

राष्ट्रीय कौशल विकास नीति में चुनौतियां: एक तुलनात्मक अध्ययन

डॉ. के. आरि नन्दन मिश्रा

एसोसिएट प्रोफेसर (इतिहास), हेमवती नन्दन बहुगुणा राजकीय पी.जी. कालेज, नैनी,
इलाहाबाद, उत्तर प्रदेश, भारत।

भारत राष्ट्रीय कौशल विकास नीति में वर्ष 2022 तक लगभग 50 करोड़ लोगों को कौशल प्रशिक्षण देने का लक्ष्य रखा गया है। सबसे बड़ी चुनौती तो इतनी बड़ी तादाद में युवाओं को कौशल प्रदान करने की ही है। संभवतः यह किसी भी देश द्वारा शिक्षा एवं प्रशिक्षण के क्षेत्र में अब तक निर्धारित लक्ष्यों में सबसे बड़ा लक्ष्य है। इतने बड़े लक्ष्य की प्राप्ति केवल सरकार के प्रयासों से नहीं हो सकती है। संपूर्ण राष्ट्र के सामूहिक प्रयासों की आवश्यकता है। अकादमिक जगत, उद्योग, सरकार, निजी संस्थाएं समाज, नीति निर्धारक, रोजगार प्रदाताओं, प्रशिक्षकों, युवाओं, अभिभावकों सभी को मिलकर कार्य करना होगा। प्रत्येक व्यक्ति या तो प्रशिक्षण प्राप्त करे या प्रशिक्षण की प्रक्रिया में उर्वरक के रूप में सहभागिता निभाएं।

इस लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए भारत में अगले 8-10 वर्ष तक संस्थानों की प्रशिक्षण क्षमता में वर्ष दर वर्ष 4 से 5 करोड़ तक की वृद्धि करनी होगी। इसके लिए निजी क्षेत्र को भी साथ में जोड़ा गया है। सरकार द्वारा स्थापित राष्ट्रीय कौशल विकास निगम में 49 प्रतिशत हिस्सा सरकारी एवं 51 प्रतिशत निजी संस्थाओं के पास है। इन निजी संस्थाओं में सीआईआई, फिक्की, एसोचेम आदि में शामिल है। निजी क्षेत्र के द्वारा भी प्रशिक्षण कार्यक्रमों में व्यापक सहयोग किया जा रहा है। यदि विशेषज्ञ संस्थाएं क्षेत्र विशेष में युवाओं को प्रशिक्षित करने में सहभागिता करेगी, तब ही इतने बड़े लक्ष्य की प्राप्ति संभव है।

वर्तमान स्थिति

वर्तमान में 31 लाख लोगों को प्रतिवर्ष व्यावसायिक प्रशिक्षण सुलभ है, जिसके लिए भारत के 17 मंत्रालय व विभाग मिलकर काम कर रहे हैं। इसके बावजूद देश में हर साल

कार्यरत जनसंख्या में नए जुड़ने वाले युवाओं के लगभग 20 प्रतिशत व्यक्तियों को ही प्रशिक्षण दिया जा सका है। भोश 80 प्रतिशत तक तो पहुंच कम है, जहां है वहां गुणवत्ता की कमी है। देश में 1200 से अधिक पॉलिटेक्निक संस्थान, अन्य निजी एवं सरकारी केन्द्र, फार्मसी, होटल मैनेजमेंट, आर्किटेक्चर से जुड़े संस्थान आदि इतना सब होने के बाद भी देश में कुशल प्रशिक्षित श्रम की कमी है। यदि जमीनी स्तर पर प्रशिक्षण की गुणवत्ता पर पैनी नज़र नहीं रखी गई तो संस्थानों की संख्या बढ़ाने, आधारभूत संरचना का विकास करने से भी कुछ नहीं होगा। सरकारी अधिकारियों, संस्थान प्रबंधकों, प्रशिक्षकों, विद्यार्थियों को रोजगार प्राप्ति के लक्ष्य के साथ कौशल विकास कार्यक्रमों को चलाना है, न कि सिर्फ डिप्लोमा, डिग्री या सर्टिफिकेट लेने या देने के उद्देश्य से।

