

MANUAL DO DIRIGENTE

Rafael Fernández

ANEXO 4

Ciclo de Conferências de Introdução ⁵

ESPOSO

Nome _____

Profissão _____ Data de Nascimento _____

Actividade que desempenha _____

ESPOSA

Nome _____

Profissão _____ Data de Nascimento _____

Actividade que desempenha _____

MATRIMÓNIO RELIGIOSO

Data _____

Paróquia _____

FILHOS

Número _____ Idades _____

MORADA

Residência _____

Distrito _____ Telefone _____

Já pertenceu a algum Movimento ou Comunidade Cristã?

Participa actualmente em algum tipo de Apostolado? Qual?

(Colégio, Paróquia, Acção Social, etc.)

⁵

Modelo de formulário para realizar um inquérito destinado a conhecer inicialmente os interesses e características dos diferentes casais.

Divina Providência.

Segundo Ano do Ciclo Básico

Objectivo pedagógico

A Espiritualidade Instrumental

Nota: Ver mais pormenores na Pauta Pedagógica do livro Instrumentos livres nas mãos de Deus.

Terceiro Ano do Ciclo Básico

Objectivo pedagógico

Este ano possui um duplo objectivo:

- a) Aprofundar a **AA na sua projecção na vida diária**: conquista da santidade da vida diária;
- b) promover um processo de **discernimento vocacional** a fim de que cada casal encontre o seu lugar definitivo na Obra das Famílias.

Nota: Ver mais pormenores no folheto “Programa para o terceiro ano do ciclo básico” (manuscrito).

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO

CAPÍTULO 1

Recebemos uma nova tarefa

CAPÍTULO 2

Ser e missão do chefe schoenstattiano

CAPÍTULO 3

O que é um grupo de Schoenstatt

CAPÍTULO 4

Leis do crescimento orgânico

CAPÍTULO 5

O Sistema pedagógico de Schoenstatt

CAPÍTULO 6

Leis de condução

CAPÍTULO 7

Estilo de comunicação Inter-pessoal

CAPÍTULO 8

A reunião de grupo

ANEXO 1

Programação anual do grupo

ANEXO 2

Momento de oração

ANEXO 3

Plano formativo para o ramo das famílias

ANEXO 4

Ciclo de conferências de introdução

Este é o texto base para leitura pessoal e de casal.

Além disso pode recomendar-se:

Recuerdos de Maria, Jesús Ginés

La Hora de María, P. Rafael Fernández

María, P. Rafael Fernández

La Vinculación al Fundador em Schoenstatt, P. Hernán Alessandri e P. Rafael Fernández

Carisma: María y la Nueva Evangelización

Nota: Ver mais detalhes no folheto *Pauta pedagógica para o segundo ano dos Grupos de Admissão*.

Primeiro ano do Ciclo Básico**Objectivo pedagógico:**

Teoria e prática da Fé Prática na Divina Providência

Metodologia**1. Retiro de início de ano**

Tema: a verdadeira imagem de Deus

2. Reuniões de grupo**3. Jornada**

No fim do primeiro semestre: prática da “meditação da vida”.

4. Seminários

Neste ano, de preferência: Santuário-Lar ou Eucaristia.

5. Participação nas actividades do Ramo**6. Bibliografia de Apoio:**

Fé Prática na Divina Providência, e respectiva Pauta pedagógica

Textos sobre la FPDP, P. Kentenich

Al Encuentro del Dios de la vida, P. Hernán Alessandri

Caderno de Formação Nº 6: O Santuário-Lar (Fichas)

En Busca de la Propria Identidad, P. Rafael Fernández

Caminos de autoformación, P. Jaime Fernández

Nota: Ver mais pormenores na Pauta Pedagógica do livro *Fé Prática na*

Preparação para a Aliança de Amor com a Mãe Três Vezes Admirável no Santuário.

Metodologia em geral:

Os grupos trabalham dirigidos por um casal monitor. Elaboram juntos um programa em que se incluem reuniões formativas, encontros de oração no Santuário, reuniões inter-grupos (p. ex. com algum grupo mais antigo), convívios, passeios familiares, etc. (Cada grupo recebe, no início do ano, um quadro para poder programar organicamente as suas actividades. Ver Anexo 1 “Programação Anual do Grupo”).

Metodologia em particular:

Todo este segundo ano está centrado na preparação dos casais para a Aliança de Amor com Maria no Santuário. Trata-se de que cada um deles descubra em profundidade a imagem de Maria e chegue a estabelecer com ela uma afectuosa relação filial.

1. O ano começa com um retiro (Outubro)

Destina-se a apresentar a riqueza da imagem de Maria.

2. Reuniões quinzenais

Durante o ano desenrola-se um plano de 8 a 10 *reuniões de grupo* com o tema da Aliança.

3. A meados do ano realiza-se uma jornada (Fevereiro)

Nela se aprofunda o vínculo filial com Maria.

4. Curso de Aliança (Abril)

Antes de selar a Aliança, leva-se a cabo um *Curso de Aliança* que compreende três encontros.

5. Possível participação em conferências abertas

Estas conferências podem versar sobre: sexualidade conjugal, educação dos filhos, etc.

6. Missas do Ramo e outros

7. Bibliografia de Apoio:

Caderno de Formação N° 5: Vivendo em Aliança

APRESENTAÇÃO

Este *Manual do Dirigente* destina-se a ajudar todos os que recebam um cargo de responsabilidade no âmbito da formação, condução de novos grupos ou como Chefes de grupo ou de Ramo, etc, no Movimento Apostólico de Schoenstatt. Em suma, destina-se aos que dum ou doutra forma tenham a seu cargo uma tarefa educativa. No entanto, os primeiros destinatários são os monitores dos grupos da Obra das Famílias. Com as necessárias adaptações pensamos que pode ser útil para um círculo mais amplo.

Ao recebermos um cargo de responsabilidade comunitária no Movimento, adquirimos uma relação nova com a pessoa do Pai-fundador. Estamos chamados a representá-lo e a "torná-lo transparente", quer dizer, a ser um reflexo seu e a "reeditar" o seu modo original de educar e conduzir. Mas não só isso. Também ficamos dependentes da sua pessoa de um modo especial. Como dirigentes schoenstattianos devemos chegar a ser seus instrumentos e colaboradores. Ele mesmo expressou vezes sem conta, que cada schoenstattiano - e com maioria de razão cada dirigente schoenstattiano - está chamado a fundar Schoenstatt de novo, como um "co-fundador", e que "um reino só se mantém permanecendo fiel às forças que lhe deram origem". Isto requer dos dirigentes o estar estreitamente unidos ao nosso Pai-fundador e ao mesmo tempo tratar de identificar-se com o seu espírito e modo original de educar.

Este *Manual* não é um guia nem um catálogo com indicações práticas, nem tão-pouco um "receituário". As situações concretas dos Ramos do Movimento ou a diversidade dos grupos, são muito variadas de local para local. O que nos interessa em primeiro lugar é delinear com a maior clareza possível o que o P. Kentenich espera e pede de um dirigente schoenstattiano, tanto quanto ao seu ser como quanto ao seu actuar pedagógico. Este *Manual do Dirigente* resulta dum experiência concreta de trabalho com a Juventude Masculina: uma elaboração do ano de 1972, recolhida no folheto "*O Chefe de Grupo*", que posteriormente foi adaptado pelo P. António Cosp para a Obra das Famílias da Argentina e do Paraguai. Em 1986, numa Jornada com uma equipa de padres assessores do Movimento, foram dados novos passos no mesmo sentido. O que aqui apresentamos corresponde a uma re-elaboração, mas agora substancialmente ampliada. Nela também se recolhe a experiência com o trabalho de monitores de grupo da Obra Familiar do Movimento em Santiago do Chile. Agradecemos especialmente a Maria Eugenia Coeymans, que

escreveu o Capítulo VII e ao P. Gonzalo Castro, pela elaboração do Capítulo VIII. O anexo 2/3, sobre o Plano de Formação, foi elaborado pelos Assessores da Obra das Famílias.

Desde já agradecemos a todos os que utilizarem este *Manual do Dirigente* e nos quiserem dar sugestões, referentes quer ao conteúdo, quer à forma escrita. Isto permitir-nos-á melhorar o texto com vista a uma edição futura.

P. Rafael Fernández
Santiago do Chile

monitor.

Neste período, se algum casal não fica bem orientado no grupo que lhe foi atribuído, é possível fazer as mudanças que forem necessárias.

Reuniões de grupo mensais

A partir da jornada, durante o segundo semestre, os grupos têm reuniões mensalmente com o seu casal monitor.

Material de apoio O vídeo “Carisma do Ramo das Famílias” (Vídeo Patris).

Convida-se para a Missa de Ramo mensal.

3. Bibliografia de Apoio

Propõem-se os seguintes títulos de livros:

Como hablar con Dios?, P. José Kentenich

Autorretrato, P. Juan Pablo Catoggio

Chaves da Vitalidade de Schoenstatt, P. Eduardo Aguirre

Introducción a Schoenstatt, P. Carlos Cox

Um profeta de Maria, P. Esteban Urriburu

P. José Kentenich - um Fundador, um Pai, uma Missão, P. Hernán Alessandri

Desafios de nuestro tiempo, Textos P. Kentenich

Fichas Fé e Vida Matrimonial, P. Hernán Alessandri

Matrimónio vocação de amor. P. Jaime Fernández

Carismas: La Familia-La Sexualidad. La Mujer - El Varón - Los Hijos e outros números.

SEGUNDO ANO DOS GRUPOS DE ADMISSÃO

Objectivo pedagógico: *Penetrar no coração de Schoenstatt.*

(*célula da nova sociedade e da Igreja renovada; o Sacramento do Matrimónio*).

Apoio	Trabalho em seminários
Material	Textos escolhidos sobre o sacramento do matrimónio

Sétimo Encontro: *Carisma e missão do Ramo das Famílias. Uma família são nos seus vínculos. (Desenvolvimento no amor e a harmonia do casal).*

Apoio	Testemunhos
Material	Material para reunião de grupo.

Oitavo Encontro: *Uma família enraizada em Deus e missionária. (Projectar e salvar a família).*

Apoio	Trabalho em seminários
Material	Questões para serem tratadas na reunião de grupo.

Nono Encontro: *Importância dos hábitos familiares*

Apoios	Testemunhos
Material	Mês de Maria para a família e preparação do Natal.

2. Jornada

No final deste primeiro semestre organiza-se uma jornada de um dia. Nela apresenta-se Schoenstatt como uma vocação, e convidam-se os casais para a “experiência” schoenstattiana (aprende-se a nadar, nadando...) Além disso, formam-se grupos com os seus respectivos monitores. É oferecido um pequeno manual de orações (Caminhando em Schoenstatt).

Segunda etapa (segundo semestre)

Encontros gerais uma vez por mês

Continua-se com os temas restantes (do primeiro semestre).

Entre um e outro encontro geral, os grupos reúnem-se com o seu casal

CAPÍTULO 1

Recebemos um novo cargo

1. Um novo cargo

Ao ser eleitos como dirigentes ou designados para uma tarefa especial, é natural que surjam em nós perguntas como estas: Que devo fazer? Que exigências me coloca o ser dirigente? De que modo poderei abordar esta tarefa para a realizar o melhor possível?

Diante desta nova situação, podem dar-se diversas reacções no nosso interior. Para alguns - talvez os de temperamento mais melancólico - a primeira reacção poderá ser de assombro e de certa timidez ou insegurança: «Servirei para este cargo? Não haverá outros melhor preparados e com mais experiência do que eu? Como poderei conduzir o grupo se tenho tantas limitações e não estou suficientemente preparado?...»

Se reagimos desta forma, devemos pensar que, se nos elegeram, é porque objectivamente possuímos as características necessárias para assumir o cargo; e, por outro lado, não estamos sozinhos: contamos com o Senhor, com a nossa Mãe e Rainha, e com o Pai-fundador. No fundo, são eles que 'comandam o navio'.

Como chefes, somos apenas instrumentos em suas mãos. Temos portanto que deixar prevalecer as palavras do Pai-fundador: «A Mãe cuidará perfeitamente»; «Tua res agitur», «trata-se da tua causa». Tenhamos por conseguinte uma grande confiança.

Outros talvez reajam de uma forma diferente, pois acreditam que poderão cumprir as exigências do cargo, que estão bem preparados e que não lhes faltam ideias para o exercer: «Tentarei fazer o melhor possível - dizem a si mesmos -, aproveitarei a oportunidade que me é dada.» Não é sinal de orgulho ou de autosuficiência ter uma atitude positiva e optimista - própria dos temperamentos mais coléricos ou sanguíneos. Concerteza que este optimismo deve ser acompanhado por uma profunda atitude de serviço e de humildade.

Não faltará quem receba o cargo com certa preocupação. «Este novo posto complica-me a vida, requer tempo, dedicação e sacrifício, e já tenho bastantes coisas que fazer; não gostaria de me comprometer tanto, por agora... Preferiria apoiar outro candidato.» Na verdade, não deveríamos aceitar um cargo, se pensamos, depois de ter meditado e rezado, que o Senhor não o quer para nós.

Mas se fomos eleitos de uma forma regular e não temos um impedimento grave, devemos partir do princípio que é vontade de Deus que aceitemos a tarefa, recordando o que diz o apóstolo Paulo: «Tudo posso naquele que me conforta».

Estas e outras reacções semelhantes podem invadir o nosso espírito; o importante, uma vez recebido o cargo, é que o assumamos com todo o coração, conscientes de que, através dele, a Divina Providência nos transmite um dom e nos confia uma tarefa. O nosso cargo é um chamamento, um encargo que nos vem da parte do Senhor, de Maria Santíssima e do nosso Pai-fundador, porque precisam de nós. Eles confiam em nós e querem glorificar-se através da nossa pequenez. Por outro lado, a caminhada do grupo ou da comunidade pelos quais assumimos uma responsabilidade, é tarefa de todos: um bom dirigente nunca faz as coisas sozinho. Não esqueçamos que quem mais recebe é aquele que mais dá. Sem dúvida que o nosso cargo será causa de grandes bênçãos para nós próprios, visto que as tarefas fazem crescer.

2. Importância do nosso cargo

Já nos referimos a algo que nos parece essencial: o Senhor, a nossa Mãe e Rainha e o Pai da nossa Família precisam de nós e querem valer-se de nós para realizar os seus planos. Quer isto dizer que nos estimam tanto que até nos confiam o seu grande anseio: construir o Reino de Deus-Pai aqui na Terra. A cada um de nós é dada uma responsabilidade particular na edificação do Reino. «Deus actua e governa o mundo por meio de causas segundas livres» é a lei de governo do mundo que rege o actuar de Deus e que sempre foi normativa para o nosso Pai-fundador.

Ora bem, em cada parcela do Reino, Deus coloca um responsável: um servo ao qual confia o cuidado dos seus para que cresçam e tenham vida. Dependerá portanto da nossa cooperação o crescimento e desenvolvimento da grei que nos foi confiada.

Sabemos como é grande a repercussão que a cabeça ou o responsável de uma comunidade, seja de que ordem for, tem nos seus destinos. A sua estrutura, o seu funcionamento, o ambiente que nela reina, as relações comunitárias, as acções que empreende, toda a sua vida está essencialmente condicionada pela qualidade e pelo comportamento do seu chefe. A família depende dos pais; o país, dos seus governantes; a vida paroquial, do seu pároco; a equipa de futebol, do treinador; a fábrica, do empresário, etc. Poderíamos continuar a

familiar. (Transcrevemos a lista total, embora só uma parte da mesma seja abordada no primeiro semestre).

Primeiro encontro: *Schoenstatt, um movimento carismático de Igreja (Obra e instrumento de Deus).*

Apoio	Diaporama, vídeo ou testemunho.
Material	Schoenstatt, uma Família para as famílias no coração da Igreja.

Segundo Encontro: *Schoenstatt, um movimento apostólico de renovação, fundado pelo Padre José Kentenich (vinculação ao fundador).*

Apoio	Vídeo “Relato histórico: o P. José Kentenich” (Vídeo-Patris).
Material	Padre José Kentenich (folheto).

Terceiro Encontro: *Schoenstatt, um movimento mariano (Dimensão mariana de Schoenstatt).*

Apoio	Trabalho em seminários: Qual é a minha imagem de Maria?
Material	Pauta sobre a imagem bíblica de Maria.

Quarto Encontro: *O Santuário de Schoenstatt (Vinculação ao Santuário)*

Apoio	Vídeo “O Santuário de Schoenstatt” (Vídeo Patris).
Material	Santuário de Schoenstatt (folheto) ou liturgia para uma visita ao Santuário.

Quinto Encontro: *O Homem novo numa nova comunidade, meta do Movimento de Schoenstatt.*

Apoio	Trabalho em seminários
Material	Pauta de conhecimento pessoal.

Sexto Encontro: *Importância que Schoenstatt outorga à família natural*

aspectos: os casais passam a formar parte do Ramo e, normalmente, integram-se num grupo, cuja duração prevista é de cinco anos. Isto é-lhes explicado no momento em que se formam os grupos, a fim de evitar que a posterior separação (devido às diversas opções dos casais) se torne “traumática”, mas que se sinta como um processo normal.

O Ramo pode oferecer diferentes oportunidades de participação: retiros, jornadas, passeio anual, uma missa de Ramo mensal, encontros com a Família de Schoenstatt nas suas celebrações de 18 de Outubro, de 31 de Maio etc., encontros como grupo, conferências abertas, cursos e seminários.

Seguidamente apresentamos um programa de cada ano.

Primeiro Ano dos Grupos de Admissão

Objectivo pedagógico:

Introdução ao Movimento de Schoenstatt e à Obra das Famílias.

Metodologia:

Primeira etapa (um semestre)

1. Encontros quinzenais

Terão uma duração de 2 a 3 horas durante os *quatro primeiros meses*.

Nestes encontros se irão introduzindo vitalmente os casais em Schoenstatt, através de conversas, testemunhos, meios audiovisuais; trabalhos em seminários dirigidos por monitores e convívio familiar.

Depois de cada encontro será entregue material sobre o tema tratado, para que cada casal o trabalhe entre um encontro e o outro.

Durante este período, é necessário detectar e conhecer os interesses e as características dos diferentes casais, a fim de ajudar a formar grupos estáveis e com afinidades (é conveniente elaborar um inquérito que sirva para este fim. Ver Anexo 4).

Temática dos encontros

Deve ter-se em conta que todos os temas deste ano e dos seguintes deverão ser sempre abordados a partir de uma perspectiva matrimonial e familiar; as aplicações à vida devem referir-se igualmente, de forma especial, à realidade

enumerar outras realidades: a vida da Igreja e da sociedade dependem radicalmente do modo como nelas se exerce a autoridade.

Este é um ponto central do programa do P. Kentenich. Ele encarnou um novo tipo de autoridade e chamou insistentemente a atenção sobre a necessidade de uma renovação neste sentido. Não teremos nem uma Igreja renovada, nem uma nova sociedade, se não nos esforçarmos por fomentar um novo *ethos* da autoridade; por outras palavras, é preciso que surjam «educadores educados».

Compreendemos, por conseguinte, que o exercício do nosso cargo não diz apenas respeito à comunidade ou ao grupo que nos foi directamente confiado, mas que nele se decide uma grande parte da realização da mensagem profética do P. Kentenich para o nosso tempo.

3. Possíveis deformações da imagem do verdadeiro dirigente

A luz brilha mais quando em contraste com a escuridão; por isso, antes de estudarmos a imagem ideal do dirigente schoenstattiano, queremos mostrar, em linhas gerais, algumas das suas possíveis deformações. Para maior clareza, tipificá-las-emos. Será difícil encontrar estas deformações na vida real tal como as descrevemos, mas este recurso servirá para chamar a atenção sobre determinados perigos.

a. Um ideólogo

O chefe schoenstattiano não é, em primeiro lugar, um ideólogo, um «professor» que gosta de falar da cátedra ou que tende a monopolizar a palavra sem deixar falar os outros; que despeja os seus argumentos, fazendo alarde da sua sabedoria. Para além disso, quando o «ideólogo» não apoia o que diz através do esforço por encarnar a verdade que proclama, o efeito é ainda mais negativo: a falta de autenticidade não desperta o entusiasmo nem motiva para o seguimento. Às vezes pode deslumbrar ou ilustrar, mas não educa.

O verdadeiro dirigente schoenstattiano, mais do que saber falar, deve saber escutar, motivar e acolher as opiniões dos outros. Deve com certeza conhecer a doutrina da Igreja e o ideário de Schoenstatt - o que lhe dará segurança e orientará o seu trabalho -, mas educar consiste em algo mais do que proclamar verdades.

b. Um organizador

O organizador ou dirigente activista caracteriza-se por estar sempre em movimento, a fazer coisas, a propôr iniciativas, a exigir efectividade. A sua preocupação principal é que o grupo esteja bem organizado e «funcione» com ordem e eficiência. Infelizmente, isto muitas vezes acontece à custa do cultivo da vida e das relações pessoais, à custa da interioridade e da vida de oração. Uma comunidade precisa seguramente de empreender acções e de provar a sua eficácia. Mas neste aspecto, o verdadeiro dirigente sabe permanecer na retaguarda, em segundo plano. Ele não faz tudo, nem está constantemente a pressionar os outros. Procura antes que as iniciativas surjam dos seus, aos quais promove, entregando-lhes a sua realização.

c. Um caudilho

O caudilho é o chefe ou dirigente personalista, que procura acima de tudo estar sempre no centro. Quer que todos sigam os seus planos e se identifiquem com os seus interesses. Com uma certa vaidade, gosta de dar nas vistas e de absorver a sua gente, contando com a sua adesão incondicional. Normalmente, o dirigente caudilho não coordena os seus esforços com outras instâncias; procura caminhos próprios e promove mesmo atitudes de rebeldia entre os seus, frente a outras pessoas com autoridade. Apenas devem segui-lo a ele. Deste modo, tende a transformar o seu grupo num «ghetto» em torno a si mesmo.

d. Um pequeno ditador

Às vezes, o caudilho tem uma boa percentagem de pequeno ditador. Exerce a sua autoridade através da imposição, sem respeitar a realidade, a opinião alheia ou as necessidades da sua gente. Não escuta. Não lhe interessa sobremaneira o que pensam os restantes, pois está convencido que ele próprio sabe tudo e faz tudo melhor. Só lhe interessa que os outros sigam as suas instruções e realizem o que ele determina. No fundo, é tremendamente paternalista: despreza os outros e não sabe fomentar a sua participação.

Caudilhismo, paternalismo, tendências ditatoriais são deformações da verdadeira autoridade; são autoritarismos que acabam por despertar a rejeição e que desfiguram o tipo de comunidade procurado por Schoenstatt como necessário para a fecundidade da Igreja nas novas praias.

Para além das já mencionadas deformações do dirigente, encontramos outras

ANEXO 3

PLANO FORMATIVO PARA O RAMO DAS FAMÍLIAS

O programa que a seguir propomos é o que se elaborou para a zona “Cordilheira” do Ramo das Famílias de Santiago, no Chile, onde foi posto em prática progressivamente durante os últimos anos. Por isso mesmo, está sujeito aos ajustes que as circunstâncias exijam. Fazemos a sua transcrição neste manual dada a utilidade que poderá ter noutros lugares. Compreende os cinco primeiros anos de Schoenstatt.

A intenção fundamental é possibilitar uma incorporação orgânica no Movimento e, mais especificamente, na Obra das Famílias. Interessa que os casais, desde o início, tomem contacto com as fontes de vida de Schoenstatt e que cheguem ao coração da vitalidade do Movimento: a *Aliança de Amor*. Daí que todo o segundo ano seja focado nesta perspectiva, e os três anos seguintes se dediquem ao seu aprofundamento. Supõe-se que o destaque pedagógico deste *curriculum* considera constantemente a perspectiva familiar.

O *curriculum* não está elaborado nem deve ser aplicado como algo rígido. Não obstante, considerando a flexibilidade própria da vida, também é necessário contar com uma orientação clara. Deste modo, a vida pode desenvolver-se ainda com maior vigor e produzir melhores frutos.

Como a Obra das Famílias conta com diversas comunidades, e os casais que ingressam de novo não estão ainda em condições de se decidir por nenhuma delas em particular, pensamos que é necessário que o *curriculum* de incorporação seja progressivo. A sua duração foi estimada em cinco anos.

Os dois primeiros anos denominaram-se Grupos de Admissão. Os três anos seguintes, Ciclo Básico.

O primeiro ano dos Grupos de Admissão tem como objectivo que os casais obtenham uma *visão global de Schoenstatt e do Ramo das Famílias* e que, pouco a pouco, se vá formando uma comunidade. O segundo ano dos Grupos de Admissão é dedicado à *Aliança de Amor*.

O primeiro ano do Ciclo Básico aprofunda a Aliança na perspectiva da *fé prática na Divina Providência*. O segundo ano do Ciclo Básico aprofunda a perspectiva da *Espiritualidade Instrumental*. O terceiro ano do Ciclo Básico, compreende o aprofundamento na perspectiva da *Santificação da Vida Diária e o discernimento vocacional* quanto às diversas opções que a Obra das Famílias apresenta.

Esta incorporação progressiva implica um processo que compreende diversos

ORAÇÃO

deformações da sua imagem no tipo de dirigente que não sabe assumir a sua autoridade, quer seja por um «democratismo», causado pela debilidade, ou como reacção pendular perante tendências autoritárias e paternalistas. Referimo-nos ao dirigente «democratista». O *dirigente democratista* não tem consciência de que está chamado a ser um centro pessoal e uma fonte de vida para a comunidade a seu cargo. Quer que tudo se resolva por votações; não toma iniciativas, insistindo em que ele está ao mesmo nível dos outros. Não consegue fomentar a coesão do grupo e gera insegurança. O seu afã horizontalista deixa o grupo desprovido de um ponto de referência e apoio seguro. Pretende evitar o distanciamento e a incomunicação, situando-se num plano igualitário. Do «eu mando» ou «eu determino» passa-se ao outro extremo, ao «deixar andar». Definitivamente, não assume o seu papel condutor e transfere-o para a comunidade, o que acaba por levar, como já dissemos, à desintegração do grupo.

e. Um chefe anémico

Algo semelhante sucede com o dirigente «anémico», que não só não deseja possuir autoridade, mas realmente não a tem. Falta-lhe confiança em si mesmo e em Deus. Sente-se ultrapassado pelo seu cargo e as dificuldades amedrontam-no. Por isso, facilmente «desaparece» do grupo e deixa o seu cargo «em suspenso». Então, a insegurança e debilidade na condução traduzem-se em anarquia. As iniciativas não chegam a encaminhar-se nem se mantêm um desenvolvimento progressivo. Não é raro que opte por se queixar de que todos estão contra ele, que não o apoiam ou que estão no grupo apenas para «passar o tempo». Às vezes irrompe com laivos de autoritarismo, os quais, longe de mostrar segurança, põem ainda mais em evidência a sua debilidade.

Estas são algumas das deformações mais típicas da verdadeira imagem do dirigente. Como dissemos, talvez não as encontremos nesta forma extrema na vida real. Ao descrevê-las, carregámos nas tintas para destacar possíveis desvios. Isto protege-nos da concepção errada que poderíamos ter do cargo, e ao mesmo tempo, orienta-nos por contraste para a verdadeira imagem do dirigente schoenstattiano.

4. A imagem do dirigente schoenstattiano

4.1 O bom pastor: o ideal último de qualquer dirigente

O dirigente deve ser um educador educado, à imagem de Cristo, Bom Pastor.

Quem receber um cargo comunitário de responsabilidade, que de algum modo o coloque à cabeça dos seus, deve fixar o seu olhar naquele que é a Cabeça: Cristo Jesus. Toda a liderança cristã depende dele e tem nele o seu protótipo e ideal feito realidade.

Foi isto que fez o nosso Pai-fundador. Constantemente recorre à imagem do Bom Pastor para explicar o ideal do dirigente schoenstattiano.

Por isso deixaremos agora que ele mesmo nos fale. Transcrevemos a seguir, e até ao fim deste capítulo, uma exposição que fez durante um curso pedagógico, em finais de 1949, em Polésine, Brasil. Nessa ocasião, o Pai-fundador falou em latim e o manuscrito que possuímos está em português. Fizeram-se algumas correcções estilísticas para facilitar a compreensão do texto. Diz assim o P. Kentenich:

«O objecto ao qual queremos dedicar as nossas forças é o Movimento Apostólico de Schoenstatt. Dissemos, e devemos repeti-lo novamente, que tal obra é sobretudo uma obra educativa, um movimento de educação. Consequentemente, quem trabalha no movimento deve ser educador. Mas isto não o conseguiremos por nós mesmos: precisamos de uma graça imensa, a graça da educação. Por isso acudimos a Maria, com as mãos abertas para implorar este dom, dizendo-lhe: Concede-nos a graça, o carisma da educação.

