



Sommario

[Luis Onrubia - REGIONE MEDITERRANEA](#)

[Jorge Crisafulli | RECTORS' SITUATION - AN AFRICAN PERSPECTIVE](#)

[Manuel Cayo | Mirada global de la realidad de los directores CONO SUR](#)

[Stanislaus Swamikannu | Sharing on the situation of Rectors and Leaders - The SOUTH ASIAN REGION](#)

[Gerardo Martín | East Asia Oceania Region](#)

[Salvador Delgado | INTERAMERICA](#)

Luis Onrubia - REGIONE MEDITERRANEA

Queste note non pretendono offrire un'idea precisa della situazione del Direttore nella Regione Mediterranea. Bisognerebbe conoscere tutte le Ispettorie e le situazioni concrete. Solo conosco la Spagna. Questa Regione ha situazioni molto diverse per capire la realtà dei direttori. Nonostante ci sono tante tendenze e situazioni convergenti che ci permettono di avere un'immagine generale della situazione.

1.-ELEMENTI CHE CONDIZIONANO LA FIGURA DEL DIRETTORE

1.1 La cultura odierna

-Nell'Antropologia e nella società si è sviluppato molto il senso dell'autonomia della persona e della democrazia come modello di organizzazione umana. Questa mentalità tocca in modo diretto il senso di autorità e di corresponsabilità che si chiede nel nostro tempo. Bisogna considerare queste tendenze sociali e l'influenza sul modo di svolgere il servizio del Direttore. Per alcuni aspetti si favorisce la corresponsabilità, l'autoestima, il discernimento, si evitano certi modi 'autoritari' di guidare una comunità e un'opera. Invece, per altri, si possono favorire alcune forme di individualismo, permissività, autosufficienza, trascuratezza dell'opera e missione comune, mancanza di leadership...

Sono aspetti che segnano la mentalità dei confratelli e le condizioni dei direttori nello svolgimento della sua missione, dimenticando aspetti importanti della vita religiosa, della missione, dello stile salesiano di vivere in fraternità e della dedizione gratuita ed incondizionata alla missione comune.

1.2 Mentalità dei confratelli



Di solito quando parliamo del Direttore pensiamo alla sua persona, alle sue capacità e mancanze. Bisogna, però, fermarsi prima sulle condizioni in cui deve svolgere il suo ministero. È certo che la gestione delle opere salesiani chiede dal Direttore una grande fatica. Molti la vivono con serenità e dedizione generosa, convinti che è una risposta alla vocazione.

Ci sono, però, atteggiamenti e mentalità in alcuni confratelli che stancano molto di più ai Direttori. Ci sono mentalità individualistiche, con poco senso religioso della vita, che non hanno il senso della carità pastorale neanche del progetto comunitario o della missione della comunità a cui appartengono.

Nel contesto europeo la mentalità laica e del benessere è entrata anche nella vita religiosa. Quindi, i confratelli trascurano elementi fondamentali della vita consacrata perchè, dicono, bisogna essere 'normali', come quelli che non sono religiosi. Di conseguenza, il Direttore si trova con lo sforzo straordinario di far capire ai confratelli quello che ci indica la Congregazione: mistici nello Spirito, profeti de fraternità, servi dei giovani.

Penso questo sia una difficoltà seria in molti confratelli che fanno problema per avere il senso di comunità che dovrebbe animare e guidare il Direttore.

Alcuni elementi problematici indicati nel CG27 hanno qui la sua radice. Ad esempio CG27, 14 (mancanza di collaborazione dei confratelli); CG27, 42 (relazioni personali in comunità sono funzionali, primato della privacy, individualismo...); CG27 51 (molteplici compiti attribuiti al Direttore, primare la gestione sopra l'animazione pastorale e la paternità).

1.3 Rapporto comunità-opera

Il nome Direttore fa riferimento attualmente a una realtà molto diversa di una volta in cui la comunità e l'opera erano molto legate. Oggi invece il rapporto comunità-opera è molto diverso di una volta, inoltre le opere sono più complesse nel numero di ambienti, nelle persone coinvolte, nella gestione delle attività e strutture,...

Ci sono diversità di situazioni sia comunitarie sia delle opere a cui deve fare riferimento il Direttore. Dal CG24 in poi si è parlato molto delle diverse modalità di gestire le opere affidate alla comunità salesiana e alla Ispettorìa. Quindi, quando parliamo del Direttore dobbiamo indicare a quale modalità di comunità-opera facciamo riferimento. Da anni si parla molto del ridimensionamento, ridisegno, ricollocazione... In questi cambiamenti si da per scontato che il Direttore non cambia di funzioni sia nei confronti della comunità sia delle opere mentre la realtà è tutt'altra.

Non sempre abbiamo Direttori con capacità di gestire l'opera e invece sono buoni animatori dei confratelli o dei laici e la sua formazione o della pastorale. Altri invece gestiscono bene l'opera e non sanno animare la vita religiosa dei confratelli o la formazione dei laici,...

Nella configurazione delle opere a volte si riesce ad avere un Progetto comune ed altre volte ogni settore cammina da solo, quindi manca unità di azione sotto la guida del Direttore. A volte il Direttore dell'ambiente concreto o settore dell'opera non è il Direttore della comunità.



Nella maggior parte della Regione penso si ha in mente il Direttore come Direttore della comunità e dell'opera. Nonostante, alcuni confratelli non si sentono con energie e capacità di svolgere le due direzioni: comunità e opera. Alcuni si trovano bene come Direttori di comunità e non riescono ad essere guide dell'opera (guida di formazione, guida di animazione pastorale, guida degli educatori...); altri, invece, trascurano la comunità perchè non trovano ambiente fraterno nella comunità oppure non hanno preparazione per animare spiritualmente la vocazione dei confratelli.

2. SITUAZIONE DEI DIRETTORI NELLA REGIONE MEDITERRANEA

2.1. Indicazioni nella Visita d'Insieme (Lyon, agosto 2011).

Nella visita d'insieme della Regione Europa-Ovest, tenuta a Lyon, il discorso finale del Rettor Maggiore indico alcuni elementi importanti che riguardano la vita delle comunità e i direttori (Pascual Chávez, Lyon, 11 agosto 2011) :

-Si avverte una debolezza di governo a livello locale e ispettoriale. Manca la consistenza qualitativa e quantitativa delle comunità, con sproporzione di forze tra le comunità e le opere, nell'insieme dei settori delle opere in ella poca centralità ed efficacia della figura del Direttore. Ci sono difficoltà per trovare guide delle comunità; sovente la loro preparazione si fa all'improvviso; non bastano i corsi di direttori, manca una preparazione remota e capacità di leadership.

-Ci impegneremo nel fare comunità numericamente consistente y sceglieremo come direttori persone che abbiano capacità de animazione e governo. Questo è un grande aiuto per promuovere la 'cultura salesiana', garantendo la disciplina religiosa e l'efficacia pastorale.

-Ci impegneremo nel dare consistenza qualitativa e quantitativa alle comunità, in modo di garantire il 'vivere e lavorare insieme' con le condizioni indicate in C49-Ci impegneremo nella selezione dei direttori capaci di animare l'identità carismática, la fraternità nella comunità e la qualità della proposta educativa-pastorale, così come animare il progetto organico di formazione dei laici.

Sono cose che si riprendono nella lettera di convocazione del CG27, con indicazioni simili rivolte a tutta la Congregazione [ACG 413 'Testimoni della radicalità evangelica'].

2.2. Uno sguardo alle Statistiche e alle situazioni di comunità

Guardando l'Annuario e le Statistiche della Congregazione sulla Regioni Mediterranea ci sono situazioni diverse nel modo di distribuire i confratelli nelle comunità e nelle opere. E poi viene il problema dell'età dei confratelli nelle comunità e nelle opere, invecchiamento progressivo dei



confratelli che dovrebbe far riflettere. Bisogna pensare alla realtà delle nostre comunità fra 10 anni, se non cambia la tendenza di nuovi salesiani.

È certo che si desidera avere comunità qualitative e quantitativamente consistenti per vivere con serenità in comunità e coinvolgersi nell'opera salesiana. Ma non sempre si riesce. E ci sono situazioni molto diverse; È diversa, ad esempio, la situazione di Medio Oriente a quella del Portogallo: simile numero di comunità e dei confratelli ma circostanze che condizionano diversamente l'azione del Direttore nella comunità e nell'opera, e diversissima la situazione politica con paesi in guerra nel Medio Oriente.

Alcune Ispettorie hanno molte piccole comunità con diverse attività e tante volte con confratelli molto autonomi e altre volte con capacità limitate dall'età. Quindi il Direttore deve curare la salute e la vocazione dei confratelli oltre gli impegni pastorali e di gestione nell'opera.

Altre Ispettorie hanno molte comunità e opere e a stento si riesce a trovare direttori di certa qualità per tutte le case. E gli stessi confratelli direttori cambiano di posto ma sempre con la responsabilità di Direttore.

A volte viene chiesto ad una comunità, che con difficoltà porta avanti un'opera, l'impegno di animare un'altra opera salesiana che è rimasta senza comunità. Quindi si accumulano gli impegni nella persona del Direttore, anche se un salesiano o un laico prende certe responsabilità dell'opera.

Alcune Ispettorie hanno fatto la strada di unificazione, e quindi siamo stati costretti a pensare sul modo di distribuire le energie dei salesiani, con passi di ridimensionamento,... A volte si è maturata la riflessione e si sono prese decisioni con visione di futuro, altre volte invece si continua ad andare come prima, tentando di dare risposta ai problemi che arrivano. Ci sono tante opere senza comunità. Bisogna studiare queste situazioni per discernere bene il modo in cui sono gestite le opere con comunità senza consistenza o con diversi ambienti da guidare senza le energie di salesiani sufficienti. Anche il modo di coinvolgersi i laici nella gestione delle opere e la loro formazione carismatica, fattori importanti per il futuro delle opere, è diversa in ogni comunità e Ispettoria.

Alcune Ispettorie hanno comunità in paesi stranieri, a volte lontani dall'Ispettoria. Non conosco il modo di configurare le comunità in questi posti di missione. Immagino le difficoltà nel trovare confratelli e direttori in paesi e culture diverse dalla propria.

