

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



অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, ডিসেম্বর ২৯, ২০২১

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ

প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ১২ পৌষ ১৪২৮/২৭ ডিসেম্বর ২০২১

নং ০৩.১৪.২৬৯২.৮৭৭.২৪.০৪৬.২০২০-৫৬৮—স্থানীয় ও বৈদেশিক শ্রমবাজারের চাহিদা অনুযায়ী দক্ষতা প্রশিক্ষণের মান উন্নয়ন, দক্ষ জনবলের চাহিদার পূর্বাভাস, স্কিলস গ্যাপ এ্যানালাইসিস, শিক্ষানবিশি, শিল্প সংযোগ, অভিন্ন পাঠ্যক্রম প্রণয়ন এবং অ্যাসেসমেন্টে সহায়তা, উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি এবং দক্ষতা উন্নয়নে সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্ব বৃদ্ধিতে সক্রিয় ভূমিকা রাখাসহ কর্মসংস্থানের সুযোগ-সৃষ্টিতে সহায়তা করার লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এর ৬(১)(ছ) এর বিধান অনুযায়ী “শিল্প দক্ষতা পরিষদ পরিচালনা গাইডলাইন” জারি করা হলো।

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

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

দুলাল কৃষ্ণ সাহা

নির্বাহী চেয়ারম্যান (সচিব)।

(২১১৬৫)

মূল্য : টাকা ৫০.০০

শিল্প দক্ষতা পরিষদ পরিচালনা গাইডলাইন

১. ভূমিকা

উচ্চ জিডিপি প্রবৃদ্ধির ফলে গত এক দশকে বাংলাদেশের উল্লেখযোগ্য অর্থনৈতিক উন্নয়ন অর্জিত হয়েছে। ফলশ্রুতিতে জীবনমানের উন্নতিসহ মানব উন্নয়ন সূচকে বড় ধরনের অগ্রগতি হয়েছে। সরকারের বলিষ্ঠ নেতৃত্বে সরকারি, বেসরকারি ও উন্নয়নসহযোগীদের যৌথ উদ্যোগে গৃহীত জনকল্যাণমূলক পরিকল্পনা সুষ্ঠুভাবে বাস্তবায়নের ফলে দেশের দারিদ্র্যসীমা হ্রাসসহ আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে বাংলাদেশ বিশ্বের রোল মডেলে পরিণত হয়েছে। বাংলাদেশ ইতোমধ্যে ২০১৫ সালে একটি নিম্ন-মধ্যম আয়ের দেশে পরিণত হয়েছে এবং ২০২৬ সালের মধ্যে এলডিসি অবস্থা থেকে উত্তরণের লক্ষ্যে কাজ করে যাচ্ছে। অর্থনৈতিক উন্নয়নের সাম্প্রতিক সাফল্য এবং অর্থনীতির ভবিষ্যৎ প্রবৃদ্ধির হারের উপর ভিত্তি করে প্রণীত সরকারের ভিশন ২০৪১ বাস্তবায়িত হলে, বাংলাদেশ ২০৩০ সালের মধ্যে উচ্চ-মধ্যম আয়ের দেশে এবং ২০৪১ সালের মধ্যে উচ্চ-আয়ের দেশে পরিণত হবে।

বাংলাদেশে অর্থনীতির বিকাশ ও বৈচিত্র্য বৃদ্ধি এবং নতুন প্রযুক্তির প্রবর্তনের কারণে উদীয়মান প্রযুক্তির প্রয়োজনীয়তা পূরণে দক্ষ জনবলের ঘাটতি বাড়ছে। এছাড়া, বাংলাদেশে প্রতি বছর প্রায় ২.২ মিলিয়ন তরুণ জনগোষ্ঠী শ্রমবাজারে প্রবেশ করছে, যাদের অধিকাংশই কারিগরি জ্ঞানসমৃদ্ধ নয়। যার কারণে বেকারত্বের হার ব্যাপকভাবে বৃদ্ধি পাচ্ছে। ফলে জনমিতিক লভ্যাংশের সুবিধা থেকে আমরা বঞ্চিত হচ্ছি। এই সমস্যা সমাধানের জন্য বাংলাদেশ সরকার দেশে দক্ষ জনবল সৃষ্টির লক্ষ্যে ব্যাপক কর্মসূচি গ্রহণ করেছে। এরই ধারাবাহিকতায় জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮-এর অধীনে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (এনএসডিএ) গঠিত হয়েছে। মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর দিক-নির্দেশনায় এ বিপুল জনগোষ্ঠীকে স্থানীয় এবং বৈশ্বিক শ্রমবাজারে চাহিদা অনুযায়ী যুগোপযোগী করে গড়ে তোলার জন্য এনএসডিএ নিরলসভাবে কাজ করে যাচ্ছে।

পৃথিবীর বিভিন্ন দেশে দক্ষতা উন্নয়নে সেক্টর পদ্ধতির দীর্ঘ ইতিহাস রয়েছে। সে আলোকে আইনি কাঠামোর মাধ্যমে সম্প্রতি গঠিত সেক্টরভিত্তিক সংস্থাগুলো দক্ষতা উন্নয়নের কাজ করে যাচ্ছে। অনেক দেশে অর্থনৈতিক ও সামাজিক উন্নয়নের বিভিন্ন পর্যায়ে এরূপ সংস্থা তৈরির মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রম ত্বরান্বিত করা হয়েছে। নিয়োগকারী কর্তৃক পরিচালিত শিল্প দক্ষতা পরিষদগুলো স্বাধীনভাবে কাজ করে এমন একটি দক্ষতা ব্যবস্থা তৈরি করতে চায় যা নিয়োগকারীর চাহিদার ভিত্তিতে পরিচালিত হবে এবং স্ব-স্ব অর্থনৈতিক সেক্টরে প্রয়োগ করা হবে। শিল্প দক্ষতা পরিষদের নাম এবং সংখ্যা দেশভেদে ভিন্ন হলেও এর কাজ কমবেশি একই রকম। শিল্প দক্ষতা পরিষদ একদিকে নিয়োগকারী এবং অন্যদিকে সরকার ও দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারীদের মধ্যে সেতুবন্ধন হিসেবে কাজ করবে।

বাংলাদেশে ‘জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি, ২০১১’-এ শিল্প দক্ষতা পরিষদ তথা ইন্ডাস্ট্রি ফ্লিস কাউন্সিলের (আইএসসি) ধারণা তুলে ধরা হয়েছে। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ অনুযায়ী আইএসসি গঠন ও শক্তিশালী করা এনএসডিএ-এর একটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ। কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর ধারা ২৮-এর অধীনে এ পর্যন্ত ১২টি আইএসসি গঠিত ও নিবন্ধিত হয়েছে। আইএসসিগুলো দক্ষতা উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে যার ফলে পরিবারের গড় আয় বৃদ্ধি পাবে এবং অগ্রাধিকার খাতে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি ত্বরান্বিত করতে অবদান রাখবে। আইএসসি-এর কার্যক্রম সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার জন্য কিছু সুনির্দিষ্ট দিকনির্দেশনা থাকা প্রয়োজন। এই প্রেক্ষাপটে, এনএসডিএ-এর কার্যনির্বাহী কমিটির চতুর্থ সভায় শিল্প দক্ষতা পরিষদ পরিচালনা গাইডলাইন প্রণয়নের সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়।

২. সংজ্ঞা

শিল্প দক্ষতা পরিষদ বা ইন্ডাস্ট্রি ফ্লিস কাউন্সিল (আইএসসি) অর্থ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ দ্বারা অনুমোদিত এবং কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর ধারা ২৮ (১৯৯৪ সালের ১৮ নং আইন)-এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত একটি অলাভজনক সংস্থা হিসেবে নিবন্ধিত এক বা একাধিক সংস্থার সমন্বয়ে গঠিত সংগঠন এবং উক্ত সংস্থাগুলোর প্রতিনিধিদের নিয়ে গঠিত শিল্প খাতের সংস্থা।

দক্ষতা অর্থ কোনো নির্দিষ্ট কাজ করার জন্য অর্জিত জ্ঞান ও কৌশল, অথবা জাতীয় ও আন্তর্জাতিক বাজারের শিল্প ও পেশাগত চাহিদার প্রয়োজনীয় মান অনুযায়ী পণ্য ও সেবা উৎপাদন করার ক্ষমতা।

কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড (সিএস) অর্থ কর্মক্ষমতার বিনির্দেশ যা কর্মে কার্যকরভাবে কাজ করার প্রয়োজনীয় দক্ষতা, জ্ঞান এবং মনোভাব নির্ধারণ করে।

ফ্লিস ট্রেনিং প্রোভাইডার (এসটিপি) অর্থ দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ পরিচালনার জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিবন্ধিত প্রশিক্ষণ কেন্দ্র।

সিওই অর্থ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের প্রণীত মান অনুযায়ী প্রতিষ্ঠিত প্রশিক্ষণ কেন্দ্র।

স্বীকৃতি অর্থ নির্দিষ্ট প্রশিক্ষণ কোর্স পরিচালনা করার জন্য একটি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি।

প্রশিক্ষক অর্থ এমন একজন পেশাদার যিনি একজন শিক্ষার্থী বা শিক্ষার্থীদের একটি দলকে একটি নির্দিষ্ট ট্রেড বা কারিগরি কাজ সম্পাদন করার জন্য যোগ্যতার উন্নয়ন ঘটাতে সক্ষম। দক্ষতা প্রশিক্ষকরা প্রশিক্ষণ সুবিধা প্রদানকারী, কম্পিটেন্সি অ্যাসেসর, প্রশিক্ষণ ডিজাইনার এবং উন্নয়নকারী ও প্রশিক্ষণ সুপারভাইজারদের মতো ভূমিকা গ্রহণ করতে সক্ষম।

প্রশিক্ষার্থী অর্থ একজন ব্যক্তি যিনি একটি নিবন্ধিত দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণরত আছে।

অ্যাসেসমেন্ট টুলস অর্থ অ্যাসেসমেন্ট করার সামগ্রী যাতে প্রমাণক সংগ্রহ ও ব্যাখ্যার নিমিত্ত অ্যাসেসমেন্ট উপকরণ এবং নির্দেশাবলি উভয়ই থাকে।

অ্যাসেসর অর্থ সনদপ্রত্যাশী একজন প্রার্থীর যোগ্যতা মূল্যায়ন করার জন্য অনুমোদিত ব্যক্তি।

অ্যাসেসমেন্ট অর্থ জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত অ্যাসেসর দ্বারা একজন প্রার্থীর যোগ্যতা পরিমাপ করার পদ্ধতি।

পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) অর্থ একজন ব্যক্তির অর্জিত জ্ঞান, দক্ষতা এবং যোগ্যতা সে কীভাবে, কখন বা কোথায় শিখেছে সেটি নির্বিশেষে একটি নির্ধারিত প্রমিত মানদণ্ডের বিপরীতে শনাক্তকরণ, পরিমাপ এবং সনদায়নে ব্যবহৃত প্রক্রিয়া।

ইন্ডাস্ট্রি লিংকেজ অর্থ পারস্পরিক উন্নয়নের জন্য দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী এবং শিল্পপ্রতিষ্ঠান বা সেবা প্রদানকারীদের মধ্যে প্রতিষ্ঠিত সংযোগ।

আপ-স্কিলিং অর্থ নতুন দক্ষতা শেখার বা কর্মীদের নতুন দক্ষতা শেখানোর প্রক্রিয়া।

রি-স্কিলিং নতুন দক্ষতা শেখার প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে কেউ একটি ভিন্ন কাজ করতে পারে, অথবা একটি প্রশিক্ষণ যার মাধ্যমে মানুষ একটি ভিন্ন কাজ করতে পারে।

শিক্ষানবিশি অর্থ এমন একটি দক্ষতা প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা যার মাধ্যমে একজন নিয়োগকারী এক বা একাধিক ব্যক্তিকে শিক্ষানবিশ হিসেবে নিয়োগের জন্য চুক্তি করেন এবং তাদেরকে একটি পূর্ব-নির্ধারিত সময়ের জন্য শিল্প ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে কোনো পেশা/ ট্রেডে পদ্ধতিগতভাবে প্রশিক্ষণ প্রদান করেন।

৩. রূপকল্প, অভিলক্ষ্য এবং আইএসসি গঠনের উদ্দেশ্য

৩.১ রূপকল্প

দক্ষতা উন্নয়নে শিল্পসংযোগ শক্তিশালী করার জন্য এনএসডিএ-কে সহায়তা করা।

৩.২ অভিলক্ষ্য

দক্ষতা প্রতিবেশ (ইকো-সিস্টেম) উন্নত করার জন্য প্রযুক্তিগত পরিবর্তনের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ বাজারমুখী দক্ষতা ও প্রশিক্ষণ শনাক্ত করা।

৩.৩ উদ্দেশ্য

আইএসসি গঠনের উদ্দেশ্যসমূহ নিম্নরূপ:

- শিল্পপ্রতিষ্ঠান ও এসটিপির মধ্যে সংযোগ স্থাপন করা;
- শিল্পের চাহিদা অনুযায়ী অকুপেশন চিহ্নিতকরণে সহায়তা করা;
- কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড, ক্যাড ও কারিকুলাম প্রণয়নে অবদান রাখা;
- দক্ষতার জন্য শিল্পের চাহিদার পূর্বাভাস দেওয়া;

