

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

TANJA VASLE

KOPER, 2011

2011

DIPLOMSKA NALOGA

TANJA VASLE

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

VSEŽIVLJENJSKO JEZIKOVNO
IZOBRAŽEVANJE V SLOVENSKIH PODJETJIH

Tanja Vasle

Koper, 2011

Mentor: doc. dr. Igor Rižnar

POVZETEK

Jezikovno izobraževanje v današnjem času predstavlja temeljno nalogo vsakega posameznika in podjetja, saj znanje jezikov omogoča medkulturno komunikacijo in sodelovanje. Diplomatska naloga obravnava pomen jezikovnega izobraževanja v slovenskih podjetjih in njihovo delovanje na omenjenem področju. Teoretični del diplomske naloge obravnava jezikovno izobraževanje, načine jezikovnega izobraževanja, vlogo Evropske unije pri spodbujanju večjezičnosti in učenja tujih jezikov ter pomen jezikovnega izobraževanja za podjetja. Empirični del je sestavljen iz raziskave ELAN (Effects of the European Economy of Shortages of foreign Language Skills in Enterprise), ki jo je opravila Evropska unija, in iz analize spletne ankete, katere namen je ugotoviti, ali se slovenska podjetja zavedajo pomena jezikovnega znanja in izobraževanja in na kakšen način slednja vključujejo v svoje delovanje.

Ključne besede: podjetje, tuji jeziki, izobraževanje, večjezičnost, Evropska unija, vseživljenjsko učenje

SUMMARY

Language learning is one of the basic requirements for every individual or company in the modern world, as linguistic knowledge enables intercultural communication and cooperation. This thesis deals with the significance of language learning for the Slovenian companies and their activities in this particular field. The theoretical part discusses language learning in general, the methods of language learning, the role of the European Union at promoting multilingualism and foreign language learning, and the importance of language learning for companies. The empirical part includes the results of the ELAN survey (Effects of the European Economy of Shortages of foreign Language Skills in Enterprise), which has been carried out by the European Union on this subject, and also the analysis of the web survey about the level of awareness of the Slovenian companies regarding the importance of linguistic knowledge and language learning, along with information on how they incorporate it in their business activities.

Key words: company, foreign languages, education, multilingualism, European Union, lifelong learning

UDK: 374:81(043.2)

VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilji diplomskega dela	2
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev diplomskega dela	3
1.4	Predpostavke in omejitve diplomskega dela	3
2	Jezikovno izobraževanje	4
2.1	Teoretična opredelitev izobraževanja.....	4
2.2	Načini učenja tujih jezikov	5
2.3	Slovensko šolstvo in učenje tujih jezikov.....	6
2.3.1	Današnji šolski sistem	7
2.3.2	Spremembe na področju učenja tujih jezikov (v šolstvu)	8
2.4	Vloga Evropske unije	10
2.4.1	Promocija jezikovnega izobraževanja	11
2.4.2	Svet Evrope	11
2.4.3	Vseživljenjsko učenje.....	12
3	Izobraževanje v podjetjih	16
3.1	Teoretična opredelitev podjetja	16
3.2	Definicija učečega se podjetja	17
3.3	Pomen izobraževanja za podjetje	18
4	Raziskavi	20
4.1	Raziskava ELAN	20
4.2	Raziskava Vseživljenjsko jezikovno izobraževanje v slovenskih podjetjih.....	21
4.2.1	Metoda pridobivanja in zbiranja podatkov.....	21
4.2.2	Zastavljene hipoteze	22
4.2.3	Analiza podatkov.....	22
4.2.4	Preverjanje hipotez	33
5	Sklep	35
	Literatura	37
	Viri.....	38
	Priloge.....	41

SLIKE

Slika 1:	Velikost anketiranih podjetij	22
Slika 2:	Dejavnosti anketiranih podjetij	23
Slika 3:	Pretekla izguba posla podjetja zaradi pomanjkanja jezikovnega znanja.....	24
Slika 4:	Pomembnost jezikovnega znanja v podjetjih	25
Slika 5:	Zadostno jezikovno znanje mladih po šolanju	25
Slika 6:	Pozornost podjetij na jezikovno znanje kandidata	26
Slika 7:	Preverjanje kandidatovega tujejezičnega znanja.....	26
Slika 8:	Najpomembnejši jeziki v podjetjih.....	27
Slika 9:	Pomembnost tujejezičnega izobraževanja zaposlenih.....	28
Slika 10:	Pogostost tujejezičnega izobraževanja	28
Slika 11:	Pogostost tujejezičnega izobraževanja (na leto).....	29
Slika 12:	Najpogosteje izobraževani	30
Slika 13:	Najpogostejši načini izobraževanja	30
Slika 14:	Sodelovanje podjetij z jezikovnimi šolami	31
Slika 15:	Namenjena letna sredstva za jezikovno izobraževanje	31
Slika 16:	Pridobivanje EU sredstev za jezikovno izobraževanje.....	32
Slika 17:	Povečanje jezikovnega izobraževanja v prihodnosti.....	32

KRAJŠAVE

angl.	angleško
ELAN	Effects of the European Economy of Shortages of foreign Language Skills in Enterprise
EU	Evropska unija
CILT	The National Centre for Languages
MSP	Mala in srednje velika podjetja

1 UVOD

1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč

Živimo v času nenehnih sprememb. Zaradi vse hitrejšega in zahtevnejšega tempa življenja, se morajo posamezniki in organizacije nenehno razvijati in prilagajati hitro spreminjajočemu se okolju. Konkurenca je neizogiben globalni pojav, zato se je potrebno sprememb zavedati in se jim znati prilagajati, le tako so lahko posamezniki uspešnejši od konkurence (Huč in Sedlovčnik 2002).

Znanje je ena izmed velikih konkurenčnih prednosti posameznika, organizacije in družbe. Lahko ga opredelimo kot intelektualni kapital organizacije, ki je močno povezan z uspešnostjo podjetja. Pomembno je zavedanje, da je mogoče vsako dejavnost izboljšati in izpopolniti, kar omogočajo nove izkušnje, nenehno učenje in izobraževanje. Učenje predstavlja neprekinjen krog pridobivanja in preverjanja znanja, katerega je treba izkoristiti in z njim dosegati določene cilje (Uredništvo in avtorji 2006).

Kadri v podjetju predstavljajo ključne nosilce pri uresničevanju ciljev. Zato bi morala vsaka organizacija (oziroma podjetje) aktivno sodelovati pri razvoju svojih kadrov ter jih izobraževati, pri čemer imata pomembno vlogo posameznik in organizacija. V organizaciji je poleg kadrovske službe, za ustvarjanje okolja, kjer se posameznik lahko razvija, odgovoren tudi management. Posameznik mora biti odprt za spremembe, ustvarjalen in pripravljen na učenje (Habe 2002).

Kadar govorimo o izobraževanju kadrov v podjetjih, govorimo o izobraževanju odraslih, ki predstavlja eno od sestavin koncepta vseživljenjskega izobraževanja. Kump in Jelenc-Krašovec (2009, 7) razlagata vseživljenjsko izobraževanje, kot »izobraževanje in učenje skozi celo življenje, torej od rojstva do konca življenja.« Temeljni cilj vseživljenjskega izobraževanja je omogočiti izobraževanje vsem ljudem, skozi vsa življenjska obdobja, na vseh področjih in v vseh okoljih.

Znanje in količina informacij sta temeljni kategoriji vsakega uspešnega podjetja. Podjetja v današnjem času potrebujejo dobro izobražen kader, če želijo biti konkurenčna in tekmovati z drugimi podjetji. Ker pa znanje hitro zastareva, ga je potrebno nadgrajevati (Jesenko 2009). Za poslovni uspeh niso dovolj le volja do dela, vztrajnost in pridnost. V podjetjih, naj bi se količina znanja na vseh ravneh čim bolj in čim hitreje povečevala (Kos 2009, 101).

Zaradi vse večje globalizacije in razvoja, podjetja določene države v današnjem času ne sodelujejo le z domačimi podjetji, ampak tudi s podjetji drugih držav. Pomembno vlogo v podjetjih predstavlja znanje tujih jezikov. Na spletni strani Evropske komisije (2008) je zapisano, da jeziki povezujejo ljudi in države, omogočajo medsebojno sporazumevanje in sodelovanje. V diplomski nalogi se bom osredotočila na omenjeno znanje in tovrstno

izobraževanje. Poskušala bom predstaviti jezikovno izobraževanje kot vseživljenjski proces, pomen le-tega v slovenskih podjetjih in delovanje Evropske unije na tem področju.

Kadar govorimo o znanju in izobraževanju v podjetjih, se pogosto srečujemo s pojmom učečega se podjetja. Pomeni pridobivanje, prenašanje, uporabljanje, shranjevanje, merjenje in vrednotenje znanja. Pomembno je ugotoviti potrebe po določenem znanju in načine posredovanja (Uredništvo in avtorji 2006). Pri jezikovnem ali kateremkoli izobraževanju, je pomembno vprašanje tudi, katere kadre izobraževati in koliko sredstev nameniti za izobraževanje. S pomočjo odgovorov podjetij na anketni vprašalnik, bom v diplomski nalogi poskušala prikazati mnenja in odgovore slovenskih podjetij na omenjena vprašanja jezikovnega izobraževanja.

1.2 Namen in cilji diplomskega dela

Tema vseživljenjskega jezikovnega izobraževanja postaja vse bolj zanimiva in aktualna. Zaradi odprtih meja med državami, se veliko pozornosti namenja jezikovnemu izobraževanju na področju šolstva. Vedno več pozornosti je deležno izobraževanje odraslih in izobraževanje kadrov v podjetjih.

Namen diplomske naloge je s pomočjo domače in tuje literature opredeliti jezikovno izobraževanje, s pomočjo analize ugotoviti pomembnost jezikovnega znanja v organizacijah.

Cilji teoretičnega dela diplomske naloge so opredeliti izobraževanje, njegovo vlogo v šolstvu, v organizacijah v Sloveniji ter v Evropski uniji.

Cilji empiričnega dela so ugotoviti pomembnost znanja tujih jezikov in jezikovnega izobraževanja kadrov v slovenskih podjetjih in dejansko delovanje podjetij na tem področju. V okviru tega dela sem si postavila nekaj hipotez, ki jih bom na koncu s pomočjo analize rezultatov vprašalnika ovrgla ali potrdila:

Hipoteza 1: Anketirani v podjetju menijo, da je znanje jezikov in izobraževanje v njihovem podjetju pomembno.

Hipoteza 2: V slovenskih podjetjih je najpomembnejše znanje angleškega jezika.

Hipoteza 3: Podjetja so pri zaposlovanju novih kadrov pozorna na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov, vendar znanje redko preverijo.

Hipoteza 4: Kljub pomembnosti jezikovnega znanja, podjetja svoje kadre ne izobražujejo pogosto.

Hipoteza 5: Podjetja največkrat izobražujejo vodje določenih oddelkov (na primer vodjo nabave, saj ima stik z dobavitelji).

Hipoteza 6: Podjetja za tovrstno izobraževanje ne pridobivajo sredstev Evropske unije.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev diplomskega dela

Diplomska naloga je sestavljena iz dveh delov, teoretičnega in empiričnega. V teoretičnem delu bom uporabila sekundarne vire, pri čemer bom proučila dostopno domačo in tujo literaturo, predvsem v elektronski obliki in ostale vire.

V empiričnem delu bom uporabila primarne vire, ki jih bom pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika za podjetja. Anketni vprašalnik bo sestavljen predvsem iz vprašanj zaprtega tipa, posredovan bo v spletni obliki. Poslala ga bom na 500 elektronskih naslovov različnih slovenskih podjetij, ki so objavljeni na spletu. Podatke, ki jih bom pridobila s pomočjo rešenih vprašalnikov, bom analizirala, prikazala v grafični obliki in jih opisala. Na podlagi ugotovljenih rezultatov bom oblikovane hipoteze potrdila ali ovrgla.

1.4 Predpostavke in omejitve diplomskega dela

Predpostavljam, da se slovenska podjetja zavedajo pomena jezikovnega znanja in izobraževanja, vendar na tem področju ne delujejo dovolj intenzivno in zavzeto. Predpostavljam, da bodo podjetja v prihodnosti posvečala več pozornosti temu področju, predvsem zaradi velikega vpliva Evropske unije in širitve trga, kar pomeni, da se bodo morala podjetja soočiti z večjo konkurenco na področju znanja tujih jezikov. Če bodo želeli biti konkurenčni in uspešni, bodo morali iskati najugodnejše partnerje in sodelovati z drugimi državami, kar pomeni učenje tujih jezikov in izobraževanje kadrov na tem področju.

Kot omejitev bi izpostavila pomanjkanje literature s področja jezikovnega izobraževanja in podjetništva. Večina dostopne literature je na voljo zgolj preko spleta. Kot drugo omejitev bi navedla težave pri pridobivanju podatkov zaradi nezainteresiranosti podjetij za reševanje anketnih vprašalnikov.

2 JEZIKOVNO IZOBRAŽEVANJE

V času globalizacije in hitrih sprememb je znanje jezikov zaradi komunikacije potrebno. Na vsakem koraku se srečujemo z različnimi kulturami in jeziki, zato je pomembno, da jih razumemo. Znanje tujih jezikov je samoumevno, kar omogoča kakovostno jezikovno izobraževanje, ki je razširjeno in dosegljivo. Že v predšolskem obdobju, se lahko otroci učijo tujih jezikov v šolah, na tečajih, televiziji, internetu. Znanje je mogoče nadgrajevati v času šolanja in študija. Menim, da učenje tujih jezikov predstavlja vseživljenjski proces, ki bi se moral nadgrajevati skozi življenjsko obdobje posameznika. Učenje jezikov je izkustveno učenje, najhitreje naj bi se ga posamezniki naučili s pogovorom, pisanjem in poslušanjem.

2.1 Teoretična opredelitev izobraževanja

Izobraževanje (angl. education) predstavlja dejavnost pridobivanja in povečevanja znanja. V angleščini pojem »education« pomeni tudi izobrazbo, označuje formalno in sistematično pridobljeno znanje skozi izobraževanje. Vukovič in Miglič (2006, 21) izobraževanje opredeljujeta kot »dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovega znanja, sposobnosti in navad, ki mu omogočajo vključitev v družbo in delo.«

Posamezniki se učijo in izobražujejo vse življenje. Izobraževanje je proces, ki zajema populacijo otrok, mladostnikov in odraslih ljudi različnih starosti (Potokar in Jug 2002). Delimo ga na formalno in neformalno izobraževanje, ki lahko poteka v različnih šolah ali izven njih, kjer se izobražujejo otroci in odrasli različnih starosti, za pridobitev izobrazbe ali določenega znanja potrebnega v življenju (na primer usposabljanje za delovno mesto). Učenje postane del našega vsakdanjika že v otroštvu. Svoje znanje nenehno nadgrajujemo, tako v obdobju otroštva, mladostništva in formalnega izobraževanja, kot tudi v obdobju odraslosti, kjer posameznik potrebuje vedno novo znanje za opravljanje dela, v poslovnem in zasebnem življenju. Izobraževanje je v hitro spreminjajočem se okolju pomembno za posameznikov in družbeni razvoj. Nenehno učenje in izobraževanje sta nujen del vsake organizacije oziroma podjetja. Če želi podjetje biti uspešno in konkurenčno na trgu, potrebuje izobražen kader, ki se je pripravljen prilagajati, je kreativen in se je sposoben nenehno učiti ter izpopolnjevati.

Namen izobraževanja je razvijanje znanja, spretnosti, vrednot in razumevanja, ki so potrebni v življenju in pri delu. Cilj je razumevanje in spoznavanje različnih kultur, s čimer lahko posamezniki vplivajo in prispevajo k razvoju družbe v kateri živijo. Pomembno je pridobivanje jezikovnega znanja, saj je temelj za razvoj posameznika, pridobivanje informacij, učenje, sporazumevanje ... Izobraževanje kot pridobivanje znanj in spretnosti, ni omejeno le na področje dejavnosti (Vukovič in Miglič 2006, 21).

