

Kõrghariduse ja teaduse rahastamise ning korraldamise rakterühma 10. kohtumise kokkuvõte

Uus-Sadama 5

2. november, 2016.a.

Algus 15:00, lõpp 17:15

Osaesid:

Tõnu Pekk (Rakterühma juht); Indrek Reimand (Haridus-ja Teadusministeerium); Jaanus Müür (Eesti Üliõpilaskondade Liit); Hanna Kanep, Peep Jonas (Rektorite Nõukogu); Andres Öpik (Teaduste Akadeemia); Jaanus Karv (Rahandusministeerium); Toomas Tamsar (Tööandjate Keskliit); Kaido Kaljulaid (Teenusmajanduse Koda)

Puudus: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi esindaja

Kohal viibis: Helelyn Tammsaar (Rakterühma juhi abi), külalisena Katrina Koppel (EÜL)

Päevakord

1. EÜL-i ettekanne: EÜLi nägemus õppejõudude täiendõppest ja õpetamisoskuse arendamisest
2. Tööandjate Keskliidu ettepanekud kõrgkoolide juhtimise osas
3. Teenusmajanduse Koja ettekanne: Nägemus ja ettepanekud kõrghariduse ja teaduse rahastamise ning korraldamise muutmiseks
4. Korralduslikud teemad

1. EÜL-i ettekanne: EÜLi nägemus õppejõudude täiendõppest ja õpetamisoskuse arendamisest

Ettepaneku eesmärk: EÜLi eesmärk on luua terviklik nägemus sellest, kuidas peaks Eestis olema korraldatud kõrgkoolide õppejõudude professionaalsete oskuste arendamine viisil, mis võimaldaks õppejõududel pidevalt areneda ning kõrgkoolidel ja riigil seda arengut suunata, kuid ei koormaks õppejõude ning ülikooli toetavat personali üleliigselt.

Soovime näha õppejõu professionaalse arengu toetamist süsteemse ning omavahelisele koostööle suunatud protsessina, kus on olulisel kohal kõrgkoolidevaheline koostöö ning õppejõudude enda õpetamise kogemuse arvestamine. Meie laiem eesmärk on tuua muutust kõrgkoolide õpetamis- ja õppimiskultuuri ning väärtustada õppejõudude õpetamis- ja juhendamistegevusi.

Põhimõtted:

1. Mõistlik kontrollitavus
2. Täiendõppevajaduse monitoorimine
3. Pikaajalisus

EÜL koostas alljärgnevad põhimõtted, mida tuleb õppejõudude täiendkoolitussüsteemi loomisel arvesse võtta.

- Õppejõudude täiendõppe üleriiklik arendamine peab algama hetkeolukorra kaardistusest, mõistmaks arenguvajadusi.

- Kõrgkoolitasandil peab õppejõudude täiendõppe praktilise korralduse ning sisu eest vastutama selleks tööks spetsiaalselt palgatud isik.
- Täiendõppekoolituse organiseerimiseks Eestis ei ole vajalik ei institutsionaalselt ega füüsiliselt eraldiseisva koolituskeskuse loomine. Täiendõpe on kõrgkoolideülene valdkond, mille koordineerimine on võimalik ilma eraldiseisiva riikliku üksuse loomiseta.
- EÜL leiab, et õppejõudude professionaalne areng peaks olema süsteemne ja pidev protsess.
- Õppejõudude atesteerimisel ning uute ametikohtade täitmisel peab lisaks teadustöö võimekusele olema vastavalt ametikoha õpetamistöö osakaalule ka õpetamisoskus, mida on võimalik hinnata läbi õppejõu eneseanalüüsi, refleksiooni ning portfoolio, mille juurde kuulub ka ülevaade õppejõule antud varasemast tagasisidest.
- Õpetamisoskuse põhitõdede omandamine peab olema kohustuslik osa doktorantuuri läbimisest.
- Õppejõudude professionaalse arengu pidevust ning elukestvat õpet silmas pidades näeme vajadust riiklikuks õppejõu kutsestandardiks.