- পর্যায়ক্রমে স্কিলস গ্যাপ অ্যানালাইসিসে সহায়তা করা যা এসটিপিগুলোকে বিদ্যমান কর্মশক্তির রি-স্কিলিং ও আপ-স্কিলিং-এ সহায়তা করবে;
- স্থানীয় এবং বৈদেশিক শ্রমবাজারে কর্মসংস্থানের সুযোগ-সৃষ্টিতে সহায়তা করা;
- প্রশিক্ষণার্থী, প্রশিক্ষক এবং অ্যাসেসরদের অ্যাসেসমেন্টে এনএসডিএ-কে সহায়তা করা;
- শিক্ষানবিশি কার্যক্রমে সহায়তা করা;
- শিল্পপ্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা ও মুনাফা বৃদ্ধিতে সহায়তা করা; এবং
- দক্ষতা উন্নয়নে সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্ব বৃদ্ধিতে সক্রিয় ভূমিকা রাখা।

৪. আইএসসি গঠন ও নিবন্ধন

আইএসসি গঠন ও নিবন্ধনের ধাপসমূহ নিম্নরূপ:

ক. সম্ভাব্য সেক্টর শনাক্তকরণ: নির্দিষ্ট সেক্টর বা ক্লাস্টারে দক্ষতা উন্নয়নে আইএসসি-এর কার্যক্রম সহজতর করার জন্য সমজাতীয় উৎপাদন বা কার্যক্রম অনুসারে আইএসসিগুলোকে ক্লাস্টার বা শ্রেণিবদ্ধ করা আবশ্যিক। জিডিপিতে অবদান, কর্মসংস্থানের সম্ভাবনা এবং দীর্ঘ সময়ের জন্য আইএসসি পরিচালনা ও টিকিয়ে রাখার জন্য ২০ থেকে ২৫টি আইএসসি গঠন করা যেতে পারে।

খ. প্রাসঙ্গিক সাব-সেক্টর নির্বাচন এবং সাব-সেক্টর শিল্প মালিক সমিতি সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহ: এনএসডিএ সংশ্লিষ্ট সাব-সেক্টর নির্বাচন এবং সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ/এজেন্সির মাধ্যমে সাব-সেক্টরের শিল্প মালিক সমিতি/ এসোসিয়েশনের প্রতিনিধিদের তালিকা সংগ্রহ করবে।

গ. সাব-সেক্টর অ্যাসোসিয়েশনের প্রতিনিধিদের নিয়ে অ্যাড-হক কমিটি গঠন: আইএসসি-এর নিবন্ধনের জন্য সাব-সেক্টর অ্যাসোসিয়েশনের প্রতিনিধিদের নিয়ে একটি অ্যাড-হক কমিটি গঠন করতে হবে। কমিটির সদস্য সংখ্যা চেয়ারম্যান, ভাইস-চেয়ারম্যান ও পরিচালকসহ ৭ থেকে ২১ জন হতে পারে। এনএসডিএ এবং সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ/এজেন্সি অ্যাড-হক কমিটি গঠনে সহায়তা করবে।

ঘ. জয়েন্ট স্টক কোম্পানি ও ফার্মের নিবন্ধকের কাছ থেকে নামের ছাড়পত্র নেওয়া: প্রস্তাবিত আইএসসি এনএসডিএ-এর মাধ্যমে জয়েন্ট স্টক কোম্পানি ও ফার্মের নিবন্ধকের নিকট হতে নামের ছাড়পত্র (নেম ক্লিয়ারেন্স) সনদ সংগ্রহ করবে।

ঙ. মেমোরেন্ডাম অব অ্যাসোসিয়েশন এবং আর্টিক্যাল অব অ্যাসোসিয়েশন প্রস্তুত করা: কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর সাথে সঙ্গতি রেখে এনএসডিএ কর্তৃক একটি সাধারণ মেমোরেন্ডাম অফ অ্যাসোসিয়েশন (এমওএ) এবং একটি আর্টিক্যাল অব অ্যাসোসিয়েশন (এওএ) প্রণয়ন করা হয়েছে যার ভিত্তিতে প্রস্তাবিত আইএসসি তার নিজস্ব এমওএ এবং এওএ তৈরি করবে।

চ. বাণিজ্য মন্ত্রণালয় থেকে অলাভজনক কোম্পানি হিসেবে লাইসেন্স নেওয়া: আইএসসিসমূহ কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর ধারা ২৮-এর অধীনে নিবন্ধিত হবে। এজন্য আইএসসিগুলো এনএসডিএ-এর মাধ্যমে বাণিজ্য মন্ত্রণালয় থেকে লাইসেন্স সংগ্রহ করবে।

ছ. জয়েন্ট স্টক কোম্পানি এবং ফার্মের নিবন্ধকের কাছ থেকে নিবন্ধন নেওয়া: আইএসসিসমূহ নিবন্ধন ফি জমা দেবে এবং বাণিজ্য মন্ত্রণালয়-এর লাইসেন্স এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় নথিসহ জয়েন্ট স্টক কোম্পানি ও ফার্মের নিবন্ধকের নিকট নিবন্ধনের জন্য অনলাইনে আবেদন জমা দেবে। নিবন্ধক, জয়েন্ট স্টক কোম্পানি ও ফার্ম কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর ধারা ২৮-এর অধীনে অলাভজনক কোম্পানি হিসেবে ঐ আইএসসি বরাবর একটি সার্টিফিকেট অফ ইনকর্পোরেশন প্রদান করবে।

৫. সাংগঠনিক কাঠামো ও পরিচালনা

সাধারণ সদস্য, একটি পরিচালনা পর্ষদ (বিওডি) এবং কয়েকটি টেকনিক্যাল উপ-কমিটি নিয়ে আইএসসি গঠিত হবে। পরিচালনা পর্ষদকে সহায়তা করার জন্য এবং আইএসসি-এর কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য নির্দিষ্ট সংখ্যক কর্মী থাকবে। কর্মীদের সংখ্যা এবং তাদের পদ আইএসসি-এর পরিচালনা পর্ষদ দ্বারা নির্ধারিত হবে।

৫.১. পরিচালনা পর্ষদ

পরিচালনা পর্ষদ কোম্পানির কর্তৃপক্ষ হবে। পরিচালনা পর্ষদের সদস্য সংখ্যা ৭ জনের কম এবং ২১ জনের বেশি হবে না; তাদের মধ্যে:

- ১) চেয়ারপার্সন ১ জন
- ২) ভাইস চেয়ারপার্সন সর্বনিম্ন ১ জন এবং সর্বোচ্চ ৩ জন
- ৩) পরিচালক সর্বনিম্ন ৫ জন এবং সর্বোচ্চ ১৭ জন

কোম্পানি আইন, ১৯৯৪ এবং আইএসসি-এর আর্টিকেল অব অ্যাসোসিয়েশন অনুযায়ী পরিচালনা পর্ষদ গঠিত হবে। সংশ্লিষ্ট শিল্প সেক্টর সম্পর্কে বিস্তারিত জ্ঞান ও সেক্টরে প্রভাবসম্পন্ন ব্যক্তিগণ পরিচালনা পর্ষদের সদস্য হবেন। পরিচালনা পর্ষদের প্রধান কাজ হলো আইএসসি-এর কর্পোরেট কৌশলের জন্য সামগ্রিক দিকনির্দেশনা ও নেতৃত্ব প্রদান করা এবং এর কার্যকারিতা নিশ্চিত করা। এনএসডিএ-এর একজন প্রতিনিধি বোর্ডে পর্যবেক্ষক হিসেবে থাকবেন। যদি কোনো আইএসসি-কে কোনো প্রকল্প বা সংস্থা থেকে অর্থায়ন করা হয়, তবে অর্থায়ন অব্যাহত থাকা পর্যন্ত সংশ্লিষ্ট প্রকল্প/সংস্থার একজন পর্যবেক্ষক হিসেবে থাকবেন।

৫.২ পরিচালনা পর্ষদের ভূমিকা

পরিচালনা পর্ষদ আইএসসি এবং কারিগরি উপ-কমিটির কার্যক্রম পরিচালনার জন্য দায়বদ্ধ থাকবে। এছাড়াও পরিচালনা পর্ষদ নিম্নবর্ণিত কার্যক্রম বাস্তবায়ন করবে:

- আইএসসি-কে পলিসি/নীতিগত নির্দেশনা প্রদান;
- আইএসসি এবং এর দলের সম্পাদিত কাজে সহযোগিতা, পর্যবেক্ষণ এবং মূল্যায়ন;
- সেক্টরাল দক্ষতা উন্নয়ন কৌশল এবং কর্ম পরিকল্পনায় সহযোগিতা;

- বিভিন্ন সেক্টরে এবং সরকারি পর্যায়ে আইএসসি-এর কার্যক্রম ও স্বার্থের পক্ষে সমর্থন ও প্রচারণা;
- এজিএম পরিচালনা, বাজেট অনুমোদন, অডিট পরিচালনা এবং বার্ষিক প্রতিবেদন প্রস্তুতকরণ;
- আইএসসি-এর সামগ্রিক কার্যক্রম নিরীক্ষণ; এবং
- বিভিন্ন মিটিং/ফোরামে আইএসসি-এর অংশগ্রহণ ও প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ।

৫.৩ উপ-কমিটি

আইএসসি যখন প্রয়োজন হবে তখন এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে উপ-কমিটি গঠন করবে। পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক উক্ত উপ-কমিটির সদস্যপদ নির্ধারিত হবে। উপ-কমিটির সদস্যদের শিল্প বিশেষজ্ঞ, একাডেমিয়া/ট্রেনিং ইনস্টিটিউট এবং অর্থায়ন অংশীদারদের/ফান্ডিং পার্টনারদের থেকে নিতে হবে। তিনটি উপ-কমিটি থাকতে পারে। গভর্নিং বডির একজন করে সদস্য এই তিন কমিটির একেকটিতে সভাপতিত্ব করবেন। প্রতি তিন মাসে উপ-কমিটি অন্তত একবার সভা করবে। উপ-কমিটির সভায় যোগদানের জন্য সম্মানী বা ভাতা দেওয়া যেতে পারে।

৫.৩.১ গবেষণা উপদেষ্টা কমিটি

গবেষণা উপদেষ্টা কমিটির (আরএসি) কার্যাবলি নিম্নরূপ:

- শিল্পের চাহিদা অনুযায়ী পেশা/অকুপেশন চিহ্নিত করা;
- দক্ষ কর্মীর চাহিদা এবং সরবরাহ নির্দিষ্ট সময় অন্তে পর্যালোচনা করা;
- দক্ষতা সেটের পরিমাণ ও ঘাটতি চিহ্নিত করা; এবং
- আন্তর্জাতিক মানদণ্ড অনুশীলনের প্রবণতা ও ভবিষ্যৎ প্রয়োজনীয়তা শনাক্ত করা।

৫.৩.২ অ্যাফিলিয়েশন, অ্যাক্রেডিটেশন ও অ্যাসেসমেন্ট কমিটি

কমিটির প্রধান কার্যাবলি নিম্নরূপ:

- দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের (এসটিপি) নিবন্ধন, কোর্স স্বীকৃতি এবং অ্যাসেসমেন্ট সেন্টারের স্বীকৃতি প্রদান প্রক্রিয়ায় এনএসডিএ-কে বিশেষজ্ঞ সহায়তা প্রদান করা;
- এসটিপি এবং অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার সম্পর্কে এনএসডিএ-কে সুপারিশ করা;
- প্রশিক্ষণার্থীদের অ্যাসেসমেন্টের জন্য অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার নির্বাচন করতে এনএসডিএ-কে সহায়তা করা; এবং
- শিল্পপ্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষিত সুদক্ষ জনশক্তি সরবরাহে সহায়তা প্রদান করা।

৫.৩.৩ মান নিশ্চিতকরণ কমিটি

মান নিশ্চিতকরণ (কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স) কমিটির প্রধান কাজ হলো এনএসডিএ-কে সহায়তা করা যার উদ্দেশ্য হলো:

- ইন্ডাস্ট্রি-অ্যাসেসর চিহ্নিত করে সুনির্দিষ্ট কাজের জন্য ইন্ডাস্ট্রি-অ্যাসেসরদের একটি পুল গঠন করা;
- সিবিটিভিত্তিক কারিকুলাম এবং প্রশিক্ষণ সামগ্রীর ওপর নির্ভর করে প্রশিক্ষক এবং অ্যাসেসরদের প্রশিক্ষণ বাস্তবায়ন;
- সিএস এবং কিউপি পরীক্ষা করা;
- প্রশিক্ষণের গুণগতমান মূল্যায়ন করা; এবং
- শিল্পপ্রতিষ্ঠান থেকে মানসম্পন্ন অ্যাসেসর নিযুক্ত করা।

৫.৪ আইএসসি অফিস স্টাফ

কোম্পানির কর্মকর্তাগণ হবেন একজন সিইও, একজন অফিস সেক্রেটারি এবং প্রয়োজনে বোর্ড নির্ধারিত অন্যান্য কর্মকর্তা। পরামর্শক, মেসেঞ্জার, ক্লিনার এবং অন্যান্য সহায়ক কর্মীদের সেবা আউটসোর্স করা যেতে পারে। বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত একটি নিয়োগ বিধি থাকবে। আইএসসি একটি নিয়োগ কমিটি গঠন করবে। নিয়োগ কমিটির প্রধান হবেন পরিচালনা পর্ষদের একজন সদস্য। নিয়োগ কমিটির অন্যান্য সদস্যগণ হবেন এনএসডিএ, অর্থায়ন সংস্থা, একাডেমিয়া এবং শিল্পপ্রতিষ্ঠান বিশেষজ্ঞগণ। কোম্পানির প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা (সিইও) এবং অন্যান্য কর্মকর্তা নিয়োগ কমিটি দ্বারা নির্বাচিত হবেন। আইএসসি-এর কার্যালয়ের সকল নিয়োগ বোর্ড কর্তৃক অনুমোদিত হতে হবে।