Ker se bom v diplomski nalogi osredotočila na izobraževanje tujih jezikov oziroma jezikovno izobraževanje, je v nadaljevanju zapisana tudi njegova definicija. Pri jezikovnem

izobraževanju gre za postopno in sistematično pridobivanje znanja tujih jezikov. K tujim jezikom prištevamo vse jezike, ki so v vsakodnevni rabi, vendar niso materni jezik govorcev. Zorko-Mencin (2003) jezikovno izobraževanje opredeljuje kot »zaokroženo in povezano pridobivanje znanja, spretnosti in veščin, ki so uporabljive v različnih življenjskih in poklicnih situacijah s tujimi govorci.« Zaradi večje mobilnosti, stikov z ljudmi, različnimi kulturami, nam znanja in veščine pridobljene na področju izobraževanja tujih jezikov, omogočajo sporazumevanje in komunikacijo v zasebnem in poslovnem svetu.

2.2 Načini učenja tujih jezikov

Učenje je človekov spremljevalec, spremlja ga na vsakem koraku. Kot vsako učenje in izobraževanje, lahko tudi učenje tujih jezikov poteka na različne načine. Izbira primernega načina je odvisna od posameznika, njegovih potreb in razpoložljivega časa. Pomembno je, da posameznik odkrije najprimernejši način zanj, da mu bo učenje v užitek. Evropska komisija (2008) na svoji spletni strani navaja naslednje načine za učenje tujih jezikov:

- samostojno učenje,
- učenje z javnimi občili,
- učenje po internetu,
- učenje z učiteljem,
- učenje na delovnem mestu in
- učenje tujega jezika preko komunikacije s tujejezičnim sogovornikom.

Za *samostojno učenje* se posameznik odloči, kadar želi pridobiti novo znanje na samostojen način. Pri samostojnem učenju tujih jezikov lahko posameznik izbira med različnimi pripomočki; knjige, učbeniki, DVD-ji ali avdiokasete za samostojno učenje, ki so na voljo v različnih jezikih. V Sloveniji obstaja projekt imenovan Organizirano samostojno učenje, ki ga je uvedel leta 1993 Andragoški center Republike Slovenije. V okviru tega projekta se lahko odrasli brezplačno in samostojno učijo v središčih za samostojno učenje po vsej Sloveniji (Koordinacija mrež za samostojno učenje 2009).

Učenje tujih jezikov z *javnimi občili* predstavlja učenje preko raznih jezikovnih tečajev, ki jih ponujajo medijske hiše v obliki televizijskih ali radijskih programov. Ta oblika je po mnenju osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev oziroma profesorjev, druga najučinkovitejša metoda pridobivanja znanja iz področja tujih jezikov (Černilogar 2010, 28).

Zaradi povečanega obsega informacij in lažjega dostopa, postaja vedno bolj priljubljen način učenja tujih jezikov preko *interneta*. Ponuja različne spletne strani, kjer najdemo veliko prosto dostopnih slovarjev različnih jezikov, prevajalnikov besed in tekstov, brezplačnih orodij za izboljšanje tujejezičnega znanja. Prednost tega načina učenja je dostopnost, ki je neodvisna od časa dostopa in lokacije učenca. Vedno več tovrstnih internetnih strani ponuja s pomočjo zvoka in slik, tudi učne ure tujih jezikov.

Učenje z učiteljem poteka preko neposredne komunikacije učenca in učitelja. Prednost je neposredna komunikacija, saj lahko učitelj vodi učenca na način, ki ustreza učencu. Ker tovrstno učenje poteka v skupinah, predstavlja prednost tudi podporno in spodbujajoče okolje. Omenjeni način se v največji meri uporablja v različnih šolah. Osnovnošolskim in srednješolskim učiteljem oziroma profesorjem ta metoda predstavlja najučinkovitejši način pridobivanja znanja tujih jezikov (Černilogar 2010, 28).

Pobuda za učenje tujih jezikov *na delovnem mestu* prihaja s strani delodajalcev, ki se vse bolj zavedajo pomena znanja tujih jezikov. V sodelovanju z raznimi jezikovnimi šolami oziroma centri, svojim zaposlenim nudijo organizirane brezplačne ali subvencionirane tečaje tujih jezikov.

Komunikacija s tujejezičnim sogovornikom je eden izmed načinov učenja oziroma izpopolnjevanja znanja. Pogovor med sogovorniki različnih maternih jezikov lahko poteka neposredno (»iz oči v oči«) ali posredno (na primer preko telefona), govorno ali pisno. Pri tem načinu je potrebno osnovno znanje tujega jezika, da pogovor lahko poteka. Njegov namen je izboljšanje tujejezičnega znanja.

Učinkovito učenje tujih jezikov redko poteka le na en omenjen način. Največkrat je učinkovito jezikovno izobraževanje oziroma učenje kombinacija uporabe vsaj dveh ali več omenjenih metod. Posamezniku omogoča, da se lahko samostojno uči doma, s pomočjo raznih pripomočkov, kljub temu, da del izobraževanja poteka z učiteljem. Nekateri jezikovni centri ponujajo različne kombinacije metod z namenom večje učinkovitosti in prilagajanja strankam. Jezikovni center Berlitz (2011) ponuja kombinacijo spletnega učenja in učenja z učiteljem v programu imenovanem Berlitz Virtual Classroom¹ ali Učitelj, ki je vedno z vami.

2.3 Slovensko šolstvo in učenje tujih jezikov

Izobraževanje na področju tujih jezikov se v zadnjem desetletju hitro razvija. Razlog so številne globalne spremembe v svetu. Znanje tujih jezikov predstavlja za posameznika in organizacijo veliko konkurenčno prednost, saj omogoča globalno komuniciranje (Zorko-Mencin 2003). V tem poglavju bom na kratko predstavila in opisala današnji šolski sistem (s poudarkom na jezikovnem izobraževanju), na koncu bom poskušala prikazati postopno uveljavljanje tujih jezikov v slovensko šolstvo oziroma (zadnje) spremembe na področju izobraževanja tujih jezikov.

¹ Program je prilagodljiv, saj učenje jezika lahko poteka kjerkoli in kadarkoli preko internetnega dostopa. Nudi osebni »neposredni« stik z učitelji in je primerljiv z izobraževanjem v živo.

2.3.1 Današnji šolski sistem

Slovenija se je leta 1991 osamosvojila in postala samostojna država. Prvega maja leta 2004 se je pridružila EU, januarja leta 2007 je postala del Evroobmočja. Kakor se spreminja država skozi leta, tako tudi na področju šolstva prihaja do sprememb. Glavne prioritete sprememb na področju šolstva so bile izboljšati stopnjo izobrazbe prebivalstva in zagotoviti vsem državljanom enake izobraževalne možnosti, ne glede na kulturne in jezikovne izvor, zdravstveno stanje, socialno ozadje ali spol. Državni zbor Republike Slovenije je določil pravico do svobodne izbire izobraževanja. V Sloveniji so temeljne pravice določene v Ustavi. Ta določa temeljne pravice na področju šolstva. Te pravice so: brezplačna izobrazba, odgovornost države do obvezne osnovne izobrazbe, državno financiranje obveznega šolanja s pomočjo javnih sredstev in zagotavljanje izobraževalnih priložnosti državljanom s strani države. Ker je slovenščina uradni jezik Slovenije, izobraževanje praviloma poteka v slovenščini. Na območju italijanske in madžarske manjšine sta lahko uporabljena kot uradna jezika tudi italijanski in madžarski jezik. Na območju slovenske in italijanske populacije v vrtcih in šolah poteka izobraževanje v italijanskem ali slovenskem jeziku, otroci imajo možnost, da se učijo še drugi jezik. Na področju slovenske in madžarske populacije vrtci in šole ponujajo izobraževanje v obeh jezikih, v slovenščini in madžarščini (Eurydice Unit Slovenia 2010, 5–6).

Struktura slovenskega šolskega sistema v šolskem letu 2009/2010 (Eurydice Unit Slovenia 2010, 7):

- predšolsko izobraževanje,
- osnovno izobraževanje,
- višje sekundarno izobraževanje,
- postsekundarno neterciarno izobraževanje,
- visokošolsko izobraževanje,
- izobraževanje otrok s posebnimi potrebami,
- glasbeno in plesno izobraževanje.

Predšolska vzgoja oziroma izobraževanje je namenjeno otrokom starim od 1 do 5 let. Učenje poteka skozi igro, pri kateri opazujejo in analizirajo otrokovo napredovanje predšolski učitelji oziroma vzgojitelji. Zagotavljajo ga avtonomne javne predšolske ustanove, organizirane enote v osnovnih šolah ali privatne predšolske institucije. Poleg razvijanja otrokovih spretnosti, učenja, neodvisnega mišljenja, prepoznavanja čustev, delovanja v skupini, spodbujanja radovednosti in umetniškega ustvarjanja, pri otrocih spodbujajo tudi komunikacijo in jezikovne veščine za doseganje učinkovite in kreativne rabe jezika (Eurydice Unit Slovenia 2010, 12–14).

Osnovno izobraževanje poteka v osnovnih šolah (prvo obdobje poteka tudi v podružničnih šolah), obiskujejo ga otroci stari od 6 do 14 let. V prvem obdobju (od 1. do 3. razreda) celoten

pouk oziroma večino izvaja razredni učitelj, v drugem obdobju (od 4. do 6. razreda) se v proces izobraževanja postopoma vključujejo specializirani učitelji, v zadnjem oziroma tretjem obdobju (od 7. do 9. razreda) otroke izobražujejo samo specializirani učitelji. Ocenjevanje v prvem obdobju poteka opisno, v naslednjih letih pa se ocenjuje z ocenami od 1 (nezadostno) do 5 (odlično). V drugem obdobju oziroma v četrtem razredu se otroci začnejo učiti prvi tuj jezik, v tretjem obdobju drugi tuj jezik, kot obvezni izbirni predmet. Na koncu vsakega obdobja sledi eksterno preverjanje znanja. Preverjanje po prvem (pri materinščini in matematiki) in drugem (pri materinščini, matematiki in tujem jeziku) obdobju je izbirno, služi le kot povratna informacija. Preverjanje po tretjem obdobju (pri materinščini, matematiki in izbirnem predmetu) je obvezno (Eurydice Unit Slovenia 2010, 16–19).

Višje sekundarno izobraževanje je namenjeno otrokom starim od 15 do 18 let. Sestavljeno je iz nižjega poklicnega izobraževanja (poklicne šole), srednjega poklicnega izobraževanja (poklicne, srednje strokovne in tehnične šole), srednjega strokovnega oziroma tehničnega izobraževanja (srednje strokovne in tehnične šole), poklicno-tehničnega izobraževanja (poklicne, srednje strokovne in tehnične šole) in srednje splošnega izobraževanja (gimnazije). V vseh šolah poteka obvezno učenje prvega tujega jezika, pogosto poteka obvezno ali izbirno učenje dveh tujih jezikov, v nekaterih šolah so obvezni trije tuji jeziki. V izobraževalnem procesu se ocenjuje z ocenami, izobraževanje se na tej stopnji zaključi z zaključnim izpitom, s poklicno ali splošno maturo (Eurydice Unit Slovenia 2010, 21–30).

Postsekundarno neterciarno izobraževanje predstavlja poklicne tečaje in maturitetni tečaj, ki se zaključijo z izpitom oziroma s preverjanjem (Eurydice Unit Slovenia 2010, 31).

Visokošolsko izobraževanje je sestavljeno iz treh ciklov. Prvi cikel predstavlja strokovni oziroma znanstveni študij, drugi cikel magistrski študij in tretji cikel doktorski študij. Nudijo ga javne in zasebne univerze, fakultete, umetnostne akademije in profesionalni kolidži (Eurydice Unit Slovenia 2010, 7–8)

2.3.2 Spremembe na področju učenja tujih jezikov (v šolstvu)

V 15. stoletju, ko so bile meje Slovenije že vzpostavljene, slovenski otroci niso imeli možnosti izobraževanja v maternem jeziku, saj je pouk v šolah potekal v nemškem in latinskem jeziku. Slovenski jezik je bil prisoten v šolah le v času reformacije (v 16. stoletju). Do začetka 19. stoletja je izobraževanje potekalo v nemškem jeziku ali dvojezično, v kombinaciji z latinskim jezikom, učenje slovenskega jezika je bilo na voljo le kot redka možnost izbire. S prihodom Napoleona je začela pomembnost maternega (slovenskega) jezika naraščati, kar je pripeljalo do uvedbe slovenskega jezika v šolstvo. Izobraževanja so se začela izvajati v slovenskem jeziku, tujih jezikov (kot so francoščina, italijanščina in latinščina) so se otroci začeli učiti v sekundarnem izobraževanju. Z ustanovitvijo Avstro-Ogrske monarhije se je izobraževanje lahko izvajalo v nemškem, italijanskem, madžarskem ali slovenskem jeziku,

kar je slovenski jezik pomaknilo nekoliko v ozadje. Kljub temu, da je v šolstvu slovenski jezik imel svoj prostor, ni bil enakovreden ostalim jezikom. Zaradi vztrajnih narodnih bojev in gibanj, je nastala samostojna država Slovencev, Hrvatov in Srbov, ki se je kasneje združila s Kraljevino Srbijo, ter postala Kraljevina Srbov, Hrvatov in Slovencev (Kraljevina SHS). Po združitvi Kraljevine SHS in Črne Gore, je bila ustanovljena Kraljevina Jugoslavija. V šolah se je uveljavil jugoslovanski jezik (srbsščina-hrvaščina-slovenščina), kot tuj jezik se je na sekundarni stopnji izobraževanja uveljavil nemški jezik. Po okupaciji leta 1941 je šolski sistem na osvobojenih področjih znova potekal v slovenskem jeziku, na sekundarni stopnji so se kot tuje jezike učili ruščino, srbohrvaščino in latinščino. Po vojni, leta 1946, so predšolske izobraževalne institucije zamenjali Domovi igre in dela, kamor so se lahko vključili predšolski in šolski otroci. Kasneje je začelo šolanje potekati ločeno od predšolske vzgoje. Vendar se tisti čas, kljub dobremu izobraževalnemu sistemu, področje učenja tujih jezikov ni pojavljalo v šolstvu. Leta 1958 so uvedli obvezno osemletno osnovno šolo in nove štiriletne gimnazije. Poleg srbohrvaščine, je postalo učenje tujega jezika v osnovnih šolah obvezno, otroci so izbirali med angleščino, nemščino, francoščino in ruščino. Na gimnazijah, v sekundarnem izobraževanju, je bilo od leta 1975 obvezno učenje dveh tujih jezikov. Na štiriletnih srednjih šolah je bilo učenje enega tujega jezika obvezno, drugi jezik je bil v večini šol na voljo kot izbira. V letu 1981 je bil predstavljen nov koncept gimnazij, ki so postale osnova oziroma priprava na študij. Kasneje so kot zaključitev gimnazije uvedli maturo. V tem obdobju so se na področju tujih jezikov začele uvajati spremembe tudi drugod. Nekateri štiriletni srednješolski programi so uvedli obvezno učenje drugega tujega jezika, v male šole, so postopoma začeli, kot možnost izbire uveljavljati učenje tujih jezikov. Na začetku 90-tih let so uvedli nekatere nove srednješolske programe in preuredili stare. Dijaki so štiriletni program ali gimnazijo zaključili z zaključnim izpitom na ravni šole ali z maturo. Omogočeno je bilo nadaljevanje študija v poklicno orientirani smeri ali šolanje na univerzi. V tem obdobju je eden izmed treh obveznih predmetov pri maturi postal tudi tuj jezik. Z letom 1996 so namesto osemletne osnovne šole, s šolskim letom 1999/2000, uvedli devetletno osnovno šolo. Učenje prvega tujega jezika je v osnovni šoli postalo obvezno, v zadnjem obdobju je učenje drugega tujega jezika možnost izbire (Ministrstvo za šolstvo znanost in šport 2003, 51–53).

Zaradi vse intenzivnejšega svetovnega povezovanja, se na področju šolstva v zadnjem času veliko spreminja, predvsem pri tujejezičnem izobraževanju. Najočitnejše spremembe na tem področju se kažejo v zgodnejšem učenju prvega in drugega tujega jezika. Prvega tujega jezika se začnejo otroci učiti že v drugem obdobju oziroma v 4. razredu osnovne šole. V podrobnem opisu slovenskega izobraževalnega sistema Eurydice Unit Slovenia (2009, 64) je zapisano, da naj bi tudi učenje drugega tujega jezika v osnovni šoli (v zadnjem obdobju) postalo obvezno najkasneje v šolskem letu 2009/2010.

