

**MANUAL PARA
OS DIRIGENTES
DA ASSOCIAÇÃO
DOS COOPERADORES
SALESIANOS**



**CONSULTORIA MUNDIAL
VIA DELLA PISANA, 1111 - ROMA
AGOSTO DE 1993**

MANUAL PARA
OS DIRIGENTES
DA ASSOCIAÇÃO
DOS COOPERADORES
SALESIANOS

*Subsídio aberto a ulteriores
contribuições e correções*

**CONSULTORIA MUNDIAL
VIA DELLA PISANA, 1111 - ROMA
AGOSTO DE 1993**

À GUIA DE APRESENTAÇÃO

O presente "Manual para os Responsáveis da ASSOCIAÇÃO DOS COOPERADORES SALESIANOS", editado na Itália pela Consultoria Mundial, foi entregue aos Delegados Inspetoriais, quando do II Congresso Regional e IV Congresso Nacional dos Cooperadores Salesianos, de 13 a 16 de julho de 1994, em Recife, para que os mesmos providenciassem a sua tradução para o Português.

O trabalho de tradução foi assim distribuído:

- Apresentação - Campo Grande
- Introdução - Campo Grande
- Capítulo I - Manaus
- Capítulo II - Belo Horizonte
- Capítulo III - Recife
- Capítulo IV - São Paulo
- Capítulo V - Campo Grande
- Capítulo VI - Porto Alegre
- Capítulo VII - Manaus
- Capítulo VIII - Campo Grande
- Capítulo IX - Recife

A Coordenação esteve a cargo do Pé. José Carlos de Lima, Delegado Inspetorial para a Família Salesiana da Inspeção de Campo Grande.

O trabalho foi árduo, mas gratificante porque assim os Cooperadores Salesianos a nível do Brasil têm um subsídio para a formação de líderes e responsáveis e para que haja uma maior uniformidade na Associação

Era o subsídio que estava faltando. Hoje temo-lo nas mãos! Façamos bom uso dele e assim a nossa Associação irá crescer em todos os sentidos.

Que Maria Auxiliadora e Dom Bosco nos acompanhem sempre.

Pe. JOSÉ CARLOS DE LIMA
Delegado Inspetorial para a
Família Salesiana
MSMT

APRESENTAÇÃO

Apresentar um livro novo é como batizar uma criança: exprimem-se muitos desejos e augúrios, para que cresça bem, possa obter os melhores resultados relativamente aqueles alcançados pelos adultos presentes, possa viver feliz e por muito tempo.

Não estamos, porém diante de uma nova criatura com a qual se preocupar se nem tudo vai bem de acordo com os sonhos.

Encontramo-nos diante de um texto que também pode ser olhado com olhos críticos, que pode ser retocado, completado, corrigido, ajustado de acordo com as exigências da vida real. Tudo isso não tira nada à importância de um volume novo, como este que temos em mãos, preparado por vontade da Consulta Mundial dos Cooperadores, como resposta a algumas exigências expressas pelos Centros.

A incidência propriamente é medida, pela capacidade de suscitar reações e de não passar despercebido, de criar um ambiente que se interroga para avaliar a correspondência que existe entre as coisas que se apresentam e as coisas que se vivem quotidianamente.

Um aspecto que não pode ser desprezado: o esforço de se dirigir aos responsáveis da Associação, os quais são encarregados de ser contemporaneamente animadores e dirigentes.

Fala-se, isto é, aos departamentos da organização.

Fala-se para um restrito número de pessoas, mas colocam-se as bases para preparar coordenadores, conselheiros e responsáveis de setor, delegados e delegadas.

Somente um grupo de pessoas é, portanto, destinatário do texto, do qual, geralmente, depende o desenvolvimento e a vitalidade dos Centros, ou uma situação de estagnação.

Por este ângulo de visão, nascem então os verdadeiros augúrios, todos baseados sobre uma palavra realidade indispensável: a formação qualificada

O presente volume afronta este problema de vários pontos de vista:

- * a pessoa como indivíduo, na sua riqueza interior, espiritual e evangélica;
- * o grupo representado por um Conselho de Centro e Inspetorial, como núcleo de animação e de orientação;
- * os papéis diferentes, confiados a pessoas distintas, mas não como a padrões absolutos da área de intervenção, porém a fiéis guardiães de um bem comum;
- * a urgência de qualificação espiritual, que assegura a eficácia da proposta oferecida aos outros;
- * a importância da organização externa, não como pura formalidade vazia e incompleta, porém como apoio e desenvolvimento da qualificação interior;
- * a característica salesiana do ser e do agir dos responsáveis da Associação, para continuar a magnífica experiência iniciada por Dom Bosco.

Existem ainda muitas outras coisas que estão recolhidas neste texto, que por fidelidade, aos outros que o precederam com a mesma intenção, é chamado de "Manual".

Pede, portanto, para viver e para crescer nas "mãos sensíveis e operosas" de todos os seus destinatários privilegiados.

Sinto a necessidade de dizer "obrigado" em nome de toda a Associação e de quantos utilizá-lo-ão com muito proveito, a quantos colaboraram pela confecção imediata ou indireta.

Não me resta senão confiá-lo e recomendá-lo aos animadores e dirigentes da Associação dos Cooperadores Salesianos.

Dom Bosco vos acompanhe no vosso trabalho. Com afeto,

Dom António Martinelli
Conselheiro Geral Para a Família Salesiana
Roma, 15 de Agosto de 1993.

INTRODUÇÃO

1- ACENOS HISTÓRICOS SOBRE O “MANUAL DOS DIRIGENTES DOS COOPERADORES SALESIANOS”

No ano de 1883 no 3º Capítulo Geral do SDB, foi proposto e discutido um Regulamento para a direção da Pia União dos Cooperadores. A Assembléia aprovou-o em linha de máxima e votou para que fosse formulado de modo conveniente, levando em consideração as observações apresentadas durante a discussão.

Dom Bosco, que antes havia colocado alguns esclarecimentos, tomou-o sob seu cuidado e o imprimiu no mesmo ano de 1883, com o título de *Normas Gerais Para Os Decuriões da Pia União de Cooperadores Salesianos*.⁽¹⁾

Trata-se de 17 normas gerais escritas no aguardo que se compusesse um manual adequado recolhido e imprimido em um opúsculo pela Tipografia Salesiana de Sampierdarena.⁽²⁾

Dom Rua percebeu a necessidade de fornecer um guia que indicasse o modo de cooperar e junto ajudasse a manter vivo o verdadeiro espírito e a manter uma estrutura da União. Para tal finalidade fez publicar em 1893 um Manual.⁽³⁾

Em 1893 foi realizado o primeiro Convênio de Diretores Diocesanos e Decuriões, que aconteceu na tumba de Dom Bosco, no Colégio de Valsálce em Turim nos dias 12-13 de setembro.

Os congressistas já tinham em mãos o Manual teócnco-prático para os *Diretores e Decuriões da Pia União de Cooperadores Salesianos*, publicado em dezembro de 1893 pela tipografia salesiana de Turim, com a apresentação do próprio Dom Rua, o qual, depois de um pouco de história da Associação, definia as funções dos Diretores Diocesanos e dos Decuriões, dava as normas para a Constituição das Comissões dos Cooperadores e Subcomissões das Cooperadoras para o sustento das Obras Salesianas, diretrizes para as conferências de propaganda, uma ampla indicação das principais formas de apostolado recomendadas pelo Fundador, acenos e trechos de conferências extraídas do Boletim Salesiano.⁽⁴⁾

No ano de 1894 Dom Rua mandou cópia do *Manual* aos Diretores das Casas com a ordem de se fazer leitura pública à mesa a fim de que todos os salesianos fossem bem informados.⁽⁵⁾

Dom Rua, no 7º Capítulo Geral de 1895 por ele presidido, submeteu a uma comissão especial o estudo de normas aptas para regulamentar os relacionamentos dos Cooperadores com as casas salesianas e destas com a direção geral de Turim, em relação aos mesmos.

Estas normas lêem-se agora, reduzidas em 11 artigos, no final dos Regulamentos da Sociedade Salesiana, publicadas em conjunto com as Constituições.⁽⁶⁾

O Manual de 1893 foi ampliado e melhorado em sucessivas edições até 1898 com o título de Manual teórico-prático para uso dos Decuriões e Diretores da Pia Associação dos Cooperadores de Dom Bosco (Tipografia Salesiana, Turim 1898, 162 páginas).

O pequeno volume traz a fotografia autografada por Dom Bosco, uma pequena imagem de São Francisco de Sales, uma carta, prefaciada por Dom Rua com a data de 8 de Dezembro de 1893 e endereçada aos "Beneméritos Cooperadores". Divide-se em 3 partes, com o acréscimo de "Esboços" para Conferências e dois Apêndices.

No 3º Congresso de Turim, em maio de 1903, foram aprovadas as diretrizes da atividade dos Cooperadores, que constituíam uma prática aplicação do seu Regulamento conforme as necessidades dos tempos.⁽⁷⁾

Em 1904, durante o 10º Capítulo Geral, Dom Rua propõe a Codificação das *Normas diretivas para os Salesianos*, recolhidas em 37 artigos das Deliberações dos Capítulos precedentes e inseridos como apêndice no texto das Constituições.

Para facilitar a ação fez-se uma edição em um opúsculo a parte com o título "Pia União dos Cooperadores - Regulamento para uso dos Sócios Salesianos".⁽⁸⁾

Em 1917 Dom Albera encarregou-se da nova edição do Regulamento.⁽⁹⁾

Pelos anos de 1920 Dom Rinaldi preparou e enviou aos dirigentes da Pia União um "Apêndice" ao "Regulamento", no qual se apresentavam as Normas de ação estudadas pelos Superiores, deliberadas pelo Congresso dos Cooperadores em São Paulo (Brasil), no ano de 1915, e aprovados pelo Reitor-Mor Dom Albera.⁽¹⁰⁾

O Manual de 1893 foi reimpresso em várias edições: 1898, 1917, 1920 e 1941. Esta última edição foi publicada com o nihil obstat de Dom Renato Ziggiotti, na Escola Tipográfica Salesiana, situada em Turim na Via Cottolengo 32. Ele omitia, em relação às outras, a parte sobre conferências.

Em 1958, aos cuidados de Pe. Guido Favini, Secretário Geral dos Cooperadores, foi publicado o Manual para os dirigentes da Pia União dos Cooperadores Salesianos, em edição pró-manuscrita, pela LDC na Tecnograph de Turim.

A edição definitiva é de 1959, com a Capa em couro artificial verde, com o visto de Dom Agostino Archenti, no Instituto Salesiano de Artes Gráficas, Colle Dom Bosco (Asti). Ele ofereceu, como escreve Dom Ziggiotti, as notícias e as idéias claras e precisas sobre a Terceira Família Salesiana, com as normas práticas para a sua organização e o seu funcionamento.

A apresentação aos Cooperadores é do Reitor-Mor, Dom Renato Ziggiotti (31 de janeiro de 1959).

Este Manual compreende: Introdução, com a História do Pia União. I parte: Organização; II parte: cuidado para com os Inscritos; III parte: formas de apostolados; IV parte: normas e diretrizes do XVIII Capítulo Geral dos Salesianos para a Pia União; V parte: Tesouro espiritual (indulgências, privilégios); Apêndice com esquemas de Conferências,

No ano de 1975 foi publicado o opúsculo *Cooperadores Salesianos. Manual Para Dirigentes*, em edição extra-comercial, com uma apresentação não assinada, na qual se explicam as principais razões do seu nascimento: a edição precedente de 1959, "cuidada com amor e competência pelo Pe. Favini" já enfim desgastada pelo tempo e era necessária uma reelaboração atualizada do *Manual* à luz do Nouo Regulamento dos Cooperadores e das deliberações dos Superiores dos últimos anos. Ilustram-se também os critérios e os princípios que o tinham inspirado, e o uso ao qual é destinado: é um instrumento de trabalho, de orientação e de consulta para facilitar a aplicação do Novo Regulamento dos Cooperadores, e deseja favorecer a unidade de normas entre os Centros e a criatividade e a eficácia operativa.

Em 1977, quando era Reitor-Mor Dom Luís Ricceri, Dom Giovanni Raineri, Conselheiro para a Pastoral dos Adultos (e para os Cooperadores), e Delegado Central Pe. Mário Cogliandro, foi publicada uma segunda edição deste Manual - em formato de livro de bolso - junto com o Guia para a Formação dos Cooperadores.

Ele compreende: Apresentação; Introdução; I: o Cooperador; II: O Campo da Missão; III: O Centro; IV: O Conselho Insuperior; V: O Conselho Nacional; VI: A Direção Geral; Documento para os Salesianos; em apêndice: 1. Subsídios; 2. Benefícios espirituais. 3. Convenção entre SDB e FMA (1974); 4. Exemplo de Regulamento de Conselho Nacional.

Os primeiros *Manuais de Dirigentes* desde 1898 a 1941 foram escritos para os dirigentes daquele tempo, os Diretores Diocesanos e Decuriões (sacerdotes diocesanos).

Os *Manuais* de 1958 e de 1959 eram destinados aos Superiores Salesianos (Direção Geral, Inspectores, Delegados Insuperiores, Diretores das Casas e Delegados (locais), aos Diretores Diocesanos e aos Decuriões).

Pela primeira vez aparece neles um "Conselho Superior dos Cooperadores" (do qual também faziam parte Cooperadores leigos) e ainda os zeladores, também leigos, alguns dos quais foram escolhidos para formar um Conselho local e o Conselho Insuperior.

O Manual de 1975 e de 1977, fruto do Pós-Concílio, prevê, pela primeira vez, dirigentes leigos eleitos.

2. PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PRESENTE "MANUAL PARA OS RESPONSÁVEIS DA ASSOCIAÇÃO DE COOPERADORES SALESIANOS".

O presente volume é o fruto de um trabalho iniciado em 1987, quando por ocasião da segunda reunião da Consulta Mundial surgiu a exigência de se fornecer algumas linhas orientativas para os dirigentes e os animadores da Associação, que fossem um ponto de referência coerente e igual para todos.

No início de 1988, por solicitação de Dom Sérgio Cuevas, Conselheiro Geral para a Família Salesiana, Pe. José Reinoso elaborou um esquema de conteúdo, do manual dos dirigentes, subdividido em capítulos, que foi sucessivamente enviado a um grupo de Cooperadores, SDB e FMA para seus comentários e contribuições.

Por ocasião da Reunião de 1989, a Consulta Mundial examinou atentamente este esquema; decidiu fazê-lo seu e, dar corpo a este subsídio insistentemente pedido pelos animadores da Associação.

Nesta mesma reunião da Consulta Mundial foram estabelecidos entre todos os Consultores os setores de trabalho, as funções específicas e os períodos de verificação para um trabalho orgânico sobre o assunto, em base às experiências de cada um.

Alguns Consultores enviaram à Secretaria Executiva a confecção de alguns artigos. Foram estes Pierangiolo Fabrini, Katalaie Kabeya e Maria Teresa Martelli.

Sucessivamente alguns Cooperadores italianos peritos nos vários setores se interessaram. As prerrogativas em base às quais foi realizada a escolha destes Cooperadores foram fundamentalmente a da capacidade, competência e experiência, e a de viver a vocação de Cooperador com sensibilidade e características laicais. Este empenho foi assumido com muita clareza pelo Coordenador Geral Paolo Santoni. Os Cooperadores interessados foram: Oliviero Zoli; Luigi Sarcheletti, Silvio Milia, Lello Nicastro, Nino Sammartano, Turi Mobilia, Giuseppe Ceci, Leila Foti.

Os redatores dos vários capítulos foram convidados para um encontro de revisão conjunta de todo o material recebido. Os seguintes puderam estar presentes ao encontro: Daniella Beretta, Luigi Sarcheletti, Pierangiolo Fabrini, Ir. Maria Collino, Pé. José Reinoso, Paulo Santoni e Maria Teresa Martelli.

Todo material chegado à Secretaria Executiva Central foi organizado, adequado e integrado nas partes menos consistentes, de acordo com as observações feitas pelos presentes ao encontro.

Na Reunião de junho de 1991, a Consulta, visualizou e analisou sistematicamente o primeiro esboço, dando conhecer as próprias observações.

Procedeu-se, portanto, a uma confecção sistemática, completa e o mais possível uniforme. Pierangiolo Fabrini, membro da Consulta Mundial, fez em seguida, o trabalho de "reunião" das várias partes.

Depois deste trabalho, um grupo restrito de 5 Consultores mais o ex-coordenador geral, Luigi Sarcheletti, reuniram-se, para uma revisão de conjunto, que deu forma a um texto, se ainda não definitivo, ao menos unificado e coerente na sua globalidade.

