

71/5

Rome, February 12, 1971

AGENDA for 30th SEDOS GENERAL ASSEMBLY

Tuesday, February 16th, at 15.00 hours at OMI Scholasticate, via della Pineta Sacchetti 78A (or via G. Ventura) Rome.

1 - MINUTES OF THE 29th GENERAL ASSEMBLY - See Bulletin 71/2/25	Page
2 - APPLICATION FOR MEMBERSHIP OF THE SISTERS OF THE HOLY CHILD	104
3 - a) LIST OF CANDIDATES FOR ELECTION	105
b) CANDIDATES IN TEAMS	106
4 - CURRENT MISSIONARIES ISSUES - List of priorities	108
5 - BUDGET :	
a) Revised budget for 1971	109
b) Financial statement for 1970	111
c) Salary scales for the Secretariat	115
6 - MISSIONARY ADAPTATION:- NEEDS OF THE APOSTOLATE	
A) CROSS CULTURAL DIMENSIONS IN FORMATION - AN ASIAN VIEW	
i) English text	117
ii) Dimensions Culturels Divergentes et Formation: French text	123
B) FRANCOPHONE WEST AFRICA: i) English text	131
ii) LE BESOIN D'ADAPTER L'APOSTOLAT ET LA VIE RELIGIEUSE AUX CULTURES NON-EUROPEENNES- LA SCENE AFRICAINE	133

N.B. The French edition of JOINT VENTURE is now out. We would like to know how many copies in English and in French your Generalate would like to receive regularly. We will circulate an order form during the Assembly of Feb. 16.

L'Edition Française de JOINT VENTURE vient de paraître. Nous aimerions savoir combien de copies en Anglais et en Français, votre Généralat désirerait recevoir régulièrement. Nous circulerons une formule de commande pendant l'Assemblée du 16 Février.

Sur la formule, il sera aussi demandé aux Généralats d'indiquer le nombre d'exemplaires de "Spiritus" contenant le compte rendu du Symposium de la Théologie de la Mission.

APPLICATIONS FOR MEMBERSHIP

The Following Institutes have asked to join SEDOS:

1. The SISTERS OF THE HOLY CHILD JESUS, S.H.C.J., who number about 900 members in 60 houses, and are working in the following mission countries:

Chile, Ethiopia, Ghana, Nigeria, Norway

Superior General: Sr. Margaret Jean SINCLAIR, S.H.C.J.

Delegate for SEDOS: Sr. Alma CORNELLY, S.H.C.J.

Rome address: Via della Maglianella, 375 - 00166, Rome

Telephone: 6961902.

2. XAVERIAN MISSIONARIES (Pia Società S. Francesco Saverio), S.X., a Missionary Society founded by Bishop Conforti at Parmi in 1906, with about 900 members in 52 houses, and missions in Japan, Pakistan, Indonesia, Sierra Leone.

Superior General: Mgr. Giovanni GAZZA, S.X.

Delegate for SEDOS: P. G. Luca, S.X.

Rome Address: Viale Vaticano 90, 00165, Rome

Telephone: 315949

ASSEMBLY OF GENERALS

ELECTIONS

a-Lists of Candidates

(Unless otherwise stated, all are ready to serve for the full 3 years.)

For President

Vice President

Sr. M.Th. Barnett, scmm-t
 Bro. Ch. H. Buttimer, fsc
 Sr. J. Gates, scmm-m
 Fr. W. Goossens, cicm
 Fr. Th. Van Asten, pa

For Treasurer

Bro. R. Hamel
 Sr. D. McGonagle, ssnd
 Fr. G.Z. Picotti, fscj
 Bro. G. Schnepf, sm *

For the 2 offices of
Councillors - Men

Bro. P. Basterrechea, fsc
 Fr. E. Biggane, sma (for 1 year)
 Fr. G. Bundervoet, msc
 Bro. Ch. H. Buttimer, fsc
 Fr. R. Chaput, pa
 Fr. G. Cussac, mep
 Fr. H. Dargan, sj
 Fr. V. Fecher, svd
 Fr. W. Goossens, cicm
 Fr. W. Grosskortenhuis, pa
 Fr. G. Lautenschlager, cmm
 Fr. V. Mertens, sj
 Fr. W. Neven, pa
 Fr. V. Poggi, sj (for 2 years)
 Fr. J. Power, sma (for 2 years)
 Fr. F. Sackett, omi (for 2 years)
 Fr. J. Schotte, cicm
 Fr. Th. Van Asten, pa
 Fr. Thomas Walsh, mm (for 2 years)

For the 2 offices of
Councillors - Women

Sr. M.Th. Barnett, scmm-t
 Sr. B. Flanagan, sfb
 Sr. A. Gates, sa (for 2 years)
 Sr. J. Gates, scmm-m
 Sr. M.M. Keyes, scmm-t
 Sr. M.A. Loughlin, fmm
 Sr. M.D. McGonagle, ssnd
 Sr. B. Romualdez, SSps
 Sr. X. Rowntree, osu
 Sr. E. Ryan, sndn
 Sr. Th. Vroom, scmm-t

* Term of office in Generalate expires in July 1971 but re-eligible.

b) List of Candidates for Councillors by teams

Fr. J. Schotte, cicm
Fr. G. Bundervoet, msc
Sr. E. Ryan, sndn
Sr. B. Flanagan, sfp

Sr. M.A. Loughlin, fmm
Sr. X. Rowntree, osu
Fr. G. Lautenschlager, cmm
Fr. H. Dargan, sj

Sr. Bellarmine Romualdez, SSps
Sr. J. Gates, scmm-m
Fr. J. Schotte, cicm
Fr. V. Poggi, sj

Fr. V. Mertens, sj
Bro. P. Basterrechea, fsc
Sr. B. Romualdez, SSps
Sr. X. Rowntree, osu

Fr. V. Poggi, sj
Fr. W. Nevens, pa
Sr. M. Th. Barnett, scmm-t
Sr. M.A. Loughlin, fmm

Fr. G. Lautenschlager, cmm
Fr. W. Nevens, pa
Sr. M.M. Keyes, scmm-t
Sr. Bellarmine Romualdez, SSps

Fr. W. Goossens, cicm
Fr. F. Sackett, omi
Sr. A. Gates, sa
Sr. Th. Vroom, scmm-t

Bro. P. Basterrechea, fsc
Fr. E. Biggane, sma
Sr. E. Ryan, sndn
Sr. M. Th. Barnett, scmm-t

Fr. Th. Van Asten, pa
Fr. H. Dargan, sj
Sr. M.M. Keyes, scmm-t
Sr. B. Romualdez, SSps

Sr. M.M. Keyes, scmm-t
Sr. B. Romualdez, SSps
Bro. Ch. H. Buttmer, fsc
Fr. R. Chapui, pa

Sr. J. Gates, scmm-m
Fr. Goossens, cicm
Fr. J. Power, sma
Sr. Th. Vroom, scmm-t

Sr. M.D. McGonagle, ssnd
Sr. Bellarmine Romualdez, SSps
Fr. Grosskortenhuis, pa
Fr. F. Sackett, omi

Sr. B. Flanagan, sfp
Sr. M.D. McGonagle, ssnd
Fr. V. Fecher, svd
Fr. Th. Van Asten, pa

Fr. G. Cussac, mep
Fr. E. Biggane, sma
Sr. Th. Vroom, scmm-t
Sr. A. Gates, sa

Fr. Fr. W. Grosskortenhuis, pa
Bro. Ch.H. Buttmer, fsc
Sr. Bellarmine Romualdez, SSps
Sr. M.D. McGonagle, ssnd