Ena pomembnejših sprememb na področju (tujejezičnega) izobraževanja v osnovni šoli je nivojski pouk. Nivojski pouk predstavlja možnost izbire ravni v zadnjih dveh letih (8. in 9.

razred), pri pouku tujega jezika, materinščine oziroma slovenščine in matematike (Gaber in Kovač-Šebart 2008, 19).

Veliko se je in se spreminja na področju tujejezičnega izobraževanja odraslih. Včasih je bilo znanje tujih jezikov dodatna, zaželena večšina. Posamezniki so se odločali za učenje tujega jezika zaradi radovednosti in lastnega interesa; danes dobro znanje tujih jezikov predstavlja pogoj za uspešnost na delovnem mestu. Izvajanje tujejezičnega izobraževanja ni enostransko predavanje učitelja, učenje je učinkovitejše, ker je pri izobraževanju prisotna obojestranska komunikacija (učitelj in udeleženec). Strokovni svet za izobraževanje odraslih je leta 1999 sprejel in uvedel nekaj sprememb in prenovitev na področju tujejezičnega izobraževanja odraslih. Programe so razvrstili po mednarodnih standardih, izobraževanje obsega osnovno (300 ur) in višjo (200 ur) raven, število izobraževalnih ur so povečali za 50 ur. Skupaj z ravnimi in natančnimi opredelitvami standardov znanja po ravneh, so uvedli zunanje preverjanje znanja (po obeh dokončanih ravneh). Število udeležencev v izobraževalnih skupinah so zmanjšali za štiri udeležence, kar pomeni, da je največje število udeležencev v skupini 12, kar omogoča skupinam več možnosti medsebojnega sodelovanja. Pri temah učenja so dali večji poudarek na izgovoru, slovnici, besedišču, slušnemu razumevanju, govornim sposobnostim in pisnemu izražanju (Zorko-Mencin 2003).

2.4 Vloga Evropske unije

V poglavju bom na kratko predstavila vlogo EU na področju jezikovnega izobraževanja, delovanje EU na področju promocije jezikovnega izobraževanja v državah članicah, Svet Evrope in njegovo vlogo pri jezikovnem izobraževanju ter osrednji program EU na področju izobraževanja, Vseživljenjsko učenje s podprogrami Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci in Gruntvig.

Evropska unija je bila ustanovljena po drugi svetovni vojni in združuje 27 držav članic. Skoraj vsaka država ima unikatni uradni jezik, veliko avtohtonih regionalnih in manjšinskih jezikov, kar pomeni, da Evropa predstavlja celino mnogih jezikov. EU ima triindvajset uradnih in delovnih jezikov. S širitvijo naj bi se število uradnih jezikov v EU še povečevalo. Na spletni strani Evropske komisije (2010) je zapisano, da si EU prizadeva ohraniti in zaščititi jezikovno raznolikost, saj spoštuje kulturne identitete vseh prebivalcev. Spodbuja in si v največji meri prizadeva uveljaviti znanje tujih jezikov, družbeno povezati različne kulture oziroma različno govoreče prebivalce, jim približati zaposlitvene in študijske priložnosti v drugih državah. Cilj EU je, da bi se vsak prebivalec znal, poleg materinščine, sporazumevati še v dveh tujih jezikih.

2.4.1 Promocija jezikovnega izobraževanja

Na evropski ravni deluje samostojno delovno področje za večjezičnost. Jeziki odražajo v EU veliko vlogo, saj predstavljajo različne kulture in odpirajo vrata do njih, omogočajo medkulturno komunikacijo oziroma razumevanje. Znanje jezikov omogoča državljanom študij in zaposlitev v drugi državi, saj je po EU omogočen prosti pretok (Komisija Evropskih skupnosti 2007, 3).

Evropska komisija in države članice so odgovorne za spodbujanje večjezičnosti. Evropska komisija podpira, dopolnjuje in spodbuja države k učenju jezikov in jezikovni različnosti s spodbujanjem večjezičnosti, članice so odgovorne za zagotavljanje boljšega jezikovnega znanja vsem učencem (Komisija Evropskih skupnosti 2007, 3–4).

EU želi s svojim ukrepi spodbuditi učenje jezikov in jezikovno raznolikost. Poleg programa Vseživljenjsko učenje (katerega bom opisala v podpoglavju 2.4.3), izvaja mnoge dejavnosti za povečevanje ozaveščenosti o pomenu jezikovnih spretnosti, s katerimi želi povečati dostop do virov za učenje tujih jezikov. Te dejavnosti se izvajajo s projekti, z mrežami in drugimi pobudami (European Commission 2010a). *Večstranski projekti* so namenjeni zagotavljanju novih materialov za učenje jezikov, zagotavljanju spletnih tečajev, ozaveščanju o jezikih in dostopnosti virov. Glavni prioriteti projektov sta povečevanje ozaveščenosti (na primer s promocijo jezikov, informacijami za učenje tujih jezikov, lažjo dostopnostjo do sredstev za učenje), razvijanje in širjenje izboljšanih učnih gradiv. Projekti predstavljajo pomembno vlogo pri spodbujanju učenja uradnih evropskih in tujih jezikov. Namen učenja tujih jezikov je medkulturno razumevanje in spodbujanje mobilnosti na študijskem in delovnem področju (European Commission 2010b). *Večstranske mreže* so namenjene spodbujanju jezikovne politike, širjenju dobrih praks in projektov. Prispevale naj bi k razvoju jezikovnih politik, spodbujale naj bi učenje tujih jezikov, podpirale in pospeševale evropsko sodelovanje pri izmenjavi informacij, spodbujale inovacije, širjenje najboljših praks (European Commission 2010c). *Druge pobude* oziroma spremljevalni ukrepi vključujejo promocijo, trženje, oglaševalne, obveščevalne kampanje, konference, študije, statistične indikatorje na področju jezikovnega izobraževanja, jezikovne raznolikosti in jezikovnih projektov (European Commission 2010a).

2.4.2 Svet Evrope

Svet Evrope (Council of Europe), s sedežem v Strasbourgu v Franciji, je bil ustanovljen leta 1949, z namenom pospeševanja večje enotnosti med ustanovnimi (desetimi) državami članicami. Združuje 47 držav, kar predstavlja skoraj vse evropske države. Glavni namen organizacije je vzpostavljanje in utrjevanje demokracije, ščitenje človekovih pravic, oblikovanje skupnih stališč in reševanje družbenih problemov v Evropi (Council of Europe 2011a).

Svet Evrope deluje na jezikovnem področju, predvsem s spremljanjem, opazovanjem in spodbujanjem jezikovne raznolikosti in učenja jezikov. Svet Evrope želi seznaniti ljudi o pomenu jezikov in jezikovnem izobraževanju, saj tovrstno znanje povečuje medkulturno razumevanje, možnosti za pridobivanje znanja drugih kultur, zaposlitve, študija, s čimer omogoča večjo mobilnost posameznikov. Spodbuja inovacije na področju jezikovnega izobraževanja, pomaga članicam pri oblikovanju ukrepov za razvijanje posameznikove sposobnosti večjezičnega sporazumevanja, pri izvajanju novih tovrstnih programov. Dejavnosti usklajujeta Oddelek za jezikovno politiko (Language Policy Division – LPD) in Center za moderne jezike (European Centre for Modern Languages – ECML) (Ministrstvo za šolstvo in šport 2011a). *Oddelek za jezikovno politiko* se nahaja v Strasbourgu, odgovoren je za načrtovanje, izvajanje pobud v zvezi z jezikovnim izobraževanjem, za spodbujanje jezikovne raznolikosti in večjezičnosti (Council of Europe 2011b). *Evropski center za moderne jezike* se nahaja v Gradcu. Njegove naloge na jezikovnem področju so spodbujanje odličnosti in inovacij pri jezikovnem izobraževanju, omogočanje učinkovitejšega učenja jezikov (Council of Europe 2011c).

Svet Evrope in Evropska unija sta leto 2001 proglasila za Evropsko leto jezikov. Skozi celotno leto so potekale pomembne promocijske akcije jezikov in izobraževanja, saj je bilo leto namenjeno promoviranju evropskih jezikov in spodbujanju jezikovnih spretnosti pri posameznikih. Cilji so bili seznaniti ljudi o pomembnosti jezikovnega znanja v zelo raznoliki in kulturno bogati Evropi, spodbuditi vseživljenjsko učenje jezikov (pri posameznikih) z ustvarjanjem možnosti za jezikovno učenje v vsaki državi članici, uveljavljati večjezičnost državljanov EU. V Sloveniji je bilo Evropsko leto jezikov usmerjeno v promoviranje slovenskega jezika in kulturne raznolikosti Slovenije zunaj meja, v izboljšave jezikovnega pouka v šolah in v omogočanje učenja jezikov vsem prebivalcem (Ministrstvo za šolstvo in šport 2011b). Z namenom, da se akcije promoviranja jezikovnega bogastva Evrope ne bi končale s koncem leta 2001, je Evropski Svet proglasil 26. september za Evropski dan jezikov. Ta dan je namenjen vsem jezikom v Evropi, vsako leto potekajo v Evropi številne prireditve, konference, igre, tekmovanja, seminarji, tečaji na temo jezikov (Evropska komisija 2011).

2.4.3 Vseživljenjsko učenje

Izobraževanje in učenje predstavljata največjo konkurenčno prednost. Pomembno je, da je izobraževanje na vseh področjih učinkovito, da se kakovost izobraževanja nenehno izboljšuje in izobraževanje posameznika traja skozi celotno življenjsko obdobje. Cilj programa Vseživljenjsko učenje, ki je bil ustanovljen s sklepom Evropskega parlamenta in Sveta, za obdobje od leta 2007 do 2013, je ravno takšen: »prispevati k razvoju družbe z vrhunskim znanjem, trajnostnim gospodarskim razvojem, več in bolj kakovostna delovna mesta, večja socialna kohezija in zagotavljanje varstva okolja za prihodnje generacije.« (CMEPIUS 2007a)

Namenjen je pospeševanju izmenjav, sodelovanju in mobilnosti med Evropskimi izobraževalnimi sistemi.

Program Vseživljenjsko učenje je naslednik programov Socrates in Leonardo da Vinci. Predstavlja osrednji program EU na področju izobraževanja in usposabljanja. Namenjen je vsem generacijam ljudi in organizacijam. Vsako posebno področje izobraževanja oziroma usposabljanja pokriva eden izmed štirih vzporednih podprogramov, iz katerih je sestavljen program Vseživljenjsko učenje (CMEPIUS 2007a):

- Comenius (šolsko izobraževanje),
- Erasmus (visokošolsko izobraževanje),
- Leonardo da Vinci (poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje) in
- Grundtvig (izobraževanje odraslih).

V okviru vsakega programa se izvajajo programske aktivnosti, akcije, ki jih delimo na centralizirane in decentralizirane. Razlika med njimi je, da morajo pri centraliziranih akcijah prijave biti dane na Izvršno agencijo v Bruselj, pri decentraliziranih akcijah, pa na nacionalno agencijo v matični državi, v Sloveniji je to CMEPIUS – Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS 2007a).

Podprogram *Comenius* pokriva področje predšolskega in šolskega izobraževanja do konca srednje izobrazbe. Njegov namen je dvig kakovosti na področju šolskega izobraževanja v Evropi. Mladim naj bi pomagal pridobiti osnovne spretnosti in kompetence za njihov razvoj in zaposlovanje, omogočil naj bi spoznavanje in razumevanje kulturne in jezikovne raznolikosti v Evropi. Na ta način, naj bi se povečala mobilnost učencev in izobraževalnega osebja ter spodbudilo učenje tujih jezikov že v zgodnjih letih. Organizacije, ki izvajajo tovrstno izobraževanje, naj bi v okviru Comenius podprograma mednarodno sodelovale in prispevale k izboljšanju kakovosti izobraževanja. V okviru podprograma Comenius, CMEPIUS izvaja naslednje decentralizirane akcije: Nadaljna izobraževanja in usposabljanja v tujini, ki so namenjena posameznikom delujočim na področju predšolske vzgoje in šolskega izobraževanja (predvsem učiteljem in vzgojiteljem); Comenius asistenti lahko postanejo bodoči učitelji, ki pridobijo svoje prve izkušnje na področju poučevanja v vrtcu, osnovni ali srednji šoli v tujini; šole gostiteljice so gostiteljice tujih Comenius asistentov; Dvostranska in večstranska šolska partnerstva so namenjena izmenjavi učencev med državami partnericami; Regio partnerstva so namenjena lokalnemu in regionalnemu sodelovanju šolskih oblasti; Pripravljalni obiski namenjeni spoznavanju bodočih partnerjev; e-Twinning za spodbujanje uporabe sodobnih tehnologij na osnovni in srednješolski ravni izobraževanja; Individualna mobilnost učencev je nova akcija, ki učencem omogoča mobilnost oziroma izobraževanje v tujini na šoli gostiteljici (CMEPIUS 2007b).

Erasmus je podprogram, ki je namenjen področjem formalnega visokošolskega in poklicnega izobraževanja ter usposabljanja na terciarni ravni, vključno z doktorskim študijem.

Udeleženci tovrstnega izobraževanja se lahko odločajo med različnimi priložnostmi glede izobraževanja, poučevanja, usposabljanja, razvoja in mednarodnega sodelovanja. Namen podprograma je povečati mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo izobraževanje, spodbuditi mobilnost posameznikov udeleženih na tej ravni (študentov), izboljšati kakovost izobraževanja po vsej Evropi. V Sloveniji CMEPIUS izvaja v okviru Erasmus podprograma naslednje decentralizirane aktivnosti: Individualna mobilnost omogoča študentom študij in prakso v tujini, zaposlenim poučevanje in usposabljanje v tujini; Intenzivni program (IP) ali kratki študijski programi (na primer poletne šole), ki združijo profesorje in študente iz različnih držav; Intenzivni jezikovni tečaji (EILC) za Erasmus študente in Comenius asistente; Pripravljalni obiski za spoznavanje bodočih partnerjev (CMEPIUS 2007c).

V podprogram *Leonardo da Vinci* je vključeno področje poklicnega izobraževanja in usposabljanja, brez terciarne ravni. Celoten program je mednarodno naravnani. Usmerjen je v učne potrebe posameznikov in delodajalcev, njegov namen je izboljševati ponudbo poklicnega izobraževanja in usposabljanja, z namenom vključitve posameznika na evropski trg dela in povečanje zaposljivosti. Omogoča mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo tovrstno izobraževanje in usposabljanje. Podprogram podpira mednarodno povezovanje socialnih partnerjev, pridobivanje konkurenčnosti z vlaganjem v znanje oziroma izobraževanje delovne sile. V okviru *Leonardo da Vinci* podprograma, se izvajajo naslednje decentralizirane akcije: Projekti mobilnosti, ki nudijo usposabljanje dijakov in oseb na trgu dela, izmenjavo izkušenj strokovnih delavcev v okviru poklicnega izobraževanja; Projekti partnerstev, ki združujejo izobraževalne institucije in podjetja oziroma socialne partnerje v lažjih projektih; Projekti prenosa inovacij, ki delujejo za namen izboljšanja kakovosti in privlačnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter uveljavljanja inovativnih rešitev na omenjenem področju; Pripravljalni obiski namenjeni spoznavanju bodočih partnerjev pri projektih (CMEPIUS 2007č).

Četrti podprogram Vseživljenjskega učenja je podprogram *Grundtvig*, ki se navezuje na vse oblike izobraževanja odraslih in mednarodna sodelovanja organizacij, ki izvajajo tovrstno izobraževanje. Namen programa je vključiti odrasle ljudi v kvalitetni izobraževalni sistem in jim omogočiti pridobivanje znanja na vseh ravneh. V okviru podprograma *Grundtvig* se v Sloveniji izvajajo naslednje decentralizirane aktivnosti: Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja v obliki tečajev za delujoče posameznike na področju izobraževanja odraslih; Obiski in izmenjave kot neformalno izobraževanje z udeležbo na evropski konferenci ali seminarju, za bodoče delujoče posameznike na tem področju; *Grundtvig* asistenti ponujajo v tujini izobraževanje posameznikom, ki izvajajo izobraževanje odraslih; pri Projektih prostovoljnega dela starejših in učnih partnerstvih gre za mednarodno dvostransko sodelovanje organizacij in prostovoljnih izmenjav njihovih posameznikov, delujočih na področju izobraževanja odraslih; izvajanje *Grundtvig* delavnic, ki niso vezane na strokovno in poklicno usposabljanje udeležencev; Pripravljalni obiski kot pomoč organizacijam za

vzpostavitev Učnega partnerstva ali Projekta prostovoljnega dela starejših (CMEPIUS 2007d).

