



Network project for the decentralised and centralised dissemination of TNP3 results and outcomes

RAPORT WSPÓLNY „WSCHODNI“ (PODPROJEKT 2)

Języki a zwiększanie szans na europejskim rynku pracy

(TNP3–D: Projekt sieciowy mający na celu zdecentralizowane i scentralizowane upowszechnianie rezultatów projektu TNP–3)

Wstęp

Niniejszy zaktualizowany raport wspólny dla Europy Wschodniej należy odczytywać w szerszym kontekście, tj. informacji przedstawionych w rozdziale drugim tzw. Dokumentu Upowszechniającego sieci TNP3-D. Zaprezentowano w nim główne wyniki pracy sieci TNP3 z podziałem na 4 zasadnicze części: zmiany na rynku pracy, nowe potrzeby językowe w kontekście tych zmian, innowacyjna oferta programów nauczania oraz konsultacje i współpraca pomiędzy instytucjami szkolnictwa wyższego (ISW) a przedstawicielami firm w celu zaspokojenia nowych potrzeb, a także rekomendacje dotyczące dalszego rozwoju językowego dla celów zawodowych.

Poniższy, zaktualizowany raport wspólny miał za zadanie opisać zaistniałe zmiany w ośmiu krajach, tj. w Austrii, Czechach, Niemczech, Węgrzech, Polsce, Rumunii, Słowacji i Słowenii. Jednakże uaktualniono wersje dotyczące jedynie czterech spośród nich, a mianowicie: Austrii, Niemiec, Polski i Słowacji. Kraje te nie dają w pełni wyczerpującego obrazu sytuacji w Europie Wschodniej, jednakże - opierając się na danych i doświadczeniach zawartych w raportach regionalnych, dotyczących pozostałych trzech regionów objętych TNP3-D - można śmiało stwierdzić, iż wiele zmian i tendencji, które opisano w aktualizacjach, najprawdopodobniej dotyczy także pozostałych krajów.

Warto zauważyć, iż nowe potrzeby na rynku pracy i w systemie edukacji różnią się od siebie w poszczególnych krajach opisanych w raporcie. Wynika to z sytuacji politycznej, gospodarczej, czy też tradycji kształcenia, a także z faktu, iż sześć spośród opisanych tu krajów jest od niedawna członkami Unii Europejskiej.

1. Rozwój gospodarczy, społeczny a sytuacja na rynku pracy

W największym skrócie, dokument upowszechniający TNP3-D charakteryzuje obecną sytuację na rynku pracy w Europie. Globalizacja i rozszerzenie Europy doprowadziło do przesunięcia procesów produkcyjnych, wymagających dużego

nakładu siły roboczej od krajów o niższych kosztach pracy. W konsekwencji wzrasta popyt na mobilnych i wysoko wykwalifikowanych pracowników pod względem językowym i międzykulturowym. To, z kolei, rodzi potrzebę większej elastyczności, częstszego przekwalifikowywania i stałego doskonalenia nabytych kompetencji. Pracownicy coraz częściej tworzą zespoły ponadnarodowe, międzykulturowe i interdyscyplinarne, wykazując tym samym tendencje do spłaszczania struktury organizacyjnej. Wszystko to wymaga dobrze zorganizowanej pracy zespołowej oraz większej interakcji oraz wymiany i zdolności negocjacyjnych.

Ta ogólna tendencja została opisana także w poniższym raporcie wspólnym. Najbardziej wyraźne zjawiska o najszerszym zasięgu we wszystkich wspomnianych krajach to szybka internacjonalizacja, czy też globalizacja, wszechobecność technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) oraz wzrost gospodarczy. W przypadku nowszych członków Unii Europejskiej opisanych w raporcie, zmiany te – w związku z otwarciem europejskiego rynku pracy - dotyczyły podniesienia mobilności pracowników, wzrostu inwestycji zagranicznych, spadku bezrobocia (częściowo dzięki emigracji) oraz zwiększonego zapotrzebowania na umiejętności językowe i komunikacyjne, pozwalające na radzenie sobie w kontaktach wielojęzycznych i wielokulturowych, praktycznie we wszystkich zawodach.

