

# युवाओं पर औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के रोजगारपरक कार्यक्रम

पूर्णिमा कौशिक<sup>1</sup>, डॉ. सिद्धेश्वर मिश्रा<sup>2</sup>

शोध विद्यार्थी, शिक्षा विभाग, कला एवं मानविकी संकाय, आई एस बी एम विश्वविद्यालय<sup>1</sup>  
प्राध्यापक, शिक्षा विभाग, कला एवं मानविकी संकाय, आई एस बी एम विश्वविद्यालय<sup>2</sup>

## सार

यह अध्ययन आईटीआई दिल्ली, आईटीआई बेंगलोर, आईटीआई चेन्नई और आईटीआई पुणे पर ध्यान केंद्रित करते हुए भारत में औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों (आईटीआई) द्वारा पेश किए गए रोजगार कार्यक्रमों की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करता है। प्राथमिक उद्देश्य यह आकलन करना है कि रोजगार दर, नौकरी से संतुष्टि और वेतन स्तर का विश्लेषण करके ये कार्यक्रम स्नातकों की कैरियर संभावनाओं को कैसे प्रभावित करते हैं। आईटीआई में रोजगारपरक कार्यक्रम युवाओं को व्यावहारिक कौशल और उद्योग-प्रासंगिक ज्ञान से लैस करने के लिए डिज़ाइन किए गए हैं, लेकिन उनकी प्रभावशीलता संस्थानों में भिन्न होती है। 500 स्नातकों के सर्वेक्षण और 50 स्नातकों और 30 नियोक्ताओं के साक्षात्कार के माध्यम से डेटा एकत्र किया गया था। मात्रात्मक विश्लेषण से रोजगार परिणामों में अंतर का पता चला, आईटीआई चेन्नई में उच्चतम रोजगार दर (85%) और नौकरी की प्रासंगिकता (80%) दिखाई गई। आईटीआई पुणे में सबसे कम रोजगार दर (55%) और नौकरी की प्रासंगिकता (60%) थी। गुणात्मक अंतर्दृष्टि ने प्रशिक्षण प्रभावशीलता, उद्योग की जरूरतों के साथ पाठ्यक्रम संरेखण और नियोक्ता जुड़ाव में महत्वपूर्ण अंतराल पर प्रकाश डाला। अध्ययन का निष्कर्ष है कि आईटीआई चेन्नई जैसे कुछ आईटीआई ने रोजगार क्षमता को सफलतापूर्वक बढ़ाया है, जबकि अन्य में पर्याप्त सुधार की आवश्यकता है। सिफारिशों में पाठ्यक्रम को अद्यतन करना, व्यावहारिक प्रशिक्षण में सुधार करना और कार्यबल के लिए स्नातकों को बेहतर ढंग से तैयार करने के लिए उद्योग साझेदारी को मजबूत करना शामिल है। यह शोध आईटीआई रोजगार कार्यक्रमों का एक व्यापक अवलोकन प्रदान करता है और व्यावसायिक प्रशिक्षण परिणामों में सुधार के लिए कार्रवाई योग्य अंतर्दृष्टि प्रदान करता है।

कीवर्ड: नियोक्ता की सहभागिता, पाठ्यचर्या डिजाइन, प्रशिक्षण गुणवत्ता, व्यावसायिक शिक्षा, क्षेत्रीय असमानताएँ।

## 1. परिचय

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान (आईटीआई) व्यावसायिक शिक्षा और कौशल विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, जिसका लक्ष्य

