

A CURA DEL SEGRETARIATO GENERALE DELLA FORMAZIONE

**“GLI ABITANTI DELLA
TERRA FARANNO FESTA...
SI RALLEGRERANNO E SI
SCAMBIERANNO DONI”**

(APOC. 11,10)

INTERNAZIONALITÀ ED INCULTURAZIONE

Roma, Marzo 2000

LETTURE CONSIGLIATE, (QUELLE SEGNATE CON * SONO RIPRODOTTE SUL FLOPPY)

- ARBUCKLE G., From chaos to mission, Chapman, London, 1996
 **The purpose of formation. To foster the art of inculturation*, p. 36-59;
 **Novitiate as a pilgrimage/rite of passage*, p. 113-135.
 **Forming for multicultural/international religious communities* p. 162-184;
- AUGSBURGER D. W., Pastoral counseling across cultures, The Westminster Press, Philadelphia, 1986
- GITTINS A. J., Gifts and strangers: meeting the challenge of inculturation, Orbis book, Maryknoll, 1989
 **Beliefs, values and behaviour*, p. 1-25;
 **Gifts, guile and the Gospel*, p. 84-109.
 **The missionary as stranger* p. 111-136;
- *HOARE F., Il processo interculturale e la formazione di comunità cristiane.
- BALBONI P., Parole comuni culture diverse, Saggi Marsilio, Venezia 1999
 **Apprendere e insegnare la comunicazione interculturale*, p. 109-120.
- RAKOCZY S., Common journey, different paths, Orbis book, Maryknoll, 1992
 **Unity, diversity and uniqueness: foundations of cross-cultural spiritual direction*, p. 9-22;
The importance of intercultural communication skills; p. 24-31;
Toward a multicultural approach to spiritual direction, p. 156-171.
- *TAGGI BISI, L'arte del dialogo, Edizioni AdP, Roma 1997
- *DE VERTEUIL M., *The theological background to inculturation – Lectio divina*, Sedos Bulletin, Vol. 28 n° 10, 1992
- ARBUCKLE G. A., *Inculturation, community and conversion*, in Review for Religious, Vol. 44, n° 6 1985.
- GIALLANZA J., *The demands of inculturation*, in Human Development, vol. 16, n° 2, 1995.
- LUZBETAK L. J., Chiesa e culture, EMI. Bologna 1991; orig. in inglese, Orbis Book...
- CUSHNER K, BRISLIN R., Intercultural interactions: a practical guide, SAGE Publications, 2nd edition 1996.
- SHORTER A., Evangelization and culture, Geoffrey Chapman, London 1994

Avvertenza: Il presente QF 05 non è un trattato scientifico sull'argomento. Letto con calma e attenzione esso si propone di tener viva l'attenzione ai temi del Convegno Internazionale di Guadalajara e offre più stimoli/materia di ulteriore, attenta e personale riflessione che soluzioni o completezza di trattazione. Con l'augurio che l'incontro di tante culture sia davvero una festa.

INTRODUZIONE: UN COMPITO ED UNA SFIDA

Il Fondatore aveva in cuore il sogno di “fare del mondo una sola famiglia” e perciò ci ha ricordato di *“alimentare nei nostri cuori la carità pei fratelli ed innanzi tutto per quelli che formano con noi una sola famiglia religiosa ed hanno in comune la vita, le fatiche, i meriti, la direzione, tutto...”* (LT 9). Internazionalità ed inculturazione sono iscritti nel codice genetico della nostra identità carismatica. Come ricordava Giovanni Paolo II ai Delegati del XIII Capitolo Generale:

“Una nuova sfida con la quale siete chiamati a confrontarvi è la stessa internazionalizzazione che in questi ultimi anni si sta accentuando nel vostro Istituto. L'accoglienza di membri di vari Paesi e culture può e deve diventare una ricchezza per tutti, non solo dal punto di vista umano, ma soprattutto dal punto di vista spirituale e missionario. In un mondo così lacerato dalle divisioni, che rischia di accentuare le occasioni di contrasto invece che costruire elementi e fattori di convergenza, una comunità missionaria interculturale e interrazziale, che fraternamente vive, comunica e lavora, è già di per sé un “lieto annunzio” cioè la testimonianza che quel Vangelo che viene predicato è una realtà viva ed ha già iniziato a dare i propri frutti” (8.VII. 1995). (1)

Il XIII Capitolo Generale, affrontando il tema dell'internazionalità, ha chiesto alla Congregazione di vivere con consapevole lucidità questa sfida: *radicando* la presenza saveriana ovunque siamo presenti (inculturazione) e *assicurando* “il clima e le adeguate forme strutturali di una vera internazionalità” (cfr. n° 18).

Se da una parte deve essere ben chiaro a tutti noi, che il cammino che ci viene chiesto non nasce dalla paura di rimanere senza vocazioni, né ci è imposto da strategie di espansione; dall'altra, ci deve essere altrettanto chiaro che: non andiamo in missione per cooperare alla crescita di una qualsiasi chiesa, ma una chiesa missionaria e che ci portiamo dietro il carisma della missione. Ci è abbastanza chiaro questo fondamentale concetto? Che dire allora delle paure dell'internazionalità? Dell'esitazione a proporre la vocazione missionaria nelle nostre giovani chiese? Della, tutto sommata, scarsa attitudine all'accoglienza delle vocazioni locali ecc...?

Ed una volta convinti delle motivazioni spirituali e missionarie dell'internazionalità, siamo convinti che ci voglia accurato discernimento delle vocazioni e chiarezza nella proposta di un carisma così impegnativo? Che questo fenomeno, lungi dall'essere pacifico ed indolore, mette a dura prova la nostra formazione, le nostre attitudini culturali, psicologiche e spirituali, la nostra vita religiosa e comunitaria, le nostre strutture ecc.?

PARTE PRIMA: INTERNAZIONALITÀ

1. INTERNAZIONALITÀ – MULTICULTURALITÀ

La maggior parte degli autori oggi più che di internazionalità preferisce parlare di multiculturalità. Il primo termine infatti sembra sottolineare maggiormente l'aspetto geografico/fenomenico, epidermico del problema, mentre il secondo si riferisce a situazioni, in cui ci si pone di fronte ad una cultura in un atteggiamento mentale, che ne dovrebbe cogliere tutti gli aspetti positivi e negativi, senza fare distinzioni di valore tra di esse.

Da un punto di vista antropologico Parekh ne dà la seguente definizione:

“Multiculturalità non significa semplicemente pluralità numerica di culture differenti, quanto una comunità che crea, si rende garante, incoraggia spazi entro i quali differenti comunità possono crescere secondo un proprio ritmo. Nello stesso tempo significa creare degli spazi pubblici in cui queste comunità sono in grado di interagire, arricchire la cultura esistente e crearne una nuova, basata sul consenso in cui esse riconoscono la presenza di riflessi della loro propria identità”. (Arbuckle G., *From chaos to mission*, cap. 7, p. 164).

Da un punto di vista teologico la multiculturalità indica un processo di inculturazione in cui le culture sono trasformate e rifatte in una “nuova creazione” al punto da interagire l'una con l'altra in giustizia e carità, a servizio della crescita della persona e della comunità. In una comunità internazionale religiosa, dove per definizione si costruisce e celebra la fraternità, per quanto importanti possano essere appartenenza etnica e cultura, esse non devono mai prevalere sull'amore vicendevole e sulla comunione. In casi estremi, alle prime si può rinunciare, ma non si può rinunciare a quello che VC chiama “compito di far crescere la *spiritualità di comunione*” (VC n.51; cfr. *Vita fraterna in comunità* n. 8-10; Col. 3,5.10-15).

2. IL PRIMO DISCORSO DA FARSI RIGUARDA LA CULTURA.

Nessun approccio veramente umano alla multiculturalità è possibile se non si chiarisce il concetto stesso di cultura. Infatti:

“Con il termine generico di ‘cultura’ si vogliono indicare tutti quei mezzi con i quali l'uomo affina ed esplica le sue molteplici doti di anima e di corpo; procura di ridurre in suo potere il cosmo stesso con la conoscenza e il lavoro; rende più umana la vita sociale sia nella famiglia che in tutta la società civile, mediante il progresso del costume e delle istituzioni; infine, con l'andar del tempo, esprime, comunica e conserva nelle sue opere le grandi esperienze e aspirazioni spirituali, affinché possano servire al progresso di molti, anzi di

tutto il genere umano” (GS 53; cfr. in generale tutto il capitolo II della *Gaudium et spes*, n. 53-62).

Scrivre Arbuckle: c'è una visione, gravemente deficiente, di cultura come: “insieme di fenomeni osservabili (cibo, costumanze, letteratura, danze ecc..) che ignora come la gente *sente* le cose che fa, e soprattutto non tiene conto dello sforzo che la gente fa per adattarsi al mondo in cui vive, congela una cultura nel passato, incoraggiando così una visione romantica e fossilizzata del modo di vivere della gente nel passato”.

Questo modo di concepire la cultura, va integrato con una visione secondo la quale:

“cultura non è anzitutto un'entità ma un processo attivamente e pervasivamente al lavoro, in maniera particolare nell'inconscio di un gruppo e di individui. È un complesso di credenze e valori condivisi, espresso tramite *simboli, miti e riti* che sono stati inventati, scoperti o sviluppati da un gruppo nel suo sforzo di adattarsi ai problemi esterni e trovare una coesione interna. La sua prima funzione è quella di trovare un senso pieno e di ordine nella vita, poiché ciò che più temono gli uomini è un mondo dove regnano disordine e caos”.

Quest'ultima, più completa descrizione, senza dimenticarne gli aspetti visibili, mette in risalto 3 caratteristiche della cultura:

- fenomeno in continua *evoluzione* e strumento per sopravvivere in un mondo che continuamente cambia;
- è un *set completo* di sentimenti che influisce, in qualche misura, sul comportamento di individui e gruppi, non già un semplice aspetto della vita accanto ad altri aspetti: per es. attività religiosa, politica, economica;
- è fondamentalmente *inaccessibile* a coloro che ne sono fuori.
(cfr. Arbuckle G., *From chaos to mission*, cap. 2, p. 38-40).

3. EDUCARE ALLA MULTICULTURALITÀ

Per la Congregazione l'internazionalità è un dato di fatto che non ha bisogno di essere spiegato, esaltato o incoraggiato. È un fenomeno col quale già conviviamo e che è destinato ad accentuarsi. Si tratta pertanto di prenderne atto e di convincersi che, così come per altri aspetti dell'educazione integrale della persona, anche per la multiculturalità bisogna mettere in atto una **formazione appropriata**. Con una importante avvertenza: essendo la cultura un fenomeno così pervasivo della persona, educare alla interculturalità non è educazione ad un dato valore, una specie di argomento da trattare separatamente, di quando in quando; si tratta di formare, tenendo conto di questa caratteristica in ogni momento ed in tutti gli aspetti della vita.

Sono necessari due livelli di formazione: 1) *generale* e 2) *particolare*.

1) richiede che si eserciti il giovane a diventare sensibile ad argomenti come la forza e la complessità della cultura, e la identificazione dei pregiudizi/discriminazioni personali e culturali di cui si è portatori. Questo è un lavoro che andrebbe fatto già nei livelli di formazione precedenti al mescolamento culturale che si verifica nelle comunità delle Teologie Internazionali. Grazie agli studi filosofici/umanistici i giovani, dovrebbero essere aiutati a riconoscere i condizionamenti culturali. Gli studiosi parlano di “capacità di analisi culturale” (*cultural analysis*), ossia di riconoscere le dinamiche interne e le forze che sono all’opera in ogni cultura. La prima fase di questa analisi è la *capacità di riflettere sulla propria cultura e sull’impatto che essa ha nella propria vita*. Non si dà compassione ed empatia verso altre culture senza questa capacità di lettura critica della propria. *[Si consiglia di rifarsi a studi e bibliografia che aiutino a questa conoscenza/analisi della propria cultura, a seconda dei vari paesi e lingue];*

2) richiede che, in una comunità multiculturale (es. Teologie) si promuova una tripla competenza: *conoscitiva, affettiva ed operativa*:

- *competenza conoscitiva*: è la conoscenza delle differenze culturali che uno acquisisce, vivendo con altri. È necessario dunque che il formatore, all’inizio della convivenza offra agli studenti l’occasione perché ciascuno possa spiegare qualcuno dei propri simboli culturali. Queste spiegazioni possono evitare, in parte, incomprensioni e conflitti posteriori dovuti ad ignoranza;
- *competenza affettiva*: richiede abilità quali ascolto, empatia, mettersi nei panni altrui, avere senso critico nei confronti delle proprie idiosincrasie, superamento di pregiudizi e stereotipi culturali. È importante qui evitare di cadere nel *romanticismo* culturale che tende a vedere le cose dalla parte della cultura dominante; che si ferma agli aspetti folkloristici delle culture; che tende a valorizzarne solo alcuni aspetti più esterni e le chiama in causa solo quando in comunità serve qualche elemento esotico da mettere “in mostra”;
- *competenza operativa*: è la capacità di tradurre in pratica con atteggiamenti e comportamenti congruenti quanto si è appreso agli altri due livelli, quando si tratta con persone di altra cultura. (cfr. Gittins A., 1989, *Gifts and strangers.*: cap. 1, p. 1-25).

A) PARS DESTRUENS: TOGLIERE GLI OSTACOLI

Il primo compito che la formazione all'interculturalità deve assumersi è quello di sgomberare il campo dagli ostacoli che si pongono sulla strada di una serena convivialità. Gli ostacoli principali sono quattro:

etnocentrismo: atteggiamento per cui si agisce secondo i propri valori in situazioni in cui essi non sono pertinenti. La formazione dovrà preoccuparsi di aiutare i giovani a passare dall'etnocentrismo all'eterocentrismo ovvero, all'adozione di un *conscio relativismo culturale* che si può così enunciare:

“visione secondo la quale sistemi di idee estranei alla nostra cultura, pur essendo fondamentalmente differenti dai nostri, manifestano una coerenza interna che può essere capita, ma non giudicata dalla nostra” (cfr. Hoare, art. cit.).

pregiudizio razziale: dato che la gente socializzata crede automaticamente che il suo modo di pensare, sentire e comportarsi sia naturale e normale, e dato il bisogno di preservare il senso del sé in situazioni che provocano ansietà, il sorgere del pregiudizio è piuttosto frequente in una comunità interculturale.

