কম্পিটেন্সি বেজড লার্নিং ম্যাটেরিয়ালস (সিবিএলএম)

কম্পিটেন্সি বেসড ট্রেইনিং অ্যান্ড অ্যাসেসমেন্ট (CBT&A) মেথডোলজি

লেভেল - ০৪

মডিউল শিরোনামঃ স্কিলস সেক্টরে কার্যকরভাবে কাজ করা

(Module: Working Effectively within Skills Sector)

সক্ষমতাভিত্তিক শিখন উপকরণ ব্যবহার নির্দেশিকা

এই মডিউলে প্রশিক্ষণ উপকরণ ও প্রশিক্ষণ কার্যক্রম সম্পর্কে বলা হয়েছে। এই কার্যক্রমগুলো প্রশিক্ষনার্থীকে সম্পন্ন করতে হবে। সিবিটিঅ্যান্ডএ মেথডোলজি এর অন্যতম ইউনিট হচ্ছে স্কিলস সেক্টরে কার্যকরভাবে কাজ করা। এই মডিউল সফলভাবে শেষ করলে আপনি বাংলাদেশের স্কিল (skills) পরিস্থিতি এবং প্রাসঙ্গিক নীতিমালাসমূহ ব্যাখ্যা করা, কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স সিস্টেম ব্যাখ্যা করা, প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কাজ করা এবং প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজন এবং আগ্রহ অনুসারে দক্ষতা অর্জনে সহায়তা করার বিষয়ে প্রয়োজনীয় জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন করতে পারবেন। একজন দক্ষ ট্রেইনার এর জন্য যে জ্ঞান ও ইতিবাচক মনোভাব প্রয়োজন তা এই মডিউলে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

এই মডিউলে বর্ণিত শিখনফল অর্জনের জন্য আপনাকে ধারাবাহিকভাবে শিক্ষা কার্যক্রম সম্পন্ন করতে হবে। এইসব কার্যক্রম একটি নির্দিষ্ট শ্রেণীকক্ষে বা অন্যত্র সম্পন্ন করা যেতে পারে। বর্ণিত শিখনফল তথা জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জনের জন্য এসব কার্যক্রমের পাশাপাশি সংশিষ্ট অনুশীলন ও সম্পন্ন করতে হবে।

শিখন কার্যক্রমের ধারা জানার জন্য "**শিখন কার্যক্রম**" অংশটি অনুসরণ করুন। ধারাবাহিকভাবে জানার জন্য সূচিপত্রে, তথ্যপত্র, কার্যক্রম পত্র, শিখন কার্যক্রম, শিখনফল এবং উত্তরপত্রে পৃষ্ঠা নম্বর ব্যবহার করা হয়েছে। নির্দিষ্ট পাঠের সাথে সঠিক সহায়ক উপাদান সম্পর্কে জানার জন্যে শিখন কার্যক্রম অংশটি দেখতে হবে। এই শিখন কার্যক্রম অংশ আপনার সক্ষমতা অর্জন অনুশীলনের রোডম্যাপ হিসাবে কাজ করে।

তথ্যপত্রটি পড়ুন। এতে কার্যক্রম সম্পর্কে প্রয়োজনীয় জ্ঞান এবং সুনির্দিষ্টভাবে কাজ করার জ্ঞান নির্দেশনা পাওয়া যাবে। 'তথ্যপত্রটি' পড়া শেষ করে 'সেলফ চেক শীট' এ উল্লেখিত প্রশ্নগুলোর উত্তর প্রদান করুন। শিখন গাইডের তথ্যপত্রটি অনুসরণ করে 'সেলফ চেক শীট' সমাপ্ত করুন। 'সেলফ চেক' শীটে দেয়া প্রশ্নগুলোর উত্তর সঠিক হয়েছে কি না তা জানার জন্য 'উত্তর পত্র' দেখুন।

জব শীটে নির্দেশিত ধাপ অনুসরণ করে যাবতীয় কার্য সম্পাদন করুন। এখানেই আপনি নতুন সক্ষমতা অর্জনের পথে আপনার নতুন জ্ঞান কাজে লাগাতে পারবেন।

এই মডিউল অনুযায়ী কাজ করার সময় নিরাপত্তা বিষয়টি সম্পর্কে সচেতন থাকবেন। কোনো প্রশ্ন থাকলে ফ্যাসিলিটেটরকে প্রশ্ন করতে সংকোচ করবেন না।

এই শিখন গাইডে নির্দেশিত সকল কাজ শেষ করার পর অর্জিত সক্ষমতা মূল্যায়ন করে নিশ্চিত হবেন যে, আপনি পরবর্তী মূল্যায়নের জন্য কতটুকু উপযুক্ত। প্রয়োজনীয় সব সক্ষমতা অর্জন হয়েছে কিনা তা জানার জন্য মডিউলের শেষে সক্ষমতা মান এর একটি চেকলিস্ট দেওয়া হয়েছে। এই তথ্যটি কেবলমাত্র আপনার নিজের জন্য।

১৬ জুন ২০২২ তারিখে অনুষ্ঠিত ৯ম কার্যনির্বাহী কমিটির সভায় অনুমোদিত।

উপ-পরিচালক (প্রশাসন)
এবং কার্যনির্বাহী কমিটির সভায় সাচিবিক দ্বায়িত্ব পালনকারী কর্মকর্তা
জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ।

সূচীপত্র

সক্ষমতাভিত্তিক শিখন উপকরণ ব্যবহার নির্দেশিকা..... i
মডিউলের নাম: স্কিল সেক্টরে কার্যকরভাবে কাজ করা । ১
শিখনফল - ১ (Learning Outcome): বাংলাদেশের স্কিলস (skills) পরিস্থিতি এবং প্রাসঙ্গিক নীতিমালা ব্যাখ্যা করতে পারবেন । ২
ইনফরমেশন শিট: ১.১ ..... ৪
সেলফ চেক শিট -১.১ ..... ১২
উত্তরপত্র ১.১ ..... ১৩
শিখনফল-২ (Learning Outcome): কোয়ালিটি অ্যাশ্যুরেন্স সিস্টেম বর্ণনা করতে পারবেন ১৪
ইনফরমেশন শিট: ২.১ ..... ১৬
সেলফ চেক শিট ২.১ ..... ২২
উত্তরপত্র-২.১ ..... ২৩
শিখনফল - ৩ (Learning Outcome): প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে পারবেন । ২৪
ইনফরমেশন শিট: ৩.১ ..... ২৬
সেলফ চেক শীট -৩.১ ..... ২৯
উত্তরপত্র-৩.১ ..... ৩০
শিখনফল-৪ (Learning Outcome): প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজন এবং আগ্রহ অনুসারে দক্ষতা অর্জনে সহায়তা করবেন। .. ৩১
ইনফরমেশন শিট: ৪.১ ..... ৩৩
সেলফ চেক শিট -৪.১ ..... ৩৫
উত্তরপত্র-৪.১ ..... ৩৬
ভেলিডেশন ওয়ার্কশপে অংশগ্রহণকারী বিশেষজ্ঞগণের তালিকা: ..... **ঊৎৎড়ৎ! ইড়ড়শসধৎশ হড়ঃ ফবভরহবফ.**

মডিউলের বিষয়বস্তু

মডিউলের নাম: স্কিল সেক্টরে কার্যকরভাবে কাজ করা ।

(Working effectively within skills sector)

মডিউলের বর্ণনা:

দক্ষতা উন্নয়ন সেক্টরে কার্যকরভাবে কাজ করার জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান, দক্ষতা ও আচরণ (KSA) সম্পর্কিত কাজগুলো এই মডিউলে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এতে বাংলাদেশের স্কিল (skills) পরিস্থিতি এবং প্রাসঙ্গিক নীতিমালাসমূহ ব্যাখ্যা করা, কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স সিস্টেম ব্যাখ্যা করা, প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কাজ করা এবং প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজন এবং আগ্রহ অনুসারে দক্ষতা অর্জনে সহায়তা করার জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান ও দক্ষতাসমূহ অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

নমিনাল সময়: ৩২ ঘণ্টা

শিখনফল:

মডিউলটি সফলভাবে শেষ করার পর প্রশিক্ষণার্থীরা নিম্নবর্ণিত কাজগুলো করতে সক্ষম হবে:

১. বাংলাদেশের স্কিলস (skills) পরিস্থিতি এবং প্রাসঙ্গিক নীতিমালা ব্যাখ্যা করতে পারবেন
২. কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স সিস্টেম বর্ণনা করতে পারবেন
৩. প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে পারবেন
৪. প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজন এবং আগ্রহ অনুসারে দক্ষতা উন্নয়নে সহায়তা করতে পারবেন

অ্যাসেসমেন্ট মানদন্ড (Assessment Criteria):

১. স্কিলস (skills) পরিভাষার তালিকা প্রস্তুত এবং সংজ্ঞায়িত করতে সক্ষম হয়েছে;
২. প্রাসঙ্গিক নীতিসমূহ ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হয়েছে;
৩. স্কিলস (skills) সিস্টেম বর্ণনা করতে সক্ষম হয়েছে;
৪. সিবিটিএন্ডএ (CBT&A) এর কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড এবং কারিকুলাম ডকুমেন্ট সনাক্ত ও সংগ্রহ করতে সক্ষম হয়েছে;
৫. দক্ষ মানব সম্পদের ক্যারিয়ারের সুযোগ অনুসন্ধান করতে সক্ষম হয়েছে;
৬. স্কিলস (skills) এর কোয়ালিটি বিষয়গুলি চিহ্নিত এবং ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হয়েছে;
৭. কোয়ালিটি অ্যাস্যুরেন্স ম্যানুয়ালগুলি (QAM) সনাক্ত করতে ও পড়তে সক্ষম হয়েছে;
৮. কোর্স এ্যাক্রিডিটেশন ডকুমেন্ট (CAD) সনাক্ত করতে ও পড়তে সক্ষম হয়েছে;
৯. এনএসকিউএফ/ বিএনকিউএফ (NSQF/ BNQF) বাস্তবায়ন ম্যানুয়াল সনাক্ত করতে ও পড়তে সক্ষম হয়েছে;
১০. স্কিলস প্রদানকারী এবং ডেভেলপমেন্ট সংস্থাগুলির তালিকা তৈরী করতে সক্ষম হয়েছে;
১১. কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড অনুসরণ করে কাজ সম্পাদন করতে সক্ষম হয়েছে;
১২. এমপ্লয়ী/স্টাফ রিলেশনশীপ সিস্টেম অনুসরণ করতে সক্ষম হয়েছে;
১৩. সহকর্মীদের সহযোগী হিসাবে কাজের পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হয়েছে;
১৪. সাংগঠনিক নীতি এবং পদ্ধতি অনুসারে নৈতিক ও আইনী দায়িত্ব বজায় রাখতে সক্ষম হয়েছে;
১৫. ক্লায়েন্ট এবং সহকর্মীদের ফিডব্যাক মূল্যায়ন ও কাজে লাগাতে সক্ষম হয়েছে;
১৬. প্রশিক্ষণ পাথওয়ে, জব প্রোফাইল সম্পর্কিত দক্ষতা বিষয়ক তথ্য প্রশিক্ষণার্থীদের দিতে সক্ষম হয়েছে;
১৭. প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা ও কর্মসংস্থানের সুযোগগুলি ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হয়েছে;
১৮. সাংগঠনিক নীতি ও পদ্ধতি অনুসারে প্রশিক্ষণার্থীদের গোপনীয়তা রক্ষা করতে সক্ষম হয়েছে;

শিখনফল - ১ (Learning Outcome): **বাংলাদেশের স্কিলস (**skills) **পরিস্থিতি এবং প্রাসঙ্গিক নীতিমালা ব্যাখ্যা করতে পারবেন ।**

বিষয়বস্তু (Content):

১. স্কিলস (skills) পরিভাষাসমূহ
২. এনএসডিপির প্রধান বৈশিষ্ট্যসমূহ
৩. এনএসডিএ'র দায়িত্ব ও কর্তব্য
৪. স্কিলস (skills) সিস্টেম
৫. সিবিটিএন্ডএ'র (CBT&A) কোর্স এবং পাঠ্যক্রম
৬. দক্ষ মানব সম্পদের ক্যারিয়ার

অ্যাসেসমেন্ট/ কর্মসম্পাদন মানদন্ড (Assessment/ Performance Criteria):

১. স্কিলস (skills) পরিভাষার তালিকা প্রস্তুত এবং সংজ্ঞায়িত করতে সক্ষম হয়েছে;
২. প্রাসঙ্গিক নীতিসমূহ পড়া ও ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হয়েছে;
৩. স্কিলস (skills) সিস্টেম বর্ণনা করতে সক্ষম হয়েছে;
৪. সিবিটিএন্ডএ'র (CBT&A) কোর্স এবং পাঠ্যক্রমের নথি সনাক্ত ও সংগ্রহ করতে সক্ষম হয়েছে; এবং
৫. দক্ষ মানব সম্পদের ক্যারিয়ারের সুযোগ অনুসন্ধান করতে সক্ষম হয়েছে ।

শর্তাবলী (Conditions):

কাজের সময় শিক্ষার্থীকে অবশ্যই নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর বাবস্থা করতে হবে:

১. প্রকৃত কর্মক্ষেত্র অথবা প্রশিক্ষণ পরিবেশ
২. পিপিই, সরঞ্জাম ও উপকরণ
৩. যন্ত্রপাতি।

শিক্ষা উপকরণ (Learning Materials):

১. বই, ম্যান্যুয়াল
২. মডিউল / রেফারেন্স
৩. সিবিএলএম
৪. হ্যান্ডআউটস
৫. ল্যাপটপ
৬. মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
৭. হোয়াইটবোর্ড ও মার্কার
৮. ইন্টারনেট ফ্যাসিলিটিস
৯. কাগজ
১০. কলম

শিখন কার্যক্রম (Learning Activity)

এই শিখনফল অর্জনের লক্ষ্যে শিখনফলে অন্তর্ভুক্ত বিষয়বস্তু এবং কর্মক্ষমতা মানদন্ড অর্জনের জন্য নিম্নবর্ণিত কার্যক্রমগুলো পর্যায়ক্রমে সম্পাদন করতে হবে এবং কার্যক্রমগুলোর জন্য পার্শ্বে বর্ণিত রিসোর্সসমূহ ব্যবহার করতে হবে।

Learning Activities **(শিখন কার্যক্রম)**	**Resources / Special instructions** **(রিসোর্স / বিশেষ নির্দেশ)**
• এই মডিউলটির ব্যবহার নির্দেশিকা অনুসরণ করতে হবে	• নির্দেশিকা পড়তে হবে।
• ইনফর্মেশন শীট পড়তে হবে	• ইনফরমেশন শীট ১.১|
• সেলফ চেক শীটে প্রদেয় প্রশ্নগুলোর উত্তর প্রদান করতে হবে এবং প্রদত্ত উত্তর পত্রের সাথে উত্তর মিলিয়ে নিশ্চিত হতে হবে	• সেলফ চেক ১.১ এবং উত্তরপত্র ১.১

