

Koltai Zoltán

EGY IZGALMAS KIHÍVÁS SIKERES MEGOLDÁSA – ÖTÉVES A BELSŐ NYELVI KÉPZÉS A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEMEN

Absztrakt

A Pécsi Tudományegyetem nemzetköziesítési törekvéseivel összhangban, 2016 nyarától működik az a belső nyelvi program, melynek célja az oktató és nem-oktató munkakörben dolgozó kollégák nyelvi kompetenciáinak fejlesztése. A töretlenül sikeres képzésnek köszönhetően, az elmúlt öt évben közel 2500 kollégánk szerzett sikeresen oklevelet pécsi és vidéki helyszíneken, különböző nyelvekből, eltérő nyelvi szinteken induló csoportjainkban. A korábban jelenléti formában zajló oktatás 2020 tavaszán online módon került újra szervezésre, megőrizve ezzel a résztvevők körében népszerűségét és elismertségét. A képzési program egyben jó példát szolgáltat arra, hogy az egyetem különböző szervezeti egységei, kihasználva kölcsönös szinergiákat, képesek lehetnek eredményes összefogásra. Esettanulmányunk keretében kísérletet teszünk a képzési tervek szempon-trendszerre, a képzések eredményességi értékelése témakörének szakirodalmi alapjai és az általunk megismert jó gyakorlat ötvözésére, külön felhívva a figyelmet a folyamatos fejlesztési kényszerre, mely akár a felnőttképzés sajátosságaiból, az átalakuló képzési környezetből vagy a kitűzött célok módosulásából egyaránt eredeztethető.

Kulcsszavak: nyelvi képzés; képzési terv; résztvevői elégedettség

Bevezető

A Pécsi Tudományegyetemen évek óta kiemelkedően fontos célnak tekintjük az egyetem oktató és nem-oktató munkakörben dolgozó kollégák nyelvtudásának fejlesztését. 2016 nyarán vette kezdetét az egyetem Idegen Nyelvi Központja és a Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karon (KPKV) működő Belső Képzési Központ között az az együttműködés, melynek keretében a hatékony nyelvi kompetencia-fejlesztés lehetőségét kínáljuk az érdeklődő kollégáknak. Az elmúlt öt évben közel 2500 kollégánk regisztrált nyelvi programunkra, majd szerzett sikeresen oklevelet. Jelen tanulmány alkal-mat biztosít arra, hogy bemutassuk az elmúlt öt évben folyamatosan működő programunk legfontosabb tapasztalatait, valamint köszönetet mondjunk a képzés sikeres lebonyolítá-sában közreműködő kollégáinknak.

Előzetes várakozásainkat meghaladó eredmények – Az első beiskolázások tapasztalatai

Minden szervezet életében kiemelt jelentőségű cél, hogy a munkakörhöz kapcsolódó követelmények és az adott munkakört betöltők egyéni kompetenciái minél nagyobb mértékben illeszkedjenek egymáshoz. Mindez nem csak azért lényeges, mert ezáltal növelhető a munkatársak potenciális teljesítménye, hanem azért is, mert a magas szintű kompetenciák birtoklása egyben a szervezeti fejlődés zálogának is tekinthető. A képzések

célja, hogy a változó követelményekhez nélkülözhetetlen kompetenciákat folyamatosan biztosítsa a munkatársaknak, „olyan HR tevékenység, amelyben közvetve megjelenik a szervezet stratégiája, minden olyan kompetencia-fejlesztésre vonatkozó erőfeszítés, amely a szervezet tartós és eredményes működését hivatott biztosítani.” (Nemeskéri & Pataki, 2007, p. 262)

A jól végig gondolt képzési terv figyelmet fordít a szervezeti célok és az egyéni ambíciók összhangjára, valamint rögzíti a képzési célok megvalósításához leginkább illeszkedő módszereket és szükséges erőforrásokat. Karoliny és Poór (2017) alapján a képzési programok összeállítása során az alábbi öt szempontot szükséges figyelembe venni:

- célok kijelölése,
- a tartalom, tananyag meghatározása,
- szervezés (helyszín, időbeosztás),
- képzők kiválasztása,
- a program ellenőrzése.

Esetünkben a felsorolt szempontok az alábbi módon valósultak meg. Mivel a Pécsi Tudományegyetem nemzetköziesítési törekvései (célok) elválaszthatatlanok az egyetemi kollégák megfelelő nyelvtudásától, joggal számítottunk arra, hogy népszerűek lesznek angol és német nyelvi képzéseink (tartalom), melyeket 60 órás modulokban, heti 2X2 óra időbeosztást feltételezve, 15 hetes időintervallumban hirdettünk meg 2016 nyarán. Az első meghirdetés során az általunk megcélzott csoportok az alábbiak voltak:

- tanulmányi osztályok munkatársai,
- tanszéki adminisztrátorok,
- támogató funkciót ellátók, ügyintézők, referensek,
- könyvtárosok,
- egészségügyi területen dolgozók,
- portások, telefonközpontosok, ruhatári dolgozók.

