

La Formazione Professionale dei Salesiani in Africa. Panoramica e possibili sviluppi

GUSTAVO MEJÍA GÓMEZ¹ e GIUSEPPE TACCONI²

L'articolo riporta la rielaborazione di un'intervista fatta a don Américo Chaquise, Consigliere Regionale dei Salesiani per la Regione Africa-Madagascar sull'impegno dei salesiani nella Formazione Professionale nel continente africano.

The article reports the re-elaboration of an interview made to Fr Américo Chaquise, Regional Councilor of the Salesians for the Africa-Madagascar Region. Fr Américo provides an overview on the commitment of the Salesians in vocational training in Africa.

Introduzione

Don Américo Raúl Chaquise, Consigliere Regionale dei Salesiani per la Regione Africa-Madagascar³, è nato a Maputo, in Mozambico, nel 1966. Ha studiato "Pedagogia per la formazione professionale" all'Università Pontificia Salesiana di Roma. Nel suo Paese, si è occupato per diversi anni di Formazione Professionale e ha avuto vari incarichi di animazione e di responsabilità anche a livello regionale⁴. Parla correntemente cinque lingue: Portoghese, Francese, Italiano, Inglese e Spagnolo. Negli anni ha sviluppato una particolare sensibilità per la Formazione Professionale.

Le informazioni che vengono qui presentate sono state ricavate dall'analisi di un'intervista realizzata lo scorso 25 gennaio⁵ e integrate con i dati di un testo sulla rete delle scuole tecniche e professionali salesiane nel mondo (CNOS-FAP 2017) e di altri contributi apparsi prevalentemente su Rassegna CNOS (Expósito, 2015; Attard, 2015). Per facilitare chi intendesse farsi un'idea sulle singole opere sono stati inseriti, dove possibile, i riferimenti ad opportuni link.

¹ Formatore, Verona, comfor.gm@gmail.com.

² Università di Verona, giuseppe.tacconi@univr.it.

³ La Congregazione Salesiana è articolata in Regioni. Del Consiglio Generale della Congregazione fa parte un Consigliere per ogni Regione. Compito di ciascun consigliere regionale è favorire nel Consiglio generale la conoscenza delle situazioni locali.

⁴ Un profilo biografico emerge da una intervista fatta a don Chaquise dal Bollettino Salesiano nel 2016: <http://biesseonline.sdb.org/editoriale.aspx?a=2016&m=2&doc=9252> (ver. 26.02.2018).

⁵ L'intervista è stata condotta da Giuseppe Tacconi e trascritta integralmente da Gustavo Mejía Gómez. L'analisi è stata realizzata attraverso un costante confronto tra i co-autori. La stesura finale del presente articolo è da attribuire a Gustavo Mejía Gómez.

Il contributo si apre con alcuni dati e informazioni sulla presenza delle opere salesiane in Africa, con particolare attenzione a quelle che agiscono nell'ambito della formazione tecnica e professionale.

Dalla conversazione si è cercato poi di far emergere gli elementi caratterizzanti e largamente trasversali dell'impegno dei salesiani nella Formazione Professionale in Africa. Un ulteriore punto riguarda invece le sfide e gli aspetti su cui in futuro sarà necessario lavorare ulteriormente. Per ciascuno dei temi emergenti vengono riportati degli estratti tratti dalla conversazione⁶.

1. L'impegno dei Salesiani nella formazione tecnica e professionale in Africa. Una visione panoramica

I salesiani sono attualmente presenti in ben 42 dei 54 Stati africani riconosciuti⁷. Si tratta di contesti molto complessi e differenti. In tutti la Formazione Professionale rappresenta una delle principali linee di intervento per lo sviluppo dei Paesi.



⁶ Il testo restituisce fedelmente il contenuto della conversazione. Pur rimanendo fedeli al senso di quanto veniva detto, si è cercato di intervenire sul testo per renderlo più chiaro.

⁷ Alla Regione Africa-Madagascar appartengono le presenze collocate in 38 Paesi; alcune presenze, come ad esempio São Vicente (Capo Verde) o Alessandria e Il Cairo (Egitto), sono organizzativamente legate ad altre Regioni. Entro l'anno è prevista l'apertura di una nuova presenza in Gambia.

Delle circa 180 comunità che i salesiani hanno oggi in Africa, 96 sono impegnate prevalentemente o almeno in parte nella Formazione Professionale dei giovani. Si va da interventi di semplice introduzione e accompagnamento all'inserimento lavorativo, all'offerta di percorsi di alta Formazione Professionale di livello pre-universitario o universitario, da piccoli Centri di Formazione Professionale a grandi strutture scolastico-formative con centinaia di dipendenti. In questi percorsi sono coinvolti annualmente circa 25.000 allievi⁸.

1.1. Dai piccoli laboratori professionali a vere e proprie università di scienze applicate

L'impegno dei salesiani nella formazione tecnica e professionale nel continente africano è differente in base al contesto e al Paese, ma si differenzia anche nel tempo. Lo sviluppo di cui si dà conto nell'estratto che segue è stato determinato prevalentemente dall'evoluzione della società e del mercato del lavoro e dalla necessità di rispondere alle esigenze emergenti:

Quando sono arrivati, i salesiani hanno subito investito nella Formazione Professionale con un impatto significativo sulle possibilità di cercare e trovare lavoro. Oggi, per i giovani normalmente ci sono più possibilità. La scuola primaria e quella secondaria sono accessibili. L'insegnamento primario finisce a dieci o dodici anni; la scuola secondaria ha molti sbocchi, dai percorsi tecnici a quelli che conducono all'università. Per questo abbiamo dovuto qualificare i nostri percorsi, che prima erano semplici corsi di preparazione all'inserimento lavorativo e spesso oggi sono veri e propri percorsi di insegnamento secondario di carattere tecnico. Per i governi l'insegnamento tecnico è importante, anche se alla fine i governi non sanno bene come fare, perché per fare questi percorsi bisogna preparare la gente e questo non si fa in un solo giorno. La nostra proposta trova accoglienza nei governi che hanno bisogno di promuovere questa dimensione del lavoro professionale [...]. Oggi ci sono vari livelli di intervento: ci sono percorsi nell'ambito della falegnameria o della riparazione delle moto, ma ci sono anche curricula con veri e propri percorsi di studio di livello accademico, riconosciuti anche a livello internazionale, come ad esempio il *Don Bosco Youth Technical Institute*⁹ di Lilongwe, in Malawi, dove c'è un centro di informatica accreditato anche in Inghilterra. Anche in Mozambico quella dei salesiani è una presenza significativa e riconosciuta. I salesiani sono stati chiamati come consulenti del ministero dell'educazione, per il settore dell'insegnamento tecnico-professionale, perché abbiamo un centro della formazione degli insegnanti per le scuole tecniche e c'è molta interazione con le istituzioni [...]. Anche in Tanzania c'è un buon apprezzamento da parte del governo per quello che facciamo nell'ambito dell'insegnamento tecnico¹⁰ e in Etiopia c'è una buona qualità delle nostre scuole¹¹. Nella

⁸ Il calcolo è stato fatto sommando i numeri indicati nella ricognizione recentemente condotta dalla Sede Nazionale del CNOS-FAP (2017) sulla rete delle scuole tecniche e professionali salesiane nel mondo. Bisogna inoltre considerare che la stima è fatta per difetto, dato che alla sede nazionale del CNOS-FAP non sono giunti i dati di 18 case.

