



Erasmus+ haridustöötajate õpirände tulemuslikkuse ja tajutava mõju kvalitatiivne uuring kutsehariduses

Uuringuraport
Tallinn 2026



HARIDUS- JA NOORTEAMET



erasmus+ ja
euroopa solidaarsus-
korpuse agentuur



Kaasrahastanud
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 kutsehariduses. Haridus- ja Noorteamet.

ISBN 978-9916-779-10-1 (pdf)

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



Sisukord

Sissejuhatus	4
Metoodika	6
Lühikokkuvõte	8
Kvalitatiivse uuringu tulemused	9
Õpirände planeerimine	9
Õpirände rahastus ja vahendid	12
Õpirände tulemuste levitamine	14
Õpirändes osalemist takistavad ja soodustavad tegurid	16
Õpirände tajutud mõju	18
Tulevikuvaade õpirändele	22
Võrdlus kvantitatiivse uuringu tulemustega	24
Ettepanekud ja soovitused	27



Sissejuhatus

Erasmus+ haridustöötajate õpirände meetme üldine eesmärk¹ kutsehariduses on pakkuda üksikisikutele õppimisvõimalusi ning toetada kutseharidust ja -õpet pakkuvate asutuste ning kutsehariduses ja -õppes tegutsevate muude organisatsioonide rahvusvahelistumist ja institutsionaalset arengut. Samuti aidatakse sellega kaasa Euroopa haridusruumi loomisele.

Meetme eesmärgid on:

- Esma- ja jätkukutseõppe kvaliteedi parandamine Euroopas
- Õpetamise ja õppimise Euroopa mõõtme tugevdamine

Erasmus+ õpirände osana saab haridustöötaja minna välisriiki kas töövarjuks või õpetajaks, õppejõuks või osaleda kursustel, koolitustel. Töövarjutajad saavad vastuvõtva organisatsiooni kolleegidelt või ekspertidelt õppida uusi praktikaid ning koguda nende igapäevatöö vaatlemisel uusi ideid. Õpirändes osalejatel on võimalik teise riigi vastuvõtvast organisatsioonis õppijaid koolitada või õpetada ning seeläbi ka ise ülesandeid täites ja kolleegidega suheldes õppida. Alates 2021. aastast on kutsehariduses võimalik lisaks töövarjutamisele ning õpetamisele osaleda ka välismaal toimuvatel kursustel ja koolitustel. See tegevus kätkeb endas osalemist kvalifitseeritud spetsialistide korraldatud struktureeritud koolitustel, mis põhinevad kindlal õppekaval ja teatud õpiväljunditel.

Euroopa Liidu toetatav haridustöötajate õpiränne sai Eesti kutsehariduses alguse 1998. aastal. Kui esimeses taotlusvoorus tehti kutseharidustöötajate õpirändeid vaid 22, siis praeguseks küündib see hulk aastas üle kuuesaja.

Ajavahemikul 2021–2025 tehti kutsehariduses ligi 2600 haridustöötajate õpirännet. Pärast koroonapandeemia mõju vähenemist on õpirännete hulk märgatavalt kasvanud. Kui 2021. a tehti haridustöötajate õpirändeid 103, siis 2022. a juba 464, 2023. a 712, 2024. a 690 ja 2025. a 607. Viimase mõne aasta langustrendi põhjus on õppijate õpirände tähtsustamine. Nimelt on aastatel 2023–2025 õpirännete koguhulk igal aastal veidi suurenenud ja sealjuures on kasvanud sellest õppijate õpirännete osakaal, mis näiteks 2023. a moodustas 67% ja 2025. a juba 72% kõigist kutsehariduse õpirännetest.

Tegevuste lõikes tehti näiteks aastal 2025 kutsehariduses 498 töövarjutamist, 98 kursustel ja koolitustel osalemist ning 11 juhul käidi vastuvõtvast asutuses õpetamas.

¹ Erasmus+ programmijuhend (versioon 2: 27.02.2025 (2025)): https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2025-02/erasmus-programme-guide-v2.2025_et.pdf



Kuigi Erasmus+ õpirännet on Eesti kutsehariduses tehtud juba üle kahe aastakümne, **puudus riiklikul tasandil seni terviklik ülevaade selle programmiperioodi** haridustöötajate õpirände tulemustest ja mõjust individuaalsel ning institutsionaalsel tasandil. Samuti polnud teada õpirände tulemuslikkust mõjutavad tegurid.

Seetõttu korraldas Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuur 2024. aastal küsitlusuuringu², mille peamine eesmärk oli haridustöötajate õpirände tulemuslikkuse ehk Erasmus+ programmi osana kutseharidustöötajate õpirändele seatud eesmärkide saavutamise ja tajutava mõju välja selgitamine (õpirände tulemusel haridustöötajate igapäevatoos ning laiemalt kutseõppeasutuse tasandi arendustes ja muutustes).

Peale selle tellis Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuur 2025.–2026. aastal uuringu „Erasmus+ haridustöötajate õpirände tulemuslikkus ja tajutav mõju üld-, kutse- ja kõrghariduses“, mille osana uuriti sarnaselt 2024. aasta kutsehariduse õpirände uuringuga ka üld- ja kõrgharidustöötajate õpirändes osalenud asutusi ning isikuid. Lisaks tehti kutsehariduses kvalitatiivne lisauuring, mille tulemused kajastuvadki siinses raportis.

² <https://eeagentuur.ee/materjalid/erasmus-haridustootajate-opirande-tulemuslikkuse-ja-tajutava-moju-uuring-kutsehariduses/>



Metoodika

Sissejuhatuses viidatud kahes uuringus, mille tulemusi siinses raportis kombineeritakse, käsitleti õpirände rolli ja laiemat mõju kutsehariduse valdkonnas, aga ka seoseid kutseõppeasutuse arengukava ning strateegiliste eesmärkidega, Erasmus+ akrediteeringu mõju võrreldes varasema projektipõhise mudeliga, rahastuse piisavust ning õpirände kasu kutseõppeasutuse juhtimisele, õppeprotsessidele ja õppekavade arendamisele. Samuti olid vaatluse all teemad, nagu töötajate professionaalne ja isiklik areng, motivatsioon, keeleoskuse ja enesekindluse kasv ning õpirände roll kutseõppeasutuse kui tööandja ja õppimispaiga atraktiivsuse suurendamisel.

Kvalitatiivse uuringu uurimisküsimused

- Milliseid muutusi on Erasmuse õpirände akrediteering õppeasutuste õpirände korraldamises ja kooli arenguvajaduste toetamises võrreldes varasema projektipõhise lähenemisega kaasa toonud?
- Kuidas kutseõppeasutustes õpirännet planeeritakse, juhitakse ja dokumenteeritakse ning mil määral seostatakse seda kooli arengukavaga?
- Kas ja kuidas kasutatakse õpirännet süsteemselt töötajate professionaalse arengu toetamiseks ning kuidas plaanitakse selle tõendamist kvaliteedihindamises?
- Kuivõrd vastab senine Erasmus+ rahaline toetus õppeasutuste arenguvajadustele ja kas sellest piisab töötajate järjepidevaks arendamiseks?
- Millised on tajutud takistused haridustöötajate õpirändes osalemisel?
- Millised on eelnimetatud teemade lõikes karjäärispetsialistide kogemused õpirändega (sh nende professionaalse arengu toetamine ja tulemuste kasutamine nii igapäevatoos kui ka asutuse tasandil)?
- Milline on õpirände mõju õppeprotsessidele, õpetamisele ja õppekavade arendamisele ning millised on head praktikad õpirände tulemuste levitamisel?

