
Introduzione

di *Alexander Braddell* e *Matilde Grünhage-Monetti*

Il successo dell'integrazione degli immigrati adulti dipende in modo considerevole da due fattori tra loro interconnessi: le competenze linguistiche e l'occupazione. Gli immigrati hanno bisogno di competenze linguistiche per trovare un lavoro soddisfacente e, poi, progredire nella carriera. Il lavoro li aiuta a sviluppare le competenze linguistiche.

Gli immigrati che arrivano con conoscenze linguistiche e qualifiche professionali hanno bisogno probabilmente solo di qualche aiuto linguistico. Tuttavia, per i molti altri che giungono nei nostri Paesi con scarse o nulle competenze linguistiche e con qualifiche professionali non riconosciute, un aiuto a sviluppare le competenze linguistiche necessarie per il lavoro è fondamentale.

(Lingua per il lavoro – Una guida rapida)

Questo libro si propone di offrire ai colleghi italiani una panoramica su di un campo di indagine e di pratica che sta acquisendo una crescente importanza: il sostegno allo sviluppo delle competenze linguistiche per il lavoro degli immigrati adulti. In questo volume sono raccolti resoconti di iniziative in tale ambito che hanno avuto luogo in diversi Paesi europei e che offrono un'ampia gamma di contesti e di approcci metodologici, i quali (almeno questo è quello che ci proponiamo) possono aiutare a predisporre misure efficaci rispetto alle specifiche situazioni locali.

I curatori di questa raccolta e la maggior parte degli autori dei saggi che vi sono inclusi sono membri della rete Language for Work - LfW (<https://languageforwork.ecml.at>), una rete internazionale costituita da (e rivolta a) professionisti che operano nell'ambito dell'insegnamento della L2 per il lavoro a beneficio di immigrati adulti e appartenenti a minoranze etniche. Promossa dal Centro Europeo per le Lingue Moderne (ECML) del Consiglio d'Europa¹ (www.ecml.at), la rete LfW conta oggi oltre 150 partecipanti di 31 diversi Paesi. Essa offre l'accesso gratuito a un archivio di risorse online, sul quale

1. L'European Centre for Modern Languages è un centro intergovernativo per la promozione di un'educazione linguistica di qualità. È stato fondato nel 1994 a Graz per implementare un Accordo di allargamento parziale del Consiglio d'Europa con vari Stati. Conta oggi 33 Stati membri, dall'Albania alla Repubblica ex jugoslava di Macedonia - www.ecml.at/Abouts. Ha un accordo speciale con il Canada e accordi di cooperazione ad hoc con altri Paesi non membri (tra cui la Turchia, il Brasile e gli USA).

i membri possono inserire materiali che reputino utili, ad esempio i documenti da loro prodotti. Una rapida occhiata all'archivio dà la misura della sua ricchezza, frutto anche della diversità di approcci adottati in Europa.

Il prodotto più recente della rete apre questo volume: *Lingua per il lavoro – Una guida rapida: come aiutare gli immigrati adulti a sviluppare competenze linguistiche per il lavoro*.

Tale guida, che può essere scaricata come depliant dal sito web della rete LfW, si rivolge a professionisti del campo dell'integrazione linguistica degli immigrati adulti. Essa illustra gli elementi rilevanti (tanto quelli che ostacolano, quanto quelli che facilitano l'apprendimento della lingua per il lavoro da parte degli immigrati adulti) da tenere in considerazione sia nel contesto di apprendimento formale della lingua, sia sul luogo di lavoro attraverso modalità di apprendimento non formali e informali. Brevissimi casi di studio, proposti da colleghi di tutta Europa, offrono esempi pratici.

All'ampia cornice della guida fa seguito una serie di articoli che danno un più dettagliato resoconto di possibilità operative. Sono raggruppati per area geografica e i primi tre provengono dalla Germania.

Lingua è lavoro e lavoro e lingua

di *Matilde Grünhage-Monetti*

L'articolo esplora il ruolo della lingua e della comunicazione sul posto di lavoro. Si occupa dei requisiti linguistici richiesti in 15 aziende (principalmente industrie di trasformazione di piccole e medie dimensioni) e si concentra sui ruoli lavorativi meno qualificati. Fornisce evidenze empiriche circa la centralità del ruolo della lingua e della comunicazione nelle attuali pratiche di lavoro. Lingua e comunicazione sono, infatti, diventate una parte costitutiva del lavoro: esse realizzano "*la part langagière du travail*", come dice la linguista francese Josiane Boutet². I risultati confermano, perciò, la necessità di un'implementazione dello sviluppo della L2 per il lavoro e di garantire una solida base empirica a ogni tipo di intervento in tal senso. È ribadita poi l'affermazione che sorregge l'intero volume: promuovere l'apprendimento della L2 per il lavoro è un fattore chiave per l'integrazione e l'inclusione nel mercato del lavoro e nella società.

