

नागपूर शहरांत राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजनेचा रोजगार निर्मितीवर होणारा परिणाम- एक अध्ययन

Miss. Ashwini Vishal Wankhede, Research Scholar, Department of Business Management RTM, Nagpur University Nagpur
aryashu0905@gmail.com

Dr. Sarita S. Udupurkar, Supervisor, Associate professor, Department of Business Management RTM, Nagpur University Nagpur

सारांश

राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजना (National Apprenticeship Promotion Scheme-NAPS) ही भारत सरकारची एक महत्वाची योजना आहे, ज्याचा उद्देश युवकांना औद्योगिक प्रशिक्षण देणे व त्यांना रोजगारक्षम बनवणे आहे. नागपूर शहरामध्ये या योजनेच्या अंमलबजावणीतून स्थानिक रोजगार निर्मितीत मोठा बदल झाला आहे. अभ्यासात असे आढळून आले की, NAPS अंतर्गत प्रशिक्षण घेतलेल्या तरुणांमध्ये रोजगार मिळवण्याचा दर तुलनेत अधिक आहे. तथापि, योजना अजूनही अनेक लघु व मध्यम उद्योगांमध्ये प्रभावीपणे राबवली जात नाही. नागपूरमध्ये NAPS रोजगारनिर्मितीचा सकारात्मक प्रभाव टाकत नाही. मात्र, या योजनेबद्दल जनजागृती वाढवणे आणि प्रशासकीय प्रक्रिया सुलभ करणे आवश्यक आहे, जेणेकरून अधिकाधिक तरुण याचा लाभ घेऊ शकतील.

किर्दऱऱः राऱ्ऱीर शिकाऊ प्रशिक्षण योजना, प्रशिक्षण, रोजगार, नागपूर प्रशिक्षणार्थी.

प्रस्तावना: आजच्या स्पर्धात्मक युगात कोणत्याही संस्थेच्या प्रगतीसाठी आणि व्यक्तीच्या व्यावसायिक यशासाठी "प्रशिक्षण" हा एक अत्यंत महत्वाचा घटक ठरतो. कोणत्याही कार्यक्षमतेचा पाया हे योग्य प्रशिक्षण असते. शिक्षणातून मिळणारे मूलभूत ज्ञान, हे प्रशिक्षणाच्या माध्यमातून विकसित केले जाते, जे विशिष्ट कामासाठी आवश्यक असलेल्या कौशल्यात रूपांतरित होतं. प्रशिक्षण केवळ एखादी माहिती देणारी प्रक्रिया नसून, ती व्यक्तीच्या वृत्ती, कौशल्य आणि दृष्टिकोनामध्ये सकारात्मक बदल घडवून आणते. रोजगाराच्या दृष्टीने तरुणांना कार्यक्षम बनवण्यासाठी, उद्योगजगताला सक्षम मनुष्यबळ पुरवण्यासाठी, आणि एकूणच देशाच्या आर्थिक प्रगतीस चालना देण्यासाठी प्रशिक्षण हे अनिवार्य ठरतं. भारत सरकारने याच उद्देशाने अनेक कौशल्य विकास योजना सुरू केल्या असून, त्यामध्ये राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजना (National Apprenticeship Promotion Scheme - NAPS) ही एक महत्वाची योजना आहे. अशा योजनांमुळे युवकांना रोजगारक्षम बनवण्याचा प्रयत्न होत आहे. शहरी भागात युवकांमध्ये बेरोजगारी ही एक मोठी समस्या आहे. नागपूर शहर हे औद्योगिकदृष्ट्या विकसित होत असलेले शहर असून येथे अनेक MSME उद्योग आणि मोठ्या IT कंपन्या आहेत. या पार्श्वभूमीवर, कौशल्ययुक्त युवकांची मागणी असूनही रोजगाराचा तुटवडा दिसतो. राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजना हा एक पूल आहे जो उद्योग व युवक यांना जोडतो.

साहित्य समीक्षा:

सी. राजा राव (2023): 1973 आणि 2014 मध्ये सुधारित 1961 च्या शिकाऊ कायदा अंतर्गत स्थापित राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजना (NATS), पदवीधर, अभियांत्रिकी आणि तंत्रज्ञानातील डिप्लोमाधारक तसेच पदवीधरांसाठी व्यावहारिक ऑन-द-जॉब-ट्रेनिंग (OJT) संधी प्रदान करते. B.A, B.Sc., B.Com इत्यादी सामान्य प्रवाह. शिकाऊ प्रशिक्षणाचा कालावधी 6 महिने ते 3 वर्षांपर्यंत बदलतो, ज्याचे उद्दिष्ट प्रशिक्षणार्थींना मौल्यवान उद्योग अनुभवाने सुसज्ज करणे आहे. सैद्धांतिक शिक्षण आणि व्यावहारिक उपयोग यांच्यातील पूल म्हणून काम करणारी ही योजना औद्योगिक वाढीला हातभार लावताना सहभागींची रोजगारक्षमता वाढवते. हे कार्य देशाच्या पूर्व विभागातील NATS चे मूल्यमापन करण्यावर लक्ष केंद्रित करते. मूल्यमापनामध्ये दोन प्रमुख बाबींचा समावेश आहे: भौतिक उपलब्धी आणि भारत सरकारद्वारे या योजनेवर केलेला आर्थिक खर्च.

