



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-04072024-255162  
CG-DL-E-04072024-255162

असाधारण  
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4  
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित  
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 478]  
No. 478]

नई दिल्ली, मंगलवार, जुलाई 2, 2024/आषाढ 11, 1946  
NEW DELHI, TUESDAY, JULY 2, 2024/ASHADHA 11, 1946

## राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण परिषद्

### अधिसूचना

नई दिल्ली, 27 मार्च, 2024

मूल्यांकनकर्ताओं के प्रशिक्षण (टीओए) के लिए दिशानिर्देश

फा. सं. : 42001/04/2023/एनसीवीईटी .—

#### 1. प्रस्तावना

- I. राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण परिषद् (एनसीवीईटी) को कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्रालय (एमएसडीई) द्वारा दिनांक 05 दिसंबर, 2018 की राजपत्र अधिसूचना सं. एसडी17/113/2017-ई एंड पीडब्ल्यू के तहत अधिसूचित किया गया है। एनसीवीईटी एक व्यापक कौशल नियामक के रूप में कार्य करती है, जो व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण दीर्घकालिक और अल्पकालिक, दोनों में शामिल निकायों के कामकाज तथा ऐसे निकायों के कामकाज के लिए न्यूनतम मानकों को विनियमित करती है। एनसीवीईटी अनेक हितधारकों को शामिल करते हुए, खंडित नियामक प्रणालियों को एकीकृत करने और समग्र व्यावसायिक प्रशिक्षण वेल्यू चेन में गुणवत्ता आश्वासन प्रदान करने का प्रयास करती है, जिसके मजबूत परिणाम हासिल होते हैं।
- II. मूल्यांकन कौशल व्यवस्था का एक आवश्यक और बहुत ही महत्वपूर्ण घटक है। निष्पक्ष और पारदर्शी मूल्यांकन से प्रशिक्षण की विश्वसनीयता सुनिश्चित होती है और पूरी प्रक्रिया को मान्य करने के लिए शिक्षण की कार्यनीतियों की

निगरानी होती है। मूल्यांकनकर्ता एक परादर्शी और निष्पक्ष मूल्यांकन पर नजर रखता है, और मूल्यांकन की रिपोर्ट ऐसी होनी चाहिए कि सक्षम प्राधिकारी स्पष्ट रूप से अपना निर्णय ले सकें कि क्या न्यूनतम मानकों की अपक्षाओं को पूरा किया गया है या नहीं। वास्तव में गुणवत्तापरक मूल्यांकन सीधे तौर पर एक शिक्षार्थी की रोजगार की संभावनाओं को प्रभावित करता है।

- III. मूल्यांकनकर्ता पूरी कौशल मूल्यांकन की प्रक्रिया में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है और यह सुनिश्चित करना भी मूल्यांकनकर्ता का कार्य है कि प्रशिक्षु अपनी अर्हताओं को प्राप्त करने के लिए आवश्यक व्यावसायिक मानकों को पूरा करते हैं। मूल्यांकन की गुणवत्ता बड़े पैमाने पर क्षेत्र (डोमेन) के ज्ञान और मूल्यांकनकर्ता की संबंधित प्रणालियों और प्रक्रियाओं की जानकारी से संबद्ध हो सकती है। एक मूल्यांकनकर्ता, महाविद्यालय, विद्यालय, प्रशिक्षण केन्द्र या कार्यस्थल के भीतर व्यावसायिक अर्हता के लिए काम करने वाले छात्रों की सहायता और मूल्यांकन करता है।
- IV. मूल्यांकन के अत्यधिक महत्व को पहचानते हुए, एनसीवीईटी मूल्यांकनकर्ताओं के प्रशिक्षण के लिए मूल्यांकनकर्ताओं से प्रशिक्षण दिशानिर्देशों के माध्यम से मूल्यांकनकर्ता के प्रशिक्षण को विनियमित और मानकीकृत करने का प्रयास करती है। मूल्यांकनकर्ताओं का प्रशिक्षण (टीओए) व्यावसायिकों और उद्योग विशेषज्ञों के लिए एक विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम है, जो एसएसक्यूएफ के साथ संरेखित किसी दिए गए पाठ्यक्रम या रोजगार की भूमिका के लिए छात्रों के अर्हता आधारित मूल्यांकन को पूरा करने के लिए व्यावसायिक कौशल क्षेत्र में मूल्यांकनकर्ताओं के रूप में कार्य कर सकते हैं।

### 1.1 वर्तमान स्थिति

- i. मूल्यांकनकर्ताओं का प्रशिक्षण (टीओए) भारतीय कौशल व्यवस्था का एक महत्वपूर्ण भाग है। भारत सरकार पिछले कुछ वर्षों से भारतीय कौशल व्यवस्था के विकास के लिए सक्रिय रूप से कार्य कर रही है। दिनांक 15 जुलाई, 2015 को, कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्रालय (एमएसडीई), भारत सरकार ने रोजगार के लिए अग्रणी विभिन्न क्षेत्रों में भारत में कुशल कार्यबल को प्रशिक्षित करने और तैयार करने के लिए “कौशल भारत” मिशन शुरू किया था, लेकिन अभी भी ऐसे सक्षम मूल्यांकनकर्ताओं की भारी कमी है, जो श्रमिकों/ व्यक्तियों के कौशलों की परख/ मूल्यांकन कर सकें।
- ii. अतः प्रमाणित मूल्यांकनकर्ताओं की जरूरत पूरी करने के लिए निम्नलिखित के द्वारा समूचे भारत में मूल्यांकनकर्ताओं का प्रशिक्षण आयोजित किया जा रहा है :
  - क) प्रशिक्षण महानिदेशालय (डीजीटी) के अंतर्गत राष्ट्रीय कौशल प्रशिक्षण संस्थान,
  - ख) अवार्डिंग निकाय/ क्षेत्र कौशल परिषदें (एसएससी),
  - ग) कौशल विश्वविद्यालय, और
  - घ) निजी प्रशिक्षण प्रदाता
- iii. टीओए प्रक्रिया से गुणवत्ता केंद्रित मूल्यांकन प्रक्रिया तैयार की गई है। इसने हमें विभिन्न कार्य भूमिकाओं का मूल्यांकन करने के लिए उद्योगों/ शिक्षाविदों से सबसे उपयुक्त अभ्यर्थी की पहचान करने में सक्षम बनाया है। इसके अतिरिक्त, इससे विभिन्न रोजगार भूमिकाओं में प्रमाणित मूल्यांकनकर्ताओं का एक पूल तैयार करने में सहायता मिली है। टीओए प्रक्रिया भारत के कौशल विकास के प्रयासों का एक अभिन्न अंग है और इससे देश, इस दिशा में काफी प्रगति करने में सक्षम हुआ है।

### 1.2 विभिन्न प्रकार की अर्हताओं के लिए टीओए

#### 1.2.1 दीर्घ अवधि के प्रशिक्षण (एलटीटी) के संबंध में अर्हताओं के लिए टीओए

- क. “दीर्घ अवधि का प्रशिक्षण (एलटीटी)” शब्द से तात्पर्य एक प्रबंधकीय, वैज्ञानिक या तकनीकी प्रकृति के पूर्णकालिक या अंशकालिक प्रशिक्षण से हैं, जो 01 वर्ष अथवा 01 वर्ष से अधिक

समय तक चलते हैं (अर्थात् 1200 घंटे या 1200 घंटे से अधिक)। टीओए को एलटीटी के रूप में प्रदान किया जाएगा और इसे मूल्यांकनकर्ता प्रशिक्षण कार्यक्रम के रूप में कहा जा सकता है। इस प्रकार के प्रशिक्षण कार्यक्रम में मूल्यांकनकर्ता/ शिक्षार्थी क्षेत्रगत (डोमेन) कौशल और शैक्षणिक कौशल दोनों पर व्यापक प्रशिक्षण प्राप्त करते हैं। उन्हें उद्योग द्वारा आवश्यक कुशल कार्यबल का मूल्यांकन करने के लिए तैयार किया जाता है। इस प्रकार का प्रशिक्षण मुख्य रूप से अवार्डिंग निकाय/ दोहरी श्रेणियों तथा मूल्यांकन एजेंसी के मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा प्राप्त किया जाता है।

- ख. टीओए प्रक्रिया में प्रशिक्षण पूर्व मूल्यांकन क्रियाकलाप और प्रशिक्षण के बाद के मूल्यांकन क्रियाकलाप शामिल होंगे। प्रशिक्षण से पहले प्रत्येक प्रशिक्षु के लिए सर्वोत्तम प्रशिक्षण कार्यक्रम निर्धारित करने के लिए प्रशिक्षुओं के वर्तमान कौशल स्तर का मूल्यांकन किया जाता है। प्रशिक्षण के दौरान, प्रशिक्षुओं के प्रदर्शन को मापने और ऐसे क्षेत्रों की पहचान करने के लिए मूल्यांकन किया जाता है, जिनमें कि वे सुधार ला सकते हैं। अंत में, प्रशिक्षण पूरा हो जाने के बाद, प्रमाणित मूल्यांकनकर्ता शिक्षार्थियों का मूल्यांकन करता है और उनके प्रदर्शन पर फीडबैक प्रदान करता है। टीओए से शिक्षार्थियों की क्षमता और भारत में प्रशिक्षण कार्यक्रमों की गुणवत्ता सुनिश्चित होती है। उदाहरण के लिए, शिल्प अनुदेशक प्रशिक्षण योजना (सीआईटीएस) एलटीटी में एक प्रकार का टीओए है, जो प्रशिक्षण महानिदेशालय (डीजीटी) द्वारा आयोजित किया जाता है।

### 1.2.2. अल्प अवधि के प्रशिक्षण (एसटीटी) के संबंध में अर्हताओं के लिए टीओए

- क. विभिन्न क्षेत्रों में तेजी से प्रौद्योगिकीय नवोन्मेषों के बढ़ने से आर्थिक प्रणालियों का तेजी से विकास हुआ है। इन परिवर्तनों के साथ ही, कौशल सेटों में बाधा आ रही है और प्रशिक्षण तथा वितरण के तरीके भी तेजी से विकसित हो रहे हैं। इन बदलावों से आई चुनौतियों और हितधारकों तथा अंतिम लाभार्थियों द्वारा नवीन कौशल प्रशिक्षण के लिए बढ़ती संभावनाओं को दूर करने के लिए ऐसे एसटीटी पाठ्यक्रमों का विकास किया गया है, जो 01 वर्ष से कम (1200 शिक्षण के घंटे) अवधि के हैं।
- ख. इन एसटीटी बैचों का मूल्यांकन करने के लिए, मूल्यांकनकर्ताओं को आवश्यक अर्हता रखने वाले क्षेत्र के विशेषज्ञों से एक पूल से पूर्व मूल्यांकन करने के बाद हायर किया जा सकता है और उन्हें टीओए कार्यक्रमों के माध्यम से क्षेत्र (डोमेन) और शैक्षणिक (पेडागोगिकल) कौशलों पर प्रशिक्षण प्रदान किया जा सकता है। इस कार्यक्रम का उद्देश्य शिक्षार्थियों/ अभ्यर्थियों/ मूल्यांकनकर्ता प्रशिक्षुओं को मूल्यांकन प्रक्रिया और शैक्षणिक कौशल की ओर उन्मुख करना है।

### 1.2.3 राष्ट्रीय व्यावसायिक मानक (एनओएस) और माइक्रोक्रेडेंशियल के संबंध में अर्हताओं के लिए टीओए

- क. तेजी से नवोन्मेष में वृद्धि होने से नियमित आधार पर कौशलों में उन्नयन किए जाने की मांग की गई है। ऐसा कौशल उन्नयन या पुनः कौशल प्रशिक्षण कार्यक्रमों के द्वारा किया जा सकता है। एनसीवीईटी ने कौशल उन्नयन और पुनः कौशल की सुविधा के लिए स्टैंडअलोन एनओएस/ माइक्रोक्रेडेंशियल को अनुमोदन प्रदान करना आरंभ कर दिया है।
- ख. इन स्टैंडअलोन/ एनओएस/ माइक्रोक्रेडेंशियल का मूल्यांकन करने के लिए प्रासंगिक ज्ञान/ अर्हता रखने वाले मौजूदा मूल्यांकनकर्ता एनओएस/ माइक्रोक्रेडेंशियल के आधार पर टीओए कार्यक्रमों में भाग लेकर उन्हें अपग्रेड कर सकते हैं।

## 1.3. चुनौतियां

- i. मूल्यांकनकर्ता के रूप में कार्य करने वाले विषय विशेषज्ञ विभिन्न पृष्ठभूमि और अनुभव से आते हैं। मूल्यांकन क्रियाकलापों को एकरूपता के साथ पूरा करने के लिए कौशल मूल्यांकन से संबद्ध मानकों, कार्यप्रणाली और प्रक्रियाओं पर उन्हें प्रशिक्षित करना और प्रमाणित करना अनिवार्य है।

- ii. वर्तमान में, मूल्यांकनकर्ताओं के प्रशिक्षण के संबंध में, कार्य प्रणाली, प्रविधि प्रयोज्यता-शैक्षणिक कौशल, पुनर्मूल्यांकन अवधि, अनिवार्य एनओएस और वित्तीय के लिए कोई निर्धारित दिशानिर्देश नहीं है। यह गुणवत्ता प्रशिक्षण और मूल्यांकन प्रक्रियाओं को सुनिश्चित करने के लिए राष्ट्रव्यापी रूप से अनुपालन की जाने वाली कार्यप्रणाली को मानकीकृत किए जाने की जरूरत को दर्शाता है।

#### 1.4. आवश्यकता

- i. इन दिशानिर्देशों का उद्देश्य, एक मजबूत मानकीकृत और मापनीय मॉडल बनाना और कौशल व्यवस्था में अपर्याप्त रूप से प्रशिक्षित मूल्यांकनकर्ताओं की चिंताओं का समाधान करने के लिए मानक प्रचालन प्रक्रिया (एसओपी) प्रदान करना है।
- ii. मूल्यांकनकर्ताओं का प्रशिक्षण (टीओए) शिक्षाविदों व्यावसायिकों और उद्योग विशेषज्ञों के लिए एक विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम है जो एनएसक्यूएफ के साथ संरेखित की गई जॉब भूमिका या दिए गए पाठ्यक्रम के लिए शिक्षार्थियों/छात्रों के सक्षमता आधारित मूल्यांकन को पूरा करने के लिए व्यावसायिक कौशल क्षेत्र में मूल्यांकनकर्ताओं के रूप में काम कर सकते हैं।

#### 1.5 टीओए में एबी और एए की भूमिका

क्र. सं.	अवार्डिंग निकाय	मूल्यांकन एजेंसी
1	अवार्डिंग निकाय टीओए के लिए एनएसक्यूएफ संरेखित और अनुमोदित अर्हताओं के विकास के लिए जिम्मेदार हैं।	मूल्यांकन एजेंसियां टीओए के लिए संभावित अभ्यर्थियों की पहचान और चयन के लिए जिम्मेदार हैं।
2.	अवार्डिंग निकाय टीओए के आयोजन के लिए जिम्मेदार हैं	मूल्यांकन एजेंसियां संगत अर्हताओं के लिए प्रश्न बैंक तैयार करने के लिए जिम्मेदार हैं।
3.	अवार्डिंग निकाय उत्तीर्ण हुए अभ्यर्थियों के लिए मूल्यांकनों के बाद प्रमाणपत्र जारी करने के लिए जिम्मेदार हैं।	मूल्यांकन एजेंसियां प्रशिक्षण के बाद मूल्यांकनों को करने के लिए जिम्मेदार हैं।
4.	अवार्डिंग निकाय सुधार की संभावना के लिए मूल्यांकन के बाद अभ्यर्थियों के साथ फीडबैक साझा करने के लिए जिम्मेदार है।	मूल्यांकन एजेंसियों को यह सुनिश्चित करना होता है कि प्रमाणित मूल्यांकनकर्ताओं को तक्षशिला पोर्टल पर पंजीकृत किया गया है।

## 2. दिशानिर्देशों के उद्देश्य और दायरा

### 2.1. उद्देश्य

मूल्यांकनकर्ताओं का प्रशिक्षण कार्यक्रम में निम्नलिखित अपेक्षाओं को पूरा किया जाएगा :

- i. यह सुनिश्चित करना कि प्रत्येक मूल्यांकनकर्ता के पास कौशल वर्टिकल में बैंच का मूल्यांकन करने से पहले राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क (एनएसक्यूएफ) - संरेखित अर्हता/ राष्ट्रीय व्यावसायिक मानक (एनओएस)/ माइक्रोक्रेडेंशियल (एमसी) के संबंध में प्रमाणपत्र हो।
- ii. किसी भी एनएसक्यूएफ संरेखित पाठ्यक्रम का मूल्यांकन करने के लिए सही अभ्यर्थी या उपयुक्त व्यक्ति के सही प्रोफाइल की पहचान करना।
- iii. यह सुनिश्चित करना कि मूल्यांकनकर्ता मूल्यांकन की शैक्षणिक व्यवस्था को समझते हैं और संबद्ध शासन प्रक्रियाओं को भी समझते हैं।
- iv. अर्हता, एनओएस और एमसी के साथ संरेखित गुणवत्ता मूल्यांकन सुनिश्चित करना।

- v. यह सुनिश्चित करना कि आवश्यकता के अनुसार क्रास सेक्टरल या मल्टी स्किलिंग अर्हता का मूल्यांकन किया गया है।
- vi. यह सुनिश्चित करना कि मूल्यांकनकर्ता समय पर मूल्यांकन करते हैं।
- vii. कौशल व्यवस्था के सक्षम एनएसक्यूएफ प्रमाणित मूल्यांकनकर्ताओं का एक पूल बनाना

## 2.2. कार्यक्षेत्र

- i. दिशानिर्देश मूल्यांकनकर्ताओं के लिए आवश्यक पात्रता मापदंड और न्यूनतम अर्हता को परिभाषित करते हैं। इसमें छात्रों/ शिक्षार्थियों की प्रक्रियाओं, ज्ञान, परीक्षण और हैंडलिंग कौशल के संदर्भ में अपेक्षित प्रशिक्षण से संबंधित अपेक्षाओं को निर्दिष्ट किया गया है।
- ii. मूल्यांकनकर्ताओं से मूल्यांकन के मूल सिद्धांतों, अर्थात् निष्पक्षता, लचीलेपन, वैधता और विश्वसनीयता का पालन करने की अपेक्षा की जाती है और वह ऐसे मूल्यांकन उपकरणों को समझते हैं, जिनका कि मूल्यांकन के दौरान उनके द्वारा पालन की जाने वाली प्रक्रिया के भाग के रूप में प्रयोग होता है।

## 3. प्रॉक्टरों की भूमिका और उत्तरदायित्व

प्रॉक्टर तकनीकी रूप से सक्षम पर्यवेक्षक कार्यकारी होते हैं, जो प्रौद्योगिकी पर तैयारी और सहायता तथा प्रौद्योगिकी सक्षम अवसंरचना अपेक्षाओं को सुनिश्चित करके दस्तावेजी अपेक्षाओं को पूरा करके, मूल्यांकन का निरीक्षण करके और विसंगतियों के मामले में प्राधिकारियों को सचेत करके मूल्यांकन में भाग लेते हैं।

प्रॉक्टरों की उत्तरदायित्व इस प्रकार है :

- I. तकनीकी तैयारी: मूल्यांकन के लिए प्रौद्योगिकी प्रणालियों की तैयारी सुनिश्चित करने की जिम्मेदारी मूल्यांकनकर्ता की है। यदि मूल्यांकन कंप्यूटर प्रणाली/ टेबलेट पर किया जा रहा है, तो यह सुनिश्चित करना कि कंप्यूटर प्रणाली/ टेबलेट मूल्यांकन प्लेटफार्म के लिए संगत और कॉन्फिगर किए गए हैं।
- II. तकनीकी सहायता: मूल्यांकन के दौरान मूल्यांकन प्लेटफार्म में उत्पन्न होने वाली किसी भी समस्या या प्रश्न को डिबग करना और समस्या का निवारण करना प्रॉक्टर की जिम्मेदारी है।
- III. अभ्यार्थी सत्यापन: केवल वास्तविक अभ्यार्थी की भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए मूल्यांकन शुरू करने से पूर्व प्रॉक्टरों को पहचान सत्यापन के लिए अभ्यार्थियों की मूल सरकारी फोटो पहचान पत्र की जांच करनी चाहिए। कुछ मामलों में प्रॉक्टर को योजना दिशानिर्देशों में दिए गए निर्देशों के अनुसार, बायोमेट्रिक उपस्थिति या अन्य साधनों के माध्यम से अभ्यार्थियों की पात्रता जांचने की आवश्यकता पड़ सकती है।
- IV. निरीक्षण: प्रॉक्टर मूल्यांकन के आमंत्रण के लिए और यह सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार है कि मूल्यांकन के दौरान कोई कदाचार/ धोखाधड़ी नहीं है।
- V. उपस्थिति दर्ज करना: जब तक कि योजना दिशानिर्देशों में अन्यथा इंगित नहीं किया गया हो, प्रॉक्टरों को मूल्यांकनकर्ता/ प्रॉक्टर ऐप पर मूल्यांकन में सही तरीके से प्रदर्शित होने वाले सभी अभ्यार्थियों को चिन्हित करना आवश्यक है।
- VI. जियो-टैगिंग: प्रॉक्टरों को अनुपालन मापदंड के रूप में मूल्यांकनकर्ता/प्रॉक्टर ऐप पर मूल्यांकन के स्थान को जियोटैग करना चाहिए।
- VII. दस्तावेजीकरण: योजना के अनुसार दस्तावेजीकरण और अनुपालन संबंधी अपेक्षाओं को पूरा करने के लिए प्रॉक्टरों की आवश्यकता होती है।
- VIII. साक्ष्य संग्रहण: प्रॉक्टरों को आवश्यकता के अनुसार, फोटोग्राफ, वीडियो या किसी अन्य मीडिया को साक्ष्य के रूप में कैप्चर करना चाहिए। इसमें अवसंरचना की उपलब्धता, वीडियो रिकार्डिंग या व्यावहारिक कौशल मूल्यांकन, वाइवा की ऑडियो रिकार्डिंग, सैद्धांतिक परीक्षा के दौरान अनिर्ंतर छवियों आदि को शामिल किया जा सकता है।

#### 4. मूल्यांकनकर्ताओं की भूमिका और उत्तरदायित्व

मूल्यांकनकर्ता कौशल व्यवस्था के हितधारकों के रूप में प्रत्यक्ष रूप से मूल्यांकन करने और स्कोरिंग करने में शामिल हैं। वे प्रशिक्षकों/ शिक्षकों, प्रशिक्षण केंद्रों और मूल्यांकन एजेंसियों के साथ संपर्क करते हैं। उन्हें अवार्डिंग निकाय (एबी) द्वारा आयोजित एक टीओए कार्यक्रम भी पूरा करना होता है, जिससे वे कौशल व्यवस्था में मूल्यांकन की अपेक्षाओं के साथ संरेखित होते हैं। मूल्यांकन की प्रक्रिया के भाग के रूप में निम्नलिखित चरणों को उपयोग में लाया जा सकता है :

