



Warszawa, 11.03.2015 r.

Skrivanek Sp. z o.o.
Artykuł ekspercki

Kurs języka obcego dla pracowników – co wybrać?

Obecnie oferta szkoleń językowych jest bardzo szeroka i wydaje się rozrastać bez końca. Firma, która po raz pierwszy staje przed wyzwaniem zorganizowania szkoleń językowych dla swoich pracowników, ma do wyboru wiele możliwości. Co warto wziąć pod uwagę, wybierając metodę nauki?

Na samym początku stajemy przed dylematem, ile środków jesteśmy w stanie przeznaczyć na nasz cel. Najdroższe są **tradycyjne kursy** – odbywające się w siedzibie szkoły językowej lub firmy, prowadzone przez lektora. Mogą to być zarówno kursy języka ogólnego, jak i specjalistycznego. W tym drugim przypadku idealnie jest, jeśli lektor nie tylko doskonale zna język, ale ma też doświadczenie w dziedzinie, której kurs dotyczy. Przedstawiciele wielu branż posługują się charakterystycznym dla nich słownictwem.

Zajęcia mogą być prowadzone zarówno przez wykwalifikowanych lektorów polskich, jak i obcokrajowców (tzw. native speakers). Oba rozwiązania są dobre. Decydując się na jedno z nich, warto zdać sobie sprawę, do czego język ma służyć pracownikom. Czy będzie to codzienna komunikacja z obcojęzycznym klientem czy przygotowywanie dokumentów piśmienniczych i czasem wykonywanie drobnych tłumaczeń. Podczas zajęć z polskim lektorem kursanci mają możliwość rozwiania wszelkich wątpliwości lingwistycznych w języku ojczystym oraz dokładnego poznania zasad rządzących językiem, ale z drugiej strony może się pojawić poczucie, że pracownicy uczą się języka książkowego, teoretycznego. W przypadku zajęć prowadzonych przez native speakera uczestnicy kursu komunikują się wyłącznie w języku, którego się uczą, z osobą, która ma odpowiedni akcent i wymowę. Jednak tutaj pojawia się ryzyko, że mniejszy nacisk zostanie położony na reguły gramatyczne. Coraz częściej szkoły oferują połączenie rozwiązania w systemie dualnym – lektor polski skupia się wówczas na udoskonalaniu umiejętności rozumienia tekstu czytanego, słownictwie, gramatyce oraz na poprawności językowej. Native speaker ćwiczy natomiast umiejętności mówienia, rozumienia ze słuchu, pisanie. Jednak szkolenie tradycyjne, mimo że efektywne, jest dosyć drogie. Poza tym raczej nie sprawdzi się w firmie, której pracownicy są rozproszeni po całym kraju.

Szkoły wychodzą klientom naprzeciw, oferując kursy dopasowane do ich potrzeb i możliwości. Jeżeli firmie zależy wyłącznie na codziennej komunikacji, możliwy jest kurs oparty jedynie na konwersacjach. Brak czasu na spotkania? Firma nie może pozwolić sobie na zorganizowanie zajęć w formie stacjonarnej? To również nie problem. Wówczas konwersacje odbywają się przez komunikator internetowy, platformę do lekcji wirtualnych lub telefon.





Zalety szkoleń tradycyjnych:

- kształcenie wszystkich podstawowych sprawności językowych (tj. rozumienia ze słuchu, mówienia, czytania ze zrozumieniem oraz pisanie),
- doskonalenie umiejętności komunikowania się w języku obcym w różnych sytuacjach życiowych oraz zawodowych,
- praca w małych grupach o podobnych celach i zadaniach,
- edukacja w miłej i przyjaznej atmosferze sprzyjającej kreatywności,
- osiąganie sukcesów dzięki prowadzeniu zajęć w dogodnych warunkach lokalowych,
- elastyczność treści i programu nauczania,
- skuteczność dzięki różnorodności technik pracy,
- możliwość dopasowania właściwej formy nauczania do potrzeb, celów oraz profilu uczestnika.

Wady szkoleń tradycyjnych:

- zaległości trudne do samodzielnego nadrobienia przez kursantów nieobecnych na zajęciach z powodu obowiązków służbowych lub wyjazdów służbowych, co rodzi niezadowolenie z całego szkolenia,
- koszt całkowity oraz koszty poszczególnych elementów składowych: zarówno jeśli chodzi o wynagrodzenie lektora jak i koszt zestawów podręczników kursowych,
- dostępność sal (ograniczona harmonogramem) lub lektora (nie zawsze można odpracować zajęcia w inny dzień).

Kolejne rozwiązanie to **e-learning**. Pozwala on uczyć się, korzystając z platformy językowej. Najczęściej jest to platforma multimedialna. Zaawansowane platformy pozwalają ćwiczyć wszystkie cztery umiejętności językowe – mówienie, pisanie, słuchanie i czytanie. Na platformie można się zalogować 24 godziny na dobę, więc pracownik uczy się wtedy, gdy mu to odpowiada. Może też tematy, które sprawiają mu trudność, powtórzyć kilka razy, a te, które dobrze zna, wypełnić i przejść dalej. Jednak z e-learningiem jest związane istotne ryzyko. Po okresie wstępnego zauroczenia metodą kształcenia poziom entuzjazmu użytkownika może się zmniejszyć. Jeśli treść odpowiada komuś tylko częściowo, typy ćwiczeń się powtarzają, a błędy są automatycznie poprawiane, zaczyna brakować osoby, z którą można przeprowadzić tradycyjną rozmowę w języku obcym. Szkoły oraz autorzy platform przewidzieli to niebezpieczeństwo i powstały dwa rozwiązania. Po pierwsze możliwa jest pomoc tzw. tutora, czyli lektora, który sprawuje opiekę nad kursantem, obserwuje jego postępy i daje mu regularnie informację zwrotną. Po drugie można zdecydować się na szkolenie metodą blended learning.