2013-14 ते 2023-24 या 10 वर्षांच्या निवडलेल्या कालावधीत, या अभ्यासाने भारत सरकारचा सामाजिकदृष्ट्या संबंधित उपक्रम म्हणून NATS चे वाढते महत्त्व अधोरेखित केले आहे.

के गायत्री, मालिनी एल तंत्री, दुर्गम राजशेखर, सामाजिक आणि आर्थिक बदलासाठी संस्था, (2020): 1961 मध्ये संकल्पित भारताचे शिकाऊ धोरण, उद्योगाच्या बदलत्या गरजांनुसार सानुकूलित करण्यासाठी अनेक वर्षांपासून विकसित केले गेले आहे. असे असूनही, मोठ्या श्रमशक्तीच्या तुलनेत आणि इतर देशांच्या तुलनेत भारताने प्रशिक्षणार्थींची संख्या खूपच कमी आहे. इतरांबरोबरच, साहित्यात, त्याच्या जटिल नोकरीसाठीच्या कार्यवाहीबद्दल आणि कायद्याच्या खऱ्या अर्थाने त्याच्या निर्मिती आणि अंमलबजावणीमधील विविध त्रुटींबद्दल टीका केली गेली आहे. या पार्श्वभूमीवर, आंतरराष्ट्रीय उत्कृष्ट प्रशिक्षणार्थी पद्धतींमधून शिकल्याने या अडथळ्यांना तोंड देण्यासाठी मदत होऊ शकते. आपल्या प्रणालीमध्ये अशा पद्धतींचे पूर्णपणे अनुकरण केले जाऊ शकत नाही हे ओळखले जात असले तरी, यशाच्या मुख्य वैशिष्ट्यांमुळे नक्कीच देशातील प्रशिक्षण कार्यक्रमाचा विस्तार करण्यात मदत होईल अशी अपेक्षा आहे. प्रस्तुत पेपरमध्ये काही प्रमुख वैशिष्ट्यांची चर्चा करण्याचा एक प्रयत्न आहे ज्याचे अनुकरण भारतातील शिकाऊ कार्यक्रमाचे प्रमाण वाढवण्यासारखे आहे.

माईया चॅकसेलियानी, इवार्ट कीप, स्टेफनी वाइल्ड (2017): लोक आणि धोरण: आठ राष्ट्रीय संदर्भांमध्ये शिकाऊ उमेदवारीचा तुलनात्मक अभ्यास, 2017 हा तुलनात्मक अभ्यास आठ देशांमध्ये शिकाऊ प्रशिक्षणाचा - जागतिक स्तरावर मान्यताप्राप्त, कार्य-आधारित शिक्षणाचे मॉडेल जे नोकरीवरच्या प्रशिक्षणाला संस्था-आधारित किंवा नोकरीबाहेरील प्रशिक्षणाशी जोडते- आठ देशांमध्ये: ऑस्ट्रेलिया, डेन्मार्क, इजिप्त, इंग्लंड, फिनलंड, जर्मनी, भारत आणि दक्षिण आफ्रिका. अहवालात डॉक्युमेंटरी विश्लेषणाचा वापर केंद्रीय पद्धतशीर दृष्टीकोन म्हणून केला आहे, आंतरराष्ट्रीय संस्था, सरकारी संस्था, विद्यापीठे आणि संशोधन संस्थांद्वारे उत्पादित विद्यमान साहित्य आणि डेटाचे उद्धृत करणे, सारांश करणे, संश्लेषण करणे, विश्लेषण करणे आणि गंभीरपणे प्रतिबिंबित करणे. प्रशिक्षणार्थी आणि नियोक्ते यांना प्रशिक्षणार्थींशी संलग्न होण्यासाठी प्रोत्साहन आणि निरुत्साह प्रस्थापित करण्यासाठी आणि शिकाऊ उमेदवारांच्या धोरणाची आणि उद्देशाची पुनर्कल्पना करण्यासाठी हा अभ्यास मॅक्रो, मेसो आणि सूक्ष्म स्तरावरील विश्लेषण एकत्र करतो.

रेंगन व्यंकटरम (2012): व्यावसायिक शिक्षण आणि प्रशिक्षण (VET) प्रणाली ही कुशल मनुष्यशक्तीच्या विकासासाठी भारतात स्थापन केलेल्या औपचारिक संस्थात्मक चौकटीपैकी एक आहे. भारत सरकारला असेही समजले आहे की VET श्रम बाजाराच्या पुरवठ्याच्या बाजूने हस्तक्षेप करण्याच्या विविध शक्यता प्रदान करते (ठाकूर, 1979, पृ. 343). तथापि, कामगार बाजाराच्या गरजेला प्रतिसाद देण्यासाठी वर्तमान प्रणाली पूर्णपणे सुसज्ज नाही (बेडी, 2009; जागतिक बँक, 2008). सध्याच्या कार्यशक्तीशी संबंधित समस्या, त्यांची गुंतवणूक आणि अर्थव्यवस्थेतील विविध क्षेत्रांमधील बेरोजगारीची पातळी यामुळे देशातील कार्यशक्ती व्यवस्थापित करण्यासाठी समस्या आणि संभाव्यता निर्माण झाली (Bino et al., 2008; श्रीवास्तव, 2008; भारत सरकार 2010 a; भारत सरकार, 2010 b). लोकसंख्या वाढीचा दर पाहता, असंघटित सेक्टर 1 मध्ये अजूनही एक मोठा कर्मचारीवर्ग आहे ज्यात साक्षरता किंवा कोणत्याही व्यावसायिकांसाठी आवश्यक कौशल्ये कमी आहेत.

