

# Educare con il cuore di Don Bosco nella realtà africana dei nostri giorni: l'attività del VIS nella formazione degli educatori

MONICA TOMASSONI<sup>1</sup> - FERDINANDO COLOMBO<sup>2</sup>

*Il VIS – volontariato Internazionale per lo Sviluppo – ONG specializzata come Agenzia Educativa, opera con volontari e finanziamenti al fianco dei Salesiani in diversi Paesi in via di sviluppo. L'esperienza dell'attività nel campo della formazione degli educatori nei paesi africani dell'area sub-sahariana (in particolare Rep. Democratica del Congo, Angola, Etiopia) costituisce un'importante esperienza pilota da rileggere in maniera critica, a cui ispirarsi in quanto buona prassi da seguire per costruire la personalità dell'educatore, quale persona a contatto con i ragazzi di strada ed a rischio, in tutte le fasi del progetto educativo.*

## 1. Premessa

L'analisi accurata dello svolgimento di percorsi formativi in Etiopia, Burundi, Repubblica Democratica del Congo, che hanno di fatto implicato la collaborazione attiva tra operatori locali e operatori italiani appositamente preparati ed inviati con questo scopo permette di dare un nuovo volto al *Volontariato internazionale*. Non può più essere pensato e gestito come un indefinito spazio di aiuto generico motivato da emozioni che muovono buone intenzioni e buona volontà; oggi il volontariato internazionale è invece parte di un progetto interculturale che è cosciente della necessità di confrontare i saperi e le prassi in vista della possibilità di attuare un progresso umano che riguarda tutte le parti in gioco. La specifica preparazione professionale, la

<sup>1</sup> Psicologa e psicoterapeuta. Docente presso la Scuola di Specializzazione in Psicologia della Salute dell'Università "La Sapienza" di Roma. Collaboratrice del VIS.

<sup>2</sup> Vicepresidente del VIS fino al 2008.

strumentazione tecnica (lingua, conoscenze culturali, esperienze pregresse) che permetta una intensa relazione umana, una motivazione che assuma come obiettivo principale la strutturazione di percorsi di formazione umana prima ancora che tecnica diventano condizioni indispensabili per evitare che il volontariato sia protagonista di grossolani errori di neocolonialismo o di autocompiacimento. Altrettanto indispensabili la disponibilità delle strutture in loco e del management che non riducano l'educazione allo svolgimento di programmi di apprendimento di nozioni affidate a mestieranti più o meno motivati.

In Paesi dove la difesa e la promozione dei *Diritti Umani* è evidentemente disattesa nei riguardi della stragrande maggioranza della popolazione è necessario dimensionare l'obiettivo di formare i formatori su parametri che in altre culture potrebbero sembrare inutili o già acquisiti come cultura generale. Reciprocamente queste situazioni di emergenza umana diventano un giudizio graffiante ed impietoso di una prassi che chiude l'educativo all'interno di un'aula o comunque in ambiti avulsi dalla vita reale. Il Rettor Maggiore dei Salesiani, Don Pascual Chavez, chiudendo il 6 gennaio 2009 il Congresso "Sistema Preventivo e Diritti Umani" diceva: "Educare comporta l'assunzione di una grande responsabilità, quella cioè di contribuire, ispirandosi al vangelo di Gesù e al carisma di Don Bosco, a promuovere la trasformazione della società. Abbiamo costruito un sistema finanziario economico basato su un sistema falso di valori. È il momento di tornare alla autenticità, alla solidarietà, alla sobrietà. Per rimuovere le cause profonde di ingiustizia, di povertà, di esclusione. Il nostro lavoro anche con i più poveri, i più bisognosi non può essere un'opera "palliativa" per attutire la sofferenza; è trasformativa di povertà, di esclusione, per potenziare la crescita della persona umana, questo è il Sistema Preventivo, e sprigionare tutte le energie di bene nella sua dignità, ad evangelizzare i giovani, a portarli a colui che può soddisfare fino in fondo le aspirazioni del cuore, soprattutto dei più poveri. Per questo, per la salvezza integrale dei giovani, il Vangelo e il nostro carisma oggi ci chiedono di percorrere la strada dei diritti umani; si tratta di una via e di un linguaggio nuovi che non possiamo trascurare".

Ci siamo affacciati per *studiare la situazione della formazione in Paesi diversi* dall'Italia, fuori dall'Europa e abbiamo trovato motivi arricchenti di riflessione. Non è un lusso è un dovere; non deve ridursi ad una esperienza, deve diventare metodologia, favorita dal fatto che siamo inseriti in una famiglia educante che è diffusa in 130 nazioni diverse. Molte delle situazioni problematiche che viviamo in Italia hanno le loro radici in questi Paesi lontani fisicamente, ma ormai vicinissimi umanamente. Guardando con attenzione al fenomeno migratorio che porta in Italia un numero sempre più grande di famiglie provenienti da Paesi poveri (da Sud e da Est) e conseguentemente di giovani che dovrebbero essere inseriti nel tessuto formativo, scolastico, operativo del nostro Paese ci rendiamo conto che le incertezze e contraddizioni della politica italiana nel settore della Formazione Professionale

nale sono un indice evidente della autoreferenzialità con cui i problemi vengono affrontati. Manchiamo di un orizzonte mondiale, di conoscenze socio politiche dei Paesi che ci circondano, di una visione flessibile del mondo del lavoro che permetta una integrazione tra generazioni, culture, stili di vita che sono condizioni irrinunciabili per una convivenza civile.

Il presente contributo intende descrivere l'attività del VIS<sup>3</sup> nel campo della *formazione degli educatori* nei Paesi africani dell'area sub-sahariana. Ci riferiamo, in particolare, alle esperienze condotte in Repubblica Democratica del Congo, Burundi, Angola, Etiopia. Quest'ultima realtà sarà trattata in maniera più approfondita, affinché possa costituire un'esperienza pilota da rileggere in maniera critica ed a cui ispirarsi quale buona prassi.

La sfida che intendiamo raccogliere, a partire dall'occasione di questa riflessione, è quella di ripensare le esperienze avviate, evidenziando come il "Sistema preventivo" di Don Bosco (nostro modello ispiratore) possa essere tradotto in prassi operativa efficace e coerente nella realtà africana dei nostri giorni. In particolare, porremo la nostra attenzione nell'esplicitare le connessioni tra il "Sistema preventivo" e le attuali teorie scientifiche in ambito psicologico, pedagogico, educativo, ed il suo legame con i Diritti Umani, quali moderna espressione dei nuclei fondanti del "Sistema preventivo". Il recente congresso della Congregazione Salesiana su "Sistema preventivo e Diritti Umani" e quanto affermato dal Rettor Maggiore, ci convincono, infatti, della necessità di tradurre il "Sistema preventivo" in un linguaggio ed in una realtà storico-sociale attuale. È lo stesso Rettor Maggiore, Don P. Chavez, ad affermare: "Non possiamo continuare a pensare al sistema preventivo come se nel campo dell'antropologia, della pedagogia, della teologia non ci fosse stata nessuna evoluzione dai tempi di Don Bosco".