Naštete in opisane podprograme dopolnjujeta *prečni program*, ki vključuje razvoj politik, učenje jezikov, informacijsko komunikacijsko tehnologijo v izobraževanju in usposabljanju ter širjenje informacij na ravni vseh (zgoraj naštetih) podprogramov in program *Jean Monnet*, ki je sestavljen iz akcije Jean Monnet, Evropske institucije in Evropskega združenja (CMEPIUS Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja 2006, 51). Vsi podprogrami so mednarodno usmerjeni. Njihovi cilji so spodbujanje državljanov EU k učenju tujih jezikov v vseh starostnih obdobjih, zagotavljanje široke izbire učnih orodij za učenje tujih jezikov in dosegljivosti tovrstnih virov, razvijanje in širjenje inovativnih tehnik, dobre prakse tujejezičnega učenja (Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 10). Z navedenim lahko potrdimo, da EU podpira mobilnost državljanov, jezikovno raznolikost in učenje jezikov oziroma večjezičnost.

3 IZOBRAŽEVANJE V PODJETJIH

Podjetja tvorijo zaposleni, ki predstavljajo eno izmed konkurenčnih prednosti podjetja. Za uspeh in konkurenčnost na trgu podjetje potrebuje dober kader oziroma uspešne posameznike z znanjem in izkušnjami. Podjetja so se zaradi globalnega pritiska prisiljena nenehno spreminjati in prilagajati. To lahko počnejo le z nenehnim izobraževanjem, usposabljanjem in izpopolnjevanjem svojih zaposlenih. Zato je pomembno, da so zaposleni v podjetju sposobni, ustvarjalni in pripravljeni pridobivati nova znanja (Dovžan 2003).

Vključitev Slovenije v EU je prinesla posameznikom in podjetjem priložnosti delovanja na tujih trgih. Vendar je za izkoriščanje teh možnosti potrebno znanje tujih jezikov. Tovrstno znanje omogoča priložnosti za mobilnost oziroma vključitev v tuje delovno okolje in priložnosti spoznanja in razumevanja lokalnih kultur. Znanje jezikov prinaša nove možnosti za stike s tujimi prebivalci. EU priporoča podjetjem, da strateško pristopijo k večjezičnemu komuniciranju, zaposlujejo ljudi z znanjem tujih jezikov in njihovo znanje na tem področju nadgrajujejo z izobraževanjem, da za zahtevnejše projekte najemajo profesionalne prevajalce in tolmače (Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 9).

3.1 Teoretična opredelitev podjetja

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (2008) je podjetje opredeljeno kot »samostojna gospodarska enota z določenimi nalogami na področju proizvodnje, trgovine, storitev.« V Zakonu o gospodarskih družbah (2006) je gospodarska enota oziroma družba opredeljena kot »pravna oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost,« kar pomeni, da opravlja dejavnosti na trgu zaradi pridobivanja dobička. Podjetje predstavlja pravno osebo, pridobiva pravice in prevzema obveznosti, ima v lasti premičnine in nepremičnine, lahko tožijo oziroma so lahko tožene (Zakon o gospodarskih družbah 2006). Za ustanovitev podjetja je potrebna registracija, ki je v Sloveniji izvršljiva na Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije. Za registracijo so potrebni različni ustanovitveni dokumenti. Z vpisom v register, podjetje pridobi lastnost pravne osebe, pravico sodelovati v širši družbi na več načinov, na primer s posedovanjem, sklepanjem pogodb, plačevanjem dajatev (Wikipedija 2011).

Gospodarske družbe se po Zakonu o gospodarskih družbah (2006) delijo na osebne in kapitalske družbe. Te družbe se štejejo kot gospodarske družbe tudi v primeru opravljanja nepridobitne dejavnosti v skladu z zakonom. Pod *osebne družbe* štejemo družbo z neomejeno odgovornostjo (d. n. o.), komanditno družbo (k. d.) in tiho družbo (t. d.); h *kapitalski* prištevamo družbo z omejeno odgovornostjo (d. o. o.), delniško družbo (d. d.), komanditno delniško družbo (k. d. d.) ter evropsko delniško družbo (Societas Europaea – SE). Največja razlika med kapitalskimi in osebnimi družbami je odgovornost družbenikov. Za kapitalske družbe velja, da družbeniki ne jamčijo s svojim premoženjem, ampak le s premoženjem

družbe. Medtem ko pri osebnih družbah, družbeniki za obveznosti jamčijo tudi z vsem svojim premoženjem.

Zakon o gospodarskih družbah (2006) podjetja oziroma družbe razvršča glede na povprečno število delavcev v poslovnem letu, čiste prihodke od prodaje, vrednost aktive. Poznamo štiri vrste družb: mikro družbe, majhne družbe, srednje družbe in velike družbe.

Pod *mikro* družbe uvrščamo tiste družbe, ki izpolnjujejo dve od naslednjih treh meril:

- povprečno število zaposlenih delavcev v letu ne presega 10,
- čisti prihodki ne presegajo 2 milijonov evrov,
- vrednost aktive ne presega 2 milijonov evrov.

Majhne družbe so tiste, ki izpolnjujejo dve izmed naslednjih treh meril:

- povprečno število zaposlenih delavcev ne presega 50,
- čisti prihodki ne presegajo 7,3 milijonov evrov,
- vrednost aktive ne presega 3,65 milijonov evrov.

Srednje družbe morajo izpolnjevati dve od naslednjih meril:

- povprečno število delavcev ne presega 250,
- čisti prihodki ne presegajo 29,2 milijonov evrov,
- vrednost aktive ne presega 14,6 milijonov evrov.

V primeru, da družba ne izpolnjuje nobenega od zgoraj naštetih meril oziroma ne spada med mikro, majhne ali srednje družbe, družbo uvrstimo med *velike* družbe.

3.2 Definicija učečega se podjetja

Spreminjajoče se okolje od podjetij zahteva hitre spremembe, prilagodljivost. Uspešnejša so tista podjetja, ki se hitro odzovejo na spremembe in potrebe trga. Izobraževanje ni le del vsakega posameznika, je oziroma bi moral biti del vsakega podjetja.

Pomembno je, da so podjetja tako notranje urejena, da se lahko razvijajo, spreminjajo in prilagajajo spremembam. Z oblikovanjem vizije in kulture, ki podpira spremembe, naj bi vodilni v podjetjih spodbujali eksperimentiranje in inovativnost med zaposlenimi (Dovžan 2003). Takšno podjetje lahko uvrstimo v kategorijo učečih se podjetij, katerim se v zadnjih letih posveča veliko pozornosti. Pojem učeče se podjetje nam pove, da je podjetje usmerjeno v nenehno učenje, na ravni posameznikov in na ravni celotnega podjetja. V učečem se podjetju so znanje in inovacije pomembnejši dejavniki konkurenčnosti kot kapital. Vukovič in Miglič (2006, 47) navajata, da »učeča se organizacija razume organizacijo kot dinamičen sistem, ki ima zmožnost samospreminjanja in sposobnost razvijanja, s čimer optimalno zadovoljuje spreminjajoče se zahteve organizacijskih nosilcev interesov.«

Obstaja več definicij učečega se podjetja oziroma učeče se organizacije. Avtorji pri opredelitvi pojma ne posvečajo enake pozornosti vsakemu področju. Vukovič in Miglič (2006, 50–52) v svojem delu povzemata, po drugih avtorjih, nekaj definicij učečega se podjetja oziroma učeče se organizacije:

- Učeča se organizacija je »organizacija, v kateri zaposleni neprestano širijo svojo sposobnost ustvarjanja rezultatov, kjer se porajajo novi načini razmišljanja, kjer obstaja kolektivno prizadevanje in kjer se zaposleni nenehno učijo, kako se učiti skupaj.«
- Učeča se organizacija je »organizacija, ki je sposobna ustvarjanja, pridobivanja in prenašanja znanja ter preoblikovanja svojega vedenja tako, da odraža novo znanje in mišljenje.«
- Učeča se organizacija je »organizacija, v kateri učenje ni omejeno na nepovezane, razdrobljene ali sistematične učne dejavnosti, ampak je učenje stalen proces in način življenja na delovnem mestu.«
- »Učeča se organizacija je organizacija, ki omogoča in organizira učenje za vse svoje člane ter se sama neprestano spreminja.«

Za učeče se podjetje je značilno, da je individualno učenje sestavni del skupnega razvoja, s pomočjo interakcije in povratnih informacij je omogočeno skupinsko učenje, spodbuja se z eksperimentiranjem, okolje podpira posameznikov razvoj in njegovo rast, pri čemer so kot del razvoja dovoljene tudi napake (Vukovič in Miglič 2006, 52).

3.3 Pomen izobraževanja za podjetje

Uspešnost organizacije oziroma podjetja je odvisna od njegovih zaposlenih, njihovih sposobnostih in moči. Za vsako uspešno podjetje je značilno, da ima inovativne, sveže in dejavne zaposlene. Aktivnost mora podjetje vzdrževati z nenehnim izobraževanjem, izpopolnjevanjem in s spodbujanjem zaposlenih za iskanje kakovosti in popolnosti. Učenje je osnovna naloga podjetij, ki želijo biti uspešna v današnjem okolju. Čeprav izobraževanje zaposlenih podjetja veliko stane, predstavlja za podjetje nepogrešljiv del (Habe 2002).

Podjetje, ki se uči oziroma izobražuje svoje kadre, je na trgu konkurenčnejše, saj se zna, se nauči prilagoditi spremembam. Zaposleni v takšnem podjetju so zaradi nenehnega izobraževanja bolj prilagodljivi, iznajdljivi in ustvarjalni, saj imajo več svežega znanja, s katerim lahko razpolagajo pri opravljanju svojega dela. Barbara Habe (2002) navaja, da »naj bi izobraževanje zaposlenih prispevalo k večji produktivnosti, boljši kakovosti dela, večji gospodarnosti in boljši organizaciji dela.« Organizacije lahko z izobraževanjem izboljšajo kakovost in količino proizvodov ali storitev, zmanjšajo število nezgod pri delu, izboljšajo motivacijo in samospoštovanje zaposlenih, zaposleni delajo boljše in bolj strokovno.

Učenje, znanje in ustvarjalnost so postale ključne konkurenčne prednosti posameznika in organizacij oziroma podjetij. Na ravni podjetij je pomembno, da so učenje in znanje sposobni

organizirati, procese sprememb voditi znotraj podjetij in v povezavi z okoljem. Le na takšen način bodo lahko zmagovalci (Jaklič 2006).

Ker je diplomatska naloga usmerjena v jezikovno izobraževanje, obstaja nekaj prednosti jezikovnega znanja v podjetjih. Ljudje, ki govorijo tuje jezike imajo boljše možnosti za napredovanje v podjetjih in boljše možnosti za zaposlitev na domačem in tujem trgu (Ministrstvo za šolstvo in šport 2011b). Podjetja raje zaposlijo posameznike, ki že imajo znanje tujih jezikov in so sposobni medkulturnega sporazumevanja, saj s tem pridobijo konkurenčno prednost. Za izpopolnjevanje tovrstnega znanja porabijo manj sredstev in časa, kakor pri izobraževanju posameznika brez predznanja. Ena izmed konkurenčnih prednosti, je prednost pred ostalimi domačimi podjetji, ki nimajo kadra z jezikovnim znanjem. Podjetja, ki imajo tujejezično izobražen kader se lahko hitreje mednarodno usmerijo, pridobijo dobičkonosne posle in delujejo na tujih trgih. Podjetja prihranijo sredstva, ki bi jih brez tujejezičnega izobraženega kadra porabili za prevajalce in tolmače.

4 RAZISKAVI

V nadaljevanju sledita povzetek raziskave ELAN, ki jo je na področju jezikovnega izobraževanja v podjetjih opravila EU in analiza raziskave Vseživljenjsko jezikovno izobraževanje v slovenskih podjetjih, ki sem jo opravila, da bi izvedela, kako slovenska podjetja delujejo na področju tujejezičnega izobraževanja zaposlenih.

4.1 Raziskava ELAN

Znanje tujih jezikov je bistvenega pomena za razvoj in rast podjetja. Evropska komisija (2009) na svoji spletni strani navaja podatek, da vsako leto na tisoče podjetij izgubi priložnost posla v tujini zaradi pomanjkanja znanja tujih jezikov in nepoznavanja kulturnih značilnosti. Če želijo podjetja biti uspešna doma in v tujini, morajo sodelovati z mednarodnimi podjetji, pri čemer potrebujejo znanje tujih jezikov za uspešno komuniciranje in razumevanje. Znanje in učenje jezikov predstavljata pomemben dejavnik mednarodno usmerjenih podjetij.

Študijo je naročil Generalni direktorat Evropske komisije za izobraževanje in kulturo, CILT je v sodelovanju z InterAct International in s skupinami raziskovalcem naredil raziskavo ELAN, s katero je opredelil povezavo med znanjem jezikov v podjetju in uspešnostjo podjetij. Raziskava je vključevala 2000 izvozno naravnanih malih in srednje velikih podjetij (v nadaljevanju MSP) v Evropi. Vprašanja ankete so bila usmerjena predvsem v pristope pri rabi jezikovnega znanja, mednarodne kompetence, poznavanje jezikovnih strategij, izgubljanje poslov zaradi pomanjkanja jezikovnega znanja, v prihodnje mednarodne namene podjetij in tujejezično izobraževanje. V raziskavo so bili vključeni povzetki prejšnjih raziskav glede povezave uspešnosti podjetij z znanjem tujih jezikov in analiza anket večnarodnih družb (CILT – The National Centre for Languages 2006, 4).

Najpomembnejši rezultati raziskave ELAN (CILT – The National Centre for Languages 2006, 57) so:

- Možno je ustvariti ekonomske modele in z njimi meriti vpliv jezikovnega znanja na poslovanje podjetij, saj jezikovno znanje vpliva na poslovanje.
- Iz rezultatov anket lahko sklepamo, da imajo MSP, ki imajo dobro jezikovno strategijo in jezikovno izobražen kader, več možnosti za izvozno usmeritev.
- Velik odstotek (kar 11 %) evropskih MSP izgublja mednarodno usmerjene posle zaradi pomanjkanja jezikovnega znanja, v manjši meri pa zaradi pomanjkanja mednarodnih spretnosti.
- Skoraj polovica izprašanih MSP namerava svojo ponudbo, v roku treh let, razširiti na tuje trge.
- Vprašana MSP so za prihodnost napovedala naraščanje kvantitativnih in kvalitativnih potreb po jezikovnih spretnostih zaradi razširitev.

- Svetovni jezik poslovanja je po mnenju MSP angleščina, vendar se tudi drugi jeziki obsežno uporabljajo pri mednarodnem poslovanju, zato se podjetja zavedajo potreb po znanju drugih tujih jezikov.
- Kar 42 % podjetij meni, da se bodo potrebe po jezikovnem znanju v prihodnosti povečale, kar bodo trenutno obstoječe izobraževalne ustanove težko zagotovile.
- Ukrepi se morajo začeti izvajati pri manjših MSP, predvsem zaradi pomanjkanja, ki bi jih ti lahko vložili v pridobivanje jezikovnih veščin.
- Naložbe v razvoj jezikovnih veščin po EU, bi povečale ekonomske koristi in pozitivno vplivale na produktivnost in delovanje MSP v izvozu.
- Tovrstne investicije so ključni faktor, ki EU omogočajo tekmovanje s konkurenco na podlagi znanj in veščin, toda ne na podlagi nizkih stroškov.

Raziskava je dokazala, da jezikovno znanje podjetjem prinaša veliko konkurenčno prednost, saj so MSP, ki vlagajo v jezikovno izobraževanje zaposlenih in imajo dobre jezikovne strategije uspešnejša na področju mednarodnega delovanja oziroma lažje pridobivajo in sklepajo posle na tujih trgih.

