



भारत का राजपत्र

The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-24062024-254897
CG-DL-E-24062024-254897

असाधारण
EXTRAORDINARY
भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4
प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 420]
No. 420]

नई दिल्ली, बुधवार, जून 19, 2024/ज्येष्ठ 29, 1946

NEW DELHI, WEDNESDAY, JUNE 19, 2024/JYAIKHTHA 29, 1946

राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण परिषद्

अधिसूचना

नई दिल्ली, 11 अगस्त, 2023

पूर्व शिक्षण की मान्यता के लिए दिशानिर्देश (आरपीएल)

फा. सं. 22003/05/2023/एनसीवीईटी.— 1. प्रस्तावना

1.1 ईकोसिस्टम में पूर्व शिक्षण को मान्यता (आरपीएल) का विहंगालोकन समझ और महत्व

पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) को 1972 में 'पिछड़ों के लिए शिक्षण अवसर' (यूनेस्को, 1972, पृष्ठ 41) सृजित करने के लिए एक सामाजिक नीतिगत साधन के रूप में बढ़ावा दिया गया था। 1995 में यूरोपीय आयोग (ईसी) ने आरपीएल को सभी के लिए रोजगार योग्यता के संवर्धन के लिए एक आर्थिक नीति के रूप में चिह्नित किया था (ईसी 1995)। अनेक देशों ने आरपीएल को अपनाया है, क्योंकि इसे सभी हितधारकों: वयस्क आरपीएल की मांग करते हैं, प्रदाता आरपीएल की पेशकश करते हैं, नियोजकों को प्रमाणित मानव संसाधन की जरूरत है, युनियनें इनमें से किसी हितधारक के हितों से सुमेलित हैं और राज्य जो नागरिकों के कल्याण तथा अर्थव्यवस्था के लिए उत्तरदायी है, के लिए जीत-जीत नीति माना जाता है।

सितंबर, 2012 में मानव संसाधन विकास मंत्रालय, भारत सरकार ने राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा और योग्यता कार्यठांचा (एनवीईक्यूएफ) के भाग के रूप में आरपीएल संबंधी एक प्रयोगिक परियोजना शुरू की थी। इसके बाद प्रधान मंत्री कौशल विकास योजना (पीएमकेवीवाई 2016-2020) की अग्रणी स्कीम के अंतर्गत आरपीएल को भारत सरकार द्वारा मौजूदा कृशल जन शक्ति की सक्षमताओं के आकलन और उनके प्रमाणन के लिए एक अनुकूल निर्मित कार्यक्रम के रूप में शुरू किया गया।

वर्तमान में भारत में व्यावसायिक शिक्षा, प्रशिक्षण और कौशल निर्माण ईकोसिस्टम में पूर्व शिक्षण संबंधी मान्यता की मानकीकृत नीति का अभाव है जिससे आकलन मानकों, प्रमाणन प्राधिकरण और विश्वसनीयता में अंतर हो जाता है जिसके परिणामस्वरूप उम्मीदवारों का सीमित आवागमन और आवार्डिंग निकायों के विभिन्न प्रकार के प्रमाण पत्रों की तुलना के समय उद्योग में अस्पष्टता होती है।

राष्ट्रीय शिक्षा नीति (एनईपी) 2020 प्रत्येक व्यक्ति के लिए जीवन भर सीखना सुनिश्चित करने पर जोर देती है। “मूल साक्षरता प्राप्त करने का अवसर, शिक्षा प्राप्त करना और आजीविका कराने के अवसर को प्रत्येक नागरिक का मूल अधिकार माना जाना चाहिए।”

1.2 वर्तमान परिदृश्य एवं चुनौतियाँ

पूर्व शिक्षण की मान्यता, पूर्व शिक्षण का आकलन करने, किसी विद्यार्थी/प्रशिक्षार्थी द्वारा शिक्षण की औपचारिक, गैर-औपचारिक और अनौपचारिक पद्धतियों के माध्यम से अर्जित पूर्ववर्ती शिक्षण, कार्यात्मक दक्षता/ कौशल के आकलन की एक पद्धति है और इसे एनएसक्यूएफ के सुमेलित और अनुमोदित योग्यता के शिक्षण परिणामों और आकलन मापदंडों के तहत व्यवस्थित रूप से मूल्यांकित किया जाता है (जिसे क्रेडिट प्रदान किया जाता है)।

अतः आरपीएल यह आकलित करने की भी पद्धति है की क्या प्रशिक्षार्थी ऐसे ज्ञान, समझ और कौशल के जरिये किसी कार्य भूमिका/योग्यता संबंधी आकलन की अपेक्षाओं को पूरा करना दर्शा सकते हैं जो उनके पास पहले से है और उन्हें शिक्षण के निर्धारित पाठ्यक्रम में जाने की आवश्यकता है अथवा नहीं हो सकती है।

इससे उचित आकलन पद्धति के प्रयोग से अनेक कार्यकलापों से उपलब्धि को मान्यता संभव बनती है। विचाराधीन ज्ञान, समझ और/ या कौशल जीवन के किसी क्षेत्र में प्राप्त किया गया हो सकता है उदाहरण के लिए घरेलू/परिवारिक जीवन, शिक्षा और प्रशिक्षण, कार्य संबंधित कार्यकलाप, समुदाय या स्वैच्छिक कार्यकलाप।

वर्तमान में भारत में आरपीएल मुख्यतः पीएमकेवीवाई के माध्यम से चालित है। इन स्कीमों को सार्वजनिक – निजी और सार्वजनिक – सार्वजनिक भागीदारियों के जरिये कार्यान्वित किया जाता है। इसके अतिरिक्त, आरपीएल को एनएसक्यूएफ के कमतर स्तर के कौशल के लिए सामान्यतः प्रयोग किया जा रहा है जो नौकरी या अन्यथा संबंधी प्राप्त उच्चतर स्तर के कौशल के लिए अवसर नहीं देने, को मान्यता प्रदान करते हैं। आरपीएल के प्रभावी कार्यान्वयन में निम्नलिखित चुनौतियाँ हैं:

- क. आरपीएल की परिभाषा, इसके द्वारा सिद्ध प्रयोजन के बारे में संकल्पनात्मक संदेह, और विभिन्न आरपीएल मॉडलों के बारे में स्पष्टता का अभाव तथा उन्हें किस प्रकार कार्यान्वित किया जाए यह स्पष्ट नहीं होना।
- ख. सभी नियोजक आरपीएल के बारे में जागरूक नहीं हो सकते हैं या आरपीएल के जरिये प्राप्त योग्यताओं/ प्रमाण पत्रों का मान्यता नहीं दे सकते हैं।
- ग. भाषा संबंधी बाधायें (बहुभाषी सहायता)।
- घ. आरपीएल के प्रभावी आकलन के लिए अपर्याप्त अवसरंचना और साधन।
- ड. आरपीएल संचालित करने के लिए योग्य परामर्शदाताओं, आकलनकर्ताओं और सक्षम कर्मचारियों का अभाव।
- च. स्वदेशी/धरोहर/पारंपरिक कौशल के लिए आरपीएल आकलन में चुनौतियाँ।

1.3 आरपीएल नीति को तर्कसंगत बनाने की जरूरत

आरपीएल प्रक्रियाओं को पुनः परिभाषित करने के साथ शिक्षा, प्रशिक्षण और प्रमाणन के क्षेत्र को नया बल मिलेगा। शिक्षण के सभी गैर-औपचारिक परिणामों को मान्यता देने से ऐसी समस्त रेंज की दक्षताएं सम्मानित और स्पष्ट होती हैं जिन्हें लोगों ने विविध क्षेत्रों में और विभिन्न साधनों के जरिये अपने जीवन काल के दौरान प्राप्त किया है। आरपीएल जीवन भर सीखने को सम्मान देने के लिए प्रेरणा के रूप में कार्य करता है।

निम्नलिखित लक्ष्य समूह आरपीएल से लाभ ले सकते हैं:

लक्ष्य समूह	आवश्यकताएं
कुशल कामगार (जैसे इलेक्ट्रीशियन, राजमिस्त्री, रसोइया, आदि)	<ul style="list-style-type: none"> ये अपने कार्य के दौरान अनौपचारिक रूप से दक्षताएं प्राप्त करते हैं, परंतु इनके पास नियोजक को अपनी दक्षता में सिद्ध करने के लिए कोई योग्यता/प्रमाण पत्र नहीं होता है। अतः इन्हें कम अवसर और कम मजदूरी मिलती है। कभी-कभी इनके पास अपने कौशल के वास्तविक स्तर से कम स्तर की औपचारिक योग्यता होती है। उन्हें ऐसी कुछ अद्यतन तकनीकों की जानकारी नहीं होती है जिन्हें वे सीख सकते हैं।
अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में कोई कामगार	<ul style="list-style-type: none"> औपचारिक अर्थव्यवस्था में जाने के लिए आरपीएल की जरूरत।
एक बेरोजगार कामगार	<ul style="list-style-type: none"> आरपीएल औपचारिक प्रमाणन प्रदान करता है जिससे रोजगार में मदद मिल सकती है।
एक आर्थिक रूप से निष्क्रिय व्यक्ति	<ul style="list-style-type: none"> आरपीएल प्रमाणन उस व्यक्ति की मदद कर सकता है जो प्रमाणन के बिना किसी व्यवसाय में कार्यरत था और जिसे श्रम बाजार छोड़ दिया और अब वापस जाना और औपचारिक रोजगार प्राप्त करना चाहता है।
कोई देखभालकर्ता या घर में किसी व्यवसाय में नियोजित व्यक्ति (अधिकांशतः महिलाओं द्वारा और प्रायः अल्प वेतन प्राप्त)	<ul style="list-style-type: none"> आरपीएल व्यक्ति को उसकी दक्षताओं के लिए औपचारिक प्रमाणन प्रदान करके श्रमिक बाजार में नौकरी दिलाने में मदद कर सकता है।
किसी कार्य में कोई बेरोजगारी व्यक्ति जहां योग्यता अपेक्षाओं में कुछ वर्षों में बदलाव हुआ है या जहां योग्यता अलग देशों में अलग-अलग है (जैसे बुजुर्गों की देखभाल, टेंडर गार्टन वर्कर, फिजियोथेरेपिस्ट आदि)	<ul style="list-style-type: none"> आरपीएल ऐसे व्यक्ति की वैश्विक शिरमक बाजार में प्रतिस्पर्धी रहने में मदद करता है।
कोई विद्यार्थी, शोधकर्ता आदि	<ul style="list-style-type: none"> इसे नौकरी, कार्यशाला, परियोजना आदि के दौरान प्राप्त ज्ञान और कौशल के लिए मान्यता देने हेतु आरपीएल की जरूरत है। इससे शैक्षणिक प्रयोजन हेतु क्रेडिट अर्जित करने में भी मदद मिलती है।
कोई कामगार जो सेवानिवृत्ति के बाद कार्य करना जारी रखना चाहता है।	<ul style="list-style-type: none"> इसे स्वनियोजित होने पर भी कार्य जारी रखने के लिए उसकी दक्षताओं की योग्यताओं के लिए मान्यता देने की जरूरत है।
एक प्रवासी कामगार या वापस जाने वाला प्रवासी कामगार	<ul style="list-style-type: none"> इसे गंतव्य देश में अपने कौशल के लिए औपचारिक मान्यता लेने हेतु आरपीएल की जरूरत है।
कोई आद्योगिक कामगार जिसने कार्य संबंधी क्षेत्रों में सीखा है।	<ul style="list-style-type: none"> प्रमाणन इसके लिए कैरियर के अधिकतम अवसर खोल सकता है।
कोई एथलीट/ खिलाड़ी	<ul style="list-style-type: none"> इसे खेल/ स्पोर्ट्स खेलते समय प्राप्त अपनी दक्षताओं/ कौशल के लिए मान्यता प्राप्त करने हेतु आरपीएल की आवश्यकता है।

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • आरपीएल से एनसीआरएफ के विभिन्न स्तरों शैक्षिक समतुल्यता प्रमाण पत्र प्राप्त करने में भी मदद मिलेगी। |
|--|--|

1.4 आरपीएल प्रथाओं की रूपरेखा

मानदंड	प्रकार
लक्ष्य	<ul style="list-style-type: none"> • रोज़गार योग्यता • सामाजिक समानता • सामाजिक परिवर्तन • आर्थिक विकास • कैरिअर की प्रगति • उद्यमिता/स्वरोजगार डेटाबेस
पद्धतियां	<ul style="list-style-type: none"> • लिखित परीक्षा • मौखिक परीक्षा • पोर्टफोलियो • साक्षात्कार • परियोजनाएं • मामला अध्ययन • प्रतियोगिताएं • मिश्रित आकलन
परिणाम	<ul style="list-style-type: none"> • मान्यता • पूर्ण योग्यता • आंशिक योग्यता/एनओएस प्रमाणन • अपास्किलिंग/रीस्किलिंग का दायरा • योग्यता के लिए क्रेडिट • औपचारिक शिक्षा के लिए प्रवेश पूर्वी अपेक्षाओं से छूट • प्रमाणन

1.5 परिभाषाएं

1.5.1 औपचारिक शिक्षण

औपचारिक शिक्षण वह होता है जो औपचारिक रूप से गठित शिक्षण संस्थाओं के भीतर लक्षित रूप से दिया जाता है जैसे स्कूल, कॉलेज, विश्वविद्यालय, परीक्षण केंद्र आदि। विशिष्ट रूप से यह एक विहित कार्यदांचे का पालन करता है चाहे संस्थान में वास्तविक उपस्थित आवश्यक हो या नहीं। (कभी-कभी बिल्कुल विशिष्ट परिणाम होते हैं। अन्य अवसरों पर व्यापक दिशा या लक्ष्य के अनेक प्रकार होते हैं) औपचारिक शिक्षण या तो विशिष्ट परिणामों वाला होता है या शिक्षण परिणामों के लिए व्यापक दिशा या लक्ष्य निर्धारित करता है। औपचारिक शिक्षण की अवधारणा में सामान्यतः निम्नलिखित तीन आवश्यक विशेषताएं शामिल होती हैं, जो मिल कर शिक्षण स्थिति की औपचारिकता का निर्माण करती हैं।

- क) एक विशिष्ट पाठ्यक्रम जिसमें शिक्षण के आवश्यक व्यौरे और शिक्षण के संभावित परिणाम हों।
- ख) प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए विनिर्दिष्ट शिक्षक या शिक्षकों का समूह।
- ग) शिक्षण परिणाम प्राप्त करने के बाद प्रमाणन जिसे औपचारिक आकलन के बाद प्रदान किया जा सकता है।

1.5.2 गैर-औपचारिक शिक्षण

जैसा देखा गया है औपचारिक शिक्षण में विशेषताओं का एक सुपरिभाषित समूह है। जब भी इनमें से एक या उससे अधिक अनुपस्थित होता है तो हम सुरक्षित रूप से कह सकते हैं कि शिक्षण प्रक्रिया ने गैर-औपचारिक ढांचा अपना लिया है। अतः यदि कोई दी गई शिक्षण प्रणाली गैर सक्रिय संचार का प्रयोग करती है तो हम कह सकते हैं कि उसमें गैर-औपचारिक शिक्षण विशेषताएं हैं। इसी प्रकार गैर-औपचारिक विशेषताएं तब पाई जाती हैं जब अपनाई गई रणनीति में व्यक्तिगत उपस्थिति की जरूरत न हो, शिक्षक और विद्यार्थी के बीच संपर्क की आवश्यकता कम हो और अधिकांश कार्यकलाप संस्थान से बाहर होते हों। जैसे कि उदाहरण के लिए घर में पढ़ना और पेपर वर्क या सामुदायिक कार्य।

1.5.3 अनौपचारिक शिक्षण

अनौपचारिक शिक्षण नाम ऐसे शिक्षण को दिया गया है जो ढांचागत नहीं हो और पारंपरिक, औपचारिक शिक्षण व्यवस्था जैसे किसी कक्षा से बाहर होता हो। इसके कोई स्पष्ट लक्ष्य या उद्देश्य न हों क्योंकि यह प्रायः अनियोजित और प्रशिक्षार्थी द्वारा स्वनिर्देशित होता है और शिक्षण के तरीके से योजनाबद्ध नहीं होता है। यह सामान्यतः स्वभाविक रूप से और अंजाने में या कार्य की प्रक्रिया के दौरान प्रशिक्षार्थी के शिक्षण की स्थिति में पड़ जाने के कारण होता है। यह प्रशिक्षार्थी चालित और अनौपचारिक शिक्षण अनेक रूपों में या आदतों में होता है जिनमें वीडियो देखना, स्वध्याय, लेख पढ़ना, फोरम और चैट रूमों में भाग लेना, निष्पादन सहायता, कोचिंग सत्र और खेल शामिल हैं। अनौपचारिक शिक्षण शिक्षा की वह शैली है जिसमें प्रशिक्षार्थी शिक्षण, लक्ष्य और उद्देश्यों की अपनी स्वयं की गति निर्धारित करता है।

1.5.4 पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल)

आरपीएल एक आकलन प्रक्रिया है जो उस सीमा को निर्धारित करने के लिए व्यक्ति के औपचारिक, गैर औपचारिक और अनौपचारिक शिक्षण का आकलन करता है जिसे व्यक्ति ने अपेक्षित शिक्षण परिणामों, दक्षता परिणामों या औपचारिक ईको सिस्टम में प्रवेश के लिए मानकों और योग्यता को आंशिक या पूर्ण रूप से पूरा करने के लिए हासिल किया है। इसका लक्ष्य है कि:

- क) अविनियमित कार्यबल की दक्षताओं और कौशल के अनौपचारिक तरीके को मानकीकृत राष्ट्रीय कौशल योग्यता कार्यदांचे (एनएसक्यूएफ) से सुमेलित करना।
- ख) किसी व्यक्ति की रोजगार योग्यता अवसरों को बढ़ाना तथा उच्चतर शिक्षा के वैकल्पिक मार्ग उपलब्ध कराना।
- ग) ज्ञान के कतिपय विशिष्ट रूपों का अन्य रूपों से असमानता को कम करने के लिए अवसर प्रदान करना।
- घ) जीवन भर अनौपचारिक रूप से सीखने को औपचारिक रूप से मान्यता देने के तरीके उपलब्ध कराना।

2. कार्यक्षेत्रों और दिशानिर्देशों के उद्देश्य

2.1 कार्यक्षेत्र

ये दिशानिर्देश कार्य कौशल ईकोसिस्टम पहले/पूर्व में अर्जित कौशल को मान्यता देने को बढ़ावा देते हैं और कुशल और कारगर ढंग से योग्यता तथा परिणामों की गुणवत्ता सुनिश्चित करते समय आरपीएल की योजना और कार्यान्वयन के लिए प्रावधान करते हैं। ये दिशानिर्देश आरपीएल के आकलन के संबंध में एनसीवीईटी द्वारा मान्यता प्राप्त आवार्डिंग निकायों और आकलन एजेंसियों के लिए अपनाये जाने वाले न्यूनतम मानक और प्रक्रिया निर्धारित करते हैं।

इन दिशानिर्देशों का उद्देश्य एनसीवीईटी मान्यता प्राप्त निकायों के लिए व्यक्तियों तक उनके कौशल के कारगर ढंग से आकलन के लिए प्रस्तावित तंत्र के जरिये पहुंच बनाना, प्रशिक्षार्थियों/व्यक्तियों के लिए रोजगार (मजदूरी/ स्वयं) की दृष्टि से औपचारिक शिक्षण प्रणाली में समेकित होना सरल बनाने में सुविधा प्रदान करना है। ये दिशानिर्देश व्यावसायिक और शिक्षण प्रशिक्षण प्रणाली को मजबूत बनाने और एक मजबूत कौशल मान्यता प्रणाली स्थापित करने के लिए एक महत्वपूर्ण दृष्टिकोण भी प्रदान करते हैं।

ये आरपीएल दिशानिर्देश सभी एनएसक्यूएफ सुमेलित और अनुमोदित योग्यताओं पर लागू होंगे और राष्ट्रीय क्रेडिट कार्यदांचे का एक अभिन्न घटक भी बनेंगे। इस प्रकार आरपीएल (कौशल उन्नयन के साथ या उसके बिना)

विद्यार्थी/प्रशिक्षार्थी को उस योग्यता के लिए क्रेडिट प्राप्त और संग्रहित करने में सक्षम बनाएगा जिसके लिए उन्हें आकलन में उत्तीर्ण होने में सफलता के अधीन आकलित किया गया है। इन दिशानिर्देशों में एक सुपरिभाषित तंत्र को रेखांकित किया गया है जिसके जरिये मान्यता प्राप्त आवार्डिंग निकाय निम्नलिखित करने में समर्थ होंगे:

- क) किसी व्यक्ति के कौशल के समुचित स्तर की पहचान करना।
- ख) अनुभवजन्य शिक्षण के जरिये प्राप्त कौशल की रूपरेखा बनाना जिनमें कार्य अनुभव और मौजूदा एनएसक्यूएफ सुमेलित और अनुमोदित योग्यता के साथ प्राप्त पेशेवर स्तर शामिल हैं।
- ग) किसी व्यक्ति को उसके शिक्षण और निष्पादन परिणामों के आधार पर आकलित करना।
- घ) किसी नियोजक / शिक्षा प्रदाता द्वारा प्राप्त प्रमाण पत्र को मान्यता देना और उस प्रमाण पत्र के आधार पर श्रम बाजार और/ या औपचारिक शिक्षा तक पहुंच प्रदान करना।
- ड.) जीवन भर सीखने को बढ़ावा देने के लिए सतत शिक्षण की मान्यता को शामिल करना।

2.2 उद्देश्य

आरपीएल दिशानिर्देशों का उद्देश्य ऐसी औपचारिक योग्यता प्राप्त करने में व्यक्तियों की मदद के लिए एक गतिशील दस्तावेज प्रदान करना है जो उनके ज्ञान और कौशल के समतुल्य हो और इस प्रकार उनकी रोजगार योग्यता, स्थानांतरण, जीवन भर सीखने, सामाजिक समावेशन और आत्मसम्मान में वृद्धि करने में योगदान देना है। आरपीएल दिशानिर्देशों के विस्तृत उद्देश्य इस प्रकार हैं:

- क) राष्ट्रीय कौशल योग्यता कार्यदांचा (एनएसक्यूएफ) मौजूदा कार्यबल की पूर्व दक्षताओं को सुमेलित करना।
- ख) रोजगार और शैक्षणिक उपलब्धि की दृष्टि से यथा लागू कामगारों/ प्रशिक्षार्थियों को यदि उनकी इच्छा हो तो प्रगति के अवसर प्रदान करके शिक्षण को औपचारिक बनाना।
- ग) व्यक्तियों की रोजगार योग्यता बढ़ाना और/ या उद्यमी अवसरों का लाभ उठाने में उनकी क्षमता में वृद्धि करना।
- घ) असमानताओं को कम करने के लिए अवसर प्रदान करना।
- ड) आरपीएल के लिए एबी और एए के बीच सर्वोत्तम प्रथायें प्रदान करना।
- च) औद्योगिक निकायों को उनकी कार्यबल के लिए आरपीएल संचालित करने में सक्षमा बनाना और सुविधा देना।
- छ) पारंपरिक/ स्वदेशी कौशल में मान्यता प्राप्त औपचारिक शिक्षण को लाना।
- ज) क्रेडिट के शैक्षणिक बैंक (एबीसी) में क्रेडिट अर्जित करने और क्रेडिट के संग्रहण का प्रावधान।
- झ) निम्नलिखित के जरिये रोजगार योग्यता, स्थान परिवर्तन, जीवन भर शिक्षण, सामाजिक समावेशन और आत्मसम्मान क्षमताएं विकसित करना:

 - i. अनुभवजन्य शिक्षण को महत्व देकर जल्दी स्कूल छोड़ने वाले, छंटनी कामगारों, धार्मिक अल्पसंख्यकों सहित पिछड़े समूहों के लिए सामाजिक समावेशन और समानता को बढ़ावा देना और उन्हें योग्यता प्राप्त करने के अवसर प्रदान करना।
 - ii. एक ऐसी दक्ष और अनुकूल कार्यशक्ति के सृजन के लिए जीवन भर सीखने को प्रोत्साहित करना जो तेजी से बदलते हुए माहौल की चुनौतियों का सामना कर सकें, कौशल अंतरों को पाट सके और समग्र विकास कर सकें।
 - iii. आगामी शिक्षा के लिए पहुंच और अवसर प्रदान करना।
 - iv. शिक्षा और कौशल ईकोसिस्टम में वैकल्पिक शिक्षण मार्ग प्रदान करके कार्य कुशलता और लोचशीलता में सुधार करना जिससे औपचारिक, गैर-औपचारिक और अनौपचारिक शिक्षण हो सके और योग्यताओं की प्राप्ति में तेजी लाई जा सके।
 - v. रोजगार योग्यता को बढ़ाना और इस प्रकार बेहतर वेतन के साथ बेहतर नौकरी में मदद करना।

vi. अनौपचारिक से औपचारिक अर्थव्यवस्था में बदलाव में योगदान देना।

3. पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) के हितधारक

3.1 आवेदक/उम्मीदवार/कामगार/लाभार्थी/कर्मचारी

कोई राष्ट्रीय रूप से मान्यत प्राप्त और विश्वसनीय योग्यता किसी आवेदक/उम्मीदवार/कामगार/लाभार्थी/कर्मचारी के लिए अनेक लाभ लाती है जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं:

- क) औपचारिक शिक्षा और प्रशिक्षण कार्यक्रमों तक पहुंच और जीवन भर शिक्षण को बढ़ावा देना।
- ख) बेहतर नौकरी दिलावाना, औपचारिक अर्थव्यवस्था में भेजने के अवसर या एक व्यावसायिक के रूप में कार्य करने की योग्यता देना।
- ग) सरकार निविदाओं और व्यवसायों के लिए वित्तीय सेवायें देने हेतु आवेदन के लिए पात्रता या पहुंच प्रदान करना, इस प्रकार व्यवसाय की क्षमता में सुधार करना।
- घ) समाज में प्रमाणन की संबद्ध प्रक्रिया के साथ आत्मसम्मान और प्रतिष्ठा में सुधार करना।
- ड.) कौशल और अपेक्षित ज्ञान में सुधार करना, क्योंकि अनेक व्यक्तियों को दक्षता के मानकों को पूरा करने के लिए उनके कौशल और ज्ञान में उन्नयन करने की जरूरत हो सकती है।

3.2 नियोजक, उद्योग, उद्योग निकाय और समुदाय

किसी अपेक्षित कौशल में योग्य और प्रमाणित मानव संसाधन होना आमतौर पर एक संगठनात्मक जरूरत होती है जिससे संगठन को गुणवत्ता आश्वासन प्रमाण पत्र प्राप्त करने में मदद मिलती है। उन्नत कौशल और ज्ञान वाला कार्यबल अधिक उत्पादक होगा और नवाचार तथा निवेश पर आय (आरओआई) में योगदान देगा। इसके अलावा, इससे कामगारों/कर्मचारियों के मनोबल में सुधार होता है और एक सकरात्मक शिक्षण संस्कृति को बढ़ावा मिलता है।

3.3 कार्यान्वयन निकाय (एनसीवीईटी द्वारा मान्यता प्राप्त एबी और एए)

एनसीवीईटी द्वारा मान्यता प्राप्त सभी आवार्डिंग निकाय और आकलन एजेंसियों के पास इस दिशानिर्देश के अनुसार आरपीएल आकलन और उसके बाद प्रमाणन के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए अधिदेश होगा।

3.4 प्रायोजित करने वाला/वित्तपोषण निकाय

केंद्रीय मंत्रालय / अन्य सरकारी विभाग/ राज्य / सार्वजनिक और निजी क्षेत्र की कंपनियां (सीएसआर परियोजनाओं के जरिये, एनजीओ अन्य) अन्य समान निकाय उक्त पैरा 3.3 के अनुसार मान्यता प्राप्त संस्थाओं के जरिये आरपीएल आकलन करने में सुविधा दे सकते हैं।

3.5 सरकार और नियामक निकाय (एनसीवीईटी)

- क. एनसीवीईटी, एमएसडीई से निर्देशों और कौशल ईको सिस्टम में विभिन्न हितधारकों से प्राप्त अन्य जानकारी के अनुसार आरपीएल के लिए विभिन्न विनियामक मानदंडों में संशोधन/वृद्धि कर सकता है।
- ख. आरपीएल के कार्यान्वयन के लिए संसाधन जुटा सकता है।
- ग. आरपीएल प्रक्रिया की गुणवत्ता और प्रासंगिकता सुनिश्चित करने के लिए प्रक्रिया और कायान्वयन तंत्र विकसित करना।
- घ. ईको सिस्टम में आरपीएल के कार्यान्वयन की निगरानी और मूल्यांकन करना।

4. प्रक्रिया और कार्यान्वयन तंत्र

आरपीएल तंत्र को एनसीआरएफ/एनएसक्यूएफ को ध्यान में रखते हुए डिजाइन किया गया है, इस प्रक्रिया में आवार्डिंग निकायों, आकलन एजेंसियों और अन्य संबंधित हितधारकों द्वारा अपनाये जाने वाले विभिन्न एनसीआरएफ/एनएसक्यूएफ