Patil, R. (2019): त्यांच्या अभ्यासात स्पष्ट झाले की प्रशिक्षण कार्यक्रमांमध्ये सहभागी झालेल्या उमेदवारांना कौशल्यात सुधारणा झाली व 6 महिन्यांतील 40% उमेदवारांना नोकरी मिळाली.

Deshmukh, A. (2021): नागपूर व परिसरात NATS द्वारे दिल्या जाणाऱ्या प्रशिक्षणामुळे महिला उमेदवारांच्या सहभागात वाढ झाली आहे व स्थानिक उद्योगांनी त्याचा फायदा घेतला आहे.

अभ्यासाची गरज (Need of the Study): या अभ्यासाचा हेतू हा आहे की, नागपूर शहरातील तरुणांमधील बेरोजगारीची वाढती समस्या तपासणे, राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजनेचा प्रभाव तपासणे. औद्योगिक गरजा

व कौशल्य यामधील तफावत तपासणे, योजनेच्या अंमलबजावणीत सुधारणा सुचवण्यासाठी, युवकांना योग्य मार्गदर्शन, प्रशिक्षण व रोजगाराच्या संधी मिळाल्यास ते केवळ रोजगारक्षमच नव्हे तर उद्योजकही बनू शकतात. त्यामुळे समाजिक व आर्थिक विकासाला चालना मिळते. याचा अभ्यास करायचा आहे, करिता हा विषय घेण्यात आला.

उद्दिष्टे (Objectives):

1. नागपूर शहरामध्ये राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजनेची अंमलबजावणी कशी होते हे समजून घेणे.
2. नागपूरमधील युवकांवर या योजनेचा कौशल्यविकास व रोजगाराच्या संधीवर होणारा परिणाम अभ्यासणे.
3. योजनेत सहभागी झालेल्या प्रशिक्षणार्थीपैकी किती जणांना प्रत्यक्ष रोजगार मिळाला हे मोजणे.
4. स्थानिक उद्योगांमध्ये शिकाऊ योजनेमुळे उद्भवलेल्या बदलांचा अभ्यास करणे.
5. युवकांचे स्वावलंबन, उद्योजकता आणि रोजगार क्षमतेत वाढ झाल्याचे विश्लेषण करणे.

गृहीतके (Hypotheses):

1. राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजना ही नागपूर शहरात युवकांच्या रोजगार संधी वाढविण्यास प्रभावी ठरली आहे.
2. प्रशिक्षणार्थीना शिकाऊ योजनेनंतर कायमस्वरूपी नोकरी मिळण्याची शक्यता जास्त असते.
3. उद्योगांनी या योजनेमुळे कुशल कामगार मिळवण्यास मदत झाली आहे.
4. युवकांचे कौशल्यविकास आणि आत्मविश्वास या योजनेमुळे वाढले आहेत.
5. शासनाचे अधिक सहकार्य आणि उद्योग सहभागामुळे रोजगार निर्मितीचा वेग वाढू शकतो.

संशोधन पद्धती: या अभ्यासाचे उत्कृष्ट असे निष्कर्ष निघावे, नागपूर शहरात राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजनेचा रोजगार निर्मितीवर काय परिणाम होतो याचे मूल्यांकन करण्यासाठी ज्या प्रशिक्षणार्थ्यांनी या योजनेअंतर्गत प्रशिक्षण घेतले आहे अशा 100 प्रशिक्षणार्थ्यांना नमुना म्हणून घेण्यात आला आहे. यादृच्छिक नमुना पद्धतीने प्राथमिक माहिती गोळा केल्या जाईल या संशोधन अभ्यासात नागपूर शहराचा विचार केला गेला आहे.

संशोधनाचे स्वरूप : नागपूर हे महाराष्ट्र राज्यातील एक महत्वाचे शहर असून ते राज्याची हिवाळी राजधानी आहे. भौगोलिकदृष्ट्या भारताच्या मध्यभागी स्थित असल्यामुळे नागपूरला 'भारताचे हृदय' असेही संबोधले जाते. नागपूर महानगरपालिकेने 2022 साली प्रभागांची (वॉर्ड) पुनर्रचना केली असून, आता शहरात एकूण 52 प्रभाग आहेत. पूर्वी 38 प्रभाग होते, ज्यात 14 नव्या प्रभागांची वाढ करण्यात आली आहे. या संशोधन एकूण 52 प्रभागांचा समावेश करण्यात आला आहे.