Bro. Ch.H. Buttmer, fsc
Fr. G. Cussac, mep
Sr. Th. Vroom, scmm-t
Sr. B. Flanagan, sfp

Fr. V. Poggi, sj
Fr. E. Biggane, sma
Sr. Th. Vroom, scmm-t
Sr. X. Rowntree, osu

Fr. J. Power, sma
Fr. G. Bundervoet, msc
Sr. J. Gates, scmm-m
Sr. X. Rowntree, osu

Bro. P. Basterrechea, fsc
Fr. W. Nevens, pa
Sr. E. Ryan, sndn
Sr. Bellarmine Romualdez, SSpS

Fr. P. Sackett, omi
Fr. Th. Van Asten, pa
Sr. M.A. Loughlin, fmm
Sr. J. Gates, scmm-m

Fr. G. Bundervoet, msc
Fr. G. Lautenschlager, cmm
Sr. E. Ryan, sndn
Sr. M.A. Loughlin, fmm

Fr. V. Fecher, svd
Bro. P. Basterrechea, fsc
Sr. M.D. McGonagle, ssnd
Sr. M.Th. Barnett, scmm-t

Fr. W. Goossens, cicm
Fr. V. Poggi, sj
Sr. M.A. Loughlin, fmm
Sr. M.M. Keyes, scmm-t

Fr. G. Cussac, mep
Bro. P. Basterrechea, fsc
Sr. Bellarmine Romualdez, SSpS
Sr. B. Flanagan, sfp

Fr. Th. Van Asten, pa
Bro. Ch.H. Buttner, fsc
Sr. A. Gates, sa
Sr. X. Rowntree, osu

Fr. J. Schotte, cicm
Fr. G. Cussac, mep
Sr. A. Gates, sa
Sr. M.A. Loughlin, fmm

Fr. R. Chaput, pa
Fr. V. Mertens, sj
Sr. A. Gates, sa
Sr. B. Flanagan, sfp

Fr. W. Grosskortenhaus, pa
Fr. V. Poggi, sj
Sr. Th. Vroom, scmm-t
Sr. J. Gates, scmm-m

Fr. J. Power, sma
Fr. W. Grosskortenhaus, pa
Sr. Bellarmine Romualdez, SSpS
Sr. E. Ryan, sndn

Fr. G. Lautenschlager, cmm
Fr. R. Chaput, pa
Sr. Bellarmine Romualdez, SSpS
Sr. E. Ryan, sndn

ASSEMBLY OF GENERALS

Priorities

In response to a questionnaire on priorities, distributed among the Sedos Generalates on January 28, 1971, the Secretariat received fifteen replies* and the following is a summary of the contents. The points were arrived at through a system of weighting.

1	The <u>Formation</u> of Missionaries	56
2	<u>Cooperation</u> among the Institutes	50
3	The <u>Theology</u> of the Mission	48
4	The <u>Local Churches</u>	41
5	Religious Institutes in the Mission Countries	6
6	How to bring Christ to modern man	5
7	Education	1

The services currently offered by Sedos were ranked as follows:

1	The Bulletin (weekly and quarterly)	92
2	Meetings by country and by topic	82
3	Working Groups	71
4	Documentation Services	56
5	Representation of the Missionaries	48
6	Seminars	46
7	The Assembly	38
8	The Sedos Misereor Personnel Dev. Programme	34
9	The exchange of experts	5

* cfx, fmm, fscj, icm, mm, msc, o.carm, pa, pime, sa, scmm-t, sndn, ssnd, sj, svd.

ASSEMBLY OF GENERALS 16.II.71

Item 5: Budget 71-a)

Revised Budget for 1971 : EXPENDITURES

<u>Operating Expenses</u>	<u>Budget 1970</u>	<u>Actual 1970</u>	<u>Budget 1971</u>	<u>Remarks</u>
Rent, Electricity	\$ 1.000	\$ 1.001.60	\$ 1.000	no change
Telephone	700	1.524.12	1.000	\$300 more
Postage	600	811.43	600	\$200 more
Maintenance	300	453.29	400	\$100 more
Petty cash	50	-o-	50	no change
Public relations	300	303.89	300	no change
Stationery	500	802.72	500	no change
Supplies	600	116.56	500	\$100 less
Printing and Photocopy	200	458.15	400	doubled \$200
"Joint Venture"	-o-	-o-	1.200	new:\$300 X 4 issues
Displacement	600	743.68	800	\$200 more
Travel	1.000	550.12	1.000	no change
Medical Health	700	390.55	300	\$400 less
SUBTOTALS	6.550	7.216.11	8.250	\$ 1.700 more
<u>Personnel</u>				
Exec. Secr.Administ.	4.572	4.572	4.572	no change
Insurance	183	183	183	no change
Ass. English WG	3.300	2.000(est.)	3.328	\$ 28.- more
Insurance	775	600(est.)	768	\$ 7.- less
Ass. French WG	3.300	2.000(est.)	3.328	new; part covered by PWG
(Sec. ES 1970) Insur.	775	600(est.)	768	\$7.-less
Asst. Documentation	3.300	1.000(est.)	2.000	\$1000 dues
Insurance	775			\$1000 honorarium less contributed serv.
Secr.Stenographer	-----	-----	2.912	new
Insurance			672	
Clerk Typist	1.200	1.200	1.664	\$464 more
Insurance	360	360	384	\$24 more
Part-time clerk typists		<u>3.212.24</u>	<u>1.421</u>	<u>peak periods</u>
TOTALS	18.540 =====	15.727.24 =====	22.000 =====	\$ 3.460 more =====

ASSEMBLY OF GENERALSRevised Budget for 1971 - Page 2

<u>Expenses (cont.)</u>	<u>Budget 1970</u>	<u>Actual 1970</u>	<u>Budget 1971</u>	<u>Remarks</u>
<u>Other items</u>				
Consultations	\$ 200	-o-	200	no change
Separation Fund			400	new
Fees, Subscrip.	250	757.87	500	\$250 more
Service Geneva			120	new
Equipment, Books	500	1.249.14	500	no change
Simultaneous Translation			300	new
Contingencies	210	449.96	1.330	\$1.120 more
Adveniat Project			3.200	
SUBTOTALS	1.160	2.456.97	6.550	\$5390 more
<u>Cumulative</u>				
Operating Expenses	6.550	7.216.11	8.250	\$1.700 more
Personnel	18.540	15.727.24	22.000	\$3.460 more
Other items	1.160	2.456.97	6.550	\$5.390 more
TOTALS EXPENDITURES	26.250	25.400.32	36.800	
<u>PROPOSED BUDGET FOR 1971 : INCOME</u>				
Institutes	32.000	28.185.80	30.000	\$2.000 less
PWG Project	-----	-----	2.500	
Adveniat Project	-----	-----	3.200	\$3.200 available
Medical Health	700	400.-	300	Balance
Sales & Subscript.	150	137.37	600	\$450 more
Fees for services	200	259.58	200	no change
TOTAL INCOME	33.050	29.982.75	36.800	\$3.750 more
	=====	=====	=====	=====