সিইও এবং অন্যান্য অফিসারদের কর্তৃত্ব ও দায়িত্ব কোম্পানি আইন, ১৯৯৪ এবং এর অধীনে প্রণীত আর্টিক্যাল ও প্রবিধানের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হবে এবং সময়ে সময়ে বোর্ড দ্বারা নির্ধারিত হবে। সিইও এবং অন্যান্য কর্মকর্তাগণ বোর্ডের সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের দ্বারা অপসারিত হতে পারেন তবে এ ধরনের যেকোনো অপসারণের ক্ষেত্রে অপসারিত ব্যক্তির চুক্তির অধিকার, যদি থাকে, লঙ্ঘন করা যাবে না। বোর্ডের চেয়ারপার্সনের কাছে পদত্যাগের লিখিত নোটিশ প্রদান করে যে কোনো কর্মকর্তা যেকোনো সময় পদত্যাগ করতে পারবেন। পদত্যাগপত্র গ্রহণের সাথে সাথে তা কার্যকর হবে যদি না আবেদনে অন্য কোনো সময় উল্লেখ করা থাকে। পদত্যাগ কার্যকর করার জন্য এ ধরনের পদত্যাগপত্র গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা থাকবে না।

৫.৪ সভা

আইএসসি প্রয়োজনে যেকোনো সময় সভা করতে পারবে। সাধারণত, বোর্ড সদস্যদের মাসে অন্তত একবার নিয়মিত বৈঠকে বসতে হবে। আইএসসি তার সকল বোর্ড সদস্য, সংশ্লিষ্ট সমিতি, এনএসডিএ, সংশ্লিষ্ট সরকারি দপ্তর এবং উন্নয়ন অংশীদারদের কাছে সভার কার্যবিবরণী প্রেরণ করবে। আইএসসি তার এমওএ এবং এওএ অনুযায়ী সমস্ত সভা পরিচালনা করবে।

৫.৬ নির্বাচন

বোর্ডের নির্বাচন আয়োজনের অন্তত নব্বই দিন আগে বিদ্যমান বোর্ড তিন সদস্যের একটি নির্বাচনী বোর্ড এবং অন্য তিন সদস্যের একটি নির্বাচনী আপিল বোর্ড গঠন করবে। বিদ্যমান বোর্ডের কোনো সদস্য বা কোনো প্রার্থী, প্রস্তাবক বা প্রার্থীর সমর্থনকারী এই বোর্ড দুটির সদস্য হতে পারবেন না। নির্বাচনী বোর্ড ও নির্বাচনী আপিল বোর্ড নির্বাচন পরিচালনা করবে এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট কাজ সম্পাদন করবে। নির্বাচনের সমস্ত পদ্ধতি ট্রেড অর্গানাইজেশন রুলস, ১৯৯৪ এবং সংশ্লিষ্ট আইএসসি-এর সময়ে সময়ে সংশোধিত এমওএ এবং এওএ অনুযায়ী পরিচালিত হবে।

৫.৬.১ গভর্নেন্স এবং আইনি কাঠামো

আইএসসি-এর প্রথম কাজ হলো আইনি কাঠামো নির্ধারণ করা। আইএসসি কেবলমাত্র একটি উপদেষ্টামূলক প্রতিষ্ঠান হবে না। এটির কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষমতা ও নিজ সম্পদের নিয়ন্ত্রণের অধিকার থাকবে এবং এটি স্বাধীন ও স্বায়ত্তশাসিত হবে। আইএসসি দক্ষতা উন্নয়নের বিষয়ে সংশ্লিষ্ট সেক্টরের প্রতিনিধি হিসেবে কাজ করবে।

আইএসসি গঠনের জন্য জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বিধিমালা, ২০২০-এর বিধি ১৪(১) অনুযায়ী এনএসডিএ-কে দায়িত্ব প্রদান করা হয়েছে। পৃষ্ঠপোষক সংস্থা হিসেবে এনএসডিএ সেক্টর এবং সাব-সেক্টরের চাহিদার ভিত্তিতে আইএসসি গঠনের উদ্যোগ গ্রহণ করবে। আইএসসিগুলো অলাভজনক সংস্থা হিসেবে কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর অনুচ্ছেদ ২৮-এর অধীনে নিবন্ধিত হবে। এনএসডিএ আইএসসি গঠন ও শক্তিশালী করতে সহায়তা করবে।

৬. আইএসসি-এর কার্যাবলি

দক্ষতা উন্নয়নে শিল্প সহযোগিতা নিশ্চিত করার জন্য আইএসসিসমূহ প্রতিষ্ঠিত হয়েছে এবং হবে। আইএসসি দক্ষতার চাহিদা, অগ্রাধিকারমূলক পেশা, প্রযুক্তিগত পরিবর্তন এবং কাজের সুযোগ সম্পর্কে তথ্য সরবরাহ করবে। অধিকন্তু, আইএসসি শিল্প সংযোগ শক্তিশালীকরণ, শিক্ষানবিশি কার্যক্রম, আপ-স্কিলিং এবং রি-স্কিলিং, আরপিএল, স্ট্যান্ডার্ড ও কারিকুলাম প্রণয়ন এবং প্রশিক্ষণার্থী, প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরদের অ্যাসেসমেন্টে সহযোগিতা করবে।

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বিধিমালা, ২০২০ এবং এনএসডিপি, ২০২১-এ বর্ণিত কর্তব্যের ওপর ভিত্তি করে আইএসসির গুরুত্বপূর্ণ কাজ নিম্নরূপ:

৬.১ গবেষণা পরিচালনা

আইএসসিসমূহ শিল্পে দক্ষতা বিকাশের বর্তমান চাহিদার ওপর গবেষণা পরিচালনা, দক্ষ কর্মীর সরবরাহ পর্যালোচনা, দক্ষতার ঘাটতি চিহ্নিত করা, স্কিলস সেটের ঘাটতি নিরূপণ, চতুর্থ শিল্প বিপ্লবসহ (4IR) বিদ্যমান প্রবণতা ও নতুন চাহিদা নিরূপণ এবং আন্তর্জাতিক মানদণ্ড অনুশীলনে এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে। প্রাথমিকভাবে, এনএসডিএ গবেষণা পরিচালনার জন্য পৃথক গবেষক বা গবেষণা সংস্থাকে নিযুক্ত করবে। ক্রমাগতই আইএসসিগুলো অভিজ্ঞতা অর্জন করে

পরামর্শদাতা বা গবেষণা সংস্থার সাহায্য ছাড়াই গবেষণা পরিচালনা করার সক্ষমতা অর্জন করবে। বিশেষ করে, আইএসসিগুলো নিম্নলিখিত গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা করতে এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে:

- স্কিলস গ্যাপ পর্যালোচনা;
- পরিকল্পনা এবং পরিবীক্ষণের জন্য যথাযথ দক্ষতা ও শ্রমবাজারের তথ্য পর্যালোচনা;
- অগ্রাধিকারমূলক অকুপেশন শনাক্তকরণ;
- নতুন এবং উদীয়মান প্রযুক্তি শনাক্তকরণ; এবং
- শ্রমবাজারের চাহিদার পূর্বাভাস প্রদানে সহযোগিতা।

উপরে উল্লিখিত বিষয়গুলোর পাশাপাশি আইএসসি প্রয়োজন মোতাবেক অন্যান্য গবেষণা এবং স্টাডি পরিচালনা করতে এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে।

৬.২ সিএস, ক্যাড ও কারিকুলাম প্রণয়ন

কার্যকর দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের জন্য সিএস, ক্যাড ও কারিকুলাম প্রয়োজন। আইএসসিগুলো বিদ্যমান সিএস, ক্যাড ও কারিকুলাম পর্যালোচনা এবং নতুন সিএস, ক্যাড ও কারিকুলাম প্রণয়ন করতে এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে। সেক্টর-নির্দিষ্ট কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড প্রণয়নে সংশ্লিষ্ট আইএসসি এনএসডিএ-কে সহযোগিতা করবে এবং নিম্নলিখিত কার্যক্রম সম্পাদনে সহায়তা করবে:

- আদর্শ জব প্রোফাইল তৈরি, অকুপেশনাল স্ট্যান্ডার্ড প্রণয়ন (একজন কর্মীকে পেশায় সম্পৃক্ত করতে প্রয়োজনীয় সকল কার্যক্রমের বিশদ তালিকা) এবং কম্পিটেন্সি স্ট্যান্ডার্ড (জ্ঞান, দক্ষতা এবং মনোভাবের বিস্তারিত তালিকা যা একজন কর্মীকে একটি কাজ সম্পাদন করার জন্য অবশ্যই থাকতে হবে) প্রণয়নে শিল্পপ্রতিষ্ঠানের সাথে সহযোগিতা করবে। এ কম্পিটেন্সিগুলো একইসঙ্গে কারিগরি ও সফট স্কিলস হবে;
- শিল্পপ্রতিষ্ঠানে প্রতিটি কাজের বৈশিষ্ট্য অনুযায়ী প্রয়োজনীয় দক্ষতার জন্য ন্যূনতম মান/গ্রেডিং অর্জন এবং দায়িত্বরত সকলের জন্য পেশাগত উন্নয়ন (Career Path) পথ তৈরি করা;
- প্রতিটি যোগ্যতার মানদণ্ডের জন্য সনদায়নের স্তর নির্দিষ্টকরণ; এবং
- সিএস, ক্যাড ও কারিকুলাম পর্যালোচনা এবং প্রস্তুতের সময় আইএসসিগুলো শিল্পপ্রতিষ্ঠান থেকে যথাযথ বিশেষজ্ঞদের কারিগরি উপ-কমিটিতে অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করবে এবং সংশ্লিষ্ট আইএসসি-এর চেয়ারম্যান বা আইএসসির প্রতিনিধি ভ্যালিডেশন কর্মশালায় সভাপতিত্ব করবেন। খসড়াসমূহ ভ্যালিডেশন কর্মশালায় যাচাই করা হবে এবং অনুমোদনের জন্য এনএসডিএ-তে দাখিল করতে হবে।

৬.৩ গুণগতমানের নিশ্চয়তা

আইএসসিগুলো গুণগতমান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থার অবিচ্ছেদ্য অংশ। এসটিপি নিবন্ধন থেকে শুরু করে প্রশিক্ষার্থীদের সনদায়ন পর্যন্ত প্রশিক্ষণচক্রের বিভিন্ন স্তরে আইএসসি সম্পৃক্ত থাকবে। আইএসসি-এর প্রধান দায়িত্ব হবে নির্ধারিত মান এবং কারিকুলাম অনুযায়ী দক্ষতা উন্নয়ন বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া মূল্যায়নে এনএসডিএকে সহায়তা করা। এছাড়া, আইএসসিগুলো এসটিপি রেজিস্ট্রেশন, কোর্স অ্যাক্রেডিটেশন, প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরদের উন্নয়ন এবং প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরদের অ্যাসেসমেন্টের সাথে সংশ্লিষ্ট থাকবে। আইএসসি-এর নির্দিষ্ট দায়িত্বের মধ্যে থাকবে:

৬.৩.১ এসটিপি নিবন্ধন এবং কোর্স ও অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার স্বীকৃতির বিষয়ে সহায়তা

এনএসডিএ এসটিপি নিবন্ধন এবং কোর্স ও অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার স্বীকৃতির জন্য কমিটি গঠন করবে। কমিটির সদস্যদের একজন হবেন আইএসসি-এর প্রতিনিধি যিনি বিশেষজ্ঞ সহায়তা প্রদান করবেন। এসটিপি নিবন্ধন এবং কোর্স ও অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার স্বীকৃতি গাইডলাইনের ওপর ভিত্তি করে কমিটিগুলো এসটিপি নিবন্ধন এবং কোর্স ও অ্যাসেসমেন্ট সেন্টার স্বীকৃতির জন্য সুপারিশ করবে। স্বীকৃতির ক্ষেত্রে কোর্সের বিষয়বস্তু অনুমোদন, ন্যূনতম প্রয়োজনীয় অবকাঠামো, অনুষদের/ফ্যাকাল্টির সনদায়ন এবং বাস্তব অভিজ্ঞতা অন্যান্য মূল মানদণ্ডের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

৬.৩.২ প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরদের সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য এনএসডিএ-কে সহায়তা

প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরগণ প্রশিক্ষণের মান নিশ্চিত করতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেন। মানসম্পন্ন প্রশিক্ষক এবং অ্যাসেসরদের তীব্র ঘাটতি বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থার দুর্বল জায়গাগুলোর মধ্যে একটি। আইএসসি প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরদের সক্ষমতা তৈরির প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে এবং তাদের জন্য শিল্প সংযুক্তির ব্যবস্থা করবে। এছাড়া, আইএসসি প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরদের পুল তৈরি করতে এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে।

৬.৩.৩ প্রশিক্ষার্থী, প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরদের অ্যাসেসমেন্টে এনএসডিএ-কে সহায়তা

এনএসকিউএফ-এর মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ অ্যাসেস করা হবে যাতে শিক্ষার্থীরা তাদের অর্জিত দক্ষতার আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি পেতে পারে। এসটিপি প্রশিক্ষণ পরিচালনা করবে এবং মূল্যায়ন ও সনদায়ন এনএসডিএ দ্বারা সম্পন্ন করা হবে। এনএসডিএ দক্ষতা প্রশিক্ষণের গুণগতমান নিশ্চিত করতে সনদায়িত প্রশিক্ষক এবং অ্যাসেসরদের পুল তৈরি করবে। আইএসসিগুলো সনদায়িত প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরদের পুল তৈরি করতে এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে। আইএসসিগুলো প্রশিক্ষার্থী, প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসরদের অ্যাসেসমেন্টে এনএসডিএ-কে সহায়তা করার সময় শিল্পপ্রতিষ্ঠান থেকে উপযুক্ত বিশেষজ্ঞদের অ্যাসেসমেন্টে নিযুক্ত হওয়ার অনুমতি প্রদান এবং প্রাপ্যতা নিশ্চিত করবে।