Arutelu põhipunktid:

- EÜL näeb RR-i rolli antud teema puhul probleemile osutamises ning lahenduste väljapakumises. EÜL ei pea vajalikuks välise kontrollorgani loomist, kuid leiab, et hetkel ei ole piisavat süsteemi õpetamiskvaliteedi tagamiseks. Erialaseid teadmisi õppejõududel hetkel hinnatakse, kuid õpetamisoskus on tagaplaanil nii institutsioonide kui indiviidide tasemel. Seetõttu on EÜL seisukohal, et vastavasisuline signaal peaks tulema riiklikult tasandilt, põhimõtteid tuleb sõnastada ja kommunikeerida. RR võiks algatada arutelu kutsestandardi loomise üle.
- Ülikoolid ei eita probleemi olemasolu, ning vastavaid signaale on tulnud, kuid RN-i esindaja sõnul on õpetamise väärtustamine ülikoolides aktuaalne teema ning õpetamist ja õpetamise arendamist võetakse atesteerimiskomisjonides arvesse. Õpetamispädevus on kõrgharidusstandardis nõutud, lisaks on eneseanalüüs õpetamise teemal, mentorlus-programmid jne. Lisaks toodi välja, et tõhustada tuleks ka õppejõudude hindamist üliõpilaste poolt, see tagasiside on ülikooliti erinev.
- Tõstatus laiem küsimus antud teema taga - rahulolematuse kõrghariduse kvaliteediga, mida Teenusmajanduse Koja sõnul on väljendanud ka tööandjad. Kuidas juhtida ja mõjutada organisatsioone väljastpoolt? Standard on miinimumtaseme kontroll, millele vastamisega suurtel kõrgkoolidel probleeme ei ole.
- Riigiti on mindud antud küsimuses erinevaid teid pidi: Suurbritannias kehtib kutsestandardi kohustus, mida väljastab vastav agentuur. Hollandis seevastu usutakse, et see peab olema kogukonna sisemine väärtus, kutsestandard tagab klubilise kuuluvuse.
- RR-is tõstatus erinevaid seisukohti: Esimene neist, et riik ei peaks sekkuma sellesse, kuidas ülikooli juhitakse, küll aga peaks riik selgemini sõnastama ülikoolidele ja ülikoolide juhtimisele seatud eesmärged. Standarditest on kasu vaid siis, kui seda hindavad ja nõuavad ka juhid. Vastukaaluks kõlas seisukoht, et on valdkondi, mida tuleb reguleerida, kuna risk ja väärtus on antud sektoris ühiskonna jaoks kõrge.

Otsus:

- EÜL teeb HTM-ile konkreetset ettepanekud muudatusteks kõrgharidusstandardis, kutsestandardi loomise osas. Kui osapooled leiavad, et selline lähenemine ei ole piisavalt tulemuslik, adresseeritakse teemat taaskord RR-is.
- Ülikoolide tegevuse eesmärgistamisele keskenduti järgnenud Tööandjate Keskliidu ettekande valguses.

2. Tööandjate Keskliidu ettepanekud kõrgkoolide juhtimise osas

- Juhtimise kvaliteeti tuleb analüüsida läbi üldeesmärgi. Eesmärgi tuleb täpsustada: on vajalik kokku leppida, mille põhjal hinnatakse kõrgkoolide kolme peamise tegevuse (õpe, teadus, teadmussiiire) edukust.
- Ülikoolide tulemuslikkuse hindamisel tuleks arvesse võtta ka vilistalaste ning tööandjate hinnangut.
- Akadeemilise õhkkonna muutmisel avatumaks võiks kaasata rohkem ülikooliväliseid asjatundlikke liikmeid erinevatel juhtimistasemetel. Samuti võiks sünkroniseerida otsustuskogude nimed avalik-õiguslikes kõrgkoolides.
- Vaadata üle rektorite, dekaanide ja teiste juhtide valiku alused ja protsessid, leida tippjuhtide tasandil mõistlik tasakaal esindusfunktsiooni ja tegevjuhtimise vahel. Luua rektori ja dekaani kõrvale ametikoht, kes vastutab tegevjuhtimise eest (nt direktor, kantsler jms). Vabastada dekaanid valitsemisperioodiks akadeemilistest rollidest.
- Hinnata tippjuhtide valikul juhtimiskompetentse, tõsta juhtimiskoolituste mahtu.
- Kaaluda akadeemiliste ametikohtade täitmisel muude kriteeriumite kõrval (teadustöö tulemuslikkus, juhendamine jms) ka ettevõtluslepingute mahtu, kvaliteeti, hinnata edulugusid jms.
- Tõsta riiklikus rahastusmudelis motivatsiooni tuua süsteemi raha väljastpoolt.

