QUALE TIPO DI RIFORMA DOVREBBE ESSERE ATTUATA NELLA NOSTRA FORMAZIONE? RIVIVIAMO IL DNA DELLA FORMAZIONE DEL VENERABILE JEAN BERTHIER!

Il testo conciso per l'incontro dei formatori di MSF Focene, Roma, 5 – 14 Oktober 2026

P. Fransiskus Iwan Yamrewav MSF

Introduzione

Il tema che mi è stato dato è "La necessaria riforma della formazione nei seminari: che cosa abbiamo oggi?". Un tema semplice ma non leggero: il rinnovamento della formazione. Per me, rinnovamento non significa innanzitutto aggiungere programmi, cambiare gli orari o creare un nuovo piano di studi. Le domande più importanti sono: perché la nostra formazione ha bisogno di essere rinnovata, cosa va effettivamente rinnovato e come farlo?

Cercherò di rispondere a queste domande attraverso quattro passaggi. In primo passo, riesaminare gli ideali della formazione al sacerdozio e alla vita religiosa nei documenti della Chiesa. In secondo passo, osservare ciò che emerge dagli studi, dalle ricerche e dall'esperienza di accompagnamento. In terzo passo, valutare la distanza tra l'ideale e la realtà. In quarto passo, cercare una via di rinnovamento rileggendo l'eredità formativa del Venerabile Jean Berthier (di seguito abbreviato in VJB).

Non intendo dire che il nostro sistema di formazione abbia fallito. Ci sono molte cose che già funzionano e danno i loro frutti. Tuttavia, i dati disponibili mi portano a chiedermi se ciò che facciamo sia già sufficiente a toccare i cambiamenti più profondi: non solo la capacità di svolgere le funzioni, ma la maturità, l'integrazione, la libertà interiore, l'interiorizzazione della vocazione e la capacità di donarsi.

Pertanto, l'idea centrale di questo testo è piuttosto semplice: forse ciò che dobbiamo cercare non sono più programmi, bensì il modo per far sì che tutti i programmi già esistenti diventino davvero un processo di crescita. Le quattro domande che costituiscono il filo conduttore di questo testo sono: 1) cosa vuole la Chiesa; 2) cosa accade nella realtà; 3) dove si trova il punto di distanza; e 4) in che modo il DNA formativo di VJB può aiutarci a costruire una formazione più viva.

1. Primo passo: la formazione ideale secondo la Chiesa

I documenti della Chiesa, dal Concilio Vaticano II fino alla *Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis* (RFIS) del 2016, descrivono in modo abbastanza coerente la formazione come un processo di formazione integrale della persona.[1] L'obiettivo non è semplicemente quello di formare persone che abbiano completato gli studi, rispettino le regole, siano in grado di tenere omelie o di svolgere compiti pastorali.

Nella vita religiosa, il rinnovamento è riorientato verso il Vangelo e il carisma del fondatore. La comunità non è semplicemente un luogo di convivenza, ma un luogo di fratellanza e di testimonianza. La vita di preghiera, la fedeltà al carisma, l'apertura ai segni dei tempi e l'orientamento missionario devono camminare insieme.

Nella formazione sacerdotale vengono costantemente sottolineate quattro dimensioni: umana, spirituale, intellettuale e pastorale. Queste quattro dimensioni non sono intese come ambiti che procedono separatamente. La maturità umana costituisce il fondamento; la vita spirituale orienta l'intera persona verso Cristo; la formazione intellettuale aiuta a interpretare la fede e i tempi; e l'esperienza pastorale collega il tutto al servizio concreto. L'RFIS sottolinea inoltre l'importanza di un processo graduale: propedeutica, discepolato, configurazione e fase pastorale. La formazione, quindi, non si ferma all'ordinazione, ma prosegue per tutta la vita.

L'ideale che emerge è piuttosto chiaro. I religiosi sono chiamati a essere segno del Regno di Dio attraverso una vita radicata in Cristo, nei consigli evangelici, nella comunità, nel carisma e nella missione. I sacerdoti sono chiamati a essere persone mature, vicine al popolo, radicate in Cristo, capaci di costruire relazioni sane, libere dal clericalismo e pronte a servire. La Costituzione di MSF lo

[1] Ho individuato e utilizzato 33 documenti della Chiesa, provenienti sia dai Concili, sia dai Papi, sia dai Dicasteri.

formula in modo diretto: la formazione nella Congregazione intende formare persone «pienamente umane, cristiane e religiose» (K 81), affinché siano in grado, insieme ai confratelli, di partecipare alla missione della Congregazione.

Pertanto, il criterio finale non è semplicemente il completamento della formazione o il raggiungimento dei voti perpetui e dell'ordinazione. Ciò che si vuole vedere è la crescita personale verso la maturità e la donazione di sé a Cristo e alla missione. In sintesi, l'ideale della Chiesa si muove in quattro direzioni: essere integrati umanamente e spiritualmente; essere pastori o discepoli al servizio; continuare ad apprendere; e vivere in modo sinodale e missionario. Nel linguaggio della VJB, questo ideale si traduce in «servitori della salvezza» (servus salutis), ovvero missionari forti e di qualità, caratterizzati da uno stile di vita santo, competenti, intelligenti e instancabili.

