

PODPORA PRISELJENCEM PRI UČENJU JEZIKA NA DELOVNEM MESTU: IZZIVI ZA ORGANIZACIJE

Anita JUG DOŠLER¹

COBISS 1.01

IZVLEČEK

Podpora priseljencem pri učenju jezika na delovnem mestu: izzivi za organizacije

Članek govori o podpori priseljencem in njihovih potrebah pri učenju jezika za potrebe dela z vidika delovne organizacije. Ta podpora ni pomembna samo za uspešno opravljanje delovnih nalog, temveč tudi za uspešno socialno vključenost priseljencev v delovno in družbeno okolje. V raziskavi je bil uporabljen kombiniran kvantitativno-kvalitativni raziskovalni pristop. Avtorje je zanimalo, na kakšen način organizirati jezikovno izobraževanje na delovnem mestu za tujce ter s kakšnimi izzivi se pri tem soočajo slovenske organizacije, ki zaposlujejo tujce. Na podlagi opravljene raziskave so razvili priporočila za prakso za organizacije, ki zaposlujejo tujce.

KLJUČNE BESEDE: priseljenci, izobraževanje, integracija, učenje jezika, organizacija

ABSTRACT

Supporting Immigrants in Workplace Language Learning: Challenges for Organizations

This article deals with how to support adult immigrants in developing work-related language skills from a work organization perspective. Developing such skills is important not only for the successful performance of work tasks but also for successful social integration into the work and social environment. The article is based on a study using combined quantitative and qualitative methodology. The authors were interested in how language teaching in the workplace can be organized for foreigners and what challenges are faced by Slovenian organizations employing foreigners. The research conclusions are developed with practice recommendations for such organizations.

KEYWORDS: immigrants, education, integration, learning language, organization

¹ dr. znanosti s področja pedagogike; Andragoški center Slovenije, Ljubljana; anita1.jug@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3486-2007>.

UVOD

Za uspešno vključevanje priseljencev je pomembno odgovorno vzajemno delovanje, ki temelji na vrednotah Splošne deklaracije človekovih pravic (2018). Človekove pravice niso od nekdaj in niso dane same po sebi, prav tako niso imanentne družbenemu redu. So predmet demokratičnega razpravljanja v družbi, ki zadeva prav vse, kako na ravni delovanja sprejemati ljudi, ki jih lahko določa različnost, tudi izkušnja preseljevanja, ter jih vključevati v družbeno participacijo (Milharčič Hladnik, 2012: 9). Prispevek prinaša pomembno perspektivo vključevanja odraslih priseljencev v proces učenja jezika na delovnem mestu, v delovni organizaciji. Njegov namen je predstaviti, na kakšen način organizirati jezikovno izobraževanje na delovnem mestu za tujce ter s kakšnimi izzivi se pri tem soočajo slovenske organizacije. V ta namen smo razvili priporočila, ki so lahko v pomoč delovnim organizacijam, ki zaposlujejo tujce.

V letu 2020 se je v Slovenijo priselilo 11.360 slovenskih državljanov (SURS, 2020). Povečanje števila priseljenih je predvsem posledica določil Zakona o prijavi prebivališča in s tem prenehanja veljavnosti začasnega prebivališča v tujini.¹ Tujih priseljenih državljanov je bilo 24.750. Največ ljudi, 14.450 ali 58,38 % od vseh skupno priseljenih tujih državljanov, se je v Slovenijo priselilo zaradi zaposlitve. Selitveni prirast tujih državljanov je bil pozitiven tako v letu 2019 (priselilo se je 19.052 prebivalcev več, kot se jih je odselilo) kot tudi v letu 2020 (priselilo se je 12.816 prebivalcev več, kot se jih je odselilo). Najpogostejši državi prejšnjega prebivališča priseljenih slovenskih državljanov sta bili v letu 2020 Nemčija (29 %) in Avstrija (18 %), sledile pa so Italija, Hrvaška in Švica. Istega leta se je v Slovenijo priselilo največ tujcev iz Bosne in Hercegovine (46 % vseh priseljenih tujih državljanov), pri največ preostalih pa so bile države prejšnjega prebivališča še Kosovo, Srbija, Severna Makedonija in Hrvaška. Položaj v Sloveniji se je z globalnimi migracijskimi procesi, še posebej po vključitvi Slovenije v Evropsko unijo (EU), spremenil, ob čemer je moč zaznati tudi, da se govorcem in govorkam južnoslovanskih jezikov pridružuje tudi vedno več govorcev in govork drugih, od slovenščine bolj oddaljenih jezikov (Ferbežar, 2018: 60; Sedmak et al., 2019: 6–76; SURS, 2020).

Priseljence zelo pogosto povezujejo motivi za preseljevanje, kot so zaposlitev, šolanje, kakovostno življenje zase, prihodnost otrok, socialna vključenost, pridružitve družinskim članom ipd. Na odločitev za selitev običajno vpliva preplet različnih dejavnikov. Velikokrat ne prevladujejo ekonomski, če pa že, se ti pogosto povezujejo še z drugimi dejavniki (Sedmak et al., 2019: 41–53; Vižintin, 2020: 73; Mlekuž, 2021: 10–22). Pri izbiri države in kraja naselitve lahko na odločitev za selitev vplivata obstoj priseljske skupnosti v sprejemni državi in ugodna možnost ureditve stanovanjskega vprašanja (Medvešek, 2010; 54). Tudi družbeno-politične razmere

1 S 13. 8. 2020 je začasni naslov v tujini prenehal veljati 22.248 posameznikom, od tega je bilo nekaj manj kot 18.500 oseb uvrščenih med prebivalce Slovenije in s tem med priseljene.

(npr. meddržavne pogodbe o zaposlovanju delavcev, vojne razmere ipd.) so lahko pomemben motiv za selitev (Vižintin, 2020: 75).

Družbenopolitična povezanost izobraževanja z družbo v primerih preseljevanja vključuje številne (administrativne) protokole in postopke, zakonodajo, uredbe, politiko, družbene in/ali izobraževalne prakse, kulturo, ideologijo, pa tudi ključne kompetence² ter kontekst in okoliščine posameznika (Peček & Skubic Ermenc, 2016; 8–24; Vižintin, 2018: 89–106; Lesar, 2019: 50–69; Evropska komisija, 2019: 5; Vižintin, 2020: 73–89). Uspešna integracija odraslih priseljencev je v veliki meri odvisna od dveh medsebojno povezanih dejavnikov: znanja jezika in zaposlitve (Jug Došler, 2021a; 2021b). Človek se uči jezika, ko participira v skupni praksi. Učenje je del vsake socialne participacije v praksah, v katerih je človek dejaven (Lave & Wenger 1991: 27–58; Linde, 2009: 196–224). Tako je povsem na mestu vprašanje, kakšno podporo potrebuje priseljena odrasla oseba pri učenju jezika v delovnem okolju ter kako mu lahko pri tem pomaga delovna organizacija.

