12.6 million new primary teachers. By 2030, this demand for teachers will rise to 27.3 million. The shortage of qualified teachers is going to be a bottleneck for many countries to achieve education for all of acceptable quality.

More than half (56 per cent) of the 70 million teachers in primary and secondary education in the world are from the Asia-Pacific region. An education system that is concerned about quality has to attract and retain a qualified teaching staff and support teachers in the classroom, and in their continued professional development.

The SDG goal 4 - 'Ensure inclusive and equitable quality education and promote life-long learning opportunities for all'-indicates that greater emphasis will have to be placed on having adequate numbers of teachers who have the necessary skills and capabilities. With a new target under this goal of ensuring the provision of 12 years of education, demand for teachers and on their quality will increase.

What the slow learner outcome means for teachers and the job they do is a question that arises with renewed urgency. The literature on education quality and teaching continues to point at the teachers as the key actors in delivering good quality education.

The 2013/4 EFA Global Monitoring Report (UNESCO, 2014) identified four strategies necessary to achieve the EFA goal of quality education for all. The first was to attract the 'best' teachers, and select and recruit teachers to reflect the diversity of the children they will be teaching. The second was to improve teacher training so that teachers would be capable of supporting the weakest learners. The third called for placing teachers in areas and with populations where teachers are needed most - often the most challenging remote and rural areas. And the fourth strategy was the right mix of incentives and

conditions to encourage teachers to perform and remain in the profession. Keeping teachers motivated and retaining them in the profession are linked with teachers' status, working conditions and their level of satisfaction with their work. As highlighted in OECD's Education Indicators in Focus series (OECD, 2014), making teaching a career of choice and one that will attract capable people is influenced directly by the recruitment process, salary and retraining opportunities.

As the Bangkok Statement for the Asia-Pacific Region on the post-2015 education agenda stated, "Efforts must be made at all levels and in all educational settings to ensure that all students are taught by qualified, professionally trained, motivated, committed and well-supported teachers, who use appropriate pedagogic approaches."

3. National Overview of Teachers and Teaching

a. Primary Education

The total number of primary education teachers was 466,508 (in over 106,000 primary level schools of all types), as reported by the Annual Primary School Census of 2013. Of these teachers, female teachers totaled 57%. The percentages of female teachers in two major categories of schools—GPS and NNPS—were 64% and 45% respectively (Box 1).

It is reported that during six years of PEDP2, some 45,000 teachers were recruited. According to Education Watch (EW) survey in 2014,

40 or less number of students per teacher was observed in 30.8% of the government and 22.7% of the newly nationalized primary schools. These mean that 69 to 77% schools have more than 40 students per teacher. The proportion of teachers meeting the minimum professional training requirement of at least C-in-Ed has remained around 83% since 2010. The PEDP3 target is 95% by 2017.

b. Secondary Education

The Teachers Census conducted by BANBEIS in 2014 reported 28,253 institutions and 312,479 teachers working in secondary level under government and non-government management, but registered or affiliated with appropriate education authorities. Of the total, 66% were school teachers, 28% madrasah teachers and 6% college teachers. The overall female parentage was 21% - with 24% in school, 35% in school and college and only 12% in madrasah (Box 1). The statistics of BANBEIS confirm that the secondary institutions do not

Box 1: Teachers at a Glance

- The total number of primary education teachers in 2013: 466,508 (in over 106,000 primary level schools of all types)
- Female teachers: All Primary 57%; PS 64%; NNPS 45%;
- Secondary Teachers Census 2014 covered 28,253 institutions and 312,479 teachers at secondary level under government and non-government management;
- Of these: 66% in schools; 28% in madrasah, and 6% in colleges;
- Female ratio 21% (24% in school, 35% in school and college and only 12% in madrasah).

Source: DPE, *Annual School Census, 2013*;
BANBEIS, *Teachers Survey, 2014*

have minimum number of teachers for teaching specific subjects except social science and religion. Social science has on an average more than three teachers per institution. But there are shortages in compulsory subjects such as English and even in Bangla, math and science and computer. It also reveals that 13% institutions were being run without regular Head of the institution.

Another revelation is that teachers are all designated as Assistant Teachers except the Head Teacher and the Asst. Head Teacher. This indicates that there is no career ladder or a path of career progression for teachers. Most teachers enter the profession as Asst. Teacher and retire as Asst. Teacher in both primary and secondary schools (Table 1).

Table 1: Designations, Numbers and Adequacy of Secondary Teachers

Designation	Number	Number of 100 Institutions
Head Teacher	24,536	87
Asst. Head Teacher	18,874	67
Asst. Teacher Social Science	89,363	316
Asst. Teacher Bangla	14,018	50
Asst. Teacher English	16,083	57
Asst. Teacher Science and Math	39,079	138
Asst. Teacher Phys.Ed.	16,162	63
Asst. Teacher Agricultuer	17,868	63
Asst. Teacher Islamiyat	42,365	151
Asst. Teacher Computer	13,224	47
Asst. Teacher Business	7,029	25
Asst. Teacher Other Religions	7,060	25
section Teacher	1,578	6
All Teacher	307,239	1,089

Source: Calculated from BANBEIS, 1st Semiannual Survey of Teachers, 2014

Monthly Pay Order, the mechanism for paying government salary subsidy to teachers applied to enlisted non-government institutions, which were 99% of all secondary level institutions. The percentage of teachers receiving MPO was 88% in schools, 87% in school and college and 86% in madrasah.

