

## Veliko vlagajo, nekateri pa ne dovolj domišljeno

Izkušnje izobraževalcev Učenje bi moralo biti načrtno in z jasnimi cilji: katero raven znanja naj zaposleni doseže glede na delovno mesto

### **Božena Križnik**

»Slovenska podjetja veliko vlagajo v jezikovno izpopolnjevanje, a se ga nekatera lotevajo nespretno in ne dovolj domišljeno,« je kritična direktorica jezikovne šole Mint International House Mojca Hergouth Koletič. Po njenem mnenju bi morala to početi bolj načrtno in dolgoročno, predvsem pa z jasnimi cilji – katero raven znanja tujega jezika naj zaposleni glede na zahtevnost delovnega mesta doseže. Cilje je treba udeležencem tudi jasno poudariti, saj morajo prevzeti del odgovornosti za končni uspeh. Če so cilji in pričakovanja jasno definirani in podjetje izbere prave izvajalce, ki znajo kandidate motivirati in navdušiti, učenje ne bo »pod prisilo«, ampak bo celo prispevalo k boljšemu timske delu in povezovanju.

Poučujejo že veliko hrvaščine in srbsčine

Dvema petinama Mintovih tečajnikov stroške krije podjetje, še enkrat toliko jih je v skupinah v podjetjih. Nekatera podjetja vložijo od 500 do 900 evrov na zaposlenega, pri individualnem pouku tudi do 2000 evrov. Za 900 evrov na primer dobijo 180 ur pouka v skupini. Po izkušnjah jezikovne šole Mint je največ zanimanja za angleščino in nemščino, zadnje čase pa poučujejo veliko srbsčine in hrvaščine. Očitno prihajajo generacije, rojene v samostojni Sloveniji, ki sta jim ta dva jezika tuja. Zanimanje za romanske jezike niha, prav tako za bolj eksotične (češčino, japonščino, korejščino ...). Razlike je opaziti po dejavnostih: v avtomobilski industriji prevladujeta nemščina in angleščina, v turizmu se učijo veliko italijanščine in ruščine, prav tako v farmacevtski industriji.

Na nižjih stopnjah se podjetja odločajo za splošne programe, ki zagotavljajo poznavanje osnovnih zakonitosti jezika, na višjih, predvsem pri angleščini, pa tečajniki potrebujejo tudi nekatere spretnosti: kako primerno komunicirati, kako se pogajati, pripraviti dobro predstavitev, kako biti bolj učinkovit, kako upravljati spremembe, skrbeti za motivacijo. Med Mintovimi tečajniki jih ima največ višjo ali visoko izobrazbo oziroma magisterij. Veliko je tehničnih kadrov, predvsem na tečajih nemščine.

Mojca Hergouth Koletič: »Sodoben učni proces zahteva celostno obravnavo slušateljev. Učenje mora biti izkustveno, praktično, tečajnike je treba pripraviti na obvladovanje situacij in različnih govornih položajev v njihovem realnem svetu.«

Dr. Matjaž Knez, direktor jezikovne šole Lummie iz Celja, pozna kar nekaj podjetij, ki intervjuje za zaposlitev izvajajo v več jezikih, torej je znanje najmanj enega ali dveh svetovnih jezikov danes že kar nujno. Opaža, da se tudi izobraževalni sistem spreminja. Prilagaja se individualnim potrebam posameznika, ko si ta na različnih izobraževalnih ravneh lahko sestavi in prilagodi predmetnik.

Razmerje med slušatelji, ki se tujega jezika učijo za širjenje obzorja, in onih, ki jih v učenje silijo potrebe delovnega mesta, je odvisno tudi od starostne skupine. Mladi, ki odraščajo v digitaliziranem globalnem svetu, ne bodo imeli težav na primer z angleščino, a bi jim pri iskanju prihodnje zaposlitve še kako prišlo prav, če bi se že v mladosti učili tudi drugi tuji jezik, je prepričan Knez. Torej je treba zgodaj strateško razmišljati in se odločiti za pravo izbiro na podlagi tega, kaj bi radi v življenju počeli, v kateri panogi in s katerimi trgi bi delali. Drugače je pri starejših zaposlenih, pri katerih v mladosti ni bil poudarek na učenju tujih jezikov, danes pa to znanje nujno potrebujejo. Veliko podjetij se obnaša družbeno odgovorno, skrbijo za zaposlene, jim omogočajo izobraževanje in jih tako motivirajo.