3.- SINTESI DAFO – FODA -SWOT

FORTEZZE:



- Nella Regione abbiamo opere con lunga tradizione in cui si respira lo spirito salesiano originario e abbiamo assimilato le indicazioni della Congregazione nei Capitoli Generali; forse in alcuni posti si trova difficoltà nel fare cambiamenti.
- Nella Congregazione abbiamo riflessioni e documentazione abbondante e chiara. Manca integrare questa riflessione nella mentalità dei confratelli e nel governo delle Ispettorie e le opere.
- Fede, generosità, pazienza, carità pastorale in tanti direttori e confratelli capaci di affrontare le difficoltà e problemi della vita salesiana concreta in ogni casa.
- Ci sono direttori con autorità spirituali che aiutano nel cammino vocazionale ai confratelli e ai laici dell'opera. E sanno coinvolgere confratelli ed educatori nel Progetto Comunitario e Pastorale.
- Il governo di molte Ispettorie cura la formazione dei direttori e li sostiene quando ci sono difficoltà o sfide.
- In molte Ispettorie il gruppo di Direttori è capace e viene considerato dal governo ispettoriale come gruppo qualificato nel disegno della programmazione ispettoriale e del suo svolgimento.
- Molte volte c'è buon collegamento tra Direttore e vicario e il vicario diventa un buon sostegno perchè il Direttore svolga bene il suo ministero. Invece, ci sono tante situazioni in cui questo non si riesce. Lo stesso capita nel rapporto tra Direttore e Consiglio locale o consiglio degli ambienti dell'opera.
- Ci sono iniziative di formazione iniziale e continua dei Direttori, di solito organizzate interispettorialmente. E tanti incontri di Direttori hanno carattere formativo e di rinnovamento spirituale.
- Ordinariamente c'è vita regolare nelle comunità e si cammina secondo progetto comunitario e abbiamo incontro settimanale di formazione, anche se bisogna migliorare. Tutto questo aiuta grandemente nello svolgimento del ministero del Direttore.

DEBOLEZZE:

- Mancano salesiani preparati per svolgere il ruolo di Direttore di comunità e di opera. Le comunità e le opere sono abbondanti e i confratelli invecchiano. Molti confratelli non si sentono con capacità per assumere questa responsabilità.
- A volte si fa la scelta dei Direttori in funzione delle necessità della gestione dell'opere più che dei bisogni della comunità.
- Mentalità laica-con poco senso religioso' in alcuni confratelli che non vedono la comunità come comunità religiosa. Così ci troviamo con grande tendenza di individualismo e autosufficienza che fanno soffrire confratelli, comunità e direttori. Bisogna curare bene dalla formazione



iniziale il senso di corresponsabilità comunitaria e ci vuole pure cambiare mentalità in molti confratelli adulti.

- Difficile offrire il ministero di 'garante del carisma' proprio del direttore quando non si possiede la capacità di decisioni sull'opera. Questo capita quando le opere vanno avanti e si fanno complesse e la comunità manca di confratelli sufficienti e con età adeguata per portarla avanti. Altre volte il Direttore occupa le sue energie nella gestione dell'opera, trascurando sia la responsabilità di garantire il carisma in essa sia l'attenzione alla vita della comunità religiosa.
- Quando la comunità è debole qualitativa e quantitativamente, allora il Direttore è costretto a dedicare il tempo e le energie a curare i confratelli anziani e ammalati, quindi viene a meno l'animazione pastorale dell'opera, la gestione di essa e la formazione dei laici.
- Il CG27 indica questi elementi deboli in alcuni paragrafi: CG27, 14 (campo di azione sempre più largo che implica animazione spirituale e gestione, mancanza di collaborazione dei confratelli, mancanza di accompagnamento da parte dell'Ispettorato); CG27, 42 (relazioni personali in comunità sono funzionali, primato della privacy, individualismo...); CG27 51 (molteplici compiti attribuiti al Direttore, opere complicate da gestire, formazione poco curata, primare la gestione sopra l'animazione pastorale e la paternità).
- Tante volte mancanza di preparazione sia per la leadership (comunità e opera), sia per la gestione del gruppo, sia per la cura della spiritualità e capacità di guida spirituale.
- Si trascura la salute fisica, mentale e spirituale dello stesso Direttore nello svolgimento del suo servizio. Facilmente troviamo Direttori stanchi.

MINACCE-RISCHI

- Il contesto sociale europeo porta a pensare la vita coi valori della società laica e del benessere. Questa mentalità entra nei confratelli e negli educatori facendo perdere il senso di comunità e comunità educativa-pastorale.
- Debole senso di corresponsabilità nella società che indebolisce il coinvolgimento entusiasta dei confratelli e dei laici in alcuni progetti.
- La diffusione della secolarizzazione e del secolarismo nell'ambiente, che mette difficoltà per vivere con serenità la vita consacrata, diversa di altre opzioni, quando si organizza la vita di comunità religiosa e si pensa a gruppo umano senza la qualifica di comunità religiosa salesiana.
- Situazione di età e salute in molti confratelli e comunità che restano energie per la guida delle comunità e opere, e non permette di guardare il futuro con speranza
- Complessità delle opere per svolgere con serenità la missione, coinvolgendo confratelli e laici in equipe ben motivata.



OPPORTUNITÀ

- La Congregazione ha preso in considerazione questa problematica: la persona del Direttore e il suo ministero da chiarire e rinforzare in questo tempo, secondo le esigenze carismatiche.
- Il processo di unificazione di alcune Ispettorie ha fatto riflettere sui modelli di organizzare le Ispettorie, le opere, le comunità. È un processo in cui ci troviamo (ci vuole molto tempo) che però serve di sistemare in modo diverso le cose e chiarendo le funzioni di ognuno.
- Anche in questi processi si stanno definendo meglio le comunità e le opere che rimarranno e in quale modo si porteranno avanti, inserite nel Progetto Ispettoriale. Da anni si parla molto del ridimensionamento, ridisegno, ricollocazione...
- Coinvolgimento più largo di laici nelle opere, che spingono i salesiani a lavorare con più professionalità e impegno nell'opera comune. Quindi il Direttore trova appoggio su questo modo positivo di stare le persone nelle opere.
- La riellaborazione del Manuale del Direttore è un'opportunità per far riflettere i confratelli e le guide della Congregazione sulla situazione e il modo di reagire in questo argomento fondamentale del carisma salesiano.
- L'assimilazione del CG27 da parte dei confratelli e delle comunità servirà a creare un atteggiamento nuovo verso la comunità e le opere, coinvolgendosi di più corresponsabilmente e approfondendo le motivazioni religiose nella vita ordinaria. Questo nuovo atteggiamento servirà di grande aiuto ai Direttori.



Jorge Crisafulli | RECTORS' SITUATION - AN AFRICAN PERSPECTIVE

AFRICA

Young, International in Expansion

Understanding obedience and authority in African context

Children/young people: **great respect for elders!** (ancestors)

Parents: a bit authoritarian (no sharing in making decisions or co-responsibility)

Saying: **"Children in Africa never grow up until the parents are dead"**



Great respect (sometimes fear) for the **figure of the father, elder brother or sister...**

Strong idea of **SENIORITY** at all level (including the Church)!

Groups are hierarchically organised! (the one on top commands)

The Ubuntu culture: i am because we are...

Deep sense of **collective responsibility** (everybody helps to carry on daily duties): "If you walk alone you can walk faster, if you walk with others you can reach farther" "Two stones cannot keep the pot"

Family-community is a way of being (to keep relationships is more important than even keeping the truth!)

Mentoring: particular skills or knowledge are passed on to the apprentice...strict obedience is demanded

Village: the commonest traditional community... chiefs own land...power...

Neighbourhood: mutual help...many things are done in common (cleaning of the village-city)

Rectors' situation = strengths – opportunities

- **Good number of local vocations** in almost all provinces.
- **increasing number of African Young Rectors** with a median age of 40 (enthusiasm, energy but lack of experience) /Decreasing number of Expatriate Rectors (getting older, more experience than energy).
- **Good relationship between Local confreres and missionaries** in communities that are mostly international. Overall good relationship between expatriate and local Rectors.
- In some Provinces **close accompaniment by the Provincial and his Councillors** (personal visits, communication via internet...)
- Local Rectors: **easier inculturation** and capacity to reach out to the heart of local people, local confreres, families, the poor and the young.

Strengths and opportunities

- Some Rectors with **strong charismatic identity**, with a connatural tuning with Don Bosco's family spirit and the joy of our charism, real spirit of prayer and devotion to Mary.
- Rectors with **passion for the mission**, love for the poor, really present and active among the Young
- **Open minded** Rectors, working hand in hand **with the laity**, promoting the **Salesian Family**.
- Capacity to **face difficulties and resolve conflicts** in the **African way** (sitting and talking, friendly settlement)



- **Good practices:** one-week formation course for new Rectors in the Provincial House (contact with the Provincial, Delegates and different Departments and Offices)

Weaknesses

- **Lack of experience** of young Rectors.
- Some Rectors with **weak charismatic identity**: “superior(ity) complex” superior as a Chief (cacique), boss (jefe), manager (gerente- administrador): power approach (“I give the orders, you obey”)
- The **Seniority mentality**: a cultural style of relationship not in tune with our Salesian spirit: e.g. the use of seniority to define authority (a younger Rector as spiritual guide of older confreres – challenge of rendiconto!)
- Rectors identified with a **diocesan style of life and leadership** (autonomy and “great authority”)
- Identification of **roles of leadership with roles of authority** (with all its “symbols”= office, computer, phone, car, people to command, etc) Desire to combine Rectorship with other roles which have some tangible social authority-power: principal of school, parish priest, Director of ...
- Tendency to **very limited self-criticism** and little acceptance of other’s criticism.
- **Lack of depth (spiritual, pastoral) and superficial discernment (community, vocational...)**
- **Poor accompaniment** of confreres, especially young ones (PT and quinquennium) Incapacity to put limits, take decisions and say “no”
- **No understanding** of the importance of **ongoing formation** and on how to accompany confreres in process of personal – community growth.
- **Lack of Salesian common pastoral sense and boundaries** (time, place, person, money, misuse of Media and social networks...)
- **Power games – power conflicts**: Rector-Vice Rector; Rector- Economer. - Poor animation of the Salesian Family and accompaniment of vocations (creation of a vocations’ culture)
- Cases of **burn out** due to disperse way of working. No priorities.
- Some cases of **clashes between local confreres and missionaries** (open confrontation in few provinces)

Threats

- **Dysfunctional communities** (poor in **number** of confreres and in **quality of life**) which make impossible animation and government.
- **Geographical distances** which make difficult and expensive any kind of meetings, courses, seminars and retreats (1 or 2 meetings a year!)



- **Provinces in expansion and lack of financial self-sustainability** which make the Rector to focus too much on administrative issues, buildings, how to get money for the community, for projects. No time for animation!

Clericalism: which sees the laity as mere helpers who have to obey the Rector's commands.

- **Ethnicity – nationalisms:** sense of superiority of some tribes which down look at other minority groups.

- - **Poor pastoral leadership formation** (lack of leadership and communication skills) Theoretical but not practical **initial formation**

-**Poor communication with the Provincial** and his Council (only one formal canonical visitation a year / no affective link/ lack of emotional closeness)

- **The losing of typical African traditional values due to “westernization” our African Culture:** individualism instead of communitarian approach, sectorialism instead of “working and living together”, “my own rights instead of my duties and the rights of the community”. Lose of the African sense of the traditional obedience.

- **The Digitalization of relationships in the community:** temptation of animating and governing through digital media (messaging, WhatsApp and Facebook!) More digital presence than real presence!

