

UCEP in Human Res





The Underprivileged Children's Educational Programs (UCEP) has set another milestone - the 25th year of its existence as a provider of basic education to those unfortunate children who, at a tender age of 10 years or so, had to veer off from the main stream of formal education to enter the labour market to earn a living for themselves and for their families. Starting with an enrolment of sixty such students in a make-shift school in 1973, UCEP has, over the years, expanded its network to bring into its fold nearly twenty thousand working children to receive non-formal education in 30 general schools in four cities. The effort for development of the poor working children did not stop at giving them literacy alone, rather it continued to help them attain employable skills in three technical schools and ultimately to find employment through UCEP Job Placement Cell. Based almost entirely on donor funds for running its affairs, this is not a mean achievement on the part of UCEP as is evident from the conferment on it of Runner-up Award for Human Resource Development (HRD) in 1995 and in 1997, by UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) based in Bangkok. This is not to say that UCEP should sit on its laurels. Rather it should work harder and plan well to attain higher glories for itself and for those young boys and girls whose lives it has set out to improve.

UCEP records its deep appreciation to its present donors for their valuable assistance and assures them as well as the national community of a high quality output in the coming years. Be with us to take UCEP to greater glories in the next millennium.

1-salested

Col. Mujib Ur Rahman Khan (Rtd.) Chairman UCEP Board of Governors

ইউসেপ কি এবং কেন

তানবীর উল ইসলাম সিদ্দিকী কো-অর্ডিনেটর (পি. আর/এফ, আর)

ছোট একটি নাম ইউসেপ। পুরো নাম Underprivileged Children's Educational Programs বা UCEP — আর এই নামটির সাথে জড়িয়ে রয়েছে সেবা, কল্যাণ আর বঞ্চিতদের ভাগ্যোনুয়নের এক নিরবচ্ছিনু প্রচেষ্টা। আজ বাংলাদেশ তথা উনুয়নশীল বিশ্বে শিশুশ্রম দূরীকরণে একটি কার্যকর মডেল হিসাবে স্বীকৃতি লাভ করেছে এই প্রতিষ্ঠান।

মূলতঃ ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের সমাজ কল্যাণ ও গবেষণা ইনষ্টিটিউটের ডঃ আহমদুল্যাহ মিয়ার 'Study on Child Labour in Dhaka City' নামে পরিচালিত একটি গবেষণা কার্যক্রমের উপর ভিত্তি করে ১৯৭২ সালে পাইলট প্রজেষ্ট হিসাবে যাত্রা ওরু করে ইউসেপ। যুদ্ধোত্তর বাংলাদেশে এ সময় ত্রাণ ও পুনর্বাসন কার্যক্রমে জড়িত ছিলেন এল, এল্যান চেইনী নামক নিউজিল্যান্ডের এক মানবদরদী। তিনি উদ্যোগ নেন উল্লেখিত গবেষণার সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের। ১৯৭২ সালে চেইনীর ঐকান্তিক আগ্রহ ও প্রচেষ্টায় প্রতিষ্ঠিত হয় ইউসেপ। ১৯৮৬ সালে মৃত্যু পর্যন্ত তিনি ছিলেন এর প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা।

কাদের জন্য ইউসেপ ?

শহর এলাকার শ্রমজীবী শিশু, কিশোর-কিশোরী যাদের বয়স ১০ থেকে ১৪ বংসর এবং যাদের অধিকাংশই বিভিন্ন বস্তিতে কিংবা নিয়োগকর্তার বাড়ী বা কর্মস্থলে সসবাস করে, তাদেরকে কেন্দ্র করেই ইউসেপ এর কার্যক্রম। জীবনের তরুতেই এদের হতে হয় কঠিন বাস্তবতার মুখোমুখী। অন্যের জীবনকে সুন্দর করার দায়িত্বে ওরা নিয়োজিত অথচ ওদের জীবনটা যে ধূলায় মিশে যাচ্ছে তা দেখার কেউ নেই। বাংলাদেশে সর্বপ্রথম সে দায়িত্বভার হাতে তুলে নেয় ইউসেপ।

