

Marta Wojakowska

Uniwersytet Warszawski

<https://orcid.org/0000-0003-3933-7148>

mb.wojakowska2@uw.edu.pl

Znajomość języków obcych a wymagania zmieniającego się rynku pracy: wyniki badania pilotażowego przeprowadzonego w trzech warszawskich przedsiębiorstwach

**Foreign language competencies and the evolving requirements
of the labor market: Findings from a pilot study conducted in three
Warsaw-based companies**

The development of the economy, the technological transformation and the digitalization of services and products present us with new tasks. Are foreign languages still among these competencies, as they were in the early 2000s? We look for answers to these and other key questions in interviews conducted with those responsible for language training in Warsaw companies in the advertising and marketing industry, and in surveys conducted among their employees. In the first part of the article, we present the context of the study on new competencies sought for in the labor market today. Following a synthetic presentation of the theoretical background to the research questions, the paper considers the perceptions of employees and employers on the relevance and usefulness of language classes in the workplace. This is followed by a discussion of the study findings presenting the conclusions and observations on language courses in the time of a changing labor market.



Artykuł jest udostępniany na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe, <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Keywords: foreign language, market, new technologies, artificial intelligence, language for special purposes

Słowa kluczowe: język obcy, język specjalistyczny, rynek pracy, nowe technologie, sztuczna inteligencja

1. Wprowadzenie

Rozwój gospodarczy, zmiany technologiczne oraz cyfryzacja usług i produktów stawiają przed nami nowe wyzwania. Społeczeństwa stają się coraz bardziej mobilne (Radecka, 2024), a pracownicy międzynarodowych przedsiębiorstw podróżują i biorą udział w zagranicznych praktykach oraz stażach. Wydaje się zatem, że znaczenie znajomości języków obcych na rynku pracy powinno stale wzrastać. Badania przeprowadzone przed pandemią pokazywały, że umiejętność skutecznej komunikacji oraz biegłość w językach obcych są poszukiwane przez pracodawców. Kształcenie w zakresie języków obcych, zwłaszcza używanych w celach zawodowych, stale zyskuje więc na popularności i staje się coraz bardziej pożądane na różnych poziomach edukacji, co znajduje odzwierciedlenie w bogatej ofercie edukacyjnej szkół publicznych i prywatnych. Różnorodność odbiorców edukacji, ich specyficzne potrzeby, docelowe obszary zatrudnienia, a także czynniki wpływające na organizację samego procesu nauczania wymagają dogłębnego zastanowienia się nad tym, czego i jak uczyć. Twórcy oferty dydaktycznej coraz częściej koncentrują się zatem na możliwych sposobach kształcenia, programach, treściach i technikach nauczania odpowiednich do profilu i potrzeb odbiorców oraz na rzetelnych metodach weryfikacji i oceny efektów nauki itp.¹

Celem niniejszego tekstu jest prezentacja wyników badania dotyczącego oferty kursów językowych w prywatnych przedsiębiorstwach oraz refleksja nad tym, w jaki sposób pracownicy i pracodawcy postrzegają naukę języka obcego w miejscu pracy. Większej mobilności pracowników nie towarzyszy bowiem adekwatny wzrost zainteresowania kursami językowymi oferowanymi pracownikom w prywatnych przedsiębiorstwach². Badaniu poddano pracowników trzech prywatnych warszawskich przedsiębiorstw oraz ich pracodawców. Przeprowadzono z nimi wywiady, wypełniali oni także uprzednio przygotowaną ankietę.

W pierwszej części artykułu przedstawimy kontekst badania dotyczący nowych kompetencji poszukiwanych na dzisiejszym rynku pracy. Następnie

¹ Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, 2021. *Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: ścieżki prowadzące do umiejętności i kwalifikacji*. Raport Eurydice Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

² Na 10 prywatnych warszawskich dużych przedsiębiorstwach, z którymi się kontaktowaliśmy, jedynie w 3 badanych firmach nadal udzielane są lekcje językowe pracownikom.

po syntetycznym przedstawieniu umocowania teoretycznego pytań badawczych przyjrzymy się opiniom pracowników i pracodawców na temat zasadności i przydatności zajęć językowych w miejscu pracy. W dalszej części pracy omówimy wyniki badania i przedstawimy wnioski dotyczące zapotrzebowania na kursy językowe w kontekście szybko zmieniającego się rynku pracy.

2. Najważniejsze kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców. Praca 4.0

Zmiany w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym mają bezpośredni wpływ na edukację, szczególnie zaś na treści i metody nauczania. Już od dawna uznaje się, że między światem biznesu a dydaktyką istnieje bliski związek (Sowa, 2012: 161, za: Puren, 2007). Te dwa obszary wzajemnie się przenikają, kształtując sposoby myślenia i zachowania odpowiednie do wyzwań danej epoki.

W rozważaniach na temat tego jak postrzegane są kursy językowe na rynku pracy konieczna, wydaje się refleksja nad kluczowymi kompetencjami w procesie uczenia się przez całe życie (ang. *lifelong learning*). Zjawisko to jest ciągłą, dobrowolną chęcią rozwijania osobistej wiedzy oraz umiejętności i może zachodzić zarówno w formalnym systemie edukacji, jak i poza nim, w ramach codziennych doświadczeń oraz działań zawodowych (Roszko-Wójtowicz, 2015).

Koncepcja uczenia się przez całe życie ustanawia nowe standardy rozwoju indywidualnych kompetencji. Zgodnie z nimi pracownicy powinni stawać się bardziej elastyczni, a także mieć wyższy poziom świadomości, odpowiedzialności, motywacji i satysfakcji do rozwoju w ewoluujących przedsiębiorstwach. Jak zauważa Stępkowski (2018: 89), kompetencji nie można osiągnąć raz na zawsze, a ponieważ są one ściśle powiązane z myśleniem refleksyjnym, trzeba je nieustannie rozwijać. Dotyczy to także rynku pracy, gdyż jak podkreślają specjaliści (Mikołajczyk, 2020), pracodawcy szukają obecnie pracowników, którzy chcą się uczyć, rozwijać i nie boją się podejmowania różnych wyzwań. Jest to dla zatrudniających tak samo ważne, jak dyplom potwierdzający zdobyte wykształcenie kandydatów na dane stanowisko.

