JAKIEJ REFORMY POTRZEBUJE NASZA FORMACJA? OŻYWMY DNA FORMACJI CZCIGODNEGO JANA BERTHIERA!

Skrócony tekst na spotkanie formatorów MSF
Focene, Rzym, 5–14 października 2026

P. Fransiskus Iwan Yamrewav MSF

Wprowadzenie

Temat, który mi powierzono, brzmi: „Konieczna reforma formacji w seminariach: co mamy dzisiaj?" (La necessaria riforma della formazione nei seminari: che cosa abbiamo oggi?). Temat jest prosty, ale nie lekki: odnowa formacji. Dla mnie odnowa nie oznacza przede wszystkim dodawania programów, zmiany harmonogramu czy tworzenia nowego programu kształcenia. Ważniejsze pytania brzmią: dlaczego nasza formacja wymaga odnowy, co właściwie należy odnowić i jak mamy to zrobić?

Próbuję odpowiedzieć na te pytania w czterech krokach. Po pierwsze, ponownie przyglądam się ideałowi formacji kapłańskiej i życia zakonnego w dokumentach Kościoła. Po drugie, analizuję to, co ujawniają badania oraz doświadczenie towarzyszenia. Po trzecie, przyglądam się dystansowi między ideałem a rzeczywistością. Po czwarte, szukam drogi odnowy poprzez ponowne odczytanie dziedzictwa formacyjnego Czcigodnego Jana Berthiera (dalej skrót: VYB).

Nie zamierzam twierdzić, że nasz system formacji poniósł porażkę. Wiele elementów funkcjonuje dobrze i przynosi owoce. Dostępne dane skłaniają mnie jednak do pytania, czy to, co robimy, w wystarczającym stopniu dotyka najgłębszej przemiany: nie tylko zdolności do pełnienia funkcji, lecz także dojrzałości, integracji, wolności wewnętrznej, internalizacji powołania i zdolności do daru z siebie.

Dlatego główna idea tego tekstu jest dość prosta: być może nie potrzebujemy większej liczby programów, lecz sposobu, dzięki któremu wszystkie istniejące programy rzeczywiście staną się procesem wzrastania. Cztery pytania wyznaczające tok tekstu są następujące: 1) czego pragnie Kościół; 2) co dzieje się w rzeczywistości; 3) gdzie znajduje się luka; oraz 4) w jaki sposób formacyjne DNA VYB może pomóc nam budować formację bardziej żywą.

1. Krok pierwszy: ideał formacji według Kościoła

Dokumenty Kościoła, od Soboru Watykańskiego II po Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis – RFIS (2016), dość konsekwentnie opisują formację jako integralne kształtowanie osoby.[1] Jej celem nie jest jedynie przygotowanie ludzi, którzy ukończą edukację, przestrzegają zasad, potrafią głosić homilie lub są zdolni wykonywać zadania duszpasterskie.

W życiu zakonnym odnowa kieruje ponownie ku Ewangelii i charyzmatowi założyciela. Wspólnota nie jest wyłącznie miejscem wspólnego zamieszkania, lecz przestrzenią braterstwa i świadectwa. Życie modlitwy, wierność charyzmatowi, otwartość na znaki czasu i ukierunkowanie misyjne powinny iść razem.

[1] Odnalazłem i wykorzystałem 33 dokumenty Kościoła: soborowe, papieskie oraz dokumenty dykasterii.

W formacji kapłańskiej stale podkreśla się cztery wymiary: ludzki, duchowy, intelektualny i pastoralny. Nie są one pomyślane jako cztery obszary funkcjonujące niezależnie od siebie. Dojrzałość ludzka stanowi fundament; życie duchowe ukierunkowuje całą osobę ku Chrystusowi; formacja intelektualna pomaga odczytywać wiarę i znaki czasu; doświadczenie pastoralne zaś łączy wszystko z konkretną posługą. RFIS podkreśla również proces etapowy: etap propedeutyczny, etap uczniostwa, etap upodobnienia i etap pastoralny. Formacja nie kończy się następnie wraz ze święceniami, lecz trwa przez całe życie.

Wyłaniający się ideał jest dość jasny. Od osoby konsekrowanej oczekuje się, że będzie znakiem Królestwa Bożego poprzez życie zakorzenione w Chrystusie, radach ewangelicznych, wspólnocie, charyzmacie i misji. Od kapłana oczekuje się dojrzałości osobowej, bliskości z wiernymi, zakorzenienia w Chrystusie, zdolności do budowania zdrowych relacji, wolności od klerykalizmu i gotowości do służby. Konstytucje MSF ujmują to wprost: wychowanie w Zgromadzeniu ma na celu ukształtowanie osoby „w pełni ludzkiej, chrześcijańskiej i zakonnej” (K 81), zdolnej wraz ze współbraćmi uczestniczyć w misyjnym posłannictwie Zgromadzenia.

Ostatecznym kryterium nie jest więc samo wytrwanie w formacji ani dojście do ślubów wieczystych i święceń. Chodzi o wzrost osoby ku dojrzałości oraz dar z siebie dla Chrystusa i misji. W skrócie, ideał Kościoła zmierza w czterech kierunkach: ku integracji ludzkiej i duchowej; ku stawaniu się pasterzem lub uczniem, który służy; ku ciągłemu uczeniu się; oraz ku życiu synodalnemu i misyjnemu. W języku VYB ideał ten zostaje przełożony na „sługi zbawienia” (servus salutis), to znaczy misjonarzy wytrwałych i wysokiej jakości: świętych w sposobie życia, sprawnych, inteligentnych i niestrudzonych.