ধারণা করা হয়ে থাকে বর্তমানে বাংলাদেশের জনসংখ্যা ১২ কোটির বেশী।
১৯৯২ সালের এক হিসাব অনুযায়ী মোট জনসংখ্যার অর্ধেকই হচ্ছে শিশু এবং
এদের মধ্যে ৪৬.৬ শতাংশের বয়স ১৪ বছরের নিচে। ১৯৯৩ সালের এক
হিসাব অনুযায়ী এসব শিশুর মধ্যে দারিদ্রের তীব্র কষাঘাতে জর্জরিত শিশুর সংখ্যা
ছিল ১৪২ লাখ যা ২০০০ সালে বৃদ্ধি পেয়ে দাঁড়াবে প্রায় ১৭৬ লাখে।
সুবিধাবঞ্চিত এসব শিশুরা মানবেতর জীবন যাপন করছে বস্তিতে, ফুটপাতে,
বিভিন্ন স্টেশনে এবং খোলা আকাশের নিচে। যে বয়সে তাদের হাতে বই-খাতা-পেন্দিল থাকার কথা, মাঠে খেলাধূলা করার কথা, সুস্থ্য পারিবারিক ও মানসিক
বিকাশের মাধ্যমে সুনাগরিক হয়ে গড়ে ওঠার কথা সেই বয়সে বেঁচে থাকার
ন্যনতম চাহিদাগুলো পূরণের জন্য দাঁড়াতে হচ্ছে জীবন যুদ্ধের মুখোমুখি। মুখ
থুবড়ে পড়ছে শিশুর অধিকার বিষয়ক নানান কথামালা।

ইউসেপ এসব শ্রমজীবী শিশু, কিশোর-কিশোরীর আর্থ-সামাজিক অবস্থা এবং জীবনযাত্রার মান উনুয়নের লক্ষ্যে তাদের কাজের ফাঁকে দৈনিক আড়াই ঘন্টা করে সাড়ে ৪ বছরে অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত সাধারণ শিক্ষা এবং ৬ মাস থেকে আড়াই বছর মেয়াদী বিভিন্ন ধরনের কারিগরি প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে। এসব শ্রমজীবী ছেলেমেয়ের স্কুলে যাওয়ার মত পর্যাপ্ত সময়, সুযোগ এবং আর্থিক সাধ্য কোনটাই নেই। তাই এ সকল শ্রমজীবী ছেলেমেয়ের প্রয়োজন, আর্থ-সামাজিক অবস্থা এবং সময়ের স্বল্পতার সাথে সংগতি রেখে ইউসেপ এদের জন্য পরিচালনা করছে বিশেষভাবে তৈরী সংক্ষিপ্ত, আকর্ষণীয়, জীবনধর্মী এবং নমনীয় সময় সূচীর সাধারণ শিক্ষা কার্যক্রম এবং এর পাশাপাশি একটি উপার্জনমুখী কারিগরি

প্রশিক্ষণ কর্মসূচী। ইউসেপ সাধারণ শিক্ষা কার্যক্রম ঃ

শহরের শ্রমজীবী বালক যাদের বয়স ১১ বছর বা তার বেশী এবং বালিকা যাদের বয়স ১০ বছর ও তার বেশী তারা সাড়ে চার বছর মেয়াদী ইউসেপ এর সাধারন শিক্ষা কার্যক্রমের আওতায় পড়ে। এর জন্যে রয়েছে ইউসেপ এর নিজস্ব স্কুল তবন ও বিশেষভাবে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শিক্ষক/শিক্ষিকা। বর্তমানে ঢাকা, চট্টগ্রাম, খুলনা ও রাজশাহী শহরে ৩০টি সাধারণ স্কুলে প্রায় ২০,০০০ শিক্ষার্থীকে সাধারণ শিক্ষা প্রদান করা হচ্ছে।

ইউসেপ সাধারণ স্থুপের বৈশিষ্ট্য ঃ

ক) শহরের যে সমস্ত এলাকায় অনেক বস্তি ও শ্রমজীবী ছেলে-মেয়ে রয়েছে ইউসেপ সেখানেই তার স্কুল নির্মাণ করেছে যার ফলে এ সব ছেলেমেয়ে সহজেই তাদের নিকটবর্তী স্কুলে বিনা বেতনে লেখাপড়া করার সুযোগ পাছেছে। পড়াশোনার সকল ব্যয়ভার ইউসেপ বহন করে। খ) শ্রমজীবী শিশুদের উপার্জন ও কাজের সময়ের কথা বিবেচনা করে ইউসেপ এর সাধারণ স্থলসমূহ দৈনিক ও শিক্টে পরিচালিত হয় এবং প্রতিটি শিক্টের সময়কাল মাত্র আড়াই ঘন্টা। এ সব শিশু কিশোর যাতে তাদের নিজ নিজ কাজ চালিয়ে যেতে এবং কাজের ফাঁকে পড়ালেখা করতে পারে অর্থাৎ যারা সকালে কাজ করে তারা যেন দুপুরে বা বিকেলে স্থলে আসতে পারে, আর যারা বিকেলে কাজ করে তারা যেন সকালে বা দুপুরে স্থলে আসতে পারে এর জন্যেই তিন শিক্টে স্থল চালানো হয়। এই ব্যবস্থায় উপার্জন বন্ধ না করেই উপার্জনের পাশাপাশি তারা পড়াশুনা চালিয়ে যাওয়ার