Wskaźniki wzrostu gospodarczego, wspomniane w uaktualnionych raportach krajowych, osiągnęły niemal 8,3 % na Słowacji, 6,5 % w Polsce i 2,4 % w Austrii. Towarzyszy temu obniżenie stopy bezrobocia. Niektóre kraje, jak np. Słowacja i Polska - ze wskaźnikami odpowiednio 10,8 % i 10,5 % - nadal pozostają w tyle za średnią europejską, która w maju 2007 roku wyniosła 7,4 %; (w Austrii – 3,4 %). Jeśli przyrzeć się wskaźnikom bezrobocia z punktu widzenia poziomu wykształcenia, we wszystkich krajach można zaobserwować wspólną tendencję; im lepsze wykształcenie, tym niższy wskaźnik bezrobocia.

Polska i Słowacja przyciągnęły potężne inwestycje zagraniczne – o wartości odpowiednio ponad 67 i 40 miliardów euro z funduszy europejskich - które zostaną wydane głównie na rozbudowę infrastruktury. Należy tu wspomnieć, iż dzieje się tak w całym regionie Grupy Wyszehradzkiej, co wynika ze strategii lizbońskiej. Najprawdopodobniej, przyniesie to skutek w postaci inwestycji w dziedzinie nowych technologii oraz promocji nowych i specjalnych działalności. Pewne jest, iż niebawem należy oczekiwać rozkwitu tzw. *outsourcingu*, fuzji międzykulturowych, partnerstwa strategicznego oraz firm typu *off-shore*.

Wysoka mobilność może mieć zarówno krótko- jak i długotrwały charakter. Migracje gospodarcze dotyczą także mniej wykwalifikowanych pracowników, co oznacza zapotrzebowanie na kompetencje językowe oraz zrozumienie międzykulturowe, także na bardziej podstawowych poziomach. Generalnie rzecz biorąc, mówiąc o biznesie mamy na uwadze handel zarówno w obrębie Unii Europejskiej jak i poza nią, w dodatku prowadzony tak przez duże i średnie jak i małe przedsiębiorstwa, bądź to krajowe, bądź międzynarodowe. We

wszystkich krajach siłą napędową jest konkurencja, wydajność i produktywność, tak więc wszystkie strony zainteresowane są osiągnięciem optymalnych wskaźników jeśli chodzi o rynek pracy.

W różnych proporcjach poszczególne kraje Europy przesuwały procesy produkcyjne wymagające znacznych nakładów siły roboczej w kierunku krajów o niskich kosztach. Wpływa to na kształtowanie wymagań wobec profilu absolwentów. Jednym z przykładów może być przemysł motoryzacyjny na Słowacji; w tym kraju powstało kilkanaście zakładów montażowych produkujących 3 różne marki samochodów. Taka sytuacja generuje popyt raczej na absolwentów szkół średnich wyposażonych w umiejętności techniczne i językowe, niż absolwentów uniwersytetów z jednym określonym profilem.

Wzrastająca liczba imigrantów we wszystkich 27 krajach Unii zainicjowała transformację społeczeństw - a zatem i środowiska pracy - od jedno- do wielokulturowych. Równocześnie wzrasta mobilność ekspertów krajowych, zwłaszcza wysoko wykwalifikowanych; powstaje nowa grupa tzw. ekspatriantów; dotyczy to ponad miliona Polaków i 400 tysięcy Słowaków. W Polsce wywołało to nawet poważne obawy. Fakt, że ogromna część pracowników przeniosła się zagranicę doprowadził do poważnych braków w pewnych obszarach w kraju i to do tego stopnia, iż wiele firm zaczęło zachęcać do przyjazdu obcokrajowców. Kilka państw zachodnich zniosło ograniczenia na zatrudnianie specjalistów z nowych krajów członkowskich obowiązujące w czasie poszerzania Unii.

Niemal we wszystkich raportach stwierdza się, że poszczególne kraje podejmują działania na rzecz ochrony języka ojczystego. Języki obce stały się zatem raczej częścią edukacji szkolnej, niż życia publicznego. 39 % firm niemieckich zatrudnia obcokrajowców; połowa z nich ze względu na języki obce. Absolwenci studiów filologicznych coraz częściej znajdują zatrudnienie poza firmami językowymi i otrzymują stanowiska wymagające znajomości języka jako specjaliści tekstów technicznych, webmasterzy, tłumacze, menedżerowie w dziale zasobów ludzkich oraz specjaliści PR.

