



Sommario

[Luis Onrubia, sdb SMX](#)

[Gerardo N. Martin, sdb FIN](#)

[Francesco De Ruvo, sdb ICC](#)

[Manuel E. Cayo, sdb ARN](#)

[Marcello Baek, sdb KOR](#)

[Jose Kuttianimattathil, sdb INK](#)

[Martin Coyle, sdb GBR](#)

[Meinolf von Spee, sdb GER](#)

[James Heuser, sdb SUE](#)

[Ian Figueiredo, sdb INP](#)

[Luis Timossi, sdb ARS](#)

[Jorge Crisafulli, sdb AFW](#)

REVISIONE DEL MANUALE DEL DIRETTORE

Luis Onrubia, sdb SMX

26–maggio-2016

PREMESSE

- 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 in questi momenti. 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, si possono favorire alcune forme di individualismo, permissività, autosufficienza, trascuratezza dell'opera e missione comune, mancanza di leadership...
- Bisogna pensare che la figura del Direttore non è soltanto una cosa che riguarda la gestione di opere e comunità. È qualcosa che tocca elementi importanti del nostro carisma.
- Ben sappiamo la cura che Don Bosco ha per i Direttori e la preoccupazione che sorge nell'Oratorio di Valdocco quando si tenta di mettere due direttori nel 1884 uno per la sezione degli studenti e un'altro per la sezione degli artigiani (PRELLEZO J.M., *Valdocco nell'Ottocento tra reale e ideale (1866-1889) Documenti e testimonianze*, LAS, Roma, 1992, 271-318; questo si trova anche nell'opera di Lenti, edizione spagnola vol. III, pp. 490-506). Poi ci sono tante indicazioni per i direttori e il Manuale di Don Albera nel 1915... Nella fase postconciliare si prende sul serio il rinnovamento chiesto dalla Chiesa che tocca anche l'animazione e governo locale e ispettoriale. Così, il CGE20 ricorda la nuova sensibilità sull'autorità e lo stile di Don Bosco (CGE20, 644-656). Il CG 21 sottolinea l'importanza dell'animazione della comunità per l'evangelizzazione, propone gli aspetti fondamentali dell'autorità e ruolo del Direttore



- salesiano e decide di elaborare il Manuale del Direttore (CG21, 46-61); sono indicazioni ancora da mettere in pratica.
- Occorre guardare la storia di questi ultimi decenni nel modo di capire la configurazione della comunità e delle opere salesiane e il rapporto tra comunità ed opera salesiana.
 - Anche pensando agli ultimi anni della Congregazione, si parla molto della consistenza qualitativa e quantitativa delle comunità. Questo incide molto nel modo in cui il Direttore svolge il suo ministero; e questa consistenza non viene definita dallo stesso Direttore ma dalle decisioni di animazione e governo delle Ispettorie.
 - Il senso di obbedienza e autorità ha nuove connotazioni nella vita religiosa. Si insiste più sul processo di discernimento che sul dovere di fare quello che comanda l'autorità. Bisogna, quindi, dare delle indicazioni a confratelli e direttori il senso autentico del discernimento, sia nel seno della comunità sia nel ambiente dell'opera ad essa affidata.
 - Un'altro elemento che incide sul ministero del Direttore è il modo di sentire e vivere la comunità fraterna. Non tutti hanno lo stesso concetto e vissuto della vita comune in fraternità, quindi il Direttore deve tener conto di queste sensibilità per far maturare alcune concezioni erranee. Cosa di formazione continua e permanente dei confratelli, non soltanto dei direttori.
 - Per quel che riguarda il rapporto comunità-opera salesiana, la documentazione della Congregazione sempre ha cercato di indicare quale erano le tendenze e le circostanze, ma la situazione delle Ispettorie non sempre hanno applicato decisamente quanto segnalava la Congregazione. E così ci troviamo con comunità senza qualità salesiana e quindi i direttori fanno quel che possono per portare avanti la situazione della comunità e delle opere.
 - Tra altre cose, bisogna chiarire dall'inizio che 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 Ispettorica. 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 dà per scontato che il Direttore non cambia di funzioni sia nei confronti della comunità sia delle opere mentre la realtà è tutt'altra.
 - Quindi, chiarire a quale realtà di Direttore facciamo riferimento nel Manuale. Di solito ci riferiamo al Direttore di comunità. Poi vengono aggiunte altre responsabilità e opere complesse che il Direttore di comunità non può gestire e ciò nonostante è il responsabile. Non possiamo pensare all'immagine di Direttore di un tempo a cui faceva riferimento tutto. Oggi si è trasformata la relazione tra comunità e opera salesiana e, quindi, bisogna indicare quali siano le responsabilità verso la comunità salesiana e quali verso l'opera salesiana (a seconda del modello di gestione dell'opera). Inoltre, la situazione numerica delle comunità è povera in molti posti.
 - La preparazione del CG27 –visite d'insieme, materiale offerto dalle Ispettorie nei Capitoli Ispettoriale-offre un materiale abbondante di analisi e di riflessione sulla situazione della figura del Direttore. Si può sintetizzare tutto questo in alcuni punti della lettera di convocazione del CG27 [ACG 413 'Testimoni della radicalità evangelica']:

“Il rinnovamento profondo della nostra vita religiosa e salesiana passa dunque anche attraverso un rinnovamento profondo della nostra fraternità nella vita comunitaria. In questo assume un'importanza particolare lo stile di animazione e governo del *direttore*, nel suo ruolo di autorità spirituale, che aiuta i confratelli nel loro cammino vocazionale, attraverso una viva e intelligente



animazione comunitaria e un attento accompagnamento personale; autorità operatrice di unità, che crea un clima di famiglia atto a promuovere una fraterna condivisione e corresponsabilità; autorità pastorale che guida e orienta tutte le persone, azioni e risorse verso gli obiettivi di educazione ed evangelizzazione che caratterizzano la nostra missione; autorità che sa prendere le decisioni necessarie e ne sa assicurare l'esecuzione".

E quindi, indica le Strutture da cambiare:

"Ci sono anche alcune strutture da cambiare, che riguardano il nostro modo di vivere e di organizzarci, in ordine al raggiungimento dell'obiettivo fondamentale del CG27, ossia in modo che possiamo vivere realmente e pienamente il progetto apostolico di Don Bosco.

Innanzitutto vanno cambiati lo stile e l'organizzazione della *vita della comunità*; essa va irrobustita, garantendo la sua consistenza quantitativa e qualitativa, l'equilibrato rapporto tra comunità e opera, la semplificazione della complessità delle opere, la ridefinizione dei ruoli, il ridisegno delle presenze.

Inoltre va cambiato il modo di presenza e di esercizio del *compito del direttore* della comunità; va assicurata la qualità dei direttori, favorendo per tutti i confratelli già nella formazione iniziale la preparazione alla "leadership", abilitando i direttori a compiere il compito di accompagnamento, aiutandoli ad animare e motivare la comunità religiosa e la comunità educativa pastorale, assicurando loro l'aiuto necessario perché possano svolgere i loro compiti fondamentali.

Infine va cambiato il modo di gestione delle *risorse delle persone*; va rafforzato il coinvolgimento e la valorizzazione carismatica delle risorse, cercando nuove forze, accrescendo il senso di Famiglia Salesiana, favorendo la corresponsabilità dei laici, assicurando lo sviluppo carismatico della presenza nel territorio".

-Guardando all'interno della comunità salesiana, è significativo che il CG27 (numeri 14 e 51) faccia riferimento alla debole o mancante corresponsabilità dei confratelli nella costruzione della comunità. Questo fenomeno, frutto di tanti fattori nella società e della mentalità di molti salesiani, fa problema nello svolgimento del ruolo di Direttore. Quindi, non basta pensare solo al Direttore ma anche alla mentalità dei confratelli salesiani che si coinvolgono o meno nella comunità e nell'opera affidata alla comunità.

A/ AREE DA RISTUDIARE E RIELABORARE NEL MANUALE DEL 1986

1.-**DIVERSITÀ DI SITUAZIONI NEL RAPPORTO COMUNITÀ E OPERA.** Quando si parla di Direttore sembra far riferimento al Direttore di comunità. E poi ha delle responsabilità diverse nell'opera salesiana e ci sono diversi modelli di opere salesiane e diversi modelli di rapporto tra comunità e opera. Quindi bisogna distinguere il ruolo di Direttore in queste situazioni diverse.

2.- Il Capitolo 7- appendice- sugli **ASPETTI GIURIDICI E AMMINISTRATIVI** mi sembra molto utile. Bisogna sintetizzare molte cose e certe spiegazioni del Diritto Canonico. Bisogna pure aggiornare la documentazione di riferimento e il contenuto. Forse si possono dare indicazioni per l'elaborazione del Direttorio Ispettoriale .



- 3.- La prima parte (capitoli 1-3) del Manuale del 1986 ha grande ricchezza di dati, anche della **storia di don Bosco e del carisma salesiano**. Molte cose si dovrebbero sintetizzare. Altre si possono organizzare in modo diverso evitando delle ripetizioni.
- 4.- I capitoli 4 e 5 offrono elementi importanti dell'animazione e governo della comunità salesiana (comunità di apostoli salesiani e di comunità in dialogo con il Signore). Bisogna curarle bene con **CORRESPONSABILITÀ DEI CONFRATELLI E DI TUTTA LA COMUNITÀ**. Comunque, anche qui ci sono ripetizioni e spiegazioni troppo lunghe. Inoltre, sembra che si spieghino elementi della teologia della vita consacrata, che oggi si è arricchita con nuove riflessioni.
- 5.- Il capitolo 6 cerca di esprimere l'animazione e la guida spirituale della comunità e dei suoi membri, con delle iniziative concrete classiche della vita salesiana. La realizzazione dipende a volte dalla capacità del Direttore, altre volte, invece, dipende molto dalla sensibilità dei confratelli e del ambiente comunitario. Mi sembra che bisogna insistere con indicazioni concrete sul rapporto individuo-comunità. E ci vuole un grande **aggiornamento sulle nuove modalità dell'implicazione della comunità e del Direttore nelle opere**. Si insiste molto sull'accompagnamento in questi tempi, cosa da arricchire nel nuovo Manuale, anche quello dell'informazione salesiana che ha altri canali nuovi. La parte 4.3 sulla comunità in rapporto con il posto, con l'Ispettorato, con la Chiesa, con la Famiglia salesiana...: si può arricchire con riflessioni congregazionali ulteriori. Anche bisogna allargarlo al rapporto comunità-opera e al rapporto opera salesiana con il resto delle istituzioni di coordinamento nella pastorale organica.
- 6.- Non trascurare indicazioni per il **DIRETTORE NELLE CASE DI FORMAZIONE** e nelle case dove ci sono confratelli in formazione iniziale (tirocinio, quinquennio).

