

Финансирование ПОО (профессионального образования и обучения) & ООВ (образования и обучения взрослых)

Минск, 24 мая 2018

Др. Дитер Домен
d.dohmen@fibs.eu

ENHANCING LIFELONG LEARNING FOR ALL

www.fibs.eu

FiBS

FiBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie

Исследовательский институт экономики образования и социальной сферы

Основан в 1993 году

Исследовательский институт · Консалтинговое агентство · Аналитический центр

Германия · Европа · другие страны

Обучение в течение всей жизни от колыбели до смерти ...

... и его взаимодействие с рынком труда, инновациями, демографической ситуацией и социальной сферой

Международная команда: Германия, Англия, Колумбия, Казахстан и др.

Клиенты: Unesco, EU, WB, KfW, GIZ, MoF AZ, ...

Др. Дитер Домен

30 лет опыта в экономике образования

Учредитель и владелец FiBS

Предприниматель, исследователь, консультант, преподаватель и инструктор ...

... имеет практический опыт в ТПОО (TVET)

В различных странах мира: Грузия, Азербайджан, страны Африки, Центральной, Южной и Юго-Восточной Азии.

Последние исследования/проекты

Управление и финансирование ТПОО на основе сотрудничества

Секторальные анализы ТПОО (Грузия, Египет, Судан)

Обучение на тему финансирования (Cedefop)

Обучение и инновации на предприятиях (Cedefop)

Финансирование в образовании для взрослых (EU/DG EAC)

Обзор/содержание

- 1 | Введение
- 2 | Общие подходы к ТПОО & ООВ
- 3 | Бюджетирование - обзор
- 4 | Распределение средств
- 5 | Генерирование дополнительных средств
- 6 | ...
- 7 | Резюме и выводы

Принципы ПОО & ООВ

Формы: в учреждениях образования – на рабочем месте – дуальное ТПОО (на основе сотрудничества)

Формы собственности: государственные vs частные vs НГО

Финансирование: от предложения – от спроса; ориентированное на «вход» – на «выход»

Стейкхолдеры: компании, государство, федерации нанимателей, профсоюзы, обучающиеся

Экономические соображения:

(Распределение) Затраты и выгоды

Внутренняя vs внешняя эффективность

Микро- vs. Макро уровень

Неоднородность ТПОО предполагает дифференцированный анализ

Очень важны рамочные условия (сектор, городская/сельская местность, и др.)

Детали возможно имеют более важное значение, чем общая концепция. Однако, зачастую их не принимают во внимание.

Вызовы финансирования

Средства государственных бюджетов ограничены и недостаточны

Техническое оборудование устаревает

Увеличение приема учащихся

Образовательные программы не соотносятся с потребностями рынка труда

Стратегия развития/совершенствования сферы ТПОО

Национальная рамка квалификаций и др.

Долгий процесс, до 2025 ?

Обучение для краткосрочных потребностей рынка труда (например, 1000 сварщиков)

=> Двойная стратегия (быстрый результат с очень большими затратами!)

Принципы ПОО & ООВ

Функционирование центров обучения может обеспечиваться

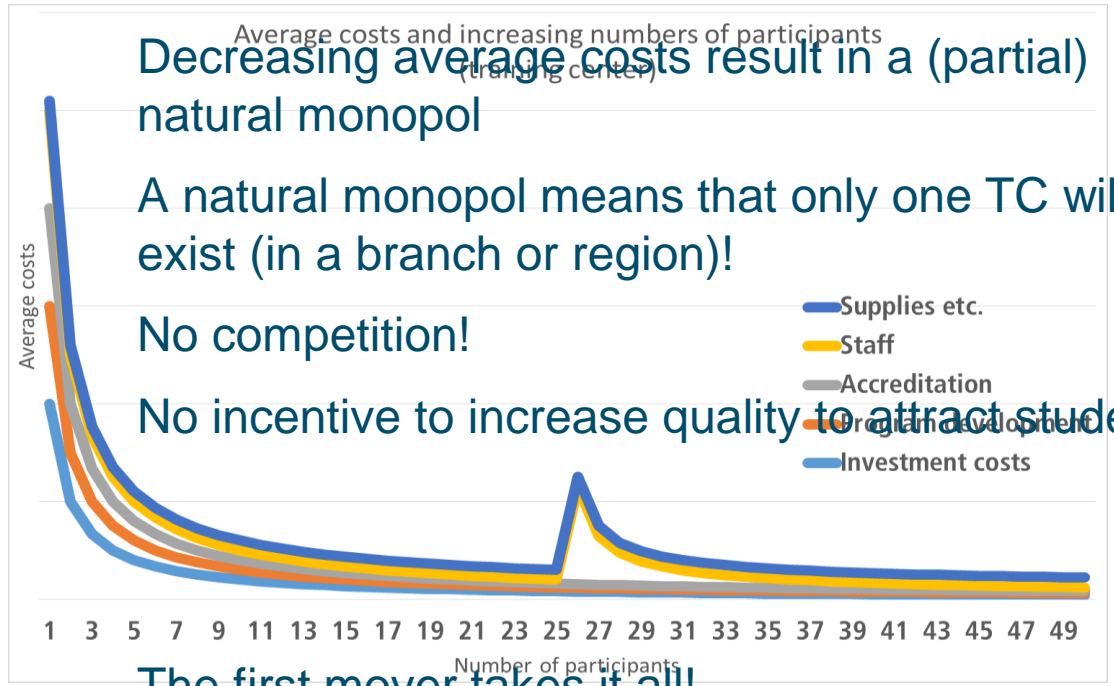
- Государством (государственные учебные центры)
- Частными провайдерами
- НГО
- Учебными фондами