৬.৪ শিল্প-ইনস্টিটিউট সংযোগ স্থাপন

৬.৪.১ প্রশিক্ষার্থীদের শিল্পসংযুক্তি

দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের (এসটিপি) অনুরোধে আইএসসিগুলো প্রশিক্ষার্থীদের শিল্পসংযুক্তির ব্যবস্থা করবে। এসটিপিগুলো প্রশিক্ষার্থীদের শিল্পসংযুক্তির ব্যবস্থা করার জন্য এনএসডিএ-এর সাথে পরামর্শক্রমে আইএসসি-কে নির্ধারিত হারে ফি প্রদান করবে।

৬.৪.২ বিদ্যমান কর্মশক্তির আপ-স্কিলিং ও রি-স্কিলিং

আইএসসিসমূহ আপ-স্কিলিং ও রি-স্কিলিং কার্যক্রম পরিচালনার জন্য নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহণে সহায়তা করবে:

- প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা পর্যালোচনা এবং উদীয়মান (emerging) প্রযুক্তি মোকাবেলায় নতুন দক্ষতা প্রবর্তন ও সময়ের অনুপযোগী দক্ষতা নির্ধারণপূর্বক পুনঃপ্রশিক্ষণের মাধ্যমে তা প্রতিস্থাপন করা;
- আপ-স্কিলিং ও রি-স্কিলিং প্রদানের জন্য টার্গেট গ্রুপ শনাক্ত করা;
- ক্যারিয়ার কাউন্সেলিং ও গাইডেন্স প্রদান করা;
- যথাযথ প্রশিক্ষণ কর্মসূচি প্রস্তুত করা;
- সিএস, ক্যাড ও কারিকুলাম প্রণয়নে এনএসডিএ-কে সহায়তা করা; এবং
- প্রশিক্ষণ সামগ্রী প্রস্তুত করতে এসটিপি/সিওই-কে সহায়তা করা।

৬.৪.৩ সেক্টর সমাধান

আইএসসিগুলো সেক্টরের যে কোনো প্রয়োজনে এগিয়ে আসবে এবং সমাধানে সহযোগিতা করবে। সেক্টরসমূহে উদ্ভূত যে কোনো সমস্যা সমাধানে আইএসসি-এর ভূমিকা নিম্নরূপ হবে:

- শিল্প সেক্টরের উৎপাদনশীলতা বাড়ানোর জন্য গ্রাহক সেবা (কাস্টমার কেয়ার) প্রদান করবে।
- শিল্প দক্ষতা-সম্পর্কিত কার্যক্রমের ওপর স্বল্পমেয়াদী সমন্বয়যোগী প্রশিক্ষণ প্রোগ্রাম ডিজাইন করবে।
- নতুন প্রোডাকশন/উৎপাদন লাইন, সরঞ্জাম, অতিরিক্ত কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে এসটিপি-এর সাথে মধ্যস্থতাকারী হিসেবে অথবা সিওই/অন্য যেকোনো উপযুক্ত উপায়ে নিজেরা প্রশিক্ষণ কার্যক্রম বাস্তবায়নে সহায়তা প্রদান করবে।

৬.৫ ক্যারিয়ার গাইডেন্স

আইএসসি শ্রমবাজারে আগমনকারী কর্মীদের ক্যারিয়ার গঠনে নির্দেশনা প্রদান করে পেশা নির্বাচনের মাধ্যমে তাদের ক্রমবর্ধমান বিকাশের নিমিত্ত দক্ষতা অর্জনের সম্ভাব্য জ্ঞান এবং ভবিষ্যৎ সম্ভাবনা শেয়ার করে এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে। শিল্পপ্রতিষ্ঠানের কর্মীদের ক্রস-ফাংশনাল দক্ষতা বাড়াই করতেও আইএসসি সাহায্য করবে যা শিল্পখাতকে সমৃদ্ধ করবে।

৬.৬ জব প্লেসমেন্ট ও জব ফেয়ার/চাকরি মেলা আয়োজনে সহায়তা

আইএসসি চাকরিপ্রার্থী ও এসটিপি-কে জব প্লেসমেন্টের ক্ষেত্রে সহায়তা করবে এবং শিল্পপ্রতিষ্ঠানে চাকরির জন্য দক্ষতা গ্রাজুয়েটদের সমর্থন দেবে। জব ফেয়ার/চাকরি মেলা দক্ষতা গ্রাজুয়েটদের চাকরিতে নিয়োগের একটি উপায়। আইএসসিগুলো এসটিপি ও শিল্প অংশীদারদের সহায়তায় বা সহযোগিতায় জব ফেয়ারের ব্যবস্থা করবে। আইএসসি-এর কাজ হলো নিয়োগকারী এবং চাকরিপ্রার্থীদের মধ্যে সংযোগ তৈরি করা। আইএসসিগুলো এ জাতীয় কার্যক্রম সফল করার জন্য গণমাধ্যমে প্রচারের ব্যবস্থা করবে এবং স্পনসরশিপের জন্য শিল্প অংশীদারদের সহযোগিতা নিবে।

৬.৭ পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) কার্যক্রম বাস্তবায়নে সহায়তা

বাংলাদেশের কর্মশক্তির একটি বড় অংশ, বিশেষ করে অনানুষ্ঠানিক сек্টরে কর্মরত কর্মীগণ দক্ষতা অর্জনের জন্য কোনো আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ গ্রহণের সুযোগ পাননি। পূর্ব অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি (আরপিএল) হলো পূর্বে অর্জিত অভিজ্ঞতামূলক শিক্ষাকে আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি দেওয়ার একটি পদ্ধতিগত অ্যাসেসমেন্ট ও সনদায়ন প্রক্রিয়া। আইএসসিগুলো আরপিএল গাইডলাইন অনুসরণপূর্বক আরপিএল প্রোগ্রাম বাস্তবায়ন করার জন্য এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে। প্রতিটি আইএসসি প্রতি বছর অকুপেশন অনুসারে প্রার্থীর সংখ্যা নির্ধারণ করবে এবং পাশাপাশি এন্টারপ্রাইজ/শিল্পপ্রতিষ্ঠানকে তাদের কর্মীদের আরপিএল অ্যাসেসমেন্টের জন্য অনুপ্রাণিত করবে।

৬.৮ শিক্ষানবিশি কর্মসূচির প্রসারে সহায়তা

শিক্ষানবিশি হলো কোনো ট্রেড ও অকুপেশনে নতুন প্রজন্মের পেশাধারীদের জন্য প্রশিক্ষণের এমন একটি ব্যবস্থা যার সাথে চাকরিরত প্রশিক্ষণ এবং প্রায়শই কিছু সংশ্লিষ্ট অধ্যয়ন (শ্রেণিকক্ষের কাজ এবং পড়া) যুক্ত থাকে। শিক্ষানবিশি ব্যবস্থা নতুন দক্ষতা শিখতে এবং বিদ্যমান দক্ষতাগুলোর উন্নয়নে সাহায্য করে। শ্রম আইন, ২০০৬ (ধারা XVIII) এবং ২০১৩ ও ২০১৮ সালের সংশোধনী, বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫ এবং বাংলাদেশ শিক্ষানবিশি বিধিমালা, ২০০৮-এ শিক্ষানবিশির জন্য আইনি সুবিধা দেওয়া হয়েছে।

এনএসডিএ একটি শিক্ষানবিশি গাইডলাইন প্রণয়ন করবে এবং সেই গাইডলাইনের ভিত্তিতে আইএসসিগুলো শিক্ষানবিশি কর্মসূচি পরিচালনার জন্য শিল্পপ্রতিষ্ঠানকে সহায়তা করবে।

শিক্ষানবিশির মাধ্যমে নিয়োগকারী ও কর্মচারীর মধ্যে দৃঢ় সম্পর্ক গড়ে উঠবে, শিল্পপ্রতিষ্ঠানগুলো তাদের প্রয়োজনীয় যোগ্য প্রার্থী পাবে এবং এর ফলে শিল্পপ্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে।

৬.৯ শিল্পোদ্যোগ কর্মসূচিতে সহায়তা

দক্ষতা গ্রাজুয়েটগণ সাধারণত চাকরিতে নিযুক্ত হন, তবে অবশ্যই তাদের মধ্যে কেউ কেউ উদ্যোক্তা হন। উদ্যোক্তারা স্ব-নিযুক্ত। এনএসডিএ একটি উদ্যোক্তা গাইডলাইন প্রস্তুত করবে এবং আইএসসি সেই গাইডলাইনের ভিত্তিতে উদ্যোক্তা কর্মসূচি পরিচালনা করতে এসটিপি ও শিল্পপ্রতিষ্ঠানকে সহায়তা করবে।

৬.১০ সেন্টার অব এক্সিলেন্স ঘোষণা ও পরিবীক্ষণে সহায়তা

সেন্টার অফ এক্সিলেন্স (সিওই) হলো একটি প্রতিষ্ঠান যা নেতৃত্ব, সর্বোত্তম অনুশীলন, গবেষণা, সহায়তা, প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ এবং একটি নির্দিষ্ট সেক্টর/সেক্টরসমূহের জন্য দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদান করে। ন্যাশনাল স্কিলস ডেভেলপমেন্ট পলিসি (এনএসডিপি), ২০১১ এবং এনএসডিপি, ২০২১-এ সিওই-এর বিধান আছে যা শিল্পখাতে দক্ষতার সর্বোত্তম মডেল অনুশীলন ও প্রচার করবে। এনএসডিএ সেন্টার অফ এক্সিলেন্স (সিওই)-এর স্বীকৃতির জন্য গাইডলাইন তৈরি করবে। সময়ে সময়ে সংশোধিত গাইডলাইন অনুসারে প্রয়োজনীয় যোগ্যতাসম্পন্ন প্রতিষ্ঠান/সংস্থাকে (সরকারি বা বেসরকারি) এনএসডিএ কর্তৃক সিওই হিসেবে স্বীকৃতি প্রদান করা হবে। গাইডলাইনের বিধান অনুসারে আইএসসি এনএসডিএ-কে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করবে।

৬.১১ দক্ষতা প্রতিযোগিতা আয়োজনে এনএসডিএকে সহায়তা

বাংলাদেশ ইতোমধ্যে ওয়ার্ল্ড স্কিলস ইন্টারন্যাশনাল এবং ওয়ার্ল্ড স্কিলস এশিয়ার সদস্যপদ লাভ করেছে। এই সংস্থাগুলো প্রতি দুই বছর অন্তর দক্ষতা প্রতিযোগিতার আয়োজন করে। এসব প্রতিযোগিতায় অংশগ্রহণের জন্য জাতীয় প্রতিযোগিতার মাধ্যমে প্রতিযোগীদের নির্বাচন করতে হয়। এজন্য জেলা, বিভাগ ও জাতীয় পর্যায়ে প্রতিযোগিতা অনুষ্ঠিত হবে। নির্বাচিত প্রতিযোগীদের যথাযথ প্রশিক্ষণ এবং শিল্পসংযুক্তির মাধ্যমে প্রস্তুত করা হবে। আইএসসিগুলো প্রতিযোগিতায় বিশেষজ্ঞ ও বিচারক সরবরাহের মাধ্যম সহায়তা প্রদান করবে এবং প্রতিযোগীদের জন্য শিল্পসংযুক্তির ব্যবস্থা করবে।

৬.১২ সামাজিক সচেতনতামূলক কর্মসূচি

দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের মর্যাদা বৃদ্ধির জন্য সরকার, নিয়োগকারী, কর্মী এবং বেসরকারি খাতের মধ্যে অংশীদারিত্ব অপরিহার্য। দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ জনপ্রিয় করার জন্য অন্যান্য অংশীদারদের সঙ্গে নিয়ে আইএসসি একসাথে কাজ করবে। জনগণের মধ্যে দক্ষতা উন্নয়নের বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধিতে আইএসসিগুলো সহকর্মী ও অংশীদারদের সাথে সংলাপ আয়োজন করবে।

দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ নিয়ে প্রচারণা ও সামাজিক বিপণনের মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে:

- ক. দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণে তালিকাভুক্তি বৃদ্ধির জন্য সকল অংশীদারকে সম্পৃক্ত করে প্রচারাভিযান এবং প্রতিযোগিতার আয়োজন করা;
- খ. দক্ষতা মেলার আয়োজন এবং দক্ষ কর্মীদের জন্য পুরস্কার প্রবর্তন করা; এবং
- গ. দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণকে জনপ্রিয় করার জন্য অভিভাবক, কমিউনিটি নেতা এবং স্থানীয় নিয়োগকারী, সুশীল সমাজের সংগঠন ও শ্রমিক সংগঠনগুলোর সাথে স্থানীয় পর্যায়ে কর্মশালা এবং সেমিনার আয়োজন করা।

৬.১৩ দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ইস্যুতে সেক্টরকে সহায়তা

বাংলাদেশে প্রায়শ সেক্টর অ্যাসোসিয়েশনগুলো সরকারের সাথে নীতিগত বিষয়ে আলোচনা করে। বার্ষিক বাজেট প্রণয়নের সময় সরকার ও ব্যবসায়িক এসোসিয়েশনগুলোর সাথে অনেক আলোচনা হয়। আইএসসিসমূহ ইন্ডাস্ট্রি এসোসিয়েশনের রক্ষক প্রতিষ্ঠান হিসেবে নির্দিষ্ট সেক্টরের দক্ষতা উন্নয়ন নীতির বিষয়ে মতামত প্রদান করবে।

