

Wybór właściwego kursu języka obcego

O konieczności znajomości języka obcego nie trzeba dzisiaj nikogo przekonywać. Rynek usług szkoleniowych wychodzi naprzeciw temu trendowi, oferując bogatą ofertę kursów językowych. Mamy do wyboru kursy grupowe, indywidualne, języka ogólnego, języka specjalistycznego, z lektorem polskim, native speakerem, stacjonarne, internetowe itd. Dokonując wyboru należy pamiętać, że taki kurs językowy to inwestycja nie tylko pieniędzy, ale i czasu oraz energii.



Katarzyna Gołda
Warto więc nasze szkolenie wybrać rozważnie aby uzyskać jak największą stopę zwrotu z inwestycji. Należy poświęcić nieco czasu nie tylko na poszukiwanie konkretnej szkoły, lektora czy metody, ale również odpowiedzieć sobie na kilka pytań.

Kiedy zdecydować się na szkolenie?

Zawsze warto podnieść swoją znajomość języka, nawet wtedy kiedy osiągnęliśmy już poziom języka, który nas satysfakcjonuje i wtedy, kiedy języka obcego używamy na co dzień w pracy. Należy pamiętać, że kiedy nie posługujemy się regularnie językiem obcym, poziom jego znajomości obniża się systematycznie. Używając języka obcego w pracy, mamy co prawda z nim kontakt, ale jest to często kontakt w bardzo wąskim zakresie, ograniczony przez ramy obowiązków służbowych.

Co jest moją stopą zwrotu z inwestycji?

Odpowiedź wydaje się oczywista – lepsza znajomość języka obcego, większa pewność siebie podczas mówienia czy podniesienie kwalifikacji. W nauce języka chodzi jednak o coś więcej – o dodatkową wiedzę pozajęzykową wyniesioną z kursu. Dobry kurs powinien być inspirujący i opierać się na takich materiałach, które poza językiem samym w sobie dostarczą nam wiedzy o świecie.

Jaki jest charakter mojej pracy?

Charakter pracy ma znaczenie przy określeniu, ile czasu i jak często będę mógł poświęcić na uczestniczenie w zajęciach i samodzielnej nauce. Czy będę mógł uczestniczyć w zajęciach regularnie raz w tygodniu, dwa razy w tygodniu? A może z powodu częstych podróży służbowych

zajęcia odbywałyby się w rzadszych, ale bardziej intensywnych cyklach? W drugim przypadku lepszym rozwiązaniem będą lekcje indywidualne, z planem zajęć ustalonym z lektorem.

Jakiego języka potrzebuję w pracy lub jaki obszar wymaga poprawienia?

Życie zawodowe wymaga od nas coraz bardziej zaawansowanej znajomości języka obcego. Może to być język ogólny, biznesowy związany z naszą branżą (np. język finansów, logistyki, HR) czy też techniczny. A może nasza praca wymaga od nas wygłaszania prezentacji lub przeprowadzania negocjacji w języku obcym. A może pomimo przerobienia kilku podręczników na poziomie zaawansowanym ciągle czujemy się niepewnie w trakcie nieformalnych spotkań czy rozmów z szefem? Jeśli tak, to warto zdecydować się na szkolenie z danej dziedziny lub na szkolenie szyte na miarę, z materiałami dostosowanymi do potrzeb i sytuacji zawodowej kursanta.

W grupie czy indywidualnie?

Jak już pisałam wybór ten jest podyktowany charakterem naszej pracy. Należy wziąć pod



Należy wziąć pod uwagę również to, że kursy grupowe mają zawsze ramy i zakres dostosowane do ogólnego poziomu i ogólnych oczekiwań grupy

uwagę również to, że kursy grupowe mają zawsze ramy i zakres dostosowane do ogólnego poziomu i ogólnych oczekiwań grupy. Zawsze może się trafić ktoś, kto ten poziom zaniży bądź zawyży. Kolejna kwestia to liczebność grupy. Proponuję proste działanie matematyczne. Długość lekcji w minutach należy podzielić przez liczbę osób w grupie i wyjdzie nam średnio ile minut będziemy mówić w trakcie lekcji, np. 90 min. podzielone przez 3 osoby oznacza czas mówienia średnio 30 min. na osobę.