2. Zmiany potrzeb językowych

Zmiany w obrębie potrzeb językowych były drugą kwestią podniesioną w sieci TNP3. Wskazano na pięć podstawowych potrzeb. Jak pokazuje dokument upowszechniający przede wszystkim wzrosła świadomość znaczenia kompetencji językowych i międzykulturowych, a zatem pojawiła się głębsza refleksja dotycząca języków, poziomów i sprawności. Wiadomo, iż znajomość tylko angielskiego zdecydowanie już nie wystarczy – jest zbyt oczywista; ma zatem szczególny status. Druga potrzeba w określeniu kompetencji językowej, związanej z pracą uzależniona jest od wielu czynników takich jak sam język,

kraj, specyficzny poziom wykonywanej pracy, dziedzina itp. Stąd potrzeba dokładniejszych analiz, zwłaszcza dotyczących relacji pomiędzy językiem 'ogólnym' a 'specjalistycznym'. Po trzecie trzeba powiązać możliwe sytuacje profesjonalnego użycia języka z właściwymi sprawnościami językowymi oraz kompetencjami, by trafniej określić cele kształcenia. Taka zmiana prowadzi, z kolei, do przesunięcia środka ciężkości w procesie kształcenia nauczycieli tak, aby zaspokoić nowe potrzeby uczących się z uwzględnieniem możliwych zmian w przyszłości. Wreszcie, wydaje się, że zarówno uczniowie jak i nauczyciele, potrzebują wiedzy o procesie uczenia się języka jak i wiedzy o systemach języków (nie tylko pokrewnych).

W krajach dotychczas monokulturowych, takich jak Polska czy Słowacja, polityka edukacyjna nie uwzględniała w zasadzie znaczenia komunikacji z ludźmi innych kultur. Osiąganie kompetencji w zakresie języków obcych oraz znajomości kultury obcej pozostawały sprawą jednostki. Zaktualizowane wersje raportów nie zawierają dokładniejszych danych na temat potrzeb pracodawców w tych obu krajach.

Statystyki pokazują, iż w Niemczech około 75 % firm utrzymuje kontakty międzynarodowe oraz że 37 % z nich regularnie odwołuje się do kompetencji językowych i znajomości rynków zagranicznych. Popyt na inne języki to nowe zjawisko związane z importem i eksportem, wymagające kompetencji językowych i kulturowych w zakresie arabskiego, rosyjskiego, chińskiego czy też innych języków azjatyckich. Przeprowadzone niedawno przez Niemiecką Izbę Handlową badania wykazały, iż 77 % firm opowiada się za zatrudnianiem absolwentów, którzy opanowali co najmniej dwa języki obce. Inne badania wskazują na fakt, że średnio zaledwie 21 % pracowników potrzebuje języków obcych w kontekście zawodowym. W Austrii średnia ta wynosi 33 %. Jednakże, warto odnotować, iż odsetek ten wzrasta wraz z poziomem wykształcenia, a zatem zmienia się w zależności od typu wykonywanej pracy.

Jeśli chodzi o absolwentów wyższych uczelni, to można tu wymienić trzy różne rodzaje kompetencji językowych:

1. biegle opanowanie języka w mowie i piśmie;
2. znajomość robocza pozwalająca na niezależną i czynną pracę z materiałami oraz uczestnictwo w dyskusjach i spotkaniach,
3. ograniczona znajomość umożliwiająca tzw. reaktywne podążanie za wszystkimi typami komunikacji w języku obcym. Istnieje powszechny konsensus, iż umiejętność tworzenia i utrzymywania relacji zawodowych z osobami pochodzącymi z różnych krajów i odmiennego zaplecza kulturowego oparta jest na socjalizacji zawodowej, która w pełni rozwija się bez obecności, czy też interwencji, pośredników.

Jest ona skutkiem aktywnego podejścia obu stron posiadających biegłą lub roboczą znajomość języka docelowego umożliwiającą jednak udaną komunikację.

W Austrii obserwuje się wzrost popytu na języki słowiańskie oraz włoski. Związane jest to z równoczesnym brakiem zapotrzebowania na język niemiecki w sąsiadujących krajach Europy Wschodniej. Zmiana metod, w tym wykorzystanie informacji telefonicznej, pomogły zrekompenzować brak personelu przygotowanego językowo i poszerzyć ofertę. Odpowiednio zbudowana wymiana informacji, opcje warunkowe w języku obcym zainspirowały wielu usługodawców do zastosowania tej samej metodologii w regularnych działaniach nie inwestując jednocześnie dużych ilości czasu i środków w edukację językową pracowników najniższego szczebla. Polega to na pragmatycznym łączeniu języka obcego, (używanego w kontekście zawodowym i towarzyskim) z sytuacjami rzeczywistymi, w których personel musi się porozumiewać. Naturalnie, dotyczy to pracowników, którzy nie potrafią wykorzystać wspomnianego wyżej aktywnego podejścia. Można jednak mieć nadzieję, iż zachęci ich to do regularnej nauki języków obcych w przyszłości.

