

ÁOK fejlesztési projekt

Projektterv

A projektterv célja a vezetői döntéshozatal segítése, az ehhez szükséges információk kellően részletes biztosítása a döntéshozók számára.

1. Projekt neve és tagjai

Oktatói életpálya modell

Dr. Hunyady László	Dr. Dósa Ágnes
Dr. Gaál Péter	Dr. Riesz Péter
Dr. Réthelyi Miklós	Dr. Szabó Miklós
Dr. Davidovics Krisztina	Dr. Reichert Péter
Farkas Beáta	Hegedűs Judit
Dr. Bánhegyi Gábor	Bodzsár Sára

2. Projekt általános háttere röviden

A Semmelweis Egyetem Általános Orvostudományi Karán az orvosképzés színvonala nemzetközileg elismert, bár néhány területen (pl. a klinikai gyakorlati oktatás) fogalmazódtak meg kritikák. Az oktatási teljesítménnyel kapcsolatos problémák csak kisebb mértékben manifesztálódnak a minőség detektálható romlásában. Jóval nagyobb, látens teljesítmény-probléma, hogy a rendelkezésre álló erőforrások szabta korlátok között az egyetem által nyújtott teljesítmény az oktatók túlterheltsége miatt nagyobb, mint ami hosszútávon fenntartható. Az oktatók túlterheltsége jelentős részben abból adódik, hogy az alacsony jövedelmek miatt az oktatók munkaidőn belüli (pl. paraszolvencia miatt végzett többlet betegellátás, aránytalanul sok fizetős klinikai kutatási vagy idegennyelvű oktatási feladat) és munkaidőn kívüli (egyetemen kívüli túlmunka, magánrendelés) többlet feladatokat vállalnak, elsősorban ott, ahol a legmagasabb határjövédalom szerezhető meg, ebből következően pedig az oktatási, kutatási, illetve betegellátási tevékenység összetétele is torzul. Az optimális működés elérése céljából ezért nagyon fontos lenne az oktatók túlterheltségének csökkentése és a különböző tevékenységekből származó határjövédelmek összehangolása. Az utóbbi időben ezt a helyzetet tovább súlyosbította, hogy az egészségügyben történt bérfelvezetések követően az felsőoktatásban a bérek jelentősen elmaradnak az egészségügyi bérektől és 2017. november 1-től ez a különbség jelentősen tovább fog nőni. Az egészségügyi felsőoktatásból ezért jelentős munkaerő-elvándorlás indult el. Különösen érintett az elméleti oktatás, ahol jelenleg még nagy számban vannak orvosok.

