



# Erasmus+ haridustöötajate õpirände tulemuslikkuse ja tajutava mõju uuring kõrghariduses

Uuringuraport  
Tallinn 2026



HARIDUS- JA NOORTEAMET



erasmus+ ja  
euroopa solidaarsus-  
korpuse agentuur



Kaasrahanud  
Euroopa Liit

STORIES FOR IMPACT

Raporti koostas Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuuri tellimusel Stories For Impact OÜ osana „Erasmus+ haridustöötajate õpirände tulemuslikkuse ja tajutava mõju uuringust üld-, kutse- ja kõrghariduses“.

Autorid: Jaan Aps ja Aune Lillemets

Kujundaja: Daniil Golubev

Keeletoimetaja: Mariliis Sild

Raporti koostajad on sisuka koostöö eest tänulikud kõigile uuringus osalenutele ja tellija esindajatele.

Stories For Impact OÜ missioon on suurendada organisatsioonide positiivset mõju inimeste heaolule ja arengule.

Väljaandja: Haridus- ja Noorteamet, 2026

Soovitav viide väljaandele: Aps, J., Lillemets, A. (2026). Erasmus+ haridustöötajate õpirände tulemuslikkuse ja tajutava mõju uuring kõrghariduses. Haridus- ja Noorteamet.

ISBN 978-9916-779-11-8 (pdf)

Väljaande avaldamist rahastas Euroopa Liit. Avaldatud seisukohad ja arvamused on üksnes autorite omad ega pruugi kajastada Euroopa Liidu ega Euroopa Hariduse ja Kultuuri Rakendusameti (EACEA) seisukohti ning arvamusi. Euroopa Liit ega EACEA nende eest ei vastuta.



# Sisukord

|   |    |
|---|----|
| Uuringu peamised tulemused ja järeldused      | 4  |
| Sissejuhatus                                  | 7  |
| Metoodika                                     | 9  |
| Haridustöötajate taust                        | 12 |
| Uuringu tulemused ja järeldused               | 16 |
| Üldine rahulolu õpirändega                    | 16 |
| Õpirände tulemusel arendatud pädevused        | 16 |
| Põhipädevuste areng                           | 16 |
| Erialaste pädevuste areng                     | 19 |
| Motivatsiooni ja enesekohaste pädevuste areng | 21 |
| Õpirände mõjul toimunud muutused töös         | 23 |
| Õpirände mõju asutuse tasandil                | 27 |
| Õpirände laiem mõju                           | 32 |
| Õpirände väärtustamine õppeasutustes          | 33 |
| Õpirände tulemuste levitamine                 | 37 |
| Põimitud õpiränne                             | 41 |
| Õpirände arvessevõtmine töö osana             | 43 |
| Õpirändes osalemist takistavad tegurid        | 45 |
| Ettepanekud ja soovitused                     | 48 |



# Uuringu peamised tulemused ja järeldused

Küsitluse tulemused näitavad, et **õpirändes osalenute rahulolu on väga suur** ning negatiivsena tajutud kogemusi on vaid üksikuid. Rahulolu ei avaldu üksnes üldhinnangus, vaid seostub selgelt osalenute hinnangutega oma motivatsiooni kasvule, enesearengu võimaldamisele ja erialase võrgustiku laienemisele.

Õpirändes osalevad aktiivselt nii **akadeemilised kui ka mitteakadeemilised haridustöötajad**, kellest enamik töötavad täiskoormusega. Kui osalejate seas on eri tööstaažiga inimesi üsna võrdselt, siis mitteosalenutest moodustavad suurima rühma need, kes on praegusel ametikohal töötanud alla viie aasta.

Õpirändes korduvalt osalemine on tavapärane. Nimelt olid rohkem kui pooled vastanutest osalenud viimase nelja aasta jooksul õpirändes 2–5 korda. Lisaks oli õpirändes osalenute kogemus valdavalt hiljutine – veidi üle kolmveerandil juhtudest toimus viimatine õpiränne alla aasta tagasi.

Osalejate **pädevuste areng** avaldub mitmekihiliselt. Akadeemiliste töötajate puhul seostub õpirände tulemusel areng enim õpetamispraktika täiustumisega (õppijaid aktiveerivad meetodid, õppeprotsessi teadlikum kavandamine, kursuse sisu ajakohastamine, rahvusvaheliste näidete kasutamine). Mitteakadeemilistel töötajatel avaldub areng eelkõige töövaldkonna teadmiste ja praktiliste oskuste kasvus ning igapäevatöö parenemises (nt protsesside lihtsustamine, kommunikatsiooni- ja teenusedisaini ideede rakendamine). Sealjuures tajuvad rakenduskõrgkoolide töötajad arengut peaaegu kõigis aspektides veidi suuremana võrreldes ülikoolide töötajatega.

**Muutused igapäevatöös** väljenduvad kolmes põhisuunas. Esiteks õpetamispraktika ja õppekorralduse muutused (nt aktiivõppe meetodid, hindamisvormide mitmekesistamine, praktilisemad ülesanded, kursuse ülesehituse uuendused, kultuuridevahelise mõõtme suurem lõimimine). Teiseks töökorraldus ja koostöö (uute koostöökanalite loomine, partneritega tööplaanid, meeskonnasisene õppimine). Kolmandaks rahvusvahelistumise suuna praktiline toetamine (välissuhete ja võrgustike arendamine, üliõpilaste ja töötajate rahvusvaheliste võimaluste parem mõtestamine).



**Töötaja tüübi löikes** ilmneb erinevus tajutavas mõjus seoses tööga: akadeemilised töötajad näevad mõju õpetamisele ja õppekava arendamisele, mitteakadeemilistele töötajatele on olulised muutused tööprotsesside, teenuste ja tugifunktsioonide parendamises.

**Rahvusvahelise võrgustiku laienemist ja koostöö tihedamaks muutumist** tajutakse õpirände ühe suurima mõjuna: osalenud haridustöötajad hindavad kõrgelt kontaktide loomist ja partnerlussuhete tugevnemist (sh ühised projektid ja pikemaajaline partnerlus). Ühtlasi tajutakse kultuurilise mitmekesisusega arvestamise oskuse kasvu ning võõrkeelse suhtluse paranemist ja enesekindluse suurenemist, mis toetab nii õpetamist rahvusvahelise(ma)s õpikeskkonnas kui ka koostööd. Peale selle toodi intervjuudes esile, et just võrgustike ja otsesuhtluse kaudu liigub ka suur osa rahvusvaheliste võimalustega seotud infot ja pakkumisi.

**Mõju õpirändes osalevatele haridusasutustele** oli kõige nähtavam rahvusvahelistumise ja koostöövõrgustike tugevnemises ning väliste partneritega koostöö suurenemises. Samas tajutakse ebaühtlasemalt juhtimisuuenduste rakendamist. Mitteosalenud tajuvad võrreldes osalenutega asutuse tasandi mõju vähem. Sageli ei oldagi teadlikud, kas ja kuidas tulemusi levitatakse või millised muutused on asutuses toimunud.

**Valdkondlik mõju** avaldub eelkõige asutuseülestele teemadele keskendunud võrgustike ja projektide kaudu: osalenud kirjeldavad rahvusvahelise koostöö laienemist ning mõnel juhul ka laiemate projektide algatamist või kaalumist.

**Põimitud õpirändes** joonistub välja kahesuunaline pilt: need osalenud, kelle õpiränne juba sisaldas virtuaalset osa, peavad seda enamasti asjakohaseks; samas need, kelle õpiränne seda ei sisaldanud, ei näe selles enamasti tingimata lisaväärtust. Küsitlusest selgus aga, et virtuaalsel osal võib olla positiivne või isegi hädavajalik roll korralduslikult ja sisuliselt nii enne kui ka pärast õpirännet ning selle ajal. Vastavaid praktilisi näiteid oskas tuua nii enamik põimitud õpirännet kogunud haridustöötajad kui ka mõni nendest, kes oli sellest puudust tundnud.

Enamik õpirändes osalenutest kinnitas, et nende **õpirännet arvestas asutus töö osana** näiteks atesteerimisel, koormuse arvestamisel või tööalase täiendõppena. Uuringust selgus, et taoline tunnustamine on enamiku töötajate jaoks oluline, kuid tunnustamise olulisus ning võimaluste mõistmine ja rakendamine varieeruvad oluliselt nii asutuste kui ka ametikohtade löikes. Peale selle märgiti fookusrühmades, et termin „tunnustamine“ (ingl *recognition*) võib jääda osale töötajatele ebaselgeks. Seda kinnitas ka mõni küsitluse vastus.

**Õpirändes osalemise takistused** jagunevad mitmesse kategooriasse. Olulisima takistusena tajuvad mitteosalenud haridustöötajad keerukusi sobiva võimaluse välja selgitamisel: sobivat enesetäienduse võimalust pole leitud või seda isegi otsima hakatud. Vähem tähtsad, kuid siiski tähelepanu vajavad takistused on seotud töökorralduse ja asenduste leidmisega:



keerukas on sobitada õpirännet õppetöö ja (mõnikord ka mitme ametikoha) koormuse ning perekondlike kohustustega.

**Enamik mitteosalenutest (pigem) soovivad tulevikus õpirändest osa võtta.** Sealjuures pole vaid väga väike osa mitteosalenutest kuulnud õpirände korraldamisest oma õppeasutuses või ei näe vajadust õpirändes osalemiseks. Nii küsitlusest kui ka intervjuudest selgus, et enim soovitakse tuge esimeste sammude tegemisel sobiva õpirände leidmisel ja just konkreetse inimese takistuste leevendamisel (nt töökorraldus ja -koormus, perekondlik olukord). Lisaks vajab osa töötajatest julgustusteks õpirändes mitmekesi osalemise võimalust.









Eestikeelne ankeetküsitlus saadeti kõigile üli- ja rakenduskõrgkoolidele (kokku 18), mis said Erasmus+ kõrghariduse haridustöötajate õpirändeprojektideks aastatel 2021–2025 toetust. Tellija edastas küsitluse veebilingi iga asutuse õpirände koordinaatorile, kes omakorda jagas seda töötajaskonnaga. Vastuseid koguti ajavahemikus 20.05.–11.09.2025.

Küsitlusele vastamist alustas 216 haridustöötajat, kellest 157 olid õpirändes osalenud ja 59 mitte. Vastamist alustanutest 180 täitis ankeedi lõpuni. Seega kujunes küsitluse lõpetamise keskmiseks määraks 79% (sh osalenutel 83% ja mitteosalenutel 70%). Uuringu tellijaga kokkuleppel võeti analüüsis arvesse kõik ankeedid, mille täitmist oli alustatud ning kus oli sisulisi vastuseid. Seetõttu erinevad vastanute hulgad küsimuste lõikes, kuna iga järgmise küsimusega vastanute hulk tavaliselt vähenes.

Lisaks anti haridustöötajatele võimalus vastata ka ingliskeelsele ankeedile, mis oli ülesehituselt ja sisult eestikeelsega samasugune. Sellele koguti vastuseid ajavahemikus 29.08.–11.09.2025 ja küsitlusele vastamist alustas 24 inimest. Nendest 22 olid õpirändes osalenud ja 2 mitte. Vastamist alustanutest 19 täitis ankeedi lõpuni. Valimi väiksuse ja ebakindluse tõttu võimalikes süsteemsetes erisustes võrreldes eestikeelse valimiga eesti- ja ingliskeelseid valimeid ei ühendatud. Küll kontrolliti kahe valimi tulemuste erinevusi. Selgus, et tulemused olid sarnased nii numbrilistes hinnangutes kui ka kvalitatiivsete materjalide tüpoloogias. Analüüsis võeti uuringu kvalitatiivse osa täiendamiseks arvesse ingliskeelse küsitluse vabavastuseid.

Küsitlusankeedis oli nii skaalaga, vastusevariantidega kui ka avatud küsimusi. Enamasti kasutati skaalaga küsimustes Likerti skaalat: 1 – ei nõustu üldse, 2 – pigem ei nõustu, 3 – nii ja naa, 4 – pigem nõustun, 5 – nõustun täielikult. Skaala poolest eristusid õpirände üldise rahulolu hinnangut ning õpirände jätkumise olulisust puudutavad küsimused.

Õpirändega rahulolu sai hinnata vastusevariantidega: väga rahul, pigem rahul, nii ja naa, pigem ei ole rahul ning ei ole üldse rahul. Küsimusele, kui oluliseks vastajad õpirände jätkumist peavad, sai vastata variantidega: väga oluliseks, pigem oluliseks, pigem väheoluliseks ja väheoluliseks. Tulemuste analüüsis kasutati kirjeldavat statistikat ning skaalaga küsimuste korral väljendati tulemusi positiivsete vastuste osakaaluna (vastusevariantide 4 ja 5 osakaaluna).

Vabavastuseid eeldavate küsimuste andmeanalüüsis kasutati induktiivset lähenemist ning kolmeastmelist teemaanalüüsi. Esmalt tuvastati tekstist sõnasõnalised tähendusüksused, mis rühmitati sisu põhjal koodideks. Seejärel ühendati koodid laiematesse teemadesse.



## Intervjuud

Kvalitatiivses uuringuosas käsitleti õpirände rolli ja laiemat mõju kõrghariduses, aga ka õpirändest saadud kogemuste levitamist, õpirände planeerimist ja osalejate valikut, osalemise barjääre ja nende ületamise viise ning õpirände mõju võimendamise võimalusi haridusasutustes.

Poolstruktureeritud intervjuud tehti ajavahemikus 14.10.2025–13.01.2026. Osalejad leiti tellija vahendatud kontaktide kaudu, pannes rõhku osalejate profiili (sh asutuste tüübid ja õpirände kogemus) mitmekesisusele.

Neljas rühmaintervjuus osales rakenduskõrgkoolidest 7 koordinaatorit ja 3 juhtkonnaliiget, ülikoolidest vastavalt 6 ja 4. Lisaks toimusid individuaalintervjuud 2 ülikooli juhiga. Kokku osales intervjuudes 22 inimest.

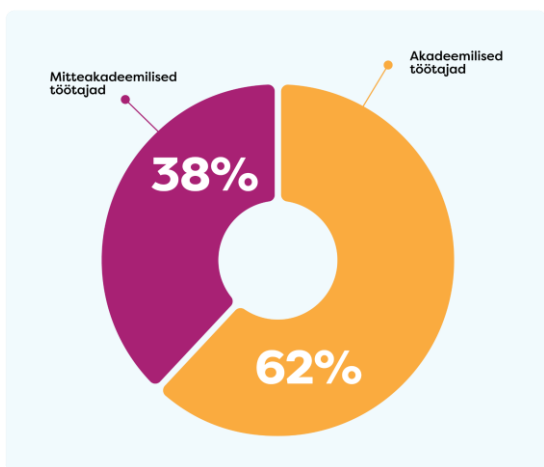
Kvalitatiivse osa analüüsis lähtuti individuaal- ja rühmaintervjuude transkriptsioonidel põhinevatest kokkuvõtetest ning vastused koondati uurimisküsimuste kaupa peamiste teemade alla. Analüüsis võrreldi eri sihtrühmade käsitlusi, et esile tuua mustrid ja rühmadevahelised erisused selles, kuidas kirjeldati õpirände rolli ja mõju, kogemuste levitamist, osalejate valikut, peamisi takistusi ning õpirände mõju suurendamise võimalusi.



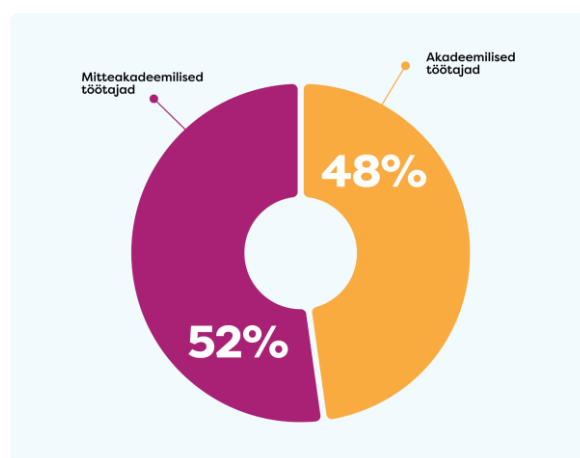
# Haridustöötajate taust

Küsitlusele vastas 216 kõrgharidustöötajat: 157 oli osalenud õpirändes ning 59 mitte. Akadeemilisi töötajad oli vastanutest 125, mitteakadeemilisi 91.