2. Krok drugi: co ujawnia się w rzeczywistości (wyniki badań i doświadczenie)?

Literatura przeanalizowana w tym opracowaniu – ponad 50 źródeł z mniej więcej ostatnich dwudziestu lat – tylko w niewielkim stopniu bezpośrednio mierzy skuteczność systemu formacji. Ponad 80% badań dotyczy elementów, które warunkują jej rezultaty. Wzorzec jest dość interesujący: kompetencje akademickie i zdolność pełnienia funkcji są relatywnie łatwiejsze do kształtowania niż dojrzałość ludzka, afektywna, relacyjna i psychoseksualna oraz zdolność integrowania życia duchowego z codziennością.

Dlatego oceny psychologicznej nie wystarczy traktować jako narzędzia selekcji. Jest znacznie bardziej użyteczna, gdy staje się punktem wyjścia do ciągłego towarzyszenia: oceny, rozeznawania, sformułowania potrzeb, formacji spersonalizowanej, monitorowania, interwencji i ponownej oceny.

Literatura zwraca również uwagę na wypalenie, samotność, regulację emocji, relacje oraz gotowość do długotrwałego życia w celibacie lub życiu zakonnym. Oznacza to, że powodzenia formacji początkowej nie można oceniać wyłącznie na podstawie tego, kto wytrwał do końca danego etapu.

Zmienia się także kontekst. Coraz więcej powołań pochodzi z Azji i Afryki, podczas gdy część sposobów zarządzania instytucjami wciąż odzwierciedla perspektywę ukształtowaną w kontekście zachodnim. Nowe pokolenie przynosi również odmienne potrzeby i sposoby budowania relacji. Nie oznacza to, że należy spełniać wszystkie oczekiwania nowego pokolenia, lecz że trzeba rozumieć jego kontekst.

Teoria Luigiego Marii Rulli pomaga przyjrzeć się temu, co nie zawsze jest widoczne z zewnątrz. W badaniu podłużnym obejmującym 267 osób Rulla wyróżnił cztery grupy na podstawie dyspozycji do wierności i internalizacji wartości powołania. Na początku formacji: 6% znajdowało się w kategorii sprzyjającej wierności i internalizacji; 18% wykazywało dyspozycje sprzyjające, ale następnie nie kontynuowało; 62% miało dyspozycje mniej sprzyjające; a 14% pozostało mimo mniej sprzyjających dyspozycji.

Po czterech latach spośród 267 osób pozostawało około 103. W grupie, która pozostała, pierwsza kategoria wzrosła do 13%, druga spadła do 11%, trzecia spadła do 43%, a czwarta wzrosła do 33%. Dane te pokazują zmianę, ale jednocześnie wskazują, że samo pozostanie w procesie nie jest tożsame z internalizacją. Co istotne, Rulla daje nam narzędzie do odczytywania dynamiki wewnętrznej: potrzeb, wartości, postaw, niespójności, dojrzałości, relacji i rozwoju psychoseksualnego, nie proponuje jednak jednego gotowego systemu formacji, który przekształcałby te ustalenia w ustrukturyzowany proces wychowawczy.

Próbowałem zreplikować te zmienne Rulli, które mogłem pozyskać dla okresu 2013–2020, przy wszystkich ograniczeniach źródeł i metody. Danych tych nie wolno traktować jako dowodu na to, że dzisiejsza formacja jest lepsza albo gorsza niż w czasach Rulli. Kontekst jest inny i nie jest to badanie o takim samym projekcie badawczym.

Na wejściu uzyskałem następującą strukturę: 2% w kategorii sprzyjającej wierności i internalizacji; 22% – sprzyjającej, ale następnie bez kontynuacji; 48% – z dyspozycjami mniej sprzyjającymi; oraz 28% – pozostających mimo mniej sprzyjających dyspozycji. Po czterech latach formacji wartości te wynosiły odpowiednio 22%, 16%, 15% i 47%. Widoczny jest dość duży wzrost w grupie sprzyjającej wierności i internalizacji, ale także wzrost w grupie osób pozostających mimo braku sprzyjających dyspozycji. (Dane z replikacji są danymi analizy przedstawionej w pierwotnym tekście; sam autor podkreśla ograniczenia metodologiczne i potrzebę badań podłużnych).

Rodzaj osób formowanych	Przy wejściu		Po czterech latach formacji	
	Rulla	Yam	Rulla	Yam
Dobra ziemia	6%	2%	13%	22%
Kamienista ziemia	18%	22%	11%	16%
Ciernie	62%	48%	43%	15%
Zagnieżdżeni	14%	28%	33%	47%

Dlatego bardziej interesuje mnie pytanie: ilu naprawdę się rozwija, a nie tylko ilu pozostaje? Wzrost udziału określonej kategorii może wynikać z tego, że formacja rzeczywiście pomaga, ale może też być skutkiem tego, że część mniej dojrzałych osób opuszcza proces. Nie jesteśmy jeszcze w stanie jednoznacznie ustalić przyczyny.

Z doświadczenia towarzyszenia ponad 500 osobom w latach 2013–2025 wynika, że pewne wzorce powtarzają się stale. Dość silne, nie zawsze uświadomione tendencje dotyczą poczucia niższości, agresji, gratyfikacji seksualnej, potrzeby opiekowania się oraz wzorca uległości lub poszukiwania akceptacji. Dane odnotowane w tekście wskazują: poczucie niższości – 80% u kapłanów i 81% u osób zakonnych; agresja – 61% i 64%; potrzeba opiekowania się – 56% i 59%; a wzorzec uległości/szacunku – 74% i 68%. Świadomość konfliktów wewnętrznych jest zazwyczaj znacznie niższa.