Kuigi uuringu keskmes oli haridustöötajate õpiränne, kerkisid intervjuudest esile ka õppijate õpirännet puudutavad tegurid ning olulisimad neist on siinses raportis.

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

Kolmes rühmaintervjuus osales 11 koordinaatorit ja 10 koolijuhti 13 kutsehariduskeskusest. Kahe koolijuhiga tehti eraldi individuaalintervjuud. Peale selle tehti rühmaintervjuu Erasmus+ kutsehariduse valdkonna ühe toetusesaaja ehk Eesti Karjäärinõustajate Ühingu kaudu õpirändes osalenud karjäärispetsialistidega, kellest kaks töötab kutseõppeasutustes ja neli



muudes organisatsioonides. Intervjueeritavad valiti kõigil juhtudel nii, et esindatud oleks Eesti eri piirkonnad. Intervjuudes osales 29 inimest.

Tulemuste analüüsis lähtuti individuaal- ja rühmaintervjuude transkriptsioonidel põhinevatest kokkuvõtetest ning vastused koondati uurimisküsimuste kaupa peamiste teemade alla. Sealjuures võrreldi eri käsitusi, et tuua esile mustrid ja erisused selles, kuidas kirjeldati õpirände rolli ning mõju, kogemuste levitamist, osalejate valikut, peamisi takistusi ning õpirände mõju suurendamise võimalusi. Olulise osana analüüsist võrreldi siinse uuringu tulemusi 2024. aastal Haridus- ja Noorteameti tehtud küsitlusuuringu tulemustega.



Lühikokkuvõte

Õpirände planeerimine on kutseõppeasutustes muutunud süsteemsemaks, kuid asutuste vahel on olulisi erinevusi. Enamikus asutustes algab planeerimine töötajate arenguvajadustest ning õpiränded seostatakse teadlikult kutseõppeasutuse arengukava prioriteetidega. Erasmus+ akrediteering on planeerimist oluliselt lihtsustanud: bürokraatiat on vähem, rahastus on aastast aastasse kindlam ning muutustele saab paindlikult reageerida. Samas on käimasolev kutseharidusreform ja asutuste liitmised mõnes asutuses arengukavade elluviimist häirinud, mistõttu jääb õpirände sidumine asutuse strateegilise arenguga kohati nõrgaks.

Koordinaatorite halduskoormust tajutakse süsteemse kitsaskohana: projektijuhte koormavad märkimisväärselt ebastabiilsed infosüsteemid, eri aruandlusnõuded eri asutustele ning projektiperioodi alguse ebasobivus õppeaastaga (projektid algavad juunis, aga sisuliselt ollakse võimelised nendega tegelema hakata parimal juhul septembrist). Rahastuse kasvades muutub koordineerimine veelgi keerukamaks. Seega ei pruugi töötajaskonna suurendamiseta mahukam eelarve oodatud tulemusi anda.

Õpirände positiivset mõju tajutakse nii õppeprotsesside kui ka asutuse juhtimise tasandil. Osalejad on õpirände kogemuste põhjal kasutusele võetud uusi või kohandatud õppemeetodeid ja -materjale ning töövahendeid, samuti on muudetud õppetöö ruumilist korraldust. Eriti märkimisväärne on õpirände mõju õppekavadele: mitmel juhul on väliskogemus olnud otsene sisend uute õppekavade ellukutsumiseks. Juhtkonna tasandil on õpiränne toonud kaasa muutusi kvaliteedijuhtimises ja arengukavade koostamises. Alustavatele õpetajatele tajutakse mõju eriti suurena: nad naasevad inspireerituna ja kujunevad sageli ise rahvusvahelise koostöö eestvedajateks.

Õpirände tulemuste levitamine on kutseõppeasutustes ebaühtlane – häid praktikaid leidub, kuid need pole laialt levinud. Põhjus on see, et jagamine piirdub sageli väikse ringiga (nt õppekava koosolekud) ega jõua laiema auditooriumini. Samas tuuakse osas asutustes esile mitu ennast õigustanud levitusvõimalust: Erasmus+ päevad, parimate praktikate päevad ja regulaarsed koostööajad.

Osalemist takistavad peamiselt töökorralduslikud tegurid, keelebarjäär ja esmakogemuse puudumine. Asendajate leidmise keerukus, võõrkeeleoskuse ebapiisavus ja õpirände sobiva võimaluse puudumine osutusid intervjuudes kõige sagedamini mainitud piiranguteks. Peamise lahendusena pakuti välja esmakordsete osalejate kaasamist haridustöötajate rühmaviisilise õpirände vormis: rühmana minek leevendaks korruga nii vähest võõrkeeleoskust kui ka ebakindlust ning muudaks esmakordse osalemise oluliselt kergemaks.



Kvalitatiivse uuringu tulemused

Õpirände planeerimine

Fookusrühma intervjuus osalenud kõigis kutseõppeasutustes planeeritakse iga-aastast õpirännet süsteemselt, mitmes etapis. See algab tavaliselt vajaduste väljaselgitamisest töötajate seas ning nende seostamisest kutseõppeasutuse enda arengukava prioriteetidega.

„Soovijad annavad oma mõtetest märku ja selle põhjal tehakse taotlus. Kui eelarve on teada, vaadatakse taotlused üle ja tehakse vajaduse korral parandused.” – koordinaator

Õpirände planeerimise algust kirjeldas põhjalikult ka üks kutseõppeasutuse juht. Ta selgitas, kuidas planeerimine algab arenguvestlustega ja töötajate avalduste süsteemi kaudu. Töötajad peavad enne õpirände kinnitamist kirjalikult oma eesmärgid ja oodatavad õpiväljundid sõnastama. See tagab seose nii töötaja isikliku arengu kui ka kutseõppeasutuse strateegiliste vajadustega. Asutuse juht tõi esile ka selle, et õpirännet planeeritakse juba varakult enne selle toimumist.

„Proovime planeerimist ja avalduste tegemist alustada nii varakevadel, kui on vähegi võimalik. Kui valdkonnajuhid planeerivad õppeaastat ja on teada, et üks õpetaja osaleb sellel nädalal õpirändes, proovime seda juba tundide planeerimisel arvestada.” – kutseõppeasutuse juht

Enamikus asutustes eelistatakse õpilaste osalemise eesmärgi täitmist töötajate oma täitmisele, kuna see on Erasmuse akrediteeringu plaani esimene prioriteet. Samas püütakse tagada töötajate järjepidev osalemine, arvestades nende soove, arenguvajadusi ning varasema osalemise sagedust. Mõnes asutuses on eesmärk, et 20–30% õpetajatest osaleks igal aastal.

„Eelistame esmalt õpilasi, kuid see ei tähenda, et töötajad jääksid tähelepanuta. Enne taotluse esitamist lepime osakonnajuhatajatega kokku, kuhu, keda ja mis eesmärgil oleks vaja saata. Seejärel lähtume saadud rahast ning vaatame oma plaanid ja võimalused uuesti üle.” – koordinaator

Õpiränne ja arengukava

Õpirände seos asutuse arengukavaga varieerub oluliselt. Mõnes asutuses on rahvusvaheline koostöö arengukavasse eraldi suunana sisse kirjutatud. Teistes asutustes on rahvusvaheline



koostöö küll üks eesmärkidest, kuid see ei ole esmatähtis ning jääb prioriteetide varju. Olukorda on veelgi keerulisemaks teinud praegune kutseharidusreform ja sellega kaasnevad asutuste liitmised. Mitmes asutuses on see arengukavade elluviimise täielikult katkestanud ning osal asutustel ei ole praegu üldse kehtivat arengukava. See muudab õpirände strateegilise planeerimise keeruliseks.