Õpirändes osalenutest on 62% akadeemilised ja 38% mitteakadeemilised töötajad (vt joonis 1). Õpirändes mitteosalenuid on akadeemiliste ja mitteakadeemiliste töötajate hulgas peaaegu võrdselt – vastavalt 48% ja 52% (vt joonis 2). Kuivõrd õpirändes mitteosalenute absoluutarv on võrdlemisi väike (59), siis mitteosalenute täpsemaid segmente raportis ei eristata.



**Joonis 1.** Õpirändes osalenud haridustöötajate jaotus (n = 157)



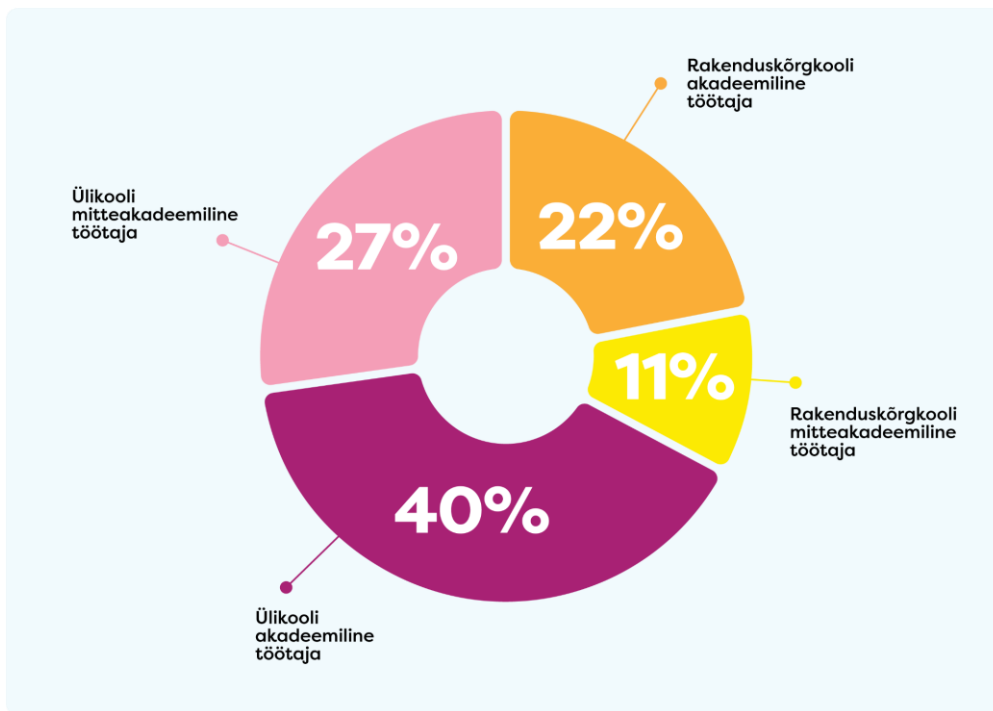
**Joonis 2.** Õpirändes mitteosalenud haridustöötajate jaotus (n = 59)

Kõigist vastanutest töötab ülikoolis 125 ning rakenduskõrgkoolis 91. Õpirändes osalenutest töötab kaks kolmandikku ehk 67% ülikoolis ja 33% rakenduskõrgkoolis. Õpirändes mitteosalenutest töötab 32% ülikoolis ning 68% rakenduskõrgkoolis.

Mitteakadeemiliste töötajate seas olid enim nimetatud ametivaldkonnad (rahvusvahelise koostööga seotud) koordineerimine, õppekorraldus ja õppetugi, projekti- ja programmijuhtimine, üksuste ja valdkondade juhtimine, samuti märgiti spetsialistide ametikohti.

Õpirändes osalenud haridustöötajate täpsem jaotus haridusasutuste ja ametikohtade peamiste tüüpide lõikes on joonisel 3.





**Joonis 3.** Õpirändes osalenud haridustöötajate osakaal ametikohtade ja haridusasutuse tüüpide lõikes (n = 160)

Õpirändes osalenud haridustöötajatest töötas enim 1000–5000 üliõpilasega asutuses (48%), 5000 ja enama üliõpilasega asutuses 32%, 500–1000 üliõpilasega asutuses 13% ja kuni 500 üliõpilasega asutuses 7%. Samas järjestuses jaotusid õppijate hulga järgi ka õpirändes mitteosalenud haridustöötajate õppeasutused.

27 vastanut on välisriigis õpetanud, 101 on osalenud õpirändes koolituse eesmärgil ja 26 teinud mõlemat.

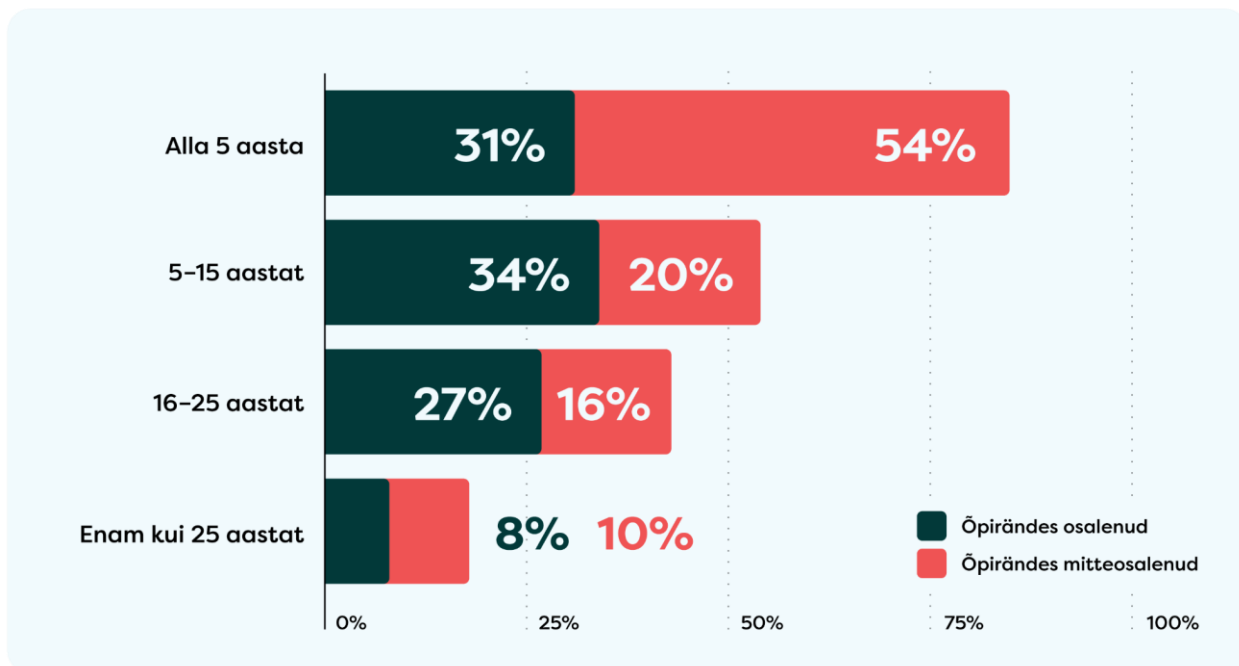
#### **Õpirändes osalenud ja mitteosalenud töötajate jaotus töökoormuse järgi**

82% õpirändes osalenutest ning 75% mitteosalenutest töötavad täiskoormusega. Suurema kui poole koormuse, aga väiksema kui täiskoormusega töötavad vastavalt 12% ja 9% ning poole koormuse või väiksemaga 6% ja 16%.

#### **Õpirändes osalenud ja mitteosalenud töötajate jaotus tööstaži järgi**

Jooniselt 4 nähtub, et küsitlusele vastanud õpirändes osalenud olid üsna ühtlaselt eri staažiga haridustöötajad (v.a enam kui 25 aastat töötanud). Õpirändes mitteosalenute puhul olid tööstaži erinevused suuremad: enim (54%) oli töötanud alla 5 aasta, 5–15 aastat töötanud oli 20%, 15–25 aastat 16% ja enam kui 25 aastat 10%.

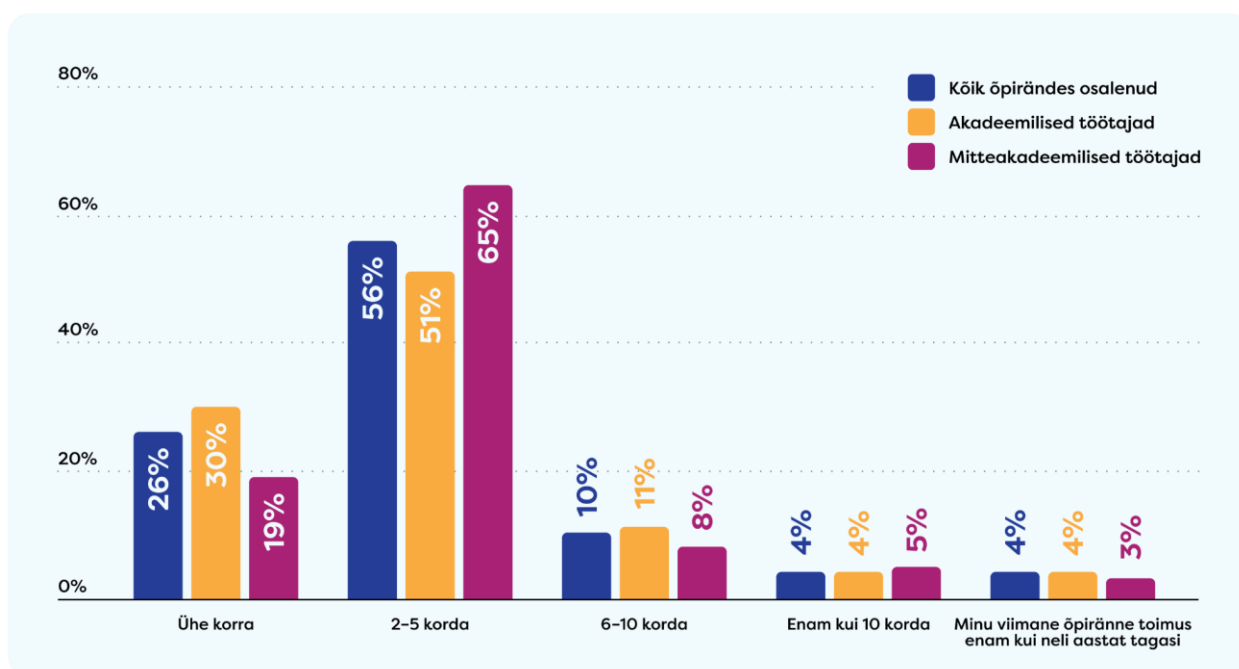




**Joonis 4.** Õpirändes osalenud (n = 158) ja mitteosalenud töötajate (n = 61) jaotus tööstaaži järgi

### Õpirändes osalemise sagedus

Joonisel 5 on esitatud õpirändes osalenute jaotus osalemise sageduse järgi.



**Joonis 5.** Õpirändes osalemise sagedus (n = 164)



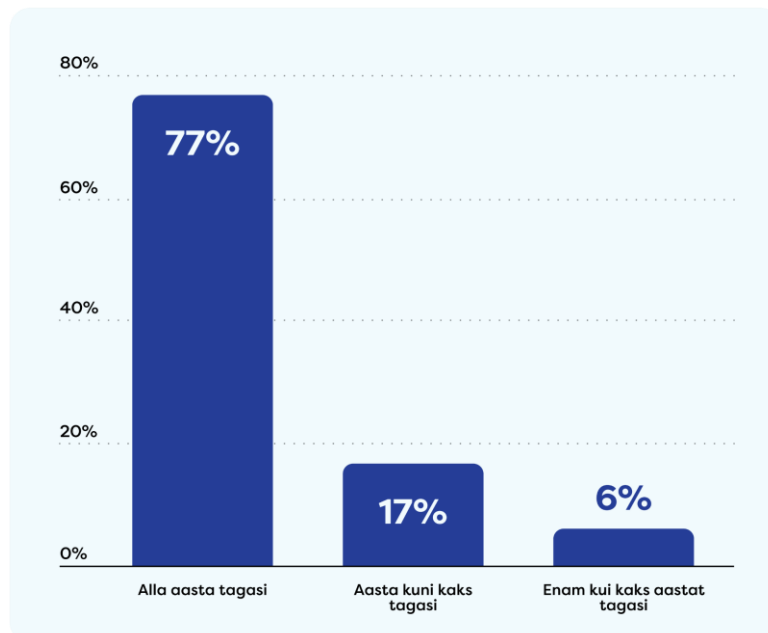
Rohkem kui pooled vastanutest (56%) on osalenud viimase nelja aasta jooksul õpirändes 2–5 korda. Mitteakadeemilised töötajad on sealjuures osalenud tihedamini: 65% osales 2–5 korda, sama palju kordi osalenud akadeemilisi töötajaid oli 51%. Lisaks oli 2–5 korda osalenud töötajaid rakenduskõrgkoolidest rohkem (64%) kui ülikoolidest (52%).

Kokku moodustuvad õpirändes osalenutest korduvosalejad veidi üle 70% ehk kui korra juba osaletakse, siis tehakse seda suure tõenäosusega veel.

Vastanutest oli õpirändes ühe korra osalenuid 26%, 6–10 korda osalenuid 10% ning enam kui 10 korda oli õpirändes osalenud 4% vastajatest. 4% vastas, et viimane õpiränne toimus enam kui neli aastat tagasi.

### Viimatise haridustöötajate õpirände toimumisaeg

Veidi üle kolmveerandi vastanute viimane õpiränne toimus alla aasta tagasi, aasta kuni kaks aastat tagasi osales õpirändes 17% vastanutest ja enam kui kaks aastat tagasi 6% (vt joonis 6). Märkimisväärseid erisusi akadeemiliste ja mitteakadeemiliste töötajate vahel ei olnud.



**Joonis 6.** Osalenute jaotus viimatise õpirände toimumisaja järgi (n = 157)



# Uuringu tulemused ja järeldused

## Üldine rahulolu õpirändega

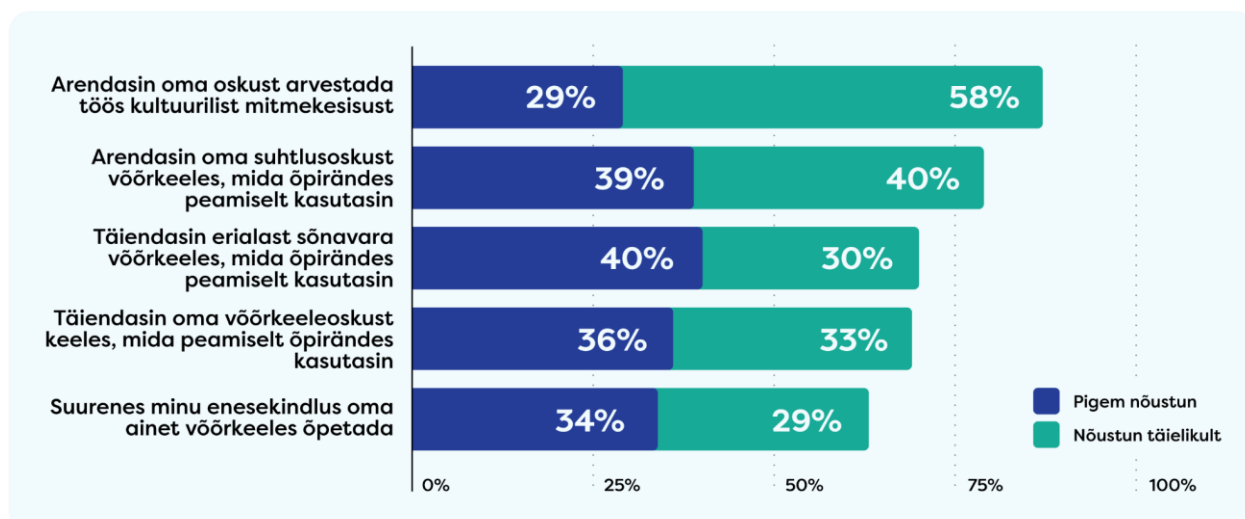
Õpirändega rahulolu oli väga suur: 98% vastanutest oli kas väga rahul või pigem rahul, sealhulgas 79% väga rahul. Rahulolu oli nii akadeemiliste ja mitteakadeemiliste, rakenduskõrgkoolide ja ülikoolide töötajate kui ka esimest korda ja korduvalt osalenute seas sarnane.

