

Julgus on grammatikast tähtsam

Integratsiooni SA eesti keele maja pakub töötajate keeleoskusest huvitatud ettevõtetele tasuta nõustamist ja keeleõpet.

Nõustamise eesmärk on aidata tööandjatel määrata töötajate reaalsed keeleõppe vajadused ja kiirendada välismaalt tulnud töötajate kohanemist siinse eluga. Integratsiooni Sihtasutuse vanemnõustaja Kätlin Kõverik tõdes, et alati ei ole oluline keelenõuete täitmine. Järjest rohkem on tööandjaid, kes väärtustavad oma töötajaid ja soovivad, et nad tunneksid ennast ühiskonnas hästi. Selle all peetakse silmas ühiskonnas toimetulekuks vajalikku keeletaset.

„Aitame tööandjal disainida keeleõpet selliselt, et see vastab nii tema kui ka töötaja sihtrühma vajadusele,“ selgitas Kõverik.

Nõustamisega selgitatakse välja töötajate vajadused ja ootused. Koostöös õppijatega saab koostada täpselt neile vajaliku kursuse. Kõverik toonitas, et nad kaardistavad küll töötajaid, kuid on tööandjale siiski partnerid. „Kui kursus on inimeste endi disainitud, siis on ka motivatsioon ja vastuvõtmine kõrgem,“ ütles Kõverik. Ta lisas, et neil on olnud juhtumeid, kus tööandja on palunud nad appi siis, kui kursus on poole peal ja inimeste motivatsioon nulli langenud. Siis on juba väga hilja ja nad saavad ainult tõdeda, et viga on kursuse ülesehituses. Sestap ongi nii aja kui ka raha kokkuhoiuks mõistlik enne arutada, mida ettevõtte konkreetselt vajab.

Töötukassalt on tööandjatel võimalik taotleda keeleõppeks raha 80% ulatuses. Töötukassa on soovitanud ettevõtetele pöörduda Integratsiooni SA poole. Sealt ei anta küll ühegi konkreetse keeleõpetaja numbrit, kuid aidatakse valida kümnete seast sobiv keeleõppefirma ja selgeks teha, mida ettevõtte tegelikult vajab.

Keeleõppeks on palju võimalusi

Klassikalist keelekursust ei ole olemas, kinnitas Kõverik. Samamoodi nagu saialett ei koosne enam üksnes Kirde saiast, on keeleõppekski palju erinevaid võimalusi. Nõustamise käigus õpetatakse inimesi ka õppima. Keelekeskkond on olemas igal pool meie ümber, ka Lasnamäel ja Narvas. Ent see tuleb enda jaoks leida ja sellega sihipäraselt tegeleda. Kõverik tõi näiteks kasvõi restorani eestikeelse menüü lugemise või mobiiltelefoni menüü eestikeelseks seadmise. See on alguses ebameeldiv, raske ja ärritav, kuid oma mugavustsoonist välja tulla on keelt õppides oluline.

Sageli ei kujuta tööandjad ette muid lahendusi peale keelekursuse. Seda ei saagi neilt eeldada, sest nende põhitegevus on hoopis teine.

Köverik nimetas heaks näiteks Narva muuseumi, kus algul arvati, et neil on vaja keelekursust. Ka sihtasutus ise eeldas ligi 40 inimest testima minnes, et muuseumis saab moodustada keeleõpperühmad. Nõustamisel selgus, et see ei oleks mõistlik, sest seal muuseumi keeleõppevajadus oli väga spetsiifiline. Seda oli võimalik lahendada keelemaja tegevuste või mõne muu tegevuse kaudu, nagu eestikeelne täiendusõpe, mida ettevõtte saab ise pakkuda.