Relevant points to stress in Africa

Understanding authority from a Gospel and Salesian point of view: seeing authority not as power but as service.

The charismatic identity of the Rector: our roots in the origins: Don Bosco and the Salesian tradition. The need of a deeper spirituality of the Salesian superior (mysticism!) **understanding this ministry as a particular “call and a mission”** within the Salesian mission (not as a privilege!)

Need of **deeper discernment** at all levels (community, vocational, pastoral...)

The primacy of the role of the Rector **as animator of the Salesian community and the Educational and Pastoral community**, making priorities and leaving aside whatever does not contribute to this first task.

The indispensable role of the **Rector in creating “fraternal mysticism”, the “family spirit” in line with the Ubuntu mentality**, helping all confreres to live together and happily under a common apostolic project of life.

The indispensable role of the Rector to **safeguard the mission to the peripheries**, helping the community to go out, to accept new challenges and risks in the field of the mission.

The Dream lives on... “LIVE THE DREAM!”





Manuel Cayo | Mirada global de la realidad de los directores CONO SUR

FORTALEZAS

a. A nivel carismático-místico

- En esta última década hemos profundizado mucho en el conocimiento de Don Bosco y, entre otras cosas, tenemos mayor conciencia del servicio que se espera del Director.
- Ha crecido en los hermanos la demanda de un acompañamiento personal y comunitario que el Director, de alguna manera, tiene que garantizar.
- En general se ha cuidado la formación específica de los Directores con diversas propuestas y herramientas en cada una de las Inspectorías.
- La misión y carisma compartido con los laicos (y la gestión laical de varias casas) ha permitido en muchos casos una presencia animadora pastoral del Director consagrado (y de los sdb) más incisiva y en contacto directo con los jóvenes.
- El Proyecto de Vida Comunitario se va afianzando en varias comunidades.

b. A nivel fraterno

- Hemos tomado mayor conciencia de la necesidad de pasar de una vida en común a una vida fraterna en comunidad.
- Reconocemos la necesidad de atender más a esta dimensión que en otros momentos ha estado más descuidada, tal vez porque estaba garantizada cierta consistencia cuantitativa. Hoy, en nuestra



región, la consistencia de las comunidades, la edad general de los SDB y el vasto campo apostólico exigen una mayor capacidad de animación y gobierno.

- El día de la comunidad se va afianzando.

c. A nivel pastoral

- Hemos avanzado en la comprensión más amplia (incluyendo a los laicos) del núcleo animador de la CEP. Hay nuevos modelos de animación y gestión de las obras.
- Ha crecido la atención a la opción preferencial de nuestro campo pastoral.
- Valoramos más los espacios de diagnóstico, planificación y evaluación.
- Vemos la necesidad de profundizar sobre el modelo operativo salesiano, la manera en la que la comunidad se organiza y articula en función de los grandes cambios contextuales de estos últimos 30 años.

OPORTUNIDADES

a. A nivel carismático-místico

- La reflexión que la Iglesia ha ofrecido en estos últimos años sobre los animadores de las comunidades religiosas y el sentido de la autoridad en general.
- La toma de conciencia, en todo nivel, de la necesidad de contar con conductores que sepan “empoderar”, ayudando a descubrir las potencialidades de cada uno y la armonización de las personas a su cargo.
- El deseo en la sociedad y las personas de un nuevo tipo de liderazgo.
- La misión y carisma compartido con los laicos es una oportunidad para profundizar el desafío de la animación carismática.

b. A nivel fraterno

- La demanda global a nivel socio-cultural de una mayor calidad de vínculos, de cuidado de las personas, de pasar de relaciones funcionales a una comunicación más vital.
- La fuerza profética que la fraternidad está teniendo en este último tiempo.

c. A nivel pastoral

- La conciencia de que es necesario trabajar en equipo, de manera coordinada, con nuevos estilos de liderazgo, más participativo y proyectual.
- La comprensión de la complejidad a la hora de mirar la realidad y todo tipo de intervención educativo-pastoral.

DEBILIDADES

a. A nivel carismático-místico

- El empobrecimiento de la figura del Director como el primer animador de esta dimensión de iluminar, acompañar y guiar la vida consagrada salesiana.
- La poca atención y reflexión a lo que significa “ser Director hoy” en este nuevo contexto.
- A la hora de buscar hermanos para este servicio se tiene más en cuenta la capacidad de gestión que la de animación carismática y la experiencia de paternidad.



- Uno de los servicios que más les cuesta desplegar a nuestros Directores es el del acompañamiento personal y comunitario.
- Si apenas se alcanza a animar este aspecto en la propia comunidad, mucho menos se logra a nivel de Familia Salesiana.

b. A nivel fraterno

- Comunidades cada vez menos consistentes, cuantitativa y/o cualitativamente.
- Ha crecido (o se ha hecho más manifiesta) la fragilidad de las personas, que acentúa la conflictividad o la apatía (en los extremos).
- Se ha acentuado entre nosotros el individualismo por diversos factores (crecimiento de las demandas, cultura digital, atomización de los sectores, posmodernidad...).

c. A nivel pastoral

- Nos cuesta responder (más allá de algunas iniciativas destacadas) a la situación global de los jóvenes. Los directores no animan en sus comunidades una reflexión acorde y profunda sobre los contextos y la resignificación necesaria de las propuestas.
- Hemos reducido la animación pastoral a una coordinación de actividades y sectores. Se ha perdido mucho la mirada orgánica y proyectual animada y fomentada por el Director. Atomización.
- Se ha potenciado la gestión en detrimento de la animación y la presencia animadora. Muchos directores lamentan no poder estar más en contacto directo con los jóvenes y los animadores.
- Así como se han unido inspectorías, se están uniendo comunidades sin dejar la animación que estas abarcaban, por lo que se multiplican los frentes y, con ellos, la dispersión.

AMENAZAS

a. A nivel carismático-místico

- La dificultad de vivir más íntima y profundamente la dimensión mística de nuestra vocación por el contexto de fragmentación.
- El secularismo que nos atraviesa o, en su extremo, la vuelta a ciertos modelos restauracionistas.

b. A nivel fraterno

- Más allá de las demandas culturales que instan a un mayor cuidado y atención a lo vincular, somos conscientes del influjo individualista y subjetivista de los tiempos que vivimos.
- Si bien hay una demanda de comunión más profunda, el entorno también reduce la comunicación a simples "conexiones" pasajeras y vinculaciones más digitales que reales.

c. A nivel pastoral

- La concepción cada vez más "especializada", que hace casi imposible un abordaje orgánico de los procesos e intervenciones educativo-pastorales.
- El descrédito y/o crisis de los proyectos.





Stanislaus Swamikannu | Sharing on the situation of Rectors and Leaders - The SOUTH ASIAN REGION

A few preliminary remarks:

1. This is only a **personal sharing** with the help of some of the former provincials who have shared their views on the situation of the Rectors in the region.
2. Thus, it is a **not well surveyed report** on the situation of the Rectors in the region. But it can throw some light on the situation of the region as a starting point.
3. However, it is not a **stereotype presentation** of the situation of the Rectors in the region. They are true to reality at least in certain parts of the region.

Positive Vibrations:

- 1) Generally the **leaders are motivated to carry out the task of leadership** entrusted to them. Some kind of preparation has been introduced for rectors in the recent years. Of course, most of the Rectors have learned from seeing and doing, including me.
- 2) There is a **very positive response from the leaders** who take responsibility for the community entrusted to them.
- 3) They also evince a **keen sense of belonging to the province and its common mission**.
- 4) **The Rectors of the formation** houses in particular are selected with much care and also with sufficient preparation. The Provincials consider this as their prime task.
- 5) We the Rectors as **men of prayer and religious convictions**.
- 6) Most of them are **very enterprising in carrying forward the mission** together with the community.
- 7) Majority of the Rectors are **very generous with their time and talents** for the community and its mission.
- 8) Some are gifted with **natural talents in listening to and guiding** the confreres. Some have acquired the above skills through training and doing.
- 9) A vast majority of the Rectors are **faithful to the salesian traditional practices of piety** like emphasizing the centrality of the celebration of the Eucharist and the sacrament of Reconciliation. Marian piety is given sufficient importance in the communities. Good night talks are also given in the boarding schools and the formation houses.
- 10) Rectors are seen as good in their individual sectors in which they have been trained. **A lot and a variety of activities are being carried** out in the region as whole. This is for everyone to see. The mission of Don Bosco has grown by leaps and bounds. What a phenomenal growth! It is due to the leadership of the Rectors together with the enterprising confreres.
- 11) The leaders have **built up the great institutions on par with the secular world** using the managerial skills. They could compete with them.



12) Most of the young confreres are **faithful to the monthly chat with the Rector**. The Rectors are also taking it well as their important duty.

Challenges ahead:

- 1) **A good understanding of the signs of the times in the light of the Gospels is a must. Views on leadership and authority are going through an evolution. We need to discern which type of leadership model is suitable for us Religious and Priests.**
- 2) Leading a community to a **greater spiritual depth through a personal encounter with the Lord** and animating the community for such an encounter is a challenge for the future.
- 3) While the Rectors are good administrators, there is **the challenge of becoming animators**. There is a sense of apprehension, inability, reluctance and even negligence in giving monthly conferences to the confreres and weekly conference to the clerics in formation. This could be attributed to several factors: Majority of the Rectors feel not competent; Some of the Rectors of smaller communities feel reluctant to give conference to just two or three confreres; Some rectors are overburdened with too many portfolios that they have no time to attend to this very important aspect of leadership.
- 4) While most of the Rectors manage the communities fairly well, there are increasing number of young Rectors who feel **diffident to manage the senior confreres**.
- 5) Most of the Rectors, including those of the formation houses, have the **additional task of looking for financial assistance for the community**. Quite a bit of their time and energy is lost in looking for funds. Some Rectors who have a flair for that would prefer doing that to the neglect of their work of animation.
- 6) Most of the Rectors **remain within the four walls of the community** with very little exposure to the immediate neighbourhood. The communities are not well rooted in the neighbourhood. They could be seen as rich islands of plenty amidst poverty and want.
- 7) What is challenging for the Rectors would be **to have greater dreams for the communities** entrusted to them. Most would rest satisfied in keeping the status quo.
- 8) Since most of **the communities are multi-sectored complexes (school, college, parish, youth centre, boarding, hostels, etc. in one campus)**, it is difficult for the Rector to make the whole community get focused on the mission. Each confrere becomes a Rector. It is jokingly said that there are as many Rectors in the community as there are confreres! It is difficult to find a group of salesians involved as a team in one mission, say for example, the school, or the parish. There will be four different activities and each of them will be in charge of one.
- 9) **Training in soft skills for the Rectors** is a must. Often ego clashes between the rector and one or more members of the community would ruin the entire mission leading to scandal among the lay collaborators.
- 10) The basic salesian traditional values of **being present to the confreres and the students** (presence!) needs to be revived as it is being slowly forgotten.