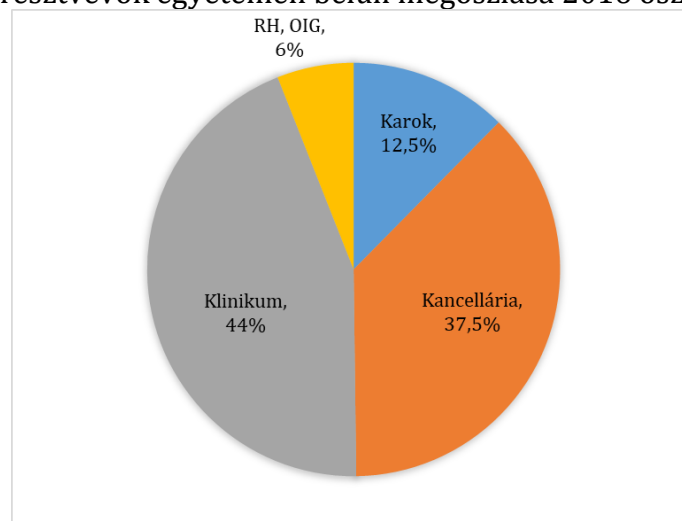
A nyelvórákat hétfőtől csütörtökig, 8-18 óra között terveztük lebonyolítani (szervezés), ezzel az órák munkaidőben és azon túl is elérhetővé váltak, annak érdekében, hogy minél jobban alkalmazkodjunk a résztvevői igényekhez. A képzés középszintig (KER B2) történt, annak lebonyolításába az Idegen Nyelvi Központ által biztosított nyelvtanárok kapcsolódtak be (képzők). A Kancellária Humánpolitikai Igazgatóságával történt megálapodásunk értelmében, amennyiben a képzés finanszírozását részben vagy egészben az érintett szervezeti egység vállalta, illetve a képzéshez munkaidő kedvezmény került biztosításra, annak feltételeként a résztvevőknek a tanfolyam végén sikeres modulzáró vizsgát kellett tenniük (ellenőrzés). Az intézményi beiskolázás mellett természetesen az önköltséges képzésre is lehetőséget biztosítottunk kollégáinknak. A képzés résztvevőinek kedvező, 370 Ft/óra költségtől tudtuk biztosítani a nyelvtanulás lehetőségét, ami magában foglalta az oktatáson kívül a szintfelméréssel, vizsgáztatással, oklevél kiállítással kapcsolatos valamennyi költséget (Koltai,2017).

A képzési szerződések elkészítéséhez minden esetben megkértük a munkáltató arra vonatkozó nyilatkozatát, hogy támogatja-e, és ha igen, milyen formában a jelentkező munkatárs képzésünkön történő részvételét. Az alábbi opciókat kínáltuk fel a döntéshozók részére:

- intézményi beiskolázás keretében a munkáltató fizeti a képzés költségét, valamint lehetővé teszi a képzés munkaidőben történő lebonyolítását, melynek feltételeként a résztvevőknek sikeres modulzáró vizsgát kell tenniük (támogatott képzés munkaidőben),
- intézményi beiskolázás keretében a munkáltató fizeti a képzés költségét, melynek feltételeként a résztvevőknek sikeres modulzáró vizsgát kell tenniük (támogatott képzés munkaidőn kívül),
- intézményi beiskolázás keretében a munkáltató lehetővé teszi a képzés munkaidőben történő lebonyolítását, melynek feltételeként a résztvevőknek sikeres modulzáró vizsgát kell tenniük (önköltséges képzés munkaidőben),
- a munkáltató sem a képzés költségét, sem munkaidő kedvezményt nem kívánja biztosítani a résztvevők számára (támogatás nélküli forma),
- egyéb támogatási forma (utóbbira példaként szolgált a képzési költség fele összegben történő munkáltató általi átvállalása vagy a képzés utólagos, sikeres modulzáró vizsgát követő támogatása).

A júliusban és augusztusban zajló kétlépcsős tájékoztató kampány során igyekeztünk az egyetem valamennyi szervezeti egységét megszólítani. A dékánok, kancellári és klinikai igazgatók, rektori hivatali vezetők mellett a humánpolitikai referensekhez is eljuttattuk tájékoztató levelünket, ezzel is elősegítve a minél szélesebb körű információáramlást. A rektori és kancellári vezetés támogató hozzáállásának, a Humánpolitikai Igazgatóság kooperatív együttműködésének és a széleskörű tájékoztatásnak köszönhetően, előzetes várakozásainkat messze meghaladóan, több mint 450 fő jelezte felénk érdeklődését, nagyobb részben az angolt, kisebb létszámban a németet megjelölve választott nyelvként.

1. ábra: A résztvevők egyetemen belüli megoszlása 2016 őszen (N=380)