FINANCIAL STATEMENT - 1.1.70 to 31.12.70

- b) - SEDOS 71/111

I T E M S	I N C O M E E X P E N D I T U R E B A L A N C E					
	Budget 70	Actual (a)	Budget 70 (A)	Actual (b)	Balance a/b	Balance a.b / A
Rent, Heat, Elect.			1.000.-	1.001.60		1.60
Telephone **		613.01	700.-	1.481.37	868.36	168.36
Postage			600.-	874.21		274.21
Maintenance cleaning			300.-	461.33		161.33
Petty Cash			50.-	-----		50.-
Public relations			300.-	289.22		10.78
Stationery			500.-	1.107.71		607.71
Supplies			600.-	116.56		483.44
Printing & Photoc.**		273.77	200.-	658.65	584.88	184.44
Displacement			600.-	756.88		156.88
Travel **		162.75	1.000.-	683.28	520.53	479.47
Health Services	979.05	1.688.50	700.-	1.815.05	126.55	573.45
Salaries ***			21.357.-	14.778.16		6.578.84
Soc. Securities			2.868.-	717.25		2.150.75
Consultations			200.-	-----		200.-
Fees, Subscription			250.-	783.02		533.02
Equip. Books			500.-	1.350.94		850.94
Miscellaneous		** 748.80	210.-	1.045.55		86.75
Deficit on 1.1.70				6.838.87		6.838.87
D.C.U.	1.500.-	33.556.80		31.708.15	1.848.65	1.848.65
Sales Spiritus		156.97		100.-		
Membership Fees	31.720.-	28.650.80				
Fees for Services		259.58				
P.W.G. Project		5.026.-				
Adveniat Project		4.125.41				
TOTALS	34.199.05	75.262.39	31.935.-	66.567.80	3.772.97	2.511.23

Excess Income over Expenditure : 8.694.59.- \$

** and reimbursements - *** including \$ 5.500.- Work part time etc.

** incl.Sensitivity Training

Excess Income over Expenditure : 8.694.59-~~\$~~

<u>We have overspent:</u>	<u>US-\$</u>	<u>We have underspent:</u>	<u>US-\$</u>
Rent, Heat, Elect.	1.60	Petty cash	50.-
Telephone	168.36	Public relations	10.78
Postage	274.21	Supplies	483.44
Maintenance cleaning	161.33	Travel	479.47
Stationery	607.71	Health Services	573.45
Printing & Photoc.	184.88	Salaries	6.578.84
Displacement	156.88	Soc. Securities	2.150.75
Fees, Subscript.	533.02	Consultations	200.-
Equip. Books	850.94	D.C.U.	1.848.65
Miscellaneous	86.75		
TOTALS	\$3.025.68.-		\$: 12.375.38.-
	=====		=====

TOTAL UNDERSPENT\$: 12.375.38.-

TOTAL OVERSPENT\$: 3.025.68.-

DIFFERENCE\$: 9.349.70.-

DEBT. on 1.1.70\$: 6.838.87.-

CREDIT on 31.12.70\$: 2.510.83.-

STILL DUE

Membership Fees: 3.069.20.-

FINANCIAL STATEMENT - 1.1.70 to 30.6.70 *Expenditure for these six months

	January	February	March	April	May	June
Rent, Heat, Elect.		1,000.--				
Telephone	252.32		9.52		341.18	355.70
Postage	93.22	133.--	116.26	96.40	40.--	20.--
Maintenance	32.--	32.--	63.87	34.80	63.42	3.80
Petty Cash						
Public Relations	24.20	27.55	22.64	48.--	25.--	82.89
Stationery	24.--		27.51	16.81	39.97	11.99
Supplies	6.48	51.96			9.--	20.--
Printing & Photoc.	16.--	147.36				
Displacement	40.--	20.--	22.48	64.80	41.--	194.--
Travel				81.20	131.84	
Health Services	7.05	7.50			80.--	
Salaries	822.75	919.08	1,395.60	1,660.88	1,279.08	1,061.--
Soc. Securities	74.84	90.84	32.--	50.48	41.24	41.24
Consultations						
Fees, Subscriptions	7.30	67.73		41.79	5.90	512.62
Equip., Books	2.40	22.70	570.14	12.70	5.70	
Miscellaneous	1.60	3.60				
TOTALS	1,404.17	2,523.32	2,260.02	2,107.86	2,103.33	2,303.24

* For 1.7.70 to 31.12.70 see next page.

FINANCIAL STATEMENT - 1.7.70 to 31.12.70

Expenditure for these six months

[illegible]

ASSEMBLY OF GENERALS

SALARY SCALES FOR THE SECRETARIAT

ITEM 5. - c)

Scale	Per Hour \$	Per Year \$	Per Year £	Annual Insur. £	Monthly Insur. £	Annual Net £	Monthly net
A. 1	1.00	1.820.	1.137.500	226.931	18.911	910.569	70.044
A. 2	1.05	1.911	1.194.375	238.278	19.857	956.097	73.546
A. 3	1.10	2.002	1.251.250	249.624	20.802	1.001.626	77.048
A. 4	1.15	2.093	1.308.125	260.971	21.748	1.047.154	80.550
A. 5	1.20	2.184	1.365.000	272.317	22.694	1.092.683	84.052
B. 1	1.25	2.275	1.421.875	283.664	23.639	1.138.211	87.555
B. 2	1.30	2.366	1.478.750	295.011	24.585	1.183.739	91.057
C. 1	1.50	2.730	1.706.250	340.397	28.368	1.365.853	105.066
C. 2	1.55	2.821	1.763.125	351.743	29.312	1.411.382	108.568
D. 1	1.75	3.185	1.990.625	397.130	33.095	1.593.495	122.577
D. 2	1.80	3.276	2.047.500	408.476	34.041	1.639.024	126.079
E. 1	2.00	3.640	2.275.000	453.863	37.823	1.821.137	140.087
E. 2	2.05	3.731	2.331.875	465.209	38.769	1.866.666	143.590
E. 3	2.10	3.822	2.388.750	476.556	39.715	1.912.191	147.092
F. 1	2.25	4.095	2.559.375	510.595	42.551	2.048.780	157.598
F. 2	2.30	4.186	2.616.250	521.942	43.497	2.094.308	161.101
F. 3	2.35	4.277	2.673.125	533.288	44.443	2.139.837	164.603
F. 4	2.40	4.368	2.730.000	544.635	45.388	2.185.365	168.105

ASSEMBLY OF GENERALSSALARY SCALES FOR THE SECRETARIAT

Item 5. - c)

Scale	Per Hour \$	Per year \$	Per year £	Annual Insur. £	Monthly Ins. £	Annual Net £	Monthly £
F. 1.2	2.27	4.131.40	2.582.125	515.134	42.929	2.066.991	156.999
F. 1.3	2.28	4.149.60	2.593.500	517.403	43.119	2.076.097	159.699
F. 1.4	2.29	4.167.80	2.604.875	519.672	43.308	2.085.203	160.400
F. 2.1	2.31	4.204.20	2.627.625	524.211	43.686	2.103.414	161.801
F. 2.2	2.32	4.222.40	2.639.000	526.481	43.875	2.112.519	162.501
F. 2.3	2.33	4.240.60	2.650.375	528.750	44.064	2.121.625	163.201
F. 2.4	2.34	4.258.80	2.661.750	531.019	44.253	2.130.731	163.902
F. 5	2.45	4.459	2.786.875	555.982	46.333	2.230.893	171.607
G. 1	2.50	4.550	2.843.750	567.328	47.279	2.276.422	175.109
H. 1	2.75	5.005	3.128.125	624.061	52.007	2.504.064	192.620
I. 1	3.00	5.460	3.412.500	680.794	56.735	2.731.706	210.131
J. 1	3.25	5.915	3.696.875	737.527	61.463	2.959.348	227.642
K. 1	3.50	6.370	3.981.250	794.259	66.191	3.186.991	245.153
L. 1	3.75	6.825	4.265.625	850.992	70.919	3.414.633	262.664
M. 1	4.00	7.280	4.550.000	907.725	75.647	3.642.275	280.175
N. 1	4.25	7.735	4.834.375	964.458	80.375	3.869.917	297.686

