

Teadus- ja arendustegevuse korralduse seaduse muutmise ettevalmistamise TA asutuste tegevuse töörühma koosolek

KOKKUVÕTE

Aeg: 24.11.2020 kell 14-16.30

Koht: veebis

Osalejad: Kaire Innos, Vallo Nuust, Krista Kodres, Kaire Kaljuvee, Krsiti Raudmäe, Ülle Ernits, Marju Raju, Maarja Lillak, Liis Siinor, Aleksander Vukkert, Kairi Värvi, Katrin Pajuste-Kuul, Krista Ojasaar, Tea Trahov, Rebekka Vedina, Marin Jänes, Ülo Niinemets, Tiina Kruusimägi, Tõnis Tänav, Tiina Randma-Liiv, Tiina Silem, Mariann Saaliste, Ruth Tammeorg, Tiina Laansalu, Els Heinsalu, Madis Saluveer, Gret-Kristel Mällo, Allan Padar, Hanna Kanep, Andre Veskioja, Kairi Talves, Mikk Vahtrus, Siret Talve, Kristiina Kütt, Ants Koel, Timo Kikas, Birgit Poopuu.

Sissejuhatus

Mariann Saaliste (töörühma juht) tegi sissejuhatuse (vt slaidid)



TAKS_asutused_2.ppt

x

Kokkuvõtte eelnevatest aruteludest

Arutelu:

- Oluline on baasvõimekuste säilitamine. Teadlasi on vähe ja tuleb mõelda sellele, milliste vahenditega neid süsteemis hoida. Lahenduseks võiks olla näiteks teadlaste sektoritevaheline mobiilsus, sujuv liikumine akadeemia, ettevõtete ja avaliku sektori asutuste vahel.
- Avalikus sektoris peaks stimuleerima teaduskraadiga inimeste tööleasumist, kehtestades ametnikele kõrgemad nõuded ja võimaldades seeläbi teadlastel asuda tööle avalikku sektorisse. Avalikus sektoris ei ole piisavalt pädevaid ametnikke ning töörühm võiks teha ettepaneku muuta vastavalt avaliku teenistuse seadust. Hetkel riigiametites haridusnõudeid ei ole, see on üsna paindlik.
- Ülikoolide karjäärimudelid on erinevad, sest iga ülikool on loonud sellise mudeli, nagu talle sobib. Kõrgharidusseadustiku kaasajastamise protsessiga paralleelselt korraldas Rektorete Nõukogu mitmeid arutelusid, millel osalenud väliseksperdid kinnitasid, et ühesugune mudel kõigile ülikoolidele ei sobi. Üks faktor on see, et ülikoolide tulubaasid on väga erinevad, kuid karjäärimudeli ja püsitöökohtade rahastamine eeldab stabiilset rahastamisallikat. Ülikoolid peavad palju kombineerima ja neil on ka väga erinevad nägemused rahastamisest, eriti väiksematel ülikoolidel. Kuigi ükski mudel ei ole nii universaalne, et sobiks ühtviisi hästi kõikidele asutustele, võib eeldada, et aja jooksul toimub ülikoolide mudelite ühtlustamine. Kui asutustel on konkreetsed ettepanekud,

mis osas võiks mudeleid sarnasemaks muuta, siis need on oodatud. Ülikoolide arvamused lähevad lahku – ühed arvavad, et täielik ühtlustamine ei ole võimalik ega vajalik ja teised seda, et ühe riigi piires peaksid karjääriastmed olema ühesuguse nimetuse ja sisuga. Karjääriastmete, nii nimetuste kui ka nõuete ühtlustamine on vajalik ka taseme ühtlustamise vaates. Ametnimetused on olulised ka näiteks grantide taotlemise puhul, kus erinevatel ametnimetustel on erinev kaal.

TA asutuse juhtimine

Asutustelt tulnud ettepanekud puudutasid eelkõige riigi TA asutuste juhtimist. Kehtiva TAKS §7 sätestab asutuste juhi valimise ning asutuste teadusnõukoguga seonduva. Riigi TA asutustes on direktori valimise kord natuke erinev. Kui teiste ministeeriumite haldusalas olevate asutuste puhul korraldab direktori konkursi ja teeb valiku teadusnõukogu, siis HTM haldusalas olevate asutuste puhul teeb valiku TPK. Seaduses on sätestatud direktori ametiaja pikkus 5 aastat, ametikoha tähtsajalisus võiks jääda kehtima.

Arutelu:

- Küsimus on selles, millised on ootused TA asutuse direktori ametikohale – kas direktor peaks olema teadlane või administraator. Asutuse erinevates arenguetappides on ilmselt vaja erinevaid omadusi, kuid selliseid inimesi, kelles oleksid ühendatud tasemel teadlane ja hea administraator, on vähe. Kehtiva seaduse seisukohalt oodatakse direktori ametikohale siiski teadlast.
- Administratiivsel töökohal töötades juhi akadeemiline panus väheneb ning inimesel võib olla keeruline teadlase või õppejõuna jätkata. Teadusmaailmas on teaduskraad suure kaaluga, kuid inimesel peaksid olema ka administratiivsed võimed. Kaaluda võiks teadlase toetamist asumisel direktori ametikohale, näiteks administratiivtöö jaoks vajalike koolituste või hiljem akadeemilise karjääri juurde tagasipöördumise toetamise näol.

