জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি (এনএসডিপি)- ২০২২

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ
প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি (এনএসডিপি)- ২০২২

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বিধিমালা, ২০২০ প্রণীত হওয়ায়, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ গঠিত হওয়ার মাধ্যমে দেশের দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় একটি ব্যাপকভিত্তিক পরিবর্তন (paradigm shift)সাধিত হয়। দেশের দক্ষতা উন্নয়ন খাতের জন্য প্রয়োজন কার্যকর সমন্বয়, সক্ষমতাভিত্তিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানের কলাকৌশল এবং অভিন্ন (unified) মান, শিক্ষাক্রম ও সনদায়নের ব্যবস্থা। কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ বিষয়ে সীমিত সামাজিক স্বীকৃতির পরিপ্রেক্ষিতে যুবদের মধ্যে বেকারত্বের হার বেশি হওয়া সত্ত্বেও দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ গ্রহণে তারা সাধারণভাবে নিরুৎসাহিত হয়। ফলত, একদিকে শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহ দক্ষ জনশক্তির সংকটের কারণে ক্ষতিগ্রস্ত হচ্ছে এবং অন্যদিকে শিক্ষিত যুব জনসংখ্যার একটা বড় অংশ বেকার থেকে যাচ্ছে। দক্ষ বিদেশি কর্মীরা এই শূন্যস্থান পূরণ করছে।

বিগত এক দশকে বাংলাদেশের অর্থনীতিতে একটি টেকসই প্রবৃদ্ধি দেখা গেছে। এই সময়ে জিডিপি-র বার্ষিক প্রবৃদ্ধি ছিল ৬%-এর ওপরে (বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা, ২০১৮)। একই সময়ে কৃষি খাতের তুলনায় শিল্প ও সেবাখাতের ধারাবাহিক প্রবৃদ্ধিও লক্ষণীয়। ২০১৮-১৯ অর্থবছরে বাংলাদেশের জিডিপি প্রবৃদ্ধি ৮%-এর বেশি উন্নীত হয়েছে (বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো)। অর্থনীতির এই গতিশীল প্রবৃদ্ধি ২০৪১ সালে উন্নত দেশের স্তরে উত্তরণের লক্ষ্য বাস্তবায়নে অবদান রাখবে। সেজন্য, বাংলাদেশকে আগামী দুই দশক প্রবৃদ্ধির এই গতি অব্যাহত রাখতে হবে। আবার, যেহেতু খাতভিত্তিক প্রবৃদ্ধির একটি নির্দিষ্ট সীমা আছে, তাই দেশের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির ওপর জোর দিতে হবে। এটা প্রমাণিত যে, দক্ষতা উন্নয়নে সুযোগের অভাব, কর্মীদের নিম্নমানের দক্ষতা, উৎপাদনশীলতার ধীর গতি প্রভৃতি এবং আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক উভয় খাতের কর্মীদের কম মজুরির মধ্যে প্রবল আন্তঃসম্পর্ক রয়েছে। তাই দেশের ভবিষ্যৎ উন্নয়নের জন্য শ্রমশক্তির দক্ষতা বৃদ্ধি খুবই গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে।

বর্তমান পৃথিবী চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের (Fourth Industrial Revolution: 4IR) মধ্য দিয়ে চলছে। এই বিপ্লবের ভিত্তি হলোস্মার্ট কারখানা, যেখানে মেশিন ও মানুষ সাইবার-ফিজিক্যাল ব্যবস্থার মাধ্যমে সংযুক্ত। শিল্প-কারখানাসমূহ পূর্ণাঙ্গ ডিজিটালাইজেশন-এর দিকে রূপান্তর ও ক্রমবিকাশের অভিজ্ঞতা লাভ করছে এবং উৎপাদন প্রক্রিয়ায় উচ্চ কর্মদক্ষতা বজায় রাখতে কৃত্রিম বুদ্ধিমত্তা প্রয়োগ করছে।

এই পরিপ্রেক্ষিতে নতুন যুগের কর্মীদের পরিবর্তনশীল অবস্থার সঙ্গে খাপ খাইয়ে নিতে হলে অটোমেশন, ডিজিটালাইজেশন ও তথ্য প্রযুক্তি বিষয়ে দক্ষতা অর্জন করতে হবে। দেশের লক্ষ্যসমূহ পূরণে ৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা, টেকসই উন্নয়ন অভীষ্টসমূহ (Sustainable Development Goals: SDGs) অর্জন এবং ২য় প্রেক্ষিত পরিকল্পনা (২০২১-২০৪১) আন্তঃসম্পর্কিত। সুতরাং প্রথাগত দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থাকে সক্ষমতাভিত্তিক আধুনিক ব্যবস্থায় উত্তরণের মাধ্যমে সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করা এবং নির্বিঘ্ন, কার্যকর ও পরিবর্তনশীল উত্তরণ ঘটানো সম্ভব হবে।

চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের দক্ষতা চাহিদা এবং বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ জাতীয় নীতি ও বিধিবিধানের সঙ্গে সংগতি রেখেই জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি (এনএসডিপি)- ২০২২ প্রণয়ন করা প্রয়োজন। বাংলাদেশে টেকসই দক্ষতা উন্নয়ন ইকো-সিস্টেম প্রতিষ্ঠা করার লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ ও জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন

কর্তৃপক্ষ বিধিমালা, ২০২০-এর ভিত্তিতে এই নীতি প্রণয়ন করা হয়েছে। এনএসডিএ-সহ সকল অংশীজন এই নীতি বাস্তবায়নে দায়িত্ব পালন করবে। প্রয়োজনে এই নীতি পরিবর্তন ও পরিমার্জন করা যাবে।

২০১৮ সালের ৪৫ নং আইন দ্বারা প্রতিষ্ঠিত প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়ের অধীন এনএসডিএ এই নীতি প্রণয়নে নেতৃত্ব দিয়েছে। এনএসডিএ আইনের ধারা ৬-এর (১)(ক) নং উপধারা অনুযায়ী এনএসডিএ-এর অন্যতম প্রধান কাজ ও দায়িত্ব হলো: "জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিমালা, কৌশল ও কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন।"

সূচিপত্র

<u>পৃষ্ঠা নং</u>

অধ্যায় ১: ভূমিকা ৮

১.১ দক্ষতা উন্নয়নের স্থানীয় পরিপ্রেক্ষিত ৮

১.২ দক্ষতার সংজ্ঞা ৮

১.৩ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতির মূল আদর্শসমূহ ৮

১.৪ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের চিত্র (landscape) এবং প্রধান অগ্রাধিকারসমূহ ৯

১.৫ রূপকল্প, লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য ১০

১.৬ অভীষ্ট জনগোষ্ঠী ১১

১.৭ অভিজ্ঞতা ও পূর্বে গৃহীত উদ্যোগ থেকে প্রাপ্ত শিখন ১১

অধ্যায় ২: চাহিদাভিত্তিক, নমনীয় এবং সংবেদনশীল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা ১৩

২.১ বর্তমান ও আগামীর শ্রমবাজারের চাহিদা পূরণে দক্ষতা প্রশিক্ষণ ১৩

২.২ 4IRএবং ডিজিটাল দক্ষতাসহ বিকাশমান প্রযুক্তির জন্য দক্ষতা উন্নয়ন ১৫

২.৩ জলবায়ু পরিবর্তন-সংক্রান্ত উদ্যোগসমূহের সঙ্গে সম্পর্কিত দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ ১৫

অধ্যায় ৩: দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের গুণমান নিশ্চিতকরণ ১৭

৩.১ দক্ষতা উন্নয়নের জন্য যোগ্যতা কাঠামো ১৭

৩.২ লেভেল ডেসক্রিপটর'স অব এনটিভিকিউএফ/এনএসকিউএফ (বিএনকিউএফ ১-৬) ১৭

৩.৩ দক্ষতামান নিশ্চিতকরণ কৌশল ১৭

৩.৪ সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন (Competancy Based Training & Assessment – CBT&A) ১৭

৩.৫ দক্ষতা প্রশিক্ষণ গুণমানের নিশ্চয়তা বিধান ১৮

৩.৬ প্রধান প্রতিষ্ঠানসমূহের ভূমিকা ১৮

অধ্যায় ৪: দক্ষতা প্রশিক্ষণে প্রবেশগম্যতা এবং পরিধির উন্নয়ন ২০

৪.১ স্বল্প সেবাপ্রাপ্ত অঞ্চলে প্রবেশগম্যতা ও পরিধি বৃদ্ধি ২০

৪.২ প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর প্রবেশগম্যতা বৃদ্ধি ২০

৪.৩ কর্মসংস্থানের জন্য শিক্ষানবিশির সুযোগ ২২

৪.৪ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে ব্যাবসা উদ্যোগ ২৪

৪.৫ পুনর্দক্ষতায়ন, উচ্চতর দক্ষতায়ন এবং জীবনব্যাপী শিখন ২৪

৪.৬ পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (RPL) ২৬

৪.৭ প্রবাসে কর্মসংস্থানের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন ২৭

৪.৮ বৈশ্বিক সহযোগীদের সঙ্গে পারস্পরিক স্বীকৃতি চুক্তি (MRA) ২৭

অধ্যায় ৫: দক্ষতা প্রশিক্ষণে শিল্পের সম্পৃক্তি ২৮

৫.১ দক্ষতা উন্নয়নে শিল্পখাতের ভূমিকা ২৮

৫.২ আইএসসি ও শিল্প সংঘের মাধ্যমে এসটিপি এবং শিল্পপ্রতিষ্ঠানের মধ্যে যোগাযোগ শক্তিশালীকরণ ২৯

অধ্যায় ৬: কার্যকর, নমনীয় ও ফলাফল-কেন্দ্রিক দক্ষতা ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন ৩০

৬.১ দক্ষতা উন্নয়নে অংশীদারিত্বমূলক দায়িত্ব ৩০

৬.২ কার্যকর ও নমনীয় প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থাপনা ৩০

৬.৩ প্রধান এজেন্সিসমূহের বাস্তবায়ন সক্ষমতা বৃদ্ধি ৩০

৬.৪ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের সক্ষমতা তৈরি ৩১

৬.৫ কার্যকর পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন (Monitoring & Evaluation) ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা ৩১

৬.৬ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের সঙ্গে সম্পর্কিত প্রকল্প ও কর্মসূচির পরিবীক্ষণ এবং সমন্বয় ৩২

৬.৭ পরিকল্পনা ও পরিবীক্ষণের জন্য দক্ষতা ও শ্রমবাজারের উপাত্ত ৩৩

৬.৮ জাতীয় দক্ষতা পোর্টাল *(NSP)* ৩৪

৬.৯ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ উৎসাহিতকরণ ৩৪

৬.১০ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ ৩৬

অধ্যায় ৭: দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ বিষয়ে গবেষণা, জরিপ ও পর্যালোচনা ৩৬

অধ্যায় ৮: দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য আর্থিক সংস্থান ৩৬

অধ্যায় ৯: দূরদর্শী দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ নীতি ৩৬

অধ্যায় ১০: বাস্তবায়ন কৌশল : এগিয়ে যাবার পথ ৩৭

সংযুক্তি-১ ..... ৩৮

আদ্যাক্ষর-সংবলিত সংক্ষেপিত শব্দপঞ্জি

BBS	Bangladesh Bureau of Statistics	বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো
BEF	Bangladesh Employers' Federation	বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন
BEZA	Bangladesh Economic Zones Authority	বাংলাদেশ অর্থনৈতিক অঞ্চল কর্তৃপক্ষ
BIDA	Bangladesh Investment Development Authority	বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ
BMET	Bureau of Manpower, Employment and Training	জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো
BNFE	Bureau of Non-Formal Education	উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা ব্যুরো
BTEB	Bangladesh Technical Education Board	বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড
CAD	Course Accreditation Document	কোর্স স্বীকৃতির দলিল
CBLM	Competency Based Learning Materials	সক্ষমতাভিত্তিক শিক্ষা উপকরণ
CBT&A	Competency Based Training & Assessment	সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন
CoE	Centre of Excellence	সেন্টার অব এক্সিলেন্স
CPS	Cyber-Physical Systems	সাইবার-ফিজিক্যাল ব্যবস্থা
CS	Competency Standard	সক্ষমতামান
DTE	Directorate of Technical Education	কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর
DYD	Department of Youth Development	যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর
FBCCI	Federation of Bangladesh Chambers of Commerce and Industry	বাংলাদেশ শিল্প ও বণিক সমিতি
GoB	Government of Bangladesh	বাংলাদেশ সরকার
HRD	Human Resource Development	মানবসম্পদ উন্নয়ন
ILO	International Labour Organization	আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা
ISC	Industry Skills Council	শিল্প দক্ষতা পরিষদ
ICT	Information & Communication Technology	তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি
4IR	Fourth Industrial Revolution	চতুর্থ শিল্প বিপ্লব
IT	Information Technology	তথ্য প্রযুক্তি
KPI	Key Performance Indicator	কর্মকৃতি নির্দেশক
LLL	Lifelong Learning	জীবনব্যাপী শিক্ষা
LMIS	Labour Market Information System	শ্রমবাজার তথ্য ব্যবস্থা
MoE WOE	Ministry of Expatriates' Welfare and Overseas Employment	প্রবাসী কল্যাণ এবং বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
MoE	Ministry of Education	শিক্ষা মন্ত্রণালয়

MoFA	Ministry of Foreign Affairs	পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়
MoLE	Ministry of Labour and Employment	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
MRA	Mutual Recognition Agreement	পারস্পরিক স্বীকৃতি চুক্তি
NGO	Non-Government Organization	বেসরকারি সংস্থা
NHRDF	National Human Resource Development Fund	জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল
NSDC	National Skills Development Council	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কাউন্সিল
NSDA	National Skills Development Authority	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ
NSP	National Skills Portal	জাতীয় দক্ষতা পোর্টাল
PPP	Public Private Partnership	সরকারি বেসরকারি অংশীদারিত্ব
PWD	Persons with Disabilities	বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তি
RPL	Recognition of Prior Learning	পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি
SME	Small &Medium Enterprises	ক্ষুদ্র ও মাঝারি উদ্যোগ
STP	Skills Training Provider	দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান
TMED	Technical and Madrasah Education Division	কারিগরি ও মাদ্রাসা শিক্ষা বিভাগ
TSC	Technical School and College	কারিগরি স্কুল ও কলেজ
TTC	Technical Training Center	কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র
TVET	Technical & Vocational Education and Training	কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ

অধ্যায় ১: ভূমিকা

১.১ দক্ষতা উন্নয়নের স্থানীয় পরিপ্রেক্ষিত

১.১.১ বাংলাদেশ বর্তমানে মানব ও আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের এক গুরুত্বপূর্ণ অবস্থানে দাঁড়িয়ে। দেশের অর্থনীতি উল্লেখযোগ্য অর্থনৈতিক ও সামাজিক পরিবর্তন প্রত্যক্ষ করেছে। অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, দক্ষতা প্রশিক্ষণসহ মানবসম্পদ উন্নয়নের ওপর জোর গুরুত্ব আরোপ এই আকর্ষণীয় ও সামাজিক রূপান্তরের গুরুত্বপূর্ণ অংশ। এটা সর্বজনবিদিত, যে কোনো দেশের অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি এবং সামাজিক উন্নয়নের শক্তিশালী চালিকাশক্তি হলো জ্ঞান ও দক্ষতা। একটি সামগ্রিক ও সুচিন্তিত দক্ষতা উন্নয়ন নীতিই দেশে দক্ষতা উন্নয়ন কৌশলের পন্থা নির্দেশ এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণে নিয়োজিত সকল প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সমন্বয় সাধন করতে পারে। এই নীতিকে সংশ্লিষ্ট অন্যান্য জাতীয় অর্থনৈতিক, কর্মসংস্থানমূলক এবং সামাজিক নীতিমালার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ করতে হবে, যাতে ২০৪১ সালের মধ্যে বাংলাদেশ উন্নত দেশের মর্যাদা অর্জন করতে পারে।

১.১.২ একদিকে, দেশের দ্রুত বর্ধনশীল অর্থনীতিতে, বিশেষত আধুনিক উৎপাদন (Manufacturing) ও সেবাখাতে দক্ষ কর্মীর চরম ঘাটতি রয়েছে। অন্যদিকে, যুবকদের মধ্যে, বিশেষত শিক্ষিত যুবকদের মধ্যে রয়েছে উচ্চ বেকারত্বের হার ও চাকরিহীনতা। চাকরিহীনতার এই পরিস্থিতি দেশের পরিকল্পনাবিদ এবং নীতিনির্ধারকদের জন্য গভীর উদ্‌বেগের বিষয়। শ্রমশক্তির একটা বিশাল অংশ (প্রায় ৮৫%) অনানুষ্ঠানিক কর্মে নিয়োজিত (বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, শ্রমশক্তি জরিপ ২০১৬-১৭)। প্রবাসে কর্মরত বাংলাদেশিদের ৫৫%-এর বেশি হলেন আধা-দক্ষ বা স্বল্প দক্ষ কর্মী, যার ফলে তারা স্বল্প মজুরি পেয়ে থাকেন (BMET, ২০১৭)।

১.১.৩ এই পরিপ্রেক্ষিতে, দেশীয় ও আন্তর্জাতিক উভয় শ্রমবাজারের জন্য উপযুক্ত দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে দক্ষ শ্রমশক্তি গড়ে তোলার বিষয়টি সর্বাধিক গুরুত্ব বহন করে। এইসব সমস্যার যথাযথ প্রতিফলন কীভাবে ঘটবে সে বিষয়ে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতির একটি সুস্পষ্ট ও তথ্যভিত্তিক রূপকল্প রয়েছে। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বিধিমালা, ২০২০ এই নীতির মূল ভিত্তি।

১.২ *দক্ষতার সংজ্ঞা*

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮-এ দক্ষতার এরূপ সংজ্ঞা দেওয়া হয়েছে:

"'দক্ষতা' অর্থে কোনো একটি নির্দিষ্ট কাজ করিবার জন্য অর্জিত জ্ঞান ও কৌশল বা শিল্প ও বৃত্তির আদর্শ মান অনুযায়ী দেশীয় ও আন্তর্জাতিক বাজারের চাহিদা মোতাবেক পণ্য ও সেবা উৎপাদনের সক্ষমতা ও সামর্থ্য ও অন্তর্ভুক্ত হইবে।"

১.৩ *জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতির মূল আদর্শসমূহ*

১.৩.১ নিম্নবর্ণিত আদর্শের ওপর ভিত্তি করে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি (এনএসডিপি)-২০২২ প্রণীত হয়েছে:

ক) **দক্ষতা প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা এবং প্রশিক্ষণ প্রদানে বিভিন্ন সংস্থা ও অংশীজনের যৌথ দায়িত্ব:** পরিকল্পনা গ্রহণ ও দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান, পুনর্দক্ষতায়ন (re-skilling), উচ্চতর দক্ষতায়ন

(up-skilling) প্রশিক্ষণ এবং শিক্ষানবিশির ক্ষেত্রে বিভিন্ন সংস্থা ও অংশীজনকে সম্পৃক্ত করা হবে।