Według raportu zatytułowanego *Bilans Kapitału Ludzkiego*³ przed rokiem 2020 ogromne znaczenie miały kompetencje, które umożliwiały skuteczne i innowacyjne wykorzystywanie specjalistycznej wiedzy oraz umiejęt-

³ To unikatowy w skali Polski i Europy monitoring zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy. Jest tworzony przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Jagielloński. Do tej pory zrealizowane zostały dwie edycje projektu w latach 2010–2015 oraz 2016–2021.

ności zawodowych w otoczeniu nacechowanym silną presją wyników, czasu, oczekiwań i działań konkurencyjnych. Należały do nich:

- umiejętności techniczne i cyfrowe,
- umiejętności miękkie,
- umiejętności przywódcze i zarządzania,
- kwalifikacje edukacyjne,
- umiejętności specyficzne dla danej branży.

W najnowszych popandemicznych dokumentach i raportach eksperci zwracają także uwagę na znaczenie nowych ról i zadań stojących przed pracownikami przemysłu oraz pojawiających się innowacyjnych sposobów wykonywania pracy, które wymagają od ludzi stosowania się do zasad współpracy z inteligentnymi maszynami. W epoce postępu technologicznego, a w szczególności w obliczu możliwości, jakie stwarzają sztuczna inteligencja i robotyka, praca ludzi i autonomicznych maszyn uzupełnia się, tworząc synergiczne relacje.

Jednym z efektów inwestycji w zaawansowane technologie i infrastrukturę, włącznie ze sztuczną inteligencją, jest powstanie nowego modelu pracy i zatrudnienia nazywanego *Pracą 4.0* (Tomaszewska, Pawlicka, 2021). Jest to pojęcie, które odnosi się do zastosowania zaawansowanych technologii informacyjno-komunikacyjnych w produkcji, logistyce, marketingu i innych obszarach gospodarki. W gospodarce 4.0 technologie te są wykorzystywane do optymalizacji procesów, zmniejszenia kosztów, zwiększenia jakości i elastyczności produkcji oraz do kreowania nowych modeli biznesowych. Gospodarka 4.0 jest zatem pojęciem szerszym niż gospodarka cyfrowa (Śledziwska, Włoch, 2021).

Zdaniem autorów raportu *The Future of Education and Skills. Education 2030* rozwój tego modelu pracy będzie prowadził do zmian w oczekiwaniach pracodawców wobec potencjalnych kandydatów na dane stanowisko oraz wprowadzenia nowych wymagań szkoleniowych dla różnych grup pracowników. Wzrost znaczenia niektórych umiejętności lub konieczność opanowania zupełnie nowych wynika również ze zmieniającego się podejścia do organizacji pracy. Warto zatem zastanowić się, jakie miejsce zajmą w tym nowym świecie języki obce.

2.1. Języki obce a umiejętności poszukiwane przez pracodawców

Jeszcze w 2006 roku Komisja Europejska podkreślała w swoich rekomendacjach znaczenie umiejętności komunikacyjnych, w tym wielojęzyczności rozumianej jako zdolność do prawidłowego i skutecznego korzystania z różnych języków w celu porozumiewania się. Zdolność ta miała się przejawiać w rozumieniu, wyrażaniu i interpretowaniu pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii

w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturowych⁴. Wytyczne europejskie odpowiadały wówczas na zapotrzebowanie rynku pracy oraz wiązały się z rozwojem Internetu, a co za tym idzie z faktem, że wchodzenie na rynki zagraniczne stało się dla przedsiębiorstw łatwiejsze niż kiedykolwiek wcześniej. Wiele z nich zaczęło nawiązywać kontakty z zagranicznymi klientami i kontrahentami, wskutek czego coraz więcej ofert pracy zawierało wymóg znajomości języka obcego.

Kompetencje językowe stały się kluczowe w perspektywie uczenia się przez całe życie. Podkreślano także, że osoba władająca różnymi językami nabywa również kompetencje międzykulturowe, czyli rozwija umiejętność pośredniczenia między różnymi językami i mediami (*Europejski system opisu kształcenia językowego*, 2003). Obecnie obserwuje się, że postępująca cyfryzacja i automatyzacja prowadzą do nowych sposobów produkcji, komunikacji i zarządzania. Procesy te z kolei wywołują zmiany w obszarze zatrudnienia, które odnoszą się do zarówno do charakteru pracy i wykonywanych zadań, form zatrudnienia i organizacji pracy, jak i samej struktury zatrudnienia oraz profili kompetencji. Najnowsze polskie⁵ czy międzynarodowe⁶ opracowania diagnozujące obecne oraz przyszłe zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje na rynku pracy nie zawierają już wzmianki o znajomości języków obcych, ale odnoszą się do języków programowania. Pracodawcy w dalszym ciągu cenią umiejętności miękkie, techniczne, przywódcze czy specyficzne dla danej branży, ale tym co dominuje, jest zdolność do adaptacji do nowych technologii cyfrowych (raport Ernst & Young, 2023⁷).

Biorąc pod uwagę dynamiczne zmiany na rynku pracy oraz rosnącą rolę technologii cyfrowych, kluczowe staje się zrozumienie, w jaki sposób pracownicy i pracodawcy postrzegają obecnie znaczenie kompetencji językowych. Znajomość języków obcych przez lata była jednym z podstawowych wymagań rekrutacyjnych, w obliczu nowych wyzwań gospodarczych i technologicznych pojawia się jednak pytanie, czy nadal odgrywa ona równie istotną rolę. Badania przeprowadzone w trzech warszawskich przedsiębiorstwach miały na celu zweryfikowanie tej kwestii.

⁴ Dokument dostępny na stronie: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)) [DW 13.04.2025].

⁵ Raport przygotowany w 2023 r. przez Konfederację Lewiatan dostępny na stronie: https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/prognoza_zapotrzebowania_na_kompetencje.pdf [DW 13.04.2025].

⁶ Raport opracowany w 2022 r. przez ekspertów McKinsey Skill Shift: Automation and the future of the workforce. Dostępny na stronie: <http://acdc2007.free.fr/benanav19.pdf> [DW 13.04.2025].

⁷ Raport opracowany w 2023 dostępny na stronie: https://www.ey.com/pl_pl/insights/workforce/kompetencje-przyszlosci [DW 13.04.2025].