RH: Rektori Hivatal, OIG: Oktatási Igazgatóság

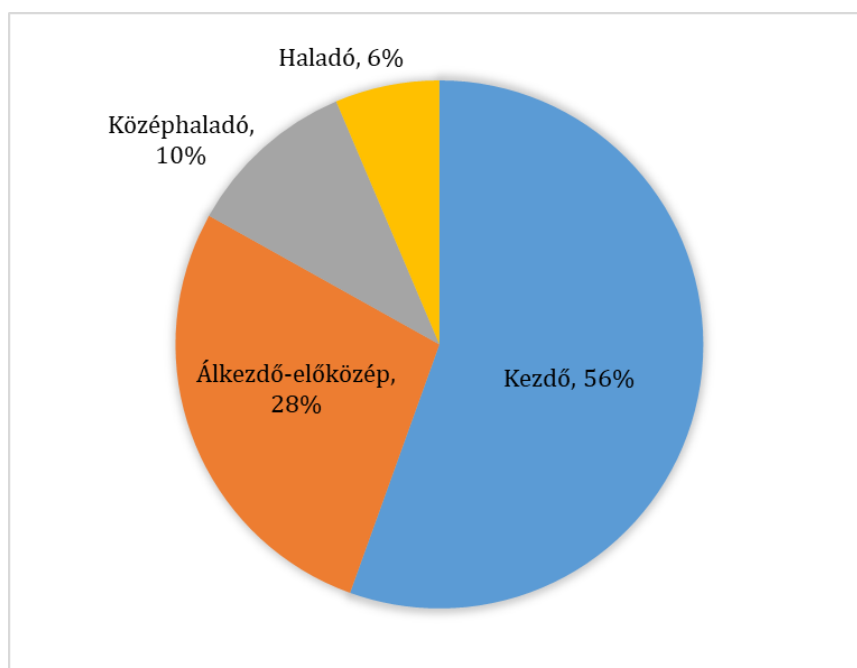
Forrás: PTE KPVK Belső Képzési Központ alapján saját szerkesztés

Ahogy az 1. ábrán látható, a végleges résztvevők két olyan területről érkeztek legnagyobb számban (Klinikum, Kancellária), melyek irányába az egyetem korábban kevésbé nyitott képzési kínálatával. Fontos szempontnak tekintettük, hogy belső nyelvi képzésünk által az egyetem valódi tanuló szervezetként működve a munkatársak minél szélesebb körére terjessze ki a felnőttkori tanulás lehetőségét, ezzel is elismerve a humán erőforrások alapvető fontosságát és a változó környezeti viszonyokhoz történő proaktív alkalmazkodás nélkülözhetetlenségét (Szirmai & Klein, 2009).

Szeptember első hetében minden nap tájékoztatókat tartottunk a regisztrált érdeklődők részére, amit egy póttájékoztatóval zártunk le. A részben délelőttre, részben munkaidő utánra szervezett fórumok célja a fizetési feltételek pontosítása, az egyéni résztvevői igények tisztázása, valamint a nem kezdő csoportokba jelentkezők számára az akkor még papíralapú, személyes jelenléttel megvalósuló nyelvi szintfelmérés lebonyolítása volt. Szintén a tájékoztatók keretében írták alá a kollégák azokat a képzési szerződéseket, melyekkel megerősítették felénk nyelvtanulási szándékuk komolyságát. Ez utóbbi dokumentumok képezték későbbi csoportképzéseink alapját.

Természetesen nem mindenki vett részt e tájékoztatókon, vagy egyszerűen a mi koncepciónk nem felelt meg az érdeklődő kollégák előzetes várakozásainak, így a nyelvi szintfelmérők feldolgozását követően közel 400 főre készítettük el csoportbeosztási tervünket. A csoportok kialakítása során elsődleges szempontunk a meglévő nyelvtudás volt, törekedve arra, hogy minél egységesebb legyen az egy csoportban tanulók tudásszintje. Képzésünk hiánypótló jellegét a jelentkezők tudásszintjének kezdeti megoszlása is jól tükrözte (2. ábra). A regisztrált munkatársak több mint fele kezdő csoportban kezdte meg tanulmányait, míg a második legszámasabb csoportot az álkezdő és előközép-haladó szintre besorolt kollégák alkották.

2. ábra: A résztvevők tudásszint szerinti megoszlása 2016 őszén (N=380)