“Il pregiudizio razziale è un atteggiamento emotivo rigidamente negativo verso gente percepita come razzialmente differente o, in altre parole, è una generalizzazione esistente in precedenza alla situazione, che viene accettata e difesa come guida all'azione, nonostante la discrepanza con i fatti” (cfr. Hoare);

stereotipi: o le semplificazioni facili su altri gruppi e nazioni, nelle varie gradazioni che essi assumono: nazionalismo, idealizzazione, demonizzazione... Spesso questi stereotipi sono accettati acriticamente e agiscono a livello inconscio. In tutte le culture sono frequenti le battute, storielle ecc.. che tendono a prendere in giro gruppi di altre culture, per presentare come normale o migliore la propria cultura. Si tratta di una letteratura che va bandita dalla comunità multiculturale con decisione. Ugualmente va evitata l'abitudine di parlare frequentemente di cose del proprio paese, di parlare una lingua che altri presenti nel gruppo non sono in grado di capire...

complesso di superiorità – inferiorità: non è infrequente il caso che in una comunità internazionale vi possano essere persone che manifestano, talvolta accentuati, complessi di inferiorità e/o superiorità, dovuti: ad immaturità personale; al vivere in una certa maniera il fatto di provenire dalla cultura che ha originato il carisma; al fatto di essere bianco/nero, dell'emisfero Nord/Sud, di una nazione sviluppata/non sviluppata; alla insi-

curezza culturale ecc.. La formazione non può non essere attenta anche alle “sottigliezze” comportamentali ed ideologiche che rivelano la presenza di questi complessi e si preoccuperà di formare giovani dalla personalità veramente aperta, universale e serenamente equilibrata.

B) LO SHOCK CULTURALE: IL MOMENTO DEL PASSAGGIO

A cavallo tra il momento negativo e quello positivo della formazione all'interculturalità, richiamiamo l'attenzione su quel fenomeno che si chiama shock culturale, perché costituisce un ponte di passaggio pressoché obbligato per passare dal proprio ambiente culturale ad un altro. Per le dinamiche che vi entrano in funzione può essere un momento fatale, come anche un momento di progresso ed arricchimento.

L'incontro con un'altra cultura scuote tutte le persone. Di fatto al cuore dello shock c'è la comprensione che valori e norme precedentemente considerati come scontati, si rivelano ora altamente relativi; il modo usuale che la persona aveva di incarnare determinati valori si scontra con altri modi di incarnare quegli stessi valori. Ciò pone la persona in situazione di grande insicurezza, con la sensazione che non esista niente di sicuro e stabile (*dissonanza cognitiva*). Insieme con molti rischi, c'è un aspetto altamente positivo in questa esperienza: ci si accorge della relatività della propria cultura.

Il superamento del conflitto culturale dipende dalla maturità della persona e dal processo di motivazioni sotteso all'assunzione dei valori. Assunzione di valori che, come sappiamo avviene fondamentalmente in tre modi:

- per *compiacenza* (la persona si comporta in un certo modo per ottenere una ricompensa o evitare una punizione; le decisioni sono prese senza un coinvolgimento responsabile);
- per *identificazione* (la persona agisce in un certo modo perché così richiede un certo ruolo, perché così vive il gruppo in cui si trova);
- per *internalizzazione* (il valore è assunto al di là di qualsiasi influenza esterna, per la sua importanza/bellezza intrinseca).

Nei primi due casi l'abbandono del valore è assai probabile, mentre nel terzo caso, pur dopo un disorientamento iniziale, si può passare ad una rielaborazione più profonda del valore stesso, alla luce del nuovo sistema culturale.

C) PARS CONSTRUENS: PER UNA MENTALITÀ INTERCULTURALE

Prima formazione. L'internazionalità è per noi missionari una necessità. Nel nostro curriculum la prima formazione viene fatta nel proprio luogo di origine: è necessario che uno abbia chiarezza a proposito della sua propria cultura. Se la formazione iniziale non si preoccupa di fornire, tra le altre cose evidentemente, anche un solido fondamento culturale, qualsiasi esperienza formativa successiva, particolarmente quella internazionale, risulterà alienante. La scelta delle Teologie Internazionali e la stessa successiva vita missionaria, ci obbligano a pensare una formazione in ambiente multiculturale. La prolungata esperienza di internazionalità nelle Teologie, fornisce il necessario "disorientamento" che conduce ad una giusta integrazione e prepara ai "salti culturali" della missione. Un candidato che non fosse capace di usare l'esperienza internazionale in vista di questa integrazione, non dovrebbe essere ammesso alla formazione.

Il primo impatto. Quando persone di diverse culture si incontrano, tendono a reagire secondo schemi abbastanza prevedibili.

- Ad un primo stadio c'è "*l'innamoramento*" (stadio della luna di miele) che deriva dalla scoperta piacevole di tante novità.
- Il secondo stadio è quello della "*delusione*", che deriva dalla stanchezza di dover comunicare per lunghi periodi al di là delle barriere culturali. Ciò può portare a frizioni e conflitti. Ecco per esempio quanto scriveva Mons. Calza al Fondatore: "Io pregherei vostra Ecc. Rev.ma ad occasione propizia inculcare agli Aspiranti Missionari la prudenza del serpente e la semplicità della colomba. La prima impressione dei Missionari senza prevenzioni è favorevole ai cinesi. Vedendo la loro gentilezza, la saggezza delle loro risposte, il loro saper fare nelle cose della vita, si lasciano andare ad una amabilità ed ad una confidenza eccessiva a loro riguardo. Quindi dopo d'essere stati ingannati, forse da quegli stessi che essi avevano prediletti, mutano modo di agire e vanno all'eccesso contrario di non dare nessun segno della primiera amabilità e confidenza. Il Missionario nei suoi rapporti quotidiani coi cristiani e coi catechisti deve stare assai attento e non eccedere in nessun modo. Lungo tempo si richiede per conoscere le cose e le persone della Cina. Quindi in principio bisogna essere diffidenti di se stessi, ascoltare chi ha un po' d'esperienza" (Lett. 16.1.1910).
- Solo se si cerca di superare gli ostacoli della comunicazione, si può passare al terzo stadio, quello di un autentico *multiculturalismo*/

internazionalità. Molta gente non va oltre il secondo stadio, sul quale rimane fissata.

Certa letteratura continua a dire che il missionario [o più generalmente chi si trasferisce in un'altra cultura] "deve identificarsi totalmente con l'altra cultura, spogliandosi della cultura di origine". Se questo non si verifica, subentrano scoraggiamento e delusione. Ma l'affermazione di cui sopra è fuori dalla realtà. Perfino all'interno della stessa cultura risulta impossibile una piena identificazione con i sentimenti di un'altra persona. Lo sforzo di spogliarsi totalmente dalla propria cultura è un cattivo servizio agli altri ed a se stessi. È solo da una posizione di sana stima di sé e della propria cultura che uno diventa capace di dare e ricevere.

Come si è visto, l'incontro con altre culture provoca uno shock, che può portare ad un fenomeno di "stanchezza culturale", che può produrre irritabilità, insonnia, perfino sintomi psicosomatici, senso di smarrimento per essere stato sradicato da un ambiente che era 'familiare', senso di impotenza per la propria incapacità di comunicare con gli altri ecc.. Due possono essere le reazioni a questa situazione: *arroganza etnocentrica*, con ricorso a commenti/azioni razziste o paternalistiche; oppure atteggiamento *romantico*, quando per controllare la propria frustrazione e nel tentativo di piacere a quelli dell'altra cultura si finisce per rigettare la propria cultura ed esagerare i meriti dell'altra. In ambiente multiculturale, questo travaglio è reso ancor più complicato perché anche il modo di esprimere lo stato conflittuale/confusionale in cui ci si trova, essendo influenzato dalla propria cultura, può non essere capito per niente o passare inosservato. Il conflitto interculturale comincia di solito con una rottura della comunicazione, che conduce ad incomprensioni e può diventare grave se non si interviene.

Rapporti personali. In una comunità internazionale si devono tener presenti tutti quei presupposti che facilitano la formazione, all'interno della comunità: rapporti basati non sulla:

- *simpatia* (spontanea reazione di fronte alla situazione di un altro, basata sull'assunzione che egli è simile a noi nei suoi propri sentimenti in tale situazione);
- né sull'*empatia* (abilità di rispondere intenzionalmente, nonostante l'esperienza di una percepita differenza con l'altro, ai sentimenti di quella persona sulla base di una comune struttura di valori);
- ma sull'*interpatia*. Questa è capacità di entrare con la sensibilità e l'immaginazione nella struttura di un'altra cultura, nei pensieri e sentimenti di una persona che appartiene a una cultura diversa dalla nostra. Essa coinvolge pensiero (*pensare con*) e affetto (*sentire con*)

poiché “rende capace una persona ad entrare in una seconda cultura cognitivamente ed affettivamente, di percepirne e concettualizzarne la coerenza interna, i modi di pensare e di sentire i valori, e rispettarla con le sue forze e debolezze, come ugualmente valida rispetto alla propria”. È quindi un movimento che porta ad *uscire* da se stessi, per *entrare* nel mondo altrui, farlo temporaneamente proprio e uscirne di nuovo per conoscerlo non solo in sé, ma in relazione ai valori evangelici. (Cfr. Augsburg D. W., *Pastoral counseling across cultures*, p. 27-35).

Somiglianze - differenze. Nella formazione è importante tenere presente che i processi che stanno al di sotto dello sviluppo della persona, sono processi transculturali (i grandi valori cioè sono gli stessi ovunque e non appartengono a nessuna cultura in particolare), mentre sono dovuti ad una particolare mediazione culturale i modi di esprimerli, viverli, sperimentarli ecc.. Si potrebbe dire:

“ogni persona è in certo qual modo come tutte le altre, come qualcun'altra, come nessun'altra” (Kluckhohn). “Uomini e donne differiscono tra loro dentro la società. E certamente differiscono ancor più radicalmente da una cultura all'altra. Eppure certi aspetti della situazione umana rimangono comuni a tutti noi. In fin dei conti, forse siamo più simili di quanto siamo differenti” (Kopp).

Basta soffermarsi un po' a considerare quante somiglianze ci sono *a livello biologico* (anatomia, riproduzione, funzioni biologiche), *a livello psicologico* (percezione, memoria, emozione, volontà, razionalizzazione, proiezione, rimozione, bisogno di affermazione, di rapportarsi agli altri), *nell'area socio-culturale* (controllo sociale, dinamiche di aggregazione, assegnazione di ruoli, modi comunicativi, norme sociali, introduzione nel gruppo ecc...) ed anche *nell'area spirituale* (senso della trascendenza, valori morali, senso del bene e del male, eternità, egoismo come radice del peccato ecc...). Davvero, le somiglianze sono forse maggiori delle differenze (cfr. Augsburg, cap. 2, p. 48-78).

Comunicazione. In comunità di questo tipo riveste particolare importanza il tema della comunicazione, nel senso della necessità di conoscere i valori altrui, i concetti che li veicolano, l'attenzione/rispetto che ad essi è dovuto, per non rischiare l'incomunicabilità o grossolane incomprensioni reciproche. Si tratta in definitiva di formare a quella specifica abilità, che qualcuno chiama: “*competenza comunicativa interculturale*”. Questa si fonda sulla “filosofia” seguente:

“Se è vero che entrare in una prospettiva interculturale non significa abbandonare i propri valori ma (a) conoscere gli altri, (b) tollerare le differenze,

almeno fino a quando non entrano nella sfera dell'immoralità che, secondo i nostri standards, non intendiamo accettare, (c) rispettare le differenze che non ci pongono problemi morali ma che rimandano solo alle diverse culture, (d) accettare il fatto che alcuni modelli culturali degli altri possono essere migliori dei nostri e, in questo caso (e) mettere in discussione i modelli culturali in cui siamo cresciuti (*N.B. La sequenza da (a) a (e) non è puramente elencatoria ma è gerarchica; ogni atteggiamento presuppone quelli precedenti e pone le basi per quelli seguenti*); e se è vero che l'interculturalità è un atteggiamento di fondo, che prende atto della ricchezza insita nella varietà, che non si propone l'omogeneizzazione (melting pot), ma mira soltanto a permettere l'interazione più piena e fluida possibile tra le diverse culture, ne consegue che formare alla comunicazione (e, più in generale, a un atteggiamento) interculturale significa formare: (a) persone che consapevolmente scelgono quali modelli comunicativi e culturali accettare, tollerare, rifiutare, (b) persone che sanno evitare i conflitti involontari dovuti alle differenze culturali; (c) persone che alle pulizie etniche sostituiscono la curiosità, il rispetto, l'interesse per soluzioni diverse da quelle proprie" (Balboni P., "Parole comuni e culture diverse: guida alla comunicazione interculturale", p. 110)

PARTE SECONDA: INCULTURAZIONE DEL CARISMA

1. INTRODUZIONE:

L'inculturazione, in questa sede, ci interessa da una prospettiva del tutto particolare. Anzitutto non vogliamo parlare dell'inculturazione in generale, ma dell'inculturazione del carisma. Secondariamente, siccome affrontiamo il tema dal punto di vista della formazione, parleremo della formazione all'inculturazione (*è un tema che è stato affrontato al VII Convegno Internazionale dei Formatori - Guadalajara 15-29 Luglio 1998 - alle cui considerazioni è utile fare riferimento: cfr. QF 01 e QS 95*). Qui si vuole dare seguito al dibattito che là se ne fece. Considerazioni di altro genere sulla formazione o sull'inculturazione, semplicemente non vanno ricercate qui.

La vita religiosa ed il carisma di un Istituto non hanno meno bisogno del Vangelo di essere inculturati. E qui è opportuno fare una seconda precisazione. Con questo discorso sull'inculturazione non si intende dare l'impressione che il carisma saveriano debba essere inculturato in Indonesia, in Congo o nella Teologia di Yaoundè, più di quello che debba essere fatto in Spagna o a Parma. Il discorso vale per tutta la Congregazione e, se vogliamo limitare il discorso - come si dice sopra - alla realtà formativa, si tratta di un problema che va tenuto presente in tutte le strutture formative della Congregazione. Questa affermazione è supportata dalla seguente stupenda definizione di vita consacrata, che è:

“vivere il radicalismo evangelico secondo il carisma del proprio Istituto e il genio del popolo col quale entra in contatto” (VC 80; cfr. anche *Ad Gentes* 18).

È evidente che il discorso non vale solo per l'Asia o l'Africa o per chi si trova a vivere al di fuori della propria cultura d'origine. Essendo l'inculturazione un problema di fedeltà – sotto tutti i climi e latitudini – essere fedeli al carisma nel proprio contesto culturale, essere acutamente attenti alla propria cultura e capaci di viverlo in essa, significa porre le basi per saperlo vivere anche in altri contesti.

La riflessione su questo tema, normalmente, identifica il processo dell'inculturazione col modello dell'Incarnazione e dunque, prevalentemente a questo modello si rifà per suggerire gli atteggiamenti psicologici/spirituali da imparare. È famosa la definizione che P. Arruppe dà dell'inculturazione:

“Incarnazione della vita e del messaggio cristiano in una concreta area culturale, in modo tale che questa esperienza non solo riesca ad esprimersi con gli elementi propri della cultura in questione (il che sarebbe soltanto un adattamento superficiale), ma diventi il principio ispiratore, normativo ed unificante, che *trasforma* e *ricrea* questa cultura, dando origine ad una “nuova creazione”.

