

Toeta töötaja keeleõpet!

Helena Metslang
Robert Szabo

Juhend avaliku sektori tööandjatele eri
keele- ja kultuuritaustaga inimeste
eesti keele oskuse tõstmiseks



Integratsiooni
Sihtasutus



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks



Toeta töötaja keeleõpet!

Juhend avaliku sektori tööandjatele eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste eesti keele oskuse tõstmiseks

Autorid: Helena Metslang ja Robert Szabo
Toimetaja: Katrin Maiste

Tallinn 2025

Tellijä: Integratsiooni Sihtasutus

Tegevus on rahastatud Euroopa Liidu 2021–2027 ühtekuuluvus- ja siseturvalisuspoliitika fondide (ESF) toel ja kultuuriministri 15.03.2023 käskkirja nr 80 „Eesti ühiskonnas lõimumist, sealhulgas kohanemist toetavate tegevuste elluviimiseks toetuse andmise tingimused“ projekti nr 2021-2027.4.07.23-0005 raames.

Sisukord

1. Eesti keele oskus – avaliku teenuse nähtamatu tugitala	4
2. Miks pakkuda eesti keele õpet?	6
3. Kuidas toetada töötaja õpimotivatsiooni?	9
4. Kuidas planeerida keeleõpet?	12
5. Keeleoskus sünnib meeskonnatöös	16
6. Töökoht kui keeleõppe keskkond	17
7. Keeleõpet toetavad programmid	20
8. Töötajate keeletase ja õppe eesmärgid	23
9. Kuidas tellida head keelekursust?	26



1. EESTI KEELE OSKUS – AVALIKU TEENUSE NÄHTAMATU TUGITALA

Avaliku sektori juhtidel koolides, haiglates, omavalitsustes või kultuuri-organisatsioonides on ühiskonnas suurem roll, kui me sageli teadvustame. Nad ei juhi teenuseid mitte ainult oma valdkonnas, vaid mõjutavad koos kogu riigi toimimist. Juhtide otsused kujundavad töökoha kultuuri ning laiemalt seda, kas suhtlus riigiga on sujuv ja tõhus või takerdub keelebarjääri taha.

Keelebarjäär ei pidurda mitte ainult töövoogu, piiratud suhtlemisoskusega töötajad jäävad eemale paljudest koolitus- ja karjäärivõimalustest. Samal ajal põhjustab kehv keeleoskus mõttetut aja- ja rahakulu ning teenuste kvaliteet kannatab.

Riigikeele valdamine ei ole seetõttu pelgalt formaalne nõue, sellega tagame teenuste ja tööprotsesside toimimise ning suurendame meie kui riigi enesekindlust. Aita luua töökeskkond, kus eesti keel ei ole takistus, vaid ühenduslüli.



Eesti Energia keeleõppeprogrammi eestvedaja **Irina Vladimirova** võtab organisatsiooni lähenemise eesti keele õppele kokku järgmiselt:

„Motiveerime ja julgustame töötajaid eesti keelt õppima ja kutsume neid nii osa saama Eesti kultuurist. Nii loome tunnet, et kuulume kokku, oleme üks riik ühiste eesmärkidega.”

Mida ütleb seadus?

Keeleseaduse eesmärk on tagada, et eesti keel oleks põhiline suhtluskeel kõigis avaliku elu valdkondades. Nõutav keeleoskuse tase sõltub ametikohast ja tööülesannetest ning see määratakse

„Loome Eesti, kus tahame elada!”

Euroopa keeleõppe raamdokumendi alusel. Juhul kui töötaja keeleoskus ei vasta nõuetele, võib Keeleamet teha ettekirjutuse.

Kui töötaja keeleoskus siiski ei parane, võib Keeleamet:

- pikendada ettekirjutuse tähtaega;
- teha ettepaneku töötaja tööleping lõpetada või teenistuja ametist vabastada;
- teha sunniraha hoiatuse või määrata sunniraha, kui eelnevalt on antud hoiatus.

Üksteise mõistmise ja suhtluse väärtus töökohal

Eesti keelest erineva emakeelega inimestel on sageli raskem täiel määral tööelus osaleda. Vähene keeleoskus võib:

- vähendada vastastikust usaldust ja mõistmist töötajate vahel;
- raskendada koostööd eri osakondade ja valdkondade vahel;
- aeglustada töötempot ning raskendada tähtaegadest kinni pidamist;
- suurendada tööjõu volavust, hea keeleoskusega töötajaid võib olla raskem leida;
- suurendada mõnes ametis tööõnnetuste ohtu ning sellega kaasnevaid kulusid.

Vähene keeleoskus on kulukas

Nii era- kui ka avaliku sektori organisatsioonid seisavad silmitsi keeleoskuse probleemidega. Näiteks leidis Siemens Communicationsi 2024. aasta uuring,

et mitmekeelses kollektiivis koges 68% vastanutest raskusi meeskonna suhtluses, mis mõjutas töötajate reageerimist ajakriitilistele töödele. Lisaks kulutasid töötajad keskmiselt 3,7 tundi nädalas, et koordineerida suhtlust meeskonnaliikmetega.

Kuigi uuring käsitles erasektorit, on sarnased väljakutsed ka avalikus sektoris, kus edukus sõltub koostööst ja täpsest infovahetusest. Vähene keeleoskus võib töövooge aeglustada ja tekitada tõrkeid, mis mõjutavad avaliku teenuse kvaliteeti.

NÄIDE

Kui Eestis on töötaja brutopalk 1700 eurot (palgafond umbes 2300 eurot, keskmiselt 160 töötundi kuus), siis on tööandja kulu töötaja kohta ligikaudu 14 eurot tunnis. Kui iga töötaja kaotab keelebarjääri tõttu hinnanguliselt 3,7 tundi nädalas suhtluse hilineamise, korduvate selgituste, või arusaamatuste pärast, siis teeb see kokku kulu iga töötaja kohta $14 \text{ eurot} \times 3,7 \text{ tundi} = 51,80 \text{ eurot}$ nädalas.

Kuu lõikes tähendab see ligi 207 eurot töötaja kohta.

Tegelik kulu ja mõju võib olla organisatsioonile veelgi suurem, kui arvestada kaudseid tegureid, näiteks tööjõu suurt volavust, tööõnnetusi või vähenenud motivatsiooni.

2. MIKS PAKKUDA EESTI KEELE ÕPET?

Keeleõpe on asutuses vajalik, kuid kas ka seda pingutust väärt? Ehk olete tellinud kursuse, mis pole andnud loodetud tulemust? Või pole praegu õige hetk alustada? Vastupanu keeleõppele tuleb ette, kuid selle põhjused on pigem tunded ja hirmud, mitte pragmaatilised kaalutlused. Esmalt tasubki uurida, mis tegelikult peitub takistuste taga.

Ettekääne: Töötajad ei kasuta iga päev eesti keelt.

Vastus: Eesti keele õppimine toob pikaajalist kasu: suurendab töötaja kindlustunnet ja iseseisvust, tugevdab eneseväärikust ning avardeb ligipääsu tööks vajalikule infole. Hea keeleoskus võimaldab osaleda täiendkoolitustel, suhelda ametiasutustega ja teha koostööd spetsialistidega.

Looge eestikeelne töökeskkond. Tööalastes juhistes ja koolitustel kasutage *lihtsat eesti keelt*. Paigutage eestikeelsed sildid puhkealadele ja tööruumidesse. Asetage laudadele või infotahvliitele vestluse alustamise vihjeid, mis toetavad keelekasutust vabas õhkkonnas. Kasutage eesti keelt igapäevategevustes ja sündmustel, alustage näiteks sellest, et tervitate alati eesti keeles.