3. Prezentacja badania

W obliczu dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych kształcenie językowe na potrzeby rynku pracy stanowi zagadnienie wymagające systematycznej analizy naukowej. O ile na początku XXI wieku znajomość języków obcych była uznawana za kluczową kompetencję niemal we wszystkich sektorach zatrudnienia, o tyle współcześnie konieczna staje się coraz większa specjalizacja w tym zakresie wynikająca z wymagań poszczególnych branż oraz oczekiwań pracodawców. Istotne staje się zatem określenie, w jaki sposób pracownicy i pracodawcy postrzegają znaczenie kształcenia językowego w miejscu pracy, a także identyfikacja trudności i wyzwań związanych z realizacją kursów językowych w środowisku zawodowym. W tym kontekście dostrzegalna jest luka badawcza dotycząca skuteczności i zasadności kształcenia językowego w kontekście zmieniających się potrzeb rynku pracy, co uzasadnia konieczność pogłębionej analizy tego zagadnienia.

3.1. Założenia badania własnego

3.1.1. Pytania oraz hipotezy badawcze

W tej części artykułu zaprezentowane zostanie badanie przeprowadzone w 2024 roku na celowo dobranej próbie badawczej, którą stanowili pracownicy i pracodawcy 3 warszawskich dużych przedsiębiorstw⁸. Po przyjęciu założenia, w myśl którego znajomość języków obcych była do tej pory jedną z kluczowych kompetencji pracownika (raport z UŚ z 2016⁹) uznano, że obecnie równie ważne jest podnoszenie kompetencji zawodowych poprzez kształcenie językowe u osób już zatrudnionych. Główne pytanie badawcze (PB) wraz z hipotezą (HB) sformułowano więc następująco:

PB: W jaki sposób pracownicy i pracodawcy postrzegają naukę języka obcego w miejscu pracy?

HB: Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy uważają, że nauka języka obcego w miejscu pracy jest ważna.

⁸ Do dużych przedsiębiorstw zaliczane są takie, które spełniają jedynie kryterium zatrudnienia 250 osób i więcej przy jednoczesnym rocznym obrocie nieprzekraczającym 50 mln euro oraz całkowitym bilansie rocznym nieprzekraczającym 43 mln euro (źródło: <https://pfr.pl/slownik/sownik-duze-przedsiębiorstwo.html> [DW 13.04.2025]).

⁹ Raport pt. „Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów uczelni wyższych” opublikowany przez Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego w 2016 r. Dokument jest dostępny tutaj: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1033841,ukonczenie-studiow-idealny-absolwent-uczelni-wyzszych.html> [DW 13.04.2025].

W związku z tak ujętym celem nadrzędnym postawiono trzy pytania szczegółowe oraz hipotezy, które wymagały uwzględnienia szerszego kontekstu. Brzmiały one następująco:

- PB1: Czy obserwuje się coraz większe zapotrzebowanie na specjalistyczne kształcenie językowe w miejscu pracy?
- HB1: Widoczne zapotrzebowanie specjalistyczne na kształcenie językowe coraz bardziej ukierunkowuje ten proces na konkretne kwalifikacje wymagane przez pracodawców.
- PB2: Jakie są oczekiwania pracowników wobec szkoleń językowych oferowanych przez pracodawcę?
- HB2: Podniesienie kompetencji i kwalifikacji zawodowych.
- PB3: Jakie są oczekiwania pracodawców względem kompetencji językowych pracowników?
- HB3: Pracodawcy uważają, że znajomość języków obcych należy do kluczowych kompetencji społecznych (niezależnie od rodzaju pracy, zawodu i stanowiska).

3.1.2. Narzędzia użyte w badaniu

Projekt zakładał przeprowadzenie badania mającego na celu zrozumienie, w jaki sposób pracownicy i pracodawcy postrzegają naukę języka obcego w miejscu pracy. Drugim równorzędnym celem miało być wskazanie trudności i wyzwań towarzyszących kursom językowym w środowisku zawodowym. Podstawowymi narzędziami badawczymi były: zorganizowana wśród pracowników anonimowa ankieta oraz przeprowadzone wśród pracodawców wywiady indywidualne częściowo ustrukturyzowane, sterowane (Savoye-Zajc, 2009) dotyczące hipotez badawczych.

W pierwszym etapie badania zastosowano kwestionariusz ankiety zawierający zarówno pytania zamknięte, jak i otwarte. Narzędzie badawcze zostało opracowane w celu uzyskania szczegółowych informacji na temat postrzegania kompetencji językowych w środowisku zawodowym. Ankieta przeprowadzona w maju 2024 roku składała się z 18 pytań (Aneks 1) i miała na celu identyfikację kluczowych tendencji oraz wyzwań związanych z nauką języków obcych w miejscu pracy.

Drugą część badania stanowiły częściowo ustrukturyzowane wywiady pogłębione. Polegają one na bezpośredniej, szczegółowej rozmowie badacza z respondentem w celu uzyskania informacji na dany temat (Aneks 2). Charakteryzują się one elastyczną strukturą, co pozwala na eksplorowanie opinii, doświadczeń i motywacji uczestnika (Kvale, 2013: 40). Celem

przeprowadzonych na potrzeby naszego badania pogłębionych wywiadów indywidualnych z osobami odpowiedzialnymi za szkolenia językowe było poznanie opinii pracodawców na temat kompetencji językowych pracowników. Pytano także o konieczność wprowadzenia kursów językowych (w tym kursów specjalistycznych) do danych przedsiębiorstw oraz o ich skuteczność i zadowolenie z wyników osiąganych przez pracowników, a także o problemy związane z kształceniem językowym w miejscu pracy.

Wywiady miały charakter indywidualny (były nagrywane). Taka forma pozwala na wyeliminowanie potencjalnych wpływów innych pracowników. Uzyskane w ten sposób informacje nie są też obciążone interakcją z innymi osobami, która mogłaby powstać w przypadku wywiadów grupowych, gdzie wyrażane opinie wynikają niekiedy z obecności lub wypowiedzi innych uczestników badania (Kvale, 2013: 42).

Wywiady z pracodawcami uczestniczącymi w badaniu zostały przeprowadzone po uprzedniej analizie wyników ankiet, co umożliwiło precyzyjne ukierunkowanie rozmowy na kluczowe zagadnienia. Włączenie tego etapu do procesu badawczego przyczyniło się do zwiększenia trafności i rzetelności uzyskanych danych. Jak podkreśla Silverman (2008: 138), wcześniejsza analiza materiału empirycznego pozwala na identyfikację dominujących opinii, trendów oraz potencjalnych problemów wymagających pogłębionej eksploracji podczas wywiadów. Dodatkowo umożliwia sformułowanie pytań badawczych w sposób pozwalający na uzyskanie bardziej szczegółowych informacji, unikanie redundancji treści oraz lepsze zrozumienie kontekstu badanych zagadnień. W rezultacie badacz dysponuje bardziej kompleksową wiedzą na temat perspektyw respondentów, co sprzyja przeprowadzeniu wywiadów o większej wartości merytorycznej. Pozyskane w ten sposób dane zostały uporządkowane tematycznie.