A partire da questa definizione, P. Amaladoss nota che il processo della inculturazione va oltre il modello dell'incarnazione e richiama pure il Mistero Pasquale (“*trasforma*”) e quello della Pentecoste (“*ricrea*”). Si tratta dunque di tre stadi: la costruzione di una chiesa (vita religiosa) locale; la sfida di essere contro culturali per trasformare la cultura locale ed infine lo sforzo creativo di sviluppare una cultura alternativa.

2. EDUCARE ALL'INCULTURAZIONE

a) Osservazioni preliminari

La formazione all'inculturazione ha un primo significato nella necessità di riconoscere che i giovani che entrano nelle nostre strutture formative sono chiaramente immersi nella cultura da cui provengono, con le sue grazie e le sue debolezze. Non si può fare formazione dunque senza questa costante **attenzione alla cultura** di provenienza dei giovani, pena una formazione disincarnata.

Parlando di inculturazione il Centro Ignaziano di Spiritualità scrive: “L'inculturazione comincia di fatto con un **accostamento** di carattere scientifico ed un **inserimento**:

- *accostamento* di carattere scientifico: profondi e complessi studi interdisciplinari saranno necessari per conoscere la cultura. In man-

canza di questi, qualsiasi accostamento alla cultura sarà superficiale e soggettivo, se non folkloristico o parziale e anche improvvisazione o sperimentalismo controproducente;

- *inserimento*, in quanto i valori più intimi non possono essere percepiti se non dal di dentro. Ma nessuno è più inserito in un popolo di chi ne fa parte per nascita e cultura. Di qui il compito fondamentale dello stesso popolo, con la sua intuizione, con la sua capacità di identificarsi con ciò in cui si sente espresso, la sua sicura selettività di ciò che gli è congenito. Si può e si deve procedere alla sperimentazione condizionata e sottoposta a valutazione e in maniera graduale. Ciò che non si deve fare è “giocare” alla inculturazione, né manipolare le tradizioni e la cultura di un popolo in maniera sconsiderata o distruttiva. L'intercomunicazione di *riflessione ed esperienza* segnerà il ritmo dell'inculturazione”.

Nel processo di inculturazione è inevitabile che sorgano **tensioni dialettiche**, apparenti aporie e alternative, i cui estremi possono e devono conciliarsi in un sereno e costruttivo dialogo. Per esempio:

tra universale/immutabile ↔ contingente;

tra conservazione della propria identità ↔ necessità di purificazione;

tra unità ↔ pluralismo;

tra centralismo di autorità ↔ principio di sussidiarietà;

tra paternalismo illuminato ↔ uguaglianza di diritti;

tra audacia/urgenza ↔ prudenza.

L'inculturazione non può essere ridotta ad un processo **cerebrale**: trasmettere un carisma significa non solo trasmettere una dottrina, ch  anzi questa nulla significa se non   capace di essere espressa in modi di vivere. Mai la formazione   un processo intellettuale. Non lo   nemmeno in questo campo. Formazione   training a sostanziare con i comportamenti quanto si   imparato.

Quando si trasmettono i valori e concetti legati al carisma (es. Dio, missione, comunit , voti ecc..) si deve fare attenzione che **le stesse parole non hanno lo stesso significato** in tutte le culture. Ch  anzi persino alcune idee, in certe culture possono essere inesistenti (es. celibato). L'inculturazione non pu  essere un veloce lavoro di *traduzione* di testi.   chiaro che tutto questo lavoro che non   solo linguistico, ma antropologico e simbolico, non potr  essere fatto da coloro che sono estranei a quella cultura. Parlando dei formatori si dir  qualcosa del loro atteggiamento, per rispetto a questa problematica.

Lo spirito di comunione con cui questo lavoro di inculturazione deve

essere fatto richiede anche **da parte dei locali** l'abbandono di ogni atteggiamento di "rivalsa". Ogni cultura ha bisogno anche di un grande lavoro di purificazione degli elementi contrari al Vangelo, all'impianto di una autentica vita religiosa o di un particolare carisma. Da ambo le parti vi deve essere libertà di spirito, accoglienza, capacità di ascolto e discernimento. Chi impianta il carisma, deve sì avere l'atteggiamento di chi chiede il *permesso* di entrare in una casa, ma ha anche la *responsabilità* di verificare l'autenticità della trasmissione del carisma. Tra il momento dell'impianto e quello della verifica della crescita, c'è il tempo della risposta alla chiamata di Dio, nello Spirito. In questa fase nessuno può sostituire il formando e dare le risposte al posto suo o suggerire la maniera in cui darle.

Ugualmente vanno abbandonati atteggiamenti che possono derivare dall'idea di "far pagare ai figli le colpe dei padri", riferendosi con ciò agli *atteggiamenti colonialistici* del passato, che pure hanno avuto tanta parte nella storia della Chiesa e pure della "esportazione" della vita religiosa. Ciò che deve contare è vincere – insieme – eventuali atteggiamenti colonialistici del presente.

b) Criteri formativi generali

Il Documento "*Direttive sulla formazione negli Istituti Religiosi*" fissa alcuni **solidi criteri** che i formatori dovrebbero insegnare ai formandi, per saper tenere uniti gli elementi essenziali del carisma con i valori delle culture in cui si trovano a vivere (n. 91).

- “tenere conto del livello di cultura generale del candidato, senza dimenticare che la cultura non si limita alla dimensione intellettuale della persona;
- verificare come riescono a inculturare la loro fede nella loro cultura di origine e aiutarli in questo. Ciò non deve condurre a trasformare le case di formazione alla vita religiosa in una sorta di laboratorio di inculturazione;
- iniziare i religiosi che vivono e lavorano in una cultura estranea alla loro cultura di origine, alla conoscenza e alla stima di tale cultura, secondo le raccomandazioni del decreto conciliare *Ad Gentes*, n. 22;
- promuovere nelle giovani chiese, in comunione con l'intera chiesa locale e sotto la guida del suo pastore, una vita religiosa inculturata, conformemente al decreto conciliare *Ad Gentes*, n. 18”.

Per una formazione all'inculturazione, il concetto di "**inserimento**" è importante. Che non sia un inserimento solo fisico. Lo stile di vita delle

nostre comunità di formazione non deve essere più confortevole di quello della gente cui siamo inviati. L'ingresso nella vita religiosa non può essere alienante o causa di allontanamento dal popolo (cfr. Gittins, *"the participant observer attitude"*, p. 4-5.)

La formazione all'inculturazione è formazione anche ai temi della **giustizia, pace, integrità del creato**. Lo stesso dicasi anche per quanto concerne l'educazione a familiarizzarsi con le tecniche e la cultura dei mass-media e più in generale a quelli che sono gli aspetti espressivi più tipici di una cultura. Nessuna conoscenza di un popolo è tanto profonda quanto quella che avviene attraverso **l'immagine, l'arte, la musica e la letteratura** di quel popolo.

La vita consacrata nei suoi due aspetti di **distacco** e di **sequela** di Cristo è una via che – secondo il documento "Vita consacrata" – rende i consacrati:

"particolarmente adatti ad affrontare il complesso travaglio dell'inculturazione, perché le abitua al distacco dalle cose e persino da tanti aspetti della propria cultura" (n. 79);

e, spingendosi anche più oltre:

"Lo stile di vita evangelico è una fonte importante per la proposta di un nuovo modello culturale... Il modo di pensare e agire di chi segue Cristo più da vicino, infatti, dà origine ad una vera e propria cultura di riferimento" (n. 80).

Ciò rende opportuno rivalutare nella nostra formazione tutte quelle virtù che venivano definite, in passato, come virtù negative: umiltà, spirito di sacrificio, rinuncia, purificazione, agere contra, servizio ecc.. Nessuna inculturazione sarà possibile senza un lavoro di rinuncia, spoliazione, ascesi di purificazione ecc.. (cfr. Gittins, *The missionary as a stranger*, p.111-136).

L'inculturazione non ha come termine diretto delle culture, ma persone inserite nella loro cultura. Sono infatti le persone di una cultura che radicano la chiesa e il Vangelo nella loro vita. Diceva P. Arrupe: "L'inculturazione è dialogo esistenziale tra gente viva e Vangelo vivo". Questo aspetto "umano" del problema non può essere ignorato. Di qui la necessità che la nostra formazione educhi ad una forte **"passione per l'uomo"**; alla "carità apostolica", per dirla con *Redemptoris missio* (n. 89) o allo "zelo per le anime", come diceva il Fondatore. Viene qui opportuno il richiamo a lasciarsi evangelizzare dai poveri. Per quanto l'approccio all'inculturazione possa essere frutto di un serio impegno culturale, non sarà mai raccomandata abbastanza la frequentazione della gente umile e povera, il contatto con le persone della vita di tutti i giorni, l'esperienza apostolica/pastorale diretta.

c) Ratio Formationis Xaverianae

È necessario che i Formatori siano chiari in ogni “trasmissione” della identità carismatica. Nella formazione dei candidati questo carisma viene espresso nella **Ratio Formationis Xaverianae**. L’Esortazione apostolica “Vita Consacrata” fa notare che:

“la Ratio risponde oggi ad una vera urgenza: da un lato essa indica il modo di trasmettere lo spirito dell’Istituto, perché sia vissuto nella sua genuinità dalle nuove generazioni, nella diversità delle culture e delle situazioni geografiche; dall’altro, illustra alle persone consacrate i mezzi per vivere il medesimo spirito nelle varie fasi dell’esistenza verso la piena maturità della fede in Cristo Gesù” (n. 68).

La Ratio svolge una duplice funzione: presenta le grandi linee formative che regolano la formazione nel nostro Istituto, ovunque esso operi (servizio all’unità nella identità); costituisce la base ed orienta la stesura delle Ratio Formationis Xaverianae Regionali a cui spetta la responsabilità di attuare la formazione secondo le esigenze del proprio contesto culturale, in conformità con le direttive della chiesa locale e dell’Istituto (servizio all’unità nella diversificazione). Occorre assumere dunque la Ratio come strumento di identificazione e di comunione e, tenendo in giusto conto la scelta dell’internazionalità dell’Istituto, realizzare questa unità in un genuino processo di decentramento. Le mete formative cui deve tendere la Ratio sono infatti decisive per:

- presentare in modo chiaro il senso della missione specifica dell’Istituto;
- aiutare i formandi ad unificare la propria esistenza e personalità, integrando i diversi aspetti della formazione (maturazione umana, preparazione intellettuale e professionale, vita spirituale ed apostolica) nell’unità della vocazione dell’Istituto;
- essere fortemente uniti negli elementi essenziali della spiritualità xaveriana;
- formare al senso di appartenenza all’Istituto ed al servizio apostolico ecclesiale che lo contraddistingue: consacrati per la missione.

Insomma, per trasmettere l’eredità del Fondatore, per proporre la propria identità e carisma, si tratta di identificare da una parte, quali doni l’Istituto è in grado di offrire ad una particolare cultura e dall’altra, l’ambiente vitale che quella cultura è in grado di offrire per la fioritura di quel dono. In questa ottica, il Convegno di Guadalajara ha dato preziose indicazioni, cui qui si rimanda:

- cfr. relazione del P. Ceresoli su: “Gli elementi essenziali ed irrinunciabili del carisma xaveriano”;

- cfr. relazione di P. Flores: “Il carisma del Padre: nostro carisma” ovvero un tentativo di inculturazione del carisma saveriano nella realtà messicana.

Molte sono le fonti da cui trarre indicazioni formative sulla linea dell'identità carismatica saveriana: Costituzioni, Regolamento Generale, scritti del Fondatore, documenti/orientamenti/delibere usciti dai vari Capitoli, Lettere delle Direzioni Generali. In “Suggerimenti paratici” segnaleremo, tra queste ultime, alcune delle più significative sul tema della conoscenza del Fondatore e del carisma saveriano.

d) accostamento ed inserimento nelle varie culture

Come si diceva sopra, il secondo polo del processo di inculturazione è quello della necessità di accostamento ed inserimento nelle varie culture, per conoscerne i valori. Anche a questo livello si è iniziato un discorso serio nel Convegno in parola. Si rimanda alle preziose indicazioni uscite da quell'incontro (cfr. *“Percorsi formativi per l'incultura-zione del carisma secondo le aree culturali continentali”*, QS 95, pagg. 21-55) e caldamente si incoraggia tutti a proseguire su quella linea di riflessione. Una comunità multiculturale inserita sarà attenta a rispettare gli usi locali (cibo, trasporto, lingua, orari ecc..) ed a valorizzare i tipici valori culturali universali di quella cultura, ma quanto più essa sarà evangelicamente impegnata ed umanamente aperta, si scoprirà costruttrice di una nuova cultura, che valorizza anche le culture di cui sono portatori i membri che la compongono.

e) Tradizione e tradizioni

Il carisma dell'Istituto è una “**Tradizione**” (con la T maiuscola) che deve essere trasmessa, ma tutti sappiamo che essa viaggia sempre anche sulle ruote di molteplici “tradizioni” (con la t minuscola) che sono frutto di una precisa cultura, tempo storico ecc.. Ora è chiaro che anche le piccole tradizioni hanno una loro efficace importanza psicologica e sociale: danno un aspetto di visibilità e “specificità” allo stile di vita caratteristico di una particolare Famiglia religiosa. In Congregazione non abbiamo molte di queste pratiche per esportazione e, magari, imposizione a tutti i Saveriani sotto tutti i climi. I Formatori saranno attenti ad evitare di imporre forme di vita del carisma (distinguere tra ciò che è essenziale e ciò che non lo è) che sono connotate dalla cultura di origine di esso e nello stesso tempo, riconoscendo anche il valore che queste tradizioni hanno, si faranno premura di “inventare” modi espressivi della saverianità, adatti e prodotti da ogni cultura. Quali “tradizioni” saveriane possiamo esportare senza rischiare di fare operazioni di colonizzazione? Per quali invece possiamo e dobbia-

mo cercare modi espressivi legati alla cultura del posto? Es. la nobiltà del tratto del Fondatore (amarsi come fratelli, rispettarsi come principi)? La fiducia incrollabile nella Provvidenza? Lo spirito di famiglia tra noi? Il rapporto delle nostre famiglie naturali con l'Istituto? La creatività, apertura al nuovo che ha caratterizzato la congregazione ai suoi inizi?

PARTE TERZA: FORMATORI – STRUTTURE - SUGGERIMENTI

(NB. Sia chiaro che non si vuole presentare tutto quanto si può dire dei formatori, dei mezzi formativi ecc... ma solo quello che può essere in relazione al problema che stiamo trattando. Cfr. Augsburgers, *The Cross-cultural Counselor*, p. 17-47)

A. FORMATORI

La formazione nelle comunità internazionali non è facile da realizzare. Richiede molte attenzioni e conoscenze ed un accompagnamento formativo umano condotto in profondità. Il formatore internazionale deve considerare seriamente fin dall'inizio le aspettative dei candidati e tentare di capire le radici culturali di queste aspettative. Ad es. aspettative nei confronti dell'autorità. Il fattore cruciale per la coscienza interculturale del formatore è l'empatia per ciò che è differente in un'altra cultura e la volontà di dare valore alla prospettiva dell'altro, insieme con la propria. A tal fine deve *essere consapevole in forma riflessiva della sua propria cultura*, in modo tale da evitare di essere fuso in essa.