Delovno okolje priseljenega lahko predstavlja vir tem za učenje slovenskega jezika in spretnosti za opravljanje dela hkrati. S tem spretnosti in kompetence zaposlenega, pridobljene z (jezikovnim) izobraževanjem, prispevajo h kakovostno opravljenemu delu in reševanju operativnih izzivov v delovni organizaciji (Rogoff, 2008; Marsick et al., 2009; ECML, 2022)³. Pri učenju jezika je pomembno ustvarjati pogoje za to, da priseljeni odrasli usvajajo jezikovne zmožnosti v slovenščini in da se z usvojenimi jezikovnimi zmožnostmi na delovnih mestih sporazumevajo (Stabej, 2004: 5–6; Ferbežar & Pirih Svetina, 2004: 18–20). Tako se lažje vključijo v delovno in sociokulturno okolje. Znanje jezika je pomembno tudi za zagotavljanje varnosti na delovnem mestu. Tam priseljene odrasle čaka veliko izzivov, povezanih z ustreznim razumevanjem delovnega procesa in življenja v družbi nasploh, navodil,

-
- 2 Ključne kompetence so tiste, ki jih vsi posamezniki potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, zaposljivost, socialno vključenost, uspešno življenje v mirnih družbah, trajnosten in zdrav način življenja ter aktivno državljanstvo. Razvijajo se v okviru vseživljenjskega učenja, od zgodnjega otroštva skozi celotno odraslo dobo, in sicer s formalnim, neformalnim in priložnostnim učenjem v vseh okoljih, med drugim v družini, v šoli, na delovnem mestu, v soseski in drugih skupnostih. Referenčni okvir določa osem ključnih kompetenc: pismenost, večjezičnost, matematična, naravoslovna, tehniška in inženirska kompetenca, digitalna kompetenca, osebnostna, družbena in učna kompetenca, državljska kompetenca, kompetenca podjetnosti, kulturna zavest in izražanje (Evropska komisija, 2019: 5).
- 3 Učenje jezika lahko poteka kot: (1) tečaj splošnega učenja slovenskega jezika za vse ravni predznanja, ki ga izvaja za to usposobljen zunanji izvajalec, učitelj slovenskega jezika; (2) skupinski ali individualni (mentorski) program učenja slovenskega jezika po meri organizacije (ki se v delovni organizaciji izvaja kot neformalna oblika izobraževanja); (3) intenzivni usmerjeni program učenja slovenskega jezika, ki poteka v delavniški obliki v manjših skupinah (v okviru delovne organizacije se izvaja kot neformalna oblika izobraževanja, ni nujno, da na delovnem mestu); (4) tečaj učenja slovenskega jezika, ki vključuje pripravo na izpit iz slovenskega jezika po javnoveljavnem programu Slovenščina kot drugi in tuji jezik; (5) poletne ali zimske šole ali počitniški tečaji za odrasle, ki jih organizira delovna organizacija; (6) drugi programi učenja (poslovnega) jezika in jezika stroke (ECML, 2022).

nalog, pravic in odgovornosti.⁴ Z učenjem jezika se odrasli priseljeni socializirajo, si ustvarjajo predstave o družbenem in delovnem svetu ter razvijajo družbeno zavest in vrednote. Prevzemajo norme in delovne navade ter si oblikujejo del identitete, ki je pripadna delovni organizaciji (Južnič, 1993: 11–140; ECML, 2022).

Dejavniki, ki lahko v različni meri vplivajo na usvajanje drugega in/ali tujega jezika, so: motivacija; jezikovna sposobnost ali nadarjenost; dostop do jezika; biološko-fizični dejavniki (starost itd.); psihološki dejavniki (npr. osebnostne lastnosti, stališča itd.); socialni dejavniki, med katerimi so geografski in narodnostno jezikovni, izobrazbeni, socialnoekonomski dejavniki; individualni dejavniki, specifični za posameznike; kognitivni ali učni slog; učno okolje in pogoji učenja; informiranost in védenje o svetu; znanje drugih jezikov ter kulturno okolje, iz katerega izhaja učeči se (Pirih Svetina, 2005: 13–14). Jezikovna bližina maternega jezika (še zlasti južnoslovenskega) jeziku sprejemne države je prav tako okoliščina, ki lahko pozitivno vpliva na učenje jezika. Motivacijski dejavnik za učenje slovenščine je lahko tudi ta, da je slovenščina pogoj za pridobitev državljanstva z naturalizacijo in da je znanje oz. uporaba slovenskega jezika pogoj za opravljanje določenih poklicev in dejavnosti (Stabej, 2004: 8; Center za slovenščino, 2019).

METODOLOGIJA

V okviru raziskave⁵ (N=568), katere podatke prikazujemo v poglavju Rezultati, je priložnostni vzorec sestavljalo 187 (33 %) vodij oddelkov v slovenskih podjetjih, v katerih so zaposleni tudi tujci, 288 (51 %) zaposlenih v upravi in 93 (16 %) drugih zaposlenih v podjetjih. Zbiranje podatkov je potekalo na osnovi strukturiranega anketnega vprašalnika, oblikovanega posebej za ta namen.⁶ Pri pilotiranju vprašalnika in izvedbi raziskave je Andragoški center Slovenije (ACS) sodeloval s sodelavci Centra za slovenščino kot drugi in tuji jezik (CSDTJ FF UL) ter Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ).

V raziskavi sta bili uporabljeni deskriptivna in kavzalno-neeeksperimentalna metoda empiričnega raziskovanja (Cencič, 2009: 41). Pri deskriptivni metodi dela so bili podatki pridobljeni na podlagi pregleda strokovne in znanstvene literature⁷ po naslednjih kriterijih: strokovnost, vsebinska ustreznost, aktualnost vira in dostopnost. Namen pridobivanja podatkov po deskriptivni metodi je bil iskanje značilnosti

4 Nerazumevanje slovenskega jezika na delovnem mestu lahko vodi do komunikacijskega šuma, ki se konča s pravnim postopkom (npr. priseljenec v določeni fazi delovnega razmerja ali še prej ne ve, kaj je podpisal).

5 Raziskava je bila ena od nalog v Letnem delovnem načrtu Andragoškega centra Slovenije pod okriljem Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport.

6 Delovno skupino so sestavljali dr. Anita Jug Došler (ACS), Bronka Straus (MIZŠ), dr. Ina Ferbežar (CSDTJ FF UL), asist. dr. Damjan Huber (CSDTJ FF UL), izr. prof. dr. Simona Kranjc (CSDTJ FF UL), Tanja Jerman (CSDTJ FF UL) in Katja Krajnc (CSDTJ FF UL).