৬.১৪ প্রকাশনা ও প্রচার

আইএসসিগুলো সেক্টরের প্রতিবেদন, গবেষণার ফলাফল ইত্যাদি প্রকাশ করবে এবং অর্থনৈতিক উন্নয়নের সাথে সম্পর্কিত সরকারি সংস্থা, যেমন পরিকল্পনা কমিশন ও সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের মধ্যে বিতরণ করবে। আইএসসিসমূহ বর্তমান এবং ভবিষ্যতের দক্ষতার প্রয়োজনীয়তা বিশ্লেষণসহ দক্ষতা কর্মপরিকল্পনা ও বিশেষজ্ঞ বিষয়ে এনএসডিএ-কে সহায়তা করবে এবং সাময়িক প্রতিবেদন প্রকাশ করবে। উদাহরণস্বরূপ, সাব-সেক্টরে প্রশিক্ষণ বা প্রশিক্ষণ উদ্যোগ-সংক্রান্ত বিনিয়োগ থেকে অর্থনৈতিক সুবিধা ও 'পেব্যাক/প্রাপ্তি' এবং চতুর্থ শিল্প বিপ্লবসহ প্রযুক্তিগত পরিবর্তনের বিষয়ে নতুন ধারণা নিয়ে গবেষণা করবে। অধিকন্তু, নিয়মিত বিরতিতে, যেমন প্রতি দুই বছর অন্তর, আইএসসিগুলো একটি করে সেক্টর প্রোফাইল তৈরি করবে। এর লক্ষ্য হবে, সেক্টর এবং এর সম্ভাবনার একটি সংক্ষিপ্ত বর্ণনা প্রদান, বর্তমান নিয়োগকারী ও কর্মীদের প্রামাণিক মূল্যায়ন, প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা তৈরির প্রেক্ষাপট এবং দক্ষতা উন্নয়নের সমস্যা সম্পর্কে বিতর্ক উদ্দীপিত করা।

৬.১৫ ওয়েবসাইট স্থাপন/উন্নয়ন

প্রতিটি আইএসসি একটি ওয়েবসাইট তৈরি ও রক্ষণাবেক্ষণ করবে। ওয়েবসাইটটিতে ভিশন, মিশন, ভূমিকা, আইনি বাধ্যবাধকতা, শিল্পপ্রতিষ্ঠানের পটভূমি, আমাদের সম্পর্কে, পরিচালনা পর্ষদ, পরিচালনা দল, সংস্থার চার্ট, অভিযোগ, সোশ্যাল মিডিয়া, পরিসংখ্যান, সংবাদ এবং ঘটনা, ফটো গ্যালারি, প্রকাশনা, যোগাযোগ ইত্যাদি থাকবে।

৬.১৬ এনএসডিএ-এর জাতীয় দক্ষতা পোর্টালের জন্য তথ্য সরবরাহ

এনএসডিএ একটি স্কিলস পোর্টাল ডিজাইন করবে এবং আইএসসি থেকে তথ্য পেতে ফর্ম্যাট তৈরি করবে। এই স্কিলস পোর্টালে সকল আইএসসি-এর প্রবেশাধিকার থাকবে। প্রতিটি আইএসসি এনএসডিএ-এর জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য যেমন, শ্রমবাজারের চাহিদা, দক্ষতার ব্যবধান বিশ্লেষণ, সিএস, ক্যাড ও কারিকুলাম, গবেষণা ইত্যাদি স্কিলস পোর্টালে ইনপুট দেবে। আইএসসি পর্যায়ক্রমে তথ্য আপডেট করবে এবং পোর্টালে তা স্বয়ংক্রিয়ভাবে আপডেট হবে।

৬.১৭ পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

আইএসসি-এর বার্ষিক ব্যবসায়িক পরিকল্পনার (Business Plan) বাস্তবায়ন অগ্রগতি ও ক্রমাগত উন্নতি-সম্পর্কিত তথ্য এনএসডিএ নিবিড়ভাবে পরিবীক্ষণ করবে। আইএসসি-এর ব্যবসায়িক পরিকল্পনা পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নে আইএসসি ও এনএসডিএ সমভাবে দায়বদ্ধ থাকবে। একটি বিশদ পরিবীক্ষণ কাঠামো তৈরি করা হবে যাতে বাস্তবায়নের অগ্রগতি সম্পর্কে প্রতিবেদন প্রকাশ করার জন্য পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নে সম্মত কাঠামো কার্যকর হয়। আইএসসি কর্তৃক গৃহীত দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমের ভবিষ্যৎ ব্যবস্থাপনার জন্য পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন প্রয়োজন।

এনএসডিএ পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন সম্পর্কিত নিম্নলিখিত কাজ সম্পাদন করবে:

- আইএসসি-এর জন্য কেপিআই (KPI) প্রস্তুত করবে;
- নিয়মিত পরিবীক্ষণ মূল্যায়ন করবে;
- আইএসসি থেকে তথ্য পাওয়ার জন্য একটি অনলাইন সিস্টেম তৈরি করবে; এবং
- যখন প্রয়োজন হবে সকল আইএসসি-এর সাথে ব্যবসায়িক পরিকল্পনা বাস্তবায়নের অগ্রগতির বিষয়ে পর্যালোচনা সভার ব্যবস্থা করবে।

৬.১৮ রিপোর্টিং

আইএসসি ব্যবসায়িক পরিকল্পনা বাস্তবায়নের মাসিক, ত্রৈমাসিক ও বার্ষিক প্রতিবেদন এবং গবেষণা প্রতিবেদন এনএসডিএ বরাবর দাখিল করবে। যদি কোনো আইএসসি কোনো প্রকল্প থেকে সাহায্য পায় এবং সরকারি-বেসরকারি অংশীদারদের সাথে সমঝোতা স্মারক সম্পাদন করে, তবে সেই কার্যক্রম বাস্তবায়নের অগ্রগতি প্রতিবেদনও এনএসডিএ বরাবর প্রেরণ করতে হবে। এছাড়া, এনএসডিএ -এর চাহিদামতো আইএসসি প্রয়োজনভিত্তিক বিশেষ প্রতিবেদন প্রদান করবে।

৭. আইএসসি-এর অর্থায়ন এবং স্থায়িত্ব

আইএসসি-এর স্থায়িত্বের জন্য অর্থায়ন একটি বড় চ্যালেঞ্জ। এটি কাঙ্ক্ষিত যে, প্রাথমিক আর্থিক সহায়তা আইএসসিগুলোকে বিভিন্ন সেবা এবং ফি-প্রদান কার্যক্রম তৈরিতে সক্ষম করে তুলতে পারে।

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ আইন, ২০১৮ এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বিধিমালা, ২০২০ এনএসডিএ-কে আইএসসি গঠন এবং প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করার ম্যান্ডেট দিয়েছে। অন্যদিকে, এনএইচআরডিএফ ব্যবহার নীতিমালা, ২০১৯-এ জাতীয় মানবসম্পদ উন্নয়ন তহবিল (এনএইচআরডিএফ) থেকে বিভিন্ন কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য আইএসসি-কে অর্থায়ন করার সুযোগ রয়েছে। আইএসসিগুলো সরকার, এনএইচআরডিএফ, উন্নয়ন সহযোগী (ডিপি) এবং স্টার্ট-আপ কার্যক্রমের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন প্রকল্প থেকে প্রাথমিক আর্থিক সহায়তা পেতে পারে। স্থায়িত্বের জন্য আইএসসিগুলোকে আয় সৃষ্টিকারী কার্যক্রমের মাধ্যমে নিজস্ব তহবিল তৈরি করতে হবে।

৭.১ অর্থায়নের উৎসসমূহ

নিম্নলিখিতগুলো, যদিও এর মধ্যে সব সীমাবদ্ধ নয়, আইএসসি-এর অর্থায়নের উৎস হতে পারে:

- সদস্যদের কাছ থেকে প্রাপ্ত চাঁদা;
- সরকারি অর্থ (এনএসডিএ-এর মাধ্যমে);
- প্রকল্প সাহায্য;
- এনএইচআরডিএফ (NHRDF) হতে প্রাপ্ত অর্থ;
- উন্নয়ন সহযোগীদের নিকট থেকে প্রাপ্ত অর্থ- অনুদান/লোন;
- শিল্পপ্রতিষ্ঠান থেকে প্রাপ্ত প্রশিক্ষণ কর;
- শিল্প থেকে প্রাপ্ত সিএসআর তহবিল;
- ব্যক্তিগত দান; এবং
- অন্য কোনো বৈধ উৎস হতে প্রাপ্ত অর্থ/সম্পদ।

৭.২ আয় সৃষ্টিকারী কার্যক্রম থেকে অর্থায়ন

আইএসসি আয় উৎপাদক কার্যক্রম থেকে তহবিল সংগ্রহ করতে পারে। এটি দীর্ঘমেয়াদে আইএসসি-কে টেকসই হতে সাহায্য করবে। নিম্নোক্ত খাতগুলো আইএসসির আয়ের উৎস হতে পারে:

- শিক্ষানবিশি সম্প্রসারণ থেকে প্রাপ্ত ফি;
- জব প্লেসমেন্ট খাত হতে প্রাপ্ত ফি;
- নিয়োগ-সংক্রান্ত প্রচারণা থেকে প্রাপ্ত আয়;
- বিশেষ প্রশিক্ষণ কোর্স সহায়তা থেকে প্রাপ্ত আয়;
- এইচআরডি বিষয়ে এন্টারপ্রাইজগুলোকে পরামর্শ দেওয়ার জন্য প্রাপ্ত পরামর্শক ফি;
- সংশ্লিষ্ট দক্ষতা উন্নয়ন বিষয়ে গবেষণা পরিচালনা থেকে প্রাপ্ত আয়; এবং
- সেবা প্রদান কার্যক্রম থেকে প্রাপ্ত আয়।

৭.৩ এনডাউমেন্ট ফান্ড

সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সম্মত সিদ্ধান্তের ভিত্তিতে আইএসসি-এর জন্য এনডাউমেন্ট ফান্ডের বিধান থাকতে পারে।

৭.৪ আইএসসি-এর জন্য সম্ভাব্য ক্লায়েন্ট-সার্ভিস-ফান্ডিং ম্যাপিং

আইএসসিগুলো নিজস্ব ক্লায়েন্টদের শনাক্তকরণ, ক্লায়েন্টদের চাহিদা নিরূপণ ও সেবাসমূহের ম্যাপিং-এর মাধ্যমে বিশ্বাসযোগ্য ও আর্থিকভাবে টেকসই সংস্থা হয়ে উঠতে তহবিল তৈরি করবে। নিম্নলিখিত চার্ট একটি সম্ভাব্য ক্লায়েন্ট-সেবা তহবিল ম্যাপিং। আইএসসি-এর নিজস্ব ক্লায়েন্ট, সেবা এবং তহবিলের উৎস ম্যাপ করার জন্য আইএসসি আরও মূল্যায়ন পরিচালনা করবে।

সারণি ১: আইএসসি-এর জন্য সম্ভাব্য ক্লায়েন্ট-সার্ভিস-ফান্ডিং ম্যাপ

আইএসসি	ক্লায়েন্ট	সেবা	অর্থায়ন
সকল আইএসসি	সরকারি	স্কিলস গ্যাপ বিশ্লেষণ, বাজার মূল্যায়ন, অগ্রাধিকার পেশা চিহ্নিতকরণ, নতুন এবং উদীয়মান প্রযুক্তি শনাক্তকরণ, চাহিদার পূর্বাভাস, এলএমআইএস-এর জন্য তথ্য প্রদান	এনএইচআরডিএফ/এনএসডিএ
		সেক্টরাল কৌশল, পরিকল্পনা ও ডাটাবেজের উন্নয়ন	এনএসডিএ/এনএইচআরডিএফ
		সিএস, ক্যাড, কারিকুলাম ও অন্যান্য প্রশিক্ষণ সামগ্রী, প্রশিক্ষক ও অ্যাসেসর তৈরিতে সহায়তা	এনএসডিএ/প্রকল্প
		জব প্লেসমেন্ট	জিওবি/নিয়োগকারী/প্রকল্প
		শিক্ষানবিশি	জিওবি/নিয়োগকারী/প্রকল্প
		এসটিপি মূল্যায়ন	এসটিপি/এনএসডিএ
	প্রাইভেট/ব্যক্তি মালিকানাধীন	এসটিপি মূল্যায়ন	এসটিপি
		শিল্প সংযুক্তি	শিল্পপ্রতিষ্ঠান
		বিদ্যমান জনশক্তির আপ-স্কিলিং এবং রি-স্কিলিংয়ে সহায়তা	শিল্পপ্রতিষ্ঠান
		সেক্টর সমস্যার সমাধান	শিল্পপ্রতিষ্ঠান/অ্যাসোসিয়েশন
		চাকরি মেলা	শিল্পপ্রতিষ্ঠান
	ব্যক্তি	কর্মজীবন নির্দেশিকা	ব্যক্তি

৭.৫ ব্যবসায়িক পরিকল্পনা

প্রতিটি আইএসসি বার্ষিক ব্যবসায়িক পরিকল্পনা তৈরি করবে যাতে বিস্তারিত কার্যক্রম এবং বাজেট বিভাজন থাকবে। নির্বাহী কমিটির চূড়ান্ত অনুমোদনের জন্য বার্ষিক ব্যবসায়িক পরিকল্পনা এনএসডিএ বরাবর জমা দিতে হবে। ব্যবসায়িক পরিকল্পনা প্রণয়নে আইএসসিগুলো সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়, বিভাগ, সংস্থা এবং অন্যান্য অংশীজনদের সঙ্গে পরামর্শ করবে। প্রতিটি আইএসসি এনএসডিএ-এর অ্যাকশন প্ল্যানের সাথে সঙ্গতি রেখে ব্যবসায়িক পরিকল্পনা প্রণয়ন করবে।

ব্যবসায়িক পরিকল্পনা প্রণয়নের পূর্বে আইএসসিগুলো এনএসডিএ-কে অবহিত রেখে অর্থ প্রদানকারী সংস্থাগুলোকে পত্র প্রদান করবে যাতে প্রতিটি সংস্থা কী পরিমাণ অর্থ প্রদান করবে তা নিয়ে তাদের সাথে পরামর্শ করা যায়। প্রতিশ্রুতির ভিত্তিতে তারা একটি ব্যবসায়িক পরিকল্পনা তৈরি করবে। প্রতিটি অর্থ প্রদানকারী সংস্থা তার অভ্যন্তরীণ তহবিল ব্যবস্থা অনুযায়ী তহবিল প্রদান করবে।

