

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, মে ২৯, ২০১৪

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
শাখা-১০

প্রজ্ঞাপন

তারিখ, ১৩ জ্যৈষ্ঠ, ১৪২০/২৭ মে, ২০১৪ খ্রিস্টাব্দ

নং ৪০.০০১.০৩৬.০০.০০.০৩৪.২০১১-৯১২।—বাংলাদেশকে ২০২১ সালের মধ্যে একটি মধ্যম আয়ের দেশে উন্নীত করার লক্ষ্যে কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে দক্ষ জনশক্তি গড়িয়া তুলিবার লক্ষ্যে প্রণীত জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি-২০১১ গত ৮-৯-২০১১ ইং তারিখে মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর সভাপতিত্বে অনুষ্ঠিত জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (NSDC) এর ২য় সভায় উপস্থাপিত ও অনুমোদিত হয়। উক্ত সভার সিদ্ধান্ত মোতাবেক সরকারের অনুমোদনের জন্য নীতিমালাটি গত ৩০ জানুয়ারি ২০১২ তারিখে মন্ত্রিসভার বৈঠকে উপস্থাপন করা হয়। মন্ত্রিসভার বৈঠকে নীতিমালাটি চূড়ান্তভাবে অনুমোদিত হওয়ায় জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১ প্রকাশ করা হইল।

২। ৩০ জানুয়ারি ২০১২ ইং তারিখ থেকে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১ কার্যকর হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

আবদুল মতলেব হাওলাদার
সহকারী সচিব।

(১৩৮৭৯)
মূল্য : টাকা ৮০.০০

1. Introduction

Skills, knowledge and innovation are important driving forces of economic growth and social development in any country, and those countries with higher levels of education and skills, adjust more effectively to challenges and opportunities in the global economy.

A comprehensive national skills development policy in Bangladesh will guide skill development strategies and facilitate improved coordination of all elements of skills training and the parties involved. The Skills Development Policy will contribute to the implementation of other national economic, employment, and social policies so that Bangladesh can achieve its goal of attaining middle income status in 2021.

Skills development depends on many different actors, including the private sector, non-for-profit actors, NGOs and civil society; as well as the large number of government ministries delivering skills based education and training. Consequently, the Skills Development Policy for Bangladesh is a major initiative to improve the coordination and delivery of skills in Bangladesh for the betterment of the nation as a whole. This policy also extends and builds on other major government policies such as the Education Policy of 2009, the Non-Formal Education Policy of 2006, the Youth Policy of 2003, the National Training Policy of 2008 and the NSDC Action Plan of 2008.

This Skills Development Policy provides the vision and direction for skills development over coming years as it sets out the major commitments and key reforms that government will implement in partnership with industry, workers and civil society.

This national policy will be supported by a revised and more detailed NSDC Action Plan which will identify clear roles and responsibilities for all stakeholders and set out timebound measurable targets for action over five years.

2. Defining Skills Development

2.1. To more effectively manage its human resources and develop an integrated approach to skills development, there is a need to think beyond state controlled TVET systems and emphasise the varied types of formal and non-formal training through which skills are developed.

2.2. Definition:

Skills development is defined as the full range of formal and non-formal vocational, technical and skills based education and training for employment and or self-employment. In keeping with international trends, skills development thus includes:

- a. Pre-employment and livelihood skills training, including TVET, apprenticeships and school based TVET;
- b. Education and training for employed workers, including workplace training, and in areas or increasing demand such as customer service, marketing and line management; and
- c. Employment oriented and job-related short courses not currently affiliated with BTEB servicing both domestic and international markets.

2.3. **Scope:**

Skills development does not include:

- a. General education programs delivered by primary or secondary schools ie: those that do not have a vocational skills component;
- b. Non-formal education delivered by NGOs and government agencies that do not develop employment oriented livelihood skills eg: programs on literacy, numeracy, nutrition etc; and
- c. Education for professionals delivered by universities ie: those programs that lead to qualifications at the Bachelors degree level or higher.
- d. Professional training for executives outside the scope of NTVQF.

2.4. Skills development stands at the intersection of different policy domains including education and training, non-formal education, labour, employment and industry development. This policy integrates elements of education and training within these policy domains under the concept of skills development.

2.5. In Bangladesh, many government Ministries and agencies deliver formal and non-formal skills training in the context of industry and community development. Many private training organisations, NGOs and donors also deliver skills training, both formal and informal. Skills training also occurs on-and-off the job in enterprises, and as pre-departure training for expatriate workers.

2.6. **Current Situation:**

The skills development system in Bangladesh can be classified into four main segments:

- public (delivered to varying degrees by numerous ministries);
- private (receive some form of government subsidy e.g. MPO and grants)

- private (commercial training institutions including madrasahs);
 - NGOs (non-for-profit institutions); and
 - industry based (institutions managed by industry and training delivered in the workplace, including apprenticeships).
- 2.7. Each of these segments offers a wide variety of formal and non-formal training programs to different target groups using different approaches to delivery and assessment.
- 2.8. The scope of skills development is much wider and diverse than generally understood and encompasses a large number of institutions and activities. However, its impact has been limited as the various component parts move their own ways without a unifying vision within which each has a clearly defined role. There is a need to rationalize the disparate efforts in TVET and skills training by putting it under a single regulatory framework to provide a unified and coherent direction.
- 2.9. In the current system, there is no nationally consistent approach to quality assurance, with current qualifications not based on standards that align with the occupations or skill levels in industry. Curriculum development is highly centralized, rigid and time consuming and not based on need. The development of new courses, the expansion of high demand courses and the closing of obsolete courses do not always reflect market needs.
- 2.10. The existing TVET and skills training system has problems with the quality, relevance and scope of programs delivered. The quality of graduates is inconsistent and is borne out by available data on graduate employment outcomes.
- 2.11. The lack of coordinated public sector delivery leads to duplication of programs, competition for the same target group of learners, limited links between different training centers and no clear picture of what training is being provided for which industry or occupation.
- 2.12. The skill development system in Bangladesh faces many challenges and issues, not all of which relate to financing or a lack of resources. Significant improvements can be made by implementing more effective and nationally consistent policies and systems of management and quality control.

3. Vision, Mission & Objectives

3.1. Vision:

The vision for skills development shared by government, industry, workers and civil society is that:

Skills development in Bangladesh will be recognised and supported by government and industry as a coordinated and well planned strategy for national and enterprise development. The reformed skills development system will empower all individuals to access decent employment and ensure Bangladesh's competitiveness in the global market through improved skills, knowledge and qualifications that are recognised for quality across the globe.

3.2. Mission:

The mission of the skills development system in Bangladesh is to support rapid and inclusive economic growth through:

- a. Enhancing individuals' employability (in wage / self employment) and ability to adapt to changing technologies and labour markets;
- b. Improving the productivity and profitability of enterprises; and
- c. Strengthening national competitiveness and reducing poverty.

3.3. Objectives:

Major objectives of the National Skill Development Policy are to:

- a. Provide a clear statement of the reform agenda and strategy for skills development in Bangladesh;
- b. Improve the quality and relevance of skills development in Bangladesh;
- c. Establish more flexible and responsive delivery mechanisms that better service the needs of labour markets, individuals and the community at large;
- d. Improve access to skills development for various groups of citizens including women and people with disabilities, encourage participation in skills development by industry organisations, employers and workers and improve skills acquisition in communities; and
- e. Enable more effective planning, coordination and monitoring of skill development activities by different ministries, donors, industry, and public and private providers.

3.4. Key Target Groups:

Access to education, training and lifelong learning will be promoted for people with nationally identified specific needs, such as youth, women, low-skilled people, people with disabilities, migrants and internally displaced people, older workers, indigenous people, ethnic minority groups and the socially excluded; and for workers in small and medium-sized enterprises, the informal economy, in the rural sector and in self-employment.

3.5. Decent Work:

A major challenge for the skill development system is to address the needs of a huge population by providing skills to enhance employability and secure safe and decent work. Consequently, skills development for those working in the informal economy is a key strategy, one that will also create greater awareness of environmental, safety and health concerns.

3.6. Lifelong Learning:

The government will establish, maintain and improve a more coordinated education and training system within the concept of lifelong learning. The primary responsibility of government is for education, pre-employment training and training the unemployed.

3.7. Social Partners:

The social partners have a major role in skills development. In particular, employers and workers are key stakeholders who work with government to develop and implement a vision for skills development. Through this Skills Development Policy, the government pledges to develop social and economic policies to encourage enterprises to invest in education and training and support individuals to develop their competencies and careers.

4. Demand-Driven, Flexible and Responsive Training Provision

- 4.1. For skills development in Bangladesh to meet the needs of local and overseas employers, workers and the community at large, it needs to be more flexible and responsive to demand. Flexibility means that providers of TVET and skills training have the incentives, resources and capacity to understand and respond to the identified demand.
- 4.2. Demand-driven policy requires capacity within agencies, industry and regional authorities to identify and communicate the demand for skills to providers. The skills data system will be developed to inform the type of skilled workforce required, and training providers will be encouraged and empowered to respond to this demand through incentives, performance-based funding mechanisms and accountability regimes.
- 4.3. To achieve this shift, a series of structural reforms will be implemented to ensure that through the Bangladesh Skills Development System, government, industry and the social partners can:
 - a. More clearly assess the skill needs of industry in Bangladesh;

- b. Deliver nationally and internationally recognised qualifications that meet the needs of learners and employers; and
- c. Deliver higher quality skill outcomes to maintain individuals' employability, increase their productivity and support higher standards of living.

4.4. The Bangladesh Skills Development System:

The Bangladesh Skills Development System will consist of:

- a. National Technical & Vocational Qualifications Framework (NTVQF);
- b. Competency Based Industry Sector Standards & Qualifications; and
- c. Bangladesh Skills Quality Assurance System.

5. Nationally Recognised Qualifications

- 5.1. The education and training system must keep abreast of the changing demands from industry and the community. Consequently, the system of qualifications used to recognise the attainment of knowledge and skills through formal programs in Bangladesh will be revised and updated, leading to introduction of a new National Technical and Vocational Qualifications Framework (NTVQF).

5.2. National Technical and Vocational Qualifications Framework (NTVQF)

The NTVQF will expand the number of qualifications available in the country to better reflect the growing and changing occupational and skill profiles in both domestic and international labour markets.

- 5.3. The NTVQF will support stronger integration of skills training in community organisations, schools, training institutions and the workplace, by providing a common national benchmark for the naming and achievement of qualifications, up to, but not including, university degrees.
- 5.4. The NTVQF will also provide a new benchmark for the international recognition of the skills and knowledge of Bangladeshi workers, who are recognised as an increasingly important export for this country.
- 5.5. The Bangladesh NTVQF will be a nationally consistent system designed to:
- a. improve the quality and consistency of nationally recognised qualifications;

- b. introduce consistent naming of credentials for formal and non-formal skills based education and training;
- c. provide formal recognition of workplace skills obtained in both the formal and informal economies;
- d. provide high-quality skill outcomes to maintain individuals' employability and increase their productivity;
- e. improve the alignment of formal and non-formal training programs with industry requirements; and
- f. increase options for students by broadening program and progression pathways; and
- g. support lifelong learning by providing recognised pathways for workers to raise the level of their knowledge and skills throughout their working life, and beyond.
- 5.6. The Bangladesh National Technical and Vocational Qualifications Framework will include two pre-vocational levels to introduce additional pathways in general education and to cater for the under privileged and low educated groups in society. It will also include five vocational levels, and one level for diploma level qualifications as shown in Figure 2. Under the NTVQF, training organisations will also be able to issue a Statement of Attainment for specific units of competency when less than the full program has been completed.
- 5.7. In general education, a new system of dual certification will be introduced so that students who satisfactorily achieve the skills component of vocational education programs such as the SSC (Voc), HSC (Voc) and HSC (BM), will receive a NTVQF qualification in addition to, and separate from, the school qualification.

NTVQF Levels	Pre-Vocation Education	Vocational Education	Technical Education	Job Classification
NTVQF 6			Diploma in engineering or equivalent	Middle Level Manager /Sub Assistant Engr. etc.
NTVQF 5		National Skill Certificate 5 (NSC 5)		Highly Skilled Worker / Supervisor
NTVQF 4		National Skill Certificate 4 (NSC 4)		Skilled Worker

NTVQF Levels	Pre-Vocation Education	Vocational Education	Technical Education	Job Classification
NTVQF 3		National Skill Certificate 3 (NSC3)		Semi-Skilled Worker
NTVQF 2		National Skill Certificate 2 (NSC 2)		Basic-Skilled Worker
NTVQF 1		National Skill Certificate 1 (NSC 1)		Basic Worker
Pre-Voc 2	National Pre-Vocation Certificate NPVC 2			Pre-Vocation Trainee
Pre-Voc 1	National Pre-Vocation Certificate 1 NPVC 1			Pre-Vocation Trainee

Figure 2: National Technical & Vocational Qualifications Framework

- 5.8. All government agencies that deliver skills training will review their curriculum so it aligns with the new NTVQF. This will ensure that participants in government funded skills development programs have the opportunity to receive nationally recognised qualifications for the part of their program that is based on national industry skill standards.
- 5.9. NGOs and other providers of non-formal skills training, including the Bureau of Non-Formal Education (BNFE), will also be encouraged to utilise the new standards and support materials so the skills component of their programs can be nationally recognised.
- 5.10. To support implementation of the NTVQF, measures will be taken to safeguard the use of qualification titles. A new national logo certifying that training providers and programs meet national quality standards will also be introduced.

- 5.11. Under direction from the NSDC, the Bangladesh Technical Education Board (BTEB) will be responsible for the implementation and periodic review of the NTVQF.
- 5.12. To safeguard the integrity of the NTVQF, the Technical Education Regulations of 1975 will be revised to ensure that BTEB is empowered to take action against private training organisations that inappropriately use either the new NTVQF qualification titles, or the nationally recognised training logo.
- 5.13. To ensure a smooth transition to the new system, the NTVQF will be gradually implemented in thrust industry sectors to allow development of new standards and qualifications for occupations and skills in demand.

6. Competency Based Training & Assessment

- 6.1. The skills development system must be responsive to the present and future industry needs and will move to implement a competency based training and assessment (CBT&A) system to achieve that end.
- 6.2. It is widely recognised that skill needs in the labour market need to be more clearly and precisely defined so that delivery and assessment arrangements can give greater emphasis to practical skills. The CBT&A system will support the introduction of demand-driven training, and will result in the development of partnerships between industry sectors and the training organizations. CBT&A represents a shift away from traditional theory based approaches to delivery and assessment by placing greater emphasis on the achievement and demonstration of practical skills required to perform at a specified standard demanded by industry.
- 6.3. The CBT&A system will be based on the following principles:
 - a. Progression through a competency based training program will be determined by whether the student has met the set standards, and not by the time spent in training.
 - b. Each learner's achievement is measured against job-related competency standards rather than against the achievement of other learners.
- 6.4. An important foundation for the introduction of CBT&A is close dialogue with industry to develop clear descriptions of the skills and knowledge required to perform different tasks in the workplace. These units of competency, or competency standards, set the performance criteria that will be assessed in training institutions who issue nationally recognised qualifications.

6.5. Industry Sector Standards and Qualifications Structure:

The government with its industry partners will implement a new system of industry competency standards and qualifications. The competency standards will be developed by each industry sector and then grouped into clusters that reflect occupations or key skill sets prioritized by employers and workers in that sector. This new system will be known as the Industry Sector Standards and Qualifications Structure.

- 6.6. Training organisations, both public and private, will not automatically be able to issue the new competency based qualifications endorsed by industry as they will be required to demonstrate they have the necessary equipment and trained staff to meet the skill standards set by industry.
- 6.7. Under a CBT&A system, industry will be expected to increase its engagement and support of training institutions, so that programs and graduates are more likely to meet the needs of employers and their staff.
- 6.8. Vocational education programs in schools such as the SSC (Voc), HSC (Voc) and HSC (BM) will be revised to ensure that the vocational components are based on industry competency standards and that students only receive NTVQF qualifications if they are assessed as competent.
- 6.9. All instructors and trainers will be provided with adequate training so they can develop and implement CBT&A programs. Considerable investments will also be made to upgrade the facilities and equipment of select training institutes so they can deliver the new industry endorsed qualifications.
- 6.10. The impact of CBT&A will be closely monitored to ensure the opportunities for skills development available to industry and learners are not adversely affected due to additional costs.

7. Programs and Providers Quality Assured

- 7.1. Maintaining the quality of training programs and all types of training providers is of crucial importance. Improved quality will increase the return to industry and the community in general, and make skills development and TVET a more attractive option for learners and employers in Bangladesh.
- 7.2. Improved quality is also necessary so that learners and employers, both in Bangladesh and abroad, can be assured that qualifications issued in Bangladesh truly reflect the standard of knowledge and skills that they claim.

- 7.3. Quality assurance is also an important strategy to improve the relevance and delivery of formal and non-formal education and training programs. Consequently, the Bangladesh Skills Quality Assurance System will be introduced to improve the quality of skills development in Bangladesh.
- 7.4. Bangladesh Skills Quality Assurance System:**
- The quality assurance system will introduce new national quality standards to ensure nationally consistent and high quality training and assessment services for learners. The new quality assurance system will deal with the following issues:
- a. the registration of public and private training providers;
 - b. development of nationally recognised units of competency and qualifications;
 - c. accreditation of learning and assessment programs;
 - d. auditing of training providers for compliance against quality standards;
 - e. validation of assessment tools against units of competency (e.g. standardised examinations and practical tests); and
 - f. the development and publication of quality procedures and manuals and its effective implementation.
- 7.5. The key aim of the new quality assurance system is to ensure that training providers in Bangladesh meet minimum standards related to the facilities and equipment they use, the skills and experience of their trainers and the management and operations of their institutions.
- 7.6. Specific detailed quality standards and criteria will be developed to allow implementation of the new Skills Quality Assurance System. The new system will also consider a multiple tiered registration process so that mandatory registration for private training providers can be implemented. Tiered registration will also allow for the recognition of excellence amongst training providers.
- 7.7. Over time, all government agencies delivering skills training and qualified private training providers will become accredited against the new quality standards, so that learners can receive formal recognition of skills learned, through Statements of Attainment and other qualifications from the NTVQF.
- 7.8. The implementation and periodic review of the new quality system will be the responsibility of the Bangladesh Technical Education Board (BTEB) under direction of the NSDC. The NSDC will ensure that BTEB receives the necessary technical support and has adequate manpower and resources to fulfill this expanded role.

- 7.9. In accrediting local training providers, BTEB will recognise those who have achieved other national and international quality standards related to TVET and skills training. These include providers who meet ISO 9000 / IWA2, who are registered by the UK Qualifications & Curriculum Authority or under the Australian Quality Training Framework (AQTF). Training institutions that provide evidence of meeting these standards will have local registration fast-tracked.

8. Strengthened Role for Industry Sectors in Skills Development

It is important that TVET and skills training institutions are aware of the skill needs in industry and understand the latest employment and technology trends. Without this knowledge, the skills produced by institutions will not meet the needs of industry.

- 8.1. There is also a growing need for improved social dialogue and strengthened partnerships on skills development in Bangladesh. The expectation is that industry will have a primary role and be a major partner in skills development in Bangladesh.
- 8.2. Industry should be organized on sectoral lines to provide specific advice on occupations and skills in demand, and to identify key skills project priorities for their sector. Government and industry will implement these arrangements through a network of tripartite Industry Skill Councils (ISCs).

8.3. Industry Skill Councils (ISCs):

ISCs bring together major enterprises and industry bodies in an industry sector to discuss skill development issues affecting their industry sector.

The ISCs will:

- a. Monitor and review skills development practices in the industry sectors and identify and overcome deficiencies;
- b. Develop industry specific skills development policies and practices;
- c. Develop industry's capability to deliver the skills training and upgrade their employees in order to improve productivity and enhance the welfare of employees;
- d. Provide leadership and strategic advice to the skills system on skills development needs and priorities for those industry sectors covered by the council;
- e. Support the delivery of industry relevant training and/or professional development programs for instructors and trainers;

-
- f. Contribute to the development and review of skills standards and qualifications and participate in the development and review of new training curriculum;
 - g. Advise the NSDC on the industry sector demand for skills;
 - h. Advocate and facilitate workforce development activities in industry;
 - i. Produce sector skills development plans as required on a regular basis;
 - j. Support strengthening of industrial apprenticeship programs; and
 - k. Develop partnerships with training providers and support improvement of skills programs in schools, colleges, industry and enterprises.
- 8.4. These ISC will be independently established by industry under the Corporations Act and be endorsed by the NSDC as the recognised ISC for their sector with agreed terms of reference. Income will be generated through membership fees and other commercial activities excluding the delivery of training.
- 8.5. The government will work with industry and development partners to develop the network of ISCs, make their operation sustainable, and have them established as the primary point of contact for industry skill issues in Bangladesh.
- 8.6. As the operation of ISCs mature, the government will consult with them and other industry partners to determine the need for a peak skills body for ISCs and other industry representatives under the banner of Skills Bangladesh.
- 8.7. A more effective skills data system in Bangladesh will be developed which strengthens industry's role in data collection and analysis, and integrates the existing disparate efforts of BBS, BANBEIS and BMET within an expanded and nationally coherent system.
- 8.8. The government will also move to develop a consolidated picture of the number and location of training centres, the training programs they deliver, and how those programs match local employment opportunities.
- 8.9. Improved partnerships between industry and both public and private training organisations will improve the quality of skills development in Bangladesh. PPP models to be established include:
- a. PPP Boards of Management to all government training centres, with priority given to those institutions who will deliver the new demand oriented industry endorsed qualifications from the NTVQF;

- b. Establishment of skill centres of excellence for thrust sectors so they develop as key industrial training centres with links to other providers through a network hub model;
- c. The expansion of industrial attachments and work placement, outside formal apprenticeships, as requirement of structured priority skill development programs;
- d. The use of experts from industry as part-time trainers; guest lectures, demonstrations etc.

Accurate Skills and Labour Market Data for Planning and Monitoring

- 9.1. Quality data is crucial for the effective management and planning of skills development. If the demand for skills is not understood then government, employers, workers and other stakeholders cannot make informed decisions about what skills are required, what programs should be delivered and where. Data is required to ensure training institutions are accountable for the funds they receive and key labour market and program measures are required to ensure that TVET supply better matches the demand from industry.
- 9.2. The planning of pre-employment education and training should align with future employment opportunities and deliver competencies that meet the expectations of prospective employers both here and abroad. Accurate skills and labour market data is also important for assessing new opportunities for workers whose skills sets may be affected by change.
- 9.3. Quantitative and qualitative forecasting will be linked to broad national development strategies, with systems in place to track sectors and regions with high growth potential, so that new employment prospects and their skills requirements can be identified and the skills profiles of those losing jobs can be understood.
- 9.4. To improve the capacity of the skills development system to meet the demands of the labour market, the national skills data system will be strengthened so it can provide timely and accurate information to industry, planners and managers in both the public and private sector. The new system will:
 - a. Address domestic data needs related to the supply of skills, the demand for skills, and the matching of supply and demand;
 - b. Address international data needs related to the demand for skills in key international labour markets for Bangladeshi workers;

-
- c. Allow for the identification of both current skills shortages and potential future demands for skills, both at the regional and national level;
 - d. Increase the use of tracer studies to track the employability of graduates;
 - e. Identify and allocate responsibilities to institutions, bodies and agencies covering the collection, processing, management and reporting of skills data;
 - f. Provide for timely and broad dissemination of data so as to inform skills policy, program development and the choices of individuals; and
 - g. Take account of the impact of data collection on enterprises.
- 9.5. The new skills data system should receive information inputs from the industry sectors, national statistical office, ministries and agencies providing skills training, public and private providers, regions, etc. The data system should be professionally organized and able to benefit policy-makers and other stakeholders by providing clear and timely data and information.
- 9.6. BMET will be responsible for coordination of international demand data, including from Bangladesh missions abroad. The BMET data cell will be expanded and provided with technical assistance to increase their capacity to manage expatriate worker skill demands and will act as the focal point for the NSDC in this regard.
- 9.7. The new skills data system will be overseen by the National Skills Development Council (NSDC) and its Secretariat. The NSDC Secretariat will be responsible for integrating and analysing the data on both the supply and demand for skills so that the NSDC and ECNSDC can make appropriate planning and resourcing decisions.
- 9.8. To complement this new system, the government will also work with industry and the social partners to develop a system of vocational guidance for students and other users of the skill development system which shall detail:
- a. The employment situation, different occupations and employment prospects in each industrial sector;
 - b. Education and skills development requirements and opportunities for each identified occupation;
 - c. Major overseas labour markets and key occupations in demand;

- d. Conditions of work, including safety and hygiene, in the different sectors; and
 - e. Rights and obligations of all concerned under labour-related laws and other forms of labour regulation.
- 9.9. To support the growth of skills development, an internet based information system will be established to provide employers, learners and the community with detailed information on the courses and programs offered by all public and private training providers in Bangladesh.

10. Competent and Certified Instructors and Trainers

- 10.1. As the backbone of any effective skills development system is a well trained cadre of instructors and trainers, those responsible for delivering both formal and non-formal skills training must possess the necessary up-to-date technical skills alongside with the ability to deliver and assess training in institutions and/or the workplace.
- 10.2. A new national system of training and certification for instructors and trainers will be introduced to deliver a more strategic approach to the development of the training workforce. This will ensure that common standards, programs and qualifications apply to all instructors and trainers working in the public and private sector delivering programs that are recognised under the new NTVQF.
- 10.3. Through this new system, the quality and professionalism of the skills training workforce will be increased over time because:
 - a. All instructors employed by the government will be trained and certified under the new system;
 - b. All private sector instructors and instructors delivering formal programs that lead to nationally recognised qualifications under the NTVQF must be certified under the new system;
 - c. A national network of instructor training centres is established that integrates existing instructor training facilities separately managed by different government Ministries and agencies;
 - d. A national pool of certified national Master Trainers be created to implement the new instructor training programs, which will also include a separate group of master trainers for the disabled;
 - e. Current prerequisites for instructors and trainers are reviewed to ensure that all instructors will have technical qualifications or industrial experience to at least the level of the qualification they are teaching;

-
- f. Incentives are developed to encourage private sector trainers to gain certification under the new system; and
 - g. Professional development plans are developed for all public sector instructors and trainers to ensure they maintain the currency of their skills.
- 10.4. To facilitate flexibility and increased mobility in the skill development system, manning regulations will be reviewed to make it easier for instructors qualified under the new system to move between the different agencies responsible for delivering skills training in Bangladesh. The same regulations will also be reviewed to remove the current over emphasis on academic qualifications, and in particular, the need for Engineering Diplomas and Degrees rather than current industrial experience.
- 10.5. The new system of training and certification for instructors and trainers will ensure that:
- a. National competency standards for instructors and trainers are developed and used as the basis of assessment within the training program/s;
 - b. All instructors and trainers receive training in the delivery of competency based training and assessment, including the recognition of prior learning;
 - c. Instructors and trainers are trained in inclusive teaching and learning methodologies to support increased participation of disadvantaged groups in skills training;
 - d. Instructors and trainers are trained in use of technology supported learning;
 - e. Instructors and trainers have adequate English language skills where necessary; and
 - f. Qualifications issued to instructors and trainers are recognised nationally and internationally.
- 10.6. Due to the current acute shortage of trainers, the new system will introduce a two step certification process so that a greater number of trainers can be recruited in the short term. Those with suitable industry technical skills but who lack the required academic qualifications will be recruited and permitted to commence training in select programs after a short intensive train the trainer program.
- 10.7. Recruitment of trainers and instructors in the public sector will be managed by a Teachers Recruitment Commission mentioned in the

National Education Policy Report - 2010, focusing separately on the needs of the skills development sector and covering all TVET and skills training institutions.

- 10.8. The government will also work with industry to ensure that mechanisms are put in place to support a 'return to industry' program that allows current instructors and trainers to update their technical skills in the workplace. Arrangements will also be trialed in pilot sectors to develop short course intensive skills upgrading programs to develop the technical skills of trainers.
- 10.9. The necessary budget and administrative arrangements will be introduced to release staff from duty while undergoing the required training/technical upgrading so as to encourage development of a professional skill development workforce.
- 10.10. Training places in the new system will also give priority to female trainers to ensure equal access to professional development opportunities.
- 10.11. As many training institutions face severe shortages of instructors, the government will also develop a strategy to increase the recruitment of instructors so that vacant posts are filled and that women are better represented as instructors and trainers in the skills system.
- 10.12. A system of recognition and rewards will be established to encourage excellence in the profession, and a coordinated program of professional international exchange will be developed to exposure trainers and instructors to quality skills development systems in other countries.
- 10.13. As private training providers are a major contributor to skills development in Bangladesh, trainers from industry and private training organisations will be given the opportunity to participate in professional development programs to improve the overall quality of skills training delivered to students.

11. Effective and Flexible Institutional Management

- 11.1. The management of public and private training organisations needs to be improved if the skills system in Bangladesh is to effectively deliver quality education and training.
- 11.2. Clear guidelines and transparent procedures will be put in place to decentralise the recruitment and selection of instructors and trainers in public training institutions. To make government training institutions more effective, recruitment rules will be changed so that:

- a. Each institution can locally recruit suitably qualified part-time instructors and trainers on casual or fixed term contracts following the related rules and procedures; and
 - b. The selection of institutional managers will be based on merit and not only seniority.
- 11.3. Financial and administrative authority will also be decentralized so that college principals are more able to form effective local working partnerships with industry.
 - 11.4. Institutions will be given greater academic autonomy to close down courses in areas of low market demand and be empowered to develop and deliver new courses with BTEB to respond to emerging industry needs.
 - 11.5. Incentives and consequences will also be introduced to encourage institutions to be more responsive to the training needs of industry, and institutions will have greater delegated authority to expend funds according to needs.
 - 11.6. Institutions will maintain accurate and reliable data on student enrolment, course completion, employment outcomes, gender, disability and indigenous status, which will contribute to the national skills data system and allow for improved performance monitoring.
 - 11.7. There will be an increased focus on student employment outcomes which will be measured by a new system of tracer studies implemented by all training institutions.
 - 11.8. In partnership with industry, the government will introduce PPP Boards of Management to all government training centres, with priority given to those looking to deliver the new industry endorsed qualifications from the NTVQF. These Boards of Management will develop and oversee strategic planning and monitoring in the institution, with membership drawn from local industry associations/representatives and the community. They will also support the introduction of output-based planning and funding mechanisms.
 - 11.9. The organizational structure of institutions will also be reviewed to ensure the right mix of positions and capabilities is available to support the dynamic and rapidly changing training environment.
 - 11.10. The working environment in most training institutions is very male dominated and not gender balanced, with males significantly over represented in senior management positions. Consequently, an affirmative action strategy will be developed and implemented to ensure that at least 30% of managerial and senior faculty positions are held by women and that the participation of disabled persons and other under represented groups is encouraged.

