

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১ “জাতির পিতা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানের
জন্মশতবার্ষিকী উদ্‌যাপন সফল হোক”

বাংলাদেশ



গেজেট



অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জুলাই ২৬, ২০২১

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়
জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ

প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ০৪ শ্রাবণ ১৪২৮/১৯ জুলাই ২০২১

নং ০৩.১৪.২৬৯২.৮৭৮.২২.০৮৯.২১-২৭২—বিশ্বায়নের প্রেক্ষাপটে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার কর্তৃক স্বপ্রশিক্ষিত, অনলাইনে প্রশিক্ষিত, শিল্প প্রতিষ্ঠানে অনানুষ্ঠানিকভাবে প্রশিক্ষিত, বিদেশে কর্মরত ও বিদেশ হতে প্রত্যাগত দক্ষ কর্মী, আনুষ্ঠানিক, উপানুষ্ঠানিক, অনানুষ্ঠানিকভাবে অর্জিত দক্ষতাসম্পন্ন কর্মী ও শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের যোগ্যতার ভিত্তিতে পেশাগত দক্ষতামান অনুযায়ী যোগ্যতার স্তর যাচাই করে পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি প্রদানপূর্বক সনদায়নের লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এর ধারা ৬(১) (ঘ) এর বিধান অনুযায়ী “পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) গাইডলাইন” জারি করা হলো।

০২। জনস্বার্থে এবং যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে এই গাইডলাইন জারি করা হলো। এই গাইডলাইন অবিলম্বে কার্যকর হবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

দুলাল কৃষ্ণ সাহা
নির্বাহী চেয়ারম্যান (সচিব)।

(১১৫৯১)
মূল্য : টাকা ১৬.০০

পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) গাইডলাইন

প্রেক্ষাপট

পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) একটি নমনীয় এবং যুগোপযোগী উদ্যোগ। স্বীকৃতি প্রদান হলো একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে পূর্ব অভিজ্ঞতাকে মূল্যায়ন করা হয়। এর মুখ্য উদ্দেশ্য হলো জীবনব্যাপী শিক্ষার মাধ্যমে অর্জিত দক্ষতার স্বীকৃতি প্রদানপূর্বক সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির আর্থ-সামাজিক অবস্থার উন্নয়ন ঘটানো। আরপিএল বিশ্বব্যাপী স্বীকৃত এমন একটি ব্যবস্থা যেখানে একজন শিক্ষার্থী ও কর্মে নিয়োজিত ব্যক্তি তার জীবনের যে কোনো স্তরে শিক্ষা ও দক্ষতা মূল্যায়নের সুযোগ পায়।

বাংলাদেশের জন্য এটি একটি যুগোপযোগী ব্যবস্থা। দেশীয় ও বৈদেশিক শ্রমবাজারে কর্মরত উল্লেখযোগ্যসংখ্যক জনবলের যথাযথ দক্ষতার আনুষ্ঠানিক কোনো স্বীকৃতি নেই। ফলশ্রুতিতে দক্ষতা থাকা সত্ত্বেও তারা নিম্ন মজুরিতে কর্মে নিয়োজিত আছেন এবং যথাযথ সামাজিক মর্যাদা পাচ্ছেন না। এ পদ্ধতিতে স্বীকৃতিপ্রাপ্ত ব্যক্তি পরবর্তিতে আনুষ্ঠানিক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ গ্রহণের মাধ্যমে দেশে-বিদেশে প্রতিযোগিতামূলক শ্রমবাজারে শোভন কর্মসংস্থানের সুযোগ পাবেন। পাশাপাশি কর্মরত অবস্থায় পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধির সুযোগ সৃষ্টি হবে। এ জনগোষ্ঠীকে আরপিএল পদ্ধতিতে যথাযথ দক্ষতা স্তরে নিয়োগ ও ন্যায্যমজুরি নিশ্চিত করাসহ কাঙ্ক্ষিত সামাজিক মর্যাদা প্রদান করা সম্ভব।

আনুষ্ঠানিক, অনানুষ্ঠানিক এবং উপানুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণে প্রশিক্ষিত ও দক্ষতাপ্রাপ্ত বিপুলসংখ্যক ব্যক্তি বিভিন্ন কারণে তাদের প্রশিক্ষণ ও দক্ষতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি বা সনদপ্রাপ্ত হননি। আরপিএল পদ্ধতিতে সনদায়িত ব্যক্তির সামাজিক মর্যাদা, কর্মদক্ষতা, আত্মবিশ্বাস, দক্ষতা প্রশিক্ষণের প্রাতিষ্ঠানিক সুযোগ, চাকুরীর সুযোগ বৃদ্ধি, আত্ম-কর্মসংস্থানসহ আয় বৃদ্ধির সুযোগ সৃষ্টি হবে। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি-২০১১ এর ১৩.২ অনুচ্ছেদ অনুসারে দেশে ২০১২ সাল থেকে পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) পদ্ধতিতে পূর্ব অভিজ্ঞতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি প্রদান শুরু হয়। জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামোর আওতায় বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের স্বীকৃতিপ্রাপ্ত অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্রে সনদ প্রত্যাশী প্রার্থীদের অ্যাসেসমেন্টের মাধ্যমে বোর্ড কর্তৃক সনদপত্র প্রদান করা হয়।

