

Tartu Ülikooli 2022. aasta institutsionaalse akrediteerimise (IA) soovitude rakenduskava

Nr	IA soovitus/parendusvaldkond	TÜ tegevus (tehtud, teoksil, kavandatav)	Prioriteetus ¹	Tähtaeg	Vastutaja
1	STRATEEGILINE JUHTIMINE				
1.1	Ülikooli ja selle valdkondade tegevuskavad ei ole piisavalt üksikasjalikud tegevussuundade elluviimise osas. Seetõttu peaks ülikool oma tegevuskavade kontseptsiooni üle vaatama, tuues iga strateegilise tegevussuuna kohta selgelt välja üksikasjaliku plaani. Sellised plaanid peaksid sisaldama konkreetseid tegevusi.	TÜ arengukava A2025 iga-aastased kirjalikud tegevuskavad on alates 2023 koostatud konkreetsemalt, sh on selgemalt välja toodud tegevuste sisu ja oodatavad tulemused. Näiteks on detailsemalt toodud välja tasemeõppe strateegilised arendustegevused valdkondade ja instituutide lõikes.	1	2022-2023	Arendusjuht
1.2	Ülikooli tasandil ei seirata piisava tähelepanuga valdkonna tasandi tegevusi, mis peaksid olema suunatud üleülikooliliste strateegiliste eesmärkide saavutamisele. Ülikool peaks enam proaktiivselt hoolitsema selle eest, et oleks tagatud ülikooli valdkondade ja teiste üksuste tegevuskavade olemasolu ja nende piisav kvaliteet, kehtestades näiteks regulaarse aruandluse süsteemi või muud viisid tegevuskavade ja nende elluviimise seireks.	Dekaanidega sõlmitavad tulemuskokkulepped ja valdkondlikud tegevuskavad hõlmavad alates 2023.aastast ka instituutidele suunatud tegevusi. Edaspidi esitavad valdkonnad igal aastal oma tegevuskava ja/või instituutide tulemuseesmärgid rektorile. TÜ arengukava tegevuskava täitmine seiret on tõhustatud. Iga-aastane vahearuanne koostatakse septembris enne järgmise aasta tegevuskava planeerimise algust ning lõppkokkuvõtte tehakse pärast aasta lõppu. Võtmenäitajate täitmist saab jooksvalt jälgida statistika.ut.ee töölaual.			

¹ **1** – 0-3 aastat; **2** – 3-5 aastat; **3** – 5-7 aastat; **0** – mitteprioriteetne.

2	RESSURSID				
2.1	<p><i>Ülikooli personalijuhtimise põhimõtete paremaks teadvustamiseks töötajate seas võiks kaaluda seniste praktikate ülevaatust ja parendamist.²</i></p>	<p>IA aruandes on välja toodud, et akadeemiliste töötajate töösuhteid reguleerivad õigusaktid on õiglased ja läbipaistvad, aga kõik töötajad ei ole nendest teadlikud. Seega on ennekõike vaja suurendada töötajate teadmisi olemasolevate regulatsioonide kohta.</p> <p>Esimene samm on juba selleks tehtud seoses 1. augustil 2022 jõustunud töölepingu seaduse muudatustega, mille eesmärk on töösuhted muuta läbipaistvamaks ja selgemaks. Uute töötajate töölepinguid on täiendatud, lisatud on viited puhkuse-eeskirjale, koolituskorraldusele jne ning olemasolevad töötajaid said selle kohta e- kirja.</p> <p>Ühtlasi on viited akadeemiliste töötajate ametijuhenditele olemas kõikide akadeemiliste töötajate töölepingutes ning seda järgitakse töötajate atesteerimisel.</p> <p>Teise sammuna planeerime muuta akadeemiliste töötajate kandideerimisprotsessi arusaadavamaks, jagades kandidaadile senisest rohkem</p>	1	2024	Kantsleri vastutusala: personaliosakond

² Kursiivis on akrediteerimiskomisjoni/HAKA hindamisnõukogu ettepanekud edasisteks arendusteks

		infot tervikliku protsessi kohta (sh eelduslik ajakava) ning soovitusi dokumentide vormistamise kohta.			
2.2	<i>Rahaliste vahendite jaotuse põhimõtted ülikooli sees vajaksid süsteemsemat lähenemist, tagamaks võimaluse juhinduda vahendite jaotamisel ülikooli strateegilistest arenguplaanidest.</i>	Ülikooli eelarve põhimõtetesse on sisse kirjutatud finantsilised vahendid strateegiliste otsuste rahastamiseks – arengufond, tasemeõppe strateegiline toetus.	0		
2.3	<i>Ülikool võiks kaaluda võimalust katta kõigile töötajatele avatud juurdepääsuga publikatsioonide avaldamise kulud.</i>	Jääme eriarvamusele. Esiteks ei ole Eestis riiklikku avatud teaduse poliitikat ja lahendamata on mitmed avatud publitseerimisega seotud olulised küsimused, sh selle kulude katmise jaotus. Teiseks ei ole keelatud ei baasfinantseerimise vahenditest ega grantidest avatud publitseerimise kulusid katta ja seda võimalust soovi korral ka kasutatakse.	0		
2.4	<i>IT valdkonnas tuleks: viia lõpule IT-strateegia; vähendada IT-teenuste keerukust ja parandada IT-süsteemide vahelist integratsiooni; selgelt määratleda ülikooli ja instituutide IT-alased kohustused; suurendada investeringuid küberturvalisusesse tsentraalselt ja üksuste tasandil, et tagada kõigi süsteemide töökindlus ja turvalisus; jätkata tööd plaanitud ISO27001 standardi saavutamiseks.</i>	IT strateegia (digiarengu strateegia) on ülikooli arengukavaga seotud. Plaan on uue arengukava koostamisel sellesse integreerida ka digiarengu strateegia. Eri registreid (isikuandmed, ruumid jm) sisaldava õppeinfosüsteemi refaktoreerimine on esimene samm IT-teenuste sujuva korralduse ja IT-süsteemide vahelise integratsiooni parandamisel. Refaktoreerimise projekt on saanud ülikooli arengufondist rahastuse.	2	2025-2027	Kantsleri vastutusala: IT osakond

		IT osakond jätkab ülikooli IT eeskirjade ajakohastamise töödega ning selle protsessi üks oluline osa on kirjeldada rollid ja vastutus IT teenuste tellimisel ja osutamisel. Välise eksperdi abil jätkame ka teisi vajalikke ettevalmistusi ISO 27001 standardile vastava infoturbe juhtimise süsteemi juurutamiseks (tähtaeg 2025. a sügis).			
2.5	<i>Ülikool võiks kaaluda sellise riskijuhtimiskava väljatöötamist, mis tagaks kõigi protsesside sujuva ja pideva toimimise kriitiliste teenuste (nt IT) rikete või häirete korral.</i>	Kohustus tagada IT valdkonna riskijuhtimine tuleb nii ISO 27001 standardist kui 2022. a suvel kehtima hakanud küberturvalisuse seaduse muudatusest.	1	2025	Kantsleri vastutusala: IT osakond
2.6	<i>Ülikool võiks kaaluda meetodi väljatöötamist, mille abil hinnata nii sise- kui väliskommunikatsiooni plaanide rakendamise tulemuslikkust.</i>	Jääme eriarvamusele. Turundus- ja kommunikatsiooniosakond analüüsib juba praegu iga aasta lõpus ülikooli meediakajastusi, siseinfokirja loetavust ja konkreetsete uudiste levikut. Lisaks annavad tulemuslikkusest aimu erinevad uuringud (nt maineuuring, mikrokraadide teadlikkuse uuring jne). Neid tutvustati ka IA välishindajatele.	0		
3	KVALITEEDIKULTUUR				
3.1	Usaldusel ja isiklikul eetosel põhinev kvaliteeditagamise süsteem vajab tasakaalustamist täiendavate seire- ja sekkumisprotsessidega. Kõik PDCA (Plan-Do-Check-Act, pideva parendamise ring, tuntud ka kui „Demingi ring“) tsükli elemendid tuleb omavahel loogiliselt ja	Osaliselt jääme siin hindajatega eriarvamusele, kuna halduskoormuse kasvatamise asemel soovime tugevdada usaldusel ja töötajate väärtustel põhinevat kvaliteedikultuuri. Ülikooli arengukava koos tegevuskava ja võtmenäitajatega ning toetavate	1	2024	Arendusjuhi vastutusala: rektoraadi büroo