स्तर तथा नीति शामिल हैं। कार्यान्वयन के लिए अपेक्षित प्रक्रिया में स्पष्टता के प्रयोजनार्थ आरपीएल प्रक्रिया को चार प्रमुख श्रेणियों में विभाजित किया गया है: निम्नांकित तालिका विभिन्न एनसीआरएफ/एनएसक्यूएफ स्तरों में विभिन्न चरणों और प्रक्रियाओं को विनिर्दिष्ट करती है।

एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर चरण	स्तर 1-3.5	स्तर 4-6 (12वीं के साथ अनुभव, यूजी-पीजी कर रहे हों)	स्तर 4-6 (औपचारिक शिक्षा के बिना)	स्तर 6.5-8 (पीजी और पीएचडी)
चरण 0 आकलनकर्ता के प्रकार को चुनना	1. आकलनकर्ता/प्रॉफेटर [आकलनकर्ताओं के प्रशिक्षण (टीओए) कार्यक्रमों द्वारा प्रमाणित] 2. औद्योगिक विशेषज्ञ	1. ट्रेड मास्टर 2. मास्टर आकलनकर्ता 3. औद्योगिक विशेषज्ञ 4. आकलनकर्ता/प्रॉफेटर [आकलनकर्ताओं के प्रशिक्षण (टीओए) कार्यक्रमों द्वारा प्रमाणित]	1. ट्रेड मास्टर 2. मास्टर शिल्पकार 3. विरासत कौशल मास्टर 4. कौशल गुरु 5. उस्ताद 6. मास्टर आकलनकर्ता [मास्टर आकलनकर्ताओं के प्रशिक्षण (टीओएमए) कार्यक्रमों द्वारा प्रमाणित]	1. तकनीकी समीक्षा समिति (आवार्डिंग निकाय/स्कूल बोर्डों/एचईआई द्वारा गठित)
मूल्यांकन / आकलन की पद्धतियों की योजना	1. व्यावहारिक कौशल का आकलन केवल भौतिक पद्धति से किया जाना है। 2. सिद्धांत आकलन के लिए वस्तुनिष्ठ प्रकार के प्रश्न। 3. मूल्यांकन की मिश्रित पद्धतियां। (नोट: वस्तुनिष्ठ प्रश्न व्यक्ति/उम्मीदवार की स्थानीय भाषा में मौखिक परीक्षा में पूछे जा सकते हैं)	1. व्यावहारिक कौशल का आकलन भौतिक पद्धति/मिश्रित पद्धति में किया जा सकता है। 2. सिद्धांत आकलन के लिए विषयनिष्ठ प्रश्न 3. सिद्धांत आकलन के लिए वस्तुनिष्ठ प्रकार के प्रश्न 4. मौखिक परीक्षा 5. परियोजनाएँ/कौशल प्रदर्शन 6. हैक्यूँ	1. व्यावहारिक कौशल का आकलन भौतिक पद्धति/मिश्रित पद्धति में किया जा सकता है। 2. ऑनलाइन/मिश्रित आकलन 3. सिद्धांत आकलन के लिए वस्तुनिष्ठ प्रकार के प्रश्न 4. मौखिक परीक्षा/साक्षात्कार	1. पूर्व कार्य उपलब्धियों की समीक्षा 2. राज्य या केंद्र सरकार या प्रतिष्ठित संस्थान द्वारा सिफारिशों का पत्र 3. व्यावहारिक/कार्यसाधक कौशल आकलन

एनसीआरएफ/एनएसक्यूएफ स्तर चरण	स्तर 1-3.5	स्तर 4-6 (12वीं के साथ अनुभव, यूजी-पीजी कर रहे हों)	स्तर 4-6 (औपचारिक शिक्षा के बिना)	स्तर 6.5-8 (पीजी और पीएचडी)
चरण 1 <u>जागरूकता</u>	जागरूकता और लोग जुटाना ➤ आरपीएल कार्यक्रम और उसकी जरूरत तथा लाभों के बारे में जागरूकता पैदा करने लिए अभियान डिजाइन किये जाएंगे। ➤ ये अभियान आरपीएल के लिए उम्मीदवारों को जुटाने में प्रेरित करेंगे।	जागरूकता एवं जानकारी ➤ संभावित उम्मीदवारों को आरपीएल के बारे में एक अवसर के रूप में जागरूक बनाया जाएगा। ➤ एबी और एए बाजार में एक आकर्षण शक्ति बनाने के लिए विभिन्न विपणन रणनीतियों का प्रयोग करेंगे जिसके फलस्वरूप आरपीएल कार्यक्रमों	जागरूकता एवं जानकारी ➤ संभावित उम्मीदवारों को आरपीएल के बारे में एक अवसर के रूप में जागरूक बनाया जाएगा। ➤ एबी और एए बाजार में एक आकर्षण शक्ति बनाने के लिए विभिन्न विपणन रणनीतियों का प्रयोग करेंगे जिसके फलस्वरूप आरपीएल कार्यक्रमों	जागरूकता एवं अनुप्रयोग ➤ आरपीएल कार्यक्रम के बारे में स्तर 6.5 से 8 के लिए जानकारी देने और संभावित उम्मीदवारों के बीच पहुंच बनाने के लिए जागरूकता अभियान चलाये जाएंगे। ➤ इस अभियान में आरपीएल कार्यक्रम के लिए आवेदन

	<p><u>रणनीति:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ लक्ष्य समूह की पहचान ➤ जन जागरूकता के विभिन्न साधनों जैसे प्रिंट मीडिया, इलेक्ट्रॉनिक मीडिया, आउटडोर विज्ञापन, भावी उम्मीदवारों के साथ सीधी वातचीत के जरिये राष्ट्रीय/राज्य/क्षेत्रीय/स्थानीय स्तर पर विज्ञापन। 	<p>के लिए उच्चतर नामांकन होगा।</p> <p><u>रणनीति:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ लक्ष्य समूह की पहचान करना ➤ लक्ष्य समूह की पहुंच के अनुसार विज्ञापन ➤ सफल कहानियों के जरिये वायरल विपणन ➤ वर्ड ऑफ माउथ (ऑनलाइन एवं ऑफलाइन) ➤ सोशल मीडिया 	<p>प्रक्रिया के बारे में जागरूकता बढ़ाई जाएगी।</p> <p><u>रणनीति:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ विज्ञापन ➤ वर्ड ऑफ माउथ (ऑनलाइन एवं ऑफलाइन) ➤ सोशल मीडिया
--	--	---	--

एनसीआरएफ/एनएसक्यूएफ स्तर चरण	स्तर 1-3.5	स्तर 4-6 (12वीं के साथ अनुभव, यूजी-पीजी कर रहे हों)	स्तर 4-6 (औपचारिक शिक्षा के बिना)	स्तर 6.5-8 (पीजी और पीएचडी)
	सामुदायिक विज्ञापन (पंचायतों या कार्यस्थल में)			
चरण 2 नामांकन	<p><u>पूर्व जांच और परामर्श</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ इस चरण में एकत्रित उम्मीदवारों का नामांकन किया जाएगा और आरपीएल प्रक्रियाओं, प्रवेशन मानदंडों, आरपीएल के लाभों, कैरियर प्रगति, रोजगार योग्यता, औपचारिक शिक्षा में प्रवेश के अवसर आदि के बारे में बताया जाएगा। सभी उम्मीदवारों को 12-15 घंटों का अभियुक्तीकरण करना होगा। ➤ इसके अलावा उम्मीदवारों की उनके अननंतिम 	<p><u>स्व-नामांकन और सत्यापन</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ उम्मीदवारों को आरपीएल कार्यक्रम के लिए स्वनामांकन / पंजीकृत होने की अनुमति/प्रोत्साहित किया जाएगा। ➤ नामांकन के दौरान उम्मीदवारों द्वारा प्रस्तुत सभी दस्तावेजों की सत्यता के लिए एए ए द्वारा उनका सत्यापन किया जाएगा। ➤ सभी नामांकित उम्मीदवारों को 4 से 15 घंटों का अनिवार्य उन्मुखीकरण प्रदान किया जाएगा। ➤ उम्मीदवारों का अनुमानित एनएसक्यूएफ स्तर निर्धारित किया जाएगा। (या तो स्वआकलन या आकलनकर्ता द्वारा) 	<p><u>नामांकन और सत्यापन</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ उम्मीदवारों को आरपीएल कार्यक्रम के लिए नामांकन एवं पंजीकृत के लिए गाइड किया जाएगा। ➤ नामांकन के दौरान उम्मीदवारों द्वारा प्रस्तुत सभी दस्तावेजों की सत्यता के लिए एए द्वारा उनका सत्यापन किया जाएगा। ➤ सभी नामांकित उम्मीदवारों को 4 से 15 घंटों का अनिवार्य उन्मुखीकरण प्रदान किया जाएगा। ➤ उम्मीदवारों का अनुमानित एनएसक्यूएफ स्तर एक आकलनकर्ता द्वारा निर्धारित किया जाएगा। 	<p><u>पूर्व जांच और आवेदक के प्रोफाइल का मूल्यांकन</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ उम्मीदवार के प्रोफाइल की पूर्व जांच एनएसक्यूएफ स्तर और कार्य अनुभव के अनुसार उम्मीदवार की उपयुक्तता का पता लगाने के लिए की जाएगी। ➤ उपयुक्त उम्मीदवार का आगे और मूल्यांकन किया जाएगा और या तो “तकनीकी समीक्षा समिति या कौशल बढ़ाने/उन्मुखीकरण कार्यक्रम के लिए आरपीएल आकलन के बाद निर्देशित किया जाएगा”।

	<p>एनएसक्यूएफ स्तर निर्धारित करने के लिए पूर्व जांच की जाएगी और उसके बाद आकलन की पद्धति अर्थात् या तो “सीधे आकलन” द्वारा या आकलन के बाद कौशल उन्नयन की पद्धति निर्धारित की जाएगी।</p>	<p>➤ नामांकन के दौरान यदि उम्मीदवार को अनुपयुक्त पाया जाता है तो वे कौशल उन्नयन मॉड्यूल/ पाठ्यक्रम ले सकते हैं और उसके बाद वे आरपीएल आकलन के लिए उपस्थित हो सकते हैं।</p>	<p>➤ नामांकन के दौरान यदि उम्मीदवार को अनुपयुक्त पाया जाता है तो वे कौशल उन्नयन मॉड्यूल/ पाठ्यक्रम ले सकते हैं और उसके बाद वे आरपीएल आकलन के लिए उपस्थित हो सकते हैं।</p>	
--	---	---	---	--

एनसीआरएफ/एनएसक्यूएफ स्तर चरण	स्तर 1-3.5	स्तर 4-6 (12वीं के साथ अनुभव, यूजी-पीजी कर रहे हों)	स्तर 4-6 (औपचारिक शिक्षा के बिना)	स्तर 6.5-8 (पीजी और पीएचडी)
चरण 3 <u>आकलन</u>	<p>आकलन की प्रक्रिया</p> <p>➤ प्रत्यक्ष आकलन: उम्मीदवार के अनुभव जन्य शिक्षण के परिणाम की रूपरेखा योग्यता शिक्षण परिणाम के 70 प्रतिशत के बराबर या उससे अधिक है। (नोट: प्रत्यक्ष आकलन के लिए दिशानिर्देश एनसीवीईटी द्वारा अधिसूचित एवी/एए दिशानिर्देश में प्रदान किये गये हैं।)</p> <p>➤ आकलन के बाद कौशल बढ़ाना: यदि उम्मीदवार के अनुभव जन्य शिक्षण का परिणाम योग्यता शिक्षण परिणाम के 70 प्रतिशत से कम होता है तो उम्मीदवार को कौशल बढ़ाने का मॉड्यूल अपनाना होगा और आकलन से पहले</p>	<p><u>आकलन (थोरी + प्रैक्टिकल + मौखिक परीक्षा)</u></p> <p>➤ ऑनलाइन पद्धति/मंच के जरिये सैद्धांतिक ज्ञान का आकलन; वेटेज 30 से 50 प्रतिशत के बीच हो सकती है (क्षेत्र/नौकरी भूमिका/योग्यता पर आधारित)।</p> <p>➤ व्यावहारिक कौशल का आकलन भौतिक पद्धति पर कार्य अनुभव पर आधारित है (कतिपय उपयुक्त नौकरी भूमिकाओं के लिए ऑनलाइन मोड अपनाया जा सकता है); वेटेज 50 प्रतिशत से 70 प्रतिशत के बीच</p>	<p><u>आकलन (थोरी + प्रैक्टिकल + मौखिक परीक्षा)</u></p> <p>➤ व्यावहारिक कौशल का आकलन भौतिक पद्धति पर कार्य अनुभव पर आधारित है (वेटेज 80 प्रतिशत से 100 प्रतिशत तक हो सकती है)</p> <p>➤ मौखिक परीक्षा के जरिये आकलन का वेटेज 0 प्रतिशत से 20 प्रतिशत हो सकता है।</p> <p>नोट: व्यावहारिक/मौखिक परीक्षा के लिए प्रश्न योग्यताओं/ एनओएस के पीसी के अनुसार पूर्व कार्य / परियोजना कार्य अनुभव पर आधारित होंगे।</p> <p>सैद्धांतिक आकलन का प्रावधान 0 से 10 प्रतिशत के बीच वेटेज</p>	<p><u>आकलन की प्रक्रिया</u></p> <p>➤ तकनीकी समीक्षा समिति द्वारा, उद्योग, देश या व्यक्ति के विषय या व्यवसाय में महत्वपूर्ण और लंबे समय तक योगदान के अनुसार उम्मीदवार का मूल्यांकन करती है।</p> <p>➤ आकलन के साथ कौशल बढ़ाना/उन्मुखीकरण उन्कृष्ट कार्य प्रोफाइल और अपने व्यासायिक विषय में फील्ड अनुभव वाले उम्मीदवारों के लिए अनुशंसित किया जाता है।</p>

	<p>एनओएस/माइक्रो प्रमाणन अर्जित करना होगा। आकलन से पहले कौशल बढ़ाने की वहां भी अनुमति होगी, जहां प्रौद्योगिकी भावी कौशल और कार्यस्थल/पद्धतियों में उन्नति के कारण कौशल का अंतर काफी अधिक हो।</p>	<p>हो सकता है।</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ मौखिक परीक्षा के जरिये आकलन का वेटेज 0 प्रतिशत से 10 प्रतिशत हो सकता है। 	<p>के साथ क्तिपय योग्यताओं के लिए प्रदान किया जा सकता है।</p>	
--	--	---	---	--

एनसीआरएफ/एनएसक्यू एफ स्तर चरण	स्तर 1-3.5	स्तर 4-6 (12वीं के साथ अनुभव, यूजी-पीजी कर रहे हों)	स्तर 4-6 (औपचारिक शिक्षा के बिना)	स्तर 6.5-8 (पीजी और पीएचडी)
<p><u>आकलन के लिए प्रयोग की जाने वाली शासन प्रक्रिया</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ आकलन (किसी भी पद्धति द्वारा) के लिए बनाये गये प्रश्न राष्ट्रीय व्यवसाय मानकों (एनओएस) के निष्पादन मानदंडों (पीसी) के अनुसार पूर्व कार्य/परियोजना कार्य अनुभव पर आधारित होने चाहिए। ➤ आरपीएल के प्रत्येक बैच की संख्या अधिकतम 20 से 30 उम्मीदवार होगी (क्षेत्र और कार्य भूमिकाओं पर आधारित)। ➤ आकलन किसी समूह या व्यक्तिगत रूप से किया जा सकता है, परंतु प्रत्येक उम्मीदवार को व्याहारिक कौशल के लिए आकलित किया जाएगा। ➤ प्रत्येक आकलन जियो टैगिंग के साथ डिजिटल और वीडिया साक्ष्यों द्वारा प्राकृत्ति और समर्थित होगा। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ आकलन (किसी भी पद्धति द्वारा) के लिए बनाये गये प्रश्न राष्ट्रीय व्यवसाय मानकों (एनओएस) के निष्पादन मानदंडों (पीसी) के अनुसार पूर्व कार्य/परियोजना कार्य अनुभव पर आधारित होने चाहिए। ➤ आरपीएल के प्रत्येक बैच की संख्या अधिकतम 20 से 30 उम्मीदवार होगी (क्षेत्र और कार्य भूमिकाओं पर आधारित)। ➤ आकलन किसी समूह या व्यक्तिगत रूप से किया जा सकता है, परंतु प्रत्येक उम्मीदवार को व्याहारिक कौशल के लिए आकलित किया जाएगा। ➤ प्रत्येक आकलन जियो टैगिंग के साथ डिजिटल और वीडिया साक्ष्यों द्वारा 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ आकलन (किसी भी पद्धति द्वारा) के लिए बनाये गये प्रश्न राष्ट्रीय व्यवसाय मानकों (एनओएस) के अनुसार पूर्व कार्य/परियोजना कार्य अनुभव पर आधारित होने चाहिए। ➤ आरपीएल के प्रत्येक बैच की संख्या अधिकतम 20 से 30 उम्मीदवार होगी (क्षेत्र और कार्य भूमिकाओं पर आधारित)। ➤ आकलन किसी समूह या व्यक्तिगत रूप से किया जा सकता है, परंतु प्रत्येक उम्मीदवार को व्याहारिक कौशल के लिए आकलित किया जाएगा। ➤ प्रत्येक आकलन जियो टैगिंग के साथ डिजिटल और वीडिया साक्ष्यों द्वारा 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ तकनीकी समीक्षा समिति के लिए ➤ तकनीकी समीक्षा समिति में कम से कम 7 सदस्य होंगे जिसमें एवी का सीईओ/प्रमुख एवी का मानक प्रमुख, क्षेत्रीय/प्रौद्योगिक विशेषज्ञ, शिक्षाविद् और विनियामक निकायों से एक सदस्य शामिल होगा। एक अध्यक्ष समिति का प्रमुख होगा। ➤ उम्मीदवादरों से प्राप्त आंकड़ों का एक रिकार्ड ऑनलाइन और ऑफलाइन दोनों पद्धति से स्टोर किया जाना चाहिए। ➤ आकलन के साथ कौशल बढ़ाने के लिए ➤ आकलन (किसी

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ आकलन एजेंसियां व्यावहारिक आकलन करने और आकलन के साक्ष्य रिकार्ड करने लिए एक ऑनलाइन पोर्टल/मंच विकसित और प्रचालित करेंगी। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ प्राक्टर्ड और समर्थित होगा। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ प्राक्टर्ड और समर्थित होगा। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ भी पद्धति द्वारा) के लिए बनाये गये प्रश्न राष्ट्रीय व्यवसाय मानकों (एनओएस) के निष्पादन मानदंडों (पीसी) के अनुसार पूर्व कार्य/परियोजना कार्य अनुभव पर आधारित होने चाहिए। ➤ प्रत्येक आकलन जियो टैरिंग के साथ डिजिटल और वीडिया साक्ष्यों द्वारा प्राक्टर्ड और समर्थित होगा। ➤ आवार्डिंग निकाय आकलन करने और आकलन के साक्ष्य रिकार्ड करने लिए एक अप्सोपीएस तैयार करेगा।
एनसीआरएफ/एनएसक्यू एफ स्तर चरण	स्तर 1-3.5	स्तर 4-6 (12वीं के साथ अनुभव, यूजी-पीजी कर रहे हों)	स्तर 4-6 (औपचारिक शिक्षा के बिना)	स्तर 6.5-8 (पीजी और पीएचडी)
<u>चरण 4</u> <u>प्रमाणन और फीडबैक</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ आकलनकर्ता उम्मीदवारों का परिणाम बनाने के लिए सभी साक्ष्यों और उत्तर सीटों का विश्लेषण करेगा। ➤ सफल उम्मीदवारों को प्रमाण पत्र, योग्यताएं, क्रेडिट, आकलन रिपोर्ट आदि प्रदान किये जाएंगे। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ आकलनकर्ता उम्मीदवारों का परिणाम बनाने के लिए सभी साक्ष्यों और उत्तर सीटों का विश्लेषण करेगा। ➤ सफल उम्मीदवारों को प्रमाण पत्र, योग्यताएं, क्रेडिट, आकलन रिपोर्ट आदि प्रदान किये जाएंगे। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ आकलनकर्ता उम्मीदवारों का परिणाम बनाने के लिए सभी साक्ष्यों और उत्तर सीटों का विश्लेषण करेगा। ➤ सफल उम्मीदवारों को प्रमाण पत्र, योग्यताएं, क्रेडिट, आकलन रिपोर्ट आदि प्रदान किये जाएंगे। ➤ असफल उम्मीदवारों को आकलन रिपोर्ट आदि प्रदान किये जाएंगे। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ सफल उम्मीदवा रों को प्रमाण पत्र, योग्यताएं, क्रेडिट, आकलन रिपोर्ट आदि प्रदान किये जाएंगे। ➤ असफल उम्मीदवारों को आकलन रिपोर्ट आदि प्रदान किये जाएंगे।

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ असफल उम्मीदवारों को उचित प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए मार्गदर्शन दिया जाएगा और आकलन रिपोर्ट प्रदान की जाएगी। ➤ प्रत्येक उम्मीदवार से आरपीएल कार्यक्रम के बारे में फीडबैक के लिए अनुरोध किया जाएगा। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ जाएंगे। ➤ असफल उम्मीदवारों को उचित प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए मार्गदर्शन दिया जाएगा और आकलन रिपोर्ट प्रदान की जाएगी। ➤ प्रत्येक उम्मीदवार से आरपीएल कार्यक्रम के बारे में फीडबैक के लिए अनुरोध किया जाएगा। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ जाएंगे। ➤ असफल उम्मीदवारों को उचित प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए मार्गदर्शन दिया जाएगा और आकलन रिपोर्ट प्रदान की जाएगी। ➤ प्रत्येक उम्मीदवार से आरपीएल कार्यक्रम के बारे में फीडबैक के लिए अनुरोध किया जाएगा। 	<ul style="list-style-type: none"> कार्यक्रमों के लिए मार्गदर्शन दिया जाएगा और आकलन रिपोर्ट प्रदान की जाएगी। ➤ प्रत्येक उम्मीदवार से आरपीएल कार्यक्रम के बारे में फीडबैक के लिए अनुरोध किया जाएगा।
एनसीआरएफ/एनएसक्यू एफ स्तर चरण	स्तर 1-3.5	स्तर 4-6 (12वीं के साथ अनुभव, यूजी-पीजी कर रहे हों)	स्तर 4-6 (औपचारिक शिक्षा के बिना)	स्तर 6.5-8 (पीजी और पीएचडी)
आरपीएल के लिए प्रयुक्त मामले	<p><u>उम्मीदवार का व्यक्तित्व</u> नाम: ए कार्य पदनाम: निर्माण स्थल पर सहायक</p> <p>आरपीएल कार्यक्रम के अंतर्गत नौकरी में भूमिका: सहायक स्कैफोल्डर (स्तर 2, 2.5, 3), सेक्टर निर्माण</p> <p>आयु: 22 शिक्षा: पढ़ने और लिखने की क्षमता अनुभव: 4 वर्ष</p> <p>'ए' ने अपने निर्माण स्थल पर एक पोस्टर देखा और अपने एक निकटतम कौशल केंद्र में आरपीएल कार्यक्रम के बारे में जानने लिए आया उसे यह पता चला कि आरपीएल स्केफोलिंडिंग व्यवसाय में चार वर्ष के कार्य अनुभव</p>	<p><u>उम्मीदवार का व्यक्तित्व</u> नाम: बी कार्य पदनाम: आईटी कार्यकारी (हार्डवेयर)</p> <p>आरपीएल कार्यक्रम के अंतर्गत नौकरी में भूमिका: हार्डवेयर नेटवर्किंग और सूचना सुरक्षा में एडवांस डिप्लोमा (स्तर 5)</p> <p>आयु: 24 शिक्षा: 12वीं पास</p> <p>अनुभव: 4 वर्ष</p> <p>'बी' ने एक सोशल मीडिया प्लेटफार्म पर एक विज्ञापन देखा और अपने एक निकटतम आईटी कौशल केंद्र में आरपीएल कार्यक्रम के बारे में जानने लिए आया। वह कौशल केंद्र</p>	<p><u>उम्मीदवार का व्यक्तित्व</u> नाम: सी कार्य पदनाम: मुख्य मैकेनिक का सहायक</p> <p>आरपीएल कार्यक्रम के अंतर्गत नौकरी में भूमिका: हॉटेल रिपेयरिंग मैकेनिक (स्तर 4, 5)</p> <p>आयु: 25 शिक्षा: 5वीं पास</p> <p>अनुभव: 6 वर्ष</p> <p>'सी' ने एक स्थानीय अखबार में एक विज्ञापन देखा और अपने एक निकटतम कौशल केंद्र में आरपीएल कार्यक्रम के बारे में जानने लिए आया।</p>	<p><u>उम्मीदवार का व्यक्तित्व</u> नाम: डी कार्य पदनाम: फ्रीलैंसर (सॉफ्टवेयर डेवलपर)</p> <p>आरपीएल कार्यक्रम के अंतर्गत नौकरी में भूमिका: एडवांस कंप्यूटिंग में पीजी-डिप्लोमा इन (स्तर 7)</p> <p>आयु: 35 शिक्षा: बीसीए</p> <p>अनुभव: 10 वर्ष</p> <p>उत्कृष्ट कार्य उपलब्धि 'डी' ने एमएनसी के लिए अनेक परियोजनाओं को सफलतापूर्वक</p>

<p>से प्राप्त उसके कौशल के लिए एक प्रमाण पत्र दे सकता है। वह कौशल केंद्र में गया और आरपीएल कार्यक्रम में नामांकित हुआ।</p>	<p>नामांकन के बाद वह ऊपर यथा वर्णित आरपीएल आकलन प्रक्रिया से गुजरा उसे आकलन में सफल घोषित किया गया और क्रेडिट के साथ एनसीआरएफ/एनएसक्यू एफ स्तर 2.5 का आरपीएल प्रमाण पत्र प्रदान किया गया।</p>	<p>गया और आरपीएल कार्यक्रम के लिए स्वयं को नामांकित किया। उसने अपने अनुमानित एनएसक्यूएफ स्तर के निर्धारण हेतु स्वयं का आकलन किया।</p>	<p>नामांकन के बाद वह ऊपर यथा वर्णित आरपीएल आकलन प्रक्रिया से गुजरा उसे आकलन में सफल घोषित किया गया और और क्रेडिट के साथ हार्डवेयर, नेटवर्किंग और सूचना सुरक्षा में एडवांस डिप्लोमा। (स्तर 5) का आरपीएल प्रमाण पत्र प्रदान किया गया।</p>	<p>वह कौशल केंद्र में गया और कौशल केंद्र के अधिकारी से मदद से आरपीएल कार्यक्रम के लिए नामांकित हुआ। वह अपने अनुमानित एनएसक्यूएफ स्तर के निर्धारण हेतु आकलनकर्ता द्वारा आकलित किया गया।</p>	<p>नामांकन के बाद वह ऊपर यथा वर्णित आरपीएल आकलन प्रक्रिया से गुजरा उसे आकलन में सफल घोषित किया गया और क्रेडिट के साथ ऑटोमोबाइल मरम्मत मैकेनिक (स्तर 4) का आरपीएल प्रमाण पत्र प्रदान किया गया।</p>	<p>डिलीवर किया है। डी को अपने एक घनिष्ठ मित्र से आरपीएल कार्यक्रम के बारे में पता चला उसने अपनी उपलब्धि के प्रत्येक संगत व्यौरे/दस्तावेज को प्रस्तुत करके आरपीएल कार्यक्रम के लिए आवेदन किया। एबी / एए ने डी के आवेदन को स्वीकृत किया और उसके आवेदन को आईटी-आईटीईएस आवार्डिंग निकाय की तकनीकी समीक्षा समिति को भेजा गया। डी के प्रोफाइल से आकलन के बाद समिति ने उसे उभरती हुई प्रौद्योगिकियों संबंधी कौशल वृद्धि का पाठ्यक्रम को पूरा करने के अधीन आरपीएल आकलन के लिए उपयुक्त पाया। तत्पश्चात डी ने देवआप्स संबंधी एक कौशल संबंधी पाठ्यक्रम शुरू किया। उसके बाद उसकी अद्यतन प्रोफाइल अंतिम समीक्षा/आकलन के लिए समिति के समक्ष प्रस्तुत की गई थी। डी को सफल घोषित किया गया और आरपीएल प्रमाण पत्र तथा संगत क्रेडिट प्रदान किये गये।</p>
<p>प्राप्त लाभ:</p> <ol style="list-style-type: none"> अब ए भारत सरकार द्वारा प्रदत्त एक प्रमाण पत्र के रूप में अपने कौशल को दिखा सकता है। इससे उसके कैरियर की आगे प्रगति भी स्पष्ट हुई। ए अपने नियोजक पास गया, जहां उसे “हेल्पर” के रूप में नियुक्त किया गया था और उसने सहायक स्केफोल्डर (एनसीआरएफ/एनएसक्यू एफ स्तर 2.5) का आरपीएल प्रमाण पत्र दिखाया। नियोजक को उसके वास्तविक कौशल का पता चला और उसने उसे सहायक स्केफोल्डर के रूप में पदोन्नति किया। इससे उसका वेतन भी बढ़ गया। इस प्रकार आरपीएल प्रमाण पत्र ने ए की सामाजिक और 	<p>प्राप्त लाभ:</p> <ol style="list-style-type: none"> अब ए भारत सरकार द्वारा प्रदत्त एक प्रमाण पत्र के रूप में अपने कौशल को दिखा सकता है। इससे उसके कैरियर की आगे प्रगति भी स्पष्ट हुई। बी अपने नियोजक पास गया, जहां उसे आईटी कार्यकारी (हार्डवेयर) के रूप में नियुक्त किया गया था और उसने अपना हार्डवेयर, नेटवर्किंग और सूचना सुरक्षा में एडवांस डिप्लोमा। (स्तर 5) का आरपीएल प्रमाण पत्र दिखाया। नियोजक उसके वास्तविक कौशल पता चला और उसने उसे नेटवर्क एडमिनिस्ट्रेटर के तौर पर अपग्रेड किया। इससे उसका वेतन भी 	<p>प्राप्त लाभ:</p> <ol style="list-style-type: none"> अब सी भारत सरकार द्वारा प्रदत्त एक प्रमाण पत्र के रूप में अपने कौशल को दिखा सकता है। इससे उसके कैरियर की आगे प्रगति भी स्पष्ट हुई। सी अपने नियोजक पास गया, जहां वह “मुख्य मैकेनिक के सहायक” रूप में नियुक्त था और उसने ऑटोमोबाइल मरम्मत मैकेनिक (स्तर 4) का अपना आरपीएल प्रमाण पत्र दर्शाया। उसके नियोजक को उसके वास्तविक कौशल का पता लगा और उसने उसे ऑटोमोबाइल मरम्मत मैकेनिक के रूप अपग्रेड किया। इससे उसका 	<p>प्राप्त लाभ:</p> <ol style="list-style-type: none"> अब सी भारत सरकार द्वारा प्रदत्त एक प्रमाण पत्र के रूप में अपने कौशल को दिखा सकता है। इससे उसके कैरियर की आगे प्रगति भी स्पष्ट हुई। सी अपने नियोजक पास गया, जहां वह “मुख्य मैकेनिक के सहायक” रूप में नियुक्त था और उसने ऑटोमोबाइल मरम्मत मैकेनिक (स्तर 4) का अपना आरपीएल प्रमाण पत्र दर्शाया। उसके नियोजक को उसके वास्तविक कौशल का पता लगा और उसने उसे ऑटोमोबाइल मरम्मत मैकेनिक के रूप अपग्रेड किया। इससे उसका 	<p>प्राप्त लाभ:</p> <ol style="list-style-type: none"> डी भारत सरकार द्वारा प्रदत्त एक प्रमाण पत्र के रूप में अपना उच्चतर कौशल दिखा सकता 		