Qual é o fim ao qual tende esta graça? A resposta é muito simples: queremos assemelhar-nos a Cristo. Cristo é o educador máximo, é o Bom Pastor. Por isso, se em geral esperamos a graça da transformação em Cristo, agora esperamos-la como graça da transformação em Cristo Bom Pastor, em Cristo bom educador.

Somos chamados a ser apóstolos por excelência; alguns devem mesmo formar e educar outros pastores: todos devemos e podemos ser bons pastores. Muitas vezes afirmámos: o Movimento de Schoenstatt não é apenas um movimento de educação, mas também de educadores, e se todos devemos ser educadores por excelência, quando viremos a sê-lo? Quando nos revestirmos da imagem do Bom Pastor. Por isso surge a pergunta: Qual é essa imagem?

É o próprio Cristo quem ilustra a sua imagem como educador. Temos, por conseguinte, uma dupla tarefa: analisar primeiro como o Bom Pastor se descreve a si mesmo e, segundo, interpretar o que Jesus nos diz ao descrever-se como Pastor.

Em primeiro lugar devemos ler o que o apóstolo João escreveu no capítulo X do seu Evangelho, para nós um texto muito conhecido:

«Eu sou o Bom Pastor. O Bom Pastor dá a vida pelas suas ovelhas. O que é

ANEXOS

ANEXO 1

Programação anual de grupo			
Nome do grupo:			
Lema do ano:			
Objectivos específicos:			
ACTIVIDADES	OUTUBRO	...	JUNHO
Reuniões de grupo	Data		
	Lugar		
	Tema		
Encontros de oração no Santuário			
Passeios ou convívios de grupo			
Reunião de avaliação do apostolado			
Reunião com os filhos			
Reunião com outros grupos			
Missa de Ramo			
Passeio de Ramo			
Retiros			
Jornadas			
Conferências abertas			
Oficinas / Workshops / Seminários			
Celebrações do Movimento	18 de Outubro		

QUESTIONÁRIO										
Comprova os teus progressos como animador ¹ (Responder: sim, não ou regular)										
Evitei emitir juízos sobre as opiniões e as ideias provenientes do grupo?										
Resumi fielmente, em forma breve, os contributos dados na reunião?										
Controlei os meus gestos e atitudes?										
Mantive constantemente desperta a atenção de todos?										
Mantive-me sereno perante os silêncios?										
Controlei o cumprimento do plano elaborado pelo grupo?										
Consegui que, no fim da reunião, se formulasse um propósito a cumprir?										
Calculei bem a distribuição do tempo?										
TOTAIS	SIM									
	NÃO									
	REGULAR									

mercenário, ao invés, e o que não é pastor, e não é proprietário das ovelhas, ao ver chegar o lobo, abandona as ovelhas e foge; e assim o lobo as arrebatava e dispersa. Porque é mercenário e não se preocupa em nada com as ovelhas. Eu sou o Bom Pastor: conheço as minhas ovelhas e elas conhecem-me, assim como o Pai me conhece e eu conheço o Pai; e dou a vida pelas minhas ovelhas.» (Jo 10,11-15)

Este texto é de grande importância. Consideremos o que acabamos de ler: Como se apresenta o Bom Pastor a si mesmo? As características do Bom Pastor são as características do bom educador... Devemos procurar que também de nós próprios possamos dizer: 'Sou o bom Pastor, dou a minha vida pelas minhas ovelhas...'

Jesus expõe em primeiro lugar as características gerais do bom Pastor.

4.2 Características gerais do bom pastor

4.2.1 *Eu sou o bom pastor*

O dirigente é um instrumento de Deus, com uma marcada consciência de missão, grande humildade e certeza de vitória.

A afirmação 'Eu sou o Bom Pastor' pode ser entendida de dois modos: acentuando 'Eu sou o Bom Pastor', ou então 'Eu sou o Bom Pastor'.

'Eu sou o Bom Pastor': Os que escutavam Jesus entendiam-no muito bem, pois conheciam a História de Israel. Israel quis ter reis, mas veio um tempo em que estes reis encarregados de dirigir o povo procuravam mais o seu próprio bem do que o bem do povo. Não foram bons pastores, mas sim pastores cruéis. Javé, então, disse pelos profetas: 'Agora têm o que queriam.' Mas imediatamente a seguir lhes promete: 'Enviarei ao meu povo um Pastor que reinará eternamente' (ler o capítulo 34 do profeta Ezequiel). Este é o pano de fundo da exclamação de Jesus: 'Eu sou o Bom Pastor'. Eu sou aquele Bom Pastor que Deus destinou desde toda a eternidade e que os profetas anunciaram. Eu sou aquele Bom Pastor que governará suavemente o seu povo por toda a eternidade.

Prestemos atenção à *consciência de missão divina* que esta afirmação manifesta: 'Eu sou o Bom Pastor pré-estabelecido desde a eternidade e anunciado pelos profetas.' Se também queremos ser bons pastores, devemos possuir uma consciência de missão divina semelhante. Todos os profetas, todos os grandes apóstolos da Igreja possuíam uma consciência profunda e explícita da sua missão divina. Se quiserem, podem estudar este assunto por si mesmos. São Paulo, por exemplo, diz: 'Sou enviado!'. Quer dizer, não fui eu que me envie a mim mesmo, foi

4. Autocrítica

É indispensável que o dirigente exerça a sua autocrítica de maneira sistemática, ponderando objectivamente o nível alcançado no seu trabalho, não apenas quanto à avaliação da eficácia alcançada, mas também em tudo o que se refere à prática das recomendações feitas neste manual e do espírito que as preside. Utilizar o questionário das duas páginas seguintes.

mais e acima de tudo, da causa principal. Porque a causa instrumental não actua apenas em dependência, mas também *na força* da causa principal. O fruto pertence a ambos os agentes, mas a causalidade da causa principal é maior. Por isso, devo ser sempre humilde quando obtenha frutos excelentes do meu trabalho.

A consciência instrumental gera também *uma grande confiança*. Não sou só eu o educador; Cristo é a causa principal à qual estou unido.

Se quisermos sair vitoriosos de situações difíceis, se quisermos possuir humildade e confiança, cultivemos sempre a mentalidade e a consciência instrumental: 'Eu sou o Bom Pastor estabelecido por Deus desde toda a eternidade'. Também posso afirmar isto sobre mim próprio? De facto, tenho um cargo; mas sou capaz de dizer *eu* sou enviado? Quer dizer, durante o tempo que dura o meu cargo, o destino do meu povo depende inteiramente de mim. Não posso dizer: O que afecta aqueles que me foram confiados, não me interessa...

Numa época colectivista como a presente, existe o grande perigo de que nos falte esta consciência de missão. Compenetrar-nos de tal mentalidade vale muito mais do que qualquer outro método, por excelente que seja.

Como educadores, é este o espírito que devemos conquistar em primeiro lugar. Por isso rezamos sempre: 'Concede-me o espírito de instrumento, a consciência de missão divina'. Deus enviou-me. Não queremos nem podemos converter-nos apenas em peça de uma máquina. A nossa sociedade actual quer transformar-nos nisso: em peças substituíveis de uma grande máquina. Não, nós somos enviados por Deus.

4.2.2 Eu sou o bom pastor

O dirigente não se procura a si mesmo, mas entrega-se generosamente aos que lhe são confiados.

A afirmação 'Eu sou o bom Pastor' poderia acentuar-se também do seguinte modo: Eu sou *o Bom Pastor*. Os que escutavam Jesus entendiam o que ele queria dizer neste sentido, pois estavam familiarizados com a História de Israel. O que tinha sucedido aos pastores de Israel? Deviam procurar o bem das ovelhas; no entanto, não procuravam o seu bem, mas sim o seu leite e a sua lã. Quando Jesus diz 'Eu sou *o Bom Pastor*, actua de um modo completamente diferente. Não viveu para si mesmo, mas sim para as suas ovelhas. Entregou tudo o que tinha, entregou-se a si mesmo

por elas. 'Aniquilou-se a si mesmo e entregou-se por mim', diz dele S. Paulo.

Que fácil é converter-se num monstro, em vez de ser bons pastores. Quando é que se começa a ser monstro? Quando o educador começa a procurar-se a si mesmo; quando só procura a sua própria honra, o seu próprio benefício económico...

'Sou o bom Pastor': Isto vale para todos os educadores, para os professores ou para qualquer cargo equivalente. Devemos sempre procurar o bem daqueles que Deus nos confiou, sejam crianças ou pessoas adultas. Temos que aprender a arte de conduzir almas. Por isso, seja a nossa oração: «Dá-me almas e tudo o mais toma-o para ti.» (ver *Rumo ao Céu*, 626)

4.3 As características do bom pastor em particular

Jesus também expõe no texto de S. João as **características particulares** do educador: 'Eu sou o Bom Pastor; o Bom Pastor dá a vida pelas suas ovelhas...' Que qualidades assinala aqui? A *fidelidade pastoral*. Se sou educador, também preciso dessa qualidade... 'Conheço as minhas ovelhas e elas conhecem-me, assim como o Pai me conhece.' Este é o *amor pastoral*. 'Tenho outras ovelhas...' e uma terceira qualidade: o *cuidado pastoral*.

Se quiser ser um bom educador, se quiser ter o carisma da educação, tenho que pedir a graça destas três qualidades: amor, fidelidade e zelo ou cuidado pastoral.

Digamos algo sobre cada uma delas.

4.3.1 Amor pastoral

Conhecer cada um no grupo e acolhê-lo no coração

Cristo Jesus descrevia-se a si mesmo, quando dizia: «Eu conheço as minhas ovelhas e elas conhecem-me, assim como o Pai me conhece e eu conheço o Pai.» De que grau de caridade pastoral fala Jesus? Ele fala de um conhecimento: «Conheço as minhas ovelhas...» Mas não está a pensar num conhecimento científico. Fala de um conhecimento unido a um imenso amor de pastor. Por isso especifica: «Conheço as minhas ovelhas como o Pai conhece o Filho, e o Filho conhece o Pai». Que propriedade possui este conhecimento? O estar unido ao grande afecto do Filho pelo

Quando a discussão se acelera ou se torna confusa, quando os ânimos se exasperam, é então que deve intervir o dirigente, chamando a atenção e orientando a discussão. Há que respeitar os integrantes e aceitá-los na sua originalidade.

2.4.2 Conclusões

“... sorri, compensa a dureza das tuas palavras com o afecto do teu olhar, o sorriso dos teus lábios, radiante toda a tua fisionomia alegre, e a crítica e o teu conselho darão melhor resultado porque não terão magoado.

É difícil, às vezes, encontrar a palavra certa, a atitude adequada, o gesto apropriado. Mas sorrir, é tão fácil e resolve tantas coisas!” (Guy de Larigaudie).

Não repetiremos o que já dissemos. É importante anotar as conclusões, os propósitos, as responsabilidades delegadas, etc. Recomenda-se que o dirigente tenha um caderno em dia e que incentive os integrantes a ter um bloco ou caderno. A memória é frágil e as preocupações precipitam-se umas atrás das outras. Produz-se uma forte dispersão.

3. O perfil do dirigente em poucas palavras:

- a. Vinculado à Mãe, ao Santuário, e ao Pai
- . Identificado com o grupo
- c. Gosta realmente das pessoas
- d. Acolhedor
- e. Sincero
- f. Prudente e discreto
- g. Responsável
- h. Equilibrado
- i. Dialogante, aberto
- j. Humilde (não pretende saber tudo)
- k. Criativo
- l. Oferece confiança e confia
- m. Desprendido (abre o grupo ao Ramo e retira-se no momento certo)
- n. Piedoso

2.3. Conhecer o grupo

Embora isto já tenha sido dito, é importante repeti-lo neste contexto. Num grupo há uma interacção vital e tudo passa pela capacidade afectiva dos integrantes. O dirigente deve saber captar como reagem uns diante dos outros. É necessário captar as tensões sem rejeitá-las, e aceitá-las, conduzi-las e transformá-las em força vital. Para isso é preciso compreender como os integrantes sentem emocionalmente o grupo e os outros.

2.4 O diálogo

É importante formar uma rede de participação activa. Isto é indispensável para que o grupo cresça harmoniosamente.

Não é bom que se produza um diálogo exclusivo entre o dirigente e algum participante, porque faz que os outros se desinteressem e se transformem em meros observadores (como no gráfico nº 1, que reproduzimos na página seguinte). Ou que o mesmo aconteça com alguns dos integrantes deixando outros fora da conversa (como no gráfico nº 2). Também não é bom que depois da intervenção de cada um dos integrantes, intervenha logo o dirigente, o que cansa enormemente (ver nº 3). Há que evitar, por outro lado, que o dirigente seja marginalizado da conversa (hoje costuma dizer-se "by-passeado" como acontece no nº 4). O ideal é que todos participem activamente nas linhas de ida e volta, assim como se expressa pelas flechas do nº 5.

2.4.1. Como enfrentar situações difíceis

É bom e recomendável que as tensões se expressem, já que desse modo se aliviam. O dirigente não deve intervir sempre aprovando ou reprovando. Há muitos outros recursos, frequentemente mais eficazes, tais como um olhar sério, um franzir de sobranças, um sorriso compreensivo, etc. Deve intervir-se quando o grupo o necessita, quando os seus integrantes não podem sair sozinhos de um problema. O dirigente deve demonstrar interesse pelo que as pessoas dizem e procurar não ferir sentimentos quando deve dar uma opinião contrária. É sempre aconselhável incorporar na resposta algo do outro, para que este se sinta compreendido e aceite. As perguntas ou questões das pessoas devem ser respondidas (Já antes vimos o modo de fazê-lo: nem sempre é necessário responder directamente), já que se isso não acontece cria-se um vazio, uma fonte de distração.

Pai e vice-versa, cujo termo é o Espírito Santo, o sumo Amor.

A partir daqui podemos coligir em que direção se orienta o amor do pastor: é preciso que conheçamos as características individuais dos nossos educandos e os acolhamos com todo o afecto do nosso coração. Seria útil analisar a vida de Jesus a partir deste ponto de vista; como se adaptou à individualidade de cada um dos seus apóstolos e como exerceu o amor: um amor verdadeiro e íntimo para com cada um deles.

O amor pastoral caracteriza-se por ser um amor **pessoal, respeitoso e compreensivo**.

a. Um amor pessoal

Conhecer cada um, saber escutá-lo, responder às suas inquietações e servi-lo sem egoísmo

O motivo é o seguinte: Os educadores não produzem a vida. Pela filosofia sabemos que não podemos produzir a vida, só podemos servi-la. E este é o ofício do educador: servir a vida que já existe. Ora bem, cada vida é sempre singular. Não existe a vida em geral; existem indivíduos vivos. O nosso dever é amar pessoalmente. Quer dizer, acolher todas as pessoas com um amor que sirva a vida de cada uma, individualmente.

Gravemos na nossa memória: o educador não pode produzir a vida, seja esta natural ou sobrenatural. De certa forma poderíamos dizer também que podemos gerar vida sobrenatural, mas só indirectamente. É Jesus quem gesta a vida sobrenatural. Nós somos apenas seus instrumentos. Se a vida sobrenatural já existe, nós podemos servi-la. Portanto, devemos saber receber a vida que existe no educando. Não só transmitir a vida que está em mim, mas também receber tudo o que está vivo no educando. Receber para dar: deve produzir-se uma circulação da vida.

Observemos como Jesus teve um amor pessoal. O chamamento que dirigiu aos apóstolos foi individual. Pensemos como chamou Pedro, João, André... Como se adaptou à índole pessoal de cada um. Recordemos como tratou Pedro: não só permitiu a tentação, mas até o pecado grave. O seu amor foi pessoal. Quis ter Pedro como fundamento, e o fundamento precisa de uma grande humildade. E porque Pedro não podia ser educado de um modo ordinário, foi-o de um modo extraordinário. Caiu num grande pecado, e logo a seguir, com quanta benignidade o recebeu Cristo! Não o repreendeu; bastou-lhe olhá-lo, e Pedro rompeu em pranto. Tinha

cometido um grande pecado, mas contudo Jesus entregou-lhe o pontificado. Que condição lhe impôs? Pediu-lhe uma profissão de amor e de humildade: «Simão, amas-me mais do que os outros?» Mas porque é que o interroga três vezes? Porque três vezes o tinha negado Pedro. Este soube entender o que o Senhor queria.

Deste mesmo modo individual e pessoal tratou João e os outros...

Existe também outro modo de educar: educar só em geral, falar em geral, sem atender à índole e à necessidade de cada qual. Tal modalidade não corresponde à de Jesus... Se desconheço a individualidade de cada um, as suas necessidades particulares, não posso penetrar no seu coração, não posso ajudar a vida.

O amor pastoral pessoal possui a arte de abrir os corações, a arte de escutar e de intuir o que não se exprime com palavras. Há educadores que não sabem escutar; dito melhor ainda, não há muitos pastores que possuam a arte de escutar. Falam das suas próprias dificuldades... Mas eu não devo publicitar essas dificuldades diante dos meus. Uma só coisa é necessária: servi-los. Ora bem, não serei capaz de escutar se não lutar constantemente contra o meu egoísmo. Tudo o que tenho lhes pertence a eles.

Esta luta contra o egoísmo deve estar sempre intimamente unida à caridade pastoral. Porque é que amo os meus? Faço-o porque me são simpáticos? Não, não o faço em primeiro lugar por isso, mas sim porque são imagens de Deus. O seu destino está nas minhas mãos; dependem de mim. Tal responsabilidade deve permanecer profundamente gravada no meu coração. E não apenas no meu coração, mas também na minha mente, em toda a minha pessoa. «Dá-me almas e tudo o mais toma-o para ti.» Sabemos por experiência que muitos não necessitam nada mais do que ser escutados; apenas querem encontrar alguém que os escute.

b. O amor pessoal do Pastor é também um amor **respeitoso**

Valorizar altamente os seus, incarnar os ideais aos quais eles aspiram e tornar-se "dispensável"

Não tenho a missão nem o direito de «fabricar» a vida, mas sim de a servir. A minha tarefa é servir. Daí advém que tenha que cultivar em mim uma atitude de respeito diante da vida, diante de cada individualidade... O verdadeiro educador está sempre animado por uma atitude de amor e

indicar que os participantes estão a matutar. Se depois de um momento suficientemente longo eles não respondem, deve perguntar-se se o problema esteve mal formulado ou se era demasiado complexo. Isto pode reparar-se com outra pergunta que implique algo inaceitável para os participantes e que os faça reagir, facilitando assim o caminho.

A Arte de Formular Perguntas⁴

Gráfico de controle

Natureza das perguntas			Natureza das perguntas		
gerais	directas	devolvidas ao grupo	gerais	directas	devolvidas ao grupo
	• 1		1 •		
	• 2			2 •	
	• 3			4 •	• 3
4 •	• 5		7 •	6 •	• 5
	• 6			8 •	
7 •				9 •	• 10
8 •				11 •	
9 •			12 •		• 13

Arranque de uma discussão MAL conduzida: abuso das perguntas directas desde o princípio (1,2,3); falta de perguntas de volta. Certos participantes monopolizam os debates e outros permanecem silenciosos.

Arranque de uma discussão BEM conduzida: uma pergunta geral no princípio (1), uma pergunta directa (2), depois chamada ao grupo (3). Perguntas gerais (1, 7, 12), perguntas directas (2, 4, 6, 8), perguntas de volta (3, 5, 10, 13).

⁴ ANDRÉ COQUERET, *Como se prepara y dirige una reunión*, Ed. Nova Terra, 1969, pág. 30

clara, que não permita ambiguidades. Deve manter a atenção de todos os ouvintes até ao fim e, além disso, deve ajudar a reflexão do grupo. É necessário expressar a pergunta integralmente. Se se permite responder só a uma parte dela, corre-se o risco de não poder focar bem o ponto correspondente e perde-se o objectivo.

2.1.2 Tipos de perguntas

Por um lado, diferenciamos as perguntas segundo a sua natureza, como por exemplo: perguntas de informação, de investigação, de introdução a um tema, etc. E por outro lado, estabelecem-se três tipos de perguntas com as quais trabalhar. Estas são: perguntas directas, perguntas gerais e perguntas “de retorno” ou “devolvidas” (transmitidas ao grupo). Em geral, não é bom que o dirigente responda à sua própria pergunta, e também não deve responder imediatamente às perguntas do grupo (ao menos numa primeira fase). Existe a tendência para considerar o dirigente como um especialista, como um “oráculo”. Isso inibe a riqueza do diálogo e os integrantes descansam na “sabedoria” de quem dirige.

Um intercâmbio equilibrado deve considerar toda a gama de perguntas e não se exceder em nenhuma delas. Com as perguntas abre-se o debate, focam-se pontos, orienta-se a conversação para a conduzir a um termo.

Os gráficos que reproduzimos na página 101 ajudar-nos-ão a ver como se pode conseguir um equilíbrio na natureza das perguntas.

2.2 Importância do “saber ouvir”

Definitivamente, falamos demasiado. O que escuta tem uma posição forte, mas perde-a se fala em excesso. Mais ainda se fala antes de tempo, já que assim expressa prematuramente as suas opiniões, quando ainda o grupo não pôde fazer esse percurso. Além disso, se dá a impressão de querer responder antes que o outro termine, perde presença ao interrompê-lo. Esta atitude de espera não deve confundir-se com passividade. Devemos praticar frequentemente a arte de escutar outras opiniões, e de saber recebê-las. Já haverá tempo para responder. Depois poderão orientar, conduzir e esclarecer. Pode-se escutar e ao mesmo tempo reflectir, como uma actividade interior. Já que a emissão de palavras é enormemente mais lenta que o pensamento.

Não há que recear o silêncio, às vezes este é muito enriquecedor e pode

de respeito. Onde isto faltar não se pode conseguir nada.

Esta atitude de amor e de respeito desperta nos que me foram confiados, como resposta, uma atitude semelhante. Onde se carece desta dupla atitude, a educação torna-se impossível. Em contrapartida, em todos os lugares onde surge esta atitude, também se torna possível educar. Uma coisa é instruir ou dar aulas, e outra é educar. Pode-se falar maravilhosamente, e não educar. Que devemos fazer então? Por um lado, aumentar o amor, e por outro, aumentar o respeito. Devemos ter em muito alta estima a vida que servimos.

Desperto nos que me foram confiados o respeito frente à minha pessoa, na medida em que assumo os seus ideais e me esforço por encarná-los. Por outro lado, devo conseguir tornar-me 'dispensável'. Quer dizer, devo colocar em jogo todos os meios necessários para que os meus cheguem a existir sem mim: devo tornar-me desnecessário. O que significa esforçar-me para que sejam mais sábios e mais nobres que eu. Entendem o que quero dizer? O maior testemunho da eficiência do educador dá-se quando este consegue dizer de todo o coração: eles são muito mais sábios e muito mais nobres do que eu. Shakespeare dizia que o respeito é o gonzo do mundo. Se a porta não está sustentada pelos gonzos, o vento pode derrubá-la. Se nos nossos tempos não existir respeito, experimentaremos um descalabro universal.

c. O amor pastoral é também um amor **compreensivo**

Acreditar no bem dos educandos, e na sua missão

O amor do educador está destinado a enaltecer as qualidades latentes no educando. Este deve aperceber-se de que o educador acredita, tem fé nas suas boas qualidades. O educando tem que sentir no íntimo do seu coração essa atitude e convicção do educador.

Tal fé não se há-de referir apenas ao bem que existe na alma do educando, mas também à missão especial que este tem. Que importante é encontrar na nossa vida um educador com fé nas nossas boas qualidades e na nossa missão! Por isso é tão importante saber quando repreender e quando elogiar. Em geral, nunca elogiamos suficientemente. É preciso elogiar mais, tal como Jesus o fazia.

Resumindo: esperamos da Virgem Santíssima, no nosso Santuário, a graça da transformação em Nosso Senhor Jesus Cristo, bom Pastor e bom

Educador. Por isso considerámos o que Jesus disse de si mesmo como bom Pastor e vimos as características gerais do seu amor de pastor.

Referir-nos-emos agora a outra qualidade:

4.3.2 A fidelidade do pastor: « O Bom Pastor dá a vida pelas suas ovelhas »

A fidelidade é a perpetuação do primeiro amor.

O Bom Pastor não possui apenas um amor inicial pelas suas ovelhas. De modo algum. Ele está sempre disposto a dar a sua vida por elas. Por conseguinte, se as ovelhas se encontram em perigo, ele, longe de fugir, dá a sua vida por elas. Por isso falamos de fidelidade pastoral.

A fidelidade é a perpetuação do primeiro amor. É possível que tenhamos começado a amar uma pessoa, inclusivé com amor pastoral. Mas imediatamente surgem dificuldades: o tédio invade a nossa alma, de repente descobrimos nessa pessoa coisas que não esperávamos. A fidelidade pastoral, pelo contrário, ama integralmente a pessoa, tal como Deus a pôs nas nossas mãos.

A fonte de tal fidelidade pastoral é a paternidade ou o amor paternal. Não a paternidade biológica, mas a paternidade espiritual dirigida a todas as pessoas, sejam elas quais forem.

Que nos dizem as Escrituras com respeito a esta atitude central, geral e universal do educador? Na primeira epístola aos Coríntios, São Paulo diz:

«Não é para vos envergonhar que vos escrevo isto, mas para vos admoestar como filhos meus caríssimos. De facto, ainda que tivésseis dez mil pedagogos em Cristo, não teríeis, contudo, muitos pais. Fui eu, que, por meio do Evangelho, vos gerei em Cristo Jesus.» (1 Cor 4,14-15) São Paulo afirma: Vós sois meus filhos espirituais e eu sou vosso pai espiritual. Todos, de alguma forma, somos pais; e depois veremos inclusivamente que também devemos ser mães.

De modo semelhante nos fala São Paulo na epístola aos Gálatas:

«Filhinhos meus por quem sofro novamente as dores do parto, até que Cristo se tenha formado em vós.» (Gal 4,19)

Qual é então a minha tarefa? Posso e devo gerar Cristo nos que me foram confiados; honrá-lo e servi-lo neles. Continua São Paulo: «Bem quisera estar agora presente no meio de vós e acomodar o tom da minha voz, pois

Estilo na condução das reuniões

1. Distribuição de responsabilidades

É conveniente que os dirigentes não façam tudo sozinhos. Devem saber delegar responsabilidades de natureza diversa. Assim, todos se sentem parte do grupo e chamados a colaborar.

2. Como dirigir o intercâmbio

2.1 A arte de fazer perguntas

Gostaríamos de começar citando Platão: “Se se interrogam os homens, fazendo bem as perguntas, estes descobrirão por si mesmos a verdade sobre cada coisa”.

A pergunta é um instrumento poderoso para dirigir a reunião e estimular a participação. O bom dirigente faz muitas perguntas e dá poucas opiniões. É claro que o teor e tipo de pergunta varia segundo a intenção do dirigente nesse momento. Com a pergunta introduz-se a discussão sobre um aspecto determinado, acentua-se a perspectiva e procuram-se resultados ou tiram-se conclusões.

Certas perguntas são mais gerais ou abertas, e outras são mais “de fórmula”, para ganhar tempo ou reflectir, para neutralizar ou fazer participar as pessoas mais retraídas. É por esse motivo que se fala da “conversação como uma arte”.

2.1.1 A maneira de perguntar

Não é indiferente a maneira de perguntar. Pelo contrário, já se manifesta a sua intencionalidade pela forma com que é apresentada. Pode ser uma pergunta directa, que começa com o nome da pessoa. Há ocasiões em que este tipo de perguntas pode sentir-se como ameaçador. Mas se o nome do interlocutor fôr colocado no fim, atenua-se o impacto.

Existem perguntas colocadas em geral, quer dizer, dirigidas a toda a assembleia. Há-as também benevolentes, com uma resposta sugerida, destinada a incorporar na discussão aqueles a quem custa mais fazê-lo.

De todas as maneiras, uma pergunta deve ser expressada de maneira simples,

3.4 Oração final

Fica a cargo do dirigente. É breve e simples.

4. Sugestões várias

Na reunião pode dar-se ocasionalmente um “momento criativo”. Este não tem um tempo especialmente reservado, pois depende da sua natureza. Este “momento” ajuda a dinamizar, a criar um factor novo ou “surpresa”, a personalizar a reunião. Pode ser preparado pelos próprios monitores ou por algum dos casais do grupo. Deste modo, desperta-se a criatividade e a participação activa de todos.

Pode fazer-se outra sugestão em relação ao café e à comida. Para que este aspecto não ocupe um lugar desproporcionado, sugerimos que se ofereça café, chá e/ou algo para beber, com acompanhamentos muito simples, como bolachas ou sanduiches. Reservar as coisas mais elaboradas para festejar o dia de anos dos membros do grupo ou algum acontecimento especialmente importante.

sinto-me muito perplexo a vosso respeito.» (Gal 4,20) São Paulo realmente tem coragem para chegar ao ponto de dizer tais palavras. E nós, também poderíamos empregá-las?

