



महाराष्ट्र शासन



पहिली
महाराष्ट्र राज्य
प्रशिक्षण परिषद
26 जुलै 2024

सहभागी
केंद्रीय प्रशिक्षण संस्था, विद्यापीठे,
विभागीय प्रशासकीय संस्था,
जिल्हा प्रशासकीय संस्था



यशवंतराव चव्हाण विकास प्रशासन प्रबोधिनी (यशदा), पुणे



अनुक्रमणिका

१) सारांश	५
२) उद्घाटन सत्र	७
३) मुख्य मार्गदर्शन	११
४) ब्रेक आऊट सत्राचा अहवाल	१५
५) प्रशिक्षण मूल्यमापन सादरीकरण	२४
६) यशोगाथा	२६
७) कलाविष्कार	२८
८) समारोप	३२



महाराष्ट्र राज्य प्रशिक्षण परिषद - २०२४

MAHARASHTRA STATE TRAINING CONCLAVE

मुळागाव, दिनांक २६ जुलै २०२४
धरणा, पुणे

सहभागी - केंद्रीय प्रशिक्षण संस्था, विद्यापीठे,
विभागीय प्रशासकीय संस्था, जिल्हा प्रशासकीय संस्था
Participants - Central Training Institutions, Universities,
Divisional Administrative Organization,
District Administrative Organization



सारांश

महाराष्ट्र राज्याचे पहिले मुख्यमंत्री यशवंतराव चव्हाण यांच्या नावाने नावारूपास आलेली, राज्यातील अनेक अधिकारी, कर्मचारी, पदाधिकारी यांना यश देणारी "यशदा" म्हणजे महाराष्ट्र राज्याचे भूषण आहे. दरवर्षी एक ते दीड लाख प्रशिक्षणाख्यांना निरंतर प्रशिक्षण देणारी ही संस्था भविष्याचा वेध वेत अद्यावत सुविधा, नवनवीन अध्यापन पद्धती, तंत्रज्ञानाची कास धरत सर्वासाठी प्रशिक्षण, गरजांवर आधारित प्रशिक्षण आणि निरंतर प्रशिक्षण हे उद्दिष्ट डोळ्यासमोर ठेवून गेल्या ६१ वर्षांपासून प्रशिक्षणाचे नवे आयाम साकारत आहे. त्याचेच पुढचे पाऊल म्हणजे पहिली - महाराष्ट्र राज्य प्रशिक्षण परिषद-२०२४.

११ जून २०२३ रोजी आदरणीय प्रधानमंत्री यांच्या प्रेरणेने भारतातील नागरी प्रशिक्षण देणाऱ्या संस्थांची परिषद दिल्ली येथे क्षमता निर्माण आयोगाने प्रथमतःच आयोजित केली होती. या परिषदेमुळे सहभागी प्रशिक्षण संस्थांना १) आपल्या क्षमता ओळखून त्या वर्धित करण्यासाठी कोणती धोरणे आखली पाहिजेत याची प्रचिती आली. २) या सर्व संस्थांना ज्ञानाचे आदानप्रदान करण्यासाठी एक सामायिक व्यासपीठ उपलब्ध झाले. ३) प्रशिक्षण संस्थांच्यासमोर कोणती आव्हाने आहेत त्याबद्दल सविस्तर चर्चा करता आली. सहयोगाची क्षेत्र ओळखून नागरी सेवा प्रशिक्षण देणाऱ्या सर्व सहभागी घटकांना एकत्र आणण्याचे महत्त्व त्यांना लक्षात आले. एक सामायिक व्यासपीठ उपलब्ध झाल्याने नागरी प्रशिक्षण देणाऱ्या संस्थांचे सुधारित प्रशिक्षण धोरणाचे कच्चे प्रारूप अतिशय कमी वेळात व सर्व घटकांच्या सहभागाने तयार झाले असे म्हणण्यास हरकत नाही.

याच परिषदेने प्रेरित होऊन दिनांक २६ जुलै २०२४ ला पहिल्या महाराष्ट्र राज्य प्रशिक्षण परिषदेचे आयोजन करण्यात आले. या परिषदेत महाराष्ट्रातील राज्य, विभाग व जिल्हा स्तरीय सर्व प्रशिक्षण संस्था सहभागी होत्या. त्यासोबतच महाराष्ट्रातील काही केंद्रीय संस्था व प्रशिक्षणात अग्रेसर असणारी काही विद्यापीठेसुद्धा या परिषदेत सहभागी झाली होती. परिषदेचे उद्घाटन राज्याचे माजी मुख्य सचिव माननीय श्री. स्वाधीन क्षेत्रीय, यांच्या हस्ते झाले. उद्घाटन सत्रात यशदाचे मा. महासंचालक श्री निरंजनकुमार सुधांशु यांनी पहिल्या महाराष्ट्र राज्य प्रशिक्षण परिषदेची उद्दिष्टे व दिवसभरातील प्रशिक्षण परिषदेचे नियोजन सादर केले. उद्घाटनीय भाषणात माननीय श्री. स्वाधीन क्षेत्रीय यांनी सध्याच्या तंत्रज्ञानाच्या युगात प्रशिक्षण संस्थांनी अद्यावत असणे गरजेचे आहे. नवनव्या तंत्रज्ञानाचा उपयोग प्रशिक्षण संस्थांनी करायला हवे असे प्रतिपादन केले. MKCL चे प्रमुख मार्गदर्शक श्री वितेक सावंत यांचे "Changing Training Pedagogy- innovative Trends" या विषयावरील मार्गदर्शन हे प्रमुख आकर्षण होते. सदर परिषदेत राज्य प्रशिक्षण नियोजन व मूल्यमापन यंत्रणा विभागामार्फत "प्रशिक्षणात प्रावीण्यम" या स्मरणिकेचे प्रकाशन करण्यात आले.





यशदाच्या सहकार प्रशिक्षण संशोधन केंद्राचे संचालक श्री प्रदीप गारोळे यांनी National Standards for Civil Service Training Institute (NSCSTI) याविषयावर सादरीकरण केले. या प्रशिक्षण परिषदेमध्ये 6 ब्रेकआउट सत्रे (पॅनेल चर्चा) आयोजित करण्यात आली होती. या ब्रेकआउट सत्रांमध्ये Faculty Development, Mentorship training, Use of Technology in training, Training Evaluation, Participants engagement/Teaching Methodology and State training policy issues and challenges या विषयांवर गटचर्चेचे आयोजन करण्यात आले होते. विविध संस्थांमधून आलेल्या सदस्यांसाठी प्रभावी संवादाची ही एक उत्तम संधी उपलब्ध करून देण्यात आली होती. त्यानंतर प्रशिक्षणाच्या क्षेत्रात प्रभावीपणे व नावीन्यपूर्ण पद्धतीने काम करणाऱ्या काही शासकीय संस्था व खाजगी विद्यापिठांच्या यशोगाथांचे सादरीकरण करण्यात आले. यशदाचे अतिरिक्त महासंचालक शंकर गायकवाड यांनी शेवटी संपूर्ण दिवसभराचा आढावा घेऊन या पहिल्या राज्य प्रशिक्षण परिषदेचे महत्व अधोरेखांकीत करून परिषदेचा समारोप केला.

उद्घाटन सत्र

उद्घाटन सत्राचा शुभारंभ यशदाची माहिती देणाऱ्या व्हिडिओपासून करण्यात आला. ज्यामध्ये यशदाच्या स्थापनेपासून आजपर्यंतची राज्याची शिखर प्रशासकीय प्रशिक्षण संस्था म्हणून राज्याच्या प्रशासनामध्ये जी महत्त्वपूर्ण भूमिका जबाबदारीने पूर्ण करते त्याबद्दलचा चित्रमय वृत्तांत दाखविण्यात आला.