Doktoriõppe reform

Maarja Lillak teeb ülevaate doktoriõppe reformist (vt slide).



dokõppe reform ja
taks.pptx

Doktoriõppe lõpetajate arv jääb alla TAI strateegias toodud eesmärgi, milleks on 300 doktorikraadi aastas. Doktorikraadiga inimesi on vähe, enamik neist töötab ülikoolides ja TA asutustes. Tõuseb välisdoktorantide osakaal, kuid suur osa neist lahkub Eestist pärast kraadi omandamist. Ettevõtjate hinnangul on doktorantide teadmised pigem akadeemilised ning neid ei osata rakendada ettevõtluses. Uues TAIE strateegias on eesmärgiks tõhustada doktoriõpet, teha see atraktiivsemaks ning viia doktorikraadiga inimesi rohkem akadeemilisest sektorist välja, edendades ettevõtlusdoktorantuuri. Reform näeb ette 3 eri liiki doktorantuuri läbimise võimalust: doktorant-nooremteadur, ettevõtlusdoktorant ning doktorant-üliõpilane. Doktoriõppe reformiga seotud seadusemuudetuste jõustumine on planeeritud 1.septembrile 2022.

Seni on doktoriõppe eest täies mahus vastutanud ülikoolid, samas doktorantide juhendamisse panustavad ka teised asutused, keda ei ole siiani selle eest tasustatud. Plaan on arvestada doktorantide juhendamist kõigi TA asutuste puhul nende tegevustoetuses, samuti luua rahastamisel ülikoolide jaoks stiimuleid seoses koostöös valminud doktoritöödega. Lahendamata on küsimus, mis puudutab nooremteadurite kohtade jagunemist TA asutustele, samuti nooremteadurite palgafondi asutustele eraldamise alused ja muud üksikasjad.

Arutelu:

- Doktoriõppe on väga ebaefektiivne ja probleem on nende doktorantidega, kes kunagi õpinguid ei lõpeta. See võibolla seotud juhendamise kvaliteediga, mis on ülikoolide kvaliteedikokkuleppe küsimus. Samuti võib see olla seotud juhendajatele seatavate nõuetega, kes üldse kvalifitseerub juhendajaks. Samuti on see seotud kindla vastutusega, kes vastutab selle eest, et doktorant jõuaks õpingutega lõpule.
- Suur probleem on teadlaste järelkasv, kuna doktoriõppes on palju välismaalasi, kelle jaoks Eesti ülikoolides pakutav on atraktiivne. Soov on kaasata doktoriõppesse rohkem Eesti tudengeid, sellele on suunatud ka doktoriõppe reformi tegevused ning see teenib ka eestikeelse hariduse jätkusuutlikkuse tagamise huve.
- Eesmärk on, et enamik doktorantidest oleks nooremteadurid või ettevõtlusdoktorandid, kuid ei loobuta ka doktorant-üliõpilase variandist.
- Ettevõtlusdoktorantuuri peab olema läbimõeldud ja ette valmistatud, et liikuda teadlikult soovitud tulemuse suunas. Näiteks tuleb läbi mõelda, millised on nõuded ettevõtlusdoktorantuuri juhendajatele, milline peab olema õppe sisu jne. HTM peaks kaardistama, millised asutused on doktorante juhendanud ning millised on nende kogemused. Arutelu koht on, kas doktorantide juhendamine võiks toimuda ka väljaspool TA asutusi. Doktoriõppe reformi eesmärk peaks olema tagada piisava arvu doktorantide olemasolu, nende viimine doktorikraadi kaitsmiseni ning nende tööleasumine pärast kaitsmist nii akadeemilisse sektorisse kui ka väljapoole akadeemilist sektorit.
- Grantide rahastamisel võetakse uurimisrühma liikmete puhul arvesse doktorantide juhendamist, seda peaks arvesse võtma ka ülikooliväliste asutuste puhul. Levinud on suhtumine, et doktorant on asutuse jaoks tasuta tööjõud. Nii see siiski ei ole, kuna doktorandile makstakse asutuse poolt palka või stipendiumit. TA asutused ei soovi ka edaspidi doktoriõpet korraldada, kuid soovivad, et arvestataks asutuses toimuva juhendamisega.

Doktoriõppe reformi teemasid arutatakse doktoriõppe töörühmas, kuid kõik ettepanekud on endiselt teretulnud. Ka eelnõu menetlemise käigus on võimalik eelnõud täiendada.

Kokkuvõte

Selle töörühma raames enne VTK valmimist rohkem kohtumisi planeeritud ei ole. Kõik ettepanekud on endiselt oodatud.

Kokkuvõtte koostas

Mariann Saaliste