সুতরাং দেশের সুবিধাবঞ্চিত একটি বৃহৎ জনগোষ্ঠী যাদের যথাযথ দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা থাকা সত্ত্বেও দক্ষতার আনুষ্ঠানিক কোনো স্বীকৃতি না থাকায় কাঙ্ক্ষিত কর্মসংস্থানের সুযোগ পাচ্ছেন না তাদের জন্য আরপিএল একটি কার্যকর ব্যবস্থা। তাই “জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮” এর ধারা ৬(১)(ঘ) প্রতিপালনের জন্য দেশের শ্রমশক্তির স্ব-উদ্যোগে, প্রাতিষ্ঠানিক বা জীবনব্যাপী অর্জিত দক্ষতার প্রাতিষ্ঠানিক স্বীকৃতি প্রদানের লক্ষ্যে আরপিএল পদ্ধতি বাস্তবায়ন করা সমীচীন।

২.০ আরপিএল (RPL) এর উদ্দেশ্য

- (১) পূর্ব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন দক্ষ শ্রমশক্তিকে যোগ্যতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি প্রদান করা;
- (২) দক্ষতার সনদ প্রদানের মাধ্যমে কর্মস্থলে যথাযোগ্য পারিশ্রমিক, মর্যাদা ও পদোন্নতি প্রাপ্তির পথ প্রশস্ত করা;

- (৩) আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিকভাবে উচ্চতর দক্ষতা প্রশিক্ষণ গ্রহণের সুযোগ তৈরি করা;
- (৪) দেশে-বিদেশে প্রতিযোগিতামূলক শ্রমবাজারে উন্নত কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি করা;
- (৫) সনদায়নের মাধ্যমে দক্ষ শ্রমশক্তির সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি করা; এবং
- (৬) জীবনব্যাপী শিক্ষাকে উৎসাহিত করা।

৩.০ পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি প্রদানের সুবিধা

পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতির সনদপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের কর্মক্ষেত্রের সম্প্রসারণ ও গতিশীলতা বৃদ্ধি, সামাজিক মর্যাদা ও আত্মমর্যাদা বৃদ্ধিসহ জীবনব্যাপী শিক্ষার পথ প্রশস্ত হবে এবং এ ধরনের সনদায়নের ফলে নিম্নলিখিত সুবিধাগুলো পাওয়া যাবে:

৩.১ সনদপ্রাপ্তগণের জন্য সুবিধা:

- (ক) তাদের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা জাতীয় ও আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃতি প্রাপ্তির সুযোগ বৃদ্ধি পাবে;
- (খ) জীবনব্যাপী দক্ষতা ও পেশাগত উন্নয়নের সুযোগ সৃষ্টি হবে; এবং
- (গ) কর্মক্ষেত্র সম্প্রসারণসহ শোভনকাজ প্রাপ্তির সম্ভাবনা সৃষ্টি হবে।

৩.২ নিয়োগকারীর জন্য সুবিধা:

- (ক) কর্মের উপযোগী সনদপ্রাপ্ত দক্ষ জনবল পাওয়া যাবে;
- (খ) যথাযোগ্য কর্মী নির্বাচনের মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রের প্রয়োজন মেটানো সম্ভব হবে; এবং
- (গ) দক্ষতা ও যোগ্যতা অনুযায়ী বেতন/মজুরী নির্ধারণের সুযোগ সৃষ্টি হবে।

৩.৩ সামাজিক সুবিধা:

পরিবর্তনশীল প্রযুক্তির সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ এবং সামাজিকভাবে স্বীকৃত দক্ষ জনসম্পদের অংশীদারিত্ব বৃদ্ধি পাবে।

৩.৪ জাতীয় সুবিধা:

- (ক) একটি সমন্বিত প্রশিক্ষণ ও সনদায়ন পদ্ধতির উন্নয়ন ঘটবে যার ফলে আনুষ্ঠানিক, উপানুষ্ঠানিক, অনানুষ্ঠানিক বা অন্য যে কোনো উপায়ে অর্জিত দক্ষতা যথাযথ স্বীকৃতি পাবে; এবং
- (খ) আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে সহায়ক ভূমিকা রাখার জন্য পূর্ব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তির দক্ষতার ঘাটতি চিহ্নিত করে তা পূরণের মাধ্যমে জীবনব্যাপী শিক্ষার পথ সুগম হবে।

৪.০ সংজ্ঞার্থ

৪.১ **কর্তৃপক্ষ:** কর্তৃপক্ষ বলতে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এর ধারা ৩ এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ।

৪.২ **অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার (Assessment Centre):** দক্ষতামান অনুযায়ী প্রার্থীদের সক্ষমতাভিত্তিক অ্যাসেসমেন্ট নিশ্চিতকরণের জন্য কর্তৃপক্ষ কর্তৃক স্বীকৃতিপ্রাপ্ত প্রতিষ্ঠানই অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার।

৪.৩ **দক্ষতা (Skills):** কোনো একটি নির্দিষ্ট কাজ করার জন্য অর্জিত জ্ঞান ও কৌশল বা শিল্প ও বৃত্তির আদর্শমান অনুযায়ী দেশীয় ও আন্তর্জাতিক বাজারের চাহিদা মোতাবেক পণ্য ও সেবা উৎপাদনের সক্ষমতা ও সামর্থ্য।¹

৪.৪ **পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি প্রদান:** পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি প্রদান এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে একজন ব্যক্তির অর্জিত জ্ঞান, অভিজ্ঞতা, দক্ষতা ও সক্ষমতা চিহ্নিত ও মূল্যায়ন করে একটি সুনির্দিষ্ট যোগ্যতা কাঠামোর আওতায় সনদায়ন করা হয়। এক্ষেত্রে বিবেচ্য ব্যক্তি কখন, কোথায়, কীভাবে যোগ্যতা অর্জন করেছেন তা বিবেচনাযোগ্য নয়।²