Õpirändes osalejate suurt rahulolu kinnitasid ka intervjuudes osalenud asutuste juhid ja õpirände koordinaatorid. Nende kogemuse põhjal on õpirändest naasvatel töötajatel silmanähtavalt positiivsem meeleolu ja suurem motivatsioon. Intervjueeritute sõnul tuleneb suur rahulolu lisaks saadud kogemusele ka asjaolust, et õpiränne annab töötajatele haruldase võimaluse keskenduda ka millelegi muule kui tavapärasele tööelule.

## Õpirände tulemusel arendatud pädevused

### Põhipädevuste areng

Akadeemilised töötajad hindasid õpirände mõju kultuurilise mitmekesisusega arvestamise oskuse ja võõrkeeleoskuse arengule eri aspektides erinevalt (vt joonis 7).

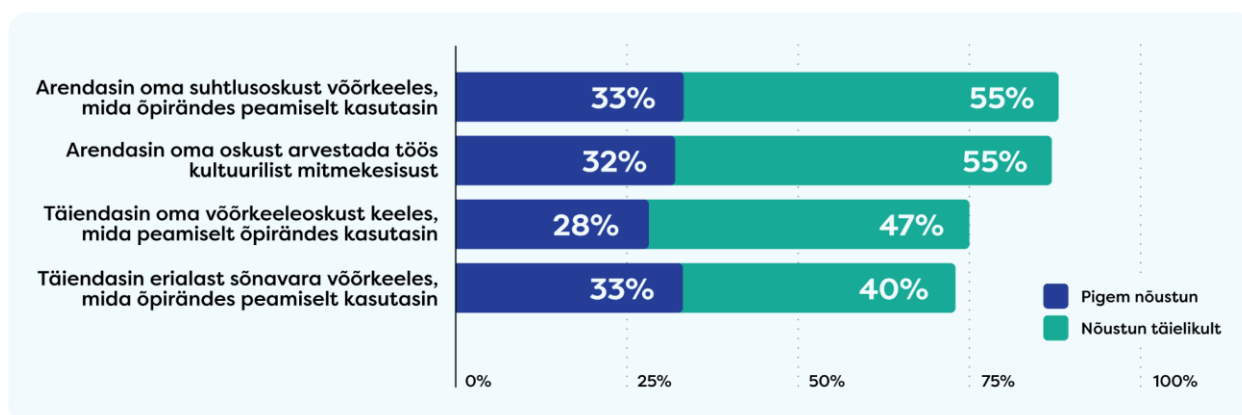


**Joonis 7.** Akadeemiliste töötajate hinnangud sellele, kuidas õpiränne mõjutas võõrkeele- ja kultuurilise mitmekesisusega arvestamise oskuse arengut (n = 97)

Kõige enam hinnati oma oskust arvestada töös kultuurilist mitmekesisust – 87% vastanutest oli kas pigem või täielikult nõus, et see oskus on arenenud. Õpirände tulemusel oli võõrkeelse suhtlusoskuse paranemine suurem rakenduskõrgkoolide akadeemilistel töötajatel võrreldes ülikoolide akadeemiliste töötajatega (keskmine hinnang valikuvariandile „nõustun täielikult“ oli vastavalt 45% võrreldes 34%-ga ülikoolide puhul). Kõige madalama hinnangu (63%) sai enesekindluse suurenemine oma aine õpetamisel võõrkeeles.

*„Õpirände tulemusel olen löiminud tundidesse kultuuridevahelise suhtluse teemasid ning olen enesekindlam ametlikus kirjalikus ja suulises eneseväljenduses.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline haridustöötaja

**Mitteakadeemilised töötajad hindasid võrreldes akadeemiliste töötajatega oma arengut võõrkeeles ja kultuurilise mitmekesisuse arvestamises kõrgemalt** (vt joonis 8). Nende seas olid esitatud väidetega kas pigem või täielikult nõus 73–88% vastanutest. Enim tajuti õpirändes kasutatud võõrkeele ja kultuurilise mitmekesisusega arvestamise oskuse arenemist. Läbivalt tajusid suuremat muutust rakenduskõrgkoolide mitteakadeemilised töötajad võrreldes ülikooli mitteakadeemiliste töötajatega (keskmine hinnang kõikide väidete lõikes valikuvariandile „nõustun täielikult“ oli vastavalt 66% võrreldes 44%-ga).



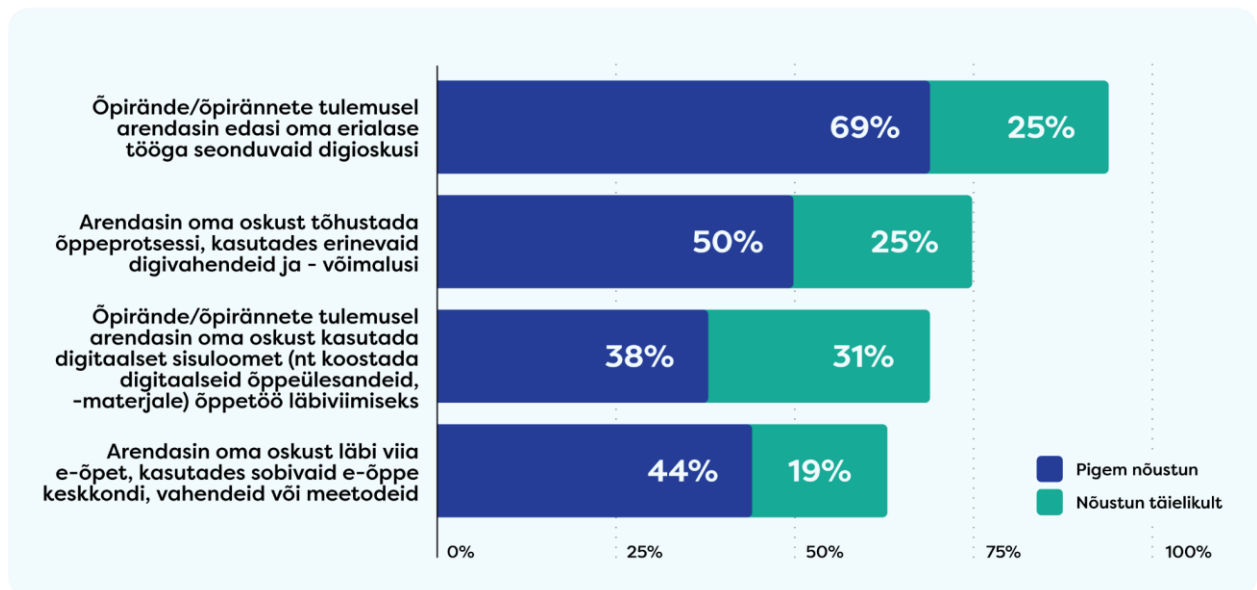
**Joonis 8.** Mitteakadeemiliste töötajate hinnangud õpirände mõjule võõrkeele- ja kultuurilise mitmekesisusega arvestamise oskuse arengus (n = 59)

*„Tänu multikultuursuse ja mitmekesisuse teadlikkuse kasvule olen hakanud rohkem tähelepanu pöörama välisüliõpilaste ja -õppejõudude kohanemisele.“* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline haridustöötaja



*„Olen parandanud oma suhtlemisoskust rahvusvahelises keskkonnas ning kasutan nüüd igapäevatoos enesekindlamalt inglise keelt, eriti väliskülastestega suheldes.“* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline haridustöötaja

Digioskuste arengut hindasid need akadeemilised töötajad (18% kõikidest õpirändes osalenud akadeemilistest töötajatest; 16 inimest), kelle õpirände õpiväljundite seas oli eesmärk digipädevuste arendamine (vt joonis 9). 84% neist oli kas täielikult või pigem nõus sellega, et õpirände tulemusel arendati oma erialase tööga seonduvaid digioskusi. Kõige vähem märgiti, et arendati oskust läbi viia e-õpet, kasutades sobivaid e-õppe keskkondi, vahendeid või meetodeid.

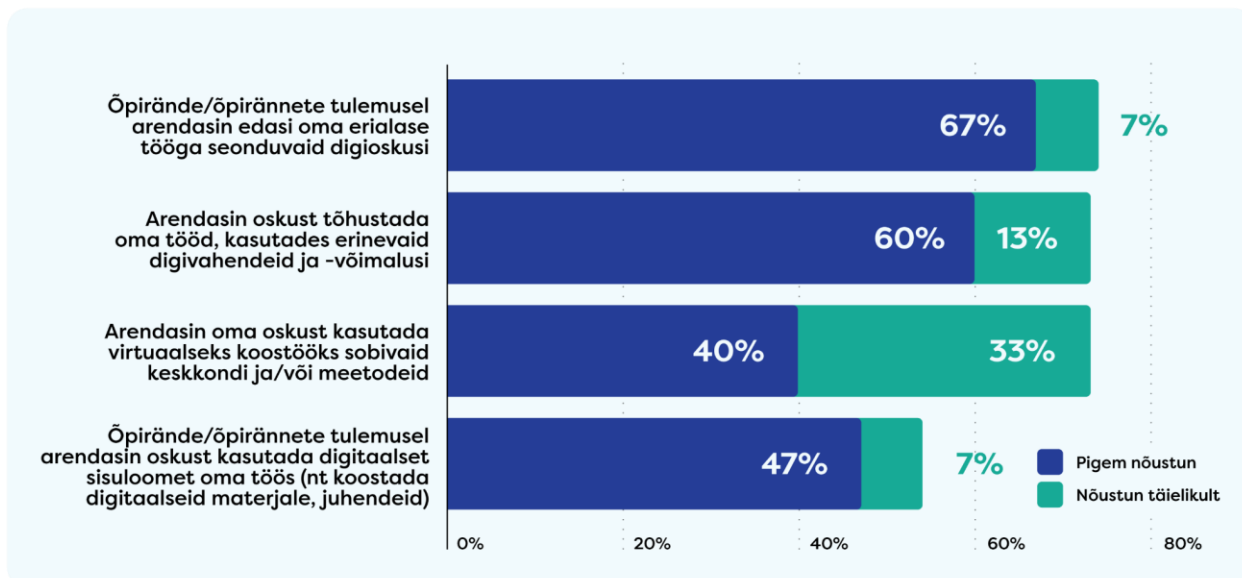


**Joonis 9.** Akadeemiliste töötajate hinnangud õpirände mõjule digioskuste arengus (n = 16)

*„Kursuse läbimise järel on mul rohkem kutsenõuetega seotud oskusi. Olen kasutanud Google Classroomi, Jamboardi ja InShoti videote tegemiseks.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline haridustöötaja

Mitteakadeemiliste töötajate puhul oli õpirände õpiväljundite seas eraldi eesmärk digioskuste arendamine 25%-l vastanutest (15 inimest). Mitteakadeemilised töötajad tajusid võrreldes akadeemiliste töötajatega õpirände tulemusena digioskuste arengut vähem: pigem või täielikult nõustus eri väidetega 54–74% vastanutest (vt joonis 10). Enim tajuti, et arendati erialase tööga seonduvaid digioskuseid. Kõige madalama hinnangu sai digitaalsete sisuloomeoskuste areng töös.





**Joonis 10.** Mitteakadeemiliste töötajate hinnangud õpirände mõjule digioskuste arengus (n = 15)

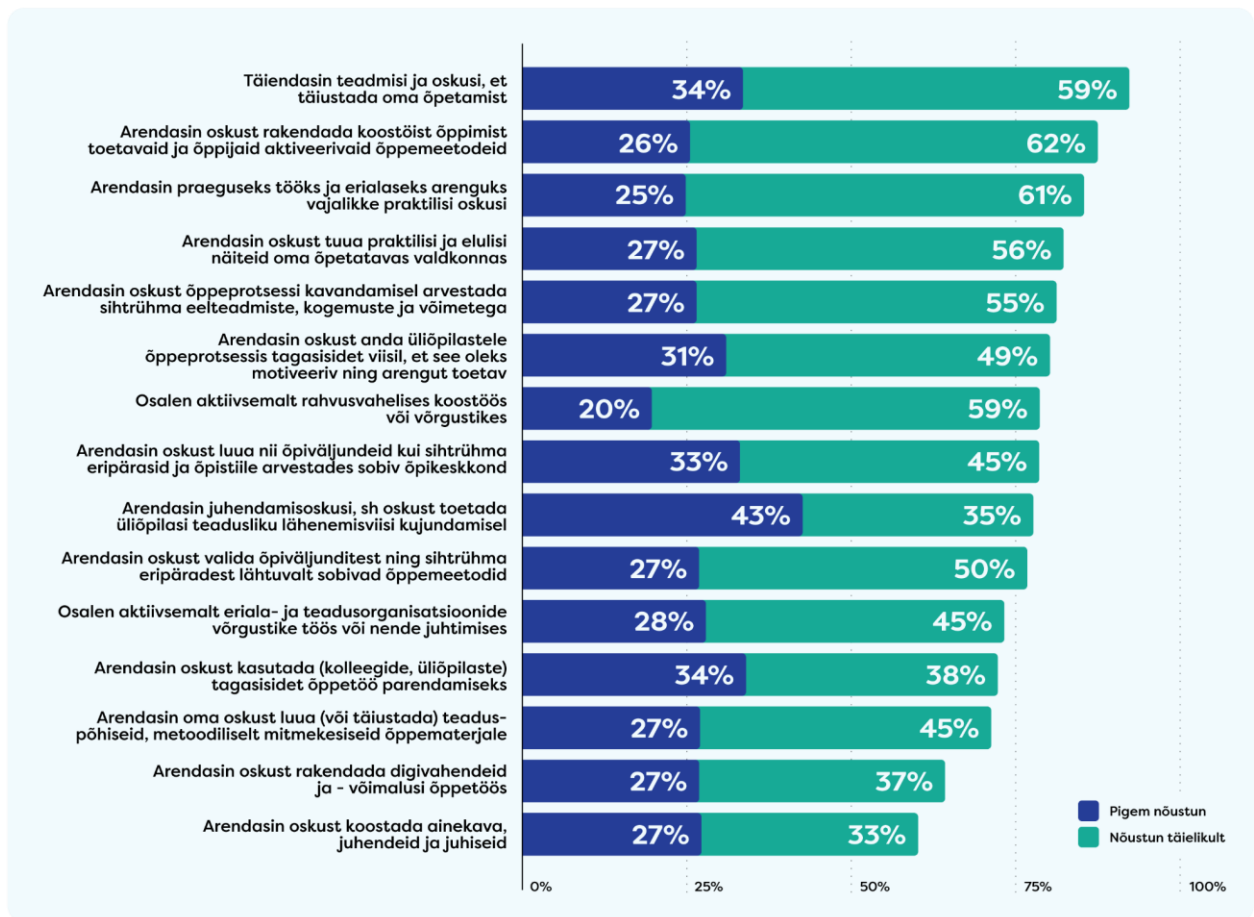
*„Olen hakanud igapäevatoos kasutama rohkem AI-lahendusi. Samuti hakkasime suhtlema /--/ Soome ülikooliga. Oleme saanud kasutada nende loodud tarkvara ülikooli õppehaldustarkvaras Moodle. Olen tutvunud uute tarkvaradega, mida külastatud ülikoolid kasutavad, nt Slack suhtluseks, ka JIRA.“* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline haridustöötaja

## Erialaste pädevuste areng

**Akadeemiliste töötajate erialaste pädevuste arengut õpirände tulemusel hinnati viies aspektis väga heaks.** Pigem või täielikult nõustus vastavate väidetega üle 82% vastanutest (vt joonis 11). Näiteks 93% tajus, et täiendas teadmisi ja oskusi oma õpetamise täiustamiseks, ning 88% märkis, et arendas oskust võtta kasutusele koostööst õppimist toetavaid ja õppijaid aktiveerivaid õppemeetodeid.

Madalamate skooride seast eristuvad järgmised väited: „arendasin oskust koostada ainekava, juhendeid ja juhiseid“ (60%), „arendasin oskust rakendada digivahendeid ja -võimalusi õppetöös“ (64%), „arendasin oma oskust luua (või täiustada) teaduspõhiseid, meetoodiliselt mitmekesiseid õppematerjale“ (72%), „arendasin oskust kasutada (kolleegide, üliõpilaste) tagasisidet õppetöö parendamiseks“ (72%).