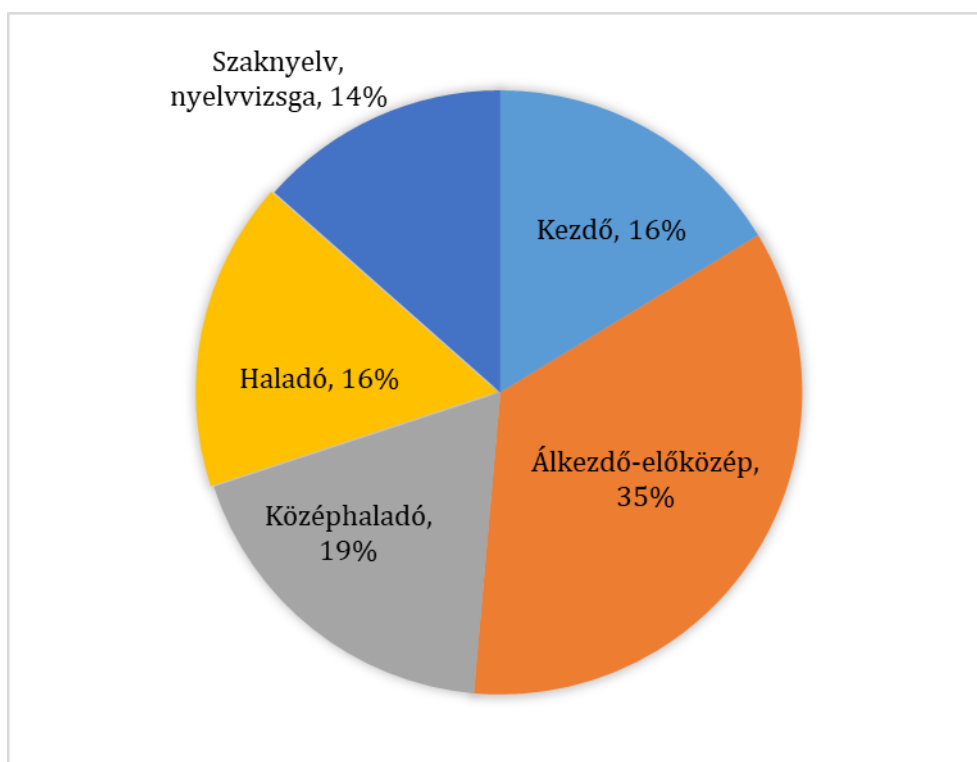


Forrás: PTE KPVK Belső Képzési Központ alapján saját szerkesztés

Egyik legfontosabb eredeti célkitűzésünk, miszerint több szemeszteren keresztül, folytatólagos részvétel mellett valósuljon meg nyelvi programunk, később sikeresen teljesült. Ezt mutatja, hogy míg az első szemeszterben a kezdő (56%), a második csoportképzéskor már az álkezdő – előközép-haladó szinten tanulók száma volt a legszámosabb (43%). A harmadik szemeszterben utóbbival megegyező számú középhaladó csoportot indítottunk (32%). A kedvező tendencia a további félévek során is folytatódott (3. ábra), melynek eredményeként 2021-re a különböző tudásszinteken közel azonos létszámban (kezdő: 26%, álkezdő - előközép-haladó: 29%, középhaladó: 22%, haladó – szaknyelv – nyelvvizsgára felkészítő: 23%) tanultak résztvevőink (4. ábra).

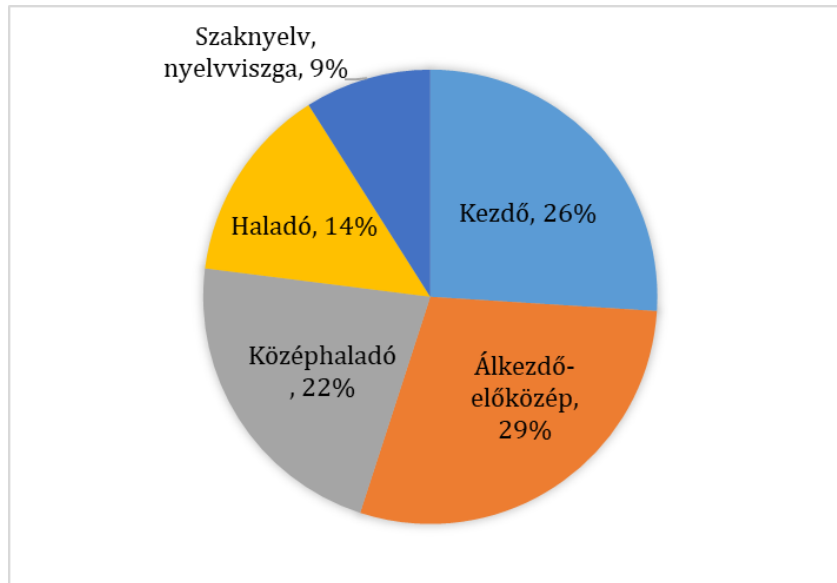
Az aktuális nyelvismeret mellett figyelembe vettük a résztvevők munkavégzésének helyét, valamint azt, hogy a tanfolyam munkaidőben vagy azon túl valósulhat meg. A rendelkezésre álló információink alapján minden érdeklődőnek megküldtük a számára javasolt csoportot, egyben azt az egyéb csoportot is, ami alternatívaként állt rendelkezésére, biztosítva ezzel az esetleges változtatás lehetőségét. Mindez ugyan rugalmas hozzáállást biztosított a résztvevők földrajzi és időbeli preferenciáihoz, ellenben a csoportok közötti átjárás az általunk korábban tervezett 10-15 fő közötti létszámoktól való lefelé és felfelé történő eltérést is eredményezett. A nagyobb létszámú csoportokat személyesen is felkerestük, hogy felhívjuk a résztvevők figyelmét az egyéb időpontokra és helyszínekre, valamint csoportbontásra is sor került. A hozzánk beérkező kérések alapján végül a csoportok hétfőtől csütörtökig kerültek beosztásra, részben reggeli, részben koradélutáni, részben munkavégzést követő kezdési időpontokkal.

3. ábra: A résztvevők tudásszint szerinti megoszlása a 2018-2019-es tanévben (N=356)



Forrás: PTE KPVK Belső Képzési Központ alapján saját szerkesztés

4. ábra: A résztvevők tudásszint szerinti megoszlása 2016-2021 között (N=2456)

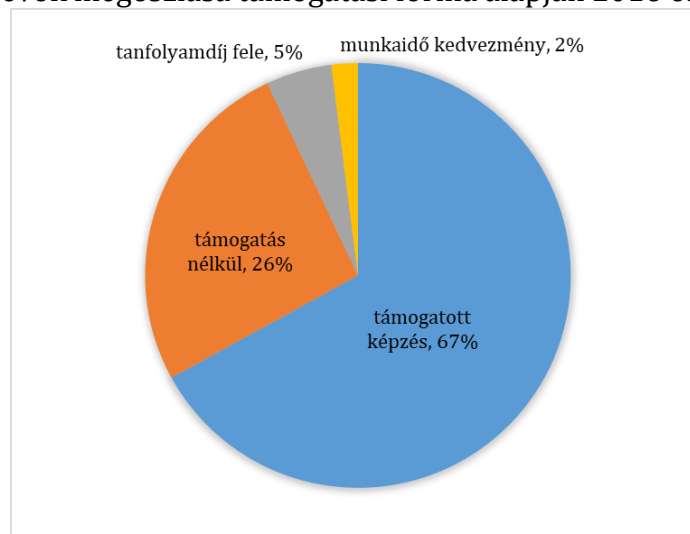


Forrás: PTE KPVK Belső Képzési Központ alapján saját szerkesztés

A szeptember végén megkezdett képzések összesen 31 csoportban, a város 10 különböző helyén, 5 nyelvi szinten zajlottak. Mindenkor helyszínként az egyetem azon intézményét javasoltuk, ahonnan a résztvevők többsége kikerült, heterogén csoportok esetében az egyetem Ifjúság úti és Szántó Kovács János utcai épületét részesítettük előnyben, ahol nagyobb számban biztosítottak részünkre tantermeket.