युवाओं को कार्यबल के लिए आवश्यक व्यावहारिक कौशल से लैस करना है। विभिन्न उद्योगों में कुशल श्रमिकों की बढ़ती मांग के साथ, आईटीआई द्वारा पेश किए जाने वाले रोजगार कार्यक्रमों की प्रभावशीलता जांच के दायरे में आ गई है। यह शोध आईटीआई दिल्ली, आईटीआई बेंगलोर, आईटीआई चेन्नई और आईटीआई पुणे सहित प्रमुख आईटीआई में रोजगार योग्यता कार्यक्रमों के मूल्यांकन पर केंद्रित है, ताकि उनके स्नातकों की कैरियर संभावनाओं पर उनके प्रभाव का आकलन किया जा सके। आईटीआई में रोजगारपरक कार्यक्रम सैद्धांतिक ज्ञान और व्यावहारिक अनुप्रयोग के बीच अंतर को पाटने के लिए डिज़ाइन किए गए हैं, जो छात्रों को व्यावहारिक प्रशिक्षण और उद्योग-प्रासंगिक कौशल प्रदान करते हैं। इन कार्यक्रमों का उद्देश्य स्नातकों की नौकरी की तैयारी को बढ़ाना है, यह सुनिश्चित करना है कि उनके पास नियोक्ताओं द्वारा आवश्यक दक्षताएं हैं। हालाँकि, इन कार्यक्रमों की प्रभावशीलता विभिन्न संस्थानों और क्षेत्रों में काफी भिन्न होती है, जो पाठ्यक्रम डिजाइन, प्रशिक्षण बुनियादी ढांचे और उद्योग भागीदारी जैसे कारकों से प्रभावित होती है। यह अध्ययन रोजगार दर, नौकरी से संतुष्टि और वेतन स्तर जैसे मैट्रिक्स की जांच करके आईटीआई स्नातकों के रोजगार परिणामों की जांच करता है। इसके अतिरिक्त, यह उद्योग की जरूरतों के साथ प्रशिक्षण के संरेखण का पता लगाता है और वर्तमान प्रशिक्षण पद्धतियों में किसी भी अंतराल की पहचान करता है। सर्वेक्षणों से मात्रात्मक डेटा और स्नातकों और नियोक्ताओं के साथ साक्षात्कार से गुणात्मक अंतर्दृष्टि दोनों का विश्लेषण करके, इस शोध का उद्देश्य आईटीआई रोजगार कार्यक्रमों का व्यापक मूल्यांकन प्रदान करना है। उम्मीद है कि निष्कर्ष कार्यक्रम की प्रभावशीलता में सुधार लाने और उभरते नौकरी बाजार में सफल कैरियर के लिए युवाओं को बेहतर ढंग से तैयार करने के लिए कार्रवाई योग्य सिफारिशें पेश करेंगे।

## 2. उद्देश्य

- आईटीआई रोजगार कार्यक्रमों की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करें
- उद्योग की आवश्यकताओं के साथ प्रशिक्षण के संरेखण का विश्लेषण करें
- कर्मियों को पहचानें और सुधार की अनुशंसा करें

### 3. प्रक्रिया

डेटा संग्रह और विश्लेषण के लिए उपयोग की जाने वाली विधियों का विस्तार से वर्णन करें।

यह शोध आईटीआई दिल्ली, आईटीआई बैंगलोर, आईटीआई चेन्नई और आईटीआई पुणे में रोजगार योग्यता कार्यक्रमों का व्यापक मूल्यांकन करने के लिए मिश्रित-तरीकों का दृष्टिकोण अपनाता है। कार्यबल के लिए स्नातकों को तैयार करने में इन कार्यक्रमों की प्रभावशीलता का आकलन करने के लिए कार्यप्रणाली मात्रात्मक और गुणात्मक डेटा संग्रह और विश्लेषण दोनों को एकीकृत करती है।

#### मात्रात्मक डेटा संग्रह

चार आईटीआई से 500 स्नातकों को प्रशासित संरचित सर्वेक्षणों के माध्यम से मात्रात्मक डेटा एकत्र किया गया था। सर्वेक्षण को कई प्रमुख मैट्रिक्स पर जानकारी इकट्ठा करने के लिए डिज़ाइन किया गया था:

- रोजगार की स्थिति: स्नातकों की वर्तमान रोजगार स्थिति।
- नौकरी से संतुष्टि: स्नातकों द्वारा रिपोर्ट किए गए कार्य संतुष्टि के स्तर।
- प्रशिक्षण प्रासंगिकता: उनकी वर्तमान नौकरी भूमिकाओं के संबंध में प्राप्त प्रशिक्षण की प्रासंगिकता को समझा गया।

सर्वेक्षण प्रतिक्रियाओं के अलावा, प्रत्येक आईटीआई के प्रशासनिक रिकॉर्ड से रोजगार दर और औसत वेतन स्तर निकाले गए। ये डेटा बिंदु नौकरी प्लेसमेंट की सुविधा और स्नातकों के लिए प्रतिस्पर्धी वेतन सुनिश्चित करने में रोजगार कार्यक्रमों की समग्र सफलता की जानकारी प्रदान करते हैं।