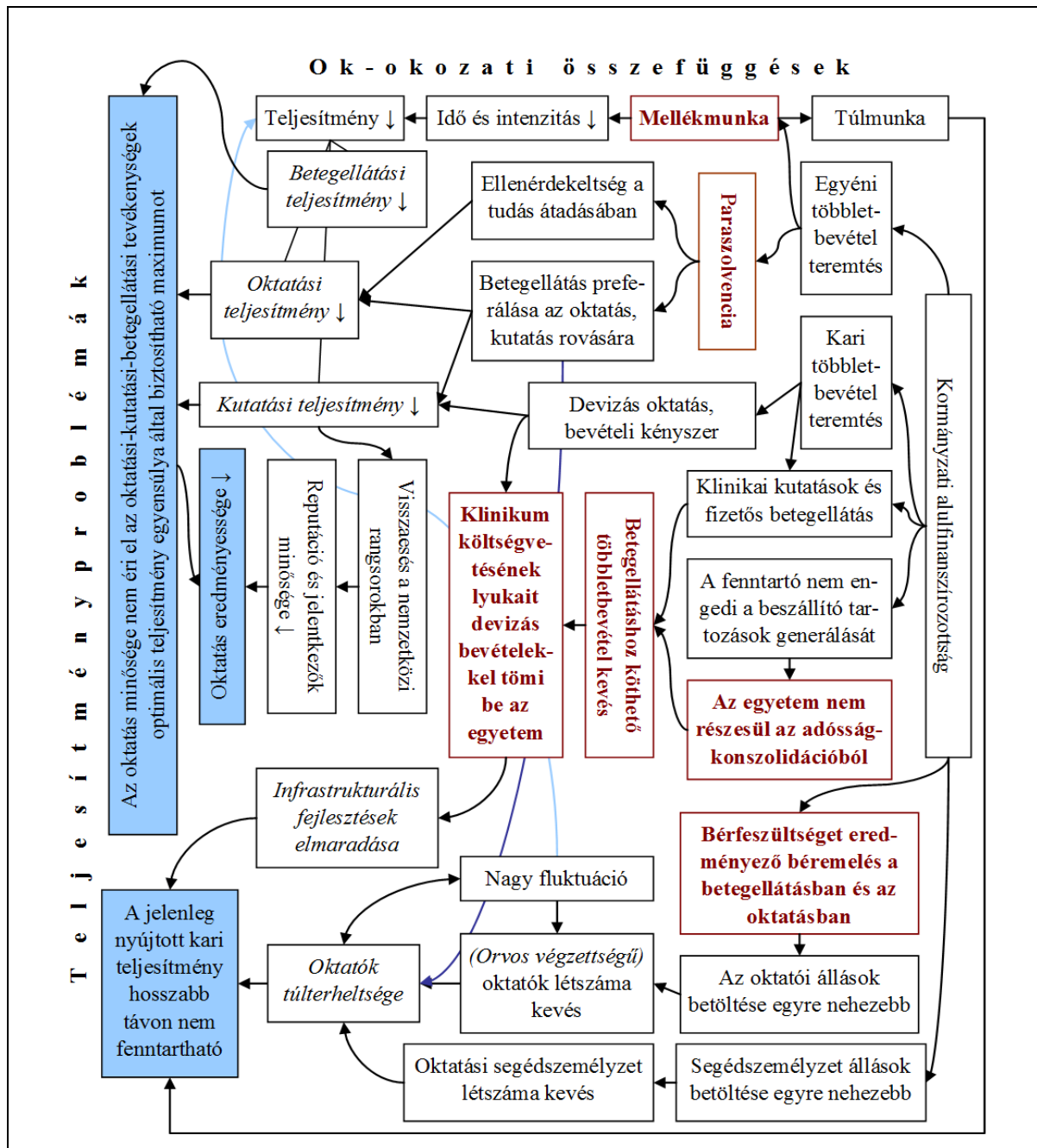
E problémák megoldását célozza az oktatói életpálya modell, mely egy transzparens, a kari és intézményi menedzsment által kontrollálható, új jogosultság-elvárás rendszer, amely egyéni (munkavállalói) szinten olyan ösztönzőket intézményesít, amelyek biztosítják az oktatás minőségével kapcsolatos teljesítmény optimum elérését az oktatási, kutatási, betegellátási tevékenységek kívánatos kombinációjának megteremtésével. Az oktatói életpálya keretében

kezelhetőek az aránytalan kormányzati finanszírozás indukálta bérfeszültségek.

Az oktatói életpálya forrásszükségletét a belső erőforrás-allokáció korrekciója, valamint a többletbevétel teremtés újragondolása teremtheti meg.

3. Problémaelemzés: tünetek és okok felsorolása és elemzése

A projekt célterületének elemzése. A terület jellemző problémáinak felsorolása, a tünetek összegyűjtése és okaik feltárása, elemzése. A gyökérok azonosítása, amelyre aztán a célkitűzés és a megoldási javaslatok épülnek.



1. ábra: A problémákhoz vezető ok-okozati összefüggések diagnosztikus fája

Az oktatás minőségével, hatékonyságával, illetve a szervezeti teljesítmény fenntarthatóságával kapcsolatos problémák gyökérokai közé tartozik az elvárt teljesítmény eléréséhez rendelkezésre bocsájtott kormányzati források elégtelensége, az ennek kompenzálására bevont többletforrások kiegyensúlyozatlansága, valamint az egyetemen belüli torz erőforrás-allokáció. Ezek a gyökérokok egy bonyolult ok-okozati láncolaton keresztül vezetnek el a felsorolt, elsősorban látens, kisebb mértékben pedig manifeszt teljesítményproblémákhoz.

