



Ampliar e estender

Carta aos
irmãos
MAIO 2025

Estes são os verbos que Calasanz usa quando fala da construção das Escolas Pias. Ele se refere a eles na conclusão do Memorando ao Cardeal Tonti¹. É evidente que, em sua mentalidade, a obra de construir as Escolas Pias, o tesouro que ele descobriu, é um desafio prioritário, o horizonte de sua vida. Desde o nosso último Capítulo Geral, a Ordem adotou a “*construção das Escolas Pias*” como um dos pontos de referência para cada Província e para todas as Escolas Pias. Portanto, é positivo que tentemos abordar esse desafio desde diferentes perspectivas e compreendê-lo em sua totalidade.

Não é minha intenção desenvolver esse tema no breve espaço de uma carta fraterna, mas gostaria de convidá-los a refletir sobre algumas dimensões dessa apaixonante tarefa. Vou me concentrar em uma das dimensões centrais do esforço para “continuar construindo” Escolas Pias: a transformação de nossa “cultura escolápia”, para tentar avançar com maior fidelidade em direção ao que somos chamados a ser.

A cultura da Ordem é a personificação consolidada de nossa identidade e carisma. Podemos renovar a cultura escolápia? Essa é uma das perguntas mais importantes que podemos nos fazer. Ao longo dos anos (ou séculos), consolidaram-se os modos de viver, agir, responder, rezar e decidir, que constituem a cultura institucional.

Quando falamos de “cultura escolápia”, nos referimos à nossa maneira de nos organizar, viver, trabalhar, tomar decisões e enfrentar desafios. Certamente há uma cultura da Ordem. Existe uma cultura organizacional.

1. - San José de Calasanz. Memorial al Cardenal Tonti. Opera Omnia, tomo IX, página 305-306

E essa será a chave para o desafio do qual estamos falando. É por isso que, em todas as “conferências continentais” que convocamos, estamos trabalhando nesta questão: Que tipo de Escolas Pias queremos em nosso continente?

Todas as instituições têm uma cultura que se relaciona com os valores e práticas que dão sentido ao seu trabalho. Referimo-nos às crenças e valores que são compartilhados, em maior ou menor grau, pelos membros de um grupo. Esses valores e crenças são consolidados e transmitidos aos novos membros da instituição, proporcionando a coerência institucional necessária. Entretanto, nenhum grupo pode entender sua cultura como algo imutável, permanente, alheio às novas situações em que vive.

Nossa cultura é como um iceberg. Existe uma cultura visível (*a maneira como dizemos que fazemos as coisas*) e uma cultura subliminar (*a maneira como realmente as fazemos*). A primeira consiste em visão, estratégias, valores compartilhados, objetivos, políticas, estruturas, procedimentos etc. Geralmente os expressamos em Constituições, Regulamentos, Diretórios e Documentos.

Mas também, existe uma cultura invisível e subliminar. Existem crenças, suposições compartilhadas, percepções, tradições, normas, valores que nos movem, regras não escritas, histórias, sentimentos etc. Somente, quando entendemos o iceberg, podemos nos abrir para um novo momento. Mas, para isso, precisamos de uma grande dose de honestidade institucional.

Os vetores da mudança cultural institucional. A mudança cultural, o processo de renovação requer três elementos-chave: os valores em que acreditamos e queremos vivenciar, as opções que queremos desenvolver e como queremos implementá-las. E é aqui que um conceito-chave entra em jogo: “vetores de mudança”.

A liderança de uma instituição envolve reconhecer os *vetores da mudança cultural*, as opções que podem nos ajudar a abrir para uma nova era. Tenho visto isso claramente em algumas das nossas províncias, que definiram os vetores de mudança na época e, agora, estão colhendo os frutos ao longo do tempo.

E também vi o oposto: demarcações que nunca pensaram que deviam mudar e cujos horizontes estão desaparecendo gradualmente. O mesmo se aplica à Ordem como um todo.

Falamos sobre as dinâmicas que impulsionam a mudança, a maturidade, os processos e o crescimento. São decisões que nos ajudam a renovar nossas práticas e modos de agir e a nos posicionar em nossa missão, em nosso estilo de vida, em nossa compreensão do mundo em que vivemos, em nossos processos de discernimento etc.

Não vou me aprofundar neles agora nem explicá-los em detalhes. Vou me contentar com alguns exemplos que podem nos ajudar a entender o que estamos falando. Apresentarei alguns vetores de mudança que tenho observado na Ordem e que, de fato, estão nos transformando. E concluirei com uma proposta final para o desafio que nos espera.