⁹ Cfr. <http://www.dbc-malawi.org/>.

¹⁰ Molte iniziative nei Paesi dell'Africa dell'est (Kenya, Sudan, Tanzania) sono coordinate dal "Don Bosco Development Outreach Network". Cfr. <http://www.dbdon.org/vocation-training/>.

¹¹ Sull'impegno dei salesiani nella Formazione Professionale in Etiopia torneremo con un approfondimento specifico sul prossimo numero di Rassegna CNOS.

Repubblica Democratica del Congo c'è anche un'università in via di consolidamento, con anche una scuola di scienze politiche e di scienze informatiche. [...] Lo stesso si può dire per il Sudafrica: a Cape Town e Johannesburg si fanno interventi di qualità, davvero al top. Quando c'è una presenza significativa, si vede una crescita nella qualità dell'offerta. In altri Paesi, siamo riconosciuti per percorsi più semplici di preparazione al lavoro e in questo ci viene attribuita grande competenza [...]; abbiamo l'attrezzatura, anche se molte attrezzature diventano presto obsolete. Nell'informatica, ad esempio, ci difendiamo e cerchiamo di tenere aggiornati i laboratori, ma per altre professioni è un po' più difficile. La gente stessa del luogo vede che noi siamo una risposta alternativa e di qualità all'insegnamento di tipo generalista e accademico; quando abbiamo cominciato in Africa avevamo solo piccoli laboratori; col passare del tempo la gente ha però espresso il bisogno di una preparazione più approfondita.

La presenza dei salesiani sul continente africano è molto legata alla Formazione Professionale. Si tratta di una presenza sempre significativa, capace di adattarsi ai contesti e di accrescere continuamente la sua qualità, sia che si tratti di interventi brevi per facilitare l'inserimento lavorativo, sia che si tratti di istituzioni formative complesse.

1.2. Un centro di coordinamento

Negli ultimi anni si è sentita l'esigenza di istituire un centro per il coordinamento e lo sviluppo della presenza salesiana nel mondo della Formazione Professionale in Africa:

È in corso una riforma dell'insegnamento che interessa tutta l'Africa; si parla di accreditamento dei percorsi; il risultato che sta ancora maturando è che adesso abbiamo un ufficio della Regione che chiamiamo DBTE Africa, "Don Bosco Tech Africa", che coordina tutte le nostre presenze e ci assicura formazione. Stiamo collaborando con VIA Don Bosco, una ONG salesiana tedesca che ci sta aiutando a fare i primi passi in questa direzione. C'è un'intensa collaborazione anche con il VIS, l'ONG italiana che ha fatto il primo studio sulla presenza delle scuole tecnico-professionali in Africa. [...] L'ufficio è stato voluto proprio dalla Regione e ha sede a Nairobi già da tre o quattro anni. È in grado di offrire importanti corsi di formazione a livello di tutta l'Africa. Si è fatto anche un corso [...] in Germania, proprio per preparare i coordinatori dell'insegnamento tecnico a livello nazionale.

L'istituzione di questo centro rappresenta una tappa di maturazione importante che può favorire la costruzione di sinergie interne ed esterne al mondo salesiano e lo sviluppo di iniziative comuni, soprattutto nell'area della formazione dei formatori.

2. Aspetti qualificanti

Qui di seguito vengono presentati alcuni elementi che, nonostante la diversità dei contesti, caratterizzano la presenza salesiana nel mondo della Formazione Professionale nel continente africano.

2.1. Porsi in ascolto dei contesti e delle persone

Un elemento caratterizzante è l'attenzione ai contesti per saperne cogliere le caratteristiche e gli sviluppi:

Dobbiamo ancora crescere e maturare nel continente, ma sono importanti l'ascolto e l'osservazione delle realtà. Ci arrivano cose che sembrano nuove, che però hanno anche più di dieci anni di presenza, ma non sono conosciute, anche per motivi politici, perché non le lasciano passare [...]. Anche se noi ci stiamo muovendo verso l'insegnamento tecnico-professionale, i nostri Paesi non hanno un'industria sviluppata. Per questo non sono diffusi i percorsi duali. Abbiamo percorsi per abilitare all'assistenza tecnica, oppure a una fase più avanzata [...] Si lavora all'inizio della trasformazione, della preparazione della materia prima o, quando le cose sono fatte, si lavora sui prodotti, per fare un'assistenza; ci sono realtà di questo genere; non abbiamo fabbriche vere e proprie in Africa.

Molti profili professionali non sono legati al mondo dell'industria, ma disegnano piuttosto figure professionali dell'artigianato e del commercio oppure tecnici impegnati nella riparazione, che possano lavorare in diversi fronti. Per questo è importante non tentare di applicare modelli sviluppati in altri contesti. Ma l'Africa è un continente immenso, fatto di Paesi molto diversi che apre anche a molteplici opportunità:

L'Africa è un continente; ho parlato di trentotto Paesi; vuol dire che ci sono modi di vivere diversi, lingue diverse, culture diverse, lavoro, situazioni politiche e sociali differenti. Mettere tutto insieme non è facile. Noi vogliamo essere uno ma nella diversità. Questo vuol dire che ci sono aspetti da unificare, come la formazione dei formatori, in senso salesiano, sui parametri del lavoro, ma senza ridurre tutto a un modello unico. Vorremmo armonizzare i processi formativi in modo tale che i giovani possano anche migrare. Lo vediamo nella stessa ispettoria: ci sono Paesi molto sviluppati e Paesi che sono veramente arretrati. Ad esempio, Kenia e Uganda sono Paesi con un certo cammino, mentre il Sudan e il Sud Sudan non hanno praticamente niente; lì anche gli insegnanti li dobbiamo portare da altri Paesi; in certi Paesi non c'è lavoro e in altri non solo c'è un lavoro, ma c'è lavoro anche per altri. Questa è un'opportunità grande: poter portare gente di un posto a collaborare con la gente di un altro posto; quelli che fanno fatica nel Sud Sudan li portiamo nei nostri Centri in altri Paesi e loro fanno un percorso molto consistente, quello che loro non farebbero se restassero nel loro Paese; con questa opportunità tornano ad essere loro i protagonisti. Ad esempio, nel campo dei rifugiati di Kakuma, che è al nord del Kenia, al confine con il Sud Sudan, c'era gente che diceva che non sarebbe tornata nel proprio Paese, perché là, per imparare quello che imparavano nel campo, bisognava pagare per tre o quattro anni. Quando loro terminavano nel nostro Centro, tornavano nel loro Paese e riuscivano a investire, avevano competenze. Nel loro Paese avevano avuto sempre la guerra, scappavano per non morire. Nei nostri Centri si aprono opportunità ed è questo che dà gioia: vedere gente che non ha niente per cui quel poco che noi diamo sembra tutto, perché incominciano da zero.

Ascoltare i contesti, consente di apprestare le risposte più adeguate anche sostenendo le persone nei processi migratori interni ai Paesi africani che spesso sono molto più consistenti di quelli tra l'Africa e i Paesi europei.