Ettekääne: Niikuinii ei muutu midagi, töötajad ei saa eesti keelt selgeks.

Vastus: Kui keelekursus pole andnud oodatud tulemust, võis olla põhjuseks:

- vähene motivatsioon
- liiga kõrged, ebareaalised eesmärgid
- vähesed õpioskused
- vähene eesti keele rääkimise praktika (nt puududusid vestluskaaslased ja koosõppimise harjumus)
- teadmatus, millist kasu või karjääri-võimalust pakub eesti keele oskus.

Looge töötajale sobivad tingimused keeleõppeks:

- pakkuge eesti keele praktika võimalusi
- jagage õpe väikesteks sammudeks ja vahe-eesmärkideks
- kasutage kaasavaid õpivorme
- pakkuge tõhusate õpioskuste ja mõtteviisi koolitust.

Ettekääne: Töötajatel pole aega eesti keelt õppida.

Vastus: Uuringud näitavad, et isegi vähesed õpiperioodid võivad edu tuua. Tänapäeva õppevormid on sageli lühikesed, mida on lihtne siduda igapäevaeluga. Ajapuudus ei ole enam vabandus, kui tööandja arvestab muid takistusi nagu piiratud õpioskused, madal motivatsioon, hirm keeleõppe ees või enesekindluse puudumine. Sageli ei vaja keeleõpe mitte aega, vaid hoopis julgust!

Ettekääne: Töötajad ei ole motiveeritud eesti keelt õppima.

Vastus: Töötajad osalevad keeleõppes meelsamini, kui arvestada nende vajadusi

ja võimalusi. Töötaja õpimotivatsioon tõuseb, kui ta saab oma uusi oskusi kasutada. Motivatsiooni toetamiseks:

- korraldage eesti keele õpe tööajal, võimalusel korraldage töökeele kursused
- looge keeleõppe keskkond, kuhu on kaasatud kogu meeskond, ka eesti keelt emakeelena kõnelejad
- looge võimalused harjutada eesti keelt töökohal (nt vestlusplakatid, keelesõbrad).

Motiveerimiseks tooge esile, kuidas keeleoskus aitab tööalaselt areneda, kuidas see toetab erialast pädevust ja tõstab enesekindlust. Tunnustage eesti keele õppijaid, premeerige neid näiteks huvitavate koolitusprogrammide ja sündmustega.

Ettekääne: Meil pole ressursse.

Vastus: Keeleõpe ei pea olema kulukas. Saadaval on taskukohased ja isegi tasuta õppimisvõimalused:

- e-õpe nii iseseisvaks kui ka juhendatud keeleõppeks (näiteks Keeleklikk);
- julgustage töötajaid osalema Integratsiooni Sihtasutuse jt organisatsioonide keeleõppe- ja haridusprogrammides;
- innustage eesti keele kõnelejaid suhtlema teise emakeelega kolleegiga eesti keeles;
- lähetage töötaja eesti keele praktikale valdkonna eestikeelsesse organisatsiooni (näiteks Integratsiooni Sihtasutuse keelelähete mudel).
- Töötukassa pakub koolitustoetust töötajate eesti keele oskuse arendamiseks.



Ettekääne: Me ei kasuta tööl eesti keelt, sest töö efektiivsus või ohutus on tähtsam.

Vastus: Erineva emakeelega töötajad peavad loomulikult mõistma juhiseid, nende ohutus on esikohal ja kvaliteetse teenuse pakkumine tähtis, kuid asuge tasapisi ka eesti keelt kasutama.

Esimesed sammud eesti keele tööellu toomisel:

- jagage koosolekutel üldteated ning vormistage e-kirjade korduvad osad eesti keeles;
- meeskonnasündmustel ning kutsetel kasutage aina enam eesti keelt;
- eestikeelsesed sildid ja pildid kontoris (nt „Palju õnne sünnipäevaks!”);
- seadke eesmärk, et näiteks 3 aasta jooksul on kõik juhendid lihtsas eesti keeles ja asuge neid järk-järgult keeleliselt uuendama.



Ohutus- ja tööjuhend võiks olla vajadusel nii eesti kui ka teises keeles. Kui tööalane koolitus viiakse läbi teises keeles, siis on soovitatav kasutada (paralleelselt) eestikeelset esitusmaterjali.

Ettekääne: Kui töötajad õpivad eesti keele ära, lähevad nad teise kohta tööle.

Vastus: Töötaja arendamine, sealhulgas keeleõpe, suurendab lojaalsust. Kui töötaja tunneb end väärtustatuna ja näeb, et tema tööandja on investeerinud temasse, jääb ta suurema tõenäosusega tööle. Keeleõpet toetav asutus parandab ka üldist tulemuslikkust ja tõstab tööandja mainet, meelitades paremaid töötajaid.

3. KUIDAS TOETADA TÖÖTAJA ÕPIMOTIVATSIOONI?



Vanemuise teatri balletikunstnik **Matthew James Jordan** saabus 19-aastasena Eestisse. 15 aastaga on temast saanud hinnatud tantsija ja repetiitor,

kes toetab trupi igapäevast tööd ning nooremate kolleegide arengut. Tema lõimumine eestikeelsesse kultuuriruumi on olnud märkimisväärt:

„Eesti keele õppimine on mu elukvaliteeti Eestis tõstnud. Tagantjärele soovin, et oleksin eesti keele juba ammu ära õppinud – see oleks avanud mulle igasuguseid rikastavaid võimalusi!”

Keeleõppe peamised takistused¹

Keeleõpe ei puuduta ainult sõnu ja grammatikat, vaid ka inimese kogemusi, hirme ja uskumusi. Vähest keeleoskust põhjendatakse sageli sellega, et pole aega õppida, aga tegelikult on takistuseks hoopis inimese sisemised tõrked: ebakindlus, hirm vigu teha ning vaeleväsimus, et „keeleõpe pole minu jaoks”. Samuti ei teata tänapäevaseid õpivorme.

Kartus vigu teha.

Kui inimesel on hirm vigade ja valestimõistmise ees, siis ta ei julge rääkida. Teise emakeelega töötajad tunnevad sageli piinlikkust keelevigade pärast ning negatiivne emotsioon vähendab soovi keelt õppida.

Müüt: õppimine peab olema lihtne.

Paljud loodavad, et keeleoskus tuleb kiiresti ja lihtsalt. Kui tekivad raskused, kiputakse neid nägema isikliku ebaõnnestumisena. Seepeale mõeldakse, et „ju ma olen rumal” või „ma ei ole lihtsalt keeleinimene”. Tegelikult on raskused ja eksimused keeleoskuse arengu loomulik osa.

Õppimise mugavustsoon.

Sageli eelistame mugavaid, aga väikese mõjuga õppimisviise. Selle asemel, et harjutada keelt suheldes ja töödokumente kasutades, kipume sõnu tuupima ning tuttavaid tekste lugema.

Liiga kõrged ootused.

Kui on seatud liiga kõrge eesmärk või ebarealistlik tähtaeg, näiteks „ma pean poole aastaga B1-tasemele jõudma”, aga eesmärki ei saavutata, siis on kerge pettuda ja õppimisest loobuda.