B/ ASPETTI CHE RICHIEDONO PIÙ RIFLESSIONE

-**Rapporto comunità-opera salesiana**, tenendo conto della diversità di situazioni delle opere. Bisogna chiarire bene le funzioni e responsabilità del Direttore nella comunità e nell'opera. Così non ci continueremo a lamentare che il Direttore ha tanti impegni e doveri di gestione che non riesce a compiere il compito prioritario: animazione dei confratelli e garante dell'identità carismatica dell'opera salesiana. Bisogna definire bene queste funzioni nelle **diverse modalità di opere salesiane e di rapporto comunità-opera**.

-**Molte comunità sono poco consistenti quantitativamente** e hanno largo campo di lavoro pastorale con impegni diversi che superano le possibilità e le capacità dei confratelli. In questa situazione il Direttore non può curare la vita dei confratelli e della comunità e, allo stesso tempo, animare e governare l'opera o le opere affidate alla comunità. È un problema reale per i Direttori.

-Tante volte, la mentalità religiosa è debole e i **non si vive la comunità con la qualità e motivazione adeguata**. Quindi c'è la tendenza a guardare la comunità come gruppo che abita sotto lo stesso tetto,



secondo le norme stabilite. Così si perde il senso di comunità religiosa e solo si curano altri aspetti più umani e organizzativi.

PUNTI FORTI:

-Abbiamo riflessioni e documentazione abbondante e chiara. Facciamo fatica, però, per cambiare alcuni atteggiamenti e per ristrutturare le opere e comunità secondo queste riflessioni della Congregazione.

-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. Il rapporto tra Direttore e **Consiglio locale** bisogna curarlo molto. Forse nel Manuale si può dare più spazio al Vicario e al Consiglio.

PUNTI DEBOLI:

-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 delle opere.

-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 cambiare mentalità in molti posti della Congregazione nei confratelli adulti.

-Difficile offrire il ministero di 'garante del carisma' proprio del direttore quando non si possiede la capacità di decisioni sulla 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.

C/ PUNTI ILLUMINANTI E SIGNIFICATIVI nei documenti letti.

CG24 SALESIANI E LAICI-1996

CG24 172-173: la comunità salesiana e il Direttore nella **COMUNITÀ EDUCATIVO PASTORALE (CEP)**. Dall'anno 1996 e prima la Congregazione tiene chiaro questo modello, e si è ribadito nelle orientazioni della Congregazione in questi decenni. Troviamo difficoltà nel cambiamento di mentalità e di strutture.

CG25 COMUNITÀ SALESIANA 2002

In questo Capitolo si focalizza l'attenzione sulla comunità salesiana. Si ascolta la chiamata di Dio, si vede la situazione, si scoprono le sfide e si offrono indicazioni operative. Tutto questo che si dice nel 2002 serve ancora oggi e bisogna metterlo in pratica.

Del Direttore si parla soprattutto nel capitolo sulla formazione e animazione e come animatore della comunità (CG25 63-65) con indicazioni che sono ancora da seguire. Rifacendosi al CG21, 52, ricorda la gerarchia delle sue funzioni: oltre l'animazione della comunità nella carità, dovrebbe essere servitore dell'unità e dell'identità salesiana, maestro e guida pastorale, guida degli impegni educativi, gestore dell'opera.

CG24 ripete ancora indicazioni già date in altri documenti sul progetto comunitario CG24, 72-74, sul bisogno della consistenza quantitativa e qualitativa della comunità (CG24, 75-77) e sull'impegno di ridefinire il rapporto Comunità e Opera (CG24, 78-81). Sono cose che non riusciamo a fare e condizionano la nostra vita salesiana e il lavoro del Direttore.

CG26-DA MIHI ANIMAS - 2008

Il CG26 pretende rinvigorire il carisma di Don Bosco con cinque nuclei: ripartire di Don Bosco, urgenza di evangelizzare, bisogno di convocare, povertà evangelica, nuove frontiere. In questi nuclei ci sono linee d'azione per le comunità, e il Direttore che anima la comunità deve guidare per far compiere queste linee d'azione. Animatore della formazione della comunità (21), primo animatore vocazionale (68).

CG27 MISTICI NELLO SPIRITO-PROFETI DI FRATERNITÀ-SERVI DEI GIOVANI-2014



Il CG27 fa riferimento al Direttore in alcuni aspetti del secondo nucleo (CG27 15, 51 e 69). Ridorda ancora una volta i compiti fondamentali e segnala le difficoltà nella vita della comunità che anima il Direttore. Ribadisce che il compito prioritario è l'animazione della fraternità e missione prima della gestione dell'opera. Non ci sono cose nuove, oltre l'indicazione di rinnovare il Manuale del Direttore (69.11).

DOCUMENTO "FACIEM TUAM" –Servizio dell'autorità e obbedienza" -2008

Sottolinea un aspetto importante dell'obbedienza: cercare tutti ed ognuno la volontà di Dio. E ribadisce molto il senso di autorità come servizio e come 'motore' che impulsa con leadership la vita della comunità (spirituale, fraterna, in missione) prendendo iniziativa, coinvolgendo membri della comunità...

Si ricordano molte virtù-atteggiamenti che dovrebbe avere chi riceve l'autorità, un elenco lungo di caratteristiche che bisogna avere chi svolge il servizio di autorità, e resta chiara la responsabilità di garantire el carisma.

Sono cose da curare molto nel presente, secondo la riflessione che si fa nella vita religiosa. Nonostante, bisogna far capire ai confratelli la corresponsabilità perchè il Direttore possa realizzare il suo lavoro con queste caratteristiche e con la responsabilità che gli è affidata. Altrimenti solo può accettare l'incarico un "superuomo" con capacità straordinarie.

I numeri 26, 28 e 29 offrono una riflessione chiara per situazioni in cui ci sono difficoltà nell'accettare l'obbedienza o nell'esercitare l'autorità.

LETTERA DEL PAPA FRANCESCO- Anno della Vita Consacrata-2014

Chiama a recuperare il senso genuino di vita consacrata in tutti i religiosi e a rinforzare la testimonianza di fraternità e di unità nella vita comunitaria.

Sono chiari i termini che usa il Papa: lievito del Regno nel mondo, svegliare il mondo (mediante profezia e utopia), essere 'esperti di comunione' (corresponsabilità di tutti i confratelli, comunione di beni materiali e spirituali, carità incontro tra i differenti), comunità aperta ai poveri e rifugiati, senso largo di famiglia come famiglia carismática.

Nell'insieme di questi documenti le cose sono chiare. Il problema viene quando bisogna cambiare la mentalità dei confratelli e la dinamica della vita comunitaria e ispettoriale.

D/ SUGGERIMENTI METODOLOGICI

-Prima di tutto bisogna ascoltare le indicazioni date dal Consiglio Generale per la attualizzazione del Manuale.

-Bisogna chiarire il tipo di documento al quale vogliamo arrivare e la sua finalità. Ci sono altri manuali precedenti (ad esempio D. Albera in edizione del 1915, l'edizione del 1982 che serve di base al nostro). Le indicazioni del Consiglio e il tipo di documento che vogliamo determinano molto il cammino di elaborazione. Se solo si vuole qualche integrazione nel documento attuale non c'è bisogno di complicare la sua elaborazione.



-Stabilire l'itinerario di lavoro indicando tappe e date, per finire in tempo.

-Penso sia buono sentire indicazioni provenienti da diversi collettivi o gruppi. E sensibilità da diverse Regioni della Congregazione.

-Tra i collettivi da cui sentire indicazioni:

- Ispettori e Consigli Ispettoriali
- Conferenze Regionali
- Direttori e corsi di formazione di Direttori (questi offrono elementi concreti che vivono ogni giorno)

-Se si vuole puntare sulla responsabilità dei confratelli nella vita fraterna e nella missione ad essa affidata, sarebbe buono sentire il parere di alcuni confratelli senza carica di autorità. Ma questo risulta molto difficile.

-A questo riguardo, il Manuale potrebbe essere un documento non solo per i Direttori ma anche per la comunità corresponsabile della vita fraterna e missione. Anche questo sarebbe un poco utópico. Nonostante, si potrebbe inserire nel documento alcuni documenti di analisi della vita di comunità e missione. Potrebbe essere qualcosa che serva al discernimento comunitario e personale, oltre che indicare la dottrina della Congregazione sul ruolo di Direttore, con indicazioni solo per la sua persona.

-Penso che dovrebbe essere un documento più semplice dell'edizione del 1986, se va rivolto solo alla persona del Direttore.

-Alcune delle cose che ho indicato nella premessa servono per la metodologia.

-Bisogna indicare bene il modello di gestione delle opere, il coinvolgimento delle comunità in esse e il ruolo del Direttore sia nella comunità che nelle opere affidate. Il ruolo e le funzioni del Direttore cambiano molto a seconda della situazione, oltre la situazione reale (età, mentalità, abitudini...) dei confratelli in comunità.