2.2. Lavorare in rete per contribuire alla costruzione di filiere e profili professionali flessibili

Si stanno sviluppando delle linee politiche a livello africano; l'Unione Africana sta dando un certo impulso alla Formazione Professionale, definendo curricula e percorsi. In questo processo anche i salesiani desiderano inserirsi offrendo il loro contributo progettuale:

tutto dipende dai vari Paesi. Le ONG salesiane con cui operiamo ci incoraggiano a lavorare con le istituzioni del posto e questo a volte capita, a volte no. Dove è possibile lavoriamo con i governi. Dipende però da Paese a Paese. Quando cambia un governo, cambiano anche le condizioni; è un percorso delicato. Stiamo imparando. L'idea del progetto "Don Bosco Tech Africa" è di riuscire a sviluppare delle rubriche, dei parametri di qualità per la Formazione Professionale. È una lunga strada. Ci sono delle convenzioni con alcuni Paesi dell'Africa meridionale, ci sono organizzazioni con cui collaboriamo, in modo che uno possa anche intraprendere un percorso di migrazione lavorativa. Non è ancora un percorso riconosciuto, però, quando uno ha delle competenze, può circolare là dove le frontiere sono aperte [...] e ci sono meno barriere. Sta entrando molto l'insegnamento modulare, che ti dà competenze e certificazioni; è quello che vorremmo cercare di costruire in Africa, per poter preparare giovani che siano capaci di lavorare nel contesto in cui si trovano, ma anche in altri posti [...]. Abbiamo l'ambizione di arrivare all'Unione Africana, per essere osservatori e partecipare in qualche modo alla definizione delle *policies*, perché notiamo che molte informazioni ci mettono parecchio tempo per arrivare alla gente e i governi agiscono molto lentamente. [...] In molti Paesi si arriva a questo; in Congo, in Etiopia, in Sudafrica è la stessa cosa. [...] Potrei parlare del Madagascar. Anche [...] lì, soprattutto a Mahajanga¹², c'è una formazione molto buona. Nell'Africa occidentale è lo stesso. Prima però bisogna avere questi parametri di qualità, per sapere realmente a quale livello siamo. È uno studio che ancora stiamo facendo.

I salesiani sono consapevoli che il loro impegno va giocato non solo a livello di erogazione di servizi formativi, ma a livello di definizione delle *policies*. Per questo è necessario collaborare con altre organizzazioni e istituzioni.

2.3. Dare opportunità a chi non ne ha

Si tratta di offrire opportunità, soprattutto a chi non ne ha, e di accompagnare processi di sviluppo e maturazione di competenze:

La questione è dare opportunità. Quello che ci vuole fare è dare opportunità a coloro che non ne hanno. Questa è la nostra missione, dare opportunità a coloro che non ce l'avevano, ma che quando ci si mettono ce la fanno [...]. Quando vedono il buono e il bello che noi facciamo, vogliono venire da noi [...] e imparare come facciamo. Non è che la crescita sia sempre regolare e vada sempre in alto; a volte ci sono delle cadute e, nel cadere, bisogna sapersi alzare, mostrare che ci si crede, che si ha voglia di camminare e maturare. Alle volte vengono, fanno, però hanno dei problemi e non procedono. In Africa la forza è stata quella

¹² Cfr. <http://www.donboscomg.org/index.php/communautes/2013-09-18-12-46-10> (ver. 16.02.2018).

di offrire piccole opportunità, ma c'è anche una crescita nel modo di offrire le opportunità: prima c'erano solo questi centri di formazione, che poi si sono consolidati in piccole scuole; adesso ci sono anche delle vere e proprie scuole regolarizzate e riconosciute.

In alcuni contesti le opportunità si stanno allargando, ma spesso con esse crescono anche le disparità:

Tutta l'Africa sta cambiando. L'Africa è un cantiere; con la presenza dei cinesi ci sono autostrade, comunicazioni, aeroporti, porti; dappertutto si sta costruendo qualcosa. Questa è la prima fase a cui seguirà un cambio; il cambiamento non sarà magico, perché tutto quello che avviene non è magico, però questo cambiamento si vede già; prima le autostrade in Africa non c'erano, adesso ci sono dappertutto, i porti prima non c'erano, adesso sì. C'è una grande crescita nella popolazione, ma crescono anche le disparità; l'offerta è più estesa e so che, anche se non è una teoria giusta, anche colui che ha poco, se cerca, può trovare qualcosa; non è che sono tutti poveri. Lo sviluppo non è che deve per forza essere regolare. Questo sviluppo deve avere un controllo, affinché la ricchezza non si concentri nelle mani di uno solo. Però che tutti devono accedere nello stesso momento a questa ricchezza in una forma proporzionale penso che sia pura immaginazione. In una stessa famiglia, trovi gente che, con la stessa educazione, stessi parenti, stesse opportunità, ha imboccato strade diverse e si vedono le differenze, senza che questo rappresenti una colpa. Il modo di affrontare la realtà ha fatto sì che il risultato fosse diverso. A me non interessa molto che tutti siano uguali, però che le opportunità siano alla portata di tutti, aperte a tutti. Questo non è facile, perché qualcuno che è già un po' avanti vuole crescere al prezzo degli altri e allora non si lascia superare, non lascia crescere gli altri; questa è un po' la disgrazia! A volte i nostri Paesi non crescono perché qualcuno è arrivato prima e si impone; questo lo si può vedere in tanti governi che si insediano con la democrazia e poi finiscono per instaurare una dittatura. Sono eletti dal popolo ma quando si installano vogliono controllare tutto.

Perché le opportunità siano aperte a tutti è necessario sviluppare il senso di appartenere a una comunità e contrastare quel capitalismo predatorio che si sta diffondendo anche in Africa.

2.4. Essere all'avanguardia

In tutti i contesti in cui operano, i Salesiani cercano di essere all'avanguardia (Redazione Rassegna CNOS, 2016):

uno dei segreti è essere all'avanguardia nell'insegnamento tecnico in Africa; nei Paesi in cui ce la facciamo, in qualche modo, si riconosce la qualità delle opere salesiane. Posso dire che in genere siamo presenti e conosciuti in modo significativo.

Non è solo questione di attrezzare i Centri con moderne tecnologie¹³, ma anche di sviluppare curricula innovativi, capaci di agganciare le esigenze dei diversi contesti e di offrire percorsi di qualità:

¹³ In questo i salesiani sanno attivare anche proficue collaborazioni, come nel caso di *CNH Industrial* e *FCA*. Cfr. MEJIA GOMEZ G. (2015).

La nostra sfida in Africa è non credere che basti un centro di formazione, perché un centro di formazione sia centro deve avere dei parametri, delle condizioni di qualità di base [...]. Ad esempio, [...] in Mozambico, quello che ci ha fatto apprezzare è il fatto che eravamo un po' avanti e loro vedevano che quello che loro intendevano fare noi già lo facevamo; allora siamo stati chiamati come partner, c'è stata una collaborazione e noi abbiamo avuto l'opportunità di partecipare a dei raduni internazionali, eravamo invitati, facevamo degli interventi; ci dicevano che era impossibile; poi, quando arrivavamo noi, dicevano di voler vedere come funzionava da noi, dai salesiani; è un buon segno.