খ) **দক্ষতার চাহিদা ও সরবরাহের সমন্বয়:** দক্ষতার চাহিদা এবং সরবরাহের মধ্যে নিপুণ সমন্বয়ের মাধ্যমে শ্রমবাজারের প্রয়োজন অনুযায়ী দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থাকে উপযোগী করে তুলতে হবে।

গ) **সমান সুযোগ**: এই নীতিতে নারী, প্রত্যন্ত অঞ্চলের গ্রামীণ জনগোষ্ঠী, সুবিধাবঞ্চিত যুবশ্রেণি এবং বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তি সমাজের সকল অংশকে অন্তর্ভুক্ত করে প্রশিক্ষণের সুযোগ থাকবে।

১.৩.২ সুতরাং, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি হবে ফলাফল-কেন্দ্রিক, অন্তর্ভুক্তিমূলক, কর্মসম্পাদন-নির্ভর এবং দূরদর্শী যা টেকসই উন্নয়ন অভীষ্টসমূহ, দ্বিতীয় প্রেক্ষিত পরিকল্পনা (২০২১-৪১), রূপকল্প ২০৪১ এবং ২১০০ সালের ব-দ্বীপ পরিকল্পনার সঙ্গে সাযুজ্য রক্ষা করে দেশের দীর্ঘমেয়াদি উন্নয়ন লক্ষ্য পূরণে অবদান রাখবে।

১.৪ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের চিত্র (landscape) এবং প্রধান অগ্রাধিকারসমূহ

১.৪.১ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা বিশাল ও বিচিত্র এবং এটি সরকারি, ব্যক্তিমালিকানাধীন বিভিন্ন নিয়ন্ত্রক, অংশীজন ও দক্ষতা-প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান ও এনজিও দ্বারা পরিচালিত। সরকারের মন্ত্রণালয় ও অধিদপ্তরসমূহ, বেসরকারি উন্নয়ন সংস্থা এবং ব্যক্তিমালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহ দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান করে। দেশের দক্ষতা ব্যবস্থাকে এভাবে শ্রেণিকরণ করা যেতে পারে:

(১) সরকারি (সরকারের বিভিন্ন মন্ত্রণালয় এবং অধিদপ্তরসমূহ পরিচালিত)

(২) ব্যক্তিমালিকানাধীন (বাণিজ্যিকভাবে পরিচালিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান)

(৩) বেসরকারি এবং অলাভজনক সংস্থাসমূহ

(৪) শিল্প-নির্ভর (শিল্পপ্রতিষ্ঠান পরিচালিত সংস্থা এবং কর্মক্ষেত্রে শিক্ষানবিশিসহ প্রদত্ত বিভিন্ন প্রশিক্ষণ)

১.৪.২ ওপরে উল্লিখিত প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ বিভিন্ন পন্থা ও পদ্ধতি প্রয়োগ করে বিভিন্ন ধরনের অভীষ্ট জনগোষ্ঠীর জন্য ভিন্ন ভিন্ন মূল্যায়ন (assessment) পদ্ধতি ও সনদায়নের মাধ্যমে বিভিন্ন ধরনের আনুষ্ঠানিক, অনানুষ্ঠানিক ও উপানুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ পরিচালনা করে। এমন নানাবিধ প্রশিক্ষণ বহুলাংশে অসংগঠিত এবং বিচিত্রধর্মী। সুতরাং, গুণাগুণ ও কার্যকারিতা সুনির্দিষ্ট করতে এ ধরনের সকল দক্ষতা প্রশিক্ষণ উদ্যোগসমূহকে যৌক্তিক রূপ দেওয়ার জন্য একটি সাধারণ ও সুসমন্বিত ব্যবস্থার অধীনে আনা প্রয়োজন।

১.৪.৩ উপরন্তু, বিদ্যমান দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে মানসম্পন্ন ও প্রাসঙ্গিক করে তুলতে হবে। প্রাপ্ত বিভিন্ন তথ্য থেকে দেখা যায়, দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান ও দক্ষতার চাহিদার মধ্যে ব্যাপক তারতম্য রয়েছে। দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানে সমন্বয়ের অভাবে একই ধরনের প্রশিক্ষণার্থীদের নিয়ে প্রতিযোগিতা গড়ে ওঠে, আবার বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের মধ্যে যোগাযোগ থাকে সীমিত পর্যায়ে এবং কোন ধরনের শিল্প প্রতিষ্ঠান বা পেশার জন্য কী ধরনের প্রশিক্ষণ দেওয়া হচ্ছে, সেই চিত্রটা অস্পষ্ট থেকে যায়।

১.৪.৪ যেসব ক্ষেত্রে আরও উন্নতির প্রয়োজন রয়েছে, সেগুলো হলো:

ক) বিভিন্ন খাতে দক্ষতার চাহিদা বিশ্লেষণের জন্য একটি বিশ্বাসযোগ্য ও প্রকৃত সময়ভিত্তিক (real-time) শ্রমবাজার তথ্যব্যবস্থা (Labour Market Information System: LMIS) প্রতিষ্ঠা;

খ) শিল্প ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে শক্তিশালী যোগাযোগ প্রতিষ্ঠা;

গ) শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজন-অনুসারে চাহিদা-ভিত্তিক পেশা নির্বাচন;

ঘ) চিহ্নিত পেশাসমূহের জন্য সক্ষমতার মান নির্ধারণ;

ঙ) দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য অভিন্ন শিক্ষাক্রম প্রণয়ন;

চ) দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের (শ্রেণিকক্ষ, ওয়ার্কশপ, উপকরণ, সরঞ্জাম, যন্ত্রপাতি এবং সক্ষমতাসম্পন্ন প্রশিক্ষক প্রভৃতির মাধ্যমে) অবকাঠামো নিশ্চিত করার লক্ষ্যে কোর্স স্বীকৃতির দলিল (Course Accreditation Documents : CAD) প্রণয়ন;

ছ) প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের সক্ষমতা নির্ণয়ের জন্য দক্ষতা মূল্যায়ন (Assessment) ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা;

জ) দক্ষ প্রশিক্ষণার্থীদের প্রাপ্ত সক্ষমতার স্বীকৃতি প্রদানে জাতীয় সনদায়ন ব্যবস্থা প্রবর্তন এবং এর মাধ্যমে তাদের জন্য দেশে ও বিদেশে কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধি।

১.৪.৫ যোগ্যতা নির্ধারণী কাঠামোর মাধ্যমে উল্লিখিত ক্ষেত্রসমূহে প্রয়োজনীয় উন্নয়ন সাধন করা হবে।

১.৫ রূপকল্প, লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য

রূপকল্প

দক্ষ মানবসম্পদ তৈরি।

অভিলক্ষ্য

জাতীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রম বাজারের চাহিদার ভিত্তিতে দক্ষতা উন্নয়ন সম্পর্কিত যাবতীয় কার্যক্রমের পরিকল্পনা ও সমন্বয় সাধনের মাধ্যমে দক্ষ মানবসম্পদ তৈরি।

উদ্দেশ্য

এই নীতির উদ্দেশ্যসমূহ হলো:

ক) চাহিদাভিত্তিক, নমনীয় এবং সংবেদনশীল প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা;

খ) দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান এবং যোগ্যতা কাঠামো তৈরির মাধ্যমে গুণমান নিশ্চিত করা;

গ) অভিন্ন দক্ষতা সনদায়ন ব্যবস্থা গড়ে তোলা;

ঘ) দক্ষতা উন্নয়ন ও প্রশিক্ষণে বিশ্ববিদ্যালয়সহ শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসমূহে যথাযথ সমন্বয় ও কর্মসূচি প্রণয়ন করা ;

ঙ) দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে সকলের ব্যাপকতর অংশগ্রহণের ব্যবস্থা করা;

চ) চাহিদাভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়ন ও কর্মসংস্থান সৃষ্টির জন্য শিল্প ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সংযোগ দৃঢ় করা;

ছ) দক্ষতা উন্নয়ন ও কর্মসংস্থানের জন্য পারস্পরিক স্বীকৃতি চুক্তি (Mutual Recognition Agreement) বাস্তবায়ন করা;

জ) দক্ষতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতির জন্য পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (Recognition of Prior Learning) কৌশল প্রবর্তন করা;

ঝ) দক্ষতা তথ্য ভান্ডার প্রতিষ্ঠা; এবং

ঞ) একটি দক্ষ পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন (Monitoring & Evaluation) পদ্ধতি পরিচালনা।

১.৬ *অভীষ্ট জনগোষ্ঠী*

বাংলাদেশের উন্নয়ন পরিকল্পনার একটি মৌলিক ভিত্তি হলো 'সমাজের সামগ্রিকতা'-এর ধারণাকে উৎসাহ প্রদান। এজন্য দেশের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় নিম্নলিখিত সকলের প্রবেশগম্যতা (access) সৃষ্টি করা হবে:

ক) বেকার যুবশ্রেণিসহ শ্রমজীবী মানুষ এবং আত্ম-কর্মসংস্থানে নিয়োজিত ব্যক্তি;

খ) প্রান্তিক জনগোষ্ঠী ও ক্ষুদ্র নৃগোষ্ঠী : স্বল্পদক্ষ মানুষ, বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তি, তৃতীয় লিঙ্গভুক্ত ব্যক্তি, জলবায়ু পরিবর্তনে ক্ষতিগ্রস্ত মানুষসহ অভ্যন্তরীণভাবে বাস্তুচ্যুত ব্যক্তিবর্গ, বয়োবৃদ্ধ কর্মী, সমাজবিচ্ছিন্ন জনগোষ্ঠী, ছোটো ও মাঝারি শিল্প-উদ্যোগে কর্মরত মানুষ, অনানুষ্ঠানিক খাতের শ্রমজীবী, প্রত্যন্ত ও বিচ্ছিন্ন অঞ্চলের মানুষ এবং ক্ষুদ্র নৃগোষ্ঠী;

গ) অভিবাসী গোষ্ঠী: সম্ভাব্য অভিবাসী এবং নারীসহ দেশে প্রত্যাবর্তনকারী অভিবাসী মানুষ।

১.৭ *অভিজ্ঞতা ও পূর্বে গৃহীত উদ্যোগ থেকে প্রাপ্ত শিখন*

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি, ২০১১ অনুমোদন ও এর বাস্তবায়নের পর দেশের দক্ষতা ব্যবস্থার প্রসার ও রূপান্তর ঘটেছে। এই রূপান্তরের সহায়ক শক্তি ছিল সরকার ও উন্নয়ন সহযোগীবৃন্দ। দক্ষতা প্রদানের সরবরাহভিত্তিক ব্যবস্থা থেকে চাহিদাভিত্তিক ও বাজারমুখী রূপান্তরে দৃষ্টিভঙ্গির তাৎপর্যপূর্ণ পরিবর্তন লক্ষ করা যায়। ২০০৯ সালে জাতীয় দক্ষতা ব্যবস্থা সংস্কারের পাশাপাশি পাইলট উদ্যোগসহ একই সঙ্গে বহুসংখ্যক নতুন উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়। দক্ষতা উন্নয়নে সরকারের অধিকতর গুরুত্বদানের ফলে কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শাখায় শিক্ষার্থী ভর্তির হার অভূতপূর্বভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে-২০০৯ সালের ১% থেকে তা ২০১৮ সালে এসে দাঁড়ায় ১৫.২%।

তদুপরি, দেশের বর্তমান ও ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের চাহিদা পূরণে সরকার জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বিধিমালা, ২০২০-এর আওতায় উচ্চ ক্ষমতাসম্পন্ন জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (এনএনডিএ) প্রতিষ্ঠা করেছে। এর উদ্দেশ্য হলো, ২০৪১ সালে বাংলাদেশকে উন্নত রাষ্ট্র হিসাবে গড়ে তোলার লক্ষ্যে একটি সুসমন্বিত ও কার্যকর প্রতিষ্ঠানের আওতায় দেশের দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় পরিবর্তন আনয়ন।

এইসব ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণের পরও প্রকৃত চাহিদার পরিপ্রেক্ষিতে গৃহীত বিভিন্ন উদ্যোগ যথেষ্ট নয়। উদাহরণস্বরূপ, দক্ষতা প্রশিক্ষণের গুণমান ও প্রাসঙ্গিকতার মতো দুটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ক্ষেত্রেরও ব্যাপক উদ্যোগ গ্রহণ প্রয়োজন। ২০১১ সালে এনএসডিপির সূচনা ও বাস্তবায়ন থেকে অন্যান্য যেসব প্রধান শিখন উপলব্ধ হয়েছে তা হলো:

ক. প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানগুলোর সক্ষমতার সীমাবদ্ধতা একটি কঠিন সমস্যা হিসাবে রয়ে গেছে এবং চাহিদাভিত্তিক এবং বাজারমুখী দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বিস্তৃতির একটি প্রাক-শর্ত হলো যোগ্য ও কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান;

খ. প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে সঠিক সমন্বয়ের অভাবে সরকারি ও বেসরকারি খাতে প্রশিক্ষণ ও সনদায়নে গুণগত মানের ভিন্নতা দেখা যায়। তার প্রধান কারণ হলো, সক্ষমতাসম্পন্ন প্রশিক্ষকের অভাব এবং সরঞ্জাম ও ওয়ার্কশপ সুবিধার অপ্রতুলতা। তাই বেসরকারি এবং সরকারি খাতে প্রশিক্ষণ ও সনদায়নের ক্ষেত্রে সমন্বয়ের বিষয়কে অগ্রাধিকার দিতে হবে;

গ. দেশের প্রত্যন্ত অঞ্চল ও জনপদসহ প্রান্তিক ও দরিদ্র জনগোষ্ঠীর প্রশিক্ষণে প্রবেশগম্যতা (access) সীমিত। দেশব্যাপী দক্ষতা প্রশিক্ষণের সামগ্রিক প্রভাব সৃষ্টির জন্য অন্তর্ভুক্তি এবং প্রবেশগম্যতা (access) বজায় রাখতে হবে ;

ঘ. অভ্যন্তরীণ এবং বিদেশের বাজার সম্পর্কে বিশেষত ভবিষ্যৎ দক্ষতা চাহিদার তথ্য অপ্রতুল। এই অভিজ্ঞতা, সেক্টরের অধিকতর পরিবীক্ষণ এবং সাক্ষ্য-প্রমাণভিত্তিক তথ্য পাওয়ার জন্য দক্ষতা উপাত্ত কাঠামো গড়ে তোলার ভিত্তি হিসাবে কাজ করবে; এবং

ঙ. সাধারণ্যে দক্ষতা প্রশিক্ষণ বিষয়ে জ্ঞান ও ধারণার ঘাটতি বিদ্যমান। জাতীয় ও স্থানীয় পর্যায়ে যথেষ্ট প্রচারণা ও গণসচেতনতার অভাবে এই অবস্থার সৃষ্টি হতে পারে।

অধ্যায় ২: চাহিদাভিত্তিক, নমনীয় এবং সংবেদনশীল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা

২.১ ***বর্তমান ও আগামীর শ্রমবাজারের চাহিদা পূরণে দক্ষতা প্রশিক্ষণ***

২.১.১ বাংলাদেশের শ্রমবাজারে শ্রমশক্তির বার্ষিক প্রবৃদ্ধির হার ৩% (BBS, LFS 2017-18), যা বার্ষিক জনসংখ্যা বৃদ্ধির হার ১.২২% এর চেয়ে বেশি (BBS, PHC 2022)[১]। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর হিসাব (BBS PHC-2022) অনুযায়ী দেশের সমগ্র শ্রমশক্তির ২৭.৮২% তরুণ (১৫-২৯ বছর বয়সি)[২]। প্রতিবছর গড়ে ২০ লক্ষ মানুষ শ্রমশক্তিতে যোগ দেয়। দেশের জনমিতিগত সুবিধার সুযোগ গ্রহণ করতে বিশেষত কার্যকর দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার মাধ্যমে কর্ম জগতের জন্য দেশের যুবশক্তিকে গড়ে তোলাই অন্যতম জাতীয় অগ্রাধিকার। অতএব, এখন থেকে দক্ষতা প্রশিক্ষণে অধিকতর প্রবেশগম্যতা ও অংশগ্রহণের জন্য দক্ষতা নীতি, বিশেষ করে, এমন কৌশল তাদেরকে শেখানো হবে যাতে তারা কাজ পাওয়ার দক্ষতা অর্জন করতে পারে।

২.১.২ চাহিদার দিক থেকে, বাংলাদেশে শিল্পোৎপাদন এবং সেবাখাতের দ্রুত প্রবৃদ্ধির ফলে অর্থনীতিতে উল্লেখযোগ্য গতিশীলতা সৃষ্টি হয়েছে। এইসব শিল্প ও সেবাখাতের জন্য দক্ষ কর্মীর প্রয়োজন। সরকার অনেকগুলো মেগা প্রকল্প গ্রহণ করেছে এবং ধাপে ধাপে দেশে ১০০টি অর্থনৈতিক অঞ্চল গড়ে তোলার পরিকল্পনা করেছে যেখানে বড় অঙ্কের বিনিয়োগ ঘটবে বলে আশা করা যায়। সফলভাবে বাস্তবায়ন করা গেলে এইসব অর্থনৈতিক অঞ্চলে প্রত্যাশিতভাবেই কর্মসংস্থানের বিপুল সুযোগ সৃষ্টি হবে। ২০৩০ সাল নাগাদ ১ কোটি মানুষকে নতুন কাজ দেওয়া যাবে বলে প্রাক্কলন করা হয়েছে। বাংলাদেশের অর্থনীতিতে এ ধরনের দ্রুত পরিবর্তনের ফলেইতোমধ্যেই দক্ষ কর্মীর ব্যাপক চাহিদা সৃষ্টি হয়েছে এবং ভবিষ্যতেও এমন চাহিদা অব্যাহত থাকবে।

২.১.৩ উচ্চ দক্ষতার নিশ্চয়তা বিধানের জন্য বাংলাদেশের শিল্পকারখানায় পূর্ণাঙ্গ ডিজিটাইজেশন এবং বুদ্ধিমত্তাযুক্ত উৎপাদন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে পরিবর্তন ও বিবর্তন সূচিত হয়েছে। চতুর্থ শিল্প বিপ্লব (Fourth Industrial Revolution: 4IR) সংঘটিত হচ্ছে স্মার্ট ফ্যাক্টরির ধারণার ওপর ভিত্তি করে, যেখানে মানুষের কাজের সঙ্গে সাইবার-ফিজিক্যাল পদ্ধতিতে যন্ত্রকে সুসংহতভাবে যুক্ত করা হবে। সুতরাং আগামী দিনের কর্মীরা, যারা 4IR-এর কাজের জগতের সঙ্গে যুক্ত হবেন, তাদের আবশ্যিকভাবে স্বয়ংক্রিয়তা (automation), ডিজিটাইজেশন এবং তথ্যপ্রযুক্তিগত দক্ষতা অর্জন করতে হবে।