W tej sytuacji obserwuje się bujny rozkwit prywatnych szkół językowych, które adresują swoją ofertę do klientów w każdym wieku. Oczywiście, pozycja języka angielskiego pozostaje w tej ofercie niekwestionowana, ale warto zauważyć, iż obejmuje ona także inne europejskie jak i pozaeuropejskie języki i to na poziomach od najbardziej podstawowego (tzw. *survival skill*) do najwyższego według skali ESOKJ. Owa różnorodność stanowi często element agresywnego marketingu szkół.

Instytucje szkolnictwa wyższego reprezentują raczej „tradycyjne“ podejście do nauczania języków wzmocnione programami wymiany. Studenci zdają sobie sprawę z konieczności uwzględniania w swojej karierze kompetencji w zakresie znajomości języka obcego, a zwłaszcza uwzględniania procesu akwizycji języka przy zastosowaniu technologii ICT. W obrębie regionu istnieją pewne różnice, np. w Niemczech i Polsce widać szeroką ofertę języków obcych. Budżety uczelni na Słowacji jednakże, nie pozwalają na stworzenie szerokiej oferty kształcenia języków obcych z powodu nieustannych cięć i poprawek w ustawie o szkolnictwie wyższym. W rezultacie nauka języka obcego (czy to bardziej, czy mniej popularnego) jest w dużej mierze wynikiem własnych ambicji studenta.

W całym regionie, wszystkie uczelnie wyższe, certyfikują języki obce według skali ESOKJ. W zależności od kierunku student może uczyć się dwóch lub więcej języków obcych; z czego czasami obydwu obowiązkowo. Jednakże w wielu krajach, których dotyczy raport, obserwuje się słaby rozwój metodyki oraz praktycznego nauczania kompetencji wielojęzykowych w perspektywie kształcenia przez całe życie. Generalnie jednak można zauważyć tendencję polegającą na coraz lepszym dostosowaniu studiów tak językowych jak i pozajęzykowych do potrzeb rynku pracy. Może to wynikać z faktu, iż pracodawcy poszukują personelu posiadającego kompetencje językowe i międzykulturowe.

3. Zmiany w programach nauczania

W większości krajów europejskich, aby uzyskać dyplom ukończenia studiów wyższych należy opanować przynajmniej jeden język obcy. Ponadto można zaobserwować pewną ewolucję w kształceniu językowym polegającą na niwelowaniu różnic pomiędzy studiami neofilologicznymi oraz kierunkami kształcącymi specjalistów w innych dziedzinach. O ile wcześniej rozszerzano zainteresowanie innymi dyscyplinami, obecnie coraz częściej stawia się na języki. W konsekwencji pojawiła się konieczność zmniejszania luki pomiędzy studiami a pracą oraz opisywania kompetencji językowych dla potrzeb pracy w sposób, który byłby zrozumiały także dla pracodawców i absolwentów studiów pozajęzykowych. Ponadto, coraz częściej zachęca się uczelnie do tego, by śledziły rozwój kariery swoich absolwentów, zwłaszcza pod kątem kompetencji językowych i międzykulturowych.

Poważne zmiany, wynikające głównie z realizacji postanowień Procesu Bolońskiego, można zaobserwować zwłaszcza w krajach Europy Wschodniej. Pomimo przykładów dobrej praktyki integracja kompetencji językowych i międzykulturowych - poza kierunkami typowo filologicznymi na uniwersytetach - jest nadal niewystarczająca. Na uwagę zasługuje znowelizowana ustawa o szkolnictwie wyższym w Austrii umożliwiająca studentom lepszy wybór języka.

Na studiach licencjackich w uczelniach niemieckich pojawiła się nowa oferta o nazwie ABV - ogólne przygotowanie zawodowe (*general occupational preparations*). Obejmuje ona sześć kompetencji zawodowych w ramach 30 zaliczeń, z których 5 do 15 musi być zorientowana praktycznie. Podobnie, na Słowacji i w Austrii, gdzie na tzw. kierunkach biznesowych oraz studiach europejskich zachęca się studentów, by uczyli się trzeciego języka w zmniejszonym wymiarze godzin. Zmieniają się także specjalizacje; często połączone są one z innymi dziedzinami studiów albo studiami językowymi.