	<p>põhjuslikult siduda. Kvaliteet tuleks kõigis asjakohastes dokumentides (alates arengukavast) hinnatavate kategooriatena lahti kirjutada, määratleda miinimumstandardid ja institutsionaalsed/riiklikud/rahvusvahelised võrdlusnäitajad, mis aitavad seirata edenemist ja hinnata saavutatut.</p>	<p>regulatsioonide ja kokkulepetega on piisav alus ülikooli põhi- ja tugitegevuse kvaliteedi tagamiseks.</p> <p>Samuti lisasime alates 2023.a ülikooli tegevuskavasse ja rektoraadi liikmete tulemuskokkulepetesse mitmeid institutsionaalse akrediteerimise soovitusel põhinevaid arendustegevusi. See on üks näide, kus välishindamisel põhinevad soovitusel on integreeritud põhiarendusprotsessidesse.</p> <p>PDCA tsükli sidusamaks muutmiseks vt ka 3.2 ja 3.3 vastuseid.</p>			
3.2	<p>Selgelt tuleb määratleda ülikooli liikmete individuaalsed rollid ja vastutus kvaliteedi tagamisel ning jälgida ja suunata kokkulepete täitmist. See aitaks ka vältida mõnede PDCA tsükli elementide puudumist või nende vähest rakendamist.</p>	<p>Oleme täiendanud ja uuendanud kvaliteedijuhtimisega seotud toiminguid ja vastutajaid. Edaspidi tagame selle ülevaatuse ja uuendamise vähemalt kord aastas.</p> <p>Võttes aluseks kvaliteedijuhtimisega seotud vastutuse jaotuse kokkulepped, täpsustame mh instituudi juhi rolli; vajaduse korral täiendame ametijuhendeid või instituutide põhikirju. Kvaliteediteema ja -seire toome arenguestluste osaks.</p>	Pidev	Kord aastas	Arendusjuhi vastutusala: rektoraadi büroo
		<p>Võttes aluseks kvaliteedijuhtimisega seotud vastutuse jaotuse kokkulepped, täpsustame mh instituudi juhi rolli; vajaduse korral täiendame ametijuhendeid või instituutide põhikirju. Kvaliteediteema ja -seire toome arenguestluste osaks.</p>	1	Dets 2024	Kantsleri vastutusala: personaliosakond
3.3	<p>Vajalik on tõsta kõigi ülikooli töötajate teadlikkust kvaliteedi tagamise protsessidest. Liikmeskonna teadlikkus kvaliteedisüsteemi komponentidest, nende omavahelistest seostest ja kitsaskohtadest</p>	<p>Kvaliteeditagamise protsess ei ole midagi eraldiseisvat, vaid põhiprotsesside orgaaniline osa.</p> <p>Teadlikkust aitab tõsta iga töötaja vastutuse selgem määratlemine, sh tegevuste 1.2 ja 3.2 rakendamine.</p>	Pidev		Arendusjuhi vastutusala: rektoraadi büroo

	võimaldaks PDCA tsükli järjekindlamalt lõpuni rakendada.				
3.4	<i>Kvaliteedi tagamise protsessid ühiskonna teenimise valdkonnas võiksid olla palju selgemalt määratletud, kuivõrd praegune dokumentatsioon on peamiselt juhiste ja aruannete kogum, mille puutumus kvaliteediga on vähene.</i>	Täiendusõppes on toimiv kvaliteeditagamise süsteem. Muuseumidel, raamatukogul, teaduskoolil, spordiklubil jne on oma arengu- ja tegevuskavad, mille täitmist hinnatakse regulaarselt. Ülikooli töötajate nõuandvates kogudes osalemise jms formaliseerimine ja mõõtmine ei tõsta tegevuse kvaliteeti ega ole asjakohane.	0		
3.5	<i>Küsimustike kõrval võiks kasutada ka teisi lähenemisviise tagasiside kogumisele, nagu näiteks süstemaatilised ja dokumenteeritud intervjuud üliõpilaste ja väliste sidusrühmadega, mis annaksid kvaliteedi hindamisele täiendava mõõtme.</i>	Intervjuud üliõpilaste ja väliste sidusrühmadega on 2021. aastast kehtiva õppekavade (õppekvaliteedi) sisehindamise osa. Täiendavalt eraldi tegevust tagasiside kogumiseks ülikool ei kavanda.	0		
4	AKADEEMILINE EETIKA				
4.1	<i>Rikkumiste käsitlemise süsteem ja kaebuste menetlemise kord on selged, kuid neisse protseduuridesse kaasatakse ülikoolis üsna kõrgel ametikohal olevad inimesed (akadeemiline sekretär, instituudi direktor) ning kohe pärast kaebuse esitamist moodustatakse ametlik komisjon. See võib viia piiripealsete juhtumite arutelude vältimiseni. Instituutide tasandil puuduvad isikud, kellega piiripealseid juhtumeid arutada ja kellel oleks nõuandev roll. See võib potentsiaalselt tähendada, et juhtumitest ei teatatagi, eriti siis, kui piir keelatu ja sobimatu vahel on hägune. TÜ</i>	Märkus: vasakpoolsesse lahtrisse on mitu komisjoni kommentaari kokku pandud - aruanne räägib siin võrdsest kohtlemisest ja <i>Equal Treatment Complaints Officeridest</i> , mitte teaduseetikast (vt lk 32-33). 2023. a kevadel käivitasime võrdse kohtlemise tugisikute võrgustiku. Tugisikute ülesanne on nõustada pöördumat ebavõrdse kohtlemise kaebuse esitamisel (kelle poole pöörduda, kuidas seda teha). Vt	1	2023	Akadeemiline sekretär

	<p>võiks kaaluda igas instituudis ühe akadeemilise eetika tugisiku määramist. Sellest võiks eriti üliõpilastele kasu olla. Valimi õppekavadest ilmnes bioloogia ja elustiku kaitse õppekava üliõpilaste puhul vajadus saada rohkem teavet akadeemilise eetika kohta.</p>	<p>https://ut.ee/et/sisu/vordne-kohtlemine-isikud</p> <p>Samuti on pooleli ekspertide võrgustiku loomine: spetsiifiliste ja keerukate olukordade lahendamisse on otstarbekas kaasata väliseid partnereid ja/või oma ala tunnustatud eksperte (mh aitab see tundlike teemade puhul vältida süüdistusi, et organisatsioon ei ole teema uurimisel objektiivne).</p> <p>Juhime tähelepanu ka sellele, et võrdse kohtlemise juhend ei eelda, et kohe, kui kaebus esitatakse, moodustatakse komisjon. Komisjon moodustatakse ainult siis, kui on esitatud ametlik kaebus ning kui akadeemiline sekretär leiab, et ta ei saa seda ainuisikuliselt lahendada. Enamikel juhtudel siiski ametlikku kaebust ei esitata ning olukord lahendatakse instituudi või valdkonna tasandil. Seda sai ka komisjonile kirjalikult selgitatud.</p>			
4.2	<p>TÜ tugineb nii ahistamis- kui ka vaimse tervise probleemide ulatuse kindlaksmääramisel aset leidnud juhtumitele. Ülikool võiks kaaluda regulaarsete küsitluste kasutuselevõttu, et probleemidest paremat ülevaadet saada.</p>	<p>Alates 2022. a on a töörahuloluküsitlusse lisatud küsimus “Minu üksuses koheldakse inimesi õiglaselt ja lugupidavalt, arvestades võrdse kohtlemise põhimõtteid”, mis aitab paremini olukorda monitoorida. Lisaks on vastajal võimalus oma väidet täiendavalt selgitada.</p> <p>Töörahuloluküsitluse tulemused on ülikooli liikmeskonnale kättesaadavad</p>	Rakenda- tud	Dets 2022	Kantsleri vastutusala: personaliosakond