ASSEMBLY OF GENERALSA) i) CROSS CULTURAL DIMENSIONS IN FORMATION - AN ASIAN VIEW
=====A. General Observations

1. The human elements of work in another culture are at least as important as the technical skills of teaching, preaching and healing. Persons sent to work in other cultures must have the capacity to establish and maintain trust and communication, to motivate and influence, consult and advise - in short have the interpersonal effectiveness to carry out the complex of activities designed to inculcate change. And this they must do in another culture amidst differences in values, in ways of perceiving and thinking and in cultural norms and expectations.
2. These persons must therefore be aware of the perceptual world of their listeners - whether they be hippies or Hindus. They must adapt their words and messages to their listeners rather than fit them into their own world. To do this they must develop great sensitivity to their own emotions and to the effectivity, desires and needs of their listeners.
3. Most important of all in the preparation of young people for service in a changing world is to make them comfortable with change. Change (growth) is inevitable and healthy; conflict and tension are the price of growth. They must have a world view - no matter where they are, each man's concern is their own and their choices help the whole of mankind.
4. Cross cultural training involves some of the following dimensions:
 - a. freedom to learn independently

When a person is deprived of dependence on experts and authorities for direction, information and validation as is the case in another cultural setting, then the situation is often emotionally crippling. Not only must the person solve new problems in a new setting, he must develop also a new learning style. The combination of all this newness may produce 'culture shock'.

Training for cross cultural applications should involve training individuals in a system of learning operations that is independent of settings, persons and other information sources not found in the overseas environment.

b. risks of emotional encounter

In another culture it is not possible to maintain an emotional distance from the sights, smells, sounds and customs of an alien culture. Such sportive aspects of one's own culture such as eating habits, hygiene, social systems and language are not present and this can be emotionally disruptive. One can avoid the encounter only by retreating into some kind of physical or emotional enclave - ghettos.

Emotional muscle must be developed, which will enable individuals to handle effectively a high degree of emotional impact and stress. Without this the individual either withdraws into himself or risks too much in an effort to get the anxiety and suspense over with.

- c. The learner must develop information sources from the social environment. Information can be got by observation and questioning of associates, other learners and chance acquaintances. He must learn to understand and communicate directly and often non-verbally through movement, facial expression, person to person actions; to listen with sensitivity to the hidden concerns, values, motives of the other. To be at home in the exchange of feelings, attitudes, desires, fears; to have a sympathetic, empathic understanding of the feelings of the other.
- d. Every human encounter provides relevant information - the learning setting is the entire social environment.

The learner must develop the ability to come to conclusions and take actions on inadequate, unreliable and conflicting information; to be able to trust feelings, attitudes and beliefs as well as facts; to search for the possible course, the viable alternative, the durable though inelegant solution.

The learner is on his own to define problems, generate hypothesis and collect information from the social environment. He must learn to discover problems and develop problem solving approaches on the spot. Problem solving is a social process involving communication, inter-personal influence, consensus and commitment.

- e. Commitment is to people and to relationships. Facts are often less relevant than the perceptions and attitudes which people hold. Values and feelings have action consequences and action must be taken. One must become involved. Difficult situations are dealt with by staying in emotional contact with them and by trying to take constructive action.

- f. There is a need to value causes and objectives embedded in the here and now, embodied in the groups and persons in the immediate social environment. To find satisfaction, enjoyment and self-esteem from the impact one has directly on the lives of others. To be able to empathize with others who live mostly in the present and to work with them toward the limited concrete goals which are important to them.
- g. The key to successful learning is the establishment and maintenance of effective and satisfying relationships with others in the work setting. This includes the ability to communicate with and influence others. Often there are no criteria available other than the attitudes of the parties involved in the relationship.

B. A Formation Meeting Held in South India

- 1. In November of 1970 a group of eleven women religious involved in formation in India, the Philippines, Pakistan and Indonesia met to exchange views. The religious are members of an International congregation. The group included six Indian Sisters from both North and South India, two Dutch Sisters, two Filippina Sisters and one Indonesian Sister. The meeting was held in Kerala, South India and took place over nine days.
- 2. The following are some thoughts shared from the report of this meeting:
 - a. difficulties that arise do so because of personality expression rather than from mere nationality and culture differences
 - b. each Sister's personality is the result of her culture, experience, education and environment. This is called CEEE level and these lead to the formation of attitudes which in turn influence behaviour
 - c. clashes are not really oppositions of persons, but mostly crossings of CEEE levels resulting in misunderstandings
 - d. becoming aware of each other's CEEE levels is one tool to better understanding, tolerance, relaxation and broadmindedness and ways were suggested to help the Sisters discover these levels in each other!
 - e. receiving communities need to have realistic expectations of newcomers in terms of today and the newcomer has to have realistic expectations of the community she is joining so that mutual understanding can flourish
 - f. there is need for contacts and involvements for the Sisters outside the community situation
 - g. the time has come for Asian women to take a leadership role and responsibility in a world where the concept of leadership is seen to be best exercised by those who can draw out the

potential of others. Leadership is an art and science which needs to be learned by Asian women and which we have neglected up to now. This has been due in part to the historical situation where we have been receivers rather than givers or builders

- h. to be religious women responding to the world today requires that the Asian religious women realistically face the present state of affairs at the national and international level.

3. The report ends with observations and suggestions made by these Asian religious women:

- a. as Asians we have a great knack for passivity. Though we work it is quite noticeable that we are not eager for great involvements. We need to be drawn out, to become aware of our potential, to learn to take more initiative
- b. international involvements demand quite a high degree of openness. We are not adequately open to the degree needed. We must recognize this and overcome this shortcoming. Formation personnel and all Sisters have a great responsibility to help one another achieve this
- c. some Sisters feel threatened by the prospect of Asian leadership. Much patience and real education is needed to remedy this. If mistakes are not allowed the problem of rejection can appear
- d. overstressing "Asian leadership" may not be beneficial to any Sister. It may lead to persons becoming leaders even when they are not suited to the role. All leaders, Asian or other must be chosen on the basis of competency
- e. political awareness and trends do play their part in influencing our lives and choices. We must not lose sight of our goals as nationals and as members of an international society. For us it may demand a greater effort to maintain balance than was required before
- f. moral support of our Sisters in their fields of work and also in everyday living seems to be insufficient, or even missing sometimes. We must experience what real support is - that it can be appreciation of others as they are; that it can exist even when there is disagreement on the idealistic level; or when a Sister is in the midst of some failure or mistake
- g. encouragement, cooperation, common endeavours and real sharing need to increase among us. We must make a realistic review and evaluation before we can build and develop to attain goals recently understood and accepted
- h. discovering the original value that gave impetus to expressions in our culture is important. This is not regression but true re-creating of values so that they can be expressed in a modern fashion. Often the initiative is taken by Sisters from another culture which is valuable because they can be more objective than the national Sisters but these latter need to balance the observation by their knowledge of the culture

- i. today many traditions and customs are being given up in the name of progress and advance. Often real values are linked to these and no replacement is made of these values. We religious must invest ourselves to sift out and rediscover such values so that they can be retained when urbanization and modernization are accepted and worked for in a wholesale fashion
 - j. there are traits which can be labelled 'Asian'. A few are reverence, patience, grace, tolerance, adaptability, hospitality, inclination for activity and repose. These are all right and an overstress either on the positive or negative side is not desirable. Such may be the case at present and may need to be remedied
 - k. some negative developments from the above traits can be: too great passivity, and acceptance of the family opinion. Perhaps imposition on the other by the family group. Subordination of the person to the group may let us easily slip into silence rather than contribution
 - l. on the other hand, tolerance for variety, patience in circumstances, ability to relax and enjoy just 'being', a need for a mystical type of prayer and communion with God are some things that come easier to an Asian and should be cultivated.
4. The Sisters experienced that the best sharing during this meeting took place in the prayer room.
 5. One of the goals that the meeting achieved was that each Sister felt she had experienced another Asian culture in this meeting.