- 11.11. As institutions need to be more accountable for the use of public funds and capital assets, new mechanisms will be put in place to reward good practice and deliver consequences for poor performance. A new institutional performance monitoring system based on outputs will be developed, with modern information management systems introduced to strengthen the monitoring and reporting of outcomes.
- 11.12. The government will work with industry and social partners to ensure that public and private institutions implement a continuous improvement approach to quality management so that they meet the needs of clients and stakeholders. These systems and standards will be linked to the registration and re-registration requirements for training organisations under the NTVQF.
- 11.13. The government, industry and social partners will also investigate the options for grading training institutions as a means of encouraging a quality culture and rewarding excellent performance.
- 11.14. Principals and senior staff will be trained in modern management and leadership practices, with all staff in institutions to be trained in occupational safety and health and in the use of information technology.
- 11.15. A standardised Operations Manual will also be developed for institutions to assist staff manage their work, and each institution will provide an induction/orientation to work program for all newly recruited staff.
- 11.16. To ensure that institutions establish and maintain effective and inclusive learning environments, the government will work with development partners and industry to increase investments in facilities and equipment.
- 11.17. In this new more decentralised and demand-driven system, institutions will need to develop marketing strategies to promote their courses. They will also be required to implement a transparent process for receiving and responding to complaints, both from students and their clients in industry.
- 11.18. The government will also work with industry and social partners to ensure that merit based selection, recruitment, enrollment and assessment systems are implemented to overcome external interference affecting training institutions.
- 11.19. All training institutions will also assume a role in providing timely and effective career guidance to students, using industry developed information and resources. A simple system will be developed so parents, learners, employers, workers and providers can make more informed decisions on their skill development options.

- 11.20. All training institutions will also be required to provide post training placement support so that students are assisted to find work after completing their program and that data on student destinations is collected in a more systematic fashion.

12. Strengthened Apprenticeships

- 12.1. Apprenticeships, otherwise known as cadetships, traineeships or internships, are known in many countries as an effective way for young people to move from school to the world of work by acquiring work experience along with technical and professional training. However in Bangladesh the formal system has not been well supported by government, industry or the community at large.
- 12.2. It is recognised that formal and informal apprenticeship arrangements often lack clear contracts, do not comply with or are not covered by legislation, are not adequately monitored and deliver skills of varying quality. Training providers also face difficulties in arranging industrial placements for students. Under these conditions, there is a risk that apprentices can be exploited as cheap labour without obtaining any meaningful training.
- 12.3. Through the Ministry of Labour & Employment (MoLE) and the Bureau of Manpower, Employment & Training (BMET), the apprenticeship system will be strengthened and expanded so that more employers, master craftspersons and learner, from both the formal and informal economies, can participate in the new system.
- 12.4. Government with industry and other social partners will develop and implement appropriate mechanisms and incentives, including financial measures, to encourage and increase the take-up of formal apprenticeships in industry.
- 12.5. Formal apprenticeships will involve Competency Based Training & Assessment (CBT&A), with training delivery occurring both on-and-off the job, with support from public and private training organisations. In this way, apprenticeships will be seen as another form of PPP operating in the skills development system.
- 12.6. Apprentices will receive nationally recognised qualifications under the NTVQF, and although incentives may initially be limited to those occupations identified as a priority by industry, the government will explore the potential of making apprenticeships available at all levels of the NTVQF in all industry sectors and will explore links between apprenticeships and the new system of National Service for the youth of Bangladesh. All state owned enterprises will be required to take on apprentices as specified in the relevant apprenticeship regulations.

- 12.7. As the term apprenticeship is widely misunderstood amongst industry and the community, a social marketing campaign will be implemented to promote apprenticeships and raise awareness of the benefits they deliver.
- 12.8. Whilst not seeking to bring the current shikkhanabish system under formal regulation, the government believes that developing a code of practice for apprenticeships in the informal economy may improve the quality of skills delivered and increase the engagement of these workplaces in the formal training system. A code of practice for apprenticeships in the informal economy will be developed to:
- a. Set out clearly agreed minimum rates of pay, working conditions and duration of the apprenticeship;
 - b. Lead to a clear and mutually understood contract between the employer and the apprentice or his/her guardian that is registered with the GOB or an approved local intermediary organisation;
 - c. Ensure apprentices meet the working age requirements of the Labour Law;
 - d. Identify the skills or competencies to be gained on the job, at a training centre or a combination of both during the apprenticeship;
 - e. Utilize a national Skills Logbook to maintain consistency in competencies gained through both the formal & informal training systems, and also between work places where training takes place on the job;
 - f. Allow for the recognition of prior learning (RPL) through designated RPL centres to formally assess knowledge and skills gained; and
 - g. Give apprentices the opportunity to be awarded a nationally recognised certificate.
- 12.9. To encourage apprenticeships in the informal economy, the government and its partners will trial and evaluate the use of incentives including equipment, skills training, affordable micro finance and other support mechanisms so that participating in the apprenticeship system improves more than skill level of their staff.
- 12.10. To effect these changes, the Labour Law and Apprenticeship regulations will be amended as necessary.

13. Recognition of Prior Learning

- 13.1. Many citizens acquire skills and knowledge through work and other life experiences without access to formal education or training. In order to recognise the skills and knowledge acquired and provide enhanced pathways into further education and training, a system for the Recognition of Prior Learning (RPL) will be introduced.

- 13.2. The RPL system will officially recognise prior learning (skills and knowledge) so that individuals can enter or re-enter formal training institutions and thus enhance their employability. The RPL system will ensure that:
- a. All people have the opportunity to have their knowledge & skills formally recognised;
 - b. The recognition process acknowledges job related knowledge and skills that were gained through formal or informal training, through paid or unpaid work, or via life experience or any combination of these;
 - c. Where ever possible, the recognition should be conducted against the competencies and qualifications embedded within the National Technical & Vocational Qualifications Framework (NTVQF);
 - d. To obtain formal recognition, applicants must show a sufficient variety of evidence of his/her knowledge & skills. This evidence can include:
 - i. Samples of work;
 - ii. Certificates;
 - iii. Portfolios; and
 - iv. References and referee reports.
 - e. The RPL process will recognise knowledge and skills when the evidence provided is judged to be sufficient, reliable and valid enough to meet the assessment requirement of the program for which recognition is being sought.
 - f. Most recognition is likely to involve a series of assessments or challenge tests, and when complete, an equivalent qualification or a Statement of Attainment for individual unit/s of competence under the NTVQF may be awarded,
 - g. Reasonable accommodation will be made to cater for those who are illiterate, have a disability or low education levels, provided they demonstrate the skill to the required level; and
 - h. Those who are awarded recognition and/or certification of their skills should have the opportunity to enter a formal training program if they wish in order to complete a qualification or formally upgrade their skills.
- 13.3. To implement the RPL system, the government will ensure that:
- a. All skills training delivered by government training institutions will provide opportunities for RPL; and

- b. Private providers affiliated with BTEB will be required to offer RPL to all prospective students.
- 13.4. The government and its partners will also explore the potential for introducing assessment centers for RPL to be regulated by the same quality standards applicable to accredited training institutions.
- 13.5. The RPL system will also form part of the enhanced system of training and retraining planned for expatriate workers, so that departing and returning workers can have their skills properly recognised and certified and ensure that the highest level of skill is recognised and remunerated accordingly.

14. Improved Access for Under-represented Groups

- 14.1. The government recognises that for Bangladesh to reduce poverty and mitigate the limitations of inadequate school education, more citizens need to have access to both formal and informal skills training to develop skills that increase their employability. Accordingly, strategies to improve access for groups that are traditionally under-represented in skills training will be implemented targeting the agriculture, fisheries and handicrafts industries in the first instance.
- 14.2. One of the major barriers to under represented groups accessing skills is the lack of funds to cover the cost of attending programs. To address this issue, the government will work with industry and its social partners to ensure that a micro-credit scheme for learners is introduced.
- 14.3. The new micro-credit scheme for learners will also provide funds on a priority basis to graduates of skills development programs so as to increase successful self-employment outcomes.

14.4. People with Low Levels of Education:

Many citizens have left school before completing Grade 8 of general education, and because of this, are not able to enroll in formal skills programs. To overcome this barrier, the government will work with its partners to introduce reforms to ensure:

- a. The Grade 8 prerequisite is removed from formal courses and replaced by course specific entry requirements and challenge tests that are more closely aligned to the level of training being delivered;
- b. The NTVQF incorporates qualifications and pathways that allow those with limited education to undertake formal courses that lead to nationally recognised qualifications;
- c. Courses are specifically designed to cater for the needs of lowly educated to gain meaningful employment;

- d. Institutional instructors, trainers and managers receive professional development on how to deliver and assess training courses for students with low levels of general education;
- e. Assessment procedures allow for reasonable accommodation (ie: theory assessments may be read to students with reading problems and answers written word for word by a scribe when the ability to read and write does not affect the performance of the competency being assessed); and
- f. New pre-vocational course pathways are established for the lowly educated to enter into formal courses, including apprenticeships, to address any basic skills gaps.

14.5. Women:

Women should have equal access to both formal and non formal programs so they can acquire or improve their knowledge and skills for meaningful employment or upgrade existing employment opportunities. Given the current low participation rates of women in skills development, special efforts are necessary to correct this gender imbalance, particularly in the formal training system. The participation of women in skills development programs government will be increased by:

- a. Offering a broader range of traditional & non-traditional skills training programs that could improve the employability of women;
- b. Reviewing programs and their delivery modes to assess their gender friendliness;
- c. Conducting social marketing and awareness raising for women on the benefits of skills development;
- d. Increase enrollment rates for females across all skills development programs;
- e. Providing a gender friendly environment for female students;
- f. Providing separate wash rooms for male & female students;
- g. Employing female instructors where possible;
- h. Implementing a workplace harassment prevention policy in public institutions;
- i. Ensuring all instructors and managers undergo gender awareness, workplace harassment prevention and equal employment opportunities (EEO) training; and
- j. Providing a system where all students have access to counselling services.

14.6. Persons with Disabilities:

The Bangladesh Disabled Welfare Act – 2001 calls for action to improve opportunities for persons with disabilities through increasing their access and privileges and participation in skills development programs. To achieve this:

- a. A strategy will be developed by a special advisory committee of the NSDC to increase the participation of persons with disabilities in skills development programs;
- b. Institutional facilities will be upgraded to provide access to training for disabled students;
- c. Managers and instructors of training institutions will receive training on how to work with students with disabilities;
- d. Customised curriculum and delivery methods will be developed for people with disabilities in agreed priority occupations and skill sets;
- e. Reasonable accommodation will be made in delivery and assessment for those who have a disability to provide the opportunity for them to acquire the skills and perform at the required level;
- f. An overall target of 5% of enrolments for people with disabilities across all skill development programs;
- g. Students with a disability will have access to counselling on training and employment options; and
- h. Familiarization training on the employment and training of PWD will be delivered to key agency staff.

14.7. Working Adolescents :

To meet its legal obligations and provide the youth of Bangladesh a bright future, the access and participation of working adolescents to skills development will be improved. Adolescents of legal working age will have access to quality skills training to provide the opportunity to pursue decent future employment. The new system will provide:

- a. Working adolescents entry pathways into formal TVET courses, including apprenticeships;
- b. Courses specifically designed to cater for the needs of working adolescents to gain meaningful employment;
- c. Flexible shifts for the delivery of courses for working adolescents ;
- d. Assessment and RPL procedures that allow for reasonable accommodation;

- e. A structured industry work placement component for each course (where practical);
- f. A safe learning environment and a workplace free from child labour;
- g. Training to instructors, trainers and managers in the special needs for training working children; and
- h. Courses for working adolescents that include a support mechanism during and after training, including counselling services.

14.8. Less Developed Areas:

The government recognises that many citizens often have limited access to skills development programs due to their physical isolation or lack of access. To increase participation of these disadvantaged groups, in skills programs, the government will set an overall target of 10% enrollments for people from haors, chars and monga affected areas in all skill development programs.

14.9. Rural Communities:

Given the large rural population in Bangladesh, efforts will be made to improve the quality of this skills development in rural communities, and where relevant, strengthen links between formal and informal skills training. To achieve this end, quality community based training for rural economic empowerment should:

- a. Be targeted at key rural industries such as agriculture, livestock, fisheries and handicrafts, as well as provide skills relevant to rural infrastructure and the development of a range of community services;
- b. Be specifically designed to increase employment opportunities for under privileged groups in their locality;
- c. Be linked to a cost effective micro finance option for post course employment opportunities;
- d. Provide linkages to formal skills training institutions to upgrade or gain further training;
- e. Include a support mechanism for students during training and post training that addresses future employment and training options;
- f. Be delivered by instructors that have received professional development in community based training;
- g. Link industry skill components with competencies and/or qualifications from the NTVQF;
- h. Provide students with incentives to participate; and
- i. Be delivered in a gender friendly environment.

15. Private Training Provision

- 15.1. Private training providers deliver a significant amount of education and training in Bangladesh and are an important contributor to the local skill development system.
- 15.2. To strengthen their role, the government will promote and support the expansion and diversification of training options for industry and the community, including through support for student micro-credit schemes. Government will actively support private sector and individuals for the establishment of training institution and provide accelerated necessary approval that they will be able to contribute more in skills development.
- 15.3. Private training providers must meet minimum quality standards that address the quality of facilities, the knowledge and skills of staff and the standard of programs delivered. Private training providers who wish to issue nationally recognised qualifications under the NTVQF must be registered and accredited under the new Bangladesh Skills Quality Assurance System.
- 15.4. Implementation of the NTVQF includes controls on the use of qualification titles to maintain the integrity of the new system and encourage acceptance by industry and the community alike, both here and abroad. Terms such as ‘National Certificate’ and ‘National Diploma’ will no longer be freely available for public and private training providers to use in the marketing and promotion of courses. BTEB will be empowered to take action against private training organisations that inappropriately use NTVQF qualification titles. Training providers wishing to continue the use of these qualification titles will need to be registered with BTEB and deliver programs that meet national industry competency standards.
- 15.5. Financial support will be provided to private training organisations that meet national quality standards for BTEB affiliated programs. To improve the quality of private training providers, the government and its partners will improve performance monitoring and take the necessary steps to have MPO supported skills training providers move to a performance based funding model, rather than simply being funded for the number of trainers employed.
- 15.6. To ensure the growth of training places, measures will be introduced to allow public training facilities to be leased by private training organisations so they are utilised through double shifts and not allowed to stand idle over holiday periods.

- 15.7. Short course skills training programs will also be made available to SSC and HSC graduates so they can further develop their skills during the time between completion of their courses and publication of their results.
- 15.8. The government will also ensure, as far as possible, that the development of any new training centre or infrastructure is progressed as a PPP venture.

16. Enhanced Social Status of TVET

- 16.1. The value and status of skills development and TVET need to be upgraded and enhanced. In Bangladesh, there is an oversupply of university trained graduates and a shortage of workers with skills and qualifications required by industry. Skills based education and training can no longer be considered a second class option for students and workers. Becoming and being a skills trainer or a skilled worker should be a respected career choice.
- 16.2. To raise the status of skills development and TVET, a new partnership between government, employers, workers and the social partners under PPP is required in Bangladesh.
- 16.3. Representatives of government, employer and worker organisations must jointly promote the development and recognition of education and training and the need for firms and individuals to invest in new knowledge, skills and qualifications.
- 16.4. To that end, the government will strengthen dialogue with social partners through the NSDC and Industry Skill Committees to raise awareness of the value of quality education and skills development. The new partnership will monitor existing remuneration systems in Bangladesh to ensure that workers with relevant and quality assured qualifications receive decent remuneration.

17. Industry Training & Workforce Development

- 17.1. For Bangladesh to prosper in the future, employers and workers must become more actively involved in skills development. New and upgraded workplace skills are required for enterprises to retain their workers and remain competitive. Higher and new skills also support improved employability for workers, better career paths and higher income.
- 17.2. Key industries, such as agriculture, tourism, IT and manufacturing, including garments, textiles and other manufacturing sectors, are currently constrained by the lack of skills and face reduced growth in the future due to growing demand for skills. New skill demands are also expected to arise from environmental issues and climate change.

-
- 17.3. To support employment growth and skills development in the workplace and along industry value chains, government will:
- a. Promote a positive lifelong learning culture in companies through a strong and consistent policy framework;
 - b. Encourage enterprises to train their workforce as part of business development, with particular attention paid to occupational health and safety, and skills upgrading in SMEs and of low-skilled workers;
 - c. Strengthen the quality assurance of training and certification of skills obtained, so that skills, including those acquired through informal and on-the-job learning, become nationally recognised and are transferable;
 - d. Explore a range of mechanisms, include financial incentives, to encourage and enable enterprises to train their workforce as part of business development, with particular focus on SME and low-skilled workers;
 - e. Establish a national Human Resources Development fund to provide additional funding for industry training initiatives;
 - f. Reinforce international labour standards, especially those which provide freedom of association, the right to collective bargaining and gender equality in the workplace;
 - g. Support social dialogue on skills development at the enterprise, sectoral, national and regional levels, particularly through establishment of industry skill committees and including national and regional industry representatives on the NSDC;
 - h. Promote public private partnerships which add value to meeting skills development needs of enterprises and workers;
 - i. Encourage private and public employers to adopt best practices in human resources development, including the recognition of prior learning (RPL); and
 - j. Encourage multinational enterprises to provide training for all of their staff to meet company needs and contribute to the development of human capital in the country.
- 17.4. Workplace learning will be expanded by promoting the development and delivery of programs that incorporate both on-and-off-the-job training.

- 17.5. The training of trainers and workplace assessors is also an important strategy to support the expansion of workplace training in industry, and through its new system of instructor and trainer training, the government will work with training providers to deliver opportunities for recognition and further development of industry based trainers and assessors.
- 17.6. Industry Skill Councils will be encouraged to become directly involved in formal assessments and trade testing and explore their role in the registration of industry assessors.
- 17.7. The feasibility of establishing specialized institutes or centres of excellence for thrust industry sectors through private and public partnerships (PPP) will also be considered.
- 17.8. The NSDC will work with key institutions, including the National Productivity Organization (NPO) under Ministry of Industries, to deliver industry specific training and productivity programs to ensure that skills upgrading translates into high performance work practices and improved productivity growth.
- 17.9. Management education will be reinvigorated by establishing PPP Boards for the Bangladesh Institutes of Management (BIM) and upgrading them to Centers of Excellence through partnerships with select international Business Schools.

17.10. Informal Economy:

In the informal economy, skills development can contribute to improved productivity and working conditions while at the same time addressing some of the challenges facing workers.

- 17.11. Whilst a strengthened apprenticeship system will provide some opportunities to address skill issues in the informal economy, the NSDC will specifically develop a strategy to engage with the informal economy and improve the level of skills utilized in this important sector of the economy.
- 17.12. In the informal economy, the cost of participating in training is a significant barrier. Consequently the government and its partners will explore innovative ways of addressing the cost burden, including the use of micro-credit linked to business advice and the formal recognition of Master Trainers and accredited training workshops.
- 17.13. Given the need to strengthen supply chains involving rural industries, priority will be given to improving coordination amongst service providers targeting rural industries and increasing the emphasis given to product marketing within the skills programs they deliver.

18. Skills Development for Overseas Employment

- 18.1. The future growth of remittances from expatriate workers is dependent on improved skills development in Bangladesh. To improve skills development for overseas employment the new skills development system will:
- a. Assess and respond to the demand for different categories of skilled workers in major overseas markets;
 - b. Develop a coordinated and flexible recruitment and training strategy to service that demand;
 - c. Develop a national qualification system against which skill certification of an international standard can be made and communicated to overseas employers and international recruitment agencies;
 - d. Improve the capacity of training providers to deliver skills to the standard required by overseas employers;
 - e. Improve the regulation and quality assurance of training providers delivering pre-embarkation training;
 - f. Improve the employment outcomes of those who undertake skills training for overseas employment; and
 - g. Engage with returning migrants to assess and certify higher skills gained overseas.
- 18.2. Initiatives to strengthen skills development for migrant workers will be progressed along with other government efforts to reform the education and training system in Bangladesh.
- 18.3. All training and trade testing centers targeting overseas workers will be required to be registered with BTEB so that skills assessment and certification in these centres follows the NTVQF and is based on national competency standards, or where possible, competency standards recognised in the countries of employment.
- 18.4. Nationally recognised qualifications will be available to expatriate workers. Over time, all migrating workers will be required to have qualifications from the NTVQF, obtained either through occupation specific courses or through a Recognition of Prior Learning (RPL) process at BTEB registered testing centres. To increase the number of qualified expatriate workers, RPL will be offered in a systematic way.

- 18.5. Overseas employers and governments will be made aware of the reforms to skills training in Bangladesh so that overseas employers can more easily assess the differences between skilled and less skilled workers and so that expatriate workers gain the recognition and remuneration they deserve in overseas markets.
- 18.6. There is a recognised need to provide comprehensive orientation training for migrant workers and establish special government migration support services for safe migration and livelihood. This will ensure that in addition to trade skills, expatriate workers are adequately prepared for overseas work by having a minimum level of host-country language skills, so that they can run their day to day business.
- 18.7. Career and vocational guidance that provides details on key overseas labour markets and occupations in demand will be made available to participants.
- 18.8. A system of 'ladderisation' should be established similar to that in place in other Asian countries. Under this scheme, returning workers will be offered an opportunity for skills testing, skills upgrading and skills certification at a higher level certificate or part thereof before returning abroad. The work, learn, train and certify process can be repeated in several cycles until after some years the skilled worker will be able to move into supervisory positions. For this to occur, modularised competency based training should be delivered that leads to certification under the NTVQF.
- 18.9. To increase resources available for skills training of expatriate workers, the Skills Development Fund for Expatriate Workers announced in the Budget will be made operational.
- 18.10. Under guidance from the NSDC, BMET will take responsibility for ensuring a more coordinated approach to skills development for expatriate workers. This more coordinated approach will include an assessment of how existing training infrastructure can best be utilized to service the overseas demand for skilled workers.
- 18.11. The NSDC through BMET will also develop a strategy to increase the participation of women in skills development for overseas employment.
- 18.12. Aspirant overseas workers to be trained on skills under public – private partnership programme.

19. Financing

- 19.1. Skills development brings returns to individuals, enterprises and society as a whole. Therefore all stakeholders, including government, public and private enterprises, and individuals as direct beneficiaries, should contribute to the national investment in education and skills training.
- 19.2. To build a strong foundation for skills development the government and its partners will introduce a new funding framework that will be based on three fundamental pillars:
 - a. Reducing Poverty by providing increased public funding of skills training for disadvantaged groups;
 - b. Improving the efficiency of institutions which receive public funding by creating incentives for results and quality; and
 - c. Strengthening partnerships with the private sector so they increase their role in the governance, financing and delivery of skills training;
- 19.3. The funding framework will increase efficiency and effectiveness of current allocations, diversify funding sources and increase the involvement and contributions from individuals and the private sector;
- 19.4. To diversify funding arrangements, the government will work with its partners to establish and make operational the National Human Resources Development Fund with the target for government contributions of 1% of the value of remittances received by expatriate workers.
- 19.5. In partnership with employer and worker representatives, government will also investigate different mechanisms to encourage increased employer investment in training, including the use of levies and tax incentives. These incentives will be used as a priority to encourage and increase the take-up of formal apprenticeships in industry.
- 19.6. The NSDC will also take the necessary steps to ensure that additional financing options, including micro-credit, be available for both students and training providers so as to increase both the scope and amount of skills training.
- 19.7. Total GOB contribution to skills development as a share of GDP and GOB budget shall be also reviewed and increased to ensure comparability with other countries in our region.
- 19.8. In order to increase public accountability and effectiveness of funds allocated for skills development, a system of performance, or outcomes based, funding will be introduced.

- 19.9. The performance based funding system will introduce clear performance targets linked to the outputs of training, such as graduate numbers and employment outcomes, rather than the current system of training inputs, such as enrolments and staff salaries. This shift to an outcomes based funding model will include MPO supported institutions delivering skills training so that training institutions receiving MPO funding will be judged on the outcomes of their training and not simply the numbers of trainers they employ.
- 19.10. Many training institutions currently have limited skills and authority to forecast where training efforts should be targeted, and budgets are short term, disconnected from clear strategic plans. In part, because of this, institutional managers have limited knowledge and skills in financial and business management. Consequently, the government will strengthen the capacity of institutions to operate with greater financial autonomy and clearer strategic direction.
- 19.11. New budget guidelines will be developed to allow more accurate costing and budgeting of skill development activities across all government agencies.
- 19.12. To more effectively manage funding for skills development in Bangladesh, necessary changes to government accounting and budgeting practices will be made so that a specific budgetary provision for skill development can be made in future GOB Budgets.
- 19.13. Whilst the government is committed to ensuring that the reformed skills development system can provide increased and improved opportunities for the Bangladesh community, the challenge remains to deliver more efficient and effective use of greater and more diverse resources.

20. Implementation

- 20.1. Many of the key challenges facing skills development in Bangladesh derive from the current structure and management of the skill development system. Chief amongst these are limited inter-agency coordination, poor linkages with industry and the labour market, insufficient capacity in key agencies, piecemeal regulation and quality assurance, and limited planning of delivery and infrastructure development, particularly at the District & Upazilla levels. To tackle these challenges, two key organisations will be strengthened and made fully operational.

20.2. National Skills Development Council (NSDC)

- The NSDC is an important tripartite forum where representatives of government, employers, workers and civil society can provide leadership and clear direction to skills development in Bangladesh. Membership of the NSDC will be reviewed to ensure regional and national industry representation alongside representatives of national youth organisations and other elements of civil society, including disability groups, to ensure that direct beneficiaries are included at the highest level.
- 20.3. The NSDC is the highest and apex skills development body which will oversee and monitor all activities of public and private training providers related to TVET and skills training.
- 20.4. NSDC is also responsible for the approval and implementation of all governance, regulatory and legislative provisions related to human resource development and training.
- 20.5. Whilst initially established as a Council, government, industry and their social partners will monitor the performance of the NSDC to determine whether it should be restructured as an autonomous body to maximize its effectiveness.
- 20.6. NSDC will coordinate the provision of skills development delivered by different government ministries and private providers. NSDC will ensure that public institutions are best utilised to maximise effective use of resources, and will implement arrangements so that private training providers can access public facilities to increase the scope of skills training.
- 20.7. NSDC will have an Executive Committee (ECNSDC) and a well resourced Secretariat that will support NSDC and ECNSDC operations, including the review and monitoring of the National Skills Development Policy and Action Plan.
- 20.8. To support decentralisation, the NSDC will also introduce specific mechanisms to improve coordination of skills development in the regions. These will include Skills Development Consultative Committees to be established in each Division. In addition to improving coordination of programs and providers at the local level and introducing further opportunities for PPP in the regions, these committees will also support the NSDC Secretariat to monitor and evaluating implementation of the NSDC Action Plan.

- 20.9. These committees should involve both public and private stakeholders involved in skills development, including representatives of civil society, people with disabilities and other under represented groups and provide for representation from district and sub-district levels.
- 20.10. These regional committees will also support efforts to maximise the use of public training infrastructure and will participate in a review of the distribution and effectiveness of existing institutions. This will support a move to evidence based planning so that new training centers are only established after demographic and industry demand projections are properly assessed.

20.11. Bangladesh Technical Education Board (BTEB)

To support the government's reform agenda, BTEB will be given a strengthened role within the Bangladesh skills development system.

- 20.12. The role of BTEB will be expanded to assume national quality assurance and regulatory responsibilities for all skills development programs including technical education, skills training and skills based non-formal education and training.
- 20.13. The structure and manning of BTEB will be reviewed to ensure it has adequate resources and expertise. A capacity building program for BTEB staff will also be introduced and necessary steps will be taken to ensure that BTEB can immediately contract casual staff and proceed immediately to strengthen quality assurance arrangements.
- 20.14. Over time, changes will be made to public service recruitment rules so that all BTEB staff can be appointed as full-time employees of that agency rather than only being posted on secondment from other departments. The following changes to the operations of BTEB will also be made:
- a. The Board of BTEB will be restructured to include additional representatives from industry, professional bodies, teacher representative, civil society and other key government Ministries so the operational autonomy of BTEB is strengthened;
 - b. Formal NSDC representation on the BTEB Board will be established to improve communication and develop a shared understanding of issues between these two bodies;

- c. BTEB will review and strengthen the quality assurance system so that the accreditation of courses and registration of training providers lifts the quality of training in Bangladesh;
 - d. BTEB will work with Industry Skill Councils to ensure that industry will have a clear role in the quality assurance of training delivery and assessment, including the registration of training organisations and validation of assessment;
 - e. BTEB will establish a regional presence to improve their inspection and monitoring of public and private training organisations;
 - f. BTEB will involve MOLE and other key line Ministries are involved in the review and development of new skill standards and curriculum;
 - g. BTEB will establish and support an Equity Advisory Committee to monitor and address issues related to under-represented and disadvantaged groups in the skills development system; and
 - h. The curriculum, inspection and examination cells within BTEB will be substantially strengthened to enable BTEB to assume its national mandate within the skill development system.
- 20.15. To achieve these changes and provide for other requirements of this national policy, the Technical Education Act of 1967 and Technical Education Regulations of 1975 will be amended.

20.16. NSDC Action Plan:

The NSDC will develop and implement a comprehensive Action Plan that will identify in detail all relevant agencies and stakeholders and the tasks for which they are responsible. The Action Plan will be action oriented and set out the timebound targets and performance measures for implementation of this national policy over a five year period.

