

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

AMADEJA MIRNIK

KOPER, 2012

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

TUJEJEZIČNO IZOBRAŽEVANJE IN
SLOVENSKA PODJETJA

Amadeja Mirnik

Koper, 2012

Mentor: doc. dr. Igor Rižnar

POVZETEK

V diplomski nalogi bom predstavila stanje znanja tujih jezikov v slovenskih podjetjih oziroma bom statistiko znanja tujih jezikov v slovenskih podjetjih primerjala z znanjem v izbranem podjetju. Osredotočila se bom na aktivno znanje tujih jezikov, ki so ga zaposleni v podjetju pridobili na različne načine (šola, tečaj, zahteva delovnega mesta idr.). Prav tako se bom poleg znanja tujih jezikov poglobila še v motiviranost in potrebe po znanju tujih jezikov zaposlenih v podjetju. Pridobljene podatke bom med seboj primerjala in podala ugotovitve o tem, kakšni sta stopnja znanja tujih jezikov v izbranem podjetju, stopnja zadovoljstva in motiviranosti. S pridobljenimi podatki bom potrdila oziroma ovrgla predhodno zastavljene hipoteze.

Ključne besede: tuji jeziki, tujejezično izobraževanje, izobraževanje, znanje tujih jezikov, slovenska podjetja.

SUMMARY

In my diploma thesis I will present the knowledge of foreign languages in Slovenian companies and the statistics of foreign languages in Slovenian companies compared with a chosen company. I will focus on active knowledge of foreign language, which was acquired in different ways (school, job requirements, etc.). I will also focus on the motivation and the need for foreign languages in company. Obtained data will be compared with each other to make observations and to find out what the level of foreign languages knowledge in the selected company, the degree of satisfaction and motivation are. The acquired data will enable me to confirm or reject the hypotheses.

Key words: foreign languages, foreign language education, education, knowledge of foreign language, Slovenian companies.

UDK: 81'24(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelitev obravnavanega problema	1
1.2	Namen in cilj diplomske naloge	1
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev diplomske naloge	1
1.4	Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema	2
1.4.1	Predpostavke	2
1.4.2	Omejitve	2
2	Izobraževanje in razvoj kadrov	3
2.1	Izobraževanje kadrov	3
2.1.1	Zaposlitev – življenjska in delovna izkustva	3
2.1.2	Potreba po stalnem izobraževanju	4
2.2	Razvoj kadrov	4
2.2.1	Pogoji za oblikovanje sistema razvoja kadrov	5
2.2.2	Opredelitev nosilcev razvoja kadrov	6
2.2.3	Planiranje razvoja kadrov	6
2.3	Cilji razvoja kadrov	6
2.3.1	Cilji delovne organizacije	6
2.3.2	Cilji zaposlenih	7
2.3.3	Cilji družbenega okolja	8
3	Vloga in pomen jezikovnega izobraževanja	10
3.1	Izobraževalna dejavnost v podjetju	10
3.1.1	Cilji izobraževanja	10
3.1.2	Oblike in metode izobraževanja	10
3.2	Izobraževanje odraslih	11
3.2.1	Vključevanje odraslih v izobraževanje	12
3.2.2	Psihofizične, sociološke in ekonomske osnove izobraževanja odraslih	13
3.2.3	Izobraževanje odraslih v svetu	13
3.3	Znanje tujih jezikov v Sloveniji in izobrazba	14
3.4	Ugotavljanje in ocenjevanje potreb po jezikovnemu izobraževanju	18
3.4.1	Najpogosteje rabljeni jeziki	18
3.4.2	Jeziki in konkurenčnost	19
3.5	Jezikovno izobraževanje in vpliv na uspešnost podjetij	19
3.6	Dejavnost Evropske unije pri pospeševanju učenja jezikov	20
4	Jezikovno izobraževanje kot motivacija	21
4.1	Motivacija	21
4.2	Motivacijski dejavniki	21
4.3	Motivacija za organizacijo	21
4.4	Splošni motivi in motivi za jezikovno izobraževanje	22
5	Jezikovno izobraževanje v Engrotušu, d. d.	23

5.1	Kratka predstavitev podjetja	23
5.2	Engrotuš d. d. in kariera	23
5.3	Namen anketne raziskave	25
5.4	Rezultati anketne raziskave	25
5.5	Ugotovitve	36
6	Sklep.....	38
	Literatura.....	39
	Viri.....	39
	Priloga.....	41

SLIKE

Slika 1: Cilji delovne organizacije	7
Slika 2: Cilji zaposlenih	8
Slika 3: Cilji družbenega okolja	9
Slika 4: Delež znanja tujih jezikov v Sloveniji.....	15
Slika 5: Spol	25
Slika 6: Starost.....	26
Slika 7: Izobrazba	26
Slika 8: Delovna doba	27
Slika 9: Aktivno znanje tujih jezikov	27
Slika 10: Znanje tujih jezikov	28
Slika 11: Pridobljeno znanje jezikov	28
Slika 12: Skrb za izobraževanje tujih jezikov	29
Slika 13: Skrb za nadgradnjo znanja tujih jezikov	29
Slika 14: Zadostnost motivacije za učenje tujih jezikov	30
Slika 15: Udeležba na izobraževalnem programu	30
Slika 16: Vrsta izobraževalnega programa	31
Slika 17: Zadovoljstvo z izvajanjem izobraževanja.....	31
Slika 18: Skrb podjetja za tujejezično izobraževanje.....	32
Slika 19: Podpiranje predlogov za znanje tujih jezikov	32
Slika 20: Pogoji za učenje tujih jezikov.....	33
Slika 21: Cenjenost tujih jezikov znotraj podjetja	33
Slika 22: Raven znanja tujih jezikov	34
Slika 23: Pomembnost znanja tujih jezikov	34
Slika 24: Želja za izobraževanje tujih jezikov.....	35
Slika 25: Seznanjenost z možnostjo financiranja iz evropskih sredstev	35
Slika 26: Poraba sredstev iz evropskih virov za minulo leto	36

KRAJŠAVE

RS	Republika Slovenija
EU	Evropska unija
CAE	Certificate in Advanced English
FCE	First Certificate in English
BEC	Business English Certificate
ZD	Zertifikat Deutsch
ZMP	Zentrale Mittelstufenprüfung
ZDfB	Zertifikat Deutsch für den Beruf
DELFB	Diplôme d'Études en Langue Française
DALF	Diplôme Approfondi de Langue Française

1 UVOD

1.1 Opredelitev obravnavanega problema

V diplomski nalogi bom predstavila jezikovno izobraževanje v slovenskih podjetjih. Opredelila bom namen, problem in vlogo tujejezičnega izobraževanja v slovenskih podjetjih. Osredotočila se bom na postopek izvrševanja tujejezičnega izobraževanja, kako pogosto tovrstno izobraževanje poteka v slovenskih podjetjih ter v katerih poslovnih smereh se to najbolj odraža. Pod drobnogled bom vzela tudi eno izmed slovenskih podjetij, Engrotuš, d. d., in v njem izvedla raziskavo o izobraževanju tujih jezikov med zaposlenimi.

1.2 Namen in cilj diplomske naloge

Cilj diplomske naloge je ugotoviti, kakšna je stopnja jezikovnega izobraževanja v slovenskih podjetjih, v kakšni meri slovenska podjetja podpirajo svoje zaposlene in jim dajejo možnost za nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje. Ugotoviti bom poskušala, kako se s problemom znanja tujih jezikov spopadajo v točno določenem slovenskem podjetju. Raziskati bom poskušala, kakšne vrste izobraževanja oziroma katere metode uporablja podjetje pri učenju tujih jezikov pri svojih zaposlenih. Primerjala bom slovensko podjetje s slovensko statistiko glede znanja tujih jezikov ter ugotavljala, kje so skupne točke in v katerih točkah pride do razhajanja.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev diplomske naloge

Diplomsko nalogo bom razdelila na dva dela, in sicer na teoretični in praktični del. V teoretičnem delu se bom posluževala metode kompilacije oziroma povzemanja, kar pomeni, da bom navedene podatke našla v literaturi (primarni in sekundarni), od koder bom povzela že obstoječa stališča. Prav tako bom uporabila induktivno metodo sklepanja in posploševanja. S pomočjo deskriptivne metode bom opisovala pojme, procese izobraževanja, izobraževanje odraslih, razvoj kadrov, učenje tujega jezika ter kako se znanje le-tega odraža v slovenskih podjetjih na splošno. Uporabila bom tudi komparativno metodo (primerjava različnih virov) ter povzemanje raznih virov.

V praktičnem delu se bom poslužila metode anketiranja, s pomočjo lastnega anketnega vprašalnika. Anketni vprašalnik bom razdelila med sto zaposlenih v podjetju Engrotuš, d. d., na različnih delovnih mestih. Z njim bom potrdila oziroma ovrgla zastavljene predpostavke. Rezultate vprašalnika bom predstavila s pomočjo grafov in razpredelnic.

1.4 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

1.4.1 Predpostavke

Pri pisanju diplomske naloge sem si zastavila naslednje predpostavke:

- Stopnja znanja in poznavanja tujih jezikov v slovenskih podjetjih je razmeroma nizka.
- Najpogosteje rabljen tuji jezik v slovenskih podjetjih je angleščina, sledi ji nemščina.
- Obravnavano slovensko podjetje ima večjo stopnjo znanja tujih jezikov v primerjavi s statistiko slovenskih podjetij.
- Slovenska podjetja ne dajejo dovolj možnosti svojim zaposlenim pri širjenju jezikovnega znanja tujih jezikov oziroma se za omenjeno problematiko ne zanimajo dovolj zavzeto.
- Trdim, da lahko s pomočjo sekundarnih virov dokažem in potrdim vse potrebne podatke.

1.4.2 Omejitve

Naletela pa bom na naslednje omejitve:

- Pri raziskovanju bo največja omejitev skopost podatkov in premalo literature na obravnavano temo.
- Pri izvajanju ankete se lahko podani odgovori izkažejo za neresnične, kar dodatno oteži raziskovanje in s tem ne pokaže pravih rezultatov.
- Nezanimanje s strani obravnavanega podjetja za jezikovno izobraževanje.
- Pomanjkanje literature.
- Nedostopnost do podatkov.

2 IZOBRAŽEVANJE IN RAZVOJ KADROV

2.1 Izobraževanje kadrov

Izobraževanje je dolgotrajen in natančen proces razvijanja posameznikovih znanj, sposobnosti in navad.

Za izobraževanje zaposlenih je pristojna kadrovska služba. Najboljše je, če ga začnemo v rednih intervalih, tako da vsakokrat zajame skupino na novo zaposlenih delavcev. Interno kadrovske izpopolnjevanje za posamezne stroke mora biti v podjetju oziroma ustanovi trajen proces.

Pred začetkom izobraževanja se mora izdelati program, ki obsega glavne izobraževalne poti in razdelitev na posamezna področja. Za vsako izobraževalno smer se mora predpisati obvezna literatura.

Glede na cilje in vsebino se izobraževanje deli na splošno in strokovno. Kadar je težišče izobraževalnega procesa usmerjeno na oblikovanje takih znanj in sposobnosti, ki jih nujno potrebuje za življenje vsak človek, takrat govorimo o splošnem izobraževanju. Če pa gre pri izobraževanju za opravljanje določenega poklicnega dela, pa govorimo o strokovnem izobraževanju. Vendar pa se je pri tem potrebno zavedati, da se splošno in strokovno izobraževanje med seboj prepletata in pogojujeta, zlasti na višjih ravneh, kjer je težko reči, kdaj se neha splošno in začne strokovno izobraževanje. Strokovno izobraževanje je vedno povezano z določeno dejavnostjo in ga označujemo z različnimi atributi. Na ta način je označeno na primer humanistično, ekonomsko, organizacijsko, tehnično ali kako drugo področje strokovnega izobraževanja. Tako je strokovno ali splošno izobraževanje natančen proces razvijanja posameznikovih znanj, spretnosti, sposobnosti in navad ter pridobivanja delovnih izkušenj za strokovno opravljanje poklica. Tako organizacije za uresničitev svojih ciljev potrebujejo strokovno izobražene in usposobljene ljudi, strokovnost posameznika pa pri tem opredelimo z označitvijo njegovega poklica.

Starost izobražencev, njihov družbeni status in številne druge okoliščine, med katerimi igra zlasti pomembno vlogo zaposlenost, vplivajo na proces izobraževanja odraslih na poseben način, zato ima odrasel in zaposlen človek v tem procesu posebno mesto (Jereb 1998b, 137).

2.1.1 Zaposlitev – življenjska in delovna izkustva

Med pomembnejše dejavnike, ki vplivajo na vključevanje odraslih v izobraževanje in na potek izobraževalnega procesa, gotovo sodijo delovne obveznosti in njihove zaposlitve. Zaposlitev lahko človeka sili v izobraževanje ali pa ga od tega, da bi se vanj vključil, odvrača. Pogosto zaposlitev v obeh smereh, seveda pa zaposlitev ni edini dejavnik, ki lahko

spodbujevalno vpliva na izobraževanje odraslega človeka. Na njegovo odločitev za izobraževanje lahko pozitivno ali negativno vplivajo socialne, stanovanjske ali druge razmere, mnogokrat je odločilen tudi kraj bivanja in podobno. Vse te okoliščine moramo upoštevati, ko se odločimo, kako bomo organizirali in izvajali proces izobraževanja zaposlenih.

Zaposleni pa v izobraževalni proces vstopajo z različnim predznanjem, ki izvira iz njihovega prejšnjega izobraževanja in dela, česar se moramo predhodno tudi zavedati, saj na njih gradimo ves izobraževalni proces.

2.1.2 Potreba po stalnem izobraževanju

Dandanes se izredno hitro spreminjajo tehnološki postopki, organizacija in metode dela. Odkritja v znanosti dajejo vedno širše možnosti za ustvarjanje novih vrst materiala, orodij, strojev in naprav, katerih uporaba v proizvodnji daje nove, velikokrat neslutene možnosti za povečanje storilnosti in gospodarskih koristi. Vse te nagle spremembe pa od ljudi terjajo stalno prilagajanje novim razmeram. Del in opravil, za katere bi se človek usposobil enkrat za vse življenje ni več, saj se mora vsak posameznik izpopolnjevati ali dopolnilno usposablјati skozi vso delovno dobo.

Današnji čas vse bolj zahteva od ljudi, da se stalno izpopolnjujejo in tako prilagajajo vedno novim zahtevam. Izobraževanje in usposablјanje sta torej trajna, nepretrgana procesa, kar velja tako za posameznika kot za organizacijo. Posamezne izobraževalne akcije ne zadovoljujejo vseh potreb, kar pomeni, da mora organizacija nenehno upoštevati vse skrite rezerve, kot so sposobnost, interesi in pripravljenost za izobraževanje vsakega posameznika, ki bo lahko uspešen in učinkovit le tedaj, ko bo za svoje delo ustrezno izobražen in usposobljen (Jereb 1998b, 137).

2.2 Razvoj kadrov

Razvoj kadrov je proces, na katerega vpliva več med seboj povezanih in prepletenih dejavnikov družbenega in gospodarskega razvoja – političnih, kulturnih, ekonomskih in tehnološko-tehničnih, ki terjajo stalno prilagajanje in spreminjanje poklicno-izobrazbene in kvalifikacijske strukture zaposlenih. Sodobni delovni procesi zahtevajo nova znanja, sposobnosti, spretnosti in odnos do dela zaposlenih, ki jih lahko mladim in zaposlenim posredujemo le z načrtnim in ustrezno organiziranim izobraževanjem, usposablјanjem in izpopolnjevanjem. Vsi ukrepi razvoja kadrov so bolj ali manj povezani s strokovnim izobraževanjem, zato lahko rečemo, da razvoj kadrov in strokovno izobraževanje tvorita neločljivo celoto oziroma, da je strokovno izobraževanje eden temeljnih dejavnikov razvoja kadrov.