QUESTIONS

1. Will being aware of the 'CEEE levels' in each other actually help towards greater understanding? or will there be an intellectual awareness on one level and a completely different emotional reaction on another level. How can the two be 'merged'?
2. It could be said that the receiving communities would have more 'realistic expectations' of the newcomers into the community because of their greater and more varied experience with newcomers, than would the person entering the community. How can the newcomer be furnished with the tools for 'realistic expectations' of the community?
3. What is the value of the Sister having contacts with others outside the community situation?

4. How can Asian women be trained to take a leadership role if through history and culture their development has underlined passivity?
5. Respect for elders, passivity, adaptability, etc. are part of the Asian make-up; will the demand for a greater 'openness' which is an essential element in communication, clash with the traditional behaviour of 'saying the thing the other person wants to hear' and not speaking out because of respect for elders, diffidence, etc. What sort of conflicts might ensue? How can they be avoided? Where is the dividing line?
6. The fact that the Sisters in this meeting experienced their best 'sharing' in the prayer room underlines the mysticism inherent in the Asian character. Communication without words is important. How can the need to verbalize* which is a non-Asian trait, be best combined with the silence and mysticism which make up the Asian culture (*American/European emphasis on verbalization.)?

ASSEMBLEE GENERALE

A) ii) DIMENSIONS CULTURELLES DIVERGENTES ET FORMATION

Situation en Asie

A- Remarques générales

1. Pour quelqu'un qui est appelé à travailler dans un milieu de culture différente, les éléments humains ont au moins autant d'importance que les capacités professionnelles, qu'il s'agisse d'enseigner, de prêcher ou de soigner. Ceux qui sont envoyés pour travailler dans des milieux culturels différents doivent être à même d'établir et de maintenir un climat de confiance et de bons rapports; ils doivent être source de motivation et d'influence; ils doivent savoir consulter et conseiller: en bref, il leur faut l'efficacité interpersonnelle pour accomplir l'ensemble des activités qui visent à amener des changements. Ils doivent donc y parvenir dans une autre culture où les valeurs sont différentes, aussi bien que les manières de comprendre et de penser, les normes culturelles et les espérances.
2. Ces personnes doivent donc bien connaître le monde perceptuel de leurs auditeurs, qu'il s'agisse de hippies ou d'hindous. Elles doivent adapter leurs discours et leur message à leurs auditeurs, plutôt que de les faire concorder avec leur propre univers. Pour y parvenir, elles doivent se rendre très sensibles à l'égard de leurs propres émotions et à l'égard de l'affectivité, des désirs et des besoins de leurs auditeurs.
3. Ce qui importe avant tout lorsqu'on prépare les jeunes à servir dans un monde en mutation, c'est de les faire se sentir à l'aise dans une ambiance de changements. Le changement (croissance) ne peut être évité, et il est une bonne chose; les conflits et les tensions sont la rançon de la croissance. Les jeunes doivent avoir une visée universelle, où qu'ils soient; les soucis de tout homme doivent devenir leurs; le choix qu'ils feront doivent venir en aide au genre humain tout entier.
4. L'apprentissage dans une culture divergente implique quelques-unes des dimensions qui suivent.

a) Liberté d'apprendre de manière indépendante.

Si une personne ne peut pas compter sur des spécialistes ou des responsables pour obtenir directives, renseignements ou validation - comme c'est le cas dans un cadre culturel différent - elle se trouve souvent dans une condition émotionnellement paralysante. Cette personne doit alors non seulement résoudre de nouveaux problèmes dans une ambiance nouvelle, mais elle doit en outre acquérir une nouvelle méthode pour apprendre. Toutes ces "nouveau-tés" mises ensemble peuvent produire un "choc culturel".

La préparation pour l'adaptation aux divergences culturelles doit inclure un entraînement à se créer un processus d'étude qui puisse être indépendant des structures, des personnes, et des autres sources de renseignements qu'on ne trouve pas dans les milieux d'outre-mer.

b) Danger d'affrontement émotionnel.

Il n'est pas possible de vivre dans une culture étrangère et de se tenir "émotionnellement" à distance des spectacles, des odeurs, du bruit et des coutumes qui lui sont propres. Certaines manifestations "de soutien" de sa propre culture font défaut: la façon de manger, les notions d'hygiène, l'organisation sociale, la langue et ceci peut être cause de rupture émotionnelle. Ce genre d'affrontement ne peut être évité qu'en se retranchant dans une sorte d'enclave physique ou émotionnelle, dans un ghetto.

Il faut se bâtir une "musculature émotionnelle". Elle permettra de résoudre efficacement les cas extrêmes de chocs et de tensions émotionnels. Sans elle, par contre, on se repliera sur soi-même ou bien on prendra de trop grands risques en s'efforçant de surmonter l'angoisse et l'incertitude.

c) Celui qui fait son "apprentissage" doit se créer des sources de renseignement dans la société qui l'entoure. Il peut se renseigner en observant et en interrogeant ses collaborateurs, d'autres dé-butants et les personnes qu'il rencontre. Il doit apprendre à comprendre et à communiquer de manière directe et souvent muette- par des gestes, des expressions de visage, des activités de per-sonne à personne; sa sensibilité doit lui permettre d'écouter les soucis des autres, les valeurs et les motivations qui leur sont propres; il doit faire preuve de sympathie et de profonde compré-hension pour les sentiments des autres.

- d) Tout contact humain est source de renseignements significatifs; l'entourage social tout entier constitue le milieu pour apprendre.

Celui qui fait son apprentissage doit perfectionner certaines aptitudes: aptitude à tirer des conclusions et à agir à partir de renseignements incomplets, douteux, et même contradictoires; aptitude à pouvoir se fier à des impressions, à des attitudes, à des opinions, tout autant qu'à des faits; aptitude à chercher une ligne d'action possible, une alternative viable, une solution durable, même si celle-ci manque d'élégance.

Cet "apprenti" est laissé à lui-même pour déterminer les problèmes, proposer des hypothèses et grouper les renseignements obtenus dans son entourage social. Il doit apprendre à découvrir les problèmes et promouvoir sur le champ des méthodes de solution pour les problèmes. Résoudre les problèmes constitue un processus social qui requiert la communication, l'influence interpersonnelle, l'unanimité d'opinion et l'engagement.

