

Категорія 4: Кадрова політика

Категорія заходів 4: Кадрова політика

Інтервенція 1

4.1 Покращення умов праці спеціалістів системи ПТО.

Кроки Інтервенції 1

4.1.1 Розробка рекомендацій стосовно посилення автономії викладачів у викладанні;

4.2.2 Перегляд розподілення годин з метою вивільнення часу для колегіального обміну думками стосовно прогресу студентів, а також для обміну досвідом та професійного розвитку;

4.3.3 Перегляд та вдосконалення пропозиції щодо професійного розвитку та засобів стимулювання до займання професійним розвитком;

4.3.4 Впровадження механізмів визначення та винагородження покращених показників діяльності викладачів;

4.3.5 Гарантування мінімальної заробітної платні, що є співмірною з мінімальною заробітною платнею спеціалістів, залучених в інших секторах економіки, до яких існують подібні кваліфікаційні вимоги.

ОЦІНЮВАННЯ ВПЛИВУ заходів за категорією 4: Кадрова політика

Інтервенція 1

4.1 Покращення умов праці спеціалістів системи ПТО.



Критерії	Оцінювання	Висновок
1. Ефективність	Інтервенція може стати стимулюючим фактором для покращення через вдосконалення професійного розвитку та нові можливості для обміну досвідом, стимулювати інновації, а також посприяти реабілітації професії.	ЖИТТЄЗДАТНА
2. Політичне сприйняття	Нормативно-правову базу стосовно цієї інтервенції розроблено, але її фінансові аспекти та небажання забезпечити посилення автономії у викладанні послаблюють її привабливість в очах центральних органів влади.	ПРОБЛЕМАТИЧНА
3. Соціальне сприйняття	Покращення умов праці викладачів та інструкторів, ймовірно, буде позитивно сприйнято як спеціалістами ПТО, так і суспільством. Однак, більш консервативно налаштовані викладачі та інструктори, можливо, будуть опиратися змінам.	НЕОДНОЗНАЧНА

Категорія заходів 4: Кадрова політика

Інтервенція 2

4.2 Перегляд сильних та слабких сторін викладацького персоналу та ухвалення відповідних рішень стосовно його оптимізації.

Кроки Інтервенції 2

4.2.1 Важливо узгодити прозорі критерії ухвалення складних рішень стосовно звільнення персоналу або корегування його профілю, а також забезпечити належне попередження заздалегідь кадрів, що потрапили під дію відповідних змін.

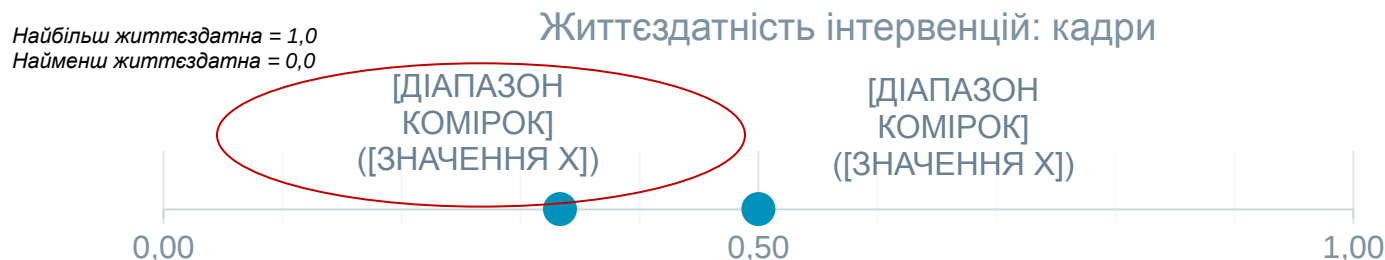
4.2.2 В розумних межах, деяким кадрам необхідно пропонувати альтернативні шляхи розвитку, наприклад стосовно перекваліфікації або переходу на адміністративні посади. Для викладачів та інструкторів, які потрапили під дію “раціоналізації” без можливостей для перекваліфікації, має бути сформованим пакет компенсаційних виплат (“соцпакет”) для полегшення їхнього переходу.

4.2.3 Такий процес повинен розпочатися із **зовнішнього оцінювання** профілю викладацьких кадрів системи ПТО (у тому числі навчальних закладів, які буде переведено до цієї системи), а також довгострокових потреб щодо підбору кадрів. Таке оцінювання повинно передбачати консультації на національному рівні та має бути представлено у вигляді **дорожньої карти з розвитку викладацьких кадрів системи ПТО** в Україні. Його результати буде використано для розробки процесу оптимізації викладацького персоналу системи ПТО. Такий процес повинен проходити в рамках оптимізації навчальних закладів ПТО.

ОЦІНЮВАННЯ ВПЛИВУ заходів за категорією 4: Кадрова політика

Інтервенція 2

4.2 Перегляд сильних та слабких сторін викладацького персоналу та ухвалення відповідних рішень стосовно його оптимізації.



Критерії	Оцінювання	Висновок
1. Ефективність	Оцінювання потреб щодо підбору кадрів та профілю викладачів підготує основу для ухвалення обґрунтованих рішень стосовно оптимізації, а також для повідомлення про зміни та обґрунтування таких змін. Все це повинно посприяти забезпеченню життєздатності всіх зусиль стосовно оптимізації мережі.	ЖИТТЄЗДАТНА
2. Політичне сприйняття	Якщо оптимізація робочої сили проводитиметься прозоро та обґрунтовано, вона повинна спричинити зростання показників ефективності. Однак, скорочення кадрів може виявитися, з політичної точки зору, занадто затратним заходом, щоб бути здійсненим. Питання політичного прийняття залишиться під сумнівом.	ПРОБЛЕМАТИЧНА
3. Соціальне сприйняття	Суспільна вартість оптимізації робочої сили залишиться надто високою, навіть якщо вона буде супроводжуватись відповідними компенсаційними заходами.	НЕОДНОЗНАЧНА