4.2 Raziskava Vseživljenjsko jezikovno izobraževanje v slovenskih podjetjih

Poglavje je namenjeno analizi raziskave »Vseživljenjsko jezikovno izobraževanje v slovenskih podjetjih«, ki sem jo izvedla v mesecu marcu 2011. Nameni raziskave so bili ugotoviti, ali se slovenska podjetja zavedajo pomena jezikovnega znanja in izobraževanja in kako dejavni so na omenjenem področju. Za pridobivanje podatkov sem izbrala anketni vprašalnik, ki sem ga izvedla v spletni obliki. Vprašalnik je vseboval devetnajst vprašanj, povezanih s tematiko znanja jezikov in tovrstnega izobraževanja v slovenskih podjetjih. Raziskava je potekala od 11. marca do 11. aprila. Na elektronske naslove podjetij sem poslala 500 vprašalnikov, vrnjenih sem dobila 59 vprašalnikov, ki jih bom v nadaljevanju analizirala. Elektronske naslove podjetij sem iskala na spletni strani <http://www.sloexport.si/>, saj sem v raziskavo želela vključiti izključno mednarodno naravnana slovenska podjetja.

4.2.1 Metoda pridobivanja in zbiranja podatkov

Pri raziskavi sem se odločila za kvantitativno izvedbo raziskave, podatke sem pridobila z anketiranjem slovenskih mednarodno usmerjenih podjetij. Anketa je bila sestavljena iz devetnajstih vprašanj, odprtega in zaprtega tipa (s predlaganimi odgovori). Zbrane podatke sem analizirala, grafično prikazala in jih opisala (v podpoglavju 4.2.3 Analiza podatkov). V okviru raziskave sem postavila nekaj hipotez, ki jih bom s pomočjo analize podatkov na koncu ovrgla ali potrdila.

4.2.2 Zastavljene hipoteze

Z zastavljenimi hipotezami predpostavljam, da:

- anketirani v podjetju menijo, da je znanje jezikov in izobraževanje v njihovem podjetju pomembno;
- je v slovenskih podjetjih najpomembnejše znanje angleškega jezika;
- so podjetja pri zaposlovanju novih kadrov pozorna na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov, vendar znanje redko preverijo;
- kljub pomembnosti jezikovnega znanja, podjetja svojih kadrov ne izobražujejo;
- podjetja najpogosteje izobražujejo vodje določenih oddelkov (na primer vodjo nabave, saj ima stik z dobavitelji);
- podjetja za tovrstno izobraževanje ne pridobivajo sredstev Evropske unije.

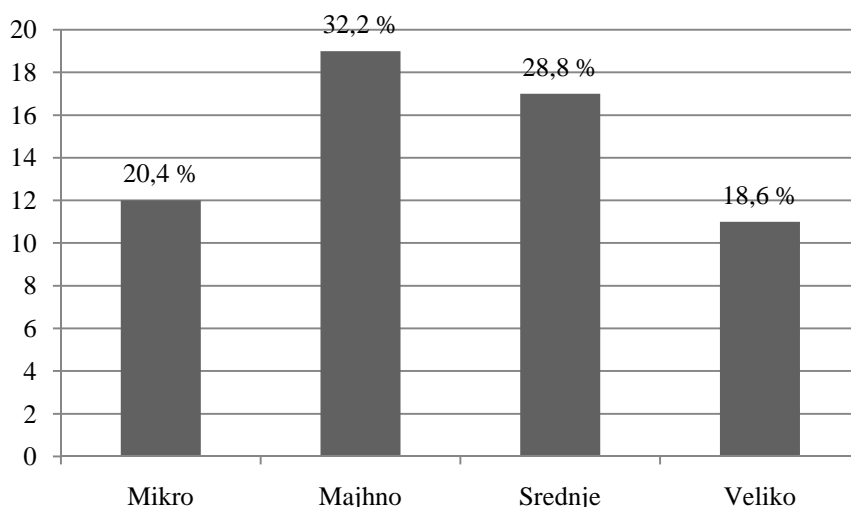
4.2.3 Analiza podatkov

V poglavju so na začetku podani podatki o vzorcu 59 anketiranih podjetij. Ti podatki predstavljajo odgovore na prva štiri vprašanja ankete. V nadaljevanju je podana analiza odgovorov na zastavljena vprašanja o jezikovnem znanju in izobraževanju.

Podatki o vzorcu

Prvo vprašanje: »Velikost podjetja; glede na število zaposlenih (po ZGD-ju)?«

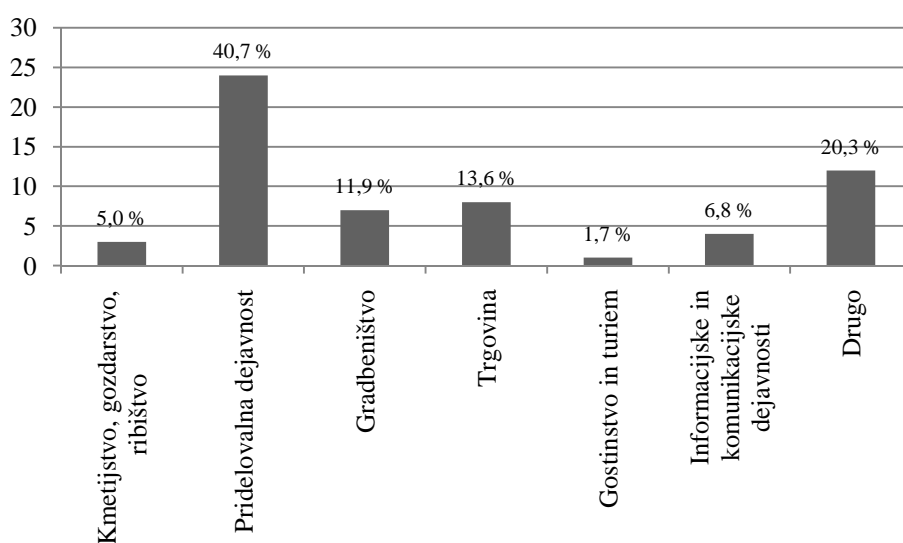
Pri raziskavi je sodelovalo 59 podjetij, vseh velikosti (glede na število zaposlenih), kar prikazuje slika 1. Največ od teh, 19, je bilo majhnih podjetij, srednje velikih podjetij je bilo 17, mikro podjetij 12 in velikih podjetij 11.



Slika 1: Velikost anketiranih podjetij

Drugo vprašanje: »Dejavnost podjetja (po Standardni klasifikaciji dejavnosti – SKD 2008)«

Največ anketiranih podjetij, kar 24, jih deluje v pridelovalni dejavnosti (40,7 %), sledi 23 podjetij iz različnih dejavnosti (20,3 %); farmacevtska, storitvena, prevajalska, finančno in zavarovalniško delujoča podjetja, na področju trgovine (13,6 %) deluje osem od anketiranih podjetij, z gradbeništvom (11,9 %) se ukvarja sedem podjetij, štiri podjetja delujejo na področju informacijske in komunikacijske dejavnosti (6,8 %), s kmetijstvom, z gospodarstvom in ribištvo (5,0 %) se ukvarjajo tri podjetja. Ena podjetje deluje na področju gostinstva in turizma (1,7 %).



Slika 2: Dejavnosti anketiranih podjetij

Tretje vprašanje: »Ali (pretežno) uvažate in/ali izvažate?«

Večina anketiranih podjetij, 34 (57,6 %) je izvozno in uvozno naravnanih, pet podjetij (8,5 %) je pretežno uvozno naravnanih, izvozno naravnanih je osem (13,6 %) podjetij. Od 59 podjetij je anketo izpolnilo 12 podjetij, ki ne uvažajo ali izvažajo (20,3 %), toda delujejo mednarodno na drugačen način. To skupino predstavljajo storitvena podjetja, ki namesto uvoza in izvoza izvajajo drugačne storitve zunaj meja; farmacevtska podjetja, finančno in zavarovalniško usmerjena podjetja, podjetja, ki se ukvarjajo s prevajanjem in tolmačenjem in druga podjetja, ki pri svojem delovanju potrebujejo jezikovno znanje.

Četrto vprašanje: »S katerimi državami sodelujete? Navedite dve najpomembnejši državi.«

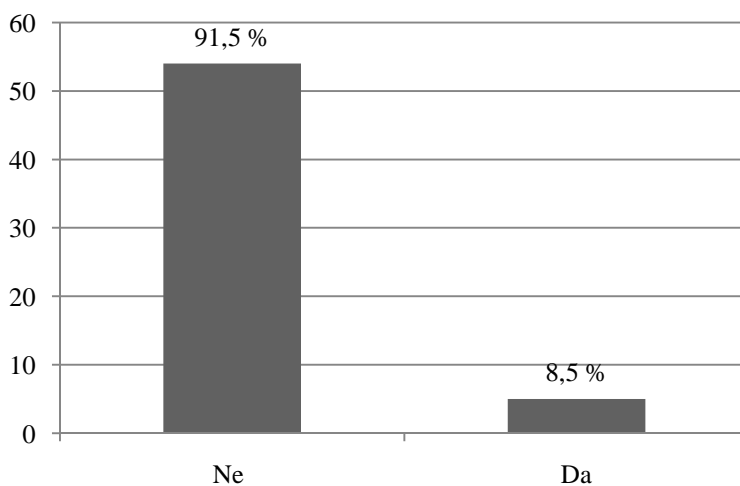
Anketirana podjetja so mednarodno naravnana in sodelujejo z različnimi državami v Evropski Uniji in po svetu. Največ anketiranih podjetij, kar 23, jih sodeluje z Nemčijo, sledi Hrvaška, s katero sodeluje 13 podjetij, Italija in Avstrija, s katerima sodeluje 10 podjetij ter Srbija, s katero sodeluje devet podjetij. Podjetja poleg teh držav sodelujejo tudi z Ameriko, s Francijo, Švedsko, z Bosno in Hercegovino, s Poljsko, z Veliko Britanijo, Nizozemsko, Belgijo,

Madžarsko, Rusijo, s Češko, Kitajsko, Turčijo, Švico, z Romunijo, Japonsko, s Korejo, Španijo, Singapurjem, Ciprom, z Ukrajino in Arabskimi emirati.

Analiza podatkov

Peto vprašanje: »Ali menite, da ste že izgubili kakšen posel zaradi pomanjkanja jezikovnega znanja?«

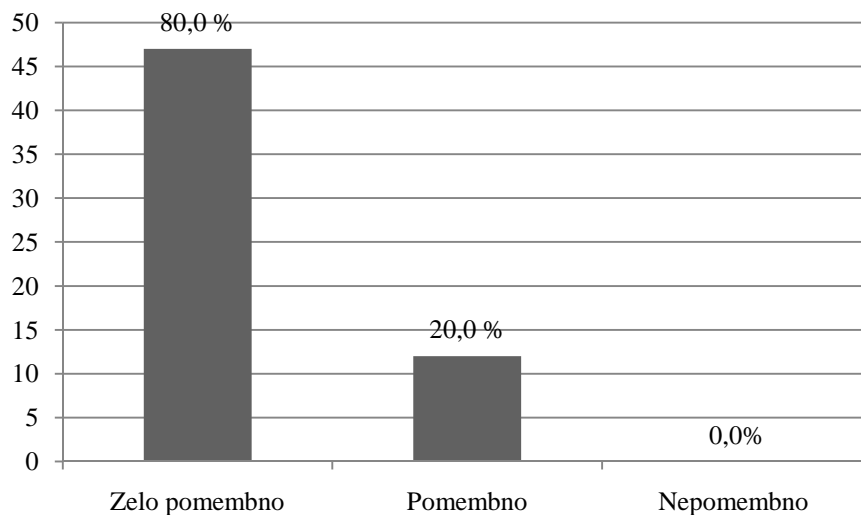
Možna odgovora pri tem vprašanju sta bila da ali ne. Iz slike 3 je razvidno, da je odgovor ne izbralo kar 54 (91,5 %) anketiranih podjetij, ki menijo, da zaradi pomanjkanja jezikovnega znanja še nikoli niso izgubili (mednarodnega) posla. Za odgovor da, se je odločilo pet (8,5 %) anketiranih podjetij.



Slika 3: Pretekla izguba posla podjetja zaradi pomanjkanja jezikovnega znanja

Šesto vprašanje: »Kako pomembno se vam zdi znanje tujih jezikov (oziroma vsaj enega tujega jezika) v vašem podjetju?«

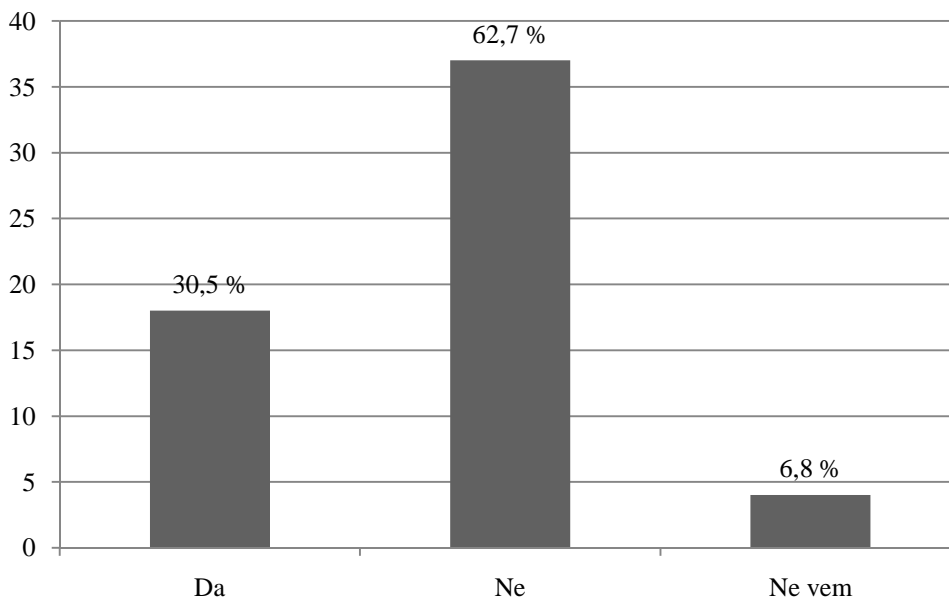
Odgovore na zastavljeno vprašanje prikazuje slika 4. Izmed podanih odgovorov zelo pomembno, pomembno in nepomembno, je kar 47 (80 %) podjetij izbralo odgovor zelo pomembno. Za odgovor pomembno, se je odločilo ostalih 12 (20 %) anketiranih podjetij. Odgovor nepomembno, ni izbralo nobeno podjetje. Iz tega lahko sklepamo, da slovenska podjetja pri svojem poslovanju potrebujejo jezikovno znanje.



Slika 4: Pomembnost jezikovnega znanja v podjetjih

Sedmo vprašanje: *»Ali menite, da mladi skozi šolanje pridobijo dovolj jezikovnega znanja (za kasnejšo zaposlitev)?«*

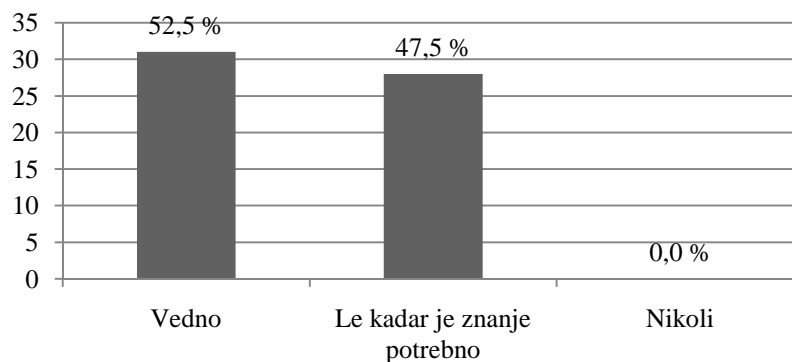
Anketirana podjetja so pri tem vprašanju lahko izbirala med naslednjimi odgovori: da, ne in ne vem. Več kot polovica, 37 (62,7 %) anketiranih podjetij meni, da mladi skozi šolanje ne pridobijo dovolj jezikovnega znanja, 18 (30,5 %) podjetij meni, da mladi pridobijo dovolj jezikovnega znanja v procesu šolanja. Na to vprašanje so štiri (6,8 %) podjetja odgovorila z odgovorom ne vem.