Все учебные центры должны покрывать свои текущие и инвестиционные издержки ...

... частные провайдеры могут предусматривать прибыль

Principles of VET & ALE

Technical areas require high investment costs



Public TCs are funded input-oriented and

- ...
- ... often lack quality and are not tailored to LM needs and ...
- ... face budget constraints (particularly, if only publicly funded)

Private training centres exist mainly in areas, where costs and competition is limited (tendency to avoid competition!)

=> Public and private providers have limited incentives to offer high quality

Decreasing average costs result in (partial) natural monopol! State and market failure at the same time!

Принципы ПОО & ООВ

Профессиональное обучение внутри компаний это как правило обучение на рабочем месте

Компании проводят обучение, если оно окупается (в краткосрочной или долгосрочной перспективе)

Компании, работающие по принципу безубыточности, могут проводить обучение только в случае покрытия расходов на обучение сразу же

Обучение, ориентированное на будущее, возможно только если доходы фирмы значительные

Акцент на практических навыках; не достаточно общих знаний/компетенций

Нет всеобщего признания квалификаций, навыков, компетенций

Компании, располагающие достаточной материально-технической базой для обучения, могут предоставлять услуги обучения другим компаниям

Принципы ПОО & ООВ (основанных на сотрудничестве)

Компании должны возместить затраты на обучение в краткосрочной или долгосрочной перспективе

Компании, работающие по принципу безубыточности, могут проводить обучение если предусмотрено возмещение затрат непосредственно на обучение

Обучение, которое окупается только в долгосрочной перспективе, предусматривает высокие прибыли у компании

В большинстве стран основная масса предприятий работают в режиме безубыточности и в основном не нуждаются/нуждаются в ограниченном количестве новых кадров...

... и не обладают достаточным потенциалом для обучения

Маловероятно, что (МСП) компании инвестируют много ресурсов в обучение

Компании выбирают наиболее экономически эффективный вариант

Чистая прибыль

Обучение с возмещением расходов (обучение на рабочем месте)

Издержки на поиск и ознакомление новых талантливых сотрудников

Чистые издержки на обучение в случае обучения на предприятии

Обучение, основанное на сотрудничестве

Чистые издержки

Но необходим более практико-ориентированный подход в ПОО & ООВ

Бюджетирование – обзор

Получение прибыли, распределение, ориентированное на качество, и софинансирование – разные аспекты

Получение прибыли:

Плата за обучение

Учебные фонды

«Reversed fund»

Фонд инвестиций в ТПОО

Распределение, ориентированное на качество:

Финансирование со стороны предложения

Ваучеры

Финансирование на основе результатов

Софинансирование:

Плата за обучение

Налоговые стимулы

Займы (здесь не рассматриваются)