Narva muuseumi juhatuse liige Ivo Posti nimetas muuseumi klienditeenindusasutuseks. Kuna siseturism levib üha rohkem, tahtsid nad teada saada, mis tasemel kliente teenindavad töötajad – kassapidajad, valvurid, giidid ja teadurid – eesti keele oskavad. Töötajates tekitas testimine alguses hirmu ja ebakindlust. Varasemate juhtumite põhjal võeti seda kui keeleeksamit, mis võib lõppeda koondamisega. Posti sõnul tulebki toonitada, et tegemist ei ole kodakondsuseksami keeletestiga, kus tuleb ka grammatikat hästi osata. „Minu jaoks on oluline aru saamine ja vastamine,“ märkis Posti. Tähtis on, et nende töötajad mõistaksid klientide soove ja oskaksid neile vastata. Perfektne grammatika ei ole siinjuures oluline. Testist saadigi kõigi töötajate kohta ülevaate ja soovitused, mida edasi teha.

Muuseum sai sihtasutusega tehtud koostööst väga hea vahendi, millega edasi liikuda. Kavatsetakse korraldada keelekohvikuid ja saata paremini keelt oskavad inimesed pikemale praktikale.

Post soovitas, et Integratsiooni SA võiks mõelda keelekoolitusele, mis on suunatud just teenindajatele. Köverik nimetas mõtet heaks, kuid seni ei ole seda veel arutatud. Tema sõnul on siiski oluline arvestada konkreetse ettevõtte või töötaja vajadusi. Teenindajad ei vaja sageli keelekursust, vaid peaksid eeskätt õppima teatud väljendeid ja arendama suhtlemisjulgust. Näiteks põhiosa hotellide kliente on välismaalased, eestlasi on nende seas vaid 4–5%. Tõrked tekivad tavaliselt probleemsete klientidega, kellega teenindaja pingeolukorras hätta jääb. Seda saab parandada paarikümne fraasi ja suhtlusoskusega, mille jaoks keelekursused ei toimi.

Personaalne lähenemine

Rahvusooperi Estonia personalijuht Elina Orumaa on sihtasutuse abiga väga rahul. Rahvusooperis on palju teistest riikidest pärit töötajaid ja balletirühma töökeel on inglise keel. Eelmise aasta lõpus tehtud rahulolu-uuringust ilmnes, et töötajate jaoks on keele

mitteoskamine probleem. See takistab neil organisatsioonis toimuvast aru saada ja ka töötajatele mõeldud nn pehmematest üritusest osa võtta. Estonia tundis vajadust aidata töötajatel eesti keelt õppida. Kuna rahvusooperi enda rahalised võimalused on piiratud ja oma eelarvest nii palju koolitusraha leida ei õnnestu, otsis Orumaa tasuta keeleõppe variante. Tingimus oli, et õpe korraldataks nende enda majas. Kuna artistide töönädalad on kuuepäevased ja ainus vaba päev on esmaspäev, oleks kuskile kaugemale minek niigi väga vähese vaba ajaga töötajate elu keeruliseks teinud.

Eialgu nad Integratsiooni Sihtasutusega jutule ei saanud, sealt öeldi, et Estonia ei kvalifitseeru avalik-õiguslikuks juriidiliseks isikuks. Ent töötukassast suunati nad uuesti Integratsiooni SA-sse ja mitme vestluse peale tuldi sealt nendega kohtuma. Juunis korraldati kaks kokkusaamist: üks balletiartistide ning teine koori ja orkestri esindajatega. Pärast sai personalijuht ülevaate inimeste keeleoskusest ja sellest, kui suur on nende huvi keelt õppida. Kohtumistel selgitati töötajatele, et õppest on kasu ainult neil, kes ise tahavad õppida. Et vaja on nii kodutööd teha kui ka praktiseerida. Ettevõttes leiti kõikidele sobiv vaba aeg, kahjuks küll ainult kord nädalas.

„Meile on ääretult oluline just see, et nad meie juurde tulid. See aitab sisemist motivatsiooni hoida, kui õpe on võimalikult mugavaks tehtud ja logistikaprobleemid ära võetud,“ lausus Orumaa.

Kõveriku sõnul on nad tööandjate juurde minekust huvitatud, sest see suurendab ka nende kasutegurit.