Liczby te nie są wyrokiem dotyczącym osoby. Właśnie tutaj ujawnia się wyzwanie formacji: zachowanie, które z zewnątrz wygląda dobrze, nie musi oznaczać, że stojąca za nim motywacja jest już wolna i dojrzała. Człowiek może być posłuszny ze względu na wartości, ale może też być posłuszny ze strachu, z potrzeby bycia zaakceptowanym albo po to, by unikać konfliktu. Może służyć z miłości, ale również dlatego, że potrzebuje, aby inni go potrzebowali. Dlatego pytanie formacyjne trzeba nieco przesunąć: nie tylko „co robi?”, ale również „co mną kieruje, kiedy to robię?”.

Wyniki badań z 2017 roku

Badanie Wyższego Seminarium Duchownego w Kentungan w Yogyakarcie, przeprowadzone wspólnie z Wydziałem Psychologii Katolickiego Uniwersytetu Soegijapranata i dotyczące pierwszych dziesięciu lat posługi kapłańskiej, dostarcza ważnego materiału do wspólnej refleksji. Długość kapłaństwa koreluje dodatnio i istotnie, w stopniu umiarkowanym / z tendencją do silnego, z dojrzałością intelektualną ($r=.57$; $p<.01$); dodatnio i istotnie, lecz słabo, z dojrzałością pastoralną ($r=.36$; $p<.05$); natomiast korelacje z dojrzałością ludzką ($r=.21$; $p>.05$) i duchową ($r=.28$; $p>.05$) są dodatnie, słabe/niskie, z tendencją do bardzo słabych. Ustalenia te nie oznaczają, że kapłan nie rozwija się po ludzku lub duchowo. Pokazują natomiast, że upływ kolejnych lat kapłaństwa nie prowadzi automatycznie do zrównoważonego rozwoju we wszystkich czterech filarach formacji.

Oceny wiernych i samych kapłanów w tym badaniu również przynoszą istotne uwagi. W obszarze dojrzałości ludzkiej nadal uwagi wymagają: zaufanie, relacje z innymi kapłanami, regulacja popędu seksualnego oraz korzystanie ze środków komunikacji. W dojrzałości duchowej jedną z potrzeb jest organizowanie czasu na modlitwę i osobiste ćwiczenia duchowe. Dojrzałość intelektualna oceniana jest jako najbardziej wystarczająca, chociaż sami kapłani nadal odczuwają potrzebę częstszego czytania i udziału w seminariach. Dojrzałość pastoralna jest na ogół dobra, jednak zaangażowanie w posługę społeczną i międzyreligijną wymaga dalszego wzmocnienia.

3. Krok trzeci: luka między ideałem Kościoła a rzeczywistością formacji

Na tej podstawie dostrzegam dość wyraźną lukę. Formacja wydaje się relatywnie łatwiej wytwarzać wykształcenie, kompetencje, zachowania i zdolność pełnienia funkcji. Trudniej natomiast osiągnąć dojrzałość, integrację, internalizację i transformację. Nie jest to zarzut, że formacja jest bezużyteczna. Przeciwnie: dane pokazują, że formacja wywołuje zmianę. Zmiana ta nie zawsze jednak dotyka w takim samym stopniu wszystkich warstw osoby.

Możemy krótko podsumować Krok pierwszy i Krok drugi:

- Ideał: transformacja, integracja, internalizacja, dojrzałość i gotowość misyjna.
- To, co relatywnie łatwo zaobserwować: wykształcenie, kompetencje, dyscyplina, aktywność i zdolność pełnienia funkcji.
- Punkty wrażliwe: motywacja, nieuświadomione potrzeby, samoregulacja, relacje, afektywność, sfera psychoseksualna oraz integracja duchowo-ludzka.

Dlatego pytanie o reformę nie może brzmieć wyłącznie: „co jest nie tak z osobami formowanymi?”. Trzeba również zapytać: czy nasz sposób formacji rzeczywiście stwarza wystarczająco dużo przestrzeni dla głębokiej przemiany?

W tym miejscu dochodzę do roboczej odpowiedzi na pytanie „dlaczego potrzebna jest odnowa?”. Ponieważ cel Kościoła sięga głębiej niż samo pełnienie funkcji, podczas gdy część wyników, które mierzymy, nadal łatwiej ujmuje funkcjonalność. Ujmując rzecz systematycznie, proponuję matrycę porównawczą zestawiającą ideał – rzeczywistość – główną lukę – możliwy mechanizm, jako narzędzie do dalszej analizy tego, jakie luki występują i jak możemy udoskonalać już działający system formacji:

Wymiar	Ideał Kościoła	Ustalenia empiryczne	Główna luka	Możliwy mechanizm
Ludzki	Dojrzałość emocjonalna, afektywna, psychologiczna, relacyjna i psychoseksualna	Dojrzałość ludzka jest najsłabsza; regulacja emocji, relacje, seksualność i samoświadomość nadal stanowią problem	Formacja nie wytwarza jeszcze wystarczająco głębokiej transformacji ludzkiej	Potrzeby przedświadome / podświadome, zranienia, przywiązanie, brak integracji, „ślepe plamki” (blind spots)
Duchowy	Głęboka relacja z Chrystusem; modlitwa staje się źródłem życia i posługi	Słaby wzrost duchowy; długość kapłaństwa nie wskazuje na istotny rozwój	Praktyka duchowa nie staje się automatycznie integracją duchową	Dysocjacja między duchowością a dynamiką psychologiczną; duchowość może pozostać zachowaniem zewnętrznym
Intelektualny	Zdolność do krytycznego myślenia, rozumienia filozofii i teologii oraz odczytywania czasu	Najsilniejszy rozwój; korelacja z długością kapłaństwa r=.57	Luka relatywnie mała; kompetencje nie gwarantują jednak automatycznie transformacji	Edukacja formalna jest bardziej ustrukturyzowana i łatwiejsza do mierzenia
Pastoralny	Pasterz, słuchacz, świadek Chrystusa, bliski wiernym i osobom marginalizowanym	Wykazuje tendencję rozwojową, lecz nadal istnieją słabości w posłudze społecznej i międzyreligijnej	Kompetencje pastoralne nie zawsze są zakorzenione w dojrzałości osobowej	Doświadczenie pracy pastoralnej, któremu nie zawsze towarzyszy pogłębiona refleksja
Motywacja	Służyć z miłości, wolności i daru z siebie	Dobremu zachowaniu mogą towarzyszyć ukryte potrzeby: bycia akceptowanym, potrzebnym, uzyskania potwierdzenia	Prawidłowe zachowanie nie gwarantuje dojrzałej motywacji	Potrzeby psychologiczne, niespójności, dynamika przedświadoma / podświadoma
Internalizacja	Wartości ewangeliczne stają się częścią osoby i jej tożsamości	Nie wszyscy, którzy pozostają, wykazują internalizację; wzrasta kategoria „zagnieżdżonych”	Pozostanie ≠ internalizacja	Świadomie deklarowane wartości nie zostały jeszcze zintegrowane z najgłębszymi potrzebami
Integracja	Cztery wymiary rozwijają się wspólnie ku	Sfera ludzka i duchowa pozostają w tyle za intelektualną i pastoralną	Formacja nadal nie jest zrównoważona	Formacja ma tendencję do większej siły w tych aspektach, które można nauczać / mierzyć

Wymiar	Ideał Kościoła	Ustalenia empiryczne	Główna luka	Możliwy mechanizm
	upodobnieniu do Chrystusa			
Ciągłość	Formacja przez całe życie, również po ślubach / święceniach	Problemy dojrzałości nadal pojawiają się w życiu po zakończeniu formacji początkowej	Formacja początkowa nie gwarantuje ciągłości	Brak monitorowania, stałego towarzyszenia i wsparcia relacyjnego
Cel ostateczny	Osoba w pełni ludzka, chrześcijańska i zakonna	Niektórzy potrafią dobrze funkcjonować, lecz nie doświadczyli głębokiej transformacji	Funkcjonalność ≠ transformacja	Luka między „ja” aktualnym a „ja” idealnym; dynamika wewnętrzna, której formacja jeszcze nie dotknęła

4. Krok czwarty: formacyjne DNA Czcigodnego Jana Berthiera

Po przyjrzeniu się ideałowi i rzeczywistości pojawia się kolejne pytanie: jak zbudować pomost nad tą luką i czego możemy użyć do odnowy formacji MSF? Wracam do VYB nie po to, aby znaleźć dawny system, który należałoby dokładnie skopiować.

W przeprowadzonych poszukiwaniach nie znalazłem jednego źródła, które wprost przedstawiałoby system formacji VYB w Grave w postaci kompletnej, odpowiadającej współczesnym systemom: z etapami, kompetencjami, metodami, wskaźnikami, narzędziami ewaluacji i mechanizmami. Dlatego nie chcę twierdzić, że istnieje gotowy do odtworzenia „system VYB”. Bardziej prawdopodobnym dziedzictwem jest pewne formacyjne DNA. Jego ślady są rozproszone w pismach i praktyce Berthiera dotyczących powołania, życia zakonnego, kapłaństwa, Świętej Rodziny, Matki Bożej z La Salette, wychowania, późnych powołań, wspólnoty, młodzieży, rodziny i misji.[2]

Z zestawienia tych źródeł wyłania się dość spójna logika: powołanie zakorzenia się w Chrystusie; Chrystus ukierunkowuje kształtowanie osoby; osoba wzrasta we wspólnocie; wspólnota posyła do misji; doświadczenie misyjne jest ponownie odczytywane w rozeznawaniu; a cały proces dokonuje się w horyzoncie Świętej Rodziny i Matki Bożej z La Salette, nawrócenia, służby, pracy oraz wierności Bogu.

Dla mnie właśnie w tym znajduje się „formacyjne DNA” VYB. Termin „DNA” nie jest terminem używanym przez VYB. Jest to kategoria analityczna, którą posługuję się, aby podsumować elementy sprawiające, że formacja zachowuje charakter VYB–MSF. Formułuję siedem elementów:

- Chrystocentryczny: Chrystus stanowi centrum i punkt odniesienia.
- Powołaniowy: formacja wychodzi od powołania, a nie jedynie od pragnienia zostania kapłanem lub zakonnikiem.
- Integralny: kształtowana i integrowana jest cała osoba.
- Wspólnotowy: człowiek wzrasta poprzez relacje i życie wspólne.
- Misyjny: formacja jest ukierunkowana na posłanie.
- Dynamiczny: formacja jest procesem wzrastania, nawrócenia, rozeznawania i odnowy.