Saranno di seguito sinteticamente descritte le realtà in cui il VIS opera ed in cui le esperienze di formazione per educatori sono state inserite. Si tratta di Paesi che, pur appartenendo tutti all'Africa sub sahariana, si differenziano per storia, lingua e cultura. Nella strutturazione dei percorsi formativi è stata posta particolare attenzione alle differenze contestuali, ma si è cercato anche di individuare delle invarianti nel processo, che riteniamo fondamentali e caratterizzanti il nostro stile.

## **2. Repubblica Democratica del Congo<sup>4</sup>**

Il VIS è presente a Goma da molti anni, dove lavora a fianco dei Salesiani nel Centro Don Bosco Ngangi. (DBNG). Nei giorni di stesura del pre-

<sup>3</sup> VIS - Volontariato Internazionale per lo Sviluppo, è una ONG specializzata come Agenzia educativa che opera con volontari e finanziamenti al fianco dei Salesiani nei Paesi in via di sviluppo, per l'educazione dei giovani, il recupero dei ragazzi di strada, la formazione professionale, l'avvio di progetti di microcredito, sviluppo della donna, la formazione e promozione dei Diritti Umani.

<sup>4</sup> Si ringrazia Sara Persico per le informazioni fornite sulle attività in Repubblica Democratica del Congo.

sente articolo, la zona è di nuovo colpita dalla guerra civile, che ha prodotto migliaia di sfollati e profughi. Il Centro, quindi, si sta occupando anche di far fronte all'emergenza, pur non essendo questa la sua specificità.

Il DBNG è nato nel 1989 come terreno sportivo e scuola di alfabetizzazione del quartiere, costola della comunità salesiana I.T.I.G. (Istituto Tecnico Industriale di Goma), da cui diviene indipendente nel 1997, costituendo un Centro formativo e di accoglienza, che ha assistito, nutrito e formato più di 26.000 giovani, in situazione di vulnerabilità socio-economica, e le loro famiglie in 10 anni di attività. Il DBNG ha continuato ad esistere ed a funzionare durante le due Guerre del Congo (1996-1997, 1998-2003) e l'eruzione vulcanica del Gennaio 2002 ed è parte integrante del tessuto sociale della città di Goma, avendone condiviso le sorti e non avendo mai smesso di accogliere ed aiutare bambini vittime di questi tragici eventi<sup>5</sup>. Il DBNG opera nelle città di Goma ed il suo hinterland: Walikale e Bunia, situate nella Provincia del Nord Kivu.

I servizi che il DBNG offre sono costituiti da formazione (è previsto il ciclo di istruzione materna, primaria e professionale con corsi di falegnameria, edilizia, saldatura, agricoltura, cucito, idraulica ed elettronica per un totale di 2.000 ragazzi), accoglienza e assistenza (internato per bambini di strada, in conflitto con la legge, orfani, bebè, ex bambini soldato, bambini vulnerabili o in stato d'abbandono, bambini rifiutati dalla famiglia o separati a causa della guerra, bambini accusati di stregoneria), reintegrazione socio-familiare (ricerca e riunificazione familiare, sostegno psicosociale ed economico alle famiglie dei bambini reinseriti, monitoraggio dei reinserimenti). Inoltre sono stati avviati un progetto pilota per l'accoglienza delle ragazze madri e violate durante la guerra, teso al raggiungimento dell'autonomia e al reinserimento sociale, ed una serie di attività artistiche ed

<sup>5</sup> Nell'arco di 10 anni la guerra civile ha devastato la R.D. del Congo, lasciando in eredità 4 milioni di morti e 2 milioni di sfollati. Gli accordi di cessate il fuoco firmati a Lusaka nel 1999, quelli di Sun City del 2002 e quelli della conferenza di pace e sviluppo del 2008 a Goma, sono stati ripetutamente violati. Le violazioni dei Diritti dell'Uomo continuano a moltiplicarsi, in particolare all'Est. È in questa regione che una parte dei belligeranti e dei gruppi armati non firmatari degli accordi si sono raggruppati. Nel Giugno del 2008, gli scontri hanno obbligato 847.000 persone ad abbandonare la loro casa ed i loro averi per sfuggire ai combattimenti. I combattimenti, mai interrotti dalla fine della seconda guerra del Congo, nel 2002, proseguono in maniera ciclica. L'insicurezza, gli scontri e l'esodo della popolazione non permettono la coltivazione e limitano il commercio: i prodotti sul mercato diminuiscono ed i prezzi aumentano. Questi indicatori mostrano come il rischio di una crisi alimentare sia molto elevato, allo stato attuale degli eventi. In 10 anni, la popolazione di Goma è pressoché triplicata, passando da 200.000 a 500.000 persone. Nel 2005, la popolazione censita a Goma era di 514.699 abitanti, dei quali 221.213 persone registrate nelle liste elettorali. Si stima che più della metà della popolazione sia costituita da minori. Le conseguenze di questo *boom* demografico sono drammatiche. Le condizioni di vita sono sempre più precarie: la maggioranza non ha accesso all'acqua, né all'elettricità. Il tasso di disoccupazione si aggira sull'80%. La gente guadagna meno di 1 \$ al giorno. Il numero delle scuole è insufficiente ed obbliga gli allievi a recarsi nei pochi istituti molto presto la mattina ed a studiare a turno. Non esistono biblioteche né spazi ricreativi. In questo contesto, i giovani sono molto vulnerabili. Gli adolescenti d'oggi non hanno conosciuto altro che guerra ed il numero dei minori in situazione di difficoltà non fa che aumentare.

espressive per sostenere il superamento di traumi di guerra e di abbandono. Nel Centro è presente un dispensario per l'assistenza medica dei beneficiari della missione.

Nel Centro operano la Comunità Salesiana, i Volontari espatriati del VIS, il personale locale. Sono attive numerose collaborazioni con CICR, CARITAS, UNICEF, PAM, UNHCR per progetti particolari come il programma di lotta alla malnutrizione e le riunificazioni familiari.

Sono stati costruiti Centri legati al DBNG in alcuni quartieri della città o nella zona di campagna: Maison Inuka per la semiautonomia delle ragazze, Maison Gahinja per i ragazzi di strada, Piantagione di Shasha per progetti agricoli e di Nyangoma per la raffinazione del caffè.

Il progetto descritto di seguito, nello specifico, si riferisce ad un'esperienza di formazione svoltasi due anni fa, ma il personale del Centro è tuttora coinvolto in una formazione permanente. Il cambiare incessante degli scenari politici e sociali, pur in una sostanziale immobilità, costituisce, infatti, una costante sfida per le persone che svolgono il proprio lavoro nel Centro con enorme dedizione e spirito di missione.

Il progetto formativo è scaturito da un'analisi dei bisogni della Comunità. Dai dati raccolti emergeva: una difficoltà del personale a condividere e gestire in maniera coordinata il proprio lavoro utilizzando un linguaggio comune; l'importanza ed il bisogno di acquisire competenze specifiche in merito alle tematiche educative e formative utili ad individuare strategie educative adeguate alle diverse tipologie di ragazzi ed alle loro caratteristiche e storie di vita.