Kolejna poważna zmiana pojawiła się na studiach prowadzonych w językach obcych. Językami wykładowymi są coraz częściej inne niż angielski języki europejskie, np. na uniwersytecie w Mannheim (Niemcy), powstały studia magisterskie w języku francuskim połączone z wymianą oraz stażem we Francji. Oto jeden z wielu przykładów na to, jak zmniejszać lukę pomiędzy studiami a pracą.

W nowych programach metodyka nauczania skupia się na kilku aspektach języka, tj. poprawności gramatycznej i fonetycznej, idiomatycznym użyciu języka oraz autentycznego słownictwa i frazeologii, które uznawane są za wspólne elementy języka ogólnego. Studenci mają często doskonałe możliwości opanowania tych elementów, zwłaszcza studiując za granicą, tj. w kraju, w którym używa się danego języka docelowego jako języka oficjalnego. Należy zatem dokładać wszelkich starań, aby takie pobyty stały się obowiązkowym elementem w programie studiów. Pomimo dużego obciążenia

programów, we wszystkie kursy językowe włączono specyficzną dla danego kierunku terminologię. Należy tu wyraźnie zaznaczyć, że opanowanie profesjonalnego języka specjalisty w danej dziedzinie wymaga poświęcenia ogromnej ilości czasu na lekturę oraz współpracę zawodową. Tylko tak opanowana terminologia stanie się częścią słownictwa aktywnego. Kształcenie języków obcych na uczelniach wyższych nie może odbywać się w oderwaniu od praktyki studenckiej, a w przyszłości należy podjąć stosowne kroki, by wszystkie wyżej opisane wymagania ogólne i zawodowe stały się obowiązkowe. Należy też podnosić świadomość tych kwestii wśród studentów i wzmacniać ich zaangażowanie.

Pomimo świadomości, iż uczelnie powinny śledzić karierę swoich absolwentów, ani na Słowacji ani w Niemczech nie powstała jeszcze oficjalna organizacja absolwentów. Warto tu jednak zaznaczyć, iż w Niemczech i Austrii poczyniono poważne postępy w kierunku jej stworzenia. W celu badania potrzeb regionalnych firm założono Ośrodki Karier Studenckich. Łączą one studentów, uniwersytety i firmy, a płynące z takiej współpracy doświadczenie pozwala odpowiednio modyfikować programy studiów.

Przykładem dobrej praktyki jest organizacja o nazwie Klub Absolwentów Uniwersytetu Wiedeńskiego (*Vienna University Alumni Club*), która - poprzez regularne kontakty - uzyskuje informacje od absolwentów. Jej członkami są przedstawiciele różnych firm i Uniwersytetu Wiedeńskiego, którzy wspólnie publikują ogólnokrajowy dokument. Ponad 800 absolwentów uczestniczy w corocznych spotkaniach, co umożliwia lepszą komunikację pomiędzy uczelnią a pracodawcami. Siedem krajów członkowskich Unii oraz jeden na kontynencie amerykańskim działa jako „punkty przekaźnikowe“ dla absolwentów mieszkających i pracujących w regionie, w którym mieści się dany uniwersytet.

Dotychczas powstało bardzo niewiele kierunków przykładających należytą uwagę do kwestii międzykulturowych. Są one rozsiane na poszczególnych wydziałach i nie w pełni wykorzystuje się wyniki tzw. synergii pomiędzy takimi jednostkami.

Zamieszczona powyżej krótka charakterystyka wyraźnie podkreśla konieczność monitorowania uniwersytetów pod kątem ich dbałości o nauczanie języków obcych. W żadnym z krajów regionu nie wypracowano krajowej polityki językowej dla szkolnictwa wyższego, choć gdzieś istnieją ciekawe przykłady odpowiednich szczegółowych rozwiązań.

4. Konsultacje/współpraca pomiędzy uczelniami wyższymi a partnerami społecznymi w celu zaspokojenia nowych potrzeb

Pomimo coraz powszechniejszej obecności języków obcych w ofercie uniwersyteckiej, sprawności językowe absolwentów pracujących w różnych firmach, w sytuacjach codziennych są nie w pełni wykorzystywane. W wielu

firmach istnieją nadal jednostki organizacyjne albo też specjaliści zatrudnieni z zewnątrz, którzy tłumaczą oficjalne teksty, dokumenty czy też materiały promocyjne na język obcy. Zatrudnienie pracownika z odpowiednią znajomością języka obcego mogłoby znacznie obniżyć koszty firmy.

