



Keelepraktika mudel 2023

Tööjõulähetusprogrammi
sihtgruppide vajaduste analüüsi
ning tööjõulähetuste mudeli
uuendamise projekti lõppraport

Tellijä

Integratsiooni SA
Reg nr 90000788

Pakkuja

Juunika Koolitus OÜ
Reg nr 11899423
koolitus@juunika.ee
+372 744 9600

Sisukord

1	Mudeli uuendamise vajalikkus.....	3
2	Sihtrühmade analüüs mudeli uuendamiseks	4
2.1	Ülevaade ja meetodika.....	4
2.1.1	Küsimustikud.....	4
2.1.2	Fookusgrupi intervjuud.....	6
2.1.3	Poolstruktureeritud telefoniintervjuudest kogutud andmed.....	8
2.2	Sihtrühmade eripärad, vajadused, puutepunktid ja valukohad.....	9
2.3	Sihtrühmade prioriteetsuse ettepanek.....	11
3	Mudeli kirjeldus.....	13
3.1	Mudeli eesmärgid.....	13
3.2	Rollid uuendatud mudelis	14
3.2.1	Lähetatav ehk keeleõppija.....	14
3.2.2	Lähetav asutus.....	14
3.2.3	Vastuvõttev asutus	15
3.2.4	Tugiisik.....	15
3.2.5	Tööjõulähetusprogrammi ellu viiv organisatsioon (programmi läbiviija)	15
3.2.6	Keelementor	15
3.2.7	Projektijuht	16
3.3	Uuendatud mudeli tegevuste kirjeldus.....	16
3.3.1	Lähetuse eeltöö.....	16
3.3.2	Tegevused lähetuse ajal.....	21
3.3.3	Tööjõulähetuse järeltegevused.....	24
3.4	Tööjõulähetuse kestus uuendatud mudeli järgi	27
3.5	Tööjõulähetusprogrammi eelarve.....	28
4	Kasutatud allikad.....	29
5	Lisad	30
5.1	Lisa 1. Küsimustikud	30
5.2	Lisa 2. Haridusvaldkonna esindajatega läbiviidud fookusgrupi intervjuu märkmed.....	30
5.3	Lisa 3. Sotsiaalvaldkonna esindajatega läbiviidud telefoniintervjuude märkmed.....	31

1 Mudeli uuendamise vajalikkus

Integratsiooni Sihtasutus algatab ja toetab Eesti ühiskonna lõimumisele suunatud tegevusi ja abistab rändeotsustades osalejaid. Lõimumisalaseid projekte rahastatakse nii erinevatest riigieelarvelistest allikatest kui ka välisvahenditest.

2001. aastal koostas Mai Luuk töajõulähetuse mudeli „Eesti-sisene töajõuvahetus keelepraktika eesmärgil“, mille alusel on Integratsiooni Sihtasutus varasemalt toetanud töajõulähetus- ja staažeerimiprogrammide läbiviimist avaliku sektori töötajatele ja kutseõppeasutuste õpetajatele.

Töajõulähetusprogrammi (edaspidi „programm“) raames lähetatakse eri keele- või kultuuritaustaga muukeelse kollektiivi töötaja või tagasipöörduja mõneks nädalaks (ühes või mitmes osas) tööle eelistatult teise omavalitsuse piires asuvale ametikohale eestikeelses kollektiivis.

Strateegias „Eesti 2035“ on riiklikeks eesmärkideks seatud sidus ühiskond, inimeste kõrge tööhõive, eneseteostusvõimalused ja koostöö eri ühiskonnagruppide vahel (Eesti 2035). Eesti keele arengukavas 2021-2035 on ühe üldeesmärgina välja toodud eesti keel esmase keelena igas eluvaldkonnas ja siht, et kõik Eesti elanikud valdavad eesti keelt. Hakkamasaamiseks ühiskondlikus elus ja tööturul on vajalik eesti keele oskus. Ida-Virumaa ja Harjumaa avaliku sektori töötajad on eesti keelt õppinud keelekursustel ning iseseisvalt, kuid keeleseaduses nõutud keeletasemeni paljud kahjuks ei jõua. Eesti keele õppimine kursustel, ilma igapäevatoos ja -elus seda kasutamata, ei ole olnud efektiivne.

Senine mudel on vananenud ega toeta kõiki töajõulähetuses toimuva keelepraktika võimalusi, nt saab praegusel ajal mitmeid tegevusi teha e-vahendite abil või veebi vahendusel. Samuti sisaldus senises mudelis mahukas keeleõpe keeltekoolis ja puudusid mitmed võimalikud toetavad tegevused ning mudel ei arvestanud kõigi kitsaskohtadega.

Käesolevas dokumendis on esitatud töajõulähetusprogrammi sihtgruppide vajaduste analüüs ning töajõulähetuste uuendatud mudel (edaspidi „mudel“).

Mudeli töötas välja Juunika Koolitus OÜ. Meeskond: Maigi Vija, Helen Pärl, Raul Ennus.

2 Sihtrühmade analüüs mudeli uuendamiseks

Järgnevalt on toodud ülevaade mudeli uuendamisest, kasutatud metoodikast ning sihtrühmade eripärad, vajadused, puutepunktid ja valukohad. Lisaks on järgnevas peatükis toodud välja ka sihtrühmade prioriteetsuse ettepanek.

2.1 Ülevaade ja metoodika

Mudeli uuendamise põhieesmärk on koostada tööjõulähetusprogramm eesti keele praktiseerimiseks ning selle abil arendada lähetatavate eesti keele oskust ametialaste ülesannete täitmise kaudu, et suurendada töötajate konkurentsivõimet tööturul. Mudeli uuendamise üheks sisendiks on sihtrühmade vajaduste analüüs.

Sihtrühmade vajaduste analüüsi eesmärk on kaardistada avalikus sektoris töötavate ebapiisava eesti keele oskusega eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste eesti keele kasutamise vajadust töökohal, kuidas saab tööandja toetada ebapiisava eesti keele oskusega inimese lähetamist keelepraktikale ning milline on vastuvõtivate organisatsioonide võimekus keelepraktika läbiviimisel.

Käesoleva hankega on sätestatud tööjõulähetuste fookussihtrühmad aastal 2023:

- 1) Tallinna/Harjumaa haridusvaldkonna töötajad
- 2) Ida-Virumaa sotsiaalvaldkonna töötajad
- 3) Tallinna/Harjumaa sotsiaalvaldkonna töötajad

Haridusvaldkonna töötajate hulka kuuluvad näiteks alus- ja põhihariduse, gümnaasiumi ja kutsehariduse õpetajad, samuti haridusasutuste juhid, logopeedid jm tugipersonal. Sotsiaalvaldkonna töötajad on näiteks sotsiaalhooldajad, sotsiaaltöötajad, hoolekandetöötajad ja lastekaitsepspetsialistid.

Tööjõulähetusprogrammi sihtrühmade ootuste ja takistuste väljaselgitamiseks koguti andmeid küsimustike, fookusrühma intervjuu ja individuaalsete telefonivestluste abil.

2.1.1 Küsimustikud

Juunika Koolituse poolt koostati juunis 2023 kolm erinevat küsimustiku varianti, et saada teada tööjõulähetusprogrammi kõikide sihtrühmade (lähetatav, lähetav asutus, vastuvõttev asutus) eesmärged, ootusi ja võimalikke takistusi. Küsimustiku info ja link saadeti meili teel ligi 500 isikule. Lähetatava töötaja küsimustiku täitis 18 vastajat, lähetava asutuse esindaja küsimustiku 14 vastajat ja vastuvõtva asutuse esindaja küsimustiku 10 vastajat. Vastanute vähesus tuleneb sellest, et sihtgrupi analüüsimiseks

vajalike andmete kogumine jäi vastavalt hankes ette antud ajaraamile juunikuusse, kui toimusid lõpupeod, oli noorte laulu- ja tantsupeo periood ja algas suvevaheaeg ning töötajate puhkused. Neid põhjuseid tõid küsimustiku täitmise ja fookusgrupis osalemise kutse saanud isikud välja vabandavates äraütlemisskirjades.

Kõik lähetatava küsimustiku täitnud peavad vajalikuks eesti keele praktiseerimist eestikeelses töökeskkonnas. Eesti keele praktika kestuse kohta on vastajad valinud variandi "mitu nädalat, kuid mitte järjestikused nädalad" (11 vastajat) või "12 päeva, sh nädalavahetus" (3 vastajat). Väikesest valimist hoolimata paistab silma vastajate ebaühtlane keeletase. Koguni kuus vastajat lähetatavate sihtrühmast on märkinud eesti keele tasemeks B1, ülejäänud B2 ja C1.

Kõik lähetava asutuse esindajad ja vastuvõtva asutuse esindajad vastasid, et nad oleksid valmis töötajat vastavalt kas eesti keele praktikale saatma või vastu võtma.

Küsimustikus oli ka küsimus, kas lähetatavad on valmis praktikat tegema veebi teel. Vastanutest 14 on valmis praktikat tegema veebi teel ja 4 ei ole valmis sel viisil praktikat tegema. Üks vastaja on lisanud selgituse, et "online praktika mulle ei sobi".

Kui küsisime lähetavate asutuste esindajatelt, missuguste ametiülesannete täitmisel sobiks praktikat teha online'is, vastas 9 vastajat 10-st, et veebi teel tehtav praktika ei ole efektiivne ega täida oma eesmärki. Üks vastaja lisis selgituse, et sõltub praktika korraldusest, st kui töötaja on aktiivselt kaasatud, sobib ka online variant. Küsimusele missuguseid tööülesandeid saaks veebis täita? vastates toodi näiteks õppetegevuse kavandamine ja arutelud kolleegidega, õppematerjali koostamine ja omavahel jagamine.

Vastuvõtivate asutuste esindajatest osa vastas, et veebis tehtavaid tööülesandeid neil ei ole, kui pidada silmas laste ja klientidega suhtlemist. Kõige parem keeleõpe on kohapealne õpe, kuid osasid koosolekuid ja sündmuste ettevalmistust ning dokumentatsiooni täitmist annaks mingil määral veebis teha.