- 20.17. The NSDC will be the apex government body to oversee implementation of the Skills Development Policy. To assist them in this work, the NSDC Secretariat will be adequately resourced and given the primary role of working with government line Ministries and other stakeholders to support and coordinate implementation of the NSDC Action Plan. A summary of key tasks and responsible agencies is shown in Table 3.

Key Task	Responsibility	Key Implementing Partners
1. NSDC Action Plan	NSDC	Industry Skill Committees Line Ministries Private Training Providers & NGOs Industry BTEB
2. Industry Sector Standards & Qualifications	BTEB under guidance of NSDC	Industry Skill Committees
3. National Technical & Vocational Qualifications Framework (NTVQF)	BTEB under guidance of NSDC	Line Ministries Private Training Providers & NGOs Industry
4. Skills Quality Assurance System	BTEB under guidance of NSDC	Industry Skill Committees Line Ministries Private Training Providers & NGOs Industry
5. Skills Data System	NSDC	Industry Skill Committees BMET & BTEB Line Ministries
6. National Instructor Training System	NSDC	Line Ministries Industry Skill Committees Private Training Providers & NGOs Industry
7. Institutional Reform	NSDC	Line Ministries Industry Skill Committees Private Training Providers & NGOs Industry

Key Task	Responsibility	Key Implementing Partners
8. Apprenticeships	BMET under guidance of NSDC	Line Ministries Industry Skill Committees Private Training Providers & NGOs Industry
9. Human Resources Development Fund	NSDC	Ministry of Finance Industry
10. Skills Development for Expatriate Workers	BMET under guidance of NSDC	Line Ministries Private Training Providers & NGOs Industry
11. RPL System	BTEB under guidance of NSDC	Line Ministries Industry Skill Committees Private Training Providers & NGOs Industry
12. Vocational and Career Guidance	NSDC	Industry Skill Committees Line Ministries
13. Public Sector Training	National Training Council	Line Ministries
14. Equity Issues	NSDC BTEB Equity Committee	Line Ministries Industry Skill Committees Private Training Providers & NGOs Industry

Table 3: Implementation Summary

- 20.18. The NSDC Secretariat will ensure that all key policy documents, guidelines and regulations associated with the skills development system in Bangladesh will be accessible centrally in hard copy and online.

20.19. Public Sector Training:

To ensure the delivery of high quality professional training to the civil and disciplined forces, the existing National Training Council (NTC) will continue as the peak body responsible for training in the public sector.

- 20.20. The systems, standards and directives contained in this national policy will also apply to public sector training to ensure a truly national skills development system.

21. Monitoring & Evaluation

- 21.1. As skills development is a dynamic and highly contested policy domain, it is of crucial importance that this national policy undergoes periodic review and revision to maintain its relevance. The National Skill Development Policy will be reviewed every five years and revised appropriately to take account of progress in implementation and emerging trends in the national and international environment.

- 21.2. In a similar fashion, the NSDC Action Plan will be monitored closely to track progress and provide the basis for continuous improvement of the skill development system in Bangladesh.

- 21.3. The NSDC Secretariat will be responsible for monitoring and evaluation (M&E) of the Skills Development Policy and the NSDC Action Plan. A detailed logframe will be developed so that an agreed framework for M&E is in place with evidence of progress national and regional level to report on implementation progress.

- 21.4. To improve future management of skills development in Bangladesh, government and its social partners will move to an evidence and needs based approach to policy and planning.

- 21.5. The impact of the National Skills Development Policy will also be evaluated alongside other relevant policies to measure progress made towards achieving broader human development goals, such as the creation of decent jobs and poverty eradication.

22. Future Growth of the Sector

- 22.1 The Skills Development Policy represents a key commitment to the strengthening and further growth of skills development in Bangladesh. The government has already made commitments in PRSP II to the effect that:

- a. TVET students shall comprise 20% of all secondary students (currently 3%);
- b. total enrolment in TVET should increase by 50%; and that
- c. women's enrolment should increase by 60%.

- 22.2 Whilst these PRSP targets have yet to be met, they will be included as key performance indicators in the NSDC Action Plan. When the PRSP is replaced by a new national planning framework, the government will

- ensure that skills development targets are integrated and separately reported through the new five year plans so that skills development is an integral part of forward planning in Bangladesh.
- 22.3 In this way, the government will move to extend, adapt and harmonise its skill development system to deliver the competencies required of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity. These reforms will be used as the basis of a social marketing campaign which will reposition skills development and drive greater engagement by industry and the community more broadly.
- 22.4 This new approach to the management of skills development in Bangladesh will allow the government and social partners to introduce a skills development investment plan which clearly links the NSDC Action Plan to government budget allocations.
- 22.5 This investment plan will take full account of existing infrastructure and make resource allocations on the basis of need and capability, not on the basis of existing Ministerial plans for expansion. In this way, the allocation of MPO funds to private training organisations will be reviewed so the delivery of SSC (Voc), HSC (Voc) and other skills training programs in schools can be better coordinated and delivered in the areas of most need.
- 22.6 Occupational patterns are changing and that new jobs, new job titles, and new flexible work arrangements are emerging as employment demands shift towards higher skill categories. It is imperative therefore, for Bangladesh to climb the skills ladder and produce a larger number of people with higher and more flexible skills demanded by new forms of work and work organisation, both in high skill services and high technology industrial production.
- 22.7 To ensure that training providers keep abreast of technological change and support industry development, additional resources will be committed to upgrade facilities and equipment across public and private providers.
- 22.8 To promote excellence in skills development, a significant number of well performing institutions will be assisted to develop into centres of excellence that specialise in key industry sectors. These institutions will be generously resourced, equipped with internationally comparable facilities and staff, to offer high quality programmes in current and emerging technologies. These institutions will be networked with a number of training institutions in their vicinity and serve as lead institutions in supporting their development.
- 22.9 The skills development system in Bangladesh must be strengthened and the reforms and future growth outlined in this policy will be an important ongoing reference for skills development in this country in the coming years.

১. ভূমিকা

কোনো দেশের অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি এবং সামাজিক উন্নয়নের জন্য দক্ষতা, জ্ঞান ও উদ্ভাবনী শক্তি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। যে সকল দেশের শিক্ষা ও দক্ষতা উচ্চ মানের, সে সকল দেশ বৈশ্বিক অর্থনীতির চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় অনেক বেশি কার্যকর।

একটি সমন্বিত জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়ন কৌশলের ক্ষেত্রে দিক নির্দেশনা দিবে এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণের সকল উপাদান এবং সংশ্লিষ্ট সকল অংশীদারের মধ্যে আরো উন্নত সমন্বয় নিশ্চিত করবে। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি অর্থনীতি, কর্মসংস্থান এবং সামাজিক নীতিসংক্রান্ত অন্যান্য জাতীয় নীতি বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে অবদান রাখবে, যাতে ২০২১ সালে বাংলাদেশ মধ্যম আয়ের একটি দেশ হিসাবে স্বীকৃতি অর্জন করতে পারে।

দক্ষতা উন্নয়নে বিভিন্ন সামাজিক অংশগ্রহণকারীর গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। এদের মধ্যে যেমন রয়েছে বেসরকারি খাত, অলাভজনক প্রতিষ্ঠান, এনজিও এবং সুশীল সমাজ, তেমনি রয়েছে অনেকগুলি সরকারি মন্ত্রণালয়, যারা দক্ষতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও শিক্ষা দিয়ে থাকে। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি দেশের দক্ষতা প্রশিক্ষণ পরিচালনা ও সমন্বয় কার্যক্রমের মান উন্নয়নের জন্য একটি বড় ধরনের পদক্ষেপ যা বাংলাদেশের সামগ্রিক উন্নয়নে অবদান রাখবে। এই নীতি আরো কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ সরকারি নীতি যেমন জাতীয় শিক্ষানীতি ২০১০; উপানুষ্ঠানিক শিক্ষানীতি ২০০৬; যুব নীতি ২০০৩; জাতীয় প্রশিক্ষণ নীতি ২০০৮ এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কাউন্সিলের কর্ম পরিকল্পনার সঙ্গে সম্পর্কিত।

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি আগামী বছরগুলিতে দক্ষতা উন্নয়নের জন্য লক্ষ্য এবং দিক নির্দেশনা প্রদান করবে। সরকার শিল্পখাত, শ্রমিক ও সুশীল সমাজের সঙ্গে অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে যেসব মূল সংস্কার ও গুরুত্বপূর্ণ অঙ্গীকার বাস্তবায়ন করবে, সেগুলো এই নীতিতে বর্ণনা করা হয়েছে।

এই জাতীয় নীতির সমর্থনে রয়েছে একটি আরো সুনির্দিষ্ট এবং সংশোধিত এনএসডিসি কর্ম পরিকল্পনা যা সংশ্লিষ্ট সকলের স্বচ্ছ ভূমিকা ও দায়িত্বসমূহ চিহ্নিত করবে এবং কার্যক্রম গ্রহণ করার জন্য ৫ (পাঁচ) বছরের সময়ভিত্তিক ও পরিমাপযোগ্য লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করবে।

২. দক্ষতা উন্নয়ন

২.১ দেশের মানব সম্পদের আরো বেশি কার্যকর ব্যবস্থাপনা এবং দক্ষতা উন্নয়নের একটি সমন্বিত ব্যবস্থা ঠিক করার জন্য সরকারি কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার বাইরে গিয়েও চিন্তা ভাবনা করার এবং দক্ষতা উন্নয়নের জন্য পরিচালিত বিভিন্ন আনুষ্ঠানিক এবং উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের প্রতি গুরুত্ব দেয়ার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে।

২.২ দক্ষতা উন্নয়ন সংজ্ঞা :

দক্ষতা উন্নয়ন বলতে বুঝায় কর্মসংস্থান ও আত্ম-কর্মসংস্থানের জন্য বিস্তৃত আনুষ্ঠানিক এবং উপানুষ্ঠানিক কারিগরি, বৃত্তিমূলক এবং দক্ষতাভিত্তিক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ। আন্তর্জাতিক প্রবণতার সংগে সঙ্গতি রেখে দক্ষতা উন্নয়নের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে :

- ক) প্রাক-কর্মসংস্থান এবং জীবিকা নির্ভর দক্ষতা প্রশিক্ষণ, শিক্ষানবিশি এবং বিদ্যালয় ভিত্তিক কারিগরি শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ (টিভিইটি);
- খ) কাজে নিয়োজিত কর্মীদের জন্য শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ, কর্মক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ এবং ক্রমবর্ধমান চাহিদার অন্যান্য ক্ষেত্র যেমন গ্রাহক সেবা, বিপণন, মধ্যম শ্রেণীর ব্যবস্থাপনা; এবং
- গ) কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের অধিভুক্ত নয় এমন কর্মসংস্থান-উপযোগী এবং কর্ম সংশ্লিষ্ট স্বল্প মেয়াদী প্রশিক্ষণ কোর্স যা দেশী এবং আন্তর্জাতিক উভয় শ্রমবাজারে অবদান রাখছে।

২.৩ পরিধি :

দক্ষতা উন্নয়নে নিচের বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত নয়:

- ক) প্রাথমিক বা মাধ্যমিক বিদ্যালয় কর্তৃক পরিচালিত সাধারণ শিক্ষা কর্মসূচি, যেখানে বৃত্তিমূলক দক্ষতার বিষয়টি নেই;
- খ) এনজিও এবং সরকারি সংস্থা পরিচালিত উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা যা কর্মসংস্থান-উপযোগী জীবিকা নির্ভর দক্ষতার বিকাশ ঘটায় না; যেমন: স্বাক্ষরতা, গণনা ও পুষ্টি শিক্ষা কর্মসূচি ইত্যাদি; এবং
- গ) পেশাজীবী তৈরীর জন্য বিশ্ববিদ্যালয় পরিচালিত শিক্ষা, অর্থাৎ যে সকল কর্মসূচি স্নাতক বা উচ্চতর পর্যায়ের যোগ্যতা অর্জন করার লক্ষ্যে পরিচালিত; এবং
- ঘ) কর্মকর্তাদের পেশাগত প্রশিক্ষণ।

২.৪ দক্ষতা উন্নয়নের অবস্থান হচ্ছে শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণ, উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা, শ্রম, কর্মসংস্থান এবং শিল্পোন্নয়ন নীতিসহ বিভিন্ন নীতিমালার মাঝখানে। এই নীতি শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের উপাদানসমূহকে সম্পৃক্ত করে দক্ষতা উন্নয়ন ধারণাকে সুস্পষ্ট করে।

২.৫ বাংলাদেশে অনেক মন্ত্রণালয় এবং সরকারি সংস্থা শিল্প এবং সমাজ উন্নয়নের লক্ষ্যে অনেক ধরনের আনুষ্ঠানিক ও উপানুষ্ঠানিক দক্ষতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ পরিচালনা করে থাকে। অনেক বেসরকারি প্রশিক্ষণ সংস্থা, এনজিও এবং দাতা সংস্থাও আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক উভয় ধরনের দক্ষতা প্রশিক্ষণ পরিচালনা করে। এছাড়াও বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান কাজের ভিতরে বা কাজের বাইরে দক্ষতা প্রশিক্ষণ এবং প্রবাসী কর্মীদের জন্য বিদেশ যাবার আগে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করে।

২.৬ বর্তমান পরিস্থিতি :

বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থাকে চারটি প্রধান ভাগে ভাগ করা যেতে পারে:

- সরকারি (অনেকগুলি মন্ত্রণালয়ে নানা মাত্রায় পরিচালিত);
 - সরকারি সহায়তাপ্রাপ্ত (এমপিওভুক্ত, অনুদানপ্রাপ্ত) বেসরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহ;
 - বেসরকারি (বাণিজ্যিকভাবে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানসমূহ);
 - এনজিও (অলাভজনক প্রতিষ্ঠানসমূহ); এবং
 - শিল্পভিত্তিক (শিল্প কারখানা কর্তৃক পরিচালিত প্রতিষ্ঠানসমূহ এবং শিক্ষানবিসি ব্যবস্থাসহ কর্মস্থলে দেয়া প্রশিক্ষণ)।
- ২.৭ এই সকল প্রতিষ্ঠান ভিন্ন ভিন্ন জনগোষ্ঠীর জন্য বিভিন্ন পদ্ধতির ও বিভিন্ন ধরনের আনুষ্ঠানিক এবং উপানুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পরিচালনা করে।
- ২.৮ সাধারণভাবে যা বোঝায়, দক্ষতা উন্নয়নের পরিধি তার চেয়ে অনেক বেশি বিস্তৃত এবং বহুমুখী; বহু সংখ্যক প্রতিষ্ঠান ও কর্মযজ্ঞও এর অন্তর্ভুক্ত। এর প্রভাব অবশ্য সীমিত যেহেতু তাদের কর্মসূচি একই লক্ষ্যকেন্দ্রিক না হয়ে আলাদা আলাদাভাবে পরিচালিত হয়। অথচ একটি বৃহত্তর সমন্বিত দৃষ্টিভঙ্গী ও লক্ষ্য নিয়ে এগিয়ে যাওয়া এবং প্রত্যেকের জন্য নির্দিষ্ট ভূমিকা পালন করা এক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় ছিল। কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে এই আলাদা আলাদা প্রচেষ্টাগুলিকে একটি একক নিয়ন্ত্রণ কাঠামোর আওতায় এনে একটি সমন্বিত ও সুপারিকল্পিত নির্দেশনা প্রদানের জন্য যৌক্তিক করার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে।
- ২.৯ বর্তমান পদ্ধতিতে মান নিশ্চিত করার জন্য জাতীয়ভাবে কোনো সুনির্দিষ্ট পদ্ধতি নেই এবং বর্তমান যোগ্যতা কাঠামো শিল্পের পেশা বা দক্ষতামানের ভিত্তিতেও গঠিত নয়। কারিকুলাম বা পাঠ্যসূচী উন্নয়ন খুবই কেন্দ্রীভূত, অনমনীয় এবং সময়সাপেক্ষ; এটি প্রয়োজন ভিত্তিকও নয়। উপরন্তু নতুন কোর্স তৈরি, উচ্চ চাহিদাসম্পন্ন কোর্সের সম্প্রসারণ এবং অপ্রচলিত কোর্সসমূহ বন্ধ করে দেয়ার বিষয়টি গুরুত্বহীন থাকায় শ্রমবাজারের প্রয়োজন সবসময় প্রতিফলিত হয় না।
- ২.১০ বিদ্যমান কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় গুণগতমানের প্রাসঙ্গিকতা এবং কর্মসূচি পরিচালনার পরিধির ক্ষেত্রে সমস্যা রয়েছে। গ্রাজুয়েটদের কাজ পাওয়ার তথ্য উপাত্ত থেকে বোঝা যায়, তাদের গুণগত মানে সামঞ্জস্য নেই।
- ২.১১ সরকারি খাতের প্রশিক্ষণে সমন্বয়হীনতার ফলে যেসব বিপত্তি ঘটে তার মধ্যে রয়েছে কর্মসূচিসমূহের পুনরাবৃত্তি, একই লক্ষ্যভুক্ত দলের শিক্ষার্থীদের জন্য প্রতিযোগিতা, বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের মধ্যে সীমিত যোগাযোগ এবং কোন্ শিল্প বা পেশার জন্য কি প্রশিক্ষণ দেয়া হচ্ছে তার কোন সুস্পষ্ট চিত্র না থাকা।

- ২.১২ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা যে সকল বাধার সম্মুখীন হয়, তার সবগুলিই আর্থিক বা সম্পদের ঘাটতি সম্পর্কিত নয়। আরো বেশি কার্যকর এবং জাতীয়ভাবে সংগতিপূর্ণ নীতি, ব্যবস্থাপনা এবং মান নিয়ন্ত্রণ পদ্ধতি বাস্তবায়নের মাধ্যমে এক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য উৎকর্ষ সাধন করা যেতে পারে।

৩. দক্ষতা উন্নয়নের ভিশন, মিশন ও উদ্দেশ্য

৩.১ ভিশন:

সরকার, শিল্পখাত, কর্মী এবং সুশীল সমাজের মধ্যে মতবিনিময়ের মধ্য দিয়ে দক্ষতা উন্নয়নের যে ভিশনটি স্পষ্ট হয়েছে তা হলো:

জাতীয় উন্নয়ন এবং শিল্পোদ্যোগ সৃষ্টির জন্য একটি সমন্বিত ও সুপরিচালিত কৌশল হিসেবে দক্ষতা উন্নয়নকে সরকার এবং শিল্প স্বীকৃতি ও সমর্থন দিবে। সংস্কারকৃত দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা সকলকে শোভন কাজ পাওয়ার সক্ষমতা দিবে এবং সারা বিশ্বে স্বীকৃত মানের উন্নত দক্ষতা, জ্ঞান এবং যোগ্যতার মাধ্যমে বৈশ্বিক বাজারে বাংলাদেশের প্রতিযোগিতার সামর্থ্য নিশ্চিত করবে।

৩.২ মিশন:

বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার মিশন বা লক্ষ্য হচ্ছে দ্রুত এবং সামগ্রিক অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনকে সহায়তা দেয়া। এ জন্য প্রয়োজন :

- ক) ব্যক্তির কাজ পাওয়ার সামর্থ্য (মজুরি/আত্ম-কর্মসংস্থান) এবং পরিবর্তনশীল প্রযুক্তি ও শ্রম বাজারের সঙ্গে খাপ খাওয়ানোর সামর্থ্য বৃদ্ধি করা;
- খ) শিল্পখাত বা বাণিজ্য উদ্যোগগুলির উৎপাদনশীলতা এবং লাভের পরিমাণ বাড়ানো; এবং
- গ) জাতীয়ভাবে প্রতিযোগিতার ক্ষমতা শক্তিশালী করা এবং দারিদ্র কমানো।

৩.৩ উদ্দেশ্য:

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতির প্রধান উদ্দেশ্যগুলো হলো:

- ক) বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়ন সংস্কার কার্যক্রমের একটি সুস্পষ্ট রূপরেখা প্রদান;
- খ) বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের মান এবং প্রাসঙ্গিকতার উন্নয়ন;
- গ) আরো বেশি নমনীয় এবং দায়িত্বশীল সেবাদান কৌশল প্রতিষ্ঠা করা, যা শ্রম বাজার, ব্যক্তি, এবং বৃহত্তর অর্থে সমাজের চাহিদা মেটাতে সক্ষম;
- ঘ) নারী ও বিশেষ চাহিদা রয়েছে এমন শ্রেণীর মানুষসহ বিভিন্ন শ্রেণীর নাগরিকদের দক্ষতা অর্জনের সুযোগ আরো ব্যাপক করা; শিল্প সংগঠন, নিয়োগকারী এবং কর্মী বাহিনীর দক্ষতা উন্নয়নে অংশগ্রহণ এবং জনগোষ্ঠীকে দক্ষতা অর্জনে উৎসাহিত করা;
- ঙ) বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, দাতা সংস্থা, শিল্প এবং সরকারি ও বেসরকারি দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের দক্ষতা উন্নয়ন কার্যাবলীর ফলপ্রসূ পরিকল্পনা, সমন্বয় ও পরিবীক্ষণ আরো শক্তিশালী করা।

৩.৪ মূল উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী (Key Target Groups) :

বিশেষ প্রয়োজন রয়েছে জাতীয়ভাবে চিহ্নিত এমন জনগোষ্ঠী, যেমন- যুব সম্প্রদায়, নারী, স্বল্পদক্ষতা সম্পন্ন মানুষ, প্রতিবন্ধী, অভিবাসী, দেশের ভিতর স্থানচ্যুত মানুষ, বয়স্ক শ্রমিক, ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী, বিভিন্ন সংস্কৃতির সংখ্যালঘু শ্রেণী এবং অনগ্রসর জনগোষ্ঠীসহ সকল নাগরিকের এবং ক্ষুদ্র ও মাঝারি আকৃতির শিল্প, উপানুষ্ঠানিক অর্থনীতি, পল্লী খাত ও আত্ম-কর্মসংস্থানে নিয়োজিত কর্মীদের জন্য শিক্ষা, প্রশিক্ষণ এবং জীবনব্যাপী শিক্ষার সুযোগ বৃদ্ধি করা হবে।

৩.৫ শোভন কাজ (Decent Work) :

দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার জন্য বড় ধরনের বাধা হলো বিশাল জনগোষ্ঠীর চাহিদা অনুযায়ী দক্ষতা প্রদানের মাধ্যমে নিরাপদ কর্মসংস্থান এবং নিশ্চিত শোভন কাজ বাড়ানো। অনানুষ্ঠানিক অর্থনৈতিক খাতে কর্মরত ব্যক্তিদের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন একটি গুরুত্বপূর্ণ কৌশল, যা পরিবেশ, নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সম্পর্কিত বিষয়ে অধিকতর সচেতনতা সৃষ্টি করবে।

৩.৬ জীবনব্যাপী শিক্ষা (Lifelong Learning):

জীবনব্যাপী শিক্ষার ধারণার আওতায় সরকার একটি আরো বেশি সমন্বিত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা গুরু করে এর পরিচালনা এবং উৎকর্ষ সাধন করবে। শিক্ষার জন্য সরকারের প্রাথমিক দায়িত্ব হলো কাজ পাওয়ার আগের প্রশিক্ষণ এবং বেকারদের প্রশিক্ষণ দেয়া।

৩.৭ সামাজিক অংশীদার (Social Partners):

দক্ষতা উন্নয়নে সামাজিক অংশীদারদের বড় ধরনের ভূমিকা রয়েছে। বিশেষ করে, এ প্রক্রিয়ায় যাদের গুরুত্ব সবচেয়ে বেশি, অর্থাৎ নিয়োগকারী এবং কর্মীবাহিনী, যারা সরকারের সঙ্গে দক্ষতা উন্নয়নের জন্য একটি লক্ষ্য নির্ণয় ও বাস্তবায়নের জন্য কাজ করে। এই দক্ষতা উন্নয়ন নীতির মাধ্যমে সরকার ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলোকে উৎসাহ দেয়ার জন্য সামাজিক এবং অর্থনৈতিক নীতি প্রণয়নে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ, যাতে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলো শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ ক্ষেত্রে বিনিয়োগ করে, এবং ব্যক্তি তার যোগ্যতা এবং পেশাগত জীবন উন্নয়নে সহায়তা পায়।

৪. চাহিদাভিত্তিক, নমনীয় এবং দায়িত্বশীল প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা (Demand Driven, Flexible and Responsive Training Provision)

৪.১ 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, টিভিইটি এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণ দানকারীদের জন্য প্রণোদনা ও সম্পদ রয়েছে এবং সুনির্দিষ্ট চাহিদাগুলি বুঝতে পারা ও সেগুলো মেটানোর সামর্থ্য রয়েছে।

৪.২ চাহিদাভিত্তিক নীতির জন্য প্রয়োজন বিভিন্ন সংস্থার ও শিল্পের এবং আঞ্চলিক কর্তৃপক্ষের দক্ষতার চাহিদা চিহ্নিত করার, এবং তা দক্ষতা প্রদানকারীদের জানানোর সামর্থ্য। প্রয়োজনীয় দক্ষ কর্মীর মোট চাহিদা জানানোর জন্য স্কিলস ডাটা সিস্টেম বা দক্ষতা উপাত্ত ব্যবস্থা তৈরি করা হবে, এবং চাহিদার প্রতি সাড়া দেয়ার জন্য প্রণোদনা ও দক্ষতাভিত্তিক তহবিল দেয়া এবং জবাবদিহিতামূলক ব্যবস্থার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রদানকারীদের উৎসাহিত এবং সক্ষম করা হবে।

৪.৩ এ পরিবর্তন অর্জন করার জন্য ধারাবাহিকভাবে অনেকগুলো কাঠামোগত সংস্কার বাস্তবায়ন করা হবে। এর উদ্দেশ্য হবে এটি নিশ্চিত করা যে, বাংলাদেশ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার মাধ্যমে সরকার, শিল্প এবং সামাজিক সহযোগীরা নিচের কাজগুলি করতে পারে:

- ক) বাংলাদেশে শিল্পখাতে যে দক্ষতার প্রয়োজন তা আরো স্পষ্টভাবে নির্ধারণ করা;
- খ) জাতীয় এবং আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত যোগ্যতার যোগান দেয়া যা শিক্ষার্থী এবং নিয়োগকারীর চাহিদা পূরণ করে; এবং
- গ) ব্যক্তির কর্মসংস্থানের সামর্থ্য ধরে রাখা, তার উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করা এবং উচ্চতর জীবনমান বজায় রাখার জন্য উচ্চ মানের দক্ষতা অর্জনের জন্য প্রশিক্ষণ দেয়া।

৪.৪ বাংলাদেশ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা:

বাংলাদেশ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় নিচের বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত হবে:

- ক) জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো (এনটিভিকিউএফ);
- খ) সক্ষমতা ভিত্তিক শিল্পখাতের আদর্শ মান ও যোগ্যতা; এবং
- গ) দক্ষতা মান নিশ্চিতকরণ পদ্ধতি।

৫. জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতা (Nationally Recognised Qualifications)

৫.১ শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা অবশ্যই শিল্প এবং সমাজের পরিবর্তিত চাহিদার সঙ্গে সঙ্গতি রেখে চলবে। ফলে, বাংলাদেশে আনুষ্ঠানিক কর্মসূচির মাধ্যমে অর্জিত জ্ঞান এবং দক্ষতার স্বীকৃতি দেয়ার জন্য ব্যবহৃত যোগ্যতা পদ্ধতিটি সংশোধন করে একে যুগোপযোগী করা হবে, যার ফলে একটি নতুন জাতীয় কারিগরি এবং বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো (ন্যাশনাল টেকনিক্যাল অ্যান্ড ভোকেশনাল কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্ক) প্রবর্তন করা সহজ হবে।

৫.২ জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো (National Technical and Vocational Qualifications Framework (NTVQF)):

দেশ এবং বিদেশের শ্রম বাজারে বিকাশমান এবং পরিবর্তনশীল পেশাগত দক্ষতা যথাযথভাবে প্রতিফলিত করার জন্য বর্তমান জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোকে (এনটিভিকিউএফ) আরও বিস্তৃত করা হবে।