7 Ta nam je bila v pomoč pri snovanju raziskave in anketnega vprašalnika.

in analiza stanja na področju podpore priseljencem pri učenju jezika z vidika delovnih organizacij, ki zaposlujejo tujce. Pri kvazialoneeksperimentalni metodi so bili podatki pridobljeni z empirično raziskavo (anketnim vprašalnikom), ki je vključevala 568 slovenskih podjetij ter vsebinske analize podatkov iz prispevkov deležnikov posveta, zapisnikov delovnih sestankov, dokumentacije primarnih in sekundarnih virov, etnografskih zapisov, raziskovalnega dnevnika, refleksije praks, intervjujev z izobraževalci in evalvacij usposabljanj (Preglednica 1). Raziskovalno delo je temeljilo na kombinirani metodologiji, zlasti tam, kjer je bila vsebinska analiza posameznih sklopov zasnovana na vprašanih odprtega in/ali kombiniranega odprto-zaprtega tipa in kjer so bili sklepi oblikovani na podlagi združevanja vsebinsko sorodnih kategorij v ključne ugotovitve. Za kombinirani raziskovalni pristop smo se odločili, ker nam je omogočil izpeljavo združevanja podatkov, pojasnjevanje ene vrste podatkov z drugo, uporabo ene vrste podatkov za načrtovanje nadaljnega pridobivanja podatkov ter medsebojno podkrepitev podatkov (Teddlie & Tashakkori, 2009: 30; Plano Clark & Ivankova, 2016: 23, 122). Uporabljeni so bili vsi trije metodološki pristopi: (1) kvantitativni pri anketnem vprašalniku za zaposlene⁸ v podjetjih, (2) kvalitativni pri polstrukturiranih intervjujih za izobraževalce⁹ (N=26) ter (3) kombinirani pri analizi dokumentacije primarnih in sekundarnih virov, refleksiji praks, evalvaciji usposabljanj, etnografskih zapisih ter raziskovalnem dnevniku v kombinaciji z eno ali več kvalitativnimi tehnikami zbiranja podatkov (Corbin & Strauss, 2008: 87–90), predstavljenimi v Preglednici 1. Ker kombinirani raziskovalni pristopi združujejo prednosti kvantitativnega in kvalitativnega raziskovanja (Creswell & Creswell, 2018: 213), sta nam uporaba in kombiniranje različnih raziskovalnih metod in tehnik omogočala vpogled v nove perspektive raziskovalnega problema, saj so bili različni tipi zbranih podatkov, kolikor je bilo mogoče, integrirani v vse faze našega raziskovalnega dela.

ZBIRANJE, OBDELAVA PODATKOV IN KONČNA FORMULACIJA IZPELJANIH PRIPOROČIL

Zbiranje podatkov je potekalo od leta 2017 do vključno leta 2021 (evalvacije usposabljanj učiteljev programa ZIP pa od leta 2012 do vključno leta 2019). Analogija zbiranja podatkov je bila prilagojena načrtovanim aktivnostim nalog iz Letnega delovnega načrta (LDN) ACS v obdobju 2012–2021. Podrobnejši pregled tehnik in instrumentov, uporabljenih pri analizi podatkov, je prikazan v Preglednici 1.

8 Anketni vprašalnik je bil objavljen na spletni platformi 1KA. Anketiranje je potekalo med 10. 3. 2021 in 10. 6. 2021. Izvedba anketiranja je potekala na priložnostnem vzorcu na podlagi predhodnega ustnega in/ali pisnega dogovora za sodelovanje v raziskavi z vodilnimi iz podjetij.

9 Učitelje, ki priseljene odrasle poučujejo po programu Začetne integracije priseljencev (ZIP) in programu Opismenjevanje v slovenščini za odrasle govorce drugih jezikov (z dodatkom za mladoletnike – prisilce za mednarodno zaščito) (Opismenjevanje).

Izpeljane aktivnosti LDN ACS	Tehnike in instrumenti za analizo podatkov
<ul style="list-style-type: none"> • priprava načrta za nalogo LDN • delovni sestanki 	<ul style="list-style-type: none"> • zapisniki delovnih sestankov • delovna gradiva, poročila, pisni komentarji, raziskovalni dnevnik • analizni podatki, zakonodajne podlage
<ul style="list-style-type: none"> • prispevki deležnikov posveta 	<ul style="list-style-type: none"> • poročilo • analiza dokumentacije primarnih in sekundarnih virov, refleksija praks, etnografski zapisi
<ul style="list-style-type: none"> • pilotiranje vprašalnika v dveh slovenskih podjetjih, ki zaposlujeta tujce 	<ul style="list-style-type: none"> • anketa (anketni vprašalnik)
<ul style="list-style-type: none"> • izvedba vodenih intervjujev (deležniki posveta, učitelji programa ZIP in programa Opismenjevanje) 	<ul style="list-style-type: none"> • vprašalnik za polstrukturirani intervju, raziskovalni dnevnik
<ul style="list-style-type: none"> • analize evalvacij usposabljanj učiteljev, ki v praksi izvajajo program ZIP 	<ul style="list-style-type: none"> • evalvacijski vprašalnik, refleksije praks
<ul style="list-style-type: none"> • priprava poročila s predlogi priporočil za implementacijo področja učenja jezika priseljencev v delovnem okolju 	<ul style="list-style-type: none"> • dokumentacija primarnih in sekundarnih virov, etnografski zapisi • projektna dokumentacija razvojnih aktivnosti LDN, raziskovalni dnevnik
<ul style="list-style-type: none"> • empirična raziskava na vzorcu slovenskih podjetij 	<ul style="list-style-type: none"> • anketa (anketni vprašalnik)

Preglednica 1: Uporabljene tehnike in instrumenti zbiranja podatkov glede na izpeljane aktivnosti.

Obdelava podatkov, pri kateri smo izhajali iz kvantitativne metodologije, je temeljila na ravni deskriptivne statistike, pri kateri smo uporabili osnovno deskriptivno statistiko numeričnih spremenljivk (izračune frekvenc in deležev ter srednjih vrednosti). Pri empirični validaciji anketnega vprašalnika empirične raziskave smo uporabili faktorsko analizo in Cronbachov koeficient alfa. Na podlagi Bartlettovega testa sferičnosti smo po metodi glavnih komponent faktorizirali postavke in naredili rotacijo varimax. Glede na to, da je prvi faktor pojasnil 42,9 % variance, smo ocenili, da je instrument veljaven. Koeficienti notranje skladnosti so se pri posameznih spremenljivkah gibali med 0,71 in 0,89. Pri obdelavi podatkov, pri kateri smo izhajali iz kvalitativne metodologije, smo uporabili postopek kvalitativne vsebinske analize, ki je temeljil na kategorizaciji. Želeli smo zajeti tudi mnenja na podlagi osebnih izkušenj o učenju jezika odraslih priseljencev pri delu, in sicer tako z vidika učiteljev,

ki v praksi izvajajo programa ZIP¹⁰ in Opismenjevanje, kot tudi z vidika priseljenih in vodilnih delavcev v podjetjih, ki skrbijo za področje zaposlovanja in/ali izobraževanja priseljencev ali pa so na kakšen drug način povezani z njimi in imajo zato poglobljen uvid. Pogovore deležnikov posveta in učiteljev programa ZIP in programa Opismenjevanje smo dobesedno zapisali in zapise analizirali v skladu s kvalitativno vsebinsko analizo teksta s pomočjo ročnega odprtega kodiranja (Corbin & Straus, 2008: 229–245).

REZULTATI

V nadaljevanju predstavljamo rezultate empirične raziskave (Andragoški center Slovenije, 2021a; 2021b), v kateri je sodelovalo 568 anketirancev, zaposlenih v slovenskih podjetjih, ki zaposlujejo tudi tujce (187 vodij oddelkov, 288 strokovnih delavcev uprave podjetja ter 93 drugih delavcev podjetja).

Zanimalo nas je, ali slovenska podjetja od priseljenih delavcev zahtevajo predhodno znanje slovenščine. Pritrdilno je odgovorilo 106 (30 %) anketirancev (Preglednica 2), 243 (70 %) pa jih je navedlo, da podjetja tega ne zahtevajo.

Odgovori	Frekvenca	Delež
DA	106	30 %
NE	243	70 %
Skupaj odgovorjenih	349	100 %

Preglednica 2: Ali vaše podjetje od priseljenih delavcev zahteva predhodno znanje slovenščine? (Vir: Arhiv ACS, 2021).