Lisaks Juunika Koolituse enda läbiviidud sihtrühmade uuringule kasutasime Haridus- ja Teadusministeeriumi (HTM) poolt tellitud ja Ida-Viru haridusklastri jaanuaris 2023 läbi viidud uuringut, milles küsitlusele vastas 289 haridusvaldkonna töötajat. Veebiküsimustik koosnes kuuest küsimusest eesti keele õppimise ja eestikeelses töökeskkonda praktikale mineku kohta. Eesti keele õppe võimaluste kaardistamiseks kogutud andmed pärinevad Ida-Virumaa lasteaedade ja üldhariduskoolide töötajatelt (vastanute hulgas olid õpetajad, logopeedid, treenerid, raamatukogutöötajad, huvikooli õpetajad, haridusasutuste juhid). 186 vastajat 289-st on valmis minema praktikale eestikeelsesse asutusse, 77 neist ei ole valmis sellisele praktikale minema ning 26 toob välja takistusi, mille kõrvaldamisel võib-olla neil oleks võimalik minna. Nende 26 hulgas, kes on vastanud, et nad võib-olla oleksid keelepraktikast huvitatud, on mitmeid lihtsalt kõhklejaid ja kartlikke, kes ilmselgeid segavaid takistusi nimetanud ei ole. 77 vastaja hulgas, kes ei ole valmis lähetusse minema, on neid, kes juba töötavad eestikeelses

õppeasutuses, aga ka neid, kes on pensionieelikud või juba pensionieas või kes peavad oma praegust keeletaset lähetuse jaoks liiga viletsaks (nt B1).

Selles uuringus osalenute eesti keele tase on väga erinev, st on neid, kes käivad A1 või A2 taseme kursusel, aga on ka neid, kes tahaksid praktiliselt leida suhtlemisvõimalust, et jõuda eesti keeles C2 tasemele, ning on selliseidki vastanuid, kes valdavad eesti keelt vabalt.

Mõlemas uuringus on paljud vastajad kirjeldanud, et nad on erinevatel eesti keele kursustel regulaarselt ja juba kaua aega käinud, kuid sellise keeleõppe tõhusus on olnud madal, sest eesti keele kasutamine piirdub ainult kursusega, ei jõua sealt väljapoole ega igapäevasesse tööellu, suhtlus eestlastega puudub. Vastajate sõnul on eesti keele õppimine eestikeelses töökeskonnas parim võimalus nii eesti keele oskuse parandamiseks, suhtlemistõrkest ülesaamiseks kui ka eestikeelse (õppe)töö ja koolieluga ning eesti kolleegidega tutvumiseks. Vastanud on kiitnud Keelesõbra programmi ja sealseid keelesõpru ning igatsevad, et neil oleks keegi isiklik eestikeelne keelesõber kogu aeg olemas, et temaga saaks eesti keeles regulaarselt suhelda.

Ka varasemates uuringutes on välja toodud, et väga paljud eesti keelest erineva emakeelega inimesed õpivad pidevalt kursustel eesti keelt, kuid ei kasuta seda kursusteväliselt ning neil puuduvad eesti keelt kõnelevad kolleegid ja sõbrad; motivatsiooni tõstmiseks tuleks selline keeleõppekogemus asendada uue positiivse kogemusega (Centar 2018).

Põhilised takistused, mida vastajad nimetanud on, on seotud enda või lähedaste tervisega ning nende hooldamisega, ka lemmikloomi on korduvalt nimetatud takistusena. Mõned vastajad peavad lähetusse minekut võimalikuks ainult siis, kui oma lapsed saab kaasa võtta, st lastele on samal ajal olemas kooli- ja/või lasteaiakoht. Väike grupp vastajaid on välja toonud, et neil oleks võimalik osaleda, kui praktika/lähetus toimuks kodulähedases asutuses, ilma ööbimiseta.

2.1.2 Fookusgrupi intervjuud

Juunika Koolituse poolt viidi haridusvaldkonna esindajatega 4. juulil 2023 läbi praktiline ja kaasav fookusgrupi intervjuu, mille eesmärk oli mõista ja mõtestada sihtgrupi ootuseid ja mõtteid tööjõulähetusprogrammi osas ning koos sihtgrupi esindajatega kaardistada võimalikud lähenemised ja lahendused.

Arutelus osalesid lisaks neljale sihtgrupi esindajale (Ida-Virumaal asuva gümnaasiumi direktor, Lasnamäel asuva lasteaia juhataja ja õppealajuhataja, Kohtla-Järvel asuva lasteaia õpetaja) ka keelemetoodik Maigi Vija ning Integratsiooni Sihtasutuse esindaja Katrin Maiste.

Fookusgrupi alguses kaardistati sihtgrupi ootused. Seejärel kasutati puutepunkti meetodit, et arutada läbi erinevate osapoolte vaates, milline võiks olla nende kokkupuude uuendatud töajälähetusprogrammiga (enne osalemist, osalemise ajal, osalemise järel). Selleks, et mõista paremini võimalikke valukohti, kaardistati Miro keskkonda kasutades klienditeekond ja seal kogetud valupunktid nii lähetava asutuse, vastuvõtva asutuse kui ka lähetatava seisukohta arvestades. Lisaks koguti osalejatelt mõtteid peamistest takistustest, mis võivad töajälähetusprogrammi rakendamisel ette tulla. Arutelu käigus pandi ideetahvlile kirja ka täiendavaid mõtteid, mis keelepraktika kohta tekkisid.

Sihtgrupi ootuseid kaardistades jäi kõlama, et töajälähetusprogrammi raames läbitava keelepraktika eesmärk peaks olema eesti keele sõnavara laiendamine ja ka eesti keelt kõnelevate kolleegidega oma kontaktivõrgustiku laiendamine. Praktikalt oodatakse võimalust näha, kuidas konkreetne töö eestikeelses keskkonnas välja näeb, kuid samas kõlas selge ootus, et tegemist ei tohi olla pelgalt vaatluspraktikaga, vaid võimaluse piires tuleb teha ka sisulist tööd. Fookusgrupi arutelu käigus selgus, et oodatakse praktikast, mis on täielikult keelekeskkonnas ehk vastuvõtvas asutuses kohapeal, mis hõlmab endas lisaks suulise keeleoskuse arendamisele ka lugemist ja kirjutamist ning on mõeldud nii C1 tasemega inimestele, kes soovivad oma keeletaset lihvida, kui ka haridusasutuses töötavale inimesele, kes oma ametilt ei ole otseselt haridustöötaja.

Lähetava asutuse seisukohalt tulid valukohtadena välja lähetusse saatmiseks sobilik inimese leidmine, lähetatava tööülesannetele asendaja leidmine (asendusplaan), täiendavat töökoormust tekitav mahukas aruandlus ning praktikalt saadud kogemuse igapäevatoosse rakendamise keerukus.

Vastuvõtva asutuse seisukohalt toodi valukohana välja personaalse praktikaplaani koostamise keerukus, sest selleks on vaja head ülevaadet lähetatava keeletasemest. Valukohtadeks on lisaks ka vastuvõtvas asutuses tugiisiku leidmine ilma motivatsiooni- ja tasumudelita, mis kompenseeriks tugiisiku lisatööd. Samuti on keeruline kaasata vastuvõtva asutuse töötajaid laiemalt, et nad panustaksid ka omalt poolt praktika edukusse ning toetaksid lähetusse tulijat. Ka vastuvõttev asutus töi võimaliku valukohana välja liialt keeruka aruandluse.

Lähetatava seisukohalt jäid valukohtadena fookusgrupi arutelist kõlama praktikale eelnev keeletaseme hindamine, lisatööd tekitav ettevalmistus enda asendaja kurssiviimisel ning regulaarne eneserefleksioon ja õpikäeviku täitmine.

Suurimate takistustena töid fookusgrupi intervjuul osalenud välja eraelulised takistused ehk kas ja kui pikaks perioodiks on võimalik pere kõrvalt ära minna, terviseseisundist tulenevad takistused, keeleõppija enda tagasihoidlikkuse, eesti keeles kirjutamisoskuse puudumise ning psühholoogilise takistuse, kui inimene tunneb end oma töökohal asendamatuana.

Eraldi toodi välja ka online praktika sobimatust keeleõppeks. Fookusgrupis osalejad olid seisukohal, et online formaadis ei ole võimalik efektiivselt keelt õppida ning keeleõpe peaks toimuma siiski võimalikult suures mahus kohapealse õppena keelekeskkonnas. Siiski toodi välja, et osa keelepraktika tegevustest on võimalik ka online formaadis edukalt ellu viia - näiteks praktikaeelne tutvumine erinevate osapoolte vahel, ootuste ühtlustamise kohtumine ja jätkutegevused praktika lõppedes.

Fookusgrupis osalenud pöörasid tähelepanu ka sellele, et mudeli uuendamisel tuleb kindlasti läbi mõelda lähetusega kaasnevad juriidilised küsimused - lähetuse korrektne vormistus (TLS), koolituskokkuleppe sõlmimise vajadus, praktika katkestamise riskid ja võimalikud kindlustused, töökeskkonna ja tööohutuse korraldus praktika ajal,

Samuti tehti ettepanek, et eraelulistest kohustustest tulenevate takistuste kõrvaldamiseks võiks kaaluda ka võimalusi lähetatava perekonna toetamiseks keelepraktika ajal ning õpipäeviku täitmisega seotud keerukuse vähendamiseks jagada programmis osalejatega varasemaid näiteid ja eeskujusid. Tähelepanu suunati ka jätkutegevuste olulisusele, et seeläbi praktika jooksul omandatud kinnistada.

2.1.3 Poolstruktureeritud telefoniintervjuudest kogutud andmed

Ka sotsiaalvaldkonna töötajatega sooviti korraldada fookusgrupi intervjuu, kuid ühtegi vabatahtlikku osalema ei registreerunud. Kontakti võeti u 200 valdkonna esindajaga, kuid neil ei olnud võimalik fookusgrupis osaleda. Seetõttu koguti sotsiaalvaldkonna töötajatelt infot individuaalsete poolstruktureeritud telefoniintervjuude abil. Selleks kontakteeruti täiendavalt telefoni teel 25 valdkonna esindajaga, kellest vaid kolm olid valmis telefoniintervjuus osalema ning oma mõtteid ja kogemust jagama. Neist üks andis telefoniintervjuu alguses siiski märku, et on hõivatud ja ei soovi omalt poolt sisendit anda. Paljude puhul sai fookusgrupi intervjuul osalemise takistuseks suvine puhkuste periood, mil tööd on palju, sest asendada tuleb ka puhkavat kolleegi ning küsitluse ajal käiv riiklik hooldereform.

Seega telefoniintervjuu viidi läbi kahe valdkonna esindajaga, kellest üks oli Läänemaal asuva sotsiaalmaja juhataja ning teine oli Lääne-Viru maakonnas asuva hooldekodu juhataja. Telefoniintervjuude eesmärk oli uurida, millistel ametikohtadel on antud valdkonna eripärast lähtuvalt võimalik töjõulähetusprogrammi rakendada, kas asutusel on omalt poolt kedagi taolisele keelepraktikale saata ning kas ollakse valmis lähetatavat vastu võtma. Lisaks oli eesmärk selgitada välja aspektid, millega peaks osapooled arvestama, millist tuge võiks nad programmi vältel vajada ning mida nähakse suurimate takistustena.

Intervjuudest jäi kõlama, et vastuvõtavad asutused on lähetatava vastuvõtmise osas pigem ettevaatlikud. Peamiselt seetõttu, et puudub konkreetne arusaam, mida tööjõulähetus endas täpsemalt sisaldab ja kuidas nende valdkonnas saaks praktikas toimida.