A última fase de elaboração teve a contribuição significativa enriquecedora de Dom António Martinelli. Junto com os Consultores empenhados na redação, avaliou a clareza na exposição de assuntos, a unidade e lógica interna dos conteúdos, e a fidelidade aos objetivos que foram prefixados no início dos trabalhos.

O presente volume apresenta algumas normas e indicações já convalidadas pela experiência, propõe novas e convida para uma diligente experimentação

Ele faz constante referência em particular ao RVA e ao Comentário oficial. Onde é oportuno se faz referência também aos documentos conciliares e aos outros documentos mais recentes do Magistério da Igreja.

Ele quer ser um instrumento de trabalho, de orientação e sobretudo de formação, mas não somente, para os dirigentes e aos animadores que estão se preparando para desenvolver o seu serviço nos confrontos com os outros Cooperadores e com a Associação.

Notas:

01 - MB XVI 448-453

02 - G. Favini, *Il Cammino di una grande idea*, LDC, Torino - 1962, 98, 105-108

03 - E. Ceria, *I Cooperatori Salesiani. Un pó' di storia*, SEI, Torino, 1952, 67

04 - G. Favini, cit., 198-9

05 - E. Ceria, cit., 67

06 - E. Ceria, cit., 68

07 - E. Ceria, cit., 73

08 - G. Favini, cit., 199

09 - E. Ceria, cit., 81

10 - E. Ceria, cit., 86

I PARTE

PARA UMA ANIMAÇÃO QUALIFICADA DA ASSOCIAÇÃO DOS COOPERADORES SALESIANOS

CAPÍTULO I A ESCOLHA SALESIANA DA ANIMAÇÃO NA VIDA DA ASSOCIAÇÃO

CAPÍTULO II OS RESPONSÁVEIS DA ASSOCIAÇÃO

CAPÍTULO III A FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS DA ASSOCIAÇÃO

CAPÍTULO IV AS ESTRUTURAS DE ANIMAÇÃO

CAPÍTULO V OS MÉTODOS E MEIOS DE ANIMAÇÃO

CAPÍTULO VI O APOSTOLADO DO COOPERADOR E A SUA PROGRAMAÇÃO

CAPÍTULO I

A ESCOLHA SALESIANA DA ANIMAÇÃO NA VIDA DA ASSOCIAÇÃO

1. PREMISSA

- A. Um aspecto da natureza original da ACS
- B. O RVA e as respectivas competências dos leigos e dos responsáveis religiosos

2. A ANIMAÇÃO

3. A ANIMAÇÃO SALESIANA

4. A ANIMAÇÃO SALESIANA NA ACS

5. OS RESPONSÁVEIS NA ANIMAÇÃO NA ACS

6. UM OLHAR RÁPIDO AO RESPONSÁVEL ANIMADOR

- A. Para a dimensão pessoal
- B. Para o serviço de animação

7. ALGUMAS COLOCAÇÕES IMPORTANTES

1. PREMISSA

A. Um aspecto da natureza original da ACS.

No pensamento de Dom Bosco - retomado depois também no Capítulo Geral Especial dos Salesianos de 1971/72 - os Cooperadores fazem parte da Família Salesiana a pleno título, e têm nela particulares responsabilidades em levar à diante o comum projeto apostólico do fundador.

Para compreender sua originalidade é necessário lembrar dois princípios:

- * O princípio da necessária unidade institucional dos Cooperadores com os SDB.⁽¹⁾
- * O princípio da justa autonomia dos Cooperadores para não se confundir com o separatismo.

A Congregação Salesiana representa por vontade de Dom Bosco, o centro de estabilidade, de coesão e de animação. O Reitor-Mor, sucessor de Dom Bosco, e portanto representante da paternidade carismática do Fundador, é o Superior da Associação e nela desenvolve as funções de "*Moderador Supremo*"⁽²⁾

À luz da particular união com a Congregação Salesiana que tem o mesmo Superior da Associação (e também nas relações especiais com as FMA), e estritamente em ligação com esse tipo de relacionamento, deve ser vista a autonomia da Associação.

Tal autonomia se concretiza no modelo expresso pelo artigo 43.1: "*A Associação, a nível local e inspetorial, é regida colegialmente por um Conselho*". A sequência do art. 43 define a composição dos Conselhos, enquanto o art. 44 define suas tarefas principais e seus funcionamentos, especificando os espaços de competência decisória própria dos Cooperadores. Esta direção autônoma é de tipo *colegial* conforme os princípios do Vaticano II⁽³⁾; e por isso o órgão diretivo, em seus diversos níveis, é sempre um Conselho.

Portanto, **COMUNHÃO - AUTONOMIA - COLEGIALIDADE** definem a identidade original da Associação na Família Salesiana.

B. O RVA e as competências respectivas dos leigos e dos religiosos responsáveis

O RVA toma em consideração esses princípios⁽⁴⁾ em, particular nesta linha, indica:

- a) Os setores de responsabilidades típicas (mas não exclusivas) dos religiosos: assistência espiritual e formação Salesiana, especialmente apostólica;
- b) Os setores em que os leigos, através dos próprios Conselhos dos Cooperadores, têm uma particular responsabilidade que deriva da autonomia da Associação: atividades apostólicas, informação especialmente secular, organização, administração, propostas, recursos;
- c) Alguns setores que justamente que são de competência comum, por que se trata de realidades que requerem o concurso de ambas as partes, como por exemplo os aspectos fundamentais da formação.

É nesse contexto de *comunhão - autonomia - colegialidade* que se coloca a animação da Associação na qual intervêm leigos e religiosos, que juntos contribuem para fazê-la crescer por completo. Uns e outros, em seu trabalho de animação, devem ter consciência da Associação na comunhão institucional, sustentada pela colegialidade na responsabilidade animadora.

2. A ANIMAÇÃO

A animação é um termo que se refere a uma realidade muito rica e ampla. É uma aproximação moderna à ação de governo, ao trabalho com os grupos humanos. Aqui nos limitaremos a sublinhar alguns aspectos considerados essenciais para uma fecunda animação dos Cooperadores.

- É um estilo de atividade que faz crescer do interior a participação e se apresenta portanto com sugestão, motivação e persuasão, não como imposição ou coação externa, embora só de tipo moral.

- É uma escolha por toda a vida que interessa aos Grupos fundamentais da Família Salesiana (SBD, FMA, CC.SS) e que os faz agir naquela linha completa de compromisso e de serviço.
- É um chamado à participação co-responsável para realizar um comum projeto evangélico.
- É a docilidade ao Espírito do Senhor, primeiro animador de todo Povo de Deus no mundo.⁽⁵⁾

3. ANIMAÇÃO SALESIANA

Nesse contexto, a animação salesiana é a expressão do Sistema Preventivo, que com referência à **RAZÃO – RELIGIÃO – CARINHO:**

- interessa-se ao crescimento da pessoa.
- introduz cada um na responsabilidade rumo à plenitude de vida.
- oferece as condições para a participação direta no projeto comum.

Ela é o cumprimento

- da amorevolezza de Dom Bosco.
- da pedagogia do acompanhamento.
- da “presença” e
- da assistência que faz apelo aos recursos interiores da pessoa, tornando-a progressivamente responsável pelo próprio crescimento.⁽⁶⁾

4. A ANIMAÇÃO SALESIANA NA ACS

Na ACS animação deve ser vivida com destinatários particulares:

- com jovens e adultos
- com leigos e sacerdotes
- com pais e educadores
- com profissionais e operários

Ela realiza as características da animação salesiana e presta um serviço de:

- ajuda à qualificação espiritual salesiana por meio da compreensão do compromisso apostólico pessoal e associativo;
- estímulo ao discernimento e à fidelidade vocacional com iniciativas aptas a desenvolver a generosidade na doação.
- aprofundamento da responsabilidade social e cultural com a inserção num projeto evangélico de promoção humana e cristã na Igreja local.

A animação é uma obra de “Assistência” e de acompanhamento no estilo de Dom Bosco.

Ela pressupõe:

- **capacidade de diálogo:** capacidade de escuta efetiva, de resposta motivada e adaptada ao interlocutor.
- **capacidade de comunicação:** capacidade de saber falar com o coração e ao coração.
- **capacidade de discernimento:** saber levar em conta os problemas, as circunstâncias, o modo de sentir e ver os outros, o tipo de ajuda que eventualmente nos é pedida, as qualidades e capacidades das pessoas.
- Ela requer em se **sensibilidade, generosidade, espontaneidade, sinceridade, senso da fraternidade, da colaboração e da comunhão**⁽⁷⁾

5. OS RESPONSÁVEIS PELA ANIMAÇÃO NA ACS

O primeiro Animador do Povo de Deus, e portanto dos Cooperadores, é o Espírito Santo. O RVA especifica também a quem, dócil ao espírito, é confiado o papel de animação dentro da Associação.

- * A nível local quem anima as atividades é o CENTRO LOCAL⁽⁸⁾ no âmbito do próprio território através do próprio Conselho⁽⁹⁾; não se esqueça do Conselho local fazem parte o Delegado ou a Delegada local⁽¹⁰⁾ e será oportuno que, no Espírito do art. 23. 3 do RVA, sejam envolvidos também os Diretores.

- * A nível inspetorial⁽¹¹⁾ para a promoção e coordenação das iniciativas formativas e apostólicas dos Cooperadores se faz referência ao **CONSELHO INSPETORIAL**⁽¹²⁾, ao Delegado e à Delegada inspetorial⁽¹³⁾ (convenção 11.2 e 12, os inspetores⁽¹⁴⁾ e as inspetoras⁽¹⁵⁾).
- * Em âmbito de *responsabilidade mundial*, os animadores são o **Reitor-Mor**⁽¹⁶⁾, a Consultoria Mundial dos Cooperadores⁽¹⁷⁾ e o Conselheiro Geral para a Família Salesiana⁽¹⁸⁾.
- * Onde se ache oportuno poderão ser constituídos organismos de animação a nível nacional e/ou regional, que respondam às finalidades previstas no art. 47 do RVA⁽¹⁹⁾.

O presente Manual, de acordo com uma escolha bem precisa, é dirigido de modo particular aos membros do Conselho nos diversos níveis local, inspetorial, nacional, regional, mundial, que tem cada um as próprias responsabilidades concretas e específicas segundo o RVA.

6. UM OLHAR RÁPIDO AO RESPONSÁVEL ANIMADOR

A seguir são fornecidas algumas indicações que descrevem a figura do responsável animador, quer nas principais características pessoais que dele são exigidas, quer em relação ao serviço de animação que é chamado a oferecer.

A. Para a dimensão pessoal

Para que o responsável animador possa desenvolver uma função qualificada e oferecer um bom serviço são indispensáveis alguns requisitos, que visam mais propriamente à esfera pessoal. Isso requer que sejam contínua e dinamicamente aprofundados com atento cuidado.

a) Ser educador. Parte integrante substancial do animador salesiano é pôr ao centro a educação e os processos a ela conexos.

Ele portanto:

- aplica o Sistema Preventivo, método educativo permeado pela caridade do Bom Pastor⁽²⁰⁾.
- preocupa-se a viver e testemunhar o valor da experiência de fé.
- cria as condições necessárias para que outros Cooperadores cresçam na própria identidade humano-cristã-salesiana.

b) Ser uma pessoa de comunhão dentro da Associação e nas relações com os diferentes Grupos da FS, com a Igreja e com o território.

c) Estar atento à evolução dos tempos:

- em sintonia com a realidade que deve animar;
- em atitude de "escuta" das necessidades e urgências dos irmãos;
- disposto a interpretar os sinais concretos da vida para endereçar a Associação rumo às perspectivas e soluções de futuro.

d) Estar aberto ao sentido de Igreja

- identificando-se com sua vida e sua história;
- assumindo as indicações de tradição e de novidade do caminho eclesial;
- realizando a renovação proposta pelo Papa e os pastores locais;
- oferecendo aos grupos e as instituições eclesiais a riqueza do carisma de Dom Bosco.

e) Estar atento à pessoa. Isto significa em particular:

- procurar entrar nas preocupações atuais das pessoas a quem se refere;
- dividir a vida e as dificuldades no cotidiano;
- ter o sentido dos outros;
- saber viver com eles e evitar polémicas inúteis, sem ofender sua sensibilidade;
- colocar a força do próprio coração à alçada e ao serviço de todos;
- conhecer a todos e interessar-se pelos seus problemas de modo participante, tornando-se capaz de suscitar um dinamismo que envolve e arrasta e de individuar as melhoras possíveis para suscitar reações positivas.

e) Ser capaz de formação contínua: O responsável animador salesiano não pode considerar concluída a própria animação no momento em que assume o compromisso de servir aos outros. Antes, justamente deste compromisso nasce a exigência de continuar, por própria conta, o processo de formação. Toda formação não indica algo adquirido uma vez por todas: põe-se o acento sobre a experiência vivida no processo formativo. Não é suficiente uma formação cognitiva e doutrinal; hoje em dia se requer uma formação contínua, integral e unitária. O formador deve formar-se vivendo a própria vida de modo unitário e coerente integrando vida espiritual e vida profissional, serviço a missão e compromisso vocacional. A vida na sua totalidade e globalidade, com suas diferentes etapas, está interessada no processo formativo.

B. Para o serviço de animação

Para poder desenvolver uma ação eficaz o responsável animador cuidará de desenvolver prioritariamente também algumas qualidades que caracterizem seus serviços de animação.

1) Disponibilidade, isto significa:

- colocar à disposição o próprio tempo e a própria competência;
- saber escutar e aceitar o ponto de vista dos outros;
- saber inserir-se com entusiasmo e ativa colaboração naquilo que os outros propõem, levando-o adiante frente com responsabilidade em primeira pessoa, evitando dedicar-se somente àquilo que o vê "protagonista". Isso , pressuporá uma forte dedicação à Associação e sobretudo o que deve animar, e o exercício daquele zelo apostólico de Dom Bosco.

2) Envolvimento:

- compreenderá e fará compreender que não somos chamados a trabalhar "sozinho";
- interessará e apaixonará os outros nas iniciativas concretas e no mais amplo projeto de Dom Bosco;
- saberá expor as próprias ideias de maneira viva, concreta, direta, ao alcance de todos.
- procurará o consentimento motivado dos outros exigindo a coerência com os compromissos assumidos.

3) Criatividade:

Poder-se-ia dar infinitos exemplos concretos⁽²¹⁾. Aqui nos limitamos a algumas sugestões de reflexão:

- utilizar ocasiões e circunstâncias, meios e recursos para fazer o bem, também quando a situação não se apresenta a melhor e a mais adequada;
- oferecer à Associação novos estímulos, perspectivas, compromissos e objetivos sem repeti-los ano após ano;
- preceder o grupo na previsão, quase profética das coisas que irão nascer no mundo e na Igreja;
- olhar para o novo como o caminho possível do Espírito do Senhor para sugerir respostas às novas urgências.
- unir realismo e esperança, coragem e sabedoria, qualificação e abandono em Deus.

4) Acompanhamento:

É um estilo de estar ao lado do outro, é uma maneira moderna de viver a dinâmica da assistência própria Sistema Preventivo.

Trata-se de uma escolha muito importante na experiência do responsável de Associação, que será aprofundada no Capítulo V.

5) Familiaridade:

É uma maneira de agir típica Salesiana que:

- anula as distâncias;
- deixa todo mundo à vontade;
- elimina as formalidades inúteis, sem perda da cortesia e do respeito;
- envolve a todos igualmente no mesmo projeto apostólico
- dá a certeza interior e exterior de pertença à mesma Família Salesiana(22).

7. ALGUMAS COLOCAÇÕES IMPORTANTES

O serviço de animação já é de per si uma atividade apostólica do responsável da Associação; ele representa uma válida contribuição à vitalidade da Associação e não é preciso, portanto, que o responsável procure outras atividades pastorais para responder a sua vocação apostólica de Cooperador.

O serviço responsável não deve "*espantar*" ou desanimar o Cooperador chamado a realizá-lo nos seus diferentes níveis organizacionais. Desanimar é sinal de falta de confiança em Deus e nos irmãos que vivem ao nosso lado, o de excessiva desconfiança nos próprios meios e nas próprias capacidades. Ninguém é perfeito; um fato positivo é tender para uma contínua melhora.

Notas:

01 - RVA 5 e 24

02 – RVA 23.1

03 - Em particular AÃ 19

04 - RVA em particular 23, 24, 42.2, 46, 25.1, e 11 da Convenção entre SDB e FMA de 16.8. 1986

05 - Cfr RVA 27.2

06 - Cfr RVA 15

07 - Em particular artigos: 3, 8, 10, 11.1, 16.1, 18.1, 19, 20.2, 22.1, 24.1, 26, 31.2, 33.2,34, 38

08 – RVA 41

09 – RVA 44, 45.1.

