


सत्यमेव जयते

भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग I—खण्ड 2

PART I—Section 2

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 19]

नई दिल्ली, शुक्रवार, दिसम्बर 27, 2013/पौष 6, 1935

No. 19]

NEW DELHI, FRIDAY, DECEMBER 27, 2013/PAUSHA 6, 1935

वित्त मंत्रालय

(आर्थिक कार्य विभाग)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 27 दिसम्बर, 2013

सं. 8/6/2013-निवेश - कौशल विकास संबंधी मंत्रिमंडल समिति की 19 दिसम्बर, 2013 को हुई बैठक में लिए गए निर्णय के अनुसरण में, निम्नलिखित ब्यौरे के अनुसार एतद्वारा राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क (एनएसक्यूएफ) को अधिसूचित किया जाता है :

1. एनएसक्यूएफ के संबंध में प्रयोज्य परिभाषाएं

- (i) "सक्षमता" का आशय दायित्वों की भूमिका के निर्वहन में अर्जित ज्ञान, कौशल और वैयक्तिक एवं सामाजिक अर्हताओं को प्रयोग में लाने की सिद्ध क्षमता से है। इसका अर्थ कोई भी कार्य दक्षतापूर्वक करना है।
- (ii) "क्रेडिट" का आशय इस बात को मान्यता प्रदान करने से है कि किसी शिक्षु ने किसी निर्धारित स्तर की अर्हता के अनुरूप एक पूर्व शिक्षण पाठ्यक्रम को सफलतापूर्वक पूरा कर लिया है।
- (iii) "ज्ञान" का आशय शिक्षण के माध्यम से सूचना को आत्मसात करने के परिणाम से है। ज्ञान किसी कार्य या अध्ययन के क्षेत्र से संबंधित तथ्यों, सिद्धांतों, मान्यताओं और व्यवहारों का समूह है। ज्ञान का वर्णन सैद्धांतिक और/या तथ्यात्मक के रूप में किया जाता है।
- (iv) "शिक्षु" का आशय औपचारिक या अनौपचारिक व्यवस्था के अधीन कौशल विकास प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे व्यक्ति से है।
- (v) "शिक्षण परिणाम" यह व्यक्त करता है कि शिक्षु किसी शिक्षण प्रक्रिया के पूर्ण होने पर क्या कुछ जानता, समझता है और क्या करने में समर्थ है तथा जिसे उसके ज्ञान, कौशल और सक्षमता के संदर्भ में व्यक्त किया जाएगा।

- (vi) "राष्ट्रीय कौशल अर्हता समिति या एनएसक्यूसी " पैरा 14(i) के अनुसार स्थापित समिति।
- (vii) "अर्हता " का आशय किसी सक्षम निकाय द्वारा यह निर्धारित करने पर कि किसी व्यक्ति ने निर्धारित मानक के अनुसार शिक्षण परिणामों को प्राप्त कर लिया है, प्राप्त की गई मूल्यांकन तथा वैधीकरण प्रक्रिया के औपचारिक परिणाम से है।
- (viii) "पूर्व शिक्षण को मान्यता प्रदान करने" (आरपीएल) का आशय किसी अर्हता को प्राप्त करने के लिए पूर्व शिक्षण जो प्रायः प्रायोगिक प्रकार का होता है, को मान्यता प्रदान करने की प्रक्रिया से है।
- (ix) "क्षेत्रक" का आशय व्यावसायिक क्रियाकलापों को उनके मुख्य आर्थिक क्रियाकलाप, उत्पाद, सेवा या प्रौद्योगिकी के आधार पर समूहित करने से है।
- (x) "कौशल" का आशय कार्यो को पूरा करने तथा समस्याओं का समाधान करने के लिए ज्ञान को प्रयोग में लाने तथा जानकारी का उपयोग करने की क्षमता से है। कौशल को संज्ञानात्मक (जिसमें तार्किक, बोधात्मक और सर्जनात्मक चिंतन शामिल है) या व्यावहारिक (जिसमें शारीरिक निपुणता तथा विधियों, सामग्रियों और उपकरणों का प्रयोग शामिल है) के रूप में वर्णन किया जा सकता है ;
- (xi) "प्रशिक्षक" का आशय ऐसे व्यक्ति से है जो शिक्षु को उपयुक्त ज्ञान और कौशल प्राप्त करने के लिए प्रशिक्षण प्रदान करता है, अनुदेश देता है, पढाता है या अन्यथा सक्षम बनाता है।
- (xii) "प्रशिक्षण प्रदाता" "संस्थान" और "संस्था" का अर्थ ऐसे किसी भी संगठन से है जो शिक्षुओं को ज्ञान और कौशल प्रदान करता है।

2. राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क क्या है ?

(i) राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क (एनएसक्यूए) ज्ञान, कौशल और अभिरुचि के स्तरों की एक श्रृंखला के अनुसार अर्हता को सुनियोजित करता है। ये स्तर शिक्षण परिणामों के संदर्भ में निर्धारित किए जाते हैं जिसे शिक्षु के लिए धारित करना आवश्यक है चाहे इन शिक्षण परिणामों को औपचारिक, गैर-औपचारिक या अनौपचारिक शिक्षण के माध्यम से प्राप्त किया गया हो। इस संदर्भ में, एनएसक्यूए एक गुणवत्ता आश्वासन फ्रेमवर्क है। अतः यह राष्ट्रीय स्तर पर समेकित शिक्षा तथा सक्षमता पर आधारित कौशल फ्रेमवर्क है जिससे व्यावसायिक शिक्षा और व्यावसायिक प्रशिक्षण दोनों के भीतर तथा व्यावसायिक शिक्षा, व्यावसायिक प्रशिक्षण, सामान्य शिक्षा और तकनीकी शिक्षा के बीच क्षैतिज और साथ ही ऊर्ध्वाधर, अनेक मार्ग उपलब्ध होंगे और इस प्रकार शिक्षण का कोई एक स्तर दूसरे उच्च स्तर से जुड़ेगा। इससे व्यक्ति वांछित सक्षमता स्तर प्राप्त करके नौकरी के बाजार में जा सकेगा और किसी उपयुक्त समय पर अपनी सक्षमता को और अधिक उन्नत बनाने के लिए अतिरिक्त कौशल प्राप्त करने हेतु लौट आएगा ।

(ii) एनएसक्यूए के मूल घटकों से निम्नलिखित की प्राप्ति होगी :

- क. विभिन्न स्तरों पर कौशल प्रवीणता और सक्षमता को मान्यता प्रदान करने के लिए राष्ट्रीय सिद्धांत जिससे अंतरराष्ट्रीय स्तर पर समतुल्यता प्राप्त होगी ।
- ख. व्यावसायिक शिक्षा, कौशल प्रशिक्षण, सामान्य शिक्षा, तकनीकी शिक्षा और नौकरी के बाजारों में अनेक स्तरों पर प्रवेश और निकास की व्यवस्था ।
- ग. कौशल अर्हता फ्रेमवर्क के भीतर प्रगमन मार्ग का निर्धारण हुआ ।
- घ. आजीवन शिक्षण और कौशल विकास को बढ़ावा देने के अवसर ।
- ङ. उद्योग/कर्मचारियों के साथ भागीदारिता
- च. विभिन्न क्षेत्रों के बीच कौशल विकास के लिए एक पारदर्शी, जवाबदेह और विश्वसनीय तंत्र
- छ. पूर्व शिक्षण को मान्यता प्रदान करने की संभावना में वृद्धि।

(iii) अर्हता फ्रेमवर्क स्कूलों, व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण प्रदाताओं, उच्च शिक्षा संस्थानों, मान्यता प्रदान करने वाले प्राधिकारियों और उद्योग तथा उसके प्रतिनिधि निकायों, यूनियनों, व्यावसायिक एसोसिएशनों और लाइसेंस प्रदाता प्राधिकारियों के लिए लाभकारी है। इस प्रकार के फ्रेमवर्क का सबसे बड़ा लाभभोगी वह शिक्षु वर्ग है जो फ्रेमवर्क के

किसी विशिष्ट स्तर पर किसी अर्हता के सापेक्षिक मूल्य का निर्णय कर सकते हैं और अपने करियर की प्रगति के मार्ग के बारे में सुविज्ञ निर्णय कर सकते हैं।

3. अर्हता फ्रेमवर्क के संबंध में अंतर्राष्ट्रीय अनुभव

(i) शिक्षा में निविष्टियों पर आधारित शिक्षा से हटकर शिक्षण परिणामों पर आधारित शिक्षा के प्रति विचार में बदलाव आ रहा है। अब परिणाम आधारित शिक्षण शब्द को व्यापक प्रयोग में लाया जा रहा है। शिक्षण परिणामों में बदलाव निम्नलिखित अनेक कारणों से महत्वपूर्ण है :

(क) इसमें मुख्य ध्यान शिक्षा और प्रशिक्षण के प्रदाताओं से हटाकर प्रयोक्ताओं पर दिया जाता है।

(ख) शिक्षण प्रक्रिया के अंत में शिक्षु से क्या जानने, समझने या कर पाने की आशा की जाती है, इस बात को स्पष्ट करके व्यक्ति इस बात को बेहतर रूप में समझ पाते हैं कि किसी विशिष्ट पाठ्यक्रम के अंतर्गत क्या पेशकश की जा रही है और यह अन्य पाठ्यक्रमों और कार्यक्रमों से किस प्रकार जुड़ा है।

(ग) यह पारदर्शिता में वृद्धि करना है तथा अर्हता की जवाबदेही को मजबूत बनाता है जो अलग-अलग शिक्षुओं और कर्मचारियों के लिए लाभकारी है।

विश्व के उद्योगीकृत और परिवर्तन के दौर से गुजर रहे अधिकतर देश अपनी अर्हताओं में सुधार ला रहे हैं और साथ ही इन अर्हताओं को एक दूसरे से जोड़ने करने और समाज तथा श्रम बाजार में नई मांगों को आम तौर पर प्रतिबिंबित करने के लिए आधार फ्रेमवर्क विकसित कर रहे हैं। इन प्रणालियों का विकास प्रायः उच्च शिक्षा, तकनीकी और व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण तथा आजीवन शिक्षण प्रक्रिया में आ रहे बदलावों से संबद्ध किया जाता है।

(ii) विश्व भर के अनेक देशों ने अर्हता फ्रेमवर्क को आरंभ करने की प्रक्रिया आरंभ की है। हालांकि सभी फ्रेमवर्कों की सैद्धांतिक बातें कापी हद तक एक सी हैं, किन्तु फ्रेमवर्क को आरंभ करने के उद्देश्य अलग-अलग हैं। चाहे वह शिक्षा और प्रशिक्षण कार्यक्रमों की संगतता और लोच में वृद्धि करने, पूर्व शिक्षण की मान्यता आसान करने, आजीवन शिक्षण प्रक्रिया को संवर्धन प्रदान करने, अर्हता प्रणालियों की पारदर्शिता में सुधार लाने, क्रेडिट संचयन और अंतरण हेतु संभावना सृजित करने या गुणवत्ता आश्वासन प्रणालियों को विकसित करने पर दिया जा रहा हो, सरकारें सुधार हेतु एक नीतिगत उपकरण के रूप में अर्हता फ्रेमवर्क को अधिकाधिक अपना रही हैं। कुछ मामलों में क्षेत्रीय ढांचों के प्रादुर्भाव के कारण राष्ट्रों के विकास की गति तीव्रतर हुई है (उदाहरण के लिए यूरोपीय अर्हता फ्रेमवर्क)। अनेक मामलों में अर्हता फ्रेमवर्क के क्रियान्वयन को अंतर्राष्ट्रीय संगठनों द्वारा व्यापक समर्थन प्राप्त हुआ है और प्रायः धनराशि की सहायता और ऋण द्वारा भी इसे समर्थन प्रदान किया गया है। अर्हता फ्रेमवर्क के क्षेत्र में अंतर्राष्ट्रीय एजेंसियों द्वारा भी अधिकाधिक क्रियाकलाप किए जा रहे हैं: आर्थिक सहयोग तथा विकास संगठन (ओईसीडी), अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय (आईएलओ), विश्व बैंक और यूरोपीय संघ द्वारा वर्तमान में अर्हता फ्रेमवर्क संबंधी परियोजनाएं चलाई जा रही हैं।

4. भारत में अर्हता फ्रेमवर्क के विकास की पृष्ठभूमि

(i) राष्ट्रीय कौशल विकास नीति, 2009 के माध्यम से भारत ने राष्ट्रीय अर्हता फ्रेमवर्क को विकसित करने की आवश्यकता को समझा है जिसका कार्यक्षेत्र सामान्य शिक्षा और व्यावसायिक शिक्षा तथा प्रशिक्षण दोनों से बढ़कर होगा। इस नीति में यह परिकल्पना की गई थी कि यह फ्रेमवर्क कौशल विकास को प्रोत्साहन देने और इसे बेहतर बनाने में सहायक होगा और राष्ट्रीय स्तर पर स्वीकार्य तथा अंतर्राष्ट्रीय टक्कर की अर्हताओं को स्थापित करने के कार्य को सुगम बनाएगी। ऐसे फ्रेमवर्क को विकसित करने के लिए केंद्रीय स्तर पर एक संगठन के अभाव में अलग-अलग मंत्रालयों ने इस फ्रेमवर्क को विकसित करने के लिए कार्य आरंभ कर दिया है जिन्हें बाद में राष्ट्रीय फ्रेमवर्क जब अस्तित्व में आएगी, में शामिल कर लिया गया। श्रम एवं रोजगार मंत्रालय ने एक राष्ट्रीय व्यावसायिक अर्हता फ्रेमवर्क (एनएसक्यूए) की स्थापना की है और मानव संसाधन विकास मंत्रालय ने राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा अर्हता फ्रेमवर्क (एनवीईक्यूए) विकसित किया है। मानव संसाधन विकास मंत्रालय ने माध्यमिक स्कोली स्तर पर हरियाणा में एनवीईक्यूए की प्रायोगिक परियोजना भी शुरू की है।

(ii) एकीकृत फ्रेमवर्क की आवश्यकता को महसूस करते हुए राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क के आधार के रूप में दो मंत्रालयों द्वारा पहले से किए गए कार्यों का उपयोग करने हेतु मंत्रिमण्डल सचिवालय द्वारा एक अंतरमंत्रालयी समिति का