- I. **अभ्यर्थी अभिमुखीकरण:** मूल्यांकनकर्ताओं को मूल्यांकन करने के लिए अपनाई जाने वाली प्रक्रिया के साथ अभ्यर्थियों को अभिमुखी करना चाहिए, जिससे मूल्यांकन इंजिन इंटरफेस की कार्य क्षमता और अभ्यर्थियों द्वारा अपनाई जाने वाली प्रक्रिया शामिल है।
- II. **डोमेन अवसंरचना, उपकरणों, उपस्कर और उपभोज्य वस्तुओं की उपलब्धता:** यह सुनिश्चित करें कि मूल्यांकन करते समय अपेक्षित डोमेन अवसंरचना, उपकरण और उपस्कर की जरूरत पर्याप्त मात्रा में उपलब्ध है।
- III. **मूल्यांकन करना और स्कोरिंग करना:** मूल्यांकनकर्ता मूल्यांकन मार्गदर्शिका में निहित निर्देशों का पालन करके सिद्धांत, मौखिक परीक्षा, व्यावहारिक अर्हता परीक्षा या परियोजनाओं का मूल्यांकन करके प्रत्येक अभ्यर्थी की अर्हता का मूल्यांकन कर सकता है।
- IV. **निरीक्षण:** मूल्यांकनकर्ताओं को यह सुनिश्चित करके मूल्यांकन की सत्यता को बनाए रखना चाहिए कि मूल्यांकन के दौरान कोई कदाचार या धोखाधड़ी न हो।
- V. **लिखित परीक्षा का निरीक्षण करना:** सामान्यतः प्रॉक्टरों द्वारा जांच की जाती है, लेकिन कुछ विशेष मामलों में, यदि संबंधित अवार्डिंग निकाय द्वारा अनुमोदित किया जाता है, तो मूल्यांकनकर्ता भी एक निरीक्षक के रूप में कार्य कर सकता है।
- VI. **मौखिक परीक्षा आयोजित करना:** इसे इन दिशानिर्देशों में परिभाषित पर्याप्त अर्हता और अनुभवों के साथ मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा किया जाना चाहिए। यदि मौखिक परीक्षा एक दूरस्थ मूल्यांकनकर्ता द्वारा की जाती है, तो यह एनसीवीईटी द्वारा प्रकाशित मिश्रित शिक्षण दिशानिर्देशों में निर्धारित मापदंडों के अनुसार होना चाहिए।
- VII. **व्यावहारिक परीक्षा आयोजित करना:** इसे इन दिशानिर्देशों में परिभाषित अर्हता और अनुभव के साथ मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा किया जाना चाहिए। यदि इस कदम की ऑनलाइन निगरानी की जाती है, तो मिश्रित शिक्षण दिशानिर्देशों में निर्धारित मापदंडों का पालन किया जाना चाहिए। हालांकि, मूल्यांकन किए जा रहे कौशल के आधार पर, मूल्यांकनकर्ताओं को मूल्यांकन की जा रही अर्हता का ज्ञान होना चाहिए।
- VIII. **विधिमान्यकरण:** अभ्यर्थी की पहचान के किसी भी प्रमाण के साथ उसकी पहचान को क्रॉस सत्यापित करके उसकी पहचान का प्रमाणीकरण और विधिमान्यकरण करना ।

#### 5. मास्टर मूल्यांकनकर्ता की भूमिका और उत्तरदायित्व

- I. मास्टर मूल्यांकनकर्ता मूल्यांकनकर्ताओं के प्रशिक्षण के साथ उच्च स्तरीय कौशल का मूल्यांकन करने और मूल्यांकन के दौरान अभ्यर्थियों द्वारा प्रदर्शित किए जाने वाले विशिष्ट परिणामों का निरीक्षण और मूल्यांकन करने के लिए उन्हें प्रशिक्षित करने में शामिल होते हैं। मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं से सैद्धांतिक, व्यावहारिक और प्रायोगिक संदर्भ में इस क्षेत्र की पूरी समझ होने की आशा की जाती है। अतः **मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं को 10 वर्ष के प्रासंगिक अनुभव के साथ स्तर 5.5 (अर्थात् स्नातक और उससे अधिक) पर होना चाहिए (अर्थात् उद्योग/ शैक्षणिक/ मूल्यांकनकर्ता आदि)।**
- II. मूल्यांकनकर्ता का प्रशिक्षण और विकास एक ऐसा उपाय है जिससे कौशल में निरंतर सुधार और परिवर्तन की मांगों की दोहरी चुनौतियों का सामना किया जा सकता है। मूल्यांकनकर्ताओं की क्षमता निर्माण की एक उभरती हुई चुनौती है। इस प्रकार, मास्टर मूल्यांकनकर्ता की महत्वपूर्ण भूमिका को एक प्रदाता से सहायक, सुविधा प्रदाता और परिवर्तन एजेंट के रूप में पहचानना आवश्यक है, जहां शिक्षार्थी पर ध्यान केंद्रित किया जाता है।

**6. प्रॉक्टर, मूल्यांकनकर्ताओं और मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं के बीच अंतर**

प्रॉक्टर	मूल्यांकनकर्ता	मास्टर मूल्यांकनकर्ता
प्रॉक्टर तकनीकी रूप से सक्षम पर्यवेक्षक होते हैं, जो प्रौद्योगिकी और प्रौद्योगिकी सक्षम अवसंरचना जरूरतों के संबंध में तैयारी और सहायता सुनिश्चित करके, दस्तावेजी अपेक्षाएं पूरी करके, मूल्यांकन की निगरानी करके और किसी भी विसंगति के मामले में प्राधिकारियों को सचेत करके मूल्यांकन में भाग लेते हैं।	एक अनुभवी और अर्हता प्राप्त व्यावसायिक, जो किसी विद्यालय, महाविद्यालय, प्रशिक्षण केंद्र अथवा कार्यस्थल के भीतर एक व्यावसायिक अर्हता के लिए शिक्षण के परिणामों और प्रदर्शन मापदंडों की सहायता और मूल्यांकन करता है।	मास्टर मूल्यांकनकर्ता मूल्यांकन के दौरान अभ्यर्थियों द्वारा प्रदर्शित किए जाने वाले संभावित विशिष्ट परिणामों का निरीक्षण करने और मूल्यांकन करने के लिए उच्चतर स्तर के कौशलों का मूल्यांकन करने में और उन्हें प्रशिक्षित करने में शामिल होते हैं।

**7. टीओए: मूल सिद्धांत****7.1. टीओए का पात्र मूल्यांकनकर्ता बनने के लिए अर्हता का स्तर : प्रवेश और अनुभव अपेक्षाएं**

एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर	1, 2 और 2.5 (मामला 1)	3, 3.5 और 4 (मामला 2)	4.5, 5, 5.5 और 6 (मामला 3)	6.5, 7 और 8 (मामला 4)
एसटीटी और एलटीटी अर्हताओं के मूल्यांकन की पूर्ति करना	<ul style="list-style-type: none"> <li>पढ़ने लिखने का ज्ञान/ कोई औपचारिक शिक्षा नहीं - एनएसक्यूएफ स्तर 1 और 2 के लिए</li> <li>विद्यालयी शिक्षा (ग्रेड 9 तक)- एनएसक्यूएफ स्तर 2.5 के लिए</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>विद्यालयी शिक्षा (ग्रेड 10-12)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>उच्चतर शिक्षा (यूजी)</li> </ul>	उच्चतर शिक्षा एवं अनुसंधान (पीजी और पीएचडी)
मूल्यांकनकर्ता की अपेक्षा	<ul style="list-style-type: none"> <li>स्थानीय भाषा का ज्ञान</li> <li>प्रायोगिक कौशलों का मूल्यांकन करने की योग्यता</li> <li>मौखिक परीक्षा के आयोजन के लिए कौशल</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>कार्य सिद्धांतों और तर्कों की समझ के साथ साथ प्रायोगिक कौशलों का मूल्यांकन</li> <li>मौखिक</li> <li>प्लेटफार्म कौशल (यथा लागू)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>वास्तविक जीवन की स्थितियों में संकलनों की निर्णय क्षमताओं और प्रायोगिक अनुप्रयोग के साथ-साथ अर्हता की सैद्धांतिक समझ का मूल्यांकन करना</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>मामला 3 की तरह</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>प्रत्येक मूल्यांकन के जियोटेग के साथ डिजिटल और वीडियो साक्ष्य सहित प्रोक्टर और सहायता की</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>मामला 1 की तरह</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>मामला 2 की तरह</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>मामला 3 की तरह</li> </ul>

शासन संबंधी प्रक्रिया	<p>जाएगी।</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>प्रत्येक बैच में अधिकतम 20 से 30 की संख्या में अभ्यार्थी होंगे (क्षेत्र और जॉब भूमिकाओं के आधार पर)</li> <li>प्रशिक्षण की अवधि में कम से कम 07 दिनों/ 56 घंटों की अवधि (अर्थात् क्षेत्रगत कौशलों के लिए 04 दिन + शैक्षणिक कौशलों के लिए 03 दिन + मूल्यांकन के लिए 01 दिन) नए मूल्यांकनकर्ताओं के लिए और 05 दिनों/ 40 घंटों की अवधि (अर्थात् 04 दिन क्षेत्रगत कौशलों के लिए + 03 दिन शैक्षणिक कौशलों के लिए + 01 दिन मूल्यांकन के लिए) मौजूदा मूल्यांकनकर्ताओं के लिए होगी।</li> </ul>			
मूल्यांकन का फोकस क्षेत्र	<ul style="list-style-type: none"> <li>बुनियादी शिक्षा अथवा बिना शिक्षा के साथ शिक्षार्थी</li> <li>वीईटी विषयों के अभिमुखीकरण के साथ बुनियादी स्कूल शिक्षा</li> <li>व्यापक एसटीटी</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>आईटीआई व्यवस्था</li> <li>विशिष्ट वीईटी विषयों के साथ उच्चतर स्कूल शिक्षा</li> <li>व्यापक एलटीटी</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>वीईटी का सामान्य शिक्षा में एकीकरण</li> <li>नए युग के उद्योग कौशल</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>वीईटी का सामान्य शिक्षा और अनुसंधान में एकीकरण</li> <li>नए युग के उद्योग की अपेक्षा/ भावी कौशल</li> </ul>

#### 7.1.1. मूल्यांकनकर्ता के लिए

मूल्यांकनकर्ता का अर्हता और अनुभव का स्तर : यह व्यापक रूप से एनएसक्यूएफ स्तरों पर आधारित होगा, जिस पर मूल्यांकन किए जा रहे हैं :

क्र. सं.	एनएसक्यूएफ स्तर	अर्हता और अनुभव
1	स्तर 1, 2 और 2.5	2 वर्षों के संगत अनुभव के साथ कम से कम एक एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर ऊपर, जिसके साथ में डिजिटल कौशलों और शैक्षणिक कौशलों की समझ ।



2	स्तर 3, 3.5 और 4	कम से कम 3 वर्षों के संगत अनुभव के साथ कम से कम एक और अधिमानतः दो एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर तक, जिसके साथ में डिजिटल कौशलों और शैक्षणिक कौशलों की समझ।
3	स्तर 4.5, 5, 5.5 और 6	कम से कम 3 वर्षों के संगत अनुभव के साथ कम से कम एक और अधिमानतः दो एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर तक, जिसके साथ में डिजिटल कौशलों और शैक्षणिक कौशलों की समझ।
4	स्तर 6.5, 7 और 8	5 वर्षों के संगत अनुभव के साथ एनएसक्यूएफ स्तर 8, जिसके साथ संगत टीओए प्रमाणन वाले डिजिटल कौशलों और शैक्षणिक कौशलों अथवा मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं की समझ।

**टिप्पणी :** एक एनसीआरएफ स्तर ऊपर में 0.5 स्तर ऊपर शामिल है।

### 7.1.2. मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं के लिए

मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं से सैद्धांतिक और प्रायोगिक दोनों के संदर्भ में क्षेत्र की पूरी समझ होने की आशा की जाती है। अतः मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं को 10 वर्षों के संगत अनुभव (अर्थात् उद्योग/ शैक्षिक/ मूल्यांकनकर्ता आदि) के साथ कम से कम स्तर 5.5 (अर्थात् स्नातक और अधिक) होना चाहिए।

## 7.2. मूल्यांकन अपेक्षाएं

- i. ऑनलाइन/ मिश्रित मूल्यांकन माध्यम के लिए आईसीटी प्रशिक्षण : अवार्डिंग निकाय यह सुनिश्चित करेगा कि प्रशिक्षण कार्यक्रम में ऑनलाइन अथवा मिश्रित मूल्यांकन माध्यम के लिए अपेक्षित डिजिटल कौशलों पर अनुकूलित सत्र शामिल होंगे।
- ii. टीओए कार्यक्रम के ऑनलाइन और फेस-टू-फेस माध्यमों के लिए शैक्षणिक व्यवस्था :
  - क) विचारों की उत्पत्ति : शिक्षार्थी अपने स्वयं के अनुभवों, विगत ज्ञान और प्रदर्शन के साथ आते हैं और इस प्रकार अपने ज्ञान, विचारों और दृष्टिकोणों के लिए योगदान दे सकते हैं चाहे कक्षा में अथवा ऑनलाइन प्लेटफॉर्म पर हो।
  - ख) विचार मंथन : विचार मंथन अभ्यास विद्यार्थियों को सहजता से सोचने में सहायता कर सकता है, समाधान निकाल सकता है, विचार कर सकता है, दूसरों के विचारों की सराहना कर सकते हैं और केवल शिक्षक के ही विचारों और दृष्टिकोणों को सुनने की बजाय पूरे समूह द्वारा उत्पन्न अनेक विचारों का आनंद ले सकता है।
  - ग) कंसेप्ट मैपिंग/ माइंड मैपिंग : किसी भी विषय पर मन में संज्ञानात्मक संरचना/ योजना बनाना शिक्षार्थियों के लिए सबसे अच्छा संज्ञानात्मक अभ्यास है। ये शिक्षार्थियों के सभी दृष्टिकोणों से विषय को समझने में मदद करते हैं और शिक्षार्थियों को अपने दम पर संकल्पनाओं से संबंध स्थापित करने में मदद करते हैं।
  - घ) सृजनात्मक प्रस्तुतीकरण: इन्फोग्राफिक्स का उपयोग, शार्ट वीडियो, पॉडकास्ट, स्टोरी क्रिएशन टूल से प्रशिक्षण कार्यक्रम को अधिक दिलचस्प और सार्थक बना सकते हैं।
  - ड. वास्तविक दुनिया (रीयल वर्ल्ड) के लिए एक्सपोजर : हितधारकों का साक्षात्कार, केस स्टडी, छोटे-छोटे सर्वेक्षण, वेबसाइटों से जानकारी लेना, मूल्यांकन पोर्टल, मूल्यांकनों के लिए मोबाइल एप्लिकेशन आदि शिक्षार्थियों को प्रक्रियाओं को समझने और वास्तविक दुनिया के साथ बातचीत करने में मदद कर सकता है।
  - च) मामला अध्ययन : विचार उत्तेजक प्रश्नों के साथ मामले का अध्ययन करना और उसके बाद अभ्यास में शिक्षार्थियों के लिए विषय के प्रति अपनी समझ को लागू करना एक बड़ी प्रभावी रणनीति हो सकती है।
  - छ) सहयोगकारी शिक्षण रणनीतियां: सहयोगकारी शिक्षण रणनीतियां जैसे जिगसा, टीम-पेयर-सोलो, फिशबॉल, कार्नर, वन स्ट्रे, पीक्यूसी आदि फेस-टू-फेस मोड में प्रभावकारी सिद्ध हुए हैं।

ये रणनीतियां शिक्षण की जिम्मेदारी की भावना, एक दूसरे पर निर्भरता, टीम के साथ काम करने, तार्किक और विश्लेषणात्मक सोच विकसित करने में मदद करती है और प्रशिक्षण सार्थक रूप से शिक्षण प्रक्रिया में सभी शिक्षार्थियों की भागीदारी सुनिश्चित कर सकते हैं।

- iii. प्रमाणित मास्टर मूल्यांकनकर्ता की उपलब्धता: टीओए का आयोजन करने वाले अवार्डिंग निकाय यह सुनिश्चित करेंगे कि पर्याप्त संख्या में मास्टर मूल्यांकनकर्ता क्षेत्र और मूल्यांकन कौशल पर प्रशिक्षित और प्रमाणित हों। इस प्रकार से, अवार्डिंग निकायों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि पर्याप्त संख्या में मूल्यांकनकर्ता उनके साथ सूचीबद्ध हैं।
- iv. मानकीकृत सामग्री की उपलब्धता: टीओए कार्यक्रम आयोजित करते समय, अवार्डिंग निकाय यह सुनिश्चित करेंगे की अभ्यर्थियों को निम्नलिखित पाठ्यक्रम सामग्री प्रदान की गई है:
  - क) कार्यक्रम अनुसूची
  - ख) शिक्षार्थी हैंडबुक
  - ग) अनुदेशक (फेसिलिटेटर) गाइड (अर्थात् मूल्यांकनकर्ता, प्राक्टर आदि)
- v. मूल्यांकनों को व्यापक रूप से निम्नलिखित प्रकार से वर्गीकृत किया जा सकता है:

क्र. सं.	मूल्यांकन पद्धतियां	क एनएसक्यूएफ स्तर 1.0, 2.0 और 2.5	ख (एनएसक्यूएफ स्तर 3.0 और 4.0)	ग (एनएसक्यूएफ स्तर 4.5 से 8.0)
1	नैदानिक मूल्यांकन	निम्न	मध्यम	उच्च
2	रचनात्मक मूल्यांकन (डिजिटल प्लेटफार्म)	उच्च	उच्च	उच्च
3	योगात्मक मूल्यांकन	निम्न	उच्च	उच्च
4	इंफेक्टिव मूल्यांकन	निम्न	मध्यम	मध्यम
5	मानक-संदर्भित मूल्यांकन	निम्न	मध्यम	उच्च
6	मानदंड-संदर्भित मूल्यांकन	उच्च	उच्च	मध्यम
7	पीयर-टू-पीयर संदर्भ मूल्यांकन	मध्यम	मध्यम	मध्यम
8	प्रभावकारिता का उद्योग सत्यापन	निम्न	मध्यम	उच्च
9	शीर्षक (रुब्रिक)	उच्च	मध्यम	मध्यम
10	पोर्टफोलियो और ई-पोर्टफोलियो	निम्न	मध्यम	उच्च
11	संरचित साक्षात्कार	निम्न	मध्यम	उच्च
12	छात्र अनुभव सर्वेक्षण	निम्न	मध्यम	मध्यम

इन मूल्यांकनों की पद्धतियों का ब्यौरा वेबसाइट (<https://ncvet.gov.in/wp-content/uploads/2023/01/Guidelines-for-Blended-learning-for-Vocational-Education-Training-Skilling.pdf>) पर उपलब्ध मिश्रित शिक्षण दिशानिर्देश में प्रदान किया गया है।

### 7.3 टीओए के लिए संभावित अभ्यर्थी

- i. पेशेवर उद्योग व्यावसायिक
- ii. सेवानिवृत्त उद्योग व्यावसायिक

- iii. अनुदेशकों को छोड़कर सेवानिवृत्त रक्षा/ पुलिस कार्मिक
- iv. पेशेवर या सेवानिवृत्त
- v. पेशेवर प्रोफेसर/ एसोसिएट प्रोफेसर/ सहायक प्रोफेसर
- vi. संगत एनएसक्यूएफ अर्हता और अनुभव रखने वाले के साथ शिक्षार्थी
- vii. संगत शैक्षणिक अर्हता और अनुभव रखने वाले शिक्षार्थी

टिप्पणी : अभ्यर्थियों के लिए टीओए इन दिशानिर्देशों के प्रावधानों के अनुसार किया जाएगा।

#### 7.4. मूल्यांकन का तरीका

मूल्यांकन	सैद्धांतिक	<b>ऑनलाइन (सिस्टम संचालित) :</b> ऑनलाइन मूल्यांकन करने के लिए, एआई आधारित प्रॉक्टरिंग और मूल्यांकन किया जाएगा। मूल्यांकनकर्ताओं और प्रॉक्टरों को ऐसे ऑनलाइन (सिस्टम संचालित) मूल्यांकनों की जरूरत नहीं है। इस प्रकार के मूल्यांकनों को अधिमानतः आईटी आधारित मूल्यांकनों के लिए किया जाएगा।
		<b>ऑफलाइन (मैनुअल) :</b> ऐसी प्रक्रियाओं में मैनुअल प्रॉक्टरिंग और मूल्यांकन किया जाना है। मूल्यांकनकर्ता को क्षेत्र (डोमेन) की समझ होनी चाहिए।
	मौखिक	<b>ऑनलाइन (वीडियो कांफ्रेंसिंग) :</b> मूल्यांकनकर्ता को क्षेत्र (डोमेन और प्लेटफार्म कौशलों की समझ होनी चाहिए। यह प्रक्रिया जियो टेग और वीडियो रिकॉर्ड की जा सकती है ताकि निर्णायक मूल्यांकन सुनिश्चित हो सके। ऐसी प्रक्रियाओं के लिए एआई आधारित प्रॉक्टरिंग की जानी है।
		<b>ऑफलाइन (मैनुअल) :</b> ऐसी प्रक्रियाओं में मैनुअल प्रॉक्टरिंग और मूल्यांकन किया जाना है। मूल्यांकनकर्ता को क्षेत्र (डोमेन) की समझ होनी चाहिए।
	हैंड्स ऑफ/ प्रायोगिक	<b>ऑनलाइन (सिस्टम संचालित) :</b> मूल्यांकनकर्ता को क्षेत्र (डोमेन) और प्लेटफार्म कौशलों की समझ होनी चाहिए। यह प्रक्रिया जियो टेग और वीडियो रिकॉर्ड की जा सकती है ताकि निर्णायक मूल्यांकन हो सके। ऐसी युक्तियों के लिए एआई आधारित प्रॉक्टरिंग की जानी चाहिए।
		<b>ऑफलाइन (मैनुअल) :</b> ऐसी प्रक्रियाओं में, मैनुअल प्रॉक्टरिंग और मूल्यांकन किया जाना चाहिए। मूल्यांकनकर्ता को क्षेत्र (डोमेन) की समझ होनी चाहिए।