3.1.3. Próba badawcza

Badanie zostało przeprowadzone na próbie 68 pracowników ($N = 68$) w trzech dużych warszawskich przedsiębiorstwach Philips, PHD Media Direction Poland i Starcom, które zajmują się m.in. sprzedażą oraz produkcją elektroniki użytkowej, zakupem i planowaniem mediów czy monitorowaniem kampanii reklamowych. 32 ankietowanych to pracownicy firmy Philips, 23 – firmy Starcom, a 13 pracuje w PHD Media Direction Poland.

Ankietowani zajmowali różne stanowiska zawodowe. Byli wśród nich pracownicy biurowi i asystenci, młodszy oraz starszy specjaliści, a także menedżerowie i dyrektorzy. Wspólną cechą wszystkich respondentów była możliwość uczestnictwa w kursach językowych, w tym z języka specjalistycznego

w roku kalendarzowym 2023 lub 2024. Respondenci wywiadów pogłębionych byli przedstawicielami działów zarządzania zasobami ludzkimi oraz kadry kierowniczej odpowiedzialnej za strategiczne planowanie i rozwój kompetencji pracowników w przedsiębiorstwie.

Badani stanowili zróżnicowaną grupę pod względem sektora zatrudnienia, co umożliwiło wieloaspektową analizę znaczenia kompetencji językowych w różnych kontekstach zawodowych. Reprezentując branże związane z nowoczesnymi technologiami, mediami oraz analizą danych, respondenci funkcjonowali w środowiskach o wysokim stopniu internacjonalizacji, gdzie znajomość języków obcych mogła stanowić istotny atut.

W badaniu nie zauważono widocznych różnic pomiędzy odpowiedziami z poszczególnych przedsiębiorstw, w związku z czym poddano je analizie zbiorczej¹⁰.

4. Analiza wyników

4.1. Kwestionariusz ankiety

Analiza ilościowa kwestionariusza pokazuje, że 60% ankietowanych ma możliwość uczenia się języka obcego na terenie przedsiębiorstwa, lecz z niej nie korzysta. Warto to podkreślić szczególnie w świetle odpowiedzi na pytanie dotyczące użyteczności języków obcych w miejscu pracy. 88% pracowników odpowiedziało na nie zgodnie, że znajomość języków obcych w wykonywaniu ich codziennej pracy jest bardzo przydatna, 12% zaś oceniło ją jako całkiem przydatną. Respondenci, którzy zdecydowali się na kursy językowe, uczą się najczęściej języka angielskiego (64%) francuskiego (21%), hiszpańskiego (12%) oraz niemieckiego (3%).

Co więcej z analizy danych wynika, że większość ankietowanych używa języka obcego w spotkaniach biznesowych przynajmniej raz w tygodniu, a 70% bardzo często lub często zabiera w nich głos. Bez wątplenia dane te pokazują, jak bardzo umiejętność posługiwania się językami obcymi jest przydatna w codziennych obowiązkach zawodowych respondentów. Zgromadzone informacje wskazują też na to, że podczas spotkań biznesowych ponad połowa pracowników sporządza notatki, ale blisko połowa z nich (47%) robi zapiski w swoim języku ojczystym. Łączy się to z odpowiedziami na pytanie 4, o obszary, w których znajomość języka obcego przydaje się respondentom najczęściej. Tutaj znakomita większość pomijała *pisanie* (notowanie),

¹⁰ W celu uzyskania bardziej precyzyjnych wyników w przyszłych badaniach planowane jest rozszerzenie próby badawczej oraz zastosowanie zaawansowanej analizy statystycznej.

a wskazywała na *słuchanie ze zrozumieniem* oraz *mówienie*. Należy jednocześnie podkreślić, że według większości badanych pracowników znajomość języka w wymiarze *czytania ze zrozumieniem* oraz *pisania* jest „niezbyt przydatna”, choć jednocześnie blisko 2/3 ankietowanych zaznaczyło, że bardzo często lub często czyta dokumenty zredagowane w języku obcym. Od 70% z nich wymagane jest także prowadzenie korespondencji w języku obcym. Dlaczego więc nie wskazali umiejętności *pisania* w języku obcym jako „przydatnej”? Zapewne wynika to z faktu, że translatory internetowe oraz sztuczna inteligencja radzą sobie dość dobrze właśnie z tą umiejętnością językową (Ryszka, 2023: 22).

Kolejna część pytań kwestionariusza ankiety dotyczyła charakteru komunikacji zawodowej w kontekstach domeny docelowej. Odpowiedzi respondentów wskazały na to, że rozdzźwięk pomiędzy treściami nauczonymi na kursie a tymi używanymi w codziennej pracy jest duży i średni (65%). Sytuacje opisane przez ankietowanych jako te, w których ostatnio używali języka obcego, dotyczą w większości języka specjalistycznego (np. *prezentacja podsumowująca kwartał, planowanie budżetu czy badania kliniczne*). Zasadne jest zatem pytanie o to, czy kursy z języków obcych w tych przedsiębiorstwach powinny być kursami języka ogólnego czy raczej specjalistycznego.

Pytania kwestionariusza dotyczące czynników społecznych i kulturowych wykazały, że prawie wszyscy pracownicy uznali za „bardzo” lub „całkiem” przydatną znajomość kultury i zwyczajów krajów, z którymi ich przedsiębiorstwa współpracują. Jednocześnie analiza danych wykazała, że blisko połowa pracowników zatrudnionych w badanych firmach to cudzoziemcy. Istotnie, środowisko zawodowe współczesnego pracownika coraz częściej wymaga akceptacji i dostosowania się do kontaktu z przedstawicielami innych kultur, a także gotowości do pracy w warunkach transkulturowych. Jak zauważa Sobieraj (2012: 165), warunki transkulturowości najczęściej pojawiają się w przedsiębiorstwach wysokich technologii informacyjno-komunikacyjnych czy w korporacjach międzynarodowych. To właśnie w nich kontakty zawodowe pracowników dotyczą coraz częściej nie tylko jednej innej kultury, ale wymagają współpracy z przedstawicielami wielu kultur jednocześnie i mogą się zmieniać z dnia na dzień.