¹ Selles osas kasutatud allikad:

- C. Dweck, Mõtteviiis, 2017.
- G. H. Khajavy, D. Smid, S. Mercer ja C. Murillo-Miranda, Embarrassment in English language classrooms: Conceptualization, antecedents, and consequences, 2025.

Õppija põhivajadused



Kätlin Luhamägi,
Tartu Ülikooli
Maailma Keelte ja
Kultuuride Instituudi
administratiivjuht

„Keelekohvikud on saanud populaarseks nii välismaalt tulnud kui ka eestikeelsete kolleegide seas. Pakume mitmekesisiseid tegevusi eri aegadel ja kohtades, et igaüks leiaks endale sobiva võimaluse.”

Motivatsiooni mõjutab ka see, kas õppimine on inimese enda valik või midagi, mida PEAB tegema. Keelt on raske õppida, kui puudub sisemine huvi, seotus teiste õppijate või toetavate kolleegidega ja kaheldakse oma suutlikkuses edu saavutada.

Õppijal on kolm põhivajadust²:

- vabadus ise valikuid teha;
- kuuluvustunne kaasõppijatega;
- tunne, et ma tean, mida minult oodatakse ja ma saan hakkama.

Kui need vajadused jäävad rahuldamata, siis motivatsioon kannatab.

Kuidas toetada keeleõppijat?



Deniss Kolipov
Tootmis- ja
koostedivisjoni juht,
Enefit Solutions

„Minu osakonnas toimuvad üldiselt koosolekud eesti keeles. Eesti keelt

emakeelena kõnelevad kolleegid on õppinud selgemalt rääkima ja kannatlikult kuulama. Samuti on meil eesti keele teisipäevad ja inglise keele neljapäevad, et toetada igapäevast keelepraktikat.”

Kuuluvustunde vajadus: töötaja ei õpi üksi

- Innustage töötajaid koos õppima. Keeleõppimine ei peaks olema üksildane teekond. Ühine keeleõpe loob ühendava ja motiveeriva keskkonna.
- Aidake vahetutel juhtidel märgata ja toetada keeleõppijate edenemist.

Looge keele õppimist toetav keskkond

- Looge keelepraktika võimalusi: keelesõprade paarid, iganädalane keelekohvik, mõni lõbus keelemäng või -väljakutse.
- Keeleõpe võiks kuuluda tööaja sisse.
- Tehke keeleõpe kõigile märgatavaks. Jagage infokanalites teavet keeleõppest ja tunnustage saavutusi.

Õppijale on oluline võimalus valida

- Korraldage töötajate arutelu, millised keeleõppeviisid neile sobivad.
- Pakkuge keeleõppeks mitu erinevat tegevust, et igaüks leiaks endale sobiva.

Selgus ja väiksed võidud annavad eduelamuse

- Seadke realistlikud ja mõõdetavad eesmärgid. Näiteks „200 tööalast sõna ja väljendit kuue kuuga“, mitte abstraktne „B1-tase aastaga“.

² E. Deci, Self-determination theory, 2017. The Brainwaves Video Anthology, YouTube.com/TheBrainwavesChannel



- Aidake töötajal mõista, et õppimine on protsess: eksimine, kordamine ja katsetamine kuuluvad selle juurde.
- Andke juba alguses teada, kui palju peab töötaja keeleõppes osalema. Näiteks, et ta osaleb vähemalt 2/3 keelekohvikute kohtumistest.
- Arutage keeleõppe edenemist arenguveestlusel – mitte ainult lõpptulemust, vaid ka pingutust ja väikseid võite.

Tunnustage regulaarselt, näiteks igal kevadel töötajaid, kelle keeleoskus on paranenud. Tunnustus võib olla privaatne või avalik, suuline või kirjalik. Neist kõige olulisem on vahetu juhi tagasiside.

Väärtustage ka väikseid samme, näiteks vahe-eesmärkide saavutamist või esimest eesti keeles esinemist.

Siduge keeleõpe karjäärivõimalustega

Julgustage keeleõppijaid:

- minema erialasele eestikeelsele koolitusele ja tutvustama õpitut kolleegidele;
- suhtlema klientide ja koostöö-partneritega (nt lasteaiaõpetaja tutvustab lastevanemate koosolekul mardipäeva tähistamist);
- toetama uusi eestikeelseid kolleege;
- osalema töötühmades või projektides;
- juhtima uut algatust või laiendama vastutusvaldkonda.



4. KUIDAS PLANEERIDA KEELEÕPET?

Igaühele oma: keeleõpe vastavalt vajadusele

Keeleõpet kavandades on vaja arvestada nii ressursside kui ka töötajate ametikohtade, õpikogemuste ja keeletasemega. Ei ole mõistlik pakkuda kogu kollektiivile sama keelekursust, parem lähtuda tööülesannetest ja keelekasutuse vajadusest. Rühmitage töötajad keeleõppe prioriteetide alusel.

Juhtkond – paindlik keeleõpe või individuaalne õpe. Keeleõpe on vajalik igapäevases suhtluses, juhtimises ja esindusülesannetes.

Keskastme juhid ja spetsialistid – rühmaõpe, mis keskendub tööalasele suhtlusele ja ametispetsiifikale.

Eesliinitöötajad – töögraafikuga sobiv keeleõpe, näiteks e-õpe, keelesõbrad, igapäevast keelekasutust toetav töökeskkond.

Keeleõppevajaduste jaotus organisatsioonis



Rollijaotus keeleõppe korraldamisel

Keeleõpe annab parema tulemuse, kui vastutus on selgelt jaotatud.

Juhtkond annab asutuses keeleõppele suuna ja hoiab keeleõppe tähelepanu all. Juhtide toetus annab märku, et keeleõpe on väärtustatud. Sidudes keeleõppe asutuse strateegiliste eesmärkidega, muutub keeleõppe tulemus ka töötaja jaoks oluliseks.

NÄIDE: Kuidas määrata keeleõppe prioriteete haiglas

Keeleõppe vajadused sõltuvad ametist, töö sisust ja kokkupuutest patsientide või kolleegidega. Keeleõppe ressursse tuleks kavandada vastavalt töörollidele.

Näidisplaan haiglatöötajate keeleõppe vajaduse määramiseks

TÖÖTAJATE RÜHM	KEELEÕPPE VAJADUS	SOOVITATAV KEELEÕPE
Juhtkond ja osakonnajuhid	Kõrge prioriteet: juhtimiskeel, eeskuju, esindamine	Individuaaltunnid või paindlik väikerühmaõpe tööalase sisuga.
Meditsiini- ja hoolekande-töötajad (nt arstid, õed, ämmaemandad, hooldajad)	Kõrge kuni keskmine prioriteet: patsiendi- ja meeskonnasuhtlus	Situatsioonipõhised tunnid väikestes rühmades, keelesõprade programm.
Teenindus- ja registratuuritöötajad	Kõrge prioriteet: igapäevane suhtlus patsientidega	Teeninduskeele koolitus, rollimängud ja dialoogid
Tugipersonal ja haldus	Keskmine prioriteet: dokumentatsioon ja suhtlus	Üldkeel, rõhk kirjalikul eneseväljendusel, keelesõprade programm ja keelekohvikud
Labori- ja tehniline personal	Keskmine prioriteet: tööalane koostöö ja üldkeel	Keelekohvikud ja keelesõprade programm

Millistes ametites on keeleoskus kriitilise tähtsusega, et tagada ohutus, kommunikatsioon ja meeskonnatöö? Millises ametites võiks toetada rohkem iseseisvat keeleõpet või väiksema mahuga kursust?