ইনফরমেশন শিট: ১.১

বাংলাদেশের স্কিলস (Skills) পরিস্থিতি এবং প্রাসঙ্গিক নীতিমালাসমূহ

লার্নিং অবজেক্টিভস (শিখন উদ্দেশ্য): এই ইনফরমেশন শীট পড়ে শিক্ষার্থীরা-

১. স্কিলস (Skills) পরিভাষার তালিকা প্রস্তুত ও সংজ্ঞায়িত করতে পারবে;
২. প্রাসঙ্গিক নীতিসমূহ পড়া এবং ব্যাখ্যা করতে পারবে;
৩. স্কিলস (skills) সিস্টেম বর্ণনা করতে পারবে;
৪. সিবিটিএন্ডএ'র (CBT&A) কোর্স এবং পাঠ্যক্রমের নথি সনাক্ত ও সংগ্রহ করতে পারবে; এবং
৫. দক্ষ মানব সম্পদের ক্যারিয়ারের সুযোগ অনুসন্ধান করতে পারবে।

১. স্কিল পরিভাষাসমূহ:

নিম্নে স্কিলস সংক্রান্ত গুরুত্বপূর্ণ কতিপয় পরিভাষা সংক্ষেপে বর্ণনা করা হলো:

১.১. এনএসকিউএফ (NSQF):

এনএসকিউএফ হচ্ছে ন্যাশনাল স্কিল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্ক যা বাংলাদেশ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার উপাদান। এটি একটি ব্যাপক, জাতীয়ভাবে স্বীকৃত প্রযুক্তিগত সকল যোগ্যতার জন্য সামঞ্জস্যপূর্ণ অথচ নমনীয় ফ্রেমওয়ার্ক। এর এক থেকে ছয়টি লেভেল আছে।

১.২. জ্ঞান (Knowledge)

জ্ঞান হল কোন একটি বিষয়ের পরিচিতি, সচেতনতা, বা কারও বা অন্য কিছু সম্পর্কে বোঝা, যেমন তথ্য, তথ্যের বর্ণনা, যা আবিষ্কার বা অভিজ্ঞতা বা শিক্ষার মাধ্যমে অর্জিত হয়।

১.৩. দক্ষতা (Skills)

"দক্ষতা" অর্থ কোন একটি নির্দিষ্ট কাজ করার জন্য অর্জিত জ্ঞান ও কৌশল বা শিল্প ও বৃত্তির আদর্শমান অনুযায়ী দেশীয় ও আন্তর্জাতিক বাজারের চাহিদা মোতাবেক পণ্য ও সেবা উৎপাদনের সক্ষমতা ও সামর্থ্য অন্তর্ভুক্ত হবে।

১.৪. মনোভাব (Attitude)

মনোভাব হচ্ছে কোন একটি নির্দিষ্ট ধারণার প্রতি ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে প্রতিক্রিয়া জানানোর প্রবণতা। মনোভাব একজন ব্যক্তির কর্মের পছন্দকে প্রভাবিত করে।

১.৫. সক্ষমতা (Competency)

"সক্ষমতা" অর্থ একজন ব্যক্তির অভিজ্ঞতা, জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গির প্রয়োগ এবং প্রদর্শন করার মাধ্যমে কোন নির্দিষ্ট কাজ দক্ষতামান অনুযায়ী সম্পন্ন করার ক্ষমতা।

১.৬. জব (job)

কাংখিত ফলাফলের জন্য ব্যক্তি দ্বারা সম্পাদিত একটি ক্রিয়াকলাপ বা কাজকে জব বলে। কতকগুলো টাস্ক এর সমন্বয়ে একটি জব গঠিত হয়। উদাহরণ স্বরূপ বলা যায়- মেক এ শার্ট অর্থাৎ একটি শার্ট তৈরি কর।

১.৭. টাস্ক (Task)

টাস্ককে কোন একটি কাজের ক্ষুদ্রতম একক হিসাবে ব্যাখ্যা করা হয় যা যৌক্তিকভাবে উপবিভক্ত করা যায় না এবং এটি এর উপাদানগুলির পরিপ্রেক্ষিতে পরিমাপযোগ্য। উদাহরণ- একটি শার্ট তৈরি করতে গেলে প্রথমে শার্টকে কতকগুলো ক্ষুদ্র অংশে যেমন পকেট, কলার, কাফ ইত্যাদি অংশে ভাগ করে কাজ সম্পন্ন করতে হয়। এগুলোকেই টাস্ক বলে।

১.৮. টাস্ক এলিমেন্ট (Task Element)

টাস্ক এলিমেন্ট হল একটি পরিমাপযোগ্য কাজের একটি ক্ষুদ্রতম ধাপ। অনেকগুলি টাস্ক এলিমেন্ট নিয়ে একটি টাস্ক গঠিত। যেমন পকেট তৈরি করতে গেলে কতকগুলো ধাপ সম্পন্ন করতে হয়।

১.৯. আরপিএল (RPL)

জাতীয় দক্ষতা যোগ্যতা কাঠামোর আওতায় আরপিএল একটি যুগোপযোগী, নমনীয় এবং সমন্বিত যোগ্যতা প্রদান ব্যবস্থা। অর্থাৎ আরপিএল হচ্ছে পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি প্রদানের একটি পদ্ধতি। দেশে ও বৈদেশিক শ্রমবাজারে কর্মরত একটি উল্লেখযোগ্য সংখ্যক জনগোষ্ঠী আছে যাদের যথাযথ দক্ষতা থাকা সত্বেও দক্ষতার আনুষ্ঠানিক কোন স্বীকৃতি নেই। এই বিপুল সংখ্যক জনগোষ্ঠীকে সনদায়নের মাধ্যমে স্বীকৃতি প্রদানের পদ্ধতিকেই আরপিএল বলে।

১.১০. সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ (Competency Based Training)

সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ হল দক্ষতার উপর ভিত্তি করে প্রশিক্ষণের একটি নমনীয় শিক্ষার্থী কেন্দ্রিক পদ্ধতি যেখানে প্রশিক্ষণার্থীর চাহিদা অনুযায়ী প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়।

১.১১.কম্পিটেন্ট ও সনদায়িত প্রশিক্ষক (Competent and Certified Trainer)

"প্রশিক্ষক (Trainer)" অর্থ একজন সনদায়িত পেশাদার ব্যক্তি যার একটি নির্দিষ্ট পেশার বাস্তব অভিজ্ঞতা, দক্ষতা, জ্ঞান ও দৃষ্টিভঙ্গি রয়েছে এবং যিনি অর্জিত বাস্তব অভিজ্ঞতা, জ্ঞান ও দৃষ্টিভঙ্গির মাধ্যমে একজন প্রশিক্ষণার্থী বা প্রশিক্ষণার্থীদলকে উক্ত পেশা সম্পাদনে সক্ষমতা তৈরিতে পারদর্শী।

১.১২. সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ণ (Competency Based Training & Assessment)

সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ণ (সিবিটিঅ্যান্ডএ) এক ধরনের পদ্ধতি যার মাধ্যমে একজন প্রশিক্ষণার্থীকে সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ দেওয়া হয় ও প্রশিক্ষণ শেষে তার মূল্যায়ন করা হয়। সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ণ পদ্ধতি (সিবিটিঅ্যান্ডএ) চাহিদা-ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চালুর ক্ষেত্রে সহায়তা প্রদান করে, যার ফলে শিল্পখাত এবং প্রশিক্ষণ সংস্থাগুলোর মধ্যে অংশীদারিত্ব সৃষ্টি করে। শিল্পের চাহিদা অনুযায়ী একটি নির্দিষ্ট মানে কাজ করার জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান ও প্রায়োগিক দক্ষতার ওপর অধিকতর গুরুত্ব দিয়ে সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থা প্রচলিত তত্ত-ভিত্তিক শিক্ষা ধারা থেকে নিজেকে আলাদা প্রমান করে।

১.১৩. চাহিদা-ভিত্তিক, নমনীয় এবং দায়িত্বশীল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা

(Demand Driven, Flexible and Responsive Training Provision)

বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের জন্য দেশে এবং বিদেশে চাকুরী দাতাদের, কর্মীদের এবং বৃহত্তর অর্থে সমাজের চাহিদা মেটাতে দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থাকে অবশ্যই আরো বেশি নমনীয় এবং চাহিদার প্রতি দায়িত্বশীল হতে হবে। নমনীয়তা বলতে বোঝায় যে, দক্ষতা প্রশিক্ষণ দানকারীদের জন্য প্রণোদনা ও সম্পদ রয়েছে এবং সুনির্দিষ্ট চাহিদাগুলি বুঝতে পারা ও সেগুলো মেটানোর সামর্থ্য রয়েছে। চাহিদা-ভিত্তিক নীতির জন্য প্রয়োজন বিভিন্ন সংস্থার ও শিল্পের এবং

আঞ্চলিক কর্তৃপক্ষের দক্ষতার চাহিদা চিহ্নিত করার এবং তা দক্ষতা প্রদানকারীদের জানানোর সামর্থ। প্রয়োজনীয় দক্ষ কর্মীর মোট চাহিদা জানানোর জন্য স্কিলস ডাটা সিস্টেম বা দক্ষতা উপাত্ত ব্যবস্থা তৈরি করা হছে এবং চাহিদার প্রতি সাড়া দেয়ার জন্য প্রণোদনা ও দক্ষতা ভিত্তিক তহবিল দেয়া এবং জবাবদিহিতামূলক ব্যবস্থার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রদানকারীদের উৎসাহিত এবং সক্ষম করা হচ্ছে।

১.১৪. কর্মক্ষমতা-ভিত্তিক শিক্ষা (Performance Based Education)

কর্মক্ষমতা-ভিত্তিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতি প্রশিক্ষণার্থীদেকে তাদের জ্ঞান ব্যবহার করতে এবং বাস্তবসম্মত পরিস্থিতিতে দক্ষতা প্রয়োগ করতে সক্ষম করে।

১.১৫. কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড (Competency Standard)

কোন একজন কর্মীকে প্রকৃত কর্মক্ষেত্রে নির্ধারিত মানে কোন কাজ সম্পাদনের জন্য যে জ্ঞান, দক্ষতা ও আচরণ প্রয়োজন হয় তার বিস্তারিত বিবরণকে কম্পিটেন্সি স্টান্ডার্ড বলে। কম্পিটেন্সি স্টান্ডার্ড শিখনফল ভিত্তিক তৈরী করা হয়। সংশ্লিষ্ট শিল্প প্রতিষ্ঠানের চাহিদা অনুসারে সংশ্লিষ্ট শিল্প প্রতিষ্ঠানের সরাসরি তত্তাবধানে এ স্টান্ডার্ড তৈরী করা হয় বলে এটিকে ইন্ডাস্ট্রি স্টান্ডার্ড বলা হয়ে থাকে।

১.১৬. ইউনিট অব কম্পিটেন্সি (Unit of Competency)

"সক্ষমতার ইউনিট" অর্থ নির্দিষ্ট পেশার কর্ম সম্পাদনের জন্য প্রণীত কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ডের একটি ক্ষুদ্র অংশ। কর্মক্ষেত্রে কাজ সম্পাদনের জন্য একটি নির্দিষ্ট একক। সাধারণত তিন ধরনের ইউনিট অব কম্পেটেন্সি আমরা দেখতে পাই। যেমন – জেনেরিক ইউনিট অব কম্পিটেন্সি, সেক্টর স্পেসিফিক ইউনিট অব কম্পিটেন্সি এবং অকুপেশন স্পেসিফিক ইউনিট অব কম্পিটেন্সি।

১.১৭. জেনেরিক ইউনিট অব কম্পিটেন্সি (Generic Unit of Competency)

সাধারণ দক্ষতা বা জেনেরিক ইউনিট অব কম্পিটেন্সি হল কর্মক্ষেত্রে বা দৈনন্দিন জীবনে প্রয়োজনীয় একজন ব্যক্তির মৌলিক মানবিক গুণ। এই মৌলিক দক্ষতা প্রত্যেকের জন্য প্রয়োজন অর্থাৎ যেকোন সেক্টরের অধীনে যেকোন পেশাতেই এই মৌলিক দক্ষতার প্রয়োজন হয়। এটিকে বেসিক কম্পিটেন্সিও বলা হয়।

১.১৮. সেক্টর স্পেসিফিক ইউনিট অব কম্পিটেন্সি (Sector Specific Unit of Competency)

সেক্টর স্পেসিফিক ইউনিট অব কম্পিটেন্সি হল একটি নির্দিষ্ট সেক্টরে কর্মরত সমস্ত লোকের জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান, দক্ষতা এবং মনোভাব । এই কম্পিটেন্সিগুলি নির্দিষ্ট সেক্টরের জন্য কমন অর্থাৎ নির্দিষ্ট সেক্টরের যে কোন অকুপেশনে এই কম্পেটেন্সিগুলো ব্যবহৃত হয়। এটি কমন কম্পিটেন্সি হিসাবেও পরিচিত।

১.১৯. অকুপেশন স্পেসিফিক ইউনিট অব কম্পিটেন্সি (Occupation Specific Unit of Competency)

অকুপেশন স্পেসিফিক কম্পিটেন্সি বা পেশাগত দক্ষতা হল কোন একটি নির্দিষ্ট পেশার একটি নির্দিষ্ট কাজের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় নির্দিষ্ট বা মূল দক্ষতা, জ্ঞান এবং মনোভাব। এটি কোর কম্পিটেন্সি হিসাবেও পরিচিত।

১.২০. দক্ষতার প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান (Skills Training Provider-STP)

দক্ষতার প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান হলো জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (NSDA) কর্তৃক নিবন্ধিত ও অনুমোদিত একটি প্রশিক্ষণ সংস্থা যা জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতা প্রদান করে।

২. স্কিলস সংক্রান্ত প্রাসঙ্গিক নীতি ও আইন

২.১ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি, ২০২১ (এনএসডিপি ২০২১)

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।

চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের দক্ষতা চাহিদা এবং বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ জাতীয় নীতি ও বিধিবিধানের সঙ্গে সংগতি রেখেই জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০২১ 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।

২.২ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিটি বেশ কয়েকটি ইস্যুকে অ্যাড্রেস করে:

১। চাহিদাভিত্তিক, নমনীয় এবং সংবেদনশীল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা
২। দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের গুণমান নিশ্চিতকরণ
৩। দক্ষতা প্রশিক্ষণে প্রবেশগম্যতা এবং পরিধির উন্নয়ন
৪। দক্ষতা প্রশিক্ষণে শিল্পের সম্পৃক্তি
৫। কার্যকর, নমনীয় ও ফলাফল-কেন্দ্রিক দক্ষতা ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন
৬। দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ বিষয়ে গবেষণা, জরিপ ও পর্যালোচনা
৭। দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য আর্থিক সংস্থান
৮। দূরদর্শী দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ নীতি
৯। বাস্তবায়ন কৌশল: এগিয়ে যাবার পথ

২.৩ শিক্ষানবিশি (Apprenticeship)

"শিক্ষানবিশি" অর্থ এমন একটি দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা যাহার মাধ্যমে একজন নিয়োগকারী এক বা একাধিক ব্যক্তিকে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োজিত করার জন্য চুক্তি করে, এবং তাহাদেরকে শিল্প ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে পদ্ধতিগতভাবে কোন একটি পেশায় পূর্বনির্ধারিত সময়কালের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান করে;

২.৪ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (National Skills Development Authority-NSDA)