Ostatni blok pytań dotyczył motywacji i oczekiwań pracowników względem uczestnictwa w kursie językowym. Odpowiedzi ankietowanych wskazują na to, że w większości (65%) mają oni zamiar poświęcać czas na naukę języka obcego poza kursem w miejscu pracy. Należy podkreślić, że aż 88% pracowników jest zdania, że znajomość języka obcego podniesie ich atrakcyjność na rynku pracy. Odpowiedzi te są zbieżne z wynikami wcześniej przytaczanych badań.

Ostatnie pytanie otwarte dotyczyło oczekiwań pracowników względem kursu języka obcego organizowanego przez pracodawcę. Analiza odpowiedzi ankietowanych pokazuje, że liczą oni na podniesienie swoich kompetencji szczególnie w zakresie języka biznesowo-specjalistycznego („doskonalenie języka marketingowego”, „chciałabym lepiej poruszać się w biznes english” czy „spodziewam się większej swobody w mówieniu oraz znajomości biznesowego słownictwa”).

4.2. Rozmowy z pracodawcami

Pracodawcy (P) podzielili się z nami zarówno głównymi wyzwaniami, jakie napotykają w codziennej pracy w językach obcych ich pracownicy, jak i analizą zmiany, jaką obserwują na rynku w związku z koniecznością używania innych niż polski języków.

Wszyscy nasi rozmówcy zauważyli, że coraz mniej zatrudnionych jest zainteresowanych bezpłatną nauką języków obcych podczas godzin pracy.

- P1: Kiedyś kandydaci już podczas rozmów kwalifikacyjnych dopytywali o możliwość lekcji języka angielskiego, dzisiaj zamykamy grupy językowe, bo nie ma chętnych.
- P3: Mamy e-platformy do nauki języków obcych, ale dział HR obserwuje, że rzadko który pracownik loguje się na taką platformę.

Wydaje się to zaskakujące, bo według badania przeprowadzonego w 2023 r. przez serwis Pracuj.pl¹¹ na reprezentatywnej grupie ponad 2000 pracujących Polaków, 6 na 10 respondentów uznało, że możliwość nauki języka obcego w ramach godzin pracy zwiększa skłonność do aplikowania o posadę w firmie oferującej pracownikom taką opcję. Według pracodawców przyczyn opisanej sytuacji należy upatrywać w szybkim rozwoju sztucznej inteligencji.

- P2: Dotychczasowe formy uczenia się „w klasie” mogą wydawać się mniej atrakcyjne w zestawieniu z narzędziami AI, które są w stanie dopasować się do indywidualnych potrzeb każdego uczącego się, jego sposobu nauki i poziomu zaawansowania.

¹¹ Wyniki badania dostępne tutaj: <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Zatrudnienie-a-jezyki-obce-czy-ich-znajomosc-naprawde-jest-konieczna-Tak-Polacy-radza-sobie-na-ryнку-pracy-8572357.html> [DW 13.04.2025].

- P1: Nasza firma posiada program z wewnętrzną sztuczną inteligencją. Pracownicy korzystają z niej przy redagowaniu mejli w językach obcych, tworzenia prezentacji czy przy czytaniu niezrozumiałych dokumentów itp.

Rozwój sztucznej inteligencji ma znaczące skutki dla nauczania języków obcych. Niektóre technologie są już szeroko stosowane w aplikacjach telefonicznych do nauki języków obcych z całego świata, zastępując tym samym platformy oferowane przez pracodawcę, a funkcje takie jak rozpoznawanie mowy czy jej synteza są wręcz podstawowym wymaganiem na rynku pracy. Jednocześnie generatywna sztuczna inteligencja w niektórych obszarach zaczęła zastępować tłumaczenie maszynowe jak *Google Translate* czy *Deepl*. Sztuczna inteligencja nie pomoże jednak pracownikowi na spotkaniu *tête à tête*, w którym często musi zabrać głos. Według naszych respondentów jednym z większych wyzwań dzisiejszych przedsiębiorstw jest nniechęć pracowników do zabierania głosu na dużych spotkaniach. Jeżeli są to spotkania w języku obcym, organizowane w 90% online, „dużo osób zadaje pytania na czacie” (P3). Jeśli uczestnicy są wywołani do odpowiedzi, często odpowiadają: „muszę to zweryfikować, wrócę z odpowiedzią pisemną” (P1). Jest też oczywiście grupa, która posługuje się „bardzo prostym, nie branżowym, a potocznym językiem” (P1). Z naszych rozmów wynika też, że najczęściej zespoły wyznaczają jedną osobę, która czuje się najpewniej mówiąc w języku obcym i jest niejako *porte-parole* grupy.

Wszyscy pracodawcy zaznaczają, że nie zamierzają inwestować w kursy językowe dla swoich pracowników, gdyż dzięki nowym technologiom brak umiejętności językowych nie jest już żadną przeszkodą w poprawnym wykonywaniu pracy. Najważniejszymi umiejętnościami są te z zakresu podejścia do pracy, np. „organizacji pracy własnej, zaangażowania” (P3) oraz „komunikacji i współpracy w zespole” (P1). Pracodawcy wskazują na największe braki u pracowników właśnie w takim zakresie. Oczekują też od pracowników przede wszystkim tych kompetencji, których ci ostatni nie są w stanie rozwinąć dzięki szkoleniom firmowym czy wykorzystaniu sztucznej inteligencji. Według pracodawców dzisiejszy pracownik powinien przede wszystkim posiadać kompleksowy zestaw umiejętności z zakresu technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, w szczególności dotyczących oprogramowania i zarządzania informacją elektroniczną.

Kursy języka specjalistycznego pracodawcy uznali za w zasadzie niepotrzebne, bo najważniejsze terminy pracownicy znają, interesując się daną dziedziną (są to zapożyczenia angielskie).

- P1: Każda branża ma swój język zawodowy i najczęściej słowa te są używane w języku polskim np. robić backoffice; dowieźć KPI (Kej-Pi-Aj). Wszyscy je znają.

Ich znajomość jest konsekwencją obracania się w danym środowisku. Język specjalistyczny nie powinien jednak stanowić tylko terminologicznego dodatku do języka ogólnego, różni się przecież od niego zasadniczo, a sami pracownicy wyrazili w ankietach potrzebę doskonalenia swoich kompetencji właśnie w tym obszarze.

5. Wnioski

Przeprowadzona analiza umożliwiła sformułowanie następujących wniosków w odniesieniu do postawionych uprzednio pytań badawczych.

- Czy obserwuje się coraz większe zapotrzebowanie na specjalistyczne kształcenie językowe w miejscu pracy?