Alguses palju uut infot

Estonia artistidele ei ole oluline ainult keelt õppida, vaid ka omavahelist suhtlust hoogustada. Kuna suurem osa kursusel osalejaid on tulnud tööle eelmisel või sellel aastal – nad on Eestis uued –, on nende jaoks oluline jagada isiklikku kogemust. Näiteks kuidas perearsti valida või vahetada, kuhu eri probleemidega pöörduda. „Nemad teavad kõige paremini, kuidas on lihtsam Eesti ellu integreeruda. Õpetaja teab, et see on meie eesmärk, ning suunab neid aruteludesse, mis aitavad kaasa selle saavutamisele,“ selgitas Orumaa.

Personalijuhi tööd on lihtsustanud ka Integratsiooni Sihtasutuse infobrošüürid, mida on hea tööle tulnud välismaalastele anda. „Kui inimene tuleb – viimane tulija oli Jaapanist ja enne seda USA-st –, siis on tal alguses kohutavalt palju võõrast infot. Ilmselgelt ei suuda ta kõike kohe vastu võtta ning siis, kui isiklikul kõvakettal

infohulgast natuke ruumi vabaneb, saab ta ise otsida ja vaadata, mida tal veel tarvis oleks,” tõdes Orumaa.

Eesti keele maja selgitab välja kursustel osalejate taseme nii õppe alguses kui ka lõpus. „Meie tulemuslikkuse indikaator on see, kui inimene enam meie huviorbiiti ei satu,” lausus ta.

Nõustamist rahastatakse 2021. aasta lõpuni Euroopa Sotsiaalfondist, keelemaja saab raha riigieelarvest. Mis saab pärast 2021. aastat, ei oska Kõverik veel öelda. Võimalik, et sellest saab keelemaja tegevuse osa. Teenus ei ole Kõveriku sõnul nii kallis, et riik ei võiks seda pakkuda. Seda enam, et töäjõupuuduse surve all olev erasektor vajab pigem tuge kui kulumeetmeid.

ÕPPEMEETODID JA -VÕIMALUSED

Tööandjate nõustamise kolm suunda

- eesti keele õppimise võimaluste tutvustamine: milliseid õppevõimalusi ja -vorme kasutada või eelistada
- metoodiline tugi tööandjale ettevõttesiseses eesti keele õppe korraldamiseks
- tööandja tellimusel tema töötajate töökohal rühmana nõustamine (vajaduse korral partnereid kaasates)

Kokkuleppel tööandjaga on nõustajad valmis tulema ettevõttesse, kus töötab teistest rahvustest isikuid, et neile töökohal rühmanõustamist pakkuda.

Sihtasutus aitab tööandjal...

- analüüsida eesti keele õppe vajadust ja seada sellele eesmärgid. Iga kursus kannab oma eesmärgi ja igal õppijal on oma vajadus, miks ta keelt õppima hakkab. Näiteks kõnekeele parandamine, eksami sooritamine vms
- määrata keeleõppekursuse mahtu ja intensiivsust. Millal ja kui tihti oleks mõistlik kokku saada ning kas selline tempo ja intensiivsus sobib?
- leida koolitaja ja kokku leppida õppe sisu (teemad, töövaldkonnad jms)

Eesti keele maja keeleõppe võimalused

Keelekursused – keele õppimine rühmas, mida juhendab kogunud õpetaja.

Tandemõpe – eesti keele õppimine koos eestlasega, kes omakorda soovib õppida vestluspartneri emakeelt.

Keelekohvikud – võimalus vabas vormis eri teemadel vestelda ja oma keeluskust rikastada.

Eesti keele ja kultuuri tundmise klubid – keelepraktika kultuurisündmustel käimise kaudu.

Õpikojad – neile, kes tahavad vabamas õhkkonnas igapäevastel teemadel suhelda ja eri valdkondadest teadmisi omandada.

Digiõpe – iseseisev õpe veebikeskkonnas.

Sarnased uudised

[Keeleõppes on tähtsam suhtlemisjulgus kui perfektne grammatika \(95%\)](#)

arileht.delfi.ee 29.10.2019