Võimalus oli ka märkida, kui vastav aspekt polnud õpirände eesmärk ja seda esines 10–18% vastanute seas. Enamikus aspektides olid rakenduskõrgkoolide akadeemiliste töötajate hinnangud võrreldes ülikoolide akadeemiliste töötajate omadega veidi kõrgemad (keskmine hinnang valikuvariandile „nõustun täielikult“ oli vastavalt 43% võrreldes ülikoolide 40%-ga).



**Joonis 11.** Akadeemiliste töötajate hinnangud õpirände mõjule erialaste pädevuste arendamises (n = 91)

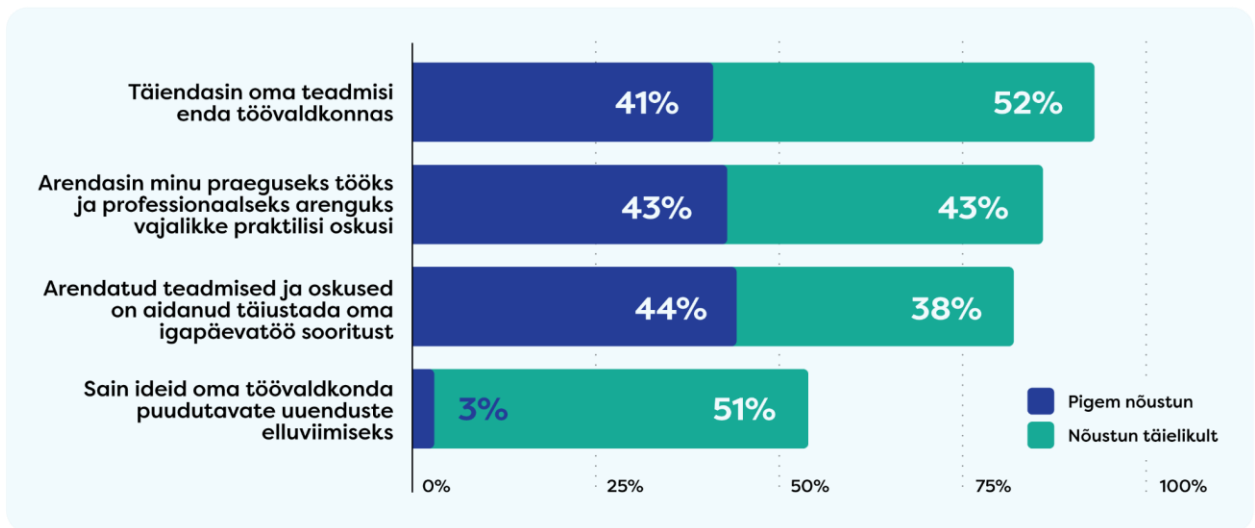
*„Maailmapilt on laienenud, oskan tuua näiteid teistest keeltest ja kultuuridest ning minu metoodiliste võtete varu on suurenenud.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline töötaja

*„Olen muutnud ühe õppeaine ainekava, täiustanud õppematerjale. Olen palunud hankida õpirändes nähtud mulaažide sarnaseid ka meile õpetamiseks.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline haridustöötaja

Õpirändes osalenud mitteakadeemilised töötajad hindasid kõrgelt järgmisi muutusi: teadmiste täiendamine enda töövaldkonnas (93%), praeguseks tööks ja professionaalseks arenguks vajalike praktiliste oskuste arendamine (86%) ning oma igapäevatöö soorituse täiustamine (82%) (vt joonis 12).

Kõige madalamaks hinnati ideede saamist töövaldkonda puudutavate uuenduste elluviimiseks. Selle märkis napilt üle poole vastanutest. Olulisi erinevusi ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide töötajate hinnangute kaalutud keskmiste vahel ei olnud.





**Joonis 12.** Mitteakadeemiliste töötajate hinnangud õpirände mõjule erialaste pädevuste arendamises (n = 56)

*„Olen kasutanud saadud teadmisi, et oma suhtlemisoskust ja töökommunikatsiooni teadlikult parandada.”* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline haridustöötaja

*„Enda omaga sarnastel positsioonidel töötavate inimestega kohtumine andis ideid igapäevatöö parendamiseks, kuid midagi konkreetset pole (veel) jõudnud ellu viia.”* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline haridustöötaja

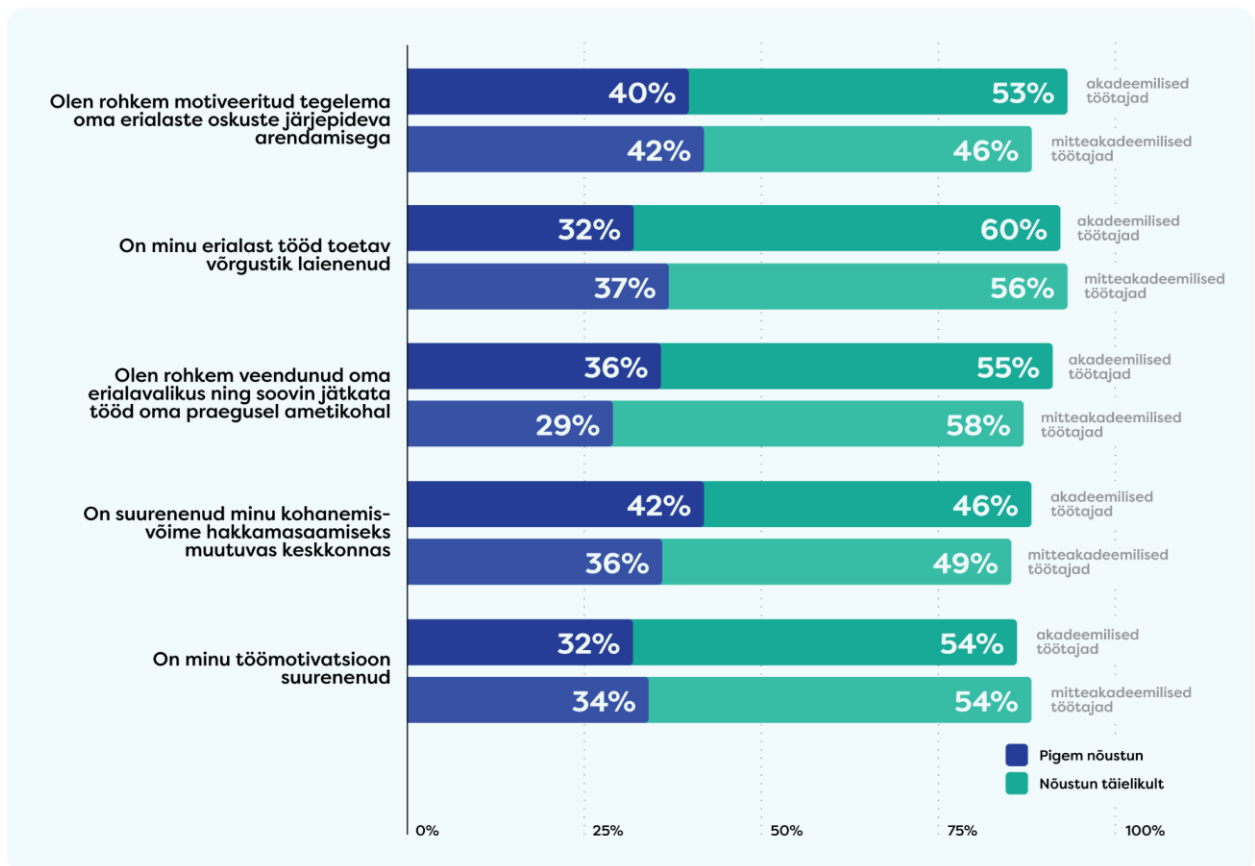
*„Olen tänu välismaa kolleegidele õppinud olema parem juht. Mõnes mõttes on job shadow'ing isegi kõige parem õppimise koht.”* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline haridustöötaja

## Motivatsiooni ja enesekohaste pädevuste areng

Joonisel 13 on näidatud, kuidas hindasid akadeemilised ja mitteakadeemilised töötajad oma motivatsiooni ja enesekohaste pädevuste arengut. Akadeemilised töötajad andsid tajutud arengule kõrge hinnangu – eri aspektide kohta esitatud väidetega oli pigem või täiesti nõus 86–93% vastanutest. Õpirände tulemusel suurenes enim motivatsioon järjepidevalt arendada oma erialaseid oskusi.

Mitteakadeemilised töötajad hindasid õpirände tulemusel motivatsiooni ja enesekohaste pädevuste arengut samuti kõrgeks – esitatud väidetega oli pigem või täiesti nõus 85–93% vastanutest. Kõige olulisem tajutud tulemus oli nende puhul tööd toetava võrgustiku laienemine.





**Joonis 13.** Akadeemiliste (n = 91) ja mitteakadeemiliste (n = 59) töötajate hinnangud enesekohaste pädevuste arendamisele ning motivatsiooni suurenemisele

Intervjuudes töid asutuse juhid veel välja, et mitteakadeemiliste töötajate jaoks on motiveeriv lisaväärtus võimalus kohtuda sarnastes rollides olevate inimestega, näha toetusfunktsioonide korraldamist teistes asutustes ning tunda, et nende roll on väärtustatud ja osa laiemast rahvusvahelisest kogukonnast. Juhid rõhutasid, et **tugipersonali kaasamine on eesmärkide seisukohalt sama oluline kui akadeemilise personali kaasamine.**

*„Tugipersonal ei osale küll õpetamises, kuid ka nende motivatsiooni on oluline toetada. Võimalus suhelda ja kogemusi vahetada teiste sarnases rollis töötajatega aitab neil end väärtustatuna tunda. See on oluline, sest tugipersonal aitab õppetöö õnnestumisse märkimisväärselt kaasa ega peaks tundma end kõrvalejäetuna.“* – intervjuus osalenud rakenduskõrgkooli juht



# Õpirände mõjul toimunud muutused töös

Õpirändes osalenud akadeemilistest töötajatest enamik oskas kirjeldada konkreetseid muutusi, mille õpirändes osalemine nende igapäevatöös kaasa tõi. **Vastustest eristus kolm peamiste muutuste kategooriat:** õppemeetodite mitmekesistamine, õppekava ja õppematerjalide arendamine ning partnerlussuhted ja rahvusvahelistumine (vt joonis 14). **Mitteakadeemiliste töötajate puhul tuli esile aga viis muutuste kategooriat:** protsesside ja süsteemide täiustamine, õppe- ja töömeetodite mitmekesistumine, rahvusvahelistumine ja võrgustike loomine, digivahendite ja tehisintellekti kasutuse laiendamine, kommunikatsiooni ja esitlemise paranemine.



Joonis 14. Õpirände mõjul toimunud muutused töös küsimustiku vastuste põhjal

Õppetöös hakati senisest enam kasutama rahvusvahelisi ja mitmekultuurilisi näiteid ning õppemeetodid mitmekesisustid märgatavalt – võeti kasutusele rühmaarutelud, juhtumi-, probleemi- ja projektipõhine õpe. Peale selle muutus tunni disain mitmekesisemaks ning praktiliste kursuste ülesehitus ja seadmete ning meetodite kasutus paranes.

*„Erasmus+ programm pakkus nii mulle kui ka meie kolleegidele väärtuslikke praktilisi teadmisi ning tööriistu ja meetodeid, mida oleme hakanud igapäevatoos kasutama.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline haridustöötaja

Samal ajal arendati õppekava, ainekava ja õppematerjale: lisandus rohkem igapäevaeluga seotud ülesandeid, korrigeeriti teooria ja praktika osakaalu ning tugevdati seoseid ettevõtetega.

*„Muutused on tehtud õppekava sisustamises ning teooria ja praktiliste tegevuste osakaalus. Samuti olen muutnud teooriaõpingute metoodikat ja sellest johtuvalt ka iseseisva õppimise jaoks loodud õppematerjale.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline haridustöötaja

Lisaks tihenesid võrgustikud ja partnerlussuhted ning **hoogustus Blended Intensive Programme'ide (põimitud intensiivprogramm) ehk BIP-ide korraldamine**. Partneritega koostöö suurenes, kasvas külalisõpetamise ja ühisprojektide hulk ning tudengitele avanesid laiemad rahvusvahelised võimalused.

*„Selle tulemusena korraldasime juba kaks BIP-projekti oma õppekava põhjal ning kaasasime neisse ka üliõpilasi uutest partnerülikoolidest.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline haridustöötaja

Ligikaudu kolmveerand mitteakadeemilistest töötajatest oskas kirjeldada konkreetseid muutusi, mida õpirändes osalemine nende igapäevatoos kaasa tõi. Vastustest eristus viis peamist muutuste kategooriat.

Esiteks toodi välja **protsesside ja süsteemide täiustamine**. Selle osana lihtsustati töökorraldust ja korrastati dokumentatsiooni. Lisaks loodi uusi programme, üksusi ja teenuseid ning arendati sissetulevatele üliõpilastele suunatud tuge.

Teiseks **mitmekesisustid kasutatavad õppe- ja töömeetodid** ning käsitletavat teemad: rakendati õpitud metoodikaid (nt projektipõhise õppe ja kaasava õpetamise meetodid), võeti kasutusele töötoad ja rühmaarutelud, miniprojektid praktikakorralduses ning didaktiline nõustamine. Peale selle hakati senisest enam käsitlema keskkonnasõbralikku õpirännet.

*„Olen hakanud õppetöös kasutama eri metoodikaid. Olen neid tutvustanud õppejõududele ning rakendanud ise ka õppejõududele mõeldud töötubades.“* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline haridustöötaja



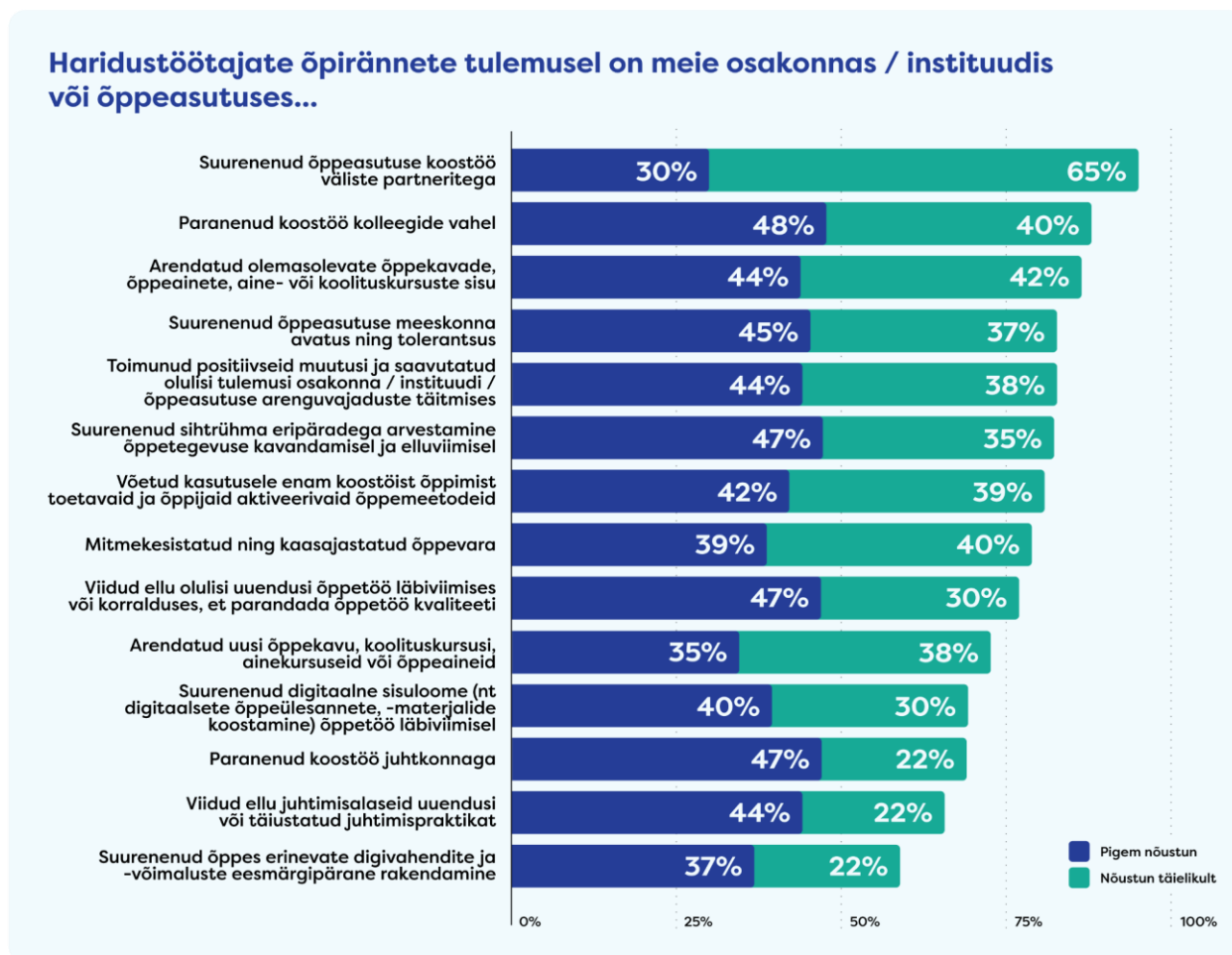


*raamatukogutöö praktikatega, et oma protsesse optimeerida. Nii kaetakse ära olulised valdkonnad, kus soovitakse teistelt õppida.” – intervjuus osalenud ülikooli juht*