S prodajniki pišejo ponudbe, z odvetniki prečesavajo primere

Večina ponudnikov na trgu ima ustaljene modele poučevanja, filozofija jezikovne šole LanguageSitter pa je ravno nasprotna: model poučevanja se mora prilagoditi posamezniku. »Našli smo tržno nišo. Seveda smo po uspešnih rezultatih in slovesu na trgu dobili tudi posnemovalce, vendar je ta pristop, ki mu sama najraje rečem kar zdrava kmečka pamet, pogosto le navzven preprost in to se pri posnemovalcih pozna,« pripoveduje Deana Jezeršek, vodja izobraževanja.

V začetku so bile njihove stranke predvsem vodstveni kadri, menedžerji, podjetniki, obrtniki in akademiki; ljudje, ki za standardne tečaje niso imeli časa in so imeli glede jezikovnega znanja določene potrebe. Ti so še vedno večina njihovih strank; tako na primer z vodjo prodaje pišejo ponudbe ali se pripravljajo na sejmski nastop, z dirigentom se pripravljajo na sprejemne izpite v Nemčiji, z odvetnikom prečesavajo primere in se pripravljajo na sestanke. Jezik ni šolski predmet, ampak sredstvo sporazumevanja.

Tečaje tujega jezika ponuja tudi Javni zavod Cene Štupar; njegovi strokovnjaki priskočijo na pomoč kadrovikom v podjetjih in jim svetujejo najprimernejšo obliko in trajanje tečaja. Alida Zagorc Šuligoj pojasnjuje: »Največja motivacija zaposlenih je, da na tečaju pridobljeno znanje lahko takoj preizkusijo v konkretnih situacijah.« Tečajev ne ločujejo več na splošne ali specializirane, največkrat gre za kombinacijo osvežitve znanja in nadgradnje s strokovnim besediščem, ki je za vključene pomembno. Poudarek je na treningu komunikacijskih veščin in uporabi raznovrstnih metod in tehnik.

Finančna podpora države

Država sofinancira učenje tujih jezikov za zaposlene v podjetjih tudi v okviru programov pri Javnem štipendijskem, razvojnem, invalidskem in preživninskem skladu RS. »Kompetenčni centri za razvoj kadrov (KOC) so že na preteklem razpisu omogočali podjetjem, da so lahko izbrali jezikovna izobraževanja, enako velja v novem,« je povedala Urška Ježovnik iz sklada. »Na začetku izvajanja posameznih kompetenčnih centrov podjetja s pomočjo strokovnjakov pripravijo model kompetenc, kjer vidijo, da so največji primanjkljaji v panogi. Če je učenje tujih jezikov med njimi, lahko pridobijo sofinanciranje.«

Predvidoma ta mesec bo sklad objavil tudi razpis, s katerim bodo sofinancirali izobraževanja starejših zaposlenih. »Za vsakega starejšega zaposlenega bodo lahko podjetja sama ali s pomočjo strokovnjakov izdelala osebni in poklicni načrt, kjer bodo navedli, katera usposabljanja in kompetence posameznik potrebuje na svojem delovnem mestu za boljše rezultate. Če bo učenje tujih jezikov med njimi, jim bo ta strošek tudi odobren,« je povedala Ježovnikova.

“

Največja motivacija zaposlenih je, da pridobljeno znanje lahko takoj preizkusijo v konkretnih situacijah.

”

Tečajnike je treba pripraviti na obvladovanje situacij v njihovem realnem svetu. **Foto Shutterstock**

Foto Shutterstock