- 11) **Willingness to delegate** is a must (decentralization). It is one of the managerial techniques. This has to be learned early on. Often we notice that the Rector is running the administration of the community while there is another person as administrator.
- 12) The Rector of the community has **to constantly equip himself by regular reading and reflection**.
- 13) Many Rectors have to learn **to take legitimate rest** which is good for the mission of the community and for community life as well. Following a rhythmic pattern of life.
- 14) **Formation of lay people of the mission** should be a top priority for the leader of the community. He should also orient the community towards this.
- 15) It is good to highlight the important responsibility of the Rector of the community in **linking the community with the salesian family** (very little interest for the members of the salesian family today), **the parish** where we are (often institutions feel themselves to be an island within a parish), **the diocese** in which we work (often we may not rhyme with the pastoral plan of the diocese), and the society at large (out of tune with the society that is in rapid change). The Rector should make the community **a radiating presence in the neighbourhood**.
- 16) **Conflict management** is another challenge. Don Bosco said to the Rectors, "Let nothing perturb you". Often, even small conflicts are shelved aside or postponed. In some cases, the Rectors get hurt very easily and it affects community life.
- 17) Some Rectors **cannot think in terms of the province**. They are locked up within the concerns of their own individual institution, they cannot link it with the rest of the province and see the holistic plan of the province.
- 18) **Monthly chat** is mainly restricted to the young confreres. Most of the senior confreres do not see the need for a monthly chat, for various reasons: not insisted upon, the young Rectors do not feel confident to receive the seniors; we have to equip the Rectors to receive all the confreres for the monthly chat or go to the office or rooms of the individual senior confreres and listen to them.
- 19) As a challenge, it is good to evaluate how capable Rectors are in helping the communities to **make the liturgical moments meaningful and relevant**. With all our talk about inculturation in liturgy, we have not been able to enter into the cultural expressions of our country. **We are good and faithful imitators of what we have received from the past (mostly from our missionaries and because of our stay abroad)!**
- 20) The Rectors have to be **optimistic** about the life and activity of the community, despite the real conflicts that we face like lack of finance, interference from the Government, lack of cooperation from the beneficiaries, etc. A certain negative tone seems to cloud the mission of the community if the leader is not optimistic.
- 21) We need Rectors who can **creatively interpret the salesian traditions for the culture** in which we live and work. Mere repetition of salesian practices of piety is not a virtue.
- 22) Most of the time **spiritual direction** does not take place due to fear of consequences. Rectors are not the ideal persons to give spiritual direction as it has been my personal experience.
- 23) Most of the **Rectors feel not prepared for the administration of the goods**. The section 7.3 Administration of goods is very relevant for the Rectors. Many of them are not interested in



getting the documents in proper order. If any paper has to be obtained and other legal matters have to be settled, Rectors have easy access to lay people. By this, they are not aware of the intricacies of the procedures and requirements. For example, **to get an official land document for our property ('patta' as it is called in India) is still not known to the leaders.**

- 24) **A realistic Planning for the community and the mission** is still a great challenge for the Rectors. Sometime, it remains on paper and often they are not carried out, as is the case of several deliberations of the General Chapters and Provincial Chapters.
- 25) We could continue to concentrate on **the choice, preparation, animation and accompaniment** of Rectors for our communities.
- 26) Rectors **need constant encouragement and realistic and critical feedback** from the provincial and his council and fellow Rectors. We need to learn from each other.
- 27) We need to make the Rectors **free to do animation and the provincial and his team should follow up** continuously this aspect through some monitoring procedure.



Gerardo Martín | East Asia Oceania Region

SWOT ANALYSIS OF RECTORS

Strengths and Weaknesses – pertain to the rectors themselves

Opportunities and Threats – pertain to factors external to the rectors.

STRENGTHS	WEAKNESSES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Young generation of rectors, dynamic, full of energy and able to envision. <ol style="list-style-type: none"> a. Full of creativity. b. Daring and not afraid to risk to try new things. c. In touch with the changes brought about by technology and post-modern realities. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Weak Salesianity background. <ol style="list-style-type: none"> a. Not able to communicate and preserve Salesian ethos adapted with the changing circumstances of the times.



2. Capable of leading the EPC and the Council of Work.	2. "Turf" mentality. a. Micro-management.
3. Good hearted and puts the interest of the community and of the work as priority.	3. Good heartedness is not enough in our times. Sometimes the rector lacks professional qualification (as leader of educational institution) and skills in animation. a. Energy overspent in governing and overseeing the work to the disadvantage of animating the Salesian community. b. Groping with the ropes of "rectoring" the community, as spiritual guide and animator. i. Promoting and encouraging the vocation of the individual confreres. ii. Accompanying the ongoing formation of his confreres.
OPPORTUNITIES	THREATS
1. Continuing formation for rectors a. Regular meeting and assemblies. b. Short but regular formation sessions. c. Several updating seminars available for leadership and animation.	1. Limited pool of confreres to choose from to be rectors. a. Appointing rectors to serve three consecutive terms (9 years).
2. Clear cut job descriptions a. As part of the Community Plan of Life b. Confreres (members of the community) can contribute, participate, and help more in the animation and governance.	2. Individualistic approach in educative, pastoral and community life. Another case of "turfism". a. Members may become very independent and do not want to be guided by the rector.



Salvador Delgadillo | INTERAMERICA

FODA SOBRE EL PAPEL DEL DIRECTOR, Interamérica.

El P. Ivo ha pedido un aporte extra ya muy cerca del encuentro, sobre el papel de Director en esta región. Ante la premura y ante mi poco conocimiento de la región, les pedí a los inspectores de MEG, de ECU y



a los tres ex inspectores de ECU, uno de los cuales también ex regional, el P. Esteban. Hasta el momento, recibí estos tres aportes que ahora les comparto abierto a cualquier comentario.

Nota: Primer grupo de afirmaciones: P. Marcelo Farfán; Segundo, Paco Sánchez; Tercero, Esteban.

FORTALEZAS

1. Mejoramiento en el rol de animación carismática de la comunidad.
2. Mayor preocupación por ayudar a vivir la fraternidad.
3. Trabajo más proyectual: planificado, participativo, evaluado.
4. Crecimiento del sentido institucional en el ejercicio de gobierno.
5. Dedicación y cuidado por los hermanos ancianos y enfermos.
6. Trabajo corresponsable con los seglares distinguiendo roles carismáticos de administrativos.

-
1. **Contar con una comunidad y colaboradores identificados.**
 2. **La formación recibida.**
 3. **La claridad Inspectorial en sus opciones.**
 4. **Los procesos de organización y planificación de la Inspectoría.**
 5. **Contar con un proyecto de vida comunitaria PVC**
 6. **Contar con el Cuadro de referencia de la pastoral juvenil, el PEPSI y planes estratégicos que orientan el camino educativo pastoral.**
 7. **Apertura de los hermanos al cambio y a la realidad que nos interpela.**
 8. **Normativa congregacional.**
 9. **Cercanía del Inspector y su consejo.**
 10. **Formación permanente**
 11. **La presencia de los seglares y jóvenes en la vida de la comunidad (voluntariado)**
 12. **Experiencia vivida.**

-
- 1) En cuanto a la figura del Director como animador de las comunidades, las Inspectorías han hecho un notable esfuerzo para cualificar a los directores (EVC2005)¹.
 - 2) En las Inspectorías de la Región se realizan con regularidad reuniones con los Directores, al menos, dos veces al año; por lo general, en algún momento participan los laicos con responsabilidades en la gestión.
 - 3) El Director, por lo general, está animando a realizar el Proyecto de Vida Comunitaria (PVC) y la celebración del “día de la Comunidad”.
 - 4) Hay preocupación en los Directores para hacer los retiros mensuales, aunque no siempre se los realiza con regularidad. En algunos ciudades, los Directores del lugar se coordinan para que las Comunidades hagan juntos hagan juntas el retiro mensual.

¹ EVC2005: Se refiere a la evaluación que se hizo con motivo de la Visita de Conjunto 2011 (San Salvador) de los compromisos asumidos en la conclusión de la Visita de Conjunto 2005 (Bogotá).



DEBILIDADES

1. Prioridad a tareas de gestión.
2. Escasa animación de la vida espiritual de la comunidad y obras.
3. Tendencia a tomar decisiones teniendo como referencia los organismos de las obras y no tanto la comunidad religiosa.
4. Ausencia de tiempos personales dedicados a la propia formación, actualización y oración.

-
1. **Muchas responsabilidades de animación y gestión.**
 2. **Obras complejas y grandes.**
 3. **Poca capacidad técnica de acuerdo a los tiempos.**
 4. **Escasa preparación sobre todo para la gestión.**
 5. **Falta de Tiempo para dedicar a los hermanos y voluntarios que comparten la vida de la comunidad.**
 6. **Comunidad religiosa pequeña, pocos sdb involucrados en el trabajo pastoral.**
 7. **Poco tiempo dedicado a la formación permanente.**
 8. **Vida rutinaria, ya establecida y planificada.**
 9. **Las nuevas pobreza existenciales que nos desbordan.**

-
- 1) En la conciencia de algunos Directores no es prioridad la animación de la comunidad, sino la gestión de las obras (EVC2005).
 - 2) Algunos Directores nuevos no asumen el magisterio de la congregación sobre la identidad del Director y la animación de la obra entera, y reducen su labor a la parte administrativa (EVC2005).
 - 3) La práctica de la dirección espiritual por parte de los directores es escasa y regular (EVC2005).
 - 4) En muchos casos el Director dejó de ser el referente espiritual de la comunidad y de los Hermanos, de tal manera que entra en crisis la práctica del coloquio y la misma dirección espiritual (EVC2005).
 - 5) Resulta escaso el tiempo y espacio que se dedica al discernimiento comunitario de la realidad juvenil y popular (EVC2005).
 - 6) Hay Directores que se sienten “más a gusto” en relacionarse y trabajar con los laicos que con los propios Hermanos Salesianos.
 - 7) En general, falta en los Directores asumir la animación de la Familia Salesiana local.

Se advierte en la Congregación una *debilidad de gobierno y animación*, sobre todo, a nivel inspectorial y local. A nivel local esto se expresa sobre todo en la falta de consistencia de las comunidades consideradas en su calidad y cantidad, en la desproporción de fuerzas entre comunidad y obra, en el conjunto de los sectores de las obras, en la poca centralidad y eficacia de la figura del director. Hay dificultad para hallar guías de comunidades; con frecuencia su preparación es improvisada; no son suficientes los cursos para directores, hace falta una preparación remota a la responsabilidad y a la capacidad de *leadership*.²

OPORTUNIDADES

1. Posibilidades de formación salesiana y profesionalización.
2. Cuadros de seglares formados e identificados con el carisma salesiano.
3. Magisterio salesiano madurado y sistematizado sobre animación y gobierno.