Como educador, sou sempre pai e mãe das minhas ovelhas, e não só durante o acto educativo. Pai e mãe sempre! Por isso devo estar sempre imbuído de uma responsabilidade paternal que se reflita em todos os meus actos; tudo o que faça possui um valor pedagógico: quer esteja a celebrar a Missa, quer esteja a comer ou a brincar... A responsabilidade paternal é inseparável da minha pessoa. Nisto consiste precisamente a distinção entre ser educador e ser instrutor. Se o instrutor não está a exercer a sua função, pode perfeitamente viver a sua vida. O educador, pelo contrário, nunca pode viver a sua vida, porque o bom pastor dá sempre a sua vida pelas suas ovelhas. Tal responsabilidade é mais eficiente do que qualquer método educativo. Por isso, novamente imploramos: *Concede-me, Maria, uma grande responsabilidade paternal; dá-me, Jesus, essa responsabilidade por aqueles que me confiaste.*

Todos os meus actos devem possuir um colorido apostólico. Não apenas em sentido geral, quer dizer, que eles pretendam ser uma contribuição ao Capital de Graças, mas muito concretamente. Queremos incarnar o educador ideal segundo o exemplo de Cristo. Se penso ou estudo, é para servir as minhas ovelhas. O bom pastor dá a sua vida... Cultiva a sua inteligência, instrui-se, não apenas porque isso implica satisfação para o seu intelecto, mas sim para servir melhor.

Também devo dar a minha vida corporal pelos que me foram confiados. Todas as forças do meu corpo devem servir as minhas ovelhas. Por isso, se durmo, é para ter forças suficientes a fim de servir os meus. E se não durmo, também é para servir as minhas ovelhas. Por elas sacrifico a minha vontade, e sobretudo dou o meu coração pelas minhas ovelhas. O bom pastor dá a sua vida... Não existo para mim próprio, existo para os meus; para eles me enviou Deus Pai.

Finalmente, o que é que nos dizem as Escrituras sobre o Bom Pastor? «Tenho ainda outras ovelhas que não são deste redil...» (Jo 10,16)

Esta menção do Evangelho encerra em si outra característica:

4.3.3 Terceira característica do Bom Pastor: «O cuidado ou zelo pastoral»

Conhecendo o que há de bom e de menos bom nas pessoas que nos foram confiadas, devemos procurar que os "líderes positivos" sejam fermento de toda a comunidade, e também transmitir valores que entusiasmem os chamados "líderes negativos".

Sou responsável por todas as minhas ovelhas: pelas que estão dentro do redil e pelas que estão fora dele. Poderíamos distinguir entre ovelhas condutoras e ovelhas sedutoras. Cada comunidade está constituída por três tipos de pessoas: os condutores (líderes positivos), os sedutores (líderes negativos) e a massa. Esta última é arrastada umas vezes pelos condutores e outras vezes pelos sedutores.

Quem são os condutores e os sedutores na minha comunidade? Os condutores arrastam sempre para o alto. Os sedutores sempre arrastam para baixo. A massa depende de quem a guia. Se são os condutores os que o fazem, então as coisas andam bem; mas quando são os sedutores que têm maior influência na comunidade, então reina a corrupção.

Neste sentido, os líderes requerem um cuidado especial. Devemos preocupar-nos por fomentar a sua vida espiritual. Porque se não conseguem ter uma intensa vida espiritual, não podem estar a cumprir bem a sua tarefa. Por isso, é preciso introduzi-los na auto-formação e na prática do Horário Espiritual; ensiná-los a fazer leitura espiritual e meditação. Tenho a responsabilidade de lhes proporcionar tudo o que os possa ajudar a ter uma intensa vida espiritual. Para tais pessoas, existem a Liga Apostólica e a União. Procuremos que todos eles tenham a possibilidade de participar em retiros espirituais, nos quais recebam alimento, quer dizer, nos quais possam reabastecer positivamente a sua vida espiritual.

No que respeita aos sedutores, antes de mais temos de procurar 'baptizá-los', quer dizer, procurar baptizar as forças que tais pessoas possuem. É uma grande arte, conquistar os sedutores e proporcionar às suas forças valores que os atraiam: uma vez convertidos, vêm a ser ótimos condutores.

Através dos condutores, podemos influenciar a massa. Com os melhores dentre eles tratamos de formar uma elite. Aos condutores devemos mostrar objectivos de acção apostólica, que se podem referir quer aos

nuvens”, limitando-se a uma reflexão teórica e geral, refugiando-se nas ideias sem chegar a comprometer-se eles mesmos (perigo sempre presente).

No entanto, como se trata de um grupo de casais, também não deve cair-se no outro extremo de “descobrir carecas” do parceiro. É preciso guardar a privacidade e intimidade de cada casal. Salvaguardada esta atitude de respeito, fica amplo campo para um intercâmbio pessoal que toque realmente a vida.

3.2 Procura de um propósito comum

Transcorrido um tempo prudente, os monitores do grupo - se o moderador da reunião não o fez - pedem que se vá chegando a conclusões. Logo passam à etapa seguinte : perguntam o que lhes pareceu mais importante, o que aprenderam nesta reunião; e motivam a que se procure um propósito pessoal ou de grupo. O facto de ter um propósito pessoal ou de grupo ajuda a que a vida de grupo se estenda para além das reuniões.

Sempre é mais fácil conversar ou discutir sobre um tema que tratar de vivê-lo. A experiência indica, no entanto, que os grupos que não se comprometem neste sentido, ficam, de facto, nas boas intenções. É responsabilidade dos monitores explicar o valor pedagógico destes propósitos, que devem ser simples, fáceis de realizar e concretos. Os propósitos vagos estão condenados ao fracasso desde o início.

3.3 Intercâmbio de informações e outros

A última parte da reunião está destinada normalmente a dar alguns avisos e a considerar coisas práticas. Informa-se sobre as actividades do Ramo ou da Família. A ligação com a Família é de especial relevância, já que através destes momentos se vai gerando a sensação de não ser um grupo “ilha”, mas um grupo junto de outros.

Há que evitar que a reunião se alongue demasiado. Para isto, o mais prático é que os moderadores entreguem a cada casal uma fotocópia do que querem comunicar. É importante não fazê-lo no princípio, já que muitas vezes assim se perde demasiado tempo num pormenor meramente organizativo.

Os monitores delegam então as responsabilidades para a próxima reunião (a saber: lugar, data e hora, tema, quem a conduz, material para a mesma, quem prepara a oração de início, etc).

também rezamos juntos. Isto dá, desde o início, outro carácter à reunião; há uma grande diferença entre ter rezado antes e não tê-lo feito. O estilo desta oração deveria nascer no próprio grupo; em qualquer caso, existe uma pauta de oração disponível (ver Anexo 2). Em geral, inclui-se um canto, uma leitura bíblica (ou algum texto do P. Kentenich), um pequeno silêncio de meditação, petições pessoais, acção de graças, etc.

3.1.4 Revisão do propósito

Para contrariar a possível tendência a ficarmos pelas palavras, desde o início do grupo seria recomendável formar um propósito em comum, relacionado com o tema tratado. Recordemos que se trata de um grupo de formação. Já na reunião anterior deveria ter-se feito este propósito. Quem conduz a reunião convida a fazer um intercâmbio, favorecendo um diálogo em torno aos esforços feitos e à relevância dos mesmos na vida diária.

3.1.5 Motivação

a. Apresentação do objectivo da reunião

A motivação pode fazê-la uma pessoa ou um casal, segundo quem a tenha assumido. Previamente, os monitores podem fazer uma breve introdução, mencionando o objectivo ou ponto central a ser tratado, em relação com a linha que o grupo seguiu até esse momento. Concretamente, a motivação deve durar uns 10 minutos; trata-se de formular perguntas que despertem o diálogo ou de propor uma dinâmica de grupo que introduza a todos vitalmente no tema, deixando espaço para a criatividade e participação activa de cada um.

b. Intercâmbio e/ou dinâmica de grupo

Este aspecto desenvolve-se mais pormenorizadamente em: “Estilo na condução das reuniões”, neste mesmo capítulo.

O “intercâmbio” ou a dinâmica de grupo correspondente é um espaço central da reunião e deveria ocupar mais ou menos 45 minutos. No intercâmbio ou diálogo é necessária a participação de todos, de forma activa e pessoal. Se foi proposta uma dinâmica, haverá que atender também a que todos cooperem nela de acordo com a modalidade proposta.

É importante, no intercâmbio, que os membros do grupo “não partam para as

sedutores, quer à massa em geral.

É preciso conseguir que os condutores sejam o fermento de toda a comunidade. Se o fermento são os sedutores, então pouco se conseguirá atingir com essa comunidade. Tenhamos portanto o cuidado de que os condutores sejam óptimos. Caminha bem uma comunidade cuja direcção esteja nas mãos de pessoas que possuem um bom espírito. Por isso, devemos rezar sempre por eles, pensar em como conquistá-los.»

Até aqui o texto do P. Kentenich.

Ser e Missão do Chefe Schoenstattiano¹

1. Significado da nossa tarefa de chefes

O dirigente, como já explicámos, determina em grande parte o desenvolvimento e a vida do grupo. Se queremos vir a ser uma Comunidade Apostólica de Casais sólida e activa, então trata-se primariamente de uma responsabilidade dos chefes de Ramo, dos Assessores e, muito especialmente, dos chefes de grupo e monitores.

1.1 O cargo de chefe é um 'encargo'

É um encargo vindo de Deus: é Ele quem nos elege, nos sustém e nos dá forças para cumprir o que nos pede.

Ser dirigentes, ser responsáveis pela vida e pelo crescimento de um grupo, ser transmissores de vida, é um cargo derivado, quer dizer, não vem de nós mesmos. Pode ser - e normalmente é assim de facto - que tenhamos sido eleitos pelo grupo. A partir do momento em que somos nomeados chefes mediante uma votação e confirmados no cargo, isso já está a indicar que somos participantes de um envio de Cristo e de Deus Pai. «Toda a paternidade - afirma São Paulo - vem do Pai dos Céus» (Ef 3,15). O Senhor exprimia esta realidade, dizendo: «Assim como o Pai me enviou, também eu vos envio a vós» (Jo 20,21).

A nossa nomeação é um encargo, um mandato do Senhor. É-nos dada uma tarefa concreta que, em último termo, é derivada de Cristo: «Não fostes vós que me escolhestes, fui eu que vos escolhi e vos constitui, para que vades e produzais fruto e para que o vosso fruto seja duradouro.» (Jo 15,16) «Sem mim, nada podeis fazer.» (Jo 15,5) Isto vale também para nós.

O envio de Cristo: «Assim como o Pai me enviou, eu vos envio a vós.» é extraordinariamente importante para a nossa consciência de chefes. Se Ele não nos tivesse enviado, sentir-nos-íamos desamparados. As tarefas são por vezes demasiado grandes para as nossas forças. Temos tantas outras coisas, para

estar compenetrado da temática ou do que pretende alcançar-se como fruto da reunião; deve ter propostas em relação aos membros do grupo e ideias que possam enriquecer o diálogo, possíveis modos de “ligar à terra” ou aplicação à vida, etc. A preparação deve ser “personalizada”, quer dizer: responder às possíveis necessidades de cada um dos membros, e do grupo como tal.

Também é necessário que os dirigentes estejam informados sobre as actividades do Ramo e da Família. Isto requer uma preocupação prévia por conhecer as actividades que existam e as informações a transmitir. Não esqueçamos que o dirigente é o eixo privilegiado entre o grupo e o Ramo.

3. Condução da reunião

3.1 Diferentes etapas da reunião

3.1.1 Criar um ambiente acolhedor e pessoal

É preciso cuidar dos pormenores “domésticos”; disposição da sala de reuniões; preparação do café ou bolos se os houver, etc. Os monitores devem chegar antes da hora indicada para ir recebendo os que vão chegando. Dá-se assim um momento de intercâmbio “livre” que ajuda a criar a atmosfera adequada.

3.1.2 Começar à hora indicada

Começar tarde é uma armadilha da qual será difícil desprender-se depois. Sugerimos começar pontualmente e terminar também a uma hora previamente fixada. Pensamos que a duração total deve ser de duas horas. Mais exactamente, sugerimos que a reunião dure uma hora e meia e não mais de duas horas, incluída a oração. Uma reunião de casais geralmente não deveria durar até mais tarde do que as 23.30hrs; não esquecer que no dia seguinte as pessoas têm que trabalhar.

3.1.3 A oração

Recomendamos um longo momento de oração inicial (mais ou menos 20 minutos): não só cultivamos os vínculos pessoais ou reflectimos juntos;

¹ O texto deste capítulo foi tirado de uma conferência para os chefes da Obra das Famílias da Zona 'Cordilheira', Santiago do Chile.

reunião não só possuem uma dimensão intelectual, mas também emocional. Daí a importância de que os monitores conheçam os membros do grupo nas suas aspirações, realidade e perspectiva de interesses, para poder preparar convenientemente a reunião. Daí também a importância de que todos se sintam captados pessoalmente e acolhidos com benevolência pelos dirigentes. Assim estarão predispostos positivamente para o intercâmbio sobre o tema e para o desenvolvimento positivo da reunião.

Por outro lado, devemos ter em conta que nem sempre o desenvolvimento concreto da reunião corresponderá ao que tenhamos “planeado” antecipadamente. Requer-se humildade para aceitar que nem tudo corre segundo os nossos planos e conforme as nossas expectativas. O grupo e os casais que o compõem têm vida própria que procura expressar-se; e esse é, além do mais, o objectivo da reunião. Se é verdade que devemos orientar a vida, também é certo que esta não se deixa “engaiolar”. Mas, de todas as maneiras, é necessário preparar e “planificar” as reuniões, para não cair num zigzaguar e “tagarelar” que não conduzem a nada.

2.2 Preparação imediata da reunião

2.2.1 Distribuição de tarefas

No final da reunião anterior, deve ficar claramente estabelecido em que *lugar* será a próxima, quem preparará a *oração inicial*, qual será o *tema* a tratar, a bibliografia base e a de apoio e quem preparará a motivação prévia ao intercâmbio ou a dinâmica de grupo correspondente.

A clareza com respeito a estes pontos ajuda enormemente. Desde o princípio, os dirigentes devem estabelecer o costume de que exista responsabilidade nesta preparação; de outro modo, improvisando, normalmente as reuniões carecem de profundidade e são de pouco aproveitamento.

Isto requer, num primeiro tempo, que os monitores se preocupem com os pormenores, tais como a preparação da sala onde se fará a reunião (se esta não se realiza em casa de um dos casais do grupo), que a oração esteja preparada, o tema desenvolvido, o material entregue, etc.

2.2.2 Preparação do tema

Ainda que a motivação do tema ou a preparação da dinâmica do grupo não sejam da sua responsabilidade, o dirigente deve preparar-se bem. Isto significa

além das que a nossa liderança implica... Mas alivia-nos saber que alguém está por detrás de nós: Aquele que nos deu o encargo, O que nos escolheu para ser seus colaboradores, assegura-nos o seu apoio e dá-nos as graças para cumprir a nossa tarefa. Não estamos sós.

1.2 Dirigentes de um grupo de Schoenstatt

Deus chama-nos a esta comunidade concreta, dá-nos as graças necessárias e oferece-nos as fontes de vida próprias deste carisma: Schoenstatt.

Somos chefes de um grupo de Schoenstatt, na Obra das Famílias. O que quer dizer que o Senhor nos destinou para esta Família concreta. Ele destina chefes em inumeráveis comunidades da Igreja; quer partilhar com muitos a responsabilidade pela vida da sua Igreja. Por isso o Espírito Santo confere a cada um os seus carismas. Se Ele nos chama a uma comunidade, então dá-nos também as graças necessárias para exercer tal responsabilidade e oferece-nos as fontes de vida próprias dessa comunidade.

Ora bem, cada comunidade na Igreja tem uma cabeça. Pensemos nos jesuítas. Num momento dado, o Deus da História disse: quero que surja esta comunidade dentro da Igreja, e para isso escolho um homem. Chamou então Inácio de Loyola. A sua Providência dispôs o necessário para que Inácio, no momento em que foi ferido, tivesse um profundo encontro com Ele. Inácio mudou a sua vida, recebeu a luz da graça para iniciar algo de novo na Igreja. Deste modo, Deus constituiu-o fundador da Companhia de Jesus, a sua comunidade.

Este facto é extraordinariamente importante, porque nenhum jesuíta poderá ser chefe, dentro da Companhia de Jesus, sem referência ao que Deus pôs como cabeça e como fundador dessa comunidade; sem referência a quem iniciou essa obra e a conduziu ao seu crescimento; alheio a quem, desde o Céu, continua a interceder por ela. Não podemos pensar que Santo Inácio esteja inactivo no Céu, sem se preocupar com a sua Companhia. Está no Céu com a maior actividade que se possa imaginar, preocupado até com os mínimos detalhes da sua Obra, porque Deus lha encarregou e, quando o chamou ao Céu, não lhe tirou esse encargo. Pelo contrário, Santo Inácio trabalha muito mais desde então, e continuará a fazê-lo até ao fim dos tempos.

O que vale para Santo Inácio corresponde a uma lei que o P. Kentenich repete uma e outra vez: «Deus governa o mundo através de causas segundas livres.»

Deus não é paternalista, não faz as coisas sozinho: Ele distribui tarefas. Procura pessoas, chama-as, convoca-as, dá-lhes um encargo, pedindo a sua colaboração. Diz-lhes: Eu preciso da tua colaboração, preciso de ti. E se aceitares livremente, dar-te-ei o meu apoio e as graças necessárias para que comigo leves para a frente esta Obra.

Esta é a pedagogia que Deus foi seguindo desde o início da Criação; desde Abraão, Isaac, Jacob, Moisés..., Deus sempre foi chamando certas pessoas. A estas pessoas chamadas por Deus, o P. Kentenich denomina «personalidades históricas por eminência». Deus faz todos os homens participantes das suas graças; dá a todos uma responsabilidade, mas alguns são chamados de forma especial a exercer uma tarefa que tem uma repercussão histórica única. Não temos todos as mesmas tarefas. O Espírito Santo distribui como quer os seus dons, os seus carismas; e só dá a alguns o lugar de um Abraão, de um São Bento, de um Santo Inácio de Loyola, de um Francisco de Assis ou de uma Teresa de Ávila. São personalidades históricas que têm uma repercussão extraordinária na Igreja e no mundo ao longo de séculos.

Esta é a forma de actuar de Deus: escolhe os que não-de ter um papel destacado no plano salvífico; espera o seu consentimento; atua através deles, e reúne em torno a eles um grupo de seguidores.

1.3 Chefes em relação com a pessoa do nosso Pai-fundador

O P. Kentenich é quem tem o encargo e o envio de Deus: só através dele é que somos fecundos para Schoenstatt.

A nossa fecundidade, como condutores e chefes, está dependente da relação que tenhamos com aquela causa segunda, com aquele homem-chave que Deus escolheu como fundador da Obra na qual estamos a participar. O encargo e o envio passam de Deus Pai a Cristo, de Cristo a este homem particular - que, no nosso caso, é o Padre José Kentenich -, e deste homem a nós.

Se eu exerço a responsabilidade de dirigente por minha conta, sem ter uma forte união ao fundador que Deus pôs no âmbito da minha vida, então simplesmente não conseguirei ser fecundo para Schoenstatt. Poderei fazer milhares de outras coisas, mas em Schoenstatt não conseguirei ser fecundo.

Paulo VI expressa este pensamento da seguinte forma:

«As comunidades religiosas mantêm a sua vitalidade e são fecundas só enquanto permanecem e respiram, na sua organização e nas suas obras, nos seus costumes

CAPÍTULO 8

A reunião de grupo³

1. Introdução

A reunião é um elemento importante na vida do grupo, mas não é o único. É por isso que se propõe aos monitores e chefes a *Programação Anual do Grupo* (ver Anexo 1). Esta engloba todas as dimensões da vida de grupo e evita que se caia em unilateralidades que poderiam bloquear um desenvolvimento são do mesmo. Esta programação deve fazer-se no início do ano.

Neste âmbito inserem-se as reuniões, como uma das actividades do grupo. Não esquecer que se trata de reuniões orientadas para o crescimento pessoal e de casal. Não são reuniões onde se leve a cabo uma simples reflexão ideológica sobre um determinado tema. São reuniões de vida, onde as pessoas participam activamente, onde existe comunicação real e vontade de transformação e crescimento. Esta meta não se consegue pela mera exposição de um tema e os comentários subsequentes. Daí que se recomende implementar a reunião como uma autêntica “oficina”, entendida neste contexto. Se as reuniões não são “boas”, se não estão bem preparadas, se não são participadas e os integrantes não se sentem bem, o grupo dificilmente crescerá e prosperará.

Referir-nos-emos primeiro à preparação da reunião. Depois, em segundo lugar, veremos como se dirige e, por último, faremos uma consideração geral.

2. Preparação da reunião

Poder-se-ia falar de uma preparação remota e de uma preparação próxima da reunião. A primeira dá-se no coração dos dirigentes: no esforço que fizeram por receber no seu coração cada um dos casais que formam o grupo; no contacto que tenham estabelecido com eles; na oração e nas contribuições ao Capital de Graças oferecidas por eles e pelo êxito da reunião.

2.1 Preparação remota da reunião

Quando se prepara uma reunião, deve necessariamente considerar-se a originalidade dos participantes. Cada pessoa e cada casal é original, tem opiniões, afectividade e história próprias. Por isso os temas e conteúdos da

³

Este capítulo foi elaborado pelo P. Gonzalo Castro.

que sejam claras, simples, positivas, sensatas e conhecidas por todos os membros do grupo.

O nosso edifício da comunicação está pronto. Só lhe falta *o tecto*.

O tecto é constituído pelo projecto de ser humano e de sociedade que desejamos formar: a pessoa desenvolvida de modo integral, o ser vinculado e harmonioso, o *homem novo* na nova comunidade que o P. Kentenich deseja fazer surgir, isto é, a nossa missão e tarefa.

e na vida dos seus membros, o espírito íntegro do seu fundador.»

Se este espírito se deve manter vivo em todos os seus membros, mais vivo ainda se deve encontrar nos seus dirigentes, naqueles que têm um cargo de responsabilidade especial, dado que eles têm maior repercussão na comunidade.

João Paulo II, no discurso que dirigiu à Família de Schoenstatt aquando do Centenário do nascimento do Pai-fundador, em 1985, faz uma afirmação que nos atinge diretamente e que é muito bela:

«A experiência secular da Igreja ensina-nos que a íntima adesão espiritual à pessoa do Fundador e a fidelidade à sua missão, uma fidelidade que está continuamente atenta aos sinais dos tempos, são fonte de vida abundante para a própria fundação e para todo o Povo de Deus. Vós fostes chamados a ser participantes da graça que o vosso Fundador recebeu e a colocá-la à disposição de toda a Igreja. Porque o carisma dos fundadores revela-se como uma experiência do Espírito e é transmitida aos respectivos discípulos, para que eles a vivam, guardem, aprofundem e desenvolvam constantemente, em comunhão e para o bem de toda a Igreja.»

As palavras de João Paulo II são claras e significativas. Constituem uma mensagem de Deus para nós. Não sei se todas as comunidades têm a oportunidade de escutar da parte do Santo Padre algo tão belo a respeito da relação da sua comunidade com o fundador.

Existe uma passagem na Bíblia que convém recordar neste contexto. Moisés tinha o encargo de conduzir o povo de Deus até à terra prometida. E essa tarefa, de tempos a tempos, ia-se-lhe tornando cada vez mais difícil. Ele toma primeiro a iniciativa de libertar o povo por sua própria conta, o que lhe corre mal. O povo acaba por rejeitá-lo, e Moisés afasta-se. É nessa altura que Deus o chama de dentro da sarça ardente, dando-lhe o encargo de tirar o seu povo da escravidão. Moisés tenta várias vezes evadir-se, defende-se e finalmente desculpa-se, afirmando que não tem habilidade oratória... Mas o Senhor reitera-lhe que precisa dele, que porá a seu lado Aarão, que falará por ele. Moisés acaba por aceder. No entanto, já a caminho da terra prometida, sente o peso da sua carga e a realidade de um povo rebelde. Queixa-se então diante de Javé:

«"Porque atormentas o Teu servo? Porque não achei graça aos Teus olhos e me impuseste o fardo - (a tarefa de chefe) - de todo este povo? Fui eu que concebi todo este povo, fui eu que o dei à luz para que me digas: Leva-o ao colo como a ama leva a criança de peito, até ao país que Eu prometi aos teus pais com juramento? Onde encontrarei eu carne para todo este povo, que me assedia com

as suas lágrimas, dizendo: Dá-nos carne para comer? Eu só, não posso levar este povo. É um fardo demasiado pesado para mim. Se pretendes tratar-me assim, rogo-Te que antes me dês a morte; se achei graça aos Teus olhos, que eu não veja mais esta miséria." O Senhor respondeu a Moisés: "Reúne junto de ti setenta homens entre os anciãos de Israel, que conheças serem anciãos do povo e tenham sobre ele autoridade; conduzi-los-ás diante da tenda da reunião e ali os farás esperar contigo. Então falarei ali contigo e retirarei parte do espírito que está sobre ti a fim de o pôr sobre eles; assim, suportarão contigo o fardo do povo, e não o suportarás sozinho." (...) O Senhor desceu numa nuvem e falou-lhe, retirando uma parte do espírito, que nele residia, pondo-o sobre os setenta anciãos. E logo que o espírito pousou sobre eles, profetizaram.» (Num 11,11-17.25)

Não passámos também, alguma vez, por uma situação semelhante?

Esta passagem ilustra, de modo exemplar, o que sucede com os fundadores e o que sucede também connosco. Deus faz-nos participantes de uma plenitude de espírito, do carisma do fundador. O carisma não é só do fundador, Deus também o transmite aos seus colaboradores, fazendo-os participar do seu carisma. Dá-se aqui uma dependência intrínseca, porque no plano de Deus fomos pensados com o fundador, para que ele pudesse realizar a sua missão histórica, connosco e através de nós.

2. Características da nossa união com o Fundador

Como deve ser esta união com o Fundador? Como é que a vivemos na prática?

Referir-nos-emos fundamentalmente a dois pontos:

- ao nosso amor e dependência frente ao Pai, e em segundo lugar,
- ao nosso assemelhamento a ele como dirigentes.

Em primeiro lugar, somos chefes *dependentes*; participamos no carisma do Pai. Estamos chamados a viver uma união e uma dependência extraordinariamente forte frente a ele. União e dependência que implicam *conhecê-lo* profundamente, *amá-lo* e *seguir-lo*. Este é o primeiro ponto.

Em segundo lugar, esta relação com o Pai implica que nós, como dirigentes, temos que nos colocar à sua altura, imitá-lo e amoldar-nos segundo o modelo que Deus nos deu nele, como Fundador. Mais adiante trataremos esta segunda dimensão.

Mas, se eu opto livremente pela de outro, cedendo alguma coisa em benefício do grupo, não há problema. O problema dá-se, se me sentir forçado a aceitar algo que não me parece conveniente.

Agora o grupo está em condições de chegar a acordos sobre tarefas, modalidades de funcionamento, horários, tratamentos dos temas, distribuição de responsabilidades, etc.

Passado um tempo, é conveniente rever o que se fez e avaliar o andamento do grupo em função do acordado entre todos.

Chegámos já ao quinto e último piso do edifício da comunicação: *guia positivo*. Como educadores corresponde-nos orientar o caminho dos educandos.

Talvez a forma mais saudável seja o *estímulo* ou reconhecimento dos comportamentos positivos do outro. Para isto é uma ferramenta valiosa, que ajuda a que surja o melhor de cada um, oferecer a resposta empática e a “mensagem-eu”: “estás contente com o que conseguiste...”, “estás feliz por ter feito a tua Aliança...”, “estás babado com o teu filho mais novo...” ou “estou muito contente por ver a vossa harmonia...”, “sinto-me feliz com o progresso que o grupo teve na sua vida de oração ...”; “gosto imenso da maneira como preparas as reuniões ...”

Outra forma possível, é o uso de consequências lógicas: permitir que as pessoas assumam as consequências do seu próprio comportamento, desde que não atente contra a sua integridade física, psíquica ou moral. Por exemplo, se um casal não assistiu a uma jornada sem uma causa de peso, por mais que se lhe expliquem os conteúdos quando no grupo se comentem as vivências dessa jornada, certamente esse casal sentir-se-á um pouco marginalizado, porque essas vivências são só parcialmente transferíveis. É provável que assim se desperte neles o desejo de assistir da próxima vez.

Finalmente, recordando a frase do P. Kentenich: “obrigações, só as necessárias; liberdade, tanta quanto possível; e sobretudo, o máximo cultivo do espírito”, terminaremos o andar *guia positivo* estabelecendo regras.

Todo o grupo necessita um marco mínimo dentro do qual se desenvolve a vida. Este marco é dado pelas regras - tácitas ou explícitas- que o grupo acorde. É importante sublinhar que, quanto menos regras existam, melhor, pois muitas regras podem asfixiar a vida, que é o que mais interessa desenvolver.