Na vprašanje, ali slovenska podjetja za priseljene delavce organizirajo učenje slovenščine, še preden se ti vključijo v delovni proces, ali med tem, ko so že vključeni v delovni proces, je največ anketirancev (174 oz. 50 %) odgovorilo, da priseljencem omogočajo učenje jezika med tem, ko so že vključeni v delovni proces, 159 oz. 46 % pa, da jim tega ne omogočajo. 16 (5 %) podjetij priseljenim delavcem da na voljo določen čas (npr. kot preizkusno dobo), preden jih vključi v delovni proces (Preglednica 3).

¹⁰ Slovenija od leta 2012 naprej priseljencem omogoča udeležbo na brezplačnih tečajih slovenščine. Eden izmed brezplačnih javno veljavnih izobraževalnih programov za učenje slovenskega jezika je program ZIP. Financirata ga Ministrstvo za notranje zadeve in Evropski sklad za azil, migracije in vključevanje. ACS od leta 2012 izvaja temeljno usposabljanje za učitelje programa ZIP za priseljence ter svetovanje ustanovam in drugi strokovni javnosti v zvezi z izvedbo programa. ACS je do vključno leta 2021 usposobil 306 učiteljev slovenskega jezika (med njimi je bilo 17 kulturnih mediatorjev). Do vključno leta 2020 se je programa ZIP pri izvajalskih organizacijah udeležilo več kot 8.600 priseljencev (Andragoški center Slovenije, 2021a; Andragoški center Slovenije, 2021b; Jug Došler, 2021a; Jug Došler, 2021b).

Odgovori	Frekvenca	Delež
Da, damo jim na voljo določen čas, preden se vključijo v delovni proces.	16	5 %
Da, omogočimo jim učenje med tem, ko so že vključeni v delovni proces.	174	50 %
Ne	159	46 %
Skupaj odgovorjenih	349	100 %

Preglednica 3: Ali priseljenim delavcem omogočite učenje slovenščine?
(Vir: Arhiv ACS, 2021).

V raziskavi nas je zanimal jezik, ki ga anketiranci uporabljajo v podjetju, kjer delajo, ko se osebno pogovarjajo s priseljenimi (Preglednica 4). Največ anketirancev (155 oz. 46 %) pri tem uporablja slovenščino. Visok delež anketirancev (141 oz. 42 %) v osebнем pogovoru pri komunikaciji s priseljenimi delavci uporablja oba jezika, slovenščino in jezik priseljenca. V drugem jeziku (jeziku priseljenca) se pogovarja 40 (12 %) anketirancev.

Odgovori	Frekvenca	Delež
v slovenščini	155	46 %
v slovenščini in ... (napišite)	141	42 %
v drugem jeziku (najpogosteje je to jezik priseljenca)	40	12 %
Skupaj odgovorjenih	336	100 %

Preglednica 4: Jezik, ki ga anketiranci uporabljajo za komunikacijo s priseljenimi delavci v svojem podjetju, ko se z njimi osebno pogovarjajo (vir: Arhiv ACS, 2021).

Naslednje vprašanje se je glasilo: »Ali imate v vašem podjetju dvo- ali večjezične napise, navodila, varnostna opozorila, menije v menzi idr., da se priseljeni delavci lažje orientirajo?« (Preglednica 5). Odgovori anketirancev so pokazali, da večina slovenskih podjetij (267 oz. 82 %), tega nima.

Odgovori	Frekvenca	Delež
Da	58	18 %
Ne	267	82 %
Skupaj odgovorjenih	325	100 %

Preglednica 5: Ali imate v vašem podjetju dvo- ali večjezične napise, navodila, varnostna opozorila, menije v jedilnici idr.? (Vir: Arhiv ACS, 2021).

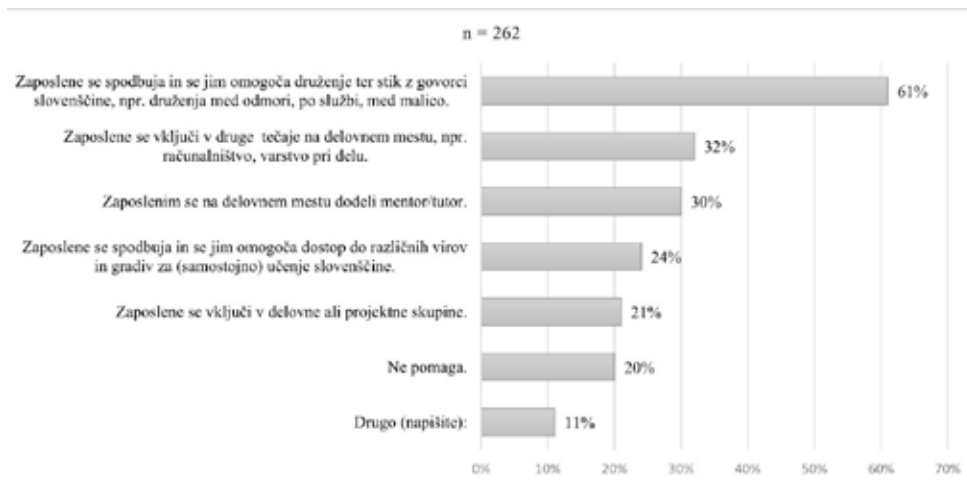
Na vprašanje, ali je v podjetju za zaposlene organizirano učenje slovenščine, je kar 265 (82 %) anketirancev odgovorilo, da ne (Preglednica 6). Med tistimi podjetji, ki za priseljene delavce organizirajo učenje slovenščine, jih je 42 (13 %) navedlo, da gre

za učenje v obliki tečaja z učiteljem, ki je zunanji izvajalec, individualne ure z učiteljem pa ima organizirane 18 (5 %) podjetij. Učenje slovenščine za priseljene delavce med delovnim časom poteka samo v 11-ih (3 %) podjetjih, v 27-ih (8 %) podjetjih pa poteka učenje slovenščine zunaj delovnega časa.

Odgovori	Frekvenca	Delež
Da	60	18 %
Ne	265	82 %
Skupaj	325	100 %

Preglednica 6: Ali je v vašem podjetju za zaposlene organizirano učenje slovenščine? (Vir: Arhiv ACS, 2021).