Ahogy az a 5. ábrán látható, a résztvevők többsége támogatott formában kapcsolódott be a képzésbe, de azok számaránya sem volt elhanyagolható (a résztvevők 26%-a), akik önköltséges formában és munkaidőn túl csatlakoztak a programhoz. Utóbbi, támogatás nélkül tanuló kollégák aránya ugyan valamelyest csökkent a következő években, ezzel szemben jelentősen nőtt azok száma, akik legalább munkaidőkedvezményt igénybe tudtak venni a képzés során.

5. ábra: A résztvevők megoszlása támogatási forma alapján 2016 őszén (N=380)



Forrás: PTE KPVK Belső Képzési Központ alapján saját szerkesztés

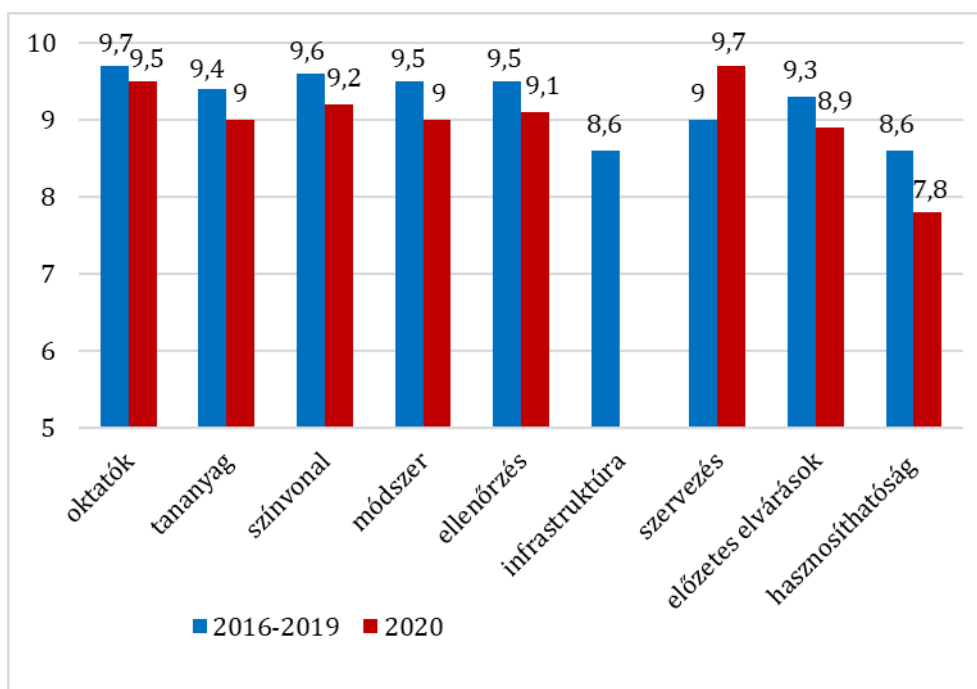
Elfogadva a tényt, hogy a képzési tevékenység akkor hatékony, amennyiben igazodik a szervezet stratégiai céljaihoz, tervezett és értékelt folyamat, valamint az érintettekkel való folyamatos egyeztetésen alapul, végig kiemelt figyelmet fordítottunk a résztvevői visszacsatolásokra. A képzés eredményességi értékelésének öt lehetséges szintje közül (1. résztvevői elégedettség, 2. az elsajátított ismeretek értékelése, 3. a munkafeladat megoldásának értékelése, 4. a szervezeti eredményekre gyakorolt hatás, 5. a befektetés pénzügyi hozamának becslése) az első és a második szint értékelésére fordítottunk figyelmet (Nemeskéri & Pataki, 2007). Előbbihez a tanfolyam végén kitöltésre kerülő kérdőívünk, utóbbihoz a képzést lezáró vizsga biztosított megfelelő információt számunkra. Természetesen nem hagytuk figyelmen kívül azt sem, hogy a képzés sikere nem csak a program kialakításán és lebonyolításán múlik, de legalább ennyire meghatározók a résztvevők személyes tulajdonságai, valamint a munkahelyi környezet is (Karoliny & Poór, 2017).

Az alábbi kérdéseket tettük fel a résztvevőknek:

- Mennyire elégedett az elvégzett képzés oktatójával?
- Mennyire elégedett a képzés során használt tananyaggal?
- Mennyire elégedett a képzés színvonalával?
- Mennyire elégedett a képzésen alkalmazott módszerekkel?
- Mennyire feleltek meg elvárásainak a tudása ellenőrzésére alkalmazott módszerek?
- Mennyire elégedett az infrastrukturális adottságokkal (2020-tól a távoktatási formával)?
- Mennyire elégedett a képzés megszervezésével?
- Mennyire felelt meg elvárásainak a képzés összességében?
- Mennyire tudja hasznosítani a képzésen tanultakat a napi kapcsolattartás során?