YEARS OF

1972-97

গ) প্রয়োজনের তাগিদেই ইউসেপ কুলের পাঠ্যক্রম এবং পাঠ্যসূচী অন্যান্য সাধারণ কুলের চেয়ে কিছুটা ব্যতিক্রমধর্মী। সরকার অনুমোদিত পাঠ্যপুত্তক ও পাঠ্যসূচী শ্রমজীবী ছেলে-মেয়েদের আর্থ-সামাজিক প্রেক্ষাপট, পারিপার্শ্বিকতা, ধারণক্ষমতা ও কাজের সময় বিবেচনা করে ইউসেপ তার শিক্ষা কর্মসূচীকে আনুষ্ঠানিক ও উপানুষ্ঠানিক বৈশিষ্ট্যের সংমিশ্রণে এক জীবন ভিত্তিক রূপ দিয়েছে। ফলে শিশুরা পাঠ গ্রহণে অনেক আনন্দ পাচ্ছে এবং খুব তাড়াতাড়ি শ্রেণীকক্ষের দৈনন্দিন পাঠ অতি সহজেই আয়ত্ত করতে পারছে। ছাত্র-ছাত্রীদের জন্য কোন হোমওয়ার্ক দেয়া হয় না।

ঘ) ইউসেপ প্রক্রিয়ায় মাত্র সাড়ে ৪ বছরে একজন শ্রমজীবী ছাত্র/ছাত্রী অষ্টম শ্রেণী মান পর্যন্ত শিক্ষা শেষ করতে পারে কারণ ইউসেপ স্কুলের সেশন ৬ মাসের।

ইউসেপ স্কুলে প্রতিটি ক্লাশে শিক্ষক ও ছাত্র-ছাত্রীর গড় অনুপাত ১:৩০, ফলে প্রতিটি ছাত্র-ছাত্রীর প্রতি সংশ্লিষ্ট শিক্ষকশিক্ষিকাগণ প্রয়োজনীয় মনোযোগ দিতে পারেন।

চ) ইউসেপ ক্কলে ছাত্র ঝরে পড়ার (Dropout) হার অন্যান্য ক্কলের তুলনায় খুবই কম। এর পিছনে ইউসেপ এর সমাজকর্ম এবং মনিটরিং প্রক্রিয়ার এক বিরাট অবদান রয়েছে। এই প্রক্রিয়ার আওতায় প্রত্যেক ক্কলের শিক্ষকগণ তাদের স্থ স্থ শ্রেণীর ছাত্র-ছাত্রীদের ক্কলে উপস্থিতির জন্য দায়ী থাকেন। কোন ছাত্র-ছাত্রী পর পর ৩ দিন অনুপস্থিত থাকলে সংশ্লিষ্ট শিক্ষক/শিক্ষিকা তাদের বাড়ী অথবা কর্মস্থলে যেয়ে তাদের ক্কলে অনুপস্থিতির কারণ তার পিতা-মাতা, অভিভাবক বা নিয়োগকর্তার সাথে আলোচনার মাধ্যমে জেনে নিয়ে সমাধান প্রদান করে ছাত্র-ছাত্রীদেরকে ক্কলে উপস্থিত হবার ব্যাপারে উদ্বুদ্ধ করেন। প্রতিটি ক্রাশে ছাত্র-ছাত্রীদের মাসিক উপস্থিতি এবং ঝরে পড়ার হার বিভাগীয় সমন্বয়কারী, এবং প্রতিটি বিভাগের এসব হার ইউসেপ এর প্রধান কার্যালয়ে পাঠানোর মাধ্যমে এসকল বিষয়ের প্রতি নজর রাখা হয় এবং যেখানেই উপস্থিতির হার কমে যায় বা dropout এর হার বেড়ে যায় সেখানে পরবর্তী মাসেই তার কারণ বিশ্লেষণ করে যথোপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়। ফলে ইউসেপ কুলের ছাত্র-ছাত্রীর উপস্থিতির গড় হার বর্তমানে ৯০% এবং ঝরে পড়ার হার প্রতি সেশনে সর্বোচ্চ ৫%। এ ছাড়াও শ্রমজীবী শিতদের শিক্ষা সম্বন্ধে মূল্যবোধ জাগানোর ব্যাপারে ক্কলের শিক্ষক-শিক্ষিকাগণ বন্ধিবাসী শ্রমজীবী শিতদের পিতা-মাতা, অভিভাবকদের সাথে ব্যক্তিগত ও সমষ্টিগতভাবে আলোচনা করেন, কমিউনিটি মিটিং এর ব্যবস্থা করেন যার ফলে ইউসেপ কার্যক্রমের সাথে তাদের পরিচিতি ও অগ্রহ বাড়ে এবং তাদের সহযোগিতামূলক সমর্থন পাওয়া যায়।