[2] Wykorzystuję 15 źródeł, w tym pisma VYB, dokumenty MSF i dokumenty Kościoła.

- Kontekstualny: kształt formacji uwzględnia człowieka, Kościół, kulturę, społeczeństwo i rzeczywistość misji.

Przy takim ujęciu wierność VYB nie oznacza powtarzania form z przeszłości. Wierność oznacza zachowanie logiki i DNA, dzięki którym dana forma pozostaje rzeczywiście zakorzeniona w VYB.

Od DNA do struktury formacji

Jeśli DNA pozostanie wyłącznie ideą, niewiele nam pomoże. Dlatego trzeba przełożyć je na strukturę możliwą do realizacji. Wyobrażam sobie sześć elementów matrycy formacyjnej: Boga, osobę, wspólnotę, charyzmat, misję i kontekst. Bóg zachowuje orientację transcendentną. Osoba chroni formację przed przekształceniem się w system instytucjonalny zajęty wyłącznie samym sobą. Wspólnota zachowuje wymiar relacyjny. Charyzmat chroni tożsamość MSF. Misja zapobiega temu, by formacja stawała się zamknięta na sobie (inward-looking). Kontekst sprawia, że formacja pozostaje związana z realnym życiem.

Z tej matrycy wynikają następujące zasady: koncentracja na osobie, chrystocentryzm, integralność, relacyjność, rozeznawanie, odpowiedzialność, misyjność i zdolność adaptacji. Wymiary formacji również należy odczytywać jako jedną całość. Wymiar ludzki, duchowy, intelektualno-kulturowy, wspólnotowy i apostolsko-misyjny nie mogą być pięcioma programami, które jedynie przypadkowo realizuje się równolegle. Wymiar ludzki bez duchowości może stać się jedynie samorozwojem. Duchowość bez dojrzałości ludzkiej może stać się religijnością tylko zewnętrzną. Intelektualność bez misji staje się abstrakcyjna. Wspólnota bez życia wewnętrznego staje się konformizmem. Misja bez integracji staje się aktywizmem.

Dlatego proces trafniej można wyobrazić sobie jako spiralę: Spotkanie → Rozeznawanie → Integracja → Transformacja → Misja → Doświadczenie → Refleksja → Odnowione rozeznawanie → Głębsza transformacja. Konkretne doświadczenie ma tu zasadnicze znaczenie. Konflikt, porażka, samotność, odpowiedzialność, korzystanie z władzy, pieniądze, popularność, wymagania pastoralne i zmiana kontekstu nie są zakłóceniami, które należy usunąć z formacji. Przeciwnie – mogą stać się materiałem pozwalającym zobaczyć, co zostało już zintegrowane, a co nadal wymaga ukształtowania.

Celem ostatecznym nie jest ukończony program, lecz uformowana osoba. Ujmuję to w siedmiu cechach: zakorzenienie w Chrystusie; osobiste przyjęcie własnego powołania; integracja; dojrzałość relacyjna; zdolność do rozeznawania; misyjność; oraz trwała podatność na formację.

Formacja początkowa nie jest zatem punktem końcowym. Powinna przygotowywać człowieka do dalszego wzrastania po zakończeniu formalnej struktury formacyjnej.

Zmienia to również rolę formatora. Formator nadal strzeże zasad i struktury, ale nie może ograniczać się do funkcji nadzorcy programu. Powinien stać się towarzyszem wzrastania, wychowawcą, świadkiem, partnerem w rozeznawaniu i strażnikiem kultury formacyjnej.

Od programu do kultury formacji

Program może być bardzo dobry na papierze, a mimo to nie prowadzić do zmiany. Harmonogram może być uporządkowany, zajęcia kompletne, formatorzy kompetentni, ewaluacja regularna, a codzienne życie może mówić coś zupełnie innego.

Formacja rzeczywiście dokonuje się w małych rzeczach: w tym, jak wspólnota rozmawia z osobą mającą odmienne zdanie; jak przełożony posługuje się władzą; jak udziela się korekty; jak osoby formowane przyjmują krytykę; jak rozwiązuje się konflikty; jak traktuje się słabszych członków; jak korzysta się z pieniędzy i dóbr; jak strzeże się granic relacyjnych; oraz czy ludzie czują się bezpiecznie, by przyznać się do błędu i poprosić o pomoc. Dlatego wspólnota nie jest jedynie miejscem, w którym odbywa się formacja. Sama wspólnota jest podmiotem formacji.

To samo dotyczy ewaluacji. Trzeba przejść od wskaźników łatwych do zaobserwowania do pytań o zmianę zachodzącą wewnątrz osoby. Za ważne uważam następujące przesunięcia:

- przestrzeganie zasad → uwewnętrznione przekonanie
- wykonanie / wynik → dojrzałość
- aktywność → transformacja
- wiedza → mądrość
- zachowanie zewnętrzne → integracja wewnętrzna
- posłuszeństwo → odpowiedzialna wolność
- uczestnictwo → poczucie, że powołanie jest własne

Ewaluacja powinna również pytać, czy człowiek staje się coraz bardziej wolny i odpowiedzialny, czy potrafi kochać bez dominowania, przyjmować korektę bez ciągłej defensywności, mierzyć się z konfliktem, rozpoznawać słabości, prosić o pomoc i odczytywać doświadczenia życia w świetle wiary i powołania.