### 8. टीओए व्यवस्था/ प्रक्रिया अनिवार्यता

#### 8.1. टीओए कार्यनीति

- i. **आवश्यकता मूल्यांकन करना:** पहला कदम संबंधित अर्हताओं में मूल्यांकनकर्ता प्रशिक्षण की वर्तमान स्थिति को समझने के लिए एक आवश्यकता मूल्यांकन करना होगा। इसमें सिस्टम में वर्तमान में काम करने वाले मूल्यांकनकर्ताओं की संख्या, उनकी अर्हता, कौशल और ज्ञान तथा मूल्यांकन करने में उनके समझ आने वाली चुनौतियों के संबंध में डेटा एकत्र करना शामिल होगा।
- ii. **कमियों और चुनौतियों की पहचान करना :** आवश्यकता के मूल्यांकन के आधार पर, वर्तमान प्रणाली में कमियों और चुनौतियों की पहचान करने की आवश्यकता है। इसमें मूल्यांकन प्रक्रिया के मानकीकरण और गुणवत्ता आश्वासन को सुनिश्चित करने में मूल्यांकनकर्ता अर्हताओं, कौशल और ज्ञान में कमियों तथा चुनौतियां शामिल होगी।
- iii. **मूल्यांकनकर्ताओं के लिए एक प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करना :** पहचानी गई कमियों और चुनौतियों के आधार पर, मूल्यांकनकर्ताओं के लिए एक व्यापक प्रशिक्षण कार्यक्रम की पहचान करने की जरूरत है।

इसमें सैद्धांतिक और व्यावहारिक प्रशिक्षण, दोनों शामिल होंगे, जिनमें मूल्यांकन पद्धति, मानकीकरण, गुणवत्ता आश्वासन और रोजगार कौशल जैसे विषयों को शामिल किया जाएगा।

- iv. **उद्योग भागीदारों के साथ सहयोग:** यह सुनिश्चित करने के लिए कि प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रासंगिक है और उद्योग मानकों के साथ अद्यतन है, अर्हता और मूल्यांकन प्रक्रिया विकसित करते समय उद्योग भागीदारों के साथ सहयोग करना महत्वपूर्ण होगा। इसमें विशिष्ट क्षेत्रों में मूल्यांकनकर्ताओं के लिए अपेक्षित कौशल और ज्ञान की पहचान करने तथा उन्हें प्रशिक्षण कार्यक्रम में सम्मिलित करने के लिए उद्योग संघों और विशेषज्ञों के साथ काम करना शामिल होगा।
- v. **निगरानी और मूल्यांकन:** निरंतर आधार पर प्रशिक्षण कार्यक्रम की प्रभावकारिता की निगरानी और मूल्यांकन करना महत्वपूर्ण होगा। इसमें छात्रों, मूल्यांकनकर्ताओं और नियोक्ताओं से मूल्यांकन की गुणवत्ता पर फीडबैक लेना तथा आवश्यकता के अनुसार मूल्यांकनकर्ताओं के प्रशिक्षण कार्यक्रम तथा प्रमाणन प्रक्रिया में समायोजन करना शामिल होगा।

## 8.2 प्रोसेस फ्लो:

टीओए के लिए एनएसक्यूएफ संरेखित और अनुमोदित अर्हता	शिक्षण के संसाधनों की उपलब्धता <ul style="list-style-type: none"> <li>• अर्हता फाइल</li> <li>• पाठ्यचार्य</li> <li>• प्रतिभागी हैंडबुक</li> <li>• सहायक डिजिटल सामग्री</li> </ul>	
टीओए कार्यान्वयन योजना	<ul style="list-style-type: none"> <li>• टीओए के लिए मूल्यांकनकर्ताओं की कुल संख्या का अनुमान</li> <li>• टीओए कार्यक्रमों के लिए प्रशिक्षण कलेंडर तैयार करना</li> <li>• टीओए कार्यक्रम के लिए औद्योगिक विशेषज्ञों / विषय संबंधी विशेषज्ञों/ मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं की ऑनबोर्डिंग</li> <li>• अर्हता के अनुसार एक प्रशिक्षण प्रदान करने की योजना (टीडीपी) विकसित करना</li> <li>• प्रश्न बैंकों की तैयारी</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• टीओए कार्यक्रम के बारे में जागरूकता पैदा करना</li> <li>• टीपी/ टीसी/ एए/ एबी द्वारा अभ्यर्थी जुटाना अथवा आकांक्षा व्यक्तियों द्वारा स्व-रोजगार</li> <li>• उपयुक्त अभ्यर्थियों की जांच और छंटनी</li> <li>• टीओए कार्यक्रम आयोजित करना</li> </ul>	
डोमेन और प्लेटफार्म कौशलों पर मूल्यांकन	अनुत्तीर्ण	कौशल अन्तराल प्रशिक्षण/ मूल्यांकन
उत्तीर्ण	प्रमाणित मूल्यांकनकर्ता	उत्तीर्ण

## 8.3 टीओए फ्रेमवर्क

मूल्यांकनकर्ता दिशानिर्देशों का प्रशिक्षण संभावित मूल्यांकनकर्ताओं को प्रशिक्षित करने के लिए एक रूपरेखा प्रदान करता है ताकि वे शिक्षार्थियों को गुणवत्ता मूल्यांकन प्रदान कर सकें। मूल्यांकनकर्ताओं से न केवल अपने विषय क्षेत्रों में अत्यधिक सक्षम होने की आशा की जाती है बल्कि उन्हें शिक्षण के तरीकों और आवश्यक औद्योगिक अनुभव के बारे में भी पर्याप्त ज्ञान होता है।

### 8.3.1 अर्हता डिजाइन

एक मानक टीओए अर्हता विकसित किए जाने की जरूरत है, जिसे प्रत्येक इच्छुक मूल्यांकनकर्ता को एक मूल्यांकनकर्ता प्रशिक्षक के रूप में प्रमाणित करने और एक मूल्यांकनकर्ता के रूप में भर्ती के लिए पात्रता स्थापित

करने के लिए अनिवार्य रूप से गुजरना ही होगा। तदनुसार, टीओए अर्हता में दो भाग शामिल होंगे - क्रमशः क्षेत्रगत( डोमेन) कौशल और शैक्षणिक (पेडागोगिकल) कौशल :

**टीओए अर्हता = डोमेन कौशलों पर अर्हता + शैक्षणिक कौशलों पर अर्हता**

अतः एक विशिष्ट क्षेत्र/ उप क्षेत्र/ जॉब भूमिका में एक मूल्यांकनकर्ता के रूप में पात्रता स्थापित करने वाली एक पूर्ण टीओए अर्हता में उपरोक्त दोनों अर्हताओं अर्थात् एक शैक्षणिक कौशलों के लिए और दूसरी क्षेत्रगत कौशलों के लिए, पूर्णता और प्रमाणन अपेक्षित होगा।

**क. संरचना :** इस प्रकार टीओए कार्यक्रम में दो घटक हैं और प्रत्येक निम्नलिखित अर्हता विकसित की जानी है :

1. **क्षेत्रगत (डोमेन) कौशल (डीएस) :** क्षेत्रगत कौशल एक विशिष्ट क्षेत्र अथवा उप क्षेत्र अथवा जॉब भूमिका के लिए आवश्यक कौशलों के संदर्भ में है। यह एक विशिष्ट उद्योग अथवा गतिविधि से संबंधित कौशलों के संदर्भ में है।
2. **शैक्षणिक कौशल (पीएस) :** शैक्षणिक कौशल क्षमता शिक्षण प्रबंधन में मूल्यांकनकर्ता की योग्यता है, जिसमें एक कौशल शिक्षण कार्यक्रम की योजना, शिक्षण प्रक्रिया में प्रभावित करने अथवा प्रबंधन की योग्यता और एक मूल्यांकन पूरा करने की योग्यता शामिल है। ये सामान्य प्रशिक्षण कौशल है, जिनका प्रयोग क्षेत्रों/ उप क्षेत्रों में किया जा सकता है। इनमें दृष्टिकोण, विधियाँ, तकनीकें, सहायता, उपकरण और संसाधन जैसे प्रमुख घटकों के साथ व्यावसायिक शिक्षा शामिल होगी। शैक्षणिक कौशलों में छात्र के शिक्षण के सामान्य और विषय संबंधी ज्ञान दोनों में प्रारंभिक शिक्षा और शिक्षण की योजना बनाने, शुरुआत करने, मार्गदर्शन करने और विकास करने की क्षमता शामिल है। शैक्षणिक कौशलों में पसंदीदा विषय में उच्च स्तरीय कौशलों को शिक्षण के लिए शिक्षण से जुड़ने के लिए क्षमता शामिल है।

**ख. अर्हताओं का विकास :** डीएस और पीएस के संबंध में अर्हताएं निम्नलिखित तरीके से विकसित की जाएगी :

1. **क्षेत्रगत कौशल :** टीओए की वर्तमान प्रणाली में मूल्यांकनकर्ताओं की जरूरत होती है, जो ऐसी प्रत्येक अर्हता में प्रमाणित हो, जिसके लिए वह एक मूल्यांकनकर्ता बनेगा। इसमें शामिल है :
  - क. सीमित टीओए अर्हताएं, जो बहुत ही कम जॉब भूमिकाओं में प्रशिक्षण प्रदान करती हैं।
  - ख. विविध डीओए अर्हताएं, जिनकी एक समय के बाद एक मूल्यांकनकर्ता प्रशिक्षक के लिए जरूरत पड़ती है।
  - ग. एक मूल्यांकनकर्ता के लिए सीमित अवसर
  - घ. प्रशिक्षित प्रशिक्षकों का अभाव।
  - ड. अतिरिक्त लागत।

वर्तमान में अर्हताएं 13 एनएसक्यूएफ स्तरों में शामिल हैं (1 से स्तर 8) जो जॉब बाजार में अपेक्षित विभिन्न प्रकार की कौशल क्षमताओं की पूर्ति करती हैं। उपरोक्त चुनौतियों के समाधान के लिए, एक डीएस अर्हता को इस तरीके से तैयार किया जाना चाहिए कि वे ऐसे मूल्यांकनकर्ताओं को प्रशिक्षित करें, जो विविध संबद्ध अर्हताओं में शिक्षार्थियों को प्रशिक्षण देने में सक्षम हो। इस प्रकार से, एक एबी के पास विविध अर्हताएं एक साथ होनी चाहिए और एक डीएस अर्हता विकसित करते समय इसी प्रकार की अर्हताओं को क्लब करना होगा। यह "बॉस्केटिंग" पर आधारित हो सकती है।

- क. विशेष स्तरों पर समान अर्हताएं
  - ख. समान उप क्षेत्र अथवा व्यवसाय से संबंधित विविध स्तरों पर समान अर्हताएं
  - ग. एबी द्वारा दिए गए सुझाव और एनसीवीईटी द्वारा अनुमोदित की गई कोई अन्य क्रियाविधि।
2. **शैक्षणिक कौशल :** चूंकि वीटीएस अर्हताएं विभिन्न स्तरों में प्रयोग होती है, अतः एक समान शैक्षणिक कौशल योग्यता तैयार करने से प्रशिक्षण व्यवस्था की जरूरत पूरी नहीं होगी। अतः

यह प्रस्ताव है कि विभिन्न अपेक्षाओं को पूरा करने वाली दो अर्हताएं तैयार की जाए, जो इस प्रकार हों :

एनएसक्यूएफ स्तर	प्लेटफार्म कौशलों के लिए अर्हता का विकास
स्तर 4.0 तक	अर्हता क
स्तर 4.5 - 6.0	अर्हता ख
स्तर 6.5 - 8.0	अर्हता ग

शैक्षणिक कौशलों पर अर्हताओं में रोजगारपरक कौशलों पर प्रशिक्षण भी शामिल होगा।

**ग. अर्हताओं का विकास :**

- क्षेत्रगत कौशल अर्हताएं :** संबंधित अवार्डिंग निकाय से अपेक्षा है कि वे अपनी अपेक्षाओं के अनुसार क्षेत्रगत कौशल अर्हताएं विकसित करें। क्षेत्रगत कौशल (डीएस) अर्हताओं के विकास के लिए, संबंधित एबी उपरोक्त पैरा 6.3.1 (ख) में यथा उल्लिखित अर्हताओं की “बास्केटिंग” करेंगे।
- शैक्षणिक कौशल अर्हताएं :** शैक्षणिक कौशल (पीएस) अर्हताएं अधिकांशतः सामान्य प्रकृति की होती हैं और उन्हें प्रयोज्यता के अनुसार क्षेत्रों और उप क्षेत्रों में प्रयोग में लाया जा सकता है। अतः यह विवेकपूर्ण है कि ऐसी योग्यताएं एबी द्वारा विकसित की जाएं, जिनके पास व्यावसायिक शिक्षा में विशिष्ट ज्ञान हो। अन्य एबी अर्हताओं के अंगीकरण के लिए एनसीवीईटी दिशानिर्देशों के अनुसार ऐसी पीएस अर्हताओं को अपना सकते हैं। इससे प्रयासों में दोहरापन दूर होगा और संसाधनों की बचत होगी। एनसीवीईटी दिशानिर्देशों में एबी की घरेलू जरूरतों की पूर्ति के लिए अर्हताओं में संशोधन के लिए छूट का भी प्रावधान है।

**8.4. टीओए कार्यक्रम का विकास**

यह प्रस्ताव किया जाता है कि अवार्डिंग निकाय टीओए के लिए अंगीकृत की जाने वाली प्रशिक्षण प्रक्रियाओं के लिए अर्हताएं तैयार करें।

पाठ्यक्रम सामग्री : टीओए की पाठ्यक्रम सामग्री में मूल्यांकन करने में अभ्यर्थियों को व्यावहारिक अनुभव देने के लिए सैद्धान्तिक और प्रायोगिक घटक शामिल होंगे :

**i. सैद्धान्तिक घटक :**

- राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क का परिचय
- मूल्यांकनकर्ता का व्यावसायिक आचरण
- क्षमता आधारित मूल्यांकन का परिचय
- क्षमता के मूल्यांकन के लिए तैयारी
- शासन प्रक्रिया और मूल्यांकनकर्ताओं से अपेक्षाएं
- क्षमता आधारित मूल्यांकन का विकास
- मूल्यांकन का दस्तावेज और मूल्यांकन की मान्यता की संबद्ध प्रक्रिया
- ज्ञान और कौशलों का मूल्यांकन
- मूल्यांकन के दौरान पेशेवर व्यवहार का मूल्यांकन
- स्वास्थ्य के अनुप्रयोग और शारीरिक दिव्यांगता वाले व्यक्तियों को संभालने, अनुरूपी सुरक्षा प्रक्रियाओं का ज्ञान
- सतत पेशेवर विकास
- कोई अन्य, जिसे आवश्यक समझा जाए

**ii. प्रायोगिक घटक :**

- क. सैद्धांतिक मूल्यांकन योजनाओं का निर्माण और निष्पादन करना (बहु कौशल और / अथवा क्रास सेक्टर कौशल तथा/ अथवा भावी कौशलों सहित)

#### 8.4.1 मूल्यांकनकर्ता प्रशिक्षण कार्यक्रम का सिंहावलोकन

इस प्रशिक्षण कार्यक्रम की क्षमता को 5 प्रमुख माड्यूल में विभाजित किया गया है। अवार्डिंग निकायों को कार्यक्रम में निम्नलिखित प्रस्तावित माड्यूलों को शामिल किए जाने की आवश्यकता है :

क्र. सं.	माड्यूल
1	मूल्यांकन प्रक्रिया की आयोजना
2	मूल्यांकन क्षमता
3	मूल्यांकन उपकरणों का उपयोग विकसित करना
4	रोजगारपरक कौशल
5	मूल्यांकन की समीक्षा और सत्यापन करना

प्रत्येक अभ्यर्थी के लिए टीओए कार्यक्रम के भीतर प्रदान की जाने वाली वितरण रणनीति अनिवार्य है। तथापि, संबंधित एबी आवश्यकता के अनुसार अतिरिक्त माड्यूल जोड़ सकता है। नीचे सूचीबद्ध मूल्यांकन गतिविधियों का उपयोग टीओए कार्यक्रम के लिए दक्षताओं को मापने के लिए किया जाएगा इन गतिविधियों को प्रशिक्षण पाठ्यक्रम के दौरान पूरा करना अपेक्षित है। तथापि, ऐसी स्थिति में कि जहां समय की सीमाएं हैं, कुछ गतिविधियों को पाठ्यक्रम के बाद पूरा किए जाने की जरूरत हो सकती है।

		मूल्यांकन कार्य			
क्षमता	माड्यूल	मूल्यांकन टूल का उपयोग (गतिविधि क)	सैद्धांतिक/मौखिक (गतिविधि ख)	प्रायोगिक /हैंड्स ऑन मूल्यांकन (गतिविधि ग)	मूल्यांकन प्रक्रिया की समीक्षा (गतिविधि घ)
मूल्यांकन टूल का विकास	मूल्यांकन टूल का विकास करना	✓			
मूल्यांकन प्रक्रिया की योजना और आयोजन	मूल्यांकन प्रक्रिया की योजना बनाना			✓	
एक अभ्यर्थी की क्षमता का मूल्यांकन	क्षमता का मूल्यांकन करना		✓	✓	
मजबूत सॉफ्ट कौशलों का प्रदर्शन	रोजगारपरक कौशल		✓		
एक मूल्यांकन प्रक्रिया की समीक्षा और सत्यापन	मूल्यांकन की समीक्षा और सत्यापन करना		✓	✓	✓

**8.4.2. एकत्र किए जाने वाले साक्ष्य सहित मूल्यांकन कार्यों का सिंहावलोकन**

- क. **मूल्यांकन गतिविधि क :** योग्यता/ माड्यूल के लिए एक मूल्यांकन टूल विकसित करना अथवा उपयोग करना। इस गतिविधि में अभ्यर्थी एक ऐसे मौजूदा मूल्यांकन टूल का विकास या उपयोग करेंगे, जिसका उपयोग किसी व्यक्ति या समूह के प्रायोगिक मूल्यांकन के लिए किया जा सकेगा। अभ्यर्थियों को अनुदेशों का एक सेट अथवा अभ्यर्थी और मूल्यांकनकर्ता के साथ-साथ जांच सूची के लिए प्रश्न बैंक विकसित किए जाने की जरूरत होगी। टूल में निम्नलिखित को शामिल किए जाने की आवश्यकता है:
1. मूल्यांकन कार्य और इसके प्रयोजन के बारे में एक स्पष्टीकरण
  2. अभ्यर्थी के लिए और इस संबंध में अनुदेश की उन्हें क्या करने की जरूरत है।
  3. मूल्यांकन की शर्तें
  4. प्रश्न के प्रकारों और कठिनाई के स्तर सहित मूल्यांकन व्यवस्थाएं।
  5. कोई विशेष आवश्यकता, उपकरण अथवा अपेक्षा
  6. मूल्यांकन मापदंड के साथ एक जांच सूची (चैकलिस्ट)
  7. ऐसे साक्ष्य, जिसे दिखाए जाने की जरूरत है।
  8. अभ्यर्थियों के लिए स्थान और नाम, हस्ताक्षर तथा तिथियां
  9. टिप्पणियों के लिए स्थान और मूल्यांकन परिणाम की रिकार्डिंग
  10. संबद्ध शासन प्रक्रिया और वीडियो साक्ष्य एकत्रण की प्रक्रिया
- ख. **मूल्यांकन गतिविधि ख :** अपेक्षित सॉफ्ट कौशलों का प्रदर्शन इस गतिविधि में, मूल्यांकनकर्ता को ऐसे सशक्त सॉफ्ट कौशलों को प्रदर्शित किए जाने की जरूरत है, जिसकी व्यक्तिगत अथवा समूह मूल्यांकन को संभालने की जरूरत होगी। अभ्यर्थियों को दिशानिर्देशों के आधार पर कौशल के एनसीआरएफ स्तर के तहत रोजगारपरक कौशलों के कुछ घंटों का प्रशिक्षण लेना आवश्यक होगा।
- ग. **मूल्यांकन गतिविधि ग :** योग्यता माड्यूलों के लिए प्रायोगिक/ हैंड्स मूल्यांकन/ सिमुलेशन/ मौखिक/ यह मूल्यांकन कार्य किसी व्यक्ति विशेष अथवा व्यक्तियों के समूह का मूल्यांकन करने के लिए अभ्यर्थी की प्रायोगिक योग्यता का मूल्यांकन करने पर केंद्रित है। यह कार्य एक शिक्षण और एक मूल्यांकन टूल दोनों के रूप में प्रयोग किया जाता है। इस मूल्यांकन गतिविधि में अभ्यर्थी एक प्रायोगिक मूल्यांकन स्थिति को सिमुलेट करेंगे।
- घ. **मूल्यांकन गतिविधि घ :** मूल्यांकन प्रक्रियाओं एबी द्वारा परिभाषित मानकों के अनुसार मूल्यांकन की समीक्षा के लिए योग्यताओं का प्रदर्शन करना अपेक्षित होगा।

**8.5 क्षेत्रगत (डोमेन) और प्लेटफार्म कौशलों के लिए अवधि**

टीओए मॉडल की संरचना		
	मॉडल 1 : नया मूल्यांकनकर्ता	मॉडल 2 : मौजूदा मूल्यांकनकर्ता
मूल्यांकन अनुभव	नए मूल्यांकनकर्ता को संगत अर्हताओं के लिए एबी द्वारा निर्धारित किए गए मानदंड के साथ-साथ इन दिशानिर्देशों में निर्धारित पात्रता मानदंडों को पूरा करना चाहिए।	संबंधित एबी द्वारा निर्धारित किए गए अन्य पत्रता मानदंडों के साथ-साथ कम से कम 5 बैचों अथवा कम से कम 100 छात्रों का अनुभव हो।
अभिमुखीकरण	नए मूल्यांकनकर्ताओं के लिए व्यवस्था के साथ अच्छी तरह से अनुभव कराने के लिए अभिमुखीकरण किया जाएगा।	अनिवार्य नहीं।



कौशल	1. क्षेत्रगत (डोमेन) कौशल 2. शैक्षणिक कौशल 3. सॉफ्ट कौशल (मूल्यांकन किए जा रहे छात्रों का व्यवहार)	1. क्षेत्रगत (डोमेन) (अद्यतन, यदि कोई हो) 2. शैक्षणिक कौशल (अद्यतन, यदि की हो) 3. सॉफ्ट कौशल (मूल्यांकन किए जा रहे छात्रों का व्यवहार)
अवधि	न्यूनतम 07 दिन (अर्थात् 04 दिन डोमेन कौशल + 03 दिन शैक्षणिक कौशल + 01 दिन मूल्यांकन के लिए)	न्यूनतम 05 दिन (अर्थात् 04 दिन डोमेन कौशल + 01 दिन मूल्यांकन के लिए)

मूल्यांकन प्रक्रिया, मूल्यांकन, अंतिम जांच और मूल्यांकन टूल, जिन पर मूल्यांकनकर्ताओं को प्रशिक्षण दिए जाने की जरूरत है।