कुशल प्रशिक्षकों की कमी

इतने बड़े लक्ष्य को संख्यात्मक दृष्टि से प्राप्त करने के दौरान सीखे गये कौशलों की गुणवत्ता प्रभावित नहीं होनी चाहिए। अर्थात् इस लक्ष्य को मात्रात्मक के साथ गुणात्मक रूप से भी प्राप्त करना आवश्यक है। इसके लिए कुशल प्रशिक्षकों की बड़े स्तर पर आवश्यकता है। राष्ट्रीय कौशल विकास निगम के अनुसार 2022 तक देश में लगभग 7 लाख प्रशिक्षकों की आवश्यकता होगी। यह आवश्यक है कि कुशल प्रशिक्षित व्यक्ति कार्यस्थल तक पहुंचे और उसके कौशल की उत्पादकता के रूप में परिणित हों। वर्तमान में कौशल विकास तंत्र को बदलती परिस्थितियों के प्रति अनुक्रियाशील होना पड़ेगा जिससे आवश्यकता-पूर्ति में तालमेल बना रहे।

आधारभूत संरचना

भारत में तकनीकी प्रशिक्षण के संसाधन भी पर्याप्त नहीं हैं। भारत की तकनीकी संस्थाओं में वर्तमान में 31 लाख लोगों को प्रति वर्ष 1 करोड़ 28 लाख युवा रोजगार की तलाश में वर्कफोर्स में जुड़ते जा रहे हैं। राष्ट्रीय कौशल विकास नीति के लक्ष्य को पूरा करने के लिए नए आईआईटी, पॉलिटेक्निक संस्थानों की स्थापना की जानी है। इसमें निजी सहभागिता के प्रावधान भी रखे गये हैं। इनके लिए वित्तीय प्रबंधन, सफल संचालन, उचित देखभाल से ही लक्ष्य की प्राप्ति संभव है। संस्थाओं को जनसंख्या, क्षेत्रीय आवश्यकता आदि के आधार पर भी भौगोलिक वितरण की असमानता को भी दूर करना होगा।

असंगठित क्षेत्र: आकार एवं समस्याएं

असंगठित क्षेत्र के उद्यमों हेतु गठित राष्ट्रीय आयोग के अनुसार असंगठित या अनौपचारिक क्षेत्र भारतीय अर्थव्यवस्था का एक बड़ा भाग है जिसकी कुल कार्यरत जनसंख्या में 90 प्रतिशत व्यक्ति एवं कुल राष्ट्रीय उत्पाद में 50 प्रतिशत उत्पाद की भागीदारी है। आर्थिक रूप से पिछड़े वंचित वर्ग इसी अनौपचारिक अर्थव्यवस्था का हिस्सा है। संगठित क्षेत्र की सीमित क्षमता के कारण बेरोजगार व्यक्तियों के लिए कौशल विकास नीति में विशेष प्रावधान होने चाहिए जिससे इन्हें रोजगार में सहायता मिल सके। असंगठित क्षेत्र में एक प्रकार से कम कुशल, निम्न आय वाले व्यक्तियों का समावेश होता है। असंगठित क्षेत्र में कार्यरत व्यक्ति आंशिक या छिपी हुई बेरोजगारी, मौसमी बेरोजगारी से ग्रसित होता है। उसके पास स्थाई आजीविका के साधनों का अभाव होता है। अपर्याप्त आय, बंधुआ मजदूरी करना, ऋणग्रस्तता, भोशण का विकार होना, खराब कार्य परिस्थितियां, अनिश्चित कार्य स्थल आदि अन्य समस्याएं हैं।

शिक्षा संबंधी चुनौतियां

भारत की जनसंख्या में युवा भावित के रूप में प्राप्त जनांकिकीय लाभ ही एकमात्र कारण नहीं है, जिससे कौशल विकास कार्यक्रमों की आवश्यकता हुई। वर्तमान शिक्षा व्यवस्था से जुड़े कारण भी महत्वपूर्ण हैं। उच्च शिक्षा में गैर तकनीकी क्षेत्रों यथा कला, वाणिज्य एवं विज्ञान की ओर अधिक ध्यान दिया गया है। अधिकांश युवा उत्पादन एवं सेवा क्षेत्रों में रोजगार प्राप्त करने हेतु वांछित कौशल, ज्ञान आदि अर्जित नहीं कर पाते हैं। इस कारण बेरोजगारी बढ़ रही है। अकादमिक जगत द्वारा प्रदत्त ज्ञान एवं उद्योगों की आवश्यकताओं के मध्य बढ़ती खाई के कारण भारत में कौशल विकास कार्यक्रमों की आवश्यकता हुई है। भारत के 6 भाहरों में एमबीए डिग्री प्राप्त अभ्यर्थियों पर किये गये एक अध्ययन में केवल 23 प्रतिशत ही रोजगार योग्य पाये गये। भोश सभी अयोग्य थे। (एम.टी. 2011) इसी प्रकार इंजीनियरिंग स्नातकों पर किये गये एक अन्य अध्ययन में 3 से 41 प्रतिशत व्यक्ति रोजगार योग्य पाये गये। (ए.एम. 2011)