Temeljni cilj razvoja kadrov je usmerjen na dopolnjevanje in izpopolnjevanje znanj in sposobnosti zaposlenih, tako kot jih zahtevajo trenutne in bodoče potrebe delovnega procesa. Nadaljnji cilj razvoja kadrov pa izhaja iz spoznanja, da je pri načrtovanju razvoja zaposlenih, poleg zahtev delovnega procesa, nujno treba upoštevati tudi motive, interese in potrebe zaposlenih po izobraževanju in izpopolnjevanju.

Tako pojmuje razvoj kadrov kot sistematičen in načrtovan proces priprav, izvajanja in nadzorovanja vseh kadrovsko-izobraževalnih postopkov in ukrepov, namenjenih strokovnemu, delovnemu in osebnostnemu razvoju vseh zaposlenih. Temeljna naloga le-teh je, da zagotavlja optimalno poklicno-izobrazbeno in kvalifikacijsko strukturo vseh zaposlenih, ob hkratnem upoštevanju tako interesov zaposlenih kot tudi interesov delovne organizacije. Ker pa ima sistem razvoja kadrov izredno širok sklop kadrovsko-izobraževalnih nalog ter ustreznih postopkov in ukrepov za njihovo realizacijo, moramo med temeljna delovna področja razvoja kadrov šteti tudi večino nalog, ki so povezane s kadrovsko-izobraževalnimi procesi, ki so (Jereb 1998b, 138):

- ugotavljanje kadrovskih virov,
- ugotavljanje in načrtovanje kadrovskih potreb,
- pridobivanje kadrov,
- izbor kadrov,
- sprejem kadrov,
- premeščanje, nadomeščanje in napredovanje kadrov,
- izobraževanje kadrov,
- informiranje kadrov,
- preučevanje in razvoj samoupravnih odnosov.

Čeprav je delovnih področij sistema razvoja kadrov veliko, se bom sama opredelila na samo eno, in sicer na koncept razvoja kadrov z vidika izobraževanja – izobraževanje kadrov (Jereb 1998b, 138).

2.2.1 Pogoji za oblikovanje sistema razvoja kadrov

Med temeljnimi pogoji za oblikovanje sistema razvoja kadrov v posamezni delovni organizaciji moramo na prvem mestu omeniti ustrezno razvojno politiko ter v okviru te kadrovsko-izobraževalno politiko. Na drugem mestu pa je potrebno upoštevati filozofijo načrtovanja in okvire kadrovsko-izobraževalnega načrtovanja. Ob izpolnitvi navedenih pogojev pa moramo opredeliti nosilce razvoja kadrov v delovni organizaciji ter vlogo in mesto načrtovanja razvoja kadrov v sistemu načrtovanja delovne organizacije.

2.2.2 *Opredelitev nosilcev razvoja kadrov*

Glavni nosilec razvoja kadrov je kadrovsko-izobraževalna funkcija, znotraj te pa lahko opredelimo oddelek za razvoj kadrov in oddelek za izobraževanje kadrov. Temeljna naloga oddelka za razvoj kadrov je koordinacija med posameznimi nosilci razvoja kadrov. Oddelek skrbi za razvoj in upravljanje sistema, svetuje izvajalcem in rešuje probleme, delo izvajalcev pa podpira z ustreznim kadrovsko-razvojnimi instrumentarijem. Centralno vodi kadrovsko, razvojno dokumentacijo, zagotavlja ustrezen pretok informacij med posameznimi nosilci in nadzoruje realizacijo načrtov razvoja posameznih delavcev. Oddelek za izobraževanje sodeluje z oddelkom za razvoj kadrov pri svetovanju posameznim nosilcem, pri koordinaciji dela in pri opredeljevanju načrtov razvoja posameznih delavcev. Njegove temeljne naloge so načrtovanje, izvajanje in nadzor vseh z razvojem kadrov povezanih izobraževalnih aktivnosti.

2.2.3 *Planiranje razvoja kadrov*

S planiranjem opredeljujemo potek vseh aktivnosti, ki jih moramo opraviti, da bi na najbolj učinkovit način dosegli zastavljene cilje. Glede na vrsto ciljev in obdobje, za katerega planiramo, ločimo strateško (dolgoročno), taktično (srednjeročno) in operativno (kratkoročno) planiranje (Jereb 1998b, 145–147).

2.3 *Cilji razvoja kadrov*

Cilji sistema razvoja kadrov se delijo na tri vrste, in sicer na cilje delovne organizacije, cilje zaposlenih in cilje družbenega okolja.

2.3.1 *Cilji delovne organizacije*

Z vidika delovne organizacije mora sistem razvoja kadrov prispevati predvsem k večji produktivnosti in uspešnosti poslovanja, k optimalnemu izvajanju temeljnih in dopolnilnih dejavnosti ter k izpolnitvi načrtanega razvoja delovne organizacije. Nekateri, iz navedenih predpostavk izvedeni cilji sistema razvoja kadrov v delovni organizaciji so lahko naslednji (Jereb 1998b, 147):

- dolgoročno zagotavljanje ustrezne kvalifikacijske in izobrazbene (poklicne) strukture zaposlenih (vodilnih, vodstvenih, razvojnih, strokovnih in vseh drugih delavcev),
- izboljševanje usposobljenosti vodilnih, vodstvenih in razvojnih delavcev zaradi optimiranja njihovega prispevka k razvoju, poslovanju in organizaciji dela v delovni organizaciji,
- oblikovanje širokega notranjega vira (potenciala) strokovno ustrezno usposobljenih delavcev, ki omogočajo večjo možnost prilagajanja delovne organizacije bodočim

spremembam, večjo notranjo mobilnost in prilagodljivost zaposlenih kadrov in širši izbor kadrov za vodilne in vodstvene delovne naloge ali funkcije,

- izboljšanje politike zaposlovanja in pridobivanja kadrov ter zagotavljanje večje navezanosti vseh zaposlenih, zlasti pa visoko strokovnih in vodstvenih delavcev na delovno organizacijo,
- odkrivanje kadrovske neustrezno ali nepopolno zasedenih delovnih mest (nalog, opravil ali funkcij),
- izboljšanje vseh kadrovske-izobraževalnih procesov, ki sodijo v sistem razvoja kadrov.



Slika 1: Cilji delovne organizacije

Vir: Jereb 1998b.

2.3.2 Cilji zaposlenih

Možnosti napredovanja in izobraževanja, ki jih zaposlenim zagotavlja sistem razvoja kadrov, so tesno povezane tudi z individualnimi potrebami in interesi zaposlenih. Ustrezna strokovna usposobljenost lahko pomeni za zaposlene vrsto prednosti: možnost napredovanja, višji osebni dohodek, večjo zanesljivost zaposlitve in druge prednosti. V splošnem lahko rečemo, da so cilji sistema razvoja kadrov z vidika interesa zaposlenih predvsem naslednji (Jereb 1998b, 148):

- zagotavljanje pogojev za strokovni, delovni in osebnostni razvoj vseh zaposlenih,
- zagotavljanje možnosti vertikalnega in horizontalnega napredovanja ter s tem povezanih ugodnosti,
- povečanje zanesljivosti zaposlitve in s tem socialne varnosti,
- povečanje posameznikove poklicne in samoupravne mobilnosti,
- povečanje možnosti za poklicno samopotrjevanje.



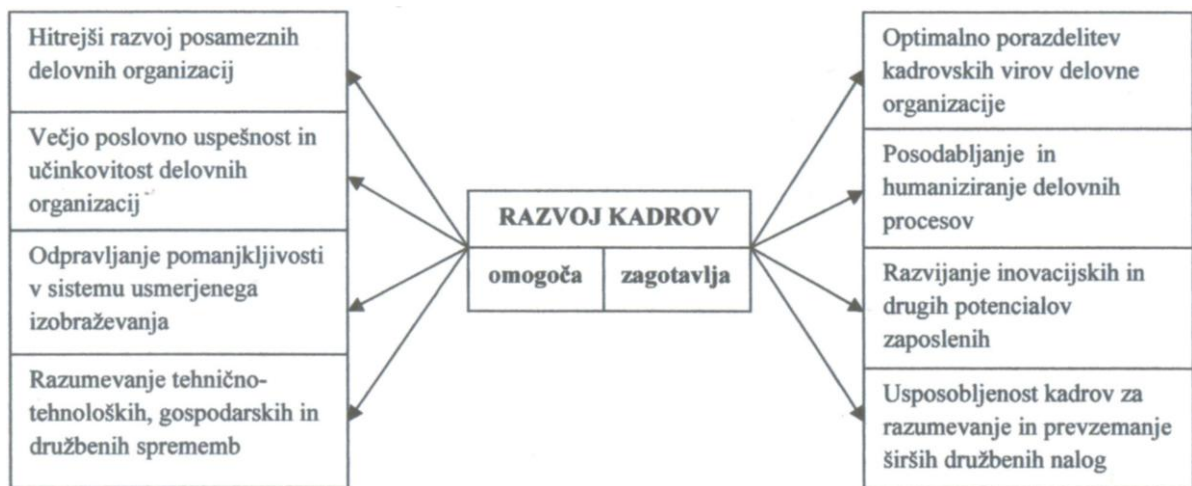
Slika 2: Cilji zaposlenih

Vir: Jereb 1998b.

2.3.3 Cilji družbenega okolja

Sistem razvoja kadrov v delovni organizaciji lahko pomembno prispeva tudi k uresničevanju nekaterih širših družbenih ciljev, in sicer tako, da zagotavlja (Jereb 1998b, 149):

- optimalno porazdelitev njenih kadrovskih virov oziroma kadrovskih potencialov, s čimer prispeva k izboljšanju produktivnosti in poslovanja ter k zagotavljanju možnosti za razvoj delovne organizacije in s tem tudi družbe v celoti,
- možnosti za humaniziranje proizvodnih in delovnih procesov,
- razvijanje kreativnosti, kooperativnosti, odgovornosti in drugih sposobnosti zaposlenih v združenem delu,
- odpravljanje morebitnih pomanjkljivosti v sistemu usmerjenega oziroma strokovnega izobraževanja,
- usposobljenost zaposlenih za globlje razumevanje gospodarskih, tehnično-tehnoloških in družbenih sprememb ter njihovih posledic za delovno organizacijo in družbo kot celoto, slednje še posebej velja za njene vodilne, vodstvene in razvojne delavce.



Slika 3: Cilji družbenega okolja

Vir: Jereb 1998b.

3 VLOGA IN POMEN JEZIKOVNEGA IZOBRAŽEVANJA

3.1 Izobraževalna dejavnost v podjetju

3.1.1 Cilji izobraževanja

Izobraževalni cilji, ki izhajajo iz razvojnih teženj organizacije, ki upoštevajo andragoške in psihološke zakonitosti, posebnosti in potrebe zaposlenih ter strukturo posameznih področij znanja in znanosti, so temeljni kamen in izhodišče celotnega izobraževalnega dela v organizaciji.

Celotno področje ciljev izobraževanja delimo na tri skupine, in sicer na (Vukovič in Miglič 2006, 46):

- kognitivne cilje, ki pokrivajo področje razuma, oblikovanja in obvladovanja znanj, pojmov in zakonitosti;
- motorične cilje, ki pokrivajo področje gibanja, razvoja raznih gibalnih spretnosti in veščin in
- afektivne cilje, ki pokrivajo področje vedenja, oblikovanja odgovornosti, stališč in vrednost.

Posamezna področja izobraževalnih ciljev med seboj niso izolirana, tako da lahko rečemo, da se posamezni vidiki izobraževalnih ciljev med seboj prepletajo in dopolnjujejo. Ne glede na to za kakšno izobraževanje, usposabljanje ali izpopolnjevanje gre, moramo vsakokratne cilje oblikovati dovolj operativno (Vukovič in Miglič 2006, 46).

3.1.2 Oblike in metode izobraževanja

Izobraževalne oblike in metode je potrebno med seboj razlikovati, saj izobraževalne oblike pomenijo predvsem temeljni organizacijski okvir izobraževalnega procesa, v katerem za dosego ciljev uporabljamo različne izobraževalne metode.

Oblike izobraževanja

Temeljna oblika izobraževalnega dela je opredeljena z medsebojnimi odnosi med temeljnimi dejavniki pouka in s številom izobraževancev, vključenih v neki izobraževalni proces. S tega vidika lahko govorimo o množičnem pouku, skupinskem delu, delu v dvojicah, individualni in mentorski obliki.

Metode izobraževanja

Izobraževalna metoda je del izobraževalnega procesa, ki se kaže v določenem načinu ravnanja učitelja in izobraževancev v tem procesu. Z uporabo ustreznih izobraževalnih metod skušamo čim bolj učinkovito doseči zastavljene cilje. Izobraževalne metod so raznovrstne, med seboj pa jih lahko ločimo po različnih vidikih. Po merilu klasifikacije tako ločimo pasivne, aktivne in kombinirane izobraževalne metode (Vukovič in Miglič 2006, 47):

- Pasivne izobraževalne metode, ki se v današnji praksi največ uporabljajo, so metoda predavanja, metoda pripovedovanja, metoda opisovanja, metoda pojasnjevanja, metoda poročanja in metoda kazanja. Ker so si te metode dosti blizu, se v izobraževalnem procesu pogosto med seboj kombinirajo in prepletajo.
- Pasivno-aktivne izobraževalne metode so metoda razgovora, metoda diskusije, metoda vaj, metoda proučevanja primerov, metod igranja vlog in metoda urjenja.
- Aktivne izobraževalne metode so metoda dela z besedili, metoda dogodka, projektna metoda, metoda programiranega učenja in metode učenja z računalnikom.

Posebne oblike in metode izobraževanja v organizacijah

Sodobne oblike izobraževanja v organizacijah so študijski sestanki, krožki za izboljšanje proizvodnje oziroma krožki za kakovost, programsko usmerjeni krožki, stimulacijske metode, senzitivni trening, metoda opazovanja in posnemanja, delovno mesto za urjenje, menjavanje dela in sodelovanje s šolami (Vukovič in Miglič 2006, 47).

3.2 Izobraževanje odraslih

Odrasli se navadno vključujejo v izobraževalni proces z določenimi motivi. Če so motivi, ki jih v izobraževanje vodijo, za odrasle pomembni, vredni in trajni, je to že precejšnje zagotovilo, da bodo pri izobraževanju uspešni. Interese odraslega za izobraževanje povečuje njegovo pazljivost, hitrejša je njegovo dojetje in razumevanje ter boljše in lažje pomnjenje.

Odrasli imajo v primerjavi z mladostniki mnogo večjo sposobnost dojetja in razumevanja. To velja tako za dojetje konkretnega kot dojetje abstraktnega sveta. Odrasli zlasti dobro dojemajo tiste pojme, pojave in zakonitosti, ki so blizu njihovem vsakdanjemu delu, njihovim življenjskim in delovnim izkušnjam. Ena najpomembnejših lastnosti odraslega človeka za izobraževanje je sposobnost pomnjenja. Kljub temu, da pri ljudeh, ki so intelektualno aktivni in fizično zdravi, z leti sposobnost pomnjenja slabi, je to komaj omembe vredno, saj je za odrasle značilno neposredno in logično pomnjenje. Sama uspešnost učenja pa je odvisna tudi od sposobnosti razmišljanja, saj odrasli razmišljajo povsem drugače kot mladostniki, saj je njihov miselni svet povezan z mnogimi delovnimi in življenjskimi izkušnjami.