		töölauarakenduse kaudu: https://statistika.ut.ee/toorahulolu/ ?			
4.3	<i>Plagiaadituvastustarkvara „Ouriginal“ kasutatakse sageli, kuid see võiks olla kohustuslik kõigi kirjalike tööde puhul.</i>	Ülikool teeb õppejõudude hulgas teavitustööd ja korraldab koolitusi, et plagiaadituvastustarkvara kasutamine laiemalt leviks, kuid jääb plagiaadituvastustarkvara kasutama lähtuvalt sisulisest vajadusest. Kuna tarkvara kasutab õppejõud, siis ta ise otsustab, millal on plagiaadituvastus vajalik ja millal mitte. Vahtub ka tarkvara, kuna Ouriginali platvormi suletakse. Ülikoolid hakkavad 2023. aasta II pooles kasutama Turnitin plagiaadituvastustarkvara.	0		
5	RAHVUSVAHELISTUMINE				
5.1	TÜ määratleb end nii rahvus- kui rahvusvahelise ülikoolina. Paraku puudub ülikoolis ühtne ja jagatud arusaam selle kohta, mida tähendab olla üheaegselt nii rahvusülikool kui rahvusvaheline ülikool. See tuleks selgemalt määratleda ja liikmeskonnas kommunikeerida, et ülikooli unikaalne roll oleks ühtviisi hästi mõistetud nii ülikooli sees kui väljaspool.	Rahvus- ja rahvusvahelise ülikooli rollid on selgelt sõnastatud TÜ seaduses, TÜ arengukavas A2025 ning TÜ ja HTM vahel sõlmitud halduslepingus. Nende rollide täitmisega tegeleb ülikool igapäevaselt. Ühe näitena on ülikoolis välja töötatud keele ja rahvusvahelistumise põhimõtted. Selleks, et neid põhimõtteid tõhusamalt ellu viia, korraldas ülikool akadeemiliste töötajate keelehoiakute uuringu , kust tuli välja, et välistöötajate hulgas on üsna palju neid, kes kasutavad eesti keelt harva või ei kasuta seda üldse. Lisaks jääb välistöötajatel vajaka teabest ülikooli keelepoliitika ja eesti keele õppe kohta.	Pidev		Rektor

		Nii uuringu tulemuste alusel kui ka ülikooli arengukava täitmiseks töötati 2022. aasta sügisel välja eesti keele õppe projekt. Selle tulemusel on ülikooli välistöötajate, välisüliõpilaste või eesti keelt teise keelena kõnelevate üliõpilaste eesti keele õppe toetamiseks loodud suur valik eesti keele õppe kursusi ja oma keeleoskuse täiendamise võimalusi.			
5.2	Mobiilsusakna struktuuri ja toimimise osas puudub ülikoolis ühtne arusaam. Lähenemisviis mobiilsusaknale ning selle rakendamise erinevad võimalused tuleb selgelt määratleda ning tagada asjakohase info levitamine liikmeskonna seas.	Välissemestri moodul on ülikooli õppekava statuudiga sätestatud, koostatud on juhend näidistega, toimunud on nõustamine ja eraldati tulemustasu programmijuhtidele, kes välissemestri mooduli koos veebis oleva infoga üliõpilastele 2020.aasta kevadeks nähtavaks tegid. Koroonaviiruse leviku perioodil otsustas ülikool välisõppe semestri juurutamise ülesande ajutiselt peatada, sest õpiränne peatus suures mahus. Kõikides õppekavades välisõppe moodul toimima ei jõudnud hakata, mida selgitasime ka välisühendajatele. Laiemat teavitust ei korraldanud ülikool ajal, mil välisülikoolid olid lähiõppeks suletud ja inimeste piiriülene liikumise piiratud. Ülikool jätkab mobiilsusakna juurutamise toetamisega 2023. aastal. Vastavad tegevused lisati dekaanidega sõlmitud 2023.aasta tulemuskokkulepetesse. Seotud mh punktis 7.1 toodud arendustegevusega "luua üliõpilasele	1	Dets 2023	Õppeprorektori ja dekaanide vastutusala: õppeosakond, programmijuhid

		võimalus planeerida ette oma õpingud kogu õppekava ulatuses“.			
5.3	Arvutitehnika ja robotika õppekava üliõpilastele tuleks paremini selgitada, kuidas täpselt mobiilsusaken toimib, et nad ei peaks mobiilsuses osalemise tõttu pikendama oma õpingute aega. Ka bioloogia ja elustiku kaitse õppekava üliõpilaste rahvusvahelist mobiilsust saaks suurendada, informeerides üliõpilasi paremini mobiilsus- ja rahastusvõimalustest ning välismaal omandatud ainepunktide ülekandmisest.	<p>Bioloogia ja elustiku kaitse õppekaval tõhustatakse infovahetust mobiilsuse osas ja tegeletakse partnerülikoolide võrgustiku laiendamisega. Välisõpingute tutvustamisega tegeleb ka Bioteaduste üliõpilaste selts.</p> <p>Bioloogiatudengitele suunatud õpirände infotund toimus 2022 kevadel, lähikuudel tehakse uus infoseminar, sh kutsutakse esinema tudengeid, kes on hiljuti välismaal õppinud.</p> <p>RCE (arvutitehnika ja robotika) sisseastujaid teavitatakse 2023. aasta sügisel infotunnis mobiilsusvõimalustest. Välismaal õppinud üliõpilastel on õigus lisasemestrile ja seda kasutatakse juhul, kui välisõpingud ei sobitu õppekavasse (välisõpingud on enne välismaale minekut õppeplaaniga kokku lepitud).</p>	1	2023	Loodus- ja täppisteaduste valdkonna dekaani vastutusala: tehnoloogia-instituut, ökoloogia ja maateaduste instituut
5.4	Õigusteaduse õppekaval tuleks oluliselt suurendada nii üliõpilaste füüsilist kui virtuaalset rahvusvahelist mobiilsust.	<p>Õigusteaduse uue versiooni rakendamisel korrastatakse õppeainete järjestust nii, et tudengitel tekivad loomulikud mobiilsuse semestrid.</p> <p>Tudengitele antakse infot mobiilsuse kohta sh soovitatakse ülikoole, mis Eesti õigusharidust toetavad.</p> <p><i>Sessioonõppes osalejate puhul ei ole mobiilsuse suurenemine tõenäoline.</i></p>	1	2024	Sotsiaalteaduste valdkonna dekaani vastutusala: õigusteaduskond
ÕPPEJÕUD					