Personali- ja/või koolitusspetsialist

Kui juht määrab suuna, siis personali- ja koolitusspetsialist rajab tee:

- kaardistab vajadused, koostab plaani, algatab keelekohviku ja keelesõprade tegevuse;
- vajadusel leiab koolituspartneri;
- hoiab silma peal keeleõppe edenemisel ja osalejate kogemustel;
- hoolitseb, et keeleõpe ei jää juhuslikuks algatuseks, vaid on süsteemne ja pidev töötajate arendamine;

- aitab kujundada eestikeelset töökeskkonda. Näiteks paigutab puhkealadele vestlusplakatid ning tööruumidesse sõnasildid.

Vahetu juht toetab töötaja keeleõpet igapäevastelt: aitab seada eesmärged ja ajakava, loob võimaluse kasutada töökohal eesti keelt.

Hea keeleoskusega töötajad saavad olla keelesõbrad, vestluskaaslased ja eeskujud. Kaasake neid keeleõppe vabatahtlikeks, kes toetavad õppijaid nii töö käigus kui ka teistes tegevustes.

Keeleõppija enda aktiivsus on keelosluse võti. Töötaja vastutab eelkõige ise keeleõppe eest ja annab tagasisidet, milline õppevorm talle sobib. Toetage keeleõppijaid, et nad julgeksid rääkida eesti keeles,

algatada eestikeelseid tegevusi, anda keeleõppele tagasisidet ja jätkata õppimisega. Õppimise hoiavad elavana õppija ja organisatsiooni vastastikune toetus, ühine pingutus ja hoolimine.

Kuidas korraldada keeleõpet väikese eelarvega?

Eesti keele õppimist saab toetada isegi piiratud koolituseelarve juures nii, et sellel on suur mõju. Selleks tuleb seada selged ja realistlikud eesmärgid ning kujundada töökohal keskkond, mis toetab igapäevast eesti keele kasutust.

Näidisplaan keeleõppe läbiviimiseks töökohal

TEGEVUS	SELGITUS	VASTUTAJA
Kaardistame vajadused ja seame eesmärgid	Lihtne küsitlus ja/või juhtide hinnangud.	personalijuht, juhid
Koostame asutuse keeleõppe plaani	Lepime töötajatega kokku eesmärgid, õppekorralduse, hindamise ja tagasiside.	personalijuht, töötajad, juhid
Kinnitame keeleõppeplaani	Seome keeleõppe töötulemuste, asutuse strateegia ja vajadusel seadusnõuetega.	juhid
Leiame vabatahtlikud keelekohvikute korraldajad	Anname vabatahtlikele juhendi ja muud abivahendid.	personalispetsialist
Tellime spetsialistidele töökeele kursuse	Leiame koolituspartneri ja kogume kursuseks vajalikke tööalaseid materjale.	personalispetsialist
Pakume välja eesti keele harjutamise aja	Näiteks kolmapäeviti eestikeelsed tervitused, lõunavestlused ja koosolek.	vahetud juhid, vabatahtlikud
Paigutame puhkeruumidesse sõnasildid ja vestlusplakadid	Näiteks koosolekuruumis: „Räägime lihtsas eesti keeles!“, „Küsi kolleegilt eesti keeles: kuidas sa end täna tunnend?“; köögis: "biojäätmel", "vesi".	vabatahtlikud
Jälgime ja tähistame töötajate edusamme	Tunnustamised koosolekutel, sündmustel, sisekommunikatsioonis.	personalijuht, juhid, vabatahtlikud

Eesmärk on muuta keeleõppe organisatsioonis igapäevaelu osaks. Vaadake plaan regulaarselt üle – sobiva lahenduse leidmine võtab aega ja vajab katsetamist.

RIIGI TUGI EESTI KEELE ÕPPELE

Integratsiooni Sihtasutus ja tema partnerid pakuvad tasuta A1–B1 taseme **eesti keele kursusi** kohapeal ja veebi teel, rõhk on praktilisel suhtlusoskusel ja keeleõpe toimub eesti keeles. Kursustel õpetatakse igapäevast suhtluskeelt.

Enne kursusele tulekut pakutakse soovijatele tasuta nõustamist, et aidata leida sobivaim õppevorm. Kursusele peab registreeruma iga inimene individuaalselt oma isikukoodi alusel.

integratsioon.ee/ulevaade-oppevoimalustest



Eesti kodakondsuse taotlejail on võimalik õppida eesti keelt tasuta B1-tasemeni. Selleks tuleb sõlmida Integratsiooni Sihtasutusega keeleõppeleping. Kokkuleppel tööandjaga saab töötaja kasutada õppepuhkust.

integratsioon.ee/keeleoep-eesti-kodakondsuse-taotlemiseks



Integratsiooni Sihtasutuse **keelelähetus** on tööjülähetusprogramm avaliku sektori töötajatele. Töötaja lähetatakse keeleõppe eesmärgil sama valdkonna eestikeelsesesse asutusse.

integratsioon.ee/keeletahetus



Kohanemisprogramm „**Settle in Estonia**“ on tasuta koolitusprogramm uussisserändajatele, mis sisaldab eesti keele õpet algtasemel (A1 ja A2).

settleinestonia.ee



Töötukassa toetab tööandjaid, hüvitades suure osa töötajate keeleõppe kuludest.

tootukassa.ee/et/teenused/tooandjatele/koolitustoetus-tooandjatele



5. KEELEOSKUS SÜNNIB MEESKONNATÖÖS

Kas keeleõpe on üksnes töötaja isiklik mure? Kas ta peab ise leidma aja kursusteks ning harjutama keelt nii tööl kui ka vabal ajal? Sageli kannab keeleõppija üksi kogu raskust: ületab oma hirmud, alustab eesti keeles vestlust ja pingutab, et olla arusaadav. Eesti keele kõnelejad enamasti lihtsalt ootavad, millal kolleeg keele selgeks saab. Taoline passiivne kõrvalseisja hoiak võib tekitada keeleõppijas tunde, et ta on sellel teekonnal üksi.

Inglise keeles on mõiste *share the burden* – jaga (keeleõppe)koormat. Emakeele kõnelejad või keelt hästi valdavad kolleegid peaksid aitama keeleõppijat. Üksteise toetamine keeleõppes ei ole ainult hea tahte näitamine, vaid on osa meeskonnatööst.

Kuidas jaotada keeleõppe koormat?

Kui teise emakeelega inimene püüab eesti keeles rääkida, läheb keelevaldaja sageli üle näiteks vene või inglise keelele, sest nii on kiirem ja mugavam suhelda. Sellises olukorras tuleks kasutada lihtsat eesti keelt, kuulata kannatlikult ning julgustada vestluskaaslast eesti keeles jätkama.

Eestikeelne kolleeg aitab keeleõppijat, kui:

- kasutab vestluses lihtsat, selget eesti keelt ja julgustab vastama eesti keeles;
- lubab keeleõppijal rahulikult mõelda ja öelda, isegi kui see võtab rohkem aega või ei ole keeleliselt korrektne;

- kasutab igal võimalusel eesti keelt, näiteks alati tervitab ja tänab eesti keeles;
- tunneb huvi: „Kuidas sul eesti keelega läheb?” või „Kas ma räägin aeglasemalt?”.