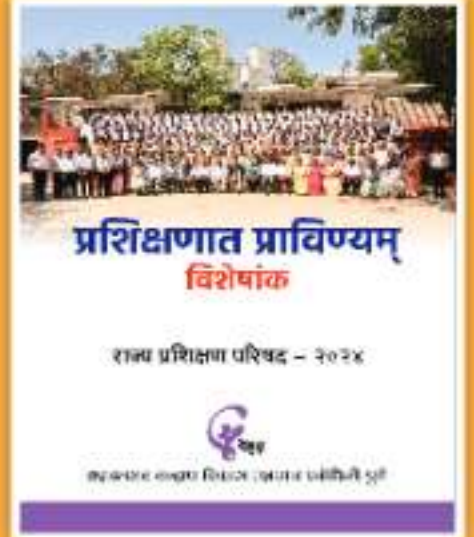
यशदाचे महासंचालक मा. निरंजनकुमार सुधांशु यांनी आमंत्रित सर्व मान्यवरांचे, सहभागी संस्थांचे व तज्ञ मार्गदर्शकांचे स्वागत केले. आपल्या प्रास्ताविकात ते म्हणाले की, "लालबहादूर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासकीय संस्था" ही जशी संपूर्ण देशात नावाजलेली आहे. प्रशासकीय सेवेत येण्याचे स्वप्न पाहणारी प्रत्येक व्यक्ती या संस्थेत एकदातरी येण्याची अभिलाषा मनी बाळगतो. भारतीय प्रशासकीय सेवेतील उत्कृष्ट अधिकारी निर्माण करण्याची परंपरा या संस्थेची आहे तसेच यशदासुद्धा राज्य सेवेतील उत्कृष्ट अधिकारी निर्माण करणारी प्रशासकीय संस्था बनण्यात अग्रेसर आहे. नव्या नव्या प्रशिक्षण पद्धतीची कास धरत प्रशासकीय अधिकारी व कर्मचारीच तर पदाधिकारी व सामान्य नागरिकांपर्यंत गरजेनुसार प्रशिक्षण पोहचविण्याचा प्रयत्न निरंतर करत आली आहे. येणाऱ्या काळाची पाऊले ओळखून यशदा आता नव्या उत्साहाने सर्वगुण संपन्न अधिकारी निर्माण करण्याचा प्रयत्न करणार आहे. iGOT, मिशन कर्मयोगी या प्लॅटफॉर्मने प्रत्येकाला प्रशिक्षणाची संधी उपलब्ध झाली आहे असे त्यांनी नमूद केले. राज्यातील सर्व विभागाचे प्रशिक्षण केंद्र एकाच संकुलात असावीत असा स्तुत्य उपक्रम सुद्धा यशदाने हाती घेतला आहे.





महाराष्ट्र राज्याचे माजी मुख्य सचिव श्री. स्वाधीन क्षेत्रीय चांनी भविष्यासाठी तांत्रिकदृष्ट्या तज्ञ असलेली उत्तम प्रशासकीय ज्ञान असलेली प्रशासकीय अधिकाऱ्यांच्या विकासासाठी प्रशिक्षणाचे महत्त्व अधोरेखित केले. प्रशिक्षण ही सर्व विभागासाठी सर्वात शेवटचे प्राधान्य असलेली बाब नसून सेवेत प्रवेश झाल्यानंतर प्राधान्यक्रमात सर्वात प्रथम बाब असावी यावर त्यांनी जोर दिला. त्यासाठी राज्यातील नव्हे तर देशातील सर्व प्रशिक्षण देणाऱ्या संस्था एका प्लॅटफॉर्मवर याव्यात, देशातील प्रशिक्षण पायाभूत सुविधा सुधारण्यासाठी आणि गरजेनुसार, निरंतर प्रशिक्षण देण्यासाठी एकमेकांच्या सहकार्याने सर्वांनी सामूहिकरीत्या प्रयत्न करावे असे त्यांनी सूचित केले. सर्व सहभागींना त्यांनी दिवसभराच्या कार्यक्रमासाठी शुभेच्छा दिल्या.

या परिषदेच्या निमित्ताने राज्य प्रशिक्षण नियोजन व मूल्यमापन यंत्रणा विभागामार्फत प्रशिक्षणात प्रावीण्यम् या स्मरणिकेचे प्रकाशन करण्यात आले. ही स्मरणिका म्हणजे गेल्या काही वर्षांचा प्रशासकीय प्रशिक्षणाचा आढावा आहे. यात गेल्या पाच वर्षांत यशदाने घेतलेल्या प्रशिक्षणाच्या निधीचा घटना आलेख मांडण्यात आला आहे. विभागस्तरीय व राज्यस्तरीय प्रशिक्षण संस्थांचे संचालक, प्राचार्य चांनी आपल्या प्रशिक्षण संस्थाबाबतचे काही बोलके अनुभव मांडले आहे. भविष्यकाळातील प्रशिक्षकांना मार्गदर्शक ठरणारे यशदातील तज्ञ मार्गदर्शक, यशदात येणारे व्याख्याते यांचे अभ्यासपूर्ण लेख या मासिकात वाचावयास मिळतात. शिवाय यशदा व संलग्न संस्थेत प्रशिक्षण घेतलेल्या राज्यातील, बाह्य राज्यातील वर्ग-१ ते वर्ग-०४ पर्यंतच्या प्रशिक्षणाऱ्यांचे अभिप्राय शब्दांकित करण्यात आले.





मुख्य मार्गदर्शक

सदर परिषदेमध्ये महाराष्ट्र नॉलेज कॉर्पोरेशन लिमिटेड (MKCL) चे व्यवस्थापकीय संचालक तथा मुख्य मार्गदर्शक श्री. विवेक सावंत यांनी मुख्य मार्गदर्शन केले. महाराष्ट्र नॉलेज कॉर्पोरेशन लिमिटेड (MKCL) २००१ मध्ये स्थापन झाली तेव्हापासून ते तिथे व्यवस्थापकीय संचालक आणि आता प्रमुख सल्लागार म्हणून कार्यरत आहे. त्यांच्या नेतृत्वाखाली, MKCL हा महाराष्ट्र सरकार आणि महाराष्ट्रातील १० विद्यापीठांचा उच्च-तंत्रज्ञान उपक्रम म्हणून उदयास आला आहे.

त्यांनी या परिषदेच्या Changing Training Pedagogy -Innovative Trends या मुख्य थीम बाबत सखोल मार्गदर्शन केले. आपल्या विषयाची सुरुवात त्यांनी Pedagogy, Andragogy, Heutagogy या संकल्पनांच्या स्पष्टीकरणापासून केली. त्यानंतर त्यांनी Artificial Intelligence, Intelligence, Intellect, Multiple Intelligences या संकल्पना स्पष्ट केल्या. मानवाचा मेंदू Dreams, imagination, Emotion, Feelings, Contextuality याद्वारे कसा कार्यरत राहतो हे स्पष्ट करून मानवाच्या विचार करण्याच्या प्रक्रियेबद्दलच्या Six Thinking Hats उद्बोधित केले. त्यानंतर त्यांनी २१ व्या शतकातील आवश्यक कौशल्याबाबत अतिशय महत्वपूर्ण संकल्पना स्पष्ट केल्या. परंपरागत पद्धतीने वर्गखोलीत दिले जाणारे शिक्षण आता कसे कालबाह्य होत आहे हे त्यांनी सक्रीय शिक्षण घेण्याच्या ३० पद्धतीचे सादरीकरण करून विषद केल्या.

- १) Problem-Based Learning,
- २) Case study Approach,
- ३) Storytelling and narrative learning,
- ४) Simulations and Role-Playing,
- ५) Collaborative Projects,
- ६) Self-Directed Learning,
- ७) Inquiry-Based Learning,
- ८) Reflective Practice,
- ९) Peer Teaching,
- १०) Technology-Enhanced Learning,
- ११) Experiential Learning,





- १२) Flipped Classroom,
- १३) Scenario-Based Learning,
- १४) Socratic Seminars,
- १५) Field Work,
- १६) Learning Communities,
- १७) Microlearning,
- १८) Augmented Reality and Virtual Reality,
- १९) Adaptive Learning,
- २०) Social Learning,
- २१) Design Thinking,
- २२) Blended Learning,
- २३) Mentorship and Coaching,
- २४) Peer Assessment and Feedback,
- २५) Competency-Based Learning,
- २६) Interdisciplinary Learning,
- २७) Virtual Cohorts,
- २८) Just-In-Time Learning
- २९) Learning Analytics,
- ३०) Gamification



ह्या सर्व संकल्पना स्पष्ट केल्या नंतर Human should be made better at human are good at and machines should be made better at what machines are good at! हे विधान विशद करून त्यांनी आपल्या सादरीकरणाचा शेवट केला. विवेक सावंत यांचे सादरीकरणामुळे उपस्थित सर्व सहभागी प्रतिनिधींसाठी माहितीचे एक नवीन दालन उघडे झाले. आतापर्यंत शिक्षण घेण्याचे अगदी बोटारवर मोजण्या इतक्याच अध्ययन पद्धती सर्वाना ज्ञात होत्या. पण सावंत यांच्या सादरीकर म्हणजे शिकण्याच्या नव्या वाटा सापडल्याचा अनुभव सर्वांना झाला.