„Meie visioon on olla Euroopa tasemel tunnustatud rakendusliku hariduse tippkeskus, mis eeldab rahvusvahelist koostööd ja võimalust teistelt õppida. Rahvusvaheline koostöö on arengu eraldi siht.” – kutseõppeasutuse juht

„Varasema arengukava kehtivuse ajal oli õpiränne ja rahvusvaheline koostöö sellega loomulikult seotud. Pärast koolide liitmist ei ole aga kehtivat arengukava.” – koordinaator

Andmete sisestamine

Rahastustaotluse esitamisel on kavandatavate õpirännete andmete sisestamise eest vastutav asutuse õpirände projektijuht ehk koordinaator, kes haldab kogu protsessi taotlusest kuni aruandluseni. Ametnimetus võib asutuse eri erineda: Erasmus+ agentuur kasutab programmi sõnavarast lähtuvalt terminit „Erasmuse koordinaator”, kuid kutseõppeasutused otsustavad ametinimetuse ise.

Töötajatelt kogutakse õpirände soovid ja vajalikud andmed peamiselt digitaalselt küsitlusvormide või e-kirja teel. Mõnes asutuses on endiselt võimalik esitada taotlus ka paberil. Koordinaatorid saavad töötajatele välja konkreetsed tingimused ja põhipunktid, millele vastata.

„Eelnevalt kogume kokku osalejate soovid ja ideed, mille nad edastavad enamasti e-kirja teel. Saadame neile ka tingimused ja põhipunktid, millele vastata.” – koordinaator

Mitmes asutuses on ellu kutsutud struktureeritud kandideerimisajavahemik, mille jooksul täidavad töötajad vormid oma arengueesmärkidega. Ühes asutuses toimib süsteem nii, et igal õppekava osakonnal on väliskoostöö kontaktisik, kes esitab koordinaatorile nimekirjad juba õppeaasta alguses, tagades varajase planeerimise.

Erasmuse akrediteering

Fookusrühma kõik intervjuueeritavad pidasid Erasmuse akrediteeringut oluliseks planeerimist lihtsustavaks teguriks ning töid selle eelised selgelt esile. Võrreldes varasema projektipõhise lähenemisega, kus iga tegevus nõudis eraldi taotlust ja pikka menetlusaega, pakub akrediteering märksa suuremat paindlikkust. Kui mõni tegevus või osaleja peaks ootamatult välja langema, saab selle kiirelt uuega asendada. Lisaks võimaldab akrediteering pikemaajalist kavandamist: asutused saavad õpirändeid planeerida mitme aasta



perspektiivis. See lihtsustab nii töötajate kaasamist kui ka õpirände sidumist kutseõppeasutuse strateegiliste eesmärkidega.

„See lihtsustab taotlemise protsessi. Kui kõiki plaane ei õnnestu ühe aastaga ellu viia, saavad need küpseda järgmiseks vooruks ning on hiljem tehtavad. Nii on tegevus jätkusuutlikum.” – koordinaator

„Pärast akrediteeringu saamist on iga-aastaste taotluste esitamine oluliselt lihtsam, kuna ei ole vaja projekte nii põhjalikult ja mahukalt kirjutada. Ka projekti lõppfaas on seetõttu mõnevõrra lihtsam.” – koordinaator

Õpirände süsteemne korraldamine haridustöötaja professionaalse arengu toetamiseks

Üldiselt nõustusid fookusrühmades osalenud kutseõppeasutuste juhid ja koordinaatorid, et õpiränne on oluline ja järjepidev osa töötajate arengu toetamisest. Üks osaleja kirjeldas, kuidas nende asutuses on rahvusvahelistumise strateegia tuum just töötaja areng. Teises asutuses rõhutati, et õpiränne on muutunud töötajatele ootuspäraseks osaks tööaastast.

Süsteemse lähenemise tunnusena mainiti, et asutused on õppinud õpirände mõju paremini esile tooma ja igapäevatoos kasutama. Rõhutati, et head ideed ei jää üksnes ideedeks, vaid nende elluviimist jälgitakse aktiivselt. Selleks kasutatakse koostööpäevi, kus õpirändes käinud töötajad jagavad kogemusi ning näitavad, kuidas nähtu on mõjutanud nende õppekava arendust, õpilastega tööd või kollegiaalset koostööd.

Mis puutub õpirände kajastamisse muutunud kvaliteedihindamise protsessis, siis kutseõppeasutuste juhtidele ei valmistanud tõendamine erilist muret. Peamise tõendusmaterjalina nähti kvantitatiivseid näitajaid (nt õpirändes osalenud töötajate osakaal ja see, kas nõudlus ületab pakkumise), aga ka töötajate rahuloluküsitlusi ja individuaalset tagasisidet. Lisaks kvantitatiivsetele näitajatele usaldatakse kvaliteedihindamise käigus tehtavatel intervjuudel tekkivat n-ö loomulikku peegeldust. Ühe osaleja sõnul on tõendamine iseenesestmõistetav. Nimelt kui õpiränded toimuvad, on see juba iseenesest tõend soodustamise kohta ning intervjuud võimaldavad teemat veelgi avada.

„Hindamise käigus vesteldakse õpetajatega ning tavaliselt jagatakse ka oma õpirände kogemusi, näiteks Itaalias käimist ja seal õpitut. Kui õpetaja silm särab, on see juba selge märk mõjust ja vajalik dokumentatsioon on nagunii olemas.” – koordinaator



Õpirände rahastus ja vahendid

Rahastus

Hinnangud rahastuse piisavusele on asutuse eri erinevad. Osa intervjueritavaid leidis, et nõudlus ületab rahastuse suuruse, eriti õpilaste puhul. Samas märkis mitu, et tegelik piirav tegur ei ole raha, vaid sobivate aegade leidmine kutseõppeasutuse töö korralduses. Näitena toodi olukord, kus koordinaator töötab sisuliselt üksinda ning praegune rahastuse maht on tema töökoormuse jaoks piisav, kuid rahastuse suurenemisel oleks vaja kindlasti veel üht projektijuhti. Lisarahastuse voorud on aidanud puudujääke katta ning mõnes asutuses on strateegiat kohandatud näiteks õpirände kestuse lühendamisega, et saata sama eelarve eest rohkem osalejaid.

„Tavaliselt korraldame konkursi, kus soovijaid on rohkem kui kohti. Oleme ka lisaraha küsinud, kuid samas kohandanud õpirände kestust, et rohkem osalejaid saaks võimaluse. Näiteks oleme lühendanud õpilaste tavapärase viienädalase õpirände kolmele nädalale ning õpetajate kahenädalase ühele nädalale.” – koordinaator

„Kui koormus veel kasvaks, oleks vaja lisainimest. Oleme üsna piiri peal – tõenäoliselt teeb koordinaator juba praegu kohati umbes 1,3 inimese töö ära.” – kutseõppeasutuse juht

Üks kutseõppeasutuse juht tõi olulise probleemina esile vastuvõtmise koormuse: kui kutseõppeasutusse tulevad välispraktikandid, võtab nende juhendamine õpetajatelt märkimisväärselt aega ning praegu puudub selle jaoks rahastus. Juht pidas vajalikuks, et vastuvõtmise kulud oleksid tulevikus paremini kaetud.