Lähetuseks sobivate ametikohtadena toodi välja näiteks kohviku või maja perenaise roll, autojuhi roll, päevahoiuteenuse hooldaja roll, koduhoiuteenuse abihoidaja roll, tegevusjuhendaja roll ning erihooletajate hooldaja roll. Kontoritöötaja rollide puhul keelepraktika rakendamiseks valmis ei olda. Hooldaja rolli puhul töid mõlemad intervjuueeritavad välja riskikoha dementsetega töötamisel - lahenduseks võiks olla abihoidajana teise töötaja kõrval töötamine, et seeläbi dementsse segadust mitte liialt suurendada. Toodi välja, et hooldekodus ei tohiks lähetatav päris üksi töötama jääda ning see omakorda tekitab keerukust tugiisiku leidmisel, sest ka juhendaja rollis olev töötaja ei soovi teise inimesega kogu aeg koos olla ja kõrvalt töötada.

Takistusena toodi välja, et vastuvõtval asutusel ei ole ilma riigipoolse motivatsiooni- ja tasumudelita rahalisi vahendeid tugiisikule täiendavate ülesannete täitmise eest lisatasu maksmiseks. Lisaks rahalisele takistusele toodi välja ka see, et iga inimene ei sobi juhendajaks, sest tal puuduvad vajalikud isikuomadused või oskused. Suvisel ajal nähakse takistusena puhkuste perioodi, mil on töökoormus teiste asendamise tõttu niigi suurem.

Tähelepanu juhiti praktikaelse selgitustöö olulisusele, et kõik osapooled saaksid oma õigustest, kohustustest ning vastastikustest ootustest ühtemoodi aru. Veel toodi välja, et keelepraktika ajal võiks keegi olla ka neutraalse osapoolena toeks nii lähetatavale kui ka mõlemale asutusele.

2.2 Sihtrühmade eripärad, vajadused, puutepunktid ja valukohad

Eesti keele arengukavas 2021-2035 on ühe üldeesmärgina välja toodud eesti keel esmase keelena igas eluvaldkonnas ja siht, et kõik Eesti elanikud valdavad eesti keelt. Strateegias "Eesti 2035" on riiklikeks eesmärkideks seatud sidus ühiskond, inimeste kõrge tööhõive, eneseteostusvõimalused ja koostöö eri ühiskonnagruppide vahel (Eesti 2035).

Küsimustikes ega intervjuudes ei leidunud ühtki vastust, mis peegeldaks, et vastajate arvates ei ole eesti keele oskus neile töötamisel vajalik. Ligi 73% vastanutest on valmis minema praktikale eestikeelsesesse asutusse. Lisaks avasid küsimustikele saadud vastused ja läbiviidud intervjuud täpsemalt sihtgrupi seisukohti ning andsid selgitusi nende eesmärkide, soovide ja hirmude kohta. Need on seotud eesti keele õppimisega, nõutava keeletaseme saavutamise, eesti keele tegeliku oskusega või töölähetusega eestikeelses asutuses, aga mitte eesti keele kasutamise vajadusega.

Küsitlustele vastanud haridusvaldkonna esindajate arvates on eesti keele oskus ja eesti keele kasutamine tööülesannete täitmisel vajalik, sest nad tahavad oma ametis töötamist jätkata ka 2024/2025. õppeaastal ja seega peavad vastama esitatud nõuetele. Suur osa vastajatest tunneb huvi töölähetuse vormis eesti keele õppimise vastu. Töökeskonnas toimuva keelepraktika väärtustena on eri osapooled nimetanud keelebarjääri vähendamist, tihedamat suhtlemist eestlaste ja eestikeelsete õppeasutustega, teise asutuse töökultuuri nägemist, kogemuste vahetamist kolleegidega teistest haridusasutustest, oma töö mõtestamist ja seda, et parem eesti keele oskus muudab õpetajate tööd efektiivsemaks. Isiklike eesmärkidenä on lähetatavad kirja pannud C1-taseme eksami sooritamise, tööga seotud sõnavara õppimise, tähtajatu töölepingu saamise, õpetaja professionaalse arengu, uued karjäärivõimalused. Keelepraktikat toetavate tegurite all nimetati individuaalset professionaalset mentorit, kellega saab eesti keeles suhelda ning erialaseid asju arutada, aga kes aitab ka keelega seonduvat selgitada ja õpetada.

Küsimustele vastanud sotsiaalvaldkonna esindajate arvates on eesti keele oskus ja eesti keele kasutamine tööülesannete täitmisel vajalik, sest tööülesannete täitmine nõuab suhtlust eesti keeles. Suur osa ka sotsiaalvaldkonna vastajatest tunneb huvi töölähetuse vormis eesti keele õppimise vastu.

Küsimustikest, fookusgrupi intervjuust ning telefoniintervjuudest selgus, et ebapiisava eesti keele oskusega inimese keelepraktikale lähetamisel oodatakse tööandjalt nii julgust astuda oma mugavustsoonist välja, ühist praktika eesmärgistamist ning praktika etappide läbivõimist kui ka igakülgset tuge lähetuse ajaks sobiva tasustatud asendaja leidmisel. Lähetatavate hirme peegeldavad ka ettepanekud saata neid lähetusse koos kolleegiga, kes vajadusel aitaks ja toetaks.

Vastuvõtvalt asutuselt ootavad mõlemad sihtgrupid omapoolse motiveeritud tugiisiku pakkumist ning võimalust olla kaasatud ka töövälisesse tegevustesse, et seeläbi laiendada oma võrgustikku ja teadmisi kohalikust kultuurist.

Samas tuli nii haridus- kui ka sotsiaalvaldkonna sihtgrupi puhul välja mitmeid ootusi, mis ei ole suunatud tööandjale või vastuvõtvale asutusele vaid tööjõulähetusprogrammi läbiviijale. Näiteks toodi välja programmiülest protsessi juhtimist ja ühtlustamist, dokumentatsiooni toetamist, tugiisikutele mõeldud koolituste võimaldamist ning lähetusjärgsete jätkutegevuste toetamist.

Kuigi eduka keelepraktika läbiviimiseks vajavad erinevad osapooled ka välist abi, siis valmisolek ja võimekus keelepraktika läbiviimiseks on siiski olemas. Paljudes asutustes on olnud praktikante ja vabatahtlikke, ka eri riikidest, st vastuvõtvatel organisatsioonidel on varasemaid kogemusi ja lähetuse kasu nähakse õppimisvõimaluses, oma tööle tagasiside saamises ja uutes kogemustes. Mõlema sihtgrupi poolt tuuakse välja, et keelepraktikanti juhendava töötaja täiendav panus peaks olema ka eraldiseisvalt

tasustatud. Seega on oluline, et programmiülene tugisikute tasustamine on läbi mõeldud ja selgelt paigas. Just siin vajavad vastuvõtvad asutused tuge, sest neil puuduvad tasustamiseks vajalikud täiendavad rahalised ressursid.

Birute Klaas-Lang (2022) on analüüsinud, missuguste tugitegevuste abil saab täiskasvanute eesti keele teise keelena õppimist eesti keele keskkonnas tulemuslikumaks muuta, st kuidas pakkuda eesti keele õppijale rohkesti võimalusi eesti keele kasutamiseks erinevates olukordades eestikeelses keskkonnas. Kõik keeleõppija ümber olevad inimesed toetavad tema eesti keele õppimist ja kogukonda kaasav keeleõpe tööjõulähetusprogrammi raames täidaks strateegias “Eesti 2035” seatud eesmärgid, st keeleõppimisele lisaks soodustaks koostööd ja võrgustumist.

2.3 Sihtrühmade prioriteetsuse ettepanek

Käesoleva hankega on sätestatud tööjõulähetuste fookussihtrühmad aastal 2023:

- 1) Tallinna/Harjumaa haridusvaldkonna töötajad
- 2) Ida-Virumaa sotsiaalvaldkonna töötajad
- 3) Tallinna/Harjumaa sotsiaalvaldkonna töötajad.

Järgnevalt teeme ettepaneku prioriteetide osas etteantud sihtrühmade sees.

Statistikaameti andmetel on haridusvaldkonna vabade ametikohtade määr on võrreldes eelmise aasta sama ajaga 2023. aasta esimeses kvartalis langenud 2,3% pealt 1,8% peale (Vabu ametikohti...). Kuigi vabade ametikohtade määr haridusvaldkonnas on langenud, siis muudab haridusvaldkonna prioriteetseks just eestikeelsele õppele üleminek ning sellega seotud uued ootused haridusvaldkonna töötajatele.

Eestikeelsele õppele üleminek puudutab kõige teravamalt Ida-Virumaa ning Tallinna ja Harjumaa õppeasutusi, sest nendes piirkondades on venelaste osakaal rahvastiku rahvuslikust koosseisust kõige suurem ning keeletasemele mittevastavaid haridustöötajaid on Ida-Virumaal üle 1500, Harjumaal üle 600 (Eestikeelsele õppele üleminek...).

Eesti haridusvaldkonna arengukavas 2021-2035 on riiklike sihtidena kirja pandud nii kvaliteetne eestikeelne kui ka eesti keele õpe, motiveeritud ja pädevad õpetajad ja koolijuhid. Eestikeelsele õppele üleminekuks on tarvis tuhandete haridustöötajate eesti keele oskuse parandamist. Õppeasutuste juhtkonnale ja eesti keelt või eesti keeles õpetavatele õpetajatele on kehtestatud C1-tasemel keeleoskuse nõue, hoolekandetöötajatelt (rehabilitatsiooniteenus, erihoolekandeteenus, lapsehoiuteenus, asenduskodud) nõutakse B2-tasemel eesti keele valdamist, et saada hakkama erialase asjaajamisega, koostööga ja dokumentide täitmisega (Eesti keele oskuse...).

Kuna eestikeelsele õppele üleminek toimub esmalt lasteaedades ja 1. ning 4. klassides (1. septembrist 2024), siis on lasteaedade töötajad prioriteet nr 1, sest alates sügisest 2024 on lasteaedades vaja eesti keelt oskavaid õpetajaid kõikidesse rühmadesse (Eestikeelsele õppele üleminek...).

Kuna koolide üleminek on pikem ja astmeline, siis kooliõpetajad võiks olla prioriteet nr 2. Samas, kuna õpetajate hulk on suurem, siis tõenäoliselt tuleb tegeleda varakult ka prioriteet nr 2 sihtrühmaga.

Prioriteet nr 3 jääks KOV sotsiaalvaldkonna töötajad, kes samuti peavad suhtlema erinevate inimestega ja eesti keele oskus on vajalik ning nõutud.

Statistikaameti andmetel on tervishoiu ja sotsiaalhoolekande vabade ametikohtade määr võrreldes eelmise aasta sama ajaga 2023. aasta esimeses kvartalis kasvanud 2,1% pealt 2,9% peale (Vabu ametikohti...).