ब्रेक आउट सत्राचा अहवाल

यशदाच्या सहकार प्रशिक्षण संशोधन केंद्राचे संचालक श्री प्रदीप गारोळे यांनी National Standards For Civil Service Training Institutions या बाबतचे सादरीकरण करीत असताना असे मांडले कि, " नागरी सेवेत प्रशिक्षण देणाऱ्या संस्थांसाठी National Standards For Civil Service Training Institutions ही मार्गदर्शक मानके आहेत. जी राज्यातील सर्व प्रशिक्षण संस्थांच्या प्रशिक्षण कार्यक्रमांमध्ये एकसमानता, गुणवत्ता आणि परिणामकारकता आणण्याची शाक्ती देते. ह्या मानकांमध्ये Training Needs Assessment, Faculty Development, Resources And Training Targets, Trainee Support, Digitalisation, Collaboration, Training Evaluation And Operations And Governance याविषयांचा समावेश होतो.

नागरी सेवेत प्रवेश करणाऱ्या अधिकाऱ्यांना त्यांची कर्तव्ये कार्यक्षमतेने आणि प्रभावीपणे पार पाडण्यासाठी आवश्यक ज्ञान, कौशल्ये, आणि नैतिक आधार प्रदान करणे, प्रशिक्षण संस्थांचे वेळोवेळी मूल्यमापन करणे, प्रशिक्षण संस्थांची आरंभाची माहिती घेणे आणि प्रशिक्षणाची गुणवत्ता वाढविणे ही मुख्य उद्दिष्टे आहेत. या मानकांचे पालन केल्यामुळे प्रशिक्षण संस्थांना सातत्यपूर्ण, उच्च गुणवत्तेचे प्रशिक्षण आणि विकासाच्या संधी प्राप्त होतील व त्यामुळे २१व्या शतकातील आव्हाने पेलणारे अधिकारी व कर्मचारी निर्माण करता येतील."

यानंतर त्यांनी सदर परिषदे दरम्यान जे BREAKOUT ग्रुपचे नियोजन केले होते त्या संदर्भात सविस्तर मार्गदर्शन केले. ६ गटात विभाजित झाल्यानंतर प्रत्येक गटाचा विषय, त्या गटाचे समन्वयक व सदस्य यांची भूमिका आणि चर्चा झाल्यानंतर करावयाचे सादरीकरण याबद्दल त्यांनी सूचना दिल्या.





BREAKOUT SESSIONS

सदर राज्य प्रशिक्षण परिषदेतील ब्रेक आउट सत्राचा मुख्य उद्देश होता कि विविध विभागाच्या केंद्र, राज्य, विभाग व जिल्हा स्तरीय संस्थांना एकाच प्लॅटफॉर्म वर आणून त्यांच्यात सुसंवाद घडवून आणणे, माहितीची देवाणघेवाण करणे व प्रशिक्षणाशी संबंधित महत्वाच्या मानकांबाबत सविस्तर चर्चा करणे. या सत्राची तयारी परिषदेपूर्वीच करण्यात आली होती. परिषदेसाठी निमंत्रित करण्यात आलेल्या संस्थांना ब्रेक आउट गटाचे विषय व त्याबाबतची एक कन्सेट नोट आधीच पाठविण्यात आली. प्रत्यक्ष परिषदेला आल्यानंतर QR कोड च्या माध्यमातून नाव नोंदणी करतांना सहभागी व्यक्तींना Faculty Development, Mentorship Training, Use Of Technology In Training, Training Evaluation, Participants Engagement/Teaching Methodology And State Training Policy Issues And Challenges या ६ गटांपैकी कोणत्या गटात सहभाग घ्यायला आवडेल असा पर्याय देण्यात आला होता. त्यानुसार सर्वांनी आपल्या तज्ञतेप्रमाणे, आवडीप्रमाणे गटाची निवड केली होती. या गटामध्ये त्यांच्या मदतीसाठी तसेच प्रत्येक गटाची संकल्पना अधिक सविस्तर समजवून सांगण्यासाठी यशदाचे दोन अधिकारी व तांत्रिक मदत करण्यासाठी एक सहाय्यक त्या ब्रेकआऊट रूम मध्ये उपस्थित होते. प्रत्येक गटात सरासरी १०-१५ प्रशिक्षण संस्था सहभागी झाल्या होत्या. गटात चर्चा करण्यासाठी सर्व सहभागी अतिशय उत्सुक होते. गटात संवाद घडावा, चर्चा व्हावी म्हणून काही मुद्दे आधीच सूचित करण्यात आले.

1) Issues And Challenges

2) Best Practices

3) Recommendations

वेगवेगळ्या विभागाच्या, विविध स्तरावरील प्रशिक्षण संस्थांच्या प्रतिनिधींनी आपल्या संस्थेतील अनुभव लक्षात घेऊन आपल्या विषयाबाबत सखोल विचारविनिमय करून अतिशय सविस्तरपणे चर्चा केली, मुद्दे मांडले व अभ्यासपूर्ण सादरीकरण तयार केले.



Breakout Group 1 : Faculty Development

प्रत्येक प्रशिक्षण संस्थेचे यश हे त्या ठिकाणी काम करणाऱ्या व्याख्यातांच्या अध्यापनाच्या तज्ञतेवर, प्रशिक्षणार्थ्यांच्या सोबत करीत असलेल्या आंतरक्रियेवर अवलंबून असते. प्रशिक्षण संस्था भौतिकदृष्ट्या कितीही समृद्ध असली आणि तेथील व्याख्याते जर तज्ञ नसतील तर ती प्रशिक्षण संस्था प्रभावीपणे काम करू शकणार नाही. त्यामुळे विविध प्रशिक्षण संस्थाना त्यांच्या संस्थेतील व्याख्यातांचा विकास करतांना येणारी समस्या व आव्हाने, त्यांच्या प्रशिक्षण संस्थेतील काही यशोगाथांची देवाणघेवाण आणि या व्याख्यातांच्या विकासासाठी काही शिफारशी या गटाच्या माध्यमातून पुढीलप्रमाणे मांडण्यात आल्या.

समस्या व आव्हाने - विषयानुसार योग्य पात्रतेच्या व्याख्यातांची निवड करणे, त्यांच्या सक्षमतेचे मूल्यांकन करणे कठीण असते. व्याख्याताना नवीन शिकण्यात बरेचदा आवड व वेळ नसतो, बदलाला विरोध करतात. प्रशिक्षणाच्या गरजेनुसार अद्यावधत ज्ञान नसते, संस्थात्मक सहकार्याचा अभाव असतो. योग्य अभिप्राय प्रणालीचा अभाव, विद्याशाखांचे सतत सर्वसमावेशक मूल्यमापन पद्धती अस्तित्वात नाही, पक्षपाती व्यवस्थेचा प्रभाव जागोजागी दिसून येतो.

यशोगाथा - नामांकित प्रशिक्षण संस्थांचे गरजेनुसार सहकार्य उपलब्ध करून घेवून, अतिथी व्याख्यात्यांच्या सोबत प्रशिक्षण संस्थेमध्ये कार्यरत असणाऱ्या व्याख्यात्यांची विषयानुसार तयारी करून घेणे, बहुविद्याशाखीय दृष्टीकोण वृद्धिंगत करणे. समवयस्क मूल्यांकन (Peer Evaluation) करण्यात येते, निनावी अभिप्राय प्रणाली वापरली जाते.

शिफारशी - व्याख्यात्यांच्या निवडीसाठी निवड समिती असावी. संस्थेमध्ये येणाऱ्या अतिथी व्याख्यातांच्या विकासासाठी सुद्धा जाणीवपूर्वक प्रयत्न करण्यात यावे. व्याख्यातांचे प्रशिक्षण (TOT) नियमित घेण्यात यावे. प्रशिक्षण पूर्वनियोजित असावे. व्याख्यातांच्या विकासासाठी Policy करण्यात यावी. व्याख्यातांचे तृतीय पक्ष मूल्यांकन केल्या जावे, व्याख्यातानी स्वतःचे विश्लेषण करण्याची पद्धती विकसित करावी, वेळच्यावेळी मूल्यांकन करून त्याबाबतचे अनुपालन करून त्यानुसार उचित कार्यवाही करण्यावर भर देण्यात यावा.