Zalety e-learningu:

- indywidualny program i tempo nauki dostosowane do potrzeb uczestnika,
- idealne rozwiązanie dla osób zapracowanych lub pracujących z domu,
- odpowiednia forma szkolenia w przypadku firm o rozproszonej strukturze oraz tych, w których nie ma możliwości organizowania szkoleń stacjonarnych,
- wybór treści nauczania z zakresu języka ogólnego, biznesowego oraz specjalistycznego,





- możliwość monitorowania przez firmę aktywności pracowników na platformie, ich zaangażowania oraz osiągnięć w nauce.

Wady e-learningu:

- różne tempo realizowania materiału przez kursantów i wynikające z tego znaczne różnice w czynionych postępach niemożliwe do zweryfikowania na bieżąco,
- brak możliwości konsultacji z kompetentnym lektorem w kwestiach kluczowych (słownictwo i gramatyka), możliwość nawarstwiania się / utrwalania przyswojonych błędnie informacji.

Blended learning łączy obie powyższe metody nauki. Z jednej strony nie rezygnuje się ze spotkań stacjonarnych, które pozwalają na żywo obcować z naturalnym językiem. Z drugiej strony częstotliwość spotkań jest mniejsza niż w przypadku szkoleń tradycyjnych i między nimi odbywają się szkolenia online. Ponadto istnieje możliwość zamiany tradycyjnych spotkań na spotkania wirtualne. Jest to bardzo korzystne rozwiązanie w sytuacji, gdy pracodawca chce przeszkolić pracowników rozproszonych po różnych placówkach firmy. Wystarczy zestaw słuchawkowy i komputer z dostępem do internetu, aby szkolić się zdalnie.

Zalety blended learningu:

- indywidualny program i tempo nauki dostosowane do potrzeb uczestnika,
- regularne spotkania i kontakt z lektorem, co dodatkowo wpływa na motywację uczestników,
- bieżące raporty i informacja zwrotna dla kursantów dotycząca wyników w nauce,
- możliwość obiektywnej oceny postępów w nauce swoich pracowników przez pracodawcę, a co za tym idzie pełna kontrola wydatków na szkolenia i możliwość zmierzenia zwrotu inwestycji,

Wady blended learningu:

- wysoki koszt szkolenia: koszt lektora, zestawu podręczników, kursu online,
- zwiększające się różnice pomiędzy uczestnikami aktywnie uczestniczącymi w szkoleniu oraz pracującymi na platformie, a biernymi uczestnikami (opuszczającymi zajęcia i unikającymi systematycznej pracy online),
- możliwy brak 100% korelacji pomiędzy materiałem w podręczniku i zawartością platformy językowej, co utrudnia mierzalność efektów końcowych szkolenia.

Szkolenie językowe to bardzo wartościowe świadczenie dla pracownika. Zyskują na nim obie strony – firma podnosi kompetencje swoich pracowników, co oznacza, że może się rozwijać, na przykład na zagranicznych rynkach (co ważne, szkolenie językowe to wydatek stanowiący koszt uzyskania przychodu, niepodlegający narzutom na płace). Podnosi kwalifikacje pracownika, a także jego motywację. Szkolenia grupowe pełnią dodatkowo rolę integracyjną. Pracownik natomiast poznaje język, zyskuje nową umiejętność, poszerza się jego wiedza o świecie, a także staje się bardziej wartościowy dla firmy. – wyjaśnia Magdalena Marcinkowska z firmy Skrivanek zajmującej się szkoleniami językowymi i tłumaczeniami.





W firmie, której pracownicy są rozproszeni po całej Polsce lub mają mobilny system pracy, zdecydowanie powinno się wybierać między blended learningiem a e-learningiem. Jeśli natomiast zespół jest w jednym miejscu, które rzadko opuszcza, rozwiązanie tradycyjne może się okazać najskuteczniejsze. Nie bez znaczenia jest również poziom znajomości języka wśród pracowników. Jeśli chcemy szkolić od podstaw, być może warto choćby w początkowym okresie zdecydować się na szkolenie tradycyjne. Jeśli natomiast pracownicy mają jedynie doskonalić swoje umiejętności – prawdopodobnie e-learning połączony z konwersacjami będzie wystarczający. Wybór rodzaju kursu językowego zawsze warto skonsultować z wybraną szkołą językową. Ta powinna również przeprowadzić audyt językowy badający poziom znajomości języków obcych wśród pracowników. Dopiero po audycie będzie można racjonalnie zdecydować, jakie rozwiązanie okaże się najlepsze.

Źródło: [Skrivanek Sp. z o.o.](#)