৪.৫ **পূর্ব অভিজ্ঞতা:** পূর্বের শিক্ষা বা কর্ম অথবা অভিজ্ঞতার মাধ্যমে অর্জিত জ্ঞান ও দক্ষতাকে পূর্ব অভিজ্ঞতা বলে।³

৪.৬ **আনুষ্ঠানিক শিক্ষা:** আনুষ্ঠানিক শিক্ষা মূলত শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান-কেন্দ্রিক অর্থাৎ বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বা প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট নির্ধারিত শিক্ষাক্রমভিত্তিক যে শিক্ষা ব্যবস্থা প্রবর্তিত হয়েছে তাকে আনুষ্ঠানিক শিক্ষা বলে। বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে যে শিক্ষানবিশি ব্যবস্থা চালু আছে সেটিও আনুষ্ঠানিক শিক্ষার অন্তর্ভুক্ত।

৪.৭ **উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা:** উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা হচ্ছে আনুষ্ঠানিক শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের বাইরে পরিচালিত উদ্দেশ্যভিত্তিক এবং পদ্ধতিগতভাবে বিন্যস্ত একটি শিখন প্রক্রিয়া।

৪.৮ **অনানুষ্ঠানিক শিক্ষা:** মানুষ তার জন্মের পর থেকে নানাভাবে শেখে। এই শিক্ষা তার পরিবার, সমাজ, ওস্তাদ বা বিশেষ কোনো ব্যক্তি এমনকি বন্ধুবান্ধবের মাধ্যমেও হতে পারে। কর্মক্ষেত্রে অভিজ্ঞতার মাধ্যমেও মানুষ নানা কিছু শেখে। এভাবে নানা উপায়ে জীবনব্যাপী অর্জিত শিক্ষাকে অনানুষ্ঠানিক শিক্ষা বলে। অর্থাৎ মানুষের ইচ্ছায় বা অনিচ্ছায় অর্জিত জ্ঞান, দক্ষতা ও সক্ষমতাই হলো অনানুষ্ঠানিক শিক্ষা।

৪.৯ **কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড (Competency Standard):** শিল্প দক্ষতা পরিষদ (আইএসসি) কর্তৃক নির্ধারিত পেশার দক্ষতার নমুনা যা জ্ঞান, দক্ষতা এবং দৃষ্টিভঙ্গির আলোকে উক্ত পেশার কাজ সম্পাদন/কর্মসংস্থানের জন্য প্রয়োজনীয় সক্ষমতা অর্জনের ডকুমেন্ট সেট যা পরবর্তিতে এনএসডিএ কর্তৃক অনুমোদিত হয়।⁴

৪.১০ **অ্যাসেসমেন্ট (Assessment):** কোনো প্রার্থীর কর্মস্থলের মান-অনুসারে সক্ষমতা অর্জিত হয়েছে কি না তা যাচাই করার জন্য এভিডেন্স সংগ্রহ করা এবং এভিডেন্সের ভিত্তিতে প্রার্থীর সক্ষমতা অর্জন সম্পর্কে সিদ্ধান্ত দেয়ার পদ্ধতিকে অ্যাসেসমেন্ট বলে। অ্যাসেসমেন্টের মাধ্যমে জাতীয়ভাবে স্বীকৃত কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড (Competency Standard) অনুযায়ী একজন কর্মী কর্মস্থলের চাহিদা অনুযায়ী কাজ করতে সক্ষম কি না তা নিশ্চিত করা যায়। অ্যাসেসমেন্টের ভিত্তি হলো ইউনিট অব কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড।

¹ [সূত্র: জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এর অনুচ্ছেদ-২(৫)]

² [সূত্র: NSW DET, 2009; MQA, 2009; VETA, 2014]

³ [সূত্র: Learning Package; International Labour Office, Skills and Employability Branch/Employment Policy Department - Geneva: ILO, 2018]

⁴ [সূত্র: প্রশিক্ষণাধী অ্যাসেসমেন্ট গাইডলাইন-২০২০ এর অনুচ্ছেদ-৪(৬)]

৪.১১ **ফরমেটিভ অ্যাসেসমেন্ট (Formative Assessment):** কোনো প্রশিক্ষণ কার্যক্রম চলমান থাকাকালীন প্রার্থীদের অগ্রগতি সম্পর্কে অবগত হওয়ার জন্য যে অ্যাসেসমেন্ট করা হয় তাকে ফরমেটিভ অ্যাসেসমেন্ট বলে। সাধারণত প্রশিক্ষক কর্তৃক এই অ্যাসেসমেন্ট করা হয়ে থাকে।

৪.১২ **সামেটিভ অ্যাসেসমেন্ট (Summative Assessment):** প্রশিক্ষণ কার্যক্রম সমাপ্ত হবার পর প্রশিক্ষিত ও সনদপ্রাপ্ত অ্যাসেসর দ্বারা যে অ্যাসেসমেন্ট (Assessment) সম্পাদন করা হয় তাকে সামেটিভ অ্যাসেসমেন্ট বলে। দক্ষতা সনদ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান কর্তৃক এই অ্যাসেসমেন্ট (Assessment) পরিচালিত হয়। এর মুখ্য উদ্দেশ্য হলো স্বীকৃত মানদণ্ড (Standard) অনুযায়ী কর্মীর সক্ষমতা অর্জিত হয়েছে কি না তা নিশ্চিত করা এবং সনদ প্রদান।

৪.১৩ **এভিডেন্স (Evidence):** একজন প্রার্থীর সক্ষমতার এককসমূহ অর্জন-সংক্রান্ত দলিল বা নির্ধারক হলো এভিডেন্স। এ এভিডেন্স একাধিক উপায়ে একাধিক উৎস থেকে সংগ্রহ করা হয়ে থাকে।