According to BANBEIS 2014 survey, among secondary/higher secondary level teachers, 60% had Bachelor's degree and 23% Masters. Among all degree holders only 1.4% of degree holders had first division in the degree examination and 14% had graduation with honors. The percentage of honors degree holders was 41% among school and college teachers, 15% in school teachers and only 5% in case of the madrasah teachers. About 19% of all teachers had Fazil and 15% had kamil degree - with much higher ratios in madrasah (BANBEIS survey 2014).

The basic professional training for secondary teachers, the 9-months Bachelor of Education (B. Ed), was received by less than half of the secondary teachers (46%). There was great variation among school type and for different divisions in the country, indicating that in many schools and areas, the proportion with training was much less (ibid.).

The head of the school as the leader of the institution has a critical role in ensuring quality of school, setting standards and creating the conditions for good performance by teachers. The Headmasters need to have the professional skills and capabilities to play this role. Recognising this role of the head teacher, the TQI project has introduced a 21-days Head Teacher training with a 6-days follow-up after an interval. This is complemented by another 35 days of in-service training with a mixed content of pedagogy and management (ibid.).

It was found that nearly 52% Head Teacher received the first longer training, 35% had the opportunity to be in the shorter follow-up, and only 15% participated in the in-service training by March, 2014. Only 17% of all teachers have received training on use of the computer. Training on digital teaching content preparation has been received so far by fewer than 8% of the teachers (ibid.).

About a third of the teachers taught 26-30 classes, a little more than a third taught 21 to 25 classes a week. The large majority of the Head Teachers also taught 11-20 classes in a week, indicating an overall shortage of teachers that imposed a relatively heavy workload on them (ibid.).

4. Discussions Based on the Survey

This rapid appraisal collected and analyzed data about educational preparation and professional training of primary and secondary teachers; teacher's supervision and evaluation; teachers' economic status and income; supervision and evaluation of teachers; and teachers' perceptions and expectations about their work.

The collected data were placed in the context of a national overview of teachers and teaching in primary and secondary education and the international discourse on quality and equity in education and the role of teachers. The recently adopted SDG4/Education 2030 agenda make the examination of the teachers' situation in primary and secondary education especially pertinent.

It is worth noting that the sample of teachers for this study were drawn from primary (GPS and NNPS) and secondary schools, which served over 80 percent of primary students about 85 percent of secondary level students. The major categories of institutions not included here are the ibtedayee madrasahs and non-formal second chance primary education centers of NGOs at the primary level and dakhil madrasahs at the secondary level as well as profit-making private schools. Reliable estimates of enrollment in quomi madrasahs and the private profit-making schools, outside the purview of government oversight, do not exist.

The relatively small and opportunistic sample may not represent the general teacher population, but this may not be a serious setback for the qualitative enquiry pursued in this study.

a. A Quantitative Shortfall

Student teacher ratio close to 50 students to a teacher in primary school is a serious impediment to quality teaching and a major obstacle to teachers doing their job well. During PEDP 2 period over a period of six years some 45,000 teachers have been recruited and a similar number is being recruited under POEDP 3.

But do these numbers actually result in net addition to teachers in the system, if the natural attrition – those who retire and leave the system for other reasons – is counted? Annual Sector Performance Reports for primary education do not report teaching personnel turn-over and net addition and reliable data seem difficult to retrieve. To bring down student teacher ratio to a defensible 30:1, another 100,000 teachers should be recruited in primary schools.

The secondary teachers' census undertaken in 2014 under TQI shows serious deficits in common compulsory subjects including English, even Bangla, mathematics, science and computers, if a count is taken of subject-specific teachers per 100 schools. For every hundred schools, there are only 47 computer teachers, 50 for Bangla, 57 for English and 138 for Math and all the science subjects. If at least one teacher for these compulsory subjects in every school is considered necessary, at least 50,000 teachers should be recruited immediately for secondary schools.

To bring the provisions for primary and secondary level education to an acceptable standard in terms of class size, teacher-student ratio, and sufficient learning time in school, the teaching force for these stages need to be doubled from the present number of approximately 750,000 within a medium term time frame.

b. Absence of a Career Path for Teachers

It is a unique system in Bangladesh in which the basic designation of the teaching position is Assistant Teacher and there is no designation of teacher, senior teacher, subject coordinator, team leader etc. Almost all teachers enter the profession as an Assistant Teacher and retire from work as an Assistant Teacher. There is no career ladder for teachers – a serious de-motivating factor.

c. Quality of Teachers' Academic Qualifications and Professional Preparation

The sample in this study shows that even at the primary level a substantial proportion of teachers has qualifications above the required HSC (91% of teachers with Bachelors or higher degree in GPS and 48% in NNPS). At the secondary level, 52% of the teachers are with Masters degree, exceeding the minimum Bachelors degree requirement, and 46% had the Bachelors (Table 2).

Table 2: Educational Qualifications of Teachers

School	Division/Class	SSC	HSC	Bachelor	Masters
Primary	1 st	38.1%	14.9%	2.8%	15.7%
	2 st	54.3%	66.8%	63.1%	74.1%
	3 st	7.7%	18.3%	34.1%	10.2%
Secondary	1 st	43.7%	23.2%	3.2%	8.6%
	2 st	43.6%	56.0%	61.0%	78.6%
	3 st	8.7%	20.8%	35.7%	12.9%

Source: Rapid sample survey 2015

Whether a high academic qualification indicates a higher intellectual capability and competence to do a good teaching job depends arguably on the performance and achievement of the person in the respective public examination for obtaining the academic credential. About two-thirds of the primary teachers had the second division in HSC and for the Bachelors degree, for secondary, it was 56% and 61% respectively. More than a third of the Bachelors' degree holders among both primary and secondary teachers had the third class (Table 3).