Бюджетирование - обзор

	Государственное финансирование			Со-финансирование		Частное финансирование	
	Компании, в которых проводится обучение	Провайдер обучения	Обучающийся	Обучающийся	Наниматель/ компания	Обучающийся	Наниматель/ компания
Государство	100% гранты или ваучеры (без со-финансирования обучающимися)	Supply-side funding (unconditional or performance- or output-based) Demand-side funding (e.g. 100% grants or vouchers (without co-funding by trainees))	100% grants or vouchers (without co-funding by trainees)	(Quasi)-Vouchers, Individual Learning Accounts, Grants, Stipends (if trainee co-financed) Loans (publicly subsidised or publicly provided) Tax incentives	Grants for companies Tax incentives Loans (publicly subsidised or publicly provided) Training funds (if state co-finances)		
Обучающийся				Training fees (if co-financed by employer)	Training fees (if co-financed by trainee)	Fees (if not co-financed by employer) Loans (markt-conditions, withoug public subsidisation) Human Capital Contracts	Payback clauses Productivity of the trainee
Наниматель/ компания						Fees (if employer contributes to)	Training funds (national, sectoral) (without state contribution)

Allocation of funds

Supply-side funding is usually input-oriented ...
... and lacks incentives to enhance or even
account for quality

=> Requires complementary measures to
enhance quality

Performance-based or output-oriented funding are
considered an option to incentivise better
quality,...

... but training providers need to cover current
expenses through current revenue!

=> performance-based/output-oriented funding