Slika 5: Zadostno jezikovno znanje mladih po šolanju

Osmo vprašanje: »Ali ste pri zaposlovanju novih kadrov pozorni na njihovo znanje tujih jezikov?«

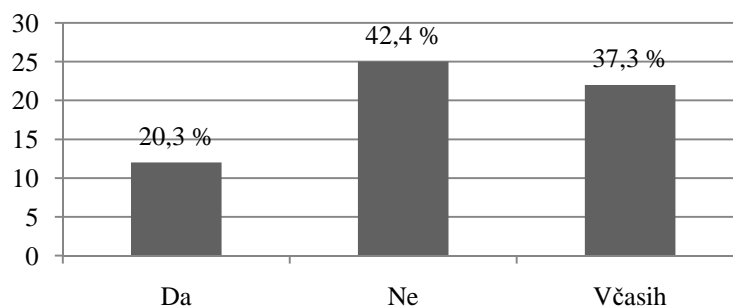
Z osmim vprašanjem sem želela izvedeti, ali so podjetja pri zaposlovanju svojih kadrov pozorna na jezikovno znanje kandidata. Izmed ponujenih, je 31 (52,5 %) podjetij izbralo odgovor vedno. Ostalih 28 (47,5 %) podjetij je odgovorilo, da so pozorni na znanje tujih jezikov pri kandidatih, le v primeru, kadar je tovrstno znanje potrebno za izbrano delovno mesto. Glede na to, da nobeno podjetje ni izbralo odgovora nikoli, lahko sklepamo, da so podjetja pri zaposlovanju pozorna na znanje tujih jezikov.



Slika 6: Pozornost podjetij na jezikovno znanje kandidata

Deveto vprašanje: »Ali kandidatovo znanje tujih jezikov na razgovoru tudi preverite (na primer z različnimi testi)?«

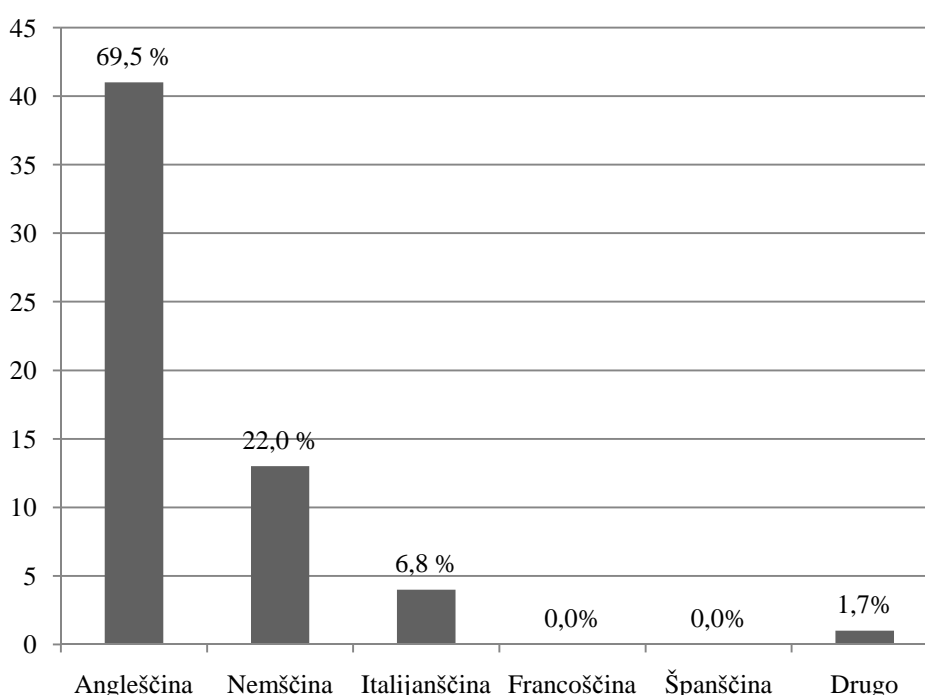
Za razliko od prejšnjega (osmega) vprašanja, sem pri tem vprašanju želela izvedeti, če ob pozornosti na kandidatovo znanje tujih jezikov, njegovo znanje preverijo s testi. Od možnih odgovorov da, ne in včasih, je kar 25 (42,4 %) podjetij odgovorilo, da tovrstnega znanja ne preverjajo, 12 (20,3 %) podjetij znanje vedno preveri, 22 (37,3 %) podjetij pa jezikovno znanje kandidata preveri le občasno. Če povzamemo še odgovore prejšnjega vprašanja, lahko sklepamo, da so v podjetjih pozorni na znanje tujih jezikov, vendar ga vsa anketirana podjetja ne preverjajo.



Slika 7: Preverjanje kandidatovega tujejezičnega znanja

Deseto vprašanje: »Znanje katerega jezika je v vašem podjetju najpomembnejše?«

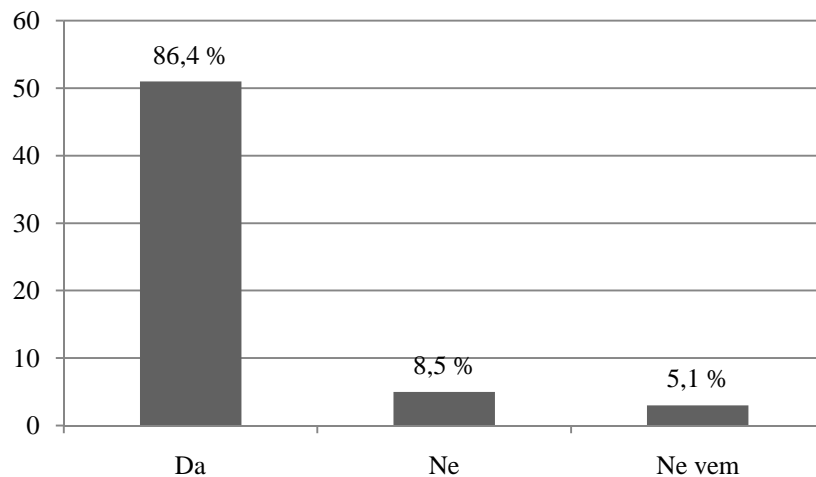
Z desetim vprašanjem sem želela ugotoviti, kateri tuj jezik podjetja v največji meri potrebujejo pri svojem poslovanju. Kot možnost izbire so bili ponujeni odgovori angleščina, nemščina, italijanščina, francoščina, španščina in drugo. Kar 41 (69,5 %) podjetij je izbralo angleščino kot najpomembnejši tuj jezik za njihovo podjetje, 13 (22,0%) podjetij je izbralo nemščino, italijanščino so izbrala štiri (6,8 %) podjetja, za odgovor drugo, pa se je odločilo eno (1,7 %) podjetje, ki je dopisalo, da angleščina in nemščina predstavljata najpomembnejša tuja jezika pri njihovem delovanju, niso se opredelili, kateri jezik je najpomembnejši. Iz odgovorov, ki so prikazani na sliki 8, lahko potrdimo trditev raziskave ELAN, da angleščina predstavlja svetovni jezik poslovanja. Takšnega mnenja so evropska in slovenska podjetja.



Slika 8: Najpomembnejši jeziki v podjetjih

Enajsto vprašanje: »Ali se vam zdi izobraževanje zaposlenih na tem področju pomembno?«

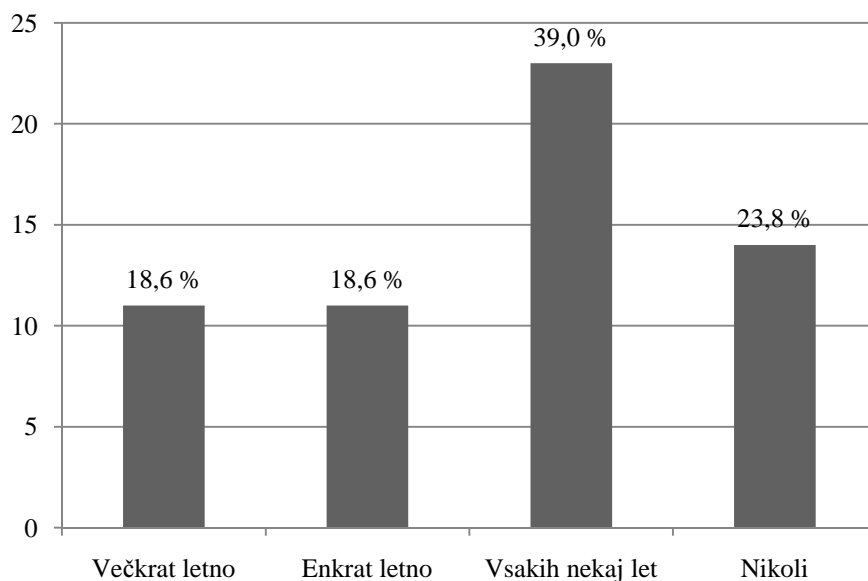
Pri enajstem vprašanju so se podjetja opredelila glede pomembnosti jezikovnega izobraževanja zaposlenih v podjetju. Iz slike 9 je razvidno, da se 51 (86,4 %) podjetjem zdi izobraževanje zaposlenih na področju tujih jezikov pomembno, petim (8,5 %) podjetjem se tovrstno izobraževanje zaposlenih ne zdi pomembno, ostala tri (5,1 %) podjetja so obkrožila odgovor ne vem. Glede na enotne odgovore lahko sklepamo, da ni zgolj znanje tujih jezikov pomembno za podjetja, pomembno je tudi izobraževanje in nadgrajevanje znanj zaposlenih.



Slika 9: Pomembnost tujejezičnega izobraževanja zaposlenih

Dvanajsto vprašanje: *»Kako pogosto izobražujete zaposlene na tem področju?«*

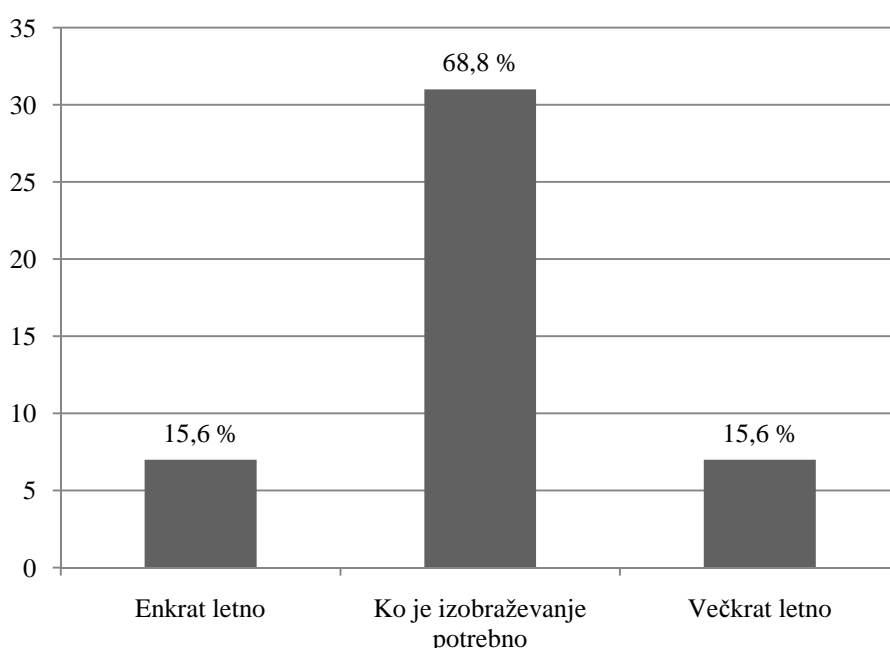
Pri navedenem vprašanju so imela podjetja na voljo štiri možne odgovore: večkrat letno, enkrat letno, vsakih nekaj let in nikoli. Na sliki 10 so razvidni odgovori podjetij. Največ podjetij, 23 (39 %), svoje zaposlene jezikovno izobražuje vsakih nekaj let. Sledi 14 (23,8 %) podjetij, ki svojih zaposlenih nikoli ne izobražujejo. Šest od 14-ih podjetij nikoli ne izobražuje zaposlenih na jezikovnem področju, vendar kljub temu menijo, da je znanje tujih jezikov in tovrstno izobraževanje v podjetju pomembno (slika 4 in slika 9). Večkrat letno svoje zaposlene tujejezično izobražuje 11 (18,6 %) podjetij, prav tako 11 (18,6 %) podjetij zaposlene izobražuje enkrat letno.



Slika 10: Pogostost tujejezičnega izobraževanja

Trinajsto vprašanje: »Kolikokrat na leto tujejezikovno izobražujete svoje kadre?«

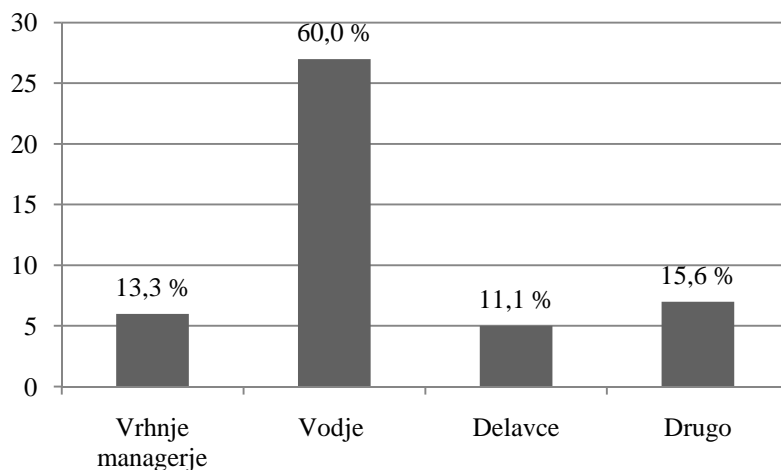
Trinajsto vprašanje je bilo namenjeno le podjetjem, ki so pri dvanajstem vprašanju odgovorila z večkrat letno, enkrat letno ali vsakih nekaj let. Podjetja, ki so odgovorila nikoli, so nadaljevala z reševanjem devetnajstega vprašanja. Od 45 podjetij, ki svoje kadre na področju tujih jezikov izobražujejo, jih največ, kar 31 (68,8 %), izobražuje takrat, ko je tovrstno izobraževanje oziroma znanje potrebno. Sedem (15,6 %) podjetij svoje zaposlene tujejezično izobražuje enkrat letno, sedem (15,6 %) jih izobražuje večkrat letno. Navedene odgovore prikazuje tudi slika 11. Glede na odgovore lahko sklepamo, da so podjetja, ki izobražujejo svoje zaposlene pozorna na pomanjkanje tujejezičnega znanja in ob pomanjkanju ukrepajo z izobraževanjem.



Slika 11: Pogostost tujejezičnega izobraževanja (na leto)

Štirinajsto vprašanje: »Katere kadre v podjetju najpogosteje jezikovno izobražujete? Lahko navedete tudi katere kadre ste najpogosteje jezikovno izobraževali lansko leto (2010).«

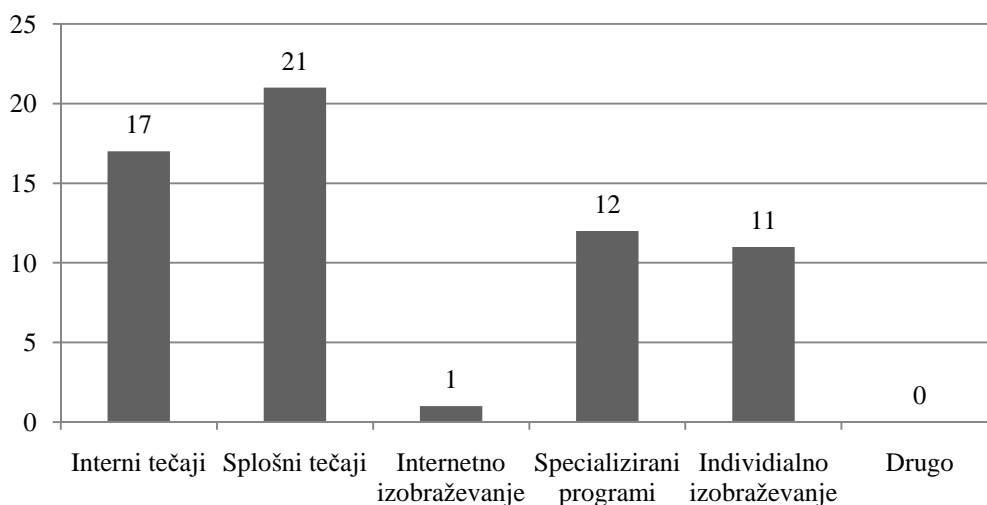
Pri tem vprašanju so sodelovala le podjetja, ki svoje kadre tujejezikovno izobražujejo. Izbirala so lahko med vrhnjimi managerji, vodji določenih oddelkov (na primer vodja nabave), delavci in ostalimi. Največ podjetij, 27 (60,0 %), tujejezično izobražuje vodje določenih oddelkov. Managerje najpogosteje izobražuje šest (13,3 %) podjetij, delavce pet (11,1 %) podjetij. Sedem (15,6 %) podjetij je pri navedem vprašanju izbralo odgovor drugo, pri čemer so navedli, da izobražujejo tudi tržnike, razvojnike in tiste, ki tovrstno znanje potrebujejo. Tri podjetja so pripisala, da tujejezično izobražujejo vse zaposlene.