La maturità personale è relativa alla cultura che ne è il contesto. La cultura occidentale ad es. promuove valori specifici come l'autonomia, il successo, l'egalitarismo, la competizione e l'individualismo e definisce il concetto di maturità in relazione a questi valori. I formatori occidentali devono tenerlo in mente quando trattano con i giovani, le cui culture danno la priorità e pongono il livello di maturità in una differente serie di valori. I bisogni (anche quelli inconsistenti con i valori vocazionali) devono essere visti e valutati sulla base della cultura. Un formatore con scarsa conoscenza della cultura propria di uno studente potrebbe facilmente fare l'errore di giudicare deviante o nevrotico il suo comportamento, che risulterebbe invece del tutto normale se valutato nella prospettiva della sua cultura. Tutta la psicologia umana è incarnata in un proprio contesto culturale e *ogni relazione di aiuto* (colloquio formativo – direzione spirituale) *deve con-*

siderare il personale e il contestuale con uguale serietà (cfr. Hoare art. cit.).

Il Formatore che ha una chiara visione del carisma universale dell'Istituto, non deve rimaner condizionato dalla propria cultura, ma insegnerà anche la relativizzazione delle culture dei suoi giovani, compresa quella in cui si svolge la formazione. Perciò farà di tutto per promuovere i valori universali e autotrascendenti e, allo stesso tempo, legittimare una varietà nei valori. Avrà la *conoscenza e le abilità per facilitare un dialogo in profondità e per mediare i conflitti*.

Il formatore deve sapere che il formando farà resistenza al cambiamento: per paura del nuovo, sconosciuto e del fatto di dover lasciare il terreno che gli è familiare. Ciò può portare a resistenze più o meno esplicite, reazioni di rabbia e tristezza possono affiorare... queste resistenze devono poter trovare sfoghi, se no si coagulano e cristallizzano, fino a che esplodono. Il formatore dovrà agire da scarica tensione, essere vicino, dare quei contentini che depressurizzano, mostrare simpatia verso il travaglio sperimentato dal formando e trovare i modi adatti (colloquio frequente) perché possa dare sfogo alla sofferenza/smarrimento che il cambiamento culturale certamente gli procura.

Il formatore avrà la capacità della '*levatrice*' colei che sta accanto alla donna che soffre le doglie del parto fin tanto che non sia venuta alla luce la nuova creatura: deve cioè aiutare l'adattamento del giovane alla nuova situazione culturale, sapendo che è un momento doloroso, ma anche che prepara una nuova nascita. Il Formatore deve sapere che ogni processo di formazione comporta una "destrutturazione" della personalità di partenza del giovane che si trova davanti, per avviarlo ad una nuova "strutturazione" attorno a nuovi valori: passare dalla cultura/personalità di partenza ad una nuova cultura/personalità; da una vocazione laicale ad una vocazione religioso-missionaria; da una professione secolare ad una professione ecclesiale. Insomma si tratta di "smontare" un oggetto e ricomporre i pezzi in modo da formare una nuova figura, corrispondente al nuovo progetto di vita.

Il formatore *userà molto il metodo "mauietico"*. Per lui, appartenente ad una determinata cultura sarà impossibile avere le conoscenze di tutte le culture che possono essere presenti nella sua comunità. Ascolterà dunque molto. Farà parlare molto gli studenti, perché esprimano - a partire dalla propria prospettiva culturale - quello che essi capiscono del Vangelo, della vita religiosa, del progetto comunitario di vita, dei problemi di comunicazione... Dopo di che correggerà, integrerà, proporrà nuove mete ecc..

B. STRUTTURE

Poiché la formazione non è un'attività isolata ed autonoma, il *contributo del governo centrale e regionale* è necessario allo sviluppo di una mentalità internazionale aperta. Il grado di convinzione nell'Istituto a questo riguardo, è una delle prime cose da tenere presente: quale posto vi occupa l'internazionalità e qual è la sua importanza nei principi generali dell'istituto? Come è considerata la sua relazione col carisma? Come è motivata? È necessario che le convinzioni si traducano in disposizioni concrete.

L'internazionalità che l'Istituto vuole implementare non deriva dal fatto che viviamo un duro inverno vocazionale nel mondo occidentale. No, dunque ad un reclutamento indiscriminato. Guai a lasciarsi prendere dal panico e saltare, nel reclutamento prima e nella formazione poi, tutti i *fattori di prudente discernimento* nella scelta e nella crescita della vocazione.

A livello di Congregazione abbiamo fatto la scelta di attuare le comunità interculturali a livello di Teologia. Non ci devono essere esitazioni e prevenzioni nei confronti di questa scelta. Nello stesso tempo bisogna anche essere consapevoli dei rischi e delle difficoltà che questo comporta. A questo scopo si sono anche fissati i *criteri per l'invio alle Teologie internazionali*: rappresentanza della cultura locale; equilibrio numerico delle diverse culture presenti, in modo che non vi sia la dominanza di una sulle altre; quando possibile non si inviino candidati "soli" in una determinata Teologia; si mettano insieme rappresentanti di più culture piuttosto che di due sole....

Internazionalità per noi non è "fusione" di individui provenienti da vari paesi, perché i candidati sono pochi o perché non ci sono formatori sufficienti. Per internazionalità intendiamo che tutti i gruppi presenti nella Congregazione sono uguali ed interdipendenti. Tutti abbiamo coscienza di appartenere ad una congregazione internazionale e possiamo essere inviati ovunque, dove essa è presente ed opera. *Ciascuno entrando da noi deve sapere che non entra in una particolare provincia e che gli verrà proposta, positivamente, l'uscita ad extra.*

L'internazionalità come la vogliamo intendere noi non è neppure sullo stile di certi movimenti, per i quali si potrebbe parlare piuttosto di "transnazionalità" nel senso che hanno dei "prodotti" standard in tutto il mondo, stessi metodi e contenuti e lo stesso 'linguaggio'. Questi tendono ad accentuare l'universalismo piuttosto che l'inculturazione.

La Congregazione ha stabilito che *la prima formazione sia fatta in loco*, per favorire la integrazione culturale delle persone. Ma la formazione

all'internazionalità va iniziata già a questo livello, ad es. nel senso che all'interno degli stessi gruppi geografici si possono trovare differenziazioni/pre-giudizi/stereotipi culturali notevoli (nord-Sud; tribalismo, rappresentanti di culture minoritarie ecc..) e che la vita missionaria richiede particolari/tipici atteggiamenti culturali, psicologici e spirituali.

L'internazionalità deve riflettersi anche a livello di governo centrale, consigli regionali, team formativi, segretariati ecc.. Insomma dobbiamo metterci nella condizione di offrire a tutti, quanto prima, *pari opportunità* in tutti i settori e compiti in cui siamo coinvolti (governo, economia, formazione ecc..).

La *politica generale della Congregazione* e tutte le sue espressioni devono tenere presente la scelta della internazionalità: lingue veicolari, bollettini, rappresentanze nelle commissioni e gruppi; devono saper valorizzare al meglio tutte le persone, idee, valori, usi, modi di comunicazione, modo di risolvere i problemi, nel prendere le decisioni, nel modo di pregare, rilassarsi ecc.. Sarà difficile rispettare tutte queste differenze se il criterio di valutazione dovesse essere quello della o a partire dalla cultura dominante. Il nostro governo (generale e regionale) deve perciò essere attento che il gruppo dominante non detti legge per quanto concerne persone, risorse, modi di comunicazione, usi, risoluzione dei problemi. Quando si tratta di prendere decisioni che diventano strategie per il futuro, il governo centrale deve essere capace di guardare al personale presente e futuro, alle proiezioni circa la crescita demografica dell'Istituto.

Per l'importanza che la Ratio riveste nella formazione, è necessario che si segua le indicazioni della Ratio generale e ci si metta a scrivere le Ratio locali, ove integrare le ricchezze delle varie culture (cfr. Guida RFXR).

C. SUGGERIMENTI PRATICI

a) Suggerimenti generali

Il processo formativo richiede obiettivi ben focalizzati. P. Gambino, osserva che: "Bisogna studiare la formazione partendo non dalle tappe dell'inizio, ma dalla realtà da affrontare nella pienezza della vita, ossia in quanto religiosi maturi. Questo è un capovolgimento". In altre parole vuol dire che i piani formativi – seppure realizzati con gradualità - vanno elaborati a partire dalla formazione permanente, a partire cioè da come deve essere il religioso maturo nella sua Congregazione. Fin dall'inizio della formazione bisogna far riferimento al progetto formativo contenuto nelle **Ratio Formationis** generale e particolari.

Le comunità formative hanno bisogno di un **Progetto Comunitario di Vita** dettagliato e contestualizzato. Quelle internazionali ancor più. Una **vita comunitaria** regolare e stabile, con i suoi momenti di riflessione, preghiera, convivenza assicura la crescita lenta ma reale in tutti di una personalità spirituale secondo una specifica identità, creando una naturale sintonia tra i membri. Si faccia un uso sistematico ed intelligente di appropriati *strumenti di integrazione del bene* (Lectio, Progetto Personale di Vita, discernimento comunitario) *e del male* (correzione fraterna, revisione di vita).

La formazione nelle comunità internazionali comporta delle difficoltà aggiuntive. Richiede un accompagnamento formativo umano condotto con “empatia”, in profondità e attenzione alle differenze culturali dei giovani. Diventa ancor più importante quindi l’uso regolare del **colloquio formativo** (cfr. *Common journey, different paths: spiritual direction in cross-cultural perspective*, a cura di S. Rakoczy, in particolare i capp. 1, 2, 3 e 16).

La formazione all’internazionalità ha bisogno di una appropriata **spiritualità**. Una spiritualità non generica o adatta per altri carismi, ma **missionaria**, adatta cioè per situazioni di: instabilità, vulnerabilità, frontiera, esodo ed esilio, nomadismo ecc.. Dicendo spiritualità, ci si riferisce a quel complesso di **virtù** indispensabili per la missione: fede abramica, spirito di sacrificio, ottimismo, compassione, misericordia, apertura di mente e cuore, distacco, contemplazione ecc.. Nell’educazione all’interculturalità una attenzione particolare deve essere data allo sviluppo di alcuni **atteggiamenti** fondamentali legati all’incontro con l’altro: ascolto, accoglienza, accettazione e rispetto profondo, fiducia e valorizzazione del ‘diverso da me’, voglia di stare con la gente, stile di vita “inserito” e capace di condividere le situazioni dei poveri... (Gittins, *Gifts, Guile, and the Gospel*, p. 84-109).

Tra le virtù una delle più tipiche del missionario è la capacità di **dialogo**. Si suggerisce che le grandi encicliche “*Ecclesiam suam*”, “*Evangelii Nuntiandi*” e “*Redemptoris Missio*”, se non venissero trattate dalla scuola, diventino oggetto di studio-catechesi all’interno delle nostre comunità (Taggi, Bisi, “*L’arte del dialogo*”, p. 45-70).

All’interno della formazione al voto di obbedienza, per uno stile di vita così mobile e universale com’è il nostro, la formazione alla **disponibilità** (capacità di mettere da parte i propri progetti, di non rimanere legati ad abitudini culturali ecc.) ed al discepolato (condizione di colui che ha sempre da imparare) sono traguardi della massima importanza.

Fa parte della formazione al **rispetto delle persone** e alla necessità che la nostra missione ci metterà a contatto delle categorie di persone più svariate, la ricerca di una *via media* (ispirata alla dignità) per quanto attiene

linguaggio, forme di vestire, galateo ecc., tra l'atteggiamento snob (tipico dell'intellettuale) e la trascuratezza (falsamente identificata con il modo di essere del popolo o dei poveri). Forme culturali tollerabili in certe culture, in altre culture allontanano la gente piuttosto che avvicinarle. Particolare attenzione si farà ai vari "mores" culturali in materia di rapporti uomo-donna e costumi sessuali in genere (cfr. QF 04 p. 17). La vita sociale e di relazione deve attenersi ai modi e limiti delle culture locali in modo che testimonino uno stile di vita coerente con il messaggio che si predica e la propria consacrazione a Dio. Nessun valore o espressione culturale va imposto con la forza, né fisica, né psicologica nella cultura ospitante. In questo senso anche gli ambienti comunitari e individuali, l'abbigliamento ecc., siano dettati dalla esigenza di sobrietà e si stia lontani da disordine, disinteresse, sciatteria...

In questi anni si sono anche costruite diverse case per la formazione, man mano che si iniziava il lavoro di accoglienza delle vocazioni. Gli edifici dovrebbero rispettare l'esigenza di sobrietà e vicinanza allo stile delle abitazioni della gente e l'arredamento valorizzare le culture locali.

b) la formazione iniziale – filosofia – postulato/prenoviziato

L'assunzione di un progetto di vita carismatico come è il nostro richiede una dotazione di capacità umane/preparazione intellettuale/virtù soprannaturali, che consigliano una **selezione** molto accurata. Non si accolgano giovani che non siano stati seguiti personalmente (direzione spirituale) per un periodo abbastanza lungo. Più volte si è insistito anche a prestare attenzione all'età dei candidati. Ad una certa età infatti, solo in casi eccezionali rimane possibile quella flessibilità culturale, temperamentale, spirituale che è richiesta dalla nostra vocazione.

Venga fatta con serietà e completezza la **formazione filosofica** in modo da assicurare una maturità intellettuale, capace di sostenere una visione unitaria dei grandi problemi della vita e delle società, in modo da non lasciare i giovani preda di ogni moda culturale o visioni in contrasto con l'insegnamento della chiesa. Benché difficile, dovrebbe essere possibile aiutare i giovani ad una seria capacità di lettura della propria cultura, attraverso studi e letture appropriate (*gli studi riguardanti i fenomeni culturali* sono assai sviluppati in tutte le culture e la bibliografia abbondante: si rimanda a quella).

Si educi ad uno **studio serio e disciplinato**, come richiede una vita in cui sono importanti la formazione continua e frequenti i processi di adattamento a varie culture. Una cultura svariata e non volgare, come la definisce il Fondatore, non si acquisisce attraverso la lettura di ogni giornale o

attraverso ore spese davanti al televisore o alla radio.

Come si diceva altrove, **l'educazione al bello**, all'arte, alla letteratura, alla musica, sarà di grande aiuto per un positivo processo di inculturazione, conoscenza ed apprezzamento dei valori dei vari popoli.