ইউসেপ কারিগরি প্রশিক্ষণ কর্মসূচী ঃ

ইউসেপ এর সাধারণ কুলে সাড়ে চার বছরে অস্টম শ্রেণী মান পর্যন্ত পড়ান্তনার পর মেধার ভিত্তিতে উল্লেখযোগ্য সংখ্যক ছাত্র-ছাত্রী ইউসেপ কারিগরি কুলে ভর্তি হবার সুযোগ পেয়ে থাকে। কারিগরি প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর প্রধান উদ্দেশ্য হলো শ্রমজীবী বালক-বালিকাদের বিভিন্ন বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে দক্ষ কারিগর হিসেবে গড়ে তোলা যাতে তারা বিভিন্ন পেশায় দক্ষ কারিগর হিসেবে নিয়োজিত হয়ে নিজের এবং পরিবারের আর্থ-সামাজিক অবস্থার পরিবর্তন আনতে পারে এবং অন্যদিকে জাতীয় উৎপাদনের ক্ষেত্রে একটি সহায়ক ভূমিকা রাখতে পারে। এই লক্ষ্য সামনে রেখেই ঢাকা, চট্টগ্রাম ও খুলনাতে ইউসেপ এর তিনটি কারিগরি স্কুল প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। বিশেষ প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রশিক্ষক দ্বারা ছাত্র-ছাত্রীদের ৬ মাস থেকে আড়াই বছর মেয়াদী বিভিন্ন ট্রেড কোর্সে হাতে কলমে প্রশিক্ষণ দেয়া হয়, যার মান অন্যান্য কারিগরি স্কুলের চাইতে উনুত্তর। স্কুলের বিভিন্ন ট্রেড কোর্সের Curriculum/Syllabus শিল্প কারখানা এবং নিয়োগকর্তাদের পরিবর্তনশীল চাহিদার সাথে সংগতি রেখে প্রণয়ন করা হয়। পর্যাপ্ত পরিমাণ আধুনিক যন্ত্রপাতি ব্যবহারের মাধ্যমে ছাত্র-ছাত্রীদের শ্রেণীকক্ষে বিশেষ যত্ন নিয়ে প্রশিক্ষকেরা কাজ শিখিয়ে থাকেন।

ঢাকা টেকনিক্যাল স্কুলের বিভিন্ন ট্রেড কোর্সসমূহ ঃ (১) অটোমোবাইল মেকানিক্স, (২) টেক্সটাইল (ম্পিনিং), (৩) টেক্সটাইল (উইভিং), (৪) টেক্সটাইল (নিটিং) (৫) গার্মেন্টস, (৬) টেইলরিং, (৭) নিটিং, (৮) প্রিন্টিং (অফসেট), (৯) কার্পেন্টি, (১০) ওয়েন্ডিং ও জেনারেল ফিটিংস, (১১) ইলেক্সনিক্স, (১২) ইলেকট্রিক্যাল (১৩) রেফ্রিজারেশন ও এয়ার কন্ডিশনিং, (১৪) গার্মেন্টস্ ফিনিশিং। ঢাকা টেকনিক্যাল স্কুলের বর্তমান মোট ছাত্র-ছাত্রীর সংখ্যা ৮৫০।

চট্টগ্রাম ও খুলনা টেকনিক্যাল ক্লুলের বিভিন্ন ট্রেড কোর্সসমূহঃ (১) ইলেকট্রিক্যাল, (২) মেটাল ও (৩) গার্মেন্টিস্। এ দুটি টেকনিক্যাল ক্লুলের বর্তমান মোট ছাত্র-ছাত্রীর সংখ্যা ৫০০।