- i. ऑफलाइन मूल्यांकन और जांच के बाद परिणाम तैयार करने और अपलोड करने की प्रक्रिया/ शिक्षण के मूल्यांकन आम तौर पर ग्रेड आधारित होते हैं, और इसमें कक्षा, परीक्षण, प्रश्नोत्तरी, लिखित परीक्षा, मौखिक परीक्षा, पोर्टफोलियो, अन्तिम परियोजनाएं और मानकीकृत परीक्षण, पुष्टिकारक मूल्यांकन शामिल हो सकते हैं।
- ii. शिक्षण के परिणामों की जांच करने के लिए निर्मित सतत/ प्रारूपक/ सारांश मूल्यांकन के साथ एलएमएस आधारित प्रॉक्टर सामग्री के मामले में, यह सुझाव दिया जाता है कि अंतर प्रचालनीयता के लिए एससीओआरएम अनुपालन सामग्री तैयार करने के साथ एक ओपन सोर्स एलएमएस उत्पाद का उपयोग करें।
- iii. ऑनलाइन प्रश्न बैंक : बहु विकल्प, पिकटोग्राफिक इंफ्रेशियल, मेचिंग, सीक्वेंस हॉट स्पॉट, सही/ गलत, खाली स्थान भरना, फाइल अपलोड करना और निबंध/ प्रश्नों को आगे आसान, माध्यम और कठिन के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है।
- iv. समूह परीक्षा और संबद्ध प्रक्रिया
- v. ऑन-डिमांड परीक्षाओं के मामले में, प्रक्रियाएं इसके साथ संबद्ध होनी चाहिए।
- vi. छात्रों के आकर्षण के लिए, विषय की समझ और एसिमिलेशन के लिए प्रयुक्त अंतर्निहित नियंत्रण के साथ मूल्यांकन टूल का प्रयोग।
- vii. शिक्षण के परिणामों के लिए जांचने की सुविधा के साथ मूल्यांकन इंजिन का उपयोग।
- viii. प्रॉक्टर की गई ओपन बुक परीक्षा; ऑफलाइन अथवा ऑनलाइन, यदि लागू हो, की आयोजन की प्रक्रिया।
- ix. छोटे/बड़े परियोजना कार्य का निष्पादन और मूल्यांकन, यदि लागू हो।
- x. यदि ऑफलाइन, ऑनलाइन है, तो मौखिक और उससे संबद्ध प्रक्रियाएं।
- xi. ऑफलाइन और ऑनलाइन, दोनों के लिए साक्षात्कार प्रक्रिया का मूल्यांकन
- xii. अंतर्निहित नियंत्रण, बायोमेट्रिक, सुरक्षा, मूल्यांकन आदि के साथ ऑनलाइन प्रॉक्टर
- xiii. अंतर्निहित नियंत्रणों, बायोमेट्रिक, सुरक्षा, मूल्यांकन आदि के साथ जांच
- xiv. एआर/ वीआर/ एक्स आर, यदि इसका उपयोग मूल्यांकनों के लिए किया जाएगा।
- xv. किसी भी दिव्यांगता वाले छात्रों के संबंध में विशेष टूल, यदि कोई हो।
- xvi. प्रश्न पत्र को विभिन्न प्रकार के प्रश्नों का यादृच्छिक संग्रह किया जा सकता है।

## 8.6 अर्हता कार्यान्वयन तंत्र

एक शिक्षार्थी को प्रशिक्षित मूल्यांकनकर्ता के रूप में अर्हता प्राप्त करने में सक्षम होने के लिए क्षेत्रगत (डोमेन) कौशल (डीएस) और प्लेटफार्म कौशल (पीएस) दोनों अर्हताओं में प्रशिक्षण लेना आवश्यक है। चूंकि डीएस और पीएस अर्हताएं विभिन्न एबी द्वारा विकसित की जाएगी, कार्यान्वयन के विभिन्न मॉडल हो सकते हैं, जैसा कि नीचे दिया गया है:

- i. डीएस और पीएस अर्हताओं को अलग से लागू किया जाता है : इस मॉडल के तहत संबंधित एबी अपने प्रशिक्षण कलेंडर के अनुसार, इन अर्हताओं में अलग से और स्वतंत्र रूप से प्रशिक्षण प्रदान करेंगे। एक शिक्षार्थी भी इन अर्हताओं में अलग से प्रशिक्षण प्राप्त करेगा। एक शिक्षार्थी के पास समय के विभिन्न अन्तराल पर प्रशिक्षण लेने का लचीलापन होगा और उसे शुरू की जा रही प्रत्येक अर्हता की पात्रता अपेक्षाओं को पूरा करना होगा। तथापि, टीओए अर्हता को तभी पूरा माना जाएगा, जब शिक्षार्थी डीएस और पीएस दोनों अर्हताओं से प्रमाणित हो।
- ii. डीएस और पीएस अर्हताओं को संयुक्त रूप से लागू किया जाता है : इस मॉडल के तहत, डीएस और पीएस दोनों अर्हताओं को एक साथ जोड़ा जाता है और प्रशिक्षण को एकल अर्हता के रूप में प्रदान किया जाता है। एक शिक्षार्थी चीजों की एक ही योजना के तहत अपेक्षित प्रशिक्षण को पूरा करता है और अलग-अलग बिन्दुओं पर अलग-अलग एबी से समय पर संपर्क करने की जरूरत नहीं है। इस मॉडल का सामान्यतः दीर्घकालिक प्रशिक्षण व्यवस्था में पालन किया जाता है। डीएस और पीएस अर्हता के संयुक्त कार्यान्वयन के लिए निम्नलिखित लॉडल लागू होंगे :
  - क. सहयोग : डीएस और पीएस अर्हता से संबंधित एबी सहयोग कर सकते हैं और शिक्षार्थियों को एक संयुक्त प्रशिक्षण का प्रस्ताव दे सकते हैं।
  - ख. अंगीकरण : एक एबी आवश्यकता के अनुसार डीएस/ पीएस अर्हता को अंगीकृत कर सकता है और शिक्षार्थी को संयुक्त प्रशिक्षण प्रदान कर सकता है। यह अंगीकरण अर्हता को अपनाने के लिए एनसीवीईटी दिशानिर्देशों के रूप में होगा।
  - ग. विकास : डीएस अर्हता रखने वाला एबी, पीएस पर अर्हता विकसित कर सकता है और एनसीवीईटी के अनुमोदन के बाद दोनों को लागू कर सकता है। ऐसे मामले में संबंधित एबी को एनसीवीईटी को विशेष रूप से पीएस अर्हता की आवश्यकता के संबंध में तर्कसंगत औचित्य प्रदान करना होगा और इसे एनएसक्यूसी अनुमोदन मार्ग के माध्यम से एनएसक्यूएफ से जोड़ना होगा। तथापि, एलटीटी व्यवस्था में, एक एबी टीओए के लिए एक एकल अर्हता विकसित कर सकता है, जिसमें डोमेन और प्लेटफार्म कौशल दोनों ही शामिल हैं और इसे एनसीवीईटी द्वारा अनुमोदित किया जा सकता है।

**टिप्पणी:** किसी भी मामले में, एक शिक्षार्थी को फिर से डीएस या पीएस अर्हता लेने की आवश्यकता नहीं है, यदि उसे इसके लिए पहले ही प्रमाणित किया जा चुका है।

## 8.7 टीओए अर्हता का एनएसक्यूएफ संरेखण और अनुमोदन:

टीओए अर्हता का संरेखण और अनुमोदन अवार्डिंग निकायों द्वारा प्रस्तुत किसी भी अर्हता के समान है। अवार्डिंग निकाय अर्हता फाइल नामक एक टेम्पलेट में अपनी जानकारी मॉडल पाठ्यक्रम, छोट्टे, मध्यम और बड़े उद्योगों से उद्योग, सत्यापन, मान्यता और मूल्यांकन मानदंड, व्यावसायिक मानचित्र और अर्हता की आवश्यकता के साक्ष्य जैसे सहायक दस्तावेजों के साथ प्रस्तुत कर सकते हैं। अर्हता अनुमोदन की प्रक्रिया नीचे दी गई है :

अर्हता अनुमोदन की प्रक्रिया इस प्रकार है :

चरण 1	जैसा कि एनएसक्यूएफ के अंतर्गत उल्लेख किया गया है, विभिन्न सिद्धांतों की अनुपालना के लिए अर्हता की जांच की जाएगी और प्रस्तुत करने वाले निकाय के साथ टिप्पणियां साझा की जाएगी।
चरण 2	एनसीवीईटी द्वारा सामग्री पर टिप्पणियों और फीडबैक के लिए औद्योगिक विशेषज्ञों और विषय संबंधी विशेषज्ञों के साथ अर्हता साझा की जाएगी। एनसीवीईटी फाइल के लिए संगत हितधारकों के साथ परामर्श सत्र आयोजित करेगी।
चरण 3	हितधारकों से प्राप्त फीडबैक का प्रस्तुतकर्ता निकाय द्वारा समाधान किया जाएगा।
चरण 4	एनसीवीईटी द्वारा अंतिम प्रस्तावों को अनुमोदन के लिए एनएसक्यूसी बैठक में रखा जाएगा। अनुमोदित अर्हताएं राष्ट्रीय अर्हता रजिस्टर (एनक्यूआर) का भाग बन गई हैं और शेष को टिप्पणियों के साथ प्रस्तुत करने वाले निकाय को वापस किया जाएगा।

## 8.8 अर्हता का अंगीकरण

एबी द्वारा विकसित अर्हता को अन्य एबी द्वारा भी अपनाया जा सकता है, यदि यह एनसीवीईटी के अंगीकरण दिशानिर्देशों के अनुसार उस एबी की आवश्यकताओं को पूरा करता है। यह प्रयासों के दोहराव और अर्हताओं के दोहरेपन, दोनों को समाप्त कर देगा। एबी को टीओए अर्हता को डिजाइन और विकसित करते समय एक पसंदीदा मार्ग के तौर पर अपनाने का पालन करने का सुझाव दिया जाता है।

## 8.9 मौजूदा टीओए अर्हता का संरेखण

कुछ मौजूदा एबी में पहले से ही टीओए अर्हता के साथ टीओए व्यवस्था मौजूद है, उदाहरण के लिए, शिल्प अनुदेशक प्रशिक्षण योजना (सीआईटीएस) डीओटी का एक प्रकार का दीर्घकालिक टीओए कार्यक्रम है। ये एबी बड़े बैमाने पर सरकारी निकाय हैं, जो एलटीटी कार्यक्रमों को लागू करते हैं। ऐसे एबी को निम्नलिखित शर्तों को पूरा करने के अधीन टीओए अर्हता लागू की जानी जारी रह सकती है :

- क. इस तरह की अर्हता एनएसक्यूएफ से जुड़ी हुई है।
- ख. इस तरह की अर्हता के तहत एनसीवीईटी टीओए दिशानिर्देशों में निर्धारित क्षेत्र (डोमेन) और शैक्षणिक घटक शामिल हैं।
- ग. ऐसी अर्हताओं में, अवधि को अनुकूल किया जा सकता है और यह टीओए दिशानिर्देशों के अनुसार होगी

## 8.10 मूल्यांकनकर्ताओं के लिए प्रगति पथ:

टीओए के लिए अर्हता में इसके लिए एक प्रगति पथ होगा, जिसे मूल्यांकनकर्ता अपने कैरियर में वृद्धि के लिए ले सकते हैं।

## 8.11 मूल्यांकन प्रदान करने के लिए डिजिटल साधन और तकनीक: एनिमेशन, सिमुलेटर, एक्स आर, डिजिटल ट्विन, मेटावर्स, गोमिंग, दिव्यांगों के लिए विशेष उपकरण

प्रौद्योगिकी आधारित मूल्यांकन प्रक्रियाएं निम्नलिखित कारणों से लोकप्रिय बन रही हैं :

- i. निष्पक्ष मूल्यांकन से निपटने के लिए प्रौद्योगिकी का लाभ उठाया जा सकता है।
- ii. मूल्यांकन की प्रक्रिया का अवलोकन करने और रिकार्डिंग के लिए प्रौद्योगिकी का उपयोग किया जा सकता है।
- iii. एम्बेडेड एआई टूल का उपयोग करके छात्रों के व्यवहार/शारीरिक संकेतों को भी स्पष्ट रूप से देखा और वर्णित किया जा सकता है।
- iv. स्वचालित मूल्यांकन और परिणामों का सारांश टूल द्वारा तैयार किया जा सकता है।
- v. सामग्री का मासिक उपयोग, अतः प्रशिक्षण और मूल्यांकन की लागत बचेगी।

मूल्यांकन के लिए उपयोग किए जाने वाले प्रौद्योगिकी टूल के भाग के रूप में अपेक्षित विशेषताओं के विस्तृत सुझाव मिश्रित शिक्षण पर एनसीवीईटी दिशानिर्देशों में निर्दिष्ट है। मिश्रित शिक्षण दिशानिर्देशों का खंड 7 देखें (<https://ncvet.gov.in/wp-content/uploads/2023/01/Guidelines-for-Blended-learning-for-Vocational-Education-Training-Skilling.pdf>)

## 8.12 मूल्यांकन विधियां, सहायता और उनकी प्रयोज्यता:

मूल्यांकन विधि	मूल्यांकन सहायता	प्रयोज्यता
मूल्यांकन की ऑनलाइन विधि	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. इंटरनेट कनेक्शन</li> <li>2. इलेक्ट्रॉनिक उपकरण जैसे- लेपटॉप, कंप्यूटर, अथवा स्मार्टफोन, टेबलेट</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. आईटी कौशलों की जांच के लिए लागू</li> <li>2. कंप्यूटर के प्रायोगिक ज्ञान की</li> </ol>

	<p>3. मूल्यांकन की जरूरत के अनुसार ऑनलाइन मूल्यांकन टूल</p> <p>4. प्रायोगिक मूल्यांकन का मूल्यांकन करने के लिए टूल</p>	जांच के लिए लागू
<b>मूल्यांकन की ऑफलाइन विधि</b>	<p>1. मूल्यांकन करने के लिए पर्याप्त स्थान</p> <p>2. प्रिंट सामग्री</p> <p>3. उत्तर पुस्तिकाएं</p> <p>4. प्रायोगिक/ हैंड्स ऑन मूल्यांकनों के मूल्यांकन के लिए टूल और उपकरण</p>	<p>1. सीमित/ कम इंटरनेट कनेक्टिविटी वाले क्षेत्रों में लागू</p> <p>2. लागू, जब मूल्यांकन को आसानी से करने के लिए पर्याप्त स्टाफ उपलब्ध है</p> <p>3. लेब परीक्षण करने के लिए लागू</p> <p>4. फील्ड आधारित जॉब भूमिकाओं में लागू, जिसमें ऑन द जॉब मूल्यांकन अपेक्षित है। उदाहरण के लिए, एक टेलर और ब्यूटिशियन के कौशलों का मूल्यांकन करना</p>
<b>ऑनलाइन और ऑफलाइन माध्यमों, दोनों की सम्मिलित मूल्यांकन विधि</b>	<p>1. इलैक्ट्रिक उपकरण, जैसे लेपटॉप, कंप्यूटर, अथवा स्मार्ट फोन ताकि शिक्षार्थियों की प्रतिक्रिया दर्ज हो सके।</p> <p>2. ऑनलाइन मूल्यांकन टूल और सॉफ्टवेयर, जो मूल्यांकन के लिए आवश्यक है, का उपयोग नेटवर्क जोन में प्रवेश करने तक प्रतिक्रियाओं की सुरक्षा के लिए किया जाता है। टूल के तहत यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि :</p> <p>क. सभी हल किए गए प्रश्नों को स्वचालित रूप से एक साथ सेव किया जाना चाहिए।</p> <p>ख. हल किए जाने के बाद प्रस्तुत किए गए मूल्यांकन में आगे कोई बदलाव नहीं हो सकता ताकि किसी भी कदाचार से बचा जा सके।</p>	<p>1. जब इंटरनेट कनेक्टिविटी नहीं है, तो दूरदराज के क्षेत्रों में शून्य/ कम इंटरनेट कनेक्टिविटी के साथ लागू।</p>

### 8.13 टीओए प्रमाणपत्र प्राप्त करने के बाद मूल्यांकनकर्ता की प्लेसमेंट

#### i. मौजूदा मूल्यांकनकर्ताओं के लिए:

- क. पदाधिकारी पहले से ही एक "प्रमाणित प्रशिक्षक" है और यदि व्यक्ति डोमेन कौशल और शैक्षणिक कौशल, दोनों पर फाइल में निर्दिष्ट न्यूनतम स्कोर के साथ प्रमाणीकरण पास करते हैं।
- ख. परिणामों की घोषणा और पत्र/ प्रमाण पत्र जारी करना (जैसा भी लागू हो) मूल्यांकन के सात दिनों के भीतर पूरा किया जाना है।
- ग. प्रमाणन प्राप्त करने के बाद, मूल्यांकनकर्ताओं को मूल्यांकन एजेंसियों में गुणवत्ता मूल्यांकन करने के लिए रखा जाएगा।
- घ. एए अपनी योग्यता और अनुभव के आधार पर इन प्रमाणित मूल्यांकनकर्ताओं को नियुक्त करता है और निष्पक्ष चयन और गुणवत्ता नियंत्रण भी सुनिश्चित करता है।

## 9. टीओए कार्यक्रम का कार्यान्वयन

### 9.1 टीओए के लिए अवसंरचनात्मक अपेक्षाएं

- i. प्रत्येक अवाडिंग निकाय अपने अधिकार क्षेत्र में पर्याप्त संख्या में प्रशिक्षण केंद्रों की पहचान करेगा, जैसा कि एनसीवीईटी द्वारा मूल्यांकनकर्ताओं के प्रशिक्षण (टीओए) केंद्रों को निर्दिष्ट कराने के लिए अधिदेश दिया गया है। एबी को यह सुनिश्चित करना है कि ऐसे केंद्रों के अभाव से गतिविधि के संचालन में कोई बाधा नहीं आए।
- ii. टीओए केंद्रों का प्रयोजन ऐसे व्यक्तियों को प्रशिक्षण प्रदान करना है, जो विभिन्न मूल्यांकनों अथवा अर्हताओं के लिए मूल्यांकनकर्ताओं के रूप में कार्य करेंगे। ये मूल्यांकनकर्ता प्रमाणपत्रों अथवा अर्हताओं की मांग करने वाले अभ्यर्थियों की योग्यता अथवा प्रदर्शन का मूल्यांकन करने और निर्णय लेने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।
- iii. टीओए गतिविधि संचालित करने में किसी भी बाधा अथवा विलंब से बचने के लिए, अवाडिंग निकाय, जैसा कि एनसीवीईटी द्वारा अधिदेशित किया गया है उनके क्षेत्राधिकार में पर्याप्त संख्या में प्रशिक्षण केंद्रों की पहचान के लिए जिम्मेदारी लेगा। केंद्रों का चयन उनकी योग्यता के आधार पर किया जाएगा, ताकि अवाडिंग निकाय द्वारा निर्धारित अपेक्षाओं और मानकों को पूरा किया जा सके। इन केंद्रों का व्यापक भौगोलिक वितरण करने का लक्ष्य है ताकि संभावित मूल्यांकनकर्ताओं के लिए पहुंच सुनिश्चित हो सके।
- iv. टीओए केंद्रों के एक नेटवर्क को नामित करके, अवाडिंग निकाय यह सुनिश्चित करता है कि इच्छुक मूल्यांकनकर्ताओं को प्रशिक्षण और प्रमाणन के अवसरों तक सुविधाजनक पहुंच हो। यह दृष्टिकोण प्रशिक्षित मूल्यांकनकर्ताओं की कमी के जोखिम को कम करने में मदद करता है और अवाडिंग निकाय द्वारा आयोजित मूल्यांकन प्रक्रियाओं के सुचारु निष्पादन को सुनिश्चित करता है।

### 9.2 मूल्यांकन करना

- i. मूल्यांकन की प्रक्रिया के दौरान, निम्नलिखित का रखरखाव किया जाना चाहिए:
  - क. एए अर्हता प्राप्त मूल्यांकनकर्ताओं की नियुक्ति करेगा और एबी को उनकी उपलब्धता की पुष्टि करेगा (नाम/ पते और फोन नंबर सूचित करने की जरूरत नहीं)।
  - ख. आदर्श रूप से, नियुक्त किए गए मूल्यांकनकर्ताओं को 24 घंटे (यात्रा समय) के भीतर मूल्यांकन के स्थान पर पहुंचने में सक्षम होना चाहिए।
  - ग. मूल्यांकनकर्ता प्रशिक्षण केंद्रों में मूल्यांकन टूल और उपकरणों की उपलब्धता, जहां कहीं भी आवश्यक हो, अनुसूचित भाषा में मूल्यांकन का संचालन करेगा। यह एबी और एए के बीच हस्ताक्षरित सेवा स्तर समझौते (एसएलए) का एक हिस्सा होगा, जिसका पालन किया जाना चाहिए।
  - घ. एए को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि वे संबंधित एबी द्वारा निर्दिष्ट की जाने वाली अर्हता की आवश्यकता के अनुरूप, जहां भी आवश्यक हो, पर्याप्त संख्या में प्रॉक्टर हायर करें। एए स्पष्ट रूप से प्रॉक्टरों के जॉब विवरण को सुनिश्चित करेगा और यह सुनिश्चित करेगा कि केवल प्रमाणित प्रॉक्टरों को ही मूल्यांकन के निरीक्षण में लगाया जाए।
  - ड. एए आयोजित किए जाने वाले ऑनलाइन और मिश्रित मूल्यांकनों के लिए प्रॉक्टरों को संरेखित करेगा :
    1. एक भौतिक मूल्यांकन केंद्र पर फेस-टू-फेस
    2. अभ्यर्थी के अपने स्थान/ मूल्यांकन केंद्र पर एक वर्चुअल मूल्यांकन करने के लिए ऑनलाइन प्रॉक्टर किया गया।
    3. अभ्यर्थी के अपने स्थान/ केंद्र पर दूरस्थ स्वचालित प्रॉक्टर किया गया।
    4. एक पूर्ण रूप से ऑनलाइन मूल्यांकन प्रक्रिया के मामले में, एनसीवीईटी के मिश्रित शिक्षण दिशानिर्देशों के अनुरूप प्रौद्योगिकी प्लेटफॉर्म किसी भी प्रकार की धोखाधड़ी का पता लगाने और बचने के लिए पर्याप्त रूप से सक्षम होना चाहिए।
    5. एए यह सुनिश्चित करेगा कि मूल्यांकनकर्ताओं और प्रॉक्टरों को प्रशिक्षित और प्रमाणित किया जाए और नई अर्हताओं के लिए कोई भी आवश्यकता आधारित त्रिज प्रशिक्षण प्रदान किया

जाए। एए द्वारा एनसीवीईटी को उनके द्वारा प्रशिक्षित किए गए अनेक मूल्यांकनकर्ताओं और प्रॉक्टरों के संबंध में डेटा प्रदान किया जाएगा। सतत व्यावसायिक विकास (सीपीडी) पाठ्यक्रम मूल्यांकनकर्ताओं और प्रॉक्टरों सहित उनके कार्यात्मक प्रदर्शन में वृद्धि के लिए सभी अन्य स्टाफ के लिए किए जाएंगे।