Az első szemeszter végén a képzésben érintettek 65%-a töltötte ki elégedettségi kérdőívünket. Az 1-10 pont közötti skálán kimondottan magas, 9,2 pontot kapott képzésünk. Ezen belül az oktatók 9,6-os, a tananyag 9,2-es, a szervezés 9-es pontértéket ért el, de az infrastrukturális adottságokra (8,4) és a tanultak hasznosíthatóságára (8,3) adott értékek is kiválóknak voltak mondhatók. A képzési program tartósan magas minőségét jelzi, hogy kezdeti értékeink az évek során tovább javultak. Az oktatók 9,9-re, a képzési színvonal 9,8-ra vagy a résztvevői elvárásoknak megfelelés 9,5-re értékelése, előzetes elképzeléseinket is meghaladta. Tény, hogy az online félévek során az elégedettségi értékek egy kivétellel (szervezés: 9,7) kismértékű csökkenést jeleztek (6. ábra). A tanultak hasznosíthatóságára adott érték (7,8) viszont ekkor is jónak mondható annak tükrében, hogy az ekkor már szintén választható „kis nyelvek” (francia, horvát, kínai, spanyol) hasznosíthatósága (7,1) lefelé torzítja az átlagértéket.

6. ábra: Résztevői elégedettség (2016-2019, 2020)



Forrás: PTE KPVK Belső Képzési Központ alapján saját szerkesztés

Folyamatos fejlesztési törekvések a változó környezet tükrében

Képzésünk megvalósítása során folyamatosan kiemelt figyelmet fordítottunk a felnőttképzés sajátosságaira (Nemeskéri & Pataki, 2007), így:

- felnőttképzésre csak erre felkészült képzők alkalmasak (ezért döntöttünk úgy, hogy az Idegen Nyelvi Központ és a Konfuciusz Intézet által delegált, tapasztalt nyelvtanárokat vonjuk be programunkba),
- fontos a motiváció megerősítése, a résztvevők folyamatosan győződjenek meg a képzés hasznosságáról (a képzés tartalmi követelményeit úgy állítottuk össze, hogy az minél inkább illeszkedjen a kollégák napi munkavégzéséhez),
- a felnőttek megalapozottabb önértékeléssel rendelkeznek, ezért abban kell támogatást kapniuk, amiben valóban fejlődniük szükséges (ezt a célt szolgálta a többfokozatú képzési szint kijelölése, majd ezt követően a programkínálat angol szaknyelvvizsgálóval, új nyelvekkel és nyelvvizsgálóra felkészítő képzési elemmel gazdagítása),
- időkorlátok és terhelhetőség figyelembevétele (a munkatársak napi időbeosztásához és munkahelyük földrajzi elhelyezkedéséhez legjobban illeszkedő csoportbeosztás készítése),
- igény a visszajelzésre a képzés során (ez részben a munkáltatói támogatás előfeltételeként meghatározott záróvizsgálóval, részben a résztvevői elégedettséget kutató saját kérdőívünkkel valósult meg).

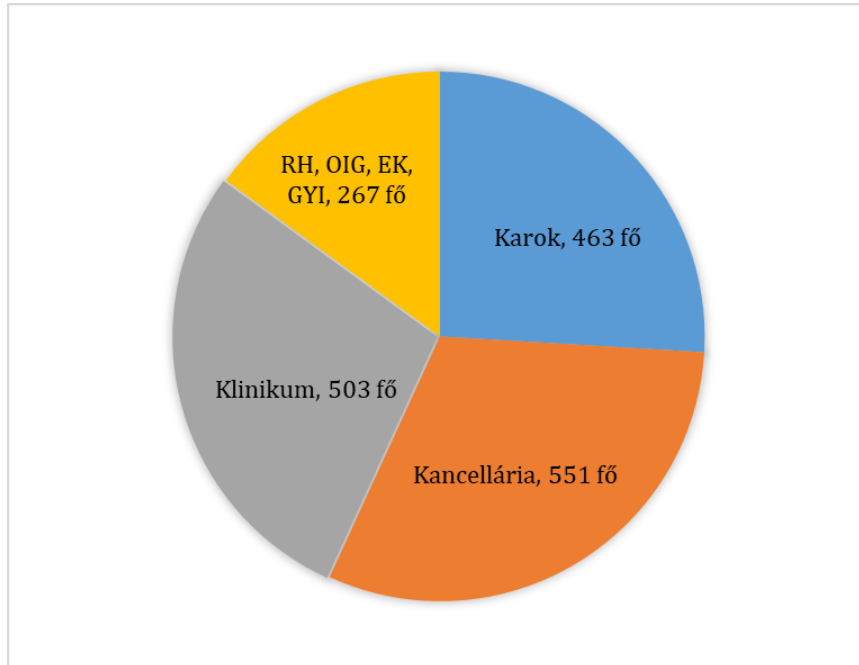
Természetesen az első évtől kezdve láttunk lehetőségeket programunk fejlesztésére. Többek között terveztük a felnőttképzési és tanulmányi szerződés egybevonását és annak személyes aláíratását már a tájékoztató megbeszéléseken, a csoportbeosztás elkészítését

a tájékoztatók időpontjára, helyszín és időpont megjelölésével (ezzel is biztosítva az azonnali, személyes döntéshozatal lehetőségét), a képzések időpontjának szemeszterkezdéssel történő szinkronizálását, megkönnyítendő az elegendő számú terem biztosítását a szükséges helyszíneken vagy éppen a fizetési határidők pontosabb betartatását, az ezzel kapcsolatos kommunikáció hatékonyabbá tételét. Ha nem is valósult meg valamennyi eredeti fejlesztési elképzelésünk, szinte minden szemeszterben sikerült megújulnunk, tovább javítva ezzel programunk eredményességét:

- A program második félévétől már oktató kollégáink számára is megnyitottuk a részvételi lehetőséget, melynek köszönhetően a Rektori Hivatal, az Oktatási Igazgatóság és az Egyetemi Könyvtár munkatársai mellett, egyre nagyobb arányban sikerült megszólíttatnunk a karokat, valamint a gyakorló intézmények munkatársait is (7. ábra).
- A képzés kezdetben középszintig (KER B2) történt, később ún. szaknyelvi, valamint alap-, közép- és felsőfokú ECL nyelvvizsgára felkészítő képzéssel bővítettük kínálatunkat. A szaknyelvi képzésben kiemelt hangsúlyt helyeztünk a szóbeli (tárgyalástechnika, konfliktuskezelés) és írásbeli kommunikációra (hatékony email kommunikáció, nemzetközi – kultúrák közötti – kommunikáció), valamint a prezentációs készségek fejlesztésére. Ezekben a csoportokban a már legalább középszintű nyelvtudással rendelkező kollégáknak biztosítjuk a nyelvi továbbképzés lehetőségét.
- Előremutató lépésként a 10 különböző pécsi helyszín mellett a második évtől új helyszínként Szekszárdon, később Szombathelyen is elindult programunk, így a munkavégzés földrajzi helyétől függetlenül, az egyetemi kollégák még szélesebb körének tettük lehetővé a nyelvi ismeretgyarapítást.
- Szintén már a program második évétől mind a jelentkezések, mind a nyelvi szintfelmérők online formában kerültek megszervezésre, jelentősen növelve ezzel adminisztrációs feladataink hatékonyságát.
- A résztvevői visszajelzések alapján, miszerint az őszi szemeszter a karácsonyi időszakkal, a tavaszi szemeszter a nyári szabadságolásokkal került részleges átfedésbe, nyelvi képzéseinket 50 órás modulokra alakítottuk át, ezzel is csökkentve a program utolsó heteiben megnövekedett hiányzásokat.
- A harmadik évtől újabb nyelvekkel gazdagítottuk a képzési választékot, első ütemben a horvát és a spanyol nyelvet (8. ábra), második lépésben a franciát, olaszt és kínait beemelve a kínálatba. A kínai nyelv esetében az Egészségtudományi Kar Konfuciusz Intézete biztosítja a nyelvtanárokat, közvetítő nyelvként az angolt használva.
- Tájékoztató kampányunkban az évek során áttértünk a kollégákhoz közvetlenül eljutó online hírlevél megküldésére, ezzel is elősegítve a célcsoport minél eredményesebb megszólítását. A beiskolázási időszakban minden egyetemi munkatárshoz eljuttatjuk figyelemfelhívó levelünket, melynek részét képezi a rektori és kancellári vezetés támogató nyilatkozata.
- Az évek során kialakításra került arra vonatkozó fizetési javaslatunk, hogy a programot félbehagyó kollégák kedvezményes költségtérítést tudnak igénybe venni, vagy a befizetett összeg fejében akár egy későbbi szemeszterben pótolhatják tanulmányaikat.

- Az egyes szemeszterek végén, a szervezésben érintett szervezeti egységvezetők képviselőiben oklevélátadó ünnepségeket tartottunk, ahol személyesen köszöntöttük a program sikeres résztvevőit.

7. ábra: A résztvevők egyetemen belüli megoszlása 2016 és 2019 között (N=1784)

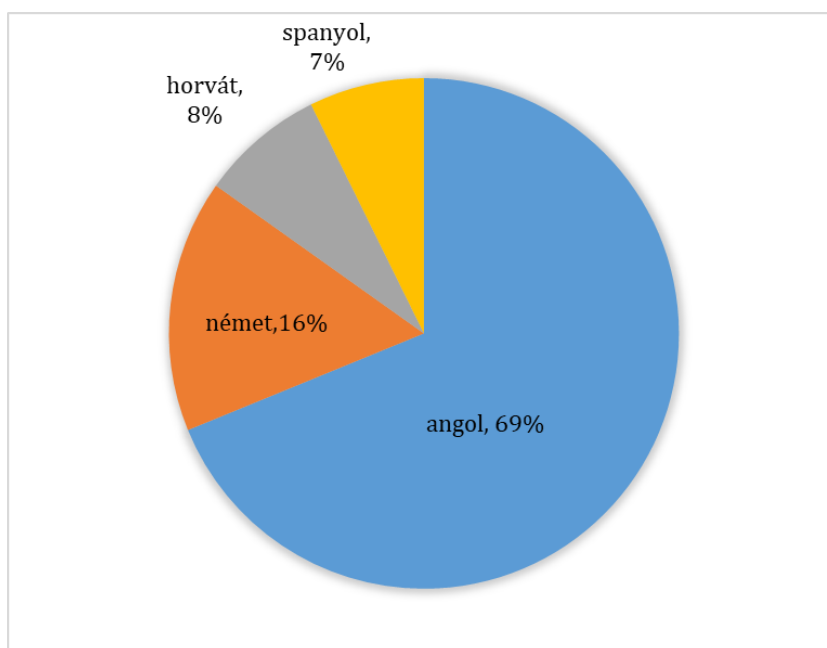


RH: Rektori Hivatal, OIG: Oktatási Igazgatóság, EK: Egyetemi Könyvtár, GYI: gyakorló intézmények