Faculty Development



Mrunilini Sawant



Sunita Chimbalkar



Abhijit Chavan



Breakout Group 2 : Mentorship Training

व्यक्तीच्या व्यावसायिक आणि वैयक्तिक विकासात मार्गदर्शकाचे मोलाचे योगदान असते. योग्य मार्गदर्शकामुळे नवीनतम कौशल्ये, निर्णय घेण्याची क्षमता विकसित करण्यास सहाय्य करतात. त्यांच्या सहाय्याने Mentee उद्दिष्टांची पूर्तता करण्यासाठी प्रेरित होतात. सदर गटाच्या सादरीकरणामध्ये पुढील मुद्दे मांडण्यात आले.

मार्गदर्शकाची क्षमता व निवड -

समस्या व आव्हाने- प्रशिक्षण संस्थांमध्ये असेच मार्गदर्शक असावे अशी कोणतीही विहित चौकट नाही. त्यांची निवड करण्याबाबत कोणतीही पद्धत निश्चित करण्यात आलेली नाही. त्यांच्या क्षमतांचे मूल्यांकन न करता फक्त अनुभव बघून त्यांना मार्गदर्शन करण्यासाठी आमंत्रित केली जाते. बऱ्याच प्रशिक्षण संस्थांमध्ये कायमस्वरूपी कर्मचारी नाहीत. मार्गदर्शक आणि प्रशिक्षणार्थी यांच्यामध्ये लिंग पूर्वाग्रह दृष्टिकोन असू शकतो. या दोघांनामध्ये सांस्कृतिक, भाषिक, प्रादेशिक फरक असल्यास समस्या निर्माण होऊ शकतात. मार्गदर्शकांमध्ये अद्यावत ज्ञान आणि कौशल्याचा अभाव असल्यास समस्या निर्माण होतात.

यशोगाथा- चंद्रपूर वेथील फॉरेस्ट ट्रेनिंग अकादमी मध्ये मार्गदर्शक व प्रशिक्षणार्थी यांच्यात अनौपचारिक बैठका घेतल्या जातात. गरजेनुसार काही बाह्य मार्गदर्शक नियुक्त केले जातात. प्रशिक्षणार्थी व मार्गदर्शक यांचा WhatsApp ग्रुप तयार केला जातो. दीर्घकालीन प्रशिक्षण कार्यक्रमासाठी विविध विषयांच्या क्लबची निर्मिती केली जाते. शिक्षण विभागातील DIET सारख्या कायमस्वरूपी प्रशिक्षण संस्था आहेत जिथे मार्गदर्शक गरजेनुसार सतत मार्गदर्शन करण्यासाठी उपलब्ध असतात.

शिफारशी- मार्गदर्शकासाठी DoPT चे प्रशिक्षण अनिवार्य करण्यात यावे. सर्व प्रशिक्षण संस्थांमध्ये मार्गदर्शकांच्या साप्ताहिक/पाक्षिक/मासिक बैठका आयोजित करून विविध विषयांवर सखोल चर्चा होवून सुधारणा करण्यात याव्यात. ATIs च्या प्रमुखांद्वारे मार्गदर्शकांचे मासिक पुनरावलोकन केले जावे. ATIs मध्ये कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्यांची नियुक्ती करण्यात यावी. प्रशिक्षणार्थी व मार्गदर्शक यांच्यामध्ये ICE-ब्रेकिंग, किंवा इतर काही सामुहिक Activity आयोजित करण्यात याव्यात. मार्गदर्शकाने प्रशिक्षणार्थी केंद्रित, भूमिकाभिनय यासारख्या पद्धती वापरून प्रशिक्षण आयोजित करण्यावर भर द्यावा. मार्गदर्शक उत्तम श्रोता असावा. विविध संदर्भ पुस्तके, यु-ट्यूब, क्षेत्रीय भेटी यासारख्या विविध पद्धती वापरून प्रशिक्षणार्थ्यांच्या व्यक्तिमत्त्व विकासासाठी त्यांनी जाणीवपूर्वक प्रयत्न करावा. न्यूरो लिंग्विस्टिक प्रोग्राम (NLP) सारखे अभ्यासक्रम प्रशिक्षणार्थ्यांच्या भावनिक विकासासाठी नियोजित करावे.

Mentorship Training



Veena Supekar



Ramprasad Pole



Vijay Chavan



Breakout Group 3 : Use of Technology in Training

तंत्रज्ञानाचा प्रशिक्षणात उपयोग ही आता काळाची गरज आहे. यामुळे शिक्षण व प्रशिक्षणात आमूलाग्र बदल झाले आहे. आजच्या युगात संगणक, इंटरनेट, मोबाईल आणि विविध सॉफ्टवेअर्सच्या साहाय्याने प्रशिक्षण अधिक सुलभ आणि परिणामकारक झाले आहे. तंत्रज्ञानाच्या मदतीने प्रशिक्षणाची प्रक्रिया अधिक संवादात्मक बनली आहे. लर्निंग मॅनेजमेंट सिस्टीम आणि ट्रेकिंग टूल्समुळे संस्थांना प्रशिक्षणाथ्यांच्या मूल्यमापनासाठी एक प्रभावी साधन अवगत झाले आहे.

समस्या व आव्हाने- प्रशिक्षणामध्ये मोठ्या प्रमाणात डिजिटल निरक्षरता दिसून येते. सामग्री निर्मिती - विविध पद्धती / दृष्टीकोन, बहुभाषिक सॉफ्टवेअर, ऑनलाइन सत्रे घेणे यासारख्या बाबी तंत्रज्ञानाच्या उपयोगाने करण्यामध्ये उणीव आढळून येते. काही मार्गदर्शकांमध्ये नावे तंत्रज्ञान शिकण्याच्या इच्छाशक्तीचा अभाव आढळून येतो. प्रशिक्षणामध्ये तंत्रज्ञानाचा वापर करण्यासाठी प्रशिक्षण संस्थांमध्ये पायाभूत सुविधेचा अभाव आढळून येतो. बऱ्याच प्रशिक्षण संस्थांमध्ये यासाठी निधीची अपर्याप्तता दिसून येते.

यशोगाथा- जिल्हा प्रशासकीय प्रशिक्षण संस्था अकोला येथे प्रशिक्षणाथ्यांचे लक्ष केंद्रित करण्यासाठी मॅट्रीटर, लीडर बोर्ड, कटूत सारख्या विविध ॲपचा वापर नियमितपणे केला जातो. GTC जालना स्मार्ट/ इंटरएक्टिव्ह बोर्ड चा प्रशिक्षणामध्ये प्रभावीपणे केला जातो. रामेती, पुणे या संस्थेमध्ये तांत्रिक सुविधा उपलब्ध करून घेण्यासाठी काही तंत्रक संस्थांची मदत मिळविली आहे. नॅशनल वॉटर अकादमी, खडकवासला यांनी ऑनलाइन/ऑफलाइन सॉफ्टवेअर जसे मूडल (LMS)- चा उपयोग करणे सुरू केला आहे. छत्रपती संभाजीनगर मध्ये प्रशिक्षणाची गरजांचे विश्लेषण (TNA) करित असताना तसेच डेटा विश्लेषण - प्रश्न-उत्तर, मूल्यमापन, पूर्व चाचणी/उत्तर चाचणी वासाठी चॅट बॉट सारख्या काही तंत्राचा उपयोग केला जातो.

शिफारशी- AI च्या मदतीने समतयस्क , वरिष्ठ, आणि स्वतः आणि लाभार्थी या चार स्तरावर - 360 डिग्री अभिप्राय देण्याची पद्धत विकसित करावी. - अद्यावत ढर्च्युअल क्लासरूम / ई-लायब्ररी विकसित करण्याचा प्रयत्न करण्यात यावा. प्रशिक्षणाच्या गुणवत्तेचे मूल्यांकन AI द्वारे करण्यात यावे. प्रत्येक प्रशिक्षण संस्थेत सुयोग्य पात्रतेचा तांत्रिक ज्ञान असलेला व्यक्ती नियुक्त करण्यात यावा. तांत्रिक सहकार्यासाठी राज्यस्तरीय प्रशिक्षण संस्थांनी सहयोगाचे धोरण स्वीकारावे.