	वित्तीय स्थिति का उन्नयन किया।	बढ़ गया। इस प्रकार आरपीएल प्रमाण पत्र ने बी की सामाजिक और वित्तीय स्थिति का उन्नयन किया।	वेतन भी बढ़ गया। इस प्रकार आरपीएल प्रमाण पत्र ने सी की सामाजिक और वित्तीय स्थिति का उन्नयन किया।	है। 2. डी ने एक इनएमसी जिसके लिये उसने पहले एक परियोजना पूरी की थी, में सीनियर डेवलपर (आईटी) के पद के लिए आवेदन किया। वह अच्छे वेतन पैकेज के साथ सीनियर डेवलपर (आईटी) के पद पर नियुक्त किया गया।
फ्लोचार्ट	<u>अनुबंध 1 देखें</u> <u>फ्लोचार्ट संख्या: 1</u>	<u>अनुबंध 1 देखें</u> <u>फ्लोचार्ट संख्या: 2</u>	<u>अनुबंध 1 देखें</u> <u>फ्लोचार्ट संख्या: 3</u>	<u>अनुबंध 1 देखें</u> <u>फ्लोचार्ट संख्या: 4</u>

नोट किये जाने के लिए महत्वपूर्ण बिंदु

1. आवेदन/नामांकन व्यौरे में प्रत्येक उम्मीदवार के लिए निम्नलिखित जानकारी का एक संक्षिप्त विवरण शामिल होगा:
 - i. नाम और प्रासंगिक व्यक्तिगत जानकारी
 - ii. आरपीएल प्रमाणन के लिए तर्काधार
 - iii. समर्थन पत्र/सिफारिश पत्र
 - iv. अनुभव पत्र
 - v. क्षेत्र, उद्योग और/ या समुदाय में उत्कृष्ट सेवा, यदि को हो।
2. अनुभव प्रमाण पत्र जैसे समर्थक दस्तावेजों की अनुपलब्धता के मामले में आवार्डिंग निकाय/आकलन एजेंसी उम्मीदवार से एक शपथ पत्र के रूप में अपने कार्य अनुभव की स्वघोषणा करने के लिए कह सकती है और आरपीएल आकलन में उम्मीदवार को बैठने की अनुमति देने से पहले अभियोग्यता परीक्षा ले संचालित कर सकती है।
3. अभियुक्तीकरण कार्यक्रम/पाठ्यक्रम में रोजगार योग्यता कौशल, कैरियर प्रगति, क्षेत्र संबंधी कौशल और आरपीएल कार्यक्रम का परिचय, आकलन प्रक्रियायें और पद्धतियों संबंधी जानकारी सत्र शामिल होंगे। इस सत्र के दौरान उम्मीदवार को योग्यता के शिक्षण परिणामों के बारे में स्पष्ट रूप से बताया जाना चाहिए।
4. आवार्डिंग निकाय/आकलन एजेंसी उम्मीदवारों के बीच स्वआकलन को बढ़ावा देने के लिए पद्धतियां और सहायता उपलब्ध कराएगी।
5. आकलन यह सुनिश्चित करते हुए एक पारदर्शी और निष्पक्ष तरीके से किया जाएगा कि सभी उम्मीदवारों को समान अवसर प्राप्त हो।
6. आवार्डिंग निकाय ऐसी योग्यताओं / नौकरी की भूमिकाओं की पहचान कर सकती है जिनके लिये ऑनलाइन प्रैक्टिकल आकलन संभव हो और उसे ऑनलाइन पद्धति से संचालित करने के लिए दिशानिर्देश प्रदान कर सकती है।
7. आरपीएल के लिए इस शर्त के अधीन किसी औपचारिक प्रवेश योग्यता पर जोर नहीं दिया जाएगा कि आरपीएल आकलन एनसीवीईटी के विस्तृत दिशानिर्देशों के

अनुसार संचालित किया जाएगा। (संदर्भ: एनसीआरएफ, खंड 3.3.3, तालिका:6)

8. आकलन की पद्धतियां संकेतात्मक हैं और क्षेत्र/कार्य भूमिका के आधार पर पद्धतियां अपनाई जा सकती हैं।
9. एनएसक्यूएफ सुमेलित और अनुमोदित योग्यता में विनिर्दिष्ट अपेक्षाओं के अनुसार विस्तृत आकलन प्रक्रिया का पालन किया जाएगा।
10. आकलन रिपोर्ट में योग्यता के एनओएस और पीसी के संबंध में उम्मीदवारों के निष्पादन का विस्तृत विश्लेषण शामिल होगा।
11. आरपीएल की गुणवत्ता और विश्वसनीयता को बढ़ाने के लिए एबी, एए और अन्य हितधारकों जैसे ओईएम, कौशल विश्वविद्यालयों, उच्चतर शिक्षण संस्थानों, स्कूल बोर्डों, विभिन्न मंत्रालयों आदि द्वारा नियमित अंतराल पर क्षमता निर्माण कार्यक्रम संचालित किये जाएंगे।

5. आवार्डिंग निकाय (एबी) की भूमिका

5.1 आरपीएल आकलन के संबंध में महत्वपूर्ण प्राथमिक कार्य

एक आवार्डिंग निकाय (एबी) ऐसी एक संस्था है जिसे गुणवत्ता युक्त प्रशिक्षण और विश्वसनीय आकलन सुनिश्चित करके एनएसक्यूएफ सुमेलित और अनुमोदित योग्यता के लिए प्रशिक्षुओं/प्रशिक्षार्थियों को प्रमाण पत्र प्रदान करने के लिए एनसीवीईटी द्वारा मान्यता दी गई है। आरपीएल आकलन और प्रमाणन करने के संबंध में एबी की एक महत्वपूर्ण भूमिका है जिसे नीचे बताया गया है:

- क. किये जाने वाले आरपीएल आकलनों के लिए योग्यता के संगत शिक्षण परिणामों की पहचान करना और उन्हें सूचीबद्ध करना।
- ख. प्रत्यायित आरपीएल सलाहकार/परामर्शदाता के भूमिकायें परिभाषित करना (आरपीएल सलाहकार/परामर्शदाता एक प्रैक्सिनर/व्यक्ति होता है जो आरपीएल प्रक्रिया और अपेक्षाओं तथा किसी आकलन के लिए उनकी उपयुक्तता के बारे में उम्मीदवार का मार्गदर्शन करता है)।
- ग. राज्य / जीओआई/उद्योग से मान्यता प्राप्त/सम्मानित मास्टर कुशल कामगार, ट्रेड के मास्टर, विरासत/परंपरा कौशल मास्टर, कौशल गुरु, विशिष्ट कौशल के लिए उस्तादों को सूचीबद्ध करना।
- घ. विभिन्न आरपीएल डिलीवरी शृंखलाओं की पहचान और उनकी विश्वसनीयता स्थापित करना।
- ड. पूर्व निर्धारित मानकों और प्रक्रियाओं के जरिये निष्पक्ष और विश्वसनीय आकलन सुनिश्चित करने के लिए एनसीवीईटी मान्यता प्राप्त आकलन एजेंसियों को नियोजित करना।
- च. क्षेत्र के विनिर्देशनों के अनुसार आरपीएल कार्यक्रमों के लिए विशेषज्ञ आकलनकर्ताओं के प्रशिक्षण के लिए मानकों का विकास।
- छ. विषय वस्तु के विशेषज्ञों (एसएमपी), उद्योग विशेषज्ञों, ट्रेड मास्टरों और मास्टर आकलनकर्ताओं को पैनलबद्ध करना, जिन्हें आरपीएल योग्यता/पाठ्यक्रम, वैधीकरण तथा आकलन प्रक्रियाओं में प्रयोग किया जाएगा।
- ज. आरपीएल के कार्यान्वयन के लिए प्रशिक्षण भागीदारों को संबद्ध और प्रत्यायित करना।
- झ. आरपीएल प्रक्रियाओं की निगरानी।
- ज. एनएसक्यूएफ सुमेलित और अनुमोदित योग्यता में प्रशिक्षार्थियों को आरपीएल प्रमाणन प्रदान करना।
- ट. शिकायतों के समाधान के लिए एक प्रणाली स्थापित करना।
- ठ. एनसीवीईटी की इस नीति और किसी विशिष्ट अपेक्षा के अनुसार आरपीएल को कार्यान्वित करने के लिए क्षमता को प्रगतिशील रूप से विकसित करना और बढ़ाना।
- ड. यह सुनिश्चित करना कि उनके पास गुणवत्ता युक्त आरपीएल सेवायें और कार्यक्रम प्रदान करने के लिए कर्मचारियों की आवश्यक संख्या मौजूद हैं।
- ढ. सभी कार्यक्रमों और सेवाओं में सहायता के लिए आरपीएल प्रशासनिक और लॉजिस्टिक प्रणालियों की कारगर योजना और वित्तपोषण सुनिश्चित करना।

ण. आरपीएल आकलनकर्ताओं के पंजीकरण और सतत पेशेवर विकास में प्रोत्साहन और सहायता के लिए प्रणालियां और प्रक्रियायें स्थापित करना।

6. आकलन एजेंसी (एए) की भूमिका

आकलन एजेंसी (एए) को एक ऐसी एजेंसी के रूप में परिभाषित किया गया है जो इस आकलन के लिए परीक्षण या परीक्षा संचालित करती है कि क्या किसी प्रशिक्षार्थी ने किसी कौशल या योग्यता के संबंध में दक्ष और योग्य होने की आवश्यक अपेक्षाओं को पूरा कर लिया है। आरपीएल आकलन के संबंध में एए के कार्य नीचे उल्लिखित हैं:

- क. आरपीएल आकलन रणनीति, मानक प्रचालन प्रक्रियायें (एसओपी) / प्रश्न बैंक विकास, आकलन विश्लेषण के लिए जांच सूची तैयार करना, आकलनकर्ताओं, प्रॉक्टरों और एसएमई आदि की भूमिकायें और उत्तरदायित्व तैयार करना।
- ख. सभी भाषाओं और प्रशिक्षार्थी समूहों में पहुंच योग्य मानकीकृत आकलन साधनों की उपलब्धता सुनिश्चित करना।
- ग. ऐसे उद्योग विशेषज्ञों, ट्रेड के मास्टर, मास्टर आकलनकर्ता, आकलनकर्ता और प्रॉक्टरों की प्रॉक्टर उपलब्धता सुनिश्चित करना जो आरपीएल की डिलीवरी में प्रशिक्षित हों।
- घ. आरपीएल आकलन बैच के लिए समुचित आकलनकर्ता (उद्योग विशेषज्ञ/ट्रेड के मास्टर / मास्टर आकलनकर्ता/प्रमाणित आकलनकर्ता और प्रॉक्टर) आवंटित करना।
- ड. गुणवत्ता आस्वस्त मानकीकृत आरपीएल आकलन संचालित करना और साक्ष्य और परिणामों को अपलोड/रिकार्ड करना।

6.1 आरपीएल के लिए विभिन्न प्रकार के आकलनकर्ताओं की मान्यता

6.1.1 प्रमाणित मास्टर आकलनकर्ता, और आकलन एजेंसियों के आकलनकर्ता

मास्टर आकलनकर्ता, आकलनकर्ता और प्रॉक्टर ऐसे कुशल पेशेवर होते हैं जो एनएसक्यूएफ सुमेलित और अनुमोदित योग्यताओं के संबंध में आरपीएल प्रशिक्षार्थियों/बैचों के आकलन के लिए प्रशिक्षित होते हैं। वे एनसीवीईटी द्वारा पूर्व परिभाषित मापदंडों के आधार पर आवार्डिंग निकायों द्वारा मान्यता प्राप्त और प्रमाणित होते हैं। इसके अतिरिक्त, व्यौरे एनसीवीईटी द्वारा तैयार किये गये टीओए दिशानिर्देशों में उपलब्ध हो सकते हैं।

6.1.2 उद्योग द्वारा औपचारिक रूप से मान्यता प्राप्त उद्योग विशेषज्ञ

एक उद्योग विशेषज्ञ अधिमानतः किसी उद्योग विशेष के भीतर से होता है जिसके पास अपने क्षेत्र में बहुमूल्य अनुभव, विशेषज्ञता और महत्वपूर्ण जानकारी होती है। उन्हें आरपीएल बैचों के आकलन के लिए एबी/एए द्वारा सीधे पैनलबद्ध किया जा सकता है। इन विशेषज्ञों की सेवायें एए / एबी के विवेकानुसार घंटे के आधार पर या बैचवार और परस्पर रूप से सहमत पारिश्रमिक का उन्हें भुगतान करके प्राप्त की जा सकती हैं।

6.1.3 दोहरी भूमिका में आकलनकर्ता ('आकलनकर्ता के रूप में प्रशिक्षक ' या ' प्रशिक्षक के रूप में आकलनकर्ता ')

आकलनकर्ता के रूप में प्रशिक्षक: ऐसे आवार्डिंग निकायों (दोहरी श्रेणी) के मामले में जो अपने परिसर/संस्थान के भीतर प्रशिक्षण और आकलन दोनों निष्पादित कर सकते हैं वहां प्रशिक्षक/अनुदेशक आकलनकर्ता के रूप में कार्य कर सकते हैं।

प्रशिक्षक के रूप में आकलनकर्ता: कुछ मामलों कोई आकलनकर्ता प्रशिक्षक के रूप में भी कार्य कर सकता है। आकलनकर्ता पूरी योग्यता संबंधी प्रशिक्षण नहीं प्रदान कर सकता है। परंतु वह उन्मुखीकरण कार्यक्रमों या कुछ एनओएस/सूक्ष्म प्रमाणन आधारित प्रशिक्षण के लिए प्रशिक्षण प्रदान कर सकता है।

नोट: आकलनकर्ता की दोहरी भूमिका संबंधी विभिन्न प्रयोग-मामले अनुबंध-II में संलग्न हैं।

6.2 विभिन्न प्रकार के पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) में आकलनकर्ताओं की भूमिका

- क. आवेदक / व्यक्ति के आरपीएल का यथा परिभाषित शिक्षण परिणामों के तहत आकलन और मूल्यांकन करता है।
- ख. प्रमाणिकता, विश्वसनीयता, विश्वास और सत्यनिष्ठा के संबंध में साक्ष्य सुनिश्चित करना।
- ग. यह सुनिश्चित करना कि आवेदक ने प्रत्यक्ष आरपीएल आकलनों के लिए सभी घोषित शिक्षण परिणामों के 70 प्रतिशत अधिक पूरा कर लिया है।
- घ. यह सुनिश्चित करता है कि प्रस्तुत आवेदक ने योग्यता के ज्ञान, कौशल और दक्षता के तर्कों को पूरा कर लिया है।
- ड. आकलनकर्ता योग्यता के लिए निर्धारित अंक और ग्रेडिंग तंत्र के अनुसार साक्ष्य को स्कोर और ग्रेड करेगा। यदि कोई योग्यता इकाई मानकों में और उनके विशिष्ट परिणामों में वर्णित है तो उन परिणामों के लिए आकलन मापदंड को आवश्य पूरा किया जाना चाहिए।

7. ज्ञान, कौशल और सक्षमता के आकलन के प्रकार

पद्धति	वर्णन
ऑनलाइन/ऑफलाइन/मिश्रित पद्धति के जरिये सैद्धांतिक ज्ञान की परीक्षा (मौखिक/लिखित परीक्षा, बहुविकल्पीय, विषयनिष्ठ योग्यता, परीक्षा)।	सैद्धांतिक ज्ञान के आकलन का उद्देश्य ज्ञान कौशल का मूल्यांकन करना या शिक्षण परिणामों और दक्षता परिणामों की उपलब्धि का मापना है तथा अधिक कारगर मूल्यांकन के लिए जानकारी प्रदान करना है। प्रशिक्षण के बाद सैद्धांतिक ज्ञान की प्राप्ति के आकलन के लिए अनेक पद्धतियां प्रयोग की जा सकती हैं। ये कागज आधारित या ई-शिक्षण कार्यक्रम के भाग के रूप में हो सकते हैं।
व्यावहारिक/कार्यात्मक कौशल/कौशल प्रदर्शन की परीक्षा	वर्णित पद्धतियां उम्मीदवारों का अनुभवजन्य शिक्षण से सीखे गये उनके मोटर कौशल का मूल्यांकन करती हैं।
नौकरी का कार्य, परियोजनाएं, कार्यभार, भूमिका, प्रैक्टिकल परीक्षाएं	यह पद्धतियां प्रशिक्षु, नौकरी पर प्रशिक्षण, परियोजनाओं आदि के रूप में वास्तविक कार्य दशाओं में सैद्धांतिक और व्यावहारिक कौशलों में कारगर प्रयोग के लिए उम्मीदवारों का आकलन करती हैं।
कौशल प्रदर्शन, कार्य आकलन और/ या सिमुलेशन	सिमुलेशन से आवश्यक कौशल के प्रदर्शन के लिए वास्तविक माहील के समान वर्चुअल वातावरण होता है। यह पद्धति सापेक्ष मजबूती और कमजोरी के क्षेत्र को विशेष रूप से दर्शनी में उपयोगी हो सकती है और अनुपस्थित घटकों के समाधान के लिए पाठ्यक्रम में सुधार हेतु प्रयोग की जा सकती है।
समूह प्रैक्टिकल परीक्षा	यह उम्मीदवार की टीम वर्क क्षमता की परीक्षा करेगी। इससे समूल डायनेमिक्स के विभिन्न मापदंडों के बारे में उम्मीदवार का मूल्यांकन होगा।
व्यावहारिक/कार्यात्मक कौशल संबंध मौखिक परीक्षा	मौखिक परीक्षा एक संचालित आकलन है जिसमें उम्मीदवार मौखिक रूप से (लिखित के बजाय) दिये गये कार्य के लिए अपनी प्रतिक्रिया प्रदान करता है। इस पद्धति के अंतर्गत उम्मीदवारों से उनके व्यावहारिक/कार्यात्मक कौशल से जुड़ी संकल्पनाओं, पद्धतियों, प्रक्रियाओं आदि को स्पष्ट करने के लिए कहा जा सकता है।
उच्चतर स्तर के कौशलों में आरपीएल: 360 डिग्री आकलन	360 डिग्री आकलन एक कार्य निष्पादन प्रबंधन साधन है जो कार्य निष्पादन और सुधार क्षेत्रों के बारे में अनेक स्रोतों से कर्मचारियों द्वारा फ़िडबैक लेने के लिए लक्षित है। 360 डिग्री मूल्यांकन में समीक्षाधीन व्यक्ति अपने साथ कार्य करने वाले लोगों से फ़िडबैक प्राप्त करता है। ये समीक्षायें समकक्षों, अधीनस्थों, प्रत्यक्षा रिपोर्टों, टीम के साथियों और यहां तक बाहरी पक्षकारों जैसे विक्रेताओं / ग्राहकों से भी आ सकती है जिन्हें प्रक्रिया का रेटर कहा जाता है।
मिश्रित आकलन पद्धतियां	इस प्रकार के आकलन विभिन्न शिक्षण प्रवृत्तियों पर आधारित होते हैं जो व्यावसायिक, कक्षा आधारित, सहयोगात्मक शिक्षण पद्धतियों (ऑनलाइन या ऑफलाइन) के रूप में हो सकती हैं। विभिन्न आकलनों को अंतिम आउटकम परिणाम प्राप्त करने के लिए यथा आवश्यक रूप से जोड़ा जा सकता है। उदाहरण के लिए अंतरनिहित सतत/रचनात्मक/शिक्षण परिणामों की जांच के लिए सारांश आकलन के साथ प्रॉक्टर्ड विषयवस्तु डिलीवरी साधन पर आधारित एलएमएस इस प्रकार के आकलन तकनीकी उन्नति पर भरोसा करते हैं जिनमें वर्चुअल प्रयोगशालायें आदि शामिल हो सकती हैं।
मूल्यांकन आधारित उपलब्धियां/पुरस्कार	इस प्रकार के आकलन में किसी व्यक्ति / उम्मीदवार/प्रशिक्षार्थी को समाज, क्षेत्र, उद्योग आदि में दीर्घावधिक योगदान के आधार पर मूल्यांकित किया जाता है। उदाहरण के लिए: कोई व्यक्ति जिसने अंतर्राष्ट्रीय स्तर की प्रतिस्पर्धा में भारत का प्रतिनिधित्व किया है और स्वर्ण/रजत/कांस्य पदक जीता है। तत्पश्चात उस व्यक्ति पर कतिपय प्रकार के आरपीएल आकलन और प्रमाणन के लिए विचार और मूल्यांकन किया जा सकता है।
हैकथॉन आधारित आकलन	हैकथॉन गहन, समयबद्ध आयोजन होते हैं जिनमें लोग बड़ी चुनौतियों का समाधान करने के लिए समूह में सहयोग करते हैं। इस प्रक्रिया के जरिये भागीदार अपने ज्ञान में वृद्धि करने के लिए प्रमाणित, सतत आकलन नीतियों के लिए नवाचारी और अभ्यास से प्राप्त विचार उत्पन्न करेंगे। कृपया विस्तृत पद्धति के लिये अनुबंध-3 देखें।

नोट:

- आकलन पद्धतियों की उक्त सूची की प्रकृति सांकेतात्मक है।
- आकलन पद्धतियां भारतीय भाषाओं में भी की जाएंगी।

8. आरपीएल आकलन के लिए डिलीवरी चैनल और अनुशंसित केंद्र / स्थान

8.1 आवार्डिंग निकाय (एबी)/एबी के संबद्ध प्रशिक्षण प्रदाता/केंद्र

कोई व्यक्ति आवार्डिंग निकाय / प्रशिक्षण केंद्र (एबी द्वारा मान्यता प्राप्त) में जा सकता है और उस केंद्र में उपलब्ध आरपीएल आकलन के लिए अनुरोध कर सकता है।

8.2 कार्यस्थल या कार्यशाला (पारंपरिक/स्वदेशी कौशल के लिए)

एनईपी 2020 प्राचीन और भारतीय साथ्वत ज्ञान की समृद्धि विरासत पर जोर देती है और धरोहर कौशल को पोषित करने को बढ़ावा देती है और इसके अलावा, हमारी शिक्षा प्रणाली में शोध, वृद्धि और नये प्रयोगों को करने पर जोर देती है। विभिन्न पारंपरिक (स्वदेशी) कौशल/व्यवसाय के लिए पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) शिल्पकारों और कुशल कामगारों की क्षमता को मानने और मान्यता देने की एक अभिन्न नीति है जिससे उनकी कौशल वृद्धि का मार्ग प्रशस्त होता है और औपचारिक क्षेत्रों में वे मुख्य धारा में आते हैं। विभिन्न पारंपरिक (स्वदेशी) कौशल/व्यवसाय के लिए मांग संबंधी आरपीएल काफी प्रभावी हो सकता है। विशेष रूप से उन कौशलों के लिए जो लुप्त होने की कगार पर हैं।

इन पारंपरिक (स्वदेशी) कौशल/व्यवसाय के लिए आरपीएल पर उनकी विलक्षण प्रकृति के कारण विशेष ध्यान देने की जरूरत है। निम्नलिखित मुद्दों पर विचार किया जाएः

- क. ये कौशल पारंपरिक हाथ के औजारों का प्रयोग करते हैं।
- ख. ये कौशल आमतौर पर अपेक्षित गुणवत्ता के अनुसार किसी उत्पाद को बनाने या कार्य को पूरा करने के लिए लंबा समय लेते हैं।
- ग. इन कौशलों पर केवल कुछ लोगों (स्वदेशी लोग) / परिवारों द्वारा कार्य किया जाता है।
- घ. विशिष्ट रूप से इन कौशलों के लिए कोई औपचारिक शिक्षण पद्धति नहीं है। इन्हें एक पीढ़ी से दूसरी पीढ़ी को सिखाया जाता है।
- ड. इन कौशलों का औद्योगिकीकरण/दायरा बढ़ाना आमतौर पर संभव नहीं है।

इनमें से अधिकांश कौशल में आरपीएल आकलन के लिए एक विशेष डिलीवरी चैनल की आवश्यकता होती है जिसमें आरपीएल कामगार के घर पर/कामगार की कार्यशाला में हो सकता है।

पारंपरिक (स्वदेशी) कौशलों/व्यवसायों संबंधी विस्तृत सूचना और उसके आकलन की प्रक्रिया अनुबंध 4 में संलग्न है।

8.3 व्यावसायिक शिक्षा/कौशल प्रयोगशाला/कार्यशाला सुविधाओं वाले कॉलेजों/उच्चतर शिक्षा संस्थानों/विश्वविद्यालयों में आरपीएल

विश्वविद्यालय/कॉलेज ये सबसे महत्वपूर्ण डिलीवरी चैनल बनाते हैं जो प्रवेश और/ या क्रेडिट समतुल्यता के लिए पूर्व शिक्षण को मान्यता देने हेतु आरपीएल संचालित/ प्रचालित कर सकते हैं। ऐसे कुछ भावी विद्यार्थी हो सकते हैं जो किसी पाठ्यक्रम/ योग्यता विशेष के लिए कॉलेज/विश्वविद्यालय की प्रवेश की अपेक्षा (प्रवेश सूचना प्रकाशन के अनुसार) को पूरा करने के लिए आवश्यक साक्ष्य प्रदान करने में सक्षम न हों। परंतु वे उस पाठ्यक्रम / योग्यता में सफल होने की अपनी क्षमता / सक्षमता के लिए पर्याप्त और संगत वैकल्पिक साक्ष्य देने में सक्षम हों। ऐसी परिस्थितियों में आरपीएल को संगत वैकल्पिक साक्ष्य देने के लिए प्रयोग किया जा सकता है। इसके अलावा, आरपीएल प्रावधान को विद्यार्थियों की क्षमता निर्धारित करने के लिए विश्वविद्यालयों/कॉलेजों में प्रयोग किया जा सकता है।

आरपीएल शिक्षा संस्थाओं के लिए प्रशिक्षण केंद्रों से परिवर्तन तथा इसकी विपरीत प्रक्रिया की अनुमति भी देता है और शिक्षा के विकल्प और कैरियर के अवसरों में वृद्धि करता है।