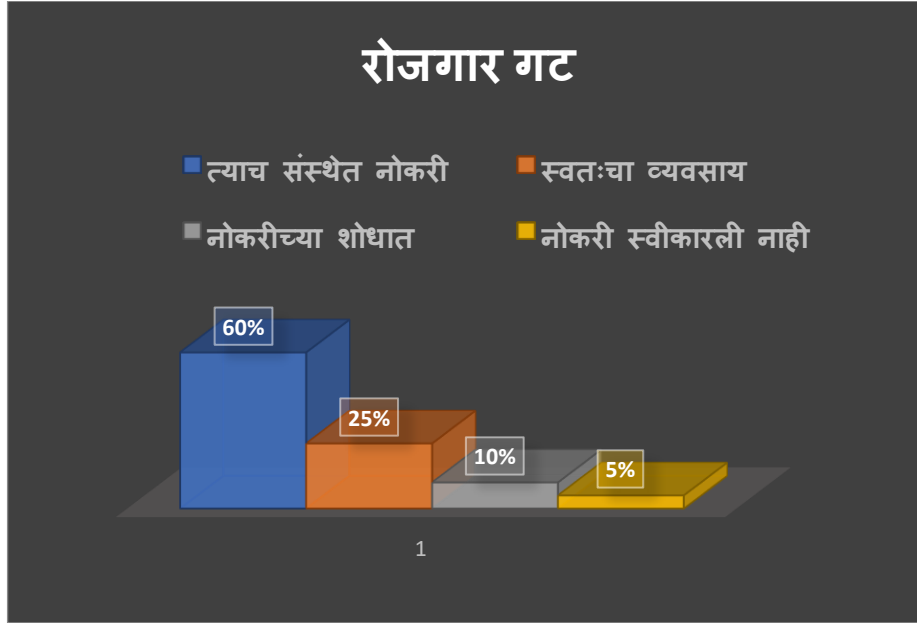
तथ्य संकलन: या संशोधन अभ्यासात लागणाऱ्या घटकांचा योग्य विचार करून प्रशिक्षण केंद्र आणि प्रशिक्षणार्थी या मार्फत तथ्य संकलन केले गेले आहे. या प्रत्येक घटकांचा सामाजिक घटकांवर प्रभाव पडत असतो ज्या घटकांपासून माहिती गोळा करताना अत्यंत काळजी घेतली गेली आहे

प्राथमिक माहिती: प्राथमिक माहिती ही प्रामुख्याने प्रशिक्षणार्थींच्या मुलाखती (संवाद व प्रश्नावलीद्वारे), उद्योग प्रतिनिधींशी चर्चा, रोजगार मेळावे व ITI केंद्रांतील निरीक्षण. प्रत्यक्ष भेट देऊन माहिती गोळा केली आहे.

दुय्यम माहिती: दुय्यम माहिती प्रामुख्याने अगोदरच झालेल्या विविध सर्वेक्षणातून सरकारी अहवाल (जसे apprenticeshipindia.gov.in व nagpur.gov.in). महाज्योती व इतर कौशल्य विकास संस्थांचे आकडे. वृत्तपत्र, शैक्षणिक लेख व ऑनलाईन स्रोत. याद्वारे मिळालेल्या माहितीची सांगड प्राथमिक माहितीशी घालून, त्यातील सत्यता तपासणी त्यातून या संशोधनात भर पडली.

➤ रोजगार गट

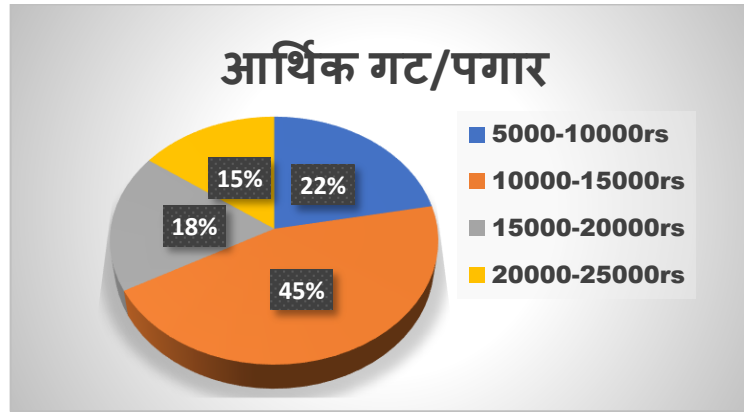
1	त्याच संस्थेत नोकरी	60%
2	स्वतःचा व्यवसाय	25%
3	नोकरीच्या शोधात	10%
4	नोकरी स्वीकारली नाही	5%



हा चार्ट प्रशिक्षण पूर्ण झाल्यानंतर प्रशिक्षणार्थीच्या रोजगार स्थितीवर आधारित आहे. 60% प्रशिक्षणार्थींनी प्रशिक्षण झाल्यानंतर त्याच संस्थेत नोकरी मिळवली. ही टक्केवारी सर्वात जास्त असून हे सूचित करते की प्रशिक्षण संस्था थेट रोजगार देण्याची क्षमता ठेवते. अशा प्रकारचा इंडस्ट्री-लिंकड स्किल ट्रेनिंग खूप प्रभावी ठरतो. त्यामुळे विद्यार्थ्यांना बाहेर शोधण्याची गरज राहत नाही आणि शिक्षणानंतर लगेच रोजगार मिळतो. 25% प्रशिक्षणार्थींनी उद्योजकतेचा मार्ग निवडला आणि स्वतःचा व्यवसाय सुरू केला. हे खूप सकारात्मक आहे कारण हे दाखवते की प्रशिक्षणामुळे केवळ नोकरीच नव्हे तर स्वावलंबनाची वृत्ती देखील तयार होते. हे व्यवसाय लघु उद्योग, सेवा, कुटीर उद्योग, दुकान, ऑनलाइन काम असे विविध प्रकारात असू शकतात. अशा यशस्वी उपक्रमांना शासन, बँक किंवा स्वयंसेवी संस्थांचा आर्थिक पाठिंबा मिळाल्यास हा आकडा वाढू शकतो. 10% लोक सध्या नोकरीच्या शोधात आहेत. हे दर्शवते की त्या व्यक्तींना अद्याप नोकरी मिळालेली नाही, परंतु ते प्रयत्नशील आहेत. यात प्रशिक्षणातील अपूर्ण कौशल्य, स्थानिक संधींचा अभाव किंवा अपुरी मार्गदर्शन प्रणाली असू शकते. या घटकासाठी Career Guidance आणि Placement Support आवश्यक आहे. 5% लोकांनी नोकरी स्वतःहून स्वीकारली नाही. यामागे कौटुंबिक जबाबदाऱ्या, पुढील शिक्षणाची योजना, स्थलांतराची अनिच्छा, मिळालेली नोकरी समाधानकारक नसणे (पगार/शिफ्ट) असे अनेक कारणे असू शकतात.