3 Mudeli kirjeldus

Järgnevalt on mudelis täpsemalt lahti kirjutatud, millega peaks arvestama keelepraktika eesmärgil töajälähetusprogrammi kavandamisel ja elluviimisel. Arvesse on võetud sihtrühmade analüüsist ja eelmise mudeli rakendamisest saadud kogemusi ning tagasisidet võimaluste ja kitsaskohtade osas.

Töajälähetusprogramm ehk programm on ebapiisava eesti keele oskusega eri keele- ja kultuuritaustaga avaliku sektori töötajatele keelepraktika eesmärgil korraldatav programm, mis viiakse ellu läbi töajälähetus(t)e. Vastavalt keeleõppija eesmärkidele võib programmi raames läbi viia lähetuse ühes või mitmes osas ehk programmi jooksul võib olla üks või mitu lähetusperioodi. Lähetusperiood on aeg, mil keeleõppija töötab vastuvõtvas asutuses. Lähetusperioodide pikkuse määramisel lähtutakse osapoolte eesmärkidest ja võimalustest.

Lähetusperioodi kohta on täpsemalt lahti kirjutatud peatükis 3.4. Töajälähetuse elluviimisel jälgitakse alljärgnevas peatükkides kirjeldatud eesmärke, osapooli ehk rolle ning tegevuste kirjeldusi.

3.1 Mudeli eesmärgid

Põhieesmärk

Korraldada keelepraktika eesmärgil töajälähetusi ebapiisava eesti keele oskusega eri keele- ja kultuuritaustaga inimestele, kes töötavad avalikus sektoris eesti keele oskust nõudvatel töökohtadel, ning tõsta sellega nende konkurentsivõimet tööturul.

Alameesmärgid

- Eesti ajaloo ja kultuuri tundmaõppimine.
- Suhtlusvõrgustiku loomine valdkonna kolleegide vahel.
- Kutseoskuste ja -teadmiste arendamine.

Detailsemalt:

- võimaldab lähetatavatel lühiajaliselt õppida ja töötada eestikeelses keskkonnas, parandada keeleoskust ja suurendada huvi oma keeleoskust jätkuvalt täiendada;
- vähendab lähetatavate hirmu eesti keele kasutamise ees;
- aitab kaasa oskusteabe ning professionaalsete kogemuste levikule lähetatavate ja vastuvõtjate vahel;
- suurendab lähetatavate konkurentsivõimet tööturul;

- vähendab puudulikust riigikeeleoskusest ja vähesest sotsiaalsest sidususest tingitud barjääre eestlaste ja mitte-eestlaste vahel;
- võimaldab lähetatavatel, nende kolleegidel ja pereliikmetel saada teavet lähetuskohtade ajaloo ja kultuuri, sh vaba aja veetmise võimaluste kohta.

Oodatavad tulemused

- Lähetatute eesti keele oskuse paranemine.
- Suurem julgus eesti keelt praktiseerida.
- Lähetataval kujuneb kontaktivõrgustik eestlastega.

3.2 Rollid uuendatud mudelis

3.2.1 Lähetatav ehk keeleõppija

Töjõulähetusprogrammis osalemiseks valitud ebapiisava eesti keele oskusega ja erineva kultuuritaustaga avaliku sektori töötaja, kellel on piisav eesti keele oskus vastuvõtja tingimustele vastavaks tööks ning soov ja motivatsioon oma keeleoskust parandada ning kes on valmis minema kokkulepitud perioodiks teise asutusse lähetusse. Lähetatava valib tööandja ning lähetatava sobivust töjõulähetusprogrammi valideerib projektijuht koostöös keelementoriga.

Lähetatav koostab enne lähetusse minekut keelementori abiga praktikaplaani ja täidab lähetuse jooksul praktikapäevikut. Igal lähetataval on vastuvõttavas asutuses oma tugiisik. Keeleõppijal säilib lähetuses viibimise ajal töösuhe oma praeguses töökohas ning tööandja säilitab tema töötasu.

3.2.2 Lähetav asutus

Organisatsioon, kelle juures lähetatav töötab. Lähetav asutus valib lähetatava(d), korraldab lähetuse ajaks lähetatavatele asendaja(d) või korraldab töö ümber ja kavandab lähetatava praktikat koos vastuvõtva asutuse esindaja ning projektjuhiga. Lähetav asutus on huvitatud töötajate keeleoskuse parandamisest ning informeerib ja motiveerib lähetatavat enne lähetusse minekut. Pärast lähetust jagab lähetuses käinud töötaja oma kogemusi kolleegidega.

3.2.3 Vastuvõttev asutus

Organisatsioon, kus lähetatav lähetuste vältel töötab ja keelepraktikat teeb. Vastuvõtvas asutuses on eestikeelne töökeskkond, kus lähetataval on võimalik oma erialale vastavaid tööülesandeid täites eesti keelt õppida. Eelistatult asub vastuvõttev asutus lähetavast asutusest erinevas linnas / maakonnas. (Eriti nt Ida-Virumaalt pärit lähetatavate puhul tuleb eelistada sihtkohana teist maakonda, kus oleks valdavalt eestikeelne keskkond.)

Vastuvõttev asutus määrab lähetatule tugiisiku, teavitab kollektiivi lähetuse toimumisest, loob lähetatavale tööks vajalikud tingimused ning viib ta kurssi töö täitmiseks vajalike juhenditega. Vastuvõttev asutus annab keeleõppijale lähetuse lõpus tagasisidet lähetuse kohta ning võimalusel võtab sama lähetatava vastu korduvlähete raames.

3.2.4 Tugiisik

Vastuvõtja määratud vastuvõtvas asutuses töötav füüsiline isik, kelle emakeel on eesti keel ning kes lähetuste ajal informeerib ja abistab lähetatavat ja koordineerib tema tegevust ning jagab lähetatavale infot asutuses ja lähikonnas toimuvate ürituste ja tegevuste kohta. Tugiisikult ei eeldada tugiisikuks olemise eelnevat kogemust või väljaõpet. Tugiisikutele toimub juhendamiskoolitus tööjõulähetusprogrammi raames. Tugiisiku määramisel võiks lähtuda sellest, et lähetatava ja tugiisiku tööülesanded oleksid võimalikult sarnased, et neil avaneks võimalus vastastikku erialaseid kogemusi vahetada. Lähetuse järel võiks tugiisik esitada projektijuhile lühikese ülevaate lähetatava tööalasest tegevusest ja keeleoskuse paranemisest lähetuse jooksul ning anda tagasisidet tööjõulähetusprogrammi tegevuste parandamiseks.

3.2.5 Tööjõulähetusprogrammi ellu viiv organisatsioon (programmi läbiviija)

Ettevõtte või muu organisatsioon, mis viib ellu tööjõulähetusprogrammi – vastutab tööjõulähetusprogrammi kõigi tegevuste kavandamise ja elluviimise eest. Programmi läbiviija töötajad või koostööpartnerid on projektijuht ja keelementor. Suuremas programmis võib neid olla ka mitu.

3.2.6 Keelementor

Eesti keele kui teise keele õpetamise väljaõppe ja kogemusega füüsiline isik, kes viib läbi lähetatavate keeletaseme väljaselgitamise enne lähetuse algust ja aitab lähetataval koostada praktikaplaani lähetusperioodiks, annab nõu sisukate ja jõukohaste eesmärkide seadmisel, toetab ja jälgib praktikapäeviku täitmist, viib läbi toetavaid tegevusi (nt virtuaalsed keelekohvikud jmt), nõustab vajadusel projektijuhti tööjõulähetusprogrammi kavandamisel ja läbiviimisel.

Keelementori valib ja tema tööd koordineerib töajõulähetusprogrammi elluviiv organisatsioon. Keelementor võib olla elluviiva organisatsiooni töötaja või olla töajõulähetusprogrammi kaasatud välise teenusepakkujana.

3.2.7 Projektijuht

Töajõulähetusprogrammi organiseerimist teostav ja tulemuste eest vastutav füüsiline isik, kes kavandab ja juhib töajõulähetusprogrammi elluviimist. Projektijuht koostab ja juhib elluviiva asutuse meeskonda, leiab lähetatavad ja vastuvõtavad asutused, lähetatavad, tugiisikud, organiseerib kõik kokkulepped, ajakavad, lähetatavate transpordi, majutuse jne.

Projektijuhi valib ja tema tööd koordineerib töajõulähetusprogrammi elluviiv organisatsioon. Projektijuht võib olla elluviiva organisatsiooni töötaja või olla töajõulähetusprogrammi kaasatud välise teenusepakkujana.

3.3 Uuendatud mudeli tegevuste kirjeldus

Järgnevalt on toodud ülevaade töajõulähetuse eeltööst, tegevustest töajõulähetuse ajal ning järeltegevustest. Lisaks on iga mudeli etapi kohta välja toodud ka soovitused, mida mudeli rakendamisel silmas pidada.

3.3.1 Lähetuse eeltöö

Töajõulähetuse eeltöö algab töajõulähetusprogrammi info jagamisega sihtrühmadele. Kuna keeleõppega on seotud mitmeid hirme, siis uuendatud mudeli esmakordsel rakendamisel on soovitatav küsida mõnelt seniselt keelepraktikal käinult tagasisidet tema kogemuse kohta ning kasutada seda programmi sihtrühmale töajõulähetusprogrammi tutvustamisel julgustava näitena.

Joonisel 1 on toodud ülevaade põhilistest lähetusele eelnevatest tegevustest. Iga tegevuse juures on välja toodud kaasatud osapooled ning eraldi on ära märgitud konkreetse tegevuse eest vastutav osapool.

Programmiga liitumine käib läbi registreerimisvormide. Lähetava ja vastuvõtva asutuse vormid on erinevad, et saada keeleõppija ja sobiva vastuvõtva asutuse kokkuvõimiseks vajalik eelinfo. Vajadusel suhtleb projektijuht osapooltega üle, et koguda kokku keeleõppija ja vastuvõtva asutuse kokkuvõimiseks oluline sisend.

Programmiga liitumiseks **valib lähetav asutus enda töötajate seast välja keeleõppija(d)**, kelle puhul on keelepraktika vajalik ning kellel on omalt poolt olemas tugev motivatsioon programmis osalemiseks. Ühest asutusest võib töøjõulähetusprogrammis osaleda mitu keeleõppijat vastavalt asutuse asendamisvõimekusele.