can only come as an add-on, but not as part of
core/basic funding!

Allocation of funds - vouchers

A voucher is a coupon (cheque) given to the trainee or employer and equipped with a certain amount of money ...

... the trainee chooses the training centre/learning company...

... and the training centre/learning company receives the money allocated to the voucher

Basic idea: Quality driven competition enhances system's quality

=> More places than trainees needed?!

Suitable frame conditions for vouchers exist only in urban areas

Rural areas or segments/branches with low demand are a problem and require additional measures

Vouchers require additional measures (e.g. information, advice and guidance)

Vouchers can be targeted to certain target groups, e.g. in order to equip them with purchasing power

Revenue generation – training funds

All companies (of an economic sector) pay 1-2% of payroll into the fund

Redistribution between training and non-training companies (poaching) ...

... or to finance a training center

Difficult to implement in countries with a large informal economy ...

... but function better if established for large and medium companies (but these firms often train anyway)

SME's pay, but don't benefit

Additional funds result only, if revenues are higher than expenses of firms

Evidence of higher funding volumes and positive effects strikingly limited!

Only firms in need of trained staff benefit from (external) training

=> Only these companies should pay the costs of training

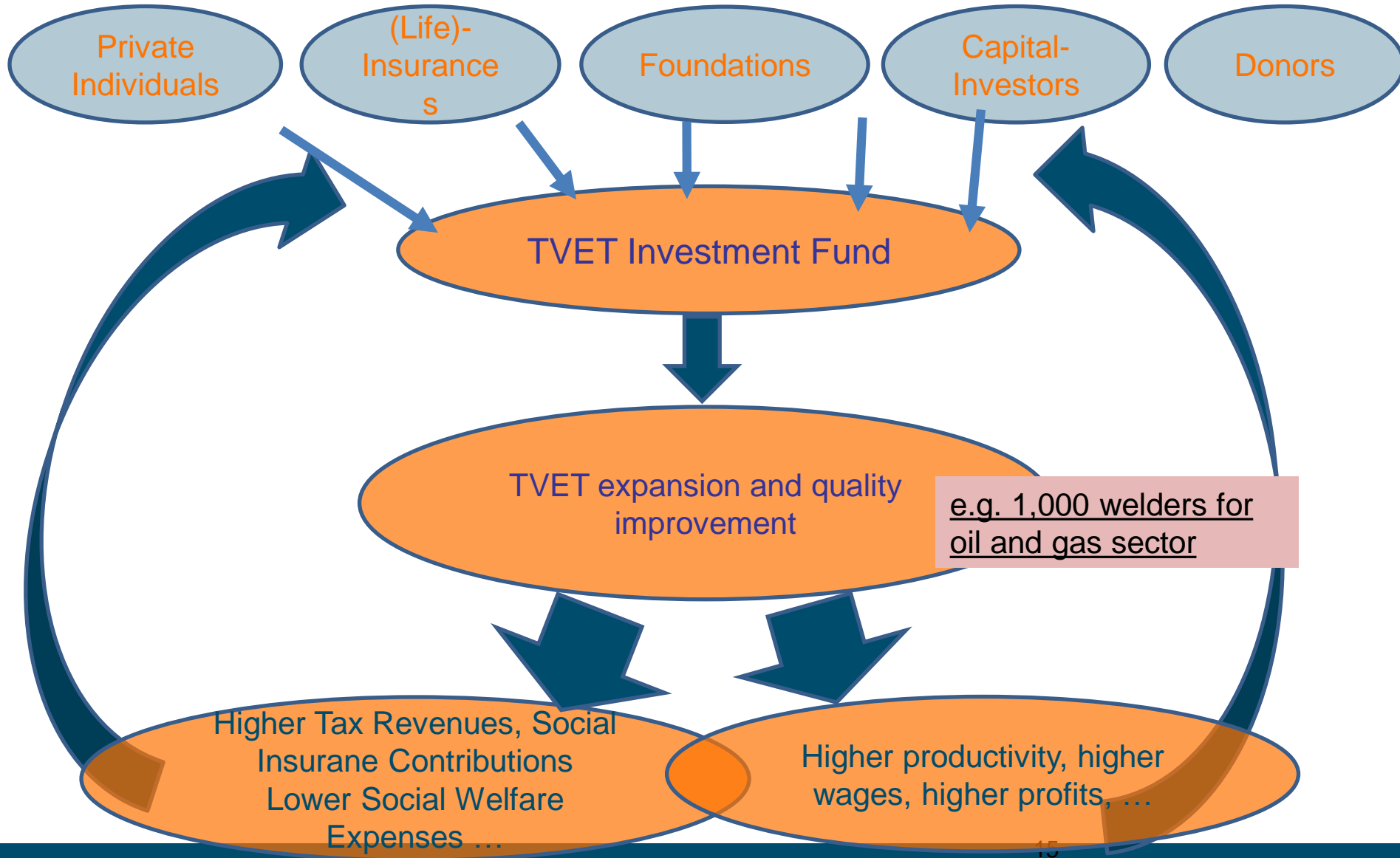
Top-up fee of e.g. 5% of salary over 2 years into fund, if a qualified employee is hired