2. Secondo passo: cosa si osserva nella realtà (risultati della ricerca e dell'esperienza)?

La letteratura esaminata in questo scritto – oltre 50 fonti degli ultimi vent'anni circa – non contiene molti studi che misurino direttamente l'efficacia dei sistemi di formazione. Oltre l'80% delle ricerche tratta degli elementi che determinano i risultati della formazione. Il quadro che ne emerge è piuttosto interessante: le competenze accademiche e la capacità di svolgere determinate funzioni sono relativamente più facili da sviluppare rispetto alla maturità umana, affettiva, relazionale e psicosessuale, nonché alla capacità di integrare la vita spirituale con quella quotidiana.

Pertanto, la valutazione psicologica non è sufficiente se utilizzata solo come strumento di selezione. È più utile se diventa il punto di partenza per un accompagnamento continuo: valutazione, discernimento, definizione dei bisogni, formazione personalizzata, monitoraggio, intervento e rivalutazione. La letteratura sottolinea inoltre l'importanza di affrontare temi quali il burnout, la solitudine, la regolazione emotiva, le relazioni e la disponibilità a vivere il celibato o la vita religiosa a lungo termine. Ciò significa che il successo della formazione iniziale non può essere valutato solo in base a chi persevera fino alla fine della fase.

C'è anche un cambiamento di contesto. Le richieste provengono sempre più spesso dall'Asia e dall'Africa, mentre alcuni modelli di gestione delle istituzioni riflettono ancora una visione plasmata dal contesto occidentale. La nuova generazione porta con sé anche esigenze e modi di relazionarsi diversi. Ciò non significa che si debba assecondare ogni richiesta della nuova generazione, ma che è necessario comprenderne il contesto.

La teoria di *Luigi Maria Rulla* aiuta a mettere in luce aspetti che non sempre sono visibili dall'esterno. In uno studio longitudinale condotto su 267 soggetti, Rulla ha individuato quattro gruppi in base alla disposizione alla fedeltà e all'interiorizzazione dei valori della vocazione. All'inizio della formazione: il 6% rientrava nella categoria favorevole alla fedeltà e all'interiorizzazione; il 18% era favorevole ma poi non ha proseguito; il 62% presentava una disposizione poco favorevole; e il 14% ha perseverato nonostante la disposizione poco favorevole. Dopo quattro anni, delle 267 persone ne rimanevano circa 103. Nel gruppo di coloro che hanno perseverato, la prima categoria è salita al 13%, la seconda è scesa all'11%, la terza è scesa al 43% e la quarta è salita al 33%. Questi dati evidenziano un cambiamento, ma allo stesso tempo dimostrano che la permanenza non è sinonimo di interiorizzazione. È interessante notare che Rulla ci fornisce gli strumenti per interpretare le dinamiche interne: bisogni, valori, atteggiamenti, incongruenze, maturità, relazioni e sviluppo psicosessuale, ma non offre un sistema di formazione pronto all'uso per trasformare tali risultati in un processo di formazione strutturato.

Ho cercato di replicare le variabili di Rulla di cui sono riuscito a disporre per il periodo 2013–2020, con tutte le limitazioni legate alle fonti e ai metodi. Questi dati non devono essere interpretati come una prova del fatto che la formazione attuale sia migliore o peggiore rispetto all'epoca di Rulla. Il contesto è diverso e non si tratta di una ricerca con lo stesso disegno.

All'inizio, la composizione che ho rilevato era la seguente: il 2% apparteneva alla categoria che sosteneva la fedeltà e l'internalizzazione; il 22% era favorevole ma poi non ha proseguito; il 48% presentava una disposizione poco favorevole; e il 28% ha perseverato nonostante la disposizione poco favorevole. Dopo quattro anni di formazione, le percentuali sono diventate rispettivamente

22%, 16%, 15% e 47%. Si è registrato un aumento piuttosto consistente nel gruppo favorevole alla fedeltà e all'interiorizzazione, ma anche un aumento nel gruppo che ha perseverato nonostante un atteggiamento poco favorevole. (I dati di replica sono quelli riportati nel manoscritto originale; gli stessi autori sottolineano i limiti metodologici e la necessità di una ricerca longitudinale)

Tipi di Formandi	Al momento dell'ingresso		Dopo quattro anni di formazione	
	Rulla	Yam	Rulla	Yam
Terreno fertile	6%	2%	13%	22%
Terreno sassoso	18%	22%	11%	16%
Cespugli spinosi	62%	48%	43%	15%
Nidificazione	14%	28%	33%	47%

Per questo motivo, mi interessa di più la domanda: quanti sono quelli che crescono davvero, e non solo quanti riescono a resistere? L'aumento in una determinata categoria può essere dovuto al fatto che la formazione è effettivamente d'aiuto, ma può anche essere dovuto al fatto che alcuni dei meno preparati abbandonano il percorso. Non siamo ancora in grado di stabilirne la causa.