৪.১৪ **এভিডেন্সের প্রকারভেদ (Types of Evidence)।**

৪.১৪.১ **প্রত্যক্ষ এভিডেন্স:**

- (ক) সরাসরি পর্যবেক্ষণ;
- (খ) মৌখিক প্রশ্ন; এবং
- (গ) নির্দিষ্ট দক্ষতা প্রদর্শন।

৪.১৪.২ **পরোক্ষ এভিডেন্স:**

- (ক) চূড়ান্ত পণ্যের গুণাবলী মূল্যায়ন;
- (খ) পূর্ববর্তী কাজের পর্যালোচনা; এবং
- (গ) সমর্থনমূলক জ্ঞানের লিখিত অভীক্ষা।

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

৪.১৬ **অ্যাসেসমেন্ট টুল (Assessment Tool):** অ্যাসেসমেন্টের ক্ষেত্রে এভিডেন্স সংগ্রহ ও অ্যাসেসমেন্ট সংক্রান্ত যাবতীয় নির্দেশিকা সম্বলিত ডকুমেন্টকে অ্যাসেসমেন্ট টুল বলে।

৪.১৭ **অ্যাসেসমেন্ট পদ্ধতি (Assessment Method):** কোনো প্রার্থীকে তার নির্দিষ্ট যোগ্যতার স্বীকৃতি প্রদানের লক্ষ্যে অনুসৃত কৌশলকে অ্যাসেসমেন্ট পদ্ধতি বলে।

৪.১৮ **অ্যাসেসর (Assessor):** কোনো প্রার্থীকে সনদায়নের নিমিত্ত তার সক্ষমতা অ্যাসেস (Assess) করার জন্য সনদায়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সনদায়িত ব্যক্তিকে অ্যাসেসর বলে।

৪.১৯ **জাতীয় দক্ষতা সনদ:** জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত যোগ্যতা অর্জনকারী কোনো প্রার্থীকে জাতীয় যোগ্যতা কাঠামোর নির্দিষ্ট কোনো স্তরের জন্য প্রদত্ত দক্ষতা সনদ।

৪.২০ স্টেটমেন্ট অব অ্যাচিভমেন্ট [Statement of Achievement (SOA)]: অ্যাসেসমেন্টকালে কোনো প্রার্থী একটি অকুপেশনের কোনো স্তরের সকল ইউনিটে দক্ষতা অর্জন না করে এক বা একাধিক ইউনিট অব কম্পিটেন্সি (Unit of Competency)-তে দক্ষতা অর্জন করলে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উক্ত ইউনিট অব কম্পিটেন্সিতে দক্ষতা অর্জনের বিবরণী সম্বলিত যে সনদপত্র প্রদান করা হয় তাকে স্টেটমেন্ট অব অ্যাচিভমেন্ট বলে।

৫.০ আরপিএল সনদায়নের প্রক্রিয়া

সনদায়নের জন্য নিম্নবর্ণিত প্রক্রিয়া অনুসরণ করা হবে:

৫.১ জনসচেতনতা বৃদ্ধিকরণ:

(ক) কর্তৃপক্ষ জনসচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রয়োজনে বিভিন্ন কর্মশালা অথবা সেমিনার আয়োজন করবে;

(খ) কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন অনুযায়ী প্রিন্ট, ইলেকট্রনিক এবং বিভিন্ন সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে প্রচারকার্য পরিচালনার ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;

(গ) আরপিএল অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার স্ব-স্ব ক্ষেত্রে জনসচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে কাজ করবে; এবং

(ঘ) আরপিএল সনদপ্রাপ্ত কর্মীদের কর্মসংস্থান সুযোগ বৃদ্ধির লক্ষ্যে দেশে ও বিদেশী নিয়োগকর্তা ও শিল্পমালিকদের মাঝে সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।

৫.২ প্রার্থী নির্বাচন:

প্রার্থী নির্বাচনের ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলো বিবেচনা করতে হবে:

৫.২.১ প্রার্থীর যোগ্যতা:

(ক) প্রার্থীকে বাংলাদেশের নাগরিক হতে হবে;

(খ) প্রার্থীর ন্যূনতম বয়স ১৬ (ষোল) বছর অথবা প্রযোজ্য ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক সময়ে সময়ে প্রণীত আইন বা নির্দেশনা অনুযায়ী নির্ধারিত বয়স;

(গ) দেশে-বিদেশে আনুষ্ঠানিক, অনানুষ্ঠানিক ও উপানুষ্ঠানিক বা অন্য যে প্রকারেই হোক না কেন পূর্ব অভিজ্ঞতা অর্জন করতে হবে;

(ঘ) কোনো নির্দিষ্ট অকুপেশনের নির্দিষ্ট স্তরে সনদপ্রাপ্তির জন্য প্রার্থীকে অবশ্যই বিবেচ্য অকুপেশন এবং স্তরের জ্ঞান ও দক্ষতাসম্পন্ন হতে হবে; এবং

(ঙ) কোনো নির্দিষ্ট অকুপেশনের নির্দিষ্ট স্তরে সনদপ্রাপ্তির জন্য প্রার্থীকে অবশ্যই সেই অকুপেশনে ন্যূনতম ১ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হতে হবে।

৫.২.২ প্রার্থী নির্বাচনের জন্য বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ/প্রচার:

