



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-21062024-254843
CG-DL-E-21062024-254843

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 424]

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

No. 424]

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

राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण परिषद्

प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण (टीओटी) के लिए दिशानिर्देश

अधिसूचना

नई दिल्ली, 1 फरवरी, 2024

फा. सं. 42001/03/2023/एनसीवीईटी—

खंड 1: परिचय

- 1.1. भारत एक ऐसा देश है, जहां पर 65% युवा 35 वर्ष से कम आयु वर्ग के हैं, जिससे जनसांख्यिकीय लाभान्श ते से बढ़ रहा है। युवाओं की क्षमता लाभ लेने का एकमात्र तरीका उनका “निरंतर कौशल, पुनः कौशल और कौशल उन्नयन करना” है।
- 1.2. किसी भी व्यावसायिक शिक्षा प्रशिक्षण और कौशल (वीईटीएस) कार्यक्रम की सफलता के लिए प्रशिक्षकों की गुणवत्ता एक महत्वपूर्ण चालक होता है और गुणवत्तापरक प्रशिक्षण प्रशिक्षक के कौशल क्षेत्र के ज्ञान और औद्योगिक ज्ञान पर निर्भर करता है। प्रशिक्षकों की भूमिका में एक पारंपरिक बदलाव आया है, जिसमें वे पहले विषयगत ज्ञान के प्रदाता थे, जो विभिन्न शिक्षण माध्यमों के प्रयोग से शिक्षण के सुविधा प्रदाता बन गए। केवल “सूचना के प्रसारण” की बजाय अब मुख्य ध्यान “विचारों के आदान-प्रदान, विधियों, तकनीकों, और अनुभव” पर है। उद्देश्य यह है कि केवल ज्ञान अर्जित करने की बजाय प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण की क्षमता और कौशलों पर ध्यान देकर समग्र दृष्टिकोण में बदलाव लाना है।
- 1.3. प्रशिक्षकों की प्रशिक्षण (टीओटी) वीईटीएस मूल्य श्रृंखला का एक महत्वपूर्ण भाग है, जिसमें न केवल जनसांख्यिकीय लाभान्श प्राप्त करने के लिए अपेक्षित कौशल व्यवस्था के प्रचालनों का स्तर प्रदान किया गया है बल्कि ऐसी गुणवत्ता

भी प्रदान की गई है, जिससे एक विश्व स्तरीय कौशल मैनपावर का पूल तैयार होगा, जैसी कि माननीय प्रधानमंत्री द्वारा भारत को “दुनिया की कौशल राजधानी” बनाने की परिकल्पना की गई है।

- 1.4. राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण परिषद (एनसीवीईटी) को भारत सरकार द्वारा दिनांक 05 दिसंबर, 2018 की राजपत्र अधिसूचना सं. एसडी17/113/2017- ई एंड पीडब्ल्यू के तहत अधिसूचना के पैरा 16, अध्याय III (परिषद के कार्य और शक्तियाँ) के बिंदु (ज) के अनुसार, एनसीवीईटी का एक महत्वपूर्ण कार्य “अवार्डिंग निकायों द्वारा प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण और प्रमाणन के लिए दिशानिर्देश तैयार करना” है। इस अधिदेश के अनुसरण में, एनसीवीईटी द्वारा “प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण के लिए दिशानिर्देश (टीओटी)” तैयार किए गए हैं।

खंड 2: प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण (टीओटी) का महत्व

- 2.1. **व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण (वीईटी) एवं कौशल की गुणवत्ता में वृद्धि:** प्रशिक्षक किसी भी प्रशिक्षण मूल्य श्रृंखला का आधार होता है- अतः किसी भी प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण में गुणवत्ता मापदंडों को शामिल करने का एक गुणात्मक प्रभाव होता है, जो समग्र कौशल व्यवस्था के परिणामों में दिखाई देता है। एक औपचारिक, गुणवत्तापरक आश्वासन और गतिशील टीओटी फ्रेमवर्क के साथ, जिससे न केवल नवीनतम जॉब आवश्यकताओं की पूर्ति होती है बल्कि भावी तैयारी भी होती है, वीईटीएस प्रशिक्षण कार्यान्वयन को सुदृढ़ बनाया जा सकेगा।
- 2.2. **वीईटी और कौशल के स्तर में विस्तार:** देश में अर्थव्यवस्था के विकास के साथ ही नौकरियों की संख्या में भी वृद्धि दिखाई दे रही है। दूसरी ओर हमारे पास बढ़ता जनसांख्यिकीय लाभांश है। मांग और आपूर्ति के इन दो अंतरों को पाटने के लिए, अनेक कौशल संबंधी पहल प्रयास किए गए हैं, इनमें सबसे महत्वपूर्ण पहल कौशल भारत और 2013 में राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क (एनएसक्यूएफ) की अधिसूचना है। हमने पहले ही 20 से अधिक केंद्रीय मंत्रालयों और राज्य सरकारों/संघ राज्य क्षेत्रों की एनएसक्यूएफ संचालित योजनाओं के साथ 4000 से अधिक अर्हताओं को संरेखित किया है। इसके अलावा, उद्योगों सहित निजी निकाय हैं, जो कौशल प्रशिक्षण चला रहे हैं। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, कौशल विकास गतिविधियों के ऐसे विस्तार की पूर्ति के लिए, पर्याप्त और गुणवत्तापरक प्रशिक्षकों और मास्टरों की आवश्यकता है।
- 2.3. **सामान्य शिक्षा और व्यावसायिक शिक्षा का एकीकरण:** राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 (एनईपी) और राष्ट्रीय क्रेडिट फ्रेमवर्क (एनसीआरएफ) जैसी नीतिगत पहलों के साथ ही सामान्य शिक्षा में वीईटीएस का एकीकरण करने पर अधिक बल दिया गया है। उल्लिखित नीतियों के अनुकूल प्रावधानों से सामान्य शिक्षा के साथ वीईटी और कौशल तथा विपरीत और साथ ही मल्टीपल- एंट्री और मल्टीपल एग्जिट (एमई-एमई) के विकल्प तथा आजीवन शिक्षण के लिए शिक्षार्थियों को सुविधा मिलेगी। अतः सामान्य शिक्षा की अपेक्षाओं को पूरा करने के लिए कौशल प्रशिक्षकों की आवश्यकता भी बढ़ी है।
- 2.4. **कौशल कार्यक्रमों की क्षमता और प्रभावकारिता:** जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है। प्रशिक्षकों की गुणवत्ता में वृद्धि होने से बेहतर परिणाम हासिल करने के लिए समग्र प्रशिक्षण श्रृंखला में सुधार होगा। ऐसी वृद्धि से न केवल गुणवत्ता में सुधार होता है बल्कि प्रशिक्षण की समग्र लागत में भी कमी आती है। एक अक्षम प्रशिक्षक कम कुशल मैनपावर तैयार करने के साथ-साथ समय और धन, दोनों के संदर्भ में अधिक संसाधनों को बर्बाद करता है। अतः एक गुणवत्ता आश्रित टीओटी कार्यक्रम से वीईटीएस कार्यक्रमों की प्रभावकारिता में वृद्धि होगी और कौशल कार्यक्रमों के लिए सरकारी वित्तपोषण के बेहतर रिटर्न प्राप्त होंगे।
- 2.5. **प्रशिक्षक के व्यवसाय को आकांक्षी बनाना:** एक उन्नत टीओटी कार्यक्रम से गुणवत्ता आश्रित सक्षम और उद्योग संरेखित प्रशिक्षकों का एक पूल तैयार हो सकेगा। आशा है कि ऐसे प्रशिक्षकों को उनकी बेहतर गुणवत्ता के कारण बेहतर नौकरी के अवसर और पारिश्रमिक सुलभ होंगे। एक संरचित टीओटी कार्यक्रम के साथ-साथ प्रगति के मार्ग होने से प्रशिक्षक की जॉब को एक ऐसी आकांक्षी जॉब में परिवर्तित करने में मदद मिलेगी, जिससे पूरी कौशल विकास व्यवस्था में उनके लिए अधिक सम्मानजनक और मांग प्राप्त होगी।

वर्तमान टीओटी तंत्र पर एक विस्तृत टिप्पणी अनुलग्नक I में संलग्न है।

खंड 3: टीओटी का दायरा और उद्देश्य

- 3.1. **टीओटी का दायरा:** इन दिशानिर्देशों में प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण (टीओटी) के संबंध में पात्रता, डिजाइन, अवधि कार्यान्वयन तंत्र, प्रगति और निगरानी के संदर्भ में मापदंड परिभाषित किए गए हैं। ये दिशानिर्देश एनएसक्यूएफ संरेखित और अनुमोदित अर्हताओं में सभी प्रकार के प्रशिक्षण में लिए अनिवार्य अंगीकरण और कार्यान्वयन के लिए

सभी एनसीवीईटी मान्यता प्राप्त अवाडिंग निकायों के लिए लागू हैं, जिसकी वजह से एनसीवीईटी द्वारा अनुमोदित प्रमाणीकरण होता है।

3.2. टीओटी के उद्देश्य

- क. **टीओटी के लिए चुनौतियों की पहचान और फ्रेमवर्क प्रदान करना:** प्राथमिक उद्देश्य वीईटी व्यवस्था में प्रशिक्षकों के समक्ष आई चुनौतियों की पहचान करना (चुनौतियों पर विस्तृत नोट अनुलग्नक- II में संलग्न है) और टीओटी के लिए एक एक व्यापक फ्रेमवर्क के माध्यम से उनका समाधान करना है। इस फ्रेमवर्क का लक्ष्य एक प्रशिक्षक के प्रशिक्षण कार्यक्रम की समग्र क्षमता, अर्थव्यवस्था और प्रभावकारिता में सुधार लाना है।
- ख. **टीओटी के माध्यम से शिक्षार्थियों की क्षमता को सुदृढ़ करना:** इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि टीओटी कार्यक्रम से क्षेत्र के ज्ञान और शैक्षणिक कौशलों, दोनों पर ध्यान केंद्रित करके शिक्षार्थियों की क्षमता में महत्वपूर्ण वृद्धि होती है। प्रशिक्षकों को उनके संबंधित क्षेत्रों में व्यापक विशेषज्ञता प्रदान करके और उनकी संस्थागत क्षमताओं में वृद्धि करके शिक्षार्थियों को उच्च गुणवत्ता के ऐसे प्रशिक्षण से लाभान्वित किया जाएगा जो उद्योग के मानकों को पूरा करते हों।
- ग. **टीओटी प्रशिक्षण घंटों और प्रवेश मानकों का मानकीकरण:** प्रशिक्षक के प्रशिक्षण में निरंतरता और गुणवत्ता सुनिश्चित करने के लिए, टीओटी कार्यक्रमों के लिए मानकीकृत प्रशिक्षण घंटे निर्धारित करना महत्वपूर्ण है। प्रशिक्षण की अपेक्षित अवधि को परिभाषित करने से प्रशिक्षक आवश्यक क्षमताएं प्रभावी रूप से अर्जित करने में सक्षम होंगे। इसके अलावा, प्रशिक्षकों के लिए स्पष्ट प्रवेश मानक स्थापित करने से यह सुनिश्चित होगा कि उचित कौशलों और अनुभव वाले केवल योग्य व्यक्ति ही टीओटी कार्यक्रमों में भाग लेंगे।
- घ. **प्रशिक्षकों के लिए कैरियर प्रोन्नति रूपरेखा:** प्रशिक्षकों के लिए विभिन्न कैरियर प्रोन्नति के तरीके तैयार करना उनके प्रेरण, व्यावसायिक विकास और जॉब संतुष्टि में वृद्धि के लिए आवश्यक है। इसका उद्देश्य एक ऐसा व्यापक फ्रेमवर्क तैयार करना है, जिसमें प्रशिक्षकों के लिए विभिन्न कैरियर प्रोन्नति अवसरों की रूपरेखा दी गई है।

खंड 4: टीओटी के शिक्षण आउटकम

- 4.1. एक टीओटी कार्यक्रम में शामिल होने और पूरा करने के बाद एक प्रशिक्षक निम्नलिखित शिक्षण परिणाम प्राप्त करने में समर्थ होगा :
 - 4.1.1. शिक्षार्थियों की प्रशिक्षण जरूरतों को समझना;
 - 4.1.2. शिक्षार्थियों की जरूरत के अनुसार प्रशिक्षण सामग्री तैयार करने और प्रदान करने में समर्थ बनना;
 - 4.1.3. उपयुक्त टीओटी प्रशिक्षण माध्यमों और प्रविधि को समझना और कार्यान्वयन करना;
 - 4.1.4. प्रभावी संचार कौशलों का प्रदर्शन करना;
 - 4.1.5. आकलन रणनीति को समझना और विभिन्न माध्यमों से आकलन को क्रियान्वित करना;
 - 4.1.6. शिक्षा प्राप्ति के मिश्रित माध्यम का प्रयोग करके प्रशिक्षण प्रदान करना;
 - 4.1.7. प्रशिक्षण के प्रभाव का आकलन करना;
 - 4.1.8. जॉब बाजार/ उद्योग की जरूरतों को समझना और उन जरूरतों के अनुसार प्रशिक्षण क्रियान्वित करना।

खंड 5: प्रशिक्षक और मास्टर प्रशिक्षक

- 5.1. **प्रशिक्षक :** वीईटी और कौशल व्यवस्था में एक प्रशिक्षक वह व्यक्ति होता है, जो एक शिक्षार्थी को क्षमता आधारित कौशल और ज्ञान प्रदान करता है ताकि शिक्षार्थी परिभाषित परिणामों को सफलतापूर्वक प्राप्त करने में सक्षम हो, कभी-कभी प्रशिक्षक को एक अनुदेशक भी कहा जाता है।
 - 5.1.1. **एक प्रशिक्षक के कार्य और जिम्मेदारियां :** उपरोक्त पैरा 5.1 में उल्लिखित शिक्षण परिणामों के अनुसार कुछ महत्वपूर्ण कार्य नीचे दिए गए हैं, जिन्हें एक प्रशिक्षक द्वारा किए जाने की संभावना है:

- क. परिभाषित परिणामों के अनुसार प्रशिक्षण कार्यान्वित करना;
- ख. एक प्रायोगिक, इंटरैक्टिव, समस्या निवारक और प्रतिभागी केंद्रित दृष्टिकोण को बढ़ावा देना और सामग्री की योजना बनाना तथा तदनुसार प्रशिक्षण दृष्टिकोण रखना;
- ग. विषय वस्तु तैयार करना;
- घ. शिक्षार्थी की अपेक्षाओं के अनुसार प्रशिक्षण प्रदान करने में वर्तमान पद्धतियों को लागू करना;
- ङ. वार्तालाप गतिविधि, अभ्यास सत्र, मामला अध्ययन आदि जैसी प्रमुख शिक्षण कार्यनीतियों का प्रयोग करके श्रेष्ठता प्रदर्शित करना;
- च. प्रशिक्षण के विभिन्न माध्यमों और विधियों को समझना तथा अपेक्षानुसार उपयुक्त माध्यम का प्रयोग करना;
- छ. आकलन के विभिन्न माध्यमों और विधियों को समझना तथा अपेक्षानुसार उपयुक्त माध्यम का प्रयोग करना;
- ज. मिश्रित शिक्षण के सिद्धांतों को समझना और उनका प्रयोग करना;
- झ. सत्र योजना, पाठ योजना आदि तैयार करने जैसी उपयुक्त कार्यनीति और उपकरणों के माध्यम से प्रशिक्षण की योजना बनाना;
- ञ. प्रशिक्षण की निगरानी में शामिल उपाय लागू करें और शिक्षार्थी की प्रगति को जांचें;
- ट. प्रशिक्षण अवसंरचना की जरूरतों को समझना ;
- ठ. एनएसक्यूएफ द्वारा अनुमोदित और संरेखित अर्हताओं, जो आप प्रदान करने जा रहे हैं, के साथ स्वयं जानकारी प्राप्त कर जाँच कार्य/ व्यवसाय के अनुसार प्रशिक्षण सामग्री की प्रयोज्यता और प्रभावकारिता को समझना;
- ड. प्रशिक्षण के दौरान प्रशिक्षुओं का समग्र प्रबंधन करना;
- ढ. स्वास्थ्य, संरक्षा, सुरक्षा, महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम (पीओएसएच) और अन्य दिशानिर्देशों को समझना, अनुसरण करना और प्रभावी रूप से लागू करना;
- ण. शिक्षण प्रक्रिया में शिक्षार्थियों से फीडबैक लेना।

5.2. मास्टर प्रशिक्षक : एक मास्टर प्रशिक्षक नए और मौजूदा प्रशिक्षकों को प्रशिक्षित करता है, ताकि वह उन्हें वीडियो और कौशल व्यवस्था में प्रशिक्षक के रूप में आगे कार्य करने के लिए अपेक्षित कौशल और ज्ञान प्रदान कर सके। कभी-कभी मास्टर प्रशिक्षक को एक मुख्य अनुदेशक भी कहा जाता है।

5.2.1. एक मास्टर प्रशिक्षक के कार्य और जिम्मेदारियां : एक मास्टर प्रशिक्षक से अपेक्षा होती है कि वह प्रशिक्षण के संबंध में एक प्रशिक्षक की तरह की ही भूमिका निभाए। तथापि, कुछ अतिरिक्त कार्य और जिम्मेदारियां भी होती हैं, जिनकी एक मास्टर प्रशिक्षक से अपेक्षा की जाती है, जो इस प्रकार हैं :

- क. एक उद्यम/ कौशल/ अध्ययन/ अर्हता/ क्षेत्र/ व्यवसाय के क्षेत्र और सामान्य शैक्षणिक पहलुओं दोनों में विशिष्ट ज्ञान और कौशलों में प्रशिक्षण प्रदान करना।
- ख. मौजूदा कौशलों और ज्ञान के आधार पर एक शिक्षार्थी की प्रशिक्षण जरूरतों को पहचानना।
- ग. निजी जरूरतों के आधार पर विशिष्ट माड्यूल विकसित करना।
- घ. सत्र योजनाओं जैसी प्रशिक्षण सामग्री और संसाधनों के विकास के संबंध में विशिष्ट प्रशिक्षण प्रदान करना।
- ङ. उचित प्रशिक्षण और आकलन माध्यमों को समझने और लागू करने के संबंध में विशिष्ट प्रशिक्षण प्रदान करना।
- च. उद्योग संपर्क और जाँच बाजार की तैयारी के संबंध में विशिष्ट प्रशिक्षण प्रदान करना।
- छ. मानव संबंध और मूल्यों, संचार कार्यनीतियों, समूह गतिशीलताओं, समावेशिता आदि के संबंध में विशिष्ट प्रशिक्षण प्रदान करना।

खंड 6: टीओटी फ्रेमवर्क

6.1. प्रशिक्षक का प्रशिक्षण दिशानिर्देशों में संभावित प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण के लिए फ्रेमवर्क प्रदान किया गया है ताकि उन्हें छात्रों/ शिक्षार्थियों को गुणवत्तापरक प्रशिक्षण देने में समर्थ बनाया जा सके। प्रशिक्षकों से यह अपेक्षा की जाती है कि वे न केवल अपने विषय से संबंधित क्षेत्रों में अति सक्षम बने बल्कि अपने शिक्षक के तरीकों से संबंधित ठोस ज्ञान और अपेक्षित औद्योगिक अनुभव भी रखें।

6.2. टीओटी के लिए एनएसक्यूएफ द्वारा संरेखित और अनुमोदित अर्हताएं : एक मानक टीओटी अर्हता विकसित किए जाने की आवश्यकता है, जिसे प्रत्येक आकांक्षी प्रशिक्षक को अनिवार्य रूप से जानना आवश्यक होगा ताकि एक प्रशिक्षक के रूप में प्रभावित और कौशल पाठ्यक्रम/ अर्हता के लिए एक प्रशिक्षक के रूप में भर्ती/ नियुक्ति के लिए पात्र सिद्ध कर सके।

6.2.1. टीओटी कार्यक्रम : एक पूर्ण टीओटी अर्हता में दो भाग शामिल होंगे नामतः (1) शैक्षणिक कौशल और (2) क्षेत्रगत कौशल :

क. शैक्षणिक कौशल (पीएस) : शैक्षणिक कौशल क्षमता शिक्षण प्रबंधन में प्रशिक्षक/ अनुदेशक/ शिक्षक की योग्यता है, जिसमें एक कौशल शिक्षण कार्यक्रम की योजना, शिक्षण प्रक्रिया में प्रभावित करने अथवा प्रबंधन की योग्यता और एक आकलन पूरा करने की योग्यता शामिल है। ये सामान्य प्रशिक्षण कौशल हैं, जिनका प्रयोग क्षेत्रों/ उप क्षेत्रों में किया जा सकता है। इसमें दृष्टिकोण, विधियाँ, तकनीकें, सहायता, उपकरण और संसाधन जैसे प्रमुख घटकों के साथ व्यावसायिक शिक्षा शामिल होगी। शैक्षणिक कौशलों में छात्र के सीखने 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 सीखने के लिए शिक्षण से जुड़ने के लिए क्षमता शामिल है।

और

ख. क्षेत्रगत कौशल (डीएस) : क्षेत्रगत कौशल एक विशिष्ट क्षेत्र अथवा उप क्षेत्र अथवा जॉब भूमिका/ एनएसक्यूएफ अर्हता के लिए आवश्यक कौशलों के संदर्भ में है। यह एक विशिष्ट उद्योग अथवा गतिविधि से संबंधित कौशलों के संदर्भ में है।

6.2.2. मॉडल : एक टीओटी कार्यक्रम के दो मॉडल हो सकते हैं :

क. दो पृथक अर्हताएँ हैं - एक तो शैक्षणिक कौशल (पीएस) के संबंध में और दूसरी क्षेत्रगत कौशल (डीएस) के संबंध में है।

टीओटी अर्हता = शैक्षणिक कौशलों संबंधी + क्षेत्रगत कौशलों संबंधी अर्हता

अतः एक पूर्ण टीओटी अर्हता, जिसके तहत एक विशिष्ट क्षेत्र/ उप क्षेत्र/ जॉब भूमिका में एक प्रशिक्षक के रूप में पात्रता निर्धारित होती है, में उपरोक्त दोनों ही अर्हताओं अर्थात् एक शैक्षणिक कौशलों और दूसरी क्षेत्रगत कौशलों में पूर्णता और प्रमाणीकरण की आवश्यकता होगी।

अथवा

ख. एक एकल टीओटी अर्हता हो सकती है, जिसमें दीर्घावधिक प्रशिक्षण (एलटीटी) व्यवस्था की तरह शैक्षणिक कौशल (पीएस) और क्षेत्रगत कौशल (डीएस) दोनों शामिल होंगे।

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

6.3.1. क्षेत्रगत कौशल : टीओटी की वर्तमान प्रणाली में एक ऐसे प्रशिक्षक की जरूरत होती है, जो ऐसी प्रत्येक अर्हता में प्रमाणित हो, जिसके लिए वह एक प्रशिक्षक बनेगा। इसमें शामिल हैं :

क. सीमित टीओटी अर्हताएं, जो बहुत ही कम जॉब भूमिकाएं प्रदान करती हैं।

ख. विविध टीओटी अर्हताएं, जिनकी एक समय के बाद एक प्रशिक्षक के लिए जरूरत पड़ती है।

ग. एक प्रशिक्षक के लिए सीमित अवसर और कैरियर।

घ. प्रमाणित और प्रशिक्षित प्रशिक्षकों का अभाव।

ड. प्रत्येक अर्हता के लिए प्रशिक्षण में अतिरिक्त लागत शामिल है।

6.3.2. वर्तमान में अर्हताएं एनएसक्यूएफ स्तरों 1 से 8 में आती हैं (कुल 13 स्तर, 1, 2, 2.5, 3, 3.5, 4, 4.5, 5, 5.5, 6, 6.5, 7 और 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 प्रशिक्षकों को प्रशिक्षित करें, जो विविध संबद्ध अर्हताओं में प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण देने में सक्षम हों। 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 “बकेटिंग” अर्हताओं के शिक्षण परिणामों की समानता पर आधारित हो सकती है। शिक्षण परिणाम निम्नलिखित स्थितियों में समान हो सकते हैं :

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।

घ. कुछ एनसीवीईटी एबी द्वारा अर्हताओं की एक सांकेतिक बकेटिंग संदर्भ के लिए अनुलग्नक- III में संलग्न है।

6.3.3. शैक्षणिक कौशल : चूंकि वीटीएस अर्हताएं विभिन्न स्तरों में प्रयोग होती हैं, 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 हो :

| एनएसक्यूएफ स्तर | शैक्षणिक कौशलों के लिए अर्हता का विकास |
|-----------------|--|
| स्तर 4.0 तक | प्रशिक्षक (मानक)/ अनुदेशक |
| स्तर 4.5-8.0 | प्रशिक्षक (उन्नत)/ वरिष्ठ अनुदेशक |

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

6.4. विकास करने की जिम्मेदारी :

6.4.1. 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 7.3.2 में यथा उल्लिखित अर्हताओं की “बकेटिंग” करेंगे।

6.4.2. 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, जिनमें व्यावसायिक शिक्षा, प्रशिक्षक और कौशल (वीईटीएस) 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 के अंगीकरण की पूर्ति के लिए अर्हताओं में संशोधन के लिए छूट का प्रावधान है। शैक्षणिक कौशल (पीएस) में कम से कम निम्नलिखित पहलु शामिल होने चाहिए :

क. यह जानना कि क्या पढ़ाना है और उसे कैसे पढ़ाना है;

ख. एक शिक्षण केंद्रित वातावरण बनाकर रखना;

ग. शिक्षार्थी विविधता के लिए प्रतिक्रिया;

घ. प्रभावी निर्देशों और प्रदर्शनों की योजना बनाना;

ड. शिक्षण सहायक व्यवस्था के रूप में कार्य के लिए नए डिजिटल उपकरणों और प्रौद्योगिकियों का ज्ञान;

- च. सिखाने और सीखने की प्रक्रिया को बताने के लिए और बढ़ाने के लिए विभिन्न आकलन संबंधी उपकरणों का प्रयोग करना;
- छ. समुदाय संबंध स्थापित करना और व्यावसायिक नैतिकता बना कर रखना;
- ज. शिक्षार्थियों का व्यक्तिगत विकास और व्यावसायिक विकास;
- झ. व्यावसायिक चिंतन करना और व्यक्तिगत व्यावसायिक शिक्षण के लिए जिम्मेदारी लेना।

उपरोक्तानुसार शैक्षणिक कौशलों के सांकेतिक घटकों का विस्तारपूर्वक नोट अनुलग्नक- IV में है।