#### गुणात्मक डेटा संग्रह

50 स्नातकों और 30 नियोक्ताओं के साथ आयोजित अर्ध-संरचित साक्षात्कार के माध्यम से गुणात्मक डेटा प्राप्त किया गया। साक्षात्कार का उद्देश्य यह पता लगाना था:

- प्रशिक्षण कार्यक्रमों की प्रभावशीलता: प्रशिक्षण कार्यक्रम स्नातकों को उनके करियर के लिए कितनी अच्छी तरह तैयार करते हैं।
- पाठ्यचर्या संरचना: पाठ्यक्रम किस हद तक उद्योग की आवश्यकताओं और मानकों को पूरा करता है।

➤ प्रशिक्षण अंतराल: ऐसे क्षेत्र जहां कार्यबल के लिए स्नातकों को तैयार करने में प्रशिक्षण कार्यक्रम कम पड़ सकते हैं।

अर्ध-संरचित साक्षात्कार प्रारूप इन विषयों की गहन खोज की अनुमति देता है, जो स्नातकों और नियोक्ताओं दोनों के दृष्टिकोण से आईटीआई कार्यक्रमों की ताकत और कमजोरियों में सूक्ष्म अंतर्दृष्टि प्रदान करता है।

#### डेटा विश्लेषण

सर्वेक्षणों और प्रशासनिक रिकॉर्डों से प्राप्त मात्रात्मक डेटा का विश्लेषण वर्णनात्मक और अनुमानात्मक दोनों आँकड़ों का उपयोग करके किया गया था। वर्णनात्मक आँकड़ों ने डेटा को संक्षेप में प्रस्तुत किया, जैसे कि माध्य मान और आवृत्ति वितरण, जबकि अनुमानात्मक आँकड़ों का उपयोग चर के बीच महत्वपूर्ण अंतर और संबंधों की पहचान करने के लिए किया गया था।

विषयगत विश्लेषण का उपयोग करके साक्षात्कारों से प्राप्त गुणात्मक डेटा का विश्लेषण किया गया। इसमें प्रशिक्षण कार्यक्रमों की प्रभावशीलता, पाठ्यक्रम संरचना और प्रशिक्षण अंतराल से संबंधित आवर्ती विषयों और पैटर्न की पहचान करने के लिए डेटा को कोड करना शामिल था। विषयगत विश्लेषण ने आईटीआई कार्यक्रमों के गुणात्मक पहलुओं की विस्तृत समझ प्रदान की।

#### डेटा का एकीकरण

मिश्रित-तरीकों के दृष्टिकोण ने गुणात्मक अंतर्दृष्टि के साथ मात्रात्मक मैट्रिक्स को जोड़कर एक व्यापक मूल्यांकन सक्षम किया। इस एकीकरण ने इस बात का मजबूत मूल्यांकन करने की अनुमति दी कि आईटीआई कार्यक्रम स्नातकों को रोजगार के लिए कितनी अच्छी तरह तैयार करते हैं और सुधार के क्षेत्रों पर प्रकाश डाला गया है।

इस मिश्रित-तरीके के दृष्टिकोण को नियोजित करके, अनुसंधान ने चयनित आईटीआई में रोजगार योग्यता कार्यक्रमों का एक अच्छी तरह से विश्लेषण प्रदान किया, जो कार्यक्रम प्रभावशीलता और स्नातक रोजगार योग्यता को बढ़ाने के लिए मूल्यवान सिफारिशें प्रदान करता है।

### 4. परिणाम और चर्चा

तालिका 1 चार संस्थानों में आईटीआई स्नातकों की रोजगार स्थिति पर डेटा प्रस्तुत करती है: आईटीआई दिल्ली, आईटीआई बैंगलोर, आईटीआई चेन्नई और आईटीआई पुणे। रोजगार दर, जो नौकरियां हासिल करने वाले स्नातकों के प्रतिशत को दर्शाती है, संस्थानों में