Capital endowment required to finance the first batches of trainees

⇒ Opportunity for Financial Co-operation?

⇒ Or for a (privately run) TVET investment fund?

TVET investment fund™



Summary & conclusions

All instruments have pros and cons, strengths and weaknesses!

My critical analysis should highlight the requirements, but not prevent introduction!

=> Quality of design and implementation is key for success or failure of funding instruments!

Enhancing quality requires standards, quality assurance, information

Neither training funds nor vouchers nor grants will automatically enhance quality

Higher costs of better quality are to be covered through funding

Vouchers can be applied to ensure access of certain groups to TVET

Training funds may be able to raise additional funds

Fees may too, but make sure that they not hamper access

Upfront investment fund likely to be extremely important (particularly for immediate needs) with returns-based repayment

ENHANCING LIFELONG LEARNING FOR ALL

Research Institute · Consulting · Think Tank
Germany · Europe · Worldwide

www.fibs.eu

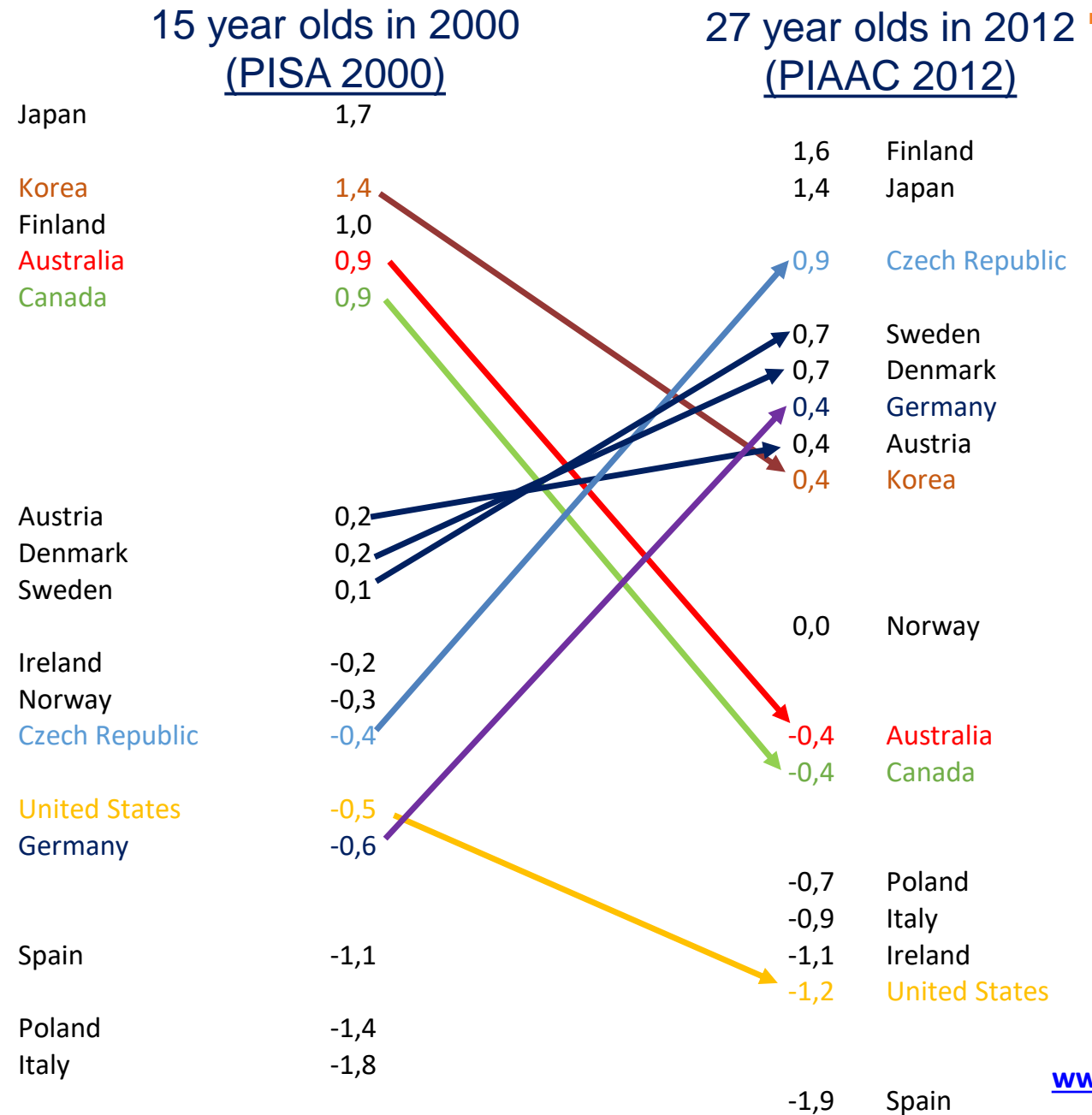
FiBS, Michaelkirchstr. 17/18, D-10179 Berlin, Germany
Tel: +49 (0)30 8471 223-0 · Fax: +49 (0)30 8471 223-29

Why is dual VET important?

Countries with well established TVET-systems score better in PIAAC 2012 than in PISA 2000! (when looking at the birth cohort 1985 who participated as ...

Very recent research highlights that learning in the workplace (or work-based learning) and continuing TVET are drivers for innovation and growth ...

... whereas higher education makes no difference (it may even have a negative relationship)



Principles of VET & ALE

Co-operative (dual) training combines on-the-job- and school learning, ...

... and consists of practical and theoretical learning at the same time

- ⇒ Trainees are well-prepared for the labour market
- ⇒ Low unemployment rates
- ⇒ Recognition of qualification, skills, competencies
- ⇒ Requires joint attention to both segments at the same time