Seejärel toimub lähetatavate ja vastuvõtivate asutuste registreerimine läbi veebivormi. Lähetatavalt küsitakse registreerimisvormis tema ametit, töötamise kohta (asutust) ja lühikirjeldust tööülesannetest ning palutakse kirjutada kuni üheleheküljeline eestikeelne **motivatsioonikiri** selgitamaks enda senist eesti keele õpet, talle sobivat lähetuse pikkust ning praktika eesmärke. Registreerimisvormi ja sinna lisatud motivatsioonikirja alusel **valideerib projektijuht programmi sobivad lähetatavad** ning sobivusel suunab lähetatava edasi piisava **keeletaseme väljaselgitamisele**. Keeletaseme väljaselgitamiseks viib keeletaseme lähetatavaga läbi paarikümne minuti telefonikõne või võimalusel videokõne. Kui keeletaseme on programmi nõuetele vastab, **liidab projektijuht lähetatava ning lähetatava asutuse programmi**.

Vastuvõtvalt asutuselt küsitakse registreerimisvormis ametikohad, mille raames on nad valmis praktikakohta pakkuma. Registreerimisvormidelt saadud info põhjal **viib projektijuht kokku lähetatava ja vastuvõtva asutuse**, mis sobib keeleõppija ametikoha, keeletaseme ja üldiste praktika eesmärkidega. Eelistatult viiakse vastuvõttev asutus ja keeleõppija kokku nii, et vastuvõttev asutus ei asu samas asulas, kus keeleõppija tavapäraselt töötab. Samas maakonnas on töøjõulähetuse läbiviimine sobilik siis, kui see võimaldab pakkuda keeleõppija praktika eesmärkide täitmist, sh kultuurikava elluviimist (ja kultuurikava võib ellu viia vajadusel osaliselt ka külgnevas maakonnas).

Vastuvõtva asutuse valiku juures tuleb veenduda, et mõistlikus kauguses asutusest on olemas sobilik majutus lähetatava(te) jaoks. Üldjuhul ei ole sellega probleemi, aga on asukohti, kus see võib osutuda keerukaks ja see vastuvõttev asutus ei pruugi sobida. Majutuse osas tuleb tagada igale lähetatavale privaatne tuba majutusasutuses koos pesemisvõimaluse, hommiku- ja õhtusöögiga või sooja söögi tegemise võimalusega (tagatud peab olema köök, pliit, külmkapp). Sobib ka kodumajutus. Kodumajutus ei tohi olla tugiisiku juures.

Kui keeleõppijale sobiv vastuvõttev asutus on valitud, siis toimub vastuvõtvas asutuses **tugiisiku määramine**. Vastuvõtva asutuse esindaja leiab lähetatava profiilist tulenevalt praktikaks sobiva tugiisiku, informeerib teda programmist ja informeerib kogu kollektiivi lähetusprogrammist ja lähetatavast.

Seejärel **viib projektijuht kõik osapooled omavahel kokku** - toimub kohtumine, mis annab osapooltele võimaluse omavahel lähemalt tutvuda, vastastikku ootusi jagada ning täpsemas praktika ajakavas kokku leppida. Lähtuvalt praktika sihtrühmast tuleb

valida kohtumiseks sobiv formaat - videokõne (nt Zoom, Teams või Google Meet) või konverentskõne telefoni teel.

Osapoolte tutvumise järel on üksteise ootused selgemad ning seejärel asub keelementor koos lähetatavaga täpsemat **praktikaplaani koostama**. Praktikaplaani koostamisel seatakse keeleõppijale eesmärgid ning pannakse kirja ka lähetatava isikliku arengu plaan, mis hakkab praktikapäeviku vormis praktika jooksul täienema. Praktikaplaan on soovitatav koostada veebikeskkonnas, et projektijuhil ja keelementoril oleks seda lihtne erinevate osapooltega jagada. Praktikaplaanide koostamise eest vastutab keelementor, sest kõikide sihtgruppide keeleõppijatelt ei saa eeldada väga head arvutikasutusoskust ning pädevust dokumentatsiooni veebikeskkonnas ise koostada.

Kui praktikaplaan on paigas, siis **kooskõlastatakse see lähetava asutusega**, veendumaks, et praktika katab ka lähetava asutuse ehk tööandja ootused. Viimasena läbib **praktikaplaan kooskõlastusringi vastuvõtva asutusega**, veendumaks, et vastuvõtjal on võimalik ootuspärast praktikat pakkuda.

Järgmise sammuna koostab lähetav asutus koostöös keeleõppijaga **asendusplaani** tööülesannete katmiseks töötaja praktika ajaks ning lähetav asutus korraldab sisekommunikatsiooni praktika jooksul ees ootavate muudatuste kohta. Asendusplaani koostamisel on oluline maandada ka võimalik riskikoht, et lähetatava kolleegidele langeb praktikaperioodiks liialt suur koormus ning tekib nende läbipõlemise oht. Võimalus on asendusplaaniga ette näha ka see, et lähetatav teeb osa oma tööst kaugtöö vormis vastuvõtvas asutusest, kuid sellise lahenduse rakendamisel on kindlasti ohukoht, et lähetatav võibki jääda pigem kaugtöö vormis oma tavapärasest tööd tegema ning keelepraktika vastuvõtvas asutuses seeläbi kannatab.

Vastuvõttev asutus koostab tugiisiku eestvedamisel ja keeleõppija kaasamisel (sh keeleõppija praktikaplaani arvestades) omalt poolt **tööplaani** praktika ajal tehtavatest tööülesannetest ning sellest, kuidas vastuvõtva asutuse töötajad saavad omalt poolt praktika edukusse panustada. Tegevuste planeerimisel peab arvestama lähetatava töö spetsiifikat ja tema keeletaset. Vajadusel saab tööplaani koostamisel konsulteerida keelementoriga.

Enne praktika algust korraldab projektijuht programmis osalevatele **tugiisikutele programmiülese veebikoolituse**, mis annab vajalikud baastadmised keeleõppija toetamiseks läbi lähetuspraktika.

Lisaks on projektijuhi koordineerida ja korraldada keeleõppijale lähetuseks vajalik transport, majutus ning muu logistiline pool. Sarnaselt teiste uute töötajate sisseelamisprotsessile koordineerib vastuvõttev asutus vajadusel ka tööjõulähetuseks vajalike dokumentide (näiteks konfidentsiaalsuskokkulepe vms) koostamist vastavalt lähetuses tehtava töö iseloomule.

Soovitused mudeli veelgi efektiivsemaks rakendamiseks:

Eelnevate lähetusprojektide ja sihtgrupi analüüsi käigus saadud tagasiside põhjal võib väita, et lähetustele on mõistlik saata eelkõige C1 või tugeva B2 keeletasemega inimesi. Eelistada võib huvilisi, kellel on keeletaset tõendav test tehtud viimase 3 aasta jooksul. Keeletaset tõendav tunnistus ei asenda keeletaseme väljaselgitamist keelementori poolt enne lähetuse algust.

Tallinna Ülikool ning Tartu Ülikool on koolitanud haridusasutuste tugiisikuid ning soovitatav on vastuvõtivate asutuste valimisel mõelda ka nende asutuste kaasamisele, kus on juba koolitatud tugiisikud.

Haridusvaldkonnas töötavate keeleõppijate asendusplaani koostamisel on soovitatav võimalusel kasutada ka asendusõpetajate programmi.

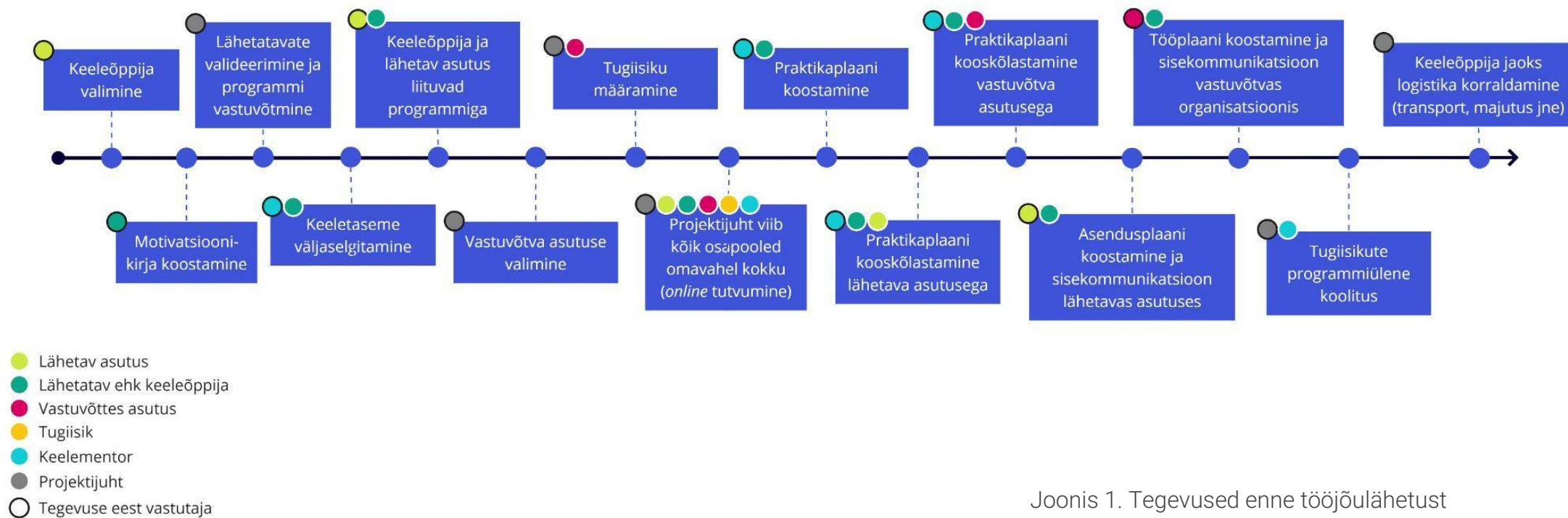
Asendusplaanide koostamisel leida võimalusi ka programmiüleselt soovituste ja parimate praktikate jagamiseks (sh digilahenduste rakendamine jne). Projektijuht saab koordineerida lähetatavate asutuste kogemuslugusid asendusplaanide koostamistest, et ka teised lähetavad asutused saaksid neist näidetest õppida.

Asendusplaanide koostamisel on soovitatav programmiüleselt mõelda läbi ka need valdkonnad, kus asendajana on võimalik kasutada näiteks sama eriala tudengeid, kes saaksid seeläbi ka erialast koolipraktikat sooritada.

Praktikapäeviku on soovitatav keelementoriga programmiüleselt kooskõlastada, et võimaldada hiljem tulemuste võrdlemist ja järelduste tegemist programmi tulemuslikkuse osas. Praktikapäeviku peatükkide täpsem sisu on siiski iga keeleõppija eesmärkidest ja isikliku arengu plaanidest lähtuvalt individuaalne.

Kirjalike lepingute sõlmimine osapoolte vahel ei ole hädavajalik. Liigne bürokraatia muudab mudeli pigem kohmakamaks, selle elluviimise kallimaks ja võib ka olla määravaks lisatakistuseks. Eelkõige on oluline leida motiveeritud osalejad. Lepingud keeleõppeks vajalikku motivatsiooni ka ei looks ehk praktiliselt käimist saaks lepingutega survestada, aga praktika tulemus oleks keeleoskuse paranemise osas tõenäoliselt keskpärane või puudulik.