8.4 औद्योगिक समूह जहां परीक्षण संचालित किए जा सकते हैं

यह अनुशंसित है कि आकलनों को उस स्थान पर मौके पर संचालित किया जाये जहां कामगार/कर्मचारी उपलब्ध हों/ किसी विशिष्ट क्षेत्र, उद्योग या पारंपरिक संबंधी कौशल में बड़ी संख्या में पहले से कार्यरत हों। आरपीएल को “कौशल केंद्र” पहलों में इस डिलीवरी चैनल के अंतर्गत विचारित किया जा सकता है।

8.5 उत्कृष्टता केंद्र (सीओई) पर आरपीएल

आरपीएल आधारित आकलन संचालित करने के लिए उत्कृष्टता केंद्र को विकसित या अभिज्ञात किया जा सकता है और उनमें आकलन एनसीवीईटी मान्यता प्राप्त एबी/ए द्वारा प्रदान किया जा सकता है। एबी उद्योग/एन्चर्डआई, उद्योग निकायों आदि के साथ सीओई की पहचान या विकास करेगा।

8.6 रोजगार का स्थान/कार्यस्थल

आरपीएल मूल्यांकन का यह प्रकार नियोजक के परिसर में कार्यस्थल पर किये जाने के लिए अनुशंसित है। इस डिलीवरी चैनल कार्य पद्धति में एक प्रमुख चुनौती यह है कि अनेक क्षेत्रों में कामगार/ कर्मचारी दिहाड़ी मजदूरों के रूप में कार्य करते हैं। नियोजकों को स्पष्ट परेशानियां होती हैं और वे आरपीएल आकलन/ कौशल वृद्धि प्रशिक्षण के लिए अपने कामगारों को भेजने में अनिच्छुक होते हैं, क्योंकि इससे उन्हें वित्तीय नुकसान होता है। अतः कुछ मामलों में नियोजकों/कामगारों के लिए “मजदूरी क्षतिपूर्ति” के प्रावधान पर विचार किया जाए ताकि कामगार और नियोजक दोनों प्रेरित हो सकें।

8.7 एग्रीगेटर्स के जरिये मांग पर आकलन (ऑनलाइन/ऑफलाइन)

यह डिलीवरी चैनल ऐसे सभी कौशल मांगकर्ताओं को अवसर प्रदान करता है जो ऑनलाइन/ऑफलाइन परीक्षा देना और प्रमाणित होना चाहते हैं। इसे यदि प्रशिक्षार्थी आकलित और प्रमाणित होना चाहते हैं तो शुल्क आधारित कार्यक्रम के रूप में भी प्रस्तावित किया जा सकता है। इसे आदर्श रूप में एनसीवीईटी दिशानिर्देशों के अनुसार प्रत्यायित/ निर्दिष्ट केंद्रों से प्रस्तावित किया जाना चाहिए।

8.8 व्यावसायिक शिक्षा/कौशल प्रयोगशाला वाले स्कूलों/कौशल केंद्रों में आरपीएल (स्थानीय कार्यबल के लिए)

आरपीएल की अवधारणा को व्यक्तियों के लिए उसी स्तर या उसके उच्चतर स्तर पर सक्षमता के स्तरों और संबंधित विनियामक अनुपालनों को पूरा करने और अपेक्षित आकलन उत्तीर्ण करने के अधीन विषय/योग्यता के लिए आकलित किये जाने हेतु विकल्प देने के लिए सामान्य शिक्षा क्षेत्र तक भी बढ़ाया जा सकता है। इससे प्रशिक्षार्थी को मांग पर परीक्षा / आकलन का विकल्प कारगर ढंग से मिल जाएगा। एनआईओएस एक उदाहरण है जो ऐसे प्रशिक्षार्थियों के लिए मांग पर परीक्षा का विकल्प देता है जिन्होंने किसी शिक्षा ग्रेड विशेष के लिए आकलन हेतु स्वध्याय / शिक्षण के अपेक्षित संख्या में वर्षों को पूरा कर लिया है। स्कूल शिक्षा में आरपीएल का विकल्प देने के लिए अन्य राज्य स्कूल बोर्डों और सीबीएसई द्वारा इसी प्रकार के मॉडल विकसित किये और अपनाये जा सकते हैं।

9. निःसक्त जनों(पीडब्ल्यूडी)/दिव्यांगजनों के लिए आरपीएल का प्रावधान

दिव्यांग जनों के अधिकार अधिनियम 2016 में निःसक्त जनों को औपचारिक और अनौपचारिक व्यावसायिक तथा कार्यक्रमों की समस्त मुख्य धारा में शामिल करने पर जोर दिया गया है। संबंधित आवार्डिंग निकाय जैसे एससी पीडब्ल्यूडी, दिव्यांजन उम्मीदवारों के लिए आरपीएल आकलन कार्यक्रम करने हेतु एसओपी बना सकता है।

10. आरपीएल को एनसीआरएफ में समेकन

राष्ट्रीय क्रेडिट कार्यदांचा (एनसीआरएफ) के अंतर्गत प्रत्येक शिक्षण को उसके सफल आकलन के अधीन क्रेडिटकृत किया जा सकता है। राष्ट्रीय क्रेडिट कार्यदांचा (एनसीआरएफ) अनुभव जन्य शिक्षण को सफल आकलन के अधीन संगत अनुभव और दक्षता के प्राप्त स्तरों के आधार पर क्रेडिटीकरण करना भी संभव बनाता है।

एनसीआरएफ का प्रत्येक स्तर कतिपय स्तर क्रेडिट बिंदु से संगत है जिसे प्रशिक्षार्थी की जरूरतों के अनुसार उम्मीदवारा द्वारा आगे उपयोग किया जा सकता है। “एनसीआरएफ के प्रावधान” के अंतर्गत क्रेडिट और क्रेडिट स्तरों का कार्य शिक्षण धंटों के बजाय शिक्षण परिणामों के आधार पर किया जाता है। यही सिद्धांत आरपीएल पर भी लागू किया जा सकता है, क्योंकि इसके अंतर्गत प्रशिक्षार्थियों का आकलन योग्यता के मानकों (एनएओएस) के तहत उनके अनुभव जन्य शिक्षण परिणामों के लिए किया जाता है। इस प्रकार आरपीएल के अंतर्गत क्रेडिट और क्रेडिट स्तरों को दिया जाना संबंधित योग्यता प्रदान करने के समान होगा।

10.1 उन शिक्षण परिणामों (एलओ) जिनके लिए आकलन किया है, के आधार पर राष्ट्रीय क्रेडिट कार्यदांचा (एनसीआरएफ) के स्तरों के अनुसार क्रेडिट किया जाना

राष्ट्रीय क्रेडिट कार्यदांचा (एनसीआरएफ) के अनुसार क्रेडिट एकत्रण नीति को ध्यान में रखते हुए निम्नलिखित सिद्धांत आरपीएल से संबंधित आकलन के क्रेडिटीकरण को मजबूत बनाते हैं:

- क. आरपीएल क्रेडिट अनुभव के जरिये प्राप्त ज्ञान और कौशल के लिए प्रदान किया जा सकता है। समय की अवधि और अनुभव के वर्ष की का परिकलन और आकलन नहीं होता है, बल्कि विशिष्ट कौशल, दक्षता और प्राप्त ज्ञान के शिक्षण परिणामों का आकलन और क्रेडिट निर्धारण होता है।
- ख. आरपीएल क्रेडिट केवल तभी प्रदान की जानी चाहिए जब आवेदक/ व्यक्ति मौलिक (सैद्धांतिक) और विभिन्न संदर्भों में व्यावहारिक दक्षताओं को लागू करने की अपनी क्षमता दर्शा सकता हो।
- ग. क्रेडिट केवल प्रदर्शित दक्षताओं के लिए दिये जाते हैं और न कि विशिष्ट कार्य अनुभव के लिए।
- घ. क्रेडिट केवल शिक्षण के लिए दिये जाने चाहिए जो उस शिक्षण कार्यक्रम की विषयवस्तु और शिक्षण परिणामों के लिए संगत हो जिसके आकलन के अधीन क्रेडिट हेतु आवेदन किया गया है।
- ड. क्रेडिट केवल शिक्षण से संगत स्तरों के लिए दिये जाने चाहिए जैसा कि योग्यता में निर्धारित है और संगत आकलन और गुणवत्ता आश्वासन प्रक्रिया द्वारा स्थापित होता है।

- च. उचित विषयवस्तु/ शैक्षिक विशेषज्ञ और आकलनकर्ता को दक्षता के स्तरों और क्रेडिट प्रदान करने का निर्धारण करना चाहिए जब आरपीएल आकलन और प्रमाणन के लिए निर्णय किये जाते हों।
- छ. आरपीएल के जरिये उम्मीदवार के सफल आकलन के बाद प्रशिक्षार्थी द्वारा अर्जित क्रेडिट उतने ही होंगे जो किसी विशेष कार्य भूमिका/ योग्यता जिसमें प्रशिक्षार्थी आरपीएल आकलन से गुजरा है, के लिए धारणात्मक घंटों और एनएसक्यूएफ की कुल संख्या के लिए लागू होंगे।

10.2 क्रेडिटों के प्रत्यायित बैंक (एबीसी) में क्रेडिट संग्रहण

एनईपी 2020 में एक “क्रेडिट का शैक्षणिक बैंक” (एबीसी) स्थापित करने का प्रस्ताव है जो मान्यता प्राप्त संस्थानों से अर्जित शैक्षणिक क्रेडिट को डिजीटली स्टोर कर सकता हो ताकि अर्जित क्रेडिटों पर विचार करते हुए डिग्री प्रदान की जा सके।

एनसीआरएफ आकलन के अधीन समस्त शिक्षण और कार्य के क्रेडिटीकरण, एकत्रण, स्टोरेज, क्रेडिटों के अंतरण और मोचन के लिए प्रावधान करता है; भेद को समाप्त करता है और व्यावसायिक और सामान्य शिक्षा के बीच शैक्षणिक समानता स्थापित करता है; उनके भीतर और उनके बीच स्थान परिवर्तन संभव बनाता है और क्रेडिट के शैक्षणिक बैंक (एबीसी) के जरिये उसका प्रचालन करता है।

क्रेडिट का शैक्षणिक बैंक किसी विद्यार्थी द्वारा अर्जित सभी क्रेडिटों का एक कोष होगा। ये क्रेडिट संग्रहण और मोचन योग्य होंगे। वर्षों कि एकत्रित क्रेडिट समान आकलन बैंड के भीतर होंगे। एकत्रित क्रेडिटों की एक वैधता/समाप्ति तिथि होगी। जिसे आरपीएल के संदर्भ में निर्धारित किया जाएगा।

10.3 क्रेडिटों का मोचन/हस्तांतरण

आरपीएल आकलन के भाग के रूप में अर्जित क्रेडिटों को विद्यार्थी के एबीसी खाते में जमा कराया जाएगा। क्रेडिटों के संचय के बाद कोई विद्यार्थी एसे विनियामक निकाय/ संस्थान द्वारा निर्धारित मानकों के आधार पर कोई शैक्षणिक डिग्री लेने के लिए उनका मोचन कर सकेगा, जहां से वह डिग्री लेने की योजना बना है। यह एनईपी 2020 में दिये गये ध्यान के अनुसार अनेक प्रवेश – अनेक निकास (एमई-एमई) तथा “कभी भी शिक्षण, कहीं भी शिक्षण और किसी स्तर पर शिक्षण” के सिद्धांतों पर कार्य करता है। क्रेडिट मोचन के लिए अपनाई जाने वाली प्रक्रिया यूजीसी द्वारा अधिसूचित शैक्षणिक बैंक दिशानिर्देश के अनुसार होगी।

11. आरपीएल-आरसीएल से संक्रमण

कार्य की दुनिया बदल रही है। 3 विशाल रुझान अर्थात वैश्वीकरण, प्रौद्योगिकीरण प्रगति और जनानंकीय परिवर्तन कार्य की प्रकृति में काफी अधिक बदलाव कर रहे हैं। डिजीटल रूपांतरण, कृत्रि मेधा, ऑटोमेशन और अन्य रुझान इस परिवर्तन को इतना बड़ा बना रहे हैं जैसा कि कृषि और विनिर्माण की पहली पीढ़ियों में मरीनीकरण हुआ था। कार्य का भविष्य वह अनुमान है जिसके अनुसार आगामी वर्षों में कार्य, कार्य शक्ति और कार्य स्थल विकसित होगा। गिर अर्थव्यवस्था की वृद्धि के परिणामस्वरूप भी स्वरोजगार में वृद्धि हुई है जिससे कार्य के भविष्य ने आगे पुनः आकार लिया है।

सतत शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) उन कौशलों और ज्ञान के आकलन और वैधता की प्रक्रिया है जिन्हें किसी व्यक्ति ने एक समयावधि के दौरान औपचारिक/गैर-औपचारिक और अनौपचारिक शिक्षण के जरिये प्राप्त किया और अद्यतन बनाया है। आरसीएल का लक्ष्य प्रशिक्षार्थियों को उनके सतत शिक्षण और विकास को प्रदर्शित करने का अवसर प्रदान करना है और मान्यता प्राप्त करने तथा उनकी अद्यतन दक्षताओं और उपलब्धियों के प्रमाणन का अवसर प्रदान करना है।

पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) और सतत शिक्षण की मान्यता (आरसीएल) के लिए मजबूत संस्थागत कार्यदांचे की स्थापना कार्य के भविष्य में सफल संक्रमण में एक अनिवार्य स्तंभ है जिसको नकारा नहीं जा सकता है। आरसीएल, आरपीएल का एक विस्तार है। आरसीएल स्थिर या गतिहीन परिणामों के बजाय शिक्षण और कार्य के भविष्य की गतिशील और विकसित होती प्रकृति पर ध्यान देता है। आरसीएल का प्रयोग विभिन्न प्रयोजनों के लिए जा सकता है जैसे:

- किसी क्षेत्र या किसी पेशे में बदलती हुई मांग और मानकों के संबंध में प्रशिक्षार्थियों की योग्यता और प्रमाणन को अद्यतन बनाना और नवीकरण करना।
- किसी क्षेत्र या डोमेन में उभरते हुए रुझानों और अवसरों के संबंध में प्रशिक्षार्थियों कौशल और ज्ञान को बढ़ाना और विस्तार करना।
- प्रशिक्षार्थियों के जीवन भर शिक्षण के प्रयासों और उपलब्धियों को स्वीकार करना और इसकी सराहना करना।
- प्रशिक्षार्थियों का कैरियर उन्नति और प्रगति में सुविधा पहुंचाना।

आरसीएल की विभिन्न पद्धतियों के प्रयोग से संचालित किया जा सकता है जैसे:

- ऑनलाइन या ऑफलाइन पाठ्यक्रम, जहां प्रशिक्षार्थी ऐसे मॉड्यूल या इकाइयां पूरे करते हैं जो किसी विषय या कौशल में अद्यतन विकासों और नवाचारों को कवर करते हों।
- कार्यशाला या सेमिनार, जहां प्रशिक्षार्थी ऐसे बातचीत सत्रों या कार्यकलापों में भाग लेते हैं जो उन्हें किसी क्षेत्र या डोमेन में नये विचारों और प्रथाओं से परिचित कराती हो।
- परियोजनायें या कार्य, जहां प्रशिक्षार्थी वास्तविक विश्व की समस्याओं या परिदृश्यों में अपने कौशल और ज्ञान का प्रयोग करते हैं जो नई चीजें सीखने के लिए उन्हें चुनौती देती हो।
- सर्वेक्षण या प्रश्नोत्तरी, जहां प्रशिक्षार्थी ऐसे प्रश्नों के उत्तर देते हों या कार्य पूरे करते हैं जो किसी विषय या मुद्रे पर उनकी जागरूकता और उनकी समझ का आकलन करता हो।
- फीडबैक या मूल्यांकन, जहां प्रशिक्षार्थी विशेषज्ञों या समकक्षों से टिप्पणियां या रेटिंग्स प्राप्त करते हैं जो उनके मजबूत पक्षों तथा सुधार के क्षेत्रों को दर्शाती हो।

आरसीएल को समय के दौरान प्रशिक्षार्थी की दक्षताओं और उपलब्धियों के एक व्यापक और समग्र आकलन के लिए आरपीएल में समेकित किया जा सकता है। आरसीएल को एबीसी से भी जोड़ा जा सकता है ताकि प्रशिक्षार्थी अपने सतत शिक्षण के लिए क्रेडिटों को एकत्र कर सकें और आगामी शिक्षा और रोजगार के अवसरों में उनका उपयोग कर सकें।

डिजिटल भारत पहल और कर्मयोगी भारत। कर्मयोगी भारत सतत किसी भी समय – कहीं भी शिक्षण को सक्षम बनाने के लिए एक मजबूत डिजिटल ईकोसिस्टम की स्थापना द्वारा क्षमता निर्माण के जरिये भविष्य के लिए तैयार भारतीय सिविल सेवाओं को रूपांतरित करने और बनाने के एक विजन के साथ सतत शिक्षण को मान्यता (आरसीएल) का प्रकट रूप है।

12. गुणवत्ता आश्वासन और गुणवत्ता नियंत्रण (क्यूए/क्यूसी)

12.1 गुणवत्ता आश्वासन सुनिश्चित करने के लिए कदम

आवार्डिंग निकायों / आकलन एजेंसियों को आरपीएल आकलन के कार्यान्वयन हेतु “प्लान-2-चेक-एक्ट (पीडीसीए) चक्र” को अपनाने के लिए प्रोत्साहित किया गया है। पीडीसीए चक्र योजना बनाने, करने, जांच (या अध्ययन), और कार्य करने की एक निरंतर 4 चरण की चक्रीय प्रक्रिया है। यह एक कार्यदांचा है जो संगठनों में उनकी प्रक्रियाओं में परिवर्तन और सुधार करने में मदद करता है। यह पद्धति समस्याओं के समाधान और परिवर्तन के प्रबंधन के लिए एक सरल और कारगर नीति प्रदान करती है। यह मॉडल प्रक्रियाओं और कार्य प्रथाओं को अद्यतन बनाने से पहले छोटे/बड़े पैमाने पर परीक्षण, सुधार उपायों को सक्षम बनाने के लिए उपयोगी है।

इससे एबी/एए को आरपीएल/किसी अन्य कार्यक्रम से कार्यान्वयन के लिए एक कारगर मानक प्रचालन प्रक्रिया (एसओपी) बनाने में मदद मिलेगी। इस मॉडल को नीचे दिये गये चित्र से समझा जा सकता है:

योजना	करना
1. आरपीएल प्रक्रिया के सभी चरणों की योजना 2. आरपीएल के कार्यान्वयन के लिए एसओपी तैयार करना 3. परिवर्तन/सुधार के लिए अवसर को मान्यता और उसकी योजना बनाना	1. क्रम और एसओपी के अनुसार सभी चरणों का कार्यान्वयन 2. परिवर्तन का कार्यान्वयन और उसकी प्रभाविकता का परीक्षण 3. प्रक्रिया और कार्यकलापों का आगे संदर्भ के लिए दस्तावेज बनाना
कार्य	जांच
1. यदि परीक्षण वांछित परिणाम देता है तो इसे पूरे संगठन में कार्यान्वित करना 2. यदि नहीं, तो शिक्षण पर आधारित कार्रवाई करना 3. परिवर्तन/सुधार के बारे में हितधारकों को जागरूक बनाना	1. परीक्षण की समीक्षा, परिणाम का विश्लेषण और शिक्षणों की पहचान 2. जांच सूची तैयार करना और विभिन्न स्तरों पर नियंत्रण बिंदु स्थापित करना 3. वांछित परिणाम के लिए जांच

आरपीएल दिशानिर्देश अपने दायरे में कार्यरत भागीदार एजेंसियों/ संस्थाओं के लिए सिफारिशें भी निर्धारित करती हैं ताकि उनके प्रचालनों में भी गुणवत्ता सुनिश्चित हो। एनसीबीईटी, एबी के साथ कार्यरत भागीदार एजेंसियों/संस्थाओं का सीधे नियंत्रण और निगरानी नहीं करेगी। यह सुनिश्चित करना एबी की जिम्मेदारी होगी कि भागीदारी एजेंसियां/संस्थायें आरपीएल दिशानिर्देशों का

पालन कर रहे हैं। ऐसे प्रत्यायोजित विनियमनों से आरपीएल दिशानिर्देशों का पालन नहीं करने के मामलों भागीदार एजेंसियों/संस्थाओं के विरुद्ध दंडात्मक/सुधारात्मक कार्रवाई करने की शक्ति मिलती है।

एवी/एए आरपीएल आकलनों के लिए उन शिक्षण प्रथाओं और नीतियों को प्रोत्साहित करेंगे जो लोचशील विद्यार्थी केंद्रित शिक्षण के घटक के रूप में आरपीएल को शामिल करती हों और इन प्रथाओं और नीतियों को विकसित करने में शिक्षकों को कर्मचारियों का विकास उपलब्ध कराती हों।

विभिन्न हितधारकों (प्रशिक्षण भागीदार/केंद्र, आकलन एजेंसयां, आवार्डिंग निकाय, स्कीम प्रयोजित करने वाले निकाय / एजेंसियां) के बीच भूगतान प्रणाली में पारदर्शिता होनी चाहिए। भूगतान प्रणाली को अँनलाइन और / या अफलाइन साक्ष्य अनुरोध पर आधारित ऑटोमेटेड प्रूफ में होना चाहिए और प्रत्येक उपलब्धि के लिए टर्न अराउंड समय (टीएटी) नियत होना चाहिए।

आवार्डिंग निकाय/आकलन एजेंसियों को आरपीएल आकलन की डिलीवरी की गुणवत्ता की निगरानी के लिए अपने संगठन के भीतर क्यूए/क्यूसी समिति/ विभाग को औपचारिक रूप देना चाहिए।

13. निगरानी एवं मूल्यांकन (अँनलाइन/पोर्टल के माध्यम से)

13.1 निगरानी की प्रक्रिया

एनसीवीईटी आवार्डिंग निकायों और एजेंसी की मान्यता के लिए दिशानिर्देश के अंतर्गत विहित निगरानी मानकों के अनुसार आरपीएल मानकों की निगरानी करेगा।

एनसीवीईटी आवार्डिंग निकायों / आकलन एजेंसियों द्वारा अपनाई गई आरपीएल आकलन पद्धतियों की तिमाही / वार्षिक निष्पादन समीक्षायें करेगा। प्रत्येक आवार्डिंग निकाय / आकलन एजेंसी के लिए गुणवत्ता जांच की जाएंगी। एनसीवीईटी समीक्षा प्रक्रिया के भाग के रूप में कार्यस्थल पर दौरे का विकल्प भी चुन सकता है। परिषद आरपीएल से संबंधित कोई सूचना भी मांग सकती है।

आकलन की वीडिया रिकार्डिंग देने सहित शासन प्रक्रिया को निगरानी की प्रक्रिया में शामिल किया जा सकता है जो इसे और अधिक मजबूत बना सकती है।

13.2 रिपोर्टिंग तंत्र

एवी को एक दस्तावेजित नीति बनानी चाहिए जिसमें ऐसी प्रक्रियाओं, टेंपलेटों और जांच सूची का समूह हो जो एनसीवीईटी दिशानिर्देशों के अनुरूप हो और ऐसी नीति को समय-समय पर अद्यतन किया जाना चाहिए। मान्यता प्राप्त एवी एक समयबद्ध और सही ढंग से प्रमुख निष्पादन संकेतकों (केपीआई) संबंधी आंकड़े और ऐसे कोई अन्य आंकड़े प्रस्तुत करेगा जो उससे एनसीवीईटी द्वारा समय-समय पर मांगे जाएं। एवी को अपनी तीसरी पक्षकार एजेंसियों की निगरानी के लिए एक प्रणाली स्थापित और अनुरक्षित करनी चाहिए और एनसीवीईटी द्वारा मांगे जाने पर अनुपालन रिपोर्ट आवश्य प्रस्तुत की जानी चाहिए।

14. यह समय सहायता हेतु एक समर्थित आरपीएल डिजिटल पोर्टल सृजित करना

आज का शिक्षा और शिक्षण परिदृश्य तेजी से बदल रहा है और मांग करता है। आरपीएल कार्यक्रमों के लिए विशिष्ट सूचना तक पहुंच प्रदान करने के लिए संबंधित हितधारकों द्वारा इस प्रकार से एक समर्पित आरपीएल डिजिटल पोर्टल स्थापित किया जाये की प्रयोक्ताओं (अर्थात् विद्यार्थियों/प्रशिक्षार्थियों/आवेदकों, प्रशिक्षकों, आकलनकर्ताओं, प्रॉक्टरों, सुविधा प्रदाताओं) को अँनलाइन/ मांग पर आरपीएल सुविधाओं और विशेषाताओं के बारे में सूचना प्रदान की जा सके। आमतौर पर आरपीएल में आकलन पूर्व प्रक्रियायें मैनुअली की जाती हैं जैसे नामांकन, शिक्षण परिणामों की मैरिंग, प्रमाणन आदि स्किल इंडिया डिजिटल (एसआईडी) के लिए ऐसी स्वचालित प्रक्रियाओं को आरपीएल के जरिये आकलन हेतु मांग प्राप्त करने के लिए कतिपय प्रावधानों को शामिल करना होगा और दो तरफ से इंटरफेस प्रदान करना होगा, आरपीएल कार्यक्रमों के अंतर्गत ऐसी संबंधित प्रक्रियाओं की कौशल वृद्धि करनी होगी। इन प्रावधानों को एनसीवीईटी के अनुसार समय-समय पर संशोधित/परिवर्तित किया जा सकता है। एसआईडी के दायरे में निम्नलिखित शामिल हो सकता है:

- क. स्वनामांकन द्वारा किसी आकलन के लिए उपस्थित होने का विकल्प।
- ख. आरपीएल आकलन देने हेतु निकटतम परीक्षण केंद्र चुनने के लिए प्रशिक्षार्थियों/आवेदक को सक्षम बनाने का कार्य।
- ग. पूर्व जांच और उनकी सुविधा के उन्मुखन तथा उसके बाद आकलन में उपस्थित होने के लिए तारीख और समय के चयन का कार्य।
- घ. आरपीएल आकलनों के लिए योग्यता के शिक्षण परिणामों को सूचीबद्ध करना।
- ड. एनसीवीईटी द्वारा रेखांकित पूर्व निर्धारित मापदंडों के आधार पर प्रशिक्षार्थियों/ आवेदकों के लिए आकलनकर्ता/ प्रॉक्टर निर्धारित करना।
- च. विभिन्न प्रकार की आकलन सुविधायें।
- छ. परिणाम का वास्तविक समय में आकलन और प्रमाण पत्र जारी करना।
- ज. रिपोर्ट बनाना और गहन विश्लेषण।