Use of Technology in Training



Rajendra Kurhade



Swati Kamat



Bhushan Gurav



Breakout Group 4 : Training Evaluation

प्रशिक्षणाचे मूल्यमापन म्हणजे प्रशिक्षणाच्या यशस्वितेचा आढावा. मूल्यमापनामुळे प्रशिक्षकांना आणि संस्थांना त्यांच्या प्रशिक्षणाच्या कार्यक्रमाचा परिणामकता समजते. प्रशिक्षणाची गुणवत्ता सुधारण्यास मदत होते. प्रशिक्षणाच्या उद्दिष्टानुसार अपेक्षित परिणाम साध्य झाला आहे का तपासता येते. जर अपेक्षेनुसार बदल झाला नसेल तर पुन्हा बदल करून भविष्यातील प्रशिक्षण अधिक परिणामकारक ठरू शकतील असा प्रयत्न करता येतो.

समस्या व आव्हाने- प्रशिक्षण मूल्यमापन करण्याकरिता एक सर्वेक्षण आराखडा नाही. आराखडा नसल्यामुळे मूल्यमापन तंत्र व पद्धती या प्रमाणित नाहीत व त्या सर्व प्रशिक्षण संस्थांमध्ये समान पद्धतीने वापरल्या जात नाहीत. प्रशिक्षण गरजांचे विश्लेषण याची देखील प्रमाणित पद्धती नाहीत. मूल्यमापनाच्या पद्धती, टप्पे व निकष व प्रशिक्षण गरजांचे विश्लेषण यामध्येच प्रशिक्षण मूल्यमापनाचा अंतर्भाव करायला हवा. सद्यस्थितीत असे केले जात नसल्यामुळे प्रशिक्षणाच्या मूल्यमापनाचा विषय दुर्लक्षित राहतो. मूल्यमापन जे केले जाते त्यातील माहितीचा पूढील प्रशिक्षणाकरिता वापर होतांना दिसत नाही. मूल्यमापनातून प्राप्त झालेली माहिती ही तशीच राहते.

यशोगाथा- आरोग्य आणि कुटुंब कल्याण प्रशिक्षण संस्थामध्ये नर्स संवर्गाचे प्रशिक्षण घेतले जाते. त्या प्रशिक्षणाच्या पश्चात ६ महिन्यांनंतर प्रशिक्षणाच्या मूल्यमापन प्रत्यक्ष कामाच्या ठिकाणी जाऊन केले जाते. महाराष्ट्र राज्य अध्यापक विकास संस्थामध्ये (MSFDA) तृतीय पक्षाद्वारे प्रशिक्षणाच्या मूल्यांकनाची प्रक्रिया कार्यवित केली जाते. शिक्षण विभागामध्ये ASER सर्वेक्षण, राज्य संपादनूक सर्वेक्षण (SAS) यासारख्या सर्वेक्षणातून परिणामकारकपणे मूल्यांकन करण्याची प्रक्रिया पूर्ण करण्यात आली आहे. नवीन शैक्षणिक धोरणांतर्गत ३६० डिग्री मूल्यमापन प्रस्तावित करण्यात आले आहे. या मूल्यमापनात शिक्षणाशी निगडित सर्व भागदारकांचा समावेश केला जातो.

शिफारशी- प्रशिक्षण गरजांच्या विश्लेषणाचा प्रमाणित आराखडा अंतिम करणे आवश्यक आहे. या अखड्यात त्याचे तंत्र, पद्धती याचबरोबर त्यामध्ये सहभागी होणारे अधिकारी, कर्मचारी, लाभार्थी, तज्ञ व्यक्ति देखील नमूद केले पाहिजेत. तसेच प्रशिक्षण गरजांच्या विश्लेषणाकरिता नियमित कालावधी व त्याची वारंवारता निश्चित केली पाहिजे. Learning outcome समजून घेण्याकरिता प्रशिक्षण मूल्यमापन करतांना शालेय शिक्षणाच्या धर्तीवर chatbot चा वापर करणे. पूढील आर्थिक वर्षातील प्रशिक्षणाकरिता प्रशिक्षण गरजांचे विश्लेषण करतांना मागील वर्षातील प्रशिक्षणाच्या मूल्यमापनाचा आढावा घ्यावा आणि त्या आधारे पूढील नियोजन करण्यात यावे. प्रशिक्षण गरजांच्या विश्लेषणात विशेषकरून वरिष्ठ अधिकार्यांचा सहभाग असावा. प्रशिक्षणा दरम्यान प्रशिक्षण मूल्यमापनाचे महत्त्व प्रशिक्षणार्थी वांना समजावून सांगावे. प्रशिक्षण मूल्यमापनात स्वयं मूल्यमापना बरोबर सहकाऱ्यांकडून होणाऱ्या मूल्यमापनाचा अंतर्भाव असावा.

Training Evaluation



Pradnya Dasarwar



Ajit Karpe



Suryankant Mahadik



Breakout Group 5 : Participants engagement/Teaching Methodology

प्रशिक्षण पद्धती व प्रशिक्षणार्थ्यांचे त्यात सहभागी होणे यांच्यात घनिष्ठ संबंध आहे. विविध प्रशिक्षण पद्धतीमुळे शिकण्याची प्रक्रिया अधिक प्रभावी होते व प्रशिक्षणार्थ्यांचा सहभाग वाढतो. ते केवळ श्रोते न राहता ज्ञानाचा सक्रिय घटक बनतात. प्रशिक्षण पद्धतीचे वैविध्य आणि त्यात प्रशिक्षणार्थ्यांचा सक्रिय सहभाग हे त्यांच्या शिकण्याच्या अनुभवाला समृद्ध करतात त्यामुळे प्रशिक्षण अधिक परिणामकारक ठरते.

समस्या व आव्हाने- काही प्रशिक्षण संस्थांमध्ये पायाभूत सुविधेचा अभाव आढळून येतो. बऱ्याचदा प्रशिक्षण संस्थांचे भौगोलिक स्थान प्रशिक्षणार्थ्यांसाठी सोईचे नसते. तंत्रज्ञानाचा प्रशिक्षणात सुयोग्य वापर केला जात नाही. प्रशिक्षणार्थ्यांची सुयोग्य निवड केली जात नाही. प्रशिक्षक योग्य पात्रतेचे व सुयोग्य अनुभव नसलेले व अद्यावत ज्ञानाचा अभाव असलेले असतात. काही प्रशिक्षणात प्रभावी सादरीकरण कौशल्याचा अभाव दिसून येतो. काही प्रशिक्षणार्थ्यांमध्ये एकाग्रतेचा अभाव आढळून येतो. प्रशिक्षण घेण्याबाबत त्यांच्यात प्रेरणा नसते. त्यांच्या पदाशी संबंधित प्रशिक्षण नसल्यास त्यांना त्यात रुची वाटत नाही

यशोगाथा- आरोग्य आणि कुटुंब कल्याण प्रशिक्षण केंद्र, नाशिक येथे स्किल लॅब चा उपयोग प्रशिक्षणासाठी केला जातो. विभागीय प्रशासकीय प्रशिक्षण संस्था अमरावती येथे प्रशिक्षणादरम्यान प्रशिक्षणाशी संबंधित क्षेत्र भेटी, प्रात्यक्षिकातून प्रशिक्षण समिष्ट अध्ययन पद्धती, अध्यापनशास्त्राची मिश्र पद्धत रोल प्ले, केस स्टडी, गटचर्चा उपयोगात आणल्या जातात.

शिफारशी - प्रत्येक प्रशिक्षणाच्या आधी प्रशिक्षणाच्या गरजांचे विश्लेषण करणे करावे. पायाभूत सुविधा अद्यावत करण्यात याव्यात. संस्थेचे एकंदर मूल्यमापन करण्यात यावे. आंतरसंस्थात्मक सहकार्य वृद्धिंगत करण्याची प्रक्रिया राज्यस्तरावरून करण्यात यावी. संस्थांच्या यशोगाथा इतर संस्थांसोबत share करण्यात याव्यात. व्याख्यातांच्या निवडीवर विशेष लक्ष देण्यात यावे. तज्ञ व्यक्तींचे पॅनल संस्थेस जोडून असावं. प्रोत्साहन भत्ता व मानधन नियमित देण्यात यावा. प्रशिक्षणार्थ्यांनी स्व-प्रेरित होऊन प्रशिक्षण घ्यावे. शक्य असल्यास flipped classroom चा उपयोग करावा. अद्यावत प्रशिक्षण पद्धतींचा उपयोग प्रशिक्षणात नियमितपणे करण्यात यावा.