- ii. एए यह सुनिश्चित करेगा कि विभिन्न अर्हताओं के लिए मूल्यांकन प्रदान करने के लिए उपयोग किए जाने वाले मूल्यांकन टूल मूल्यांकन प्रदान करने से पूर्व संबंधित एबी द्वारा अनुमोदित किए जाते हैं।
  - क. एए यह सुनिश्चित करेगा कि सभी मूल्यांकनकर्ताओं और प्रॉक्टरों को मूल्यांकन टूल और मूल्यांकन गाइड का उपयुक्त रूप से उपयोग करने के लिए प्रशिक्षित किया जाए।
  - ख. एए छात्रों के लिए सहायक सामग्री के कई सेट तैयार करने के लिए जिम्मेदार होगा। इसमें छात्रों की बेहतर समझ और अभ्यास के लिए प्रश्न बैंकों के की सेट, अभ्यास मूल्यांकन परीक्षा, नमूना पत्र और अन्य अध्ययन सामग्री शामिल है।
  - ग. एए डोमेन विशिष्ट मूल्यांकन प्रदान करने के लिए उपयुक्त प्रौद्योगिकी जैसे आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस (एआई)/ मशीन लर्निंग आधारित टेस्ट इंजिन, कंप्यूटर, टेबलेट, मोबाइल एप्लिकेशन, वीडियो कम्युनिकेशन टूल आदि का उचित उपयोग सुनिश्चित करेगा। एए द्वारा मूल्यांकन प्रदान करने के लिए प्रयुक्त किए जाने वाले आईसीटी टूल और प्रक्रियाओं को संबंधित एबी और/ अथवा एनसीवीईटी द्वारा अनुमोदित किया जाएगा। मूल्यांकन प्रदान करने के लिए प्रयोग किए जाने वाले आईसीटी/ प्रौद्योगिकी टूल को, जैसा कि एबी द्वारा अपनी अर्हताओं में यथा परिभाषित क्षमताओं के साथ संरेखित किया जाना चाहिए। दिव्यांगों के अनुकूल मूल्यांकनों के लिए प्रौद्योगिकी टूल भी उपलब्ध होने चाहिए।
  - घ. एए द्वारा योग्यता में निर्धारित प्रदर्शन मानदंड (पीसी) के आधार पर प्रत्येक अर्हता के लिए एबी द्वारा निर्धारित मूल्यांकन मानदंडों का पालन किया जाना चाहिए।
  - ड. एए द्वारा यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि मूल्यांकन, चाहे ऑनलाइन हो या भौतिक मोड में, वह इस तरह से संरचित है कि यह संबंधित अर्हता में उल्लिखित 'मूल्यांकन मापदंड' के अनुसार दक्षताओं का मूल्यांकन किया गया है।
  - च. एए को एनओएस के भीतर व्यक्तिगत एनओएस और पीसी के आधार पर मूल्यांकन करने में सक्षम होना चाहिए और मूल्यांकन परिणाम एनओएस और पीसी-वार प्रदान किया जाना चाहिए।

### 9.2.1 भावी/ उभरते/ महत्वपूर्ण कौशल क्षेत्र

मूल्यांकनकर्ताओं का प्रशिक्षण (टीओए) यह सुनिश्चित करने के लिए एक महत्वपूर्ण पहलु है कि व्यक्तियों के पास उभरती जाँव भूमिकाओं के लिए अपेक्षित कौशल और दक्षताएं हैं। जैसे- प्रौद्योगिकी तेजी से विकसित होती जा रही है, भावी और उभरते कौशल में मूल्यांकनकर्ताओं के प्रशिक्षण के लिए नए नए तरीके विकसित करना महत्वपूर्ण हो सकता है। संबंधित एबी/ एए को भावी/ उभरते/ महत्वपूर्ण कौशल क्षेत्रों में माड्यूल विकसित करना आवश्यक है।

### 9.2.2. पारंपरिक और विरासतीय (असामान्य) कौशल

- क. पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) के लिए एक सुपरिभाषित, विश्वसनीय, उद्देश्यपरक, तर्कसंगत और स्थापित मूल्यांकन प्रक्रियों के साथ प्रशिक्षित मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं और मूल्यांकनकर्ताओं की आवश्यकता पड़ेगी। इस प्रकार के मूल्यांकन को विश्वसनीय मूल्यांकनकर्ताओं के माध्यम से भी किया जाना चाहिए और यह साक्ष्य पर आधारित होना चाहिए।
- ख. कुछ पारंपरिक और विरासतीय कौशलों के क्षेत्रों में, गुरु शिष्य परंपरा पर विश्वास करने जैसे पारंपरिक/ विरासतीय तरीकों का उपयोग करके टीओए किया जा सकता है। संबंधित अवार्डिंग निकाय प्रतिष्ठित उद्योग निकायों से प्राप्त फीडबैक के आधार पर सीधे ही मूल्यांकनकर्ताओं को सूचीबद्ध कर सकते हैं, जो कौशल व्यवस्था के उत्पादन के बड़े उपभोक्ता हैं।

### 9.2.3. क्रॉस सेक्टर/बहु कौशल क्षेत्र

वर्तमान जॉब भूमिकाओं के लिए संसाधन विकसित करने के लिए नए और उभरते कौशलों तथा प्रौद्योगिकियों के स्वीकार करने के लिए क्रॉस-सेक्टर (सीएस) और मल्टी सेक्टर (एमएस) विषयों में कौशल सेट की आवश्यकता होती है। एनसीवीईटी ने एक तंत्र विकसित किया है, जिसमें संबंधित एबी सीएस/ एमएस अर्हता/ एनओएस/ माइक्रोक्रेडेंशियल प्रस्तुत कर सकता है। एबी को इन क्षेत्रों में शिक्षार्थियों का मूल्यांकन करने के लिए मूल्यांकनकर्ताओं को तैयार करने के लिए सीएस/ एमएस जॉब से भूमिका पर टीओए के माड्यूल विकसित करने की आवश्यकता है।

### 9.2.4. रोजगारपरक कौशल

रोजगारपरक कौशल (ईएस) का मूल्यांकन करना टीओए कार्यक्रम का एक महत्वपूर्ण घटक है। मूल्यांकनकर्ता से रोजगारपरक कौशलों का मूल्यांकन करने की उम्मीद की जाती है, क्योंकि ईएस माड्यूल प्रत्येक अर्हता का एक भाग होने चाहिए।

## 10. वित्तीय विवरण

### 10.1 मूल्यांकनकर्ताओं और मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं के लिए सांकेतिक पारिश्रमिक/ मानदेय

- मूल्यांकनकर्ता को भुगतान करना क्षेत्र, बैच की अनुसूची, जॉब भूमिका तथा मूल्यांकनकर्ता और मूल्यांकन क्षेत्र भौगोलिक स्थिति पर निर्भर करता है। मूल्यांकनकर्ताओं को किया गया औसत भुगतान प्रचलित दरों और मौजूदा नीतियों/ योजनाओं के दिशानिर्देशों पर आधारित होगा।
- ऐसे भी मामले हो सकते हैं, जहां पर भुगतान मूल्यांकनकर्ता के बैच और स्तर की संवेदनशीलता के आधार पर अधिक हो। यात्रा लागत तब अधिक हो सकती है, जब मूल्यांकन अंतिम समय पर निर्धारित किया जाता है, या मूल्यांकन दूरस्थ स्थानों पर होता है। ऐसे परिदृश्यों में सभी अप्रत्याशित लागतें मूल्यांकन एजेंसियों द्वारा वहन की जाती हैं।

## 11. मूल्यांकनकर्ताओं और मास्टर मूल्यांकनकर्ताओं के पुनश्चर्या पाठ्यक्रम और कौशल उन्नयन

नए युग की उद्यमी भूमिकाओं के लिए निरंतर कौशल उन्नयन और क्रॉस सेक्टर कौशल की जरूरत होती है जिससे कि कोई व्यक्ति कौशलपूर्वक और स्वतंत्र रूप से प्रदर्शन कर सके। इसके लिए क्षेत्रों के भीतर और सभी जगह कौशलों में नियमित रूप से प्रशिक्षित और कौशल प्राप्त कार्यबल की आवश्यकता होती है। इन नौकरियों में कौशल प्रशिक्षण के लिए अर्हता की आवश्यकता होगी, जिसमें नौकरी के लिए संगत विभिन्न क्षेत्रों के विभिन्न पहलुओं को शामिल करने के लिए शिक्षण के परिणाम होंगे। कई अन्य लोगों के बीच रोजगार कौशल, डिजिटल कौशल, सॉफ्ट कौशल प्रदान करने में भी क्रेडेंशियल सक्षम होंगे। एक माइक्रो-क्रेडेंशियल कौशलों और ज्ञान के एक संगत सेट की उपलब्धि को प्रमाणित करता है और यह उद्देश्य के विवरण, शिक्षण के परिणामों और उद्योग, नियोक्ताओं, सरकार या समुदाय द्वारा आवश्यकता के सशक्त साक्ष्य द्वारा निर्दिष्ट किया गया है।

## 12. मूल्यांकन और प्रमाणन

### 12.1. टीओटी प्राप्त कर रहे शिक्षार्थियों का मूल्यांकन : प्रक्रिया, प्रश्न बैंक कौशल मूल्यांकन परीक्षा, उत्तीर्ण प्रतिशतता

- एए की जिम्मेदारी प्रश्नों, मूल्यांकन परीक्षा और अन्य अभ्यास अध्ययन सामग्री के कई सेट तैयार करने की होगी। ये प्रश्न बैंक संबंधित एबी के परामर्श से तैयार किए जाएंगे। एए द्वारा प्रश्न बैंकों की अवधि समीक्षा के लिए एक प्रक्रिया को परिभाषित किया जाना चाहिए और समीक्षा का प्रत्येक चक्र संबंधित एबी के परामर्श से किया जाना चाहिए। प्रश्न बैंक आवश्यकता के अनुसार स्थानीय भाषाओं और बोलियों में भी उपलब्ध होने चाहिए। प्रश्नों का नमूना संबंधित एबी और एए की वेबसाइट पर आसानी से उपलब्ध होना चाहिए।
- प्रश्न बैंकों में एबी द्वारा निर्दिष्ट आसान, मध्यम और कठिन प्रश्नों का अनुपातिक मिश्रण होना चाहिए और समय-समय पर समीक्षा और सुधार/ परिवर्तन किया जाना चाहिए (अर्थात् प्रत्येक 2-3 चक्रों के बाद)। एए का मूल्यांकन प्लेटफार्म सभी तरह के बहुविकल्पों और लघु उत्तरों के प्रश्नों को का प्रयोग करने में सक्षम होना चाहिए।

- iii. टीओए की अनुसूची को एबी की वेबसाइट पर कम से कम 5 दिनों पूर्व एनसीवीईटी की जानकारी के साथ अपलोड किया जाएगा।

## 12.2. प्रमाणन और प्रमाणपत्रों का निर्गमन

सभी अकलनकर्ताओं का प्रशिक्षण पूरा होने के बाद मूल्यांकन से गुजरना होगा और अवार्डिंग निकाय द्वारा प्राप्त एनएसक्यूएफ स्तर का स्पष्ट रूप से उल्लेख करते हुए उनका प्रमाणपत्र जारी किया जाएगा।

- क. प्रमाणपत्र निर्गमन प्राधिकरण : एनसीवीईटी और अवार्डिंग निकाय संयुक्त रूप से सफल शिक्षार्थियों को प्रशिक्षण पूरा होने पर प्रमाण पत्र जारी करेंगे। शिक्षार्थियों को एपीपीएआरआईडी प्राप्त करने के लिए स्वयं को भी पंजीकृत कराने की आवश्यकता है।
- ख. प्रमाणपत्र जारी करने के लिए उपस्थिति मानदंड : अवार्डिंग निकाय द्वारा उपस्थिति दर्ज की जाएगी। अभ्यर्थियों के लिए सभी सैद्धांतिक सत्रों में भाग लेना अनिवार्य होना चाहिए। व्यावहारिक सत्रों के लिए, अभ्यर्थी के पास प्रशिक्षण पूरा होने का प्रमाण पत्र प्राप्त करने के लिए पात्र होने के लिए कम से कम 90% उपस्थिति होनी चाहिए।
- ग. प्रमाण की वैधता : प्रमाण पत्र किसी जॉब भूमिका के लिए जारी होने की तिथि से तीन वर्ष की अवधि के लिए वैध होगा। मूल्यांकन किए जाने के अध्यक्षीन प्रमाण पत्र पुनः जारी किया जा सकता है।
- घ. डेटाबेस का रखरखाव : अवार्डिंग निकायों को एनसीवीईटी द्वारा प्रदान किए गए टेम्पलेट के अनुसार टीओए डेटाबेस रखा जाना चाहिए और एनसीवीईटी के साथ टीओए बैचों के संबंध में डेटा मासिक आधार पर साझा किया जाना चाहिए।
- ड. मूल्यांकनकर्ता को प्रमाणपत्र के समाप्त होने से 6 माह पहले पुनः प्रमाणित कराना होगा।
- च. किसी भी व्यक्ति को, जिसने अर्हता में पीएस को कवर किया है, उसे उसी पीएस अर्हता वाले किसी अन्य टीओए कार्यक्रम में प्रशिक्षण प्राप्त करते समय फिर से कवर करने की आवश्यकता नहीं होगी।
- छ. प्रमाण पत्रों के साथ-साथ अवार्डिंग निकाय शिक्षार्थियों के साथ विस्तृत मूल्यांकन परिणामों को साझा करेंगे ताकि वे आत्मनिरीक्षण कर सकें और कमजोर बिन्दुओं पर काम करने के लिए उनकी पहचान कर सकें।

## 13. निगरानी एवं मूल्यांकन

### 13.1. गुणवत्ता आश्वासन और गुणवत्ता नियंत्रण (क्यूए/ क्यूसी)

ये दिशानिर्देश मूल्यांकन प्रक्रिया के मानकीकरण पर केंद्रित हैं, जो सभी मूल्यांकनों में मूल्यांकन फ्रेमवर्क और मूल्यांकन विधि को पूरा करते हैं। ये विभिन्न हितधारकों के कार्यों और जिम्मेदारियों को स्पष्ट रूप से परिभाषित करते हैं, जो निगरानी और मूल्यांकन की प्रक्रिया के सुदृढीकरण के लिए कार्य करते हैं।

- i. एए को प्रत्येक क्षेत्र और अर्हता, जिसके लिए इसे मान्यता दी गई है, के संबंध में मूल्यांकनकर्ताओं के प्रशिक्षण (टीओए) के लिए एनएसक्यूएफ संरेखित और अनुमोदित अर्हता, एनओएस/ माइक्रोक्रेडेंशियल आधारित अर्हता, बहु कौशल और क्रॉस सेक्टर कौशल अर्हता के मूल्यांकन के संबंध में मान्यता की शर्तों का पालन करना चाहिए।
- ii. एनसीवीईटी द्वारा एए से संबद्ध मूल्यांकनकर्ताओं, प्रॉक्टरों और एमएसई से संबंधित किसी भी जानकारी जैसे उनकी अर्हता, कार्य का अनुभव आदि के लिए मांग की जा सकती है और एए द्वारा ऐसी जानकारी एनसीवीईटी को प्रदान की जाएगी। तथापि, एनसीवीईटी द्वारा डेटा की गोपनीयता और अन्य संबद्ध कानूनों के अनुसार ऐसी जानकारी की गोपनीयता सुनिश्चित की जाएगी।
- iii. एए द्वारा यह सुनिश्चित किया जाएगा कि उसके पास उन उपकरणों और सहायताओं का एक तैयार भंडार है, जो अर्हता की जरूरतों के अनुरूप है। अर्हता का मूल्यांकन करने के लिए विकसित उपकरण शिक्षार्थियों के कौशल, ज्ञान और दक्षताओं और मैप करने में सक्षम होना चाहिए और एनओएस/ अर्हताओं के शिक्षण परिणामों का मूल्यांकन करने में समर्थ होना चाहिए और शिक्षार्थियों की जरूरतों के अनुसार



सक्षम होना चाहिए। एए द्वारा यह भी सुनिश्चित किया जाएगा कि मूल्यांकन के उपकरण दिव्यांग शिक्षार्थियों के लिए मूल्यांकनों को प्रदान करने में पर्याप्त रूप से समर्थित हो।

- iv. मूल्यांकन कार्रवाई एनसीवीईटी दिशानिर्देशों द्वारा परिभाषित मूल्यांकन की निर्धारित समय सीमा के भीतर होनी चाहिए। मूल्यांकन एजेंसी के दिशानिर्देशों के अनुसार एए मूल्यांकन से पहले, उसके दौरान और उसके बाद में सभी मूल्यांकन प्रक्रियों की योजना और निर्बाध वितरण के लिए जिम्मेदार होगा।
- v. एए द्वारा यह सुनिश्चित करने के लिए समुचित सुरक्षा के उपाय किए जाने चाहिए कि केवल जिन्हें परिणाम देखने के लिए अधिकृत किया गया है, वे ही इसे उपयोग कर सकें। एए द्वारा संबंधित एबी के निर्णय के अनुसार, यथा लागू पुनःमूल्यांकन/ पुनः मूल्यांकन की प्रक्रिया की जाएगी।
- vi. एए द्वारा (दोहरी पहचान वाले निकायों के मामले में एबी का स्वतंत्र परीक्षा वॉटिकल) प्रचालन मैनुअल में दी गई समय सीमा के अनुसार संबंधित एबी के परिणाम प्रस्तुत किए जाने चाहिए।
- vii. एए द्वारा यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि एनसीवीईटी के शिकायत निवारण दिशानिर्देशों के अनुसार शिकायत निवारण तंत्र है।
- viii. एए द्वारा राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय दोनों स्रोतों से मूल्यांकन संबंधी जानकारी, अनुसंधान और विकास को इकट्ठा और प्रसारित किया जाना चाहिए।
- ix. एए द्वारा मूल्यांकन प्रक्रिया में किसी भी कदाचार अथवा, कुप्रशासन की जांच करने के लिए अद्यतन लिखित प्रक्रियाओं को स्थापित और बनाए रखना चाहिए तथा यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि इस तरह की जांच कड़ाई से प्रभावी तरीके से और समुचित क्षमता वाले व्यक्तियों द्वारा की जाए, जिनका उनके परिणामों में कोई निजी हित नहीं है। एए द्वारा ऐसी रिपोर्ट की एक प्रति संबंधित एबी को प्रस्तुत की जाएगी। गंभीर प्रकृति के मामलों के संबंध में रिपोर्ट की एक प्रति एनसीवीईटी को प्रस्तुत की जाएगी।
- x. कोई भी एए, जो मूल्यांकन करने के लिए ऑनलाइन माध्यम का उपयोग कर रहा है, उसे मूल्यांकन प्रक्रिया की वास्तविक समय निगरानी के लिए एक लिंक भी प्रदान करना चाहिए। मूल्यांकन का ऑफलाइन मोड या मिश्रित मोड उपयोग में लाने वाले अन्य लोगों को मूल्यांकन किए जा रहे बैच की वीडियो क्लिप और तस्वीरें भी प्रदान करनी चाहिए। इसमें निम्नलिखित शामिल होना चाहिए:
  - क. मूल्यांकनकर्ताओं और प्रॉक्टरों सहित अपने कर्मचारियों के रूप में उपेक्षित वर्गों के लिए लैंगिक समानता और सकारात्मक कार्रवाई सुनिश्चित की जाए।
  - ख. प्रशिक्षकों, नियोक्ताओं, मूल्यांकनकर्ताओं, प्रशिक्षण संस्थानों और अन्य एजेंसियों जैसे हितधारकों से प्राप्त फीडबैक की अपेक्षा करने, रिकार्ड करने, विश्लेषण करने और कार्रवाई करने के लिए एक प्रणाली की स्थापना सुनिश्चित की जाएगी।
  - ग. मूल्यांकन एजेंसी प्रचालनात्मक मैनुअल के तहत निर्धारित की गई समय-सीमा के भीतर एनसीवीईटी को, सतत मानकों के अनुरूप अपेक्षित साक्ष्य प्रस्तुत किए जाए।
  - घ. मूल्यांकन एजेंसी प्रचालनात्मक मैनुअल की धारा 8 के अनुसार यथानिर्दिष्ट, एनसीवीईटी द्वारा निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार निरीक्षण सुविधा प्रदान की जाए।
  - ङ. मूल्यांकन एजेंसी प्रचालनात्मक मैनुअल के तहत, यथानिर्दिष्ट स्व-विनियमन, निरंतर निगरानी और वार्षिक समीक्षा सिफारिशों के अनुरूप है।
  - च. शिक्षार्थियों के मूल्यांकन संबंधी डेटा के भंडारण का रख-रखाव या तो अपनी स्वयं की आंतरिक टीम के माध्यम से किया जाए या एनसीवीईटी द्वारा अधिदेशित किसी एजेंसी के माध्यम से किया जाए।
  - छ. डेटा गोपनीयता और निजता कानूनों, हस्ताक्षरित समझौतों या अनुबंधों से संबंधित प्रावधानों का अनुपालन सुनिश्चित किया जाए।

## 14. विविध

### 14.1. प्रशिक्षक और मूल्यांकनकर्ताओं के रूप में दोहरी भूमिका

गुणवत्ता प्रशिक्षण सुनिश्चित करने के लिए प्रशिक्षकों और मूल्यांकनकर्ताओं, दोनों से अपने निम्नलिखित संबंधित कार्यों और जिम्मेदारियों को पूरा करने की अपेक्षा की जाती है।

#### 14.1.1. मूल्यांकनकर्ता की प्रशिक्षक के रूप में दोहरी भूमिका :

- क. संबंधित टीओटी प्रमाणन के साथ अपेक्षित हैंड्स ऑन कौशलों के साथ-साथ क्षेत्र संबंधी ज्ञान रखने वाला मूल्यांकनकर्ता इन दिशानिर्देशों में निर्धारित प्रवेश मानदंडों और अर्हताओं के लिए संबंधित अवार्डिंग निकायों द्वारा निर्धारित मानदंडों को पूरा करने पर एक प्रशिक्षक के रूप में कार्य करेगा।
- ख. एक प्रथा के रूप में मूल्यांकनकर्ता को उस प्रशिक्षक से अलग होना चाहिए, जिसने बैच को सिखाया/ प्रशिक्षित किया है। तथापि, असाधारण मामलों में, दर्ज किए जाने वाले कारणों से, जहां मूल्यांकन की जा रही अर्हता/ कौशल असाधारण प्रकृति के हैं और उस असाधारण अर्हता में कोई मूल्यांकनकर्ता उपलब्ध नहीं है, तो ऐसे प्रशिक्षकों को भी पर्याप्त नियंत्रण और संतुलन के साथ यह जिम्मेदारी दी जा सकती है, बशर्ते कि ऐसे प्रावधान एनएसक्यूएफ सरेखित और अनुमोदित अर्हताओं में ही मूल्यांकन विधियों में उपलब्ध कराए जाएं। समाप्त हो रही कौशल अर्हताओं/ असाधारण पारंपरिक/ विरासतीय कौशलों में प्रशिक्षण/ पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) के लिए ऐसे अनुदेशक, जिन्हें केंद्र/ राज्य सरकार (रों) द्वारा उस विशिष्ट कौशल (लों) के लिए विधिवत निर्णित किया गया। मान्यता प्रदान की गई है, उन्हें आपवादिक/ असाधारण कौशल स्तर होने को देखते हुए प्रशिक्षण और मूल्यांकनों की दोहरी जिम्मेदारी दी जा सकती है।