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują na rosnące zapotrzebowanie w zakresie specjalistycznego kształcenia językowego w środowisku zawodowym. Zauważalna jest jednak istotna rozbieżność między oczekiwaniami pracowników a perspektywą ich przełożonych co do kształtu i treści takich kursów. Pracodawcy skłaniają się ku modelowi szkolenia ograniczonego do przyswajania podstawowej terminologii branżowej, uznając, że osoby zatrudnione powinny samodzielnie rozwijać swoje kompetencje językowe. Z kolei pracownicy dostrzegają wyraźne deficyty w sferze umiejętności językowych niezbędnych do efektywnej komunikacji zawodowej, co w ich opinii stanowi barierę dla dalszego rozwoju kompetencji i kwalifikacji. Żadna z grup nie uwzględniła w swoich oczekiwaniach aspektu znajomości języka obcego jako elementu kompetencji międzykulturowych, mimo że w badanych przedsiębiorstwach znaczną część zatrudnionych stanowią obcokrajowcy. Może to wskazywać na niedostateczną świadomość roli języka w budowaniu efektywnej współpracy w międzynarodowym środowisku pracy oraz potrzebę uwzględnienia w programach szkoleniowych nie tylko aspektów terminologicznych, lecz także kulturowych i pragmatycznych.

- Jakie są oczekiwania pracowników wobec szkoleń językowych oferowanych przez pracodawcę?

Rezultaty przeprowadzonego badania nie w pełni potwierdziły hipotezę, że zarówno dla pracowników, jak i pracodawców nauka języka obcego w miejscu pracy stanowi priorytet. Analiza ankiet wskazuje, że choć znajomość języków obcych jest powszechnie uznawana za istotny atut zawodowy – niemal wszyscy respondenci deklarują codzienne wykorzystywanie języka

obcego w pracy – to sama potrzeba organizacji szkoleń językowych nie zajmuje kluczowego miejsca w polityce przedsiębiorstw. Pracownicy podkreślają, że rozwinięcie kompetencji językowych zwiększa ich konkurencyjność na rynku pracy, jednak niekoniecznie wiążą oni ten proces z inicjatywami podejmowanymi w ramach organizacji. Z kolei pracodawcy wykazują ambiwalentne podejście do kształcenia językowego w miejscu pracy. Choć deklarują, że zależy im na wzroście liczby pracowników korzystających z oferowanych kursów, jednocześnie zauważają, że tradycyjne formy nauki języków stopniowo tracą na znaczeniu. W konsekwencji przedsiębiorstwa coraz częściej zastępują klasyczne szkolenia rozwiązaniami cyfrowymi, takimi jak platformy e-learningowe. Tego rodzaju zmiana nie w pełni odpowiada jednak oczekiwaniom pracowników, którzy preferują szkolenia skoncentrowane na praktycznym zastosowaniu języka w środowisku zawodowym. Wskazuje to na rozbieżność między strategiami przyjętymi przez pracodawców a faktycznymi potrzebami osób zatrudnionych, która może wpływać na skuteczność oferowanych programów szkoleniowych.

- Jakie są oczekiwania pracodawców względem kompetencji językowych pracowników?

W kontekście oczekiwań pracodawców wobec kompetencji językowych pracowników zauważalne jest przesunięcie priorytetów w kierunku umiejętności związanych z nowymi technologiami. Choć znajomość języków obcych nadal postrzegana jest jako istotna kompetencja społeczna, niezależnie od branży i stanowiska, to kluczowe znaczenie przypisuje się obecnie gotowości do adaptacji, uczeniu się przez całe życie (ang. *lifelong learning*), a także umiejętnościom z zakresu technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, w szczególności dotyczącym obsługi oprogramowania oraz zarządzania informacją elektroniczną. Analiza ofert szkoleniowych w warszawskich przedsiębiorstwach wskazuje na systematyczny spadek zainteresowania kursami językowymi organizowanymi przez pracodawców. Spośród 10 dużych firm prywatnych do których się zgłosiliśmy z chęcią przeprowadzenia badania, jedynie 3 nadal oferuje lekcje językowe, podczas gdy w pozostałych 7 (PepsiCo, Havas Media, Mercedes Benz Polska, AstraZeneca, Lionbridge, Hewlett-Packard) programy te zostały wycofane lub zastąpione platformami e-learningowymi w ciągu ostatnich 4–5 lat. Uznaje się bowiem, że osoby ubiegające się o zatrudnienie powinny już na etapie rekrutacji dysponować wymaganymi kompetencjami językowymi bądź wykorzystywać nowoczesne technologie umożliwiające kompensowanie ich braków. W tym kontekście kluczowe wydają się trzy umiejętności: efektywne posługiwanie się translatorami i systemami automatycznej korekty pisowni opartymi na sztucznej inteligencji oraz zdolność do dostarczania wysokiej jakości danych wejściowych do systemów AI, a także krytyczna analiza i ocena wiarygodności generowanych treści.

Podsumowując, dynamiczne zmiany gospodarcze, technologiczne i społeczne wyraźnie wpływają na postrzeganie kompetencji językowych na rynku pracy. Choć w dobie globalizacji i mobilności pracowników znajomość języków obcych powinna odgrywać kluczową rolę, wyniki badania wskazują, że kwestia ta jest złożona. Pracownicy, mimo świadomości znaczenia języków w komunikacji biznesowej, coraz rzadziej korzystają z kursów językowych, co może wynikać zarówno z rozwoju narzędzi AI wspomagających tłumaczenie, jak i z rosnącego nacisku na inne kompetencje, zwłaszcza technologiczne i cyfrowe. Pracodawcy, choć wciąż cenią umiejętności językowe, dostrzegają spadek zainteresowania ich rozwijaniem w ramach firmowych szkoleń i coraz częściej zastępują je platformami e-learningowymi. W obliczu tych zmian kluczowe staje się wypracowanie elastycznych strategii kształcenia, które uwzględnią zarówno potrzeby pracowników, jak i oczekiwania rynku, jednocześnie łącząc tradycyjne podejście do nauki języków z nowoczesnymi narzędziami technologicznymi. W świetle omówionych na początku artykułu koncepcji uczenia się przez całe życie oraz wzajemnego przenikania się edukacji i świata biznesu, wyniki przeprowadzonego badania wskazują na zmieniające się podejście do kompetencji językowych na rynku pracy. Idea ciągłego kształcenia i dostosowywania kwalifikacji do dynamicznych realiów zawodowych pozostaje co prawda kluczowa, rola znajomości języków obcych ulega jednak redefinicji. Malejące zainteresowanie kursami językowymi, mimo powszechnej świadomości ich znaczenia dla komunikacji zawodowej, sugeruje, że w obliczu postępu technologicznego i cyfryzacji umiejętność ta jest coraz częściej zastępowana przez narzędzia automatyzujące tłumaczenie i wspierające komunikację. Pracodawcy, koncentrując się na kompetencjach adaptacyjnych i technologicznych, dostrzegają spadek zapotrzebowania na tradycyjne formy kształcenia językowego, co prowadzi do zmian w strukturze szkoleń i strategiach rekrutacyjnych. Wyniki badania potwierdzają, że choć znajomość języków obcych nadal stanowi istotny element kompetencji zawodowych, jej znaczenie jest obecnie ściśle powiązane z umiejętnością korzystania z nowoczesnych technologii oraz zdolnością do efektywnego funkcjonowania w międzynarodowym i cyfrowym środowisku pracy. W konsekwencji, przyszłe strategie edukacyjne powinny uwzględniać zarówno potrzebę rozwijania umiejętności językowych, jak i integrację narzędzi technologicznych wspomagających ich praktyczne zastosowanie.