## Õpirände mõju asutuse tasandil

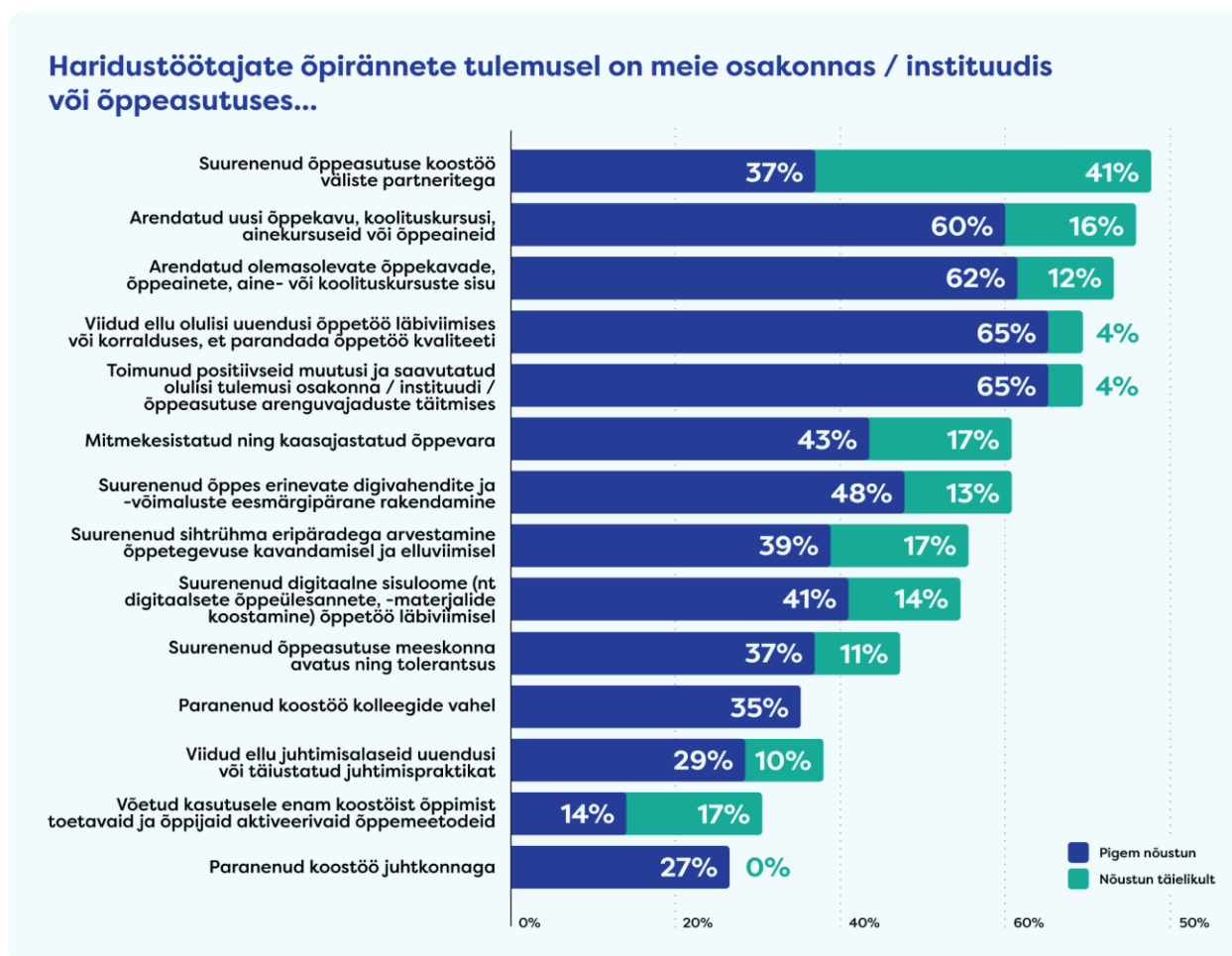
Õpirändes osalenud töötajad tajusid õpirände mõjul toimunud muutuseid töös eri määral (vt joonis 15). Kõige kõrgemalt hinnati seda, et **on suurenenud õppeasutuse koostöö väliste partneritega** – 95% vastanutest kas pigem või täielikult nõustus sellega. Lisaks tajus 88% koostöö paranemist kolleegide vahel. Madalaima hinnangu (59%) sai digivahendite ja -võimaluste eesmärgipärase kasutamise suurenemine õppes. Nende väidete puhul ei osanud hinnata muutust 9–33% vastanutest olenevalt aspektist (nt ei osanud kolmandik vastata, kas on viidud ellu juhtimisuuendusi või täiustatud juhtimispraktikat).



**Joonis 15.** Õpirändes osalenud haridustöötajate positiivsete vastuste osakaal (s.o nendest, kes oskasid vastata) õpirände mõjule asutuse tasandil (n = 139)

Õpirändes mitteosalenud töötajad hindasid õpirände mõju asutuse tasandil aga **märkimisväärselt madalamalt**: pigem või täielikult nõustus esitatud väidetega 27–78% vastanutest (vt joonis 16). Kõige kõrgemalt hinnati õppeasutuse suurenenud koostööd väliste partneritega ning kõige madalamalt paranenud koostööd juhtkonnaga ning kolleegide

vahel. Oluline tähelepanek on see, et nende väidete puhul ei osanud hinnata muutust 40–67% mitteosalenutest.

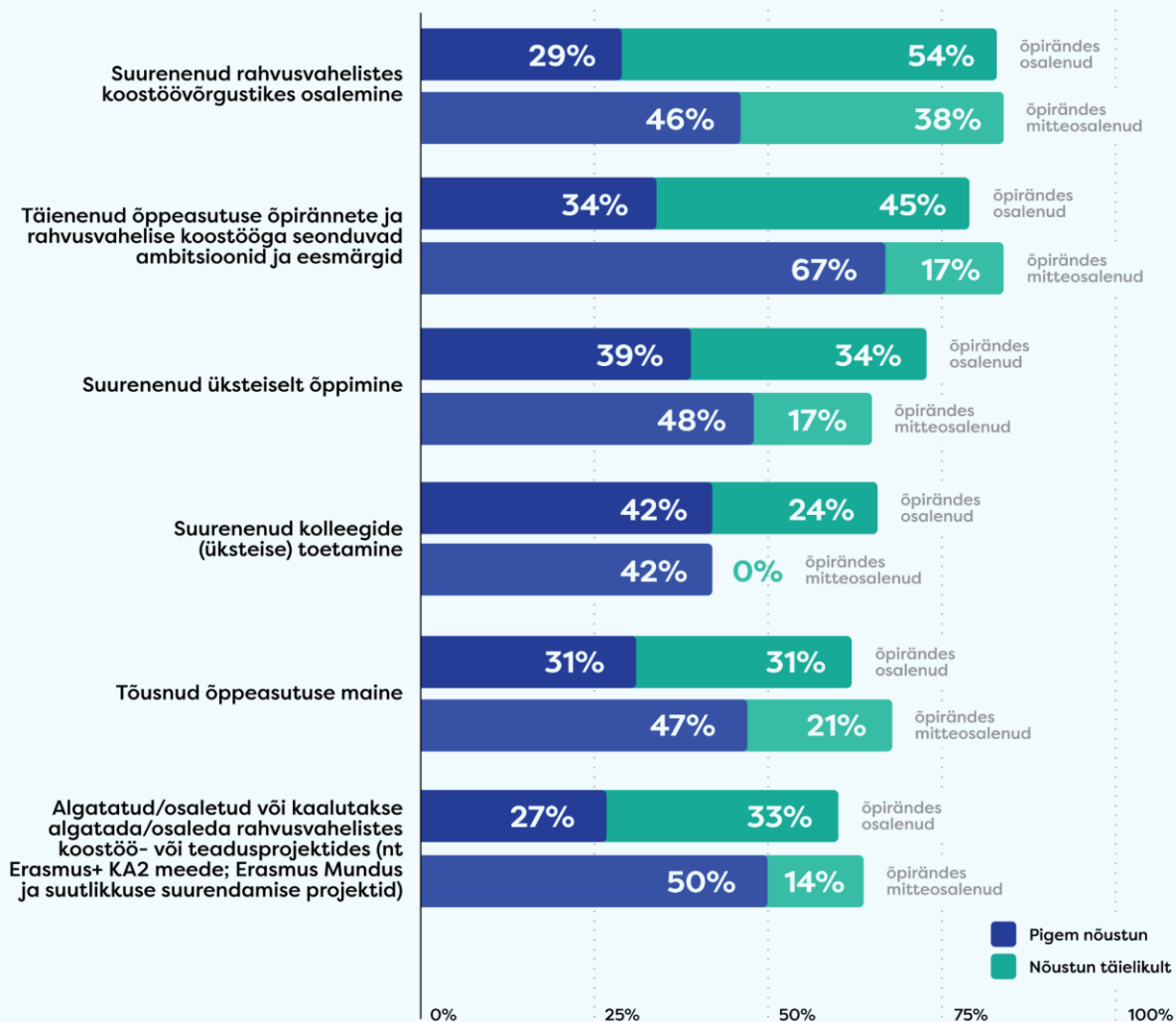


**Joonis 16.** Õpirändes mitteosalenud haridustöötajate positiivsete vastuste osakaal (nendest, kes oskasid vastata) õpirände mõjule asutuse tasandil (n = 45)

Õpirändes osalenud ja mitteosalenud haridustöötajad hindasid ka lisaväiteid õpirände mõju kohta asutuse tasandil suuremas osas kõrgelt (vt joonis 17).



## Haridustöötajate õpirännete tulemusel on meie osakonnas / instituudis või õppeasutuses...



**Joonis 17.** Õpirändes osalenud ja mitteosalenud haridustöötajate positiivsete vastuste osakaal (ehk vastusevariandid 5 – nõustun täielikult ning 4 – pigem nõustun) lisaväidetele õpirände mõju kohta asutuse tasandil (n = 184)

**Õpirändes osalenud haridustöötajad tajusid kõige suuremat mõju suurenenud osalemises rahvusvahelistes koostöövõrgustikes (83%).** Sarnaselt hinnati kõrgelt ka õppeasutuse õpirände ja rahvusvahelise koostööga seonduvate ambitsioonide ja eesmärkide täienemist.

Õpirände kaudu tekkinud võrgustikud mõjutavad seejärel sisuvaldkondade arengut ka laiemalt, kuna professionaalsed kontaktid loovad platvormi teadmiste ja praktikate levikuks riikide ning institutsioonide vahel. Mitmel juhul rõhutati, et rahvusvahelised võrgustikud on kujunenud tänu õpirändele välja juba varasemas karjäärifaasis ning nende mõju kandub edasi

kogu kõrgkooli tasemele. Seeläbi toimib õpirände mõju mitmekordistajana: ühe inimese kontaktidest kujuneb koostöövõrgustik, mis toob kasu mitmele õppekavale ja partnerasutusele.

*„Haridustöötajate õpirände mõjul on meie osakonnas suurenenud rahvusvaheline koostöö, laienenud kontaktvõrgustik ning kutsutud ellu hulk uusi õpiprojekte, mis rikastavad õppetööd ja toetavad rahvusvahelistumist.”* – küsimustikule vastanud õpirändes osalenud akadeemiline haridustöötaja

*„Rahvusvaheliste partnerlussuhete tugevnemine, töökultuuri paranemine – õpiränded on suurendanud töötajate teadlikkust ja avatud suhtumist hariduspraktikatesse, mis omakorda toetab koostööd ja uuendusmeelsust organisatsioonis.”* – küsimustikule vastanud õpirändes osalenud mitteakadeemiline haridustöötaja

*„Õpiränded on õppekavasse sisse kirjutatud. Toimub palju põimitud õpirändeid ja intensiivtöötubasid koostöös partnerkoolidega.”* – küsimustikule vastanud õpirändes osalenud mitteakadeemiline haridustöötaja

Vähem märgiti seda, et on algatatud rahvusvahelisi koostöö- või teadusprojekte või on nendes osaletud või kaalutud neid algatada või neis osaleda (nt Erasmus+ KA2 meede; Erasmus Mundus ja suutlikkuse suurendamise projektid).

**Õpirändes mitteosalenud haridustöötajad hindasid võrreldes õpirändes osalenud haridustöötajatega lisaväiteid õpirännete mõju kohta asutuse tasandil sarnaselt:** positiivsete vastuste osakaal oli 42–84%. Enim tajuti õppeasutuse õpirännete ja rahvusvahelise koostööga seonduvate ambitsioonide ja eesmärkidest täienemist. Kõige madalam (s.o 42% vastanutest) hinnang anti kolleegide (üksteise) toetamise suurenemisele õpirände mõjul. Märkimisväärne on see, et nende väidete puhul ei osanud hinnata muutust 42–58% vastanutest.

**Kui õpirändes mitteosalenud haridustöötajatel paluti nimetada olulisimaid muutusi, mida nad on oma õppeasutuses märganud, ei osanud pooled vastanutest seda teha.** Need, kes vastasid, tõid peamiselt välja rahvusvahelise koostöö suurenemise (sh jätkuprojektide elluviimise) ning õppemeetodite ja -materjalide arendamise.

*„Kolleegid naasevad positiivsete emotsioonidega. Ilmselt projekti olemus iseenesest on tööõnne taastav, sest pakub vaheldust ja uusi tutvusi, suhtlemist ning enesetäienduse võimalusi igas valdkonnas (esinemine, suhtlemine, keeleoskuse lihvimine, enesekindluse ja julguse kasvatamine jne).”* – küsimustikule vastanud õpirändes mitteosalenud haridustöötaja



*„Hakatud on tõsisemalt rääkima probleemipõhisest õppest, mis on minu hinnangul suur samm edasi.“ – küsimustikule vastanud õpirändes mitteosalenud haridustöötaja*

Intervjuudes osalenud juhid töid mõjuna asutuse tasandil esile **praktiliste meetodite ja simulatsioonide ülevõtmise partnerülikoolidelt, uute õppeainete loomise rahvusvaheliste kontaktide toel ning olemasolevatest suhtlustest kasvanud pikaajalisi ühisprojekte**. Ülikooli juht kirjeldas, kuidas ühe rahvusvahelise võrgustikuga liitumine on viinud suvekoolide loomiseni ja üliõpilaste õpirännete kasvuni. Lisaks tõi mõni intervjuueeritav välja, et mõnikord selgub õpirändes, et oma asutuse lahendused on tegelikult paremad kui külastatavas haridusasutuses.

*„Õpirände eesmärk on oma tegevust arendada, kuid samas annab see sageli ka võimaluse mõista, et meil endalgi on palju väärtuslikku, mida teistega jagada. Tagasi tulles saab tõdeda, et ka meie praktikad võivad olla edukad, isegi kui me pole seda varem teadvustanud. Õpiränne aitab seeläbi paremini mõista oma organisatsiooni toimimist ja märgata nii tugevusi kui ka arengukohti.“ – intervjuus osalenud ülikooli juht*



## Õpirände laiem mõju

Õpirände laiemast mõjust andsid mitmekülgse ülevaate fookusrühmaintervjuid. Intervjueeritavate hinnangul **ulatub Erasmus+-i õpirände mõju selgelt kaugemale üksiku õppeasutuse piiridest ning avaldub rahvusvaheliste koostöövõrgustike kujunemises, valdkonda arendavate partnerlussuhete tekkes ning Eesti kõrghariduse rahvusvahelise nähtavuse kasvus.** Samuti rõhutati, et mõju on sageli kaudne ja pikaajaliselt avalduv.