➤ आर्थिक गट

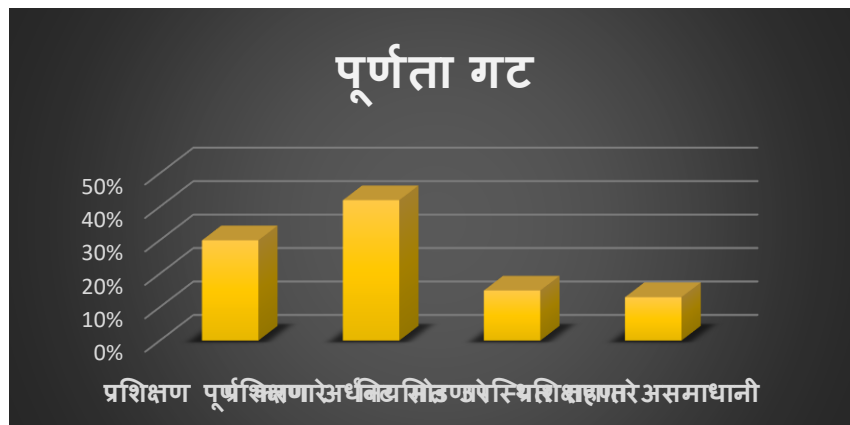
1	5000-10000Rs	22%
2	10000-15000Rs	45%
3	15000-20000Rs	18%
4	20000-25000Rs	15%



हा चार्ट विविध उत्पन्न श्रेणींमध्ये लोकांचे प्रमाण दर्शवते. यात चार प्रमुख उत्पन्न श्रेणी दर्शवलेल्या आहेत आणि त्या-त्या श्रेणीत येणाऱ्या लोकांची टक्केवारी दिली आहे. ₹10,000 - ₹15,000 (45%) सर्वात मोठा भाग या श्रेणीत आहे. याचा अर्थ असा की जवळपास निम्म्याहून अधिक लोकांचे मासिक उत्पन्न ₹10,000 ते ₹15,000 च्या दरम्यान आहे. ही श्रेणी मध्यम उत्पन्न गटात मोडते. अशा व्यक्ती गरजेच्या गोष्टी भागवू शकतात, पण फारशी बचत किंवा लक्झरी खर्च शक्य होत नाही. ₹5,000 - ₹10,000 (22%) दुसऱ्या क्रमांकाचा गट. या उत्पन्न गटात येणाऱ्या लोकांची आर्थिक परिस्थिती तुलनात्मकदृष्ट्या कमकुवत असते. मूलभूत गरजा भागवण्यासाठी पुरेसे, पण जीवनमानात बरेच बंधन येतात. हे उत्पन्न सहसा नव्या नोकऱ्या किंवा निम्न-स्तरीय कामांमध्ये आढळते. ₹15,000 - ₹20,000 (18%) ही श्रेणी थोडीशी वरच्या स्तरावरची आहे. या उत्पन्न गटात येणाऱ्या व्यक्ती गरजा पूर्ण करून काही प्रमाणात बचत देखील करू शकतात. बहुतेकदा ही श्रेणी थोडा अनुभव असलेल्या नोकरीधारकांमध्ये दिसते. ₹20,000 - ₹25,000 (15%) ही सर्वात कमी टक्केवारी असलेली श्रेणी आहे. यामध्ये येणारे लोक तुलनात्मकदृष्ट्या आर्थिकदृष्ट्या स्थिर असतात. त्यांच्याकडे बचत, गुंतवणूक किंवा उत्तम जीवनशैली ठेवण्याची क्षमता असते. ही श्रेणी बहुतेकदा अनुभवी कर्मचारी किंवा काही विशेष क्षेत्रात नोकरी करणाऱ्यांमध्ये आढळते

➤ पूर्णता गट

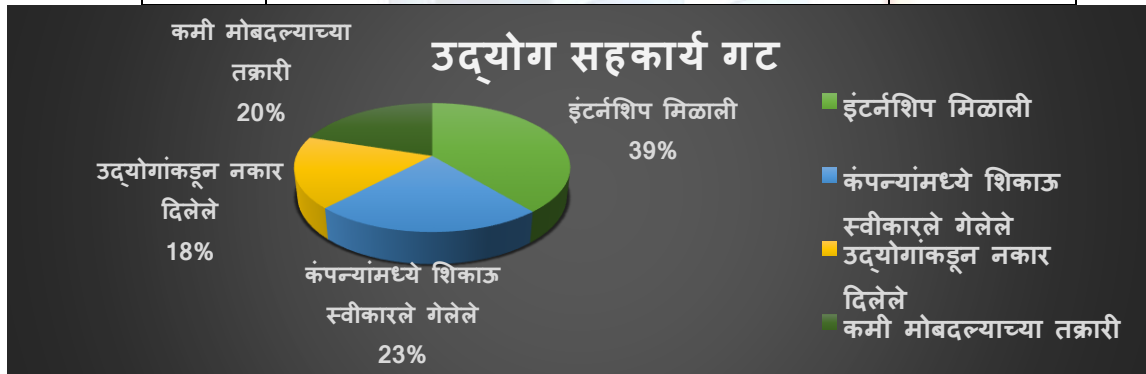
1	प्रशिक्षण पूर्ण करणारे	30%
2	प्रशिक्षण अर्धवट सोडणारे	42%
3	नियमित उपस्थित राहणारे	15%
4	प्रशिक्षणात असमाधानी	13%