„Vastuvõtmine on tööjõu mõttes väga kulukas. Selle jaoks peaks olema eraldi inimene. Saaksime oma inimesi ka rahaliselt rohkem toetada, kes võtavad tundidesse praktikante.” – kutseõppeasutuse juht

Töökoormus

Koordinaatorite halduskoormus on oluline probleem, mis mõjutab otseselt õpirände korraldust. Infosüsteemide ebastabiilsus toob kaasa olukorra, kus õpirändes käinute raportid võivad süsteemist kaduda ning andmeid tuleb korduvalt uuesti sisestada. Lisaks koormavad koordinaatoreid pidevalt muutuvad dokumendivormid (kaasneb vajadus asutusesiseseid vorme või süsteeme muuta ning teha uued vormid töötajatele kättesaadavaks) ning olukord, kus ministeeriumi ja Erasmus+ programmi aruandlusnõuded ei kattu, mistõttu tuleb sama teavet esitada mitmesse kohta eri vormides.

Näidetena toodi, et õpirände andmed tuleb sisestada õppeinfosüsteemi Tahvel, aga sinna ei ole võimalik lisada vilistlaste andmeid. Samuti on näiteks olukord, kus töötaja täidab



Riigitöötaja iseteenindusportaalilähetuse kuluaruande ja laadib sinna reisidokumendid ning esitab need samad dokumendid ka õpirände aruandluses kas asutusesiseselt või keskkonnasäästliku reisimise korral agentuurile. Eraldi mainis üks intervjuus osaleja projekti algusaja ebasobivust õppeaastaga: kuna projekt algab juunis, jäävad esimesed kolm kuud sisuliselt tegevusetu ning õpirändele saab mõtlema hakata alles parimal juhul septembris.

„Vaadates koordinaatori töökoormust arvan, et pool tema närvikulust ja tõenäoliselt sama palju tööajast läheb sellele, et maadelda infosüsteemiga. On täiesti tavapärane, et õpirändes käinute raportid lihtsalt kustuvad ära.” – kutseõppeasutuse juht

„Ministeeriumilt on kohati ühed nõuded, Harnolt teised – need võivad olla ka vastuolulised. Peame raporteerima ühte ja teise kohta.” – koordinaator

„Meie riiklik agentuur Harnos sai aru, et kui meie töötaja vormistab Riigitöötaja iseteenindusportaalilähetustaotluse ja märgib sinna, et see on Erasmus+, siis meid säästeti sellest, et me peame tegema tema jaoks eraldi toetuse lepingu. Samas keskkonnasäästliku reisimise puhul tekib lisakoormus: kuigi töötaja esitab portaalil bussi- ja rongipiletid ning muud vajalikud dokumendid, ei ole see piisav ja tuleb täita lisadeklaratsioone.” – koordinaator

Mitu vastajat väljendas muret, et ministeerium kui koolipidaja ei ole piisavalt teadlik õpirände tegelikust mahust, korralduslikust keerukusest ega kasutegurist. Sooviti senisest aktiivsemat suhtlust ja teavitustööd, et tagada programmi jätkusuutlik poliitikakujundamise toetus. Peale selle sedastati, et kuivõrd ministeeriumis ametnikud vahetuvad, siis on oluline regulaarselt teha kirjalikke või suulisi ülevaateid.

„Ei hoomata, kui suur hoovus ja millise kasuteguriga kutsehariduses õpiränne praegu on. Tõenäoliselt oleks vajalik selle koha pealt üks selgitav briif teha.” – koordinaator



Õpirände tulemuste levitamine

Kõigis kutseõppeasutustes on õpirände kogemuste jagamiseks välja töötatud eri meetodid (vt joonis 1).

	Sihtrühm: valdkond või osakond	Sihtrühm: kogu haridusasutus	Sihtrühm: välised osapooled
Füüsiline või hübriid	<ul style="list-style-type: none"> → Nädalakoosoleku päevakorrapunkt → Õpirände tulemuste esitlus (infoseminar) → Kogemuslugude aruteluseminar 	<ul style="list-style-type: none"> → Kuukoosoleku päevakorrapunkt → “Reisilõuna” kolleegidega → Teemapäev (nt Küprose päev) → Erasmus+ päev / parimate praktikate päev → Valdkonna “lahtiste uste” seminar 	<p><i>Väliste osapoolte kaasamise tegevuste näiteid füüsilises keskkonnas ei toodud</i></p>
Virtuaalne	<ul style="list-style-type: none"> → Jagatud materjal(id) Google Drive’is 	<ul style="list-style-type: none"> → Kajastus iganädalases infokirjas → Kajastus igakuises uudiskirjas → Artikkel koolilehes 	<ul style="list-style-type: none"> → Kajastus kodulehel → Kajastus välissuhete ajaveebis → Kajastus sotsiaalmeedias (Instagram, Facebook, TikTok) → Meediakajastus (Õpetajate Leht, Postimees)

Joonis 1. Intervjuudes kirjeldatud õpirände tulemuste levitamise viisid

Levinuimad on osakondade koosolekud, iganädalased infokirjad, blogipostitused ning sotsiaalmeedia kanalid. Mitu asutust korraldab spetsiaalseid kogemuste jagamise üritusi (nt Erasmus+ päev, parimate praktikate päev, õpirände sihtriigi toidukultuuri tutvustav n-ö reisilõuna). Jagatakse kogemust ka üks ühele vestlustes kolleegidega.

„Detsembris on Erasmus+ päev, kus kõik, kes on sel kalendriaastal õpirändes osalenud, teevad väikese ülevaate, mida õppisid ja mis on igapäevaellu kaasa võetud.” – koordinaator

„Kord kuus on õpetajate koostööajad, kus kõik tulevad kokku. Seal tehakse ülevaateid sellest, mida nähti, mida õpiti.” – kutseõppeasutuse juht

„Näiteks on meil tavaks, et kui kokanduse õpetajad osalevad nt Küprosel õpirändes, siis korraldatakse koolis teemapäev, kus valmistatakse kohalikke roogasid. See innustab



süvenema ja pingutama. Samuti tehakse lühiettekandeid. Lisaks on esitatud videoid ja korraldatud näitusi.” – koordinaator

Karjäärispetsialistid tõid samuti esile mitmekesiseid meetodeid tulemuste levitamiseks, näiteks järgmised.

- Asutustes: kogemuse jagamine infokirjades, koosolekutel, aga ka iga-aastase n-ö meetodimessi korraldamine õpirändes omandatud meetodite tutvustamiseks.
- Asutusteväliselt: Eesti Karjäärinõustajate Ühingu suvepäevad ja Harno ürituste sari „Akadeemia ampsud”, karjäärikoordinaatorite maakondlikud seminarid.

„Olen enda puhul märganud, et mul on olnud võimalus innustada teisi karjäärispetsialiste minema ja rohkem iseenda jaoks lahti mõtestama, miks nad õpirändesse ikkagi lähevad. Rõhutan, et see on tema kui spetsialisti isiklik professionaalne areng.” – karjäärispetsialist

Paljudel juhtudel on kogemuste jagamine osalejate hea tava: iga lähetatud töötaja teab ette, et naasmisel tuleb kogemust jagada kas blogipostituse, osakondade koosoleku esitluse või sisekoolitusena. Üks kutseõppeasutuse juht tõi esile, et nemad tutvustavad Erasmus+ õpirännet oma iganädalastes infokirjades, kus kajastatakse nii töötajate kui ka õpilaste kogemust.

„Oleme proovinud hoida kajastamise süsteemse, mitte juhusliku. Iga töötaja, kes osaleb õpirändes, teab, et võtab endale ka kohustuse. Eeldame, et sellest võidab kogu kool ja see pole üksnes osaleja isiklik areng.” – kutseõppeasutuse juht

Samas tunnistasid koordinaatorid, et kogemuste jagamine käib sageli vaid väikestes ringides õppekava koosolekutel ning laiemal auditooriumini ei pruugi tulemused jõuda.