(ক) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিবন্ধিত অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্রসমূহ যে সকল অকুপেশন ও স্তরে আরপিএল সনদায়ন করতে ইচ্ছুক সে সকল অকুপেশনে স্তরভিত্তিক তালিকা প্রস্তুতির জন্য প্রার্থীদের প্রাক-যোগ্যতা উল্লেখ করে তাদের ওয়েবসাইট, নোটিশ বোর্ড কিংবা স্থানীয় মাধ্যমে বিস্তারিত বিবরণসহ বিজ্ঞাপন প্রচার করবে। বিজ্ঞপ্তিতে নারী ও বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন প্রার্থীদের উৎসাহ প্রদান করতে হবে;

(খ) কর্তৃপক্ষ প্রয়োজনে নিজস্ব ওয়েবসাইট, দৈনিক পত্রিকা, প্রিন্ট ও ইলেকট্রনিক মাধ্যমে সনদপ্রাপ্তির জন্য প্রার্থীদের প্রাক-যোগ্যতা উল্লেখ করে যোগ্যপ্রার্থীদের তালিকাভুক্ত করার জন্য নিবন্ধিত অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্রসমূহে আবেদন করার জন্য বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ ও প্রচার করবে। বিজ্ঞপ্তিতে নারী ও বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন প্রার্থীদের উৎসাহ প্রদান করতে হবে; এবং

(গ) বিজ্ঞপ্তিটি ব্যুরো অব ম্যানপাওয়ার এমপ্লয়মেন্ট অ্যান্ড ট্রেনিং (বিএমইটি), ইন্ডাস্ট্রিজ স্কিলস্ কাউন্সিল (আইএসসি), সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়, সংশ্লিষ্ট এজেন্সি ও অন্যান্য অংশীজনের ওয়েবসাইটে যখন যেভাবে প্রয়োজন প্রচার করতে হবে।

৫.৩ আবেদন করার পদ্ধতি:

(১) আরপিএল সনদায়নে আগ্রহী প্রার্থীগণ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্রে স্ব-শরীরে/অনলাইনে আবেদনপত্র দাখিল করবেন। পূর্ব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীগণ এনটিভিকিউএফ/এনএসকিউএফ (বিএনকিউএফ এর লেভেল ১-৬) পর্যন্ত যে কোনো স্তরে আবেদন করতে পারবে।

আবেদনের সাথে নিম্নবর্ণিত কাগজপত্র সংযোজন করতে হবে:

- (ক) কর্ম সম্পাদন অভিজ্ঞতার প্রমাণপত্র;
- (খ) নিয়োগকর্তার প্রত্যয়নপত্র (যদি থাকে);
- (গ) আনুষ্ঠানিক, অনানুষ্ঠানিক বা উপানুষ্ঠানিকভাবে পূর্ব অভিজ্ঞতা অর্জনের প্রত্যয়নপত্র (যদি থাকে);
- (ঘ) জাতীয় পরিচয়পত্রের ফটোকপি; বিশেষ ক্ষেত্রে জাতীয় পরিচয়পত্র না থাকলে রেজিস্ট্রার জেনারেল, জন্ম-মৃত্যু নিবন্ধন (সিটি কর্পোরেশন, পৌরসভা, ইউনিয়ন পরিষদ) কর্তৃক ইস্যুকৃত জন্মসনদের ফটোকপি;
- (ঙ) পাসপোর্ট আকারের সাম্প্রতিক ২ (দুই) কপি ছবি;
- (চ) বিদেশফেরত কর্মীদের পাসপোর্টের ফটোকপি/ওয়ার্ক পারমিট/বিদেশে কাজের যে কোনো ধরনের গ্রহণযোগ্য প্রমাণপত্র;
- (ছ) স্ব-কর্মে নিয়োজিত থাকলে তার স্বপক্ষে প্রমাণপত্র (ট্রেড লাইসেন্স/নিবন্ধনপত্র/ডাইভিং লাইসেন্স/জব মডেল/ফিনিশড প্রোডাক্ট/স্বীকৃতি সনদ, পুরস্কার ইত্যাদি); এবং
- (জ) বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন প্রার্থীতার স্বপক্ষে প্রমাণপত্রের ফটোকপি।

৫.৪ আবেদন যাচাই-বাছাই:

সংশ্লিষ্ট অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র প্রাপ্ত আবেদনসমূহ যাচাই-বাছাই করে যোগ্য প্রার্থী নির্বাচনে নিম্নরূপ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে:

- (ক) অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র আবেদনপত্রসমূহ অকুপেশন ও স্তরভিত্তিক যাচাই-বাছাই করে প্রাথমিকভাবে নির্বাচিত প্রার্থীর একটি তালিকা তাদের ওয়েবসাইটে ও নোটিশ বোর্ডে প্রকাশ করবে;
- (খ) প্রাথমিকভাবে বাছাইকৃত আবেদনসমূহের সঠিকতা ও অভিজ্ঞতা যাচাইয়ের জন্য অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্রগুলো নির্ধারিত দিনে প্রার্থীদের প্রয়োজনীয় কাগজপত্রসহ স্ব-শরীরে কেন্দ্রে হাজির হওয়ার জন্য বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করবে এবং আবেদনকারীদেরকে অবহিত করবে;
- (গ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সনদপ্রাপ্ত ট্রেইনার দ্বারা আবেদনকারীর কাগজপত্র যাচাই এবং অকুপেশন ও স্তরভিত্তিক অভিজ্ঞতার প্রাক-যাচাইয়ের ব্যবস্থা করবে; এবং
- (ঘ) অকুপেশন ও স্তরভিত্তিক আরপিএল সনদায়নের জন্য চূড়ান্তভাবে বাছাইকৃত প্রার্থীদের তালিকাসহ ওরিয়েন্টেশন ও অ্যাসেসমেন্টের সম্ভাব্য তারিখসহ অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র এনএসডিএ বরাবর আবেদন করবে।