झ. फीडबैक तंत्र और शिकायत निवारण।

15. समय-समय पर दिशानिर्देशों में संशोधन/उन्हें अद्यतन बनाने की प्रक्रिया

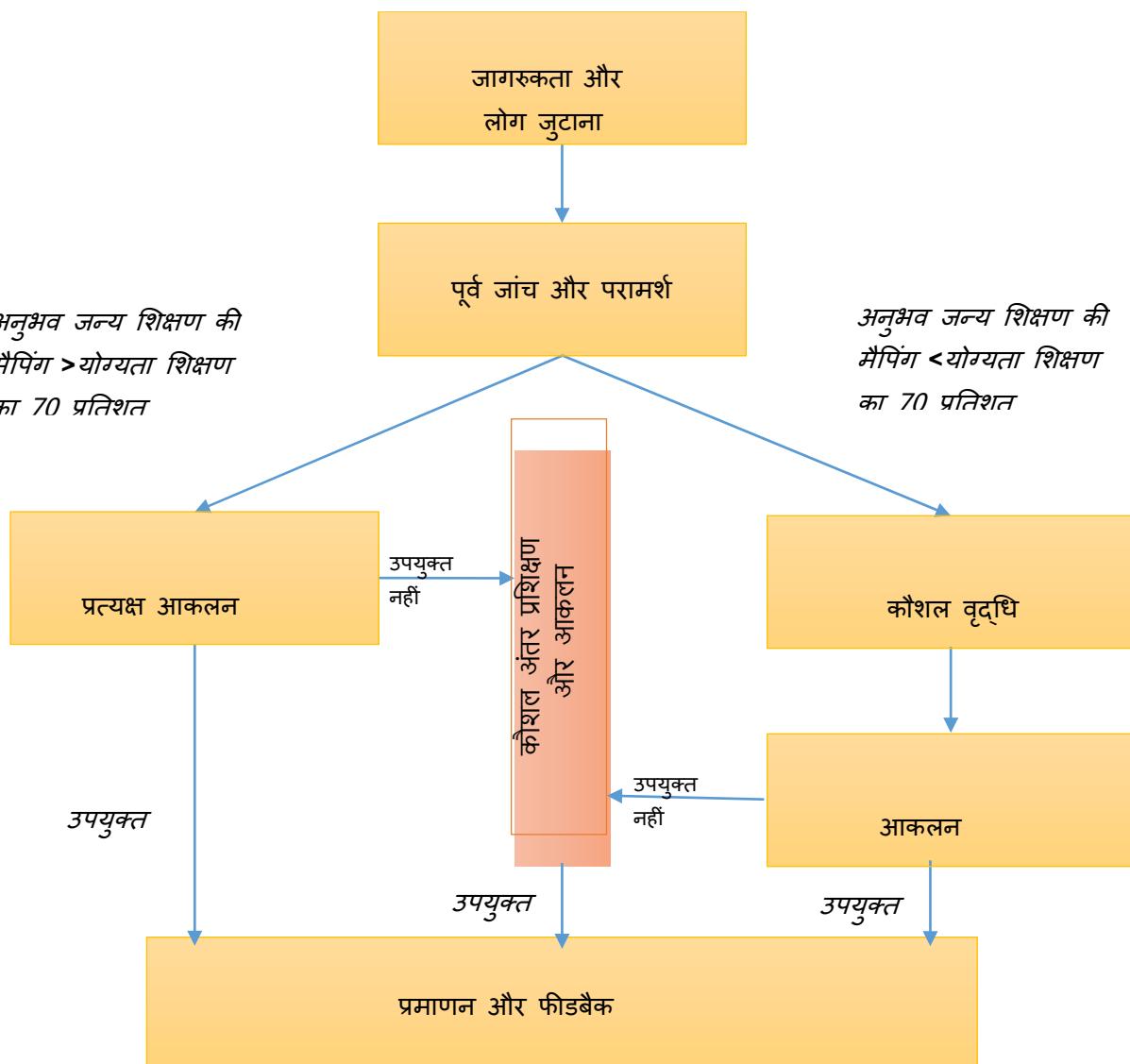
एनसीवीईटी की एक परामर्शदाता / अधिकारी / टीम / समिति को दिशानिर्देशों के स्वामित्व के लिए पद नामित करेगा। दिशानिर्देशों के मालिक को ऐसी सभी चुनौतियों/कठिनाइयों का रिकार्ड बनाने की जिम्मेदारी दी जाएगी जो इस नीति के कार्यान्वयन के दौरान सामने आती है। इसके बाद इन चुनौतियों/कठिनाइयों का मूल्यांकन किया जाएगा और एनसीवीईटी के अध्यक्ष के अनुमोदन से संभावित समाधान प्रदान किया जाएगा। दिशानिर्देशों के अंतर्गत जारी किये जाने के अपेक्षित सभी अधिसूचनाओं को एनसीवीईटी के अध्यक्ष के अनुमोदन से जारी किया जाना है। तात्कालीक/सूक्ष्म संशोधन को एनसीवीईटी के अध्यक्ष के अनुमोदन से जारी करना अपेक्षित है और उसे परिषद द्वारा बाद में अनुमोदित कराया जाएगा। दिशानिर्देशों के किसी प्रावधान के संबंध में परिषद की व्याख्या अंतिम होगी।

कर्नल संतोष कुमार, सचिव

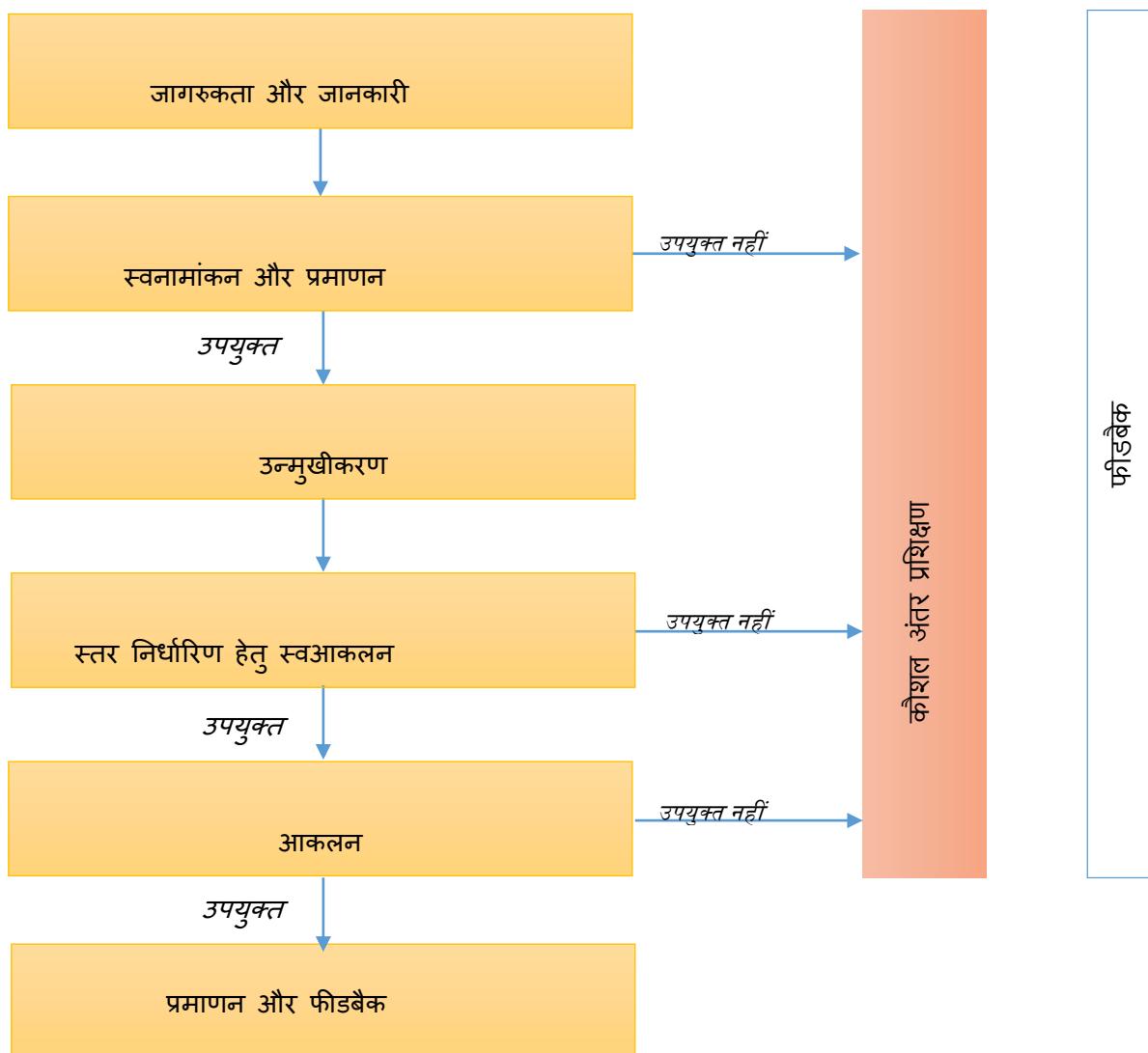
[विज्ञापन-III/4/असा./189/2024-25]

अनुबंध - 1: आरपीएल प्रक्रिया फ्लोचार्ट

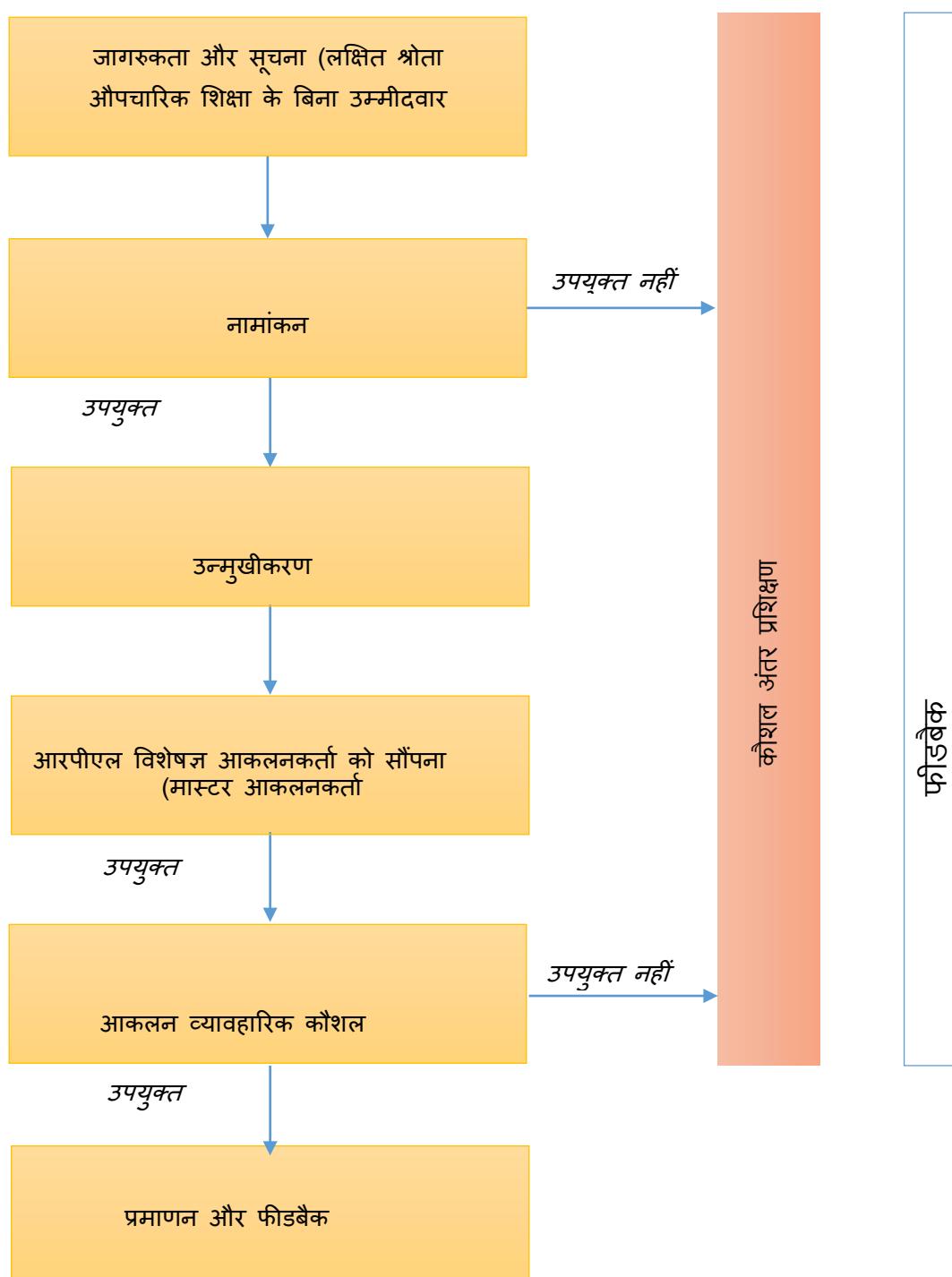
फ्लोचार्ट 1: एनसीआरएफ/एनएसक्यएफ स्तर 1 से स्तर 3.5 के लिए आरपीएल प्रक्रिया



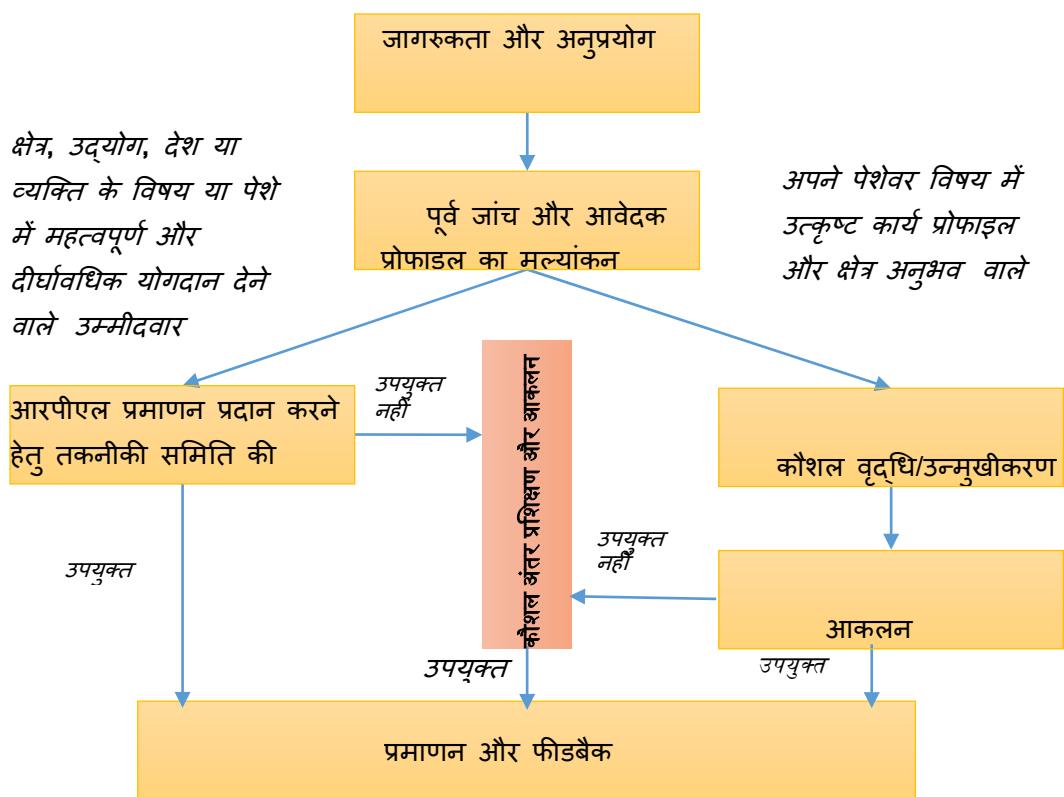
फ्लोचार्ट 2: एनसीआरएफ/एनएसक्युएफ स्तर 4 से स्तर 6 के लिए आरपीएल प्रक्रिया (12वीं अनुभव सहित युजी, पीजी कर रहे हैं)



फ्लोचार्ट 3: एनसीआरएफ/एनएसक्युएफस्टर 4, 4.5, 5, 5.5, 6 के लिए आरपीएल प्रक्रिया (औपचारिक शिक्षा के बिना)



फ्लोचार्ट 4: एनसीआरएफ/एनएसक्युएफ स्तर 6.5 से 8 (पीजी एवं पीएचडी स्तर पर) के लिए आरपीएल प्रक्रिया



अनुबंध - 2: आकलनकर्ता की दोहरी भूमिका संबंधी विभिन्न उपयोग-मामले

क्र. सं.	उपयोग-मामला (आकलनकर्ता प्रशिक्षक के रूप में)
1.	आईटीआई में प्रशिक्षक* उम्मीदवारों का आकलन कर सकते हैं।
2.	रक्षा बलों द्वारा प्रचालित प्रशिक्षण केंद्रों में प्रशिक्षक*
3.	कौशल विश्वविद्यालयों द्वारा प्रचालित प्रशिक्षक* केंद्रों में प्रशिक्षक
4.	पारंपरिक कौशल प्रदान करने वाले प्रशिक्षक/विशेषज्ञ/प्रैक्टिसनर भी आकलन कर सकते हैं।
5.	शिक्षक*/ प्रशिक्षक* प्रशिक्षण और आकलन दोनों कर सकते हैं।
6.	ट्रेड के मास्टर / मास्टर कुशल कामगार प्रशिक्षण और आकलन दोनों कर सकते हैं।
7.	औद्योगिकी विशेषज्ञ प्रशिक्षण और आकलन दोनों कर सकते हैं।
8.	“अभ्यास के प्रोफेसर” प्रशिक्षण और आकलन दोनों कर सकते हैं।
9.	

(* प्रशिक्षक और आकलनकर्ता दोनों योग्याताओं संबंधी एनसीआरएफ प्रमाण पत्र की उपलब्धता के अधीन)

क्र. सं.	उपयोग-मामला आकलनकर्ता प्रशिक्षक के रूप में
1.	आरपीएल आकलन करने वाला आकलनकर्ता प्रशिक्षक के रूप में कार्य सकता है और उन्मुखीकरण पाठ्यक्रम, एनओएस या सूक्ष्म प्रमाणन आधारित पाठ्यक्रम आदि संबंधी प्रशिक्षण दे सकता है।

अनुबंध - 3: हैकथॉन आधारित आकलन
हैकथॉन आधारित आकलन

हैकथॉन विद्यार्थियों को विचार मंथन, अवधारणा लाने, टीम बनाने, परियोजना की योजना बनाने और प्रोटोटाइप विकसित करने के लिए मंच देता है और प्रोत्साहित करता है। हैकथॉन में सहयोगात्मक परियोजनाओं के जरिये कम समयावधि में सामने आने वाली सृजनशीलता, टीम वर्क और समस्या सुलझाने की दक्षता प्रायः भागीदारों को उनके व्यवसाय और शैक्षणिक रूचियों में और अधिक गहराई से शामिल होने के लिए प्रेरित करती हैं। यद्यपि हैकथॉन ने कक्षा शिक्षण वातावरण से बाहर लोकप्रियता हासिल की है। तथापि, मौजूदा कक्षा कार्यलापों के लिए बातचीत की एक समृद्ध परत भी जोड़ते हैं। नीचे हैकथॉन आधारित आकलन करने के लिए प्रक्रिया प्रवाह का उल्लेख किया गया।

- क. इस प्रकार के आरपीएल में संगठन हैकथॉन आधारित आरपीएल के लिए पंजीकरण करेगा (आंतरिक या बाहरी रूप से संचालित करने के लिए)।
- ख. उस समस्या का विवरण प्रस्तुत करना जिसमें क्षेत्र पारीय और / या अनेक क्षेत्रीय एनओएस / कौशल हो।
- ग. हैकथॉन को एवी द्वारा सृजित मानक (क्यूपी/एनओएस) के साथ सुमेलित करना होगा, एवी को सूचित करना होगा और उससे अनुमोदन लेना होगा।
- घ. एवी समस्या विवरण के क्यूपी/एनओएस के साथ सुमेलन को वैधीकृत करेगा।
- ड. डिलीवरी भागीदारों (शैक्षणिक संस्थान / संगठन / प्रशिक्षण भागीदार आदि) द्वारा आनलाइन या आफलाइन पद्धति का चयन।
- च. डिलीवरी भागीदारों (परियोजना कार्यान्वयन एजेंसियों / संस्थानों आदि) द्वारा उपयुक्त चैनलों के जरिये हैकथॉन की जागरूकता और एकीकरण।
- छ. हैकथॉन नामांकन - यदि हैकथॉन एवी द्वारा अनुमोदित है तो एवी को सूचित करना।
- ज. संगठन की प्रक्रिया और जरूरत के अनुसार हैकथॉन का कार्यकरण।
- झ. सभी भागीदारों के अंतिम परिणाम / अंक पत्र को एवी के साथ साझा किया जाना केवल तभी लागू है यदि हैकथॉन एवी द्वारा अनुमोदित है।
- ज. यदि संगठन / संस्थान ऐसा चाहे तो केवल ऐसे हैकथॉन के लिए जो एवी द्वारा अनुमोदित हैं, संयुक्त प्रमाण।

अनुबंध - 4: पारंपरिक (स्वदेशी) कौशल/व्यवसाय और इसकी आकलन प्रक्रिया

I. भारतीय पारंपरिक शिल्प/कौशल की सूची:

क्र.सं.	भारतीय पारंपरिक शिल्प/कौशल	उदाहरण
1.	लकड़ी का कार्य	<ul style="list-style-type: none"> कश्मीर में अखरोट की लकड़ी की नक्काशी, पिंजराकारी और खातुमबंद धर्मशाला की लकड़ी का कार्य गोवा की कस्ता कारी लाख के लकड़ी के बिलौने
2.	पत्थर की चिनाई	<ul style="list-style-type: none"> थार जिले के निकट राजमिस्त्रियों के सिलावट समुदायों की जानी मानी शिल्पकारी। मल्वे का राजमिस्त्री कार्य
3.	पारंपरिक पेंटिंग	<ul style="list-style-type: none"> महाराष्ट्र की वर्ली पेंटिंग राजस्थानी दीवार पेंटिंग बिहार में मधुबनी की दीवार और फर्श पेंटर पिछवाई मंदिर की हैंगिंग बिहार के मिथिला क्षेत्र में पेंटिंग राजस्थान की वस्त्र पेंटिंग मंडला कला चित्रकथी और गंजिफा पेंटिंग
4.	धातु कार्य	<ul style="list-style-type: none"> कश्मीर के पारंपरिक तांबे के बर्तन लद्दाख का स्वदेशी धातु कार्य तिब्बती धातु कार्य थत्तर का काम- कुल्लू की शीट धातु का कार्य मुरादाबाद के पीतल के बर्तन उदयपुर के चांदी के बर्तन, दमिश्क और धातु तराशना जाल का कार्य या लखनऊ के ओपनवर्क के साथ उबर नाक़काशी या रिपॉसे का संयोजन
5.	वस्त्र	<ul style="list-style-type: none"> कश्मीर - पश्मीना एचपी - कुल्लू शॉल यूके- पंचाचूली बुनाई पंजाब/हरियाणा - फुलकारी, पंजा बुनाई राजस्थान - शीशा गुजरात - बंधानी महाराष्ट्र - पैठाणी गोवा - कुनबी कर्नाटक - मैसूर सिल्क केरल - कसावु तमिलनाडु - कांजीवरम सिल्क बिहार - भागलपुरी सिल्क ओडिसा - संबलपुरी साड़ी नागालैंड - नागा शॉल

6.	मिट्टी के बर्तन	<ul style="list-style-type: none"> • हस्तनिर्मित मिट्टी के बर्तन - कटोरे, जार, बर्तन - विभिन्न रंगों में। • खुर्जा पाँटरी, उत्तर प्रदेश - इसे सिरेमिक सिटी के रूप में भी जाना जाता है। • काली मिट्टी के बर्तन - उत्तर प्रदेश • राजस्थान का मोलेला - मूर्तिकला • पश्चिम बंगाल - टेराकोटा मिट्टी के बर्तन • गुजरात - खावड़ा मिट्टी के बर्तन • कर्नाटक - विद्रीवेयर
7.	पेपियर-मैचे (कागज की लुगदी)	<ul style="list-style-type: none"> • कागज की लुगदी से उत्पादों को आकार और ढालने की शिल्प कला कश्मीर घाटी की काफी अत्याधुनिक पेपियर मैचे परंपरा
8.	कालीन बुनाई	<ul style="list-style-type: none"> • भारत के प्रमुख कालीन उत्पादक क्षेत्र कश्मीर में श्रीनगर, राजस्थान में जयपुर, पंजाब में अमृतसर और उत्तर प्रदेश में मिर्जापुर और आगरा हैं। • कश्मीर हाथ से बन्धे और ऊनी सिल्क के आसनों के सर्वाधिक प्रसिद्ध हैं। • नकाश वह व्यक्ति होता है जो कालीन डिजाइन करता है। • कलिंबा एक बुनकर होता है और रेंगर वह व्यक्ति होता है • जो कालीन की रंगाई करता है।
9.	पारंपरिक नृत्य	<ul style="list-style-type: none"> • भरतनाट्यम दक्षिण भारतीय राज्य तमिलनाडु का एक शास्त्रीय नृत्य है। • कथकली एक उच्च शैली वाला शास्त्रीय नृत्य-नाट्य रूप है, जिसकी उत्पत्ति केरल से हुई है। • कथक (उत्तरी भारत) • कुचिपुड़ी (आंध्र प्रदेश) • ओडिसी (ओडिशा) • सत्रिया (असम) • मणिपुरी (मणिपुर) • मोहिनीअट्टम (केरल) • लोक और जनजातीय नृत्य शैलियां (गरबा, भांगड़ा और गिर्दा, लावणी, धूमर, आदि)
10.	वन उपज पैदावार और मूल्य संवर्धन	
11.	बांस की शिल्प कला	
12.	पाक कला	
13.	खाद्य प्रसंस्करण	

II. भारतीय पारंपरिक हस्तशिल्प और कारीगरों को सशक्त बनाने के लिए कुछ सरकारी स्कीमें

क्र.सं.	योजना/कार्यक्रम का नाम	विवरण
1.	अंबेडकर हस्तशिल्प विकास योजना	<ul style="list-style-type: none"> • यह कार्यक्रम स्वसहायता समूहों में कारीगरों को एकजुट करने के लिए सामुदायिक सशक्तीकरण को संभव बनाता है। • डिजाइन और प्रौद्योगिकी उन्नयन उपखंड के अंतर्गत कारीगरों के पारंपरिक कौशल का प्रयोग करते हुए समकालीन बाजारों के रूपान्तरण और पसंद के अनुरूप नये प्रोटोटाइप विकसित करने और बढ़े हुये उत्पादन के लिए नयी तकनीकी और प्रौद्योगिकियों को शुरू करने के लिए 25 दिवसीय कार्यशाला संचालित की जाती है। • यह समेकित डिजाइन प्रौद्योगिकी विकास परियोजना, निर्यातिकों और उद्यमियों को डिजाइन प्रोटोटाइप और वाणिज्यिक बाजार आमूचना के रूप में सहायता प्रदान करता है। • यह मानव संसाधन विकास, अवसंरचना और तकनीकी सहायता, स्वास्थ्य देखभाल आदि भी प्रदान करता है।

2.	मेगा क्लस्टर स्कीम	<ul style="list-style-type: none"> यह कार्यक्रम ऐसे हस्तशिल्प केंद्रों में अवसंरचना और उत्पादन शृंखला को बढ़ाकार एक मेगा क्लस्टर आधारित नीति अपनाता है जो असंगठित रहे हैं और जिन्होंने आधुनिकीरण या अन्य विकास शुरू नहीं किये हैं। इसके उद्देश्यों में रोजगार बढ़ाना और मौजूदा कारीगरों के जीवन स्तर में सुधार करना शामिल है।
3.	विपणन सहायता और सेवा स्कीम	<ul style="list-style-type: none"> शिल्प जागरूकता और प्रदर्शन कार्यक्रम संचालित करना। घरेलू विपणन आयोजनों में कारीगरों के लिए गतिविधियां प्रदान करना। अन्य संस्थानों द्वारा किये गये आयोजनों के लिए निर्मित स्थान को किराये पर लेने हेतु सहायता भी दी जाती है। कारीगरों की अनुपालन, सामाजिक और कल्याण संबंधी जरूरतों के लिए सहायता भी प्रदान की जाती है। प्रचार और ब्रांड संवर्धन में सहायता।
4.	अनुसंधान और विकास स्कीम	<ul style="list-style-type: none"> क्षेत्र में विभिन्न शिल्पों और कारीगरों के आर्थिक सामाजिक सोंदर्यपरक और संवर्धनात्मक पहलुओं संबंधी फीडबैक प्राप्त करना। ऐसे विशिष्ट शिल्पों संबंधी सर्वेक्षण और अध्ययन किये जाते हैं जिन पर पर्याप्त सूचना आसानी से उपलब्ध नहीं है।
5.	उस्ताद (विकास के लिए पारंपरिक कला/शिल्पों में कौशल का उन्नयन और प्रशिक्षण)	<ul style="list-style-type: none"> मास्टर शिल्पकार/कारीगर की क्षमता निर्मित करना और पारंपरिक कलाओं/शिल्पों के लिए मास्टर शिल्पकार/कारीगर के जरिये युवा पीढ़ी को प्रशिक्षित करना। अभिज्ञात कलाओं और शिल्पों मानक निर्धारित करना और उनका दस्तावेजीकरण। पाक कला कौशल सहित पारंपरिक कला और शिल्पों के कौशल को हुनर हॉट बैनर के अंतर्गत प्रदर्शनी के जरिये प्रदर्शित करना जिससे व्यावसायिक अवसरों और बाजार लिंकेज के लिए एक मंच भी सुलभ होगा। अल्पसंख्यकों की पारंपरिक कलाओं और शिल्पों की समृद्ध विरासत को संरक्षित करना। वैश्विक बाजार के साथ पारंपरिक कौशलों के लिंकेज स्थापित करना। मौजूदा कामगारों, स्कूल बीच में छोड़ने वालों आदि की रोजगार योग्यता में सुधार करना। पिछड़े अल्पसंख्यकों के लिए बेहतर आजीविका के साधन सृजित करना और उन्हें मुख्य धारा में लाना। बढ़ते हुए बाजार में अल्पसंख्यकों को उसका लाभ उठाने के लिए सक्षम बनाना। श्रम का महत्व सुनिश्चित करना। पारंपरिक कलाओं/शिल्पों में डिजाइन विकास और अनुसंधान।

III. समग्र चुनौतियां

- वर्तमान बाजार रुक्णानों के बारे में सीमित जागरूकता।
- नये उत्पाद विकास के लिए कोई व्यवस्थित अनुसंधान और विकास न होना।
- वैश्विक अपील की कमी।
- गैर-पेशेवर छवि – जो कारपोरेट वित्त आकर्षित करने में असमर्थ बनाती है।
- उत्पादों के लिए मांग की अनियमित और अस्थिर प्रकृति।
- अवसंरचना सुविधाओं का अभाव।
- मशीन और प्रौद्योगिकी के कम प्रयोग के कारण समय अधिक लगता है, उत्पादन की मात्रा कम होती है और कीमतें बढ़ जाती हैं।
- वितरण नेटवर्क, बाजार संभावना प्रतिस्पर्धी क्षेत्र आदि जैसी प्रमुख सूचना जानकारी का अभाव।
- अच्छी गुणवत्ता की कच्ची सामग्री के सतत स्रोत का अभाव।
- पेशेवर प्रबंधन के बिना परिवार चालित इकाइयां।
- कारीगरों कम शिक्षा और खराब आर्थिक पृष्ठभूमि।