10 – RVA 46, 25.1, Convenção 11.2 e 12

11 - RVA 42.1

12 – RVA 44 e 45.2

13 - RVA 46, 25.1; Convenção 11.2 e 12

14 – RVA 23.3

15 - Convenção 1.2

16 - RVA 23.1-2

17 – RVA 23.2

18 – RVA 23.1

19 - As regiões da ACS são 12: Itália - Médio Oriente; Europa Central; Ibérica; Anglofona; Atlântica; Brasil; Pacífico Caribe Norte; Pacífico Caribe Sul; Asiática; Índia; África língua francesa-ibérica.

20 - Numerosas são as referências também práticas no RVA; Cfr em particular 1.1,9, 15 inteiro, 29.2, t 31.2, e também 7, 9, 12, 18, 26, 28, 31, 33.3, 40

21 - Cfr RVA 30

22 - Cfr RVA 31.2

CAPÍTULO II

OS RESPONSÁVEIS DA ASSOCIAÇÃO

8. PREMISSA

- A. Relações entre animação e governo na ACS
- B. Colegialidade
- C. A colegialidade de um Conselho exige o sentido da originalidade pessoal

9. OS RESPONSÁVEIS LEIGOS NA ASSOCIAÇÃO

A. *Quem são*

B. *Funções dos responsáveis leigos*

- 1º Fazer funcionar a Associação em todas as frentes
- 2º Cuidar da dimensão laical da Associação
- 3º Problemas concretos de um dirigente leigo

C. *Responsáveis leigos em diversos níveis da organização da Associação*

- 1ª Modalidade de eleição para dirigente ou responsável pela Associação nos diversos níveis
- 2ª Expressões de responsabilidade associativa nos diversos níveis

D. *Responsável leigo a nível internacional*

10. RESPONSÁVEIS SDB FMA

A. *Quem são*

B. *Funções dos responsáveis SDB FMA*

- 1ª Animador espiritual
- 2ª Responsável particularmente pela formação salesiana apostólica
- 3ª Participante de direito ao Conselho da Associação

C. *Responsáveis SDB FMA nos diversos níveis*

- 1ª Nível local
- 2ª Nível inspetorial
- 3ª Nível nacional e regional
- 4ª Delegado(a) a nível central

11. DELEGADO LEIGO E DELEGADO SACERDOTE DIOCESANO: UM CASO PARTICULAR

8. PREMISSA

A. Relações entre animação e governo na ACS

Este capítulo apresentará a figura do animador enquanto desenvolve uma função de animação e de governo na Associação ⁽¹⁾.

É importante notar que a animação na Associação inclui o aspecto de governo, que não deve ser menosprezado. Neste sentido, pode-se falar de dirigentes na Associação, entendendo com este termo aqueles que assumem um cargo, uma responsabilidade de serviço junto à Associação, conforme o RVA. O artigo 43 do RVA prevê esta função quando diz que "a Associação, nos níveis local e inspetorial, é dirigida colegialmente por um Conselho"⁽²⁾. Desse modo, os dirigentes, em sentido estrito, seriam os membros leigos, religiosos/as e membros do clero diocesano dos Conselhos locais e dos Conselhos inspetoriais.

A nível mundial encontramos a função não apenas de animação, mas também de governo do Reitor-Mor, como Moderador supremo da Associação, com a colaboração do Conselheiro para a Família Salesiana. No exercício de seu ministério o Reitor-Mor se serve da Consultoria Mundial dos Cooperadores⁽³⁾. Aos Inspectores e Inspektoras cabem alguns atos de governo claramente especificados pelo RVA.

De agora em diante chamaremos "responsável" ou "dirigente" a pessoa que exerce as funções de animação e de governo na Associação.

Refletiremos sobre três figuras de responsáveis-dirigentes: o leigo, o/a Delegado/a SDB/FMA e o Delegado leigo ou sacerdote diocesano.

B. Colegialidade

O art. 20 do RVA determina que todos os encargos sejam exercidos como um serviço fraterno, querendo com isto sublinhar o espírito de particular responsabilidade e partilha que deve inspirar todos os que são escolhidos para animar e dirigir a Associação a qualquer nível.

A colegialidade requer que os componentes de um Conselho se integram e queiram colaborar ativamente, e se disponham a fazer uma caminhada de aprofundamento e de maturação das qualidades que a função requer. Devem saber trabalhar em equipe (cf. RVA 43.1). Citemos algumas aplicações e consequências. Requeremos uma leitura correta da "colegialidade".

Duas expressões complementares encerram o sentido da colegialidade que confiamos aos dirigentes:

1. Todo o conselho é responsável por toda a vida da Associação.
2. A distribuição de competências específicas entre os membros de um Conselho é garantir uma coordenação de atividades e de compromissos num setor, que requer, depois, o referimento decisório ao conjunto do Conselho.

Os responsáveis sejam capazes de coordenarem-se entre si, no âmbito do próprio nível e entre níveis diferentes (entre realidade local e inspetorial, e entre realidade nacional e mundial).

A competência confiada num setor exige a troca recíproca de informações em sentido horizontal, no mesmo nível, e em sentido vertical, entre o próprio nível e os outros.

Os múltiplos deveres e compromissos não podem pesar sobre a mesma pessoa. A distribuição, conforme as possibilidades e capacidades de cada um, ajudará a concentrar as forças e a realizar os objetivos e as finalidades da Associação.

A responsabilidade colegial requer que todos se tornem presentes e ativos em todos os setores da vida dos Cooperadores; quando, então, por justas razões ou por motivos contingentes, um responsável não pode levar a termo seu trabalho, todo o Conselho é chamado a suprir, para o bem das pessoas e da Associação.

C. A colegialidade de um Conselho exige senso de originalidade pessoal

Como responsável, com uma função específica, o dirigente deve tornar-se, em seu campo, um especialista que faz frutificar sua capacidade e a experiência adquirida em seu cotidiano trabalho profissional.

É aberto à colaboração de todos.

Desenvolve a própria tarefa de guia e de animação com criatividade. O princípio colegial da Associação não contradiz a iniciativa pessoal, sabendo que deve prestar conta periodicamente ao Conselho sobre o setor de sua responsabilidade e sobre cada iniciativa programada.

Criatividade e iniciativa de cada conselheiro devem porém evitar o multiplicar-se dispersivo de compromissos. É necessário que haja programação e coordenação eféticas e oportunas.

9. RESPONSÁVEIS LEIGOS NA ASSOCIAÇÃO

A. Quem são

Responsáveis leigos na Associação, segundo o RVA, são os membros leigos dos Conselhos locais e inspetoriais, e da Consultoria mundial. Todos estes têm uma função não apenas de animação como também de governo na Associação. Os membros e os dirigentes das Conferências nacionais e regionais são chamados a desempenhar uma típica função de animação. Terão tarefas de governo só para as atribuições a eles confiadas pelos Regulamentos particulares de cada Conferência nacional e regional. Devem todos sempre recordar que se trata de um governo colegial.

B. Funções dos responsáveis leigos

Os responsáveis leigos, por sua situação secular, contribuem de modo original e insubstituível para desempenhar a riqueza da dimensão laical da Associação.

Não se pode porém menosprezar sua experiência secular pessoal na família, na sociedade e na Igreja.

Os valores evangélicos da laicidade, vividos em plenitude, tornam os responsáveis sujeitos qualificados de animação e de espiritualidade, em todos os setores da Associação.

1º Fazer funcionar a Associação em todas as frentes

Com expressões imediatas queremos ressaltar que:

1. O governo da Associação, isto é, as decisões sobre a vida e as atividades, não é de competência do delegado ou delegada;
2. A própria referência numérica, nos diferentes momentos de decisão, deve claramente ser a favor dos leigos, em confronto com os religiosos;
3. A organização dos meios apropriados para o desenvolvimento da Associação está ligada à pesquisa realizada pelos próprios leigos;
4. Os âmbitos nos quais devem trabalhar os leigos não são exclusivamente os âmbitos materiais, administrativos e simplesmente técnicos, mas todos, inclusive os da formação e da espiritualidade;
5. O funcionamento da Associação não se refere só aos aspectos exteriores das atividades, mas também aos reflexos e às conseqüências sobre cada uma das pessoas e seus grupos. Isto exige do dirigente o conhecimento direto e aprofundado do RVA e da secção do C.D.C> que se referem à Associação pública de fiéis.

2º Cuidar da dimensão laical da Associação

Aos dirigentes leigos compete a específica responsabilidade de cuidar do aspecto "secular" da formação dos Cooperadores, segundo o art. 38 do RVA.

Os conteúdos formativos se colocam em particulares áreas de vida:

- 1ª. família⁽⁴⁾
- 2ª. profissão⁽⁵⁾;
- 3ª. sociedade civil⁽⁶⁾
- 4ª. sociedade política⁽⁷⁾
- 5ª. Cultura⁽⁸⁾

3º Os Problemas concretos de um dirigente leigo

Pensemos em duas situações particulares.

* Tempo e família

O dever de conciliar os compromissos de dirigente com os da família, deixa-o em alguma dificuldade, mas é preciso encontrar soluções adequadas.

O dirigente faltaria à sua vocação de Cooperador se descuidasse da presença ativa no seio de sua família.

É oportuno, por isso, que o dirigente envolva a família, verificando que os compromissos associativos sejam partilhados, para evitar que família e Associação sejam postos em alternativa ou em contraste.

Administrar as próprias forças e o próprio tempo, programando antecipadamente os compromissos de um ano inteiro, facilitará a solução de muitos problemas concretos.

* Tempo e profissão

Antes de tudo, sejam aplicados a este problema os critérios e soluções indicados no parágrafo anterior.

O âmbito profissional não ocupa somente tempo material mas, particularmente, tempo psicológico. A qualificação e a responsabilidade civil e legal do próprio trabalho, a competência e a concorrência limitam as possibilidades de liberdade e de movimento.

A Associação também poderia sofrer com isso.

Será então o caso de fazer opções que poderão também ser difíceis e dolorosas:

1. em alguns casos, quando se vê que não é possível ajustar os compromissos, convém renunciar à responsabilidade na Associação.
2. em outros casos, quando se requer um empenho maior para conseguir ajustar os dois compromissos, o dirigente saberá fazer um novo esforço que manifeste a vontade de corresponder ao dom de Deus e ao serviço dos irmãos.
3. em todos os outros casos saiba assumir a função de dirigente com generosidade.

C. Os responsáveis leigos nos diversos níveis de organização da Associação

1º A modalidade de eleição para dirigente ou responsável da Associação nos diversos níveis

Para escolha dos membros de cada Conselho o RVA adota o **princípio eletivo**: O conselho local se constitui de membros eleitos pelos Cooperadores do Centro⁽⁹⁾. O Conselho inspetorial é constituído por membros eleitos pelos Conselheiros dos Centros⁽¹⁰⁾.

O princípio da eleição refere-se também ao Coordenador: Cada Conselho elege entre os seus membros leigos o próprio Coordenador⁽¹¹⁾.

Os eventuais abusos poderão ser evitados com o recurso ao Conselho de nível superior ou à Consultoria mundial e, em caso extremo, ao Reitor-Mor.

Para escolha dos membros de cada Conselho, o RVA adota o princípio eletivo.

"O Conselho local é constituído de membros eleitos pelos Cooperadores do Centro".

"O Conselho inspetorial é constituído de membros eleitos pelos Conselheiros dos Centros"

O mesmo princípio eletivo se refere aos Coordenadores, exceto o Coordenador mundial⁽¹²⁾.

A eleição, na Associação, concilia três diferentes exigências:

- a liberdade de expressão de cada eleitor,
- o respeito e acolhida da escolha pela maioria,
- o revezamento das pessoas nos cargos.

A liberdade no momento da eleição exige:

- os necessários conhecimentos das qualidades e possibilidades dos candidatos, através de uma pequena biografia das pessoas,
- a preparação das pessoas e do grupo, também por meio da oração, para discernir evangelicamente e indicar pessoas que ajudem a Associação a desenvolver-se:
- superar a figura do “responsável honorário”: não podemos permitir-nos responsáveis que não trabalhem em ritmo e que não possam garantir um contato contínuo e ativo com a própria realidade associativa.

O respeito e acolhida da escolha feita pela maioria exige a plena observância do RVA em todas as suas partes. Se houver abusos, poderão ser evitados com o recurso ao Conselho de nível superior ou à Consultoria mundial e, em último caso, ao Reitor-Mor.

O revezamento exige:

- que a Associação se empenhe em preparar pessoas capazes de assumir tarefas de responsabilidade;
- que a Associação saiba confiar a gente “nova” o serviço de responsabilidade;
- que a Associação ajude todos aqueles que concluem o serviço de responsabilidade a continuar a colaboração com muita discrição e fraternidade.

2° Expressões de responsabilidade associativa nos diversos níveis

*** Local**

Convém recordar que, geralmente, os membros do grupo responsáveis, a nível local, são todos leigos, exceto um Delegado/a com tarefas específicas. Então cabe-lhes fazer a parte do leão em todo trabalho que o Centro desenvolve, e não ao Delegado(a).

É o nível local que dá vida à Associação. O restante existe para colaborar e dar vida a realidade local. E é portanto neste nível que a função de governo, animação e formação dos responsáveis leigo deve estar mais presente. Se há pessoas capazes de desempenhar convenientemente o tríplice papel acima exposto, a nível local, a vitalidade da Associação pode considerar-se garantida. Requerem-se portanto, neste nível, responsáveis que possuam idealmente as qualidades e capacidades de que se tratou no capítulo I. Estas qualidades e capacidades são requeridas igualmente de todos os responsáveis, nos diversos níveis.

A vida exige organização. Isto implica programação, avaliação e planeamento. É aí que reside uma das responsabilidades mais empenhativas dos responsáveis leigos da Associação. A organização comporta a distribuição das responsabilidades em vista de maior eficiência. Em geral, cada conselheiro cuida de um determinado setor.

É preciso envolver o maior número de pessoas nas diversas atividades e iniciativas. Os responsáveis devem se aplicar em viver o princípio da co-responsabilidade e da subsidiaridade: o primeiro envolve o maior número de pessoas; o segundo, refere-se ao que compete a outros.

As seguintes perguntas com suas respostas podem ajudar os responsáveis a avaliar sua atividade: “Como cresce a colaboração em nosso Centro? O que não a favorece? Como cada Cooperador encontra meio de sentir-se inserido no Centro e como se sente necessário para dar o melhor de si? Que faz o Centro para ser ambiente de amadurecimento humano-cristão-apostólico com a característica salesiana? Como funciona o Conselho no que toca a estes objetivos? Como trabalha cada membro do conselho?”

A avaliação conduzirá necessariamente a um planejamento mais consciente e convicto. Dará, também maior consistência e solidez à capacidade requerida e permitirá apresentar melhores propostas concretas para realizar com continuidade a formação cristã permanente e o serviço educativo com a característica salesiana⁽¹³⁾.

O que se diz aqui sobre programação, avaliação e planejamento aplica-se a todos os outros níveis de animação.

*** Insuperior**

Os responsáveis leigos, a nível insuperior, são pessoas eleitas pelos membros dos Conselhos locais. Porque nem sempre têm contato com os centros do agrupamento insuperior, devem procurar conhecer a realidade dos centros locais. A atividade deles visa dirigir colegialmente o agrupamento insuperior, que se compõe de Centros locais.

Devem ser portanto pessoas que tenham possibilidade de entrar em contato com os Centros do agrupamento insuperior.

Deles depende que a Associação saia do isolamento do próprio Centro e que os Cooperadores entrem em contato com Cooperadores de outros Centros, ou num raio ainda maior.

Requer-se portanto que sejam pessoas de visão ampla e que sejam capazes de animar realidades mais amplas.

Estes responsáveis gozam de poder deliberativo em alguns casos, no âmbito da Insuperioria. Para isso se exige sábio discernimento, sem superficialidade e improvisação.

São muito importantes os encontros periódicos destes responsáveis com os Conselhos e os Cooperadores nos vários Centros.

*** A nível regional, nacional, mundial**

A nível nacional e/ou regional, a Associação pode ter, com base no art. 47.1, uma Conferência nacional e/ou regional, que coordene as várias realidades insuperioriais. Esta Conferência tem função de serviço à Associação para permitir a inserção da ação apostólica nas várias realidades locais e insuperioriais, numa orgânica programação nacional ou regional, tanto a nível eclesial como civil.

Os responsáveis por esta Conferência são eleitos pelos Conselhos insuperioriais que compõem a Conferência, para desempenhar este papel de coordenação e de estímulo.

Neste caso, o RVA fala unicamente de um Cooperador eleito que garanta o andamento da Conferência junto a um Delegado/a. É função deste Cooperador coordenar e estimular as atividades do agrupamento insuperiorial. E preciso portanto que seja pessoa capaz de construir comunhão e motivar. Deve, além disso, ter possibilidade de mover-se numa realidade territorial mais vasta na qual possa inserir-se com unidade de planos, juntamente com outros responsáveis. Suas tarefas e responsabilidades serão estabelecidas pela própria Conferência.

