

*INSPECTORÍA SAN LUIS BELTRÁN
MEDELLÍN - COLOMBIA*

*PROYECTO INSPECTORIAL DE FORMACIÓN
PIF
2008-2014*

*COMISIÓN INSPECTORIAL PARA LA FORMACIÓN
2008*

CONTENIDO

Presentación	5
Introducción	7
1. Marco de Referencia	
1.1 La llamada de Dios	9
1.1.1 Perfil del Salesiano de la Inspectoría “San Luis Beltrán” - COM	9
1.1.2 Perfil para la Formación Inicial.....	10
1.1.3 Criterios Metodológicos.....	12
2. Marco Situacional	
2.1 Situación actual de la formación en la Inspectoría	15
2.1.2 Metodologías formativas	16
2.1.3 Equipos Formadores	17
2.1.4 Fases formativas	18
Aspirantado y Prenoviciado.....	18
Noviciado.....	19
Posnoviciado	20
Tirocinio.....	20
Teologado	21
2.1.5 La Formación Permanente	21
2.1.6 Principales necesidades.....	23
2.1.7 La Fragilidad Vocacional	24
2.1.8 Respuesta a la Fragilidad Vocacional	25
2.1.9 Prioridades en la Formación Inicial	25
2.1.10 Prioridades en la Formación Permanente	27
3. Marco Operativo	
3.1 Líneas de acción para la Formación Inicial	28
3.2 Líneas de acción para la Formación Permanente.....	36
4. Evaluación del PIF	41

PRESENTACIÓN

En el Capítulo general 26, en su número 6, al final hay un párrafo conclusivo, que resume los obstáculos y logros hoy día en la vida y camino del salesiano en su identidad carismática y pasión apostólica: “las luces y sombras de las comunidades muestran con claridad las dificultades de nuestra vida consagrada para realizar la síntesis pedida por el Concilio II entre “Sequela Christi”, carisma del fundador y adaptación a las mudables condiciones de los tiempos (PC 2).

Cuando no se da esta síntesis, hay parálisis y falta de coherencia en el crecimiento del salesiano y las dificultades no superadas que se dan desde el proceso formativo inicial se siguen acrecentando en la formación permanente. Se rompe la gracia de unidad, faltan las convicciones y motivaciones profundas y no hay unidad y continuidad en las etapas de formación del salesiano; el Proyecto de vida personal y el empeño del salesiano como primer responsable de la formación se torna débil o se descuida. Todo ello preocupa a la Congregación, a las inspectorías y a las comunidades locales. Y es lógico: todo depende de la formación y entra en juego toda la vida del salesiano con su fracaso vocacional y lo más triste con el antitestimonio que hiere nuestra misión y consagración.

Por todo ello , el esfuerzo de tener plasmado un Proyecto Formativo Inspectorial (PIF) en nuestra inspectoría busca asegurar un plan de intervención a nivel de formación inicial y permanente que recoge los criterios, los objetivos , las estrategias y las líneas operativas tanto de la formación inicial como permanente. Se busca mantener unidad, continuidad y procesos que garanticen una fidelidad pero también una vida gozosa y serena del salesiano.

Este valioso trabajo, fruto de la paciencia y dedicación del Vicario Inspectorial y de la Comisión de Formación que se ha desarrollado en jornadas de confrontación, consulta a las comunidades formadoras y a las observaciones de algunos hermanos, que ha pasado por la reflexión del consejo inspectorial, queda pues a la disposición reflexiva pero sobre todo aplicativa en las etapas formativas de la Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín.

No es un documento más que se archiva, sino una orientación que se fija en la propuesta vocacional y formativa de todos los salesianos que hacen parte de esta Inspectoría que sirve a una juventud rica de valores y necesitada de educación y

evangelización, pero que piden y quieren a un salesiano robusto en lo espiritual, celoso y entregado en lo pastoral, coherente con su gracia de unidad y fiel portador de los mismos sentimientos de Cristo con el estilo de Don Bosco Santo.

La santísima Virgen Auxiliadora nos asista y bendiga en nuestro itinerario espiritual y apostólico vocacional y nos ayude a ser fieles y coherentes en nuestra experiencia de consagrados por el amor de Dios, nuestro Padre.

Con mis mejores sentimientos de fraternidad y afecto,

P. Vidal Niebles Ordóñez

Inspector

Medellín, Septiembre 8 del 2008, Natividad de María.

INTRODUCCIÓN

Identidad del proyecto inspectorial de formación (PIF)

La Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín, Colombia tiene un proyecto inspectorial de formación como plan general de intervención que responde al Proyecto Orgánico Inspectorial (POI). El proyecto expresa en forma concreta la “mens” y la praxis formativa de la inspectoría en función de un proceso gradual, orgánico y continuo . (Ratio 235)

El Proyecto es la expresión y el instrumento operativo de la inspectoría en su afán de formar a sus salesianos en modo reflexivo y convergente, promoviendo la comunicación y la coordinación, llevando adelante una acción sistemática y continua, capaz de confrontarse con la realidad y de renovarse. (Ratio 211)

El Proyecto asegura la unidad y la continuidad de la experiencia formativa inicial y permanente. Tiene la estabilidad y flexibilidad que requiere la formación. No refleja un obrar en permanente experimentación sino que tiende a consolidar una praxis inspectorial abierta a la evaluación periódica y capaz de adecuarse a las situaciones.

En síntesis el PIF es el plan general de intervención a nivel de formación inicial y permanente que recoge los criterios, los objetivos, las estrategias y las líneas operativas de la formación sea inicial o permanente como proceso.

1. Destinatarios del PIF

Todos los hermanos de la inspectoría: quienes están en la formación inicial y los que están en la formación permanente.

2. Finalidad

- Precisar en forma concreta el modo de actuar la formación, considerando lo que es importante, urgente, posible.
- Asegurar la unidad y organicidad del camino formativo en la acción (FSDB 18), la estabilidad y la continuidad de la experiencia formativa (FSDB 574), una visión de conjunto y una convergencia en torno a puntos claves (FSDB 211), una acción coordinada y convergente (FSDB 210).

- Hacer crecer en la identidad salesiana a través de experiencias, de valores vividos en comunidad en forma guiada, acompañada y evaluada (FSDB 211, 574 y Cap IV).
- Ofrecer un plan general para la formación inicial y permanente, y para cada una de las fases formativas.
- En general y como principio fundamental nos interesa el PIF como instrumento orientador en pro de la formación del salesiano (Formación Inicial – Formación Permanente) que Dios quiere para la Inspectoría San Luis Beltrán en este momento histórico.
- Quede claro que el PIF, no pretende asumir objetivos y líneas de acción para todas las necesidades que surgieron del análisis de nuestra realidad, sino detectar con criterios de unidad inspectorial las principales “prioridades” para afrontar por un sexenio de acuerdo al perfil del salesiano que pretendemos desde la Formación Inicial. Para una mayor eficacia del PIF es necesario elaborar desde la CIF el “PLAN OPERATIVO ANUAL” que especifique las intervenciones con sus respectivas actividades y responsables.

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1 LA LLAMADA DE DIOS

¿QUÉ TIPO DE SALESIANO QUIERE DIOS QUE SEAMOS NOSOTROS EN ESTA INSPECTORÍA Y EN ESTE MOMENTO?

Perfil del Salesiano (Competencias, actitudes, habilidades, comportamientos) al que Dios nos llama y al que debemos tender (características comunes de la vocación salesiana; características específicas de la vocación del SDB sacerdote y del coadjutor).