² Discurso del Clausura del Rector Mayor, Don Pascual Chávez, en la Visita de Conjunto 2011 (A, 3.3)



4. La figura del director se mantiene como referente del carisma en la conciencia de salesianos, seglares y destinatarios.

-
1. **Multiplicidad de propuestas de formación en las Universidades**
 2. **Nuevos enfoques y metodologías de gestión.**
 3. **Reconocimiento de la obra salesiana a nivel gubernamental y de la sociedad civil.**
 4. **Presencia de seglares y voluntarios comprometidos y capacitados.**
 5. **Las nuevas pobrezas existenciales de los jóvenes.**
-

- 1) La cualificación de los Directores es una oportunidad para crecer en el sentido de la responsabilidad que se tiene ante la Iglesia y la sociedad para poner en relación la Formación y la Misión (EVC2005).
- 2) El creciente número de laicos que asumen responsabilidades en la gestión de las obras permite a los Directores dedicarse a lo esencial de su misión.

AMENAZAS

1. Contexto cultural que entiende la autoridad únicamente como poder.
2. Valoración social de la autoridad por la eficiencia de la gestión.
3. Disminución del número de hermanos, crecimiento y complejización de las obras y concentración de roles y funciones en la figura del director.

-
1. **Compromisos externos.**
 2. **Exigencias gubernamentales y legales exageradas que ocupan mucho tiempo.**
 3. **Oferta tecnológica, medios de comunicación y de las redes sociales que comprometen nuestras economías y el testimonio religioso.**
-

- 1) No siempre está definida la relación entre la Comunidad Salesiana y el Consejo de la CEP, esto puede producir tensiones, en unos casos, o desinterés, al menos en algunos Salesianos, sobre la marcha del conjunto de la Obra.
- 2) La complejidad de algunas Obras dificulta que el Director anime a la Comunidad pero también que acompañe a las diversas obras.

COMENTARIOS Y APORTES EXTRAS:

P. Paco Sánchez: Necesitamos hombres de Dios, carismáticos, con un mínimo contingente para animar y gestionar, cercanos y con la disponibilidad para llegar a los hermanos y acompañar a los seglares. Hombres en “salida” capaces de desinstalar a las comunidades religiosas y las CEPs.

P. Esteban:

Comentarios y citas:



- 1) La complejidad de muchas presencias debido a las diversas obras que la Comunidad debe animar dificulta seriamente la vida fraterna y de oración de la Comunidad.
- 2) En varias Inspectorías de la Región se han hecho esfuerzos para asegurar la consistencia cuantitativa y cualitativa de las Comunidades para lo cual se han unido Comunidades, pero no siempre esto ha sido acompañado con la entrega de mayores responsabilidades a los laicos y, por lo tanto, los Hermanos se han sobrecargado de trabajo y se ha incrementado la dispersión de la Comunidad... todo esto dificulta, aún más, la animación del Director de acuerdo a lo indicado en C 55.
- 3) La dificultad de acompañar espiritualmente por parte del Director, no sólo se refiere a los Hermanos sino a los mismos jóvenes, sobre todo, a quienes tienen inquietud vocacional.
- 4) Una estrategia particular de este crecimiento de la comunidad está en el cuidado muy atento a la elección, al nombramiento y a la formación de los directores. A ellos están confiadas las tareas de animar, de dar vida, dar unidad y dar identidad a las comunidades. Deben ser capaces y, por lo tanto, formados a seguir personalmente y comunitariamente a los hermanos, a crear armonía y sinergia con los laicos corresponsables, a cuidar carismáticamente la obra para un servicio educativo y pastoral eficaz y fecundo. Su presencia debe ser equilibrada garantizando al mismo tiempo una buena animación y una atenta acción de gobierno³.
- 5) Como Don Pascual afirma, una cuestión clave es la selección de directores capaces de animar la identidad carismática, la fraternidad de la comunidad, y la calidad de la propuesta educativa pastoral y llevar adelante un proyecto orgánico de formación de laicos, sin embargo, la escasez del personal "obliga" a nombrar como Directores a Hermanos que no siempre reúnen los requisitos para esta responsabilidad⁴.
- 6) Un elemento iluminador sobre el tema de los "Directores" es la intervención del Don Adriano Bregolin sobre "HALLAR NUEVAMENTE EL VALOR Y EL PAPEL ESPECÍFICO DEL DIRECTOR DE LA COMUNIDAD" (adjunto el archivo).
- 7) "En la *formación permanente* el coloquio con el Director es la forma de acompañamiento adulto y maduro. Es necesario recuperar esta práctica. El coloquio es ante todo un compromiso del hermano, porque se trata de su crecimiento. Normalmente tenemos una cierta reticencia para hablar a otros de nuestra vida; el Director debe facilitar la confianza y la apertura"⁵.
- 8) "*Animación de la comunidad y papel del Director*
Una buena *animación de la comunidad* favorece la comunicación, el sentido de pertenencia, la identidad, la implicación. Una comunidad animada resulta unida, motivada para la misión; donde hay poca animación prevalecen el individualismo, la fragmentación y la superficialidad.
En la animación de la comunidad el *papel del Director* resulta fundamental; él "es reconocido y apoyado por los hermanos como el punto de referencia en la vivencia cotidiana y animador de su fidelidad y de su crecimiento vocacional" (CG25 52).
Su *primera incumbencia* es la animación de la comunidad, implicando en esto a los hermanos. Es difícil armonizar sus deberes: no hay que considerar imposible la realización de su función; se requiere, en cambio, buscar las condiciones de su posibilidad.
La Inspectoría debe favorecer la preparación de los Directores, de modo que sepan asumir principalmente el papel de *guías espirituales de la comunidad*. Es preciso acentuar dicho papel de guía espiritual; de lo contrario será difícil ayudar a la comunidad a vivir la primacía de la vida espiritual"⁶.

³ Discurso del Clausura del Rector Mayor, Don Pascual Chávez, en la Visita de Conjunto 2011, (B, II, 1.2).

⁴ Cfr. Discurso del Clausura del Rector Mayor, Don Pascual Chávez, en la Visita de Conjunto 2011 (B, II, 2.4).

⁵ Francesco Cereda, Visita de Conjunto 2005, Comunidad salesiana hoy (1,2)

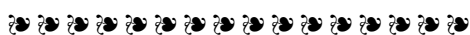
⁶ *idem, (4.3).



- 9) “Para el crecimiento de la vida espiritual de la comunidad es fundamental el papel animador del Director como padre y guía. Por este motivo el Inspector y su Consejo promuevan que:
- 1.3.1 Cada Director sea consciente de que su primera responsabilidad consiste en acompañar a los hermanos y guiar la comunidad, promoviendo el clima espiritual, las relaciones fraternas, la pasión por la salvación de la juventud.
 - 1.3.2 Cada Director se esfuerce en el servicio de la Dirección Espiritual, sepa organizar y jerarquizar sus trabajos, y favorezca el coloquio fraterno con cada hermano.
 - 1.3.3 Los nuevos Directores sean preparados con cursos apropiados, y que todos los Directores sean acompañados por el Inspector y a través de la formación permanente⁷.

Sencillas apreciaciones complementarias de parte de Salvador Delgadillo:

- 1.- Me parece que en el rediseño de obras, ante la falta de personal, envejecimiento y enfermedad de hermanos y escasez de vocaciones, se ha llegado a acumular en el director elementos de gestión que lo convierten más en un administrador que en un superior religioso y menos aún, padre y animador espiritual de los hermanos. Creo que esta es una dimensión fuerte por recuperar... Ahí la importancia del coloquio, buenas noches, etc.
- 2.- Junto con ello, veo importante reforzar la experiencia espiritual de los mismos religiosos desde la elemental centralidad de Cristo en la propia vida hasta la especificidad salesiana carismática (conocimiento y apropiación de don Bosco, magisterio y testimonio) de su ser y de su misión.
- 3.- Desde el 2002 se ha presentado como una situación que ha de manejarse con criterios propios, lo referente al abuso de menores; creo que un resumen de la normativa a este respecto también ayudaría
- 4.- Sin duda la actualización de referentes del magisterio eclesial y salesiano complementaría bastante lo que ahora se ofrece, que también me parece rico e importante.
- 5.- Sin pretender que el director sea el acompañante espiritual de cada uno de los hermanos, sí convendría ofrecer algo de lo mucho que en ese campo se ha trabajado en diversos ambientes, con el aporte de las ciencias humanas, de las reglas del discernimiento espiritual y la referencia a don Bosco en este aspecto.
- 6.- También se requiere actualizar enfoques y lenguaje desde el último Cuadro de Referencia (3.1.2, Misión, por ejemplo)
- 7.- El director como animador de la CEP y de toda la Familia Salesiana en su ambiente, también conviene recuperarlo.



⁷ Discurso de Clausura del Rector Mayor, Don pascual Chávez en la Visita de Conjunto 2005 (III, 1.3).



HALLAR NUEVAMENTE EL VALOR Y EL PAPEL ESPECÍFICO DEL DIRECTOR DE LA COMUNIDAD

Una elección que me parece importante es volver a pensar la figura del Director. Volver a pensar significa:

- **Volver a criterios de elección que sean más coherentes con las Constituciones Salesianas.**
No se trata de dar con managers sino con personas capaces de animar a la Comunidad Salesiana, personas capaces de acompañar a los hermanos en la puesta en práctica de su vocación salesiana, capaces de extender su cuidado y diligencia a los jóvenes y a los colaboradores de la misión común (Cfr. Const. 55).
- **Formar a los Directores para su papel específico de animación y gobierno.**
Acercas del papel de **animación** del Director podríamos por analogía referirnos a lo que es el papel del alma en el cuerpo. Ese papel se expresa principalmente en tres funciones: dar vida, dar unidad y dar identidad.

El Director Salesiano, por tanto, anima cuando es **capaz de dar a su comunidad un empuje hacia la vida**. Tratándose de una comunidad religiosa, esto significa poseer una forma de comunicar que anima la vida espiritual proponiendo una experiencia profunda de la Palabra, de la Oración, de la Eucaristía común. Dará vida valorizando a las personas... Animándolas a ser generosas en la fraternidad y en la misión. Dará vida sacudiendo al que está por detenerse, usando corazón grande con quien se ha equivocado, animando a todos para que entreguen lo más que puedan a Dios y a los hermanos.

El Director Salesiano **anima cuando es capaz de dar unidad**. La unidad se construye en torno a un proyecto de vida común (Constituciones) y también al proyecto concreto de la comunidad y de la obra. Para unir a los hermanos hace falta conocerlos. Para conocerlos hace falta ganarse su confianza. La comunicación entre el Director y los hermanos a él confiados sigue siendo, por tanto, fundamental. Hay palabras y contenidos, ligados a nuestro carisma, que deben ser recobrados en sus contenidos más preciosos: bondad, confianza, paternidad, espíritu de familia. Hace falta tener espacios para el diálogo interpersonal, para los momentos comunitarios. Para enfrentar los problemas normales. Para tomar decisiones comunes. Para celebrar el ser comunidad.