### 14.2. अन्तर्राष्ट्रीय अर्हता को मूल्यांकनकर्ताओं के लिए प्रवेश अर्हता के रूप में मानना

अंतर्राष्ट्रीय अर्हता वाले मूल्यांकनकर्ताओं को समकक्ष परीक्षा देनी अपेक्षित होगी और संगत अर्हताओं की प्रवेश संबंधी अपेक्षाओं के रूप में समकक्ष होने का अपेक्षित प्रमाणपत्र प्राप्त करना होगा।

### 14.3 उच्चतर एनएसक्यूएफ स्तर वाले मूल्यांकनकर्ताओं के लिए विचार करना

एक उच्चतर एनएसक्यूएफ स्तर की अर्हता रखने वाले मूल्यांकनकर्ता एक ही व्यवसाय के भीतर कम एनएसक्यूएफ स्तरों का मूल्यांकन कर सकते हैं और एसटीटी में मूल्यांकन प्रदान करने वाले एलटीटी मूल्यांकनकर्ता एसटीटी में और इसके विपरीत मूल्यांकन कर सकते हैं। उच्चतर एनएसक्यूएफ स्तर वाले फील्ड मूल्यांकनकर्ता समान व्यवसाय के भीतर कमतर एनएसक्यूएफ जॉब भूमिकाओं के लिए मूल्यांकन करेंगे। उदाहरण के लिए, एक स्तर 4 प्रमाणित फील्ड मूल्यांकनकर्ता एक ही व्यवसाय के भीतर स्तर 3 की जॉब भूमिकाओं का मूल्यांकन करने में सक्षम होना चाहिए। जबकि कुछ अवार्डिंग निकायों एबी ने पहले ही इस दृष्टिकोण को अपनाया है, अतः यह सिफारिश की जाती है कि यह एक मानक प्रक्रिया बन जाए और इस व्यवस्था के भीतर सभी अवार्डिंग निकायों द्वारा इसे सर्वत्र अपनाया जाए।

### 14.4 मूल्यांकनकर्ताओं का सतत व्यावसायिक विकास

टीओए दिशानिर्देशों में मूल्यांकनकर्ताओं के सतत व्यावसायिक विकास (सीपीडी) के महत्व को रेखांकित किया गया है ताकि उनके लिए सतत रूप से और आजीवन शिक्षण की प्रक्रिया हो सके। सीपीडी एक मूल्यांकनकर्ता को नवीनतम उद्योग प्रवृत्तियों, विनियमों और सर्वोत्तम प्रक्रियाओं के साथ अद्यतन रहने में सक्षम बनाएगा, जिससे उनके ज्ञान आधार, सशक्तिकरण और मूल्यांकन व्यवस्था के समग्र सुदृढीकरण में वृद्धि हो सकेगी।

मूल्यांकनकर्ताओं का सतत व्यावसायिक विकास मूल्यांकनकर्ता एजेंसी द्वारा निम्नलिखित सांकेतिक माध्यमों के जरिए किया जा सकता है :

- क. ई लर्निंग, डिजिटल वीडियो, व्याख्यान आदि का उपयोग करके मूल्यांकनकर्ताओं को ऑनलाइन शिक्षण की सुविधा प्रदान करना जैसे स्वयं पोर्टल, राष्ट्रीय डिजिटल लाइब्रेरी (एनडीएल), ई-पीजी, पाठशाला, ई-यात्रा, राष्ट्रीय प्रौद्योगिकी संबंधित शिक्षण कार्यक्रम (एनपीटीईएल) आदि।
- ख. मूल्यांकनकर्ताओं के लिए उनके कौशल और ज्ञान का विश्लेषण करने के लिए स्व-मूल्यांकन प्रश्नावली।

- ग. उद्योग, शिक्षार्थियों और अवार्डिंग निकायों की जरूरतों का विश्लेषण करने और कमियों को दूर करने के उपाय करना।
- घ. कार्यशालाओं, संगोष्ठियों और सम्मेलनों में मूल्यांकनकर्ताओं की भागीदारी
- ड. अन्य कोई साधन, जो मूल्यांकनकर्ताओं के समग्र विकास में योगदान दे।

यह उल्लेखनीय है कि मूल्यांकनकर्ता एजेंसी द्वारा की गई सतत व्यावसायिक विकास पहल निर्धारित टीओए कार्यक्रमों से अधिक है। सीपीडी पहल का उद्देश्य मूल्यांकनकर्ताओं के समग्र विकास और समग्र कौशल वृद्धि की दिशा में होना चाहिए और टीओए के विकास के रूप में इसे शामिल नहीं किया जाना चाहिए।

#### 14.5. अंतर-रेटर विश्वसनीयता

मूल्यांकनकर्ता एजेंसी को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि शिक्षार्थियों के मौखिक और प्रायोगिक मूल्यांकन के लिए, एक मानक मूल्यांकन रूबिक को अपनाया जाए। मूल्यांकन विधियों में विसंगतियों की पहचान करने के लिए, मूल्यांकन एजेंसी निम्नलिखित दृष्टिकोण का सहारा ले सकती है :

- i. इन दिशानिर्देशों के प्रयोजन के लिए, इंटर-रेटर विश्वसनीयता विभिन्न बैचों के लिए एक ही अर्हता का मूल्यांकन करने वाले दो या दो से अधिक मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा किए गए मूल्यांकन के परिणामों में समानता/ करार की मात्रा है। यह एक नई और उभरती अवधारणा है, जिसे कौशल व्यवस्था में शामिल किया जाना है और यह मूल्यांकन व्यवस्था में सततता की समस्या का समाधान करती है।
- ii. इसे लागू करने के लिए, एक ही अर्हता के लिए कई मूल्यांकनकर्ताओं वाली एक मूल्यांकन एजेंसी विभिन्न मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा मूल्यांकन की गई समान अर्हता में औसत उत्तीर्णता प्रतिशत में भिन्नताएं कम हैं और विभिन्न मूल्यांकनकर्ताओं के लिए समान हैं, तो यह मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा पालन किए जाने वाले एक सुसंगत मूल्यांकन दृष्टिकोण की ओर इशारा करता है तथापि, यदि उत्तीर्णता के प्रतिशत में अधिक भिन्नताएं हैं, तो मूल्यांकन एजेंसी इस मुद्दे का विस्तार से विश्लेषण कर सकती है और इसके सुधार के लिए उपाय कर सकती है।
- iii. यह मूल्यांकन परिणामों में मानक विचलन को निर्धारित करने के लिए बेल कर्व का उपयोग करके परिणाम विश्लेषण को दर्शाता है। घंटी के आकार (बेल शेष) के कर्व के माध्यम से, मूल्यांकन परिणामों से विचलन को मापा जा सकता है और यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि मूल्यांकन दृष्टिकोण में स्थिरता है या नहीं। जब स्कोर के एक समूह का ग्राफ बेल कर्व बनाता है तो प्रत्येक छोर पर एक बड़ी गोल पीक दूर हो जाती है, हमारे पास एक सामान्य वितरण होता है।
- iv. इस दृष्टिकोण का उपयोग यह जानने के लिए भी किया जा सकता है कि क्या परीक्षण बहुत आसान या बहुत कठिन था, क्योंकि विभिन्न मूल्यांकनकर्ताओं के पास एक प्रश्न को कठिन या आसान मानने की प्रक्रिया और समझ अलग-अलग हो सकती है।

कर्नल संतोष कुमार, सचिव

[विज्ञापन-III/4/असा./247/2024-25]

## NATIONAL COUNCIL FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING NOTIFICATION

New Delhi, the 27th March, 2024

**Guidelines for Training of Assessors (ToA)**

File No.: 42001/04/2023/NCVET.—

### 1. INTRODUCTION

- I. The National Council for Vocational Education and Training (NCVET) has been notified by the Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (MSDE) vide gazette notification no. SD17/113/2017-E&PW dated

05<sup>th</sup> December 2018. NCVET acts as an overarching skills regulator which regulates the functioning of bodies engaged in vocational education and training, both long and short-term, and minimum standards for the functioning of such bodies. NCVET strives to integrate fragmented regulatory systems involving multiple stakeholders and infuse quality assurance across the entire vocational training value chain, leading to strengthened outcomes.

- II. Assessment is an essential and a very important component of the skilling ecosystem. Unbiased & fair assessment ensures the credibility of the training and monitors the learning strategies to validate the complete process. An Assessor is the eye of a fair and unbiased assessment, and the assessment report should be such that the competent authority can clearly take its decision on whether minimum standard requirements are met or not. In fact, quality assessment directly impacts the job prospects of a learner.
- III. The Assessor plays a vital role in the entire process of skills assessments and it's an assessor's job to ensure that trainees meet the occupational standards required to achieve their qualifications. The quality of assessments can be largely linked to the domain knowledge and understanding of the associated systems & processes of the Assessor. An assessor supports and assesses students working towards a vocational qualification within a college, school, training centre, or workplace.
- IV. Recognizing the enormous significance of assessment, the NCVET attempts to regulate and standardise training of assessor through the guidelines for assessor's training for Training of Assessors. The Training of Assessors (ToA) is a specialized training programme for professionals and industry experts who may work as Assessors in the vocational skills sector to carry out competency-based assessments of students for a given course or job role, aligned with the NSQF.

### 1.1 Current Status

- i. Training of Assessors (TOA) is an important part of the Indian skill ecosystem. The Indian government has been actively working towards the development of the Indian skill ecosystem over the years. On 15<sup>th</sup> July 2015, the Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (MSDE), Government of India, launched the "Skill India" mission to train and create skilled workforce in India in various areas leading to employment, but there is still a huge shortage of competent assessors who could judge/ assess the skills of the workers/ individuals.
- ii. Therefore, to cater to the need of the certified assessors, the training of assessors is being conducted across India by:
  - a) National Skill Trainers' Institutes under the Directorate General of Training (DGT),
  - b) Awarding Bodies/ Sector Skill Councils (SSCs),
  - c) Skill Universities, and
  - d) Private Training Providers
- iii. The TOA process has been successful in creating a quality-centric assessment system. It has enabled us to identify the most suitable candidates from industries/ academia to perform assessments on the various job roles. Moreover, it has also helped to create a pool of certified assessors in various job roles. The TOA process is an integral part of India's skill development efforts and has enabled the country to make great strides in this direction.

### 1.2 ToA for various types of Qualifications

#### 1.2.1 ToA for qualifications pertaining to Long Term Training (LTT)

- a. The term "Long-Term Training (LTT)" refers to full-time or part-time training of a managerial, scientific, or technical nature lasting 01 year or longer than 01 year (i.e. 1200 hours or more than 1200 hours of learning). ToA shall be imparted as LTT and may be referred as Assessor Training Program. In this type of training program, the assessor trainees/ learners receive comprehensive training on both domain skills and Pedagogical skills, preparing them to assess skilled workforce needed by the industry. This type of training is mainly taken by the assessors of Awarding Body (dual categories) and Assessment Agency.
- b. The ToA process shall consists of pre-training assessment activities, and post-training activities. Prior to training, an assessment of the trainees' current skill level is conducted to determine the best training program for each trainee. During the training, the assessment is carried out to measure the trainees' performance and to identify areas in which they can improve. Finally, after the training is completed, the certified assessor, evaluate the learners and provide feedback on

their performance. ToA ensures the competence of learners and the quality of training programs in India. For example, the Crafts Instructor Training Scheme (CITS) is a type of ToA in LTT which is conducted by DGT.

### 1.2.2 ToA for qualifications pertaining to Short Term Training (STT)

- a. The rise of rapid technological innovations in various sectors has led to rapid evolution of economic systems. Along with these changes, skills sets are being disrupted and modes of training & delivery are also evolving rapidly. To address the challenges posed by these changes and the rising expectations for innovative skills training by stakeholders and end-beneficiaries, STT courses are developed which are of less than 01 year (less than 1200 learning hours) of duration.
- b. To assess these STT batches, assessors can be hired from a pool of domain experts having the requisite qualification shall be hired after pre assessment and training can be provided to them on domain and pedagogical skills through ToA programs. This program aims to orient the learners/ candidate/ assessor trainees towards the assessment processes and pedagogical skills.

### 1.2.3 ToA for qualifications pertaining to National Occupational Standard (NOSs) and Micro Credentials

- a. The rise in rapid technological innovations have demanded upgrade in skills on a regular basis. This can be done either by upskilling or reskilling training programs. To facilitate upskilling and reskilling, NCVET has started approving standalone NOS/ Micro Credentials.
- b. To assess these standalone NOS/ Micro Credentials, the existing assessors having relevant knowledge/ qualification may upgrade them by attending ToA programs based on the NOS/ Micro Credentials.

## 1.3 Challenges

- i. The subject matter experts who work as Assessors come from varied backgrounds and experience. It is imperative to train and certify them on the standards, methodology and procedures linked to skills assessments to carry out the assessment activities with uniformity.
- ii. Currently there are not any set guidelines for Methodology, Methods applicability – Pedagogical skills, Re-assessment - Duration, Mandatory NOS and Financial with respect to the training of assessors. This reflects the need for standardising the methodology to be followed nationwide to ensure quality training and assessment processes.

## 1.4 Need

- i. The purpose of these guidelines is to create a robust standardized and scalable model and provide the Standard Operation Procedure (SOP) to address the concern of inadequately trained assessors in the skill eco-system.
- ii. The Training of Assessors (ToA) is a specialized training programme for academicians, professionals and industry experts who may work as assessors in the vocational skills sector to carry out competency-based assessments of learners/ students for a given course or job role aligned with the NSQF.

## 1.5 Role of ABs & AAs in ToA

Sl. No.	Awarding Body	Assessment Agency
1	Awarding Bodies are responsible for developing NSQF aligned and approved qualifications for ToAs	Assessment Agencies are responsible for identifying and selecting the potential candidates for ToAs
2	Awarding Bodies are responsible for the conduct of ToAs	Assessment Agencies are responsible for preparing the question banks for the relevant qualifications
3	Awarding Bodies are responsible for the issuance of certificates post assessments for passed candidates	Assessment Agencies are responsible for conducting assessments post training
4	Awarding Bodies are responsible for sharing the feedback with the candidates post assessment for scope of improvement	Assessment Agencies has to ensure that the certified assessors are registered on TAKSHILA portal

## **2. OBJECTIVES AND SCOPE OF THE GUIDELINES**

### **2.1 Objective**

Training of Assessors program shall address the following requirements:

- i. To Ensure that each assessor possess NCVET certificate on National Skill Qualification Framework (NSQF) - aligned Qualifications/ National Occupational Standards (NOS)/ Micro Credential (MC) prior to assessing batches across skilling verticals.
- ii. To Identify the right candidate or right profile of the person, best suitable for conducting the assessment of any NSQF aligned course.
- iii. To Ensure that assessors understand the pedagogy of assessment, and also understand the associated governance processes.
- iv. To Ensure quality assessment aligned with the Qualifications, NOSs & MCs.
- v. To Ensure that assessment of cross-sectoral or multi-skilling qualification is carried out, as required.
- vi. To Ensure that the assessor carries out timely assessments.
- vii. To Create a pool of competent NSQF certified assessors in the skill ecosystem.

### **2.2 Scope**

- i. The guidelines define the eligibility criteria & minimum qualifications required for the assessors. It also specifies the expected training requirements, in terms of processes, knowledge, testing and handling skills of students/ learners.
- ii. The Assessors are expected to follow the basic principles of Assessment namely: Fairness, Flexibility, Validity and Reliability, and understand the assessment tools, which need to be used as part of the process to be followed by them during assessment.

## **3. ROLES AND RESPONSIBILITIES OF PROCTORS:**

Proctors are technically competent supervisor executives who participate in the assessment by ensuring readiness and assistance on technology and technology-enabled infrastructure requirements, fulfilling documentation requirements, invigilating the assessment and alerting authorities in case of any anomalies.

Responsibilities of proctors are as follows:

- I. Technical Readiness: Proctors are responsible for ensuring readiness of technology systems for assessments. If assessment is being administered on computer systems/ tablets, then ensuring that the computer systems/ tablets are compatible and configured for the assessment platform.
- II. Technical assistance: Proctors are responsible for debugging and troubleshooting any technical issues or queries arising in the assessment platform during assessment.
- III. Candidate Verification: Proctors must check original government photo ID of candidates for identity verification before starting the assessment to ensure participation of only genuine candidates. In some cases, the proctor may need to check the eligibility of candidates through biometric attendance or other means, as per the direction in the scheme guidelines.
- IV. Invigilation: Proctors are responsible for invigilating assessments and ensuring that there is no malpractice/ cheating during assessment.
- V. Attendance Capture: Proctors are required to mark the attendance of all candidates appearing in the assessment correctly on the Assessor/Proctor App, unless indicated otherwise in the scheme guidelines.
- VI. Geo-tagging: Proctors should geo-tag the location of the assessment on the Assessor/Proctor App as a compliance norm.
- VII. Documentation: Proctors are required to complete documentation and compliance requirements as per the scheme.
- VIII. Evidence Collection: Proctors should capture photographs, videos or any other media as evidence, as per requirement. This could include images of infrastructure availability, video recording or practical skills assessment, audio recording of viva, intermittent images during theory examination, etc.



#### 4. ROLES AND RESPONSIBILITIES OF ASSESSORS:

Assessors, as stakeholders of skill ecosystem, are directly involved in conducting and scoring assessments. They interface with trainees/ learners, training centres and assessment agencies. They also undergo a TOA program conducted by the Awarding Body (AB) that aligns them with the assessment requirements in the skilling ecosystem. The following steps may be used as part of process of assessment:

- I. Candidate Orientation: Assessors must orient candidates with the process to be followed for the assessment, including the functionalities of the assessment engine interface and process to be followed by the candidates.
- II. Availability of Domain Infrastructure, Tools, Equipment and Consumables: Ensure that the domain infrastructure, tools & equipment requirements are available in sufficient quantity at the time of conducting the assessment.
- III. Assessment Conduct and Scoring: Assessors can assess competency of each candidate by conducting theory, viva voce, practical competency tests or evaluating projects by following the instructions present in the Assessor Guide.
- IV. Invigilation: Assessors must uphold the integrity of the assessment by ensuring that no malpractice or fraud takes place during assessment.
- V. Carrying out the invigilation of written test: Invigilation is usually carried out by the proctors but in certain special cases, if approved by the respective Awarding Body, assessor can also act as an invigilator.
- VI. Carrying out the Viva voce: This should be carried out by the assessors with adequate qualification and experiences as defined in these guidelines. In case viva is carried out by a remote assessor, it should be as per the norms laid down in the blended learning guidelines published by NCVET.
- VII. Carrying out the practical exam: This should be carried out by the assessors with adequate qualification and experience as defined in these guidelines. In case, this step is also monitored on-line, the norms laid down in the blended learning guidelines should be followed. However, based on the skill being assessed, the assessor should have knowledge of the qualification being assessed.
- VIII. Validation: Authentication and validation of identity of the candidates on ground by cross verifying his identity with any of his identity proof.

#### 5. ROLE & RESPONSIBILITIES OF MASTER ASSESSOR:

- I. Master Assessors are involved in assessing the higher-level skills along with the training of the assessors and train them to observe and evaluate the specific outcomes that are expected to be demonstrated by candidates during the assessment. Master Assessors are expected to have thorough understanding of the sector in terms of theory, practical and hands on. Therefore, **Master assessors should be at level 5.5 (i.e., Graduate and above) with 10 years of relevant experience (i.e. Industry/ Academia/ Assessor etc.)**
- II. Training and development of Assessors is an instrument to meet the twin challenges of continuous improvement and demands of change in skilling. There is an ever-emerging challenge of capacity-building of assessors. Thus, it is necessary to recognize the crucial role of the Master assessor from being a provider to enabler, facilitator, and change-agent where learner is in the focus.

#### 6. DIFFERENCE BETWEEN PROCTOR, ASSESSORS AND MASTER ASSESSORS:

Proctor	Assessor	Master Assessor
Proctors are technically competent supervisor who participate in the assessment by ensuring readiness and assistance on technology and technology-enabled infrastructure requirements, fulfilling documentation requirements, invigilating the assessment and alerting authorities in case of any anomalies.	An experienced and qualified professional who supports and assesses learners against the learning outcomes and performance criteria towards a vocational qualification within a school, college, training centre, or workplace.	Master Assessors are involved in assessing the higher-level skills and in training them to observe and evaluate the specific outcomes that are expected to be demonstrated by candidates during the assessment

**7. TOA: BASIC PRINCIPLES****7.1** Level of Qualification for becoming an Assessor(s) eligible for ToA: Entry and Experience Requirements

<b>NCrF/ NSQF levels</b>	<b>1, 2 &amp; 2.5 (Case1)</b>	<b>3, 3.5 &amp; 4 (Case2)</b>	<b>4.5, 5, 5.5 &amp; 6 (Case3)</b>	<b>6.5, 7 &amp; 8 (Case4)</b>
<b>Catering to assessment of STT and LTT Qualifications</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Read - Write/ No formal education - For NSQF level 1 and 2</li> <li>• School education (upto grade 9) – For NSQF level 2.5.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• School Education (Grade 10 - 12).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Higher Education (UG).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Higher Education &amp; Research (PG &amp; PhD).</li> </ul>
<b>Assessor Requirement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge of local Language.</li> <li>• Ability to assess hands-on skills.</li> <li>• Skills to conduct viva Voce.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessing the hands-on skills along with the understanding of the working principles and reasoning.</li> <li>• Viva</li> <li>• Platform skills (as applicable)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessing the theoretical understanding of the qualification along with the decision-making capabilities and practical application of the concept in real life situations.</li> <li>• As in <b>Case2</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As in <b>Case3</b></li> </ul>
<b>Governance Process</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Every assessment shall be proctored and supported with digital and video evidence with geotagging.</li> <li>• Each batch strength shall be of maximum 20 to 30 candidates (Based on the sector and Job roles).</li> <li>• The training duration shall have min. duration of 07 days/ 56 hours (i.e. 04 days for domain skills + 03 days for pedagogical skill + 01 day assessment) for new assessors and 05 days/ 40 hours (i.e. i.e. 04 days for domain skills + 03 days for pedagogical skill + 01 day assessment) for existing assessors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Same as in Case1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As in Case2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As in Case3</li> </ul>
<b>Focus Area of Assessment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Learner with basic or no education</li> <li>• Basic school education</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ITI ecosystem</li> <li>• Higher school education with</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integration of VET into general</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integration of VET into general education and</li> </ul>



	with orientation of VET subjects • Largely STT	specialized VET subjects • Largely LTT	education • New age industry skills	research • New age industry requirement/ future skills
--	---	---	--	---

### 7.1.1 For Assessor

Qualification & Experience level of Assessors: This will be vastly based on the NSQF levels at which assessments is being done:

Sl. No.	NSQF Level	Qualification & Experience
1	Level 1, 2, & 2.5	At Least one NCrf/ NSQF level up with min 2 years of relevant exp. accompanied by understanding of digital skills and pedagogical skills.
2	Level 3, 3.5 & 4	At least one and preferably two NCrf/ NSQF levels up with min 3 years of relevant exp. accompanied by understanding of digital skills and pedagogical skills.
3	Level 4.5, 5, 5.5 & 6	At least one and preferably two NCrf/ NSQF levels up with min 3 years of relevant exp. accompanied by understanding of digital skills and pedagogical skills.
4	Level 6.5, 7 & 8	NSQF Level 8 with 5 years of relevant experience accompanied by understanding of digital skills and pedagogical skills or Master Assessor having the relevant ToA certification.

