



দক্ষতা উন্নয়নে  
প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির  
জাতীয় কৌশলপত্র ২০১৭



জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ সচিবালয়  
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার



দক্ষতা উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে প্রতিবন্ধী নারী (সরকারি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র জিরানী)

এই কৌশলপত্রটি ৫ অক্টোবর ২০১৬ তারিখে অনুষ্ঠিত “জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কাউন্সিল”-এর ৪র্থ সভায় অনুমোদিত।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে (TVET) অন্তর্ভুক্ত করার লক্ষ্যে গঠিত ওয়ার্কিং গ্রুপ কর্তৃক এই খসড়া কৌশলপত্রটি প্রণয়ন করা হয়েছে। ইউরোপীয় ইউনিয়নের অর্থায়নে আইএলও টিভিইটি রিকর্ম প্রকল্পের সহায়তায় পরিচালিত এই ওয়ার্কিং গ্রুপ-এর সভাপতিত্ব করেছে এনএসডিসি সচিবালয়।

এই কৌশলপত্রের প্রথম খসড়াটি ওয়ার্কিং গ্রুপ কর্তৃক প্রণীত হয়। সুনির্দিষ্ট বিষয় ও কৌশলগত নির্দেশনার ওপর আরও অধিক তথ্য-উপাত্ত প্রাপ্তির লক্ষ্যে খসড়াটি নিয়ে পরবর্তীতে সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের সাথে আরো ব্যাপক আলোচনা করা হয় এবং জাতীয় পর্যায়ে ব্যাপকতর আলোচনার নিমিত্ত কৌশলপত্রটির দ্বিতীয় খসড়া উপস্থাপন করা হয়।

সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডার এবং তাদের দায়িত্ব ও কার্যাবলী সুনির্দিষ্ট করার লক্ষ্যে কৌশলপত্রটির একটি বাস্তবায়ন পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়। অতঃপর এই কৌশলপত্রসহ বাস্তবায়ন পরিকল্পনাটি জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদের নির্বাহী কমিটির ১৭তম সভায় অনুমোদনের জন্য সুপারিশ করা হয়।

## সূচিপত্র

বিষয় বস্তু	পৃষ্ঠা নং
দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণ : মূল বার্তা	১
১. পটভূমি	২
২. পর্যালোচনা	৪
৩. বর্ষিতহায়ে অংশগ্রহণ	৬
৪. বোধগম্যতার শক্তিশালীকরণ	৯
৫. প্রবেশগম্যতার নিশ্চিতকরণ	১১
৬. কর্মসংস্থানের প্রসার	১৩
৭. শিখন ও অভিযোজন	১৫
৮. প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন	১৭
৯. পরিশিষ্ট ক টিভিইটি-তে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের জন্য ওয়ার্কিং গ্রুপের সদস্যদের তালিকা	১৯
১০. পরিশিষ্ট খ প্রথম খসড়া কৌশলপত্রের উপর পরামর্শমূলক আলোচনা	২১
১০. পরিশিষ্ট গ	২২

**Blank**

## দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণ : মূল বার্তা

বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা যাতে অন্তর্ভুক্ত হয় সে লক্ষ্যে এই কৌশলপত্রটি একটি প্রস্তাব করছে।

দক্ষতা উন্নয়ন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ক্ষমতায়ন করে তুলতে পারে, সামাজিক অন্তর্ভুক্তির প্রবর্ধন ঘটায় এবং এর ফলে উৎপাদনশীলতার বৃদ্ধি ঘটে।

প্রতিটি দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচিতে :

- \* প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির ব্যবস্থা রাখতে হবে।
- \* প্রতিবন্ধী নারীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।

প্রশিক্ষণ প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ ও চাকুরীদাতাগণ তাদের প্রাপ্ত সম্পদের মধ্যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরকে অন্তর্ভুক্তির জন্য তাৎক্ষণিক পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারেন। দক্ষতা উন্নয়ন ও কর্মসংস্থানের মধ্যে সংযোগ স্থাপনের জন্য এটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

দক্ষতা উন্নয়নের নতুন প্রকল্পগুলোর ডিজাইন ও বাজেটে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণ বিষয়টি বিবেচনা করা উচিত।

দক্ষতা উন্নয়ন সম্পর্কিত কমিটি এবং নীতি নির্ধারণী মহলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতিনিধিত্ব থাকা উচিত।

দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতির পরিবর্তন প্রক্রিয়া শুরু করার লক্ষ্যে এই কৌশলপত্রটির বাস্তবায়নের জন্য নতুন ধরনের সম্পদের প্রয়োজন হবে। এই কৌশলপত্রটি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কর্মে ও চাকুরীতে অন্তর্ভুক্তির উদ্যোগ গ্রহণের উন্নয়ন এবং কারিগরি উপদেশ প্রদানের জন্য একটি উৎকর্ষ কেন্দ্র (Centre of Excellence) গঠনের প্রস্তাব করছে।

## ১. পটভূমি

- ১.১ 'প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন-২০১৩' প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সুরক্ষা নির্দিষ্ট করে একটি আইনী কাঠামো ঘোষণা করেছে।
- ১.২ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের জন্য নতুন কাঠামো ঘোষণা করেছে। এই নীতির উল্লেখযোগ্য ক্ষেত্রগুলোর মধ্যে একটি হলো অনগ্রসর গোষ্ঠীকে দক্ষতা উন্নয়নে অর্ন্তভুক্ত করা। অনগ্রসর জনগোষ্ঠীর জন্য গৃহীত কার্যাবলীর মধ্যে দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রবেশগম্যতা, সুবিধাদি ও অংশগ্রহণ বৃদ্ধির জন্য প্রস্তাব করা হয়েছে।
- ১.৩ এই দলিলে উপস্থাপিত কৌশলটি দক্ষতা উন্নয়ন নীতিতে প্রস্তাবিত বাস্তবায়ন পদক্ষেপগুলোর একটি। এ নীতির ১৪.৬ ক নং অনুচ্ছেদে দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধির জন্য একটি কৌশল প্রণয়নের কথা উল্লেখ করা হয়েছে।
- ১.৪ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতির আলোকে দক্ষতা উন্নয়নের সংজ্ঞা হলো “কর্মসংস্থান অথবা স্ব-কর্মসংস্থানের লক্ষ্যে আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক বৃত্তিমূলক, কারিগরি এবং দক্ষতাভিত্তিক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ”।
- ১.৫ এই কৌশলটি, “কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে লিঙ্গ সমতা প্রসার জাতীয় কৌশলপত্র (২০১২)” এর পরিপূরক এবং তার সাথে সম্পর্কিত।
- ১.৬ উপরোক্ত বিষয় ছাড়াও এই কৌশলটি দক্ষতা উন্নয়নে এবং কর্মজগতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অর্ন্তভুক্তকরণের সফলতার উদাহরণ দ্বারা অনুপ্রাণিত। সরকারি ও বেসরকারি বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রদানকারী, ব্যবসায়ী ও উন্নয়ন সহযোগীরা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কর্মে অর্ন্তভুক্তকরণের উদ্যোগ গ্রহণ করেছে যাতে প্রমাণিত হয়েছে যে সুযোগ-সুবিধা প্রদান করলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরাও সমানভাবে উৎপাদনক্ষম হতে পারে।
- ১.৭ আন্তর্জাতিক হিসাব অনুযায়ী বিশ্বের মূল জনগোষ্ঠীর ১৫% ব্যক্তি প্রতিবন্ধী