6					
6.1	<p>Akadeemiliste töötajate olukord sõltub suuresti olemasolevatest uurimistoetustest ja instituutide olukorrast nii palgamaksmise- kui ka edutamisevõimaluste osas. Liiga pikk on ka aeg doktorikraadi omandamise ja kaasprofessori ametikohale jõudmise vahel. Ülikoolil tuleb tagada ressursid piisava arvu akadeemiliste töötajate tulemuspõhiseks edutamiseks igal aastal ning selgelt kommunikeerida edutamisevõimalusi, tagamaks töötajate motivatsiooni. Kaaluda võiks ka nooremate akadeemiliste töötajate sagedasemat hindamist, kasutades näiteks 5-aastase perioodiga ametliku atesteerimise kõrval ka arengut toetavaid tulemusvestlusi.</p>	<p>Eesti TA-rahastuses ebamõistlikult suur konkurentsipõhise rahastuse osakaal on teadvustatud juba ammu ning eri osapooled teevad stabiilse rahastuse (TA-asutuste baasfinantseerimise) osakaalu suurendamisel pidevalt tööd. Kuivõrd tegu on riigieelarve tasemel küsimusega, ei saa TÜ seda kitsaskohta üksinda lahendada. Akadeemiliste töötajate edukuse tõstmiseks konkurentsipõhise rahastuse taotlemisel loodi 2017. keskse tugistruktuuri üksusena Grandikeskus. Grandikeskus arendab oma teenuseid pidevalt, et pakkuda parimat võimalikku tuge.</p> <p>Mis puudutab edutamist, siis tegu on väga uue mehhanismiga Eesti kõrghariduses. Edutamise nõudeid vaadatakse üle ning täpsustatakse vastavalt vajadusele, viimased muudatused on tehtud märtsis 2023. 2023. a maikuu seisuga on edutamise teel kõrgemale ametikohale liikunud 7 akadeemilist töötajat. Nooremteadureid atesteeritakse igal aastal, esimesel aastal seejuures kaks korda. Samuti on töös tulemusvestluste süsteemi arendamine. Sisekoolitustena oleme pakkunud juhtidele vestluste läbiviimise koolitusi, teise etapina tuleb tööplaanide digitaalne lahendus luua (koos aastavestluste lahendusega).</p>	2	2026	<p>Teadusprorektori vastutusala: grandikeskus</p> <p>Kantsleri vastutusala: personaliosakond</p>

6.2	<p>Akadeemiliste töötajate atesteerimisel peaks enam arvestama õppejõu poolt läbiviidava õppetöö kvaliteeti. Atesteerimisel võiks rakendada õppejõudude õpetamisoskuste sõltumatut hindamist ja mitte tugineda ainult üliõpilaste tagasisidele, kuna see ei pruugi õpetamise ja õppimise kogemuse kvaliteeti piisavalt kajastada.</p>	<p>Akadeemiliste töötajate atesteerimisel ei tugine õppejõudude õpetamisoskuste hindamine ainult üliõpilaste tagasisidele. Vastupidi, sellisest praktikast on ülikool loobunud. Muudatusega on aga vaja veel harjuda varasema, üliõpilaste tagasiside skoorile tugineva lähenemise pooldajatel.</p> <p>Õpetav akadeemiline töötaja koostab atesteerimiseks õpetamisalase arengu analüüsi (õppejõu portfoolio). Õppejõu õpetamistegevusele ja õppekava arendamise panustamisele annab oma kirjaliku hinnangu õppekava programmijuht. Atesteerimisel osaleb õpetamisoskuste konsultant, kes ei ole komisjoni liige, vaid sõltumatu liikmena komisjoni toetamas õpetamisoskuste hindamisel.</p> <p>Õppejõu enesearengu toetamist suunab ka sisehindamine, mille raames annab õppeosakond igal semestril õppekvaliteedi eest vastutavatele juhtidele info madalama tagasisidega ainetest, mille parendamine ja õppejõudude arendamine toimub õpetamisoskuste konsultantidega koostöös.</p> <p>Ülikool jätkab korrapäraselt nii atesteerimiskomisjoni liikmete (mida ja kuidas hinnata, kuidas vestlust läbi viia)</p>	<p>0 (soovituse osas)</p> <p>Pidev (atesteerimised)</p>	Rakendatud	<p>Kantsleri vastutusala: personaliosakond</p> <p>Õppeprorektori vastutusala: õppeosakond</p>
-----	---	---	---	------------	---

		kui ka atesteeritavate (kuidas valmistuda, millele oma õpetamist analüüsides tähelepanu pöörata) koolitamist.			
6.3	Valimi õppekavadest tuleks ettevõtluse ja digilahenduste õppekava õppejõudkonnal regulaarsemalt kohtuda, et arutada ainetevahelisi seoseid, õpetamise ja hindamise sidusust ning väljalangevusega seotud probleeme. See võimaldaks üksiti tugevdada koostööd teadustööle orienteeritud ja praktikale orienteeritud õppejõudude vahel.	Korraldame regulaarseid (veebi)kohtumisi majandusteaduskonna, NK õppejõudude ja õppeülesande täitjatega ning arendame õppekava, et saavutada parem sidusus moodulite ja ainekursuste vahel.	Rakendatud	Rakendatud	Sotsiaalteaduste valdkonna dekaani vastutusala: Narva kolledž
6.4	<i>Õppe- ja teadustöö koormuse vaherkord on akadeemilistel töötajatel väga erinev. Üliõpilaste ja õppejõudude suhtarv on väga hea (>8:1), kuid kui jagada õppetöökoormuse koguaeg üliõpilaste koguarvuga, võib tulemus olla teistsugune. Seda näitajat võiks täpsustada, võttes arvesse akadeemiliste töötajate õppetöö koormust.</i>	2021. a rakendunud karjäärimudeli eesmärk oli suurendada paindlikkust ametikohtade piires, seega õppe-/teadustöö koormuse erinevus ametikoha piires kindlasti jääb. 2023. a valmib akadeemiliste töötajate tööaja kasutuse uuring, mille tulemuste põhjal saab vajaduse korral ka täpsustada akadeemiliste töötajate koormuse hindamisel aluseks olevaid mõõdikuid.	1	Dets 2024	Kantsleri vastutusala: personaliosakond
6.5	<i>Ülikool on tänu oma rahvusvahelisele nähtavusele kaasatud mitmetesse rahvusvahelistesse võrgustikesse ning see toetab mobiilsust ja koostööd. Siiski võiks võrgustikke personali arendamise eesmärkidel palju enam kasutada.</i>	Teeme koostööd partnerülikoolidega akadeemilisele personalile väliskogemuse jagamise eesmärgil. Näiteks kevadel 2023 alustanud ja TÜ arengufondist toetatud õppekavade disaini projekti raames on koostöö Ghenti ülikooliga, kus on lõppemas sarnane õppekavaarenduse projekt. Koostöö eesmärk on luua kontakt TÜ ja Ghenti õppekavade kontaktisikute	2	2027	Arendusjuhi vastutusala: rahvusvahelise koostöö ja protokollide osakond Kantsleri vastutusala: personaliosakond

		<p>vahel ning jagada kogemusi tegevuste osas, mida ülikoolid on õppekavade arendamisel rakendanud.</p> <p>Akadeemiliste ja tugitöötajate koolitamine on ENLIGHT projekti järgmise perioodi (nov 2023 kuni okt 2027) üks kesksetest eesmärkidest.</p>			
6.6	<p><i>Atesteerimised võiksid muutuda avatumaks ja kollegiaalsemaks.</i></p> <p><i>Atesteerimiskomisjonides tuleks tagada sooline tasakaal ning võiks suurendada rahvusvaheliste ekspertide arvu.</i></p>	<p>Alates 2022. aasta sügisest pakume atesteerimiskomisjonide liikmetele koolitust nimetusega „Mitme läbiviijaga vestlus“, kus ühe teemana käsitletakse ka seda, kuidas selliseid vestluseid planeerida.</p> <p>Analüüsime komisjonide soolist koosseisu ning teeme komisjonide moodustajatele ettepanekuid tasakaalustamiseks.</p>	1	Mai 2024	Kantsleri vastutusala: personaliosakond
6.7	<p><i>Nn avatud konkursid õppejõudude värbamiseks on mitmete piirangute tõttu üldjuhul sisekonkursid. Ülikool võiks läbi mõelda, kuidas suurendada ülikoolivälisist värbamist.</i></p>	<p>Esimese meetmena plaanime akadeemilistel konkurssidel kandideerimisperioodi pikendamist kaasprofessori ja professori ametikohtadel (hetkel on selleks üks kuu).</p> <p>Teise meetmena plaanime konkursside avalikustamist rohkemates rahvusvahelistes värbamisportaalides.</p>	1	Dets 2024	Kantsleri vastutusala: personaliosakond
6.8	<p><i>Teadusalast koostööd erasektori ettevõtete ja erinevate riigiasutustega (nt keskkonnaministeerium) peetakse õigustatult prioriteediks ning töötajatel on vabadus ja motivatsioon seda teha. Jätkata</i></p>	Nõus, jätkame sellega.	Pidev		Dekaanide vastutusala: Instituudid/ kolledžid