Table 3: Division/Class of Teachers in Diploma/Degree

School	Division/Class	SSC	HSC	Bachelor	Masters
Primary	1 st	38.1%	14.9%	2.8%	15.7%
	2 st	54.3%	66.8%	63.1%	74.1%
	3 st	7.7%	18.3%	34.1%	10.2%
Secondary	1 st	43.7%	23.2%	3.2%	8.6%
	2 st	47.6%	56.0%	61.0%	78.6%
	3 st	8.7%	20.8%	35.7%	

Source: Rapid sample survey 2015

A pertinent question is whether a person with a 3rd class/division bachelor or masters would be a more effective and capable teacher than one with a 1st division SSC or HSC qualification. A related concern is how to attract and retain intellectually more capable people into teaching.

d. Professional Training and Upgrading of Teachers

The data reveal that large proportions of teachers participated in professional training. The emphasis has been more on training leading to formal credentials (C-in-Ed. and B.Ed.) rather than in-service training focused on pedagogic tasks and problem-solving (Table 4).

Table 4: Participation and Benefits in Training Courses

School Type	Received long training	Received benefit after long training	Type of benefit	Percent of befeiciar teacher	Received short training	Received both short & long training
Primary	N=242	N=242	Promotion	5.9%	N=245	N=247
	95.0%	77.7%	Salary Increment/ grade change	94.1%		
Secondary	N=252	N=240	Promotion	12.5%	N=244	N=252
	82.1%	56.7%	Salary Increment/ grade change	87.5%		
All	N=499	N=482	Promotion	8.6%	N=489	N=499
	88.6%	67.2%	Salary Increment/ grade change	5.6%		

Source: Rapid sample survey 2015

It is widely recognized that for teachers' professional preparation and upgrading there is need for an integrated approach of initial (pre-service) preparation, opportunities for continuous on-the-job professional growth and supervisory support and guidance for teachers. There are issues about the quality and efficacy of initial training, in-service upgrading, and supervisory support.

In case of B.Ed. more than 40% teachers received the degree from non-government institutions affiliated with the National University. The quality of instruction, other quality criteria regarding teaching and instructors, and management are supposed to be overseen by the National University. The National University cannot effectively exercise this oversight. The quality, therefore, of the training in private institutions at best is debatable.

Bangladesh does not have a mandatory pre-service teacher development and education programme. It does not have provisions for education as an area of study within the undergraduate degree programme, though teaching and related education sector is the largest single employer of college graduates. The nature of pre-service teacher preparation, and how in-service training and upgrading and supervisory support of teachers complement and re-enforce each other remain an important policy concern. Some satisfaction may be derived from the fact that most primary teachers have received long and short training courses. At the secondary level, close to half have had the long training (the proportion is higher in the sample) and a majority has received some form of short training. The importance of professional pre-service and in-service and on-the job professional development is undisputed. But whether these have an effect on performance of teachers and learning results for students depend on two factors – the quality and relevance of the training itself and the conditions and supportive environment in school to make use of the

skills and knowledge acquired from the training. It has not been probed specifically in this study. However, the information about the working condition and work environment for teachers discussed below indicates major difficulties in this respect.

ASPR 2014 has candidly admitted that PEDPII and III accord high priority in the provision of continuous professional development of teachers, yet it is uncertain what the impact of these training are, particularly in behavior change of more experienced teachers in adopting new practices (DPE, 2014).

ASPR also observes that positive correlation with learning achievement found only for subject-based training. There is no statistically significant impact on student achievements for Certificate-in-Education (C-in-Ed) training. Hence, it is worth closely monitoring the impact of the new Diploma-in-Education (Dip-in-Ed) program, which will replace the C-in-Ed, during its early phase of national implementation.

e. Teaching Learning Environment, Conditions and Workload

Although, the aggregate national data provide some numbers regarding class size, the actual situation on the ground may be different when the teachers are actually deployed in the classroom. One problem is that the aggregate hides the absences of teachers, teachers on leave, or those engaged in non-teaching duties. From the sample, it turns out that in some secondary classes there may be close to 100 students, and many primary classes have around 50 students.

Teachers' workload is an important factor for motivation in teaching and teachers doing their job properly. Average number of periods in a week for primary school teacher is 27.35 and 21.77 for secondary teachers. The data from the sample showed that primary school teachers of rural schools have to teach more hours than at urban schools (Box 2).

There is a substantial diversion of teacher's time to no-teaching activities, which add to their workload. Demand on teachers for non-academic work is substantially higher in urban schools. In primary schools, with 80 percent of the schools running in double-shift, total learning contact time is about half of international standard of about a thousand hours in a year.

Box 2: Class Size and Workload

- Average class size for teachers of primary and secondary respectively are 48 and 83;
- Average number of periods per week: primary teacher - 27.35; secondary 21.77;
- Besides classes taught daily, workload includes preparation for class, correcting homework, and non-teaching activities of teachers which all add to the burden of the teachers;
- The conscientious teacher has a long and exhausting day every school day.

Source: Rapid sample survey 2015

Apart from classes taught daily, workload must take into account, the large class size, preparation for class, correcting homework, and non-teaching activities of teachers,

which all add to the burden of the teachers. Shortage of teachers, and normal absences, in a personnel shortage situation, often add to teachers' burden, sometimes requiring them to perform the impossible feat of teaching more than once class at the same time (Box 3).