1. Decidir que a pastoral vocacional não é tarefa apenas do responsável, mas de todos, e que depende em grande parte da presença real dos Escolápios entre as crianças e os jovens. Enquanto não nos convenceremos dessa afirmação e tirarmos as consequências; enquanto continuarmos a pensar que o cuidado pastoral nacional é tarefa de poucos e não de todos; enquanto nós, Escolápios, não estivermos convencidos de que devemos dedicar tempo aos estudantes e jovens e acompanhar de perto seu processo e seu caminho em todos os níveis, a mudança de tendência desejada não será possível, e continuaremos surpresos que a maioria dos jovens que ingressam na Ordem venham de fora de nossas obras. Essa mudança é possível e real e é um vetor fundamental de mudança para a cultura da nossa Ordem.

2. Acreditar verdadeiramente nas comunidades e nas equipes. Precisamos gerar corresponsabilidade. A comunidade religiosa ou comunidade de formação é constituída por adultos capazes de compreender e assumir as tarefas necessárias para o bom funcionamento do grupo e da missão. Quando a comunidade, equipe ou secretaria aprova uma ideia, um plano, objetivos, tarefas ou projetos, ... todos no grupo assumem essa tarefa. Quando o projeto é compartilhado, todos sentem que ele lhes

pertence. Corresponsabilidade e disponibilidade são atitudes que andam de mãos dadas, assim como corresponsabilidade e envio. E isso pode nos mudar profundamente.

3. Nunca deixemos de construir a nossa identidade.

É uma tarefa eterna. As pessoas se renovam, os contextos mudam, novos desafios nos surpreendem. Precisamos de uma “antena aberta e conectada”, para entender o que precisa ser enfatizado em cada momento para fortalecer nossa identidade. Existem espaços e opções particularmente importantes para promover uma identidade sustentável. Refiro-me em particular às seguintes: à comunidade religiosa inserida na missão, com vocação de partilha e de convocação; a comunidade cristã escolápia que aceita o desafio de ser a alma da missão; os ministérios escolápios são assumidos como o que são: expressões de aspectos centrais da nossa identidade; equipes de missão compartilhadas; os processos de formação; a relação com os leigos; e, sobretudo, a capacidade de chamar os jovens a assumir vocacionalmente a vida e a missão escolápias.

4. Restituir à reunião comunitária o lugar central

que lhe é conferido pelas nossas Constituições e não se contentar em realizar o menor número possível de reuniões. Sempre me impressionaram os objetivos que as nossas Constituições² associam à Reunião Comunitária. Nada mais, nada menos que isto: construir comunidades autênticas; discernir as grandes questões; desenvolver a corresponsabilidade e a ação comum; nossa capacidade de rever e melhorar o que vivenciamos. Em outras palavras, uma vida comunitária escolápia digna desse nome não é possível sem uma assembleia comunitária bem preparada e sistematicamente organizada. E isso, sem dúvida, cria cultura e constrói Ordem.

5. Fomentar o acompanhamento. Esse é, sem dúvida, um fator importante na mudança cultural da nossa Ordem. Viver acompanhados é essencial para a nossa fidelidade vocacional. E não estou me referindo apenas à orientação espiritual pessoal que buscamos de pessoas sábias, cujas habilidades de escuta e aconselhamento reconhecemos. Refiro-me à capacidade de acompanhamento da comunidade,

ao papel do superior e ao acompanhamento que recebemos de tantas pessoas com quem partilhamos a vida e a missão. Talvez esta seja uma das percepções mais importantes que surgiram durante minha visita a jovens adultos religiosos: precisamos e queremos viver acompanhados.

6. Apostar firmemente em um Movimento Calasanz

que promova processos sérios de vida de fé e de identidade escolápia e que, pouco a pouco, envolva o compromisso de numerosos jovens na tarefa comum de construir Escolas Pias mais acolhedoras e missionárias. Acredito que o Movimento Calasanz é um poderoso veículo de mudança se lhe dermos oportunidade, se o vincularmos ao desenvolvimento de processos comunitários estáveis como o da Fraternidade e se promovermos dentro dele uma proposta vocacional séria e coerente.

7. Reconhecer e responder adequadamente aos novos desafios.

A riqueza carismática de um grupo não reside apenas na sua história ou nas chaves fornecidas pelo seu fundador, pois os carismas dos institutos religiosos estão encarnados e, na sua encarnação, oferecem pistas para a sua compreensão. Precisamos saber viver o nosso carisma com a maior fidelidade possível para responder às circunstâncias atuais. Um carisma continua frutífero quando consegue fornecer novas respostas a novas situações que surgem. O carisma é, por definição, inculturado. E agora se tornou voluntariamente intercultural. Precisamos promover um discernimento antecipatório capaz de nos aprofundar na direção em que nossa realidade e a da sociedade que servimos estão evoluindo, a fim de nos prepararmos para respostas apropriadas, muitas vezes contraculturais. Trata-se de reconhecer o que é essencial e entender o contexto em que devemos desenvolvê-lo. Um desafio emocionante.