৭.৬ আইএসসি টেকসই পরিকল্পনা

আইএসসিগুলো আয়-সৃষ্টিকারী কার্যক্রমের মাধ্যমে তহবিল তৈরি করবে এবং তাদের স্থায়িত্বের জন্য ধীরে ধীরে সদস্য সংখ্যা বৃদ্ধি করবে। প্রতিটি আইএসসি নিয়োগকারী, শ্রমিক, প্রশিক্ষণ প্রদানকারী এবং অন্যান্য অংশীজনদের জন্য সেবা তৈরি করবে। আইএসসি-এর স্থায়িত্বের জন্য অংশীদারিত্বের মাধ্যমে খরচ বহন করা খুব গুরুত্বপূর্ণ। প্রাথমিক পর্যায়ে আইএসসিগুলোকে অনুমোদিত ব্যবসায়িক পরিকল্পনার ভিত্তিতে অর্থায়ন করা যেতে পারে। এ-ক্ষেত্রে আইএসসি তহবিলের জন্য সরকার, উন্নয়ন অংশীজন ও বিভিন্ন দক্ষতা উন্নয়ন প্রকল্পের সাথে যোগাযোগ করবে।

৮. জবাবদিহিতা

কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর ধারা ২৮-এর অধীনে সংশ্লিষ্ট আইএসসিসমূহের নিবন্ধনের সময় মেমোরেন্ডাম অফ অ্যাসোসিয়েশন এবং আর্টিকেল অফ অ্যাসোসিয়েশনে জবাবদিহিতার প্রক্রিয়া নির্দিষ্ট করা হয়েছে। আইএসসি-কে প্রতি বছর বার্ষিক প্রতিবেদন এবং আর্থিক অডিট বিবৃতি তৈরি করতে হবে। উপরন্তু, বার্ষিক প্রতিবেদনে আইএসসি-কে কর্মক্ষমতার পরিমাপের বিপরীতে অর্জনসমূহ প্রদর্শন করতে হবে, বার্ষিক ব্যবসায়িক পরিকল্পনায় বর্ণিত কার্যক্রমের ফলাফলের সংক্ষিপ্তসার এবং অন্যান্য উৎসের মাধ্যমে অর্থায়নের অতিরিক্ত কার্যক্রমের সংক্ষিপ্ত বিবরণ দিতে হবে। এছাড়া, দায়বদ্ধতা-প্রক্রিয়ার মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে:

- কেপিআই (KPI) এবং ডেলিভারেবলের বিপরীতে পর্যায়ক্রমিক প্রতিবেদন;
- নিরীক্ষিত আর্থিক বিবরণীর প্রতিবেদন;
- প্রকল্প তহবিল ছাড়করণ;
- নিবন্ধিত হওয়ার সময়ে প্রাপ্ত 'লাভজনক নয়' অবস্থা সংরক্ষণ;
- এছাড়া, নির্দিষ্ট প্রকল্পের প্রতিবেদনের প্রয়োজনীয়তা।

৮.১ ব্যাংক অ্যাকাউন্ট

আইএসসি-এর কার্যক্রম পরিচালনার জন্য যেকোনো তফসিলি ব্যাংকে এক বা একাধিক ব্যাংক একাউন্ট থাকতে হবে। চেয়ারম্যান এবং ভাইস-চেয়ারম্যান/একজন পরিচালক অথবা সিও যৌথভাবে অ্যাকাউন্ট পরিচালনা করবেন বা অ্যাকাউন্টগুলো নির্দিষ্ট আইএসসি-এর এমওএ এবং এওএ-এর বিধান অনুসারে পরিচালিত হবে।

৮.২ হিসাব (অ্যাকাউন্টস)

কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর ধারা ১৮১ দ্বারা প্রদত্ত ক্ষমতা বলে বোর্ড আইএসসি-কে যথাযথ হিসাব বই রাখতে বাধ্য করবে। আইএসসি-এর অন্তর্ভুক্তির আঠারো মাসের মধ্যে এবং পরবর্তীতে অন্তত প্রতি বছর একবার পরিচালকগণ বার্ষিক সাধারণ সভায় একটি ব্যালেন্স সিট এবং লাভ-ক্ষতির হিসাব উপস্থাপন করবেন যা বার্ষিক সাধারণ সভার তারিখের নয় মাসের মধ্যে হালনাগাদ হতে হবে।

৮.৩ নিরীক্ষা

একটি নিবন্ধিত অডিট ফার্ম নিয়োগ করতে হবে। কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর ধারা ২১০ বা আপাতত বলবৎ এর কোনো সংবিধিবদ্ধ পরিবর্তন অনুযায়ী অডিট ফার্মের দায়িত্ব নিয়ন্ত্রিত হবে। এনএসডিএ কর্তৃক চূড়ান্তকৃত নিরীক্ষকদের পুল থেকে বোর্ড আইএসসি-এর প্রথম নিরীক্ষক মনোনীত করবে।

৯ সংশোধনী

এই নির্দেশিকা বাস্তবতার নিরিখে পর্যালোচনা ও সময়ে সময়ে সংশোধন করা যাবে।

১০ কোম্পানি আইন, ১৯৯৪-এর প্রাধান্য

কোম্পানি আইন, ১৯৯৪, আইএসসি-এর মেমোরেন্ডাম অব অ্যাসোসিয়েশন ও আর্টিক্যাল অব অ্যাসোসিয়েশন এবং আইএসি অপারেশন গাইডলাইন-এর মধ্যে বিতর্কের ক্ষেত্রে কোম্পানি আইন, ১৯৯৪ এবং উক্ত আইনের সময়ে-সময়ে সংশোধনসমূহ প্রাধান্য পাবে।

১১. বাংলা ও ইংরেজি ভাষায় প্রণীত গাইডলাইনের প্রাধান্য

বাংলা ও ইংরেজি ভাষায় প্রণীত শিল্প দক্ষতা পরিষদ পরিচালনা গাইডলাইনের কোনো বিষয়ে অস্পষ্টতা দেখা দিলে বাংলা ভাষায় প্রণীত শিল্প দক্ষতা পরিষদ পরিচালনা গাইডলাইন প্রাধান্য পাবে।

১২. রেফারেন্সেস

- [1] NSDA, *Terms of Reference for procuring consultancy service to develop ISC Operations Manual*, Dhaka: National Skills development Authority, PMO, GoB, 2020.
- [2] NSDA, *National Skills Development Authority Act, 2018*, Dhaka: GoB, 2018.
- [3] NSDA, *National Skills Development Authority Rules, 2020*, Dhaka: GoB, 2020.
- [4] Enabel, *The Establishment of Sector Skills Councils: A Handbook and Guide*, Brussels: VET Toolbox Coordination Hub, 2020.
- [5] ILO, "Discussion Paper on Industry Skills Council," TVET Reform Project, ILO, Dhaka, 2010.
- [6] NSDA, *Draft ISC Guidelines*, Dhaka: National Skills Development Authority, PMO, GoB, 2020.
- [7] NSDA, *Assessor Assessment Guideline, 2020*, Dhaka: NSDA, 2020.
- [8] NSDA, *National Human Resource Development Fund Use Policy, 2019*, Dhaka: NSDA, 2019.
- [9] NSDA, *Course Accreditation Guideline, 2020*, Dhaka: NSDA, 2020.
- [10] NSDA, *Skills Certification of ICT Freelancers*, Dhaka: NSDA, 2020.
- [11] NSDA, *Trainee Assessment Guideline, 2020*, Dhaka: NSDA, 2020.
- [12] NSDA, *Draft National Skills Development Policy, 2021*, Dhaka: GoB, 2021.
- [13] MoInd, *The Industrial Policy 2016*, Dhaka: GoB, 2016.
- [14] ILO, "Concept note on strengthening ISC in Bangladesh," B-SEP, Dhaka, 2014.
- [15] NSDCS, *Common Memorandum of Association and Articles of Association for ISC*, Dhaka: NSDC Secretariat, 2015.
- [16] M. Sarker, *Draft ISC Operational Guidelines*, Dhaka: NSDC Secretariat, MoLE, GoB, 2017.

- [17] MoLE, *The Labour Act, 2006*, Dhaka: GoB, 2006.
- [18] MoLE, *The Labour Rules, 2015*, Dhaka: GoB, 2015.
- [19] MoLE, *The Apprenticeship Rules, 2008*, Dhaka: MoLE, 2008.
- [20] MoSD&E, *Guidelines for Recognition of Centre of Excellence*, New Delhi: Govt of India, 2019.
- [21] M. Rahman, "Evaluation of SUDOKKHO's support to Construction Industry Skills Council (CISC)," SUDOKKHO, Dhaka, 2019.
- [22] Moc, *The Companies Act, 1994*, Dhaka: GoB, 1994.

Industry Skills Council Operations Guideline

1 Introduction

Bangladesh achieved spectacular economic growth during the past decade led by high GDP growth. Several human development indicators have also shown major improvements. All these achievements have impacted profoundly on the country's major economic and social trends including significant reduction of the poverty level. She already became a lower-middle-income country in 2015 and expects to graduate from its LDC status by 2026. Based on the recent successes in economic transformation as well as likely future growth trends of the economy, Government's Vision 2041 document envisages that Bangladesh will become an upper-middle-income country by 2030 and a high-income country by 2041. [1]

On one hand, as the economy grows and diversifies and new technologies are being introduced in Bangladesh, there is growing shortage of, among other things, skilled workforce to address the requirements of the emerging technologies. On the other hand, every year around 2.2 million people, mostly youth, enter the job market in Bangladesh. To address this issue, the Government of Bangladesh (GoB) has undertaken several reform initiatives to strengthen the skills development ecosystem in the country. The National Skills Development Authority (NSDA) Act, 2018 and NSDA Rules, 2020 have been made. NSDA is working under the Prime Minister's Office (PMO) to accelerate the process of skilling the huge population with required skills that have demand in local and global job markets. [1] [2] [3]

Although sector approaches to skills development have a long history in many countries, it is only more recently that sector-specific organizations, with a skills development mandate, have emerged. In many countries, at various stages of economic and social development, a sector approach to skills development has been established through the creation of sector skills bodies. Sector Skills Organisations are independent and employer-led which seek to build a skills system that is driven by employer demand and is applied to specific economic sectors. [4] The Name and number of sector skills bodies vary from country to country but its functions are more or less similar. Sector skills organisations function as bridges or channels between employers on the one hand and Governments and training providers on the other. [5]

In Bangladesh, the idea of Industries Skills Councils (ISCs) was introduced in the National Skills Development Policy, 2011. NSDA Act, 2018 has mandated NSDA to form and strengthen ISCs. So far 12 ISCs have been established and registered under section 28 of the Companies Act, 1994. ISCs will play an important role for developing the skills ecosystem resulting in an increase in average household incomes and contribute to accelerating economic growth in priority sectors. For the smooth operation of ISCs, an Operations Guideline is needed. In this context, a decision was taken in the 4th meeting of the Executive Committee of NSDA to develop an ISC Operations Guideline. [1] [5] [6]

2. Definition

Industry Skills Council (ISC) means industry sector body constituted with the representatives of associations of one or more than one sector and sub-sector associations of those sectors approved by National Skills Development Authority and registered as a not-for-profit organization under section 28 of the Companies Act, 1994 (Act 18 of 1994). [3]

Skills include the knowledge and techniques acquired for doing any specific work, or the capability and ability to produce goods and services as per required standards of industrial and professional demands of national and international markets. [2]

Competency Standard means specifications of performance, which set out the skills, knowledge and attitudes required to operate effectively in employment. [7]

Skills Training Provider (STP) means a training centre registered with National Skills Development Authority for conducting skills development training. [8]

CoE means a training centre established as per the set standard of National Skills Development Authority. [8]

Accreditation means formal recognition by a competent authority to conduct particular training course. [9]

Trainer means a professional who enables a learner or a group of learners to develop competencies to perform a particular trade or technical works. Skills trainers may assume roles such as training facilitators, competency assessors, training designers and developers, and training supervisors. [10]

Trainee is a person undergoing training in a registered Skills Training Provider training institute. [11]

Assessment Tool means materials containing both assessment instruments and the instructions for gathering and interpreting evidence. [10]

Assessor means an authorized individual to assess the competencies of a candidate for certification. [10]

Assessment is the process of assessing competencies of a candidate by National Skills Development Authority approved assessors. [7]

Recognition of Prior Learning (RPL) is a process used to identify, assess and certify a person's knowledge, skills and competencies against a prescribed standard of qualification; regardless of how, when or where the learning occurred. [10]

Industry Linkage means the established linkage between the Skills Training Providers and industries or service providers for mutual development. [3]

Upskilling is the process of learning new skills or of teaching workers new skills.

Reskilling is the process of learning new skills so one can do a different job, or of training people to do a different job.

Apprenticeship is such a skills training system by which an employer undertakes by contract to employ one or more persons as apprentice and trains them systematically in the industries and in the training institutes for a trade for a pre-determined period. [3]

3. **Vision, Mission and Objectives of Forming ISCs**

3.1 **Vision**

Support NSDA for promoting industry linkage for Skills development.

3.2 **Mission**

To identify market-responsive skills and training to cope up with changing technological scenario for improving skills eco-system.