	<i>tuleks jõupingutusi erasektori esindajate kaasamiseks õppetöösse.</i>				
6.9	<i>Arvestades ülemaailmset konkurentsi ning Eesti ülikoolide suhtelist väiksust maailma kontekstis, on vajalik tihe omavaheline koostöö. TÜ peaks ümber mõtlema oma pigem tõrksa positsiooni Eesti-sisese koostöö osas ja panustama sellesse senisest enam, et Eesti kõrgharidusel oleks võimalik ülemaailmses konkrentsis toime tulla.</i>	Me ei ole nõus hinnanguga, justkui TÜ omaks „tõrksat positsiooni“ Eesti-sisese koostöö osas. TÜ teeb teiste ülikoolidega aktiivset koostööd seal, kus see on vajalik ja mõistlik. Näiteks ülikoolid teevad väga tihedat koostööd Rektorate Nõukogu kaudu (osalemine poliitikakujundamises). TÜ on tihti ülikoolide arendusalases koostöös juhtival positsioonil (näiteks erinevate tugiteenuste arendamisel).	Pidev		Rektor
7	ÕPPEKAVA				
7.1	Õppekavade väljatöötamise ja arendamise (disaini) formaat ülikoolis ei ole ühtne. Õppekavade väljatöötamisel või läbivaatamisel tuleb võtta kasutusele selge ja sidus kvaliteedikriteeriumitel põhinev vorm, millest lähtuvalt sõnastada õpieesmärke ning oodatavaid õpiväljundeid õppekava ja mooduli tasandil. See vorm peaks andma selged juhised, mis elemente peab iga õppekava kirjeldus sisaldama.	Õppekava disaini puhul on TÜ eesmärk tagada, et õpiväljundid on õppeastmele vastavad ning hindamine ja õpetamine on õpiväljundite tasemele vastav. Lisaks on soov leida häid lahendusi õppekava kuvamiseks (millal mis oskusi õppekaval arendatakse) ning luua üliõpilasele võimalus planeerida ette oma õpingud kogu õppekava ulatuses. See tähendab, et aastateks ette on tehtud õppekava õpetamise plaan. 2023. aasta kevadel tutvusime põhjalikult Helsingi ülikooli õpingute planeerimise lahendusega (nende õppeinfosüsteemis SISU). Arengufondi toetusega algasid tegevused õppekava disaini projektis.	2	2027	Õppeprorektori vastutusalala: õppeosakond

		<p>Projekt on suunatud I ja II õppetase õppekavade arendustegevustele, et õppe- ja hindamismetoodika, kursuste ja moodulite sisu ning rahvusvaheline õpe (sh rahvusvahelistumine kodus) toetaks tulevikuoskuste omandamist. Projekti on kaastatud kümme TÜ õppekava. Algas koostööd Ghenti ülikooliga, milles sarnase projekti käigus arendatakse 20 õppekava (17. mail toimus Ghenti ülikooliga töötuba, oktoobris toimub seminar Ghentis).</p> <p>Lähtudes kõrgharidusstandardis õpiväljundite uuendamisest ning kasutades tõukefondide meetme avanemisel tekkivad võimalusi, on plaanis sisehindamise osana korraldada töötubasid õpiväljundite ülevaatamiseks ja parendamiseks, luues mh arusaamist, et madalama taseme oskused sisaldavad kõrgema taseme sees ja õpiväljundi sõnastamisel tuleb alustada selle kooskõlast hindamismeetodiga. Ühe sisendina tuleb koondada teadmine, millise taseme õpiväljundeid milliste meetoditega võiks õpetada ja hinnata.</p>			
7.2	Õigusteaduskonnal tuleks vaadata kaugemale traditsioonilistest õigusvaldkonna elukutsetest ja uurida, millised on bakalaureusekraadiga lõpetanute töölerakendumise võimalused nii avalikus kui erasektoris ning millised	Õigusteaduskond analüüsib koostöös programminõukoguga õigusteadusliku bakalaureuse kraadiga tudengite tööturгу ning seda, millised on sellise tööjõu jaoks vajalikud lisakompetentsid.	1	Mai 2024	Sotsiaalteaduste valdkonna dekaani vastutusala: õigusteaduskond

	lisakompetentsid (sh pehmed oskused) on selleks vajalikud.	Õigusteaduskond analüüsib, millised on lähiriikides sarnaste õppekavade kaudu õpetatavad kompetentsid ning kaalub nende rakendamise võimalust enda õppekavas. Uue õppekava versiooni tööle rakendamisel sõnastatakse ainekavades selgemalt üldised ainetes omandatavad kompetentsid.			
7.3	Õppekava õpiväljundite sõnastus on ebaühtlane. Moodulite õpiväljundid tuleb ühtlustada nii nende stiili, pikkuse kui ka taseme osas (minnes kaugemale pelgalt oodatavate teadmiste loetelust) ning tagada nende sidusus õppekava kui terviku õpiväljunditega. (Õigusteadus)	Õigusteaduskond toetab õppejõude õpiväljundite sõnastuse parandamisel. Õppejõududele pakutakse sellekohast nõustamist ning toetatakse uute ja õpiväljunditega sobivate õpimeetodite kasutusele võtmist. Õigusteaduskond osaleb õppekava disaini projektis nii bakalaureuse kui ka magistriõppekava arendamiseks. Õppekavade disainimist alustatakse lõpetaja teadmiste, oskuste, väärtuste ja rollide määratlemisega, seejärel tegeldakse moodulite ja õppeainete väljundite, õppe- ja hindamismeetodite vastavusega.	1	Mai 2024	Sotsiaalteaduste valdkonna dekaani vastutusala: õigusteaduskond
7.4	Õppekaval on probleeme õppekavas loetletud ainekursuste valimise võimalustega, nende järjestusega ja ainepunktide vastavusega üliõpilase tegelikule töökoormusele. Õppekava tuleb selles osas üle vaadata ja tagada õppekavas ettenähtud valikainete kättesaadavus,	Õigusteaduse uue õppekava versiooni väljatöötamisel analüüsiti erinevate valdkondade vahelist tasakaalu ning ainekava vastab tänaseks paremini tööturu vajadustele.	1	Mai 2024	Sotsiaalteaduste valdkonna dekaani vastutusala: õigusteaduskond