El Director **anima cuando es capaz de dar identidad**. Como salesianos, en efecto, poseemos un carisma y una particular espiritualidad educativo-pastoral que nos caracteriza y nos permite hacer presente a Don Bosco en 130 países del mundo. Y hacemos de veras realidad la presencia de nuestro fundador cuando expresamos nuestra vida a través de:

- *Una espiritualidad de las relaciones y del espíritu de familia, que todo lo reviste de alegría;*
- *Una espiritualidad que nace de la caridad pastoral, que logra hacerse amar y manifiesta la paternidad de Dios;*
- *Una espiritualidad de lo cotidiano y del trabajo;*
- *Una espiritualidad que sabe hacer la síntesis entre trabajo y templanza;*
- *Una espiritualidad del equilibrio que guía las elecciones cotidianas según una armonía de valores;*



- *Una espiritualidad que asume la dimensión oblativa. Que halla en la Eucaristía el grande icono del don en la consagración religiosa (Carta del Rector Mayor sobre la Eucaristía – ACG 398).*

Para hacer esto el Director no puede ser un simple compañero de viaje o de trabajo. Su responsabilidad es cuidar, ayudar, guiar a los hermanos.

Con respecto al **papel de gobernar**, ello implica ante todo capacidad de visión de la realidad: ver cómo se puede realizar concretamente nuestra vida comunitaria y nuestra misión, despertar la colaboración efectiva de salesianos y laicos en la puesta en acto eficiente del proyecto que se debe realizar. En general dicho proyecto se refiere a nuestro texto constitucional, a las indicaciones del Capítulo General. En particular hace falta encarnarlo en lo concreto de un territorio y de una situación.

Para gobernar hay que poseer **capacidad y tiempo de reflexión**, sopesando la realidad, lo complejo de las varias situaciones, las posibilidades concretas de personal y medios, las estrategias de intervención y guía.

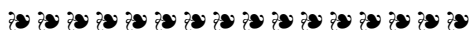
Para gobernar el director debe **lograr que la comunidad salesiana, y más en general la CEP, sea un equipo solidario**, capaz de colaborar. Las relaciones interpersonales son muy importantes. Exigen tiempo, paciencia y capacidad de reconstruirlas continuamente.

Para gobernar el director debe ser capaz de **elaborar** con todos sus hermanos y colaboradores **un proyecto significativo y bien identificado** desde el punto de vista salesiano.

Para gobernar el director debe ser capaz de **guardar la “fidelidad al proyecto comunitario y apostólico”**. Es uno de sus deberes intervenir cuando haya situaciones que desentonan, ya sea a nivel personal (sobre todo en la vida de los hermanos), ya sea a nivel de organización en el servicio educacional y apostólico.

Queridos hermanos, tal vez se puedan decir también otras cosas o planear otras estrategias, pero la selección y formación de los responsables de nuestras comunidades, de los directores por lo tanto, sigue siendo un elemento entre los más seguros para cambiar la calidad de nuestra vida religiosa salesiana y dar un empuje más significativo a nuestras obras.

Tomado de la intervención de
Don Adriano Bregolin en
la Visita de Conjunto 2011
Perspectivas de futuro para las Inspectorías
de la Región Interamérica



EL DIRECTOR, PRIMER ANIMADOR DE UNA NUEVA COMUNIDAD RELIGIOSA Y DE LA COMUNIDAD EDUCATIVO-PASTORAL



Ser Director en y para una nueva Comunidad Carismática según el Capítulo General 25⁸.

A diferencia del CG23 y del CG24, que habían hablado de la Comunidad Salesiana como el lugar estratégico para la educación a la fe de los jóvenes y para la implicación de los laicos, el CG25 ha querido poner a la Comunidad con todas sus características y dinámicas en el centro de la reflexión. El modelo de Comunidad que surge del CG25 es aquel que hace referencia a nuestra consagración apostólica (Cf. C 3). Se trata de una Comunidad carismática, llamada a realizar por medio de la gracia de la unidad, la síntesis vital entre vida fraterna, el primado de Dios y el seguimiento radical de Cristo y la entrega a la misión juvenil.

El CG25 pide construir una nueva Comunidad. La exigencia de novedad proviene de las situaciones, de los contextos, de los cambios en la realidad, de una nueva visión antropológica (Cf. CG25 190). Todo esto pide la formación de los Salesianos.

En primer lugar, nosotros debemos tener presente que “nuestra vida comunitaria refleja sobre todo la vivida por Jesús con los Apóstoles. Él los eligió ‘para estar con Él, para mandarlos a predicar con poder de echar los demonios’ (Mc 3, 14-15)...

Este modelo apostólico está representado por la experiencia carismática de nuestros comienzos. Don Bosco, siguiendo a Cristo Buen Pastor, reúne en torno a sí discípulos jóvenes que le son amigos para que compartan con él el servicio de los oratorios. Les pide que se queden con Él y ocuparse en favor de los jóvenes totalmente y siempre. Se lanza con ellos hacia regiones que llevan a la expansión de la Congregación y afina los rasgos espirituales que dan una fisonomía típica a su familia.” (Juan Vecchi, “Expertos, Testigos Y Artífices de Comunión, ACG 363, n. 5).

Las características de la Comunidad Salesiana son:

- *Es una comunidad no sólo para los jóvenes sino con los jóvenes*
- *Es una comunidad con fuerte carga espiritual*
- *Es una Comunidad unida en torno al proyecto de acción y a la persona del Director.*
- *Es el alma de un ambiente que atrae y conquista el corazón de los jóvenes.*

“La comunión y la fraternidad, la comunidad y la familia son, pues, condiciones, camino y parte sustancial de la misión. Esto nos invita a hacer de ello una experiencia auténtica y a convertirnos en sus expertos y artífices”.

La misión es llevada junto con los laicos, algunos de los cuales pertenecen al ‘núcleo animador’ porque ellos se identifican con la misión, el sistema educativo y la espiritualidad salesiana y asume solidariamente la tarea de convocar, motivar e implicar a todos los que se interesan por una obra, por formar con ellos la comunidad educativa y realizar un proyecto de evangelización y educación de los jóvenes.

Pero, el punto de referencia para este grupo es **la Comunidad Salesiana**. Esto quiere decir que los Salesianos, todos y siempre, forman parte del núcleo animador. Cada uno, anciano o joven, directamente comprometido en funciones operativas o en reposo, aporta lo que su preparación y situación permiten⁹.

⁸ Cf. Francesco Cereda, “Le sfide del Direttore dopo il CG25”. Incontro dei Direttori (Roma, 19 novembre 2002).

⁹ AGC 363, Juan Vecchi, “Expertos, Testigos Y Artífices de Comunión. La comunidad salesiana – núcleo animador.”, I, 4 y 5).



1. El Director Salesiano: primer animador de la Comunidad Religiosa y de la Comunidad Educativo-Pastoral.

Es al interior de la Comunidad Religiosa y en el gran contexto de la Comunidad Educativo-Pastoral que se entienden las responsabilidades del Director como animador del camino vocacional de cada Hermano y de la Formación Permanente, tanto de la Comunidad Religiosa como de la Comunidad Educativo-Pastoral.

El artículo 55 de las Constituciones afirma que la **primera incumbencia** del Director es “animar a la comunidad [religiosa]”

El manual sobre “El Director Salesiano” cuando explica en qué consiste la primera labor del Director señala que “es suscitar en cada uno la conciencia de lo que es, de hacer emerger sus capacidades y carismas, de ayudarlo a mantener despierto el espíritu de la vida teologal; (...) en una palabra, de crear el clima y las condiciones adecuadas para que cada Salesiano, con plena docilidad a la gracia pueda madurar en la identidad de su vocación y realizar la plenitud de la unión con Dios, característica de Don Bosco.

Todo esto supone la capacidad técnica de quien sabe organizar y dirigir, y todavía más un espíritu e incluso un arte espiritual” (El Director Salesiano, n. 105).

El Director debe corresponsabilizar a la Comunidad, animarla, estimularla... pero no debe delegar sus tareas fundamentales.

2. La misión del Director.

El CG25 ha subrayado la importancia del Director como primer animador de la Comunidad Religiosa y de la CEP retomando elementos que ya se encuentran en nuestros documentos.

El artículo 55 de nuestras Constituciones señala con toda claridad las responsabilidades del Director, y el orden en que las expresa es ya de por sí muy indicativo:

1. Su **primera incumbencia es animar a la comunidad**, para que viva en la fidelidad a las Constituciones y crezca en la unidad. El Director está llamado a unir, guiar y animar a toda la Comunidad a vivir en profundidad la propia vocación a la santidad en el espíritu de Don Bosco (CG25 52).
2. **Coordina** los esfuerzos de todos, teniendo en cuenta los derechos, deberes y capacidades de cada uno.
3. Tiene también **responsabilidad directa para con cada Hermano**. Le ayuda a realizar su vocación personal y lo sostiene en el trabajo que le está confiado.
4. **Extiende su solicitud a los jóvenes y los colaboradores**, para que crezcan en la corresponsabilidad de la misión común.

Todas estas responsabilidades deben ser hechas con un determinado estilo: “En las palabras, en los contactos frecuentes y en las decisiones oportunas, es padre, maestro y guía espiritual” (C 55).

“La autoridad, en la Congregación, se ejerce en nombre y a imitación de Cristo como servicio a los hermanos según el espíritu de Don Bosco, para buscar y cumplir la voluntad del Padre” (C 121). Este artículo, enseguida especifica en qué consiste ese servicio... “a promover la caridad, a coordinar el esfuerzo de todos, a animar, orientar, decidir y corregir, con el fin de que se realice nuestra misión”.

Es verdad, que en la práctica un Director tiene varias tareas que realizar, pero *no todas las incumbencias de un Director tienen la misma importancia*, de ahí que sea necesario que él sepa priorizarlas de acuerdo a las nuevas exigencias de la realidad, marcadas por la situación actual de nuestras Comunidades, su función de núcleo



animador, la exigencia de animar una Comunidad de consagrados, la insistencia sobre la Comunidad Local como lugar de formación permanente (Cf. ACG 365, El Padre nos consagra y nos envía, p. 50).

Ya Don Egidio Viganó decía que **el Director “no puede ser un factotum de la comunidad**, metido en todos los quehaceres, sino que debe tener la inteligencia de hacer funcionar pastoralmente a sus hermanos, despertar en todos el ‘corazón oratoriano’, y guiarlos en la elaboración y en la realización del proyecto educativo-pastoral” (Interioridad Apostólica, p. 97).

Ante todo, el Superior está llamado a ser **un maestro de espíritu**, que “promueve la autenticidad de la vida comunitaria y sirve a los hermanos ayudándolos a realizar su vocación en la verdad” (Sínodo sobre la Vida Consagrada, Instrumentum laboris 59).