Il percorso ha previsto quattro sessioni nel corso di un anno, finalizzate alla costruzione e sviluppo dell'intervento. La prima missione era tesa a costruire un'alleanza di lavoro con i destinatari della formazione nel Centro Ngagni e ad esplorare la realtà di Lubumbashi, città in cui era già avvenuto un intervento simile e che quindi poteva costituire una risorsa in termini di scambio. Si è deciso di coinvolgere nel progetto il personale del Centro al completo (circa 100 persone tra personale del Centro Don Bosco Ngangi, Maison Gahinja e Inuka), nell'idea che una comunità costituisca un "sistema educante". I destinatari del progetto sono stati, quindi, gli educatori (di bambini e ragazzi da 0 ai 18 anni), gli insegnanti, gli operatori sociali, gli educatori dei ragazzi di strada, il personale ausiliario (cuochi, volontari, personale medico-infermieristico).

Nella seconda e terza sessione si sono svolti i moduli formativi, affidati prevalentemente a formatori locali nel rispetto dell'identità culturale e per creare un reale sviluppo. È stato, inoltre, invitato un formatore italiano che si è occupato per diversi anni delle rappresentazioni familiari dei bambini di strada. Le tematiche trattate sono state: "Sistema preventivo" di Don Bosco, psicologia dell'età evolutiva, tecniche di osservazione, cambiamenti e problematiche dell'adolescenza.

Durante la terza sessione, uno psicologo burundese, esperto nell'ambito, ha effettuato una serie di approfondimenti alle singole *équipes* di lavoro,

così da entrare più nello specifico delle diverse problematiche che gli educatori si trovavano ad affrontare ogni giorno. Ha infine lavorato sull'*équipe* di coordinamento del Centro, per cominciare a riflettere su come gli aspetti istituzionali ed organizzativi incidano sul lavoro di tutte le *équipe* professionali, dando così anche delle indicazioni a questo livello.

La quarta sessione ha riguardato le seguenti tematiche: tecniche educative per *l'école maternelle*; alfabetizzazione ed auto *prise en charge*; igiene. Sono state prodotte delle dispense per ogni sessione formativa e sono stati acquistati dei libri sulle tematiche trattate, sistemati nella biblioteca del Centro perché fossero fruibili da tutto il personale.

Da una valutazione a breve e medio termine emerge un generale gradimento della formazione, che, però acquisterà una sua reale utilità solo nella continuità. La percezione della dimensione temporale africana e la condizione di questo popolo abituato a sopravvivere all'oggi, dove pensare a domani è quasi un lusso, rischia, infatti, di far perdere efficacia all'intervento se non costantemente rinforzato. Presentiamo di seguito alcune riflessioni che emergono da una valutazione di processo, sorprendentemente molto in linea con quanto emerso dall'esperienza etiope, riportata in una successiva sezione del presente articolo.

- 1) Appare molto utile una formazione iniziale che coinvolga tutto il personale, a prescindere dai ruoli e dalle mansioni, per colmare le differenze nel livello di preparazione, e per costruire un linguaggio comune. In un secondo momento, tuttavia, è essenziale avviare un lavoro più specifico e mirato (con piccole *équipe* di educatori, tramite tutoraggi, *focus groups*, supervisioni), altrimenti si rimane su un piano troppo teorico e si alimenta l'atteggiamento, sovente riscontrato, di "attesa di qualcosa dall'esterno", cosa che riflette sia aspetti di cultura locale sia di cultura organizzativa (Schein, 2000).
- 2) È importante curare la preparazione teorica, ma soprattutto metodologica, dei formatori locali. Il lavoro del personale italiano si è svolto prevalentemente "dietro le quinte" ed ha sostenuto i formatori nel costruire i loro interventi, in quanto questi ultimi non sempre padroneggiavano le tecniche di gestione di un'aula di adulti. Abbiamo voluto incidere soprattutto a questo livello, per favorire la crescita dei formatori locali, che costituiranno una risorsa anche in futuro.
- 3) Le tematiche che hanno destato maggiore interesse sono state quelle della sessualità e della prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili, dell'igiene ed i fenomeni culturalmente connotati come ad es. la *sorcellerie* (stregoneria). Questo ci convince della necessità di partire da temi particolarmente sentiti, senza mai dare nessun apprendimento per scontato.
- 4) La risposta è stata entusiasta laddove si è avvertita una motivazione ed un investimento nell'iniziativa da parte del direttore e dello *staff* di gestione del Centro. Questo ci convince dell'idea che ogni formazione dovrebbe prevedere un "modulo istituzionale" o quantomeno il coinvolgi-

mento attivo di tutto lo *staff* organizzativo dei Centri in cui la formazione ha luogo.

- 5) Un'ultima riflessione riguarda la cosiddetta "domanda formativa". Crediamo che sia necessario osare passare da una formazione "a pioggia e per tutti" (che può essere utile in una primissima fase) ad una formazione che scaturisca da una domanda locale. Anche se non tutti sono pronti per formulare una domanda autonoma, si potrebbero selezionare e valorizzare le persone fortemente motivate, formandole a svolgere il ruolo di "attivatori locali". Questo risponderebbe all'obiettivo di un vero sviluppo dell'autonomia.
- 6) Un obiettivo a lungo termine potrebbe anche essere quello di passare da momenti formativi a momenti di "scambio tra professionisti di diverse culture" per uscire dalla logica "formatore-discente" ed entrare in quella dello scambio tra professionisti che condividono responsabilità, saperi ed esperienze.

### 3. Angola<sup>6</sup>

Venti anni di guerra civile hanno reso la popolazione angolana povera e totalmente priva di prospettive verso il futuro. Dal 1991 il VIS lavora con i Padri Salesiani a numerosi progetti, nella capitale come nelle zone rurali, con lo scopo di promuovere la salute, l'alfabetizzazione, l'educazione di base e formazione al lavoro per le fasce più deboli della popolazione.

Nella città di Luanda è stato realizzato un progetto complesso della durata totale di 66 mesi (terminato nel febbraio 2008), che ha previsto un'azione globale di rafforzamento e la creazione di una serie di servizi nel settore dell'educazione, la salute e il sostegno al lavoro, al fine di migliorare le condizioni di vita del quartiere di Sambizanga e di tutta la città.

Nell'ambito della formazione di base sono state realizzate: un'attività di alfabetizzazione nella prigione centrale di Luanda; un'attività di alfabetizzazione nei Centri situati nel quartiere, affinché i beneficiari potessero poi accedere all'istruzione formale; attività di educazione tese a integrare i ragazzi più giovani nell'istruzione formale. È attualmente in corso la firma di un accordo con il Ministero dell'educazione per il riconoscimento dei corsi di alfabetizzazione del Centro Don Bosco. Al momento attuale il numero dei beneficiari tocca le 9.967 unità. Nel corso di tutto il progetto sono stati aggiornati anche gli insegnanti già impiegati e formati di nuovi, ai temi della pedagogia, didattica, sistema preventivo, metodi di valutazione psicologica, educazione morale e civica.

Dal 1996 è stato creato un centro di sostegno all'impiego in cui sono stati formati circa 1.345 giovani di cui 134 hanno trovato occupazione in diverse imprese.