	<p>ainekursuste mahtude vastavus üliõpilase töökoormusele ja ainete sobilik koht õppekavas. Näiteks tuleks üle vaadata alusainetes kehtestatud ulatuslike nõuete sobivus, tasakaal avaliku ja kriminaalõiguse vahel ning leida lahendus probleemipõhiseks õppeks erinevaid õigusvaldkondi hõlmavatel teemadel. (Õigusteadus)</p>	<p>Õigusteaduskonna uues õppekava versioonis pakutavate valikainete maht vaadatakse üle ning enamike valikainete mahuks saab 3EAP, et tudengitel oleks võimalik valida rohkem valikaineid.</p> <p>Toetatakse uute ning õigusharude piire ületavate õppeainete väljatöötamist ja õpetamist.</p> <p>Õigusteaduskonna õppekava uuendati 2022. aasta kevadel ning leiame, et uues õppekava versioonis on mitmete kritiseeritud punktidega sh selle punktiga juba tegeldud. Ennekõike on vaja nüüd tehtud muudatused ellu viia.</p>			
7.5	<p>Üle vaadata õpiväljundid ja tagada nende vastavus õppetasele. (Arvutitehnika ja robotika, Rahvusvahelised suhted ja regiooni uuringud)</p>	<p>Õppeosakonna eestvedamisel on käivitatud „Õppekava disaini“ projekt (2023–2024), mille käigus töötatakse ekspertide ja väliskogemuse toel välja tegevused ja töövahendid, mille abil arendada I ja II astme õppekavad sidusateks nii, et õppe- ja hindamismetoodika, ainete ja moodulite sisu ning õpiränne toetavad parimal moel üliõpilaste oskuste arengut. Selle projekti käigus korrastatakse ka õpiväljundid õppekava tasemele vastavaks.</p>	Pidev		<p>Loodus- ja täppisteaduste valdkonna dekaani vastutusala: tehnoloogia-instituut</p> <p>Sotsiaalteaduste valdkonna dekaani vastutusala: Johan Skytte poliitikauuringute instituut</p>
7.6	<p><i>Õppekavade väljatöötamise ja hindamise tuleks läbivalt kaasata ülikooliväliseid ja vajadusel rahvusvahelisi eksperte.</i></p>	<p>Nii õppekavade väljatöötamise kui ka sisehindamise on välised partnerid kaasatud.</p>	Pidev		
8	ÕPPIMINE JA ÕPETAMINE				

8.1	Arusaam õppijakesksest õppimisest ja õpetamisest ning selle rakendamine ülikooli õppekavadel on ebaühtlane. Tuleb tagada, et õppekava koostamisel ja sisehindamisel oleks välja toodud selge käsitlus üliõpilaskeskusest, mis võimaldaks selle põhimõtte järjepidevat rakendamist.	Õppija või õppimiskeskne õpetamine tähendab, et õppija määrab ise omale eesmärgid, osaleb õppe kavandamisel, juhib oma õppimist ja vastutab selle eest. Õppimiskeskus on ülikooli õpetamise hea tava esimene fookusteema, kuid kindlasti mitte ainus teema. Samuti on see fookuses õpetamisoskuste koolitustel ja konsultantide nõustamistegevuses. Õppijakeskus on nii ainete kui õppekava tagasisideküsitluses kajastatud ja nende tulemustega tegeletakse sisehindamisel. Seega püüdleme eri tegevuste kaudu pidevalt selles suunas, et õpetamise hea tava kõik printsiibid jõuaksid järjepidevalt rakendamiseni.	Pidev		Õppeprorektori vastutusala: õppeosakond
8.2	<i>TÜ võiks kaaluda sisseastumisprotsessi täiustamist, pakkudes ka varasemat või pikemat sisseastumisaega, soovitades üliõpilaskandidaatidele ennetavalt alternatiivseid õppekohti ja/või viies vajadusel enne vastuvõtmist läbi hariduslike lünkade kaardistamise.</i>	Mõned asjad on juba tehtud või plaanis. II ja III astmes, kus kandidaatide varasem haridustee on mitmekesine, on ka vastuvõtt pikem või paindlikum. Ingliseelsesse õppesse saab kandideerida alates jaanuari algusest, kogu magistriõppesse alates veebruari algusest, doktoriõppesse neli korda aastas. Õpetajakoolituses on kavas välja töötada eelhindamisvahendid, et paindlikumalt hinnata juba töötavate õpetajate olemasolevaid teadmisi ja oskusi ja soovitada neile selle alusel õppes jätkamist. Sisseastumisprotsessi arutelud toimuvad igal aastal, praegu me ei näe probleemina	0		

		sisseastumisaega I astmes ja ei plaani ette võtta soovitatud (kulukaid) muudatusi.			
8.3	<i>Tagamaks digitehnoloogiate järjepidevam ja lõimitum kasutamine õppetöös, võiks ülikooli tasandil sellekohased reeglid välja töötada.</i>	<p>Õppetöös kasutatavatest ülikooli soovitatud keskkondadest on koostanud ülevaade õpetamise veebi, vt https://ut.ee/et/e-oppe-voimalused.</p> <p>Koostamisel on juhend alustavale ning käsundus- ja töövõtulepinguga tööle asuvale õppejõule, kus anname mh ülevaate, milliseid digilahendusi ja kuidas ülikooli õppetöös kasutada. Akadeemiliste üksuste vabadust eri keskkondi kasutada ei ole otsustatud piirata ega reguleerida (sarnasel seisukohal on ka Helsingi ülikool, kellega teemat arutasime). Oluline on kasvatada õppejõudude teadlikkust eri keskkondade turvalisuse küsimuste (andmekaitse) kohta ja suunata keskselt kasutama turvaliseks hinnatud keskkondi (jagades selle kohta juhendis infot).</p> <p>Õppejõude nõustatakse ja koolitatakse digitehnoloogiate kasutamise alal ning neid tegevusi jätkatakse süstemaatiliselt. 2023. aasta kevadel korraldasime tekstiroboti kasutamise võimaluste aruteluseminare, mille põhjal valmisid ka suunised ning toimusid koolitused.</p>	1	2023	<p>Õppeprorektori vastutusala: õppeosakond</p> <p>Kantsleri vastutusala: IT osakond</p>
8.4	<i>TÜ võiks kaaluda praktilise õppe intensiivistamist õppekavadel, kus see ei ole piisavalt juurdunud.</i>	Õppekavade disaini projektis on üheks teemaks, mida mõne magistriõppekavaga on soov katsetada ja rakendada (teistele soovitude andmiseks), töökohapõhine õpe või teadmussiirdemagistrantuur.	Pidev		Õppeprorektori vastutusala: õppeosakond

		Praktikal osalemine on üks õppekava tulemusnäitajatest. 2023. aastal küsiti programmijuhtidelt tagasisidet õppekava tulemusnäitajatele ning õppekomisjon uuendas näitajaid (mh lisati õppekava tagasiside näitaja). Praktika näitajat peeti oluliseks, see on mõju avaldanud ja sellega jätkatakse. Näiteks on alates järgmisest õppeaastast (2023/2024) humanitaaria ja kunstide valdkonna kõigil õppekavadel praktika kohustuslik.			
8.5	<i>Ülikool võiks kaaluda õpetamise hea tava juhendi täiendamist osaga, mis käsitleb ingliskeelset õppetööd.</i>	Õpetamise hea tava punktid (nn õppejõu eetika) kehtivad võrdselt nii eesti kui ka ingliskeelse õppe kohta. Uute (sh ingliskeelsete) õppejõudude TÜ õpikeskkonnaga kohanemise toetamiseks koostatakse alustava õppejõu juhendmaterjal (käsiraamat), vt ka punkt 8.3.	1	2023	Õppeprorektori vastutusala: õppeosakond
9	ÜLIÕPILASTE HINDAMINE				
9.1	Ettevõtluse ja digilahenduste õppekava õpiväljundid ja hindamismeetodid tuleb viia paremasse kooskõlla, samuti on vajalik hindamispraktikate kooskõlastamine ja ühtlustamine kogu õppekava lõikes. Hindamispraktikad peaksid olema mitmekesisemad ja vähem sõltuma õppejõudude eelistustest.	Koolitus „Õpiväljunditest hindamiseni“ toimus Narva kolledžis 28.11.2022–30.01.2023 (8 tundi auditoorset tööd, lisaks iseseisev töö ainete õpiväljundite ja hindamise korrastamisel). Osales 10 õppejõudu ja õppeülesande täitjat, analüüsiti ja ühtlustati õpiväljundite sõnastust ja hindamist kogu õppekava ulatuses.	Rakenda- tud	Rakendatud	Sotsiaalteaduste valdkonna dekaani vastutusala: Narva kolledž
9.2	<i>Üliõpilased on hinnete vaidlustamise võimalustest küll teadlikud, kuid olukorra</i>	Ei ole päris selge, mida on mõeldud. Vaidlustus dokumenteeritakse üldises	0		