3.2.1 Vključevanje odraslih v izobraževanje

Sistem družbenih vrednot in stimulacij, ki so pomembne za spodbuditev povpraševanja po znanju in pridobivanje znanja, pri nas ni tako razvit, da bi sprožal ustrezno povpraševanje organizacij in posameznikov po znanju. To je vzrok za sorazmerno majhno vključevanje naših delavcev in prebivalcev v izobraževanje. Tipičen odraz tega je, da se naši delavci bolj vključujejo v programe, ki so zakonsko ali drugače zapisani, kot pa v razvojno naravnane in specializirane programe strokovnega usposabljanja. Na splošno lahko ocenimo, da so družbene razmere za razvoj izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji zelo neugodne.

Sistem izobraževanja odraslih lahko označimo kot »sistem ponudbe in povpraševanja o možnostih učenja in izobraževanja odraslih, pri čemer temelji povpraševanje pretežno na učnih projektih odraslih, ponudbo pa predstavlja mreža virov in programov učenja in izobraževanja«. Ta opredelitev jasno pove, da je potrebno razvijati izobraževanje odraslih kot celovit, a raznovrsten sistem, če želimo doseči njegovo optimalno učinkovitost. To pomeni razviti dovolj bogato ponudbo programov, ki lahko zadovoljijo tako družbene (gospodarske, tehnološke, kulturne, socialne ipd.) cilje in potrebe kot tudi cilje in potrebe osebnega razvoja posameznikov. Spodbuditi povpraševanje (posameznikov, organizacij, skupin ipd.) po izobraževanju odraslih, da bo dovolj veliko in živahno in bo lahko nenehno vplivalo na obsežnost in kakovost ponudbe programov in možnosti za učenje in izobraževanje odraslih.

Potreba po preoblikovanju (rekoncipiranju) izobraževanja odraslih se kaže povsod po svetu in je posledica splošnih (tehnoloških, gospodarskih, družbenih) razvojnih sprememb in tudi razvoja izobraževanja ter posebej izobraževanja odraslih. V novih zasnovah izobraževanja odraslih se odraža tako spremenjena ponudba kot tudi spremenjeno povpraševanje. V ponudbi dobivata vse pomembnejšo vlogo zunajšolsko in neformalno izobraževanje kot najbolj dinamična nosilca strategije permanentnosti izobraževanja, povpraševanje pa je vse bolj raznovrstno in aktivno in se izraža v učnih projektih kot najaktivnejšem izrazu opiranja odraslih na lastne sile pri učenju in izobraževanju.

V Sloveniji zaostajamo v razvoju andragoške stroke in razvijanju infrastrukture za področje izobraževanja odraslih. To se kaže predvsem v (Rečnik 1991, 24):

- premalo razviti in institucionalizirani znanstveno-raziskovalni dejavnosti,
- nerazviti razvojno svetovalnih službah za posamezna področja izobraževanja odraslih,
- nezadostni razvitosti in neustreznosti programov za izobraževanje andragogov in andragoških kadrov.

Zaradi vseh navedenih vzrokov pri nas izobraževanje odraslih ne deluje kot sistematično razvit sistem ponudbe in povpraševanja o možnostih učenja in izobraževanja.

3.2.2 Psihofizične, sociološke in ekonomske osnove izobraževanja odraslih

Odrasel človek ima številne obveznosti, kot so družina, zaposlitev in družba. Posebna obveznost sodobnega človeka postaja njegovo stalno izobraževanje in izpopolnjevanje. Kakšno je izobraževanje v katero se vključuje, je odvisno od njegovih potreb, potreb njegovega okolja in možnosti, ki jih ima sam ali ki mu jih daje njegovo okolje. Od znanja, ki si ga pridobi, je odvisna njegova uspešnost pri delu, v poklicu, kulturnem in družbenem življenju.

Če obravnavamo izobraževanje odraslih s stališča njegove ekonomske vrednosti, imamo pri tem v mislih predvsem njegove vplive na povečanje storilnosti dela na boljšo organizacijo dela, na boljšo izkoriščenost delovnih sredstev in delovnega časa, na boljšo kakovost dela, na zmanjšanje nesreč pri delu, na boljše razumevanje procesov dela, na večjo sposobnost in učinkovitost pri opravljanju zaposlitvenih in drugih obveznosti. Neizpodbitna je korelacija med stopnjo izobraženosti posameznika ali organizacije in nujno stopnjo delovne uspešnosti.

Pri vključevanju zaposlenih v izobraževalni proces in med procesom moramo poleg socioloških in ekonomskih vidikov upoštevati tudi psihofizične vidike ter značilnosti odraslih. Številne raziskave o psihofizičnih lastnostih, sposobnostih in zmogljivostih odraslih za učenje so potrdile stališče, da odraslost sama po sebi ni nepremostljiva ovira pri učenju. Pri izobraževanju vsakogar igrajo posebno vlogo psihične lastnosti, kot so pazljivost, sposobnost dojetanja in razumevanja, pomnjenje in sposobnost mišljenja (Rečnik 1991, 25).

3.2.3 Izobraževanje odraslih v svetu

Izobraževanje odraslih ni tako enovit in enoznačno opredeljen sistem, da bi ga bilo mogoče povsem natančno, celovito in v vseh razsežnostih ter za vse razmere enoznačno in na kratko opredeliti. V praksi se izobraževanje odraslih v različnih državah pojmuje in opredeljuje različno. Ne glede na to pa obsega izobraževanje odraslih ali nadaljevalno izobraževanje v praksi vedno tri značilna in sorazmerno samostojna področja (splošno, poklicno in za pridobitev izobrazbe) ter svojo značilno, dokaj razčlenjeno sestavo izvajalcev (specializiranih za izobraževanje odraslih in drugih, ki to dejavnost opravljajo ob svoji temeljni dejavnosti).

Cilji izobraževanja odraslih (Rečnik 1991, 25):

- Razvijanje aktivne udeležbe izobraževanja odraslih v družbenem razvoju in pospeševanju uresničevanja družbenih ciljev.
- Dvig splošne izobrazbene ravni celotnega prebivalstva in vseh njegovih delov ter uveljavitev koncepta vseživljenjskega izobraževanja.
- Prispevek k poklicnemu izobraževanju ter usposabljanju in preusposabljanju delavcev.
- Priprava odraslih za prevzemanje različnih vlog v družbenem življenju kot tudi njihovo usposabljanje za življenje v svetu, ki se nenehno spreminja.

Te cilje spremljajo vse države, le da v različnih razvojnih obdobjih dajejo prednost različnim ciljem. Vendar pa prihaja pri izobraževanju odraslih do premikov v načinu delovanja in organiziranosti. Pri tem se spreminja (Rečnik 1991, 25–26):

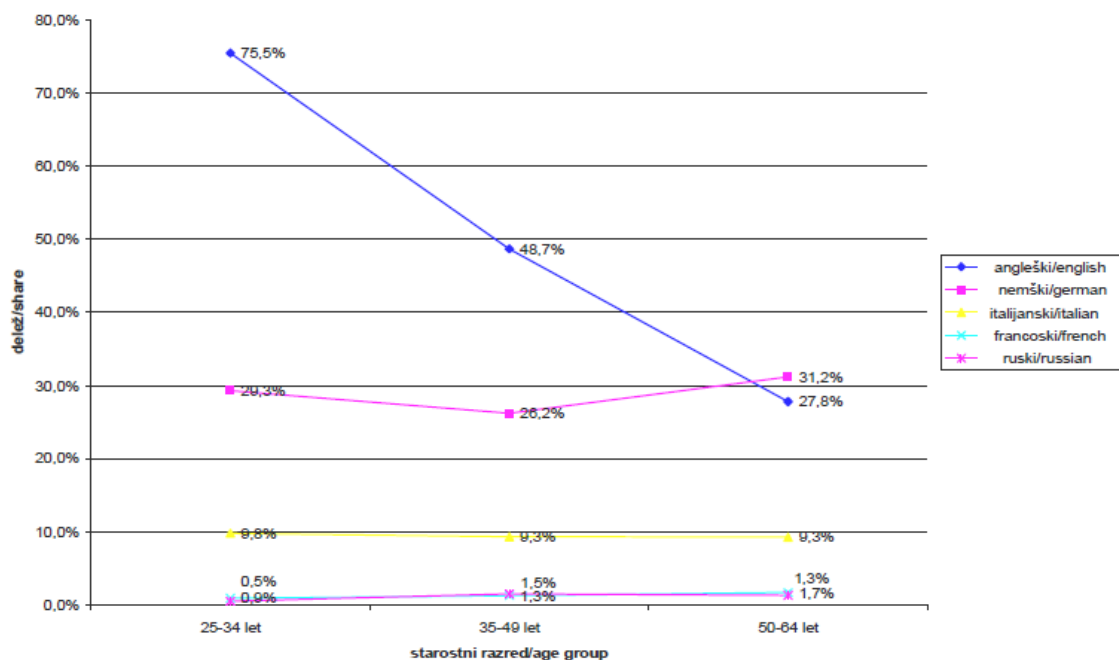
- naraščanje števila in vrst nosilcev (služb, institucij, izvajalcev) v izobraževanju odraslih, kar se posledično odraža v večji raznovrstnosti programov in aktivnosti izobraževanja in učenja;
- decentralizacija izobraževanja odraslih in s tem povezana različnost organizacije in izvedbe izobraževanja – pri tem se poudarja potreba, da bi izobraževanje odraslih doseglo in vključilo čim več udeležencev (posameznikov, skupin);
- razvoj različnih organizacij za podporo, pospeševanje in usklajevanje dejavnosti na področju izobraževanja odraslih (zlasti informacijskih in svetovalnih dejavnosti) in na ta način povezovanje na videz nepovezanih subjektov v usklajeno delujočo mrežo.

Države so si precej enotne v tem, da je izobraževanje odraslih v najtesnejši zvezi z gospodarskimi, političnimi, socialnimi in kulturnimi potrebami in da se čedalje bolj vključuje v njihove razvojne načrte. Seveda pa je v tem tudi vzrok različnosti izobraževanja odraslih v posameznih državah – od tistih, ki poudarjajo izobraževanje odraslih kot predvsem nosilca boljše kvalitete življenja (z razvijanjem aktivnega, podjetnega in neodvisnega posameznika), prek tistih, ki jim izobraževanje odraslih pomeni eno temeljnih sredstev v boju za nacionalno osvoboditev in identiteto in na poti v večjo razvitost, do tistih, ki jim izobraževanje odraslih pomaga pri uresničevanju družbenih in političnih preobrazb in načrtov. Izobraževanje odraslih je tako pomembno pri razvijanju in ohranjanju nacionalnih in kulturnih vrednosti (Rečnik 1991, 24–26).

3.3 Znanje tujih jezikov v Sloveniji in izobrazba

Slovenija se po znanju tujih jezikov uvršča med vodilne evropske države. Podatki posebne javnomnenjske raziskave Eurobarometer so pokazali, da sta v Sloveniji najpogosteje govorjena tuja jezika angleščina in nemščina. Kar 92 % odraslih v starosti od 25 do 64 let je v dvanajstih mesecih pred raziskavo govorilo najmanj en tuj jezik, in sicer od tega 20,5 % en tuj jezik, 37,2 % dva tuja jezika, 34,1 % tri tuje jezike ali več. Vendar moramo pri interpretaciji teh rezultatov opozoriti, da je v teh podatkih zajeta tudi generacija, ki se je po obveznem predmetniku v osnovni šoli učila še srbohrvaški jezik, ki ima danes status tujega jezika. Ta jezik je bil za angleščino in nemščino tretji najpogosteje govorjeni tuji jezik v Sloveniji med osebami v starostni skupini od 25 do 64 let. Podatki raziskave so pokazali, da delež oseb z znanjem angleškega jezika, s starostjo naglo pada. Največ odraslih je govorilo angleški jezik v starostni skupini 25 do 34 let (75,5 %), v starostni skupini od 35 do 49 let skoraj polovica odraslih, po 50. letu pa je angleško govorilo le še 27,8 % odraslih. Pri znanju nemškega jezika so razlike med posameznimi starostnimi skupinami manjše. Delež tistih, ki so govorili nemški jezik je bil največji v starostni skupini 50 do 64 let (31,2 % odraslih), najmanjši pa v starostni

skupini 35 do 49 let (26,2 %). Pri znanju italijanskega jezika med posameznimi starostnimi skupinami ni bilo razlik. V posamezni starostni skupini je italijanski jezik govorilo okoli 10 % odraslih. Najmanj odraslih oseb v vseh treh starostnih skupinah je govorilo francoski in ruski jezik. Manj kot odstotek oseb je bil z znanjem francoskega in ruskega jezika v starosti od 25 do 34 let, le odstotek oseb pa je znalo ta dva jezika v drugih dveh starostnih skupinah (European commission 2011a).



Slika 4: Delež znanja tujih jezikov v Sloveniji

Vir: European commission 2011a.

Znanje tujih jezikov pa je dandanes vse bolj pomembno pri iskanju zaposlitve, prav tako pa je pomembno za vsako organizacijo, da ima sposoben ter jezikovno podkovan kader. Kajti, delodajalci glede na svoje potrebe običajno iščejo kadre z znanjem določenega tujega jezika. Pri izbiri primerne kandidata je vse pogostejše vprašanje, koliko kandidati uporabljajo tuj jezik, recimo dnevno, tedensko, občasno (European commission 2011a).

Predvsem zaradi vstopa Slovenije v EU se je želja posameznikov in podjetij po poznavanju tujih jezikov precej povečala, saj se nam odpirajo nove meje profesionalnega razvoja in gospodarskega sodelovanja. To potrjujejo tudi jezikovne šole, ki zaznavajo trend rasti povpraševanja po nekaterih jezikih. Znanje vsaj enega jezika, kot je angleščina, je pri iskanju službe dandanes že samoumevno. Konkurenčno prednost pred drugimi kandidati imamo lahko le, če obvladamo še enega ali dva tuja jezika.

Raziskava zanimanja Slovencev za tuje jezike, ki je bila opravljena na osnovi nekaj manj kakor tri tisoč anketirancev, je pokazala, da se ljudje na prvem mestu, z deležem 30 %, najpogosteje zanimajo za učenje angleščine. To je razumljivo, saj angleščina dandanes velja

za 'lingua franca', tj. enoten jezik, ki se uporablja za medsebojno sporazumevanje tujcev v političnem in poslovnem življenju. Po zaželenosti si nato sledijo jeziki sosednjih držav: nemščina 19 %, hrvaščina 12 % in italijanščina 11 %. Temu sledi zanimanje za španščino, ki zelo koristi na počitnicah, njen delež je 5,5 %, ter srbsščina in francoščina z deležem okoli 5 %. Omembe vredno je tudi zanimanje za ruščino, z deležem 2,1 %. Preostanek zanimanja se je nanašal na katerega izmed manj znanih ali za širšo javnost manj pomembnih jezikov. Zanimivo je, da je s te lestvice najbolj zaželenih jezikov izpadla sosednja madžarščina, za katero je zanimanje pokazalo le 0,3 % vseh anketiranih. Razlog je lahko v nezanimivosti jezika, ker spada v nam povsem tujo skupino ugrofinskih jezikov. Po drugi strani imamo z Madžari relativno kratko mejo, povrhu tega pa se nikoli nismo po njih zgledovali ali prevzemali njihovih vrednot in idealov.

Druga javnomnenjska raziskava Eurobarometer, ki se je lotila obsega povpraševanja po jezikih na vzorcu približno osemsto ljudi, potrjuje vrstni red najbolj zaželenih jezikov, čeprav podaja deleže v drugačni velikosti. Potrebno je upoštevati, da je raziskava zajela manjši vzorec, ljudje pa so morali izbrati le enega izmed šestih jezikov.

Po podatkih druge raziskave se je za tečaj angleščine odločilo 39 %, nemščine 22 %, italijanščine 15 %, španščine 12 %, francoščine 9 % in ruščine 3 % vseh vprašanih.

Udeleženci raziskave se za različne oblike jezikovnega izobraževanja odločajo predvsem zato, da bodo lažje komunicirali. 36 % se jih je opredelilo za tečaj splošnega jezika, 25 % za tečaj poslovnega jezika, 22 % za tečaj konverzacije, 15 % za priprave na mednarodne izpite in 2 % za priprave na maturo.