30% या गटात असे लोक आहेत ज्यांनी दिलेले संपूर्ण प्रशिक्षण यशस्वीपणे पूर्ण केले आहे.यांचा सहभाग सकारात्मक आहे आणि हे लोक प्रशिक्षणाचा संपूर्ण लाभ घेऊ शकतात. संस्थेच्या दृष्टीने, हे आदर्श प्रशिक्षणार्थी मानले जातात.30% ही संख्या चांगली असली तरी अजूनही सुधारणा होण्याची गरज आहे. गटातील लोकांनी प्रशिक्षण सुरू केले होते, पण ते कोणत्यातरी कारणाने पूर्ण न करता सोडून दिले.ही सर्वाधिक टक्केवारी आहे, जी एक गंभीर समस्या दर्शवते. यामागील कारणे अनेक असू शकतात - वेळेचा अभाव, कंटेंट समजायला कठीण जाणे, किंवा व्यक्तिगत अडचणी संस्थेसाठी हे चिंतेचे कारण ठरू शकते, कारण संसाधनांचा अपव्यय होतो.15% गटात असे लोक आहेत जे नियमितपणे प्रशिक्षण सत्रांना उपस्थित राहतात. याचा अर्थ, त्यांची शिस्तबद्धता आणि तयारी चांगली आहे. हे लोक शक्यतो प्रशिक्षण पूर्ण करणाऱ्या गटात पुढे जाऊ शकतात. मात्र, 15% ही संख्या खूपच कमी आहे - यात वाढ होणे आवश्यक आहे.13% गटातील लोकांनी प्रशिक्षण घेतलं आहे, पण ते त्यातून समाधानी नाहीत.याचा अर्थ त्यांना प्रशिक्षणाचा दर्जा, पद्धत, उपयुक्तता किंवा सादरीकरण योग्य वाटले नाही.ही असमाधानी प्रतिक्रिया व्यवस्थापनासाठी महत्वाची आहे प्रशिक्षणाचा दर्जा सुधारण्याची गरज आहे. प्रशिक्षकांची कार्यशैली, कंटेंटची सुसंगतता आणि व्यवहार्यता तपासली पाहिजे. अनेक कारणे असू शकतात.

➤ उद्योग सहकार्य गट

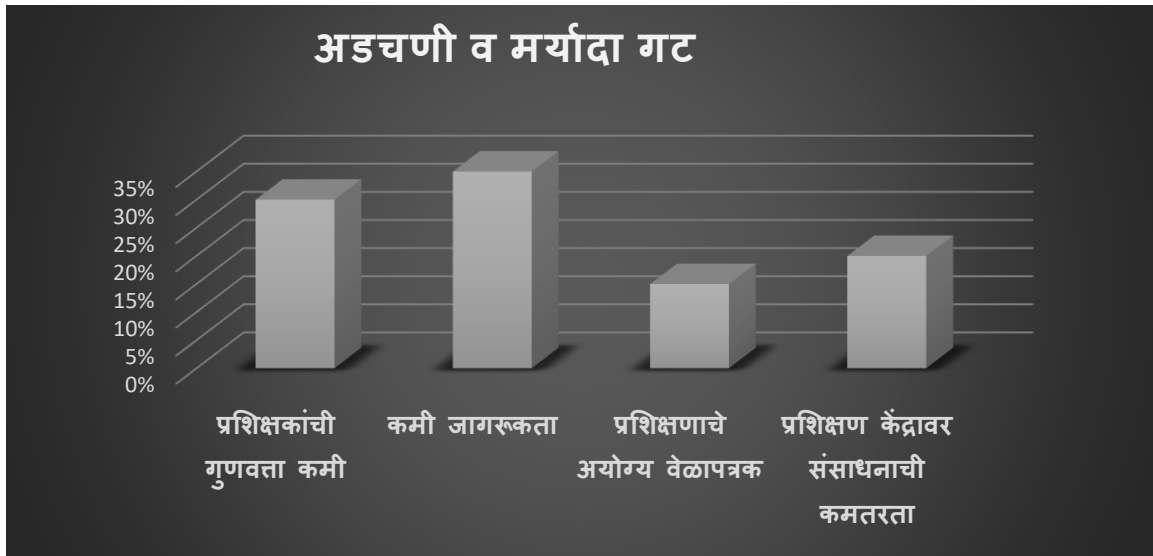
1	इंटरनशिप मिळाली	39%
2	कंपन्यांमध्ये शिकाऊ स्वीकारले गेलेले	23%
3	उद्योगांकडून नकार दिलेले	18%
4	कमी मोबदल्याच्या तक्रारी	20%