Box 3: Homework & Lesson Plan

- Average out of class time for homework correction is respectively 3.61 hours and 4.60 hours in a week for primary and secondary level teachers;
- Average time spent in a week for lesson plan preparation was 5.89 hours for primary and 7.49 hours for secondary teachers with longer time taken in urban areas.

Source: Rapid sample survey 2015

Add to all this travel to and from school, especially for primary teachers who appear to live farther from school than the average secondary teacher. It can be seen that the conscientious teacher has a long and exhausting day every school day.

The sample data indicates that almost all teachers both in primary (99.2%) and secondary schools (98%) face diverse obstacles in their daily class teaching. Teachers are subjected to a wide range of constraints in daily class teaching at both primary and secondary levels. These are related to classroom environment, learners, teachers and content (Box 4).

Box 4: Teaching-Learning Environment

- 17.5% primary and 16.3% secondary teachers said learning environment in their classroom not satisfactory;
- Almost 18 full days, 14 half days, and about 25 days afterschool time spent by secondary teachers for non-teaching activities assigned by school management/ local government. These numbers for primary - 16, 15 and 17 days respectively;
- Most teachers in primary (99.2%) and secondary schools (98%) faced diverse obstacles in their daily teaching - about too heavy teaching content, lack of learning materials, lack of support/cooperation.

Source: Rapid sample survey 2015

f. Teachers' Job Satisfaction and Professional Development Expectations

The large majority of teachers in the sample perceive teaching as a reasonably satisfactory profession- more so in the case of GPS teachers, compared to NNPS and secondary schools.

The intuitive general perception is that teaching is one of the least desired professions and, therefore, most teachers must be unhappy with their work and occupation. The responses of teachers are not consistent with this intuitive view. There may be a degree of rationalization and being resigned to a situation that cannot be changed. The fact that complete satisfaction, though representing relatively small proportions, is highest for those who have been in the job longer lends some support to this inference. Most teachers expected to become more successful teacher in five years and few wanted to leave the profession (Box 5).

Job satisfaction is related to and affected by perceptions and expectations regarding professional development and fulfillment of these expectations. A number of questions were posed to teachers about support needed for profes-

Box: 5 Aim in Profession

- Almost three quarters of teachers, primary (72%) and secondary (71%), wanted to see themselves as a successful teacher after five years. In primary level, another 14.6% teacher wants to be more skilled teachers. Some of them want to be promoted as head teacher (4.1%) and as education officer (8.9%). Only 0.4% teachers want to see themselves in other jobs than teaching;
- Some of the secondary teachers want to be an assistant head teacher, college teacher and education officer (See table 5.13 for details). Among secondary teachers 1.6% wants to be in a job outside teaching after five years;
- Most of the teachers want to stay in teaching profession as more skilled and successful teachers. Quality professional training is perceived as a need by the highest percentage at both primary and secondary levels;
- They also asked for reducing pressure of non-teaching duty, salary increment linked to professional development, creating learning friendly environment, and reducing daily class-teaching burden.

Source: Rapid sample survey 2015

sional development, changes needed in professional development opportunities, what made teachers happy and how their social status can be enhanced.

Predictably, better remuneration was mentioned as a condition for better professional development by a majority of the teachers. Support of various stakeholders and better infrastructure were also considered important (Box 6).

What made teachers happy – a question expected to capture the effects of diverse factors that might contribute to teacher's professional satisfaction and fulfillment of expectations–evoked responses related to personal satisfaction from work done well as a teacher and ability to draw students' response. A large proportion of teachers would be happy if they could “teach learners properly.” In the same vein, teachers wanted to have “good response” and “enthusiasm” from students (Box 7).

Box: 6 What Would Improve Teaching Quality

- Highest percentage of responses from both primary and secondary teachers was action to increase teachers' salary. (63.8% at primary and 45.0% at secondary);
- Cooperation of stakeholders, including learners, parents, colleagues, education administrators was also seen as important;
- Improvement in infrastructure was a need expressed by almost a third of the teachers at both levels;
- Other items mentioned were modern technology, quality learning materials and more learning contact hours.

Source: Rapid sample survey 2015

Box 7: What Made Teachers Happy

- 39.8% teachers of primary schools felt happy when students responded to their teaching activities. Other things that made them happy: When they felt, they had taught a lesson properly (27.9%), when students learned new things (14.9%), and when learners appeared to be motivated to learn (13.5%);
- At secondary level, 35.5% were happy when they could teach properly. Respectively, 23.5%, 19.5% and 14.3% were happy with good responses from learners (23.5%), motivated learners (19.5%), and learners showing signs of learning new things (14.3%).

Source: Rapid sample survey 2015

These responses suggest teachers could engage in self-reflection and derive professional satisfaction from doing a good job, which should be encouraged and promoted by professional development activities including pre-service and in-service training and by supervisory and evaluative activities.

The large majority of teachers in the sample said that the learning environment in classroom was satisfactory. About a quarter of the teachers in primary and secondary schools considered this not satisfactory. There is a gap between urban and rural schools, placing particularly the rural secondary schools at a disadvantage in this respect. The teachers' perception probably reflects their expectations about what Bangladesh as a poor country can afford in respect of school infrastructure and facilities. However, in mentioning obstacles to performing their job in the classroom, teachers have mentioned need for improvement in space, learning facilities and better learning environment (Box 8).

Box 8: What is Lacking In Classroom

- Both primary (33.6%) and secondary (44.8%) teachers gave highest response to the option that they lack access to a laptop with internet connection in their classroom;
- 17.4% of primary teachers want more classrooms and spacious classrooms, more quality learning aids and materials;
- Mention was made of insufficient light in some classrooms and absence of whiteboard and electric fans.