La vocación salesiana, es una particular realización de la vocación bautismal, que la profesión religiosa renueva y confirma, para darle una expresión más íntima y plena. La vida del Salesiano, como discípulo del Señor, está marcada por la consagración apostólica: una gracia del Padre, que lo consagra con el don de su Espíritu, lo radica en Cristo y, lo envía a ser en la Iglesia constructor del Reino como signo y portador de su amor a los jóvenes, especialmente los más pobres. (Cfr. Ratio, 27/1-2)

1.1.1 El perfil del Salesiano de la Inspectoría “San Luis Beltrán” COM

El POI describe el perfil del salesiano para la Formación Permanente; que debe convertirse en la razón de ser de la formación inicial.

- **Como personas:**

1. Hombres convencidos de la opción por el Reino de Dios, capaces de ejercer y defender la solidaridad, la verdad y la justicia.
2. Hombres sensibles a las necesidades del mundo juvenil para ofrecer respuestas acertadas desde nuestro ser y hacer cristiano.
3. Hombres que cultivan la comunicación para transmitir los valores fundamentales de la vida, con la palabra y el testimonio.

- **Como consagrados:**

1. Hombres de fe, capaces de confiar plenamente en la Providencia.
2. Hombres de Dios que con un testimonio claro de obediencia, pobreza y castidad, seamos presencia y cercanía de Dios para nuestros jóvenes.
3. Hombres en continua conversión, reconociendo siempre el don de Dios que nos transforma.
4. Hombres en comunión, aceptando y comprendiendo, perdonando y amando a los hermanos que Dios nos da.

- **Como educadores – pastores:**

1. Apóstoles incansables del amor de Dios que se entregan sin reserva para el bien y la santidad de los jóvenes.
2. Salesianos dispuestos a volver a partir de Don Bosco; en sus actitudes y convicciones: signos y portadores del amor de Dios para los jóvenes.
3. Discípulos del Señor, que como El y Don Bosco mantengamos viva la opción por los jóvenes pobres, abandonados, excluidos y en peligro.

- **Como Colombianos:**

1. Hombres íntegros, capaces de ofrecer esperanza, dignidad y amor por nuestros valores.
2. Cristianos auténticos comprometidos desde el Evangelio, por la paz y la solidaridad, por los valores que consolidan la verdadera ciudadanía y por una tarea efectiva en la reconstrucción del país.
3. Salesianos insertos en la realidad del País, que actualizan el carisma de Don Bosco como respuesta clara a las necesidades de nuestros compatriotas.
4. Signos de una nueva ciudadanía que surge del encuentro consigo mismo, con los otros, con la naturaleza y con Dios.

1.1.2 Perfil del salesiano de la Inspectoría “San Luis Beltrán” – COM para la Formación Inicial

El itinerario formativo del salesiano de la inspectoría COM, proyecta un Consagrado que desde las diferentes dimensiones asumidas en la Ratio se sostenga en la conquista de los siguientes aspectos:

Para la formación inicial se tendrán en cuenta los siguientes aspectos que se deben sostener como ejes transversales en los proyectos formativos de las diferentes fases:

- **Dimensión Humana:**

1. Salud Física y mental.
2. Contexto Familiar.
3. Capacidad de juicio y reflexión (Buen criterio y sentido común).
4. Relaciones interpersonales profundas.
5. Capacidad de afrontar y superar dificultades y frustraciones.
6. Capacidad de trabajo y sacrificio.
7. Capacidad de opciones libres y convicciones.

- **Dimensión Espiritual:**

I. Vida cristiana e identidad salesiana

1. Crecimiento en la experiencia de Dios al estilo salesiano a través de la oración personal, la oración comunitaria, la Palabra de Dios (Lectio Divina), la vivencia sacramental, la espiritualidad de lo cotidiano.
2. El acompañamiento espiritual.
3. El Proyecto Personal de Vida.
4. Conocimiento y asimilación del Espíritu Salesiano.

II. Vida Fraternal

1. Espíritu de familia.
2. Corresponsabilidad y sentido de pertenencia.
3. Tolerancia, capacidad de reconciliación y corrección fraterna.
4. Voluntad de encuentro.
5. Trabajo en equipo.

III. Consejos Evangélicos

1. Centralidad de la obediencia. – Disponibilidad.
2. Pobreza concreta. – Humildad, capacidad de una madura dependencia.
3. Esplendor de la castidad. – Capacidad de relaciones maduras y respetuosas.

- **Dimensión Intelectual**

1. Capacidad y actitud de reflexión, de discernimiento y de juicio.
2. Capacidad de vivir y trabajar aprendiendo de la vida.
3. Buen uso del tiempo libre
4. Sensibilidad pastoral, cultural y pedagógica.
5. Sentido crítico y capacidad metodológica y educativa frente a los MCS

6. Conocimiento de la realidad socio-político-económica que permita la confrontación con el mundo del trabajo, los problemas sociales, las nuevas pobrezas y la Doctrina Social de la Iglesia.
7. La Salesianidad: Estudio inteligente, actualizado y constante de la espiritualidad y la historia de la Congregación.
8. La autoformación en perspectiva de la Formación Permanente como actitud y compromiso personal.

• **Dimensión Educativo – Pastoral**

1. Motivación apostólica desde el espíritu del DMACT.
2. Formación en las exigencias de los nuevos roles de animación: Nuevo modelo operativo: Animadores de la CEP, Familia y Movimiento Salesiano.
3. Capacidad de trabajo y formación conjunta con los seculares y la Familia Salesiana.
4. Expertos en la condición juvenil y en la realidad educativo pastoral
5. Mentalidad proyectual que favorezca la planeación, ejecución y evaluación de la actividad pastoral.
6. Inserción en el contexto Socio-eclesial.
7. Formación e inserción gradual en el apostolado.
8. Capacidad de reflexión sobre la praxis.

1.1.3 Criterios metodológicos

1.1.3.1 Asumimos las líneas metodológicas que nos presenta la Ratio en el Capítulo 4 (Nos. 205-306):

- a. *Llegar a la profundidad personal* de tal forma que cada SDB asimile personalmente la identidad salesiana expresándola fiel y creativamente en cada momento de la vida. Se trata de ayudar a que haya una profunda identificación interior en el seguimiento de Cristo según la gracia propia del carisma de Don Bosco. Para ello hay que ayudar a hacer experiencia de los valores de la vocación salesiana y ofrecer una “comunicación de vida” (Regl. 85).
- b. *Animar una experiencia formativa unitaria según un proyecto orgánico*: Todo centrado sobre la formación integral del salesiano. En cada nivel, la formación debe ser llevada adelante por un sujeto unitario y por la convergencia de los diversos agentes. A nivel inspectorial, en particular, es necesario que exista un proyecto como plan general de intervención. El ritmo de crecimiento vocacional se debe mantener sin caídas de tensión y debe ser sostenido por compromisos crecientes y por evaluaciones oportunas.
- c. *Asegurar un ambiente formativo y la participación de todos los corresponsables*:

Es necesario que se verifique un diálogo vocacional permanente entre el hermano y la comunidad, que ambas partes asuman la propia responsabilidad y pongan en acto las estrategias necesarias. La consistencia comunitaria y la calidad de la comunidad, como ambiente de formación salesiana, constituyen una exigencia metodológica determinante al servicio de la personalización de la formación. Se trata de un ambiente que presenta las condiciones para incidir cualitativamente sobre el camino vocacional y formativo de la persona. La comunidad formadora asegura las condiciones para la personalización de la experiencia. Para estimular el aporte de todos, ella favorece la participación en la elaboración del proyecto comunitario. En la comunidad se ayudan unos a otros recíprocamente con la amistad, el testimonio, el consejo y el servicio. Del ejemplo de los formadores, los formandos comprenden que a la comunión de espíritu se llega solamente a través de un paciente trabajo de renuncia de sí y de apertura a los demás.