Az ok-okozati elemzés diagnosztikus fája az 1. ábrán látható. Az ok-okozati láncolatból kiemelendő:

- Az oktatók túlterheltsége (többletfeladatok, paraszolvencia, mellék munka ld. 2. pont), illetve elvándorlása, amelyhez nagymértékben hozzájárul a bérfeszültség a betegellátási státuszon dolgozó és az oktatói státuszon lévő orvosok között;
- A betegellátásból eredő többletbevétel kevés, emiatt a klinikai költségvetés lyukait oktatási bevételekkel kell betömni és emiatt beszűkülnek az oktatási infrastruktúra fejlesztésének, valamint az oktatói létszám és bér emelésének lehetőségei;
- Az egyéni bevételteremtés módszerei közül a túlmunka vállalása és a paraszolvencia, amelyek az oktatói túlterheltségen felül hozzájárulnak az oktatási, kutatási teljesítmény csökkenéséhez és a kari tevékenységportfólió egyensúlyának felborulásához is.

4. Projekt célok megfogalmazása

A projekt végcéljának és/vagy végtermékének megfogalmazása, amely az azonosított gyökérokra épül. Ez lényegében azon kívánt célállapot, amely később részletezett beavatkozásokkal a projekt időtartama alatt elérhető.

Projektcélok:

- Az oktatók és az oktatási segédszemélyzet anyagi helyzetének javítása; az egészségügyi bérekhez igazodó, külön oktatói bértábla bevezetése az orvosképzésben.
- Olyan materiális és pszichés körülmények megteremtése, mely vonzó az oktatók számára.
- Az oktatók számának és minőségének növelése.

Ezeket a célokat a projekt egy oktatói életpályamodell kidolgozásával és bevezetésével kívánja elérni.

5. Stakeholder elemzés

A projekt által érintett és abban érdekelt szereplők azonosítása, felsorolása és elemzése. Az érintettek (stakeholderek) projekthez való várható hozzáállása, a támogatás/ellenállás mértéke, indoka, a befolyás nagysága, illetve kezelési stratégiák az akadályok elhárítására.

1. A Semmelweis Egyetem rektora

Elvárás: Oktatói munka szervezeten, a törvényi előírásokkal összhangban, magas szakmai színvonalon és finanszírozási szempontból fenntartható módon és hatékonyan történjen.

Feladatok:

- a projekt egyetemi elfogadása,
- a megvalósításhoz szükséges anyagi igények biztosítása,
- a fenntartó támogatásának megszerzése;

- az oktató életpálya modell bevezetésének szorgalmazása az egyetem többi karán;
- az oktatói életpálya modell sikeres működtetésének népszerűsítése;
- annak mérlegelése, hogy az Egyetem többi karának oktatói hogyan fognak vélekedni a döntésről;
- a rektornak nem kizárólag az oktatók munka- és életkörülményeinek javítását kell szem előtt tartania, hanem a szakdolgozók és egyéb egyetemi munkatársakét is.

2. A Semmelweis Egyetem kancellárja

Elvárás: a törvényi és a gazdasági feltételekkel összhangban történő működés biztosítása.

Feladatok:

- a projekt egyetemi elfogadtatása és a megvalósításhoz szükséges anyagi igények biztosítása;
- annak felmérése, hogy a következő évek során is meg lesz-e az anyagi fedezet;
- miután a tervek szerint az anyagi fedezetet egy részét a külföldi oktatásból származó bevételek adnák, a külföldi oktatásból származó bevétel pontos felmérése szükséges;
- fontos annak megtekintése, hogy ebből hány százalék fordítódik az oktatói bérekre, illetve az oktatással közvetlenül kapcsolatban lévő tárgyi, dologi kiadásokra;
- felmérni az egyetem többi karán is a külföldi oktatásból származó bevételeket;
- az oktatói életpálya modell sikeres működtetésének népszerűsítése;
- kommunikáció a többi egyetem kancellárja, vezetése felé;
- az oktatói életpálya modell kidolgozott formájának és alapjainak ismertetése, illetve elfogadtatása a fenntartó felé;
- az anyagi biztonságon túl, az életpálya modell azt az értéket is képviseli, hogy az Egyetem oktatóinak erkölcsi megbecsülését sugározza a vezetők, többek között a Kancellár irányából;
- A kancellár mérlegeli:
 - lesz-e elegendő bevétel a bérek emelésére;
 - folyamatosan lehet-e majd biztosítani a magasabb bérköltiségek fedezetét;
 - az Egyetem többi karának oktatói hogyan fognak vélekedni a döntésről;
 - a Kancellárnak nem kizárólag az oktatók munka- és életkörülményeinek javítását kell szem előtt tartania, hanem a szakdolgozók és egyéb egyetemi munkatársakét is

3. Az ÁOK dékánja

Elvárás: mint 1. pont fent

Feladatok:

- folyamatosan tájékoztatja a rektort, a kancellárt és a kari tanácsot;
- kapcsolatot tart a 4 orvoskar vezetésével;
- a Humán Erőforrás Főigazgatóság segítségével összegyűjti és a projekt team rendelkezésére bocsátja a projekt elkészítéséhez szükséges, oktatásra vonatkozó számszerű adatokat (létszám és bér adatok; az oktatók csoportosítása az alkalmazás fajtája, az akadémiai státusz, munkahely, munkakör, és ha kell egyéb szempontok szerint);
- biztosítja a projekt kidolgozásához szükséges pénzügyi alapokat;

- a kidolgozott projektet az ÁOK Kari Tanács elé terjeszti és szorgalmazza annak elfogadását;
- a projekt implementációjának monitorozása.
- Mint projektmenedzser: jóváhagyja a projektet.

4. Szervezeti egység vezetője

Elvárások:

- az intézet/klinika humán erőforrásának megtartása – a már ott dolgozó, a kutatást, oktatást, betegellátást magas szinten végző kollégáknak az egyetemen tartása, elvándorlásuk megelőzése,
- az intézet/klinika humán erőforrásának fejlesztése – az utánpótlást biztosító, kiegyensúlyozott korfa fenntartása, tehetséges, motivált és elkötelezett fiatalok felvétele, megtartása,
- az intézet tudományos, oktatási és betegellátó teljesítményének megtartása vagy növelése, hazai és nemzetközi szinten is élvonalbeli munkatársak kinevelése és megtartása.

Feladat:

- az oktatói életpálya modell megismertetése és elfogadtatása az intézet munkatársaival annak érdekében, hogy mindenki számára világos, egyértelmű legyen a követelményrendszer,
- az oktatók, kutatók előmenetelének ösztönzése, így az életpálya modellben foglalt követelményrendszer teljesítésének ösztönzése (tudományos fokozat megszerzése, publikációk, stb.),
- az előmenetelhez szükséges feltételek biztosítása (külföldi tanulmányúton való részvétel lehetősége, a kutatás feltételeinek biztosítása - tárgyi és anyagi feltételek, kutatásra fordítható idő biztosítása az oktatási, betegellátási terhelés arányos elosztásával),
- az előmenetelhez szükséges feltételeket teljesítő munkatársak megbecsülése, felterjesztése kinevezésre,
- a feltételeket nem teljesítő munkatársak ösztönzése, ennek sikertelensége esetén átsorolása,
- annak ösztönzése, hogy a munkatársak erőforrásaikat teljes egészében az intézet javára használják fel, egyéb jogviszonyt lehetőleg ne létesítsenek, erre se anyagi, sem egyéb szempontból ne legyenek motiváltak,
- oktatással, kutatással, betegellátással összefüggő többlet bevételek biztosítása.