6.4.3. एक एबी प्रशिक्षण महानिदेशालय (डीजीटी) की तरह क्षेत्रगत कौशल और शैक्षणिक कौशल, दोनों को शामिल करते हुए एक एकल अर्हता विकसित कर सकता है।

6.5. टीओटी अर्हता की अवधि

- 6.5.1.** शैक्षणिक कौशलों पर अर्हता में परियोजना/ अभ्यास सहित न्यूनतम 390 घंटे शामिल होंगे।
 - 6.5.2.** क्षेत्रगत कौशलों पर अर्हता में न्यूनतम 210 घंटे शामिल होंगे लेकिन उसमें अनिवार्य रूप से कम से कम 40% व्यवहारिक कौशल/ उद्योग संबद्धता/ शिक्षता घटक शामिल होगा।
 - 6.5.3.** संबंधित एबी शामिल की जा रही जाँच भूमिकाओं की अपेक्षा के अनुसार, एक अर्हता (शैक्षणिक/ क्षेत्रगत कौशल) की अवधि निर्धारित करेगा। ऐसी अवधि पीएस और डीएस अर्हताओं के लिए निर्धारित 390 और 210 घंटे से कम की नहीं हो सकती, जिसके चलते एक टीओटी अर्हता की न्यूनतम अवधि टीओटी में नवीनतम कौशल के लिए 600 घंटे की होगी।
 - 6.5.4.** तथापि, यदि एक अभ्यर्थी पहले से ही शैक्षणिक कौशल अर्हता में प्रमाणित है, एनसीआरएफ/एनएसक्यूएफ स्तर 4.0 तक (उपरोक्त पैरा 6.3.3. देखें) पूर्ति कर रहा है और उपरोक्त स्तर 4.5 व अधिक के एनसीआरएफ/एनएसक्यूएफ स्तर की पूर्ति कर रहे उच्चतर स्तर के शैक्षणिक कौशलों का अनुसरण करना चाहता है, तो पूरे पीएस प्रशिक्षण लेने की बजाय, न्यूनतम 90 घंटे की अवधि का एक विशेष ब्रिज प्रशिक्षण तैयार किया जा सकता है और ऐसे अभ्यर्थियों के लिए क्रियान्वित किया जा सकता है। तथापि, ऐसे अभ्यर्थियों के लिए डीएस न्यूनतम 210 घंटे का ही रहेगा, जिससे टीओटी अर्हता की एक न्यूनतम अवधि 300 घंटे की रहेगी।
 - 6.5.5.** उपरोक्त निर्दिष्ट घंटे केवल एक टीओटी अर्हता की न्यूनतम अवधि को प्रदर्शित करते हैं। एक एबी अपनी टीओटी अर्हता के लिए आवश्यकता के अनुसार अधिक घंटे निर्धारित कर सकता है।
 - 6.5.6.** कोई व्यक्ति जिसने एक अर्हता में पीएस को कवर कर लिया है, उसे उसी पीएस अर्हता को अन्य टीओटी कार्यक्रम में प्रशिक्षण प्राप्त करते समय पुनः उसे कवर नहीं करना होगा।
 - 6.5.7.** एलटीटी व्यवस्था में, यदि जहां क्षेत्रगत और शैक्षणिक कौशलों, दोनों सहित एक एकल अर्हता है, एनओएस के रूप में अलग माड्यूल सुनिश्चित किया जाएगा ताकि क्षेत्रगत और शैक्षणिक कौशलों, दोनों को व्यापक रूप से कवर किया जा सके।
 - 6.5.8.** एसटीटी व्यवस्था में प्रमाणित किसी प्रशिक्षक को एलटीटी व्यवस्था में एक प्रशिक्षक के रूप में प्रशिक्षित किए जाते समय पुनः उन्हीं शिक्षण घटकों में प्रशिक्षण लेने की जरूरत नहीं होगी। इसके लिए, यह आवश्यक है कि टीओटी पाठ्यक्रम को एक माड्यूलर के रूप में तैयार किया जाए ताकि एक प्रमाणित प्रशिक्षक द्वारा पहले से कवर किए गए माड्यूलों की एलटीटी टीओटी कार्यक्रम में पुनः पुनरावृत्ति न हो।
- 6.6. टीओटी अर्हता का एसएसक्यूएफ स्तर :** डीएस अर्हताओं के स्तरों का असाइनमेंट, जहां विविध अर्हताओं की बकेटिंग की जाती है, मानक एनएसक्यूएफ मानकों और स्तर निर्धारकों के साथ-साथ बकेट अर्हताओं के एनएसक्यूएफ स्तरों को देखते हुए ऐसा किया जाएगा। पीएस अर्हता स्तर भी मानक एनएसक्यूएफ मानकों और स्तर निर्धारकों की तरह होंगे। टीओटी अर्हताओं के एनएसक्यूएफ- स्तरों को एनएसक्यूएफ द्वारा निर्धारित और अनुमोदित किया जाएगा।

खंड 7: टीओटी अर्हता अनुमोदन

- 7.1. टीओटी अर्हताएं :** इनमें दो अर्हताएं डीएस और पीएस शामिल हो सकती है अथवा एक ऐसी एकल अर्हता शामिल हो सकती है, जिसमें डीएस और पीएस दोनों शामिल हों। टीओटी अर्हताओं का एनएसक्यूएफ संरेखण और अनुमोदन अवार्डिंग निकायों द्वारा प्रस्तुत किसी अन्य अर्हता की तरह ही होता है। अवार्डिंग निकाय अपनी अर्हताओं को एक अर्हता फिल टेंपलेट में मॉडल पाठ्यक्रम आदि जैसे सहायक दस्तावेजों के साथ प्रस्तुत करेंगे।
- 7.2. एक अर्हता फाइल टेंपलेट** में सभी आवश्यक सूचना शामिल होती हैं जैसे अर्हता की जरूरत, एनएसक्यूएफ स्तर, नोशनल घंटे, प्रवेश अपेक्षाएं, प्रगति मार्ग, जॉब भूमिका की संगतता, अनुमोदित अपटैक आदि ताकि एक अर्हता के लिए एनएसक्यूएफ अनुपालना स्थापित हो सके। इसमें शिक्षण का माध्यम और प्रयोग की जाने वाली आकलन प्रक्रिया भी है, जिसमें प्रशिक्षण के विभिन्न माड्यूलों से संभावित परिणाम शामिल हैं।
- अर्हता फाइल टेंपलेट** <https://ncvet.gov.in/qualification-related/> पर उपलब्ध हैं।
- 7.3. अर्हता का अंगीकरण :** अन्य एबी भी किसी एबी द्वारा विकसित अर्हताओं को अपना सकते हैं, यदि वह एनसीवीईटी अंगीकरण दिशानिर्देशों के अनुसार उस एबी की अपेक्षाओं को पूरा करता हो। इससे प्रयासों में दोहरेपन और अर्हताओं के दोहरेपन दोनों को दूर किया जाएगा। एबी से टीओटी अर्हताओं को तैयार करते और विकसित करते समय एक अधिमानित माध्यम के रूप में अंगीकरण का अनुसरण करने की सलाह दी जाती है।
- 7.4. मौजूदा टीओटी अर्हताओं का संरेखण :** कुछ एबी के पास पहले से ही टीओटी अर्हताओं के साथ-साथ मौजूदा टीओटी तंत्र है, अर्थात् डीजीटी में शिल्पकार अनुदेशक प्रशिक्षण योजना, जिसमें सीआईटीएस अर्हताएं हैं। ऐसे एबी की टीओटी अर्हताएं निम्नलिखित शर्तों को पूरा करने में अध्यधीन कार्यान्वित की जानी जारी रखी जाए :
- 7.4.1.** ऐसी टीओटी अर्हताएं एनएसक्यूएफ के अनुसार संरेखित की जाती हैं।
- 7.4.2.** ऐसी टीओटी अर्हताओं में क्षेत्रगत और शैक्षणिक घटक शामिल होते हैं, जैसा कि एनसीवीईटी टीओटी दिशानिर्देशों में यथानिर्धारित है।
- 7.4.3.** ऐसी अर्हताओं की अवधि किसी भी तरह 600 घंटों से कम की नहीं होती अथवा समय-समय पर एनसीवीईटी टीओटी दिशानिर्देशों में यथानिर्धारित होती हैं।

खंड 8: टीओटी के लिए संभावित अभ्यर्थी

- 8.1. टीओटी के लिए निम्नलिखित अभ्यर्थी हो सकते हैं :**
- 8.1.1.** पेशेवर उद्योग व्यावसायिक
- 8.1.2.** सेवानिवृत्त उद्योग व्यावसायिक
- 8.1.3.** अनुदेशकों को छोड़कर सेवानिवृत्त रक्षा/ पुलिस कार्मिक (सेवानिवृत्त अनुदेशकों पर एक एक अलग खंड पैरा 15 (ड.) में प्रदान किया गया है)
- 8.1.4.** पेशेवर अथवा सेवानिवृत्त प्रोफेसर और शिक्षक
- 8.1.5.** पेशेवर प्रोफेसर/ एसोसिएट प्रोफेसर/ सहायक प्रोफेसर
- 8.1.6.** संगत एनएसक्यूएफ अर्हता और अनुभव वाले शिक्षार्थी
- 8.1.7.** संगत शैक्षणिक अर्हता और अनुभव वाले शिक्षार्थी
- नोट:** अभ्यर्थियों के लिए टीओटी इन दिशानिर्देशों के प्रावधानों के अनुसार किया जाएगा। टीओटी में पूर्व शिक्षण (आरपीएल) की मान्यता पैरा 10.1.2 में यथानिर्धारित एक सीमित तरीके से ही की जाएगी।
- 8.2. रक्षा बलों से सेवानिवृत्त अनुदेशों के लिए:** रक्षा बलों द्वारा कड़ाई से आकलन करने के बाद अनुदेशकों की पहचान और प्रशिक्षण के लिए अपनाई जा रही कड़ी प्रक्रिया को देखते हुए, भारत के रक्षा बलों से सेवानिवृत्त सभी अनुदेशकों को फील्ड में उनके शिक्षण और अनुभव में संगत व्यवसाय/ अर्हताओं में प्रशिक्षित प्रशिक्षक/ मास्टर प्रशिक्षक प्रमाणपत्र दिया गया माना जाएगा। ऐसे अनुदेशकों को सभी प्रयोजनों के अन्य टीओटी प्रमाणित प्रशिक्षकों/ मास्टर प्रशिक्षकों के समान माना जाएगा।

खंड 9: टीओटी अर्हताओं का राष्ट्रीय क्रेडिट फ्रेमवर्क (एनसीआरएफ) के साथ संरेखण

- 9.1.** एनसीआरएफ सरकार द्वारा दिनांक 10 अप्रैल, 2023 को अधिसूचित और दिनांक 12 मई, 2023 के आदेश के तहत एनसीवीईटी द्वारा अंगीकृत एक व्यापक क्रेडिट फ्रेमवर्क है। यह एक राष्ट्रीय शिक्षा नीति (एनईपी) 2020 का एक एकीकृत और समर्थकारी फ्रेमवर्क और एक कार्यान्वयन तंत्र है। इसका लक्ष्य सभी प्रकार के शिक्षण को एकीकृत करना और आकलित करना है, जिसमें ऑफलाइन, ऑनलाइन मिश्रित जैसे विभिन्न माध्यमों के जरिए, विधाओं, विषयों और पाठ्यक्रमों पाठ्येतर और सह-पाठ्यचर्चा क्रियाकलापों के बीच किसी भी प्रकार की भिन्नता को दूर करके अर्जित की गई अकादमिक शिक्षा, व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण/ कौशलों तथा आनुभविक शिक्षण और स्कूली शिक्षा, उच्चतर शिक्षा तथा व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण/ कौशल सम्मिलित है ताकि उपयोग क्षमता, समावेशन और मोबिलिटी सुनिश्चित हो सके।
- 9.2.** एनसीआरएफ में क्रेडिट के असाइनमेंट, संचय, भंडारण, अंतरण और विमोचन (रिडेम्पशन) के लिए प्रावधान है, जिससे अन्य के साथ मल्टीपल एंटी और मल्टीपल एक्जिट (एमई - एमई) विकल्प, वीईटी और कौशलों का सामान्य शिक्षा के साथ एकीकरण, कौशल और सामान्य शिक्षा के बीच मार्ग तथा समक्ष होगा।
- 9.3.** एनसीआरएफ के अनुसार, एक वर्ष का शिक्षण 40 क्रेडिट के साथ 1200 घंटों के अनुरूप है। अतः एक क्रेडिट 30 शिक्षण घंटों के समान है। क्रेडिट प्वाइंट का पता लगाने के लिए, एक प्रशिक्षक द्वारा एकत्रित क्रेडिट को अर्हता के एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर के साथ गुणा किया जाता है। तीन दिशानिर्देशों के प्रावधानों के अंतर्गत विकसित टीओटी अर्हताओं को भी एनसीआरएफ के अनुसार क्रेडिट प्रदान किए जाएंगे। शिथार्थी अर्हता की अवधि और स्तर के अनुसार क्रेडिट और क्रेडिट प्वाइंट एकत्र करने में समर्थ होगा। इसके अलावा, क्रेडिट को शैक्षणिक क्रेडिट बैंक (एबीसी) में स्टोर किया जाएगा, जिन्हें आवश्यकता पड़ने पर प्राप्त किया जा सकता है।

खंड 10: टीओटी कार्यक्रम का कार्यान्वयन**10.1. प्रवेश अपेक्षाएं/ पात्रता**

- 10.1.1.** **प्रशिक्षक के लिए :** डीएस और पीएस अर्हताओं में प्रशिक्षण के लिए प्रवेश अपेक्षाएं मानकीकृत राष्ट्रीय कौशल अर्हता फ्रेमवर्क (एनएसक्यूएफ) प्रवेश मापदंडों और मानकों के साथ साथ नीचे दी गई तालिका के अनुसार होंगे :

| 1. अर्हता अपेक्षाएं | | | | |
|---|--|--|---|---|
| पढ़ाए जाने वाले एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर | 1.0, 2.0, और 2.5 | 3.0, 3.5, और 4.0 | 4.5, 5.0, 5.5 | 6.0, 6.5, 7.0 और 8.0 |
| अभ्यर्थी (प्रशिक्षक) की पूर्व अपेक्षित एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ अर्हता | ● कम से कम दो एनसीआरए/ एनएसक्यूएफ स्तर ऊपर बशर्ते न्यूनतम 3.0* | ● कम से कम एक एनसी आरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर ऊपर बशर्ते न्यूनतम 4.0* | ● कम से कम एक एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर ऊपर* | ● समान एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर बशर्ते न्यूनतम 6.5* |
| | | | प्राैक्तिकल के लिए : कमतर शिक्षा स्तर हो सकता है लेकिन प्रायोगिक शिक्षण के संबंध में उच्चतर स्तर सुनिश्चित किया जाएगा (अधिमानतः 5 वर्षों का संगत अनुभव) | प्राैक्तिकल के लिए : कमतर शिक्षा स्तर हो सकता है लेकिन प्रायोगिक शिक्षण के संबंध में उच्चतर स्तर सुनिश्चित किया जाएगा (अधिमानतः 5 वर्षों का संगत अनुभव) |
| अनुभव अपेक्षाएं | | | | |
| संगत क्षेत्र में कम से कम 2 वर्षों का उद्योग प्रशिक्षण संबंधी अनुभव (अर्हता के उपरांत) (जिसमें कम से कम 50% ऐसा अनुभव उद्योग का अनुभव हो) | | | | |

*स्तर ऊपर से तात्पर्य अगला क्रमिक एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर अर्थात् स्तर 3.0 के लिए अगला स्तर 3.5 होगा। विस्तृत एनएसक्यूएफ स्तर के साथ-साथ उसका विवरण <https://ncvet.gov.in/national-skills-qualification-framework/msqf-nitification/> देखें।

**चूंकि डीजीटी व्यवस्था के अंतर्गत शिल्प अनुदेशक प्रशिक्षण योजना (सीआईटीएस) की अवधि 1200 घंटों की है, डीजीटी प्रणाली के अंतर्गत एक टीओटी कार्यक्रम के लिए पात्रता उसी एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ स्तर पर हो सकती है।

10.1.2. मास्टर प्रशिक्षक/ शुल्क अनुदेशक के लिए : कोई भी प्रमाणित प्रशिक्षक टीओटी प्रमाणन के बाद 5 वर्षों के प्रशिक्षण अनुभव के बाद उसी क्षेत्र में मास्टर प्रशिक्षक बनने के लिए पात्र हो जाता है, बशर्ते कौशल उन्नयन और आकलन हो। संबंधित एबी द्वारा पीएस और अथवा/ डीएस के लिए एक मास्टर प्रशिक्षक बनने के लिए कौशल उन्नयन अर्हता निर्धारित की जा सकती है।

10.1.3. उभरते और भावी क्षेत्रों के लिए, यदि अपेक्षित प्रशिक्षक उपलब्ध नहीं हैं तो पात्रता मानदंडों में संशोधन किया जा सकता है, ताकि पर्याप्त संख्या में प्रशिक्षक उपलब्ध हो सकें। तथापि, ऐसा निर्णय तर्कसंगत कारणों और साक्ष्यों के आधार पर होगा और उसे केवल एनसीवीईटी के पूर्व अनुमोदन से ही कार्यान्वित किया जाएगा।

10.1.4. रक्षा बलों के मुख्य अनुदेशक अथवा उससे समकक्ष पद को उपयुक्त एनएसक्यूएफ स्तर पर टीओटी प्रमाणित मास्टर प्रशिक्षक/ शुल्क अनुदेशक माना जाएगा। (ऐसे मुख्य अनुदेशक द्वारा एनसीआरएफ स्तर का प्रमाणपत्र धारित हो)

10.2. अर्हता कार्यान्वयन तंत्र : एक शिक्षार्थी को प्रशिक्षित प्रशिक्षक के रूप में अर्हता के लिए योग्य बनने के लिए डीएस और पीएस दोनों अर्हताओं में प्रशिक्षण लेना आवश्यक है। चूंकि ये डीएस और पीएस अर्हताएं विभिन्न एबी द्वारा विकसित की जाएगी, अतः क्रियान्वयन के विभिन्न मॉडल हो सकते हैं, जो नीचे स्पष्ट किए गए हैं :

10.2.1. डीएस और पीएस अर्हताएं अलग-अलग क्रियान्वित की जाती हैं : इस मॉडल के तहत संबंधित एबी अपने प्रशिक्षण कलेंडर के अनुसार इन अर्हताओं में अलग-अलग और स्वतंत्र रूप से प्रशिक्षण चलाएंगे। एक शिक्षार्थी भी इन अर्हताओं में अलग-अलग प्रशिक्षण प्राप्त करेगा। एक शिक्षार्थी को विभिन्न समय अन्तरालों पर प्रशिक्षण प्राप्त करने की छूट होगी और उसे प्राप्त की जा रही प्रत्येक अर्हता की पात्रता की अपेक्षाओं को पूरा करना होगा। तथापि, टीओटी अर्हता केवल तभी पूरी मानी जाएगी जब शिक्षार्थी डीएस और पीएस दोनों अर्हताओं में प्रमाणित हो।

10.2.2. डीएस और पीएस अर्हताएं संयुक्त रूप से कार्यान्वित की जाती हैं : इस मॉडल के तहत डीएस और पीएस दोनों अर्हताओं को एक साथ मिलाया जाता है और एक एकल अर्हता के रूप में प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। एक प्रशिक्षक अपेक्षित प्रशिक्षण को एक एकल योजना के अंतर्गत पूरा करता है और विभिन्न समय पर विभिन्न एबी को कहने की जरूरत नहीं होती। डीएस और पीएस अर्हताओं को संयुक्त रूप से क्रियान्वित करने के लिए निम्नलिखित मॉडल लागू होंगे :

क. सहयोग : डीएस और पीएस अर्हताओं के संबंधित एबी सहयोग कर सकते हैं और शिक्षार्थियों को एक संयुक्त प्रशिक्षण की पेशकश कर सकते हैं।

ख. अंगीकरण : एक एबी अपेक्षा के अनुसार डीएस/ पीएस अर्हता को अपना सकता है और शिक्षार्थियों को संयुक्त प्रशिक्षण का प्रस्ताव दे सकता है। यह अंगीकरण अर्हताओं के अंगीकरण के लिए एनसीवीईटी दिशानिर्देशों के अनुसार होना चाहिए।

ग. विकास : एक डीएस अर्हता वाले एक एबी द्वारा पीएस के संबंध में अर्हता विकसित की जा सकती है और एनसीवीईटी के अनुमोदन से दोनों को कार्यान्वित किया जा सकता है। ऐसे मामले में संबंधित एबी को एनसीवीईटी को तर्क सहित स्पष्टीकरण प्रदान करना होगा, विशेषकर ऐसी पीएस अर्हता विकसित करने की जरूरत के संबंध में और उसके बाद एनएसक्यूसी अनुमोदन के माध्यम से एनएसक्यूएफ के अनुसार उसे संरेखित करना होगा। तथापि, एलटीटी व्यवस्था में, एक एबी टीओटी के लिए एक एकल अर्हता विकसित कर सकता है, जिसमें क्षेत्रगत और शैक्षणिक दोनों कौशल शामिल हैं, और इसे एनसीवीईटी द्वारा अनुमोदित कर सकता है।

नोट : किसी भी मामले में, एक शिक्षार्थी को यदि उसे पहले ही प्रमाणित किया जा चुका है, तो पुनः एक डीएस या पीएस अर्हता प्राप्त करने की जरूरत नहीं है।

10.3. टीओटी की वैधता

- 10.3.1. क्षेत्रगत कौशल :** एक क्षेत्रगत कौशल के लिए प्रशिक्षण 3 वर्षों तक की अवधि के लिए वैध रहता है। तथापि, एक उपयुक्त कौशल उन्नयन/ पुनश्चर्या माँड्यूल के साथ इसे पुनः वैध किया जा सकता है। गतिशील अर्हताओं के लिए, जिनके लिए उभरती उद्योग जरूरतों और प्रौद्योगिकी के साथ लगातार उन्नयन करते रहना होता है, वैधता 3 वर्षों के कम की हो सकती है। तथापि, ऐसे निर्णय के लिए एनसीवीईटी द्वारा अनुमोदन आवश्यक होता है।
- 10.3.2. शैक्षणिक कौशल :** एक शैक्षणिक कौशल के लिए प्रशिक्षण 6 वर्षों की अवधि के लिए वैध रहता है। तथापि, इसे उपयुक्त कौशल उन्नयन/ पुनश्चर्या माँड्यूल के साथ पुनः वैध किया जा सकता है।
- 10.3.3.** एलटीटी व्यवस्था के लिए, जहां पर टीओटी अर्हताएं 1200 घंटों या अधिक अवधि की हो सकती है, वैधता पर टीओटी अर्हता के अनुमोदन के समय एनसीवीईटी द्वारा मामला दर मामला आधार पर निर्णय लिया जाएगा।
- 10.3.4.** एक टीओटी अर्हता की वैधता समाप्त होने पर, प्रशिक्षकों को पुनः पुरी टीओटी अर्हता के लिए प्रशिक्षण लेने जरूरत नहीं पड़ेगी। संबंधित एबी कमियों को पूरा करने के लिए प्रशिक्षकों द्वारा कौशल उन्नयन कार्यक्रम अथवा एक पुनश्चर्या पाठ्यक्रम पूरा किया जाना निर्धारित करेगा। ऐसा कौशल उन्नयन/ पुनश्चर्या कार्यक्रम 30 घंटों की एक न्यूनतम अवधि का होगा और उसे एक अर्हता एनओएस या एमसी के रूप में प्रस्तावित किया जा सकता है।
- 10.3.5. एबी द्वारा प्रशिक्षकों के सतत व्यावसायिक विकास (सीपीडी) के लिए एक तंत्र तैयार करना भी आवश्यक होगा,** जिसमें अपेक्षित और संगत क्षेत्रों में निरंतर प्रशिक्षण के माँड्यूलों का प्रस्ताव किया जाता है, ताकि प्रशिक्षकों की समग्र क्षमताओं में वृद्धि हो सके।
- 10.3.6.** एक एबी के वार्षिक प्रशिक्षण कलेंडर में अन्य व्यौरों के साथ-साथ टीओटी कार्यक्रम (सामान्य अथवा कौशल उन्नयन) के प्रकार को दर्शाया जाएगा। ऐसा सीपीडी एबी के निगरानी और रेटिंग पैरामीटर का भी भाग होगा।

10.4. टीओटी का आकलन और प्रमाणीकरण

- 10.4.1.** टीओटी अर्हताओं के लिए भी मानक आकलन और प्रमाणीकरण मानक और एनसीवीईटी के दिशानिर्देश लागू होंगे। एक एबी यह सुनिश्चित करेगा कि आकलन केवल एनसीवीईटी से मान्यता प्राप्त आकलन एजेंसियों (एए) द्वारा ही किया जाए। मानक एनसीवीईटी दिशानिर्देशों और मानकों के अलावा, टीओटी अर्हताओं के लिए सर्वोच्च निष्पादन करने वाले एए पात्र होंगे और केवल ऐसी एजेंसियों को ही टीओटी का क्रियान्वयन करने वाले एबी द्वारा शामिल किया जाएगा। एनसीवीईटी समय-समय पर ऐसे एए की सूची अधिसूचित करेगा। दोहरी श्रेणी के एबी के मामले में, एक पृथक और स्वतंत्र आकलन विंग/ विभाग बनाया जाएगा।
- 10.4.2.** टीओटी में पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) से यह सुनिश्चित होगा कि पहले से अपेक्षित शिक्षण परिणामों को धारित करने वाले अभ्यर्थियों को प्रमाणीकृत कराने के लिए पुनः पूरा प्रशिक्षण करने की अनिवार्यता नहीं है। इससे उद्योग के कार्मिक और शैक्षणिक समुदाय प्रशिक्षकों के रूप में वीडटी ज्वाइन करने के लिए प्रोत्साहित होंगे, जिससे प्रशिक्षण की समग्र गुणवत्ता में वृद्धि होगी। तथापि, साथ ही, यह भी सुनिश्चित करना होता है कि एक प्रशिक्षक के लिए अपेक्षित पात्रता मापदंडों और क्षमताओं के संदर्भ में कोई समझौता न हो।

क. अतः टीओटी में आरपीएल के लिए निम्नलिखित श्रेणियों के व्यक्ति पात्र होंगे, बशर्ते वे पात्रता की शर्तों को पूरा करें :

- i. पेशेवर उद्योग व्यावसायिक, जिनका 5 वर्षों से अधिक का अनुभव हो।

- ii. प्रोफेसर और शिक्षक, जिनका 5 वर्षों से अधिक का अनुभव हो।
- iii. पेशेवर वीईटीएस प्रशिक्षक, जिनका 5 वर्षों से अधिक का अनुभव हो।
- iv. सेवानिवृत्त उद्योग व्यावसायिक
- v. सेवानिवृत्त रक्षा कार्मिक
- ख. टीओटी में आरपीएल के संबंध में निम्नलिखित शर्तें लागू होंगी :
 - i. अभ्यर्थियों को अर्हता में यथाविनिर्दिष्ट पात्रता शर्तों को पूरा करना अपेक्षित होगा।
 - ii. क्षेत्रगत कौशलों और शैक्षणिक कौशलों के लिए आरपीएल की प्रयोज्यता निम्नलिखित अनुसार होगी :

| श्रेणी | आरपीएल की प्रयोज्यता | |
|--|----------------------|--|
| | क्षेत्रगत कौशल | शैक्षणिक कौशल |
| पेशेवर उद्योग व्यावसायिक | ✓ | पीएस के संबंध में कौशल/ कौशल उन्नयन करना होगा। |
| सेवानिवृत्त उद्योग व्यावसायिक | ✓ | पीएस के संबंध में कौशल/ कौशल उन्नयन करना होगा। |
| सेवानिवृत्त रक्षा कार्मिक | ✓ | ✓ |
| पेशेवर और सेवानिवृत्त व्यावसायिक और शिक्षक | ✓ | ✓ |
| पेशेवर वीईटीएस प्रशिक्षक | ✓ | ✓ |

- iii. पेशेवर व्यावसायिकों/ प्रोफेसरों/ शिक्षकों/ वीईटीएस प्रशिक्षकों से तात्पर्य एक ऐसे व्यक्ति से होगा, जिसके पास टीओटी अर्हता के लिए कम से कम उसी स्तर पर एनसीआरएफ/ एनएसक्यूएफ अर्हता के अनुरूप एक जॉब भूमिका में कम से कम 5 वर्षों का निरंतर कार्य अनुभव हो।
 - iv. अभ्यर्थियों को संबंधित एबी द्वारा विनिर्दिष्ट टीओटी का कोई ब्रिज माड्यूल करना अपेक्षित होगा।
 - v. एक एबी को इसकी टीओटी अर्हताओं के लिए उपरोक्तानुसार आरपीएल मार्ग का प्रस्ताव करने की छूट होनी चाहिए अर्थात् एक एबी अपनी स्वयं की आवश्यकताओं के आधार पर इसकी टीओटी अर्हताओं के लिए आरपीएल का प्रस्ताव कर सकता है अथवा प्रस्ताव नहीं कर सकता है।
- 10.4.3. सफलतापूर्वक आकलन के बाद, निर्धारित/ अनुमोदित एनसीवीईटी टेपलेट और दिशानिर्देशों के अनुसार प्रमाणीकरण किया जाएगा। एनसीवीईटी के लोगों दिशानिर्देशों का भी पालन किया जाएगा।

10.5. मौजूदा प्रशिक्षकों के लिए टीओटी

- 10.5.1. व्यवस्था में मौजूदा प्रशिक्षक या तो अल्पावधिक प्रशिक्षण (एसटीटी) या एलटीटी के प्रशिक्षक हैं। एलटीटी के लिए अधिकांशतः प्रशिक्षक सीआईटीएस प्रमाणित होते हैं और एसटीटी के लिए वे या तो बुनियादी या उन्नत टीओटी प्रमाणपत्र धारक होते हैं, जिनकी वैधता क्रमशः 2 वर्षों की और आजीवन की होती है। अन्य अवार्डिंग निकायों द्वारा उपरोक्त प्रकारों के अलावा अन्य प्रमाणीकरण हो सकते हैं।

10.5.2.