- d. *Dar calidad a la experiencia cotidiana:* Hacer que la experiencia cotidiana sea formativa para la persona supone asegurar algunas condiciones (actitudes, mentalidad, organización, evaluaciones). De este modo, se ayuda a cada uno a asumirla, a vivirla y a evaluarla como camino concreto que manifiesta, compromete y favorece la experiencia de sí, los criterios de acción, la manera de relacionarse con los demás y la identificación vital con los valores vocacionales. El salesiano, que “atribuye eficacia formativa a sus actividades ordinarias” (C 119), está llamado a vivir el encuentro con los jóvenes, el “trabajar juntos”, la comunicación y las relaciones interpersonales, la apertura y el contacto con el contexto pastoral, cultural y social, como momento formativo.
- e. *Dar calidad al acompañamiento formativo:* El acompañamiento es condición indispensable para la personalización de la experiencia formativa y para el discernimiento vocacional. Dar calidad al mismo, significa asegurar al hermano la cercanía, el diálogo, la orientación y el apoyo adecuado en cada momento del itinerario formativo. Significa también hacer de modo que él esté dispuesto y sea activamente responsable en buscar, acoger, y sacar provecho de este servicio. El acompañamiento se verifica en un conjunto de relaciones, un ambiente y una pedagogía propios del Sistema Preventivo. Se parte de una presencia cercana y fraterna que suscita confianza y familiaridad.
- f. *Prestar atención al discernimiento:* La actitud de discernimiento espiritual y pastoral es indispensable a todo salesiano para vivir la vocación con fidelidad creativa y como respuesta permanente. El discernimiento se realiza en íntima colaboración entre el candidato y la comunidad local e inspectorial. El objeto del discernimiento vocacional son los valores y las actitudes requeridos para vivir con madurez, alegría y fidelidad la vocación salesiana: las condiciones de idoneidad, las motivaciones y la recta intención.

1.1.3.2 ¿Qué exige esta metodología de los equipos formadores en la Formación Inicial y Permanente?

El Director de cada comunidad local, está llamado a animar directamente este camino formativo.

Los que prestan el servicio como Formadores y los Directores de las comunidades locales, están llamados por Dios a ser “hombres de fe, capaces de diálogo, con suficiente experiencia pastoral, y en grado de comunicar vitalmente el ideal salesiano” (Regl. 78).

“Los formadores, conscientes de su deber, constituyen junto con el Director un grupo convencido de la común responsabilidad y aseguren a los hermanos en formación las condiciones para una válida experiencia, el acompañamiento y el discernimiento” (R. 284); asumirán por tanto, como equipo, las líneas formativas dichas, tanto en su generalidad como en su aplicación práctica, viviendo una cercanía formativa con la comunidad de los formandos y con cada uno de ellos.

2. MARCO SITUACIONAL

2.1. SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN EN NUESTRA INSPECTORÍA

2.1.1 Animación Vocacional (Generalidades de los jóvenes que nos llegan)

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES:

- Jóvenes que quieren proyectarse socialmente.
- Jóvenes procedentes de distintas culturas que enriquecen el carisma.
- Mucha capacidad para transformar y construir.
- Algunos jóvenes con experiencia universitaria y laboral.
- Algunos jóvenes con experiencia de vida de Seminario o de comunidad religiosa.
- Algunos jóvenes proceden de obras salesianas, fruto del oratorio y del asociacionismo.
- El entusiasmo, la alegría y la disponibilidad para la formación con que llegan.
- La creatividad, las capacidades deportivas y artísticas; y el conocimiento de los MCS.
- Algunos gozan del apoyo incondicional de parte de las familias.
- El seguimiento vocacional desde antes del ingreso.
- La existencia de un animador vocacional de tiempo completo.

AMENAZAS Y DEBILIDADES:

- Cada vez es más reducido el número de los que llegan de nuestros colegios.
- Falta más esmero en el trabajo vocacional en nuestras obras y disponibilidad de los sdb para este trabajo.
- Los jóvenes llegan con gran deficiencia en formación académica, escasa formación religiosa y catequística.
- Muy débiles en formación afectiva.
- La diferencia de edades que se presentan en algunos grupos que inician su formación.

- Jóvenes de diversas culturas que requieren ser tratados de acuerdo a su contexto.
- El deseo de comodidad y facilismo. Poca capacidad de sacrificio. Debilidad ante las dificultades.
- Jóvenes que han tenido experiencias en el campo de la sexualidad o de las drogas al inicio de su adolescencia.
- En algunos no hay una identidad sexual bien definida.
- Demasiado jóvenes cronológicamente: 16-17 años. Muchos reflejan inmadurez, debilidad frente a personas, familia, sociedad.
- Incapacidad de comprometerse a largo plazo
- La superficialidad frente a la idea del alejarse del mundo.
- No hay interés por conectarse con lo que les suene a imposición, a tradición, al pasado.

2.1.2 Metodologías formativas

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES:

- Los semilleros vocacionales.
- El aspirantado que fortalece la dimensión humana y la comunitaria.
- El acompañamiento psicológico en las primeras fases de la formación inicial.
- El Delegado para la formación que está al frente de la programación y del seguimiento en cada una de las fases.
- Las plantas físicas que proporcionan un ambiente agradable.
- Se da la oportunidad de hacer experiencia de los valores de la vocación salesiana.
- Se trabaja a partir de proyectos realizados por los formandos, bajo la orientación de los formadores.
- Se hace un discernimiento adecuado, a través de la dirección espiritual y mediante un lineamiento progresivo, acompañado de profesionales en el medio.
- El coloquio se realiza con un ritmo estable en todas las fases formativas
- Hay interés en las fases para que todas las experiencias se constituyan en fuente de continua actitud de discernimiento.

AMENAZAS Y DEBILIDADES:

- La falta de apertura a una dimensión universal de la vocación: no únicamente la vocación a la vida consagrada y sacerdotal.
- No hay una actitud de evaluación continua frente a los proyectos formativos.

- Falta mayor apertura a los criterios de la formación, la metodología formativa no se asume por todos los formadores a causa del desconocimiento de los proyectos y de la Ratio.
- Falta preparación específica para realizar experiencias apostólicas.

2.1.3 Equipos formadores en la Formación Inicial

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES:

- Se han conformado equipos formadores con experiencia y testimonio para cada etapa.
- La Inspectoría se preocupa por la formación específica de los formadores.
- Hay deseos de salir adelante con la fase formativa encomendada.
- Se cuenta con el apoyo de la CIF y del Delegado para los asuntos de la formación.
- Hay interés en querer sacar adelante la formación, a partir de estudios sobre la realidad vocacional y proyectos que orienten y faciliten la superación de falencias.
- La confianza que depositan otras Inspectorías de la Región en la formación que se ofrece en nuestra Inspectoría.

AMENAZAS Y DEBILIDADES:

- En algunas de las fases, debido a la escasez, no hay presencia del Salesiano Coadjutor.
- En algunas fases hace falta la presencia de formadores jóvenes.
- La inconsistencia en los equipos de formación. Para la integración de los equipos no se selecciona suficientemente el personal.
- Faltan formadores en salesianidad.
- Falta la figura del confesor, del animador pastoral en algunas de las fases formativas.
- La figura del Tirocinante pocas veces responde a las exigencias de la fase formativas.
- No hay una continua formación de formadores.
- Falta preparación y formación, no para desempeñar roles, sino para vivir en comunión y ejecutar colegialmente los proyectos formativos.
- La conexión con otros equipos de formadores o con otras espiritualidades y carismas no es muy frecuente.
- La situación económica y los medios dedicados a la formación parecen insuficientes.