V slovenskih jezikovnih šol je po pogostosti ponudbe določenega jezika v vodstvu angleščina. Brez dvoma, bomo kmalu prav vsi znali angleško.

Kot zanimivost naj navedem še certifikate, ki jih imamo v Sloveniji za znanje tujih jezikov. Navajam nekaj najpogostejših tujih certifikatov v Sloveniji (European commission 2011a):

- CAE – Certificate in Advanced English (angleški jezik): namenjen tistim, ki angleščino uporabljajo pri delu in študiju. Priznava ga večina univerz in podjetij.
- FCE – First Certificate in English (angleški): namenjen tistim, ki želijo uporabljati jezik v vsakdanji in srednje zahtevni poslovni rabi.
- BEC – Business English Certificate (angleški): izpit poslovne angleščine Cambridge na treh nivojih: preliminary, vantage in higher.
- ZD – Zertifikat Deutsch (nemški): jezikovna raven vsakdanjih situacij, ki je pogoj za pridobitev nemškega državljanstva.
- ZMP – Zentrale Mittelstufenprüfung (nemški): s tem izpitom se dokazuje zahtevnejše obvladovanje jezika.
- ZDfB – Zertifikat Deutsch für den Beruf (nemški): namenjen tistim, ki želijo dokazati znanje poslovnega jezika.

- DELF – Diplôme d'Études en Langue Française (francoski): izpiti za priznavanje znanja jezika na vsakdanjem nivoju.
- DALF – Diplôme Approfondi de Langue Française (francoski): izpit za dokazovanje zadostnega znanja francoščine, potrebnega za vpis na francosko govoreče univerze.

Poleg navedenega je pomembna tudi novost na področju programov jezikovnih šol – to so evropski standardi jezikovnega izobraževanja, ki jih je sprejel Svet Evrope in prinašajo kakovostne in pregledne storitve. Standardi predpisujejo evropski referenčni okvir, ki definira potrebna jezikovna znanja za doseganje predpisanih kompetenc. Referenčni okvir opredeljuje šest stopenj, ki si sledijo po zahtevnosti in so merilo, po katerem imajo potrošniki jasno predstavo o tem, kakšen nivo znanja bodo pridobili. Ko opravimo izpit na določeni ravni, prejmemo potrdilo, ki ima veljavo povsod po Evropi, vendar to ni nadomestilo za prej omenjene certifikate (European commission 2011a).

Učenje jezikov je del vseživljenjskega izobraževanja, ki se nikoli ne sme zaključiti, saj se z učenjem intelektualno in osebnostno razvijamo. Izbira učenja tujega jezika je prepuščena predvsem vsakemu posamezniku, ki se mora zanj odločiti na podlagi svojih potreb, želja in življenjskih ciljev (Košir 2005).

Znanje tujih jezikov je povezano z doseženo izobrazbo. Kar 70 % odraslih v starosti od 25 do 64 let, ki je govorilo angleški jezik, je imelo srednjo, višješolsko ali visokošolsko izobrazbo, medtem ko je angleški jezik govorilo le 6,6 % odraslih z osnovnošolsko izobrazbo ali nižjo od te. Glede na doseženo izobrazbo je bilo nekoliko več razlik pri znanju nemškega jezika. Največ odraslih z znanjem nemškega jezika je imelo srednješolsko izobrazbo (46,2 %), delež oseb z višješolsko oz. visokošolsko izobrazbo je bil že manjši (29,1 %), samo 9 % odraslih, ki so govorili nemško, pa je imelo končano osnovno šolo ali manj. Tudi italijanski jezik in ruski je govorilo največ odraslih s končano srednješolsko izobrazbo, med tistimi, ki so govorili francoski jezik, pa je bilo največ oseb z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo (European commission 2011a).

Podatke evropske raziskave o jezikovnih znanjih odraslih v starosti od 25 do 64 let lahko dopolnimo tudi z nacionalnimi podatki o učenju tujih jezikov, ki jih spremlja Statistični urad RS. Tudi nacionalni podatki potrjujejo, da zanimanje za učenje tujih jezikov v Sloveniji narašča. Največje zanimanje je za učenje angleškega in nemškega jezika, medtem ko je zanimanje za francoski ter ruski jezik zadnja leta rahlo upadlo. Poleg omenjenih jezikov se v Sloveniji učijo tudi italijanski in španski jezik, vedno več odraslih pa se uči tudi češčino, madžarščino, danščino, nizozemščino, portugalsščino ter švedščino, japonsščino, kitajščino in arabščino (European commission 2011a).

3.4 Ugotavljanje in ocenjevanje potreb po jezikovnemu izobraževanju

Z uveljavitvijo internacionalizacije poslovanja, integracije v skupni evropski trg in prostor, ter z vsemi prisotnimi in vstopajočimi tujimi podjetji pri nas, je postalo znanje tujih jezikov že nuja, ne več samo prednost.

Čeprav v našem bivšem družbenem sistemu ni bilo večjih zahtev po znanju tujih jezikov, so številni posamezniki sami čutili potrebo po učenju in raziskovanju drugih kultur. V zadnjih desetih letih je ta položaj povsem drugačen. Dandanes učenje tujih jezikov ni le eden od ciljev uspešnega študija, temveč nujna komponenta uspešnega poklicnega dela. Iskalcem zaposlitve, ki ne obvladajo niti enega samega svetovnega jezika se slabo piše.

Danes je znanje tujih jezikov pomembno na številnih področjih človekovega življenja, predvsem pa pri (Skela 2008, 54):

- opravljanju poklica,
- stalnem strokovnem izpopolnjevanju in spremljanju razvoja izbrane stroke v svetu,
- nadaljnem študiju,
- krepitvi medosebnih in medkulturnih vezi ter narodne identitete,
- zasebnih potovanjih in preživljanju prostega časa.

3.4.1 Najpogosteje rabljeni jeziki

Angleščina – Brez dvoma je angleščina najpomembnejši in najbolj razširjeni svetovni jezik, brez katerega si ne moremo predstavljati potovanja v tujini, sodobnega poslovanja in raziskovanja. Vedno več delovnih mest zahteva znanje angleškega jezika. Poleg izkušenj iz življenja, študija in dela v tujini je za izboljšanje vaše angleščine koristno pridobiti katerega izmed priznanih certifikatov. Certifikati Cambridge University vam npr. omogočajo pridobitev potrdil znanja angleščine kot so First Certificate (FCE), Certificate of Advanced (CAE) in Certificate of Proficiency (CPE), za znanje poslovne angleščine pa so vam na voljo BEC Preliminary, BEC Vantage in BEC Higher certifikati. Tako angleški jezik govorijo tri četrtine oseb v starostni skupini od 25 do 34 let, skoraj polovica v starostni skupini od 35 do 49 let in dobra četrtina v starostni skupini od 50 do 64 let (European commission 2011a).

Nemščina – Nemščina je v Evropi najbolj razširjeni t. i. native jezik. Zaradi bližine tega govornega področja (Avstrija) in pomena Nemčije kot gospodarske velesile, ima nemščina veliko težo v našem poslovnem prostoru. Nemški jezik govori približno 30 % odraslih, starih od 25 do 64 let. Razlike med posameznimi starostnimi skupinami so tu veliko manjše. Število oseb z znanjem nemščine pa je največje v starostni skupini od 50 do 64 let; to je razumljivo, saj so to generacije odraslih, ki so se v osnovni in srednji šoli učile nemški jezik po predmetniku v večjem odstotku kot poznejše generacije. V šolskem letu 1977/78 se je nemški

jezik kot prvi tuji jezik učilo 25 % populacije osnovnošolcev in dijakov, v letu 2008/2009 pa le še slabih 7 % osnovnošolcev in 10 % srednješolcev (European commission 2011a).

Španščina - Španščina je tretji svetovni jezik, brez katerega ne morete v JZ Evropi in v Južni Ameriki, zelo razširjen pa je tudi v ZDA (European commission 2011a).

Francoščina – Francoska podjetja v Sloveniji (Revoz, Societe Generale itd.) na določenih mestih pričakujejo znanje francoskega jezika. Potovanje v Francijo in JZ Belgijo je lahko prav mučno, če ne poznate njihovega jezika (European commission 2011a).

Italijanščina – Zaradi bližine Italije, precejšnje popularnosti jezika in trdoglavosti Italijanov do govorjenja tujih jezikov, je gotovo vredno, da se ga nauči. Italijanski jezik govori 10 % odraslih v starosti od 25 do 64 let. Vse tri starostne skupine so med seboj popolnoma izenačene (European commission 2011a).

3.4.2 Jeziki in konkurenčnost

Po ocenah iz študije Komisije o vplivu pomanjkanja znanja tujih jezikov v podjetjih na gospodarstvo EU se 11 % MSP izvoznikov EU sooča z izgubami zaradi jezikovnih ovir. Vodilno vlogo poslovnega jezika v svetu ima angleščina, vendar pa so za pridobitev konkurenčne prednosti podjetij EU in osvajanje novih trgov pomembni drugi jeziki. Znanje jezikov je koristno pri vseh dejavnostih, ne le pri prodaji in trženju. Vsa podjetja imajo stike z različnimi kategorijami izvajalcev storitev in dobaviteljev z zgornjega dela verige. Vendar pa, zlasti ko gre za MSP, pogosto nimajo znanja in izkušenj ter virov, da bi vključila jezike v svoje poslovne načrte.

Poslovna združenja bi lahko predlagala strategije za izboljšanje znanja jezikov, prilagojene različnim funkcijam. Takšne strategije za upravljanje jezikov bi poleg tega pozitivno vplivale na „jezikovno industrijo“, ki zagotavlja prevajalske in tolmaške storitve ter razvija večjezično tehnologijo. Prav tako bi bile v njihovem interesu naložbe v jezikovno usposabljanje ter ustanovitev javno-zasebnih partnerstev z nacionalnimi in lokalnimi oblastmi, ki bi zagotavljala podporo poslovni skupnosti, zlasti MSP, za financiranje jezikovnih tečajev in razvoj drugih metod za izboljšanje jezikovnih strategij (European commission 2011b).

3.5 Jezikovno izobraževanje in vpliv na uspešnost podjetij

Učenje jezikov je lahko vseživljenjska in prijetna dejavnost ter prinaša številne koristi, od osebnega razvoja in novih poklicnih priložnosti do lažjega potovanja. Ljudi pogosto zanima vseživljenjsko učenje jezikov, vendar to redko tudi udeležijo. V globaliziranem svetu je vse več mednarodnega sodelovanja in s tem mednarodnega komuniciranja, zato raste tudi potreba po govornih tujih jezikov. Znanje tujega jezika je postalo nujen pogoj za iskalce zaposlitve in

hkrati prednost za delo na različnih področjih, od državne uprave do medijev. Zaradi večjega povpraševanja se je povečalo tudi število delovnih mest na področjih, povezanih z jeziki, npr. poučevanje jezikov, tolmačenje in prevajanje. Znanje jezikov lajša sobivanje različnih jezikovnih skupin v sodobni večkulturni družbi, povečuje mobilnost posameznikov in širi možnosti za zaposlitev v tujini (European commission 2011b).

Možnosti za boljšo zaposlitev so z znanjem jezikov in medkulturnimi kompetencami večje. Znanje več tujih jezikov je konkurenčna prednost: podjetja vedno bolj zahtevajo znanje številnih jezikov, da bi lahko poslovala v drugih državah EU in širši tujini. Kdor obvlada več jezikov, lahko izbira med več ponudbami za delovna mesta, tudi za tista v tujini. Pomanjkanje znanja jezikov pa je po ugotovitvah glavna ovira za zaposlitev v tujini. Izkušnje kažejo, da znanje več jezikov spodbuja kreativnost in inovativnost. Ljudje, ki govorijo različne jezike, se zavedajo, da se težave rešujejo na različne načine glede na jezikovno in kulturno ozadje ter lahko te izkušnje uporabijo pri iskanju novih rešitev (European commission 2011b).

3.6 Dejavnost Evropske unije pri pospeševanju učenja jezikov

Znanje tujih jezikov je odločilno za raznoliko Evropo. V mnogih državah je za večino ljudi povsem običajno, da lahko uporabljajo vsaj tri jezike. Ti ljudje se lažje selijo iz države v državo zaradi izobraževanja iz poklicnih ali drugih razlogov. Imajo dobre možnosti, da izrabijo prednosti evropskega državljanstva in enotnega trga, zlasti za pravico bivanja in opravljanja poklica kjerkoli v Evropski uniji.

Evropska komisija želi, da bi imeli v Evropi vsi enake možnosti. V svoji beli knjigi »Poučevanje in učenje: v učečo se družbo« iz leta 1995 je sklenila pomagati vsem državljanom EU, da si bodo pridobili znanje vsaj treh evropskih jezikov, in sicer njihovega maternega jezika in še dveh drugih. Zato se je Evropska unija lotila široke palete dejavnosti za pospeševanje učenja tujih jezikov, ki jim je Evropsko leto 2001 dalo še večji poudarek.

Pomen prispevka večjezičnosti k medkulturnemu dialogu se vedno bolj priznava v zunanjih odnosih EU. Jezikovna raznolikost ni značilna le za EU, zato bi lahko naše izkušnje z upravljanjem raznolikosti in spodbujanjem učenja jezikov v prid izkoristili pri odnosih z drugimi državami. S tem v zvezi je Evropski parlament opozoril na dejstvo, da se nekateri jeziki EU, imenovani svetovni jeziki, govorijo tudi na različnih celinah v številnih državah, ki niso članice EU. Ti jeziki ustvarjajo pomembno vez med ljudmi in narodi različnih regij sveta (European commission 2011b).

Znanje tujih jezikov bogati naše življenje. Sposobnost komuniciranja v sodobnem večkulturnem in večjezikovnem prostoru postavlja pred nas vedno znova nove naloge.

4 JEZIKOVNO IZOBRAŽEVANJE KOT MOTIVACIJA

4.1 Motivacija

Motiviranje je proces spodbujanja zaposlenih z določenimi sredstvi, da bodo učinkovito in z lastnim pristankom opravili dane naloge ali delovali v smeri določenih ciljev. Zaposlene lahko spodbujamo z različnimi nagradami, priznanji ali drugimi oblikami spodbude, ki pozitivno motivirajo in zadovoljujejo osebne potrebe. Med oblike negativnega spodbujanja lahko uvrstimo grožnje in kazni, ki ljudi odvrtačajo od neželenih ciljev ali dejanj oziroma nesprejemljivih obnašanj.

Motivacija je za socialno vedenje ena najpomembnejših psihičnih funkcij in daje vsakemu človeku značilen pečat posebnosti in enakosti. Pri nobenem človeku se povsem isti motivi ne ponovijo. Motivacija je proces, ki sproži človekovo aktivnost, jo usmerja na določene objekte, uravnava obnašanje in ga poenoti ter poveže v celoto v prizadevanju za doseg zadanih ciljev.

4.2 Motivacijski dejavniki

Dejavnike, ki vplivajo na motivacijo razdelimo v tri skupine, in sicer glede na individualne razlike, lastnosti dela in organizacijsko prakso (Ivanko in Stare 2007, 70–74):

- *Razlike med posamezniki* – Vsak človek ima svoje osebne potrebe, vrednote, stališča in interese, ki jih s seboj prinese na delo. Te lastnosti se pri vsakem posamezniku razlikujejo, zato se tu pojavi vprašanje, kaj ljudi motivira. Pri nekaterih ljudeh je bolj pomembna materialna motivacija, pri drugih nematerialna (varnost), predvsem pa je pomembno, da se zavedamo, da individualne razlike izvirajo iz osebnostnih in delovnih vrednot.
- *Značilnost dela* – Lastnosti dela so dimenzije dela, ki ga določajo, omejujejo in izzivajo. Te značilnosti vključujejo zahteve po različnih sposobnostih. Sposobnosti se naučimo, deloma pa so že prirojene v nas samih. Narava dela samega določa tudi, kateri delavec lahko v celoti opravi nalogo, pogojuje pomembne lastnosti dela, avtonomijo pri delu ter določa vrsto in širino povratnih informacij, ki jih delavec dobi na podlagi uspešnosti.
- *Organizacijska praksa* – Sestavljajo jo pravila, splošna politika, managerska praksa ter sam sistem nagrajevanja v organizaciji. Pod pojmom nagrada razumemo vse, kar privlači nove delavce in preprečuje starim, da bi zapustili organizacijo. Nagrade, ki motivirajo zaposlene, morajo temeljiti na uspešnosti.