- ৫.৩ জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো (এনটিভিকিউএফ) বিশ্ববিদ্যালয়ের ডিগ্রী পর্যন্ত (তবে ডিগ্রী অন্তর্ভুক্ত না করে) বিভিন্ন অর্জন ও যোগ্যতা শনাক্ত করে একটি অভিন্ন জাতীয় মান তৈরি করবে যা বিভিন্ন সামাজিক প্রতিষ্ঠান, বিদ্যালয়, প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণকে একটি জাতীয় মূল্যায়ন ও যোগ্যতা কাঠামোয় অন্তর্ভুক্ত করতে সাহায্য করবে।
- ৫.৪ এদেশের জন্য ক্রমশ গুরুত্বপূর্ণ হয়ে ওঠা রপ্তানী হিসেবে স্বীকৃত বিদেশে বাংলাদেশী শ্রমিকদের দক্ষতা ও জ্ঞানের আন্তর্জাতিক স্বীকৃতির ক্ষেত্রে জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো একটি নতুন যোগ্যতা-মাত্রা নির্ধারণ করবে।
- ৫.৫ বাংলাদেশ জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষাগত যোগ্যতা কাঠামো হবে জাতীয়ভাবে সঙ্গতিপূর্ণ একটি পদ্ধতি যার উদ্দেশ্য হচ্ছে :
- ক) জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতার (কোয়ালিফিকেশনের) মান উন্নয়ন এবং ধারাবাহিক উৎকর্ষ সাধন করা;
- খ) আনুষ্ঠানিক ও উপানুষ্ঠানিক দক্ষতাভিত্তিক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ সনদের সঙ্গতিপূর্ণ শিরোনাম প্রবর্তন করা;
- গ) আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক উভয় অর্থনীতিতে কর্মক্ষেত্রে অর্জিত দক্ষতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি দেয়া;
- ঘ) ব্যক্তির কাজ পাওয়ার সামর্থ্য বজায় রাখা ও উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য উঁচু মানের দক্ষতা নিশ্চিত করা;
- ঙ) আনুষ্ঠানিক ও উপানুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচিকে শিল্পের প্রয়োজনীয়তার সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ রাখার বিষয়টি উন্নত করা;
- চ) কর্মসূচি এবং উন্নতির পথ প্রশস্ত করার মাধ্যমে ছাত্রছাত্রীদের জন্য পছন্দের সুযোগ বৃদ্ধি করা;
- ছ) যতদিন কাজ করবেন, ততদিন, এবং তারপরও, কর্মীদের জ্ঞান ও দক্ষতা যাতে ক্রমশ বাড়তে থাকে সে লক্ষ্যে তাদের জীবনব্যাপী শিক্ষা ও উন্নতির জন্য স্বীকৃত পথ তৈরি করা।
- ৫.৬ সাধারণ শিক্ষায় ঢোকের আরও রাস্তা তৈরি এবং সমাজের স্বল্প-সুবিধাভোগী এবং স্বল্পশিক্ষিত জনগোষ্ঠীকে সমাজের মূলধারায় অন্তর্ভুক্ত করার জন্য জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোয় দুটি প্রাক-বৃত্তিমূলক স্তর সংযোজন করা হবে। এতে ৫টি বৃত্তিমূলক স্তর এবং ডিপ্লোমা পর্যায়ের যোগ্যতার জন্য একটি স্তর অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে (২ নং চিত্র)। জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোর আওতায় যখন কোনো শিক্ষার্থী প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পুরোপুরি শেষ করতে পারবে না, তখনও প্রশিক্ষণদাতা সংস্থাগুলি কোনো নির্দিষ্ট মাত্রায় সক্ষমতা অর্জনের বিবরণ প্রকাশ করতে পারবে।

৫.৭ সাধারণ শিক্ষায় একটি নতুন দ্বৈত সনদায়ন পদ্ধতি চালু করা হবে, যার ফলে যেসব ছাত্র-ছাত্রী বৃত্তিমূলক শিক্ষা কমসূচির দক্ষতা অংশ, যেমন- এসএসসি (ভোকেশনাল), এইচএসসি (ভোকেশনাল) এবং এইচএসসি (ব্যবসায় ব্যবস্থাপনা) কোর্স সন্তোষজনকভাবে শেষ করবে, তাদেরকে সাধারণ শিক্ষার যোগ্যতার পাশাপাশি অর্জিত যোগ্যতার ভিত্তিতে আলাদাভাবে জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো (এনটিভিকিউএফ) সনদ দেয়া হবে।

জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর (এনটিভিকিউএফ লেভেল)	প্রাক-বৃত্তিমূলক শিক্ষা (প্রি-ভোকেশনাল এডুকেশন)	বৃত্তিমূলক শিক্ষা (ভোকেশনাল এডুকেশন)	কারিগরি শিক্ষা (টেকনিক্যাল এডুকেশন)	চাকরির/দক্ষতার শ্রেণী করণ (জব ক্লাসিফিকেশন)
জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর - ৬			ডিপ্লোমা প্রকৌশল বা সমমান	মধ্যম সারির ব্যবস্থাপক / সাব-অ্যাসিস্ট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার/সমতুল্য
জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর - ৫		জাতীয় দক্ষতা সনদ - ৫ (এনএসসি - ৫)		উচ্চ দক্ষ কর্মী (হাইলি স্কিল্ড ওয়ার্কার) / সুপারভাইজার
জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর - ৪		জাতীয় দক্ষতা সনদ - ৪ (এনএসসি - ৪)		দক্ষ কর্মী (স্কিল্ড ওয়ার্কার)
জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর - ৩		জাতীয় দক্ষতা সনদ - ৩ (এনএসসি - ৩)		আধাদক্ষকর্মী (সেমি -স্কিল্ড ওয়ার্কার)
জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর - ২		জাতীয় দক্ষতা সনদ - ২ (এনএসসি - ২)		মৌলিক দক্ষ কর্মী (বেসিক-স্কিল্ড ওয়ার্কার)
জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর- ১		জাতীয় দক্ষতা সনদ - ১ (এনএসসি - ১)		মৌলিক কর্মী (বেসিক ওয়ার্কার)
প্রাক-বৃত্তিমূলক শিক্ষা-প্রশিক্ষণ স্তর- ২	জাতীয় প্রাক-বৃত্তিমূলক সনদ - ২			প্রাক-বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণার্থী
প্রাক-বৃত্তিমূলক শিক্ষা-প্রশিক্ষণ স্তর- ২	জাতীয় প্রাক-বৃত্তিমূলক সনদ - ১			প্রাক-বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণার্থী

চিত্র ২: জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো

- ৫.৮ যে সকল সরকারি সংস্থা দক্ষতা প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে তারা তাদের পাঠ্যক্রমকে নতুন জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোর মান অনুযায়ী সাজাবার জন্য পর্যালোচনা করবে। এতে এ বিষয়টি নিশ্চিত হবে যে, সরকারি অর্থায়নে পরিচালিত দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে অংশগ্রহণকারীরা তাদের প্রশিক্ষণের যে অংশটি দক্ষতা মান অনুযায়ী তৈরি, সে অংশের জন্য জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতা অর্জন করবে।
- ৫.৯ এনজিও ও উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা ব্যুরোসহ অন্যান্য উপানুষ্ঠানিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারী সংস্থাগুলো নতুন মান এবং সহায়ক উপকরণসমূহের সদ্যবহার করতে উৎসাহিত হবে যাতে তাদের কর্মসূচির দক্ষতার অংশ জাতীয়ভাবে স্বীকৃত হতে পারে।
- ৫.১০ জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো বাস্তবায়ন প্রক্রিয়াকে সমর্থন দেয়ার জন্য যোগ্যতার শিরোনাম যাতে যথাযথভাবে ব্যবহৃত হয় সে লক্ষ্যে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। জাতীয়ভাবে স্বীকৃত মানসম্পন্ন প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারী প্রতিষ্ঠান এবং কর্মসূচীকে সত্যায়নের জন্য একটি নতুন জাতীয় লোগোও প্রবর্তন করা হবে।
- ৫.১১ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের নির্দেশনা মোতাবেক বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড নতুন জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো বাস্তবায়ন এবং পর্যায়ক্রমিকভাবে পর্যালোচনা বা পরিবর্তনের জন্য দায়িত্ব পালন করবে।
- ৫.১২ এনটিভিকিউএফ এর অখণ্ডতা রক্ষার জন্য যেসব বেসরকারি প্রশিক্ষণ দানকারী প্রতিষ্ঠান/সংস্থা নিয়ম বহির্ভূতভাবে নতুন জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো শিরোনাম অথবা জাতীয়ভাবে স্বীকৃত প্রশিক্ষণ লোগো ব্যবহার করবে তাদের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য টেকনিক্যাল এডুকেশন রেগুলেশন, ১৯৭৫ সংশোধন করা হবে।
- ৫.১৩ বর্তমান পর্যায় থেকে নতুন পদ্ধতিতে উত্তরণের মধ্যবর্তী সময়টি নির্বাঞ্ছিত করতে যে সকল পেশা ও দক্ষতার বেশী চাহিদা রয়েছে সেগুলোর জন্য পর্যায়ক্রমে নতুন মান ও যোগ্যতা প্রণয়নের লক্ষ্যে সরকার পর্যায়ক্রমে প্রচুর সম্ভাবনাময় শিল্পখাতের সঙ্গে কাজ করে জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষাগত যোগ্যতা কাঠামো বাস্তবায়ন করবে।

৬. সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন (Competency Based Training & Assessment)

- ৬.১ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা অবশ্যই শিল্পের বর্তমান ও ভবিষ্যৎ চাহিদার প্রতি দ্রুত সাড়া দিতে সক্ষম হবে এবং সেই লক্ষ্য অর্জনে সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতি চালু করা হবে।
- ৬.২ শ্রম বাজারের জন্য যে দক্ষতা প্রয়োজন সেটি আরো বেশি স্বচ্ছ ও নির্দিষ্ট হওয়া প্রয়োজন, যাতে করে প্রশিক্ষণ এবং মূল্যায়ন পদ্ধতিতে ব্যবহারিক দক্ষতার প্রতি বেশী জোর দেয়া হয়। সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতি (সিবিটিঅ্যাডএ) চাহিদা-ভিত্তিক প্রশিক্ষণ চালুর ক্ষেত্রে সহায়তা দিবে, যার ফলে শিল্পখাত এবং প্রশিক্ষণ সংস্থাগুলোর মধ্যে অংশীদারিত্ব সৃষ্টি হবে। 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 তত্ত্ব-ভিত্তিক শিক্ষা ধারা থেকে নিজে থেকে আলাদা প্রমাণ করবে।

- ৬.৩ সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ এবং মূল্যায়ন পদ্ধতি নিচের নীতিমালার ভিত্তিতে প্রণীত হবে:
- ক) সক্ষমতা ভিত্তিক কোনো প্রশিক্ষণে একজন শিক্ষার্থীর এগিয়ে যাওয়াটা নির্ধারিত হবে শিক্ষার্থী নির্দিষ্ট মানে পৌঁছাতে সক্ষম হয়েছে কিনা তার ওপর-প্রশিক্ষণ কত সময়ের তার ওপর নয়।
- খ) প্রত্যেক শিক্ষার্থীর অর্জন সক্ষমতা মানের বিপরীতে পরিমাপ করা হবে-অন্য শিক্ষার্থীদের অর্জনের সঙ্গে তুলনা করে নয়।
- ৬.৪ সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ এবং মূল্যায়ন পদ্ধতি প্রবর্তনের একটি গুরুত্বপূর্ণ ভিত্তি হলো শিল্পের সঙ্গে ঘনিষ্ঠ যোগাযোগ তৈরি করা, যার মাধ্যমে বিভিন্ন ধরনের কাজ সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও জ্ঞানের সুস্পষ্ট বিবৃতি তৈরি করা যায়। সক্ষমতার এসব একক বা সক্ষমতার মান কর্মদক্ষতার মানদণ্ড নির্ধারণ করে, যেগুলো জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতা প্রদানকারী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলো মূল্যায়ন করবে।
- ৬.৫ শিল্প খাতের মান ও যোগ্যতা কাঠামো (Industry Sector Standards and Qualifications Structure)
- শিল্পখাতের সহযোগীদের সঙ্গে নিয়ে সরকার শিল্প সক্ষমতার মান (ইন্ডাস্ট্রি কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড) এবং যোগ্যতার এই নতুন পদ্ধতি বাস্তবায়ন করবে। প্রত্যেক শিল্প খাত (শিল্প দক্ষতা কাউন্সিল) সক্ষমতার মানসমূহ তৈরি করবে এবং গুচ্ছ আকারে ভাগ করবে, যা ওই খাতের নিয়োগকর্তা এবং কর্মীবাহিনী যেসব পেশা বা মূল দক্ষতাগুচ্ছকে অগ্রাধিকার দিয়েছেন, তার প্রতিফলন ঘটাবে। এই নতুন পদ্ধতি শিল্প খাতের মান এবং যোগ্যতা কাঠামো হিসেবে পরিচিত হবে।
- ৬.৬ সরকারি বা বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতারা স্বয়ংক্রিয়ভাবে শিল্পখাত কর্তৃক সত্যায়নকৃত নতুন সক্ষমতা ভিত্তিক যোগ্যতা প্রদান করতে পারবে না। তাদেরকে শিল্পখাত কর্তৃক নির্ধারিত দক্ষতা মান অর্জন করার জন্য প্রয়োজনীয় যন্ত্রপাতি এবং প্রশিক্ষিত জনবল রয়েছে কিনা তা দেখাতে হবে।
- ৬.৭ সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ এবং মূল্যায়ন (সিবিটি অ্যান্ড এ) পদ্ধতিতে এমন প্রত্যাশা থাকবে যে, শিল্পখাত প্রশিক্ষণ দানকারী প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে ঘনিষ্ঠতা বাড়াবে এবং প্রতিষ্ঠানগুলোকে সহায়তা দিবে, যাতে পরিচালিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচি থেকে উত্তীর্ণ শিক্ষার্থীরা নিয়োগকারীদের প্রয়োজন মেটাতে পারে।
- ৬.৮ স্কুলগুলোতে পরিচালিত বৃত্তিমূলক শিক্ষা কর্মসূচি যেমন এসএসসি (ভোকেশনাল), এইচএসএসসি (ভোকেশনাল) এবং এইচএসএসসি (ব্যবসায় ব্যবস্থাপনা) পাঠ্যক্রম পরিমার্জন করা হবে এটি নিশ্চিত করার জন্য যে, কোর্সের বৃত্তিমূলক অংশগুলো শিল্প সক্ষমতা মানের ভিত্তিতে তৈরি। তাছাড়া শিক্ষার্থীরা যদি সক্ষম হিসেবে মূল্যায়িত হয় তাহলেই শুধু তারা এনটিভিকিউএফ যোগ্যতা পাবে।

৬.৯ সকল শিক্ষক ও প্রশিক্ষককে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ দেয়া হবে যাতে তাঁরা সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ এবং মূল্যায়ন পদ্ধতির কর্মসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করতে পারেন। নির্বাচিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর সুযোগ-সুবিধা এবং যন্ত্রপাতিকে আরো উন্নত করার জন্য উল্লেখযোগ্য পরিমাণ বিনিয়োগও করা হবে যাতে তারা শিল্প কর্তৃক সত্যায়নকৃত নতুন যোগ্যতা প্রদান করতে পারে।

৬.১০ শিল্পখাতের সক্ষমতা-ভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়নের সুযোগ যাতে শিক্ষার্থীরা অতিরিক্ত খরচের জন্য ক্ষতিগ্রস্ত না হয়ে গ্রহণ করতে পারে, তা নিশ্চিত করার জন্য সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতির প্রভাব নিবিড়ভাবে পরিবীক্ষণ করা হবে।

৭. প্রশিক্ষণ কর্মসূচি ও প্রশিক্ষণদাতার মান নিশ্চিত করা (Programs and Providers Quality Assured)

৭.১ প্রশিক্ষণ কর্মসূচি ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের গুণগত মান বজায় রাখা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। উন্নত মানের প্রশিক্ষণ শিল্পের এবং সামগ্রিকভাবে সমাজের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করবে এবং বাংলাদেশের কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ (টিডিইটি) ব্যবস্থাকে শিক্ষার্থী ও নিয়োগকারীদের জন্য একটি অধিকতর আকর্ষণীয় বিষয় হিসেবে প্রস্তুত করবে।

৭.২ উন্নত মান এ জন্যও জরুরী যে, দেশ এবং বিদেশে নিয়োগকারীরা উচ্চমানের জ্ঞান ও দক্ষতাসম্পন্ন যেসব কর্মী চায়, বাংলাদেশে দেয়া যোগ্যতার সনদে প্রকৃত অর্থে সেই মান যাতে প্রতিফলিত হয় এবং সে বিষয়ে শিক্ষার্থী ও নিয়োগকারী উভয়ই যেন নিশ্চিত থাকতে পারেন।

৭.৩ আনুষ্ঠানিক এবং উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচির প্রাসঙ্গিকতা এবং পরিচালনার উন্নতি সাধন করার একটি গুরুত্বপূর্ণ কৌশল হলো গুণগতমান নিশ্চিত করা। বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের গুণগতমানের উন্নয়নের জন্য দক্ষতামান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থা প্রবর্তন করা হবে।

৭.৪ দক্ষতামান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থা (Skills Quality Assurance System):

এই ব্যবস্থায় শিক্ষার্থীদের জন্য জাতীয়ভাবে সঙ্গতিপূর্ণ উচ্চ মান সম্পন্ন প্রশিক্ষণ এবং মূল্যায়ন সেবা নিশ্চিত করার জন্য মান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থা এবং নতুন জাতীয় মানদণ্ড প্রবর্তন করা হবে।

নতুন মান নিশ্চিতকরণ পদ্ধতি নিচের বিষয়গুলি নিয়ে কাজ করবে:

- ক) সরকারি ও বেসরকারি প্রশিক্ষণ দানকারীদের নিবন্ধন;
- খ) জাতীয়ভাবে স্বীকৃত সক্ষমতা ও যোগ্যতাসমূহের উন্নয়ন;
- গ) শিখন এবং মূল্যায়ন কর্মসূচিগুলোর সরকারি স্বীকৃতি;
- ঘ) নির্ধারিত মানের বিপরীতে তা মেনে চলার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণদাতাদের নিরীক্ষণ;
- ঙ) সক্ষমতার এককসমূহের বিপরীতে মূল্যায়নের উপাদানগুলোকে (যেমন- উপযুক্ত মানের পরীক্ষা ও ব্যবহারিক অভিক্ষা) বৈধতা দেয়া; এবং
- চ) প্রশিক্ষণ মান নিশ্চিত করা সংক্রান্ত ম্যানুয়াল তৈরি, মুদ্রণ ও সেগুলোর ফলপ্রসু বাস্তবায়ন।

- ৭.৫ নতুন মান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থার প্রধান লক্ষ্য হলো, বাংলাদেশে প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারীদের অবকাঠামো এবং যন্ত্রপাতি; প্রশিক্ষকদের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা এবং প্রতিষ্ঠানগুলোর ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনার মান যেন অন্ততঃ ন্যূনতম মাত্রার হয় তা নিশ্চিত করা।
- ৭.৬ নতুন এই মান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থা বাস্তবায়নের জন্য সুনির্দিষ্ট ও বিস্তারিত কোয়ালিটি স্ট্যান্ডার্ডস এবং মানদণ্ড প্রণয়ন করা হবে। নতুন পদ্ধতিতেও ধাপ-ভিত্তিক নিবন্ধন পদ্ধতি বিবেচনা করা হবে, যাতে বেসরকারি প্রশিক্ষণ দাতাদের জন্য নিবন্ধন বাধ্যতামূলক হয়। পর্যায়ভিত্তিক নিবন্ধন প্রক্রিয়া প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারীদের মধ্যে শ্রেষ্ঠতার স্বীকৃতি প্রদান করবে।
- ৭.৭ একটা সময়ের মধ্যে দক্ষতা প্রদানকারী সকল সরকারি সংস্থা এবং যোগ্যতাসম্পন্ন বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান নতুন কোয়ালিটি স্ট্যান্ডার্ডের বিপরীতে সরকারি স্বীকৃতি লাভ করবে, ফলে শিক্ষার্থীরা তাদের জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জনের বিবরণ এবং অন্যান্য যোগ্যতার মাধ্যমে এনটিভিকিউএফ থেকে তাদের অর্জিত দক্ষতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি লাভ করবে।
- ৭.৮ এনএসডিসি'র নির্দেশনা অনুযায়ী এই নতুন মান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থা বাস্তবায়ন ও সময়ান্তরে তা পর্যালোচনার দায়িত্ব হবে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের। এনএসডিসি নিশ্চিত করবে যে, এই বর্ধিত ভূমিকা পালন করার জন্য বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড যেন প্রয়োজনীয় কারিগরি সহায়তা পায় এবং এজন্য পর্যাপ্ত জনবল ও সম্পদ বরাদ্দ থাকে।
- ৭.৯ সরকারি স্বীকৃতি দেয়ার ক্ষেত্রে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড সেই সকল প্রতিষ্ঠানকে স্বীকৃতি দিবে যেগুলো স্থানীয় প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারী টিভিইটি এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত অন্যান্য জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক কোয়ালিটি স্ট্যান্ডার্ডস অর্জন করেছে। যারা আইএসও ৯০০০ বা আইডব্লিউএ-২ অর্জন করেছে যারা ইউকে কোয়ালিফিকেশন এবং কারিকুলাম অথরিটি কর্তৃক বা অস্ট্রেলিয়ান কোয়ালিটি ট্রেনিং ফ্রেমওয়ার্ক (একিউটিএফ) এর আওতায় নিবন্ধন পেয়েছে তারাও এতে অন্তর্ভুক্ত হবে।

৮. দক্ষতা উন্নয়নে শিল্পখাতের জোরদার ভূমিকা (Strengthened Role for Industry Sectors in Skills Development)

কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণদাতা প্রতিষ্ঠানগুলো অধিকাংশ ক্ষেত্রেই শ্রমবাজারের চাহিদা এবং সংশ্লিষ্ট পেশার সাম্প্রতিক প্রযুক্তি সম্পর্কে অবহিত থাকে না, যার ফলে শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে দেয়া প্রশিক্ষণ দেশ ও বিদেশের শ্রম বাজারের চাহিদা মেটাতে সক্ষম হয় না। শিল্পের জন্য যে ধরনের দক্ষতাসম্পন্ন কর্মী প্রয়োজন, শিক্ষা প্রতিষ্ঠান থেকে সে ধরনের দক্ষতাসম্পন্ন কর্মী সৃষ্টি হয় না। এ সমস্যা থেকে উত্তরণের লক্ষ্যে শিল্প ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের আনুষ্ঠানিক যোগাযোগের একটি ব্যবস্থা তৈরি করা হবে যা ইন্ডাস্ট্রি স্কিল কাউন্সিল (আইএসসি) বা শিল্প দক্ষতা কাউন্সিল নামে অভিহিত হবে। এই কাউন্সিলের মাধ্যমে শিক্ষা ও প্রশিক্ষণদাতা প্রতিষ্ঠানগুলো দেশী-বিদেশী শ্রম বাজারের সর্বশেষ চাহিদা ও শিল্পে ব্যবহৃত প্রযুক্তির সাম্প্রতিক অবস্থা সম্পর্কে অবহিত থেকে নিয়মিতভাবে শিক্ষাক্রমের প্রয়োজনীয় পরিমার্জন ও সংযোজন করতে পারবে।

৮.১ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের উপর উৎকৃষ্টতর সামাজিক সংলাপ ও সুদৃঢ় অংশীদারিত্বের ক্রমবর্ধমান চাহিদা রয়েছে, এই প্রত্যশায় যে দক্ষতা উন্নয়নে শিল্পখাতের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা ও অংশীদারিত্ব থাকবে।

৮.২ চাহিদা রয়েছে এমন সব পেশা ও দক্ষতার উপর সুনির্দিষ্ট পরামর্শ দেয়া এবং সংশ্লিষ্ট খাতের জন্য গুরুত্বপূর্ণ দক্ষতাভিত্তিক প্রকল্পগুলোর অগ্রাধিকার চিহ্নিত করতে খাত অনুযায়ী শিল্পকে সংগঠিত হওয়া উচিত। সরকার ও শিল্পখাত এই কার্যক্রমকে একটি ত্রিপাক্ষিক ইন্ডাস্ট্রি স্কিল কাউন্সিলের (আইএসসি) নেটওয়ার্কের মাধ্যমে ঐ কার্যক্রম বাস্তবায়ন করবে।

৮.৩ শিল্প দক্ষতা কাউন্সিল [ইন্ডাস্ট্রি স্কিল কাউন্সিল] বা আইএসসি:

দক্ষতা উন্নয়ন সংক্রান্ত যে বিষয়গুলো শিল্পখাতকে প্রভাবিত করছে সেসব বিষয়ে আলোচনার জন্য শিল্প দক্ষতা কাউন্সিলগুলি শিল্প খাতের প্রধান প্রধান উদ্যোক্তা প্রতিষ্ঠান এবং শিল্প পর্যদগুলোকে একত্র করবে।

দক্ষতা কাউন্সিলগুলো নিচের কাজগুলো করবে:

- ক) শিল্পখাতের দক্ষতা উন্নয়ন পরিবীক্ষণ ও পর্যালোচনা করা এবং বিদ্যমান ঘাটতিগুলো চিহ্নিত করা ও নিরসন করা;
- খ) বিভিন্ন শিল্পের চাহিদা অনুযায়ী শিল্পভিত্তিক নির্দিষ্ট দক্ষতা নীতি চর্চা নির্দিষ্ট করা;
- গ) উৎপাদনশীলতা এবং কর্মীদের কল্যাণ সম্পর্কিত সুযোগ সুবিধা বাড়ানোর জন্য দক্ষতা প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য শিল্পের সামর্থ্য বৃদ্ধি করা এবং কর্মীদের দক্ষতা ও যোগ্যতা বাড়ানো;
- ঘ) কাউন্সিলের আওতাভুক্ত শিল্পখাতের জন্য দক্ষতা উন্নয়নের চাহিদা এবং অগ্রাধিকারের উপর দক্ষতা ব্যবস্থার জন্য নেতৃত্ব এবং কৌশলগত উপদেশ দেয়া;
- ঙ) শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের জন্য শিল্পের সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ প্রশিক্ষণ দেয়া এবং/অথবা পেশাগত মানোন্নয়ন কর্মসূচির জন্য সহায়তা দেয়া;
- চ) দক্ষতা মান ও যোগ্যতা নিরূপণ ও পর্যালোচনায় অবদান রাখা এবং নতুন প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রম তৈরি করা ও পর্যালোচনায় অংশ নেয়া;
- ছ) জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (এনএসডিসি)কে শিল্পখাতের চাহিদার উপর দক্ষতা বিষয়ে পরামর্শ দেয়া;
- জ) শিল্প কারখানায় কর্মীদের উন্নয়ন সংক্রান্ত কাজ ত্বরান্বিত করা;
- ঝ) প্রয়োজন অনুযায়ী নিয়মিতভাবে খাতের দক্ষতা উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রণয়ন করা;
- ঞ) শিল্প কারখানার শিক্ষানবিসি কর্মসূচিকে শক্তিশালী করতে সাহায্য করা;
- ট) প্রশিক্ষণদাতাদের সঙ্গে অংশীদারিত্ব গড়ে তোলা এবং স্কুল, কলেজ, শিল্পকারখানা এবং প্রতিষ্ঠানের দক্ষতা উন্নয়নে সহযোগিতা করা।

- ৮.৪ শিল্প দক্ষতা কাউন্সিলগুলো কর্পোরেশনস অ্যাক্টের আওতায় সংশ্লিষ্ট শিল্পখাত কর্তৃক স্বতন্ত্রভাবে প্রতিষ্ঠিত হবে এবং সম্মত কর্মপরিধি অনুযায়ী তাদের নিজস্ব খাতের জন্য স্বীকৃত শিল্প দক্ষতা কমিটি হিসেবে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (এনএসডিসি) কর্তৃক অনুমোদিত হবে। শিল্প দক্ষতা কাউন্সিলগুলোর আয়ের প্রধান উৎস হবে সদস্য চাঁদা এবং অন্যান্য বাণিজ্যিক কর্মকাণ্ডের মাধ্যমে উপার্জন, তবে প্রশিক্ষণ পরিচালনা থেকে কোনো আয় আসবে না।
- ৮.৫ শিল্প দক্ষতা কাউন্সিলগুলির একটি যোগাযোগ ব্যবস্থা (নেটওয়ার্ক) তৈরি করার জন্য সরকার শিল্পখাত এবং উন্নয়ন সহযোগীদের সঙ্গে কাজ করবে, তাদের কার্যক্রম অব্যাহত রাখবে এবং বাংলাদেশের শিল্প খাতের দক্ষতা সম্পর্কিত চাহিদা নিরূপণের প্রাথমিক যোগাযোগের সূত্র হিসেবে এগুলো প্রতিষ্ঠা পাবে।
- ৮.৬ যখন শিল্প দক্ষতা কাউন্সিলগুলোর কার্যক্রম পূর্ণতা লাভ করবে, সরকার শিল্প দক্ষতা কাউন্সিল এবং অন্যান্য শিল্প প্রতিনিধিদের জন্য ফিলস বাংলাদেশ এর ব্যানারে একটি শীর্ষ দক্ষতা পর্যদের প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ করার জন্য তাদের সঙ্গে এবং অন্যান্য শিল্প অংশীদারদের সঙ্গে পরামর্শ করবে।
- ৮.৭ বাংলাদেশে একটি অধিকতর কার্যকর দক্ষতা উপাত্ত ব্যবস্থা প্রবর্তন করা হবে যা উপাত্ত সংগ্রহ ও বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে শিল্পখাতের ভূমিকা জোরদার করবে এবং বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো(বিবিএস), বাংলাদেশ শিক্ষা তথ্য ও পরিসংখ্যান ব্যুরো (ব্যানবেইস) এবং জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো (বিএমইটি)র বিদ্যমান একক প্রচেষ্টাগুলোকে একটি বিস্তৃত এবং জাতীয়ভাবে সঙ্গতিপূর্ণ পদ্ধতির আওতায় সমন্বয় করবে।
- ৮.৮ সবগুলো প্রশিক্ষণ দানকারী কেন্দ্রের সংখ্যা এবং অবস্থান, তাদের পরিচালিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচি এবং কিভাবে ওই সকল কর্মসূচি স্থানীয় কর্মসংস্থান সুযোগের সঙ্গে সমন্বিত হয় সে সম্পর্কে একটি একত্রীভূত প্রয়াস গ্রহণের জন্য সরকার কাজ করবে।
- ৮.৯ শিল্প এবং সরকারি ও বেসরকারি উভয় ধরনের প্রশিক্ষণ সংস্থাগুলোর মধ্যে উন্নত অংশীদারিত্ব বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের মানের উৎকর্ষ ঘটাবে। সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্ব (পিপিপি) মডেল প্রতিষ্ঠা করতে নিচের বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত হবে:
- ক) প্রশিক্ষণদাতা সকল সরকারি প্রতিষ্ঠানে পিপিপি ব্যবস্থাপনা বোর্ড স্থাপিত হবে এবং এ ক্ষেত্রে ওই সব প্রতিষ্ঠানকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে যারা এনটিভিকিউএফ থেকে শিল্পখাত অনুমোদিত নতুন চাহিদা ভিত্তিক যোগ্যতা প্রদান করবে;
- খ) দ্রুত বর্ধনশীল শক্তিশালী খাতগুলোর জন্য শ্রেষ্ঠ মানের দক্ষতা কেন্দ্র স্থাপন করা, যাতে সেগুলো একটি নেটওয়ার্ক হাব মডেলের মাধ্যমে অন্যান্য প্রশিক্ষণ দাতার সঙ্গে যুক্ত হয়ে মূল শিল্প প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে উন্নীত হয় ;
- গ) কাঠামোগত অগ্রাধিকারভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচির জন্য একটি আবশ্যিকতা হিসেবে শিল্প কারখানায় সংযুক্তি বাড়ানো এবং আনুষ্ঠানিক শিক্ষানবিসির বাইরে কাজে নিযুক্ত করা; এবং
- ঘ) শিল্পখাতের বিশেষজ্ঞদেরকে খণ্ডকালীন প্রশিক্ষক, অতিথি বক্তা এবং প্রদর্শক ইত্যাদি হিসেবে ব্যবহার করা।