2.1.4 Las Fases Formativas

ASPIRANTADO Y PRENOVICIADO

DIMENSION HUMANA

- Buena salud física y mental en general, aunque algunos se manifiestan débiles de salud.
- Proceden en general de buenas familias, aunque también algunos vienen de familias desintegradas.
- Poseen espíritu de trabajo y de creatividad. Procesualmente se van incorporando al ritmo de exigencia de la formación.

DIMENSION ESPIRITUAL

- Experiencia cristiana muy frágil en la mayoría.
- Buena sensibilidad frente a la vida espiritual y disponibilidad frente a las propuestas de este tipo.
- No hay un conocimiento suficiente del espíritu salesiano.
- Apenas inician el trabajo de acompañamiento espiritual.

VIDA FRATERNA

- Los de familias integradas se adaptan fácilmente; a los demás les cuesta.
- Se inicia en el trabajo frente a la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia. A muchos les falta totalmente y más bien abusan.
- Les cuesta mucho la tolerancia, sobre todo en el deporte.
- Aun no hay sensibilidad frente a la corrección fraterna.
- Tienen buena voluntad de encuentro en general.
- Algunos están enseñados al trabajo en equipo, a otros les cuesta bastante.

DIMENSION INTELECTUAL

- La reflexión, el discernimiento y el juicio hay que comenzar a formarlo.
- Poco a poco se va formando en la capacidad de vivir y trabajar aprendiendo de la vida.
- Les falta totalmente formarse como personas críticas. Siguen la propaganda.
- Insensibilidad ante los problemas del país en general.
- No están acostumbrados a aprovechar el tiempo. Pocas ganas de progresar.
- Hay falencias académicas, poco hábito de estudio y de lectura, poco espíritu de profundización.

DIMENSION EDUCATIVO – PASTORAL

- Se nota buena motivación apostólica en todos. Como apenas se inicia la experiencia, se debe formar gradualmente en las exigencias de nuestra misión y en el Sistema Preventivo.
- Muy buena sensibilidad y entusiasmo Pastoral en todos.
- Algunos han aprendido algo sobre la inserción en el contexto socio-cultural en nuestros colegios.
- Hay que formarlos en la inserción en el apostolado.

NOVICIADO

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES:

- La preparación anterior al noviciado. Es muy positiva la experiencia de aspirantado y prenoviciado.
- La decisión vocacional con la que llegan los jóvenes a iniciar su noviciado.
- El buen ambiente formativo que existe entre formadores y novicios.
- La planta física que favorece un ambiente de discernimiento.
- El cuidado que tienen los delegados para la formación a través de la comunicación continua y seguimiento cercano.
- El proyecto formativo que responde a las necesidades del grupo.
- La oportunidad de espacios suficientes para desarrollar el apostolado.
- El buen número de novicios que permiten experimentar la vida salesiana desde las vivencias comunitarias.
- El PPV que han trabajado desde el Aspirantado.

AMENAZAS Y DEBILIDADES:

- La integración entre los novicios de ambas inspectorías.
- Actitudes de inmadurez para asumir la formación.
- La adecuación y ubicación de los jóvenes provenientes de otros seminarios o comunidades.
- La edad. La estructura mental de quienes ingresan mayores de 25 años, choca con la estructura de la congregación, impidiendo una asimilación del carisma con las convicciones suficientes.
- Dificultad de apertura.
- La idea negativa que varios salesianos presentan del noviciado antes de la entrada de los novicios, haciéndolo ver como la prueba, la dificultad a superar.

POSNOVICIADO

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES:

- Hay espacios propicios para un buen desarrollo de los proyectos de formación
- Los tiempos previstos para cada fase ofrecen posibilidades de asimilación de principios.
- El papel de animación de la CIF y del Delegado para la formación.
- Los proyectos comunitarios responden a las necesidades de las fases.
- El PPV.
- La preparación intelectual universitaria.

AMENAZAS Y DEBILIDADES:

- Aunque se tiene el PCL, no hay un trabajo de equipo explícito en la perspectiva de la formación.
- En el momento, el ambiente comunitario que se ofrece, no es el más apropiado para un grupo que inicia su vida consagrada.
- Prevalecen los “criterios individuales” a los del PCL.
- No hay continuidad en el Equipo formador.

TIROCINIO

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES:

- La capacidad de trabajo y de contacto con el ambiente juvenil es muy buena.
- La disponibilidad para integrarse a las Comunidades Locales y aportar los talentos personales
- Los distintos frentes de trabajo pastoral que ofrece la Inspectoría en su pluralidad de obras.
- El PPV elaborado desde el Proyecto para el Tirocinio.

AMENAZAS Y DEBILIDADES:

- Temor para el diálogo con la comunidad y poca confianza para el coloquio con el Director
- Se cae con facilidad en el descuido del Sacramento de la reconciliación y la oración personal
- Falta mayor espíritu de acompañamiento en la realización de las actividades propuestas a los jóvenes.
- Poca capacidad de exigencia los muchachos.
- Los Tirocinantes salen a su confrontación pastoral sin título universitario.

TEOLOGADO

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES:

- El hecho de la integración, de nuevo, de las dos inspectorías para la fase del teologado.
- El equipo formador integrado: formadores de las dos inspectorías.
- La presencia de los teólogos en los diversos apostolados de la Parroquia “San Juan Bosco” y la integración de la dos inspectorías en los mismos.
- La reactivación del oratorio los días sábado y domingo.
- La preocupación por la seriedad de los estudios y el esfuerzo de cada una de las inspectorías por conservar la Universidad Javeriana como nuestro centro de estudios teológicos.
- El acompañamiento de las inspectorías, a través de los Delegados para la formación, de todo el proceso formativo.
- Continuidad en los procesos formativos, académicos y espirituales.
- El PPV.

AMENAZAS Y DEBILIDADES:

- Falta de disponibilidad e interés de los salesianos para ser formadores.
- A veces se da inestabilidad en los equipos formativos.
- Hace falta dar más importancia a ciertos procesos personales que se deberían resolver antes de llegar a esta etapa.
- No todos los formadores son cualificados para asumir este servicio.
- Falta identidad de consagrados entre los jóvenes. Con facilidad se puede llegar a un mismo nivel que los mismos jóvenes.
- Situaciones ocultas no resueltas.
- A veces falta sinceridad y transparencia.
- Falta crecer en la corrección fraterna.
- Pareciera que los procesos formativos retrasaran los procesos de maduración personal.

2.1.5 La Formación Permanente

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES:

- Se ha ido fortaleciendo la toma de conciencia de la necesidad de vivir en actitud de formación permanente.
- Hay políticas definidas de formación permanente.
Las orientaciones del Inspector y del Vicario están encaminadas a la formación permanente.
- Los apoyos logísticos y documentales, los espacios físicos.

- Desde la formación inicial se forma en esta perspectiva de formación permanente.
- Las reuniones y la calidad de los encuentros formativos.
- Las prácticas de los ejercicios espirituales, como espacios de renovación.
- Las reuniones programadas a nivel Inspectorial e interinspectorial para los diferentes sectores de animación en las comunidades locales (Directores, ecónomos, animadores de pastoral, comunicación, etc.)
- Cualificación continua y adecuada de acuerdo al plan inspectorial elaborado.
- El deseo manifiesto de los salesianos de continuar su formación.
- Las oportunidades que ofrece la realidad nacional, a través de universidades competentes en las ciudades donde laboramos.
- La elaboración del PCL en cada comunidad local.
- La insistencia y los materiales ofrecidos para la elaboración de los PPV.
- El Proyecto de Cualificación de los hermanos.

En lo que respecta a los Coadjutores:

- Los coadjutores que hay en la Inspectoría, son testimonios significativos de vida.
- El número ha sido constante, han aumentado los coadjutores en formación inicial.
- La cualificación profesional.
- El acompañamiento en las etapas formativas.
- El encuentro interinspectorial
- Los servicios locales e inspectoriales.