Attraverso alcuni Centri di formazione i Salesiani intendono elevare gli standard e contribuire allo sviluppo complessivo della Formazione Professionale dei giovani.

2.5. Contrastare lo sfruttamento

Sono molto diffuse le proposte di stage, ma spesso, dietro queste esperienze si nascondono forti rischi:

Si fanno molti stage, però su questo bisogna stare attenti, perché da una parte è un'opportunità, dall'altra sembra che si sfruttino le persone, perché gli allievi fanno e fanno bene, perché hanno voglia di fare, ma a costo zero alle volte e, quando arriva il momento di fare il contratto di lavoro, a quel punto i datori di lavoro dicono che non hanno bisogno di questa gente. È un gioco un po' pericoloso e allora bisogna che ci siano degli accordi, un accompagnamento [...].

A contatto col mondo del lavoro sono possibili apprendimenti ricchi, ma è importante tutelare i giovani e costruire le condizioni perché tali esperienze si trasformino in occasioni di lavoro.

2.6. Accompagnare percorsi di autonomia attraverso il lavoro

La sostanza dell'impegno salesiano nel mondo della Formazione Professionale, a tutte le latitudini, è accompagnare percorsi di crescita umana attraverso il lavoro (Redazione Rassegna CNOS, 2016) e guidare nello sviluppo di un atteggiamento positivo nei confronti della vita e della realtà:

In molti contesti si fanno corsi brevi intensivi, a vari livelli; i migliori vanno un po' avanti; si tratta di percorsi in piccoli settori, ad esempio per lavorare nei magazzini. Quello che i Centri danno sono *life skills* e una preparazione a sapere affrontare la realtà della vita. Di questo i ragazzi sono riconoscenti, soprattutto coloro che sono poveri e non sanno come organizzarsi. Sviluppano responsabilità per loro stessi, imparano a sapersi organizzare, a essere pronti, anche se perdono un lavoro, a trovarne un altro; quando escono, hanno questo atteggiamento positivo verso la vita e non si sentono scoraggiati. Sono cose piccole; per esempio, quando vengono, talvolta non sanno neanche lavarsi i vestiti, non sanno organizzarsi; quando escono, anche se non hanno lavoro, sanno che devono fare qualcosa, aspettando che un domani ti chiamino per un lavoro, piantano un orto, lavano i loro vestiti, si organizzano, hanno iniziative, anche se non hanno subito un

lavoro; questo consente poi di trovarlo il lavoro, anche se a volte girano un po' per trovarlo. Quando lavorano non rimangono a lungo nello stesso posto, perché questi magazzini hanno altri sistemi, passano da un lavoro all'altro [...]. Quando i ragazzi entrano nelle nostre scuole, spesso non hanno alcuna nozione, però, dopo sei mesi di corso, anche se dipende dal corso, loro sanno fare qualcosa, capiscono come si fa un impianto elettrico, la riparazione di una macchina, un capolavoro in falegnameria, però, alla fine di questo miracolo, uno cerca lavoro, non è che uno ha solo il piacere di produrre e basta. All'inizio abbiamo avuto tanta iniziativa, dando a questi giovani che uscivano tutta l'attrezzatura per lavorare, per renderli autonomi, ma poi se la rivendevano. Il modo di aiutare è far sì che quelle attrezzature siano date quando loro incominciano a studiare; lavorano con queste fino alla fine e dopo, quando terminano, possono portarle con sé; quando invece le diamo alla fine, alcuni tornano dicendo che gliele hanno rubate, ma noi sappiamo che spesso hanno venduto l'attrezzatura perché avevano bisogno di soldi. Quando c'è questa interazione e usano le attrezzature nella formazione, poi se le tengono. Ci sono molti modi per aiutarli; ci vuole un accompagnamento non di dipendenza, ma che li aiuti a prendersi le cose in carico; fanno dei prestiti, guadagnano borse di studio, però devono anche ripagare qualcosa; solo in quel caso si responsabilizzano. Quando si dà tutto, anche se molto buono, non lo valorizzano, perché pensano che il metodo da seguire è quello più corto del chiedere qualcosa e trovare la soluzione. Si tratta di passare dall'assistenza a un'azione che permetta loro di essere indipendenti.

Si realizza spesso il miracolo dell'apprendimento di un mestiere. E imparando un mestiere molti dei ragazzi del CFP imparano anche qualcosa di sé, della vita. È importante che il percorso formativo si trasformi poi in opportunità lavorativa e che l'accompagnamento sia teso a responsabilizzare e a far crescere l'autonomia dei soggetti.

In alcuni contesti si tratta anche di stimolare forme di autoimprenditorialità:

stiamo pensando al problema del rapporto stipendio-lavoro; [...] a volte prepari molto bene le persone che però rimangono prive di opportunità, perché i titoli non corrispondono alle competenze che loro hanno e a volte coloro che hanno i titoli non sanno e imparano da quelli che non hanno titoli, ma hanno avuto più esercizi pratici [...]. Cerchiamo di controllare questo rapporto stipendio e livello di conoscenza e anche di incentivare gli studenti a essere piccoli imprenditori, a prendersi loro le cose in carico, ad essere creativi. È un modo di fare giustizia, perché a volte imparano le leggi, però poi queste conoscenze non le vedono messe in pratica quando vanno a lavorare da un datore di lavoro. Quando tu devi incominciare la tua piccola azienda, devi sapere come si pagano le tasse, come si fanno i risparmi; la prospettiva dell'autoimprenditorialità ti dà flessibilità ma va accompagnata. Se però vivono in un contesto dove l'economia oscilla tanto, non sanno come partire per l'investimento e come reggere quando ci sono dei bisogni, perché in Africa mancano opportunità basilari; quando uno sta bene, si perde, perché la famiglia si mette dentro o perché una persona è particolarmente ambiziosa e allora ci sono delle rotture e questa è la fine della storia; gli imprenditori incominciano, lavorano due, tre o quattro anni; poi viene una crisi e non si riprendono più.

Non si può puntare solo sul livello accademico, per quanto importante. Può capitare che gli allievi dei vari percorsi siano *overeducated* ma *undertrained* e dunque *underskilled*. Bisogna mantenere un equilibrio tra competenze teoriche e competenze pratiche. Per questo una via praticabile è quella di accompagnare

percorsi di avvio di impresa. Ma per far crescere autonomie serve molto sostegno e diventa importante lavorare anche sui contesti.

3. Sfide

Dalla conversazione con don Américo Chaquisse sono emerse anche una serie di sfide con cui i Salesiani e la Formazione Professionale in Africa sono confrontati.