„Kogemuste vahetamine toimub peamiselt õppekavarühmades, erialade lõikes ja õpetajatel omavahel. Oleme proovinud seda teha ka üldkoosolekutel, kuid see on praeguseks ära jäänud.” – koordinaator



Õpirändes osalemist takistavad ja soodustavad tegurid

Intervjuudes osalenud kirjeldasid nii õpirändes osalemist takistavaid kui ka soodustavaid tegureid (vt joonis 2).

Fookusrühmades eristus selgelt mitu takistuste kategooriat nii koordinaatorite kui ka asutuse juhtide poolt. Töökoormuse ja asenduste juhtimine on kõige sagedamini mainitud piirang. Väikeste lastega töötajatel on keeruline reisida ning lisatoetused ei kata kõiki olukordi. Samuti on takistuseks vähene võrkeeleoskus ja sellest tulenevalt enesekindluse puudumine. Sealjuures mainiti, et see on suurem mure eakamate töötajate jaoks. Veel rõhutas üks asutuse juht, et igale töötajale individuaalse õpirände võimaluse leidmine ning selle menetlemine võtab palju aega ja on omaette takistus, mis koordinaatori töökoormust oluliselt suurendab.

„Ei ole võimalik töö ja eraelu kõrvalt minna. Igasuguseid põhjuseid, nagu koerad, lapsed, abikaasad, aga ka töökoormus.” – koordinaator

„Kardetakse, et jäädakse võõras riigis inglise keelega hätta. Mitmekesi on julgem – päris üksi ei taha keegi minna.” – koordinaator

„Need, kes on käinud, tahavadki aina uuesti minna, sest neil on see kogemus. Kellel aga ei ole, nende puhul see viimane nõks jääb õpirändele minekuks puudu. Lihtsalt aega on puudu.” – koordinaator

„Osalemine võib tekitada keerukusi näiteks juhul, kui on vaja võtta kaasa laps ja korraldada talle hoid. Kuigi on olemas ka eraldi toetused vähesemate võimalustega osalejatele, ei pruugi sa nendeks kvalifitseeruda.” – koordinaator

„Asendustundide puhul tekib küsimus, kes need katab. Oleme kasutanud selleks ka Erasmuse vahendeid ning püüdnud lahendada olukorra nii, et õpetajad asendavad üksteist.” – koordinaator

Õpirännet soodustavate teguritena mainiti mitut praktilist lahendust. Rühmaga minemine on üks tõhusamaid viise end ebakindlalt tundvate töötajate kaasamiseks. Pikem etteplaneerimine aitab omakorda ületada asendajate leidmise kitsaskohta.

„Minu lemmikud õpirändes osalemised on mõnes mõttes olnud need, kus olen käinud ainsana enda riigist. Sa tõesti suhtled siis kohalikega ja saad võimalikult palju kogeda. Kõik see „kardan ja keelebarjäär ja mis-mina-vanainimene-enam-sinna-välismaale-õppima-lähen,” on kindlasti nii mõnelegi takistus. Kui mina oma töö juures praeguse ametikoha sain, siis korraldasin kohe kogu osakonnaga minemise just seetõttu, et alguses on ikka kambas julgem. See suures kambas minek nagu teinekord aitab.” – karjäärispetsialist



Õpirände tajutud mõju

Joonisel 3 on kokkuvõtvalt näidatud, millistena tajutakse õpirände peamiseid mõjusid.



Joonis 3. Intervjuudes enim esile toodud õpirände tajutud mõjud

Järgnevalt kirjeldatakse kõiki joonisel kujutatud kategooriaid lähemalt.

Mõju õppeprotsessidele

Õpirände mõju õppele ja õpikeskkonnale on käegakatsutav ja mitmekülgne. Intervjueeritavad rõhutasid, et välismaal kogetut ei käsitleta eraldiseisva kogemusena – see suunatakse süsteemselt tagasi asutuse õppetöö arendamisse ning see jõuab õppekava töörühmadeni ja mõjutab nii õppetöö kvaliteeti kui ka korraldust. Muutused puudutavad nii õppemeetodeid, hindamispraktikaid kui ka füüsilist õpikeskkonda (sh ruumikorraldus ja töövahendite soetamine). Oluline on, et õpirändes osalemine on eesmärgistatud ning ootus kogetud teadmised asutusse tagasi tuua on selgelt sõnastatud. Märkimisväärne mõju on uute õppekavade arendamises – mitmel juhul on õpiränne olnud otsene sisend uue õppekava loomisel.

„IT õpetajad käisid Hollandis, pärast mida muutus nende klassiruumides kasvõi paigutus loogilisemaks ja võeti kasutusele uusi programme. Toitlustuses on samamoodi olnud – bistroos muutus toidu jagamine loogilisemaks.” – koordinaator

„Floristika õpetajad on olnud kõige aktiivsemad ja toonud väga palju praktilisi muudatusi kaasa. Näiteks on kasutusel uued tunni läbiviimise meetodid.” – koordinaator

Õpirände mõju õppekavadele on väga otsene ja konkreetne – see ei piirdu üksnes olemasolevate õppekavade täiustamisega, vaid on mõnel juhul olnud eelduseks täiesti uue õppekava ellukutsumisele. Üks kutseõppeasutuse juht tõi näiteks ühe õppekava loomise: enne kui osakonnajuhataja asus õppekava kirjutama, käis ta kõigepealt lirimaal ja Taanis vaatamas, kuidas seda õppekava seal õpetatakse, ning sai sealt sisendi, milleta õppekava koostamine oluks oluliselt keerulisem.

Mõnikord annab rahvusvaheline kogemus aga innustust pikemaajalise visiooni tajumiseks. Seda ka juhtudel, kui nähtu ja õpitu rakendamiseks oma asutuses kohe võimalust ei nähta.

„Näiteks mind väga kõnetas Rootsis rakenduslik keskharidus. Mina külastasin tehnilist gümnaasiumit, kus kõik on pisedetailideni läbi mõeldud ja sa saad sellise individuaalse kava. Kas meie kunagi oma haridussüsteemis sinnamaani jõuame?” – karjäärispetsialist

Märkimisväärne mõju on õpirändel ka õpetajate hoiakutele ja õppijakesksuse kujundamisele. Õpetajad on toonud välismaalt inspiratsiooni selle kohta, millist õhustikku ja suhtluskultuuri rühmas teadlikult luua ning kuidas paremini toetada eri vajadustega õppijaid (sh vähesemate võimaluste ja erivajadusega õpilased). Samuti on õpiränne pakkunud praktilisi lahendusi päevakajaliste ühiskondlike kitsaskohtadega toimetulekuks õppetöös.

Mõju juhtimisprotsessides

Juhtkonna tasandil on õpiränne andnud sisendi kvaliteedijuhtimise arendamise, tulemuslikkuse mõõtmisesse ning arengukava koostamise. Mitmes asutuses on juhid käinud spetsiaalselt vaatamas, kuidas teiste Euroopa kutseõppeasutuste arengukavade elluviimist juhitakse ja milliseid mõõdikuid kasutatakse (sh tööriistad, nagu tasakaalus tulemuskaart). Kogutud ideed on otseselt jõudnud asutuste uutesse arengukavadesse. Samuti on korraldatud sihipäraseid õpirändeid projektijuhtidele, et õppida suuremate projektide (sh õpirändeprojektid) juhtimist teiste koolide praktikast töövarjutamisega.