Dal punto di vista della **formazione spirituale** si punti a quella formazione che è adatta a questa tappa. Non è necessario anticipare ciò che costituirà la formazione in Noviziato o Teologia. Ogni cosa va fatta a suo tempo, col principio della gradualità appunto. Coi trend vocazionali attuali (vocazioni adulte), è da aspettarsi che a questo livello si renda necessaria una *solida* catechesi di base (cfr. Catechismo degli adulti), che eviti di saltellare da una "predichetta" all'altra, stile new age, sull'argomento di moda in quel giorno...

Temi come quelli della **vocazione** nella Bibbia e dell'**universalismo**, (ad es. nella preghiera dei Salmi), potranno essere oggetto di fruttuosa ricerca a questo livello della formazione.

Dal punto di vista dei **contenuti saveriani** si punti a:

- quanto costituisce il cosiddetto "**volto umano del saveriano**". Non è privo di interesse notare il "taglio umanistico" nei contenuti che il Fondatore ha dato alle conferenze/ritiri che faceva in Casa. Basta scorrerne i titoli: la vocazione; lo studio; la meditazione; preziosità del tempo; il lavoro; l'ingratitudine; la tiepidezza; il ritiro mensile; doveri verso i Superiori; l'amor proprio; spirito di mansuetudine; predilezione di Gesù; i vizi contrari alla carità fraterna; la devozione a Maria; unione con Dio; i nemici della fede; la santità; la forza della volontà; abbandono in Dio; Saverio; Immacolata; la passione predominante; l'accidia; vita d'unione con Gesù; l'umiltà; discrezione dello spirito (cfr. Teodori, *L'anima del beato G. Conforti, in Esercizi, propositi, ritiri in Italia e Cina*, 1997, p. 201-280);
- alla conoscenza del **Fondatore**. cfr. biografie del Conforti e alcune Lettere della Direzione Generale (es. LC 34, 42, 46, 47, 48, secondo la numerazione della recente pubblicazione a cura del segretario della Formazione);
- del **Saverio**, cfr. biografie varie; molto bello: Doufour X. L., *Francesco Saverio, Vita avventurosa e mistica...*, 1955, Piemme; in francese Ed. La Colombe; in spagnolo Ed. Mensajero – Sal Terrae.
- della **storia della Congregazione**, cfr. *Cenni storici*; i 2 voll., "*I Missionari Saveriani*", editi per il cinquantenario e centenario.

Si promuova seriamente lo studio di una delle lingue di comunione nell'Istituto (Italiano, Inglese).

c) Noviziato

Oltre a quanto detto sopra è il momento in cui la formazione al progetto di vita saveriano – identità carismatica: **consacrazione e missione** – si fa più specifico. Dal punto di vista antropologico è molto simile al momento “iniziativo” – nelle sue tre tappe di: separazione; transizione, riagggregazione – così importante in molte culture. Vedi la meditazione tenuta dal Fondatore il 15.VIII.1926 per l’ammissione al Noviziato, dove sottolinea 3 momenti dell’anno di Noviziato: vestizione dell’abito (separazione); la vita nascosta di Gesù (transizione) ed infine il fondamento dell’edificio da costruire (riagggregazione) (cfr. la raccolta di “*Pagine confortiane*”, *le conferenze ai novizi*, p. 533ss.). (cfr. Arbuckle, *Novitiate as a pilgrimage/rite of passage*, p. 113-137).

Si faccia attenzione a non sbilanciare la formazione solo verso il versante della consacrazione religiosa e vi si tenga strettamente unito anche l’aspetto della formazione alla missione. Torna molto utile anche qui la rivisitazione di alcune delle Lettere Circolari più significative, ad es. LC 66 (“*la missione ad gentes*”); 67 (“*la disponibilità*”); 68 (“*la preghiera del missionario*”); 70 (“*la nostra fedeltà al carisma missionario*”); 78 (“*missione: chiamata, sequela, contemplazione*”); 79 (“*povertà e sequela*”); 80 (“*spiritualità saveriana*”); 81 (“*costituzioni nuove*”); 82 (“*il ns. istituto di fronte ai beni materiali*”).

Nei limiti del possibile si continui lo studio di una lingua veicolare.

d) Teologie internazionali

In una comunità interculturale è importante dare spazi alla **comunicazione**, creando occasioni e tempi per la conoscenza, la condivisione, il ‘raccontarsi’ reciprocamente in modo da favorire la comprensione dei tratti culturali propri a ciascun gruppo, tenendo presente il fatto che nelle diverse culture vi sono modi differenti di comunicare (cfr. per es. distinzione tra culture ad ‘*alto contesto*’ e ‘*basso contesto*’ in Hoare, art. cit.). I formatori devono essere sensibili e in qualche modo acquisire una specifica abilità a gestire efficacemente questo aspetto.

Prima di iniziare gli studi teologici, ci si assicuri che i giovani abbiano un buon livello di conoscenza della **lingua** comune e di una specifica introduzione ai modi di vita ed alla **cultura** del posto. Si chiami qualche esperto di comunicazione interculturale o che sia in grado di introdurre alla conoscenza della cultura del luogo.

Una cura particolare avranno i Formatori per i giovani al loro **primo impatto** con una cultura nuova. Il momento dell’aggiustamento alla nuo-

va cultura è infatti assai delicato. Quanto più saranno vissuti il senso dell'identità e la spiritualità della kenosi, tanto più sarà possibile superare i condizionamenti culturali.

Venga fatto con serietà il lavoro di **inserzione** attraverso l'**impegno pastorale** che in Teologia deve accompagnare la vita spirituale e quella intellettuale. In questo senso, come scriveva Aloysius Pieris "bisogna imparare la lingua del popolo. Assistere ai suoi riti a rituali, ascoltare le sue canzoni, vibrare al suono dei suoi ritmi e danze, gustare i suoi poemi, conoscere i suoi miti e scoprire le sue leggende..".

Un ottimo metodo per aiutare l'inculturazione è quello di *far parlare* le persone: partire dal basso, piuttosto che dall'alto. (cfr. l'interessante articolo sulla **Lectio**, come sfondo teologico dell'inculturazione, di M. de Verteuil: "The theological background to inculturation – Lectio divina", p. 293-308).

Liturgia e preghiera. Un'area da esplorare con serietà è quella che si riferisce alla vita liturgica ed all'orazione, secondo le direttive già espresse dal Concilio ai missionari:

"devono considerare attentamente in che modo le tradizioni di vita ascetica e contemplativa, i cui germi talvolta, anteriormente alla predicazione del Vangelo, Dio ha immesso nelle antiche civiltà, possano essere utilizzate per la vita religiosa cristiana" (Ad Gentes 18).

In altre parole si cerchino forme inculturate di vita spirituale.

Per la **formazione spirituale**, anche qui si può utilmente ricorrere ad alcune Lettere Circolari, es. LC 83 ("a partire da Guadalajara"); 84 ("spiritualità della incarnazione"); 85 ("esigenze della vocazione missionaria"); 87 ("consacrati per la missione"); ai brevi articololetti del P. Marini, che appaiono in Commix, "Cordialmente vostro".

Lavoro come legge di vita e sviluppo della persona. È chiaro che per gli studenti, il primo dovere/lavoro è lo studio. Ma non solo questo! La missione ed una formazione integrale richiedono che si sviluppino anche tante abilità pratiche. Nella casa formativa si promuova un'atmosfera gioiosa, creativa, impegnata e responsabile: il fai da te, giardinaggio, arte culinaria, lavanderia, suono di strumenti musicali, computeristica, hobbies vari (cfr. Reg. Fond. 57). Il Formatore non permetterà che si superino i confini della semplicità e sobrietà, ancor meno se i soldi dovessero facilmente venire da fuori o da Fondi vari. Sia aperto a tutti quei mezzi che favoriscono la crescita delle persone e delle loro abilità, ma severo verso tutte le forme di consumismo.

Avendo fatto la scelta delle Teologie Internazionali continentali, esse

dovrebbero in qualche maniera caratterizzarsi per studi che tengano conto della cultura del posto. Per quanto possibile, si incoraggi dunque a fare **studi** “inculturati”, ricerche e specializzazioni sulla linea dell’inculturazione del messaggio secondo le aree geografiche (cfr. Vademecum SG 20; RF 58).

Si provveda a costituire una piccola **biblioteca** interna che contenga materiali che aiutino la conoscenza della cultura locale (antropologia, spiritualità, arte, letteratura ecc..). Ci si abboni anche a qualche **rivista** teologica/religiosa, nella lingua dei paesi di provenienza dei giovani.

G E N E R A L S E C R E T A R I A T F O R F O R M A T I O N

**“THE PEOPLE OF THE WORLD
WILL BE GLAD...
THEY WILL CELEBRATE BY GIVING
PRESENTS TO EACH OTHER
(REV. 11:10)”**

**INTERNATIONALITY
AND INCULTURATION**

Rome, March 2000

RECOMMENDED READING

(TITLES MARKED * ARE ON THE FLOPPY DISK)

- ARBUCKLE G., *From chaos to mission*, Chapman, London, 1996
 **The purpose of formation. To foster the art of inculturation*, p. 36-59;
 **Novitiate as a pilgrimage/rite of passage*, p. 113-135.
 **Forming for multicultural/international religious communities* p. 162-184;
- AUGSBURGER D. W., *Pastoral counseling across cultures*, The Westminster Press, Philadelphia, 1986
- GITTINS A. J., *Gifts and strangers: meeting the challenge of inculturation*, Orbis book, Maryknoll, 1989
 **Beliefs, values and behaviour*, p. 1-25;
 **Gifts, guile and the Gospel*, p. 84-109.
 **The missionary as stranger* p. 111-136;
- *HOARE F., *Il processo interculturale e la formazione di comunità cristiane*.
- BALBONI P., *Parole comuni culture diverse*, Saggi Marsilio, Venezia 1999
 **Apprendere e insegnare la comunicazione interculturale*, p. 109-120.
- RAKOCZY S., *Common journey, different paths*, Orbis book, Maryknoll, 1992
 **Unity, diversity and uniqueness: foundations of cross-cultural spiritual direction*, p. 9-22;
The importance of intercultural communication skills; p. 24-31;
Toward a multicultural approach to spiritual direction, p. 156-171.
- *TAGGI BISI, *L'arte del dialogo*, Edizioni AdP, Roma 1997
- *DE VERTEUIL M., *The theological background to inculturation – Lectio divina*, Sedos Bulletin, Vol. 28 n° 10, 1992
- ARBUCKLE G. A., *Inculturation, community and conversion*, in *Review for Religious*, Vol. 44, n° 6 1985.
- GIALLANZA J., *The demands of inculturation*, in *Human Development*, vol. 16, n° 2, 1995.
- LUZBETAK L. J., *Chiesa e culture*, EMI. Bologna 1991; orig. in inglese, Orbis Book...
- CUSHNER K, BRISLIN R., *Intercultural interactions: a practical guide*, SAGE Publications, 2nd edition 1996.
- SHORTER A., *Evangelization and culture*, Geoffrey Chapman, London 1994

NB: *This is not a scientific text on the subject under discussion. We only wish to offer some points of reflection to formators and, above all, offer some concrete indications only on matters concerning internationality and inculturation. This issue of "Quaderni Formazione" is offered as a continuation of the debate that began in Guadalajara, during the International Meeting of Formators, in July 1998. The subject matter calls for sensitivity and careful attention on the part of Formators, especially in the International Theologies, as well as the contribution of all the formation community. Our hope is that the encounter of many cultures becomes a real celebration for all.*

INTRODUCTION: A DUTY AND A CHALLENGE

The Founder nursed the dream of “making the world a single family” and, therefore, he reminded us of the need to “foster a heartfelt love for our brothers, especially those who are members of the same religious family and share our common life, its struggles, merits, direction and all else...” (Testament Letter, 9). Internationality and inculturation are inscribed in the genetic code of our charismatic identity. As John Paul II reminded the Delegates to the XIII General Chapter:

“The process of internationalisation, which has become increasingly more important in your Institute over the last few years, represents another challenge. The presence among you of Xaverians from many different countries and cultures can and must become a source of enrichment for you, not only from a human point of view but also, and above all, from a spiritual and missionary point of view. In a world torn apart by divisions and conflict, an international missionary community whose members live, work and communicate as brothers gives eloquent witness to the Gospel” (8 July 1995).

During the debate on internationality, the XIII General Chapter called upon the Congregation to live this challenge with manifest awareness by: planting strong Xaverian roots wherever we are based (inculturation) and ensuring that our structures and the atmosphere in our communities are conducive to an authentic internationality (cf. no. 18).

If, on the one hand, it must be truly clear to everyone that what is asked of us is not a result of the fear of ending up without vocations, nor is it an imposition dictated by the strategy of numerical expansion; it must be equally clear to us, on the other hand, that we do not go the missions to cooperate in the growth of just any kind of church, but a missionary church, and that we carry with us the charism of the mission. Is this fundamental concept sufficiently clear to us? If so, what do we have to say about the fear of internationality that exists among us, about our reluctance to propose the missionary vocation in our young churches? In a word, what do we have to say about our lack of openness to local vocations, etc?

And, once we are persuaded by the spiritual and missionary motivations behind internationality, are we convinced of the necessity of an accurate vocational discernment and clarity when proposing such a demanding charism, of the fact that this phenomenon, far from being peaceful and painless, is a severe test of our formation, our cultural, psychological and spiritual aptitudes, our religious and community life, our structures, etc?

PART ONE: INTERNATIONALITY

1. INTERNATIONALITY - MULTICULTURALISM

The majority of modern authors prefer to speak of multiculturalism rather than internationality. The latter term seems to place greater emphasis on the geographical/phenomenal and superficial aspect of the problem, whilst the former one refers to situations in which one approaches a culture with a mental attitude capable of grasping all its positive and negative aspects, without passing moral judgements upon them.

From an anthropological perspective, Parekh offers the following definition:

“Multiculturalism doesn’t simply mean numerical plurality of different cultures, but rather a community which is creating, guaranteeing, encouraging spaces within which different communities are able to grow at their own pace. At the same time it means creating a public space in which these communities are able to interact, enrich the existing culture and create a new consensual culture in which they recognise reflections of their own identity” (Arbuckle G., 1996, *From chaos to mission*, London: Chapman, chapter 7, p. 164).

From a theological point of view, multiculturalism indicates a process of inculturation in which cultures are transformed, becoming a “new creation”, to such an extent that they interact with one another, in justice and charity, serving the growth of the person and the community. In an international religious community, where by definition fraternity is built and celebrated, no matter how important ethnic and cultural belonging may be, they must never prevail on mutual love and communion. In extreme cases, we can do without the former, but we can never give up what the Magisterium calls “the task of promoting a spirituality of communion” (Fraternal Life in Community 8-10; Col. 3: 5.10-15).