D. O responsável leigo a nível internacional

As pessoas às quais se refere este título são os Conselheiros mundiais. Com exceção de cinco - que são escolhidos pelo Reitor-Mor - todos são eleitos pelos Coordenadores insuperioriais e por um certo número de Delegados/as que não superem a metade dos eleitores leigos ou do clero diocesano.

Os consultores formam um organismo de ajuda direta ao Reitor-Mor, em vista da animação e governo da Associação em âmbito mundial, mas não é um organismo de governo como o são os Conselhos insuperioriais e os Conselhos locais.

"É claro que a Consultoria tem papel importante e de grande peso, chamada como é a levar ao Reitor-Mor a voz direta dos Cooperadores das diversas regiões do mundo e a ajudá-lo na complexa e delicada responsabilidade de animação e coordenação de toda a Associação"⁽¹⁴⁾.

Tudo que se diz sobre a Consultoria diz respeito prioritariamente aos membros leigos, pois, dos dezoito componentes deste organismo, somente três normalmente são religiosos/as,

É desejável que o membro da Consultoria, além das qualidades requeridas de todo responsável, reúna as seguintes condições:

- tenha conhecimento bem vasto da realidade associativa da região que representa;
- tenha possibilidade de mover-se no âmbito da própria região para poder animar e participar nos grandes momentos associativos, a nível de região, e para participar das reuniões da Consultoria mundial.

10. RESPONSÁVEIS SDB/FMA

A. Quem são

O Delegado e a Delegada são membros da Congregação Salesiana e do Instituto das Filhas de Maria Auxiliadora nomeados respectivamente:

- por seus Inspetor ou Inspetora (nível local e inspetorial),
- ou por outros organismos competentes dos mesmos Institutos (Conferência nacional, regional).

A nomeação é feita após ter escutado o parecer do Conselho dos Cooperadores nos níveis correspondentes.

A presença do responsável religioso (SDB/FMA) na Associação é regulada pelo art. 46 do RVA.

O Delegado/a se insere responsável e colegialmente no Conselho como uma tarefa específica: a formação salesiana apostólica dos Cooperadores.

Para isso, segundo as normas do Concílio, o Delegado/a deve:

- ser preparado para este compromisso;
- ser fiel à doutrina e ao espírito da Igreja;
- ser capaz de alimentar a vida espiritual e o senso apostólico dos leigos.
- ser capaz de aconselhá-los sabiamente, assistindo-os em seus empreendimentos apostólicos e favorecendo suas iniciativas.
- ser capaz de dialogar com eles para tornar-lhes mais eficaz a missão;
- ser pessoa que estime as obras apostólicas do leigo e as promovam,

Particularmente aos religiosos e às religiosas se recomenda que se dediquem de boa vontade a promover as obras dos leigos segundo o espírito e as regras que lhes são próprias.

B. Funções dos responsáveis SDB/FMA

1º Animador espiritual

O Delegado/a é definido pelo RVA fundamentalmente com o termo de animador⁽¹⁵⁾, no sentido em que se entende pelo Direito Canônico⁽¹⁶⁾.

Isto significa que o Delegado/a é chamado/a a estimular vida ou vitalidade no seio da Associação. Pode fazê-lo despertando a atenção dos Cooperadores:

- para a natureza e a finalidade do grupo enquanto se trata de um grupo eclesial;
- para as motivações de pertença, para a distribuição de responsabilidades para os específicos compromissos exigidos pelas várias funções;
- para o estilo particular de governo;
- para a autenticidade salesiana;
- para o compromisso apostólico e para a vivência espiritual do "Da mihi animas".

Será empenho prioritário de sua animação ajudar cada um e ao grupo no crescimento vocacional.

Deve particularmente convencer-se de que sua atividade animadora visa fazer “crescer” os Cooperadores, especialmente os dirigentes, ajudando-os a descobrir seus talentos para pô-los à disposição de todos.

2º Responsável, de modo particular, pela formação salesiana apostólica

O Delegado é, em seguida definido como **formador**⁽¹⁷⁾ no que se refere ao aspecto salesiano e apostólico. Formador é termo que mais se adapta às suas funções. É o mestre de espírito, de oração, de apostolado. É ou deve ser especialista nestas coisas.

Com referência a este aspecto o Delegado/a zelarà, co-responsavelmente com o Conselho e o encarregado da formação:

- pela formação humana do Coordenador;
- pela formação cristã e eclesial;
- pela formação salesiana.

Sua presença deve garantir a salesianidade e o empenho apostólico de cada um e da Associação.

Desenvolve sua tarefa não só nos momentos formais de formação (como, por exemplo, a direção espiritual e as atividades programadas), mas também no clima fraterno de confiança e nas condições externas da vida de oração e de comunhão.

3º Participante de direito no Conselho da Associação

Referimo-nos, por último, a este aspecto porque o Delegado/a, como membro dos Conselhos, nos diversos níveis, participa nas decisões a serem tomadas e dá sua contribuição ao longo do processo de discernimento. Daí a obrigação de estar presente às reuniões do Conselho, sem chamar para si as tarefas típicas do Coordenador e do próprio Conselho.

C. Responsáveis SDB/FMA nos diversos níveis

1º Nível local

I. Nomeação

O Delegado/a é nomeado/a pelo Inspetor/a após ter escutado o parecer do Conselho local dos Cooperadores. Não é então nomeado pelo Diretor/a e não pode ser por ele/a demitido/a.

O Inspetor/a pode obter o parecer do Conselho local dos Cooperadores numa reunião conjunta ou de alguma outra forma que julgue oportuna.

II. A perspectiva de ser "delegado"

O Delegado/a cuida da formação apostólica. Não se pode compreender a salesianidade fora do "Da mihi animas". A formação apostólica é, por isso, um campo específico da formação salesiana. Referimo-nos a dois aspectos:

*** delegado para a "salesianidade" da Associação:**

Dom Bosco queria que a Associação se distinguisse por sua caridade operosa, em cujo centro está o "DA MIHI ANIMAS" como empenho incansável pela salvação dos jovens e como busca da interioridade apostólica. A salesianidade não pode ser entendida fora do "Da mihi animas"; por isso um campo específico de formação salesiana é a formação apostólica.

*** delegado de uma "comunidade salesiana" concreta:**

Conforme os Regulamentos SDB/FMA⁽¹⁸⁾, as comunidades são responsáveis pela animação dos Cooperadores⁽¹⁹⁾.

O Delegado/a é, portanto, o vínculo de comunhão entre a Comunidade religiosa e os Cooperadores. Muitas dificuldades entre Cooperadores e Comunidade religiosa, são devidas à falta de comunicação, com os conseqüentes problemas de mal-estar recíproco.

O Delegado/a favorece as relações fraternas e apostólicas entre Comunidade e Associação.

2º Nível inspetorial

I. Nomeação

* O Delegado/a inspetorial é nomeado/a pelo Inspetor/a após ter escutado o parecer do Conselho inspetorial dos Cooperadores(20). Pode fazer esta consulta na presença de todo o Conselho ou individualmente, ou de outro modo que julgar oportuno, também por carta.

II . Tarefas comuns ao Delegado e à Delegada

- a) O Delegado/a SDB/FMA façam que os Delegados locais sejam preparados para sua função. Cumprirão esta tarefa de modo distinto nos dois Institutos, ou de modo ajustado.
- b) O Delegado/a SDB/FMA são membros, de direito, do Conselho inspetorial e, por isso, participam colegialmente no governo da Associação a nível inspetorial. Nenhum dos dois, porém, preside os encontros e toma as decisões finais.
- c) O Delegado/a inspetorial SDB/FMA cuidam da formação salesiana e apostólica dos componentes do Conselho, em harmonia com a programação da Associação e de entendimento com o responsável pelo setor.
- d) O Delegado/a SDB/FMA visitam regularmente os centros de Cooperadores das respectivas Inspetorias.

III. Tarefa específica do Delegado SDB

O Delegado inspetorial SDB visita também os Centros ligados às obras das FMA, de entendimento com a Inspetora e a Delegada inspetorial.

3º Níveis nacional e regional

1. RVA prevê a possibilidade desta estrutura no art. 47, como estrutura de "animação e coordenação".
2. Quando se julga oportuna a criação de Conferências, a nível nacional e/ou regional, também se prevê a presença do religioso, conforme o RVA, seja este um SDB ou uma FMA.
3. O RVA e a própria Conferência (de acordo com os próprios estatutos) contemplam as funções do Delegado/a nacional e/ou regional.

Os animadores religiosos a nível nacional/regional têm sido todos, até agora, SDB, mas pode ser também uma FMA.

O Regulamento se refere a esta figura no art. 47.3, onde se afirma: "A coordenação da Conferência é garantida por um Cooperador eleito entre os membros da mesma Conferência, e por um Delegado/a nacional e/ou regional designado pelos Inspetores e Inspetoras das Inspetorias interessadas".

Convém lembrar que suas tarefas não são diversas das tarefas de qualquer outro delegado, deve-se porém levar em conta que é a própria Conferência que estabelece seus Estatutos, que não devem estar em contradição com os artigos do RVA. A Conferência, por isso, não pode assumir funções que são designadas, por exemplo, aos Conselho. A finalidade destas Conferências é o serviço, em vista à vitalidade e colaboração mais eficiente. Os Estatutos, seguindo estas linhas, determinarão as tarefas do Delegado/a, conforme a finalidade destas Conferências e segundo a função designada ao Delegado/a pelo RVA.

4º Delegado/a a nível central

A Convenção afirma que entre os cinco membros que o Reitor-Mor deve nomear no âmbito da Consultoria Mundial, deve estar uma FMA(21). O artigo não especifica nenhuma tarefa particular da Delegada, na Consultoria. Sua função será então determinada pelo que dizem os artigos 23 e 48 do RVA, com referência aos Consultores.

Consistirá portanto em assistir ao Reitor-Mor na animação da Associação e na coordenação de atividades formativas e apostólicas como FMA. Isto incluirá, em primeiro lugar, a contribuição de sua animação no que se refere à Associação a nível mundial, particularmente na parte ligada às FMA tendo como destinatárias diretas as Delegadas inspetoriais(22).

Além disso, segundo o art. 48 do RVA, contribui como Consultoria, em tudo que o citado artigo requer de todos os Consultores, tendo ela os mesmos deveres e direitos dos outros membros da Consultoria.

Diverso é o caso do Delegado Central ou Geral, pois sua figura não é prevista explicitamente pelo RVA. Este animador até agora operou na Consultoria Mundial como um dos cinco membros que são nomeados pelo Reitor-Mor por sua vontade, não por força do Regulamento ou da Convenção. Ele age de acordo com o Conselheiro para a Família Salesiana, que é membro de direito da Consultoria Mundial e que tem funções particulares atribuídas pelos Regulamentos SDB e pelo RVA. A função do Delegado Central, na Consultoria e diante da Associação, depende do fato de ser nomeado pelo Reitor-Mor como membro da Consultoria. Sua função específica é em representação do Conselheiro para a Família Salesiana que lhe cabe em consequências das faculdades que lhe são concedidas pelo Reitor-Mor.

11. DELEGADO LEIGO E DELEGADO SACERDOTE DIOCESANO: UM CASO PARTICULAR

Quando o Centro não é erigido junto a uma obra SDB ou FMA, o Inspetor pode nomear como Delegado do local um Cooperador adequadamente preparado(23). E existem, hoje, os Delegados Cooperadores. As pessoas nas quais é mais fácil pensar, em consideração de sua preparação teológica e pastoral, são os Cooperadores párocos diocesanos ou diáconos permanentes. Mas isto não exclui que possam ser nomeados Delegados, Cooperadores leigos bem preparados.

O que se requer deste tipo de Delegado é a preparação adequada, particularmente na salesianidade e no apostolado.

Sua nomeação é feita pelo Inspetor, segundo o mesmo itinerário exigido para os Delegados SDB.

É conveniente que a nomeação do Delegado Cooperador seja levada a conhecimento do Bispo, pelo fato de o Centro ser erigido com sua permissão.

Como Delegado, ele deve ser convidado a participar dos encontros de Delegados no agrupamento de Centros inspetorial.

O Delegado, que não é SDB ou FMA, exerce sua função do mesmo modo que os Delegados SDB ou FMA, com exclusão - quando se trata de leigo - daquelas funções próprias do sacerdote.

Para o Delegado Cooperador não sacerdote é importante recordar o art. 5 da Convenção: "Os Delegados locais não sacerdotes procurem, por quanto é possível, ter para o próprio Centro um sacerdote salesiano, encarregado de acordo com o Inspetor, para os momentos fortes de oração e de discernimento, e para a vida sacramental - litúrgica dos Cooperadores".

É importante que o Delegado leigo respeite as atribuições próprias do Coordenador e dos outros membros do Conselho, e não acumule para si responsabilidades que pertencem a outras funções. O fato de ser leigo e Delegado não o põe em posição de superioridade diante dos outros membros do Conselho.

Notas:

01. Com referência aos animadores leigos, o tema será tratado mais sob o ponto de vista teórico: o Capítulo IV tratará de seu aspecto prático. No caso do Delegado/a os dois aspectos são tratados quase inteiramente neste capítulo.
02. RVA 43.1
03. RVA 23
04. RVA 8,11.2; 13.2; 16.1; 17; 37.2
05. RVA 4.2; 10; 32.3
06. RVA 3; 11.1-2; 14.3; 16.1; 50
07. RVA 11 e 17
08. RVA 11.1; 12; 16.1; 17; 29.1
09. RVA 43.2
10. RVA 43.3
11. RVA 44.2
12. RVA 48.1 "Entre os Cooperadores da Consultoria Mundial, o Reitor-Mor nomeia o Coordenador Geral"
13. Sobre este parágrafo veja Cap. VII
14. Comentário oficial ao RVA, p. 269 (ed. Italiana)
15. RVA 46
16. Cân.317.2
17. RVA 46.2
18. Regulamentos SDB 36
19. RVA 23.3
20. RVA 46.2
21. Convenção 13
22. Veja também Cap. IV, Apêndice 1 "Regulamento interno da Consultoria Mundial"
23. RVA 46.3 e RDB V 5.

CAPÍTULO III

A FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS DA ASSOCIAÇÃO

12. PREMISSA

13. IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

- A. *Pela a pessoa em si mesma*
- B. *Pelo serviço a prestar*
- C. *Pela missão a realizar*

14. CRITÉRIOS SALESIANOS DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

- A. *Unidade entre ser e fazer*
- B. *Interação entre a ação e reflexão*
- C. *O concreto como lugar de formação(formar-se fazendo)*
- D. *O fazer bem justifica o fazer(competência e profissionalidade)*

15. ENCARREGADOS DA FORMAÇÃO

- A. *A Consultoria mundial*
- B. *A Conferência Nacional ou Regional*
- C. *O Conselho Inspetorial*
- D. *O Conselho local*
- E. *Delegado SDB e Delegada FMA*
- F. *Conselheiro do setor formação*
- G. *Cooperadores qualificados*
- H. *O Cooperador, primeiro responsável pela sua formação*

16. ÂMBITOS / SETORES DA FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

- A. *Mentalidade = Doutrina*
 - 1º. Conteúdos doutrinários eclesiais
 - 2º. Conteúdos doutrinários da tradição salesiana

- B. *Atitudes = Espiritualidade*
 - 1º. Querer colaborar com todos
 - 2º. Saber valorizar os dons de cada um
 - 3º. Trabalhar em estilo de animação

- C. *Ação = pastoral*
 - 1º. Trabalhar habitualmente em grupo
 - 2º. Fazer crescer a autonomia associativa

17. INSTRUMENTOS E TEMPOS DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

- A. *Instrumentos de formação*
- B. *Tempos de formação dos responsáveis*
 - 1º. Tempos ordinários
 - 2º. Tempos extraordinários

18. ASPECTOS ESPECÍFICOS DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

- A. *Responsáveis leigos*
- B. *Responsáveis SDB/FMA*
- C. *Delegado/a Leigo/a e Sacerdote Diocesano*

12. PREMISSA

A finalidade do capítulo é a de considerar a formação específica de que precisa o formador dos Cooperadores seja leigo ou membro do clero secular ou religioso. Não se refere, portanto, ao plano de formação dos membros da Associação.

13. IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

A. Pela pessoa em si mesma

Para desempenhar com competência o papel de dirigente, o Cooperador precisa de formação contínua. Deve-se tomar consciência, antes de tudo, do fato novo que representa a formação do nosso mundo. O acento é colocado sobre a experiência vivida no processo formativo, sobre a integração entre dimensão espiritual e secular, entre o já conhecido e as novas conquistas, entre riqueza pessoal e o empenho operativo apostólico.

