

Zsákutcák, félmegoldások helyett

avagy merre tovább, ha az Ön cégénél is
kifulladásban vannak a nyelvi képzések?



A vállalati nyelvtanfolyamok végnapjai

Céges partnereink számtalanszor panaszkodnak arról, hogy hazánkban még mindig lasszóval kell fogni a megfelelő nyelvtudással rendelkező munkatársakat. Ez az egyik oldal véleménye. A másik oldalon a munkavállalók panaszkodnak: aktív nyelvtudással rendelkeztek, amikor mostani munkaadójukhoz kerültek. Ezt a nyelvtudást azóta nem nagyon kell használniuk. Így ma már "elkopott" ennek a valaha volt nyelvtudásnak egy nagy része...

Azok a cégek, akik "adnak magukra", azért megpróbálnak tenni a fenti jelenségek ellen. Ha nincs megfelelő nyelvtudás, ha elkopott, akkor **szervezzünk vállalati nyelvtanfolyamot!** Nos **ez nem rossz**, legalább felismerték, hogy tenni kell valamit. **De azért nem azért igazi...**

Miért mondom, hogy ma már kevés a "szervezzünk vállalati nyelvtanfolyamot" nekibuzdulása? Ehhez menjünk vissza egy kicsit az időben. A kilencvenes évek elején ránk szakadt a piacgazdaság, ami a nyugat-európai kapcsolatok ugrásszerű fejlődéséhez vezetett. Igen ám, csak hogy ehhez kellett volna olyan munkatársak, akik nyugati nyelveket beszélnek (meg az se árt, ha azért a szakmájukhoz is értenek...). A megoldást keresendő **két irányban indultak el a cégek:** komoly anyagi áldozatok és keresés után megpróbálták a **munkaerő piacon lévő alacsony számú megfelelő munkavállalóból "kihalászni", elcsábítani** a megfelelő nyelvtudással rendelkezőket. A másik megoldás: **a meglévő munkavállalók képzése.**

Az első megoldásban rejlő lehetőségek elég végesek, volt egy időszak, amikor - szakmánként, pozíciónként - ugyanazt a néhány tucat ember környékezgették a fejjadászok. **A másik megoldás** hosszú távon eredményesebbnek bizonyult, a céges nyelvtanfolyamok során az átlagos vállalat először a vezetők, középvezetők képzését kezdte el, aztán egyre lejjebb hatolt ez a törekvés a szervezetben. Ezek a nyelvtanfolyamok meglehetősen vegyes eredménnyel zárultak. Ha sikerült megfelelő tanárt, képző intézményt kifogni és a hallgatók is elég motiváltak voltak, akkor többnyire sikeresek voltak a képzések. De azért ebben a mondatban elég sok a "ha". Ezt még tetézte, hogy ezek a képzések sok cégnél

kampányszerűen zajlottak, legfeljebb néhány évig. Miután a hallgatók eljutottak egy bizonyos nyelvi szintre, folytatás helyett csak néma csend...

Számos vállalati ügyfelünknel zajlottak le a folyamatok hasonlóan és többségük arról számol be, hogy **az utóbbi években kezd "kifulladás" cégüknel a klasszikus értelemben vett nyelvoktatás.** Kevés olyan dolgozó van, aki nem vett volna már részt különböző tudásszinteken és eredménnyel valamilyen nyelvi képzésben. Ezért a kezdő csoportok - a rendszer "utánpótlásai" - egyre nehezebben "tölthetők fel", a cégeknél látszólag mindenki megtanult már angolul, németül. **Aztán amikor éles helyzetben kell használni a meglévő (vagy meg nem lévő...) nyelvtudást, kiderül, hogy a helyzet koránt sem ilyen rózsás.**

És ilyenkor jön az önvizsgálat: **mit rontottunk el? Nem jó képzőt választottunk? Nem tanultak rendesen a dolgozóink? Lehet hogy igen, lehet hogy nem.** (A vállalati nyelvtanfolyamok szervezése során elkövetett hibákról weboldalunkon olvashat, a "7 ok, ami miatt az Ön cégénél folyó nyelvi képzések nem olyan hatékonyak, mint amilyenek lehetnének" című írásban.)