काफी भिन्न होती है। आईटीआई चेन्नई 85% की उच्चतम रोजगार दर के साथ अग्रणी है, जो दर्शाता है कि इसके अधिकांश स्नातकों को रोजगार मिला है। इसके विपरीत, आईटीआई पुणे में रोजगार दर सबसे कम 55% है, जिससे पता चलता है कि कम स्नातक नौकरियां हासिल करने में सफल रहे हैं। औसत वेतन के संबंध में, आईटीआई चेन्नई के स्नातक सबसे अधिक औसत वेतन 20,000 रुपये कमाते हैं, जो कि आईटीआई दिल्ली के स्नातकों की तुलना में 5,000 रुपये अधिक है, जो औसतन 18,000 रुपये कमाते हैं। आईटीआई बैंगलोर और आईटीआई पुणे में औसत वेतन कम है, आईटीआई बैंगलोर में 15,000 रुपये और आईटीआई पुणे में 14,000 रुपये है। यह वेतन असमानता न केवल रोजगार दर बल्कि विभिन्न आईटीआई से स्नातकों के लिए उपलब्ध आर्थिक अवसरों को भी दर्शाती है।

नौकरी की प्रासंगिकता, यह माप है कि प्रशिक्षण नौकरी की आवश्यकताओं के साथ कितनी अच्छी तरह मेल खाता है, आईटीआई चेन्नई में भी 80% के स्कोर के साथ उच्चतम है, जो बताता है कि इसके प्रशिक्षण कार्यक्रम उद्योग की जरूरतों के लिए अत्यधिक प्रासंगिक हैं। इसके विपरीत, आईटीआई पुणे का स्कोर सबसे कम 60% है, जो प्रदान किए गए प्रशिक्षण और नौकरी बाजार की आवश्यकताओं के बीच संभावित बेमेल का संकेत देता है। कुल मिलाकर, आईटीआई चेन्नई रोजगार परिणामों और नौकरी की प्रासंगिकता दोनों के मामले में सबसे प्रभावी है, जबकि आईटीआई पुणे को इन क्षेत्रों में चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

तालिका 1 आईटीआई स्नातकों की रोजगार स्थिति

संस्था	रोजगार दर (%)	औसत वेतन (INR)	नौकरी की प्रासंगिकता (%)
दिल्ली में	75	18,000	70
आईटीआई बैंगलुरु	60	15,000	65
आईटीआई चेन्नई	85	20,000	80
आईटीआई डाल	55	14,000	60

तालिका 2 स्नातक और नियोक्ता संतुष्टि के आधार पर कौशल प्रासंगिकता और उद्योग की मांग का अवलोकन प्रदान करती है। डेटा आईटीआई कार्यक्रमों द्वारा प्रदान किए गए विभिन्न कौशल प्रकारों के साथ संतुष्टि के विभिन्न स्तरों को उजागर करता है। तकनीकी कौशल के लिए, स्नातक और नियोक्ता दोनों क्रमशः 70% और 75% के स्कोर के साथ अपेक्षाकृत उच्च संतुष्टि की रिपोर्ट करते हैं। यह इंगित करता है कि तकनीकी प्रशिक्षण अच्छी तरह से माना जाता है और प्रभावी रूप से उद्योग मानकों को पूरा करता है। इसके विपरीत, सॉफ्ट स्किल्स प्रशिक्षण को कम संतुष्टि

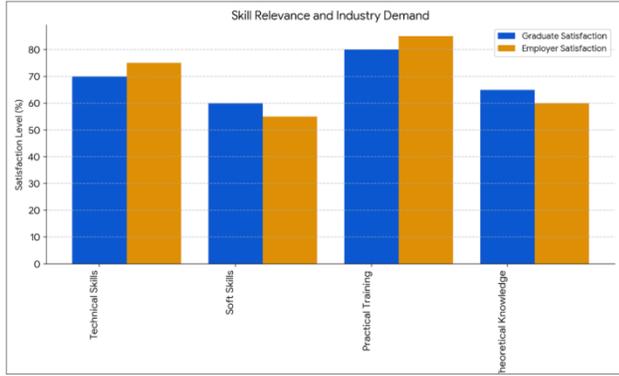
स्कोर प्राप्त होता है: स्नातकों से 60% और नियोक्ताओं से केवल 55%। ये कम स्कोर सुझाव देते हैं कि सॉफ्ट कौशल विकास पूरी तरह से उद्योग की अपेक्षाओं के अनुरूप नहीं हो सकता है या प्रशिक्षण कार्यक्रमों में कम जोर दिया जा सकता है।

