

Terza parte

La formazione dei candidati

3.1 L'intreccio tra formazione e discernimento

La questione della formazione dei ministri istituiti si intreccia a doppio filo con il percorso di discernimento. La vita della comunità, con le sue occasioni di crescita umana e spirituale, con i suoi ritmi e le sue risorse relazionali, con la sua ricchezza di momenti celebrativi e di preghiera, contribuisce a dar forma alla persona e far maturare in essa la disponibilità per una chiamata ecclesiale e anche il desiderio di mettersi a servizio della comunità. Il discernimento non è solo previo all'istituzione, ma trova una sua espressione peculiare durante il cammino formativo, attraverso la valutazione di come il candidato vive i momenti offerti per crescere nelle sue competenze relazionali e comunicative e nella consapevolezza del ministero a cui è stato chiamato. Anche il tempo della formazione permanente, proposta dopo l'istituzione, sarà occasione di discernimento e di sostegno, soprattutto nei primi momenti dell'esercizio del ministero.

In questo quadro generale, è possibile immaginare una formazione *personalizzata e sostenibile*: è importante cioè valutare quali percorsi formativi abbiano già vissuto la candidata o il candidato, quali competenze abbiano maturato (magari in lunghi anni di ministero "di fatto"), quali esperienze abbiano contribuito a renderli idonei alla chiamata, non solo per evitare inutili doppioni, ma soprattutto per valorizzare la ricchezza che ognuno porta.

3.2 I soggetti coinvolti nella formazione

Proprio perché la formazione si mette a servizio soprattutto dell'identità del ministro istituito, oltre a promuovere l'acquisizione di un certo sapere e anche di specifiche abilità, risulta necessaria la figura di un accompagnatore che segua il candidato, sostenga il suo cammino, ne ascolti le difficoltà, lo aiuti in un processo di

autovalutazione dell'itinerario formativo.

L'équipe diocesana potrebbe individuare e nominare una persona che, all'interno della comunità di appartenenza del candidato, rivesta questo incarico. Dovrà essere già formata da un punto di vista teologico e pastorale, in possesso di un'esperienza pratica, e che condivida le linee diocesane in merito ai ministeri istituiti (meglio ancora se, a sua volta, esercita già il ministero istituito). Qualora non si trovi una figura adatta nella comunità, oppure nel caso in cui i candidati su tutta la diocesi siano in numero esiguo e non appaia necessario coinvolgere altre figure, l'accompagnatore potrà essere un membro dell'équipe diocesana.

Anche il gruppo dei candidati ha una valenza formativa: nell'itinerario di formazione soprattutto iniziale è bene salvaguardare uno spazio di lavoro condiviso tra i candidati, come occasione di confronto, sostegno e scambio di esperienze e di idee. Si possono così immaginare *momenti formativi diocesani*, mentre altre attività si svolgono all'interno della singola comunità di appartenenza. Ovviamente andranno diversificati i percorsi a seconda del ministero da istituire.

La regia di tutto il percorso formativo, nel suo intreccio di formazione personale e comunitaria, di attività da svolgere e saperi da acquisire, è affidata a un'équipe diocesana (la Nota CEI parla di "équipe di esperti").¹⁷ Essa fornisce strumenti qualificati, aiuta a disegnare un percorso attento alla singolarità della persona, sostiene e affianca il discernimento delle singole comunità, favorisce i momenti di lavoro comune fra i candidati. L'esemplificazione di un percorso formativo pubblicata in *Appendice* offre all'équipe diocesana alcuni criteri oggettivi per progettare la formazione, in quanto vengono indicati contenuti e dimensioni irrinunciabili per il ministero istituito.

¹⁷ Cf. CEI, *I ministeri istituiti*, 4.

3.3 Le fasi dell'itinerario formativo

La formazione descritta finora cerca di tenere sempre presenti la dimensione dell'identità umana e cristiana del ministro con le competenze utili a esercitare il ministero e il *saper fare* che lo caratterizza. In particolare, risulta di grande importanza che il candidato maturi le competenze relazionali e le capacità comunicative così da costruire una fattiva collaborazione con gli altri catechisti e di *facilitare decisioni e processi*.

In altre parole, il percorso deve avere sempre una dimensione squisitamente *pratica*, capace di coordinare momenti più frontali e di acquisizione di sapere teologico e pastorale (per cui ci si può opportunamente avvalere di esperti e di precisi luoghi formativi, come per esempio gli ISSR presenti sul nostro territorio lombardo), con momenti più laboratoriali e di tirocinio nella comunità di appartenenza, nel gruppo dei candidati in formazione e in altri luoghi, che l'équipe diocesana individuerà in accordo con l'accompagnatore.¹⁸ È infine importante tener conto dei cammini diocesani già in atto e delle esperienze formative di cui ci si possa utilmente avvalere.