Arutelu põhipunktid:

Arutelu keskmes oli ülikoolide õppetegevuse eesmärgistamine:

- Eesmärgi tuleks üle vaadata laiemas ringis, selles peaksid osalema ka riik ja tööandjad.
- Kõrgkoolid eelistavad, et eesmärgid oleksid selgemini sõnastatud ning seda eraldi rakenduskõrgkoolidest ning teadusasutustest.
- Kõrgharidusele seatavad eesmärgid võivad olla poliitilised, kõige problemaatilisem on aga leida mõõdetavaid eesmärgi—erasektoris kasutatavad mõõdikud nagu turuosa või finantstulemused ei ole akadeemilisele tegevusele kohaldatavad. Kuigi eesmärgistamine on keeruline ja kohati valuline, saavad ja peaksid avaliku sektori asutusel eesmärgid olema.
- HTM on analüüsinud tulemusindikaatorite rakendamist: mõõdetavate eesmärkide järgi rahastamine ei ole mujal maailmas väga levinud, selle olemasolul jääb osakaal enamasti alla 20%. Eeldatavalt on selle taga just seesama probleem: mõõdetavaid eesmärgi on selles valdkonnas raske seada. Levinumad on poliitilised eesmärgid, nt osalemine avalikus debatis jne. HTM eelistab olemasoleva süsteemi parandamist, mitte täiesti uue loomist—seetõttu võiks algatatavas diskussioonis lähtuda praegustest eesmärkidest.

Otsus:

- RR otsustas käivitada protsessi kõrgharidusele seatud eesmärkide ülevaatamiseks ning täpsustamiseks: seda nii teaduse, õppetegevuse kui teadmussiirde osas.
- RR-i roll ning selle protsessi eesmärk oleks usalduse kasv läbi suurema kaasatuse.
- Antud protsess vajab ettevalmistamist ning planeerimist. Tuleb küsida sisendeid paljudelt osapooltelt, kaardistada teiste riikide kogemusi, tõstatada aruteluküsimusi. Moodustada töörühmi, kaasata moderaatoreid ning selle valdkonna juhtimiseksperthe/konsultante mujalt, toomaks värsket perspektiivi. Arutleda erinevaid ajurünnaku läbiviimise vorme: eelnevalt ettepanekute loetelu koostamine, ajurünnakuks ettevalmistus poolt- ja vastuargumentide näol jne.
- RR liikmed pakuvad välja erinevaid strateegiliste eesmärkide seadmise protsesse, annavad sisendeid käesolevale ülesandele – tähtaeg 23. november, 2016. Selle põhjal koostab RR-i juht strateegiasessiooni lähtekoha ning jagab kommenteerimiseks teiste RR-i liikmetega.

3. Teenusmajanduse Koja ettekanne: Nägemus ja ettepanekud kõrghariduse ja teaduse rahastamise ning korraldamise muutmiseks

- Eesti ülikoolide seotus Eesti ühiskonna ja riigi konkurentsivõime tõstmisega on liialt vähene. Ka mõju majandusele ja ettevõtlusele on oluliselt väiksem kui peaks ja tänased numbrilised eesmärgid on ebapiisavad.
- Muutmist vajavad nii riigipoolse rahastuse mudelid, kuid ka saavutatud mõju hindamise traditsioonid, mille osas oleks aeg osaliselt ümber orienteeruda mõju või potentsiaalsele mõju hindamisele Eesti majandusele. Eesti riigi eelarvevahendite suunamine ühte või teise valdkonda on investering, millest meil kõigil on õigus oodata tagasi üldist kasu.
- Eestis on tööandjad avaldanud rahulolematust hariduse osas, millega lõpetanud kõrgkoolidest tööturule sisenevad, nt. finants- ja disainivaldkondades, õigusteaduses. Probleemikohtadena on tõstatatud konkreetseid teadmised valdkonnas, seostatus praktikaga ning eneseväljenduse oskused.
- Ülikoolide autonoomia on oluline väärtus, kuid siinses RR-is ei saa diskussioonid kulgeda, kui probleeme peetakse "ülikoolide siseasjaks".

Ettepanekud:

Töötada välja alternatiivid ülikoolide avalikest vahenditest senises mahus rahastamisele, sh:

- a) töötada välja mudelid, kuidas erasektori kaasatust nii TA-s koostöösse, kui ka ülikoolidesse või instituutidesse investeerimist soodustada;
- b) töötada välja põhimõtted, millest lähtuvalt välistada Eesti ülikoolide omavaheline konkureerimine nõ Eesti-siseses plaanis ja selge ajakava selle läbiviimiseks;
- c) kuidas koondada ressursid ja senisest oluliselt enam fookuseerida, vähendada dubleerivaid õppekavu või õppesuundi ja koondada Eestis olemasolev ressurss meile oluliste ja rahvusvaheliselt perspektiivsete valdkondade arendamisele;
- d) kuidas näha Eesti kõrgharidussüsteemi loomuliku osana Eesti üliõpilaste õppimist maailma tipp-ülikoolides ja selle kogemuse rakendamist Eesti ühiskonnaelus laiemalt;