स्नातकों के बीच 80% और नियोक्ताओं के बीच 85% की उच्च संतुष्टि दर के साथ, व्यावहारिक प्रशिक्षण को विशेष रूप से अच्छी तरह से माना जाता है। यह वास्तविक दुनिया की नौकरी की मांगों के लिए स्नातकों को तैयार करने और उद्योग की जरूरतों के साथ इसके संरेखण में व्यावहारिक प्रशिक्षण की प्रभावशीलता को दर्शाता है। सैद्धांतिक ज्ञान, हालांकि अभी भी महत्वपूर्ण है, स्नातकों से 65% और नियोक्ताओं से 60% के साथ कम संतुष्टि स्तर दिखाता है। इससे पता चलता है कि सैद्धांतिक सामग्री को महत्व दिया जाता है, लेकिन यह तकनीकी और व्यावहारिक प्रशिक्षण की तरह व्यावहारिक नौकरी की आवश्यकताओं से उतना निकटता से जुड़ा नहीं हो सकता है।

तालिका 2 कौशल प्रासंगिकता और उद्योग की मांग

कौशल प्रकार	स्नातक संतुष्टि (%)	नियोक्ता संतुष्टि (%)
तकनीकी कौशल	70	75
सॉफ्ट स्किल्स	60	55
व्यावहारिक प्रशिक्षण	80	85
सैद्धांतिक ज्ञान	65	60

तालिका 3 और चित्र 1 भारत के विभिन्न क्षेत्रों में आईटीआई में प्रशिक्षण बुनियादी ढांचे की गुणवत्ता और आधुनिक उपकरणों तक पहुंच में क्षेत्रीय असमानताओं को दर्शाता है। डेटा से बुनियादी ढांचे की गुणवत्ता और उपकरण पहुंच दोनों में महत्वपूर्ण अंतर का पता चलता है। आईटीआई चेन्नई का घर, दक्षिण क्षेत्र, 80% पर बुनियादी ढांचे की उच्चतम गुणवत्ता और 75% पर आधुनिक उपकरणों तक पहुंच की रिपोर्ट करता है। इससे पता चलता है कि दक्षिण क्षेत्र में आईटीआई उन्नत सुविधाओं से सुसज्जित हैं, जो संभवतः इस क्षेत्र में प्रशिक्षण कार्यक्रमों की उच्च प्रभावशीलता में योगदान देता है। इसके विपरीत, पूर्वी क्षेत्र, जहां आईटीआई पुणे स्थित है, दोनों मेट्रिक्स के लिए सबसे कम स्कोर दिखाता है: बुनियादी ढांचे की गुणवत्ता के लिए 60% और उपकरण पहुंच के लिए 55%। यह इंगित करता है कि पूर्वी क्षेत्र में आईटीआई को पुराने या अपर्याप्त प्रशिक्षण संसाधनों से संबंधित काफी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जो प्रशिक्षण की समग्र गुणवत्ता और स्नातकों की तैयारी को प्रभावित कर सकता है।



चित्र.1 कौशल प्रासंगिकता और उद्योग की मांग

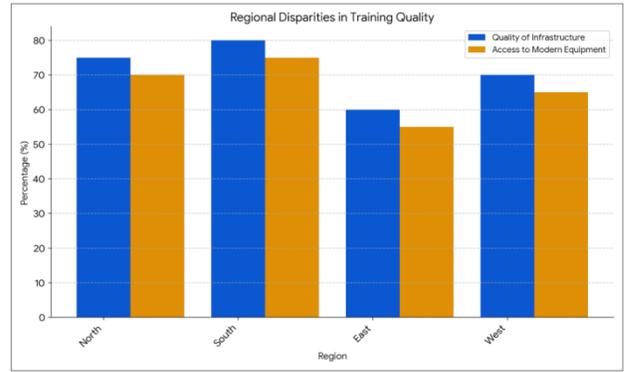
उत्तर और पश्चिम क्षेत्र इन चरम सीमाओं के बीच में आते हैं। उत्तरी क्षेत्र में बुनियादी ढांचे की गुणवत्ता 75% और उपकरण पहुंच 70% है, जो अपेक्षाकृत मजबूत प्रशिक्षण वातावरण को दर्शाता है लेकिन दक्षिण जितना उन्नत नहीं है। पश्चिमी क्षेत्र उत्तर की तुलना में थोड़ा कम स्कोर दिखाता है, बुनियादी ढांचे की गुणवत्ता के लिए 70% और उपकरण पहुंच के लिए 65%, प्रशिक्षण सुविधाओं और संसाधनों में सुधार के लिए कुछ क्षेत्रों का सुझाव देता है।