3.1. Continuare a essere segno, senza scoraggiarsi

Spesso le difficoltà sono talmente grandi che sarebbe facile essere presi dallo scoraggiamento. Ma i Salesiani non pretendono di risolvere tutti i problemi e mantengono la consapevolezza di essere innanzitutto segno. Si tratta insomma di lavorare coltivando continuamente la dimensione del senso:

Quando si guarda il quadro generale, ci si scoraggia un po', perché non si vede un cambio significativo, però quando si guardano le persone – e noi lavoriamo con le persone – vedi un cambiamento che avviene. Ci sono infatti vari aspetti: lo sforzo di inserirsi, l'atteggiamento nei confronti del lavoro, come si affrontano le criticità ecc.; noi riusciamo a preparare la gente per questo, riusciamo a dare l'opportunità di trovare il lavoro, però il numero con cui lavoriamo è talmente piccolo che sparisce nel contesto. Quello che ci anima è che si vede un cambio reale nella vita delle persone; però la disoccupazione sta aumentando, non si risolve, non è che si sana la situazione; in un certo senso si alimenta anche questo bisogno. Il confronto è un po' triste; lavoriamo con i ragazzi di strada; con coloro con cui lavoriamo si riesce a risolvere qualche problema, però ce ne sono talmente tanti che vengono, che si rischia di restare paralizzati. C'è questa sproporzione, però almeno c'è qualcuno che sta facendo qualcosa di buono, del bene a qualcun'altro. Quando si tratta di formare non si è davanti a una cosa astratta, formare è una cosa reale; noi poniamo un segno non è che risolviamo il problema. Quello che ci anima è essere questo segno; quando ascoltiamo i discorsi di fuori, sembrerebbe che questa gente non sia capace o intelligente, sia stupida, ma non è vero, questi ragazzi in futuro possono crescere, andare altrove e avere successo, anche in Europa.

Il senso è dato dal fatto di lavorare con persone concrete. Si tratta di alimentarlo continuamente sapendo essere segno di un mondo diverso possibile, che comincia nel momento in cui qualcuno impara a fare qualcosa per qualcun altro e così alimenta una catena di solidarietà.

3.2. Educare attraverso il lavoro persone consapevoli e critiche

La sfida è sviluppare una cultura che guarda al lavoro – e alla formazione connessa al lavoro – non solo in una prospettiva funzionale alle esigenze del mondo produttivo, ma anche – e soprattutto – in una prospettiva che mette al

centro la persona. L'impegno dei Salesiani nella Formazione Professionale dimostra che, attraverso il lavoro, è possibile accompagnare lo sviluppo di competenze per la vita (autonomia, capacità relazionali, spirito di iniziativa, competenze di *problem solving* ecc.) e favorire il consolidamento di saperi personali, oltre che professionali:

Un grande limite è il fatto che non prepariamo gente critica verso il sistema, è gente che vuole integrarsi nel sistema, avere successo secondo canoni molto occidentali. L'occidente viene preso come modello; anche se non è detto, in tutte le proposte l'aspirazione è diventare come un occidentale. Questa è una debolezza; i nostri Centri alle volte riproducono il sistema; e quella è una sfida.

Si tratta allora di formare persone che sappiano esercitare uno spirito critico e contribuire a costruire una società diversa, non omologata ai canoni occidentali:

Questa è una delle grandi sfide; c'è da dire però che lo è quando il risultato di quello che hai fatto non è positivo, perché di quelli che partono e diventano grandi manager sono pochi quelli che tornano ad aiutarci; molti spariscono per sempre, perché sembra che un'opportunità ci sia stata e abbiano trovato la loro strada; non hanno più bisogno di noi. Questo l'ho visto molte volte; anche le aziende che arrivano per la prima volta, aprono, ci chiedono aiuto e poi non c'è continuità di collaborazione. Quando la gente ha successo, pochissimi tornano a riconoscere che è stato proprio lì che si è attivato tutto, però penso che sia normale questo; nemmeno noi torniamo alla scuola primaria a ringraziare per il lavoro fatto. Noi Salesiani lavoriamo molto con questo atteggiamento di vicinanza e familiarità; il problema è che abbiamo gente che non ha opportunità, ma, quando una persona ha successo nella vita, non torna a ringraziare; alle volte però sviluppano magari degli atteggiamenti positivi verso gli altri nella formazione. Unire gli ex allievi è un processo che fa molta fatica a partire; penso che non sarà facile; almeno fino adesso non lo è stato.

C'è il rischio di formare persone che non diventano élite capaci di restituire qualcosa di quello che hanno ricevuto. Allora la formazione è forse chiamata ad assumere anche una valenza politica.

3.3. Decolonizzare menti e cuori

Le democrazie in molti Paesi sono fragili, spesso in balia di interessi esterni. Ma il colonialismo più pericoloso è quello delle menti:

Coloro che fanno parte del sistema sono sempre un po' disgraziati, perché, quando finisce un sistema, allora vanno in disgrazia e devono sparire perché entra un altro gruppo. Le potenze che le usano scatenano una vera guerra; si è parlato molto del colonialismo; questo è stato fisico, ma adesso continua il colonialismo psicologico che è ancora molto forte. Le categorie culturali che si credono le migliori sono molto forti, soprattutto per l'Africa che guarda l'Occidente come se fosse il paradiso. Anche tanti movimenti giovanili fomentano questa attrazione. Quando qualcuno arriva in Europa, viene considerato stupido, però per arrivare qui il costo medio sono cinquemila dollari; qualcuno prende questi soldi e non sono solo i trafficanti africani; le barche le compreranno da qualche parte, c'è tutta una rete e spesso, se scavi un po', scopri che il benessere di quelli che stanno molto bene viene da questi traffici; è un po' complessa la cosa. La grande sfida della colonizzazione è che la gente spesso arriva a essere colonizzata nel cervello e nel cuore; lì è molto

difficile entrare, perché vengono coinvolti l'immaginazione e il sentimento; anche se uno cerca di farli ragionare, non ci credono; per questo è molto difficile, perché oltrepassa i livelli consci, tocca livelli più profondi, è un sogno. [...] Ne sono vittime giovani e vecchi e ci sono trappole una dietro l'altra, perché non c'è solo una persona dietro; a volte ti chiamano, ti fanno una proposta, ti danno dei regali; allora uno entra e, quando uno entra, non c'è modo di tornare indietro e a volte uno diventa un burattino in mano di altri. [...] Il pericolo è che la gente ormai è schiava di una situazione e non può indietreggiare; alimenta il sistema, perché ci guadagna un po', vede che, diventando un pezzo della catena, può guadagnarci un po'. Fanno soldi, alle volte al prezzo di un ricatto; c'è gente che parte senza niente, ma poi gli danno un telefono per chiamare i parenti e dire che, se non pagano entro un mese una determinata cifra, gli asportano gli organi per venderli; allora uno paga. Pagando o non pagando, loro faranno quello che vogliono; spesso non pagando, ti fanno sentire in colpa, perché è tua la colpa di quello che è successo; pagando a volte perdi, perché non conosci le facce e perdi comunque. È un circolo vizioso molto complesso. Quando ne salviamo uno o due, è già tanto. Noi investiamo però è un problema che necessita di una soluzione anche a livello politico, nazionale, di cultura. Queste dinamiche si riflettono anche nel rapporto città e villaggi. I villaggi hanno una certa giustizia sociale e la gente si riversa tutta in città, in queste periferie spaventose. Si ripete in piccolo lo sfruttamento che c'è in grande. Uno passa dal villaggio alla città. In città ha l'ambizione di andare altrove. Quando viene la gente qui in Occidente, sono tutti poveri, almeno in apparenza, però tutti hanno un telefonino; quando arrivano nel loro Paese, raccontano delle storie, per far vedere che qui stanno bene; con dieci euro in via cinquanta euro nel mio Paese e per loro sono tanti soldi. È tutta una sceneggiata che uno fa: uno è poverissimo, ma non può farlo vedere agli altri. Quando va in vacanza, compra qualcosa, va nel suo Paese per una settimana e viene percepito come fortunato; quello che invece rimane lì, nel Paese, è onesto e lavora viene percepito come non intelligente perché sta perdendo tempo. Quando però uno arriva in Europa e si rende conto che l'Occidente non è come lui pensava, non ha più modo di tornare perché farsi vedere è più importante che essere.