Participants Engagement/ Teaching Methodology



Kiran Dhande



Vinay Kulkarni



Sager Gund



Breakout Group 6 : State Training Policy Issues and Challenges

राज्य शासन सेवेत सर्व स्तरावर कार्यक्षमता वाढवून गतिमान प्रशासन होण्याकरिता राज्यातील सर्व कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षण देण्याची आवश्यकता आहे. आर्थिक, राजकीय व तांत्रिक बदलांमुळे निर्माण होणाऱ्या आव्हानांना सामोरे जाणे व प्रशासनामध्ये बदलासाठी आवश्यक असणारी लवचिकता साध्य करणे यासाठी देखील सर्व स्तरावर प्रशिक्षण देणे गरजेचे आहे. प्रशिक्षण संस्थांमध्ये एकसूत्रता आणण्यासाठी महाराष्ट्र राज्याचे प्रशिक्षण धोरण तयार करण्यात आले आहे.

समस्या व आव्हाने - राज्य प्रशिक्षण धोरणाबाबत प्रत्येक विभागातील वरिष्ठ अधिकारी ते शिपाई या पदापर्यंत सर्वांना माहिती असणे आवश्यक आहे त्याशिवाय त्याच्या अंलबजावणी बाबतचे गांभीर्य येणार नाही. प्रत्येक प्रशिक्षण संस्थेत सांख्यिकीय संकलक व्यवस्थापक व विश्लेषक असणे गरजेचे असते. बऱ्याच प्रशिक्षण संस्थांमध्ये पायाभूत सुविधांचे मूल्यांकन करणे गरजेचे आहे.

यशोगाथा- विभागीय प्रशासकीय प्रशिक्षण संस्था अमरावती व नागपूर वार्षिक नियोजन व अंदाजपत्रकासाठी वार्षिक आणि सहामाही बैठका आयोजित करतात. या दोन्ही संस्थांकडे ऑनलाइन प्रशिक्षण व्यवस्थापन प्रणाली आहे. महाराष्ट्र उद्योजकता विकास केंद्र त्यांच्या संस्थेतील व्याख्यातांना स्टार रेटिंग देते. वन प्रशासन प्रबोधिनी चंद्रपूर व विभागीय प्रशासकीय प्रशिक्षण संस्था कुंडल याना राष्ट्रीय मान्यता मानक प्राप्त झाले आहे.

शिफारशी - प्रशिक्षण संस्थांमध्ये भौतिक + डिजिटल (फिजिटल) पायाभूत सुविधा असाव्यात.

RATI/DATI येथे प्रतिनियुक्तीसाठी अनुभवी/तांत्रिक अभ्यासक्रम पूर्ण केलेले आणि स्वारस्य असलेल्या कर्मचाऱ्यांना प्राधान्य दिले पाहिजे. मंत्रालयात विभागनिहाय प्रशिक्षण संनिचरण कक्ष असणे गरजेचे आहे.

विभागानुसार तांत्रिक अभ्यासक्रमांच्या कालावधीची पुनर्रचना करण्यात यावी. विभागाच्या सर्व स्तरांवर प्रशिक्षण व्यवस्थापक/डेटा व्यवस्थापकाची नियुक्ती केली जावी. सेवार्थ किंवा इतर सॉफ्टवेअरच्या मदतीने कार्यकल्पाचे केंद्रीकृत डेटा संग्रह करण्यात यावा.

State Training Policy Issues and Challenges



Pradip Garole



Bhausaheb Bhirat



Dipak Patil



यशदा द्वारे STPEA (2022-23) अंतर्गत आयोजित प्रशिक्षण मूल्यमापन सादरीकरण

यशदाच्या संशोधन आणि दस्तऐवजीकरण केंद्राच्या संशोधन सहाय्यक प्रज्ञा दासरवार यांनी याविषयीचे सादरीकरण केले. सदर संशोधनाचे उद्दिष्ट पुढीलप्रमाणे होते.

- 1) सन २०२२-२०२३ मध्ये याशादातील राज्य प्रशिक्षण नियोजन व मूल्यमापन यंत्रणा विभागाद्वारे आयोजित पायाभूत व पदोन्नती नंतरच्या प्रशिक्षणाचा प्रशिक्षणार्थ्यांच्या कामगिरीवर पडणाऱ्या प्रभावाचा अभ्यास.
- 2) पायाभूत व पदोन्नती नंतरच्या प्रशिक्षणासाठी मूल्यमापन पद्धती विकसित करणे.
- 3) प्रशिक्षण कार्यक्रमाचे नियमित मूल्यमापन करण्यासाठी संस्थात्मक यंत्रणेची शिफारस करणे.

सन २०२२-२०२३ मध्ये यशदामध्ये १९ पायाभूत प्रशिक्षणे आणि १४ पदोन्नती नंतरचे प्रशिक्षणे आयोजित करण्यात आली होती. त्यापैकी ६ पायाभूत प्रशिक्षणे व ९ पदोन्नती नंतरचे प्रशिक्षणे अशा १५ प्रशिक्षणातील ५७९ प्रशिक्षणार्थ्यांची निवड सदर अभ्यासासाठी करण्यात आली होती. हे सर्व प्रशिक्षणे एप्रिल ते ऑक्टोबर २०२३ या कालावधी आयोजित करण्यात आली होती. हे सर्व प्रशिक्षणार्थी वर्ग-१ चे शासकीय अधिकारी होते.

प्रशिक्षणाचे मूल्यांकन तीन स्तरावर करण्यात आले. प्रतिक्रिया स्तर, शिकण्याचा स्तर आणि कामगिरीचा स्तर त्यासाठी पुढील पद्धतीचा उपयोग करण्यात आला होता. SAT Cycle - DoPT, Kirkpatrick's, Four-Level Training Evaluation Model, Phillips ROI Model, Kaufman's Five Levels of Evaluation, CIRO Model, Anderson's Model of Learning Evaluation. या अभ्यासासाठी गुणात्मक साधने व सांख्यिकीय साधने यांचा उपयोग करण्यात आला. त्यामध्ये ऑनलाईन प्रश्नावली, कार्यशाळा, दूरध्वनीवरून पर्या, तज्ज्ञांच्या मुलाखती, गटचर्चा यांचा समावेश करण्यात आला होता.

प्रमुख निष्कर्ष-

- प्रशिक्षणानंतर प्रशिक्षणार्थ्यांच्या ज्ञानात लक्षणीय सुधारणा दिसून येते.
- बहुसंख्य विषय प्रशिक्षणार्थ्यांसाठी उपयुक्त आहे.
- प्रशिक्षण घेतलेल्या विषयावर ते इतरांना मार्गदर्शन करू शकतात, कामाचा दर्जा सुधारला आहे, कामाचा वेग वाढला आहे/घुका टाळता येऊ शकतात.
- त्यांच्या कामात किमान एक बदल करण्यास सक्षम झाले.
- बहुसंख्य प्रशिक्षणार्थी (60% पेक्षा जास्त) अवलंबलेल्या प्रशिक्षण पद्धतीबद्दल समाधानी आहेत.
- फीडबॅक फॉर्ममध्ये दिलेले रेटिंग आणि कार्यप्रदर्शन स्तर मूल्यमापनात दिलेल्या युटिलिटी टक्केवारीमध्ये फरक दिसून येतो.



शिफारशी-

पायाभूत प्रशिक्षण-

- ठराविक विषयांची रचना त्यांच्या पद्धती आणि कालावधीच्या संदर्भात बदल करणे गरजेचे आहे.
- MCSR, आर्थिक प्रक्रिया, RTI आणि POSH साठी मार्गदर्शकांचे पॅनेल तयार करणे गरजेचे.
- सॉफ्ट स्किल्सच्या शिक्षकांना प्रशिक्षण पद्धतीबद्दल अधिक उद्बोधित करणे आवश्यक..