Mas as mínimas que existam, devem ser respeitadas. Para isso, é importante

alturas, os sentimentos delas, de se eu soube escutá-las e compreendê-las.

Se passa algum tempo e os cochichos e o desinteresse se repetem várias vezes, já não basta apenas a expressão dos meus sentimentos através de uma "mensagem-eu". Aqui aparece um conflito de necessidades. Acontece qualquer coisa, comigo ou com o grupo, com os temas ou com os horários, que é preciso abordar.

Chegamos assim ao quarto piso do edifício da comunicação: *prevenção e solução de conflitos através do sistema* **ninguém perde - todos ganham**.

É saudável, neste caso, marcar uma reunião especial para tratar do problema. Como monitor ou chefe compete-me fazer um diagnóstico inicial da situação: debruçar-me previamente sobre o problema ou problemas; que sentimentos despertam em mim e nos outros; e definir como objectivo a solução dos problemas de uma forma tal que todos fiquemos satisfeitos.

Na reunião, depois de um momento suficientemente alargado de oração e de invocação do Espírito Santo, apresento o meu diagnóstico e peço ao grupo para o apreciar e corrigir, chegando assim a uma análise consensual.

A seguir, nessa mesma reunião ou noutra se o tempo o não permite, iniciamos um processo de procura de soluções através de uma "chuva de ideias". Pede-se que todas as pessoas, incluindo o monitor, apresentem alternativas, e toma-se nota por escrito. Nenhuma ideia é recusada, criticada ou avaliada nesse momento. Requer-se aqui, como ao longo de todo o processo, um total *respeito* por todas as sugestões.

Passado um tempo e quando já não surgam novas ideias, apesar da nossa insistência (Que outro caminho vêm? De que outra forma poderíamos solucionar isto?, etc.), fazemos uma avaliação de acordo com os seguintes critérios:

- de urgência: Qual das alternativas soluciona mais rapidamente o problema?
- de relevância: Qual delas vai mais ao fundo?
- de viabilidade: É possível fazê-lo?

Rapidamente se verá que algumas respondem aos três requisitos anteriores e entre elas, o grupo escolhe aquelas com as que deseja começar a trabalhar, guardando só as relevantes e exequíveis para uma segunda oportunidade, para o caso da primeira escolha não resultar. É preciso recordar que aqui *todos ganham, ninguém perde*. Poderia haver uma alternativa que não é a minha.

2.1 Chefes em dependência do Pai

2.1.1 Conhecer o Pai

Conhecê-lo com os olhos do coração: interior e pessoalmente

Como conseguiremos vir a ter um carinho filial e um seguimento fiel ao nosso Pai, para podermos assim ser fecundos na nossa tarefa? Se no plano de Deus o P. Kentenich é tão importante para nós, isso quer dizer que como dirigentes, temos que ser os que o conhecem melhor.

Ora bem, há conhecimentos e conhecimentos. Por exemplo, cada um de vós conhece os seus filhos, mas não como os conhece um psicólogo, um professor ou um médico. Conhece-os com os olhos do coração. Existe um conhecimento pessoal, que é dado pelo amor. É este o conhecimento que precisamos de ter a respeito do nosso Pai.

Alguém poderia ler todos os livros e escritos sobre o nosso Pai, mas isso não lhe serviria de muito, como dirigente, se o conhecimento adquirido não passasse de alguma maneira pelo coração. Não se conhece de verdade sem ser com o coração.

Queremos aproximar-nos interiormente do Pai. Uma imagem desta aproximação é-nos oferecida pel' «O Príncipezito», no seu diálogo com a raposa, quando nos mostra como se estabelece uma amizade. Por experiência própria, os casais também conhecem este processo; deste o momento em que se viram pela primeira vez até chegar a esse conhecimento que hoje têm um do outro. Quando dizem: «Eu conheço-te», exprimem muito mais do que um conhecimento analítico ou conceitual. Trata-se, isso sim, de um conhecimento qualitativo, pessoal, pelo qual cada um sabe quem é e o que sente o outro, quais são os seus hábitos, o seu estilo, a sua forma de reagir, etc.

Esta é a forma pela qual deveríamos penetrar no P. Kentenich. Chegaríamos assim a conhecê-lo a fundo, e não através de um mero conhecimento ideológico. Seria um erro grave pensar que, para conhecer o Pai, bastasse ler os seus escritos ou escutar alguns testemunhos. Concerteza que estas coisas podem ajudar, mas no fundo é preciso algo mais. Requer-se o passo que se dá com o coração e não apenas com a cabeça: é preciso que eu o deixe «entrar» na minha vida.

São Paulo, a respeito da fé, fala dos «olhos do coração». A fé não é apenas algo intelectual, é muito mais; pressupõe um aderir, um compenetrar-se, um conhecimento pessoal de Cristo, até que se possa dizer: «eu conheço-o e amo-o», ambas coisas num mesmo acto. É este o modo pelo qual me deveria

aproximar do P. Kentenich, até o descobrir como alguém que Deus me deu como Pai, como modelo, como a rocha na qual me apoio para cumprir a minha tarefa de chefe.

2.1.2 Caminhos de conhecimento e de aproximação ao Pai

Entrar num contacto vivo com o Pai, partilhando as nossas preocupações com ele, oferecendo-lhe pequenos presentes

Ora bem, como poderemos vir a conhecer o Pai desta forma? Como amá-lo filialmente?

Deveríamos ler alguma das suas biografias; escutar algum testemunho sobre ele; ler os seus escritos. Mas tal como já dissemos, devemos ir mais além: há que começar a conversar, a estabelecer um diálogo pessoal com ele; atrever-nos a dar-lhe um lugar na nossa vida, como o Príncipezito, que se deve aproximar da raposa a pouco e pouco... Entregar-lhe as nossas preocupações, colocar as nossas tarefas nas suas mãos. Numa palavra, tomar formalmente consciência de que ele é alguém vivo ao nosso lado, e partilhar a nossa vida com ele. Se conseguirmos fazer isto, pelo menos nalguma medida, poderemos ser bons dirigentes schoenstattianos.

Resumindo: como casal, temos a tarefa de conduzir o nosso grupo. É uma tarefa derivada, um encargo. E o Pai é o primeiro interessado em que o realizemos bem. Mas para que isto seja possível, temos que entrar num contacto vivo com ele.

O mesmo nos acontece com Deus. Ele não me entrega tarefas mecanicamente; oferece-me-las, pede a minha colaboração. Se eu me decidir a dar o sim, me abrio a Ele e lhe pedir que as faça comigo, dizendo-lhe: «Senhor, ajuda-me Tu, porque eu não sou capaz!», então começa a haver vida em mim.

De modo semelhante, se dou um lugar ao Pai no meu coração, também vou experimentar que ele está mais preocupado com a vida do grupo do que eu próprio; sentirei que ele acredita em mim e em nós. Ele tem poder de intercessão, diante do Senhor e da Mãe, para pedir as graças de que precisamos para alcançar as nossas metas como dirigentes. «Sem mim nada podeis fazer», diz o Senhor, e isto é absoluto em relação a Ele. Mas a nós, dirigentes schoenstattianos, se bem que concerteza numa outra proporção, analogamente, o P. Kentenich também pode dizer: «Vocês, sem mim, não podem fazer nada». Porquê? «Porque Deus vos condicionou a mim, ao escolher-me como Fundador e Pai da Família; foi a mim que Ele confiou Schoenstatt, e foi a mim

permanentemente centrado nela. Mas, como se ausculta o coração de alguém quando não se é médico nem se tem estetoscópio? Ausculta-se escutando atentamente e captando os sentimentos que a pessoa experimenta, para logo os reflectir de forma adequada.

Assim se exerce a pedagogia do movimento, que nos pede que conheçamos os valores e interesses que movem as pessoas e o grupo.

Estamos já em condições de construir o terceiro andar do nosso edifício: a *mensagem-eu*. Supomos que os pisos anteriores estão já solidamente construídos e que, como educadores, os modelámos no nosso grupo. Mas há ocasiões em que necessitamos ser escutados e compreendidos, e só o seremos se nós já o fizemos primeiro. Há circunstâncias em que nos sentimos afectados nos nossos sentimentos pelas condutas das pessoas ou do grupo. E para a sanidade do vínculo com eles, *eu* preciso de expressar o que se passa comigo, o que sinto, o que me acontece a mim.

Nos dois primeiros pisos e nos fundamentos do edifício, o centro era, de forma permanente, a outra ou outras pessoas. A minha pessoa estava excluída temporariamente e, como já assinalámos, a minha pergunta interna era: que se passa com ela?, o que tem ela?, o que sente? Agora, sou eu que está carregado emocionalmente e aquelas perguntas deveriam dirigir-se aos meus sentimentos e ao contexto em que têm lugar. Desta vez sou eu o centro do processo de comunicação e envio a minha mensagem a partir dos meus sentimentos.

De novo, pode ajudar-nos um exemplo.

Imaginemos, que estou a explicar como monitor, uma coisa vital para o grupo, e de repente apercebo-me do desinteresse e dos cochichos entre as pessoas. Sinto-me então realmente incomodado com esse facto. Poderia disfarçar, mas para uma vinculação sã com o grupo e também para a minha sanidade pessoal, posso expressar o que me sucede, sem ataque, sem ofensas, mas mostrando o comportamento que me afecta e o que sinto. Poderia expressá-lo assim: “Quando estou a explicar alguma coisa importante para a vida do grupo, se vocês estão a conversar ao mesmo tempo *sinto-me incomodado* e um pouco desiludido porque acredito que não vos interessa o crescimento...”

É possível que as pessoas, ante esta frase ou outra parecida, se sintam também incomodadas. Mas esta incomodidade surge do seu próprio comportamento e é altamente provável que o mudem. Que considerem ou não os meus sentimentos só dependerá, provavelmente, de se eu considerarei ou não, noutras

escutar bem e da nossa resposta empática.

A empatia, muitas vezes, não é verbal: um abraço, uma palmadinha no ombro, um sorriso, expressam frequentemente mais do que uma frase bem elaborada. Aqui põe-se em jogo a sensibilidade do educador para discernir *quando* e *o que* é preciso.

Voltemos à Cecília e vejamos o que sucede com outro tipo de resposta, através da qual tento centrar-me no que se passa com ela, no que sente ou experimenta. O diálogo poderia desenvolver-se deste modo:

Cecília: Aqui discutem-se temas e temas ... e a vida, onde está?

Educador: Estás descontente porque achas que se fala pouco ou nada da vida nas reuniões ...?

Cecília: Realmente, não é que não se fale. O que acontece é que os temas se tratam de uma forma muito elevada e eu sinto-me de fora ...

Educador: Tens pena de ficar um pouco marginalizada e de que se intelectualize muito ...

Cecília: Mm! sim. Acho que é isso. Gostava mais que, em relação a cada tema, víssemos o que se passa connosco próprios, para sentir assim que crescemos...

Educador: Isso preocupa-te e gostarias de sentir que avanças no teu crescimento espiritual...

Cecília: Não apenas isso. Gostava também de ver que o grupo avança noutras coisas que não são temas ...

Educador: Por exemplo, a oração?

Cecília: Sim, a oração e a vinculação ao Santuário, individualmente e como grupo.

Educador: Muito obrigado pelo que me dizes. Acho que será muito saudável para o nosso grupo aproximar mais os temas e as reuniões da própria vida.

Cecília: Obrigada a ti. Sinto-me agora mais tranquila.

Neste diálogo, o educador pôde levar a Cecília ao fundo das suas percepções, através de sucessivas aproximações nas quais ele ia actuando como espelho para os sentimentos da Cecília. Isso ajudou-a eficazmente a centrar-se no que realmente se passava com ela, e a encontrar em conjunto uma saída para a sua inquietação, mediante uma só frase quase trivial. A chave: o educador esteve

que Ele confiou cada um de vós.»

Esta é a forma de actuar de Deus. «Tudo posso naquele que me conforta», diz S. Paulo. Eu não sou nada e não tenho nada; contigo, tudo posso. Como schoenstattianos, sem o Pai não seríamos nada... com ele somos muito mais do que pensamos.

Por isso, começemos hoje mesmo a entregar tarefas ao Pai e a partilhar as nossas preocupações com ele; começemos também a agradecer-lhe e a oferecer-lhe pequenos presentes.

A amizade afirma-se assim. Quando querem avivar o vosso amor, oferecem um ao outro pequenos presentes. O marido chega à tarde a casa com uma flôr para a sua esposa, e com isso reaviva o amor. O amor revitaliza-se através de pequenos detalhes. E as leis do amor são sempre iguais: se começarmos a oferecer pequenos presentes ao P. Kentenich, o conhecimento e a intimidade com ele irão crescendo. Se apenas me limito a ler coisas, a reflectir, ou a realizar tarefas, desenvolvendo uma grande actividade, nunca chegarei a ter uma relação íntima e pessoal com ele. Tal como no matrimónio. Se não acontecem expressões de carinho, de delicadeza, se não houver um tratamento cálido, uma partilha de preocupações, se não houver sacrifícios de um pelo outro, ou uma entrega que se demonstre em obras, então o amor não cresce, a relação estagna e acaba por murchar.

2.1.3 Frutos de uma relação cálida com o Pai

Que efeitos ocasiona esta relação? Que acontece quando deixo que ele entre na minha vida?

2.1.3.1 Enriquecimento pessoal

Todos os vínculos pessoais enriquecem

O primeiro efeito será um *grande enriquecimento pessoal*, pois todos os vínculos de amor implicam um enriquecimento. A prova têm-na na vossa própria vida: Que riqueza significou para cada um essa pessoa que Deus lhe ofereceu! Como mudou a sua vida, como se tornou muito mais plena, porque ter acolhido essa pessoa no seu coração! O mesmo vale para todas as relações pessoais: quanto mais profundas são, mais enriquecem.

2.1.3.2 Conhecimento vital de Schoenstatt

Schoenstatt é o 'eu expandido' do Pai: ao conhecê-lo a ele, compreendemos vitalmente Schoenstatt

É um dom imenso acolher o P. Kentenich no nosso coração. A minha vida enriquece-se e ao mesmo tempo, ganho algo que as conferências por si só não podem dar: produz-se uma *compreensão vital de Schoenstatt*. A compreensão vital só pode ser dada pelo amor. Conhecer o Pai - no sentido indicado - significa conhecer Schoenstatt, porque o Pai é Schoenstatt.

Ninguém pode conhecer nem amar a Igreja se não conhece e ama Cristo, Cabeça da Igreja; algo análogo sucede com Schoenstatt e com o P. Kentenich. A Igreja foi definida como o «eu expandido» de Cristo. Poderíamos dizer que Schoenstatt é o «eu expandido» do P. Kentenich. Só penetrando nesse «eu» poderemos compreender vitalmente Schoenstatt.

O conhecimento vital de Schoenstatt - o que é o mais importante - surge quando eu amo a quem encarna Schoenstatt, a quem é a sua própria origem: o Pai, o Fundador de Schoenstatt.

2.1.3.3 Esclarecimento do sentido da nossa vida

Deus pensou-nos em união com o Pai, partilhando a sua tarefa

Para além disso, esta relação com o Pai *esclarece o sentido da nossa vida*, o que tem uma importância extraordinária. A nossa vida tem valor quando tem um sentido. Sabemos que muitas doenças psicológicas se curam quando o paciente encontra um sentido na sua vida. A quem não consegue dar um sentido à sua vida, apenas resta o desespero ou a depressão. O «porquê» e o «para quê» da nossa vida são perguntas fundamentais. Quando encontramos o P. Kentenich, podemos descobrir nele para que é que Deus nos pensou, e o que quis de nós quando nos criou.

O Senhor dá a cada pessoa um lugar no mundo e na História. A nós, deu-nos um lugar em Schoenstatt; mas fê-lo neste homem: José Kentenich. Descobrir a pessoa do Pai significa então descobrir o sentido da minha vida. Não preciso de andar à procura de um lado para o outro, pois sei o que devo fazer. Sei que fins tenho, porque é que fui pensado no contexto da missão desta pessoa, e, conhecendo-o a ele, venho a conhecer-me a mim mesmo. Sei o que tenho de fazer na Igreja, sei o que devo fazer no mundo. E também sei o que tenho de fazer na minha família. Não é um presente extraordinário?

uma frase bem educada. Mas não conseguiremos ir mais além no campo da comunicação.

Para escutar bem e *comunicar de verdade*, é necessária uma atitude corporal determinada, dando espaço à outra pessoa. Sentar-se em frente dela, olhá-la nos olhos, observar a expressão da sua cara, tentar compreender a mensagem total que envia: tom de voz, gestos, sorrisos, lágrimas, posição das mãos, postura corporal, da cabeça, etc. Ao mesmo tempo, é preciso criar uma atmosfera adequada: silêncio interior e exterior. Privacidade, se possível. Garantir a confidencialidade, pois ninguém deseja que os seus assuntos sejam discutidos perante terceiros. É necessário, também, convidá-la a falar, acolhendo-a realmente, manifestando algo semelhante a isto: “conta-me, interesse-me pelas tuas coisas; se quiseres, podemos conversar; estou contigo”. No decurso da conversa, também devo fazê-lo compreender que estou a seguir o fio do que me está a contar. Posso estar em silêncio e não escutar realmente, Por isso, os meus sinais de assentimento mostrar-lhe-ão que estou realmente a escutar: “mm!”; “estou a ver”; “hum”!, “pois; claro!”

Finalmente, tento detectar o sentimento ou sentimentos que a outra pessoa está a experimentar. Procuo colocar-me no seu lugar; “nos seus sapatos”, como diz Rogers, para lhe responder com empatia. A empatia é a compreensão mais próxima do que sucede ao outro. Não sou o outro, mas procuro sentir como ele para me aproximar mais da sua realidade e, a partir dela, acolhê-lo, escutá-lo, conhecê-lo, respeitá-lo e amá-lo.

A *empatia*, segundo nível do edifício da comunicação, expressa-se numa resposta que envolve o sentimento do outro: alegria, tristeza, afecto, medo, raiva, e todos os seus matizes: ansiedade, angústia, frustração, desilusão, gozo, satisfação, orgulho ... e os seus vários graus: muito, pouco, mais ou menos ou nada.

Também incorpora a possível razão pela qual o outro experimenta tal sentimento: “estás (ou sentes-te) desiludida porque as coisas não correm como tu esperavas...” Esta resposta empática é uma hipótese acerca dos sentimentos do outro. Por isso, normalmente, é uma frase incompleta, uma “deixa” para que a outra pessoa a complete, afirmando-a ou negando-a. Através deste processo, a pessoa penetra na sua própria interioridade e apercebe-se se é realmente isso que sente ou se é outra coisa. Podemos enganar-nos na nossa apreciação, mas a nossa hipótese errada ajuda-a, de qualquer maneira, a identificar melhor o que se passa com ela. E, desde o ponto de vista comunicacional, sente o nosso interesse por ela, demonstrado através do nosso

o outro, ou, ao menos de aceitá-lo simplesmente. Se esse desejo está em mim, dou um passo na construção do primeiro andar.

O primeiro andar é a arte de escutar bem. Fala-se muito da necessidade de escutar e de ser escutados. Nem sempre está claro no que consiste. De facto, a maior parte das vezes julgamos que escutámos bem, mas não foi realmente assim.

Para escutar bem outra pessoa, a primeira coisa a fazer é preterir, deixar de lado, colocar entre parênteses, tudo o que é meu. Habitualmente, enquanto oiço o que alguém me diz, estou a pensar no que vou dizer-lhe, na resposta que lhe darei ou no conselho de que necessita. Este fenómeno dá-se desde o meu eu. É a minha perspectiva que está em jogo, e não a necessidade do outro, por muito boa intenção que eu tenha.

Talvez seja esclarecedor este exemplo. Quando alguém suporta uma grande carga emocional, tem um problema, ou lhe aconteceu alguma coisa fantástica, deseja normalmente transmiti-lo a alguma pessoa próxima. Quem está no centro, nesse momento, desde o ponto de vista da comunicação é ela. Enquanto não expressar o seu sentimento, qualquer coisa que eu faça ou diga, além de escutá-la passiva ou activamente, irá bloqueá-la.

Imaginemos que Cecília, uma integrante do grupo, se aproxima de mim e me diz: “Aqui discutem-se temas e temas, mas a vida, onde está?”.

Podemos dar-lhe vários tipos de resposta. As mais frequentes são:

Argumentar: “Mas cada tema tem perguntas para o ligar à vida...”

Aconselhar: “Seria bom que sugerisses alguma coisa para o transformar mais em vida...”

Interrogar: “Qual é o tema que te parece deslocado da vida?”.

Defender-se: “Realmente, a mim parece-me que só os dois últimos temas foram idealizados, mas os outros eram baseados na vida ...”

Em cada uma das respostas anteriores, o centro sou eu, porque não procuro adivinhar o sentido profundo do assunto abordado pela Cecília. Não pergunto a mim próprio: “O que se passa com a Cecília, o que está a sentir?”, mas centro-me no caso pontual. Esmiuço, analiso, tento sugerir respostas que, em resumo, “me libertem do problema”, apesar de ter a melhor das intenções de ajudar a Cecília. No entanto, o efeito é exactamente contrário. É muito provável que a Cecília não ultrapasse este ponto da conversa ou se limite a

2.1.3.4 Alívio da nossa carga

O Pai cuida de nós e da sua obra. Podemos descansar nele.

«Descansar» no Pai... Recebemos uma tarefa, não nos auto-designámos como chefes. Esta missão, em último termo, provém do Senhor e do Fundador. Ele confiou-nos uma porção dos seus filhos.

Se por um lado isto significa uma grande responsabilidade, por outro significa também contar com alguém que assume as tarefas connosco e através de nós. Há alguém que precisa de nós como instrumentos. Para não sentirmos este cargo como um peso esmagador, temos que aprender, como filhos, a descansar nesse Pai que nos escolheu e que nos coloca a condição de partilharmos com ele a missão. Por isso temos que colocar a acentuação não tanto naquilo que temos de fazer, mas muito mais naquele em quem devemos confiar. Assim ser-lhe-emos úteis como dirigentes.

Na realidade, faz-nos bem ter alguém em quem nos apoiar e em quem descansar, sabendo que, como dirigentes, a última responsabilidade não é nossa, visto que é ele quem a tem. Para além disso, por detrás dele estão a Mãe e o Senhor. Quando o P. Kentenich dizia: «*Tua res agitur*», descarregava a sua responsabilidade em Nossa Senhora, dizendo-lhe: «É a tua obra, trata-se da tua causa; lembra-te de que és tu quem tem aqui a responsabilidade.» É isso mesmo que eu posso dizer também ao Pai: «Pai, *tua res agitur*, trata-se da tua causa, sê conseqüente.» *Pater perfectam habebit curam...* O Pai cuidará. Isto liberta-nos de muitas tensões e preocupações desnecessárias, porque há muitas coisas que nós simplesmente não podemos fazer. E as que pudermos fazer, fá-las-emos com ele.

Quando estamos nervosos ou tensos, é porque não descarregámos o nosso peso de chefes sobre aqueles que nos enviaram, sobre os responsáveis últimos da Obra.

2.1.3.5 Uma fonte de graças

Deus dá-nos graças especiais através do Pai

Finalmente, unindo-nos ao Pai e tornando-nos dependentes dele, *ligamo-nos a um canal de graças*, pois o Pai é uma fonte de graças para nós e para a Igreja. É-o para cada um de nós, de forma especial, como filhos da sua grei, o que significa que ele é o meu intercessor e mediador. Maria intercede constantemente no Céu por nós diante do Senhor, e o Pai fá-lo diante dela.

2.2 Chefes semelhantes ao Pai

O dirigente schoenstattiano conduz de acordo com o estilo do Pai. Nem poderia ser de outra forma. Se somos filhos autênticos, então assemelhar-nos-emos ao nosso Pai. O filho lembra o Pai no seu modo de ser e de atuar; nos seus critérios e nas suas atitudes. De alguma forma, isto dá-se de maneira espontânea; na medida em que amarmos alguém, assemelhar-nos-emos a ele. O amor, a proximidade e o carinho filial põem-nos em sintonia interior com o Pai. Mas por outro lado não devemos esquecer que a nossa natureza ferida e as deformações adquiridas também pesam. Por isso, *esse mesmo amor ao Pai motiva-nos também a iniciar activamente em nós um trabalho de séria auto-formação como chefes*. Não queremos criar obstáculos à ação do Pai, mas sim facilitá-la. Por isso, preocupamo-nos por descobrir conscientemente qual foi o seu estilo de condução, para atuar em conformidade com esse estilo.

Nomearemos alguns traços fundamentais:

2.2.1 Conduzir guiados pela fé prática na Divina Providência

Como o Pai, escutar a vontade de Deus, ser receptivos e dóceis a ela. Guiar-se só por Deus, que fala em cada pessoa, nas circunstâncias e no tempo.

O Pai conduzia, perscrutando sempre a vontade do Deus da vida na alma das pessoas que lhe forma confiadas, nos sinais do tempo e questionando-se constantemente sobre a vontade de Deus expressa na ordem do ser das pessoas e comunidades que estavam sob o seu cuidado. Deste modo, quis tornar-se profundamente dependente de Deus no desempenho da sua tarefa de condução da Família. Não era um chefe que guiasse simplesmente conforme o seu próprio parecer, sem se interrogar primeiro sobre qual seria a vontade de Deus. Estava plenamente consciente de que ele próprio era apenas um instrumento do Senhor e de Maria.

A sua primeira preocupação consistia em seguir os caminhos da Divina Providência, escutar - como tantas vezes repetiu - as vozes da alma, do tempo e do ser. Estava, como ele próprio explicou, «com o ouvido no coração de Deus e com a mão no pulso do tempo». Para o nosso Pai, ser cabeça da Família significava, antes de mais nada, escutar numa atitude profundamente receptiva e dócil a vontade e os desejos de Deus. Só depois disso atuava, num segundo momento, para realizar o plano de Deus que acreditava ter

CAPÍTULO 7

Estilo de comunicação interpessoal²

O P. Kentenich ensina, como já se disse, que o amor pastoral do educador se caracteriza por ser um amor pessoal respeitoso, compreensivo. Também porque possui a arte de abrir os corações, a arte de escutar e de intuir o que não se expressa com palavras. Ao mesmo tempo, com fidelidade pastoral, ama integralmente cada pessoa, preocupando-se pelos interesses vivos de cada uma e do grupo.

Isto coloca o educador perante a necessidade de auscultar e descobrir a alma da pessoa e da comunidade, ou a sua própria realidade, para servir essa vida que possuem, sem lhes impor normas nem esquemas pré-concebidos, alheios à sua realidade, nem forçar a sua vida.

Daqui advém um estilo de comunicação interpessoal que é desejável desenvolver dentro do grupo e entre o educador e as diferentes pessoas que o compõem. Um estilo de comunicação que considere os sentimentos das pessoas envolvidas e vá mais além da periferia de qualquer comunicação formal ou intercâmbio de papéis.

Trata-se, finalmente, de que o educador possa construir o *edifício da comunicação* com os seus educandos, sendo ele naturalmente quem dê os primeiros passos e quem modele as condutas.

Para esclarecer esta temática e a aplicar à vida de um grupo, mostraremos os diferentes níveis de comunicação, os seus alicerces e o terreno sobre o qual se constrói.

Imaginemos que eu, como educador, desejo estabelecer uma comunicação interpessoal rica com os membros do grupo a meu cargo.

A primeira coisa de que necessito é contar com um terreno adequado: “o homem sábio edificou a sua casa sobre rocha”. O terreno que necessito é *a minha vontade de comunicar com cada pessoa*. Se não tenho desejo nem vontade de comunicar, não estou em condições de construir o meu edifício: careço de terreno apropriado.

Claro que se desejo comunicar, inicio a construção dos alicerces do edifício: aceitação incondicional da ou das pessoas com quem quero comunicar. Este é um processo que começa com o meu desejo de aceitar incondicionalmente

²

Este capítulo foi elaborado por Maria Eugénia Coeymans.

unidade e não a uniformidade.

A magnitude e transcendência de uma corrente de vida dependem da iniciativa e propósito da Divina Providência, e da resposta ou compromisso humano. Existem grandes e pequenas correntes de vida; correntes que abarcam um grupo ou ambiente relativamente pequeno, e correntes que ultrapassam o círculo de origem, transmitindo-se muito para além deste. Como educadores, o importante é estar atentos aos sinais do Senhor e cultivar a vida que ele mesmo quis suscitar.

Depois do que foi dito, fica claro que as correntes de vida não se podem “fabricar”. No entanto, pode preparar-se o terreno para que estas surjam. A pedagogia do ideal, das vinculações e de movimento; a orientação pela fé prática na Divina Providência, a consciência de missão; as leis de condução já mencionadas, tudo isso é terra de cultivo apta para que surjam correntes de vida na nossa Família e nos nossos grupos.