Source: Rapid sample survey 2015

g. Income, Remuneration and Incentive and Teacher's Performance

The sample survey data show that there is pecking order among public sector school teachers— the GPS teachers have the highest level of remuneration (being placed on the civil service salary structure); next are the secondary teachers whose employers are their school managing committees and who are recipients of government salary subvention; and NNPS (until recently RNGPS) teachers are at the bottom of the ladder. The decision of the government to bring the RNGP under full government management would put their teachers at the same level as the GPS teachers is still under implementation.

There is an increase in remuneration for GPS teachers with the number of years they stay on the job, which is in line with basic human resource management practice. However, no such increase occurs for secondary teachers; their remuneration appears to stay flat for lifetime as a teacher, unless total salary structure for public servants are changed, which happens periodically. However, the benefits of civil service salary change percolate very slowly and partially to the non-government secondary teachers. This cannot be regarded as an incentive for professional development and improved performance.

The relatively low level of teacher salary prompts them to seek ways of supplementing their income with non-teaching work and to rely on earning by other members of the household, as empirical evidence from the survey show. The

data show that the relatively better income of GPS teachers has made them less dependent on extra non-teaching earning. One way of cope with low remuneration chosen by teachers is to save on rental cost on housing accommodation, which is a major item of monthly expenditure for a household. This is done by teachers living in accommodations owned by the family. This obviously limits the flexibility for recruitment, placement and transfer of teachers (Box 9).

Box 9: Salary and Income of Teachers

- A pecking order exists among public sector schoolteachers' salary;
- GPS teachers have the highest level of remuneration (being placed on the civil service salary structure); next are the secondary teachers whose employers are their school managing committees, but recipients of government salary subvention;
- NNPS (until recently RNGPS) teachers are at the bottom of the ladder. Decision to bring RNGPS under full government management would slowly improve their situation;
- Low teacher salary prompts them to seek ways of supplementing income with non-teaching work and to rely on earning by other members of the household;
- They augment income with private tutoring/coaching. Ushering students to paid private tutoring then becomes a matter of self-interest, and ethical dilemma;
- An average primary/ secondary teacher's family income in Bangladesh is around the poverty line (assuming this to be \$1.25 or BDT 100 per day per person), if the teacher has to look after a four-member family with her/his salary;
- It is not surprising the teacher's spouse and family have to augment the family income to make ends meet. This is one important factor, though not the whole story, for low professionalism and average performance of teachers and the poor learning outcomes for students.

Source: Rapid sample survey 2015

The other dominant way to augment income is to engage in private tutoring and coaching, individually or by setting up full-fledged private enterprises. Ushering school students to paid private tutoring then becomes a matter of self-interest, which is a serious impediment to teachers' professional role professional ethics. Overall, it can be concluded that teachers are not able to meet their household and family expenses from their own salary as a teacher. They rely on their spouse's income and sometimes contribution of other members of the household. Teachers and their families engage in all kinds of income earning activities to earn a living income for their families. Private tutoring/coaching is one of the ways of supplementing teachers' income, but not necessarily the principal one. One of the coping mechanisms for teachers is to have their own residence so that they can save the rental cost. This, however, may mean that they have longer distances to commute which affects the time they can devote to their professional duties.

An average primary and secondary teacher's family income in Bangladesh is around the poverty line (assuming this to be \$1.25 or BDT 100 per day per person), if the teacher has to look after a four-member family with her/his salary. It is therefore not surprising that the teacher's spouse and family have to augment the family income to make ends meet. This is one important factor, though not the whole story, for low professionalism and average performance of teachers and the poor learning outcomes for students.

The 8th National Pay Scale approved in September 2015 raises civil service salaries including for teachers on government pay roll by up to 100 percent. Government primary school teachers will be the direct beneficiary. Those under MPO will also receive some benefit, since these payments do not include all the benefits of the government employees. The salary award does not change the relative position of teachers' remuneration compared to the public service salaries.

h. Performance Evaluation and Professional Support for Teachers

A plethora of personnel including the head teachers, assistant head teachers, upazila education officers and the assistant officers, upazila resource centre instructors, school managing committee members, and district level officials is named as supervisors and evaluators by the teachers in the sample. What all these supervisory and evaluation encounters with teachers amount to in respect of improving teacher performance and achieving better student outcome are a moot point.

The need for strong supervision, monitoring and evaluation of teachers and schools is the stock response to the complex issue of how quality and outcome can be improved in school. A number of questions arise in this regards: Are there consistent messages from different supervisors and evaluators to the teachers; is there continuity in the advice given and ideas shared with teachers; is there a mechanism for follow-up to see if supervision and evaluation made a difference; and are there opportunities for remedial measures to help teachers? The answers to these questions are largely not positive as discussed in the previous section (Box 10).

Box 10: Teacher Evaluation

- A plethora of personnel-Head Teachers, assistant Head Teachers, upazila education officers and the assistant officers, URC instructors, SMC members, and district officials-is named as supervisors and evaluators of teachers.
- What all these supervisory and evaluation encounters with teachers amount to is a question mark.
 - Are all these people themselves skilled and knowledgeable?
 - Do they have the right personality and motivation?
 - Do they all give a consistent message to teachers?
 - Does it make a difference?
 - Is evaluation linked to reward and incentives?

Source: Rapid sample survey 2015

There are also concerns about the capabilities, skills and competence of people placed in the position of supervisors and evaluators – what and how much are being done and should be done to enable these people to do their job well. These are all relevant questions regarding the value and benefits of teacher supervision and support, which need further consideration by policy-makers.