4.3 Motivacija za organizacijo

Za organizacijo je motivacija proces, ki povzroča, da se ljudje vedejo in delujejo podjetniško. To pomeni, da s pomočjo vgrajene potrebe po uspehu (dosežku), podjetniških sposobnostih, znanja ter sredstev iščejo in kombinirajo proizvodne dejavnike tako, da realizirajo donosne podjetniške priložnosti ter s tem prispevajo k razvoju gospodarstva in družbe.

Najmočnejša sila, ki žene podjetnike je storilnostna motivacija, ki se kaže kot potreba po uspehu (dosežku) (Plut in Plut 1995, 68).

4.4 Splošni motivi in motivi za jezikovno izobraževanje

Odrasli se navadno vključujejo v izobraževalni proces z določenimi motivi. Če so motivi, ki jih v izobraževanje vodijo, za odrasle važni, vredni in trajni, je to pravzaprav že precejšnje zagotovilo, da bodo pri izobraževanju tudi uspešni.

Motive ločimo glede na vrsto, moč in njihovo trajnost. Motivi nastajajo zaradi različnih potreb in če gre za motive sodobnega odraslega človeka, lahko te motive razdelimo v tri skupine: v prvo bi šteli tiste, ki porajajo potrebe poklicnega dela; v drugo skupino bi uvrstili motive, ki nastajajo zaradi potrebe po sodelovanju v družbenopolitičnem življenju in pri samoupravljanju; v tretjo skupino pa naj bi spadali motivi, ki jih porajajo še druge potrebe odraslega človeka.

Motivi so zelo pogosto dejavnik, ki v človeku prebudi zanimanje ali interes za določeno vrsto izobraževanja. Z interesom navadno označujemo psihološki pojav, ki človeka sili k določeni aktivnosti, spoznavanju nečesa, boljši informiranosti o nekem področju, pojmu in dogajanju (Jereb 1998a, 32).

5 JEZIKOVNO IZOBRAŽEVANJE V ENGROTUŠU D. D.

5.1 Kratka predstavitev podjetja

Osnovna dejavnost podjetja Engrotuš je trgovina. Pod njenim okriljem delujejo Planeti Tuš, drogerije Tuš, gostinska ponudba s cateringom, bowling centri, biljard klubi in otroške igralnice. Tuš Holding pa je skupina povezanih podjetij, ki jo sestavljajo podjetja Engrotuš, Tuš nepremičnine in Tušmobil. V Tuš Holdingu je zaposlenih več kot 4.500 posameznikov, imajo več kot 320 poslovnih enot in več kot 3 milijone opravljenih nakupov na mesec. Poslanstvo Engrotuša d. d. temelji na inovativnosti, napredku ter sproščenem odnosu med zaposlenimi in do kupcev, na kontinuirani rasti, stabilnosti, večanju produktivnosti, učinkovitosti in poslovni odličnosti podjetij v Tuš Holdingu.

Podjetje želi nuditi kakovostne izdelke in storitve po ugodnih cenah. Skrbi za osebni in poslovni razvoj ter socialno varnost zaposlenih. Z uresničevanjem družbene in okoljske odgovornosti se aktivno vključujejo v življenja skupnosti, v katerih delujejo, in svojim strankam nudijo mnogo več kot le odlično storitev. Inovativne rešitve in sinergije, izhajajoče iz raznolike ponudbe, so strategije, s katerimi so vedno korak pred konkurenco. Nenehno iščejo nove pristope in izboljšave na področju procesov, ustvarjajo plodna tla za razvoj, vpeljavajo novih idej in smeri razvoja ter so odprti za inovacije in spremembe. Postavljajo si visoke standarde na področju varovanja okolja ter ustvarjanja pravičnejše in boljše družbe. Vizija podjetja je postati ponudnik storitev za najbolj zadovoljne in lojalne stranke (Engrotuš 2011c).

5.2 Engrotuš d. d. in kariera

Stabilno poslovanje, usmerjenost v rast in razvoj ter načrtana strategija poslovanja ustvarjajo poslovno okolje, ki spodbuja osebno in karierno rast zaposlenih, vzpodbuja dobre medsebojne odnose, promovira inovacije ter pretok idej in znanj. Zavedajo se, da so zaposleni tisti, ki v največji meri prispevajo k uspešnosti podjetja. Ustvarjajo pogoje za prijetno, urejeno in dobro organizirano delovno okolje. Da bi bili zaposleni konkurenčni, strokovno usposobljeni in zadovoljni, jim zagotavljajo stalna izobraževanja in usposabljanja. Cenijo osebnost vsakega zaposlenega in vsem nudijo enako priložnost za uspeh. Velikost podjetja omogoča zaposlenim številne možnosti za razvoj lastne kariere, saj v podjetju spodbujajo interna napredovanja in verjamejo v ambiciozne kadre, ki so se pripravljene učiti in napredovati. Želijo si zaposlenih, ki verjamejo v podjetje in zato so vedno pripravljene najti presek med potrebami podjetja ter ambicijami in željami zaposlenih. S ciljem spodbujanja vertikalne komunikacije, pretoka informacij in dobrih idej so v Tuš Holdingu uvedli politiko odprtih vrat. Tako so vsakodnevni pogovori z nadrejenimi kot tudi redni letni razgovori, ki se izvajajo na nivoju vodij, priložnosti, da zaposleni nadrejenim predstavijo svoja pričakovanja, želje, ambicije in

predloge za razvoj kariere. Dobro opravljeno delo in inovativne ideje se v Tušu ne spregledajo. Plačni sistem in sistem nagrajevanja sta zastavljena tako, da nagrajujeta uspešno delo zaposlenega, kolektiva in poslovne enote, temeljita na merljivih kazalcih in spodbujata ideje, predloge in komunikacijo.

Kot eden največjih slovenskih delodajalcev omogoča svojim zaposlenim zanimivo delo v prijetnem delovnem okolju z možnostjo strokovnega, osebnega in kariernega razvoja. Naj gre za varnost in stabilnost zaposlitve, motiviranje zaposlenih, razvoj kariere ali izobraževanje, se v vsakem pogledu nenehno trudijo biti še boljši ter za svoje zaposlene ustvarjati spodbudno in motivirajoče delovno okolje (Engrotuš 2011b).

Delovni pogoji

Da bi se lahko odzivali na spremembe v internih odnosih in zadovoljstvu zaposlenih, redno izvajajo anonimne raziskave interne klime, ki merijo odnos zaposlenih do najpomembnejših področij delovanja podjetja in odnosov v njem. Rezultati raziskave že vrsto let kažejo, da veljajo za stabilno podjetje, v katerem vladajo prijetni odnosi, dobre možnosti napredovanja in visoka motiviranost.

Prednosti zaposlitve v Engrotušu d. d.

Dobro opravljenega dela in inovativnih idej v Tušu ne spregledajo. Plačni sistem in sistem nagrajevanja sta zastavljena tako, da nagrajujeta uspešno delo zaposlenega, kolektiva in poslovne enote, temeljita na merljivih kazalcih in spodbujata ideje, predloge in komunikacijo. Zaposleni so deležni različnih ugodnosti, kot je plačilo dodatnega pokojninskega zavarovanja. Da bi se zaposleni na delovnem mestu počutili kar najbolje, jim organizirajo ali subvencionirajo različna družabna srečanja.

Znanja za nove izzive

Dolgoročna uspešnost podjetja temelji na dejstvih, da se učijo, napredujejo in prilagajajo. Zavedajo se, da je le z nenehnim izobraževanjem mogoče slediti spreminjajočim se zahtevam sodobnega tržišča in uhoditi svojo lastno pot znotraj zelo konkurenčne trgovske dejavnosti. Slehernemu zaposlenemu zato omogočajo, da se preko različnih oblik izobraževanja dokaže in napreduje.

Kariera in Engrotuš d. d.

Velikost podjetja omogoča zaposlenim številne možnosti za razvoj lastne kariere, saj v podjetju spodbujajo interna napredovanja in verjamejo v ambiciozne kadre, ki so se

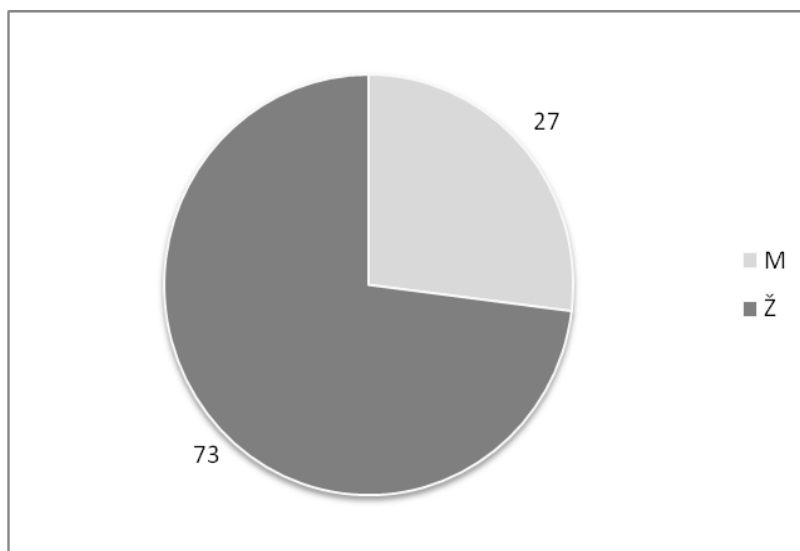
pripravljeni učiti in napredovati. Želijo si zaposlenih, ki verjamejo v podjetje in zato so vedno pripravljeni najti presek med potrebami podjetja ter ambicijami in željami zaposlenih. S ciljem spodbujanja vertikalne komunikacije, pretoka informacij in dobrih idej so v Tuš Holdingu uvedli politiko odprtih vrat. Tako so vsakodnevni pogovori z nadrejenimi kot tudi redni letni razgovori, ki se izvajajo na nivoju vodij, priložnosti, da zaposleni nadrejenim predstavijo svoja pričakovanja, želje, ambicije in predloge za razvoj kariere (Engrotuš 2011a).

5.3 Namen anketne raziskave

Namen raziskovanja oziroma anketiranja je ugotoviti, kakšna je stopnja tujejezičnega znanja v podjetju Engrotuš d. d., koliko podjetje vlaga v jezikovno izobraževanje in skrbi za tujejezični razvoj znotraj svojega kadra. Prav tako je namen ugotoviti, kako visoka je motiviranost s strani podjetja, kakšna je stopnja zadovoljstva tujejezičnega znanja s strani zaposlenih ter kakšna je raven znanja tujih jezikov med zaposlenimi. Hkrati je namen podatke, dobljene s pomočjo anketiranja, vzporejati s podatki, ki veljajo na splošno v slovenskih podjetjih, koliko je odstopanja in koliko je sovpadanja med omenjenimi podatki.

5.4 Rezultati anketne raziskave

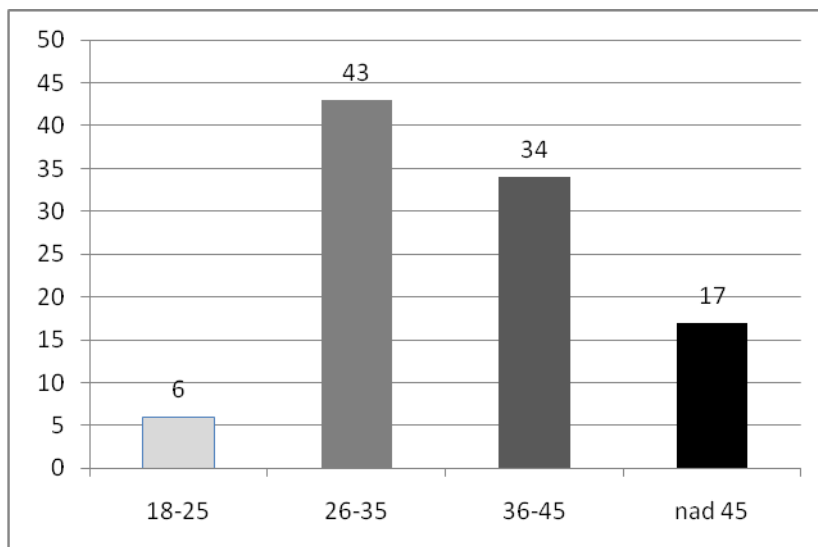
Anketni vprašalnik sem razdelila med 100 zaposlenih, od tega je bilo med njimi 73 žensk in 27 moških.



Slika 5: Spol

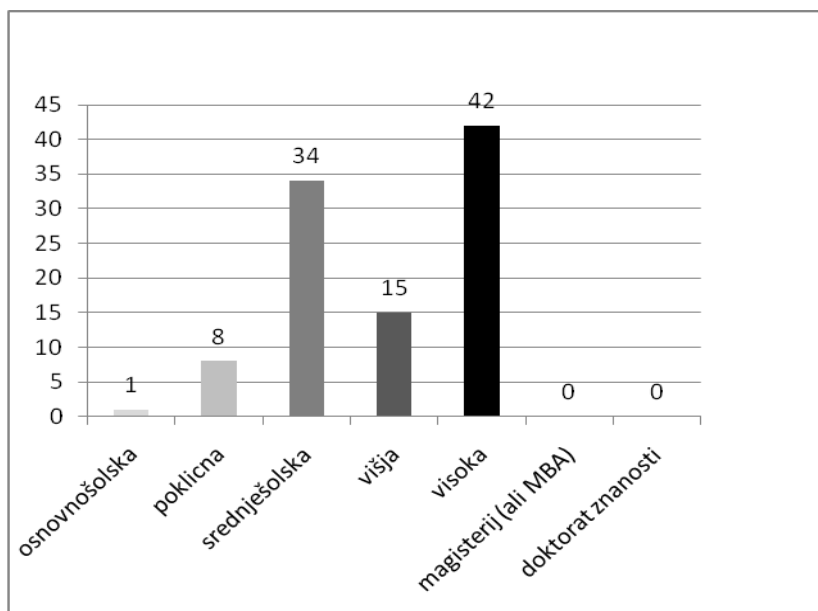
Zajeto populacijo sem razdelila v štiri starostne skupine, in sicer od 18 do 25 let, od 26 do 35 let, od 36 do 45 let in tiste stare nad 45 let. Iz zgoraj navedenih podatkov lahko razberemo, da največji obseg predstavljajo stari med 26 in 35 let (43 %), kar nam pove, da prevladuje mladi kader. Takoj za to starostno skupino pridejo tisti, ki so stari med 36 in 45 let (34 %).

Najmanjše število pa predstavlja najmlajša starostna skupina med 18 in 25 let, teh je samo 6 %, malo več pa je tistih, ki so stari nad 45 let (17 %).