৯. পরিকল্পনা ও পরিবীক্ষণের জন্য যথাযথ দক্ষতা ও শ্রমবাজার উপাত্ত
(Accurate Skills and Labour Market Data for Planning and Monitoring)

- ৯.১ কার্যকর ব্যবস্থাপনা এবং দক্ষতা উন্নয়নের পরিকল্পনার জন্য মানসম্পন্ন উপাত্ত অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। দক্ষতার জন্য প্রয়োজনীয় চাহিদা সম্পর্কে সম্যক ধারণা না থাকলে সরকার, নিয়োগকারী, কর্মী এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডাররা কি ধরনের দক্ষতা প্রয়োজন, কোথায় প্রয়োজন এবং কি ধরনের কর্মসূচি পরিচালনা করা প্রয়োজন এসব বিষয়ে সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারেন না। প্রশিক্ষণদাতা প্রতিষ্ঠানগুলোকে দেয়া তহবিলের জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য এবং প্রধান শ্রম বাজার ও কর্মসূচি, কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের সরবরাহের সঙ্গে শিল্পের চাহিদার মিল রাখার জন্য উপাত্তের প্রয়োজন হয়;
- ৯.২ দেশ ও বিদেশের সম্ভাব্য নিয়োগকারীর প্রত্যাশা যাতে পূরণ হয় সে জন্য প্রাক-কর্মসংস্থান শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা এবং ভবিষ্যৎ কর্মসংস্থান সুযোগ এবং দক্ষতা সরবরাহ একই কাতারে থাকা উচিত। কোনো ধরনের পরিবর্তনের কারণে যেসব কর্মীর দক্ষতার উপর প্রভাব পড়ে, তাদের জন্য নতুন সুযোগ নিরূপণের জন্য সঠিক দক্ষতা এবং শ্রম বাজার উপাত্ত গুরুত্বপূর্ণ;
- ৯.৩ উচ্চ প্রবৃদ্ধির সম্ভাবনাপূর্ণ খাত ও অঞ্চলের খোঁজ খবর রাখার যেসব পদ্ধতি চালু রয়েছে, সেগুলোর সঙ্গে সংখ্যাগত ও গুণগত পূর্বাভাস প্রদান ব্যবস্থা বৃহত্তর জাতীয় উন্নয়ন কৌশলের সঙ্গে যুক্ত হবে, যাতে করে নতুন কর্মসংস্থান সম্ভাবনা এবং তাদের জন্য আবশ্যিকীয় দক্ষতা চিহ্নিত করতে পারা যায় এবং যারা চাকুরী হারাচ্ছেন তাদের দক্ষতার বিষয়টি বুঝতে পারা যায়;
- ৯.৪ শ্রমবাজারের চাহিদা মেটানোর জন্য দক্ষতা উন্নয়নে সামর্থ্য বাড়ানোর লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উপাত্ত ব্যবস্থা শক্তিশালী করা হবে যাতে করে এটি সরকারি এবং বেসরকারি উভয় খাতের শিল্প, পরিকল্পনাবিদ এবং ব্যবস্থাপকদেরকে সময়মত এবং সঠিক তথ্য সরবরাহ করতে পারে। নতুন এই দক্ষতা উপাত্ত ব্যবস্থা নিচের কাজগুলো সম্পাদন করবে :
- ক) দক্ষতার সরবরাহ ও চাহিদা এবং সরবরাহ ও চাহিদার সমন্বয় সম্পর্কে দেশীয় উপাত্তের চাহিদা মিটানো;
- খ) বাংলাদেশী কর্মীদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ আন্তর্জাতিক বাজারগুলোতে দক্ষতা চাহিদা সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক উপাত্তের চাহিদা মিটানো;
- গ) আঞ্চলিক এবং জাতীয় উভয় স্তরে বর্তমান দক্ষতা ঘাটতি এবং দক্ষতার সম্ভাব্য ভবিষ্যৎ চাহিদা চিহ্নিত করা;
- ঘ) গ্রাজুয়েটদের কর্মসংস্থানের গতি প্রকৃতির উপর দৃষ্টি রাখার জন্য ট্রেসার স্টাডির ব্যবহার বৃদ্ধি করা;

- ঙ) দক্ষতার উপাত্ত সংগ্রহ, প্রক্রিয়াকরণ, ব্যবস্থাপনা এবং প্রতিবেদন তৈরি করার জন্য বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান ও সংস্থার দায়িত্ব চিহ্নিত করা এবং বন্টন করা;
- চ) দক্ষতা নীতি ও কর্মসূচি তৈরি এবং ব্যক্তির পছন্দ অবহিত করার জন্য সময়মত এবং বিস্তৃতভাবে উপাত্ত বিতরণের ব্যবস্থা করা;
- ছ) বিভিন্ন শিল্প ও অন্যান্য উদ্যোগের উপর উপাত্ত সংগ্রহের প্রভাব বিবেচনা করা।
- ৯.৫ নতুন দক্ষতা উপাত্ত ব্যবস্থা শিল্পখাত, জাতীয় পরিসংখ্যান দপ্তর, দক্ষতা প্রদানকারী বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও সংস্থা, সরকারি এবং বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা ও বিভিন্ন অঞ্চল ইত্যাদি থেকে উপাত্ত সংগ্রহ করবে। উপাত্ত ব্যবস্থাকে পেশাগতভাবে বিন্যস্ত করা উচিত এবং স্বচ্ছভাবে ও সময়মত উপাত্ত-তথ্য সরবরাহ করার মাধ্যমে নীতি নির্ধারক এবং স্টেকহোল্ডাররা যাতে উপকৃত হতে পারে তা নিশ্চিত করা উচিত।
- ৯.৬ জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো (বিএমইটি) বিদেশে অবস্থিত বাংলাদেশের দূতাবাসগুলো থেকে পাওয়া উপাত্তসহ আন্তর্জাতিক চাহিদা উপাত্ত সমন্বয়ের দায়িত্ব পালন করবে। বিএমইটির উপাত্ত অনুবিভাগকে সম্প্রসারিত করা হবে এবং একে যথাযথ কারিগরি সহায়তা দেয়া হবে যাতে প্রবাসী কর্মীদের দক্ষতা চাহিদা ব্যবস্থাপনার জন্য এর সামর্থ্য বাড়ে এবং এ বিষয়ে সংস্থাটি জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের ফোকাল পয়েন্ট হিসেবে কাজ করবে।
- ৯.৭ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (এনএসডিসি) এবং এর সচিবালয় নতুন দক্ষতা উপাত্ত ব্যবস্থার তত্ত্বাবধান করবে। দক্ষতার সরবরাহ এবং চাহিদা উভয় ক্ষেত্রের উপাত্ত একত্রীকরণ এবং বিশ্লেষণের জন্য দায়িত্ব থাকবে এনএসডিসি সচিবালয়ের উপর, যাতে করে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এবং এর কার্যনির্বাহী কমিটি যথোপযুক্ত পরিকল্পনা এবং সম্পদ সংস্থান সম্পর্কিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারে।
- ৯.৮ এই নতুন ব্যবস্থাকে পূর্ণতা দিতে সরকার শিল্পখাত ও সামাজিক অংশীদারদের সঙ্গে শিক্ষার্থী এবং দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার অন্যান্য ব্যবহারকারীদের জন্য একটি বৃত্তিমূলক নির্দেশনা পদ্ধতি তৈরির কাজ করবে, যা নিচের বিষয়গুলো বিস্তারিতভাবে বর্ণনা করবে:
- ক) প্রত্যেকটি শিল্প খাতে চাকরির পরিস্থিতি, বিভিন্ন পেশা এবং কাজের সম্ভাবনা;
- খ) প্রত্যেকটি চিহ্নিত পেশার জন্য প্রয়োজনীয় শিক্ষা এবং দক্ষতা উন্নয়ন এবং নানাবিধ সুযোগ;
- গ) গুরুত্বপূর্ণ বৈদেশিক শ্রম বাজার এবং চাহিদা রয়েছে এমন সব মূল পেশা;
- ঘ) নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যবিধিসহ বিভিন্ন খাতে কাজের পরিবেশ; এবং
- ঙ) শ্রম সম্পর্কিত আইন এবং অন্যান্য ধরনের শ্রম বিধিবিধানের আওতায় সংশ্লিষ্ট সকলের অধিকার ও দায়দায়িত্ব।

৯.৯ দক্ষতা উন্নয়নে সহায়তা দেয়ার জন্য একটি ইন্টারনেটভিত্তিক ডিজিটাল তথ্য ব্যবস্থা চালু করা হবে যা বাংলাদেশে সকল সরকারি এবং বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা কর্তৃক পরিচালিত কোর্স ও কর্মসূচির উপর বিস্তারিত নানা তথ্য নিয়োগকারী, প্রশিক্ষার্থী ও জনগোষ্ঠীর কাছে পৌঁছে দেবে।

১০. যোগ্য এবং প্রত্যয়নকৃত শিক্ষক ও প্রশিক্ষক (Competent and Certified Instructors and Trainers)

১০.১ কোন কার্যকর দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার মেরুদণ্ড হচ্ছে একটি সুপ্রশিক্ষিত শিক্ষক ও প্রশিক্ষক দল, যাদের দায়িত্ব হচ্ছে আনুষ্ঠানিক এবং উপানুষ্ঠানিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ দেয়া। এসব শিক্ষক ও প্রশিক্ষকের অবশ্যই প্রয়োজনীয় যুগোপযোগী কারিগরি দক্ষতা থাকতে হবে। পাশাপাশি তাদের বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং/অথবা কর্মস্থলে প্রশিক্ষণ দেয়া ও মূল্যায়ন করার সামর্থ্য থাকতে হবে।

১০.২ প্রশিক্ষণ জনবল তৈরির জন্য একটি অনেক বেশি কার্যকর উপায় বের করার জন্য শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের জন্য একটি নতুন জাতীয় প্রশিক্ষণ ও প্রত্যয়ন ব্যবস্থা চালু করা হবে। এটি নতুন জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোর অধীনে সরকারি এবং বেসরকারি খাতে কর্মসূচি পরিচালনাকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সকল শিক্ষক ও প্রশিক্ষকের জন্য যে একই অভিন্ন মান, কর্মসূচি এবং যোগ্যতার প্রয়োগ হচ্ছে তা নিশ্চিত করবে।

১০.৩ এই নতুন ব্যবস্থার মাধ্যমে দক্ষতা প্রশিক্ষণ জনবলের গুণগতমান এবং পেশাদারিত্ব ধীরে ধীরে বৃদ্ধি হবে, কারণ;

ক) এই নতুন ব্যবস্থার আওতায় সরকার কর্তৃক নিয়োগকৃত সকল শিক্ষককে প্রশিক্ষিত ও প্রত্যয়নকৃত করা হবে;

খ) জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতা অর্জনের লক্ষ্যে যারা জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষাগত যোগ্যতা কাঠামোর আওতায় আনুষ্ঠানিক কর্মসূচি পরিচালনা করবেন, বেসরকারি খাতের সেসব প্রশিক্ষককে নতুন ব্যবস্থার আওতায় অবশ্যই প্রত্যয়নকৃত হতে হবে;

গ) পৃথক পৃথকভাবে বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও সংস্থার নিয়ন্ত্রণে বিদ্যমান প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ সুবিধাসমূহকে সমন্বিত করার লক্ষ্যে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের একটি জাতীয় নেটওয়ার্ক স্থাপন করা হবে;

ঘ) নতুন শিক্ষক প্রশিক্ষণ কর্মসূচি বাস্তবায়ন করার জন্য প্রত্যয়নকৃত জাতীয় মাস্টার প্রশিক্ষকদের একটি দল সৃষ্টি করা হবে, যার মধ্যে প্রতিবন্ধীদের জন্য একটি আলাদা মাস্টার প্রশিক্ষক দলও অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

ঙ) শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের জন্য বর্তমানের আবশ্যিক যোগ্যতা পর্যালোচনা করা হবে, যাতে এটি নিশ্চিত করা যায় যে, সকল প্রশিক্ষকের কারিগরি যোগ্যতা অথবা শিল্প অভিজ্ঞতা তারা যে স্তরে শিক্ষা দিচ্ছেন, অন্তত সেই স্তরের যোগ্যতার সমান;

- চ) নতুন পদ্ধতির আওতায় প্রত্যয়ন অর্জন করার জন্য বেসরকারি খাতের প্রশিক্ষকদের উৎসাহিত করতে প্রণোদনার ব্যবস্থা করা হবে; এবং
- ছ) সকল সরকারি খাতের শিক্ষক ও প্রশিক্ষক যাতে তাদের দক্ষতার মান ধরে রাখেন, তা নিশ্চিত করার জন্য পেশাগত উন্নয়ন পরিকল্পনা তৈরি করা হবে।
- ১০.৪ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় নমনীয়তা এবং গতিময়তা বাড়ানোর জন্য বাংলাদেশে দক্ষতা প্রশিক্ষণ দেয়ার দায়িত্বে যেসব সংস্থা রয়েছে, তাদের জনবল সংক্রান্ত নীতিমালা আরো সহজ করা হবে যাতে নতুন পদ্ধতির আওতায় যোগ্যতা অর্জনকারী প্রশিক্ষকদের এক সংস্থা থেকে অন্য সংস্থায় যাওয়ার সুযোগ বাড়ে। বর্তমানে প্রচলিত শিক্ষাগত যোগ্যতার উপর বেশি মাত্রায় গুরুত্ব দেয়ার বিষয়টি, বিশেষ করে বর্তমান শিল্প অভিজ্ঞতার পরিবর্তে প্রকৌশল ডিপ্লোমা ও ডিগ্রীর বেশি চাহিদার বিষয়টিকে যে রকম গুরুত্ব দিয়ে দেখা হয় তা দূর করার জন্য এসব নীতিমালা পর্যালোচনা করা হবে।
- ১০.৫ শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের জন্য নতুন প্রশিক্ষণ ও প্রত্যয়ন ব্যবস্থা নিচের বিষয়গুলি নিশ্চিত করবে:
- ক) প্রশিক্ষণ কর্মসূচির মূল্যায়নের ভিত্তি হিসেবে শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের জন্য যে জাতীয় দক্ষতা মান প্রণয়ন করা হয়েছে এবং তা ব্যবহার করা হচ্ছে;
- খ) সকল শিক্ষক ও প্রশিক্ষক পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতিসহ সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়নের উপর প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছেন;
- গ) সুবিধাবঞ্চিত দলসমূহের বেশি হারে দক্ষতা প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণে সহায়তা দেয়ার জন্য শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের সামগ্রিক শিক্ষণ-শিখন প্রশিক্ষণ দেয়া হচ্ছে;
- ঘ) প্রযুক্তি নির্ভর প্রশিক্ষণ ব্যবহারের ওপর শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ দেয়া হচ্ছে;
- ঙ) শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের প্রয়োজনে ইংরেজি ভাষার উপর পর্যাপ্ত দক্ষতা রয়েছে; এবং
- চ) শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদেরকে প্রদত্ত যোগ্যতা জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক ভাবে স্বীকৃত হচ্ছে।
- ১০.৬ প্রশিক্ষকদের বর্তমান তীব্র ঘাটতির কারণে নতুন ব্যবস্থা দুই ধাপের একটি প্রত্যয়ন পদ্ধতি প্রবর্তন করবে, যাতে করে স্বল্প সময়ে বেশি সংখ্যক প্রশিক্ষক নিয়োগ করা যায়, যাদের যথাযথ শিল্প কারখানার কারিগরি দক্ষতা রয়েছে কিন্তু প্রয়োজনীয় শিক্ষাগত যোগ্যতার ঘাটতি রয়েছে তাদের স্বল্পমেয়াদি নিবিড় প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ কর্মসূচি সমাপ্তির পর নিয়োগ দেয়া হবে এবং নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ দেয়ার অনুমতি দেয়া হবে।
- ১০.৭ সরকারি প্রতিষ্ঠানের শিক্ষক/প্রশিক্ষকদের নিয়োগ ব্যবস্থাপনা জাতীয় শিক্ষানীতি-২০১০ এ উল্লিখিত কমিশন দ্বারা পরিচালনা করা হবে এবং সেজন্য আলাদাভাবে খাতভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়নের চাহিদার উপর বিশেষ দৃষ্টি দেয়া হবে এবং সকল টিভিইটি ও দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানকে এর আওতায় আনা হবে।

- ১০.৮ কর্মরত শিক্ষক ও প্রশিক্ষককে তাদের কর্মস্থলের কারিগরি দক্ষতা উন্নীত করার জন্য 'রিটার্ন টু ইন্ডাস্ট্রি' বা শিল্পে ফেরা কর্মসূচিকে কার্যকর করতে সরকার ও শিল্পখাত একটি সমন্বিত উদ্যোগ গ্রহণ করবে। প্রশিক্ষকদের কারিগরি দক্ষতা উন্নয়নের জন্য স্বল্পমেয়াদি নিবিড় দক্ষতা উন্নীতকরণ কর্মসূচি তৈরি করার জন্য কতিপয় অগ্রবর্তী খাতে বিভিন্ন ব্যবস্থা পরীক্ষা-নিরীক্ষা করা হবে।
- ১০.৯ পেশাগত দক্ষ শ্রমশক্তি তৈরি উৎসাহিত করতে কর্মীদের প্রয়োজনীয় কারিগরি দক্ষতার উন্নয়ন/প্রশিক্ষণ গ্রহণের সময় কর্মস্থল ত্যাগের নিমিত্ত আবশ্যিক বাজেট বরাদ্দ এবং প্রশাসনিক ব্যবস্থা প্রবর্তন করা হবে।
- ১০.১০ পেশাগত উন্নয়নের সুযোগে সমতা আনার জন্য নতুন পদ্ধতির প্রশিক্ষণে মহিলা প্রশিক্ষকদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
- ১০.১১ যেহেতু বহু সংখ্যক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান তীব্র প্রশিক্ষক ঘাটতির সম্মুখীন হচ্ছে, সরকার সেজন্য প্রশিক্ষক নিয়োগ বাড়ানোর জন্য একটি কৌশল তৈরি করবে, যাতে করে শূন্য পদগুলো দ্রুত পূরণ হয় এবং সেক্ষেত্রে দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় প্রশিক্ষক হিসাবে মহিলাদের প্রতিনিধিত্ব অপেক্ষাকৃত বেশী থাকে।
- ১০.১২ পেশায় উৎকর্ষ সাধনের জন্য স্বীকৃতি এবং পুরস্কার দেয়ার একটি পদ্ধতি চালু করা হবে এবং প্রশিক্ষকদেরকে অন্যান্য দেশের মানসম্মত দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতিগুলো সম্পর্কে বাস্তব জ্ঞান লাভের জন্য আন্তর্জাতিক পেশাজীবী বিনিময়ের একটি সমন্বিত কর্মসূচি তৈরি করা হবে।
- ১০.১৩ বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলো বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের ক্ষেত্রে একটি বড় অবদান রাখছে। প্রশিক্ষণার্থীদের দক্ষতার সার্বিক মানোন্নয়নের জন্য বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা সংস্থার এবং শিল্পখাতের প্রশিক্ষকদের পেশাগত দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে অংশগ্রহণ করার সুযোগ দেয়া হবে।

১১. কার্যকর এবং নমনীয় প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থাপনা (Effective and Flexible Institutional Management)

- ১১.১ বাংলাদেশে দক্ষতা ব্যবস্থাকে কার্যকরভাবে মানসম্মত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে হলে সরকারি ও বেসরকারি প্রশিক্ষণ সংস্থাগুলোর ব্যবস্থাপনার উৎকর্ষ বাড়ানো হবে।
- ১১.২ সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর প্রশিক্ষকদের নিয়োগ ও বাছাই প্রক্রিয়াকে বিকেন্দ্রীকরণ করার জন্য পূর্ণাঙ্গ দিক নির্দেশনা ও স্বচ্ছ প্রক্রিয়া থাকতে হবে। সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোকে আরো বেশি কার্যকর করার জন্য নিয়োগ বিধি পরিবর্তন করা হবে, যাতে করে:
- ক) প্রতিটি প্রতিষ্ঠান সংশ্লিষ্ট নীতিমালা অনুসরণ করে যোগ্যতাসম্পন্ন খণ্ডকালীন বা চুক্তি ভিত্তিক অথবা নৈমিত্তিকভিত্তিতে স্থানীয়ভাবে প্রশিক্ষক নিয়োগ করতে পারে; এবং
- খ) শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপকদের মেধারভিত্তিতে নির্বাচন করা হবে, কেবলমাত্র জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে নয়।

- ১১.৩ আর্থিক এবং প্রশাসনিক কর্তৃত্বকেও বিকেন্দ্রীকরণ করা হবে যাতে করে প্রতিষ্ঠানের অধ্যক্ষরা স্থানীয় শিল্পের সঙ্গে আরও কার্যকর অংশীদারিত্ব সৃষ্টির মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক ভূমিকা সুদৃঢ় করতে পারেন।
- ১১.৪ যেসব কোর্সের চাহিদা কম, সেসব কোর্স বন্ধ করা, এবং শিল্পখাতের নতুন নতুন চাহিদা মেটাতে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের সঙ্গে মিলে নতুন নতুন কোর্স প্রবর্তন এবং পাঠদান করার জন্য শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোকে স্বায়ত্বশাসন দেয়া হবে।
- ১১.৫ শিল্পখাতের প্রয়োজনের প্রতি আরো বেশি মনোযোগী হওয়ার জন্য শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোকে উৎসাহিত করতে প্রণোদনা ও ফলাফল পদ্ধতি চালু করা হবে, এবং প্রয়োজন অনুযায়ী অর্থ ব্যয় করার জন্য শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোকে আরো বেশি ক্ষমতা দেয়া হবে।
- ১১.৬ শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলো ছাত্রছাত্রীদের কোর্সে ভর্তি, কোর্স শেষ করা, তাদের কর্মসংস্থান, লিঙ্গ, প্রতিবন্ধী এবং আদিবাসী ইত্যাদি বিষয়ে সঠিক ও নির্ভরযোগ্য উপাত্ত সংরক্ষণ করবে যা জাতীয় উপাত্ত পদ্ধতিতে অবদান রাখবে, এবং শিক্ষার্থীরা ভাল করছে কিনা তা পর্যবেক্ষণ করা যাবে।
- ১১.৭ ছাত্রছাত্রীদের কর্মসংস্থানের উপর আরো বেশি নজর দেয়া হবে এবং তা একটি নতুন ট্রেসার স্টাডি পদ্ধতির মাধ্যমে পরিমাপ করা হবে। সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান এই পদ্ধতি চালু করবে।
- ১১.৮ শিল্পখাতের সঙ্গে অংশীদারিত্বের মাধ্যমে সরকার সকল সরকারি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে পাবলিক প্রাইভেট পার্টনারশীপ (পিপিপি) বোর্ড অব ম্যানেজমেন্ট প্রবর্তন করবে। যারা জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো (এনটিভিকিউএফ) অনুসরণ করে শিল্প অনুমোদিত নতুন যোগ্যতা প্রদান করার চেষ্টা করছে, এ ক্ষেত্রে তাদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে। এসব ব্যবস্থাপনা বোর্ড স্থানীয় শিল্প সংগঠন বা শিল্প প্রতিনিধি এবং সমাজের অন্যান্য সদস্যের সঙ্গে মিলে প্রতিষ্ঠানের কৌশলগত পরিকল্পনা এবং পরিবীক্ষণ পদ্ধতি প্রণয়ন এবং তত্ত্বাবধান করবে। তারা ফলাফলভিত্তিক পরিকল্পনা এবং অর্থায়ন পদ্ধতি চালু করতেও সহায়তা প্রদান করবে।
- ১১.৯ প্রতিষ্ঠানগুলোর সাংগঠনিক কাঠামোও পর্যালোচনা করা হবে, যাতে পদের সংখ্যা ও সক্ষমতার সঠিক সমন্বয় ঘটে এবং দ্রুত পরিবর্তনশীল ও গতিশীল প্রশিক্ষণে তারা সহায়তা দিতে পারে।
- ১১.১০ অধিকাংশ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে পুরুষের প্রাধান্য বেশি এবং সেগুলো লিঙ্গসমতাপূর্ণ নয়, বিশেষ করে উচ্চতর পদে পুরুষের প্রতিনিধিত্ব বেশী। এই অসমতা দূর করার জন্য একটি ইতিবাচক কর্ম পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করা হবে, যাতে ব্যবস্থাপনা এবং উর্ধ্বতন পদে কমপক্ষে ৩০% মহিলা নিয়োগ দেয়া যায় এবং প্রতিবন্ধীজনগোষ্ঠী এবং অন্যান্য স্বল্পপ্রতিনিধিত্বকারী দলের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি হয়।

- ১১.১১ যেহেতু সরকারি তহবিল এবং মূলধন সম্পদ ব্যবহার করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলোকে আরো বেশি জবাবদিহি করতে হবে, সেগুলোতে ভাল কাজের জন্য পুরস্কার এবং নিম্নমানের কাজের জন্য সেই অনুপাতে ফল ভোগ করার একটি নতুন কার্যসম্পাদন-পদ্ধতি তৈরি করা হবে। পরিবীক্ষণ এবং ফলাফলের প্রতিবেদন দেয়ার পদ্ধতি আরো শক্তিশালী করার জন্য আধুনিক তথ্য ব্যবস্থাপনা প্রবর্তনের মাধ্যমে ফলাফলভিত্তিক একটি নতুন প্রতিষ্ঠানিক কর্মদক্ষতা পরিবীক্ষণ পদ্ধতি তৈরি করা হবে।
- ১১.১২ সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানগুলোতে মানসম্মত ব্যবস্থাপনার জন্য নিরন্তর উন্নতি সাধনের একটি উপায় বের করা ও তা কাজে লাগানো নিশ্চিত করার জন্য সরকার শিল্পখাত এবং সামাজিক অংশীদারদের সঙ্গে কাজ করবে যাতে তারা সেবা গ্রহণকারী এবং স্টেকহোল্ডারদের প্রয়োজন মেটাতে পারে। এসব পদ্ধতি ও মান জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষাগত যোগ্যতা কাঠামোর আওতাধীন প্রতিষ্ঠানগুলোর নিবন্ধন ও পুনঃনিবন্ধনের শর্ত হিসাবে যুক্ত হবে।
- ১১.১৩ সরকার, শিল্পখাত ও সামাজিক অংশীদাররা মানসম্পন্নতার একটি সংস্কৃতি তৈরি এবং উৎকৃষ্ট কাজ পুরস্কৃত করার জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের মান অনুযায়ী শ্রেণীবদ্ধ করার সম্ভাবনা খতিয়ে দেখবে।
- ১১.১৪ অধ্যক্ষ এবং জ্যেষ্ঠ কর্মচারীদেরকে আধুনিক ব্যবস্থাপনা এবং নেতৃত্বের অনুশীলন প্রশিক্ষণ দেয়া হবে এবং প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মকর্তা-কর্মচারীকে পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য এবং তথ্য প্রযুক্তি ব্যবহারে প্রশিক্ষিত হতে হবে।
- ১১.১৫ কর্মীরা যাতে তাদের কাজের ব্যবস্থাপনা করতে পারেন সেজন্য প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য একটি মানসম্পন্ন অপারেশন ম্যানুয়াল তৈরি করা হবে এবং প্রত্যেক প্রতিষ্ঠান নতুনভাবে নিয়োগ পাওয়া সকল কর্মচারীর জন্য তাদের কর্মসূচির উপর ইন্ডাকশন/ওরিয়েন্টেশনের ব্যবস্থা করবে।
- ১১.১৬ প্রতিষ্ঠানগুলোতে কার্যকর ও সার্বিক শিখন পরিবেশ প্রতিষ্ঠা এবং বজায় রাখা নিশ্চিত করার জন্য সুযোগ-সুবিধা এবং যন্ত্রপাতিতে বিনিয়োগ বৃদ্ধির জন্য সরকার উন্নয়ন সহযোগী ও শিল্পখাতের সঙ্গে কাজ করবে।
- ১১.১৭ অনেক বেশি বিকেন্দ্রীকৃত ও চাহিদাভিত্তিক এই নতুন পদ্ধতিতে প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের বিভিন্ন কোর্সের প্রসার ঘটানোর জন্য বিপণন কৌশল তৈরি করতে হবে। ছাত্রছাত্রী এবং শিল্প উভয়ের যেসব অভিযোগ রয়েছে সেগুলো শোনা এবং সে অনুযায়ী ব্যবস্থা নেয়ার জন্য একটি স্বচ্ছ প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন করার প্রয়োজন হবে।
- ১১.১৮ প্রতিষ্ঠানগুলোতে মেধাভিত্তিক নির্বাচন, নিয়োগ, ভর্তি এবং মূল্যায়ন পদ্ধতি বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার জন্য সেগুলোকে ক্ষতিগ্রস্ত করে এমন সব বাইরের হস্তক্ষেপ কাটিয়ে উঠতে সরকার শিল্পখাত এবং সামাজিক সহযোগীদের সঙ্গেও কাজ করবে।