पदोन्नतीनंतरचे प्रशिक्षण-

- पदोन्नतीनंतरच्या प्रशिक्षणाचे विषय प्रशिक्षणाच्या गरजांचे विश्लेषण (TNA)च्या आधारे ठरवले जावेत.
- प्रत्येक पदोन्नती नंतरच्या प्रशिक्षणासाठी स्वतंत्रपणे TNA आयोजित करणे कारण पदोन्नती अधिकाऱ्यांचे जॉब चार्ट वेगळे आहेत.
- प्रशिक्षणार्थींनी अतिरिक्त विषयांचा समावेश करण्याची शिफारस केली आहे.
- या प्रशिक्षणाची रचना विभागाचे प्रतिनिधी आणि प्रशिक्षणार्थीतसेच सारख्याच पदांवर काम करणाऱ्या अधिकाऱ्यांच्या मदतीने करणे गरजेचे आहे.
- समान जॉब चार्ट असलेल्या प्रशिक्षणार्थींच्या गटांना असाइनमेंट / गटकार्य / प्रकल्पांवर भर द्यायला हवा.

प्रशिक्षण प्रणालीमध्ये आश्वासक बदल-

- पायाभूत प्रशिक्षणासाठी दोन वर्षांतून एकदा TNA करण्यात यावा .2) पदोन्नती प्रशिक्षणासाठी प्रत्येक प्रशिक्षण कार्यक्रमापूर्वी TNA करण्यात यावा .
- TNA डिझायनिंगमध्ये TNA तज्ञ आणि विभागाच्या प्रतिनिधींचा सहभाग असावा .
- केवळ संवर्गनिहायच नव्हे तर जॉब चार्टनुसार TNA आयोजित करणे.
- मिशन कर्मयोगी'ने दिलेली चौकट स्विकारणे.
- मूल्यमापन आणि इतर पॅरामीटर्ससह TNA चे एकत्रीकरण करणे.
- TNA आयोजित करण्यासाठी एक स्वतंत्र युनिट असावे.

प्रशिक्षणाचा आराखडा स्तर -

- प्रशिक्षण साधने आणि आराखडा प्रत्येक विभागासाठी निश्चित केलेल्या कामगिरीचे मापदंड स्वाभाविकपणे जोडलेले असावे.
- प्रशिक्षणाचे TNA आणि DoT प्रत्येक व्याख्यातासोबत सामायिक केला जावा.
- अपूक कार्य साध्य करण्यासाठी योग्य प्रशिक्षण पद्धती ओळखणे हे काम प्रशिक्षणाच्या आराखडा स्तरावर हाती घ्यायला हवे.

प्रशिक्षणाचे आयोजन

- प्रशिक्षण संचालकांचे सत्र वितरण, विभागाच्या गरजा, मूल्यमापन इत्यादी संदर्भात उद्बोधन व्हावे.
- प्रशिक्षण सुरु करण्यापूर्वी सत्र संचालक, विभागाचे अधिकारी, व्याख्याते, यांची एकत्रित बैठक आयोजित करावी जेणेकरून प्रशिक्षणार्थ्यांच्या अपेक्षा कळतील.



यशोगाथा

डॉ. पंजाबराव देशमुख विदर्भ प्रशासकीय व विकास प्रशिक्षण प्रबोधिनी, अमरावती / विभागीय प्रशासकीय प्रशिक्षण संस्था अमरावती-

डॉ. पंजाबराव देशमुख विदर्भ प्रशासकीय व विकास प्रशिक्षण प्रबोधिनी, अमरावती / विभागीय प्रशासकीय प्रशिक्षण संस्था अमरावतीचे संचालक श्री अजय लहाने यांनी सादरीकरण केले. त्यांच्या संस्थेतील नावीन्यपूर्ण प्रशासकीय प्रशिक्षणाचे सादरीकरण केले. आर्थिक वर्ष सॅन २०२३-२०२४ मध्ये त्यांनी साध्य केलेले उद्दिष्ट थोडक्यात विशद केले त्यांना १५३७ प्रशिक्षणाथ्यांचे उद्दिष्ट देण्यात आले होते पैकी १३७१ प्रशिक्षणाथ्यांनचे प्रशिक्षण त्यांनी पूर्ण केले. राज्य प्रशिक्षण धोरण व्यतिरिक्त इतर विभागाचे ४९५२ प्रशिक्षणाथ्यांचे प्रशिक्षण त्यांनी पूर्ण केले आहे. शिस्तितून आनंददायी प्रशिक्षणासाठी कटिबद्ध हे ब्रीदवाक्य असलेली संस्था प्रशिक्षण प्रभावी होण्यासाठी Ice Breaking, विविध ठिकाणी क्षेत्रभेटी, पर्यावरणपूरक उपक्रम, गटचर्चा यासारखे विविध पद्धतीचा उपयोग करून प्रशिक्षण परिणामकारक होण्याचा प्रयत्न करित असते. मनुष्यबळाची कमतरता असूनही संस्था अतिशय नावीन्यपूर्ण पद्धतीने व प्रभावीपणे काम करते असे त्यांच्या सादरकरणातून दिसून आले.

Artificial Intelligence Experience

श्री विकास गरड, वरिष्ठ अधिव्याख्याता जिल्हा शिक्षण व प्रशिक्षण संस्था, पुणे तथा शिक्षण विभागातील IT विभागाचे तज्ञ व प्रमुख मार्गदर्शक यांनी Artificial Intelligence Experience या विषयावर इंटरॅक्टिव्ह पद्धतीने अतिशय प्रभावी सत्र आयोजित केले होते. उपस्थित सर्व सहभागी अधिकाऱ्यांना सदर सत्रात त्यांच्या मोबाईलच्या माध्यमातून जॉईन होण्यासाठी आमंत्रित केले आणि प्रशिक्षक व प्रशिक्षणाथ्यांच्या आंतरक्रियेतून एखादा क्लिष्ट विषय सहजपणे कसा पोहचविता येतो याचे उत्कृष्ट उदाहरण सादरीकरणातून मांडले. कृत्रिम बुद्धिमत्ता म्हणजे काय? AI चा दैनंदिन जीवनात कुठे वापर केला जातो? Chat Gpt, Gemini, Meta AI, प्रशिक्षण घेताना AI चा प्रभावी वापर कसा करता येईल? या बहल रंजक पद्धतीने उद्बोधन केले. सर्वात शेवटी प्रत्यक्ष AI उपयोग कशा पद्धतीने करता येईल याबद्दल प्रात्यक्षिक करून घेतले.

Role of Law Training in Good Governance

Indian Law Society for Good Governance च्या संचालक डॉ.स्मिता सबाने यांनी त्यांच्या सहकाऱ्यांच्या सोबत Role of Law Training in Good Governance या विषयाचे सादरीकरण केले. ILS मध्ये प्रशिक्षणाच्या गरजांचे विश्लेषण करित असताना प्रत्येक भागधारकांसोबत चर्चा केली जाऊन त्यांच्या मतांचा विचार प्रकर्षाने केला जातो. प्रत्येक प्रशिक्षण व त्याचे मोड्यूल तयार करित असताना शास्त्रशुद्ध पद्धत वापरण्यात येते. कौशल्याधिष्ठित पद्धतीचा उपयोग केला जातो आणि प्रशिक्षणासाठी तज्ञ व्यक्तींची जाणीवपूर्वक निवड केली जाते. चर्चा करत असताना प्रशिक्षणार्थी केंद्रित दृष्टिकोन वापरला जातो. संपूर्ण सत्र हे नियोजित, शिस्तबद्ध, परिणामभिमुख, आंतरक्रियेला व देणारे, आणि कृतियुक्त असतात. आणि या सर्वांचे जाणीवपूर्वक नियोजनबद्ध मूल्यमापन केले जाते. प्रत्येक प्रशिक्षणाचा फीडबॅक ३६० डिग्री घेण्यात येतो आणि प्रशिक्षण तंत्रज्ञानाचा योग्य तिथे योग्य त्या प्रमाणात उपयोग केला जातो. कायद्याच्या प्रशिक्षणाची भूमिका काय आहे हे विशद करित असताना त्यांनी पुढील मुद्दे मांडले की कायद्याच्या प्रशिक्षणामुळे कायद्याच्या नियमानुसार कार्य केले जाते, प्रशिक्षणाथ्यांचे कायदेशीर आणि नैतिक सामर्थ्य विकसित करते, खटल्यांची संख्या कमी होण्यास मदत होते, कामाची एकूण कार्यक्षमता सुधारते, प्रशिक्षणाथ्यांमध्ये आत्मविश्वास निर्माण होतो. Indian Law Centre for Training for Good Governance १०० वर्षांचा वैभवशाली इतिहास असलेली या संस्थेची यशोगाथा सहभागी परिषदेत सहभागी झालेल्या सर्व संस्थाप्रमुखांना मार्गदर्शक ठरली.