Jest jeszcze jedna kwestia, którą uważam za ważną dla MSF: odróżnienie DNA od historycznych form. Jeżeli każdą dawną formę uznamy za część istoty charyzmatu, możemy stać się sztywni. Z drugiej strony, jeśli wszystkie formy będzie można zmieniać bez ograniczeń, może zaniknąć tożsamość.

Dlatego posługuję się dwoma prostymi pojęciami: wierność charyzmatyczna i kreatywność kontekstualna. Wierność chroni to, kim jesteśmy. Kreatywność poszukuje form, dzięki którym charyzmat może żyć w dzisiejszym kontekście. Rozeznawanie jest mostem między jednym a drugim. Naszym zadaniem nie jest jedynie zachowywanie dziedzictwa, lecz przyjęcie go, rozeznanie, przełożenie na nowe warunki i ponowne ożywienie.

W ten sposób strukturę będącą urzeczywistnieniem formacyjnego DNA VYB można syntetycznie ująć następująco: Chrystus → Powołanie → Formacyjne DNA → Matryca formacyjna → Zasady formacyjne → Wymiary formacyjne → Proces formacyjny → Uformowana osoba → Misja → Kontekst → Ewaluacja → Odnowiona formacja → Powrót do Chrystusa i charyzmatu.

5. Rekomendacja: blueprint zintegrowanego systemu formacji

Na podstawie całej powyższej analizy proponuję blueprint, którego nie traktuję jako systemu ostatecznego. Jest to raczej rama robocza, którą można testować i rozwijać i która powstała z syntezy wszystkich wcześniejszych rozważań. Główne wykorzystane przeze mnie elementy są następujące:

Teoria / rama	Pytanie główne	Funkcja
Kościół	Jakiego rodzaju osobę należy uformować? Osobę coraz bardziej upodobnioną do Chrystusa	Telos
Formacyjne DNA VYB	Jaka formacja odpowiada charyzmatowi MSF?	Tożsamość i struktura
Teoria Rulli	Co utrudnia internalizację i wolność?	Pogłębiona diagnoza / depth map

Teoria / rama	Pytanie główne	Funkcja
Psychologia pozytywna	Jakie mocne strony mogą uruchamiać wzrost?	Mocne strony i wzrastanie
Teoria autodeterminacji (Self-Determination Theory)	W jaki sposób wartości stają się własnymi wartościami osoby?	Internalizacja
Teoria przywiązania	W jaki sposób relacje kształtują dojrzałość?	Dojrzałość relacyjna
Praktyka refleksyjna (Reflective Practice)	W jaki sposób doświadczenie staje się uczeniem się?	Mechanizm doświadczeniowy
Podejście rozwojowe	Jak zmieniają się potrzeby formacyjne na poszczególnych etapach?	Personalizacja
Kultura safeguarding	Jak zapewnić zdrowe korzystanie z władzy i zdrowe relacje?	Granice etyczne
Ewaluacja i assessment	Czy rzeczywiście dochodzi do transformacji?	Dowody i rozliczalność
Formacja stała	Jak zapewnić, aby osoba już uformowana nadal i coraz pełniej się przemieniała?	Gwarancja

W takim ujęciu assessment nie kończy się na selekcji. Jego przebieg staje się następujący: assessment → rozeznawanie → diagnoza formacyjna → formacja personalna → interwencja → monitorowanie → ponowny assessment → integracja → formacja przez całe życie.

Każda osoba formowana powinna idealnie posiadać indywidualny profil i plan formacji, uwzględniający mocne strony, podatności i trudności, potrzeby, motywację, poziom rozwoju, wzorce relacyjne, tożsamość powołaniową i priorytety formacyjne. Dostrzegam również pięć zasadniczych przesunięć:

- od programu ku osobie;
- od selekcji ku rozwojowi;
- od zachowania ku motywacji;
- od kompetencji ku integracji;
- od samego wytrwania ku transformacji.

Ogólną formułę można obecnie zapisać następująco:

Chrystus → Powołanie → Osoba → Świat wewnętrzny → Mocne strony → Rozwój → Wspólnota → Misja → Doświadczenie → Rozeznawanie → Integracja → Transformacja → Servus salutis

Przy takim sposobie myślenia zmienia się pytanie formatora. Nie chodzi już tylko o: „czy nasz system działa?”, ale o: „czy ten system pomaga konkretnemu człowiekowi wzrastać?”. Jeszcze głębiej: „Czy osoba, którą formujemy, staje się coraz bardziej dojrzała, wolna, zintegrowana, zakorzeniona w Chrystusie, czy żyje duchowością Świętej Rodziny i orędziem nawrócenia z La Salette, rozwija charyzmat Zgromadzenia, przyjmuje swoje powołanie jako własne, potrafi dojrzale kochać i jest gotowa do posłania?”. Jeżeli odpowiedź nie jest jeszcze wystarczająco przekonująca, trzeba badać nie tylko osobę formowaną. Analizie powinny podlegać również struktura i kultura naszej formacji.

6. Przykłady zastosowania

Blueprint jest użyteczny dopiero wtedy, gdy można go przełożyć na praktykę. Oto moja propozycja.

1. Pytania i dynamika rozwoju na każdym etapie

Każdy etap formacji posiada pytanie główne, które pomaga osobie formowanej zobaczyć kierunek własnego rozwoju. Pytanie to wskazuje jednocześnie oczekiwany ruch rozwojowy (developmental movement) na danym etapie.