Podniesienie świadomości może ułatwić odpowiednie włączanie absolwentów nowych pracowników do pracy. Ogromne znaczenie ma tu stały dialog, który w niektórych krajach wynika nawet z unormowań prawnych. Ostatnio znowelizowana ustawa o szkolnictwie wyższym na Słowacji daje większe uprawnienia pewnym ciałom monitorującym składającym się z przedstawicieli rynku pracy. Należy oczekiwać, iż w ten sposób lepiej przeniesie się potrzeby rynku pracy na programy nauczania.

Europejskie Portfolio Językowe (EPJ) dostępne jest w 5 językach: angielskim, francuskim, słowackim, niemieckim i polskim. Wszystkie wersje zostały zaakceptowane przez Radę Europy. W przejrzysty sposób Portfolio dokumentuje kompetencje i doświadczenia językowe i międzykulturowe studenta zdobyte na różnych etapach kształcenia. Im dłuższy okres będzie obejmować, tym wyraźniej określi profil studenta, jego kompetencje nabyte w edukacji formalnej i nieformalnej, kontakt z językami podczas pobytów za granicą itp. czyli wszystko, co może mieć znaczenie dla pracodawcy. Trzeba jednak stwierdzić, iż EPJ nadal nie jest uznawane przez firmy jako narzędzie służące do określania kompetencji językowych. Nie doceniając portfolio, pracodawcy ignorują niejako niezależną naukę języka (*self-directed language learning*). EPJ może także dostarczyć mnóstwa informacji o wytrwałości i determinacji kandydata, które niewątpliwie stanowią ważny czynnik w karierze pracownika.

Ważnym problemem jest także zapewnienie przejrzystości i czytelności informacji o uzyskanych kwalifikacjach, tj. o ukończonych szkołach i uzyskanych stopniach czy tytułach. Powszechne uznawanie kwalifikacji, w tym studiów oraz certyfikatów językowych, jest niezbędne dla optymalnego wykorzystania pracowników. W raportach stwierdza się, iż trudności w uznawaniu istnieją często także na poziomie krajowym. Pozornie, opisy, jakimi posługują się pracodawcy przy uznawaniu certyfikatów językowych, są tradycyjne i nie dotrzymują kroku nowoczesnym wymaganiom. Co więcej, pracodawcy częstokroć wolą polegać na własnej ocenie i weryfikacji kompetencji językowych kandydata, tj. sprawdzać ich podczas rozmowy kwalifikacyjnej w języku obcym oraz gier symulacyjnych. Taka praktyka z jednej strony dostarcza informacji o pewnym (ograniczonym) zakresie sprawności językowych - z drugiej - o potencjale kandydata i jego uwarunkowaniach osobowościowych.

Jednakże ani standardowe formalne certyfikaty językowe, ani niestandardyzowane testy, którym poddawani są kandydaci podczas rozmów o pracę, nie biorą pod uwagę faktu, iż umiejętność pracy zespołowej, kierowania projektami, komunikacji technicznej, dokumentacji, komunikacji

międzykulturowej - po harmonizacji programów szkół wyższych w całej Unii – należą do szerszego profilu absolwenta, który ujawnia się w praktyce.

W mniejszych krajach uważa się powszechnie, iż biegłość językowa w kilku językach jest ważnym czynnikiem rozwoju kariery czy też awansu i – co nie mniej istotne – może być źródłem korzyści finansowych. Wielu absolwentów posiada międzynarodowe certyfikaty; ponadto w Unicert istnieje biuro LUCE zajmujące się uznawaniem kursów językowych.

Uczenie się języka przez całe życie dotyczy naturalnie także nauki po rozpoczęciu pracy w danej firmie. Można stwierdzić, iż nawet jeśli firmy organizują kursy językowe dla swoich pracowników (głównie w zakresie profilu biznesowego czy prawniczego), filozofia szkoleń sprowadza się do wykonywania zadań praktycznych i ćwiczenia sprawności związanych z wykonywaną pracą. W rezultacie szkolenia nie rozwijają systematycznie ogólnych kompetencji językowych. O ile generalnie poprawiają się sprawności komunikacyjne w języku ojczystym, ich odpowiedniki w językach obcych pozostają w tyle. Regularna ocena przeprowadzana w firmach rzadko prowadzi do wielojęzycznych inicjatyw.