3.3 **Objectives**

The formation of ISC has some specific objectives. These are:

- To develop linkage between industries and STPs;
- To support identification of occupations in demand by the industries;

- To contribute to the development of competency standards, CAD and curriculums;
- To forecast the industry's demand for skills;
- To support skills-gap analysis periodically that will guide the STPs in re-skilling and up-skilling of the existing workforce;
- To facilitate employment in local and overseas job markets.
- To support NSDA for assessing the trainees, trainers and assessors;
- To support apprenticeships;
- To increase productivity and profitability of industries; and
- To promote public private partnership in skills development. [12]

4. **Formation and Registration of ISC**

Different steps for formation and registration of ISC are as follows:

- a. **Identification of potential sector:** ISCs must be clustered and categorised according to homogeneous production or activity to facilitate the functioning of ISC's in skills development in particular sectors or clusters. Based on the contribution in GDP, employment potential and to manage and sustain ISCs over a long period, 20 to 25 ISCs may be formed. [13] [14]
- b. **Selection of relevant sub-sectors and collection of information regarding subsector owners' associations:** NSDA will select relevant sub-sectors and collect the list of representatives of sub-sector owners' associations through relevant ministries/departments/agencies.
- c. **Formation of ad-hoc committee with representatives from subsector associations:** For registration of ISC an ad-hoc committee needs to be formed. The Committee members may be 7 to 21 including Chairman, Vice-Chairman and Directors. Representatives of the sub-sector associations to form the ad-hoc committee. NSDA and relevant ministries/departments/ agencies will facilitate the formation of the ad-hoc committee.
- d. **Taking name clearance certificate from Registrar of Joint Stock Companies and Firms:** The proposed ISC will collect name clearance certificate from the Registrar of Joint Stock Companies and Firms (RJSC&F) through NSDA.

- e. **Preparing Memorandum of Association and Articles of Association:** A common Memorandum of Association (MoA) and Articles of Association (AoA) have been developed by NSDA in line with the Companies Act, 1994 and based on that the proposed ISC will develop its own MoA & AoA.
 - f. **Taking license as the not-for-profit company from the Ministry of Commerce:** ISCs will be registered under section 28 of the Companies Act, 1994. For this, ISCs will take the license from the Ministry of Commerce (MoC) through NSDA.
 - g. **Taking Registration from Registrar of Joint Stock Companies and Firms:** ISCs will deposit registration fees and submit online application for registration to RJSC&F along with the license of MoC and other required documents. RJSC&F will issue a Certificate of Incorporation under section 28 of the Companies Act, 1994 to the ISCs as a not-for-profit company.
5. **Organizational Structure and Governance**

An ISC will consist of General Members, a Board of Directors (BoD) and some other Technical Sub-Committees (TSCs). There will be Office staff for ISCs to support the BoD and to implement activities of ISCs. The number of staff and their position will be determined by the BoD of ISCs.

5.1 The Board of Directors (BoD)

The Board of Directors will be the authority of the Company. The Board of Directors consists of not less than 7 members and not more than 21 members; of them

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1) Chairperson | 1 |
| 2) Vice Chairperson | minimum 1 and maximum 3 |
| 3) Directors | minimum 5 and maximum 17 |

The Board of Directors will be formed as per the Companies Act, 1994 and the Articles of Association of the ISC. The Members of the Board of Directors should be representatives at the highest level with detailed knowledge of and having influence within the industry. The main function of Board of Directors is to provide overall direction and leadership for ISC's corporate strategy and ensure its effectiveness. A representative from NSDA will sit in the board as Observer. If an ISC is funded by a project or organization there should be one observer position for it as long as the funding continues. [15]

5.2 Roles of the Board of Directors

The Board of Directors (BoD) will be responsible for running the ISCs and the activities of the Technical Sub-Committees. The activities of BoD are to:

- Provide policy guidance to ISC office;
- Support, monitor and evaluate ISCs and their team's performance;
- Support Sectoral Skills Development strategies and action plans;
- Advocate and promote ISC's work and interests across sectors and at the Government level;
- Conduct AGM, approve budget, conduct audit and prepare annual report;
- Monitor ISC's overall activities; and
- Ensure participation and representation of ISCs in different meetings/forums. [15]

5.3 Sub-Committees

The ISCs will establish sub-committees to accomplish its objectives as and when required. Membership of these sub-committees will be determined by the BoD. Members of the sub-committees may be chosen from industry experts, academia/ training Institutes and from funding partners. There may be three sub-committees. A member of the Governing Body will chair each of these three committees. The sub-committees will sit at least once in a quarter. Honorarium or allowance may be given for attending the sub-committee meetings.

5.3.1 Research Advisory Committee

The functions of the Research Advisory Committee (RAC) are to:

- Identify occupations in demand by the industries;
- Periodically review the demand and supply of skilled personnel;
- Identify shortfall in numbers and skills sets; and
- Identify trends and future requirements and benchmark international practices.

5.2.3 Committee for Affiliation, Accreditation and Assessment

The main functions of the committee are as follows:

- Provides expert support to NSDA in the processes of giving affiliation to the skills training providers (STPs), accreditation of courses and accreditation of Assessment Centres.
- Recommendations to NSDA on STPs and assessment centres;
- Supporting NSDA to select assessment centres to assess the trainees; and
- Facilitating the supply of well-trained skilled manpower to industries.

5.3.3 Committee for Quality Assurance

The main functions of the Quality Assurance Committee are supporting NSDA to

- identify industry assessors and prepare a pool of industry assessors specific to job roles;
- implement training of trainers and assessors on curriculum and courseware based on CBT;
- examine CS and QPs;
- assess the quality of training; and
- engage quality assessor (assessors) from the industry. [16]

5.4 ISC Office Staff

The officers of the Company shall be the CEO, an Office Secretary, and other officers determined by the Board to be necessary. Service of Consultant/s, Messenger, Cleaner and other support staff may be out sourced. There shall be Recruitment Rules approved by the board. ISCs will form a Recruitment Committee. The Recruitment Committee will be headed by one member of the BoDs. Other members of the recruitment committee will be from NSDA, Funding Agency, Academia and Industry Experts. The CEO and other officers of the Company shall be selected by the Recruitment Committee. All recruitments for the ISC office should be vetted by the Board. The CEO and other officers shall have such authority and perform such duties, consistent with the Companies Act, 1994 and the Articles and

regulations made thereunder, as may from time to time be determined by the Board. The CEO and other officers may be removed by a majority of the Board, but any such removal, shall be without prejudice to the contract rights, if any, of the persons so removed. Any officer may resign at any time by giving a written notice of his/her resignation to the Chairperson of the Board. Such resignation shall take effect at the time of the receipt of the resignation unless another time is specified therein. The acceptance of such resignation shall not be necessary to make it effective. [15]

5.5 Meeting

ISC can have meetings at any time or as and when necessary. Generally, the board members should sit for the routine meeting at least monthly. ISC will send the meeting minutes/resolutions to all board members, relevant associations, NSDA, relevant government agencies & development partners. ISC will conduct all meetings as per the MoA and AoA of the Company.

5.6 Election

The existing Board shall constitute a three Member Election Board and another three Member Election Appeal Board at least ninety days before arranging election of the Board, subject to the condition that, no body shall be included in these Boards who is, either a Member of the existing Board or a candidate himself or a proposer or, seconder of a candidate. The Election Board and the Election Appeal Board shall conduct the election and perform other related functions. All procedures of election shall be conducted according to the Trade Organizations Rules, 1994 and concerned ISC's MoA and AoA as amended from time to time. [15]

5.7 Governance and Legal structure

The first issue to be determined is the legal structure of the ISC. The ISC will be more than an advisory body. It will have functions, control resources and should be independent and autonomous. ISC should act as the voice for the sector on skills development issues. [4]

In Bangladesh, NSDA is mandated to form ISC as per rule 14 (1) of the NSDA Rules, 2020. As an umbrella organization, NSDA will take initiatives to form ISCs based on the sectors and sub-sectors' demand. ISCs are registered under article 28 of the Company Act, 1994 as a not-for-profit organization. NSDA will support to form and strengthen ISCs. [3]

6. Functions of ISC

The ISCs have been established to ensure industry collaboration in skills development. ISCs will provide information on skills demand, priority occupations, technological transformation and scope of job opportunities. Furthermore, ISCs will help in strengthening industry linkage, apprenticeship program, up-skilling and re-skilling, RPL, standard and curriculum development, assessment of trainees, trainers and assessors. [12]

Based on the role of ISCs as mentioned in the NSDA Act, 2018, NSDA Rules, 2020 and NSDP, 2021, the important tasks/activities of ISCs are as follows:

6.1 Conducting Research

ISCs will support NSDA to conduct research on the current requirements of skills development in the industry, review the supply of skilled personnel, identify shortfall in numbers and skillsets, and identify trends and future requirements including 4IR and benchmark international practices. Initially, NSDA will engage individual researcher or Research Firm to conduct research. Gradually ISC will gain experience and develop capacity to conduct research without the help of consultants or research firms. In particular, ISCs will support NSDA to conduct the following research activities:

- Skills Gap analysis;
- Study of Accurate Skills and Labour Market Data for Planning and Monitoring;
- Identification of Priority Occupations;
- Identification of New and Emerging Technology;
- Support to Forecast Labour Market Demand;

Beside the above-mentioned subjects, ISCs will support NSDA to conduct other researches and studies as and when necessary.

6.2 Contribute to Developing Competency Standard (CS), CAD and Curriculum

CS, CAD and Curriculum are needed for effective skills development training. ISCs will support NSDA to review the existing and prepare new CS, CAD and curriculum. To develop sector specific competency

standards, the concerned ISC should support NSDA and contribute to do the following:

- Collaborate with industries to map typical job profiles, their occupational standards (detailed listing of all activities that a worker must perform in the occupation) and competency standards (detailed listing of knowledge, skills and attitude that a worker must possess to perform a task). These competencies will be both technical as well as soft skills;
- Establish minimum standards/grading for competencies required for each of the job profiles/roles in the industry and the career path for all role holders;
- Setup certification levels for each competency standard.

During the review and preparation of CS, CAD and Curriculum, ISCs will send proper experts from industries to the Technical Sub-committee and respective ISC Chairman or ISC representative will preside over the validation workshop. The draft will be validated in the validation workshop and will be submitted to NSDA for approval.

6.3 Quality Assurance

ISCs are an inseparable part of quality assurance system. From the registration of STPs to the certification of trainees ISCs will be involved in different tires of training cycles. The main responsibility of ISCs will be to support NSDA to evaluate the implementation of skills development for its adherence to the set standards and curriculum. Apart from this, ISCs will also be involved in STP registration, course accreditation, trainers and assessors' development and assessment of trainers and assessors. Its specific responsibilities will include:

6.3.1 Supporting Registration of STPs and Accreditation of Courses & Assessment Centres

NSDA will form committees for registration of STPs and accreditation of courses and Assessment Centres. One of the committee members will be from an ISC who will provide expert support. Based on the guidelines of STP Registration and Course & assessment Centres Accreditation, the committees will recommend for STP registration and accreditation of courses & Assessment Centres. The scope of accreditation will include approving the course content, minimum infrastructure requirements, certification of faculty, and the level of practical exposure among other key criteria.

6.3.2 Supporting NSDA for Capacity Building of Trainers and Assessors

Trainers and assessors play a vital role in ensuring quality of training. Acute shortage of quality trainers and assessors is a one of the Achilles' heels of Bangladesh's skills development systems. ISCs can support NSDA for the capacity-building training program of trainers, assessors and can arrange industrial attachments for them. ISCs will support NSDA to develop a pool of trainers and assessors.

6.3.3 Supporting NSDA to Assess Trainees, Trainers and Assessors

Skills Development training will be assessed against NSQF so that learners can receive formal recognition of their skills acquired. Training will be conducted by STPs and assessment and certification will be done by NSDA. NSDA will develop pools of certified trainers and assessors to assure quality of skills training. ISCs will support NSDA to develop pools of certified trainers and assessors. ISCs will also support NSDA to assess trainees, trainers and assessors by ensuring that industries will permit appropriate experts to be engaged in assessments and also ensure their availability during assessments.

6.4 Establishing Industry-Institute Linkage

6.4.1 Industrial Attachment of Trainees

ISCs will arrange industrial attachment to the trainees on request from Skills Training Providers (STPs). STPs will provide fees to ISCs to arrange industrial attachment for the trainees.

6.4.2 Up-skilling and Re-skilling of Existing Workforce

ISCs will support in the following steps to conduct up-skilling and re-skilling programme:

- Perform a training needs analysis and identify which new skills will be needed to be introduced to address the emerging technology and which skills are outdated and should be replaced by retraining;
- Identify the target groups requiring up-skilling and re-skilling;
- Provide career counselling and guidance;
- Prepare appropriate training programme;
- Support NSDA to prepare competency standards (CS), CAD and curriculums;
- Support STPs/CoEs to prepare training materials.

6.4.3 Sector Solutions

ISCs should be alive to the needs of the sectors and develop provisions. Some of the sector solutions may be as follows:

- Provide customer care services for industry sectors that enhance productivity.
- Design Short-term Tailored-made training programmes focusing on industry skills-related activities.
- Support enterprises implementing new production lines, equipment, recruitment of additional workers, act as a broker with STPs, or implement training activities themselves through CoEs/any other suitable ways. [4]

6.5 Career Guidance

ISCs will support NSDA to guide the incoming workforce to choose and develop their career paths by sharing with them the possible areas of development/expertise where people can grow, share sources of such knowledge and their future potential. ISCs can also help industry personnel pick up cross-functional skills which will be valued in the industry.

6.6 Job Placement Support and Job Fair

ISCs will support job seekers and STPs for job placement and advocate skills graduates for jobs in industries. A Job fair is a tool for job placement of the skills graduates. ISCs may arrange job fairs with the support of or in collaboration with STPs and industry partners. The function of ISCs is more or less match making between the employer and the employee. ISCs will arrange media campaigns to make the event successful and may pursue the industry partners for the sponsorship of the programme.