AMENAZAS Y DEBILIDADES:

- La falta de aprovechamiento de las ofertas que se hacen desde el centro inspectorial, la CRC o la Iglesia local.
- Cierta indisposición de algunos hermanos a estos espacios y tiempos de formación permanente, bajo la falsa idea de “estar formados” o “no necesitar estas cosas”.
- Hace falta formación para la creación de planes de catequesis.
- Hace falta un seguimiento más personalizado hacia los salesianos perpetuos.
- Mayor disposición del salesiano para dejarse guiar en el proceso formativo.
- Es necesario crecer en la conciencia frente a la formación permanente.
- La confusión entre formación permanente y cualificación.
- La ruptura entre espacios de formación permanente y la actitud personal de FP.

- La escasa participación en la formación como Familia Salesiana.
- No se ejercen las competencias de los salesianos en los campos en los que se han cualificado.
- La apatía frente a los momentos de estudio y reuniones comunitarias.
- La falta de tiempo para poder dedicarse al estudio y a la lectura formativa.
- La falta de interés por la formación litúrgica.
- El Proyecto Comunitario Local no se utiliza como instrumento de revisión comunitaria.

En lo que respecta a los Coadjutores:

- Quedan rezagos en el pensamiento, en referencia a la vocación del coadjutor como una vocación menos relevante.
- Disminución notable del número de coadjutores.
- No se hace una propuesta explícita y atrayente de esta vocación específica.
- Falta cuidado y seguimiento en la cualificación profesional.

2.1.6 Principales NECESIDADES

- Continuar con la preparación de salesianos competentes para la formación.
- Equipos de formadores más consistentes y equilibrados.
- Mayor acompañamiento en la formación especialmente durante el tirocinio.
- Saber escoger las comunidades donde se manden tirocinantes.
- En la medida de lo posible, favorecer la presencia, al menos en algunas de las etapas formativas, de salesianos Coadjutores que ayuden a identificar esa figura.
- Fomentar la formación de Directores Espirituales y de Confesores.
- Desde la formación inicial debe haber la preocupación por la Familia Salesiana.
- Asegurar desde el PIF “La formación en la afectividad”.
- Asegurar la formación para la capacidad de ser contemplativos en la acción.
- Asegurar y verificar el seguimiento y acompañamiento del discernimiento, para que los procesos de las personas no se dilaten, sino que se definan en las fases formativas y se den las sorpresas en las fases que supuestamente debería ser la consolidación de la formación del salesiano.
- Formar en las convicciones y en la capacidad de disciplina, de exigencia y renuncia.
- Formar en perspectiva de proyectos, que aseguren la continuidad en la formación.

- Formar en la capacidad de ser competentes en el mundo de la educación y de la pastoral, de la Evangelización y la catequesis, de la sensibilidad y la solidaridad.

2.1.7 La Fragilidad Vocacional

Raíces (Causas muy profundas)

- Hedonismo, materialismo, comodidad exagerada.
- Insuficiencias en la institución familiar, la cual se ve envuelta en y por las formas sociales y culturales; deficiencias afectivas que se generan en el entorno familiar.
- Búsqueda de posesión más que de realización personal.
- Dependencia de los sujetos y por lo mismo incapacidad de decidir.
- Motivaciones de fe, confusas y distorsionadas.
- Acentuación de las diferencias generacionales.
- Influencia de formas y formalismos externos; no existe una identidad religiosa propia.

Causas (Más directas):

- Relativismo ético.
- Fogueo constante de los medios y el ambiente.
- Facilismo marcado.
- Ambiente erotizado.
- Racionalidad tecnológica mal asimilada; invasión de los medios en la vida del religioso.

Expresiones (Hechos concretos):

- Inconsistencia en la transmisión del mensaje evangélico y de la espiritualidad juvenil salesiana.
- Cumplimiento del deber por el deber.
- Relativismo en las estructuras de la vida religiosa: oración, misión, Consejos Evangélicos, vida fraterna.
- Desajustes emocionales y psicológicos.
- Permisividad y complicidad en procesos indebidos.
- Apatía comunitaria.
- Activismo, como medio de camuflaje del ser religioso.
- Ambigüedad en la interrelación con agentes de la comunidad educativa pastoral, destinatarios y colaboradores, no solamente en el ámbito de lo emocional afectivo, sino también en el plano de la comunicación, la autoridad, la educación y la evangelización.
- Aislamiento, aburrimiento, desencanto.
- Poca capacidad de compromiso.

2.1.8 Respuesta a la Fragilidad Vocacional

- La formación en la afectividad, a través de un proyecto, cuyos ejes transversales abarquen a todas las fases formativas.
- La formación para la entrega radical y perpetua; a través de un claro discernimiento con la posibilidad de abordar temáticas que lleven a saber asumir las crisis dentro de la vida religiosa.
- El acompañamiento general y el psicoafectivo en particular.
- Profundizar y purificar las motivaciones vocacionales desde el Evangelio y las constituciones.
- Favorecer una vida espiritual profunda, coherente y de convicción.
- Consolidar las comunidades fraternas en cada una de las obras de la Inspectoría.
- Asegurar una Fe sólida: desde las etapas iniciales hasta la Formación específica: verificada en la experiencia comunitaria, en la vida fraterna, en la vivencia de los consejos (sin mantos de dudas) y el trabajo apostólico comprometido.
- Concentrar la acción formativa desde la perspectiva del testimonio, como actitud fundamental que marca la vida de los formandos para bien o para mal.
- Insistir en que los candidatos a la Vida Religiosa Salesiana, sean de familias bien constituidas, o por lo menos con un núcleo familiar bien formado.
- Formación para los M.C.S. y la Internet

2.1.9 PRIORIDADES respecto a la Formación Inicial

Nota: Estas prioridades son asumidas como un criterio Inspectorial para fortalecer desde unas opciones la formación Inicial y Permanente. Estas se asumirán para el sexenio 2008-2014 con sus respectivas estrategias e intervenciones.

En general:

1. Fortalecer el compromiso de las comunidades locales frente a la animación vocacional.
2. Preparar salesianos competentes para la formación.
3. Conformar equipos de formadores heterogéneos y consistentes cuantitativa y cualitativamente.
4. Ofrecer un mayor acompañamiento en la formación especialmente durante el tirocinio.

5. Asegurar la unidad y continuidad de los procesos formativos en las fases iniciales.
6. Asegurar desde los Proyectos Formativos de cada fase:
 - a. *En la dimensión humana: La formación para la afectividad, la formación de la conciencia y el uso responsable de la libertad, la incidencia de la experiencia familiar.*
 - b. *En la dimensión espiritual: La formación en las convicciones, la ascesis religiosa, la corresponsabilidad comunitaria y la vida espiritual profunda y coherente (Proyecto de formación en la fe y seguimiento de Cristo, para las fases del Aspirantado y el Prenoviciado). La importancia de la Lectio Divina.*
 - c. *En la dimensión intelectual: El estudio serio de la salesianidad, la interiorización del espíritu salesiano y la consolidación académica.*
 - d. *En la dimensión pastoral: La pasión apostólica, la caridad pastoral, la misión entre los jóvenes más pobres.*

En las Fases:

Aspirantado

1. El conocimiento y la aceptación de sí mismo.
2. Capacidad de establecer relaciones interpersonales maduras.
3. Fortalecer la formación cristiana

Prenoviciado

1. Discernir las motivaciones auténticas para la Vida Religiosa.
2. Continuar el proceso de autoconocimiento y de maduración afectiva.

Noviciado

1. Continuar con el proceso de maduración afectiva.
2. Asumir el proyecto de vida trazado en las Constituciones Salesianas
3. Fortalecer las convicciones por el seguimiento radical de Jesucristo a través de la vida de fe expresada en el encuentro con los hermanos.