2. Boutet J., *La part langagière du travail: bilan et évolution*, in «Langage et société», 4/98, 2001, pp. 17-42.

Ohne Sprache geh thier gar nichts (Senza lingua non si fa nulla)

Analisi dei requisiti linguistici e di comunicazione in tre diverse professioni in Germania

di *Anke Settelmeyer e Matilde Grünhage-Monetti*

L'articolo presenta un'ulteriore analisi del tema e dei metodi di ricerca (etnografia aziendale), e indaga in profondità i requisiti linguistici e comunicativi in tre diversi settori lavorativi tedeschi.

Il contributo evidenzia gli specifici requisiti richiesti a determinati profili lavorativi in relazione alle loro mansioni. Inoltre, rivela come le norme sociali plasmino la comunicazione sul luogo di lavoro. L'articolo si basa su di una ricerca condotta in istituti di formazione e aziende e, pur concentrandosi sulla lingua e la comunicazione sul lavoro (e non a scuola), nondimeno tocca anche la prospettiva della formazione professionale.

I successivi due articoli, uno proveniente dalla Germania, l'altro dalla Svizzera, trattano di questioni metodologiche. Discutono, da differenti punti di vista, la didattica per scenari, che si è rivelata particolarmente adatta nell'acquisizione delle competenze linguistiche legate al lavoro e al luogo di lavoro.

Didattica per scenari: un approccio efficace all'apprendimento della lingua seconda per il lavoro

di *Gabriele Eilert-Ebke*

Gabriel Eilert-Ebke descrive un approccio didattico all'insegnamento e alla valutazione della L2 per il lavoro che è stato sviluppato in una grande azienda tedesca con il fine di migliorare le competenze linguistiche dei quadri, e che è stato poi trasferito alla formazione professionale e ai corsi di qualificazione per immigrati, venendo impiegato anche nella formazione professionale di base con un notevole successo.

Pur essendo nata nel momento di maggiore diffusione dell'approccio comunicativo, la didattica per scenari risponde alle esigenze attuali poste dal concepire la lingua non solo come "comunicazione", ma anche come "interazione".

Come suggerisce la parola *scenario*, tale approccio mira a tradurre la processualità del lavoro in una modalità di insegnamento sul, o per il, lavoro. Ed infatti, l'attenzione viene posta non tanto sull'insegnamento e sulla valutazione di singole funzioni linguistiche, ma sull'insegnamento e sulla valutazione della catena di eventi comunicativi necessari a realizzare uno specifico compito lavorativo.

Sesamo – Accedere al mercato del lavoro sviluppando le competenze di lingua con scenari didattici

di *Margrit Hagenow-Caprez*

Margrit Hagenow-Caprez descrive come costruire scenari didattici per l'insegnamento della lingua per il lavoro prendendo come esempio il progetto svizzero *Sesamo*, attraverso il quale i rifugiati sono aiutati ad entrare nel mercato del lavoro come collaboratori sanitari della Croce Rossa. *Sesamo* offre una formazione linguistica per gli immigrati che hanno una scarsa competenza in L2 e li rende in grado di comunicare sul posto di lavoro con i colleghi, con i superiori e gli anziani a cui prestano cura, e di svolgere il loro percorso di formazione.

Rimaniamo in Svizzera con l'articolo successivo.

Esigenze linguistiche dell'apprendimento sul posto di lavoro: potere e incomprensioni nelle interazioni di formazione professionale

di *Laurent Fillietaz*

L'articolo tratta di un progetto su vasta scala che si è svolto in diversi luoghi di formazione professionale in Svizzera dove, come in Germania, la formazione professionale si compie sia in istituti professionali sia con tirocinio in azienda. Da un punto di vista linguistico, l'articolo assume il concetto di lingua come discorso che plasma le interazioni e costruisce significati e relazioni oltrepassando, quindi, l'idea di lingua come semplice strumento di comunicazione. L'articolo non esamina i requisiti linguistici determinati dalle consegne lavorative, ma illustra come la lingua e il discorso costruiscano le condizioni che permettono o ostacolano l'apprendimento: è attraverso la lingua e il discorso che gli apprendenti affrontano ed elaborano le loro esperienze di apprendimento. Nel caso in questione si tratta di tirocinanti nella fase di apprendimento attraverso la pratica di lavoro. L'articolo rende quindi visibile il ruolo giocato dalla lingua nei processi di apprendimento, in particolare nel passaggio dalla scuola al lavoro.