-Non dimenticare il capitolo sugli aspetti giuridici e amministrativo.



OBSERVATIONS ON THE STUDY OF THE 1986 MANUAL OF RECTORS

Gerardo N. Martin, sdb FIN

1. **Five areas that need to be studied and revised because of the changes that have taken place in these years and because of the current state of our communities? (from the table of contents)**
 - a. First, let us avoid using the term DSM to refer to the Rectors' Manual even if we use it for study purposes. DSM is a medical terminology that refers to the Diagnostic Statistical Manual, the manual for detecting mental and personality disorders.
 - b. The objectives of the manual (if it is to be a manual) needs to be more specific in terms of what the document is meant to be because it will affect the manner of the presentation.
 - i. In its present form, the manual is very long and very wordy (my personal opinion). Are rectors especially new ones, really able to read and digest such a long document?



- ii. If the document is meant to be a manual, it must be instructive and direct to the point on what the rectors will do and follow (example like our Constitutions and Regulations, like the Code of Canon and other manuals. It is easy to refer to a particular concern or subject because it is clearly distinct and discussed concisely.
- c. The Appendix is valuable practical methods for the rectors to follow. They can be put in the main body of the manual so they can be given attention and not looked as just some added information.
- d. There are parts that can be discussed and deepened simultaneously and not separately. Like 2.1, 2.2 and 2.3 can be simultaneously taken up with the Canons on authority and government and the appendix on the Rector in the Salesian Law.
- e. GC27 is very effective and easy to remember and perhaps grasp what it is trying to say because it speaks of the identity of the Salesians: mystics of the spirit, prophets of communion and servants of the young. Perhaps the beautiful topics in the manual can also be taken up under a trident of identity of the Rector, so that there will be an easy memory handle as well.
- f. In terms of presentation, the references can be put right at the bottom of the page so that it will be easy and practical to make the reference.

2. Which would be today the aspects of the service of authority and animation of the Salesian Rector that call for attention and reflection? Strengths and weaknesses of the service of the Rectors.

- a. Part I, no. 3: The Rector animator and guide of the local community. The concern about the distinction of the role of the rector as animator of the community (SDB, EPC and other groups like the Salesian Family) and the rector as the leader and point of reference of the educative pastoral work. GC 24 talks lengthily about the role of the rector as leader and unifier of the councils of EPC. In a globalized scenario where professionalism in education and in other fields of apostolate the provinces are undertaking, there is a demand for professionally qualified rectors. The rector may be qualified as a pastoral leader, but not always a competent and professionally qualified leader of education. If this is the case, the rectors' manual can only encourage but cannot really be directive on how the rector will be qualified. At times when the rector is professionally qualified and competent as leader of the educative work, his time is so much eaten by the professional work to the detriment of the spiritual animation of the SDB community and the other groups. To have clarity of understanding in role of the rector as animator of the community (and groups) and the government of works may enhance the contribution and role of the rector in the current direction of strengthening the Salesian identity of mystics..., prophets..., and servants...
- b. The Salesian Community under the leadership and animation of the Rector is the communicator and guardian of Salesian ethos. Salesianity needs to be reinforced among the rectors, especially that there is a growing number of confreres who join the Congregation as adult vocations and have not grown up with the Salesian. When we speak of the Salesian ethos, what exactly are these we are talking about? What are the negotiable and non-negotiable to be in tune with the signs of the times.
- c. The Rector as spiritual guide to help in the strengthening of the identity and vocation of the confreres is very important role of the rector, which at many times left to chance. Rectors are at a lost on how to do it. This is the aspect where the rectors are in need of guidance and help so that they will not be left to their own devices. The manual tells the means to this like the rendiconto, monthly and quarterly retreats, and monthly conference with the confreres, and so on. But still, some rectors are at a lost on how to do it.



3. The most illuminating and significant points for understanding the figure of the Salesian Rector today.

- a. GC24 speaks of the Rector as a man of communication because he is the center of communion in the different groups he is animating. Communication (both in interpersonal and social) as a means of preventive system, education and evangelization is an important aspect of this identity of the rector.
- b. In connection with being a man of communication and communion, GC25 indicated the challenges in the ministry of the Rector which actually are the community challenges in making the way forward of GC27 happen. GC25 art. 54 enumerates these challenges:
 - i. The effects of modern culture also marked by aspects of secularism, relativism, hedonism and individualism;
 - ii. A weakening in faith reflected in the abandonment of prayer of the daily celebration of the Eucharist and of the sacrament of reconciliation.
 - iii. Human immaturity and psychological weakness; superficiality in relationships, insufficient communication and dialogue;
 - iv. Little collaboration between confreres and their insufficiency in number and quality, lack of coordination between roles in the community and in the mission; inadequate distribution of tasks; lack of balance between work, study and prayer.
 - v. Inability of confreres to help each other in their development and in their difficulties; lack of fraternal correction.
 - vi. Crisis of friendly chat with the rector.
 - vii. Insufficient attention to young confreres and those in initial formation.
 - viii. Lack of continuity between initial and ongoing formation.
 - ix. Multiplicity of the tasks of the Rector and the failure to prioritize them that limits his ability to devote time and energy to the service of the confreres; frequent absence from the community.
 - x. Tendency of the Rector to do things himself than get others to do them.
 - xi. Inadequate preparation.

4. The most feasible method for the revision:

- a. In my opinion, the steps of the revision of life discussed in the manual itself is a good way to go. It mentions of appraisal, judgment, action; which akin to see, judge and act; or with GC27's
- b. Appraisal is to get a sampling of the actual and present situation of "rectorship", in other words SWOT analysis from the grass roots.
- c. Judgment is to look at it from Don Bosco (the charismatic source); the Church documents (ecclesial dimension); Salesian magisterium (the Salesian dimension).
- d. Action would be practical recommendations and instructions to the rectors in animation and government. Of course the rector is in a particular time, place and situation, thus the recommendations and instructions are guidelines in adapting to the particular situation.



Francesco De Ruvo, sdb ICC

Provo a rispondere alle domande poste al punto 3 a,b,c,d



3a) A mio avviso le aree che dovrebbero essere studiate più a fondo e rielaborate partendo dai cambiamenti attuali sono:

- *Significato e ruolo dell'autorità del direttore come superiore religioso (n.45)*. Credo che si debba riprendere in considerazione ciò che è stato espresso dal Concilio Vaticano II sull'autorità e la responsabilità personale del superiore mantenendo l'equilibrio con il delicato servizio di corresponsabilità del consiglio.
- *Intima unità di vita spirituale e prassi apostolica (n.59)*. Credo che in questi ultimi anni si sia un po' persa di vista, in alcuni casi e in alcune comunità, l'unitarietà della vita spirituale e pastorale sia a livello personale che a livello comunitario. Il direttore dovrebbe essere colui che aiuta a non cadere in quella dicotomia di vita in cui: adesso si prega / adesso si lavora.
- *Uomo maturo ed esperto in umanità (n.86)*. In questi decenni si è parlato molto di comunità quantitativamente e qualitativamente consistenti, anche come criterio fondante circa la ricollocazione e il disegno delle opere e delle ispettorie. Credo che molto dipenda dal direttore e quindi da quanto la scelta debba cadere su uomini maturi ed esperti in maturità. È chiaro che parliamo sempre e comunque di uomini ognuno con i propri limiti, ma visto il delicato servizio dell'autorità, penso che da questo punto di vista si debba porre sempre molta attenzione.
- *Corresponsabilità e coordinamento pastorale (n.178)*. Credo che ogni sforzo per operare all'interno del coinvolgimento pieno della chiesa locale e dei gruppi della famiglia salesiana non sia mai poco o abbastanza. Credo che sia bello e passato il periodo in cui ognuno guardava il proprio orto e basta, rischiando di cadere in non opportune chiusure. Questo credo che sia anche in linea con uno dei temi principali presenti nella Evangelii Gaudium, sull'importanza di "uscire" e non rischiare di restare chiusi sempre nella propria stanza.
- *Giuda spirituale della comunità (in particolare n. 257,264,268)*. Per poter permettere al direttore di essere guida e padre della comunità, fratello tra fratelli, figura trainante della vita religiosa e apostolica, penso che sia importante ripensare agli impegni "burocratici e tecnici" di un direttore affinché possa occuparsi della preparazione delle conferenze, della revisione di vita e degli scrutinia. Questi strumenti, cari alla nostra tradizione, sono sicuramente i mezzi più importante che permettono a un direttore di aiutare tutti e ciascun confratello e/o collaboratore laico al fine di svolgere un servizio sempre più attento di animazione e governo.

3b) A mio avviso gli aspetti oggi del servizio di autorità e animazione del direttore salesiano che richiedono più riflessione e attenzione sono la preparazione di confratelli per questo servizio (il corso per direttori potrebbe essere utile farlo prima e in previsione). Una formazione e preparazione attenta a secondo che si tratti di un direttore in una scuola, in un CFP, in una parrocchia e/o in un centro giovanile.

I punti di del servizio dei direttori nella mia esperienza sono sicuramente la capacità di animare la comunità con gesti semplici e concreti di attenzione a ciascun confratello (semplici regali al compleanno, ecc...) e alla comunità (cura degli ambienti, preparare un po' di ricreazione insieme, ecc...) ma soprattutto la presenza praticamente costante, la possibilità di avvicinarsi per un confronto, per una parola: la capacità di saper dire di no e non risparmiare tempo soprattutto per il colloquio formale e informale con i confratelli.

I punti deboli del servizio nella mia esperienza è a volte lo squilibrio tra animazione e governo: e molte volte si è più sbilanciati nell'animazione con poco governo. È vero che il servizio dell'autorità è nel dialogo, ma è anche vero che il direttore deve porre molto volte l'ultima parola su alcune decisioni da prendere. Lasciare il direttore libero da tanti impegni e burocrazie che tolgono il tempo ai confratelli, alla comunità, ai giovani e alle famiglie che



vogliono incontrare il superiore.