Posnoviciado

1. Interiorización y asimilación de la Espiritualidad Salesiana como compromiso de vida.

2. Cultivar la capacidad desde la cotidianidad de hacer síntesis entre fe – cultura y vida.
3. Fortalecer la identidad vocacional específica.

Tirocinio

1. Garantizar el acompañamiento a través del Director y de la comunidad por medio del testimonio de los Salesianos.
2. Asegurar comunidades “formadoras” a los tirocinantes que ofrezcan los espacios necesarios para continuar su crecimiento vocacional.

Teologado

1. Asegurar desde el proyecto formativo la preparación sacerdotal inspirada en Don Bosco (La realización depende de la Inspectoría COB)

2.1.10 PRIORIDADES respecto a la Formación Permanente

1. Crear conciencia sobre la importancia de la mentalidad proyectual y de la necesidad de la formación permanente.
2. Fomentar un mayor interés por el trabajo con los laicos y los grupos de la familia salesiana.
3. Crear conciencia de compromiso personal y corresponsabilidad en la elaboración y articulación del PPV, PCL, PEPS y POI.
4. Acompañar desde el centro inspectorial los procesos de Formación Permanente de las comunidades locales y la ejecución del plan de cualificación.
5. Responder a los retos emanados del estudio hecho en la inspectoría, sobre la fragilidad vocacional.
6. Priorizar la formación de Directores Espirituales y de Confesores, lo mismo que la formación en la espiritualidad salesiana.

3. MARCO PROYECTIVO

3.1 Líneas de Acción para la Formación Inicial

OBJETIVOS Metas evaluables	PROCESOS Aspectos necesarios y principales para alcanzar los objetivos	INTERVENCIONES Acciones concretas
<p>1. Fortalecer el compromiso de las comunidades locales frente a la animación vocacional.</p>	<p>1.1 Asumiendo el testimonio como primera propuesta vocacional.</p> <p>1.2 Presentando entre los destinatarios las vocaciones para el compromiso apostólico salesiano y la vida como una vocación al servicio.</p> <p>1.3 Convocando, orientando y acompañando a los candidatos a la vocación consagrada salesiana</p>	<p>1.1.1 La Inspectoría (El Inspector y su Consejo) promueva entre los hermanos un fuerte sentido de pertenencia para testimoniar el valor de vivir y trabajar juntos (CG26, 64)</p> <p>1.2.1 La comunidad local elabore una propuesta de Animación Vocacional local, que responda a la propuesta de Animación Inspectorial.(CG26, 67)</p> <p>1.2.2 El animador vocacional y el Delegado para la Familia Salesiana colaboren con los grupos de la Familia Salesiana, con la Iglesia local y con otros institutos de vida consagrada en la promoción vocacional (CG26,68)</p> <p>1.2.3 La Inspectoría y cada Comunidad Local invierta adecuados recursos económicos y de personal para las iniciativas de animación vocacional (CG26,68)</p> <p>1.3.1 Organizar encuentros y grupos vocacionales con un itinerario para el discernimiento y el acompañamiento (CG26,71)</p>

	<p>1.4 Presentando las dos formas de la vocación consagrada salesiana. (Opciones del tercer núcleo CG26)</p>	<p>1.3.2 Cada comunidad dirija a los jóvenes disponibles a participar en las propuestas inspectoriales de discernimiento vocacional para la vida consagrada. (CG26,71)</p> <p>1.3.3 Cada salesiano y cada comunidad haga la propuesta explícita de la vida consagrada salesiana entre los jóvenes destinatarios.</p> <p>1.3.4 La Inspectoría favorezca la reflexión y la colaboración entre pastoral juvenil y formación (CG26,72)</p> <p>1.3.5 El Inspector implique a los hermanos jóvenes en la animación vocacional (CG26,72)</p> <p>1.4.1 El salesiano valore y promueva la unicidad de la vocación consagrada salesiana en sus dos formas complementarias. (CG26,75)</p> <p>1.4.2 La comunidad favorezca en su organización la presencia de los hermanos coadjutores entre los jóvenes en funciones de animación educativa pastoral. (CG26,76)</p> <p>1.4.3 La Inspectoría sostenga y apoye la formación específica del salesiano coadjutor, que se está realizando a nivel regional (CRESCO) (CG26,77).</p>
<p>2. Preparar salesianos competentes para la formación.</p>	<p>2.1 Ofreciendo una consistente preparación doctrinal, espiritual, pastoral y pedagógica de base y, ordinariamente también una cua-</p>	<p>2.1.1 La Inspectoría aproveche las propuestas ofrecidas por el CRF, la UPS, la CRC y la Conferencia Episcopal Colombiana.</p>

	<p>lificación específica (FSDB 239)</p>	<p>2.1.2 El Equipo de formadores brinde calidad formativa a la experiencia cotidiana, la capacidad de trabajo compartido, programando y evaluando, la disponibilidad para encontrarse periódicamente para reflexionar sobre la marcha del proceso formativo, para el intercambio y la actualización (FSDB 239)</p> <p>2.1.3 El Inspector y su Consejo pongan en marcha el plan de cualificación de los hermanos que da prioridad a la formación de formadores.</p>
<p>3. Conformar equipos de formadores heterogéneos y consistentes cuantitativa y cualitativamente.</p>	<p>3.1 Asumiendo el equipo con criterios de corresponsabilidad frente al ambiente y el proyecto formativo (FSDB 234)</p>	<p>3.1.1 El Inspector favorezca la estabilidad de los equipos en la tarea formativa.</p> <p>3.1.2 El Inspector y su Consejo integren equipos de formación con hermanos de experiencia y jóvenes, asegurando los diferentes roles.</p> <p>3.1.3 El Inspector favorezca en lo posible la presencia del Salesiano Coadjutor en las fases formativas.</p>
<p>4. Ofrecer un mayor acompañamiento en la formación especialmente durante el tirocinio.</p>	<p>4.1 Garantizando comunidades que acojan e involucren a los tirocinantes en su vida y misión, siendo corresponsables del compromiso formativo de esta fase.</p>	<p>4.1.1 El Inspector garantiza la comunidad formadora al tirocinante, donde pueda encontrar las condiciones necesarias para vivir esta etapa.</p> <p>4.1.2 La comunidad local acompañe fraternalmente al tirocinante con comprensión y animación.</p> <p>4.1.3 El Delegado para la formación haga posible el</p>

	<p>4.2 Asegurando el acompañamiento cotidiano del Director.</p> <p>4.3 Apoyando el seguimiento de la experiencia formativa por parte del Delegado para la Formación.</p>	<p>conocimiento del Proyecto Formativo para los tirocinantes en las comunidades locales donde serán asignados.</p> <p>4.2.1 El Director acompañe, ayude y evalúe al tirocinante mediante el coloquio fraterno y las evaluaciones semestrales que elabora con la comunidad.</p> <p>4.3.1 El Delegado para la formación favorece la formación de los tirocinantes mediante los dos encuentros anuales y un contacto frecuente.</p> <p>4.3.2 El Delegado para la Formación apoya a los Directores en su labor formativa.</p>
<p>5. Asegurar la unidad y continuidad de los procesos formativos en las fases iniciales.</p>	<p>5.1 Acompañando y animando a la comunidad formativa en la elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos formativos de cada fase, inspirados en el PIF.</p>	<p>5.1.1 El Delegado para la formación y la CIF acompañen y evalúen la puesta en marcha de los diferentes proyectos formativos.</p> <p>5.1.2 Cada Comunidad formativa elabore su Proyecto de Formación de acuerdo al perfil que identifica al salesiano de la inspectoría (PIF).</p>
<p>6. Asegurar desde los Proyectos Formativos de cada fase:</p> <p>6.1 En la dimensión humana:</p> <p>6.1.1 La formación para la afectividad - “madurez afectiva y sexual”.</p>	<p>6.1.1.1 Afianzando la formación humana de los formandos desde una “afectividad” en proceso de maduración constante.</p>	<p>6.1.1.1.1 La CIF elabore un proyecto para la formación en la afectividad inspirado en los criterios de la Ratio 63-65, que se pueda aplicar procesualmente a cada una de las fases, con su respectivo seguimiento y evaluación.</p>