<sup>6</sup> Si ringrazia Ivaka Dante per le notizie fornite circa l'attività in Angola.

A Lwena (Regione del Moxico) sono stati realizzati diversi progetti nel settore della salute materno-infantile, dell'accesso all'acqua, dell'educazione e della formazione professionale. Nello specifico, nel 2007 è stata realizzata una *Equipe mobile per la formazione dei professori rurali* per migliorare le competenze e le capacità didattiche di 300 professori delle scuole rurali.

#### **4. Burundi<sup>7</sup>**

L'esperienza burundese ha origine nel triennio 2003-2005, dopo che il VIS, i salesiani e altre organizzazioni legate alla famiglia di don Bosco avevano realizzato la *Cité des Jeunes* (Città dei giovani) *Don Bosco*, a Buterere, uno dei più grandi quartieri periferici di Bujumbura, la capitale del Burundi.

La *Cité des Jeunes* nasce per far fronte ai numerosi problemi nati dal conflitto etnico che ha segnato Rwanda e Burundi negli anni Novanta. Il Centro voleva essere un punto di incontro per bambini e giovani vittime della guerra, degli spostamenti forzati, dell'odio etnico, della violenza, offrendo loro opportunità educative, dall'alfabetizzazione alla scuola primaria formale, ai corsi di formazione tecnica e professionale, formale e informale.

Il centro è frequentato da migliaia di ragazzi di tutte le età, ed è stato preso come modello e istituto pilota dal Ministero dell'Educazione burundese per la qualità dell'insegnamento e per le opportunità di formazione che periodicamente vengono offerte a docenti, istruttori ed educatori. La formazione dei formatori, infatti, è uno degli elementi fondanti del lavoro del VIS in Burundi. Dopo la prima esperienza triennale, se ne è aperta un'altra nel 2008 che continuerà fino al 2011 e che prevede sessioni di approfondimento per la formazione e l'aggiornamento degli educatori dei ragazzi di strada, dei docenti tecnici di idraulica, elettricità, falegnameria, automeccanica, saldatura. I corsi prevedono la partecipazione di insegnanti della *Cité* e di altre scuole del Paese. Interessante la nuova modalità che è stata da poco introdotta per alcuni corsi, riguardante la formazione a distanza tramite piattaforma informatica.

#### **5. Etiopia: il percorso di "formazione per educatori di bambini a rischio" di Addis Abeba**

Il VIS è presente in Etiopia da alcuni anni ed opera in collaborazione con i Salesiani per la formazione professionale, l'istruzione e l'educazione di migliaia di bambini e giovani in diverse zone del Paese. In collaborazione con ONG locali, inoltre, si sono realizzati più di 100 pozzi in diverse aree, curando la formazione delle comunità locali per favorire l'accesso all'acqua

<sup>7</sup> Si ringrazia Emanuela Chiang per il contributo relativo alle attività in Burundi.

e la manutenzione delle strutture. Nella Somaly Region, il VIS sta sostenendo i Salesiani nell'accoglienza dei profughi vittime della guerra in atto nel Paese confinante.

Di seguito ci soffermeremo nello specifico, sulla realtà dei bambini di strada ed a rischio di Addis Abeba e sul progetto di formazione destinato ai loro educatori.

### 5.1. *Contesto*

La costruzione della proposta formativa è partita da un'accurata analisi del contesto. Questa tappa preliminare, fondamentale per qualsivoglia progetto, si rivela ancor più necessaria in situazioni di elevata complessità ed in luoghi culturalmente differenti da quelli in cui siamo abituati ad operare usualmente. Il rischio, altrimenti, è quello di imporre modelli di intervento precostituiti, magari funzionali in altri luoghi, ma fondamentalmente inadatti alle specifiche realtà culturali e sociali in cui siamo chiamati ad operare. Per una corretta analisi del contesto ci siamo avvalsi della letteratura esistente, delle esperienze pregresse in situazioni simili (esperienze di Goma e Lubumbashi, Nairobi, Rio de Janeiro), del contributo e della ricerca operata dal personale locale etiope e dalla presenza ed osservazione diretta delle esperte *junior* e *senior* incaricate dal VIS di coordinare il progetto.

Il fenomeno dei bambini di strada in Etiopia si è sviluppato in tempi recenti, dopo la caduta del Derg nel 1991. Secondo alcune stime, nei primi anni '90 si contavano almeno 100.000 bambini di strada nel Paese. La vita di strada rappresenta lo stile di vita dei bambini che, per diversi motivi lavorano o vivono nella strada, assumendo propri valori culturali e codici di comportamento ed interessa due tipologie di bambini: i *bambini di strada*, che non hanno mantenuto nessun legame con la famiglia di origine e trascorrono tutta la loro vita nella strada vivendo di espedienti, e i *bambini sulla strada*, che, dopo aver trascorso tutta la giornata nella strada, la sera fanno ritorno alle famiglie. Ci sono poi i *bambini a rischio*, che per le loro condizioni di vita di estrema povertà, sono ad un passo dal diventare bambini di strada<sup>8</sup>.

La strada rappresenta per questi bambini una fonte di sostentamento non solo personale, ma anche familiare. Nella strada i bambini imparano ad accettare il furto, la prostituzione, la violenza e il traffico di droga come mezzi legittimi di sostentamento.

Il ruolo dei genitori, spesso viene meno a causa delle guerre, della povertà, della morte degli adulti di riferimento (specialmente le madri) per l'AIDS, della rottura del legame tra i genitori e la formazione di nuove unioni in cui non vengono accolti i figli provenienti da un precedente matrimonio.

I risultati della ricerca rivelano una presenza tra i 40.000 e i 60.000 bam-

---

<sup>8</sup> "Base line survey on the Nature, magnitude and causes of child streetism. The case of Wereda 23, Kebele 14, Addis Abeba". Fitsum Kalayu, September 2000, Addis Abeba.

bini e ragazzi di strada solo in Addis Abeba. Nella zona di intervento delle missioni salesiane si calcola che vi siano almeno 1.000 bambini di strada, la maggior parte in età compresa tra i 10 e i 15 anni; il 65% sono ragazzi, il 35% ragazze. I luoghi maggiormente frequentati sono le strade, le piazze, i mercati, le fermate dei mezzi pubblici, lo stadio. Le occupazioni svolte da questi bambini e ragazzi sono nella maggior parte dei casi la vendita ambulante di oggetti di bigiotteria, dolciumi e altro (53%), carico e scarico merci al mercato, sorveglianza di auto e negozi (21%) e altro. Vivendo nella strada, i bambini e i ragazzi facilmente sono soggetti all'uso di sostanze stupefacenti, bevande alcoliche, al gioco d'azzardo, al traffico e all'abuso sessuale, al coinvolgimento nella malavita da parte di bande organizzate.