3c) Per la comprensione della figura del direttore salesiano oggi sicuramente è molto illuminante rileggere i documenti e le deliberazioni del CG25 sulla comunità salesiana che richiamavano e chiedevano operativamente di prendere alcune scelte concrete e coraggiose per rilanciare la vita comunitaria affinché possa essere segno di profezia.

È altrettanto illuminante la Lettera Apostolica del Santo Padre Francesco a tutti i consacrati in occasione dell'Anno della Vita Consacrata. Soprattutto nei passaggi in cui chiede di verificare continuamente se nella propria opera, settore, si segue il carisma del Fondatore: questo è chiaramente un discorso da fare soprattutto a livello Generale di Congregazione, ma credo possa essere un reale metro di giudizio e di verifica per ogni casa. È interessante anche il passaggio che incoraggia a non cedere dietro ai profeti di sventura, ma ad avere il coraggio di essere lanciati al futuro senza timore di pensare al futuro: essere esperti di comunione e di gioia per svegliare il mondo.

È importante il coinvolgimento reale a fattivo dei laici: da questo punto di vista un buon direttore credo che possa davvero costruire molto costantemente aiutato ed appoggiato dal proprio Consiglio, da tutta la comunità, per vivere una reale e piena corresponsabilità, ovviamente avendo chiaro ciascuno il ruolo, il compito, il servizio dell'altro.

3d) Per la revisione del Manuale suggerirei di avere del tempo iniziale, almeno mezza giornata per poter leggere tutti i contributi dei confratelli e confrontarli con i documenti, per poter prendere alcuni appunti e arrivare già ulteriormente arricchita per la condivisione. Credo che sia anche bello poter sentire vivo alcune condivisioni.

Un aspetto che ritengo anche molto importante penso che sia quello della concretezza, soprattutto nel momento della redazione: potrebbe essere interessante snellire un poco il testo, rimandando ai documenti e non citandoli tutti per forza, stando anche attenti a non cadere in pie esortazioni, ma a continuare a proporre un testo che possa davvero, nella sua concretezza dare uno strumento valido ai confratelli che lo avvicineranno.



Manuel E. Cayo, sdb ARN

Sugerencias básicas para la revisión del Manual del Director SDB

1. Áreas que requieren ser reestudiadas más a fondo y reelaboradas más atentamente.

- a. El área carismática: hay elementos y estudios que nos permiten profundizar y, a la vez, sintetizar la figura de Don Bosco desde la animación y el servicio de la autoridad.



- b. Partiendo del Documento "Tu rostro buscaré, Señor" es necesario realizar una mirada global de los desafíos que el contexto socio-cultural plantea a la Vida Consagrada, deteniéndose particularmente en la animación y gobierno. Cuando hablamos de desafíos no sólo señalamos obstáculos, sino también líneas culturales y antropológicas globales que ayudan a una profunda renovación.
- c. En el área de la animación de la comunidad local, será necesario enriquecerla con todo el camino de estos años de misión y espíritu compartido con los laicos. Pensando en los aportes del CG 24 y en las experiencias regionales que se van afianzando. Tener en cuenta el punto 3.7 del discurso de clausura del RM al CG 27.
- d. En los instrumentos habrá que ser más realistas e incisivos a la hora de destacar la necesidad e importancia de los espacios de acompañamiento personal y comunitario, como así también líneas globales que permitan orientar la elaboración de los proyectos de Vida personal y comunitario.
- e. Teniendo en cuenta el esquema de "Vita Consecrata", "Tu rostro buscaré" y del mismo CG27, habría que estructurar todo el documento desde los tres núcleos: Mística, Fraternidad y Misión. Se vería más clara la unidad vital de estos tres elementos y no como una suma de deberes y atribuciones del Director. Los criterios generales enunciados en "Tu rostro buscaré" para cada uno de los núcleos son interesantes para retomar.

La estructura actual del Manual es más bien "sumativa", va añadiendo áreas, incumbencias y tareas que hacen sentir este servicio más como un peso que como un verdadero desafío vital-espiritual, fraterno y apostólico.

Don Vecchi, al hablar de la triple "concentración" del servicio del Director, señalaba también estas tres dimensiones (ACG 372):

- "*Concentración carismática*": el director debe ser capaz de iluminar, orientar, animar la vida consagrada salesiana, ayudar a vivir el sentido humano y cristiano de los compromisos y entender lo que significa seguir a Jesucristo en la huella de Don Bosco. Es aquí la función de padre, colaborador especial del Espíritu en el crecimiento vocacional de los hermanos y laicos, un padre que promueve la vida y la calidad de la vida consagrada. Le cabe garantizar la "identidad carismática salesiana" y promover la auténtica "cultura vocacional".
- "*Concentración fraterna*": esto es la dedicación en la animación de las relaciones, del dialogo, de la corresponsabilidad. Se trata de una dimensión muy necesaria hoy: promover las relaciones de calidad, el dialogo personal, la corresponsabilidad y el protagonismo de todos, ser el centro de la familia. A él se le confía la familia, es decir "la comunidad", el espíritu de familia depende de una gran medida de su animación carismática, de su capacidad de acogida, estima y acompañamiento.
- "*Concentración pastoral*": como guía que orienta todas las personas, acciones y recursos para los objetivos de evangelización. Tareas y roles educativos y gerenciales, asumidos por personas diversas, deben converger para la educación a la fe y la creación de un ambiente en el cual se manifiestan inmediatamente los valores humanos y religiosos. Todo eso requiere que el director entusiasme, oriente, esclarezca, redimensione, haga presentes continuamente los objetivos, de modo que la misión sea realizada con dinamismo, superando la ley del mínimo esfuerzo. El Director no es solamente el guía de una comunidad, sino aquel que ayuda para que la obra - también si tiene un director laico - se transforme en una verdadera presencia, con todo lo que eso significa.



También las cinco expectativas que el Papa Francisco expresa en su carta apostólica a todos los consagrados se dejan ver estos tres núcleos.

- f. Obviamente que será necesario hacer una recorrida intensa por el camino de reflexión y propuesta eclesial y congregacional de estos últimos 30 años (tiempo que ha pasado desde la última edición del Manual).

2. Aspectos del servicio y la animación del Director salesiano que requieren mayor reflexión y atención.

- a. La atención a los contextos y los nuevos caminos del Vida Consagrada en estos últimos decenios. Sobre todo los diferentes modelos de comunidad y los organismos colegiados de animación y gobierno. El Manual tiene que manifestar una apertura de base a los nuevos caminos que se van abriendo en la congregación, sin detenerse exclusivamente en el ideal.
- b. La animación participativa, que genera corresponsabilidad, en torno al proyecto educativo pastoral.
- c. La atención a los hermanos frágiles y la mirada de la consistencia cualitativa de las comunidades. En la misma línea: la importancia del cultivo de una formación permanente que se nutre de la misma vida cotidiana de la comunidad, profundizando la comunión profunda desde la vivencia de la VC en sus tres núcleos esenciales.
- d. Las diversas instancias de acompañamiento personal y comunitario.

3. Lo encontrado en los documentos que es más iluminador y significativo para la comprensión de la figura de director salesiano hoy.

Algunos puntos a destacar:

- VC n° 43, 80 y 92
- VFC n° 50-53
- "Caminar desde Cristo" n° 7 y 14
- La propuesta global de "Tu rostro buscaré"
- La carta apostólica del Papa Francisco orienta mucho al hablar de las expectativas que él tiene para el año de la Vida Consagrada.
- CG 24 n° 169-174.
- CG 25 n° 52-54. 63-65.

4. Sugerencias metodológicas para revisar el Manual.

- a. Establecer juntos los desafíos más importantes a los que debe responder el Manual. No tendría que ser una simple revisión y actualización, sino una reelaboración general, siguiendo los núcleos de VC o del CG27.
- b. Una vez establecida la estructura, ofrecer líneas generales y criterios de elaboración.
- c. Distribuir las partes del Manual entre diversos hermanos con alguno que coordine cada una de ellas.



- d. Completar el contenido con un "vademecum" de elementos y sugerencias concretas que no se limiten al aspecto jurídico y administrativo.



Marcello Baek, sdb KOR

Carissimo don Cleofas Murguia

Ho fatto un po' di studio sul testo del Manuale del Direttore Salesiano, riconoscendo i miei limiti della lingua italiana.

Vorrei fare alcuni suggerimenti semplici, anche se non seguo l'ordine proposto nella vostra lettera, che per me diventa troppo profondo e difficile.

1. La struttura del manuale:

Possiamo applicare la Metodologia di *Guardare – Giudicare – Agire* nel testo aggiornato del manuale del Direttore. Le spiegazioni del manuale attuale sono ottime, ma qualche volta sono troppo lunghe e perdono chiarezza e incisività.

2. Per quanto riguarda il capitolo quarto (Animazione e governo di una comunità dei apostoli salesiani), vorrei aggiungere riferimenti sulla famiglia, la prima e indispensabile comunità educante: accompagnare i genitori che hanno piena responsabilità educativa sui loro figli; animare un coinvolgimento sempre più partecipativo della famiglia nel PEPS; rispondere alle problematiche più urgenti della famiglia. Cf *Familiaris Consortio, Strenna 2006 (Atti 392), Amoris Laetitia*)
3. Mancano i riferimenti sui mass media. Il Direttore è comunicatore qualificante per la qualità di educatori ed evangelizzatori. Comunicazioni Sociali è la dimensione concreta del Carisma salesiano. Bisogna approfondire il ruolo del Direttore davanti alla dimensione delle Comunicazioni Sociali.
4. I ruoli dei laici aumentano secondo la diminuzione delle vocazioni e l'invecchiamento dei confratelli, soprattutto nel mondo occidentale. I laici che assumono il compito di economo o amministratore/trice della comunità, di preside della scuola, di responsabile delle opere per la PG aumentano. Nel nostro manuale del Direttore mancano i riferimenti sulle situazioni cambiate per causa della diminuzione delle vocazioni e dell'invecchiamento dei confratelli. Chiarificare i riferimenti sui ruoli del Direttore che anima i laici che hanno impegni importanti nella comunità.
5. Stiamo vivendo nell'età della globalizzazione. Per vari motivi stanno aumentando le comunità internazionali nella Congregazione. Bisogna spiegare il ruolo del Direttore nelle comunità



internazionali e i riferimenti a prendere cura dei confratelli provenienti di diverse culture.