गठन किया गया। राष्ट्रीय कौशल विकास एजेंसी के गठन से यह सुनिश्चित करने के लिए कि गुणवत्ता और मानक सेक्टर विशिष्ट आवश्यकताओं के अनुकूल हों, एनएसक्यूएफ को नियंत्रित और प्रचालित करने का अधिदेश एजेंसी को अंतरित किया गया।

5. भारत में अर्हता फ्रेमवर्क की आवश्यकता

(i) भारत में सामान्य शिक्षा और व्यावसायिक शिक्षा तथा प्रशिक्षण अलग-अलग कार्य कर रहे हैं। इन दोनों के बीच विचारों का बहुत कम आदान प्रदान होता है। इसकी वजह से व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण की ओर आगे बढ़ने में युवा वर्ग को संदेह होने लगा है, क्योंकि ऐसा माना जाता है कि यह रास्ता संबंधित व्यक्ति को उच्चतर डिग्री और अर्हता प्राप्त करने में बाधक होगा। व्यावसायिक से सामान्य शिक्षा एवं सामान्य शिक्षा से व्यावसायिक शिक्षा की ओर जाना सुसाध्य बनाने के लिए भारत के लिए अर्हता फ्रेमवर्क अर्थात् राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क अर्हताओं को और अधिक बोधगम्य और पारदर्शी बनाएगा।

(ii) निम्नलिखित अतिरिक्त कारणों से एनएसक्यूएफ की आवश्यकता उत्पन्न होती है:

- क. अब तक शिक्षा और प्रशिक्षण का केन्द्र अधिकांशतः निविष्टि पर रहा है। एनएसक्यूएफ **परिणाम आधारित दृष्टिकोण** पर आधारित है और एनएसक्यूएफ के प्रत्येक स्तर को सक्षमता स्तरों के अर्थ में परिभाषित और वर्णित किया जाता है, जिसे प्राप्त करने की आवश्यकता है। इनमें से प्रत्येक सक्षमता स्तर के अनुरूप रोजगार की भूमिकाएं संबंधित क्षेत्र की कौशल विकास परिषदों के माध्यम से उद्योग को शामिल करके निर्धारित की जाएंगी।
- ख. अध्ययन और उन्नयन के मार्ग, खासतौर से व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण मोर्चे पर सामान्यतः अस्पष्ट है अथवा उपलब्ध नहीं है। सीधा अथवा समानांतर रूप से गतिशीलता के लिए कोई सुस्पष्ट व्यवस्था नहीं है। यह एनएसक्यूएफ इन उन्नयन मार्ग को पारदर्शी बनाएगा जिससे कि संस्थान, विद्यार्थी और नियोक्ता को यह स्पष्ट हो कि किसी विशेष पाठ्यक्रम को शुरू करने के बाद वे क्या कर सकते हैं और क्या नहीं कर सकते और अर्हताओं में असमानता और भेदभाव संबंधी मामलों को दूर किया जा सके।
- ग. सभी संस्थानों में विविध अर्हताओं से जुड़े परिणामों में एकरूपता नहीं है, हरेक संस्थान की अपनी-अपनी अवधि, पाठ्यक्रम, प्रविष्टि संबंधी अनिवार्यता, साथ ही उपाधि भी अलग-अलग है जिससे देश के अलग-अलग हिस्सों में प्रमाणपत्र/डिप्लोमा/डिग्री की समकक्षता को स्थापित करने में समस्या उत्पन्न होती है। इसके परिणामस्वरूप विद्यार्थियों की रोजगार अर्हता और गतिशीलता पर प्रभाव पड़ता है।
- घ. व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण से जुड़ी नकारात्मक अवधारणा को मुख्यतः उत्कृष्ट अर्हता को विकसित करके दूर किया जा सकता है जो डिग्री और डाक्टरेट सहित उच्चतर अर्हता को प्राप्त करने की भी **अनुमति देती है।**
- ङ. यहां लोगों का एक ऐसा वर्ग भी है जिसने अनौपचारिक क्षेत्र में कौशल हासिल किया है लेकिन उनके पास अपने कौशल को प्रमाणित करने के लिए आवश्यक औपचारिक प्रमाणपत्र नहीं है। सक्षमता आधारित और परिणाम आधारित अर्हता फ्रेमवर्क के रूप में, एनएसक्यूएफ पूर्व अध्ययन की मान्यता (आरपीएल) को सुगम बनाएगा जिसका वर्तमान शिक्षा और प्रशिक्षण परिदृश्य के बड़े तौर पर अभाव रहा है।
- च. अधिकतर भारतीय अर्हताएं अंतरराष्ट्रीय तौर पर और विलोमतः स्वीकृत नहीं की जाती। इससे उन विद्यार्थियों और कामगारों के समक्ष समस्या उत्पन्न हो जाती है क्योंकि इससे उनके देश-विदेश जाने पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है और उन्हें उन अर्हताओं को, जो उस मेजबान देश में स्वीकृत की जाती हैं, को हासिल करने के लिए पढ़ने से पाठ्यक्रम पढ़ना पड़ता है। यह एनएसक्यूएफ भारतीय अर्हताओं को संबंधित द्विपक्षीय और बहुपक्षीय करारों के अनुसार अंतरराष्ट्रीय अर्हताओं के समकक्ष लाने में सहायक होगा। कई देश अर्हता फ्रेमवर्क के जरिए पहले से ही अपनी अर्हताओं को अंतरराष्ट्रीय अर्हताओं के समकक्ष लाने की प्रक्रिया में लगे हुए हैं।
- छ. यह क्रेडिट संचयन और अंतरण प्रणाली जो एनएसक्यूएफ में शामिल की जाएगी, लोगों को अपनी जरूरतों और सुविधा के अनुसार अपने जीवन में विभिन्न चरणों पर शिक्षा, व्यावसायिक प्रशिक्षण और कार्य शुरू करने की अनुमति देगी। इससे एक विद्यार्थी के लिए अध्ययन क्षेत्र छोड़ने, उद्योग में कुछ

प्रयोगात्मक अनुभव प्राप्त करने तथा उसके द्वारा चुने गए करियर में अधिक प्रगति के लिए अर्हता हासिल करने के लिए पढ़ने से अध्ययन प्राप्त करने की संभावना बनी रहेगी।

6. एनएसक्यूएण्ड के लक्ष्य

(i) एनएसक्यूएण्ड का लक्ष्य एक ऐसे फ्रेमवर्क की व्यवस्था करना है जो निम्न कार्य करेगा :

- क. भारतीय शिक्षा और प्रशिक्षण प्रणाली की विविधता को आत्मसात करना।
- ख. प्रत्येक स्तर के लिए विविध अर्हताओं को विकसित करना जो देश भर में स्वीकृत परिणामों पर आधारित हों।
- ग. प्रगति के उन मार्गों को विकसित करने तथा रख-रखाव के लिए फ्रेमवर्क मुहैया कराना जो अर्हता हासिल करने की सुविधा मुहैया कराते हैं और लोगों को विभिन्न प्रकार की शिक्षा तथा प्रशिक्षण क्षेत्रों तथा उन क्षेत्रों और श्रम बाजारों के मध्य सरलता से और तेजी से बढ़ने में मदद करते हैं।
- घ. प्रत्येक व्यक्ति को शिक्षा और प्रशिक्षण के जरिए प्रगति करने का विकल्प देना और उन्हें पहले के अध्ययन तथा अनुभव के लिए मान्यता देना।
- ङ. शिक्षा और प्रशिक्षण के लिए राष्ट्रीय विनियामक और गुणवत्ता आश्वासन का आधार देना।
- च. भारतीय अर्हताओं की तुलनीयता तथा महत्व की अधिक मान्यता के जरिए एनएसक्यूएण्ड अनुकूल अर्हताओं के साथ लोगों के राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय गतिशीलता में बढ़ोतरी करना तथा सहयोग देना।

(ii) एनएसक्यूएण्ड गुणवत्ता आश्वासन फ्रेमवर्क है - यह भारतीय शिक्षा और प्रशिक्षण प्रणाली के अंदर क्रेडिट प्रदान करता है और क्रेडिट अंतरण और उन्नयन मार्गों में मदद करता है। यह प्रत्येक उस व्यक्ति की मदद करना चाहता है जो देश में पेश की गई अर्हताओं के बीच तुलना करने के लिए शिक्षा और प्रशिक्षण कार्य तथा यह समझने के कार्य में लगे हुए हैं कि इनका आपस में क्या संबंध है।

7. यह कार्य कैसे करता है?

(i) राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क दस स्तरों पर कार्य करता है, प्रत्येक स्तर उस स्तर पर सक्षमता के अनुरूप अपेक्षित स्वायत्ता और ज्ञान तथा जटिलता के विविध स्तरों का द्योतक है। इस कार्य फ्रेमवर्क का पहला स्तर सबसे कम जटिलता को दर्शाता है जबकि दसवां स्तर अधिकतम जटिलता को दर्शाता है। इन स्तरों को अध्ययन परिणामों के रूप में अभिव्यक्त किए गए मापदंड के माध्यम से परिभाषित किया जाता है। कतिपय क्षेत्रों और कुछ स्तरों के लिए अर्हता अर्जित करने के लिए निर्दिष्ट किए गए अनुमानित समय की प्रमाणा भी इंगित की जा सकती है। लेकिन यहां यह नोट करना जरूरी है कि एनएसक्यूएण्ड स्तरों का सीधे अध्ययन के वर्षों से कोई संबंध नहीं है। इन स्तरों को व्यावसायिक ज्ञान, व्यावसायिक कौशल, महत्वपूर्ण कौशल और दायित्व जैसी सक्षमता की बड़ी श्रेणियों में अध्ययनकर्ता से की गई मांग के आधार पर परिभाषित किया जाता है। जीवन भर अध्ययन के बाद व्यक्ति छोटे स्तर से बड़े स्तर की ओर अथवा अर्हता के विभिन्न स्तरों की ओर बढ़ते हैं क्योंकि वे कुछ नया सीखना चाहते हैं और नया कौशल प्राप्त करना चाहते हैं।

(ii) प्रत्येक एनएसक्यूएण्ड स्तर को शिक्षण परिणामों के रूप में व्यक्त किए गए निर्धारक समूह द्वारा परिभाषित किया जाता है। स्तरीय निर्धारक को शिक्षण परिणामों के बीच मोटे तौर पर तुलना करने के लिए परिकल्पित किया गया है। हालांकि बात यह नहीं है कि प्रत्येक अर्हता में वे सब विशेषताएं होंगी अथवा होनी चाहिए जो स्तरीय वर्णनकर्ता द्वारा तय की गई है। प्रत्येक अर्हता को एनएसक्यूएण्ड स्तर पर पाठ्यक्रम, अनुमानित सम्पर्क घंटे, विषय, अध्ययन की अवधि, कार्य बोझ, प्रशिक्षणकर्ता की गुणवत्ता और प्रशिक्षण संस्थान की किस्म द्वारा परिभाषित किया जा सकता है। यह बताने के लिए कि एक अध्ययनकर्ता से सीखने की प्रक्रिया पूरी होने पर क्या आशा की जाती है। उसी स्तर पर दो या उससे अधिक अर्हताओं की स्थिति संकेत देती है कि वे परिणामों के सामान्य स्तर के संदर्भ में मोटे तौर पर समान हैं। इसका यह अर्थ नहीं है कि उनका अनिवार्यतः एक ही प्रयोजन अथवा आशय है।

(iii) एनएसक्यूएण्ड से जुड़े कतिपय अन्य मामले नीचे दिए गए हैं:

- क. राष्ट्रीय व्यावसायिक मानक (एनओएस) : एनओएस में विशेष कार्य में लगे किसी व्यक्ति से अपेक्षित परिणाम निष्पादन परिणामों को परिभाषित किया गया है। वे सूचीबद्ध करते हैं कि कार्य निष्पादित करने वाले व्यक्ति को क्या-क्या जानकारी होनी चाहिए और उन्हें क्या-क्या करना चाहिए। ये मानक विविध प्रकार की शिक्षा

और प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए बेंचमार्क बनाते हैं और एचआरएम परिपाटियों की भर्ती रेंज भी तैयार करते हैं। जिस तरह प्रत्येक रोजगार में कई तरह के कार्यों का निबटान किया जाना अपेक्षित है, उसी तरह इन कार्यों के अनुरूप राष्ट्रीय व्यावसायिक मानकों के समूह में इन राजगारों के लिए अर्हता पैक दिया जाएगा। संबंधित क्षेत्र की कौशल परिषद एनएसक्यूए के प्रत्येक स्तर के तदनु रूप प्रत्येक रोजगार के लिए राष्ट्रीय व्यावसायिक मानक और अर्हता पैक तैयार कर रही हैं। निर्धारित क्षेत्र के लिए किसी क्षेत्रक कौशल परिषद की गैर मौजूदगी में अथवा नियत समय-सीमा में क्षेत्रक कौशल परिषद की ओर से एनओएस/क्यूपी प्रस्तुत न किए जाने की स्थिति में, यह जिम्मेदारी राष्ट्रीय कौशल अर्हता समिति (एनएसक्यूसी) द्वारा संबंधित विनियामक निकाय अथवा उस क्षेत्र का अनुभव व ज्ञान रखने वाले अन्य किसी निकाय को सौंपा जा सकता है।

- ख. **पाठ्यक्रम पैकेज** : सक्षमता आधारित पाठ्यचर्या पैकेज में पाठ्यचर्या, विद्यार्थी मैन्यूअल, ट्रेनर गाइड, ट्रेनिंग मैन्यूअल, ट्रेनर की अर्हताएं, मूल्यांकन और परीक्षण दिशा-निर्देश और मल्टी मीडिया पैकेज और ई-मेटेरियल शामिल होते हैं। इन्हें प्रत्येक एनएसक्यूए स्तर के लिए और जहां प्रासंगिक होगा, क्षेत्रक कौशल परिषद (एसएससी) द्वारा अभिज्ञात किए गए विशिष्ट अर्हता पैक के लिए तैयार किया जाएगा। यह कार्य एनएसक्यूए के अनुसरण से मंत्रालयों/विभागों, क्षेत्रक कौशल परिषदों, नामित किए गए विनियामक निकायों अथवा अन्य किसी निकाय द्वारा भी किया जा सकता है। एनएसक्यूए पाठ्यक्रम मोड्यूलर होना चाहिए जिसमें कौशल लेने की अनुमति होनी चाहिए और इसे छोड़ने और इसमें प्रवेश लेने की सुविधा होनी चाहिए। पाठ्यक्रम परिकल्पना क्रेडिट फ्रेमवर्क से भी जुड़ी होनी चाहिए जिसमें अर्जित क्रेडिट और उपार्जित क्षमता को भी दर्शाया जाना चाहिए। ट्रेनर की ट्रेनिंग भी एनएसक्यूए से जुड़ी होनी चाहिए।
- ग. **उद्योगों का जुड़ना** : चूंकि एनएसक्यूए परिणाम आधारित अप्रोच पर आधारित है और एनएसक्यूए की सफलता के लिए नियोक्ता और उद्योग की भागीदारी एक महत्वपूर्ण पूर्वापेक्षा है। व्यावसायिक शिक्षा, व्यावसायिक प्रशिक्षण सामान्य शिक्षा और कौशल विकास पाठ्यक्रम की रूपरेखा एसएससी, उद्योग और नियोक्ता के साथ परामर्श करके एनएसक्यूए के अनुसार तैयार, विकसित तथा वितरित की जाएगी और अध्ययनकर्ताओं को मूल्यांकन और प्रमाणित किया जाएगा। इसके अतिरिक्त ये उद्योग ट्रेनिंग प्रशिक्षण संस्थान प्रदान करने में सहयोग प्रदान कर सकता है।
- घ. **अनुप्रस्थ और ऊर्ध्व गतिशीलता** : अनुप्रस्थ और ऊर्ध्व गतिशीलता के लिए, निम्नलिखित आवश्यक है :