২.১.৪ উল্লিখিত অগ্রাধিকারসমূহের পাশাপাশি গবেষণা ও উদ্ভাবনী শক্তির ওপর অধিকতর গুরুত্ব দিতে হবে, যাতে খাতভিত্তিক দক্ষতার ব্যবধান বিশ্লেষণ, বিকাশমান দক্ষতা চাহিদা, শ্রমবাজারের পূর্বাভাস, কর্ম সম্পাদনের পরিবীক্ষণ এবং অনুবেদন প্রণয়নে সহায়তা করা যায়।

২.১.৫ আর একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো, বিদেশের শ্রমবাজারের জন্য চাহিদার পূর্বাভাস এবং প্রয়োজনীয় দক্ষতা বৃদ্ধি করা। বিদেশে কর্মসংস্থানের জন্য দক্ষ কর্মীদের শতকরা হার বৃদ্ধি সরকারের ঘোষিত নীতির অন্তর্ভুক্ত। বর্তমানে প্রবাসী কর্মীদের ৫৫% হয় স্বল্প-দক্ষ অথবা আধা-দক্ষ (BMET), বার্ষিক প্রতিবেদন, ২০১৭)। যেহেতু বিদেশের বাজারে দক্ষ কর্মীদের অগ্রাধিকারের ক্ষেত্রে পরিবর্তন ঘটেছে, সুতরাং বাংলাদেশকে মানব সম্পদ উন্নয়নে বিনিয়োগের মাধ্যমে শ্রমশক্তিকে প্রস্তুত করতে হবে। কর্মীদের গন্তব্য দেশগুলোর সঙ্গে বাংলাদেশের পারস্পরিক স্বীকৃতির ব্যবস্থাও এই উদ্যোগের অংশ।

---

[১] জনশুমারি ও গৃহগণনা ২০২২ পৃষ্ঠা নং ৬;

[২] জনশুমারি ও গৃহগণনা ২০২২ পৃষ্ঠা নং ১৪।

এজন্য প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং বিএমইটি প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করবে এবং এনএসডিএ ও পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়কে এ বিষয়ে সহযোগিতা প্রদান করবে।

২.১.৬ অভ্যন্তরীণ অর্থনীতি এবং বৈদেশিক শ্রমবাজারে দক্ষ কর্মীর চাহিদা পূরণে বাংলাদেশের দক্ষতা ব্যবস্থাকে বিকাশমান শিল্প ও শ্রমবাজারের প্রয়োজন মেটানোর জন্য তৈরি থাকতে হবে। বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, অধিদপ্তর এবং সরকারি ও বেসরকারি খাতের দক্ষতা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রদানে পরস্পরকে সহযোগিতা করবে।

২.১.৭ একই সঙ্গে নীতি বাস্তবায়নের জন্য সরকার কৌশল গ্রহণ করবে, যার অন্তর্ভুক্ত থাকবে কর্মপরিকল্পনা, দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের (STPs) কর্মকৃতি নির্দেশক (Key Performance Indicator: KPI) মূল্যায়ন (Evaluation), অভিন্ন প্রশিক্ষণ, শিক্ষাক্রম, প্রশিক্ষণ চাহিদা সম্পর্কে পূর্বাভাস এবং খাতওয়ারি দক্ষতা উপাত্ত-ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা।

২.১.৮ অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ কার্যাবলি নিম্নরূপ:

ক. প্রশিক্ষক ও মূল্যায়নকারীদের (Assessor) গড়ে তোলা ও তাদের সনদায়ন, সনদায়িত প্রশিক্ষক ও মূল্যায়নকারীদের পুল প্রতিষ্ঠা, মূল্যায়ন (Assessment) পরিচালনা ও গুণমান নিশ্চিতকরণ;

খ. সনদায়নের ব্যবস্থা গ্রহণ, আন্তর্জাতিক সনদের সঙ্গে সমতা বিধান এবং পারস্পরিক স্বীকৃতি চুক্তির (Mutual Recognition Agreement: MRA) ব্যবস্থা গ্রহণ;

গ. মূল্যায়ন-কেন্দ্রের (Assessment centre) স্বীকৃতি প্রদান এবং সেন্টার অব এক্সিলেন্স প্রতিষ্ঠা;

ঘ. শিল্প দক্ষতা পরিষদ গঠন ও শক্তিশালীকরণ, কার্যাবলি পর্যবেক্ষণ, পরিবীক্ষণ, পরামর্শ প্রদান ও সমন্বয়করণ এবং শিল্পসংযোগ প্রতিষ্ঠা;

ঙ. দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন, বিভিন্ন মন্ত্রণালয় এবং এজেন্সির দক্ষতা উন্নয়ন প্রকল্প ও কর্মসূচি পরিবীক্ষণ এবং দক্ষতা উপাত্ত ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা;

চ. দক্ষতার চাহিদা ও সরবরাহের মধ্যে সমন্বয় সাধনের লক্ষ্যে গবেষণা, পর্যালোচনা, শুমারি ও জরিপ পরিচালনা;

ছ. দক্ষতা উন্নয়নের অর্থায়নে জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিলের (NHRDF) ব্যবহারে সহযোগিতা;

জ. পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (RPL) প্রদান;

ঝ. কাজের শ্রেণিকরণ;

ঞ. প্রতিযোগিতা আয়োজনের মাধ্যমে শিক্ষা উপকরণ, বিষয়বস্তু, যন্ত্রপাতি এবং গুণমান উন্নয়ন পদ্ধতি উদ্ভাবনের জন্য পুরস্কার প্রদান;

ট. দক্ষতা উন্নয়নের জন্য বিভিন্ন ফোরাম, কমিটি, ওয়ার্কিং গ্রুপ এবং টাস্ক ফোর্স প্রতিষ্ঠা;

ঠ. দক্ষতা উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানসমূহের কার্যাবলির সমন্বয়;

ড. দক্ষতা উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানসমূহের সক্ষমতা বৃদ্ধি করা যাতে এগুলো প্রশিক্ষণার্থীদের পেশা ও তাদের পেশা সংশ্লিষ্ট সেবা সম্পর্কে পরামর্শ ও নির্দেশনা দিতে সক্ষম হয়; এবং

ঢ. দক্ষতা উন্নয়ন বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টি।

২.২ *4IR এবং ডিজিটাল দক্ষতাসহ বিকাশমান প্রযুক্তির জন্য দক্ষতা উন্নয়ন*

২.২.১ ২০৪১ সাল নাগাদ দেশকে একটি জ্ঞানভিত্তিক সমাজে পরিণত করার প্রচেষ্টায় (জাতীয় তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি নীতি ২০১৮, ধারা ২.১ এবং ২.২) সরকারের অন্যতম প্রধান উদ্দেশ্য হলো, ডিজিটাল ব্যবস্থার উন্নয়নের মাধ্যমে দক্ষতার সঙ্গে সকল ধরনের সেবা প্রদান। সেজন্য প্রশিক্ষণ ও কাজের সুযোগ সৃষ্টি করে সরকার তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তিভিত্তিক দক্ষ মানবসম্পদ গড়ে তুলবে। শিল্পোৎপাদন ও সেবাখাতের দ্রুত প্রবৃদ্ধির সঙ্গে তাল মিলিয়ে বাংলাদেশ বিভিন্ন খাত ও উপখাতে ডিজিটাল প্রযুক্তির ব্যবহার করে নতুন প্রযুক্তি ও উৎপাদন প্রক্রিয়ার সঙ্গে যুক্ত হবে।

২.২.২ এর পরিপ্রেক্ষিতে অভ্যন্তরীণ ও বৈদেশিক বাজারে তরুণদের কর্মসংস্থান সৃষ্টিতে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি, ২০২২-এ ডিজিটাল ও অন্যান্য বিকাশমান দক্ষতা উন্নয়নের বিষয়কে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এজন্য দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় নিম্নলিখিত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করা হবে:

ক. পূর্বানুমানের ভিত্তিতে ভবিষ্যতের দক্ষতা চাহিদা, দক্ষতার প্রয়োজনীয়তা চিহ্নিত ও নিরূপণ করা এবং ডিজিটাল দক্ষতা উপাত্ত ভান্ডার গড়ে তোলা;

খ. প্রশিক্ষণ কোর্সে আইসিটি-সংশ্লিষ্ট দক্ষতা অন্তর্ভুক্ত করার জন্য যথাযথ শিক্ষাক্রম ও প্রশিক্ষণ কোর্স প্রণয়ন;

গ. শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের ডিজিটাল দক্ষতা ও জ্ঞানের উন্নয়ন এবং প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে অনলাইন প্রশিক্ষণ দানের জন্য তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ;

ঘ. ডিজিটাল এবং বিকাশমান প্রযুক্তি, অনলাইন প্রশিক্ষণ এবং দূরশিক্ষণ পদ্ধতির মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা বৃদ্ধি;

ঙ. পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে দক্ষতা প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে নমনীয়, বিস্তৃত ও কার্যকর করার লক্ষ্যে ব্লেন্ডেড এবং ইনকিউবেটর প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা প্রচলন; এবং

চ. এ ধরনের প্রতিষ্ঠানের কর্মসম্পাদন পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের জন্য এবং দক্ষতা গ্র্যাজুয়েটদের অনুসরণের জন্য ডিজিটাল প্রযুক্তির ব্যবহার।

২.৩ *জলবায়ু পরিবর্তন-সংক্রান্ত উদ্যোগসমূহের সঙ্গে সম্পর্কিত দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ*

২.৩.১ তীব্র প্রতিকূল আবহাওয়ার প্রভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার আশঙ্কায় রয়েছে এমন দেশের তালিকায় বাংলাদেশের অবস্থান একেবারে ওপরের দিকে। জলবায়ু পরিবর্তনের জন্য দেশের দুর্যোগপ্রবণতার কথা বিবেচনায় নিয়ে সরকার ২০০৯ সালে বাংলাদেশ জলবায়ু পরিবর্তন কৌশল ও কর্মপকিল্পনা গ্রহণ করেছে এবং দীর্ঘ মেয়াদি ব-দ্বীপ পরিকল্পনা, ২১০০ হালনাগাদ করেছে। জলবায়ু পরিবর্তনের চ্যালেঞ্জসমূহ অভিযোজন ও প্রতিরোধে অন্যান্য বিষয়ের সঙ্গে যেসব পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে, তার মধ্যে আছে গ্রিন স্কিলস উন্নয়নসহ নতুন ও বিকল্প প্রযুক্তির ব্যবহার। গ্রিন স্কিলস বিষয়ক কর্মতৎপরতার অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে বিদ্যুৎ সাশ্রয়ী উৎপাদন পদ্ধতি, পরিবেশবান্ধব শিল্পকারখানা, গৃহে ব্যবহারযোগ্য সৌর প্রযুক্তির উপকরণ ব্যবহার ও রক্ষণাবেক্ষণ, বায়ো-গ্যাস ব্যবহার, বর্জ্য ব্যবস্থাপনা ও পুনঃনবায়ন, বর্জ্য পরিশোধন ব্যবস্থা, ইকো-ট্যুরিজম, জৈব উৎপাদন পদ্ধতি এবং অন্যান্য বিকাশমান উদ্ভাবন।

২.৩.২ এই ক্ষেত্রে, এনএসডিএ এবং প্রধান অংশীজন, পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়, পরিবেশ ও বন অধিদপ্তর, বেসরকারি সংস্থা, সুশীল সমাজ, আন্তর্জাতিক ও জাতিসংঘের প্রতিষ্ঠান ও অন্যান্য অংশীজন গ্রিন স্কিলস-

এর চাহিদা রয়েছে এমন এলাকাসমূহ চিহ্নিত করবে। ওই জরিপের ওপর ভিত্তি করে বিকাশমান গ্রিন স্কিলস বিষয়ে প্রশিক্ষণ কোর্স প্রণয়ন করা হবে এবং সম্ভাব্য প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে তা প্রবর্তন করা হবে।

অধ্যায় ৩: দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের গুণমান নিশ্চিতকরণ

৩.১ *দক্ষতা উন্নয়নের জন্য যোগ্যতা কাঠামো*

অভিজ্ঞতা থেকে দেখা যায়, একটি নিখুঁত দক্ষতা ব্যবস্থার জন্য যোগ্যতা কাঠামো প্রয়োজন হয় যা প্রশিক্ষণের মান উন্নয়ন এবং প্রশিক্ষণার্থীদের উন্নত কর্মসংস্থানে অবদান রাখে। পূর্বে উল্লেখ করা হয়েছে যে, যথাযথ সমন্বয়ের অভাবে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত পদ্ধতিগত দক্ষতা প্রশিক্ষণ উদ্যোগের গুণমান নিশ্চয়তার কৌশল ওভারল্যাপ (overlap) হয় যা গুণমান অর্জন এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণের প্রাসঙ্গিকতার ক্ষেত্রে প্রধান বাধা। সুতরাং দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা এবং গুণমান নিশ্চিতকরণের কৌশল নির্ধারণে অবশ্যই একটি যোগ্যতা কাঠামো থাকতে হবে। যখন ও যেমন প্রয়োজন হবে, সেই অনুযায়ী যথাযথ কর্তৃপক্ষ অন্যান্য অংশীজনের সঙ্গে পরামর্শক্রমে এই কাঠামো পর্যালোচনা করবে।

৩.২ *লেভেল ডেসক্রিপটর অব এনটিভিকিউএফ/এনএসকিউএফ (বিএনকিউএফ ১-৬)*

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বিধিমালা, ২০২০ প্রবর্তনের মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়নে সমন্বয়করণ, গুণমানের নিশ্চয়তা বিধান, মূল্যায়ন (Assessment) ও সনদায়নে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ ক্ষমতাপ্রাপ্ত হয়েছে। উল্লিখিত আইন ও বিধিমালা এবং বক্ষ্যমাণ নীতির অনুসৃতিতে একটি কাঠামোর অধীনে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রদান এবং গুণমানের নিশ্চয়তা বিধান করা হবে। এই কাঠামো এনএসডিএ-এর কার্যনির্বাহী কমিটি কর্তৃক অনুমোদিত । কার্যনির্বাহী কমিটি প্রয়োজন অনুসারে যোগ্যতা কাঠামো পর্যালোচনা ও হালনাগাদ করার বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে।

দায়িত্ব ডোমেইন (Responsibility Domain)

স্তর এবং কাজের শ্রেণিবিভাগ	**এনটিভিকিউএফ/এনএসকিউএফ (দায়িত্ব)**
১-মৌলিক দক্ষতাসম্পন্ন কর্মী	কাঠামোবদ্ধ ক্ষেত্রে সরাসরি তত্ত্বাবধানে থেকে সীমিত পরিসরে দায়িত্ব পালন।
২-আধা-দক্ষ কর্মী	কাঠামোবদ্ধ ক্ষেত্রে তত্ত্বাবধানে থেকে সীমিত আকারে পরিবর্তন করে কর্ম সম্পাদন বা অধ্যয়ন।
৩-দক্ষ কর্মী	তত্ত্বাবধানে থেকে উল্লেখযোগ্য মাত্রায় স্বকীয়তায় কর্ম সম্পাদন বা অধ্যয়ন। দলের সদস্য হিসাবে কাজ করা এবং দলের সমন্বয়ের দায়িত্ব পালন।
৪-উচ্চতর দক্ষ কর্মী	কোনো নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে স্বল্প তত্ত্বাবধানে কর্মক্ষেত্রের প্রয়োজনীয়তার নিরিখে কর্ম সম্পাদন। কর্মক্ষেত্রের চাহিদা সম্পর্কিত কারিগরি সমস্যার সমাধান এবং দল/গ্রুপের নেতৃত্ব/পরিচালনা করা।
৫-তত্ত্বাবধায়ক	ব্যবস্থাপনার তত্ত্বাবধানে এবং স্ব-উদ্যোগে নির্দিষ্ট সমস্যা সমাধানে কাজ করা। দলীয় সদস্যদের নেতৃত্বদানসহ দলের সদস্যদের/গ্রুপের কর্মকাণ্ডের দায়িত্ব গ্রহণ। ব্যবস্থাপনা ও কর্মীদের মধ্যে সেতুবন্ধন তৈরি করা।
৬-মধ্যম স্তরের ব্যবস্থাপক/উপ-সহকারী প্রকৌশলী (Sub Assistant Engineer)	কৌশলগত ও প্রায়োগিক কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য বিস্তৃত তদারকি ও স্বপ্রণোদিত হয়ে কর্ম সম্পাদন। অধস্তন পর্যায়ে নেতৃত্ব প্রদান। কর্মীদলের অভ্যন্তরে এবং তাদের পারস্পরিক সমস্যা চিহ্নিতকরণ ও সমাধান।

৩.৩ *দক্ষতামান নিশ্চিতকরণ কৌশল*

৩.৩.১ দক্ষতা মান নিশ্চিতকরণ কৌশলের সুফল খুবইস্পষ্ট। সংশ্লিষ্ট দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ কর্মক্ষেত্রের চাহিদা-অনুযায়ী মান বজায় রেখে দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান করছে কি না তার নিশ্চয়তা বিধানের জন্য এ ধরনের কৌশল ও এর কার্যকর ব্যবহার গড়ে তোলা হয়। কালক্রমে, নির্দিষ্ট মাপকাঠির অধীনে সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে স্বীকৃতি প্রদান করার ফলে প্রশিক্ষণার্থীরা এনএসকিউএফ-নির্ধারিত শিখনফলের (learning outcomes) আলোকে দক্ষতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি অর্জন করবেন। এই প্রক্রিয়ায় দেশে ও বিদেশে চাকরিপ্রার্থীদের সনদের গ্রহণযোগ্যতাএবং উন্নততর কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধি পাবে। ফলে প্রশিক্ষণ আরও সুসংগঠিত ও কার্যকর হয়ে উঠবে।

৩.৩.২ একটি কার্যকর গুণমান নিশ্চিতকরণ কৌশলে নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

ক. দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান নিবন্ধন;

খ. সক্ষমতা মান, কোর্স স্বীকৃতির দলিল (CAD), শিক্ষাক্রম, প্রশিক্ষক ম্যানুয়াল প্রণয়ন প্রভৃতি;

গ. সক্ষমতা ও উৎকর্ষের ইউনিটযুক্ত প্রশিক্ষণ কাঠামো;

ঘ. প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন (Assessment) কর্মসূচির স্বীকৃতি;

ঙ. প্রশিক্ষক ও মূল্যায়নকারীদের (Assessor) প্রত্যয়ন;

চ. গুণমানের সঙ্গে সংগতি নির্ণয়ে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের নিরীক্ষা;

ছ. সক্ষমতার একক (Unit)-সমূহের ভিত্তিতেমূল্যায়ন (Assessment) যন্ত্রপাতির বৈধতা (অর্থাৎ নির্দিষ্ট মান-অনুযায়ী পরীক্ষা ও ব্যাবহারিক অভীক্ষা); এবং

জ. মানসম্পন্ন ম্যানুয়াল প্রণয়ন ও প্রকাশ এবং এর কার্যকর বাস্তবায়ন।

৩.৪ *সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন (Competancy Based Training & Assessment - CBT&A)*