5. Zalecenia dotyczące kontynuacji zawodowego rozwoju językowego

Dokument upowszechniający zawiera cztery podstawowe zalecenia: programy szkoleń językowych powinny być oparte raczej na efektach kształcenia (kompetencje językowe i międzykulturowe wymagane na rynku pracy) niż na treściach kształcenia (tzw. *input*). Należy kształcić mając na względzie poziomy i deskryptory skali ESOKJ, które z kolei należy dalej opracowywać dla 'języka dla celów specjalnych' zgodnie z Europejską Strukturą i Kwalifikacji. Aby dokładnie określić te efekty, które stanowić powinny podstawę programów szkoleń językowych, należy systematycznie śledzić karierę absolwentów, a rezultaty takiej analizy uwzględniać przy tworzeniu oferty kształcenia językowego. Należy także dokładnie przyjrzeć się ofercie językowej, np. proponowanym poziomom i odnieść ją do idei wielojęzyczności. Jeden z wyraźnie dostrzegalnych paradoksów polega na tym, że wraz ze wzrostem liczby studentów w całej Europie – co wynika z rosnącego zapotrzebowania na coraz lepiej wykwalifikowanych pracowników w gospodarce opartej na wiedzy – nie bardzo wiadomo jak dalece studenci mają sprecyzowaną wizję celów zawodowych czy akademickich, a zatem i roli języków obcych.

Opierając się na raportach krajowych przedłożonych w tym podprojekcie, można bez wątplenia stwierdzić, iż należy podjąć różnego rodzaju działania w poszczególnych krajach jeśli chcemy osiągnąć cel, jakim jest nadanie językom obcym szczególnej roli na europejskim rynku pracy. W raportach stwierdza się, iż konieczne jest nie tylko wzmocnienie konsultacji pomiędzy uczelniami a światem pracy, ale także pomiędzy różnymi uczelniami w całej Unii.

Dalsze zaniedbywanie kwestii wielokulturowych, wielojęzycznych i interdyscyplinarnych może (w różnym stopniu) w poszczególnych krajach obniżyć wydajność i produktywność. Europejski rynek pracy, w warunkach globalnej konkurencji, nie może sobie na to pozwolić. Nie ma najmniejszych wątpliwości, iż status języka angielskiego i jego dominacja w świecie jako języka biznesu, nauki, rozrywki itp. pozostanie niezachwiany. Jednakże znajomość tylko angielskiego często nie wystarcza. Porozumiewanie się w języku klienta wywiera dodatkowy korzystny efekt psychologiczny, a nadto przyczynia się do wzmacniania interakcji międzykulturowej. Tak więc rodzi się potrzeba tworzenia krajowej i instytucjonalnej polityki językowej, która przyczyni się do realizacji w Europie celu, jakim jest osiągnięcie konkurencyjności pod względem wiedzy. Nieodzowne jest zatem dążenie do stworzenia polityki językowej szkół wyższych w poszczególnych krajach.

Polityka taka wymagałaby – naturalnie - pewnych udogodnień, wśród nich takich, które umożliwiłyby studentom uzyskanie względnej niezależności, jeśli chodzi o czas i miejsce kształcenia językowego. Chodziłoby tu głównie o zapewnienie swobody w uczeniu się języków, wolno dostępnych materiałów i warunków do e-kształcenia. Oczywiście należy to połączyć z udoskonalonymi programami nauczania, a kompetencje językowe i komunikacyjne włączyć w nauczanie innych dyscyplin.

Na uczelniach wyższych należy także zwrócić szczególną uwagę na języki dla celów specjalnych oraz konkretną dziedzinę określoną w Europejskiej Strukturze Kwalifikacji. Można śmiało zakładać, że coraz powszechniejsza znajomość języków pozaeuropejskich, uwzględnianie potrzeb przyszłych klientów i rynków, *outsourcing* i pogłębianie współpracy w nowych regionach dodatkowo pogłębi konieczność nabywania określonych kompetencji językowych i kulturowych.