Is the total quantum of supervision and evaluation of teachers in order to provide continuous professional support and advice to teachers sufficient? The teachers' response regarding frequency of evaluation/supervision encounters may not be a reliable measure of what happens; but one can get a rough indication from this response. According to teachers' response, about one-third of the teachers had some form of evaluative interaction in a week in GPS, 26% in RNGPS, and 44 percent in secondary school. This includes

within school interaction with head or assistant head teacher. This suggests that the large majority of teachers had no such interaction on a weekly basis.

5. Suggestions from Focus Group Discussion

Focus group discussions were held in 25 districts in as many districts with 125 groups representing parents, teachers, students, managing committee members and guardians. A national level consultation meeting occurred with teachers' association members.

a. Characteristics of Quality Teachers

Subject knowledge: Teachers should have adequate subject knowledge on the subject one is assigned to teach. There is no subject-based teachers' option in primary level. For lower secondary schools (grade six to grade eight) there is option for one science teacher (for both science and math), one social science, one for agriculture and home economics, one for religion and one for physical education. In secondary schools (Grade six to grade ten) there is option for subject based recruitment for few subjects like Science and mathematics, ICT, Agriculture, religion and physical education. Assistant teachers for Bangla, English, Social studies and business studies are in the same cluster for recruitment (Box 11).

Training: Teachers should have adequate training. Although there is enormous progress in case of trained teacher in primary level, there should be more attention at the secondary level.

Higher education and merit: There might be some argument but it is widely accepted that a lower grade result (i.e., 3rd class/division) indicates a low intellectual caliber and learning capability. Teaching is not only delivery of knowledge; teaching itself is a learning profession. For better delivery, teachers have to learn new things rapidly. At the primary level, whether it is necessary to have less meritorious but higher educated teachers or more meritorious and medium educated teachers is a debatable issue.

Teaching methodology: Teachers need to be equipped with teaching methodology. They have to teach by creating a joyful environment and know how to deal with students who may be slow learners. Personal traits: Participants mentioned various personal traits which they considered important for teachers: being punctual, honest, confident, patient, patriot, friendly, and warm personality.

Box 11: Focus Group Expectations

- Knowledge of ICT: The future teacher must have sufficient knowledge of ICT for instruction delivery and Digital content making;
- Subject Knowledge: Teachers should have proper knowledge of the respective subjects they teach;
- Highly educated and meritorious: Teachers for the future must be better educated and meritorious;
- Professional development: Teachers should have adequate training;
- Teaching Methodology: Teachers need to be equipped with teaching methodology;
- Advocacy points: Stopping Corruption, proper recruitment and career path, and implementation of education policy.

Source: Rapid sample survey 2015

b. Major Obstacle in Quality Teaching Learning and Quality Inclusive Education

Shortage of teachers: Teacher shortage is a major concern in implementing quality teaching learning. Government is trying to recruit sufficient teachers in primary schools but facing problem in secondary schools due to MPO related complications. In rural primary schools, especially remote areas like haors, chars and hilly areas, teachers do not want to stay. Some teachers recruit “proxy” teachers to teach in absence of them.

Lack of skilled and trained teachers: Lack of skilled and trained teachers is identified as a major obstacle for quality teaching learning. Although the national data show progress in training teachers especially in primary schools, at secondary level almost more than half are non-trained. In addition, quality of training is also an issue to be addressed. B.Ed. training in private teacher training colleges has questionable quality standards. The previous C-in-Ed training was also had quality deficits. As a result, skill development of teachers is not up to the mark, even if they are trained.

Infrastructure: Lower standard infrastructure is mentioned by the stakeholders as obstacle for quality teaching learning. One third of teachers mentioned that there is not enough space in their classroom for quality teaching. Shortage of classroom, noisy environment, insufficient bench and lack of space is some of the infrastructure related problems.

Private tuition/coaching: Private tuition and coaching are spreading all over the nation aggressively especially in urban areas. All the stakeholders groups thought this as an obstacle to quality inclusive education. Teachers resort to different strategies to attract students to their coaching or private tutoring business. Those teachers engaged in private tutoring/coaching pay less attention to their classroom work.

Large class size: Large class size is a major obstacle to quality teaching learning and quality inclusive education. The sample survey data show that nearly one-fifth teachers face obstacles caused by large number of students in their classroom.

Relation between SMC and teacher: Many of the stakeholders identified the relation of teachers and SMCs influence the quality of teaching. Sometime SMCs create unexpected pressure on teacher. SMCs are also blamed for influencing teacher recruitment process.

Guardians’ unawareness and non-cooperation: Guardians’ lack of awareness of issues is identified by teachers and SMCs as an obstacle but this could be a debatable point. To what extent and how guardians should be aware about their children’s education need to be better understood. Teachers often think, the guardians and parents lack awareness and are non-cooperative.

c. Reasons for the Shortage of Quality Teachers

Salary: Stakeholders mentioned that salary is the main factor for the shortage of quality teachers. Meritorious students are not willing to join in school teaching because of low salary. The survey data in this study show low sal-

ary and little increment in salary is an obstacle to professional development.

Recruitment system: Present teacher recruitment system is identified as a major obstacle for shortage of quality teachers. Stakeholder groups mentioned that there are many issues related to teacher recruitment like corruption, quota system, local recruitment, SMCs pressure for non-government recruitment, etc..