৩.৪.১ সংশ্লিষ্ট অংশীজনকে একত্র করে চাহিদাভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ পদ্ধতিকে সহায়তা করাই এই ব্যবস্থার উদ্দেশ্য। এই ব্যবস্থার বিশেষত্ব হলো, শিল্পকারখানার চাহিদা-অনুযায়ী প্রচলিত তত্ত্বভিত্তিক পদ্ধতির পরিবর্তে সক্ষমতাভিত্তিক ব্যাবহারিক দক্ষতার ওপর গুরুত্ব প্রদান। সিবিটিঅ্যান্ডএ ব্যবস্থার প্রধান দুটি নীতি হলো:

৩.৪.১.১ প্রশিক্ষণের অগ্রগতি বা ডিগ্রি প্রাপ্তি নির্ভর করে কোনো নির্দিষ্ট পেশার জন্য প্রশিক্ষণার্থী নির্ধারিত মান বা সক্ষমতা অর্জন করতে পারছে কি না তার উপর; প্রশিক্ষণে কত সময় ব্যয় হয়েছে তার উপর নয়।

৩.৪.১.২ কাজের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট সক্ষমতামান দ্বারা প্রশিক্ষণার্থীর অর্জন পরিমাপ করা হয়।

৩.৪.২ সিবিটিঅ্যান্ডএ ব্যবস্থায়, কর্মক্ষেত্রে সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব সম্পাদনের জন্য যে জ্ঞান ও কৌশলের মিলিত দক্ষতার প্রয়োজন তার একটি পরিষ্কার বর্ণনার জন্য শিল্পপ্রতিষ্ঠানের সঙ্গে ঘনিষ্ঠ সহযোগিতা প্রয়োজন। প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহেবিদ্যমান দক্ষতা উন্নয়নযোগ্যতা কাঠামোর সঙ্গে সংগতি রেখে (সুনির্দিষ্টকর্মসম্পাদনের মানদণ্ডের ভিত্তিতে) সক্ষমতার একক বা সক্ষমতার মানের মূল্যায়ন করা হয়।

৩.৫ *দক্ষতা প্রশিক্ষণ গুণমানের নিশ্চয়তা বিধান*

৩.৫.১ মানসম্মত প্রশিক্ষণ গ্র্যাজুয়েটদের উৎপাদনশীলতা ও প্রতিযোগিতা-সক্ষমতা বৃদ্ধি করবে। এই প্রশিক্ষণ গ্র্যাজুয়েটদের জন্য চাকরির সুযোগ বৃদ্ধি করবে, তরুণদের কাছে দক্ষতা প্রশিক্ষণকে আকর্ষণীয় বিকল্প হিসাবে তুলে ধরবে এবং এর মাধ্যমে বৃহত্তর অর্থে সর্বসাধারণ উপকৃত হবে।
উন্নত দক্ষতা এ কারণেও প্রয়োজন যাতে করে দেশ-বিদেশের চাকরিদাতাদের এই মর্মে নিশ্চিত করা যে, যে দক্ষতামানের সনদদাবি করা হচ্ছে যোগ্যতার মূল্যায়নে তা সত্যিকার অর্থেই প্রতিফলিত হয়েছে।

৩.৫.২ প্রশিক্ষণার্থীরা যাতে তাদের অর্জিত দক্ষতার স্বীকৃতি পায় সেজন্য একটি যোগ্যতা কাঠামোর মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন (Assessment) করা হবে। এনএসডিএ এই কাঠামো বাস্তবায়নে নেতৃত্ব প্রদান করবে এবং যখন যেমন প্রয়োজন সেই অনুযায়ী তা পর্যালোচনার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

৩.৫.৩ দক্ষতার গুণমান আরও বৃদ্ধি করার জন্য একটি কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স ম্যানুয়াল প্রস্তুত করা হবে।

৩.৬ *প্রধান প্রতিষ্ঠানসমূহের ভূমিকা*

(১) **জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (NSDA):** জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ দ্বারা এটি প্রতিষ্ঠিত হয়। ২০১৯ সালের ফেব্রুয়ারিতে এর যাত্রা শুরু। এই সংস্থার গভর্নিং বোর্ডের সদস্য হিসাবে রয়েছে দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানের সঙ্গে যুক্ত প্রায় সকল মন্ত্রণালয়, বেসরকারি খাত এবং নিয়োগদাতা ও কর্মী সংগঠনের নির্বাচিত প্রতিনিধিবৃন্দ। ২০১৮ সালের এনএসডিএ আইন এই সংস্থাকে সমন্বয়, গুণমান নিশ্চিতকরণ এবং সনদায়নের ক্ষেত্রে ব্যাপক দায়িত্ব প্রদান করেছে।

(২) **মন্ত্রণালয় ও অধিদপ্তরসমূহ:** ২৩টি মন্ত্রণালয় এবং অধীন ৩৫টি অধিদপ্তর বিভিন্ন ধরনের দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান করে থাকে (কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান বিবিএস শুমারি, ২০১৫)। এদের মধ্যে প্রধান অংশীদার হলো: অর্থ বিভাগ, কারিগরি ও মাদ্রাসা শিক্ষা বিভাগ, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, যুব ও ক্রীড়া মন্ত্রণালয়, তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি বিভাগ, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়, শিল্প মন্ত্রণালয়, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, কৃষি মন্ত্রণালয়, মৎস্য ও প্রাণিসম্পদ মন্ত্রণালয়, পাট ও বস্ত্র মন্ত্রণালয়, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় বিভাগ।

(৩) **শিল্প দক্ষতা পরিষদ (ISCs):** দক্ষতা উন্নয়নে শিল্পপ্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সহযোগিতা সুনিশ্চিত করার জন্য আইএসসি প্রতিষ্ঠা করা হয়। শিল্পখাতে দক্ষতার সর্বোৎকৃষ্ট মডেলের অনুশীলন ও প্রসারের লক্ষ্যে আইএসসিসমূহ সেন্টার অব এক্সিলেন্স (CoE) প্রতিষ্ঠা করবে। দক্ষতার চাহিদা, অগ্রাধিকারমূলক পেশা, প্রযুক্তিগত রূপান্তর এবং কর্মসুযোগের পরিধি বিষয়ে গবেষণা, জরিপ ও তথ্য বিস্তরণের জন্য সেন্টার অব এক্সিলেন্স গবেষণার কেন্দ্রবিন্দু হয়ে উঠবে। তদুপরি, শিল্পকারখানার মধ্যে সংযোগ স্থাপন, শিক্ষানবিশি কর্মসূচি, উচ্চতর দক্ষতায়ন ও পুনর্দক্ষতায়ন, পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি, স্ট্যান্ডার্ড ও শিক্ষাক্রম উন্নয়ন, প্রশিক্ষণার্থী, প্রশিক্ষক এবং মূল্যায়নকারীদের মূল্যায়ন (Assessors'

Assessment) প্রভৃতি ক্ষেত্রে আইএসসি জোরদার ভূমিকা গ্রহণ করবে। এইসব কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য ভিন্ন ভিন্ন নির্দেশিকা প্রণয়ন করা হবে।

(৪) **বেসরকারি সংস্থাসমূহ (NGOs): বেসরকারি সংস্থাসমূহ (এনজিও)** এনএসডিএ এবং সংশ্লিষ্ট অংশীজনের সহযোগিতার মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রদান করবে।

অধ্যায় ৪: দক্ষতা প্রশিক্ষণে প্রবেশগম্যতা এবং পরিধির উন্নয়ন

৪.১ স্বল্প সেবাপ্রাপ্ত অঞ্চলে প্রবেশগম্যতা ও পরিধি বৃদ্ধি

এনএসডিপি-এর গুরুত্ব আরোপের দুটি প্রধান ক্ষেত্র হলো প্রশিক্ষণের পরিধির বিস্তার এবং প্রবেশগম্যতা বৃদ্ধি। দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানে প্রবেশগম্যতা বৃদ্ধি এবং সমন্বয় সাধনের জন্য এই নীতি দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানে নিয়োজিত বিভিন্ন স্থানীয় এবং জনগোষ্ঠীভিত্তিক সংস্থাসমূহের প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধি করবে। বিশেষভাবে, নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে বিভিন্ন উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে:

ক. শিক্ষানবিশি, কর্মকালীন প্রশিক্ষণ ও শিল্পপ্রতিষ্ঠান-সংশ্লিষ্ট কর্মক্ষেত্রভিত্তিক দক্ষতা প্রশিক্ষণের বিস্তার;

খ. বিদ্যমান প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে সহায়তা অথবা নতুন প্রতিষ্ঠান স্থাপনের মাধ্যমে সহায়তা প্রদান; প্রতিষ্ঠানগুলোতে প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর প্রবেশগম্যতা বাড়ানো এবং ভৌগোলিকভাবে বিচ্ছিন্ন অঞ্চলে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা;

গ. প্রত্যন্ত অঞ্চল এবং স্বল্প সেবাপ্রাপ্ত জনগোষ্ঠীর মধ্যে দক্ষতা ব্যবস্থার আওতা বৃদ্ধি;

ঘ. চাহিদা নিরূপণের মাধ্যমে দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান;

ঙ. কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর, যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর এবং সমাজসেবা অধিদপ্তরের মতো সরকারি সংস্থাসহ স্থানীয় এনজিও ও ব্যক্তিখাতের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সঙ্গে সম্মিলিতভাবে জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে প্রশিক্ষণের নেটওয়ার্ক বিস্তার;

চ. বিদ্যমান দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা বৃদ্ধি করে যথাযথ শিক্ষাক্রম এবং শিক্ষা উপকরণের সাহায্যে প্রশিক্ষণ প্রদানে সহায়তা; এবং

ছ. প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর চাহিদার ওপর প্রাধান্য দিয়ে দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে অঞ্চলভিত্তিক দক্ষতা চাহিদার উপাত্ত সংগ্রহের কাজে সহায়তা।

৪.২ প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর প্রবেশগম্যতা বৃদ্ধি

৪.২.১ **প্রান্তিক জনগোষ্ঠী:** যথাযথ এবং মানসম্পন্ন দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর অধিকতর প্রবেশগম্যতার বিষয়টি গুরুত্বপূর্ণ। এ ব্যাপারে নিশ্চয়তা বিধানের জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা নিম্নলিখিত সুযোগসুবিধা সৃষ্টি করবে:

ক. শিক্ষানবিশি এবং পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতিসহ (RPL) আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর জন্য সুযোগ সৃষ্টি;

খ. প্রশিক্ষণ লাভের পর লাভজনক কর্মসংস্থানের উপযোগী বিশেষভাবে পরিকল্পিত কোর্স প্রবর্তন, যেমন: তথ্যপ্রযুক্তি-সংক্রান্ত দক্ষতা উন্নয়ন কোর্স, চাকরি-সম্পর্কিত দক্ষতা উন্নয়ন কোর্স এবং ব্যাবসা উদ্যোগ-সংক্রান্ত দক্ষতা উন্নয়ন কোর্স;

গ. প্রশিক্ষণ গ্রহণে নমনীয় সময়সূচি প্রবর্তন;

ঘ. মূল্যায়ন (Assessment) ও আরপিএল-এ যুক্তিপূর্ণ সমন্বয়;

ঙ. নিরাপদ ও অনুকূল শিখন পরিবেশের নিশ্চয়তা; এবং

চ. প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে বিভিন্ন কোর্স প্রবর্তন যেমন-প্রশিক্ষণের মধ্যবর্তী ও প্রশিক্ষণ-পরবর্তী পেশা-সংক্রান্ত পরামর্শ, চাকরিপ্রাপ্তি ও অন্যান্য প্রশিক্ষণ-উত্তর কার্যক্রমে সহায়তা।

৪.২.২ নারী: দক্ষতা উন্নয়নের ক্ষেত্রে নারীর অংশগ্রহণ অপরিহার্য। দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে নারীর আর্থসামাজিক উন্নয়ন, কর্মসংস্থান সৃষ্টি ও জেন্ডার সমতা অর্জনে উদ্দীপনামূলক বহুমুখী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।

ক. ব্যাপক ভিত্তিতে প্রচলিত ও অপ্রচলিত দক্ষতা প্রশিক্ষণ কর্মসূচি গ্রহণ, যার মাধ্যমে নারীর কর্মসংস্থান সুযোগের উন্নতি ঘটবে;

খ. কর্মসূচি ও সেগুলোর পরিচালনা-পদ্ধতি পর্যালোচনা করে নারীবান্ধব করে তোলা;

গ. বিভিন্ন সক্রিয় পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে নারীদের ভর্তি/অংশগ্রহণ বৃদ্ধির জন্য আবাসন সুবিধা, দরিদ্র পরিবারের জন্য উপবৃত্তি, ভর্তির সক্ষমতা শিথিল এবং নারীবান্ধব পরিবেশ সৃষ্টি;

ঘ. নারী ও পুরুষ প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য পৃথক শৌচাগারের ব্যবস্থা;

ঙ. সম্ভাব্য ক্ষেত্রে নারী প্রশিক্ষক এবং মূল্যায়নকারী (Assessor) অন্তর্ভুক্ত করা;

চ. প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে উত্যক্তকরণ নিরোধী নীতির বাস্তবায়ন;

ছ. সকল প্রশিক্ষক ও ব্যবস্থাপক যাতে জেন্ডার সচেতনতা ও কর্মক্ষেত্রে হয়রানি নিরোধ ব্যবস্থা বিষয়ে অবগত হতে পারেন এবং কর্মসংস্থানে সমসুযোগ পেতে পারেন তার নিশ্চয়তা বিধান; এবং

জ. পরামর্শ সেবাপ্রাপ্তিতে সকল প্রশিক্ষণার্থীর প্রবেশগম্যতার ব্যবস্থা।

৪.২.৩ বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তি (PWD)**:** প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন, ২০১৩-এ দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের সুযোগ বৃদ্ধি এবং তাদের প্রবেশগম্যতা, প্রাধিকার এবং অংশগ্রহণ বাড়াতে ব্যবস্থা গ্রহণ করতে বলা হয়েছে। বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিবর্গকে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে অন্তর্ভুক্ত করতে সরকার জাতীয় কৌশলের অনুমোদন দিয়েছে। বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থানে ব্যক্তিখাতে কতিপয় চাকরিদাতা সক্রিয়ভাবে এগিয়ে এসেছেন, এমন দৃষ্টান্তও দেখা গেছে। দক্ষতা প্রশিক্ষণে বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের প্রবেশগম্যতা বৃদ্ধিতে যেসব পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে, তার মধ্যে রয়েছে:

ক. বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির কৌশল বাস্তবায়ন করা;

খ. প্রশিক্ষণে তাদের প্রবেশগম্যতার জন্য প্রাতিষ্ঠানিক সুযোগ বৃদ্ধি করা;

গ. বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন প্রশিক্ষণার্থীদের নিয়ে কাজ করার ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপক এবং প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ দান করা;

ঘ. শিল্প দক্ষতা পরিষদ (ISC) এবং ব্যক্তিমালিকানা খাতের চাকরিদাতারা যাতে যথাযথ কর্মভিত্তিক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের কর্মসংস্থানে বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করেন, সেজন্য তাদের উৎসাহিত ও যুক্ত করা এবং এ বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টির চেষ্টা করা;

ঙ. অগ্রাধিকারভিত্তিক পেশা ও দক্ষতা কাঠামোয় বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের জন্য বিশেষায়িত শিক্ষাক্রম ও প্রশিক্ষণ প্রদান পদ্ধতির উন্নয়ন করা;
চ. প্রশিক্ষণ প্রদান ও মূল্যায়নে যুক্তিযুক্ত নমনীয়তা প্রদর্শন করা;
ছ. বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণে ও কর্মক্ষেত্রে পরামর্শ লাভের সুযোগ প্রদান এবং কর্মসংস্থানের প্রশিক্ষণে অভ্যস্ত করা ।

৪.২.৪ **স্বল্পোন্নত এলাকা, গ্রামীণ জনগোষ্ঠী এবং ক্ষুদ্র নৃগোষ্ঠী:** ভৌগোলিক বিচ্ছিন্নতা এবং প্রবেশগম্যতার অভাবে দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে বহু মানুষের অংশগ্রহণ না থাকার বিষয়ে সরকার অবগত। দেশের আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করার জন্য সরকার দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিসহ বিভিন্ন উন্নয়নমূলক কর্মকাণ্ডে তাদের অধিকতর প্রবেশগম্যতার বিষয়টিকে সক্রিয়ভাবে উৎসাহিত করে। এমন জনগোষ্ঠীর মধ্যে রয়েছে হাওড়, চর ও দারিদ্র্যপীড়িত এলাকার অধিবাসী এবং ক্ষুদ্র নৃগোষ্ঠী। বাংলাদেশের বিশাল গ্রামীণ জনসংখ্যার পরিপ্রেক্ষিতে এ ধরনের জনপদে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের গুণমান বৃদ্ধির উদ্যোগ নেওয়া হবে এবং প্রযোজ্যক্ষেত্রে আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণের মধ্যে যোগাযোগ সুদৃঢ় করা হবে। এই লক্ষ্য অর্জনে গ্রামীণ জনগোষ্ঠীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের জন্য জনগোষ্ঠীভিত্তিক প্রশিক্ষণগুলো নিম্নরূপ:

ক. প্রধান গ্রামীণ শিল্পোদ্যোগসমূহকে লক্ষ্যভুক্ত করবে যথা, কৃষি, প্রাণিসম্পদ, মৎস্য, হস্তশিল্প প্রভৃতি এবং একই সঙ্গে গ্রামীণ অবকাঠামোর সঙ্গে সাযুজ্যপূর্ণ প্রশিক্ষণ প্রদান করবে এবং গোষ্ঠীভিত্তিক সেবাখাতের পরিধি বাড়িয়ে তুলবে;
খ. এলাকার স্বল্প সুবিধাভোগী গোষ্ঠীর বর্ধিত কর্মসংস্থান সৃষ্টিতে বিশেষভাবে পরিকল্পিত কোর্স প্রণয়ন করবে।
গ. উচ্চতর দক্ষতা অর্জন এবং অধিকতর প্রশিক্ষণপ্রাপ্তির জন্য আনুষ্ঠানিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে তাদের সংযুক্ত করবে;
ঘ. প্রশিক্ষণ চলাকালীন ও প্রশিক্ষণ-উত্তর প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য এমন সহায়তা কৌশল গ্রহণ করবে, যাতে তাদের ভবিষ্যৎ কর্মসংস্থান এবং বিকল্প প্রশিক্ষণের সুযোগ সৃষ্টি হয়;
ঙ. জেন্ডার-বান্ধব পরিবেশ সৃষ্টি করবে।

৪.২.৫ **অনানুষ্ঠানিক খাতের কর্মী:** দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ (STPs) অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতির কর্মীদের জন্যে নমনীয় পদ্ধতিতে প্রশিক্ষণ প্রদান করবে। এসটিপির আওতার বাইরের শ্রমজীবীদের জন্য দক্ষতা প্রত্যয়নের ক্ষেত্রে পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (RPL) প্রযোজ্য হবে। এসব কর্মীর জন্য গুণমানের নিশ্চয়তা ও প্রত্যয়ন সুনিশ্চিত করা হবে।