ही आकृती "उद्योग सहकार्य घट" या विषयावर आधारित आहे. या पाय चार्टमध्ये उद्योगाशी संबंधित विविध प्रकारचे सहकार्य व त्याचा लाभ विद्यार्थ्यांना किती प्रमाणात 39% विद्यार्थ्यांना उद्योगांनी विद्यार्थ्यांना इंटरनशिपच्या संधी दिल्या आहेत. हे सकारात्मक आहे, कारण यामुळे विद्यार्थ्यांना प्रत्यक्ष कामाचा अनुभव मिळतो. कंपन्यांनी 23% शिकवू स्वीकारले, काही कंपन्यांनी शिक्षकांना त्यांच्या कॅम्पसमध्ये प्रशिक्षणासाठी किंवा मार्गदर्शनासाठी स्वीकारले. यामुळे शिक्षण व उद्योग यामधील नातं मजबूत होतं. 18% विद्यार्थ्यांना उद्योगांकडून नकारले.काही उद्योगांनी सहकार्य करण्यास नकार दिला. यामुळे काही संस्थांना उद्योगांशी संबंध प्रस्थापित करण्यात अडचणी आल्या. 20% विद्यार्थ्यांनी इंटरनशिप किंवा सहकार्याच्या बदल्यात कमी मोबदला मिळाल्याची तक्रार केली आहे, जे विद्यार्थ्यांच्या अपेक्षांना अपुरं ठरतं.

➤ अडचणी व मर्यादा गट

1	प्रशिक्षकांची गुणवत्ता कमी	30%
2	कमी जागरूकता	35%
3	प्रशिक्षणाचे अयोग्य वेळापत्रक	15%
4	प्रशिक्षण केंद्रावर संसाधनाची कमतरता	20%



हा चार्ट प्रशिक्षण प्रक्रियेत येणाऱ्या विविध अडचणी व मर्यादा कोणत्या आहेत, याचे टक्केवारीनुसार विश्लेषण करतो. चार प्रमुख समस्या येथे दाखवण्यात आल्या आहेत: 30% लोकांनी नमूद केले की, प्रशिक्षण देणाऱ्या व्यक्ती (प्रशिक्षक) यांची गुणवत्ता समाधानकारक नव्हती. यात अनुभवाचा अभाव, प्रभावी शिकवण्याची शैली नसणे, अपुरी व्यावसायिक कौशल्ये अशा समस्या असू शकतात. प्रशिक्षक विषयाचे तज्ञ नसतील, तर प्रशिक्षण घेणाऱ्यांना अपेक्षित ज्ञान मिळत नाही. अशा परिस्थितीत प्रशिक्षण केवळ औपचारिकतेपुरते मर्यादित राहते आणि प्रत्यक्ष उपयोगात येत नाही. कमी जागरूकता हे सर्वाधिक मोठी अडचण हा घटक सर्वात मोठा म्हणजे 35% आहे. याचा अर्थ प्रशिक्षण घेण्याच्या संधी, त्याचा फायदा, त्याची वेळ, अर्ज प्रक्रिया इत्यादींबाबत लोकांना माहितीच नाही. यामध्ये विद्यार्थी, पालक, संस्था, कंपन्या यांच्यात पुरेशी माहिती पोहोचत नाही. हे एक मोठे व्यवस्थात्मक अपयश मानले जाते, कारण चांगल्या कार्यक्रमाची माहितीच नसेल तर त्याचा उपयोग होणारच नाही. 15% लोकांनी सांगितले की प्रशिक्षणाची वेळ योग्य नव्हती. विद्यार्थ्यांच्या शैक्षणिक वेळापत्रकाशी किंवा कामाच्या वेळेशी हे जुळत नसेल, तर उपस्थिती कमी होते. यामुळे प्रशिक्षणात सातत्य राहात नाही, अभ्यासात अडथळे येतात किंवा भाग घेणे शक्य होत नाही. अयोग्य वेळेपलीकडे, काही वेळा प्रशिक्षण फारच कमी कालावधीसाठी असते, ज्यामुळे संपूर्ण कौशल्य आत्मसात करता येत नाही. 20% लोकांनी नोंदवले की प्रशिक्षणासाठी आवश्यक संसाधने उपलब्ध नव्हती. यामध्ये समाविष्ट आहेत: योग्य संगणक/मशीनरीचा अभाव इंटरनेट कनेक्टिव्हिटी नाही योग्य प्रशिक्षण साहित्य नाही योग्य बैठकीची व्यवस्था, प्रात्यक्षिकासाठी लागणारे साहित्य हे सर्व प्रशिक्षणाच्या गुणवत्तेवर थेट परिणाम करतात.

संशोधनाची व्याप्ती: हे संशोधन मुख्यतः नागपूर शहर आणि त्यातील प्रमुख औद्योगिक, शैक्षणिक व कौशल्य विकास संस्थांपुरते मर्यादित आहे अभ्यासाचा कालावधी 2020 ते 2024 दरम्यानचा आहे, ज्यात राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजनेची अंमलबजावणी आणि परिणामांचा अभ्यास केला गेला आहे. NAPS अंतर्गत

प्रशिक्षण घेतलेले युवक/तरुणी, योजना अंमलबजावणीत सहभागी असलेले उद्योग प्रतिनिधी, कौशल्य विकास संस्था (ITI, महाज्योती, PMKVY केंद्रे इत्यादी).

संशोधन मर्यादा: अभ्यासासाठी केवळ 100 प्रशिक्षणार्थी व 10 उद्योगप्रतिनिधींचा डेटा वापरण्यात आला, त्यामुळे निष्कर्ष सर्वसामान्यीकृत करता येणार नाही. संशोधन फक्त नागपूर शहरापुरते मर्यादित आहे. इतर जिल्ह्यांतील परिस्थिती वेगळी असू शकते. अभ्यासाचा कालावधी 2020 ते 2024 दरम्यान मर्यादित आहे. त्यामुळे दीर्घकालीन परिणाम अभ्यासले गेले नाहीत.