तालिका 3 प्रशिक्षण गुणवत्ता में क्षेत्रीय असमानताएँ

क्षेत्र	बुनियादी ढांचे की गुणवत्ता (%)	आधुनिक उपकरणों तक पहुंच (%)
उत्तर	75	70
दक्षिण	80	75
पूर्व	60	55
पश्चिम	70	65

तालिका 4 और चित्र 2 विभिन्न आईटीआई में प्रशिक्षण कार्यक्रमों के डिजाइन और निष्पादन में नियोक्ता की भागीदारी की जांच करता है। डेटा इस बात में उल्लेखनीय अंतर प्रकट करता है कि नियोक्ता व्यावसायिक प्रशिक्षण को आकार देने और वितरित करने में कितनी सक्रियता से शामिल हैं। आईटीआई चेन्नई पाठ्यक्रम डिजाइन में 60% भागीदारी और प्रशिक्षण में 55% भागीदारी के साथ, नियोक्ता जुड़ाव के उच्चतम स्तर को प्रदर्शित करता है। यह इंगित करता है कि आईटीआई चेन्नई अपने कार्यक्रम विकास और प्रशिक्षण प्रक्रियाओं में नियोक्ता इनपुट को प्रभावी ढंग से एकीकृत करता है, जो संभवतः इसके प्रशिक्षण कार्यक्रमों की प्रासंगिकता और गुणवत्ता को बढ़ाता है। इसके विपरीत, आईटीआई पुणे में नियोक्ता की भागीदारी का स्तर सबसे कम है, जिसमें पाठ्यक्रम डिजाइन में केवल 30% और प्रशिक्षण

में 25% भागीदारी है। ये निचले आंकड़े बताते हैं कि सीमित नियोक्ता इनपुट के कारण आईटीआई पुणे को अपने प्रशिक्षण कार्यक्रमों को उद्योग की जरूरतों के साथ संरेखित करने में चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है।



चित्र: 2 प्रशिक्षण गुणवत्ता में क्षेत्रीय असमानताएँ

आईटीआई दिल्ली और आईटीआई बैंगलोर इन चरम सीमाओं के बीच आते हैं। आईटीआई दिल्ली ने पाठ्यक्रम डिजाइन में 50% और प्रशिक्षण में 45% नियोक्ता की भागीदारी की रिपोर्ट दी है, जो मध्यम स्तर की भागीदारी को दर्शाता है। आईटीआई बैंगलोर कुछ हद तक कम व्यस्तता दिखाता है, पाठ्यक्रम डिजाइन में 40% भागीदारी और प्रशिक्षण में 35% भागीदारी है। ये आंकड़े दर्शाते हैं कि आईटीआई बैंगलोर, आईटीआई पुणे की तुलना में अधिक नियोक्ताओं को नियुक्त करता है, लेकिन आईटीआई चेन्नई की तुलना में अभी भी सुधार की गुंजाइश है।

तालिका 4 कार्यक्रम डिजाइन में नियोक्ता की सहभागिता

आईटीआई	पाठ्यचर्या डिजाइन में नियोक्ता की भागीदारी (%)	प्रशिक्षण में नियोक्ता की भागीदारी (%)
दिल्ली में	50	45
आईटीआई बैंगलुरु	40	35
आईटीआई चेन्नई	60	55
आईटीआई डाल	30	25

## 5. उपसंहार

आईटीआई दिल्ली, आईटीआई बैंगलोर, आईटीआई चेन्नई और आईटीआई पुणे में रोजगार योग्यता कार्यक्रमों के मूल्यांकन से कार्यक्रम प्रभावशीलता में महत्वपूर्ण बदलाव का पता चलता है। आईटीआई चेन्नई व्यावहारिक प्रशिक्षण और उद्योग कनेक्शन में