Forrás: PTE KPVK Belső Képzési Központ alapján saját szerkesztés

A 2020-as év bennünket is új kihívások elé állított azzal, hogy a korábban jelenléti formában zajló oktatást online módon kellett újra szerveznünk, ami közös megoldást igényelt valamennyi érintett bevonásával. A PTE Operatív Stábjának 2020 tavaszán meghozott, online oktatásra történő átállással kapcsolatos intézkedéseivel döntési helyzetbe kerültünk programunk folytatását illetően. Amellett, hogy biztosítanunk kellett az oktatók és résztvevők azonnali online hozzáférést, ezzel kapcsolatos felkészítésüket, megtapasztaltuk a programközi átállás személyes akadályait is. A jelenléti oktatást megkezdő kollégák egy része ugyanis egyéni élethelyzetének megváltozása, mások korlátozott digitális kompetenciáik vagy hiányos informatikai eszköz ellátottságuk okán jelezték felénk az online folytatás nehézségeit. Utóbbi kapcsán szembesültünk az egyéni szinten jelentősen differenciált digitális háttérfeltételekkel, melyek életkori, iskolai végzettségből vagy munkaerő-piaci pozícióból eredő magyarázatokkal egyaránt kapcsolatosak lehetnek (Juhász, 2020; Cseh, Egervári, Horváth & Pankász, 2017).

8. ábra: A tanult nyelvek megoszlása a 2018-2019-es tanévben (N=356)



Forrás: PTE KPVK Belső Képzési Központ alapján saját szerkesztés

Az oktatók, a résztvevők és a program iránti lojalitásból végül azt a döntést hoztuk, hogy újra szervezzük a már megkezdett képzést. Mivel a megelőző félévek során a jelentkezések és a nyelvi szintfelmérők már online formában zajlottak, így az átállás nem ért bennünket teljesen váratlanul. Valamennyi érintett számára biztosítottuk a szakmai felkészítést és a szükséges online csatornát (Microsoft Teams program), telefonon tájékoztattuk a mintegy 10 százaléknyi visszalépő kollégát az időarányos költségtérítés lehetőségéről. Meghozott döntésünk helyességét utólag igazolja, hogy arra a kérdésre, miszerint a résztvevők mennyire voltak elégedettek a távoktatási formával, az 1-10 pont közötti skálán 8-as osztályzat született, a képzés megszervezésére pedig minden korábbinál magasabb értéket adtak kollégáink. Bár vannak elvitathatatlan szervezési előnyei a digitális formának, és jelentkezőink 88%-a nyilatkozott úgy, hogy akkor is vállalja a képzést, ha az online formában kerül megvalósításra, tapasztalataink szerint a kollégák nyelvtanulási szokásai inkább a jelenléti oktatásnak kedveznek, ezért mi is elköteleztünk vagyunk a mielőbbi, személyes jelenléttel zajló folytatás mellett.

Összegzés és köszönet

Az elmúlt öt év során több, mint 240 csoportban, 10 különböző pécsi és 2 vidéki helyszínen, 7 különböző nyelvből, 6 nyelvi szinten, a résztvevők egyértelmű megelégedettsége mellett zajlott programunk. Természetesen mindez elképzelhetetlen lett volna a képzés iránt elkötelezett csapatunk nélkül. Ezúton szeretnék köszönetet mondani Schmieder Réka oktatásszervező „mindenesünknek” (KPVK Belső Képzési Központ), Dr. Huszti Judit igazgatónőnek, Benkő Ágnes és Felcser Johanna nyelvi koordinátoroknak, Borbás Kinga gazdasági ügyintézőnek (Idegen Nyelvi Központ) és Dr. Papp Ildikó igazgató asszonynak (Humánpolitikai Igazgatóság), akik amellet, hogy a kezdetektől hittek a program sikerében, egyben pozitív példát mutattak arra, hogy az egyetem különböző szervezeti egységei,

kihasználva a kölcsönös szinergiákat, képesek lehetnek az eredményes összefogásra egy értékesnek gondolt, közös cél elérése érdekében.

Irodalomjegyzék

Cseh, J., Egervári, D., Horváth, J. & Pankász, B. (2017). A 21. század digitális munkaerő-piaci kihívásai. *Tudásmenedzsment*, 18(1), 103–110.

Juhász, T. (2020). Digitális kompetencia a mindennapjainkban. *Új munkaügyi szemle*, (1)3., 44–53.

Karoliny, M. & Poór, J. (2017). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások*. Wolters Kluwer.

Koltai, Z. (2017). Belső nyelvi képzés a Pécsi Tudományegyetemen. Az első év tapasztalatai (2016-2017). *Tudásmenedzsment*, 18 (2). 65–70.

Nemeskéri, Gy. & Pataki Cs. (2007). *A HR gyakorlata*. Ergofit Kft.

Szirmai, P. & Klein, S. (2009). *Üzleti tervezés – Üzleti gondolkodás. Induló vállalkozások tervezése*. Edge 2000 Kiadó.