Social status: In the survey data two third of the teachers mentioned that they wanted to become teachers because teaching is a noble and honorable job. Nevertheless, FGD also noted low social status of teachers is a reason for shortage of quality teacher in schools.

d. Ways to Overcome the Shortage of Quality Teachers

Standard salary and benefits: Stakeholder groups recommended that standard salary and benefits could resolve the problem of quality teacher shortage. Higher educated and meritorious persons will join in the teaching profession if the salary is equivalent to other prestigious job.

Appropriate recruitment: Corruption free, fair and appropriate recruitment system will bring good and capable people into teaching. The recruitment system should have the opportunity to judge fairly the merit as well as motivation for potential teachers.

Enhancing social status: Although teachers are respected in Bangladeshi society, the social status is declining and teachers face difficulties to maintain social status due to their low income. This is one of the reasons for shortage of quality teachers. Social status is linked with economic status, which cannot be denied.

e. Advocacy Issues

Participants suggested the following as advocacy issues:

Stop corruption: Advocacy is needed to stop corruption at all levels of education.

Recruitment and career path: Appropriate teacher recruitment policy and creating career path could be one of the areas for advocacy.

Implementation of education policy: Advocacy is needed for full-fledged implementation of National Education Policy 2010.

Knowledge of ICT: The future teacher must have sufficient knowledge of ICT to use it as instructional means. Digital content delivery is one of the concerns of stakeholders. Future teachers should be equipped with not only pedagogy but also technology skills.

Subject Knowledge: Teachers should have proper knowledge of the respective subjects they would teach.

Highly educated and meritorious: Teachers for the future should be highly educated and meritorious. Stakeholder groups want meritorious students in the teaching profession.

f. How to Attract the Meritorious in Teaching

Standard Salary: To attract meritorious people in teaching salary and benefits are major issues as noted often. Majority of secondary schools are non-government

and government is providing subvention in the form of MPO but the gap between government school salary and others remain which is a disincentive for capable people.

Job status and social status: Currently in Bangladesh the job status of teachers is a cause of frustration for the teachers. As the salary structure of the teacher is at the lower end of the scale for people with similar qualifications, the job itself and the status of teacher are devalued by society. There is no reason for meritorious candidates who have capability to compete for other higher status jobs to seek a teaching job.

Effective recruitment system: The recruitment system should be transparent, faire and effective. The recruitment process should recruit who are supposed to be recruited. A special teacher recruitment commission should have the task of recruiting teachers centrally for the nation. Quota system might be reviewed whether and to which extent this is necessary and useful.

Career path: An attractive career path could attract meritorious people into teaching. For example, promotion to the administration or management position could be a way of attracting capable people.

6. Recommendations

The relatively small sample drawn opportunistically, though it represented the three types of institutions serving the vast majority of school students in Bangladesh, cannot by itself be the basis for definitive conclusions and recommendations. At best, the “rapid appraisal” as an exploratory study, can be seen as indicative of issues and concerns, which should receive further attention. However, the findings and conclusions largely reinforce what other recent studies have indicated. They confirm and add to what have been reported and the views expressed by informed observers, academics and concerned citizens. Thus, the findings can claim greater credence than if these were just based on the sample survey. This is not to suggest that more surveys and investigations with larger randomized samples and case studies of specific situations and issues are not necessary. Keeping in view these considerations, the policy recommendations have been identified which demand priority attention (Box 12).

a. How teachers’ remuneration and incentives ensure them and their families a reasonable standard of living so that they do not have to engage in supplementary income-earning activities to make both ends meet for their families must be a critical policy issue.

- In this respect, the salary structure with initial salary and progress through career for GPS teachers should be considered as a principle, though not necessarily a model, that could be applied to the teachers.

How appropriate remuneration and incentives can be offered without necessarily bringing allschools, including all secondary schools, vocational institutions, and madrasahs under state management must be considered.

- This is an acute issue in implementing the policy objective of extending compulsory education up to grade 8 as required by the National Education Policy 2010.
- All these considerations strongly argue for a separate salary and incentives structure for teachers, maintaining parity between teachers directly in the government pay roll and other teachers indirectly paid by the government.

Box 12: Policy and Action Recommendations from the Study

1. Teachers' remuneration and incentives should ensure reasonable standard of living for their family;
2. Attracting, recruiting and retaining the "best talents" for and in teaching must be high priority on the national agenda.
Two parts of this (a) testing/certification/registration of teachers strengthening existing NTRCA, and (b) establishing an Education Service commission, along the line of the Public Service Commission, for all teachers.
3. A genuine pre-service teacher education program making it part of the four-year undergraduate degree with education as a subject within the general college degree – leading to a national teaching service corps.
 - The National Teaching Service Corps (NTSC) should be established to attract "the best and the brightest"
 - The NTSC should become an elite public service track for young university graduates with high remuneration and reward and status for teaching in primary and secondary schools, as assigned by the and paid for by government .
 - Currently employed teachers may be inducted into NTSC on condition of meeting professional criteria.
 - The NTSC package should include establishing and maintaining acceptable quality in the degree colleges where the education programme will be introduced.
 - The four year pre-service education degree and NTSC should be rolled out carefully with a ten-year time frame
4. Rethink how professional preparation and in-service training of teachers can equip teachers for their job.
5. Adequacy and efficacy of quality and quantity of supervisory support and evaluation of teachers
6. A career path for teachers
7. A Teachers' Code of Conduct and a professional pledge
8. A large part of the increased resources for education that is likely to be forthcoming will have to be devoted to meeting the quality and quantity demands regarding teachers.