Dall'esperienza di accompagnamento di oltre 500 persone nel periodo 2013–2025, emergono costantemente alcuni schemi ricorrenti. Sono presenti degli impulsi spesso inconsci piuttosto forti legati al senso di inferiorità, all'aggressività, alla gratificazione sessuale, al bisogno di prendersi cura degli altri e a modelli di sottomissione o ricerca di accettazione. I dati riportati nel testo indicano: senso di inferiorità nell'80% dei sacerdoti e nell'81% dei religiosi; aggressività nel 61% e nel 64%; impulso a prendersi cura nel 56% e nel 59%; e modelli di sottomissione/rispetto nel 74% e nel 68%. La consapevolezza dei conflitti interiori è solitamente molto più bassa.

Queste cifre non costituiscono un giudizio sulla persona. È proprio qui che risiede la sfida della formazione: un comportamento apparentemente corretto non indica necessariamente che le motivazioni che lo sottendono siano libere e mature. Una persona può essere obbediente per i valori in cui crede, ma può anche esserlo per paura, per il desiderio di essere accettata o per evitare conflitti. Una persona può servire per amore, ma può anche farlo perché ha bisogno di sentirsi necessaria. Pertanto, la domanda formativa deve essere leggermente modificata: non solo «cosa viene fatto?», ma anche «cosa mi spinge a farlo?»"

Risultati della ricerca del 2017

La ricerca condotta dal Seminario Maggiore di Kentungan (Yogyakarta) in collaborazione con la Facoltà di Psicologia dell'Università Cattolica Soegijapranata sul percorso dei primi dieci anni di sacerdozio fornisce spunti importanti da approfondire insieme. La durata del sacerdozio presenta una correlazione positiva significativa di intensità media/tendenzialmente forte con la maturità intellettuale ($r = 0,57$; $p < 0,01$), una correlazione positiva significativa di intensità bassa con la maturità pastorale ($r = 0,36$; $p < 0,05$), mentre la correlazione con la maturità umana ($r = 0,21$; $p > 0,05$) e quella spirituale ($r = 0,28$; $p > 0,05$) è positiva, significativa, ma debole/bassa o tendente a essere molto debole. Questi risultati non significano che un sacerdote non cresca dal punto di vista umano o spirituale. Ciò che emerge è che l'aumentare degli anni di sacerdozio non comporta automaticamente uno sviluppo equilibrato nei quattro pilastri della formazione.

Anche le valutazioni dei fedeli e dei sacerdoti nello studio forniscono spunti di riflessione. Per quanto riguarda la maturità umana, occorre prestare attenzione alla fiducia, alle relazioni con gli altri sacerdoti, alla gestione degli impulsi sessuali e all'uso dei mezzi di comunicazione. Nella maturità spirituale, la gestione del tempo dedicato alla preghiera e all'esercizio spirituale personale risulta essere una delle esigenze principali. La maturità intellettuale è stata valutata come la più adeguata, sebbene gli stessi sacerdoti sentano ancora il bisogno di leggere di più e di partecipare a seminari. La maturità pastorale è nel complesso buona, ma il coinvolgimento nel servizio sociale e interreligioso deve ancora essere migliorato.

3. Terzo passo: la distanza tra l'ideale della Chiesa e la realtà della formazione

Da qui noto un evidente squilibrio. La formazione sembra riuscire relativamente più facilmente a produrre istruzione, competenze, comportamenti e funzioni. L'ambito più difficile è quello di produrre maturità, integrazione, interiorizzazione e trasformazione. Non si tratta di una critica volta a sostenere che la formazione sia inutile. Al contrario: i dati dimostrano che la formazione produce cambiamenti. Tuttavia, tali cambiamenti non coinvolgono sempre allo stesso modo tutti gli aspetti della personalità.

Possiamo fare un breve riassunto del Primo Passo e del Secondo Passo:

- Ideale: trasformazione, integrazione, interiorizzazione, maturità e prontezza missionaria.
- Aspetti relativamente evidenti: educazione, competenze, disciplina, attività e capacità di svolgere le proprie funzioni.
- Punti critici: motivazione, bisogni non consapevoli, autoregolazione, relazioni, affettività, aspetto psicosessuale e integrazione spirituale-umana.

Pertanto, la questione della riforma non si limita alla domanda: «Cosa c'è che non va nei formandi?». Dobbiamo anche chiederci: il nostro percorso formativo offre davvero spazio sufficiente per un cambiamento profondo?