Enne tööjõulähetust



Joonis 1. Tegevused enne tööjõulähetust

3.3.2 Tegevused lähetuse ajal

Tööjõulähetuse eeltöö järel saadab lähetav organisatsioon lähetatava eesti keele õppe eesmärgil lähetusse sama valdkonna valdavalt eestikeelse kollektiiviga vastuvõtvasse asutusse. Joonisel 2 on toodud ülevaade põhilistest tegevustest tööjõulähetuse ajal. Iga tegevuse juures on välja toodud ka kaasatud osapooled ning eraldi on ära märgitud ka konkreetse tegevuse eest vastutav osapool.

Praktika algab **keeleõppija vastuvõtmisega** vastuvõtvas asutuses. Keeleõppija vastuvõtmine toimub vastuvõtvas asutuses sarnaselt nagu tavapärane uute töötajate vastuvõtmine, seda koordineerib vastuvõttev asutus. Seejärel toimub töö iseloomu arvestades lähetatava sissejuhatav juhendamine (sh näiteks töökeskkonna ja tööohutuse, sisekorraeeskirjade jne osas).

Kuna praktika eesmärk on keeleõppija konkurentsivõime tõstmine tööturul (sh kutseoskuste ja -teadmiste arendamine), siis esmase juhendamise järel asub keeleõppija **tugiisiku juhendamisel sisulist tööd** tegema. Just läbi eestikeelses keskkonnas töötamise on keeleõppijal võimalik oma eesti keele oskust täiendada. Lisaks annab see võimaluse erialaste kogemuste vahetamiseks lähetatava ja vastuvõtva asutuse töötajate vahel.

Sihtgrupi analüüsile toetudes võib öelda, et väga oluline on esimese praktikapäeva lõpus lähetatava ja vastuvõtva asutuse vahel senise kogemuse **reflekteerimine ning omavaheline tagasisidestamine** selleks, et teha vajalikke **kohandusi eelseisvas tööplaanis**.

Lähetuse käigus täidab keeleõppija igapäevaselt praktikapäevikut, mis ei ole aruandlusvorm, vaid (keele)õppimise ja eneseanalüüsi vahend. Praktikapäevikusse pannakse enne lähetust kirja praktikaplaan ja isiklikud eesmärgid ning praktika jooksul täiendatakse seda õpituga, õppimise/töö lahtimõtestamisega, uute kogemuste reflekteerimisega, tekkinud küsimustega, uute eesmärkidega, praktilal saadud nippide, kasulike materjalide, aga ka uue sõnavaraga. Praktikapäeviku täitmist juhendab keelementor.

Kuna tööjõulähetusprogrammi üheks alameesmärgiks on ka suhtlusvõrgustiku loomine valdkonna kolleegide vahel ning Eesti ajaloo ja kultuuri tundmaõppimine, siis koordineerib projektijuht koostöös tugiisiku ja keeleõppijaga praktika ajaks ka **kultuurikava** koostamist. Kultuurikavasse planeeritakse tegevused, mis on keeleõppe seisukohalt sobivad ning aitavad kaasa keeleõppija seatud eesmärkide saavutamisele. Kultuuri tundmaõppimiseks on programmi eelarves eraldi vahendid lähetatava ja tugiisiku tutvumiseks kohaliku kultuurieluga.

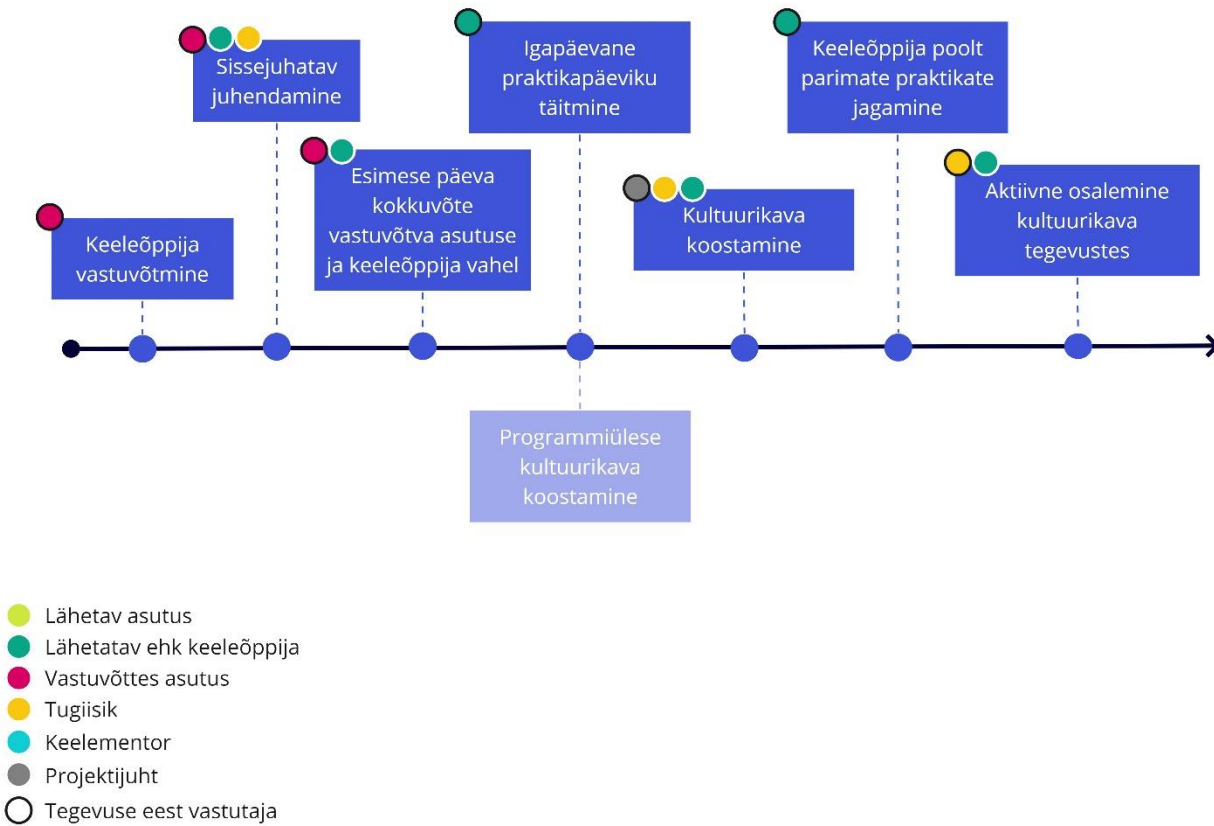
Soovitused mudeli veelgi efektiivsemaks rakendamiseks:

Väga soovitatav on planeerida programmi vastuvõtivatele asutustele toetusmeede tugiisikutele täiendavate ülesannete täitmise eest lisatöö-/ motivatsioonitasu maksmiseks.

Kultuurikava koostamisel on väga oluline planeerida keeleõppijale sellised tegevused, mis võimaldavad kolleegidel omavahel võimalikult palju suhelda ja võrgustuda. Näiteks teatri-, muuseumi- või kinokülastus ei täida lisaks kultuuriga tutvumisele keeleõppe eesmärki, sest keeleõppija ei kasuta eesti keelt aktiivselt, kuna praktiseerib keelt vaid läbi kuulamise. Selliseid tegevusi ei ole mõtet kultuurikavasse planeerida.

Ühe soovitusena jäi sihtgrupi analüüsist kõlama ka programmiülese kultuurikava koostamine. Seda on võimalik rakendada nii praktika ajal kui ka võimaliku jätkutegevusena. Näiteks võib programmis osalenutele praktika järel mingi konkreetse ajaperioodi jooksul korraldada piirkonniti huviringe või muid ühistegevusi, mis täidavad ka keele praktiseerimise eesmärki.

Tööjõulähetuse ajal



Joonis 2. Tegevused tööjõulähetuse ajal

3.3.3 Tööjõulähetuse järeltegevused

Keeleõppe tulemuslikkuse tagamiseks on tööjõulähetuse jätkutegevused väga olulised. Nagu sihtgrupi analüüsist selgus, siis erinevaid keelekursuseid on keeleõppijad läbinud palju, kuid tuntakse puudust just eestikeelsest keelesõbrast, kellel on aega ja tahtmist lähetatavaga eesti keeles rääkida ning kellega saaks regulaarselt suhelda.

Joonisel 3 on toodud ülevaade põhilistest tegevustest tööjõulähetuse järel. Iga tegevuse juures on välja toodud kaasatud osapooled ning eraldi on ära märgitud konkreetse tegevuse eest vastutav osapool.

Lähetuse järel toimub esmalt **praktika tulemuslikkuse hindamine**. Tulemuslikkuse pehmet hindamist viib läbi keelementor, kellega koos pandi praktika alguses kokku praktikaplaan ja seati praktika eesmärgid.

Seejärel teevad keeleõppija ja vastuvõttev asutus projektijuhi eestvedamisel ja toel **praktikast kokkuvõtte** ning täidavad praktikaga seotud **aruandluse**.

Kokkuvõtte ehk **kogemusloo jagamine lähetava asutuse teiste töötajatega** on oluline just seetõttu, et aitab ka teisi töötajaid julgustada ja motiveerida tööjõulähetuses osalema.

Kogemusloo jagamise järel toimub sisukam **tagasisidestamine programmi erinevate osapoolte vahel**. Tagasisidestamist koordineerib projektijuht. Tagasiside on oluline, et kõik osapooled saaksid kogemusest maksimaalselt õppida, märkaksid enda võimalikke arengukohti ja aspekte, mida edaspidi parendada. **Projektijuht koondab programmi kohta saadud tagasiside ning kogemuslood**, et neid oleks edaspidi võimalik kasutada sihtrühmale tööjõulähetuse tutvustamisel ja osalema julgustamisel.

Praktika järel on oluline, et keeleõppija ja lähetav asutus lepidav kokku tegevustes, mis aitavad praktika käigus omandatud uusi hoiakuid, teadmisi ja oskusi **rakendada lähetatava igapäevases töös**. Vajadusel kaasatakse keelementor, kes annab nõu.

Selleks, et keeleõppija saaks praktilal omandatud ka praktika järel aktiivselt rakendada, siis on soovituslik tööjõulähetuse järel suunata lähetatavad virtuaalsetesse keelekohvikutesse. Kõige tõhusamad oleks keelementori juhtimisel läbiviidavad programmiülesed **virtuaalsed keelekohvikud**, aga lähetatavaid võib suunata ka muudesse asjakohastesse keelekohvikutesse. Keelekohviku näol on tegemist eesti keele õppimiseks korraldatud virtuaalsete koosviibimistega, kus lähetuse läbinud keeleõppijatel on võimalik vabas õhkkonnas omavahel eesti keelt rääkida, üksteisega tutvuda ning üksteisele keele õppimisel toeks olla. Virtuaalseid keelekohvikuid on soovitatav korraldada regulaarselt näiteks üks kord nädalas. Keelekohviku läbiviija

Julgustab häälestusharjutuste abil osalejaid eesti keelt rääkima ning suunab nad eesmärgipäraselt omavahel suhtlema.