এ দাত তেকানক্যাল স্কুলের বত্যান মোত ইউসেপ প্যারা-ট্রেড প্রশিক্ষণ ইউনিট 🖠

যে সব ছেলে-মেয়ে ইউসেপ সাধারণ কুল থেকে পাশ করে ইউসেপ টেকনিক্যাল কুলে ভর্তির সুযোগ পায়না কিংবা ৫ম শ্রেণী পাশ করার পর যাদের পক্ষে লেখাপড়া চালিয়ে যাওয়া কোনভাবেই সম্ভব হয় না, তাদের জন্য ৬ মাস মেয়াদী প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা রয়েছে ইউসেপ প্যারা-ট্রেড প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে। ১৯৯৪ সাল থেকে ঢাকা ও চট্টগ্রামে আইএলও/আইপেক এর সহায়তায় দুইটি প্যারা-ট্রেড প্রশিক্ষণ কেন্দ্র চালু করা হয় (বর্তমানে প্যারা-ট্রেড প্রশিক্ষণ ইউনিট সমূহ ইউসেপ কারিগরি শিক্ষার সাথে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে)। এদের প্রত্যেকটিতে শ্রম বাজারের চাহিদা অনুযায়ী ৪টি লাগসই ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ কার্সের ব্যবস্থা আছে। কোর্সকলো হলো- ইলেকট্রিক্যাল ডেকোরেশন ও হাউজ ওয়ারিং, এমব্রয়ভারী ও জরি চুমকীর কাজ, সাইনবার্ড ও ব্যানার রাইটিং এবং ক্রীন প্রিন্টিং। প্রতিটি ট্রেডে দুই শিক্ষটে ১২ জনের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থাসহ প্রতি কেন্দ্রে বছরে মোট ৯৬ জন ছাত্র-ছাত্রীদের প্রশিক্ষণ দেয়া হচ্ছে। ইউসেপ প্যারা-ট্রেড প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের আওতায় এ পর্যন্ত ৫টি ব্যাচে ৪০৫ জন প্রশিক্ষণার্থীর মধ্যে ৪০০ জন প্রশিক্ষণার্থী সাফল্যের সাথে কোর্স সম্পন্ন করেছে এবং ৬ ছ্র্র ব্যাচে ৯৫ জন প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণ নিচ্ছে। নিঃসন্দেহে বলা যায় প্যারা-ট্রেড ট্রেনিং একটি সফল প্রয়াস, ফলে প্যারা-ট্রেডর ট্রেনিং সম্প্রসারণের উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়েছে। রাড্ডা বারনেন (সুইডিস সেভ দি চিলব্রেন) এর সহায়তায় ঢাকায় আরও দু'টি প্যারাট্রেড কেন্দ্র যার মধ্যে একটির কার্যক্রম ১ জানুয়ারী, ১৯৯৮ থেকে তরু হয়েছে, যেমন- লেদার ক্রাফটস কার্ভিং, মটর মেকানিকস।

কর্মসংস্থান কর্মসূচী ঃ ইউসেপ মডেল

ইউসেপ বিশ্বাস করে যে, শ্রমজীবী বালক/বালিকাদেরকে তথুমাত্র সাধারণ শিক্ষা ও কারিগরি প্রশিক্ষণ দিয়ে ছেড়ে দিলে এসব ছেলে মেয়েরা শিতশ্রমের দুষ্টচক্র থেকে বেরিয়ে নাও আসতে পারে এবং তাদের আর্থিক অবস্থারও তেমন কোন পরিবর্তন হয়ত আসবেনা। তাই তাদের জন্য শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ শেষে প্রয়োজন উপযুক্ত কর্মসংস্থান। এ উদ্দেশ্যকে সামনে রেখেই ইউসেপ তার কর্মসংস্থান কর্মসূচী চালু করেছে। এ কর্মসূচীর প্রধান উদ্দেশ্য হল ইউসেপ এর সাধারণ ও কারিগরি ক্লুল থেকে পাশ করা ছাত্র-ছাত্রীদেরকে বিভিন্ন কলকারখানা, শিল্পপ্রতিষ্ঠান, সরকারী/বেসরকারী প্রতিষ্ঠান ও অন্যান্য সম্ভাব্য নিয়োগকর্তাদের সাথে ঘনিষ্ঠ যাগাযোগের মাধ্যমে তাদের কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি করে দেয়া। এ কর্মসূচীর বিভিন্ন কার্যক্রমকে সুষ্ঠভাবে পরিচালনা ও বাস্তবায়নের লক্ষ্যে যে সব কার্যক্রম পরিচালিত হয় তা হলোঃ

ক) Job Seekers' List তৈরী করা ঃ এ প্রক্রিয়ায় সাধারণ ঙ্কুল ও কারিগরি ঙ্কুল থেকে পাশ করা ছেলে-মেয়েদের তালিকা তৈরী করা হয় এতে ছাত্র-ছাত্রীদের জীবন বৃত্তান্ত ও পারিবারিক তথ্য অতি সহজেই পাওয়া যায়। সম্ভাব্য নিয়োগকর্তাদের কাছে তা প্রদান করে কর্মসংস্থানের ব্যাপারে সুযোগ সৃষ্টি হয়।

খ) Employers' List তৈরী করা ঃ এই প্রক্রিয়ার্য Job Market Survey করে এলাকাভিত্তিক সম্ভাব্য নিয়োগকর্তাদের সব ধরনের তথ্য রাখা হয়। এর মধ্যে রয়েছে বর্তমানে কতজন দক্ষ শ্রমিক নিয়োজিত, আরো দক্ষ শ্রমিক প্রয়োজন আছে কিনা ইত্যাদি। এর মাধ্যমে পরবর্তীতে নিয়োগকর্তাদের সাথে যোগাযোগ ও তাদের চাহিদা অনুযায়ী কর্মী প্রেরণ করতে সুবিধা