Slika 6: Starost

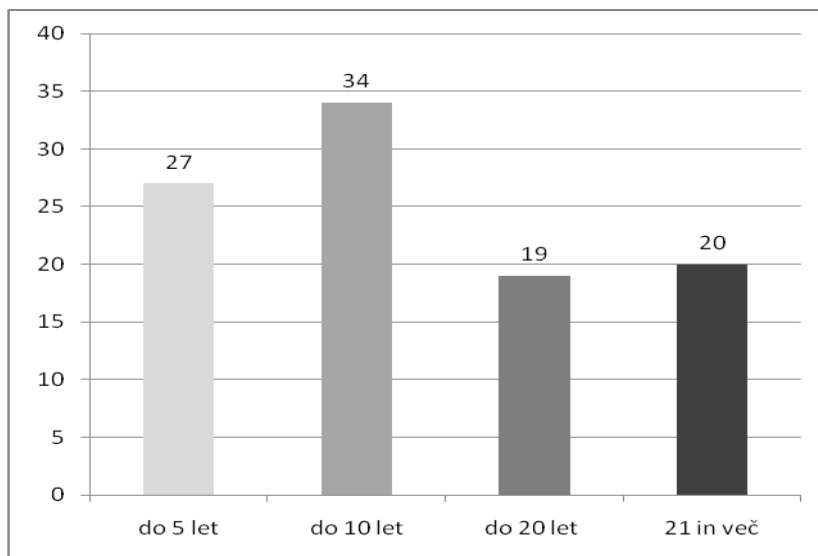
Glede na izobrazbeni sestav je največ tistih, ki imajo končano visoko šolo (42 %), takoj za njimi so tisti s srednješolsko izobrazbo (34 %) sledijo pa jim tisti z višjo izobrazbo (15 %). Nihče med anketiranimi nima magisterija ali doktorata, je pa eden predstavnik, ki ima samo osnovnošolsko izobrazbo.



Slika 7: Izobrazba

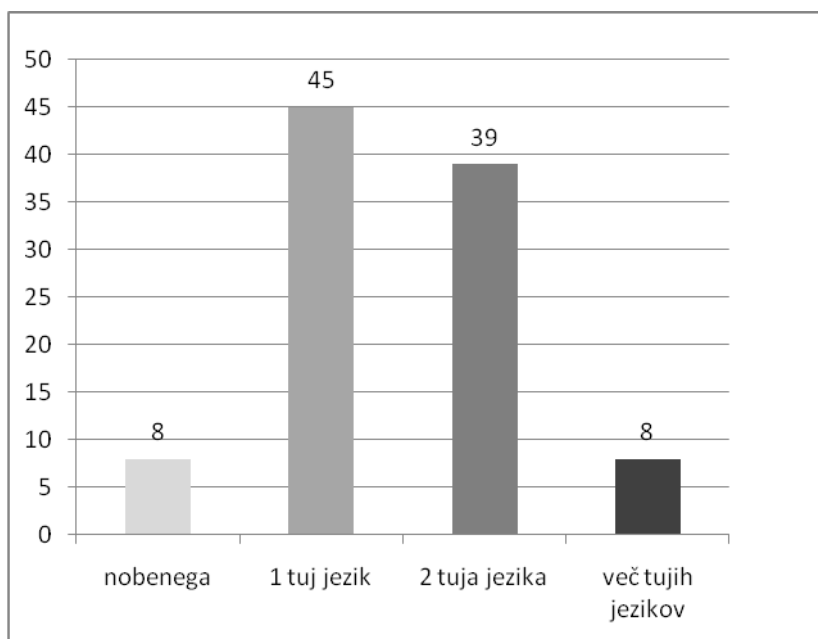
Delovno dobo sem razdelila v štiri kategorije, in sicer do 5 let delovne dobe, do 10 let, do 20let ter 21 let in več delovne dobe. Največ je tistih ki imajo do 10 let delovne dobe (34 %), kar sovpada s starostjo zaposlenih. Takoj za njimi so tisti, ki imajo do 5 let delovne dobe

(27 %), sledijo jim zaposleni z 21 let in več (20 %) ter na koncu tisti ki imajo 20 let delovne dobe (19 %).



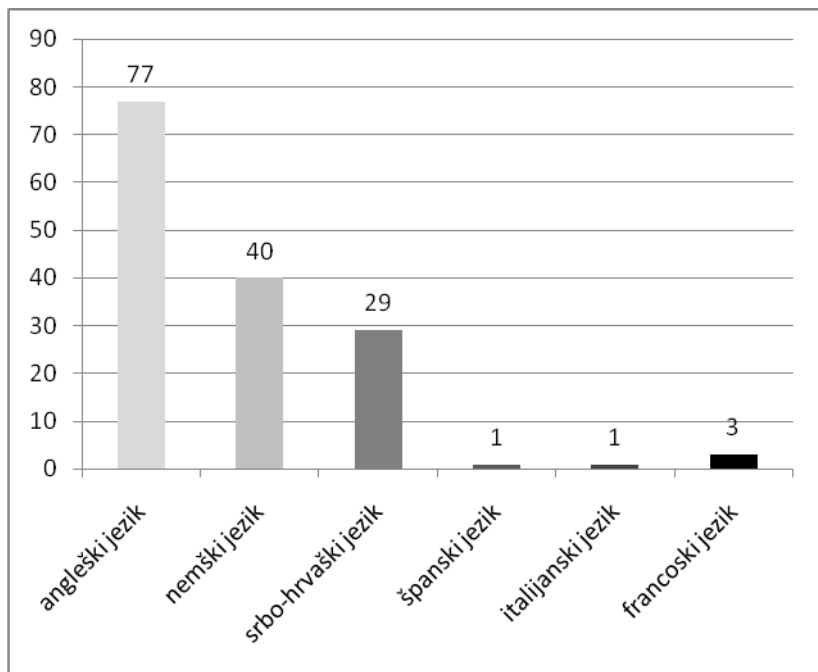
Slika 8: Delovna doba

Kar 45 anketiranih aktivno govori vsaj en tuj jezik (45 %), 39 anketiranih je takšnih, ki govorijo dva tuja jezika (39 %). Več tujih jezikov govori 8 anketirancev, prav toliko pa jih aktivno ne govori niti enega jezika (8 %).



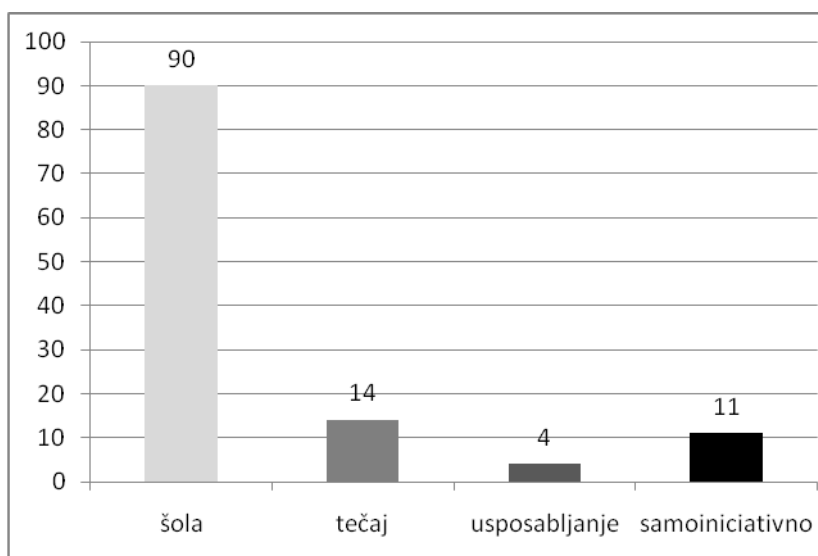
Slika 9: Aktivno znanje tujih jezikov

Med 100 vprašanimi je kar 77 takih, ki govorijo angleški jezik (77 %), 40 je takih, ki govorijo nemški jezik (40 %), 29 jih govori srbo-hrvaški jezik (29 %), medtem ko španski (1 %) in italjanski jezik (1 %) govori le po eden anketiranec, 3 pa govorijo francoski jezik (3 %).



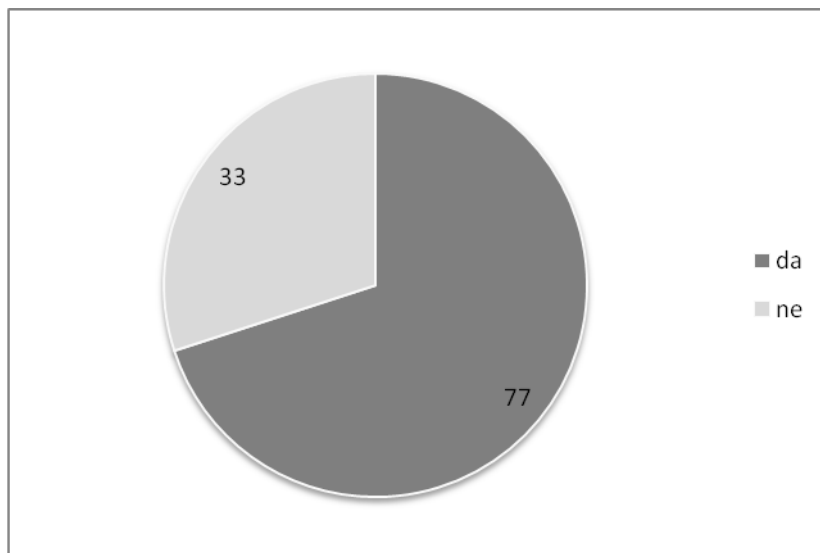
Slika 10: Znanje tujih jezikov

Iz grafa je razvidno, da je kar 90 anketiranih znanje tujih jezikov pridobilo v šoli (90 %), 14 s pomočjo tečaja (14 %), 11 jih je znanje pridobilo samoiniciativno (11 %), 4 pa so znanje pridobili preko usposabljanja (4 %).



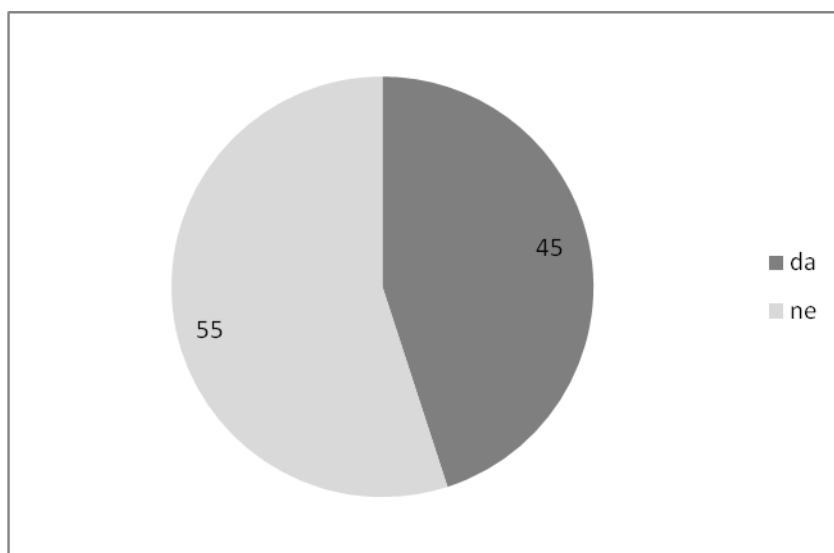
Slika 11: Pridobljeno znanje jezikov

Od vseh anketiranih jih 77 (77 %) trdi, da njihovo podjetje skrbi za izobraževanje tujih jezikov, 33 (33 %) pa je takšnih ki se s tem ne strinjajo.



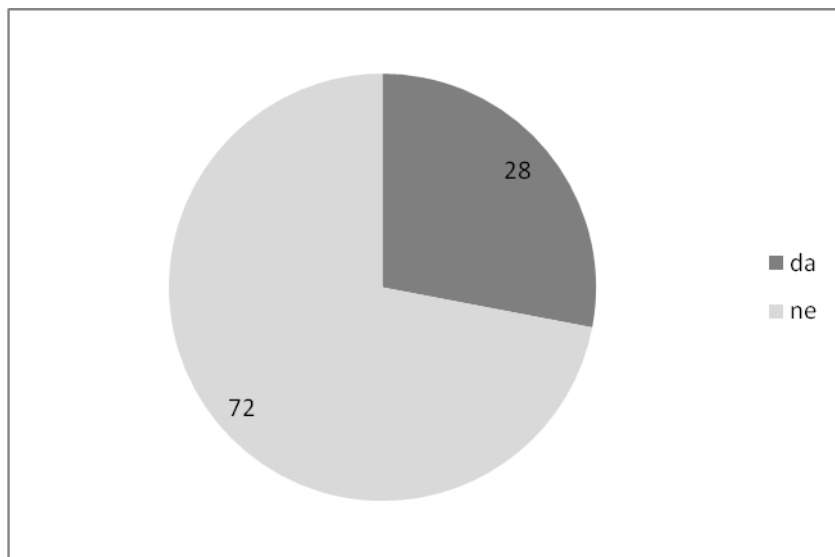
Slika 12: Skrb za izobraževanje tujih jezikov

Graf prikazuje, da je 55 (55 %) vprašanih mnenja, da podjetje ne skrbi dovolj za nadgradnjo znanja tujih jezikov, 45 (45 %) pa takšnih, ki so nasprotnega mnenja.



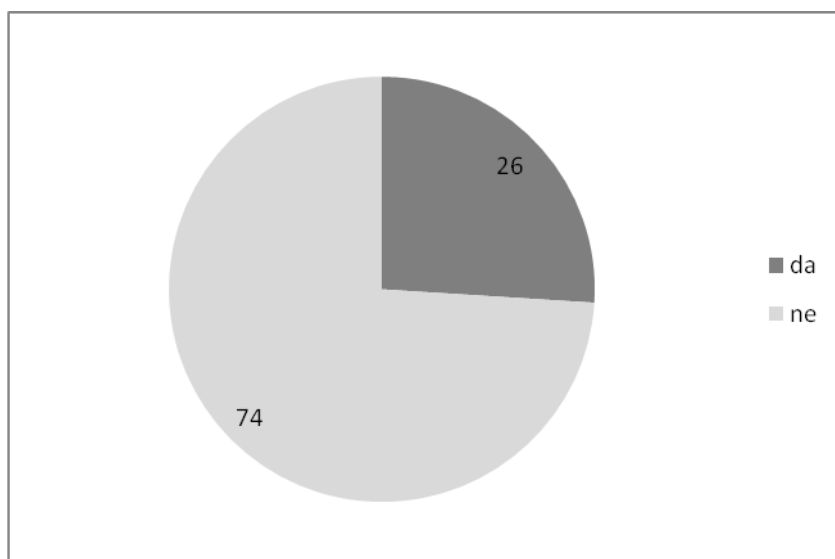
Slika 13: Skrb za nadgradnjo znanja tujih jezikov

72 (72 %) anketiranih meni, da podjetje svoje zaposlene ne motivira zadosti, za učenje tujih jezikov, 28 (28%) pa je mnenja, da je motivacija v podjetju zadostna.



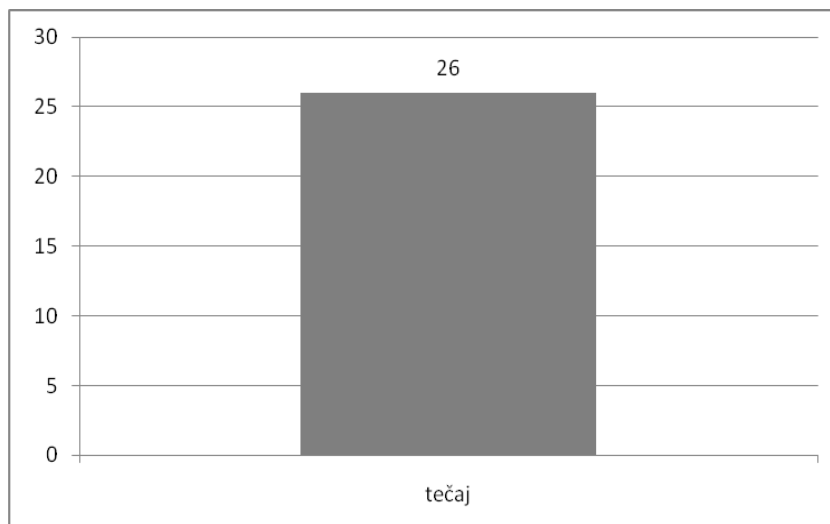
Slika 14: Zadostnost motivacije za učenje tujih jezikov

Od vseh vprašanih se je izobraževalnega programa udeležilo 26 (26 %) anketirancev, 74 (74 %) pa se izobraževalnega programa za izpopolnjevanje tujejezičnega znanja ni udeležilo.