Il colonialismo psicologico e gli interessi che lo alimentano creano trappole e circoli viziosi dai quali è molto difficile uscire. La sfida allora è decolonizzare menti e cuori. Non è un lavoro che si riesce a fare da soli.

3.4. Contribuire allo sviluppo di una nuova cultura del lavoro e alla crescita sociale

La Formazione Professionale stessa è confrontata con la sfida di diventare sempre di più formazione delle persone attraverso il contatto con il lavoro. In questo senso anche in Africa il compito è quello di regalare al lavoro umano un significato ricco:

La visione della Formazione Professionale in una prospettiva funzionale è quella che prevale. C'è veramente un'ambiguità: è vero che da un lato abbiamo successo, però, nelle nostre scuole, il successo viene dopo; prima la gente viene da noi come un ripiego, perché non ha avuto possibilità di fare altre scelte; questo anche perché noi abbiamo questa impostazione di dare opportunità a coloro che non hanno avuto altre opportunità. Qualche volta, scherzando, si dice: "Ah, se tu fai questo, ti invio dai salesiani!". In certi contesti, non dappertutto. Però dopo, quando una persona ha un lavoro e fa i soldi, a quel punto

la gente, si vergogna un po' della Formazione Professionale. Ho visto in Congo ad esempio gente che lavorava fuori dalla città, ma che in città non diceva di fare il muratore; però è arrivato un momento in cui tutti i muratori erano diventati ricchi, avevano macchine e tutto; però, anche se erano ricchi, non dichiaravano mai di essere muratori, perché il lavoro del muratore è faticoso, devi mettere la tuta, andare a lavorare..., il risultato è che uno ha già un'azienda, però non si riconosce come muratore. Adesso fa tanti soldi con le costruzioni, però non gli piace dire alla gente che è muratore. C'è questa dinamica, non c'è ancora la voglia di dire: "lavoro perché attraverso il lavoro costruisco dignità e conoscenza...". [...] Penso comunque che la cultura del lavoro dipenda da ogni gruppo tribale o dalle tradizioni dei vari gruppi. Ci sono gruppi che lavorano molto, perché credono molto nel lavoro; il lavoro può essere commerciale o di investimento nelle cose che hanno, e ce ne sono altri che sono più opportunisti. Dipende anche dalla zona in cui si trovano: nello stesso Paese, ci sono delle zone in cui si lavora molto per vivere e zone invece dove la natura già dà più della metà, quindi la cultura del lavoro non è un mondo unico, dipende dal gruppo di appartenenza.

Non è facile in contesti di lavoro deprivato e spesso sfruttato, sviluppare modi ricchi di pensare il lavoro. La sfida ha a che fare anche con la costruzione di modelli economici diversi: la Formazione Professionale in un contesto africano, che ha anche economie diverse, che a volte nei contesti europei o americani non vengono nemmeno considerate economie, perché orientate solo alla sussistenza, potrebbe porsi il compito di valorizzare queste economie altre che magari sono più sociali di quelle prevalenti nei contesti dominati dal capitalismo.

3.5. Creare occasioni di lavoro dignitoso

Una sfida importante è quella di costruire condizioni dignitose di lavoro, anche a partire dal riconoscimento di nuove forme di lavoro che spesso non hanno i caratteri della formalità:

C'è una formazione da parte del VIS e da parte della ONG Via don Bosco per realizzare delle agenzie di lavoro, però non c'è lavoro per tanta gente e spesso si tratta di un lavoro dequalificato e poco pagato o non pagato affatto; uno lavora e non gli pagano lo stipendio. È quella la grande sfida; per questo diciamo che sarebbe meglio preparare degli imprenditori, però non possono essere tutti imprenditori. Si dovrebbe dare il nome di lavoro alle nuove opportunità, perché c'è gente che vende e che fa nuove attività nel mercato; questi lavori non sono qualificati, né riconosciuti, però danno soldi per vivere; uno è un commerciante, ha un livello basso però... riesce a vivere. Forse investendo e dando un nome a questi nuovi lavori, possiamo aprire un mercato nuovo, un nuovo modo di intendere il lavoro, diverso da quello classico di andare in un'azienda, con una regolarità. La sfida è questa, perché il tema è il lavoro e come ci si può collocare nella società [...]. Quello che scoraggia un po' è che oggi, a volte, per avere un lavoro si fanno compromessi. Per esempio ci sono delle aziende che sono solo apparenza; alcuni giovani trovano lì un lavoro, hanno la macchina dell'azienda, ma non c'è una correlazione tra lavoro e qualità del lavoro, degli stipendi. Allora c'è gente che ha studiato un po', riesce a parlare, conosce qualcosa e ha il posto; coloro invece che hanno lavorato da sempre e sanno fare il proprio lavoro spesso non hanno questa opportunità. Allora non si valuta il lavoro, ma si valutano lo stipendio, i titoli, la rete di conoscenti [...]. Ci sono opportunità, nel contesto, che non sono un lavoro, però noi pensiamo che, andando a trovare questi modi di

fare e strutturandoli, possono diventare veri lavori e contribuire alla crescita sociale. Spesso manca l'iniziativa, c'è questo tentativo di dare norme a questi lavori che la gente fa, che danno reddito, però la cosa non è controllata, è un po' fuori dal sistema regolare. Ad esempio hai un magazzino e vendi, paghi le tasse e tutto; loro comprano da te, vendono lì fuori e riescono a sopravvivere, a fare la loro vita e a produrre redditi. [...] Si dovrebbe studiare questo modo di lavorare.