Nem Ön rontotta el!

Ha mindent jól csinált a cég és a képző, **akkor is szinte törvényszerű, hogy a klasszikus értelemben vett nyelvtanfolyamok elkezdenek "kifáradni".** Különösen igaz ez akkor, ha egy dolgozónak adott munkakörben csak ritkán, alkalmasszerűen kell használnia az idegennyelv tudását, de sajnos a gyakrabban idegennyelv-használatra kényszerített munkatársak is az előzőekhez hasonló tapasztalatokról számolnak be.

Mi hát a megoldás? Ilyenkor a cégek alapvetően kétféle irányban indulnak el. Egy részük **a korábban megszerzett nyelvtudás felfrissítésében gondolkodik, másik része** (sokszor nem saját kútfőből, hanem a dologban érdekelt nyelvi képzőintézmény tanácsa alapján) **elkezd szaknyelvi kurzusokat szervezni.**

Ha engem kérdeznek, azt mondanám: **a semmitől sokkal többet érnek** ezek a szaknyelvi kurzusok, mert a dolgozók legalább újból foglalkoznak az

idegennyelvvél. **De azért nem az igazi.** A szaknyelvtanulás nem más, mint egy adott szintű (pl. középfokú) általános nyelvismeret és hozzá az adott szakma szakszóincse.

Többnyire az a baj, hogy ez az adott szintű nyelvtudás nincs meg, így nincs mire építeni a speciális szóincset. A gyakorlat azt mutatja, hogy ha megvan az adott szintű nyelvtudás, akkor azok a dolgozók, akik napi-heti szinten idegen nyelven kell, hogy kommunikáljanak munkakörükben, **viszonylag gyorsan „magukra szedik” szakmájuk speciális szavait, kifejezéseit.**

Az általános nyelvtudás kommunikáció képessé tétele nehezebb ügy. Az elmúlt évek tapasztalata azt mutatja, hogy a már **jelentős nyelvtanulói múlttal rendelkezők egyre kevésbé vágynak a munka utáni, hosszú hónapokon, éveken át tartó nyelvtanfolyamokra.**

A megoldás: nyelvi tréning

A közelmúltban ezért kidolgoztunk egy – kifejezetten erre a problémára választ adó – képzési formát, a nyelvi tréninget. Persze **ez sem csodaszer,** csak ott működik jól, ahol a klasszikus nyelvtanfolyami nyelvoktatás során a dolgozók már megszerezték egy bizonyos - legalább alapfokú nyelvvizsgának megfelelő - nyelvtudást.

Miért van erre az előzetes nyelvtudásra - még ha passzív is - szükség? Nos, a nyelvi tréning alapvetően készségfejlesztésről szól, arról, hogy a múlt kódébe tűnő szóincs, kommunikációs képesség ismét aktívvá váljon.

Hogy néz ki egy ilyen tréning? Ilyenkor egy 10-12 fős csoportot 2-3 tanárral "kivonunk a forgalomból", azaz elvisszük egy hétvégére (20 órás tréning) vagy 5 munkanapra (40 órás tréning) egy olyan tréning helyszínre, amelyik elég messze van ahhoz, hogy a résztvevők ne érezzék motiválva magukat az esténkénti hazautazásra. Erre azért van szükség, hogy a tréning során folyamatosan az idegennyelv-tanulásra tudjanak koncentrálni. A tréning napok során általában **van egy délelőtti és egy délutáni – előre meghatározott tematikájú – foglalkozás,** amelyen a csoportot **3-4 fős mikrocsoportokra bontjuk.** Erre azért van szükség, mert ilyen létszámok mellett biztosítható minden egyes

hallgató számára az egyéni figyelem és a jelentős mennyiségű beszédidő. Ezekben az időszakokban a csoport – **a foglalkozások nagyobb részében szóban** – együtt dolgozik. A foglalkozásokon kívül az **ebéd és vacsora utáni időszakban a tanárok által irányított egyéni gyakorlás zajlik**, ahol lehetőség van a feltárt hiányosságok orvoslására és a foglalkozásokon tanultak rögzítésére.