→ *La struttura dell'itinerario formativo.*

In una prospettiva vocazionale, che presuppone un cammino di progressivo riconoscimento di una chiamata a vivere un servizio specifico per il bene della Chiesa, possiamo delineare un cammino di accompagnamento e formazione in tre tappe:

- » La *prima fase* prevede un particolare discernimento daiversi all'interno della comunità. I passaggi fondamentali sono stati illustrati nel capitolo precedente dedicato al discernimento. Questo primo passaggio si conclude con una *domanda formale di istituzione*.
- » La *seconda fase* prevede un cammino di formazione che non risulti eccessivamente lungo e che tenga conto delle condizioni di vita dei candidati. È bene che l'itinerario formativo abbia una congrua durata (complessivamente sembrano adeguati un paio

¹⁸ Cf. *ivi*; *Direttorio per la Catechesi*, 154-156.

di anni) insieme a modalità di accesso (spazi, tempi, ecc.) che non precludano a nessuno il percorso. Una valida risorsa alla formazione potrebbe essere quella di prevedere parti comuni a tutti i ministeri istituiti e parti specifiche per i singoli ministeri, così da formare tutti i candidati a una medesima visione del servizio ecclesiale e favorire la collaborazione fra i vari ministeri.

A questo proposito sarebbe interessante pensare anche a cammini formativi che coinvolgano le singole comunità che esprimono i candidati, affinché esse possano percepire sempre più la ricchezza di una Chiesa ministeriale e l'opportunità di ministri istituiti. Infatti, come ci ricorda papa Francesco, è necessario riscoprire come «ciascun battezzato, qualunque sia la sua funzione nella Chiesa e il grado di istruzione della sua fede, è un soggetto attivo di evangelizzazione».¹⁹

Si tratta quindi di offrire ai candidati gli strumenti intellettuali e pastorali adeguati allo svolgimento del ministero e la possibilità di un accompagnamento spirituale consono e qualificato. In questa seconda fase ha un ruolo determinante l'équipe di coloro che si occupano della proposta formativa. Il cammino formativo conduce all'*istituzione*.

» Con l'istituzione l'itinerario non si conclude, ma si apre una *terza fase*: il cammino di formazione permanente dei ministri e dei gruppi ministeriali secondo le scelte che ogni diocesi riterrà opportuno adottare.

→ *Il rapporto tra formazione iniziale e permanente.*

Il cammino formativo deve prevedere da subito che si possano coordinare *formazione iniziale* e *formazione permanente* (con attenzione privilegiata al tempo dopo l'istituzione), per colmare la disparità fra le richieste e il tempo a disposizione. Infatti, gli effetti della formazione non sono mai automatici e i traguardi della formazione sono mete alte (idoneità intellettuale, spirituale, relazionale), per cui occorre pensare ai rapporti tra i due momenti, come esemplificato successivamente.²⁰

¹⁹ FRANCESCO, Esortazione apostolica *Evangelii gaudium*, 120.

²⁰ Cf. *Direttorio per la Catechesi*, 135.

3.4 Criteri di valutazione

A conclusione del percorso formativo in vista dell'istituzione si chiede a ogni candidato o candidata di scrivere una seconda lettera, che gli/le permetta di rileggere il percorso vissuto e di poter verificare quanto appreso e sperimentato, soprattutto gli elementi di novità e di discontinuità rispetto al momento in cui si è avviata la formazione.

Anche chi accompagna i candidati dovrà fornire una valutazione complessiva del cammino formativo del candidato, tenendo conto dei seguenti criteri:

- » *serietà e impegno* nella partecipazione agli incontri formativi, con particolare riguardo ai momenti di laboratorio e servizio sul campo;
- » *disponibilità* a collaborare nel gruppo dei candidati in formazione, apertura al confronto e stile di comunicazione positivo e incoraggiante;
- » *acquisizione* di capacità di autovalutazione e di ripresa critica delle esperienze vissute;
- » buona *conoscenza* dei nuclei tematici principali su cui si struttura la formazione e capacità di esprimerli all'interno della comunità;
- » buona capacità di gestione di momenti di *programmazione* e di *lavoro in équipe*, soprattutto nella comunità in cui svolge il ministero, con uno stile di comunicazione rispettoso e capace di valorizzare l'apporto di ciascuno;
- » *disponibilità a collaborare* con altri ministri o altre figure di servizio nella comunità;
- » *capacità di adattarsi* a svolgere il proprio servizio in maniera positiva in diverse situazioni, sapendo calibrare con attenzione il proprio intervento e favorendo processi di tipo positivo e supportivo.