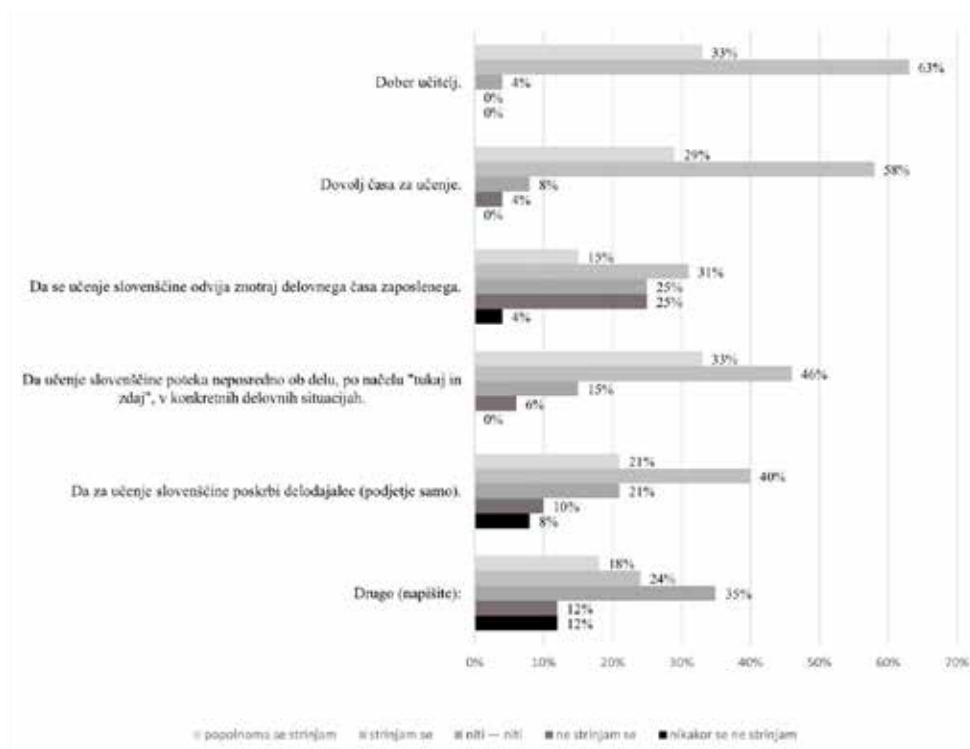
Zanimalo nas je tudi, ali podjetje kako drugače pomaga pri učenju slovenščine. Na to vprašanje je odgovorilo 262 anketirancev (Graf 1). Največ podjetij, 61 %, zaposlenim omogoča druženje ter stik z govorniki slovenščine, npr. druženje med odmori, po službi, med malico. 32 % podjetij zaposlene vključuje v druge tečaje na delovnem mestu, npr. računalništva, varstva pri delu ipd., 30 % podjetij pa zaposlenim na delovnem mestu dodeljuje tutorja oz. mentorja. 24 % podjetij zaposlene spodbuja k (samostojnemu) učenju slovenščine in jim omogoča dostop do različnih virov in gradiv, 21 % pa zaposlene vključuje v delovne ali projektne time. 20 % podjetij, tako so navedli anketiranci, priseljenim delavcem ne pomaga pri učenju slovenščine na druge načine.



Graf 1: Ali podjetje kako drugače pomaga priseljenim delavcem pri učenju slovenščine?

Naše naslednje vprašanje je bilo, kaj po oceni anketirancev priseljenim delavcem olajša učenje jezika v delovni organizaciji (Graf 2). V največji meri ocenjujejo, da jim pri tem najbolj pomaga dober učitelj (63 %), dovolj časa za učenje (58 %) ter to, da

učenje slovenščine poteka neposredno ob delu, po načelu »tukaj in zdaj« v konkretnih delovnih situacijah (46 %).



Graf 2: Kaj po vaši oceni priseljenim delavcem, zaposlenim v vašem podjetju, olajša učenje slovenščine/jezika? (Vir: Arhiv ACS, 2021).

Med našim raziskovalnim delom smo razvili šest priporočil. Analitičen proces razvoja priporočil smo pričeli že med samim zbiranjem podatkov (Preglednica 1). Sproti smo oblikovali vmesne sklepe oz. priporočila, ki smo jih v nadaljevalnih fazah izpeljanih aktivnosti LDN ACS dopolnjevali še z drugimi tehnikami zbiranja podatkov ter rezultati naše raziskave. Ti so bili podlaga za kodiranje in končno vsebinsko analizo teksta.¹¹ Formulacija končnih priporočil, ki jih predstavljamo v nadaljevanju, je postala naša na novo razvita utemeljitvena teorija.

11 Vsebino tekstovnega materiala izpeljanih aktivnosti smo analizirali neodvisno od posamezne aktivnosti. Kode smo določali med samo analizo teksta. Namen naše analize je bil razviti čim večje število analitičnih kategorij iz tekstovnega, raziskovalnega in dokumentacijskega gradiva izvedenih aktivnosti LDN ACS. Po primarnem kodiranju so bile vse kode pregledane. Bile so naše izhodišče za induktivni proces identificiranja analitičnih kategorij. Dobljene kategorije smo razvrščali v skupine in jih na podlagi vsebinske sorodnosti in povezanosti z določeno vsebinsko oz. skupno tematiko združevali. Kategorije so bile naše izhodišče za odkrivanje potreb in analiza stanja ter hkrati tudi izhodišče za smotno povezovanje na novo nastajajoče utemeljene teorije oz. končne teoretične formulacije priporočil.

(1) Na podlagi izpeljanih aktivnosti (Preglednica 1) lahko zaključimo, da so potrebe in izzivi na področju učenja jezika priseljenih odraslih pri delu v precejšnji meri odvisni od potreb posameznih delodajalcev in delovnega procesa zaposlenih, kar je potrebno upoštevati pri snovanju jezikovnega izobraževanja. Podatki so pokazali, da podjetja večjo odgovornost za učenje slovenščine pripisujejo zaposlenim ali pa učenje jezika prepuščajo vodjem, ki pa so zelo redko deležni dodatnega usposabljanja v zvezi z jezikovnim poučevanjem priseljencev. Nekaterim se tudi ne zdi nujno spodbujati učenja slovenščine, če v podjetju obstaja možnost komunikacije v drugih jezikih. Tisti delodajalci, pri katerih so priseljenci izrazili željo po učenju slovenščine, so povedali, da so za učenje motivirani zato, da delo opravijo dobro in varno ter da imajo možnost napredovanja. Razlog za omejene možnosti za udeležbo na skupinskih tečajih je lahko tudi zahteven delovni čas. Podjetja bi morala v večji meri spodbujati zaposlene, da s priseljenimi delavci komunicirajo v slovenskem jeziku in se družijo s slovenskimi govorniki in govorkami.

(2) Vodje bi bilo potrebno usposobiti za aktivno spodbujanje rabe slovenščine neposredno ob delu in tudi širše ter za spoštovanje medkulturnih razlik neposredno pri delovnem procesu v delovni ekipi, da ne pride do večvrednostnega kompleksa, izključevanja ali prednostnega vrednotenja določenih zaposlenih. Znotraj ene organizacije lahko deluje tudi več mrež različnih podizvajalcev, od katerih ima vsaka ima svoje vodje, t. i. posrednike, ki delajo na terenu neposredno s priseljenimi delavci. Ti pa ne komunicirajo in tudi nimajo neposrednega stika z vodji v organizaciji in tudi ne s kadrovsko službo organizacije oz. službo za izobraževanje in razvoj kadrov. Da je pri učenju jezika na delovnem mestu lahko problem organizirana podpora, ki bi jo bilo potrebno zagotavljati v večji meri, so med drugim pokazali tudi naši podatki. To stanje bi bilo mogoče preseči na nacionalni¹² in lokalni ravni, npr. s povezovanjem delovne organizacije z lokalnimi ponudniki jezikovnih tečajev.

(3) Smiselno bi bilo razviti program usposabljanja za vodje v podjetjih, ki so v neposrednem stiku s priseljenimi delavci. Ta bi bil lahko sestavljen iz splošnega in specifičnega modula, ki bi se razvijal sproti glede na potrebe podjetja. Vodje potrebujejo temeljna znanja in spretnosti o tem, kako komunicirati ter s kakšnimi pristopi in metodami aktivno spodbujati proces učenja jezika neposredno pri delu.