এবং গৃহস্থালি এবং আয় ও ব্যয় সংক্রান্ত জরিপ (২০১০) অনুযায়ী বাংলাদেশে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের হার ৯.১%।

- ১.৮ নিম্ন ও মধ্যম আয়ের দেশগুলোর ওপর পরিচালিত একটি গবেষণা থেকে জানা যায় যে, কর্মজগৎ থেকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বাদ দেওয়ার ফলে সে দেশগুলো মোট দেশজ উৎপাদনের (জিডিপি)র ৩-৫% অর্থনৈতিক ক্ষতির সম্মুখীন হয়।
- ১.৯ বর্তমানে বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণ সম্পর্কিত খুব সামান্য তথ্য রয়েছে। এটা দেখা গিয়েছে যে প্রশিক্ষণ গ্রহণে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মূল বাধা হলো- ভৌত অবকাঠামো, দৃষ্টিভঙ্গী ও নীতিগত বিষয়াদি। এ পর্যন্ত অন্তর্ভুক্তির সাফল্যের ঘটনাগুলো বিচ্ছিন্ন চেষ্টা হিসেবেই মনে করা হয়। তাই এই কৌশলপত্রের অভিপ্রায় হলো অন্তর্ভুক্তির বিষয়টিকে আরো সুশৃঙ্খল করা।
- ১.১০ এই কৌশলপত্রটি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কাউন্সিল, তার কার্যনির্বাহী কমিটি (ECNSDC) এবং এর সচিবালয় একটি কাঠামো প্রবর্ধন ও সহায়তা করবে এবং দক্ষতা উন্নয়ন প্রক্রিয়াতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের লক্ষ্যে কার্যাবলীকে সক্ষম করে তুলবে।
- ১.১১ বিভিন্ন প্রশিক্ষণদাতা, চাকরিদাতা, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে কাজ করে এমন প্রতিষ্ঠান এবং সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের সহায়তা ও উদ্যোগের উপর এই কৌশলপত্রের সফল বাস্তবায়ন নির্ভর করে।
- ১.১২ এই কৌশলপত্রের সাথে একটি বাস্তবায়ন পরিকল্পনা থাকবে। এই বাস্তবায়ন পরিকল্পনাটি :
- ক. পরামর্শমূলক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে প্রণয়ন করা হবে;
- খ. মূখ্য স্টেকহোল্ডারদের দায়িত্বাবলী সুনির্দিষ্ট করবে;
- গ. সম্পদ সমাবেশ ও খরচের হিসাবসহ অর্থায়নের উৎস অনুসন্ধান করবে।

## ২. পর্যালোচনা

- ২.১ লক্ষ্যঃ সংস্কারকৃত দক্ষতা উন্নয়ন প্রক্রিয়া, প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠীকে বাংলাদেশে শোভন কাজ পেতে সক্ষম করে তোলে এবং এর ফলে দেশের বর্ধিত অর্থনৈতিক উৎপাদনশীলতায় তারা অবদান রাখে।
- ২.২ উদ্দেশ্যঃ নিচের বিষয়গুলো নিশ্চিত করার মাধ্যমে প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠীকে সমান সুযোগ প্রদান করাঃ
  - ক) প্রতিটি দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করতে হবে এবং
  - খ) যে সকল দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজ প্রাপ্তির সামর্থ্যকে বৃদ্ধি করবে সে সকল কার্যক্রমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণের প্রবেশগম্যতা রাখতে হবে।
- ২.৩ চাকুরীর সুযোগ সৃষ্টি এবং টেকসই মানব উন্নয়নের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন খুবই জরুরী। চাকুরীপ্রাপ্তির উপযোগী দক্ষতা কর্মসংস্থানে সুযোগের মধ্যে সমতা আনতে পারে।
- ২.৪ বর্ধিষ্ণু শিল্পে দক্ষশ্রমিকদের চাহিদা আছে। প্রতি বছর ২,০০,০০০ জন নতুন কর্মীর চাহিদাসহ বর্তমান রপ্তানি নির্ভর পোশাকশিল্পে ৯,০০,০০০ জন সৌয়িং মেশিন অপারেটর দরকার। ৪০,০০০ জন ওয়েল্ডারের চাহিদাসহ জাহাজ নির্মাণ শিল্পে আগামী অর্ধ বছর নাগাদ ১,০০,০০০ জন টেকনিশিয়ান প্রয়োজন।
- ২.৫ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিগণ শিক্ষা, চিকিৎসা, চাকুরী, যাতায়াত এবং পুনর্বাসন পেতে বাধাগ্রস্ত হয়। প্রতিবন্ধী ব্যক্তির যাতে তাদের অর্জিত দক্ষতাকে কাজে লাগিয়ে শোভন কাজ পেতে পারে সে লক্ষ্যে এ সকল বাধা দূর করা অথবা ক্ষতি সমন্বয়ের ব্যবস্থা করা প্রয়োজন।
- ২.৬ দক্ষতা বিষয়ক প্রশিক্ষণ গ্রহণের জন্য প্রশিক্ষার্থীর কিছু বিশেষ ন্যূনতম শারীরিক কর্মক্ষমতা থাকা দরকার। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, গাড়ি চালনা প্রশিক্ষণ গ্রহণের জন্য নির্দিষ্ট মাত্রার দৃষ্টি শক্তি থাকা দরকার।
- ২.৭ প্রতিবন্ধিতা একজন ব্যক্তির বিভিন্ন বৈশিষ্ট্যের একটি মাত্র, যার দ্বারা একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির দক্ষতা প্রশিক্ষণ গ্রহণের বিষয়টি নির্ধারিত হওয়া উচিত নয়। প্রতিবন্ধী ব্যক্তির দক্ষতা প্রশিক্ষণ কোর্সের নির্বাচন তাদের পছন্দ এবং বাজার চাহিদাভিত্তিক হওয়া বাঞ্ছনীয়।