Lens of evaluating- Effective Leadership Training

फ्लेम युनिव्हर्सिटी, पुणे येथील MDP केंद्र, मीडिया आणि पत्रकारिता विभाग, येथे सहयोगी प्राध्यापक या पदावर कार्यरत असणारे श्री. गंगाराजू एस. एस. यांनी Lens of evaluating- Effective Leadership Training या विषयावर सादरीकरण केले. Foundation for Liberal & Management Education या विद्यापीठाचे ध्येय आहे की, "विद्यार्थी आणि प्राध्यापकांसाठी एक आकांक्षीत स्थान निर्माण करणे. शिक्षणाची रचना आणि स्वरूप सुधारणे आणि विशेषतः उदारमतवादी शिक्षण आणि नेतृत्वाच्या क्षेत्रात सुधारणा करणे." भारतीय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर प्रतिष्ठित असलेल्या विविध संस्थांमधून या संस्थेच्या उत्कृष्ट प्राध्यापकांमार्फत FLAME MDP केंद्रांतर्गत नेतृत्वाच्या मुख्य दृष्टीकोनावर आधारित नाविन्यपूर्ण प्रशिक्षण पद्धती विकसित करण्यावर लक्ष केंद्रित करित असते. या दृष्टिकोनासाठी 6 शब्दांचा प्रबंध आहे: नेतृत्व कौशल्य = लोक कौशल्य + प्रक्रिया/व्यवसाय कौशल्ये. सध्याच्या तंत्रज्ञानाच्या काळात मानवाचा केंद्रबिंदू म्हणजे त्यांची विचारशक्ती. नेतृत्व प्रशिक्षणामध्ये, एखादी व्यक्ती कशी विचार करते हे त्यांच्या नेतृत्वाच्या दृष्टिकोनाला आकार देते. ती मानसिकता वर्तनात बदलते, ज्याचे रूपांतर प्रेरित कृतीत होते. विचार, वर्तन आणि कृती एकत्रितपणे कोणत्याही नेतृत्व विश्वासाची मूलभूत तत्वे तयार करतात. जेव्हा या संस्थेमार्फत नेतृत्व प्रशिक्षण कार्यक्रम आखल्या जातो, तेव्हा ते मुख्य नेतृत्व क्षमतांचा अभ्यास करतात आणि नंतर त्यांचे आदर्श विचार, वर्तन आणि कृती यांचे निरीक्षण करतात. त्यांचे नेतृत्वाचे प्रत्येक मोड्यूल प्रशिक्षणार्थ्यांना या बाबींवर प्रशिक्षित करते. त्यांनंतर एक मूल्यांकन सत्र आयोजित करून प्रत्येक सहभागीच्या नेतृत्वाचे four-dimensional मूल्यांकन दाखविल्या जाते. यामुळे प्रत्येक सहभागीच्या नेतृत्व क्षमतेचे मूल्यांकन करण्यास आणि त्यांना त्याबाबतीत मदतीची गरज ओळखण्यास मदत होते. या संस्थेचा हा नेतृत्व प्रशिक्षण कार्यक्रम सखोल मूल्यांकन दृष्टिकोन प्रदान करणारा आहे.

महाराष्ट्र राज्य अध्यापक विकास संस्था.

सुरक्षित उत्साही व चैतन्यदायी शैक्षणिक अवकाशाची जोपासना करणारी ही संस्था म्हणजे महाराष्ट्र राज्य अध्यापक विकास संस्था. या संस्थेमध्ये सुरु असणाऱ्या प्रशिक्षणाबाबतची माहिती संस्थेतील अधिकार्यांनी सादर केली. महाराष्ट्रातील शिक्षक आणि शिक्षणक्षेत्राशी संबंधित सहभागींचा सातत्यपूर्ण विकास घडवून उच्च शिक्षणाच्या कार्यक्षेत्रात बदल करणे. हे या संस्थेचे प्रमुख ध्येय आहे. या संस्थेच्या प्रत्येक प्रशिक्षण कार्यक्रमातून अनुभवाधारित शिक्षण, सर्जनशीलता व नवनिर्मिती, माहितीपलीकडील शिक्षण, बहुविद्याशाखीय शिक्षण, विविधता व सर्वसमावेशकता, वैज्ञानिक दृष्टिकोन आणि विवेकी विचार करण्याची सवय वृद्धिंगत करणे ही कौशल्ये विकसित होतील असं प्रयत्न करण्यात येतो. काय शिकावे यापेक्षा कसे शिकावे हे कृतीतून आत्मसात करायला लावण्याचे काम या संस्थेद्वारे केले जाते. जिल्हास्तरावरील महाविद्यालये आणि शिक्षणक्षेत्राशी संबंधित सर्व सहभागींचा सातत्यपूर्ण विकास घडवून उच्च शिक्षणाच्या कार्यक्षेत्रात आमूलाग्र बदल करणे या ध्येयपूर्तीसाठी सदर संस्था निरंतर कार्यरत आहे. राज्य प्रशिक्षण परिषदेसाठी उपस्थित असलेल्या सर्व प्रशिक्षण संस्थेसाठी माहितीचे एक नवे दालन MSFDA या संस्थेच्या माहितीमुळे उघडे झाले.

कलाविष्कार

सदर परिषदेचे औचित्य साधून यशदा मध्ये "कलाविष्कार" कला कार्यशाळा आयोजित करण्यात आली होती. ही कार्यशाळा म्हणजे कला आणि सृजनशीलतेचा उत्सव. विविध रंग, रेखाचित्र आणि कल्पनांच्या माध्यमातून मानवी भावभावनांची अभिव्यक्ती करण्यासाठी एक सुंदर व्यासपीठ. चित्रकला ही फक्त एक शाखा नाही तर ती आत्म्याची भाषा आहे. कलाकाराच्या मनातील विचार, भावना आणि दृष्टिकोन हे रंगाच्या माध्यमातून कॅनव्हासवर उमटतात. या कार्यशाळेच्या माध्यमातून आम्ही राज्यातील अशा काही सृजनशील व्यक्तींना एकत्र आणण्याचा प्रयत्न केला. जे आपल्या कलेच्या माध्यमातून परिषदेसाठी एकत्रित झालेल्या सर्व सहभागींना प्रेरित करू शकतील. अशी कला कार्यशाळा पण यशदामध्ये पहिल्यांदाच आयोजित करण्यात आली होती. हा सर्वांसाठीच एक प्रेरणादायी अनुभव होता. ज्यातून कलेचे नवे क्षितिजे गाठली गेली. या संपूर्ण कार्यशाळेसाठी आर्ट पुणे फाउंडेशनचे संचालक श्री संजीव पवार व त्यांची सुविध पत्नी प्रियंवदा या सृजनशील पतीपत्नींनी हा संपूर्ण कार्यशाळेसाठी उत्तम संयोजन केले आणि यशदासाठी कलेचे नवे दालन उघडे केले.



कलाविष्कार







समारोप

महाराष्ट्र राज्यातील पहिल्या प्रशिक्षण परिषदेचा समारोप अत्यंत यशस्वी आणि उत्साहवर्धक वातावरणात झाला. या परिषदेत विविध विभागातील तज्ज्ञानी आपले अनुभव शेअर केले ज्यामुळे सर्व सहभागींच्या ज्ञात मोठी भर पडली. आयोजित केलेल्या चर्चासत्रात सहभागींची सक्रियता पाहून परिषदेला मिळालेला प्रतिसाद आश्वासक होता. समारोपाच्या सत्रात यशदाचे अतिरिक्त महासंचालक श्री.शेखर गायकवाड यांनी प्रशिक्षणाच्या महत्वावर प्रकाश टाकून नव्या कौशल्याच्या प्राप्तीसाठी अशा प्रकारच्या परिषदांचे महत्त्व अधोरेखाकीत केले. त्यांनी सांगितले कि अशा प्रकारच्या परिषदांमुळे सहभागींचे वैयक्तिक व व्यावसायिक विकास होण्याच्या संधी निर्माण होतात. भविष्यात अशा प्रकारच्या परिषदांचे आयोजन प्रत्येक विभागात करावे असे आवाहन त्यांनी केले. समारोपाच्या वेळी सहभागींच्या पैहऱ्यावरील समाधान आणि आनंद या परिषदेच्या यशस्वितेची साक्ष देत होता.

अहवाल लेखन

डॉ. किरण धांडे,

सहाय्यक प्राध्यापक, यशदा, पुणे