Z podręcznikiem czy bez?

Podręcznik sprawdza się dobrze na niższych poziomach zaawansowania, stanowiąc bazę i punkt odniesienia dla ucznia. Na nieco wyższym poziomie można oprzeć szkolenie na materiałach indywidualnie dobranych dla potrzeb kursanta. Już na poziomie B1 (a w ograniczonym zakresie nawet wcześniej) można szkolenie połączyć z pasją kursanta i dobierać materiały pod kątem jego zainteresowań. Dobrym sposobem jest nauka z wykorzystaniem multimedialnych – filmiki, piosenki, prezentacje, wykłady nie tylko uprzyjemnią naukę, ale i dostarczą dodatkowej wiedzy. Nie ma nic bardziej demotywującego na każdym poziomie niż odhaczanie kolejnych rozdziałów z podręcznika. Należy zwracać uwagę na materiały dodatkowe – powinny być one zróżnicowane, zabawne i dobrane indywidualnie.

Lektor polski czy native speaker?

Warto zadać sobie pytanie, czy jako rodzimi użytkownicy języka polskiego potrafilibyśmy go nauczać jako języka obcego, np. w Londynie. Sam fakt bycia native speakerem lub spędzenie dłuższego czasu za granicą nie oznacza automatycznie wiedzy i umiejętności jego nauczania. Każdy nauczyciel, polski i native speaker, powinien mieć przygotowanie metodyczne do nauczania języka obcego. Może to być np. kurs metodyczny dla nauczycieli języków obcych lub uznawany na całym świecie dyplom CELTA.

Wybór odpowiedniego kursu językowego sprawi, że nauka języka obcego będzie fascynującą przygodą, poszerzeniem horyzontów i cza-

sem dobrze spędzonym, czego życzę wszystkim uczącym się języków obcych.

Autorka jest lektorem języka angielskiego i właścicielką firmy edukacyjnej AT FIRST HAND

Ranking firm szkoleniowych wg liczby klientów instytucjonalnych

Lp.	Nazwa firmy	Liczba klientów instytucjonalnych
1.	MDDP Sp. z o.o Akademia Biznesu Sp.k.	24000
2.	Synteza SA	5050
3.	Gamma D. Didiuk i M. Wasilewski Sp. j.	909
4.	Progress Project Sp. z o.o.	888
5.	PM Doradztwo Gospodarcze Sp. z o.o.	652
6.	F5 Konsulting Sp. z o.o.	609
7.	J.G.Training szkolenia specjalistyczne	490
8.	HIGH5 Training Group	448
9.	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji Sp. z o.o.	372
10.	PROFES Sp. z o.o. sp. k.	266
11.	Human Partner Sp. z o.o.	250
12.	Customer Centric Selling Poland Sp. z o.o.	219
13.	SYNTEZA [Szkolenia-Konsulting]	176
14.	MPM Productivity Management Sp. z o.o.	170
15.	Future Centre Training Corporation Kiciński i Cebula Sp. j.	168
16.	Coaching Center	164
17.	Humaneo	144
18.	PAIZ Konsulting Sp. z o.o.	140
19.	MindLab Sp. z o.o.	127
20.	Certes Sp. z o.o.	114
21.	Warszawski Instytut Bankowości	106
22.	Biznes Edukator Sp. z o.o.	89
23.	Integra Consulting Poland Sp. z o.o. sp. k.	85
24.	Training Partners Sp. z o.o.	68
25.	PASJA Grupa Dobrych Trenerów J.Lewandowski, P.Lewandowska Sp. j.	64
26.	NT Group System Informatyczne Sp. z o.o.	60
27.	ACT Advanced Corporate Training Sp. z o.o.	55
28.	BRITISH CENTRE	38
28.	Centrum Szkoleniowe Jet Sp. z o.o.	38
28.	Business Center 1	38
29.	Prospero Business Training s.c. Ewa Polańska Prospero Business Training Sp. z o.o.	37
30.	Grupa TROP	35
31.	Schenk Institute Sp. z o.o.	34
32.	Llidero Sp. z o.o.	30
33.	Grupa SET Sp. z o.o.	27
34.	HRP Group Sp. z o.o.	20
35.	MCS Sp. z o.o. sp. k.	16
36.	RESPECT Sp. z o.o.	10