Silvia Blaškova, Centrum Edukacji Ustawicznej (*Centre for Continuing Education, Comenius University*) Słowacja. Lipiec 2007
Tłumaczenie - Sławomir Maskiewicz

Źródła

Raport oparto na:

Aktualizacjach raportów krajowych, których autorami są:

Martin Stegu i Herbert Angermeyer, (Vienna University of Economics and Business Administration, Austria);

Guido Mensching i Robert Hagen, (Freie University Berlin, Niemcy)

Jolanta Urbanikowa, (Uniwersytet Warszawski, Polska)

Silvia Blaskova, (Comenius University, Słowacja)

Analiza przypadków (ang. case study) w zakresie poprawy możliwości absolwentów na europejskim / międzynarodowym rynku pracy

Kraj: Polska

Imię i nazwisko eksperta przedstawiającego analizę przypadków:

Jolanta Urbanikowa

Stanowisko: koordynator Uniwersyteckiego Systemu Nauczania Języków Obcych, pełnomocnik Rektora UW ds. organizacji nauczania języków obcych

Instytucja: Uniwersytet Warszawski

Data zakończenia analizy: 27 lipca 2007 rok

UNIWERSYTECKI SYSTEM NAUCZANIA JĘZYKÓW OBCYCH NA UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM (USNJO)

System powstał na mocy Uchwały nr 341 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z czerwca 2005 roku w sprawie Uniwersyteckiego Systemu Nauczania Języków Obcych oraz certyfikacji biegłości językowej, która stanowiła ukoronowanie różnych działań określanych w poszczególnych rozporządzeniach rektora i tworzących uniwersytecką politykę językową.

- Wszyscy studenci studiów pierwszego stopnia (w tym obcokrajowcy) mogą uczyć się języków obcych;
- Warunkiem *sine qua non* uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych jest osiągnięcie przez studenta co najmniej poziomu B2 według ESOKJ w jednym z języków obcych; jest to potwierdzane na podstawie egzaminu zdanego na Uniwersytecie Warszawskim lub certyfikatu uznawanego przez ALTE. Wymóg ten antycypował nowe rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego (z dnia 12 lipca 2007 r.) w sprawie minimów programowych; poziom B2 został wprowadzony jako obowiązkowy poziom wyjściowy dla wszystkich rodzajów studiów pierwszego stopnia;
- Studenci zagraniczni mogą korzystać z kursów języka polskiego;
- Oferta obejmuje nauczanie języka migowego
- Punkty zaliczeniowe ECTS;
- Połączona oferta obejmuje 50 języków obcych i tworzona jest przez Jednostki Prowadzące Lektoraty, do których należą: Szkoła Języków Obcych, Wydział Lingwistyki Stosowanej i Filologii Wschodniosłowiańskich, Wydział Neofilologii, Wydział Polonistyki, Instytut Orientalistyczny, Centrum Kształcenia Nauczycieli Języków Obcych i Edukacji Europejskiej oraz Centrum Otwartej Multimedialnej Edukacji;
- Kursy konwencjonalne (dla celów ogólnych i specjalnych) oraz kursy *on-line* (z wykorzystaniem platformy edukacyjnej Moodle);
- Ramowe programy nauczania stworzone w odniesieniu do ESOKJ;
- Poziom docelowy kursów określany według ESOKJ;

- Rejestracja *on-line* na kursy i egzaminy oraz monitorowanie osiągnięć studentów poprzez Uniwersytecki System Obsługi Studiów (USOS) obejmujący oprogramowanie i bazy danych;
- Testy poziomujące *on-line* (na platformie Moodle) zintegrowane z systemem rejestracji;
- *Dostęp*: bon lektoratowy opiewający na 240 godzin/żetonów do wykorzystania w trakcie studiów pierwszego stopnia (bon finansowany jest z budżetu uczelni);
- Swoboda wyboru poziomu i języka;
- DIALANG rekomendowany jako inne narzędzie poziomujące oprócz uniwersyteckiego testu poziomującego *on-line*;
- *Certyfikacja*: egzaminy odbywają się dwa razy w roku (na poziomie A2 i B1 dla rzadziej używanych języków oraz B2, C1, C2 dla języków popularnych); testy tworzone są przez ekspertów z wydziałów filologicznych we współpracy z ekspertami ze Szkoły Języków Obcych według formatu wypracowanego przez grupę specjalistów z Rady Koordynacyjnej ds. Certyfikacji Biegłości Językowej składającej się z przewodniczących komisji językowych. Do 2006 roku przyznawano Suplement Językowy do dyplomu studiów wyższych, natomiast od roku akademickiego 2006/2007 wydaje się Certyfikat Biegłości Językowej Uniwersytetu Warszawskiego.
- Nowy system powstał czerpiąc inspirację z kontekstu europejskiego (Rada Europy i UE; koncepcja wielojęzyczności, ESOKJ, Europejska Rada Językowa oraz sieci TNP).