वैश्विक स्तर पर माध्यमिक शिक्षा के वर्तमान प्रारूप को आज के बदलते परिदृश्य में उचित नहीं माना गया है। एशियन विकास बैंक (2008) के अनुसार केवल बुनियादी

शिक्षा बढ़ती प्रतिस्पर्धा में पर्याप्त नहीं है। युनेस्को (2005) ने भी युवाओं को कार्यक्षेत्र और बेहतर जीवन के लिए तैयार करने हेतु माध्यमिक शिक्षा में सुधार को आवश्यक बताया। इसके लिए वांछित कौशल जैसे प्रायोगिक कौशल, सूचना एवं संचार तकनीकी का समावेश, उद्यमिता कौशल विकास आदि को महत्वपूर्ण बताया। इसीलिए भारत में एक ऐसे शिक्षा तंत्र की आवश्यकता है जिसमें कौशल विकास के लिए माध्यमिक शिक्षा की अनिवार्यता नहीं होनी चाहिए। बिना माध्यमिक शिक्षा के यदि विद्यार्थी सीधा व्यावसायिक कौशल प्राप्त करना चाहता है तो ऐसे अकादमिक विकल्प उपलब्ध होने चाहिए। (होजिला 2012)

अभिवृत्ति कारक

समाज में कुशल श्रम से संबंधित कार्यों जैसे बढ़ईगरी, इलेक्ट्रीशियन, वाहन मिसत्री, प्लंबर आदि को कम भौक्षिक उपलब्धि वाले व्यक्तियों का कार्य माना जाता है। अभिभावक अपने बच्चों को या तो कला, विज्ञान, वाणिज्य जैसे परंपरागत क्षेत्रों में अध्ययन कराते हैं या विधि, आयुर्विज्ञान, चिकित्सा, इंजीनियरिंग आदि क्षेत्रों में भेजते हैं। समाज में ब्लू कालर नौकरियों की तुलना में व्हाइट कॉलर नौकरियों को अधिक महत्व दिया जाता है। इस अभिवृत्ति में बदलाव कर कौशल विकास कार्यक्रमों में समाज दबावों के कारण युवा औपचारिक अकादमिक डिग्री को चुनते हैं।

कौशल विकास कार्यक्रमों की दिशा

निजी भागीदारी प्रबंधन, संचालन तक सीमित न होकर प्रशिक्षण प्रदान करने की प्रक्रिया में भी अपनी विशेषज्ञता उपलब्ध कराएं। सघन प्रशिक्षण को रोजगार प्राप्ति से जोड़ने को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। प्लेसमेंट की प्रक्रिया से प्रशिक्षकों, संस्थाओं को भी जोड़ा जा सकता है। इसके लिए प्लेसमेंट बढ़ने पर प्रोत्साहन के मानदण्ड निर्धारित कर सकते हैं। संस्थाएं प्रशिक्षण कार्यक्रमों का संचालन रजिस्टर में आंकड़े दर्ज करने तक सीमित न रखे इसके लिए संस्था का समयबद्ध मूल्यांकन, प्रमाणीकरण भी आवश्यक है। एक बार किसी संस्था को वित्तीय स्वीकृति मिल जाती है, उसके बाद भी निर्धारित मानकों पर सतत मूल्यांकन होना चाहिए। गुणवत्तापूर्ण कौशल द्वारा रोजगार प्राप्ति बढ़ाने वाले प्रशिक्षकों, संस्थाओं को भी आर्थिक प्रोत्साहन मिलना चाहिए। प्रशिक्षुओं से कौशल