১১.১৯ শিল্পখাতের দেয়া তথ্য এবং রিসোর্স ব্যবহার করে ছাত্রছাত্রীদের জন্য সময়মত এবং কার্যকর পেশা সংক্রান্ত নির্দেশনা দেয়ার ক্ষেত্রে সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান একটি ভূমিকা পালন করবে। একটি সহজ পদ্ধতি তৈরি করা হবে, যাতে বাবা মা, শিক্ষার্থী, নিয়োগকারী, কর্মী এবং প্রশিক্ষণদাতারা তাদের দক্ষতা উন্নয়নে পছন্দের বিষয়গুলো সম্পর্কে আরো বেশি অবহিত হয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারেন।

১১.২০ সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ-পরবর্তী কাজে নিযুক্তির জন্য সহযোগিতা দেয়ারও প্রয়োজন হবে, যাতে করে ছাত্রছাত্রীরা তাদের কর্মসূচি শেষ করার পর কাজ খোঁজার জন্য সহায়তা পায় এবং ছাত্রছাত্রীরা কোথায় কাজ পায় অথবা পায় না, সে সম্পর্কেও উপাত্তগুলো পদ্ধতিগতভাবে সংগ্রহ করা হবে।

১২. জোরদার শিক্ষানবিস ব্যবস্থা (Strengthened Apprenticeships)

১২.১ শিক্ষানবিস বা অ্যাপ্রেন্টিসশিপ নানা নামে পরিচালিত, যেমন ক্যাডেটশিপ, ট্রেইনিশিপ বা ইন্টার্নশিপ। এই ব্যবস্থাটি বহু দেশে তরুণদের জন্য কাজের অভিজ্ঞতা অর্জনের সঙ্গে সঙ্গে কারিগরি এবং পেশাগত প্রশিক্ষণের মাধ্যমে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান থেকে কাজের জগতে ঢোকার কার্যকর পথ হিসেবে বিবেচিত। যদিও এখন পর্যন্ত সরকার, শিল্পখাত অথবা বৃহত্তর অর্থে সমাজ আনুষ্ঠানিক এই ব্যবস্থা ভালভাবে সমর্থন করেনি।

১২.২ একথাটি এখন স্বীকৃত যে, আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক শিক্ষানবিস ব্যবস্থায় প্রায়শঃই স্বচ্ছ চুক্তির ঘাটতি থাকে; এটি আইনের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হয়না অথবা আইনের আওতায় পড়েনা, ঠিকমত এর পরিবীক্ষণ হয়না এবং যে দক্ষতা দেয়া হয় তার মান হয় অসম। প্রশিক্ষণদাতারাও ছাত্রছাত্রীদের জন্য শিল্পকারখানায় সংযুক্তির ব্যবস্থা করার ক্ষেত্রে সমস্যার সম্মুখীন হন। এসব অবস্থার মধ্যে এরকম একটি ঝুঁকি থেকে যায় যে, শিক্ষানবিসরা কোনো রকম অর্থবহ প্রশিক্ষণ অর্জন ছাড়াই সস্তা কর্মী হিসেবে শিল্পের নিজস্ব স্বার্থে ব্যবহৃত হতে পারে।

১২.৩ শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং জনশক্তি কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরোর মাধ্যমে শিক্ষানবিস পদ্ধতিকে শক্তিশালী এবং সম্প্রসারণ করা হবে যাতে করে আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক উভয় অর্থনীতির ক্ষেত্রে অনেক বেশি সংখ্যক নিয়োগকারী, মাস্টার ক্রাফটসপারসন এবং শিক্ষার্থী নতুন পদ্ধতিতে অংশগ্রহণ করতে পারেন।

১২.৪ শিল্পকারখানায় আনুষ্ঠানিক শিক্ষানবিস উৎসাহিত করা এবং অনুগ্রহণ (টেক-আপ) বৃদ্ধি করার জন্য সরকার, শিল্পখাত এবং অন্যান্য সামাজিক সহযোগীরা যথাযথ কর্মসম্পাদন পদ্ধতি এবং প্রণোদনা প্রদান পদ্ধতি তৈরি করবে, যার মধ্যে আর্থিক বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

১২.৫ সরকারি এবং বেসরকারি প্রশিক্ষণ সংস্থার সহযোগিতায় কাজের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ এবং কাজ ছাড়া প্রশিক্ষণ দেয়ার সঙ্গে আনুষ্ঠানিক শিক্ষানবিসিতে সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতি সংযুক্ত করা হবে। এভাবে শিক্ষানবিসিকে দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতিতে সরকারি বেসরকারি অংশীদারিত্বের (পিপিপি) এক ধরনের প্রকাশ হিসেবে দেখা হবে।

- ১২.৬ শিক্ষানবিসরা জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোর আওতায় জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতা অর্জন করবেন। শিল্পখাত যে পেশাগুলোকে অগ্রাধিকারভুক্ত পেশা হিসেবে চিহ্নিত করেছে, সেসব পেশার জন্য প্রাথমিকভাবে প্রণোদনা সীমিত হলেও সরকার শিল্পখাতের সর্বত্র জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোর সকল পর্যায়ে শিক্ষানবিস সহজলভ্য করার জন্য সকল সম্ভাবনাকে কাজে লাগাবে এবং শিক্ষানবিস এবং বাংলাদেশের তরুণদের জন্য নতুন ধারার জাতীয় সেবার মধ্যে সম্পর্ক স্থাপন করবে। সংশ্লিষ্ট শিক্ষানবিস বিধিমালায় যেভাবে নির্দিষ্ট আছে, সেভাবে সংস্থাকে শিক্ষানবিস গ্রহণ করতে হবে।
- ১২.৭ যেহেতু শিক্ষানবিস বিষয়টি সম্পর্কে শিল্প এবং জনসাধারণের মধ্যে বড় ধরনের বিভ্রান্তি রয়েছে, সে জন্য পরিচালিত কার্যক্রমের উপকারিতা সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য সামাজিক বিপণন এবং প্রচারাভিযান পরিচালনা করা হবে।
- ১২.৮ বর্তমান শিক্ষানবিস পদ্ধতিকে আনুষ্ঠানিক নিয়ম-নীতির আওতায় আনার চেষ্টা করা না হলেও অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে শিক্ষানবিসের জন্য একটি অনুশীলন কোড তৈরি করার মধ্য দিয়ে আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ পদ্ধতিতে দক্ষতার মান এবং কর্মস্থলসমূহের সংশ্লিষ্টতা বাড়ানো যেতে পারে। অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে শিক্ষানবিসের জন্য একটি অনুশীলন কোড প্রণয়ন করা হবে এবং নিচের বিষয়গুলো নিশ্চিত করবে:
- ক) সর্বসম্মত সর্বনিম্ন মজুরির হার, কাজের শর্ত এবং শিক্ষানবিসের সময়কাল নির্ধারণ;
- খ) নিয়োগকারী এবং শিক্ষানবিস বা তার অভিভাবকের মধ্যে সুস্পষ্ট এবং পারস্পরিক বোঝাপড়া তৈরি, যা সরকার বা স্থানীয়ভাবে অনুমোদিত মধ্যস্থতাকারী কোনো প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে নিবন্ধিত হওয়া;
- গ) শ্রম আইনে নির্ধারিত প্রতিষ্ঠিত শিক্ষানবিস কাজের জন্য আবশ্যিক সর্বনিম্ন বয়স নিশ্চিত করা;
- ঘ) কাজের মাধ্যমে কোনো প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে অথবা শিক্ষানবিস সময়কালে বা উভয়ের মাধ্যমে যেসব দক্ষতা ও সক্ষমতা অর্জন করতে হবে তা চিহ্নিত করা;
- ঙ) আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক উভয় ধরনের প্রশিক্ষণের এবং কর্মস্থলের মধ্যবর্তী সময়ে যেখানে কাজের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ দেয়া হয়, সেক্ষেত্রে অর্জিত সক্ষমতা বজায় রাখার জন্য জাতীয় দক্ষতা লগবুক ব্যবহার করা;
- চ) আনুষ্ঠানিকভাবে অর্জিত জ্ঞান এবং দক্ষতা মূল্যায়ন করার জন্য মনোনীত আরপিএল কেন্দ্রের মাধ্যমে পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতির অনুমোদন দেয়া; এবং
- ছ) শিক্ষানবিসদের জাতীয়ভাবে স্বীকৃত সনদ প্রাপ্তির সুযোগ দেয়া।
- ১২.৯ অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতির ক্ষেত্রে শিক্ষানবিস কার্যক্রমকে উৎসাহিত করার জন্য সরকার এবং তার সহযোগীরা প্রণোদনার ব্যবহার খতিয়ে দেখবে এবং মূল্যায়ন করবে। এই প্রণোদনার মধ্যে থাকবে যন্ত্রপাতি সহায়তা, দক্ষতা প্রশিক্ষণ, সহজলভ্য ক্ষুদ্র ঋণ এবং অন্যান্য সহায়তা কৌশল, যাতে করে শিক্ষানবিস পদ্ধতিতে অংশগ্রহণ করাটা কর্মচারীদের দক্ষতা বৃদ্ধির চেয়েও আরও বেশি প্রাতিষ্ঠানিক এবং বস্তুগত সফল বয়ে আনে।

১২.১০ এসব পরিবর্তন কার্যকর করার জন্য শ্রম আইন এবং শিক্ষানবিসি নিয়ম-নীতি প্রয়োজন মার্কিন সংশোধন করা হবে।

১৩. পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি [আরপিএল] (Recognition of Prior Learning)

১৩.১ অনেক নাগরিক কোনো আনুষ্ঠানিক শিক্ষা বা প্রশিক্ষণ ছাড়াই কাজের মাধ্যমে এবং জীবনের অভিজ্ঞতা থেকে জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন করেন। তাদের অর্জিত জ্ঞান ও দক্ষতার স্বীকৃতি দেয়া এবং অধিকতর শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের আরো সুযোগ সৃষ্টির লক্ষ্যে পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতির জন্য একটি পদ্ধতি চালু করা হবে।

১৩.২ পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) পদ্ধতিতে পূর্ববর্তী অভিজ্ঞতার (দক্ষতা ও জ্ঞান) আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি দিবে, যাতে যে কোনো ব্যক্তি আনুষ্ঠানিক শিক্ষা বা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করার সুযোগ পান এবং তার কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধি করতে পারেন। পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) পদ্ধতি এ নিশ্চয়তা দিবে যে:

- ক) প্রত্যেকের জন্য তার জ্ঞান ও দক্ষতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি পাওয়ার সুযোগ রয়েছে;
- খ) কাজ সম্পর্কিত জ্ঞান ও দক্ষতার আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে, মজুরি বা মজুরি ছাড়া কাজের মধ্য দিয়ে বা জীবনের নানা অভিজ্ঞতার ভেতর দিয়ে অথবা এসবগুলোর সমন্বয়ে কাজ ও দক্ষতা অর্জিত হয়;
- গ) যেখানে সম্ভব, এই স্বীকৃতি সক্ষমতা ও জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোর (এনটিভিকিউএফ) অন্তর্ভুক্ত সক্ষমতা এবং যোগ্যতার বিপরীতে নির্দিষ্ট করা হবে;
- ঘ) আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি অর্জনের জন্য আবেদনকারীকে তার জ্ঞান ও দক্ষতার পর্যাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ অবশ্যই দেখাতে হবে। এই সাক্ষ্য-প্রমাণের মধ্যে থাকতে পারে:
 ১. কাজের নমুনা;
 ২. সনদপত্র;
 ৩. পোর্টফোলিও বা দলিলপত্র; এবং
 ৪. প্রশংসাপত্র ও রেফারির প্রতিবেদন।
- ঙ) যে কর্মসূচির জন্য চাওয়া হচ্ছে, প্রদত্ত সাক্ষ্য-প্রমাণ তা মূল্যায়নের প্রয়োজনীয় শর্তগুলো মেটানোর জন্য যদি তা পর্যাপ্ত, যথেষ্ট বিশ্বাসযোগ্য এবং সঠিক হয়, তাহলে পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) পদ্ধতি তখনই অর্জিত জ্ঞান ও দক্ষতার স্বীকৃতি প্রদান করবে।
- চ) বেশির ভাগ স্বীকৃতির ক্ষেত্রে কয়েক ধাপে মূল্যায়ন বা প্রমাণের জন্য পরীক্ষা নেয়া হবে এবং সেগুলো শেষ হলে জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোর (এনটিভিকিউএফ) আওতায় আলাদা আলাদা সক্ষমতা এককের জন্য একটি সমতুল্য যোগ্যতা বা কৃতিত্বের বিবৃতি সনদ দেয়া যেতে পারে।

- ছ) যারা নিরক্ষর, যারা শারিরিক বা বুদ্ধি প্রতিবন্ধী বা যারা নিচের ধাপের শিক্ষা অর্জন করেছেন, তারা যদি নির্ধারিত ধাপের দক্ষতা দেখাতে পারেন, তাহলে সামঞ্জস্যপূর্ণ সমন্বয়ের মাধ্যমে তাদের নেয়ার ব্যবস্থা করা হবে।
- জ) যারা তাদের দক্ষতার স্বীকৃতি পেয়েছেন এবং/অথবা প্রত্যয়ন পত্র পেয়েছেন, তারা যদি কোনো একটি যোগ্যতা স্তর সম্পূর্ণ করতে চান বা আনুষ্ঠানিক ব্যবস্থায় তাদের দক্ষতা উচ্চতর স্তরে উন্নীত করতে চান, তাহলে তাদের জন্য আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে ঢোকান সুযোগ থাকবে।
- ১৩.৩ পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) পদ্ধতি বাস্তবায়ন করার জন্য সরকার নিশ্চিত করবে যে:
- ক) সকল সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে দেয়া দক্ষতা প্রশিক্ষণ, পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতির (আরপিএল) সুযোগ থাকবে; এবং
- খ) বিটিইবি'র অধিভুক্ত সকল বেসরকারি প্রতিষ্ঠান সকল সম্ভাব্য শিক্ষার্থীকে আরপিএল দিবে।
- ১৩.৪ সরকার এবং তার সহযোগীরা আরপিএল এর জন্য সম্ভাব্য মূল্যায়ন কেন্দ্র বাছাই করতে যাতে ওই কেন্দ্রগুলি স্বীকৃত অন্যান্য প্রশিক্ষণদাতা প্রতিষ্ঠানের মত একই কোয়ালিটি স্ট্যান্ডার্ড দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়।
- ১৩.৫ আরপিএল পদ্ধতি প্রবাসী কর্মীদের জন্য বর্ধিত আকারের প্রশিক্ষণ এবং পুনঃপ্রশিক্ষণের একটি পরিকল্পনা গ্রহণ করবে যাতে বিদেশে যাওয়া ও বিদেশ থেকে ফেরা কর্মীরা তাদের দক্ষতার যথাযথ স্বীকৃতি এবং প্রত্যয়ন পেতে পারেন এবং দক্ষতার সর্বোচ্চ স্তরের স্বীকৃতি এবং সে অনুযায়ী বেতন ভাতা পেতে পারেন।
- ১৪. অনগ্রসর শ্রেণীর জন্য বিশেষ সুযোগ (Improved Access for Under-represented Groups)**
- ১৪.১ দেশের দারিদ্র কমানো এবং স্কুলে পড়াশোনার সুযোগের সীমাবদ্ধতা কাটানোর জন্য আরো বেশি সংখ্যক নাগরিকের দক্ষতা উন্নয়নের জন্য আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক উভয় ধরনের দক্ষতা প্রশিক্ষণের সুযোগ থাকা প্রয়োজন, যা তাদের কাজ পাওয়ার সামর্থ্য বাড়াবে। প্রচলিত দক্ষতা প্রশিক্ষণে স্বল্প প্রতিনিধিত্বকারী দলের অংশগ্রহণের সুযোগ বাড়ানোর জন্য প্রথমে কৃষি, মৎস্য এবং হস্তশিল্পকে লক্ষ্য করে কৌশল বাস্তবায়ন করা হবে।
- ১৪.২ অনগ্রসর শ্রেণীর দক্ষতা অর্জনের সুযোগ পাওয়ার ক্ষেত্রে একটি বড় বাধা হলো কর্মসূচিতে অংশ নেয়ার খরচ মেটানোর জন্য তাদের প্রয়োজনীয় অর্থের অভাব। এই সমস্যার সমাধানের জন্য সরকার শিল্পখাত এবং অন্যান্য সামাজিক সহযোগীর সঙ্গে একযোগে কাজ করবে যাতে শিক্ষার্থীদের জন্য একটি ক্ষুদ্র-ঋণ কর্মসূচি চালু করা যায়।
- ১৪.৩ দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি শেষ করে বেরুনো শিক্ষার্থীর জন্য নতুন এই ক্ষুদ্র-ঋণ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে তহবিলের যোগান দিবে, যাতে করে সফল আত্ম-কর্মসংস্থান বৃদ্ধি পায়।

১৪.৪ নিম্ন শিক্ষাগত যোগ্যতাসম্পন্ন জনগোষ্ঠী:

সাধারণ শিক্ষার ক্লাস-৮ শেষ করার আগে অনেক শিক্ষার্থী স্কুল ছেড়ে দেয় এবং এ কারণে তারা আনুষ্ঠানিক দক্ষতা কর্মসূচিতে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে না। এই বাধা অতিক্রম করার জন্য সরকার তার সহযোগীদের সঙ্গে সংস্কার উদ্যোগের মাধ্যমে এটি নিশ্চিত করবে যে:

- ক) আনুষ্ঠানিক দক্ষতা প্রশিক্ষণ কোর্স থেকে ক্লাস-৮ এর পূর্বশর্ত সরানো হয়েছে এবং এর পরিবর্তে প্রশিক্ষণ স্তরের সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে কোর্স নির্দিষ্ট ভর্তির যোগ্যতা ও পরীক্ষার ব্যবস্থা করা হয়েছে;
- খ) স্বল্প শিক্ষিত শিক্ষার্থীরা যাতে এমন সব কোর্সে অংশ নিতে পারে যেগুলোর মাধ্যমে জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতা অর্জন করা যায় সেজন্য এনটিভিকিউএফ ও বিভিন্ন যোগ্যতা ও সুযোগ অন্তর্ভুক্ত থাকবে;
- গ) অর্থবহ কর্মসংস্থানের জন্য স্বল্প শিক্ষিতদের চাহিদা অনুযায়ী সুনির্দিষ্টভাবে কোর্স তৈরি করা হয়;
- ঘ) নিম্নস্তরের সাধারণ শিক্ষা গ্রহণকারী ছাত্রছাত্রীদের জন্য কিভাবে প্রশিক্ষণ কোর্সগুলো পরিচালনা ও মূল্যায়ন করতে হয় তা শেখার জন্য প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষক, প্রশিক্ষক এবং ব্যবস্থাপকরা পেশাগত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করবেন;
- ঙ) মূল্যায়ন পদ্ধতিগুলোতে কিছু যুক্তিসঙ্গত সুবিধার ব্যবস্থা থাকবে যেমন, যেসব শিক্ষার্থীর পড়তে পারার সমস্যা আছে তাদেরকে প্রশ্ন পড়ে শোনানো এবং উত্তর লেখা লেখার জন্য কারো সাহায্য নেয়া; তবে সেক্ষেত্রে শর্ত থাকবে যে, যে সক্ষমতার পরীক্ষা নেয়া হচ্ছে তাতে যেন ঐ পড়ে শোনানো বা যে ব্যক্তি লিখবেন, তার সক্ষমতা কোনো প্রভাব না ফেলে; এবং
- চ) স্বল্প শিক্ষিতদের জন্য শিক্ষানবিসিসহ আনুষ্ঠানিক কোর্সে অংশ নেয়ার জন্য এবং দক্ষতার ঘাটতি পূরণের লক্ষ্যে নতুন প্রি-ভোকেশনাল স্তর তৈরি করা হয়েছে।

১৪.৫ নারী:

নারীদের জন্য অর্থপূর্ণ কর্মসংস্থান, অথবা তারা যে কাজ করছেন তাতে আরো উন্নতি করার জন্য তারা যাতে প্রয়োজনীয় জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন করতে পারেন সেজন্য আনুষ্ঠানিক ও উপানুষ্ঠানিক উভয় কর্মসূচিতে তাদের জন্য সমান সুযোগ থাকা উচিত। বর্তমানে পরিচালিত দক্ষতা উন্নয়নে নারীদের অংশগ্রহণের নিচু হার, বিশেষ করে আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে লিঙ্গ অসমতা সংশোধন করার জন্য বিশেষ প্রচেষ্টা নেয়া হবে। দক্ষতা উন্নয়নে নারীদের অংশগ্রহণ বাড়ানোর জন্য:

- ক) নারীদের কাজ পাওয়ার ক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য আরো ব্যাপকভাবে প্রচলিত এবং অপ্রচলিত দক্ষতা কর্মসূচি চালু করা হবে;
- খ) কর্মসূচিগুলো এবং সেগুলোর কর্মপদ্ধতি লিঙ্গবান্ধব কিনা তা পর্যালোচনা করা হবে;
- গ) দক্ষতা উন্নয়নের সুফল সম্পর্কে নারীদের জন্য সামাজিক বিপণন এবং সচেতনতা বৃদ্ধির কার্যক্রম পরিচালনা করা হবে;

- ঘ) সকল দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে নারীদের অন্তর্ভুক্তি বৃদ্ধি করা হবে;
- ঙ) ছাত্রীদের জন্য লিঙ্গ বান্ধব পরিবেশের ব্যবস্থা করা হবে;
- চ) ছাত্র এবং ছাত্রীদের জন্য পৃথক টয়লেট বা প্রসাধন কক্ষের ব্যবস্থা করা হবে;
- ছ) সম্ভাব্য ক্ষেত্রে নারী প্রশিক্ষক নিয়োগ করা হবে;
- জ) সরকারি প্রতিষ্ঠানগুলো কর্মস্থলে হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা বাস্তবায়ন করবে;
- ঝ) সকল প্রশিক্ষক ও ব্যবস্থাপকরা যাতে লিঙ্গ সচেতনতা, কর্মস্থলে হয়রানি প্রতিরোধ এবং সমান কর্মসংস্থান সুযোগের ওপর প্রশিক্ষণ পান তা নিশ্চিত করা হবে; এবং
- ট) সকল ছাত্রছাত্রীর পরামর্শ পাওয়ার সুযোগ তৈরি জন্য একটি ব্যবস্থা চালু করা হবে।

১৪.৬ প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠী:

বাংলাদেশ প্রতিবন্ধী কল্যাণ আইন - ২০০১ এ দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে বিশেষ চাহিদা রয়েছে এমন শ্রেণীর মানুষের অংশগ্রহণ বাড়িয়ে তাদের সুযোগ আরো বৃদ্ধি করার বিষয়টি নিশ্চিত করা হয়েছে। এটি অর্জন করার জন্য:

- ক) দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠীর অংশগ্রহণ বাড়ানোর জন্য এনএসডিসি'র একটি বিশেষ উপদেষ্টা পর্ষদ একটি কর্মকৌশল তৈরি করবে;
- খ) প্রতিবন্ধী শ্রেণীর ছাত্রছাত্রীদের প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের জন্য প্রাতিষ্ঠানিক সুযোগ-সুবিধা আরো বাড়ানো হবে;
- গ) প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকরা প্রতিবন্ধী শ্রেণীর ছাত্রছাত্রীদের সাথে কিভাবে কাজ করতে হবে তার উপর প্রশিক্ষণ গ্রহণ করবেন;
- ঘ) সম্মত অগ্রাধিকারভিত্তিক পেশা ও দক্ষতার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী শ্রেণীর শিক্ষার্থীর জন্য বিশেষভাবে তৈরি পাঠ্যসূচি ও পাঠদান পদ্ধতি প্রণয়ন করা হবে;
- ঙ) প্রয়োজনীয় দক্ষতা অর্জনের সুযোগ দেয়ার জন্য পাঠদান ও মূল্যায়নের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের জন্য যৌক্তিকভাবে কিছু ছাড় দেয়া হবে, যাতে তারা প্রয়োজনীয় স্তরের দক্ষতা অর্জন করতে পারে;
- চ) সকল দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে প্রতিবন্ধী শ্রেণীর মানুষের ভর্তির জন্য ৫% এর একটি কোটার সার্বিক লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হবে;
- ছ) সরকারি প্রতিষ্ঠানগুলোতে কর্মস্থলে হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা বাস্তবায়ন করা হবে;
- জ) প্রশিক্ষণ এবং কাজ বেছে নেয়ার জন্য পরামর্শের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ছাত্রছাত্রীদের অগ্রাধিকার থাকবে;
- ঝ) প্রতিবন্ধীদের কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ সম্পর্কে অবহিত করার জন্য প্রধান প্রধান সংস্থার কর্মকর্তা-কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ দেয়া হবে।

১৪.৭ শ্রমজীবী কিশোর (Working Adolescents) :

আইনি বাধ্যবাধকতা পূরণ করা এবং বাংলাদেশের তরুণদের একটি উজ্জ্বল ভবিষ্যৎ তৈরির জন্য দক্ষতা উন্নয়নে শ্রমজীবী কিশোরদের অংশগ্রহণের সুযোগ আরও বাড়ানো উচিত। ভবিষ্যতে শোভন কাজের সুযোগ পাওয়ার জন্য কাজ করার আইনসম্মত বয়সের কিশোরদের মানসম্মত দক্ষতা প্রশিক্ষণ পাওয়ার অধিকার থাকবে। নতুন ব্যবস্থা নিচের বিষয়গুলির সংস্থান করবে:

- ক) শিক্ষানবিসিসহ আনুষ্ঠানিক কারিগরি এবং বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ কোর্সে শ্রমজীবী কিশোরদের ঢোকানো সুযোগ;
- খ) অর্থবহ কাজ পাওয়ার জন্য শ্রমজীবী কিশোরদের প্রয়োজন মেটাতে সুনির্দিষ্টভাবে কোর্সগুলো ডিজাইন করা;
- গ) শ্রমজীবী কিশোরদের জন্য কোর্সের সময়ের ক্ষেত্রে নমনীয়তা দেখানো;
- ঘ) মূল্যায়ন এবং আরপিএল প্রক্রিয়ায় যুক্তিযুক্ত ছাড় দেয়ার ব্যবস্থা রাখা;
- ঙ) প্রত্যেক কোর্সের জন্য শিল্পকারখানায় সংযুক্তির একটি সুসংগঠিত অংশ রাখা;
- চ) শিক্ষার একটি নিরাপদ পরিবেশ ও কর্মক্ষেত্র যেখানে শিশুদের কাজে লাগানো হয় না;
- ছ) বিশেষ চাহিদার শ্রমজীবী কিশোরদের প্রশিক্ষণের জন্য প্রশিক্ষক ও ব্যবস্থাপকদের প্রশিক্ষণ দেয়া; এবং
- ঝ) শ্রমজীবী কিশোরদের বিভিন্ন কোর্স চালু করা যেগুলোর মধ্যে পরামর্শ সেবাসহ প্রশিক্ষণের সময় ও তার পর দেয়া সহায়তা কৌশল অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

১৪.৮ স্বল্পোন্নত এলাকা :

অনেক নাগরিকের পক্ষে তাদের অবস্থানগত বিচ্ছিন্নতা অথবা সুযোগের অভাবের কারণে দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে ঢোকা তেমনভাবে সম্ভব হয় না। দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে এই সুবিধাবঞ্চিত গোষ্ঠীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধির জন্য সরকার সকল দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে হাওড়, চর এবং মঙ্গা কবলিত এলাকার মানুষের জন্য ১০% ভর্তির লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করবে।

১৪.৯ গ্রামীণ জনগোষ্ঠী :

বাংলাদেশের পল্লী অঞ্চলের বিশাল জনসংখ্যার কথা বিবেচনায় রেখে গ্রামীণ জনগোষ্ঠীগুলোর মধ্যে এই দক্ষতা উন্নয়ন করা হবে, এবং যেখানে সম্ভব, আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক দক্ষতার সংযুক্তি শক্তিশালী করা হবে। এই লক্ষ্য অর্জন করার জন্য গ্রামীণ অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের জন্য জনগোষ্ঠী ভিত্তিক মানসম্পন্ন প্রশিক্ষণ (Community Based Training for Rural Economic Empowerment - CBTREE) পরিচালনা করা হবে, যার উদ্দেশ্য হবে:

- ক) প্রধান প্রধান গ্রামীণ শিল্প যেমন কৃষি, গবাদিপশু, মৎস্য এবং হস্তশিল্প প্রভৃতিকে মূল লক্ষ্য হিসেবে ধরা এবং একই সঙ্গে গ্রামীণ অবকাঠামো এবং ব্যাপক জনগোষ্ঠীভিত্তিক সেবার মান উন্নয়নের জন্য দক্ষতা দেয়া;

- খ) স্বল্প সুবিধাভোগী গোষ্ঠীগুলোর স্থানীয়ভাবে কর্মসংস্থানের সুযোগ বাড়ানোর জন্য নির্দিষ্টভাবে পরিকল্পনা তৈরি করা;
- গ) কোর্স শেষে কাজ পাওয়ার যেসব সুযোগ রয়েছে সেগুলোকে ব্যয়সাশ্রয়ী ক্ষুদ্রঋণ সম্ভাবনার সঙ্গে সম্পর্কিত করা;
- ঘ) আরো বেশি প্রশিক্ষণ নেয়া অথবা এর মান উন্নত করার জন্য আনুষ্ঠানিক দক্ষতা প্রশিক্ষণগুলোর সঙ্গে সংযোগ সৃষ্টি করা;
- ঙ) ছাত্রছাত্রীদের জন্য প্রশিক্ষণের সময় এবং পরে সহায়তা দেয়ার কর্মকৌশল অন্তর্ভুক্ত করা যা ভবিষ্যৎ কর্মসংস্থান এবং প্রশিক্ষণের সুযোগ তুলে ধরে;
- চ) যে সকল প্রশিক্ষক সমাজভিত্তিক পেশাগত উন্নয়ন প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছেন, তাদের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ দেয়া;
- ছ) শিল্পখাতে দক্ষতার বিষয়গুলো সক্ষমতার সাথে এবং/অথবা এনটিভিকিউএফ থেকে পাওয়া যোগ্যতার সাথে যুক্ত করা;
- জ) ছাত্রছাত্রীদের অংশগ্রহণের জন্য প্রণোদনা দেয়া; এবং
- ঝ) একটি লিঙ্গ বান্ধব পরিবেশে প্রশিক্ষণ দেয়া।