*„Õpirände mõju ei ole alati otsene ja me ei saa seda mõõta, aga me teame, et see on olemas.“* – intervjuus osalenud ülikooli koordinaator

Nagu juba mainitud, toimib õpiränne sageli esmalt rahvusvaheliste koostöösuhete ellutoojana, mille tulemusel kasvavad välja püsivad partnerlussuhted ja ühised arendustegevused mitme õppeasutuse vahel.

Õpiränne toetab ka Eesti kõrgkoolide rahvusvahelist nähtavust ja mainet, mis omakorda toob uusi koostööpakkumisi ja huvi välispartneritelt. Intervjueeritavad tõid esile, et välispartnerite huvi külastada Eesti kõrgkooli ning teha koostööpakkumisi on kasvanud just tänu varasemale õpirändele.

*„Näiteks kõrgkooli maine kohta kuuleme välismaalt pigem positiivset tagasisidet ning tundub, et õpiränne aitab sellele kaasa. Oleme rahvusvahelisel tasandil oma partneritele hästi tuntud ning saame palju uusi koostöösoove.“* – intervjuus osalenud rakenduskõrgkooli koordinaator

Laiem nähtavus on aidanud kaasa Eesti tutvustamisele rahvusvahelise hariduskoostöö aktiivse osalisena: muuhulgas on õpirände kaudu tekkinud kontaktid toonud Eestisse ka külalisõppejõude ja eksperte, kelle roll aitab kaasa sisuvaldkondade arengule laiemalt.

*„Meil käib endal regulaarselt Erasmuse õppejõude, kes õpetavad väga spetsiifilisi teadmisi meie laiendatud valikainete paketi ainetes.“* – intervjuus osalenud ülikooli juht

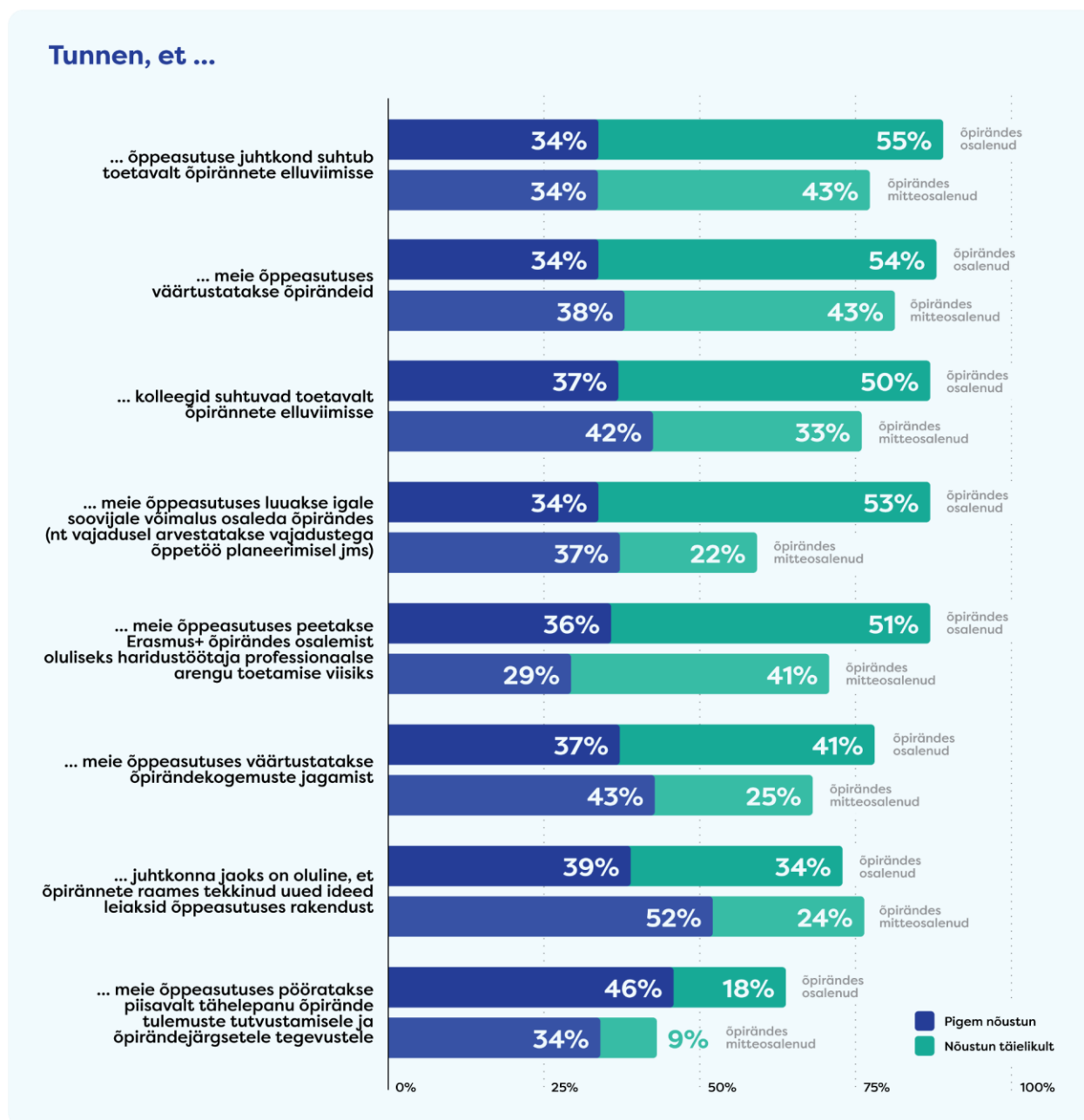
Mitmel juhul mainiti ka õpirände kaudset mõju õppijate rahvusvahelisele huvile ning kõrgkoolide atraktiivsusele. Rahvusvahelised kontaktid ja õppejõudude nähtavus välismaal on toonud kaasa ka välisüliõpilaste huvi Eesti kõrgkoolide vastu.

*„Välisõppejõud käivad siin meistriklasse tegemas ja meile on järgmisel aastal sisse astumas välisüliõpilased, kes tulevadki just nende õppejõudude pärast.“* – intervjuus osalenud ülikooli koordinaator



## Õpirände väärtustamine õppeasutustes

Õpirändes osalenute ja mitteosalenute hinnangud õpirände väärtustamisele õppeasutustes on esitatud joonisel 18.



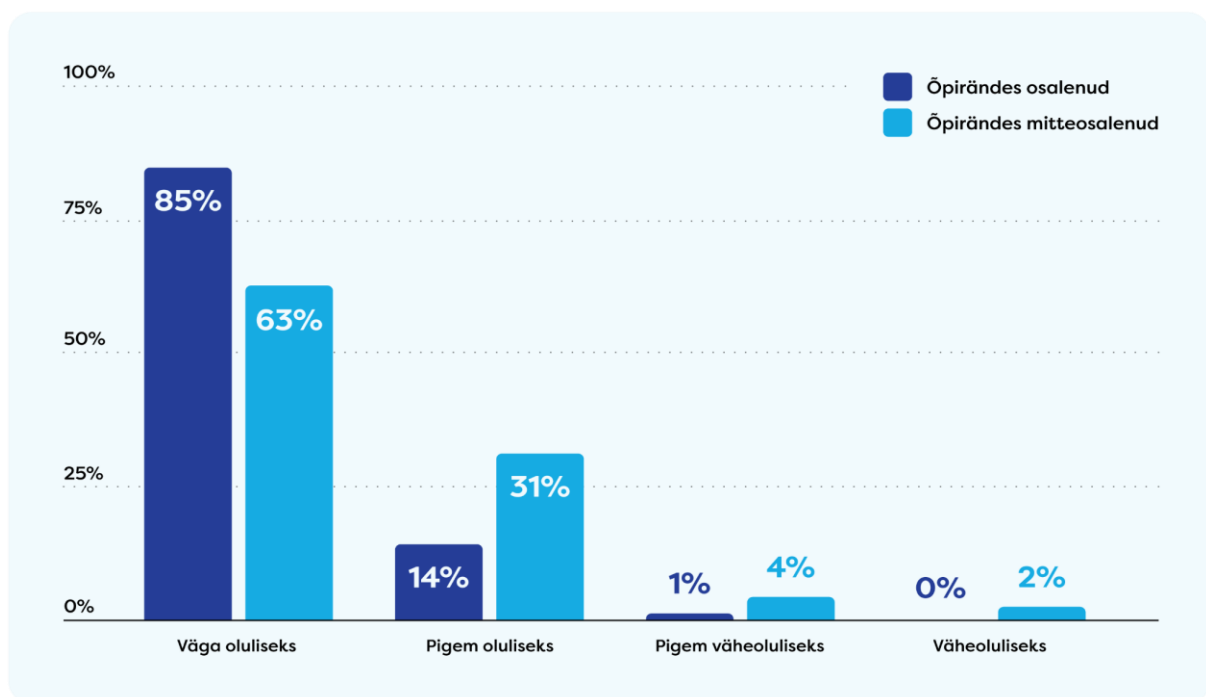
**Joonis 18.** Õpirändes osalenute (n = 137) ja mitteosalenute (n = 45) positiivsete hinnangute (vastusevariandid 5 – nõustun täielikult ning 4 – pigem nõustun) osakaal õpirände väärtustamisele õppeasutustes

**Õpirändes osalenud hindavad õpirände väärtustamist ja asutuse tuge valdavalt kõrgelt.** Enim hinnati õppeasutuse juhtkonna toetavat suhtumist õpirände elluviimisse (89%) ja õpirände väärtustamist õppeasutuses tervikuna (88%). Peaaegu sama kõrge hinnang (87%) anti ka mitmele muule teemale, nagu kolleegide toetav suhtumine õpirände elluviimisse, soovitajatele osalemiseks võimaluse loomine ja õpirändes osalemise pidamine professionaalse arengu toetamise viisiks.

Madalaimad hinnangud said õppeasutuses tähelepanu pööramise piisavus õpirände tulemuste tutvustamisele ja õpirändejärgsetele tegevustele (64%) ning õppeasutuse juhtkonnale õpirändega tekkinud uute ideede rakendamise olulisusele (73%).

Õpirändes mitteosalenute hinnangud on osalenutega võrreldes oluliselt madalamad. Samu väiteid hinnati aga sarnaselt: ka mitteosalenute kaks kõrgeimalt hinnatud aspekti olid õpirände väärtustamine õppeasutuses tervikuna (81%) ja õppeasutuse juhtkonna toetav suhtumine õpirände elluviimisse (77%). Nagu osalenud, andsid ka mitteosalenud madalaima hinnangu õppeasutuses tähelepanu pööramise piisavusele õpirände tulemuste tutvustamisele ja õpirändejärgsetele tegevustele (43%).

**Nii õpirändes osalenud kui ka mitteosalenud töötajad pidasid õpirände toimumist ja jätkumist asutuse ja töötajate arengu toetamisel oluliseks tegevuseks** (vt joonis 19). Sealhulgas vaid 3 vastanut 182-st pidas seda pigem või väga väheoluliseks (kõik neist olid õpirändes mitteosalenud).



**Joonis 19.** Õpirändes osalenute (n = 137) ja mitteosalenute (n = 45) hinnang õpirände jätkumise olulisusele



Õpirändes osalenud nägid õpirändega jätkamises mitmekesist kasu. Sealjuures eristus vastustest neli peamist teemat.

**Rahvusvahelistumise puhul** toodi esile võrgustike laienemist, uusi partnereid ja ühistegevusi ning asutuse kasvavat nähtavust.

*„Kontaktid, mis tekivad õpirände käigus, avavad uusi võimalusi koostööks nii õppetegevuses kui ka teadusprojektides. See tugevdab õppeasutuse rahvusvahelist nähtavust ja usaldusväärust.“* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline töötaja

*„Minu jaoks isiklikult on oluline, et Eesti ülikoolid oleksid rahvusvaheliselt nähtavad. Eesti on väike riik ja olenemata ülikoolist või muust kõrgharidusasutusest peame oma maad tutvustama, oma ideedest rääkima ning järjepidevalt uusi rahvusvahelisi tutvusi ja kontakte otsima.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline töötaja

**Strateegilise konkurentsivõime seisukohalt** peetakse oluliseks asutuse arengusuundade ajakohasust ja head mainet, teadmussiiret ning uute koostöövõimaluste avanemist. Õppe kvaliteedi ja õppekavade arengu valdkonnas rõhutati uute meetodikate omandamist, parimate praktikate ülevõtmist, kogemuste lõimimist õppesse ning võrdleva vaate saamist teistest kõrgkoolidest.

*„Võõrsil kogetu ja nähtu aitab peegeldada ja analüüsida ka seda, mis meie asutuses on hästi või vajaks arendamist. Kohtumine teiste kolleegidega (välismaal) teeb sama. Samuti õpib nüansse töö kohta ning kohtub ideedega, millega omas mullis olles võib-olla ei kohtuks.“* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline töötaja

*„Töötajate õpiränne ei ole pelgalt individuaalne arenguvõimalus – see on strateegiline investeering kogu õppeasutuse tulevikku. See aitab hoida organisatsiooni ajakohase, konkurentsivõimelise ja väärtuspõhise nii riigisiseses kui ka rahvusvahelises kontekstis.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline töötaja

**Professionaalse arengu ja motivatsiooni tasandil** tõsteti esile silmaringi laienemist, rutiinist väljatulekut, eneseanalüüsi võimalust ja nn värsket energiat, mille õpiränne kaasa toob. Lisaks kirjeldati enesekindluse kasvu võõrkeele kasutamisel, kultuuritundlikkuse suurenemist ning sujuvamat koostööd rahvusvahelises keskkonnas.

*„/- – -/ see aitab rutiinist välja tulla. Pärast õpirännet oled parem ja motiveeritum õppejõud, keda on üliõpilastel huvitav kuulata, sest oled natuke maailma näinud.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline töötaja

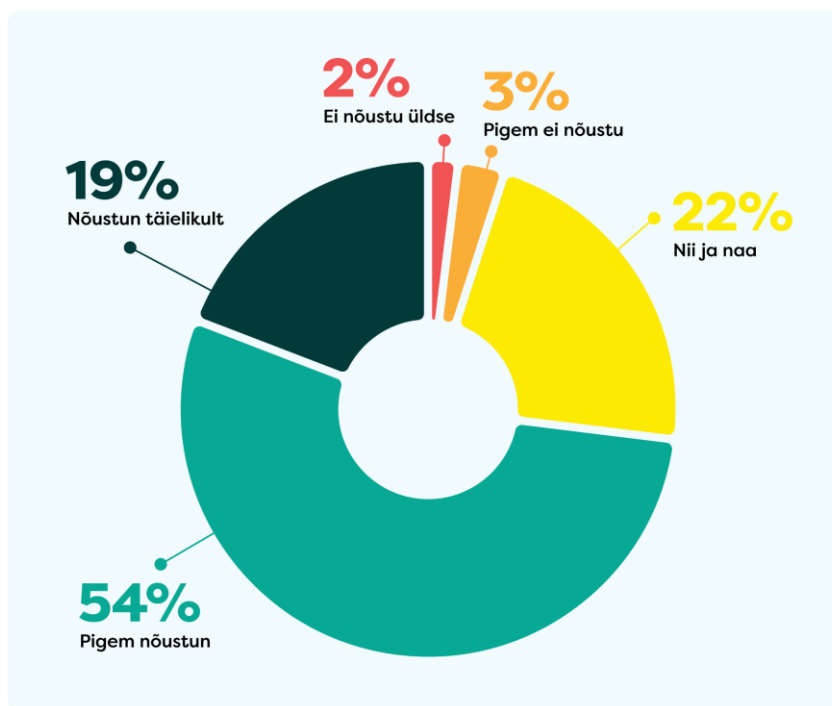


**Üliõpilastele avalduva kasu kohta** märgiti kvaliteetsemat õpetamist ja juhendamist, rahvusvaheliste projektide ja praktikavõimaluste lisandumist ning mitmekesisemate näidete kasutamist õppetöös.