Etap formacji	Pytanie główne	Ruch rozwojowy
Propedeutyka	Kim jestem?	Samoświadomość
Uczniostwo / Postulat	Jak żyję z innymi ludźmi?	Relacje
Upodobnienie	Jaką osobą staję się w Chrystusie?	Integracja
Synteza / Pastoralny	Czy potrafię przeżywać to wszystko w rzeczywistości?	Próba w realnym życiu
Święcenia / Profesja zakonna	Czy jestem gotów dać siebie?	Osobiste przyjęcie i przeżywanie
Formacja stała	Czy potrafię nadal wzrastać i stawać się osobą coraz dojrzalszą?	Transformacja

Rozwój formacyjny przebiega zatem stopniowo: od samoświadomości, poprzez relacje, integrację, próbę w rzeczywistości, osobiste przyjęcie, aż do transformacji, która trwa nadal.

2. Priorytety formacji na każdym etapie

Nie wszystkie obszary formacji muszą mieć taką samą wagę na każdym etapie. Każdy etap ma właściwe sobie priorytety rozwojowe. Nie oznacza to, że inne obszary przestają się rozwijać. Wszystkie nadal przebiegają równolegle, lecz na każdym etapie pewne z nich wymagają większej uwagi, odpowiednio do potrzeb rozwojowych osoby formowanej:

Propedeutyka: wymiar ludzki + afektywny + powołaniowy. Głównym celem jest poznanie siebie, budowanie podstaw dojrzałości ludzkiej i afektywnej oraz rozpoczęcie rozpoznawania i weryfikowania motywacji powołaniowej.

Uczniostwo/Postulat: afektywność + relacyjność + internalizacja. Akcent przesuwa się na zdolność kierowania życiem afektywnym, życia z innymi, budowania braterstwa oraz stopniowego przeżywania wartości formacyjnych jako czegoś wypływającego z wnętrza osoby.

Upodobnienie: powołanie + duchowość + psychoseksualność + internalizacja. Na tym etapie osoba formowana coraz bardziej integruje powołanie, życie duchowe, dojrzałość psychoseksualną oraz poznane wartości z własnym życiem.

Synteza/Pastoralny: misyjność + relacyjność + rezyliencja + integracja. W szczególny sposób poddaje się próbie zdolność przenoszenia tego, co zostało uformowane, w rzeczywistość posługi, relacje pastoralne, wymagania misji oraz sytuacje dużego obciążenia.

Święcenia / Profesja zakonna: transformacja + osobiste przyjęcie + dar z siebie + zdolność do dalszej formacji. Na tym etapie osoba formowana nie powinna już jedynie spełniać wymagań zewnętrznych, lecz rzeczywiście przyjąć i przeżywać powołanie jako własny wybór życiowy. Akcent pada na zdolność do wolnego i odpowiedzialnego daru z siebie oraz trwałą otwartość na formację przez całe życie.

Formacja stała: odnowa + integracja + misja + zdolność do dalszej formacji. Formacja nie kończy się po ślubach wieczystych lub święceniach. Rozwój trwa poprzez odnowę osobistą, integrację doświadczeń życia i posługi, ponowne oczyszczanie zapału misyjnego oraz otwartość na ciągłe uczenie się i zmianę.

3. Główna matryca rozwoju formacyjnego

Poniższa matryca pokazuje, w jaki sposób każdy obszar rozwija się z jednego etapu do kolejnego. Rozwoju tego nie należy rozumieć jako zmiany zachodzącej automatycznie, lecz jako kierunek dojrzewania, który trzeba budować, obserwować, poddawać próbie i któremu trzeba towarzyszyć.

Obszar formacji	Propedeutyka	Uczniostwo / Postulat	Upodobnienie	Synteza / Pastoralny	Święcenia / Profesja	Formacja stała
Ludzki	Samoświadomość	Odpowiedzialność	Dojrzała autonomia	Stabilność pod presją	Dojrzałe zarządzanie sobą	Ciągły rozwój
Afektywny	Świadomość	Samoregulacja	Dojrzała miłość	Próba w realnych relacjach	Stabilność	Pogłębianie
Relacyjny	Podstawowe relacje	Braterstwo	Dojrzałość w mierzeniu się z konfliktem	Relacje pastoralne	Przywództwo współpracujące	Towarzyszenie / mentoring
Psychoseksualny	Świadomość	Zdrowe granice	Integracja	Próba w posłudze	Trwała dojrzałość do celibatu	Czujność przez całe życie
Powołanie	Rozeznawanie	Eksploracja	Osobiste przyjęcie powołania	Próba poprzez misję	Dojrzałe zobowiązanie	Odnowienie powołania
Internalizacja	Początek	Przeżywanie	Pogłębianie	Próba bez nadzoru	Stabilna motywacja wewnętrzna	Nawrócenie przez całe życie
Duchowy	Modlitwa osobista	Integracja życia modlitwy	Życie skoncentrowane na Chrystusie	Integracja modlitwy i misji	Duchowy dar z siebie	Pogłębianie
Misyjny	Świadomość	Służba	Tożsamość pastoralna	Misja pod presją	Dar z siebie	Odnowa ducha misyjnego
Rezyliencja	Zdolność radzenia sobie z podstawowymi problemami	Tolerancja frustracji	Wytrwałość	Rezyliencja sprawdzona pod presją	Trwała posługa	Rezyliencja adaptacyjna
Zdolność do dalszej formacji	Otwartość	Przyjmowanie informacji zwrotnej	Refleksja	Uczenie się z doświadczenia	Rozwój samokierowany	Formacja ciągła

4. Logika całego procesu rozwojowego

Jeżeli całą matrycę odczytać jako jedną całość, rozwój formacyjny ukazuje ruch prowadzący ku coraz większej głębi.