<p>6.2 En la dimensión espiritual: La formación en las convicciones, la ascesis religiosa, la corresponsabilidad comunitaria y la vida espiritual profunda y coherente.</p>	<p>miento en la capacidad relacional y la capacidad para vivir y trabajar juntos.</p> <p>6.2.1 Reforzando las motivaciones desde la fe como garantía de fidelidad en el camino de identificación con Cristo.</p> <p>6.2.2 Destacando la Palabra de Dios como expresión de particular importancia y primera fuente de espiritualidad cristiana que alimenta una relación personal con el Dios vivo y con su voluntad. (FSDB 101)</p>	<p>mativos de cada fase, en la dimensión humana, un trabajo personal que permita el crecimiento en las siguientes virtudes humanas: La gentileza en el trato, la atenta solicitud hacia los demás, la aceptación de los demás; las actitudes que facilitan el diálogo como la capacidad de escucha, la apertura, el saber valorar el punto de vista del otro, las buenas maneras y la capacidad de perdón; la capacidad de colaborar con los otros, la corresponsabilidad y la aceptación de la autoridad (FSDB 67)</p> <p>6.2.1.1 Cada Comunidad formadora exprese en líneas de acción en el PF los criterios de la Ratio: Primacía de Dios (78-81) Experiencia de Dios en la vida comunitaria (89-91) En seguimiento de Cristo obediente, pobre y casto (91-97) En diálogo con el Señor (98-104)</p> <p>6.2.1.2 La CIF elabore un proyecto de formación en la fe y el seguimiento de Cristo que garantice el crecimiento y la solidez de la experiencia cristiana de los formandos en el Aspirantado y el Prenoviciado.</p> <p>6.2.2.1 Cada Comunidad formadora propicie desde los Proyectos Formativos momentos de lectura orante de la Palabra.</p> <p>6.2.2.2 El Director en cada fase confronte desde el acompañamiento es-</p>
---	---	---

		<p>piritual cómo personal y comunitariamente se hace de la escucha de la Palabra el momento cotidiano más eficaz de la formación.</p>
<p>6.3. En la dimensión intelectual: 6.3.1 El estudio serio de la salesianidad y la interiorización del espíritu salesiano.</p> <p>6.3.2 La formación académica sólida en las fases de la Formación inicial.</p>	<p>6.3.1.1 Afianzando la formación salesiana de los formandos como garantía de solidez y profundidad en el conocimiento de las fuentes carismáticas y respuesta a las exigencias del CG26.</p> <p>6.3.2.1 Motivando la necesidad del estudio y la preparación profesional para poder afrontar, con competencia, claridad y profundidad los interrogantes vitales del hombre de hoy y así poder hacer frente a la misión salesiana.(FSDB 138)</p>	<p>6.3.1.1.1 Los formadores, especialmente el profesor de salesianidad, despierten en el corazón de los formandos un interés renovado por un conocimiento más sistemático y profundizado de Don Bosco a través de la entrega seria y perseverante al estudio de la historia, espiritualidad, pedagogía y pastoral salesianas y del Sistema Preventivo para su actualización. (CG26,9)</p> <p>6.3.1.2 La Comunidad formadora Prevea en los proyectos formativos momentos específicos de formación y actualización sobre la salesianidad.</p> <p>6.3.1.3 El Inspector y el Consejo envíen algunos hermanos a cursos de especialización en estudios salesianos, de acuerdo al Plan de Cualificación. (CG26, 10)</p> <p>6.3.2.1.1 Cada Comunidad formadora desde sus respectivos Proyectos concientice a los formandos sobre las exigencias de la misión y comprométalos a desarrollar auténticos intereses culturales y adquirir una mentalidad de reflexión y discernimiento.</p>

		<p>6.3.2.1.2 La Comunidad formadora, especialmente el encargado académico, oriente a los formandos en la importancia de asumir con responsabilidad la propia formación intelectual, afrontando con seriedad y concentración sus estudios; asumiendo hábito de lectura y haciendo buen uso del tiempo libre. (FSDB 148)</p>
<p>6.4 En la dimensión pastoral: La pasión apostólica, la caridad pastoral, la misión entre los jóvenes más pobres.</p>	<p>6.4.1 Afianzando la formación pastoral de los formandos como garantía de crecimiento y solidez carismática e identificación con la misión salesiana, para hacer realidad la opción del CG26: “Volver a los jóvenes con el corazón de Don Bosco”.</p>	<p>6.4.1.1 Cada Comunidad formadora favorezca desde los proyectos de pastoral la inserción gradual en el trabajo con los destinatarios preferenciales. 6.4.1.2 Cada Comunidad formadora prevea en los proyectos formativos algunos encuentros de formación que profundicen el tema de la condición juvenil y experiencias que faciliten el encuentro con los jóvenes en sus ambientes de vida (CG26,15) 6.4.1.3 Cada Comunidad formadora facilite desde los proyectos formativos experiencias de servicio a los jóvenes más menesterosos (CG26,92) 6.4.1.4 Cada Comunidad formadora manifieste la solidaridad con las obras de la Inspectoría dedicadas a los jóvenes más pobres y favorezca el conocimiento de las obras de la Inspectoría. (CG26,15,106) 6.4.1.5 Cada Comunidad formadora asegure desde el PF el acompañamiento de los formadores en las prácticas apostólicas de los formandos.</p>

3.2 Líneas de Acción para la Formación Permanente

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	INTERVENCIONES
<p>1. Crear conciencia sobre la necesidad de la Formación Permanente y de la importancia de la mentalidad proyectual.</p>	<p>1.1 Reconociendo la importancia de la formación permanente como un proceso global de renovación que envuelve a la persona y a las comunidades en las variadas situaciones de la vida cotidiana.</p>	<p>1.1.1 La Comunidad Inspectorial aproveche todos los espacios ofrecidos en la planeación inspectorial anual y los que ofrece la Iglesia y entidades educativas locales. 1.1.2 El Inspector, el Consejo Inspectorial y la CIF establezcan encuentros periódicos de formación permanente, teniendo en cuenta el tiempo de ordenación o de profesión religiosa.</p>
	<p>1.2 Promoviendo los espacios de discernimiento y reflexión en las comunidades locales.</p>	<p>1.2.1 Cada Comunidad Local elabore el PCL como un instrumento para la Formación Permanente, de acuerdo a las prioridades y opciones de la inspectoría, presentes en el P.O.I.; y de la realidad de la comunidad local. 1.2.2 Cada Comunidad Local Instituya, una vez en la semana, el día de la comunidad como espacio de discernimiento y crecimiento. 1.2.3 Cada Comunidad Local desde su PCL potencie el coloquio con el Director.</p>