৫.৫ প্রার্থীদের ওরিয়েন্টেশন:

- (ক) ওরিয়েন্টেশনের জন্য প্রত্যেক প্রার্থীকে কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত ফি প্রদান করতে হবে। প্রার্থীর পক্ষে যে কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান ফি প্রদান করতে পারবে;
- (খ) সংশ্লিষ্ট অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র ওরিয়েন্টেশন সেশনে অংশগ্রহণ করার জন্য তালিকাভুক্ত প্রার্থীগণকে জানানোর ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;
- (গ) ওরিয়েন্টেশনে অংশগ্রহণেচ্ছুদের তালিকা প্রস্তুত করে নিশ্চায়ন করবে;
- (ঘ) সংশ্লিষ্ট অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র নির্ধারিত দিনে ওরিয়েন্টেশনের ব্যবস্থা গ্রহণ করবে এবং কর্তৃপক্ষকে বিষয়টি অবহিত করবে;
- (ঙ) এনএসডিএ কর্তৃক অনুমোদিত কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড অনুসারে অকুপেশন ও স্তরভিত্তিক ওরিয়েন্টেশন প্রদান করতে হবে। কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ডে অন্তর্ভুক্ত প্রতিটি ইউনিটের জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গি/মনোভাব অনুসারে কর্তৃপক্ষ সনদায়িত ট্রেইনার দ্বারা ওরিয়েন্টেশন প্রদান করতে হবে;
- (চ) ওরিয়েন্টেশনের জন্য প্রতি অকুপেশন, প্রতি লেভেল, প্রতি গ্রুপে প্রার্থীর সংখ্যা হবে সর্বোচ্চ ২০ (বিশ) জন, তবে এ সংখ্যা ২০% পর্যন্ত বাড়ানো যাবে;
- (ছ) ন্যূনতম ০২ (দুই) দিন ব্যাপী ওরিয়েন্টেশন প্রদান করতে হবে। ওরিয়েন্টেশন চলাকালীন ন্যূনতম একটি মক অ্যাসেসমেন্টের ব্যবস্থা থাকতে হবে;
- (জ) অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র মক অ্যাসেসমেন্ট সংক্রান্ত এভিডেন্স (Evidence) সংরক্ষণ করবে এবং ফলাফল কর্তৃপক্ষ এবং প্রার্থী/প্রার্থীর পক্ষে ফি প্রদানকারী ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানকে অবহিত করবে; এবং
- (ঝ) ওরিয়েন্টেশনের তারিখ ও প্রশিক্ষণের সময় ঠিক রেখে ওরিয়েন্টেশন প্রদানকারী/অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র প্রার্থীদের প্রয়োজনে সুবিধামত সময়ে ওরিয়েন্টেশন প্রদান করতে পারবে।

৫.৬ নিবন্ধন (Registration):

অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র মক অ্যাসেসমেন্টে উত্তীর্ণ প্রার্থীদের কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত অ্যাসেসমেন্ট ফি জমা প্রদান করে অনলাইন নিবন্ধন সম্পাদন করবে। প্রার্থীর পক্ষে যে কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান এ ফি প্রদান করতে পারবে।

৫.৭ অ্যাসেসমেন্ট ও সনদায়ন স্তর:

- ৫.৭.১ ওরিয়েন্টেশনের পরের দিন কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত সময়ে নিবন্ধনকারী অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্রে নিবন্ধিত প্রার্থীদের অ্যাসেসমেন্ট অনুষ্ঠিত হবে;
- ৫.৭.২ অ্যাসেসমেন্ট এবং সনদায়ন জাতীয় দক্ষতা যোগ্যতা কাঠামো (National Skills Qualifications Framework)-এর ভিত্তিতে আনুষ্ঠানিক অ্যাসেসমেন্ট প্রক্রিয়ার অনুরূপ প্রক্রিয়ায় সম্পাদন করা হবে;
- ৫.৭.৩ কর্তৃপক্ষ সনদায়নকৃত/মনোনীত অ্যাসেসমেন্ট কর্তৃক অ্যাসেসমেন্ট প্রক্রিয়া সম্পন্ন করা হবে;
- ৫.৭.৪ অ্যাসেসমেন্ট ও প্রার্থীর দৈনিক অনুপাত হবে সর্বোচ্চ ১:১০। এ অনুপাত ২০% পর্যন্ত বাড়ানো যেতে পারে;
- ৫.৭.৫ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রস্তুতকৃত ও অনুমোদিত অ্যাসেসমেন্ট টুল ব্যবহার করে অ্যাসেসমেন্ট গাইডলাইন অনুসারে নির্ধারিত কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড ও যোগ্যতা স্তর-অনুযায়ী অ্যাসেসমেন্ট সম্পাদন করা হবে;
- ৫.৭.৬ সংশ্লিষ্ট কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ডে উল্লিখিত লিখিত অভীক্ষা, প্রদর্শন, মৌখিক প্রশ্ন ইত্যাদি পদ্ধতি অনুসরণ করে অ্যাসেসমেন্ট সম্পাদন করা হবে;
- ৫.৭.৭ অ্যাসেসমেন্ট কর্তৃক অ্যাসেসমেন্টের পর প্রয়োজনীয় ফিডব্যাকসহ প্রার্থীদের ফলাফল জানানো হবে এবং ফলাফলের সারসংক্ষেপ পত্র [Competency Assessment Result Summary Sheet (CARS)] প্রদান করা হবে। কর্তৃপক্ষের ওয়েবসাইটেও ফলাফল প্রকাশ করা হবে;
- ৫.৭.৮ অ্যাসেসমেন্টে প্রার্থীগণ কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ডে অন্তর্ভুক্ত সমুদয় ইউনিট অব কম্পিটেন্সি (Unit of Competency) অথবা নির্দিষ্টসংখ্যক ইউনিট অব কম্পিটেন্সিতে কম্পিটেন্ট না হলে সমুদয় ইউনিট অব কম্পিটেন্সি অথবা নির্দিষ্ট সংখ্যক ইউনিট অব কম্পিটেন্সিতে নির্ধারিত ফি প্রদান সাপেক্ষে রি-অ্যাসেসমেন্টের সুযোগ থাকবে;