I successivi due articoli provengono dalla Francia.

Sviluppare le competenze linguistiche appoggiandosi al contesto professionale: un modello su mappa

di *Florence Mourlhon-Dallies e Mariela de Ferrari*

Le autrici dell'articolo parlano di com'è stato sviluppato uno strumento (*outil* in francese) per descrivere e valutare le competenze linguistiche richieste

in differenti posizioni, o fasi di lavoro, di uno stesso settore lavorativo; ad esempio, le competenze linguistiche richieste a una lavoratrice di un asilo, partendo dall'espletamento di semplici compiti di assistenza fino ad arrivare alla completa e autonoma gestione, e all'assunzione della conseguente intera responsabilità, delle mansioni inerenti al lavoro. La mappa delle competenze è uno strumento per programmare il percorso di apprendimento, giudicare e valutare. In Francia sono state sviluppate e impiegate un buon numero di tali mappe per differenti settori lavorativi e singole posizioni al loro interno.

Formazione su misura e conoscenze di base nel contesto professionale: un esempio dalla Francia

di *Christophe Portefin e Doris Mihalovici*

Fin dagli anni Settanta, in Francia, il quadro politico e legislativo ha favorito la possibilità di sviluppo di competenze linguistiche per il lavoro, tanto per i lavoratori immigrati quanto per i lavoratori di madrelingua francese, all'interno del sistema di istruzione e formazione permanente; ha anche promosso il dibattito circa l'apprendimento permanente e l'acquisizione delle competenze.

I datori di lavoro sono responsabili dello sviluppo delle competenze linguistiche per il lavoro dei loro dipendenti. Inoltre, le leggi che normano l'istruzione e formazione linguistica dei lavoratori ne garantiscono il finanziamento. Dopo aver descritto la cornice normativa, gli autori dell'articolo illustrano un esempio di formazione L2 per l'acquisizione delle competenze formative di base in una fabbrica di biscotti francese.

In conclusione, gli autori propongono alcune considerazioni circa le competenze richieste ai formatori e agli insegnanti di lingua che vogliano approntare offerte formative che sappiano rispondere ai bisogni e alle aspettative delle aziende, alle richieste di organi e agenzie ufficiali e, naturalmente, ai bisogni degli apprendenti.

Dalla Francia andiamo in Scandinavia.

Le sfide dell'apprendimento delle competenze scolastiche attraverso la lingua seconda - La lingua per scopi specifici e la lingua della zona grigia

di *Karen Lund*

L'articolo danese intende accendere un faro sulla lingua nell'istruzione e formazione professionale e sull'importante ruolo da essa ricoperto nel garantire un soddisfacente completamento della formazione professionale di base

e nell'assicurare un fruttuoso inizio della vita lavorativa, approfondendo con questo il tema trattato nell'articolo di Laurent Fillietaz.

L'autrice esplora due questioni fondamentali riguardo all'insegnamento e all'apprendimento della L2 per il lavoro nell'istruzione e formazione professionale:

- gli elementi chiave del processo di acquisizione delle conoscenze e competenze per il lavoro, l'istruzione professionale e l'educazione permanente attraverso la lingua seconda;
- le modalità di organizzazione dell'insegnamento per garantire agli studenti di L2 le migliori opportunità di acquisire sia nuove competenze professionali sia la lingua necessaria ai bisogni professionali e a quelli per scopi specifici.

Analizzando la cosiddetta "lingua della zona grigia", l'autrice tratta un ambito della lingua per il lavoro che sta emergendo nei Paesi europei: i caratteri specifici del linguaggio specialistico, con questo intendendo non solo il vocabolario specifico di una data professione, ma anche il significato particolare che assumono certe parole della lingua comune.

Dalla Danimarca ci spostiamo in Svezia dove troviamo nuovi modelli per l'apprendimento.

Usare l'apprendimento sul posto di lavoro per favorire l'integrazione linguistica degli immigrati adulti

di *Kerstin Sjösvärd*

Ricerca e pratica condotte in Svezia da lungo tempo contraddicono l'asserzione secondo cui il lavoro porta "automaticamente" a imparare la lingua del luogo di lavoro/Paese di residenza. Se questo può forse essere vero per coloro che riescono a organizzare con efficacia l'autoapprendimento, e che elaborano quindi un pensiero riflessivo sulla lingua e sul suo funzionamento, per molti altri tale asserzione suona vuota.