Jose Kuttianimattathil, sdb INK

Revision of DSM

1. *From the Table of Contents of DSM 1986, could you indicate 5 areas that need to be studied and revised because of the changes that have taken place in these years and because of the current state of our communities? Please indicate your reasons and feel free to add your comments.*
 - a) There is a good part on authority according to Don Bosco and the Salesian traditions. It will be good to add a part on the biblical basis of authority and Jesus' way of exercising authority.
 - b) It will be good to have a section on the various "Plans"/Projects that have to be prepared by the community. E.g. SEPP, Community Plan etc.
 - c) Under section 5.1 the necessity of 'inter-culturality' could be introduced.
 - d) Under the section on poverty the importance for caring for mother earth (eco-sensitivity) could be introduced.
 - e) Under section 4.3 the concept of 'networking' could be developed.
 - f) Under the section on chastity (52.3) directives could be given with regard to how to handle abuse cases.
2. *Besides what is found in DSM 1986, which would be today the aspects of the service of authority and animation of the Salesian Rector that call for attention and reflection? Which would be the strengths and weaknesses of the service of the Rectors in the provinces you know?*
 - a) Strengths of the service of the Rector
 - Great love for Don Bosco
 - Tireless activity which is typically Salesian
 - Desire to do things well
 - b) Weaknesses of the service of the Rector
 - The rector is seen and acts more as an administrator/manager than a spiritual animator.
 - Don Bosco's passion for souls is not a priority in the case of many rectors.
 - The idea of being 'servant leader' is far from the mind of most rectors.
 - c) Areas that call for attention and reflection
 - It will be good to explore more the idea of being a 'servant' leader.
 - Become more familiar with the idea of being 'collaborative' leader.
 -
3. *From the documents you have read, please put down the most illuminating and significant points for understanding the figure of the Salesian Rector today.*
 - The document "Service and Authority" has a fresh understanding of obedience and the exercise of authority. This could be incorporated into our manual as it is quite in keeping with the "Salesian way."
 - The insistence of Pope Francis on "joy" and "waking up the world" could find a significant place in the manual.
 - The animation of lay collaborators/sharers needs greater stress.
4. *What, according to you, would be the most feasible method for the revision of the DSM?*



- Involve more rectors in the revision through a short questionnaire asking them what they would like to see in the DSM.
- Based on the feedback let a small group work on a first draft.
- Send the draft to a selected number of people for comments and observations.
- Prepare a final draft.
- The manual should be small in size, avoid repetitions and use reader-friendly language.



Martin Coyle, sdb GBR

Revision of the Salesian Rector:

a. I think all the areas need to be studied and revised; indeed the document needs to be completely re-written.

The 1984 version, and previously, reflects the times and movements within the church of the post Vatican II era, but so much has changed in the church and in our rapidly changing world. The 'Salesian Rector' needs to be brief, clear and practical. It needs to reflect the maturity of the confreres, the co-responsibility called for in GC27, the diversity of our community settings (small, medium, large, fromation, elderly/retirement), as well as the real situations in which we find ourselves.

b. The aspects of service and animation of the Salesian Rector that call for attention and reflection are:

Preparation and training, to equip Rectors for the task and to avoid simply repeating what was the norm in the past in our new and changed situation.

The role and process of Spiritual Accompaniment; a Salesian model of leadership.

The strengths of the service of Rectors in the Provinces I know are:

Their care and concern for the welfare of each confrere, their gentleness and encouraging approach, their leadership by example.

The weaknesses of the service of Rectors in the Provinces I know are:

Fulfilling the role from an organising model rather than a leadership model, a hesitation to take on the role and a lack of confidence then in fulfilling the role (this may relate to a lack of preparation/training), many Rectors are not 'full time' in that this is not their only role in the community and mission.



c. The most illuminating and significant points for understanding the figure of the Salesian Rector today are:

A shift of mindset and a change of model of leadership from 'authority' to 'service', from 'governance' to 'animation' and from 'Superior' to 'Leader'.

d. It is difficult to say the most feasible method until we know the timescale; when does it need to be finished?

I would suggest setting up as small 'writing team', headed by someone in the Formation Department, to ensure consistency and reduce the amount of redrafting needed.

The bigger group would then be able to comment (by email) on drafts or draft sections to ensure that it meet the needs of the different situations in different parts of the Congregation.

Section 7 'Juridical Element' could be given to the Juridical Commission (Don Frisoli) towards the end of the process.



Meinolf von Spee, sdb GER

Preparazione del incontro per la revisione de Il Direttore Salesiano (1982)

0. Prima una riflessione previa: Che cosa la congregazione ha bisogno?

0.1. Quale parte della responsabilità del direttore si vuole riflettere?

- la vita religiosa
- le attività apostoliche
- l'amministrazione dei beni

0.2. Per primo mi chiedo, quale tipo d'istrumento si vuole offrire ai direttori e ispettori?

- un libro di meditazione,
- un libro di consultazione/dizionario/
- un manuale de qualità (tipo ISO 9000)
- una "cassetta degli attrezzi": metodi, regole, strutture giuridiche ...



- ...

0.3 Questi ed altro condiziona molto l'istrumento, che attualmente dalle nostre parti non è conosciuto pur essendo tradotto in lingua tedesca.

1. Aree da ristudiare (secondo me tutto, perché non so per quale fine serve quest'istrumento):

- autorità religiosa: tra il modello di Don Bosco (paternità) e i bisogni d'oggi (2)
- il profilo del direttore e le situazioni differenti delle comunità (3.2)
- la comunicazione nella comunità e con i confratelli (6)
- la preghiera / la liturgia della comunità e i giovani / la gente (4.1)
- l'animazione pastorale/apostolica in relazione ai contesti molto diversi (5)

2. Per le realtà dell'Europa ovest/sud:

- l'animazione degli anziani / confratelli delusi o stanchi / confratelli lontani dei giovani / ...
- essere direttore (ma anziano, lontano dei giovani, stanco, ...)
- riflettere bene i limiti dell'autorità (religiosa) del direttore (p.es. quando l'ispettore è sempre raggiungibile per i confratelli)
- responsabilità limitata, quando l'opera e l'amministrazione dei beni dipende dell'ispettore,
- la responsabilità condivisa con i laici
- la formazione e l'accompagnamento dei direttori

3. -Degli elementi significativi per il direttore

- CG 24: insieme di SDB e laici/ corresponsabilità / comunicazione / formazione
- CG 25: il soggetto in gran parte è la comunità (il ruolo del direttore è limitato all'animazione della comunità)
- istruzione "faciem tuam .." (2008): le priorità nel servizio dell'autorità.
- P. Francesco (2014): diventare esperti di comunione e di vita comunitaria

4. Suggerimenti metodologici:

- uno sguardo (a modo "elicottero") per riflettere le situazioni variate dei direttori nella congregazione
 - caso mai: identificare con i destinatari del testo i bisogni di aiuto, che hanno,
 - poi confrontare i bisogni dei direttori e con quelli dell'ispettorie, della congregazione (CG 27)
- definire i fini dell'istrumento



- per il contenuto
- sviluppare la forma / stile / dell'istrumento
- elaborare dell'istrumento

Meinolf



James Heuser, sdb SUE

A. From the Table of Contents of DSM 1986, could you indicate 5 areas that need to be studied and revised because of the changes that have taken place in these years and because of the current state of our communities? Please indicate your reasons and feel free to add your comments.

In general, the entire document needs revision, so as to include the magisterium of the Congregation over the past 30 years: General Chapter documents, letters of the Rector Major, etc.

1. *Chapter 4. Animation and Government of a Community of Salesian Apostles*
Section 4.2 – Needs updating as regards the developments in Salesian Youth Ministry over these intervening years, with reference to the *Frame of Reference*. Also needs inclusion of orientations for ensuring a safe environment for the young, free of abuse of any sort.
2. *Chapter 4. Animation and Government of a Community of Salesian Apostles*
Section 4.3 – Also needs updating as regards the developments in Salesian Youth Ministry over these intervening years, with reference to the *Frame of Reference*, as well as being more reflective of newer models of our mission that have developed in different parts of the world.
3. *Chapter 5. Animation and Government of a Fraternal Community in Dialogue with the Lord*
Section 5.2 – Much more can be included regarding developments in the understanding of consecration, with more amplified reflections on the evangelical counsels. Section is brief and could benefit from expansion.
4. *Chapter 6. Some Criteria and Practical Forms of Animation and Government*
Section 6.2 – Revise with emphasis on the Community Plan of Life, Annual Plan for Formation, C-Days, etc.
5. *Chapter 6. Some Criteria and Practical Forms of Animation and Government*
Section 6.3 – Revise with emphasis on the Personal Plan of Life, Annual Plan for Formation, C-Days, etc.

B. Besides what is found in DSM 1986, which would be today the aspects of the service of authority and animation of the Salesian Rector that call for attention and reflection? Which would be the strengths and weaknesses of the service of the Rectors in the provinces you know?



Certain aspects of consecrated life have received greater attention in these past decades, among them (1) forming community as a true communion; (2) poverty as key to the renewal of religious life; (3) preferential option for the poor, abandoned and at risk; and (4) development of the interior life.