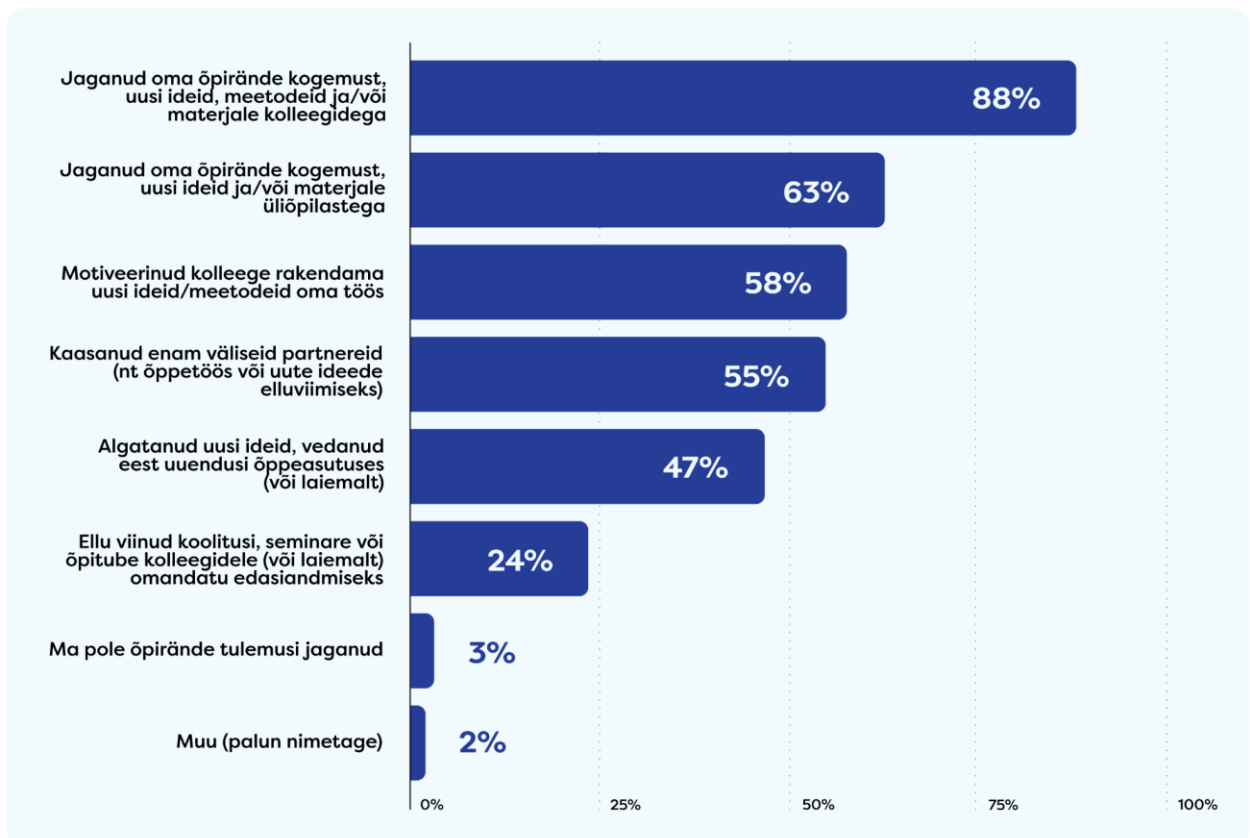
## Õpirände tulemuste levitamine

Õpirändes osalenutest 19% nõustus täielikult ja 54% pigem nõustus (vt joonis 20) väitega, et on piisavalt tegelenud õpirände tulemuste levitamisega.



**Joonis 20.** Õpirändes osalenud haridustöötajate hinnang oma levitustegevuste piisavusele (n = 139)

Õpirändes osalenutel paluti märkida tehtud levitustegevused (vt joonis 21). 88% vastanutest märkis, et on jaganud oma õpirände kogemust, uusi ideid, meetodeid ja/või materjale kolleegidega. 3% tunnistas, et pole õpirände tulemust jaganud. Vastanutest 63% tõi välja, et on jaganud oma õpirände kogemust üliõpilastega, 58% on motiveerinud kolleege kasutama uusi ideid või meetodeid oma töös ja 55% on kaasanud enam väliseid partnereid.



**Joonis 21.** Õpirändes osalenute poolne tulemuste rakendamine ja levitamine osalenute (n = 139)

Haridustöötajate õpirände tulemuste **levituse tõhustamiseks leiti, et levitust toetaks asutuse tasandil süstemaatilisem sisekommunikatsioon, nagu regulaarsed jagamisseminarid ja üksusteülene formaat.** Lisaks pakuti ideedena välja üliõpilastele mõeldud tegevusi (sh rändevõimaluste tutvustus) ning väliskommunikatsiooni võimalusi (nt artikkel kodulehel, sotsiaalmeedia postitused, konverentsi/töötoa ettekanne).

*„Oleksin saanud rohkem tähelepanu pöörata sellele, et jagada oma kogemust kolleegidega. Samuti oleks võinud paremini siduda õpirändest saadud teadmisi meie tiimi töö või koolitusplaanidega, et mõju oleks pikemaajalisem.“* – küsimustikule vastanud mitteakadeemiline haridustöötaja

*„Lisaks võiks kirjutada artikli nädalases infolehes, teha PowerPointi esitluse, millele võiks tudengitega järgneda arutelu õpirände plussidest-miinustest.“* – küsimustikule vastanud akadeemiline haridustöötaja

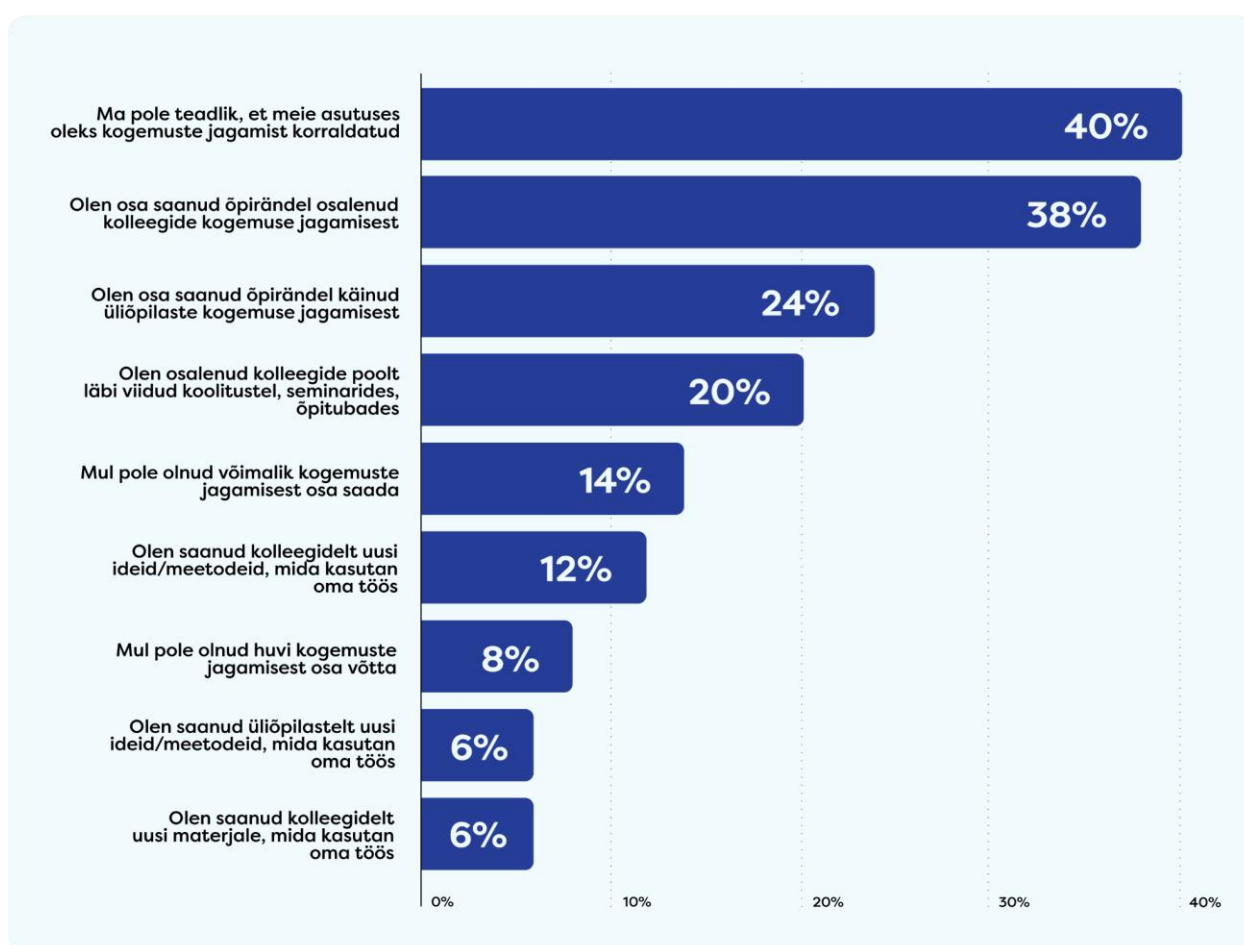
**Korduvalt rõhutati, et levituseks pole õpirändel osalenutel aega.** Peale selle ei osanud veerand vastanutest selleks lisaideid pakkuda.



„Lisategevustele ei ole õppetöö kõrvalt aega isegi mõelda.“ – küsimustikule vastanud haridustöötaja

„Paraku on välisriikide koolide külastamine muutunud tavapäraseks. Seetõttu on ka raske millegi uuenduslikuga välja tulla – lühike teavitus on kõige praktilisem.“ – küsimustikule vastanud haridustöötaja

**40% õpirändes mitteosalenud töötajatest polnud teadlikud**, et nende asutuses oleks kogemuste jagamist korraldatud (vt joonis 22). Samas on neist siiski ligikaudu sama osakaal ehk 38% õpirändes osalenud kolleegide kogemuste jagamisest osa saanud ja ligi veerand on osa saanud ka üliõpilaste levitustegevustest. Vaid 8%-l pole olnud huvi kogemuste jagamisest osa võtta.



Joonis 22. Õpirändes mitteosalenute hinnangud levitamisele (n = 50)

**Levituse otsene mõju mitteosalenutele on väga piiratud:** oma töös kasutamiseks on kolleegidelt uusi ideid või meetodeid saanud vaid 12% ja uusi materjale 6% vastanutest.



Intervjuudes nenditi, et levituses valitseb mitteformaalne suusõnaline jagamine. Lisaks toodi välja, et **valdkonna- või erialapõhine jagamine väiksemas ringis on mõjusam kui üleorganisatsioonilised seminarid**, sest eri valdkondade töö iseloom erineb niivõrd palju, et laiemas ringis on raske leida ühist keelt ja konteksti.

Tõhusaimate levitustegevustena toodi fookusrühmades ja intervjuudes välja neli peamist lähenemist. Esiteks peeti tulemuslikuks **osakonnasiseseid koosolekuid ja väiksemaid arutelusid**, kus õpirändel käinu jagab oma kogemust vahetult tiimikaaslastega. Teiseks toimivad hästi regulaarsed **erialasisesed kogemuste jagamise üritused** (nt kaks korda aastas korraldatavad üle asutuse avatud esitlused, kus nii tugi- kui akadeemiline personal saab oma õpirändest rääkida). Kolmandaks kasutatakse **digitaalseid suhtluskeskkondi** (nt Slacki kanal „Lähetused ja koolitused“), kuhu postitatakse lühikokkuvõtted pärast iga õpirännet. Neljandaks levitati kogemust **infokirjade kaudu**, millesse on põimitud kogemuslood ja Erasmuse info.

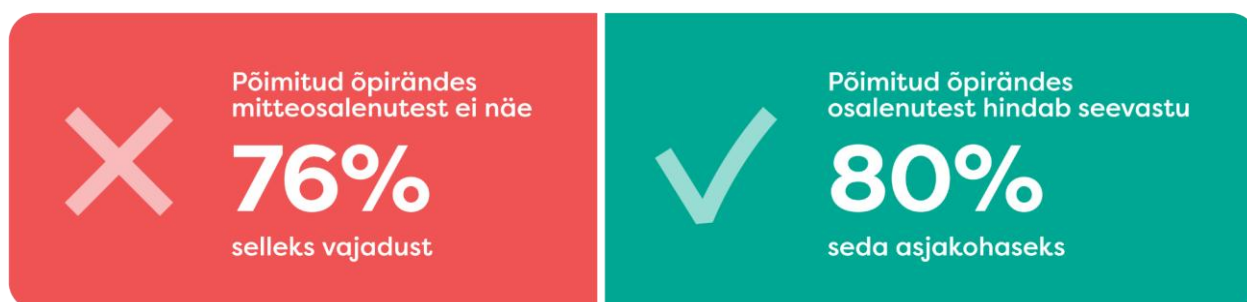
*„Õpirändete kokkuvõtted avaldatakse kodulehel ning neid jagatakse ka teaduskondade infokirjades, mis tagab laia kõlapinna. Oleme katsetanud ka keskseid formaate, näiteks kogemuste vahetamise kohvihommikuid, kuid need kipuvad jääma hajusaks. Erialaspetsialistid eelistavad pigem omavahel arutada, mis on täiesti mõistetav.“* – intervjuus osalenud ülikooli koordinaator

*„Suhtluskeskkonnas on eraldi kanal koolituste ja lähetuste jaoks, kus jagatakse kokkuvõtteid, olulisimaid tähelepanekuid ning viiteid. Lisaks toimuvad arutelud osakondade koosolekutel ning väiksemates tiimides, kus käsitletakse teemasid põhjalikumalt. Ka tugipersonal jagab oma kogemust ja õppetunde tiimi koosolekutel.“* – intervjuus osalenud rakenduskõrgkooli juht



## Põimitud õpiränne

Põimitud õpiränne on õpirände liik, kus kasutatakse ka virtuaalset komponenti (nt õpirände eel või järel virtuaalses keskkonnas õppimine või kohtumine vastuvõtva organisatsiooni esindaja(te)ga). Õpirändes osalenutest 36% oli osalenud põimitud õpirändes (sh akadeemilised töötajad 16% rohkem kui mitteakadeemilised) ning nendest 80% pidas seda asjakohaseks ning lisaväärtust loovaks. 76% põimitud õpirändes mitteosalenutest aga arvas, et virtuaalsest komponendist poleks olnud õpirändes kasu.



**Virtuaalse osa suurimat kasu nähti õpirände sujuva ja eduka toimumise ettevalmistuses.** Enim korraldatigi virtuaalset osa enne õpirännet. Eeltöö ning eelnev tutvumine partneritega võimaldasid kohapeal tõhusama töökorralduse, kiirendasid tegevuste alustamist ning vähendasid orienteerumisele kuluvat aega. Koordineerimine Zoomi ja Teamsi vahendusel tagas ka selgema rollijaotuse ning aitas kujundada püsikontakti partneritega. Virtuaalõpe nii eel- kui ka järelloengutena muutis haridustöötajate kogemuse põhjalikumaks ja sisukamaks.

Ühiste tööriistade (nt Padlet), jagatud kaustade ja WhatsAppi kasutamine kujundas sujuvama töökorralduse ning mitu neist jäi kasutusse ka pärast õpirännet. Järelkokkuvõtted ja refleksioon aitasid õpitu kinnistada ning viisid koostöödeede elluviimiseni.

*„Sissejuhatav tutvumine, taustinformatsiooni jagamine ja ideede arutus – tänu virtuaalsele ettevalmistusele on olnud kohapealsed tegevused tõhusamad.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

*„Virtuaalse osa eesmärk oli ühtsustunde tekitamine osalejate vahel ja see õnnestus suurepäraselt.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

*„Õpirände virtuaalne osa seisnes Zoomi koosolekutes, mis võimaldasid tõhusat eel- ja järelkommunikatsiooni, paremat koostöö planeerimist ning kontaktide hoidmist ka pärast füüsilist rännet.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

Põimitud õpirändes mitteosalenud töid esile, kuidas virtuaalne osa oleks võinud olla korraldatud. Kirjeldati, kuidas oleks võinud teha eelkohtumisi, et juba enne õppida tundma



teisi osalejaid ning vältida edasi-tagasi kirjutamist. Lisaks mainiti, et juba enne õpirännet oleks võinud olla miniloengud, et teemasse paremini sisse elada. Oleks soovitud ka järelkohtumist reflekteerimiseks ja tagasiside andmiseks.