Os monitores possuem a importante tarefa de fomentar e servir a vida e, segundo a lei de condução que pede para “conduzir através de chefes”, detectar quais são as pessoas que exercem no grupo uma influência especial para formar com elas, de alguma forma, um núcleo vital do grupo onde se assegure que Schoenstatt está a tornar-se vida. Promovendo a sua própria iniciativa, elas serão portadoras da vida no interior do grupo e ainda mais além. Igualmente devem perceber quando um ideal passou a ser uma vivência no grupo, ou quando uma circunstância determinada os “tocou” profundamente. Estas vivências podem ser momentos decisivos e origem de uma autêntica corrente de vida. Quando isto acontece, então, como dissemos, devem saber desenvolver a sua capacidade de serviço orientando a vida que nasce, apoiando as iniciativas concretas que surjam em benefício do próprio grupo e do Movimento.

descoberto.

Qual é a nossa atitude como chefes? Temos também essa receptividade? Interrogamo-nos sobre o que Deus nos indica? Lemos na alma dos nossos, dos diversos casais que compõem o nosso grupo, na sua realidade e nas suas inquietações, a vontade de Deus? Partimos deles e dos seus anseios, ou apenas ditamos e assinalamos caminhos de forma arbitrária ou puramente «lógica»?

A nossa tarefa de chefe pede-nos que coloquemos o nosso 'eu' em segundo plano, que nos adaptemos e assumamos a realidade concreta e vital do que Deus nos confiou. É significativo o que o Pai exprime na homilia por ocasião das suas bodas de prata sacerdotais, a 8 de Julho de 1935:

«O livro que leio é o livro do tempo, o livro da vida e o livro da santidade das vossas almas. Se não me tivessem aberto as vossas almas de forma tão franca, nunca teria sido alcançada a maioria das nossas conquistas espirituais. Isto não se aprende nos livros, unicamente se pode aprender da vida. E uma Irmã de Maria também tinha razão, quando disse, alguns dias atrás: 'Porque nós dependemos tanto de si é que se despertaram no seu coração tantas coisas, que, se não tivesse sido assim, teriam ficado adormecidas'. (...)

O que pude ler constantemente nas vossas almas indicou-me o caminho para determinar as tarefas parciais às quais devíamos aspirar. Com o passar do tempo, um historiador objectivo poderá investigar e comprovar criticamente que o meu trabalho principal, nestes 25 anos, foi indicar os grandes fins últimos, e o esforço consciente por mantê-los. Mas destacar os fins parciais, a perseverança e a luta esclarecida pela sua realização, isso, minha querida Família de Schoenstatt, teria sido simplesmente impensável sem vós. (...)

Estas coisas estão tão vivas em mim, que na maioria dos casos posso dizer: isto e aquilo provém deste e daquele, é parte da sua vida espiritual. (...)

E se me quisessem agradecer por alguma coisa, então poderia apenas ser pelo seguinte: porque me esforcei por assumir e abrir um caminho a tudo o que ia brotando em vós; e porque apenas quando essa vida de alguma forma tinha ganho raízes na comunidade é que se proclamava como lema. Assim, poderia dizer-vos quem foi nesse tempo o principal portador do nosso Movimento Missionário. Eu, como constructor, ia edificando e, quando via que o que estava a crescer era saudável, retirava-me totalmente, porque sabia que isso iria continuar a crescer. Também vos poderia dizer quem foram os principais portadores da Organização Exterior, quando esta se fundou. (...)

O Pai estava convencido que Deus atuava na alma das pessoas e da comunidade. Por isso escutava atentamente, procurava entender a acção da graça e abrir-lhe o caminho.

Ao mesmo tempo que procurava escutar a voz de Deus na alma dos seus, também o fazia em relação às circunstâncias e aos sinais do tempo. Deus indica-nos os seus objectivos através dos acontecimentos: nas pessoas, nos casais, no grupo, na Família de Schoenstatt, na Igreja, no trabalho, na realidade nacional. E nós, também temos olhos para ver e ouvidos para escutar o que quer Deus, ou teremos que ouvir a acusação do Senhor: «Tendo olhos, não vêdes; tendo ouvidos, não ouvis.» (Mc 8,18). «Sabeis pois discernir o aspecto do céu e não sabeis discernir os sinais dos tempos?» (Mt 16,3)

Como dirigentes, queremos estar sempre atentos aos sinais do tempo, ao que Deus nos está a dizer através das circunstâncias. Pensemos que o P. Kentenich foi forjando tudo o que é Schoenstatt sem deixar de estar atento ao que ia sucedendo na Igreja e no mundo. Onde colocar as acentuações, que metas perseguir, por onde caminhar: fazia esse discernimento olhando o tempo presente, atento à voz da alma nos seus, e em terceiro lugar, confrontando o seu discernimento com a ordem do ser. Quer dizer, tinha sempre presente o espírito do Evangelho, os princípios gerais da moral e os ideais. Não nos podemos deter agora em tudo isto, pois é todo um mundo que aqui se nos abre. Mas recordemos que o dirigente schoenstattiano, tal como o P. Kentenich, tem que ser um homem da fé prática na Divina Providência. Isto confere uma modalidade inconfundível a toda a sua maneira de conduzir a vida.

2.2.2 **Despertar a solidariedade de destinos**

Fomentar a mútua vinculação e responsabilidade

O nosso Pai tinha um conceito claro sobre a autoridade e o modo de a exercer. Dizia: «Defendemos um claro princípio de autoridade e exercêmo-lo democraticamente.» Este «exercêmo-lo democraticamente» é algo sumamente importante. Não se trata simplesmente dos votos, mas sim de tomar a sério as pessoas e a comunidade na sua condição de voz de Deus; e tomá-las também a sério quando se trata de partilhar com elas a responsabilidade. Por outras palavras, trata-se de conduzir em estreita comunidade de corações com os nossos, de maneira que sejamos e nos sintamos servos e não donos do grupo.

O P. Kentenich foi um homem capaz de lançar pontes; foi um exímio forjador de comunidade. Já desde o início da sua actividade pedagógica, põe em jogo o seu coração para ganhar o dos seus; diz aos jovens na Acta de Pré-Fundação:

«Ponho-me portanto inteiramente à vossa disposição, com tudo o que sou e tenho; com o meu saber e a minha ignorância, com o meu poder e a minha impotência, mas sobretudo pertence-vos o meu coração.»

Como já antes fizemos notar, normalmente isto produz-se em torno a um acontecimento ou situação determinada, na qual as pessoas são captadas por uma realidade, por um imperativo do momento histórico, por um desafio concreto, e então decidem actuar. Nesta decisão está viva a consciência de que respondem a uma vontade de Deus e o ardor de uma convicção não meramente racional ou da vontade, mas que captou o afecto e o entusiasmo pessoal e comunitário.

Cabe ao educador discernir como esta nova iniciativa se integra na missão geral de Schoenstatt e da Igreja, para a apoiar e orientar nessa perspectiva.

A vitalidade própria que então se gera faz surgir portadores preclaros da nova corrente de vida, capazes de contagiar outros com o seu exemplo e entusiasmo; geram-se novas acentuações e realidades que expressam essa vitalidade não raras vezes avassaladora.

Por certo isto acarreta uma nova dinâmica na comunidade, com as consequentes tensões. Podem até produzir-se excessos, que são normais e que o educador deve saber orientar e canalizar sem cortar ou paralisar a vida nascente, com um afã de equilíbrio ou por temor a que se introduzam novidades “perigosas”, ou se produzam situações de controlo difícil. “Não apagueis o Espírito”, admoestava São Paulo em circunstâncias semelhantes.

Dissemos que na origem de uma corrente de vida positiva e autêntica estava a irrupção da graça, uma moção especial do Espírito Santo. Por isso a fecundidade dessa corrente determina-se pela fidelidade e resposta à graça por parte da comunidade portadora da corrente de vida. A descontinuidade, a falta de compromisso e de concretizações na vida quotidiana, podem criar obstáculos à acção do Espírito Santo e, em última análise, fazer que a iniciativa seja infecunda. Também aqui se aplica o lema de Schoenstatt: “Nada sem ti, nada sem nós”.

Por outro lado, o educador, além de afirmar e favorecer a corrente de vida, deve cuidar de que com o tempo - não prematuramente - esta se integre na totalidade (toda a corrente de vida implica sempre uma unilateralidade orgânica ...) e assim também adquira solidez. Recordemos, neste sentido, o princípio: “Centralização sem integração conduz a uma paralisação”. Isto, por certo, sem que se nivele a originalidade e carisma próprios que Deus quis suscitar nas pessoas ou na comunidade em benefício do todo. As correntes de vida criam polaridades e tensões que o verdadeiro educador e condutor sabe implementar como uma fonte incomparável de riqueza e dinamismo, tanto em Schoenstatt como na Igreja e na sociedade. Deus ama a diversidade na

transformar a realidade segundo o querer de Deus.

O impulso que as anima, no primeiro caso, provém do egoísmo, das paixões desordenadas, ou mesmo, de uma inspiração demoníaca (pense-se, por exemplo, no nazismo). No caso das correntes de vida positivas, anima-as um impulso são da natureza e a moção da graça.

Ora bem, se considerarmos os poderes que geram história (Deus, demónio e o homem), podemos dizer que não só Deus “trabalha” com correntes de vida, mas que também o demónio o faz. Assim como Deus irrompe na história com a sua graça, também foi dado ao demónio poder para exercer no mundo a sua sedução. Aquele para instaurar o seu Reino na terra, este para o desintegrar. Ambos têm nos homens os seus instrumentos e seguidores. Basta contemplar o panorama da história para perceber quão contundente é esta realidade.

Considerando o enorme poder das correntes de vida, o P. Kantenich mostrou especial preocupação em captá-las e fomentá-las. Talvez esta seja uma das originalidades mais notáveis da sua praxis pedagógica: conduzir e educar através das correntes de vida. Recordemos, por exemplo, na história de Schoenstatt, a “corrente da Aliança”; a “corrente de coroação”; “a “corrente do Pai”; o “Jardim de Maria”, etc.

O Pai procurava recobrar a vitalidade da Igreja, que tendo acentuado unilateralmente na educação a fé no seu aspecto doutrinal e ideológico, normativo e organizativo, tinha diminuído consideravelmente a sua capacidade para enfrentar os desafios do tempo actual e a sua criatividade na gestação de uma nova cultura. Por outro lado, procurava responder ao desafio de um mundo no qual fortes correntes vitais de carácter secularista e materialista captavam com muita força o homem actual, especialmente a juventude. Percebeu que não bastava opor a estas correntes uma doutrina clara, e que não podiam vencer-se com estratégias comuns. Uma corrente de vida, dizia, só pode ser vencida por outra corrente de vida mais poderosa.

O P. Kantenich situa este actuar pedagógico claramente no contexto da acção de Deus que conduz a história, que fala através dos sinais do tempo e que irrompe com a sua graça no coração do homem e da comunidade, para conduzir a partir dali o destino dos povos. O educador deve perceber, guiado por esta fé prática na Divina Providencia, o actuar do Senhor e favorecer as condições para que a resposta a esta moção de Deus seja fecunda e tome corpo. Por outras palavras, deve possuir a sensibilidade para dar-se conta de que o Deus da vida está a intervir numa pessoa ou numa comunidade e que ali se está gerando uma nova iniciativa criadora de Deus.

São também significativas as suas palavras por ocasião das suas bodas de prata sacerdotais:

«Se quiserem saber onde se encontra o segredo desta superabundante fecundidade, posso dizer-vos que radica nesta profunda, íntima e mútua vinculação. E à pergunta que se fez anteriormente: De onde provém esta riqueza de coração e de espírito?, posso responder o seguinte: Um homem que ama, que em última análise pôs o seu amor profundamente no coração de Deus, em certo sentido toma parte na incomensurável riqueza do seu amor. Se há algo que não empobrece, é amar, oferecer a calidez do coração. E vós podeis dizer a vós mesmos, os que se aproximaram de mim - seja abertamente, seja em silêncio - todos podem dizer: Sem mim ele não teria chegado a ser pessoalmente o que é hoje (...). Pode-se falar de comunidade quando os corações palpitam em uníssono. E se se pode dizer que a nossa Família se destaca pela profunda união dos membros entre si, isso provém, em grande parte, do facto que a grande maioria entregou à Família o melhor de si mesmo.»

Seriam inumeráveis as citações que se poderiam nomear neste contexto. O Pai, como ninguém, soube entretecer destinos, fazer nascer e fomentar essa «indestrutível solidariedade de destinos entre a cabeça e os membros da Família e destes entre si». E nós, também somos forjadores de comunidade? Onde pensamos que está a nossa principal tarefa em relação ao grupo?

Mas também o Pai, neste mesmo sentido, *sabia partilhar a sua tarefa com os seus*. Não era ele que fazia todas as coisas, mas muito pelo contrário, fomentava que outros assumissem tarefas.

Sabemos que a pessoa cresce com a tarefa. Se os membros do grupo se limitam a escutar e a reflectir em comum, ou o que é pior, a escutar de forma passiva o que o dirigente ou monitor diz ou dispõe, então esse grupo nunca chegará a ser fluorescente. Se queremos conduzir segundo o estilo do nosso Pai, saberemos fomentar iniciativas, fomentar a criatividade; não cortar as asas, mas sim mostrar possibilidades, apoiar. Veremos então como a solidariedade e a comunidade de corações crescem no trabalho e nas actividades que se empreendem. Há tanto para ser feito... Não esperemos que os assessores ou os chefes de ramo nos tenham que pedir: «Por favor, poderias encarregar-te disto?» Vejamos nós mesmos o que é preciso fazer e em que é que podemos contribuir para o todo. Tomemos iniciativas!

Despertar a solidariedade, criar laços, entrelaçar o destino de uns com o de outros, ir gerando essa nova comunidade, cuja alma é o estar um com o outro, no outro e para o outro, essa é a atitude que manifesta o dirigente que segue o estilo do nosso Pai.

E nós, também criamos laços de solidariedade? Como está o nosso contacto com os outros casais do grupo? Limitamo-nos só à reunião? Convidamo-los para vir a nossa casa? Visitamo-los? Conhecêmo-los realmente na sua realidade concreta? Fazemos com que o grupo, a pouco e pouco, vá sendo uma família na qual cada um acolha o outro no seu coração? Fomentamos a iniciativa e a criatividade? Delegamos tarefas? Confiamos nos outros, ou pensamos que nós é que devemos fazer tudo? Estas, creio eu, são algumas das perguntas que nos faria o Pai.

2.2.3 Ser chefes possuídos por uma missão

Desenvolver uma forte consciência de missão e responsabilidade histórica por Schoenstatt, concentrando as nossas forças e a nossa entrega.

Em terceiro lugar, o Pai conduzia movido por uma *extraordinária consciência de missão*. Foi um homem de uma só ideia. Repetia frequentemente essa frase. «Temo o homem de uma só grande ideia.» Quando alguém tem muitas ideias, quando tudo capta o seu interesse, então dispersa-se; e finalmente, acaba por não criar nada. O Pai teve uma grande ideia na sua vida: Schoenstatt e só Schoenstatt. Se alguém não possui uma só grande ideia, não deixa marcas. Por isso, se quisermos cooperar com o Pai e conduzir como ele conduzia, temos que ser homens de uma só grande ideia.

Parece-nos oportuno recordar aqui as palavras do Pai na Segunda Acta de Fundação:

«Em que medida é necessário acentuar a consciência sobrenatural de missão e de instrumento, sabem-no todos aqueles que conhecem mais de perto o plano de redenção e a situação do tempo actual. Sempre foi uma lei evidente que só aquelas pessoas e comunidades a quem Deus deu uma vocação e missão especial é que podem intervir decisivamente no Reino de Deus. A prova desta afirmação não são apenas os sacerdotes e profetas do Antigo Testamento, mas também Nosso Senhor Jesus Cristo, os apóstolos, a interpretação da Igreja e o sentir popular católico (...). Aquele que, em tempos de tal forma difíceis, não possui a convicção inabalável de que está investido de uma missão divina especial, e de que portanto conta com forças divinas, está condenado de antemão à infecundidade, e por consequência ao fracasso final. Somente quem estiver provido de uma confiança indestrutível nesta força e missão divinas, poderá aventurar-se sobre o agitado e tempestuoso oceano da vida.»

O Pai possuía de forma exemplar esta consciência de missão sobrenatural. Deu-se com toda a alma a Schoenstatt, porque estava convencido de que

próprias. Ter sempre “tudo feito” pode acabar por matar a vida e a iniciativa do grupo.

Ao mesmo tempo, ao confiar tarefas, reforçamos a auto-estima das pessoas: elas sentem-se úteis e não só receptores passivos; sentem que se valoriza e toma em conta a sua contribuição. Tudo isto as leva a sentir-se “parte” de Schoenstatt e não só “visitas” ou “observadores”.

4. Conduzir através de correntes de vida

O educador deve detectar a vida que Deus desperta na comunidade, protegê-la e fomentá-la.

Falamos de corrente de vida quando uma comunidade ou grupo de pessoas são captadas existencialmente, quer dizer, não só a nível do intelecto e da vontade, mas com toda a sua emotividade, por um determinado valor. E isto de tal modo que, por assim dizer, são impulsionados desde dentro, com toda a sua capacidade de compromisso, à consecução desse valor, a levá-lo à prática, transformando a realidade, produzindo mudanças e gerando novas situações.

A tomada de consciência do valor e das consequentes tarefas, produz-se normalmente a partir de um determinado acontecimento ou de uma circunstância histórica concreta, pela qual se sentem interpelados.

Aqueles que escutam este chamamento e se deixam incendiar pelo que ele representa, sabem-se de alguma forma “cúmplices”. Não precisam de ser impulsionados ou que se lhes exija o que quer que seja; eles mesmos, por interesse próprio, movem-se e empreendem acções concretas tendentes a influir no meio.

Este entusiasmo e decisão de actuar, une-os entre si de forma peculiar e levam, por outro lado, a criar uma linguagem e uma simbologia próprias, e a gerar um determinado estilo de vida.

A corrente de vida vai-se transmitindo de modo espontâneo, “por contágio”. Paulatinamente vão-se perfilando os seus portadores e os seguidores, desde os que aderem estreitamente à causa, até aos simpatizantes mais distantes.

As correntes de vida são um facto sociológico. Mas, por se encontrarem em jogo valores determinados, estas podem ser consideradas positivas ou negativas. Podem dar-se correntes de vida de carácter secularista ou hedonista, até demoníacas; ou de ordem social ou religiosa, tendentes a

do chefe ou educador: fazer todo o trabalho ele mesmo, com a intenção de que “as coisas resultem melhor” e não arriscar, por exemplo, o êxito de uma jornada ou de uma actividade comunitária. Ele tem mais experiência e é, por ofício, mais responsável, o que - assim pensa - garante o bem do todo.

No entanto, não é assim. Deus “reparte responsabilidades”, não açambarca a condução e governo do mundo: “Deus governa o mundo através de causas segundas livres”, repete constantemente o P. Kentenich, e acrescenta, a autoridade deve ser um “poder descentralizador”.

O que está por trás deste princípio de condução? Procurar o máximo desenvolvimento dos que nos foram confiados; afirmar a sua auto-valorização e consciência da própria dignidade; capacitar para a vida e fomentar uma sã autonomia pessoal.

Por isso, como já vimos, o educador delega responsabilidades dentro do âmbito de uma autêntica pedagogia de liberdade e de confiança. Apoia e incentiva a actividade e as iniciativas dos outros, de acordo com o lema que o P. Kentenich aplicou desde os inícios de Schoenstatt: “Educar para a autonomia através da própria actividade”. Por certo, isto implica um risco: que as coisas não saiam tão bem como se fossem feitas pelo próprio dirigente ou educador. Até que se cometam erros. “Há que permitir que se façam asneiras”, diz o P. Kentenich, formulando algo que a sabedoria popular expressa ao dizer: “aprende-se estragando”. E se fracassam, então ele intervém novamente para levantar e animar, para ensinar a tirar proveito dos erros que se cometeram. Muitas vezes, evitar erros e quedas significa condenar ao infantilismo e à insegurança pessoal. Por outro lado, cuidemos de não exigir demasiado aos nossos ou de não os expor ao fracasso inutilmente. O educador deve manter-se em segundo plano, disposto a ajudar só quando for estritamente necessário, pois de outro modo não se favorece o desenvolvimento de personalidades autónomas. Diz o P. Kentenich: “É preciso tornar-se desnecessário”. O êxito do educador consiste justamente em constatar que os seus são capazes de fazer as coisas sem ele.

A aplicação deste princípio de condução gera verdadeiras personalidades de dirigentes e apóstolos, capazes elas mesmas de transmitir vida e exercer uma acção fecunda na Igreja e na sociedade.

Os monitores preocupam-se em detectar, desde o princípio, pequenas tarefas que confiarão a algum dos membros do grupo. Terão um olhar atento para perceber as suas qualidades (aptidão para o canto, liturgia, inquietação social, etc) e, de acordo com elas, incentivarão o seu compromisso e actividade

Schoenstatt era uma obra de Deus. Por trás de Schoenstatt via o Deus que intervém na História, que tinha feito surgir esta obra num tempo de transição histórica, a fim de que «à sombra do Santuário se co-decidissem por séculos os destinos da Igreja e do mundo». Na homilia de 31 de Maio de 1949, ouvimo-lo dizer:

«Vemos como o Ocidente caminha para a ruína e acreditamos que estamos chamados a realizar a partir daqui um trabalho de salvamento, de construção e de edificação. (...) Será porventura um dom que nos faz em recompensa, como um reconhecimento e uma honra para nós, se acreditamos que ela nos quer usar, desde aqui, a partir deste dia, para ganhar uma influência mais poderosa na gestação dos destinos da Igreja no espaço cultural do Ocidente? (...) Há pouco indicava a grande tarefa que temos aqui no Chile como pequena Família. No entanto, o motivo que nos reúne hoje, nesta tarde, indica que Deus Pai nos confiou uma grande tarefa para todo o mundo, especialmente para a Europa, para o Ocidente.»

Por isso o Pai afirma, na mesma homilia, que a partir do nosso Santuário Cenáculo «se imporão santas tarefas - quer dizer, tarefas que santificam - sobre débeis ombros».

Como dirigentes, precisamos de uma grande consciência de missão, que se transmita e inflame o nosso grupo; necessitamos abrir-nos a horizontes mais amplos, superar o nosso pequeno círculo. Só assim é que se desenvolverão todas as forças latentes, e construiremos algo que realmente valha a pena. São o Senhor e a Mãe que nos enviam juntamente com o nosso Pai. E se eles nos enviam, eles dar-nos-ão também a fecundidade e a capacidade de superar todos os obstáculos que encontremos no caminho.

Lerei agora uma passagem da mesma homilia, citada já anteriormente, das bodas de prata sacerdotais do Pai. Nela, agradece aos presentes e aos que já partiram, e acrescenta que também quer agradecer aos que virão no futuro. E esses somos nós. Via-nos como aqueles que participaríamos, no futuro, da sua missão e do seu envio. Diz assim:

«Da mesma forma, tenho que tornar extensíveis os meus agradecimentos aos que ainda não estão na Terra, mas que um dia virão. Sim, que seria de Schoenstatt, se as gerações futuras não fossem captadas e penetradas pelo mesmo espírito que nos anima a nós? Porventura não deve permanecer na Família, qual lei imutável, que cada geração há-de conquistar Schoenstatt de novo? E se este meu agradecimento aos que ainda não vivem, às gerações que virão nos séculos futuros, não encontrar uma base neste desenvolvimento transcendente, nos tempos vindouros estaríamos - para dizê-lo numa só frase - diante do túmulo da nossa Família. Se em cada época Deus não fizesse surgir homens que com os

mesmos meios e pelos mesmos caminhos aspirassem às mesmas metas, então teríamos construído algo efémero e algo não perdurável até ao final dos tempos e ainda mais além.»

É o Pai-fundador que estava já a olhar para os seus filhos das gerações vindouras, que profeticamente nos via a nós. Quando se despediu de Bellavista, em Junho de 1952, disse umas palavras muito belas. Expressiu que lhe custava muito partir, porque tinha ganho carinho ao Santuário de Bellavista, e por causa da unidade que tinha vivido com a Família durante o tempo que aí passou. Mas acrescentou que partia tranquilo, porque sabia que a Missão do 31 de Maio estava em boas mãos e porque Deus enviaria homens e mulheres que seriam portadores da missão no futuro. Não defraudemos o Pai!

2.2.4 Conduzir em Aliança com Maria no Santuário

O Pai conduziu em Aliança de Amor com Maria no Santuário. «Devo tudo - disse ele repetidas vezes - devo tudo a ela.» Fez tudo com ela, por ela e para ela.

2.2.5 Assumindo a cruz

Oferecer o que vivemos pela missão. Assumir e oferecer a dôr que Deus nos manda.

Apenas uma breve alusão. O Pai conduziu a sua grei, assumindo a cruz: dando - como o Bom Pastor - a vida pelas suas ovelhas. No contexto do 20 de Janeiro, isto é claríssimo. O Pai sabe que Deus o chama a assumir a cruz e que se deve oferecer pelos seus, tal como o fez o Senhor.

Ora bem, se queremos ser, como casal, fecundos no nosso trabalho de monitores ou chefes de grupo, isto não será possível sem cruz, sem sangue. Às vezes, acontece gota a gota, de forma quotidiana; mas outras vezes também de forma intensa. Esses são os momentos em que podemos ser mais fecundos: em primeiro lugar, para os nossos próprios filhos, para a esposa ou o esposo, e depois para o grupo ou comunidade que o Senhor pôs ao nosso cuidado.

Foi assim que o P. Kentenich conduziu a Família: atento às vozes do tempo e da alma dos seus, auscultando a vontade de Deus; em solidariedade com os seus; guiado por uma forte consciência de missão sobrenatural; em íntima Aliança com a nossa Mãe e Rainha no Santuário; e, por último, abraçando, tal como o Senhor e Maria o fizeram, a cruz redentora. Nisto se resume o central,

Como já assinalámos, a fecundidade do amor pedagógico - e, portanto, do serviço - depende basicamente do respeito. A essência do autêntico serviço educativo é o respeito. Quer dizer, a medida e oportunidade do serviço não são determinadas pelo educador mas pelo educando. O serviço do educador não provém simplesmente de um afã de desenvolvimento do próprio eu, mas considera em primeiro lugar as necessidades do tu. Quando carecemos desta atitude dão-se esses amores super-protectores que, de “tanto amor”, acabam por sufocar o desenvolvimento do filho. E que, por isso mesmo, o inibem totalmente ou acabam por gerar uma reacção de rejeição da parte daqueles que querem ver-se livres de “tanto carinho”. Um serviço assim é só projecção do egoísmo e da procura da própria satisfação.

O educador que serve a vida alheia cuida, por isso, de não utilizar os outros para a realização dos seus próprios planos e projectos. Mais ainda numa sociedade utilitarista como a nossa, que impulsiona constantemente para isso. Por isso deve voltar uma e outra vez à sua posição básica: eu vim para servir, não para ser servido.

Esta disponibilidade do educador, a sua abnegação e heroísmo, conferem ao educador uma grande autoridade moral diante dos seus, e fazem dele uma imagem viva do Senhor e de Maria.

Os monitores de grupo aparecem portanto diante dos seus não como “os génios que sabem tudo”, mas como pessoas simples que estão dispostas a servir e a ajudar o grupo, a partir das necessidades e interesses do mesmo. Esta atitude de serviço mostra-se também nas coisas simples da vida real, nos pequenos gestos, neste sair ao encontro diante de alguma dificuldade que atravesse um casal ou uma família determinada. O seu serviço não é só um serviço “espiritual”. Temos o exemplo preclaro em Maria, que parte pressurosa através da montanha para ajudar a sua prima Isabel com os afazeres da casa e com o nascimento do seu filho; serviço, no entanto, que “encheu do Espírito Santo” Isabel e o filho no seu ventre, e lhe trouxe a presença de Cristo, o salvador.

3. Conduzir através de chefes

Deus conduz através das pessoas; ele reparte responsabilidades. Assim se incentiva a própria identidade, a autonomia, a pertença de si mesmo a Schoenstatt.

Com este princípio, o P. Kentenich sai ao encontro de uma tentação comum

Também na eternidade estaremos juntos, um no outro.»

Não é desaconselhável, portanto, manter uma viva e profunda vinculação com o “transparente” do afecto e transferi-lo para outras pessoas tanto do mundo natural como sobrenatural. Pelo contrário, na medida em que o vínculo se torna mais profundo, dá-se de forma orgânica a condução afectiva para aqueles que o educador também ama. Este processo reforça-se pela palavra ou indicação explícita do educador e também, por outro lado, porque todos os vínculos humanos conduzem a longo prazo a uma certa desilusão. Quando isto acontece, então o educando deve crescer e projectar-se para os “tus” definitivos do seu amor: Maria, Cristo, o Deus Uno e Trino. A partir deles será mais fácil restabelecer de forma “purificada” a relação com o educador como instrumento e reflexo limitado, mas reflexo ao fim e ao cabo de Deus.