„2019. aastal tehti Euroopas meile jätkusuutlikkuse teema väga selgeks, sest see ei olnud veel sellel tasemel, kus võiks. Meetodid arengukava täitmise juhtimiseks, tasakaalus tulemuskaart, arengukava sisendid.” – kutseõppeasutuse juht



Töötajate areng ja motivatsioon

Töötajate isikliku arengut nähakse õpirände ühe olulisima tulemina. Õpiränne arendab keeleoskust, suurendab enesekindlust, avardab maailmapilti ning suurendab avatust rahvusvahelisele koostööle. Eriti oluline on mõju alustavatele õpetajatele ning neile, kes pole varem rahvusvahelises keskkonnas töötanud.

„Suure mõjuga on õpiränne just alustavatele õpetajatele: satud rahvusvahelisse keskkonda ja see sunnib veelgi rohkem märkama. Nad tulevad tagasi alati hästi inspireeritult.” – kutseõppeasutuse juht

„Prantsusmaal kutsekoolis oli hästi põnev käia, sest mõnda asja ikkagi õpetatakse olenevalt kultuurist hoopis teisel tasemel. Näiteks ehituses on Prantsusmaal tohutud ajaloolised hooned skulptuuridega. Samuti on nende kokandusõpe midagi muud.” – karjäärispetsialist

„Õpetajad on muutunud julgemaks ka välismaale õpetama minemisel. Pärast õpirändeid, töövarjutamist ja tundides osalemist on mitu näidet, kus minnakse ise praktilisi tunde läbi viima ning õpetatakse võõrkeeles ja võõras keskkonnas.” – koordinaator

Mitmes intervjuus toodi esile, et Erasmus+ õpirände võimalust käsitletakse töötajate motiveerimise olulise võimalusena. Piiratud eelarvetega asutustes on rahvusvahelise täiendusõppe võimaldamine Erasmus+ toetusega lihtsamgi kui töötaja kohalikule koolitusele saatmiseks raha leidmine. Mõnel juhul on Erasmus+ rahastusega isegi odavam saata töötaja välismaale stažeerima kui tasuda Eestis koolituse eest.

„Peame Erasmust osaks töötaja motivatsioonipaketist. Hilisem tagasiside näitab, et töötajad hindavad piiratud eelarvega organisatsioonis kõrgelt võimalust end välismaal täiendada. Mitu õpetajat on öelnud, et nad töötavad meie koolis just seetõttu, et saavad meie kaudu välisõppes osaleda.” – kutseõppeasutuse juht

„Õpiränded suurendavad oluliselt kooli atraktiivsust. Kui direktor uusi õpetajaid värbab, on võimalus õpirändes osaleda suur argument, mis paneb kandidaatidel silma särama. Ka sisseastumisvestlustel näeme, et välispraktika võimalus on õpilaste jaoks suur tõmbenumber.” – koordinaator

Lisaks mainiti, et väärtuslik ei ole alati üksnes see, mis mujalt üle võetakse – mõnikord on suurim kasutegur hoopis äratundmine, et Eesti kutseharidus on tegelikult heal tasemel. See paneb töötajad kodust keskkonda hoopis uute silmadega hindama.

„Pärast igat õpirännet on olnud märkamised ka selle kohta, kui hästi meil tegelikult oma organisatsiooni vaatest on. Teistes Euroopa riikides ollakse väga spetsialiseerunud kindlatele sihtrühmadele ja ollakse kitsas valdkonnas eksperdid. Meil on aga niivõrd lai ampluaa, mis on nii rikastav tegelikult.” – karjäärispetsialist



Mõju konkreetset karjäärspetsialistide tööle on olnud mitmekesine. Mitu spetsialisti tõi esile, et sai põhjalikult süveneda konkreetsetesse teemadesse. Näiteks kaasavasse haridusse, emotsionaalse ja sotsiaalse toe rolli eri haridusastmetes ning vaimse heaolu toetamisse haridusasutustes. Osa märkis, kuidas eri koolisüsteemid oma eripäradega – olgu nendeks Rootsi rakenduslik keskharidus individuaalsete õppekavadega, Prantsusmaa kutsehariduse kultuuriline sügavus või Austria äärealadega seotud kitsaskohad – avardasid arusaama hariduse võimalikkusest ja paigutasid Eesti süsteemi laiemasse Euroopa konteksti.

Lisaks sisulistele teadmistele kasvas spetsialistide enesekindlus uudsetes olukordades toimetulekul. Sealhulgas tunnistas mitu inimest keelekasutuse kohta, et unustas võõrkeelesõnade pärast muretsemise ära ning avastas, et saab võõrkeeles suurepäraselt hakkama. Kokkupuude teiste riikide spetsialistide ja meetoditega (nt n-ö jää murdmise harjutused, vastuvõtu meetodid ja rühmade võõrustamise praktikad) pakkus konkreetseid tööriistu. Sealjuures rõhutas mitu vastajat, et õpirände sügavaim väärtus ei seisne ainult uute meetodite kogumises, vaid ka enesepeegelduses – arusaamises, mida ise valdkonnast ja oma rollist arvatakse – ning julguses seda teadmist praktikas kasutada.

„Sain ühe virtuaalreaalsuse programmi sellistele ärevatele õpilastele, kes ei saa kohapeale tulla. Kutsehariduses on hästi oluline selline ruumi tajumine, kus ma õppima hakkasin. Ma sain Läti nõustajalt tööriistad, kuidas sellist virtuaalruumi nende õppijatega kasutada. Ja tegelikult ka teadmise, et kui palju asju võib ühe karjäärspetsialisti sisse mahtuda.“ – karjäärspetsialist

„Vahepeal ongi hea ära käia ja vaadata värske pilguga oma tööd, iseennast ja meetodeid. Võib-olla oled vahepeal mugavustsooni selle tõttu langenud, et kasutadki kogu aeg ühte ja sama lähenemist. Tööriistakastis on ju tegelikult väga palju meetodeid. Õpiränne tuletab sellist asja ka meelde.“ – karjäärspetsialist

Laiem mõju

Õpiränne on aidanud kaasa asutuste ja Eesti kutsehariduse rahvusvahelise maine kujundamisele. Aktiivne osalemine õpirände tegevustes on toonud kaasa olukorra, kus Eesti kutseõppeasutused on muutunud ise atraktiivseteks õppimissihtkohtadeks. Teiste Euroopa riikide õpperühmad ja koolijuhid külastavad neid üha enam, soovides õppida siinsest praktikast.

„Pärast see läbiviijamaa inimene ise võttis minuga ühendust, et küsida, kas ma oleks valmis kirjutama ka artikli. Ma muidugi kirjutasin selle. Sellele järgnes nende Norra kolleegide, karjäärspetsialistide siia meile külla tulemine.“ – karjäärspetsialist



Tulevikuvaade õpirändele

Tulevikuvaadet kirjeldati nii töötajate kui ka õppijate õpirännete kohta. Kutseõppeasutuste intervjuueeritavad nägid tulevikuvõimalusi peamiselt kolmes suunas: kõigile kutseõppuritele vähemalt lühikese rahvusvahelise praktika tagamine, rühmaviisiliste õpirännete laiendamine nii õpetajatele kui ka õpilastele ning rahvusvahelise koostöö süvendamine pikaajaliste partnersuhete kujundamisega. Sooviti ka Harno aktiivsemat rolli Eesti kutseõppeasutuste ühendamisel koostööreisideks.