Juht koos vahetute juhtidega aitab muuta eesti keele õppe kogu meeskonna asjaks, et töötajad:

- mõistavad keeleõppe vajadust ja oskavad kolleege toetada;
- tunnevad, et nende ühist pingutust märgatakse ja hinnatakse
- tajuvad, et töökohal on keeleõpe oluline ja tulemuslik;
- kogevad, et nende õpivajadusi arvestatakse ja neil on head tingimused keele omandamiseks.

Ühine tulemus

Kui keeleõppe teekonnal kõik aitavad üksteist, muutub mitmekesisus töökohal väärtuseks, mitte takistuseks. Pelgalt keelekursusest ei piisa, teise emakeelega kolleege tuleb toetada pidevalt.

Keeleõpe nõuab igapäevast tähelepanu ja koostööd. Eesti keel töökohal ei ole ainult keeleõppija projekt, vaid meeskonnatöö.

6. TÖÖKOHT KUI KEELEÕPPE KESKKOND



Kristiina Kangur,
personalijuht,
Vanemuise teater

*"Vanemuise teatri
artistide töögraafikud
on väga tihedad*

*ja erinevatel aegadel, mistõttu
on keeruline leida aega ühiseks
keelekursuseks. Proovis on tavaliselt
töökeel inglise keel, mis pole aga
parim lahendus eestlastele. Seepärast
püüame luua keeleõpet toetavat
keskkonda ning katsetame eri ideid, et
eesti keel leiaks oma loomuliku koha
tööprotsessides."*

Miks on oluline töö käigus keelt õppida?

Eesti keele igapäevaseks kasutamiseks keskkonna loomine võib osutuda isegi tõhusamaks kui kursus. Keelt saab harjutada töö ja suhtluse käigus. Uuringud näitavad, et keele omandamine on märgatavalt kiirem, kui kasutada õpitavat keelt päriselu olukordades. Mõnigi töötaja räägib, et on teise keele ära õppinud töö käigus, keeleõpe on olnud „nähtamatu“. Järgnevad soovitusel on juhtidele ja personalitöötajatele, kuidas luua keeleõpet toetav keskkond.

Keeleõppe vabatahtlikud

- Kutsuge vabatahtlikeks töötajad, kellele meeldib teisi aidada. Sageli on eriti sobivad endised keeleõppijad, kes tahavad oma kogemusi jagada.
- Andke vabatahtlikele lihtsad juhised, kuidas keeleõpet toetada.
- Tunnustage nende abivalmidust kas isiklikult, meeskonnas või muul moel.

Kui teete juba koostööd keelefirmaga, kaaluge nende abi kasutamist ka keeleõppetegevuste planeerimisel ja elluviimisel.

Eesti keel samm-sammult igasse päeva

Võtke kasutusele need väikesed, aga mõjusad sammud:

- Korraldage kord nädalas „eesti keele päev“ (nt kolmapäev), kus töötajad suhtlevad lihtsas eesti keeles.
- Harjutage eesti keelt ühisürituste ettevalmistamisel, näiteks jõulupeo kutsete koostamisega.
- Edastage näpunäiteid lihtsas keeles suhtlemise kohta ([vt integratsioon.ee/lihtsas-keeles-haridusprogrammid-eesti-keeles-oppijatele](http://integratsioon.ee/lihtsas-keeles-haridusprogrammid-eesti-keeles-oppijatele))



- Lisage eesti keelt järk-järgult tööpäeva tavategevustesse: alustage tervitustest, koosoleku päevakorrast ja kokkuvõtetest ning suurendage eesti keele kasutamist igal kuul.
- Paigutage eestikeelsed sildid koos visuaalsete vihjetega, et toetada sõnavara omandamist.
- Julgustage eestikeelset vestlust puhkepausidel. Asetage lauale vestluse alustuseks sobivaid küsimusi või vaata ka raamatut „Mustmiljon küsimust. Eesti keele vestlusküsimused algajatele“.



Keeleõpet toetav töökeskkond



Julgustage juhti ja kolleege:

- tundma huvi, kuidas töötajal keeleõpe läheb;
- edendama kaasavat keelekeskkonda, näiteks kasutama koosolekutel lihtsat eesti keelt või pakkuma eestikeelsed tegevusi, kus kõik saavad osaleda;
- soodustama koostööd – keelesõprade kohtumised, koosõppimise lõunad;
- näitama eeskujut, osaledes aeg-ajalt ise keeleõppes või keelekohvikus vestlusringis.
- korraldama keeleõppijatele võistlusi ja/või andke eesti keele õppimisega seotud ülesandeid, näiteks:
 - kirjutada eesti keeles jutt või luuletus
 - juhtida arutelu keelekohvikus
 - osaleda eestikeelsel erialasel koolitusel või kursusel

Kõigile töötajatele ei pruugi meeldida võistelda, nad eelistavad õppida ja sooritada väljakutseid omaette. Toetage, märgake ja tunnustage ka nende edusamme.





Deniss Kolipov,
tootmis- ja
koostedivisjoni juht
Enefit Solutionsis:

*„Olen loonud lihtsasti
eesti keeles töö- ja
ohutusjuhised ligi 100 töökoha jaoks.
Iga juhise on nähtav tahvelarvutis,
paigutatud otse töökoha kõrvale ning
kohandatud vastavalt tööle ja töötajale.”*

Tunnustage õiglaselt ja vältige vastandamist

Pakkuge motiveerivaid auhindu või meeskondlikke tunnustusi. Arvestage sealjuures, et igaühe pingutust märgataks – ka kolleegide keeleõppe toetajaid ja eestvedajaid. Preemia ei pruugi olla materiaalne, vaid seotud karjääri- või koolitusvõimalustega. Juhul, kui kaalute rahalist boonust, siis mõelge läbi tasustamise alused, kas preemia saavad kõik kandideerida, on see ühekordse tulemuse või pikema pingutuse eest. Mõelge ka neile, kes preemiat ei saa. Keeleõppe motivatsiooni tõstab karjäärivõimaluse avanemine, aga mõnikord ka töökoha säilitamine.

Näited keeleõpet toetavatest algatustest töökohal

NÄIDE 1: Tööohutus lihtsasse keelde

B1-tasemel eesti keelt oskav töötaja võttis vabatahtlikult koos keelesõbraga ette, et kirjutab tööohutuse juhised lihtsamas eesti keeles. Juht märkas initsiatiivi ja palus tal hakata vedama väikest töörühma, kes iga kuu valib uue ohutusteema ja loob selle kohta lihtsa plakati.

NÄIDE 2: Julgustav eestikeelne kolleeg

Eestikeelne töötaja otsustas hakata vabatahtlikuks keelesõbraks kolleegile, kes tahtis eesti keelt harjutada. Kolleegid leppisid kokku, et räägivad iga päev lõunapausil viis minutit tööpäeva tegemistest. Keelesõber enamasti ei parandanud õppijat, vaid lihtsalt kuulas ja aitas vajadusel. Väikesest igapäevasest harjutusest sai suur tugi – õppija hakkas end kindlamalt tundma ja lõpuks julgemalt rääkima ka koosolekutel.





7. KEELEÕPET TOETAVAD PROGRAMMID

Lisaks kursustele on olemas keeleõppe programme ja tegevusi, mis ei vaja suurt eelarvet ega palju aega, kuid on suure mõjuga.

Keelesõbrad

Keelesõbrad (või keelementorid, „keelekolleegid“) on vestluspaarid: üks on eesti keele õppija, teine emakeelne kõneleja või hea eesti keele oskusega töötaja, kes kohtuvad korra nädalas

näost-näku, helistavad või vestlevad veebis umbes 45 minutit. Eesmärk on eesti keele harjutamine, mitte täiuslik keeleoskus. Keelesõber ei pea olema õpetaja, ta ei paranda iga viga, vaid on heatahtlik vestluskaaslane.