5. Az oktató családja

Elvárások:

- A pálya presztízsének és az elvégzett munkának megfelelő, méltányos oktatói jövedelem.
- Az önkiszákmányolás megszüntetése; az oktatói munka mellett végzett egyéb munkahelyi feladatok csökkentsék az elvárt oktatási terhelést.
- Nemzetközi összehasonlításban is elfogadható életszínvonal.
- Kiszámíthatóság: mérföldkövek az oktatói pályán, a rendszer hosszútávú stabilitásának garانتálása.
- A családdal töltött szabadidő biztosítása.
- Fenntarthatóság: elfogadható távlatban világos jövőkép, melyre családi stratégiát lehet alapozni.

- A pálya presztízisének növelése, nem gazdasági jellegű elismerések.
- Horizontális, vertikális és nemzetközi mobilitás biztosítása.

A család aggodalmai:

- Bevezethető-e az életpályamodell? Mekkora a társadalmi támogatottsága?
- Gazdasági és politikai változásoknak mennyire van kitéve stabilitása?
- Nem jelent-e fokozott, esetleg teljesíthetetlen újabb elvárásokat az oktatókkal szemben?

Stakeholder táblázat

Stakeholder	Hozzáállás	Érdeklődés	Ráhatás	Hozzájárulás	Kockázattűrés
rektor	támogató, várakozó	érdeklődő	magas	támogató	közepes
kancellár	támogató, elemző, mérlegelő, elvárásainak teljesítésétől függ	erős	magas	erőforrás, kapcsolatrendszer	közepes
dékán	kezdeményező, támogató, szakmai elvárások teljesítését várja	nagyon erős	magas	meghatározó	jó
szervezeti egység vezetője	támogató, várakozó, szakmai elvárások teljesítését várja	erős	közepes/ erős	jelentős	közepes
oktató családja	támogató, várakozó, életkörülményeik javulását várja	közepes/erős	alacsony	elhanyagolható	alacsony/ közepes

6. Megoldási javaslatok

A probléma- és stakeholder-elemzésre alapuló javaslatcsomag, amely a projekt gerinceként a fő beavatkozási pontokat tartalmazza. Minden megoldási javaslatnál kifejtendő:

- a **felhasználói igény alátámasztása**: mi biztosítja, hogy a végcél/végterméket a stakeholderek valóban elfogadják/felhasználják/támogatják?
- a **megvalósíthatóság elemzése**: mi alapján állítható, hogy a projekt megvalósítható? Mi biztosítja a projekt sikeres befejezését?

Ahogy az fent is megfogalmazódott, az oktatói életpálya egy új jogosultság-elvárás rendszer, amelynek célja, hogy egyéni (munkavállalói) szinten olyan ösztönzőket intézményesítsen, amelyek biztosítják az oktatás minőségével kapcsolatos teljesítmény optimumának elérését az oktatási, kutatási, betegellátási tevékenységek kívánatos arányainak megteremtésével. Az oktatói életpálya elvárásokat, teljesítendő feladatokat, teljesítménycélokat határoz meg, amelyekhez transzparens módon és arányosan többletjövedelemben, illetve nem pénzben kifejezett jutalmazást rendel.

Az oktatói életpálya három kulcseleme, hogy:

- a megszerezhető jövedelem összhangban van a nyújtott teljesítménnyel és világos a kapcsolat az elért eredmény és annak pénzbeli (és egyéb) elismerése között,
- az egyén az egyetemen, karon végzett munkájával az általa nyújtott teljesítmény piaci értékének megfelelő mértékű jövedelmet, a menedzsment számára is transzparens és kontrollálható formában keres meg,
- ezt az értékarányos jövedelmet az egyén hosszabb távon is fenntartható teljesítmény nyújtásával képes megszerezni (tehát nem szükséges hozzá irreális mértékű túlmunka permanens vállalása).

Az életpályamodell működőképességének a feltétele, hogy a stakeholderek elvárásai teljesüljenek. Ennek érdekében egyrészt garantálni kell az oktatók szakmai fejlődését és anyagi biztonságát, másrészt az egyetemi vezetők elvárásainak teljesülését.