वर्तमान प्रशिक्षण व्यवस्था को बाधित किए बिना, नए दिशानिर्देशों के अनुसार मौजूदा टीओटी तंत्र के सुचारू परिवर्तन के लिए, निम्नलिखित प्रावधान लागू होंगे :

क. अल्पावधिक प्रशिक्षण के लिए:

- i. मौजूदा टीओटी प्रमाणीकरण संबंधित प्रमाणपत्रों में यथा प्रदत्त अवधि के लिए अथवा इन दिशानिर्देशों के जारी होने की तारीख से अधिकतम दो वर्षों की अवधि के लिए, जो भी कमतर हो, वैध होगा।
- ii. सभी मौजूदा प्रमाणित प्रशिक्षक इन दिशानिर्देशों के प्रावधानों के अनुसार उपरोक्त पैरा 11.3 में यथा उल्लिखित अवधि के भीतर नए टीओटी तंत्र और और अर्हताओं के अनुसार प्रमाणीकरण अर्जित करेंगे ताकि वे प्रशिक्षकों अथवा मास्टर प्रशिक्षकों के रूप में पात्र रहें। जहां मौजूदा प्रमाणित प्रशिक्षकों के पास अपेक्षित उद्योग अनुभव नहीं है, वहां संबंधित एबी उसके लिए सहायता कर सकते हैं।
- iii. मौजूदा प्रमाणित प्रशिक्षक एबी द्वारा यथानिर्धारित अपेक्षित कौशल उन्नयन अथवा ब्रिज पाठ्यक्रमों के साथ आरपीएल मोड में निम्नलिखित के अध्यधीन आकलन कर सकते हैं :
 1. टीओटी के लिए आरपीएल की प्रयोज्यता के संबंध में पैरा 10.4.2 के तहत उल्लिखित प्रावधानों को पूरा करना।
 2. टीओटी अर्हता में यथा उल्लिखित पात्रता अपेक्षाओं को पूरा करना।
- iv. उपरोक्त पैरा 10.3 में यथा उल्लिखित अवधि पूरी होने के बाद, इन टीओटी दिशानिर्देशों के सभी प्रावधान लागू होंगे।

ख. दीर्घावधिक प्रशिक्षण के लिए :

- i. दीर्घावधिक व्यवस्था में प्रशिक्षण के प्रशिक्षकों के लिए मौजूदा टीओटी प्रमाणन (1200 घंटे या अधिक की अवधि) संबंधित प्रमाणन द्वारा यथा प्रदत्त अवधि के लिए वैध रहेंगे।
- ii. अवार्डिंग निकाय इन दिशानिर्देशों में उल्लिखित शिक्षण परिणामों और अन्य संगत प्रावधानों के अनुसार मौजूदा प्रशिक्षकों के शिक्षण में किसी भी कमी को पूरा करने के लिए एक कौशल उन्नयन माड्यूल (यदि अपेक्षित हो) निर्धारित कर सकते हैं।
- iii. एबी अर्हताओं के संशोधन / प्रौद्योगिकी/ शैक्षणिक/ किसी अन्य में परिवर्तन के कारण शिक्षण में किसी भी कमी को पूरा करने के लिए एक कौशल उन्नयन माड्यूल आवश्यक रूप से निर्धारित कर सकते हैं, जिसे नियमित समय अन्तराल पर किया जाएगा।

10.6. टीओटी के लिए प्रशिक्षण केंद्र : मॉड्यूल**10.6.1. प्रशिक्षण केंद्र : निम्नलिखित केंद्र/संस्थान अपने क्षेत्र में टीओटी के आयोजन के लिए पात्र होंगे :**

- क. **सरकारी निकाय/ प्रशिक्षण संस्थान :** ऐसे सरकारी अर्थात् केंद्र अथवा राज्य संगठन/ स्वायत्त निकाय, जिनमें क्षेत्र/ उपक्षेत्र में प्रशिक्षण संचालन अथवा विशेषज्ञता हो, कुछ उदाहरण हैं, निफ्ट, एमएसएमई उपकरण कक्ष, सीआईपीईटी, आईआईएफटी, एनएसटीआई, एनपीटीआई आदि।
- ख. **उत्कृष्टता के केंद्र (सीओई) :** ऐसे उत्कृष्ट संस्थान, जिनके पास संबंधित क्षेत्र/ उप क्षेत्र अर्थात्, आईआईटी, आईआईएस, कौशल विश्वविद्यालयों, अन्य विश्वविद्यालयों आदि में उनकी विशेषज्ञता के क्षेत्र में अथवा ऐसे क्षेत्रों में, जिनमें वे पाठ्यक्रम चला रहे हैं, विशेषज्ञता और क्षमता है।

- ग. ऐसे व्यवसायों में ग्रेडिंग 4.5 और अधिक वाले आईटीआई, जिनमें वे टीओटी प्रशिक्षण का प्रस्ताव कर रहे हैं।
- घ. उद्योग केंद्र : प्रतिष्ठित उद्योग/ उद्योग निकायों द्वारा उनकी विशेषज्ञता के क्षेत्र में संचालित केंद्र।
- ड. अवार्डिंग निकाय द्वारा संस्तुत कोई अन्य केंद्र/ संगठन : इस प्रकार के केंद्रों के लिए, एबी अतिरिक्त रूप से यह सुनिश्चित करेगा कि ये केंद्र उपस्कर, अवसंरचना, मास्टर प्रशिक्षकों आदि से पूरी तरह सुसज्जित हैं। वे व्यापक रूप से निम्नलिखित मानक पूरा करते हैं :
- प्रशिक्षण केंद्र उपयुक्त पंजीकरण प्राधिकारी के पास पंजीकृत होने चाहिए।
 - प्रशिक्षण केंद्र कम से कम 2 वर्षों के लिए प्रशिक्षण में शामिल होना चाहिए।
 - प्रशिक्षण संस्थान के पास संगत क्षेत्र/ उप क्षेत्र में विशेषज्ञता होनी चाहिए।
 - प्रशिक्षण संस्थान में क्षेत्र की जाँच भूमिकाओं की अपेक्षा के अनुसार अपेक्षित अवसंरचना होनी चाहिए। प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण के लिए एक केंद्र के लिए अवसंरचना की अपेक्षाएं विशिष्ट प्रशिक्षण कार्यक्रमों और प्रस्तावित किए जा रहे क्रियाकलापों के आधार पर अलग-अलग होगी। तथापि, कुछ साझा अवसंरचना अपेक्षाओं में कक्षा, कंप्यूटर लेब, लाइब्रेरी, पहुंच, स्वास्थ्य एवं सुरक्षा प्रोटोकॉल आदि शामिल हो सकते हैं।

10.7. संबंधित एबी द्वारा टीओटी केंद्रों की ऑनबोर्डिंग

- 10.7.1. ऐसे संस्थानों, जैसे केंद्रीय / राज्य सरकार के विश्वविद्यालयों और प्रशिक्षण संस्थानों, प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण के लिए सरकारी संस्थानों, उत्कृष्टता के केंद्रों, और निजी प्रशिक्षण प्रदाताओं, जिनका वीईटीएस स्थान में अनुभव हो, एबी द्वारा ऑनबोर्ड किए जा सकते हैं।
- 10.7.2. पैरा 10.6.1 (क से घ) में उल्लिखित केंद्रों/ संस्थानों की श्रेणियां एबी द्वारा स्वतः ऑनबोर्डिंग के लिए पात्र होगी। एबी ऐसे केंद्रों के बारे में औपचारिक रूप से एनसीवीईटी को ऐसी ऑनबोर्डिंग के एक सप्ताह के भीतर सूचित करेगा।
- 10.7.3. जैसा कि ऊपर पैरा 10.6.1 में उल्लेख किया गया है, श्रेणी 'ड.' के लिए एबी द्वारा एनसीवीईटी को प्रशिक्षण संस्थान (ऑनबोर्डिंग के लिए) की सिफारिश की जाएगी। एनसीवीईटी द्वारा एबी की वचनबद्धता के आधार पर ऐसे प्रशिक्षण संस्थाओं को अधिसूचित किया जाएगा। ऐसी वचनबद्धता का प्रारूप एनसीवीईटी द्वारा निर्धारित किया जाएगा।
- 10.7.4. एनसीवीईटी अथवा एनसीवीईटी द्वारा अधिकृत एक विशेषज्ञ टीओटी केंद्रों के औचक निरीक्षण कर सकते हैं।

10.8. टीओटी के लिए प्रक्रिया : एक अभ्यर्थी की प्रशिक्षण जरूरतों को स्थापित करने की एक सरल प्रक्रिया निम्नलिखित प्रमुख घटकों के साथ शुरू की जाएगी :

- 10.8.1. **भाग क : पूर्व-जांच:** अपेक्षित शिक्षण और प्रशिक्षण जरूरतों के विश्लेषण के लिए एक पूर्व जांच की जाएगी। ऐसी पूर्व जांच से अभ्यर्थियों की छंटनी में मदद मिलेगी। एक अभ्यर्थी की पूर्व जांच के लिए निम्नलिखित तरीके अपनाए जा सकते हैं :
- 1.2. दस्तावेजी प्रमाण के साथ पात्रता मानक जांच;
 - 1.3. एक प्रायोगिक जांच और/ अथवा अर्हता और क्षेत्र की जरूरतों के अनुसार तकनीकी जानकारी की जांच के लिए एक साक्षात्कार के माध्यम से क्षेत्रगत जांच की जा सकती है;
 - 1.4. अपेक्षित क्षेत्रीय भाषा में सुनने, बोलने, पढ़ने और लिखने में प्रवीणता।
 - 1.5. आईसीटी कौशलों का ज्ञान।

- 10.8.2. ऐसे व्यक्ति, जो अपेक्षित पूर्व जांच प्रक्रिया को पूरा करते हैं, टीओटी कार्यक्रम में भाग लेने के लिए समर्थ होंगे।
- 10.8.3. **भाग ख : प्रशिक्षण, आकलन और प्रमाणन**
- क. टीओटी में पंजीकृत प्रतिभागी एक अधिकृत (संदर्भ पैरा 10.6) अकादमी/ प्रशिक्षण केंद्र/ संस्थान पर एक क्षमता आधारित प्रशिक्षण प्राप्त करेंगे;
- ख. कक्षा प्रशिक्षण और प्रायोगिक प्रशिक्षण का विशिष्ट अवधि और अर्हता के अनुसार आयोजन किया जाएगा, जिसमें क्षेत्रगत कौशल, व्यावसायिक शिक्षण और शैक्षणिक कौशल शामिल होंगे;
- ग. प्रशिक्षण का माध्यम आवश्यकता के अनुसार ऑनलाइन, ऑफलाइन अथवा मिश्रित हो सकता है;
- ग. प्रशिक्षण आयोजित करने वाले अकादमी/ संस्थान को यह सुनिश्चित करना होगा कि प्रदान किया गया प्रशिक्षण एनसीआरएफ और एनसीक्यूएफ स्तरों के अनुसार सरेखित मानकों और पाठ्यक्रमों के अनुसार है;
- ड. एक एनओएस/ माड्यूल आधारित आकलन, जिसमें मुख्य शिक्षण परिणाम शामिल हैं, एनसीवीईटी मानकों के अनुसार किया जाएगा,
- च. कार्यक्रम के सफल आकलन के बाद, अभ्यर्थी को एनसीवीईटी प्रारूप और दिशानिर्देशों के अनुसार टीओटी प्रमाण पत्र प्रदान किया जाएगा।

खंड 11: प्रशिक्षण विधियां, सहायता और उनकी प्रयोज्यता

- 11.1. एक टीओटी कार्यक्रम के अंतर्गत शिक्षार्थियों को प्रशिक्षण प्रदान करते समय व्यापक तौर पर 12 विधियां और सहायता शामिल की गई हैं। तथापि, उनकी प्रयोज्यता उनकी अपेक्षाओं के आधार पर शिक्षार्थियों से लेकर अन्य एक अलग-अलग है। निम्नलिखित तालिका टीओटी के अंतर्गत पहचाने गए टीओटी वर्गीकरण समूहों के लिए इन विधियों और सहायता की एक सांकेतिक प्रयोज्यता प्रदान की गई है :

| क्र. सं. | प्रशिक्षण विधियां | प्रशिक्षक मानक | उन्नत प्रशिक्षक | |
|----------|----------------------------------|------------------------------------|--|--|
| | | (एनएसक्यूएफ/ एनसीआरएफ स्तर 2.5 तक) | (एनएसक्यूएफ/ एनसीआरएफ स्तर 3.0 और 4.0) | (एनएसक्यूएफ/ एनसीआरएफ स्तर 4.5, 5.0 5.5, 6.0, 6.5, 7 और 8) |
| 1 | व्याख्यान | निम्न | मध्यम | उच्च |
| 2 | प्रयोगशाला/ कार्यशाला/ प्रायोगिक | उच्च | मध्यम | उच्च |
| 3 | ओजेटी | निम्न | उच्च | मध्यम |
| 4 | शिक्षुता | निम्न | उच्च | मध्यम |
| 5 | प्रशिक्षुता | निम्न | मध्यम | उच्च |
| 6 | दृश्य-श्रव्य | उच्च | उच्च | मध्यम |
| 7 | फील्ड/ उद्योग दौरा | मध्यम | उच्च | मध्यम |
| 8 | सम्मेलन/ सेमिनार | निम्न | निम्न | उच्च |
| 9 | मामला अध्ययन/ समूह चर्चा | उच्च | मध्यम | उच्च |
| 10 | अनुकरण | निम्न | मध्यम | उच्च |

| | | | | |
|----|----------------|-------|-------|------|
| 11 | परियोजना कार्य | निम्न | मध्यम | उच्च |
| 12 | नियत पठन | निम्न | मध्यम | उच्च |

11.2. यह सांकेतिक और सामान्य चित्रण है, जो मामला-दर-मामला अलग-अलग हो सकता है।

खंड 12: अतिथि व्याख्यान और कौशल प्रशिक्षण

- 12.1. छात्रों/ शिक्षार्थियों को उद्योग मानकों के अनुसार प्रायोगिक ज्ञान प्रदान करना किसी भी वीडियो अर्हता के प्रभावी कार्यान्वयन का एक बहुत ही महत्वपूर्ण भाग होता है। अतिथि व्याख्यान/ कौशल प्रशिक्षक इस दृष्टिकोण का एक अभिन्न अंग होते हैं। अतिथि व्याख्यान/ कौशल प्रशिक्षण सामान्यतः ऐसे पेशेवरों द्वारा दिए जाते हैं, जो आवश्यकता के अनुसार किसी संस्थान की शैक्षणिक संरचना से बाहर के होते हैं। इससे संस्थान को संस्थान में स्थायी रूप से रखने की बजाय अधिक लागत खर्च किए बिना नवीनतम उद्योग मानकों के अनुसार विभिन्न विषयों पर संगत शिक्षण प्रदान करने में आसानी होती है।
- 12.2. तथापि, प्रमाणित प्रशिक्षकों के माध्यम से प्रशिक्षण की मूल संरचना को बनाए रखने के लिए, अतिथि व्याख्यानों को किसी अर्हता में कुल प्रशिक्षण का 30% सीमित रखा जाएगा। ऐसी गणना घंटों में की जाएगी और संदर्भ के लिए किसी अर्हता की कुल अवधि पर ओजेटी के बिना विचार किया जाएगा। तथापि, उभरते प्रौद्योगिकीय क्षेत्रों में टीओटी के लिए, अतिथि व्याख्यानों की प्रतिशतता अधिक हो सकती है, जो अधिकतम 60% हो सकती है।
- 12.3. निम्नलिखित श्रेणियों के पेशेवर वीडियो अर्हताओं में अतिथि व्याख्यान देने के लिए पात्र हैं :
- 12.3.1. ऐसे कामकाजी पेशेवर, जिनके पास बीटेक अथवा डिप्लोमा अथवा समकक्ष अर्हता हो और अपेक्षित क्षेत्र में कम से कम 3 वर्षों का निरंतर और संगत कार्य करने का अनुभव हो।
- 12.3.2. प्रायोगिक प्रशिक्षण के लिए, शैक्षणिक अपेक्षाओं में आवश्यकता के अनुसार छूट दी जा सकती है। तथापि, ऐसे मामलों में संगत क्षेत्र में कम से कम 5 वर्षों का न्यूनतम कार्य अनुभव होना चाहिए।

खंड 13: प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए डिजिटल उपकरण

- 13.1. नवीनतम प्रौद्योगिकीय उन्नयन और डिजिटल क्षमता के कारण वीडियो और कौशल में डिजिटल उपकरणों और तकनीकों का प्रयोग बहुत ही महत्वपूर्ण हो गया है। नीचे सांकेतिक उपकरणों की सूची दी गई है, जिनका उपयोग टीओटी फ्रेमवर्क में प्रशिक्षण देने के लिए किया जा सकता है :
- 13.1.1. **उच्च गुणवत्ता की डिजिटल सामग्री** - जैसे ऐनीमेशन के साथ वीडियो, इंटरैक्टिव इंटरफेस, रचनात्मक आकलन आदि।
- 13.1.2. **एनिमेशन** : इसका उपयोग आकर्षक और इंटरैक्टिव दृश्य सहायता बनाने के लिए किया जा सकता है, जिससे छात्रों/ शिक्षार्थियों को जटिल संकल्पनाओं और प्रक्रियाओं को समझने में मदद मिलती है।
- 13.1.3. **सिम्युलेटर** : इनका उपयोग वास्तविक दुनिया के परिवेश और स्थितियों की वास्तविक सिमुलेशन उत्पन्न करने, छात्रों/ शिक्षार्थियों को अपने कौशलों का एक सुरक्षित और नियंत्रित परिवेश में प्रयोग करने देने के लिए किया जा सकता है।
- 13.1.4. **एआर/ वीआर/ एक्सआर** : यह एक्सटेंडेड रियलिटी के लिए है, जिसमें वर्चुअल रियलिटी (वीआर) और ऑगमेंटेड रियलिटी (एआर) टेक्नोलॉजी शामिल है। इन प्रौद्योगिकियों का उपयोग गहन और इंटरैक्टिव शिक्षण अनुभवों के लिए किया जा सकता है।
- 13.1.5. **डिजिटल द्विवन** : ये वर्चुअल मॉडल हैं, जो वास्तविक सिस्टम के व्यवहार और विशेषताओं को दर्शाते हैं, जिनका उपयोग खतरनाक अथवा मुश्किल से मिलने वाले सिस्टम पर प्रशिक्षण देने के लिए किया जा सकता है।
- 13.1.6. **मेटावर्स** : यह एक वर्चुअल दुनिया है, जहां पर लोग एक साझा डिजिटल स्थल पर मिल सकते हैं, वार्ता कर सकते हैं और सहयोग कर सकते हैं।
- 13.1.7. **गेमिंग** : इसका उपयोग गेम आधारित शिक्षण सामग्री को शामिल करके प्रशिक्षण को अधिक आकर्षक और परस्पर संवादात्मक बनाने के लिए किया जा सकता है।
- 13.1.8. **दिव्यांगों के लिए विशेष तकनीकी उपकरण** : ये विशिष्ट उपकरण और टेक्नोलॉजी होती है, जिन्हें दिव्यांगजनों के लिए प्रशिक्षण को सुलभ बनाने के लिए डिजाइन किया जाता है, जैसे स्क्रीन रीडर, टेक्स्ट-टू-स्पीच सॉफ्टवेयर, और अन्य सहायक प्रौद्योगिकियां।
- 13.1.9. **एलएमएस उपकरण** - जैसा कि एनसीवीईटी के मिश्रित शिक्षण दिशानिर्देशों में दिया गया है।

- 13.2. इन डिजिटल उपकरणों और टेक्नोलॉजी का उपयोग परंपरागत शिक्षण विधियों के साथ किया जा सकता है ताकि अधिक आकर्षक और प्रभावी शिक्षण अनुभव हो सके।

खंड 14: टीओटी सामग्री और पाठ्यक्रम

- 14.1. नीचे दिए गए सभी घटकों को शिक्षण के उद्देश्य को ध्यान में रखकर, एक दूसरे के साथ संरेखित और एकीकृत करके विकसित और डिजाइन किया जाना चाहिए। उनकी नियमित रूप से आवश्यकता के अनुसार समीक्षा और अद्यतन किया जाना चाहिए ताकि प्रशिक्षण संगत और प्रभावी रहे।
- 14.1.1. **पाठ्यक्रम** : यह एक व्यापक योजना है, जिसमें शिक्षण के समग्र लक्ष्यों और उद्देश्यों को शामिल किए जाने वाले विषयों और प्रशिक्षण देने वाले प्रयोग की जाने वाली विधियों को उल्लिखित किया जाता है।
- 14.1.2. **पाठ योजनाएं** : प्रत्येक प्रशिक्षण सत्र के लिए ये विस्तृत योजनाएं हैं, जिनमें उद्देश्य, प्रयोग की जाने वाली सामग्रियां, की जाने वाली गतिविधियां और शामिल की जाने वाली आकलन विधियां शामिल हैं।
- 14.1.3. **असाइनमेंट** : ये कार्य अथवा अभ्यास हैं जिन्हें छात्रा/ शिक्षार्थी को प्रशिक्षण सत्रों के बाहर पूरा करना चाहिए जैसे रीडिंग असाइनमेंट, शोध परियोजनाएं अथवा मामला अध्ययन।
- 14.1.4. **परियोजनाएं** : ये लंबी अवधि के असाइनमेंट होते हैं, जिन पर छात्र/ शिक्षार्थी लंबी समय अवधि पर कार्य करते हैं, जैसे समूह प्रस्तुती अथवा एक मॉक बिजनेस प्लान।
- 14.1.5. **प्रायोगिक/ ओजेटी** - किसी प्रमाणित प्रशिक्षक के पर्यवेक्षण में किसी नजदीकी संस्थान में वास्तविक शिक्षण कक्षा लेना।
- 14.1.6. **सामग्री** : इसमें वे सभी सामग्रियां शामिल हैं, जिनका उपयोग शिक्षण में किया जाएगा, जैसे प्रशिक्षण नियम पुस्तिका, हैंडआउट, वीडियो और अन्य संसाधन।