	<i>seiramiseks võiks vaidlustamisjuhtumite dokumenteerimise reegleid täpsustada.</i>	korras DHIS-s, mingi eraldi register või muu registreerimiskoht eraldi vaidlustuste jaoks ei oleks otstarbekas. Ilmselt kumab siit läbi soov parandada veelgi üliõpilaste teadlikkust vaidlustamisest. Samas on meil kodulehel hästi lihtsalt ja selgelt kõik välja toodud . Ülikool hetkel vajadust dokumenteerimisreeglite muutmiseks ei näe.			
9.3	<i>Ühtse lähenemisviisi rakendamiseks üliõpilaste hindamisel oleks soovitav ülikoolis kokku leppida hindamiste modereerimise hea tava, mis aitaks tagada hindamise objektiivsuse ning üliõpilaste võrdse kohtlemise.</i>	Sõnastatud ettepanek on raskesti arusaadav. Ülikool ei näe praegu lahendust hea tava sõnastamises. Õpetamise hea tava on kokku lepitud, õppejõud peab tagama hindamise objektiivsuse ja üliõpilaste võrdse kohtlemise ülikooli regulatsioonide alusel. Kui esineb probleeme, siis üliõpilaste tagasiside juhhib sellele tähelepanu ja oluline on üliõpilaste tagasisidega tegelemine. Uue sisehindamise esimese aasta kogemuse põhjal on üks dekaanide 2023. aasta tulemuseesmärk üliõpilaste tagasisidega arvestamine ja üliõpilaste aktiivsem kaasamine sisehindamisse. Sisehindamisest saadud ettepanekute alusel planeeritakse vajalikud parendustegevused.	0		
10	ÕPPIMISE TUGISÜSTEEMID				
10.1	<i>Tuleks jätkata tööd üliõpilaste ja tööandjatega, et parandada edasijõudmise ja lõpetamise määrasid.</i>	See on sisehindamise osa ja valdkondade tulemusrahastuse kaudu motiveeritud.	Pidev		Õppeprorektori vastutusala: õppeosakond

		Viise, mis võiks aidata, kordame ka praegu üle eesmärgi seades.			Dekaanid
10.2	<i>Tuleks tagada, et sõltumatud nõustajad oleksid üliõpilastele kättesaadavad kõigis ülikooli kampustes. Soovitav on mitte kombineerida õppejõu ja nõustaja rolli.</i>	On tagatud. Üliõpilaste heaks töötab nõustamiskeskuses 16 sõltumatut nõustajat. Psühholoogid töötavad osakoormusega ka regionaalsetes kolledžites, lisaks pakutakse nõustamist distantsilt. Õppejõu rolli püüame nõustajate valikul vältida.	Pidev		Õppeprorektori vastutusala: õppeosakond
10.3	<i>Vaimse tervise probleemide korral on professionaalse abi saamiseks pikad ooteajad. Ülikool võiks leida sellele probleemile lahenduse.</i>	Psühholoogide arvu on kasvatatud ja ootejärjekorrad on lühenenud. Selleks on ülikool teinud oma parima. TUs töötab kaheksa psühholoogi kokku 4,1 koormusega. Kõige suurem nõudlus psühholoogilise abi järele on üliõpilastel semestri lõpus ja eksamisessiooni alguses. Abi saamiseks saab kasutada ka ülikooliväliseid võimalusi, mille kohta nõustamiskeskus samuti infot jagab. Ülikool jätkab vaimse tervise probleemide ennetamise tegevustega.	Pidev		Õppeprorektori vastutusala: õppeosakond
10.4	<i>Erivajadustega üliõpilaste õpingute toetamiseks tuleks võimalusel luua spetsiaalne fond.</i>	Ei nõustu hindajate soovitusel. Ei ole mõistlik ja võimalik erivajadustega üliõpilaste rahastamise küsimus lahendada üksiku ülikooli tasandil, kasutades selleks tasemeõppe tegevustoetust. Erivajadustega üliõpilastele toetuse maksmise arutelud toimuvad HTMi eestvedamisel	0		

		kõrgkoolidega ühiselt. Lahendus tuleb leida riigi tasandil.			
10.5	<i>Narva Kolledži ning TÜ õigusteaduskonna Tallinna osakonna raamatukogude võimalused ei ole piisavad.</i>	Raamatukogude kogusid täiendatakse pidevalt vastavalt lugejate vajadustele ja olemasolevatele ressurssidele. Kesksed andmebaasid on kättesaadavad kogu ülikooli ulatuses. Õigusteaduskonna Tallinna osakonna raamatukogu füüsiline parendamine sõltub õigusteaduskonna Tallinna õppehoone remondikavast.	2	2026	Sotsiaalteaduste valdkonna dekaan
11	TEADUS-, ARENDUS JA/VÕI MUU LOOMETEGEVUS				
11.1	Akadeemiliste töötajate edutamisevõimalused on väga piiratud ning see võib põhjustada tulevikus probleeme ka teadus- ja arendustegevuse jätkusuutlikkuse osas. Atesteerimine, mis sisaldaks selgeid juhiseid edutamisevõimaluste kohta koos konkreetsete eesmärkidega, peaks suurendama töötajate rahulolu.	Vt punkt 6.1.	2	2026	Kantsleri vastutusala: personaliosakond
11.2	<i>Teadustöö hindamine on peamiselt ülikoolisisene ja kvantitatiivne. Soovitav oleks kasutada ka kvalitatiivset ülikoolivälisest hindamist. Välja võiks töötada tulevikuplaani, mis võimaldaks toetada noori teadlasi, kelle teadustöö tulemuslikkus ei ole veel kõrgel tasemel, kuid kellel on selgelt hea potentsiaal.</i>	Jääme soovitusel osas hindajatega eriarvamusele. Arvestades Eesti TA-teadusrahaosade paljude riikidega võrreldes ülisuurt konkurentsipõhise rahastuse osakaalu, on teadustöö hindamine valdavalt ülikooliväline ja kvalitatiivne (nt granditaotluste hindamine, publikatsioonide retsenseerimine jmt). Samuti toimub iga seitsme aasta tagant korraline	0 (soovituse osas) Pidev (muud hindamised)	Rakendatud	Teadusprorektor (teaduse hindamise üldised põhimõtted), Kantsleri vastutusala: personaliosakond (atesteerimine, karjäärimumudel)