Virtuaalsete keelekohvikutega võiks olla võimalik liituda juba nii lähetusperioodide vahel kui ka viimase lähetusperioodi järel.

Soovitused mudeli veelgi efektiivsemaks rakendamiseks:

Lähetuse lõppemise järel võiks lähetataval säilida suhtlus tugiisiku/kolleegi/keelesõbraga, kellega saab näiteks e-kanalites või telefonitsi arutada tööga (või kultuuri või hobiga) seonduvatel teemadel eesti keeles.

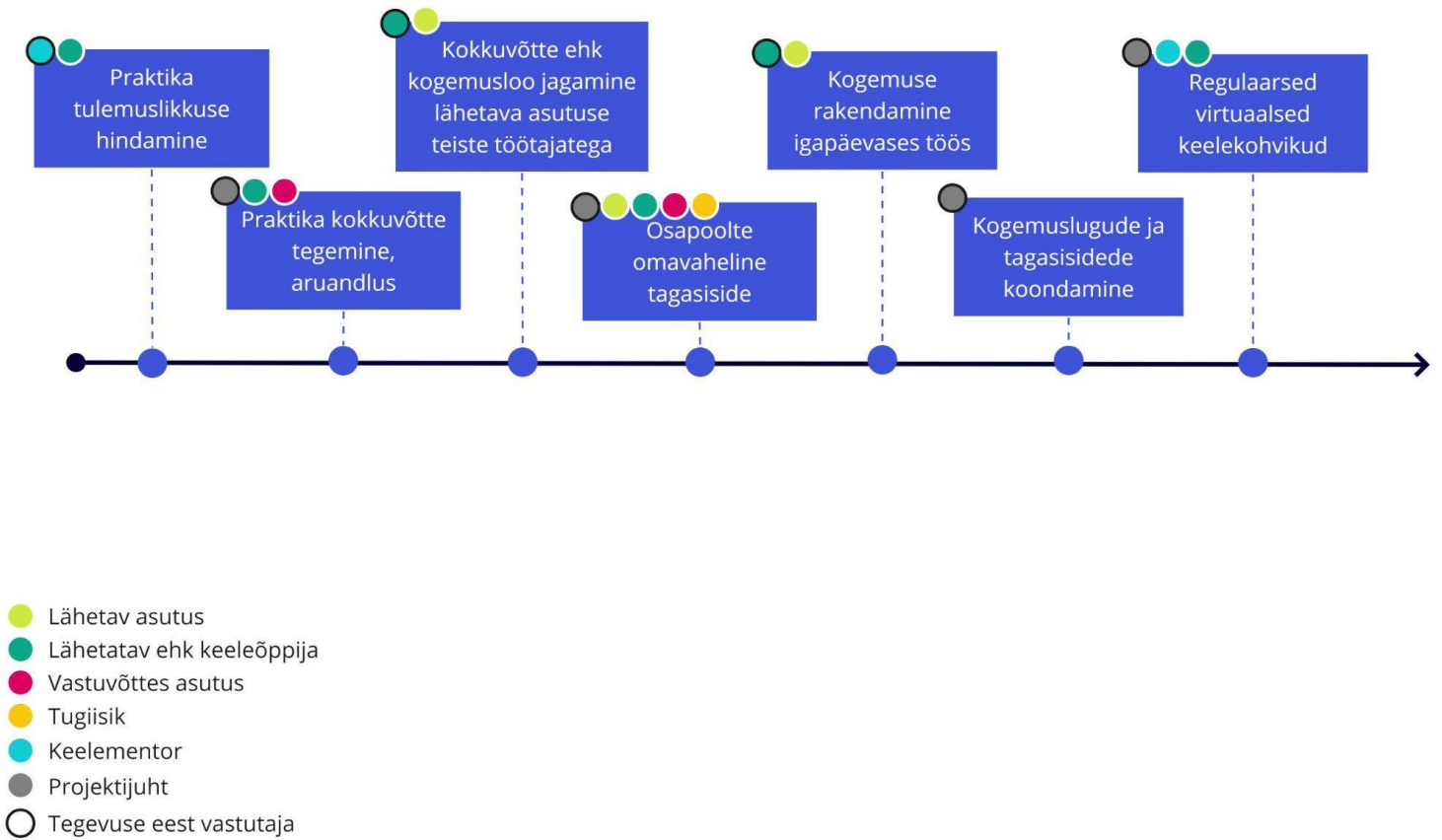
Soovitav on, et virtuaalseid keelekohvikuid viib läbi programmi alguses keeletaseme väljaselgitamises ja praktikaplaanide koostamises osalenud keelementor, sest ta tunneb osalejaid, nende keeletaset ning oskab sellest lähtuvalt kavandada selliseid ülesandeid, kus osalejad peavad kasutama oma tööga seotud sõnu ja väljendeid.

Virtuaalsete keelekohvikute läbiviimisel näiteks Zoom, Teams või Google Meet keskkonnas on soovitatav kasutada virtuaalsetesse väiksematesse ruumidesse (*breakout rooms*) jagunemise võimalust, et kõik osalejad saaksid aktiivselt kaasa rääkida.

Keelementorilt tagasiside kogumine ei ole jätkutegevuses toodud tagasisidestamise etapis küll kohustuslik, kuid on soovitatav, et projektijuht kogub ka keelementori käest edasiviivat tagasisidet programmi parendustegevusteks.

Lähetusest 6-8 kuu möödudes on soovitatav teha täiendav tulemuste analüüs (sh lähetatavate eneseanalüüs), et kontrollida mudeli toimimist ning koguda sisendit programmi parendustegevusteks.

Tööjõulähetuse järel



Joonis 3. Tegevused tööjõulähetuse järel

3.4 Tööjõulähetuse kestus uuendatud mudeli järgi

Soovituslik lähetuse kogukestus on 12-30 kalendripäeva. Lähetuse eeltööd ja jätkutegevusi lähetuse kestuse hulka ei arvestata. Lähetuse kogukestus, lähetusperioodide pikkused ja ajakava lepitakse kokku osapoolte koostöös, lähtudes keeleõppija praktikaplaanist, mida omakorda mõjutab töö iseloom ja lähetatava keeleoskus, ning lähetava ja vastuvõtva asutuse võimalustest.

Soovituslikud lähetusperioodide pikkused on 5-10 päeva. Kuna iga lähetuse organiseerimine on suurem töö, siis liiga lühikesi perioode ei ole mõistlik organiseerida. Samas pikemaid lähetusperioode on lähetatavatel raskem ellu viia, eelkõige lähtuvalt töö- ja eraelu kohustustest.

Oluline on pakkuda lähetusperioodi osas paindlikkust, et iga keeleõppija saaks lähetuses osaleda vastavalt oma võimalustele. Liialt piiritletud praktika kestuse puhul on keeruline lähetatavaid programmi kaasata. Seetõttu on soovituslik võimaldada kogu lähetuse jaotamist minimaalselt viiepäevasteks lähetusperioodideks.

Lähetuse planeerimisel on soovitatav arvestada ka kultuurikava ja laiema võrgustumisega ning planeerida võimalusel vähemalt üks lähetusperiood selliselt, et sinna sisse jääks ka nädalavahetus, mis võimaldab võrgustuda, suhteid luua ning keelt ka töövälistes tegevustes praktiseerida.

Tööjõulähetuse jaotamisel mitmeks lähetusperioodiks on eeliseks lähetusperioodide vahele jäävate perioodide võimalik kasutamine õpitu kiireks praktiseerimiseks igapäevatoos ning lähetusperioodide vahel osalemine ka näiteks virtuaalsetes keelekohvikutes, mis aitavad keeleõppija julgust ja motivatsiooni hoida ka lähetusperioodide vahel.

3.5 Tööjõulähetusprogrammi eelarve

Tööjõulähetusprogrammi elluviimisel tuleks arvestada vähemalt järgmiste kuludega.

Rollidega seotud kulud:

- Projektijuhi töötasu
- Keelementori töötasu
- Tugiisiku lisatöö-/ motivatsioonitasu

Tegevustega seotud kulud:

- Projekti kavandamine
- Projekti elluviimise juhtimine
- Lähetatavate, lähetavate ja vastuvõtivate asutuste leidmise ning kooskõlastamisega seotud kulud
- Lähetatavate transpordiga seotud kulud (transport lähetusse, transport kultuurisündmustele)
- Tugiisiku transpordiga seotud kulud (transport kultuurisündmustele)
- Kultuurisündmuste piletikulu
- Lähetatava majutuskulud
- Keeletaseme väljaselgitamise kulu
- Praktikaplaanide koostamise ja elluviimise toetuse ning jälgimisega seotud kulu
- Info- ja kommunikatsioonivahenditega seotud kulu (nt veebikeskkond praktikaplaanide haldamiseks, *online* koosolekute platvorm jmt)
- Aruandlusega seotud kulud
- Tagasiside ja analüüsidega seotud kulud (nt lähetuste mõju hindamine 6 kuud pärast lähetust)

4 Kasutatud allikad

Centar 2018 = Roosalu, T., Raudsepp, M., Kazjulja, M., Vallimäe, T. (2018) Elanikkonna senine kogemus eesti keele omandamisel ja vajadus eesti keele õppe järele. – Peatükk kogumikus: Kallaste, E. (toim) Eesti emakeelest erineva emakeelega täiskasvanute eesti keele õpe lõimumis- ja tööhõivepoliitikas: kvaliteet, mõju ja korraldus. Tallinn: Eesti Rakendusuuringute Keskus Centar & Tallinna Ülikool.