Somente assim a pessoa do Cooperador amadurece desde o seu interior.

B. Pelo serviço a ser prestado

O RVA estabelece que sejam os responsáveis da ACS a ajudar os Cooperadores em sua formação, não contentando-se com intervenções superficiais. Para prestar, portanto, um serviço digno do nome, o responsável deve compreender a importância de sua formação, "com um contínuo processo pessoal de amadurecimento na fé e de configuração a Cristo, segundo a vontade do Pai, com a guia do Espírito Santo".(2)

O art. 37 do RVA exprime claramente estas mesmas exigências e a necessidade da dimensão salesiana na formação.(3)

C. Pela missão a ser realizada

A missão requer pessoas formadas, capazes de responder às exigências de hoje. Relembremos alguns aspectos que não devem ser esquecidos.

- A.** O caráter evolutivo da pessoa humana, que cresce e amadurece aprendendo da vida e respondendo às novas situações; daqui deriva a necessidade de seguir e ajudar cada um para uma inserção ativa na Igreja e na sociedade, elas também em contínua renovação.
- B.** A fidelidade ao crescimento vocacional exige por parte dos crentes, na linha das indicações do Concílio Vaticano II, saber acompanhar as mudanças das condições de vida, para superar as inevitáveis dicotomias que a complexidade social apresenta.
- C.** O dinamismo da juventude que desafia os papéis educativos. A educação, com efeito, hoje é percebida como mais urgente porque mais rápidas são a evolução e a transformação social, fruto de um maior pluralismo na sociedade contemporânea.

Entrar no dinamismo dessa três exigências é construir-se um "projeto de vida, que leva à maturidade humana e cristã" (4): um projeto nunca plenamente realizado.

Conseqüentemente o empenho de uma sólida formação é papel primário e de consciência para um dirigente Cooperador: não deve subestimá-lo e improvisá-lo.

14. CRITÉRIOS SALESIANOS DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

A. Unidade entre ser e fazer

O cristão é chamado a viver em unidade toda a sua existência e experiência cotidiana. O termo salesiano utilizado hoje é: interioridade apostólica. Os dualismos e as dicotomias verificam-se quando somos superficiais (falta a interioridade) e puros ativistas (falta o senso apostólico!)

Entre as duas dimensões, membros da Igreja e cidadão do mundo, o dirigente Cooperador não é chamado a escolher com exclusão de um dos dois termos, e sim a compor e a fazer convergir todas as suas forças em unidade.

B. Interação entre ação e reflexão

A formação se realiza na interação entre ação e reflexão e comporta um dinamismo, uma atividade, uma metodologia, uma preocupação que tocam toda a vida e que movem à autoformação através, da reflexão sobre o que se experimenta.

A teoria é necessária, mas deve sempre ser medida sobre a prática. A experiência é indispensável, mas deve reencontrar continuamente as razões de seu exprimir-se.

C. O concreto como lugar de formação (formar fazendo)

Do critério precedente surge o fato de que a pessoa se forma fazendo: isto vale também para o formador. O chamado ao crescimento contínuo, ao amadurecimento progressivo, à santidade vive nas atividades e nas situações concretas: aqui Deus chama. O fazer é educativo quando estimula a autoformação e pede uma contribuição consciente aos mesmos que participam no processo de formação. Dom Bosco viveu continuamente para si e para os seus jovens este modelo.

D. O fazer bem justifica o fazer (competência e profissionalidade)

A qualidade é, hoje, critério de desenvolvimento e de êxito, em todos os campos. A competência torna-se um mito inaceitável somente quando colocada como finalidade. Considerada, porém, instrumento, torna-se um meio necessário para agir eficazmente.

O bem deve ser feito bem. Não basta agir de qualquer jeito. Devem ser alcançados os objetivos das intervenções programadas.

15. ENCARREGADOS DA FORMAÇÃO

O parágrafo contém indicações que se referem a estruturas e a pessoas responsáveis pela formação. O elenco segue uma apresentação exclusivamente lógica (desde o mais amplo até o menor âmbito) e não de importância.

A. A consultoria mundial

A responsabilidade da Consultoria no que diz respeito à formação é especificada pelo artigo 23.2 do RVA "No exercício de seu ministério (o Reitor-Mor) serve-se da Consultoria mundial dos Cooperadores, sobretudo para animar toda a Associação e coordenar as iniciativas formativas e apostólicas." Animar e coordenar definem a Consultoria mundial no serviço à Associação. A animação tem entre os objetivos próprios uma educação qualificada. A coordenação, por sua vez não opera por um achatamento das originalidades de cada um, mas pela consecução das finalidades da Associação.

B. A Conferência Nacional ou Regional

"A finalidade de eventuais conferências, como órgãos de coordenação e de estímulo, é o serviço para uma mais eficiente vitalidade e colaboração"(5) O Regulamento das Conferências poderá prever âmbitos de coordenação e de estímulo, no setor formativo.

C. O Conselho inspetorial

É este interlocutor privilegiado da Consultoria em tema de formação.

Ao Conselho inspetorial é confiado o papel de promover e coordenar as iniciativas formativas e apostólicas do nível inspetorial. Não é, portanto, suficiente "coordenar"; requer-se a promoção de iniciativas para os Centros que compõem a Inspeção. Uma e outra realizam-se com:

- a preparação de pessoas competentes que operam nos Centros :

- a organização de encontros, reuniões e atividades formativas ;
- a admissão à Promessa como ocasião de verificação e de empenho para um ulterior caminho formativo;
- as contribuições para elaboração e a adaptação inspetorial do plano de formação da Associação.

D. O Conselho local

O Conselho⁽⁶⁾ local realiza os encargos formativos seguindo o RVA. Antes de tudo "é papel do Conselho local acompanhar o aspirante a Cooperador em seu caminho de formação".⁽⁷⁾

Em segundo lugar, analogamente ao Conselho inspetorial, promove localmente as iniciativas formativas e apostólicas lembradas no parágrafo anterior.

E. Delegado SDB e Delegada FMA

O Delegado (a) foi apresentado no cap. II do presente subsídio, como formador. Com efeito no art. 46 afirma-se que o responsável" sobretudo da formação salesiana apostólica". Não desempenha esse papel sozinho, mas em co-responsabilidade com Cooperadores qualificados.

F. Conselheiro do setor formação

O RVA não fala desta figura e de seu eventual papel. No subsídio, porém, no cap. IV vai ser apresentada a experiência de muitos Conselhos locais e inspetorias que instituíram, oportunamente, este serviço para uma área tão importante na vida da Associação .

Seu papel e sua responsabilidade dependem das competências que lhe confia o próprio conselho.

G. Cooperadores qualificados

O art. 38.2 especifica claramente que a formação acontece também através da ação de Cooperadores qualificados. Estes não desenvolvem uma ação alternativa à dos Delegados (as) , e sim complementar.

H. O Cooperador, primeiro responsável de sua formação

O art. 38.1 sublinha que responsável da formação é em primeiro lugar o mesmo Cooperador: "O Cooperador: é o primeiro e principal responsável pela própria formação".

16. ÂMBITOS/SETORES DA FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

O parágrafo toma em consideração os três aspectos que habitualmente são apresentados como os objetivos de um projeto: ajudar as pessoas a ter uma nova mentalidade, que se nutre de motivações profundas (1. mentalidade = doutrina); passar da análise racional e razoável dos problemas e das situações, dos conteúdos intelectuais às atitudes interiores que alimentam a pessoa em vista da ação (2. atitudes = espiritualidade); enfim passar para o plano operativo: o que se viu com a mente, o que foi assimilado no espírito, expressá-lo na intervenção (3. ação = pastoral)

A. Mentalidade = doutrina

O responsável precisa da mais ampla formação se quer ser de auxílio aos outros, começando de um empenho intelectual para aprofundar os conteúdos da tradição cristã e salesiana.

1º Conteúdos doutrinais eclesiais

Resultam hoje fundamentais os seguintes setores:

1. *As novidades teológicas do Concílio Vaticano II*

Para tornar concreta a indicação parece suficiente falar da importância doutrinal da nova visão da Igreja (Lumen Gentium e Gaudium et Spes), da Palavra de Deus (Dei Verbum), da oração da Igreja (Sacrosanctum concilium)

2. *As novidades na evangelização e na catequese*

O relevo é particularmente orientado para a valorização do Catecismo da Igreja Católica e a tudo o que servir como preparação e ulterior aprofundamento.

Concretamente: aprofundar a “Evangelii Nuntiandi”, o Documento de Santo Domingo, as várias intervenções de João Paulo II sobre a Nova evangelização. Dom Bosco gostava de repetir que sua obra nasceu de um catecismo. Aprofundar as conseqüências em nosso mundo é empenho do dirigente Cooperador que quer ser fiel a seu fundador.

3. *As novidades no âmbito de Doutrina Social da Igreja*

Apresenta-se aqui um aspecto particularmente significativo da Igreja no mundo contemporâneo.

Não é possível citar todos os documentos. O que interessa é tornar-se um pouco competente na Doutrina da Igreja sobre o trabalho do homem (Laborem Exercens), sobre a nova compreensão do mundo (Centesimus annus). As orientações que nascem dessa rica tradição devem ser assumidas pelos dirigentes dos Cooperadores, se se quer ajudar os Centros a não ficar na janela enquanto está nascendo um mundo novo.

4. *As novidades do empenho moral do crente*

As situações da vida concreta e dos relacionamentos dentro da família, da sociedade civil da sociedade política, precisam de um retorno à substância do Evangelho: a justiça, o bem comum, a gratuidade, a solidariedade, o senso do dever, aceitação da vida, etc. É um chamamento à moralidade em todos os momentos da existência.

5. *As novidades da presença laical na Igreja*

Dois documentos em particular recolhem as novidades do Pós-Concílio: *Mulieris Dignitatem* e *Christifideles Laici*. É importante, porém ler nesta perspectiva do relacionamento Igreja-Leigo-Mundo além da *Lumen Gentium*, a *Gaudium et Spes* e *Apostolicam Actuositatem*, a *Redemptoris Missio* que abrem horizontes novos ao empenho laical.

2º Conteúdos doutrinais da tradição salesiana

Os aspectos mais especificamente salesianos da formação doutrinal do dirigente Cooperador dizem respeito:

- 2 ao conhecimento de Dom Bosco e da Família Salesiana. A vida de Dom Bosco, a sua obra, a experiência educativa pastoral vivida em Valdocco e propagada em Mornese, não podem ser somente objeto de curiosidade intelectual. É indispensável um qualificado aprofundamento, fruto de estudo e de amor. Assim é também necessário o conhecimento de cada um dos Grupos que formam a Família Salesiana. Possuímos uma rica documentação que o dirigente Cooperador deverá conhecer.

Dom Egídio Viganò escreveu uma carta de aprofundamento da identidade de cada Grupo: é um instrumento útil para penetrar na vida e na experiência das diferentes instituições inspiradas em Dom Bosco.

- 2 ao aprofundamento da história e da vida da Associação dos Cooperadores salesianos, tanto a nível mundial quanto a nível local. É pouco conhecida a santidade de Cooperadores concretos; deveriam ser recolhidas as memórias destes irmãos e irmãs. Um texto que deveria tornar-se um “manual” para os dirigentes Cooperadores é sem dúvida o comentário oficial ao RVA.

B. Atitudes = Espiritualidade

Não é suficiente um conhecimento doutrinal dos conteúdos eclesiais e salesianos descritos no parágrafo precedente. É indispensável sua assimilação vital, ao ponto que se tornem referência fácil e habitual na realidade cotidiana

De conteúdos depositados na mente devem tornar-se virtudes na experiência comum. Quando o dirigente utiliza quadro dos valores do Evangelho e de Dom Bosco poderá considerar-se uma pessoa "espiritual", uma pessoa de síntese e de unidade: seu coração estará cheio de Cristo e do espírito salesiano.

Interessa, no presente contexto, relembrar as atitudes típicas de crente formador que olha para Dom Bosco, com inspirador de sua vida.

Não se trata de recolher os elementos da espiritualidade salesiana, e sim aprender da história o viver hoje, ajudando os irmãos a crescer e se formar.

Eis as atitudes mais significativas:

1º Querer colaborar com todos

Dom Bosco é conhecido por sua capacidade "cooperativa", confiava a cada um uma responsabilidade, embora pequena, O dirigente não se coloca no centro, mas coloca os outros no coração de seus interesses.

Não é um solitário conquistador, mas um persistente procurador de convergências. Muitas virtudes "salesianas" encontram nisso um terreno de crescimento e de fecundidade: otimismo e confiança diante das pessoas; abertura e acolhida diante das propostas operativas de todos; criatividade estimulada pela procura comum; adaptação às diferentes situações concretas, etc.

2º Saber Valorizar os dons de cada um

Um dirigente está sempre na encruzilhada de muitas forças e expectativas. Também na ACS o responsável trabalha para a formação de seus irmãos ajudando cada um a descobrir o dom recebido; a colocá-lo em relação com os dons dos outros; a procurar juntos um projeto comum e compartilhado. A história do Oratório de Dom Bosco conta com jovens e adultos, de religiosos e leigos, de pessoas qualificadas e de gente simples: todos juntos e generosos em dar a contribuição adequada às possibilidades de cada um. O dirigente dos Cooperadores trabalha para que todos saibam manifestar em favor dos outros quanto pessoalmente receberam.

3º Agir em estilo de animação

Desde o primeiro capítulo nos referimos à escolha da animação entre os Cooperadores .

No contexto da presente reflexão animar significa indicar ao dirigente o empenho de cuidar da formação das pessoas mais que o simples funcionamento das estruturas; de acompanhar os processos vocacionais mais que os aspectos de organização. De procurar a qualidade mais do que a quantidade das intervenções; de abrir ao confronto com a vida e a cultura mais do que fechar a Associação em um tranqüilo isolamento.

C. Ação = pastoral

A ação reforça habitualmente a mentalidade e as atitudes interiores.

Por outro lado essas últimas têm necessidades de manifestar-se em comportamento visíveis e controláveis.

Um setor importante da formação dos dirigentes é fazer com que adquiram experiência direta de algumas escolhas operativas que representem a consequência do modo de pensar e de viver.

Vamos dar o exemplo de duas referências práticas:

1º Trabalhar habitualmente em grupo

Uma formação individualista não predispõe ao trabalho com os outros, à solidariedade, à procura juntos. Quando, pelo contrário, diante dos problemas ou das interrogações que nascem da vida de cada dia a primeira reação do dirigente é saber

chamar os outros, como os outros procurar e aprofundar; o trabalho em grupo é o começo da solução das dificuldades.

Além disso o trabalhar em grupo assegura mais a respeito da qualidade da intervenção: muitos olhos vêem mais e melhor do que dois olhos somente.

Algumas vezes, somos levados a imaginar que o trabalhar sozinho dá-nos maior velocidade em chegar à conclusão: "quem age só age por três". Do ponto de vista da associação seria deletério.

O trabalhar em grupo, porém, precisa de um suporte técnico, que é a dinâmica de grupo. Não enfrentamos aqui o tema, tendo dedicado ao assunto uma parte especial neste manual: ver CAPÍTULO VII, Secção B.

2º Fazer crescer a autonomia associativa

A expressão pode ser lida a partir de muitas perspectivas. Aqui escolhemos a perspectiva do dirigente. Autonomia associativa comporta:

*** saber assumir a responsabilidade das decisões**

Sem dúvida é forte o liame da Associação com a Congregação Salesiana e com as Filhas de Maria Auxiliadora. Às vezes, porém, o liame se transforma em dependência decisional, enquanto se confia à presença dos religiosos/as a responsabilidade efetiva dos Centros. Isto é , não funcionam os papéis previstos pelo RVA com o risco de desequilíbrio da dimensão laical da Associação.

*** saber organizar o trabalho do Centro**

O dirigente deixa-se guiar unicamente pelo RVA, no qual encontra não somente a fonte da espiritualidade, mas também o valor da organização externa. O artigo 44.1 do RVA determina os papéis principais dos Conselhos. Fazer funcionar aquelas orientações dará força e consistência à Associação. No pensamento de Dom Bosco a organização é o invólucro externo da espiritualidade e o sustentáculo do caminho formativo das pessoas, assegurando a todos a bondade das escolhas.

*** renovar-se na continuidade**

O dirigente alimentará a preocupação de tornar sempre mais adequados à realidade o papel e o serviço da Associação, de conformidade com as finalidades confiadas à mesma pelo Fundador.

Sentir-se-á, portanto, solicitado a interrogar os sinais dos tempos, lançando o olhar sempre para o futuro, e dedicar-se-á, com sensibilidade construtiva e com espírito de original criatividade, a procurar os instrumentos operativos mais idôneos que possam assegurar o progresso da Associação, em sintonia com os tempos e as circunstâncias . Trata-se de desenvolver uma atitude interior de constante renovação que requer vigilante discernimento; isto , de um lado saberá evitar improvisas acelerações e delibitantes estagnações próprias de quem quer mudar somente por fazê-lo, de outro lado assegurará aquela fecunda continuidade, que trata de uma espiritualidade rica e profunda.