खंड 15: मिश्रित दिशानिर्देशों के अनुसार प्रशिक्षक अपेक्षाएं

- 15.1. एनसीवीईटी के मिश्रित शिक्षण दिशानिर्देशों में व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण के लिए विभिन्न शिक्षण पद्धतियां दी गई हैं। एक प्रशिक्षक को दिए गए उस स्तर की जरूरत के अनुसार विभिन्न मात्राओं में इन पद्धतियों की जानकारी देनी होती है।
- 15.2. नीचे दी गई तालिका में एक विशेष शिक्षण पद्धति में एक प्रशिक्षक की प्रवीणता की एक सांकेतिक मात्रा प्रदान की गई है :

| वीईटी व्यवस्था के घटक | | वैचारिक और सैद्धांतिक ज्ञान प्रदान करने वाले सिद्धांत/ व्याख्यान | शिक्षार्थियों को व्यावहारिक कौशलों और जीवन कौशलों/ रोजगारपरक कौशलों में मेंटरशिप प्रदान करना | शिक्षार्थियों को प्रदर्शन दिखाना | हैंड्स लेब कार्य के साथ कार्य करने के लिए प्रयोगात्मक कौशल प्रदान करना | ट्यूटोरियल, असाइनमेंट ड्रिल और प्रयोग | प्रोक्टर मेंटरिंग/ असेसमेंट/ मूल्यांकन/ परीक्षा | ऑन द जॉब प्रशिक्षण (ओजेटी), इंटरनशिप, अप्रेंटिशिप प्रशिक्षण |
|-----------------------|--------------------------------|--|--|----------------------------------|--|---------------------------------------|---|---|
| 2.5 तक | कोई शिक्षा/ स्कूली शिक्षा नहीं | बुनियादी | बुनियादी | बुनियादी | बुनियादी | बुनियादी | प्रयोज्यता के अनुसार | |
| | अल्पावधिक प्रशिक्षण | बुनियादी | बुनियादी | बुनियादी | बुनियादी | बुनियादी | | |
| 3.0 - 4.0 | स्कूल शिक्षा | माध्यमिक | माध्यमिक | माध्यमिक | माध्यमिक | माध्यमिक | | |
| | दीर्घावधिक प्रशिक्षण | माध्यमिक | उन्नत | उन्नत | उन्नत | माध्यमिक | | |

| | अल्पावधिक प्रशिक्षण | माध्यमिक | उन्नत | उन्नत | उन्नत | माध्यमिक | |
|----------------------------------|----------------------|----------|-------|----------|----------|----------|--|
| 4.5-8 (सैद्धांतिक प्रशिक्षक) | उच्चतर शिक्षा | उन्नत | उन्नत | माध्यमिक | माध्यमिक | उन्नत | |
| | दीर्घावधिक प्रशिक्षण | उन्नत | उन्नत | उन्नत | उन्नत | उन्नत | |
| | अल्पावधिक प्रशिक्षण | उन्नत | उन्नत | माध्यमिक | माध्यमिक | उन्नत | |
| 4.5 - 8 (प्रायोगिक प्रशिक्षक) | उच्चतर शिक्षा | उन्नत | उन्नत | उन्नत | उन्नत | उन्नत | |
| | दीर्घावधिक प्रशिक्षण | माध्यमिक | उन्नत | उन्नत | उन्नत | उन्नत | |
| | अल्पावधिक प्रशिक्षण | माध्यमिक | उन्नत | उन्नत | उन्नत | उन्नत | |

खंड 16: प्रशिक्षकों और मास्टर प्रशिक्षकों के लिए प्रोन्नति

- 16.1. मास्टर प्रशिक्षकों के लिए :** प्रशिक्षक के रूप में 5 वर्षों का अनुभव रखने वाला कोई प्रशिक्षक एक मास्टर प्रशिक्षक बन सकता है।
- 16.2. सीआईटीएस के लिए :** एनसीवीईटी द्वारा अनुमोदित और संरेखित टीओटी अर्हता में एक बार प्रमाणित कोई प्रशिक्षक, जिसके पास टीओटी प्रमाणन के बाद अल्पावधिक प्रशिक्षण व्यवस्था में कम से कम दो वर्षों का प्रशिक्षण अनुभव हो, सीआईटीएस कार्यक्रम में प्रवेश के लिए पात्र बन जाएगा। अभ्यर्थी द्वारा प्राप्त टीओटी संगत क्षेत्र और अर्हताओं में होना चाहिए। सीआईटीएस की शैक्षणिक और क्रेडिट अपेक्षाओं को अभ्यर्थी द्वारा पूरा किया जाना है। इस प्रावधान से सीआईटीएस के लिए अभ्यर्थी की केवल पात्रता स्थापित होती है, इसके अतिरिक्त डीजीटी द्वारा कार्यक्रम में प्रवेश के लिए जांच या प्रवेश परीक्षा आदि जैसे अपने कोई तरीके निर्धारित किए जा सकते हैं।
- 16.3. एसटीटी के लिए :** एक सीआईटीएस प्रमाणित अभ्यर्थी संगत उद्योग में 01 वर्ष के अनुभव के साथ उसी क्षेत्र में एसटीटी अर्हताओं के लिए एक प्रशिक्षक बन सकता है।
- 16.4. बहु तकनीकी संस्थानों और एचईआई के लिए :** टीओटी प्रशिक्षित प्रशिक्षकों के लिए बहुतकनीकी संस्थानों और एसईआई में पेशेवर अनुदेशक/ वरिष्ठ अनुदेशक/ मुख्य अनुदेशक/ प्रोफेसर के रूप में सेवा के लिए संबंधित नियामकों के परामर्श से उपयुक्त स्तर पर इसी प्रकार की प्रोन्नति के लिए अवसर तलाशें जाएंगे।

खंड 17: वित्तीय प्रभाव

- 17.1. प्रशिक्षकों/ मास्टर प्रशिक्षकों के लिए पारिश्रमिक :** इस नीति का उद्देश्य और सरकार का प्रयास प्रशिक्षकों को एक आकर्षक और सम्मानजनक करियर के अवसर देना है। इस लक्ष्य को पूरा करने और इस कार्य को आकांक्षी बनाने के लिए पारिश्रमिक एक बहुत ही महत्वपूर्ण पहलु होता है।
- 17.2. संबंधित एबी को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि लगाए गए प्रशिक्षकों और मास्टर प्रशिक्षकों को एक अच्छे पारिश्रमिक का भुगतान किया जाए और किसी भी परिस्थिति में यह उस संबंधित राज्य/ संघ राज्य क्षेत्र में बाजार दर/ उद्योग मानक के रूप में निर्धारित दर से कम न हो। एमएसडीई (कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्रालय) इस संबंध में समय-समय पर अनुदेश/ दिशानिर्देश/ अधिसूचनाएं जारी कर सकता है।**

- 17.3. प्रशिक्षण शुल्क :** प्रशिक्षण की लागत और शुल्क का निर्धारण करने के लिए तर्कसंगत मॉडल निर्दिष्ट किए जाएंगे।
ऐसे मॉडलों के आधार पर, टीओटी प्रदान करने वाले संबंधित एबी द्वारा संबंधित टीसी/ टीपी/ एबी से अथवा टीओटी अभ्यर्थियों से नए अभ्यर्थियों के लिए एक पारदर्शी तरीके से एक तर्कसंगत शुल्क निर्धारित करके लिया जा सकता है।
- 17.4.** टीओटी के लिए प्रशिक्षण शुल्क सामान्यतः संबंधित टीसी/ टीपी/ एबी द्वारा अथवा संबंधित उद्योग निकाय द्वारा प्रायोजित किया जाएगा।
- 17.5.** यह ध्यान में रखा जाए कि टीओटी को एक लाभ का केंद्र न बनाया जाए। ऐसे शुल्क को एबी की वेबसाइट सहित सार्वजनिक डोमेन में रखा जाना चाहिए और साथ ही समय-समय पर किन्हीं संशोधनों (यदि किए गए हैं) के साथ-साथ एनसीवीईटी को भी सूचित किया जाए।

खंड 18: आकलनकर्ता के रूप में प्रशिक्षक की दोहरी भूमिका

- 18.1.** प्रशिक्षकों के प्रशिक्षक में छात्रों/ शिक्षार्थियों को संबंधित अर्हताओं के संबंध में क्षेत्रगत और शैक्षणिक, दोनों कौशलों में अच्छी तरह जानकारी दी जाएगी। एक प्रशिक्षित प्रशिक्षक शिक्षा प्रदान करने के लिए विभिन्न शैक्षणिक उपकरणों के साथ-साथ अर्हताओं से प्राप्त संभावित शिक्षण परिणामों को समझता है। उचित कौशल उन्नयन अथवा एक त्रिज पाठ्यक्रम के साथ, एक प्रशिक्षक आकलनकर्ता का कार्य अच्छी तरह से कर सकता है क्योंकि एक आकलनकर्ता को अतिरिक्त रूप से संभावित शिक्षण परिणामों के लिए शिक्षण के स्तर का निर्धारण करने के लिए तंत्र और उपकरणों की जानकारी, समझ और क्रियान्वयन करने की जरूरत होती है।
- 18.2. अर्हता डिजाइन :** टीओटी और टीओए के बीच तालमेल स्थापित रखने के लिए पहला कदम अर्हताओं की इसी प्रकार की बकेटिंग के लिए प्रशिक्षकों और आकलनकर्ताओं, दोनों के लिए उपयुक्त पाठ्यक्रम तैयार करना है। (बकेटिंग के लिए विस्तृत स्पष्टीकरण हेतु पैरा 7.3.2. देखें)। यदि निर्धारित बकेट समान है, तो टीओटी और टीओए दोनों के संबंध में प्रशिक्षण देना आसान हो जाएगा, क्योंकि बकेट अर्हताओं के शिक्षण परिणाम और क्षमताएं समान होंगी। टीओटी में टीओए को निम्नलिखित तरीके से शामिल किया जा सकता है :
- 18.2.1. टीओए को ऐच्छिक बनाना :** एक एबी द्वारा टीओए के लिए एक उपयुक्त ऐच्छिक डिजाइन किया जा सकता है और उसे टीओटी अर्हता में शामिल किया जा सकता है। एक छात्र/ शिक्षार्थी के पास अतिरिक्त समय और संसाधनों के बिना एक बार में अर्हताओं की उसी बकेट के लिए टीओटी के साथ-साथ टीओए के लिए एक विकल्प होगा।
- 18.2.2. टीओए अर्हता में आरपीएल :** यदि किसी पहले से प्रशिक्षित प्रशिक्षक अथवा आकलनकर्ता के पास प्रशिक्षित आकलनकर्ता अथवा प्रशिक्षक बनने की अपेक्षित क्षमताएं हैं, तो उसके पूर्व शिक्षण को उपयुक्त आकलन के बाद अर्थात् आरपीएल के माध्यम से मान्यता प्रदान की जा सकती है। यदि शिक्षण में कोई अन्तराल पाया जाता है तो एक उपयुक्त त्रिज पाठ्यक्रम भी प्रदान किया जा सकता है।
- 18.2.3. अर्हता डिजाइन और क्रियान्वयन टीओए दिशानिर्देशों के अनुसार होगा और टीओए के लिए एक अलग प्रमाणन जारी किया जाएगा।**
- 18.3. प्रशिक्षक और आकलनकर्ता के रूप में दोहरी जिम्मेदारी :** एक ही व्यक्ति निम्नलिखित के अध्यक्षीन प्रशिक्षक और आकलनकर्ता की दोहरी भूमिका निभा सकता है :
- 18.3.1.** व्यक्ति के पास अपेक्षित टीओटी और टीओए प्रमाण पत्र हो।
- 18.3.2.** जिस शिक्षार्थी को प्रशिक्षण प्रदान किया जा रहा है और जिस शिक्षार्थी का आकलन किया जा रहा है, वह गुरु शिष्य परंपरा के तहत रचनात्मक आकलन या मास्टर शिल्पकार द्वारा आकलन जैसे विशेष प्रकार के आकलनों को छोड़कर समान नहीं होना चाहिए।
- 18.3.3.** उभरती और भावी अर्हताओं के क्षेत्रों के लिए।
- 18.3.4.** शैक्षणिक माध्यम के वीडियो शिक्षण के दौरान, संबंधित नियामक अर्थात् यूजीसी, एआईसीटीई आदि द्वारा विनिर्दिष्ट प्रावधानों के अनुसार।

- 18.3.5. व्यक्ति दोहरी श्रेणी वाले अवार्डिंग निकायों को छोड़कर उसी संगठन को रिपोर्ट न करें। दोहरी श्रेणी वाले एबी की भी प्रशिक्षण और आकलन के लिए संगठन के भीतर एक अलग रिपोर्ट लाइन होनी चाहिए और अन्य फायरवाल आकलन व्यवस्थाओं के साथ आकलन सुनिश्चित किया जाए।

खंड 19: टीओटी की गुणवत्ता की निगरानी

- 19.1. टीओटी प्रचालनों की निगरानी निम्नलिखित के अनुसार की जाएगी :
- 19.1.1. अवार्डिंग निकायों की मान्यता और विनियमन के लिए एनसीवीईटी दिशानिर्देशों के प्रावधान।
- 19.1.2. आकलन एजेंसियों की मान्यता और विनियमन के लिए एनसीवीईटी दिशानिर्देशों के प्रावधान
- 19.1.3. एनएसक्यूएफ दिशानिर्देश
- 19.2. एनसीवीईटी एक आधुनिक नियामक के रूप में टीओटी कार्यक्रमों का कार्यान्वयन करने वाले एबी से अपेक्षा करता है कि वे स्व-विनियमन और स्व-सुधार के सिद्धांतों का अनुसरण करें। तदनुसार संबंधित एबी प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण के संबंध में एक निगरानी एसओपी तैयार करेंगे, जिसमें एबी द्वारा अपने परिसर और/ अथवा अपने केंद्रों में कार्यान्वित किए जा रहे प्रशिक्षण की निगरानी के मापदंड और प्रतिक्रियाएं शामिल होंगी। एसओपी की एक प्रति एनसीवीईटी के साथ साझा की जाएगी।
- 19.3. अतिरिक्त रूप से, टीओटी कार्यक्रम का कार्यान्वयन करने वाले संबंधित एबी द्वारा :
- 19.3.1. एनसीवीईटी द्वारा यथानिर्धारित एक फॉर्मेट में और निरंतर टीओटी डेटा प्रस्तुत किए जाएंगे।
- 19.3.2. एनसीवीईटी के पास अग्रिम तौर पर प्रशिक्षण और सीपीडी कलेंडर तैयार करके साझा किया जाएगा और उसके साथ-साथ अपनी वेबसाइट पर भी उसे प्रकाशित किया जाएगा।
- 19.3.3. उपरोक्त बिन्दु (ii) में यथाउल्लिखित निगरानी एसओपी तैयार करके साझा की जाएगी।
- 19.3.4. एनसीवीईटी वास्तविक दौरे करने के लिए निर्दिष्ट प्राधिकारियों को शामिल/ अधिकृत कर सकता है।

खंड 20: सामान्य शिक्षा में व्यावसायिक शिक्षा, प्रशिक्षण और कौशल के लिए टीओटी

- 20.1. एनईपी 2020 में सामान्य शिक्षा के साथ ही व्यावसायिक शिक्षा के एकीकरण के लिए प्रावधान है और शिक्षण के प्रकार तथा रूपों के बीच किसी भी अंतर को दूर करने का मार्ग प्रशस्त करती है। एनसीआरएफ से एनईपी के ऐसे विजन को शिक्षण के सभी प्रकारों को समान महत्व देकर और तंत्रों के माध्यम से जैसे क्रेडिट हस्तांतरण, एमई-एमई और व्यावसायिक शिक्षा तथा सामान्य शिक्षा और विलोमतः स्थिति के बीच विविध मार्ग प्रशस्त करके सक्षम बनाया गया है। समग्र शिक्षा पर बल देकर सामान्य शिक्षा में पाठ्यचर्चा के रूप में या एक अतिरिक्त पाठ्यक्रम के रूप में वीईटी और कौशल अर्हताओं में वृद्धि होगी।
- 20.2. अतः सामान्य शिक्षा के सभी स्तरों पर अर्थात् स्कूल शिक्षा और उच्चतर शिक्षा में गुणवत्तापूर्ण प्रशिक्षकों की उपलब्धता सुनिश्चित हुई है। प्रशिक्षित प्रशिक्षकों के लिए ऐसी व्यवस्थाएं संबंधित विनियमकों अर्थात् उच्चतर शिक्षा और स्कूल बोर्डों के लिए यूजीसी और एआईसीटीई द्वारा और स्कूल शिक्षा के लिए सरकारी विभागों/ निदेशालयों द्वारा डिजाइन और क्रियान्वित की जाएगी।
- 20.3. निम्नलिखित कुछ सुझावपरक तरीके हैं, जिनके माध्यम से कौशल प्रशिक्षक की उपलब्धता और गुणवत्ता सामान्य शिक्षा में अतिरिक्त रूप से सुनिश्चित की जा सकती है :
- 20.3.1. **उच्चतर शिक्षा :** सामान्य उच्चतर शिक्षा में एनएसक्यूएफ स्तर 4.5 और ऊपर की अर्हताएं शामिल होंगी। ये अर्हताएं या तो पाठ्यचर्चा का भाग हो सकती हैं या कोई छात्र/ प्रशिक्षक उन्हें एक अतिरिक्त पाठ्यक्रम/ शिक्षा के रूप में ले सकते हैं। उच्चतर शिक्षा अधिकांशता विश्वविद्यालयों, विश्वविद्यालयों के पैनल वाले महाविद्यालयों, इंजीनियरिंग कॉलेजों, स्वायत्त संस्थानों और डिप्लोमा प्रदान करने वाले संस्थानों द्वारा क्रियान्वित की जाती है। यूजीसी और एआईसीटीई उच्चतर शिक्षा के क्षेत्र में मुख्य नियामक हैं। यद्यपि, उच्चतर शिक्षा संस्थानों (एचईआई) के पास उपयुक्त प्रशिक्षित शिक्षण संस्थान हैं, लेकिन वीईटी और कौशल अर्हताओं के कार्यान्वयन के लिए गुणवत्तापूर्ण प्रशिक्षकों की उपलब्धता स्कूली शिक्षा के लिए उपरोक्त तरीकों के सुनिश्चित की जा सकती है। इसके अतिरिक्त निम्नलिखित व्यवस्थाओं से भी एचईआई को प्रशिक्षित प्रशिक्षकों की उपलब्धता सुनिश्चित करने में मदद मिल सकती है :

- क. इंटरनशिप/ अप्रेंटिशिप के लिए उद्योगों के साथ सहयोग करना
- ख. ओजेटी के लिए उद्योग के साथ संरचनात्मक सहयोग करना
- ग. अति कुशल व्यावसायिकों और विशेषज्ञों को अतिथि संकाय के रूप में आमंत्रित करना
- घ. यूजीसी के पेशेवर प्रोफेसर दिशानिर्देशों का प्रभावी कार्यान्वयन करना
- ड. वीईटी और कौशल प्रशिक्षण के लिए अधिक प्रावधानों को शामिल करके संकाय विकास कार्यक्रमों (एफडीपी) को सुदृढ़ करना
- च. अंतर्राष्ट्रीय संबंध, विशेष रूप से छात्रों के आदान-प्रदान और संकाय आदान प्रदान कार्यक्रमों के संबंध में
- छ. वीईटी और कौशल विषयों में शोध को सक्षम करना और बढ़ावा देना। शोध विद्यार्थी क्षेत्र में ज्ञान के लाभकारी सृजन के साथ-साथ प्रशिक्षकों की भूमिका निभा सकते हैं।

20.3.2. स्कूली शिक्षा : स्कूली शिक्षा में सामान्यतः एनएसक्यूएफ स्तर 1 से 4 तक की अर्हताएं शामिल होगी। ये अर्हताएं पाठ्यचर्चा का भाग हैं और संबंधित स्कूल बोर्ड की जिम्मेदारी छात्रों के प्रशिक्षण, आकलन और प्रमाणन की है।

20.3.3. इस प्रकार संबंधित बोर्ड और सरकारी विभाग/ निदेशालय (सरकारी स्कूलों के मामले में) स्कूलों में छात्रों के लिए गुणवत्ता पूर्ण प्रशिक्षकों की उपलब्धता सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार हैं। कुछ सुझावपरक तरीके नीचे दिए गए हैं :

- क. मौजूदा शिक्षकों का कौशल उन्नयन करना
- क. बीएड कार्यक्रम में टीओटी की स्थापना करना
- ग. उद्योग विशेषज्ञों / व्यावसायिकों की नियुक्ति करना
- घ. रक्षा बलों से सेवानिवृत्त अनुदेशकों की नियुक्ति करना
- ड. संसाधनों का साझाकरण : कौशल विकास क्रियाकलापों में निजी संस्थानों सहित अनेक केंद्रीय और राज्य सरकार की एजेंसियां शामिल हैं। इन सभी एजेंसियों के पास विकसित अवसंरचना, भौतिक और मानव अवसंरचना हैं, जिनका उपयोग स्कूलों द्वारा छात्रों को शिक्षा प्रदान करने के लिए किया जा सकता है। ऐसे संसाधनों के साझाकरण के लिए कुछ सुझावपरक मॉडल नीचे दिए गए हैं:
- i. उच्च शिक्षा और तकनीकी संस्थानों के साथ सहयोग करना
- ii. एनसीवीईटी द्वारा मान्यताप्राप्त एबी व्यवस्था के साथ सहयोग करना
- iii. हब और स्पोक मॉडल
- iv. डिजिटल उपकरणों का प्रयोग
- v. उद्योग सहयोग

अनुलग्नक I - टीओटी के मौजूदा तंत्र

1. वर्तमान में, उपरोक्त पैरा में यथाउल्लिखित नीतिगत पहलों के अनुसार और प्रशिक्षित प्रशिक्षकों की मांग को पूरा करने के लिए, प्रशिक्षकों के लिए प्रशिक्षण (टीओटी) कार्यक्रम निम्नलिखित संस्थागत संगठनों के माध्यम से चलाए जा रहे हैं :

- क. प्रशिक्षण महानिदेशालय (डीजीटी)
- ख. अन्य केंद्र सरकारी संगठन/ संस्थान जैसे राष्ट्रीय इलेक्ट्रॉनिक्स और सूचना प्रौद्योगिकी संस्थान (एनआईईएलआईटी), प्रगत संगणन विकास केंद्र (सीडीएसी), राष्ट्रीय विद्युत प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (एनपीटीआई), राष्ट्रीय उद्यमिता एवं लघु व्यवसाय विकास संस्थान (एनआईईएसबीयूडी), विकास अयुक्त कार्यालय, सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम मंत्रालय (डीसी एमएसएमई) भारतीय राष्ट्रीय फिल्म विकास निगम (एनएफडीसी) आदि।
- ग. राज्य सरकारी संगठन/ संस्थान
- घ. शैक्षणिक संगठन जैसे कौशल विश्वविद्यालय, उच्चतर शिक्षा संस्थान (एसईआई) आदि।
- ड. निजी संगठन/ संस्थान

2. मोटे तौर पर प्रशिक्षण को अल्पावधि प्रशिक्षण (एसटीटी) और दीर्घावधि प्रशिक्षण (एलटीटी) में बांटा गया है। एनसीवीईटी अधिसूचना के अनुसार, एक वर्ष और अधिक की अवधि वाले सभी प्रशिक्षण कार्यक्रम एलटीटी के रूप में माने गए हैं और एक वर्ष से कम अवधि वाले सभी प्रशिक्षण कार्यक्रम एसटीटी के रूप में माने गए हैं। तदनुसार, देश में वर्तमान में चलाए जा रहे टीओटी को दीर्घावधि और अल्पावधि श्रेणियों में बांटा गया है, जो इस प्रकार हैं:

क. **दीर्घावधि प्रशिक्षण (एलटीटी) :** एक वर्ष और अधिक के लिए चलाए गए कोई भी व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम एलटीटी के रूप में माने गए हैं। सामान्यतः ऐसे टीओटी कार्यक्रमों को 'अनुदेशक प्रशिक्षण कार्यक्रम' के रूप में कहा जाता है। इस प्रकार के प्रशिक्षण कार्यक्रमों में प्रशिक्षार्थियों को क्षेत्रगत कौशलों और प्रशिक्षण विधियों/ शिक्षा, दोनों के संबंध में व्यापक प्रशिक्षण मिलता है, जिससे उन्हें प्रशिक्षण के लिए तैयार किया जाता है और छात्रों/ शिक्षार्थियों का आकलन किया जाता है। इस प्रकार के प्रशिक्षण में, अनुदेशकों को प्रशिक्षण और आकलन, दोनों क्रियाकलाप करने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है, क्योंकि उन्हें प्रशिक्षण की अवधि के भीतर छात्रों/ शिक्षार्थियों का रचनात्मक आकलन करना होता है। मुख्य रूप से एलटीटी के लिए टीओटी को इस प्रकार क्रियान्वित किया जा रहा है:

- i. **डीजीटी व्यवस्था :** डीजीटी देशभर में औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों (आईटीआई) के प्रचालनों की देखरेख के लिए जिम्मेदार है। वर्तमान में प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण के लिए शिल्पकार अनुदेशक प्रशिक्षण योजना (सीआईटीएस) लागू है। एक प्रशिक्षक जिसके पास सीआईटीएस प्रमाणपत्र है, डीजीटी व्यवस्था के अंतर्गत आईटीआई में एक प्रशिक्षक के रूप में नियुक्ति के लिए पात्र है। यह कार्यक्रम मुख्य रूप से देश भर में डीजीटी के राष्ट्रीय कौशल प्रशिक्षण संस्थानों (एनएसटीआई) में चलाया जा रहा है।
- ii. **अन्य सरकारी अवार्डिंग निकाय (एबी) :** विभिन्न केंद्र सरकारी और राज्य सरकारी इलेक्ट्रॉनिकी विकास निगम लिमिटेड (एचएआरटीआरओएन) और डीसी एमएसएमई आदि भी दीर्घावधि प्रशिक्षण अर्हताएं कार्यान्वित करते हैं। इसमें से कुछ अवार्डिंग निकायों (एबी) ने प्रशिक्षकों के लिए अपनी व्यवस्था के भीतर टीओटी के लिए कुछ मानदंड तय किए हैं।
- iii. **शैक्षणिक संगठन/संस्थान और निजी संस्थाएं:** व्यावसायिक शिक्षा, प्रशिक्षण और कौशल संबंधी प्रयासों पर ध्यान केंद्रित किए जाने के साथ ही, कौशल विश्वविद्यालयों और संस्थानों के रूप में विभिन्न शैक्षणिक पहल की गई है, ताकि कौशल अपेक्षाओं की पूर्ति हो सके, विशेष रूप से उच्चतर शिक्षा स्तरों पर तदनुसार सामान्य शिक्षा के क्षेत्र में प्रशिक्षित कौशल प्रशिक्षकों की जरूरत बढ़ी है। सामान्य शिक्षा के क्षेत्र में शिक्षकों और अनुदेशकों आदि के संबंध में मानक और दिशानिर्देश संबंधित नियामकों अर्थात् विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (यूजीसी) और अखिल भारतीय तकनीकी शिक्षा परिषद (एआईसीटीई) आदि द्वारा नियंत्रित किए गए हैं। इन्हें व्यावसायिक शिक्षा प्रशिक्षण और कौशल अर्हताओं/ घटकों के संबंध में टीओटी के विनियमन के लिए अद्यतन करने की भी जरूरत होगी। निजी क्षेत्र में, कुछ संस्थाएं हैं, जो कौशल प्रशिक्षण गतिविधियों जैसे उद्योग में शामिल हैं और उनके पास टीओटी के लिए कुछ व्यवस्थाएं हैं लेकिन ये आंतरिक हैं और अपनी जरूरतों तक सीमित हैं।