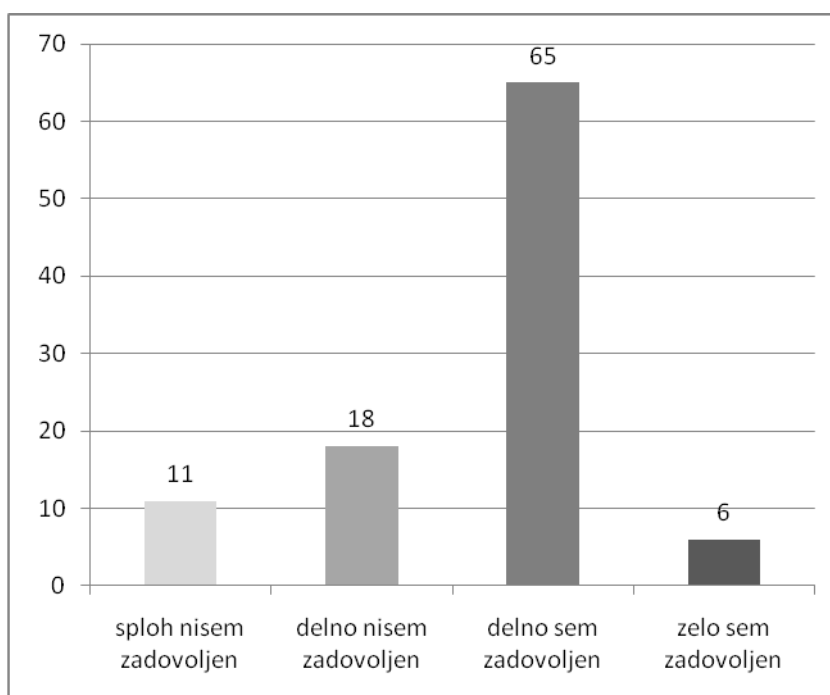
Slika 15: Udeležba na izobraževalnem programu

Graf prikazuje ugotovitve, ki se nanašajo na prejšnje vprašanje, in sicer, da se je od vseh 26 (26 %), ki so se udeležili izobraževalnega programa, udeležilo tečaja za učenje tujih jezikov, drugih izobraževalnih programov pa se anketirani niso udeleževali.



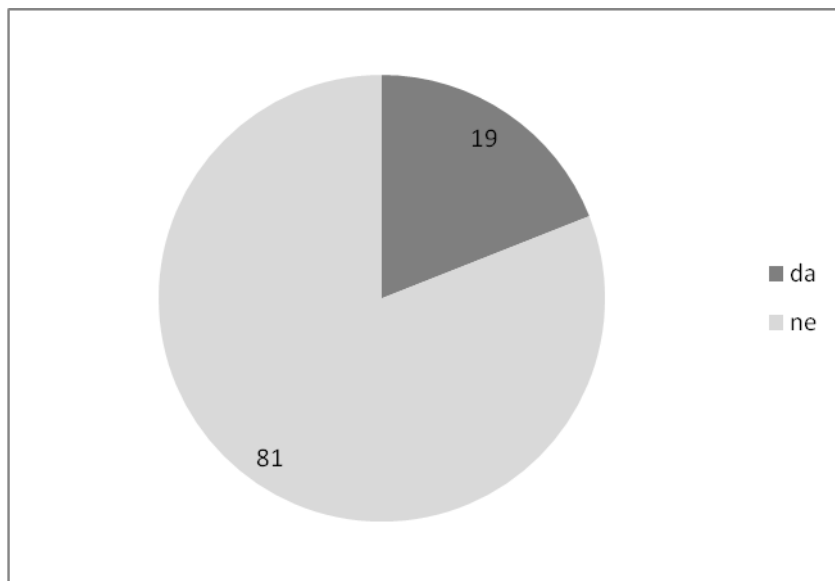
Slika 16: Vrsta izobraževalnega programa

Spodnji graf prikazuje zadovoljstvo anketiranih z izvajanjem izobraževanja v podjetju, kar 65 je takšnih, ki so z izobraževanjem delno zadovoljni (65 %), 18 jih je delno nezadovoljnih (18 %), 11 je takšnih, ki z izobraževanjem sploh niso zadovoljni (11 %), medtem ko je le 6 anketiranih z izvajanjem izobraževanja zadovoljno (6 %).



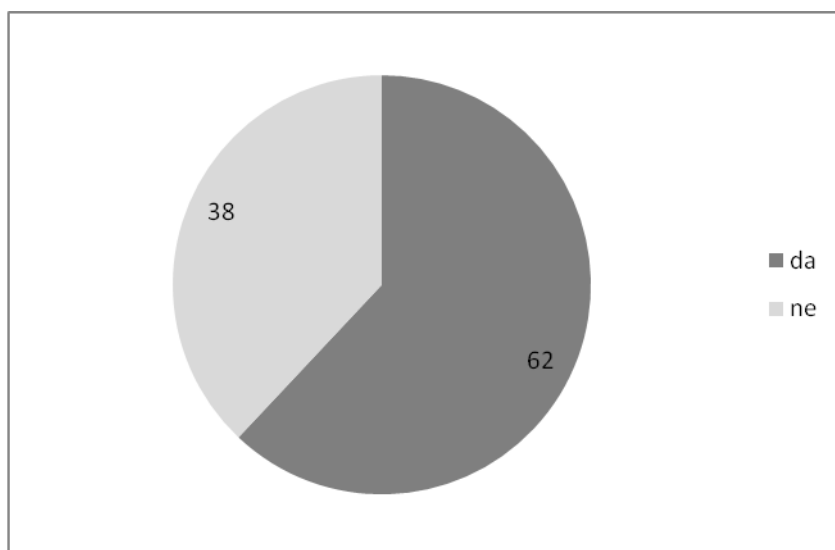
Slika 17: Zadovoljstvo z izvajanjem izobraževanja

Velika večina, kar 81 (81 %) zaposlenih, je mnenja, da podjetje ne naredi dovolj za tujejezično izobraževanje, 19 (19 %) pa je mnenja, da se znotraj podjetja naredi dovolj za izobraževanje tujih jezikov.



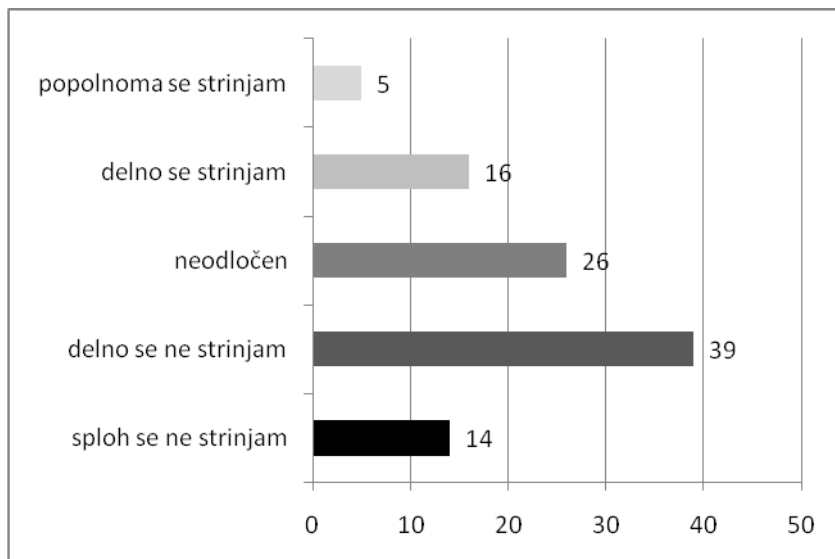
Slika 18: Skrb podjetja za tujejezično izobraževanje

62 (62 %) anketiranih pravi, da se v podjetju podpirajo predlogi za znanje tujih jezikov na lastno željo, medtem ko se jih 38 (38 %) s tem ne strinja.



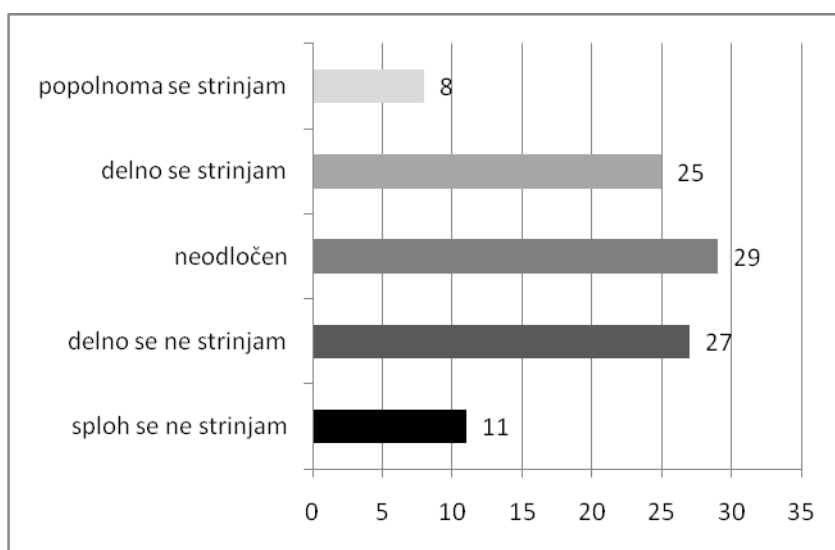
Slika 19: Podpiranje predlogov za znanje tujih jezikov

Spodnji graf prikazuje, da se 39 (39 %) vprašanih delno ne strinja s trditvijo, da so v podjetju dobri pogoji za učenje tujih jezikov, 26 (26 %) je takšnih, ki so neodločeni, 16 (16 %) se jih delno strinja, 14 (14 %) se jih sploh ne strinja, 5 (5 %) pa se jih popolnoma strinja s trditvijo.



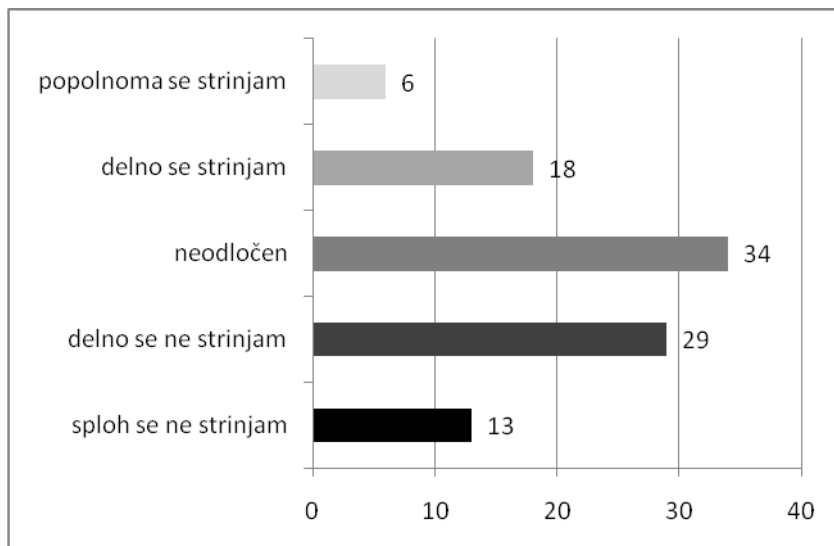
Slika 20: Pogoji za učenje tujih jezikov

Da je znanje tujih jezikov znotraj podjetja cenjeno, se strinja 8 (8 %) anketirancev, 11 (11 %) se jih s trditvijo sploh ne strinja, 25 (25 %) je takšnih, ki se delno strinjajo, 27 (27 %) se jih delno ne strinja in 29 (29 %) ter hrati največ je neodločenih.



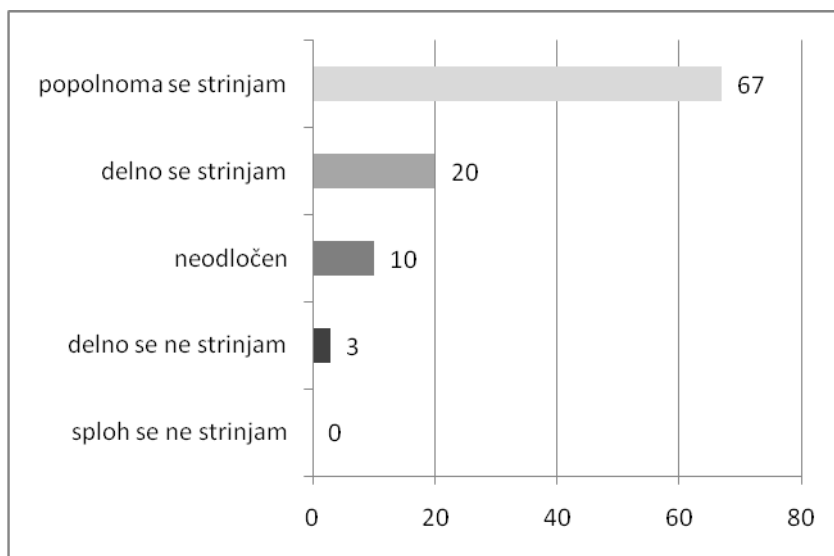
Slika 21: Cenjenost tujih jezikov znotraj podjetja

Prav tako kot pri zgornjem grafu, je tudi tu največ tistih anketirancev, ki so odgovorili z neodločeno, teh je 34 (34 %), 29 (29 %) se jih s trditvijo, da je znanje tujih jezikov v podjetju na visoki ravni, delno ne strinja, 18 (18 %) se jih delno strinja, 13 (13 %) se jih sploh ne strinja, 6 (6 %) pa se jih popolnoma strinja s to trditvijo.



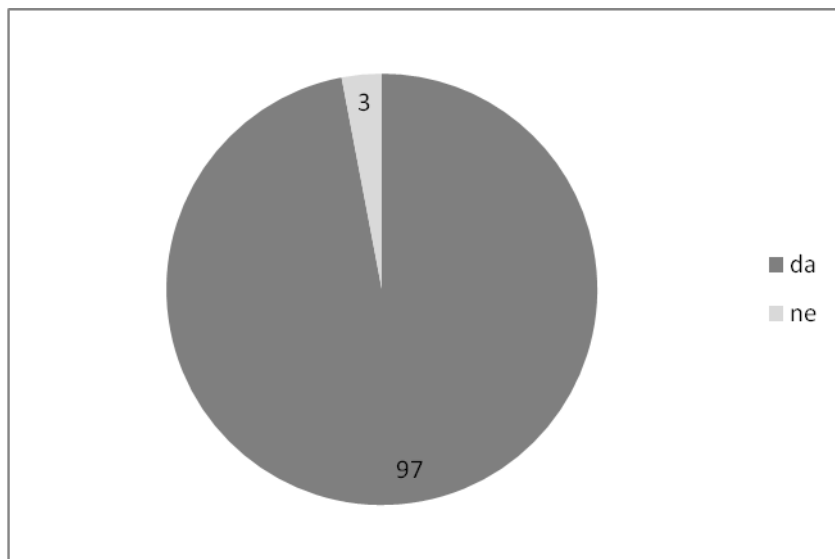
Slika 22: Raven znanja tujih jezikov

Večinoma, in to je kar 67 (67 %) anketiranih, je mnenja, da je znanje tujih jezikov v podjetju pomembno, 20 (20 %) se jih delno strinja, 10 (10 %) je neodločenih, 3 (3 %) se delno ne strinjajo, nikogar pa ni, ki se s trditvijo ne bi strinjal (0 %).