	<p>1.3 Ofreciendo oportunidades de preparación y capacitación para ejercer los roles que se confían a los hermanos.</p>	<p>1.2.4 Cada Comunidad Local recupere y actualice la biblioteca, como espacio de estudio e investigación.</p> <p>1.3.1 El Inspector y su Consejo hagan posible la preparación del hermano para que preste un servicio cualificado.</p> <p>1.3.2 El Inspector y sus Delegados acompañen al hermano en el desempeño de su labor.</p> <p>1.3.3 El Delegado para la Formación y la CIF elaboren el Plan Inspectorial de Cualificación de los hermanos.</p> <p>1.3.4 La CIF y el Consejo Inspectorial evalúan anualmente el proceso de ejecución del Plan de Cualificación.</p>
	<p>1.4 Haciendo que cada comunidad sea casa y escuela de formación.</p>	<p>1.4.1 El Inspector y sus Delegados acompañan a todas las comunidades para que organicen las estructuras de animación y gobierno: consejo local, consejo de la CEP., etc.</p>
<p>2. Fomentar un mayor interés por el trabajo con los laicos y los grupos de la Familia Salesiana.</p>	<p>2.1 Orientando el Proyecto Laicos desde el Consejo Inspectorial, el Comité central del P.L, la Cifasa y el equipo Inspectorial de Pastoral Juvenil.</p>	<p>2.1.1 Cada una de las Comunidades Locales ejecuta el Proyecto Interinspectorial de Laicos, asesorados por el Delegado de PL y su Equipo.</p> <p>2.1.2 Cada Comunidad Local programe y realice el trabajo en equipo y en corresponsabilidad con los seglares.</p> <p>2.1.3 El Delegado para la Formación favorezca la sensibilidad e interés por el trabajo con la Familia</p>

		Salesiana desde la Formación Inicial.
3. Crear conciencia de compromiso personal y corresponsabilidad en la elaboración y articulación del PPV, PCL, PEPS y POI.	3.1 Propiciando la elaboración y seguimiento de los diferentes proyectos como camino de crecimiento personal y comunitario.	3.1.1 Cada hermano elabore el PPV. 3.1.2 Todos los hermanos colaboren corresponsablemente en la elaboración y puesta en práctica del PCL y el PEPS desde el POI. 3.1.3 La Comunidad Local tenga en cuenta el POI para la elaboración de los diferentes proyectos. 3.1.4 La Comunidad Local articule los diferentes proyectos.
4. Acompañar desde el centro Inspectorial los procesos de FP de las comunidades y la ejecución del Plan de Cualificación.	4.1 Fortaleciendo el sentido de corresponsabilidad en los hermanos, frente a las opciones y exigencias de nuestra consagración y apostolado manifestadas en el POI. 4.2 Desarrollando el Plan de Cualificación para los salesianos de la Inspectoría.	4.1.1 La CIF y el Consejo Inspectorial traduzcan el proyecto en un programa anual de formación permanente y comprométanse, con esfuerzo económico y de personal en su realización. 4.1.2 El Inspector y su Consejo promuevan encuentros de los equipos Inspectoriales, para crear convergencias y preparar las personas para las funciones que han de desempeñar. 4.1.3 El Inspector, el Consejo Inspectorial y la CIF ofrezcan y organicen iniciativas particulares: Formación espiritual y pastoral, organización de los ejercicios espirituales, promover la colaboración con otros grupos de la Familia Salesiana. 4.2.1 El Inspector y su Consejo pongan en marcha el plan de Cualifica-

		ción de los hermanos y sométanlo a la revisión anual ayudados por la CIF.
	4.3 Orientando y acompañando los procesos de Formación Permanente de las comunidades.	4.3.1 El Inspector y sus Delegados orienten, acompañen y evalúen los procesos llevados en las comunidades.
5. Responder a los retos detectados por el estudio hecho en la Inspectoría sobre la Fragilidad Vocacional, especialmente en lo referente a la madurez afectiva y a la formación en convicciones sólidas frente a la vida espiritual.	5.1 Asumiendo una actitud de corresponsabilidad frente a la fidelidad vocacional de los hermanos.	5.1.1 Cada Comunidad y cada hermano en particular conozca el estudio realizado sobre la Fragilidad Vocacional a nivel de Congregación y de Inspectoría. 5.1.2 Cada Comunidad asuma en el PCL algunas líneas de acción que el PIF presenta como respuesta a la Fragilidad Vocacional en nuestra Inspectoría.
	5.2 Fortaleciendo el crecimiento y maduración de la afectividad, que se expresan en una opción por la castidad y la vivencia alegre y serena del celibato.	5.2.1 La CIF elabore un plan anual para la formación en la afectividad de las diferentes Fases formativas. 5.2.2 Cada Comunidad incluya en los P.C.L líneas de acción que favorezcan la madurez afectiva y vivencia alegre y serena de la castidad.
	5.3 Fortaleciendo la profundización de la espiritualidad salesiana y sus exigencias para robustecer la opción por el primado de Dios.	5.3.1 Cada Comunidad y cada hermano en particular dé calidad a la vida de oración personal y comunitaria. 5.3.2 Cada Comunidad y cada hermano en particular dé calidad a la vida fraterna como expresión del encuentro personal con Dios y de corresponsabi-

		<p>alidad con el hermano en dificultad.</p> <p>5.3.3 Cada Comunidad y cada hermano en particular viva coherentemente el compromiso asumido en los votos, incluyendo algunas líneas de acción en sus Proyectos Comunitarios Locales.</p>
<p>6. Priorizar la formación de Directores Espirituales y Confesores, lo mismo que la formación en espiritualidad salesiana.</p>	<p>6.1 Valorizando nuestra identidad y nuestra misión entre los jóvenes y los hermanos.</p> <p>6.2 Rescatando la prioridad en nuestra misión como educadores-pastores.</p>	<p>* El Inspector y su Consejo dé prioridad a la formación de los hermanos como Directores espirituales y Confesores, aprovechando las oportunidades ofrecidas por centros de espiritualidad salesiana u otros centros a nivel eclesial.</p>

4. EVALUACIÓN

- El presente Proyecto Inspectorial de Formación ha sido elaborado para responder a las necesidades de nuestra Inspectoría, de acuerdo a las prioridades e identidad asumidas en el POI elaborado para el sexenio 2006-2012. De ordinario el PIF se elabora para un sexenio, siendo así que el presente PIF tenga validez para el sexenio 2008-2014; sin embargo, dado que el POI tendrá vigencia hasta el 2012, el presente PIF se revisará una vez elaborado el nuevo POI.
- La evaluación de la aplicación del PIF y de la programación la hará el Delegado para la Formación con la Comisión de Formación anualmente en la última reunión programada, las conclusiones de dicha evaluación se darán a conocer al Inspector y su Consejo.
- El PIF es un instrumento muy importante para favorecer, sobre todo a través del perfil del salesiano al que nos sentimos llamados por Dios, la “cultura” de la Inspectoría. Dicha cultura está constituida por la mentalidad, por los criterios de valoración, por los modelos de comportamiento, por el estilo personal y comunitario, por el modo de ser en la Iglesia, por la concepción de vida religiosa, por la práctica de los consejos evangélicos. El presente PIF es pues, una gran oportunidad para preguntarnos cuál es la cultura de nuestra Inspectoría y para orientarnos hacia una cultura preocupada por presentar propuestas. Este será un criterio permanente de evaluación.

Nota: Los ANEXOS (algunos aspectos, en particular) que conforman una unidad con el PIF se publican aparte para hacer más ágil la consulta y constante revisión del presente documento en su estructura fundamental. Los anexos con los que hasta el momento contamos, pues con el tiempo pueden irse completando, corresponden a:

1. Los Proyectos Formativos del Aspirantado, Prenoviciado, Noviciado, Posnoviciado.
2. Proyecto Formativo del Tirocinio.

3. Proyecto Formativo del Teologado.
4. Proyecto Formativo del Salesiano Coadjutor.
5. Proyecto Formativo del Quinquenio.
6. Currículos de estudio de las Fases formativas.
7. El programa de la salesianidad en la formación inicial.
8. Orientaciones para las actividades educativo-pastorales.
9. El Plan de Cualificación y especialización.
10. Líneas de formación conjunta de salesianos y laicos.