ख. **अल्पावधि प्रशिक्षण (एसटीटी) :** अल्पावधि प्रशिक्षण से तात्पर्य एक वर्ष से कम अवधि के लिए शुरू किए गए किसी व्यावसायिक कौशल कार्यक्रम से है। मुख्य रूप से एसटीटी के लिए टीओटी को इस प्रकार क्रियान्वित किया जा रहा है:

- i. एनसीवीईटी की अधिसूचना से पूर्व, अल्पावधि कौशल व्यवस्था में सक्षम प्रशिक्षकों और आकलनकर्ताओं की मान्यता को एक प्रयास में अल्पावधि कौशल विकास कार्यक्रमों के लिए प्रशिक्षक के प्रशिक्षण और आकलनकर्ताओं के लिए दिशानिर्देश सिंगापुर पॉलिटेक्निक द्वारा कार्यान्वित तकनीकी और व्यावसायिक शिक्षा तथा प्रशिक्षण (टीवीईटी) प्रमुख क्षमता विकास कार्यक्रम के भाग के रूप में राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (एनएसडीसी) द्वारा तैयार किए गए थे। ये दिशानिर्देश टेमासैक फाउंडेशन इंटरनेशनल से अनुदान की सहायता के साथ दिनांक 15 जुलाई, 2018 को शुरू किए गए थे।
- ii. कौशल भारत मिशन के तहत, एनएसडी द्वारा 'तक्षशिला' के नाम से भारतीय अल्पावधि कौशल व्यवस्था के प्रशिक्षकों और आकलनकर्ताओं के प्रबंधन के लिए केंद्रीय स्थान के रूप में काम करने के लिए समर्पित तक ऑनलाइन पोर्टल भी विकसित किया गया था पोर्टल में क्षेत्र कौशल परिषदों द्वारा प्रमाणित किए गए प्रमाणित प्रशिक्षकों और आकलनकर्ताओं की एक सूची के साथ-साथ क्षेत्र कौशल परिषदों द्वारा नियोजित प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण (टीओटी) और आकलनकर्ताओं के प्रशिक्षण (टीओए) कार्यक्रमों के बारे में सूचना प्रदान की जाती है। तथापि, ये पहल एसएससी द्वारा शुरू किए गए टीओटी और टीओए कार्यक्रमों

तक सीमित हैं। इन दिशानिर्देशों के तहत, टीओटी और टीओए को मौटे तौर पर दो भागों में बांटा जा सकता है। अर्थात् 'बुनियादी' और 'उन्नत' प्रशिक्षण कार्यक्रम, जिनकी अवधि क्रमशः 7-10 दिनों से 15 सप्ताह तक की है। 'बुनियादी' प्रमाणपत्र 2 वर्षों के लिए वैध होता है, जबकि 'उन्नत' प्रमाणपत्र की वैधता आजीवन होती है।

- iii. वर्तमान में एसटीटी कार्यक्रमों में टीओटी की जिम्मेदारी प्रमुखतः संबंधित अवाडिंग निकायों (एवी) की होती है। इस व्यवस्था में एसटीटी का कार्यान्वयन कर रहे प्रमुख अवाडिंग निकाय क्षेत्र कौशल परिषदें (एसएससी), केंद्रीय और राज्य सरकारी निकाय जैसे सीआईपीईटी, एनएफडीसी, सीडीएसी आदि हैं। ये एवी अपने संबंधित क्षेत्रों में प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए जिम्मेदार हैं। वर्तमान में एसएससी द्वारा चलाए गए टीओटी के तहत, टीओटी की अवधि 5 से 10 दिनों के बीच की होती है, जिनमें सामान्यतः शैक्षणिक कौशलों की अवधि 3 से 7 दिन, क्षेत्रगत कौशलों की अवधि 1 से 2 दिन, और क्षेत्रगत तथा शैक्षणिक कौशलों के आकलन के लिए प्रत्येक के लिए एक दिन की होती है।
- iv. यद्यपि कुछ एवी ने अपनी टीओटी अर्हताएं विकसित की हैं लेकिन अधिकांश को ऐसे मानक स्थापित करने हैं। प्रबंधन और उद्यमशीलता कौशल परिषद (एमईपीएससी) ने दो एनएसक्यूएफ संरेखित और अनुमोदित अर्हताएं: प्रशिक्षक (वीईटी और कौशल) तथा मास्टर प्रशिक्षक (वीईटी और कौशल) शुरू की है। ये अर्हताएं, जो क्रमशः 480 और 600 घंटों की हैं, एनएसक्यूएफ स्तर 5 और 6 पर रखी गई हैं। एमईपीएससी की प्रशिक्षक अर्हता में 102 घंटों के अनिवार्य राष्ट्रीय व्यवसायिक मानक (एनओएस) शामिल हैं, जो ऑफ-द-जॉब अथवा सिमुलेशन प्रशिक्षण के माध्यम से शिक्षण में सुविधा पर ध्यान केंद्रित कर रहे हैं।

अनुलग्नक II - वर्तमान व्यवस्था में चुनौतियां

1. **प्रशिक्षकों की विभिन्न गुणवत्ता :** वर्तमान में प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण के लिए कोई एक समान मानक नहीं है। संबंधित एवी प्रशिक्षण अवसंरचना का प्रबंधन करने, प्रवेश संबंधी अपेक्षाओं को निर्धारित करने और मास्टर प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण का आयोजन करने के लिए जिम्मेदार हैं। तथापि, विभिन्न प्रकार के एवी और अर्हताओं के कारण, क्षेत्रों और जॉब भूमिकाओं में प्रशिक्षकों की गुणवत्ता में भिन्नता मौजूद है। नई संकल्पना जैसे अर्हताओं का अंगीकरण, बहु-कौशल और क्रास सेक्टर कौशलों, डिप्लोमा अर्हताओं, एनओएस और माइक्रो क्रेडेंशियल (एमसी) अनुमोदन की शुरुआत होने के साथ ही, टीओटी व्यवस्था का विस्तार और मानकीकरण किए जाने की जरूरत है। इस विस्तार से विभिन्न प्रचालनीय प्रसंगों में प्रशिक्षकों और मास्टर प्रशिक्षकों के लिए बढ़ती मांग को पूरा करते समय उभरती संकल्पनात्मक जरूरतों का समाधान किया जाए।
2. **प्रशिक्षकों के लिए अनाकर्षक वेतन :** अन्य चुनौतियों में एक महत्वपूर्ण चुनौती प्रशिक्षक के पारिश्रमिक की समस्या की है। कई प्रशिक्षकों के समक्ष अपर्याप्त वेतन संरचना की समस्या है। इस चुनौती का समाधान करने में प्रशिक्षकों के लिए उनकी विशेषज्ञता और योगदान को स्वीकार करने के लिए उन्हें प्रतिस्पर्धी और आकर्षक प्रतिपूर्ति पैकेज देने के तरीके तलाशना है।
3. **प्रशिक्षकों के लिए औद्योगिक एक्सपोजर की कमी है :** एक चुनौती प्रशिक्षकों के लिए पर्याप्त औद्योगिक एक्सपोजर की कमी की है। उद्योग प्रक्रियाओं के लिए सीमित एक्सपोजर और वास्तविक दुनिया के परिदृश्यों से वर्तमान उद्योग की जरूरतों के अनुसार प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए प्रशिक्षकों की क्षमता छिप सकती है।
4. **करियर प्रोन्नति के लिए अवसरों की कमी :** प्रशिक्षकों के लिए प्रायः सुव्यवस्थित करियर प्रोन्नति के मार्ग नहीं होते, जिससे व्यावसायिक विकास और अभिप्रेरणा कम हो जाती है।
5. **व्यापक स्तर की एनएसक्यूएफ संरेखित अर्हताओं को संभालना :** एक महत्वपूर्ण चुनौती अपने आप उत्पन्न हो जाती है, जब हम यह ध्यान में रखते हैं कि 4000+ से अधिक एनएसक्यूएफ संरेखित और अनुमोदित अर्हताओं के साथ प्रत्येक अर्हता के लिए अलग-अलग टीओटी प्रमाण पत्र लेना अनिवार्य है। इससे प्रशिक्षण प्रयासों में दोहरापन आता है और समय तथा संसाधनों की बर्बादी होती है। इसके साथ ही, डिप्लोमा के रूप में अधिक प्रकार की अर्हताएं/ पाठ्यक्रम आ रहे हैं, एनओएस और एमसी से पहले की अपेक्षा अधिक व्यापक प्रचालन दायरा हो गया है।
6. **परिभाषित प्रशिक्षण अवसंरचना की कमी :** सुपरिभाषित प्रशिक्षण अवसंरचना का अभाव होने से गुणवत्तापरक प्रशिक्षण प्रदान करने में बाधा आ सकती है। एक अनुकूल शिक्षण वातावरण सृजित करने के लिए पर्याप्त भौतिक प्रशिक्षण सुविधाएं, आधुनिक प्रशिक्षण उपकरणों तक पहुंच और प्रौद्योगिकीय संसाधनों की आवश्यकता होती है।
7. **प्रौद्योगिकीय एक्सपोजर का अभाव :** एक बढ़ती डिजिटल दुनिया में प्रशिक्षकों को अनिवार्य रूप से प्रौद्योगिकीय एक्सपोजर और डिजिटल उपकरणों को शामिल करने की क्षमता तथा प्रशिक्षण प्रदान करने में शिक्षण ज्ञान होना चाहिए। इस चुनौती का

सामना करने में प्रशिक्षकों को संगत प्रौद्योगिकियों में प्रशिक्षण और एक्सपोजर प्रदान करना, उन्हें प्रशिक्षण परिणामों में वृद्धि के लिए प्रभावी रूप से डिजिटल संसाधनों को जुटाने में समर्थ बनाना शामिल है।

8. **प्रशिक्षकों के लिए सुपरिभाषित प्रवेश मानदंड का अभाव :** अधिकांश मामलों में प्रशिक्षकों के लिए एक सुपरिभाषित प्रवेश मानदंड का अभाव है, जिसके कारण प्रशिक्षक की गुणवत्ता और क्षमता में असंगतता आती है। स्पष्ट दिशानिर्देश होना और एक प्रशिक्षक बनने के लिए पूर्व अपेक्षा होना, जैसे कि विशिष्ट शैक्षणिक अर्हताएं, उद्योग का अनुभव और शैक्षणिक प्रशिक्षण से यह सुनिश्चित होगा कि प्रशिक्षकों के पास प्रभावी प्रशिक्षण प्रदान करने का आवश्यक कौशल और विशेषज्ञता है।

अनुलग्नक III - अर्हताओं की बकेटिंग की सांकेतिक सूची

क. प्रबंधन और उद्यमशीलता तथा व्यावसायिक कौशल परिषद (एमईपीएससी)

| क्र. सं. | उप क्षेत्र | व्यवसाय | कोड | एनएसक्यूएफ स्तर | बकेट |
|----------|---|---|-----------------|-----------------|---|
| 1 | उद्यमशीलता | नेनो उद्यमी (स्ट्रीट वेंडर) | एमईपी/क्यू 5101 | 3 | उद्यमशीलता बिजनेस सपोर्ट और लीगल डाक्यूमेंटेशन |
| 2 | उद्यमशीलता | उद्यमी | एमईपी/क्यू 5103 | 5 | |
| 3 | उद्यमशीलता | एकल प्रोपराइटरशिप एसोसिएट | एमईपी/क्यू 1203 | 4 | |
| 4 | कार्यालय प्रबंधन एवं व्यावसायिक कौशल | स्टार्ट अप सहायता एक्जीक्यूटिव | एमईपी/क्यू 1202 | 4.5 | |
| 5 | कार्यालय प्रबंधन एवं व्यावसायिक कौशल | पैरालीगल एसोसिएट लीगल डॉक्यूमेंटेशन | एमईपी/क्यू 1201 | 4 | |
| 6 | उद्यमशीलता | कंसल्टेंट (चार्टेड टेक्स प्रैक्टिशनर) | एमईपी/क्यू 5102 | 5 | कर और वित्तीय नियोजन |
| 7 | उद्यमशीलता | पब्लिक अकाउंटेंट | एमईपी/क्यू 5104 | 6 | |
| 8 | गैर- शिक्षण | प्री-स्कूल और डे केयर फैसिलिटेटर | एमईपी/क्यू 4101 | 6 | शैक्षणिक मार्गदर्शन |
| 9 | गैर- शिक्षण | करियर और शिक्षा सलाहकार | एमईपी/क्यू 4401 | 4 | |
| 10 | कार्यालय प्रबंधन | सचिव | एमईपी/क्यू 0201 | 5 | कार्यालय सहायक और प्रचालन |
| 11 | कार्यालय प्रबंधन | कार्यालय कार्यकारी | एमईपी/क्यू 0211 | 4 | |
| 12 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | कार्यालय सहायक | एमईपी/क्यू 0202 | 4 | |
| 13 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | कार्यालय प्रचालन कार्यकारी | एमईपी/क्यू 0207 | 4 | |
| 14 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | बहु-कार्य कार्यालय कार्यकारी | एमईपी/क्यू 0205 | 4.5 | |
| 15 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | रिसेप्शनिस्ट | एमईपी/क्यू 0204 | 3 | |
| 16 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | फील्ड सर्वे गणनाकार | एमईपी/क्यू 0206 | 4 | फील्ड सर्वे |

| | | | | | |
|----|-------------------------------------|---|-----------------|-----|-------------------------------|
| 17 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | हिंदी टंकक | एमईपी/क्यू 0210 | 4 | टंकण |
| 18 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | एचआर कार्यकारी वेतन पर्ची और कार्यकारी डेटा प्रबंधन | एमईपी/क्यू 0701 | 4.5 | एचआर एंड भर्ती |
| 19 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | भर्ती कार्यकारी | एमईपी/क्यू 0702 | 4.5 | |
| 20 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | सीएसआर और संधारणीयता प्रमुख | एमईपी/क्यू 1101 | 6 | सीएसआर और संधारणीयता |
| 21 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | सीएसआर और संधारणीयता-प्रबंधक | एमईपी/क्यू 1103 | 5 | |
| 22 | कार्यालय प्रबंधन और व्यावसायिक कौशल | परियोजना प्रबंधन एसोसिएट | एमईपी/क्यू 1501 | 4 | परियोजना प्रबंधन |
| 23 | सुरक्षा | सुरक्षा गार्ड | एमईपी/क्यू 7101 | 3 | सुरक्षा सेवाएं |
| 24 | सुरक्षा | सशस्त्र सुरक्षा गार्ड | एमईपी/क्यू 7102 | 4 | |
| 25 | सुरक्षा | निजी सुरक्षा अधिकारी | एमईपी/क्यू 7103 | 4 | |
| 26 | सुरक्षा | सुरक्षा अधिकारी | एमईपी/क्यू 7202 | 5 | |
| 27 | सुरक्षा | सुरक्षा सुपरवाइजर | एमईपी/क्यू 7201 | 4 | |
| 28 | सुरक्षा | असाइनमेंट मैनेजर | एमईपी/क्यू 7203 | 5 | |
| 29 | सुरक्षा | सीसीटीवी वीडियो फुटेज ऑडिटर | एमईपी/क्यू 7204 | 4 | सीसीटीवी सर्विलांस और निगरानी |
| 30 | सुरक्षा | सीसीटीवी सुपरवाइजर | एमईपी/क्यू 7104 | 4 | |
| 31 | सुरक्षा | फायर फाइटर | एमईपी/क्यू 7301 | 4 | फायर फाइटिंग |
| 32 | प्रशिक्षण और आकलन | प्रशिक्षक (वीईटी और कौशल) | एमईपी/क्यू 2601 | 5 | प्रशिक्षक और समन्वयन |
| 33 | प्रशिक्षण और आकलन | मास्टर प्रशिक्षक (वीईटी और कौशल) | एमईपी/क्यू 2602 | 6 | |
| 34 | प्रशिक्षण और आकलन | प्रशिक्षण केंद्र प्रबंधक | एमईपी/क्यू 2604 | 5 | |
| 35 | प्रशिक्षण और आकलन | प्रशिक्षण समन्वयक (वीईटी और कौशल) | एमईपी/क्यू 2801 | 4 | |
| 36 | प्रशिक्षण और आकलन | आकलनकर्ता (वीईटी और कौशल) | एमईपी/क्यू 2701 | 5 | प्रशिक्षण आकलन |
| 37 | प्रशिक्षण और आकलन | प्रमुख आकलनकर्ता (वीईटी और कौशल) | एमईपी/क्यू 2702 | 6 | |

| | | | | | |
|----|-------------------|-------------------------------------|-----------------|---|-----------------------|
| 38 | प्रशिक्षण और आकलन | अनुदेशात्मक डिजाइनर (वीईटी और कौशल) | एमईपी/क्यू 2901 | 6 | पाठ्यक्रम/ पाठ डिजाइन |
| 39 | प्रशिक्षण और आकलन | डिजाइनर-आकलन (वीईटी और कौशल) | एमईपी/क्यू 2903 | 6 | |

ख. पर्यटन और आतिथ्य कौशल परिषद

| सं. | क्र. | उप क्षेत्र | अर्हता | कोड | एनएसक्यूएफ स्तर | बकेट का नाम |
|-----|------|------------------|-------------------------------------|--------------------------|-----------------|-------------|
| 1 | | रेस्टोरेंट | क्लीनर- रोडसाइड ईटरी | टीएससी/क्यू 3002 | 1 | डिश सफाई |
| 2 | | होटल/ रेस्टोरेंट | किचन प्रबंधक | टीएचसी/क्यू 0401 (वी2.0) | 3 | |
| 3 | | होटल | किचन प्रबंधक सुपरवाइजर | टीएचसी/क्यू 0411 (वी2.0) | 5 | |
| 4 | | होटल | किचन ऑफिस ट्रेनी | टीएचसी/क्यू 0110 (वी2.0) | 3 | वास कार्य |
| 5 | | होटल | हाउसकीपिंग ट्रेनी | टीएचसी/क्यू 0209 (वी2.0) | 3 | |
| 6 | | सुविधा प्रबंधन | बिलिंग कार्यकारी | टीएचसी/क्यू 5801 (वी2.0) | 4 | |
| 7 | | सुविधा प्रबंधन | सुविधा प्रबंधन कार्यकारी | टीएचसी/क्यू 5708 (वी2.0) | 5 | |
| 8 | | होटल | गेस्ट सर्विस एसोसिएट (फ्रंट ऑफिस) | टीएचसी/क्यू 0102 (वी3.0) | 4 | |
| 9 | | होटल | गेस्ट सर्विस एसोसिएट (हाउसकिपिंग) | टीएचसी/क्यू 202 (वी2.0) | 4 | |
| 10 | | होटल | गेस्ट सर्विस कार्यकारी (फ्रंट ऑफिस) | टीएचसी/क्यू 0109 (वी3.0) | 5 | |
| 11 | | होटल | होम स्टे होस्ट | टीएचसी/क्यू 0504 (वी1.0) | 5 | |
| 12 | | होटल | हाउसकीपिंग सुपरवाइजर | टीएचसी/क्यू 0201 (वी2.0) | 5 | |
| 13 | | होटल | गेस्ट हाउस केयरटेकर | टीएचसी/क्यू 0501 (वी2.0) | 4 | |
| 14 | | होटल | लाउंड्री एसोसिएट | टीएचसी/क्यू 0204 (वी2.0) | 4 | |
| 15 | | होटल | लाउंड्री सुपरवाइजर | टीएचसी/क्यू 0210 (वी1.0) | 5 | |
| 16 | | सुविधा प्रबंधन | बहु प्रयोजन एसोसिएट | टीएचसी/क्यू 5808 (वी1.0) | 4 | |

| | | | | | | |
|----|------------------|-------------------------------|-------------------------|------|---|---------------|
| 17 | होटल/ रेस्टोरेंट | सहायक शेफ | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 2702 | 3 | खाद्य उत्पादन |
| 18 | होटल/ रेस्टोरेंट | कॉमिस शेफ | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 0406 | 4 | |
| 19 | होटल/ रेस्टोरेंट | डेमी शेफ पार्टी | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 0405 | 5 | |
| 20 | होटल/ रेस्टोरेंट | पेस्ट्री/ बेकरी कॉमिस | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 2708 | 4 | |
| 21 | रेस्टोरेंट | स्ट्रीट फूड वेंडर-स्टेंडअलोन | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 3008 | 4 | |
| 22 | रेस्टोरेंट | किचन हेल्पर | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 3303 | 2 | |
| 23 | एडवेंचर पर्यटन | माउंटेन कुसिन शेफ | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 4524 | 5 | |
| 24 | रेस्टोरेंट | फूड सर्वर- रोडसाइड ईटरी | टीएचसी/क्यू 3009 | 3009 | 3 | फूड सर्विस |
| 25 | होटल/ रेस्टोरेंट | फूड और बेवरेज सर्विस सहायक | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 0307 | 3 | |
| 26 | रेस्टोरेंट | फूड डिलीवरी एसोसिएट | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 2902 | 3 | |
| 27 | सुविधा प्रबंधन | पेंट्री एसोसिएट | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 6011 | 3 | |
| 28 | होटल | बारटेंडर | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 0302 | 5 | |
| 29 | होटल/ रेस्टोरेंट | बरिस्टा एकजीक्यूटिव | टीएचसी/क्यू (बी1.0) | 0308 | 4 | |
| 30 | सुविधा प्रबंधन | कैफेटेरिया सुपरवाइजर | टीएचसी/क्यू (बी1.0) | 5905 | 5 | |
| 31 | रेसटोरेंट | काउंटर सेल्स एकजीक्यूटिव | टीएचसी/क्यू (बी3.0) | 2903 | 4 | |
| 32 | रेस्टोरेंट | ईटरी ऑनर | टीएचसी/क्यू 3004(बी1.0) | 3004 | 5 | |
| 33 | होटल/रेस्टोरेंट | फूड और बेवरेज सर्विस- एसोसिएट | टीएचसी/क्यू (बी2.0) | 0301 | 4 | |
| 34 | होटल/रेस्टोरेंट | रेस्टोरेंट कैप्टन | टीएचसी/क्यू (बी1.0) | 0306 | 5 | |
| 35 | होटल/रेस्टोरेंट | स्टोर सहायक | टीएचसी/क्यू (बी1.0) | 2602 | 4 | |
| 36 | होटल | बैकेट मैनेजर (ऑपरेशन) | टीएचसी/क्यू (बी1.0) | 0304 | 7 | फूड सर्विस |

| | | | | | | |
|----|------------------|-------------------------|---------------------|------|---|---------------|
| 37 | सुविधा प्रबंधन | केटरिंग मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 5901 | 6 | |
| 38 | रेस्टोरेंट | फूड और बेवरेज कंट्रोलर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 3101 | 6 | |
| 39 | होटल | फूड और बेवरेज मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0303 | 7 | |
| 40 | होटल | फूड आउटलेट मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 0305 | 6 | |
| 41 | रेस्टोरेंट | रेस्टोरेंट मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 2703 | 7 | |
| 42 | होटल | राजस्व मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0112 | 6 | |
| 43 | होटल | कंसीर्ज मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0114 | 6 | वास कार्य |
| 44 | होटल | ड्यूटी मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0106 | 6 | |
| 45 | होटल | एक्जीक्यूटिव हाउसकीपिंग | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0206 | 7 | |
| 46 | होटल | फ्रंट ऑफिस मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0105 | 7 | |
| 47 | होटल | हाउसकीपिंग मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0207 | 6 | |
| 48 | सुविधा प्रबंधन | संपदा मैनेजर (एफएम) | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 5803 | 7 | |
| 49 | सुविधा प्रबंधन | सुविधा मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 5707 | 6 | |
| 50 | होटल/ रेस्टोरेंट | शेफ डे पार्टी | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0404 | 6 | फूड उत्पादन |
| 51 | होटल | एक्जीक्यूटिव शेफ | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0402 | 7 | |
| 52 | होटल | सूस शेफ | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 0403 | 6 | |
| 53 | होटल/ रेस्टोरेंट | क्वालिटी कंट्रोल मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 2802 | 6 | |
| 54 | टूर और ट्रेवल | टीम लीडर- ट्रेवल | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 4304 | 5 | टूर और ट्रेवल |
| 55 | टूर और ट्रेवल | टूर गाइड | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 4407 | 5 | |
| 56 | टूर और ट्रेवल | टूर मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 4405 | 6 | |

| | | | | | | |
|----|-----------------|---|---------------------|------|-----|----------|
| 57 | टूर और ट्रेवल | ट्रांसपोर्ट समन्वयक | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 4201 | 4 | |
| 58 | टूर और ट्रेवल | ट्रांसपोर्ट ड्यूटी मैनेजर | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 4203 | 6 | |
| 59 | टूर और ट्रेवल | ट्रेवल सलाहकार | टीएचसी/क्यू (वी3.0) | 4404 | 4 | |
| 60 | एडवेंचर टूरिज्म | एडवेंचर ट्रेवल गाइड | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 8601 | 5 | |
| 61 | टूर और ट्रेवल | कस्टमर सर्विस एक्जीक्यूटिव (सीट और ग्रीट) | टीएचसी/क्यू (वी2.0) | 4205 | 4 | |
| 62 | एडवेंचर टूरिज्म | हाई एल्टीट्यूड ट्रेकिंग गाइड | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 8603 | 5 | लैंड बेस |
| 63 | एडवेंचर टूरिज्म | हिमालयन एक्सपीडिशन लॉजिस्टिक्स और पाथफाइंडर (एचएपी) | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 8605 | 5 | |
| 64 | एडवेंचर टूरिज्म | इंस्ट्रक्टर-रोप क्रियाकलाप | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 8801 | 4 | |
| 65 | एडवेंचर टूरिज्म | माउटेनियरिंग इंस्ट्रक्टर | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 4522 | 6 | |
| 66 | एडवेंचर टूरिज्म | सहायक इंस्ट्रक्टर -रोप क्रियाकलाप | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 8802 | 3 | |
| 67 | एडवेंचर टूरिज्म | कैप हेल्पर | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 8602 | 3 | |
| 68 | एडवेंचर टूरिज्म | सरदार | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 8604 | 5 | |
| 69 | एडवेंचर टूरिज्म | सहायक राफ्टिंग गाइड | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 8901 | 4 | वाटर बेस |
| 70 | एडवेंचर टूरिज्म | राफ्टिंग गाइड/सेफ्टीकयाकर | टीएचसी/क्यू 4510 | 5 | | |
| 71 | एडवेंचर टूरिज्म | नेचर गाइड | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 8701 | 4 | प्रकृति |
| 72 | एडवेंचर टूरिज्म | नेचरलिस्ट (वाइल्ड लाइफ टूरिज्म) | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 4505 | 4.5 | |
| 73 | टूर एंड ट्रेवल | वाक टूर फेसिलिटेटर | टीएचसी/क्यू 4408 | 4 | | |
| 74 | एडवेंचर टूरिज्म | पैराग्लाइडिंग टेंडम पाइलेट | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 4508 | 6 | एयर बेस |

| | | | | | | |
|----|-----------------|--|------------------------|------|---|--|
| 75 | एडवेंचर टूरिज्म | पैरासेलिंग (उपकरण) ड्राइवर | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 4516 | 4 | |
| 76 | एडवेंचर टूरिज्म | पैरासेलिंग (उपकरण) सुपरवाइजर | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 4515 | 6 | |
| 77 | एडवेंचर टूरिज्म | पैरासेलिंग लौचर/रिसीवर | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 9001 | 3 | |
| 78 | एडवेंचर टूरिज्म | ग्राउंड कू शेफ | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 4509 | 4 | |
| 79 | एडवेंचर टूरिज्म | ग्राउंड स्टाफ (पैराट्राइक, पैरामोटिंग, पैराग्लाइडिंग) | टीएचसी/क्यू (वी1.0) | 9002 | 2 | |