È qui che giungo a una risposta provvisoria alla domanda «perché è necessario un rinnovamento?», poiché lo scopo della Chiesa è più profondo della semplice funzione, mentre alcuni dei risultati che misuriamo sono ancora più facilmente riconducibili alla funzione. Se strutturata in modo sistematico, propongo una matrice comparativa che metta a confronto ideale-realtà-divario-possibilità di meccanismi come strumento per analizzare più a fondo quali divari si verificano e come possiamo perfezionare il nostro sistema di formazione già in atto:

Dimensioni	Gli ideali della Chiesa	Risultati empirici	Le principali disparità	Possibili meccanismi
Umano	Maturità emotiva, affettiva, psicologica, relazionale e psicosessuale	La maturità umana è ancora molto fragile; la gestione delle emozioni, delle relazioni, della sessualità e della coscienza di sé continuano appresentare un problema	La formazione non è ancora riuscita a produrre una profonda trasformazione umana	Bisogni preconscii/inconscii, ferite, attaccamenti, mancanza di integrazione, punti ciechi (*blind spots*)
Spirituale	Un rapporto profondo con Cristo; la preghiera come fonte di vita e di servizio	La crescita spirituale è debole; nel lungo periodo il sacerdozio non mostra progressi significativi	La pratica spirituale non equivale automaticamente all'integrazione spirituale	Dissociazione tra spiritualità e dinamiche psicologiche; la spiritualità può manifestarsi come comportamento esteriore
Intellettuale	È capace di pensare criticamente, di comprendere la filosofia e la teologia e di interpretare i segni dei tempi	Lo sviluppo più evidente; correlazione con la durata del sacerdozio r=.57	Relativamente piccola; tuttavia, la competenza non garantisce automaticamente la trasformazione	La formazione formale è più strutturata e più facilmente misurabile

Pastorale	Pastore, ascoltatore, testimone di Cristo, vicino al popolo e agli emarginati	Si tende a crescere, ma esistono ancora delle insufficienze nei servizi sociali e interreligiosi	Le competenze pastorali non sempre derivano dalla maturità personale	Esperienza di ministero pastorale, ma non sempre accompagnata da una riflessione profonda
Motivazione	Servire con amore, libertà e dedizione	Un comportamento positivo può nascondere alcuni bisogni: sentirsi accettati, sentirsi necessari, sentirsi apprezzati	Un comportamento corretto non garantisce di per sé una motivazione matura	Bisogni psicologici, incoerenze, dinamiche pre-consce/subconsce
Internalizzazione	I valori evangelici diventano parte di sé e della propria identità	Non tutti coloro che rimangono mostrano un'internalizzazione; il fenomeno del "nidificarsi" è aumentato	Permanenza ≠ internalizzazione	I valori consapevoli non sono ancora integrati con i desideri più profondi
Integrazione	Le quattro dimensioni si sviluppano insieme verso una configurazione con Cristo	L'aspetto umano e quello spirituale sono rimasti indietro rispetto a quello intellettuale e a quello pastorale	La formazione non è ancora equilibrata	Le formazioni tendono ad essere più forti negli aspetti che possono essere insegnati/misurati
Continua	Formazione per tutta la vita, anche dopo i voti o l'ordinazione	I problemi di maturità continuano a presentarsi nella vita anche dopo la formazione iniziale	La formazione iniziale non garantisce la continuità	Mancanza di monitoraggio, accompagnamento continuo, sostegno relazionale
Obiettivo finale	Una personalità pienamente umana, cristiana e religiosa	Ce ne sono alcuni che funzionano bene ma non sono ancora profondamente trasformati	Funzionale ≠ trasformazione	Il gap tra il sé reale e il sé ideale; dinamiche interne ancora inesplorate

4. Quarto passo: il DNA formativo del Venerabile Jean Berthier

Dopo aver esaminato l'ideale e la realtà, la domanda successiva è: come colmare questo gap e cosa possiamo utilizzare per rinnovare la formazione MSF? Torno al VJB, non per cercare un vecchio sistema da copiare alla lettera.

Nella ricerca che ho condotto, non ho trovato una sola fonte che presentasse esplicitamente il sistema di formazione VJB a Grave in forma completa come un sistema moderno: fasi, competenze, metodi, indicatori, strumenti di valutazione e meccanismi. Pertanto, non voglio affermare che esista un «sistema VJB» pronto per essere riprodotto. L'elemento che è più probabile tramandare è un DNA formativo. Le sue tracce sono disseminate negli scritti e nella prassi di Berthier riguardanti la vocazione, la vita religiosa, il sacerdozio, la Sacra Famiglia, la Madonna di La Salette, l'educazione, la vocazione differita, la comunità, i giovani, la famiglia e la missione.[2]

[2] Ho utilizzato 15 fonti, tra cui gli scritti di VJB, i documenti di MSF e quelli della Chiesa.

Da un'analisi incrociata di tali fonti, ho individuato un percorso piuttosto coerente: la vocazione affonda le sue radici in Cristo; Cristo guida la formazione della persona; la persona cresce nella comunità; la comunità invia alla missione; l'esperienza missionaria viene riletta nel discernimento; e l'intero processo si svolge nell'orizzonte della Sacra Famiglia e della Madonna di La Salette, della conversione, del servizio, del lavoro e della fedeltà a Dio.