হয়।
গ) Job Hunting Week ঃ বছরে কয়েকবার করে দু'সপ্তাহব্যাপী এ কার্যক্রম হাতে নেয়া হয়। এ প্রক্রিয়ায় সংশ্লিষ্ট Job Placement Officer / প্রশিক্ষক ২ থেকে ৩ জন পাশ করা ছাত্র/ছাত্রী নিয়ে এলাকা ভিত্তিক বিভিন্ন কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠানের সম্ভাব্য নিয়োগকর্তাদের সাথে সরাসরি যোগাযোগ করে ইউসেপ এর ছেলে-মেয়েদের নিয়োগের সুপারিশ করেন। এ প্রক্রিয়ার ফলে অনেক ছাত্র/ছাত্রী ঐ দিনই চাকুরী পেয়ে যায় অথবা নিয়োগকর্তারা তাঁদের কবে প্রয়োজন হবে তা বলে দেন। পরবর্তীতে যোগাযোগের মাধ্যমে এ সব প্রতিষ্ঠানে ইউসেপের ছাত্র-ছাত্রীরা চাকুরী পেয়ে থাকেন।

ঘ) Employers' Day ঃ ইউসেপ কর্মসূচীর সাথে বিভিন্ন সরকারী ও বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের সম্ভাব্য নিয়োগকর্তাদের সাথে ঘনিষ্ঠ যোগাযোগ ও সম্পর্ক উনুয়ন/পরিচিতির উদ্দেশ্যে মাঝে মাঝে নিয়োগকর্তা দিবস উদযাপন করা হয়। এ দিবসে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তাদেরকে ইউসেপ এ আমন্ত্রণ জানানো হয়। এ দিনে তারা ইউসেপ কার্যক্রমকে দেখেন এবং পাশ করা ছেলেমেয়েদের সাথে আলাপ করেন। তারা ইউসেপ এর কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের সাথে শ্রম বাজার অনুযায়ী প্রশিক্ষণের মান উনুয়নের ব্যাপারে আলাপ আলোচনা করেন। এর ফলে পরবর্তীতে ছাত্র/ছাত্রীদের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কর্মসংস্থানের পথ আরও সুগম হয়।

ইউসেপ এর কর্মসংস্থান কর্মসূচীর বিভিন্ন কার্যক্রমের ফলে বর্তমানে সাধারণ স্কুল থেকে পাশ করে যারা কারিগরী স্কুলে ভর্তি হতে পারে না তাদের ২৫ শতাংশ এবং কারিগরি স্কুল থেকে পাশ করা প্রায় সব ছাত্র-ছাত্রী বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে চাকুরী লাভে সমর্থ

ইউসেপ থেকে সাধারণ শিক্ষা ও কারিগরি প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত এসব ছেলেমেয়েরা প্রত্যেকেই একজন কর্মঠ শ্রমিক। জীবনের শুরু হতেই এরা কাজ করতে শুরু করেছে তাই কাজের প্রতি এদের কোন অনীহা বা অবহেলা নেই। অন্যদিকে ইউসেপ এ ৬-৭ বংসর অধ্যয়ন ও প্রশিক্ষণকালে তারা একটি নির্দিষ্ট সামজিকীকরণ প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে বেড়ে ওঠে বলে এরা অনেক প্রশংসনীয় সামাজিক বৈশিষ্ট্য ও গুণাবলী অর্জন করে থাকে যেমন- সত্যবাদিতা, সময়ানুবর্তিতা, নিয়মশৃঙ্খলা, নিয়োগকর্তার প্রতি আনুগত্য ও শ্রদ্ধাবোধ ইত্যাদি। আর এসব কারণেই ইউসেপ এর ছাত্র-ছাত্রীরা নিয়োগকর্তাদের কাছে অতি প্রিয়়। একটি সমীক্ষায় নিয়োগকর্তাবৃন্দের মূল্যায়ন থেকে দেখা গেছে যে, ইউসেপ হতে পাশ করা ছেলে মেয়েরা নিয়োগকর্তার প্রতি অত্যন্ত অনুগত, কর্মে আগ্রহী এবং পরিদর্শকগণ তাদের কাজের গুণগত মানের ব্যাপারে খুবই সভুষ্ট।