Az oktatói pálya megbecsültsége szempontjából kritikus, hogy az orvosképzésben dolgozó orvos végzettségű oktatók jövedelme lényegesen meghaladja a kórházi szakorvosok / főorvosok bérét. Ezért indokolt külön oktatói bértábla bevezetése az osztatlan egészségügyi képzési területeken. Javaslatunk ennek irányelvére, hogy **az adjunktusi munkakör bérszintje legyen magasabb, mint a tudományos minősítéssel rendelkező szakorvosok mindenkori legmagasabb bére.** Ezzel párhuzamosan meg kell fogalmazni azokat az elvárásokat az oktatók felé, melyeket teljesíteniük kell.

Elvárások az oktatók felé:

- **Egyetemi tanársegéd:**

Követelmény: szakvizsga (klinikumban), pedagógiai tanfolyam (2 éven belül),

Előmenetel: PhD megszerzése után a bér növelése az egyetemi tanári alaphér 48%-ára

PhD után két évvel kötelező az adjunktusi kinevezés kezdeményezése (feltéve, ha megfelel az adjunktusi követelményeknek)

- **Egyetemi adjunktus:**

Követelmény: PhD; utolsó 6 félévben legalább 4 félévben jó OMHV (3,51) eredmény (új alkalmazás esetén a következő 10 féléven belül kell teljesíteni); saját kötelező tantárgya 4 félévnyi óraszámának megfelelő (de minimum 56 óra) gyakorlati oktatás, előadást tartó TDK-s,

Előmenetel: habilitáció megszerzése után a bér növelése az egyetemi tanári alaphér 65%-ára; habilitációtól számított 4 éven belül kötelező a docensi kinevezés kezdeményezése (feltéve, ha megfelel a docensi követelményeknek)

- **Egyetemi docens:**

Követelmény: habilitáció, utolsó 6 félévben legalább 4 félévben jó OMHV (3,51) eredmény (új alkalmazás esetén a következő 10 féléven belül kell teljesíteni), tantermi előadói tapasztalat, saját kötelező tantárgya 10 tanévnyi óraszámának megfelelő gyakorlati óra (de minimum 280 óra),

Előmenetel: MTA doktori megszerzése után a bér növelése az egyetemi tanári alaphér 90%-ára

MTA doktori megszerzése után 5 éven belül fel kell terjeszteni egyetemi tanárnak (feltéve, ha megfelel a követelményeknek)

- **Egyetemi tanár:**

Követelmény: MTA doktori vagy azzal egyenértékű tud. teljesítmény, utolsó 6 félévben

legalább 4 félévben jó OMHV az előadások alapján, saját kötelező tantárgya legalább két félévnyi oktató órájának megfelelő tantermi előadás megtartása, önálló oktatási feladat (pl. a neve alatt meghirdetett kurzus)

A fenti javaslatok megvalósíthatóságának kritikus eleme a finanszírozhatóság. Ennek két forrása lehet: a belső oktatási források felhasználása, illetve a bevételek növelése. A projekt első lépése az egészségügyi dolgozók és az egészségügyi felsőoktatásban dolgozók között kialakult bérfeszültség kezelése. Ennek kezelésére intézkedés történt a Semmelweis Egyetem 2017. évi költségvetésében (ld. lent). A béremelés második lépcsője azonban csak 2017 novemberétől aktuális, ezért 2018-tól a teljes évre megnövelt oktatói jövedelem további többletforrásokat igényel. Ennek forrása az orvosképzés bevételeinek várható növekedése, mely abból adódik, hogy a 2011-ben életbe lépett NFTV hatálya alatt tanuló hallgatók finanszírozása lényegesen meghaladja a korábban felvett hallgatók finanszírozását, és ezért a hatodéves hallgatók állami támogatása jelentősen elmarad az újonnan felvett hallgatókétól. Így a projekt e részének finanszírozása 2018-ban előreláthatóan megoldott lesz. A projekt további elemeinek megvalósíthatóságát lent az erőforrásbecslésnél részletezzük.