- ২.৮ সকল দক্ষতা প্রশিক্ষণ কার্যক্রমই কোন না কোন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির জন্য উপযোগী এবং এজন্য সব ধরনের দক্ষতা প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণের ব্যবস্থা রাখতে হবে।
- ২.৯ ঐতিহাসিকভাবে দেখা যায় বিভিন্ন দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রম, বিশেষভাবে আনুষ্ঠানিক কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বিশেষতঃ প্রতিবন্ধী নারীদের বাদ দেওয়া হয়েছে। এই কৌশলপত্রটি সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের বোধগম্যতা, নীতি এবং অনুশীলনের পরিবর্তনের প্রস্তাবনা করছে। এই কৌশলপত্রের ৬টি উদ্দেশ্য নিম্নরূপ :
- ক) বর্ধিতহারে অংশগ্রহণ;
- খ) বোধগম্যতার দৃঢ়করণ;
- গ) প্রবেশগম্যতার নিশ্চিতকরণ;
- ঘ) কর্মসংস্থানের প্রসার;
- ঙ) শিখন ও অভিযোজন; এবং
- চ) প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন।
- ২.১০ প্রাথমিক স্টেকহোল্ডারদের মধ্যে যারা অন্তর্ভুক্ত তারা হলো- সরকারি এবং বেসরকারি প্রশিক্ষণদাতা, চাকুরীদাতা, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য যে সকল প্রতিষ্ঠান কাজ করে। এই কৌশলপত্রটি তাদের অংশীদারিত্বের মাধ্যমে বাস্তবায়িত হবে। অপরদিকে দ্বিতীয় পর্যায়ের স্টেকহোল্ডারগণ হলো- প্রতিবন্ধী ব্যক্তির পরিবার, সাধারণ জনগণ, গণমাধ্যম, উন্নয়ন সহযোগী, জাতীয় ও স্থানীয় সরকারি সংস্থাসমূহ তবে শুধুমাত্র এদের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়।
- ২.১১ অংশীদারিত্বের প্রাথমিক পদক্ষেপের একদিকে থাকবে সরকারি এবং বেসরকারি কর্তৃপক্ষ এবং অন্যদিকে থাকবে চাকুরীদাতা এবং ক্ষুদ্র ও মাঝারী উদ্যোক্তাগণ। এই অংশীদারিত্ব নিয়োগদাতাদের দক্ষ কর্মীর চাহিদার সাথে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উন্নত দক্ষতার সামঞ্জস্য বিধান করতে পারে। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ সচিবালয় (এনএসডিসিএস) ও শিল্প দক্ষতা পরিষদ (আইএসসি) বিদ্যমান দক্ষতার অসামঞ্জস্যতা (ফিলস্ মিসম্যাচ) দূর করার জন্য প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ প্রদানকারী সংস্থাসমূহকে সহায়তা করতে পারে।
- ২.১২ দক্ষতা উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের বিষয়টি একটি চলমান প্রক্রিয়া। এই প্রক্রিয়ায় যেটি দরকার তা হলো, চলমান শিখন এবং বাস্তবায়ন নিশ্চয়তার জন্য অভিযোজন যা হাতে-কলমে শিক্ষা ও বিদ্যমান প্রেক্ষাপটের উপর নির্ভরশীল।



### ৩. বর্ধিতহারে অংশগ্রহণ

উদ্দেশ্যঃ সকল দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণ এবং দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতিতে তাদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ।

৩.১ কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে প্রতিবন্ধী নারীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।

- ক) দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণের জন্য সহায়তা ও প্রণোদনা প্রদান করতে হবে। এই প্রণোদনা ও সহযোগিতার মধ্যে ভাড়া, আবাসন সুবিধা, চিকিৎসার জন্য ইন্স্যুরেন্স, পরিবহন সুবিধা বা প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত যেকোন ক্ষতি সমন্বয় অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।
- খ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে কাজ করে এমন প্রতিষ্ঠান, প্রশিক্ষণদাতা এবং প্রশাসনিক ইউনিটের মধ্যে সমন্বয় গড়ে তোলা যাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিগণ এ সম্পর্কে জ্ঞাত থাকে এবং দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমে অংশগ্রহণের জন্য প্রস্তুতি গ্রহণ করতে পারে।
- গ) দক্ষতা উন্নয়নে এবং কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক বৈষম্য পরিবীক্ষণ, রোধ এবং নিরসন করার নিমিত্ত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোতে পদ্ধতি/প্রক্রিয়া গড়ে তুলতে/প্রতিষ্ঠা করতে হবে।

৩.২ বিভিন্ন ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তি ও অনগ্রসর শ্রেণির মধ্য থেকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণ নিশ্চিত করতে হবেঃ

- ক) অন্তর্ভুক্তকরণের সকল প্রচেষ্টায় সব ধরনের ক্ষতিগ্রস্ততা সম্পন্ন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির কথা যেন বিবেচনা করা হয় সেটি নিশ্চিত করতে হবে, যেমন- দৃষ্টি, বাক, শ্রবণ, শারীরিক, মনো-সামাজিক ও বুদ্ধি প্রতিবন্ধিতা।
- খ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের বিষয়টি অন্যান্য অনগ্রসর জনগোষ্ঠী যেমনঃ স্বল্প সাক্ষরতা সম্পন্ন ব্যক্তি, নৃতাত্ত্বিক ও ধর্মীয়

সংখ্যালঘু, নারী, শ্রমজীবী শিশু ও কিশোর, জলবায়ু পরিবর্তনের দ্বারা ক্ষতিগ্রস্ত, এইচআইভি/এইড্‌স বা এ ধরনের রোগে আক্রান্ত, তৃতীয় লিঙ্গ, অনুন্নত এলাকা বা গ্রামীণ এলাকার জনগোষ্ঠী; সামাজিকভাবে গ্রহণ করা হয়না এমন পেশার সাথে সম্পৃক্ত ব্যক্তি, যেমন- যৌনকর্মী এবং জাতীয়ভাবে চিহ্নিত বিশেষ চাহিদা সম্পন্ন অন্যান্য জনগোষ্ঠী বা সম্প্রদায়-এর কাজের সাথে সমন্বয় করতে হবে।

৩.৩ দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের বিভিন্ন পথ/উপায় এবং অন্যান্য সেবাকর্মের সেবা ব্যবস্থার সাথে সমন্বিত যোগাযোগের প্রসার করতে হবেঃ

ক) বিভিন্ন পারিপার্শ্বিক অবস্থায় ও কৈশোর থেকে যুবা বয়সের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য দক্ষতা উন্নয়নে যেটি প্রাসঙ্গিক সেই বিষয়টি চিহ্নিত করতে হবে এবং সাথে সাথে নিচের বিষয়গুলোও বিবেচনা করতে হবেঃ

১. স্নাতক

২. যাদের স্কুলে ভর্তি হওয়ার সুযোগ হয়নি অথবা সীমিত সুযোগ হয়েছে;

৩. যারা কর্মরত কিন্তু নিজেদের দক্ষতার উন্নয়ন ঘটাতে পারবে;

৪. আহত কর্মী অথবা আঘাতের ফলে ক্ষতিগ্রস্ত প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে কাজে পুনর্বহাল করা।