**Note: One NCrf level up implies 0.5 level above.**

### 7.1.2 For Master Assessor

Master Assessors are expected to have thorough understanding of the sector in terms of both theory and practical. Therefore, Master assessors should be at minimum level 5.5 (i.e., Graduate and above) with 10 years of relevant experience (i.e. Industry/ Academia/ Assessor etc.)

## 7.2 Assessment Requirements

- i. ICT Training for Online/ Blended mode of Assessments: Awarding body shall ensure that training program will cover customized sessions on digital skills required for online or blended mode of assessments.
- ii. Pedagogies for Online and Face-to-face Modes of ToA Program:
  - a) Generating Ideas: Learners come with their own world of experiences, previous knowledge and exposure, and thus can contribute by their knowledge, ideas, and views, either in the classroom or on the online platforms.
  - b) Brainstorming: Brainstorming exercise can help learners to think spontaneously, derive solutions, ideas, appreciate others' ideas and enjoy generation of several ideas by the whole group instead of listening to only teachers' ideas and views.
  - c) Concept-mapping/ Mind-mapping: Creating cognitive structure/schema of any topic in the mind is the best cognitive exercise for learners. These help learners understand the topic from all perspectives and help learners establish relationships of concepts on their own.
  - d) Creative Presentations: Using infographics, short videos, podcasts, story-creation tools can make the training program more interesting and meaningful.
  - e) Exposure to the real world: Interviews of stakeholders, case studies, small surveys, acquiring information from websites, assessment portals, mobile applications for assessments, etc. can help the learners understand the processes and interact with the real world.
  - f) Case Study: Case studies with thought provoking questions, followed by exercises can be a very effective strategy for learners to apply their understanding of the topic.
  - g) Cooperative Learning Strategies: Cooperative Learning Strategies such as Jigsaw, Team-Pair-Share, Team-Pair-Solo, Fishbowl, Corners, One-stray, PQP, etc. have been proven effective in face-to-face modes. These strategies help in developing a sense of responsibility of learning, interdependence, teamwork, logical, and analytical thinking, and trainers can ensure participation of all learners in the meaningful learning process.

- iii. Availability of Certified Master Assessor: The Awarding Bodies conducting the ToA shall ensure that adequate number of Master Assessors get trained and certified on domain and assessment skills. Thus, Awarding Bodies must ensure that an adequate number of certified assessors are empanelled with them.
- iv. Availability of Standardized Content: While conducting ToA programs, the Awarding Bodies shall ensure following course material is provided to the candidates:
  - a) Program Schedule
  - b) Learner's Handbook
  - c) Facilitators' Guide (i.e. Assessor, Proctor etc.)
- v. Assessments broadly can be classified into the following types:

Sl. No	Assessment Methods	A NSQF Level 1,0,2.0 & 2.5	B (NSQF Level 3.0 & 4.0)	C (NSQF Level 4.5 to 8.0)
1	Diagnostic Assessment	Low	Medium	High
2	Formative Assessment (Digital Platform)	High	High	High
3	Summative Assessment	Low	High	High
4	Ipsative Assessment	Low	Medium	Medium
5	Norm-Referenced Assessment	Low	Medium	High
6	Criterion-referenced Assessments	High	High	Medium
7	Peer-to Peer reference Assessment	Medium	Medium	Medium
8	Industry Validation of Effectiveness	Low	Medium	High
9	Rubric	High	Medium	Medium
10	Portfolio & e-Portfolio	Low	Medium	High
11	Structured Interview	Low	Medium	High
12	Student Experience Survey	Low	Medium	Medium

Details on these assessments methodologies is provided in Blended Learning Guideline available at (<https://ncvet.gov.in/wp-content/uploads/2023/01/Guidelines-for-Blended-Learning-for-Vocational-Education-Training-Skilling.pdf> )

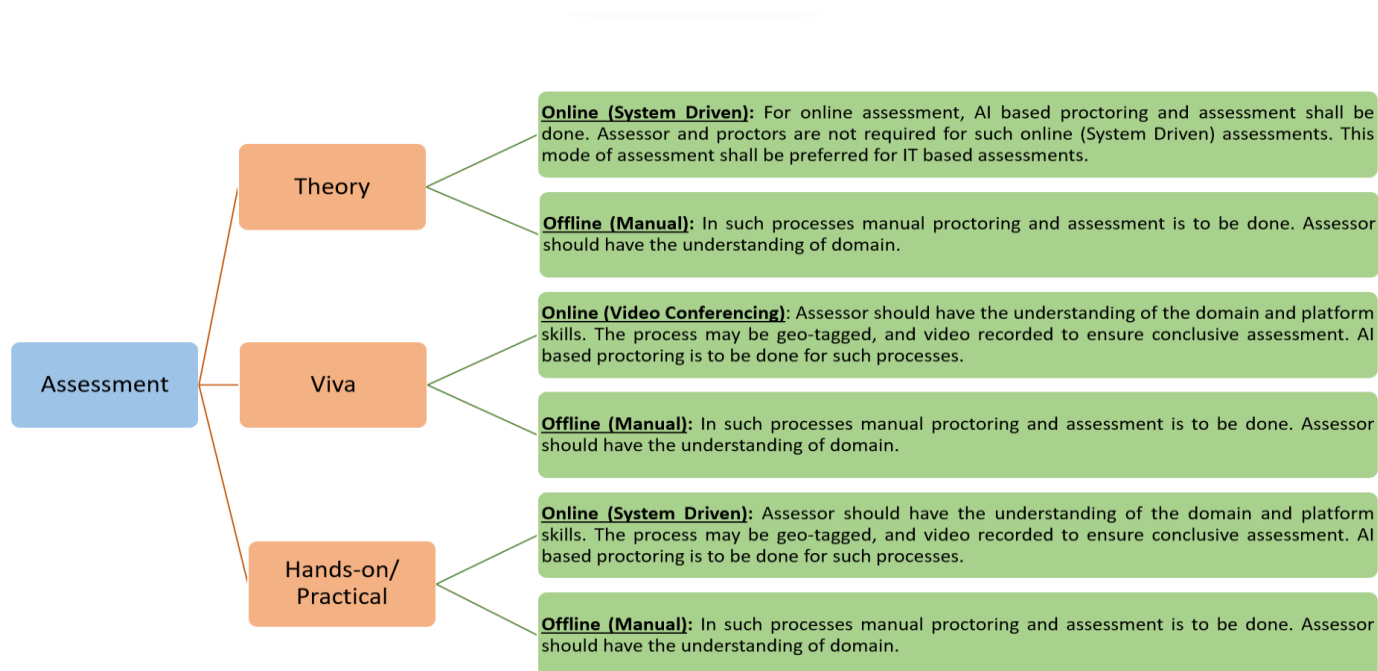
### 7.3 Prospective Candidates for ToA

- i. Practising Industry Professionals
- ii. Retired Industry Professionals
- iii. Retired Defence/ Police Personnel except Instructors
- iv. Practising or Retired Professors & Teachers

- v. Professor/ Associate Professor/ Assistant Professor of Practice
- vi. Learners with relevant NSQF Qualification & experience
- vii. Learners with relevant Academic Qualification & experience

Note: ToA for the candidates shall be undertaken as per the provisions of these guidelines.

#### 7.4 Mode of Assessment

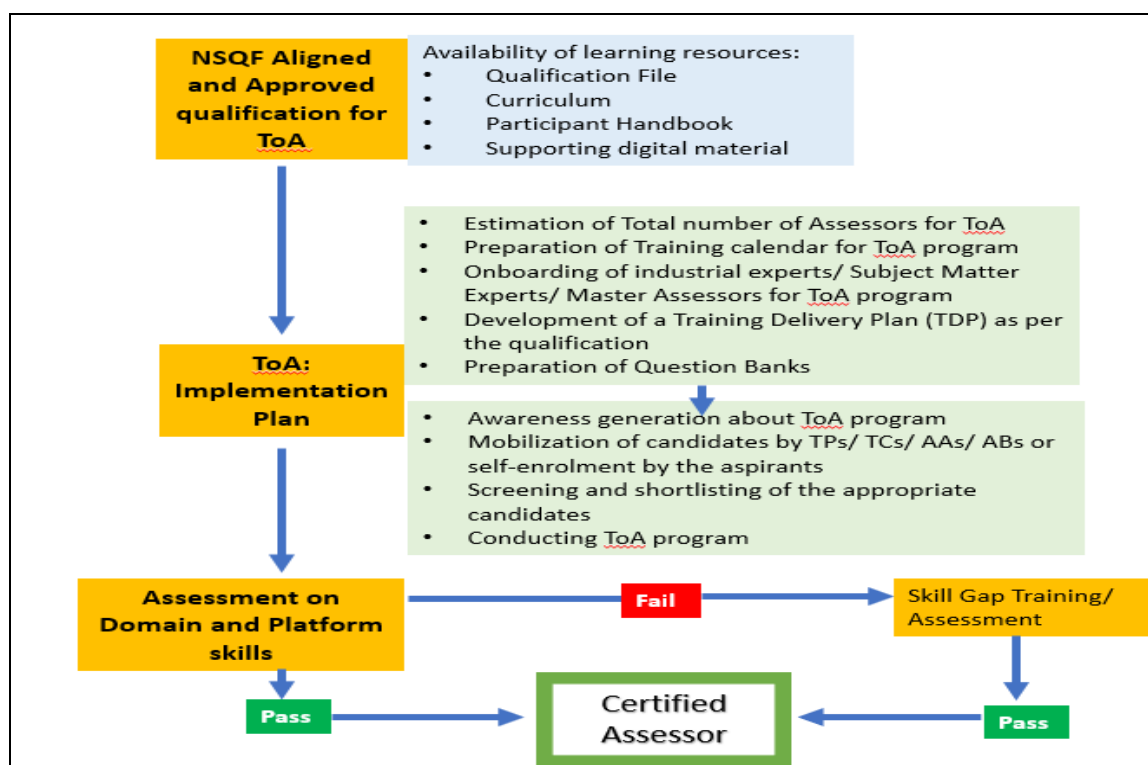


## 8. TOA MECHANISM/ PROCESS MANDATED

### 8.1 ToA Strategy

- i. **Conducting a need assessment:** The first step would be to conduct a need assessment to understand the current state of assessor training in the respective qualifications. This would involve gathering data on the number of assessors currently working in the system, their qualifications, skills and knowledge, and the challenges they face in conducting assessments.
- ii. **Identify gaps and challenges:** Based on the needs assessment, the gaps and challenges in the current system need to be identified. This would include gaps in assessor qualifications, skills and knowledge, and challenges in ensuring standardization and quality assurance in the assessment process.
- iii. **Developing a training program for Assessors:** Based on the identified gaps and challenges, a comprehensive training program needs to be identified for assessors. This would include both theoretical and practical training, covering topics such as assessment methodology, standardization, quality assurance, and employability skills.
- iv. **Collaborate with industry partners:** To ensure that the training program is relevant and up to date with industry standards, it would be important to collaborate with industry partners while developing the qualification and assessment process. This would involve working with industry associations and experts to identify the skills and knowledge required for assessors in specific sectors and incorporating these into the training program.
- v. **Monitor and evaluate:** It would be important to monitor and evaluate the effectiveness of the training program on an ongoing basis. This would involve gathering feedback from students, assessors and employers on the quality of assessments, and making adjustments to the training program of assessors and certification process as needed.

## 8.2 Process Flow



## 8.3 ToA Framework

Training of Assessor Guidelines provide a framework for training potential assessors to enable them to provide quality assessment of the learners. Assessors are expected to be not only highly competent in their subject areas but also possess sound knowledge concerning their learning methods and having the requisite industrial experience.

### 8.3.1 Qualification Design

There is a need to develop a standard ToA Qualification which every aspirant assessor would need to mandatorily go through in order to be certified as an assessor trainer and establish eligibility for recruitment as an assessor. Accordingly, ToA qualification shall comprise of two parts – Domain skills and Pedagogical skills respectively:

**ToA Qualification = Qualification on Domain Skills + Qualification on Pedagogical Skills**

Therefore, a complete ToA qualification establishing eligibility as an assessor in a specific sector/ subsector/ job roles would require completion & certification in the above two qualifications - i.e., one for pedagogical skills & another for domain skills.

- Structure:** ToA Program thus has two components and a Qualification on each of the following is to be developed:
  - Domain Skills (DS):** Domain skills refer to skills required for a specific sector or sub sector or Job role. It refers to skills particular to a specific industry or activity.
  - Pedagogical Skills (PS):** Pedagogical Skill competence is the ability of the assessor in managing learning that includes the ability to plan a skill learning program, the ability to interact or manage the learning process and the ability to perform an assessment. These are generic training skills which can be used across sectors/ subsectors. This would include the vocational pedagogy along with the major components like approaches, methods, techniques, aids, tools & resources. The pedagogical skills, include the capacity to plan, initiate, lead and develop education and teaching with the departure point in both general and subject-specific knowledge of student learning. Pedagogical skills also include the capacity to connect the teaching to learning the higher order skills in the subject of interest.
- Development of Qualifications:** The Qualifications on DS & PS shall be developed in the following manner:

1. **Domain Skills:** The current system of ToA requires assessors to be certified in each qualification for which he/shall become an assessor. This results in:

- A. Narrow ToA qualifications catering to training in very few job roles.
- B. Multiple ToA required for an assessor over a period of time.
- C. Limited opportunities for an assessor.
- D. Paucity of trained assessors.
- E. Additional Cost

Presently the qualifications are spread across 13 (level 1 to level 8) NSQF levels catering to various types of competencies required in the job market. To address the above challenges, a DS qualification should be designed in such a manner that they train assessors who are competent to train learners in multiple qualifications. Thus, an AB must put together requirements of multiple qualifications and undertake clubbing of similar type of qualifications while developing a DS qualification. Such basketing may be based on:

- A. Similar Qualifications at particular levels
  - B. Similar Qualifications at multiple levels belonging to the same subsector or occupation.
  - C. Any other mechanism suggested by ABs and approved by NCVET.
2. **Pedagogical Skills (PS):** Since VET qualifications are placed across different levels, designing a uniform platform skill qualification shall not meet the requirements of the training ecosystem. Therefore, it is proposed that two qualifications catering to varied requirements are designed as follows:

NSQF Levels	Development of Qualification for Platform skills
Upto Level 4.0	Qualification A
Level 4.5 – 6.0	Qualification B
Level 6.5 – 8.0	Qualification C

*Qualification on Pedagogical Skills shall also include training on Employability Skills.*

#### c. Development of Qualifications:

**Domain Skill Qualifications:** The respective Awarding Bodies are expected to develop Domain Skill Qualifications as per their requirements. For development of DS qualifications, the respective AB shall undertake 'basketing' of qualifications as mentioned in Para 6.3.1 (b) above.

**Platform Skill Qualifications:** The PS Qualifications are largely generic in nature and could be used across sectors and subsectors as per applicability. Therefore, it is prudent that such qualifications are developed by ABs with specialised knowledge in vocational pedagogy. Other ABs may adopt such PS qualifications as per the NCVET Guidelines for Adoption of Qualifications. This shall eliminate the duplication of efforts & save resources. NCVET Guidelines also provide flexibility to modify the qualifications to meet the indigenous requirements of an AB.

## 8.4 Development of ToA Program

It is proposed that the Awarding Bodies create qualifications for the training process to be adopted for ToA.

**Course Content:** Course content of the ToA shall comprise of Theory as well as Practical component, giving hands on experience to the candidates in conducting assessments.

#### i. Theory Component:

- a. Introduction to the National Skills Qualification Framework

- b. Professional Conduct of Assessor
- c. Introduction to Competency - Based Assessment
- d. Prepare for Assessment of Competency
- e. Governance process & expectations from Assessors
- f. Development of the Competency Based Assessment
- g. Document the Assessment and associated process of validation of the assessment.
- h. Assessment of Knowledge & Skills
- i. Evaluating professional behaviour during Assessment
- j. Knowledge on application of health and handling people with physical disabilities, Safety Practices Corresponding
- k. Continuous Professional Development
- l. Any other considered essential

**ii. Practical Component:**

- a. Design & Execute Theory Assessment Plans (including on Multi-skilling and/or Cross-sector skilling and/or Future Skills)
- b. Design & Conduct Practical Assessment Plans (including on Multi-skilling and/or Cross-sector skilling and/or Future Skills)

**8.4.1 Overview of the Assessor Training Program**

The competency for this training program has been divided into 5 major modules. The Awarding Body is required to include the following proposed modules in the program and other additional modules may be added.

Sl. No.	Modules
1	Planning the Assessment Process
2	Assessing Competence
3	Developing a usage of Assessment Tools
4	Employability Skills
5	Reviewing and validating assessment

The delivery strategy provided within the ToA program is compulsory for every candidate. However, the respective AB can add additional modules as per the requirements. The assessment activities listed below will be used to measure the competencies for the ToA program. These activities are intended to be completed during the training course. However, in the event that there are time limitations, some activities may need to be completed post-course.

		Assessment Tasks			
Competency	Module	Usage of assessment tool (Activity A)	Theory/ Viva voce (Activity B)	Practical/ Hands on assessment (Activity C)	Review of assessment process (Activity D)
Develop Assessment tools	Developing assessment tools	✓			
Plan and organize an assessment process	Planning the assessment process			✓	
Assessing the competence of a candidate	Assessing competence		✓	✓	
Demonstrate strong soft Skills	Employability Skills		✓		
Review and validate an assessment process	Reviewing and validating assessment		✓	✓	✓

#### 8.4.2 Overview of the Assessment Tasks, including evidence to be collected.

- a. **Assessment Activity A:** Develop or use an assessment tool, for competency/ module. In this activity, candidates will be developing or using an existing assessment tool that could be used for practical assessment of an individual or group. Candidates will need to develop a set of instructions or question bank for the candidate and the assessor, as well as an observation checklist. The assessment tool needs to include:

1. An explanation about the assessment task and its purpose
2. Instructions to the candidate and about what they need to do
3. Conditions of assessment
4. Assessment arrangements, including types and difficulty level of question
5. Any special needs, equipment, or requirements
6. A checklist with assessment criteria
7. Evidence that is required to be shown
8. Space for candidates and name, signatures, and dates
9. Space for comments and recording the assessment result.
10. Associated Governance process & process of collecting video evidence.

b. **Assessment Activity B:** Demonstrate Requisite Soft Skills

In this activity, the Assessor needs to demonstrate strong soft skills that will be required to handle the individual or group undergoing assessment. Candidates will be required to undergo certain no. of hours of training of employability skills as per the NCrf level of skill, based on the guideline.

c. **Assessment Activity C:** Practical/ Hands on assessment/ Simulation/ viva, for competencies/ modules. This assessment task is aimed at assessing the candidate's practical ability to assess an individual or group of individuals effectively. The task is used as both a learning and an assessment tool. In this assessment activity, candidates will be simulating a practical assessment situation.

d. **Assessment Activity D:** Review of Assessment Process

In this activity, the candidates are required to demonstrate the abilities to review the assessment as per the norms defined by respective ABs.

### 8.5 Duration for Domain and Platform Skills

STRUCTURE OF ToA MODEL		
	Model 1: New Assessor	Model 2: Existing Assessor
Assessment Experience	New assessor must meet eligibility criteria set in these guidelines along with the criteria set by ABs for the respective qualifications.	Experience of minimum 5 batches or at least 100 students along with other eligibility criteria set by respective AB.
Orientation	Orientation must be carried out for new assessor to get them well verse with the ecosystem	Not mandatory
Skills	1. Domain Skills 2. Pedagogical Skills 3. Soft Skills (for handling students being assessed)	1. Domain Skills (Updates If any) 2. Pedagogical Skills (Updates If any) 3. Soft Skills (for handling students being assessed)
Duration	Minimum 07 days (i.e. 04 Days Domain Skill + 03 Days Pedagogical Skills + 01 Day Assessment)	Minimum 05 day (i.e. 04 Days Domain Skill + 01 Day Assessment))

Assessment process, Evaluation, Final Examination and Evaluation tools on which training needs to be given to the assessors:

- Offline assessments and examination followed by process of result creation & uploads. Assessments of learning are usually grade-based, and may include class tests, quiz, written exams, viva-voce, portfolios, final projects, and standardized tests, confirmative assessment.
- In case of LMS based Proctored content delivery with in-build continuous/ formative/summative assessment to check learning outcomes. It is suggested to use an Open source LMS product, with creation of SCORM compliant content for interoperability.
- Online Question Bank: multiple-choice, pictographic inferential, matching, sequence hotspot, True/ False, fill-in-the-blanks, file upload and essay. The questions may further be categorised as easy, medium and difficult.
- Group Examinations and associated processes
- In case of On-demand Examinations, processes to be associated with it
- Usage of Assessment tools with built-in controls used for checking students' attention, understanding and assimilation of the subject
- Usage of Assessment Engine with facility to check for learning outcomes
- Process of conducting Proctored Open book examination: offline or online, if applicable
- Minor / Major project work execution and evaluation, if applicable
- Viva-Voce and associated processes in case it is offline, online
- Evaluation Interviews process both for offline & online



- xii. Proctored Online with built-in controls, biometrics, security, evaluation etc.
- xiii. Examination with built-in controls, biometrics, security, evaluation etc.
- xiv. AR/VR/XR, in case it is used for assessments.
- xv. Special tools, if any, for handling students with any disabilities.
- xvi. The question paper may be randomised collection of question at different type.