2. CULTURE.

A truly human approach to multiculturalism is impossible unless we deal with the concept of culture itself. In fact:

“The word “culture” in its general sense indicates everything whereby man develops and perfects his many bodily and spiritual qualities; he strives by his knowledge and his labour to bring the world itself under his control. He renders social life more human both in the family and the civic community, through improvement of customs and institutions. Throughout the course of time he expresses, communicates and conserves in his works great spir-

itual experiences and desires, that they might be of advantage to the progress of many, even of the whole human family” (GS, 53; see also the entire second chapter of *Gaudium et Spes*, nos. 53-62).

According to Arbuckle, there is a gravely deficient vision of culture that stresses the need:

“to detail observable phenomena (for example, foods, literature, dances) and to ignore how people feel about what they do, above all it downplays their struggle to adapt to the world in which they live. It freezes the culture in a time period and encourages romantic or fossilised views of a people’s way of living in the past”.

This vision of culture must be integrated with a vision in which:

“culture is not primarily an entity but a process that is actively or persuasively at work, particularly in the unconscious of the group and individuals. It is a pattern of shared assumptions or values, expressed in its constituent parts, namely symbols, myths and rituals, that have been invented, discovered or deployed by a group as it struggles to cope with the problems of external adaptation and internal cohesion. Its primary function is to provide felt meaning or a sense of order in the process of living because what we most fear as humans is chaos or disorder”.

Without forgetting the visible aspects, this last, and more complete, description highlights three characteristics of culture:

- as an *ever-evolving* phenomenon and as an instrument of survival in a world which is constantly changing;
- as a *complete set* of sentiments that influences, in some measure, the behaviour of individuals and groups, and is not a just simple aspect of life alongside other aspects, for example, religious, political and economic activity;
- as something fundamentally *inaccessible* to outsiders.

3. EDUCATION TO MULTICULTURALISM

Internationality in our Congregation is already a given fact that does not need to be explained, extolled or encouraged. We are already living this phenomenon and it is destined to become more noticeable. We must, therefore, come to grips with it and convince ourselves that, just as with other aspects of the integral education of the human person, multiculturalism also calls for an appropriate formation. A word of caution is in order here: since culture is an all-pervading characteristic of the human person, education to interculturalism does not just concern a given value, a special topic that can be dealt with separately on a periodical basis; our formation must, rather, bear in mind this

characteristic at all times and in every aspect of life.

Two levels of formation are necessary: 1) *general* and 2) *particular*.

1) *General formation* to multiculturalism requires that the young candidate be trained to become sensitive to issues such as the power and the complexity of culture, and acquire the ability to identify the personal and cultural prejudices/discriminations which we all carry within us. This should be done right from the earliest stages of formation, prior to the cultural mixing that takes place in the international theology communities. The philosophy/humanistic studies should help the young candidates to recognise cultural conditioning. Scholars speak of an aptitude for “cultural analysis”, in other words the ability to recognise the internal dynamics and the forces that are at work in every culture. The first phase of this analysis consists in *the ability to reflect on one’s own culture and on the impact that it has on one’s own life*. Empathy and compassion towards other cultures are impossible unless we make a critical appraisal of our own culture (*the reader is referred to the relevant material available in their own language and cultural area*).

2) *Particular formation* to multiculturalism demands that a three-fold competence be fostered in a multicultural community (for example, at theology level): *cognitive, affective* and *operative*:

- *cognitive competence* consists in the knowledge of the cultural differences that one acquires through living with others. From the outset, the formator must offer the students the chance to explain some of their own cultural symbols. These explanations can avoid misunderstandings and conflicts arising at a later date due to ignorance.
- *Affective competence* requires a critical approach to one’s own idiosyncrasies, empathy, and the ability to listen, overcome prejudices and cultural stereotypes. It is important to avoid the trap of *cultural romanticism* that tends to see things from the perspective of the dominant culture; such an approach does not go beyond the folkloristic aspects of cultures, and tends to value only some external aspects which are exhibited only when the community needs some exotic element to “put on show”.
- *Operative competence* is the ability to live out, through congruent attitudes and behaviour, what has been learned at the other two levels, when one is dealing with persons from other cultures (cf. Gittins A., 1989, *Gifts and strangers*, pp. 1-25).

A) PARS DESTRUENS: REMOVING THE OBSTACLES

The first task of formation to multiculturalism consists in the removal of the obstacles that stand in the way of a serene communal life. There are four main obstacles:

ethnocentrism: this attitude leads us to act according to our own values in situations in which they are not pertinent. Formation should be concerned with helping the young candidates to move from ethnocentrism to heterocentrism, or to adopt a *conscious cultural relativism* that can be thus formulated:

“a vision that acknowledges the internal coherence of systems of ideas that are foreign to, and fundamentally different from, our own culture; they can be understood, but not judged, by our own system of ideas”.

Racial prejudice: given that a socially organised group automatically believes that its own way of thinking, feeling and behaving is natural and normal, and given the need to preserve a sense of self in situations that give rise to anxiety, prejudice is quite a frequent phenomenon in an intercultural community.

“Racial prejudice is a rigidly negative emotional attitude towards people perceived as racially different; it is, in other words, a generalisation that exists prior to the current situation, and it is accepted and defended as a guiding principle for action, in spite of its discrepancy with facts” (Hoare);

stereotypes: or the simplistic categorisation of other groups and nations under various guises: nationalism, idealisation, demonisation... These stereotypes are often dogmatically accepted and they act at an unconscious level. People in all cultures often make witty remarks, and tell amusing stories at the expense of other cultural groups, with the intention of showing that their own culture is normal or superior. This behaviour should be resolutely banned from the multicultural community. We should equally avoid the habit of speaking frequently about our own country, and speaking a language that some members of the group do not understand.

Superiority-inferiority complex: it is not uncommon to come across people in an international community who show manifest signs, and sometimes to an intense degree, of an inferiority and/or superiority complex; this can be the result of: personal immaturity, the fact that they belong to the culture that gave birth to the charism, their being black/white, from the North/South hemisphere, their belonging to a developed/underdeveloped nation; cultural insecurity, etc. Formation cannot afford to neglect the “subtle” behavioural and ideological symptoms that reveal the presence of these

complexes, and should take care to foster in young people a serene and balanced personality that is truly open and universal in its outlook.

B) CULTURE SHOCK: A MOMENT OF TRANSITION

Due emphasis must be given to the important phenomenon known as culture-shock, halfway between the negative and the positive poles of formation to interculturality, because it is practically an obligatory moment of transition in the move from one's own cultural milieu to another. Given the nature of the underlying dynamics, this can be either a deadly experience, or one of progress and enrichment.

The encounter with another culture shakes every person. At the heart of the culture-shock experience, in fact, lies the understanding that the values and norms previously taken for granted now reveal themselves to be relative; the usual way in which the person embodied certain values now clashes with other ways of embodying those same values. This places the individual in a situation of great uncertainty, with the sensation that there no longer exists anything that is sure and stable (*cognitive dissonance*). Together with the many risks, there is a highly positive aspect to this experience: one becomes aware of the relative importance of one's own culture.

Whether or not an individual overcomes the cultural conflict depends on personal maturity and the motivational forces behind the values adopted. As we know, values are adopted fundamentally in three ways:

- through *obligingness* (the person behaves in a certain way to obtain a reward or avoid punishment; decisions are taken without a responsible personal involvement);
- through *identification* (the person acts in a certain way because a particular role requires him to do so, because this behaviour is expected of him by the group to which he belongs);
- through *internalisation* (the value is embraced for its intrinsic importance/beauty beyond any external influence).

In the first two cases, there exists a good probability of the value being relinquished, whilst in the third case, even when there has been initial confusion, the person can proceed to a deeper re-elaboration of the value itself in the light of the new cultural system.

C) PARS CONSTRUENS: TOWARDS A MULTICULTURAL MENTALITY

Initial formation: Internationality is a necessity for us as missionaries. In our curriculum, the initial formation period is spent in the candidate's home country: it is necessary that he has a clear grasp of his own culture. If, among other things, initial formation does not also provide a solid cultural basis, any subsequent formation, particularly of an international nature, will be an alienating experience. The choice of the International Theologies obliges us to plan our formation in a multicultural environment. A prolonged experience of internationality provokes the necessary disorientation that leads to a proper integration, and it paves the way to the "cultural leap" to the mission. A candidate who proves incapable of living the international experience with a view to this integration should not be admitted to that formation.

The initial impact. When persons of different cultures meet, they tend to react according to fairly predictable patterns.

- In the initial stage, their experience is akin to "falling in love" (the *honeymoon* period), the result of the pleasant discovery of so much novelty around them.
- The second stage is one of "*disenchantment*" which results from the strain of having to communicate for long periods beyond the culture barriers. This can lead to friction and conflicts. For example, Bishop Calza wrote to the Founder: "I would ask you to take every opportunity to instil in the missionary aspirants the prudence of the serpent and the simplicity of the dove. The Missionaries who come here without any bias initially react to the Chinese in a favourable way. Seeing their politeness, their wise replies, their savoir faire in the things of life, they abandon themselves to an amiability and an excessive familiarity. Then, after they have been deceived, perhaps even by those they had most favoured, they go to the other extreme and show no amiability and familiarity whatsoever. In his daily contacts with the Christians and the catechists, the Missionary must take great care to avoid any kind of excess. We need a great deal of time before we can get to know Chinese people and reality. Initially, therefore, one must not trust himself, but listen to those who have experience of the mission" (letter of 16 January 1910).
- Only if we try to overcome the obstacles to communication will we reach the third stage, an authentic *multiculturalism/internationality*. Many people remain stuck at the second stage and never get any further.

Some authors continue to refer to the missionary (or, in more general terms, to those who move to another culture) as one who “must identify totally with the other culture, stripping himself of his own culture of origin”. If this does not happen, discouragement and disenchantment result. Such a view, however, is out of touch with reality. Even within the same culture, it is impossible to achieve a total identification with the sentiments of another person. The effort to strip off totally one’s own culture is a poor service to others and to oneself. It is only from a position of healthy self-esteem, and appreciation of one’s own culture, that one becomes capable of giving and receiving.

As we have seen, the encounter with other cultures creates a culture shock, that can lead to the phenomenon known as “cultural fatigue”: this can cause irritability, insomnia, even psychosomatic symptoms, a feeling of bewilderment as a result of having been uprooted from familiar surroundings, a feeling of impotence due to the impossibility of communicating with others, etc. There can be two reactions to this situation: *ethnocentric arrogance*, where a person resorts to racist comments/behaviour; or a romantic attitude, where, to control his own frustration and in an attempt to gratify the other culture, the person rejects his own culture and magnifies the merits of the other. In a multicultural milieu, this suffering is complicated even further by the fact that the person concerned expresses his conflicting and confused state according to his own cultural categories and, therefore, his problem may not be noticed, or understood, at all. The intercultural conflict usually begins with a break down in communication that leads to misunderstandings, and can become serious if nothing is done about it.

Interpersonal relationships. An international community should bear in mind all the necessary presuppositions for promoting formation to relationships based, not upon:

- *likeableness* (a spontaneous reaction towards another’s situation based on the assumption that he feels the same as we would in a similar situation);
- nor upon *empathy* (the ability to respond intentionally to another’s sentiments, in spite of a perceived difference with him, on the basis of a common value structure;
- but on “*interpathy*”. This is the ability to enter the structure of another culture, into the thoughts and feelings of a person who belongs to a culture different from our own, with sensitivity and imagination. It involves thought (*to think with*) and affection (*to feel*

with), since it “makes a person capable of entering cognitively and affectively another culture, of perceiving and conceptualising its internal coherence, its ways of thinking and feeling its values, and of respecting it in its strengths and weaknesses, as equally valid as his own culture of origin”. It is, therefore, a movement that draws the individual out of himself and enables him to *enter* another’s world, to make that world his own, and then come out of it again in order to know it, not just in itself, but in relation to the values of the Gospel (cf. Augsburg D.W., 1986, *Pastoral counseling across cultures*, The Westminster Press, Philadelphia, pp. 27-35).

Similarities-differences. In formation, it is important to bear in mind that the underlying processes in personal development are of a transcultural nature (that is, the great values are the same everywhere and do not belong to any one particular culture), whilst they are subject to a particular cultural mediation in the ways in which they are expressed, lived, experienced, etc... We could say that:

“each person is, in a certain sense, like every other person and like no other person” (Kluckhohn). “Men and women differ within society. And they certainly differ even more radically from one culture to another. And, yet, certain aspects of the human situation remain common to us all. At the end of the day, we are more similar to each other than we are different from each other” (Kopp).

This becomes clear if we dwell a little on how many similarities there are at *biological level* (anatomy, reproduction, biological functions), at *psychological level* (perception, memory, emotion, will, rationalisation, projection, repression, need for affirmation, need of personal relationships), in the *social-cultural sphere* (social control, dynamics of aggregation, assignment of roles, styles of communication, social norms, insertion into the group, etc...) and also in the *spiritual sphere* (sense of transcendence, moral values, sense of good and evil, eternity, egoism as the root of sinfulness, etc.). Perhaps the similarities really do outweigh the differences (cf. Augsburg, chapter 2, pp. 48-78).

Communication. In a multicultural community, communication is a particularly important issue, in the sense that we must know another’s values, the concepts through which they are expressed, and the attention/respect that is due to them, if we are to avoid the risk of incommunicability or gross mutual misunderstandings. Our formation must enable our candidates to acquire what is known as “*intercultural communicative skills*”. This is based on the following “philosophy”:

“If it is true that our entering an intercultural community does not imply

that we relinquish our own values but **a**) that we get to know others, **b**) that we tolerate differences, except where our own cultural framework would perceive an unacceptable immorality, **c**) that we respect those differences that do not place us in a moral dilemma, **d**) that we accept the fact that some of the cultural models we meet may prove to be better than our own and, in this case, **e**) that we reassess the cultural models within whose framework we grew up (*the sequence from a) through e) is not merely a list, but hierarchical in structure; each attitude presupposes the ones that precede it and lays the basis of the ones that follow it*); and if it is true that interculturalism is a basic attitude that allows for the richness inherent in variety, that does not put everything in the same melting pot, but aims only at promoting the fullest and most fluid interaction possible among the different cultures, it follows from this that the formation to intercultural communication (and, more generally, to an intercultural mentality) means forming persons who: **a**) knowingly choose what communication and cultural models to accept, tolerate and refute; **b**) know how to avoid the involuntary conflicts caused by cultural differences; **c**) prefer curiosity, respect, interest for new solutions to ethnic purity” (Balboni P., 1999, “Parole comuni e culture diverse: guida alla comunicazione interculturale”, Saggi Marsilio, Venezia, p. 110).

PART TWO: INCULTURATION OF THE CHARISM

1. INTRODUCTION:

We are not speaking here of inculturation in general but, rather, the specific inculturation of the charism. Furthermore, since we are dealing with the issue from the perspective of formation, we will speak of formation to inculturation (*this topic was discussed at the VII International Formators Congress in Guadalajara, 15-29 July 1998. Articles from it can be found in QF 01 and QF 95*). Our reflection intends to continue the debate that began in Guadalajara and will not deal with other considerations on formation and inculturation.