৫.৭.৯ অ্যাসেসমেন্টে কোনো প্রার্থী কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ডে অন্তর্ভুক্ত সমুদয় ইউনিট অব কম্পিটেন্সি (Unit of Competency) তে কম্পিটেন্ট হলে লেভেল অনুযায়ী তাকে জাতীয় যোগ্যতা সনদ [National Skills Certificate (NSC)] প্রদান করা হবে অথবা নির্দিষ্টসংখ্যক ইউনিট অব কম্পিটেন্সিতে কম্পিটেন্ট হলে তাকে স্টেটমেন্ট অব অ্যাচিভমেন্ট [Statement of Achievement (SOA)] প্রদান করা হবে; এবং

৫.৭.১০ স্টেটমেন্ট অব অ্যাচিভমেন্ট [Statement of Achievement (SOA)] প্রাপ্ত প্রার্থীগণ যে সকল ইউনিট অব কম্পিটেন্সি (Unit of Competency) তে কম্পিটেন্সি অর্জিত হয়নি সে সকল ইউনিটে পরবর্তীতে রি-অ্যাসেসমেন্টে অংশ নিয়ে কম্পিটেন্ট হলে তাদেরকে জাতীয় যোগ্যতা সনদ [National Skills Certificate (NSC)] প্রদান করা হবে।

৫.৮ অ্যাসেসমেন্ট সংক্রান্ত আপিল:

৫.৮.১ অ্যাসেসমেন্ট ফলাফল সম্পর্কে কোনো অভিযোগ থাকলে প্রার্থীগণ নির্বাহী চেয়ারম্যান, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বরাবর নির্ধারিত ফিসহ আপিল আবেদন করতে পারবে। অ্যাসেসমেন্টের ফলাফল প্রাপ্তির পরপরই অ্যাসেসরের নিকট সংরক্ষিত নির্ধারিত ফরমে আবেদন করতে হবে। প্রার্থী আপিল আবেদন ফরম পূরণ করে অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র প্রধানের স্বাক্ষরসহ অ্যাসেসরের নিকট জমা দেবে। অ্যাসেসর আপিল আবেদনে স্বাক্ষর করে আপিল আবেদন ফরম পৃথক একটি খামে অ্যাসেসমেন্ট ডকুমেন্টের সাথে কর্তৃপক্ষ বরাবর প্রেরণ করবেন।

৫.৮.২ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আপিল আবেদন পর্যালোচনা করে তা বাতিল বা গ্রহণ করার ক্ষমতা সংরক্ষণ করে। কর্তৃপক্ষ তার যোগ্য কোনো কর্মকর্তার ওপর আপিল নিষ্পত্তির ক্ষমতা অর্পণ করতে পারবে। কোনো প্রার্থীর আপিল আবেদন গৃহীত হলে এ গাইডলাইন অনুসারে বিনা ফিতে তার সকল এভিডেন্স (Evidence) রি-অ্যাসেস করে আপিল নিষ্পত্তির ব্যবস্থা করা হবে।

৫.৮.৩ অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র প্রধান অ্যাসেসরের পরামর্শ মোতাবেক আপিল আবেদনকারীর প্রয়োজনীয় সকল এভিডেন্স (Evidence) আপিল নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত সংরক্ষণ করবেন।

৬.০ রেকর্ড সংরক্ষণ

(ক) অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র আরপিএল অ্যাসেসমেন্ট সংক্রান্ত সকল ডাটা সংরক্ষণ করবে।

(খ) কর্তৃপক্ষ-এর চাহিদা মোতাবেক যখন যেভাবে প্রয়োজন এতদসংক্রান্ত ডাটা/তথ্য সরবরাহ করবে।

৭.০ অ্যাসেসমেন্ট ফি

অ্যাসেসমেন্ট ফিসহ অন্য সকল প্রকার ফি এবং অ্যাসেসমেন্ট ও সনদায়ন প্রক্রিয়ার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট সকলের পারিশ্রমিক অথবা সম্মানি কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ করবে।