Per me, è proprio qui che risiede il "DNA formativo" dei VJB. Il termine "DNA" non è un termine utilizzato dai VJB. Si tratta di una categoria analitica che utilizzo per sintetizzare gli elementi che conferiscono alla formazione il carattere proprio dei VJB–MSF. I sette elementi che ho formulato sono:

- Cristocentrica: Cristo è il centro e il punto di riferimento.
- Vocazionale: la formazione parte dalla vocazione, non solo dal desiderio di diventare sacerdote o religioso.
- Integrale: l'intera persona viene formata e integrata.
- Comunitario: la persona cresce attraverso le relazioni e la vita in comunità.
- Missionario: la formazione è orientata alla missione.
- Dinamico: la formazione è un processo di crescita, conversione, discernimento e rinnovamento. Contestuale: le modalità di formazione tengono conto della persona, della Chiesa, della cultura, della società e della realtà missionaria..

Con questa formulazione, la fedeltà a VJB non significa ripetere le forme del passato. Fedeltà significa preservare la logica e il DNA che fanno rimanere quella forma VJB.

Dal DNA alla struttura delle formazioni

Se il DNA rimane solo un'idea, non è di grande aiuto. Per questo motivo, il DNA deve essere tradotto in una struttura attuabile. Immagino sei elementi nella matrice formativa: Dio, la persona, la comunità, il carisma, la missione e il contesto. Dio garantisce l'orientamento trascendente. La persona impedisce che la formazione si trasformi in un sistema istituzionale che si occupa solo di se stesso. La comunità preserva la dimensione relazionale. Il carisma preserva l'identità degli MSF. La missione impedisce che la formazione diventi ripiegata su se stessa. Il contesto garantisce che la formazione rimanga in contatto con la vita reale.

Da questa matrice nascono alcuni principi: incentrata sulla persona, cristocentrica, integrale, relazionale, di discernimento, responsabile, missionaria e adattiva. Le dimensioni della formazione devono inoltre essere lette come un tutt'uno. L'aspetto umano, spirituale, intellettuale-culturale, comunitario e apostolico-missionario non devono diventare cinque programmi che casualmente si svolgono in contemporanea. L'aspetto umano senza spiritualità può diventare mero sviluppo personale. La spiritualità senza maturità umana può diventare una religiosità solo apparente. L'intellettualità senza missione diventa astratta. La comunità senza interiorità diventa conformismo. La missione senza integrazione diventa attivismo.

Pertanto, è più corretto immaginare il processo come una spirale: Incontro → Discernimento → Integrazione → Trasformazione → Missione → Esperienza → Riflessione → Discernimento rinnovato → Trasformazione più profonda. Le esperienze concrete assumono grande importanza. I conflitti, i fallimenti, la solitudine, le responsabilità, l'uso del potere, il denaro, la popolarità, le esigenze pastorali e i cambiamenti di contesto non sono ostacoli da eliminare dalla formazione. Tutto ciò può invece diventare materiale per capire cosa è già stato integrato e cosa deve ancora essere plasmato.

L'obiettivo finale non è un programma portato a termine, ma una persona formata. Lo riassumo in sette caratteristiche: radicata in Cristo; consapevole della propria vocazione; integrata; relazionale; capace di discernimento; missionaria; e ancora aperta alla formazione. Pertanto, la formazione iniziale non è un punto di arrivo. Dovrebbe preparare una persona a continuare a crescere anche dopo la conclusione della struttura formale.

Ciò modifica anche il ruolo del formatore. Il formatore continua a garantire il rispetto delle regole e delle strutture, ma non si limita più a essere un semplice supervisore del programma. Deve diventare un accompagnatore nella crescita, un educatore, un testimone, un compagno nel discernimento e un custode della cultura formativa.

Da un programma a una cultura della formazione

Un programma può sembrare ottimo sulla carta e tuttavia non portare alcun cambiamento. Il calendario può essere ben strutturato, le attività complete, i formatori competenti, le valutazioni regolari, ma la vita quotidiana può raccontare una storia diversa.

La formazione avviene in realtà nelle piccole cose: come la comunità si rivolge a chi ha opinioni diverse; come i superiori esercitano la loro autorità; come vengono impartite le correzioni; come i formandi accolgono le critiche; come vengono risolti i conflitti; come vengono trattati i membri più deboli; come vengono utilizzati il denaro e le risorse; come vengono rispettati i confini relazionali; e se le persone si sentono sicure nell'ammettere i propri errori e nel chiedere aiuto. Per questo motivo, la comunità non è solo il luogo in cui avviene la formazione. La comunità stessa è l'agente della formazione.

Lo stesso vale per la valutazione. Dobbiamo passare da indicatori facilmente osservabili a domande sul cambiamento interiore. Alcuni cambiamenti che ritengo importanti:

- obbedienza → convinzione interiorizzata
- prestazione → maturità
- attività → trasformazione
- conoscenza → saggezza
- comportamento esterno → integrazione interiore
- sottomissione → libertà responsabile
- partecipazione → senso di avere una vocazione

La valutazione deve anche chiedersi se una persona sta diventando più libera e responsabile, capace di amare senza dominare, di accettare le critiche senza mettersi continuamente sulla difensiva, di affrontare i conflitti, di riconoscere le proprie debolezze, di chiedere aiuto e di interpretare le esperienze di vita alla luce della fede e della vocazione.