## Õpirände arvessevõtmine töö osana

**81% juhtudel arvestas asutus õpirännet töö osana (nt atesteerimisel, koormuse arvestamisel või tööalase täiendõppena).** Akadeemiliste ja mitteakadeemiliste töötajate puhul võeti õpirännet arvesse võrdselt.

Rakenduskõrgkoolide puhul ei arvestatud seda töö osana vaid ligikaudu 5% vastanute puhul, samas kui ülikoolides jäi õpiränne arvestamata veerandi osalejate puhul.

*„Meie kooli juhtkond suhtub õpirändesse halvustavalt ja arvab, et selles osaledes raiskavad töötajad aega, mida nad peaksid kasutama asutuse hüvanguks. Õpirännet tolereeritakse, kuna see aitab akrediteeringutes paremana silma paista.”* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

*„Mitteakadeemilisel töötajal pole arvessevõtmine nii oluline kui akadeemilisel töötajal.”* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

**Õpirände tunnustamist peeti väga oluliseks: 91% vastanutest ütles, et nende jaoks on oluline, et asutus arvestaks õpirändes osalemist töö osana.** Rakenduskõrgkoolides peab seda oluliseks 100% vastanutest, ülikoolides tõi selle ebaolulisena välja mõni akadeemiline töötaja. Samal ajal tuli nii fookusrühma intervjuude kui ka küsitluse vastustest välja, et fraasi „arvesse võtmine” võidakse mõista erinevalt ning seega võib see tulemusi mõjutada (sh vastajate hulga kaudu, kes vastasid arvesse võtmise küsimusele jaatavalt).

*„Tegelikult ma ei tea, kas õpirännet võeti arvesse.”* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

*„Selle eest maksti palka. Tavaliselt makstakse palka tööülesannete eest.”* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

Õpirännet arvestatakse töö osana eri viisidel. Näiteks nenditi, et seda käsitletakse lähetusena (säilitatakse töötasu, kajastatakse tööajatabelis, korraldatakse asendus). Lisaks mainiti õpirände arvestamist enesetäiendamise või täiendõppe ning ka õppetöö arvestusena (s.o ainepunktide saamine õpirände ajal õpetamise eest). Õpirännet võetakse arvesse atesteerimisel ning see kajastub aruandluses (lähetus-, aastaaruanne). Arvestamisena toodi esile õpirände kogemuse käsitlemist ühe teemana arenguveestlusel.

*„Õpiränne kuulus täiendõppe tundide alla, aga ei ole osa töötundidest.”* – küsimustikule vastanud haridustöötaja



*„Akadeemilistel töötajatel arvestatakse välislähetusi atesteerimisel positiivse kriteeriumina. Mitteakadeemiliste töötajate puhul sellist hindamist ei ole, kuid üldine suhtumine õpirändesse on toetav ja soosiv.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

*„Arvessevõtmine oleneb korrast, kuid seda tehakse nii koormuse arvestamisel, töölase täiendõppena kui ka atesteerimisel.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

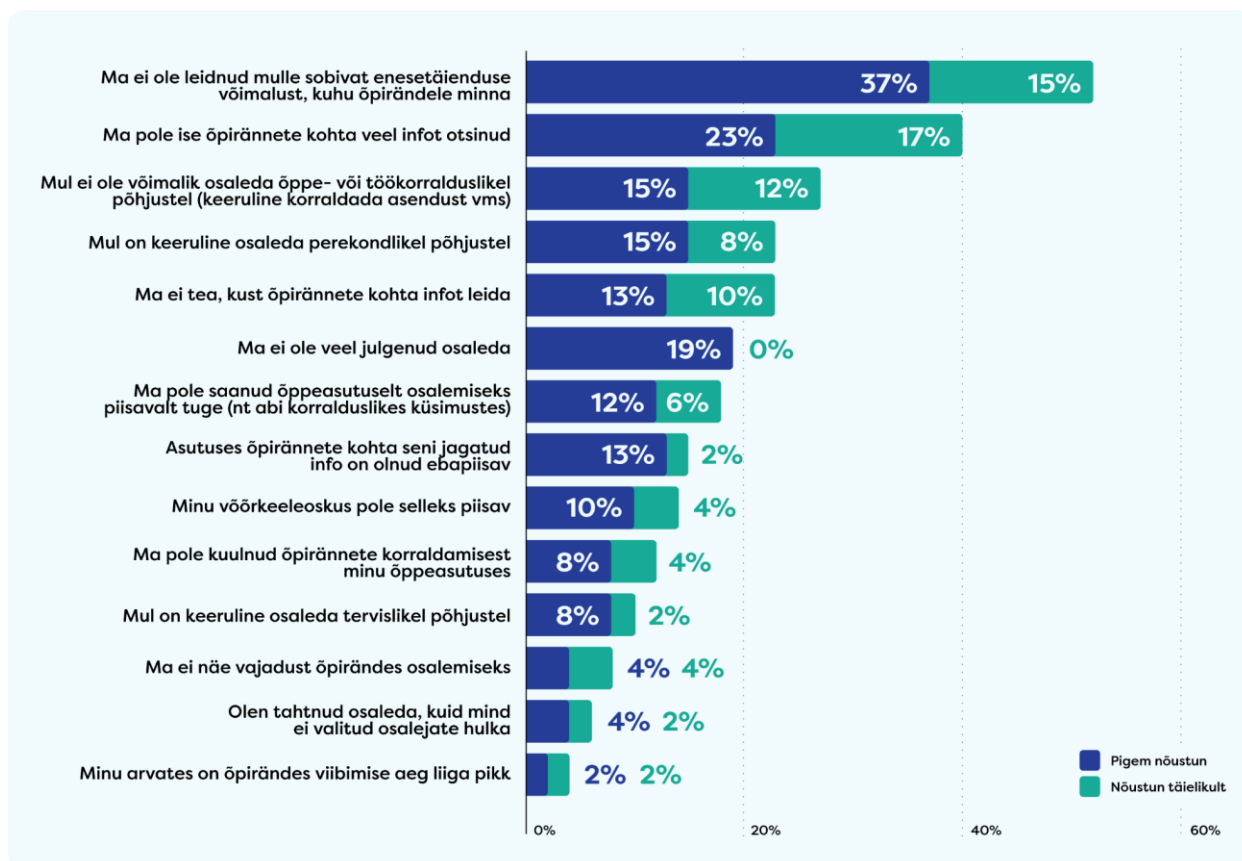
*„Minu õpirännet käsitleti asutuses töö osana. See oli kooskõlastatud juhtkonnaga ning seotud minu ametiülesannetega. Õpirände eesmärgid ja sisu olid seotud minu töövaldkonnaga ning saadud kogemust ja teadmisi kasutasin hiljem.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja



## Õpirändes osalemist takistavad tegurid

Küsimustikule vastas 59 haridustöötajat, kes pole seni õpirändes osalenud. Nende seas on üsna võrdselt akadeemilisi ja mitteakadeemilisi töötajaid, aga kaks kolmandikku vastanutest on rakenduskõrgkoolidest. Märkimisväärne on see, et **veidi üle poolte mitteosalenute töökogemus praegusel ametikohal on alla viie aasta**. Töökoormuse mõttes töötab ca 75% mitteosalenutest täiskoormusega. Õpirändes mitteosalenute hulgast 86% kas kindlasti või pigem soovib tulevikus Erasmus+ õpirändest osa võtta.

Joonisel 23 on esitatud hinnangud õpirändes osalemise takistustele. Enim takistab haridustöötajaid osalemisel sobiva võimaluse puudumine: 52% märkis, et pole leidnud sobivat enesetäienduse võimalust ning 40% pole ise õpirände kohta veel infot otsinud. Sealjuures 45% nendest, kes (pigem) nõustuvad väitega, et pole leidnud õpirände vormis sobivat enesetäiendamise võimalust, nõustuvad (pigem) ka väitega, et pole ise õpirände kohta veel infot otsinud. Peale selle tajuti takistusena (27%), et pole võimalik osaleda õppe- või töökorralduslikel põhjustel. Samas on märkimisväärne, et vaid 8% mitteosalenutest ei näe üldse põhjust õpirändes osalemiseks.



**Joonis 23.** Õpirändes osalemist takistavad tegurid positiivsete vastuste (vastusevariandid 5 – nõustun täielikult ning 4 – pigem nõustun) osakaal (n = 52)

Vähim olulisteks takistusteks peeti õpirände liiga pikka kestust (4%), ebaedu osalejaks kandideerimisel (6%) või tervislikke põhjuseid (8%). 12% pole kuulnud õpirännete korraldamisest oma õppeasutuses ning 14% ei pea võõrkeele oskust piisavaks.

*„Pigem on põhjus töökoormuses. Akadeemias eeldatakse rohkem, kui jõuab ära teha. Õpiränne võtaks veel lisaks aega.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

*„Minu töö spetsiifika seondub kõrgkooli kõikide valdkondadega, kuid kuna minu töövaldkonda loetakse ilmselt riigikeskseks, mitte niivõrd rahvusvaheliseks, siis pole ka saadaval õpirände võimalusi. Pigem pole keegi süvenenud selle töö spetsiifikast tuleneva vajaduse laiemasse vaatesse ja teiste praktikatega tutvumise vajalikkusesse täpselt samal eesmärgil kui muude valdkondade puhulgi.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

*„Kui saaks ka perekonna kaasa võtta selle raha eest, siis oleks tore. Pigem on sellised ettevõtmised suunatud inimestele, kel pole perekondlikke kohustusi, või neile, kellel on oma perekonnast ükskõik ja tahavad kogu vastutuse teisele poolele lükata.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

**Kõikides intervjuudes toodi peamiste takistustena esile ebapiisavana tajutavat keeleoskust, perekondlikke kohustusi ja ajapuudust (sh töötamist mitmel töökohal).** Mõni kardab ka kaasnevat logistikat ja üksi minekut. Kui enamik töötajaid käib õpirändel, siis mitteosalemine on pigem tingitud sellest, et seda ei peeta piisavalt oluliseks. Samas, nagu mainitud, avaldas küsitlusele vastanutest 86% soovi tulevikus osaleda. Takistuseks on üha enam saanud piiratud eelarve.

*„See on üsna palju selline hoiaku küsimus. Tihti need takistused tuuakse ka vabanduseks hoopis mingitele muudele hirmudele.“* – intervjuus osalenud rakenduskõrgkooli juht

Mitteosalenud haridustöötajad kirjeldasid küsitlusele vastates ka seda, millist tuge nad õppeasutuselt takistuste ületamiseks vajaksid. Eeskätt toodi välja, et **tuge oodatakse seoses konkreetse info, töökorralduse ja asjaajamisega.** Peale selle mainiti sobiva õpirände leidmist ja koos osalemist. Mõni leiab, et olemasolev tugi on juba piisav.

*„Võiks olla midagi sobitusportaalilaadset, kust leida partnereid või võimalusi, kuhu õpirändesse minna ja kus saaks end näiteks huvilisena registreerida.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

*„Projektide, s.t taotlusvoorude ja meetmete kohta sooviks suunatud infot, mis on õpirändega ja samas konkreetsete erialadega seotud.“* – küsimustikule vastanud haridustöötaja

Intervjuudes esitati järgnevaid lahendusi: **võimaldada õpirändes käia rühmas, praktiseerida keeleoskust Eestis võõrkeeles loenguid andes ning võtta keelekursusi.** Lisaks mainis ülikooli juht,



et kui on põhjus mõni väline faktor (nt lapsed või keeleoskus), siis saaks leida erilahenduse. Rakenduskõrgkooli juht aga tõi esile ka seda, et tuleks teiste kogemuslugusid jagada julguse suurendamiseks.

*„Esmakordsetel osalejatel võib esineda ka reisimisega seotud ebakindlust, mida aitab leevendada võimalus osaleda õpirändel koos grupiga.“* – intervjuus osalenud rakenduskõrgkooli juht

*„Mõne inimese vastupanu saab ületada ainult nii, et minnakse koos sõbra või kolleegiga, kes on juba varem käinud. Selline kogemus annab kindlust ning järgmine kord ollakse juba julgem iseseisvalt osalema.“* – intervjuus osalenud ülikooli juht



# Ettepanekud ja soovitused

## Osalejateringi laiendamine

Kõrgkoolid peaksid teadlikult laiendama õpirändes osalejate ringi, et see võimalus ei jääks vaid korduvosalejatele või enam kui viieaastase staažiga töötajatele. Igal ajal võiks õpirändes osalemise võimalust teadlikult pakkuda nii esmakordsetele osalejatele, väiksema staažiga töötajatele kui ka eri rollide ja ametikohtade esindajatele.

Näiteks selgus uuringu kvalitatiivsest osast, et juba varasemas karjäärifaasis välja kujunevatel rahvusvahelistel võrgustikel on edaspidi positiivne mõju kogu haridusasutuse arengule. Seega võiksid oma ametikohal lühema kui viieaastase staažiga esmaosalejad olla õppeasutuste jaoks õpirände olulisimaid sihtrühmi.

Küsitlusuuringu vabavastustest selgus, et võrreldes akadeemiliste töötajatega võib mitteakadeemiliste töötajate õpirände tulemuste rakendamisel olla suuremgi mõju kogu õppeasutusele kui tervikule, kuna nende algatatavad muudatused mõjutavad tõenäolisemalt kogu asutuse kultuuri, süsteeme ja praktikaid. Seetõttu tuleb mitteakadeemiliste töötajate osalust õpirändel endiselt tähtsustada.

Üldisemalt iseloomustab mitteosalenuid asjaolu, et nad pole õpirände vastu ise aktiivset huvi üles näidanud ning osaliselt seetõttu pole nad jõudnud ka endale sobivate võimalusteni. See tähendab, et asutustel tuleb seni mitteosalenuid töötajad kaardistada ja neile võimaluste tutvustamiseks isiklikumalt läheneda, kuna teadliku pingutuseta ei pruugi nad edaspidigi õpirändes osalemise potentsiaalset osa saada.

## Õpirändes osalemise soodustamine kõikidele sihtrühmadele

Õpirändes osalemist ja selle tulemuste levitamist takistab mitu tüüpilist barjääri seoses õppe- või töökorraldusega ning perekondliku olukorraga nii potentsiaalsete kui ka kogenud osalejate puhul. Juhtidel peaks seetõttu olema senisest veel suurem roll õpirännet toetava töökorralduse kujundamisel, et õpiränne oleks rohkemate töötajate jaoks paremini kättesaadav. See puudutab eelkõige töökorralduse ja -koormuse kohandamist, et haridustöötajatel oleks võimalik õpirändes osaleda ja piisavalt aega selle tulemuslikkust toetavate eel- ja järeltegevuste elluviimisse panustada.

Agentuur võiks õpirände kommunikatsiooni osana koguda ja levitada häid näiteid, kuidas muudatused töökorralduses jm toetavad tegevused on aidanud asutustel toetada töötajate osavõttu õpirändest.

## Õpirände nähtavuse ja mõju suurendamine levituse kaudu



Õpirände tulemuste jagamine peab olema (eriti mitteosalevatele) töötajatele nähtav ja praktiliselt kasutatav. Levituse juures tuleb eelistada praktilisi vorme (nt töötoad, ühised katsetamissessioonid, konsultatsioonid ja juhendmaterjalid kolleegidele).

Eelkõige tuleb kaasata levitusse just need inimesed, kelle jaoks kogemused–tulemused on asjakohased (tulenevalt nende erialast või ametikohast).

Kui eesmärk on aga inspireerida töötajaskonda õpirändes laiemalt osalema, tuleb levituses osalevatele töötajatele luua refleksioonivõimalus, et nad oskaksid kuuldu või kogetu põhjal märgata õpirände võimalusi ka oma eriala või valdkonna jaoks.

### **Õpirändes osalemise arvessevõtmine töö osana**

Õpirännet tuleks järjepidevalt käsitleda töö osana, et see kajastuks nii tööplaanis ja arenguveestlustel kui ka lähetuse, tööalase täiendõppe ja/või atesteerimiskriteeriumina. Nii saab vältida olukordi, kus osalemine ei lähe ametlikult arvesse ja/või tekitab õppetöö järele tegemise vajaduse tõttu töötajale hilisemat lisakoormust.

Agentuur saab omalt poolt selgitada nii haridusasutuste juhtidele kui ka töötajatele, mida Erasmuse kontekstis tähendab õpirände tunnustamine (ingl *recognition*) ning mis on selle väärtus tööalase arengu juhtimise vahendina.