17. INSTRUMENTOS E TEMPOS DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

A. Instrumentos de Formação

Para poder alcançar os objetivos acima indicados é necessário um empenho constante para aprofundar a própria vocação e formação. Precisa então dar espaço, em sua vida quotidiana, à reflexão e ao estudo iluminando desta maneira a experiência concreta.

Na linha do que antes dissemos em relação aos aspectos presentes em um projeto (doutrina - atitudes - ação), relatamos alguns instrumentos concretos de formação para os responsáveis:

- * cursos de formação específica para os encarregados dos diferentes setores de animação , nos diferentes níveis;

- * e convênios, dias de estudo, encontro de Cooperadores, que fazem parte da vida associativa e enriquecem sua dinâmica;
- * encontros e reuniões promovidos pelos organismos da Igreja em vista de um mais eficiente serviço de animação às Associações de fiéis leigos;
- * leitura e reflexão da literatura salesiana dedicada à animação dos Cooperadores (por ex. Cooperadores, o Boletim Inspetoral: onde existe, a bibliografia sobre o assunto e setores específicos, etc.);
- * retiros mensais, exercícios espirituais e momentos fortes de oração que contribuem para o crescimento da própria interioridade e no aprofundamento das atitudes espirituais a serem testemunhadas;
- * preocupação constante em conhecer pessoalmente os componentes do grupo dividindo fraternalmente as alegrias, as dores e as justas aspirações de quem está ao nosso lado (RVA 10);
- * participação em atividades de caráter pastoral, seja a nível de cada grupo, seja a nível de Família Salesiana;
- * confronto e verificação pessoal e de grupo do trabalho de animação através de encontros específicos (por ex. reuniões e encontros dos responsáveis nos diversos níveis ou por setor de empenho)

B. Tempo de formação dos responsáveis

1º Tempos ordinários

A Christifideles Laici vê na adolescência e na juventude os momentos decisivos e mais significativos para a formação, mas todas as horas da existência humana podem ser momentos formativos, tempo oportuno para a passagem do Senhor, que "jamais deixa de chamar por meio da evolução das situações pessoais e ambientais" (RVA 37.1). Somente uma atenção a Deus e à sua ação transformadora pode realizar uma formação em sintonia com as exigências da história.

2º tempos extraordinários

Uma formação específica por parte do responsável se exige e se realiza para o serviço à Associação, em circunstâncias ocasiões particulares e extraordinárias, "que embora seja de ordem, duração e importância diversas, todavia são todos igualmente comprometedores :elas requerem docilidade ao Espírito e sincera disponibilidade para acolhê-las e vivê-las como momentos privilegiados de enriquecimento espiritual e de dom de si. Esta situação pode apresentar-se por ex., para a preparação à promessa de Cooperadores, o estudo e o aprofundamento do RVA, a preparação e organização de um curso de formação específica, de um dia de encontro.

18. ASPECTOS ESPECÍFICOS DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

É importante que cada responsável esteja ciente de que, dependendo de sua condição de seu estado de vida e de seu papel na Associação, oferece uma específica contribuição de serviço. Ele precisa de um contínuo aprofundamento e de uma sempre maior qualificação e preparação adequada à evolução e às urgências da realidade quotidiana.

A. Responsáveis leigos

Por quanto diz respeito aos responsáveis leigos a formação específica deverá procurar:

- * aprofundar o papel e a missão do leigo na Igreja;
- * conhecer os conteúdos e os processos de formação da qual se falou acima;
- * empenhar-se na formação "permanente" para penetrar os valores evangélicos do espírito salesiano no contexto da vida quotidiana: espiritualidade da encarnação;
- * construir o "homem interior" para que possa exprimir-se na caridade pastoral;
- * consolidar seu empenho de animação cuidando da organização da Associação e acompanhando o itinerário formativo dos Cooperadores, tornando-se assim multiplicador de agentes de pastoral.

B. Responsáveis SDB/FMA

Por parte do Delegado(a) SDB/FMA a formação específica deverá ser orientada em particular:

- * a aprofundar a identidade - missão - função do leigo na Igreja e na Família
- * Salesiana, para dar aos Cooperadores respostas válidas a nível da formação salesiana apostólica;
- * a desenvolver a disponibilidade em deixar-se envolver na formação das pessoas que vivem no mundo, para lhes transmitir os autênticos valores da espiritualidade secular em estilo salesiano:
- * a fazer crescer a comunhão na co-responsabilidade diferenciada;
- * a empenhar-se, concretamente, juntamente com outros membros qualificados, em um serviço pastoral, que ofereça uma ajuda espiritual de sustentação e guia aos outros.

C. Delegado/a, leigo/a e sacerdote diocesano

Para o Delegado(a) que não é um SDB ou uma FMA precisa um cuidado particular para outros aspectos da formação que são pressupostos em quem fez a opção da vida religiosa.

- * Necessidade de uma formação salesiana aprofundada: não é possível formar-se no espírito salesiano se não se conhece o mesmo e se não é vivido concretamente pela pessoa que deseja transmiti-lo; é necessário conhecer as fontes salesianas e ter a possibilidade de alcançá-las (seria cômodo e oportuno poder dispor de uma pequena biblioteca salesiana). Além disso é indispensável o contato frequente com o mundo salesiano em seus vários aspectos e uma maior atenção em participar de dias de estudo e verificação para manter sempre viva e autêntica a salesianidade própria e do próprio Centro de pertença.
- * Necessidade de uma formação teológico-bíblica. Quando o Delegado(a) é um leigo/a que não teve uma formação teológico- bíblica específica, é preciso cuidar de um modo particular deste aspecto fundamental da formação. Hoje, aliás, há muitos cursos de formação teológica para leigos, também por correspondência, dos quais pode-se tirar uma proveitosa preparação.
- * Necessidade de uma formação pastoral e apostólica. Uma boa formação neste setor é expressamente exigido pelo papel mesmo do Delegado(a) que se dedica a um serviço pastoral. Muito útil para esta finalidade poderá ser também a experiência concretamente vivida entre os jovens no campo apostólico.

Desde que o aspecto formativo é um elemento de fundamental e de prioritária importância na vida e no desenvolvimento da Associação, os responsáveis terão o cuidado de fazer uma constante e aprofundada revisão de seu caminho e de seu crescimento como animadores, tanto a nível pessoal como a nível comunitário.

Notas:

01 - RVA cap.V(36-40), AA cap VI (28-32), Christifideles Laici cap V (57 - 63). Para o que diz respeito aos dotes necessários aos formadores cfr. **Ratio fundamentalis institutionis sacerdotalis**, S.Congregação para educação católica 6.1.1970,30.

02 - C. L. 60

03 - cfr. todo o 37 (Conteúdo da Formação)

04 - AA 29e

05 - RVA 47.2.

06 -RVA 44.1

07 -RVA 45.1

CAPÍTULO IV

AS ESTRUTURAS DE ANIMAÇÃO

19 - PREMISA: CRITÉRIOS SALESIANOS PARA O ORGANIZAÇÃO

20. O CENTRO, UNIDADE FUNDAMENTAL

A. Natureza do Centro

1. Dimensão comunitária do Centro
2. Apoio vocacional
3. Espírito de Família no Centro de Cooperadores
4. Abertura apostólica
5. A sede do Centro

B. A vida do centro: elementos indispensáveis

1. O Conselho

I - Elementos característicos do Conselho local

- * Natureza do Conselho local
- * O Conselho local: eleição
- * A primeira reunião do Conselho local
- * Tarefas do Conselho local

II O Coordenador local

III - A direção colegial

IV - Atitude do Coordenador local

V - O Delegado e a Delegada

VI - A organização do Conselho e tarefas de animação confiadas aos diversos Conselheiros:

- * Setor FORMAÇÃO
- * Setor COMPROMISSO APOSTÓLICO
- * Setor FAMÍLIA
- * Setor MISSÕES
- * Setor COMUNICAÇÃO SOCIAL
- * Setor COOPERADORES JOVENS e relações com "MJS"
- * Setor IGREJA LOCAL
- * Setor RELAÇÕES COM A FAMÍLIA SALESIANA
- * Outros eventuais setores

2. Setor Secretaria
3. O administrador
4. As reuniões periódicas

C. A vida do Centro: elementos institucionais

1. Ereção de um Centro
2. Fusão de Centros
3. Transferência de Centros
4. Supressão de um Centro
5. Relações entre os Centros

D. A vida do Centro: elementos característicos

1°. Admissão de Cooperadores ao Centro (Entrada na Associação)

- I - Critérios prioritários para a admissão
- II - Critérios prioritários relativos à vocação
- III - Critérios prioritários relativos ao itinerário percorrido
- IV - Critérios prioritários relativos às motivações

2°. Saída da Associação

3°. Relações com outros organismos

- I - Organismos Salesianos
- II - Organismos eclesiais
- III - Organismos civis e sociais

4°. Cooperadores isolados

5°. Solidariedade econômica

21. A ORGANIZAÇÃO EM NÍVEL INSPETORIAL

A. Natureza e finalidade

B. Elementos indispensáveis

1. O Conselho inspetorial

I. Elementos característicos do Conselho inspetorial

- * Primeira constituição do Conselho inspetorial
- * A eleição do Conselho inspetorial
- * Renovação do Conselho inspetorial
- * Tarefas do Conselho inspetorial

II - O Coordenador inspetorial

- * A direção colegial do Conselho inspetorial
- * Atitude do Coordenador Inspetorial

III. O Delegado e a Delegada

IV. A organização do Conselho inspetorial e incumbências confiadas aos diversos Conselheiros

2. A secretaria

3. O administrador

4. A programação das iniciativas

5. As reuniões periódicas do Conselho inspetorial

22. A CONFERÊNCIA NACIONAL E/OU REGIONAL

A. Natureza da Conferência nacional e/ou regional

B. A constituição da Conferência nacional e/ou regional

C. Incumbência da Conferência nacional e/ou regional

D. Os responsáveis pela Conferência

E. Incumbência dos responsáveis

F. Outros possíveis órgãos da Conferência

23. A CONSULTORIA MUNDIAL

A. Natureza da Consultoria mundial

B. Finalidade, incumbências e funções da Consultoria mundial

C. Os membros da Consultoria

D. A convocação da Consultoria

E. A ação dos consultores a nível de Região

F. Encargos no interior da Consultoria

1°. Encargos do Coordenador geral

2°. Encargos do Administrador

3°. Incumbências da Secretaria Executiva Central

G. RELAÇÕES COM A FAMÍLIA SALESIANA E OUTROS ORGANISMOS

H. AS REUNIÕES DA CONSULTORIA MUNDIAL

L. CONGRESSOS REGIONAIS E MUNDIAIS

J. EVENTUAL SUBSTITUIÇÃO DE CONSULTORES

K. SEDE DA ASSOCIAÇÃO

APÊNDICE I - REGULAMENTO INTERNO DA CONSULTORIA MUNDIAL

APÊNDICE II - MODELO DE REGULAMENTO INTERNO DO CONSELHO

APÊNDICE III - MODELO DE REGULAMENTO INTERNO DA CONFERÊNCIA NACIONAL

APÊNDICE IV - EXEMPLO DE PREVISÃO ORÇAMENTARIA E DE BALANÇO PREVENTIVO

APÊNDICE V - EXEMPLO DE AVISO DE CONVOCAÇÃO DE REUNIÃO

APÊNDICE VI - EXEMPLO DE PEDIDO DE ADMISSÃO À ASSOCIAÇÃO

EXEMPLO DE DECLARAÇÃO DE ACEITAÇÃO NA ACS

APÊNDICE VII - EXEMPLO DE EREÇÃO DE UM CENTRO DA ACS

19. PREMISSE: CRITÉRIOS SALESIANOS PARA A ORGANIZAÇÃO

Segundo o pensamento de Dom Bosco, a Associação se deve organizar à luz destes três critérios:

- flexibilidade;
- adaptabilidade;
- serviço à pessoa.

O bom funcionamento de um organismo dispensa estruturas complicadas e rígidas, que devem estar aptas a estimular a vida da Associação e não servir à burocracia.

E importante, por isso, construir em todos os níveis formas ágeis de programação, de intervenção e de verificação. Não se podem, além disso, embora todos façam parte de mesma Associação mundial, descuidar das exigências ligadas à cultura a geografia e a história de cada um dos lugares em que a Associação está e opera.

O RVA afirma oportunamente "organização flexível, adaptável às várias situações ambientais e eclesiais"(1).

Enfim, o critério principal continua sendo o bem das pessoas. Evangelicamente isto se expressa com as palavras do Senhor: "O sábado para o homem, não o homem para o sábado". Aplicada às estruturas, a expressão indica que a pessoa em seu desenvolvimento e crescimento vocacional permanece o centro de tudo, que o objetivo da Associação é a capacidade apostólica e a fidelidade ao espírito salesiano.

20. O CENTRO, UNIDADE FUNDAMENTAL⁽²⁾

O Centro, como resulta do RVA, é a célula Primeira e fundamental da organização da Associação: privilegia-se a base com respeito aos vértices.

Ele é, de fato, a "unidade de base operativa. É a seu serviço que se põe os demais organismos e as outras estruturas de nível superior". É fácil deduzir do RVA algumas características qualificantes do Centro de Cooperadores.

A. Natureza do Centro

1º. Dimensão comunitária do Centro

A própria vocação deve ser vivida também individualmente. Quando porém Dom Bosco pensa nos Cooperadores como parte de um grupo, a comunhão e a colaboração com os outros membros da Associação representam o ponto de referência importante que introduz cada qual numa realidade mais ampla e mais complexa. Nela cada um é chamado a desenvolver um papel relevante. Todo Cooperador encontra no Centro a resposta concreta aos problemas que lhe envolvem a "dimensão salesiana" e a própria atividade apostólica.

2º. Apoio vocacional

A função mais importante do Centro é a de ajudar cada Cooperador que a ele se refere a viver em plenitude a própria vocação cristã e salesiana, tornando-o "pessoa capaz de crescer, e crescer na capacidade de se doar".

3º. Espírito de família no Centro de Cooperadores

O Centro faz da acolhida um estilo de vida. Abre-se às pessoas: não as faz sentir-se hóspedes: muito menos intrusas; abre-se à colaboração com as demais forças da Família Salesiana. Relaciona e compara as experiências dos membros e dos outros grupos para potenciar a vitalidade. Partilha as necessidades de quantos circulam na sua esfera, sobretudo dos jovens e das "classes populares"

4°. Abertura apostólica

Evite sobretudo o Centro o risco de se tornar apenas um lugar de refúgio, gratificante embora, para um grupo de pessoas que fazem consistir o próprio empenho em encontrar-se periodicamente só porque é agradável estar juntos. O Centro deve, ao contrário, tornar-se a alma de um determinado território eclesial e civil: aí encontrem as iniciativas sua sede de propostas e de decisões.

5° A sede do Centro

Quando se organiza um Centro, a sede adquire uma importância própria. Modesta e simples, seja acolhedora e funcional, onde os Cooperadores se possam encontrar também quando não há reuniões, onde possam preparar o trabalho que empenhará a Associação.

Mantenha-se em dia e funcional tudo quanto se refere à vida associativa e à atividade apostólica (p. ex., atualização do arquivo dos inscritos, não só nos nomes que vez por vez se vão acrescentando, mas também nas principais atividades que os Cooperadores desenvolvem; manutenção da documentação essencial da correspondência, das circulares, das atividades desenvolvidas, dos encontros, das reuniões: da vida do Centro).

Não se trata de mero interesse "arqueológico" ou "documentarístico". Trata-se de valorizar oportunamente a própria atividade, de fazê-la objeto de reflexão, de tornar a própria experiência associativa mais enriquecedora e interessante, de tornar mais viva e consciente a vida do Centro, de estimular a iniciativa e sugerir soluções.

Pode a sede representar o ambiente em que se acresce o sentido de pertença, se ajudam as pessoas em colóquios formativos, se mostra a amigos e simpatizantes a vida do Centro.

B. A vida do Centro: elementos indispensáveis

Embora com a "flexibilidade e adaptabilidade às várias situações ambientais e eclesiais(3), por norma os elementos indispensáveis são:

1. O Conselho local (Coordenador(4), Delegado/a(5), Administrador(6), responsáveis de outros setores(7));
2. Um serviço de secretaria;
3. As reuniões periódicas.

A animação e a coordenação do Centro, praticados "como serviço fraterno", encontram nos organismos previstos pelo Regulamento a sua expressão operativa.