7. Teendők listája ütemtervvel

A cél eléréséhez szükséges lépések lebontása teendőkre, megjelölve a hozzájuk tartozó határidőket és mérföldköveket, részeredményeket / eredménytermékeket. Javasolt a lehető legtöbb teendőhöz felelőst rendelni. Külön megadni szükséges:

- **végrehajtásban szereplők listája:** szerepek, szereplők, jogosultság és kötelezettségek

1. Bérfeszültség az egészségügyben dolgozó orvosok és az orvosképzésben dolgozó oktatók között:

Intézkedési terv:

2017. január 1-ig visszamenően az oktatók és betegellátók közötti bérfeszültség megszüntetése azáltal, hogy szenátusi döntés alapján az oktatók és a kutatók bére az egészségügyi bérekkel azonos mértékben növekszik.

Ütemezés:

- 2017. elején az ÁOK dékánja e témában költségvetési javaslatot nyújtott be az egyetem kancellárjának, aki a szükséges egyeztetéseket követően beépítette a javaslatot a költségvetés tervezetébe.
- 2017. április végén a javaslat a költségvetés részeként a Szenátus elé került, mely elfogadta.
- 2018-ban a költségvetés részeként a Szenátus elé kerül a projekt 2018. évi finanszírozása, mely a teljes összegű béremelést egész évre terjeszti ki. Ennek elfogadása esetén az életpályamodell első lépését megvalósultnak lehet tekinteni.

2. Alacsony oktatói létszám, túlterheltség, az oktatók elvándorlása és az oktatás színvonalának várható csökkenése:

Intézkedési terv:

2018/19-es tanévben külön oktatói bértábla bevezetése az osztatlan egészségügyi képzési területeken. Ennek irányelve, hogy az adjunktusi munkakör bérszintje legyen magasabb, mint a tudományos minősítéssel rendelkező szakorvosok mindenkori legmagasabb bére (2017. november 1-től 635 eFt/hó), a többi bér ennek arányában legyen megállapítva (pl. az

egyetemi tanári bér az adjunktusi bér 200%-a). A projekt team véleménye szerint a cél elérhető, mert ugyan politikai akarat szükséges a bevezetéséhez, de ez a jelenlegi helyzetben megszerezhető, valamint a cél illeszkedik nem csak az egyetem, de az ágazat stratégiájához is, mert az oktatási színvonalat stabilizálja hosszú távon.

Az egészségügyi oktatói bértábla bevezetésével párhuzamosan, az egyes oktatói szintekhez kapcsolt többlet elvárások rögzítése és az ehhez kapcsolódó béremelés meghatározása, amely elvárások belső egyetemi szabályzatban kerül elfogadásra.

Az 1 oktatóra jutó hallgatók arányának csökkentése, 5 év alatt 10 %-kal.

Ütemezés:

- 2017. elején a Rektori Konferencia javaslatot tett az EMMI-nek az oktatói bérek emelésére.
- 2017. január 12-én a 4 ÁOK dékán közös javaslatot juttat el az EMMI miniszterének.
- 2017 végéig a kapcsolódó kormányzati programok azonosítása, érintett kormányzati szereplők és érdekképviselők tájékoztatása.
- 2018. február végéig az ÁOK dékánja költségvetési javaslatot nyújt be az egyetem kancellárjának, aki a szükséges egyeztetéseket követően beépíti a javaslatot a költségvetés tervezetébe.
- 2018. március végéig a javaslat a költségvetés részeként a Szenátus elé kerül, mely dönt róla.
- 2019-től 2023-ig az oktatói létszám évi 2%-os növelése (Szenátusi döntés évente)

8. Erőforrásbecslés

Ezen belül kalkuláció és becslés végzése az alábbiakra:

- erőforrásterv
- pénzügyi terv
- erőforrásigény egyetemi költségvetésre gyakorolt hatásainak elemzése

1. Bérfeszültség az egészségügyben dolgozó orvosok és az orvosképzésben dolgozó oktatók között:

Érintettek köre, becsült költségek:

ÁOK Intézetek:	260 fő,	344 MFt (2017),	598 MFt (2018)
ÁOK Klinikák:	155 fő,	105 MFt (2017),	214 MFt (2018)
ÁOK Összesen:	415 fő,	450 MFt (2017),	812 MFt (2018)