Na etapie propedeutycznym uwaga koncentruje się przede wszystkim na świadomości: poznaniu, kim jest dana osoba, jak funkcjonuje, co dzieje się w jej życiu afektywnym i jak rozumie swoje powołanie.

Na etapie Uczniostwa / Postulatu ta świadomość zaczyna być osadzana w relacjach. Osoba formowana uczy się żyć z innymi, budować braterstwo, przyjmować granice, radzić sobie z frustracją i zaczyna internalizować wartości wybranego sposobu życia.

Na etapie Upodobnienia różne doświadczenia zostają ukierunkowane ku integracji. Osoba formowana staje się coraz bardziej zdolna łączyć powołanie, życie duchowe, życie afektywne, dojrzałość psychoseksualną, relacje i tożsamość pastoralną w jeden, bardziej spójny sposób życia.

Na etapie Syntezy / Pastoralnym nie wystarczy, aby integracja była widoczna jedynie w środowisku formacyjnym. Musi zostać sprawdzona w rzeczywistości: w posłudze, relacjach pastoralnych, wymaganiach misji, konfliktach, presji oraz w sytuacjach, w których osoba formowana nie zawsze otrzymuje bezpośredni nadzór lub wsparcie.

Na etapie Święceń / Profesji zakonnej najbardziej widoczne powinny być osobiste przyjęcie i dar z siebie. Oczekuje się, że osoba formowana będzie żyć swoim powołaniem nie przede wszystkim dlatego, że wymaga tego zewnętrzna struktura, lecz dlatego, że rzeczywiście przyjęła je jako własny wybór życia.

Wreszcie, na etapie Formacji stałej rozwój nie zatrzymuje się po osiągnięciu określonego poziomu. Życie staje się przestrzenią dalszego wzrastania, odnawiania powołania, uczenia się z doświadczenia, ponownej integracji i otwierania się na proces formacji trwający przez całe życie.

Formacja nie jest zatem rozumiana przede wszystkim jako proces zaliczania kolejnych etapów, lecz jako proces dojrzewania człowieka i powołania, który pogłębia się w ruchu: świadomość → relacje → integracja → próba → osobiste przyjęcie → transformacja.

Zakończenie

Nie dochodzę do wniosku, że potrzebujemy większej liczby działań. Przeciwnie, coraz mocniej jestem przekonany, że trzeba widzieć formację jako jeden wzajemnie powiązany system. Program pozostaje ważny, ale program musi stać się procesem. Proces powinien wytwarzać doświadczenie. Doświadczenie trzeba odczytywać w rozeznawaniu. Rozeznawanie powinno prowadzić do integracji. Integracja powinna być widoczna w transformacji. A transformacja ostatecznie musi prowadzić do misji.

Dziedzictwo VYB nie jest dawnym systemem, który należałoby skopiować. Cenniejsza jest jego logika formacyjna: Chrystus, powołanie, osoba, wspólnota, misja i otwartość na kontekst. To właśnie nazywam formacyjnym DNA. Dlatego najważniejsze pytanie nie brzmi, czy nasza formacja dzisiaj jest dokładnie taka sama jak w czasach VYB. Pytanie brzmi: czy nasza dzisiejsza formacja rzeczywiście nadal żyje duchem, który nam przekazał?

Jeśli traktujemy to pytanie poważnie, reforma nie zaczyna się od zastąpienia wszystkiego, co istnieje. Reforma zaczyna się od odważnego przyjrzenia się temu, co naprawdę prowadzi do wzrostu, co jeszcze nie dociera do głębi osoby, co należy odzyskać i co trzeba zacząć robić w nowy sposób.

Być może właśnie na tym polega nasza praca jako formatorów: nie na „produkowanie” ludzi według gotowego modelu, lecz na towarzyszeniu konkretnemu człowiekowi, aby coraz bardziej wolno odpowiadał na łaskę Bożego powołania, coraz pełniej integrował się w Chrystusie, coraz lepiej potrafił żyć jako brat i coraz bardziej był gotów oddać swoje życie dla misji.

W ten sposób dochodzimy do ostatecznego zakończenia całego tego tekstu, czyli do pytania: „Konieczna reforma formacji w seminariach: co mamy dzisiaj?” (La necessaria riforma della formazione nei seminari: che cosa abbiamo oggi?) Odpowiedzią jest kilka zmian perspektywy, skupionych na następujących kwestiach:

1. Formatorzy w bardzo dużym stopniu potrzebują „certyfikacji”.
2. Program ma stać się Procesem. Nie chodzi o to, jak wiele działań realizujemy, lecz o to, co dzięki nim się zmienia.
3. Program kształcenia ma służyć rozwojowi osoby.
4. Screening ma stać się narzędziem rozwoju, a nie tylko selekcji. Assessment ma nie tylko wskazywać, kto nadaje się do przyjęcia, lecz również odpowiadać na pytanie, jak dana osoba może się rozwijać.
5. Od zachowania ku motywacji. Nie zatrzymujmy się na pytaniu: „Co on robi?”, lecz pytajmy również: „Dlaczego to robi?”.
6. Od kompetencji ku integracji. Zdolności muszą stać się częścią osoby.
7. Od wytrwania ku transformacji. Samo wytrwanie nie jest automatycznym dowodem wzrostu.
8. Formacja początkowa przygotowuje człowieka do Formacji stałej i do tego, by był formowany przez całe życie.