খ) উপরোক্ত জনগোষ্ঠীর সাথে কাজ করে এমন সেবা ব্যবস্থার সাথে সংযোগ স্থাপন করতে হবে।

গ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রয়োজন অথবা যেগুলো দক্ষতা উন্নয়নে সমর্থন প্রদান করতে পারবে এমন অন্যান্য সেবা ব্যবস্থার সাথেও সংযোগ স্থাপন করতে হবে। অন্যান্য সেবা ব্যবস্থার মধ্যে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, পরিবহন, পুনর্বাসন, সাংস্কৃতিক এবং ক্রীড়া ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত।

৩.৪ দক্ষতা উন্নয়নের যথোপযুক্ততা এবং ক্ষমতায়নে এর অবদানকে শক্তিশালী করতে হবেঃ

ক) দক্ষতা উন্নয়নের জন্য প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উপযুক্ত করে গড়ে তোলার লক্ষ্যে প্রস্তুতি, জব প্রেসমেন্ট এবং /অথবা প্রাক-বৃত্তিমূলক কোর্স সমূহের প্রশিক্ষণ প্রদান করা।

খ) দক্ষতা উন্নয়ন কর্মকান্ড চলাকালীন বা এর পাশাপাশি, পরামর্শ প্রদান (কাউন্সেলিং), সফট-স্কিল ডেভেলপমেন্ট, লাইফ-স্কিলস সাপোর্ট

এবং/অথবা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ব্যক্তিগত সহায়তা প্রদান করা।

গ) জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি অনুযায়ী চাহিদা- নির্ভর, নমনীয় এবং দ্রুত সাড়াদানে সক্ষম/বাস্তবায়ন করা যায় এমন প্রশিক্ষণের নিশ্চয়তা বিধান করা।

ঘ) মূলধারার প্রশিক্ষণ প্রদানকারী এবং নিয়োগদাতাদের সাথে শুধুমাত্র প্রতিবন্ধীব্যক্তিদের জন্য পরিকল্পিত বিদ্যমান দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমের মধ্যে সংযোগ সাধন করা।

৩.৫ দক্ষতা উন্নয়নের এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের বিভিন্ন কমিটিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বা তাদের কাজ করে এমন প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধিত্বের নিশ্চয়তা বিধান করতে হবে। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কাউন্সিল এবং এর নির্বাহী কমিটি, বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড, শিল্প দক্ষতা পরিষদ, প্রশাসনিক এবং একাডেমিক কমিটি ছাড়াও অন্যান্য বিভিন্ন কমিটিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতিনিধিত্ব থাকতে হবে।



কারিগরি প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির দক্ষতা উন্নয়ন

## ৪. বোধগম্যতার শক্তিশালীকরণ

উদ্দেশ্যঃ স্টেকহোল্ডারদের মধ্যে দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের যে ধারণা বিদ্যমান, সেটি অব্যাহতভাবে উন্নয়ন ঘটাতে হবে এবং প্রাসঙ্গিক সেবা কর্ম, মান এবং উপকরণের মাধ্যমে সে ধারণার সমর্থন যোগাতে হবে।

৪.১ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ বিষয়ে সচেতনতার সৃষ্টি করতে হবে এবং সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডার ও জনসাধারণের মধ্যে প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক জ্ঞানের সম্প্রসারণ ঘটাতে হবেঃ

- ক) বিভিন্ন প্রকারের ক্ষতিগ্রস্ততা, প্রতিবন্ধিতার সামাজিক মডেল এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকারের বিষয়ে বোধগম্যতার প্রসার করতে হবে।
- খ) অনুসরণীয় ও অনুকরণীয় প্রতিবন্ধী রোল-মডেলের ব্যাপকভাবে উপস্থাপনের (শো-কেসিং) মাধ্যমে প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি সৃষ্টি করতে হবে।

৪.২ দক্ষতা উন্নয়ন এবং কর্মজগতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণের বিষয়ে প্রচলিত মনোভাবের পরিবর্তন ঘটাতে হবেঃ

- ক) প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, তাদের পরিবার ও স্টেকহোল্ডারদের বোঝাতে হবে যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরও উৎপাদনশীলতার সাথে কাজ করতে সক্ষম।
- খ) প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণে উৎসাহিত করতে হবে।
- গ) নিয়োগদাতাদের নিকট প্রতিবন্ধী কর্মীর উৎপাদনশীলতা এবং প্রতিবন্ধী কর্মী নিয়োগে ব্যবসায়িক দিকটি তুলে ধরতে হবে।

৪.৩ দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধিতার বিষয়টি সফলভাবে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক জ্ঞান অবহিতকরণ করতে হবেঃ

- ক) প্রতিবন্ধী ব্যক্তি ও তাদের পরিবারকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন কোর্স এবং সুযোগের বিষয়ে নিশ্চিত করা।
- খ) সাম্প্রতিককালে প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক সফল অন্তর্ভুক্তির উদাহরণের আলোকে প্রশিক্ষণদাতা এবং প্রশিক্ষকদের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের জন্য আইন, নীতি, মান ও অনুশীলন সম্পর্কিত জ্ঞান

অর্জন করা।

গ) বিদ্যমান প্রশিক্ষণ উপকরণ, অনুশীলন এবং আন্তঃযোগাযোগকে খাপ খাইয়ে নেওয়ার জন্য 'অন্তর্ভুক্তি পদ্ধতি' (ইনক্লুসিভ মেথডোলজি) এবং 'সার্বজনীন নকশার' (ইউনিভার্সাল ডিজাইন) ব্যবহার করা।

ঘ) কর্মস্থলে কিভাবে কার্যকরী উপায়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করা যায় সে সম্পর্কে নিয়োগকারীদের জ্ঞাত করা।

8.8 প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির বিষয়ে বোধগম্যতার ক্রমোন্নতির জন্য একটি পদ্ধতি (সিস্টেম) চালু নিশ্চিত করাঃ

ক) ব্যবস্থাপক, প্রশিক্ষক, অফিস এবং অন্যান্য স্টাফদের প্রশিক্ষণে প্রতিবন্ধিতা বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা।

খ) বিদ্যমান কর্মকর্তা-কর্মচারীদের উন্নয়ন ও তথ্য প্রদানের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের চাহিদার প্রতি সাড়া দেওয়া।

গ) দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সমর্থন প্রদানের জন্য থেরাপিস্ট, সাইকোলজিস্ট এবং পরামর্শদাতাদের মধ্যে সংযোগ স্থাপন করা।

ঘ) প্রশিক্ষণদাতা এবং চাকুরীদাতাদের সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য প্রতিবন্ধিতা-বিশেষায়িত সংগঠনের সাথে নিবিড়ভাবে কাজ করা।

ঙ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সামর্থ প্রদর্শনের জন্য দক্ষতাভিত্তিক প্রতিযোগিতার আয়োজন করা অথবা চলমান প্রতিযোগিতায় অংশগ্রহণ করা।



ইশারা ভাষায় দক্ষতা বৃদ্ধি বিষয়ক প্রশিক্ষণ



## ৫. প্রবেশগম্যতার নিশ্চিতকরণ

উদ্দেশ্যঃ দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ব্যবহার উপযোগী পণ্য, পরিবেশ, কর্মসূচি ও সেবাকর্ম তৈরি করা এবং ব্যক্তির চাহিদা পূরণে সক্ষম এমন পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