- e) L'engagement se fait envers les gens et envers les rapports. Les faits ont souvent moins de signification que les perceptions et les attitudes des gens. Les valeurs et les impressions comportent des conclusions en vue de l'action, et l'on doit agir. On doit devenir engagé. On fera face aux situations difficiles en restant en contact émotionnel avec elles et en essayant d'entreprendre quelque action constructive.
- f) Il est nécessaire d'attacher du prix aux causes et aux objectifs qui font partie du concret, qui sont incorporés dans les groupes et les individus du milieu social où l'on vit. Il faut trouver satisfaction, plaisir et contentement de soi dans l'influence qu'on exerce directement sur la vie des autres. Il faut pouvoir s'identifier par sympathie avec ceux qui vivent pour l'immédiat et travailler avec eux pour atteindre les buts restreints et concrets qui pour eux ont de l'importance.

- g) La clef du succès de l'adaptation consiste à établir et à maintenir des rapports efficaces et satisfaisants avec les autres, dans le cadre des activités. Ceci implique l'aptitude à communiquer avec les autres et à les influencer. Il arrive souvent que les seuls critères dont on disposera seront seulement les attitudes de ceux qui ont établi ces rapports.

B- Réunion pour la Formation - Inde du Sud

1. En novembre 1970, onze Soeurs engagées dans les oeuvres de formation en Inde, aux Philippines, au Pakistan et en Indonésie, ont tenu une réunion pour échange de vues. Elles appartiennent à une Congrégation internationale. Il y avait là six Soeurs originaires de l'Inde (et du Nord et du Sud), deux de Hollande, deux des Philippines et une d'Indonésie. La réunion se tint à Kérala (Inde du Sud) et dura neuf jours.
2. Voici quelques réflexions glanées dans le rapport de cette réunion.
 - a) Les problèmes qu'on rencontre surgissent de l'expression de la personnalité, plutôt que de simples choses, comme la nationalité et la différence de culture.
 - b) La personnalité d'une Soeur est le produit de sa Culture, de son expérience, de l'Education qu'elle a reçue et de son Milieu. On résume ces éléments en niveau CEEM; ce sont eux qui contribuent à déterminer les attitudes. Celles-ci, à leur tour, influent sur le comportement.
 - c) Les conflits ne naissent pas d'une opposition entre personnes, mais surtout de l'affrontement des niveaux CEEM, d'où dérivent des malentendus.
 - d) Bien se rendre compte du niveau CEEM de chacune constitue un élément de meilleure compréhension, de tolérance de détente et d'ouverture d'esprit. On a suggéré des méthodes pour aider les Soeurs à connaître ce niveau chez leurs consœurs.
 - e) Une communauté doit avoir des espoirs réalistes, au sens actuel du terme, dans les nouveaux membres - et ceux-ci doivent avoir des espoirs réalistes dans cette communauté où ils entrent;

c'est ainsi que règnera la compréhension mutuelle.

- f) il est nécessaire que les Soeurs établissent des rapports et prennent des engagements en dehors de l'état de communauté.
 - g) Le moment est arrivé où les femmes d'Asie doivent jouer un rôle dirigeant et assumer des responsabilités dans un monde où l'on considère que le "leadership" peut être exercé au mieux par ceux-là qui savent exploiter les possibilités des autres. Le "leadership" est un art et une science que doivent apprendre les femmes d'Asie ce qu'on a négligé de faire jusqu'ici. Ceci est dû en partie à certaines conditions historiques qui nous ont fait recevoir au lieu de donner et de construire.
 - h) Pour être des religieuses adaptées au monde actuel, il faut que les Soeurs d'Asie affrontent de manière réaliste l'état actuel des choses, aux niveaux nationaux et internationaux.
3. En fin du rapport on trouve des remarques et des suggestions faites par ces religieuses d'Asie.
- a) En Asie, les gens sont fort enclins à la passivité. Malgré nos activités, il est très clair que nous ne sommes pas portés à des engagements d'importance. Nous devons être arrachés à nous-mêmes pour pouvoir nous rendre compte de nos possibilités et pour apprendre à assumer davantage d'initiatives.
 - b) L'engagement au plan international requiert un haut degré d'ouverture. Celui que nous possédons est d'inférieur à ce qui est requis. Nous devons le reconnaître et combler cette lacune. Ceux qui se consacrent à la Formation et toutes les Soeurs, ont cette très grande responsabilité d'organiser l'entraide pour y parvenir.
 - c) Certaines Soeurs se sentent menacées par la perspective de "leadership" en Asie. Il faudra beaucoup de patience et une formation véritable pour y porter remède. Si on n'est pas prêt à accepter quelques erreurs, le problème de rejection pourrait bien surgir.

- d) Mettre exagérément l'emphase sur le "leadership asiatique" peut ne pas être bénéfique pour n'importe quelle soeur. On pourrait en arriver à trouver certaines personnes ayant un rôle dirigeant, bien qu'elles ne soient pas qualifiées pour ce faire. Tout dirigeant, en Asie ou ailleurs, doit être choisi en vertu de sa compétence.
- e) la prise de conscience politique et les tendances qu'elle entraîne ont certainement une grande part d'influence dans nos vies et dans les choix à faire. Nous ne devons pas perdre de vue nos buts en tant que membres d'une nation et en tant que membres d'une société internationale. Ceci nous obligera à un effort plus grand encore que jadis pour garder un esprit bien équilibré.
- f) Le soutien moral qu'on procure à nos Soeurs dans leurs secteurs d'activités, ainsi que dans la vie de chaque jour, semble être insuffisant, et être même parfois inexistant. Nous devons faire l'expérience de ce qu'est un véritable soutien. Il peut consister à apprécier les autres pour ce qu'ils sont. Il peut se manifester là même où il existe des divergences au plan de l'idéal - et même lorsqu'une Soeur est aux prises avec l'échec ou l'erreur.
- g) Il faut développer chez nous l'encouragement, la collaboration, la mise en commun des efforts et le vrai partage. Nous devons faire un examen réaliste de la situation, et son évaluation, avant de pouvoir construire et développer nos ressources pour atteindre les objectifs que nous avons récemment compris et acceptés.
- h) Il est très important de découvrir quelle est la valeur qui, à l'origine, a donné l'élan aux modes d'expression dans notre culture. On n'est pas rétrograde en ce faisant; on re-crée au contraire des valeurs afin qu'elles puissent être exprimées de façon moderne. Cette initiative est souvent prise par des Soeurs appartenant à d'autres cultures. Ceci lui donne du prix d'ailleurs, parce qu'elles sont ^à même d'être plus objectives que les Soeurs du pays même. Ces dernières devront pourtant rétablir les proportions entre les diverses données à partir de la connaissance qu'elles ont de la culture de leur pays.

- i) De nos jours on abandonne de nombreuses traditions et coutumes au nom du progrès et de la marche en avant. Les vraies valeurs s'y rattachaient souvent cependant, et on ne met rien à la place de ces valeurs. C'est à nous religieuses qu'il revient de faire un tri et de redécouvrir ces valeurs. Elles pourront ainsi être sauvegardées lorsque l'urbanisation et la modernisation sont en train, sur une grande échelle.
 - j) Il existe certains traits que l'on peut appeler "asiatiques". Parmi ceux-ci citons la révérence, la patience, la gracieuseté, l'adaptation, l'hospitalité, le penchant à l'activité et à la détente. Ils sont bons - et il n'est pas souhaitable qu'on les accentue ni dans un sens ni dans l'autre. C'est du moins l'état de chose actuel et il faudra peut-être y remédier.
 - k) Les traits qu'on vient de citer peuvent s'orienter vers la négative et aboutir à une passivité trop marquée, à l'acceptance de l'opinion de la famille - peut-être même la famille imposera-t-elle ses vues à un membre. La subordination de la personne au groupe peut nous amener à garder le silence plutôt que d'agir de façon constructive.
 - l) D'autre part, il faut noter certains traits qui sont tout naturels en Asie et qui doivent être conservés, tels: la tolérance de la variété, la patience envers et contre tout, la facilité à se détendre et à jouir du simple fait d'exister, le besoin d'une prière mystique et de l'union à Dieu.
4. Les Soeurs ont fait l'expérience de ce qu'au cours de cette réunion le meilleur partage se fit dans le lieu réservé à la prière.
5. Un des résultats obtenus grâce à cette réunion fut que chaque Soeur a pris contact avec une autre culture asiatique.