Eesti 2035 = Strateegia “Eesti 2035”. <https://valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia>

Eesti keele arengukava 2021-2035. <https://www.hm.ee/ministeerium-uudised-ja-kontakt/ministeerium/strateegilised-alusdokumendid-ja-programmid#haridusvaldkonna-are>

Eesti keele oskuse... = Ametniku, töötaja ning füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded. Riigi Teataja I, 23.04.2013

Eestikeelsele õppele üleminek. Haridus- ja Teadusministeerium.
<https://www.hm.ee/uleminek>

Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035. <https://www.hm.ee/ministeerium-uudised-ja-kontakt/ministeerium/strateegilised-alusdokumendid-ja-programmid#haridusvaldkonna-are>

Integratsiooni Sihtasutus (INSA) “Keelekohvik – vaba suhtlus vabas õhkkonnas”
<https://integratsioon.ee/sites/default/files/kohvikujuhend.pdf>

Klaas-Lang, B. 2022. Kogukondlik keeleõpe – võimalus kasvatada keeleõppe motivatsiooni. – Eesti Haridusteaduste Ajakiri, 10(2), 228–250.
<https://ojs.utlib.ee/index.php/EHA/article/view/eha.2022.10.2.08/13896>

Statistikaamet
https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus_palk-ja-toojeukulu_vabad-ametikohad/PAV014/table/tableViewLayout2

Vabu ametikohti oli esimeses kvartalis üle 11 000 (Statistikaamet)
<https://www.stat.ee/et/uudised/vabu-ametikohti-oli-esimeses-kvartalis-ule-11-000>

5 Lisad

5.1 Lisa 1. Küsimustikud

Sihtgrupi analüüsiks kasutati kolme erinevat küsimustikku:

- Lähetatavale mõeldud küsimustik:
<https://forms.gle/G8PXCbTgj8EV9GkQ7>
- Vastuvõtvale asutusele mõeldud küsimustik:
<https://forms.gle/HTX1aMapRK7NdnDX6>
- Lähetavale asutusele mõeldud küsimustik:
<https://forms.gle/eEmbmPWqrm2MxcLMA>

5.2 Lisa 2. Haridusvaldkonna esindajatega läbiviidud fookusgrupi intervjuu märkmed

Lisa 2 on lisatud eraldi PDF failina, et säilitada selle loetavus.

5.3 Lisa 3. Sotsiaalvaldkonna esindajatega läbiviidud telefoniintervjuude märkmed

Läänemaa sotsiaalaja (juhataja)

aeg: 06.07.2023 kell 14:45

kestus: 18 minutit

Millistes rollides oleks võimalik taolist tööjõulähetuse keeleõppe mudelit rakendada?

Vastuvõtva asutusena julgeks praegu pakkuda keelepraktika jaoks näiteks kohviku perenaise tööd, mõnel juhul võib-olla ka autojuhi tööd võib-olla. *[Suunasin ja küsisin milliste sotsiaaltöö rollide puhul see võiks sobida.]* Päevahoiuteenusel võib-olla ka. Ehk ka koduhoiuteenust, kuigi siin on kindlasti ohukohti.

Koduhoiuteenusel on kaks varianti. Kuna koduteenusel käiakse üldiselt üksinda (hooldustöötaja käib), siis üksi seda tööd lähetuse käigus tehes ta ei pruugi kliendist näiteks üldse aru saada ja kellelgi käest pole ka võimalik abi küsida. Pigem peaks siis keeleõppija käima ikkagi abi-hooldajana või töövarjuna kaasas.

Või siis koduhooldusteenuse puhul teine stsenaarium on see, et koduteenuse kliendid on vanem generatsioon ja võib-olla kipuvad siis ise hoopis vene keeles rääkima, et keeleõppija elu lihtsustada.

Ka kliendi vaatenurgast vaja mõelda, et ta ei tunneks ennast ebamugavalt. *[Palusin näidet.]* Näiteks dementne klient võib kergelt segadusse sattuda, kui tuleb võõras inimene, kes ennast veel piisavalt väljendada ei oska.

Kes võib-olla on sellised paindlikumad ja kes on iga asja osas lõbusad, on erihoolekande kliendid. Samas seal ka üllatav, et kui paljud seal räägivad vene keelt ja lähevad ise hoopis vene keele peale üle, sest siis nad tunnevad ennast hästi, et olid suutelised vene keeles rääkima. Muidu töö sisu mõttes oleks nendega kergem, sest nendega tehakse rohkem tegevusi ja see võimaldab suhtlust ja keelepraktikat.

Ülejäänud juba kontori rollid, kuhu pole väga praktikale võimalik võtta.

Kas teil oleks ka selliseid inimesi, kes võiks olla lähetatava rollis?

Meil räägivad kõik ikkagi ilusti eesti keelt. Ainult koristaja ei räägi eesti keelt, räägib vene keeles, aga tema pole ka lähetus sihtgrupp.

Millega peaks vastuvõttev asutus keelepraktika puhul arvestama?

[Ei osanud kohe kommenteerida. Tõin ise tugiinimese/juhendaja teema näitena üles.]

Eks ta on natuke keeruline ikka, et juhendaja leida. Asendusteenistujad, ühiskondliku töö tegijad ja praktikandid käivad ka tihti ja ka nemad vajavad tähelepanu ja nendega peab samuti tegelema. Selles osas on perioodid, et millal keelepraktikant tuleb.

[Küsisin, kas on perioodilisust ja näiteks eelistatud aega, millal keelepraktika võiks aset leida.]

Konkreetset hooajalisust pole, on palju olukorrast. Aga suvel on nii kui nii keeruline, sest vaja üksteist asendada. Ja muul ajal sõltub, et palju praktikante jne lisaks on vaja toetada.

Ise väga vastuvõtlik praktikantidele ja muudele variantidele. Seda toetab tugev missioonitunne ja

soov neile päris tööd näidata, et nad saaksid teadliku otsuse oma eriala valikul teha. Aga juhendaja leidmise keerukus on tõesti hästi tugevalt olukorrast.

[Küsisin millega veel peaks vastuvõtja arvestama.] Võib-olla see, et keelepraktika või mitte, aga tööohutuse ja tuleohutuse asjad tuleb teha selgeks.

Iga sellise ajaga on alati ka küsimus, et kas seal on ka motivatsioonisüsteem kaasas - kas tasustatakse juhendaja täiendavat panust. Töötajaid huvitaks, et kui talle antakse lisaülesandeid, siis ta saab selle eest ka lisatasu. Näiteks praktikantide puhul on samamoodi, et juhendajale antakse selle eest lisatasu. Ainult missioonitundest tihti ei piisa. See on lisa koormus, et kellelegi terve oma asutuse toimimist selgitada, töö tegemist selgitada ja teda juhendada. Vahel olen näiteks praktika juhendamise eest ise asutuse vahenditest lisatasu maksnud, aga eelarve on enamasti kitsas ning keeruline on neid võimalusi leida.

Millist tuge vajaks vastuvõttev asutus näiteks koordineerivalt üksuselt?

Üks asi on see, et võimalikult suur selgitustöö oleks tehtud eelnevalt. Et nii tööandja kui ka praktikant saaksid mõlemad õigesti aru, et mis on mõlema kohustused ja õigused. Et ootused ja lootused lahku ei jookseks.

Lääne-Viru maakonna hooldekodu (juhataja)

aeg: 06.07.2023 kell 15:35

kestus: 15 minutit

Siit ka esimene küsimus. Teie valdkonda arvestades - kas ja milliste positsioonide/rollide puhul on üldse selline tööjõulähetus teostatav?

Hooldustöö vist ei tule hetkel kõne alla, sest palju on dementseid, kellega tuleb palju rääkida. Muidugi tahaks südamest, et just hooldustööd annaks neile teha, aga... *[Jäi korraks mõtlema.]*

Äkki siis hoopis köögi poole või koristuse poole. Tegevusjuhendaja võiks olla ka selline roll.

[Mõttepaus ja siis oli tunda, et mõte muutus.]

Ise tegelikult ka Soomes võõras keskkonnas tööd teinud ja on tehtav. Võib-olla võib proovida ka hooldustööd. Midagi hullu ei ole, kui ta tegelikult juba aru saab.

Perenaise rolli võiks ka isegi sobida. See on roll, kus peab majast kõigest teadma, sealhulgas torudest jne.

Palun põhjenda, mis rollide puhul ja miks ei ole selline mudel rakendatav.

Juhataja kohale ei tahaks võtta. Kõige muuga ehk isegi saaks hakkama.

Kas teie asutuses oleks kedagi keelepraktikale saata?

Ei. Kõik räägivad eesti keelt.

Millega peaks vastuvõttev asutus arvestama?

Vastuvõtmise puhul peaks olema see, et on meie vallale lähedal ja oleks siia hea käia. Peaks saama põhiasjadest aru, et kui loen ette kodukorrad ja reeglid. Teab, et tuleb rahulikult rääkida ja mitu korda korrata. Ise olnud väljastpoolt sisse tulnud õpetaja.

Lihtsalt vaja rahulikult aega võtta ja seletada, et ei viska neid üksinda kuskile vette. Võib-olla näitad ja räägid mitu korda. Kõik seetõttu ei sobi ka õpetama.

[Kui kerge või raske on juhendajat leida?] Takistuseks saabki see, et inimene ei oska ennast teise olukorda panna. A'la "mis mõttes ta ei saa aru, kui ma talle näitan?". Ei ole seda juhendaja püsivust.

Juhendaja roll peaks olema eraldi tasustatud. Näiteks iga juhendatava pealt võiks olla näiteks 20 eurot kuus. *[Tegi kiire mõttepausi ja hakkas siis ise muhelema.]* Samas ei tea, kas see 20 oleks piisav. Aga midagi peaks olema tasu mõttes. Ainult missioonitundele ei saa ikkagi lootat.

Ikkagi vastutus lasub ju sellele, kes õpetab.

Millist tuge vajaks vastuvõttev asutus?

Tugiisikuid vastuvõtvatele asutustele näiteks. *[Mis oleks tema roll?]* Käib aeg-ajalt lähetatavaga rääkimas, et kuidas tal läheb ja kas on saanud piisavalt teadmisi. Näiteks kord kuus vestlused juhataja + lähetatav + tugiisik, kes istuvad maha ja arutavad puudused jne läbi.

Meil oli Soomes samamoodi, et kui mul oli õpilane, siis meil oli kord kuus suunajaga tagasisidestamine.

[Ehk siis peaks olema ka saatja asutusega koostöö?] Omavahel peaks olema ootuste ja tagasiside jagamine.

Mis võivad saada sellise lähetuse suurimateks takistusteks?

Ei näe, et takistusi oleks. Vallaga peaks kindlasti ka läbirääkimisi tegema, aga ise hea meelega oleks vastuvõtja rollis.

Kas mingeid mõtteid veel?

Äkki seal programmis võiks olla, näiteks ukrainlastele, ka pilt+tekst slaide või muid taolisi materjale. Kui nad näiteks hooldustööst jagavad, aga keelt ei mõista. Sedasi saaks ehk lihtsamalt talle ülesandeid selgeks teha.

No samas sellised materjalid ma saan ka ise luua.

Selge see, et sellised lähetuses olijad ei tohi üksi tööle jäädagi. Ehk siis iseseisvalt ta päris töötada ei saaks. Seetõttu see ongi raske roll sellele, kes õpetab. Juhendajale takistus, et ei taha olla pidevalt kellegagi koos. See peegeldab seda, et inimesed *[Mõtleb juhendajaid.]* on ebakindlad ja kahtlevad, kas oskavad õigesti juhendada.

[Kas juhendajatele võiks olla programmiülene koolitus, et anda neile sisend, kuidas juhendajana toimetada?] Just. Jah.