C'è un altro aspetto che ritengo importante per MSF: distinguere il DNA dalle forme storiche. Se tutte le forme del passato vengono considerate parte dell'essenza del carisma, rischiamo di diventare rigidi. Al contrario, se tutte le forme possono cambiare senza limiti, l'identità rischia di andare perduta. Per questo utilizzo due termini semplici: fedeltà carismatica e creatività contestuale. La fedeltà preserva chi siamo. La creatività cerca forme che permettano al carisma di vivere nel contesto odierno. Il discernimento ne è il ponte. Il nostro compito non è solo quello di preservare l'eredità, ma di accoglierla, discernere, tradurla e poi farla rivivere.

Pertanto, la struttura che incarna il DNA formativo VJB può essere sintetizzata come segue: *Cristo → Chiamata → DNA formativo → Matrice formativa → Principio formativo → Dimensione formativa → Processo formativo → Persona formata → Missione → Contesto → Valutazione → Formazione rinnovata → Ritorno a Cristo e al carisma.*

5. Raccomandazione: Modello di sistema di formazione integrato

Alla luce di tutte le considerazioni esposte, propongo un progetto che non intende essere un sistema definitivo. Si tratta piuttosto di un quadro di riferimento che può essere testato e sviluppato, frutto della sintesi di tutte le discussioni sopra riportate. Gli elementi principali che ho utilizzato sono:

Teoria	Domanda principale	Funzioni
Chiesa	Che tipo di personalità bisogna formare? Una personalità che assomigli sempre di più a quella di Cristo	Telos
DNA Formativo VYB	Quale tipo di formazione è in accordo con il carisma di MSF?	Identità e struttura
Teoria di Rulla	Cosa ostacola l'internalizzazione e la libertà?	Diagnosi approfondita / mappa di profondità
Psicologia positiva	Quali forze possono promuovere la crescita?	Forza e crescita
Teoria dell'autodeterminazione	In che modo il valore diventa possesso personale?	Internalizzazione
Teoria dell'attaccamento	In che modo le relazioni contribuiscono alla maturità?	Maturità relazionale
Pratica riflessiva	In che modo l'esperienza diventa un'occasione di imparare?	Meccanismo esperienziale
Approccio allo sviluppo	In che modo le necessità nella formazione cambiano a seconda della fase?	Personalizzazione
Cultura della salvaguardia	Come garantire che l'uso del potere e le relazioni siano sani?	I parametri etici
Valutazione e accertamento	Si è davvero trasformato?	Prove e rendicontazione
Formazione continua	Come garantire che una personalità già formata si trasformi in modo sempre più perfetto	Garanzia

Pertanto, la valutazione non si limita più alla selezione. Il percorso diventa: valutazione → discernimento → diagnosi formativa → formazione personale → intervento → monitoraggio → rivalutazione → integrazione → formazione permanente.

Ogni formandi dovrebbe idealmente disporre di un profilo e di un piano di formazione individuale che tenga conto dei punti di forza, delle vulnerabilità, delle esigenze, delle motivazioni, del livello di sviluppo, dei modelli relazionali, dell'identità vocazionale e delle priorità formative. Ho inoltre individuato cinque grandi cambiamenti:

- dal programma alla persona;
- dalla selezione allo sviluppo;
- dal comportamento alla motivazione;
- dalla competenza all'integrazione;
- dalla semplice sopravvivenza alla trasformazione.

La grande formula che possiamo formulare ora è:

Cristo → Chiamata → Persona → Mondo interiore → Forza → Sviluppo → Comunità → Missione → Esperienza → Discernimento → Integrazione → Trasformazione → Servus salutis

Con questa prospettiva, la domanda del formatore cambia: non più solo «il nostro sistema funziona?», ma «questo sistema aiuta la persona concreta a crescere?». Andando ancora più in profondità: «La persona che stiamo formando sta diventando sempre più matura, libera, integrata, radicata in Cristo, vive la spiritualità della Sacra Famiglia e il messaggio di conversione di La Salette,

sviluppa il carisma della Congregazione, possiede la propria vocazione, è capace di amare in modo maturo ed è pronta per essere inviata?». Se la risposta non è ancora abbastanza convincente, non sono solo i formandi a dover essere esaminati. Anche la nostra struttura e la nostra cultura formativa devono essere esaminate.

6. Un esempio di applicazione

Questo progetto è utile solo se viene messo in pratica. Ecco la mia proposta.

1. Domande e progressi in ogni fase

Ogni fase della formazione prevede una domanda chiave che aiuta il formando a individuare la direzione del proprio percorso di crescita. Tale domanda indica al contempo il percorso di sviluppo (developmental movement) atteso in quella fase.