- प्रत्येक स्तर अनेक चरणों की श्रृंखला के जरिए ऊपर और निचले स्तरों से जुड़ा है। यदि किसी उद्योग अथवा शैक्षिक संस्थान ने ये कदम नहीं उठाए हैं तो एनएसक्यूए इन अंतरालों का पता लगाने में मदद करेगा।
- इन अंतरालों को पूरा करना होगा और इस प्रक्रिया में प्रमुख प्रशासनिक मंत्रालयों, उस क्षेत्र में पहले से ही संचालित विनियामक निकायों, एसएससी और एनएसक्यूसी के एक भाग के रूप में अन्य हितधारकों से परामर्श लेने की आवश्यकता पड़ेगी।
- पार्श्व गतिशीलता की सीमा जो वांछनीय मानी जाती है, भी एनएसक्यूसी द्वारा पहचाना जाएगा और इसे प्रचलित क्रेडिट संचयन और अंतरण के जरिए सुसाध्य बनाया जाएगा।

तदनुसार, एनएसक्यूए को एनएसक्यूए के स्तर तक मानी गई सक्षमताओं के संदर्भ में अपने प्रत्येक प्रवेश और निकास के पैरामीटरों को परिभाषित करने के लिए ऐसी विनियामक संस्थाओं (अर्थात् यूजीसी, एआईसीटीई, एनसीवीटी, तकनीकी तथा स्कूल बोर्ड आदि) की जरूरत होगी ताकि व्यवसायिक शिक्षा में ऊर्ध्व प्रगति को मजबूत बनाया जा सके। यदि आवश्यक हुआ, इन चैनलों के द्वारा प्रगति कर रहे व्यक्तियों के लिए आरक्षण पर विचार किया जा सकता है और उसकी व्यवस्था की जा सकती है। दृष्टांत के लिए, यह प्रणाली व्यावसायिक/तकनीकी/सामान्य शिक्षा कार्यक्रमों जिसमें विश्वविद्यालय अनुदान आयोग द्वारा अधिसूचित डिग्री स्तर

के पाठ्यक्रम जैसे व्यावसायिक शिक्षा स्नातक (बीबीओसी), शामिल है, उच्च शिक्षा कार्यक्रमों में प्रवेश प्राप्त करने के लिए कक्षा X-XII, आईटीआई तथा पोलीटेक्निक के व्यावसायिक रूप से पास व्यक्तियों को अनुमति देगी। अर्जित सक्षमता तथा संचित क्रेडिटों का ध्यान रखते हुए, यह संभव होगा कि यदि इच्छा हो, तो पाठ्यक्रमों को बदला जा सकेगा। इसके अतिरिक्त, कौशल वाले व्यक्तियों को यह विकल्प होगा कि वे स्कूल बोर्डों, विश्वविद्यालयों तथा कालेजों द्वारा प्रदान किए गए मार्गों का प्रयोग करते हुए विभिन्न चरणों पर व्यावसायिक शिक्षा, व्यावसायिक प्रशिक्षण, सामान्य तथा उच्च शिक्षा अथवा विलोमतः में रह सकते हैं। यदि अभ्यर्थी में "सक्षमता अंतरालों" का पता लगाया गया है, तो ऐसी सक्षमताओं को प्राप्त करने के लिए प्रमाणीय पाठ्यक्रमों पर आधारित "ब्रिज कोर्स" शिक्षा देने वाली संस्था द्वारा प्रदान किया जा सकता है।

ड. **अंतर्राष्ट्रीय तुलनात्मकता:** एनएसक्यूएए अन्य देशों और क्षेत्रों के साथ भारतीय कौशल अर्हता स्तरों के संधि और अनुरूपण के उपाय उपलब्ध कराएगा। विश्व के अन्य भागों में यह कार्य करने में और/अथवा बसने के लिए भारतीय एनएसक्यूएए संरक्षित अर्हताधारियों की गतिशीलता में मदद करेगा। एनएसक्यूएए विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रीय फ्रेमवर्कों, जो विश्व में विकसित हो रहे हैं, के साथ संपर्क का साधन भी होगा।

8. स्तर निर्धारक

(i) एनएसक्यूएए का प्रत्येक स्तर पांच परिणामों के निर्धारकों के उस सैट से संबंधित है जो सामान्य अर्थों में, न्यूनतम ज्ञान, कौशल का वर्णन करता है तथा यह बताता है कि उस स्तर तक प्रमाणित होने के लिए शिक्षार्थी को क्या प्राप्त करने की जरूरत है।

(ii) एनएसक्यूएए का प्रत्येक स्तर पांच क्षेत्रों में शिक्षण परिणामों के विवरण द्वारा वर्णित किया गया है जिन्हें निर्धारक के रूप में जाना जाता है। ये पांच क्षेत्र हैं:

- क. प्रक्रिया
- ख. पेशेवर ज्ञान
- ग. पेशेवर कौशल
- घ. मुख्य कौशल; और
- ड. दायित्व

इनमें से प्रत्येक संक्षिप्त रूप से नीचे वर्णित है:

क. प्रक्रिया

प्रक्रिया स्तर के अनुरूप अन्य चार क्षेत्रों का सामान्य सारांश है।

ख. पेशेवर ज्ञान

पेशेवर ज्ञान वह है जिसकी जानकारी विषय के संदर्भ में शिक्षार्थी को होनी चाहिए और उसे समझना चाहिए। यह ज्ञान की गहराई, विस्तार और जटिलता के प्रकारों के संदर्भ में वर्णित है, जो नीचे दिया गया है:

- ज्ञान की गहराई सामान्य और विशिष्ट हो सकती है।
- ज्ञान का विस्तार एकल विषय से ज्ञान के बहु विधात्मक क्षेत्र तक हो सकता है।
- ज्ञान का विस्तार ठोस से अमूर्त, खंडित से संचित तक हो सकता है।
- ज्ञान की जटिलता ज्ञान के प्रकारों, गहराई तथा विस्तार का मिला-जुला रूप है।

ग. पेशेवर कौशल

पेशेवर कौशल वह है जिसे शिक्षार्थी करने में सक्षम होना चाहिए। ये कौशल के प्रकारों और जटिलता के संदर्भ में वर्णित है और उसमें निम्नलिखित शामिल हैं:-

- बोधगम्य और सृजनात्मक कौशल जिसमें अंतर्ज्ञानी, तार्किक और विवेचनात्मक सोच शामिल है।
- संचार कौशल जिसमें लिखित, मौखिक, साक्षरता तथा संख्यात्मक कौशल शामिल है।
- अंतर व्यक्तिगत तथा व्यापक कौशल

घ. मुख्य कौशल

मुख्य कौशल का संदर्भ मूल कौशल से है जिसमें दक्षता तथा विधि, सामग्री, औजार का प्रयोग तथा नौकरी करने के लिए प्रयोग किए गए साधनों का प्रयोग शामिल है और उसमें उस स्तर के लिए जरूरी आईटी कौशल शामिल है।

इ. दायित्व

दायित्व पक्ष निम्नलिखित निर्धारित करता है:

- कार्य संबंधों का स्वरूप
- स्वयं तथा अन्यो के लिए दायित्वों का स्तर
- प्रबंधन परिवर्तन
- कार्यो के लिए जवाबदेही

(iii) निर्धारक प्रत्येक स्तर पर प्रशिक्षण परिणामों के व्यापक, सामान्य परंतु सार्थक संकेतक देंगे। इन निर्धारकों का अनेक तरीकों से प्रयोग किया जा सकता है:

- क. प्रशिक्षण कार्यक्रमों और अर्हताओं के स्तर आवंटित करना
- ख. विभिन्न अर्हताओं और कार्यक्रमों का वैधीकरण और नियमन
- ग. प्रशिक्षुओं और अर्हताओं के अन्य प्रयोक्ताओं के साथ संप्रेषण के लिए आधार के रूप में
- घ. शिक्षा और प्रशिक्षण क्षेत्रों के भीतर और सामान्य रूप से प्रगति के मार्गों को मापने हेतु मार्गदर्शक के रूप में
- ङ. प्रविष्टि अपेक्षाएं और कार्यक्रमों की सि० रिशें करते समय कार्यक्रम बनाने वालों द्वारा

(iv) एनएसक्यूए० स्तर के निर्धारक नीचे दिए गए हैं:

स्तर	अपेक्षित प्रक्रिया	पेशेवर ज्ञान	पेशेवर कौशल	महत्वपूर्ण कौशल	उत्तरदायित्व
स्तर 1	व्यक्तियों को वे प्रक्रिया शुरू करने के लिए तैयार करना जो नियमित आधार पर आवृत्तिमूलक हैं और जिनके लिए पूर्व में अभ्यास की जरूरत नहीं होती।	सामान्य व्यापार पारिभाषिक शब्दावली, अनुदेशात्मक शब्दों के अर्थ व समझ से परिचित हों।	नित्यचर्या और आवृत्ति, संरक्षा और सुरक्षा उपाय करेंगे।	पढना और लिखना, जोड़-घाटा, व्यक्तिगत वित्त, सामाजिक और धार्मिक विविधता, स्वच्छता और पर्यावरण से परिचित	कोई उत्तरदायित्व नहीं। सदैव सतत अनुदेशों और सघन पर्यवेक्षण में काम करेंगे।
स्तर 2	व्यक्तियों को समझ का कम प्रयोग करके अधिक अभ्यास के साथ वह प्रक्रिया शुरू करने के लिए तैयार करना जो नियमित आधार पर आवृत्तिमूलक हैं।	सामग्री औजार और सीमित परिप्रेक्ष्य में अनुप्रयोग, कार्य एवं गुणवत्ता का परिप्रेक्ष्य समझता हो।	सीमित परिप्रेक्ष्य में प्रयोग किया गया सीमित सेवा कौशल, औजारों का चयन व अनुप्रयोग, परिवर्तियों के बगैर पेशेवर कार्यो में सहायता करना, अच्छी और बुरी गुणवत्ता में	लिखित और मौखिक संदेश प्राप्त करना और उन्हें प्रेषित, बुनियादी अंकगणित, व्यक्तिगत वित्त, सामाजिक, राजनीतिक और धार्मिक विविधता, स्वच्छता और पर्यावरण की समझ।	कोई उत्तरदायित्व नहीं। अनुदेशों और सघन पर्यवेक्षण में काम करेंगे।

			अंतर करना।		
स्तर 3	व्यक्ति वह कार्य कर सकता है जिसमें सीमित कार्यकलाप ही नित्यचर्या और पूर्वानुमेय हों।	बुनियादी तथ्य, प्रक्रिया और सिद्धांत रोजगार के व्यापार में प्रयुक्त।	समुचित नियम व औजार तथा गुणवत्ता की अवधारणा का प्रयोग करते हुए प्रयोगमूलक कौशल वापस लेना व उनका प्रदर्शन करना, अनुप्रयोग के सीमित क्षेत्र में नित्यचर्या और आवृत्ति होना।	न्यूनतम अपेक्षित स्पष्टता के चलते लिखित और मौखिक संप्रेषण, बुनियादी अंकगणित और बीजगणितीय सिद्धांतों का कौशल, वैयक्तिक बैंकिंग सामाजिक और पर्यावरण की मूलभूत समझ।	सघन पर्यवेक्षण के अंतर्गत परिभाषित सीमा के भीतर स्वयं के कार्य कुछ उत्तरदायित्व।
स्तर 4	परिचित, पूर्वानुमेय नित्यचर्या, स्पष्ट विकल्प की स्थिति में कार्य करना।	ज्ञान अथवा अध्ययन के क्षेत्र का वास्तविक ज्ञान	समुचित नियम व औजार तथा गुणवत्ता की अवधारणा का प्रयोग करते हुए प्रयोगमूलक कौशल वापस लेना व उनका प्रदर्शन करना, अनुप्रयोग के सीमित क्षेत्र में नित्यचर्या और आवृत्ति होना।	अपेक्षित स्पष्टता के चलते लिखित अथवा मौखिक संप्रेषण की भाषा, बुनियादी अंकगणित और बीजगणितीय सिद्धांतों का कौशल, सामाजिक, राजनीतिक और प्राकृतिक पर्यावरण की मूलभूत समझ।	स्वयं के कार्य और सीखने की जिम्मेवारी
स्तर 5	सामान्य परिप्रेक्ष्य में प्रक्रियाओं के स्पष्ट विकल्प के चलते कार्य जिसमें सुविकसित कौशल की जरूरत पड़ती है।	कार्य अथवा अध्ययन के क्षेत्र में तथ्यों, सिद्धांतों, प्रक्रियाओं और सामान्य अवधारणाओं का ज्ञान।	बुनियादी तरीके, औजारों, सामग्रियों और जानकारी का चयन करके व उसे लागू करके कार्य करने व समस्याओं का समाधान करने	वांछित गणितीय कौशल, सामाजिक, राजनीतिक और सूचना, संचार के संग्रहण और आयोजन के थोड़े कौशल की समझ।	स्वयं के कार्य और प्रशिक्षण का उत्तरदायित्व तथा दूसरों के कार्य व प्रशिक्षण का कुछ उत्तरदायित्व।