अनुलग्नक IV - शैक्षणिक कौशलों के घटकों की सांकेतिक सूची

क. क्या पढ़ाना है और उसे कैसे पढ़ाना है

यह समझना कि क्या पढ़ाना है, में स्पष्ट रूप से सीखने के परिणामों को दर्शाना, पाठ्यक्रम सामग्री को परिभाषित करना और प्रभावी निर्देशन के लिए रोडमैप को स्पष्ट करना शामिल है। सामग्री विशिष्ट शिक्षण उद्देश्यों के अनुसार होनी चाहिए, अपेक्षित श्रोताओं के लिए इसकी संगतता सुनिश्चित होनी चाहिए। इसके अलावा, कैसे पढ़ाना है, में विविध शैक्षणिक दृष्टिकोणों की खोज, विभिन्न शिक्षण विधियों के उदाहरणों को शामिल करना आवश्यक है। उदाहरण के लिए, हैंड्स-ऑन लर्निंग, मामला अध्ययन, और भूमिका निभाने से अनुबंध और समझ में वृद्धि हो सकती है।

ख. शिक्षण केंद्रित वातावरण बनाए रखना

शिक्षण के अनुकूल वातावरण सृजित करना महत्वपूर्ण है। एक ऐसा वातावरण तैयार करना जिससे सक्रिय भागीदारी, महत्वपूर्ण चिंतन और सहयोगात्मक शिक्षण को बढ़ावा मिलता है, प्रभावी प्रशिक्षण के लिए महत्वपूर्ण योगदान होता है। शिक्षण पर ध्यान केंद्रित करने पर जोर देने से एक ऐसा वातावरण विकसित होता है, जहां पर शिक्षार्थी ज्ञान प्राप्ति के लिए प्रेरित और सशक्त महसूस करते हैं।

ग. शिक्षार्थी विविधता के लिए प्रतिक्रिया

शिक्षार्थी विविधता की स्वीकार्यता में शैक्षणिक पृष्ठभूमि, भाषायी योग्यताओं और सांस्कृतिक प्रसंगों में भिन्नताओं को मान्यता देना शामिल है। विविध शिक्षार्थियों को शामिल करने, द्विभाषी संसाधनों को नियोजित करने और भिन्न निर्देश कार्यनीतियों के लिए शिक्षण की विधियों को अंगीकरण करने से व्यापक क्षेत्र में शिक्षार्थियों की पूर्ति होती है।

घ. प्रभावी अनुदेश और प्रदर्शनों की योजना और डिजाइन

अनुदेश तैयार करने में डिलीवरी मोड की गहन योजना और व्यापक प्रदर्शनों का शिल्पीकरण शामिल है, कदम-दर-कदम अनुदेश और प्रायोगिक प्रदर्शन प्रदान करना अपेक्षित कौशलों के अनुरूप हैं, उदाहरण के लिए, कॉलर की सिलाई के लिए सिलाई तकनीक दिखाने से स्पष्टता और समझ सुनिश्चित होती है।

ड. नए डिजिटल उपकरणों और शिक्षण के लिए प्रौद्योगिकियों का ज्ञान

प्रशिक्षकों को सामयिक डिजिटल उपकरणों और प्रौद्योगिकियों की जानकारी आवश्यक है। क्षेत्र संबंधी डिजिटल सहायता को शामिल करने से शिक्षण प्रभावकारिता में वृद्धि होती है। यह प्रदर्शित करना कि कैसे इन उपकरणों से विविध जाँव भूमिकाओं में प्रशिक्षण में वृद्धि हो सकती है, शिक्षा में प्रौद्योगिकी को शामिल करने का महत्व दर्शाया गया है।

च. शिक्षण में वृद्धि के लिए विभिन्न आकलन उपकरणों का उपयोग

विभिन्न आकलन उपकरणों का उपयोग - रचनात्मक और योगात्मक, दोनों से सिखाने-सीखने की प्रक्रिया में वृद्धि होती है। बहु विकल्पीय प्रश्नों, व्यावहारिक आकलनों और सतत रचनात्मक मूल्यांकनों को शामिल करने से संबंधित विषय की व्यापक समझ सुनिश्चित होती है।

छ. समुदाय संबंध की स्थापना और व्यावसायिक नैतिकता को बनाए रखना

प्रशिक्षण समुदाय के भीतर व्यावसायिक संबंध का निर्माण करना और नैतिकता के मानकों को बनाए रखना आधारभूत है। सहपाठियों के बीच सहयोग करना और शिक्षार्थियों के साथ विश्वास बढ़ाने से एक अनुकूल शिक्षण वातावरण में योगदान होता है।

ज. शिक्षार्थियों का वैयक्तिक और व्यावसायिक विकास

औपचारिक प्रशिक्षण के बाद शिक्षार्थियों के वैयक्तिक और व्यावसायिक विकास को जांचना और पोषित करना आवश्यक होता है। मंचों में भागीदारी को प्रोत्साहन, मौखिक परीक्षा संचालन, विचार-विमर्श सुविधा और वर्तमान फीडबैक प्रदान करना सतत विकास का समर्थन है।

झ. व्यावसायिक चिंतन में शामिल होना और शिक्षण के लिए जिम्मेदारी लेना

व्यावसायिक चिंतन को प्रोत्साहित करने से व्यक्तिगत विकास के लिए क्षेत्रों की पहचान में सहायता होती है। वर्तमान फीडबैक के लिए व्यवस्थाओं को शामिल करना, पूर्व शिक्षण को मान्यता (आरपीएल) के माध्यम से कौशल उन्नयन के लिए अवसरों की पहचान करना, माइक्रो क्रेडेंशियल (एमसी), अथवा अनुरूपी कौशल उन्नयन कार्यक्रम सतत व्यावसायिक विकास के लिए जिम्मेदारी लेने के लिए अभिन्न हैं।

कर्नल संतोष कुमार, सचिव

[विज्ञापन-III/4/असा./193/2024-25]

**NATIONAL COUNCIL FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING
GUIDELINES ON TRAINING OF TRAINERS (TOT)**

NOTIFICATION

New Delhi, 1st February, 2024

F. No. 42001/03/2023/NCVET.—

SECTION 1: INTRODUCTION

- 1.1. India being a country with 65% of its youth below the age group of 35 years is burgeoning with demographic dividend. The only way to realize the potential of the youth is by “continuously Skilling, Re-skilling and Up-Skilling”.
- 1.2. The quality of trainers is a key driver for the success of any Vocational Education Training & Skilling (VETS) program and quality training depends on the skills, domain knowledge and industrial knowledge of the trainer. There is a traditional shift in the trainers’ role from being primarily the provider of subject knowledge to that of a facilitator of learning, using a variety of instructional mediums. Instead of only “transmission of information” the main emphasises is now on “**exchange of ideas, methods, techniques, and experience**”. The objective is to change the overall approach with a focus on the trainers training capacity and skills, as opposed to mere knowledge acquisition.
- 1.3. Training of Trainers (ToT) is an important part of the VETS value chain which provides not only the scale to the operations of the skill ecosystem required to reap the demographic dividend but also infuses the quality which shall ensure creation of a world class pool of skilled manpower as envisioned by the Honourable Prime Minister to make India “**Skill Capital of the World**”.
- 1.4. The National Council for Vocational Education and Training (NCVET) was notified by the Government of India vide gazette notification no. SD17/113/2017-E&PW dated 05th December, 2018. As per Para 16, Point (h) of Chapter III (Functions and Powers of the Council) of the NCVET Gazette Notification, one of the important functions of NCVET is ‘**to frame guidelines for training and certification of trainers by Awarding Bodies**’. In pursuance of this mandate the **Training of Trainers (ToT) Guidelines** have been framed by NCVET.

SECTION 2: IMPORTANCE OF TOT

- 2.1. **Enhancing Quality of Vocational Education and Training (VET) & Skilling:** The trainers form the basis of any training value chain. Therefore, infusion of quality parameters in training of trainers has a multiplier effect that is reflected in the outcomes of the complete skilling ecosystem. With a formalized, quality

assured and dynamic ToT framework that not only caters to the latest job requirements but also is future-ready will lead to strengthening of the VETS training implementation.

- 2.2. **Expanding Scale of VET & Skilling:** The country is seeing a rise in the number of jobs with the growth of the economy. On the other side we have a bulging demographic dividend. To make these two ends of demand and supply meet, a number of skilling initiatives have been undertaken, most prominent being the Skill India and the notification of **National Skills Qualification Framework (NSQF)** in 2013. We have already aligned over 4000 qualifications with NSQF running across schemes of more than 20 Central Ministries and State Government/Union Territories (UTs). In addition, there are private bodies including industries implementing the skill training. To cater to such expanse of skill development activities as mentioned above, there is a requirement of adequate & quality assured Trainers & Masters.
- 2.3. **Integration of General Education & Vocational Education:** With the policy initiatives like **National Education Policy 2020 (NEP)** and **National Credit Framework (NCrF)**, there is an increased focus on integration of VETS in General Education. The enabling provisions of the mentioned policies will facilitate learners to pursue VET & skilling while undertaking general education and vice versa along with options of **Multiple Entry & Multiple Exit (ME-ME)** and lifelong learning. Therefore, the requirement of skilled trainers to cater to general education requirements has also risen.
- 2.4. **Efficiency & Effectiveness of Skilling Programs:** As discussed above, the enhanced quality of trainers leads to improvement in overall training value chain attaining better outcomes. Such enhancement not only improves the quality but also reduces the overall cost of training. An inefficient trainer tends to waste more resources both in terms of time & money along with producing below par skilled manpower. Therefore, a quality assured ToT program will enhance the effectiveness of VETS programs and ensure better returns to government funding for skill programs.
- 2.5. **Making Trainer's Occupation Aspirational:** An improved ToT program will enable creation of a pool of quality assured, efficient & industry aligned trainers. It is expected that such trainers will have access to better job opportunities and remuneration due to their improved quality. A structured ToT program along with progression pathways will help in transforming the trainer's job into an aspirational one that in turn will bring more dignity & demand for them in the complete skill development ecosystem.

A detailed note on existing mechanism of ToT is attached as Annexure I.

SECTION 3: SCOPE AND OBJECTIVES OF TOT

- 3.1. **Scope of ToT:** These guidelines define parameters in terms of eligibility, design, duration, implementation mechanism, progression and monitoring with respect to Training of Trainers (ToT). These guidelines shall be applicable to all NCVET recognised Awarding Bodies for mandatory adoption & implementation for all types of training in NSQF aligned & approved qualifications which leads to NCVET approved certification.
- 3.2. **Objectives of ToT**
 - a. **Identifying Challenges and Providing Framework for ToT:** The primary objective is to identify the challenges faced by trainers in the VET ecosystem (*detailed note on challenges is attached as Annexure II*) and address them through a comprehensive framework for ToT. This framework aims to improve the overall efficiency, economy & effectiveness of a trainer's training program.
 - b. **Strengthening Learners' Capacity through ToT:** The objective is to ensure that the ToT program significantly enhances the learners' capacity by focusing on both domain knowledge and Pedagogical skills. By equipping trainers with extensive expertise in their respective domains and enhancing their instructional abilities, learners will benefit from high-quality training that meets industry standards.
 - c. **Standardizing ToT Training Hours and Entry Criteria:** To ensure consistency and quality in trainer training, it is crucial to establish standardized training hours for ToT programs. Defining the required duration of training will enable trainers to acquire the necessary competencies effectively. Additionally, establishing clear entry criteria for trainers will ensure that only qualified individuals with the right skills and experience participate in the ToT programs.
 - d. **Outlining Career Progression for Trainers:** Creating various career progression pathways for trainers is essential to enhance their motivation, professional growth, and job satisfaction. The objective is to develop a comprehensive framework that outlines different career progression opportunities for trainers.

A SECTION 4: LEARNING OUTCOMES OF TOT

- 4.1. After going through and completing a ToT program a trainer should be able to achieve the following learning outcomes:

- 4.1.1. Understand the training needs of the learners;
- 4.1.2. Able to develop & deliver the training content in accordance with requirement of the learners;
- 4.1.3. Understand and implement the suitable ToT training modes & methodology;
- 4.1.4. Demonstrate effective communication skills
- 4.1.5. Understand the Assessment Strategy and implement assessment through various modes;
- 4.1.6. Impart training using blended mode of learning
- 4.1.7. Assess the impact of the training
- 4.1.8. Understand the job market/industry requirements and implement training as per these requirements

SECTION 5: TRAINER AND MASTER TRAINERS

5.1.Trainer: A trainer in a VET & Skill ecosystem is a person who imparts competency based skills & knowledge to a learner in order to enable the learner to successfully achieve the defined outcomes. **Sometimes Trainer is also called an Instructor.**

5.1.1. Role & Responsibilities of a Trainer: In line with the Learning Outcomes mentioned in para 5.1 above, below are some important roles that a trainer is expected to play:’

- a. Implement training as per the defined outcomes;
- b. Promote a practical, interactive, problem solving and participant centric approach and plan the content and approach of the training accordingly
- c. Prepare the subject matter;
- d. Apply current practices in delivering the training as per learner requirements
- e. Exhibit mastery using key learning strategies like role play, practice sessions, case studies etc;
- f. Understand various modes & methods of training and apply the appropriate mode as required
- g. Understand various modes & methods of assessment and apply the appropriate mode as required
- h. Understand principles of Blended Learning and apply the same
- i. Plan the training through appropriate strategy & tools like development of session plan, lesson plan etc.
- j. Apply steps involved in monitoring of training and check learner’s progress;
- k. Understand the training infrastructure/equipment requirements;
- l. Understanding the applicability & efficacy of the training content as per the Job Role/Occupations by familiarizing themselves with the NSQF approved and aligned qualifications that they are going to deliver;
- m. Overall management of the trainees during the training;
- n. Understand, follow & effectively implement health, safety, security, Prevention of Sexual Harassment (POSH) & other guidelines
- o. Ensure feedback from the learners in the learning process

5.2. Master Trainer: A Master Trainer trains new or existing trainers in order to equip them with skills & knowledge required to further act as trainers in VET & skill ecosystem. **Sometimes the Master Trainer is also called a Chief Instructor.**

5.2.1. Role and responsibilities of a Master Trainer: A Master Trainer is expected to play a similar role as that of a trainer with respect to the training. However, there are some additional roles & responsibilities which are expected out of a Master Trainer as listed below:

- a. Impart training in specialised knowledge & skills in both domain and generic pedagogical aspects of a vocation/ skill/study/ qualification/ sector/ occupation.

- b. Identify training needs of a learner based on current skills & knowledge.
- c. Develop specialised modules based on personal requirements.
- d. Impart specialised training with respect to development of training material & resources like session plans
- e. Impart specialised training with respect to understanding & application of right training & assessment modes
- f. Impart specialised training with respect to industry connect & job market readiness
- g. Impart specialised training with respect to human interface & values, communication strategies, group dynamics, inclusivity etc.

SECTION 6: TOT FRAMEWORK

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

6.2. NSQF aligned and approved qualifications for ToT: There is a need to develop a standard ToT Qualification which every aspirant trainer would need to mandatorily go through in order to be certified as a trainer and establish eligibility for recruitment/ engagement as a trainer for a Vocational Education, Training & Skilling course/ qualification.

6.2.1. **ToT Program:** A complete ToT qualification shall comprise of two parts namely (1) The Pedagogical Skills and (2) The Domain Skills respectively:

- a. **Pedagogical Skills (PS):** Pedagogical Skill competence is the ability of the trainer/ instructor/ teachers 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.

AND

- b. **Domain Skills (DS):** Domain skills refer to skills required for a specific sector or sub sector or the Job role/ NSQF qualification. It refers to skills particular to a specific industry or activity.

6.2.2. **Models:** There could be **two models of a ToT Program:**

- a. There are two separate Qualifications - one on PS and the second on DS.

ToT Qualification = Qualification on Pedagogical Skills + Qualification on Domain Skills

Therefore, a complete ToT qualification establishing eligibility as a trainer 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, **OR**

- b. There could be a single ToT Qualification covering both PS and DS like in the Long term Training (LTT) ecosystem.

6.3. Development of ToT Qualifications: The Qualifications on DS & PS shall be developed in the following manner:

6.3.1. **Domain Skills:** The current system of ToT requires a trainer to be certified in each qualification for which he/ shall become a trainer. This results in:

- a. Narrow ToT qualifications catering to training in very few job roles
- b. Multiple ToT required for a trainer over a period of time
- c. Limited opportunities and career for a trainer
- d. Paucity of certified and trained trainers
- e. Additional Cost involved in training for each qualification

6.3.2. Presently the qualifications are spread across NSQF levels 1 to 8 (Total 13 Levels 1, 2, 2.5, 3, 3.5, 4, 4.5, 5, 5.5, 6, 6.5, 7, and 8) catering to various types of skill competencies required in the job market. To address the above challenges, a DS qualification should be designed in such a manner that they train trainers who are competent to train learners in multiple adjacent 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 “**bucketing**” may be **based on the similarity of Learning Outcomes (LOs)** of the qualifications. Learning Outcomes could be similar in the following scenarios:

- Similar Qualifications at particular levels
- Similar Qualifications at multiple levels belonging to the same sub-sector or occupation
- Any other mechanism suggested by ABs and approved by NCVET.
- An indicative bucketing of qualifications by some NCVET ABs is attached as **Annexure III**, for reference

6.3.3. **Pedagogical Skills:** Since VETS qualifications are placed across different levels, designing a uniform pedagogical 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 Pedagogical Skills |
|-----------------|---|
| Upto Level 4.0 | Trainer (Standard) / Instructor |
| Level 4.5 – 8.0 | Trainer (Advanced) / Senior Instructor |

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

6.4. Responsibility of Development:

6.4.1. **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 “**bucketing**” of qualifications as mentioned in Para 7.3.2 above.

6.4.2. **Pedagogical 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 education, training & skilling (VETS) 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. The Adoption Guidelines of NCVET Guidelines also provide flexibility to modify the qualifications to meet the indigenous requirements of an AB. PS must cover at least the following aspects:

- know what to teach and how to teach it;
- maintain a learning-focused environment;
- respond to learner diversity;
- plan and design effective instructions and demonstrations;
- knowledge of new digital tools and technologies for acting as teaching aid;
- use a variety of assessment tools to inform and enhance the teaching and learning process;
- establish community relationships and uphold professional ethics;
- personal growth and professional development of learners and
- engage in professional reflection and assume responsibility for personal professional learning.

A note detailing the indicative components of pedagogical skills as listed above is at Annexure IV.

6.4.3. An AB may develop a single qualification encompassing both Domain Skills and Pedagogical Skills, like Directorate General of Training (DGT).

6.5. Duration of ToT Qualification

6.5.1. Qualification on **Pedagogical Skills** shall comprise of a **minimum of 390 hrs** including project/practicum.

- 6.5.2. Qualification on **Domain Skills** shall comprise of **minimum 210 hours** but shall necessarily include at least 40% component of practical skills/ industry attachment/ apprenticeship.
 - 6.5.3. The concerned AB shall determine duration of a qualification (Pedagogical/ domain skills) as per the requirement of job roles being addressed. Such duration cannot go below the prescribed 390 & 210 hours for PS & DS qualifications, thereby making a **minimum duration of a ToT qualification as 600 hours for fresh skilling in ToT**.
 - 6.5.4. However, in case a candidate is already certified in Pedagogical Skills Qualification catering upto NCrf/ NSQF level 4.0 (refer para 6.3.3 above) and wants to pursue the higher order Pedagogical skills catering to NCrf/NSQF level 4.5 & above, then instead of undergoing the complete PS training, a special bridging Qualification of duration not less than 90 hours may be designed & implemented for such candidates. However, DS for such candidates will remain at a minimum of 210 hours thereby making a **minimum duration of a ToT qualification as 300 hours**.
 - 6.5.5. The above designated hours represent the minimum duration of a ToT qualification only. An AB may prescribe more hours for its ToT qualification as per the requirement.
 - 6.5.6. Any person who has covered PS in one qualification may not be required to cover the same again while undergoing training in another ToT program comprising of same PS Qualification.
 - 6.5.7. In the LTT ecosystem, in cases where there is a single qualification comprising of both Domain & Pedagogical skills, separate modules in the form of NOSs shall be ensured to comprehensively cover both the domain & pedagogical skills.
 - 6.5.8. A trainer certified in STT ecosystem may not be required to undergo training in the same learning components again while being trained as a trainer in LTT ecosystem. For this it is imperative that ToT course is structured in a modular form so that modules already covered by a certified trainer are not repeated again in the LTT ToT program.
- 6.6. NSQF Level of ToT Qualification: The assignment of levels to the DS Qualifications, where bucketing of multiple qualifications is undertaken, will be done keeping in view the NSQF levels of bucketed qualifications along with the standard NSQF norms & level descriptors. PS Qualification Levels shall also be in line with the standard NSQF norms & level descriptors. The NSQF levels of ToT qualifications shall be decided and approved by the NSQC.

SECTION 7: TOT QUALIFICATION APPROVAL

- 7.1. ToT qualifications: These may comprise of two Qualifications i.e. the DS & PS or a single qualification covering both DS and PS. The process for NSQF alignment & approval of ToT qualifications is same as for any other qualification submitted by the Awarding Bodies. The awarding bodies shall submit their Qualifications in a Qualification File template with the supporting documents like model curriculum etc.
- 7.2. A Qualification File template captures all necessary information like need of the qualification, NSQF level, notional hours, entry requirements, progression pathway, relevance of the job role, estimated uptake etc. to establish NSQF compliance for a Qualification. It also covers the mode of teaching and assessment process to be used, including the expected outcomes from various modules of the training.

The Qualification file templates are available at <https://ncvet.gov.in/qualification-related/>

- 7.3. Adoption of Qualification: Another AB may also adopt Qualifications developed by an 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 ToT qualifications.
- 7.4. Alignment of Existing ToT Qualifications: Some of the ABs already have an existing ToT mechanism in place along with the ToT qualifications e.g., **DGT has Craftsmen Instructor Training Scheme** with CITS qualifications. ToT Qualifications of such ABs may continue to be implemented subject to fulfilment of the following conditions:
 - 7.4.1. Such ToT Qualifications are aligned to NSQF
 - 7.4.2. Such ToT Qualifications cover the domain & pedagogical components as prescribed in the NCVET ToT guidelines
 - 7.4.3. Such Qualifications, in no case, have duration less than 600 hours or as amended in the NCVET ToT guidelines from time to time.

SECTION 8: PROSPECTIVE CANDIDATES FOR TOT

- 8.1. Following could be the prospective candidates for ToT:

8.1.1. Practising Industry Professionals

8.1.2. Retired Industry Professionals

8.1.3. Retired Defence/ Police Personnel except Instructors (A separate section on Retired Instructors is provided in para 15 (e))

8.1.4. Practising or Retired Professors & Teachers

8.1.5. Professor/ Associate Professor/ Assistant Professor of Practice

8.1.6. Learners with relevant NSQF Qualification & experience

8.1.7. Learners with relevant Academic Qualification & experience

Note: ToT for the candidates shall be undertaken as per the provisions of these guidelines. Recognition of Prior Learning (RPL) in ToT shall only be implemented in a limited manner as prescribed in Para 10.4.2.

- 8.2. **For Instructors retired from Defence Forces:** In view of the rigorous process being followed by the Defence Forces for identification and training of instructors after stringent assessment, all Instructors retired from Defence Forces of India shall be deemed to have been accorded the Trained Trainer/ Master Trainer certificate in the relevant trade/ qualifications given their learning & experience in the field. Such Instructors would be treated equivalent to other ToT certified Trainers/Master Trainers for all purposes.

SECTION 9: ALIGNMENT OF TOT QUALIFICATIONS WITH THE NATIONAL CREDIT FRAMEWORK (NCrF)

- 9.1. NCrF is a comprehensive credit framework notified by the Government on 10th April 2023 and adopted by NCVET vide order dated 12th May 2023. It is an integrated and enabling framework and an implementation mechanism of the National Education Policy (NEP) 2020. It aims to integrate and creditise all kinds of learning including academic education, vocational education and training/skills and experiential learning acquired through different modes like offline, online and blended by removing any kind of distinction between disciplines, subjects and curricular, extra-curricular and co-curricular activities and encompasses school education, higher education and vocational education and training /skilling to ensure flexibility, inclusivity, and mobility.
- 9.2. The NCrF provides for the assignment, accumulation, storage, transfer and redemption of credits that shall enable Multiple Entry and Multiple Exit (ME-ME) options, integration of VET & Skills with general education, pathways between Skilling & General Education and vice versa amongst others.
- 9.3. As per NCrF one year of learning corresponds to 1200 hours with 40 credits. Therefore, one credit is equal to 30 hours of learning. To ascertain the credit points the credits accumulated by a learner are multiplied with the NCrF/ NSQF level of the qualification. ToT Qualifications developed under the provisions of these Guidelines shall also be assigned the credits as per NCrF. A learner would be able to accumulate credits and credit points as per duration & level of the qualification. Further, the credits shall be stored in **Academic Bank of Credits (ABC)** which can be accessed and used as and when desired.