1°. O Conselho

1. Elementos característicos do Conselho local

*** Natureza do Conselho local**

O Conselho local é o órgão de governo e de animação que rege a Associação a nível local, o Centro. É um órgão colegial com tarefas bem definidas do qual depende o andamento de mesmo Centro. Compõe-se de três a sete membros e de um Delegado ou uma Delegada.

*** Eleição do Conselho local**

Para proceder à eleição do Conselho como também para cumprir observâncias oficiais, os Cooperadores do Centro se reúnem em assembléia mediante convocação. Tal convocação é feita:

- pelo Coordenador inspetorial, quando se trata da primeira constituição do Conselho; (quando se trata de nova Inspeção ou Delegação, proverá o Consultor para a Região ou o Coordenador geral);
- pelo Coordenador local cessante, quando se trata de renovação do Conselho.

O Conselho cessante e/ou a mesma Assembléia estabelecem o número dos membros do Conselho a serem eleitos (de 3 a 7 compreendido o Coordenador, levando-se em conta as necessidades, os empenhos e a extensão territorial) e as modalidades de votação.

E bom sublinhar que, relativamente às eleições do Conselho local, segundo o que se prevê no RVA e no Código de Direito Canônico, todo Conselho cessante ou assembléia dos Cooperadores pode adotar as formas concretas de eleição mais condizentes com as diversas situações locais. Basta que sejam garantidos os princípios de liberdade de expressão e de escolha dos eleitores, o respeito pelas escolhas da maioria e um revezamento das pessoas nas funções. Neste espírito, poder-se-ão vez por vez adotar normas estabelecidas de comum acordo(8).

Para a validade da assembléia eleitora devem ser seguidas as normas previstas pelo c. 119 do CDC(9), transcritas, a seguir:

1. Para a primeira e a segunda votação é necessária a maioria absoluta.
2. "Depois de dois escrutínios ineficazes, faça-se a eleição entre os dois candidatos que tiverem conseguido a maior parte dos votos; ou, se forem vários, entre os dois mais velhos de idade".
3. "Depois do terceiro escrutínio, persistindo a paridade, considere-se eleito o mais velho de idade" (CDC, 119, n. I).
4. "Em cada caso, a terceira votação é definitiva. Por isso, uma vez realizada, encerra-se a operação de voto(3).

Considere-se que às vezes pode ser útil, tanto à pessoa quanto à vida da Associação, acolher a disponibilidade de um Cooperador não eleito.

Os que exerceram o cargo de conselheiro por dois triênios consecutivos não podem ser reeleitos.

Casos excepcionais, justificados por situação particular expressa, reconhecida e apresentada, devem ser resolvidos pelo recurso ao instituto da postulação. Para obter do Reitor-Mor a autorização de eleição de um conselheiro para um terceiro triênio consecutivo, o Conselho cessante deverá apresentar o pedido em tempo.

*** A primeira reunião do Conselho local**

A primeira reunião do Conselho será convocada pelo Coordenador cessante ou, se necessário, pelo membro mais votado do Conselho e, em paridade de votos, pelo mais antigo de promessa e, no caso de nova paridade, de idade ou enfim pelo Coordenador inspetorial.

Na sua primeira reunião o Conselho providenciará à eleição do Coordenador e do Administrador. Poder-se-á também prever a distribuição das tarefas para os outros conselheiros levando-se em conta as necessidades de organização do Conselho.

É oportuno que a primeira reunião do Conselho se faça logo depois da eleição. A não ser assim, combinem-se logo a data, a hora e o lugar.

*** Tarefas do Conselho local**

Suas tarefas principais estão elencadas no artigo 44 do RVA.

Mencionamo-las com breves observações, remetendo ao comentário oficial(11) para ulteriores esclarecimentos. Eis as tarefas:

- "assegurar, de acordo com o Inspetor Salesiano, o funcionamento da Associação em ordem às suas finalidades". O Conselho deve saber claramente quais sejam as finalidades da Associação a nível local para achar o modo melhor de alcançá-las. Isso implicará programação e avaliação periódicas. E evidente que o Conselho, mediante o Delegado talvez, não pode não envolver o Inspetor, nem o Inspetor pode desinteressar-se do funcionamento da Associação. Procurará encontrar-se com os Cooperadores do Centro por ocasião da visita canônica anual às Casas salesianas. Ainda que não diretamente mencionada, papel análogo deve ser reconhecido à Inspetora para os Centros junto às obras da FMA;

- *"promover e coordenar as iniciativas formativas e apostólicas dos Cooperadores"*. O Conselho deve sentir-se promotor de iniciativas formativas e apostólicas dos Cooperadores. É um serviço essencial. Deve partir sempre do estudo das necessidades formativas dos membros e das exigências de apostolado. Para não desperdiçar as forças é necessária a coordenação e, portanto, também por este aspecto, se tornam indispensáveis a programação e a verificação periódicas;
- *"cuidar dos laços de união com a Congregação Salesiana e os demais Grupos da Família"*. O primeiro cuidado será o de mentalizar os membros a respeito da Família, partindo do conhecimento recíproco. Pensar-se-á depois em reforçar os laços de união procurando chegar a uma verdadeira comunhão. Deve-se ter em conta o papel do Coordenador a quem compete manter as relações em nome do Conselho com os diversos organismos, incluídos os Grupos da Família Salesiana;
- *"decidir a convocação de reuniões, assembléias e congressos"*. Estes são meios que contribuem para dar vigor à Associação, para formar e fazer crescer no sentido de pertença(12). São, por isso, meios indispensáveis. Precisam de continuidade, de adequada preparação e de atenta condução. Sabe-se que se não forem bem feitas produzem efeitos negativos(12). Remete-se ao capítulo V para maior aprofundamento.
- *"prover a administração dos bens da Associação"*. O Conselho cuidará em primeiro lugar de criar uma mentalidade de solidariedade e depois de sustento da Associação. Ter-se-á em conta o fato de que a administração está confiada a um Conselho a quem o Administrador deverá prestar contas. A ele compete o encargo de preparar os balanços e de acompanhar a ordinária administração dos bens do Centro. Dar a conhecer o conteúdo do balanço significa sensibilizar os Cooperadores das necessidades da Associação. O objetivo é responsabilizar os membros e fazê-los compreender as necessidades da Associação.

II. O Coordenador local

É eleito pelo Conselho em sua primeira reunião, escolhendo-o dentre seus membros leigos, segundo o cânon 119 do CDC, precedentemente referido.

Suas tarefas específicas reguladas pelo artigo 44. 2 são:

- *"convocar as reuniões, presidi-las, coordenar os trabalhos, cuidar da execução das deliberações"*. Convoca o Conselho com regularidade, segundo o calendário de reuniões precedentemente acordado. Certifica-se de que todos os membros do Conselho recebam em tempo o aviso de convocação, no qual também constará a ordem do dia a ser tratada. Em caso de repetida ausência, solicita-lhes a presença às reuniões.

Em caso de impedimento, as reuniões já convocadas poderão ser presididas e dirigidas por um membro do Conselho delegado pelo mesmo Coordenador.

É oportuno que, junto com o Delegado/a e, se existe, com o Conselheiro encarregado da formação, acompanhe pessoalmente os Cooperadores mais distantes da sede do Centro, os doentes, os em dificuldades particulares e os aspirantes a Cooperadores.

- *"informar os organismos superiores sobre a vida e as atividades da Associação"*. A comunicação é coisa necessária no interior de qualquer organismo. Este princípio é válido também para a nossa Associação. Comporta a necessidade de estar em estreita relação com os organismos superiores mediante a informação periódica por meio de expressas relações, e de responder oportunamente aos pedidos que por eles sejam feitos. É preciso certificar-se de que seja fornecido aos organismos previstos tudo quanto se pede no RVA, como, p. ex, os balanços, os pedidos de ereção, etc;
- *"representar a Associação"*. Cuida para que não falte sua presença em órgãos em que é chamado a participar ou a estar presente; se necessário, delega para representá-lo a outro Cooperador. Cuidará outrossim de estar presente em organismos em que é oportuno se faça ouvir a voz da Associação.

- *"manter as relações, em nome do Conselho, com os organismos leigos e eclesiais e com outros Grupos da Família Salesiana".* Assegura a união com organismos eclesiais, paroquiais e diocesanos, do apostolado dos leigos, nas Consultorias, nos Conselhos, etc.

Tudo isto deve ser feito também a nível de Família Salesiana. Por quanto possível, participará pessoalmente, ou delegará para representá-lo outro Cooperador, das atividades e celebrações da Família Salesiana em que se requeira sua presença, como congressos, reuniões, festas particulares, etc.;

- *"tomar decisões em caso de urgência, no âmbito das competências do Conselho, e depois prestar contas".* O Coordenador, de fato, não age como um presidente, mas como um coordenador; deve saber que não está investido de autoridade pessoal, mas que age enquanto membro de um Conselho no qual reside a autoridade. Daí deriva a obrigação de prestar contas de seu agir quando substitui o Conselho em quaisquer decisões que sejam da competência do Conselho.

Outras tarefas do Coordenador são:

- - *receber* o pedido de admissão do aspirante a Cooperador;
- - receber, por parte do Cooperador, o eventual comunicado escrito de abandono da Associação;
- - *transmitir*, quando fossem pedidos, ao Conselho inspetorial os diversos pareceres do Conselho local⁽¹³⁾.

III. A direção colegial

Tenha-se sempre presente a característica da direção colegial⁽¹⁴⁾ própria de todo Conselho. A participação solidária de todos os membros exprime a co-responsabilidade do Conselho. O Coordenador precisamente coordena a direção da Associação; não há, pois, nunca uma escolha sua.

O comentário oficial do RVA relembra as condições necessárias para que se possa falar em colegialidade: "Para realizar um ato colegial, segundo o cânon 119 são necessárias três condições prévias:

1. a convocação de todos os membros do respectivo Conselho, feita de acordo com o cânon 166;
2. a presença da maioria absoluta dos membros do respectivo Conselho;
3. o cômputo da maioria absoluta é feito a partir do número dos membros efetivamente presentes ao ato colegial.

A maioria é absoluta quando supera também só de meia unidade o número dos membros presentes, isto é, a metade aritmética do número total dos membros presentes, mais um".

IV. Atitudes do Coordenador local

O Coordenador presta um serviço delicado e insubstituível, por vezes não fácil. Deve saber cultivar sensibilidade e generosidade fraterna.

Um Coordenador centralizador ou que só opere se se sente protagonista incondicionado na ação, em nada ajudará os Cooperadores de seu Centro a crescer, amadurecer e se formar, mesmo em vista de uma sucessão quando ele terminar seu mandato, segundo o RVA.

Ser Coordenador não é um "posto de poder", sem a ocasião para satisfazer o próprio senso de protagonismo. Deve, ao invés, saber envolver no trabalho todos os membros do Conselho, evitando contínuas suplências, deixando a todos espaço, acompanhando o desenvolvimento das atividades.

V. O Delegado e a Delegada

Cada Conselho tem seu Delegado ou Delegada. Normalmente, quando o Centro está junto aos SDB, o Delegado é um SDB, nomeado pelo Inspetor interessado. Quando o Centro está junto às FMA, a Delegada é uma FMA, nomeada pela

Inspetora interessada. Quando o Centro está junto a uma sede não SDB/FMA, o Delegado ou Delegada é um Cooperador leigo ou membro do clero secular, nomeado pelo Inspetor interessado.⁽¹⁶⁾

VI. Organização do Conselho e tarefas de animação confiadas aos diversos conselheiros

É oportuno que cada Conselheiro tenha tarefas bem definitivas de modo que todos tenham bem claro em que devam concretizar seu trabalho.

Assim, de comum acordo, podem os membros do Conselho distribuir entre si as tarefas e/ou encargo relativos a vários setores de atividade, além da obrigatória designação do Administrador, que é escolhido dentre os membros do Conselho. E não está dito que uma vez atribuídos esses encargos, não possam ser modificados se para tal houver necessidade.

E útil saber individualizar pessoas que, a seu tempo, poderiam estar particularmente adaptadas a assumir determinados encargos, em consequência de sua específica competência, sensibilidade e interesse. Todos os Cooperadores, porém, devem estar disponível e convenientemente preparados para desempenhar qualquer encargo na Associação.

A título de orientação, propõe-se uma série de setores específicos de animação de maior importância⁽¹⁷⁾.

*** Setor Formação⁽¹⁸⁾**

O Conselheiro para a formação é membro qualificado do Conselho. Assume a responsabilidade de programar o trabalho formativo de crescimento humano-cristão-salesiano dos membros do Centro, e de submetê-lo a todo Conselho, não só para obter sua aprovação mas também para sensibilizar o Conselho para o problema.

Ele trabalha em estreita relação com o Delegado/a local e o Coordenador.

Dentre as suas tarefas específicas podemos lembrar as seguintes:

- incentivar o promoção vocacional (em certos casos pensada também como um setor de animação a se);
- adequar à realidade do Centro local os planos de formação inicial e permanente propostos pelos níveis inspetoriais e mundiais, inserindo os seus objetivos e conteúdos na programação anual do Centro;
- cuidar da organização do retiro mensal e da participação dos membros nos exercícios espirituais anuais;
- prover a constituição de uma biblioteca formativa e o conhecimento e difusão da literatura e subsídios da Família Salesiana;
- acompanhar, junto com o Delegado local, os aspirantes a Cooperadores no itinerário de discernimento vocacional, e os irmãos Cooperadores no amadurecimento e fidelidade aos compromissos salesianos assumidos.

*** Setor Compromisso Apostólico**

O Conselheiro encarregado deste setor tem como tarefa principal sensibilizar, animar e impulsionar a ação apostólica dos membros do Centro. Cuida para que todo Cooperador viva e aja de acordo com o RVA, capítulo II, COMPROMISSO APOSTÓLICO, que lista AMBIENTES, DESTINATÁRIOS, INTERVENÇÕES E METODOLOGIA típicos do estilo de Dom Bosco. Ajudará cada Cooperador a desenvolver um apostolado de acordo com suas possibilidades.

Prepara subsídios na linha da pastoral juvenil-popular-missionária; acompanha a qualificação dos membros do Centro.

Cuida dos laços com os organismos pastorais da Igreja local e com outros empenhados no trabalho com os jovens e com as classes populares. Promove, onde é possível, a organização de um apostolado grupal a nível de Centro local. Planeja momentos para a partilha das experiências apostólicas.

* Setor FAMÍLIA⁽¹⁹⁾

É um setor vasto. Toma em consideração a família e todos os problemas a ela conexos, como a preparação ao matrimônio, a educação dos filhos, o direito à vida etc.

Tem a tarefa de encorajar e promover iniciativas para noivos, casais jovens não só de Cooperadores mas também dos "Focalari Don Bosco" (= "Hogares Don Bosco" da Espanha), sobre o relacionamento pais-filhos; ajuda os Cooperadores a inserir-se nos "Consultórios" familiares, em organismos civis, sociais e culturais onde se fala e decide a respeito da família.

* Setor MISSÕES⁽²⁰⁾

A atividade missionária pode-se desenvolver de diversas formas: coletas de fundos, vigílias de oração, sensibilização, propaganda, formação de mentalidade e espírito missionário mediante seminários ou cursos de curta duração, atividades manuais, viagens missionárias, breves permanências em terra de missão, voluntariado no Terceiro mundo, difusão de imprensa e material missionário, bolsas de estudo missionárias, "adoções" missionárias.

* Setor COMUNICAÇÃO SOCIAL⁽²¹⁾

Levar os Cooperadores a introduzir na própria casa e difundir nos ambientes em que vivem a imprensa católica, principalmente salesiana; administrar marcar participar das transmissões radiofônicas e televisivas; cuidar da educação para a crítica e o debate; incrementar a filodramática local; ensinar a descobrir na música um veículo de mensagens, um meio para a animação litúrgica e para os momentos de sã alegria.

* Setor COOPERADORES JOVENS e relações com o MJS (Movimento Juvenil Salesiano)⁽²²⁾

Acompanha os jovens aspirantes a Cooperadores; estimula as iniciativas dos Cooperados Jovens (catequese, oratório, Cooperadores jovens e adultos (a Associação é única!), a participação nos "campos" para jovens, a inserção de Cooperadores jovens nas iniciativas do MJS (TJS, PJS, VJS). Organizar com o conselheiro para a Formação e o Delegado/a atividades de promoção vocacional.

* Setor IGREJA LOCAL⁽²³⁾

O Conselheiro para este setor busca espaços para serviço pastoral nas instituições da Igreja local; insere-se nos Conselhos pastorais paroquiais e diocesanos, na Consultoria diocesana para o apostolado dos leigos; empenha-se em formar com os próprios familiares uma "Igreja doméstica", célula primeira da Igreja local; insere e promove verdadeiras formas de catequese para construir a comunidade de fé; anima atividades litúrgicas; cria atividades de serviço e promoção humana.