8. Valorizar muitíssimo a comunidade. A comunidade é o espaço a partir do qual podemos moldar e viver nosso caminho de renovação. Eu vejo em nós um enorme anseio pela vida comunitária fraterna. E vejo as linhas gerais a partir das quais sonhamos essa vida comunitária: a celebração diária da Eucaristia como comunidade; a Palavra compartilhada a partir de uma lectio divina em comunidade;

.....
2.- Constituciones de las Escuelas Pías números 32, 134, 165 y 167

discernimento comunitário sobre as questões verdadeiramente importantes que nos preocupam e que exigem as nossas respostas; a partilha da vida, da qual partilhamos o que vivemos; a formação que é tão necessária entre nós e que nos ajuda a estar sempre “atentos” à realidade e aos seus desafios; o acompanhamento da missão; colaboração na presença escolápia à qual pertencemos; a celebração e a alegria comum; a ligação da comunidade com a vida da Província e da Ordem; a elaboração, o desenvolvimento e a vida de um projeto comunitário, etc. Vejo uma grande vontade de refletir sobre a renovação das nossas comunidades.

9. Paixão pela missão, zelo apostólico. Nós, escolápios, temos um carinho especial por uma frase atribuída a Calasanz, que todos conhecemos de cor: “Descobri em Roma o caminho definitivo para servir a Deus fazendo o bem aos pequenos, e não o abandonarei por nada neste mundo”. Essa é a melhor definição de “paixão pela missão”.

A vida de muitas pessoas hoje, inundada por mil ofertas e oportunidades, encontra-se fragmentada, carente de eixos que preservem a identidade e deem uma direção clara ao processo de crescimento pessoal. Calasanz chega a uma definição unificada da sua vocação com a idade avançada de 44 anos. Ele tem um centro em torno do qual girará a sua vida, deixando de lado o que sempre considera secundário, como disse Paulo³. A partir do seu encontro pessoal com Deus, ele define sua vocação como uma dedicação total e perpétua. Encontre o que dá sentido e unidade à sua vida, a fonte da sua paz interior, que você nunca perderá. Só uma coisa parece definitiva: **viver de Deus e dedicar-se completamente à educação das crianças pobres. Somente essa decisão radical pode satisfazer seu coração.**

Precisamos desafiar certos estilos de vida que perdem o zelo apostólico e o espírito de trabalho, certas escolhas de vida que, no fundo, buscam conforto e carecem de dedicação. Até que isso mude, nada mudará. A “paixão pela missão” transforma a Ordem, a comunidade e o indivíduo. Mas, somente será paixão — e continuará sendo — se for inspirada e apoiada pela experiência de Deus. É, por isso, que devemos partir dessa dinâmica aparentemente contraditória:

devemos ser tão espirituais quanto dedicados à missão. Esse também é um segredo fundamental do novo paradigma que buscamos.

10. Uma formação inicial que possa transformar nossas vidas. Concluo com uma alusão à formação inicial. Nela, buscamos promover a autenticidade da vida comunitária, o acompanhamento, a transparência de vida, o espírito de serviço e a oração compartilhada. Mas, muitas vezes, no final da formação inicial, os jovens são solicitados a se conformar com um estilo de vida pré-fabricado que não leva esses aspectos em consideração. Pior ainda, lhes é dito que essa dinâmica é apropriada para casas de formação e não para a vida adulta. Precisamos defender uma formação inicial capaz de renovar nossa vida escolápia, e isso exige que todos nós acreditemos nas opções que promovemos em nossos Capítulos.

Concluo esta carta citando um parágrafo adotado pelo nosso 48º Capítulo Geral, que se refere a um dos eixos centrais do Capítulo: a construção das Escolas Pias. O Capítulo afirma o seguinte: “Nossa Ordem e o conjunto das Escolas Pias vivem e se movem em um contexto de profundas mudanças e convulsões que nos obrigam a um discernimento delicado e atento dos sinais dos tempos. A construção das Escolas Pias exige que prestemos especial atenção às mudanças que estão ocorrendo em nossa cultura escolápia, em nossos processos e em nosso caminho. Para isso, será bom reconhecer os processos de transformação mais importantes que estamos vivenciando. Será importante levá-los em conta se realmente quisermos contribuir para uma dinâmica de construção de Escolas Pias fiéis ao carisma e à realidade.” Talvez este seja outro “vetor de mudança” interessante: prestar atenção ao que aprovamos nos capítulos.

Recebam os meus mais cordiais cumprimentos fraternais.

*P. Pedro Aguado Sch.P.
Padre Geral*

.....
3.- Flp 3, 8