La città di Addis Abeba è suddivisa in cinque zone, ciascuna delle quali, a sua volta, si divide in Weredas e Kebeles numerati. La zona di intervento dei Salesiani è situata in Wereda 23 - Kebele 14 Mekanissa, nella Zona 2, un'area periferica dove la popolazione è in rapido aumento e che sarà attraversata dalla nuova autostrada in costruzione, che circonda l'intera città, favorendo l'afflusso di numerose persone in questa zona. L'area è quasi del tutto priva di servizi di base (educativi, sanitari, ricreativi e culturali) per la popolazione: non ci sono cliniche pubbliche, dispensari, campi da gioco, scuole e servizi per la comunità. In questa zona sorgono il Centro "Bosco Children" per il recupero dei ragazzi di strada ed il Centro di Mekanissa che offre istruzione, formazione professionale, sostentamento di base ed animazione per i bambini più poveri del quartiere.

In Etiopia non esistono corsi di studi specifici per educatori. I percorsi universitari formano psicologi o *social workers* (l'equivalente degli assistenti sociali in Italia), i quali possiedono una formazione fortemente accademica e teorica ed aspirano a svolgere lavoro d'ufficio.

È risultato quindi fondamentale costruire un corso per educatori, in quanto tale figura si rivela sempre più indispensabile all'interno dei Centri e dei Servizi che implicano una relazione educativa diretta con i ragazzi ed in particolare con i giovani a rischio ed i bambini di strada.

## 5.2. Obiettivo del percorso formativo

In coerenza con il quadro delineato, l'obiettivo del nostro intervento di *formazione per educatori*<sup>9</sup>, era quello di contribuire a costruire la *professionalità dell'educatore*, quale persona a contatto con i ragazzi di strada ed a rischio, in tutte le fasi del progetto educativo. Obiettivo ultimo era quello di poter costruire una "mentalità" dell'educatore, intesa, in coerenza con il Sistema di Don Bosco, quale persona qualificata, che lavora, soprattutto attraverso l'esempio e la propria persona, mettendo al centro del suo operato la "relazione".

Il *training* ha voluto, inoltre, costituire un'occasione di aggiornamento e

<sup>9</sup> Il Progetto *From the Street to the Life: Rehabilitation Programs for Street Children. Ethiopia* è stato cofinanziato dall'Unione Europea (UE ONG - PVD /2005/ 096-100).

riqualificazione per tutti quegli operatori (psicologi, animatori, *social workers*) che già lavorano nel campo.

Si è inteso creare un contesto in cui educatori di diversa formazione e professionalità potessero scambiare le loro esperienze e competenze, e confrontarsi sui diversi modelli teorici e prassi operative.

### 5.3. *Obiettivi specifici*

- 1) Rendere consapevoli gli educatori che il loro è un compito difficile, che non si improvvisa e che si basa sullo sviluppo di attitudini, competenze tecniche e professionali specifiche e non solo sull'idealità, l'intuito, l'abitudine.
- 2) Far acquisire agli educatori competenze teoriche e tecniche per: decodificare i comportamenti dei ragazzi e comprenderli davvero, attuare scelte ed azioni educative veramente efficaci lavorando sia individualmente che in *team*.
- 3) Lavorare sul ruolo: costruire una mentalità dell'educatore non come "assistente" o "punitore", ma come una persona che comprenda che educare significa accompagnare il ragazzo verso l'autonomia e che fornisca un esempio diverso di adulto rispetto a quelli che questi ragazzi hanno avuto finora (in linea con l'idea di Don Bosco di *mettere il ragazzo al centro*).
- 4) Sensibilizzare gli operatori (affinché possano sensibilizzare, a loro volta, i ragazzi) sui diritti dei bambini, in coerenza con le legislazioni e le linee guida internazionali.

Per riassumere, è essenziale lavorare a tre livelli: sapere, saper fare, saper essere. Infatti, l'educatore educa attraverso quello che dice, ancor più attraverso quello che fa, ancora più attraverso quello che è.

### 5.4. *Target*

I destinatari della formazione sono stati prevalentemente educatori ed insegnanti di ambito salesiano, provenienti dalle diverse case salesiane d'Etiopia. Ad essi sono stati aggiunti operatori provenienti da altre organizzazioni che si occupano di ragazzi a rischio e giovani neolaureati in discipline sociali, psicologiche ed educative, per i seguenti motivi: uscire dall'autoreferenzialità e creare una rete di scambio tra professionisti impegnati in ambiti affini, per avviare un confronto sul piano metodologico; avere un vivaio di giovani risorse, già formate, a cui attingere in vista dell'ampliamento del Centro "Bosco Children", che richiederà sicuramente nuovo personale, passando ad ospitare da un numero di 22 ragazzi a circa 150.

Viste le numerose richieste di partecipazione al *training*, si è dovuto procedere ad una selezione dei partecipanti. Si è data precedenza al personale di ambito salesiano e si sono riservati i posti rimanenti ai candidati con *curriculum vitae* più coerente con il *training* e che presentavano una motivazione più elevata.

## 5.5. Fasi del percorso

### 1) Pianificazione dell'intervento

Sulla base dei dati raccolti si è strutturato un percorso formativo della durata complessiva di un anno, composto da una prima missione esplorativa, tre sessioni formative della durata di 15 giorni circa, e da fasi intermedie di monitoraggio. Infine, sono state previste una verifica finale a breve termine ed una a lungo termine. Ogni sessione formativa era strutturata nella seguente maniera:

- *Moduli* in aula indirizzati ad educatori ed insegnanti. La formazione è stata suddivisa in due parti, considerata la numerosità dei beneficiari. Una serie di moduli sono stati indirizzati agli insegnanti del Centro Salesiano di Mekanissa (una media di 61 partecipanti), un'altra serie agli educatori del contesto salesiano ed esterno (una media di 40 partecipanti). Alcune tematiche sono state comuni, altre specifiche a seconda del ruolo dei partecipanti.
- *Testimonianza e/o visita sul campo* per far vivere ai partecipanti un'esperienza pratica a supporto del lavoro effettuato in aula.
- *Modulo istituzionale*: si è inteso inserire un modulo diretto ai responsabili e direttori delle strutture ed organizzazioni salesiane in cui gli educatori partecipanti alla formazione lavorano. La presenza ed il coinvolgimento diretto del piano istituzionale nella formazione è essenziale per potenziarne gli effetti e per la sua ricaduta nel reale contesto lavorativo. Le scelte organizzative ed istituzionali dei responsabili sono, infatti, fondamentali per l'applicazione pratica di quanto appreso dai singoli educatori (*Comunità educante* di Don Bosco, intesa come sistema in cui ogni parte è interdipendente dall'altra).

### 2) Valutazione

Si è voluta porre particolare attenzione alla valutazione del percorso formativo, in quanto questo appare un punto debole di molti progetti. Si sono predisposti, pertanto, i seguenti strumenti di verifica:

- questionari di monitoraggio per raccogliere il *feedback* alla fine di ogni sessione.
- questionari di monitoraggio, da compilare tra una sessione e l'altra, per valutare l'impatto lavorativo della formazione.
- visite ed osservazioni dirette, da parte di una delle esperte incaricate del progetto, presso le strutture e le organizzazioni dei partecipanti alla formazione.
- valutazione finale attraverso questionario e riflessioni tecniche da parte dei professionisti incaricati del progetto.

## 5.6. Contenuti

Le aree tematiche previste nei differenti moduli sono state:

- Il *sistema preventivo di Don Bosco*: elementi generali e senso della punizione nel metodo di Don Bosco e nelle teorie psico-pedagogiche.