SECTION 10: IMPLEMENTATION OF TOT PROGRAM

10.1. Entry Requirements/ Eligibility

- 10.1.1. **For Trainer:** The entry requirements for training in DS & PS qualifications shall be as per the Table below along with the Standardised National Skills Qualification Framework (NSQF) Entry Parameters and Norms:

| 1. Qualification Requirements: | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| NCrF/ NSQF levels to be taught | 1.0, 2.0 & 2.5 | 3.0, 3.5 & 4.0 | 4.5, 5.0, 5.5 | 6.0, 6.5, 7.0 & 8.0 | |
| NCrF/NSQF Qualification of the candidate (trainer) as a prerequisite | • At least two NCrF /NSQF level up subject to a minimum of 3.0* | • At least one NCrF /NSQF level up subject to a minimum of 4.0** | • At least one NCrF /NSQF level up * | • Same NCrF /NSQF level subject to a minimum of 6.5* | |
| | | | For Practical: could be of lower education level but higher level in terms of | For Practical: could be of lower education level but higher level in terms of | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | | | experiential learning shall be ensured (preferably 5 yrs of relevant exp.) | experiential learning shall be ensured (preferably 5 yrs of relevant exp.) |
| 2. Experience Requirements: | | | | |
| Minimum 2 years of industry or training experience (post qualification) in the relevant domain (with at least 50% of such experience as industry experience) | | | | |

**Level up means the next succeeding NCrf/NSQF level e.g. for level 3.0 next level would be 3.5. Detailed NSQF Levels along with descriptors may be seen at <https://ncvet.gov.in/national-skills-qualification-framework/nsqf-notification/>*

*** Since duration of Craft Instructor Training Scheme (CITS) under DGT ecosystem is 1200 hours, eligibility for a ToT program under the DGT system can be at the same NCrf/NSQF level.*

- 10.1.2. **For Master Trainer/ Chief Instructor:** Any certified trainer after 5 years of training experience post ToT certification gets eligible to become Master Trainer in the same domain **subject to upskilling and assessment**. The concerned AB may prescribe an upskilling qualification for PS and/or DS to become a Master Trainer.
- 10.1.3. For emerging & futuristic areas, if the requisite trainers are not available then the eligibility criteria may be modified to ensure the availability of adequate number of trainers. However, such decision shall be based on justified reasons & evidences and shall only be implemented with the prior approval of NCVET.
- 10.1.4. **The Chief Instructor or its equivalent rank of the Defence Forces** shall be deemed to be the ToT certified Master Trainer/ Chief Instructor at the appropriate NSQF level (the NCrf level of the certificate held such Chief Instructor).
- 10.2. **Qualification Implementation Mechanism:** A learner is required to undertake training in both DS & PS qualifications to be able to qualify as a trained trainer. Since, these DS & PS Qualifications shall be developed by different ABs, there could be different Models of implementation as explained below:
 - 10.2.1. **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, ToT Qualification shall be treated complete only when the learner is certified in both the DS & PS qualifications.
 - 10.2.2. **DS & PS Qualifications are implemented jointly:** 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 implementation of DS & PS qualifications following Models shall be applicable:
 - 10.2.2.1. **Collaboration:** Respective ABs of DS & PS Qualifications may collaborate and offer the learners a joint training.
 - 10.2.2.2. **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.
 - 10.2.2.3. **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 for developing such PS qualification and subsequently get it aligned to NSQF through NSQC Approval route. However, in the LTT ecosystem, an AB may develop a single qualification for ToT comprising of both the domain & Pedagogical 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.

10.3. Validity of ToT

- 10.3.1. **Domain Skill:** Training for a Domain Skill shall remain valid for a period of 3 years. It can, however, be re-validated with an appropriate up-skilling/refresher Module. For dynamic qualifications, which are subject to frequent upgradation with evolving industry requirements & technology the validity, may be less than 3 years. However, such decision is required to be approved by NCVET.
- 10.3.2. **Pedagogical Skill:** Training for a Pedagogical Skill shall remain valid for a period of 6 years. It can, however, be re-validated with an appropriate up-skilling/refresher Module
- 10.3.3. For the LTT ecosystem where the ToT qualifications may have a duration of 1200 hours or more, validity shall be decided on case-to-case basis by NCVET at the time of approval of ToT qualification.
- 10.3.4. Once the validity of a ToT Qualification is over, the trainers may not be required to undertake training in the complete ToT Qualification again. The concerned AB shall prescribe an upskilling program or a refresher course to be undertaken by the trainers to fill the gaps. Such upskilling/refresher program shall be of a minimum duration of 30 hour and may be offered in the form of a Qualification or NOS or MC.
- 10.3.5. **The ABs must also necessarily create a mechanism for Continuous Professional Development (CPD) of trainers** in which frequent modules of training in the required & relevant areas are offered to enhance the overall competencies to the trainers.
- 10.3.6. **The annual training calendar of an AB** must reflect the type of ToT program (normal or upskilling) along with other details. Such CPD shall also form part of Monitoring & Rating parameters of ABs.

10.4. Assessment & Certification of ToT

- 10.4.1. The standard Assessment & Certification Norms & Guidelines of NCVET shall be applicable to ToT Qualifications also. An AB shall ensure that the assessment is undertaken by the NCVET recognised Assessment Agencies (AA) only. In addition to the standard NCVET Guidelines & Norms, for ToT Qualifications top performing AAs shall be eligible and only such agencies shall be on boarded by the ABs implementing ToT. NCVET will notify list of such AAs from time to time. In case of a Dual Category AB, a separate and independent Assessment Wing/Department shall be ensured.
- 10.4.2. **Recognition of Prior Learning (RPL)** in ToT shall ensure that the candidates already possessing the requisite learning outcomes are not mandated to undergo the complete training again for getting certified. This shall encourage industry personnel & academia to join VETs as trainers, thereby increasing the overall quality of training. However, at the same time it has to be ensured that no compromise is made in terms of eligibility parameters and competencies desired of a trainer.
 - 10.4.2.1. Therefore, following categories of personnel shall be eligible for RPL in ToT, subject to fulfilment of eligibility conditions:
 - i. Practising Industry Professionals with more than 5 years experience
 - ii. Professors & Teachers with more than 5 years experience
 - iii. Practising VETS Trainers with more than 5 years experience
 - iv. Retired Industry Professionals
 - v. Retired Defence Personnel
 - 10.4.2.2. Following conditions with respect to RPL in ToT shall apply:
 - i. The candidates shall be required to fulfil the eligibility conditions as specified in the Qualification
 - ii. The applicability of RPL to Domain Skills & Pedagogical Skills shall be as follows:

| Category | Applicability of RPL | |
|--|----------------------|--|
| | Domain Skill | Pedagogical Skill |
| Practising Industry Professional | ✓ | Will have to be skilled/ upskilled on PS |
| Retired Industry professional | ✓ | Will have to be skilled/ upskilled on PS |
| Retired Defence Personnel | ✓ | |
| Practising & Retired Professors & Teachers | ✓ | ✓ |
| Practising VETS Trainers | ✓ | ✓ |

- iii. Practising Professionals/ Professors/Teachers/ VETS Trainers would mean a person with at least 5 years of continued work experience at a job role corresponding to NCrf/ NSQF Qualification at least of the same level as that of the ToT qualification.
- iv. The candidates shall be required to undertake any bridge module of ToT specified by the AB concerned
- v. An AB shall have the flexibility to offer RPL route as above for its ToT Qualifications i.e. an AB may or may not offer RPL for its ToT qualifications depending upon its own requirements.

10.4.3. After the successful assessment, certification shall be undertaken as per the prescribed/ approved NCVET template & guidelines. The Logo Guidelines of NCVET shall also be adhered to.

10.5. ToT for the Existing Trainers

10.5.1. The existing trainers in the ecosystem are either Short Term Training (STT) or LTT trainers. For LTT largely the trainers are CITS certified and for STT they are either a Basic or an Advanced ToT certification holder that has validity of 2 years & lifetime respectively. There could be other certifications apart from the above-mentioned types by other Awarding Bodies.

10.5.2. To smoothly transition the existing ToT mechanism as per new guidelines without disrupting the current training ecosystem, following provisions shall apply:

a. For Short Term Training:

- i. The existing ToT certifications shall remain valid for a period as provided by the respective certifications or for a period not exceeding two years from the date of issuance of these guidelines, whichever is lower.
- ii. All the existing certified trainers shall acquire certification as per new ToT mechanism & Qualifications as per the provisions of these guidelines within the period as mentioned in para 11.3 above in order to remain eligible as trainers or master trainers. Where the existing certified trainers do not have the requisite industry experience, the AB concerned may facilitate the same.
- iii. The existing certified trainers may undertake assessments in RPL mode with requisite upskilling or bridge courses as prescribed by the AB subject to the following:
 - 1. Fulfilment of provisions mentioned under Para 10.4.2 regarding applicability of RPL to ToT.
 - 2. Fulfilment of the eligibility requirements as mentioned in the ToT qualification
- iv. After the completion of period as mentioned in Para 10.3 above, all the provisions of these ToT guidelines shall apply.

b. For Long Term training:

- i. Existing ToT certifications (1200 hours or more duration) for training learners in long term ecosystem shall remain valid for a period as provided by the respective certifications.

- ii. The Awarding Body may prescribe an upskilling module (if required) to bridge any gap in learning of existing trainers in line with the Learning Outcomes & other related provisions mentioned in these guidelines
- iii. The AB shall necessarily prescribe an upskilling module to bridge any gap in learning due to revision of qualifications/ change in technology/ pedagogy/ any other, to be undertaken at regular intervals of time.

10.6. Training Centres for ToT: Models

10.6.1. **Training Centres:** The following Centres/ Institutes shall be eligible to conduct ToTs in their domain area:

- a. **Government Bodies/ Training Institutes:** Government i.e. Centre or State organisations/ autonomous bodies with training operations or expertise in the sector/subsector. Some examples are NIFT, MSME Tool Rooms, CIPET, IIFTs, NSTIs, NPTI etc.
- b. **Centres of Excellence (COE):** Exceptional institutions with experience and capacity in the concerned sector/subsector e.g. IITs, IISs, Skill Universities, other Universities etc, in their area of expertise or in the fields in which they are running courses.
- c. **ITIs of grading 4.5 and above in the trades in which they are offering ToT training.**
- d. **Industry Centres:** Centres operated by the reputed industry/ industry bodies in their area of expertise.
- e. **Any other Centre/ organisation recommended by the Awarding Body:** For such type of centres, AB shall additionally ensure that these centres are well equipped with equipment, infrastructure, master trainers, etc. They should broadly fulfil the following criteria:
 - i. Training Centre must be registered with appropriate registration authority;
 - ii. Training Centre must have been engaged in training for at least 2 years;
 - iii. Training Institute must have expertise in the relevant sector/sub-sectors;
 - iv. Training Institute must have the requisite infrastructure as per the requirement of sector job roles. The infrastructure requirements for a centre for training of trainers will vary depending on the specific training programs and activities being offered. However, some common infrastructure requirements may include classrooms, computer labs, library, accessibility, health & safety protocols etc.

10.7. On boarding of ToT Centres by the respective ABs

10.7.1. Institutions such as Central/ State Govt. Universities and Training Institutes, Govt. Institutes for Training of Trainers, Centres of Excellence, and Private Training Providers having experience in VETS space may be on-boarded by ABs.

10.7.2. The categories of centres/ institutes mentioned in Para 10.6.1 (a to d) shall be eligible for automatic onboarding by ABs. AB shall inform NCVET about such centres formally within a week of such onboarding.

10.7.3. For category 'e' as mentioned in Para 10.6.1 above, the AB will recommend the Training Institute (for onboarding) to the NCVET. The NCVET will notify such Training Institutes based on the undertaking of the AB. The format of such undertaking shall be prescribed by NCVET.

10.7.4. NCVET or an expert authorised by NCVET may undertake surprise inspections of the ToT centres.

10.8. Process for ToT: A streamlined process establishing Training Needs of a candidate shall be undertaken with following major components:

10.8.1. **Part A: Pre-screening:** A pre-screening shall be undertaken for the analysis of learning required & training needs. Such pre-screening shall help in shortlisting of the candidates. The following ways may be adopted for the pre-screening of a candidate:

- 1.2. Eligibility criteria check with documentary proof;
- 1.3. Domain testing may be done through a practical test and/or an interview to check the technical know-how according to qualification and sectoral needs;
- 1.4. Proficiency in listening, speaking, reading and writing in required regional language;
- 1.5. Knowledge of ICT skills.

10.8.2. Individuals who clear the required pre-screening process would be able to participate in the TOT program.

10.8.3. Part B: Training, Assessment and Certification

- a. Participants enrolled in the ToT will undertake a competency based training at an authorised (Refer para 10.6) academy/ training centre/institute;
- b. Classroom training and practical training will be conducted as per the specified duration and qualification, which will cover domain skills, vocational pedagogy and Pedagogical skills;
- c. Mode of training can be online, offline or blended as per the requirement;
- d. Academy/institute conducting the training must ensure that the training delivered is in accordance to the standards and curriculum aligned to NCrf and NSQF Levels;
- e. A NOS/module based assessment covering the key learning outcomes shall be conducted as per NCVET norms;
- f. Post successful assessment of the programme the candidate shall be awarded the ToT certificate as per NCVET format & guidelines.

SECTION 11: TRAINING METHODS, AIDS & THEIR APPLICABILITY

- 11.1. There are broadly 12 methods & aids undertaken while imparting training to learners under a ToT program. However, their applicability varies from one set of learners to others depending upon their requirements. Following table provides an indicative applicability of these methods & aids to 'ToT' classification groups' as identified under ToT strategy:

| S. No. | Training Methods | Trainer Standard | Trainer Advanced | |
|--------|--------------------------|------------------|----------------------------|------------------------------|
| | | | (NSQF /NCrf level upto2.5) | (NSQF /NCrf level 3.0 & 4.0) |
| 1 | Lecture | Low | Medium | High |
| 2 | Lab/ Practical Workshop/ | High | Medium | High |
| 3 | OJT | Low | High | Medium |
| 4 | Apprenticeship | Low | High | Medium |
| 5 | Internship | Low | Medium | High |
| 6 | Audio-visual | High | High | Medium |
| 7 | Field/Industry Visit | Medium | High | Medium |
| 8 | Conference/ Seminar | Low | Low | High |

| | | | | |
|----|--------------------------------|------|--------|------|
| 9 | Case Studies/ Group Discussion | High | Medium | High |
| 10 | Simulation | Low | Medium | High |
| 11 | Project Work | Low | Medium | High |
| 12 | Assigned Reading | Low | Medium | High |

11.2. This is indicative & generalised depiction. May vary from case to case.

SECTION 12: GUEST LECTURES AND SKILL TRAINING

12.1. To give students/ learners practical knowledge as per industry standards is a very important part of effective implementation of any VETS Qualification. Guest lectures/ skill trainers form an integral part of this approach. Guest lectures/ Skill Trainings are generally delivered by professionals who are outside the academic structure of an institution on a need basis. This provides institutes the requisite flexibility to impart relevant learning on varied topics as per the latest industry standards without having to incur substantial costs as compared to permanent hiring of resources.

12.2. However, to maintain the core structure of training through certified trainers, the guest lectures shall be limited to 30% of the total training in a qualification. Such calculation shall be undertaken in hours and for reference, the total duration of a qualification shall be considered without OJT. **However, for ToT in emerging technology areas the percentage of guest lectures could be more subject to maximum of 60%.**

12.3. Following categories of professionals shall be eligible to undertake guest lectures in VETS qualifications:

12.3.1. Working professionals with BTech or Diploma or equivalent qualification with atleast 3 years of continuous and relevant work experience in the requisite field.

12.3.2. For Practical training, the educational requirements may be relaxed as per requirement. However, in such cases a minimum work experience of 5 years in the relevant field shall be ensured.

SECTION 13: DIGITAL TOOLS FOR IMPARTING TRAINING

13.1. The latest technological advancements and digital enablement has made use of digital tools and techniques in VET & Skilling very important. Following is a list of indicative tools which may be used in ToT framework for imparting training:

13.1.1. **High Quality Digital Content** – like Videos embedded with animations, interactive interfaces, formative assessments etc.

13.1.2. **Animation:** This can be used to create engaging and interactive visual aids that help students/learners understand complex concepts and procedures.

13.1.3. **Simulators:** These can be used to create realistic simulations of real-world environments and situations, allowing students/learners to practice their skills in a safe and controlled environment.

13.1.4. **AR/ VR/ XR:** This stands for Extended Reality, which includes Virtual Reality (VR) and Augmented Reality (AR) technology. These technologies can be used to create immersive and interactive learning experiences.

13.1.5. **Digital Twins:** These are virtual models that replicate the behaviour and characteristics of physical systems, which can be used to train on systems which are dangerous or hard to access.

13.1.6. **Metaverse:** This is a virtual world where people can interact, communicate and collaborate in a shared digital space.

13.1.7. **Gaming:** This can be used to make training more engaging and interactive by incorporating elements of game-based learning.

13.1.8. **Special tech tools for Divyangs:** These are specialized tools and technologies that are designed to make training accessible to people with disabilities, such as screen readers, text-to-speech software, and other assistive technologies.

13.1.9. **LMS Tool** – As specified in the Blended Learning Guidelines of NCVET.

13.2. These digital tools and techniques can be used in combination with traditional training methods to provide a more engaging and effective learning experience.

SECTION 14: TOT CONTENT & CURRICULUM

14.1. All of these components, listed below, should be developed and designed with the learning objectives in mind, should be aligned and integrated with each other. They should be regularly reviewed and updated as needed to ensure that the training remains relevant and effective.

14.1.1. **Curriculum:** This is a comprehensive plan that outlines the overall goals and objectives of the training, the topics that will be covered, and the methods that will be used to deliver the training.

14.1.2. **Lesson plans:** These are detailed plans for each training session, including the objectives, the materials that will be used, the activities that will be conducted, and the assessment methods that will be employed.

14.1.3. **Assignments:** These are tasks or exercises that students/learners must complete outside of the training sessions, such as reading assignments, research projects, or case studies.

14.1.4. **Projects:** These are longer-term assignments that students/learners work on over an extended period of time, such as a group presentation or a mock business plan.

14.1.5. **Practical/ OJT** – Undertaking actual teaching class in a nearby institution under the supervision of a certified Trainer.

14.1.6. **Content:** This includes all the materials that will be used in the training, such as training manuals, handouts, videos, and other resources.

SECTION 15: TRAINER REQUIREMENTS AS PER BLENDED GUIDELINES

15.1. Blended Learning Guidelines of NCVET have defined various learning methodologies for vocational education & training. A trainer needs to be exposed to these methodologies in varied degrees as per the requirement of that given level.

15.2. Following table provides an indicative degree of proficiency of a trainer in a particular learning methodology:

| Components of VET ecosystem | | Theory/ Lectures Imparting theoretical and conceptual knowledge | Imparting Soft Skills and Life Skills/ Employability Skills Mentorship to learners | Showing Demonstrations to the learners | Imparting Practical Skills for working with Hands Lab Work | Tutorial, Assignment Drill and Practice | Proctored Monitoring/ Assessment/ Evaluation/ Examinations | On the job training (OJT), Internship, Apprenticeship Training |
|---------------------------------|--------------------------|--|--|--|--|---|--|--|
| NCrF/ NSQF Levels | Type | | | | | | | |
| Upto 2.5 | No education/ School Edu | Basic | Basic | Basic | Basic | Basic | As per applicability | |
| | Short Term Trg | Basic | Intermediate | Basic | Intermediate | Basic | | |
| 3.0 – 4.0 | School Edu | Intermediate | Intermediate | Intermediate | Intermediate | Intermediate | | |
| | Long Term Trg | Intermediate | Advanced | Advanced | Advanced | Intermediate | | |
| | Short Term Trg | Intermediate | Advanced | Advanced | Advanced | Intermediate | | |
| 4.5 - 8 (Theory Trainer) | Higher Edu | Advanced | Advanced | Intermediate | Intermediate | Advanced | | |
| | Long Term Trg | Advanced | Advanced | Advanced | Advanced | Advanced | | |
| | Short Term Trg | Advanced | Advanced | Intermediate | Intermediate | Advanced | | |
| 4.5 - 8 (Practical Trainer) | Higher Edu | Advanced | Advanced | Advanced | Advanced | Advanced | | |
| | Long Term Trg | Intermediate | Advanced | Advanced | Advanced | Advanced | | |
| | Short Term Trg | Intermediate | Advanced | Advanced | Advanced | Advanced | | |

SECTION 16: PROGRESSION FOR TRAINERS AND MASTER TRAINERS

- 16.1. **To Master Trainer:** A trainer with 5 years of experience as trainer can become a Master Trainer.
- 16.2. **To CITS:** A Trainer once certified in NCVET approved & aligned ToT qualification with at least two years of training experience in the short term training ecosystem, post ToT certification, shall become eligible for entry into the CITS program. ToT undertaken by the candidate shall be in the relevant sector & Qualifications. The academic & credit requirements of CITS are to be fulfilled by the candidate. This provision only establishes the eligibility of the candidates for CITS, additionally DGT may prescribe its own mechanism for admission to the program like screening or entrance test etc.
- 16.3. **To STT:** A CITS certified candidate with 01 year of relevant industry experience shall be eligible to become a trainer for STT qualifications in the same domain.
- 16.4. **To Polytechnics & HEIs:** Avenues for similar progression shall be explored for ToT trained trainers at appropriate level to serve as **Instructor/ Sr. Instructor/ Chief Instructor/ Professor of Practice** in Polytechnics & HEIs in consultation with the concerned regulators.

SECTION 17: FINANCIAL IMPLICATIONS

- 17.1. *Remuneration for Trainer/ Master Trainer:* The objective of this policy and endeavour of the government is to make the trainer a lucrative & respectable career avenue. Remuneration is a very important aspect in fulfilling this goal and make this role as aspirational.
- 17.2. *The concerned AB must ensure that trainers & master trainers engaged are paid a decent remuneration and in under no circumstances less than what is prescribed as the market rate/ industry norm in that particular State/UT. The MSDE (Ministry of Skill Development and Entrepreneurship) may issue instructions/ guidelines/ notifications from time to time in this regard.*
- 17.3. **Training Fee:** Rational Models for ascertaining cost and fee of training shall be designed. Based on such models, the concerned AB imparting ToT may charge a reasonable fee from the **TCs/ TPs/ ABs concerned** or for fresh candidates from the ToT candidates to be fixed in a transparent manner.
- 17.4. The training fee for ToT should normally be sponsored by the TCs/ TPs/ ABs concerned or by the Industry bodies concerned.
- 17.5. It may be kept in mind not to make the ToT a profit centre. Such fee shall be put in public domain including the website of the AB and also communicated to NCVET along with any revisions (if made) from time to time.

SECTION 18: DUAL ROLE OF TRAINER AS ASSESSOR

- 18.1. Training of Trainers equip the students/ learners very well in both the domain and Pedagogical skills related to the qualification/s concerned. A trained trainer understands the learning outcomes expected out of the qualification/s along with the various pedagogical tools to deliver the learning. With the right upskilling or a bridge course a trainer can very well play the role of assessor, since an assessor is additionally required to know, understand & implement the mechanism & tools to ascertain the level of learning against the expected learning outcomes.
- 18.2. **Qualification Design:** The first step for establishing synergy between between ToT & ToA is development of appropriate courses for both trainers & assessors for the similar buckets of qualifications (for detailed explanation of bucketing refer to para 7.3.2). If the identified buckets are similar then imparting training on both ToT & ToA will become easy as the learning outcomes & competencies of the bucketed qualifications shall be same. ToA in ToT may be synthesised in the following manner:
 - 18.2.1. **Offering ToA as Elective:** An AB may design an appropriate elective for ToA and incorporate the same in the ToT qualification. A student/learner shall have an option to undertake ToA also along with the ToT for the same bucket of qualifications without having to spend extra time and resources in one go.
 - 18.2.2. **RPL in ToA Qualification:** If an already trained trainer or assessor has the requisite competencies to become a trained assessor or trainer, his/her prior learning may be recognised through appropriate assessment i.e. RPL. A suitable bridge course may also be imparted if any gap is found in the learning.
 - 18.2.3. **The qualification design, and implementation shall be as per ToA guidelines and a separate certification for ToA shall be issued.**
- 18.3. **Dual Role as Trainer & Assessor:** A single person can play the dual role of both trainer & assessor subject to the following:

- 18.3.1. Person has the required ToT & ToA certifications.
- 18.3.2. The learner who is being imparted the training & the learner who is being assessed should not be same, except under special types of assessments like Formative Assessment or Assessment by Master Craftsmen under Guru Shishya Parampara.
- 18.3.3. For emerging & futuristic Qualifications areas
- 18.3.4. In the course of VETS learning under academic route as per provisions specified by the concerned regulator e.g. UGC, AICTE etc.
- 18.3.5. Person should not be reporting to the same organisation except for Dual category Awarding Bodies. For Dual Category ABs also a separate reporting line within the organisation for training and assessment along with other firewall arrangements shall be ensured.

SECTION 19: MONITORING OF QUALITY OF TOT

- 19.1. Monitoring of TOT operations shall be undertaken as per the following:
 - 19.1.1. Provisions of NCVET Guidelines for Recognition & Regulation of Awarding Bodies
 - 19.1.2. Provisions of NCVET Guidelines for Recognition & Regulation of Assessment Agencies
 - 19.1.3. NSQF Guidelines
- 19.2. NCVET as a modern age regulator expects ABs implementing ToT programs to follow the principles of self-regulation & self-improvement. Accordingly, the concerned AB shall develop a Monitoring SoPs related to Training of Trainers, which shall include parameters and processes of monitoring the training being implemented by AB in its campus and/or its centres. A copy of SoP shall be shared with NCVET.
- 19.3. Additionally, the concerned AB implementing the ToT program shall:
 - 19.3.1. Submit ToT data in a format and frequency as prescribed by NCVET
 - 19.3.2. Develop and share the training & CPD calendar in advance with NCVET along with publishing the same on their website
 - 19.3.3. Develop and share the Monitoring SoP as mentioned in point (ii) above.
 - 19.3.4. The NCVET may also undertake/ authorise designated authorities to undertake physical visits.