			के लिए अपेक्षित विभिन्न संज्ञानात्मक और प्रायोगिक कौशल।		
स्तर 6	व्यापक विभिन्न विशिष्ट तकनीकी कौशल की आवश्यकता होगी, ज्ञान की स्पष्टता और मानक व मानक-भिन्न अभ्यासों सहित कार्यकलापों का व्यापक अभ्यास।	कार्य अथवा अध्ययन के क्षेत्र में बड़े परिप्रेक्ष्यों में तथ्यात्मक और सैद्धांतिक ज्ञान।	कार्य अथवा अध्ययन के क्षेत्र में विशिष्ट समस्याओं के समाधान करने के लिए अपेक्षित विभिन्न संज्ञानात्मक और प्रायोगिक कौशल।	गणितीय आकलन में उचित रूप से अच्छी सामाजिक व राजनीतिक समझ, डाटा संग्रहण में उचित रूप से अच्छा, सूचना और युक्तिसंगत संचार का आयोजन।	स्वयं के कार्य और प्रशिक्षण का उत्तरदायित्व तथा दूसरों के कार्य व प्रशिक्षण का पूरा उत्तरदायित्व।
स्तर 7	परिवर्ती नित्यचर्या और नित्यचर्या-भिन्न व्यापक परिप्रेक्ष्य में व्यवस्थित तथ्यात्मक और सैद्धांतिक ज्ञान।	कार्य अथवा अध्ययन के क्षेत्र में बड़े परिप्रेक्ष्यों में तथ्यात्मक और सैद्धांतिक ज्ञान।	कार्य अथवा अध्ययन के क्षेत्र में विशिष्ट समस्याओं के समाधान करने के लिए अपेक्षित विभिन्न संज्ञानात्मक और प्रायोगिक कौशल।	अच्छा तर्कसंगत और गणितीय कौशल, सामाजिक, राजनीतिक और प्राकृतिक पर्यावरण की समझ, सूचना, प्रेषण और प्रस्तुतीकरण कौशल के संग्रहण व आयोजन में अच्छा हो।	समूह के कार्यनिष्पादन एवं विकास का पूरा उत्तरदायित्व
स्तर 8	समस्या कम करने के लिए सृजनात्मक समाधान विकसित करने हेतु व्यापक, संज्ञानात्मक, सैद्धांतिक ज्ञान व प्रायोगिक कौशल। स्व-अध्ययन करेंगे, बौद्धिक स्वतंत्रता विश्लेषणात्मक शक्ति और अच्छे संप्रेषण का	अनिश्चित परिवर्तनों वाले कार्य/अध्ययन के परिप्रेक्ष्य में प्रबंधन और पर्यवेक्षण करना, स्वयं व अन्य के विकास के लिए उत्तरदायी।			

	प्रदर्शन करेंगे।				
स्तर 9	उन्नत ज्ञान और कौशल, विषय की महत्वपूर्ण समझ, नियंत्रण और नवीनता का प्रदर्शन, बड़े अनुसंधान और शोध-प्रबंधन पूरा करना।	अनिश्चित अध्ययन/कार्यस्थितियों वाले जटिल तकनीकी कार्यकलापों के लिए निर्णय लेने का उत्तरदायित्व।			
स्तर 10	अनुसंधान और अध्येतावृत्ति के जरिए ज्ञान में वास्तविक योगदान करने के लिए उच्च विशिष्टताप्राप्त ज्ञान और समस्या समाधान का कौशल।	कार्य/अध्ययन की अनिश्चित जटिल परिस्थितियों में महत्वपूर्ण निर्णय लेने का उत्तरदायित्व।			

9. क्रेडिट

(i) "क्रेडिट" वह मान्यता है कि शिक्षु ने एक खास स्तर की अर्हता के तदनु रूप प्रशिक्षण का पूर्व पाठ्यक्रम सफलतापूर्वक पूरा कर लिया है। प्रत्येक ऐसी पूर्व अर्हता के लिए विद्यार्थी को संस्थागत अथवा कार्यस्थल प्रशिक्षण का परिमाण लिया हो और जितनी अर्हता जटिल होगी उतना ही ज्यादा प्रशिक्षण का परिमाण लगाना होगा। क्रेडिट अंक शिक्षु, नियोक्ता और संस्थाओं का वर्णन करने के साधन और प्राप्त प्रशिक्षण परिणामों की तुलना दर्शाएंगे। इसके आधार पर उच्च एनएसक्यूए स्तर पर अर्हता प्राप्त करने के लिए अतिरिक्त प्रशिक्षण परिणाम निर्धारित किए जा सकते हैं। क्रेडिट्स उन प्रशिक्षण परिणामों को निर्धारित करेंगे जो मूल्यांकन के वैध, विश्वसनीय तरीके के अध्यक्षीन हैं। क्रेडिटों की संख्या उन अप्रयोगमूलक प्रशिक्षण घंटों की संख्या के आधार पर निकाली जा सकती है जो एक 'औसत' शिक्षु विशिष्ट एनएसक्यूए स्तर पर मूल्यांकन सहित प्रशिक्षण परिणाम प्राप्त करने की प्रत्याशा रख सकता है। **तथापि, यह मात्र पथप्रदर्शक है तथा परिणाम प्राप्त करने के लिए अधिक अथवा कम समय लिया जाए तो कोई क्रेडिट न बढ़ाए जाएंगे अथवा निकाले जाएंगे।** किसी शिक्षु द्वारा कोई क्रेडिट 'अर्जित' नहीं माने जाएंगे यदि प्रशिक्षण परिणाम प्राप्त न किए हों अथवा आरपीएल के मामले में प्रदर्शित नहीं किए गए हैं।

(ii) क्रेडिटों का प्रयोग शिक्षुओं को कार्यक्रमों के बीच स्थानांतरण में किया जा सकता है। यह तभी हो सकता है जब प्रदान करने वाले निकाय यह निर्धारित करें कि उनके किन कार्यक्रमों में कितना क्रेडिट अंतरित किया जा सकता है। यह निर्णय उस प्रशिक्षण के स्वरूप/स्तर पर निर्भर करेगा जिसके लिए क्रेडिट दिया गया है और कार्यक्रम की अपेक्षाएं जिनमें अंतरण मांगा जा रहा है। यह उन मूल्यांकन और प्रमाणन निकायों द्वारा, जिन्हें ऐसा करने के लिए अधिकृत किया गया है, स्पष्ट रूप से प्रमाणित क्रेडिटों के बंडल के चलते प्रत्येक स्तर पर (अथवा स्तर के भीतर) बहु प्रविष्टि और निकास के मार्ग भी सुसाध्य बनाएगा।

(iii) जहां कहीं भी सांकेतिक प्रशिक्षण का समय प्रयोग किया जाता है, इसमें सभी प्रशिक्षण संबंधी गतिविधियां शामिल होनी चाहिए जो विशेष स्तर के लिए प्रशिक्षण संबंधी परिणामों की उपलब्धि के लिए जरूरी है, इसमें शामिल हैं, उदाहरण के लिए :

- क. औपचारिक शिक्षा, जिसमें कक्षाएं, प्रशिक्षण सत्र, कोचिंग, सेमीनार और ट्यूटोरियल शामिल हैं।
- ख. कार्य में अभ्यास और शिक्षा- कार्यस्थल में कौशल को प्राप्त करना, लागू करना और परिष्कृत करना।
- ग. अनौपचारिक शिक्षा में सहभागिता, उदाहरणार्थ: समुदाय आधारित कार्यशालाएं, युवा समूह, खेल समूह
- घ. प्रयोगशालाओं अथवा अन्य स्थानों में व्यावहारिक कार्य करना

- ड. अपेक्षित निजी अध्ययन, संशोधन तथा उपचारात्मक कार्य
 च. कार्य आधारित गतिविधियां जिससे आकलन होता है।
 छ. सभी प्रकार के आकलन की जिम्मेदारी लेना।

सांकेतिक प्रशिक्षण का समय व्यवसायों के अंतर्राष्ट्रीय मानक वर्गीकरण (आईएससीओ 08) से जोड़ा जा सकता है जिसमें प्रत्येक व्यवसाय के लिए प्रशिक्षण तथा कार्यस्थल प्रशिक्षण की नाममात्र की अवधि के लिए संदर्भ शामिल है।

(iv) इनमें से किसी एक अथवा सभी की जिम्मेदारी लेने की जरूरत पर तभी विचार किया जाएगा जब क्रेडिट अर्हता अथवा प्रशिक्षण कार्यक्रम को आवंटित किया जा रहा हो। प्रशिक्षण संबंधी मिली-जुली गतिविधियां कार्यक्रम दर कार्यक्रम अलग-अलग होंगी - स्कूल में, शिक्षा अधिकतर कक्षा-आधारित हो सकती है; उच्च शिक्षा में शिक्षा का बहुत-सा समय औपचारिक व्याख्यानों आदि से बाहर व्यतीत हो सकता है। अन्य स्थितियों में, बहुत सी शिक्षा कार्य-आधारित होगी। प्रशिक्षण (उदाहरण के लिए मॉड्यूल/यूनिट, कार्यक्रम, में अथवा आकलित प्रशिक्षण का कोई अंश) के परिणामों को प्राप्त करने में शामिल सांकेतिक प्रशिक्षण समय को निर्धारित करने में, इस प्रणाली में समय का कोई दृढ़ आवंटन प्रयोग नहीं किया जाता, विशेष रूप से जब लचीला और दूरस्थ प्रशिक्षण विकसित होता है।

क्रेडिट अंतरण

(i) क्रेडिट अंतरण, पूर्व प्रशिक्षण को मान्यता देने की प्रक्रिया है जिसे आकलन और प्रमाणन निकायों द्वारा क्रेडिट दर से संबद्ध किया गया है। एक अर्हता अथवा प्रशिक्षण कार्यक्रम से दूसरे में क्रेडिट बिंदुओं का अंतरण प्रशिक्षण के वे एनएसक्यूएए क्रेडिट पहले ही प्राप्त कर लिए होंगे जिनकी जिम्मेदारी उन्होंने पहले ही ले ली थी तथा इन सभी क्रेडिटों अथवा इनमें कुछ के लिए यह संभव हो सकता है कि उन्हें अर्हता अथवा प्रशिक्षण कार्यक्रम में अंतरित किया जाए। क्रेडिट अंतरण निर्णयों का मुख्य केंद्र प्रशिक्षु के लाभ के लिए और प्रभावी प्रशिक्षण मार्गों हेतु समर्थन के लिए होना चाहिए। क्रेडिट मान्यता और अंतरण के लिए निर्णय लेने में पारदर्शिता, शिक्षा और प्रशिक्षण में शिक्षुओं की सतत भागीदारी के समर्थन और प्रोत्साहन में महत्वपूर्ण कारक है।

(ii) क्रेडिट अंतरण पहुंच को सुसाध्य बनाएगा तथा दर्शाए गए एनएसक्यूएए स्तर के साथ संबद्ध प्रशिक्षण परिणामों से समझौता किए बिना नए प्रशिक्षण अवसरों को बढ़ाएगा। जो अर्हता और प्रशिक्षण कार्यक्रमों के निर्धारण के लिए जिम्मेदार हैं, उन्हें क्रेडिट अंतरण के लिए अवसरों, जहां भी वे विद्यमान हैं, का पता लगाने के लिए प्रोत्साहित किया जाएगा।

(iii) क्रेडिट अंतरण विभिन्न तरीकों से किया जा सकता है जैसे शिक्षु को यह अनुमति देना कि वह पहले से पढ़े हुए विषय को छोड़ दे अथवा उस विषय में अगले स्तर का पाठ्यक्रम ले ले, उच्च स्तर में सीधा दाखिला ले ले जैसे सीधे दूसरे वर्ष में दाखिला आदि। यह उन छात्रों के लिए सीटों के आरक्षण का रूप भी ले सकता है जो पूर्व प्रशिक्षण पृष्ठभूमि से आ रहे हैं। प्रत्येक उद्योग क्षेत्र अथवा शैक्षणिक क्षेत्र में क्रेडिट अंतरण प्रणाली-एनएसक्यूएए द्वारा विस्तार से प्रदान किए जाने की जरूरत है और जिसमें अर्हता के पंजीकरण के समय संबंधित संस्थाओं/विश्वविद्यालयों/मंत्रालयों/विनियामकों आदि के निवेश होंगे ताकि अर्हता लेने वाले छात्र उनके पास उपलब्ध संभव क्रेडिट अंतरण अवसरों के बारे में स्पष्ट रूप से अवगत हो सकें। इनमें निम्नलिखित मुद्दे शामिल हो सकते हैं:-

- पाठ्यक्रम सामग्री, पाठ्यचर्या, सांकेतिक प्रशिक्षण समय, क्रेडिट मूल्य आदि का मानकीकरण।
- पूर्व/अनौपचारिक प्रशिक्षण के लिए क्रेडिट मूल्यों का मानकीकरण।
- उस समय-सीमा और अन्य शर्तों का निर्धारण जिसके बाद क्रेडिट अस्तित्व में रहेगा क्योंकि जब तक इन्हें प्रयोग न किया जाए, विद्यार्थी प्रशिक्षण जानकारी को भूल सकते हैं।
- क्रेडिट अंतरण के लिए संबंधित विषयों का निर्धारण। उदाहरण के लिए रसायन विज्ञान में क्रेडिट पोलिमेर प्रौद्योगिकी से संबंधित होंगे। टर्निंग/मशीनिंग में क्रेडिट मोल्ड मेकिंग से संबंधित हो सकते हैं, यद्यपि मोल्ड मेकिंग और पोलिमेर विज्ञान वर्तमान में प्रचलित उसी 3 वर्षीय डिप्लोमा का भाग बन जाते हैं।

10. अर्हता रजिस्टर

(i) यह सुनिश्चित करने के लिए कि शिक्षुओं की सभी पंजीकृत अर्हताओं तक पहुंच है और पि लहाल वह विभिन्न प्रशिक्षण प्रदाताओं/संस्थाओं द्वारा प्रदान की जा रही है, उन अर्हताओं का रजिस्टर अनुरक्षित किया जाएगा तथा उसको

नियमित रूपसे अद्यतन बनाया जाएगा जो अनुमोदित और उपलब्ध है। एनएसक्यूएण्ड रजिस्टर एनएसक्यूएण्ड से संबद्ध सभी अर्हताओं, अर्हता मार्गों तथा प्रत्यायित प्राधिकारियों का सरकारी राष्ट्रीय सार्वजनिक रिकार्ड होगा।