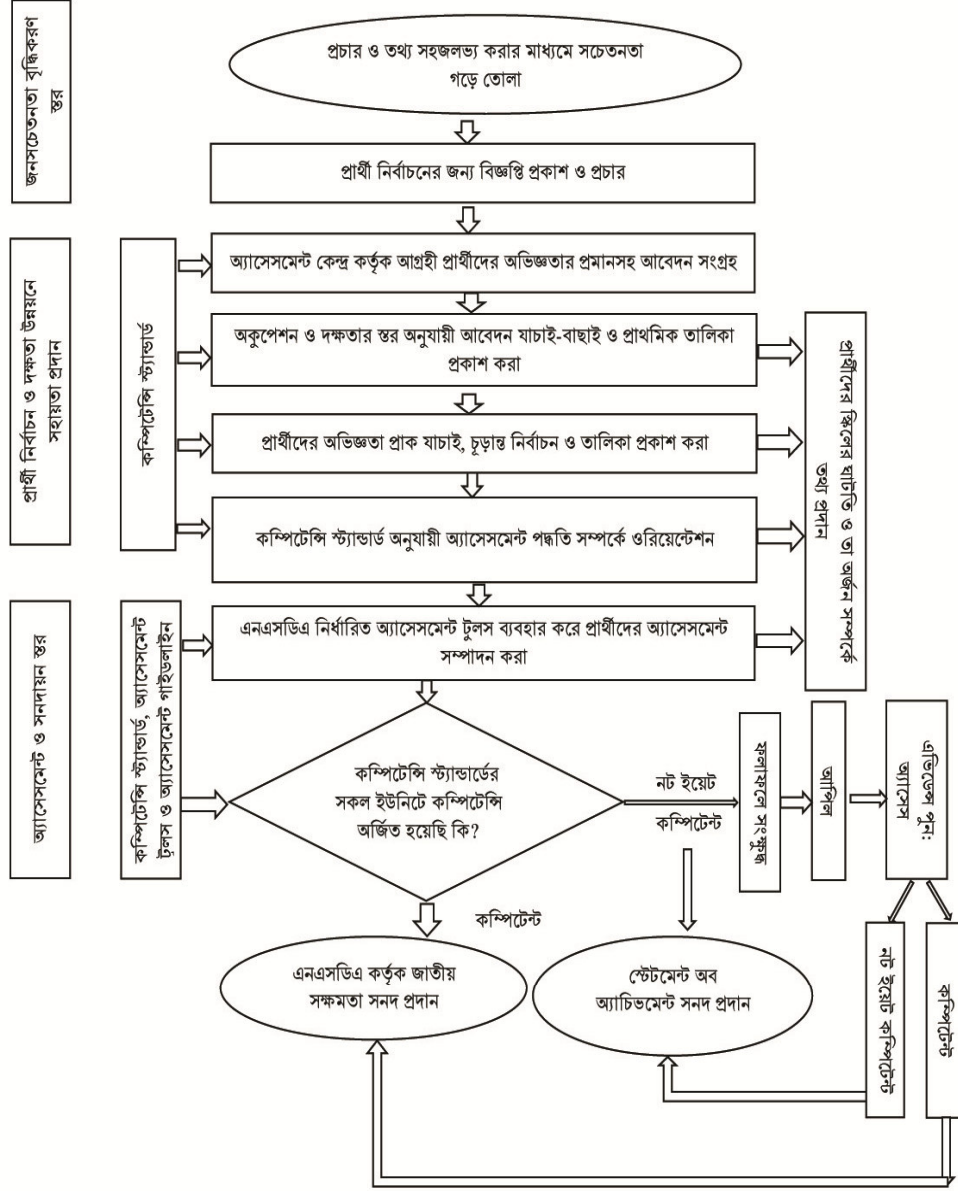
৮.০ সংরক্ষণ

(ক) এ গাইডলাইনের যে কোনো ধরনের পরিবর্তন, পরিবর্ধন, পরিমার্জন ও সংযোজন করার ক্ষমতা কর্তৃপক্ষের নিকট সংরক্ষিত থাকবে।

(খ) এ গাইডলাইন প্রয়োজনীয়তার নিরিখে সময়ে সময়ে পর্যালোচনা এবং অংশীজনদের মতামতের ভিত্তিতে হালনাগাদ করা হবে।

(গ) এ গাইডলাইনে উল্লিখিত অথবা উল্লেখ করা হয়নি এবং যে কোনো পরিভাষা বা বিষয়ের ব্যাখ্যা প্রদানের ক্ষমতা কর্তৃপক্ষ সংরক্ষণ করে।

সংযুক্তি-১: আরপিএল অ্যাসেসমেন্ট ও সনদায়ন ফ্লো-চার্ট



সংযুক্তি-৩: আপিল আবেদন ফরম

তারিখ:

বরাবর

নির্বাহী চেয়ারম্যান

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ

প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়

১১-১২ তলা, বিনিয়োগ ভবন

ই-৬/বি, আগারগাঁও, শের-ই-বাংলা নগর, ঢাকা-১২০৭।

বিষয় : অ্যাসেসমেন্ট সংক্রান্ত আপিল আবেদন।

মহোদয়

বিনীত নিবেদন এই যে, আমি _____ পিতা _____

মাতা _____ গ্রাম/মহল্লা _____

ডাকঘর _____ উপজেলা/থানা _____ জেলা _____

নিবন্ধন নম্বর _____ জেলাস্থ _____

অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্রে _____ অকুপেশনের লেভেলে _____ তারিখে অংশগ্রহণ করি।

অ্যাসেসমেন্টে আমাকে যে ফলাফল প্রদান করা হয়েছে, তা যথাযথ হয়নি বলে আমি মনে করি। কারণ (সংক্ষেপে কারণ লিখতে হবে)

বিধায় আমি আমার অ্যাসেসমেন্ট ফলাফল রি-অ্যাসেসমেন্টের জন্য বিনীত আবেদন জানাচ্ছি।

আবেদনকারীর স্বাক্ষর

অ্যাসেসরের সংক্ষিপ্ত মন্তব্য:	অ্যাসেসমেন্ট কেন্দ্র প্রধানের মতামত/সুপারিশ:
	উল্লেখ্য যে প্রার্থীর সকল প্রমাণক (Evidence) আপিল নিষ্পত্তির লক্ষ্যে সংরক্ষণ করা হয়েছে।
নাম, স্বাক্ষর ও তারিখ	সিলসহ স্বাক্ষর ও তারিখ

মোহাম্মদ ইসমাইল হোসেন (উপসচিব), উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মাকসুদা বেগম সিদ্দীকা, উপপরিচালক (উপসচিব), বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও,
ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site: www. bgpress. gov. bd