(4) Naše naslednje priporočilo je, da je v učnem procesu potrebno izhajati iz priseljencev in njihovega vsakdana, kjer živijo in delujejo. Potrebno je izhajati iz uporabljivih vsebin in tem, ki jih morajo priseljeni delavci razumeti za opravljane dela in za življenje nasploh. Priseljencem bi bilo potrebno ponuditi možnost neformalnega učenja jezika¹³ in dostop do različnih gradiv za (samostojno) učenje. Vodilne bi bilo smiselno informirati o možnostih, ki jih lahko delovna organizacija pri

12 Npr. s projekti, razpisi, novimi programi ipd., ki bi se vsebinsko prilagajali konkretnim sporazumevalnim potrebam v delovnih organizacijah.

13 Tudi z možnostjo vključevanja v različne aktivnosti lokalne skupnosti, nevladnih organizacij, društev ipd.

učenju jezika priseljencem nudi z minimalnimi finančnimi sredstvi (kot so npr. dvo-oz. večjezični napisi, slikovna gradiva delovnih postopkov ipd.).

(5) Učenje jezika pri delu je za priseljence lažje in bolj dostopno (z vidika preseganja situacijskih ovir), če ga organizira sama organizacija. Zanje je ugodneje, če učenje poteka med njihovim delovnim časom ter v prostoru organizacije, kjer opravljajo delo. Slednje pa zaradi narave dela organizacije ni vedno izvedljivo in lahko predstavlja problem, katerega bi bilo potrebno vsaj delno preseči s kombiniranim učenjem slovenščine med njihovim delovnim časom in izven njega.

(6) V naši raziskavi je večina anketirancev izpostavila pomembnost učenja jezika neposredno ob delu, torej »tukaj in zdaj«, v konkretnih delovnih situacijah, kjer učenje ni preveč intenzivno oz. je manj formalno. Rešitve za izboljšanje in lažje učenje jezika pa priseljenci vidijo tudi v neformalnih srečanjih in druženjih (npr. med odmori, pred in po službi), v mentorstvu ter v vsakdanji komunikaciji s sodelavci in svojimi neposrednimi vodji, če ta poteka v jeziku, ki naj bi ga obvladovali.

RAZPRAVA

Perspektiva podpore delovne organizacije priseljencem pri učenju jezika na delovnem mestu je v slovenskem prostoru večinoma novost in (še) nima veliko podpore, po svetu pa se poskusno razvija, večinoma v okviru različnih projektov.¹⁴ Da imajo lahko organizacije pri tem precejšnjo vlogo, je pokazalo tudi naše raziskovalno delo. Ugotovili smo, da lahko organizacije priseljencem za uspešno opravljanje dela ter za uspešno socialno vključenost v delovno in družbeno okolje pomagajo na več različnih načinov. Vključijo jih lahko v različne programe usposabljanja, učenja in jezikovne pomoči na delovnem mestu (ne samo v sistem mentorstva ali vajeništva) ter v različne delovne in projektne time. Priseljenim delavcem lahko zagotovijo podporo pri učenju jezika neposredno pri delu po načelu »tukaj in zdaj« (npr. priseljeni delavci se ves čas, tudi med odmori, s sodelavci in s svojim neposrednim vodjem pogovarjajo v jeziku, ki naj bi ga usvojili). Omogočajo jim lahko dostop do različnih

14 Npr. projekt E-Vollution (2008–2011) se je ukvarjal z raziskovanjem aplikacij omrežnih tehnologij pri učenju jezika v delovnem okolju. Projekt Developing migrants' language competences at work (2012–2015) se je ukvarjal z razvojem jezikovnih kompetenc odraslih priseljencev pri delu. V okviru projekta Language for Work Project: Tools for professional development (2016–2018) je bilo razvitih več orodij za učenje jezika v delovnem okolju (npr. vodiči za učenje jezika in uspešno komunikacijo v delovni organizaciji, zbirka primerov dobrih praks, seznam za preverjanje kompetenc izobraževalcev itd.). Projekt VIME: Volunteers in Migrant Education, v katerem je kot projektni partner sodeloval tudi CSDTJ FF UL, je opredelil različne vloge in kompetence poklicnih učiteljev in učiteljic ter drugih, ki priseljenim pomagajo pri usvajanju jezika. Osredotočal se je tudi na učinkovito vključevanje prostovoljcev in prostovoljk v jezikovno izobraževanje priseljenih. Projekt Linguistic Integration of Adult Migrants (LIAM) je nudil podporo oblikovalcem politik in praktikom, ki so si prizadevali olajšati integracijo migrantov v civilno družbo. Osredotočal se je na jezikovno politiko in njen razvoj, na programe učenja jezikov za odrasle migrante in na ocenjevanje učnih rezultatov.

(spletnih) virov in gradiv za (samostojno) učenje jezika ter več stika z govornici slovenskega jezika. Načrtujejo lahko priložnosti za (načrtno) odpravljanje ovir pri učenju in sporazumevanju v slovenščini, npr. z neformalnimi druženji, s katerimi priseljencem omogočijo stik s slovenskimi govornici. Preverjajo lahko, ali je komunikacija na delovnem mestu za priseljene delavce razumljiva in vsem dostopna, ali se ob tem podpira pogovor v slovenščini, medsebojno učenje, dialog in mentorstvo, ali vodje znajo dajati navodila in komunicirati z zaposlenimi. Za priseljene delavce je mogoče organizirati različne tečaje slovenskega jezika, učenje pa lahko prevzamejo tudi zaposleni v organizaciji, ki poznajo delovne procese v organizaciji ipd.

Vsakdo, tudi priseljenec, ima pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, da ohrani in pridobi znanja in spretnosti, ki mu omogočajo polno udeležbo v družbi in uspešno obvladovanje prehodov na trgu dela (Načelo 1) (Evropska komisija, 2020d)¹⁵. Odločitev o tem, koliko delavcev migrantov sprejme posamezna država, da bo delovna migracija koristila vsem, ostaja v pristojnosti držav. V zvezi s tem je Evropska komisija (EK) Komisiji evropskega parlamenta, Svetu EU, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru ter Evropskemu Odboru regij v okviru Programa znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost sporočila, da je potrebno za usmerjanje zakonitih migracij v regije in poklice, v katerih primanjkuje znanj in spretnosti, bolje usklajevati ponudbo in povpraševanje na trgu dela ter pri tem razvijati in uveljavljati bistveno bolj humane in jasne postopke in protokole, vezane na migracijsko politiko in zaposlovanje. Potrebno je okrepiti prizadevanja za izboljšanje zakonitih poti v EU in priznavanje kompetenc državljanov tretjih držav na trgu dela EU. To bi bilo treba storiti v partnerstvu s tretjimi državami, v okviru katerega bi se s povečanim vlaganjem v znanja in spretnosti spodbujala razvoj in mobilnost. Smiselno je bolj strateško izkoriščati potencialne, znanja in spretnosti migrantov iz tretjih držav, ki že zakonito prebivajo v EU. V okviru prihodnjega pakta o migracijah in azilu si bo EK prizadevala zagotoviti več zakonitih poti v EU, tudi s ponovnim začetkom pogajanj o direktivi o modri karti za privabljanje visokokvalificiranih delavcev. Pakt naj bi zagotovil tudi verodostojne možnosti za zakonito migracijo v okviru novih partnerstev s tretjimi državami za privabljanje talentov ter preučil nove instrumente za zakonite migracije (Evropska komisija, 2020c). V vseh državah pa so poleg priseljencev in brezposelnih pereča ciljna skupina tudi odrasli z nizko stopnjo izobrazbe in/ali neustreznimi kompetencami, ki jih negotove razmere silijo v pre- in dokvalifikacijo.¹⁶

15 Evropski steber socialnih pravic zagotavlja nove in učinkovitejše pravice za državljane, pri čemer gradi na 20 ključnih načelih, razvrščenih v tri kategorije: enake možnosti in dostop do trga dela, pošteni delovni pogoji ter socialna zaščita in vključevanje (Evropska komisija, 2020d).