In addition, as ours is a mission with the young at its center, and the Church and Congregation are dealing with failures regarding abuse of the young, some of the teaching of Fr. Pascal Chavez in his letter of August 2010, *The Vocation to Remain Always United to Jesus to Have Life*, might aptly find its way into the new manual.

Some of the *strengths* of the service of Directors which I see are: an authentic desire to serve the young and advance the mission among them; a genuine care for their confreres as brothers; an awareness of the responsibility they have.

Some of the *weaknesses* of the service of Directors which I see are: a greater emphasis on the mission among the young to the neglect of forming the community in its consecrated life; a neglect of personal study of church and Salesian topics.

C. From the documents you have read, please put down the most illuminating and significant points for understanding the figure of the Salesian Rector today.

In consecrated life, authority is first of all a spiritual authority. Directors are to be less managers of works and more animators and formers of persons in the charism of Don Bosco, individually and as a community.

A focus on providing community spiritual direction will assist all, as when the tide in the harbor rises, all the boats come up. There are many means at the Director's disposal for accomplishing this, some mentioned in the DSM and others offered by more recent general chapters.

The perennial understanding of Don Bosco as a father, and the emphasis on his fatherliness, cannot be lost. It is key to the Salesian understanding and practice of authority and obedience.

D. What, according to you, would be the most feasible method for the revision of the DSM?

Have the committee lay out the outline of the document, with suggested content.

Identify one good writer to compose chapters according to the outline.

As they are composed, electronically circulate first drafts of the chapters among committee members for their review and suggestions.

Incorporate suggestions as warranted into a second draft of the chapters.

Electronically circulate second drafts of the chapters among committee members for their review and final suggestions.

Third draft contains revisions and becomes final version.

Father James Henser, SDB



June 11, 2016



Ian Figueiredo, sdb INP

REVISION OF *THE SALESIAN RECTOR* (1986)

Answers to questions

At the outset, I would like to acknowledge the treasure of material that is contained in the DSM 1986, describing the Role of the Salesian Rector! Any Rector, desiring to understand his role, his functions and obligations, will find it clearly defined in this manual. Besides, addressing the Rector personally throughout the text ('It is your duty', 'you must work for vocations', 'you have to divide the work properly'), keeps the text from being impersonal and makes an appeal to the heart of the Rector.

On the flip side, the arrangement of topics, language, numbering (basically good editing) and up-dating the texts, in keeping with new insights from recent documents and studies, will help immensely.

- a. From the Table of Contents of DSM 1986, could you indicate 5 areas that need to be studied and revised because of the changes that have taken place in these years and because of the current state of our communities? Please indicate your reasons and feel free to add your comments.

1. The Rector: Animator and Guide of the local community. The Rector's primary role is that of Spiritual & Salesian Leadership – neither a mere figurehead nor an autocrat! He cannot delegate his tasks or his personal authority to others. He must not forget his role as animator also of the educative-pastoral community and of the Salesian Family. He must not be tied down with other responsibilities. My fear is that the Rector is allowing confreres who are in-charge of sectors to run those in an individualistic manner. Such confreres only keep the community informed of their programmes. Decisions are taken by those in-charge along with their lay collaborators! The Rector becomes a rubber stamp and not one who participates in the decision making process!

2. A rich and deep community life, united and fraternal, in the face of increasing tendencies towards individualism, activism, indifference especially to the young, the elderly and sick confreres, and divisive tendencies on the basis of caste, origin, language, etc. The Rector needs to have the ability to keep his confreres, as well as the educative community, united.

3. Re-discovering the value of the friendly chat with the Rector and of Spiritual Direction as a means to offer an occasion for confreres to find a listening ear, for a better running of the community and for personal spiritual direction.



4. **The Rector as being a man of dialogue.** For that, it becomes critical that a leader should be a person with rich human qualities and spiritual depth, able to make free decisions and to love each one in a personal way; having good communication skills and personal integrity.
 5. **The Rector should seek to up-date himself frequently.** He needs to keep abreast of the times to be able to guide the community in its pastoral work.
 6. **Care to promote and safeguard the salesian charism.** Love for poor youth, or Don Bosco, our educative-evangelizing mission, the family spirit, and important aspects such as joy and optimism, flexibility, trust in divine providence and salesian spirituality are slowly waning. Familiarity with the Salesian Constitutions needs to be fostered by Rectors.
- b. Besides what is found in DSM 1986, which would be today the aspects of the service of authority and animation of the Salesian Rector that call for attention and reflection? Which would be the strengths and weaknesses of the service of the Rectors in the provinces you know?
1. **Authority at the service of communion and the fact that it is a personal authority.** Today, it appears that Rectors want to govern by consensus. They are afraid of taking decisions that are tough. In the process, they fail to assert their authority at the moment of decision-making and, worse, they do not uphold the values of religious life as laid down in the Church documents, Constitutions, Directory of Norms, etc.
 2. **Spiritual Direction and Accompaniment:** The Rector's role is fundamentally that of ensuring obedience to God's Will at all times, be it at the level of individual confreres as well as of the community's life and mission. The growing trend is to live and let live and of making decisions on the basis of what is practical! Rectors are not able to direct the young clerics and priests spiritually!
 3. **A community open to its neighbourhood, pastoral co-responsibility and coordination.** Pope Francis keeps insisting on going to the peripheries. We are mostly lost within our four walls. Furthermore, lay collaboration is still a distant dream! Even the Salesian Family groups are looked upon more as a work force!
- c. From the documents you have read, please put down the most illuminating and significant points for understanding the figure of the Salesian Rector today.
1. **The Salesian Rector must be a model** (A man rich in human qualities above all) **and guide, a man with a faith vision, capable of guiding the entire community in fidelity to its vocational commitments.** 'I will give you shepherds after my own heart!'
 2. **Care must be taken in the choice of Rectors and their training.** They should be capable of leadership and should be men of integrity. Furthermore, they must be offered adequate initial and on-going preparation in the content and skills necessary for their ministry (GC 25, 64 # 4).
- d. What, according to you, would be the most feasible method for the revision of the DSM?
- Weed out repetitions



- Re-structure the sections
- Simplify the contents – some matter contained here is more of a conference which is also found, to some degree, in the Project of Life, for eg. the whole section on prayer or that of the talk with the superior as also spiritual guidance, etc.

Concretely, I would look at the following structure:

1. DON BOSCO, THE MODEL AND GUIDE OF A RECTOR
2. THE NATURE OF AUTHORITY IN THE MIND OF THE CHURCH AND THE CONGREGATION TODAY.
3. THE SALESIAN RECTOR IN THE MIND OF THE CONGREGATION – cfr. General Chapter documents as well as the Salesian Constitutions.
4. THE SALESIAN RECTOR IN HIS ANIMATION AND GOVERNING FUNCTIONS:
 - What is animation?
 - What is governing?
5. SPECIFIC FUNCTIONS OF ANIMATION AND GOVERNMENT (DSM 3.3)
6. THE AREAS OF ANIMATION AND GOVERNMENT FOR THE SALESIAN RECTOR
 - 6.1 Animation and Government of a salesian apostolic community.
 - 6.1.1 The Rector in the Apostolic community
 - 6.1.2 The meaning of youth ministry and its dimensions (up-dated on the basis of the Frame of Reference)
 - 6.1.3 The importance of lay collaboration and its implications (according to GC24). Include the idea of the Educative Pastoral Community
 - 6.1.4 The animation of the Salesian Family
 - 6.1.5 The animation of Vocation Ministry
 - 6.1.6 The community open to the Diocese, Civic groups and other groups
 - 6.2 Animation and Government of a salesian fraternal community.
 - 6.2.1 The Rector in the Fraternal community
 - 6.2.2 Attitudes to be safeguarded
 - 6.2.3 Communion and Communication
 - 6.2.4 Co-responsibility, solidarity and complementarity
 - 6.2.5 The confreres in the community (Young, adult, elderly, sick...)
 - 6.3 Animation and Government of a salesian praying community.



The animation of prayer life is too often left to other confreres who might not be 'prayerful' and so, the community prayer suffers. Even the choice of spiritual reading texts, the conduct of the Lectio Divina, animation of Divine Office are left to others, by turn. If nothing is done, the Rector passively looks on! Most often, prayers are led by clerics in practical training!

7. PRACTICAL ASPECTS OF ANIMATION AND GOVERNMENT

7.1 The Rector: Spiritual Guide of the community

7.1.1 Conferences, meetings, good-nights

7.1.2 Local Council and Assembly of confreres

7.1.3 Community evaluations (Scrutiny of Poverty, Community life, etc.)

7.1.4 Day of the Community

7.1.5 Talk with the Superior

7.1.6 Spiritual Direction

7.2 The Community Plan

7.3 The Educative Pastoral Plan

8. JURIDICAL ASPECTS OF ANIMATION AND GOVERNMENT

8.1 The Rector according to Universal Law of the Church

8.2 The Rector according to Salesian Law (Constitutions and Regulations)

9. ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITIES OF THE RECTOR



Luis Timossi, sdb ARS

DIRECTORES

ALGUNAS CLAVES DE LECTURA DE LA REALIDAD DE LOS DIRECTORES



1. **La crisis¹ de las comunidades locales:** la vida y estructura de las comunidades SDB locales han sufrido desde hace tiempo (entre otras cosas): la disminución de salesianos: hay muchas comunidades que no cuentan con los 6 hermanos regulares marcados por las Constituciones. Las obras se han complejizado en general, y a pesar del esfuerzo por la reestructuración y el rediseño no han disminuido, sino por el contrario aumentado. Esto ha generado la carga (peso) sobre algunos hermanos (especialmente Directores) que han debido asumir sobre exigencias de trabajo. A esto se debe sumar el crecimiento de la edad de los salesianos, por lo que en general, en las comunidades (de los pocos que la conforman) hay varios hermanos limitados por su salud o edad. Los directores muchas veces tienen edad bastante inferior al resto de los hermanos, lo que genera un desafío para el ejercicio de la autoridad y de la obediencia. La creciente y valiosa participación de los laicos en la vida de la obra salesiana, con la asunción de cargos de responsabilidad en la conducción misma, pone también un desafío al modo de vincularse y ubicarse de la comunidad salesiana y desafía el rol del director salesiano que debería tener una capacidad y preparación adecuadas para discernir este vínculo. Crece la dificultad para el Inspector y su Consejo de encontrar hermanos con condiciones suficientes para desempeñar este servicio de la animación y gobierno de una obra salesiana.
2. **La crisis del modelo operativo salesiano:** Hoy existen diferentes modelos de realización de la misión salesiana, distintos del propuesto originalmente por don Bosco. Desde las inspectorías se ha intentado (con diversos resultados propios de la experimentación) la implementación de diversas organizaciones, como el modelo "radial": una comunidad de hermanos que habita en una casa, pero cada uno de sus integrantes atiende una obra relativamente cercana. El modelo de "presencia": dos o más comunidades cercanas que organizan un proceso de articulación sinérgico, incluyendo la animación conjunta de la misma. El modelo de la obra con "director general laico": que anima una obra a la manera de un director salesiano, dependiendo de la Inspectoría, con o sin aporte de algún consagrado que acompañe...