2. Alacsony oktatói létszám, túlterheltség, az oktatók elvándorlása és az oktatás színvonalának várható csökkenése, kormányzati elvárások kérdésessé válása:

Becsült költségek:

ÁOK összesen (az állami finanszírozás növelése): **+évi 3 MrdFt (2019-től)**

Oktatói létszámemelés: **+évi 150 MFt (2019-2023)**

Forrás: az orvosképzés finanszírozásának jelenleg napirenden lévő tervezett (EMMI) kétszeres emelése. Devizás bevételek visszajuttatása a betegellátásból az oktatásba.

Szükséges egyetemen kívüli intézkedés: EMMI (ld. Forrás, fent).

Amennyiben az orvosképzés finanszírozásának napirenden lévő emelése bekövetkezik, akkor a javasolt változtatások pénzügyi hatása az Egyetem költségvetésére az oktatói létszám

emelésének többletköltségére korlátozódik. Ez a hatás minimális, hiszen az idegen nyelvű oktatás bevételének csupán néhány százalékát teszi ki, ami a bevételek növelésével (pl. árfolyamváltozás, tandíj minimális emelése) kompenzálható.

9. Fenntartás

A projekt eredményeinek fenntartására irányuló becslés, tervezés: hogyan biztosítja a terv a hosszú távú fennmaradást és az eredmények tartós megvalósulását?

A Semmelweis Egyetem orvosképzésének finanszírozhatósága szempontjából rendkívül fontos az egyetem nemzetközi orvosképzési programjának sikere és vonzereje. Az Egyetem számára nagyon fontos, hogy minél nagyobb számú és minél magasabb előképzettséggel rendelkező jelentkező legyen a nemzetközi és hazai képzésekre, így az orvosképzésre. Ebből a szempontból nagyon fontos ennek a projektnek a sikeres végrehajtása, mely egyúttal fenntartható forrást jelent a projekt végrehajtására. A projekt eredményeként:

- Az oktatók anyagi helyzetének javításával megszűnne a bérfeszültség az oktatók és az egészségügyben dolgozó orvosok között.
- Az oktatói létszám növelése, minőségi javítása és a túlterheltség csökkentése, emelné az oktatás színvonalát, emellett csökkenne az elvándorlás is.
- Vonzóbb lenne az oktatói életpálya.
- Javulna az oktatás színvonala.

10. Projekt átfogó elemzése

Az alábbi értékelő eszközök alkalmazása a projekt egészére vonatkozóan:

- a projekt SWOT-elemzése
- a projekt erőforrás / attitűdváltás értékelése
- kockázatelemzés és valószínűség-hatás mátrix a megvalósításra vonatkozóan

Az oktatói életpálya projekt az ÁOK stratégiai fejlesztési programjának kulcsprojektje, amely szervesen illeszkedik a többi projekthez és amelynek teljeskörű megvalósításához szükség van az egyes összefüggő projektek sikeres megvalósítására, ideértve a paraszolvencia megszüntetését és a szakképzés finanszírozásának jelentős emelését is. Ez utóbbi természetesen csak akkor tud érdemben megvalósulni, ha olyan kari szintű projekt indul, amely élvezzi a kar és az egyetem támogatása mellett az EMMI támogatását is, és egy olyan egészségpolitikai programba illeszkedik, amely országos szinten foglalkozik a paraszolvencia kiváltásával, eliminálásával.

A projekt megvalósítása szempontjából a legfontosabb kockázatot a betegellátás finanszírozási helyzetének rendezése jelenti. Amennyiben a klinikum számára megszerezhetőek a kívülről jövő többletforrások úgy az oktatói életpályához szükséges többletkiadás fedezete belső átcsoportosítással is megoldható, legalábbis az első két lépcső tekintetében. Ha viszont ez utóbbi fedezetétől megtörténik a hallgatói normatíva emelése is, akkor a teljes oktatói életpálya kiépíthető.