১৫. বেসরকারি প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা:

- ১৫.১ বাংলাদেশে বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতারা উল্লেখযোগ্য পরিমাণ কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে এবং তারা স্থানীয় দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখে।
- ১৫.২ তাদের ভূমিকা শক্তিশালী করার জন্য সরকার শিল্প এবং সামাজিক জনগোষ্ঠীর জন্য বিস্তৃত ও বহুমুখী প্রশিক্ষণের সুযোগ বৃদ্ধি করবে এবং সেজন্য প্রয়োজনীয় সহযোগিতা দেবে, যার মধ্যে থাকবে ছাত্রছাত্রীদের জন্য ক্ষুদ্র-ঋণ কর্মসূচির মাধ্যমে সহযোগিতা দেয়া। এ ছাড়া বেসরকারি বা ব্যক্তিগত পর্যায়ে প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপনে সরকার উৎসাহ প্রদান করবে এবং সেজন্য দ্রুততার সাথে প্রয়োজনীয় অনুমোদন ও অন্যান্য সহযোগিতা প্রদান করবে, যাতে তারা দক্ষতা উন্নয়নে অধিকতর অবদান রাখতে পারে।
- ১৫.৩ বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলিকে অবশ্যই ন্যূনতম মান সম্পন্ন হতে হবে যা অবকাঠামো ও সুযোগ-সুবিধা, কর্মচারীদের জ্ঞান ও দক্ষতা এবং পরিচালিত কর্মসূচির মান নিশ্চিত করবে এবং তা বজায় রাখবে। যেসব বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা এনটিভিকিউএফ এর অধীনে জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতা প্রদান করার ইচ্ছা পোষণ করে তাদেরকে অবশ্যই নতুন বাংলাদেশ স্কিলস কোয়ালিটি অ্যাসুর্যান্স সিস্টেমের অধীনে নিবন্ধিত এবং স্বীকৃত হতে হবে।
- ১৫.৪ জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো বাস্তবায়নে নতুন পদ্ধতির যোগ্যতা শিরোনাম ব্যবহারে শুদ্ধতা রক্ষার জন্য নিয়ন্ত্রণ আরোপ করা হবে এবং স্থানীয় ও বৈদেশিক নিয়োগকারীর ও জনগোষ্ঠীর কাছে যাতে তা গ্রহণযোগ্য হয়, সে ব্যাপারে উৎসাহ দেয়া হবে।

সরকারি ও বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের পরিচালিত কোর্সের বিপণন ও প্রসারের জন্য 'ন্যাশনাল সার্টিফিকেট' বা 'ন্যাশনাল ডিপ্লোমা' এই জাতীয় নাম বা পদ ভবিষ্যতে ব্যবহার করতে দেয়া হবে না। যেসব বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান অনিয়মতান্ত্রিক উপায়ে জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোয় স্বীকৃত যোগ্যতা শিরোনাম ব্যবহার করবে তাদের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডকে ক্ষমতা দেয়া হবে। যেসব প্রশিক্ষণদাতা এ ধরনের যোগ্যতা শিরোনাম ব্যবহার করতে চায় তাদেরকে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষাবোর্ড কর্তৃক নিবন্ধিত হতে হবে এবং জাতীয় শিল্প সক্ষমতা মান (ন্যাশনাল ইন্ডাস্ট্রি কম্পিটেনসি স্ট্যান্ডার্ড) এর আলোকে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পরিচালনা করতে হবে।

১৫.৫ যেসব বেসরকারি প্রশিক্ষণ সংস্থা বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড অনুমোদিত কর্মসূচিগুলোর জন্য জাতীয়ভাবে স্বীকৃত মান বজায় রাখতে পারে, তাদেরকে আর্থিক সহায়তা দেয়া হবে। বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতাদের মান উন্নয়নের জন্য কেবলমাত্র নিয়োগকৃত প্রশিক্ষকদের সংখ্যার উপর ভিত্তি করে অর্থায়ন না করে এমপিওভুক্ত দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের কাজ অনুসারে বা পারফরম্যান্স ভিত্তিক অর্থায়ন দেয়ার জন্য সরকার ও তার সহযোগীরা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

১৫.৬ প্রশিক্ষণ স্থানের সংখ্যা বাড়ানোর জন্য সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর প্রশিক্ষণ সুবিধাদি যাতে বেসরকারি প্রশিক্ষণ সংস্থা লীজ নিতে পারে, সেজন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয়া হবে, যাতে দ্বিতীয় শিফট এর মাধ্যমে সরকারি প্রতিষ্ঠানগুলোর আরো ভাল ব্যবহার নিশ্চিত করা যায় এবং ছুটির দিনগুলিতে যেন প্রতিষ্ঠানগুলি অলস বসে না থাকে।

১৫.৭ এসএসসি এবং এইচএসসি পাশ ছাত্র-ছাত্রীরা তাদের কোর্স শেষ করা এবং ফলাফল প্রকাশের মাঝখানের সময়টাতে যাতে তাদের দক্ষতা আরও উন্নত করতে পারে, সে লক্ষ্যে তাদেরকে স্বল্পমেয়াদি দক্ষতা প্রশিক্ষণের সুযোগ দেয়া হবে।

১৫.৮ কোনো নতুন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র অথবা অবকাঠামো উন্নয়ন যাতে যতদূর সম্ভব পিপিপি উদ্যোগের অংশ হিসেবে করা হয় সেটিও সরকার নিশ্চিত করবে।

১৬. কারিগরি এবং বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের অধিকতর সামাজিক মর্যাদা (Enhanced Social Status of TVET) :

১৬.১ দক্ষতা উন্নয়ন এবং কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের সামাজিক মূল্য এবং মর্যাদা আরো বাড়ানো প্রয়োজন। বাংলাদেশে বিশ্ববিদ্যালয় থেকে পাশ করে বেরগনো তরুণ-তরুণীর সংখ্যা প্রয়োজন থেকে বেশি, অথচ শিল্প কারখানার জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মীর রয়েছে ঘাটতি। শিক্ষার্থী ও শ্রমিকদের জন্য দক্ষতাভিত্তিক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণকে এখন আর দ্বিতীয় শ্রেণীর পছন্দ হিসাবে বিবেচনা করা যাবে না। একজন দক্ষতা প্রশিক্ষক অথবা একজন দক্ষ কর্মী হওয়াটা এখন একটা সম্মানজনক পেশা হিসাবে গণ্য হওয়া উচিত।

- ১৬.২ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়ন এবং কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের মর্যাদা বৃদ্ধির জন্য সরকার, নিয়োগকারী, কর্মী এবং সামাজিক সহযোগীদের মধ্যে সরকারি-বেসরকারি সম্পৃক্ততায় একটি নতুন অংশীদারিত্ব প্রয়োজন।
- ১৬.৩ সরকার, নিয়োগকারী এবং কর্মী সংগঠনগুলোর প্রতিনিধিরা একসঙ্গে মিলে শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের উন্নয়ন ও স্বীকৃতির প্রসার ঘটাবেন এবং নতুন জ্ঞান, দক্ষতা ও যোগ্যতার ক্ষেত্রে বিনিয়োগের প্রয়োজনীয়তার বিষয়ে প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করবেন।
- ১৬.৪ এ লক্ষ্যে, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এবং শিল্প দক্ষতা কমিটিগুলোর মাধ্যমে শিক্ষা ও দক্ষতা উন্নয়নের মূল্য এবং মান বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করতে সরকার তার সামাজিক সহযোগীদের সঙ্গে আলাপ আলোচনার সুযোগ বাড়াবে। নতুন এই অংশীদারিত্ব বাংলাদেশে প্রচলিত বেতন ও মজুরি ব্যবস্থা পরিবীক্ষণ করবে যাতে যেসব কর্মকর্তা-কর্মচারীর প্রাসঙ্গিক এবং মানসম্মত যোগ্যতা রয়েছে, তাদের যথোপযুক্ত বেতন-ভাতা পাওয়ার বিষয়টি নিশ্চিত করা যায়।
- ১৭. শিল্প কারখানায় প্রশিক্ষণ এবং কর্মীদের উন্নয়ন (Industry Training & Workforce Development)**
- ১৭.১ বাংলাদেশের ভবিষ্যত উন্নতির জন্য নিয়োগকারী এবং কর্মীদের অবশ্যই আরো বেশি সক্রিয়ভাবে দক্ষতা উন্নয়নে জড়িত হওয়া প্রয়োজন। শিল্প প্রতিষ্ঠানগুলোর তাদের কর্মীদের ধরে রাখা এবং প্রতিযোগিতায় টিকে থাকার জন্য নতুন এবং উন্নত মানের কর্ম দক্ষতা প্রয়োজন। উচ্চতর মান এবং নতুন দক্ষতা কর্মীদের জন্য আরো ভাল কাজ পাওয়ার এবং কাজে আরো উন্নতি করার সুযোগ এনে দেয় এবং তাদের আয় আরো বাড়াতে সাহায্য করে।
- ১৭.২ কৃষি, পর্যটন, তথ্যপ্রযুক্তি এবং তৈরি পোশাক, টেক্সটাইল ও অন্যান্য প্রধান প্রধান শিল্প - যেমন ম্যানুফ্যাকচারিং খাত - বর্তমানে দক্ষতা ঘাটতির সংকটে রয়েছে এবং দক্ষতার ক্রমবর্ধমান চাহিদার কারণে ভবিষ্যতে উৎপাদন হ্রাসের সম্মুখীন হতে পারে। পরিবেশ ও জলবায়ু পরিবর্তনের ফলে নতুন দক্ষতা চাহিদার সৃষ্টি হতে পারে।
- ১৭.৩ কর্মসংস্থান বৃদ্ধি এবং কর্মস্থল ও শিল্প কারখানার জন্য ভ্যালু চেইন এ দক্ষতা উন্নয়ন এবং একই সাথে সহযোগিতা দেয়ার জন্য সরকার :
- ক) শক্তিশালী এবং সুসম একটি নীতি কাঠামোর মাধ্যমে কোম্পানীগুলোতে ইতিবাচক জীবনব্যাপী শিক্ষার সংস্কৃতির প্রসার ঘটাবে ;
- খ) প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের ব্যবসা উন্নয়নের অংশ হিসেবে কর্মীদের প্রশিক্ষণ দিতে উৎসাহিত করবে, বিশেষ করে কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং ক্ষুদ্র ও মাঝারী শিল্প এবং স্বল্প দক্ষ কর্মীদের দক্ষতা উন্নয়নের ওপর বিশেষ দৃষ্টি দিবে ;
- গ) প্রশিক্ষণের গুণগতমান নিশ্চিত করা এবং অর্জিত দক্ষতার সনদ প্রদান প্রক্রিয়া শক্তিশালী করবে যাতে অনানুষ্ঠানিক ও কাজের মধ্য দিয়ে শেখা দক্ষতা জাতীয়ভাবে স্বীকৃত হয় এবং এক কর্মক্ষেত্রে থেকে অন্য কর্মক্ষেত্রে গৃহীত হয়;

- ঘ) ক্ষুদ্র ও মাঝারী শিল্প এবং স্বল্প দক্ষ কর্মীদের ওপর বিশেষ দৃষ্টি দিয়ে প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের ব্যবসা উন্নয়নের অংশ হিসেবে কর্মীদের প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য উৎসাহিত করতে আর্থিক প্রণোদনা অন্তর্ভুক্ত করার সম্ভাবনা খতিয়ে দেখবে;
- ঙ) শিল্পখাতে দক্ষতা প্রশিক্ষণের উদ্যোগ নেয়ার জন্য অতিরিক্ত অর্থ সংস্থান করতে একটি জাতীয় মানব সম্পদ উন্নয়ন তহবিল প্রতিষ্ঠা করবে;
- চ) আন্তর্জাতিক শ্রমমান প্রয়োগ করবে; বিশেষ করে সংগঠন করার স্বাধীনতা, যৌথ দরকষাকষি করার অধিকার এবং কর্মস্থলে লিঙ্গ সমতার জন্য;
- ছ) প্রতিষ্ঠান, খাত, জাতীয় এবং আঞ্চলিক পর্যায়ে, বিশেষ করে শিল্প দক্ষতা কাউন্সিল (ইন্ডাস্ট্রি স্কিল কাউন্সিল) প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে এবং এনএসডিসিতে জাতীয় ও আঞ্চলিক পর্যায়ে শিল্পখাতের প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত করে, দক্ষতা উন্নয়নের ওপর কার্যকর সামাজিক সংলাপে সহযোগিতা দিবে;
- জ) শিল্প প্রতিষ্ঠান এবং কর্মীদের দক্ষতা উন্নয়ন চাহিদা মেটানোর জন্য সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্বের (পিপিপি) প্রসার ঘটাবে।
- ঝ) সরকারি এবং বেসরকারি নিয়োগকারীদের মানব সম্পদ উন্নয়নে পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) অন্তর্ভুক্তিসহ সর্বোৎকৃষ্ট চর্চাগুলো গ্রহণ করার বিষয়ে উৎসাহিত করবে; এবং
- ঞ) বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের সকল স্তরের কর্মীদের প্রশিক্ষণ প্রদান করতে উৎসাহিত করবে যাতে কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজন মিটাতে পারে এবং দেশের মানব সম্পদ উন্নয়নে অবদান রাখতে পারে।
- ১৭.৪ যেসব কর্মসূচিতে কাজের ভেতরে ও বাইরে প্রশিক্ষণের বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, সেগুলোর উন্নয়ন ও প্রসার ঘটিয়ে কর্মস্থলে শিক্ষার সম্প্রসারণ করা হবে।
- ১৭.৫ শিল্প কারখানায় কর্মক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ বাড়ানোর ক্ষেত্রে সহায়তা দেয়ার জন্য প্রশিক্ষক ও কর্মক্ষেত্রের প্রশিক্ষণ মূল্যায়নকারীদের (এসেসরদের) প্রশিক্ষণ আরও একটি গুরুত্বপূর্ণ কৌশল। সরকার শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণের নতুন পদ্ধতির মধ্য দিয়ে শিল্পভিত্তিক প্রশিক্ষক ও প্রশিক্ষণ মূল্যায়নকারীদের স্বীকৃতি এবং অধিকতর উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষণদাতাদের সঙ্গে কাজ করবে।
- ১৭.৬ শিল্প দক্ষতা কাউন্সিলগুলোকে আনুষ্ঠানিক মূল্যায়ন ও ট্রেড টেস্টিং এ সরাসরি সম্পৃক্ত হতে এবং শিল্প প্রশিক্ষণ মূল্যায়নকারীদের (এসেসরদের) নিবন্ধনে তাদের ভূমিকা নির্ণয় করতে উৎসাহিত করা হবে।
- ১৭.৭ দ্রুত বর্ধনশীল শিল্পখাতের জন্য সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্বের (পিপিপি) মাধ্যমে বিশেষায়িত প্রতিষ্ঠান বা সেন্টারস অব এক্সেলেন্স প্রতিষ্ঠা করার বিষয় বিবেচনা করা হবে।

১৭.৮ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কাউন্সিল (এনএসডিসি) শিল্প মন্ত্রণালয়ের অধীন ন্যাশনাল প্রডাক্টিভিটি অর্গানাইজেশনসহ (এনপিও) প্রধান প্রধান প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে কাজ করবে, যাতে শিল্প-নির্দিষ্ট প্রশিক্ষণ ও উৎপাদনশীলতা কর্মসূচি পরিচালনা করে এ বিষয়টি নিশ্চিত করা যায় যে, দক্ষতা উন্নীত করার ফলে উঁচুমানের কার্যসম্পাদন চর্চা এবং উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি হচ্ছে।

১৭.৯ বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব ম্যানেজমেন্ট (বিআইএম) এর জন্য পিপিপি বোর্ড প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে এবং তাদেরকে আন্তর্জাতিক নির্বাচিত বিজনেস স্কুলের সঙ্গে অংশীদারিত্বের মধ্য দিয়ে সেন্টার অব এক্সেলেন্স-এ উন্নীত করে ব্যবস্থাপনা শিক্ষাকে পুনরুজ্জীবিত করার জন্য সরকার পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

দেশের দক্ষ ব্যবস্থাপকের চাহিদা মেটানোর লক্ষ্যে মধ্যম পর্যায়ের ব্যবস্থাপনা ও বিপণন দক্ষতা সৃষ্টির জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

১৭.১০ অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতি (Informal Economy)

দক্ষতা উন্নয়ন অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে উৎপাদনশীলতা বাড়াতে এবং কাজের পরিবেশ উন্নত করতে অবদান রাখতে পারে, এবং একই সঙ্গে কর্মীরা যেসব সমস্যা মোকাবিলা করেছে সেগুলোর সমাধানে অবদান রাখতে পারে।

১৭.১১ একটি শক্তিশালী শিক্ষানবিসি পদ্ধতি অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে দক্ষতা সম্পর্কিত বিষয়গুলো তুলে ধরার কিছু সুযোগ সৃষ্টি করবে; অন্য দিকে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতির সঙ্গে সম্পৃক্ত হওয়ার জন্য এবং অর্থনীতির এই গুরুত্বপূর্ণ খাতে নিয়োজিত দক্ষতার উৎকর্ষ সাধনের জন্য সুনির্দিষ্ট কৌশল প্রণয়ন করবে।

১৭.১২ অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের ব্যয়ভার একটি বড় বাধা। এজন্য সরকার ও তার সহযোগীরা ব্যয়ভার মেটানোর নতুন পস্থা উদ্ভাবন করবে, যার মধ্যে থাকবে ব্যবসায়িক পরামর্শের সঙ্গে যুক্ত ক্ষুদ্রঋণের ব্যবহার এবং মাস্টার ট্রেনিং এবং স্বীকৃতিপ্রাপ্ত প্রশিক্ষণ কর্মশালাগুলো।

১৭.১৩ গ্রামীণ শিল্পগুলোর অংশগ্রহণে সরবরাহ চেইনকে শক্তিশালী করার চাহিদার পরিপ্রেক্ষিতে গ্রামীণ শিল্পগুলোকে উদ্দিষ্ট করে এবং উৎপাদিত সেবার বিপণনের ওপর গুরুত্ব বাড়িয়ে সেবা দাতাদের মধ্যে সমন্বয়কে আরো উন্নত করা হবে।

১৮. বৈদেশিক কর্মসংস্থানের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন

১৮.১ প্রবাসী কর্মীদের পাঠানো টাকা (রেমিট্যান্স) ভবিষ্যতে আরো বাড়াতে হলে বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের মান আরো উন্নত করতে হবে। বৈদেশিক কর্মসংস্থানের জন্য দক্ষতা উন্নয়নে আরো উৎকর্ষ আনতে নতুন দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা:

ক) প্রধান প্রধান বৈদেশিক শ্রম বাজারে বিভিন্ন শ্রেণীর দক্ষ কর্মীর চাহিদা সঠিকভাবে নিরূপণ করে ওই চাহিদার প্রতি সক্রিয় সাড়া দিবে;

- খ) ওই চাহিদা পূরণের জন্য প্রশিক্ষণার্থী ভর্তির একটি সমন্বিত এবং নমনীয় পদ্ধতি এবং প্রশিক্ষণ কৌশল তৈরি করবে;
- গ) একটি জাতীয় যোগ্যতা কাঠামো (কোয়ালিফিকেশন সিস্টেম) তৈরি করবে যার বিপরীতে আন্তর্জাতিক মানের দক্ষতা সনদ প্রদান করা যেতে পারে এবং বৈদেশিক নিয়োগকারী ও নিয়োগকারী সংস্থাগুলোর সঙ্গে যোগাযোগ করা যেতে পারে;
- ঘ) বৈদেশিক নিয়োগকারীদের চাহিদা অনুযায়ী মানসম্পন্ন দক্ষতা প্রদানের জন্য প্রশিক্ষণদাতাদের সামর্থ্য বাড়াবে;
- ঙ) যেসব প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারী কর্মীদের বিদেশ যাওয়ার আগে প্রশিক্ষণ দিচ্ছেন তাদের জন্য বিধিবিধান এবং তাদের মান উন্নত করবে;
- চ) যারা বিদেশে কর্মসংস্থানের জন্য দক্ষতা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে, তাদের কাজের ফলাফলের উৎকর্ষ সাধন করবে;
- ছ) বিদেশ থেকে ফেরা কর্মীদের বিদেশে অর্জিত উচ্চতর দক্ষতার মূল্যায়ন এবং তা সত্যায়িত করার জন্য (সনদ প্রদানের জন্য) তাদের সঙ্গে কাজ করবে।
- ১৮.২ বিদেশযাত্রী শ্রমিকদের জন্য দক্ষতা উন্নয়নের উদ্যোগ জোরদার করা হবে এবং একই সঙ্গে বাংলাদেশে শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা সংস্কারের সরকারি অন্যান্য উদ্যোগও শক্তিশালী করা হবে।
- ১৮.৩ বিদেশগামী শ্রমিকদের জন্য যেসব প্রশিক্ষণ ও ট্রেড টেস্টিং কেন্দ্র রয়েছে সেগুলোকে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডে তালিকাভুক্ত হতে হবে, যাতে ওই সকল কেন্দ্রে স্বীকৃত জাতীয় যোগ্যতা মানের ভিত্তিতে এনটিভিকিউএফ অনুযায়ী দক্ষতা মূল্যায়ন এবং সনদ প্রদান করা হয়, অথবা, যেখানে সম্ভব, নিয়োগকারী দেশের স্বীকৃত সক্ষমতা মান অনুযায়ী তা করা হয়।
- ১৮.৪ প্রবাসী কর্মীদের জন্য জাতীয়ভাবে স্বীকৃত যোগ্যতা প্রদানের ব্যবস্থা করা হবে। একটা সময়ের মধ্যে সকল প্রবাসী কর্মীকে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড নিবন্ধিত প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে, হয় পেশা-নির্দিষ্ট কোর্সের মাধ্যমে অথবা পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতির (আরপিএল) মাধ্যমে এনটিভিকিউএফ যোগ্যতা অর্জনের প্রয়োজন হবে। যোগ্যতাসম্পন্ন প্রবাসী কর্মীর সংখ্যা বাড়ানোর জন্য পদ্ধতিগতভাবে আরপিএল দেয়া হবে।
- ১৮.৫ বৈদেশিক নিয়োগকারী এবং বিভিন্ন দেশের সরকারকে বাংলাদেশে দক্ষতা প্রশিক্ষণ পুনর্গঠন সম্পর্কে জানানো হবে যাতে বৈদেশিক নিয়োগকারীরা খুব সহজেই দক্ষ ও কমদক্ষ কর্মীদের দক্ষতার পার্থক্যের বিষয়টি বুঝতে পারেন এবং প্রবাসী কর্মীরা বিদেশের শ্রম বাজারে তাদের যোগ্যতার স্বীকৃতি ও প্রাপ্য পারিশ্রমিক অর্জন করতে পারেন।
- ১৮.৬ যারা বিদেশে চাকরি করতে চান তাদের একটি সার্বিক ওরিয়েন্টেশন প্রশিক্ষণ বিশেষ করে যে দেশে চাকরী নিয়ে যাবেন, সে দেশে কাজ চালানোর মত ভাষা জ্ঞান অর্জনের এবং তারা যাতে নিরাপদে বিদেশে কাজে যেতে পারেন এবং জীবিকা নির্বাহ করতে পারেন, সেজন্য বিশেষ সরকারি অভিবাসন সেবা দেয়ার চাহিদাটি স্বীকৃত। এতে নিশ্চিত হবে যে, ট্রেড দক্ষতা ছাড়াও প্রবাসী কর্মীরা বিদেশে কাজ করার জন্য পর্যাপ্তভাবে প্রস্তুত রয়েছেন।

- ১৮.৭ প্রধান প্রধান বৈদেশিক শ্রম বাজারে যে সকল পেশা ও দক্ষতার চাহিদা রয়েছে সেগুলোর বিস্তারিত বিবরণসহ শ্রমবাজারে অংশগ্রহণকারীদের জন্য ক্যারিয়ার নির্দেশনা ও পরামর্শ সেবা দেয়া হবে।
- ১৮.৮ এশিয়ার অন্যান্য দেশের মত 'ধাপভিত্তিক' পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করতে হবে। এ কর্মসূচীর আওতায় বিদেশ থেকে ফিরে আসা কর্মীদের আবার বিদেশে ফিরে যাবার আগে তাদের দক্ষতার পরীক্ষা, দক্ষতা উন্নয়ন এবং উচ্চ মানের সনদ অর্জন অথবা আরো কিছু অতিরিক্ত যোগ্যতা অর্জনের সুযোগ দেয়া হবে। এই 'কাজ, শেখা, প্রশিক্ষণ এবং প্রত্যয়ন' প্রক্রিয়াটি কয়েকটি চক্রে কয়েকবার দেয়া যেতে পারে, যতক্ষণ না দক্ষ কর্মীরা কয়েক বছর পর তত্ত্বাবধায়ক বা সুপারভাইজারের অবস্থানে না যান। কয়েকটি মডিউল অনুযায়ী সক্ষমতাভিত্তিক প্রশিক্ষণ দেয়া হলে এটি সম্ভব হবে যা তাদেরকে জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো মানের সনদ অর্জনের যোগ্যতা দিবে।
- ১৮.৯ প্রবাসী কর্মীদের দক্ষতা প্রশিক্ষণের জন্য সম্পদের বরাদ্দ বাড়ানোর জন্য বাজেটে ঘোষিত প্রবাসী কর্মীদের দক্ষতা উন্নয়ন তহবিলটিকে সক্রিয় করা হবে।
- ১৮.১০ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের (এনএসডিসি) তত্ত্বাবধানে বিদেশে কর্মরত কর্মীদের দক্ষতা উন্নয়নের জন্য একটি অধিকতর সমন্বিত ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে জনশক্তি কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো (বিএমইটি) দায়িত্ব পালন করবে। বর্তমান প্রশিক্ষণ অবকাঠামোগুলোকে কিভাবে বিদেশে দক্ষ কর্মীর চাহিদা মেটাতে সবচেয়ে কার্যকরভাবে ব্যবহার করা যেতে পারে, এই অধিকতর সমন্বিত ব্যবস্থা তার একটি মূল্যায়ন অন্তর্ভুক্ত করবে।
- ১৮.১১ বিদেশে কর্মসংস্থানের জন্য দক্ষতা উন্নয়নে মহিলাদের অংশগ্রহণ বাড়ানোর লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের (এনএসডিসি) মাধ্যমে জনশক্তি কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো (বিএমইটি) কৌশল নিরূপণ করবে।
- ১৮.১২ সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে বৈদেশিক কর্মপ্রত্যাশী কর্মীদের দক্ষতা প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হবে।

১৯. অর্থায়ন

- ১৯.১ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যক্তি, প্রতিষ্ঠান এবং সামগ্রিকভাবে সমাজের জন্য সুফল বয়ে আনে। সে কারণে প্রত্যক্ষ উপকারভোগী হিসেবে সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠান এবং ব্যক্তিসহ সকলকে শিক্ষা ও দক্ষতা প্রশিক্ষণের জন্য জাতীয় বিনিয়োগে অংশীদার হওয়া প্রয়োজন;
- ১৯.২ দক্ষতা উন্নয়নের একটি মজবুত ভিত্তি গঠনের জন্য সরকার ও তার সহযোগী প্রতিষ্ঠানগুলো একটি নতুন তহবিল কাঠামো প্রবর্তন করবে, যা তিনটি মৌলিক স্তরের ভিত্তিতে হবে:
- ক) আরো বেশি সরকারি তহবিল বরাদ্দ দিয়ে সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীকে দক্ষতা প্রশিক্ষণ দেয়ার মাধ্যমে দারিদ্র্য হ্রাস;
- খ) যেসব প্রতিষ্ঠান সরকারি তহবিল পায় সেগুলোর ফলাফল ও কাজের গুণগত মান বাড়ানোর জন্য প্রণোদনার ব্যবস্থা করে তাদের দক্ষতা বাড়ানো;
- গ) বেসরকারি খাতের অংশীদারিত্ব জোরদার করা যাতে তারা পরিচালনা, অর্থায়ন এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণ দেয়ার ক্ষেত্রে আরো বেশি ভূমিকা রাখে।