৪.৩ কর্মসংস্থানের জন্য শিক্ষানবিশির সুযোগ

৪.৩.১ শিক্ষানবিশি হলো বহুল পরিচিত এবং পরীক্ষিত কর্মক্ষেত্রভিত্তিক প্রশিক্ষণের একটি পদ্ধতি। মানুষকে কর্ম-জগতের জন্য প্রস্তুত করে তুলতে এবং বেকারত্ব লাঘবে এটি একটি কার্যকর পন্থা। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন বিধিমালা, ২০২০-এ শিক্ষানবিশির সংজ্ঞার্থ দেওয়া হয়েছে এভাবে: “শিক্ষানবিশি

(Apprenticeship) অর্থ এমন একটি দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা যার মাধ্যমে একজন নিয়োগকারী এক বা একাধিক ব্যক্তিকে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োজিত করার জন্য চুক্তি করে এবং তাহাদেরকে শিল্প ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে পদ্ধতিগতভাবে কোনো একটি পেশায় পূর্বনির্ধারিত সময়কালের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান করে।”

৪.৩.২ যেহেতু কর্মক্ষেত্রে শিল্প প্রতিষ্ঠানের কর্মী ও চাকরিদাতার তত্ত্বাবধানে হাতেকলমে শিক্ষানবিশি সম্পন্ন হয়, তাই এর মাধ্যমে প্রশিক্ষণের মান বৃদ্ধি পায়। ফলত এ ধরনের কর্মক্ষেত্রভিত্তিক প্রশিক্ষণ, প্রশিক্ষণার্থীদের কাজ পাওয়ার সম্ভাবনা বাড়িয়ে দেয় এবং শিল্পকারখানায় অব্যাহতভাবে দক্ষ কর্মী সরবরাহে সহায়তা করে। ২০০৬ সালের শ্রম আইন (Section XVIII) এবং ২০১৩ সালের সংশোধনীর মাধ্যমে বর্তমানে শিক্ষানবিশির জন্য আইনগত ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত হয়েছে।

৪.৩.৩ বিভিন্ন উন্নয়ন প্রকল্পের মাধ্যমে সরকার শিক্ষানবিশি প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে সহায়তা করে আসছে। কিন্তু অভিজ্ঞতা থেকে দেখা গেছে, অতীতে শিক্ষানবিশি বাস্তবায়নের প্রচেষ্টা ছিল বিচ্ছিন্নভাবে এবং দেশের বিশাল চাহিদা ও লক্ষ লক্ষ চাকরিপ্রার্থীর তুলনায় বিভিন্ন সংস্থা কর্তৃক শিক্ষানবিশির প্রসারের মাত্রা একেবারেই অপ্রতুল।

৪.৩.৪ শিক্ষানবিশি প্রসারের জন্য নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে:

ক. শিক্ষানবিশির ব্যবস্থাপনা, নিবন্ধন, তত্ত্বাবধান এবং প্রত্যয়নের জন্য শক্তিশালী প্রাতিষ্ঠানিক উন্নয়নে সহায়তা দান;

খ. সরকারি সংস্থা, দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, শিল্প দক্ষতা পরিষদ, শিল্পবণিক সমিতি, এনজিও ও অন্যান্য অংশীজন থেকে প্রাপ্য কর্মসংস্থানের সুযোগকে শিক্ষানবিশির সঙ্গে যুক্ত করা;

গ. শিক্ষানবিশির সুযোগ বৃদ্ধিতে চাকরিদাতাদের উৎসাহিত করতে যথাযথ কৌশল এবং প্রণোদনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করা;

ঘ. শিক্ষানবিশি নেওয়ার বিষয়ে তরুণদের উদ্বুদ্ধ করা;

ঙ. কাজের ভেতরে বা বাইরে শিক্ষানবিশির ক্ষেত্রে সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ (CBT&A) ও মূল্যায়ন (Assessment) অনুসরণ করা;

চ. শিল্প দক্ষতা পরিষদ, শিল্পবণিক সমিতি এবং সমগ্র শিল্প খাতের মাধ্যমে দক্ষতা সক্ষমতা কাঠামোর সকল স্তরে শিক্ষানবিশিকে সুলভ করে তোলার সম্ভাবনাসমূহ খতিয়ে দেখা; এবং

ছ. সকল রাষ্ট্রমালিকানাধীন উদ্যোগে শিক্ষানবিশির সুযোগ অনুযায়ী এই ব্যবস্থার অন্তর্ভুক্তি।

৪.৩.৫ তদুপরি, শিক্ষানবিশি প্রসারের জন্য শিল্প দক্ষতা পরিষদ, এনজিও এবং শিল্পপ্রতিষ্ঠানসমূহকে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করা হবে। এ বিষয়ে একটি নির্দেশিকা প্রণয়ন করা হবে যাতে-

ক. শিক্ষানবিশকালের সর্বসম্মত সর্বনিম্ন মজুরি, কাজের শর্তাবলি ও সময়সীমা নির্ধারণ করা যায়;

খ. চাকরিদাতা ও শিক্ষানবিশদের মধ্যে পারস্পরিক সমঝোতা চুক্তিতে পৌঁছানো যায়;

গ. শিক্ষানবিশকালীন কর্মক্ষেত্রে অথবা কোনো প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে অথবা উভয় ক্ষেত্রে কী কী দক্ষতা ও সক্ষমতা অর্জিত হবে সেগুলো চিহ্নিত করা যায়;

ঘ. কর্মক্ষেত্রের প্রশিক্ষণে শিক্ষানবিশির মাধ্যমে অর্জিত সক্ষমতা দৈনিক বিবরণী খাতায় লিপিবদ্ধ করে দক্ষতা অর্জন বিষয়ক তথ্য সংরক্ষণ করা যায়; এবং

ঙ. মূল্যায়নের (Assessment) পর শিক্ষানবিশদের সনদ প্রদান করা যায়।

৪.৩.৬ এ উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের শিক্ষানবিশির শর্তাবলি পারস্পরিক আলোচনার ভিত্তিতে ও প্রয়োজন সাপেক্ষে পর্যালোচনা ও হালনাগাদ করতে হবে।

৪.৪ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে ব্যাবসা উদ্যোগ

৪.৪.১ ব্যাবসা উদ্যোগের ক্ষেত্রে দক্ষতা উন্নয়নের বিষয়টি অতীব গুরুত্বপূর্ণ, বিশেষত তরুণদের জন্য। যেহেতু কর্মপ্রার্থীদের তুলনায় আনুষ্ঠানিক খাতে কর্মসংস্থানের সংখ্যা সীমিত, বিকল্প হিসাবে ব্যাবসা উদ্যোগ (প্রধানত আত্মকর্মসংস্থান) তরুণদের মধ্যে বর্তমানে ব্যাপকভাবে গ্রহণীয় হয়ে উঠেছে। উত্তম দৃষ্টান্ত হলো-ফ্রিলান্সিং এবং স্টার্ট-আপ। অনলাইন মাধ্যম ও ডিজিটাল প্রযুক্তির ব্যবহার খুবই দ্রুত গতিতে বৃদ্ধি পেয়েছে এবং এই উদ্যোগের প্রবৃদ্ধি খুবই সম্ভাবনাময়। তাই দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় ব্যাবসা উদ্যোগ প্রশিক্ষণে প্রয়োজনীয় উপাদানসমূহ অন্তর্ভুক্ত করা হবে।

৪.৪.২ এই উদ্দেশ্যে সরকার বেশ কিছু নীতি গ্রহণ করেছে। সেগুলোর মধ্যে গুরুত্বপূর্ণ কয়েকটি হলো: জাতীয় শিল্পনীতি, ২০১৬; জাতীয় যুব উন্নয়ন নীতি ২০১৭; জাতীয় তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি নীতিমালা, ২০১৮ এবং এসএমই নীতিমালা, ২০১৯। এসব জাতীয় নীতির প্রাসঙ্গিক বিষয়ে দক্ষতা উন্নয়ন নীতি সহায়ক হতে পারে। ব্যাবসা উদ্যোগের জন্য দক্ষতা উন্নয়নে অন্তর্ভুক্ত থাকবে-

ক. ব্যাবসা উদ্যোগ উন্নয়নে প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন সংস্থার সঙ্গে সহযোগিতা, যেমন : শিল্প মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প কর্পোরেশন, এসএমই (SME) ফাউন্ডেশন, চাকরিদাতাদের সংঘসমূহ, বাংলাদেশ ক্ষুদ্র ও কুটিরশিল্প সমিতি (নাসিব) এবং ব্যক্তিমালিকানা খাত প্রভৃতি;

খ. ব্যাবসা উদ্যোগ সক্ষমতার উপাদানসমূহ;

গ. দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান এবং ব্যাবসা উদ্যোগ উন্নয়নে নিয়োজিত উভয় ধরনের প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সহযোগিতা স্থাপন; এবং

ঘ. বিদ্যমান দক্ষতা প্রশিক্ষণ শিক্ষাক্রমে ব্যাবসা উদ্যোগের সক্ষমতাসমূহ যুক্ত করে সম্ভাব্য পরিবর্তন আনয়ন।

৪.৫ পুনর্দক্ষতায়ন, উচ্চতর দক্ষতায়ন এবং জীবনব্যাপী শিখন

৪.৫.১ ডিজিটাল প্রযুক্তির ব্যবহার, দূরবর্তী অবস্থান থেকে কাজ করার ক্রমবর্ধমান প্রবণতা, ব্যাবসা-বাণিজ্যের ডিজিটাইজেশন, প্রযুক্তিনির্ভর পেশার বিস্ময়কর প্রবৃদ্ধি ইত্যাদি শ্রম বাজারের ওপর গভীর প্রভাব ফেলেছে। শ্রম বাজারের পাশাপাশি পুরোনো এবং নতুন সকল ধরনের কর্মীর প্রয়োজনীয় দক্ষতা উল্লিখিত বিষয় দ্বারা প্রভাবিত হয়েছে। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার একটি গবেষণায় দেখা গেছে, শিল্প প্রতিষ্ঠান, ব্যাবসা, অফিস, যোগাযোগ নেটওয়ার্ক, আর্থিক সেবা এবং অন্যান্য উৎপাদনশীল ও বিভিন্ন সেবাখাতে প্রযুক্তির ব্যবহার যুক্ত হবার ফলে কাজের জগতে পরিবর্তন একটা নিয়মিত বিষয় হয়ে উঠেছে। বৈশ্বিক সরবরাহের ধারায় অস্থায়ী বা অনিশ্চিত এবং সাময়িক চাকরির তুলনায় স্থায়ী

পেশায় যুক্ত হবার ক্রমবর্ধমান প্রবণতা দেখা যাচ্ছে। ফলত, প্রচলিত দক্ষতার পরিবর্তে নতুন দক্ষতার চাহিদা প্রতিদিনই সৃষ্টি হচ্ছে। বর্তমানে কর্মরতদের মধ্যে অপ্রয়োজনীয় দক্ষতা শনাক্ত করা যাচ্ছে এবং উদীয়মান দক্ষতার (emerging skills) মাধ্যমে তরুণদের প্রস্তুত করে তোলার প্রয়োজনীয়তা দেখা দিয়েছে।

৪.৫.২ কোভিড-১৯ আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে বিরূপ প্রভাব ফেলেছে। এই ভাইরাসজনিত রোগের জন্য পৃথিবীর সমগ্র জনগোষ্ঠী নজিরবিহীনভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে। লক্ষ লক্ষ মানুষ মারা গেছেন, আরও বহু লক্ষ মানুষ মারাত্মকভাবে বিপর্যস্ত হয়েছেন। লক্ষ লক্ষ ব্যক্তি চাকরি হারিয়েছেন, হাজার হাজার ব্যাবসা প্রতিষ্ঠান ও শিল্পকারখানা বন্ধ হয়ে গেছে। লকডাউনের কারণে সামগ্রিক উৎপাদন প্রক্রিয়া এবং অর্থনৈতিক কার্যক্রম ব্যাপকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে।

৪.৫.৩ প্রযুক্তিভিত্তিক পেশার জগতে বেশকিছু নতুন সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে, যেমন: ডিজিটাল প্রযুক্তির ব্যবহার, ই-কমার্স, ক্রমবর্ধমান ডিজিটাল আর্থিক পরিষেবা এবং ডিজিটাল প্রযুক্তির মাধ্যমে অনলাইন ও দূরশিক্ষণ পদ্ধতির অধিকতর ব্যবহার। ফলত, কর্মরত ব্যক্তিরা, যারা তাদের বর্তমান দক্ষতা নিয়ে কিছুটা প্রয়োজনহীন হয়ে উঠেছেন এবং যারা সামগ্রিক মানব সম্পদ উন্নয়নের অংশ হিসাবে বর্তমানে শ্রমবাজারে প্রবেশ করছেন, দুপক্ষের জন্যই নতুন ধরনের দক্ষতা ও শিখন পদ্ধতি পূর্বাপেক্ষা অনেক বেশি গুরুত্বপূর্ণ হয়ে উঠেছে। সুতরাং বর্তমানে কর্মরত ব্যক্তিদের পুনর্দক্ষতায়ন এবং উচ্চতর দক্ষতায়ন তাদের জীবনব্যাপী শিখনের ক্ষেত্রে অত্যন্ত প্রয়োজনীয়। কার্যকর জীবনব্যাপী শিখন প্রতিবেশের জন্য সরকার, চাকরিদাতা, শ্রমজীবী এমনকি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সক্রিয় যোগাযোগ স্থাপন এবং সুসমন্বিত প্রচেষ্টা গ্রহণ করা দরকার। যেখানে উপযুক্ত সেখানে মিশ্র (blended) এবং দূরশিক্ষণ ব্যবস্থা প্রবর্তন করা হবে।

৪.৫.৪ জাতীয় পর্যায়ে পুনর্দক্ষতায়ন, উচ্চতর দক্ষতায়ন ও জীবনব্যাপী শিখনকে প্রাতিষ্ঠানিক রূপ দেবার জন্য বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে প্রয়োজনীয় সম্পদ, জনবল এবং বিভিন্ন পলিসি যুক্ত করতে হবে। শুরুতেই যেসব কর্মীর পুনর্দক্ষতায়ন ও উচ্চতর দক্ষতায়ন প্রয়োজন, তাদের শনাক্ত করতে হবে। সাধারণত এরা হলেন, সব বয়সের স্বল্পদক্ষ শ্রমিক, নতুনভাবে চাকরি হারানো পুরোনো শ্রমিক, অনানুষ্ঠানিক খাতের কর্মী, যাদের মধ্যে আছেন নারী, ক্ষুদ্র নৃগোষ্ঠী, দেশে প্রত্যাবর্তনকারী অভিবাসী শ্রমিক, শরণার্থী এবং বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তি প্রভৃতি।

৪.৫.৫ উল্লিখিত পরিস্থিতি মোকাবিলার জন্য অংশীজনেরা নিম্নলিখিত সুনির্দিষ্ট ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন:

ক. বিভিন্ন ধরনের কর্মীদের পুনর্দক্ষতায়ন ও উচ্চতর দক্ষতায়নের প্রয়োজন মেটাতে জরিপ পরিচালনা ও চাহিদা নিরূপণ;

খ. পুনর্দক্ষতায়ন ও উচ্চতর দক্ষতায়ন প্রয়োজন আছে এমন অভীষ্ট গোষ্ঠীকে শনাক্তকরণ;

গ. কর্মীদের অগ্রাধিকার নির্ণয়ের জন্য শ্রমবাজারে প্রাপ্য সুযোগ,বাজারের ধরন অনুমান করা, কী ধরনের দক্ষতা আছে এবং কোন ধরনের দক্ষতার চাহিদা আছে তা শনাক্ত করা;

ঘ. পেশাগত পরামর্শ ও নির্দেশনা প্রদান;

ঙ. ৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা সম্পর্কিত কোভিড-১৯ মোকাবিলায় গৃহীত জাতীয় পদক্ষেপে অবদান রাখার উদ্দেশ্যে মিশ্র এবং দূরশিক্ষণ ব্যবস্থা প্রবর্তন করতে হবে; এবং

চ. নির্বাচিত প্রতিষ্ঠানে পুনর্দক্ষতায়ন, উচ্চতর দক্ষতায়ন এবং জীবনব্যাপী শিখনের প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ।

৪.৬ পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (RPL)

৪.৬.১ দরিদ্র কর্মজীবী এবং সুবিধাবঞ্চিত গোষ্ঠীর দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে প্রবেশগম্যতা বৃদ্ধিতে আরপিএল একটি কার্যকর পন্থা হিসাবে প্রমাণিত। প্রত্যাবর্তনকারী অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য আরপিএল খুবই প্রাসঙ্গিক। অপ্রতুল প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা, মূল্যায়নকেন্দ্র (Assessment Center) ও মূল্যায়নকারীর (Assessor) স্বল্পতা এবং নিম্ন বেতনের শ্রমিকদের আর্থিক সামর্থ্যের অভাবের কারণে আরপিএল-এর মাত্রা ও প্রসার বাধাগ্রস্ত হয়েছে।

৪.৬.২ একটি বিকাশমান ক্ষেত্র হিসাবে ফ্রি-ল্যান্সার ও স্টার্ট-আপ পেশাজীবীর সৃষ্টি হয়েছে যাদের জাতীয়ভাবে স্বীকৃত মূল্যায়নের (Assessment) জন্য আরপিএল প্রাসঙ্গিক হয়ে উঠেছে। ফ্রি-ল্যান্সাররা হলেন প্রধানত আত্মকর্মসংস্থানে যুক্ত তরুণ, যারা ডিজিটাল প্রযুক্তি ও অনলাইন প্ল্যাটফর্ম ব্যবহার করে ই-কমার্স ও অন্যান্য ধরনের সেবা প্রদান করে থাকেন। সাউথ এশিয়ান নেটওয়ার্ক অন ইকনোমিক মডেলিং নামে একটি জাতীয় গবেষণা প্রতিষ্ঠান তাদের এক প্রাক্কলনে (২০২০) উল্লেখ করেছে, দেশে এমন ফ্রি-ল্যান্সারের সংখ্যা প্রায় পাঁচ লক্ষ। অর্থনীতির গতিশীলতা এবং এ ধরনের প্রযুক্তি-নির্ভর সেবার চাহিদা বৃদ্ধির সঙ্গে এই সংখ্যাটাও বাড়তে থাকবে। আরপিএল-এর আওতায় এদের মূল্যায়ন (Assessment) ও সনদায়নতাদের অর্জিত দক্ষতা ও সক্ষমতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতির নিশ্চয়তা প্রদান করবে এবং তার ফলে তাদের ব্যাবসা উদ্যোগের সম্ভাবনাময় উন্নয়ন ঘটবে। ফলে যুবশক্তির কর্মসংস্থানের সম্ভাবনা সৃষ্টি হবে এবং তাদের এরূপ সেবার ক্রমবর্ধমান রপ্তানির মাধ্যমে দেশও উপকৃত হবে।

৪.৬.৩ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮-এর উপধারা ৬(১)ঘ এবং অতীতে গৃহীত উদ্যোগের সফল উদাহরণ এবং বাস্তবায়ন পদ্ধতির ভিত্তিতে আরপিএল-এর ঊর্ধ্বমুখী প্রসার ঘটাতে হবে, যাতে আরও বহুসংখ্যক কর্মী, অভিবাসী শ্রমিক এবং প্রত্যাবর্তনকারী অভিবাসীদের আওতাভুক্ত করা যায়। নিম্নলিখিত বিষয়গুলোর নিশ্চয়তা বিধানে সহযোগী সংস্থা এবং প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সঙ্গে সহযোগিতার মাধ্যমে যথাযথ নির্দেশনাবলি প্রণয়ন করা হবে:

ক. ব্যক্তি তার দক্ষতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতিপ্রাপ্তির সুযোগ পাবে। স্বীকৃতি প্রদানের ক্ষেত্রে এই প্রক্রিয়ার অন্তর্ভুক্ত থাকবে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির কাজ-সংশ্লিষ্ট জ্ঞান এবং আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অর্জিত ও প্রদর্শিত দক্ষতা যা স্ববেতন বা বিনা বেতনের কাজ থেকে অথবা নিজের জীবনের অভিজ্ঞতার মাধ্যমে অর্জিত হতে পারে অথবা সবগুলোর সম্মিলনের মাধ্যমেও হতে পারে।

খ. দক্ষতা সনদায়নের জন্য বর্তমানে প্রচলিত এতৎসংক্রান্ত কাঠামোর অধীন নির্দিষ্ট সক্ষমতার ভিত্তিতে এই স্বীকৃতি প্রদান করা হবে।

গ. যথাপ্রয়োজনীয় দক্ষতা প্রদর্শন করতে পারলে নিরক্ষর, বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তি ও স্বল্পশিক্ষিত ব্যক্তিদের যৌক্তিকভাবে অন্তর্ভুক্তির ব্যবস্থা থাকবে।

ঘ. দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য সনদপ্রাপ্তগণ আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে ভর্তি হবার সুযোগ পাবেন।

৪.৬.৪ আরপিএল কৌশলের অবাধ ও যথাযথ বাস্তবায়নে যখন যেমন প্রয়োজন, সেভাবে নির্দেশিকা প্রণয়ন করা হবে।

৪.৭ প্রবাসে কর্মসংস্থানের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন

৪.৭.১ বাংলাদেশের অর্থনীতিতে প্রবাসী কর্মসংস্থানের তাৎপর্যপূর্ণ অবদান রয়েছে। ২০১৯ সালে সাত লক্ষেরও বেশি বাংলাদেশি বিদেশে গমন করেছেন (সূত্র: BMET)। এই সংখ্যা বার্ষিক ভিত্তিতে শ্রমশক্তিতে যুক্ত হওয়া মানুষের এক-তৃতীয়াংশেরও বেশি। ২০১৯ সালে প্রবাসী কর্মীগণ ১৮.৩ বিলিয়ন মার্কিন ডলার আয় দেশে প্রেরণ করেছেন যা দেশের জিডিপির প্রায় ৫.৮% (সূত্র: BMETও বিশ্ব ব্যাংকের প্রাক্কলন)। ভবিষ্যতে বিদেশে অধিকসংখ্যক দক্ষ কর্মী পাঠানোর প্রবাহ বৃদ্ধির মাধ্যমে সরকার প্রবাসী আয়ের সীমা আরও উর্ধ্বমুখী করতে চায়।

৪.৭.২ নীতিনির্ধারকদের জন্য একটা উদ্‌বেগের বিষয় হলো, বাংলাদেশ থেকে যাওয়া অভিবাসী কর্মীদের একটা বড় অংশই স্বল্প-দক্ষ। এজন্য বিভিন্ন করণীয় ব্যবস্থার অন্তর্ভুক্ত থাকবে: বিদেশের শ্রম বাজারে দক্ষ কর্মীর চাহিদার বিষয়ে নির্ভুল তথ্য সংগ্রহ; নারী কর্মীসহ সকল অভিবাসী কর্মীকে অন্তর্ভুক্ত করতে আরপিএল-এর প্রসারণ; বিদেশি নিয়োগদাতাদের চাহিদা-অনুযায়ী মানসম্পন্ন প্রশিক্ষণ প্রদানে দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা বৃদ্ধি এবং বিদেশি নিয়োগকর্তাগণ যাতে প্রদত্ত সনদের স্বীকৃতি দেয় সেজন্য বিভিন্ন এজেন্সির সম্মিলিত প্রচেষ্টা গ্রহণ।

৪.৮ বৈশ্বিক সহযোগীদের সঙ্গে পারস্পরিক স্বীকৃতি চুক্তি (MRA)

৪.৮.১ বৈশ্বিক সহযোগীদের সঙ্গে পাস্পরিক স্বীকৃতির চুক্তি স্বাক্ষরের প্রধান উদ্দেশ্য হলো পৃথিবীব্যাপী সর্বোত্তম চর্চাসমূহ (Practices) গ্রহণ করা। এই ধরনের চুক্তির মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে সফল আন্তর্জাতিক মডেলসমূহের শিখন থেকে অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ কর্মসূচির মান উন্নয়নে ব্যাপকভাবে সুফল পাওয়া যাবে। সক্ষমতার মান নির্ধারণ, শিক্ষাক্রম, সিবিএলএম (Competency Based Learning Materials) এবং প্রশিক্ষণ প্রদানে সহযোগিতা করার জন্য বিভিন্ন দেশের সরকার, বড় বড় শিল্প সংস্থা এবং এজেন্সিসমূহ উৎসাহিত হবে। প্রশিক্ষক, প্রশাসক ও প্রশিক্ষণার্থীদের বিভিন্ন সক্ষমতা বৃদ্ধিকল্পে বিনিময় কর্মসূচির অনুকূল পরিস্থিতি সৃষ্টিতে সহায়ক হবে। এই কর্মপরিকল্পনার মাধ্যমে অভিবাসী কর্মীদের দক্ষতা উন্নয়ন প্রক্রিয়ার প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ সম্ভব হবে এবং গন্তব্য দেশসমূহের আইন, ভাষা ও সংস্কৃতির বিষয়ে মৌলিক ধারণা প্রদান করে তাদের উপযুক্ত করে তোলা যাবে।

৪.৮.২ দক্ষতা ছাড়াও বাংলাদেশি কর্মীগণ অপর্যাপ্ত তথ্য ও গন্তব্য দেশের মৌলিক ভাষাজ্ঞানের অভাবজনিত সমস্যায় ভোগে। প্রায়শই নিয়োগের অসুবিধাজনক শর্তের জন্য তাদের প্রতিকূল অবস্থার মুখোমুখি হতে হয়। যেহেতু বিদেশের শ্রমবাজারের পরিবর্তন হয়ে অধিক দক্ষ কর্মীর চাহিদা বৃদ্ধি পাচ্ছে,

সেজন্য বাংলাদেশকেও মানবসম্পদ উন্নয়নে বিনিয়োগের মাধ্যমে তার শ্রমশক্তিকে গড়ে তুলতে হবে। গন্তব্য দেশসমূহের সঙ্গে বাংলাদেশের পারস্পরিক স্বীকৃতির চুক্তি সম্পাদন এর অন্তর্ভুক্ত হবে।

৪.৮.৩ তদুপরি, প্রবাসে কর্মসংস্থানে দক্ষ শ্রমিকদের শতকরা হার বাড়াতে সংশ্লিষ্ট এজেন্সিসমূহকে-

ক. সরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহ, বহুজাতিক নিয়োগকর্তা এবং দেশে অবস্থিত কর্মীদের গন্তব্য দেশসমূহের দূতাবাসের কর্তাব্যক্তি ও অংশীজনদের মধ্যে আলোচনা চালিয়ে যেতে হবে। এমন আলোচনা বা পরামর্শ সভা থেকে সরকার শ্রম অভিবাসনের বিভিন্ন ধরনের গতিপ্রকৃতি, নিয়োগের প্রবণতা, উচ্চ-চাহিদাসম্পন্ন পেশায় নিয়োগ সম্ভাবনা, বাংলাদেশ থেকে দক্ষ কর্মীদের নিয়োগদানে প্রধান বাধা ও বিপত্তি এবং দক্ষতা সনদায়নে আন্তর্জাতিক স্বীকৃতি প্রভৃতি বিষয় অনুধাবন করতে পারবে।

খ. বিদেশে দক্ষ কর্মীদের প্রশিক্ষণ ও কাজের সুযোগ পাওয়ার ক্ষেত্রে উন্নততর দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রদানকে উৎসাহিত করতে হবে। এক্ষেত্রে উন্নত দেশসমূহের বয়োবৃদ্ধ জনসংখ্যার বিপরীতে দক্ষ শ্রমশক্তির যে অভাব তৈরি হচ্ছে, বাংলাদেশ তার সুযোগ নিতে পারে এবং বিদেশি শ্রমবাজারে দক্ষ কর্মী সরবরাহের সম্ভাবনাসমূহ কাজে লাগাতে পারে।

গ. বিভিন্ন দেশ, বাণিজ্য এবং পেশায়, যেখানে দক্ষতার ঘাটতি রয়েছে অথবা ঘাটতি সৃষ্টি হতে পারে, সেই সব তথ্যের বিরতিহীন অনুসন্ধানের জন্য গবেষণা পরিচালনা করতে হবে।

অধ্যায় ৫: দক্ষতা প্রশিক্ষণে শিল্পের সম্পৃক্তি

৫.১ দক্ষতা উন্নয়নে শিল্পখাতের ভূমিকা

৫.১.১ দক্ষ গ্র্যাজুয়েটদের নিয়োগপ্রাপ্তির সম্ভাবনা বৃদ্ধির জন্য দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে শিল্পখাতের অংশগ্রহণ বাড়াতে হবে। শিল্পের এই ধরনের অংশগ্রহণের অন্তর্ভুক্ত থাকবে: শিল্প দক্ষতা পরিষদ (Industry Skills Councils: ISCs) গঠন, শিক্ষানবিশির সম্প্রসারণ, দক্ষতাভিত্তিক শিক্ষাক্রম উন্নয়ন ও বাস্তবায়ন, সেন্টার অব এক্সিলেন্স (Centre of Excellence: CoE) প্রতিষ্ঠা, সরকারি, বেসরকারি সহযোগিতা এবং দক্ষতা চাহিদার পূর্বাভাস প্রদান।

৫.১.২ ১৯৯৪ সালের কোম্পানী আইন অনুযায়ী শিল্প দক্ষতা পরিষদ (ISC) প্রতিষ্ঠিত ও নিবন্ধিত হবে। আইএসসি নিম্নলিখিত বিষয়ে ভূমিকা পালন করবে:

ক. শিল্পখাত ও দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের (STPs) সঙ্গে যোগাযোগ গড়ে তোলা;

খ. শিল্পখাতে চাহিদা রয়েছে এমন পেশা শনাক্তকরণে সহায়তা প্রদান;

গ. মান, কোর্স স্বীকৃতি দলিল (CAD) এবং শিক্ষাক্রম উন্নয়নে সহায়তা দান;

ঘ. শিল্পখাতে দক্ষতার চাহিদা বিষয়ে পূর্বাভাস প্রদান;

ঙ. নির্দিষ্ট বিরতিতে দক্ষতার ঘাটতি বিশ্লেষণে সহায়তা, যা থেকে এসটিপিসমূহ বর্তমান শ্রমশক্তির পুনর্দক্ষতায়ন (re-skilling) ও উচ্চতর দক্ষতায়ন (up-skilling) বিষয়ে নির্দেশনা পেতে পারে;

চ. শিক্ষানবিশি কর্মসূচির প্রসারে সহায়তা দান;

ছ. দক্ষতা উন্নয়নে সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্ব বৃদ্ধি করা; এবং

জ. আইএসসিসমূহের কার্যক্রম পরিচালনার জন্য একটি নির্দেশিকা প্রণয়ন করা।

৫.২ আইএসসি ও শিল্প সংঘের মাধ্যমে এসটিপি ও শিল্পপ্রতিষ্ঠানের মধ্যে যোগাযোগ শক্তিশালীকরণ

৫.২.১ আদর্শ পরিস্থিতিতে, একটি সুদৃঢ় দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা দক্ষতা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান ও শিল্পখাতের সঙ্গে ঘনিষ্ঠ সহযোগিতা সৃষ্টিতে সক্রিয়ভাবে উৎসাহিত করে থাকে। এজন্য, আইএসসি ও শিল্প সংঘকে সংঘবদ্ধ করে শিল্পপ্রতিষ্ঠান ও দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সংযোগ গড়ে তুলতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

৫.২.২ একটি সুদৃঢ় দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানে দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান এবং শিল্পকারখানায় পরিচালিত কর্মকালীন বিশেষায়িত প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা উৎসাহিত করে থাকে।

৫.২.৩ দক্ষ ও উৎপাদনশীল কর্মীর সরবরাহ নিশ্চিত ও অব্যাহত রাখতে শিল্পখাত ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সুদৃঢ় যোগাযোগ রক্ষা করা প্রয়োজন। এ ধরনের যোগাযোগ কোনো একপাক্ষিক বিষয় নয়। পক্ষান্তরে, এটা হলো মানব সম্পদ উন্নয়নের সাধারণ লক্ষ্য অর্জনে এক ধরনের অংশীদারিত্ব। বিষয়টি শিল্পকারখানা বিশেষজ্ঞদের দ্বারা কর্মকালীন প্রশিক্ষণ প্রদানের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়, এটা পরিকল্পনার স্তর থেকে প্রশিক্ষণার্থীদের কাজে যোগদান এবং শিল্পপ্রতিষ্ঠানের সহযোগিতাকেও অন্তর্ভুক্ত করে।

৫.২.৪ এজন্য এসটিপি ও শিল্পকারখানার মধ্যে সমঝোতা স্মারক (MoU) স্বাক্ষর করা প্রয়োজন। তাহলে এসটিপিসমূহ নিশ্চিত হতে পারবে যে, তাদের প্রশিক্ষণার্থীরা শিল্পপ্রতিষ্ঠানে কাজ পাবে। এর মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীরাও উপকৃত হবে। কারণ, তারা তখন খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠান থেকে কার্যকর প্রশিক্ষণ গ্রহণ করবে এবং সর্বাধুনিক প্রযুক্তির সঙ্গে পরিচিত হয়ে উঠবে। প্রশিক্ষণার্থীরা কাজের বাস্তব পরিবেশ থেকে অভিজ্ঞতা লাভ করবে। ফলে প্রশিক্ষণ-উত্তর পর্যায়ে তাদের চাকরি পাওয়ার সম্ভাবনা উজ্জ্বল হয়ে উঠবে।

৫.২.৫ প্রতিষ্ঠানসমূহ থেকে প্রশিক্ষণ গ্রহণের পাশাপাশি তরুণদের কর্মক্ষেত্রে দক্ষতা শিখনের সুযোগ থাকা জরুরি। সেজন্য দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের যথাযথ ফলাফল নির্ধারণে দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান এবং শিল্পপ্রতিষ্ঠানের মধ্যে যোগাযোগ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এমন সহযোগিতার উপকারিতাসমূহ নিম্নরূপ:

ক. দক্ষ গ্র্যাজুয়েটদের কর্মসংস্থান;

খ. সাম্প্রতিক প্রযুক্তির বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও শিল্প খাতের মধ্যে তথ্য বিনিময়;

গ. কর্মকালীন প্রশিক্ষণ, কর্ম অভিজ্ঞতা এবং শিক্ষানবিশি;

ঘ. ক্যারিয়ার গাইডেন্স, পরামর্শদান ও কর্মসংস্থান সহায়তা; এবং

ঙ. মানসম্পন্ন উৎপাদনের লক্ষ্যে শিল্পপ্রতিষ্ঠানে দক্ষ শ্রমিক সরবরাহ।

অধ্যায় ৬: কার্যকর, নমনীয় ও ফলাফল-কেন্দ্রিক দক্ষতা ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন

৬.১ *দক্ষতা উন্নয়নে অংশীদারিত্বমূলক দায়িত্ব*

৬.১.১ একটি কার্যকর জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় দক্ষতা উন্নয়ন হলো এমন এক অংশীদারিত্বমূলক দায়িত্ব, যেখানে অনেকগুলো পক্ষ নিজেদের নির্দিষ্ট ভূমিকা পালন করে থাকে। এই পক্ষগুলো হলো: এনএসডিএ, দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানের সঙ্গে যুক্ত বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও অধিদপ্তরসমূহ, সরকারি ও বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান এবং অলাভজনক প্রতিষ্ঠান বা এনজিও, আইএসসি, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান এবং বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশনের মতো নিয়োগদাতা সংগঠন এবং কর্মচারী সমিতিসমূহ।

৬.১.২ একটি সুদৃঢ় দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা গড়ে তুলতে সকল সংস্থা যেন তাদের করণীয় ভূমিকা রাখতে পারে তা নিশ্চিত করতে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে, যাতে এই ব্যবস্থা—

ক. জাতীয় লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যের সঙ্গে সংযোগ ঘটাতে পারে;
খ. দেশের তরুণদের জন্য কর্মসংস্থানে সহায়তা করে;
গ. দ্রুত বর্ধনশীল অর্থনীতির জন্য বর্ধিত মানবসম্পদের চাহিদা মেটাতে সাহায্য করে।

৬.২ *কার্যকর ও নমনীয় প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থাপনা*

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ ও জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বিধিমালা, ২০২০ অনুমোদনের পর দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো ও পরিচালনার গঠনপ্রণালিতে বড় ধরনের পুনর্বিন্যাস ঘটেছে। চাহিদাভিত্তিক এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য একটি কার্যকর প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো প্রয়োজন। এজন্য গুরুত্বপূর্ণ কাজ হলো:

ক. ব্যবস্থাপনাগত দক্ষতা বৃদ্ধি এবং দক্ষতার যথার্থ ও বিশ্বাসযোগ্য উপাত্ত তৈরি ও সংগ্রহ করে শ্রমবাজারের নতুন নতুন চাহিদা পূরণে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সক্ষমতা বৃদ্ধি করা;

খ. বিভিন্ন অভীষ্ট গোষ্ঠী, স্থানীয় অর্থনীতি এবং বিচ্ছিন্ন গ্রামীণ জনগোষ্ঠীর চাহিদা পূরণের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদানে নমনীয় পন্থাকে উৎসাহিত করা;

গ. প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের (সরকারি ও বেসরকারি) স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার জন্য দক্ষতা উন্নয়ন নীতির উল্লিখিত উদ্দেশ্যসমূহের সঙ্গে সংগতি রেখে শর্তাবলি সুনির্দিষ্ট করা; এবং

ঘ. দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য কর্মকৃতি নির্দেশক (Key Performance Indicator: KPI) নিরূপণ।

৬.৩ *প্রধান এজেন্সিসমূহের বাস্তবায়ন সক্ষমতা বৃদ্ধি*

৬.৩.১ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নে প্রধান চ্যালেঞ্জ হলো, সরকারি ও ব্যক্তিমালিকানাধীন খাতের দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান (STPs) এবং এনজিওসহ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার বর্তমান কাঠামো ও

ব্যবস্থাপনা। এগুলো হলো: সীমিত আন্তঃএজেন্সি সমন্বয়, এসটিপি ও শ্রমবাজারের মধ্যে দুর্বল যোগাযোগ, বিভিন্ন এজেন্সির সক্ষমতার ঘাটতি, বিচ্ছিন্নভাবে গুণমানের নিশ্চয়তা ও বিধিবিধান, স্থানীয় ও গোষ্ঠী পর্যায়ে প্রশিক্ষণ প্রদানে সীমিত পরিকল্পনা।