En este sentido, el Director debe ser **un animador de la consagración**, despertando en los Hermanos la feliz experiencia de la llamada, subrayando la iniciativa de Dios en la vida y en la acción de la comunidad, insistiendo sobre el proyecto en sus diversos aspectos y profundizando el significado de la profesión (ACG 365, p. 51).

Para lograr esa animación, el Director debe procurar que la Comunidad tenga acceso a la Palabra, que estén asegurados los momentos de oración, que viva la fraternidad en la experiencia de la consagración, y la corresponsabilidad en el testimonio y en la acción comunitaria.

Además, un servicio fundamental del Director es **guiar el discernimiento** “que lleva, en espíritu de sinceridad y conversión, a buscar la voluntad de Dios en las cuestiones que se refieren al proyecto apostólico, a la vida comunitaria, los dones y las capacidades de los hermanos, la clarificación vocacional y las tendencias culturales” (Cf. C 66; ACG 365, p. 51-52).

En este sentido, el Director debe siempre implicar y corresponsabilizar a todos los Hermanos... Él anima la Comunidad junto con los Hermanos (Cf. P. Pascual Chávez, CG25, 185).

El Director es, también, **animador de la fraternidad**, y por eso debe cuidar de las relaciones entre los Hermanos, del diálogo, de la corresponsabilidad comunitaria. Hoy día los jóvenes se sienten atraídos por la fraternidad, a ellos no les interesa ser parte de un grupo que sólo trabaja.

A su vez, **al interior de la Comunidad Educativo-Pastoral** las incumbencias del Director, quien es su primer responsable, están fundamentalmente en el ámbito de la Formación Permanente:

- Animar a los animadores y estar al servicio de la unidad.
- Cuidar la identidad carismática del PEPS.
- Estimular los procesos de formación y las relaciones.
- Seguir los criterios para convocar a los seglares a participar en la CEP y para acompañarlos en el proceso de formación (Cf. CG24 163-164).
- Mantener la unión entre el Consejo de la Comunidad Salesiana y el Consejo de la Comunidad Educativo-Pastoral o Consejo de la Obra (Cf. CG24 172).

La construcción de la unidad de la Comunidad y la preocupación por garantizar la calidad en la proclamación del mensaje – responsabilidades centrales del Director – están en función de **asegurar un servicio excelente a los jóvenes, especialmente a los más pobres** (Cf. CG23, 219).

3. La Comunidad Religiosa, espacio privilegiado para la Formación Permanente bajo la animación del Director.



Las Constituciones en el artículo 99 indican que **“el ambiente natural** de crecimiento vocacional es la Comunidad”.

El artículo 175 de los Reglamentos Generales está dedicado íntegramente a precisar la **animación de la formación permanente** que el Director debe hacer al interior de su comunidad:

“Inspirándose en las fuentes salesianas procurará que la comunidad profundice y viva de forma intensa nuestro espíritu. Para ello se servirá: de la dirección espiritual comunitaria, las conferencias, las *buenas noches*, y las reuniones.

Preocúpese también de que todos los hermanos conozcan los documentos oficiales de la Iglesia y de la Congregación”.

El CG23, reafirma esto cuando insiste que **“la formación permanente**, que capacita al salesiano para su misión de educador y apóstol, debe ser una constante irrenunciable en su vida”, y precisa que el lugar en donde esto se realiza es **“la comunidad local e inspectorial”** (220).

La primera disposición del CG23 indica que **“el camino de fe de los jóvenes requiere del testimonio de una comunidad que se renueva continuamente”**. Esto significa que la Comunidad y cada uno de los Hermanos deben estar en un proceso de **formación permanente** (219-224).

El CG25 señala que la Comunidad es el lugar privilegiado para la formación permanente, pero esto no es automático sino que se requiere de la existencia de ciertas condiciones, de determinados mecanismos: consistencia cuantitativa y cualitativa de Hermanos, Proyecto de Vida Comunitaria que armonice lo personal, con la misión y la vida fraterna en Comunidad.

De lo anterior se entiende el porqué de la importancia que actualmente se le da al **“día de la comunidad”**: allí los Salesianos **“para renovar el sentido religioso pastoral de su vida y capacitarse para hacer su trabajo con más competencia”** (CG23 222; C 119;).

Para la renovación y, quizás, para la refundación de la vida de nuestras Comunidades es necesario cuidar de las actitudes, las motivaciones, los afectos, las habilidades de los Hermanos. La Comunidad debe hacer un nuevo aprendizaje por medio de:

1) **El discernimiento comunitario** a la luz de la Palabra de Dios y de las Constituciones. En este sentido dice el Rector Mayor:

- “La comunidad salesiana es el sujeto principal al que va dirigido este texto. Asumiéndolo, se siente estimulada a acoger la llamada que Dios le hace a través de los acontecimientos históricos y eclesiales, las indicaciones de la Palabra de Dios y de nuestra Regla de vida, las llamadas de los jóvenes, las necesidades de los seglares y de la Familia Salesiana.
- La comunidad profundiza la lectura de su propia situación, descubriendo sus disponibilidades y sus resistencias, sus recursos y sus carencias, sus posibilidades y sus límites. Aprende, además, a reconocer los desafíos fundamentales y a afrontarlos con entereza y esperanza; sabe también interrogarse con preguntas apropiadas, a las que debe dar respuesta.
- Finalmente, la comunidad se coteja con las orientaciones operativas propuestas y determina las condiciones para ponerlas por obra” (GC25, 184).

2) **La práctica de la “lectio divina”**. Las Comunidades y los Hermanos son invitados por el CG25 a dar un puesto central a la Palabra de Dios mediante la “lectio divina”, la meditación cotidiana, la celebración



eucarística diaria, la liturgia de las horas, la celebración de la Palabra, la preparación en Comunidad de la eucaristía dominical (Cf. CG25, 31).

De manera particular se propone la lectura orante de la Sagrada Escritura o más específicamente la "lectio divina" (Cf CG25, 61, 47, 73).

3) *El compartir la vida*. El CG25 nos pide "manifestar la riqueza de los sentimientos de su propia vivencia interior; compartir preocupaciones y problemas, proyectos y actividades educativo-pastorales; practicar la escucha, el diálogo, la aceptación de las diferencias y la corrección fraterna." (15).

De esta manera se puede llegar al intercambio de las propias experiencias de fe, a la comunicación espiritual, a la revisión de vida sobre las Constituciones, al discernimiento espiritual y pastoral, a la superación de la inercia de las relaciones formales o funcionales, a la comunicación sencilla y fraterna (Cf. CG25, 15.61).

5. El Capítulo General 26 y el Director Salesiano.

El CG26, al interior de varias de las "líneas de acción" recuerda algunas de las responsabilidades del Director:

- "Toda Comunidad... valore el servicio que el Director, como primer responsable de la formación, ejerce a través de las 'buenas noches', la conferencia, el coloquio personal, la animación fraterna" (21).
- "La Inspectoría... asegure las condiciones para que el Director pueda desempeñar la función de primer animador vocacional..." (68).
- "La Inspectoría... revise la distribución de las responsabilidades en cada comunidad, verifique el funcionamiento de los Consejos en los diversos niveles para que el Director pueda desempeñar su compromiso primario" (113).

El Rector Mayor en la carta convocatoria al CG26 señalaba algunas responsabilidades concretas para los Directores al interior de sus Comunidades en los actuales momentos:

"El primer paso... [para despertar el corazón de cada Salesiano] se llevará a cabo mediante la implicación de las Comunidades..., en las que es preciso descubrir la llamada de Dios... [hacer] la lectura de la situación de las comunidades a este respecto y la identificación de los desafíos que se presentan, la propuesta de pasos que dar para su renovación" (ACG 394, n. 3.6). En este sentido es necesario que cada Comunidad estudie y asuma las líneas de acción del CG26.

6. Conclusión.

El ser director es una verdadera misión, no es un simple cargo funcional o burocrático, ni mucho menos un título para llenar un espacio en los elencos de los Congregación.

Esta misión debe inspirarse en la actitud de Jesús, buen pastor (Cf. Jn 10), que a su vez hace referencia al célebre texto de Ezequiel 34 en donde *se denuncia* a los malos pastores que se "cuidan a sí mismo", que "matan las ovejas", que "no ayudan a las débiles ni curan a las enfermas, ni buscan a las que se pierden" y *se anuncia* que el mismo Señor se va "a encargar del cuidado del rebaño" y se "preocupará de sus ovejas" y las rescatará de "los lugares donde se han dispersados".

El Hermano a quien se le pide el servicio de Director debe comprender que ello es señal de la confianza que Dios deposita en él: "Doy gracias al que me da la fuerza, a Cristo Jesús, nuestro Señor, por la confianza que tuvo al hacer de mí su encargado" (1 Tim 1, 12).



Es necesario que cada uno de los Directores *asuma* este servicio cada vez con mayor responsabilidad, generosidad y alegría, consciente de que el Señor le ha llamado a ser un “*buen servidor de Cristo*”, para lo cual necesita estar “alimentado por la palabra de la fe y de la buena enseñanza” (Cf. 1 Tim 4, 13-16).

En definitiva, el ser Director implica vivir una *experiencia espiritual*, una experiencia de Dios en el servicio a los Hermanos, a la Comunidad Religiosa y a todos los Seglares de la Comunidad Educativo-Pastoral.

Alguno podría decir que todo esto está muy bien pero que en la realidad es prácticamente imposible hacerlo porque dada la magnitud y complejidad de las obras, no se tiene el tiempo para dedicarse a la “animación espiritual” ni de cuidar “la formación permanente” ya que la labor de gestionar la institución no deja espacio para nada más.

La afirmación expresa una situación real, pero ello nos enfrenta a una exigencia que se debe asumir en las Inspectorías: es necesario revisar la significatividad de nuestras presencias lo cual va a plantear la necesidad de redimensionar o reestructurar los frentes de compromiso y de desarrollo (Cf. CG25, 82-84; CG26, núcleo 5).

Pero este es ya todo un discurso que toca directamente las finalidades del Proyecto Orgánico Inspectorial.

P. Esteban Ortiz González, sdb
Consejero Regional para Interamérica
Bogotá, 4 de Septiembre de 2009

REVISION: MANUAL OF THE SALESIAN RECTOR

Contribution Fr. LUIS ONRUBIA - REGION MEDITERRANEAN

La Pisana 17-19 June 2016

These notes do not claim to offer a precise idea of the situation of the Rector in the Mediterranean Region. We should know all the Provinces and the concrete situations. I know only the situation in Spain. In order to understand the reality of the role of the rectors we have to keep in mind that this region has very different situations. However there are many converging trends and situations that allow us to get a general picture of the situation.

1.-ELEMENTS THE INFLUENCE THE ROLE OF THE RECTOR

1.1 Today's culture

- In today's society and anthropology has been developing a sense of autonomy of the person and of democracy as a model of human organization. This mentality touches directly the sense



of authority and responsibility that it is important in our time. We must consider these social trends and the influence when we look at the way of carrying out the Rector's service. According to some aspects, this situation promotes co-responsibility, self-esteem, discernment, avoiding certain 'authoritarian ways' to drive a community and its work. However, on the other point of view, it may favor some forms of individualism, permissiveness, self-sufficiency, work neglect and common mission, lack of leadership ...