দেশের অর্থনৈতিক অবস্থার সামগ্রিক উন্নয়ন ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে কর্মক্ষম জনগণের দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতি উদ্ভাবন, সংস্কার, সক্ষমতা বৃদ্ধি ও সমন্বয়। বিশ্বায়নের প্রেক্ষাপটে সকল পর্যায়ে দক্ষ মানবসম্পদ সৃষ্টির লক্ষ্যে যুগোপযোগী দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ পদ্ধতি উদ্ভাবন, কারিকুলাম প্রণয়ন, প্রশিক্ষণের মান পর্যবেক্ষণ ও সমন্বয় সাধন করা এবং দেশীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রম বাজারের চাহিদা বিবেচনা করে কারিগরি ও বৃত্তিমূলক পেশাগত প্রশিক্ষণের মান উন্নয়নপূর্বক শ্রমশক্তির দক্ষতা উন্নয়ন করার জন্যই মূলত জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ গঠিত হয়।

২.৫ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠাকল্পে প্রণীত আইন

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কার্যালয় প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়ের অন্তর্গত। একজন নির্বাহী চেয়ারম্যান ও চারজন সদস্য সমন্বয়ে কর্তৃপক্ষ গঠিত হয়। নির্বাহী চেয়ারম্যান ও সদস্যগণ সরকার কর্তৃক নিযুক্ত এবং তাহাদের চাকরির মেয়াদ ও শর্তাবলি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত।

২.৬ **ন্যাশনাল স্কিল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্ক** (NSQF)

দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা এবং গুণমান নিশ্চিতকরণের কৌশল নির্ধারণে অবশ্যই একটি যোগ্যতা কাঠামো প্রয়োজন হয়। তাই দক্ষতা উন্নয়নে সমন্বয়করণ, গুণমানের নিশ্চয়তা বিধান, মূল্যায়ন (Assessment) ও সনদায়নের জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ একটি জাতীয় দক্ষতা যোগ্যতা কাঠামো প্রণয়ন করেন। এটিকে জাতীয় দক্ষতা যোগ্যতা কাঠামো (ন্যাশনাল স্কিল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্ক) বা এনএসকিউএফ বলে। এই কাঠামোর অধীনে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রদান এবং গুণগত মানের নিশ্চয়তা বিধান করা হয়।

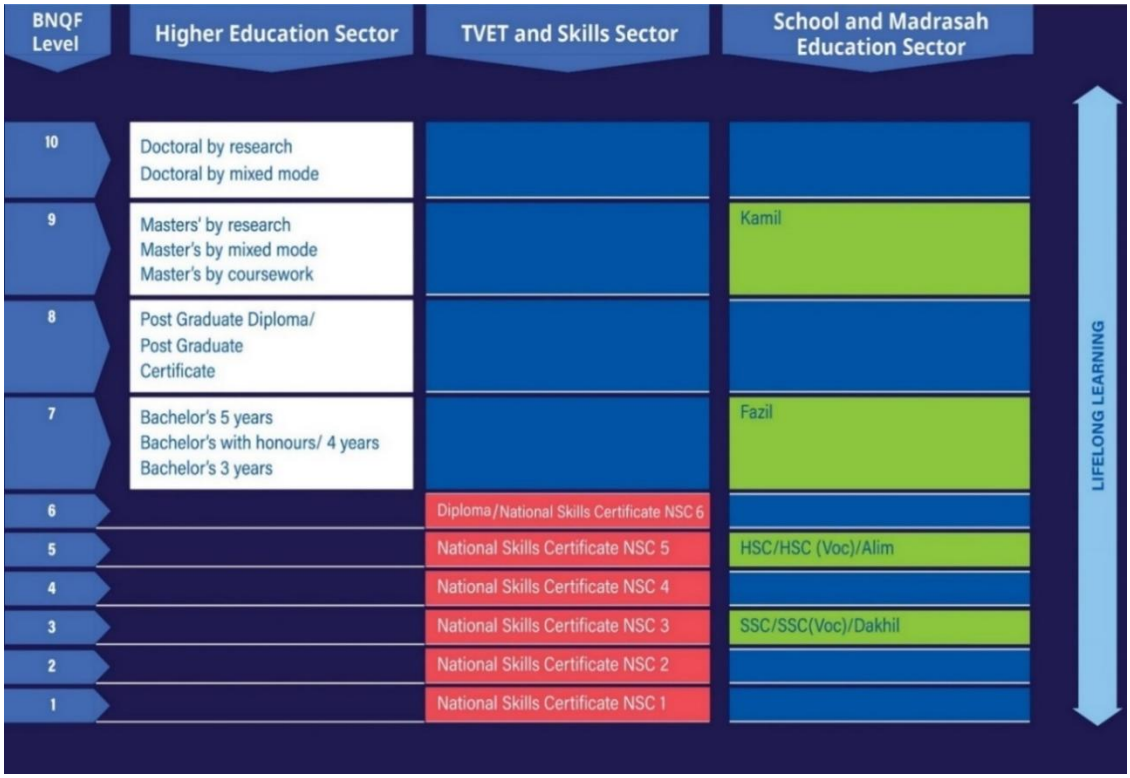
২.৭ **দায়িত্ব ডোমেইন** (Responsibility Domain)

২.৮

স্তর এবং কাজের শ্রেণিবিভাগ	পেশাগত 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 হিসেবে কাজ করা এবং দলের সমন্বয়ের দায়িত্ব পালন।
৪- উচ্চতর দক্ষ কর্মী	কোনো নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে স্বল্প তত্ত্বাবধানে কর্মক্ষেত্রের প্রয়োজনীয়তার নিরীখে 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 কর্মকান্ডের দায়িত্ব গ্রহণ। ব্যবস্থাপনা ও কর্মীর মধ্যে সেতুবন্ধন তৈরি করা।
৬- মধ্যম স্তরের ব্যবস্থাপক/সাব-অ্যাসিসস্ট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার	কৌশলগত ও প্রায়োগিক কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য বিস্তৃত তদারকি ও স্ব-প্রোণোদিত হয়ে কর্ম সম্পাদন। অধস্তন পর্যায়ে নেতৃত্ব প্রদান। কর্মীদলের অভ্যন্তরে এবং তাদের পারস্পরিক সমস্যা চিহ্নিতকরণ ও সমাধান।

২.৯ বাংলাদেশ ন্যাশনাল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্কের (বিএনকিউএফ)

বাংলাদেশ ন্যাশনাল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্কের (বিএনকিউএফ) হল একটি আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের ভিত্তিতে প্রনয়ণকৃত জাতীয় যোগ্যতা কাঠামো। যা দক্ষতা, জ্ঞান এবং দক্ষতার বিকাশ, শ্রেণীবিভাগ এবং স্বীকৃতির জন্য একটি সর্বস্ত স্তরের ধারাবাহিক যোগ্যতা কাঠামো। এটি প্রতিটি স্তরের যোগ্যতার সাথে সংশ্লিষ্ট শিক্ষার্থীদের শিখনফল এবং শেখার পরিমাণ বর্ণনা করে। BNQF তিনটি শিখন ডোমেনে শ্রেণীবদ্ধ শিখনফলের উপর ভিত্তি করে যোগ্যতা এবং শেখার স্তরের জাতীয় শ্রেণীবিভাগ নির্ধারণ করে যা জ্ঞান, দক্ষতা এবং মনোভাবের উপর প্রতিষ্ঠিত। নিচে বাংলাদেশ ন্যাশনাল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্কের (বিএনকিউএফ) এর ব্লক ডায়াগ্রাম দেখানো হল।



চিত্রঃ বাংলাদেশ ন্যাশনাল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্কের (বিএনকিউএফ) এর ব্লক ডায়াগ্রাম

সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ (সিবিটি) কারিকুলাম

সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ (সিবিটি) কারিকুলাম একটি অনুমোদিত ডকুমেন্ট যা শিল্প-কারখানা কর্তৃক স্বীকৃত জাতীয় সক্ষমতা মান অনুসারে প্রণীত কোনো নিদিষ্ট কাজের বিষয়বস্তু বর্ণনা করে। এটি প্রশিক্ষকদের জন্য ব্যবহৃত একটি মৌলিক উপকরণ যার উপর ভিত্তি করে নির্দেশনা মূলক কার্যক্রম – সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ উপকরন, শ্রেণিকক্ষপাঠ, ওয়ার্কশপ/ ফিল্ডকার্যক্রম, এ্যাসাইনমেন্ট, টেস্ট ইত্যাদি তৈরি করা যেতে পারে। এটি একজন নতুন প্রশিক্ষকের জন্য প্রশিক্ষণ ও শিখন প্রক্রিয়ার জন্য নিজেকে প্রস্তুত করার ক্ষেত্রে প্রথম ডকুমেন্ট হিসেবে ব্যবহৃত হতে পারে।

৩. কারিকুলাম ডকুমেন্ট

শিল্প প্রতিষ্ঠান কর্তৃক নির্ধারিত কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড অনুসারে কম্পিটেন্সি বেজড প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনার সুবিন্যস্ত পরিকল্পনাকে বলা হয় কম্পিটেন্সি বেজড কারিকুলাম । কোনো একটি প্রশিক্ষণ কার্যক্রম কী উদ্দেশ্যে পরিচালিত হবে, কী কী বিষয়বস্তুর মাধ্যমে উদ্দেশ্য অর্জিত হবে; কখন, কীভাবে, কার সহায়তায় এবং কী কী সুযোগ-সুবিধা ও উপকরণের সাহায্যে তা বাস্তবায়িত হবে, শিখন পদ্ধতি কী হবে, শিক্ষার্থীর শিখন অগ্রগতি কীভাবে মূল্যায়ন (Assessment) করা হবে এসবের যাবতীয় পরিকল্পনার রূপরেখাকে কারিকুলাম বলে।

একটি কম্পিটেন্সি বেজড প্রশিক্ষণ এবং অ্যাসেসমেন্ট সিস্টেমের মধ্যে একটি কারিকুলাম ডকুমেন্ট নিম্নলিখিত তথ্য প্রদান করে:

- মডিউলের নাম এবং সংখ্যা এবং দক্ষতার ইউনিট;
- নামমাত্র ঘন্টা (Nominal hour) ;
- মডিউল এবং / অথবা দক্ষতার ইউনিটের উদ্দেশ্যের একটি সাধারণ বিবরণ;
- যে কোন পূর্বশর্ত জ্ঞান এবং দক্ষতা;
- শিল্প কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড এর সাথে সম্পর্ক;
- বিষয়বস্তুর একটি সারসংক্ষেপ ;
- অ্যাসেসমেন্টের একটি সারসংক্ষেপ;
- অ্যাসেসমেন্টের মানদণ্ডসহ লারনিং আউটকামের একটি বিস্তারিত বিবরণ যা শিক্ষার্থীরা অর্জন করবে আশা করা হয়; এবং
- ইউনিট অব কম্পিটেন্সিগুলো কীভাবে ডেলিভেরি করা যেতে পারে তার একটি বিবরণ।

নিচে কারিকুলামের কম্পনেন্টগুলো বর্ননা করা হলঃ

৩.১. কোর্স ডিজাইন

এটি কম্পিটেন্সি বেজড কারিকুলামের প্রধান উপাদান। এর মধ্যে কোর্স ও কোর্সের বর্ণনা, যোগ্যতা স্তর, ইউনিট অব কম্পিটেন্সি, শিখনফল, কোর্স স্ট্রাকচার, কম্পিটেন্সি বিশ্লেষণ, অ্যাসেসমেন্ট পদ্ধতি, প্রশিক্ষক ও আসেসরের যোগ্যতা এবং সকল রিসোর্সের তালিকা থাকে।

৩.২. কোর্সের বিবরণ

কোর্সের বিবরণে শিল্প, এন্টারপ্রাইস বা সম্প্রদায়ের প্রয়োজনীয়তা এবং প্রশিক্ষণ শেষ হওয়ার পরে দক্ষতা অর্জনের জন্য প্রস্তাবিত কোর্সের প্রাসঙ্গিকতা অন্তর্ভুক্ত থাকে।

৩.৩. কোর্স শিখনফল

কোর্স মডিউলসমূহ সফলভাবে সমাপ্ত করলে শিক্ষার্থীরা যে সক্ষমতা অর্জন করবে তা বর্ণিত থাকে।

৩.৪. কোর্স স্ট্রাকচার

এতে মডিউলগুলো ধারাবাহিকভাবে বর্ণিত থাকে। প্রতিটি মডিউলের নমিনাল সময়ও কোর্স স্ট্রাকচারে উল্লেখ থাকে।

৩.৫. কোর্স শিরোনাম

কম্পিটেন্সি বিশ্লেষণ থেকে কোর্সের যে নাম দেয়া হয় তাই কোর্স শিরণাম। এটি কোর্সে কী আছে তার একটি পরিষ্কার ধারণা দেয়।

৩.৬. কোর্স ডেলিভারি

শ্রেণিকক্ষে বা ওয়ার্কশপে কোন কোর্স কীভাবে ডেলিভারি করা হবে তার বিবরণকে কোর্স ডেলিভারি বলা হয়।

৩.৭. ফেস টু ফেস ট্রেনিং ডেলিভারি

প্রথাগত শ্রেণিকক্ষ ভিত্তিক শিক্ষণ-শিখন ব্যবস্থা যেখানে প্রশিক্ষক প্রধান ভূমিকা পালন করেন।

৩.৮. শিখন শর্ত

যে প্রয়োজনীয়তাগুলোর অধীনে শিক্ষণ-শিখন প্রক্রিয়া এবং অ্যাসেসমেন্ট করা হবে। এর মধ্যে রয়েছে সরঞ্জাম ও উপকরণ, প্রশিক্ষণ সুবিধা, লার্নিং মেটারিয়ালস যেমন বই, ম্যানুয়াল, মাল্টি-মিডিয়া এবং অন্যান্য সংস্থানসমূহ। এটি অ্যাসেস করার জন্য সরঞ্জাম এবং সুযোগগুলোর ব্যাপ্তিও নির্দিষ্ট করে। এটি কম্পিটেন্সি স্টান্ডার্ড-এর রেঞ্জ অব ভেরিয়েবলস্ এর সাথে সম্পর্কিত।

৩.৯. কম্পিটেন্সি বিশ্লেষণ

প্রতিটি ইউনিট অব কম্পিটেন্সি থেকে কয়টি মডিউল হবে তা বর্ণনা করে।

৩.১০.মডিউল ডেসক্রিপ্টর

মডিউল ডেসক্রিপ্টর সক্ষমতা মানের ইউনিট ডেসক্রিপ্টর সাথে সম্পর্কিত এবং ইহা শিখনফলের উপর জোর দিয়ে মডিউলের সার্বিক উদ্দেশ্য বর্ণনা করে।

৩.১১. মডিউল শিরোনাম

মডিউল শিরোনাম সক্ষমতা মানের সক্ষমতা ইউনিটের সাথে সম্পর্কিত। তবে, এর অর্থ এই নয় যে প্রতিটি সক্ষমতা ইউনিটের জন্য একটি করে মডিউল হবে। মডিউল-এর সংখ্যা নির্ধারিত হয় সক্ষমতা ইউনিটে অন্তর্ভূক্ত শিখনফল/ উপাদানের উপর ভিত্তি করে। কিছু কিছু ক্ষেত্রে একটি সক্ষমতা ইউনিটে দু'টি প্রশিক্ষণ মডিউল থাকতে পারে অথবা কখনও আবার দু'টি সক্ষমতা ইউনিট একত্রিত করে একটি প্রশিক্ষণ মডিউল গঠন করা যেতে পারে।