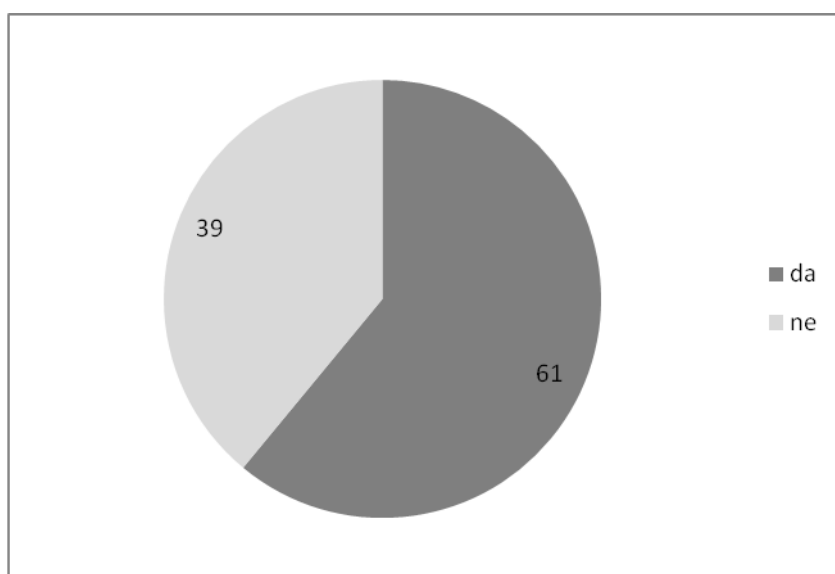
Slika 23: Pomembnost znanja tujih jezikov

Graf prikazuje, da si anketirani večinoma želijo, 97 (97 %) je takšnih, da bi njihovo podjetje naredilo več na področju izobraževanja tujih jezikov, vendar pa so 3 (3 %) takšni, ki ne menijo tako.



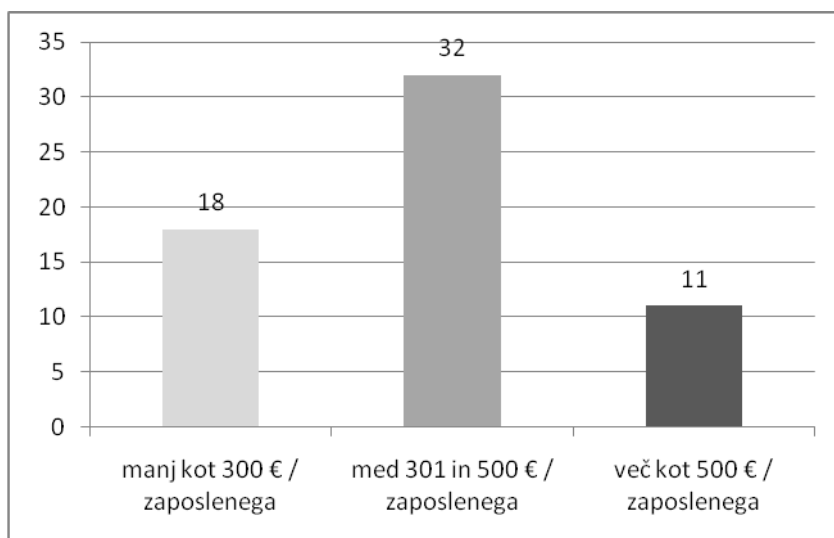
Slika 24: Želja za izobraževanje tujih jezikov

V podjetju je 61 (61 %) anketirancev mnenja, da je podjetje seznanjeno z možnostjo financiranja tujejezičnega izobraževanja s pomočjo evropskih sredstev, 39 (39 %) pa jih je nasprotnega mnenja.



Slika 25: Seznanjenost z možnostjo financiranja iz evropskih sredstev

Od 61 anketiranih iz prejšnjega vprašanja je 32 (52 %) takšnih, ki so navedli, da je njihovo podjetje v preteklem poslovnem letu črpalo med 301 in 500 EUR na zaposlenega iz evropskih virov, 18 (30 %) jih meni, da so na zaposlenega črpali manj kot 300 EUR, 11 (18 %) pa jih je mnenja da je bilo potrošenih več kot 500 € na zaposlenega.



Slika 26: Poraba sredstev iz evropskih virov za minulo leto

5.5 Ugotovitve

Z raziskavo sem potrdila oziroma ovrgla spodnje predpostavke:

- Stopnja znanja in poznavanja tujih jezikov v slovenskih podjetjih je razmeroma nizka. Predpostavko zavračam, saj ima kar 45 % anketiranih aktivno znanje jezikov (govori vsaj en tuj jezik, oziroma ima kar 39 % aktivno znanje dveh tujih jezikov).
- Najpogosteje rabljen tuji jezik v slovenskih podjetjih je angleščina, sledi ji nemščina. Predpostavko potrjujem, saj ima kar 77 anketiranih znanje angleškega jezika, s 40 predstavniki pa sledi znanje nemškega jezika.
- Obravnavano slovensko podjetje ima večjo stopnjo znanja tujih jezikov v primerjavi s statistiko slovenskih podjetij. Predpostavko potrjujem, saj smo v teoretičnem delu navedli, da 92 % odrasle populacije govori vsaj en tuj jezik, naša raziskava pa je pokazala enak rezultat – 92 % vseh anketiranih ima aktivno znanje vsaj enega tujega jezika. Prav tako ugotavljam korelacijo med rezultati naše raziskave ter teoretičnim delom, da je, od 92 % tistih, ki aktivno govorijo vsaj en tuj jezik, v teoretičnem delu 20,5 % takih, ki aktivno govorijo en tuj jezik, v naši raziskavi pa je teh 45 %, dva tuja jezika v teoretičnem delu govori 37,2 % oz. v naši raziskavi 39 %. V teoriji govori 34,1 % tri ali več tujih jezikov, naša raziskava pa je pokazala 8-ostotno znanje.
- Slovenska podjetja ne dajejo dovolj veliko možnosti svojim zaposlenim pri širjenju jezikovnega znanja tujih jezikov oziroma se za omenjeno problematiko ne zanimajo dovolj zavzeto. Predpostavko delno potrjujem oz. ovračam, kajti 81 % anketiranih je mnenja, da podjetje naredi dovolj za tujejezično izobraževanje, hkrati pa 62 % anketiranih podpira predloge za znanje tujih jezikov, 97 % anketiranih pa želi, da podjetje naredi še več za izobraževanje tujih jezikov.

- Trdim, da lahko iz sekundarnih virov dokažem in potrdim vse potrebne podatke. Predpostavko potrjujem, saj sem s pomočjo sekundarnih virov pridobila vse potrebne informacije in podatke, ki so bili potrebni za izvedbo analize in pridobljene rezultate.

6 SKLEP

Podjetje Engrotuš d. d. med zaposlenimi in v širši javnosti velja za precej stabilno podjetje, v katerem vladajo prijetni medosebni odnosi. Podjetje skrbi tudi za možnosti napredovanja in visoko motiviranost za vse zaposlene. Zavedajo se, da bi brez znanja težko sledili spremembam in bili na trgu konkurenčni, zato sta v omenjenem podjetju usposabljanje in izobraževanje izrednega pomena. Pomembni sta tako kakovost izobraževanj in usposabljanj kot tudi izbira izvajalca, izobraževalnih metod ter obseg izobraževanj.

Na slovenskem trgu se pojavljajo kot eden največjih delodajalcev, ki svojim zaposlenim omogoča prijetno delovno okolje, možnost strokovnega, osebnega in kariernega razvoja. Nenehno se trudijo, da za svoje zaposlene ustvarjajo spodbudno in motivirajoče delovno okolje. Redno izvajajo anonimne raziskave internega zadovoljstva, rezultati pa kažejo, da veljajo za stabilno podjetje, v katerem vladajo prijetni odnosi, visoka motiviranost ter možnosti napredovanja. Zaposleni v podjetju Engrotuš, d. d., so deležni različnih ugodnosti, plačilni sistem in sistem nagrajevanja pa sta zastavljena tako, da nagrajujeta uspešno delo in spodbujata ideje, predloge in komunikacijo. Zavedajo se, da je le z nenehnim izobraževanjem mogoče slediti zahtevam tržišča, zato vsakemu zaposlenemu omogočajo, da preko izobraževanj ter usposabljanj napreduje ter osebno raste.

V podjetju v namene izobraževanja svojega kadra izvajajajo Tuševo akademijo vodenja, poslužujejo se seminarjev, s katerimi želijo novo zaposlene usposobiti za odlične prodajalce, omogočajo tudi šolanja, s katerimi zaposleni pridobijo formalno izobrazbo, dijake in študente sprejemajo na obvezno delovno prakso, redno usposabljujejo in izobražujejo svoje prodajno osebje, usposabljujejo sodelavce za varstvo pri delu, izobražujejo o higieni življenja ter svoje sodelavce redno prijavljajo na sejme in konference.

Kot zanimivost naj omenim, da zaposlene redno pozivajo k sodelovanju v razpisu Znanje uresničuje sanj, ki je sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada. Ta izobraževanja so bila na različnih lokacijah po vsej Sloveniji, udeleženci pa so svoje znanje nadgradili z jezikovnimi in računalniškimi tečaji. Odziv zaposlenih na omenjene tečaje je bil pozitiven, s čimer so v podjetju Engrotuš dosegli cilj. Poleg Tuševe akademije pa svojim zaposlenim redno dajejo možnosti udeleževanja na različnih sejmih in konferencah.

Država vzpodbuja podjetja k vlaganju v razvoj in izobraževanje svojega kadra. Vedno več podjetij se posledično zaveda, da vlaganje sredstev v izobraževanje ni metanje denarja stran. Ugotavljanje izobraževalnih potreb mora v podjetjih postati prvenstvena funkcija, saj gospodarski razvoj nenehno zahteva prilagajanje podjetij trgu in situacijam na njem. Podjetja se kljub napisanemu morajo zavedati, da je izobraževanje dolgotrajen proces, saj ima izobraževanje velik vpliv tako na osebno rast ter razvoj zaposlenega kot na njegovo storilnost na delovnem mestu. V praksi velja, da je zadovoljen zaposleni, ki svoje delo opravlja rad in vestno, tudi osebno bolj motiviran.

LITERATURA

- Ivanko, Štefan in Janez Stare. 2007. *Organizacijsko vedenje*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Jereb, Janez. 1998a. *Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Jereb, Janez. 1998b. *Teoretične osnove izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
- Plut, Helen in Tadeja Plut. 1995. *Podjetnik in podjetništvo*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Rečnik, Ferdo. 1991. *Izobraževanje v Sloveniji za 21. stoletje: globalna koncepcija razvoja vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Skela, Janez. 2008. *Učenje in poučevanje tujih jezikov na Slovenskem: pregled sodobne teorije in prakse*. Ljubljana: Tangram.
- Vukovič, Goran in Gozdana Miglič. 2006. *Metode usposabljanja kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.

VIRI

- Engrotuš. 2011a. *Dejavnosti Tuš Holdinga*. [Http://www.tus.si/o-tusu/dejavnosti](http://www.tus.si/o-tusu/dejavnosti) (16. 5. 2011).
- Engrotuš. 2011b. *Kariera v Tušu*. [Http://www.tus.si/kariera-v-tusu](http://www.tus.si/kariera-v-tusu) (16. 5. 2011).
- Engrotuš. 2011c. *O Tušu*. [Http://www.tus.si/o-tusu](http://www.tus.si/o-tusu) (16. 5. 2011).
- European commission. 2011a. *Languages*. [Http://ec.europa.eu/education/languages/pdf/com/2008_0566_sl.pdf](http://ec.europa.eu/education/languages/pdf/com/2008_0566_sl.pdf) (23. 3. 2011).
- European commission. 2011b. *Languages learning*. [Http://ec.europa.eu/education/languages/language-learning/doc171_sl.htm](http://ec.europa.eu/education/languages/language-learning/doc171_sl.htm) (23. 3. 2011).
- Košir, Matjaž. 2005. *Zapletena komunikacija*. [Http://revija.mojedelo.com/znanje/zapletena-komunikacija-348.aspx](http://revija.mojedelo.com/znanje/zapletena-komunikacija-348.aspx) (29. 4. 2011).

PRILOGA

Priloga 1 Vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani! Moje ime je Amadeja Mirnik in sem študentka Fakultete za management v Kopru, pri predmetu poslovna angleščina pišem diplomsko nalogo z naslovom Tujejezično izobraževanje in slovenska podjetja. Pred vami je vprašalnik, s katerim želim ugotoviti poznavanje in motiviranost za učenje tujih jezikov zaposlenih v podjetju Engrotuš d. d. Anketa je anonimna. Prosila bi vas, da mi pomagate in izpolnite ta vprašalnik. Na vprašanja odgovarjajte tako, da obkrožite točko pred odgovorom, ki ste ga izbrali. Za odgovore se vam najlepše zahvaljujem.

1. Spol:

- M
- Ž

2. Starost:

- 18–25
- 26–35
- 36–45
- nad 45

3. Izobrazba:

- osnovnošolska
- poklicna
- srednješolska
- višja
- visoka
- magisterij (ali MBA)
- doktorat znanosti

4. Delovna doba:

- do 5
- do 10
- do 20
- 21 in več

5. Aktivno govorim :

- nobenega
- en tuj jezik
- dva tuja jezika
- več tujih jezikov

Priloga 1

6. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili, da znate vsaj en tuj jezik ali več, napišite kateri so ti tuji jeziki.

7. Kje ste se naučili tujih jezikov?

- šola
- tečaj
- usposabljanje
- samoiniciativno

8. Ali vaše podjetje skrbi za izobraževanje na področju tujih jezikov?

- da
- ne

9. Ali vaše podjetje skrbi za nadgradnjo vašega znanja tujih jezikov?

- da
- ne

10. Ali vas podjetje dovolj motivira za učenje tujih jezikov?

- da
- ne

11. Ali ste se v svoji karieri že kdaj udeležili kakšnega izobraževalnega programa, namenjenega tujim jezikom?

- da
- ne

12. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili pritrdilno, navedite vrsto izobraževalnega programa.

13. Ali ste zadovoljni z izvajanjem izobraževanja v podjetju?

- sploh nisem zadovoljen
- delno nisem zadovoljen
- delno sem zadovoljen
- zelo sem zadovoljen

14. Ali menite da podjetje naredi dovolj za tujejezično izobraževanje svojega kadra?

- da
- ne

15. Ali podjetje podpira predloge za znanje tujih jezikov na lastno željo?

- da
- ne

16. Strinjanje s trditvami:

TRDITVE	sploh se ne strinjam	delno se ne strinjam	neodločen	delno se strinjam	popolnoma se strinjam
V podjetju so pogoji za učenje tujih jezikov dovolj dobri.					
Znanje tujih jezikov je v podjetju cenjeno.					
Znanje tujih jezikov v podjetju je na visoki ravni.					
Znanje tujih jezikov v podjetju je pomembno.					

17. Ali bi si želeli, da bi vaše podjetje naredilo več na področju izobraževanja in skrbelo za izobrazbo svojega kadra?

- da
- ne

18. Ali je vaše podjetje seznanjeno z možnostjo financiranja tujejezičnega izobraževanja s pomočjo evropskih sredstev?

- da
- ne

19. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili pritrdilno, vas prosim, da odgovorite na naslednje vprašanje. Sicer se vam zahvaljujem za sodelovanje in vas lepo pozdravljam.

Koliko sredstev je podjetje v minulem poslovnem letu črpalo iz evropskih virov?

- manj kot 300 evrov na zaposlenega
- med 301 in 500 evri na zaposlenega
- več kot 500 evrov na zaposlenega