৬.৩.২ উল্লিখিত সমস্যা নিরসনে এসটিপিসমূহের জন্য কেপিআই প্রণয়ন করা হবে, যাতে তারা পূর্বনির্ধারিত কর্মসম্পাদন নির্ণায়কের অনুসৃতি পরিমাপ করতে পারে। অন্যান্য পদক্ষেপের মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

ক. একটি দক্ষতা উন্নয়ন কর্মপরিকল্পনা প্রস্তুত, বাস্তবায়ন ও তার পর্যায়ক্রমিক পর্যবেক্ষণ;

খ. বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, ব্যক্তি মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠান এবং এনজিও প্রদত্ত দক্ষতা উন্নয়নের প্রশিক্ষণ সুযোগের সমন্বয়করণ;

গ. দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানে বিকেন্দ্রীকরণ উৎসাহিত করা এবং সমন্বয় উন্নয়নে বিভাগ, জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে প্রশিক্ষণ প্রদানে সুনির্দিষ্ট কর্মকৌশল প্রবর্তন করা; এবং

ঘ. একটি নির্দেশিকার অধীনে প্রত্যেক বিভাগে দক্ষতা উন্নয়ন বিষয়ক পরামর্শক কমিটি প্রতিষ্ঠায় সহায়তা প্রদান।

৬.৪ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের সক্ষমতা তৈরি

৬.৪.১ দক্ষতা উন্নয়ন প্রতিবেশ ব্যবস্থার (skills eco-system) লক্ষ্য হলো একটি দক্ষতাভিত্তিক এবং প্রযুক্তিচালিত সুদক্ষ সমাজ প্রতিষ্ঠা, যেখানে প্রয়োজনীয় জ্ঞান ও কৌশলসমৃদ্ধ দক্ষতা প্রশিক্ষণে প্রত্যেক নাগরিকের প্রবেশাধিকার থাকবে যা তাকে প্রতিযোগিতামূলক কর্ম জগতে পেশাগত চাহিদাপূরণে সক্ষম করে তুলবে।

৬.৪.২ এজন্য শিল্প ও ব্যক্তিমালিকানাধীন খাতের বিশেষজ্ঞবৃন্দ এবং কারিগরি প্রশিক্ষণের ব্যবস্থাপকদের সমন্বয়ে একটি পরামর্শক ফোরাম গঠন করা হবে। এই ফোরাম দক্ষতা অর্জনের ঘাটতি বিশ্লেষণ, চাহিদাভিত্তিক পেশা নির্বাচন, স্ট্যান্ডার্ড প্রণয়ন, শিক্ষাক্রম, সক্ষমতাভিত্তিক শিখন উপকরণ, মূল্যায়ন উপকরণ (Assessment tools) এবং গুণগতমানের নিশ্চয়তার জন্য কৌশল প্রণয়নে সহায়তা করবে। পরামর্শক ফোরাম থেকে মাস্টার ট্রেইনারদের একটি ছোটো দল তৈরি করা হবে। পাঠ্যক্রম এবং সক্ষমতাভিত্তিক শিক্ষা উপকরণ (CBLM) প্রণয়নের সঙ্গে জড়িত মাস্টার ট্রেইনারদের এই ছোটো দল পরবর্তী সময়ে অবাধ ও কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রদান এবং তার মান নিশ্চিতকরণে প্রশিক্ষকএবং মূল্যায়নকারীদের (Assessor) সক্ষমতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করবে।

৬.৪.৩ প্রয়োজনে মাস্টার ট্রেইনারদের সনদায়নের ব্যবস্থা করা হবে।

৬.৫ কার্যকর পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন (Monitoring & Evaluation) ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা

৬.৫.১ দ্রুত পরিবর্তনশীল অর্থনীতির গতিশীল ও সদাপরিবর্তমান প্রয়োজনীয়তার সঙ্গে যেহেতু দক্ষতা উন্নয়নকে তাল মেলাতে হবে, তাই জাতীয় দক্ষতা নীতির প্রাসঙ্গিকতা অব্যাহত রাখার জন্য বিভিন্ন বিরতিতে এটির পর্যালোচনা এবং পরিমার্জন অত্যন্ত জরুরি। দুটি বিশেষ কারণে এই প্রয়োজন অধিক গুরুত্বপূর্ণ: (ক) বিশেষত বেসরকারি খাতে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহের সংখ্যা দ্রুত বৃদ্ধি পেয়েছে (২০০৮

থেকে ২০১৫-এর মধ্যে প্রায় ৪৩%) এবং (খ) বর্তমানে দেশে প্রায় ১৩,১৬৩টি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান রয়েছে (সূত্র: TVET Institute Census, ২০১৫, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো)। এই সংখ্যার প্রায় ৮৭% বেসরকারিভাবে পরিচালিত এবং পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের মাধ্যমে এ ধরনের প্রতিষ্ঠানের অধিকাংশের ক্ষেত্রেই মান উন্নয়ন প্রয়োজন।

৬.৫.২ বর্তমান পরিস্থিতির উন্নতি বিধানে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট নিম্নলিখিত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করা হবে :

ক. এসটিপিসমূহের জন্য প্রধান কর্মকৃতি নির্দেশক (KPI) প্রণয়ন;

খ. দক্ষতা উন্নয়ন উদ্যোগসমূহের নিয়মিত পরিবীক্ষণ, অনুবেদন প্রণয়ন (Reporting) ও মূল্যায়নে একটি সুদৃঢ় ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা;

গ. এসটিপিসমূহের কার্যক্রম যথাযথভাবে মূল্যায়নের (Assessment) ব্যবস্থা;

ঘ. শিল্প দক্ষতা পরিষদের কার্যক্রম পরিবীক্ষণ;

ঙ. নিয়মিত পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন পরিচালনা;

চ. দক্ষতা গ্র্যাজুয়েটদের অবস্থান চিহ্নিত করার জন্য অনলাইন ব্যবস্থা প্রবর্তন; এবং

ছ. দক্ষতা উন্নয়ন কর্মপরিকল্পনার বাস্তবায়ন অগ্রগতির পরিবীক্ষণ।

৬.৫.৩ এই নীতির অধীনে গৃহীত বিভিন্ন উদ্যোগের বাস্তবায়ন অগ্রগতির পর্যালোচনা করা হবে। এ ধরনের পর্যালোচনা ভালোভাবে পরিচালনার লক্ষ্যে বিভিন্ন অংশীজনের সঙ্গে নিয়মিত পরামর্শসভা আয়োজনের মাধ্যমে তাদের মতামত গ্রহণ করা হবে এবং সেই অনুযায়ী উন্নয়ন সাধনের প্রচেষ্টা নেওয়া হবে।

৬.৫.৪ কর্মকৃতি মূল্যায়ন (Performance Assessment): মূল্যায়ন (Assessment) প্রক্রিয়ার মাধ্যমে এটা নিশ্চিত করা হবে যে, নির্দিষ্ট সময়সীমা অনুযায়ী লক্ষ্যমাত্রাসমূহ অর্জিত হয়েছে। এজন্য এই প্রক্রিয়া পরিচালনায় বিভিন্ন নির্ণায়ক প্রণয়ন ও প্রয়োগ করা হবে।

৬.৬ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের সঙ্গে সম্পর্কিত প্রকল্প ও কর্মসূচির পরিবীক্ষণ ও সমন্বয়

৬.৬.১ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য একটি সামগ্রিক পদ্ধতির প্রয়োজনীয়তা: সরকারি ও ব্যক্তিমালিকানাধীন খাতে অনেকগুলো দক্ষতা উন্নয়ন প্রকল্প চলমান। প্রায়শ দেখা যায়, প্রকল্পগুলো পরিচালিত হচ্ছে অসংগঠিতভাবে এবং অনেকসময় সেগুলো একই প্রকৃতির। ফলত, (ক) জাতীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারের চাহিদা-তথ্য খণ্ডিতভাবে পাওয়া যায়; (খ) প্রশিক্ষণের মানে ধারাবাহিকতার ঘাটতি লক্ষ করা যায় এবং (গ) সুশৃঙ্খলভাবে নয় বরং দক্ষতা উদ্যোগের বাস্তবায়নের অগ্রাধিকারসমূহ নির্ধারিত হয় খণ্ডিতভাবে। এই পরিপ্রেক্ষিতে, এটা আশা করা যায় যে, এই নীতি দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে একটি সামগ্রিক পন্থার প্রয়োগ ও যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণের নিশ্চয়তা প্রদান করবে।

৬.৬.২ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ উদ্যোগসমূহের উন্নততর সমন্বয়: প্রচলিত ব্যবস্থার ত্রুটি সংশোধনের জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮-এর ৬(১) নং ধারার (ঙ) উপধারায় এনএসডিএ-কে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত প্রকল্প ও কর্মসূচি পরিবীক্ষণ ও সমন্বয় করার ক্ষমতা প্রদান করা হয়েছে। এজন্য নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে:

ক. বিভিন্ন প্রকল্প ও কর্মসূচি পরিবীক্ষণ ও সমন্বয় কীভাবে করা হবে এবং দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের নতুন প্রকল্প গ্রহণের সূচনায় ও পরিকল্পনায় কী ধরনের পদক্ষেপ নেওয়া প্রয়োজন, সেসব বিস্তারিতভাবে উল্লেখ করে সকল অংশীজনের জন্য একটা প্রজ্ঞাপন জারি;

খ. কর্মসম্পাদন পরিমাপন ও এর অধিকতর উন্নতির জন্য একটি পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন ও সমন্বয় ব্যবস্থার বাস্তবায়ন;

গ. পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন সম্পর্কিত কার্যাবলি পরিচালনায় জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিলের (NHRDF) কার্যকর ব্যবহারের জন্য প্রয়োজনীয় পরামর্শ ও নির্দেশাবলি প্রদান করবে।

৬.৭ পরিকল্পনা ও পরিবীক্ষণের জন্য দক্ষতা ও শ্রমবাজারের উপাত্ত

৬.৭.১ সুদৃঢ় দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রদান, পরিকল্পনা ও কার্যকর ব্যবস্থাপনার জন্য মানসম্পন্ন উপাত্ত অত্যন্ত জরুরি। দক্ষতা চাহিদার নির্ভুল তথ্য ছাড়া সরকার, নিয়োগকারী, প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান এবং অন্যান্য অংশীজনের পক্ষে এই সিদ্ধান্ত গ্রহণ কঠিন হয়ে ওঠে যে, কোন ধরনের দক্ষতার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে এবং কী ধরনের প্রশিক্ষণ কোথায় ও কখন প্রদান করা উচিত।

৬.৭.২ প্রযুক্তিগত পরিবর্তনের কারণে যেসব শ্রমিকের দক্ষতাসমূহ ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে তাদের জন্য নতুন সুযোগ নিরূপণে দক্ষতা প্রশিক্ষণের নির্ভুল উপাত্ত অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। দক্ষতা চাহিদার পরিমাণগত ও গুণগত পূর্বাভাসকে ব্যাপকতর জাতীয় উন্নয়ন কৌশলের সঙ্গে যুক্ত করতে হবে, যার মধ্যে এমন ব্যবস্থা থাকবে যাতে যেসব খাত ও অঞ্চলে উচ্চ প্রবৃদ্ধির সম্ভাবনা রয়েছে এবং নতুন কর্মসংস্থানের সুযোগ ও দক্ষতার চাহিদা আছে, সেগুলোকে শনাক্ত করা যায়।

৬.৭.৩ অংশীজনদেরকে যথাসময়ে নির্ভুল তথ্য পরিবেশন করার জন্য দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ তথ্যভান্ডারকে আরও সমৃদ্ধ করা হবে। এই ব্যবস্থা:

ক. দক্ষতার চাহিদা ও সরবরাহ সম্পর্কিত উপাত্তের প্রয়োজনীয়তা এবং সরকারি ও বেসরকারি খাতে চাহিদা ও যোগানের সমন্বয় সাধন করবে;

খ. প্রধান প্রধান আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারের বিভিন্ন বৃত্তি/পেশায় দক্ষতার চাহিদার উপাত্ত নিরূপণ করবে;

গ. আন্তর্জাতিক, আঞ্চলিক ও জাতীয় পর্যায়ে দক্ষতার ঘাটতি ও সম্ভাব্য চাহিদা শনাক্ত করবে;

ঘ. দক্ষ গ্র্যাজুয়েটদেরকর্মসংস্থানের সুযোগ চিহ্নিত করতে তথ্যানুসন্ধানী জরিপের ব্যবহার বৃদ্ধির ব্যবস্থা করবে;

ঙ. দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ (এসটিপি) প্রদত্ত বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কোর্স ও কর্মসূচি বিষয়ে তথ্যের জোগান দেবে; এবং

চ. শ্রম অধিকার ও দায়িত্ব বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করবে।

৬.৭.৪ দক্ষতা প্রশিক্ষণ উপাত্ত ব্যবস্থাকে যথাযথ ও ব্যবহার উপযোগী করে গড়ে তোলার জন্য বিভিন্ন সূত্র যেমন- শিল্পখাত, মন্ত্রণালয়, এজেন্সি, ব্যক্তিমালিকানাধীন ও এনজিও খাতের দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান এবং বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো থেকে তথ্য ও উপাত্ত সংগ্রহ করবে।

৬.৭.৫ প্রবাসী কর্মসংস্থান সম্পর্কিত তথ্য ও আন্তর্জাতিক ক্ষেত্রে দক্ষতা চাহিদা-উপাত্ত সংগ্রহের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত প্রতিষ্ঠান হলো প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং জনশক্তি কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো (BMET)। এই দুই প্রতিষ্ঠান দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ বিষয়ে নীতি নির্ধারণের জন্য সংশ্লিষ্ট অংশীজনদের সঙ্গে উপাত্ত বিনিময় করবে।

৬.৮ জাতীয় দক্ষতা পোর্টাল (National Skills Portal)

৬.৮.১ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮-এর ৬(১)(গ)উপধারা অনুযায়ী, একটি শক্তিশালী জাতীয় দক্ষতা পোর্টাল (National Skills Portal) প্রস্তুত ও চালু করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। দক্ষতা পোর্টালে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে দক্ষতার চাহিদা ও সরবরাহ সংক্রান্ত উপাত্ত এবং বিভিন্ন সক্রিয় ছকে (dynamic formats) এইসব উপাত্ত পরিবীক্ষণ ও প্রতিবেদনের ব্যবস্থা থাকবে। এ পোর্টালে বহুসংখ্যক গুরুত্বপূর্ণ মডিউল থাকবে, যেখানে এসব তথ্য সন্নিবিষ্ট হবে : প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান নিবন্ধন, প্রশিক্ষণ কোর্সের স্বীকৃতি, প্রশিক্ষণার্থীর ভর্তি, প্রশিক্ষণ প্রদানের কৌশল, মূল্যায়ন (Assessment) প্রক্রিয়া, সনদায়ন, প্রশিক্ষক ও মূল্যায়নকারীদের (Assessor) তালিকা, শিক্ষা উপকরণ, শিক্ষাক্রম, সক্ষমতামান, নির্দেশিকা, দক্ষতার চাহিদা, কর্মসংস্থানের সুযোগ এবং দক্ষতা গ্র্যাজুয়েট অনুসরণ ব্যবস্থা ও প্রশিক্ষণ উত্তীর্ণদের তথ্য সংরক্ষণ।

৬.৮.২ প্রয়োজনীয়তার নিরিখে তথ্যের বৃদ্ধি বা বর্জনের মাধ্যমে জাতীয় দক্ষতা পোর্টালকে হালনাগাদ ও বৈশিষ্ট্যপূর্ণ করে তোলা নিশ্চিত করা হবে। সম্ভাবনাময় প্রশিক্ষণার্থী, কর্মপ্রার্থী, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ের নিয়োগকারীবৃন্দ, সরকারি ও বেসরকারি এজেন্সি এবং এনজিওসমূহ এই পোর্টাল ব্যবহারের মাধ্যমে উপকৃত হবে। উপরন্তু, বেকার জনশক্তি, বিশেষত তরুণ কর্মপ্রত্যাশী এবং সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর মানুষ তাদের নিজেদের দক্ষতার সঙ্গে মিলিয়ে কাজ খুঁজতে পারবেন এবং জাতীয় অর্থনীতির মূলস্রোতের সঙ্গে সক্রিয়ভাবে জড়িত হতে পারবেন।

৬.৯ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ উৎসাহিতকরণ

৬.৯.১ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের মান ও অবস্থা আরও উন্নত ও সমৃদ্ধ করা প্রয়োজন। কাজের জগতের চাহিদার পরিপ্রেক্ষিতে দেখা যায়, বাংলাদেশে সাধারণ শিক্ষায় বিশ্ববিদ্যালয়-স্নাতকদের রয়েছে অধিক সরবরাহ, সেতুলনায় প্রয়োজনীয় যোগ্যতা ও দক্ষতাসম্পন্ন কর্মীর ঘাটতি রয়েছে। জীবিকা নির্বাচনের বিকল্প হিসাবে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণকে বিবেচনায় নিতে হবে। এই লক্ষ্যে বিশ্ববিদ্যালয়সহ উচ্চ শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে দক্ষতা নির্ভর উন্নত প্রশিক্ষণ সহজলভ্য করার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

৬.৯.২ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের অবস্থানকে ঊর্ধ্বমুখী করে তোলার জন্য সরকার, নিয়োগকর্তা, শ্রমিক এবং ব্যক্তিমালিকানা খাতের মধ্যে অংশীদারিত্ব অপরিহার্য। দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণকে জনপ্রিয় করে তোলার জন্য সবাইকে একত্রে কাজ করতে হবে।

৬.৯.৩ সরকার, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিবৃন্দকে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের সমৃদ্ধি ও স্বীকৃতির জন্য সম্মিলিতভাবে কাজ করতে হবে এবং এর জন্য প্রয়োজনীয় বিনিয়োগ করতে হবে।

৬.৯.৪ জনমানুষের মধ্যে দক্ষতা উন্নয়ন বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টির জন্য বিভিন্ন সহযোগী এবং অংশীজনের সঙ্গে সরকার সংলাপ শুরু করবে।

৬.৯.৫ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি ও সামাজিক বিপণনের জন্য যা করতে হবে:

ক. দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে ভর্তির সংখ্যা বৃদ্ধির জন্য সকল অংশীজনকে নিয়ে সচেতনতামূলক প্রচার ও প্রতিযোগিতার আয়োজন;

খ. জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সম্মেলন, সভা, কর্মশালা এবং সেমিনারে অংশগ্রহণ;

গ. দক্ষতা মেলা আয়োজন এবং দক্ষ শ্রমিকদের জাতীয় পুরস্কার প্রদান;

ঘ. দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণকে জনপ্রিয় করে তোলার জন্য পিতা-মাতা, স্থানীয় নেতৃবৃন্দ, স্থানীয় নিয়োগকর্তা, সুশীল সমাজ এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহকে যুক্ত করে কর্মশালা ও সেমিনারের আয়োজন; এবং