মডিউলের একটি যথাযথ নাম দিতে হবে। মডিউলের নাম উক্ত প্রশিক্ষণ মডিউলের অন্তর্গত উপাদান/শিখনফলের গ্রুপকে প্রতিফলিত করবেন।

৩.১২.শিখনফল

শিখনফল কম্পিটেন্সি স্টান্ডার্ড এলেমেন্টের সাথে সম্পর্কিত। এটি সার্থকভাবে প্রশিক্ষণ শেষে কর্মস্থলে প্রয়োগ করতে শিক্ষার্থীরা কী কী দক্ষতা, জ্ঞান এবং আচরণ শিখবে তা বর্ণনা করে। শিখনফল বর্ণনার জন্য কর্ম ক্রিয়াব্যবহার করা হয়। (Action Verb) শিখনফলে অবশ্যই কী কর্মসম্পাদন করতে হবে তা', কর্ম সম্পাদন শর্ত ও মানদণ্ড অন্তর্ভূক্ত থাকবে। শিখনফলের ফলাফল হিসেবে কোন পণ্য, সেবা বা সিদ্ধান্ত পাওয়া যাবে।

৩.১৩. কর্মসম্পাদন মানদন্ড

যে মানদন্ডের উপর ভিত্তি করে কোন কর্মীকে কর্মক্ষেত্রে কর্ম সম্পাদন করতে হয় সেটিই কর্ম সম্পাদন মানদন্ড যা' দেখা ও পরিমাপ করা যায়। কম্পিটেন্সি স্টান্ডার্ডের প্রতিটি এলিমেন্টের অধীনে একাধিক কর্ম সম্পাদন মানদন্ড থাকে।

৩.১৪.নমিনাল সময়

প্রতিটি শিখনফলের বিপরীতে যে নামানুযায়ী সময় বরাদ্দ করা হয় তাকে নমিনাল সময় বলে। সিবিটিতে শিখনফলের গুরুত্ব এবং একজন শিক্ষার্থীর সেটি অর্জনের ক্ষমতার উপর শিখনফলের প্রকৃত সময় নির্ভর করে। তাই দক্ষতার সাথে শিখনফল অর্জনের উপর ভিত্তি করে প্রকৃত সময় হিসাব করা হয়। তাই প্রদেয় নমিনাল সময় শিখনফল অর্জনে তেমন কোন গুরুত্ব বহন করে না।

৩.১৫.রিসোর্সেস (Resources)

কোর্স বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় যন্ত্রপাতি, সরঞ্জাম, মালামাল ও অন্যান্য ভৌত সুযোগ-সুবিধাদি।

সেলফ চেক শিট -১.১

প্রশিক্ষনার্থীদের জন্য নির্দেশনা: -
উপরোক্ত ইনফরমেশন শীট পাঠ করে নিচের প্রশ্নগুলোর উত্তর লিখ-

অতি সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন-

১. কম্পিটেন্সি বলতে কি বুঝ?

২. মনোভাব বলতে কি বুঝ?

৩. ইউনিট অব কম্পিটেন্সির কয় ধরনের হয়ে থাকে?

৪. জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতির ইস্যুগুলো কিকি?

৫. শিক্ষানবিশি (Apprenticeship) বলতে কি বুঝ?

উত্তরপত্র ১.১

১. উত্তরঃ সক্ষমতা (Competency)

"সক্ষমতা" অর্থ একজন ব্যক্তির অভিজ্ঞতা, জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গির প্রয়োগ এবং প্রদর্শন করার মাধ্যমে কোন নির্দিষ্ট কাজ দক্ষতামান অনুযায়ী সম্পন্ন করার ক্ষমতা।

২. উত্তরঃ মনোভাব হচ্ছে কোন একটি নির্দিষ্ট ধারণার প্রতি ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে প্রতিক্রিয়া জানানোর প্রবণতা। মনোভাব একজন ব্যক্তির কর্মের পছন্দকে প্রভাবিত করে।

৩. উত্তরঃ তিন ধরণের

৪. উত্তরঃ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিটি বেশ কয়েকটি ইস্যুকে অ্যাড্রেস করে:

১। চাহিদাভিত্তিক, নমনীয় এবং সংবেদনশীল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা

২। দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের গুণমান নিশ্চিতকরণ

৩। দক্ষতা প্রশিক্ষণে প্রবেশগম্যতা এবং পরিধির উন্নয়ন

৪। দক্ষতা প্রশিক্ষণে শিল্পের সম্পৃক্তি

৫। কার্যকর, নমনীয় ও ফলাফল-কেন্দ্রিক দক্ষতা ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন

৬। দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ বিষয়ে গবেষণা, জরিপ ও পর্যালোচনা

৭। দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য আর্থিক সংস্থান

৮। দূরদর্শী দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ নীতি

৯। বাস্তবায়ন কৌশল: এগিয়ে যাবার পথ

৫. উত্তরঃ "শিক্ষানবিশি" অর্থ এমন একটি দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা যাহার মাধ্যমে একজন নিয়োগকারী এক বা একাধিক ব্যক্তিকে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োজিত করার জন্য চুক্তি করে, এবং তাহাদেরকে শিল্প ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে পদ্ধতিগতভাবে কোন একটি পেশায় পূর্বনির্ধারিত সময়কালের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান করে;

শিখনফল-২ (Learning Outcome): কোয়ালিটি অ্যাশ্যুরেন্স সিস্টেম বর্ণনা করতে পারবেন

বিষয়বস্তু (Content):

১. কোয়ালিটি অ্যাশ্যুরেন্স সিস্টেম (QAS)
২. কোর্স অ্যাক্রিডিটেশন ডকুমেন্ট (CAD)
৩. পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (RPL)
৪. ন্যাশনাল স্কিল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্ক (এনএসকিউএফ-NSQF)
৫. চাহিদা ভিত্তিক নমনিয় স্কিলস সিস্টেম

অ্যাসেসমেন্ট মানদন্ড (Assessment Criteria):

১. স্কিলস (skills) এর কোয়ালিটি বিষয়গুলি চিহ্নিত ও ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হয়েছে;
২. কোয়ালিটি অ্যাশ্যুরেন্স ম্যান্যুয়ালগুলি (QAM) সনাক্ত করতে ও পড়তে সক্ষম হয়েছে;
৩. কোর্স অ্যাক্রিডিটেশন ডকুমেন্ট (CAD) সনাক্ত করতে ও পড়তে সক্ষম হয়েছে;
৪. এনএসকিউএফ (NSQF/BNQF) বাস্তবায়ন ম্যান্যুয়াল সনাক্ত সনাক্ত করতে ও পড়তে সক্ষম হয়েছে;

শর্তাবলী (Conditions):

কাজের সময় শিক্ষার্থীকে অবশ্যই নিম্নোক্ত বিষয় সমূহ সরবরাহ করতে হবে:

১. প্রকৃত কর্মক্ষেত্র অথবা প্রশিক্ষণ পরিবেশ
২. পিপিই, সরঞ্জাম ও উপকরণ
৩. যন্ত্রপাতি।

শিক্ষা উপকরণ (Learning Materials):

১. বই, ম্যান্যুয়াল
২. মডিউল / রেফারেন্স
৩. সিবিএলএম
৪. হ্যান্ডআউটস
৫. ল্যাপটপ
৬. মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
৭. হোয়াইট বোর্ড ও মার্কার
৮. ইন্টারনেট ফ্যাসিলিটিস
৯. কাগজ
১০. কলম

শিখন কার্যক্রম (Learning Activity)

এই শিখনফল অর্জনের লক্ষ্যে শিখনফলে অন্তর্ভুক্ত বিষয়বস্তু এবং কর্মক্ষমতা মানদণ্ড অর্জনের জন্য নিম্নবর্ণিত কার্যক্রমগুলো পর্যায়ক্রমে সম্পাদন করতে হবে কার্যক্রমগুলোর জন্য পাশ্বে বর্ণিত রিসোর্সসমূহ ব্যবহার করতে হবে।

Learning Activities **(শিখন কার্যক্রম)**	**Resources / Special instructions** **(রিসোর্স / বিশেষ নির্দেশ)**
● এই মডিউলটির ব্যবহার নির্দেশিকা অনুসরণ করতে হবে	● নির্দেশিকা পড়তে হবে।
● ইনফর্মেশন শীট পড়তে হবে	● ইনফরমেশন শীট ২.১।
● সেলফ চেক শীটে প্রদেয় প্রশ্নগুলোর উত্তর প্রদান করতে হবে এবং প্রদত্ত উত্তর পত্রের সাথে উত্তর মিলিয়ে নিশ্চিত হতে হবে	● সেলফ চেক ২.১ এবং উত্তরপত্র ২.১

ইনফরমেশন শিট: ২.১

কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স সিস্টেম বর্ণনা করা।

লার্নিং অবজেক্টিভস (শিখন উদ্দেশ্য): এই ইনফরমেশন শীট পড়ে শিক্ষার্থীরা-

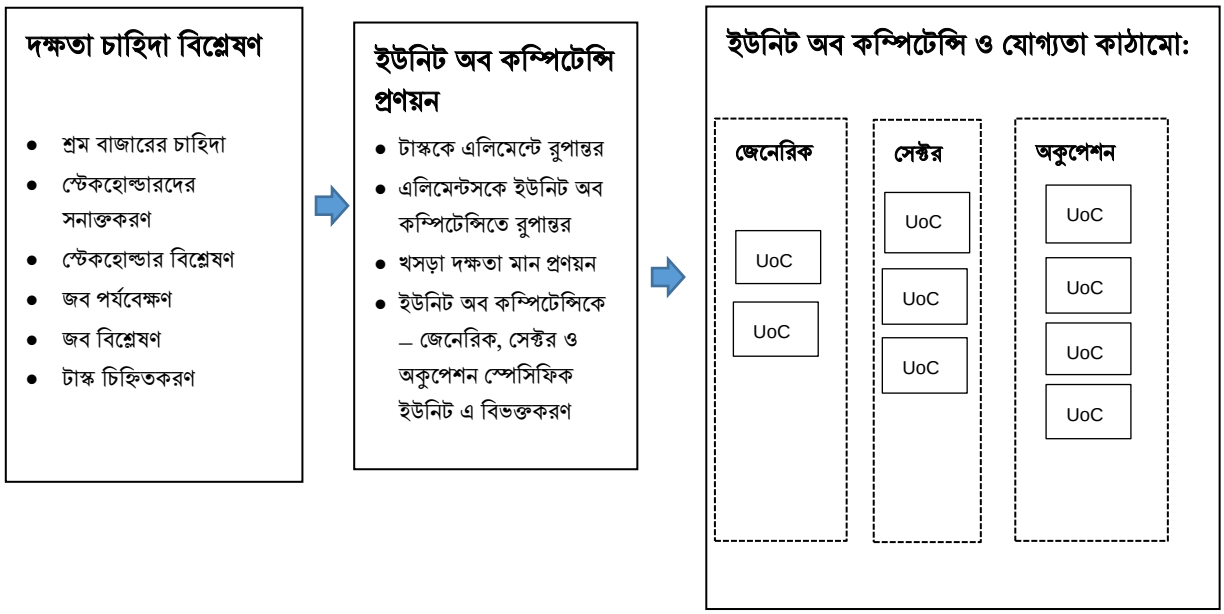
১. স্কিলস (skills) এর কোয়ালিটি বিষয়গুলি চিহ্নিত এবং ব্যাখ্যা করতে পারবে
২. কোয়ালিটি অ্যাশ্যুরেন্স ম্যানুয়ালগুলি (QAM) সনাক্ত করতে পারবে ও পড়তে পারবে
৩. কোর্স অ্যাক্রিডিটেশন ডকুমেন্ট (CAD) সনাক্ত করতে পারবে ও পড়তে পারবে
৪. এনএসকিউএফ (NSQF) বাস্তবায়ন ম্যানুয়াল সনাক্ত করতে পারবে এবং পড়তে পারবে

উপযুক্ত দক্ষতামান ও সংশ্লিষ্ট কারিকুলাম ডকুমেন্ট

জাতীয় ও আন্তর্জাতিক চাহিদা পূরণ করার লক্ষে ইন্ডাস্ট্রির চাহিদা মোতাবেক সক্ষমতা ভিত্তিক দক্ষতা মান প্রণয়ন ও সংশ্লিষ্ট কারিকুলাম করা হয়।

কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড (Competency Standard) **প্রস্তুতকরণ পদ্ধতি**

কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ডকে অনেক সময় ইন্ডাস্ট্রি স্ট্যান্ডার্ড ও বলা হয়। ইন্ডাস্ট্রি স্ট্যান্ডার্ড তৈরি করার ক্ষেত্রে প্রথমে মার্কেট বিশ্লেষণ করে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক চাহিদা অনুযায়ী অকুপেশন এর তালিকা প্রস্তুত করা হয়। এরপর অকুপেশনের সাথে সংশ্লিষ্ট ইন্ডাস্ট্রি ভিজিট করে অকুপেশন সংশ্লিষ্ট টাস্কের তালিকা প্রস্তুত করা হয়। প্রস্তুতকৃত টাস্কসমূহকে ক্লাস্টারিং করে (টাস্ক এনালিসিস এর মাধ্যমে) ইউনিট অফ কম্পিটেন্সি প্রস্তুত করা হয়। এরপর অকুপেশনের অগ্রাধিকার ভিত্তিতে একাডেমিশিয়ান, ইন্ডাস্ট্রি প্রতিনিধি, এনএসডিএ কর্তৃক গঠিত কোয়ালিটি অ্যাস্যুরেন্স বডির সমন্বয়ে একটি টেকনিক্যাল সাব কমিটি গঠন করা হয়। উক্ত টেকনিক্যাল সাব কমিটি ওয়ার্কশপ এর মাধ্যমে নির্দিষ্ট অকুপেশনের খসড়া স্ট্যান্ডার্ড প্রস্তুত করেন। এরপর স্ট্যান্ডার্ড এন্ড কারিকুলাম ভ্যালিডেশন কমিটি প্রস্তুতকৃত খসড়া স্ট্যান্ডার্ডকে ভ্যালিডেট করে থাকে। সবশেষে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের বোর্ড সভায় কার্যনির্বাহী কমিটির উপস্থিতিতে অনুমোদিত হয়। এবং এটি ন্যাশনাল ডকুমেন্ট হিসাবে বিবেচিত হয়।



স্কিল কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স সিস্টেম

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০২১ জাতীয় দক্ষতা যোগ্যতা কাঠামোর আওতায় জাতীয়ভাবে সামঞ্জস্যপূর্ণ ও সমন্বিত একটি দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ, মূল্যায়ন ও সনদায়ন ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে প্রণয়ন করা হয়েছে । স্কিল কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স সিস্টেমের মধ্যে জাতীয়ভাবে স্বীকৃত কম্পিটেন্সি, যোগ্যতা প্রদান, কোর্স অনুমোদন, সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠান নিবন্ধন, প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ মান নিয়ন্ত্রণ, প্রশিক্ষণ পরিবীক্ষণ ও মুল্যায়ন, প্রশিক্ষনার্থী অ্যাসেসমেন্ট এর জন্য অ্যাসেসমেন্ট টুল প্রণয়ন ও অনুমোদন এবং অ্যাসেসমেন্ট ও সনদায়ন সংক্রান্ত যাবতীয় প্রক্রিয়া অন্তর্ভুক্ত থাকে। কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স সিস্টেমে মূলত: দেশের একটি স্কিল ইকোসিস্টেম প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে যাবতীয় কর্মকান্ডের সুস্পষ্ট নির্দেশনা থাকে।

কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স ম্যান্যুয়াল

দেশীয় ও আন্তর্জাতিক কর্মবাজারে চাহিদা মোতাবেক দক্ষ মানবসম্পদ সৃষ্টির লক্ষ্যে কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স করার সিস্টেম প্রতিষ্ঠিত করা অত্যাবশ্যক, এই লক্ষ্যে কম্পিটেন্সি বেসড ট্রেনিং প্রোভাইডার নিবন্ধন, অ্যাসেসমেন্ট পরিচালনা ও আইপিএল বাস্তবায়ন ইত্যাদি সম্পর্কে বাস্তবায়ন নির্দেশিকা প্রণয়ন করা প্রয়োজন, এসকল নির্দেশিকার সমন্বয়ে যে ম্যানুয়াল প্রণয়ন করা হয় তাকে কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স ম্যানুয়াল বলে। নিম্নে বর্ণিত নির্দেশিকাসমূহ প্রস্তুত করা হয়েছে
জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি দক্ষতার গুনগত মান নিশ্চিতকরন ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করে যাকে আমরা ন্যাশনাল কোয়ালিটি অ্যাশ্যুরেন্স সিস্টেম বলে থাকি। ন্যাশনাল কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স সিস্টেম কতকগুলো কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স ম্যান্যুয়াল এর সমন্বয়ে গঠিত। যথা-

১. কোর্স পরিচালনার স্বীকৃতি গাইডলাইন-২০১৯
২. অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার স্বীকৃতি গাইডলাইন-২০১৯
৩. অ্যাসেসর অ্যাসেসমেন্ট গাইডলাইন-২০১৯
৪. পূর্ব শিক্ষার স্বীকৃতির (আরপিএল) জন্য অপারেশনাল নির্দেশিকা/ আরপিএল গাইডলাইন-২০২০
৫. প্রশিক্ষণার্থী অ্যাসেসমেন্ট গাইডলাইন-২০১৯

কোর্স পরিচালনার স্বীকৃতি গাইডলাইন-২০১৯

পেশা ভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়ন এবং বাস্তবধর্মী প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য প্রয়োজন উপযুক্ত ভৌত অবকাঠামো, সনদায়িত প্রশিক্ষক, আধুনিক শিক্ষা উপকরণ, যন্ত্রপাতি এবং আসবাবপত্রের পাশাপাশি শিল্পের চাহিদা অনুযায়ী সমতাভিত্তিক পেশাগত সক্ষমতা অর্জন, পারস্পরিক স্বীকৃতি আদায় এবং অভিন্ন সনদায়নের মান রক্ষার স্বার্থে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে নির্ধারিত দক্ষতা অর্জনের লক্ষ্যে উপযোগী সুবিধা নিশ্চিত করার জন্য একটি গাইডলাইন থাকা প্রয়োজন। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিমালা-২০১১ এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এর ধারা ৬(১)(খ) এর বিধান অনুযায়ী সক্ষমতাভিত্তিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানের লক্ষ্যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কোর্স পরিচালনার স্বীকৃতি প্রদানে এ গাইডলাইন প্রণয়ন করা হয়। এ গাইডলাইন কোর্স পরিচালনার স্বীকৃতি গাইডলাইন-২০১৯ (Course Accreditation Guideline -2019) নামে অভিহিত হয়।

কোর্স পরিচালনা স্বীকৃতির উদ্দেশ্য:

১. জাতীয় ও আন্তর্জাতিক মান অনুযায়ী দক্ষতা প্রশিক্ষণ নিশ্চিতকরণ;
২. কোর্স এক্রিডিটেশন ডকুমেন্টস (CAD) এর শর্তানুযায়ী ভৌত সুবিধা ও সনদায়িত প্রশিক্ষকের মাধ্যমে সমতাভিত্তিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ সুবিধা নিশ্চিতকরণ;
৩. সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ সুষ্ঠুভাবে পরিচালনা নিশ্চিতকরণ।

উপযুক্ত দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হলে প্রশিক্ষণ প্রদানকারি প্রতিষ্ঠানকে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ সুবিধাদি যেমন-

আধুনিক শিক্ষা উপকরণ, যন্ত্রপাতি এবং আসবাবপত্র, প্রশিক্ষণ স্থলে পর্যাপ্ত স্পেস, নারী ও পুরুষের জন্য আলাদা নিরাপদ ওয়াসরুম এর ব্যবস্থা ইত্যাদি ইস্যুগুলো কোয়ালিটি অ্যাশ্যুরেন্স এর অন্যতম অংশ।

অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার স্বীকৃতি গাইডলাইন-২০১৯

পেশাভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়ন এবং প্রার্থীর অর্জিত দক্ষতা অ্যাসেসমেন্ট এর জন্য প্রয়োজন উপযুক্ত ভৌত অবকাঠামো, সনদায়িত প্রশিক্ষক, অ্যাসেসর, আধুনিক ও পর্যাপ্ত শিক্ষা উপকরণ, যন্ত্রপাতি ও আসবাবপত্র। পেশাগত সক্ষমতা অর্জনের বিষয়টি নিশ্চিতকরণ, পারস্পরিক স্বীকৃতি আদায় এবং অভিন্ন সনদায়নের মান রক্ষার স্বার্থে অ্যাসেসমেন্ট সেন্টারের ভৌত অবকাঠামো ও অন্যান্য সুবিধা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে একটি গাইডলাইন থাকা প্রয়োজন বিধায় জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিমালা-২০১১ এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এর ধারা ৬(১)(খ) এর বিধান অনুযায়ী এ গাইডলাইন প্রণয়ন করা হয়। এ গাইডলাইন "অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার স্বীকৃতি গাইডলাইন-২০১৯" হিসেবে অভিহিত হয়।

অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার স্বীকৃতির উদ্দেশ্য:

১. অ্যাসেসমেন্ট কার্যক্রম পরিচালনার জন্য উপযুক্ত পরিবেশ নিশ্চিতকরণ;
২. দক্ষতামান অনুযায়ী প্রশিক্ষণার্থী/প্রার্থীদের (Trainee/Assesse) নিরপেক্ষ অ্যাসেসমেন্ট নিশ্চিতকরণ;
৩. সমতাভিত্তিক অ্যাসেসমেন্ট নিশ্চিতকরণ।

অ্যাসেসর অ্যাসেসমেন্ট গাইডলাইন-২০১৯

প্রযুক্তির উৎকর্ষতা ও বিশ্বায়নের প্রেক্ষাপটে অর্থনৈতিক সমৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রতিযোগিতায় টিকে থাকতে হলে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করা প্রয়োজন। নব নব উদ্ভাবিত প্রযুক্তির সাথে তাল মিলিয়ে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করতে হলে দক্ষ জনবল একটি অপরিহার্য অনুষঙ্গ। আমাদের অর্থনৈতিক অবস্থার ক্রমবর্ধনশীল গতি বজায় রাখতে হলে দক্ষ মানবসম্পদ বিদেশে রপ্তানী এবং স্থানীয় উৎপাদনশীল খাতে সরবরাহ বাঞ্ছনীয়। দক্ষতার পারস্পরিক স্বীকৃতি আদায় এবং দক্ষতামান বজায় রাখার স্বার্থে প্রশিক্ষণার্থী অ্যাসেসমেন্ট প্রক্রিয়া মানসম্মত হওয়া জরুরী। প্রশিক্ষণার্থী অ্যাসেসমেন্ট প্রক্রিয়া সঠিকভাবে ও স্বচ্ছতার সঙ্গে সম্পন্ন করার ক্ষেত্রে সনদায়িত দক্ষ অ্যাসেসর অপরিহার্য। ফলে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিমালা-২০১১ এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এর ধারা ৬(১)(খ) এর বিধান অনুযায়ী দক্ষ মানবসম্পদ তৈরির উদ্দেশ্যে সনদায়িত অ্যাসেসর তৈরির লক্ষ্যে এ গাইডলাইন জারী করা হয়।

অ্যাসেসর অ্যাসেসমেন্ট এর উদ্দেশ্য:

১. জাতীয় ও আন্তর্জাতিক মান অনুযায়ী দক্ষতা উন্নয়ন নিশ্চিতকরণ;
২. সমতাভিত্তিক নিরপেক্ষ দক্ষতামান যাচাই নিশ্চিতকরণ;
৩. অভিন্ন মানের সনদায়ন নিশ্চিতকরণ।

পূর্ব শিক্ষার স্বীকৃতির (আরপিএল) জন্য অপারেশনাল নির্দেশিকা/ আরপিএল গাইডলাইন-২০২০

দেশে ও বৈদেশিক শ্রমবাজারে কর্মরত একটি উল্লেখযোগ্য সংখ্যক জনগোষ্ঠী আছে যাদের যথাযথ দক্ষতা থাকা সত্বেও দক্ষতার আনুষ্ঠানিক কোন স্বীকৃতি নাই। ফলে তারা দক্ষতার নিম্নস্তরে ও নিম্ন মজুরিতে কর্মে নিয়োজিত এবং কাঙ্খিত সামাজিক মর্যাদা পাচ্ছে না। এ বৃহৎ জনগোষ্ঠিকে উপযুক্ত অরিয়েন্টেশনের মাধ্যমে জাতীয় দক্ষতা যোগ্যতা কাঠামোর আওতায় সনদায়িত করার পদ্ধতিকে পূর্ব শিক্ষার স্বীকৃতি (আরপিএল) বলে।

জাতীয় দক্ষতা যোগ্যতা কাঠামোর আওতায় আরপিএল একটি যুগোপযোগী, নমনীয় এবং সমন্বিত যোগ্যতা প্রদান ব্যবস্থা। আরপিএল বিশ্বব্যাপী স্বীকৃত এমন একটি ব্যবস্থা যেখানে একজন শিক্ষার্থী/কর্মে নিয়োজিত কর্মী তার জীবনের যে কোন স্তরে শিক্ষা ও দক্ষতা উন্নয়নের সুযোগ পায়।

বাংলাদেশের জন্য এটি একটি যুগোপযোগি এবং অত্যন্ত কার্যকর ব্যবস্থা। আরপিএল পদ্ধতিতে সনদায়নের মাধ্যমে যথাযথ দক্ষতা স্তরে নিয়োগ ও ন্যায্যমজুরি নিশ্চিত করা সহ কাঙ্খিত সামাজিক মর্যাদা প্রদান করা সম্ভব।

আরপিএল (RPL) এর উদ্দেশ্য:

১. অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দক্ষ শ্রমশক্তিকে যোগ্যতার স্বীকৃতি প্রদান করা;
২. কর্মস্থলে যথাযোগ্য পারিশ্রমিক ও পদোন্নতির প্রাপ্তির পথ প্রশস্থ করা;
৩. আনুষ্ঠানিক উচ্চতর প্রশিক্ষণ গ্রহণের সুযোগ তৈরি করা;
৪. দেশে-বিদেশের প্রতিযোগিতামূলক শ্রমবাজারে উন্নত কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি করা;
৫. সনদায়নের মাধ্যমে দক্ষ শ্রম শক্তির সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি করা।

প্রশিক্ষণার্থী অ্যাসেসমেন্ট গাইডলাইন-২০১৯

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের সঙ্গে নিবন্ধনকৃত সরকারি, বেসরকারি খাতে এবং এনজিও কর্তৃক অথবা অন্য কোনভাবে পরিচালিত দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণ গ্রহণকারীদের মানসম্মত প্রশিক্ষণ নিশ্চিতকরণ সহ সনদায়নের লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইনের ২০১৮ এর ধারা ৬(১)(খ) অনুযায়ী এনএসডিএ প্রশিক্ষণার্থীদের মূল্যায়ন (Assessment) করবে। এই মূল্যায়নকে সমতাভিত্তিক ও অভিন্ন মানে সম্পাদন ও মূল্যায়নে নিরপেক্ষতা বাজায় রাখার নিমিত্ত তৃতীয় পক্ষ কর্তৃক একটি গ্রহণযোগ্য মূল্যায়ন পদ্ধতি থাকা অপরিহার্য।

উল্লিখিত প্রেক্ষাপট বিবেচনায় জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিমালা-২০১১ এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন ২০১৮ এর ধারা ৬(১)(খ) অনুযায়ী দক্ষতা প্রশিক্ষণার্থীদের সনদায়নের লক্ষ্যে মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় পরীক্ষা স্বচ্ছ, ন্যায্য, নির্ভরযোগ্য এবং বৈধ করার লক্ষ্যে এই গাইডলাইন জারী করা হয়।

প্রশিক্ষণার্থী অ্যাসেসমেন্টের উদ্দেশ্য:

১. মান সম্পন্ন দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়া নিশ্চিতকরণ;
২. প্রশিক্ষণ শেষে প্রশিক্ষণার্থীর দক্ষতা যাচাইয়ে সক্ষমতাভিত্তিক অভিন্ন ও নিরপেক্ষ অ্যাসেসমেন্ট ব্যবস্থা চালুকরণ;
৩. মান সম্পন্ন দক্ষতা প্রশিক্ষণে উত্তীর্ণ প্রশিক্ষণার্থীকে সনদায়ন।

প্রশিক্ষক

একজন সনদধারী পেশাদার ব্যক্তি যিনি একজন প্রশিক্ষণার্থী অথবা একদল প্রশিক্ষণার্থীর নির্দিষ্ট পেশায় বা ট্রেডে সক্ষমতা উন্নয়নে সক্ষম। দক্ষতা উন্নয়নের ক্ষেত্রে একজন প্রশিক্ষক একাধারে প্রশিক্ষক, মূল্যায়নকারী, প্রশিক্ষণ ডিজাইনার ও ডেভেলপার এবং প্রশিক্ষণ তত্ত্বাবধায়ক হিসাবে কাজ করে সক্ষমতাভিত্তিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকেন।

প্রশিক্ষকের যোগ্যতা

- প্রশিক্ষককে অবশ্যই কমপক্ষে ২ বছর ইন্ডাস্ট্রিতে কাজ করার অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হতে হবে।
- প্রশিক্ষককে অবশ্যই সক্ষমতাভিত্তিক দক্ষতামানে সনদায়িত হতে হবে।
- প্রশিক্ষককে অবশ্যই কম্পিটেন্সি বেসড ট্রেইনিং এন্ড অ্যাসেসমেন্ট মেথডলজিতে সনদায়িত হতে হবে।

সনদায়িত অ্যাসসের:

সনদায়িত অ্যাসেসর (Certified Assessor) অর্থ হলো এমন একজন ব্যক্তি যিনি প্রার্থীদের অ্যাসেসমেন্ট করার জন্য কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অ্যাসেসর হিসাবে সনদপ্রাপ্ত।

অ্যাসেসরের যোগ্যতা

- যে অকুপেশনের যে স্তরে অ্যাসেসর হিসাবে দায়িত্ব পালন করবেন সেই অকুপেশনের নুন্যপক্ষে একই স্তরের সনদ ধারি হতে হবে।
- অ্যাসেসরকে অবশ্যই সক্ষমতাভিত্তিক দক্ষতামানে সনদায়িত হতে হবে।
- অ্যাসেসরকে অবশ্যই কম্পিটেন্সি বেসড অ্যাসেসমেন্ট মেথডলজি লেভেল ৪ সনদায়িত হতে হবে।