6.7 Supporting Recognition of Prior Learning (RPL) Programme

A large section of workforce in Bangladesh, especially in the informal sector, has not undergone any formal training to acquire skills. Recognition of Prior Learning (RPL) is a formal process of recognizing previous experiential learning through a systematic assessment and certification process to award a formal qualification. ISCs may support NSDA in materializing RPL program as per RPL Guidelines. Each ISC will estimate the number of candidates by trades each year and will motivate enterprises/industries to send their employees for RPL assessment. [16]

6.8 Supporting Promotion of Apprenticeship Programme

An apprenticeship is a system for training for a new generation of practitioners of a trade or a profession with on-the-job training and often some accompanying study (classroom work and reading). The apprenticeship is about helping people learn new skills and improve their existing ones. The legal provision for apprenticeship is provided in the Labour Act, 2006 (section XVIII) and its amendment in 2013 and 2018, Bangladesh Labour Rules, 2015 and Bangladesh Apprenticeship Rules, 2008. [17] [18] [19]

NSDA will prepare an apprenticeship guideline and on the basis of that guideline ISCs will support industries to carry out apprenticeship program.

Through apprenticeship, strong relationship between the employer and the employee will be established and the industries will get the deserving candidates they need and as a result of this the productivity of the industry will be much higher. [16]

6.9 Supporting Entrepreneurship Programme

Generally, skills graduates are employed with job, but certainly some of them become entrepreneurs. The entrepreneurs are self-employed. NSDA will prepare an entrepreneurship guideline and on the basis of that guideline ISCs will support STPs and industries to carry out entrepreneurship programme.

6.10 Supporting NSDA to declare and monitor Centre of Excellence

A Centre of Excellence (CoE) is a body that provides leadership, best practices, research, support, training of trainers and skills training for a specific sector/s. As per the National Skills Development Policy (NSDP), 2011 and in the NSDP, 2021, there is a provision of CoEs which will practice and promote the best model of skills in the industry sectors.

NSDA will issue Guidelines for Recognition of Centre of Excellence (CoE). Recognition of CoEs shall be granted/awarded by NSDA to a body (Govt or Pvt) institute/organization set up meeting the eligibility requirements as per the guidelines updated from time to time. ISCs will provide necessary supports to NSDA as per the provisions of the guideline [20]

6.11 Supporting to Arrange Skills Competitions

Bangladesh is a member of WorldSkills International and WorldSkills Asia. These organisations arrange skills competition every two years. To participate in these competitions, competitors need to be selected through a national competition. Competitions will be held in districts, divisions and national levels. The selected competitors will be groomed through a rigorous training and industrial attachment. ISCs will provide experts and judges support and arrange industrial attachment for the competitors.

6.12 Social Awareness Programme

To raise the status of skills development training, partnerships between the Government, employers, workers and the private sector is the imperative. ISCs along with the other actors will work together for popularization of skills development training.

ISCs will initiate dialogue with the partners and stakeholders to raise awareness of skills development among people.

Advocacy and social marketing of skills development training may include the following:

- a. Organize campaigns and competitions involving all stakeholders to increase enrolment in skills development training;
- b. Organize skills fair and introduce awards for skilled workers; and
- c. Organize workshops and seminars at the local level with the parents, community leaders and local employers, civil society organizations, and labour organizations to popularize skills development training. [12]

6.13 Supporting the Sector on Skills Development Policy Issues

It is the common practice of Bangladesh that sector associations will speak on the policy issues of the Government. During the preparation of annual budget, lots of discussions are held with the Government and associations. As an umbrella organization of the industry associations, ISCs will raise voice on the skills development policy issues of a particular sector.

6.14 Publication and Dissemination

ISCs will publish reports, research findings etc. of the sector and disseminate among the Government Agencies concerned with economic development, such as the Planning Commission and relevant ministries. There will be reports that the ISCs have supported NSDA to prepare their work, for example, the Skills Action Plan, with its analysis of current and future skills need. There will be topical reports on specialist topics. For example, research might be undertaken on the economic benefits and ‘payback’ from the investment in training or training initiatives in sub-sectors, new ideas on technological changes including 4IR. Additionally, and at regular intervals, say every two years, ISCs should produce a Sector Profile. This should aim to provide an overview of the sector and its prospects, present employers and workers with an authoritative assessment and provide the context for developing training plans and stimulate debate about skills development issues. [4]

6.15 Establishing/Developing Websites

Each ISC shall maintain a website. The website shall contain vision, mission, roles, mandate, industry background, about us, board of directors, operational team, organization chart, grievance, social media, statistics, news and events, photo gallery, publications, contact us etc.

6.16 Providing Data for NSDA Skills Portal

NSDA will design a Skills Portal and develop formats to get information from ISCs and all the ISCs will have access to the NSDA Skills Portal. Each ISC will give input to the portal on labour market demand, skills gap analysis, CS, CAD and curriculum development, research etc. as required by NSDA. Periodically ISCs will update the information and the portal will be updated automatically.

6.17 Monitoring and Evaluation

The Annual Business Plan of ISCs will be monitored closely to track progress and to provide the basis for continuous improvement of its implementation. NSDA along with ISCs will be responsible for monitoring and evaluation of the Business Plan. A detailed monitoring framework will be developed so that the agreed framework for M&E is in place to report on implementation progress. Monitoring and

evaluation are needed for future management of skills development activities taken by ISCs.

NSDA will carry out the following tasks relating to monitoring and evaluation:

- Prepare Key Performance Indicators (KPI) for ISCs;
- Carry out regular monitoring and evaluation;
- Develop an online system for getting information from the ISCs;
- Arrange review meeting with all ISCs on Business Plan implementation progress as and when required.

6.18 Reporting

ISCs will send monthly, quarterly and annual report of business plan implementation and research reports to NSDA. If ISCs are supported by any projects and executed MoUs with public-private partners, reports on the implementation progress of those activities will also be sent to NSDA. Besides, ISCs will provide need-based special reports as and when required.

7. Funding and Sustainability of ISCs

Funding is a major challenge for sustainability of ISCs. It is desirable that initial financial support can make ISCs enable to develop a range of services and fee-paying activities.

NSDA Act, 2018 and NSDA Rules, 2020 have mandated NSDA to form ISCs and to provide with necessary supports. On the other hand, there is a scope of financing ISCs for implementing different activities from the National Human Resource Development Fund (NHRDF) as mentioned in NHRDF Use Policy, 2019. ISCs may get initial financial support from the Government, NHRDF, Development Partners (DP) and skills development projects for the start-up business. For sustainability, ISCs need to generate funds of their own through income generating activities. [4]

7.1 Sources of Funds

Sources of funding ISCs could be, but not limited to, the following:

- Subscription from the members
- Government Fund (through NSDA)

- Project Support
- NHRDF
- DPs Fund-Grant/Loan
- Training Levy from Industry
- CSR Fund from Industry
- Individual Donation
- Any other legal sources

7.2 Fund from Income Generating Activities

ISCs could accumulate funds from income-generating activities. It will help ISCs in the long run to be sustainable. The following could be the sources of income generation for ISCs:

- Fees from Apprenticeship Expansion
- Fees from Job Placement
- Income from Recruitment Campaign
- Income from supporting Special Training Courses
- Consultancy fees for advising Enterprises on HRD Issues
- Income from Conducting Research on Relevant Skills Development Issues
- Income from Service Delivery

7.3 Endowment Fund

There may be a provision of Endowment Fund for ISCs upon the agreed decisions of the relevant authority.

7.4 Probable Client-Service-Funding Mapping for ISCs

ISCs will identify their clients, understand the clients' needs, design services and generate funds through offering services to become a credible and financially sustainable organization. The following chart provides a probable client-service funding mapping. However, further assessment needs to be conducted by ISCs to map their own ~~(own)~~ client, service and funding sources.

Table 1: Probable client-service-funding map for ISCs [21]

ISCs	Client	Service	Funding
ISCs	Public	Skills gap analysis, market assessment, identifying priority occupations, identifying new and emerging technologies, demand forecasting, providing data for LMIS	NHRDF/NSDA
		Development of sectoral strategy, plan and database	NSDA/NHRDF
		Support to prepare CS, CAD, curriculum and other training materials, capacity building of trainers and assessors	NSDA/Project
		Job placement	GoB/Employer/Project
		Apprenticeship	GoB/Employer/Project
		STP assessment	STP/NSDA
		STP assessment	STP/NSDA
	Private	Industrial attachment	STP
		Support to up-skilling and re-skilling of existing workforce	Industry
		Sector solutions	Industry/Association
		Job Fair	Industry
		Individual	Career guidance

7.5 Business Plan

Each ISC will prepare annual business plans showing detailed activities and budget break-ups. The annual business plan will be submitted to NSDA, which will be ultimately placed before the Executive Committee of NSDA for approval. In preparing the business plan ISCs will consult with relevant ministries, departments, agencies and other stakeholders. Each ISC will also align its business plan with the NSDA Action Plan.

Before preparing a business plan ISCs should request the funding agencies with a copy to NSDA and consult with them for the amount of fund they will receive from each funding agency. Based on the commitments, they will prepare a business plan. Each funding agency will provide funds according to its internal funding arrangements.

7.6 Sustainability Plan for ISCs

ISCs will generate funds through income generating-activities and will increase the membership base gradually for their sustainability. ISCs can develop some practical solutions and services for employers, workers, training providers and other stakeholders. Cost-sharing is very important for the sustainability of ISCs. However, during the initial stage, ISCs can be funded based on the approved business plan where they should approach the Government, Development Partners and different skills development projects to allocate funds. [4]

8. Accountability

Accountability mechanisms are specified in the Memorandum of Association & Articles of Association during registration of the respective ISC under Section 28 of Companies Act, 1994.-ISCs are required to prepare an annual report and audit financial statements every year. In addition, in their annual report, ISCs are required to demonstrate achievements against performance measures, summarize the outcomes of activities outlined in the annual business plan and summarize additional activities funded through other sources. Moreover, accountability mechanisms may include the following:

- periodic reporting against Key Performance Indicators (KPIs) and deliverables;
- provision of audited financial statement;
- acquittal of project funds;
- maintenance of a not-for-profit status as registered;
- additional to these, reporting requirements of specific projects.

8.1 Bank Account

ISCs need to have a bank account(s) with any scheduled bank to operate its activity. Chairman and either Vice-Chairman/one of the directors or CEO will operate the account jointly or the accounts will be operated as per the provisions of the MoA and AoA of the particular ISC. [15]

8.2 Accounts

The Board shall cause to keep proper books of account as provided by section 181 of the Companies Act, 1994. Within eighteen months of the incorporation of the ISC and subsequently once at least every year the Directors shall present a balance sheet and profit and loss account in the ISC Annual General Meeting both updated not more than nine months before the date of the meeting. [15] [22]

8.3 Audit

A registered audit firm shall be appointed and its duties will be regulated in accordance with section 210 of the Companies Act, 1994, or any statutory modification thereof for the time being in force. The board shall nominate the first auditors of the ISC from the pool of auditors finalised by NSDA. [15] [22]

9 Amendment

This Guideline is subject to reviews and revisits as and when required.

10. Supremacy of the Companies Act, 1994

In the event of conflicts among the Companies Act, 1994, the Memorandum of Association and Articles of Association of ISCs and the ISC Operations Guideline, the Companies Act, 1994 and its time-to-time amendments will prevail.

11. Predominance of Guideline in Bengali and English

If there is any ambiguity in the Industrial Skills Council Guideline made in Bangla and English language, the guideline made in Bangla language will prevail.

12. References

- [1] NSDA, *Terms of Reference for procuring consultancy service to develop ISC Operations Manual*, Dhaka: National Skills development Authority, PMO, GoB, 2020.
- [2] NSDA, *National Skills Development Authority Act, 2018*, Dhaka: GoB, 2018.
- [3] NSDA, *National Skills Development Authority Rules, 2020*, Dhaka: GoB, 2020.
- [4] Enabel, *The Establishment of Sector Skills Councils: A Handbook and Guide*, Brussels: VET Toolbox Coordination Hub, 2020.
- [5] ILO, "Discussion Paper on Industry Skills Council," TVET Reform Project, ILO, Dhaka, 2010.
- [6] NSDA, *Draft ISC Guidelines*, Dhaka: National Skills Development Authority, PMO, GoB, 2020.

- [7] NSDA, *Assessor Assessment Guideline, 2020*, Dhaka: NSDA, 2020.
- [8] NSDA, *National Human Resource Development Fund Use Policy, 2019*, Dhaka: NSDA, 2019.
- [9] NSDA, *Course Accreditation Guideline, 2020*, Dhaka: NSDA, 2020.
- [10] NSDA, *Skills Certification of ICT Freelancers*, Dhaka: NSDA, 2020.
- [11] NSDA, *Trainee Assessment Guideline, 2020*, Dhaka: NSDA, 2020.
- [12] NSDA, *Draft National Skills Development Policy, 2021*, Dhaka: GoB, 2021.
- [13] MoInd, *The Industrial Policy 2016*, Dhaka: GOB, 2016.
- [14] ILO, "Concept note on strengthening ISC in Bangladesh," B-SEP, Dhaka, 2014.
- [15] NSDCS, *Common Memorandum of Association and Articles of Association for ISC*, Dhaka: NSDC Secretariat, 2015.
- [16] M. Sarker, *Draft ISC Operational Guidelines*, Dhaka: NSDC Secretariat, MoLE, GoB, 2017.
- [17] MoLE, *The Labour Act, 2006*, Dhaka: GOB, 2006.
- [18] MoLE, *The Labour Rules, 2015*, Dhaka: GoB, 2015.
- [19] MoLE, *The Apprenticeship Rules, 2008*, Dhaka: MoLE, 2008.
- [20] MoSD&E, *Guidelines for Recognition of Centre of Excellence*, New Delhi: Govt of India, 2019.
- [21] M. Rahman, "Evaluation of SUDOKKHO's support to Construction Industry Skills Council (CISC)," SUDOKKHO, Dhaka, 2019.
- [22] Moc, *The Companies Act, 1994*, Dhaka: GoB, 1994.