ঙ. আন্তর্জাতিক যুব দক্ষতা দিবস উদ্‌যাপন।

৬.৯.৬ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ জনপ্রিয়করণ ও এর সঙ্গে অধিকতর জনসম্পৃক্তির জন্য নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহণ করা যায়:

ক. স্থানীয় পর্যায়ের প্রতিষ্ঠানসমূহের (সরকারি ও বেসরকারি) সক্ষমতা বৃদ্ধি করে চাহিদাভিত্তিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ কোর্স চালু করা এবং অধিকসংখ্যক মানুষকে অন্তর্ভুক্ত করা;

খ. স্থানীয় পর্যায়ে এবং বিশ্ববিদ্যালয়সহ সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে উন্নত কর্মসূচী ও সমন্বয় নিশ্চিত করা;

গ. স্থানীয় ও জাতীয় পর্যায়ে পূর্ব অভিজ্ঞতারস্বীকৃতি (RPL) ও শিক্ষানবিশিকে জনপ্রিয় করে তোলা ও তার বিস্তার ঘটাতে কতিপয় প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে, যেমন-(১) পেশার ভিত্তিতে জনগোষ্ঠী শনাক্তকরণ; (২) স্থানীয় পর্যায়ে দক্ষ ব্যক্তিদের যোগ্যতা নিরূপণ এবং (৩) এসব উদ্যোগে শিল্পখাতের অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণ;

ঘ. সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর মজুরি বৃদ্ধি ও আত্মকর্মসংস্থান উৎসাহিত করতে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে তাদের অধিকতর অংশগ্রহণ ও প্রবেশগম্যতা সৃষ্টি;

ঙ. স্থানীয় কর্তৃপক্ষের সহায়তায় জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি (এনএসডিপি)- ২০২২ বিষয়ে স্থানীয় পর্যায়ে সচেতনতার স্তর বৃদ্ধির জন্য বিভিন্ন অনুষ্ঠান আয়োজন করতে হবে। তাছাড়া, বিভিন্ন গোষ্ঠীর অংশীজনের কাছে পৌঁছানোর জন্য ইলেকট্রনিক ও মুদ্রিত গণমাধ্যমকে ব্যবহার করতে হবে;

চ. নারী, বেকার যুবক-যুবতী এবং গ্রামীণ জনপদের দরিদ্র মানুষের জন্য আর্থিক সহায়তা প্রদান বৃদ্ধি;

ছ. দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে নারী, ফ্রিল্যান্স্যার এবং গ্রামের মানুষের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে নমনীয় শিখন ব্যবস্থা প্রচলন করতে হবে।

৬.১০ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ

এটি গুরুত্বপূর্ণ যে, দেশের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কর্মসূচিকে (ক) অতীতের তুলনায় আরও অধিক মানুষের কাছে পৌঁছে দিতে হবে এবং (খ) ফ্রিল্যান্স্যার ও প্রান্তিক জনগোষ্ঠীকে অন্তর্ভুক্ত করে বিভিন্ন শ্রেণির (সামাজিক-অর্থনৈতিক) জনগোষ্ঠীর সদস্যদের ব্যাপকতর অংশগ্রহণ কার্যকর করতে হবে।

অধ্যায় ৭: দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ বিষয়ে গবেষণা, জরিপ ও পর্যালোচনা

দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে গবেষণা, জরিপ ও পর্যালোচনার ওপর গুরুত্ব প্রদান করা জরুরি, যা শ্রমবাজারের সাম্প্রতিক লক্ষণীয় পরিবর্তনসমূহ, অভ্যন্তরীণ ও বিদেশের শ্রমবাজারে দক্ষতার চাহিদা, নতুন ও বিকাশমান প্রযুক্তির সঙ্গে খাপ-খাওয়ানো ও একত্রীকরণ এবং দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তির সমন্বয় ও ব্যবহার নিশ্চিত করবে। বিভিন্ন অংশীজন ও এজেন্সির মধ্যে সহযোগিতার উদ্যোগ নেওয়া হবে যাতে:

(ক) গবেষণা, পর্যালোচনা ও মূল্যায়নের (Assessment) মাধ্যমে সম্ভাবনাময় খাত শনাক্ত করা যায়;

(খ) গবেষণার জন্য ম্যানুয়াল ও গাইডলাইন প্রস্তুত করা যায়; এবং

(গ) দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ সম্পর্কে জনগণকে সম্পৃক্ত করা এবং সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য জরিপ, গবেষণা ও পর্যালোচনা ইত্যাদির মাধ্যমে প্রণয়নকৃত প্রতিবেদনের গুরুত্বপূর্ণ ফলাফল, সুপারিশমালা প্রকাশ ও প্রচারের একটি নিয়মিত ব্যবস্থা প্রবর্তন করা যায়।

অধ্যায় ৮: দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য আর্থিক সংস্থান

প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা ও মান বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় অর্থের সংস্থান গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

১। দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য প্রধানত সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের প্রশিক্ষণ খাতে বরাদ্দকৃত বাজেট থেকে অর্থায়ন করা হবে।

২। এনএসডিএ-এর অর্থসংস্থান: ২০১৮ সালের জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন অনুযায়ী নিম্নলিখিত উৎস থেকে কর্তৃপক্ষের ফান্ড গঠিত হবে:

ক. সরকার থেকে প্রাপ্ত অনুদান;

খ. সরকার অনুমোদিত যে-কোনো উৎস থেকে ঋণ গ্রহণ;

গ. নিবন্ধন ফি থেকে প্রাপ্ত অর্থ;

ঘ. ব্যাংকে গচ্ছিত টাকা থেকে প্রাপ্ত মুনাফা; এবং

ঙ. অন্যান্য যে-কোনো আইনানুগ উৎস থেকে প্রাপ্ত অর্থ।

৩। জাতীয় মানব সম্পদ উন্নয়ন তহবিল (NHRDF) থেকে সংস্থান: দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে সহায়তার জন্য অর্থ মন্ত্রণালয়ের অর্থ বিভাগ ১৯৯৪ সালের কোম্পানী আইনের অধীনে NHRDF নামে একটি তহবিল গঠন করেছে। এনএসডিএ/অন্য স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান কর্তৃক অ্যাক্রিডেটেড প্রতিষ্ঠানের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে এনএসডিএ-এর সুপারিশক্রমে জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল (NHRDF) এর পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক অনুমোদিত নীতিমালা অনুযায়ী/ম্যানুয়াল অনুযায়ী অর্থায়ন করবে।

অধ্যায় ৯: দূরদর্শী দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ নীতি

একটি দূরদর্শী নীতি হিসাবে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি (এনএসডিপি)- ২০২২ বাংলাদেশের দ্রুত পরিবর্তনশীল সামাজিক-অর্থনৈতিক গতিপ্রকৃতি এবং একটি জ্ঞান-নির্ভর সমাজবিনির্মাণ প্রক্রিয়ার প্রতি মনোযোগ প্রদান করবে। দ্রুত পরিবর্তনশীল অনুষঙ্গের মধ্যে রয়েছে: জনমিতিগত পরিবর্তন এবং তরুণ কর্মপ্রার্থীদের ক্রমবর্ধমান সংখ্যা বৃদ্ধির পরিপ্রেক্ষিতে শ্রমবাজারে এর প্রভাব; 4IR-এর সূত্রে সাম্প্রতিক নতুন প্রযুক্তি এবং উৎপাদন পদ্ধতি, যার প্রভাবে প্রয়োজন হবে জনগণের জন্য পুনর্দক্ষতায়ন, উচ্চতর দক্ষতায়ন এবং জীবনব্যাপী শিখনের সুযোগ; দেশ ও বিদেশে দক্ষ শ্রমিকদের চাহিদা তৈরির জন্য ব্যাবসা ও বিনিয়োগের প্রবৃদ্ধি; জলবায়ু পরিবর্তনজনিত পরিস্থিতি এবং ভবিষ্যতের শ্রমবাজার, যার সঙ্গে অভিযোজনের জন্য প্রয়োজন হবে নতুন জ্ঞান ও দক্ষতা।

শ্রমবাজারের সাম্প্রতিক পরিবর্তনশীল বিষয়সমূহ মোকাবিলার জন্য যথাযথ অভিযোজন প্রয়োজন। ২০৪১ সালে বাংলাদেশকে একটি উন্নত দেশ হিসাবে গড়ে তোলার লক্ষ্যে সরকার টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট ও লক্ষ্যমাত্রাসমূহ পূরণে অঙ্গীকারবদ্ধ। এই উদ্দেশ্যসমূহ পূরণে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে নিম্নবর্ণিত বিষয়ের প্রতি মনোযোগ দিতে হবে:

ক) শিল্পখাত ও ব্যক্তিমালিকানাধীন খাতের মধ্যে শক্তিশালী সংযোগ:দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের গুণমান ও প্রাসঙ্গিকতার নিশ্চয়তা বিধানে বিভিন্ন কার্যক্রম প্রণয়ন ও সরবরাহের মাধ্যমে শিল্পখাত ও ব্যক্তিমালিকানাধীন খাতের মধ্যে শক্তিশালী সংযোগ রক্ষার ওপর বিশেষ গুরুত্ব আরোপকরা হবে। দক্ষতার চাহিদা ও সরবরাহের মধ্যে সুসংযোগ প্রতিষ্ঠা করতে হবে; শ্রমবাজারের উপাত্তভান্ডার সমৃদ্ধ করতে হবে এবং শ্রমিকদের কর্মসংস্থানের ধারাবাহিকতা রক্ষা করতে হবে।

খ) টেকসই উন্নয়ন অভীষ্টসমূহের সঙ্গে বিন্যস্তকরণ: দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের গুণগতমান ও প্রাসঙ্গিকতা নিশ্চিত করা এই নীতিতে অন্তর্ভুক্ত হবে।

গ) প্রযুক্তিগত পরিবর্তন, পুনর্দক্ষতায়ন, উচ্চতর দক্ষতায়ন ও জীবনব্যাপী শিখন: টেকসই উন্নয়ন অভীষ্টসমূহের ৪র্থ লক্ষ্যে উল্লিখিত আছে যে, 'সকলের জন্য অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং সমতাভিত্তিক মানসম্পন্ন শিক্ষা এবং জীবনব্যাপী শিখনের সুযোগ সৃষ্টি নিশ্চিত করা।' এই নীতিতে পুনর্দক্ষতায়ন, উচ্চতর দক্ষতায়ন এবং জীবনব্যাপী শিখনের সুযোগের ওপর বিশেষ জোর দেওয়া হবে।

ঘ) একটি কার্যকর এবং ফলাফলভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ: সঠিক পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতি প্রয়োগপূর্বক একটি বাস্তবসম্মত কর্মপরিকল্পনার মাধ্যমে এই লক্ষ্য অর্জন করা সম্ভব।

অধ্যায় ১০: বাস্তবায়ন কৌশল : এগিয়ে যাবার পথ

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি (এনএসডিপি)- ২০২২ এর নির্বিঘ্ন ও যথাযথ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে সকল অংশীজনকে সম্পৃক্ত করে একটি কৌশলগত ও সময়াবদ্ধ কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করা হবে।

সংযুক্তি-১

লেভেল ডেসক্রিপটর'স অব এনটিভিকিউএফ/এনএসকিউএফ (বিএনকিউএফ ১-৬)

	এনটিভিকিউএফ/এনএসকিউএফ(দায়িত্ব)		
স্তর এবং কাজের শ্রেণিবিভাগ	দায়িত্ব ডোমেইন (**Responsibility Domain**)	**দক্ষতা ডোমেইন (Skills Domain)**	**জ্ঞান ডোমেইন (Knowledge Domain)**
১-মৌলিক দক্ষতাসম্পন্ন কর্মী	কাঠামোবদ্ধ ক্ষেত্রে সরাসরি তত্ত্বাবধানে থেকে সীমিত পরিসরে দায়িত্ব পালন।	সাধারণ কাজ করার জন্য প্রয়োজনীয় নির্দিষ্ট মৌলিক দক্ষতা। পেশাগত পরিভাষা ব্যাখ্যা করা এবং নির্দেশিত কর্ম পরিবেশে/তত্ত্বাবধানে নিজস্ব কাজের ফলাফল উপস্থাপন।	নির্দিষ্ট কর্ম বা অধ্যয়ন ক্ষেত্রে সমর্থনমূলক জ্ঞান ব্যাখ্যা করার প্রাথমিক বোধগম্যতা, সাধারণ পেশাগত পরিভাষা ও নির্দেশনা ব্যাখ্যা করার সামর্থ্য ।
২-আধা-দক্ষ কর্মী	কাঠামোবদ্ধ ক্ষেত্রে তত্ত্বাবধানে থেকে সীমিত আকারে পরিবর্তন করে কর্ম সম্পাদন বা অধ্যয়ন।	সাধারণ কাজ করার জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতা, কর্ম ক্ষেত্রে তার দলের সঙ্গে যোগাযোগ, নিজস্ব কাজের ফলাফল উপস্থাপন এবং স্পস্টভাবে আলোচনা ।	নির্দিষ্ট কর্ম বা অধ্যয়ন ক্ষেত্রে সমর্থনমূলক জ্ঞানের মৌলিক বোধগম্যতা, সাধারণ পেশাগত পরিভাষা ও নির্দেশনা ব্যাখ্যা এবং প্রয়োগ করার সামর্থ্য।
৩-দক্ষ কর্মী	তত্ত্বাবধানে থেকে উল্লেখযোগ্য মাত্রায় স্বকীয়তায় কর্ম সম্পাদন বা অধ্যয়ন। দলের সদস্য হিসাবে কাজ করা এবং দলের সমন্বয়ের দায়িত্ব পালন।	সাধারণ নিয়মাবলি ও যন্ত্রপাতি ব্যবহার করে কর্ম সম্পাদন এবং দৈনন্দিন কর্মের সমস্যা সমাধান করার জন্য প্রাসঙ্গিক তথ্য ব্যবহার করার প্রয়োজনীয় মৌলিক বুদ্ধিবৃত্তিক ও ব্যাবহারিক দক্ষতা। কর্মক্ষেত্রের মূল্যবোধ, প্রকৃতি এবং সংস্কৃতি সমুন্নত রেখে তার দল এবং সীমিত পরিসরে বাইরের অংশীদারদের সঙ্গে যোগাযোগ।	নির্দিষ্ট কর্ম বা অধ্যয়ন ক্ষেত্রে পরিমিত পরিমাণে বিস্তৃত জ্ঞান, কর্মক্ষেত্রের প্রয়োজন অনুসারে অঙ্কন ও ডিজাইন থেকে ধারণা ও সারাংশ উপলব্ধি করার সামর্থ্য।
৪- উচ্চতর দক্ষ কর্মী	কোনো নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে স্বল্প তত্ত্বাবধানে কর্মক্ষেত্রের প্রয়োজনীয়তার নিরিখে কর্ম সম্পাদন। কর্মক্ষেত্রের চাহিদা সম্পর্কিত কারিগরি সমস্যার সমাধান এবং দল/গ্রুপের নেতৃত্ব/পরিচালনা করা।	কর্মসম্পাদনের জন্য পদ্ধতি নির্বাচন এবং সামগ্রিক পরিসরে পদ্ধতি, যন্ত্রপাতি, মালামাল ও তথ্য প্রয়োগ করার বিস্তৃত বুদ্ধিবৃত্তিক ও ব্যাবহারিক দক্ষতা। কর্মক্ষেত্রের প্রয়োজনীয়তা অনুসারে অংশীজন এবং ব্যবহারকারীদের	নির্দিষ্ট কর্ম ও অধ্যয়ন ক্ষেত্রে অন্তর্নিহিত ধারণা, নীতি ও প্রক্রিয়ার বিষয়ে বিস্তৃত জ্ঞান, অর্জিত জ্ঞানের তুলনা ও প্রয়োগ করে নতুন পরিস্থিতিতে সমস্যার সমাধান করা।

	এনটিভিকিউএফ/এনএসকিউএফ(দায়িত্ব)		
স্তর এবং কাজের শ্রেণিবিভাগ	দায়িত্ব ডোমেইন (**Responsibility Domain**)	**দক্ষতা ডোমেইন** (**Skills Domain**)	**জ্ঞান ডোমেইন** (**Knowledge Domain**)
		সঙ্গে কারিগরি পরিভাষা এবং তথ্য প্রযুক্তি ব্যবহার করে যোগাযোগ।	
৫-তত্ত্বাবধায়ক	ব্যবস্থাপনার তত্ত্বাবধানে এবং স্ব-উদ্যোগে নির্দিষ্ট সমস্যা সমাধানে কাজ করা। দলীয় সদস্যদের নেতৃত্বদানসহ দলের সদস্যদের/গ্রুপের কর্মকান্ডের দায়িত্ব গ্রহণ। ব্যবস্থাপনা ও কর্মীদের মধ্যে সেতুবন্ধন তৈরি করা।	এক বা একাধিক কর্ম বা অধ্যয়নের ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট সমস্যা সমাধানে প্রয়োজনীয় বিস্তৃত বুদ্ধিবৃত্তিক এবং ব্যাবহারিক দক্ষতা। কর্মক্ষেত্রের বাইরেরঅংশীদারদের সঙ্গে কর্ম সম্পর্কিত সমস্যা এবং সম্ভাব্য সমাধানের জন্য যোগাযোগ।	নির্দিষ্ট কর্ম বা অধ্যয়ন ক্ষেত্রে অন্তর্নিহিত ধারণা, নীতি ও প্রক্রিয়ার বিষয়ে বিস্তৃত জ্ঞান, উদ্দেশ্য ও কারণ চিহ্নিত করে তথ্য যাচাই ও বিভাজন করার সামর্থ্য।
৬-মধ্যম স্তরের ব্যবস্থাপক/ উপ-সহকারী প্রকৌশলী (Sub Assistant Engineer)	কৌশলগত ও প্রায়োগিক কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য বিস্তৃত তদারকি ও স্বপ্রণোদিত হয়ে কর্ম সম্পাদন। অধস্তন পর্যায়ে নেতৃত্ব প্রদান। কর্মীদলের অভ্যন্তরে এবং তাদের পারস্পরিক সমস্যা চিহ্নিতকরণ ও সমাধান।	নির্দিষ্ট সমস্যার সৃজনশীল সমাধানের লক্ষ্যে নেতৃত্বদানের জন্য প্রয়োজনীয় বিশেষায়িত এবং বিস্তৃত পরিসরে বুদ্ধিবৃত্তিক এবং ব্যাবহারিক দক্ষতা। পেশাগত বিষয়াদি এবং সমস্যা সমাধানেরজন্য দল এবং দলের বাইরের অংশীদার/ব্যবহারকারীদের সঙ্গে যোগাযোগ।	জ্ঞানের যথার্থতা ও সীমা সম্পর্কে সচেতনতাসহ নির্দিষ্ট কর্ম ও অধ্যয়নক্ষেত্র সম্পর্কে ব্যাপক প্রকৃত ও তাত্ত্বিক জ্ঞান বিশ্লেষণ, তুলনা, সম্বন্ধস্থাপন ও মূল্যায়ন করার সামর্থ্য।