E tuttavia, il lavoro è un potenziale mezzo di apprendimento (linguistico). L'articolo descrive un sistema che è stato messo a punto in oltre un decennio di lavoro nell'ambito dell'assistenza ad anziani nella regione di Stoccolma e che ha dato risposta a un importante interrogativo: come migliorare la lingua svedese e le competenze professionali dei lavoratori immigrati utilizzando il potenziale del lavoro per l'apprendimento linguistico?

L'approccio proposto si compone di un sistema che integra il sostegno all'apprendimento formale, informale e non formale, e poggia sulla stretta collaborazione tra dirigenza, formatori, insegnanti e lavoratori. In questo modo si propone una differente prospettiva, che enfatizza non solo l'insegna-

mento, ma anche l'apprendimento. La pietra angolare di questo approccio è che la responsabilità della comunicazione, e dell'apprendimento che la facilita, è condivisa tra tutti gli attori coinvolti, inclusi i datori di lavoro e i lavoratori di madrelingua svedese.

Dalla Svezia attraversiamo il Mare del Nord e arriviamo nel Regno Unito.

Inglese per il lavoro: un caso di studio

di *Naeema B. Hann*

L'articolo mostra come la formazione linguistica possa essere resa accessibile a immigrati maschi poco scolarizzati, che occupano, o si accingono a farlo, posti di lavoro poco qualificati in settori come la ristorazione da asporto - un gruppo sociale che raramente partecipa all'educazione formale. L'articolo spiega come si è riusciti a far partecipare e motivare i membri di un gruppo sociale così difficile da coinvolgere in simili iniziative.

Dopo una breve panoramica dei principali approcci all'inglese per il lavoro nel Regno Unito, l'autrice tratta di un caso di studio relativo a un corso di lingua organizzato assieme a un progetto di riqualificazione urbana.

Il secondo contributo proveniente dal Regno Unito cambia il punto di vista: dall'insegnamento all'apprendimento, nello specifico all'apprendimento autonomo autodiretto. Nel farlo, tratta di uno degli elementi chiave discussi dall'articolo svedese: come aiutare gli immigrati a sfruttare appieno le opportunità di apprendimento linguistico offerte dal lavoro.

Coaching sul posto di lavoro per sostenere l'apprendimento autodiretto della lingua

di *Alexander Braddell*

Il *coaching* non direttivo è una modalità di apprendimento studiata appositamente per aiutare le persone a imparare efficacemente in maniera autonoma e autodiretta. Tra il 2014 e il 2016 il progetto Erasmus+, *Autonomous Literacy Learners - Sustainable Results (ALL-SR)*, ne ha indagato il potenziale con alcuni progetti sperimentali che si sono svolti nel Regno Unito, nei Paesi Bassi e in Germania.

Questo articolo parla di uno di questi progetti sperimentali, sul luogo di lavoro, che è stato condotto in un ente dell'assistenza sociale nel Regno Unito. I risultati suggeriscono che il *coaching* non direttivo abbia tutte le potenzialità per rinforzare e ampliare l'apprendimento della lingua sul lavoro, dove i corsi formali di lingua possono essere di difficile realizzazione.

Infine, ritorniamo nell'Europa continentale, nei Paesi Bassi, dove il nostro ultimo articolo prende in esame il *coaching* non direttivo da una differente prospettiva.

L'approccio di My Plan. *Coaching* paritario per addetti alle pulizie immigrati nei Paesi Bassi

di *Annemarie Nuwenhoud*

L'autrice racconta di un gruppo di conversazione settimanale chiamato *MyPlan*. Tale gruppo era costituito da lavoratori scarsamente alfabetizzati che seguivano un corso di olandese sul posto di lavoro. *MyPlan* adatta e semplifica il modello di *coaching* GROW che intende rendere gli apprendenti più consapevoli delle proprie motivazioni e dei propri obiettivi, aiutarli a sviluppare fiducia in sé stessi e ad assumersi la responsabilità e la gestione del proprio apprendimento. L'insegnante interpreta qui il ruolo di coach non direttivo e aiuta gli apprendenti a discutere i loro obiettivi settimanali e a lungo termine riguardo all'apprendimento fuori dalla classe.

Ci auguriamo che questi 12 articoli possano essere di una qualche utilità per voi e per il vostro lavoro - e, se questo è il caso, perché non fare parte della rete Language for Work?

Potete iscrivervi online qui:

<https://languageforwork.ecml.at> - l'iscrizione è gratuita e vi richiede solo qualche momento; speriamo di darvi presto il benvenuto e nel frattempo: buona lettura!