QUESTIONS

- 1) Le fait de bien connaître le "niveau CEEM" de chacune d'entre nous va-t-il nous amener à une meilleure compréhension ? Ou bien aboutira-t-on à une connaissance intellectuelle sur un plan, tandis que sur un autre plan la réaction affective sera tout-à-fait différente ? Comment pourrait-on faire se rejoindre ces deux plans ?
- 2) On pourrait prétendre qu'une communauté "recevante" aura davantage d'espoirs réalistes vis-à-vis des membres qui y entrent de par le fait même qu'elle possède une expérience étendue d'acceptation de nouveaux membres - ce qui n'est pas le cas pour ces derniers. Comment alors les équiper pour qu'ils puissent eux aussi avoir des espoirs réalistes dans la communauté où ils entrent ?
- 3) Quelle valeur cela constitue-t-il pour une Soeur que d'établir des rapports en dehors de l'état de communauté ?
- 4) Comment préparer les femmes d'Asie à un rôle dirigeant alors que tout au long de leur histoire et de leur culture on a mis l'accent sur la passivité dans leur formation ?
- 5) Le respect des anciens, la passivité, l'adaptation, etc. font partie du cadre asiatique. La nécessité d'une plus grande ouverture - élément essentiel pour la communication - ne va-t-elle pas se heurter à l'attitude traditionnelle de "dire ce que l'autre désire entendre", ou de ne rien dire du tout à cause du respect dû aux anciens, ou à cause de la méfiance, etc ? De quelle nature seront les conflits qui s'en suivront ? Comment les éviter ? Jusqu'où peut-on aller ?
- 6) Le fait que les Soeurs ont constaté que le meilleur partage se fit dans le lieu réservé à la prière souligne le mysticisme qui caractérise les Asiatiques. Mais il importe de parler pour pouvoir communiquer. Ce besoin de traduire en paroles est mis en relief surtout dans les milieux américains et européens. Par contre, il n'est pas de rigueur en Asie. Comment le combiner avec le silence et le mysticisme qui constituent la culture asiatique ?

The need to adapt the apostolate and the religious life to non-European cultures: some reflections on a recent trip to francophone West Africa.

1. The Apostolate - adaptation of the school and the curriculum

a. Stress is on academic education, with emphasis on diplomas and degrees; many authority figures are obsessed with prestige and status education, and the training of an elite; many graduates of our schools cannot obtain the white collar jobs they desire, for which they were educated; many rest idle and jobless, many must accept manual labour.

b. The education of boys in boarding schools far from their villages, the better conditions of living they encounter there, the academic training they receive, tend to alienate the youth from village life, and the cultivation of the land, which are the bases of African culture.

c. It would seem a greater service to West Africa to put greater stress on industrial, technical, commercial, agricultural education, which will prepare the youth to be gainfully employed and will keep him in contact with his village culture.

d. Something should be done for the large number who cannot remain long years in school or who will not; a two year curriculum of mechanical arts, industrial skills, might make it possible to be gainfully employed while escaping the slavery of the unskilled common labourer.

e. Our experience in giving short courses in agriculture to adults is disappointing, the people come in very small numbers to each session; an experiment of taking the courses, the school, to the villages instead of bringing the villagers to the school, will be tried during 1971.

f. The program of collective promotion of COBIAM (Comité pour l'organisation et le développement des investissements intellectuels en Afrique et à Madagascar), which seeks to organize and develop the human talent in the village in view of balanced improvement in living, seems to offer us opportunities for a significant educational apostolate, either by adapting the actual curriculum or by entering fully into the program. We are trying both.

g. Another interesting movement that offers encouraging initiatives is INADES (Institut Africain pour le Développement Economique et Social), the Jesuit Institute for research and formation at Abidjan. INADES provides correspondence courses for the rural people of meager education and for those of higher education and leadership roles. It provides information on economics, development, planning, sociology and anthropology. The pedagogic orientation of INADES makes it of importance for curriculum planning and adaptation. It will be of interest to Sisters because it has a section devoted to the collective promotion of women and their role in development.

Discussion Questions: 1. What phase of African culture should be taken into serious consideration in planning and adapting curricula? 2. How can we achieve collaboration among the various missionary personnel so as a) to provide a better education for African youth, b) to enlist the sympathy and support of civil and ecclesiastical Superiors for an adequate adaptation of the curricula? 3. What about collaboration among medical missionaries and teaching missionaries in view of inserting some health education, preventive medicine, into the curriculum?

2. THE RELIGIOUS LIFE -Africanization of Formation and Religious Living

a. Veteran missionaries have pointed out before the need to adapt the manifestations of Christian life and worship to African culture, cf. "The Church in Africa: the Iron Gall of Latin Western culture", by George McInnes, CSC, in Ave Maria, Aug 2, 1969.

b. Community prayer must be rethought in terms of tribal customs and the deeply rooted pagan traditions of animism and fetishism, in terms of tribal chants and dances, in terms of full participation of all in religious worship.

c. The question of the Vows is mooted by the African: a vow of poverty in a land where poverty is the sole economic reality, where entrance into religious life usually is a step up the economic ladder of living; a vow of obedience, since obedience is a social necessity to insure order, when the African follows the directives of the village chief or family patriarch; a vow of celibacy, in a culture that evaluates manhood on the power to procreate, and womanhood on the ability to conceive a child.

d. The problem of community relations of missionaries and autochthonous religious; different scales of values, different cultural patterns, different conversational interests; the African religious are often not only in the minority in a community, consequently community life is based on European standards. Some Africans look toward segregated communities as a solution.

e. The accent on prestige education and status symbols of diplomas and degrees tends to create a disdain for religious studies and catechesis. Society evaluates the intellectual worth by diplomas recognized by civil authorities (baccalaureate, licence, BA, MA), religious studies are not badges of merit. Yet religious studies are vital to religious formation.

f. There is a great need of experts to guide and animate the search for expression of religious life in terms of African culture, to "incarnate religious life in the culture, the traditions, the sociology and psychology of Africa". Where will we find them? Where are the experts in Sacred Scripture, sociology, anthropology, psychology, who have background in the reality of Africa?

g. Directors of formation must be Africans well prepared for this vital task. They alone can really Africanize, in theory and practice, the religious life. But they need to be supported by their confreres from Europe and America, whose chief function will be to encourage rather than to criticize, to question in view of authenticating the program, to indicate areas of doubt in order to seek mutual understanding and support.

Discussion questions: 1. What are the essential elements of religious life, which must be incarnated in African forms? 2. What are the forms in which these essential elements can be expressed so as to be African without losing their character of Christian ideals? 3. How can our congregations collaborate to prepare the experts needed to guide this process of Africanization. 4. Where and how can we cooperate to prepare our African religious as Formation personnel? 5. What can be the role of SEDOS in promoting these efforts toward Africanization?