জাতীয় দক্ষতা সনদ

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত যোগ্যতা অর্জনকারী কোনো প্রশিক্ষণার্থীকে জাতীয় যোগ্যতা কাঠামোর নির্দিষ্ট কোনো স্তরের জন্য প্রদত্ত দক্ষতা সনদ।

কোর্স এক্রিডিটেশন ডকুমেন্ট (CAD)

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে নিবন্ধন নিয়ে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান, ট্রেনিং সেন্টার বা কার্যালয় দক্ষতা প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকে। একেই কোর্স অ্যাক্রিডিটেশন (Accrediation) বলে। আর যে গাইডলাইন বা ডকুমেন্ট অনুসরণ করে প্রতিষ্ঠানকে কোর্স অ্যাক্রিডিটেশন এর জন্য প্রস্তুত করতে হয় তাকে কোর্স এক্রিডিটেশন ডকুমেন্ট (CAD) বলা হয়।

কোর্স এক্রিডিটেশন ডকুমেন্ট (CAD) **এর উপাদানসমূহ**

কোর্স অ্যাক্রিডিটেশন ডকুমেন্টে সাধারণত দুইটা অংশ বা পার্ট থাকে। পার্ট এ এবং পার্ট বি। পার্ট এ কোয়ালিফিকেশন স্ট্যান্ডার্ড এর তথ্য প্রদান করে এবং পার্ট বি তে অ্যাক্রিডিটেশনের জন্য বিস্তারিত টেমপ্লেট প্রদান করে।

পার্ট এ

কোর্স শিরোনাম

কম্পিটেন্সি বিশ্লেষণ থেকে কোর্সের যে নাম দেওয়া হয় তাই কোর্স শিরোনাম । এটি কোর্সে কী আছে তার একটি পরিষ্কার ধারণা দেয়।

কোর্স স্ট্রাকচার

এতে মডিউলগুলো ধারাবাহিকভাবে বর্ণিত থাকে। প্রতিটি মডিউলের নমিনাল সময়ও কোর্স স্ট্রাকচারে উল্লেখ থাকে।

কোর্স ডেলিভারীর ধরণ

শ্রেণি কক্ষে বা ওয়ার্কশপে কোন কোর্স কি কি উপায়ে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হবে তার বিবরণকে কোর্স ডেলিভারি মোড বলা হয়।

প্রশিক্ষণার্থীর প্রাক যোগ্যতা

নির্ধারিত প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করার জন্য প্রশিক্ষণার্থীর যে যোগ্যতা থাকা প্রয়োজন তাকেই প্রশিক্ষণার্থীর প্রাক যোগ্যতা বলে।

প্রশিক্ষকের যোগ্যতা:

নির্ধারিত প্রশিক্ষণটি প্রদান করার জন্য প্রশিক্ষকের যে যোগ্যতা থাকা প্রয়োজন তাকেই প্রশিক্ষকের প্রাক যোগ্যতা বলে।

ট্রেইনিং ফ্যাসিলিটিস

প্রশিক্ষনার্থীর জন্য প্রয়োজনীয় ট্রেইনিং রুম, অফিস রুম, ট্রেইনার/ রিসোর্স পারসন রুম, টইলেট (পুরুষ), টইলেট (মহিলা) ইত্যাদি বিষয়সমূহ এই অংশে বর্ণনা করা থাকে।

প্রয়োজণীয় রিসোর্সেস

কোর্স পরিচালনা করার জন্য যে সরঞ্জামাদি, পিপিই, যন্ত্রপাতি ও ফার্নিচার এর প্রয়োজন হয় তার বর্ণনা এর অংশে দেওয়া থাকে।

অ্যাসেসমেন্ট ও সনদায়ন স্ট্যান্ডার্ড

এই অংশে অ্যাসেসরের যোগ্যতা, অ্যাসেসমেন্ট ও সনদায়ন এর বিষয়ে বিস্তারিত বর্ণনা করা আছে।

পার্ট বি

কোর্স অ্যাক্রিডিটেশন ডকুমেন্ট (CAD) এর পার্ট বি হল কতকগুলো টেমপ্লেটের একটি সেট যা ন্যাশনাল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্কের অধীনে কোর্সের উন্নয়নে দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারীকে (STP) সহায়তা করার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে। এই অংশকে তিনটা সেকশনে ভাগ করা হয়েছে।

সেকশন ১- এই সেকশনে প্রশিক্ষণ প্রদানকারি প্রতিষ্ঠান এর জন্য কি ধরনের স্ট্যান্ডার্ড সেটিং বডি, কোয়ালিটি অ্যাস্যুরেন্স বডি এবং কোর্স ক্লাসিফিকেশন ও অ্যাক্রিডিটেশন রিকোয়ারমেন্ট কি হবে তার বিস্তারিত বর্ণনা থাকে।

সেকশন -২ এই সেকশনে কোর্সটিকে যথাযথ ভাবে পরিচালনা ও মূল্যায়ন করার জন্য প্রয়োজনীয় রুলস ও রিকোয়ারমেন্টের বিস্তারিত বর্ণনা করা থাকে।

সেকশন -৩ এই সেকশনে কোর্সটিতে কি কি ইউনিট অব কম্পিটেন্সি বা মডিউল আছে সেগুলোর বর্ণনা থাকে।

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত কোর্স এর জন্য এই সেকশনে ব্যবহৃত টেমপ্লেট পূরণ করার জন্য প্রয়োজনীয় কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড ও কোয়ালিফিকেশন স্ট্যান্ডার্ড এর ব্যবস্থা করবে।

ইমপ্লিমেন্টেশন ম্যান্যুয়াল

এই ম্যানুয়ালটি জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন যোগ্যতা কাঠামো বাস্তবায়নের একটি ওভারভিউ প্রদান করে এবং বাস্তবায়নের সাথে জড়িত পদ্ধতিগুলি বর্ণনা করে।

সেলফ চেক শিট ২.১

প্রশিক্ষনার্থীদের জন্য নির্দেশনা: -
উপরোক্ত ইনফরমেশন শীট পাঠ করে নিচের প্রশ্নগুলোর উত্তর লিখ-

অতি সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন-

১. কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড এর প্রধান পাচটি অংশের নাম লিখুন?

২. আরপিএল (RPL) এর উদ্দেশ্য গুলো লিখুন।

৩. প্রশিক্ষকের যোগ্যতা গুলো কি কি?

৪. কোর্স অ্যাক্রিডিটেশন কেন করা হয়?

৫. প্রশিক্ষণার্থীর প্রাক যোগ্যতা কেন নির্ধারণ করা হয়।

উত্তরপত্র-২.১

১. উত্তরঃ ক) ইউনিট কোড ও টাইটেল খ) ইউনিট ডেসক্রিপ্টর গ) এলিমেন্টস ঘ) পারফরম্যান্স ক্রাইটেরিয়া ঙ) ইভিডেন্স গাইড

২. উত্তরঃ আরপিএল (RPL) এর উদ্দেশ্য:

১. অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দক্ষ শ্রমশক্তিকে যোগ্যতার স্বীকৃতি প্রদান করা;
২. কর্মস্থলে যথাযোগ্য পারিশ্রমিক ও পদোন্নতির প্রাপ্তির পথ প্রশস্থ করা;
৩. আনুষ্ঠানিক উচ্চতর প্রশিক্ষণ গ্রহণের সুযোগ তৈরি করা;
৪. দেশে-বিদেশের প্রতিযোগিতামূলক শ্রমবাজারে উন্নত কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি করা;
৫. সনদায়নের মাধ্যমে দক্ষ শ্রম শক্তির সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি করা।

৩. উত্তরঃ প্রশিক্ষকের যোগ্যতা

- প্রশিক্ষককে অবশ্যই কমপক্ষে ২ বছর ইন্ডাস্ট্রিতে কাজ করার অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হতে হবে।
- প্রশিক্ষককে অবশ্যই সক্ষমতাভিত্তিক দক্ষতামানে সনদায়িত হতে হবে।
- প্রশিক্ষককে অবশ্যই কম্পিটেন্সি বেসড ট্রেইনিং এন্ড অ্যাসেসমেন্ট মেথডলজিতে সনদায়িত হতে হবে।

৪. উত্তরঃ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান নিবন্ধন ও প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করার জন্য কোর্স অ্যাক্রিডিটেশন করা হয়।

৫. উত্তরঃ কোন একটি যোগ্যতা স্তরের কম্পিটেন্সি অর্জন করতে হলে প্রশিক্ষনার্থীর পুর্বে থেকেই কিছু জ্ঞান ও দক্ষতা সম্পন্ন হতে হয়। তা না হলে ঐ স্তরের কম্পিটেন্সি অর্জন করা সম্ভব হয় না। একারনেই শিক্ষার্থীর প্রাক যোগ্যতা নির্ধারণ করা হয়।

শিখনফল - ৩ (Learning Outcome): **প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে পারবেন।**

বিষয়বস্তু (Content):

১. স্কিলস প্রদানকারী এবং ডেভেলপমেন্ট সংস্থাগুলির তালিকা
২. কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড অনুসরণ
৩. এমপ্লয়ী/স্টাফ রিলেশনশীপ সিস্টেম
৪. ফিডব্যাক ও ফিডব্যাক এর পদ্ধতি
৫. ফিডব্যাক এর প্রয়োজনীয়তা

অ্যাসেসমেন্ট মানদন্ড (Assessment Criteria):

১. স্কিলস প্রদানকারী এবং ডেভেলপমেন্ট সংস্থাগুলির তালিকা তৈরী করতে সক্ষম হয়েছ
২. কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড অনুসরণ করে কাজ সম্পাদন করতে সক্ষম হয়েছ
৩. এমপ্লয়ী/স্টাফ রিলেশনশীপ সিস্টেম অনুসরণ করতে সক্ষম হয়েছ
৪. সহকর্মীদের সাথে সহযোগী উপায়ে কাজের পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হয়েছ
৫. সাংগঠনিক নীতি এবং পদ্ধতি অনুসারে নৈতিক ও আইনী দায়িত্ব মেইন্টেইন করতে সক্ষম হয়েছ
৬. ক্লায়েন্ট এবং সহকর্মীদের কাছ থেকে ফিডব্যাক নেওয়া, মূল্যায়ন করা এবং কাজে লাগাতে সক্ষম হয়েছ

শর্তাবলী (Conditions):

কাজের সময় শিক্ষার্থীকে অবশ্যই নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ সরবরাহ করতে হবে:

১. প্রকৃত কর্মক্ষেত্র অথবা প্রশিক্ষণ পরিবেশ
২. পিপিই, সরঞ্জাম ও উপকরণ
৩. যন্ত্রপাতি।

শিক্ষা উপকরণ (Learning Materials):

১. বই, ম্যান্যুয়াল
২. মডিউল / রেফারেন্স
৩. সিবিএলএম
৪. হ্যান্ডআউটস
৫. ল্যাপটপ
৬. মাল্টিমিডিয়া প্রোজেক্টর
৭. হোয়াইট বোর্ড ও মার্কার
৮. ইন্টারনেট ফ্যাসিলিটিস
৯. কাগজ
১০. কলম

শিখন কার্যক্রম (Learning Activity)

এই শিখনফল অর্জনের লক্ষ্যে শিখনফলে অন্তর্ভুক্ত বিষয়বস্তু এবং কর্মক্ষমতার মানদণ্ড অর্জনের জন্য নিম্নবর্ণিত কার্যক্রমগুলো পর্যায়ক্রমে সম্পাদন করতে হবে। কার্যক্রমগুলোর জন্য পাশ্বে বর্ণিত রিসোর্সসমূহ ব্যবহার করতে হবে।

Learning Activities **(শিখন কার্যক্রম)**	**Resources / Special instructions** **(রিসোর্স / বিশেষ নির্দেশ)**
● এই মডিউলটির ব্যবহার নির্দেশিকা অনুসরণ করতে হবে	● নির্দেশিকা পড়তে হবে।
● ইনফর্মেশন শীট পড়তে হবে	● ইনফরমেশন শীট ৩.১
● সেলফ চেক শীটে প্রদেয় প্রশ্নগুলোর উত্তর প্রদান করতে হবে এবং প্রদত্ত উত্তর পত্রের সাথে উত্তর মিলিয়ে নিশ্চিত হতে হবে	● সেলফ চেক ৩.১ এবং উত্তরপত্র ৩.১

ইনফরমেশন শিট: ৩.১

প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কাজ করা।

লার্নিং অবজেক্টিভস (শিখন উদ্দেশ্য): এই ইনফরমেশন শীট পড়ে শিক্ষার্থীরা-

১. স্কিলস প্রদানকারী এবং ডেভেলপমেন্ট সংস্থাগুলির তালিকা তৈরী করতে পারবেন
২. দক্ষতা মান অনুসরণ করে কাজ সম্পাদন করতে পারবেন
৩. এমপ্লয়ী/স্টাফ রিলেশনশীপ সিস্টেম অনুসরণ করতে পারবেন
৪. সহকর্মীদের সাথে সহযোগী উপায়ে কাজের পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন করতে পারবেন
৫. সাংগঠনিক নীতি এবং পদ্ধতি অনুসারে নৈতিক ও আইনী দায়িত্ব মেইন্টেইন করতে পারবেন
৬. ক্লায়েন্ট এবং সহকর্মীদের কাছ থেকে ফিডব্যাক নেওয়া, মূল্যায়ন করা এবং কাজে লাগাতে পারবেন

দক্ষতা প্রশিক্ষণ

দক্ষতা প্রশিক্ষণ হচ্ছে একটি পরিকল্পিত কার্যক্রম। দক্ষতা প্রশিক্ষণ গ্রহণের ফলে প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজনীয় জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন হয়। প্রশিক্ষণ শব্দটি সংগঠন ও কর্মীর সাথে এমনভাবে জড়িত যে, একটিকে বাদ দিয়ে অন্যটি চিন্তা করা যায় না। বর্তমানে প্রশিক্ষণ শুধু কর্মীর দক্ষতা বাড়ানোর জন্য ব্যবহৃত হয় না বরং কর্মীর মানবিক গুণাবলির বিকাশ ও সচেনতা বাড়ানোর জন্যও বেশ উপযোগী। বাংলাদেশ একটি উন্নয়নশীল দেশ। শিক্ষা, স্বাস্থ্য, ব্যবসায়, সেবা প্রভৃতি ক্ষেত্রে আরও উন্নয়নের জন্য দরকার দক্ষ জনবল। বছরের পর বছর ধরে দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার ওপর গুরুত্বারোপ করা হলেও বাংলাদেশে উত্তম ও সুসংগঠিত দক্ষতার প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা তেমনভাবে প্রতিষ্ঠা লাভ করেনি। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বাংলাদেশে সক্ষমতাভিত্তিক দক্ষতার প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের জন্য কাজ করছে। প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন নীতি, প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন সংস্থা এবং বাংলাদেশের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের সমস্যা ও সমাধানের উপায় নিয়ে কাজ করছে। আর এই সক্ষমতা ভিত্তিক দক্ষতা প্রশিক্ষনের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদানকারি প্রতিষ্ঠান এর ভূমিকা অপরিসীম।

বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়নের প্রতিষ্ঠান সমূহকে কয়েকটি প্রধান ভাগে বিভক্ত করা যায়।

সরকারি প্রতিষ্ঠান

- প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এর অন্তর্ভুক্ত দক্ষতা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান
- শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এর অন্তর্ভুক্ত দক্ষতা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান
- শিক্ষা মন্ত্রণালয় এর অন্তর্ভুক্ত দক্ষতা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান

বেসরকারি প্রতিষ্ঠান

- বাংলাদেশ অ্যাসোসিয়েশন অব সফটওয়্যার অ্যান্ড ইনফরমেশন সার্ভিস (BASIS)
- বাংলাদেশ অ্যাসোসিয়েশন অব কল সেন্টার অ্যান্ড আউটসোর্সিং (BACCO)
- বাংলাদেশ অ্যাসোসিয়েশন অব কন্সট্রাকশন ইন্ডাস্ট্রি (BACCI)
- বাংলাদেশ গার্মেন্টস ম্যান্যুফ্যাকচারিং অ্যান্ড এক্সপোর্ট অ্যাসোসিয়েশন (BGMEA)
- বাংলাদেশ নিট ম্যান্যুফ্যাকচারিং অ্যান্ড এক্সপোর্ট অ্যাসোসিয়েশন (BKMEA)

এন. জি. ও

- ঢাকা আহসানিয়া মিশন
- ইউসেপ বাংলাদেশ
- ব্র্যাক
- পল্লী কর্ম-সহায়ক ফাউন্ডেশন (পিকেএসএফ)

শিল্পসংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান

- বাংলাদেশ শিল্প কারিগরি সহায়তা কেন্দ্র (বিটাক)

কর্মচারী/কর্মীদের মধ্যে সম্পর্ক

কোন একটি প্রতিষ্ঠান সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার জন্য প্রতিষ্ঠানের কর্মচারী/কর্মীদের মধ্যে সুসম্পর্ক প্রতিষ্ঠা করা অত্যাবশ্যক। কর্মচারী/ কর্মী সম্পর্ক প্রোগ্রামগুলি কর্মীদের প্রভাবিত করে এমন সমস্যাগুলির উপর ফোকাস করে ডিজাইন করা হয়, যেমন বেতন/ বোনাস এবং বিভিন্ন সুবিধাদি, কাজের-জীবনের ভারসাম্য বজায় রাখা এবং নিরাপদ কাজের পরিবেশ তৈরি করা।

কর্মচারী/কর্মীদের সুসম্পর্ক কর্তৃপক্ষ এবং ব্যবস্থাপনার কাছে মূল্যবোধ তৈরি করে। ইনস্টিটিউটের একাডেমিক কর্মীরা তাদের কাজের পরিবেশকে প্রভাবিত করার কারণগুলি জেনে উপকৃত হবেন। সামাজিকীকরণ, অন্যদের প্রতি মূল্যবোধ এবং নিয়োগকর্তার প্রতি ভাল মনোভাব একটিকে গভীরভাবে প্রভাবিত করে। কর্মচারী ও কর্মীদের মধ্যে সু-সম্পর্ক সুখী ও উৎপাদনশীল কর্মী তৈরি করতে সাহায্য করে। কর্মীরা একে অপরের সাথে মিলিত হন ও সহযোগিতা পূর্ণ আচরণ করে।

প্রতিষ্ঠানে কর্মচারী/কর্মীদের মধ্যে সুসম্পর্ক গড়ে তোলার জন্য নিম্নোক্ত বিষয়গুলো কর্মক্ষেত্রে অনুশীলন করা উচিত।

- সম্পর্কের চাহিদা চিহ্নিত করা এবং মানুষের দক্ষতা বিকাশ করা।
- সম্পর্ক তৈরি করা এবং অন্যদের প্রশংসা করার জন্য সময় দেওয়া।
- ইতিবাচক হওয়া ও নিজের কর্ম পরিধি মেনে চলা।
- খোশ গল্প এড়িয়ে চলা।
- নতুন এবং বিদ্যমান নীতির বিষয়ে পরামর্শ করা এবং কর্মীদের জন্য বেনিফিট প্যাকেজ তৈরি করা।
- দলের সদস্য হিসাবে প্রতিষ্ঠান ও প্রতিষ্ঠানের কাজকে নিজের কাজ মনে করা।
- প্রতিষ্ঠানের আইন ও পদ্ধতির সাথে নিজেকে মানিয়ে নেওয়া।

অ্যাসেসর (Assessor)

কোনো প্রশিক্ষণার্থীকে সনদায়নের নিমিত্তে তার সক্ষমতা মূল্যায়ন (Assess) করার জন্য সনদায়ন কতৃপক্ষ কর্তৃক সনদায়িত ব্যক্তিকে অ্যাসেসর বা মূল্যায়নকারী বলে।

প্রশিক্ষক (Trainer):

প্রশিক্ষক একজন সনদধারী পেশাদার ব্যক্তি যিনি একজন প্রশিক্ষণার্থী অথবা একদল প্রশিক্ষণার্থীর নির্দিষ্ট পেশায় বা ট্রেডে সক্ষমতা উন্নয়নে সক্ষম। দক্ষতা উন্নয়নের ক্ষেত্রে একজন প্রশিক্ষক একাধারে প্রশিক্ষক, মূল্যায়নকারী, প্রশিক্ষণ ডিজাইনার ও ডেভেলপার এবং প্রশিক্ষণ তত্ত্বাবধায়ক হিসাবে কাজ করেন।

প্রশিক্ষকের নৈতিক ও আইনগত দায়িত্ব

- প্রশিক্ষণ গ্রহণ করা ও কাজের জন্য যোগ্য হওয়া
- প্রশিক্ষণার্থীদের শেখার জন্য সবচেয়ে কার্যকর সুবিধা প্রদান করা
- প্রশিক্ষণার্থীদের নিয়মিত তত্ত্বাবধায়ন করা
- প্রশিক্ষণার্থীদের প্রগ্রেস মনিটর করা, মেন্টরিং করা ও গাইড করা।
- মূল্যায়ন করা, ফিডব্যাক প্রদান করা ও মূল্যায়ণ যাচাই করা।
- প্রগ্রেস রিপোর্ট প্রদান করা।
- প্রশিক্ষণ ও অ্যাসেসমেন্ট সংক্রান্ত আইনগত বিধিবিধান মেনে চলা।

কর্মস্থলে ক্লায়েন্ট ও কলিগ এর কাছ থেকে ফিডব্যাক গ্রহণ ও প্রদান করা।

কর্মস্থলে কাজের সাথে সু-সম্পর্ক গড়ে তোলা ও পেশাদার কর্মক্ষমতা সম্পর্কে ফিডব্যাক গ্রহণ/প্রদান করার ক্ষমতা প্রশিক্ষণ এবং মূল্যায়নের পরিষেবার সাথে জড়িত প্রত্যেকের জন্য একটি অপরিহার্য দক্ষতা। কার্যকর ফিডব্যাক ম্যানেজমেন্ট দক্ষতা অর্জন শিক্ষক/প্রশিক্ষক ও প্রশিক্ষণার্থীর জন্য অনেক গুরুত্বপূর্ণ।

সেলফ চেক শীট -৩.১

প্রশিক্ষনার্থীদের জন্য নির্দেশনা: - উপরোক্ত ইনফরমেশন শীট পাঠ করে নিচের প্রশ্নগুলোর উত্তর লিখ-

অতি সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন-

১। প্রতিষ্ঠানে কর্মচারী/কর্মীদের মধ্যে সুসম্পর্ক গড়ে তোলার জন্য কি কি বিষয়গুলো কর্মক্ষেত্রে অনুশীলন করা উচিত?

২। প্রশিক্ষকের নৈতিক ও আইনগত দায়িত্ব গুলো কি কি?

৩। কর্মস্থলে ক্লায়েন্ট ও কলিগ এর কাছ থেকে ফিডব্যাক গ্রহণ ও প্রদান করা হয় কেন?

উত্তরপত্র-৩.১

১। উত্তরঃ

প্রতিষ্ঠানে কর্মচারী/কর্মীদের মধ্যে সুসম্পর্ক গড়ে তোলার জন্য নিম্নোক্ত বিষয়গুলো কর্মক্ষেত্রে অনুশীলন করা উচিত।

- সম্পর্কের চাহিদা চিহ্নিত করা এবং মানুষের দক্ষতা বিকাশ করা।
- সম্পর্ক তৈরি করা এবং অন্যদের প্রশংসা করার জন্য সময় দেওয়া।
- ইতিবাচক হওয়া ও নিজের কর্ম পরিধি মেনে চলা।
- খোশ গল্প এড়িয়ে চলা।
- নতুন এবং বিদ্যমান নীতির বিষয়ে পরামর্শ করা এবং কর্মীদের জন্য বেনিফিট প্যাকেজ তৈরি করা।
- দলের সদস্য হিসাবে প্রতিষ্ঠান ও প্রতিষ্ঠানের কাজকে নিজের কাজ মনে করা।
- প্রতিষ্ঠানের আইন ও পদ্ধতির সাথে নিজেকে মানিয়ে নেওয়া।

২। উত্তরঃ

প্রশিক্ষকের নৈতিক ও আইনগত দায়িত্ব

- প্রশিক্ষণ গ্রহণ করা ও কাজের জন্য যোগ্য হওয়া
- প্রশিক্ষণার্থীদের শেখার জন্য সবচেয়ে কার্যকর সুবিধা প্রদান করা
- প্রশিক্ষণার্থীদের নিয়মিত তত্ত্বাবধায়ন করা
- প্রশিক্ষণার্থীদের প্রগ্রেস মনিটর করা, মেন্টরিং করা ও গাইড করা।
- মূল্যায়ন করা, ফিডব্যাক প্রদান করা ও মূল্যায়ণ যাচাই করা।
- প্রগ্রেস রিপোর্ট প্রদান করা।
- প্রশিক্ষণ ও অ্যাসেসমেন্ট সংক্রান্ত আইনগত বিধিবিধান মেনে চলা।

৩। উত্তরঃ

ক্লায়েন্ট ও কলিগ এর কাছ থেকে ফিডব্যাক গ্রহণ ও প্রদানের মাধ্যমে কর্মস্থলে কাজের সাথে সু-সম্পর্ক গড়ে তোলা ও পেশাদার কর্মক্ষমতা সম্পর্কে সঠিক ধারনা পাওয়া যায়। কার্যকর ফিডব্যাক ম্যানেজমেন্ট দক্ষতা অর্জন শিক্ষক/প্রশিক্ষক ও প্রশিক্ষণার্থীর জন্য অনেক গুরুত্বপূর্ণ।

শিখনফল-৪ (Learning Outcome): **প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজন এবং আগ্রহ অনুসারে দক্ষতা অর্জনে সহায়তা করতে পারবেন।**

বিষয়বস্তু (Content):

১. ট্রেইনিং পাথওয়ে
২. জব প্রোফাইল
৩. কর্মসংস্থানের সুযোগ

অ্যাসেসমেন্ট মানদন্ড (Assessment Criteria**):**

১. প্রশিক্ষণার্থীদের জব প্রোফাইল, শিক্ষাবিষয়ক এবং প্রশিক্ষণের সুযোগ সম্পর্কিত তাদের দক্ষতার উপর তথ্য দিতে সক্ষম হয়েছ
২. প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা এবং কর্মসংস্থানের সুযোগগুলি ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হয়েছ
৩. সাংগঠনিক নীতি এবং পদ্ধতি অনুসারে প্রশিক্ষণার্থীদের গোপনীয়তা রক্ষা করতে সক্ষম হয়েছ

শর্তাবলী (Conditions):

কাজের সময় শিক্ষার্থীকে অবশ্যই নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ সরবরাহ করতে হবে:

১. প্রকৃত কর্মক্ষেত্র অথবা প্রশিক্ষণ পরিবেশ
২. পিপিই, সরঞ্জাম ও উপকরণ
৩. যন্ত্রপাতি।

শিক্ষণ উপকরণ (Learning Materials):

১. বই, ম্যান্যুয়াল
২. মডিউল / রেফারেন্স
৩. সিবিএলএম
৪. হ্যান্ডআউটস
৫. ল্যাপটপ
৬. মাল্টিমিডিয়া প্রোজেক্টর
৭. হোয়াইট বোর্ড ও মার্কার
৮. ইন্টারনেট ফ্যাসিলিটিস
৯. কাগজ
১০. কলম

শিখন কার্যক্রম (Learning Activity)

এই শিখনফল অর্জনের লক্ষ্যে শিখনফলে অন্তর্ভুক্ত বিষয়বস্তু এবং কর্মক্ষমতা মানদণ্ড অর্জনের জন্য নিম্নবর্ণিত কার্যক্রমগুলো পর্যায়ক্রমে সম্পাদন করতে হবে। কার্যক্রমগুলোর জন্য পার্শ্বে বর্ণিত রিসোর্সসমূহ ব্যবহার করতে হবে।

(Learning Activities) **(শিখন কার্যক্রম)**	**Resources / Special instructions** **(রিসোর্স / বিশেষ নির্দেশ)**
● এই মডিউলটির ব্যবহার নির্দেশিকা অনুসরণ করতে হবে	● নির্দেশিকা পড়তে হবে।
● ইনফর্মেশন শীট পড়তে হবে	● ইনফরমেশন শীট ৪.১।
● সেলফ চেক শীটে প্রদেয় প্রশ্নগুলোর উত্তর প্রদান করতে হবে এবং প্রদত্ত উত্তর পত্রের সাথে উত্তর মিলিয়ে নিশ্চিত হতে হবে	● সেলফ চেক ৪.১ এবং উত্তরপত্র ৪.১

ইনফরমেশন শিট: ৪.১

প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজন এবং আগ্রহ অনুসারে দক্ষতা অর্জনে সহায়তা করা ।

লার্নিং অবজেক্টিভস (শিখন উদ্দেশ্য): এই ইনফরমেশন শীট পড়ে শিক্ষার্থীরা-

১. প্রশিক্ষণার্থীদের জব প্রোফাইল, শিক্ষাবিষয়ক এবং প্রশিক্ষণের সুযোগ সম্পর্কিত তাদের দক্ষতার উপর তথ্য দিতে পারবে;
২. প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা এবং কর্মসংস্থানের সুযোগগুলি ব্যাখ্যা করতে পারবে; এবং
৩. সাংগঠনিক নীতি এবং পদ্ধতি অনুসারে প্রশিক্ষণার্থীদের গোপনীয়তা রক্ষা করতে পারবে।

জব প্রোফাইল

জব প্রোফাইল নির্দিষ্ট কাজের বিবরণ প্রদান করে। প্রার্থীর কাজ সম্পর্কে সংক্ষিপ্ত বর্ণনা প্রদান করে এবং প্রার্থী নির্দিষ্ট জবের জন্য যোগ্য কিনা তা নির্ধারণ করতে সহায়তা করে। প্রশিক্ষণার্থীর নিড ও এক্সপেকটেশন অনুযায়ী কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রদান করার ক্ষেত্রে জব প্রোফাইল গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। জব প্রোফাইল এর মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীর ট্রেনিং পাথওয়ে নির্ধারণ করা সহজতর হয়।