৫.১ প্রশিক্ষণ কেন্দ্র এবং ভর্তি প্রক্রিয়ায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ন্যূনতম প্রবেশগম্যতা এবং অন্তর্ভুক্তকরণের অনুশীলন নিশ্চিত করার জন্য কার্যাবলী গ্রহণ করাঃ

- ক) প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের অভ্যন্তরে প্রবেশ, অভ্যন্তরীণ চলাফেরা, ওয়াশরুম এবং টয়লেটে প্রবেশগম্যতার বৈশিষ্ট্যসমূহ বিবেচনা করা।
- খ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিগণ যাতে আবেদন করতে উৎসাহিত হয় এবং বৈষম্যের শিকার না হয় সেদিকে খেয়াল রেখে ভর্তির নীতিমালার সামঞ্জস্য বিধান করা।
- গ) প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রবেশগম্যতা পর্যালোচনা করা এবং প্রবেশগম্যতা পরিকল্পনার উন্নয়ন করা।
- ঘ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিগণ ব্যবহার করতে পারে এমন সব সাধারণ উপকরণ (রিসোর্স) দিয়ে প্রশিক্ষণকেন্দ্রের প্রবেশগম্যতাকে তৈরি করতে হবে।

৫.২ দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করা :

- ক) তাদের দ্বারা ব্যবহৃত কোন যন্ত্রপাতি যেন প্রতিবন্ধিতার জন্য ঝুঁকিপূর্ণ না হয় তা নিশ্চিত করা।
- খ) জরুরী মুহূর্তে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নির্গমনের জন্য সঠিক নির্গমন পরিকল্পনা প্রণয়ন করা।

৫.৩ ব্যক্তির বিশেষ চাহিদা পূরণের জন্য প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের যৌক্তিক পরিবর্তন ও সমন্বয় করা যাতে তা প্রশিক্ষণকালীন তাদের কাছে অযাচিত বোঝা বলে মনে না হয়ঃ

- ক) ভর্তি প্রক্রিয়া থেকে শুরু করে দক্ষতা উন্নয়ন পর্যন্ত প্রত্যেক প্রতিবন্ধী ব্যক্তির চাহিদার পরিবীক্ষণ করা এবং তার প্রতি যথাযথ সাড়া প্রদান করা।
- খ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তির স্বতন্ত্র চাহিদার প্রতি খেয়াল রেখে পরিবর্তন ও সমন্বয় সাধন করতে হবে। এ সকল পরিবর্তন ও সমন্বয়ের মধ্যে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি, পরীক্ষা চলাকালে অতিরিক্ত সময়, ইশারা

ভাষা অনুবাদক, ব্রেইল উপকরণ, শ্রবণ উপকরণ ও স্ক্রিন রিডারের ব্যবস্থা রাখা; অতিরিক্ত সময়ের ক্লাসের ব্যবস্থা করা, শ্রেণীকক্ষ স্থানান্তরের সুবিধা রাখা, যন্ত্রপাতি ও উপকরণাদি সমন্বয়ের সুযোগ রাখা ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত।

৫.৪ দক্ষতা উন্নয়ন সামগ্রী, পরিবেশ, কার্যক্রম এবং সেবা কর্মসমূহের এমনভাবে নকশা করা যাতে সকল ব্যক্তি তা সর্বোচ্চ মাত্রায় ব্যবহার করতে পারে :

ক) প্রশিক্ষণ স্থান, ক্যান্টিন এবং হোস্টেলসমূহসহ প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের সকল অবকাঠামো এবং যন্ত্রপাতির অভিযোজন করা।

খ) সাধারণ অভিযোজনের সফল ব্যবহার অথবা অবকাঠামো, সরঞ্জামাদি এবং প্রশিক্ষণ উপকরণের বৈশিষ্ট্যের প্রবেশগম্যতার প্রসার করা এবং উদাহরণ দেওয়া।

গ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ব্যবহার উপযোগী প্রশিক্ষণ সরঞ্জাম এবং বিভিন্ন মিডিয়া ও দক্ষতা-ভিত্তিক শিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ নকশা প্রণয়ন ও পরিচালনা করা।

ঘ) প্রতিবন্ধী নারীদের জন্য লিঙ্গ-বান্ধব অবকাঠামো ও সুবিধাদি নিশ্চিত করা।

৫.৫ প্রবেশগম্যতার ওপর তথ্য, সম্পদ/উপকরণ (রিসোর্স) এবং প্রশিক্ষণ প্রদান করা (অনুচ্ছেদ ৪.৩-এ উল্লেখিত)।

৫.৬ সুযোগ সমতাকরণের লক্ষ্যে তথ্য যোগাযোগ প্রযুক্তির প্রবেশগম্যতা প্রদান ও উন্নয়ন করা।

‘প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন (২০১৩)’ এবং ‘প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকারের ওপর জাতিসংঘ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিবর্গের অধিকার সনদ’ এর আলোকে উপরোক্ত অনুচ্ছেদসমূহ ন্যায়সংগত সুবিধা বা ব্যবস্থা ও সার্বজনীন নকশার আবেদন করছে।



প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রবেশগম্য প্রশিক্ষণ কেন্দ্র



## ৬. কর্মসংস্থানের প্রসার

উদ্দেশ্য : দক্ষতা উন্নয়ন এবং কাজের মধ্যে এমনভাবে সমন্বয় করতে হবে যাতে করে দক্ষতা উন্নয়ন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজের পাথেয় হয় এবং দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাজার চাহিদা প্রতিফলিত হয়।

৬.১ জাতীয় পর্যায়ে কাঠামোপ্রণয়নকে উৎসাহিত করা যাতে করে প্রতিবন্ধীব্যক্তিদের জন্য অধিকতর ভালো কাজের সুযোগ সৃষ্টি হয়ঃ

- ক) নিয়োগকারী, কর্মী এবং প্রতিবন্ধীব্যক্তিসহ মূখ্য স্টেকহোল্ডারদের প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে ব্যাপক আলোচনার মাধ্যমে একটি জাতীয় পর্যায়ের কৌশলপত্র প্রণয়নের জন্য জনমত গড়ে তোলা।
- খ) প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তি সহায়ক একটি ব্যবসা নেটওয়ার্ক গড়ে তোলা।
- গ) আইন ও নীতি এবং তার বাস্তবায়ন জোরদার করতে হবে। এই অনুচ্ছেদে বর্ণিত ব্যবস্থাগুলির বাইরে যে সকল বিষয় বিবেচনা করতে হবে সেগুলো হলো : দাবীর পক্ষে বৈষম্য বিরোধী বিধি ও পদ্ধতি উপস্থাপন, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগের জন্য কর মওকুফ বা অন্য কোন প্রণোদনা প্রদান, যে সকল প্রতিষ্ঠান প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগ করে না তাদের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ এবং প্রতিষ্ঠান ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগের জন্য কোটা ব্যবস্থার প্রয়োগ।