Tööandja aitab keelesõprade paare kokku viia ja jagab juhiseid, osalejad lepivad kohtumised ise kokku.

Keelesõprade programmi täpsemad juhised on Integratsiooni Sihtasutuse kodulehel.

Mis kasu on keelesõpradest?

- Üks-ühele suhtlus toimub pingevabas ja toetavas õhkkonnas, mis tõstab keeleõppija enesekindlust.
- Suurendab õppija ametialast sõnavara ja julgustab rääkima tööteemadel.
- Tekib harjumus rääkida omavahel eesti keeles, mitte vene või inglise keeles.

Keelekohvik

Keelekohvik on vabas vormis eestikeelne vestlusring, kus arutletakse eelnevalt kokkulepitud teemadel. Kohtumised võivad toimuda näiteks iga kahe nädala tagant, tööpäeva alguses, lõuna ajal või päeva lõpus. „Kohvik“ võib toimuda puhkenurgas, koosolekuruumis või sööklas, oluline on, et koht oleks kõigile ligipääsetav ning seal saaks segamatult vestelda. Keelekohvik võib toimuda ka virtuaalselt, kui see on hästi korraldatud.

Keelekohviku teemad võivad olla seotud tööeluga (nt „koosolek“, „kirjale vastamine“), töötajate huvidega (nt „film“, „reisimine“) või hooajaga (nt „lihavõtted“, „ilm“, „aiatööd“). Tavaliselt osaleb keelekohvikus 8–12 keeleõppijat ning nõ kohvikupidaja – hea eesti keele oskusega kolleeg, kes juhib vestlust. Soovi korral võib kaasata rohkem eesti keele kõnelejaid, kuid piisab ka ühest eestvedajast.

Tööandja roll on leida kohvikupidaja(d), kes valmistasid ette iga kohtumise teema ja materjalid.

Miks keelekohvik kasulik on?

- Inimesed harjutavad keelt grupis koos tuttavatega.
- Sõbralik mitteametlik õhkkond.
- Järjepidev suhtlus suurendab ühtekuuluvust ja tugevdab meeskonda.

Keelekohviku korraldamisel on oluline, et:

- keelekohvikud toimuvad regulaarselt;
- kohvikupidaja planeerib iga kohtumise teema, soojendustegevuse, arutelu ja kokkuvõtte;
- osalejad tunnevad end vabalt, turvaliselt ja julgevad rääkida;
- kohvikupidajale antakse juhised;
- kohvikupidajat ja osalejaid tunnustatakse tehtud töö eest.

Lähetus eestikeelsesse töökeskkonda ehk keelelähetus

Keelelähetus on töölähetus, kus teise emakeelega töötaja saadetakse 2–4 nädalaks sama valdkonna eestikeelse kollektiiviga organisatsiooni, kus lähetatav teeb omal erialal tööd. Vastuvõttvas organisatsioonis on eesti keelt kõnelev tugiisik, kes on toeks nii tööalastes küsimustes kui ka keelepraktikas.

KEELELÄHETUS

Võta osa: integratsioon.ee



TARGA EESTI
INSTITUUT

Avaliku sektori, eelkõige haridus- ja siseturvalisuse valdkonna töötajate keelelähetusete kohta leiab infot Integratsiooni Sihtasutuse kodulehel. Vaata lähemalt:



integratsioon.ee/keelelahetus

Miks on keelelähetus kasulik?

- Eesti keelt õpitakse igapäevases töökeskkonnas.
- Sõnad ja väljendid jäävad paremini meelde tööülesannete täitmisel.
- Õpitakse erialast sõnavara.
- Tutvutakse teise organisatsiooni töökultuuriga.

NÄIDE:

Ida-Virumaa haiglaõde läheb kaheks nädalaks keelepraktika eesmärgil töölähetusse Pärnu haiglasse, kus ta:

- töötab 2–4 nädalat eestikeelses keskkonnas
- räägib kolleegidega eesti keeles tööasjadest
- kuulab, kuidas arst räägib patsiendi seisundist
- dokumenteerib patsiendi andmeid eesti keeles
- esitab patsientidele küsimusi eesti keeles

Keelekeskkonnas töötamise tulemusel areneb tema keeleoskus ja suureneb eesti keele kasutusjulgus. Keelepraktikal käinud haiglaõde võtab saadud oskused oma töökeskkonda kaasa.

8. TÖÖTAJATE KEELETASE JA ÕPPE EESMÄRGID

„Kui inimene ei tea, millisesse sadamasse ta teel on, siis ei ole ükski tuul soodne,” on öelnud Seneca. Ka keeleõppijal peab olema siht silme ees. Töökontekstis tähendab see, et tähtis pole mitte pelgalt keeletaseme saavutamine, vaid keeleoskus, mis aitab tööülesandeid enesekindlalt täita.

Keelekursus või vabas vormis keeleõpe?

Tööandja saab toetada töötajate keeleoskuse tõstmist alates vabas vormis keelesõprade kohtumistest kuni töötajatele spetsiaalselt kohandatud kursuseni. Selles peatükis on tähelepanu all kursused, mis on formaalsem ja sageli kulukam lähenemine. Töökeele kursus ja test on mõistlik, kui on palju sarnase taseme ja eesmärgiga õppijaid, kes saavad koos õppida. See sobib eriti siis, kui soovite, et keeleõpe oleks:

- seotud igapäevatöö ja asutuse vajadustega,
- korduvkasutatav uute töötajatega,
- nähtavate tulemustega praktilistes tööolukordades,
- pikas plaanis tulemuslik ja kulutõhus.

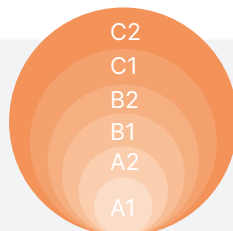
Keerulises suhtlusolukorras on ka keeleoskusele suuremad nõudmised. Näiteks: kas kooli huvijuht peab oskama eesti keelt samal tasemel kui õpetaja? Otsustamisel võib kaaluda, kas töötaja suhtleb peamiselt suuliselt või ka kirjalikult, kas olukorrad korduvad või on ettearvamatud, kas töö on pigem tehniline või nõuab palju rääkimist.

Mis on keeletasemed?

Eestis hinnatakse keeleoskust Euroopa keeleõppe raamdokumendis toodud tasemetega A1–C2, sealjuures A1–A2 on algtasemel keelekasutaja, B1–B2 iseseisev keelekasutaja ja C1–C2 vilunud keelekasutaja.

Euroopa keeleõppe raamdokument: õppimine, õpetamine ja hindamine, 2007, www.hm.ee/eesti-keel-ja-voorkeeled/eesti-keel#vaata-lisaks.

Iga taseme juures kirjeldatakse inimese keeleoskust. Eesti Keele Instituut on määranud sagedasemad sõnad, mida igas etapis õpitakse. Igale tasemele on sõnavaraloendid Sõnaveebis (Õpetaja tööriistad).



NÄIDE

A2 – suudab mõista lihtsaid sotsiaalseid vestlusi, kui need toimuvad aeglaselt ja selgelt.

C1 – suudab jälgida keerulisi arutelusid ja diskussioone, isegi abstraktsetel või tundmatutel teemadel.