Slika 12: Najpogosteje izobraževani

Petnajsto vprašanje: »Katerih načinov jezikovnega izobraževanja se največkrat poslužujete?«

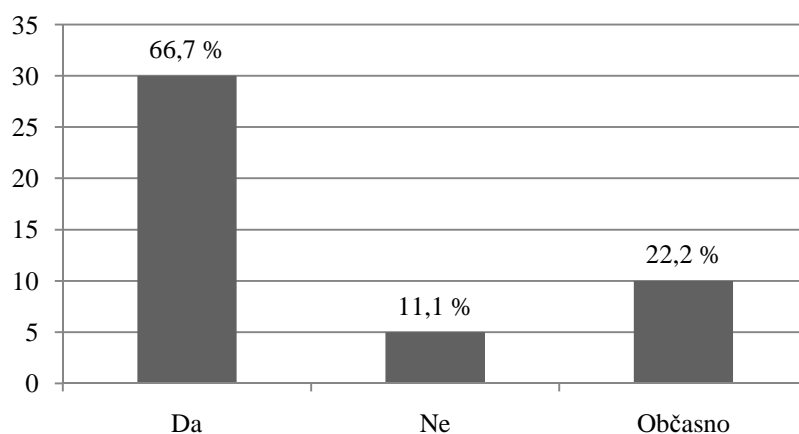
Anketirana podjetja so lahko pri tem vprašanju izbirala med šestimi odgovori, pri čemer so lahko izbrala več odgovorov. Izbrani odgovori so bili: interni tečajji (prilagojeni podjetjem), splošni tečajji, internetno izobraževanja ali izobraževanje s pomočjo programov, specializirani programi, individualno učenje (mentor in posameznik) ter drugo, kamor so sami lahko vpisali svoj način izobraževanja. Slika 13 prikazuje odgovore podjetij. Izmed 45 podjetij, se 21 podjetij najpogosteje poslužuje splošnih jezikovnih tečajev. Sledijo interni tečajji, tečajji prilagojeni podjetjem, katerih se pogosto poslužuje 17 podjetij. Specializiranih programov se poslužuje 12 podjetij, individualnega izobraževanje posameznika z mentorjem pa 11 podjetij. Internetnega izobraževanja oziroma izobraževanja s pomočjo programov se najpogosteje poslužuje le eno izmed anketiranih podjetij. Vsa podjetja so izbrala že podane odgovore in ni nobeno podjetje navajalo svojega načina.



Slika 13: Najpogostejši načini izobraževanja

Šestnajsto vprašanje: »Ali pri tem sodelujete z jezikovnimi šolami?«

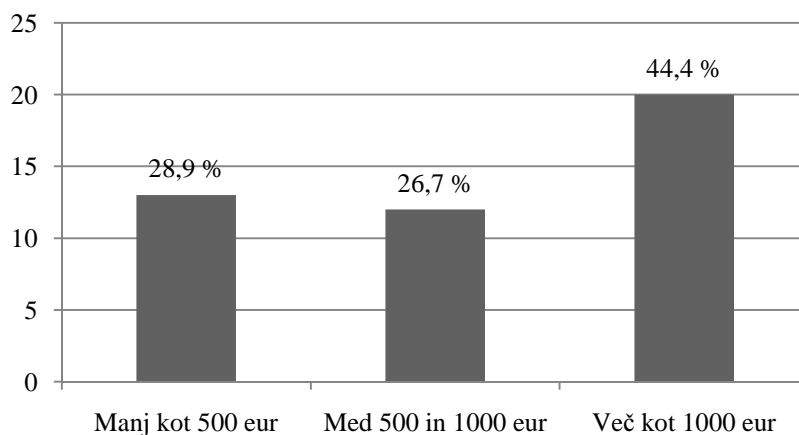
Šestnajsto vprašanje se navezuje na petnajsto. Z njim sem želela ugotoviti, ali podjetja pri jezikovnem izobraževanju sodelujejo z jezikovnimi šolami. Izmed 45 vprašanih, jih 30 (66,7 %) redno sodeluje z jezikovnimi šolami pri izvajanju tujejezičnega izobraževanja, pet (11,1 %) podjetij pri izobraževanju ne sodeluje z jezikovnimi šolami. Ostalih 10 (22,2 %) podjetij z jezikovnimi šolami sodeluje občasno. Navedene odgovore prikazuje tudi slika 14.



Slika 14: Sodelovanje podjetij z jezikovnimi šolami

Sedemnajsto vprašanje: »Koliko denarja porabite za jezikovno izobraževanje zaposlenih (letno)? Lahko navedete tudi podatek za lansko leto (2010).«

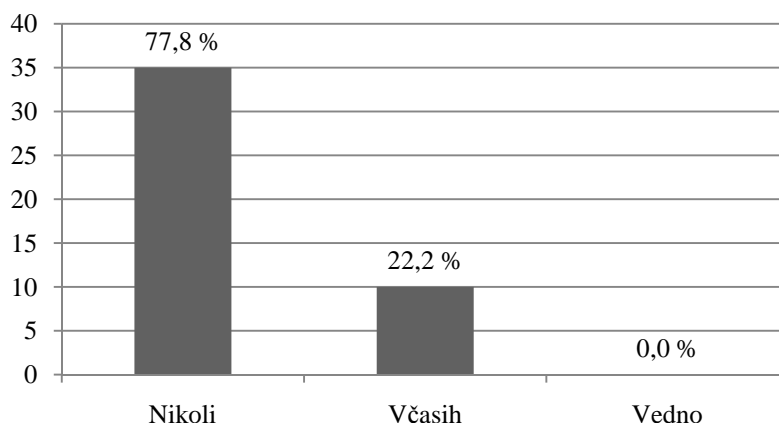
Podjetja so lahko izbirala med tremi podanimi odgovori: manj kot 500 evrov, med 500 in 1000 evri in več kot 1000 evrov. Prikaz na sliki 15. Največ anketiranih podjetij, 20 (44,4 %), jih nameni več kot 1000 evrov letno za jezikovno izobraževanje zaposlenih, 13 (28,9 %) podjetij nameni manj kot 500 evrov letno, 12 (26,7 %) podjetij pa za izobraževanje porabi od 500 do 1000 evrov letno.



Slika 15: Namenjena letna sredstva za jezikovno izobraževanje

Osemnajsto vprašanje: »Ali za jezikovno izobraževanje pridobivate sredstva EU?«

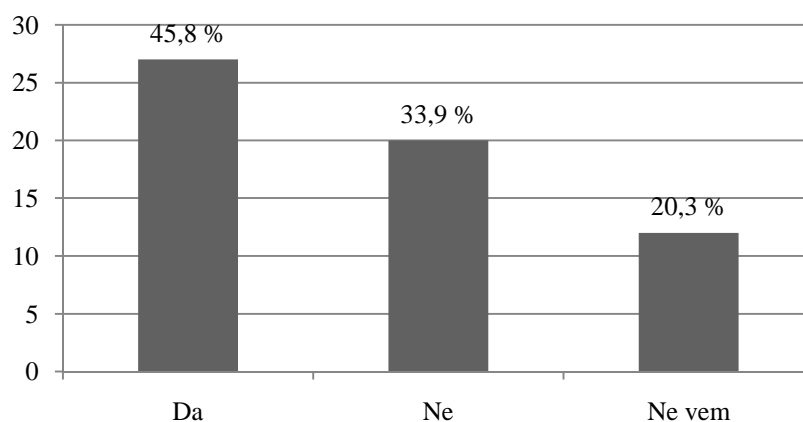
Pri navedenem vprašanju je 45 podjetij, ki izobražujejo svoje kadre lahko izbiralo med odgovori nikoli, včasih in vedno. 35 (77,8 %) podjetij nikoli ne pridobiva sredstva EU za jezikovno izobraževanje zaposlenih. Ostalih 10 (22,2 %) podjetij pa omenjena sredstva pridobiva le včasih. Nobeno podjetje ne pridobiva sredstev EU za izobraževanje vedno.



Slika 16: Pridobivanje sredstev EU za jezikovno izobraževanje

Devetnajsto vprašanje: »Ali v prihodnosti pričakujete, načrtujete več tovrstnega izobraževanja oziroma vlaganja sredstev v jezikovno izobraževanje zaposlenih?«

Pri zadnjem vprašanju so sodelovala vsa podjetja. Tista, ki izobražujejo svoje zaposlene in tista, ki jih ne. Slika 17 prikazuje odgovore anketiranih podjetij. Od skupno 59 podjetij, je 27 (45,8 %) podjetij odgovorilo na vprašanje pritrdilno, kar pomeni, da v prihodnosti načrtujejo več jezikovnega izobraževanja in vlaganja sredstev v tovrstno izobraževanje. 20 (33,9 %) podjetij za prihodnost ne pričakuje in ne načrtuje povečanja izobraževanja in vlaganja sredstev za jezikovno izobraževanje, 12 (20,3 %) podjetij je uporabilo odgovor ne vem.



Slika 17: Povečanje jezikovnega izobraževanja v prihodnosti

4.2.4 Preverjanje hipotez

Hipoteza 1

Anketirani v podjetju menijo, da je znanje jezikov in tovrstno izobraževanje v njihovem podjetju pomembno.

Z zastavljeno hipotezo sem želela ugotoviti, ali je jezikovno znanje in izobraževanje pomembno za slovenska podjetja. Hipotezo v prvem delu potrjujem, saj nobeno anketirano podjetje ni odgovorilo, da znanje jezikov v podjetju ni pomembno. 80 % podjetij je odgovorilo, da je znanje tujih jezikov v njihovem podjetju zelo pomembno, ostalih 20 % pa meni, da je pomembno. Potrjujem drugi del hipoteze, saj je 86,4 % podjetij odgovorilo, da se jim zdi izobraževanje zaposlenih na jezikovnem področju pomembno. Iz tega lahko sklepamo, da se podjetja zavedajo pomena tujejezičnega znanja in tovrstnega izobraževanja. Znanje jezikov predstavlja predpogoj za mednarodno sodelovanje podjetij.

Hipoteza 2

V slovenskih podjetjih je najpomembnejše znanje angleškega jezika.

Evropska MSP menijo, da je angleščina ključni jezik poslovanja (CILT – The National Centre for Languages 2006, 57). S hipotezo sem želela ugotoviti, ali tudi slovenska podjetja v največji meri uporabljajo oziroma potrebujejo pri svojem poslovanju angleški jezik. Hipotezo potrjujem, saj je 69,5 % podjetij navedlo, da predstavlja angleščina najpomembnejši tuj jezik, ki ga podjetje potrebuje pri delovanju, prav tako je tudi podjetje, ki je izbralo odgovor drugo, pod drugo navedlo angleščino in nemščino. Sledi nemščina, za katero se je odločilo 22,0 % podjetij in italijanščina, za katero se je opredelilo 6,8 % podjetij.

Hipoteza 3

Podjetja so pri zaposlovanju novih kadrov pozorna na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov, vendar tovrstno znanje redko preverijo.

S to hipotezo sem predvidevala, da podjetja na razgovorih znanja tujih jezikov ne preverjajo, so pa pozorna na navedeno znanje tujih jezikov v dokumentaciji, ki jo kandidat predloži ob prijavi za delovno mesto. Prvi del hipoteze potrjujem, saj je 52,5 % podjetij potrdilo, da so vedno pozorni na znanje tujih jezikov, ki je navedeno v prijavnici dokumentaciji, 47,5 % jih je odgovorilo, da so pozorni na znanje tujih jezikov, le kadar je znanje potrebno za posamezno delovno mesto. Potrjujem tudi drugi del hipoteze, saj je večina podjetij, 42,4 %, potrdila, da jezikovnega znanja navedenega v dokumentaciji, pri kandidatih nikoli ne preverjajo. Le

23,3 % podjetij, tovrstno znanje vedno preveri, 37,3 % podjetij, jezikovno znanje kandidata preveri le včasih. Hipotezo potrjujem v celoti.

Hipoteza 4

Kljub pomembnosti jezikovnega znanja, podjetja svoje kadre redko izobražujejo.

S to hipotezo sem želela ugotoviti, kako pogosto podjetja izobražujejo svoje zaposlene na področju tujih jezikov. Podjetja so z odgovori na dvanajsto vprašanje ankete potrdila, da svoje kadre redko izobražujejo, saj jih kar 39 % izobražuje svoje zaposlene le na vsakih nekaj let, 23,8 % podjetij svojih kadrov na omenjenem področju ne izobražuje. Zgolj 18,6 % podjetij svoje kadre izobražuje enkrat letno in 18,6 % večkrat letno. Navedeno potrjuje četrto hipotezo.

Hipoteza 5

Podjetja najpogosteje izobražujejo vodje določenih oddelkov (na primer vodjo nabave, saj ima stik z dobavitelji).

Z zastavljeno hipotezo sem predvidevala, da podjetja najpogosteje izobražujejo vodje določenih oddelkov, na primer vodjo nabave, ki sodeluje s tujimi dobavitelji. Vloga vodij zahteva znanje tujih jezikov. Hipotezo potrjujem, saj so podjetja z 60,0 % potrdila, da na področju tujih jezikov, najpogosteje izobražujejo vodje oddelkov.

Hipoteza 6

Podjetja za tovrstno izobraževanje ne pridobivajo sredstev Evropske unije.

S hipotezo sem želela ugotoviti, ali slovenska podjetja pridobivajo sredstva EU za jezikovno izobraževanje v svojih podjetjih. Navedeno hipotezo potrjujem, saj 77,8 % podjetij nikoli ne pridobiva sredstev EU, le 22,2 % podjetij ta sredstva pridobiva občasno, kar kaže na morebitno nezaveščenost podjetij o pridobivanju EU sredstev oziroma odpor podjetij zaradi morebitnega zapletenega postopka pridobivanja sredstev.

5 SKLEP

Podjetja, ki želijo biti konkurenčna, se morajo v današnjem času nenehno prilagajati globalnim spremembam na trgu. Pri tem potrebujejo prilagodljiv in dobro izobražen kader, saj so zaposleni ključni del vsakega podjetja. Podjetje mora znanje svojih zaposlenih nadgrajevati, jih nenehno izobraževati, saj zaradi sprememb znanje hitro zastara. Podjetja, ki delujejo mednarodno in želijo delovati na tujih trgih, morajo poskrbeti, da bodo zaposleni jezikovno izobraženi. Jeziki in razumevanje kultur predstavljajo predpogoj za uspešno vključitev podjetja v mednarodno delovanje, saj omogočajo medsebojno komunikacijo in razumevanje. V diplomski nalogi sem poskušala predstaviti pomen jezikovnega znanja v slovenskih podjetjih in delovanje slovenskih podjetij na področju jezikovnega izobraževanja svojih zaposlenih.