ASSEMBLY OF GENERALS 16-2-71 - Item 6 (French) - B) - ii)

LE BESOIN D'ADAPTER L'APOSTOLAT ET LA VIE RELIGIEUSE AUX
CULTURES NON-EUROPEENNES

LA SCENE AFRICAINE

(Quelques réflexions après un voyage récent en Afrique de
l'Ouest francophone)

I. L'APOSTOLAT - Adaptation de l'Ecole et des Programmes
Scolaires

A) L'accent est mis sur une éducation académique, sur les diplômes et les grades universitaires. Plusieurs parmi les responsables sont obsédés par l'idée d'une éducation qui donne du prestige et un rang social plus élevé, de la formation d'une élite. Beaucoup des élèves qui terminent leurs classes dans nos écoles ne peuvent pas trouver les postes auxquels ils aspirent et pour lesquels ils se sont préparés. D'autres restent oisifs, sans emploi, ou doivent accepter un travail servile.

B) L'éducation des garçons dans des pensionnats loin de leur village, les meilleures conditions de vie dont ils y jouissent, la formation académique qu'ils y reçoivent, tendent à éloigner les jeunes de la vie des villages et de la cultivation de la terre, bases de la culture africaine.

C) Ce serait rendre le plus grand service à l'Afrique de l'Ouest si on insistait davantage sur une éducation en vue de l'industrie, la technique, le commerce ou l'agriculture. On préparerait ainsi les jeunes à remplir des emplois utiles, à rester en contact avec la culture de leur village.

D) Quelque chose doit être fait pour le grand nombre d'enfants qui ne peuvent pas ou ne veulent pas rester de longues années à l'école. Un programme d'une durée de deux ans pour leur apprendre la technique ou le travail dans les usines, pourrait leur procurer un emploi utile et leur faire éviter l'esclavage dans lequel vit l'ouvrier qui n'a reçu aucune formation spéciale.

E) Notre expérience des classes d'adultes en vue d'un enseignement agricole n'a pas été heureuse: les gens y viennent en petit nombre. En 1971, on commencera l'expérience de porter l'enseignement dans les villages au lieu de faire venir les gens à l'école.

F) Le programme de promotion collective du CODIAN (Comité pour l'Organisation et le Développement des Investissements en Afrique et à Madagascar), qui s'efforce d'organiser et de développer les talents humains dans les villages en vue d'améliorer le niveau de vie, semble nous offrir l'occasion d'un apostolat éducatif important, soit que nous l'adaptions, soit que nous y entrions pleinement. Nous tâchons de faire l'un et l'autre.

G) Un autre mouvement intéressant et qui présente des initiatives encourageantes est INADES (Institut Africain pour le Développement Economique et Social), l'Institut des Pères Jésuites à Abidjan pour la recherche et l'éducation. INADES organise des cours par correspondance pour les gens peu éduqués des campagnes, et pour ceux de bonne éducation qui sont destinés à fournir les cadres. Les sujets traités sont: l'économie, le développement, la planification, la sociologie et l'anthropologie. Son orientation pédagogique est importante pour la préparation ou l'adaptation des programmes scolaires. Les Religieuses y seront intéressées, car une section s'occupe de la promotion collective de la femme et de son rôle dans le développement.

Questions pour la discussion: 1. Quelles phases de la culture africaine doit-on prendre sérieusement en considération lorsque on prépare ou adapte les programmes scolaires?

2. Comment réaliser une collaboration entre tout le personnel de la mission: a) pour une meilleure éducation des Africains, b) pour gagner la sympathie et l'appui des supérieurs civils et ecclésiastiques en vue de modifier les programmes?

3. La collaboration entre missionnaires qui se vouent aux malades et ceux qui enseignent: comment intégrer la médecine dans les programmes?

2. LA VIE RELIGIEUSE: L'Africanisation de la Formation, et de la manière de vivre la Vie Religieuse

a) De vieux missionnaires ont déjà insisté sur le besoin d'adapter à la culture africaine les manifestations de la vie et du culte chrétien. Cf. "The Church in Africa: The Iron Collar of Latin Western Culture", par George MacInnes, CSC, dans Ave Maria, 2 août 1969.

b) Les prières de communauté doivent être repensées en regard aux coutumes tribales, aux traditions fortement enracinées de l'animisme et du fétichisme, au chant et à la danse des tribus, à la pleine participation de tous dans le culte religieux.

c) L'Africain met en question les vocux: pourquoi le voeu de pauvreté dans un pays où la pauvreté est la seule réalité économique et où l'entrée dans la vie religieuse se est généralement une amélioration du niveau de vie?

- pourquoi le voeu d'obéissance, puisque l'obéissance est une nécessité sociale pour assurer l'ordre, et puisque l'Africain suit les directives du chef du village ou du patriarche de la famille?

- pourquoi le voeu du célibat dans une culture qui estime l'homme selon sa puissance procréatrice et la femme à cause de sa faculté de concevoir des enfants?

d) Il y a le problème des rapports en communauté entre les missionnaires et les autochtones: les différences qui existent entre leur échelles des valeurs, entre leurs niveaux culturels, entre les sujets de conversation qui les intéressent? En communauté, les religieux africains sont en général moins nombreux que les autres: par conséquent, la vie communautaire suit le modèle européen. Une solution envisagée par quelques Africains: former des communautés séparées.

e) L'accent sur l'éducation en vue du prestige qu'elle apporte, et la dignité que confèrent les diplômes et les grades universitaires, tendent à créer le dain pour les études religieuses et la catéchèse. La société estime la qualité intellectuelle d'un homme d'après les diplômes qu'il possède, les diplômes reconnus par l'Etat: baccalauréat, licence, B.A., M.A. Les études religieuses ne sont pas le signe d'un mérite exceptionnel: elles sont cependant essentielles pour la formation religieuse.

f) Il y a grand besoin d'experts pour guider et animer la recherche en vue d'exprimer la vie religieuse en fonction de la culture africaine, pour "incarner la vie religieuse dans la culture, les traditions, la sociologie et la psychologie de l'Afrique". Où allons-nous les trouver? Où sont les experts en Ecriture-Sainte, en sociologie, en anthropologie, en psychologie, qui soient familiarisés avec la réalité africaine?

g) Comme Directeurs de formation, il faut des Africains bien préparés pour cette fonction vitale. Eux seuls peuvent vraiment africaniser la vie religieuse en théorie et en pratique. Mais il faut qu'ils soient soutenus par leurs confrères d'Europe et d'Amerique, dont la fonction principale sera d'encourager plutôt que de critiquer, d'interroger en vue d'assurer un programme sérieux, de formuler leurs réserves afin d'arriver à la compréhension et au support mutuels.

Questions pour la discussion:

1. Quels sont les éléments essentiels de la vie religieuse qui devront être incarnés dans des formes africaines?
2. Dans quelles formes devra-t-on exprimer ces éléments essentiels pour qu'ils restent africains tout en conservant leur caractère d'idéaux chrétiens?
3. Comment nos congrégations peuvent-elles collaborer pour préparer les experts dont nous avons besoin pour guider ce processus d'africanisation?
4. Où et comment coopérer dans la préparation de nos religieux africains en vue de devenir des directeurs de formation?
5. Quel pourrait être le rôle de SEDOS dans la promotion de ces efforts pour l'africanisation?