SECTION 20: TOT FOR VOCATIONAL EDUCATION, TRAINING & SKILLING IN GENERAL EDUCATION

- 20.1. NEP 2020 provides for integration of vocational education with general education and paves way for removal of any distinction between types & forms of learning. The NCeF has enabled such vision of NEP by providing equal weightage to all types of learning and through mechanisms like credit transfer, ME-ME and multiple pathways between vocational education and general education and vice versa. With such increased focus on holistic education, the implementation of VET & skilling qualifications in general education either as part of curriculum or as an additional course will rise.
- 20.2. Therefore, the availability of quality trainers at all levels of general education i.e. school education & higher education has to be ensured. Such mechanisms for ensuring trained trainers are designed & implemented by the regulators concerned i.e. UGC & AICTE for higher education and school boards & government departments/ directorates for school education for school education.
- 20.3. Following are certain suggestive ways through which skill trainer's availability and quality may additionally be ensured in general education:
 - 20.3.1. **Higher Education:** Higher education generally will encompass Qualifications from NSQF level 4.5 and above. These qualifications can either form part of curriculum or a student/learner may undertake them as additional course/ qualification. Higher education is largely implemented by universities, colleges empanelled by universities, engineering colleges, autonomous institutes and institutes implementing Diplomas. UGC and AICTE are the main regulators in the higher education sphere. Although, Higher Education Institutes (HEIs) have well trained teaching resources but for implementing VET & Skilling qualifications availability of quality trainers could be ensured in the same ways as mentioned above for school education. Additionally, following mechanisms may also help HEIs to ensure trained trainers availability:
 - a. Collaboration with Industries for Internship/Apprenticeship
 - b. Structured collaboration with industry to enable OJT

- c. Inviting highly skilled professionals & experts as Guest faculty
 - d. Effective implementation of Professor of Practice Guidelines of UGC
 - e. Strengthening Faculty Development Programs (FDP) by including more provisions for VET & Skilling training
 - f. International tie-ups especially with respect to exchange of students and faculty exchange programs
 - g. Enabling and promoting research in VET & Skilling subjects. The research scholars can play role of trainers along with useful generation of knowledge in the field.
- 20.3.2. **School Education:** School education generally will encompass Qualifications from NSQF level 1 to 4. These qualifications form part of curriculum and the respective school board has the responsibility for training, assessment and certification of the students.
- 20.3.3. Thus, the respective boards and government Departments/Directorates (in case of government schools) are responsible for ensuring availability of quality trainers for students in schools. Some suggested mechanisms are given below:
- a. Up-Skilling of Existing Teachers
 - b. Embedding ToT in B.Ed Program
 - c. Engaging Industry Experts/ Professionals
 - d. Engaging Retired Instructors from Defence Forces
 - e. **Sharing of Resources:** There are multiple central & state government agencies along with the private entities involved in skill development activities. All these agencies have developed infrastructure both physical & human which can be utilised by schools for imparting learning to students. Following are some suggested models for sharing such resources:
 - i. Collaboration with Higher Education & Technical Institutes
 - ii. Collaboration with NCVET recognised AB Ecosystem
 - iii. Hub & Spoke Model
 - iv. Use of Digital Tools
 - v. Industry collaboration

ANNEXURE-I - EXISTING MECHANISMS OF TOT

1. Currently, in line with the policy initiatives as mentioned in the above paras and to cater to the demand of trained trainers, the Training of Trainers (ToT) programmes are being conducted through the following institutional setups:
 - a. Directorate General of Training (DGT)
 - b. Other Central Government Organisations/Institutes like National Institute of Electronics and Information Technology (NIELIT), Centre for Development of Advanced Computing (CDAC), National Power Training Institute (NPTI), National Institute of Entrepreneurship and Small Business Development (NIESBUD), Office of the Development Commissioner, Ministry of Small Micro and Medium Enterprise (DC MSME), National Film Development Corporation of India (NFDC) etc.
 - c. State government organizations/institutes
 - d. Sector Skill Councils (SSCs),
 - e. Academic Organisations like Skill Universities, Higher Educational Institutes (HEIs) etc
 - f. Private Organisations/Institutes
2. Broadly the training is divided into **Short Term Training (STT) and Long Term Training (LTT)**. As per the NCVET notification, all the training programs with duration of one year and above are considered as LTT and all the training programs with duration less than one year are considered as STT. Accordingly, the ToT currently being imparted in the country has been categorized into long term and short term as follows:
 - a. **Long Term Training (LTT):** Any vocational training programme undertaken for a year and above is considered as LTT. Generally, such ToT programs are referred to as '**Instructor Training**

Programs’. In this type of training programs, the trainees receive comprehensive training on both domain skills and training methodology/pedagogy, preparing them to train and assess the students/learners. In this type of training, instructors are trained to undertake both training and assessment activities, as they are most likely to undertake formative assessments of the students/learners within the duration of the training. Mainly the ToT for LTT is being implemented as follows:

- i. **DGT Ecosystem:** DGT is responsible for overseeing the operations of **Industrial Training Institutes (ITIs)** throughout the country. Currently, the **Craftsmen Instructor Training Scheme (CITS)** is in place to provide Training to Trainers. A trainer who holds a CITS certification is deemed eligible for recruitment as a trainer in ITIs under the DGT ecosystem. The program is mainly run in the **National Skill Training Institutes (NSTIs)** of DGT across the country.
 - ii. **Other Government Awarding Bodies (ABs):** Various central government & state government bodies like NPTI, NIELIT, State Departments, Haryana State Electronics Development Corporation Limited (HARTRON) and DC MSME etc. also implement long-term training qualifications. Some of **these Awarding Bodies (ABs)** have defined certain norms for ToT within their ecosystem for their trainers.
 - iii. **Academic Organisations/Institutes & Private Entities:** With the increased focus on vocational education, training & skilling endeavours, various academic initiatives in form of skill universities & institutes have emerged to meet the skilling requirements especially at the higher education levels. Accordingly, the requirement for trained skill trainers has increased in general education domain. The norms & guidelines with respect to teachers and instructors etc. in the general education domain is regulated by the concerned regulators i.e. **University grants Commission (UGC) & All India Council for Technical Education (AICTE)** etc. These would also need to be updated for regulating ToT with respect to vocational education training & skilling qualifications/component. In the private domain, there are certain entities that are involved in skill training activities like industry and they have some mechanisms for ToT but these are internal and limited to their requirements.
- b. **Short Term Training (STT):** Short Term Training (STT) means any vocational skilling program undertaken for a duration of less than one year. Mainly, the ToT for STT is being implemented as follows:
- i. Prior to notification of the NCVET, in an attempt to recognize competent trainers and assessors in the short-term skill ecosystem, the **‘Training of Trainer and Assessor Guidelines for Short-Term Skill Development Programmes’** were formulated by the **National Skill Development Corporation (NSDC)** as part of the Technical and Vocational Education and Training (TVET) Leaders Capabilities Development Programme implemented by Singapore Polytechnic. These Guidelines were launched on 15th July 2018 with the support of a grant from Temasek Foundation International.
 - ii. Under the Skill India Mission, an online portal dedicated to serve as the central point for the management of Trainers and Assessors of the Indian Short-Term Skill ecosystem by the name of ‘Takshashila’ was also developed by NSDC. The portal provides information about Training of Trainers (ToT) and Training of Assessors (ToA) programs planned by Sector Skill Councils along with a list of certified trainers and assessors who have been certified by Sector Skill Councils. However, these initiatives are limited to ToT & ToA programs undertaken by SSCs. Under these guidelines ToT and ToA can be broadly categorized into two parts, viz. ‘Basic’ and ‘Advanced’ training programs with duration ranging from 7-10 days to 15 weeks, respectively. The ‘Basic’ certification is valid for 2 years, whereas the ‘Advanced’ certification has lifelong validity.
 - iii. Currently the responsibility of ToT in the STT programs lies primarily with the respective Awarding Bodies (ABs). Major Awarding Bodies implementing STT in the ecosystem are Sector Skill Councils (SSCs), Central & State Government bodies like CIPET, NFDC, CDAC etc. These ABs are responsible for providing training to trainers in their respective domains. Presently under the ToT conducted by SSCs, the duration of ToT varies between 5 to 10 days that typically includes 3 to 7 days of Pedagogical skills, 1 to 2 days of domain-specific skills, and one day each for assessing domain and Pedagogical skills.
 - iv. While some ABs have developed their ToT qualifications, the majority are yet to establish such standards. The Management & Entrepreneurship Skill Council (MEPSC) has introduced two NSQF-aligned and approved qualifications: **Trainer (VET & Skills) and Master**

Trainer (VET & Skills). These qualifications, spanning 480 and 600 hours respectively, are placed at NSQF levels 5 and 6. MEPSC's Trainer qualification includes mandatory National Occupational Standards (NOS) of 102 hours focusing on facilitating learning through on-the-job or simulated training.

ANNEXURE II - CHALLENGES IN THE CURRENT ECOSYSTEM

- 1. Varied Quality of Trainers:** Currently, there are no uniform standards for training of trainers. The respective ABs are responsible for managing the training infrastructure, defining entry requirements, and conducting the training of master trainers. However, due to the diverse nature of ABs and qualifications, there exists a variance in the quality of trainers across sectors and job roles. With the introduction of new concepts such as the adoption of qualifications, multi-skilling, and cross-sectoral skills, Diploma Qualifications, NOSs & Micro-Credentials (MCs) approval there is a growing need to expand and standardize the ToT ecosystem. This expansion should address emerging conceptual requirements while meeting the increasing demand for trainers and master trainers in various operational contexts.
- 2. Unattractive Salary for Trainers:** One of the significant challenges is the issue of trainer's remuneration. Many trainers face inadequate salary structures, which make it challenging to attract and retain experienced and high-quality trainers. Addressing this challenge requires exploring ways to provide competitive and attractive compensation packages for trainers to recognize their expertise and contribution.
- 3. Lack of Industrial Exposure for Trainers:** Another challenge is the absence of sufficient industrial exposure for trainers. Limited exposure to industry practices and real-world scenarios can hinder trainers' ability to deliver training that aligns with current industry requirements.
- 4. Absence of Opportunities for Career Progression:** Trainers often do not have a well-defined career progression pathway. This limits their professional growth and motivation.
- 5. Handling a Wide Range of NSQF Aligned Qualifications:** A significant challenge presents itself when we keep in mind that it is mandatory to take ToT certification for each qualification separately with over 4000+, NSQF aligned and approved qualifications. This leads to duplicating the training efforts and wastage of time & resources. Along with this, more type of Qualifications/courses being introduced in the form of Diploma, NOSs & MCs has broadened the scope of operation more than before.
- 6. Absence of Defined Training Infrastructure:** Paucity of well-defined training infrastructure can hinder the delivery of quality training. Adequate physical training facilities, access to modern training equipment, and technological resources are essential for creating a conducive learning environment.
- 7. Lack of Technological Exposure:** In an increasingly digital world, trainers must have the necessary technological exposure and competence to incorporate digital tools and Pedagogicals into their training delivery. Addressing this challenge involves providing trainers with training and exposure to relevant technologies, enabling them to effectively leverage digital resources for enhanced training outcomes.
- 8. Absence of Well Defined Entry Criteria for Trainers:** In most cases, there is an absence of a well-defined entry criterion for trainers, which leads to inconsistencies in trainer quality and competence. Establishing clear guidelines and prerequisites for becoming a trainer, such as specific educational qualifications, industry experience, and pedagogical training, will ensure that trainers possess the necessary skills and expertise to deliver effective training.

ANNEXURE III - THE INDICATIVE LIST OF BUCKETING OF QUALIFICATIONS

a. Management & Entrepreneurship and Professional Skills Council (MEPSC)

| Sl. No. | Sub sector | Occupation | Code | NSQF Level | Bucket |
|---------|---|---|-----------|------------|--|
| 1 | Entrepreneurship | Nano Entrepreneur (Street Vendor) | MEP/Q5101 | 3 | Entrepreneurship, Business Support and Legal Documentation |
| 2 | Entrepreneurship | Entrepreneur | MEP/Q5103 | 5 | |
| 3 | Entrepreneurship | Sole Proprietorship Associate | MEP/Q1203 | 4 | |
| 4 | Office Management & Professional Skills | Start-up Support Executive | MEP/Q1202 | 4.5 | |
| 5 | Office Management & Professional Skills | Paralegal Associate - Legal Documentation | MEP/Q1201 | 4 | |

| Sl. No. | Sub sector | Occupation | Code | NSQF Level | Bucket |
|---------|---|---|-----------|------------|----------------------------------|
| 6 | Entrepreneurship | Consultant (Chartered Tax Practitioner) | MEP/Q5102 | 5 | Tax and Financial Planning |
| 7 | Entrepreneurship | Public Accountant | MEP/Q5104 | 6 | |
| 8 | Non Teaching | Pre School and Day Care Facilitator | MEP/Q4101 | 4 | Educational Guidance |
| 9 | Non Teaching | Career and Education Counselor | MEP/Q4401 | 5 | |
| 10 | Office Management | Secretary | MEP/Q0201 | 4 | Office Assistance and Operations |
| 11 | Office Management | Office Executive | MEP/0211 | 4 | |
| 12 | Office Management & Professional Skills | Office Assistant | MEP/Q0202 | 3 | |
| 13 | Office Management & Professional Skills | Office Operations Executive | MEP/0207 | 4 | |
| 14 | Office Management & Professional Skills | Multifunctional Office Executive | MEP/Q0205 | 4.5 | |
| 15 | Office Management & Professional Skills | Receptionist | MEP/Q0204 | 3 | |
| 16 | Office Management & Professional Skills | Field Survey Enumerator | MEP/Q0206 | 4 | Field Survey |
| 17 | Office Management & Professional Skills | Hindi Typist | MEP/Q0210 | 4 | Typing |
| 18 | Office Management & Professional Skills | HR Executive - Payroll and Employee Data Management | MEP/Q0701 | 4.5 | HR and Recruitment |
| 19 | Office Management & Professional Skills | Recruitment Executive | MEP/Q0702 | 4.5 | |
| 20 | Office Management & Professional Skills | CSR and Sustainability Head | MEP/Q1101 | 6 | CSR and Sustainability |
| 21 | Office Management & Professional Skills | CSR and Sustainability - Manager | MEP/Q1103 | 5 | |
| 22 | Office Management & Professional Skills | Project Management Associate | MEP/Q1501 | 4 | Project Management |
| 23 | Security | Security Guard | MEP/Q7101 | 3 | Security Services |
| 24 | Security | Armed Security Guard | MEP/Q7102 | 4 | |
| 25 | Security | Personal Security Officer | MEP/Q7103 | 4 | |
| 26 | Security | Security Officer | MEP/Q7202 | 5 | |
| 27 | Security | Security Supervisor | MEP/Q7201 | 4 | |
| 28 | Security | Assignment Manager | MEP/Q7203 | 5 | |
| 29 | Security | CCTV Video Footage Auditor | MEP/Q7204 | 4 | CCTV Surveillance and Monitoring |
| 30 | Security | CCTV Supervisor | MEP/Q7104 | 4 | |
| 31 | Security | Firefighter | MEP/Q7301 | 4 | Firefighting |
| 32 | Training and Assessment | Trainer (VET and Skills) | MEP/Q2601 | 5 | Training and Coordination |

| Sl. No. | Sub sector | Occupation | Code | NSQF Level | Bucket |
|---------|-------------------------|---|-----------|------------|-----------------------|
| 33 | Training and Assessment | Master Trainer (VET and Skills) | MEP/Q2602 | 6 | |
| 34 | Training and Assessment | Training Centre Manager | MEP/Q2604 | 5 | |
| 35 | Training and Assessment | Training Coordinator(VET and Skills) | MEP/Q2801 | 4 | |
| 36 | Training and Assessment | Assessor (VET and Skills) | MEP/Q2701 | 5 | Training Assessment |
| 37 | Training and Assessment | Lead Assessor (VET and Skills) | MEP/Q2702 | 6 | |
| 38 | Training and Assessment | Instructional Designer(VET and Skills) | MEP/Q2901 | 6 | Course/ Lesson Design |
| 39 | Training and Assessment | Designer- Assessment Methods (VET and Skills) | MEP/2903 | 6 | |

b. Tourism and Hospitality Skill Council

| Sl.No. | Sub Sector | Qualification | Code | NSQF Level | Bucket Name |
|--------|---------------------|--|------------------|------------|-------------------------|
| 1 | Restaurant | Cleaner-Roadside Eatery | THC/Q3002 | 1 | Dish Cleaning |
| 2 | Hotels/Restaurant | Kitchen Steward | THC/Q0401(v2.0) | 3 | |
| 3 | Hotels | Kitchen Stewarding Supervisor | THC/Q0411(v2.0) | 5 | |
| 4 | Hotels | Front Office Trainee | THC/Q0110(v2.0) | 3 | Accommodation Operation |
| 5 | Hotels | Housekeeping Trainee | THC/Q0209(v2.0) | 3 | |
| 6 | Facility Management | Billing Executive | THC/Q5801 (v2.0) | 4 | |
| 7 | Facility Management | Facility Management Executive | THC/Q5708 (v2.0) | 5 | |
| 8 | Hotels | Guest Service Associate (Front Office) | THC/Q0102(v3.0) | 4 | |
| 9 | Hotels | Guest Service Associate (Housekeeping) | THC/Q202(v2.0) | 4 | |
| 10 | Hotels | Guest Service Executive (Front Office) | THC/Q0109(v3.0) | 5 | |
| 11 | Hotels | Home Stay Host | THC/Q0504 (v1.0) | 5 | |
| 12 | Hotels | Housekeeping Supervisor | THC/Q0201(v2.0) | 5 | |
| 13 | Hotels | Guest House Caretaker | THC/Q0501(v2.0) | 4 | |
| 14 | Hotels | Laundry Associate | THC/Q0204(v2.0) | 4 | |
| 15 | Hotels | Laundry Supervisor | THC/Q0210(v1.0) | 5 | |
| 16 | Facility Management | Multi - Purpose Associate | THC/Q5808(v1.0) | 4 | |
| 17 | Hotels/Restaurant | Assistant Chef | THC/Q2702(v2.0) | 3 | Food Production |
| 18 | Hotels/Restaurant | Commis Chef | THC/Q0406(v2.0) | 4 | |
| 19 | Hotels/Restaurant | Demi Chef De Partie | THC/Q0405 (v2.0) | 5 | |
| 20 | Hotels/Restaurant | Pastry/Bakery Commis | THC/Q2708(v2.0) | 4 | |
| 21 | Restaurant | Street Food Vendor - Standalone | THC/Q3008(v2.0) | 4 | |

| Sl.No. | Sub Sector | Qualification | Code | NSQF Level | Bucket Name |
|--------|---------------------|-------------------------------------|------------------|------------|-------------------------|
| 22 | Restaurant | Kitchen Helper | THC/Q3303(v2.0) | 2 | Food Service |
| 23 | Adventure Tourism | Mountain Cuisine Chef | THC/Q4524(v2.0) | 5 | |
| 24 | Restaurant | Food Server-Roadside Eateries | THC/Q3009 | 3 | |
| 25 | Hotels/Restaurant | Food & Beverage Service Assistant | THC/Q0307(v2.0) | 3 | |
| 26 | Restaurant | Food Delivery Associate | THC/Q2902(v2.0) | 3 | |
| 27 | Facility Management | Pantry Associate | THC/Q6011(v2.0) | 3 | |
| 28 | Hotels | Bartender | THC/Q0302(v2.0) | 5 | |
| 29 | Hotels/Restaurant | Barista Executive | THC/Q0308 (V1.0) | 4 | |
| 30 | Facility Management | Cafeteria Supervisor | THC/Q5905(v1.0) | 5 | |
| 31 | Restaurant | Counter Sales Executive | THC/Q2903(v3.0) | 4 | |
| 32 | Restaurant | Eatery Owner | THC/Q3004(v1.0) | 5 | |
| 33 | Hotels/Restaurant | Food & Beverage Service - Associate | THC/Q0301(v2.0) | 4 | |
| 34 | Hotels/Restaurant | Restaurant Captain | THC/Q0306(v1.0) | 5 | |
| 35 | Hotels/Restaurant | Store Assistant | THC/Q2602(v1.0) | 4 | |
| 36 | Hotels | Banquet Manager (Operation) | THC/Q0304(v1.0) | 7 | Food Service |
| 37 | Facility Management | Catering Manager | THC/Q5901(v2.0) | 6 | |
| 38 | Restaurant | Food & Beverage Controller | THC/Q3101 (v2.0) | 6 | |
| 39 | Hotels | Food & Beverage Service Manager | THC/Q0303 (v2.0) | 7 | |
| 40 | Hotels | Food Outlet Manager | THC/Q0305(v1.0) | 6 | |
| 41 | Restaurant | Restaurant Manager | THC/Q2703(v2.0) | 7 | |
| 42 | Hotels | Revenue Manager | THC/Q0112 (v2.0) | 6 | |
| 43 | Hotels | Concierge Manager | THC/Q0114(v2.0) | 6 | Accommodation Operation |
| 44 | Hotels | Duty Manager | THC/Q0106(v2.0) | 6 | |
| 45 | Hotels | Executive Housekeeper | THC/Q0206 (v2.0) | 7 | |
| 46 | Hotels | Front Office Manager | THC/Q0105 (v2.0) | 7 | |
| 47 | Hotels | Housekeeping Manager | THC/Q0207 (v2.0) | 6 | |
| 48 | Facility Management | Property Manager (FM) | THC/Q5803(v1.0) | 7 | |
| 49 | Facility Management | Facility Manager | THC/Q5707 (v2.0) | 6 | Food Production |
| 50 | Hotels/Restaurant | Chef de Partie | THC/Q0404 (v2.0) | 6 | |
| 51 | Hotels | Executive Chef | THC/Q0402 (v2.0) | 7 | |
| 52 | Hotels | Sous Chef | THC/Q0403 (v2.0) | 6 | |
| 53 | Hotels/Restaurant | Quality Control Manager | THC/Q2802(v1.0) | 6 | Tours & Travels |
| 54 | Tours and Travels | Team Leader- Travel | THC/Q4304(v2.0) | 5 | |
| 55 | Tours and Travels | Tour Guide | THC/Q4407(v1.0) | 5 | |
| 56 | Tours and Travels | Tour Manager | THC/Q4405 (v2.0) | 6 | |
| 57 | Tours and Travels | Transport Coordinator | THC/Q4201(v2.0) | 4 | |

| Sl.No. | Sub Sector | Qualification | Code | NSQF Level | Bucket Name |
|--------|-------------------|---|------------------|------------|-------------|
| 58 | Tours and Travels | Transport Duty Manager | THC/Q4203(v2.0) | 6 | |
| 59 | Tours and Travels | Travel Advisor | THC/Q4404(v3.0) | 4 | |
| 60 | Adventure Tourism | Adventure Travel Guide | THC/Q8601(v1.0) | 5 | |
| 61 | Tours and Travels | Customer Service Executive (Meet & Greet) | THC/Q4205 (v2.0) | 4 | |
| 62 | Adventure Tourism | High Altitude Trekking Guide | THC/Q8603(v1.0) | 5 | Land Base |
| 63 | Adventure Tourism | Himalayan Expedition Logistics and Pathfinder (HAP) | THC/Q8605 (v1.0) | 5 | |
| 64 | Adventure Tourism | Instructor - Rope Activities | THC/Q8801(v1.0) | 4 | |
| 65 | Adventure Tourism | Mountaineering Instructor | THC/Q4522(v1.0) | 6 | |
| 66 | Adventure Tourism | Assistant Instructor -Rope Activities | THC/Q8802(v1.0) | 3 | |
| 67 | Adventure Tourism | Camp Helper | THC/Q8602(v1.0) | 3 | |
| 68 | Adventure Tourism | Sardar | THC/Q8604 (v1.0) | 5 | |
| 69 | Adventure Tourism | Assistant Rafting Guide | THC/Q8901(v1.0) | 4 | Water Base |
| 70 | Adventure Tourism | Rafting Guide/Safety Kayaker | THC/Q4510 | 5 | |
| 71 | Adventure Tourism | Nature Guide | THC/Q8701(v1.0) | 4 | Nature |
| 72 | Adventure Tourism | Naturalist (wildlife tourism) | THC/Q4505 (v1.0) | 4.5 | |
| 73 | Tours and Travels | Walk Tour Facilitator | THC/Q4408 | 4 | |
| 74 | Adventure Tourism | Paragliding Tandem Pilot | THC/Q4508(v1.0) | 6 | Air Base |
| 75 | Adventure Tourism | Parasailing (Equipment) Driver | THC/Q4516(v1.0) | 4 | |
| 76 | Adventure Tourism | Parasailing (Equipment) Supervisor | THC/Q4515 (v1.0) | 6 | |
| 77 | Adventure Tourism | Parasailing Launcher/Receiver | THC/Q9001(v1.0) | 3 | |
| 78 | Adventure Tourism | Ground Crew Chief | THC/Q4509 (v1.0) | 4 | |
| 79 | Adventure Tourism | Ground Staff (Paratrike, Paramotoring, Paragliding) | THC/Q9002 (v1.0) | 2 | |

ANNEXURE IV - INDICATIVE LIST OF COMPONENTS OF PEDAGOGICAL SKILLS

a. Know What to Teach and How to Teach It

Understanding what to teach encompasses delineating clear learning outcomes, defining course content, and elucidating the roadmap for effective instruction. The content should align with specific learning objectives, ensuring its relevance to the intended audience. Moreover, how to teach necessitates an exploration of diverse pedagogical approaches, incorporating examples illustrating different teaching methodologies. For instance, hands-on learning, case studies, and role-playing can enhance engagement and comprehension.

b. Maintain a Learning-Focused Environment

Creating an environment conducive to learning is pivotal. Fostering an atmosphere that encourages active participation, critical thinking, and collaborative learning contributes significantly to effective training. Emphasizing learner-centricity cultivates an ambiance where learners feel motivated and empowered to absorb knowledge.

c. Respond to Learner Diversity

Acknowledging learner diversity encompasses recognizing variations in educational backgrounds, linguistic abilities, and cultural contexts. Adapting teaching methods to accommodate diverse learners, employing bilingual resources, and utilizing differentiated instruction strategies cater to a wide spectrum of learners.

d. Plan and Design Effective Instructions and Demonstrations

Designing instructions involves meticulously planning the delivery mode and crafting comprehensive demonstrations. Providing step-by-step instructions and practical demonstrations tailored to the specific skill sets required, for instance, showcasing sewing techniques for collar stitching, ensures clarity and understanding.

e. Knowledge of New Digital Tools and Technologies for Teaching

Acquainting trainers with contemporary digital tools and technologies is crucial. Incorporating sector-specific digital aids enhances teaching efficacy. Demonstrating how these tools can augment training in diverse job roles underscores the importance of leveraging technology in education.

f. Use a Variety of Assessment Tools for Enhancing Learning

Utilizing diverse assessment tools—both formative and summative—enriches the teaching-learning process. Incorporating multiple-choice questions, practical assessments, and continuous formative evaluations ensures a comprehensive understanding of the subject matter.

g. Establish Community Relationships and Uphold Professional Ethics

Building professional relationships within the training community and maintaining ethical standards are fundamental. Collaboration among colleagues and fostering trust with learners contributes to a conducive learning environment.

h. Personal Growth and Professional Development of Learners

Tracking and fostering the personal and professional development of learners beyond formal training is essential. Encouraging participation in forums, conducting vivas, facilitating discussions, and providing ongoing feedback supports continuous growth.

i. Engage in Professional Reflection and Assume Responsibility for Learning

Encouraging professional reflection aids in identifying areas for personal growth. Incorporating mechanisms for ongoing feedback, recognizing opportunities for upskilling through recognition of prior learning (RPL), micro-credentialing (MC), or tailored upskilling programs is integral to assuming responsibility for continual professional development.

Col. SANTOSH KUMAR, Secy.

[ADVT.-III/4/Exty./193/2024-25]