2. Condução através do serviço

É a disposição e entrega abnegada como fruto do amor de Deus àqueles que nos são confiados.

Tanto a paternidade como a maternidade espiritual dos dirigentes - que constituem o verdadeiro ser do educador - significam um “eterno servir”.

Ser dirigente ou educador, não o concebemos como ocasião de privilégios, nem muito menos de domínio sobre os outros, mas como disposição e vontade de serviço. O que não é fácil. O educador, para sê-lo, necessita de purificar e desenvolver até ao heroísmo a sua capacidade de entrega e serviço ao tu. Não é fácil estar sempre à disposição dos outros atendendo as suas necessidades e esquecendo-se de si mesmo. Os monitores sabem-no pela experiência com os seus próprios filhos. Esta abnegação só pode ser fruto de um amor purificado e forjado no amor de Cristo e Maria. De outro modo a tarefa que se lhes impõe parecer-lhes-ia um jugo demasiado pesado, do qual tratariam de libertar-se quantas vezes fosse possível, para, por fim, poder dedicar-se às *suas* coisas, aos *seus* gostos e descansar daqueles que os solicitam uma e outra vez.

Quem ama de verdade não sente o serviço como sufocante. Antes vê nele a oportunidade de expressar o amor paternal e maternal na dedicação ao tu, para o fazer crescer e fomentar as suas qualidades. Para ele, dar e servir não são uma perda, mas a melhor prova da sua plenitude e riqueza pessoal. O Senhor destaca-o quando diz: “quem perde a sua vida ganha-a e aquele que a guarda para si perde-a”.

o medular do seu modo de conduzir.

O que é um grupo de Schoenstatt

Assim como no plano natural todos somos membros da humanidade - a dimensão social é intrínseca à nossa própria natureza -, no plano sobrenatural e de um modo ainda muito mais profundo, pertencer à Igreja significa pertencer a uma comunidade; é-se membro do Povo de Deus, parte do Corpo de Cristo. Não existe o cristão isolado dos outros ou que só vive para si próprio.

Esta realidade destaca-se em Schoenstatt de forma acentuada: Schoenstatt é uma Família. Pertencer a Schoenstatt significa selar uma Aliança de Amor com Maria, mas também entrar - em virtude dessa mesma Aliança - numa relação especial com o mundo de Schoenstatt e com a Família schoenstattiana, com o seu Fundador e com os membros do Movimento. Qualquer que seja o nível organizativo ao qual nos incorporemos em Schoenstatt, sempre será assim.

Ora bem, existem comunidades em que esta pertença se dá de formas específicas especiais. Assim, por exemplo, as Uniões e Institutos contam com “cursos” e “comunidades oficiais” que são comunidades mais pequenas, nas quais e através das quais se expressa e vive a comunidade mais ampla. Na Liga Apostólica não se exige a pertença a comunidades ou grupos, ainda que normalmente quem a integra costume formá-los. Em todo o caso o seu valor educativo está fora de dúvida. Daí que se promovam e que, em geral, a grande maioria dos que pertencem à Liga - sobretudo no Schoenstatt hispano-americano - se integre livremente num grupo.

O valor formativo na pequena comunidade ou no grupo é de primeira importância. É por isso que no *currículum* de introdução, também do Ramo das Famílias, se introduziu como algo normal a pertença a um grupo de casais. Este período introdutório compreende cinco anos. Mais adiante explica-se em detalhe este *currículum*. No fim desta primeira etapa, segue-se um tempo de discernimento durante o qual os casais deverão decidir a que comunidade estão chamados a integrar-se de forma permanente. Isto dá aos grupos de iniciação um carácter transitório (ainda que de facto se pudesse dar o caso de todos os casais de um grupo elegerem uma comunidade definitiva e passarem assim a integrar-se nela).

A nós, como dirigentes ou monitores de grupo, que basicamente nos

estimulado. Também o é o próprio educador. Ele também recebe e é educado pelos seus, muito mais do que possa parecer à primeira vista.

A chave da profundidade deste vínculo afectivo (do “amor pedagógico”, diz o P. Kentenich), é o *respeito*. A pessoa só se dá quando se sente recebida e respeitada na sua originalidade. E respeito significa admiração, adequação à maneira de ser do outro. Esta atmosfera de respeito possibilita e estabiliza o vínculo pessoal e gera os melhores frutos na educação. A amizade, dizia o pensador Lain Entralgo, é uma espécie de confiança, beneficência e benevolência; consiste, afirmava, em deixar o outro ser o que é e ajudá-lo delicadamente a ser o que deveria ser.

Conduzir através do contacto pessoal na forma indicada, coloca ao dirigente uma séria exigência de esquecimento de si mesmo. Dar lugar ao tu exige esquecer-se de si mesmo e deixar a comodidade pessoal para estar disponível para os outros. A par deste desprendimento de si mesmo, deve exercer a arte de conseguir a abertura do tu, a arte de saber escutar e “adivinhar” o que se passa na alma dos seus. É muito importante que os monitores de grupo saibam escutar e atender realmente cada pessoa do grupo; não só “ouvir”, mas “atender”, prestar atenção com a sua atitude, o seu olhar, o seu saber calar e não interromper, e muito menos “falar de cátedra”. O grupo deve experimentar, da parte dos monitores, uma atenção estimulante que compreende e enaltece. Só assim se irá fortalecendo esse laço vital que é o nervo de todo o processo educativo.

Por outro lado, o bom educador sabe transferir o afecto que recebe para Deus, para Nossa Senhora, para a causa que ele próprio serve. Guardar para si mesmo esse afecto de forma egoísta paralisaria toda a dinâmica pedagógica. Isto não quer dizer que só está chamado a ser um “sinalizador no caminho”, ou uma ponte que se deixa para trás para continuar o caminho sozinho. Não, trata-se de uma condução orgânica, em que o educador permanece presente embora em segundo ou terceiro plano. São clássicas neste sentido as palavras que o P. Kentenich proferiu no final da prática de 31 de Maio de 1949:

«Nossa Senhora ofereceu-nos mutuamente. Queremos permanecer reciprocamente fieis: um no outro, um com o outro, um para o outro, no coração de Deus. Se não nos reencontrássemos aí, seria algo terrível. Aí devemos voltar a encontrar-nos! Não devem pensar: vamos para Deus, portanto separamo-nos uns dos outros. Eu também não quero ser apenas um sinalizador no caminho. Não, vamos em conjunto! E isto é assim por toda a eternidade. Como seria errado não ser mais que sinalizador no caminho! Estamos juntos para nos inflamarmos mutuamente. Pertencemo-nos mutuamente agora e na eternidade.

Leis de condução

Com tudo o que foi exposto, já possuímos uma visão global e orientação suficiente para exercer o nosso trabalho de dirigentes. No entanto, a título de resumo e para salientar ainda mais alguns aspectos essenciais do caminho pedagógico que o P. Kentenich nos legou, trataremos neste capítulo o que ele denomina as “leis de condução”.

Basicamente, são quatro: conduzir através do contacto pessoal; conduzir pelo serviço; conduzir através de chefes e conduzir por correntes de vida. Diremos algo sobre cada uma destas leis.

1. Conduzir através do contacto pessoal

Este laço vital é o nervo do processo educativo, permite transmissão de vida e desperta a força criadora do amor. Consiste, além disso, em saber escutar, “acolher” os outros.

Para exercer uma influência positiva e enaltecadora, o monitor de grupo deve saber estabelecer com os seus uma autêntica comunidade vital. Só se educa na medida em que se consegue uma comunicação pessoal, um vínculo afectivo estável, entre o educador e os seus, o que permite a transmissão de vida e desperta a força assemelhadora e criadora do amor.

Ao formular este princípio de condução, o P. Kentenich refere-se à definição de educação dada pelo conhecido educador Seiler: “educar consiste em manter um contacto pessoal ou vital”, e, em geral, à pedagogia do amor ou das vinculações, a que já nos referimos.

Recordemos só que, para que se produza este vínculo pessoal e comunitário, o educador, à semelhança de Deus “que nos amou primeiro” (1 Jo 4,19), toma a iniciativa e conquista os seus não só amando-os do fundo do seu coração, mas também demonstrando-o com provas de amor. É conhecida a directriz de são João Bosco aos seus seguidores que o P. Kentenich cita com frequência: “Se queres que te obedeçam, deves conseguir que te amem ... Se quereis ser amados, então deveis amar. E só isto não chega. Deveis dar mais um passo: os vossos educandos não só devem ser amados por vós, mas também devem aperceber-se disso. Como ocorre isto? Deveis perguntar ao vosso coração: ele sabe”.

Claro que neste contacto vivo não são só os educandos quem recebe e é

consideramos ao nível da Liga Apostólica, é-nos confiado o cuidado pastoral e a orientação pedagógica destes grupos por um período de dois anos e meio, nos quais durante os dois primeiros anos a nossa presença é determinante. Ao fim do segundo ano, quando já se selou a Aliança com Maria, os monitores designam um chefe de grupo, e eles passam para segundo plano, apoiando ainda, por alguns meses especialmente o trabalho dos novos chefes. Assim devem tornar-se cada vez mais “dispensáveis” ou “desnecessários” no que diz respeito ao funcionamento normal do grupo. O facto de o grupo continuar a funcionar positivamente quer dizer que eles desempenharam bem o seu cargo.

Para desempenhar bem o papel de monitor, o dirigente deve ter clareza no que diz respeito ao que pretende conseguir pedagogicamente no grupo. Ter perante nós próprios uma meta clara facilita enormemente o nosso trabalho.

Em primeiro lugar, trata-se de um grupo de casais. Este dado básico deve estar sempre presente, pois se falamos do ideal de uma nova comunidade baseada em homens novos, teremos que falar, neste caso, de uma nova comunidade sobre a base de novos casais. Quer dizer, de casais renovados e assegurados na sua vida cristã. Uma vida de grupo de casais deve sempre partir e desembocar no casal como tal, pois de outra forma poderia “encobrir”, com a sua vitalidade e actividade, uma debilidade dos próprios casais; a qual, para além disso, não tardaria a aparecer sob a forma de um crescente debilitamento e estancamento da vida do grupo como tal.

O grupo schoenstattiano de casais não é simplesmente um grupo de «bons amigos», nem um círculo de intelectuais que se perdem em pensamentos ideológicos; também não é simplesmente uma equipa de trabalho, ou um «clube de auto-santificação». Queremos que os nossos grupos conheçam um cultivo profundo da amizade, o estudo sério, o trabalho activo e uma auto-formação séria; mas tudo isto constitui neles uma unidade orgânica: são chamados a ser comunidade de graças, de vida e de ideais, que actue no seu ambiente à maneira de fermento.

Os grandes movimentos de renovação nasceram de pequenos grupos de elite. O próprio Senhor elegeu doze de entre os discípulos, com os quais formou uma pequena comunidade e fundou a Igreja. E isto também permanece actual. Pouco a pouco, dentro da Igreja, está-se a tomar consciência da necessidade de pequenas “comunidades eclesiais” no plano da pastoral. Sem estas comunidades de vida empobrece-se a realidade eclesial e cai-se na multidão anónima ou então na atomização da comunidade provocada pelo individualismo.

Schoenstatt, desde o princípio, procurou e acentuou o trabalho em pequenas células de formação e de vida. Concebeu-as como grupos de elite destinados a vivificar, pelo seu ser e pela sua acção, o mundo e a Igreja.

A Igreja renovada que queremos ver florescer e o mundo novo que aspiramos a construir, começam na família natural. O grupo schoenstattiano de famílias é precisamente o germen e a antecipação da Igreja renovada e da nova sociedade. É uma oficina onde se forjam o homem novo e a nova comunidade cristã. Aí se comprova a possibilidade prática do mundo que esperamos construir, pois não vamos transformar o mundo com palavras, mas sim com factos.

Podemos distinguir no grupo schoenstattiano cinco aspectos fundamentais. Estes aspectos permanecem sempre intimamente unidos, pois o grupo é um organismo vital. No entanto, na exposição que se segue passaremos a descrevê-los separadamente, a fim de facilitar a sua compreensão.

O grupo é: *1. uma comunidade fraterna*

2. uma comunidade de Aliança

3. uma comunidade de ideais

4. uma comunidade de formação

5. uma comunidade de acção apostólica.

Diremos sucintamente algo sobre cada um destes aspectos.

1. O grupo de casais como comunidade fraterna

Formar uma comunidade de corações, uma comunidade humana, onde todos partilham e se sintam responsáveis uns pelos outros

Ao fomentar uma estreita comunidade de irmãos, o que procuramos é vencer o tipo de sociedade que hoje reina e que se caracteriza pela indiferença e pelo isolamento espiritual entre as pessoas. O nosso trabalho de monitores tem como meta ir consolidando pouco a pouco uma verdadeira “comunidade de corações”, cuja alma é o afecto cáldo e autêntico duns pelos outros e essa fidelidade que vai mais além dos interesses mesquinhos e das aparências.

Os monitores do grupo devem entregar-se por inteiro para formar em primeiro lugar esta comunidade ideal, dando-se a si mesmos e construindo laços. Cada passo, cada nova experiência irá formando a comunidade de irmãos. Mais do que as simpatias ou antipatias, mais do que as diferenças de personalidades, deverá prevalecer a realidade de ser irmãos e, portanto, responsáveis uns pelos

responsabilidades. Nada mais longe de um bom dirigente que querer fazer tudo “porque assim temos a certeza de que as coisas saem bem”. Há que confiar nas faculdades das pessoas, e arriscar-se também a que as coisas não saiam tão bem como talvez saíssem se nós mesmos as fizéssemos. Pode ser que objectivamente seja assim, mas isso impede que as pessoas cresçam e assumam vitalmente Schoenstatt por si mesmas. De facto, só amamos algo quando nos esforçamos e damos algo de nós mesmos. As pessoas crescem com as tarefas. Crescem quando elas mesmas devem preparar uma reunião ou organizar um passeio de grupo ou alguma acção apostólica. A tarefa dos dirigentes é estar por trás, apoiar subsidiariamente, mas não adiantar-se e fazer as coisas pelos outros. Às vezes um fracasso pode ser mais educativo que muitos êxitos.

3.3 Pedagogia de Confiança

Trata-se de ter uma atitude positiva e enaltecadora diante de cada pessoa. Despertar o melhor que há em cada um. Não hesitar em confiar tarefas e responsabilidades. Estas são necessárias para crescer.

Aplicar uma pedagogia de movimento e de liberdade supõe que o dirigente acredita no grupo, que acredita em cada pessoa; quer dizer, que confia em cada um tem em si mesmo as forças para crescer e superar-se. Por isso, guiado pela pedagogia de confiança, a sua atitude diante das pessoas é positiva e enaltecadora. O que não quer dizer que não veja as limitações de cada um ou os defeitos que se dão na vida do grupo. Conta com isso, porque pertencem à nossa natureza ferida pelo pecado. Mas o dirigente sabe também que a graça saneia e aperfeiçoa a natureza, que o poder da oração e da intercessão de Maria é uma realidade.

O pedagogo da confiança é paciente, nunca desespera; corrige com sabedoria, mas, sobretudo, anima para continuar lutando e superando-se. Mobiliza, ao mesmo tempo, as forças sobrenaturais, implorando no Santuário as graças de que precisam as pessoas e o grupo para crescer e realizar os necessários processos de conversão interior. Reza por cada uma das pessoas que lhe foram confiadas e oferece contribuições ao Capital de Graças, segundo o lema “por eles me santifico”; por eles faz contribuições ao Capital de Graças e se exige a si mesmo. A oração do *Rumo ao Céu*, “Olha, Pai, a nossa Família”, reflecte esta atitude:

«Estou tão intimamente ligado aos meus,
que nos sentimos sempre uma unidade:
eu vivo e sustento-me da sua santidade
e com alegria estou disposto a morrer por eles.
Estou tão íntima e fielmente unido a eles
que dentro de mim uma voz me diz sempre:
O teu ser e a tua vida reflectem-se neles,
determinam o seu infortúnio ou aumentam a sua felicidade.»

Quando actuarmos guiados por este espírito de confiança, despertaremos o melhor que existe na alma dos nossos e ao mesmo tempo infundimos-lhes essa confiança em si mesmos e esse optimismo de que tanto precisam para crescer.

A pedagogia de confiança leva também os dirigentes a ser pródigos no reconhecimento e no louvor. E porque confiam, distribuem tarefas e

outros. Ninguém deve ficar de lado, cada pessoa e cada casal deverá ter o seu lugar; cada um deve ser conquistado como irmão; cada um deverá poder contar com os outros.

Trata-se de conseguir no grupo não só uma fraternidade geral ou espiritual, mas também uma união natural, profundamente humana, onde tudo o que acontece ao outro interessa, onde cada problema seu interessa aos demais. O vínculo sobrenatural vive-se e prova-se precisamente no natural. Se não for assim há que duvidar da sua autenticidade.

Queremos alcançar o ideal que propõe o Pai no *Cântico da Minha Terra*:

“... aquela terra , tão cálida e familiar,
que o Amor Eterno edificou para si;
onde corações nobres pulsam na intimidade
e alegres no sacrifício se aceitam mutuamente;
onde acolhendo-se uns aos outros,
ardem e fluem até ao coração de Deus,
onde com ímpeto brotam torrentes de amor
para saciar a sede de amor do mundo...” (RC 600)

Os monitores do grupo têm, neste sentido, uma grande tarefa: dar acolhimento, não só criando um ambiente adequado, mas também, mais profundamente ainda, recebendo no seu coração cada casal, aproximando-se de todos eles e construindo laços pessoais.

Normalmente, os casais que integram um grupo no início não se conhecem. Por isso é aconselhável que os monitores promovam um intercâmbio no qual cada casal conte algo da sua história, da sua realidade como casal, dos seus filhos, do seu caminho na fé e na vivência religiosa, da sua realidade de trabalho, etc. Os monitores devem despertar a solidariedade fraterna fomentando, para além da reunião, os momentos de cultivo dos vínculos naturais, como por exemplo através de convívios, convites entre casais, passeios, celebrações do onomástico ou aniversário (é útil fazer uma lista com esse fim), etc.

Juntamente com a integração comunitária no interior do grupo, é preciso fomentar a integração no Ramo e o contacto com o Movimento como tal. O grupo não deve isolar-se mas sim integrar-se: isto amplia os seus horizontes e situa-o na sua verdadeira dimensão. Por isso os monitores procuram e incentivam a participação nos encontros e jornadas programados pelo Ramo

e nas celebrações ao nível da Família. (18 de Outubro, 31 de Maio).

Tudo isto contribui para que o grupo viva realmente como família, que as pessoas e os casais partilhem não só os grandes ideais mas também o nascimento de um filho, uma doença ou as grandes dificuldades pelas quais passam, mas com as devidas reservas próprias da intimidade de cada família.

Este último ponto - preservar a intimidade de cada casal - é importante tê-lo em conta em geral e especialmente nas reuniões. É preciso ter muito cuidado para não interferir na vida privada do casal nem criar situações em que este se vê obrigado a “confessar-se em público”. O grupo de casais tem a peculiaridade de ser um “grupo de grupos”, uma vez que cada casal é uma célula básica, e isto deve ser considerado e protegido.

2. O grupo é uma comunidade de Aliança

É uma comunidade que reza, que se vincula ao Santuário. Impulsionado por esta vida sobrenatural, o grupo adquire a sua marca própria e a sua fecundidade.

Os vínculos de amor, responsabilidade e fidelidade que entrelaçam os membros do Movimento, encontram o seu centro e a sua fonte profunda na Aliança de Amor com a nossa Mãe e Rainha de Schoenstatt. Por isso a comunidade humana que cultivamos no grupo está aberta à realidade sobrenatural do Deus pessoal, do Pai, do Filho e do Espírito, realidade que nos torna próximos e familiares em Maria.

O grupo não fica assim no plano puramente natural; quer chegar a ser, com toda a sua força, uma comunidade de fé, de pessoas e de casais que juntos procuram Deus e não descansam até O encontrarem.

Esta projecção sobrenatural no grupo concretiza-se na medida em que este se converte progressivamente numa comunidade de oração. Normalmente, as pessoas não têm o hábito de rezar em comum; em Schoenstatt devem aprender a fazê-lo. Neste sentido ajuda muito iniciar as reuniões com uma oração, lendo e comentando um trecho do Evangelho, fazendo petições ou uma acção de graças, cantando, etc. Isto pode ser preparado no princípio pelos próprios monitores, (existem pautas de oração à disposição de quem as desejar), mas rapidamente os momentos de oração podem ser conduzidos por outros casais previamente designados.

Neste mesmo sentido, programar como grupo encontros periódicos de oração

enobrece a nossa personalidade. Em última análise, pelo que nos faz felizes. Para isso temos que desligar-nos de ataduras, livrar-nos de escravidões que impeçam ou criem obstáculos à nossa opção pelos verdadeiros valores. Não vemos nenhuma contradição entre Deus e a nossa liberdade, entre os seus mandamentos ou a ordem objectiva de ser e a nossa opção. Pelo contrário.

Na aplicação desta pedagogia, o dirigente põe especial interesse na auto-decisão. Promove, estimula, mas não toma decisões em lugar dos outros, e menos ainda assume a realização de todas as responsabilidades.

É importante que as pessoas aprendam por si mesmas a formar um conceito das coisas, que aprendam a analisar e discutir a realidade, enfrentando os seus desafios. Devem chegar a formar um juízo e tomar posições. Isto é ainda mais importante, se pensarmos que o nosso ambiente já não é cristão e que devemos, portanto, cultivar um cristianismo de diáspora, quer dizer, capaz de se afirmar e impôr num ambiente adverso.

Aprender a ser livre implica aprender a ser livre “de” e livre “para”. Ser livre “de”, quer dizer, libertar-nos de ataduras que nos escravizam, libertar-nos dos instintos desordenados, do egoísmo, em definitivo, libertar-nos das ataduras do pecado.

A educação da liberdade compreende, por outro lado, ser livre “para” aprender a discernir; encaminha-nos para descobrir, numa reflexão sincera, o que nos convém, e para formar um juízo pessoal. Em última análise, ser livre é saber decidir-se por algo, tomar posições por si mesmo. A culminação deste processo dar-se-á na medida em que sejamos capazes de realizar aquilo que decidimos.

O monitor ou dirigente do grupo aplica conseqüentemente esta pedagogia da liberdade: ajuda a desembaraçar os nós, ensina a procurar com autenticidade os verdadeiros valores, promove a reflexão e a ajuda mútua para clarificar o nosso discernimento. Incentiva especialmente a tomar decisões, a optar e a realizar o decidido, não ficando só nas boas intenções, na reflexão e no intercâmbio em geral.

Este processo dá-se especialmente nas reuniões, quando se partilha um tema e depois se procura “aterrar” na realidade e levá-a à vida. O grupo e as pessoas devem chegar a formar juízos próprios, optar e assumir responsabilidades, propondo-se trocas concretas e tarefas concretas. Desta forma, a pedagogia do ideal e a pedagogia de movimento encontram uma aplicação adequada e conseqüente.

O monitor ou dirigente schoenstattiano deve ter especial cuidado em não se ater “mecanicamente” às fichas que o Ramo coloca à sua disposição. Isto poderia “matar a vida” e resultar infecundo. Por outro lado, se o Ramo lhe oferece essas fichas e com elas uma determinada orientação a seguir, é porque essas temáticas correspondem normalmente aos interesses daqueles que procuram uma incorporação a Schoenstatt. Seguindo esta orientação, deverá, no entanto, manter a flexibilidade necessária para adaptar-se à realidade de grupo, sem perder o norte.

Toda a rigidez é insensata e, por outro lado, todo o amorfismo ou falta de direcção é infecundo. A pedagogia de adaptação psicológica evita ambos os extremos.

3.2 Pedagogia de Liberdade

Quer formar pessoas que aprendam a julgar e decidir por si mesmas; que se decidam pelo bem, libertando-se de todas as correntes ou escravidões

Na metodologia pedagógica que explicámos, a liberdade ocupa um lugar central. Queremos formar pessoas livres, referindo-nos assim àquelas que aprenderam a julgar e decidir por si mesmas e que são capazes de pôr em prática aquilo que decidiram.

Toda a pedagogia do ideal e do amor tende a forjar esse tipo de personalidades, no meio de uma sociedade massificada e massificante que desconhece a autêntica liberdade.

Hoje proclamam-se, sob o nome de liberdade, as mais amplas e ambíguas concepções. Ser livre, para muitos, equivale a não estar sujeito a nenhuma norma e a desconhecer uma ordem objectiva. Por isso se sustenta um relativismo segundo o qual cada um decide de acordo com o seu parecer subjectivo ou, simplesmente, segundo a sua “vontade”. Liberdade resulta assim sinónimo de relativismo, ambiguidade e individualismo. Também não se tem claro o objectivo da liberdade; desligamo-nos de normas e ataduras, não nos submetemos a parâmetros que contradigam os nossos próprios interesses individuais e egoístas, mas, por que optamos? O que perseguimos? Reina neste sentido a desorientação, o zigue-zaguear entre uma meta e outra; a consecução de fins mediocres que não enobrecem as pessoas, mas que as nivelam ao que exige menos esforço.

Quando em Schoenstatt falamos de pedagogia da liberdade, entendemos por esta a capacidade de optar pelo bem, por aquilo que realmente nos convém e

no Santuário é algo que fortalece decisivamente a vida de grupo e favorece a sua incorporação vital em Schoenstatt. “Experimental” o Santuário, familiarizar-se com os seus símbolos, conhecer a sua história, consagrar o grupo à nossa Mãe e Rainha, confiando-lhe o seu crescimento e desenvolvimento, encaminha-nos pela senda mais segura. A Mãe deve chegar a conquistar o coração de cada um dos membros do grupo.

Não é demais dizer que em tudo isto o papel dos monitores é decisivo: mais do que as palavras, o que aqui importa é a transmissão de uma vivência religiosa e de um amor profundo a Maria. O fruto será cada casal chegar a fazer a Aliança de Amor no Santuário. Assim esta projecção sobrenatural do grupo recebe o seu selo e garantia.

Os monitores só se darão por satisfeitos quando o grupo alcançar a profundidade da Aliança com Maria; em última instância, tudo tem que conduzir a isso. Só a Aliança com Maria afiança o laço fraternal, purificando-o, dando-lhe ao mesmo tempo consistência e projecção; esta Aliança é também a fonte da transformação interior e do espírito apostólico que deve surgir no grupo.

3. O grupo é uma comunidade de ideais

Projectar-se em direcção a metas elevadas: rumo ao ideal de homem cristão e schoenstattiano

Outra das projecções fundamentais do grupo é ser uma comunidade de ideais. Quer dizer, uma comunidade que tem e se orienta por grandes metas, que quer superar a mediocridade que caracteriza a vida de tantos cristãos. Muitas vezes com um tipo de vida que “segue a corrente”, ou que se conforma com o “mínimo necessário”.

Ter um ideal significa estar projectado até metas altas que libertam da mediocridade e do passivismo, de uma vida monótona e sem relevo. Ver e criticar o negativo, não deveria conduzir a um derrotismo, mas sim a um compromisso mais sério e entusiasta com a tarefa histórica de forjar um mundo novo.

Schoenstatt é um chamamento a ampliar os nossos horizontes e a aspirar aos ideais que a Boa Nova cristã nos mostra; querer cooperar activamente na renovação da Igreja e do mundo. Schoenstatt é um movimento mariano; por ser Maria quem é, assinala os mais altos cumes: orienta-nos com todo o seu ser à realização mais plena dos valores do Evangelho.

A tarefa dos monitores de grupo é dar a conhecer e provocar entusiasmo pelos ideais e aspirações que Schoenstatt mostra. Não actuar por imposições e obrigações, mas sim mostrando ideais. Mais especificamente: mostrando o ideal cristão do matrimónio e da família.

Com o testemunho da sua própria vida conjugal e da sua palavra, os monitores estão chamados a fazer brilhar a grandeza do sacramento do matrimónio e do chamamento à santidade matrimonial, no meio do mundo para o qual estas realidades pouco ou nada significam.

Posteriormente, em grupos estáveis, que já definiram a sua vocação em Schoenstatt, este mundo de ideais concretizar-se-á no Ideal de Grupo. O importante na etapa de formação introdutória, é visualizar os grandes ideais do Movimento e provocar entusiasmo pelo ideal matrimonial e a renovação da família nas suas diversas facetas e cristalizações. Isto fará com que o grupo não se instale nem se detenha, estancando o seu desenvolvimento. Os ideais sempre o impulsionarão até à magnanimidade e a um autêntico compromisso cristão e schoenstattiano.

4. O grupo é uma comunidade de formação

Procura constantemente superar-se, crescer, vencer o que limita o amor, criando atitudes e um estilo de vida que esteja de acordo com o ideal

O grupo é uma oficina, uma fábrica do homem novo e da nova comunidade. Nele a Virgem Santíssima quer exercer a sua tarefa de Mãe e Educadora. Ela quis precisamente estabelecer-se no nosso Santuário como educadora dos povos e do coração do homem.