- ठ. कारीगरों के आत्मसंतोषी और अहमपूर्ण रवैये से वे फीडबैक स्वीकार नहीं करते हैं और नये उत्पादों का विकास नहीं करते हैं।
- ड. ब्रांडिंग की अभाव से उत्पाद की छवि खराब होती है और इस प्रकार प्रीमियम कीमतें लेने की गुंजाइश कम हो जाती है।

IV. पारंपरिक कौशल/व्यवसायों के लिए कौशल/प्रशिक्षण प्रदान करने/आकलन में चुनौतियां

- क. कार्य भूमिकाओं/व्यवसाय की पहचान, क्योंकि उनमें से अधिकांश असंगठित क्षेत्र से हैं।
- ख. किसी विशेष पारंपरिक कार्य भूमिका/व्यवसाय में शामिल कार्य शक्ति की संख्या का अनुमान।
- ग. औपचारिक शिक्षा प्रणाली में पारंपरिक कौशल के लिए योग्यताओं/पाठ्यक्रमों की अनुपलब्धता।
- घ. प्रशिक्षण के लिए उम्मीदवारों को जुटाना, क्योंकि अधिकांश पारंपरिक कौशल/व्यवसाय गैर महत्वाकांक्षी हैं।
- ड. कौशल कार्यकलापों (प्रशिक्षण और आकलन) के लिए अवसंरचना का अभाव।
- च. पारंपरिक कौशल के लिए प्रशिक्षकों/आकलनकर्ताओं का अभाव।

V. पारंपरिक कौशलों के लिए कौशल प्रशिक्षण प्रदान करने/आकलन के लिए रणनीति

- क. पारंपरिक कौशल आधारित समूहों की पहचान करना।
- ख. कार्य भूमिकाओं की पहचान करने और एनओएस/योग्यताओं के विकास के लिए व्यावसायिक और कार्यात्मक विश्लेषण। एनओएस/योग्यताओं को आधुनिक विचारों/प्रोटोगिकियों/पद्धतियों के साथ पारंपरिक कौशल के मिलाकर पारंपरिक कलाओं/शिल्पों को संरक्षित करने और उसी पारंपरिक कला के अंतर्गत कारीगर को रोजगार के लिए और अधिक तैयार करने तरीकों को एनओएस/योग्यताओं में डिजाइन किया जाएगा।
- ग. कौशल वृद्धि/पुनः कौशल एनओएस के विकास तकि कारीगरों को उपभोक्ता की मांग और अपने उत्पाद के लिए उपभोक्ता/वाजार के विकास के बारे में समझाया जा सके।
- घ. कौशल निर्माण/आकलन के लिए संभावित उम्मीदवारों की पहचान और उन्हें एकजुट करना।
- ड. किसी शिल्प कला के इतिहास, विचारधारा और प्रासांगिकता के संबंध में कारीगरों/उम्मीदवारों को जागरूक बनाना।
- च. उम्मीदवारों/कारीगरों की दक्षताओं के साथ एनओएस/योग्यता के शिक्षण परिणामों की मैपिंग और उनका एनसीआरएफ/एनएसक्यूसी स्तर निर्धारित करना। अननंतिम एनसीआरएफ/एनएसक्यूसी स्तर के आधार पर उम्मीदवार/कारीगर का आरपीएल आकलन किया जाएगा (विस्तृत प्रक्रिया के लिए आरपीएल दिशानिर्देश, खंड 4 देखें)।

VI. पारंपरिक कौशल के लिए आकलन हेतु नियोजित आकलनकर्ता

ऐसे मास्टर प्रशिक्षक/मास्टर आकलनकर्ता जो पारंपरिक कला/शिल्प के चुने गये क्षेत्र में सुविख्यात मास्टर शिल्पकार/कारीगर हैं, को पारंपरिक कौशल के आकलन के लिए नियोजित किया जाएगा। राष्ट्रीय/राज्य पुरस्कृत मास्टर शिल्पकारों/कारीगरों और राष्ट्रीय मेरिट प्रमाण पत्र धारकों को आकलनकर्ताओं के रूप में वरीयता दी जानी है।

NATIONAL COUNCIL FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

NOTIFICATION

New Delhi, the 11th August, 2023

Guidelines for Recognition of Prior Learning (RPL)

No. 22003/05/2023/NCVET.— 1. INTRODUCTION

1.1 Overview, understanding, and importance of Recognition of Prior Learning (RPL) in the Ecosystem

Recognition of Prior Learning (RPL) was promoted as a social policy tool in 1972 to create “learning opportunities for the underprivileged” (UNESCO, 1972, p. 41). In 1995, the European Commission (EC) portrayed RPL as an economic policy tool for promoting employability for all (EC, 1995). Several countries have adopted RPL since it is regarded as a win-win policy for all stakeholders: adults seeking RPL, providers offering RPL, employers needing certified human resources, unions aligned with the interests of any of these stakeholders, and the state, which is responsible for citizen welfare and the economy.

In September 2012, the Ministry of HRD, Government of India initiated a pilot project on RPL as a part of the National Vocational Education and Qualification Framework (NVEQF). Subsequently, under the flagship scheme of Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (PMKVY 2016-2020), RPL was introduced by the Government of India as a tailor-made program, for assessing and certifying the competencies of the existing skilled workforce.

Presently, the Vocational Education, Training and Skilling ecosystem in India lacks a standardized policy on recognition of Prior Learning, leading to variations in the assessment standards, certification authority and credibility resulting in limited mobility for the candidate and ambiguity in the industry while comparing certificates from various types of Awarding Bodies.

The National Education Policy (NEP) 2020 emphasizes on ensuring lifelong learning for everyone. As per the NEP, 2020, “The opportunity to attain foundational literacy, obtain education and pursue a livelihood must be viewed as basic rights of every citizen”.

1.2 Current Scenario and Challenges

Recognition of Prior Learning is a method to assess the previous learning, functional competencies/ skills of a student/learner acquired through formal, non-formal and informal modes of learning, and is systematically evaluated against the learning outcomes and assessment criteria of a NSQF aligned and approved qualification (leading to the award of credit).

The RPL therefore, is also a method to assess whether learners can demonstrate to meet the assessment requirements on a job-role/qualification through knowledge, understanding of skills, they already possess and they may or may not require to undergo a defined course of learning.

It enables the recognition of achievement from a range of activities using an appropriate assessment methodology. The knowledge, understanding and/or skills in question may have been acquired in any area of life, for example, domestic/family life, education and training, work related activities, community or voluntary activities.

Currently, In India RPL is majorly driven through PMKVY. These schemes are implemented through Public- Private and Public-Public partnerships. Additionally, RPL is normally being used for lower NSQF level skills, not giving opportunities for higher-level skills acquired on the job or otherwise, to get recognised. Following are the challenges in the effective implementation of the RPL:

- a) Conceptual scepticism about the definition of RPL, the purposes it serves, and lack of clarity about different RPL models and how to implement them.
- b) All the Employers may not be aware of RPL or may not recognize qualifications/ certificates achieved through RPL.
- c) Language barrier (multi lingual support)
- d) Insufficient infrastructure and tools for effective assessment of the RPL.
- e) Lack of qualified counsellors, assessors, and competent staff for the conduct of RPL.
- f) Challenges in RPL assessment for Indigenous/heritage/traditional skills.

1.3 Need for Rationalising RPL Policy

With redefining of the RPL processes, the landscape of education, training and certification will receive a fresh impetus. Recognizing all non-formal learning outcomes honours and makes visible the whole range of competencies that people have acquired over the course of their lives in diverse fields and through various means. RPL serves as a motivation for honouring the lifelong learning.

Following target groups may take benefits from RPL:

Target Groups	Needs
Craftsperson (such as electrician, mason, cook, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> They acquire competencies informally during their jobs, but do not hold any qualification/ certificate to prove their competencies to the employer. Thus, they get less opportunity and low wages. Sometimes, they hold a formal qualification for the lower skill level than they actually have. They may not be aware of some of the latest techniques which they can learn
Any worker in the informal economy	<ul style="list-style-type: none"> Need RPL to move to the formal economy
An unemployed worker	<ul style="list-style-type: none"> RPL provide formal certification which could help in getting employment
An economically inactive person	<ul style="list-style-type: none"> RPL certification can help the person who used to work in an occupation without certification and exited the labour market, and now wants to go back and find formal employment
A caretaker or a person employed in an occupation at home (mostly by women and often underpaid)	<ul style="list-style-type: none"> RPL can help the individual to get a job in the labour market by providing formal certification to their competencies
An employed person in any job where qualification requirements have changed over the years or where qualification requirements differ across countries (such as caring for the elderly, kindergarten worker, physiotherapist, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> RPL helps such person to remain competitive in the global labour market
A student, researcher, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Need RPL to get recognition for the knowledge and skills obtained during job, workshop, projects, etc. It also helps to earn credits for the academic purpose.
A worker who wishes to continue working after retirement.	<ul style="list-style-type: none"> Need RPL to get recognition for their competencies qualifications to continue working, even as self-employed.
A migrant worker or a returning migrant worker	<ul style="list-style-type: none"> Need RPL to get formal recognition for their skills in the recipient country
An industry worker who has learned areas on the job	<ul style="list-style-type: none"> Certification can open maximum career opportunities
An Athlete/ Sportsperson	<ul style="list-style-type: none"> Need RPL to get recognition for their competencies/ skills obtained while playing games/ sports. RPL would also help them to earn academic equivalence certificates at different NCrF levels.

1.4 Mapping of RPL practices

Criteria	Type
Aim	<ul style="list-style-type: none"> Employability Social equality Social change Economic development Career Progression Entrepreneurship/Self-employment Database
Methods	<ul style="list-style-type: none"> Written tests Viva voce Portfolio Interviews Projects Case Studies

	<ul style="list-style-type: none"> • Competitions • Blended assessments
Outcomes	<ul style="list-style-type: none"> • Recognition • Full qualification • Partial qualification/NOS certification • Scope of Upskilling/reskilling • Credits towards a qualification • Exemption from admission prerequisites for formal education • Certification

1.5 Definitions

1.5.1 Formal Learning

Formal learning is that which takes place as intended within formally constituted educational institutions such as schools, colleges, universities, training centres and so on. Typically, it follows a prescribed framework whether or not actual attendance at the institution is necessary. (Sometimes there are quite specific outcomes. On other occasions, there is more of a kind of broad direction or aim). Formal learning either is with providing specific outcomes or enables setting up a broad direction or aim for learning outcomes. The concept of formal learning usually includes following three necessary features that, taken together, constitute the formality of the learning situation:

- a) A specified curriculum that details out what needs to be learned and expected learning outcome.
- b) Designated teacher or group of teachers for imparting training.
- c) Certification after attaining the learning outcomes, which can be provided post formal assessment.

1.5.2 Non-Formal Learning

As seen, formal learning has a well-defined set of features. Whenever one or more of these is absent, we may safely state that the learning process has acquired non-formal structure. Therefore, if a given learning system uses non-contiguous communication, we may say that it has non-formal learning features. Likewise, non-formal characteristics are found when the adopted strategy does not require individual attendance, reducing the need of the contact between teacher and student and most activities take place outside the institution, as for instance, home reading and paperwork or in community work.

1.5.3 Informal Learning

Informal learning is the name given to learning that is unstructured and takes place away from traditional, formal learning settings, like a classroom. It has no clear goals or objectives, as it's often unplanned and self-directed by the learner and is not a planned way of learning. It generally happens naturally and inadvertently or during the course of job with the learner stumbling into a learning situation. It is learner driven and Informal learning comes in many forms or hobbies, including **viewing videos, self-study, reading articles, participating in forums and chat rooms, performance support, coaching sessions, and games**. Informal learning is a style of learning in which the learner sets their own pace of learning, goals and objectives.

1.5.4 Recognition of Prior Learning (RPL)

RPL is an assessment process that assesses the individual's formal, non-formal and informal learning to determine the extent to which that individual has achieved the required learning outcomes, competency outcomes, or standards for entry to the formal ecosystem, and partial or total completion of a qualification. It aims to:

- a) Align the competencies of the unregulated workforce and informal way of skilling to the standardized National Skills Qualification Framework (NSQF).
- b) Enhance the employability opportunities of an individual as well as provide alternative routes to higher education.
- c) Provide opportunities for reducing inequalities based on privileging certain forms of knowledge over others.
- d) Provides way for formally recognising lifelong informal learning

2. SCOPE AND THE OBJECTIVES OF THE GUIDELINES

2.1 Scope

These guidelines promote the recognition of prior/ previously acquired skills in the work skills ecosystem and provide for planning and implementing RPL in an efficient and effective manner while ensuring the quality of enablement and outcomes. This guideline lays down the minimum standards & process to be followed for the Awarding Bodies and Assessment Agencies recognized by NCVET with regard to assessment of RPL.

These guidelines aim to facilitate NCVET recognized bodies to reach out to individuals, through proposed mechanisms for effectively assessing their skills, making it easier for learners/ individuals to integrate into the formal learning system in order to be employed (wage/self). These guidelines also provide a significant approach in strengthening the vocational and educational training system and in establishing a robust skill recognition system.

The RPL guidelines will apply to all NSQF aligned and approved qualifications and will also form an integral component of National Credit Framework. Thus, RPL (with or without upskilling) will enable student/learner to acquire and accumulate credits for the qualifications for which they are assessed subject to successful clearing of the assessment. The guidelines outline a well-defined mechanism through which recognised Awarding Bodies will be able to:

- a) Identify the appropriate level of skills of an individual.
- b) Map the skills acquired through experiential learning including work experience and professional levels achieved with an existing NSQF aligned and approved Qualification.
- c) Assess the individual based on his/her learning and performance outcomes.
- d) Recognition of the certificate obtained by an employer/education provider and to provide access to the job market and/or formal education based on that certificate.
- e) Inclusion of Recognition of Continuous learning to promote lifelong learning

2.2 Objectives

The objective of the RPL Guidelines is to provide a dynamic document to help individuals acquire a formal qualification that matches their knowledge and skills, and thereby contribute to improving their employability, mobility, lifelong learning, social inclusion and self-esteem.

The detailed objectives of the RPL guidelines are:

- 1. To **align the prior competencies** of the existing workforce with the National Skills Qualification Framework (NSQF)
- 2. To **formalize learning by providing progression avenues** to the kamgars/ learner in terms of both employment and academic attainment, if so desired, as applicable.
- 3. To **enhance the employability of individuals** and/or increase their ability to avail entrepreneurial opportunities
- 4. To provide opportunities for **reducing inequalities**.
- 5. To provide best practices among AB and AA for RPL
- 6. To enable & facilitate industrial bodies for conduct of RPL for their workforce
- 7. Bring in traditional/indigenous skills in the recognised formal learning.
- 8. Provision of earning credits and accumulation of credits in Academic Bank of Credits (ABC).
- 9. To develop the potential to **improve employability, mobility, lifelong learning, social inclusion and self-esteem** through:
 - a. Promoting social inclusion and equity for disadvantaged groups including early school leavers, retrenched kamgars, ethnic minorities – by valuing experiential learning and providing them with opportunities to obtain qualifications.
 - b. Encouraging lifelong learning in order to create a competent and adaptable workforce that can meet the challenges of a fast-changing environment, address skills gaps and allow holistic development.
 - c. Providing access and opportunity for further education.
 - d. Improving efficiency and flexibility in education and in the skilling ecosystem by allowing alternative learning pathways, which can enable formal, non-formal, and informal learning and fast tracking the acquisition of qualifications.
 - e. Fostering employability, and thus better, jobs with better pay.
 - f. Contributing to the transition from the informal to the formal economy.

3. STAKEHOLDERS OF RECOGNITION OF PRIOR LEARNING (RPL)

3.1 Applicants/ Candidates/ Workers/ Beneficiaries/ Employees

A nationally recognised and credible qualification brings many benefits for an applicant/candidates/ workers/ beneficiaries/ employees, including:

- Access to formal education and training programmes and promoting lifelong learning.
- Opportunity to get better jobs, move into the formal economy, or qualify to function as a professional.
- Eligibility or access to apply for government tenders and financial services for businesses, thus improving business potential.
- Improved self-esteem and respect in society with the associated process of certification
- Improvement in skills and the requisite knowledge as many individuals may require upgrading of their skills and the knowledge thereof in order to meet the competency standards.

3.2 Employers, Industry, Industrial bodies, and Community

Having a qualified and certified human resource in any requisite skill is generally an organizational requirement, which helps the organization to acquire quality assurance certifications. A workforce with upgraded skills and knowledge would be more productive and will contribute to innovation and Return on Investment (ROI). Besides, it improves the morale of kamgars/employees and promotes a positive learning culture.

3.3 Implementing bodies (ABs and AAs recognised by NCVET)

All NCVET recognised Awarding Bodies and Assessment Agencies shall have the mandate for the effective implementation of the RPL assessment and subsequent certification as per this Guideline.

3.4 Sponsoring/ Funding Bodies

Central Ministries/Other Govt. Departments/States/Public & Private Sector Companies through CSR projects, NGOs others). Another similar bodies may facilitate conduct of RPL assessment through recognised entities as per para 3.3 above.

3.5 Government and Regulatory Body (NCVET)

- NCVET may amend/add the various regulating parameters for RPL as per the advisories from MSDE and other inputs received from various stakeholders in the skill ecosystem.
- Mobilise resources for RPL implementation
- To develop the Process and Implementation Mechanism to ensure quality and relevance of the RPL process.

To monitor and evaluate the implementation of RPL in the ecosystem.

4. THE PROCESS AND IMPLEMENTATION MECHANISM

The RPL mechanism is designed keeping in mind the NCrF/ NSQF; the process encompasses different NCrF/ NSQF levels and approach to be adopted by the Awarding Bodies, Assessment Agencies and other concerned stakeholders. For the purpose of clarity in processes required for implementation, the RPL process is divided in four major categories. The table below specifies the various steps and the process at different NCrF/ NSQF levels.

NCrF/ NSQF Level Stages	Level 1-3.5	Level 4-6 (12 th with experience, UG-PG Pursuing)	Level 4-6 (without formal education)	Level 6.5-8 (PG and PhD)
Stage 0 Choosing Type of Assessors	<ol style="list-style-type: none"> Assessors/Proctors [Certified by Training of Assessors (ToA) programs] Industrial Experts 	<ol style="list-style-type: none"> Master of trade Master Assessors Industrial Experts Assessor/Proctors [Certified by Training of Assessors (ToA) programs] 	<ol style="list-style-type: none"> Master of trade Master Craftsman Heritage Skill masters Skill Gurus Ustads Master Assessors [Certified by Training of Master Assessors (ToMA) programs] 	<ol style="list-style-type: none"> Technical Review Committee (formed by the Awarding Bodies/School Boards/HEIs)

NCrF/ NSQF Level Stages	Level 1-3.5	Level 4-6 (12th with experience, UG-PG Pursuing)	Level 4-6 (without formal education)	Level 6.5-8 (PG and PhD)
Planning Methods of Evaluation/ Assessment	<p>1. Hands on skill assessment to be done only in the physical mode</p> <p>2. Objective type Question for theory assessment</p> <p>3. Blended methods of evaluation</p> <p><i>(Note: The objective questions may be asked as viva voce in the local language of the individual/ candidates)</i></p>	<p>1. Hands on skill assessment can be done in the physical mode/ blended mode</p> <p>2. Subjective type questions for theory assessment</p> <p>3. Objective type Question for theory assessment</p> <p>4. Viva voce</p> <p>5. Projects/ Skill demonstration</p> <p>6. Hackathon</p>	<p>1. Hands on skill assessment can be done in the physical mode/ blended mode</p> <p>2. Online/blended assessment</p> <p>3. Objective type Question for theory assessment</p> <p>4. Viva voce/Interview</p>	<p>1. Review of prior work achievements</p> <p>2. Letter of recommendations by state or central govt. or institute of repute</p> <p>3. Practical/ hand-on skill Assessment</p>
Stage 1 Awareness	<p>Awareness and Mobilization</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Campaigns shall be designed to create awareness about RPL program and its need and benefits ➤ These campaigns shall catalyse the mobilization of the candidates for RPL. <p>Strategy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identification of target group ➤ Advertisement at National/ State/ Regional/ Local level through various means of mass awareness such as: Print Media, Electronic media, outdoor advertising, Direct Interaction with prospective candidates, Community advertising (in Panchayats or workplace) 	<p>Awareness and Information</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The potential candidates shall be made aware about RPL as an opportunity. ➤ ABs/ AAs shall use various marketing strategies to create a pull force in the market resulting in higher enrolments for the RPL program. <p>Strategy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identification of target group ➤ Advertising as per the reach of target group ➤ Viral marketing through successful stories ➤ Word of mouth (online & offline) ➤ Social Media 	<p>Awareness and Information</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The potential candidates shall be made aware about RPL as an opportunity. ➤ ABs/ AAs shall use various marketing strategies to create a pull force in the market resulting in higher enrolments for the RPL program. <p>Strategy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identification of target group ➤ Advertising as per the reach of target group ➤ Viral marketing through successful stories ➤ Word of mouth (online & offline) ➤ Social Media 	<p>Awareness and Application</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Awareness campaigned shall be undertaken to inform about RPL program for level 6.5 to 8, and to make reach among the potential candidate ➤ The campaign shall create awareness about the application process for the RPL program. <p>Strategy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Advertising ➤ Word of mouth (online & offline) ➤ Social Media
Stage 2 Enrolment	<p>Pre-screening and counselling</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ In this step, the mobilized candidates shall be enrolled and briefed about RPL processes, entry criteria, benefits of RPL, career progression, 	<p>Self-enrolment and verification</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The candidates shall be allowed/ encouraged to get self-enrolled/ registered for the RPL program. ➤ All documents submitted by the candidates during 	<p>Enrolment and verification</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The candidates shall be guided for the enrolment/ registered for the RPL program. ➤ All documents submitted by the candidates during enrolments shall be 	<p>Pre-screening and applicant profile evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pre-screening of the candidate profile shall be done to ascertain the suitability of the candidate as per the NSQF level and work experience.

NCrF/ NSQF Level Stages	Level 1-3.5	Level 4-6 (12 th with experience, UG-PG Pursuing)	Level 4-6 (without formal education)	Level 6.5-8 (PG and PhD)
	<p>employability, opportunity to enter into formal education, etc. All candidates must undergo 12-15 hrs of orientation.</p> <p>➤ Further, candidates shall be pre-screened to determine their tentative NSQF level and then method of assessment i.e. either by “Direct assessment” or “Upskilling followed by Assessment”.</p>	<p>enrolments shall be verified by AA for authenticity.</p> <p>➤ All enrolled candidate shall be provided with 4 to 15 hrs. of mandatory orientation.</p> <p>➤ An approximate NSQF level of the candidate shall be determined (either by self-assessment or by assessor)</p> <p>➤ During enrolment if the candidate is found unsuitable, then they may take an upskilling module/course and thereafter they may appear for RPL assessment</p>	<p>verified by AA for authenticity.</p> <p>➤ All enrolled candidate shall be provided with 4 to 15 hrs. of mandatory orientation.</p> <p>➤ An approximate NSQF level of the candidate shall be determined by an assessor.</p> <p>➤ During enrolment if the candidate is found unsuitable, then they may take an upskilling module/course and thereafter they may appear for RPL assessment</p>	<p>➤ The suitable candidate are further evaluated and directed either to “Technical Review Committee” or to “upskilling/ orientation program followed by RPL assessment”.</p>
<u>Stage 3 Assessment</u>	<p><u>Process of assessment</u></p> <p>➤ Direct assessment : The mapping of candidate’s experiential learning outcomes is equal or more than 70% of qualification learning outcomes. (Note: Guidelines for Direct assessment is provided in the AB/ AA guidelines notified by NCVET.)</p> <p>➤ Upskilling followed by assessment: If, the mapping of candidate’s experiential learning outcomes is less than 70% of qualification learning outcomes, then candidate shall require taking up an upskilling module or earning a NOS/ Micro credential before the assessment. Uspkilling prior to the assessment shall also be</p>	<p><u>Assessment (Theory + Practical + Viva-voce)</u></p> <p>➤ Assessment of Theoretical Knowledge through online mode/ platform: weightage may vary from 30% to 50% (based on sector/ job role/ qualification).</p> <p>➤ Assessment of practical skills based on work experience in physical mode (online mode can be adopted for certain suitable job roles): weightage may vary from 50% to 70%.</p> <p>➤ The weightage for the assessment through Viva-voce may vary from 0% to 10%.</p>	<p><u>Assessment (Theory + Practical + Viva-Voce)</u></p> <p>➤ Assessment of practical skills based on work experience in physical mode (weightage may vary from 80% to 100%).</p> <p>➤ The weightage for the assessment through Viva-voce may vary from 0% to 20%</p> <p>Note: The question framed for the practical/ Viva-voc shall be based on the prior job/ project work experience in accordance with PCs of the qualifications/ NOSS.</p> <p>The provision for theoretical assessment can be provided for certain qualifications with weightage varying from 0 to 10%.</p>	<p><u>Process of assessment</u></p> <p>➤ Technical review committee evaluates the candidates with significant and long lasting contribution to the sector, industry, country, or to the individual’s discipline or profession.</p> <p>➤ Upskilling/ orientation with assessment is recommended for the candidates with outstanding work profile and field experience in their professional discipline.</p>

Stages	NCrF/ NSQF Level	Level 1-3.5	Level 4-6 (12 th with experience, UG-PG Pursuing)	Level 4-6 (without formal education)	Level 6.5-8 (PG and PhD)
<u>Governance Process to be used for Assessment</u>		<p>allowed where there is an obvious skill gap due to the change in technology, futuristic skills and advancement of workplace/ methods.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The questions framed for the assessment (by any mode) should be based on prior job/ project work experience in accordance with the performance criteria's (PCs) of the National Occupational Standards (NOSs). ➤ Each RPL batch strength shall be of maximum 20 to 30 candidates (Based on the sector and Job roles). ➤ The assessment may be performed in a group or individually, but every candidate must be assessed for the practical skills. ➤ Every assessment shall be proctored and supported with digital and video evidences with geotagging. ➤ The Assessment Agencies will develop and operate an online portal/ platform to conduct practical assessments and record evidence of the assessment. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ The questions framed for the assessment (by any mode) should be based on prior job/ project work experience in accordance with the performance criteria's (PCs) of the National Occupational Standards (NOSs). ➤ Each RPL batch strength shall be of maximum 20 to 30 candidates (Based on the sector and Job roles). ➤ The assessment may be performed in a group or individually, but every candidate must be assessed for the practical skills. ➤ Every assessment shall be proctored and supported with digital and video evidences with geotagging. ➤ The Assessment Agencies will develop and operate an online portal/ platform to conduct practical assessments and record evidence of the assessment. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ The questions framed for the assessment (by any mode) should be based on prior job/ project work experience in accordance with the performance criteria's (PCs) of the National Occupational Standards (NOSs). ➤ Each RPL batch strength shall be of maximum 20 to 30 candidates (Based on the sector and Job roles).. ➤ The assessment may be performed in a group or individually, but every candidate must be assessed for the practical skills. ➤ Every assessment shall be proctored and supported with digital and video evidences with geotagging. ➤ The Assessment Agencies will develop and operate an online portal/ platform to conduct practical assessments and record evidence of the assessment. 	<p>For Technical Review Committee</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The Technical Review Committee shall consist of at least 7 members. It shall comprise the CEO/ Head of the AB, standards head of the AB, sectoral/ industrial expert, academicians, and a member from regulating bodies. A chairperson shall head the committee. ➤ A record of the data obtained from the candidate should be stored in both online and offline mode. <p>For Upskilling with Assessment</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The questions framed for the assessment (by any mode) should be based on prior job/ project work experience in accordance with the performance criteria's (PCs) of the National Occupational Standards (NOSs). ➤ Every assessment shall be proctored and supported with digital and video evidences with geotagging. ➤ The Awarding Bodies shall develop SOPS to conduct assessments and record evidence of the assessment.