৬.২ নিয়োগে, স্ব-কর্মসংস্থানে অথবা সমবায় সংগঠন গঠনে ও তা পরিচালনায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সহায়তা করাঃ

- ক) সফট স্কিল উন্নয়ন, কাউন্সেলিং, জব-প্রোসেসমেন্ট, অর্থায়ন ও সরঞ্জাম সম্পৃক্ত কাজের মাধ্যমে তাদের নিয়োগ পেতে বা যে কাজ করছে তাতে বহাল থাকতে সাহায্য করা।
- খ) আর্থিক, কারিগরি, বিপণন সহায়তা বা অন্য কোন সেবাকর্মের মাধ্যমে ব্যবসা শুরু করতে বা সমবায় সমিতি গঠনে সাহায্য করা।
- গ) পরিবহন, আবাসন, স্বাস্থ্য, প্রযুক্তি সাহায্যকারী ইত্যাদির সেবাকর্মের সাথে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংযোগ স্থাপন করে দেওয়া যেগুলো তাদের দরকার হতে পারে।
- ঘ) আহত বা প্রতিবন্ধী কর্মীদের দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান করা যাতে করে



কর্ম পরিবেশে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সক্রিয় অংশগ্রহণ

তারা কর্মজগতে টিকে থাকতে পারে বা পুনরায় কাজ পেতে পারে।

৬.৩ দক্ষ কর্মীবাহিনীর জন্য বাজার ও নিয়োগকারীদের চাহিদার প্রতি সাড়া প্রদান করাঃ

ক) প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, তাদের দক্ষতা এবং বাজার চাহিদার একটি ড্যাটাবেস/উপাত্তিভিত্তি প্রস্তুত করা।

খ) বাজার চাহিদার সাথে সামঞ্জস্য রক্ষা করে দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমের নকশা প্রণয়ন এবং অভিযোজন করা।

গ) চাকুরী/ উৎপাদিত দ্রব্য মেলা অথবা চাকুরীতে নিয়োগ (Job placement) এর মত কর্মসূচির মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে প্রশিক্ষণদাতা এবং

চাকুরীদাতাদের সংযোগ স্থাপনের উদ্যোগ গ্রহণ করা।

ঘ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের দক্ষতা উন্নয়নের লক্ষ্যে শিক্ষানবিসি কার্যক্রম অথবা চাকুরীরত অবস্থায় প্রশিক্ষণ গ্রহণকে উৎসাহিত করা এবং তাদেরকে কর্মের সাথে সংযুক্ত করা।

৬.৪ কাজ করার লক্ষ্যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশ এবং সুযোগ সৃষ্টি করাঃ

ক) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চাকুরীতে নিয়োগের জন্য চাকুরীদাতাদের উৎসাহিত ও সমর্থন প্রদান করা। উদাহরণ স্বরূপঃ কারিগরি সহায়তা ও প্রশোদনা প্রদান করা। যেমন- বার্ষিক পুরস্কার ও সনদ।

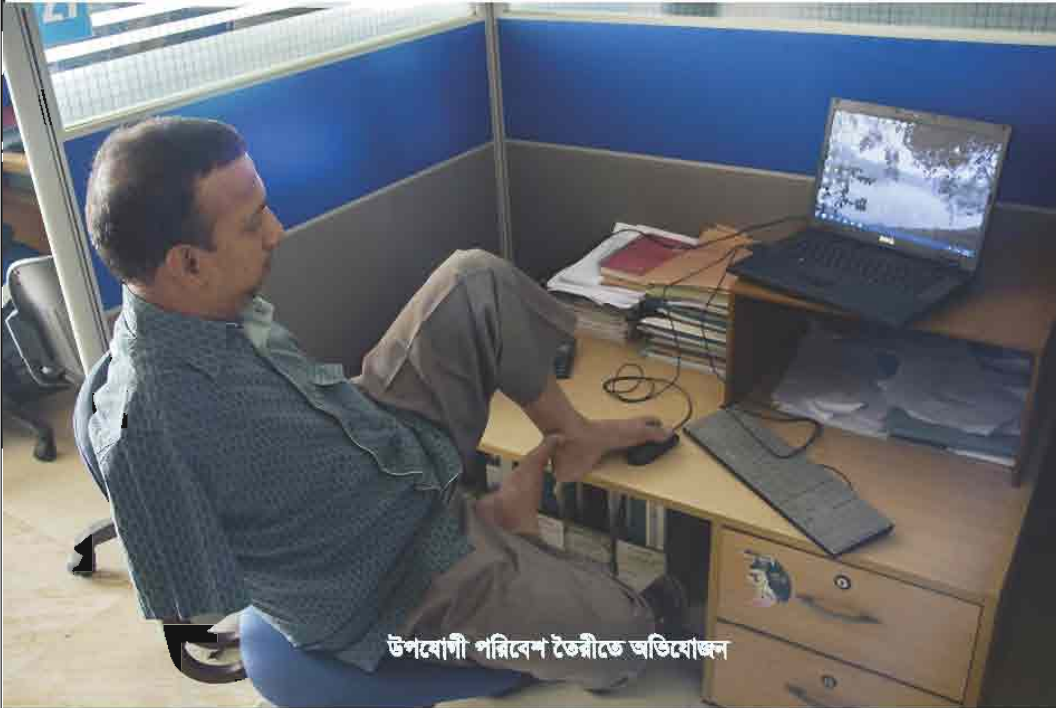
খ) প্রতিবন্ধী কর্মচারীর জন্য সমর্থন ও নমনীয় শর্ত বিবেচনা করা। উদাহরণ স্বরূপঃ ব্যক্তি চাহিদার প্রতি খেয়াল রেখে অভিযোজন, পরামর্শ প্রদান, নমনীয় কর্ম ঘন্টা, মেয়াদ পূর্ব অবসর, খন্ডকালীন কাজ ইত্যাদি।

## ৭. শিখন ও অভিযোজন

উদ্দেশ্যঃ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির জন্য কারিগরি জ্ঞানের উন্নয়ন করা এবং সে অনুসারে দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতির অভিযোজন করা।