16 Za Evropejce v starosti od 16 do 65 let z nizko ravniyo temeljnih znanj in spretnosti, ki predstavljajo 20–25 odstotkov celotnega prebivalstva v Evropi, je manj verjetno, da se bodo vključili v izobraževanje ali se polno udeleževali v digitalnem gospodarstvu in družbi. Izpostavljeni so večjemu tveganju brezposelnosti, revščine in socialne izključenosti, večjim zdravstvenim tveganjem ter imajo krajšo pričakovano življenjsko dobo. Med nizko kvalificiranimi osebami

Tudi demografske spremembe in pandemija bolezni Covid-19 nas je opomnila, kako odvisni smo od zdravstvenega in socialnega sektorja. Sektor zdravstvenega in socialnega varstva zaposluje 10 % vseh zaposlenih v EU, njihov delež pa se nenehno povečuje. Projekcije napovedujejo 8 milijonov (novih) delovnih mest v naslednjih desetih letih. Poleg tega se bo v prihodnjih letih močno povečala uporaba novih digitalnih tehnologij, zlasti za izboljševanje kakovosti oskrbe in učinkovitosti zdravstvenega sistema. Razvoj in potreba po uporabi novih digitalnih tehnologij, umetne inteligence in robotike sta napovedana tudi za druge sektorje in področja (Evropska komisija, 2020b; Bregar et al., 2020). Tako bodo znanja in spretnosti z navedenih področij postali nadvse pomembni, ljudje z njimi pa tudi bolj zaposljivi. Po ocenah EK bodo zaradi pandemije bolezni Covid-19 nekateri sektorji utrpeli najvišje izgube realne bruto dodane vrednosti, in sicer od 20 % do 40 % glede na leto 2019, promet pa se bo ponekod zmanjšal tudi za več kot 70 % (Evropska komisija, 2020a; Evropska komisija, 2020c). Če strnemo, bomo morali prav vsi prej ali slej za svoj obstoj znati izkoristiti vse svoje talente¹⁷ in nacionalno raznolikost, ki jo soustvarjajo tudi priseljenci. Pri tem pa lahko imajo organizacije, ki zaposlujejo, ohranjajo in razvijajo nova delovna mesta, precejšnjo vlogo.

ZAKLJUČEK

Naše ugotovitve so potrdile potrebo priseljenih delavcev po pridobivanju jezikovnih kompetenc, če ti jezik uporabljajo v avtentičnih delovnih situacijah. Tako je za posamezno organizacijo pomembno vedeti, kaj odraslim priseljencem pri učenju jezika pomaga in kaj jih pri tem ovira. Bolj so vodje, ki neposredno skrbijo za odrasle priseljence, vključeni v proces učenja jezika pri delu, učinkovitejše je učenje jezika. Da bodo vodje znali voditi, motivirati in spodbujati učenje jezika na delovnem mestu, jih je potrebno opolnomočiti z ustreznimi pristopi in metodami za učenje jezika pri delu, ki vključujejo tudi znanja, spretnosti in kompetence za vzpostavljanje medkulturnega dialoga in spoštovanja različnosti v delovnem timu.

Ob tem, ko ob organizirani podpori poteka proces učenja jezika, priseljeni delavci razvijajo in gradijo tudi svojo osebnost ter pridobivajo nova znanja, vedenja, spretnosti, kompetence, izkušnje in znanstva. S tem lahko dosegajo in transformirajo številne osebne in poklicne cilje ter razvijajo svojo osebno in poklicno identiteto. S tem pa recipročno kot individuumi pripomorejo k razvoju organizacije, kjer so zaposleni, oziroma družbe nasploh.

s temeljnimi pomanjkljivostmi v osnovnih znanjih in spretnostih bi bil lahko velik delež brezposelnih (zlasti dolgotrajno brezposelnih) in pripadnikov drugih ranljivih skupin, na primer starejših delavcev, ekonomsko neaktivnih oseb in državljanov tretjih držav. Zaradi teh pomanjkljivosti slednji težje vstopijo in se tudi težje vrnejo na trg dela (Evropska komisija, 2016).

17 Z aktualnimi in potrebnimi znanji in spretnostmi, ki jih narekujejo razvojni trendi prihodnosti in trajnostni razvoj.

VIRI IN LITERATURA

- Andragoški center Slovenije (2021a). *Poročilo o delu ACS za obdobje januar–december 2020*. Ljubljana: ACS. <https://www.acs.si/digitalna-bralnica/porocilo-o-delu-acs-za-obdobje-januar-december-2020>.
- Andragoški center Slovenije (2021b). *Program dela in finančni načrt s kadrovskim načrtom ACS za leto 2021*. Ljubljana: ACS. <https://www.acs.si/digitalna-bralnica/programa-dela-in-financni-nacrt-s-kadrovskim-nacrtom-andragoskega-centra-republike-slovenije-acs-za-leto-2021>.
- Bregar, Lea, Zagmajster, Margerita, Radovan, Marko (2020). *E-izobraževanje za digitalno družbo*. Ljubljana: ACS.
- Cenčič, Majda (2009). *Kako poteka pedagoško raziskovanje*. Ljubljana: ZRSŠ.
- Center za slovenščino kot drugi in tuji jezik (2019). *Letno poročilo*. Ljubljana: CSDTJ, https://centerslo.si/wp-content/uploads/2020/10/Letno-porocilo-2019_splet.pdf (4. 2. 2022).
- Creswell, W. John, Creswell, J. David. (2018). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles: Sage.
- Corbin, Juliet, Strauss, Anselm (2008). *Basics of Qualitative Research*. Los Angeles: Sage Publications.
- ECML (2022). *Language for work: how to support work-related language learning for adult migrants*. Graz: ECML, <https://www.ecml.at/TrainingConsultancy/Languageforwork/tabid/4351/language/en-GB/Default.aspx> (27. 4. 2022).
- Evropska komisija (2016). *Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults*. Employment, Social Affairs & Inclusion. Bruselj: Evropska komisija, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224> (4. 2. 2022).
- Evropska komisija (2019). *Key competences for lifelong learning*. Publication Office of the European Union. Luksemburg: Evropska komisija, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en> (2. 5. 2022).
- Evropska komisija (2020a). *Achieving a European Education Area by 2025 and resetting education and training for the digital age*. Bruselj: Evropska komisija, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1743 (4. 2. 2022).
- Evropska komisija (2020b). *Digital Education Action Plan (2021-2027)*. European Education Area: Quality education and training for all. Bruselj: Evropska komisija, https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_en (4. 2. 2022).
- Evropska komisija (2020c). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. Employment, Social Affairs & Inclusion. Bruselj: Evropska komisija, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9723> (4. 2. 2022).
- Evropska komisija (2020d). *Evropski steber socialnih pravic: 20 načel*. Bruselj: Evropska komisija, <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/>

- priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sl (4. 2. 2022).
- Ferbežar, Ina, Pirih Svetina, Nataša (2004). Certificiranje slovenščine kot drugega/tujega jezika – zgodovina in perspektive. *Jezik in slovstvo* 49/3–4, 17–33, <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-4W0O5S66/82c936bc-9691-43e1-98e-7-7e0d969e6c39/PDF>.
- Ferbežar, Ina (2018). O besedilnih spretnosti tujih govorcev slovenščine. *Spretnosti odraslih* (ur. Petra Javrh). Ljubljana: ACS, 61–76. https://pismenost.acs.si/wp-content/uploads/2019/01/Monografija_spretnosti_odraslih_2018.pdf.
- Jug Došler, Anita (2021a). *Od izobraževanja priseljencev do njihove socialne vključenosti v družbo in okolje - vidik Andragoškega centra Slovenije : prispevek na Forumu o učenju in izobraževanju za vključujočo družbo, 20. 1. 2021*. Ljubljana: ACS. <https://youtu.be/J2khP-BctWs>.
- Jug Došler, Anita (2021b). *Program ZIP z analizo stanja izvajanja v Sloveniji: program temeljnega usposabljanja učiteljev in učiteljic za izvajanje programa Začetna integracija priseljencev*. Ljubljana: ACS. <https://moj.acs.si/uporabnik/gradiva>.
- Južnič, Stane (1993). *Identiteta*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Lave, Jean, Wenger, Etienne (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lesar, Irena (2019). Izzivi pedagogike pri vpeljevanju inkluzivnosti v šolski sistem. *Sodobna pedagogika* 70/136, 50–69, <https://www.sodobna-pedagogika.net/arhiv/nalozi-clanek/?id=1531>.
- Linde, Charlotte (2009). *Working the Past. Narrative and Institutional Memory*. Oxford: Oxford University Press.
- Marsick, Victoria J., Watkins, Karin E., Callahan Wilson, Mary, Volpe, Marie (2009). Informal and Incidental Learning in the Workplace. *Handbook of Research on Adult Learning and Development* (ur. M. Cecil Smith, Nancy DeFrates–Densch). New York, London: Routledge, 570–600.
- Medvešek, Mojca (2010). Demografske in socioekonomske značilnosti državljanov tretjih držav v Sloveniji. *Državljeni tretjih držav ali tretjerazredni državljani? Integracija državljanov tretjih držav v Sloveniji* (ur. Mojca Medvešek, Romana Bešter). Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja, 47–91. <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-PUFPPYGT/70d4bb04-8447-4732-91e1-1b2124ae10b6/PDF>.
- Milharčič Hladnik, Mirjam (2012). Medkulturni odnosi in socialne participacije v kontekstu migracij. *Dve domovini / Two Homelands* 36, 7–18. <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-MWLLEZIR/f1ff7063-1a24-42e3-bb77-e2d43496bbca/PDF>.
- Mlekuž, Jernej (2021). *ABCČČ migracij*. Ljubljana: Založba ZRC.
- Peček, Mojca, Skubic Ermenc, Klara (2016). Izobraževanje učiteljev za poučevanje v kulturno in jezikovno heterogenih oddelkih. *Sodobna pedagogika* 67/133, 8–24, <https://www.sodobna-pedagogika.net/arhiv/nalozi-clanek/?id=1177>.

- Pirih Svetina, Nataša (2005). *Slovenščina kot tuji jezik*. Domžale: Založba Izolit.
- Plano Clark, Vicki L., Ivankova, Nataliya V. (2016). *Mixed methods research: A guide to the field*. Thousand Oaks: Sage.
- Rogoff, Barbara (2008). Observing Sociocultural Activity on Three Planes: Participatory Appropriation, Guided Participation, and Apprenticeship. *Pedagogy and Practice: Culture and Identities* (ur. Kathy Hall, Patricia Murphy, Janet Soler). Los Angeles, London: Sage, 58–74.
- Sedmak, Mateja, Medarić, Zorana, Perković, Ksenija, Zadel, Maja (2019). *Raziskava o potrebah na področju integracije delavcev iz drugih držav članic EU v Sloveniji: končno poročilo*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče Koper, Center za raziskovanje javnega mnenja.
- Splošna deklaracija človekovih pravic (2018). *Uradni list RS*, št. 24/2018 z dne 13. 4. 2018, <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-02-0012/sklep-o-objavi-besedila-splosne-deklaracije-clovekovih-pravic-4-2-2022>.
- Stabej, Marko (2004). Slovenščina kot drugi/tuji jezik in slovensko jezikovno načrtovanje. *Jezik in slovstvo* 49/3–4, 5–16. <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-0BALQN20/f6626e9a-dc3f-4c2f-956c-5953414a9fb1/PDF>.
- SURS – Statistični urad Republike Slovenije (2020). *Selitve*. Ljubljana: SURS. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9650>.
- Teddlie, Charles, Tashakkori, Abbas (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. Thousand Oaks: Sage.
- Vižintin, Marijanca Ajša (2018). Razvoj medkulturne vzgoje in izobraževanja. *Dve domovini / Two Homelands* 47, 89–106. <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-J2WCEHHY>.
- Vižintin, Marijanca Ajša (2020). O migracijah v šoli: od izseljenskopriseljenske perspektive do življenjskih zgodb. *Raziskovanje v vzgoji in izobraževanju: mednarodni vidiki vzgoje in izobraževanja* (ur. Igor Žagar, Ana Mlekuž). Ljubljana: Pedagoški inštitut, 73–89. <https://www.doi.org/10.32320/978-961-270-324-0>.

SUMMARY

SUPPORTING IMMIGRANTS IN WORKPLACE LANGUAGE LEARNING: CHALLENGES FOR ORGANIZATIONS

Anita Jug Došler

Language-learning support in the workplace, which the author talks about in this article, is extremely important for an adult immigrant—not only for the successful completion of work tasks but also for successful social inclusion in the work and social environment. Adult immigrants face many challenges in the workplace related to an adequate understanding of the work process and social life in general, understanding instructions, tasks, rights, and duties. The article is based on a quantitative and qualitative methodological approach and an approach of integration of quantitative and qualitative methodology in combination with one (or more) qualitative data collection techniques. The author then uses them to develop the article's conclusions and recommendations for practice. The author's findings have confirmed that immigrant workers must acquire language skills when using the language in authentic work situations. At the workplace level, an organization should know what helps and what hinders adult immigrants in work-related language learning.

The more managers who directly instruct and supervise adult immigrants are involved in the language-learning process in the workplace, the more effective the learning is. Leaders can guide, motivate, and promote language learning in the workplace if they are equipped with appropriate approaches and methods for workplace teaching and learning languages, including knowledge, skills, and competencies for establishing intercultural dialog, respecting diversity, and achieving interculturality in the work team. As the language-learning process progresses, immigrant workers also develop and build their personalities, new knowledge, behaviors, skills, competencies, experiences, and social networks. In this way, they can achieve and realize many of their personal and professional goals and develop their personal and professional identities. They can also act reciprocally as individuals and contribute to the development of the organization in which they are employed or to society's development in general.