BIBLIOGRAFIA

- Europejski system opisu kształcenia językowego*. Wydawnictwa CODN, Warszawa, 2003.
- Komisja Europejska/EACEA/Eurydice (2021), *Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: ścieżki prowadzące do umiejętności i kwalifikacji*. Raport Eurydice Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.
- Kvale S. (2013), *Przeprowadzanie wywiadów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Martinet A. (1985), *Syntaxe Générale*. Paris: Armand Colin.
- Mikołajczyk K. (2020), *Co to jest lifelong learning? Dlaczego warto uczyć się przez całe życie*. „Serwis Gazeta SGH – Życie uczelni”. Online: <https://gazeta.sgh.waw.pl/?q=po-prostu-ekonomia/lifelong-learning-dlaczego-warto-uczyc-sie-przez-cale-zycie> [DW 10.07.2024].
- Puren Ch. (2007), *Histoire de la didactique des langues-cultures et histoire des idées*, „Cuadernos de filología francesa”. Universidad de Extremadura-Departamento de Filología Románica nr 18, s. 127–143.
- Radecka A. (2024), *Uczenie (się) w ponowoczesności. Rola zawodowa nauczycieli i nauczycielek akademickich języka angielskiego specjalistycznego*. Warszawa: Wydawnictwo FRSE. doi.org/10.47050/67587365E [DW 08.02.2025].
- Roszko-Wójtowicz E. (2015), *Kształcenie ustawiczne - istota zagadnienia i pomiar w ujęciu europejskim*. „E-mentor”, nr 5(62), s. 65–76. <http://dx.doi.org/10.15219/em62.1214>. [DW 08.02.2025].
- Ryszka M. (2023), *Sztuczna inteligencja jako narzędzie do przełamywania barier językowych w mówieniu po angielsku*. „Języki Obce w Szkole”, nr 4, s.19–28.
- Savoie-Zajc L. (2009), *L'entrevue semi-dirigée*, (w:) Recherche sociale: de la problématique à la collecte de données, Québec: Presses de l'Université du Québec, s. 337–360.
- Silverman D. (2008), *Prowadzenie badań jakościowych*. Warszawa: PWN.
- Sobieraj I. (2012), *Kompetencje międzykulturowe jako kapitał na rynku pracy. Pogranicze*. „Studia Społeczne”, nr 20, s. 161–173.
- Sowa M. (2012), *Kształtowanie kompetencji w nauce języka obcego a profesjonalizacja, czyli co łączy ucznia i profesjonalistę*. „Roczniki Humanistyczne”, t. LX, z. 5, s. 161–177.
- Stępkowski D. (2018), *Ogólna kompetencja pedagogiczna. W poszukiwaniu specyfiki kształcenia ogólnopedagogicznego. Rozważania teoretyczne i raport z badań*. „Kultura i Wychowanie. Półrocznik Pedagogiczny”, nr 1/13, s.76–103.
- Śledziwska K., Włoch R. (2021), *The economics of digital transformation: The disruption of markets, production, consumption, and work*. London: Routledge.

ANEKS

Aneks 1.

Tabela 1. Charakterystyka kwestionariusza ankiety użytego w badaniu przeprowadzonym wśród pracowników przedsiębiorstw: Philips, PHD Media Direction Poland i Starcom (opracowanie własne)

Cele badawcze	Numer pytania:	Rodzaj pytania (otwarte/zamknięte). Możliwe odpowiedzi przy pytaniach zamkniętych:																																								
Obiektywnie zdefiniowane potrzeby	1. Czy uczestniczy Pani/Pan w kursie języka obcego zorganizowanym w Pani/Pana miejscu pracy?	Pytanie zamknięte: TAK/ NIE																																								
	2. Jeżeli TAK, to jaki jest to język	Pytanie otwarte																																								
	3. Na ile, Pani/Pana zdaniem, znajomość języka obcego jest przydatna w wykonywaniu Pani/Pana codziennej pracy?	Pytanie zamknięte: a) wcale nieprzydatny b) niezbyt przydatny c) całkiem przydatny d) bardzo przydatny																																								
	4. Znajomość języka obcego w moim miejscu pracy przydaje się najczęściej w (możliwa więcej niż jedna odpowiedź):	Pytanie zamknięte: <table><tr><td></td><td>wcale nieprzydatne</td><td>niezbyt przydatne</td><td>całkiem przydatne</td><td>bardzo przydatne</td></tr><tr><td>czytania ze zrozumieniem</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>śledzenia ze zrozumieniem</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>mówienia</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>pisanie</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>znajomości słownictwa</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Tłumaczenia (nieprofesjonalne)</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>otwartość na różnorodność językową i kulturową</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		wcale nieprzydatne	niezbyt przydatne	całkiem przydatne	bardzo przydatne	czytania ze zrozumieniem					śledzenia ze zrozumieniem					mówienia					pisanie					znajomości słownictwa					Tłumaczenia (nieprofesjonalne)					otwartość na różnorodność językową i kulturową				
		wcale nieprzydatne	niezbyt przydatne	całkiem przydatne	bardzo przydatne																																					
	czytania ze zrozumieniem																																									
	śledzenia ze zrozumieniem																																									
	mówienia																																									
pisanie																																										
znajomości słownictwa																																										
Tłumaczenia (nieprofesjonalne)																																										
otwartość na różnorodność językową i kulturową																																										
5. Czy uczestniczy Pani/Pan w spotkaniach biznesowych w języku obcym?	Pytanie zamknięte: a) przynajmniej 1 raz w tygodniu b) przynajmniej 1 raz w miesiącu c) kilka razy w roku d) nigdy																																									
6. Czy podczas tych spotkań zabiera Pani/Pan głos?	Pytanie zamknięte: a) bardzo często b) często c) rzadko d) nigdy																																									
7. Czy podczas spotkań w języku obcym sporządza Pani/Pan notatki?	Pytanie zamknięte: a) bardzo często b) często c) rzadko d) nigdy																																									
8. W jakim języku sporządza Pani/Pan notatki na takich spotkaniach?	Pytanie zamknięte: a) w języku obcym b) w języku ojczystym																																									