oprac. własne

szkoleniowej

Problemy na etapie konstrukcji konkretnych konkursów

Wszystkie wyżej opisane problemy ujawniły się ze zdwojoną siłą na etapie konstrukcji konkretnych konkursów. Udział w nich zmuszał firmy szkoleniowe do realizacji celów i zadań, do których na początkowym etapie nie były przygotowane. Do największych problemów firmy szkoleniowej realizującej projekt można zaliczyć:

- Ponoszenie całkowitego ryzyka finansowego wynikającego z realizacji projektów. Zarysujemy pokrótce schemat działań podczas projektu: instytucja finansująca ogłasza konkurs wraz z wytycznymi oraz dawała środki, beneficjent, czyli przedsiębiorca, otrzymywał dotację w formie szkolenia, natomiast firma szkoleniowa, traktowana jako narzędzie do realizacji szkolenia, była zmuszona do działań „non-profit” i ponosiła całkowite ryzyko finansowe.
- Zbyt długi czas od ogłoszenia konkursu do czasu rozpoczęcia realizacji. Okres ten dość często wynosił powyżej 6 miesięcy. To, co było

atutem firm szkoleniowych, czyli szybkość reagowania na zmiany, zostało w sposób biurokratyczny zniwelowane.

- Brak prognozy wejścia, a więc dopuszczenie do aplikowania praktycznie każdego podmiotu, który potrafił skutecznie napisać wniosek. Wynikiem tych działań była zmiana podejścia do klienta – projekt stał się ważniejszy niż klient.
- Wprowadzenie sztywnych kategorii tzw. kosztów kwalifikowanych w projekcie. Klasyfikacją przykładem jest nieuwzględnienie badania potrzeb szkoleniowych jako kosztów kwalifikowanych, limitowanie wydatków na reklamę czy też całkowite pominięcie kosztów 10-letniego archiwizowania dokumentów projektowych. Za koszt kwalifikowany uznano natomiast wydatki na przerwę kawową czy obiad.
- Zasada konkurencyjności, która często rodziła paradoksy: autor programów szkoleniowych, które znalazły się w projekcie, nie zawsze mógł brać udział w ich realizacji.

Nadzieja na przyszłość

Fundusze Europejskie mają ogromny wpływ na proces podnoszenia jakości kształcenia osób dorosłych. Nikt nie kwestionuje ich roli w uświadomieniu konieczności podnoszenia kwalifikacji oraz przełamania bariery finansowej w dostępie do szkoleń. Nie można jednak zapominać, że tak ogromne zmiany i ingerencja w rynek szkoleniowy powinny być poprzedzone jak najdokładniejszą diagnozą sytuacji i uwzględnieniem interesów wszystkich jego uczestników. Niestety, z perspektywy firmy szkoleniowej można odnieść wrażenie, że etap ten pominięto bądź potraktowano dość pobieżnie. Pozostaje nadzieja, że w nowym okresie programowania zostaną uwzględnione wszystkie sygnalizowane braki i niedociągnięcia, a firmy szkoleniowe zostaną pełnoprawnym partnerem w procesie edukacji osób dorosłych.

Autor jest prezesem zarządu Amvix Sp. z o.o. w Krakowie