(ii) अर्हता रजिस्टर वेबपोर्टल पर उपलब्ध कराया जाएगा और उसे नियमित रूप से अद्यतन बनाया जाएगा। प्रत्येक संस्था जो एनएसक्यूएण्ड संबद्ध अर्हता प्रदान कर रही है, उसे पोर्टल पर अपने अद्यतन प्रशिक्षण कार्यक्रमों का ब्यौरा रखना होगा।

11. संसाधनों की साझेदारी

विभिन्न संगठनों द्वारा पहले से ही सृजित संसाधनों की साझेदारी उपलब्ध निधियों तथा विशेषज्ञों के इष्टतम प्रयोग के लिए प्रोत्साहित की जाएगी। कौशल/व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदाताओं/संस्थानों के साथ भागीदारी के लिए उद्योग और नियोक्ताओं को प्रोत्साहित किया जाएगा ताकि कार्यस्थल की जरूरतें और लोकाचार, कौशल प्रशिक्षण पैकेजों/कार्यक्रमों के साथ समेकित हो सके।

12. पूर्व प्रशिक्षण की मान्यता

(i) पूर्व प्रशिक्षण की मान्यता (आरपीएल) एनएसक्यूएण्ड का अति महत्वपूर्ण संबद्ध कार्य है, विशेष रूप से भारतीय संदर्भ में जहां अधिकतर कार्यबल ने औपचारिक प्रशिक्षण प्राप्त नहीं किया है। एनएसक्यूएण्ड उन व्यक्तियों की मदद करेगा जिन्होंने इस प्रशिक्षण की मान्यता प्राप्त करने के लिए प्रशिक्षण को अनौपचारिक रूप से प्राप्त किया है जैसे जीवन, कार्य, स्वैच्छिक गतिविधियों के जरिए। जिसमें वह ज्ञान व कौशल शामिल होगा जो:

क. औपचारिक प्रशिक्षण परिस्थितियों से बाहर प्राप्त किया गया है

ख. कार्यस्थल में अनौपचारिक शिक्षण तथा प्रशिक्षण समुदाय और/अथवा स्वैच्छिक क्षेत्र के जरिए प्राप्त किया गया है

ग. निरंतर पेशेवर विकास गतिविधियों से प्राप्त किया गया है

घ. स्वतंत्र प्रशिक्षण से प्राप्त किया गया है

(ii) आरपीएल वैयक्तिक अथवा कैरियर विकास के लिए अथवा उन शिक्षुओं को अन्य अर्हता अथवा प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए क्रेडिट लेने हेतु विकल्प प्रदान करेगा जिनके पास कौशल है किंतु उसे करने के लिए प्रमाणपत्र नहीं है। यह शिक्षुओं की, उनके द्वारा पहले से अर्जित प्रशिक्षण तथा भावी प्रशिक्षण और/अथवा कैरियर के अवसरों के बीच स्पष्ट संबंध बनाने के लिए मदद करेगा। एनएसक्यूएण्ड स्तर के निर्धारकों के स्थान पर व्यक्ति के प्रशिक्षण की बेंचमार्किंग प्रगति के लिए विकल्पों के उपयुक्त स्तर का पता लगाने के लिए उनकी मदद करेगी। यह शिक्षुओं के करियर की प्रगति तथा कौशल उन्नयन में सुधार करेगी तथा संसाधन व्यक्तियों के रूप में अनुभवी अभ्यासकर्ताओं की नियुक्ति को सुविधाजनक बनाएगी।

(iii) षि लहाल, श्रम और रोजगार मंत्रालय के अंतर्गत मॉड्यूलर नियोजन कौशल योजना में आरपीएल का घटक है, जिसमें कौशल की प्रत्यक्ष जांच और आकलन किया जा सकता है। पर्यटन मंत्रालय भी कौशल परीक्षण तथा प्रमाणन कार्यक्रम चलाता है जिसमें अभ्यर्थी अपने कौशल का आकलन करवा सकते हैं और उसके लिए प्रमाणपत्र प्राप्त कर सकते हैं। तथापि, पूर्व कौशल की मान्यता के लिए प्रयास सीमित हैं। एनएसक्यूएण्ड के जरिए आरपीएल प्रारंभ करके ऐसे प्रयासों को गति मिलेगी तथा इससे शिक्षुओं को व्यापक स्तर पर लाभ की अनुमति मिलेगी। एनएसक्यूएण्ड संबंधित स्तर के निर्धारकों की तुलना में किसी कार्य के लिए पूर्व प्रशिक्षण/परंपरागत प्रशिक्षण की मान्यता के लिए प्रक्रियाओं को विकसित करेगी और आकलन तथा प्रमाणन में प्रयोग के लिए कौशल प्रशिक्षण प्रदाताओं/व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदाताओं/प्रमाणपत्र प्रदायी निकायों के लिए उसे अधिसूचित करेगी।

13. हितधारकों के कार्य/दायित्व

एनएसक्यूएण्ड बहुत से हितधारकों का संयुक्त दायित्व है तथा प्रत्येक की इसके विकास, कार्यान्वयन तथा रखरखाव में अपनी भूमिका है। मुख्य हितधारकों की भूमिकाएं/दायित्व नीचे सूचीबद्ध हैं:-

क. राष्ट्रीय कौशल विकास एजेंसी (एनएसडीए)

एनएसडीए को एसएसक्यूएण्ड को प्रारंभ करने तथा प्रचालित करने का अधिदेश दिया गया है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि गुणवत्ता और मानक क्षेत्र विशिष्ट जरूरतों को पूरा करते हैं। एनएसडीए विद्यमान पेशेवर प्रमाणन निकायों के अलावा पेशेवर प्रमाणन निकायों की स्थापना को भी सुसाध्य बनाएगी। उपरोक्त कार्य करने में, एनएसडीए

यह सुनिश्चित कर रही होगी कि एनएसक्यूए गुणवत्ता आश्वासन रूपरेखा के रूप में कार्य करता है तथा क्षमता निर्माण को सुसाध्य बनाता है।

ख. क्षेत्र कौशल परिषद (एसएससी)

क्षेत्र कौशल परिषद उद्योग चालित राष्ट्रीय भागीदारी संगठन हैं जो सभी हितधारकों को उनके संबंधित क्षेत्रों से बुलाकर एकत्रित करेंगे। संबंधित क्षेत्र में उद्योगों की जरूरतों के आधार पर, एसएससी अपने क्षेत्रों में विभिन्न कार्य भूमिकाओं के लिए एनओएस तथा क्यूपी को विकसित कर रही हैं तथा वे उसे एनएसक्यूए के उपयुक्त स्तरों तक संरेखित करेंगी। वे सतत और उदीयमान आधार पर सभी स्तरों पर गुणवत्ता और मात्रा में उपयुक्त रूप से प्रशिक्षित मानवशक्ति की समूची मूल्य श्रृंखला की जरूरतों को पूरा करने में उद्योग क्षेत्र के लिए विद्यमान व्यावसायिक प्रशिक्षण तथा शिक्षा प्रणाली को पूरा करने के लिए कार्य करेंगी।

एसएससी पाठ्यचर्या पैकेजों के विकास, संस्थाओं तथा प्रशिक्षण प्रदाताओं की क्षमता के निर्माण तथा प्रदान किए गए कौशल के आकलन और प्रमाणन में केंद्र तथा राज्य स्तर की कार्यान्वयन एजेंसियों में भी निवेश प्रदान करेंगी। क्षेत्र कौशल परिषदें राष्ट्रीय कौशल अर्हकता समिति द्वारा लाइसेंस प्राप्त करेंगी तथा विनियमित होगी।

ग. केंद्रीय मंत्रालय

केंद्रीय मंत्रालयों को अपने प्रशासनिक नियंत्रण में मुद्दों के शीर्ष निकाय होने के नाते, नेतृत्व प्रदान करना होगा ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि सभी हितधारक पैरा 14.iv. में कार्यान्वयन अनुसूची के अनुसार उनके तत्वावधान में संस्थाओं/निकायों द्वारा प्रदान किए जा रहे कार्यक्रमों को संबद्ध करेंगे।

घ. राज्य सरकारें

संबंधित राज्य सरकारों के अंतर्गत संस्थाओं/निकायों को एनएसक्यूए के साथ अपने शिक्षा कार्यक्रमों को संबद्ध करने के लिए प्रोत्साहित किया जाएगा, क्योंकि यह ऐसी अर्हता वाले व्यक्तियों के लिए अधिक गतिशीलता को सुसाध्य बनाएगा। राज्य सरकारें यह सुनिश्चित करने के लिए तौर-तरीकों को निर्धारित करने में सहायता करेंगी जब क्षेत्रीय भिन्नता उपलब्ध करायी जाती है, तो वह एनएसक्यूए से संबद्ध गुणवत्ता आश्वासन को कम नहीं आंकती।

ङ विनियामक संस्थाएं

सभी विद्यमान विनियामक संस्थाएं (अर्थात् यूजीसी, एआईसीटीई, एनसीवीटी, तकनीकी तथा स्कूल बोर्ड आदि) एनएसक्यूए स्तरों के संदर्भ में अपनी आगमन और प्रस्थान की सक्षमताएं परिभाषित करेंगी ताकि सामान्य तथा व्यावसायिक शिक्षा में ऊर्ध्व प्रगति का प्रावधान मजबूत किया जा सके तथा व्यावसायिक रूप से उत्तीर्ण विद्यार्थी डिग्री स्तर के पाठ्यक्रमों सहित व्यावसायिक/तकनीकी/सामान्य शिक्षा पाठ्यक्रमों में उच्च शिक्षा के संबंधित पोर्टल में प्रविष्टि प्राप्त करने में सक्षम बन सके।

अतः विनियामक/प्रदायी निकाय अपने पाठ्यक्रमों, कार्यक्रमों, संबद्धता तथा प्रत्यायन प्रणाली को विनियमित करने को जारी रखते हुए एनएसक्यूए के साथ अपनी संबद्धता और अनुरूपता को सुनिश्चित करेंगे।

च. प्रशिक्षण प्रदाता/संस्थान/संस्थाएं

सभी प्रशिक्षण प्रदाताओं को पैराग्राफ 14.iv. में स्थित कार्यान्वयन अनुसूची के अनुसार एनएसक्यूए स्तरों के साथ अपनी संबद्धता सुनिश्चित करने के लिए अपने पाठ्यक्रम/कार्यक्रम आयोजित करने होंगे।

14. कार्यान्वयन

एनएसक्यूए को एनएसडीए में रखा जाएगा तथा उसे राष्ट्रीय कौशल अर्हकता समिति (एनएसक्यूसी) के जरिए कार्यान्वित किया जाएगा। इस प्रयोजन हेतु एनएसडीए के अधीन एनएसक्यूसी के लिए स्थायी सचिवालय की स्थापना की जाएगी।

(i) राष्ट्रीय कौशल अर्हकता समिति

फ्रेमवर्क: एनएसक्यूसी की फ्रेमवर्क निम्नलिखित होगी

- i अध्यक्ष, एनएसडीएअध्यक्ष
- ii सचिव, स्कूली शिक्षा एवं साक्षरता विभाग,सदस्य
- iii सचिव, उच्चतर शिक्षा विभाग, मानव संसाधन विकास मंत्रालय.....सदस्य
- iv सचिव, श्रम और रोजगार मंत्रालय.....सदस्य

- v सदस्य सचिव, योजना आयोगसदस्य
- vi तीन राज्य कौशल विभाग मिशनो के मिशन निदेशक (बारी-बारी से).....सदस्य
- vii क्षेत्रवार प्रतिनिधि जैसा नीचे दिया गया हैसदस्य
- viii महानिदेशक, एनएसडीए सचिवसदस्य
- प्रत्येक क्षेत्र के लिए जिसकी चर्चा की जा रही है, क्षेत्रवार प्रतिनिधियों में निम्नलिखित होंगे:-
- ix सचिव, प्रशासनिक मंत्रालय सदस्यसदस्य
- x संबंधित क्षेत्र कौशल परिषद (परिषदों) के अध्यक्ष/मुख्य कार्यकारी अधिकारी/सीईओ)..सदस्य
- xi सभी विनियामक निकायों के अध्यक्ष, जिनमें संगत हो, इस क्षेत्र में विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, एआईसीटीई, सीबीएसई, एनसीवीटी आदि सहित.....सदस्य
- xii दो प्रशिक्षण संस्थाओं (एक सरकारी तथा एक निजी) के अध्यक्षसदस्य
- xiii क्षेत्र के लिए संबंधित कोई अन्य व्यक्ति/एजेंसी*सदस्य

**नोट: जहां एक से अधिक मंत्रालय/विभाग विशेष क्षेत्र से संबंधित हैं, तो इस प्रावधान के अंतर्गत इन मंत्रालय/विभागों में से प्रत्येक से एक प्रतिनिधि आमंत्रित किया जाएगा ताकि सभी संबंधित निकायों का प्रतिनिधित्व हो सके। प्रतिनिधि विशेष क्षेत्र में प्रशिक्षण और कौशल के मुद्दे पर कार्यवाई करने वाले मंत्रालय के अंतर्गत विशेष एजेंसी अथवा निकाय का तकनीकी व्यक्ति हो सकता है। उन क्षेत्रों में जो विदेशों में नौकरी के बाजारों के लिए कौशल पर ध्यान देते हैं, विदेशी भारतीय मामलों के मंत्रालय के प्रतिनिधियों को शामिल किया जाएगा।*

क्षेत्रीय मुद्दों का पता लगाने के लिए विशिष्ट उप-समितियों की स्थापना के लिए एनएसक्यूसी स्वतंत्र होगा। तथापि, विशिष्ट क्षेत्रों का प्रतिनिधित्व करने वाले तथा "क्षेत्रीय प्रतिनिधियों" के समूह के अंतर्गत सूचीबद्ध एनएसक्यूसी के सभी सदस्यों को आवश्यक रूप से उस क्षेत्र की उपसमिति (समितियों) का हिस्सा होना पड़ेगा।