„Tahaks, et rühmalähetused – põhiliselt õpilastele – muutuksid hästi tavapäraseks. Oleme seda kasutanud eriti just haridusliku erivajadusega õpilaste puhul.” – koordinaator

„Ideaalis võiks igal kutseõppijal olla võimalus läbida osa praktikast välisriigis. Samuti võiks töötajate tasandil olla rohkem koostööprojekte, et enamik saaks rahvusvahelise koostöö kogemuse.” – koordinaator

„Mitu Eesti kooli võiks koos minna välismaale kogemusi omandama, et tuua teadmised ühiselt Eestisse tagasi. Sellised koostööreisid ja koolide ühendamine on väga tervitatavad ning ka Harno roll nende korraldamisel on olnud oluline.” – kutseõppeasutuse juht

Mitu intervjuueeritavat tõi esile erivajadusega õppijate kaasamise. Nad rõhutasid, et kuigi rühmaviisilised õpiränded on parim võimalus nende kaasamiseks, seab piirangu partnerasutuste vastuvõtuvõimekus (tavaliselt üks kuni kaks õpilast korraga). Üksinda saatmine pole paljudel juhtudel sobiv.

„Erivajadusega õppijate hulk, keda üksinda õpirändesse saata on väga keeruline, aina suureneb. Kellel on ärevus, kelle jaoks võib olla rongipileti ostmine kassast suur eneseületus. Ka neil peaks olema võimalus minna ja käia.” – koordinaator

Üks kutseõppeasutuse juht pakkus välja idee õppijate õpirände mitmeastmelisest süsteemist. Esimene aste: rühmakülastus teise kutseõppeasutusse (nädalaks), kus õpetaja on kaasas ja õpilased saavad esimese rahvusvahelise kogemuse oma õpetaja juhendamisel. Teine aste: individuaalne praktikakoht välisriigis. See muudaks rahvusvahelise kogemuse kättesaadavamaks ka õppijatele, kes on rahvusvahelise kogemuse suhtes ebakindlamad.

Teine kutseõppeasutuse juht näeb tulevikus mudelit, kus kutseõppijad saavad minna pooleks aastaks õppima mingit spetsiifilist õppekava osa, mida Eestis ei õpetata. Samuti sooviksid mõlemad juhid kaasata enam välisõpetajaid.

„Oleks hea kaasata rohkem välisõpetajaid lühiajaliselt õpetama. On üksikuid positiivseid näiteid Fulbrighti ja teiste stipendiumite kasutamisest, kus abiõpetaja pakub keelelist tuge, kuid see praktika võiks olla laiem. Soovime arendada just erialaoskusi. Näiteks võiks Itaalia



kokk tulla kaheks nädalaks pasta valmistamist õpetama. See rikastaks õpet ja oleks noortele põnev.” – kutseõppeasutuse juht



Võrdlus kvantitatiivse uuringu tulemustega

Järgnevalt võrreldakse uuringu tulemusi varem tehtud kvantitatiivse uuringu [„Erasmus+ haridustöötajate õpirände tulemuslikkuse ja tajutava mõju uuring kutsehariduses“](#) tulemustega.

Õpirände planeerimine

Kvantitatiivne uuring ei käsitlenud õpirände planeerimisprotsessi otseselt eraldiseisva teemana. Kvalitatiivne uuring täiendas seda osa õpirände uuringust, tuues esile planeerimise sisemise loogika ja korralduslikud erinevused asutuste vahel.

Kvalitatiivne uuring tõestas, et asutustes algab planeerimine töötajate vajaduste väljaselgitamisest ning seda seostatakse kutseõppeasutuse arengukava prioriteetidega. Märkigi, et Erasmus+ akrediteering on planeerimist märkimisväärselt lihtsustanud ja paindlikkust suurendanud – asendused on lihtsamad, pikemaajaline kavandamine on võimalik. Samal ajal on aga mõnes asutuses kutseharidusreform ja asutuste liitmised häirinud arengukavade elluviimist, mistõttu on õpirände planeerimine muutunud keerulisemaks.

Siinsest uuringust ilmnis üks juhtimispraktika veel – asutused lõimivad õpirände planeerimise tunniplaanide koostamisse juba varakevadel.

Õpirände rahastus ja vahendid

Kvantitatiivne uuring ei hõlmanud rahastuse ja vahendite teemat, kvalitatiivne uuring lisas siinkohal olulisi täiendusi. Ilmnis, et nõudlus ületab rahastuse mahtu (eriti õpilaste puhul). Siinjuures on osaletud lisatoetuse taotlemise voorudes ning mõni asutus on lühendanud õpirände kestust, et saata sama eelarve eest rohkem osalejaid. Osa intervjuueeritavaid aga nentis, et rohkemate õpirännete korraldamise piirav tegur on hoopis sobivate aegade leidmine kutseõppeasutuse töökorralduses. Lisaks mainiti, et koordinaatori töökoormus kasvaks suuremate vahendite puhul ning sel juhul oleks tarvis uus inimene värvata.

Õpirände mõju

Kvantitatiivne uuring näitas, et õpirände tulemusel toimunud areng on selgem individuaalsel kui institutsioonilisel tasandil. Enamik (89%) osalenutest teatas töömotivatsiooni kasvust, erialaste oskuste arengust ning muutustest õpetamispraktikas. Kutseõppeasutuse kui terviku tasandil tajuti osa muutusi väiksemal määral, eriti digivahendite ja -võimaluste kasutamisel ning arendatud digipädevuste rakendamisel ja juhtimisprotsessides.

Kvalitatiivne uuring kinnitas küsitlusuuringu tulemusi ning lisas konkreetseid näited. Näiteks käsitleti kvantitatiivses uuringus õppekavade arendamist (62% tajus osalenutest mõju) ning kvalitatiivsest uuringust tuli esile mitu sellist juhtumit: üks õppekava loodi pärast õpirändeid



lirimaal ja Taanis; toitlustuse klassiruumide paigutust muudeti pärast Hollandi külastust; florstika õpetajad rakendasid kohe pärast osalemist uusi meetodeid.

Õpirändes osalenud karjäärispetsialistid tajusid oma töös mõju eelkõige professionaalse vaate avardumise, praktilise n-ö tööriistakasti täienemise ja enesekindluse kasvuna. Näiteks toodi õpirändelt kaasa nõustamisvahendeid, nagu tugevuste ja ametite kaardid ning lauamängud, mida saab kasutada õppijatega kontakti loomiseks, tugevuste sõnastamiseks, erialade ja töömaailma mõtestamiseks. Teisalt aitas õpiränne karjäärispetsialistidel teadlikumalt mõtestada oma rolli, vältida mugavustsooni ning näha oma tööd laiemas haridus- ja tööturusüsteemi raamistikus.

Juhtkonna tasandil ilmnes kvalitatiivses uuringus uus aspekt: õpiränded on andnud sisendi arengukava koostamisesse ja tulemuslikkuse mõõtmisesse. Näiteks tutvuti Euroopa kutseõppeasutustes kasutatavate mõõdikute ja tasakaalus tulemuskaardiga. Kvalitatiivses uuringus tuli välja, et algajatele õpetajatele on õpirände mõju eriti suur – nad naasevad inspireerituna ja muutuvad julgemateks ka välismaale õpetama minemisel. Samal ajal ilmnes kvantitatiivsest uuringust, et lühema tööstaažiga töötajad ei kipu paraku õpirändes osalema – oluline on nende toetamine.