Fase di formazione	Domanda principale	Movimento di sviluppo
Propaedeutica	Chi sono io?	Auto-consapevolezza
Discepolato / Postulato	Come faccio a convivere con gli altri?	Relazioni
Configurazione	Che tipo di persona sono io in Cristo?	Integrazione
Sintesi / Pastorale	Sono in grado di vivere tutto questo nella realtà?	Prova nella vita reale
Ordinazione / Professione	Sono pronto a offrire me stesso?	Possesso e interiorizzazione personale
Formazione continua	Posso continuare a crescere e diventare una persona sempre più matura?	Trasformazione

Pertanto, lo sviluppo della formazione procede per fasi graduali: dalla consapevolezza di sé, alle relazioni, all'integrazione, alla verifica nella realtà, all'esperienza personale e, infine, alla trasformazione continua.

2. Priorità di formazione in ogni fase

Non tutti gli ambiti formativi devono avere lo stesso peso in ogni fase. Ogni fase presenta priorità di sviluppo specifiche. Ciò non significa che gli altri ambiti smettano di svilupparsi. Tutti gli ambiti continuano a evolversi parallelamente, ma in ogni fase vi sono alcuni ambiti che richiedono maggiore attenzione, in base alle esigenze di sviluppo dei formandi:

Propaedeutica: Umana + Affettiva + Vocazionale. L'obiettivo principale è conoscere se stessi, costruire le basi della maturità umana e affettiva, nonché iniziare a individuare e mettere alla prova le motivazioni della vocazione.

Discepolato/Postulato: Affettivo + Relazionale + Interiorizzazione. L'attenzione si sposta sulla capacità di gestire la vita affettiva, di convivere con gli altri, di costruire la fratellanza e di iniziare a vivere i valori della formazione come qualcosa che proviene dall'interno di sé.

Configurazione: Vocazione + Spirituale + Psicosessuale + Interiorizzazione. In questa fase i formandi integrano sempre più la vocazione, la vita spirituale, la maturità psicosessuale e i valori appresi nella propria vita personale.

Sintesi/Pastorale: Missionario + Relazionale + Resilienza + Integrazione. Ciò che viene messo alla prova in primo luogo è la capacità di tradurre in realtà ciò che è stato formato nel contesto del ministero, delle relazioni pastorali, delle esigenze della missione e delle situazioni di forte pressione.

Ordinazione / Professione: Trasformazione + Appropriazione personale + Abbandono di sé + Capacità di continuare a lasciarsi plasmare. In questa fase ci si aspetta che i formandi non si limitino più a soddisfare le richieste esterne, ma facciano propria e vivano profondamente la loro vocazione come scelta di vita. L'attenzione è rivolta alla capacità di donarsi liberamente e responsabilmente, rimanendo aperti a lasciarsi plasmare per tutta la vita.

Formazione continua: Rinnovamento + Integrazione + Missione + Capacità di continuare a lasciarsi plasmare. La formazione non si esaurisce dopo i voti perpetui o l'ordinazione. Il percorso di crescita prosegue attraverso il rinnovamento personale, l'integrazione delle esperienze di vita e di servizio, il rinnovato impegno missionario e l'apertura a continuare ad apprendere e a cambiare.

3. Matrice principale dello sviluppo della formazione

La seguente matrice mostra come ogni ambito si sviluppi da una fase alla successiva. Questo sviluppo non è inteso come un cambiamento che avviene automaticamente, ma come un percorso di maturità che deve essere costruito, osservato, verificato e accompagnato.

Ambito della formazione	Propaedeutica	Discepolato / Postulato	Configurazione	Sintesi / Pastorale	Ordinazione / Professione	Formazione continua
Umanità	Consapevolezza di sé	Responsabilità	Autonomia matura	Stabilità sotto pressione	Autogestione matura	Crescita costante
Affettività	Consapevolezza	Autocontrollo	Amore maturo	Provato in condizioni reali	Stabilità	Approfondimento
Relazionale	Relazioni fondamentali	Fratellanza	Maturità nell'affrontare i conflitti	Relazioni pastorali	Leadership collaborativa	Accompagnamento / mentoring
Psicosessualità	Consapevolezza	Limiti sani	Integrazione	Provato nel servizio	Maturità nel celibato costante	Vigilanza per tutta la vita
Vocazione	Discernimento	Esplorazione	Possesso della vocazione	Testata attraverso la missione	Impegno maturo	Rinnovamento della chiamata
Internalizzazione	Inizio	Interiorizzazione	approfondimento	Provato senza supervisione	motivazione interna stabile	Conversione per tutta la vita
Spiritualità	Preghiera personale	Integrazione della vita di preghiera	Una vita incentrata su Cristo	Integrazione tra preghiera e missione	Consegnarsi spiritualmente	Approfondimento
Missionario	Consapevolezza	Servizio	Identità pastorale	La missione sotto pressione	Abbandono a Dio	Rinnovamento dello spirito missionario
Resilienza	Capacità di affrontare i problemi fondamentali	Tolleranza alla frustrazione	Perseveranza	Resilienza provata dalla pressione	Servizio continuativo	Resilienza adattiva
Capacità di trasformarsi continuamente	Apertura	Accettare il feedback	Riflessione	Imparare dall'esperienza	Crescita guidata da sé stessi	Formazione continuamente

4. Logica dello sviluppo complessivo

Se si legge l'intera matrice come un tutt'uno, l'evoluzione della formazione mostra un percorso sempre più approfondito.