Non è facile creare condizioni di lavoro dignitoso, che aiuti ad andare oltre il livello della sussistenza e a crescere:

Personalmente non mi piace questo modo di fare nei nostri Paesi in cui dopo vent'anni una persona fa sempre la stessa cosa che ha fatto il primo giorno, non si vede una crescita; sono pochi che cambiano. Uno del mio Paese fa lo stesso lavoro per quindici anni; arriva uno di fuori, incomincia con lui, però dopo cinque anni ha già costruito qualcosa, c'è stata una dinamica. Per sopravvivere, uno sopravvive sempre, però un lavoro senza ambizione è un lavoro senza sviluppo. Se c'è un progetto, allora sì; capita che quello che ha il magazzino alle volte si metta a fare un po' meglio, però non è che faccia evolvere il lavoro a un altro livello; è questo che li impoverisce. Alle volte bisognerebbe controllare molto questo modo di fare, perché molti bambini hanno venduto in strada, però a volte era un modo per avere qualche soldo per andare a scuola; se è così, va bene, ma se uno si comporta così come modo di vivere, non va bene, perché non c'è crescita, non c'è progetto, ma solo autosostentamento e sopravvivenza [...]. Che sia occidentale o no, quando impara a pagare le tasse, a organizzare, a risparmiare, ad avere un conto, anche la qualità di vita cresce; sono parametri e indici dello sviluppo di un Paese. L'altro sistema, invece, è sempre un po' fuori regola, e fa ritenere che vada tutto bene così. Ci sono tanti aspetti che devono essere regolarizzati, familiarizzati con la legge; sarà occidentale, ma è importante, perché se no non ci sono criteri, uno fa quello che vuole, non c'è regola, e così non si può progredire. Nei nostri Paesi per i pagamenti, ad esempio, degli stipendi era un problema; adesso molti hanno una carta. Sono quasi obbligati, però, il sistema è entrato dappertutto, la gente adesso ha due, tre carte, ad esempio anche per comprare abiti; c'è un'altra mentalità, però in altri aspetti non c'è nessuno che lavora in questo senso. Potrebbe esserci una carta di risparmio nei mercati, per aiutare quella gente, e anche per sostenere coloro che si ammalano; se non hanno risparmiato, dopo non hanno più niente, non hanno nessuna assicurazione. Quindi bisogna che si creino le strutture che accompagnino la gente anche a cambiare mentalità.

Serve un cambio di mentalità che dia più struttura e aiuti a collegare il lavoro con una progettualità esistenziale e sociale:

Prima, nell'artigianato, c'erano delle specializzazioni; colui che lavorava con il ferro, non faceva altro, non faceva il pane, erano settori divisi, oggi si mescola tutto, uno vende carne, vende abiti, vende pesce, vende tutto. Allora è un bazar; un magazzino è così, entri e c'è un po' di tutto; prima l'economia era divisa in settori, oggi è tutto mescolato, multisettoriale, con un'organizzazione diversa. Oggi non si sa bene dove si trovano le cose, si trova tutto nello stesso posto; c'è tutta questa mescolanza che fa che la gente non abbia una specializzazione e non sappia come identificare e come trattare i prodotti. Questo dovrebbe regolamentarlo il governo, suddividendo le specializzazioni e dicendo con quale livello puoi avere quel settore merceologico. Se non ci sono delle regole, sarà sempre difficile. Questo si vede in tutte le attività, per esempio nei trasporti. In Africa ci sono moltissimi taxi, è una cosa bella, però non c'è controllo, quindi non c'è la qualità del trasporto: l'assicurazione, da quanto tempo uno sta lavorando con questo mezzo, tutto

questo non lo controlla nessuno, quindi avvengono molti incidenti, perché nessuno controlla quante ore di guida ha fatto questa persona; c'è molto disordine. Credo nella gente creativa, però da noi manca l'aspetto sociale di organizzare le opportunità che esistono, affinché siano regolari.

Ci sono imprese e lavori, soprattutto quelli che vengono da fuori e sono governati da multinazionali, che non fanno crescere il territorio, anzi lo sfruttano creando enormi danni alle persone e all'ambiente:

Alle volte si vedono dei miglioramenti quando si vuole fare una grande strada o costruire delle grandi case; il risultato si vede; questo però si fa, perché viene un progetto da fuori, si impone, come un progetto di riorganizzazione della struttura edilizia. Senza questo è molto difficile avere uno sviluppo, perché viviamo molti sistemi, non un solo sistema o un solo Paese, in Africa: c'è quello antico, tradizionale; c'è questa confusione in Africa, si vuole accontentare la tradizione e si regola con le politiche, poi vengono queste multinazionali che portano i loro modelli. Come conciliare i due sistemi? È un gioco molto difficile; spesso va a finire che per i poveri esiste una regola, per i grandi invece no, loro comparano senza il minimo rispetto umano. Quindi avviene un anti-sviluppo nello sviluppo; i governi che dovrebbero promuovere nuove opportunità, diventano loro stessi l'ostacolo alla realizzazione dello sviluppo di quella zona o di quel villaggio. Questa è una delle grandi sfide. Quando viene un'azienda esterna, si pensa di avere risolto il problema; quando l'azienda comincia la sua attività, centinaia di persone trovano lavoro; dopo un anno hanno installato tutto e portano l'attrezzatura; il lavoro per la gente del luogo sono le pulizie, perché non sono preparati per usare i macchinari e allora per quel lavoro viene gente da fuori. Il lavoro che rimane alla gente del luogo è la pulizia, curare i giardini, fare un po' di accoglienza, di portineria; si sviluppa lavoro per una trentina di persone al massimo. Sfruttano l'ambiente, alle volte portano dei prodotti che danneggiano l'ambiente, anche se all'inizio dicono di no; a lungo andare vedi che la gente non si lava più in quel fiume, non beve più quell'acqua e non porta ad abbeverarsi più neanche gli animali. Vuol dire che c'è un cambiamento che non si vede. Tutto cambia, e ciò dimostra che qualcosa c'è stato, però non c'è nessuno che va a controllare, che va contro queste aziende. Se uno ci prova, lo aspetta la morte, e la morte ferma tutto; allora la gente preferisce spostarsi, piuttosto che andar contro a questi che non vedono, perché nessuno si prende la responsabilità; queste aziende sono organizzate in maniera tale che colui che parla non è il capo, ognuno deve render conto a un superiore e il superiore supremo non vive nel Paese e tratta solo con le grandi autorità del Paese; allora non si può fare niente, però si ha un danno diretto e tutti soffrono di quello che sta accadendo.

La Formazione Professionale ha a che fare con tutto questo. Soprattutto è chiamata a sviluppare una consapevolezza anche politica per poter incidere sulle condizioni strutturali che impediscono il lavoro dignitoso.

3.6. Superare la logica del fare le cose solo perché ci sono progetti

I finanziamenti possono essere vari, interni o esterni ai Paesi. Anche i singoli Centri in parte sono in grado di sostenersi. Da evitare è la logica passivizzante che porta a fare le cose solo perché ci sono dei progetti:

Molti dei finanziamenti arrivano da fuori, dalle ONG, dall'Europa, dagli Stati Uniti. Per i finanziamenti interni dipende dai Paesi. Per esempio in Mozambico c'è stato [...] un cambiamento, si sono fatti degli esperimenti; allora c'erano soldi del Paese che finanziavano la formazione. Erano tanti soldi, per un periodo di cinque o sei anni, spesi per aiutare la trasformazione. Le cose erano più aperte e chiare, però poi, quando il governo si stabilizza, tutto va a favore dei politici. Adesso in Tanzania sta avvenendo un cambiamento, ci hanno coinvolti e anche lì ci apprezzano; in altri Paesi, [...] è più difficile [...]. Per esempio lo Stato riceve soldi per aprire un Centro; per far vedere dei risultati, ci cercano; allora diventiamo partner. Ma per quanto riguarda la definizione delle politiche vere e proprie, non siamo molto partner. A volte il Centro si paga un po' e questo porta qualche risultato, finanzia in parte la scuola: si producono cose a scuola e si rivendono. Dipende un po' dal contesto, però anche così bisogna che ci sia un progetto alle spalle, per fare le costruzioni, le attività. Quando il centro funziona, questi risultati sono capaci di sostenere almeno la manutenzione corrente; ma per investire ci vogliono altri fondi; quando incomincia un progetto, i volontari che operano spesso rimangono fermi per dieci anni, perché, senza un sostegno da fuori, non ce la fanno. [...] I progetti però per me sono un po' pericolosi. Ho detto: "stacciamoci dai progetti"; certo collaboriamo, perché senza progetto non arriviamo da nessuna parte, ma un progetto non deve sostituirsi [...]. Dobbiamo essere noi a sapere dove andare e cercare per questo un sostegno. [...] Direi che abbiamo imparato dai progetti, ma un progetto che invia solo soldi è falso. Un progetto deve dare la capacità di conoscere, di condividere conoscenze. Bisogna accettare il progetto con le sue condizioni, imparando; ma dopo un po' di tempo si tratta di costruire un patto, non una ricezione senza essere tenuti a dare niente. Noi vogliamo questo cammino, e ci sono dei casi oggi in cui abbiamo questi uffici progetti, in cui il personale è già più preparato rispetto a coloro che vengono da fuori. Loro conoscono il contesto e hanno esperienza di interazione con gente dell'Europa e dell'Occidente. Questo è già un vantaggio, solo che sono pochissime queste persone e alle volte per questione economiche e di opportunità loro emigrano verso altre aziende che hanno più possibilità, perché hanno già la conoscenza del territorio e possono accedere al livello internazionale. Ci vuole una condivisione, un partenariato piuttosto che una dipendenza, solo così si dà crescita.

Le collaborazioni con le organizzazioni internazionali sono proficue, ma devono alimentare capacità progettuali autonome, soprattutto la capacità di costruire e condividere conoscenze.

3.7. Promuovere la documentazione e l'innovazione

Si tratta di promuovere sviluppo e innovazione di processo:

Una certa povertà ad esempio, si vede anche dal fatto che facciamo tante cose, ma niente di quel che facciamo rimane scritto; non c'è la cultura della documentazione. Allora, l'idea è di favorire questo e di creare un luogo in cui, se si vuole cercare una cosa, si possa trovare. Due lingue sono importanti in Africa, il francese e l'inglese. Si tratta di avere un Centro dove poter formare i formatori; non possiamo avere un centro così in ogni Paese, un centro di riferimento potenziato, dove poter costruire un accordo con l'Unione Africana e gli altri Paesi, un centro di propulsione culturale alla Formazione Professionale. [...] Ci vorranno tempo e continuità. Siamo partiti in quella direzione; oggi c'è chi si accontenta di quello che accade e chi guarda le cose più lontano. Penso che lavorando assieme arriveremo.

La formazione salesiana è chiamata - non solo in Africa - a guardare lontano e a costruire cultura in dialogo con le istituzioni.

3.8. Curare la formazione dei formatori

Un'ultima sfida è quella dello sviluppo delle competenze dei formatori:

Adesso l'investimento principale è nella formazione dei formatori. Ad esempio, in Mozambico, ci sono formatori e insegnanti che hanno tutti un percorso formativo alle spalle. Ci sono però due direzioni: l'aspetto salesiano e l'aspetto della formazione tecnica. Penso che dobbiamo curare entrambe le dimensioni; quello che sta accadendo è che noi abbiamo incominciato con un gruppo di persone, la cui formazione tecnica era buona, però a volte ci è mancata la formazione più generale di queste persone. Allora c'è un problema: formare tutti e avere da pagare stipendi, strutture e tutto, alle volte è un po' complicato. Però capita spesso, nelle Ispettorie dove ci sono due, tre o più Paesi, che loro scelgano qualche maestro e lo mandino a fare un percorso accademico di due o tre anni, per arrivare a un livello più elevato. C'è un piccolo conflitto, perché [...] arriva un tempo in cui coloro con cui abbiamo incominciato non rispondono più ai requisiti che vogliamo raggiungere. [...] Questa è la sfida: per cambiare, si deve cambiare in tutti i sensi e non soltanto in un aspetto, perché, se dobbiamo procedere con i tempi del cambiamento, allora bisogna fare delle scelte per potere andare avanti e questo a volte crea disagio.

Si devono combinare competenze educative e competenze professionali. Non tutti i bravi artigiani e bravi tecnici, che hanno aiutato i Salesiani nell'avvio dei primi laboratori, sono capaci di questo cambiamento, ma anche il modo di lavorare con i collaboratori diventa testimonianza di un certo stile.

Conclusioni

Con i suoi 1,2 miliardi di abitanti, per lo più giovani, l'Africa è un continente immenso, a cui appartiene il futuro del pianeta. Tutto questo giustifica il considerevole impegno dei Salesiani nella formazione dei giovani africani di cui ci ha dato testimonianza don Américo Chaquisse.

È un impegno umile e realistico, consapevole della complessità delle situazioni e dei problemi, ma animato dalla forza dell'ispirazione di un fondatore che ha visto nel lavoro la possibilità di accompagnare percorsi di fioritura dell'uomo e della società (Redazione Rassegna CNOS, 2016; Expósito, 2015; Attar, 2015).

È il lavoro con le persone che dà senso alla presenza dei Salesiani in questo come in altri contesti e li rende segno di un mondo possibile, più umano. Questo non significa che la Formazione Professionale - non solo in Africa - non sia chiamata nei contesti in cui opera a contribuire fattivamente alla giustizia sociale e alla costruzione di condizioni sociali, culturali e politiche più rispettose dei diritti umani.

Con le sue specificità, di carattere culturale, sociale e anche economico, l’Africa è chiamata a dare, non solo a ricevere. I Salesiani lo stanno imparando. Lo scambio e il confronto con le esperienze africane possono insegnare molto anche per i Paesi del nord del mondo e aiutare a riscoprire dimensioni talvolta trascurate.

Bibliografia

- ATTAR F. (2015), *La Formazione Professionale per i giovani nella Pastorale Giovanile Salesiana*, «Rassegna CNOS», vol. 31, n. 1, pp. 27-39.
- CNOS-FAP (2017), *Rete delle scuole tecniche e professionali salesiane nel mondo*. Roma: CNOS-FAP.
- EICKER F., HASELOFF G., LENNARTZ B. (eds.), *Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa. Current Situation and Development*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- EXPÓSITO Á. (2015), *Don Bosco oggi. Don Ángel Fernández Artime Decimo Successore di don Bosco*. Roma: Libreria Editrice Vaticana.
- MEJIA GOMEZ G. (2015), *Una cooperazione aperta al mondo. Il caso di CNH Industrial*, «Rassegna CNOS», vol. 31, n. 2, pp. 79-90.
- REDAZIONE RASSEGNA-CNOS (2016), *Intervista a Don Pascual Chávez Villanueva, Rettor Maggiore Emerito della Congregazione Salesiana*, «Rassegna CNOS», vol. 32, n. 2, pp. 31-52.
- SPÖTTL G., TACCONI G., TILYS V. (2016), *Reciprocity relationships in work-based training: implications for VET policy and didactics*, *RicerAzione*, 8(1), pp. 49-69.