Cele badawcze	Numer pytania:	Rodzaj pytania (otwarte/zamknięte). Możliwe odpowiedzi przy pytaniach zamkniętych:
Obiektywnie zdefiniowane potrzeby	9. Czy w Pani/Pana miejscu pracy czyta Pani/Pan dokumenty, które są zredagowane w języku obcym (np. przygotowując się do spotkania)?	Pytanie zamknięte: a) bardzo często b) często c) rzadko d) nigdy
	10. Czy wymagane jest od Pani/Pana redagowanie dokumentów/ korespondencji w języku obcym?	Pytanie zamknięte: a) bardzo często b) często c) rzadko d) nigdy
Charakter komunikacji zawodowej w kontekstach domeny docelowej	11. Rozdźwięk między językiem nauczonym a używanym. Jak bardzo różni się język nauczany na Pani/Pana kursie (albo ten ze szkoły), a język używany w Pani/Pana miejscu pracy?	Pytanie zamknięte: a) w dużym stopniu b) w średnim stopniu c) w niewielkim stopniu d) w ogóle się nie różni
	12. Proszę opisać sytuację (temat rozmowy), w której ostatnio musiała Pani/Pan użyć w pracy języka obcego (kontekst zawodowy lub/i prywatny)	Pytanie otwarte
Czynniki społeczne i kulturowe	13. Czy zdarza się Pani/Panu używać języka obcego w pracy w sytuacjach nieformalnych (obiad, wyjazdy integracyjne itp.)	Pytanie zamknięte: a) bardzo często b) często c) rzadko d) nigdy
	14. Na ile, Pani/Pana zdaniem przydatna jest znajomość kultury i zwyczajów kraju/krajów, z którym Pani/Pana przedsiębiorstwo współpracuje:	Pytanie zamknięte: a) wcale nieprzydatny b) niezbyt przydatny c) całkiem przydatny d) bardzo przydatny
	15. Czy w Pani/Pana miejscu pracy pracują cudzoziemcy? Jeżeli tak, to jaki jest to odsetek?	Pytanie zamknięte: a) < 5% b) +/- 20% c) +/- 50% d) > 50%
Motywacje dla uczestnictwa w kursie	16. Czy zamierza Pani/Pan poświęcać czas na naukę języka obcego poza kursem organizowanym w miejscu pracy	Pytanie zamknięte: a) zdecydowanie tak b) tak c) nie d) zdecydowanie nie

Cele badawcze	Numer pytania:	Rodzaj pytania (otwarte/zamknięte). Możliwe odpowiedzi przy pytaniach zamkniętych:
Motywacje dla uczestnictwa w kursie	17. Na ile, Pani/Pana zdaniem, znajomość języka obcego podniesie Pani/Pana atrakcyjność na rynku pracy?	Pytanie zamknięte: a) w dużym stopniu b) w średnim stopniu c) w niewielkim stopniu d) wcale nie podniesie
	18. Czego spodziewa się Pani/Pan po kursie z języka obcego organizowanym przez pracodawcę? Proszę uzasadnić.	Pytanie otwarte

Aneks 2.

Scenariusz wywiadu pogłębionego z pracodawcami (opracowanie własne).

Pytania pozwalające uzyskać kompleksowy obraz postrzegania kompetencji językowych w środowisku pracy oraz roli, jaką odgrywają one w kontekście pojawienia się nowych technologii opartych na sztucznej inteligencji oraz zmieniających się wymagań rynkowych.

1. Wyzwania związane z używaniem języków obcych w miejscu pracy
 - Jakie największe trudności napotykają Państwa pracownicy w zakresie używania języków obcych w codziennej pracy?
 - Czy zauważają Państwo zmiany w poziomie znajomości języków obcych wśród nowo zatrudnianych pracowników?
2. Zainteresowanie kursami językowymi
 - Jakie są Państwa doświadczenia związane z organizacją kursów językowych dla pracowników?
 - Czy zauważają Państwo spadek zainteresowania tradycyjnymi kursami językowymi wśród pracowników? Jeśli tak, to jakie mogą być tego przyczyny?
 - Jakie formy nauki języków obcych (np. kursy stacjonarne, e-learning, platformy internetowe) cieszą się największym zainteresowaniem wśród pracowników?
3. Rola sztucznej inteligencji w nauce języków
 - W jaki sposób technologie oparte na sztucznej inteligencji wpływają na potrzebę znajomości języków obcych w Państwa firmie?
 - Czy w Państwa przedsiębiorstwie pracownicy korzystają z narzędzi wspomagających, takich jak translatory AI, systemy automatycznej korekty czy generatory treści?
 - Jakie są największe zalety i ograniczenia wykorzystania sztucznej inteligencji w zakresie komunikacji językowej w miejscu pracy?
4. Kompetencje językowe a inne umiejętności zawodowe
 - Jakie kompetencje, poza znajomością języków obcych, są obecnie najważniejsze dla Państwa firmy?
 - Czy Państwa zdaniem pracownicy powinni rozwijać swoje umiejętności językowe, czy też kluczowe są inne kompetencje, np. cyfrowe, analityczne czy interpersonalne?

- Jakie są największe braki kompetencyjne wśród pracowników i czy znajomość języków obcych jest postrzegana jako priorytet w kontekście ich uzupełniania?

5. Kursy języka specjalistycznego

- Czy w Państwa firmie organizowane są kursy języka specjalistycznego dostosowane do danej branży?
- Czy widzą Państwo potrzebę prowadzenia kursów z języka specjalistycznego, czy też pracownicy zdobywają tę wiedzę samodzielnie poprzez praktykę zawodową?
- Jak oceniają Państwo rolę terminologii branżowej w komunikacji zawodowej? Czy jej znajomość jest wystarczająca do efektywnej pracy w międzynarodowym środowisku?

Received: 06.11.2024

Revised: 26.03.2025