		<p>(kvalitatiivne) teaduse evalveerimine ning lisaks sellele viiakse läbi ka erinevaid (samuti kvalitatiivseid) sihtevalveerimisi. Neid protsesse ülikooli sees ei ole mõtet dubleerida.</p> <p>TÜ akadeemiliste töötajate atesteerimist ei saa ka kuidagi nimetada pelgalt kvantitatiivseks, ehkki atesteerimise kvaliteedi ning tulemuste arvestamise ühtlustamine peab kindlasti olema järjepidev protsess.</p> <p>Noorte teadlaste karjääri toetamiseks on ülikool koostanud nn karjäärimudeli, mille rakendamisel peab samuti loomulikult tähelepanu pidevalt hoidma, et tagada selle eesmärgipärane rakendamine.</p> <p>Samuti koolitatakse atesteerimiskomisjone rakendama erinevaid, sh kvalitatiivseid hindamismudeleid.</p>			
11.3	<p><i>Teadustöö hindamist võiks laiendada ka üksikutelt teadlastelt uurimisrühmadele või -üksustele. Praegu toimub hindamine ainult kas isiku või institutsiooni tasandil, samas kui teadustöö toimub valdavalt meeskondades.</i></p>	<p>Jääme siin osaliselt eriarvamusele. Vt ka kommentaar ettepaneku 11.2 juures. Uurimisrühmasid hinnatakse ülikooliväliselt granditaotluste ja ka publikatsioonide retsenseerimise raames ja seda protsessi ülikoolis dubleerida ei ole vaja. Humanitaarteaduste ja kunstide ning osaliselt sotsiaalteaduste valdkonnas on siiski palju ka individuaalset teadustööd, mille puhul oleks õigem rääkida laiemalt uurimissuundadest. TUs on grandikeskus alustanud uurimissuundade (ja nende raames -</p>	<p>1 uurimisrühmade kaardistus</p> <p>2 teaduse hindamise üldised põhimõtted</p>	<p>Dets 2023; pidev</p>	<p>Teadusprorektori vastutusala: grandikeskus</p>

		<p>rühmade) kaardistamisega, mille otsene eesmärk siiski ei ole nende hindamine, vaid avalik kuvamine nii ülikoolisiseselt interdistsiplinaarse koostöö toetamiseks kui ka ülikooliväliselt partnerite leidmiseks ja veel laiemalt teaduskommunikatsiooni toetamiseks. Praegu on rahvusvaheliselt teaduse hindamise uuendamine fookuses (nn <i>research assessment initiative</i>), mille raames osaleb TÜ ka eri töörühmades ja aruteludes ning vaatab üle ülikoolisisesed hindamisprotsessid. Oluline on keskselt mitte suurendada teadlastele niigi suurt hindamiskoormust. Uurimisrühmadel on vabadus korraldada oma töö toimimine, sh läbi viia võrdlushindamisi (<i>benchmarking</i>) või muul moel hindamisi. Teadaolevalt mõnes rühmas/instituudis neid ka rakendatakse, keskselt nende tavade ühtlustamine ei haaku TÜ akadeemilise kultuuriga. Küll aga võiks TÜ üldise tagasisidesüsteemi arendamise raames teadvustada selliste hindamiste võimalusi ka teadlasrühmadele.</p>			
11.4	<p><i>Ülikooli teadustöö ühiskondliku mõju suurendamiseks oleks vajalik käsitleda ühiskondlikke probleeme süstemaatiliselt ja interdistsiplinaarselt. Selleks võiks moodustada eraldi üksuse, mis võimaldaks paremini siduda erinevate teaduskondade kompetentsid ühisteks uuringuteks, et</i></p>	<p>Osaliselt on juba rakendamisel, osaliselt jääme eriarvamusele. Vt ka kommentaar 11.3 juures. Tänapäevane teadus on suures osas olemuselt interdistsiplinaarne, olgu põhjuseks siis uurimisküsimuste kompleksus, uute uurimissuundade olemuslik interdistsiplinaarsus või rahastaja</p>	<p>1 Kestliku arengu osas</p> <p>2 doktori-õppe ja</p>	2023	<p>Teadusprorektor.</p> <p>Arendusjuht (kestliku arengu alal)</p>

	<i>pakkuda ühiskondlike väljakutsete osas lahendusi.</i>	tingimused. Interdistsiplinaarsus saab siiski esmajoones tekkida teadlaste enda tunnetatud vajadusest. Seda ei aita suurendada eraldi üksus(t)e loomine. Erandiks on siin TÜs eetikakeskuse või -uuea – TÜ kestliku arengu keskuse loomine 2022 lõpus, millel on siiski teaduslikust uurimistööst laiemad eesmärgid. Samas tuleb nõustuda, et interdistsiplinaarse mõtteviisi arendamine on väga vajalik, sh oleks oluline alustada sellega juba doktoriõppes, ent mõtteviisi muutmine on alati pikem protsess. Seetõttu võiks vastavate aruteludega alustada, millised oleksid üldse vajalikud muudatused ja nende saavutamiseks sobivad võimalused.	arutelude osas		
11.5	<i>Uute ettevõtete toetamisel on keskendumine patentidele ja litsentsidele üheks ettevõtluse dimensiooniks. Rohkem võiks arendada teenuseid, et soodustada nii kasumile orienteeritud ettevõtete kui ka valitsusväliste organisatsioonide teket.</i>	Loodud on protsess ja tugiteenuste kirjeldused mis hõlbustavad ettevõtlikel teadlastel oma teadustöö kommertsilaiseerimise teekonda alustada ja investorküpsid ettevõtteid luua. Käivitanud on ülikoolile kuuluv varahaldusettevõtte UniTartu Ventures, mis kaasab kaasinvestoreid, hoiab osalusi ja akumulereib valdkonna kompetentse, mille oleme loonud ja mis sisu avab. Oleme loonud teadus- ja tehnoloogiamahuka iduettevõtluse ökosüsteemi arendamise tegevuskava, (vt nt Joonis 1):	1	2023	Teadusprorektori vastutusala: ettevõtlus- ja innovatsiooni-keskus, UniTartu Ventures

		https://media.voog.com/0000/0037/5345/files/DeepTech%20tegevuskava%202023-2027.pdf			
11.6	<i>Ülikoolide võrgustike kasutamine erinevate tegevuste edendamiseks on igati positiivne. Siiski võiks võrgustike tegevusi veelgi intensiivistada, et toetada mobiilsust ja ühiseid teadusuuringuid.</i>	Teaduskoostöö toetamine (partnerlused, mobiilsusprogrammid jmt) on grandikeskuse kirjelduses üks ülesanne ja sellega keskus ka olemasolevate võimaluste ja ressursside piires tegeleb. Võrgustike tegevustes osalemise intensiivsus sõltub siiski teadlastest, seda ei saa tugiüksused suunata.	Pidev		Teadusprorektori vastutusala: grandikeskus Arendusjuhi vastutusala: rahvusvahelise koostöö ja protokollide osakond (ülikoolide võrgustikud)
11.7	<i>Uute ideede sissevoolu tagamisel ja uurimistegevuse pideval täiustamisel on olulisel kohal akadeemilise personali mobiilsus. Toetada tuleb mobiilsust kõikidel TAL tasanditel.</i>	Nõus, sellega ka pidevalt tegeleme.	Pidev		Arendusjuhi vastutusala: rahvusvahelise koostöö ja protokollide osakond
12	ÜHISKONNA TEENIMINE				
12.1	<i>TÜ võiks kaaluda koordineerimismehhanismi loomist ülikooli tasandil erinevate üksuste (kolledžid, instituudid, muuseumid jne) vahel, et tagada olemasolevate ressursside maksimaalne rakendamine ühiskonnale teenuste osutamisel.</i>	Ettepanek ei ole arusaadav. Ühiskonna teenimise tegevused on äärmiselt mitmekesised ulatudes teaduse populariseerimisest, muuseumide tööst, täiendkoolitusest kuni ettevõtluskoostöö ja poliitikanõustamiseni jpm. Ei pea otstarbekaks nendele eripalgelistele tegevustele eraldi koordinatsioonimehhanismi luua.	0		

12.2	<i>Sarnaselt TÕ arengukavaga võiks instituudi tasandi tegevuskavadesse lisada ühiskonnale teenuste osutamise spetsiifilised aspektid (teadusliku mõtlemise edendamine, elukestev õpe, ülikooli ruumide pakkumine jne).</i>	Kõikide instituutide/kolledžite põhikirjades on juba täna kirjas ülesanne tagada lisaks õppe- ning teadus- ja arendustööle ühiskonnale vajalike teenuste osutamine vastavalt instituudi/kolledži erialale ja spetsiifikale.		Rakendatud	
------	--	---	--	------------	--