Source: Rapid sample survey 2015

b. Attracting, recruiting and retaining the "best talents" for and in teaching must be high priority on the national agenda to promote quality education for the 21st century. This agenda calls for short- term and early action as well as a longer-term vision with an action plan.

- An early action, in line with the National Education Policy 2010 recommendations is to establish a teacher certification, registration and recruitment regime including in its remit public sector and non-government educational institutions. Two parts of these functions are (a) testing, certification and registration of teachers which may be accomplished by strengthening existing NTRCA as needed, and (b) establishing an Education Service commission, along the line

of the Public Service Commission, for recruitment of teachers for institutions directly managed by the government and those which receive regular public subvention. A separate recruitment commission is amply justified by the fact that teaching is the single largest sector of employment for university graduates. The Commission can also be the overseeing body for the proposed National Teaching Service Corps.

c. A genuine pre-service teacher education programme making it part of the four-year undergraduate programme with education as a subject within the general degree programme in general degree colleges should be introduced. This is justified on the ground that a large proportion of college graduates are employed in teaching and education-related jobs.

- In order to attract “the best and the brightest” to the education degree course and to teaching as a career, a National Teaching Service Corps (NTSC) should be established in which the new graduates may be inducted.
- The NTSC should become an elite public service track for young university graduates with high remuneration and reward and status for teaching in primary and secondary schools, government and non-government, as assigned by the government and paid for by the government.
- Currently employed teachers may be inducted into NTSC on condition of meeting professional criteria.
- The package for introducing NTSC should include measures to establish and maintain acceptable quality in the degree colleges where the education programme will be introduced.
- The four year pre-service education degree and NTSC should be rolled out carefully, with high level policy support, with a ten-year time frame (See Annex 1).

d. How professional preparation and in-service training of teachers can equip teachers with the skills and competence to achieve acceptable quality outcomes for students needs a re-think and appropriate short and longer term measures.

- Various reform initiatives such as Dip-in Ed, TQI activities and Teacher Training Standard Committee recommendations reflect strategies and actions within the existing structure of teachers’ professional training and development, rather than a longer term and comprehensive vision indicated in the suggestions above. The short-term reform measures are important and necessary and should be seriously implemented ensuring that these are not in conflict with the longer term development suggested above and are anticipated in National Education Policy 2010.
- Those teachers who have a poor academic record (indicated by third class degrees) should not be recruited in teaching jobs. Present practice of giving priority to Bachelors and Masters degree, even with third class

degree, in primary school teaching should be discontinued. Similarly those with third class degrees should not be considered for secondary level teaching.

- How pre-service and different kinds of in-service programmes of different length can complement each other must be considered and planning undertaken accordingly. Even with a four-year education degree course, the one-year diploma for primary (now extended to 18 months) and secondary teachers can continue, but what objectives they serve and how they complement each other must be worked out.
 - Similarly, the priority and purposes of short in-service courses should be planned and implemented within a comprehensive teacher development plan. Criteria of quality must be established for all of the teacher education and training activities and enforced seriously.
- e. Adequacy and efficacy of quality and quantity of supervisory support and evaluation of teachers should be considered to improve teaching-learning and achieve student learning outcomes in order to serve the overall goal of quality with equity in education.**
- It is necessary to consider and establish performance standards of teachers against which they can be supervised and evaluated. These standards should be realistic, implementable, developed with teacher participation and should permit all teachers to improve from whatever starting point they are at the beginning.
 - The roles and functions of different supervisory and evaluative personnel including those in the school, at the upazila and at higher levels should be specified. It should be ensured that all supervisory personnel and evaluators provide consistent and mutually complementary messages to teachers.
 - The capacity and capabilities of supervisory and evaluation personnel should be examined and how they can be supported and upgraded should be considered. Continuity in supervision and evaluation with follow-up and necessary remedial activities to support teachers should be an important consideration in looking at capacity and capability of these personnel.
- f. A career path for teachers must be laid out promoting professional development and performance of teachers with the necessary remuneration and incentives.**
- A lifetime of professional service cannot begin and end at the same position, viz., as Assistant Teacher, which is the case for large majority of primary and secondary teachers.
 - The entry level can be as Assistant teacher, but there must be a ladder of progression as Teacher, Senior Teacher, Team Leader, Subject Coordinator etc. with teachers being evaluated and promoted to these levels. There should be commensurate remuneration so that a professional can stay in teaching and achieve status and reward without necessarily moving into administrative positions.

- Teachers' salaries should be similar, based on qualifications and meeting professional standards, irrespective of the level in which they teach, from primary to college.
- A career ladder with the current entry level and salary level at the entry point with increased remunerations for higher levels will limit the financial burden due to the career ladder because it will be spread over a relatively long time.

g. A Teachers' Code of Conduct and a professional pledge should be considered in keeping with the high calling a moral and ethical responsibility of teachers.

- Teachers' professional organizations, academics and concerned civil society may work together in formulating the code of conduct, the purpose of which would be to uphold the moral, ethical and professional standards of a teacher and serving as a role model for the new generation.
- A teachers' professional pledge based on the Code of Conduct may be considered. This may be similar to the Hippocratic Oath for people in the medical profession.

h. A large part of the increased resources for education that is being demanded and the government appears to be willing to accept will have to be devoted to meeting the quality and quantity demands regarding teachers.

- Teachers already account for over 80 percent of the operating budgets in the education system, which in absolute amounts, is not adequate. A large share of the additional resources will appropriately be spent on teachers. But it cannot be just incremental addition to present pattern of expenditures. Effective and efficient use of resources must be ensured, taking into account the recommendations made in this report.