- *Sviluppo dell'infanzia e dell'adolescenza*: teorie, fasi di sviluppo, fattori di rischio per lo sviluppo della personalità.
- *Cambiamenti in adolescenza*: fisici, psicologici, sociali e comportamentali. Comportamenti a rischio in adolescenza.
- *Lo sport*: valore preventivo e riabilitativo. Testimonianza e visita al progetto: "Sport the bridge".
- *Il progetto educativo* e riabilitativo con i ragazzi di strada ed a rischio: caratteristiche psicologiche e comportamentali, bisogni e risorse; ruolo dell'educatore; modelli di lavoro nella riabilitazione dei bambini di strada; metodi di intervento e gestione della relazione con i ragazzi di strada.
- *L'insegnante a contatto con i ragazzi "difficili"*: ruolo, abilità e strumenti di intervento. Facilitare la relazione e motivare il bambino, gestire i conflitti, evitare l'etichettamento; il nesso tra sviluppo cognitivo ed emotivo, metodologie di insegnamento/apprendimento partecipativo.
- *Promozione dei comportamenti salutari* e prevenzione dei comportamenti di rischio.
- *"Teatro dell'oppresso"*: metodologia educativa partecipativa per i ragazzi di strada (solo per gli educatori ed insegnanti che ne hanno fatto esplicita richiesta, in quanto il laboratorio richiedeva un coinvolgimento attivo ed un impegno intensivo).
- *Intervento sociale e legale per i bambini di strada ed a rischio*: approccio basato sui diritti vs. approccio basato sui bisogni. Visite sul campo, discussione e commenti (progetti: FSCE, Africa Child Policy Forum, Hanna Horfanage, Juvenil Delinquent Rehabilitation Centre).
- *Il lavoro con i bambini e le bambine abusati*: definire, riconoscere ed intervenire nell'abuso.

### 5.7. Metodologia

Il *training* si è rivolto a persone che già lavoravano o che avevano già completato un percorso di studi di primo livello in campo educativo, pertanto è apparso essenziale fornire strumenti pratici ed applicativi e valorizzare la loro esperienza. Sappiamo, infatti, dalle teorie dell'andragogia (Knowles, 2002), che la formazione per adulti viene potenziata se si costruisce a partire dalla ricchezza delle esperienze che i partecipanti hanno vissuto e possono mettere a disposizione. Questo limita i rischi di infantilizzazione, con conseguente caduta motivazionale e resistenza all'apprendimento. In coerenza con questa premessa, sono stati selezionati dei formatori locali con provata "esperienza di campo", ma anche competenti in "formazione per adulti", affinché potessero gestire un'aula numerosa. Si è insistito molto nel privilegiare metodi attivi e partecipativi quali *role play*, *case study*, esercitazioni, visite sul campo.

*Lingua*. Si è scelto di condurre il *training* in amarico. Le parti teoriche sono state presentate in inglese, ma la maggior parte della formazione, in

particolare le parti più interattive e di discussione, hanno previsto l'uso della lingua ufficiale etiope per favorire un'espressione più spontanea e fluida.

Per la conduzione del modulo sugli abusi è stata invitata una formatrice italiana, non in veste di esperto, ma proposta come occasione per uno scambio tra professionisti appartenenti a diverse culture, superando le rigidità e le separazioni. In questo caso è stato previsto un interprete. Il laboratorio sul "teatro dell'oppresso" è stato tenuto dall'esperto *junior* (di provenienza italiana, in lingua inglese).

Per ogni modulo è stata prevista una dispensa, a cura del formatore, da distribuire ad ogni partecipante. L'esperto *senior* (psicologa) è stata costantemente in aula (affiancata da un interprete/facilitatore) per un'analisi di processo, per garantirne la continuità e la coerenza e per apportare correttivi in corso d'opera. È stato previsto un *per diem* per facilitare la partecipazione degli educatori.

#### 5.8. Valutazione finale e considerazioni per future piste di lavoro

Saranno presentati di seguito i risultati della valutazione, provenienti dai questionari di monitoraggio compilati dai partecipanti, dai *feedback* informali forniti dagli stessi, dalle osservazioni dirette delle due esperte. Infine saranno inserite alcune riflessioni per il futuro. Verranno citate in corsivo le frasi riportate nei questionari, i quali sono stati analizzati in modo qualitativo e non quantitativo.

Aspetti qualificanti del progetto risultano essere:

- 1) Il primo aspetto evidenziato è stato l'uso di una *metodologia attiva e partecipata* in aula e le *visite* alle diverse strutture ed organizzazioni, quali supporti per la conoscenza del fenomeno, ma anche per cominciare a costruire una rete di servizi/strutture, con cui entrare in relazione e collaborare. Anche le *tematiche* scelte sono state molto apprezzate poiché realmente aderenti ai bisogni dei partecipanti. Allo stesso modo è stato espresso gradimento per i formatori, professionalmente preparati e veri esperti sul campo, non inclini ad un approccio accademico o astratto.
- 2) Gli educatori identificano come aspetto fondamentale l'aver formato un *gruppo di persone provenienti da diverse ONG* e strutture. Per molti di loro era la prima volta che si trovavano a confrontarsi, su un piano professionale, con colleghi di altre formazioni ed esperienze. Da una verifica a medio termine emerge che, in seguito alla formazione, si è strutturato in maniera formalizzata, un tavolo di lavoro dei diversi attori che si occupano di ragazzi a rischio, per l'intervento congiunto e lo scambio di prassi operative, coordinato da una delle ONG partecipanti al percorso.
- 3) Alcuni educatori, soprattutto di provenienza Salesiana, identificano come aspetto peculiare della formazione la possibilità avuta di *riflettere su se stessi*. Alcuni di loro affermano che il *training* è stato loro utile proprio per "*conoscere meglio se stessi ed aiutare quindi le persone che hanno*

*di fronte*". Il materiale fornito è stato da alcuni rielaborato, mettendo l'accento sui propri punti deboli e di forza in qualità di educatore e insegnante. Inoltre, i partecipanti ritengono di aver trovato una forte *coerenza fra le teorie ed i modelli scientifici presentati ed il sistema preventivo di Don Bosco*. Un partecipante afferma: "Non ho trovato le tematiche in contrasto con il sistema preventivo, anzi, ho rintracciato una base scientifica ad alcuni aspetti che prima seguivo solo su base ideologica e questo mi è stato molto utile per comprendere ed agire". Questa constatazione ci debba incoraggiare nella riflessione congiunta tra professionisti laici e Salesiani nell'attualizzazione del Sistema preventivo di Don Bosco, affinché i suoi fondamenti e principi ispiratori risultino coerenti, efficaci e declinati nella realtà storica odierna e nelle differenti aree geografiche e culturali.