Religious life and the charism of an Institute have no less need of inculturation than the Gospel. A second important clarification is appropriate here: in speaking of inculturation, we do not intend to imply that the Xaverian charism must be inculturated in Indonesia, in the Congo or in the Theology of Yaoundé, more than it should be in Spain, or in Parma. What we are saying holds true for the entire Congregation and if, as we said previously, we want to limit our considerations to formation, it is a problem that should be kept in mind at all the formation levels of the Congregation. This is borne out by the following wonderful definition of the consecrated life:

“ to live the radical nature of the Gospel according to the charism of their institute and the character of the people with whom they come into contact” (*Vita Consecrata* 80; see also *Ad Gentes* 18).

This is obviously valid not only for Asia, or Africa, or for those who are living outside their own culture of origin. Since religious life is a problem of fidelity - in every climate and at every latitude - we lay the foundations for living the charism in other cultural contexts by living it faithfully in our own culture.

Reflection on this topic normally identifies the inculturation process with the model of the Incarnation and, therefore, it refers mainly to this model when suggesting what psychological/spiritual attitudes need to be cultivated. In the famous definition of Fr. Arrupe, inculturation is the:

“Incarnation of the Christian life and message in a concrete cultural area, in such a way that this experience not only succeeds in expressing itself through the elements proper to the culture in question (this would merely be a superficial adaptation): it also becomes the inspiring, normative and unifying principle that *transforms* and *recreates* the culture, giving birth to a “new creation”.

Taking this definition as a starting-point, Fr. Amaladoss notes that the process of inculturation goes beyond the model of the Incarnation and recalls also the Paschal Mystery (it “*transforms*”) and the Mystery of Pentecost (it “*recreates*”). There are, therefore, three stages: the building up of the local church (religious life); the challenge of being counter-cultural in order to transform the local culture and, finally, the creative efforts to develop an alternative culture.

2. EDUCATION TO INCULTURATION

a) Preliminary observations

The first duty of formation to inculturation consists in recognising that the young people who enter our formation programme are deeply rooted in their own culture of origin with its merits and its drawbacks. We neglect the candidates’ culture at our peril: unless we pay constant attention to it, our formation will be a disincarnated one.

Speaking of inculturation, the Ignatian Centre of Spirituality writes: “Inculturation effectively begins with a **scientific approach** and an **in-sertion**:

- *scientific approach*: profound and complex interdisciplinary studies are necessary if we are to get to know a culture. In the absence of these, any approach to culture will be superficial and subjective, if

not folkloric or partial, and result in a counter-productive improvisation and experimentation;

- *insertion*: because the most intimate values of a culture cannot be perceived but from within. No-one is more inserted in a people than those who belong to it by birth and culture. Hence, it is the fundamental task of the same people to intuitively identify with whatever they judge to be the most accurate expression of their character, and choose what is most congenial to them. We can, and must, experiment in a gradual manner, as long as we submit our experiments to assessment. We must, however, avoid at all costs “playing” at inculturation, as well as manipulating a people’s traditions and culture in an inconsiderate or destructive manner. The rhythm of inculturation should be marked by the sharing of *reflection* and *experience*”.

During the inculturation process, there will be inevitable **dialectic tensions** and difficulties whose extremes can and must be reconciled through serene and constructive dialogue. For example:

between what is universal/unchangeable and what is contingent;
between the conservation of one’s own identity and the necessity of purification;
between unity and pluralism;
between centralism in authority and the principle of subsidiarity;
between an illuminated paternalism and equal rights;
between audacity/urgency and prudence.

Inculturation cannot be reduced to a **cerebral process**: handing on a charism does not merely consist in the transmission of a doctrine, (this is meaningless unless it becomes a *modus vivendi*); formation is never an intellectual process, not even in this field: the formator must be able to see the “fruits” of the tree. Formation is training people to live out what they have learned in theory.

When values and concepts related to the charism (for example, God, mission, community, vows, etc.) are transmitted, attention must be paid to the fact that **the same words do not have the same meaning** in all cultures, and that even some ideas, in certain cultures, can be non-existent (for example, celibacy). Inculturation cannot be reduced to a quick *translation* of texts. This task is clearly not just linguistic in nature, but anthropological and symbolic; it cannot be done by anyone who is a stranger to the culture. More will be said about this when we deal with the formators’ attitudes to this problem.

The spirit of communion which must pervade the work of inculturation

also requires that **the locals** abandon every attitude of “revenge”. Every culture also needs to undergo a major purification of any elements that are contrary to the Gospel, to the implantation of an authentic religious life or a particular charism. There must be freedom of spirit, openness, ability to listen and discernment on both sides. Those who implant the charism must approach their task with the attitude of one who asks for *permission* to enter a house; they are also *responsible* for verifying the authenticity of the transmission of the charism. The time for responding to God’s call in the Spirit lies between the implantation and verification of the growth of the charism. In this phase, no-one can substitute the person in formation with regard to the content and the manner of his response.

We must equally abandoned any attitudes that flow from the “exportation” of religious life and “making the children pay for the sins of the fathers”; a consequence of the *colonialist attitudes* of the past that have played a large part in Church history. The most important thing is that we overcome - together - any colonialist attitudes that may be present among us today.

b) General formation criteria

The Document “*Directives on Formation in Religious Institutes*” lays down some **solid criteria** that formators should teach to those in formation, so that the essential elements of the charism may be kept closely united to the values of the culture in which they are living (no. 91). Our formation should.

- “be attentive to the level of general culture of the candidates, without forgetting that one’s culture is not limited to the intellectual dimension of a man or woman;
- see how religious succeed in inculturating their own faith within the culture of their origins and to assist them to do so. This should not aim at transforming a house of formation for the religious life into a kind of laboratory of inculturation;
- initiate religious who are living and working in a culture that is foreign to their own native culture into a knowledge and esteem for this culture in keeping with the recommendations of the conciliar decree *Ad Gentes*, n. 22;
- promote within the young churches, in communion with all the members of the local Church and under the guidance of its pastor, an inculturated religious life in keeping with the decree *Ad Gentes*, n. 18”.

The concept of “**insertion**” is important in formation to inculturation.

It must not be limited to a physical insertion. The style of life in our formation communities must not be more comfortable than that of the people to whom we are sent. Entry into religious life must not be an alienating experience, or lead to distancing oneself from the people (cf. Gittins, “*The participant observer attitude*”, pp. 4-5).

Formation to inculturation also implies formation to **justice, peace, and the integrity of creation**. The same can also be applied to familiarity with all that concerns the mass-media and, more generally, with the most typical expressions of a given culture. Nothing allows us to get to know a people more profoundly than learning their language which gives us access to their **images, art, music and literature**.

The Consecrated Life, in its two aspects of **detachment** and **discipleship**, makes consecrated people:

“particularly well suited to face the complex work of inculturation, because it accustoms them to being detached from things, even from many features of their own culture” (79);

and, going even further:

“The Gospel way of life is an important source for proposing a new cultural model...The manner of thinking and acting of those who follow Christ more closely gives rise to a true and proper point of reference for culture”(80).

In the light of this, we could make a timely revision in our formation programme of all those virtues that, in the past, were called negative virtues: humility, spirit of sacrifice, renunciation, purification, *agere contra*, service, etc. Inculturation is impossible without some measure of renunciation, deprivation and purification asceticism, etc. (cf. Gittins, *The missionary as a stranger*, pp. 111-136).

It is not culture but, rather, persons inserted in their culture that constitute the direct object of inculturation. In fact, it is the members of a given culture who plant the Church and the Gospel in their own lives. In the words of Fr. Arrupe, “Inculturation is existential dialogue between living people and the living Gospel”. This “human” aspect of the problem cannot be ignored. This demands that our formation educate our candidates to an intense “**passion for humanity**”; to “apostolic charity” (*Redemptoris Missio*, 89), or to “zeal for souls”, as our Founder used to say. The timely reminder of the necessity of letting ourselves be evangelised by the poor is in order here. No matter how much our approach to inculturation may depend on a serious cultural commitment, we can never recommend highly enough the importance of frequenting the poor and the humble, contact with ordinary people in everyday life and a direct apostolic/pastoral experience.

c) Ratio formationis Xaverianae

It is necessary that the formators be clear in every “transmission” of the Institute’s charism and identity. In the formation of candidates this charism is expressed in the **Ratio Formationis Xaverianae**. The apostolic exhortation “*Vita Consecrata*” notes that:

“the Ratio responds to a pressing need today. On the one hand, it shows how to pass on the institute’s spirit so that it will be lived in its integrity by future generations, in different cultures and geographical regions; on the other hand, it explains to consecrated persons how to live that spirit in the different stages of life on the way to full maturity of faith in Christ” (68).

The Ratio has a double function: it outlines the great formation principles that regulate the formation in our Institute and it constitutes the basis, and guides the drafting, of the Ratio Formationis Xaverianae of each Region. The latter are responsible for implementing formation according to the demands of their own cultural context, in conformity with the directives of the local church and the Institute (service to unity in diversity). We must, therefore, accept the Ratio as an instrument of identification and communion and, bearing in mind the Institute’s commitment to internationality, we must realise this unity in a genuine process of decentralisation. The formation goals to which the Ratio must tend are, in fact, decisive for:

- a clear presentation of the meaning of the Institute’s specific mission;
- helping those in formation to unify their own existence and personality, integrating the different aspects of formation (human maturity, intellectual and professional preparation, spiritual and apostolic life) in the unity of the Institute’s vocation;
- a strong unity in the essential elements of Xaverian spirituality;
- forming a sense of belonging to the Institute and the ecclesial apostolic service that marks it: men consecrated to the mission.

In conclusion, in order to transmit the Founder’s heritage and propose our own identity and charism, we must: identify what the Institute has to offer a particular culture on the one hand and, on the other, what the culture in question has to offer for the growth of the charism. With regard to this topic, some useful indications can be found in the material from the International Meeting of Formators in Guadalajara, especially in the :

- report of Fr. Alfiero Ceresoli on: “the essential and irrevocable elements of the Xaverian charism”;
- report of Fr. Antonio Flores on: “The charism of the Father: our charism” (an attempt to inculturate the Xaverian charism in Mexico).

There are many sources from which we can draw formative indications about the Xaverian charismatic identity: Constitutions, General Rule, the Founder's writings, documents/orientations/deliberations from the various Chapters, and letters of the General Directions. In the section "Practical suggestions" we will mention some of the most significant topics related to the knowledge of the Founder and the Xaverian charism.

d) Approach to, and insertion into, the various cultures

As we said previously, the second pole of the inculturation process concerns the necessity of becoming acquainted with the values of the cultures in which we wish to inculturate our charism. Guadalajara began the serious debate on this issue (cf. "*Percorsi formativi per l'inculturazione del carisma saveriano secondo le aree culturali continentali*", QS 95, pp. 21-55) and we warmly recommend that everyone continues along these lines of reflection. An inserted multicultural community will carefully respect local customs (food, transport, language, timetable, etc.) and value the peculiar values that are universal to the culture in question; nevertheless, the more such a community is evangelically committed and humanly open, the more will she be able to build a new culture that values also the cultures embodied in her members.

e) Tradition and traditions

The charism of the Institute is a "**Tradition**" (with a capital T) that must be transmitted, but we all know that this is a process that passes through the multiple "traditions" (with a small t) of any given and historical period, etc. It is now clear that the small traditions also have their own effective psychological and social importance: they give visibility and "specificity" to the life style that is characteristic of a particular religious family. Our Congregation does not have many such practices that it can export, or impose, on all the Xaverians wherever they may be. The Formators must carefully avoid imposing expressions of our charism that are typical of its original culture (it is important that we distinguish between what is essential and what is not) and, at the same time, whilst recognising the positive value of these traditions, they will take care to "invent" expressive forms of Xaverian identity adaptable to every culture. What Xaverian "traditions" can we export without falling into the trap of colonialism? What traditions must be given an expression suited to the local culture? For example, the noble maxim of the Founder (love each other as brothers, respect each other like princes)? Unshakable faith in Providence? Our family spirit? The ties between our own families and the Institute? The creativity and openness to novelty that

characterised the Institute in its early days?

PART THREE: FORMATORS - STRUCTURES - SUGGESTIONS

(NB. The following section does not intend to offer exhaustive suggestions about formators, resources, etc. We will limit ourselves to what is pertinent to the problem we are dealing with. See also Augsburg, *The Cross-cultural Counselor*, pp. 17-47).

A. FORMATORS

Formation in international communities is not an easy task to carry out. It calls for a profound accompaniment, attention, and knowledge. From the outset, the international formator must seriously ponder the candidates' expectations and strive to understand the cultural roots of these expectations. For example, expectations vis à vis authority. Empathy is the crucial factor that enables the formator to exercise intercultural awareness, empathy vis à vis what is different in the other culture and the intention to value the others' perspective, as well as his own. To this end, *the formator must be reflectively aware of his own culture* so as to avoid fusion between the two.

Personal maturity is relative to the culture in whose context the person lives. Western culture, for example, promotes specific values such as autonomy, success, egalitarianism, competition and individualism, and defines the concept of maturity in relation to these values. Western formators must bear this in mind when dealing with young people whose cultures give priority to different values and definitions of maturity. Needs must be seen and assessed against their cultural background, and this applies also to needs that are inconsistent with vocational values. A formator with a poor knowledge of his students' culture easily makes the mistake of judging as deviant and neurotic behaviour that would in fact be normal if assessed in the perspective of his culture. All of human psychology is incarnated in its own cultural context and *every helping relationship* (formative interview - spiritual direction) *must give the same weight to both the personal and contextual setting of the person in formation* (Hoare).

The formator who possesses a clear vision of the Institute's universal charism must not allow himself to be conditioned by his own culture; instead, he must teach his students how to relativise their own culture and the culture in which formation is done. Everything possible must be done to promote universal and self-transcending values and, at the same time,

recognise the legitimate status of different values. The formator should have both *the knowledge and the ability to facilitate deep dialogue and mediate in conflicts*.

The formator must bear in mind that the student will resist change, through fear of the unknown, novelty, and the fact that he has to leave behind familiar terrain. This can lead to a more or less explicit resistance, anger and sadness... These resistances must be allowed expression, otherwise they coagulate and crystallise...until they explode. The formator must act as a lightning conductor, stay close to his students and allow some leeway for the depressurisation of tense situations, show sympathy for their difficulties and find the most suitable ways (frequent chats) that allow them to give vent to the suffering and confusion that cultural change inevitably causes.

The formator should be like the “midwife” who remains at a woman’s side until her child is born: he must help his student adapt to the new cultural situation, aware that it is a painful moment for him, but that it also brings him to a new birth. The formator must realise that every formation process implies an “alteration” in personality structure as a prior condition of a new personality structure that is built around new values: the move from one’s culture/personality to a new one; from a lay vocation to a religious-missionary one; from a secular profession to an ecclesial one. In short, one object has to be dismantled and a new one built up in accordance with the new life project.