Quem entra para um grupo de Schoenstatt fá-lo porque quer crescer e está consciente de que se tem que dar, pessoalmente e no casal, um enriquecimento interior. Ingressa-se numa comunidade de formação, na qual se espera a ajuda de um ao outro, o estímulo mútuo para que cada um e cada casal avance, respondendo com docilidade ao trabalho educativo de Maria. Nada verdadeiramente valioso nascerá no grupo sem a decisão e o esforço por se auto-formar, por crescer e se superar. O amor a Maria, os ideais, a união fraterna, são o estímulo constante para esta superação.

Os monitores velam constantemente neste sentido para que o grupo seja concreto e não caia em divagações intelectuais ou em mera camaradagem. Os ideais têm que tocar a vida e transformá-la de verdade.

Isto torna-a receptiva para compreender Maria como Mãe, Rainha da misericórdia e refúgio dos pecadores. Temos também uma receptividade peculiar para a comunidade e os valores comunitários, pois por natureza somos seres sociais que necessitam de sair do seu isolamento e que se realizam na medida em que entram em contacto com outras pessoas. A necessidade de redenção, o anseio de liberdade, a ânsia de valer, etc., fazem parte desta perspectiva instintiva de interesses.

Há também nas pessoas e no grupo uma *perspectiva racional de interesses* a que o dirigente deve atender. Já antes nos referimos ao “espírito objectivo do tempo”; quer dizer, numa época e numa cultura determinada, existem valores que “flutuam na atmosfera”. Por exemplo, o interesse pela ecologia, pelo desenvolvimento económico, pela independência da mulher, etc. O dirigente deve tê-los em conta ao apresentar Schoenstatt ou ao abordar uma determinada temática. De outro modo, “falará de alto” e não conseguirá captar as pessoas. O que estas recebem ou se lhes propõe parecer-lhes-á “pouco interessante”, “sonhador”, “vago”, etc.

Por último, dá-se uma *perspectiva sobrenatural*. Esta refere-se àqueles valores que interpelam especialmente pessoas que possuem uma vivência da fé. Assim, por exemplo, será interessante para um grupo, que é de si religioso, falar-lhe da Eucaristia ou de Schoenstatt como um lugar de graças.

Quanto à captação desta tripla perspectiva de interesses, não podem dar-se regras concretas. Aqui tem lugar especialmente o tacto pedagógico do dirigente, o seu esforço por pôr-se no lugar dos outros e, não em última análise, o seu espírito de oração e sensibilidade para perceber as vozes de Deus no tempo, na alma e na ordem de ser, guiado pela fé prática na Divina Providência.

Podemos resumir, então, dizendo *que a pedagogia de Movimento consiste em mobilizar valores de acordo com a tripla perspectiva de interesses das pessoas e do grupo*; que a Pedagogia de Movimento é uma pedagogia primeiramente psicológica e não lógica ou objectiva, supra-temporal. É uma pedagogia de adaptação, que procede não dos interesses do próprio chefe, dirigente ou monitor, mas que ausculta, atende e considera primeiramente os interesses das pessoas que lhe foram confiadas.

Deste modo, consegue que os valores do Evangelho e tipicamente schoenstattianos sejam captados “desde dentro” e não se apreendam como algo extrínseco e imposto desde fora.

e de trabalho. Por este caminho também poderá perceber de forma indirecta as suas tendências, já que as pessoas, inconsciente e funcionalmente, vibram com os valores que flutuam no ambiente. Existe “um espírito objectivo” do tempo: cada cultura ou sub-cultura tem o seu próprio mundo de valores e interesses.

A partir desta dupla observação, o dirigente está em condições de saber como deve apresentar o mundo de valores ou ideais schoenstattianos. Fá-lo desde uma perspectiva não lógica mas psicológica.

Se, por exemplo, detecta no grupo um interesse especial pela vida espiritual ou social, afirmará primeiramente a validade desses valores. Mas fá-lo em relação com o ideal evangélico e schoenstattiano. Mostrará como Schoenstatt aprecia esse valor e o pratica, as projecções e exigências que dele deduz.

As pessoas perceberão então - sem ser necessário realizar uma reflexão consciente - que Schoenstatt dá uma resposta válida às suas inquietações; por outras palavras, sentirão o mundo de Schoenstatt como algo próprio.

A partir desta situação, o dirigente pode conduzir ou orientar o processo educativo para valores mais centrais (se tiver partido de coisas mais periféricas); ou então, conduzi-lo às fontes mais especificamente schoenstattianas que estão em relação com esses valores. Por exemplo se o grupo tem um interesse pelo espiritual-religioso, aprofundando esse mundo de valores, pode e deve chegar à pessoa de Maria, vendo-a como a grande intercessora, ou descobrindo a sua relação íntima com Cristo ou a sua atitude filial diante de Deus Pai.

No caso de abordar um tema proposto pelo ramo ou correspondente ao *curriculum* do mesmo, o dirigente deverá igualmente procurar uma apresentação que esteja de acordo com a perspectiva de interesses do grupo e das pessoas que o compõem.

Se analisarmos mais de perto a perspectiva de interesses, podemos distinguir nela um nível triplo: inconsciente e instintivo; consciente ou racional, e sobrenatural ou a partir da fé.

No primeiro caso falamos de uma *perspectiva de interesses instintiva*. Trata-se daqueles valores ou interesses que nos atraem de forma espontânea-instintiva. Por exemplo, normalmente as pessoas são sensíveis aos valores do acolhimento, pois cada pessoa, de uma ou outra forma, vive a sua contingência, quer dizer, a sua limitação e desvalimento. Procura instintivamente um ser que a proteja, que lhe dê segurança, que a sustente.

A formação dá-se a diversos níveis. Na esfera intelectual, os seus membros deverão crescer no conhecimento da sua fé e do mundo de Schoenstatt. Uma leitura orientada pode contribuir de forma importante para uma formação doutrinal importante. (no livro «150 perguntas sobre Schoenstatt» podem encontrar-se as indicações bibliográficas necessárias).

Por outro lado, deve dar-se progressivamente no grupo uma conquista e consolidação de atitudes e de um estilo de vida de acordo com o ideal e as exigências do tempo.

Por isso, as reuniões normalmente deverão terminar com um propósito que centralize o esforço por encarnar os ideais. Desta forma, o intercâmbio que se produz no grupo não fica “no ar”, mas orienta-se para a vida. Assim consegue-se superar a trágica e tão comum separação entre fé e vida.

Os monitores procuram também, nesta mesma ordem de ideias, introduzir vitalmente o conceito e a prática das contribuições para o Capital de Graças, as quais encaminham e dão sentido ao esforço pela auto-formação e ao trabalho com os meios ascéticos. Tudo fica assim enquadrado no âmbito da Aliança de Amor com Maria.

Por último, é importante afirmar que um dos caminhos mais efectivos para o crescimento, é a própria actividade. Por isso os monitores incentivam a formação e o crescimento “repartindo tarefas”, delegando desde coisas simples até tarefas de maior responsabilidade, e fomentando a própria iniciativa e criatividade dos integrantes do grupo. “A tarefa faz o homem” diz um provérbio. Empenhar-se em tarefas como casal e como grupo desperta forças que muitas vezes estão latentes. Por isso os monitores procuram que o grupo olhe para o Ramo e para outros campos apostólicos, para que possam ver as necessidades existentes e assim desenvolvam iniciativas concretas.

Isto remete-nos para outra dimensão do grupo, que passamos a tratar.

5. O grupo é uma comunidade de acção apostólica

Acção apostólica necessária que pode acontecer pela irradiação, pelo testemunho ou por acções apostólicas concretas

Os nossos grupos schoenstattianos estão concebidos como células de elite destinadas a exercer uma forte influência apostólica. Não são comunidades fechadas em si mesmas ou que se esgotam na sua dimensão espiritual e fraterna. A partir de uma forte interioridade, cada schoenstattiano deve

exercer um apostolado eficaz, tanto pela irradiação ou testemunho, como por acções apostólicas concretas.

Cada membro do grupo realiza esta acção apostólica individualmente, como casal ou então em conjunto com membros do mesmo grupo ou de outros grupos. É importante que se vá criando a consciência de que Schoenstatt é um Movimento de formação em e para a acção apostólica. Doutra modo desvirtua-se a sua natureza.

A falta de acção apostólica paralisa a vida do grupo e reduz o seu horizonte. Tarefas apostólicas concretas, ao contrário, põem à prova a força da Aliança e a sua fecundidade, unem estreitamente os membros do grupo entre si e exigem uma séria superação pessoal que faz crescer, dá alegria e confere dinamismo à vida do grupo.

Os monitores, pela sua presença e pela sua palavra, estão chamados a encontrar caminhos para indicar oportunamente as possibilidades de apostolado, seja no ambiente próprio do Movimento ou onde se precise dum serviço apostólico. No entanto, devem ter cuidado em que o grupo e as pessoas desenvolvam uma acção apostólica “ordenada”, quer dizer, que não se produza um desequilíbrio entre a vida interior, a formação, a relação fraterna e o apostolado.

Ora bem, não pensamos que as tarefas apostólicas devam realizar-se sempre no âmbito eclesial do Movimento. Toda a vida deve chegar a ter uma projecção apostólica. Por isso, os monitores procurarão o momento apropriado para mostrar a própria vida de casal e a família como um “campo apostólico” privilegiado; mostrarão também que nem sempre o apostolado deve ser “visível”, mas que, muitas vezes, é silencioso e oculto aos olhos do mundo, especialmente quando se trata da oração e do sacrifício oferecido pelos outros.

casais irá marcando vitalmente a acentuação e harmonia destes vínculos de amor.

Passamos agora a analisar mais detalhadamente a metodologia segundo a qual se aplica a pedagogia do ideal e das vinculações.

3. Metodologia Pedagógica

3.1 Pedagogia de Movimento

Consiste em mobilizar valores de acordo com a perspectiva de interesses das pessoas e em acentuar os valores vivos da comunidade, adaptando-se a eles e construindo a partir deles.

Quando o dirigente se encontra diante da tarefa de apresentar ideais e promover o entusiasmo por eles, tem ante si uma dupla possibilidade: pode apresentar os ideais de forma *lógica e supra-temporal*, quer dizer, partindo dos valores do ideal especificamente cristão e schoenstattiano e da moral ou comportamento que este ideal implica, e apresenta-os ao grupo sem se interrogar primeiro sobre a capacidade do grupo e das pessoas que o compõem para compreender esses ideais e valores e qual o interesse que existe por eles; ou aplica o que o P. Kentenich denomina uma pedagogia de movimento. Quer dizer, está consciente dos valores que representa o ideal cristão e schoenstattiano, mas antes de apresentar esses ideais, procura conhecer os interesses que estão vivos nas pessoas e no grupo como tal. Quer dizer, não deve partir de si mesmo, mas das pessoas a quem está chamado a servir como monitor ou chefe de grupo: apresenta os ideais desde uma perspectiva *psicológica*.

Guiado pela fé prática na Divina Providência e por uma atitude básica de respeito, o monitor preocupa-se em descobrir os interesses que movem as pessoas e o grupo. Para isso é preciso que os conheça, que lhes esteja afeiçoado, porque aqui, mais do que o estudo reflexivo, servir-lhe-á o conhecimento que vem do amor ou da vinculação pessoal aos seus.

Conhecê-los significa que já estabeleceu uma relação com eles; que captou os seus “pontos de contacto”, que entrou no seu mundo, naquilo que eles fazem, no que atrai os seus gostos e interesses, etc. Assim irá descobrindo, pouco a pouco, através desses pontos de contacto, quais são os valores ou interesses que os movem. Paralelamente, deve tratar de conhecer o seu ambiente cultural

Santíssima Trindade (Pai, Filho e Espírito Santo), com Maria e com os santos. (A vinculação ao Santuário poderia também situar-se neste contexto, por se tratar do vínculo com um lugar santo onde se dá uma presença especial de Deus e de Maria).

Ora bem, na pedagogia do P. Kentenich, a vinculação a Maria ocupa um lugar chave, já que ela é “a porta do céu”, o lugar de encontro do natural com o sobrenatural. Ela é o caminho mais curto e mais seguro para alcançar uma profunda e afectuosa vinculação a Cristo e, nele, a todo o mundo sobrenatural.

A base da acentuação do vínculo com Maria é dada pelo lugar único que ela ocupa no desígnio salvífico de Deus. Como não podemos alongar-nos aqui sobre este tema, só assinalaremos que ela é o caso preclaro ou encarnação da plenitude do ser cristão e do seguimento ao Senhor, imagem ideal da Igreja, como Companheira e Colaboradora do Senhor. Amá-la, portanto, é pôr-nos em contacto pessoal com a inesgotável riqueza da sua pessoa. Estabelecer com ela um vínculo estável, afectuoso e pessoal, ou seja, selar com ela uma Aliança de Amor, é o caminho mais apto para despertar e desenvolver em nós o germen da graça recebido na aliança baptismal. A lei básica da pedagogia mariana que o P. Kentenich formula é esta: *pela vinculação a Maria até à atitude e ao estilo de vida e de trabalho marianos*. Amando-a a ela tornamos nosso o seu mundo, apropriamo-nos das suas atitudes e valores. Quer dizer, ao amá-la entra em jogo a dinâmica própria do amor: a sua força unitiva, assemelhadora e criadora.

Se o vínculo com pessoas “santas”, com homens e mulheres de Deus, nos enaltece e estimula o nosso amor a Deus; se o vínculo com essas pessoas nos leva à transformação interior e a uma vida cristã mais conseqüente, quanto mais e melhor isso não acontece com o contacto íntimo e filial com Maria.

Por isso os monitores de grupo não descansarão até que cada um dos seus membros encontre e estabeleça uma viva relação com Maria. Certamente que isto não deve fazer-se de forma impositiva ou mecânica, mas antes aplicando a pedagogia de movimento à qual nos iremos referir mais adiante.

O cultivo conseqüente desta ampla e rica rede de vínculos com pessoas, com lugares e com ideias, assegura que o nosso trabalho de monitores dará frutos de cem por um. Os monitores estão chamados a ser o “centro pessoal” que una e promova todas as dimensões da pedagogia de vinculações. O grupo encontrará neles o amor a Maria e ao Santuário; neles e através deles, chegarão a estabelecer laços de amor com o Pai-fundador, com a Família, com os assessores e com o Ramo. O desenvolvimento do grupo, das pessoas e dos

CAPÍTULO 4

Leis do crescimento orgânico

O educador tem perante si pessoas concretas e uma comunidade: todos são seres vivos, orgânicos. Não são seres inanimados, nem tão pouco uma máquina ou uma organização meramente funcional. A uma máquina agregam-se ou tiram-se partes; programa-se-la de uma forma ou de outra, para obter um produto determinado com a maior eficácia e rapidez possível. À máquina manejada, dirigida, utilizada. Mas não se pode fazer isto a um organismo vivo, e muito menos a uma pessoa ou a uma comunidade. O organismo não suporta o tratamento que se dá a uma máquina. A planta, o animal e o homem possuem vida própria. Por isso “cultiva-se” e “alimenta-se” a sua vida. Só se pode fomentá-la, favorecê-la ou servi-la. Na semente encontra-se potencialmente tudo o que será mais tarde a planta desenvolvida e madura.

É por isso que o educador, que respeita e serve a vida, sabe adaptar-se às leis do crescimento que lhe são próprias.

Estas leis são basicamente as seguintes:

1. O crescimento orgânico é lento.
2. O crescimento orgânico dá-se de dentro para fora
3. O crescimento orgânico dá-se a partir de uma totalidade orgânica e tende a uma totalidade orgânica.
4. O crescimento é sempre simultâneo em todas as partes do organismo, mas não é uniforme.
5. O crescimento orgânico experimenta saltos ou passagens para novas etapas que periodicamente interrompem o desenvolvimento lento (o crescimento orgânico é rítmico).

1. O crescimento orgânico é lento

O crescimento pessoal e comunitário é lento; o dirigente deve cultivar a paciência e nunca apressar os processos.

Uma das coisas mais difíceis para o educador - sobretudo para o do sexo masculino - é ter a paciência de esperar que os processos vitais se

desenvolvam, sem tentar forçá-los para obter os resultados o mais rapidamente possível. Muitas vezes, por trás desta pressa está o desejo - justificado ou em alguns casos egoísta - de ter êxito. O desenvolvimento físico das pessoas é lentíssimo (nove meses no seio materno; 20 anos ou mais até chegar ao desenvolvimento pleno), e não é menos lento o processo psicológico de amadurecimento do carácter. Apressar processos de uma maneira inorgânica acarreta o perigo de que se produza um amadurecimento fictício que mais tarde se desmorona, por carecer de um fundamento e enraizamento sólido na própria pessoa ou comunidade.

O que é autêntico e verdadeiro não nasce de um dia para o outro. Tem que ser conquistado com paciência. O educador deve possuir, neste sentido, “uma sabedoria e paciência pedagógicas”. Não deve ficar nervoso ou desiludido, se as pessoas ou a comunidade que acompanha não caminham ao ritmo ou com a velocidade que desejaria ou que lhe é própria. Há que saber dar tempo para que a vida amadureça.

A paciência pedagógica baseia-se, em última instância, na confiança em que é Deus quem dá o crescimento (“Se Javé não constrói a casa, em vão se esforçam os construtores; se Javé não guarda a cidade, em vão vigia a guarda” - Sl 127,1) e em que toda a semente, para dar fruto, precisa de ser amolecida pela humidade e receber calor; só lentamente se poderão ver os primeiros rebentos. Acelerar inorganicamente um processo poderia ser fatal; acabaria por cansar o grupo e criaria realidades fictícias que, mais tarde ou mais cedo, se desmoronariam.

O educador é como um jardineiro que quer fazer crescer uma planta. Não a tiraniza à força - com isso só conseguiria destruí-la - mas, esforça-se por criar todas as condições que favoreçam o seu crescimento. Com tacto pedagógico transmitirá o que uma pessoa pode assimilar num determinado momento, adaptando-se ao que ela é capaz ou não de captar e de assimilar. Não queima etapas inutilmente. Por isso sabe esperar, às vezes meses e anos. E não se desespera quando algo não resulta ou não progride ao ritmo desejado. Cada pessoa e cada casal tem o seu ritmo, como também o tem a acção da graça neles. Por isso, à paciência vai unida a fidelidade, que ajuda e sabe esperar.

Que o crescimento da pessoa, do casal e do grupo seja lento, não significa, no entanto, que o educador deva esforçar-se pouco ou tomar a sua responsabilidade com “calma”, sem exigir mais de si mesmo. O crescimento é lento e gradual para as pessoas ou para a comunidade ao seu cuidado, mas ele não deve ter tréguas no seu serviço e na sua preocupação por cada um.

pedagógico que cultiva os vínculos em todas as direcções: com as coisas e com os lugares; tem em conta que a pessoa é formada também pelo meio envolvente, pelas coisas que a rodeiam e pela forma como se relaciona com elas. Neste contexto adquire uma importância privilegiada a vinculação ao Santuário, como lugar de graças de Maria. Em torno a este lugar de graças concentra-se a experiência mais ampla e profunda de Schoenstatt. Tal como uma sã vinculação às pessoas e às coisas nos educa e faz crescer, também a vinculação aos lugares, à família e muito particularmente ao Santuário, nos “submerge” na “atmosfera” schoenstattiana. Ali encontramos não só Maria mas também o Pai-fundador e a Família. Numa palavra, o Santuário resume o segredo da vitalidade de Schoenstatt.

Os monitores saberão descobrir como pôr o grupo em contacto com o Santuário e gerar progressivamente um profundo vínculo com ele. Convidarão para o lugar, explicarão os seus símbolos e, em vez de uma reunião de grupo, organizarão regularmente uma oração ou “hora de Cenáculo” no Santuário.

- *Vinculação a ideias:*

Os vínculos cultivados pela pedagogia do amor não se referem só às pessoas, aos lugares e às coisas, mas também às ideias. Que queremos dizer com isto? A pessoa, para o seu pleno desenvolvimento, deve contar com um mundo de ideias coerente, que compreenda e reflecta a sua visão do mundo e da história à luz da fé. Ideias claras e uma doutrina clara *que se tornou própria*, darão consistência e segurança às pessoas e à comunidade. Por isso o P. Kentenich não se contenta com que se promovam e cultivem só os vínculos pessoais, locais e coisais, mas dá igualmente importância à vinculação às ideias. Os monitores devem transmitir “pedagogicamente” o “ideário” de Schoenstatt e tornar familiar a sua cosmovisão, profundamente enraizada nas verdades da fé e da doutrina cristã. Promover o “estudo” de Schoenstatt, portanto, é também tarefa nossa: é preciso promovê-lo facilitando uma literatura adequada, ou incentivar a participação em cursos ou conferências orientadas nesta direcção. O objectivo pedagógico não se limita a transmitir ideias mas também ensina a “amar” ou tornar próprias estas ideias e esta cosmovisão, e a “sentir-se em casa” nesse mundo, fazendo também dele um fundamento sólido e vital.

- *Pedagogia da Aliança ou da vinculação a Maria*

Até este momento, referimo-nos basicamente ao cultivo dos vínculos de ordem natural. No entanto, a pedagogia de vinculações compreende como uma das suas dimensões essenciais, a pedagogia da Aliança, quer dizer, o cultivo dos vínculos de amor mútuo (aliança) com as pessoas do mundo sobrenatural, a

- *Pedagogia Comunitária*

A tarefa de formar um grupo é talvez o primeiro passo: os monitores - como centro pessoal deste processo - promovem as instâncias de encontro, de conhecimento, de convivência e diálogo, para que pouco a pouco vá surgindo a vida comunitária. Isto implica que eles tomem iniciativas, sem limitar-se a ter só em vista a reunião de grupo, mas que se preocupem de cada casal, talvez convidando-o para casa ou visitando-o, a fim de estreitar com eles vínculos mais pessoais.

As iniciativas podem ser múltiplas e em cada caso adquirirão as formas que ditem a natureza das pessoas e as circunstâncias. O importante é que têm como meta e caminho gerar uma autêntica comunidade natural-sobrenatural, que implique algo mais que a formação de um mero grupo de reflexão ou de acção apostólica, embora também devam abarcar estas dimensões (recordemos o capítulo sobre a natureza do grupo schoenstattiano).

A pedagogia das vinculações leva-nos não só a cultivar um grupo mas, ao mesmo tempo, a introduzi-lo numa “rede de vínculos”; quer dizer, a conseguir que as pessoas, os casais e o grupo se integrem vitalmente na Família de Schoenstatt. Para crescer, não basta só o vínculo com os dirigentes e entre eles mesmos, todos devem também “respirar” ou “vivenciar” Schoenstatt; devem tomar contacto vivo com a comunidade schoenstattiana através de outras pessoas que levam Schoenstatt no seu coração (o testemunho dos schoenstattianos irradia e entusiasma, faz compreender existencialmente as diversas facetas de Schoenstatt e da sua missão); devem poder “respirar” Schoenstatt em torno do Santuário, nas festas e celebrações da Família ou do Ramo.

Promover este contacto constitui uma importante missão dos monitores. De outro modo o grupo pode ter tendência para afastar-se e isolar-se num individualismo infecundo. Pelo contrário, entrar na “corrente de vida” de Schoenstatt, dá-lhes asas. Por isso, o casal dirigente não “monopoliza” o vínculo com as pessoas que lhe foram confiadas, antes as conduz ao Ramo, à Família, aos chefes do Ramo e aos assessores. Desta forma o grupo a seu cargo vai-se sentindo em Schoenstatt como “em casa”.

- *Uma pedagogia que cultiva conscientemente os vínculos à terra natal e ao lar e que educa pelo ambiente ou pela atmosfera.*

A par de promover uma sã e sólida vinculação às pessoas, os monitores fomentam a vinculação ao Santuário. Este vínculo está baseado no estilo

Educar é um desafio à paciência e à constância, as quais unidas ao poder de Maria, fazem maravilhas.

2. O crescimento orgânico dá-se de dentro para fora

Cada pessoa e cada comunidade tem identidade própria. O educador deve servir essa vida concreta e não fabricá-la artificialmente segundo esquemas prévios.

O educador parte do princípio de que cada pessoa ou comunidade tem um núcleo próprio, ainda que este se encontre só em forma germinal. Neste núcleo encontra-se potencialmente o todo, como no grão de trigo onde já, desde o princípio, estão contidas germinalmente as raízes, o caule e as espigas.

Este facto coloca o educador perante a necessidade de auscultar e descobrir a alma da pessoa e da comunidade, ou a sua realidade própria, para servir a vida que elas possuem, sem lhes impor normas nem esquemas pré-concebidos, alheios à sua realidade. O educador não “fabrica” a vida, mas “cultiva-a”, fomenta-a e estimula os germens já existentes.

A vida original manifesta-se através dos interesses próprios de cada pessoa ou casal, que podem ser - como já se descreveu - de diversas ordens. O verdadeiro educador, portanto, não é um pregador da verdade objectiva em abstracto. Ele próprio possui essa verdade, mas sabe apresentá-la aos seus de acordo com o que eles são e podem assimilar num determinado momento, consoante os seus próprios interesses e motivações. Ele serve uma vida concreta que possui identidade e, portanto, uma receptividade própria. Os desenvolvimentos que ele promove tendem a enriquecer organicamente, e não a agregar coisas extrinsecamente, pois o postigo deforma e é infecundo.

Por isso o dirigente não transmite Schoenstatt como uma doutrina, de forma mecânica ou como algo “feito”. Não entrega um “pacote”, uma “coisa maçuda” que as pessoas não conseguem digerir. Um esquema, que pode ter servido para determinadas pessoas ou em certas situações, nem sempre é adequado para outras situações ou para pessoas com sensibilidades diferentes. Neste sentido, deve-se ter o cuidado de não introduzir o mundo e a vida de Schoenstatt do mesmo modo como se introduz a matéria que um professor dá para ser aprendida. O que não se assimila a partir de dentro, a partir da própria originalidade, não chega a tornar-se próprio. Será sempre um corpo estranho. Ao contrário, o que é assimilado e integrado a partir da própria originalidade, conduz à plena identificação e ao enriquecimento. Capta a

pessoa a partir do seu interior e incendeia-a com uma dinâmica intrínseca.

3. O crescimento orgânico dá-se a partir de uma totalidade orgânica e tende a uma nova totalidade orgânica

O desenvolvimento experimenta acentuações (necessárias), mas sempre integrando a totalidade

Um organismo é um ser complexo: possui diversidade de órgãos e funções que, como temos dito, se vão desenvolvendo lentamente, a partir de dentro. O seu desenvolvimento é progressivo e diferenciado, mas abarca sempre a totalidade. Quer dizer, não aceita inibições e atrofia que mais tarde dariam como resultado um ser disforme ou mutilado. Uma criança é já uma pessoa completa: possui inteligência, vontade, afecto, instintos. Ainda que de uma forma imperfeita e germinal já conta com todas as dimensões próprias da pessoa humana. Uma educação sã, portanto, deve ser integral: não deve descuidar aspectos centrais da sua personalidade. Por exemplo, não pode educar a vontade ou a inteligência, descuidando o afecto ou a dimensão social.

É certo, como veremos em breve, que o desenvolvimento experimenta acentuações ou uma certa unilateralidade orgânica, mas sempre num contexto de totalidade. No que se refere a Schoenstatt, o educador deve cuidar, desde o início, que a pessoa, o casal ou o grupo entrem em contacto vital com toda a realidade de Schoenstatt. Este contacto vivo com Schoenstatt desperta e activa as diversas dimensões da pessoa: a sua dimensão individual, a sua integração social ou comunitária, o seu enraizamento no mundo sobrenatural, a sua dimensão apostólica, etc.

Basicamente este processo leva-se a cabo na medida em que o educador educa pelo exemplo e introduz as pessoas numa atmosfera schoenstattiana ou no organismo de vínculos, ideais, pessoas e locais. Estes servem como “terreno de cultivo” para um desenvolvimento orgânico integral.

A sabedoria pedagógica indicará ao educador que aspectos deverão ser mais acentuados e quando se deve promover a sua integração. O Padre Kentenich enuncia, neste sentido, o seguinte princípio: “acentuação sem integração conduz à paralisação”. A vida familiar nutre-se também do religioso e do apostolado. Se nos centrarmos só na vida familiar, sem a integrar, a esta mesma vida familiar faltar-lhe-ão fontes importantes para um desenvolvimento pleno e fecundo.

pessoa a pessoa, estendendo pontes e cultivando esse “circuito de amor” que caracteriza a nova comunidade, onde se vive “em, para e com” o outro.

Uma vez estabelecidos os vínculos de amor, desenvolve-se o poder transformador do amor. Se os monitores encarnam o ideal, se amam Schoenstatt, o Pai, a nossa Mãe, se fizeram seus os valores e o estilo de vida schoenstattianos, então actua a “transmissão de vida”: tanto as pessoas como o grupo, pouco a pouco, irão também fazendo seu o mundo dos monitores e, ao fazê-lo, entrarão, por assim dizer, “funcionalmente”, por osmose, no “segredo” de Schoenstatt, e irão apropriando-se cada dia mais das fontes da vitalidade da nossa família.