These are all aspects that mark the mentality of the confreres and the conditions of the Rectors performing their mission, with the risk of forgetting important aspects of religious life: the apostolic mission, the Salesian way of living in fraternity in order to live with unconditional and free commitment to the common mission.

1.2 Mentality of the confreres

Usually when we talk about the Rector we think of his person, his abilities and shortcomings. First we should stop thinking on the conditions in which he must carry out his ministry. It is sure that the works of the management asks the Rector a great effort. Many of them live it with serenity and generous dedication, convinced that it is a response to the call.

However Rectors sometimes have to deal with attitudes in some confreres who have individualistic mentality, with little religious sense of life, with little sense of pastoral charity even of the community project or the mission of the community to which they belong.

In the European context, the secular-minded and well-being has also entered the religious life. Thus, the brethren overlook essential aspects of consecrated life because, they say you have to be 'normal' such as those who are not religious. Consequently, the Rector lives with the extraordinary effort to make it clear to the brothers what the Congregation shows us: mystics in the Spirit, prophets of fraternity, servants of the young.

I think this is a serious problem in many confreres have no sense of community, the same community that should be animated and guided by the Rector.

Some problematic elements indicated in the GC27 have its roots in this points: GC27, 14 (lack of collaboration of the brothers); GC27, 42 (personal relationships in community that are functional, primacy of privacy, individualism ...); GC27 51 (multiple tasks entrusted to the Rector who has to deal before with the management above pastoral animation and fatherhood).

1.3 community-work report

The name Rector nowadays refers to a very different reality than once, in which the community and the work were very correlated. Today, however, the "community-work" relationship is very tight, and the houses are also more complex: number of environments, people involved, the assets and facilities management ...

There are different situations both at Community level and at pastoral level that should be entrusted to the Rector. From GC24 onwards there has been much talk of different ways of management of the houses entrusted to the Salesian community and the province. So when we



talk of the Rector we must indicate which methods of community-opera we refer. For years, there has been much talk of downsizing, redesign, relocation ... Looking at these changes, it is assumed that the Rector does not change the functions. However the reality is quite different.

We have not rectors with management skills, but they are good entertainers of the confreres or lay people, attentive to their formation or pastoral activities. Others rectors handle well the work but they do not know how to animate the religious life of the members or how to take care of the formation of the laity ...

In the configuration of the houses sometimes you cannot have a common project and other times each field walks alone: so there is a lack of unity of action under the guidance of the Rector. Sometimes the rector of one sector is not the Rector of the community.

In most of the Region I think you have in mind the Rector, as head of the community and work. However, some confreres do not feel ready with the ability to perform two tasks. Some of them are ready enough as community rectors but they cannot be the work guides (training, pastoral animation, guide educators ...); others salesian, however, neglect the community because they do not find a fraternal environment, or they do not have adequate preparation in order to animate spiritually the vocation and the religious life of the brothers.

2. STATE OF DIRECTORS TO THE MEDITERRANEAN REGION

2.1. Indications in the “Visita d’insieme” (Lyon, August 2011).

During the visit of the whole Europe-West Region, which was held in Lyon, the final speech of the Rector Major pointed out some important elements which affect the lives of the communities and the rectors (Pascual Chávez, Lyon, 11 August 2011):

-It is present a weak government at the local and provincial level. The qualitative and quantitative consistency of the communities is missing, accompanied by an imbalance of forces between the communities and the works, in all the sectors of the houses and in the little centrality and effectiveness of the work of the Rector. There are difficulties to find guides of the communities; often their preparation is not well prepared; there are not enough courses for the new rectors: it is missing a remote preparation of leadership skills.

-We will strive in making communities and we will take care in choosing rectors who have animation and government capabilities. This is a great help to promote the 'Salesian culture', ensuring the religious and pastoral effectiveness discipline.

-We will strive in giving qualitative and quantitative consistency to the community, in order to ensure the 'living and working together' with the conditions set in C49.



-We will be attentive in the selection of the rectors: men who are able to animate the charismatic identity, the fraternity in the community and the quality of the educational and pastoral project, as well as animate the organic project of formation of the laity.

These are all elements that are present in the letter convoking the GC27, with similar indications addressed to the whole Congregation [AGC 413].

2.2. A look at the statistics on the situation of the communities

If we look at the Yearbook (Annuario) and at the statistics of the Congregation of the Mediterranean Region, there are several situations in order to distribution of the confreres in the communities and in the houses. There is the problem of age of the confreres: the progressive aging of the confreres should give pause. We have to think about the reality of our communities in 10 years, if the trend of the new Salesians is not going to change.

It is certain that we should have good communities to live peacefully in the community and feeling involved in the work. But It is not always possible. And there are very different situations: for example It is different the situation in the Middle East to that of Portugal: similar number of communities and confreres, but circumstances that influence the action of the rector in the community (the different political situation with countries at war in Middle East).

Some Provinces have many communities with different activities in which there are in one case very autonomous brothers, in other cases brothers with limited capabilities due to their age. In this case the rector has to take care of the health and the vocation of the members in addition to pastoral duties and management work.

Other provinces have many communities and houses, and you can hardly find rectors for all homes. And sometimes the same rectors change places, but always remaining with the responsibility of being rector.

Sometimes a community has been asked the commitment to animate another Salesian work which has remained without community. Then there is an accumulation of the commitments in the person of the rector, even if a Salesian or a lay person takes certain work responsibilities.

Some Provinces have decided to take the road of unification, and so we were forced to think about the new way to distribute the energies of the Salesians, with steps of downsizing, ... Sometimes it has matured an important reflection and it has been take decisions looking to the future; in other occasions everything continues to go on as before, trying to give answers to the problems that arise. There are so many houses without community. We must study these situations to discern well the way they are handled certain works in which the community lives some limits or there are not sufficient energies. It is important to discern also how to involve the laity in the management of the houses and their charismatic formation: it is different in each community and province.



Some Provinces have communities in foreign countries, sometimes far from the provinces. I do not know how to organize communities in these places of mission. I imagine the difficulties in finding brothers and rectors in different countries and cultures than their own.

3.- SUMMARY

STRENGTHS:

- In the region there are houses with a long tradition in which the original Salesian spirit is present and there are also situation in which the indications given by the Congregation in the General Chapters are very well known; perhaps in some places there are difficulties to make changes.
- In Congregation we have a rich documentation. It's lacking an integration that allows brothers to carry on for the reflections on the Government of the Provinces and houses.
- Faith, Generosity, patience, pastoral charity: these are important aspects that are present in so many rectors and brothers who are able to face the difficulties and the problems of the Salesian life in each house.
- There are rectors with beautiful spiritual lives that help the confreres in their vocational journey, and also who can guide the laity. There is also a real involvement in the Community Project and Ministry.
- The Government of many Provinces take care the training of the rectors for the management and it supports them when there are difficulties or challenges.
- In Many Provinces the group of rectors is very good and it is considered by the provincial government as a qualified group in the design of the provincial planning and its progress.
- Many Times there is a good connection/relationship between rector and vicar, and the vicar becomes a good support so that the rector may carry out his ministry. Instead, there are many situations where this is not possible. We can find the same situation in the relationship between the rector and the local council or pastoral councils.
- There are initial and continuous training, usually organized between the different provinces. Many meetings of the rectors have formative and spiritual renewal.
- Usually there is a regular community life and every confrere walks according to a communitarian project, with a weekly meeting (It can be improved). All these efforts help greatly in the performance of the Ministry of the Rector.

WEAKNESSES:



- There is a lack of Salesians prepared to play the role of community manager. Communities and homes are too many and confreres are older and older. Many confreres do not feel they have the ability to take on this responsibility.
- Sometimes the rectors are chosen according to the needs of the housing management instead of according to the actual needs of the community.
- It is present in some confreres a secular mindset with little sense of religion: they do not see the community as a religious community. As a result there is an increasing trend of individualism: this risk leads the confreres, the communities and the rectors to suffer. We understand that there is a concrete need to take care of these aspects from initial formation: formation towards a sense of co-responsibility, together with a change of mentality for many adult brothers.
- It is difficult to offer the ministry of 'guarantor of the charism' when rectors do not have the skills to make the right decisions: a ministry that is proper of this role. All this it happens when the life in the Salesian houses goes on and everything becomes more and more complex. Other times the Rector's energy is involved in the management of the house, overlooking both the responsibility to ensure the charism, the attention to the life of the religious communities.
- When the community is weak in quality and quantity, the rector is forced to devote his time and his energy to look after the elderly and sick confreres: consequently there is a lack in pastoral animation, management and the formation of the laity.
- The GC27 indicates these elements of weakness: GC27, 14 (field of action wider that implies spiritual animation and management, lack of collaboration of the brothers, lack of accompaniment by the province); GC27, 42 (functional personal relationships within the community, the primacy of privacy, individualism ...); GC27 51 (many tasks entrusted to the rector, complicated works to manage, lack of formation, management over the pastoral animation and fatherhood).
- Many times there is a lack of preparation both for leadership, both for the group management, both for the care of spirituality.
- Easily we find rectors who are tired because there is a lack in taking care of their situation from a physical, mental and spiritual point of view.

THREATS-RISKS

- The European social context tends to present the value of life according to the typical values of a secular society focused on prosperity. This mentality enters the religious community and in the confreres and educators: confreres lose the sense of community.
- There is a weak sense of responsibility in society which consequently weakens the involvement of the confreres and laity in some projects.



- The spread of secularization, which is a threat to live with serenity consecrated life, it can lead to the organization of the life of the community, as a simple human group, forgetting to be a salesian religious community.
- There are delicate situations due to the age and health of many confreres who do not allow us to look to the future with hope.
- There is an evident complexity of the houses that does not allow to carry out the mission with serenity through the effective involvement of the Salesians and lay collaborators.

OPPORTUNITY

- The Congregation has been considering this issue: the person of the rector and his ministry are to be clarified and to be reinforced according to the charismatic needs.
- The process of unification of some Provinces have requested a reflection on the organizational models of the Provinces, of the homes, and communities. It is a process in which we are now in this historical moments, for which it takes a long time: this process will serve to fix things by clarifying the functions of each member.
- In carrying out this process we'll be able to define the communities and homes that will remain open according to the Provincial Project. During last decades we have spoken a lot of downsizing, redesign and relocation ...
- We need a more extensive involvement of the laity: they push the Salesians to work with more professionalism and commitment to the common project. Rectors will find a great support from this positive view.
- The revision of the Manual of the Salesian Rector is an opportunity for the confreres and the guides of the Congregation to reflect on the current situation.
- The assimilation of GC27 by the confreres and communities will serve to create a new attitude, leading to a greater involvement that deepens religious motives in ordinary life. This new attitude will be of great help for the Rectors.