विकास कार्यक्रमों, संस्थाओं के बारे में फीडबैक लिया जा सकता है। प्रििक्षण प्रदान करने से पूर्व प्रििक्षण आव यकताओं का मूल्यांकन होना एवं प्रििक्षण समाप्ति के प चात सीखे गये कौ ल का मूल्यांकन, पुनर्मूल्यांकन आव यक है।

कौ ल विकास कार्यक्रमों में प्रदान किये जाने वाले कौ लों का निर्धारण वर्तमान आव यकताओं के साथ-साथ भविश्य की संभावनाओं को ध्यान में रखकर भी किया जाना चाहिए। ऐसा नहीं हो कि युवा किसी वि ेश कौ ल को सीखकर निकले, उसके बाद बदलती परिस्थितियों, तकनीक, नवाचार आदि के कारण सिखाए गये कौ ल की उपयोगिता खत्म हो जाए। इसीलिए प्रििक्षण कार्यक्रम की डिजाइन पर नीति निर्धारकों का गहन चिंतन आव यक है।

संदर्भ:

1. *"Government to train 40 crore people under Skill India initiative", The Economic Times, 15 July 2015*
2. ए.एम. (2011): ने ानल एम्प्लॉयबिलिटी रिपोर्ट इन्जीनियरिंग ग्रेज्युएट्स एन्युअल रिपोर्ट 2011 गुडगावः एस्पायरिंग माइंड्स पब्लिके ान
3. एि ायन डवलपमेंट बैंक (2008): एज्युके ान एण्ड स्किल्स: स्ट्रेटेजीज फॉर एक्सीलरेटेड डवलपमेंट इन एि ाया एण्ड दी पेसिफिक, मनीला, एि ायन डवलपमेंट बैंक
4. जनगणना (2012) के आंकड़े: महापंजीयक सह जनगणना आयुक्त का कार्यालय
5. फिक्की (2012): स्किल्स फॉर ऑल, न्यू एप्रोचेज ऑफ स्किलिंग इण्डिया, फिक्की स्किल डवलपमेंट फोरम एवं सिटी गिल्ड्स मनिपाल ग्लोबल
6. होजला, रूचि (2012): भार्तेज ऑफ स्किल्ड वर्कर्स: अ पेरेडॉक्स ऑफ दी इण्डियन इकोनॉमी स्कोप रिसर्च पेपर नं. 111 नवंबर 2012, कोम्पस, युनिवर्सिटी ऑफ आक्सफोर्ड
7. मेक्लीन, रूपर्त, जगन्नाथन, भान्ति एवं सार्वी, जूको (2013), स्किल्स डवलपमेंट फॉर इनक्लूसिव एण्ड सस्टेनेबल ग्रोथ इन डवलपिंग एि ाया पेसिफिक, स्प्रिंगर
8. चन्दा, रूपा एवं अन्य (2014): ब्रिजिंग दी स्किल गोप्स इन इण्डियाज लेबर मार्केट, तेजस, आईआईएम बैंगलोर,
9. एम.टी. (2011): एमबीए टेलेंट पूल रिपोर्ट की फाइण्डिंग्स, बैंगलोर, मेरिटट्रेक पब्लिके ान्स
10. यूनेस्को (2005): सैकण्डरी एज्युके ान रिफार्म: टूवर्ड्स ए कन्वर्जेस ऑफ नॉलेज एक्वीजि ान एण्ड स्किल डवलपमेंट



11. योजना आयोग: ट्वेल्थ फाइव इयर प्लान, एम्प्लायबिलिटी एण्ड स्किल डवलपमेंट
12. नेशनल सेम्पल सर्वे आर्गेनाइजेसन (2009–10): सेक्टर स्किल्स रिपोर्ट, एनएसडीसी 2009
13. ["To boost Skill India Mission, Govt sets aside Rs 17,000 crore in Budget"](#). *The Economic Times*. Retrieved 2017-02-05.
14. अमोरोस, जे.ई एवं बोस्मा, एन. (2012): ग्लोबल आंत्रप्रेन्योरशिप मॉनीटर ग्लोबल रिपोर्ट 2014, ग्लोबल आंत्रप्रेन्योरशिप रिसर्च एसोसिएशन
15. ग्लोबल आंत्रप्रेन्योरशिप मॉनीटर ग्लोबल रिपोर्ट 2013 व 2014, ग्लोबल आंत्रप्रेन्योरशिप रिसर्च एसोसिएशन