NCrF/ NSQF Level Stages	Level 1-3.5	Level 4-6 (12 th with experience, UG-PG Pursuing)	Level 4-6 (without formal education)	Level 6.5-8 (PG and PhD)
Stage 4 <u>Certification and Feedback</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assessor shall analyse all the evidences and answer sheets to prepare the result of the candidates. ➤ The successful candidates shall be awarded with certificates, qualifications, credits, assessment report, etc. ➤ The unsuccessful candidates shall be guided for proper training programs and assessment report shall be provided. ➤ Every candidate shall be requested for feedback about the RPL program. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assessor shall analyse all the evidences and answer sheets to prepare the result of the candidates. ➤ The successful candidates shall be awarded with certificates, qualifications, credits, assessment report, etc. ➤ The unsuccessful candidates shall be guided for proper training programs and assessment report shall be provided. ➤ Every candidate shall be requested for feedback about the RPL program. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assessor shall analyse all the evidences and answer sheets to prepare the result of the candidates. ➤ The successful candidates shall be awarded with certificates, qualifications, credits, assessment report, etc. ➤ The unsuccessful candidates shall be guided for proper training programs and assessment report shall be provided. ➤ Every candidate shall be requested for feedback about the RPL program. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ The successful candidates shall be awarded with certificates, qualifications, credits, assessment report, etc. ➤ The unsuccessful candidates shall be guided for proper training programs and assessment report shall be provided. ➤ Every candidate shall be requested for feedback about the RPL program.
Used Cases for RPL	<p>Candidate Persona</p> <p>Name: A</p> <p>Job Designation: Helper at construction site</p> <p>Job role under RPL Program: Assistant Scaffolder (level 2, 2.5, 3), Sector Construction</p> <p>Age: 22</p> <p>Education: Ability to read and write</p> <p>Experience: 4 years</p> <p>‘A’ saw a poster at his construction site and came to know about RPL program at one of the nearest skilling centre. He got to know that RPL can provide a certificate for his skills gained from work experience of 4 years in scaffolding occupation. He visited the skilling centre and got enrolled in the RPL program.</p>	<p>Candidate Persona</p> <p>Name: B</p> <p>Job Designation: IT Executive (Hardware)</p> <p>Job role under RPL Program: Advance Diploma in Hardware, Networking and Information Security (level 5)</p> <p>Age: 24</p> <p>Education: 12th Grade pass</p> <p>Experience: 4 years</p> <p>‘B’ saw an advertisement in on a social media platform and came to know about RPL program at one of the nearest IT skilling centre. He went to the skill centre and enrolled himself for the RPL program. He assessed himself to determine his approximate NSQF level.</p>	<p>Candidate Persona</p> <p>Name: C</p> <p>Job Designation: Assistant to head Mechanic</p> <p>Job role under RPL Program: Automobile repairing Mechanic (level 4, 5)</p> <p>Age: 25</p> <p>Education: 5th Grade pass</p> <p>Experience: 6 years</p> <p>‘C’ saw an advertisement in a local newspaper and came to know about RPL program at one of the nearest skilling centre. He went to the skill centre and got enrolled for the RPL program with the help of officer at skill centre. He got assessed by the assessor to determine his approximate NSQF level.</p>	<p>Candidate Persona</p> <p>Name: D</p> <p>Job Designation: Freelancer (Software Developer)</p> <p>Job role under RPL Program: PG-Diploma in Advanced Computing (Level 7)</p> <p>Age: 35</p> <p>Education: BCA</p> <p>Experience: 10 years</p> <p>Outstanding work achievement: ‘D’ has successfully delivered multiple projects for MNCs. ‘D’ came to know about the RPL program from one of his close friend. He applied for the RPL program by submitting every relevant details/documents of his achievement. The AB/ AA accepted the</p>

Stages	NCrF/ NSQF Level	Level 1-3.5	Level 4-6 (12 th with experience, UG-PG Pursuing)	Level 4-6 (without formal education)	Level 6.5-8 (PG and PhD)
		<p>After enrolment, he went through the RPL assessment process as described above. He was declared successful in the assessment and awarded with the RPL certificate of NCrF/ NSQF level 2.5 along with credits.</p> <p>Benefits achieved:</p> <ol style="list-style-type: none"> Now, 'A' can show-case his skills in form of a certificate provided by Government of India. This also clarified his further career progression. 'A' went to his employer where he was appointed as "Helper" and shown his RPL certificate of Assistant Scaffolder (NCrF/ NSQF level 2.5). The employer realised his actual skills and promoted him to Assistant Scaffolder. This also increased his salary. Thus, the RPL certificate upgraded the social and financial status of 'A'. 	<p>through the RPL assessment process as described above. He was declared successful in the assessment and awarded with the RPL certificate of "Advance Diploma in Hardware, Networking and Information Security (level 5)" along with the credits.</p> <p>Benefits achieved:</p> <ol style="list-style-type: none"> Now, 'B' can showcase his skills in form of a certificate provided by Government of India. This also provides roadmap for his further career progression. 'B' went to his employer where he was appointed as "IT Executive (Hardware)" and shown his RPL certificate of "Advance Diploma in Hardware, Networking and Information Security (level 5)". The employer realised his actual skills and upgraded him to Network Administrator. This also increased his salary. Thus, the RPL certificate upgraded the social and financial status of 'B'. 	<p>through the RPL assessment process as described above. He was declared successful in the assessment and awarded with the RPL certificate of Automobile Repairing Mechanic (level 4) along with the credits.</p> <p>Benefits achieved:</p> <ol style="list-style-type: none"> Now, 'C' can showcase his skills in form of a certificate provided by Government of India. This also clarified his further career progression. 'C' went to his employer where he was appointed as "Assistant to head Mechanic" and shown his RPL certificate of Automobile repairing Mechanic (level 4). The employer realised his actual skill and upgraded him to Automobile repairing Mechanic. This also increased his salary. Thus, the RPL certificate upgraded the social and financial status of 'C'. 	<p>application of 'D' and his application were sent to the Technical Review Committee of the IT-ITEs Awarding Body. After assessing the profile of 'D', the committee found him suitable for the RPL assessment subject to completion of an upskilling course on emerging technologies. Subsequently, 'D' undertook an upskilling course on DevOps. Then his updated profile was presented before the committee for the final review/ assessment. 'D' was declared successful and awarded with the RPL certificate and relevant credits.</p> <p>Benefits achieved:</p> <ol style="list-style-type: none"> Now, 'D' can showcase his higher skills in form of a certificate provided by Government of India. 'D' applied for the post of senior developer (IT) in one of the MNC for which he has earlier completed a project. He was appointed as "senior developer (IT)" with good salary package.
Flowchart		<p><u>Refer Annexure 1</u> <u>Flowchart no: 1</u></p>	<p><u>Refer Annexure 1</u> <u>Flowchart no: 2</u></p>	<p><u>Refer Annexure 1</u> <u>Flowchart no: 3</u></p>	<p><u>Refer Annexure 1</u> <u>Flowchart no: 4</u></p>

NCrF/ NSQF Level Stages	Level 1-3.5	Level 4-6 (12 th with experience, UG-PG Pursuing)	Level 4-6 (without formal education)	Level 6.5-8 (PG and PhD)
Important points to be Noted:				
<ol style="list-style-type: none"> 1. The application/ enrolment detail shall include a brief statement of the following information for each candidate: <ol style="list-style-type: none"> i. Name and pertinent personal information ii. Rationale for RPL certification iii. Supporting letters/ letter of recommendation. iv. Experience letter v. Outstanding service to the sector, industry, and/ or community if any 2. In case of the unavailability of the supporting documents such as experience certificate, the Awarding Body/ Assessment Agency may ask the candidate to self-declare his/her work experience in the form of an affidavit and conduct an aptitude test before allowing the candidate to sit for the RPL assessment. 3. The orientation program/ course shall include sensitization sessions on employability skills, career progression, domain skills, and familiarization with RPL program, assessment processes and methods. During this session, the candidates must be explained about the learning outcomes of the qualifications. 4. The Awarding body/ Assessment Agency shall provide methods and support to promote self-assessment among the candidates. 5. The assessment shall be conducted in a transparent and fair way ensuring that all the candidates get equal opportunities. 6. The Awarding Bodies may identify qualifications/ job roles on which online practical assessment could be possible and provide guidelines for conduct of the same in online mode. 7. For RPL, no formal entry qualifications would be insisted upon subject to the condition that the RPL assessment shall be conducted as per the detailed guidelines of NCVET. (Refer.: NCrF, Section 3.3.3, table: 6) 8. The methods of assessment are suggestive. The methods could be adopted depending on the sector/job role. 9. The detailed assessment process shall be followed as per the requirements specified in the NSQF aligned and approved qualification 10. The assessment report shall contain a detailed analysis of the performance of candidates on NOSs and PCs of the qualification. 11. To enhance the quality and credibility of RPL, capacity building programs shall be conducted at regular intervals by ABs, AAs & other stakeholders such as OEMs, Skill Universities, Higher Education Institutes, School boards, various ministries etc. 				

5. ROLE OF AWARDING BODY (AB)

5.1 Critical Primary Functions with regard to RPL Assessment

An Awarding Body (AB) is an entity, which is recognized by the NCVET to award certification to trainees/ learners for NSQF Aligned and Approved qualification by ensuring quality training and reliable assessments. The AB has an important role with regard to conduct of RPL Assessment and Certification which are enumerated below:

- a) Identifying and Listing of relevant Learning Outcomes of the qualification for the RPL assessments to be carried out
- b) Defining roles of accredited RPL advisor/counsellor (RPL advisor/counsellor is a practitioner/ individual who guides the candidate about the RPL procedure and requirements, and their suitability for an assessment).
- c) Enlistment of State/GOI/ Industry recognised/ decorated Master Craftsmen, Masters of Trade, Heritage/ Tradition Skill Masters, Skill Gurus, Ustads for specific skills
- d) Identification of various RPL delivery channels and establishing their credibility.
- e) On-boarding of NCVET recognised assessment agencies to ensure fair and reliable assessments through pre-defined norms and processes.
- f) Development of norms for training of specialized assessors for RPL programs as per the sector specifications.
- g) Empanelment of subject Matter Experts (SMEs), Industrial Experts, Master of trades, and Master Assessors, which shall be used for RPL qualification/ curriculum validation and assessment processes.
- h) Affiliation and accreditation of training partners for the implementation of RPL.
- i) Monitoring of RPL processes.
- j) Award RPL certification to the learners in NSQF aligned and approved qualification.
- k) Set up a system of redressing grievances.
- l) Progressively develop and enhance capacity to implement RPL in accordance with this policy and any specific requirements by NCVET

- m) Ensure that they have the necessary staff capacity to deliver quality RPL services and programmes
- n) Ensure effective planning and funding for RPL administrative and logistical systems to support all programmes and services
- o) Put systems and procedures in place to incentivise and support the registration and continuing professional development of RPL assessors

6. ROLE OF ASSESSMENT AGENCY (AA)

Assessment Agency (AA) is defined as an agency which tests or conducts examinations to assess whether a learner has met the requirements necessary to be competent and qualified with respect to a skill or qualification. Functions of an AA with respect to RPL assessment are as mentioned below:

- a) Develop RPL assessment strategy, Standard Operating Procedures (SOPs)/ checklists for question bank development, assessment analytics, roles and responsibilities of the assessors, proctors and SMEs, etc.
- b) Ensure availability of accessible standardized assessment tools across languages and learner groups.
- c) Ensure availability of Industrial Experts, Master of trade, Master Assessors, Assessors and proctors who are trained in delivering of RPL.
- d) Allocate appropriate Assessors (Industrial Experts/ Master of trade/ Master Assessors/ certified Assessors and proctors) to the RPL assessment batch.
- e) Conduct quality assured standardized RPL assessment and upload/ record the evidence and results.

6.1 Recognition of various types of Assessors for RPL

6.1.1 Certified Master Assessors, and Assessors of Assessment Agencies

Master Assessors, Assessors and proctors are the skilled professionals who are trained to assess RPL learners/ batches on the NSQF aligned and approved qualifications. They are recognized and certified by Awarding Bodies on the basis of pre-defined parameters by NCVET. Further details may be available in the ToA guidelines prepared by NCVET.

6.1.2 Industry Experts formally recognised by the Industry

An industry expert preferably is from within a particular industry, who possesses invaluable insight, expertise, and valuable information in their domain. They can be directly empanelled by the ABs/ AAs for the assessment of RPL batches. The services of these experts can be availed by paying them remuneration on either hourly basis or batch wise at the discretion of AB/ AA and as mutually agreed upon.

6.1.3 Assessor in Dual role ('Trainer as Assessor' or 'Assessor as Trainer')

Trainer as Assessor: In case of Awarding Bodies (dual categories) which can perform both training and assessments within their campus/ institution, the trainers/ instructors can also act as an assessor.

Assessor as Trainer: In some cases, an assessor can act as a Trainer as well. The assessor may not provide training on the full qualification, but they can provide training for orientation programs or for some NOS/ micro-credential based training.

Note: the various use-cases on the dual role of assessor are attached at Annexure-2.

6.2 Role of Assessors in Recognition of Prior Learning (RPL) of different types

- a) Assesses and evaluate Applicants/individual's RPL against the learning outcomes as defined.
- b) Ensures evidence with respect to authenticity, credibility, reliability and integrity.
- c) Ensures that applicant has met more than 70% of all the declared learning outcomes for direct RPL assessments
- d) Ensures that applicant presented has met the knowledge, skills and competency elements of the qualification.
- e) The assessor will score and grade the evidence in accordance with the scoring and grading mechanisms established for the qualification. If a qualification is described in unit standards and their specific outcomes, then the assessment criterion for those outcomes must be satisfied.

7. TYPES OF ASSESSMENTS OF KNOWLEDGE, SKILLS AND COMPETENCY

Method	Description
Testing of Theoretical knowledge through online/offline/ Blended mode (oral/ written tests, Multiple choice, subjective Qualifications, examination	The purpose of assessment of theoretical knowledge is to evaluate cognitive skills or measure achievement of learning outcomes and competence outcomes, and provide information for more effective evaluation. A number of methods can be used to assess the retention of theoretical knowledge following training. These can be paper based or part of the e-Learning programme.
Testing of Practical/ hands on skills/ Skill Demonstration	The described methods evaluate the candidates for their motor skills learnt from experiential learnings.
Job work, projects, assignments, role play, practical examinations	The methods assess the candidates for the effective application of theoretical and practical skills in the actual work conditions as apprentice, On-Job Training, projects, etc.
Skill demonstrations, product assessments and/ or simulations	Simulation provides a virtual environment similar to actual environment to demonstrate the necessary skills. This method can be useful for highlighting areas of relative strength and weakness and may be used to improve the curriculum to address missing components.
Group practical tests	This would test the teamwork ability of the candidate. This would evaluate the candidates on the various parameters of the group dynamics.
Oral viva-voce on Practical/ hands on skills	Oral viva-voce is an assessment conducted, in which a candidate provides their response to the given task in verbal mode (instead of writing). Under this method, the candidates can be asked to explain the concepts, methods, process, etc. associated to their practical/ hand on skills.
RPL in Higher Level Skills: 360-degree assessments	360-degree assessment is a performance management tool intended for employees to get multisource feedback about work performance and improvement areas. In a 360-degree evaluation, the person being reviewed receives feedback from people with whom he/she works. These reviews may come from peers, subordinates, direct reports, teammates, and even external parties, such as vendors and clients, called raters in the process.
Blended Assessment methods	This type of assessments is based on various learning patterns, which could be vocational, class room based, collaborative learning methods (online or offline). Various Assessments can be combined as needed to get a final outcome result. For example, LMS based Proctored content delivery tool with in-built continuous/ formative/summative assessment to check learning outcomes. These types of assessments rely on technological advances, which can include virtual labs etc.
Achievements/Awards based evaluation	In this type of assessment, an individual/candidate/learner is evaluated based on the long lasting contribution to the society, sector, industry etc. For example: An individual who has represented India at the international level competition and achieved gold/silver/bronze medal then the individual may be considered and evaluated for certain type of RPL assessment and certification.
Hackathon Based Assessments	Hackathons are intense, time-bound events where people collaborate in groups to solve significant challenges. Through the process, participants will generate innovative and practice-oriented ideas for authentic, sustainable assessment approaches to add to their Knowledge.
<i>Kindly refer to Annexure-3 for detailed methodology</i>	

Note:

1. The above list of assessment methods is suggestive in nature.
2. The assessment methods shall be carried out in Indian Languages as well

8. DELIVERY CHANNELS AND RECOMMENDED CENTRES/ VENUES FOR RPL ASSESSMENTS

8.1 Awarding Bodies (AB)/ AB's Affiliated Training Provider/ Centre

An individual can go to the Awarding Bodies/ Training centres (recognised by ABs) and request for RPL assessments available at the centres.

8.2 Workplace or workshop (for traditional/ indigenous `skills)

NEP 2020 emphasizes rich heritage of ancient and Indian eternal knowledge and promotes the nurturing of heritage skills and furthermore emphasizes on researching, enhancing and putting new uses through our education system. Recognition of Prior Learning (RPL) for various traditional (indigenous) skills/occupation is an integral approach to acknowledge and recognise the potential of artisans and craft persons paving the way for upskilling and mainstreaming them in formal sectors. RPL on demand for various traditional (indigenous) skills/ occupation can be very effective especially for those skills **which are on the verge of extinction**.

RPL for these traditional (indigenous) skills/ occupations need special consideration due to their peculiar nature. The following points may be considered:

- a) These skills use traditional hand tools.
- b) These skills usually take a long period to produce a product or complete a job as per the required quality.
- c) These skills are practiced only by few people (indigenous people)/ families.
- d) Typically, there is no formal learning pathway for these skills. These are passed on from one generation to another.
- e) Industrialization/ scaling of these skills are generally not possible.

Most of these skills require a special delivery channel for RPL assessment in which the RPL can take place at the residence of the worker/ worker's workshop.

The detailed information regarding traditional (indigenous) skills/ occupations and its assessment process is attached at Annexure 4.

8.3 RPL at Colleges/ HEIs/ Universities having vocational education/ skilling labs/ workshops facilities

Universities/Colleges form one of the most important delivery channels, which can conduct/ operate the RPL to recognise prior learning for admission and/ or credit equivalence. There may be some prospective students who would not be able to provide the necessary evidence to meet the college/ university's entry requirement (as per admission notice publication) for the particular course/ qualification, but they are able to provide substantial and relevant alternative evidence for their potential/competency to succeed in the course/ qualification. In these circumstances, RPL can be used to provide the relevant alternative evidence. Furthermore, RPL provision can be used by the Universities/Colleges to determine the potential of the students.

RPL also allows transition from training centres to education institutions and vice-versa, and increase educational choices and career opportunities.

8.4 Industrial Clusters where the tests can be conducted

It is recommended that assessments may be conducted on-site at the location where kamgars/employees are available/already working in large numbers in any specific sector, industry or traditional skills concerned. RPL in 'Skill Hub' initiatives can be considered under this delivery channel.

8.5 RPL at Centre of Excellence (COEs)

Centre of excellence for conducting RPL based assessments may be developed or identified and assessment to those may be provided by the NCVET recognised AB/AAs. The AB shall identify or develop COEs with Industry/HEIs, Industry bodies etc.

8.6 Place of employment/ on-site

This type of RPL evaluation is recommended to be carried out on site at the premises of the employers. One of the major challenges in this delivery channel modus operandi is that most of the kamgars/employees in many sectors may work as a daily wage worker. Employers have obvious constraints and are reluctant to allow their kamgars to go for RPL assessment/ upskilling training as it causes a financial loss to them. Therefore, for such cases, a provision of

‘Wage Compensation’ to the employers/ workers (kamgars) may be considered to motivate both kamgars and employers.

8.7 On demand Assessment through Aggregators (online/ offline)

This delivery channel provides opportunities to all those skill seekers who wish to take an online/ offline exam and be certified. This may also be offered as a fee-based program if the learners wish to be assessed and certified. This ideally should be offered from accredited/designated centres as per the NCVET guidelines.

8.8 RPL at Schools/ Skill Hubs having vocational education/ skilling labs (for the local workforce)

The concept of RPL may also be extended to the general education domain to create options for individuals to get assessed for a subject/ qualification at same or at a higher level, subject to meeting the competency levels and concerned regulatory compliances and clearing the requisite assessment. This shall effectively provide learner with options of Exam/ Assessment on Demand. NIOS is an example, which offers option of ‘Exam on Demand’ to learners who have completed requisite number of years of self-study/ learning for assessment for a particular educational grade. Similar models can be developed and adopted by other state school boards and CBSE etc. to provide RPL option in school education.

9. PROVISION OF RPL FOR PERSON WITH DISABILITY (PWD)/ DIVYANGJAN

The Rights of Persons with Disabilities Act, 2016 emphasizes for the inclusion of person with disability in all mainstream formal and non-formal vocational and skilling programmes. The concerned awarding bodies such as SCPwD, may create SOPs for carrying out the RPL assessment programs for the PwD Candidates.

10. INTEGRATING RPL WITH NCRF

Under the National Credit Framework (NCrF) every learning can be creditised subject to its successful assessment. The National Credit Framework (NCrF) also enables creditisation of experiential learning, based on the weightage for relevant experience and proficiency levels achieved, subject to successful assessment.

Each level of NCrF corresponds to certain credits and credit points that can be further utilized by the candidate as per the requirements of learner. Under the “Provision of the NCrF”, the assignment of credits and the credit levels are done on the basis of learning outcomes rather than on learning hours. The same principle may be applied to the RPL as under it the learners are assessed for their experiential learning outcomes against the standards (NOS) of the qualification. Thus, the assignment of credits and the credit levels under the RPL shall be similar to the those of the concerned qualification.

10.1 Assignment of credits as per National Credit Framework (NCrF) levels based on the Learning Outcomes (LOs) for which assessed.

Keeping in view the credit accumulation policy as per National Credit Framework (NCrF) Following principles underpin the creditisation of assessment related to RPL:

- a) RPL credit may be awarded for knowledge and skills acquired through experience. The length of time and years of experience are not calculated and assessed but it is the learning outcomes of the specific skills, competencies and knowledge acquired, that is assessed and credit bearing.
- b) RPL credits should only be awarded where the applicant/individual can demonstrate his/her ability to apply foundational (theoretical) and practical competence in various contexts.
- c) Credits are awarded only for demonstrated competence, and not for exclusive work experience.
- d) Credits must be awarded only for learning that is relevant to the content and learning outcomes of the learning programme for which the credit is applied subject to assessment.
- e) Credit should be awarded only for relevant levels of learning as determined in the qualification and by the relevant assessment and quality assurance process
- f) Appropriate subject matter/academic experts and assessors must make the determination of competence levels and of credit awards, when decisions are made regarding RPL assessment and certification.
- g) After successful assessment of the candidate through RPL, the credits accumulated by the learner will be the same as applicable for the total number of Notional Hours and NSQF Level for the particular job role/Qualification in which the learner has undergone RPL assessment.

10.2 Credit accumulation in Accredited Bank of Credits (ABC)

The NEP 2020 proposes to establish an ‘Academic Bank of Credit’ (ABC) which could digitally store the academic credits earned from recognized institutions so that the degrees can be awarded taking into account credits earned.

The NCfR provides for **creditisation of all learning and assignment, accumulation, storage, transfer & redemption of credits, subject to assessment**; removes distinction and establishes academic **equivalence** between vocational & general education; enables **mobility** within & between them, and its operationalising through the Academic Bank of Credits (ABC).

The Academic Bank of Credit shall be a repository of all credits earned by a student. These credits shall be accumulated and redeemable provided the credits accumulated are within the same assessment band. The credits accumulated shall have a validity/ expiry, which will be defined w.r.t. RPL.

10.3 Redemption / Transfer of Credits

The credits earned as part of RPL assessment will be deposited to student’s ABC account. After the accumulation of credits, a student can redeem these in order to get any academic degree based on the norms set by the regulatory body/ institution where the individual is planning to get a degree. It works on the principle of Multiple Entry-Multiple Exit (ME-ME) as well as “anytime learning, anywhere learning, and any level learning” as is emphasized in NEP 2020. For credit redemption, the process to be followed will be as per the Academic Bank Guidelines notified by UGC.

11. TRANSITIONING FROM RPL-RCL

The world of work is changing. The **3 Megatrends i.e. Globalization, technological progress and Demographic change are significantly altering the nature of work**. Digital transformation, Artificial Intelligence, automation and other trends are making this change as significant as the mechanization in prior generations of agriculture and manufacturing. the future of work is a projection of how work, workforce and the workplace will evolve in the years ahead. The growth of the gig economy has also resulted in an increase in self-employment which has further been reshaping the future of work.

Recognition of Continuous Learning (RCL) is a process of assessing and validating the skills and knowledge that an individual has acquired and updated through formal, non-formal or informal learning over a period. RCL aims to provide an opportunity for learners to demonstrate their continuous learning and development, and to receive recognition and certification of their updated competencies and achievements.

The establishment of a **strong institutional framework for the Recognition of Prior Learning (RPL) & Recognition of Continuous Learning (RCL) is an essential pillar** in smooth transition to the future of work which cannot be undermined.

RCL is an extension RPL. RCL focuses on the dynamic and evolving nature of learning and future of work rather than the static or fixed outcomes. RCL can be used for various purposes, such as:

- To update and renew the qualifications or certifications of learners in relation to the changing demands and standards of a sector or a profession
- To enhance and expand the skills and knowledge of learners in relation to the emerging trends and opportunities in a field or a domain
- To acknowledge and appreciate the lifelong learning efforts and achievements of learners
- To facilitate the career advancement and progression of learners

RCL can be conducted using various methods, such as:

- Online or offline courses, where learner complete modules or units that cover the latest developments and innovations in a subject or a skill
- Workshops or seminars, where learners participate in interactive sessions or activities that expose them to new ideas and practices in a field or a domain
- Projects or assignments, where learners apply their skills and knowledge to real-world problems or scenarios that challenge them to learn new things

- Surveys or quizzes, where learners answer questions or complete tasks that assess their current level of awareness and understanding of a topic or an issue
- Feedback or evaluation, where learners receive comments or ratings from experts or peers that indicate their strengths and areas for improvement

RCL can be integrated with RPL to provide a comprehensive and holistic assessment of the learner's competencies and achievements over time. RCL can also be linked with the ABC to enable learners to accumulate credits for their continuous learning and use them for further education or employment opportunities.

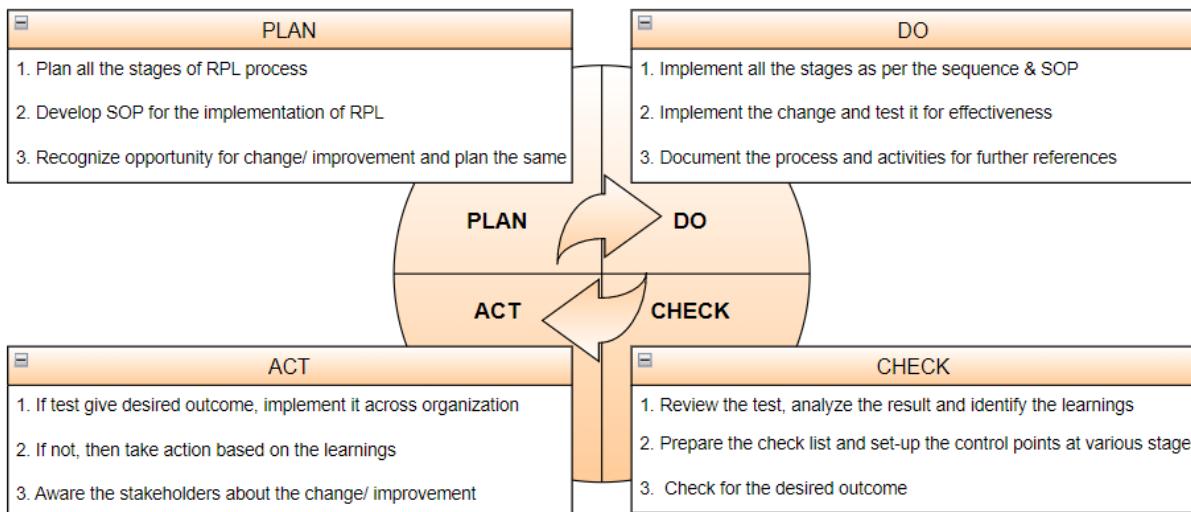
The Digital India initiative and *Karmayogi Bharat*. *Karmayogi Bharat* is a manifestation of **Recognizing of Continuous Learning (RCL)** with a vision to transform & make Indian civil services future ready through capacity building by establishing a robust digital ecosystem for enabling continuous anytime-anywhere learning.

12. QUALITY ASSURANCE AND QUALITY CONTROL (QA/QC)

12.1 Steps to ensure Quality Assurance

The Awarding Bodies/ Assessment Agencies are encouraged to adopt “Plan-do-check-act (PDCA) cycle” for the implementation of RPL assessment. A PDCA cycle is a four-step continuous looping process of planning, doing, checking (or studying), and acting. It is a framework that helps organisations to change and improve their processes. This method provides a simple and effective approach for solving problems and managing change. The model is useful for testing, enabling improvement measures on a small/ large scale before updating procedures and working practices.

This would assist the ABs/ AAs to frame an effective Standard Operating Procedure (SOP) for the implementation of RPL/ any other program. The model can be illustrated as below mentioned figure:



The RPL guidelines also prescribe recommendations for partner agencies/ entities working under their fold, to ensure quality in their operations too. NCVET will not directly control and monitor the partner agencies/ entities working with the AB. It will be the responsibility of the AB to ensure that the partner agencies/ entities adhere to the recommendations of the RPL guidelines. Such delegated regulations empower an AB to take punitive/ corrective action against partner agencies/ entities in cases of non-adherence to the RPL guidelines.