Costs for companies are probably higher than for on-the-job-training,

⇒ Fewer training places

Companies opt for the most advantageous option

Net return

Cost covering training-on-the-job

Search-/induction costs in case of external training

Net costs of own internal training

Co-operative (dual) training

Net costs

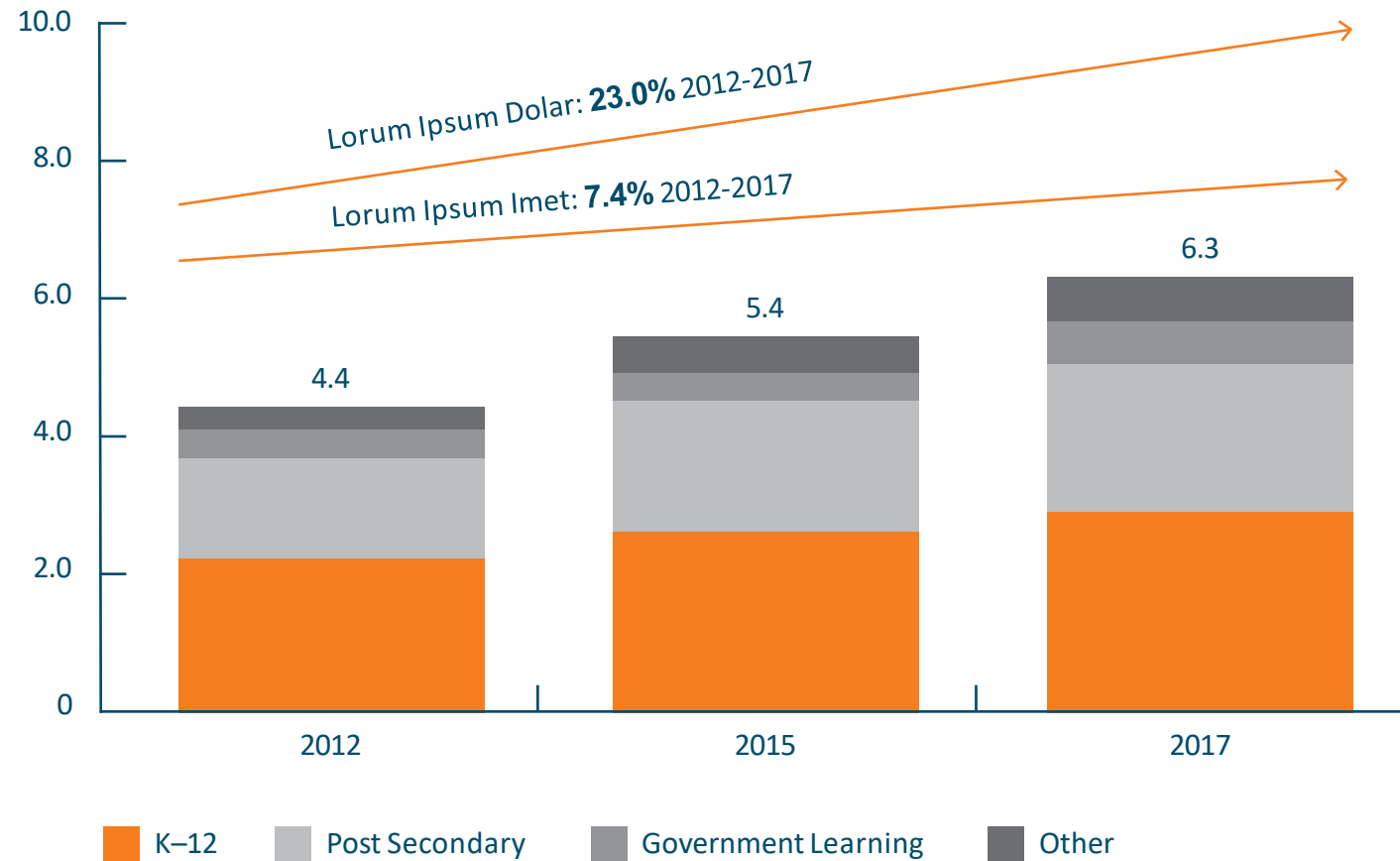
Principles of VET & ALE

...

...

Graph Page Example

Lorum Ipsum Dolar Imet (\$tn)



Cum sociis natoquepenatibus
breakdown by sector 2012

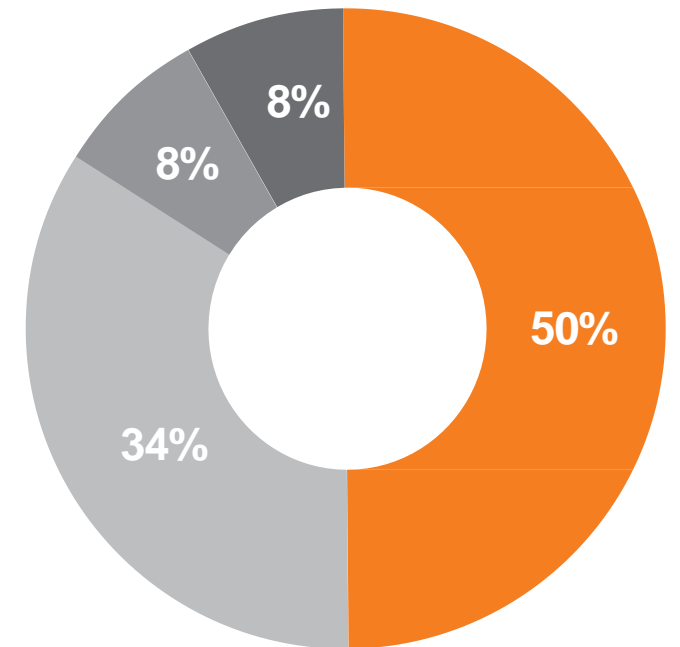


Photo Page Example



Image above: Ipsum dolor sit amet, consectetur eget adipiscing elit. Aenean commodo liguladolor.



Images above: Images can suggest topics, but without being too explicit. Image cropping can also be a useful feature.