- 4) *L'osservazione diretta on the job* - ispirata al modello proposto da Brutti e Scotti (Scotti, 2002) presso le strutture di provenienza dei partecipanti al *training*, come metodologia per il monitoraggio, è stata particolarmente apprezzata, da alcuni partecipanti ed organizzazioni. La presenza dell'esperto *junior*, costantemente *in loco*, e le sue visite presso le strutture è stata utile per valorizzare il lavoro degli educatori, per comprendere la ricaduta della formazione nel loro contesto ed apportare modifiche al processo formativo. Solo alcuni partecipanti non si sono mostrati aperti a tale presenza, percependola più come controllo ed ingerenza, che come risorsa. Questo fenomeno si è verificato anche nelle strutture appartenenti al mondo Salesiano. Le ipotesi che possono essere fatte per spiegare questa condizione si riferiscono ad una certa disabitudine alla verifica della propria azione e ad una collaborazione su un piano di dialogo paritario e di corresponsabilità con i professionisti laici. Questo aspetto è stato approfondito e discusso a livello ispettoriale ed ha dato vita ad un' interessante riflessione che stiamo continuando ad approfondire.
- 5) Particolarmente gradito dai partecipanti è stato il *laboratorio sul "teatro dell'oppresso"*, quale metodologia pratica da applicare nel proprio lavoro. È stata apprezzata la figura della conduttrice, capace di mettere a disposizione la propria conoscenza nel rispetto della cultura locale. Questa esperienza ha contribuito a superare la contrapposizione bianco-nero ed il timore che l'apporto di una persona proveniente da un'altra cultura (in particolare bianca) possa essere rifiutato o risultare inefficace. I partecipanti, durante i *feedback*, affermano di "non avere nessuna preclusione di fronte ad un formatore bianco. Non importa il colore se ha qualcosa di interessante da dire". Quindi è stata molto apprezzata la decisione di invitare un'esperta italiana per condurre il modulo sugli abusi sessuali. Molti dei partecipanti affermano di aver avuto sia l'occasione di "conoscere la realtà e le metodologie che vengono adottate in Italia, sia di aprire gli occhi sul proprio Paese. Non immaginavano l'esistenza di tale realtà, che hanno invece scoperto attraverso la discussione che la formatrice ha

*attivato, sapendo sfruttare le potenzialità dell'aula e testimoniando un autentico ascolto. La sua presenza è stata percepita come un regalo e ne sono molto grati".*

- 6) Di grande spessore si è rivelato il lavoro su "l'intervento sociale e legale per i bambini di strada ed a rischio". La conduttrice ha guidato i partecipanti a riflettere sul modello adottato dalle proprie strutture di appartenenza, definendo se queste ultime utilizzassero un *approccio basato sui bisogni* o un *approccio basato sui diritti*. Ci si è chiesti: l'organizzazione e la pratica Salesiane sono orientate al ragazzo solo come portatore di bisogni, o soprattutto come soggetto di diritti? Lavorano in una prospettiva temporale a breve o a lungo termine? Forniscono un servizio specifico o contribuiscono ed incidono sulla consapevolezza e lo sviluppo di più attori sociali (ragazzi, famiglie, responsabili delle decisioni sociali e politiche...)? Questo livello di riflessione è molto importante al momento attuale, in cui il mondo Salesiano sta rileggendo il Sistema preventivo alla luce dei Diritti Umani.
- 7) Alcuni giovani partecipanti inseriti nella formazione hanno trovato uno sbocco lavorativo o un lavoro più qualificato presso ONG del settore.
- 8) I partecipanti hanno avvertito il lavoro dello *staff* del VIS come qualificato ed attento, capace di una presa in carico reale, di *"condurre il progetto con grande senso di responsabilità"*.

#### 5.9. Punti di debolezza, occasioni mancate e proposte per il futuro

- 1) Il principale punto di debolezza rilevato, sia dalle esperte che dai partecipanti, è consistito nella *manca di una partecipazione attiva e fattiva da parte del piano istituzionale (responsabili e coordinatori delle strutture, dei Centri e delle Case Salesiane)*, sia in aula che nei moduli istituzionali appositamente pensati. Questa mancanza impedisce una reale condivisione e traduzione nella pratica lavorativa comune, di quanto vissuto ed appreso dai singoli educatori. Il "modulo istituzionale" (pensato durante ogni sessione di *training*) è stato organizzato e condotto, con molta fatica, solamente durante la prima sessione. Si è deciso di non riproporlo nelle due successive sessioni, poiché è risultata evidente la mancanza di premesse per continuare in tal senso. La presenza in aula, invece, del direttore della scuola di Mekanissa nell'ultima sessione del *training* è stata una significativa e positiva testimonianza.

*Proposta:* Nelle successive esperienze di formazione, è prioritario lavorare affinché anche i coordinatori, responsabili, direttori delle strutture si sentano coinvolti come parte integrante di un percorso formativo, di cui non siano solo i committenti, ma anche i destinatari. Senza il coinvolgimento di tutti i professionisti che rivestono i diversi ruoli all'interno di una struttura, si potranno sicuramente incrementare le conoscenze e le abilità individuali del singolo educatore, ma non incidere nella complessiva pratica lavorativa e sul progetto educativo globale della struttura. Questo è tanto

più vero nel contesto dei Paesi in via di sviluppo, dove gli educatori ed il personale “di campo” hanno spesso ruoli meramente esecutivi, poco margine di autonomia e decisione e poca capacità/possibilità di incidere. Lo stesso Don Bosco parla di comunità come “sistema educante”. È necessario quindi il coinvolgimento ed il contributo delle persone che rivestono tutti i ruoli. I partecipanti stessi auspicano “una prosecuzione del progetto, coinvolgendo il management, sui temi del conflitto e della leadership”. Questo stato di cose ha fatto sì che si perdesse anche l’opportunità di usare la formazione come luogo per preparare ed individuare eventuali nuove risorse da inserire in nuovi Centri Salesiani. La notizia confortante che mi giunge, al momento della stesura del presente contributo è la richiesta da parte dei Direttori di alcune Case Salesiane di una formazione sugli aspetti organizzativi e del coordinamento.

- 2) La presenza di un *esperto junior, costantemente presente ad Addis* ed impegnato nel monitoraggio e nella cura organizzativa, è stato un elemento fondamentale per la riuscita e lo spessore qualitativo della formazione.

*Proposta:* È di fondamentale importanza la *presenza costante* di una figura *in loco* che possa curare e monitorare la formazione e che lavori in *stretto coordinamento* con un *esperto senior* in sede (o impegnato in missioni brevi).

- 3) Alcuni insegnanti ed educatori provenienti da realtà salesiane di altre zone dell’Etiopia, dichiarano di essersi avvalsi della ricchezza di tale formazione, ma di sentirsi incapaci ed in difficoltà nel riferirla o trasferirla all’interno delle loro strutture di provenienza. Questo genera enorme frustrazione.