निष्कर्ष व शिफारसी

राष्ट्रीय शिकाऊ प्रशिक्षण योजना नागपूर शहरात रोजगार निर्मितीस चालना देणारी ठरली आहे. अधिक जागरूकता, उद्योगांचे प्रोत्साहन, आणि योजना अंमलबजावणीसाठी स्थानिक प्रशासनाचे सक्रीय योगदान हे आवश्यक आहे. शासनाने स्थानिक उद्योगांसोबत सामंजस्य करार करून अधिक युवकांना या योजनेत सामील करण्याची गरज आहे.

उपाययोजना

1. जास्तीत जास्त जागरूकता मोहीम राबवावी: नागपूरमधील युवकांना NAPS व इतर कौशल्य विकास योजनांबद्दल अधिक माहिती देण्यासाठी शाळा, महाविद्यालये, रोजगार मेळावे आणि सोशल मिडिया प्लॅटफॉर्मचा उपयोग करावा.
2. उद्योगांसोबत भागीदारी मजबूत करावी: स्थानिक उद्योगांना शिकाऊ योजना राबवण्यासाठी प्रोत्साहन द्यावे आणि त्यांच्या गरजेनुसार प्रशिक्षण मॉड्यूल तयार करावे.
3. प्रशिक्षणात व्यवहार्यता व गुणवत्तेवर भर द्यावा: प्रशिक्षण कार्यक्रम हे उद्योगांच्या गरजेनुसार अद्ययावत केले पाहिजेत, जेणेकरून प्रशिक्षणार्थींना प्रत्यक्ष कामाच्या परिस्थितीसाठी सज्ज करता येईल.
4. शिकावूंना आर्थिक आणि सामाजिक आधार द्यावा: प्रशिक्षण घेताना दिला जाणारा मानधन वाढवावा, जेणेकरून युवक त्यात अधिक रस घेतील. त्याचबरोबर, महिला व आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल घटकांसाठी विशेष योजना तयार कराव्यात.
5. डेटा संकलन आणि फॉलोअप प्रणाली विकसित करावी: प्रशिक्षण घेतल्यानंतर युवकांनी कुठे नोकरी मिळवली, त्यांचा प्रगतीचा मागोवा घेण्यासाठी एक सुसंगत डेटा ट्रॅकिंग सिस्टिम असावी.
6. स्वयंरोजगारासाठी मदतीची व्याप्ती वाढवावी: जे युवक स्वतःचा व्यवसाय सुरू करू इच्छितात त्यांना स्टार्टअप किट, सॉफ्ट लोन आणि मार्गदर्शन द्यावे.
7. ITI आणि कौशल्य प्रशिक्षण केंद्रांचे आधुनिकीकरण: प्रशिक्षणासाठी वापरण्यात येणाऱ्या साधनसामुग्री व प्रयोगशाळा अद्ययावत कराव्यात, जेणेकरून प्रशिक्षणाचे प्रत्यक्ष मूल्य वाढेल.

संदर्भ

1. AYYAKKANNU A 28/11/2019: A Study On Factors Influencing The Effectiveness Of Technician Apprenticeship Training In Mechanical And Automobile Engineering.
<https://shodhganga.inflibnet.ac.in/jspui/handle/10603/272623>
2. Bilas Sakharam Kale 13/1/2017: An empirical study of entrepreneurship development among disadvantaged groups in marathwada and vidarbha region (Dr. Babasaheb Ambedkar Marathwada University)
<https://shodhganga.inflibnet.ac.in/jspui/handle/10603/150448>

3. Shrikant Bhaurao Patil 2017: A study of vocational skill development by upgraded industrial training institutes through public private partnership in state of Maharashtra w r t selected industries
<https://shodhganga.inflibnet.ac.in/jspui/handle/10603/184585>
4. रेंगन व्यंकटरम(2012): भारतातील व्यावसायिक शिक्षण आणि प्रशिक्षण प्रणाली (VET). बदलत्या जगात व्यावसायिक शिक्षण आणि प्रशिक्षणाचे भविष्य, 171-178, 2012
5. के गायत्री, मालिनी एल तंत्री, दुर्गम राजशेखर (2020): प्रशिक्षण प्रणालीच्या आंतरराष्ट्रीय सर्वोत्तम पद्धती आणि भारतासाठी धोरण पर्याय, सामाजिक आणि आर्थिक बदलासाठी संस्था,
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-18757_0_11
6. माईया चॅकसेलियानी, इवार्ट कीप, स्टेफनी वाइल्ड(2017): लोक आणि धोरण: आठ राष्ट्रीय संदर्भांमध्ये शिकाऊ शिक्षणाचा तुलनात्मक अभ्यास.
Websites:-
www.apprenticeshipindia.gov.in
7. नागपूर जिल्हा प्रशासन, महाज्योती नागपूर, ITI नागपूर अहवाल (2023).
8. Directorate of Vocational Education and Training, Maharashtra State: शिकाऊ उमेदवारी योजना - DVET
9. The Times of India: Over 99k Maha students getting job-ready under Natl Apprenticeship Training Scheme
10. Careers360: 26% increase in enrollments for apprenticeship scheme; maximum from Maharashtra
11. Economic Times: Govt launches DBT in NAPS to bolster participation of industry, youth in apprenticeship.
12. Punekar News: Study finds employers on the cusp of adopting apprenticeship as primary tool for skill development