कार्य: एनएसक्यूसी के कार्य निम्नलिखित होंगे:-

- क. क्षेत्र कौशल परिषदों द्वारा तैयार किए गए एनओएस तथा क्यूपी को अनुमोदित करना तथा अधिसूचित करना, इसमें नौकरी की वे भूमिकाएं शामिल हैं जो विभिन्न क्षेत्रों में विद्यमान हैं।
- ख. क्षेत्र में प्रशिक्षण प्रदाताओं के लिए संबंधित कौशल परिषदों द्वारा विकसित प्रत्यायन मानदंडों को अनुमोदित करना।
- ग. असांविधिक प्रमाणन एजेंसियों के लिए प्रत्यायन मानदंडों को विकसित करना/अनुमोदित करना।
- घ. व्यवसाय/राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गीकरण अथवा किसी अन्य राष्ट्रीय स्तर पर स्वीकृत वर्गीकरण।
- ङ. प्रणाली के राष्ट्रीय मानकों के आधार पर क्षेत्रों की परिभाषाएं निर्धारित करना तथा अतिरिक्त क्षेत्र कौशल परिषदों के सृजन को अनुमोदित करना जिसमें एनएसडीसी की सिफारिश पर सृजित की गई क्षेत्र कौशल परिषदें शामिल हैं।
- च. यह सुनिश्चित करने के लिए मार्गनिर्देश निर्धारित करना कि प्रशिक्षण प्रदाताओं सहित कार्यन्वयन एजेंसियां अपंग व्यक्तियों, अनुसूचित जातियों व अनुसूचित जनजातियों के व्यक्ति, अन्य पिछड़े वर्ग, अल्पसंख्यक, महिला आदि सहित व्यक्तियों के वंचित वर्गों की विशेष आवश्यकताओं का समाधान करना।
- छ. एनएसक्यूसी को पाठ्यक्रमों का सुयोजन, क्रेडिट अंतरण के बारे में मंत्रालयों/विभागों/निकायों के बीच किन्हीं मुद्दों/विवादों की समीक्षा और समाधान करना।
- ज. सभी मामले जिनमें विभिन्न सेक्टरों का दृष्टिकोण जैसे क्रेडिट संचयन और अंतरण, अनौपचारिक प्रशिक्षण को मान्यता, शिक्षुता, आनलाइन और दूरवर्ती प्रशिक्षण, पार्श्विक सचलता और ब्रिज पाठ्यक्रम की अपेक्षा हो।
- झ. अंतर्राष्ट्रीय सचलता की अनुमति देने के लिए भारतीय अर्हताओं को अंतर्राष्ट्रीय अर्हता फ्रेमवर्क का समन्वयन व सीध में करना।
- ञ. मान्यता हेतु समुचित तंत्र का विकास करने सहित अंतरण के सारे मामलों का समाधान और एनएसक्यूसी के कार्यान्वयन से पहले घटित होने वाली एनएसक्यूसी की सभी अर्हताओं को सीध में लाना।
- ट. सरकार द्वारा सौंपा गया कोई अन्य कार्यकलाप।

- ठ. इस क्षेत्र में सभी विद्यमान प्रमाणपत्र, डिप्लोमा, डिग्री और अन्य पाठ्यक्रमों की योजना बनाना और अंतरण, यदि कोई हो, की पहचान करना।
- ड. यह निर्धारित करना कि क्या एक स्तर से दूसरे स्तर में प्रगति की किसी विशिष्ट कोर्स/शिक्षण (अर्थात् क्या नर्सिंग अर्हता और मेडिकल अर्हता के बीच प्रगति का कोई संपर्क स्थापित किया जाए) की अनुमति दी जाए।
- ढ. इस तरह निर्धारित और सहमत प्रगति के सभी मार्गों की योजना बनाना और यह निर्णय लेना कि प्रगति कैसे होगी- एक स्तर से अगले स्तर में ले जाने के लिए कितने क्रेडिट की अनुमति होगी और कितनी प्रगति सुसाध्य बनाई जा सकती है।
- ण. पाठ्यक्रमों और प्रमाणनों के बीच प्रगति संपर्क निर्धारित करना जो विनियामक और/अथवा व्यावसायिक निकायों और मौजूदा अनियमित निकायों द्वारा मंजूरशुदा हैं।
- त. ब्रिज पाठ्यक्रमों और प्रक्रियाओं, यदि कोई हो, जिनकी एक स्तर से दूसरे स्तर में प्रगति की अनुमति देने की जरूरत होगी, की पहचान करना और निर्दिष्ट करना।
- थ. प्रत्येक सेक्टर में कौशल प्रशिक्षण हेतु उच्च मानकों की स्थापना और रखरखाव करना।

इस शर्त के साथ कि ऊपर (क) से (ग) स्वयं एनएसक्यूए द्वारा करने होंगे और इसे किसी उप-समिति को प्रत्यायोजित नहीं किया जाएगा।

राज्य स्तर पर राज्य कौशल विकास मिशन स्थानीय एसएससी/उद्योग/व्यापार संघ और एनएसक्यूए के कार्यान्वयन हेतु सभी अन्य हितधारकों के साथ कौशल विकास के क्षेत्र में समन्वयन कार्य निभाएगा।

(ii) **प्रत्यायन**

जबकि राष्ट्रीय प्रत्यायन मानदंड एनएसक्यूए द्वारा अनुमोदित किए जाएंगे, प्रशिक्षण प्रदाताओं का वास्तविक प्रत्यायन संबंधित विनियामकों द्वारा किया जाएगा। संस्थानों/प्रशिक्षण प्रदाताओं की पहचान, पंजीकरण और प्रत्यायन, जैसा भी मामला हो, एसएससी/उद्योग के परामर्श से संबंधित मंत्रालय और विनियामकों द्वारा तय किए गए तंत्र के जरिए किया जाएगा।

(iii) **मूल्यांकन और प्रमाणन**

मूल्यांकन और प्रमाणन सरकारी/ निजी क्षेत्र की संबंधित एजेंसियों द्वारा यथावत किया जाता रहेगा। तथापि, संबंधित विनियामक निकायों, एसएससी/उद्योग द्वारा विकसित मूल्यांकन और प्रमाणन मानदंड यह सुनिश्चित करने के लिए कि परिणाम एनएसक्यूए स्तर के अनुरूप हों, उन्हें एनएसक्यूए द्वारा अनुमोदित किया जाएगा। मूल्यांकन के बाद जारी किए गए प्रमाणपत्र एनएसक्यूए के विद्यमान स्तर का उल्लेख करेंगे।

(iv) **कार्यान्वयन की समय-सारणी**

निर्बाध अंतरण सुनिश्चित करने के लिए एनएसक्यूए प्रारंभ करने के लिए कार्यान्वयन समय-सारणी निम्नानुसार होगी:

- (i) एनएसक्यूए की अधिसूचना होते ही तत्काल,
 - क. मानव संसाधन विकास मंत्रालय द्वारा जारी एनवीईक्यूए (राष्ट्रीय व्यावसायिक शैक्षिक अर्हता रूपरेखा) सहित सभी अन्य फ्रेमवर्क समाप्त हो जाएंगे और उनका स्थान एनएसक्यूए ले लेगा।
 - ख. एनएसक्यूए - अनुपालनकारी प्रशिक्षण/शैक्षिक कार्यक्रम/पाठ्यक्रम तरजीही आधार पर सरकारी निधिपोषण प्राप्त करने के हकदार होंगे।
- (ii) एसएसक्यूए की अधिसूचना की तीसरी वर्षगांठ की तारीख के पश्चात,
 - क. सरकारी निधिपोषण किसी ऐसे प्रशिक्षण/शैक्षिक कार्यक्रम/पाठ्यक्रम को उपलब्ध नहीं होगा जो एनएसक्यूए का अनुपालनकर्ता नहीं है।
 - ख. सरकारी-निधिपोषित सभी प्रशिक्षण और शैक्षिक संस्थाएं एनएसक्यूए स्तरों के अनुसार विभिन्न पाठ्यक्रमों में प्रवेश हेतु पात्रता मानदंड स्पष्ट करेंगे।
 - ग. भारत सरकार और केंद्र सरकार के सरकारी क्षेत्र के उद्यमों के भर्ती नियम एनएसक्यूए स्तरों के अनुसार सभी पदों हेतु पात्रता मानदंड स्पष्ट करने के लिए

संशोधित किए जाएंगे।

घ. राज्य सरकारों को प्रोत्साहित किया जाएगा कि एनएसक्यूएफ स्तरों के अनुसार सारे पदों के लिए पात्रता मानदंड स्पष्ट करने हेतु उनके और उनके सरकारी क्षेत्र के उद्यमों के भर्ती नियम संशोधित करें।

(iii) एनएसक्यूएफ की अधिसूचना की पांचवीं वर्षगांठ की तारीख के पश्चात,

क. सभी प्रशिक्षण/शैक्षिक कार्यक्रमों/पाठ्यक्रमों के लिए अनिवार्य होगा कि वे एनएसक्यूएफ अनुपालनकर्ता बनें।
ख. सभी प्रशिक्षण और शैक्षिक संस्थाएं एनएसक्यूएफ स्तरों के अनुसार विभिन्न पाठ्यक्रमों में प्रवेश हेतु पात्रता मानदंड स्पष्ट करेंगे।

प्रभात कुमार मिश्र, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF FINANCE

(Department of Economic Affairs)

NOTIFICATION

New Delhi, the 27th December, 2013

No. 8/6/2013-Inv.—In pursuance of the decision of the Cabinet Committee on Skill Development in its meeting held on 19th December, 2013, the National Skill Qualification Framework (NSQF) is hereby notified as per the following details:

1. DEFINITIONS APPLICABLE TO NSQF

- i. **“Competence”** means the proven ability to use acquired knowledge, skills and personal and social abilities, in discharge of responsibility roles. It is the ability to do a job well.
- ii. **“Credit”** is recognition that a learner has successfully completed a prior course of learning, corresponding to a qualification at a given level.
- iii. **“Knowledge”** means the outcome of the assimilation of information through learning. Knowledge is the body of facts, principles, theories and practices that is related to a field of work or study. Knowledge is described as theoretical and/or factual.
- iv. **“Learner”** refers to an individual undergoing skill development training, whether in a formal or informal setting.
- v. **“Learning Outcomes”** represent what a learner knows, understands and is able to do on completion of a learning process, and which would be expressed in terms of knowledge, skills and competence.;
- vi. **“National Skills Qualifications Committee”** or **“NSQC”** refers to the Committee set up in accordance para 14. (i).
- vii. **“Qualification”** means a formal outcome of an assessment and validation process which is obtained when a competent body determines that an individual has achieved learning outcomes to given standards.
- viii. **“Recognition of Prior Learning”** or **“RPL”** is the process of recognising previous learning, often experiential, towards gaining a qualification
- ix. **“Sector”** means a grouping of professional activities on the basis of their main economic function, product, service or technology
- x. **“Skills”** means the ability to apply knowledge and use know-how to complete tasks and solve problems. Skills are described as cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) or practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments);
- xi. **“Trainer”** means someone who trains, instructs, teaches or otherwise enables the learner(s) to acquire the appropriate knowledge and skills.
- xii. **“Training Provider”**, **“Institute”** and **“Institution”** refer to any organisation providing knowledge and skills to learners.

2. WHAT IS THE NATIONAL SKILLS QUALIFICATION FRAMEWORK?

- i. The National Skills Qualification Framework (NSQF) organizes qualifications according to a series of levels of knowledge, skills and aptitude. These levels are defined in terms of learning outcomes which the learner must possess regardless of whether they were acquired through formal, non-formal or informal learning. In that sense, the

NSQF is a quality assurance framework. It is, therefore, a nationally integrated education and competency based skill framework that will provide for multiple pathways, horizontal as well as vertical, both within vocational education and vocational training and among vocational education, vocational training, general education and technical education, thus linking one level of learning to another higher level. This will enable a person to acquire desired competency levels, transit to the job market and, at an opportune time, return for acquiring additional skills to further upgrade their competencies.

ii. The key elements of the NSQF provide:

- a. national principles for recognising skill proficiency and competencies at different levels leading to international equivalency
- b. multiple entry and exit between vocational education, skill training, general education, technical education and job markets
- c. progression pathways defined within skill qualification framework
- d. opportunities to promote lifelong learning and skill development
- e. partnership with industry/employers
- f. a transparent, accountable and credible mechanism for skill development across various sectors
- g. increased potential for recognition of prior learning

iii. The qualification framework is beneficial to schools, vocational education and training providers, higher education institutes, accrediting authorities as well as industry and its representative bodies, unions, professional associations and licensing authorities. The biggest beneficiaries of such a framework are the learners who can judge the relative value of a qualification at a particular level on the framework and make informed decisions about their career progression paths.

3. INTERNATIONAL EXPERIENCE WITH QUALIFICATION FRAMEWORKS

i. A paradigm shift from education based on inputs towards education based on learning outcomes is taking place. Outcomes-based learning is a widely used term. The shift to learning outcomes is important for a number of reasons:

- a. It shifts focus from providers to users of education and training.
- b. By explaining what a learner is expected to know, understand or be able to do at the end of a learning process, individuals are better able to see what is offered in a particular course and how this links with other courses and programs.
- c. It increases transparency and strengthens accountability of qualifications – for the benefit of individual learners and employers.

The vast majority of the world's industrialized and transition countries are reforming their qualifications, while at the same time developing frameworks to relate these qualifications to each other and to generally reflect new demands in society and the labour market. The development of these systems is often linked to changes in higher education, technical and vocational education and training (TVET) and lifelong learning.

ii. Many countries worldwide are in the process of introducing qualification frameworks. Though the theoretical principles of all frameworks remain largely similar, the objectives of launching the frameworks vary. Whether the emphasis is on increasing the relevance and flexibility of education and training programs, easing recognition of prior learning, enhancing lifelong learning, improving the transparency of qualification systems, creating possibilities for credit accumulation and transfer, or developing quality assurance systems, Governments are increasingly turning to qualifications frameworks as a policy tool for reform. In some cases national developments are propelled by the emergence of regional frameworks (such as the European Qualification Framework). In many cases the implementation of qualification frameworks has been widely supported by international organizations and is often linked to aid money and even loans. There is increasing activity from international agencies in the area of qualifications frameworks: the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), the International Labour Office (ILO), the World Bank (WB) and the European Union (EU) have current qualification framework projects.

4. BACKGROUND OF DEVELOPMENT OF QUALIFICATION FRAMEWORK IN INDIA

i. Through the National Policy on Skill Development, 2009, India recognized the need for the development of a national qualification framework that would transcend both general education and vocational education and training. The Policy envisioned that the framework will stimulate and support reforms in skills development and facilitate establishment of nationally standardized and acceptable, and internationally comparable qualifications. In the absence of an organization at the Central level to develop such a framework, individual Ministries started working on development of the framework, which were to subsequently be subsumed in the National framework, when available. The Ministry of Labour and Employment developed the National Vocational Qualifications Framework (NVQF) and the Ministry of Human Resource Development developed the National Vocational Educational Qualification Framework (NVEQF). The Ministry of Human Resource Development also launched a pilot of the NVEQF in Haryana at the secondary school level.

ii. Realizing the need to have a unified framework, an Inter-Ministerial Committee was formed by the Cabinet Secretariat to use the work already done by the two Ministries as the foundation of the National Skills Qualification Framework. With the formation of the National Skill Development Agency, the mandate to anchor and operationalize the NSQF to ensure that quality and standards meet sector specific requirements was transferred to the Agency.