Algtasemel eesti keele oskusega (A1) töötajal kulub kesktaseme (B1) saavutamiseks umbes 400 tundi, sealhulgas 300 tundi õpetaja juhendamisel.

Seadusest tulenevad nõuded

Eestis kehtivad keeleoskuse nõuded osadele ametitele, mis on toodud määruses "Ametnike, töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded". Kontoritöötajad ja spetsialistid vajavad enamasti kõrgemat keeletaset kui lihttöötajad.

NÄIDE

A2-tase on nõutud turvatöötajatelt ja piletikontrolöridelt.

B2-tase on nõutud meditsiiniõdedelt ja riigiasutuste juhtidelt.

Seadusest tulenevad nõuded loovad miinimumstandardi. Samas võib tööandja keeleoskuse ootusi täpsemalt määratleda ametijuhendis. See aitab luua selgust värbamisel, koolitusel, arenguevestlustel ja karjääriplaneerimisel.

Eesti keele taseme hindamine

Keeleoskust saab hinnata mitmel moel.

Ametlikult hinnatakse eesti keele oskust Haridus- ja Noorteameti (HARNO) tasemeeksamil, mis toimuvad mitu korda aastas ning on ajamahukad ja nõuavad ettevalmistust.

harno.ee/eesti-keele-tasemeeksamid



On olemas ka kiiremaid ja lihtsamaid testimisvõimalusi, kuid need ei anna nii täpset tulemust.

Ligikaudse ettekujutuse keeletasemest annab Integratsiooni Sihtasutuse veebilehel sõeltest. viktoriin.meis.ee/soeltest/



Esmaseks ja kiireks enesehindamiseks sobib hästi Euroopa keeleõppe raamdokumendi tabel *Euroopa ühtsed keeleoskustasemed. Enesehindamise skaala*.

www.integratsioon.ee/sites/default/files/tasemed.pdf



Usaldusväärsema tulemuse saamiseks tasub testimine tellida mõnelt kogunud keeltekoollilt. Keeleameti heakskiidetud koolide nimekiri:

www.keeleamet.ee/keeleameti-tegevused-ja-eesmargid/keeleseaduse-ja-teiste-keeleoskust-ja-keelekasutust



Need hindamisvahendid ei keskendu küll tööl vajalikule keeleoskusele, kuid annavad siiski infot:

- kas töötaja vajab tuge keeleoskuse arendamisel,
- kuidas jagada töötajaid tasemete järgi õppegruppidesse.

Töölase keeleoskuse hindamiseks

võib keeltekoollilt tellida testi, mis põhineb tööolukordadel ja -tekstidel.

Kuidas kasutada testitulemusi keeleõppe kujundamiseks

Töötajate keeletaseme hindamine aitab teha sisukaid otsuseid nii kursuste kui ka paindlike õppevormide kujundamisel. Hindamistulemuste põhjal saate:

moodustada sobiva koosseisuga õpperühmad, näiteks koondada algajad eraldi, et nad tunneksid end turvaliselt ja saaksid õppida omas tempos.

otsustada, milline õppimisviis töötajatele sobib. Madala taseme (A2–B1) ja suure suhtlusvajaduse korral tasub panustada tööalase suhtluskeeles kursustesse. Edasijõudnute (B1–B2) puhul, kes pelgavad keelekasutust, on kasu keelepraktika võimalustest.

täpsustada õppe teemad, lähtudes töötajate vajadustest. Näiteks harjutada:

- kliendile lihtsate selgituste andmist,
- tööjuhiste mõistmist,
- telefonikõnedele vastamist.

määratleda, kas töötaja vajab rohkem suhtluskeelet või töökeelet arendamist.

Kas oluline on igapäevase suhtluse ladusus või kindlad ametialased väljendid ja olukorrad?

planeerida mitteformaalset õppimist.

Testitulemused aitavad suunata keelekohviku teemasid, keelesõprade kohtumiste sisu ja tööelul põhinevaid harjutusi, sõltumata sellest, kas tegevusi viib läbi õpetaja, vabatahtlik või kolleeg.

tulemusi hinnata. Näiteks: kas töötaja mõistab tööjuhiseid paremini? Kas ta räägib tööl rohkem eesti keeles? Kas ta tunneb end suhtlusolukordades kindlamalt?

Valige sobiv õppimisviis

Kui vajadused on selged, valige õppimisviis, mis toetab kõige paremini teie töötajate arengut ja töökonteksti.

Igapäevase suhtluskeeles kursuse, mis toetab üldist enesekindlust ja tööalast hakkamasaamist.

Valdkonnale kohandatud töökeeles kursuse, kui töö nõuab spetsiifilisi väljendeid ja olukordi.

Keelekohvik või keelesõbra programm, kus harjutatakse eesti keelt vabas ja toetavas õhkkonnas.

Töökohapõhine keelepraktika, nt juhendite selgitamine, koosolekutel rääkimine, tööga seotud rollimängud.

Iseseisev õppimine, mida toetavad digivahendid ja kolleegid.

9. KUIDAS TELLIDA HEAD KEELEKURSUST?

Peatükk on mõeldud eelkõige neile asutustele, kes soovivad tellida töötajatele keelekursuse. Kui te ei plaani keelekursusi korraldada, võite selle peatüki vahele jätta ja keskenduda teistele keeleõppe võimalustele, peatükis 6 ja 7.

Millal vajate töökeele kursust?

Kui töötajatelt eeldatakse spetsiifilise valdkonna või ametiga seotud keeleoskust, võiks alustada just sellele asutusele sobiva **töökeele kursuse** loomisega. Hästi kavandatud töökeele kursus võimaldab töötajal õpitut kohe ametis rakendada, mis tõstab motivatsiooni ja kiirendab arengut.



Hea näide tuleb meditsiini valdkonnast, kus tööalane keeleoskus on otseselt seotud kiiruse ja kvaliteediga. Narva haigla juht **dr Üllar Lanno** kirjeldab

olukorda, kus erinevate haiglate spetsialistid peavad tegema koostööd raske patsiendi puhul:

„Kriitilises olukorras aitab hea eesti keele oskus meditsiini personalil jõuda kiiremini diagnoosi ja raviplaanini.”

Kuigi enamik töökohti ei nõua konsiiliume, on põhimõtte universaalne: hea eesti keele oskus parandab töötajatevahelist suhtlust, meeskonna sidusust ja töö kvaliteeti. Eesti keel annab võimaluse osaleda täiendkoolitustel, kasutada eestikeelset

tööinfot, ajada ametiasju ning suhelda spetsialistidega.

Töökeele kursus saab olla:

- igapäevases töökeskkonnas suhtlemiseks (nt suhtluskeel haiglas).
- kitsama valdkonna spetsialistidele (nt HEV-laste juhendajate või sotsiaaltöötajate keelekursus).

Kuidas valmib toimiv töökeele kursus?

Kursuse koostamise ja läbiviimise saab tellida keeltekoolilt, kuid töökoha spetsiifikat ja töötajate vajadusi tunneb kõige paremini tööandja ise. Tööandja roll on oluline, tema saab:

- koguda näiteid tüüpilistest tööolukordadest ja juhistest,
- kirjeldada sagedasemaid suhtlusolukordi,
- anda kursusele sisulist tagasisidet.

Töökeele kursuse loomine on protsess. Esimene versioon võib vajada täiendamist vastavalt õppijate arengule ja tagasisidele.

Kui töökeele kursuse sisu on loodud, saab seda kasutada ka teistes õppimisviisides, näiteks keelekohvikutes või keeleõprade vestlustes.