Õpirände tulemuste levitamine

Enamikku kvantitatiivses uuringus märgitud levitamiseviise mainiti ka kvalitatiivses uuringus. Lisaks toodi esile järgmised levitusformaadid: Erasmus+ päev (kõik sel aastal osalenud teevad ülevaate), parimate praktikate päev (õpetajad ja õpilased jagavad ühiselt kogemusi), n-ö reisilõuna (koos õpirände tulemuste ja kogemuste jagamisega pakutakse ka riigipõhist toitu lõunaks), kord kuus toimuvad õpetajate koostööajad.

Õpirändes osalemist takistavad tegurid

Kvantitatiivne uuring tuvastas peamiste takistustena piisava informatsiooni puudumise õpirände võimaluste või korralduse kohta haridusasutuses, sobiva õpirände võimaluse puudumise, võõrkeeleoskuse vähesuse ja töökorralduslikud põhjused. Kvalitatiivses uuringus ilmnemise osaliselt sarnased takistused: keelebarjäär, igapäevatöö planeerimine, osalemise keerukus perekondlikel põhjustel.

Õpirände tulevikuvaade

Kvantitatiivne uuring ei sisaldanud eraldi küsimusi tuleviku kohta. Kvalitatiivne uuring andis sellele osale lisaväärtust. Intervjuudes nimetati vajadusi, mis on programmis võimalustena küll olemas, kuid millest kõik haridusasutused pole teadlikud ning mis jäävad seega alakasutatuks. Ühe kutseõppeasutuse juhi pakutud õppijate õpirände mitmeastmelise süsteemi idee näeb ette, et esimene aste tähendaks rühmakülastust teise



kutseõppeasutusse õpetaja saatel ning teine aste individuaalset praktikapaika välisriigis. See muudaks rahvusvahelise kogemuse kättesaadavamaks ka ettevaatlikumatele õppijatele.

Seotud teemana tõusid esile erivajadusega õppijad, kelle üksinda õpirändesse saatmine on keeruline ning kellele sobiks rühmaviisilised lähetused paremini. Samuti toodi esile visioon, et kutseõppijad võiksid tulevikus minna pooleks aastaks – sarnaselt kõrghariduse tasemeõppe mudeliga – õppima õppekavade spetsiifilisi osi, mida Eestis ei õpetata.

Lisaks ilmnes kvalitatiivsetest intervjuudest selge vajadus suurendada teadlikkust poliitikakujundajate seas: ministeeriumi ja koolipidajate teadlikkus õpirände tegelikust mahust, korralduslikust keerukusest ja kasutegurist on intervjueeritavate hinnangul ebapiisav. See on aspekt, mida ankeetküsitlus ei suutnud tuvastada, kuid mis on programmi jätkusuutliku poliitikakujundamise toetamiseks oluline.



Ettepanekud ja soovitused

Uuringu tulemused näitavad, et Erasmus+ õpirändel on kutsehariduses oluline roll nii haridustöötajate professionaalse arengu, õppeprotsesside uuendamise kui ka kutseõppeasutuste strateegilise arengu toetamisel. Samas ilmnes, et õpirände planeerimine, rakendamine ja tulemuste levitamine ei toimu kõikides asutustes ühtviisi süsteemselt.

Seetõttu on põhjendatud soovitada, et **õpirännet käsitletaks senisest teadlikumalt kooli arendustegevuse osa**, mitte üksnes eraldiseisva tegevussuuna või individuaalse arenguvõimalusena. Õpirände eesmärgid, osalejate valik ja oodatavad tulemused peaksid olema selgelt seotud asutuse arenguvajaduste ning strateegiliste prioriteetidega.

Õpirände tulemuslikkuse suurendamiseks on **oluline tugevdada selle planeerimise süsteemsust**. Uuringust ilmnes, et kõige selgemini toetab õpirände sisulist mõju varajane planeerimine, mis algab töötajate arenguvajaduste väljaselgitamisest ning on seotud õppeaasta töökorraldusega juba enne konkreetsete lähetuste toimumist. Selline lähenemine aitab ennetada töökorralduslikke takistusi, toetab asenduste paremat kavandamist ning suurendab tõenäosust, et õpirändes omandatu jõuab hiljem ka õppetöö, õppekavade ja asutuse arendustegevuste tasandile.

Uuring tõi selgelt esile ka vajaduse **vähendada õpirände korraldusega seotud halduskoormust**. Mitmes asutuses kirjeldati koordinaatorite töökoormust suure ja püsiva probleemina, mida süvendavad infosüsteemide ebastabiilsus, dubleeriv andmesisestusvajadus ning eri aruandlusnõuded. Seetõttu on soovitatav otsida võimalusi aruandlusprotsesside lihtsustamiseks ja ühtlustamiseks ning **suurendada töötajaskonda**. Muidu võib suurenedä küll tegevuste maht, kuid halveneda nende kvaliteet ja väheneda sisuline mõju.

Olulist tähelepanu vajab õpirände tulemuste levitamine. Kuigi uuring näitas, et kutseõppeasutustes kasutatakse mitmesuguseid kogemuste jagamise viise, toimub see sageli ebaühtlaselt ning piirdub kolleegide väiksema ringiga. Seetõttu oleks otstarbekas **kujundada kogemuste jagamisest õpirände loomulik ja süsteemne osa**, nii et õpirändest naasnud töötajate teadmised ja kogemused jõuaksid lisaks vahetutele kolleegidele võimalikult laia sihtrühmani koolis. See aitaks tugevdada õpirände mõju kogu asutuse tasandil ning toetaks heade praktikate levikut.

Uuringu põhjal on vajalik ka **teadlikumalt vähendada õpirändes osalemist takistavaid tegureid**. Kõige sagedamini nimetati töökorralduslikke raskusi, keelebarjääri, ebakindlust ning kogemuse puudumist. Nende takistuste leevendamiseks tuleks senisest enam **rakendada paindlikke osalusvorme** (sh programmi uuendusena rühmaviisilisi õpirändeid), mis võivad olla



sobiv lahendus nii esmakordsetele osalejatele kui ka erivajadusega õppijatele. Samuti on oluline pakkuda osalejatele piisavat ettevalmistust ja tuge, et rahvusvaheline kogemus oleks kättesaadav rohkematele haridustöötajatele ja õppijatele.

Sisulise mõju suurendamiseks tuleks **õpirännet väärtustada senisest enam asutuse kui terviku arendusvahendina**. Uuring kinnitas, et õpirände mõju avaldub kõige selgemini seal, kus väliskogemusest saadud teadmised suunatakse teadlikult kooli igapäevatöösse, õppetöö korraldusse, õppekavade arendamisse ja juhtimispraktikatesse. Seetõttu on põhjendatud hinnata õpirände tulemuslikkust lisaks osalemise mahule ka selle järgi, milliseid sisulisi muutusi on selle toel asutuses ellu viidud.

Oluline on suurendada haridusasutuste teadlikkust rahvusvahelist kogemust kättesaadavamaks ja paindlikumaks muutvatest lahendustest ning nende rakendamise võimalustest. Intervjueeritud töid näidatena mitmeastmelise õpirände mudeli, rühmaviisiliste lähetuste laiendamise ja erivajadusega õppijate süsteemsema kaasamise. Tulevikuideena pakuti välja pikemate ja sisuliselt sihitud õpirännete arendamine.

Samuti ilmnes vajadus **suurendada teadlikkust koolipidajate ja poliitikakujundajate seas**, et õpirände tegelikku mahtu, korralduslikku keerukust ja mõju mõistetakse senisest paremini. Seetõttu on soovitatav pöörata enam tähelepanu ka õpirände väärtuse järjepidevale selgitamisele ja nähtavaks tegemisele otsustajate tasandil.