Pomen jezikov izpostavlja tudi Evropska unija, ki s svojim delovanjem aktivno spodbuja jezikovno raznolikost in večjezičnost. S programi želi približati jezike vsem državljanom EU in jih tako vzpodbuditi za tujejezično učenje, kar jim bo omogočilo večjo mobilnost. Znanje jezikov posameznikom omogoča, da izkoristijo dane priložnosti za študij in zaposlitev v drugih državah EU. Z vstopom Slovenije v EU, so te priložnosti pridobili tudi slovenski državljani, zato Slovenija v zadnjem času uvaja več sprememb na področju učenja tujih jezikov. Na področju šolstva se uvajajo nenehne spremembe, s katerimi želi država vzpodbuditi zgodnejše učenje več jezikov. Slovenija s pomočjo EU, v okviru programa »Vseživljenjsko učenje«, spodbuja mobilnost državljanov in vseživljenjsko jezikovno učenje.

Z raziskavo, ki sem jo izvedla v slovenskih podjetjih, sem pridobila nove informacije o izobraževanju zaposlenih na področju tujih jezikov. Glede na to, da sem prejela le desetino anketnih vprašalnikov, ne morem sklepati, da raziskava nudi zadosten in realen pomen jezikovnega znanja v slovenskih podjetjih. Pri analizi raziskave me je presenetilo, da so se vse predpostavke oziroma hipoteze izkazale za pravile. Podjetja se zavedajo pomena znanja tujih jezikov in menijo, da je tovrstno znanje in izobraževanje v podjetju izjemno pomembno, toda le nekaj podjetij izobražuje svoje zaposlene na omenjenem področju. V podjetjih so pozorni na kandidatovo znanje tujih jezikov, vendar le na navedeno znanje v dokumentaciji, ki jo kandidat doda k prijavi na razpisano delovno mesto, njegovo znanje redko preverijo. Glede na tolikšno prisotnost angleškega jezika po svetu, me ni presenetilo, da je tudi za slovenska podjetja pri poslovanju najpomembnejši angleški jezik. Predvidevala sem, da slovenska podjetja za jezikovno izobraževanje ne pridobivajo sredstev EU. Nekatera podjetja občasno pridobivajo sredstva EU. Predvidevam, da se podjetja za pridobivanje teh sredstev ne odločajo zaradi zapletenih postopkov pridobivanja sredstev ali zaradi nepoznavanja omenjenega področja.

Za premagovanje jezikovnih ovir ni dovolj le zavedanje, da prepreke so, mogoče jih je preseči z jezikovnim učenjem, ki mora postati del posameznikovega življenja in organizacij. Posamezniki in organizacije z jezikovnim znanjem so (lahko) uspešnejši, saj tovrstno znanje

predstavlja konkurenčno prednost v številnih človekovih zasebnih in podjetniških dejavnostih.

LITERATURA

- CMEPIUS, Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja. 2006. *Vseživljenjsko učenje – Od Socratesa in Leonarda do programa Vseživljenjsko učenje*. Ljubljana: JB Graph.
- Černilogar, Saša. 2010. *Spodbujanje učenja jezikov v Evropski uniji*. Zaključna projektna naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Dovžan, Henrik. 2003. Izobraževanje v učeči se organizaciji. *Andragoška spoznanja* 9 (1): 63–70.
- Generalni direktorat za komuniciranje. 2008. *Govoriti za Evropo – jeziki v Evropski uniji*. Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.
- Habe, Barbara. 2002. Predlog izboljšave procesa usposabljanja in izobraževanja delavcev v podjetju Acroni d. o. o. V *Management in Evropska unija*, ur. Goran Vukovič, 1508–1515. Kranj: Moderna organizacija.
- Huč, Božidar in Jernej Sedlovčnik. 2002. Stroški kakovosti kot orodje za izboljšanje procesov in konkurenčnosti organizacije. V *Management in Evropska unija*, ur. Goran Vukovič, 1285–1293. Kranj: Moderna organizacija.
- Jaklič, Marko. 2006. Pomen znanja in učenja v podjetju. V *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja*, ur. Stane Možina in Jure Kovač, 22–24. Maribor: Pivec.
- Jesenko, Andreja. 2009. Izobraževanje in usposabljanje je nujen proces v podjetju. V *Management, izobraževanje in turizem – kreativno v spremembe*, ur. Aleksandra Brezovec in Janez Mekinc, 1034–1042. Portorož: Turistica.
- Komisija Evropskih skupnosti. 2007. *Poročilo o izvajanju akcijskega načrta »Spodbujanje učenja jezikov in jezikovne različnosti.«*
[Http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/Jeziki/Porocilo_izvajanje_Akc_nacrta.doc](http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/Jeziki/Porocilo_izvajanje_Akc_nacrta.doc) (12. 4. 2011).
- Kos, Marko. 2009. *Pot Slovenije k odličnosti: izgledi in ovire: razkrinkavanje iluzij o odličnosti v prelomni dobi*. Ljubljana: Nova revija.
- Kump, Sonja in Sabina Jelenc-Krašovec. 2009. *Vseživljenjsko učenje, izobraževanje starejših odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Ministrstvo za šolstvo znanost in šport. 2003. *Country report: Slovenia*.
[Http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Country_Report_Slovenia_EN.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Country_Report_Slovenia_EN.pdf) (2. 4. 2011).
- Potokar, Franci in Jurij Jug. 2002. Dejavniki motivacije pri odraslih za izredni študij na fakulteti. V *Management in Evropska unija*, ur. Goran Vukovič, 508–517. Kranj: Moderna organizacija.
- Slovar slovenskega knjižnega jezika*. 2008. Ljubljana: DZS.
- Uredništvo in avtorji. 2006. Uvod. V *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja*, ur. Stane Možina in Jure Kovač, 5. Maribor: Pivec.
- Vukovič, Goran in Gozdana Miglič. 2006. *Metode usposabljanja kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). 2006. *Uradni list RS*, št. 42/2006.

Zorko-Mencin, Darja. 2003. Kakovostno jezikovno izobraževanje v organizacijah. *Andragoška spoznanja* 9 (1): 71–78.

VIRI

Berlitz. 2011. *Berlitz Virtual Classroom*.

[Http://www.berlitz.si/sl/jezikovni_tecaji/berlitz_virtual_classroom](http://www.berlitz.si/sl/jezikovni_tecaji/berlitz_virtual_classroom) (14. 4. 2011).

CILT – The National Centre for Languages. 2006. *ELAN: Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise*.

[Http://www.cilt.org.uk/home/research_and_statistics/research/cilt_activities/idoc.ashx?docid=fc2dd2c9-1193-4b57-8a1f-737ca3fdd6b7&version=-1](http://www.cilt.org.uk/home/research_and_statistics/research/cilt_activities/idoc.ashx?docid=fc2dd2c9-1193-4b57-8a1f-737ca3fdd6b7&version=-1) (2. 4. 2011).

CMEPIUS. 2007a. *Program Vseživljenjsko učenje*. [Http://www.cmepius.si/vzu/vse-o-vzu/uvod-v-program-vzu.aspx](http://www.cmepius.si/vzu/vse-o-vzu/uvod-v-program-vzu.aspx) (14. 4. 2011).

CMEPIUS. 2007b. *Podprogram Comenius – šolsko izobraževanje*.

[Http://www.cmepius.si/vzu/comenius.aspx](http://www.cmepius.si/vzu/comenius.aspx) (14. 4. 2011).

CMEPIUS. 2007c. *Podprogram Erasmus – terciarno izobraževanje*.

[Http://www.cmepius.si/vzu/erasmus.aspx](http://www.cmepius.si/vzu/erasmus.aspx) (14. 4. 2011).

CMEPIUS. 2007č. *Podprogram Leonardo da Vinci – poklicno izobraževanje in usposabljanje*.

[Http://www.cmepius.si/vzu/leonardo.aspx](http://www.cmepius.si/vzu/leonardo.aspx) (14. 4. 2011).

CMEPIUS. 2007d. *Podprogram Grundtvig – izobraževanje odraslih*.

[Http://www.cmepius.si/vzu/grundtvig.aspx](http://www.cmepius.si/vzu/grundtvig.aspx) (14. 4. 2011).

Council of Europe. 2011a. *Svet Evrope na kratko*. [Http://www.coe.int/aboutCoe/default.asp](http://www.coe.int/aboutCoe/default.asp) (11. 4. 2011).

Council of Europe. 2011b. *Education and languages*.

[Http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Domaines_EN.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Domaines_EN.asp#TopOfPage) (11. 4. 2011).

Council of Europe. 2011c. *The European Centre for Modern Languages*.

[Http://www.ecml.at/Aboutus/tabid/118/language/en-GB/Default.aspx](http://www.ecml.at/Aboutus/tabid/118/language/en-GB/Default.aspx) (11. 4. 2011).

European Commission. 2010a. *Languages*. [Http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc94_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc94_en.htm) (12. 4. 2011).

European Commission. 2010b. *Key activity Languages - Multilateral projects: New Materials / Online Courses / Awareness Raising*. [Http://ec.europa.eu/education/transversal-programme/doc956_en.htm](http://ec.europa.eu/education/transversal-programme/doc956_en.htm) (12. 4. 2011).

European Commission. 2010c. *Key activity Languages - Multilateral networks*.

[Http://ec.europa.eu/education/transversal-programme/doc958_en.htm](http://ec.europa.eu/education/transversal-programme/doc958_en.htm) (12. 4. 2011).

Eurydice Unit Slovenia. 2009. *Organisation of Education System in Slovenia 2008/09*.

[Http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SI_EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SI_EN.pdf) (11. 4. 2011).

Eurydice Unit Slovenia. 2010. *Structures of Education and Training systems in Europe – Slovenia 2009/10 Edition*.

[Http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/structures/041_SI_EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/structures/041_SI_EN.pdf) (11. 4. 2011).

Evropska komisija. 2008. *Učenje jezikov*. [Http://ec.europa.eu/education/languages/language-learning/index_sl.htm](http://ec.europa.eu/education/languages/language-learning/index_sl.htm) (14. 4. 2011).

- Evropska komisija. 2009. *Znanje jezikov se obrestuje*.
[Http://ec.europa.eu/education/languages/languages-mean-business/doc1460_sl.htm](http://ec.europa.eu/education/languages/languages-mean-business/doc1460_sl.htm) (14. 4. 2011).
- Evropska komisija. 2010. *Evropski jeziki*. [Http://ec.europa.eu/education/languages/languages-of-europe/index_sl.htm](http://ec.europa.eu/education/languages/languages-of-europe/index_sl.htm) (11. 4. 2011).
- Evropska komisija. 2011. *Evropski dan jezikov*.
[Http://ec.europa.eu/education/languages/orphans/doc3302_sl.htm](http://ec.europa.eu/education/languages/orphans/doc3302_sl.htm) (11. 4. 2011).
- Gaber, Slavko in Mojca Kovač-Šebart. 2008. *Šolske politike in sistem edukacije v Sloveniji*.
[Http://www.pef.uni-lj.si/ceps/knjiznica/doc/gaber%20avstrija3.pdf](http://www.pef.uni-lj.si/ceps/knjiznica/doc/gaber%20avstrija3.pdf) (11. 4. 2011).
- Koordinacija mrež za samostojno učenje. 2009. *Organizirano samostojno učenje – Predstavitev*. [Http://ssu.acs.si/predstavitev/index.php?nid=20&id=40](http://ssu.acs.si/predstavitev/index.php?nid=20&id=40) (14. 4. 2011).
- Ministrstvo za šolstvo in šport. 2011a. *Uvod*.
[Http://www.mss.gov.si/si/solstvo/razvoj_solstva/jezikovno_izobrazevanje/uvod/](http://www.mss.gov.si/si/solstvo/razvoj_solstva/jezikovno_izobrazevanje/uvod/) (11. 4. 2011).
- Ministrstvo za šolstvo in šport. 2011b. *Evropsko leto jezikov*.
[Http://www.mss.gov.si/si/solstvo/razvoj_solstva/jezikovno_izobrazevanje/evropsko_leto_jezikov/](http://www.mss.gov.si/si/solstvo/razvoj_solstva/jezikovno_izobrazevanje/evropsko_leto_jezikov/) (11. 4. 2011).
- Wikipedija. 2011. *Podjetje*. [Http://sl.wikipedia.org/wiki/Podjetje](http://sl.wikipedia.org/wiki/Podjetje) (20. 4. 2011).

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik za podjetja

ANKETNI VPRAŠALNIK ZA PODJETJA

Pozdravljeni!

Moje ime je Tanja Vasle in sem študentka 3. letnika na Fakulteti za management Koper. Za diplomsko delo sem si izbrala naslov *Vseživljenjsko jezikovno izobraževanje v slovenskih podjetjih*. Ker želim pridobiti čim večje število realnih podatkov »s prve roke«, Vam pošiljam anketni vprašalnik in Vas vljudno prosim, da si vzamete nekaj minut in ga izpolnite. Vprašalnik je anonimen, podatke bom uporabila le v raziskovalne namene pri svoji diplomski nalogi.

Za sodelovanje se Vam najlepše zahvaljujem!

1. Velikost podjetja; glede na število zaposlenih (po ZGD-ju)?

- Mikro (1–9 delavcev)
- Majhno (10–49 delavcev)
- Srednje (50–249 delavcev)
- Veliko (250 delavcev ali več)

2. Dejavnost podjetja (po Standardni klasifikaciji dejavnosti – SKD 2008)

- Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo
- Pridelovalna dejavnost
- Gradbeništvo
- Trgovina
- Gostinstvo (in turizem)
- Informacijske in komunikacijske dejavnosti
- Drugo: _____

3. Ali (pretežno) uvažate in/ali izvažate? Če ne, potem preskočite na vprašanje 5.

- Da, oboje
- Ne
- Da, samo _____ (uvoz ali izvoz)

4. S katerimi državami sodelujete? Navedite dve najpomembnejši državi.

5. Ali menite, da ste že izgubili kakšen posel zaradi pomanjkanja jezikovnega znanja?

- Da
- Ne

6. Kako pomembno se vam zdi znanje tujih jezikov (oziroma vsaj enega tujega jezika) v vašem podjetju?

- Zelo pomembno
- Pomembno
- Nepomembno

7. Ali menite, da mladi skozi šolanje pridobijo dovolj jezikovnega znanja (za kasnejšo zaposlitev)?

- Da
- Ne
- Ne vem

8. Ali ste pri zaposlovanju novih kadrov pozorni na njihovo znanje tujih jezikov?

- Vedno
- Nikoli
- Le kadar je to znanje potrebno za posamezno delovno mesto

9. Ali kandidatovo znanje tujih jezikov na razgovoru preverite (na primer z različnimi testi)?

- Da
- Ne
- Včasih

10. Znanje katerega jezika je v vašem podjetju najpomembnejše?

- Angleščina
- Nemščina
- Italijanščina
- Francoščina
- Španščina
- Drugo: _____

11. Ali se vam zdi izobraževanje zaposlenih na tem področju pomembno?

- Da
- Ne
- Ne vem

12. Kako pogosto izobražujete zaposlene na tem področju? Če nikoli, potem preskočite na vprašanje 19.

- Večkrat letno
- Enkrat letno

- Vsakih nekaj let
- Nikoli

13. Kolikokrat na leto tujejezikovno izobražujete svoje kadre?

- Enkrat letno
- Ko je tovrstno izobraževanje potrebno
- Večkrat letno

14. Katere kadre v podjetju najpogosteje jezikovno izobražujete? Lahko navedete tudi katere kadre ste najpogosteje jezikovno izobraževali lansko leto (2010).

- Vrhnje managerje
- Vodje določenih oddelkov (na primer vodja nabave)
- Delavce
- Drugo: _____

15. katerih načinov jezikovnega izobraževanja se največkrat poslužujete? Lahko obkrožite več odgovorov.

- Interni tečaji (prilagojeni podjetjem)
- Splošni tečaji
- Internetno izobraževanje ali izobraževanje s pomočjo programov
- Specializirani programi
- Individualno izobraževanje (mentor in posameznik)
- Drugo: _____

16. Ali pri tem sodelujete z jezikovnimi šolami?

- Da
- Ne
- Občasno

17. Koliko denarja porabite za jezikovno izobraževanje zaposlenih (letno)? Lahko navedete tudi podatek za lansko leto (2010).

- Manj kot 500 evrov
- Med 500 in 1000 evrov
- Več kot 1000 evrov

18. Ali za jezikovno izobraževanje pridobivate sredstva EU?

- Nikoli
- Včasih
- Vedno

19. Ali v prihodnosti pričakujete, načrtujete, več tovrstnega izobraževanja oziroma vlaganja sredstev v jezikovno izobraževanje zaposlenih?

- Da
- Ne
- Ne vem