El P. Aldo Giraudo comenta: "Con el CGE (1971) desaparece de las Constituciones y de los Reglamentos renovados (1972) la articulación de las figuras educativas tradicionales (a partir del mismo gobierno central de la Congregación), en nombre de una renovación pastoral y de un "ridimensionamento coragioso e profondo" que asienta su base sobre la *comunidad educativa*, constituida en corresponsabilidad entre educadores religiosos y laicos, entre los jóvenes y sus familias, y sobre la programación y revisión anual, pero sin contar ya con referentes responsables de sectores. *Cae así una praxis educativa y pastoral consolidada* y concretizada en roles institucionales, en actividades e iniciativas compartidas en todo el mundo salesiano. Todo es "descentrado" y dejado a la iniciativa local. (...) Hoy, a distancia de 40 años la lectura de estos textos (...) estamos en grado de hacer un balance, de mirar con mayor serenidad a una tradición educativa y a una articulación formativa que entonces podía ser considerada como pesada y formal, y ya no adecuada a las nuevas situaciones. En cuanto tal fue abandonada, pero sin ser sustituida por la definición concreta de figuras y procesos formativos que recuperasen la tensión pastoral y los aspectos carismáticos de la que era portadora."²

¹ "Crisis" en sentido no solo de planteo problemático, sino de "oportunidades de cambio" de "reconfiguración, resignificación".

² GIRAUDO Aldo, *Direzione spirituale in San Giovanni Bosco. Connotazioni peculiari della direzione spirituale offerta da don Bosco ai giovani*. En: *L'Accompagnamento Spirituale, Itinerario pedagogico spirituale in chiave salesiana al servizio dei giovani*. A cura di: Fabbio Attard – Miguel A. Gracia. Elle Di Ci. Torino, 2014, P. 152.



Es necesario repensar la estructura en la que se articula la misión de la comunidad salesiana y comunidad educativo-pastoral, en cuyo seno se encuentra con un rol carismático a actualizar la figura del Director.

3. **La crisis de la Formación Permanente** como acompañamiento formativo continuo. En estos últimos años en la Congregación se ha realizado un gran esfuerzo por el cuidado de la formación inicial, sobre todo con la atención a los centros de estudio, a la conformación (integración) de comunidades con equipos de formadores más consistentes... Pero en las Inspectorías se percibe la carencia de una formación continua que acompañe la vida de los hermanos y de las comunidades, incluyendo el acompañamiento de los directores. El trabajo de rediseño que se ha implementado en varias regiones ha dado frutos satisfactorios en general, pero ha dejado Inspectorías con muchas comunidades y hermanos a los que el mismo Inspector y su Consejo no llegan a acompañar como desean.
4. **La crisis de los procesos de encarnación:** Se tienen buenos documentos... Se conocen en general las ideas-valores-ideales de don Bosco... pero no se sabe cómo adecuarlos-encarnarlos en las realidades tan cambiadas y cambiantes.
Es importante sí, señalar **los núcleos evangélicos de la identidad del director**, es decir: precisar **lo irrenunciable de su rol**. Pero, simultáneamente, es decisivo detectar cómo es la realidad actual, encontrar criterios, formas de encarnar esos núcleos en cada cultura.
Seguir hablando sólo del “deber ser”, “de lo que pensaba y decía don Bosco” sobre el director, genera angustia, desilusión, sentido de incapacidad y al final termina creando una actitud de “hago lo que puedo”, o “lo que quiero”...
5. **La crisis provocada por la cultura actual:** Las comunidades y los directores y consciente o inconscientemente se ven afectados por las tendencias de la cultura actual, muchas de las cuales en su ambivalencia, provocan desafíos no muy discernidos como: la secularización, el relativismo, la acentuación de lo subjetivo, la defensa de los derechos de la persona, la baja consideración de la autoridad, el narcisismo, hedonismo, pragmatismo, la democratización de la vida...
Hace falta una formación realista y sólida, flexible y creativa, que revalorice como prioritaria la formación del hábito del discernimiento personal y comunitario, para ayudar a encontrar caminos de respuestas adecuadas.
6. **Crisis del sentido y del valor de la obediencia:** sobre el voto de obediencia DB estructura vertebralmente la vida religiosa de su congregación naciente. En las Constituciones de 1858, ubica de hecho al D en el capítulo III (). Prioriza el voto de O ordenando los consejos evangélicos: Obediencia, P. C. Sueño de los 9 años: “podrás hacerlo posible con la obediencia y la ciencia (sabiduría mariana). La cinta que le da la Virgen tiene escrita la palabra obediencia.
¿Qué se entiende hoy por obediencia? ¿Por tanto, en qué consideración se tiene al superior? El tema entonces del D no se refiere sólo a su figura sino a un modo de vivir nuestra vida religiosa. El tema del D toca a toda la comunidad, a los hermanos...
Es la obediencia la que garantiza la unidad de espíritu y de disciplina.

Algunas propuestas:

- Creemos conveniente hacer una presentación de la evolución histórica del papel del director en la vida de la congregación: Capítulos Generales, Rectores Mayores, estudios, etc.



- Presentar los cursos para directores como un “inicio” del re pensamiento de la figura del director. En ese sentido, **valorar mucho la metodología de taller** que busca y aporta el construir entre todos.

Jorge Crisafulli, sdb AFW

Revision Manual of the Rector – Fr Jorge Crisafulli observations

1) Areas which need revision:

a. Preliminary observation:

- i. In all our work we should depart from a very concrete question: What is God expecting of a Salesian Rector today, in his own context?
- ii. The “Manual” should be **shorter, simpler, more practical and more didactical**. There are many repetitions and copied texts (for example – and if I am not mistaken- the long excerpts on prayer taken from the Schools of Prayers of Fr Gasparino)

b. Areas for revision:

- i. **Chapter 1:** the presentation is deep and comprehensive: Don Bosco “superior” is presented as spiritual father, founder, spiritual companion and as a guide in government. The quotations taken from Don Bosco, Rua, Rinaldi and Albera are very enlightening. The importance of the community in the mind of Don Bosco is not so clear in the introduction, even though we can find direct quotations about the community in Chapter 3. We should think how to make available to Rectors those main traditional texts written by Don Bosco and his immediate successors about the identity and role of the Rector.
- ii. **Chapter 2:** the ministry of Salesian animation and government in the present day. The chapter is good. The insights of GC24 to 27 are missing and could be integrated with few quotations (especially what regards the Laity, the Salesian Family, the community approach, etc).
The analysis of the present situation (on authority and obedience) is quite limited and poor and does not keep in mind different cultural situations (for example: how does a Rector in USA and one of Africa understand authority and obedience?)
- iii. **Chapter 3:** **It needs revision**. It should present very clearly the IDENTITY of the Rector as animator of the community. It seems to be too long, repetitive, heavy and a bit disordered. There are great quotations taken from Don Bosco, Albera and Rinaldi which could be placed in chapter 1.
- iv. **Chapter 4:** community and mission. **It needs revision** in the light of the revised Youth Ministry Frame of Reference. It has to be shorter, simpler, offering some practical examples on “how to do” things and without repeating the Contents of the Frame of Reference. Something more practical: how to create an EPC, how to draw up a SEPP... samples. The General Councillor for YM and his team could be of great help to reformulate this chapter in the light of the new insights and good practices of the Salesians Congregation. All the insights of Pope Francis on the importance of the community and the church in “state of mission” (Evangelii Gaudium) could be so inspiring! The Department of Missions could include some insights on how to do missionary animation in our Salesian communities and the EPC! The specific missionary dimension is totally absent throughout the document!!!!



- v. **Chapter 5:** on community and prayer. **It needs revision.** The contents are excellent but too bulky. It looks like a treatise on prayer. It has to be simplified. It needs to be more practical.
- vi. **Chapter 6:** methods, means and structures of animation and government: it is the chapter that offers practical help in a very concrete and simple way. The dimension of spiritual direction could be enriched from the studies done by the YM Department in the last years. Some missing aspects: how to guide a confrere in making his Personal Plan of Life; how to prepare a Community Plan of Life. Some practical hints about dealing with the laity (GC24), how to organize the Salesian Family. Some concrete models of Scrutinium paupertatis, etc could be of great help.
- vii. Chapter 7: **This chapter needs revision.** The juridical department of the Congregation could help to re-write it. **Practical guidance on how to deal with financial and sexual misconduct should be given** (taking into consideration the Magisterium and Praxis of the Church and the Congregation)
Something **deeper could be said on the identity and role of the Vice-Rector** and the relationship Rector-Economer and Rector-Vicar must be clearly described (conflicts generated due to power issues: money, use of cars, equipment, structures...) The identity of the Rector as animator of the community and balancing with other offices or responsibilities (concentration of "powers").