The AB/AA are to encourage teaching practices and approaches to RPL assessment that incorporates RPL as a component of flexible student-centred learning, and that staff development be made available to assist teaching staff in developing these practices and approaches.

There should be transparency in the payment system among various stakeholders (Training Partners/ Centres, Assessment Agencies, Awarding Bodies, Scheme sponsoring bodies/ agencies). The payment system should be

automated based on online and/ or offline evidence submission, and the turnaround time (TAT) should be fixed for every milestone.

Awarding Bodies/ Assessment Agencies should formalise a QA/ QC committee/department within their organisation to monitor the quality of delivery of RPL assessment.

13. MONITORING AND EVALUATION (THROUGH ONLINE/ PORTAL)

13.1 Process of Monitoring

NCVET shall monitor the RPL assessments as per the monitoring norms prescribed under the Guidelines for recognition of Awarding Bodies and Assessment Agency.

NCVET shall undertake quarterly/annual performance reviews of RPL assessment methodologies adopted by Awarding Bodies/Assessment Agencies. The quality checks will be carried out for each Awarding Bodies/Assessment Agencies. NCVET may also opt for a site visit as part of review process. The council may also ask for any information pertaining to RPL.

The Governance Process, including providing of video recordings of the assessments may be included in the process of monitoring which may further strengthen it.

13.2 Reporting Mechanism

The AB must maintain a documented policy containing a set of procedures, templates and checklists, which are in consonance with the NCVET guidelines, and such policy should be updated time to time. Recognized AB shall submit data on the Key Performance Indicators (KPIs) in a timely and accurate manner and any other data which may be asked from time to time, by the NCVET. The AB must establish and maintain a system of monitoring its third-party agencies and compliance reports must be submitted to NCVET as required by it.

14. CREATING A DEDICATED RPL DIGITAL PORTAL IN DUE COURSE TO SUPPORT

Today's education and learning scenario is rapidly changing and demanding. To provide access to information specific to RPL programs, a dedicated RPL Digital portal may be set up by concerned stakeholders as a way of providing users (i.e. Students/learners/applicants, trainers, assessors, proctors, facilitators) with information about the online/on-demand RPL facilities and features. Generally, in RPL, pre-assessment processes are done manually such as enrolment, mapping of learning outcomes, certification, etc. In order to automate such practices Skill India Digital (SID) shall incorporate certain provisions and provide a two-way interface for capturing demand for assessment through RPL, upskilling and all such related processes under the RPL programs. The provisions may be revised/changed from time to time in accordance with NCVET

The scope of SID may include:

- a. Option to appear for an assessment by self-enrolment.
- b. Functions to enable learners/applicant to select nearest test centres to give RPL assessment
- c. Functionality to choose a date and time for Pre-screening and orientation of their convenience and then to appear for the assessment.
- d. Listing of Learning Outcomes of the qualification for RPL assessments
- e. Assigning of assessors/proctors to learners/applicants based on the pre-defined criteria outlined by NCVET
- f. Various types of assessment facilities
- g. Real time assessment results and issuance of certificates
- h. Report generation and insightful analytics
- i. Feedback mechanism and grievance redressal

15. PROCESS FOR MODIFICATION/ UP-DATION OF GUIDELINES FROM TIME TO TIME

NCVET shall designate ownership of the guidelines to a consultant/ official/ team/ committee. The owner of the guidelines shall be given responsibility to make a record of all the challenges/ difficulties which would be faced during the implementation of the policy. Subsequently, these challenges/ difficulties shall be evaluated and a possible solution shall be provided with the approval of the Chairperson, NCVET.

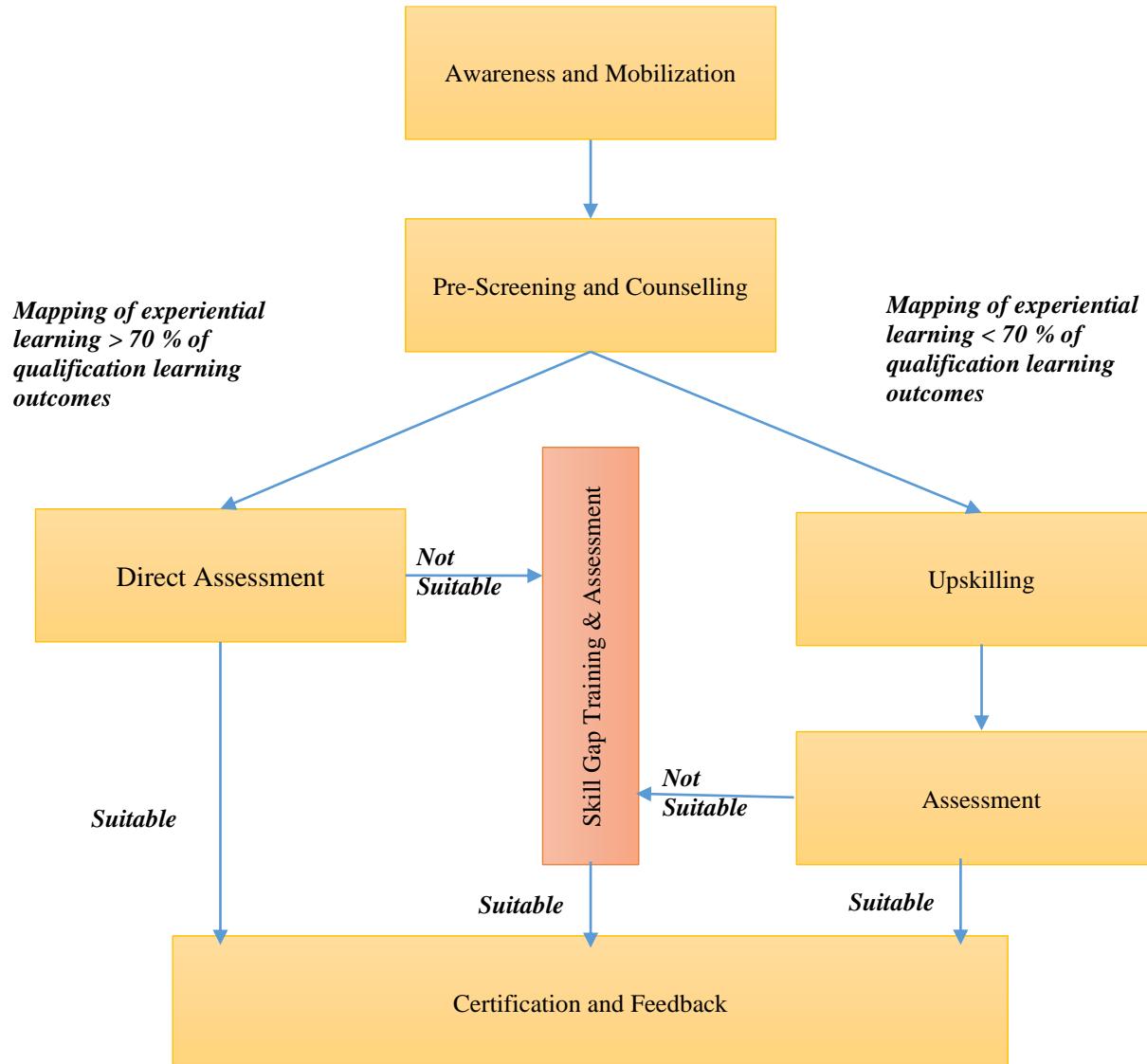
All notifications required to be issued under the Guidelines to be issued with the approval of the Chairperson, NCVET. Urgent/ Minor modification required to be issued with the approval of the Chairperson, NCVET and to be got approved post facto by the Council. Interpretation of the Council regarding any of the provisions of the guidelines shall be final.

COL. SANTOSH KUMAR, Secy.

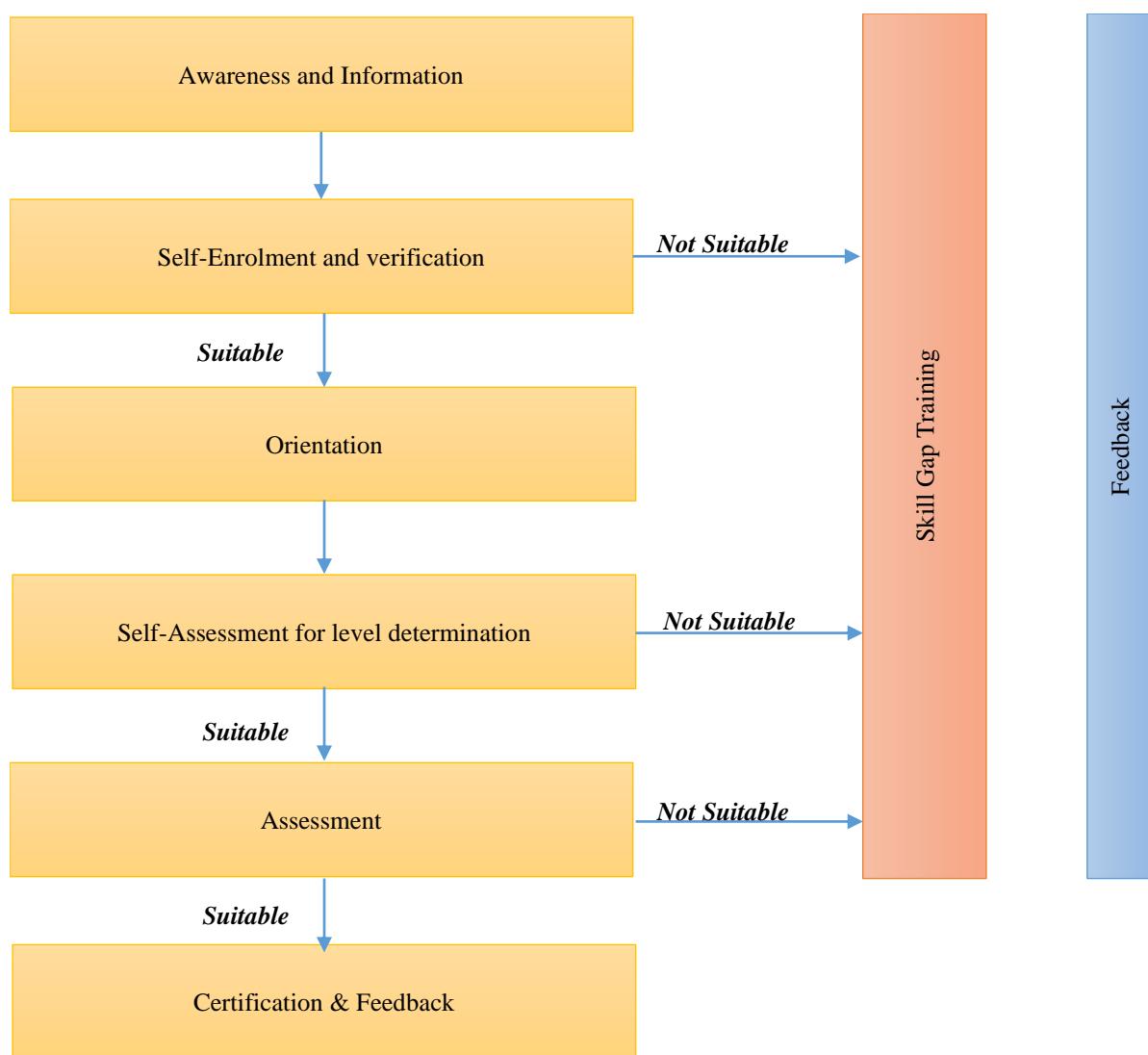
[ADVT.-III/4/Exty./189/2024-25]

ANNEXURE – 1: RPL PROCESS FLOWCHART

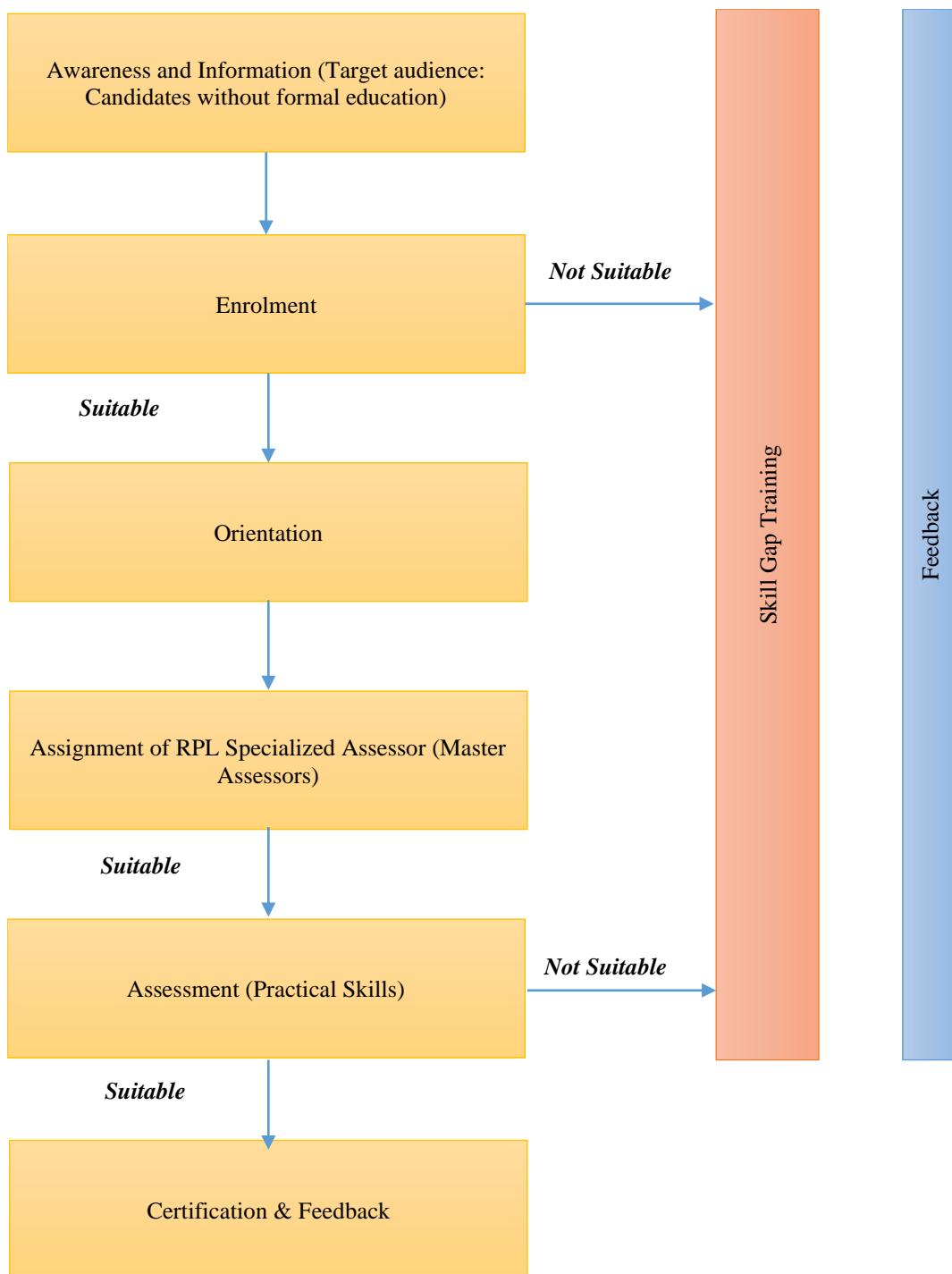
Flowchart 1: RPL Process for NCrF/ NSQF level 1 to level 3.5



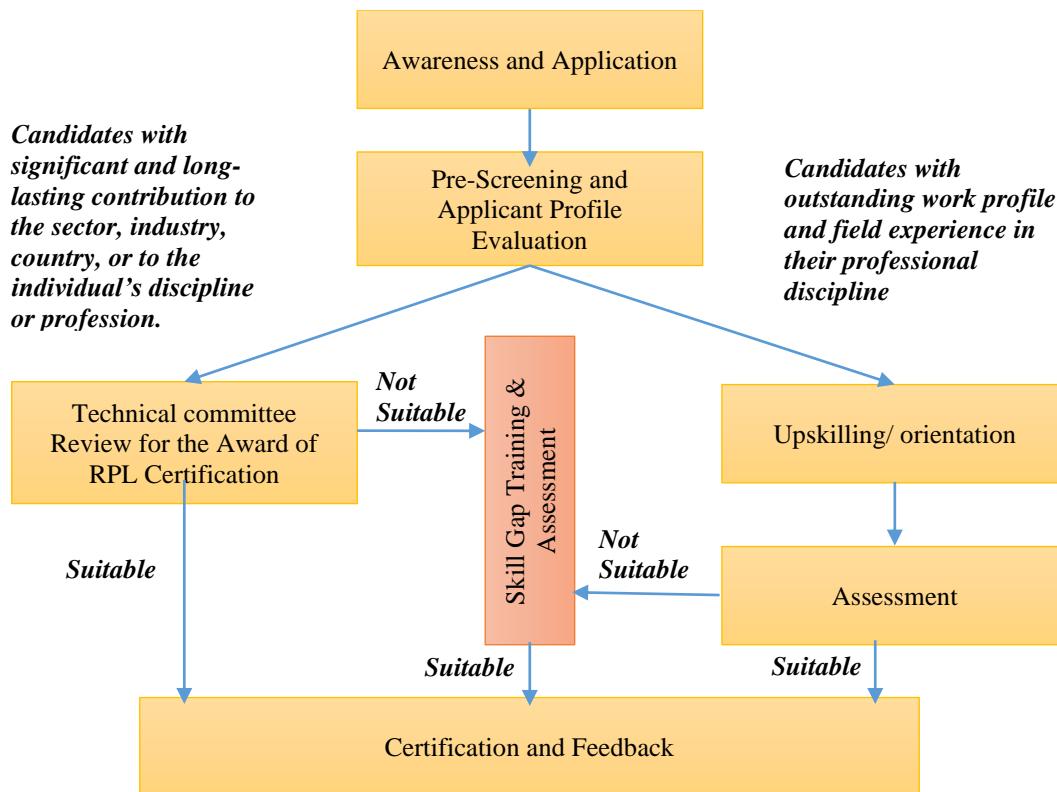
Flowchart 2: RPL Process for NCrF/ NSQF level 4 to level 6 (12th With Exp, UG, PG pursuing)



Flowchart 3: RPL Process for NCrF/ NSQF level 4, 4.5, 5, 5.5, 6 (Without Formal education)



Flowchart 4: RPL Process for NCrF/ NSQF level 6.5 to 8 (at PG and PHD level)



ANNEXURE – 2: THE VARIOUS USE-CASE ON THE DUAL ROLE OF ASSESSOR

Sl. No.	Use-Case (Trainers as Assessors)
1.	Trainers* at ITI can assess the candidates.
2.	Trainers* at Training centres operated by defence forces
3.	Trainers* at Training centres operated by Skill Universities
4.	Trainers/ expert/ practitioner imparting traditional skills may also conduct assessment.
5.	Teachers*/ Trainers* can conduct both training and assessment
6.	Master of trade/ Master craftsmen can conduct both training and assessment
7.	Industrial Experts can conduct both training and assessment
8.	'Professor of Practice' can conduct both training and assessment
9.	

(*subject to the availability of NSQF certification on both trainer and assessor qualifications.)

Sl. No.	Use-Case (Assessors as Trainers)
1.	Assessor performing RPL assessment may act as a trainer and provide training on orientation course, NOS or micro-credential based course, etc.

ANNEXURE – 3: HACKATHON BASED ASSESSMENTS

Hackathon Based Assessments

Hackathon provides a platform and encourages students to brainstorm, pitch concepts, form teams, plan projects and develop prototypes. The creativity, teamwork and problem solving unleashed in a short period of time through collaborative projects at hackathons often stimulates participants to engage more deeply in their professions and

academic interests. While hackathons have gained popularity outside of classroom learning environments, they can also add rich layers of interactions to existing class activities. Below mentioned is the process flow for conducting Hackathon based assessments.

- a. In this type of RPL the Organization will register for Hackathon based RPL (to be conducted either internally or externally).
- b. Submission of a Problem statement that may have cross sectoral and/or multi sectoral NOSs/Skills
- c. Hackathon to be aligned with standards (QP/NOS) created by AB, AB needs to be informed and approval needs to be taken.
- d. AB to validate the alignment of problem statement with QP/NOS
- e. Selection of Online or Offline mode by Delivery Partners (Academic Institutes/Organizations/ Training Partners etc.)
- f. Awareness and Mobilization of the Hackathon through suitable channels by Delivery partners (Project Implementation Agencies/organizations/institutes etc.)
- g. Hackathon Enrolment – To be reported to AB if Hackathon is approved by AB
- h. Hackathon Execution as per organization's process and requirement.
- i. Final result/score card of all participants to be shared with AB, only applicable if hackathon is approved by AB.
- j. Joint Certification, if organization/institutes desire so, only for Hackathons that are approved by AB

ANNEXURE - 4: TRADITIONAL (INDIGENOUS) SKILLS/ OCCUPATIONS AND ITS ASSESSMENT PROCESS

List of Indian Traditional Crafts/ Skills:

I. List of Indian Traditional Crafts/ Skills:

Sl. No.	Indian Traditional Crafts/ Skills	Examples
1.	Wooden work	<ul style="list-style-type: none"> • walnut wood carving, Pinjrakari & Khatumband in Kashmir • woodwork of Dharamshala • Kasta Kari of Goa • Lacquered wooden toys
2.	Stone Masonry	<ul style="list-style-type: none"> • Renowned craftsmanship of the Silavat communities of mason near Thar district. • Rubble masonry work
3.	Traditional Painting	<ul style="list-style-type: none"> • Warli paintings of Maharashtra • Rajasthani wall painting • wall and floor painters of Madhubani in Bihar • Pichhwai temple hangings • paintings in the Mithila region of Bihar • cloth paintings of Rajasthan • Mandala art • Chitrakathi & Ganjifa painting
4.	Metal Work	<ul style="list-style-type: none"> • traditional copperware of Kashmir • indigenous metalwork of Ladakh • Tibetan metalwork • Thattar ka Kaam- sheet metal work of Kullu • brassware of Moradabad • silver wares, damascening and metal engraving of Udaipur • Combination of ubharnaqqashi or repoussé with jaal ka kaam or openwork of Lucknow
5.	Textile	<ul style="list-style-type: none"> • Kashmir – Pashmina • HP – Kullu Shawls • UK- Panchachuli weave • Punjab/ Haryana – Phulkari, Panja Weave • Rajasthan – Shisha • Gujarat – Bandhani • Maharashtra – Paithani • Goa – Kunbi

		<ul style="list-style-type: none"> • Karnataka – Mysore Silk • Kerala – Kasavu • Tamil Nadu – Kanjeevaram Silk • Bihar – Bhagalpuri Silk • Orissa – Sambalpuri Saree • Nagaland – Naga Shawls
6.	Pottery	<ul style="list-style-type: none"> • Handmade pottery – bowls, jars, vessels – in various colours. • Khurja pottery, UP – Also known as ceramic city • Black Clay pottery - UP • Rajasthan's Molela - murthikala • West Bengal – Terracotta Pottery • Gujarat – Khavda pottery • Karnataka – Bidriware
7.	Papier-Mache (Paper Pulp)	<ul style="list-style-type: none"> • craft of shaping and molding products from paper pulp • highly sophisticated papier-mâché tradition of the Kashmir Valley •
8.	Carpet Weaving	<ul style="list-style-type: none"> • The main carpet-producing areas of India are Srinagar in Kashmir, Jaipur in Rajasthan, Amritsar in Punjab, Mirzapur, and Agra in Uttar Pradesh. • Kashmir is most famous for hand-knotted and wool silk rugs • Nakaash is the person who designs the carpet, a kalimba is a weaver and the ranger is the person who dyes the carpet.
9.	Traditional Dance	<ul style="list-style-type: none"> • Bharatanatyam is a classical dance from the South Indian state of Tamil Nadu • Kathakali is a highly stylized classical dance-drama form, which originated from Kerala. • Kathak (Northern India) • Kuchipudi (Andhra Pradesh) • Odissi (Odisha) • Sattriya (Assam) • Manipuri (Manipur) • Mohiniyattam (Kerala) • Folk and tribal dance forms (Garba, Bhangra & Giddha, Lavani, Ghoomar, etc.)
10.	Forest produce harvesting & value addition	
11.	Bamboo crafts	
12.	Culinary	
13.	Food processing	

II. Some of the Government Schemes for empowering Indian traditional handicrafts and artisans

Sl. No.	Name of Scheme/ program	Description
1.	Ambedkar Hastshilp Vikas Yojna	<ul style="list-style-type: none"> • the program enables community empowerment to mobilise artisans into self-help groups. • Under the design and technology upgradation subsection, a 25-day workshop is conducted to develop new prototypes to suit the tastes and preferences of contemporary markets, using the traditional skill of artisans, and introduce new techniques and technologies for enhanced production. • It provides support in the form of an integrated design and technology development project, assistance to exporters and entrepreneurs for design prototypes, and commercial market intelligence. • Also provides support in human resource development, infrastructure and technology support, healthcare, and more.

2.	Mega cluster scheme	<ul style="list-style-type: none"> The program follows a mega cluster-based approach in scaling up infrastructural and production chains at handicraft centers that have remained unorganized and have not kept up with modernization and other developments. The objectives include generating employment and improving living standards for existing artisans.
3.	Marketing support and services scheme	<ul style="list-style-type: none"> Conduct craft awareness and demonstration programmes provides interventions for domestic marketing events to artisans. Assistance is also provided for hiring built-up space for events organised by other institutions. Also assistance provided for compliance, social, and welfare needs for artisans Assistance in publicity and brand promotion
4.	Research and development scheme	<ul style="list-style-type: none"> To generate feedback on economic, social, aesthetic, and promotional aspects of various crafts and artisans in the sector. Surveys and studies are conducted on specific crafts on which enough information is not easily available
5.	USTTAD (Upgrading the Skills and Training in Traditional Arts/ Crafts for Development)	<ul style="list-style-type: none"> To build the capacity of master craftsmen/artisans and train the young generation through master craftsmen/artisans for traditional arts/crafts. Set up standards of identified arts/crafts and their documentation. To showcase traditional arts & crafts skills including culinary skills through exhibitions under the banner of Hunar Haat, which will also provide a platform for business opportunities and market linkages. To preserve the rich heritage of the traditional arts and crafts of minorities. To establish linkages of traditional skills with the global market. To improve the employability of existing workers, school dropouts, etc. To generate means of better livelihood for marginalized minorities and bring them in the mainstream. To enable minorities to avail opportunities in the growing market. To ensure the dignity of labor. Design development and Research in traditional arts/crafts.

III. Overall Challenges

- Limited Awareness about Current Market Trends
- No systematic Research and Development for New Product Development
- lacking global appeal
- Unprofessional Image - leads to inability to attract Corporate Finance
- Irregular and volatile nature of demand for the products
- Lack of infrastructural facilities
- Limited use of machines & technology increases lead time, reduces quantity of production and increases prices
- Lack of key information inputs like distribution network, market potential, competitive landscape etc.
- Lack of continuous source of good quality raw materials
- Family run units without professional management
- Low education and poor economic background of the artisans

1. Complacent & egoistic attitude of the craftsmen prohibits them from accepting feedback & developing new products
- m. Lack of Branding leads to Poor Product Image and thereby reduces scope of charging premium prices

IV. Challenges in skilling/ training/ assessment for the traditional skills/ occupations

- a. Identification of job roles/ occupation as most of them are from unorganized sector.
- b. Estimation of number of workforce involved in the particular traditional job role/ occupation.
- c. Non-availability of qualifications/ courses for the traditional skills in the formal education system.
- d. Mobilization of candidate for the training, as most of traditional skills/ occupations is non-aspirational.
- e. Lack of infrastructure for the skilling activities (training and assessments)
- f. Lack of trainers/ assessors for the traditional skills.

V. Strategy for imparting skill training/ assessment for traditional skills

- a. Identification of traditional skilled-based clusters.
- b. Occupational and functional analysis for the identification of the job roles and development of the NOSs/ qualifications. The NOS/ qualifications shall be designed in a manner to preserve traditional arts/ crafts by mixing the traditional with modern ideas/ technologies/ methods and making the artisan more employment ready under the same traditional craft.
- c. Development of upskilling/ reskilling NOSs to make artisans understand about customer demand, and development of customer/market for their product.
- d. Identification and mobilization of potential candidates for skilling/ assessment.
- e. Sensitizing the artisans/ candidates on the history, ideology and relevance of a craft.
- f. Mapping the learning outcomes of the NOS/ qualification with the competencies of the candidates/ artisans, and determining their NCrF/ NSQC level. Based on the tentative NCrF/ NSQC level, the RPL assessment of the candidate/ artisan shall be conducted (refer RPL guidelines, section 4, for detailed process).

VI. Assessor engaged for the assessment for traditional skills

The Master Trainers/ Master Assessors who are well known Master Craftsmen/ Artisans in the selected field of traditional art/ craft shall be engaged for the assessment of traditional skills. The National/ State Awardee Master Craftsmen/ Artisans, and National Merit Certificate Holders are to be given preference as assessors.