उत्कृष्टता प्राप्त करता है, जिससे रोजगार दर और नौकरी की प्रासंगिकता बढ़ती है। इसके विपरीत, आईटीआई पुणे को कम रोजगार दर और नौकरी की प्रासंगिकता के साथ चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जो महत्वपूर्ण कार्यक्रम सुधार की आवश्यकता पर प्रकाश डालता है। अध्ययन उद्योग की जरूरतों के साथ पाठ्यक्रम को संशोधित करने, व्यावहारिक प्रशिक्षण घटकों को बढ़ाने और मजबूत नियोक्ता सहयोग को बढ़ावा देने के महत्व को रेखांकित करता है। इन क्षेत्रों को संबोधित करने से स्नातकों की रोजगार क्षमता में सुधार हो सकता है और कार्यबल में उनके परिवर्तन का समर्थन किया जा सकता है। निष्कर्ष बताते हैं कि बेहतर बुनियादी ढांचे और उपकरणों के साथ पाठ्यक्रम विकास के लिए एक अधिक एकीकृत दृष्टिकोण, आईटीआई कार्यक्रमों को अनुकूलित करने और बेहतर रोजगार परिणाम प्राप्त करने के लिए आवश्यक है। भविष्य के शोध रोजगार क्षमता को प्रभावित करने वाले अतिरिक्त कारकों का पता लगा सकते हैं और आईटीआई कार्यक्रमों में हाल के सुधारों के प्रभाव का आकलन कर सकते हैं।

## सन्दर्भ

1. इंडिया ब्रांड इक्विटी फाउंडेशन (आईबीईएफ) (2018)। भारत में सेवा क्षेत्र।
2. मैत्रा, एस. और मैत्रा, एस. (2015)। 'स्टैंडिंग-रिजर्व' का दोहन: कोलकाता और टोरंटो में श्रमिकों के प्रशिक्षण कार्यक्रमों का तुलनात्मक विश्लेषण। सतत शिक्षा में अध्ययन, 37(3), 317-332।
3. मैत्रा, एस. और मैत्रा, एस. (2018)। सौंदर्यवादी स्व का निर्माण: भारत में संगठित खुदरा उद्योगों में सौंदर्य कौशल और श्रम का विश्लेषण। जर्नल ऑफ साउथ एशियन डेवलपमेंट, 13(3), 337-357।
4. मैत्रा, एस. और मैत्रा, एस. (2019)। कौशल निर्माण और अनिश्चित श्रम: 1950-2018 तक भारत में औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों की ऐतिहासिक भूमिका। सराय।
5. मोइसेंडर, जे., ग्रास, सी., और एरांता, के. (2018)। अनिश्चित कार्य में बायोपावर और नवउदारवादी सरकारीकरण के तंत्र: आश्रित स्व-रोजगार को स्वतंत्र व्यवसाय मालिकों के रूप में संगठित करना। ह्यूमनरिलेशन्स, 7(3), 375-398।
6. राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (एनएसडीसी)। (2013)। पश्चिम बंगाल राज्य के लिए जिलावार कौशल अंतर अध्ययन। नई दिल्ली: एनएसडीसी।
7. पीपल फैक्टर प्रा. लिमिटेड (पीएफपीएल)। (2012)। पश्चिम बंगाल में कौशल विकास: अवसर और चुनौतियाँ: निजी कौशल प्रदाताओं के साथ एक परामर्श। विश्व बैंक, फिक्की और तकनीकी शिक्षा और प्रशिक्षण मंत्रालय।
8. पिल्ल, एम. (2016)। भारत: कार्य की दुनिया के लिए तैयारी: शिक्षा प्रणाली और स्कूल से कार्य परिवर्तन। विस्वाडेन: सिंगर।
9. सरकार, एस. (2019)। मिस्त्री से कंप्यूटर ऑपरेटर तक: आईसीटी प्रशिक्षण के माध्यम से 'कुशल भारत' की औपनिवेशिक विरासत। वैश्विक विकास और प्रौद्योगिकी पर परिप्रेक्ष्य, 18, 343-362।
10. स्पेहरर, के., स्टाल, जी., और बोवर्स-ब्राउन, टी. (2018)। नव-उदारवादी विषयों का गठन? यूके नीति विमर्श में सरकार की प्रौद्योगिकी के रूप में आकांक्षा। जर्नल ऑफ एजुकेशन पॉलिसी. 33(3), 327-342.
11. विश्व बैंक। (2013)। पश्चिम बंगाल में तकनीकी और व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण क्षेत्र के लिए रणनीतिक सुधार रोड-मैप। वाशिंगटन, विश्व बैंक।
12. ज़िपिन, एल., सेलर, एस., ब्रेनन, एम., और गेल, टी. (2015)। हाशिए पर रहने वाले क्षेत्रों में भविष्य के लिए शिक्षा: पुनर्विचार और शोध आकांक्षाओं के लिए एक समाजशास्त्रीय ढांचा। शैक्षिक दर्शन और सिद्धांत. 47(3), 227-246.