2) Aspects of service of animation and government which need deeper attention and reflection:

Before highlighting those aspects I would like to suggest another approach to our work which may already be in your mind:

- a. Question: how will a Manual for Rectors be received among the Salesians in a world which is changing so rapidly and where manuals and encyclopaedism are not well seen? Is not there the danger of creating and printing another book which will finish its useful life on the dusty shelves of our outdated libraries (I am thinking of Africa!)
- b. Will a "Manual" accomplish its objectives?: 1986 Manual introduction: "**to aid rectors in animation and government**; to recreate the feelings and attitudes of Don Bosco; to understand his fatherliness and bring it to life...to be a practical text, etc). We could keep the Manual, even though it may sound too "scholastic", something "old fashioned" and therefore not attractive for reading... Keeping it short and simple could be a strategy to make more attractive and readable.
- c. **Creating Processes and accompanying growth:** Beside the Manual (Reference Book), I believe it could be useful to create **an itinerary, a journey, a process of growth** to accompany the Rector during his service of animation and government. An essential aspect would be the **accompaniment of the Provincial, his Councillors (and even Major Superiors) during the overall journey.** We are speaking of a personalised journey of growth in Salesian leadership. The Manual of the Rector could be used as a Reference Book. The modules, more than inputs, should be a worksheet for personal use, reflection and practical guidelines to put into practice, with inspiring texts, questions, reflections, prayers, etc.
- d. **A proposal: a Regional on-line School of Salesian Leadership for Rectors:** If a set of common element is offered to each Region, then the Regional and a team could prepare an inculturated itinerary of formation with interactive modules (see **School of Rectors in Argentina/ Verona experience at www.edulife.it, VIS-ASAM experience at...**) It could be online, inter-active, with the possibility of interacting with the Provincial and the Delegates of Formation, Youth



Ministry, Missionary animation and Social Communication of the Province Once or twice a year a one-week workshop could be offered to young Rectors in order to evaluate their own experience and share their challenges, etc. The same could be offered to older Rectors. New Rectors could have it as “practical training”, interacting with the provincial, his councillors, the different departments, the PDO, Administration, etc.

- e. **Another possibility:** to offer the Manual and open materials in the form of modules in digital form (not PDF but open materials!) which could be easily adapted, adjusted and inculturated in each Region and Province according to their own realities and needs.
- f. The practical side of the journey of growth: we must not forget that the Rectors need a practical **“know how”** to do things: how to do spiritual accompaniment, how to do discernment, how to organize a council meeting, how to prepare a Community Plan of Life, how to build up the EPC, how to draw up a SEPP, how to carry out community discernment, how to respect boundaries in ministry, how to deal with cases of abuse (financial, sexual...).I repeat HOW on purpose. Rectors frequently say: “I do not know how to do it”. Provincials asked me to insist on this point: “less theoretical” and more “ready to use materials”.
- g. **The Leadership style of Pope Francis:** we must not overlook Pope Francis’ words and gestures on the field of leadership (his evangelical and Salesian approach!) when we revise the Manual. His insights to the Curia members (14 sicknesses and its cures) and some of his speeches to the Bishops’ conferences have deep evangelical and “Salesian” insights on Christian and Salesian leadership that might be of great help for our Rectors (for example the temptations of pastoral agents, the concept of worldly spirit...the importance of fraternal life...the need of evangelization, the four principles: “time is greater than space”... etc)

Regarding the Manual as a Reference Book, I insist that we should keep it **short, practical, simple.**

Questions presented by **AFM provincial:** is it a “manual” which should be seen exclusively by Rectors and a sort of secret Bible – or should it be available for the whole community to explore? Should it be in such a format that pages can be easily photocopied for use at the community meetings....or rather should I be distributed only in soft copy so that Rectors can dip into it, adapt it, print-out what is useful in ready-to-use format, for example theaid for confreres to compose their personal plan of life. Something not printed, in soft copy (and not PDF but able to be edited/adapted) may be more useful”

Aspects of Service which need attention and deeper reflection: from an African perspective

- The **new understanding of authority** in the light of the **Gospel and Don Bosco’s Preventive System.**
- The **charismatic identity of the Rector as animator of the community:** caring for his own spiritual life and the spiritual life of the confreres, fostering the fraternal atmosphere of the community and the fidelity to the mission to the poorest of the poor in a Salesian style.
- The role of the Rector as **Spiritual Father, Spiritual Director of the confreres,** especially the accompaniment of young confreres (Practical trainees, confreres in the quinquennium)
- **An inculturated style of Salesian leadership** which respects the originality of cultures but never absolutizing them; accepting the newness of the Gospel approach and the inspiring approach of the Preventive system (vs clericalism, authority chief-boss approach, vs seniority, stressing humility, service...)
- The Rector as a **prophetic leader** of his community in going out to the **“peripheries” of the Salesian mission.**
- His **animating role** of the **Salesian Family** and **formation guide of the laity.**



- His **role as Main animator in the creation of a Vocations' Culture**: involving all Salesians, the laity, the young!
- The **Rector's care of himself**: to avoid burnt-out situations (physical, emotional, spiritual, etc) The **ongoing formation of the Rector**.

- Other aspects which need deeper reflection in the formation of Rectors
- **Discernment**
- The **pastoral & ongoing leadership formation** of the Rectors.
- Keeping **boundaries in ministry**
- **Relationship Rector, Economer, Vice-Rector**
- Dealing with **Disciplinary issues** at local level

3) Strengths and weaknesses of Rectors in AFW Province (and extended Africa)

a. Strengths –opportunities:

- i. Good number of vocations with a median Salesian age of 32.
- ii. An increasing number of local confreres who are Rectors. Easy inculturation and reaching to the soul of the local confrere.
- iii. Young age of the Rectors (30-40): Lack of experience but lot of energy!
- iv. Presence of missionary Rectors (becoming older): great experience but less energy!
- v. Presence of good Rectors with strong charismatic identity and leadership qualities who uphold the African community approach (Ubuntu mentality)
- vi. Young Rectors who are closer to the young and offer spiritual direction.
- vii. Good spiritual atmosphere and prayer life of the communities which facilitates animation and government.
- viii. Rectors with great love for Don Bosco and the Salesian Tradition.
- ix. Focus on youth ministry and love for the poor.
- x. International communities...
- xi. Some good practices: one-week formation course for new Rectors in the Provincial House before they start their ministry.

b. Weaknesses – threats:

- i. **Lack of experience** and weak Salesian charismatic identity of some Rectors. Rector seen as "Superior, manager, boss", "the one who has the power to take decisions", "the one who moves freely around" (has money, car keys...)
- ii. **Lack of depth** (spiritual, pastoral, etc) and **poor discernment** (community, vocational, etc)
- iii. **Individualism** and **abuses of power** (chief-boss approach: I am the Rector) **Conflicts** Rector-Vice Rector, Rector-Economer.
- iv. **Poor pastoral formation** and formation to leadership **during the process of initial formation**: shown in lack of leadership and communication skills.
- v. **Poor community animation**: accompaniment of confreres, above all the young ones; passing information, planning and organizing, organizing meetings of the council and the assembly of confreres.
- vi. **No** understanding of the importance of **ongoing formation**.
- vii. **Lack of Salesian sense** and **pastoral boundaries** (time, place, person, etc)



- viii. **Poor animation of the Salesian Family** (which should be “the work of older confreres or missionaries”)
 - ix. **Burnt-out cases** due to a **disperse way of working**: incapacity to make priorities.
 - x. **Geographical distances** which make difficult to meet the Rectors regularly (only twice or once a year in some provinces)
 - xi. **Lack of financial self-sustainability** makes some Rectors to focus much more on how to get funds and administration than in animation of the community.
 - xii. **Clericalism**: seeing the laity as mere “helpers” who have to obey what the Rector commands.
 - xiii. **Ethnic discrimination – nationalistic approach**: supporting those of the same ethnic group (superiority complex in certain ethnic groups)
 - xiv. **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!
 - xv. **Dysfunctional communities** (poor in number or/and quality) which makes animation and government almost impossible.
 - xvi. **The losing of typical African traditional values** due to the “westernizing” 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”. The traditional sense of African obedience is being lost to the new winds of change.
- 4) **Most Relevant – illuminating points to understand the figure of the Rector**: from an African perspective.
- a. **Understanding authority from a Gospel and Salesian point of view**: not as power but as service.
 - b. **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!). Taking care of his own spiritual/intellectual/emotional life.
 - c. 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.
 - d. The indispensable role of the **Rector in creating “fraternal mysticism”, the “family spirit”,** helping all confreres to live together and happily under a common apostolic project of life.
 - e. **Safeguarding the mission to the peripheries**: service of the poorest of the poor.
- 5) **Method of revision**:
- a. **First of all, listening to the feelings and expectations of those who have been called to carry out this job.**
 - b. **Secondly, listening the expectations of those who called.**
 - c. Sharing the **overall situation of the Rectors in the Congregation** (presentation by Regions)
 - d. Checking the answers sent by members of the commission (one synthesis) – dialogue and sharing: What does God expect of the Salesian Rector today?
 - e. **Answering to the question of which approach we should take**: we could consider 2 things:
 - i. **Revision of the Manual**: the commission should offer criteria, guidelines on what is relevant-significant for the ministry of the Rector today and suggest the skeleton of what



should be kept as content. A reduced “commission” re-writes the text following those guidelines offered.

- ii. **Itineraries of formation:** to set the main criteria and suggest an ideal journey with modules and experiences. Different commissions or people could prepare the different modules according to a common pattern or scheme. These modules are revised for and “ad hoc” commission which corrects and give unity and logic to the contents and format. They could be sent in open format (not PDF) to the Regional and the provincials for adaptation to their own needs.