É indubitável que este tipo de pedagogia requer e exige muitíssimo dos monitores; é muito mais fácil “explicar” Schoenstatt, dar uma conferência sobre algum tema Schoenstattiano, ou mostrar as exigências que Schoenstatt considera, do que praticar esta pedagogia proposta pelo P. Kentenich. Mas, se não o fazem, nunca chegará a florescer a vida no grupo e, além disso, nunca se enriquecerão com a resposta de amor e a amizade sincera e profunda dos vossos.

Deste modo, os monitores estão chamados a viver uma autêntica paternidade e maternidade espiritual, que gera e serve desinteressadamente a vida. Terão então a satisfação de experimentar a vossa tarefa, não como uma carga mas como um presente, e poderão comprovar como o vosso grupo, de modo crescente, vai ganhando vida e iniciativas próprias.

Analisemos mais em pormenor e detenhamo-nos em algumas das dimensões mais importantes desta pedagogia de vinculações que, como já vimos, tem como ponto de partida a iniciativa de amor dos monitores. Estes, à semelhança de Deus, são “os que amam primeiro” (1 Jo 4,19). Podemos dizer que esta pedagogia de vinculações compreende:

- uma pedagogia comunitária
- que cultiva os vínculos à terra natal e ao lar e que educa pelo ambiente
- que leva a vincular-se a “ideias”
- e, sobretudo, que é uma “pedagogia de aliança”, cujo núcleo é o vínculo pessoal a Maria.

Examinemos brevemente cada uma destas dimensões da pedagogia das vinculações ou do amor:

chegar a ser “génios do amor”. Ensinar a amar e a desenvolver a capacidade de amar em todas as ordens e dimensões do amor, é a nossa tarefa como monitores de grupo. Isto requer, em primeiro lugar, pôr em jogo o nosso coração, para que a força do nosso amor actúe, desperte amor como resposta e ponha assim em movimento um processo de crescimento.

Esta foi, desde o princípio, a intenção da actividade pedagógica do P. Kentenich. No Documento de Pré-fundação expressa-o claramente:

«E agora nomearam-me Director Espiritual sem que eu tenha feito absolutamente nada para isso. Em consequência, deve ser a vontade de Deus. Por isso, acolho esta vontade, firmemente decidido a cumprir do modo mais perfeito, os meus deveres para com todos e cada um de vós. Ponho-me, portanto, inteiramente à vossa disposição, com tudo o que sou e tenho; com o meu saber e a minha ignorância, com o meu poder e a minha impotência, mas, sobretudo, pertence-lhes o meu coração.»

O amor possui uma extraordinária força pedagógica, uma força que é ao mesmo tempo *unitiva*, *assemelhadora* e *criadora*. O amor gera uma comunidade de amor, e dessa união brota a força de assemelhamento (“Nisto consiste a verdadeira amizade - dizia Platão -, em querer o mesmo e recusar o mesmo”). Mas o amor não apenas une, mas leva a assumir o mundo do outro, a partilhar os seus critérios, os seus valores, o seu estilo de vida, etc. Com razão diz o ditado popular: “Diz-me com quem andas, dir-te-ei quem és”. E ao mesmo tempo, o amor desperta um grande dinamismo em quem ama: move-o a servir, a agradecer o outro: desperta a iniciativa criadora, etc.

Esta força do amor é o que a pedagogia de vinculações “aproveita”. Como o consegue? Consegue-o na medida em que o educador - no nosso caso, o dirigente ou monitor de grupo - põe em jogo, como a arma pedagógica mais poderosa de que dispõe, o seu próprio amor. A sua tarefa consiste em amar de tal modo que suscite nas pessoas e no grupo uma resposta semelhante. Deste modo se chega a constituir uma autêntica “comunidade de amor”, na qual se dá uma mútua transferência de vida.

Para que isto suceda, o amor do educador tem que ser “um amor pedagógico”, quer dizer, não só espiritual, mas um amor que abarque também o amor instintivo, o amor natural e o amor sobrenatural. Por isso deve ser um amor afectuoso, que se expresse sensivelmente em sinais de amizade, animado e fortalecido ao mesmo tempo pela força da vontade e do amor sobrenatural.

Este processo é de primordial importância: um grupo “vive” na medida em que os monitores tenham posto em jogo o seu coração e tenham criado laços de

Educar schoenstattianamente a partir de uma totalidade orgânica para uma nova totalidade orgânica, implica pôr em contacto as pessoas ou a comunidade, desde o princípio, com as três fontes de vida ou contactos vitais da Família: a nossa Mãe e Rainha, o Santuário e o Pai-fundador. Por outras palavras, introduzir vitalmente no seio da Família (numa atmosfera schoenstattiana, no grupo, no ramo) cuja vida depende essencialmente destas três fontes.

Não queremos dizer com isto que desde o princípio devam dar-se estas vinculações de forma plena (isto seria justamente inorgânico e muitas vezes provocaria rejeição), mas sim que devem fazer-se de modo funcional e de acordo com a receptividade que existe. O processo educativo conduzirá, pouco a pouco, “por osmose” até ao pleno desenvolvimento do organismo de vinculações. O importante é que desde o princípio seja posta “a semente” para o desenvolvimento futuro e que mais tarde não se tenha de começar “do zero”.

4. O crescimento é sempre simultâneo em todas as partes do organismo, mas não é uniforme

O desenvolvimento são de uma comunidade requer que algo se aprofunde até que seja assimilado e se converta numa atitude verdadeira. O educador deve saber centrar.

Num organismo, que é um todo composto por múltiplas partes com diversas funções, o crescimento vai-se dando de forma progressiva, concentrando-se uma vez num órgão, logo passando para outro. Assim, por exemplo, primeiro desenvolvem-se as raízes de uma planta, mais tarde o crescimento concentra-se no caule e posteriormente nas folhas, nas flores, e nos frutos.

Com a pessoa e com a comunidade sucede algo análogo. Por isso o educador deve ter presente que cada coisa tem o seu tempo, que não é necessário que tudo se capte de uma vez, que é impossível assimilar muitas coisas ao mesmo tempo. Pretender que tudo se desenvolva simultaneamente com a mesma intensidade, conduz a uma saturação, ao cansaço das pessoas e do grupo e, em último caso, a uma grande superficialidade: não se criam raízes.

Quando se “saltita” passando de um tema ao outro, não se chega a conformar a vida nem a criar atitudes profundas. É-se vítima, ajudado pela superficialidade, do intelectualismo. “Passam-se” temas, fala-se e reflecte-se sobre um grande número de assuntos, mas sem que se dê uma confrontação séria com a vida e sem que essas verdades passem a ser valores e realidades

encarnadas.

O desenvolvimento são de uma pessoa, do casal ou do grupo requer que se aprofunde algo até que se assimile e se converta numa atitude ou estilo de vida. Para isso é necessário cultivar, passo a passo, com “unilateralidade orgânica”, aspectos do ideal global. As circunstâncias do tempo, as vozes da alma e do ser indicam as “portas abertas” por onde se há-de caminhar para a conquista do ideal. Isto determina um campo de trabalho para a auto-formação (Exame Particular), ou para o grupo (linha e propósito de grupo). Então, centrados neste caudal, age-se de maneira a valorizar o mais possível este campo, motivando-o a partir de diversos pontos de vista, de modo que se desenvolve tudo aquilo que tem de atractivo e que impulse a lutar pela sua conquista. O intercâmbio de vida, a oração e os propósitos concretos irão aprofundando a sua conquista e enraizamento: um hábito ou atitude gera-se por repetição de actos carregados de valor. Os pontos em que se concentra esta “unilateralidade orgânica” podem ser, por exemplo, a conquista de uma atitude de oração; a relação de respeito para com os nossos irmãos; a simplicidade de vida; o espírito de sacrifício, um compromisso apostólico concreto, etc.

O educador deve saber manter este caudal que se escolheu à luz da fé prática na Divina Providência, cuidando da sua motivação e da sua concretização na vida diária. Normalmente, sobretudo no princípio, haverá pessoas que vão querer mudar de tema em cada reunião. O dirigente tratará, nestes casos, de manter o caudal sem cair na rigidez, mantendo alguma flexibilidade para não menosprezar iniciativas e inquietações valiosas, sabendo-as integrar adequadamente.

Não existem regras fixas para determinar a duração destas “unilateralidades orgânicas”, mas pode-se afirmar que mais vale aprofundar do que mudar cedo demais de rumo. Há que considerar, neste sentido, que fora a instabilidade própria das pessoas - especialmente se se trata de juventude - e das mudanças de ânimo, pesa o ritmo da vida moderna que impulsiona a uma mudança constante. Não se cultiva o interior, não se criam raízes, e por isso a nossa cultura carece de alma. Schoenstatt quer educar pessoas harmoniosas, que possuam e cultivem atitudes profundas e sejam capazes de manter um estilo de vida e de trabalho no meio de um mundo em mudança e cujos valores estão transtornados.

Este trabalho educativo, que se concentra no cultivo destas “unilateralidades” ou campos de crescimento específico, como o próprio nome o indica é

trataremos expressamente esta dimensão da pedagogia schoenstattiana.

Junto com mostrar os ideais, os monitores ajudam a que o grupo e os seus membros “façam seus esses ideais”, a que expressem neles a sua originalidade. Em grupos de admissão, isto realiza-se na medida em que se assume, por exemplo, um lema; ou, através do trabalho com o propósito de grupo. Mais tarde deverá complementar-se este processo através da procura do Ideal Pessoal e do Ideal matrimonial de cada casal.

2.2 Pedagogia das Vinculações

Procura formar homens capazes de amar e de ligar-se afectiva e estavelmente com a realidade; que estabeleçam vínculos com as pessoas, a família, as ideias, com Maria e as pessoas do mundo sobrenatural.

O outro pilar do sistema pedagógico de Schoenstatt é a pedagogia das vinculações. Ambas, a pedagogia do ideal e a pedagogia das vinculações, apontam para a formação da nova comunidade baseada em homens novos, e constituem um só processo vital. O objectivo próprio da pedagogia das vinculações é formar um tipo de homem capaz de vincular-se, quer dizer, de ligar-se afectivamente de forma estável com a realidade, particularmente com a realidade pessoal: com pessoas da ordem natural e da ordem sobrenatural. Por outras palavras, formar um homem que possa entrelaçar a sua vida com outros, que seja capaz de dar amor e de receber amor, que seja livre e se possua a si mesmo, para dar-se, para amar. Essa será a nossa semelhança essencial com o Deus-Comunidade-de-Amor.

Ora, sendo essa a meta que perseguimos, o caminho pedagógico para consegui-la é coerente com ela: consiste em ensinar e aprender a amar ou a vincular-se. O amor afirma o P. Kentenich, é o *ponto de partida, o caminho e a meta* de todo o nosso sistema pedagógico.

A pedagogia do amor ou das vinculações tem hoje especial importância, devido a que o homem actual - e isto é algo central no diagnóstico do tempo do P. Kentenich - está profundamente ferido na sua capacidade de dar e receber amor. Para ele, a maior tragédia da nossa época consiste justamente na desintegração do organismo dos vínculos ou dos laços de amor, tanto na ordem natural como sobrenatural, desintegração que equivale a uma radical desumanização e massificação que tudo invade e corrompe.

Daí resulta a consequência: aplicar decididamente na nossa educação a pedagogia do amor. Como pedagogos - afirma o P. Kentenich - devemos

o alto, embora também saiba cultivar um saudável sentido de crítica, de descontentamento e de inconformismo. No entanto, isto não é o centro da sua preocupação, pois, para desvanecer o brilho das estrelas, mais vale fazer sair o sol que tratar de ir tapando cada uma delas. A força e a luz do sol, do ideal, dissipa as pequenas luzes que, na obscuridade, às vezes parecem brilhar como um sol.

A pedagogia do ideal convida, anima, entusiasma, abre horizontes, dá asas, é uma pedagogia “da eterna juventude”, ou da magnanimidade. Supõe e fomenta a liberdade, a decisão própria, pois o ideal oferece-se, propõe-se, nunca se impõe. Fomenta, no mesmo sentido, a libertação das amarras, de todos esses múltiplos ídolos que subjagam e escravizam o nosso eu.

Como actua o monitor de grupo segundo a pedagogia do ideal?

Antes de tudo, ele mesmo deve ser um idealista, alguém que aspire ao alto, que queira construir um mundo novo. “Não se acende uma fogueira com um pedaço de gelo”, dizia o P. Kentenich. Se estivermos captados pelo mundo de ideais de Schoenstatt; se nos orientarmos por Maria e a virmos como a Vencedora de todas as heresias antropológicas da nossa época; se nos entusiasma lutar por forjar famílias sãs e por contribuir de forma decisiva para a renovação da Igreja e do mundo, então ser-nos-á fácil entusiasmar outros por estes ideais: a nossa própria realidade como casal será assim o factor pedagógico decisivo.

No entanto, isto não significa que já tenhamos alcançado o ideal ou que sejamos “perfeitos”. De modo nenhum. Sempre estaremos de caminho e uma e outra vez cairemos e nos afastaremos do ideal. O importante é que não vacilemos; que, com humildade, reconhecamos e peçamos perdão ao Senhor; e que sempre tenhamos a coragem de começar de novo. Também assim mostramos o ideal.

Mostramos também ideais na medida em que pomos os nossos em contacto com pessoas e comunidades que encarnem os ideais de Schoenstatt; “os exemplos arrastam, as ideias ilustram”, diz um provérbio citado frequentemente pelo P. Kentenich. O testemunho vivo entusiasma e faz que as pessoas se sintam identificadas e atraídas pelo mundo que percebem, pela alegria e pela paz que irradiam os que se confessam filhos de Schoenstatt.

Por outro lado, os monitores aplicam a pedagogia do ideal através da pedagogia de movimento, quer dizer, mostrando os ideais de acordo com a receptividade do grupo e das pessoas que o compõem. Mais adiante

“orgânico”. Enquanto se conquista e fortalece algo específico, simultaneamente crescem, de forma funcional, outros aspectos da pessoa, do casal ou do grupo, que permaneceram em segundo plano. Sucede algo semelhante com os vasos comunicantes: se se enche um, simultaneamente a água sobe no outro.

No entanto, esta integração, sendo basicamente funcional, em certos casos deve ser promovida de forma consciente. Pois pode acontecer que a pessoa ou o grupo se tenha deixado captar de tal maneira por um valor parcial, que o tenha convertido em algo absoluto, deixando de lado ou esquecendo outros aspectos iguais ou inclusivé mais importantes.

Já mencionámos o princípio que enuncia o P. Kentenich neste sentido: “centrar sem integrar conduz à paralisação”. Um grupo, por exemplo, pode centrar-se tanto e tão prolongadamente na sua vida interna, que deixa de lado a sua vida apostólica. Isto seria justamente uma “unilateralidade inorgânica”. Pelo contrário, se se aprofundar e se procurar por sua vez fomentar a fraternidade no mundo que nos rodeia, então essa integração da perspectiva de fraternidade no apostolado repercutirá no próprio grupo fortalecendo a sua vida no interior e dando-lhe mais impulso e fecundidade. Se isso não se desse, o grupo encerrar-se-ia infecundamente em si próprio. O mesmo é válido, por exemplo, no que diz respeito às três fontes vitais de Schoenstatt: Maria, o Santuário e o P. Kentenich, ou no que diz respeito à vinculação a Maria, à vinculação ao Senhor e a Deus Pai.

A condução do Espírito Santo e a sabedoria pedagógica do educador devem associar-se para que o processo educativo una este crescimento simultâneo e ao mesmo tempo diferenciado.

5 O crescimento orgânico experimenta saltos ou passagens para novas etapas que periodicamente interrompem o desenvolvimento lento (O crescimento orgânico é rítmico)

O crescimento experimenta também “saltos”, quer dizer: habitualmente tudo se desenvolve de forma muito lenta, mas por vezes dão-se acelerações. O educador deve saber isto e orientar.

Para poder conduzir adequadamente um grupo, é necessário, para além daquilo que já foi dito, ter em conta outro aspecto do desenvolvimento do organismo.

Um organismo experimenta também no seu crescimento “saltos”. Na natureza podemos observá-los, por exemplo, na passagem do Inverno para a Primavera: em poucos dias as árvores e o campo mudam de aspecto. É algo semelhante ao que sucede a um rapaz quando passa à adolescência: produz-se um salto, uma descontinuidade; em certo sentido, interrompe-se o desenvolvimento lento e gradual que se tinha experimentado nas fases anteriores.

Estes “saltos” também se dão na vida matrimonial, nas pessoas e nos grupos. Isto passa-se assim fundamentalmente por dois motivos: no grupo e nas pessoas actuam a graça de Deus e a liberdade humana. E Deus é soberano na distribuição das suas graças. E pode, num dado momento, “desmantelar” todos os esquemas. Pode purificar-nos e exigir mais do que o que se poderia considerar “normal”. É assim que o lento desenvolvimento orgânico é interrompido periodicamente, ao produzirem-se irrupções fortes e inesperadas da graça de Deus. Elas conduzem o grupo a um plano mais elevado e colocam-no perante metas mais altas.

Estes “saltos” estão igualmente condicionados pela liberdade humana. O homem pode abrir-se ou fechar-se ao dom de Deus, pode aceitá-lo ou recusá-lo. É assim que pequenos passos na generosidade e na entrega, podem trazer como consequência grandes graças. Deus, neste sentido, nunca se deixa vencer em generosidade.

O dirigente do grupo deverá estar atento para detectar estes momentos ou tempos de graças e ajudar a que encontrem expressão e resposta na vida do grupo. Para ser sensível a esta “passagem do Senhor” deve sempre meditar sobre o grupo, tratando de descobrir os caminhos pelos quais Deus e Nossa Senhora o querem conduzir, sendo ele somente um servidor da vida.

Neste mesmo sentido, é importante que o dirigente não se inquiete porque no grupo, por algum tempo, “não acontece nada”. O normal é o desenvolvimento lento e progressivo. Há que saber distinguir entre o estar parado ou o andar para trás, e o lento avanço até à conquista dos ideais, na vida quotidiana. Isto é, precisamente, o “ritmo” que é preciso captar.

Poder-se-iam distinguir certas etapas ou ritmos naturais nas pessoas e no grupo, etapas que acontecem - como já indicámos - de forma inesperada.

Na natureza dão-se ritmos ou fases normais: Primavera, Verão, Outono e Inverno sucedem-se regularmente. De modo semelhante, no desenvolvimento das pessoas podem-se distinguir etapas normais: infância, adolescência, juventude, idade madura e velhice. Cada mudança de etapa acarreta uma

sentido de superar esta despersonalização reinante: é uma pedagogia anti-massificação; positivamente, de defesa e promoção da personalidade.

Como formar este tipo de homem? O pedagogo do ideal completa esta tarefa enquanto procura que cada pessoa se veja e sinta como um ser único e original, chamado a ocupar no mundo um lugar e a cumprir uma missão. Por outras palavras, que ele é um pensamento e desejo encarnado de Deus; que Deus pôs no seu ser talentos que esperam o seu pleno desenvolvimento e lhe atribuiu um papel activo e importante no plano da Divina Providência.

Pedagogia do ideal não significa aplicar moldes pre-estabelecidos ou anunciar simplesmente uma doutrina moral ou o alto valor das virtudes. O educador conhece, evidentemente, a doutrina e moral cristãs, mas também sabe que o ideal objectivo se encarna na múltipla variedade das individualidades pessoais e comunitárias de acordo com a sua própria originalidade: não somos feitos “em série” ...

Neste contexto, o mais importante, pedagogicamente falando, é o facto de que Deus depositou em cada pessoa uma semente que tem em si mesma tendência para desenvolver-se. A criança já possui o germen e o impulso para ser o que está chamado a ser. Cada pessoa conta, além disso, com a condução sábia da Divina Providência, que dispõe as circunstâncias para que a pessoa se realize a si mesma e cumpra a sua vocação no meio do mundo.

Ora bem, Deus trata o homem como quem é: um ser livre. Este, portanto, pode ou não aceitar o convite para o ser e a missão que Deus lhe conferiu. Em caso negativo, afasta-se do ideal e desbarata o plano de Deus para com ele. No entanto, uma e outra vez a graça salvadora de Deus lhe mostrará e oferecerá novas possibilidades.

Neste processo se situa a pedagogia do ideal. O educador ajuda o educando a tomar consciência do plano de Deus; mostra os grandes ideais válidos para todo o cristão filho do nosso tempo, e procura que cada um descubra, no contexto desses ideais, o seu próprio Ideal Pessoal. Chama o educando a ser algo grande - apela para a sua magnanimidade -, move-o a transcender-se a si mesmo e a superar o ambiente mediocre e cómodo em que vive.

A pedagogia do ideal considera ambas as coisas: mostrar os valores positivos e entusiasmar por eles e, ao mesmo tempo, desmascarar os anti-valores ou desvalores; quer dizer, aquilo que numa primeira instância atrai como algo valioso, mas que, visto mais profundamente, é um engano, um “ídolo” ou uma pura ilusão. Por isso a pedagogia do ideal sabe enaltecer fazendo olhar para

2. Os dois pilares e a metodologia própria da pedagogia schoenstattiana

Os pilares são a pedagogia do ideal e das vinculações. A metodologia compreende a pedagogia de movimento, de liberdade e de confiança.

O sistema ou estilo pedagógico de Schoenstatt está determinado pela *meta* que persegue: *a nova comunidade baseada em homens novos.*

Esta meta aponta para dois grandes desafios: formar um homem que supere a massificação e a despersonalização. A isso responde a pedagogia do ideal. E, por outro lado, o desafio de formar uma comunidade que supere a atomização social e o colectivismo que reinam no tempo actual. A isso responde a pedagogia das vinculações.

Ambas as pedagogias, do ideal e das vinculações, se aplicam segundo uma metodologia adequada que abarca três dimensões: a pedagogia de movimento, de liberdade e de confiança.

Ora bem, há que ter em conta que esta sistematização que propomos descreve um processo vital; portanto trata-se de aspectos de um todo. Ao descrevê-lo separamos, para uma melhor análise, realidades que se dão vitalmente entrelaçadas e que se complementam e condicionam mutuamente.

Referimo-nos a cada uma destas pedagogias em particular. Como não podemos alongar-nos, aconselhamos que para um aprofundamento pessoal se estude a jornada pedagógica de 1951 do P. Kentenich, que foi editada sob o título *Que surja o homem novo* (Ed. Schoenstatt). Pode estudar-se também outra grande jornada pedagógica do P. Kentenich dos anos 30, editada sob o título *Educação Mariana para o Homem de Hoje* (Ed. Patris). Estes textos permitem obter uma visão completa do mais nuclear do sistema pedagógico do Pai-fundador.

2.1 Pedagogia do Ideal

Cada pessoa é original, com tendência para se desenvolver. Deus dá-nos a liberdade de assumir ou não essa missão dada por ele. A pedagogia do ideal mostra e entusiasma pelos valores que cada um tem para desenvolver.

O P. Kentenich descreve frequentemente o homem actual como um homem sem eu; chama-o “o homem-cinema”, que não se possui a si mesmo nem sabe usar a sua liberdade. A pedagogia do ideal orienta-se, como já o dissemos, no

situação nova e uma certa “crise de crescimento”. O educador deve estar atento a estes “saltos” que introduzem uma nova situação vital, dando-lhes resposta. Também nas pessoas, nos casais e nos grupos, se dão estas etapas ou ritmos de crescimento que é preciso ter em conta.

Ora bem, como dizíamos, Deus pode irromper com a sua graça num momento inesperado, quer seja actuando no interior do coração das pessoas, quer seja pedindo o seu desenvolvimento através das circunstâncias exteriores. Um acontecimento pode mudar bruscamente o ritmo do crescimento e da orientação que se levava até esse momento. Então deve mostrar-se a sabedoria pedagógica na arte de interpretar a condução de Deus e de responder adequadamente aos desafios que Ele coloca através das circunstâncias.

No entanto, estes “saltos” ou “estádios” não são incongruentes. Pertencem a um plano de Deus e por isso o novo crescimento ou nível deve integrar-se no núcleo da personalidade e na alma comunitária. São “crises de crescimento” positivas, não são agentes de desintegração nem de dispersão. São etapas de transição que desembocam num novo nível ou estágio vital. No próprio momento da mudança, está fortemente presente uma nova “visão”, um grande “entusiasmo” e, em muitos casos, uma “confusão” inicial. Logo virá um tempo de “re-instalação”, uma etapa de estabilização e de assimilação: a necessária conquista na vida diária do que nos foi oferecido por Deus, respondendo às solicitações com as quais Deus nos confronta.

O sistema pedagógico de Schoenstatt

1. Os três princípios básicos que sustentam o sistema pedagógico de Schoenstatt

Existem três princípios que orientam a pedagogia do Pai-fundador: “a ordem do ser determina a ordem do actuar”, “a graça não destrói, antes pressupõe, saneia, eleva e aperfeiçoa a natureza” e “o amor é a lei fundamental e universal do mundo”.

Como dirigentes de Schoenstatt, recebemos basicamente uma tarefa pedagógica: somos solicitados como educadores, quer dizer, pessoas que ajudem outros a crescer e sirvam desinteressadamente a vida que se lhes confia.

Schoenstatt define-se como “movimento de educação e de educadores”, como “oficial de ligação entre a teoria e a prática”. Com isto se afirma que Schoenstatt é, antes de mais nada, um movimento pedagógico-pastoral. Se tivéssemos que definir o seu fundador, teríamos que dizer que foi um educador carismático, um extraordinário educador cujo grande contributo é uma completa e comprovada pedagogia e pastoral marianas para a Igreja e para o mundo de amanhã, dos “novíssimos tempos” da história.

Por isso também a sua preocupação de que surgissem, pela acção de Maria no Santuário, “educadores educados”, capazes de formar o homem novo na nova comunidade.

A *praxis* pedagógica do P. Kentenich foi ampla, prolongada e fecunda, tanto a nível individual como comunitário: a sua pedagogia nasceu e provou-se na vida. Mais do que legar-nos tratados pedagógicos, a sua intenção foi entregar a prova concreta de um sistema apto para educar a fé e evangelizar o homem actual,

No entanto, impulsionado pela sua orientação marcadamente vital e ao mesmo tempo metafísica, o P. Kentenich preocupou-se em fundamentar o seu sistema pedagógico em sólidas bases doutrinárias.

Três princípios inspiram a sua concepção pedagógica. Os dois primeiros são de origem tomista, o terceiro corresponde a uma formulação própria de São Francisco de Sales.

O primeiro princípio é o seguinte: “A ordem do ser determina a ordem do actuar”. Quer dizer que a ordem objectiva do ser, tanto natural como sobrenatural, que o Deus criador e redentor imprimiu na criatura, deve ser para ela norma e directriz constante no seu actuar. Esta ordem do ser conhece a permanência do imutável como também a dinâmica e mobilidade da vida.

Deste princípio se deduz, portanto, que a *praxis* pedagógica, a determinação das metas educativas, a concepção do educador, dos caminhos e métodos que aplica, tudo isso, em última análise, deve estar inspirado e justificado pela ordem do ser querida por Deus. Daí advém a importância para a pedagogia de uma sólida base e concepção antropológica cristã e de uma fundamentação numa psicologia e sociologia sãs.

O segundo princípio refere-se a uma relação específica da ordem do ser; a relação entre a ordem natural (o homem e toda a criação) e a ordem sobrenatural (Deus e a graça, dom de Deus, dado gratuitamente). Diz assim: *a graça não destrói, antes pressupõe, saneia, eleva e aperfeiçoa a natureza.*

O P. Kentenich, em toda a sua pedagogia, aplica este princípio com a mesma consequência do anterior. O seu ideal é o de um verdadeiro humanismo que harmoniza tudo o que é humano com a acção gratuita de Deus e que sabe conjugar o impulso natural do homem com o impulso da vida sobrenatural que Deus infundiu no seu ser. A graça saneia as feridas do pecado original e pessoal e eleva o homem e a sociedade a um nível superior, que o enaltece para além dos seus limites. Ainda que para tal enobrecimento se exijam, muitas vezes, renúncia e sacrifício da natureza.

O terceiro princípio expressa a qualidade básica da ordem do ser tanto natural como sobrenatural: o amor. Diz assim: *o amor é a lei fundamental e universal do mundo.*

O amor deve chegar a ser, portanto, a lei fundamental da nossa vida e do nosso actuar pedagógico. Assim como tudo o que Deus faz, o faz por amor, através do amor e para o amor, assim também se deve proceder na educação. O amor, afirma o P. Kentenich, neste contexto, não só é a maior potência no Céu e na Terra, mas deve também ser considerado e valorizado como o grande poder criador na educação. Não é em vão que se escuta em Schoenstatt que os educadores são homens que amam e nunca deixam de amar. Os educadores verdadeiros e autênticos, diz o P. Kentenich, são génios do amor.