A motiváltság fenntartása céljából a programokba szabadidős tevékenységeket is beillesztünk, amivel oldani lehet a szellemi fáradtságot. A szabadidős tevékenységek során szintén arra törekszünk, hogy a kommunikáció lehetőleg a célnyelven történjen. Ennek eredményeképpen ki lehet alakítani egy olyan környezetet, mintha a hallgató valóban idegen nyelvű környezetben lenne.

A tréningek hatását rendkívüli módon fokozza az a tény, hogy a résztvevők kikerülnek a napi taposómalomból, így sokkal befogadóbbá válnak az új ismeretekkel szemben. Személyes tapasztalatom az, hogy én is akkor vagyok a legkreatívabb és hatékonyabb, ha ki tudok szakadni a napi rutinból. Többek között ilyen az, amikor valamilyen szakmai konferencián (nyelvoktatás, marketing, stb.) vehetek részt. Ilyenkor kikerülök a rutintevékenységek nyomása alól és „beindul” az agyam. Általában ebben az állapotban születnek a legjobb ötleteim...

Az elmúlt időszakban mind a 20 órás, mind a 40 órás tréningből tartottunk jó párat, nyugodtan mondhatom: sikerrel. A hallgatók visszajelzései alapján nyugodtan mondhatom, várakozáson felül sikerültek az első tréningek. De hogy ne csak én beszéljek, **néhány hallgatói vélemény:**

„A tanfolyam során sokat fejlődött a nyelvtudásom a tartalmas, beszéd centrikus óráknak és a helyenként szükséges nyelvtani ismétléseknek köszönhetően. Tanárnőnk szimpatikus és felkészült volt, így végig élvezetesek voltak a foglalkozások.” (F. Annamária, Debrecen)

„Sokat jelentett, hogy pontosan a tudásszintemnek megfelelő társakkal tanulhattam együtt. A tanfolyamhoz kapott jegyzetet nagyon jónak tartom, mert a későbbiekben is tudom majd használni. A tréning eredményeképpen tisztázódtak bennem az eddig fennálló nyelvtani problémák és sokat fejlődött a beszédképességem is. Nagyon elégedett vagyok a tanárunk stílusával és hozzáállásával is.” (M. Péter, Miskolc)

Kinek ajánljuk a nyelvi tréningeket?

- Olyan vállalatoknak, ahol már „múltja van” a nyelvi képzéseknek. A résztvevők körének kiválasztásában fontos szempont, hogy „értékelhető” nyelvi múltjuk legyen. Miért? Mert itt nem az a cél, hogy az angol ABC-t, a színeket meg a számokat sulykoljuk jó pénzért, hanem a valaha meglévő – mostanra passzívvá vált – nyelvtudást aktivizáljuk, fejlesszük. A meglévő nyelvtudást előzetesen ingyenesen meg tudjuk mérni, így könnyebben hozhatja meg a döntést a munkáltató a tréningen résztvevő személyek tekintetében.
- Olyan vállalatoknak, ahol egyes munkakörökben szakmailag megfelelő, de a nyelvtudásukat illetően fejlesztésre szoruló munkatársak vannak.
- Olyan vállalatoknak, ahol már felismerték, hogy a napi rutin közben elménk túlságosan leterhelt az új ismeretek hatékony befogadásához.
- Olyan vállalatoknak, akik valódi megoldást szeretnének kapni dolgozóik idegennyelv-tudással kapcsolatos problémáira.
- Olyan vállalatoknak, ahol már felismerték, hogy a napi rutin közben elménk túlságosan leterhelt az új ismeretek hatékony befogadásához.

Kinek nem ajánljuk a nyelvi tréningeket?

- Olyan vállalatoknak, amelyek a legolcsóbb megoldást szeretnék kapni.
- Olyan vállalatoknak, ahol a munkatársak mindegyike folyamatosan és kitűnően kommunikál írásban és szóban is idegen nyelven.
- Olyan vállalatoknak, ahol a dolgozók nagyobb része még nem rendelkezik idegen nyelvi alapokkal.