### 8.6 Qualification Implementation Mechanism

A learner is required to undertake training in both Domain Skills (DS) & Platform Skills (PS) qualifications to be able to qualify as a trained assessor. Since, these DS & PS Qualifications shall be developed by different ABs, there could be different Models of implementation as explained below:

- i. DS & PS Qualifications are implemented separately: Under this model the respective ABs will impart training in these qualifications separately and independently as per their training calendar. A learner also will undertake training in these qualifications separately. A learner would have flexibility to undertake training at different intervals of time and would have to fulfil eligibility requirements of each qualification being undertaken. However, ToA Qualification shall be treated complete only when the learner is certified in both the DS & PS qualifications.
- ii. DS & PS Qualifications are jointly implemented: Under this model both the DS & PS qualifications are clubbed together, and training is imparted as a single qualification. A learner completes the requisite training under a single scheme of things and need not approach different ABs at different points in time. This model is generally followed in long term training ecosystem. For joint implementing of DS & PS qualifications following Models shall be applicable:
  - a. Collaboration: Respective ABs of DS & PS Qualifications may collaborate and offer the learners a joint training.
  - b. Adoption: An AB may adopt the DS/PS Qualification as per requirement and offer the joint training to learner. This adoption shall be as NCVET Guidelines for Adoption of Qualifications.
  - c. Development: An AB having a DS qualification may develop a qualification on PS and implement both post approval of NCVET. In such a case the concerned AB will have to provide reasoned justification to NCVET especially with respect to need of the PS qualification and get it aligned to NSQF through NSQC approval route. However, in the LTT ecosystem, an AB may develop a single qualification for ToA comprising of both the domain & platform skills and get it approved by NCVET.

**Note: In any of the cases, a learner need not undertake a DS or PS Qualification again if he/she has already been certified for the same.**

### 8.7 NSQF Alignment & Approval of ToA Qualification

The alignment & approval of ToA qualifications is same as any other qualification submitted by Awarding Bodies. The awarding bodies may submit their information in a template called Qualification File with the supporting documents like model curriculum, industry validations from small, medium and large industries, accreditation and assessment norms, occupational map and evidence of the need for the qualification. The process for the qualification approval is explained below:

The process for the qualification approval is explained below:—

**STEP 1**

The qualification will be scrutinized for compliances to various principles as indicated under NSQF and comments will be shared with the submitting body.

**STEP 2**

NCVET will share the qualification with the industrial experts and subject matter experts for comments and feedback on the content. NCVET will hold consultative sessions with relevant stakeholders to address the file.

**STEP 3**

Feedback received from stakeholders will be addressed by the submitted body.

**STEP 4**

Final proposals will be tabled at the NSQC meeting by NCVET for approval. Approved qualifications become part of the National Qualification Register (NQR) and rest will be returned to the submitting body with comments.

## 8.8 Adoption of Qualification

Qualifications developed by an AB may also be adopted by the other AB if it meets the requirements of that AB as per the NCVET Adoption Guidelines. This shall eliminate both the duplication of efforts and duplicity of qualifications. ABs are suggested to follow Adoption as a preferred route while designing & developing ToA qualifications.

## 8.9 Alignment of Existing ToA Qualifications

Some of the existing ABs already have ToA mechanism in place along with the ToA qualifications e.g., the Crafts Instructor Training Scheme (CITS) is a type of long run ToA program of DGT. These ABs are largely Government Bodies implementing LTT programs. ToA Qualifications of such ABs may continue to be implemented subject to fulfilment of the following conditions:

- a. Such Qualifications are aligned to NSQF
- b. Such Qualifications cover the domain & pedagogical components as prescribed in the NCVET ToA guidelines
- c. In such Qualifications, the duration may be aligned and will be as per the ToA guidelines

## 8.10 Progression Path for Assessor(s):

The qualification for ToA will have a progression path for it, which the assessors can take for their career enhancement.

## 8.11 Digital Tools and Techniques for Imparting Assessment: Animation, Simulators, XR, Digital Twins, Metaverse, Gaming, Special Tools for Divyangs

Technology based assessment processes are becoming popular for the following reasons:

- i. Technology can be leveraged to tackle the impartial assessment.
- ii. Technology itself can be used for observing & recording of process of assessment.
- iii. Students' behaviour/body gestures can also be clearly observed and described using the embedded AI tools.
- iv. Automatic evaluation & summarizing of results can be created by the tool.
- v. Menial usage of material, hence saving cost of training and assessment.

Details suggestions of features expected as part of technology tools to be used for Assessment are specified in the NCVET guidelines on Blended Learning. Refer Section 7 of the blended learning guidelines (<https://ncvet.gov.in/wp-content/uploads/2023/01/Guidelines-for-Blended-Learning-for-Vocational-Education-Training-Skilling.pdf>)

**8.12 Assessment Methods, Aids & their Applicability:**

Assessment Method	Assessment Aids	Applicability
<b>Online Method of Assessment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Internet connection</li> <li>2. Electronic device such as laptop, computer or smartphone, tablet</li> <li>3. Online assessment tools as per the need of the assessment</li> <li>4. Tools for assessing practical assessment</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Applicable to check IT skills</li> <li>2. Applicable to check practical knowledge of computer.</li> </ol>
<b>Offline Method of Assessment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adequate space for the conduct of assessment</li> <li>2. Print material</li> <li>3. Answer sheets</li> <li>4. Tools and equipment for assessing the practical/ hands on assessments.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Applicable in the areas with limited/ low internet connectivity.</li> <li>2. Applicable when enough staff is available to conduct the assessment smoothly.</li> <li>3. Applicable to conduct lab tests.</li> <li>4. Applicable in field-based job roles that require on-the-job-assessment. For example, assessing the skills of a tailor and beautician.</li> </ol>
<b>Assessment method combining both online and offline mode</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Electronic devices such as laptop, computer or smartphone to record the response of learners.</li> <li>2. Online assessment tools and software that are necessary for the assessment are used to safeguard responses until they enter the network zone. The tool should ensure that: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. All attempted questions should be simultaneously saved automatically.</li> <li>b. Once attempted, no further changes can happen in the submitted assessment to avoid any malpractice.</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Applicable with no/low internet connectivity in remote areas when internet connectivity is not there.</li> </ol>

**8.13 Placement of the Assessor after attaining ToA certificate****i. For Existing Assessors:**

- a. The incumbent is already a 'certified Trainer' and if individuals pass the certification with a minimum score specified in the Q file on both domain skills and pedagogical skills.
- b. Declaration of results and issue of letters/certificate (as applicable) to be completed within seven days of assessments.
- c. After getting certification, the assessors shall be placed to conduct quality assessment in Assessment Agencies.
- d. AAs hire these certified assessors based on their qualification & experience and also ensure the fair selection and quality control.

**9. IMPLEMENTATION OF TOA PROGRAM****9.1 Infrastructural Requirements for ToA**

- i. Each Awarding Body will identify an adequate number of training centres across their jurisdiction as mandated by NCVET to get designated Training of Assessor (ToA) centers. AB to ensure that lack of such centres does not become a bottleneck in conducting the activity.
- ii. The purpose of the ToA centers is to provide training to individuals who will act as assessors for various assessments or qualifications. These assessors play a crucial role in evaluating and judging the competence or performance of candidates seeking certifications or qualifications.
- iii. To avoid any hindrances or delays in conducting the ToA activity, the Awarding Body shall takes responsibility for identifying a sufficient number of training centers across their jurisdiction as mandated by NCVET. The centers shall be selected based on their ability to meet the requirements and standards set by the Awarding Body. The goal is to have a wide geographic distribution of these centers to ensure accessibility for potential assessors.
- iv. By designating a network of ToA centers, the Awarding Body ensures that aspiring assessors have convenient access to training and certification opportunities. This approach helps to mitigate the risk of a shortage of trained assessors and ensures the smooth execution of the assessment processes conducted by the Awarding Body.

**9.2 Undertaking Assessment**

- i. During the process of assessment, the following should be maintained:
  - a. The AAs shall depute a qualified assessors and confirm their availability to ABs. (Name/ addresses and phone numbers need not be conveyed)
  - b. Ideally, the deputed assessors should be able to reach the place of assessment within 24 hours (travel time).
  - c. The assessor shall verify the availability of assessment tools and equipment in the training centres, conduct assessment in the scheduled language, wherever required etc. The same will be a part of the Service Level Agreement (SLA) to be signed between the ABs and AAs that must be adhered to.
  - d. The AA must ensure that they hire a sufficient number of proctors, wherever necessary in line with the requirement of the qualification to be specified by the AB concerned. The AA shall clearly ensure the Job Description of the proctors and make sure that only certified proctors are engaged in the invigilation of assessment.
  - e. The AA shall align proctors for online and blended assessments that are conducted:
    1. Face-to-face at a physical assessment centre
    2. Online proctored for a virtual assessment at the candidate's own place/ assessment centre.
    3. Remote auto proctored at the candidate's own place/ station
    4. In the case of a completely online assessment process, in line with the blended learning guidelines of NCVET, the technology platform should be capable enough to detect & avoid any kind of fraud.
    5. The AA shall ensure that assessors and proctors are trained and certified and are provided any need-based bridge training for new qualifications. The AA shall provide data relating to the number of assessors and proctors trained by them to NCVET. Continuous Professional Development (CPD) courses must be undertaken for all other staff for enhancing their functional performance including the assessors and proctors.
- ii. The AA shall ensure that assessment tools to be used for the assessment delivery for various qualifications are approved by the concerned AB before the assessment delivery.
  - a. The AA shall ensure that all assessors and proctors are trained to use the assessment tools and assessment guides appropriately.
  - b. The AA shall be responsible for preparing multiple sets of support material for the students. It includes multiple sets of question banks, practice assessment exams, sample papers, and other study material for the better understanding and practice of the students.
  - c. The AA shall ensure proper use of appropriate technology viz, Artificial Intelligence (AI)/ Machine Learning based test engine, computers, tablets, mobile applications, video communication tools, etc. to deliver domain specific assessments. ICT tools and processes to be used by the AA for the assessment delivery shall be approved by the concerned AB and /or NCVET. ICT/ technology tools

to be used for assessment delivery should be aligned to the competencies as defined by the AB in its qualification. There should also be technology tools available for disabled-friendly assessments.

- d. The AA must follow the assessment norms prescribed by the ABs for each qualification based on the performance criteria (PCs) laid in the qualifications.
- e. The AA should ensure that assessment, whether online or offline/ physical mode is structured in such a way that it assesses the competencies as per the 'Assessment Criteria' outlined in the qualification concerned.
- f. The AA should be able to conduct assessment based on individual NOS and PCs within a NOS and provide the assessment results NOS and PCs wise as well.

### 9.2.1 Future/Emerging/Niche Skilling areas

Training of Assessors (ToAs) is an important aspect of ensuring that individuals possess the necessary skills and competencies for emerging job roles. As technology continues to evolve rapidly, it is important to develop new methods for training assessors in future and emerging skills. The respective AB/AA are required to develop the modules wrt future/emerging/ niche skilling areas.

### 9.2.2 Traditional and Heritage (Rare) skills

- a. Recognition of Prior Learning (RPL) would require **trained master assessors** and **assessors** along with a well-defined, credible, objective, reliable, rational and established assessment processes. Such assessment shall also have to be carried out through credible assessors and must be evidence based.
- b. In a few traditional and heritage skill areas, ToA may be carried out using traditional/ heritage methods like relying on the Guru Shishya Parampara. Respective Awarding Bodies can directly empanel assessors based on the feedback of reputed industry bodies, who are the big consumer of the output of the skilling ecosystem.

### 9.2.3 Cross-Sectoral/Multi Skilling areas

Current job roles require skill sets in cross sectoral (CS) and multi sectoral (MS) disciplines to acknowledge the new and emerging skills and technologies to develop resources. NCVET has developed a mechanism in which the respective AB can submit CS/MS qualifications/NOS/Micro credential. The ABs are required to develop modules of ToA on CS/MS job roles to equip the assessors to assess the learners in these areas.

### 9.2.4 Employability Skills

The assessment of employability skills (ES) is an important component of the ToA program. The assessor is expected to assess the employability skills as ES modules are required to be a part of every qualification.

## 10. FINANCIALS

### 10.1 Indicative Remuneration/Honorarium for the Assessors and Master Assessors

- i. The payout to an assessor depends on the sector, schedule of the batch, job role, and geographic location of the assessor and assessment centre. The average payout made to assessors shall be based on prevalent rates and existing policies/ schemes guidelines.
- ii. There may be cases where the payout is higher depending on the sensitivity of the assessment batch and level. The travel cost may be high when the assessments are scheduled at the last moment, or the assessment is in remote locations. In such scenarios all the unexpected costs are to be borne by the Assessment agencies.

## 11. REFRESHER COURSES AND UPSKILLING OF ASSESSORS AND MASTER ASSESSORS

New-age enterprising roles need continuous upskilling and cross sectoral skills to enable a person to perform efficiently and independently. This in turn requires a workforce trained and upskilled regularly in the multiple skills within and across the sectors. The skill training in these jobs will require qualifications that have learning outcomes addressing the various aspects of different sectors relevant for the job. The Credentials shall also enable imparting employability skills, digital skills, soft skills among many others. A micro-credential certifies achievement of a coherent set of skills and knowledge; and is specified by a statement of purpose, learning outcomes, and strong evidence of need by industry, employers, Government or the community.

## 12. ASSESSMENT AND CERTIFICATION

### 12.1 Assessment of learners undergoing ToA: Process, Question Bank, Skill Assessment Exam, Pass Percentage

- i. The AA shall be responsible for preparing multiple sets of questions, assessment exam, and other practice study material. These Question banks shall be prepared in consultation with the concerned AB. A process for periodic review of question banks must be defined by the AA and every cycle of review should be done in

consultation with the concerned AB. Question banks should be available in local vernaculars and dialects also, as per requirement. Sample questions should be readily available on the website of concerned AB and the AA.

- ii. The question banks should have a proportional mix of easy, medium and hard questions as guided by the AB and should be reviewed and changed/ upgraded periodically (say after every 2-3 cycles). The assessment platform of the AA should be able to handle all types of multiple-choice and short answers questions.
- iii. Schedule of ToA shall be uploaded on the website of AB with the information to NCVET atleast 5 days beforehand.

## 12.2 Certification and Issue of Certificate

All the assessors need to undergo assessments after completion of the training and their certificate shall be issued by the Awarding Body clearly mentioning the NSQF level achieved.

- a. Certificate Issuing Authority: NCVET and the Awarding Body shall jointly issue the certificates of completion of training to the Successful learners. Learners also need to register themselves to get an APPARID.
- b. Attendance criteria for issuing of certificate: Attendance shall be recorded by the Awarding Body. It should be mandatory for candidates to attend all theory sessions. For practical sessions, candidates should have minimum 80% of attendance to be eligible for receiving the Certificate of Completion of Training.
- c. Validity of the certificate: The certificate shall be valid for the period of three years from the date of issue for a particular Job role. Reissue of certificate is subjected to assessment.
- d. Maintaining of Database: Awarding Bodies must maintain ToA database as per the template provided by NCVET and share the data on ToA batches with NCVET on monthly basis.
- e. The assessor shall get recertified 6 months before the expiry of the certificate.
- f. Any person who has covered PS in one qualification may not be required to cover the same again while undergoing training in another ToA program comprising of same PS Qualification.
- g. Along with the certificates, Awarding Bodies shall share the detailed assessment results with learners to enable them to do introspection and identify the weak points to work upon.

## 13. MONITORING & EVALUATION

### 13.1 Quality Assurance and Quality Control (QA/QC)

The guideline focuses on standardising the assessment process which caters assessment framework and assessment methodology across all assessments. It clearly defines roles and responsibilities of various stakeholders, which works in the direction of strengthening the monitoring and evaluation process.

- i. AAs should comply with the conditions of recognition with respect to assessment of NSQF aligned approved qualifications, NOS/micro credential-based qualifications, multi-skill and cross-sectoral skill qualifications including for training of assessors (ToA) with respect to each sector and the qualifications for which it has been granted recognition, at all times.
- ii. NCVET may call for any information related to assessors, proctors, and SMEs associated with the AA like their qualifications, work experience etc and the AA shall provide such information to NCVET. NCVET will, however, ensure the confidentiality of such information as per the data privacy & other concerned laws.
- iii. The AAs shall ensure that they have a ready repository of the tools and aids which are aligned to the needs of the qualifications. The tools developed for assessing the qualifications should be able to map the skills, knowledge and competencies of the learners, and should be able to assess the learning outcome of NOS/Qualifications and should be able to commensurate to the learner's needs. AAs shall also ensure that the tools of assessment adequately support the delivery of assessments for learners with disability.
- iv. The assessment exercise must happen within the stipulated timeline of the assessment as defined by the NCVET guidelines. The AA would be responsible for the planning and seamless delivery of all the assessment processes before, during and after the assessment as specified of the Assessment Agency Guidelines.
- v. The AA must put in place proper safeguards to ensure that only those who are authorized to see the results can access the same. The AA shall undertake the process of re-evaluation/re-assessment, as applicable, as per the decision of the AB concerned.
- vi. The AA (the independent examination vertical of AB in case of bodies with dual recognition), must submit the results to the ABs concerned as per the timelines given in the Operational Manual.



- vii. The AA must ensure that Grievance Redressal Mechanism as per the Grievance Redressal Guidelines of NCVET.
- viii. The AA must gather and disseminate assessment related information, research, and developments from both national and international sources.
- ix. The AA must take all reasonable steps to prevent the occurrence of any malpractice or mal-administration in the assessment process. The AA must establish and maintain, up to date written procedures for the investigation of suspected or alleged malpractice or maladministration, and ensure that such investigations are carried out rigorously, effectively, and by persons of appropriate competence who have no personal interest in their outcome. The AA shall submit a copy of such report to the AB concerned. In case of the cases of serious nature, a copy of the report shall be submitted to NCVET.
- x. Any AA which is using online mode for assessment must also provide a link for real time monitoring of the assessment process. Others using offline or blended mode of assessment must also provide video clips & pictures of the batch being assessed. This should cover:
  - a. Ensure gender parity and affirmative action for marginalized sections as for as its staff including assessors and proctors.
  - b. Ensure establishment of a system to solicit, record, analyze and act upon feedback received from stakeholders like trainees, employers, assessors, training entities and other agencies.
  - c. Furnish the desired evidence of conformity to the continuation criteria in the stipulated time frame to NCVET as prescribed under the Assessment Agency Operational Manual.
  - d. Facilitate the inspection as per the process laid down by the NCVET as prescribed under section 8 of the Assessment Agency Operational Manual.
  - e. Conform to the self-regulation, continuous monitoring and annual review recommendations as prescribed under the Assessment Agency Operational Manual.
  - f. Maintain the repository of learners' assessment data either through its own inhouse team or through an agency mandated by NCVET.
  - g. Ensure adherence to data confidentiality & privacy laws, related provisions of signed agreements or contracts.

## 14. MISCELLANEOUS

### 14.1 Dual role as Trainer and Assessors

In order to ensure the quality training, both the trainers and assessors are expected to perform their respective roles and responsibilities as mentioned below:

#### 14.1.1 Dual role of Assessor as a Trainer:

- a. An assessor having the domain specific knowledge along with the requisite hands on skills with the respective ToT certification shall act as a trainer subject to fulfilling the entry criteria set in these guidelines and by the respective Awarding Bodies for the qualifications.
- b. As a matter of practice, the Assessor has to be different from the instructor who has taught/ trained the batch. However, in exceptional cases, for reasons to be recorded, where the qualification/ skill being assessed is of rare type and there are no assessors available in that rare qualification, such instructors may also be given this responsibility with adequate checks and balances, subject to such provision being available in the assessment methods in the NSQF aligned and approved Qualification itself. For the training/ Recognition of Prior Learning (RPL) in dying skill qualifications/ rare traditional/ heritage skills the instructors who have been duly awarded or recognized by Central/ State government(s) for that special skill(s) can be entrusted with the dual responsibility of training and assessments, in view of the exceptional/ rare skill levels involved.

### 14.2 Considering International Qualification as Entry qualification for Assessors

Assessors with international qualifications are required to give equivalent examination and get the required certificates for the equivalence as the entry requirements of the respective qualifications.

### 14.3 Consideration for Assessors holding a higher NSQF Level

Assessor holding a higher NSQF level qualification can assess lower NSQF levels within the same occupation and LTT Assessor imparting assessments in STT and vice versa. Field assessors holding a higher NSQF level shall conduct assessments for the lower NSQF job roles within the same occupation. For example, a level 4 certified field assessor should be competent in assessing level 3 job roles within the same

occupation. While certain Awarding Bodies (AB's) have already adopted this approach, it is recommended that it becomes a standard practice and be universally adopted by all awarding bodies within the ecosystem.

#### 14.4 Continuous Professional Development of Assessors

The ToA Guidelines underline the importance of Continuous Professional Development (CPD) of Assessors to facilitate continuous and lifelong learning process for them. The CPD will enable an assessor to stay updated with the latest industry trends, regulations, and best practices, thereby leading to an expansion in their knowledge base, empowerment, and all overall strengthening of the assessment mechanism.

The Continuous Professional Development of Assessors may be carried out by the Assessment Agency through the following indicative routes:

- a. Facilitate online learning of Assessors by utilizing the e-learning content, digital videos, lectures etc. available on online platforms such as Swayam portal, National Digital Library (NDL), e-PG Paathshala, e-Yantra, National Programme on Technology Enhanced Learning (NPTEL) etc.
- b. Self-assessment questionnaires for assessors to analyse their skills and knowledge.
- c. Analysis of the needs of industry, learners, and Awarding Bodies and undertaking measures to plug in the gaps
- d. Participation of assessors in workshops, seminars, and conferences.
- e. Any other means that contributes towards the holistic development of assessors

It is to be noted that the Continuous Professional Development initiatives undertaken by the Assessment Agency are over and above the prescribed ToA programmes. The CPD initiatives should aim towards the holistic development and overall skill enhancement of the assessors and should not be accounted for as a substitute for the ToA.

#### 14.5 Inter-rater reliability

The Assessment Agency has to ensure that for the assessment of viva and practical of the learners, a standard assessment rubric is followed. To identify the inconsistencies in the assessment methods, the assessment agency may resort to the following approach:

- i. For the purpose of these Guidelines, Inter-rater reliability is the degree of agreement/ similarity in assessment results given by two or more assessors assessing the same qualification for different batches. This is a new and emerging concept to be infused in the skill ecosystem and addresses the issue of consistency in the assessment mechanism.
- ii. To implement it, an assessment agency having multiple assessors for the same qualification, the Assessment Agency can conduct a comparative analysis of the average pass percentage across the same qualification assessed by different assessors. If the pass percentage has lesser variations and is similar for different assessors, then it indicates towards a consistent assessment approach followed by the assessors. However, if the pass percentage have high variations, then the Assessment Agency may analyse the issue in detail and take appropriate measures for its rectification.
- iii. This reflects the result analysis using Bell Curve to determine the standard deviation in the assessment results. Through the bell-shaped curve, deviation in assessment results can be measured and conclusion can be made whether there is consistency in assessment approach or not. When the graph of a group of scores makes a bell curve, a large rounded peak tapering away at each end, we have a normal distribution.
- iv. This approach may also be used to know if the test was too easy or too difficult as different assessor may have different thought process and understanding of considering a question as difficult or easy.

COL SANTOSH KUMAR, Secy.

[ADVT.-III/4/Exty./247/2024-25]