প্রশিক্ষণ

প্রশিক্ষণ হচ্ছে এমন একটি পরিকল্পিত কার্যক্রম যেখানে একদল মানুষকে একটি নির্দিষ্ট বিষয়ের উপর দক্ষতা বৃদ্ধি করা হয়। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে ব্যক্তির কাজের উপর জ্ঞান ও দৃষ্টিভঙ্গীর পরিবর্তন ঘটে। প্রশিক্ষণ গ্রহনের মাধ্যমে একটি নির্দিষ্ট কাজের উপর যোগ্যতা অর্জন ও দক্ষ হওয়া যায়।

প্রশিক্ষণ সাধারণত কর্মচারীকে 'তৈরী হাত' হিসেবে উন্নীত করতে সাহায্য করে। প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব মানবসম্পদ উন্নয়নে প্রশিক্ষণের উপর অধিক গুরুত্ব আরোপ করা এবং এই খাতে যথেষ্ট পরিমাণ টাকা বরাদ্দ করা। সেইসাথে কর্মচারীদের সকল প্রকার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা তথা সুযোগ-সুবিধা প্রদান করা।

প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা

প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে কর্মীর আত্মবিশ্বাস ও সাহস বৃদ্ধি পায় এবং কর্মী কাজ করতে বেশি স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করে। কর্মীর থেকে সাবলীলভাবে কাজ আদায় করে নিতে প্রশিক্ষণ অত্যন্ত জরুরি একটি বিষয়। সেই জন্যই কোনো প্রতিষ্ঠানে কর্মী নিয়োগের পর সেই কর্মীকে বেশ কিছুদিন প্রশিক্ষণের আওতায় রাখা হয়। যাতে ওই ব্যক্তি তার কাজের বিষয়ে সঠিক ও সম্পুর্ন ধারণা পায় এবং কাজ করার সময় কোন সমস্যার মুখোমুখি না হয়।

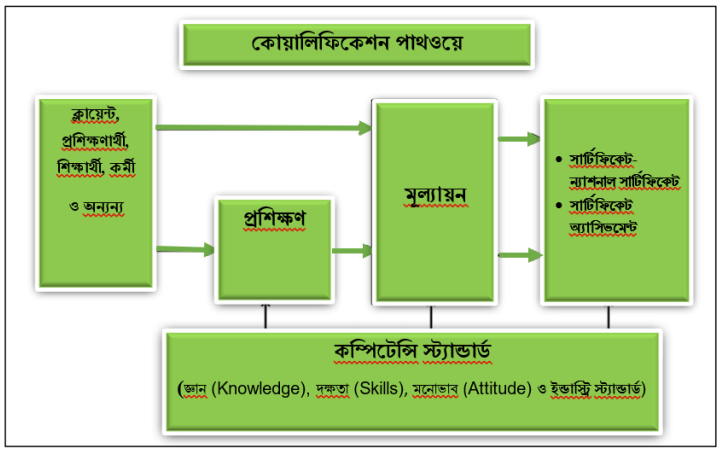
চাকরির সুযোগ সমূহ

বিভিন্ন সেক্টরে যেমন-অ্যাগ্রোফুড সেক্টর, সিরামিক সেক্টর, কন্সট্রাকশন সেক্টর, ফার্নিচার সেক্টর, আইসিটি সেক্টর, ইনফরমাল সেক্টর, লেদার ও লেদার গুডস সেক্টর, লাইট ইঞ্জিনিয়ারিং সেক্টর, ফার্মাসিউটিক্যাল সেক্টর, রেডিমেড গার্মেন্টস ও টেক্সটাইল সেক্টর, ট্যুরিজম ও হসপিটালিটি সেক্টরে বিভিন্ন অকুপেশনে চাকরির সুযোগ রয়েছে।

কোয়ালিফিকেশন পাথওয়ে

ট্রেনিং পাথওয়ে হচ্ছে কোন একজন প্রশিক্ষণার্থীর নির্দিষ্ট কোর্সের জন্য প্রয়োজনীয় কোয়ালিফিকেশন অর্জন করার সঠিক পথ বলে দেয়। কম্পিটেন্সি বেসড ট্রেনিং পদ্ধতিতে তিন ধরণের পাথওয়ে অনুসরণ করা হয়।

১. অ্যাসেসমেন্ট অনলি পাথওয়ে
২. ট্রেইনিং ও অ্যাসেসমেন্ট পাথওয়ে
৩. মাল্টিপল এন্ট্রি মাল্টিপল এক্সিট পাথওয়ে



কোয়ালিফিকেশন পাথওয়ে

BNQF সাধারণ শিক্ষা, কারিগরি-বৃত্তিমূলক শিক্ষা এবং উচ্চ শিক্ষাকে একত্রিত করে একটি সুসংগত মান-নিশ্চিত ব্যবস্থা। এটি পাথওয়ে এবং ইকুইভ্যালেন্সিকে সংজ্ঞায়িত করে, যা যোগ্যতার অ্যাক্সেস প্রদান করে। এটি বিভিন্ন শিক্ষা খাতের মধ্যে এবং বিভিন্ন সেক্টর ও শ্রমবাজারের মধ্যে সহজে এক স্তর থেকে অন্য স্তরে যেতে শিক্ষার্থীকে সাহায্য করে।

শিক্ষার্থীর গোপনীয়তা

শিক্ষার্থীর গোপনীয়তা হল কোন ছাত্র বা প্রশিক্ষণার্থীর প্রশিক্ষণের সময় এবং এর পরে তথ্য গোপন বা গোপন রাখার প্রয়োজনীয়তা। এতে তার নিজের/অভিভাবকদের অনুমতি ছাড়া কোনো ব্যক্তিগত তথ্য প্রকাশ করবেন না। প্রশিক্ষণার্থীর তথ্য পিতামাতার বা ছাত্রদের সম্মতি ছাড়া তৃতীয় পক্ষের সাথে শেয়ার করা যাবে না। শিক্ষার্থীদের গোপনীয়তা বজায় রাখার জন্য নিম্নলিখিত পয়েন্টগুলি প্রশিক্ষক / বাস্তবায়নকারী অনুসরণ করতে পারেন।

১. গোপনীয়তার বিষয়ে প্রণীত নিয়ম, প্রবিধান এবং আইন সম্পর্কে জানুন
২. তৃতীয় পক্ষের কাছে ছাত্রদের সম্পর্কে কখনও কথা বলবেন না বা গল্পও করবেন না। গোপনীয়তা ভঙ্গ হয় এমন কোনো বিষয়ে কথা বলার প্রয়োজন হলে জেনেরিক নাম ব্যবহার করুন যাতে বিশেষ শিক্ষার্থীদের নাম প্রকাশ করা না যায়।
৩. ক্লাস চলাকালীন এবং ছাত্ররা যখন রুমে থাকে তখন কম্পিউটার বা কাগজে শিক্ষার্থীদের গোপনীয় তথ্যে উমুক্ত না করাই ভাল।
৪. শিক্ষার্থীদের কম্পিউটার ব্যবহারের জন্য আলাদা কম্পিউটার বা অ্যাকাউন্ট স্থাপন করুন।
৫. গোপনীয় কাগজপত্র কখনই আবর্জনার মধ্যে ফেলবেন না।

সেলফ চেক শিট -৪.১

প্রশিক্ষনার্থীদের জন্য নির্দেশনা: -

উপরোক্ত ইনফরমেশন শীট পাঠ করে নিচের প্রশ্নগুলোর উত্তর লিখ-

অতি সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন-

১. জব প্রোফাইল বলতে কি বোঝায়?

২. কম্পিটেন্সি বেসড ট্রেনিং পদ্ধতিতে কি কি কোয়ালিফিকেশন পাথওয়ে ব্যবহার করা হয়?

৩. শিক্ষার্থীর গোপনীয়তা বলতে কি বোঝায়?

উত্তরপত্র-৪.১

১। উত্তরঃ জব প্রোফাইল

জব প্রোফাইল নির্দিষ্ট কাজের বিবরণ প্রদান করে। প্রার্থীর কাজ সম্পর্কে সংক্ষিপ্ত বর্ণনা প্রদান করে এবং প্রার্থী নির্দিষ্ট জবের জন্য যোগ্য কিনা তা নির্ধারণ করতে সহায়তা করে। প্রশিক্ষণার্থীর নিড ও এক্সপেকটেশন অনুযায়ী কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রদান করার ক্ষেত্রে জব প্রোফাইল গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। জব প্রোফাইল এর মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীর ট্রেনিং পাথওয়ে নির্ধারণ করা সহজতর হয়।

২। উত্তরঃ কম্পিটেন্সি বেসড ট্রেনিং পদ্ধতিতে তিন ধরণের পাথওয়ে অনুসরণ করা হয়।

১. অ্যাসেসমেন্ট অনলি পাথওয়ে
২. ট্রেইনিং ও অ্যাসেসমেন্ট পাথওয়ে
৩. মাল্টিপল এন্ট্রি মাল্টিপল এক্সিট পাথওয়ে

৩। উত্তরঃ শিক্ষার্থীর গোপনীয়তা হল কোন ছাত্র বা প্রশিক্ষণার্থীর প্রশিক্ষণের সময় এবং এর পরে তথ্য গোপন বা গোপন রাখার প্রয়োজনীয়তা। এতে তার নিজের/অভিভাবকদের অনুমতি ছাড়া কোনো ব্যক্তিগত তথ্য প্রকাশ করবেন না। প্রশিক্ষণার্থীর তথ্য পিতামাতার বা ছাত্রদের সম্মতি ছাড়া তৃতীয় পক্ষের সাথে শেয়ার করা যাবে না।

দক্ষতা পর্যালোচনা

প্রশিক্ষনার্থীর জন্য নির্দেশনা: প্রশিক্ষণার্থী নিম্নোক্ত দক্ষতা প্রমান করতে সক্ষম হলে নিজেই কর্ম দক্ষতা মূল্যায়ন করবে এবং সক্ষম হলে হ্যাঁ বোধক ঘরে টিক চিহ্ন দেবে।		
কর্মদক্ষতা মূল্যায়নের মানদন্ড	হ্যাঁ	না
১ স্কিলস (skills) পরিভাষার তালিকা প্রস্তুত এবং সংজ্ঞায়িত করতে সক্ষম হয়েছে;		
২ প্রাসঙ্গিক নীতিসমূহ ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হয়েছে;		
৩ স্কিলস (skills) সিস্টেম বর্ণনা করতে সক্ষম হয়েছে;		
৪ সিবিটিএন্ডএ (CBT&A) এর কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড এবং কারিকুলাম ডকুমেন্ট সনাক্ত ও সংগ্রহ করতে সক্ষম হয়েছে;		
৫ দক্ষ মানব সম্পদের ক্যারিয়ারের সুযোগ অনুসন্ধান করতে সক্ষম হয়েছে;		
৬ স্কিলস (skills) এর কোয়ালিটি বিষয়গুলি চিহ্নিত এবং ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হয়েছে;		
৭ কোয়ালিটি অ্যাস্যুরেন্স ম্যানুয়ালগুলি (QAM) সনাক্ত করতে ও পড়তে সক্ষম হয়েছে;		
৮ কোর্স এ্যাক্রিডিটেশন ডকুমেন্ট (CAD) সনাক্ত করতে ও পড়তে সক্ষম হয়েছে;		
৯ এনএসকিউএফ/ বিএনকিউএফ (NSQF/ BNQF) বাস্তবায়ন ম্যানুয়াল সনাক্ত করতে ও পড়তে সক্ষম হয়েছে;		
১০ স্কিলস প্রদানকারী এবং ডেভেলপমেন্ট সংস্থাগুলির তালিকা তৈরী করতে সক্ষম হয়েছে;		
১১ কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড অনুসরণ করে কাজ সম্পাদন করতে সক্ষম হয়েছে;		
১২ এমপ্লয়ী/স্টাফ রিলেশনশীপ সিস্টেম অনুসরণ করতে সক্ষম হয়েছে;		
১৩ সহকর্মীদের সহযোগী হিসাবে কাজের পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হয়েছে;		
১৪ সাংগঠনিক নীতি এবং পদ্ধতি অনুসারে নৈতিক ও আইনী দায়িত্ব বজায় রাখতে সক্ষম হয়েছে;		
১৫ ক্লায়েন্ট এবং সহকর্মীদের ফিডব্যাক মূল্যায়ন ও কাজে লাগাতে সক্ষম হয়েছে;		
১৬ প্রশিক্ষণ পাথওয়ে, জব প্রোফাইল সম্পর্কিত দক্ষতা বিষয়ক তথ্য প্রশিক্ষণার্থীদের দিতে সক্ষম হয়েছে;		
১৭ প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা ও কর্মসংস্থানের সুযোগগুলি ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হয়েছে;		
১৮ সাংগঠনিক নীতি ও পদ্ধতি অনুসারে প্রশিক্ষণার্থীদের গোপনীয়তা রক্ষা করতে সক্ষম হয়েছে;		

আমি (প্রশিক্ষনার্থী) এখন আমার আনুষ্ঠানিক যোগ্যতা মূল্যায়ন করতে নিজেকে প্রস্তুত বোধ করছি।

স্বাক্ষর ও তারিখ:

প্রশিক্ষকের সাক্ষর ও তারিখ:

কম্পিটেন্সি বেসড ট্রেইনিং অ্যান্ড অ্যাসেসমেন্ট (CBT&A) মেথডোলজি (লেভেল-৪) অকুপেশনের মডিউল "স্কিলস সেক্টরে কার্যকরভাবে কাজ করা" এর ২৭ এপ্রিল ২০২২ তারিখে অনুষ্ঠিত ভেলিডেশন ওয়ার্কশপে অংশগ্রহণকারী বিশেষজ্ঞগণের তালিকাঃ

ক্রমিক নং	অংশগ্রহণকারী নাম	পদবী ও প্রতিষ্ঠানের নাম	মোবাইল নং ও ইমেইল
১.	ড. শেখ আবু রেজা	ডিরেক্টর (অবসর প্রাপ্ত), ডিটিই, ঢাকা।	ফোনঃ +8801711802800 ইমেইলঃ reza.dte@gmail.com
২.	এ এম জহিরুল ইসলাম	চিফ ইনস্ট্রাক্টর, ঢাকা পলিটেকনিক ইনস্টিটিউট	ফোনঃ +8801740920809 ইমেইলঃ zahirdpi89@gmail.com
৩.	এস এম জাহাঙ্গীর আলম	টিম লিডার, টিভেট সেক্টর, ঢাকা আহসানিয়া মিশন, ঢাকা।	ফোনঃ +8801715435606 ইমেইলঃdamtvetsector@gmail.com; jahangiranj.alam@yahoo.com
৪.	মোঃ আজহারুল হক	সিইও, স্কিল জোন, ঢাকা।	ফোনঃ +8801711047815 ইমেইলঃazharulhaque2008@gmail.com
৫.	মোঃ আবু সেলিম রেজা	অ্যাসিসট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার, মুন পাওয়ার ইঞ্জিনিয়ারিং, ঢাকা।	ফোনঃ +8801767822766 ইমেইলঃ reza786et@gmail.com
৬.	ড. মোঃ শাহাদৎ হোসেন	স্পেশালিস্ট -২ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কতৃপক্ষ	ফোনঃ +8801715360652 ইমেইলঃ hossainsm61@gmail.com
৭.	মোঃ সাইফ উদ্দীন	প্রসেস এক্সপার্ট (সিএস এন্ড কারিকুলাম)	ফোনঃ +8801723004419 ইমেইলঃ engrbd.saif@gmail.com