- e) seada eesmärgiks ülikoolide ja ettevõtete vahelise koostöö selge kasv, mida toetab nii ülikooli enda rahastus- ja motivatsioonisüsteem, kui ka maksuerisused ettevõtetele, mille läbi motiveerida senisest enam võtma pikaajalisi riske TAs töösse panustamisel.
- f) luua ülikoolide rahastuseks motivatsioonisüsteemi põhimõtted, mis aitaks neil väga kiiresti lahendada oma sisemised juhtimisprobleemid ja muuta vajadusel struktuuri;
- g) näha ette intellektuaalomandi üleandmise ja kommertsialiseerimise võimalused, mis elavdaks koostööd ettevõtete ja ülikooli teadlaste vahel ja seda soodustavad tegurid.

Arutelu põhipunktid:

- Teenusmajanduse koda näeb lahendusena tasulist kõrgharidust, kõrgkoolide erastamist. Nn osaku kasutuselevõttu hariduse rahastamises. Praeguse süsteemi puhul peetakse probleemseks seda, et üliõpilastel ei ole isiklikku vastutust ning sellest tulenevalt ei osaleta õppetöös piisaval määral.
- Eelmine, osaliselt tasuline kõrgharidussüsteem soosis erakõrgkoolide teket ning need ei olnud tugevad—tänapäevaks on neist alles vaid kolm. Seetõttu tuleb ka tõstatada küsimus, kas tasuline haridus lahendaks nimetatud probleeme—konkreetsed teadmised, seostatus praktikaga ning eneseväljenduse oskused.
- HTM-i sõnul näitab kogemus, et tasulises õppes oli kvaliteet nõrgem kui tasuta hariduses, vastuvõtukriteeriumid olid madalamad. Uues ülikooli rahastamismudelis ei ole riiklikku tellimust ega nn “pearaha”. Viimase kõrgharidusreformi järel on ülikoolid läbi viinud põhjalikke reforme. Õppekavade arv on ka vähenenud, kuid õppekavade sulgemine on pikk protsess.
- Tänapäevase Eesti kõrgharidusmaastikul on dubleerivaid õppekavasid, mida tuleks lähemalt vaadelda: nt arhitektuur ja õigusteadus, samuti teatud klasteri tüüpi kattuvused.
- RN-i nägemuses on dubleerimise vähendamise juures vastuolu—paljude teadusinstrumentide puhul eeldatakse mitme konkureeriva pakkumise laekumist (nt. RITA).
- EÜL tegi ettepaneku, et sisseastumisel tuleks sõeluda üliõpilasi hoolikamalt, vajalik on eelnev karjäärinõustamine ning motivatsioonivestlus sisseastumisel—väljalangemine on sageli just eriala sobimatuse tõttu.
- Tööturu vajadusi arvestades tõstatakse küsimus, et kas tööturul on üldse nõudlust doktorikraadiga inimeste järele, keda kõrgkoolid on kohustatud ühiskonnale nõ “tootma”. Tööandjate silmis on nende perspektiiv ettevõtluses, kus tuleb luua uut väärtust.

Otsus:

- “Dubleerimise vältimine” on liialt ebakonkreetne seisukoht. Rakkerühmal saaks antud teema juures olla roll analüüsimaks dubleerimisega seotud aspekte ja stsenaariume (nt ühisõppekavade soosimine), oleks võimalik tellida analüüsi.
- HTM esitab RR-ile 3-4 kõige suurema mõjuga ettepanekut ning sõnastab, millist tõendusmaterjali selle jaoks vajatakse.

4. Korralduslikud teemad

- 1) Rahandusministeerium esitas infopäringu avalik-õiguslikele ülikoolidele. Tähtaeg 23.12.2016.
- 2) Rahandusministeerium esitas vastuse rakkerühma infopäringule.

Rakkerühm arutas, kuidas laekunud vastust menetleda, võttes arvesse, et TAI strateegias on kokku lepitud eesmärgid, see on siduv ning tegevuse aluseks terves valdkonnas. Rakkerühm otsustas detsembris 2016.a. antud teemat käsitleda, võtta seisukoht ning saata see TAN-ile.

3) Edasine töökorraldus

Lähiajal töötab RR alatöögruppides digiruumis. Detsembris toimub üks kohtumine täiskoosseisus. Konsolideerimise põhimõtete ja kriteeriumite ala-töörühmale saadab RR-i juht laiali lähteülesande, mille põhjal tellitakse analüüsid.

Koosolekut juhatas Tõnu Pekk

Protokollis Helelyn Tammsaar