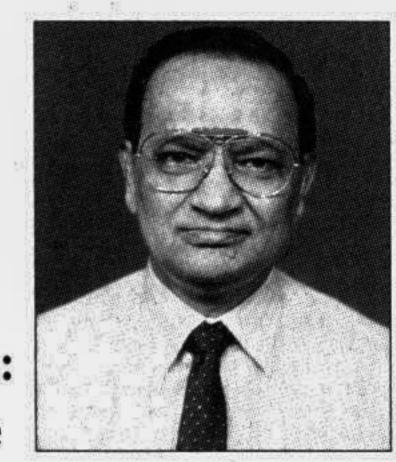
ইউসেপ কর্মী প্রশিক্ষণ কর্মসূচী ঃ

শুমজীবী ছেলেমেয়েদের সাধারণ শিক্ষা ও কারিগরি প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের গুণগত মান উনুয়নের লক্ষ্যে পরিচালিত হচ্ছে ইউসেপ কর্মী প্রশিক্ষণ কর্মসূচী। এ কর্মসূচীর আওতায় ইউসেপ কার্যক্রমের বিভিন্ন স্তরের কর্মীদের প্রশিক্ষণ দেয়া হয়ে থাকে যাতে তারা স্ব স্ব কর্মক্ষেত্রে দক্ষতার সাথে কাজ সম্পাদন করতে পারেন যা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে শ্রমজীবী শিশুদের শিক্ষা, প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থান লাভে একটি সহায়ক ভূমিকা রাখতে পারে। ইউসেপের রয়েছে নিজস্ব প্রশিক্ষণ সেল ও প্রশিক্ষকবৃন্দ।

এই প্রশিক্ষণ সেল কর্মীদের জন্য যে সকল বিষয়ের উপর প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে তা নিম্নর্নপ । ।

(১) সমাজকর্ম (২) শিক্ষাদান পদ্ধতি (৩) শিশু মনোবিজ্ঞান ও উদ্বুদ্ধ করণ (৪) বাজেট ও তার নিয়ন্ত্রণ (৫) কম্পিউটার (৬) বিষয় ভিত্তিক/শিক্ষাদান পদ্ধতি (৭) অন্থাসর শিক্ষার্থীদের উনুয়ন ও (৮) বিদ্যালয় ব্যবস্থাপনা (৯) শিক্ষাদান ও ব্যবস্থাপনা (কারিগরি শিক্ষা) (১০) শিক্ষক ও ইনস্ট্রাক্টরদের মৌখিক প্রশিক্ষণ ইত্যাদি।

ইউসেপ প্রশিক্ষণ সেল প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণের পাশাপাশি প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা নিরূপণের লক্ষ্যে নিয়মিত ফলোআপ কর্মসূচীও গ্রহণ করে থাকে। এছাড়া অন্যান্য সহযোগী সংস্থা ও প্রতিষ্ঠানসমূহের কর্মীদের জন্যও বিভিন্ন বিষয়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে থাকে। A Note from the Executive Director



The Development Prospects: UCEP Looks into its Future

The inception of UCEP was inspired by an understanding of the deplorable condition of the disadvantaged (poorest) children together with their families and an ideal to elevate their economic and social status by providing both 'welfare' and 'developmental' services and ultimately removing the conditions that perpetuated poverty and child labour. The approach was to 'work with children and families', breaking the vicious cycle of poverty through enlightenment, confidence building and improved ability of the poor to compete in the employment market. The initial thrust, in practice, was on the provision of basic education for the poor children at work without tampering with their earning which was necessary for their survival. Subsequently services were expanded to include skill training so that the poor children could acquire qualities to enter the labour market with better chances for upward socio-economic mobility. Thus human development was the strategy for changing the plight of the poor.

But, as both education and skill training offered to the poor were absolutely cost free and the activities implemented with donations from the local sources or grants from foreign agencies, the conventional developmentalists might consider such activities to be of welfare nature and not developmental. It is true, there has been welfare aspect æ and even to-day welfare remains an objective; yet developmental orientation has been no less important. During the immediate past few years, in particular, UCEP has incorporated more and more developmental elements. These include: (a) participation of the beneficiary group in bearing the cost, (b) participation of the industry sector in enhancing the relevance of UCEP's training and co-operation from this sector to reduce the cost of UCEP's training activity and to offer employment to the graduates, (c) increasing the involvement of the families in making positive influence upon their children and UCEP staff to enhance the functional efficacy of UCEP, and (d) designing the technical vocational education (TVE) programme with the aim of having cost recovery. The emphasis of the program now has been on the development of the poor to be a productive human resource to contribute to the national development process. The result has been regarded as a success and as such an effective intervention in the poverty situation.

UCEP has come through a process in which some difficult situations provided valuable lessons. These lessons helped designing the programmes through review and reflection and developing the organisation to a level that it can implement the programmes effectively.