5. NEED FOR QUALIFICATION FRAMEWORK IN INDIA

i. In India, general education and vocational education & training have been operating as separate verticals, with very little interaction between the two. This has led to hesitation amongst the youth in opting for vocational education and training as it is presumed that this avenue would preclude the concerned individual from being able to acquire higher degrees and qualifications. In order to facilitate mobility from vocational to general education, and vice-versa, a qualification framework for India, i.e. the National Skill Qualification Framework (NSQF) will help make qualifications more understandable and transparent.

ii. The need for the NSQF arises due to the following additional reasons:

- a. Till now the focus of education and training has been almost entirely on inputs. The NSQF is based on an **outcomes-based approach**, and each level in the NSQF is defined and described in terms of competency levels that would need to be achieved. Job roles corresponding to each of these competency levels would be ascertained with the involvement of industry, through the respective Sector Skill Councils (SSCs).
- b. Pathways of learning and progression, especially on the vocational education and training front, are generally unclear or absent. There is no clear provision for vertical or horizontal mobility. The NSQF will **make the progression pathways transparent** so that institutes, students and employers are clear as to what they can or cannot do after pursuing a particular course and address the issues of inequity and disparity in qualifications
- c. There is lack of uniformity in the outcomes associated with different qualifications across institutions, each with its own duration, curriculum, entry requirements as well as title. This often leads to problems in **establishing equivalence of certificates/diplomas/degrees** in different parts of the country, which in turn impacts the employability and mobility of students
- d. The negative perception associated with vocational education and training can be significantly removed by the **development of quality qualifications that also permit acquisition of higher qualifications**, including degrees and doctorates
- e. There exist a large section of people who have acquired skills in the informal sector but who do not have the necessary formal certifications to attest to their skills. As a competency-based and outcomes based qualification framework, NSQF will facilitate **Recognition of Prior Learning (RPL)** that is largely lacking in the present education and training scenario
- f. Majority of Indian qualifications are not recognized internationally and vice-versa. This creates a problem for the students and workers as their international mobility is adversely affected and they often have to undergo a course again to get a qualification that is recognized in the host country. The NSQF will also help **alignment of Indian qualifications to international qualifications in accordance with relevant bilateral and multilateral agreements**. Many countries are already in the process of aligning their qualifications to international qualifications through qualification frameworks
- g. The **credit accumulation and transfer system** that will be integrated in the NSQF will allow people to move between education, vocational training and work at different stages in their lives according to their needs and convenience. It will be possible for a student to leave education domain, get some practical experience in industry and return to studies to gain qualifications to progress higher in his chosen career

6. OBJECTIVES OF NSQF

i. The objectives of the NSQF are to provide a framework that:

- a. Accommodates the diversity of the Indian education and training systems
- b. Allows the development of a set of qualifications for each level, based on outcomes which are accepted across the nation
- c. Provides structure for development and maintenance of progression pathways which provide access to qualifications and assist people to move easily and readily between different education and training sectors and between those sectors and the labour market
- d. Gives individuals an option to progress through education and training and gain recognition for their prior learning and experiences
- e. Underpins national regulatory and quality assurance arrangements for education and training
- f. Supports and enhances the national and international mobility of persons with NSQF-compliant qualifications through increased recognition of the value and comparability of Indian qualifications

ii. **The NSQF is a quality assurance framework** — it facilitates the awarding of credit and supports credit transfer and progression routes within the Indian education and training system. It seeks to help everyone involved in education and training to make comparisons between qualifications offered in the country, and to understand how these relate to each other.

7. HOW IT WORKS?

- i. The National Skill Qualification Framework is composed of **ten levels**, each representing a different level of complexity, knowledge and autonomy required to demonstrate the competence commensurate for that level. Level one of the framework represents the lowest complexity while level ten represents the highest complexity. The levels are defined by criteria expressed as learning outcomes. Volume of learning denoting *notional* time taken to acquire qualification may also be indicated for some levels and some sectors, but **it is important to note that the NSQF Levels are not related directly to years of study**. They are defined by the extent of demands made of the learner in broad categories of competence, i.e. professional knowledge, professional skill, core skill and responsibility. Over a lifetime of learning, individuals will move to higher from lower levels or across levels of qualifications as they take on new learning and acquire new skills.
- ii. Each NSQF level is defined by a set of descriptors expressed as learning outcomes. The level descriptors are designed to **allow broad comparisons** to be made between outcomes of learning. **However, it is not the case that every qualification will or should have all of the characteristics set out in the level descriptors**. Each qualification at an NSQF level may be further defined with reference to curriculum, notional contact hours, subjects, duration of studies, workload, trainer quality and type of training institution, to indicate what is expected of the learner in terms of ability to do or apply at the end of the learning process. The positioning of two or more qualifications at the same level only indicates that they are broadly comparable in terms of the general level of outcome. It does not indicate that they necessarily have the same purpose or content.
- iii. Some **other issues associated with** the NSQF are given below:
 - a. **National Occupational Standards (NOS)**: NOS define the measurable performance outcomes required from an individual engaged in a particular task. They list down what an individual performing that task should know and also do. These standards can form the benchmarks for various education and training programs and recruitment range of HRM practices. Just as each job role may require the performance of a number of tasks, the combination of all the NOSs corresponding to these tasks would form the Qualification Pack (QP) for that job role. The NOSs and QP for each job role corresponding to each level of the NSQF are being formulated by the concerned Sector Skill Councils (SSCs). In the event of there being no SSC for a given sector, or inability on the part of the SSC to produce the NOSs/QPs in a timely manner, this responsibility may be assigned by the National Skills Qualifications Committee (NSQC) to a relevant regulatory body or other entity having experience and knowledge of the sector.
 - b. **Curriculum Packages**: The competency based curriculum packages would consist of syllabus, student manual, trainers guide, training manual, trainer qualifications, assessment and testing guidelines and multimedia packages and e-material. These will be developed for each NSQF level, and where relevant, for specific Qualification Packs (QPs) identified by the SSCs. This may be done by such agencies as the Ministries/ Departments, Sector Skills Councils and Regulatory Bodies may designate, or any other body, in accordance with the NSQF. NSQF curricula should be modular, allowing for skill accumulation and facilitating exit and entry. Curricula design will also be aligned to a credit framework that reflects credits earned and competencies acquired. Training of trainers would also be aligned to the NSQF.
 - c. **Industry Engagement**: Since the NSQF is based on an outcomes-based approach, participation of the industry and employers is a critical prerequisite for the success of NSQF. Vocational education, vocational training general education and skill development courses will be designed, developed, delivered, and learners assessed and certified in accordance with the NSQF in consultation with SSCs, industry and employers. In addition to this the industry may also provide support in terms of providing training institutions.
 - d. **Horizontal and vertical mobility**: For horizontal and vertical mobility to take place, the following are essential:
 - Each level is linked to the ones above and below it by a series of steps. If these steps in any industry sector or academic domain are missing, the NSQF would help identify and map these missing gaps.
 - These gaps would have to be filled, and the key administrative ministry, regulatory bodies already operating in that sector, the SSCs and other stakeholders being part of the NSQC, would need to be consulted in the process
 - The degree of lateral mobility that is considered desirable would have to be identified by the NSQC, and the same would have to be facilitated through on-going credit accumulation and transfer.

Accordingly, the NSQF would require such regulatory institutions (e.g. UGC, AICTE, NCVT, Technical and School Boards etc.) to define each of their entry and exit parameters in terms of competencies ascribable to that level of the NSQF so that vertical progression in vocational education would be strengthened. If necessary, reservations for individuals progressing through these channels can be considered and provided for. For instance, the system would permit vocational pass outs of Class X – XII, ITIs and polytechnics to gain entry into higher education programs in vocational/technical/general education courses including degree level courses such as the Bachelor of Vocational Studies (B.Voc.), notified by the University Grants Commission. Taking into account the competencies acquired and the credits accumulated, it would also be possible to

change courses, if desired. Further, persons with skills shall have the option to move between vocational education, vocational training, general and higher education or vice versa at various stages, using pathways provided by the school boards, universities and colleges. If there are “competency gaps” identified in a candidate, a “bridge course” based on modular curricula to acquire those competencies may be imparted by the receiving Institution.

- e. **International comparability:** The NSQF will provide a means of articulation and alignment of the Indian Skill Qualification levels with those of other countries and regions. This will help in the mobility of Indian NSQF-aligned Qualification holders to work in and/or relocate to other parts of the world. The NSQF will also be the means of interface with the various geographical regional frameworks that are developing across the world.

8. LEVEL DESCRIPTORS

- i. Each level of the NSQF is associated with a set of descriptors made up of five outcome statements, which describe in general terms, the minimum knowledge, skills and attributes that a learner needs to acquire in order to be certified for that level.
- ii. Each level of the NSQF is described by a statement of learning outcomes in five domains, known as level descriptors. These five domains are:
- Process
 - professional knowledge,
 - professional skill,
 - core skill and
 - Responsibility.

Each of these is briefly described below:

a. Process

Process is a general summary of the other four domains corresponding to the level.

b. Professional knowledge

Professional knowledge is what a learner should know and understand with reference to the subject. It is described in terms of depth, breadth, kinds of knowledge and complexity, as follows:

- Depth of knowledge can be general or specialized
- Breadth of knowledge can range from a single topic to multi-disciplinary area of knowledge
- Kinds of knowledge range from concrete to abstract, from segmented to cumulative
- Complexity of knowledge refers to the combination of kinds, depth and breadth of knowledge

c. Professional skill

Professional skills are what a learner should be able to do. These are described in terms of the kinds and complexity of skills and include:

- Cognitive and creative skills involving the use of intuitive, logical and critical thinking
- Communication skills involving written, oral, literacy and numeracy skills
- Interpersonal skills and generic skills

d. Core skill

Core skills refer to basic skills involving dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments used for performing the job, including IT skills needed for that level.

e. Responsibility

Responsibility aspect determines the following:

- Nature of working relationships
- Level of responsibility for self and others
- Managing change
- Accountability for actions

iii. The descriptors give broad, general, but meaningful, indicators of the learning outcomes at each level. The descriptors can be used in a number of ways:

- a. To allocate levels to learning programs and qualifications
- b. In validation and moderation of various qualifications and programs
- c. As a basis for communication with learners and other users of qualifications
- d. As a guide for mapping progression routes within and across the education and training sectors
- e. By program designers when making entry requirements and recommendations for programs

iv. The NSQF level descriptors are given below:

LEVEL	Process required	Professional knowledge	Professional skill	Core skill	Responsibility
Level 1	prepares person to/carry out process that are repetitive on regular basis require no previous practice	familiar with common trade terminology, instructional words meaning and understanding	routine and repetitive, takes safety and security measures.	Reading and writing, addition subtraction, personal financing, familiarity with social and religious diversity, hygiene and environment	No responsibility always works under continuous instruction and close supervision
Level 2	prepares person to/carry out process that are repetitive on regular basis with little application of understanding, more of practice	Material tools and application in a limited context, understands context of work and quality	limited service skill used in limited context, select and apply tools, assist in professional works with no variables differentiates good and bad quality	receive and transmit written and oral messages, basic arithmetic personal financing understanding of social political and religious diversity, hygiene and environment	No responsibility works under instruction and close supervision
Level 3	person may carry put a job which may require limited range of activities routine and predictable	Basic facts, process and principle applied in trade of employment	recall and demonstrate practical skill, routine and repetitive in narrow range of application	Communication written and oral, with minimum required clarity, skill of basic arithmetic and algebraic principles, personal banking, basic understanding of social and natural environment	Under close supervision Some Responsibility for own work within defined limit.
Level 4	work in familiar, predictable, routine, situation of clear choice	factual knowledge of field of knowledge or study	recall and demonstrate practical skill, routine and repetitive in narrow range of application, using appropriate rule and tool, using quality concepts	language to communicate written or oral, with required clarity, skill to basic arithmetic and algebraic principles, basic understanding of social political and natural environment	Responsibility for own work and learning
Level 5	job that requires well developed skill, with clear choice of	knowledge of facts, principles, processes and	a range of cognitive and practical skills	Desired mathematical skill, understanding of	Responsibility for own work and learning

	procedures in familiar context	general concepts, in a field of work or study.	required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods, tools, materials and information	social, political and some skill of collecting and organising information, communication.	and some responsibility for other's works and learning
Level 6	demands wide range of specialised technical skill, clarity of knowledge and practice in broad range of activity involving standard non standard practices	factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study	a range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	Reasonably good in mathematical calculation, understanding of social, political and, reasonably good in data collecting organising information, and logical communication	Responsibility for own work and learning and full responsibility for other's works and learning
Level 7.	requires a command of wide ranging specialised theoretical and practical skill, involving variable routine and non-routine context.	wide ranging , factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study	wide range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	good logical and mathematical skill understanding of social political and natural environment good in collecting and organising information, communication and presentation skill	full responsibility for output of group and development
Level 8	Comprehensive, cognitive, theoretical knowledge and practical skills to develop creative solutions, to abstract problem. Undertakes self study, demonstrates intellectual independence, analytical rigour and good communication.			Exercise management and supervision in the context of work/study having unpredictable changes, responsible for development of self and others.	
Level 9.	Advanced Knowledge and skill Critical understanding of the subject, demonstrating mastery and innovation, completion of substantial research and dissertation.			Responsible for decision making in complex technical activities, involving unpredictable study/work situations.	
Level 10.	Highly specialised knowledge and problem solving skill to provide original contribution to knowledge through research and scholarship.			Responsible for strategic decisions in unpredictable complex situations of work/study.	