Nella *fase Propedeutica*, l'attenzione è rivolta principalmente alla consapevolezza: conoscere chi si è, come si agisce, cosa accade nella propria vita affettiva e come si comprende la propria vocazione.

Nella *fase di Discepolato/Postulato*, tale consapevolezza inizia a inserirsi nelle relazioni. I formandi imparano a vivere insieme agli altri, a costruire la fratellanza, ad accettare i limiti, a gestire le frustrazioni e iniziano a interiorizzare i valori della vita che hanno scelto.

Nella *fase di Configurazione*, queste diverse esperienze sono orientate all'integrazione. I formandi diventano sempre più capaci di unire la vocazione, la vita spirituale, la vita affettiva, la maturità psicosessuale, le relazioni e l'identità pastorale in un unico stile di vita più completo.

Nella *fase di Sintesi / Pastorale*, tale integrazione non deve limitarsi all'ambito della formazione. Deve essere messa alla prova nella realtà: nel ministero, nelle relazioni pastorali, nelle esigenze della missione, nei conflitti, nelle pressioni e nelle situazioni in cui i formandi non sempre ricevono una supervisione o un sostegno diretto.

Nella *fase dell'Ordinazione / Professione*, ciò che emerge in primo luogo sono l'impegno personale e l'abbandono a Dio. Ci si aspetta che i formandi siano in grado di vivere la propria vocazione non tanto per esigenze esterne, quanto perché l'hanno accolta come una scelta di vita che fanno loro propria con sincerità.

Infine, nella *fase di Formazione Continua*, lo sviluppo non si ferma al raggiungimento di un determinato livello. La vita diventa uno spazio per continuare a crescere, rinnovare la propria vocazione, imparare dall'esperienza, reintegrare e aprirsi al processo di formazione che dura per tutta la vita.

Pertanto, la formazione non va intesa principalmente come un processo di completamento di una serie di fasi, bensì come un processo di sviluppo umano e di maturazione della vocazione che si snoda attraverso le fasi di: consapevolezza → relazione → integrazione → verifica → appropriazione → trasformazione.

Conclusione

Non sono giunto alla conclusione che abbiamo bisogno di più attività. Al contrario, sono sempre più convinto che dobbiamo considerare la formazione come un sistema interconnesso. I programmi rimangono importanti, ma devono diventare un processo. Il processo deve generare esperienze. Le esperienze devono essere interpretate attraverso il discernimento. Il discernimento deve portare all'integrazione. L'integrazione deve manifestarsi nella trasformazione. E la trasformazione, infine, deve condurre alla missione.

L'eredità di VYB non è un vecchio sistema che dobbiamo copiare. Ciò che ha più valore è la sua logica formativa: Cristo, la vocazione, la persona, la comunità, la missione e l'apertura al contesto. È ciò che chiamo il DNA formativo. Pertanto, la domanda più importante non è se la nostra formazione oggi sia esattamente come ai tempi di VJB. La domanda è: la nostra formazione oggi è ancora veramente viva nello spirito che egli ci ha lasciato in eredità?

Se prendiamo sul serio questa domanda, la riforma non inizia sostituendo tutto ciò che esiste. La riforma inizia con il coraggio di vedere ciò che produce davvero crescita, ciò che non ha ancora toccato le profondità della persona, ciò che va recuperato e ciò che dobbiamo fare in modo nuovo. Forse questo è il nostro compito come formatori: non plasmare le persone secondo un modello prestabilito, ma accompagnare l'uomo concreto affinché sia sempre più libero di rispondere alla

grazia della chiamata di Dio, sempre più integrato in Cristo, sempre più capace di vivere da fratello e sempre più pronto a donare la propria vita alla missione.

Finalmente siamo giunti alla conclusione di questo scritto, ovvero «La necessaria riforma della formazione nei seminari: che cosa abbiamo oggi?». La risposta consiste in alcuni cambiamenti di prospettiva incentrati su:

1. È fondamentale che i formatori ottengano una “certificazione”.
2. Il programma diventa un processo. Non conta il numero delle attività, ma ciò che cambia attraverso di esse.
3. Il programma didattico è al servizio dello sviluppo personale.
4. La valutazione diventa uno strumento di sviluppo, non solo di selezione. La valutazione non serve solo a individuare chi è idoneo ad accedere, ma anche a capire come una persona possa crescere.
5. Il comportamento porta alla motivazione. Non fermarsi a: «Cosa fa?», ma: «Perché lo fa?».
6. Le competenze portano all’integrazione. Le capacità devono diventare parte integrante della persona.
7. La perseveranza diventa trasformazione. Perseverare non è automaticamente prova che una persona stia crescendo.
8. La formazione iniziale prepara una persona alla formazione continua e alla formazione che prosegue per tutta la vita.