- ৭.১ মধ্যবর্তী পদক্ষেপ গ্রহণের নির্দেশনা প্রদান ও অগ্রগতি পরিবীক্ষণ করার জন্য কারিগরি জ্ঞানের একটি ভিত্তি গড়ে তোলা :
  - ক) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের দক্ষতা এবং কর্মসংস্থানের উপর বেইজলাইন জরিপ পরিচালনা করা।
  - খ) প্রবেশগম্যতা, প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ও প্রক্রিয়ার ওপর মৌলিক তথ্য ও নির্দেশনার উন্নয়ন করা।
  - গ) প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিমূলক কার্যক্রমের বিদ্যমান অনুশীলন থেকে শিক্ষা গ্রহণ করা।
  - ঘ) ৬.৩.ক অনুচ্ছেদের বর্ণনা অনুযায়ী একটি ড্যাটাবেইজ/উপাত্তভিত্তি গড়ে তোলা।
- ৭.২ বিদ্যমান দক্ষতা উন্নয়ন পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়ন পদ্ধতিতে প্রতিবন্ধিতার উপাত্ত অন্তর্ভুক্ত করাঃ
  - ক) প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীর ভর্তি সংখ্যা, উপস্থিতি ও চাহিদা পরিবীক্ষণ করা।
  - খ) শিল্প দক্ষতা পরিষদ কর্তৃক পরিচালিত দক্ষতা জরিপের মত জরিপে প্রতিবন্ধিতার তথ্য অন্তর্ভুক্ত করা।
- ৭.৩ চাহিদা ও চিহ্নিত গ্যাপ এবং বাস্তবায়ন করতে গিয়ে প্রাপ্ত অভিজ্ঞতা অনুসারে দক্ষতা উন্নয়ন পদ্ধতির অভিযোজন করাঃ
  - ক) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সফলতার সাথে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে এমন কার্যক্রমগুলো অন্যান্য ক্ষেত্রে বিস্তৃত করা।
  - খ) এটা নিশ্চিত করা যে এই কৌশলপত্রের প্রতিটা ক্ষেত্রের বাস্তবায়ন অধিকতর জ্ঞান অর্জনে সাড়া দেয়।
  - গ) শিখন ও বোধগম্যতাকে সমর্থন করার জন্য মূখ্য স্টেকহোল্ডারদের মধ্যে সংলাপের প্রসার করা।
  - ঘ) প্রতি ৩-৫ বছর অন্তর অন্তর এই কৌশলপত্র এবং প্রতি বছর এর বাস্তবায়ন পরিকল্পনার পর্যালোচনা করা।

- ৭.৪ কারিগরি পরামর্শ প্রদান, গবেষণা পরিচালনা ও কর্মে এবং দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তির উদ্যোগ গ্রহণের জন্য একটি উৎকর্ষ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করাঃ
- ক) দক্ষতা উন্নয়নে সম্পৃক্ত স্টেকহোল্ডারদের কারিগরি সহায়তা প্রদান এবং সক্ষমতা গড়ে তোলা।
- \* প্রদর্শনী, প্রকাশনা এবং বিভিন্ন গণমাধ্যম দ্বারা তথ্য অবহিত করা।
  - \* চাকুরীদাতা এবং প্রশিক্ষণদাতাদের তথ্য এবং উপদেশ প্রাপ্তির চাহিদার প্রতি সাড়া প্রদান করা।
- খ) নতুন গবেষণা করা ও বিদ্যমান তথ্যবলীর যাচাই এবং সর্বোত্তম অনুশীলন চিহ্নিত করা।
- গ) সমর্থনের জন্য উদ্যোগ গ্রহণ এবং অন্তর্ভুক্তি প্রদর্শনঃ
- \* এই কৌশলপত্রে চিহ্নিত কার্যাবলীর 'পাইলট' শুরু করার উদ্যোগ গ্রহণ করা;
  - \* প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের শিক্ষানবিসি ও কর্মনিয়োগে (জব-প্লেসমেন্ট) সমর্থন প্রদান করা।
- ঘ) সারা দেশে কেন্দ্রের কাজকর্মকে ছড়িয়ে দেয়াঃ
- \* শিল্প দক্ষতা পরিষদ ও প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক একীভূত সেবা কেন্দ্রের সাথে সংযোগ স্থাপন করা।
  - \* নির্বাচিত প্রতিষ্ঠানগুলোকে 'মডেল প্রতিষ্ঠান' অথবা আঞ্চলিক উৎকর্ষ কেন্দ্র হিসাবে গড়ে তোলা।



উপযোগী পরিবেশ তৈরীতে অভিযোজন

## ৮. প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন

উদ্দেশ্যঃ দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তিকে নিশ্চিতকরণের জন্য প্রতিষ্ঠান ও প্রক্রিয়া স্থাপন করা।

৮.১ এই কৌশলপত্র বাস্তবায়নে সহায়তা করার জন্য প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলাঃ

- ক) এনএসডিসি সচিবালয় পরিচালিত প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য এনএসডিসি'র একটি কারিগরি উপদেষ্টা কমিটি গড়ে তোলা।
- খ) সংশ্লিষ্ট সেক্টরহোস্টার কর্তৃক এই কৌশলপত্র বাস্তবায়নের সমন্বয় ও পরিবীক্ষণ করার জন্য এনএসডিসি সচিবালয়ের অংশ হিসেবে অন্তর্ভুক্তির একটি উইং প্রতিষ্ঠা করা।
- গ) কারিগরি উপদেশ প্রদান করার জন্য একটি উৎকর্ষ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করা এবং দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের ওপর গবেষণা করা (৭.৪ অনুচ্ছেদে বর্ণিত)।

৮.২ সকল দক্ষতা উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের চাহিদা ও কার্যক্রম নিরূপণ করা এবং সেগুলো প্রতিপালনে তাদেরকে সহায়তা প্রদান করাঃ

- ক) নিম্ন-বর্ণিত বিষয়গুলোসহ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির জন্য যে সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে তাদের রেজিস্ট্রেশন এবং সনদ প্রদান করা :

\* বাস্তবায়নের সময়সীমাসহ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির পরিকল্পনাসমূহ;

\* প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের সহায়তা প্রদান করার পদ্ধতি।

- খ) প্রতিটি প্রশাসনিক পর্যায়ে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির জন্য একটি 'ফোকাল পয়েন্ট' প্রতিষ্ঠা করা।

- গ) বাজেটারী সমর্থন করা ও প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তি বাস্তব সম্পদ বন্টন।

- ঘ) প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের চাহিদা মিটাবার জন্য প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক কর্মকর্তা, মনোবিদ, থেরাপিষ্ট প্রভৃতির মত মানব সম্পদের উন্নয়ন এবং/ অথবা প্রসার ঘটানো।

৮.৩ দক্ষতা উন্নয়নে বিদ্যমান নীতি ও প্রশাসনে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিকে

একীভূত করা :

ক) প্রাসঙ্গিক আইন ও নীতির সংশোধন;

খ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রশাসনিক কমিটিতে দক্ষতা উন্নয়নের প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্ত করা;

গ) প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণে সহযোগিতা এবং সেবা প্রদান করার জন্য কর্মীদের ও নিয়োগকারী সংগঠনকে উৎসাহিত করা।

৮.৪ বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়নের জন্য ভবিষ্যতের কর্মসূচি ও অর্থায়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির প্রবর্তন নিশ্চিত করা :

ক) নতুন দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমে প্রবেশগম্যতা ও অন্তর্ভুক্তির উন্নয়নের পদক্ষেপ গ্রহণ নিশ্চিত করা;

খ) প্রস্তাবিত মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিলে এই কৌশলপত্র বাস্তবায়নের অর্থের ব্যবস্থা রাখা।