The formator will make much use of the maieutic method. He must listen a lot since, as a member of his own culture, he cannot possibly be familiar with all the cultures that may be present in his community. He must allow the students to say what they understand - in the light of their own culture - about the Gospel, religious life, the community life project, communication problems...Thereafter he will correct, integrate, propose new goals, etc...

B. STRUCTURES

Since formation is not an isolated and autonomous activity, the *contribution of central and regional government* is necessary to the development of an open international mentality. The degree of conviction within the Institute with regard to this value is of vital importance: how much weight and importance do we give to internationality in the general principles of the Institute? How do we consider internationality in relation to the Xaverian charism? How do

we motivate it? Our convictions must become concrete dispositions.

Our commitment to internationality does not derive from the shortage of vocations in the West. We must, therefore, firmly reject any indiscriminate recruitment. We must not panic and skip over all the *principles of prudent discernment* at selection and formation levels.

The Congregation has opted for intercultural communities at Theology level. There must be no hesitation or prejudice with regard to this choice. At the same time, we must be aware of the risks and the difficulties that this choice entails. Consequently, we have also decided upon the *criteria for sending people to the international Theologies*: the local culture must be duly represented; we must guarantee an equilibrium in the numbers so that no single culture dominates the others; whenever possible, a candidate is not to be sent alone to an intercultural Theology, and we should combine students from various cultures rather than just two...

In our case, internationality does not consist in the “fusion” of individuals from different countries, either because the candidates are few in number or because there is an insufficient number of formators. Internationality means that all the groups present in the Congregation are equal and interdependent. We all know that we belong to an international congregation and we can be sent wherever it has communities. *Anyone joining* us must be aware that he is not joining a particular province, and that he will be destined to the mission *ad extra*.

Internationality, as we intend it, is not even based on the style of certain movements with a “standard” product all over the world, and who adopt the same methods, programmes and “language” everywhere; in this case it is more appropriate to speak of “transnationality”. These movements tend to stress universalism rather than inculturation.

The Congregation has decided that *initial formation should take place in loco* in order to favour cultural integration. Nevertheless, formation to internationality must be started even at this level of basic formation, bearing in mind, for example, that within the geographical groups we can find considerable differentiations, prejudices and cultural stereotypes (north-south rivalry; tribalism; representatives of minority cultures, etc.) and that missionary life demands certain particular and typical cultural, psychological and spiritual attitudes.

Internationality must also be reflected at the levels of central government, regional councils, formation teams, secretariats, etc. In a word, we must be in a position to offer everyone, as soon as possible, *equal opportunity* in all the sectors and tasks in which we are involved (government,

economy, formation, etc.).

The *general policy of the Congregation* and all its expressions must bear in mind our commitment to internationality: official languages, bulletins, representation in commissions and groups; they must recognise as much as possible the value of every person, ideas, values, habits, communication styles, ways of resolving problems, decision making, way of praying, relaxation, etc. These differences will not be easily respected if the dominant culture is referred to as a criterion of assessment. Our government (central and regional) must, therefore, take steps to ensure that the dominant group does not dictate law with regard to people, resources, communication styles, habits, problem solving. When future strategy decisions are being taken, central government must focus on present and future personnel, on projections concerning the demographic growth of the Institute.

Given the importance of the Ratio for formation, we must follow the indications of the General Ratio and set about drafting the regional Ratio, in order to bring about the integration of the riches of the various cultures (cf. *Guide to the RFXR*).

C. PRACTICAL SUGGESTIONS

a) General suggestions

Formation demands that we have clearly focussed goals. Fr. Gambino notes that: “Formation must be studied, not from the perspective of the initial stages, but in the light of the fullness of life it aims at, that is: from the perspective of religious maturity”. This means, in other words, that formation programmes – although drawn up gradually – must be elaborated from the perspective of ongoing formation, taking as their starting point the idea of what a mature religious of our Congregation should be like. From the outset of the formation process, we must refer to the formation programme outlined in both the general and regional **Ratio Formationis**.

The formation communities need a **Community Life Project** that is both detailed and contextualised. The international formation communities have an even greater need of this project. A regular and stable **community life**, with moments for reflection, prayer and time together, assures that everyone acquires, slowly but surely, a spiritual personality according to a specific identity, thereby creating a natural harmony among its members. We should make a systematic and intelligent use of the Personal Life Project, Lectio, community discernment, fraternal correction, revision of life...

Formation in the international formation communities entails some additional difficulties. It demands a profound “empathic” human and formation accompaniment that pays attention to the various cultural differences among our young candidates. Therefore, the use of the **formative interview** (colloquio formativo) is even more important (cf. *Common Journey, different paths: spiritual direction in cross-cultural perspective*, ed. S. Rakoczy, Orbis books, Maryknoll, 1992, especially chapters 1, 2, 3 and 16).

Formation to internationality needs an appropriate **spirituality**, one that is neither generic nor equally suited to other charisms, but a missionary **spirituality** adapted to situations that are unstable, vulnerable, on the front line, that imply exodus and exile, and make us nomads, etc. When speaking of spirituality, we refer also to the complex set of **virtues** that are indispensable to the mission: an Abrahamic faith, spirit of sacrifice, optimism, compassion, mercy, openness of mind and heart, detachment, contemplation, etc. In education to interculturality, particular attention must be paid to the development of some fundamental **attitudes** related to the encounter with others: listening, welcoming, acceptance and profound respect, trust and appreciation of difference, the desire to be with other people, an “inserted” life style and ability to share the situation of the poor...) Gittins, *Gifts, Guile and the Gospel*, pp. 84-109).

The capacity for **dialogue** is one of the most typical virtues of the missionary. We warmly recommend that the great encyclicals, “*Ecclesiam Suam*”, “*Evangelii Nuntiandi*” and “*Redemptoris Missio*”, be the object of study - catechesis within our communities, if they are not dealt with in school (Taggi, Bisi, “*L'arte del dialogo*” pp. 45-70).

In the context of formation to the vow of obedience, given our very mobile and universal life style, the formation to **availability** (the ability to put aside one's own projects, detachment from cultural habits, etc.) and to discipleship (the attitude of one who always has something to learn) are vitally important targets for us.

Respect for others, and the fact that our mission brings us into contact with widely different categories of people, means that our formation must look for a positive *compromise* between a snobbish attitude (so typical of the intellectual) and sloppiness (which some mistakenly regard as typical of the poor) in matters related to language, clothing, manners, etc. Cultural expressions which are acceptable in some places are unacceptable in others. Particular attention must be paid to the various cultural “mores” governing contact between men and women, as well as sexual mores in general (cf. QF 04, p. 17). Social and relational life must observe the norms and the limits determined

by local culture in such a way that they bear witness to a life style that is coherent with the message we preach and our consecration to God. No value or cultural expression can be imposed on the host culture by force, be it of a physical or psychological nature. In this sense, the individual and community spaces, dress etc., should be established by the demands of sobriety, avoiding disorder, neglect and slovenliness.

Various formation houses have been built during recent years in response to the initiation of vocation recruitment and formation. The buildings should respect the demands of sobriety and reflect the kind of buildings and furnishings favoured by the host culture.

b) Initial formation - philosophy - postulancy/pre-novitiate

Acceptance of a charismatic life project like ours calls for human capabilities, intellectual preparation and supernatural virtues; this means that we must exercise caution and **select** candidates carefully. We should not accept young people unless they have been involved in personal spiritual direction for a suitable period of time. We have often insisted on paying attention to candidates' age. After a certain age, in fact, only in exceptional circumstances do we find the cultural, temperamental and spiritual flexibility demanded by our vocation.

The **formation in Philosophy** should be carried out in a serious and complete way, so as to ensure an intellectual maturity capable of sustaining a unified vision of society's and life's great problems, and that our young candidates are not left at the mercy of every cultural fashion or vision in contrast with Church teaching. Although it is a difficult task, it should not be impossible to assist the young candidates in making a serious and critical appraisal of their own culture, with the help of studies and appropriate readings. (*The abundant and well-developed material available in loco should be consulted in regard to this topic*).

Candidates should be educated to the **serious and disciplined study** required by a life in which ongoing formation, and adaptation to various cultures, are important. A wide and varied culture, as the Founder defines it, is not acquired through reading every newspaper, or spending hours watching television and listening to the radio.

As we said elsewhere, education to beauty, art, literature, music, will be of great help for a positive process of inculturation, knowledge, and appreciation of the values of the various peoples.

In the **spiritual sphere**, formation should aim at providing what is most suitable at each stage. It is not necessary to anticipate the formation

that will take place in Novitiate or Theology. Every thing should be done at the proper time, following the principle of graduality. Bearing in mind the current vocational trend (adult vocations), we should expect to have to provide a *solid* basic catechesis (cf. the catechism for adults) at this level, and avoid the New Age style of jumping from one edifying sermon to another in our catechesis, in deference to the “topic of the day”...

Issues such as **vocation** in the Bible and **universalism** (for example, in the psalms) could be the object of a fruitful research at this formation level.

A Xavierian programme should contain material concerning:

- the “human face of the Xavierian”. It is interesting to note the “humanistic touch” that the Founder gave to the conferences-retreats he used to preach in the Mother House. The titles of these speak for themselves: vocation; study; meditation; the precious nature of time; work; ingratitude; tepidness; monthly retreat; duties towards the superiors; self-love; a gentle spirit; Jesus’ preferences, vices contrary to fraternal charity; devotion to Mary; union with God; the enemies of the faith; holiness; will power; abandonment to God; Francis Xavier; Mary Immaculate; the sway of passion; sloth; unity with Christ; humility; discretion of the spirit (cf. Teodori, *L’anima del beato G. Conforti, in Esercizi, propositi, ritiri in Italia e Cina*, 1997, pp. 201-280);
- the knowledge of the **Founder**. Cf. biographies of Conforti and some letters of the General Direction (for example, LC 34, 42, 46, 47, 48, in the recent publication of the General Secretariat for Formation);
- **Saint Francis Xavier**: cf. biographies and Doufour X.L., *Francesco Saverio, Vita avventurosa e mistica...*, 1955, Piemme; French edition by Ed. La Colombe; Spanish edition by Ed. Mensajero - Sal Terrae;
- the **history of the Congregation**, cf. *Cenni storici* and the two volumes “*I Missionari Saveriani*” published on the Congregation’s 50th and 100th anniversary.

The study of one of the official languages of the Institute (Italian, English) should be strongly encouraged.

c) Novitiate

Besides what was said above, Novitiate is the moment in which formation to the Xavierian life project (charismatic identity: **consecration and mission**) becomes more specific. From an anthropologic point of view, in its three stages of separation, transition and re-aggregation, novitiate is very

similar to an “initiation” that is vitally important in many cultures. The meditation delivered by the Founder on 26 August 1926 for admission to the Novitiate stresses 3 moments of this particular year: being vested with the habit (separation); the hidden life of Jesus (transition) and, finally, laying the foundations of the new building (re-aggregation) (cf. the collection “*Pagine confortiane, le conferenze ai novizi*”, pp. 533ff.). (cf. Arbuckle, *Novitiate as a pilgrimage/rite of passage*, pp. 113-137.

We must be careful not to load the scales of Novitiate only in favour of religious consecration; due attention must be paid to unite this to formation to mission. In this context, we could usefully consult some of the most meaningful Letters of the General Direction, for example LC 66 (“*the mission Ad Gentes*”); 67 (“*availability*”); 68 (“*the prayer of the missionary*”); 70 (“*our fidelity to the missionary charism*”); 78 (“*mission, vocation, discipleship, contemplation*”); 79 (“*poverty and discipleship*”); 80 (“*Xaverian spirituality*”); 81 (“*new constitutions*”); 82 (“*our Institute and material goods*”).

As far as possible, language study should be continued during this stage.

d) International Theologies

In an intercultural community it is important to provide space for **communication**, occasions and times for getting to know each other sharing our life experience with each other in order to facilitate the comprehension of each group’s cultural traits, bearing in mind the fact that different cultures communicate in different ways (cf. the distinction between “*high context*” and “*low context*” cultures in Hoare, art. cit.). Formators must also be attentive to this and acquire some of the necessary competence for dealing with this issue.

Before the students embark on their theological studies, we should ensure that they have a good command of the common **language** and that they are sufficiently acquainted with local **culture** and way of life. Experts in the field of intercultural communication should be called in to help in this process.

The formators must devote special attention to the students as they face the **initial impact** with a new culture. Adjustment to new culture is quite a delicate experience. The conflict will be more easily resolved if it is lived according to our identity and spirituality of kenosis.

Insertion through **pastoral work** should be done in a serious way; this should be part and parcel of Theology, together with spiritual and intellectual formation. In the words of Aloysius Pieris “we must learn the language of the people, take part in their rituals, listen to their songs, vi-

brate to the sound of their rhythms and dances, savour their poetry, get acquainted with their myths and discover their legends..”

An excellent help to inculturation consists in listening rather than speaking (cf. the interesting article by M. de Verteuil on the **Lectio**: “*The theological background to inculturation - Lectio Divina*” in Sedos Bulletin, vol. 24, No. 10, 15 November 1992).

The area of **liturgy and prayer** should be explored in a serious way, in accordance with the directives given by the Council to missionaries: “Let them reflect attentively on how Christian religious life might be able to assimilate the ascetic and contemplative traditions, whose seeds were sometimes planted by God in ancient cultures already prior to the preaching of the Gospel” (*Ad Gentes*, 18).

In other words, we should search for inculturated forms of spiritual life.

With regard to **spiritual formation**, we could also make good use of some Circular Letters, for example LC 83 (“*Guadalajara*”); 84 (“*spirituality of incarnation*”); 85 (“*the demands of the missionary vocation*”); 87 (“*consecrated for the mission*”); and the short articles by Fr. Marini published in Commix: “*Cordialmente vostro*”.

Work is a law of life and essential for personal development. Study is obviously the primary, though not the only, duty/work of the student! The mission and an integral formation call for the development of many practical abilities. Each formation house should promote a joyous, creative, committed and responsible atmosphere: do-it-yourself, gardening, culinary arts, laundry, musical instruments, computer, various hobbies should be catered for (cf. *Fundamental Rule*, 57). The formator must ensure that the limits dictated by sobriety and simplicity are not exceeded, especially if money is easily provided from outside sources or various Funds. He should be open to all those means that favour the growth of the person and his abilities, and strict in avoiding all forms of consumerism.

Since we have opted for continental international theologies, these should make some provision for study programmes that reflect the local culture. As far as possible, we should encourage “inculturated” **studies**, research and specialisation along the lines of the inculturation of the message according to geographical areas (cf. *Vademecum*, SG 20; *Fundamental Rule*, 58).

We should provide a small internal **library** containing material on the local culture (anthropology, spirituality, art, literature, etc.). We should also subscribe to some theological/spiritual **magazines** published in our students’ mother tongues.