Looking into the future, UCEP expects no less challenges than it has had. The organisation and its programmes, therefore, will need further changes. To cope with the new conditions coming out of the internal factors of the organisation as it grows, and also the external environment as it changes, UCEP has to ensure a built-in dynamism and constantly monitor its performance.

The scale of poverty in absolute terms, in the future years, will remain large as the population will continue to grow. The productive sectors will need increasing number of skilled manpower; therefore, the sources of supply of such manpower will be under increased pressure to serve the productive sectors. Various service sectors will also grow and will need properly trained persons. UCEP will have to address this changed environment.

The usefulness of the UCEP programmes has already inspired the national community to have its services available beyond the metropolitan cities - in the district towns and even in the rural areas. The expansion of UCEP and its adaptation to varying needs at different locations and in various sectors will be an important issue. At the same time, changes in technology and levels of skills required in various sectors have to be considered in the designs of UCEP's programmes.

The present education policy pursued by the government will hopefully attain the goal of basic education for all school-age children by the first decade of the 21st century. Until that time UCEP will continue to play a supplementary role especially taking care of the disadvantaged/hard-to-reach and the drop-outs; but UCEP's participation in this activity, which will be a welfare service, will gradually decline and emphasis will be shifted to TVE.

With the need for upgrading of skills, UCEP as an institution will have its profile raised to provide higherlevel skills learning facilities. In harmony with the national system of TVE, UCEP will be administering vocational education at secondary level and polytechnic education at a higher level.

Both scaling up and raising the level of training will have implications for organisation development and resource management. It is to be noted that these two tasks are of critical importance and would reinforce each other in sustaining UCEP as a useful organisation and improving its developmental character.

For organisation development, UCEP will ensure appropriate staff, training facilities and other services for human resource development, systems and procedures for efficient delivery of services, planning and monitoring processes, personnel practices and feedback mechanisms to facilitate constant updating of technical vocational training patterns and other practices.

Financial resource planning and management will be of special significance, as the need for reduction of dependency on foreign donations is assuming urgency. In this regard UCEP will have to work in several dimensions.

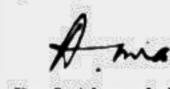
- UCEP will keep the cost of its programmes at a level which is minimal, but will not allow the quality to suffer.
- Gradual withdrawal of resources will take place from the general education component to make resource available for the TVE component.
- More local allies will be sought to work with UCEP in both general and technical education to reduce the
 cost burden of UCEP in establishing and running school/training centres.
- Efforts will be undertaken to have government supports with adjustments in UCEP programmes, as
 necessary, to meet the requirements of the government. UCEP will try to influence the government
 machinery to accept the model of UCEP for the sake of ensuring usefulness and efficiency. Adjustment
 should not mean giving up quality and relevance to market need.
- Public Relations efforts will be strengthened to invite the attention of the beneficiary industries to be more participative in TVE programme. Cost sharing approach to be implemented with the industries, will be built into the financial plan as far as possible.
 Efforts will be undertaken to motivate parents/guardians to make increased financial contribution for their
- children's education and training.
 Following self or wage-employment the beneficiaries will be required to make contribution to UCEP. In case of wage-employment, UCEP's Job Placement Service will arrange with employers to make a regular periodical contribution to UCEP.
- UCEP will develop a fund for offering revolving loan to trainees and graduates interested in micro enterprise development.
 Community mobilisation will be stepped up in order to generate public interest in UCEP and to draw
- charitable donation for poverty eradication through education and training.
 Separate income generation enterprises will be implemented under autonomous administration, supervised by the Board of Governors, to extend the scope of employment of UCEP graduates and to plough back the
- Quality of training will be adequate to produce marketable articles with competitive price. The sale proceeds should give substantial recovery of training cost. The aim will be to approach 100% recovery.
- Some training will be on contractual basis for customers.
 Training Units will produce services for third party along with the training, which will be a partial recovery of training cost.
- The units producing and selling services will be given flexibility in terms of procurement and marketing
- so that economy and efficient business principles can operate to give good financial returns.
 Separate financial management system will be ensured to suit the requirements of income generating
- ventures with proper incentive provisions for the concerned staff.

 UCEP will invest resources in technical training and production units, on priority basis, in consideration of
- their earning potentials.
 UCEP will increase its efforts to provide third party services and give incentives to the staff corresponding

The prospects as visualised above will contribute to a high degree of self-reliance over time. Organisation development and financial self-reliance, together, will make UCEP a stable entity in the private sector. In the long run UCEP will have a situation to do away with any external (even government) grants. UCEP will have

established, by that time, a standard of training which will attract trainees willing to pay adequately for the

quality they would get. Some quota may still be maintained as welfare for those who deserve the same.



Prof. Ahmadullah Mia Executive Director

to their contribution.