প্রাতিষ্ঠানিক অবকাঠামোগত পরিবর্তনের মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রবেশগম্যতা

## ৯। পরিশিষ্ট ক

**টিভিইটি-তে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণের জন্য ওয়ার্কিং গ্রুপের সদস্যদের তালিকা:**

কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ (টিভিইটি)-এ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির জন্য গঠিত ওয়ার্কিং গ্রুপ কর্তৃক এই কৌশলপত্রটি প্রণীত হয়েছে। নিম্নলিখিত সংগঠনসমূহ টিভিইটি-তে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির জন্য ওয়ার্কিং গ্রুপ-এর প্রতিনিধিত্ব করেছেঃ

১. জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ সচিবালয় (সভাপতি);
২. শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়;
৩. সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়;
৪. সমাজসেবা অধিদপ্তর;
৫. স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়;
৬. মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়;
৭. জাতীয় প্রতিবন্ধী উন্নয়ন ফাউন্ডেশন;
৮. শিক্ষা মন্ত্রণালয়;
৯. প্রাথমিক ও গণশিক্ষা মন্ত্রণালয়;
১০. জনশক্তি, কর্মসংস্থান এবং প্রশিক্ষণ ব্যুরো (বিএমইটি);
১১. কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর;
১২. ন্যাশনাল সেন্টার ফর স্পেশাল এডুকেশন;
১৩. যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর;
১৪. বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন;
১৫. ন্যাশনাল কো-অর্ডিনেশন কমিটি ফর ওয়ার্কার্স এডুকেশন;
১৬. ন্যাশনাল ফোরাম অব অর্গানাইজেশনস্ ওয়ার্কিং উইথ দ্যা ডিজেন্ডার্ড (এনএফওডব্লিউডি);
১৭. ন্যাশনাল এলায়েন্স অব ডিজেন্ডার্ড পিপলস্ অর্গানাইজেশনস্ (এনএডিপিও);
১৮. ন্যাশনাল গ্রাসরুটস্ ডিজেন্ডার্ড অর্গানাইজেশনস্ (এনজিডিও);



১৯. প্যারেন্টস্ ফোরাম ফর ডিফারেন্টলি এ্যাবল্;
২০. ন্যাশনাল কাউন্সিল অব ডিজিবলড উইমেন (এনসিডিডব্লিউ);
২১. উইমেন উইথ ডিজিবিলিটিজ ডেভেলপমেন্ট ফাউন্ডেশন (ডব্লিউডিডিএফ);
২২. বাংলাদেশ প্রতিবন্ধী কল্যাণসমিতি (বি পি কে এস);
২৩. সোসাইটি ফর ওয়েলফেয়ার অব দ্যা ইন্টেলেকচুয়ালি ডিজিবলড (এসডব্লিউআইডি);
২৪. বাংলাদেশ ভিজুয়ালি ইমপেয়ার্ড পিপলস্ সোসাইটি (বি ভি আই পি এস);
২৫. সোসাইটি অব দ্যা ডিফ এন্ড সাইন ল্যান্ডুয়েজ ইউজারস্ (এস ডি এস এল);
২৬. কেয়া গ্রুপ;
২৭. ভায়োল্যান্টেস গ্রুপ;
২৮. বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা (ডব্লিউ এইচ ও);
২৯. ইন্টারন্যাশনাল লেবার অর্গানাইজেশন (আই এল ও);
৩০. সাইট সেভারস (পার্ববেক্ষক)।



**প্রথম খসড়া কৌশলপত্রের উপর পরামর্শমূলক আলোচনা :**

এই কৌশলপত্রের প্রথম খসড়া প্রণীত হয় ২০শে জুন, ২০১৩ তারিখে।

ন্যাশনাল ফোরাম অব অর্গানাইজেশনস ওয়াকিং উইথ দ্যা ডিজেবল্‌স্‌ (এন এফ ও ডব্লিউ ডি) কর্তৃক ৮ জুলাই, ২০১৩ তারিখে একটি পরামর্শমূলক আলোচনা সভা হয় যেখানে সরকারি, বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও প্রতিবন্ধীদের নিয়ে কাজ করা সংস্থার প্রতিনিধিগণ উপস্থিত ছিলেন।

পরামর্শমূলক আলোচনা সভা ছাড়াও প্রথম খসড়াপত্রের ওপর নিম্নোক্ত ব্যক্তিবর্গের নিকট থেকে মন্তব্য পাওয়া গিয়েছে :

- জনাব এ.এইচ.এম নোমান খান, নির্বাহী পরিচালক, সেন্টার ফর ডিজএ্যাবিলিটি ইন্ ডেভেলপমেন্ট (সিডিডি);
- জনাব আলবার্ট মোল্লা, নির্বাহী পরিচালক, এ্যাকসেস বাংলাদেশ ফাউন্ডেশন;
- Bettina Schmidt, ইনকুসিভ ডেভেলপমেন্ট কো-অর্ডিনেটর, CBM;
- সেন্টার ফর রিহেবিলিটেশন অব দ্যা প্যারালাইজড;
- জনাব ডেভিড এ্যাবলেট, শিক্ষা বিশেষজ্ঞ, এশিয়ান ডেভেলপমেন্ট ব্যাংক;
- জনাব মোঃ আনিসুজ্জামান, প্রতিবন্ধী বিশেষজ্ঞ;
- জনাব নাজমুল বারী, পরিচালক, সেন্টার ফর ডিজএ্যাবিলিটি ইন্ ডেভেলপমেন্ট (সিডিডি);
- জনাব রফিক জামান, সহযোগী কো-অর্ডিনেটর, NFOWD;
- জনাব তাইয়েবুল ইসলাম, উপ-সচিব, সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়।

## ১১। পরিশিষ্ট গ

কৌশলপত্রটির দ্বিতীয় খসড়া “দক্ষতা উন্নয়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অর্ন্তভুক্তিকরণের জাতীয় কৌশলের খসড়া”র ওপর অভিজ্ঞতা বিনিময়মূলক একটি কর্মশালায় আলোচিত হয়। কর্মশালাটি NSDC সচিবালয় এবং ILO TVET রিফর্ম প্রোজেক্ট-এর যৌথ আয়োজনে গত ৯ই নভেম্বর, ২০১৩ তারিখে ঢাকার প্যান প্যাসিফিক সোনারগা হোটেলে অনুষ্ঠিত হয়েছে।

**Blank**



এনএসডিসি সচিবালয় (২য় তলা), টেলিকম ট্রেনিং সেন্টার, ৪২৩-৪২৮ তেজগাঁও শিল্প এলাকা, ঢাকা- ১২০৮  
টেলিফোন নম্বরঃ ৮৮৯১০৯১, ৮৮৯১০৯৩, ৮৮৯১০৯৬, ফ্যাক্সঃ ৮৮৯১০৯২  
ইমেইলঃ nsdcsecbd@yahoo.com, ওয়েবসাইটঃ www.nsd.gov.bd