*Proposta:* Potrebbe essere molto utile organizzare una *formazione di secondo livello, specifica per le diverse realtà salesiane in Etiopia*, che segua le seguenti fasi: a) analisi specifica del contesto delle diverse realtà salesiane; b) proposta di una formazione *ad hoc, in loco*, che coinvolga tutte le figure presenti nella comunità (comunità come sistema educante); c) attribuire alle persone che hanno partecipato alla prima parte della formazione il ruolo di “tutor”, essendo già stati sensibilizzati e preparati a certe tematiche. Un intervento di secondo livello potrebbe anche essere costituito da una serie di incontri di formazione/consulenza, in cui affrontare le problematiche interne o di dialogo e collaborazione tra Centri e Strutture Salesiane emerse durante il *training*. La possibilità di esplicitare e portare a galla alcune difficoltà è certamente un segnale positivo a cui la formazione ha condotto, ma i tempi non si sono rivelati, finora, maturi per affrontare apertamente tali problematiche. Anche per questo motivo, ci è apparso abbastanza inutile trattare la tematica della “gestione del conflitto e condivisione dei casi” in maniera teorica nel corso della formazione, laddove non si è riusciti a dare luogo ad un’esperienza pratica in tal senso. L’aspetto della *coerenza* è stato particolarmente curato nel nostro percorso, nella convin-

zione che la formazione passa, anche e soprattutto, attraverso la testimonianza e i segnali impliciti che si mandano attraverso le scelte organizzative ed i comportamenti.

- 4) Un aspetto di riflessione molto importante è quello della *motivazione*. È emersa una partecipazione più costante ed un maggiore impatto della formazione sulle persone maggiormente motivate.

*Proposta:* si esorta ad utilizzare il *criterio della "motivazione"* quale indicatore principale nella scelta delle persone e delle organizzazioni da includere, come beneficiari, di future formazioni, dando priorità alle persone e alle organizzazioni che esprimono una domanda formativa reale. Sempre per incentivare un'autentica motivazione, alla luce dell'esperienza attuale, si suggeriscono incentivi economici non troppo elevati, per incoraggiare la motivazione interna e non legarla al desiderio di un guadagno economico. Questo aspetto è molto importante quando ci riferiamo ai Paesi in via di sviluppo, in cui la povertà ha una grande rilevanza sociale e personale.

- 5) Osservare le diverse strutture di accoglienza (in prevalenza salesiane, ma non solo), ad Addis Abeba ed in altri luoghi, è stato prezioso per confermare l'idea che la struttura stessa costruisce un'impronta molto forte, rivela un'intenzione educativa e costituisce, essa stessa, un atto educativo implicito. Le forme architettoniche e l'uso dei materiali e dello spazio, mandano messaggi inequivocabili e forti in termini educativi.

*Proposta:* sarebbe molto interessante, nonché molto utile, interrogarsi sulla tematica: "*spazio/architettura e progetto educativo secondo il sistema di Don Bosco ai giorni nostri*". Ad esempio, ci si potrebbe chiedere: come si traduce in pratica ai nostri giorni, nella cultura africana, il principio dell'"educatore sempre presente a fianco del ragazzo"? È più funzionale ricreare dormitori con la presenza interna costante e vigile dell'educatore, o costruire delle piccole casette guidate da un educatore per favorire la relazione e l'autonomia? Oppure: ha senso riproporre lo spazio comune di aggregazione (centrale nell'educazione secondo il modello salesiano) nella forma dell'atrio/piazza europei, o sarebbe preferibile un'altra forma architettonica, più adatta al contesto geografico e culturale locale? Esistono, inoltre, alcuni *vincoli strutturali* che favoriscono o meno le scelte educative. Un vincolo strutturale è quello della *numerosità delle classi*. Bisogna fare attenzione a proporre un modulo sui "metodi di insegnamento/apprendimento partecipativi", quando l'insegnante si trova a gestire un'aula di 50/60 alunni. Il massimo che si può fare in questo caso è una dignitosa lezione frontale. Pertanto è consigliabile, nel definire i contenuti ed i metodi della formazione, fare attenzione a non dare illusioni agli insegnanti, che vivranno poi un senso di frustrazione, inadeguatezza, demotivazione, quando si renderanno conto di non poter tradurre in pratica quanto sperimentato nel *training*.

- 6) Dall'esperienza formativa emergono alcuni *spunti di ricerca* da sviluppare eventualmente in futuro. Il fenomeno dei ragazzi di strada di Addis

Abeba sta modificandosi. I ragazzi, sempre più spesso, si riuniscono in bande ed esprimono non solo disagi sociali, ma anche psichiatrici e comportamentali legati all'esponenziale uso di droghe ed all'allungarsi della permanenza in strada (dati UNICEF aggiornati al febbraio 2008). Questa condizione ci è stata confermata anche dai partecipanti alla formazione, che lavorano sul campo. Si ravvisa, quindi, la difficoltà, da parte di progetti educativi sinora validi, di rispondere ad una fascia di ragazzi di strada con le caratteristiche suddette. Si suggerisce, quindi, una ricerca che metta a confronto i diversi modelli educativi per analizzarne gli aspetti di efficacia in riferimento ai *target* da raggiungere.

## 6. Conclusioni

Dall'esperienza maturata nel campo, emerge la necessità di un'accurata progettazione e programmazione degli interventi formativi, che siano adeguati al contesto, dotati di coerenza interna ed in linea con lo stile dell'organismo. Il "Sistema preventivo" di Don Bosco si rivela attuale e valido nelle situazioni esaminate, ma va comunque declinato ed, oseremmo dire, incarnato nelle specifiche realtà geografiche, storiche e politiche. È auspicabile un lavoro di approfondimento per tradurre il "Sistema preventivo" nel linguaggio attuale dei Diritti Umani e delle moderne teorie scientifiche in ambito psicopedagogico. Infine, da tutte le esperienze effettuate, risulta prioritario costruire ogni intervento formativo non secondo un modello riempitivo di mancanze di conoscenze e competenze nei cosiddetti beneficiari, ma come un intervento complesso che coinvolga tutti gli attori della Comunità (compresi i livelli istituzionali) come sistema educante, in un'ottica di sviluppo ed attivazione delle risorse.

## Bibliografia essenziale

- AVALLONE F., PAPLOMATAS A., MARCHETTI S., *La salute organizzativa*, in "La convivenza nelle organizzazioni, Quaderni di psicologia del lavoro", volume 10, Angelo Guerini e Associati, Milano, 2003.
- BARBERA G., *Pedagogia interculturale e solidarietà globale*, EMI, Bologna, 2007.
- BERTINI M., BRAIBANTI P., GAGLIARDI M.P., *La promozione dello sviluppo personale e sociale nella scuola: il modello "Skills for life" 11-14 anni*, Franco Angeli, Milano, 2004.
- CARAZZONE C., LANGE F., *Fondamentali, universali, inviolabili, indivisibili, strumenti per un'educazione partecipata ai e per i diritti umani*, LAS, Roma, 2009.
- CASATAGNA M., *La lezione nella formazione degli adulti*, Franco Angeli, Milano, 2003, 5ª edizione.
- KNOWLES M., *Quando l'adulto impara, pedagogia e andragogia*, Franco Angeli, Milano, 2002, 8ª edizione.
- NUNZIATE CESARO A., a cura di, *L'apprendista osservatore*, Franco Angeli, Milano, 2003.
- SCHEIN E.H., *Lezioni di consulenza*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 1992.
- SCHEIN E.H., *Cultura d'azienda e leadership*, Guerini e Associati, Milano, 1990.
- SCHEIN E.H., *Culture d'impresa*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2000.
- SCOTTI F., *Osservare e comprendere*, "Quaderni di psicoterapia infantile", 46, Borla, Perugia, 2002.