- ১৯.৩ অর্থায়ন কাঠামোটি বর্তমান বরাদ্দের দক্ষতা ও কার্যকারিতা বৃদ্ধি করবে, অর্থায়নের উৎস বহুমুখী করবে এবং ব্যক্তি ও বেসরকারি খাতের সম্পৃক্ততা ও অংশগ্রহণ বাড়াবে।
- ১৯.৪ অর্থায়ন ব্যবস্থা বহুমুখী করার জন্য সরকার তার সহযোগীদের সঙ্গে একটি জাতীয় মানব সম্পদ উন্নয়ন তহবিল গঠন করার উদ্যোগ নিবে, যে তহবিলে প্রবাসী কর্মীদের পাঠানো অর্থের শতকরা এক ভাগের সমপরিমাণ অর্থ সরকার অনুদান হিসেবে দিবে।
- ১৯.৫ নিয়োগকারী এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিদের সঙ্গে নিয়ে সরকার শুল্ক ও কর প্রণোদনা দেয়া সহ নিয়োগকারীদেরকে প্রশিক্ষণে বিনিয়োগের জন্য উৎসাহিত করার লক্ষ্যে বিভিন্ন পদ্ধতি খতিয়ে দেখবে। এই প্রণোদনা শিল্পখাতে আনুষ্ঠানিক শিক্ষানবিস গ্রহণের জন্য উৎসাহ দেয়ার ক্ষেত্রে একটি অগ্রাধিকার হিসেবে ব্যবহৃত হবে।
- ১৯.৬ প্রশিক্ষণার্থী এবং প্রশিক্ষক উভয়ের জন্য যাতে ক্ষুদ্র-ঋণসহ অর্থায়নের আরও অতিরিক্ত উৎস থাকে তা নিশ্চিত করার জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (এনএসডিসি) প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে, যাতে দক্ষতা প্রশিক্ষণের পরিধি এবং পরিমাণ উভয়ই বৃদ্ধি পায়।
- ১৯.৭ মোট জাতীয় উৎপাদনের (জিডিপি) ও সরকারি বাজেটের যে অংশ দক্ষতা উন্নয়নে বরাদ্দ করা হয় তা পর্যালোচনা করা হবে এবং প্রতিবেশী অন্যান্য দেশের সঙ্গে এ ক্ষেত্রে সামঞ্জস্য রাখাটা নিশ্চিত করা হবে।
- ১৯.৮ দক্ষতা উন্নয়নের জন্য বরাদ্দ করা অর্থের সার্বজনীন জবাবদিহি বৃদ্ধির লক্ষ্যে কার্যসম্পাদন বা ফলাফলভিত্তিক একটি অর্থায়ন পদ্ধতি প্রবর্তন করা হবে।
- ১৯.৯ কার্যসম্পাদনভিত্তিক অর্থায়ন পদ্ধতিটি বর্তমানে প্রচলিত প্রশিক্ষণের ইনপুট বা যোগানের (যেমন: ভর্তি হওয়া শিক্ষার্থীর সংখ্যা এবং কর্মচারীদের বেতন) পরিবর্তে প্রশিক্ষণের আউটপুট বা ফলাফলের (যেমন: পাশ করে বের হওয়া শিক্ষার্থী ও তাদের কাজ পাওয়ার সংখ্যা) ভিত্তিতে নির্ণিত হবে এবং স্বচ্ছ কার্য সম্পাদন লক্ষ্যমাত্রা চালু করবে।
- ১৯.১০ প্রশিক্ষণের লক্ষ্যমাত্রা কি হতে পারে, এবং বাজেট কোথায় স্বল্প মেয়াদি এবং স্বচ্ছ কৌশলগত পরিকল্পনা থেকে বিচ্ছিন্ন, তা নির্ধারণের ক্ষেত্রে বর্তমানে বহুসংখ্যক প্রতিষ্ঠানেরই দক্ষতা ও কর্তৃত্ব সীমিত। আংশিকভাবে হলেও এ কারণে প্রতিষ্ঠান ব্যবস্থাপকদের আর্থিক ও ব্যবসায় ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত জ্ঞান ও দক্ষতা সীমিত। ফলে, অনেক বেশি আর্থিক স্বাধীনতা ও স্বচ্ছতর কৌশলগত নির্দেশনার সঙ্গে প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য সরকার সেগুলোর ক্ষমতা জোরদার করবে।
- ১৯.১১ বাজেট বরাদ্দের একটি নতুন নীতিমালা প্রণীত হবে যা সকল সরকারি সংস্থার দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমের জন্য আরো সঠিকভাবে ব্যয় নির্ধারণ এবং বাজেট প্রণয়নে সহায়ক হবে।
- ১৯.১২ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের জন্য আরো কার্যকর অর্থায়ন ব্যবস্থাপনার জন্য সরকারি হিসাবরক্ষণ ও বাজেট প্রণয়ন পদ্ধতিতে পরিবর্তন আনা হবে যাতে সরকার ভবিষ্যতে বাজেটে সুনির্দিষ্টভাবে দক্ষতা উন্নয়নের জন্য বরাদ্দের ব্যবস্থা রাখতে পারে।

১৯.১৩ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার সংস্কারের পর সেটি যাতে বাংলাদেশের মানুষের জন্য আরো বেশি সুযোগ সৃষ্টি করে, সে ব্যাপারে সরকার প্রতিশ্রুতিবদ্ধ; তবে আরো বেশি এবং বহুমুখি সম্পদ অধিকতর দক্ষতা এবং কার্যকারিতার সঙ্গে ব্যবহার করার চ্যালেঞ্জটি রয়েই গেছে।

২০. বাস্তবায়ন

২০.১ বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার সামনে প্রধান প্রধান যেসব বাধা রয়েছে তার অনেকগুলোই দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার বর্তমান কাঠামো এবং ব্যবস্থাপনা থেকে উদ্ভূত। এগুলোর মধ্যে অন্যতম হলো সীমিত আন্তঃসংস্থা সমন্বয়, শিল্পখাত এবং শ্রম বাজারের সঙ্গে দুর্বল সংযোগ, প্রধান প্রধান সংস্থাগুলোর অপরিপাকতা, খন্ড খন্ড নিয়ম-নীতি এবং মান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থা এবং বিশেষ করে জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে প্রশিক্ষণ এবং অবকাঠামো উন্নয়নের সীমিত পরিকল্পনা। এসব চ্যালেঞ্জ মোকাবেলার জন্য প্রধান দুটি সংস্থাকে শক্তিশালী এবং পরিপূর্ণভাবে সক্রিয় করা হবে।

২০.২ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (National Skills Development Council) (এনএসডিসি)

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (এনএসডিসি) একটি গুরুত্বপূর্ণ ত্রিপাক্ষিক আলোচনার জায়গা, যেখানে সরকার, নিয়োগকারী, কর্মী এবং সুশীল সমাজের প্রতিনিধিরা বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়নে নেতৃত্ব এবং সুস্পষ্ট নির্দেশনা দিতে পারেন। সরাসরি সুবিধাভোগকারীরা যাতে সর্বোচ্চ পর্যায়ে অন্তর্ভুক্ত হয়, সে জন্য আঞ্চলিক এবং জাতীয় পর্যায়ে শিল্প প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করার পাশাপাশি জাতীয় যুব সংস্থাসমূহ এবং প্রতিবন্ধী দলসহ সুশীল সমাজের বিভিন্ন অংশের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করার জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের সদস্য তালিকা পর্যালোচনা করা হবে।

২০.৩ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ হচ্ছে দেশের সর্বোচ্চ এবং শীর্ষ দক্ষতা উন্নয়ন পর্যদ যা কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত সকল সরকারি এবং বেসরকারি প্রশিক্ষণ দাতাদের কর্মকাণ্ডের তত্ত্বাবধান এবং পরিবীক্ষণ করবে।

২০.৪ মানবসম্পদ উন্নয়ন এবং কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত সকল প্রকার প্রশাসন, নিয়ন্ত্রণ এবং আইন প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ দায়িত্ব পালন করবে।

২০.৫ যদিও জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ শুরুতে একটি পর্যদ হিসেবে প্রতিষ্ঠিত, এর কার্যকারিতা সর্বোচ্চ পর্যায়ে বাড়ানোর জন্য এটিকে একটি স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান হিসেবে পুনর্গঠিত করা যায় কিনা তা নির্ধারণ করার জন্য সরকার, শিল্পখাত এবং তাদের সামাজিক সহযোগীরা এর কার্যক্রম পরিবীক্ষণ করবে।

২০.৬ বিভিন্ন সরকারি মন্ত্রণালয় এবং বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান যেসব দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি পরিচালনা করে, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ সেগুলোর সমন্বয় করবে। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ নিশ্চিত করবে যে, সম্পদের কার্যকর ব্যবহার সর্বোচ্চ পর্যায়ে উন্নীত করতে সরকারি প্রতিষ্ঠানগুলোর সর্বোত্তম ব্যবহার হচ্ছে, এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণের পরিধি বাড়ানোর জন্য বেসরকারি প্রশিক্ষণ দাতারাও যাতে সরকারি সংযোগ-সুবিধা ব্যবহার করতে পারে তার ব্যবস্থা করবে।

- ২০.৭ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের একটি কার্যনির্বাহী কমিটি থাকবে এবং একটি সমৃদ্ধ সচিবালয় থাকবে যা জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি এবং কর্ম পরিকল্পনা পর্যালোচনা ও পরিবীক্ষণসহ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের নির্বাহী কমিটির বিভিন্ন কর্মকাণ্ডে সহায়তা দিবে।
- ২০.৮ বিকেন্দ্রিকরণ প্রক্রিয়ায় সহায়তা দেয়ার জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ একটি বিশেষ কর্মকৌশলও প্রবর্তন করবে যা বিভিন্ন অঞ্চলের দক্ষতা উন্নয়ন কর্মকাণ্ড সমন্বয়ের উৎকর্ষ বাড়াবে। এগুলোর মধ্যে থাকবে দেশের প্রতিটি বিভাগে দক্ষতা উন্নয়ন পর্যালোচনা কমিটি প্রতিষ্ঠা করা। এছাড়াও স্থানীয় পর্যায়ে কর্মসূচি এবং প্রশিক্ষণদাতাদের কর্মকাণ্ডের মধ্যে সমন্বয় আরো বাড়ানো এবং এ ক্ষেত্রে সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্ব সৃষ্টির জন্য আরো বেশি সুযোগ-সুবিধা দেয়া ছাড়াও এই কমিটিগুলি এনএসডিসি কর্ম পরিকল্পনা বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়নের জন্য এনএসডিসি সচিবালয়কে সহযোগিতা করবে।
- ২০.৯ এই কমিটিগুলিতে দক্ষতা উন্নয়নের সঙ্গে জড়িত সরকারি ও বেসরকারি উভয় স্টেকহোল্ডারদের অন্তর্ভুক্ত করবে, যার মধ্যে সুশীল সমাজ, প্রতিবন্ধী ও অনগ্রসর শ্রেণীর জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের প্রতিনিধিত্ব থাকবে।
- ২০.১০ এই আঞ্চলিক কমিটিগুলি সরকারি নানা অবকাঠামোর সর্বোচ্চ ব্যবহারের প্রচেষ্টায় সহায়তা দিবে, এবং বিদ্যমান প্রতিষ্ঠানগুলোর ভৌগলিক বন্টন এবং কার্যকারিতা পর্যালোচনা করবে। এই প্রয়াস তথ্য প্রমাণভিত্তিক পরিকল্পনা গ্রহণকে উৎসাহিত করবে, যাতে করে কেবলমাত্র জনসংখ্যা এবং শিল্পখাতের চাহিদার যথাযথ মূল্যায়নের পরই নতুন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলি প্রতিষ্ঠিত হয়।
- ২০.১১ **বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড (Bangladesh Technical Education Board - BTEB)**
সরকারের সংস্কার কর্মসূচিকে সহযোগিতা করার জন্য বাংলাদেশ দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার মধ্যে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডকে একটি শক্তিশালী ভূমিকা দেয়া হবে।
- ২০.১২ কারিগরি শিক্ষা, দক্ষতা প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতাভিত্তিক উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্ত করাসহ সকল প্রকার দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচির জন্য জাতীয় মান নিশ্চিতকরণ এবং নিয়ন্ত্রণের দায়িত্ব গ্রহণ করতে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের ভূমিকা সম্প্রসারিত করা হবে।
- ২০.১৩ পর্যাপ্ত সংখ্যক দক্ষ ও অভিজ্ঞ বিশেষজ্ঞ থাকা নিশ্চিত করার জন্য বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের সাংগঠনিক কাঠামো এবং জনবল পর্যালোচনা করা হবে। বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য একটি সামর্থ্য উন্নয়ন কর্মসূচি চালু করা হবে এবং মান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থা শক্তিশালী করার কাজ এখনি শুরু করতে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড যাতে অনতিবিলম্বে নৈমিত্তিক ভিত্তিতে লোকবল নিয়োগ দিতে পারে সেজন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে।

- ২০.১৪ পর্যায়ক্রমে সরকারি চাকরিতে নিয়োগের বিধিবিধানে পরিবর্তন করা হবে, যাতে করে অন্য সংস্থা থেকে পদায়নের মাধ্যমে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের চাকরিতে আসার পরিবর্তে নিজস্ব কর্মকর্তা ও কর্মচারীকে এই সংস্থায় পূর্ণকালীন নিয়োগ করা যায়। বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের কার্যক্রমের ক্ষেত্রেও নিচের পরিবর্তনগুলো আনা হবে:
- ক) বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের স্বায়ত্বশাসন যাতে শক্তিশালী হয় সেজন্য শিল্পকারখানা, পেশাজীবী সংস্থা, সুশীল সমাজ, শিক্ষক প্রতিনিধি এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণে যুক্ত অন্যান্য প্রধান প্রধান মন্ত্রণালয় থেকে আরও প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত করে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের বোর্ডকে পূর্ণগঠন করা হবে;
- খ) জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ ও বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের মধ্যে যোগাযোগ বাড়ানো এবং এই দুই সংস্থার মধ্যে বিবেচ্য বিষয়গুলোর ক্ষেত্রে সমঝোতা প্রতিষ্ঠার জন্য বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের প্রতিনিধিত্ব রাখা হবে;
- গ) বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড তার মান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থা পর্যালোচনা ও শক্তিশালী করবে যাতে কোর্সসমূহের স্বীকৃতি ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের নিবন্ধন ব্যবস্থা বাংলাদেশে প্রশিক্ষণের মানকে উন্নীত করে;
- ঘ) প্রশিক্ষণদাতা প্রতিষ্ঠানগুলোর নিবন্ধন এবং মূল্যায়ন যাচাই করা সহ প্রশিক্ষণ পরিচালনা এবং মূল্যায়নের গুণগতমান নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে শিল্পখাতের একটি সুস্পষ্ট ভূমিকা নিশ্চিত করার জন্য বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড শিল্প দক্ষতা পরিষদগুলির সঙ্গে কাজ করবে;
- ঙ) সরকারি এবং বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোতে নিয়মিত পরিদর্শন ও পরিবীক্ষণ উন্নত করার জন্য বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড তার আঞ্চলিক দপ্তর প্রতিষ্ঠা করবে;
- চ) নতুন দক্ষতা মান এবং শিক্ষাক্রম পর্যালোচনা এবং উন্নয়নে বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং দক্ষতা প্রশিক্ষণে যুক্ত অন্যান্য প্রধান প্রধান মন্ত্রণালয়কে অন্তর্ভুক্ত করবে;
- ছ) দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় স্বল্প-প্রতিনিধিত্বকারী এবং সুবিধা-বঞ্চিত দলগুলোর অন্তর্ভুক্তির বিষয়গুলো পরিবীক্ষণ এবং বাস্তবায়ন করার জন্য বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড একটি ইকুইটি অ্যাডভাইজরি কমিটি প্রতিষ্ঠা করবে এবং প্রয়োজনীয় সহযোগিতা দিবে;
- জ) বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের পাঠ্যক্রম, পরিদর্শন এবং পরীক্ষা অনুবিভাগকে প্রকৃত অর্থে শক্তিশালী করা হবে যাতে করে বোর্ড দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থায় তার জাতীয় কর্তৃত্ব বজায় রাখতে সমর্থ হয়।
- ২০.১৫ এসব পরিবর্তন অর্জন এবং জাতীয় এই নীতির অন্যান্য আবশ্যিকতার সংস্থান করার জন্য ১৯৬৭ সালের টেকনিক্যাল এডুকেশন অ্যাক্ট এবং ১৯৭৫ সালের টেকনিক্যাল এডুকেশন রেগুলেশন সংশোধন করা হবে।

২০.১৬ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (এনএসডিসি) এর কর্ম পরিকল্পনা (NSDC Action Plan):

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ একটি সমন্বিত কর্ম পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে যা সংশ্লিষ্ট সকল সংস্থা ও স্টেকহোল্ডারদের এবং তারা যে কাজের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত সেসব কাজ চিহ্নিত করবে। এই কর্মপরিকল্পনার ভিত্তি হবে কাজ, এবং এতে পাঁচ বছর সময়কালে এই জাতীয় নীতি বাস্তবায়নের জন্য সময় ভিত্তিক লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ এবং কাজের পরিমাপক নির্ধারণ করবে।

২০.১৭ দক্ষতা উন্নয়ন নীতির বাস্তবায়ন কাজ তত্ত্বাবধান করার জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ হবে শীর্ষ সরকারি সংস্থা। এই কাজে সহায়তা করার জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ সচিবালয়ের পর্যাপ্ত সম্পদ থাকবে এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ কর্ম পরিকল্পনা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে সহযোগিতা করতে সরকারের সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় ও বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের সাথে কাজ করার প্রাথমিক ভূমিকা পালন করবে। প্রধান প্রধান কাজ এবং দায়িত্বপ্রাপ্ত সংস্থাগুলোর একটি সারসংক্ষেপ সারণি-৩ এ দেখানো হয়েছে:

প্রধান কাজসমূহ	দায়িত্ব	প্রধান প্রধান বাস্তবায়ন সহযোগী
১. জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (এনএসডিসি) কর্ম পরিকল্পনা	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ	শিল্প দক্ষতা পরিষদ (ইন্ডাস্ট্রি স্কিল কাউন্সিল) সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বেসরকারি প্রশিক্ষণ দাতা ও এনজিও শিল্পখাত বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড
২. শিল্পখাত মান ও যোগ্যতা (ইন্ডাস্ট্রি সেক্টর স্ট্যান্ডার্ডস অ্যান্ড কোয়ালিফিকেশনস)	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এর নির্দেশনা অনুযায়ী বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড	শিল্প দক্ষতা পরিষদ
৩. জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষাগত যোগ্যতা কাঠামো (এনটিভিকিউএফ)	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এর নির্দেশনা অনুযায়ী বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড	সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বেসরকারি প্রশিক্ষণ দাতা ও এনজিও শিল্পখাত
৪. দক্ষতামান নিশ্চিতকরণ পদ্ধতি	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এর নির্দেশনা অনুযায়ী বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড	শিল্প দক্ষতা পরিষদ সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা ও এনজিও শিল্পখাত
৫. দক্ষতা উপাত্ত ব্যবস্থা (স্কিলস ডাটা সিস্টেম)	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ	শিল্প দক্ষতা পরিষদ জনশক্তি কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়

প্রধান কাজসমূহ	দায়িত্ব	প্রধান প্রধান বাস্তবায়ন সহযোগী
৬. জাতীয় প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ	সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় শিল্প দক্ষতা পরিষদ বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা ও এনজিও শিল্পখাত
৭. প্রাতিষ্ঠানিক পুনর্গঠন	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ	সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় শিল্প দক্ষতা পরিষদ বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা এনজিও শিল্পখাত
৮. শিক্ষানবিসি	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এর নির্দেশনা অনুযায়ী জনশক্তি কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো (বিএমইটি)	সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় শিল্প দক্ষতা কমিটি বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা ও এনজিও শিল্পখাত
৯. মানব সম্পদ উন্নয়ন তহবিল (হিউম্যান রিসোর্স ডেভেলপমেন্ট ফান্ড)	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ	অর্থ মন্ত্রণালয় শিল্পখাত
১০. প্রবাসী কর্মীদের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এর নির্দেশনা অনুযায়ী জনশক্তি কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো	সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় শিল্প দক্ষতা পরিষদ বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা ও এনজিও শিল্পখাত
১১. পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতির ব্যবস্থা (আরপিএল সিস্টেম)	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এর নির্দেশনা অনুযায়ী বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড	সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় শিল্প দক্ষতা পরিষদ বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা ও এনজিও শিল্পখাত
১২. বৃত্তিমূলক ও পেশাজীবন নির্দেশনা (ভোকেশনাল অ্যান্ড ক্যারিয়ার গাইড্যান্স)	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ	সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় শিল্প দক্ষতা পরিষদ
১৩. সরকারি খাতের প্রশিক্ষণ	জাতীয় প্রশিক্ষণ পর্ষদ (এনটিসি)	সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়
১৪. সমতার বিষয়গুলি	জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড	সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় শিল্প দক্ষতা পরিষদ বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা ও এনজিও শিল্পখাত

সারণি ৩: বাস্তবায়ন সারসংক্ষেপ

২০.১৮ এনএসডিসি সচিবালয় নিশ্চিত করবে যে বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট সকল প্রধান প্রধান পলিসি ডকুমেন্ট, নির্দেশনা ও বিধি বিধান কেন্দ্রীয়ভাবে হার্ড কপি এবং অনলাইনে সহজলভ্য হয়।

২০.১৯ সরকারি খাতের প্রশিক্ষণ:

বেসামরিক ও শৃংখলা বাহিনীর সদস্যদের উচ্চমানের পেশাগত প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করার জন্য বিদ্যমান জাতীয় প্রশিক্ষণ পর্যদ (এনটিসি) সরকারি খাতের প্রশিক্ষণের শীর্ষ পর্যদ হিসেবে দায়িত্ব পালন করে যাবে।

২০.২০ একটি সত্যিকার জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা নিশ্চিত করার জন্য এই জাতীয় নীতিতে অন্তর্ভুক্ত পদ্ধতি, মান ও নির্দেশনা সরকারি খাতের প্রশিক্ষণের জন্যও প্রযোজ্য হবে।

২১. পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

২১.১ যেহেতু দক্ষতা উন্নয়ন একটি গতিশীল নীতিক্ষেত্র, সেহেতু এর প্রাসঙ্গিকতা বজায় রাখার জন্য জাতীয় এই নীতি সময় সময় পর্যালোচনা ও যথাযথভাবে সংশোধন করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। বাস্তবায়ন অগ্রগতি এবং জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পরিবেশে আত্মপ্রকাশ করা নানা প্রবণতা বিবেচনায় নেয়ার জন্য প্রতি ৫ (পাঁচ) বছর অন্তর জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি পুনর্মূল্যায়ন করা হবে এবং পর্যালোচনা করা হবে।

২১.২ একইভাবে, বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার নিরন্তর উৎকর্ষের ভিত্তি তৈরি করে দেয়ার জন্য এবং অগ্রগতির খোঁজ-খবর নেয়ার জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের কর্মপরিকল্পনা নিবিড়ভাবে পরিবীক্ষণ করা হবে।

২১.৩ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের কর্মপরিকল্পনা পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়নের দায়িত্ব থাকবে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ সচিবালয়ের। একটি বিস্তারিত লগফ্রেম প্রণয়ন করা হবে যাতে পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের জন্য একটি সম্মত কর্মকাঠামো প্রস্তুত থাকে এবং জাতীয় ও আঞ্চলিক স্তরের বাস্তবায়ন অগ্রগতির প্রতিবেদন পাওয়া যায়।

২১.৪ বাংলাদেশে ভবিষ্যতে দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থাপনার উৎকর্ষ সাধনের লক্ষ্যে তথ্য ও চাহিদা ভিত্তিক নীতি ও পরিকল্পনা প্রণয়নের জন্য সরকার ও তার সামাজিক সহযোগীরা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নিবে।

২১.৫ বৃহত্তর মানব উন্নয়নের লক্ষ্য অর্জনের দিকে যেমন – শোভন কাজ সৃষ্টি ও দারিদ্র বিমোচনের ক্ষেত্রে অগ্রগতি সাধিত হয়েছে এমন প্রাসঙ্গিক ও অন্যান্য নীতির আলোকে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতির প্রভাব মূল্যায়ন করা হবে।

২২. ভবিষ্যৎ প্রবৃদ্ধি

২২.১ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়ন আরো বাড়াতে ও শক্তিশালী করতে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিকে একটি মূল প্রতিশ্রুতি হিসেবে দেখা যায়। সরকার ইতোমধ্যেই দারিদ্র বিমোচন কৌশল পত্র - ২তে এই লক্ষ্যে প্রতিশ্রুতি দিয়েছে। যেমন:

ক) কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে ছাত্রছাত্রীদের সংখ্যা মাধ্যমিক পর্যায়ের সকল ছাত্রছাত্রীদের সংখ্যার ২০% এ উন্নীত হবে (যা বর্তমানে ৩%);

খ) কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে ছাত্রছাত্রীদের অন্তর্ভুক্তি ৫০% বৃদ্ধি করা হবে; এবং সেক্ষেত্রে

গ) মহিলা শিক্ষার্থীর অন্তর্ভুক্তি ৬০% বৃদ্ধি করা হবে।

২২.২ যেহেতু পিআরএসপির এই সব লক্ষ্যমাত্রা এখনও অর্জিত হয়নি, সেগুলোকে এনএসডিসির কর্ম-পরিকল্পনায় মূল কাজ নির্দেশক হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা হবে। যখন পিআরএসপির বদলে নতুন একটি জাতীয় পরিকল্পনা কর্মকাঠামো তৈরি হবে, সরকার নিশ্চিত করবে যে, দক্ষতা উন্নয়ন লক্ষ্যটি নতুন পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনার মাধ্যমে সমন্বিত হয়েছে এবং পৃথকভাবে বর্ণিত হয়েছে, যাতে দক্ষতা উন্নয়ন বাংলাদেশের অগ্রবর্তী পরিকল্পনার একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ হয়।

২২.৩ একইভাবে, সরকার তার দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার সম্প্রসারণ, খাপ খাইয়ে নেয়া এবং সাদৃশ্য বিধান করবে যাতে অর্থনীতির সকল ক্ষেত্র এবং অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের শাখাগুলোতে তরুণ ও বয়স্ক উভয়কে প্রয়োজনীয় দক্ষতা দিতে পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারে। এই সকল পুনর্গঠন সোশাল মার্কেটিং এর প্রচারাভিযানের ভিত্তি হিসেবে ব্যবহৃত হবে, যা দক্ষতা উন্নয়নকে নতুনভাবে সাজাবে এবং আরো ব্যাপকভাবে শিল্পখাত ও জনগোষ্ঠীর সম্পৃক্ততা নিশ্চিত করবে।

২২.৪ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের ব্যবস্থাপনার এই নতুন দৃষ্টিভঙ্গি সরকার ও সামাজিক সহযোগীদের একটি দক্ষতা উন্নয়ন বিনিয়োগ পরিকল্পনা প্রবর্তন করতে সাহায্য করবে যা সুস্পষ্টভাবে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ এর কর্মপরিকল্পনাকে সরকারের বাজেট বরাদ্দের সঙ্গে যুক্ত করবে।

২২.৫ এই বিনিয়োগ পরিকল্পনা বিদ্যমান সকল অবকাঠামোকে বিবেচনায় নেবে এবং মন্ত্রণালয়ের বর্তমান সম্প্রসারণ পরিকল্পনার উপর ভিত্তি না করে প্রয়োজন ও সামর্থ্যের ভিত্তিতে সম্পদের বরাদ্দ দিবে। একইভাবে, বেসরকারি প্রশিক্ষণ সংস্থাগুলোর জন্য এমপিও তহবিলের বরাদ্দ পর্যালোচনা করা হবে, যাতে বিভিন্ন স্কুলের এসএসসি (ভোকেশনাল), এইচএসসি (ভোকেশনাল) ও অন্যান্য দক্ষতা প্রশিক্ষণ কর্মসূচিকে আরও ভালভাবে সমন্বিত করা যায় এবং যেখানে প্রয়োজন সবচেয়ে বেশি সেখানে চালু করা যায়।

- ২২.৬ যেহেতু কর্মসংস্থানের চাহিদা উচ্চস্তরের দক্ষতার দিকে ঝুঁকছে সেহেতু পেশার ধরণ বদলে যাচ্ছে এবং নতুন চাকুরী, চাকুরীতে নতুন পদবী এবং নতুন নমনীয় কাজের নানা ব্যবস্থা তৈরি হচ্ছে। এ জন্য এটি অবশ্যকরণীয় যে, বাংলাদেশকে দক্ষতা সিড়ি বেয়ে ওঠা এবং নতুন ধরনের কাজ ও কাজ সংগঠনের দাবী মেটানোর জন্য উচ্চতর ও আরো নমনীয় দক্ষতা সম্পন্ন বিপুল সংখ্যক কর্মী তৈরি করতে হবে যারা উঁচু দক্ষতার সেবা খাত ও উঁচু প্রযুক্তির শিল্প উৎপাদন উভয় ক্ষেত্রে কাজ করবেন।
- ২২.৭ প্রযুক্তিগত পরিবর্তন এবং শিল্পকারখানার উন্নয়নে সহায়তা দেয়া সম্পর্কে প্রশিক্ষণদাতারা যাতে ওয়াকিবহাল থাকে তা নিশ্চিত করার জন্য সরকারি ও বেসরকারি প্রশিক্ষণ দাতাদের সুযোগ-সুবিধা ও যন্ত্রপাতি উন্নীত করার জন্য অতিরিক্ত সম্পদ বরাদ্দের ব্যবস্থা করা হবে।
- ২২.৮ দক্ষতা উন্নয়নে উৎকর্ষ বৃদ্ধি করার লক্ষ্যে শ্রেষ্ঠ মানের কেন্দ্রে উন্নীত করার জন্য উল্লেখযোগ্য সংখ্যক এমন অনেক প্রতিষ্ঠানকে সহায়তা দেয়া হবে, যারা ভাল কাজ করছে এবং যারা প্রধান প্রধান শিল্পখাতে বিশেষজ্ঞতা লাভ করেছে। বর্তমানে প্রচলিত এবং উদ্ভাবনশীল প্রযুক্তিতে উচ্চ গুণগতমানের কর্মসূচি পরিচালনার জন্য এসব প্রতিষ্ঠানকে আন্তর্জাতিকভাবে তুলনীয় সুযোগ-সুবিধা এবং কর্মকর্তা-কর্মচারী দিয়ে পর্যাপ্তভাবে সম্পদশালী এবং সজ্জিত করা হবে। এই প্রতিষ্ঠানগুলো তাদের আশেপাশের কিছু সংখ্যক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে তৈরি নেটওয়ার্কে সংযুক্ত হবে এবং তাদের উন্নয়নে সহায়তা দেয়ার ক্ষেত্রে অগ্রগামী প্রতিষ্ঠান হিসেবে সেবা দিবে।
- ২২.৯ এই নীতিমালায় বর্ণিত পুনর্গঠন এবং ভবিষ্যত প্রবৃদ্ধিকে এদেশে আগামী বছরগুলোর জন্য দক্ষতা উন্নয়নের একটি চলমান সূত্র হিসেবে বিবেচনা করে বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থাকে অবশ্যই আরো বেশি শক্তিশালী করা হবে।