9. CREDITS

i. “**Credit**” is recognition that a learner has successfully completed a prior course of learning, corresponding to a qualification at a given level. For each such prior qualification, the student would have put in a volume of institutional or workplace learning, and the more complex a qualification, the greater the volume of learning that would have gone into it. The credit points give learners, employers and institutions a means of describing and comparing the learning outcomes achieved. Based on this, the additional learning outcomes to acquire a qualification at a higher NSQF level can be determined. Credits quantify learning outcomes that are subject to valid, reliable methods of assessment. The number of credits may be worked out on the basis of the number of notional learning hours that an ‘average’ learner at a specified NSQF level might expect to take to achieve the learning outcomes, including the assessment. **However, this is merely a guide and no credits are added or taken away if more or less time is taken to achieve the outcomes.** No credits are ‘earned’ by a learner if the learning outcomes are not achieved or, in the case of RPL, demonstrated.

ii. Credits can be used to assist learners to transfer between programs. This can happen only when awarding bodies determine how much credit can be transferred into which of their programs. This decision will depend upon the nature/content of the learning for which the credit has been given and the requirements of the program into which transfer is being sought. This will also facilitate multiple entry and exit pathways at each level (or within a level) with

the bundle of credits earned clearly certified by assessment and certification bodies which have been authorized to do so.

iii. Wherever notional learning time is used, it should include all learning activities required for the achievement of the learning outcomes for a particular level, including, for example:

- a. Formal learning, including classes, training sessions, coaching, seminars and tutorials
- b. Practice and learning on the job - gaining, applying and refining skills in the workplace
- c. Involvement in informal learning, example: community-based workshops, youth groups, playgroups
- d. Doing practical work in laboratories or other locations
- e. Expected private study, revision and remedial work
- f. Work-based activities which lead to assessment
- g. Undertaking all forms of assessment

Notional learning time may also be linked to the International Standard Classification of Occupations (ISCO 08), which includes reference to a nominal duration of learning and workplace training for each occupation.

iv. The need to undertake any or all of these will be considered when credit is being allocated to a qualification or learning program. The mix of learning activities will vary from program to program — in school, the learning might be mostly class-based; in higher education much of the learning time could be spent outside of formal lectures etc. In other situations, much of the learning will be work-based. In determining the notional learning time involved in achieving outcomes of learning (for eg. in a module/unit, program, or any piece of assessed learning), no rigid allocation of time is implied in this system, particularly as flexible and distance learning develops.

Credit Transfer

i. Credit transfer is the process of recognizing prior learning that has been credit rated by the assessment and certification bodies authorized to do so. The transfer of credit points from one qualification or learning program into another helps to minimize duplication of learning. Learners may have already achieved NSQF credits for learning that they have previously undertaken and it may be possible for all or some of these credits to be transferred to another qualification or learning program. The key focus of credit transfer decisions should be on the benefit to the learner and on support for effective learning pathways. Transparency in decision-making for credit recognition and transfer is a critical factor in supporting and encouraging the on-going involvement of learners in education and training.

ii. Credit transfer would facilitate access and promote new learning opportunities without compromising learning outcomes associated with a given NSQF level. Those responsible for designing qualifications and learning programs will be encouraged to identify opportunities for credit transfer wherever they exist.

iii. Credit transfer can be made in various ways such as allowing a learner to drop a subject already studied or take the next level course in that subject, direct admission to higher-level such as direct second-year admission, etc. This could also take the form of reservation of seats for students coming with prior learning background. The credit transfer system in each industry sector or academic domain needs to be detailed out by the NSQC, with the inputs from the respective institutions/universities/Ministries/regulators, etc. at the time of registration of qualification, so that students undertaking the qualification are clear about the possible credit transfer opportunities available to them. These could include issues such as

- a. Standardisation of course content, syllabus, notional learning time, credit values etc.
- b. Standardisation of credit values for prior/ informal learning.
- c. Stipulation of time limit and other conditions beyond which the credit will not survive – as students may forget training inputs unless these are put to use.
- d. Stipulation of related subjects for credit transfer. For example, credits in Chemistry would be relevant for polymer technology. Credits in turning / machining may be relevant for mould making, though both mould making and polymer science form part of the same 3 year Diploma currently in force.

10. QUALIFICATIONS REGISTER

i. To ensure that learners have access to all the qualifications registered and currently being provided by various training providers/institutions, a register of qualifications, that are approved and available, shall be maintained and regularly updated. The NSQF Register will be the official national public record of all qualifications aligned to NSQF levels, qualification pathways and accrediting authorities.

ii. The qualifications register will be made available on a web portal and regularly updated. Every institution offering an NSQF-aligned qualification will have to keep details of its training programs updated on the portal.

11. SHARING OF RESOURCES

Sharing of Resources already created by different organizations would be encouraged for optimum utilization of the funds and expertise available. Industry and employers would be encouraged to partner with skill / vocational training providers/institutes so that the requirements and ethos of the work place are integral to skill training packages/programmes.

12. RECOGNITION OF PRIOR LEARNING

i. Recognition of Prior Learning (RPL) is a very important associated function of the NSQF, especially in the Indian context where majority of the workforce has not received formal training. The NSQF will help individuals who have gained learning informally, such as through life, work and voluntary activities to have this learning recognized. This will include knowledge and skills gained:

- a. Outside of formal learning situations
- b. Through informal learning and training in the workplace, the community and/or the voluntary sector
- c. From continuing professional development activities
- d. From independent learning

ii. RPL will give an option for personal or career development or to gain credit towards other qualifications or learning programs to learners who have the skills but no certificate to prove it. It will help learners make clearer connections between the learning they have already achieved and future learning and/or career opportunities. Benchmarking an individual's learning against the NSQF Level Descriptors will help them to identify the appropriate level of options for progression. This will improve career progression and skill upgradation of learners as well as facilitate the engagement of the experienced practitioners as resource persons.

iii. At present, the Modular Employable Skills (MES) scheme under the Ministry of Labour and Employment has a component of RPL, wherein direct testing and assessment of skills may be done. Ministry of Tourism also runs the Skill Testing and Certification Programme, wherein candidates can get their skills assessed and get certificate for the same. However, efforts for recognition of prior skills are limited. By introducing RPL through the NSQF, such efforts will gain momentum and allow learners to benefit on a larger scale. The NSQF will develop process for Recognition of Prior Learning/traditional learning for any given job role against the relevant level descriptors and notify the same for Skill Training Providers/Vocational Training Providers/Certificate awarding bodies for use in assessment and certification.

13. FUNCTIONS/RESPONSIBILITIES OF STAKEHOLDERS

The NSQF is the joint responsibility of many stakeholders and each has its own role to play in its development, implementation and maintenance. The roles/responsibilities of the main stakeholders are listed below:

a. National Skill Development Agency (NSDA)

The NSDA has been mandated to anchor and operationalize the NSQF to ensure that quality and standards meet sector specific requirements. The NSDA will also facilitate the setting up of professional certifying bodies in addition to the existing ones. In performing the above functions, the NSDA will be ensuring that the NSQF acts as a quality assurance framework and facilitates capacity building.

b. Sector Skills Councils (SSCs)

Sector Skill Councils are industry-led national partnership organizations that will bring together all the stakeholders from their respective sectors. Based on the needs of the industries in concerned sector, the SSCs are developing the NOSs and QPs for the various job roles in their sectors, and they will align the same to appropriate levels of the NSQF. They will work to supplement the existing vocational training and education system for the Industry Sector in meeting the entire value chain's requirements of appropriately trained manpower in quantity and quality across all levels on a sustained and evolving basis

The SSCs shall also provide inputs to the Central and State level implementing agencies in developing the curriculum packages, capacity building of institutions and training providers, and assessment and certification of the skills imparted. The Sector Skill Councils shall be licensed and regulated by the National Skills Qualification Committee.

c. Central Ministries

The Central Ministries, being at the apex of the issues in their administrative control, will have to provide the leadership to ensure that all stakeholders align the programs being offered by institutions/bodies under their aegis to the NSQF in accordance with the Implementation Schedule in para 14.iv.

d. State Governments

The institutions/bodies under the control of the respective State Governments will be encouraged to align their learning programmes to the NSQF, as this would facilitate greater mobility for individuals holding such qualifications. The State Governments will also help determine the modalities for ensuring that while regional variations are provided for, the same do not undermine the quality assurance associated with the NSQF.

e. Regulatory Institutions.

All the existing regulatory institutions (e.g. UGC, AICTE, NCVT, Technical and School Boards etc.) would define their entry and exit competencies and qualifications in terms of NSQF levels so that provision of vertical progression in both general and vocational education would be strengthened and vocational pass outs are able to gain entry into the respective portals of higher education in the vocational/technical/ general education courses including degree level courses.

Thus, Regulatory/Awarding bodies while continuing to regulate their courses, programmes, affiliation, and accreditation system shall ensure their alignment and conformity with the NSQF.

f. Training Providers/Institutes/Institutions

All training providers would have to organise their courses/programmes to ensure alignment with NSQF levels in accordance with the implementation schedule in para 14.iv.

14. IMPLEMENTATION

The NSQF would be anchored in the National Skill Development Agency (NSDA), and will be implemented through the National Skills Qualification Committee (NSQC). A permanent secretariat for the NSQC would be set up under the NSDA for this purpose.

i. National Skills Qualification Committee

Composition: The NSQC shall have a composition as under:

- | | | |
|-------|---|------------------|
| i. | Chairman NSDA | Chairman |
| ii. | Secretary, Dept of School Education & Literacy,
Ministry of HRD | Member |
| iii. | Secretary, Dept of Higher Education,
Ministry of HRD | Member |
| iv. | Secretary, Ministry of Labour & Employment | Member |
| v. | Member Secretary, Planning Commission..... | Member |
| vi. | Mission Directors, from three State Skill
Development Missions (in rotation) | Members |
| vii. | Sectoral Representatives as below | Members |
| viii. | Director General NSDA | Member-Secretary |

For each sector that is being discussed, the Sectoral Representatives would comprise:

- | | | |
|-------|---|---------|
| ix. | Secretary, Administrative Ministry..... | Member |
| x. | Chairman/CEO of the concerned Sector Skill Council(s)..... | Member |
| xi. | Heads of all Regulatory Bodies, including where relevant, UGC,
AICTE, CBSE, NCVT, State Boards etc in the Sector | Members |
| xii. | Heads of two training institutions (one Govt and one private)..... | Members |
| xiii. | Any other person/agency relevant for the sector* | Member |

**Note: Where more than one Ministry / Department is related to a particular sector, a representative from each of these Ministries/Departments would be invited under this provision so that all concerned are represented. The representative could be a technical person from an expert agency or body under the Ministry dealing with the issue of training and skills in that particular sector. In sectors that focus on skilling for overseas job markets, representatives of the Ministry of Overseas Indian Affairs would be included.*

The NSQC would be at liberty to set up specific sub-committees for addressing sectoral issues. However, all Members of the NSQC representing specific sectors, and listed under the group of “sectoral representatives” would necessarily have to be part of the sub-committee(s) on the sector”.

Functions: Functions of the NSQC would be as under:

- | | |
|----|--|
| a. | approve and notify the NOSs and the QPs prepared by the Sector Skills Councils, including job roles that exist across various sectors; |
|----|--|

- b. approve the accreditation norms developed by the concerned Sector Skills Councils for training providers in the sector;
- c. develop/approve the accreditation norms for non-statutory certification agencies;
- d. based on the National Standards for Occupation/National Industrial Classification or any other nationally accepted classification system, to determine the definitions of sectors, and approve the creation of additional Sector Skills Councils including on the recommendation of the NSDC;
- e. prescribe guidelines for ensuring that implementing agencies, including training providers, address the special needs of disadvantaged sections of the population, including persons with disabilities, members of Scheduled Castes and Tribes, OBCs, minorities, women etc.;
- f. review and resolve any issues/disputes among Ministries/ Departments/ Regulatory Bodies regarding alignment of courses to NSQF, credit transfer, etc.;
- g. all matters requiring cross-sectoral approach, such as credit accumulation and transfer, recognition of non-formal learning, apprenticeship, online and distance learning, lateral mobility and bridge courses;
- h. coordinate and align Indian qualifications to international qualifications frameworks to allow international mobility;
- i. addressing all transition issues, including developing suitable mechanism for recognizing and aligning to the NSQF all qualifications pre-dating the implementation of the NSQF;
- j. Any other activity as may be entrusted by the Government;
- k. map all existing certificate, diploma, degree and other courses available in the sector, and identify gaps if any;
- l. determine whether progression from one level to another should be allowed for a specific course/discipline (eg, should a progression link be established between a nursing qualification and a medical one?);
- m. map all the progression pathways so determined and agreed, and decide how the progression will take place – how much credit would be allowed for movement from one level to the next, and how such progression can be facilitated;
- n. determine progression links between courses and certifications that are granted by regulatory and/or professional bodies, and those that are currently unregulated;
- o. identify and specify bridge courses and processes if any, that would be needed to permit progression from one level to another;
- p. establishing and maintaining high standards for skill training in each sector.

Provided that functions (a) to (j) above would have to be discharged by the NSQC itself, and would not be delegated to any sub-committee.

At the State level the State Skill Development Mission shall perform the coordination function in the realm of skill development along with local SSCs/industry/ trade association and all other stakeholders for the implementation of NSQF.

ii. Accreditation

While national accreditation norms would be approved by the NSQC, actual accreditation of training providers will be done by relevant regulators. The identification, registration and accreditation of the institutes/training providers would be done through a mechanism determined by the concerned Ministries and regulators in consultation with SSCs/industry as the case may be.

iii. Assessment and Certification

Assessment and certification will be done by the respective agencies of the Government/private sector as is done now. However, assessment and certification norms developed by the concerned regulatory bodies, SSC/industry would be approved by the NSQC to ensure that outcomes conform to the appropriate NSQF level. Certificates issued post assessment will mention that the level of the NSQF at which it lies.

iv. Implementation Schedule

In order to ensure a smooth transition, the implementation timetable for rolling out the NSQF would be as under:

- (i) Immediately upon the Notification of the NSQF,
 - a. All other frameworks, including the NVEQF (National Vocational Educational Qualification Framework) released by the Ministry of HRD, would cease to exist, and would be superseded by the NSQF.
 - b. NSQF compliant training/ educational programmes/courses would be entitled to receive government funding on a preferential basis.
- (ii) After the third anniversary date of the notification of the NSQF,

-
- a. Government funding would not be available for any training/ educational programme/ course which is not NSQF-compliant.
 - b. All government-funded training and educational institutions shall define eligibility criteria for admission to various courses in terms of NSQF levels.
 - c. The recruitment rules of the Government of India and the public sector enterprises of the central government shall be amended to define eligibility criteria for all positions in terms of NSQF levels.
 - d. State Governments shall be encouraged to amend their recruitment rules as well as those of their public sector enterprises to define eligibility criteria for all positions in terms of NSQF levels.
- (iii) After the fifth anniversary date of the notification of the NSQF,
- a. It shall be mandatory for all training/educational programmes/courses to be NSQF-compliant.
 - b. All training and educational institutions shall define eligibility criteria for admission to various courses in terms of NSQF levels.

PRABHAT KUMAR MISHRA, Jt. Secy.