Töölased tekstid ja dokumendid keeleõppes

Keeleõppes on hea kasutada igapäevatöö tekste ja dokumente ehk eesti keele kasutusnäited. Pange keeleõppeks kokku:

- peamised tööjuhendid
- koosolekute memod ja võimalusel salvestised
- käsiraamatud ja õppevideod
- tüüpiline e-kirjavahetus (andmekaitserээglite piires).

Need tekstid toovad välja töökeeles enam kasutatavad sõnad, väljendid ja olukorrad, mida sihipäraselt harjutada.

Kuidas valida keelekursuse pakkuja?

- Keeleameti veebilehel on toodud **usaldusväärsed koolitajad**, kelle kvaliteeti on juba hinnatud. www.keeleamet.ee/keeleameti-tegevused-ja-eesmargid/keeleseaduse-ja-teiste-keeleoskust-ja-keelekasutust



Küsige nõu Eesti kui Teise Keele Õpetajate Liidust: eestikeelteisekeelena.eu/



Keelekursuste kvaliteedi kriteeriume kirjeldab Integratsiooni Sihtasutuse dokument „Hea tava täiskasvanute eesti keele õpetamisel“.

integratsioon.ee/hea-tava-taiskasvanutele-eesti-keele-opetamisel



Mida küsida koolituspartnerilt?

- Milliseid keeleoskuse tasemeid õpetate (A1, A2, B1, B2, C1)?
- Mis keele baasil õpetate (eesti, vene, inglise)?
- Vajadusel: Kas pakute ka töökeele kursust – nii üldist kui valdkonnapõhist? Tooge näiteid või tutvustage õppematerjale ja õppekavasid.
- Kuidas hindate õppijate keeleoskuse taset enne ja pärast kursust? Kas kasutate teste, praktilisi ülesandeid või muid mõõdikuid?
- Milliseid tagasiside küsimusi esitate osalejatele?
- Millist tagasiside vormi kasutate – veebiküsimustik, hindamisskaalad?

Milline on hea keeleõpetaja?

Koolituse tulemus sõltub palju õpetajast. Hea õpetaja:

rakendab aktiivõpet. Õpetaja kasutab meetodeid, mis kaasavad kõiki õppijaid kogu tunni vältel. Õpitakse tegutsedes, räägitakse, harjutatakse elulähedaste ülesannetega. Kursusel on aktiivne suhtlus, ei ole pikki loenguid ega pikalt oma kõnejärje ootamist.

loob atmosfääri, kus inimesed julgevad rääkida, eksida ja katsetada.

Õppijad tunnevad end märgatuna ja mitte arvustatuna. Nad saavad rahulikult keskenduda õppimisele. Õpetaja reageerib rühma vajadustele ja aitab kujundada osalejates kuuluvustunnet.

on koostööaldis ja paindlik. Kursust kohandatakse vastavalt asutuse ja inimeste vajadustele. Arvestatakse tööpetsiifikat, töökorraldust, tagasisidet, vajadusel muudetakse õppetööd.

on kursis õppijate arenguga ja annab neile tihti tagasisidet. Õppijad mõistavad oma õpiteekonda ja tunnevad, et nad liiguvad kindlas suunas. Õpetaja arvestab õppijate edasiminekut ning aitab neil näha oma tugevusi ja järgmisi samme.



Kuidas juht toetab keeleõpet?

Näidake suunda ja olge eeskujuks.

- Selgitage töötajatele, kuidas keeleoskus suurendab teie asutuses koostööd, kvaliteeti ning lisab arenguvõimalusi.
- Sõnastage selged ootused osaluse kohta: kui suurt kohalolekut ja kodutööde tegemist eeldate. Jälgige töötajate osalemist ja progressi.
- Rõhutage keeleõppe tähtsust kogu meeskonnale ning hoidke seda pildis.

Looge õppimiseks vajalikud tingimused

- Võimalusel pakkuge keelekursust töö ajal.
- Ärge korraldage kursust töökoormuse tipp-perioodidel.
- Kõrvaldage korralduslikud takistused, et tundide ajad sobiks ning tööülesanded ei takistaks osalemist.

Tehke koostööd õpetaja ja koolituspartneriga

- Olge õpetaja suhtes toetav, tutvustage talle kursuse alguses oma ootusi, olulisi eestikeelseid tööolukordi ja tekste. Mõelge kaasa kursuse sisu planeerimisel.
- Vaadeldge üht-kaht keeletundi. Vaatluste eesmärk on hinnata, kas õpetaja tagab
 - selge ja turvalise õpikeskkonna;
 - õppijate tasemetele vastava õppe;
 - et kõik osalejad on aktiivsed (enamik ajast suhtleja, mitte kuulaja rollis);
 - vaheldusrikkad tegevused, mis on abiks ka tööelus.

Suhelge õpetajaga või koolituspartneriga vähemalt korra kursuse jooksul. Küsige, kuidas rühmal läheb, kas kellelgi on raskusi ja kuidas saate aidata.



Keeleõppe juhtimine ja tulemuste mõõtmine

Keeleõppe juhtimine põhineb andmetel ja iga kursus omakorda toodab andmeid.

Kaasatuse andmed näitavad, kas õppijad on motiveeritud ja aktiivselt kaasatud. Andmed hõlmavad:

- osalemist tundides,
- rahuloluküsitluste tulemusi,
- soovitusindeksit,
- kodutööde tegemist.

Tulemuslikkuse andmed näitavad, kas töötajad kasutavad eesti keelt päriselt oma töös. Andmed hõlmavad:

- testitulemusi,
- õpetaja hinnanguid,
- vahetute juhtide tagasisidet, kuidas keeleoskus avaldub töökohal.

Kirkpatricku mudel aitab hinnata keeleõppe kvaliteeti ja mõju neljal tasandil:

- Kas õppijatele meeldis kursus?
- Kas nad õppisid midagi uut?
- Kas nad kasutavad seda oma töös?
- Kas see parandas meeskonna või osakonna tulemusi?

Andmete kogumine ja esitamine Kirkpatricku mudeli alusel aitab jälgida programmi tasuvust.

Kirkpatricku mudel

1. tasand: RAHULOLU

Kas töötajatele meeldis koolitus?

Kuidas hinnata:

- Igapäevased koolituse hindamise lehed

2. tasand: ÕPPIMINE

Kas töötajad õppisid midagi juurde, arenesid?

Kuidas hinnata:

- Testige enne ja pärast koolitust

3. tasand: KÄITUMINE

Kas töötajad kasutasid koolitusel õpitut?

Kuidas hinnata:

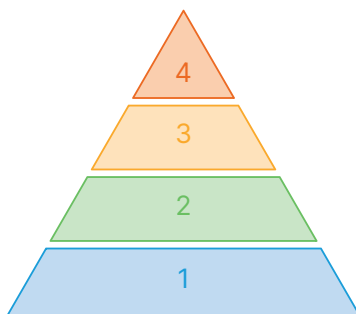
- Vaatlused
- Tööülesannete kontroll-lehed

4. tasand: TULEMUSED

Kas koolitus parandas töö tulemuslikkust, kvaliteeti või produktiivsust?

Kuidas hinnata:

- Asutuse töö tulemuslikkuse põhilised mõõdikud
- Kas vigade kontroll on muutunud tõhusamaks?
- Kas on vähenenud vajadus tööd ümber teha?



Juhendi juurde kuuluvad lisad leiate
integratsioon.ee



integratsioon.ee