Para esses objetivos, o Conselheiro se aplica ao estudo da pastoral diocesana para uma justa inserção, e do local para uma eficaz colaboração; colabora com os outros organismos locais de pastoral sobretudo de juventude; acompanha de perto as orientações dos Bispos e das Conferências Episcopais.

* Setor RELAÇÕES COM A FAMÍLIA SALESIANA

As relações com a Família Salesiana são cuidadas pelo Coordenador, enquanto que os laços de união são tarefas do Conselho⁽²⁴⁾: uma coisa é a representação, própria do Coordenador, e outra a sensibilização para a Família Salesiana. Caminha-se hoje sempre mais para uma maior comunhão e colaboração entre os Grupos da Família Salesiana. São aspectos que precisam de cuidado especial no interior da Associação. Em perfeita harmonia com o Coordenador, o Conselheiro deste setor assegurará a presença dos Cooperadores nas atividades da Família Salesiana e participará de sua organização.

* Outros eventuais setores

Podem-se além disso criar outros setores para animação em nível local, como resposta aos desafios e urgências da própria realidade associativa e juvenil: pastoral vocacional, litúrgica, etc.

O Conselho pode valer-se de Cooperadores particularmente competentes para constituir grupos de trabalho para problemas e atividades específicos (professores, ex- alunos, Cooperadores sacerdotes e diáconos, etc.).

2° Setor SECRETARIA⁽²⁵⁾

O Conselheiro que tem este encargo cuida especialmente do fichário (revisão-atualização dos nomes dos Cooperadores, dos endereços, etc.), da correspondência, o arquivo (coleta das circulares, atos oficiais, crônicas, fotografias, relatórios, módulos, atas, etc.), da sede dos Cooperadores (inventário, material, móveis e utensílios).

Colabora com o Coordenador especialmente para a preparação técnica das reuniões, dos encontros, etc.; redige a ata de cada reunião do Conselho local e das reuniões do Centro, que serão lidas no início da reunião seguinte; prepara a relação sobre o estado da Associação a nível local a ser enviada periodicamente ao Centro inspetorial.

3° O Administrador

A administração dos bens da Associação compete ao Conselho, que providencia um conselheiro especialmente nomeado. Este cuidará de todo o aspecto administrativo. Suas tarefas são:

- cuidar dos livros contábeis e o inventário dos bens;
- fazer a previsão orçamentaria e o balanço anual, apresentando-os com os documentos justificativos;
- impostar e verificar a busca do financiamento a ser proposto ao Conselho,
- apresentar o rendiconto ao organismo superior. Deve ter presente os deveres previstos pelo CDC para os administradores dos bens eclesiásticos⁽²⁶⁾; os bens da Associação, pelo fato de ser uma associação pública de fiéis, são bens da Igreja e como tais devem ser administrados.

A gestão econômico-financeira da Associação cai sob a responsabilidade dos Conselhos nos diversos níveis.

4° As reuniões periódicas

A vida associativa requer que os Cooperadores se encontrem, quer para se formar⁽²⁷⁾, quer para poder alcançar as finalidades da Associação⁽²⁸⁾. Não é possível ser Cooperadores sem uma referência explícita ao Centro⁽²⁹⁾ que implica a existência de encontros e atividades partilhadas⁽³⁰⁾.

C. A vida do Centro: elementos institucionais

1°. Ereção de um Centro⁽³¹⁾

A ereção de um novo Centro é estabelecida por decreto do Conselho inspetorial, firmado pelo Coordenador, com prévio consentimento por escrito do Inspetor (também da Inspetora se o Centro se encontra junto de uma obra das FMA).

O consentimento escrito do Bispo Diocesano para ereção de centros fora das obras dos SDB e FMA é pedido conjuntamente pelo Coordenador inspetorial e pelo Inspetor.

No caso de Constituição de uma nova Inspetoria ou Delegação, na espera do nascimento do Conselho Inspetorial, os primeiros Centros serão constituídos com decreto firmado pelo Reitor-Mor e pelo Coordenador geral.

2º Fusão de Centros

A fusão de dois ou mais Centros num só se realiza por ato colegial do Conselho inspetorial e decreto do Conselho inspetorial, após acordo dos centros interessados, com o consentimento do Inspetor - e da Inspetora, se estão interessados Centros junto a obras das FMA.

É preciso também o consentimento escrito do Bispo se estão interessados Centros constituídos fora de obras de SDB e de FMA.

O novo Centro sucede nas relações econômicas ativas e passivas aos Centros que foram fundidos, salvo diferente disposição do decreto de fusão.

3º Transferência de Centros

No caso de ser suprimida uma obra dos SDB ou das FMA, junto à qual está ereto um Centro local, tal centro poderá ser transferido para junto de uma obra vizinha dos SDB ou das FMA, com as mesmas modalidades previstas para a ereção de Centros novos⁽³²⁾, de acordo com o Conselho local do Centro a ser transferido.

Se junto à sede à qual o Centro se transfere já existe um Centro local, pode-se também proceder à fusão dos dois Centros.

Na impossibilidade de uma transferência para junto de uma obra dos SDB ou das FMA, o Centro pode ser constituído junto a uma obra diocesana, com o prévio consentimento por escrito do Bispo Diocesano, nas mesmas condições e com as mesmas modalidades previstas pelo art. 45. 2.

4º Supressão de um Centro

Um Centro local pode ser suprimido após a supressão da obra SDB ou das FMA junto da qual estava ereto ou por razões intrínsecas, havendo justos motivos avaliados pelo Conselho Inspetorial e levados ao conhecimento do conselho local, com prévio consentimento do Inspetor, e da Inspetora para os Centros eretos junto a obras das FMA, ou do Bispo diocesano para os Centros fora de obras dos SDB ou das FMA.

Os bens temporais dos Centros suprimidos, compreendidos as relações econômicas ativas e passivas, passam para o Conselho inspetorial, salvo as disposições diferentes do decreto de supressão.

5º Relações entre os Centros

Quando Centros locais são erigidos junto a obras dos SDB ou das FMA vizinhas entre si, é extremamente oportuno que se estabeleçam relações de entendimento e de colaboração, mediante comum acordo entre os Conselhos locais, respeitada a autonomia própria de cada Centro e salvo a superior competência do Conselho inspetorial, E conveniente que tenham ao menos algumas iniciativas comuns.

D. Vida do Centro: elementos característicos

1º Admissão de Cooperadores no Centro (entrada na Associação)⁽³³⁾

O aspirante a Cooperador deve manifestar sua intenção de preparar-se para entrar na Associação aos responsáveis do próprio Centro de pertença territorial, isto é, ao Conselho local, que examinará o pedido e decidirá acerca da admissão ao curso de formação e da duração do mesmo⁽³⁴⁾.

Quando o aspirante a Cooperador alcançar maturidade suficiente, apresentará o pedido escrito de admissão, ao Conselho local, que em reunião "para isto" dará seu parecer a respeito e o transmitirá ao Conselho inspetorial para a necessária convalidação.⁽³⁵⁾

No ato da emissão da promessa o Responsável presente de mais alta representatividade entregará ao novo Cooperador o atestado ou outro documento oficial de pertença, assinado pelo Reitor-Mor ou por seu representante.

I. Critérios prioritários relativos à admissão

É oportuno apresentar alguns critérios para a admissão dos Cooperadores como instrumento válido, quer para quem deseja entrar na Associação, quer para o Centro que acompanha cada aspirante no caminho formativo, quer para os Conselhos locais e inspetorias que têm a responsabilidade de pronunciarem-se a respeito da admissão.

II. Critérios prioritários relativos à vocação

Todos os responsáveis pela admissão devem discernir em primeiro lugar se existe no candidato uma predisposição vocacional à vida e ao compromisso salesiano.

Não é suficiente que o candidato seja uma "boa pessoa" ou um "cristão apostólico".

O aspirante a Cooperador deve conhecer Dom Bosco, sua vida e o seu espírito, o fato de viver empenhado como verdadeiro salesiano no mundo e na Igreja e deve estar consciente de perfazer este caminho junto com uma comunidade cristã de referência (o Centro local)

III. Critérios prioritários relativos ao itinerário percorrido

O aspirante a Cooperador deve:

- ter feito e assumido o Plano de Formação inicial que garante o conhecimento e adesão vital ao RVA;
- ter feito "experiência de grupo" num Centro, participando da sua vida e missão, mostrando-se co-responsável e pertencente à Associação;
- crescer na consciência de ser parte integrante da Família Salesiana, manifestada na participação e comunhão com ela;
- ter percorrido o itinerário formativo com o auxílio e a orientação dos responsáveis da formação e com os membros do próprio Centro;
- ter alcançado a maturidade humana e afetiva que consinta desenvolver os empenhos familiares, profissionais e civis, juntamente como uma fé e caridade maduras, brotadas de uma vida interior que se constrói cada dia;
- viver e testemunhar os traços característicos do espírito salesiano, especialmente o amor aos jovens, a capacidade apostólica, a cordialidade, o otimismo, a alegria salesiana, o conhecimento e a prática do Sistema Preventivo, etc.;
- estar cristãmente empenhado na profissão, na família e no trabalho apostólico.

IV - Critérios prioritários referentes às motivações

Devem ser:

- pessoais e personalizadas;
- de livre escolha e decisão;
- coerentes a luz da vocação salesiana;
- amadurecidas e confrontadas sob a ação do Espírito, mediante o discernimento pessoal e de grupo.

2º Saída da Associação⁽³⁶⁾

O pedido de demissão da Associação por parte de um Cooperador, após seriamente amadurecida, deve ser manifestada ao Conselho do próprio Centro local que, ouvidas as motivações, encaminhará o pedido ao Conselho inspetorial da Associação. Por razões pessoais, o Cooperador pode enviar seu pedido diretamente ao Conselho inspetorial.

Compete ao Conselho inspetorial deliberar, com ato oficial próprio, tomado em espírito de caridade e clareza, sobre a cessação da pertença à Associação de um Cooperador que não leve uma vida coerente com o RVA.

As motivações, redigidas segundo o espírito de que fala o art. 39, serão levadas ao conhecimento do interessado e do Conselho de seu Centro. Eventuais recursos contra as decisões tomadas serão transmitidas ao Superior Geral.

3º Relações com outros organismos

I- Organismos salesianos

O centro pode criar obras próprias ou aderir, mediante a presença de grupos de Cooperadores, a obras e organismos da Família Salesiana, como os "Laboratori di Mamma Margherita", os "Hogares Don Bosco", a Associação de Maria Auxiliadora Centros Missionários, Centros Juvenis, etc. Nestes casos, será oportuno que um Conselheiro assuma a tarefa de manter as relações com tais obras: ou então cooptar no Conselho um Cooperador como representante de tais obras e organismos.

II - Organismos Eclesiais

Dê o Centro sua adesão ao organismo eclesial diocesano e paroquial constituído para unir e coordenar as associações laicais, como a Consultoria ou o Conselho pastoral dos leigos. O Conselho comunicará ao Ofício diocesano ou ao pároco o nome dos próprios representantes (o Coordenador e/ou outro membro do Conselho).

Empenhar-se-ão eles em estar sempre ativamente presentes às reuniões do dito organismo, em levar a própria contribuição para a solução dos problemas da igreja local, em assegurar a união dos ditos organismos com o Centro.

III - Organismos civis e sociais

O Centro manterá boas relações com as administrações cívicas das entidades locais (administrações municipais, assessorias, comissões, consultorias, conselhos de circunscrição, descentralização territorial, etc.), especialmente com as que se interessam pelos problemas da juventude, dos marginalizados e das classes populares.

4º Cooperadores isolados⁽³⁷⁾

Os Cooperadores isolados, isto é, que vivem em localidades em que não existe um Centro, fazem parte do que está mais perto territorialmente e participam de sua vida.

Se em tais localidades vivem diversos Cooperadores, e não se reconhece a possibilidade ou a oportunidade de erigir um Centro, poder-se-ão constituir com a aprovação do Conselho local e inspetorial, "grupos", com um representante que podia ser chamado a fazer parte, a título consultivo, do Conselho local.

O Conselho local combinará com tais Cooperadores as modalidades para manter e favorecer a sua participação no Centro.

5º Solidariedade económica⁽⁸⁾

Tanto o Conselho quanto o Centro devem autofinanciar seu próprio funcionamento. Com relação ao RVA que fala de "contribuições livres", cada Centro estude os sistemas mais apropriados para favorecer o sustento da Associação, e os responsáveis insistam oportunamente junto de cada Cooperador sobre o fato que quem ama a Associação e quer que viva deve sentir-se co-responsável nas várias formas de financiamento que possam ajudar a mesma Associação.

É um modo significativo de sentir a própria pertença à Associação, e sentir-se parte ativa na vida do próprio Centro. Em cada Centro não falte o administrador que é expressamente previsto pelo RVA.

É oportuno que se conduza a administração do Centro com transparência e correção, prestando contas das entradas e das saídas.

Empenhe-se cada Centro em fazer, perante todos os Cooperadores do Centro, um breve rediconto, pondo-o à disposição de todos, rendiconto que será ao depois enviado ao Conselho inspetorial.

Núcleo fundamental da Associação, o Centro envolve-se na sustentação econômica nos diversos níveis segundo o agrupamento de que faz parte: inspetorial, nacional ou regional, mundial.

21. A ORGANIZAÇÃO A NÍVEL INSPETORIAL

A. Natureza e finalidade⁽³⁹⁾

Apenas seja possível, os Centros se organizam em plano inspetorial, apoiando-se na realidade estrutural da Inspetoria dos Salesianos⁽⁴⁰⁾, mesmo quando ela não coincide com as delimitações das Inspetorias das FMA⁽⁴¹⁾.

Há pois uma dúplice responsabilidade: por um lado, a dos Centros que – firme ficando seu reconhecimento qual estrutura fundamental da Associação - têm todos o dever de referir-se à própria realidade inspetorial; por outro, a responsabilidade do Conselho inspetorial que deve saber manter a união entre os Centros.

A coordenação inspetorial assegura, mediante a união efetiva e funcional dos Centros, a presença tangível da realidade associativa.

A tarefa de animação e de coordenação, que vimos ser própria do Conselho local, assume para o Conselho inspetorial uma importância não inferior, quer pela amplitude do território interessado, quer pela necessidade que tem de assegurar a plenitude da realização do projeto de Dom Bosco.

Também a realidade inspetorial é dirigida por um Conselho⁽⁴²⁾.

B. Elementos indispensáveis

Para se poder falar da realidade inspetorial dos Cooperadores é necessário que haja uma pluralidade de Centros no âmbito inspetorial, que exista um Conselho inspetorial (Coordenador, Delegado/a, Conselheiros, Administrador) e que se façam reuniões periódicas de animação do Conselho. É conveniente que haja também uma secretaria.

1° O Conselho inspetorial

I. Elementos característicos do Conselho inspetorial

O Conselho inspetorial é o órgão de animação e de governo do agrupamento inspetorial. É constituído por três a doze membros, eleitos pelos Conselhos locais do agrupamento inspetorial. Ficam no cargo três anos e podem ser reeleitos por outro triênio consecutivo. Fazem parte dele um Delegado SDB e uma Delegada FMA nomeados respectivamente pelo Inspetor e pela Inspetora.

*** Primeira constituição do Conselho inspetorial**

A iniciativa para a primeira constituição do Conselho inspetorial é acordada entre os conselheiros dos Centros interessados e o Inspetor Salesiano, interpelando também as Inspetoras se houver Centros junto às obras das FMA, que devem nomear, respectivamente, um Delegado e uma Delegada. A iniciativa para a primeira constituição pode partir do Consultor mundial para a Região de que faz parte a Inspetoria. Compete a ele neste caso convocar os conselhos locais do agrupamento.

A deliberação da constituição é aprovada por maioria absoluta em assembléia para este fim convocada, composta pelos Conselhos dos Centros. Todos os Conselheiros dos Centros locais devem ser convocados e devem estar presentes em maioria absoluta⁽⁴³⁾.

*** A eleição do Conselho inspetorial**

Na mesma assembléia de constituição providenciar-se-á eleição dos membros do conselho inspetorial, depois de ter estabelecido as modalidades da eleição e o número dos Conselheiros a serem eleitos (de 3 a 12) entre os membros não SDB ou

FMA do agrupamento. Podem ser eleitos também alguns Delegados/as locais, mas estes, mais o Delegado/a inspetorial, não devem superar um terço dos componentes de todo Conselho.

Nesta ou em outra reunião sucessiva, proceder-se-á à eleição do Coordenador entre os membros eleitos que não seja um SDB ou uma FMA. Se a sua eleição for transferida para outra reunião, a convocação da reunião para esse fim será feita pelo Conselheiro mais velho de Promessas ou, em caso de paridade, o de idade.

Nesta, ou em outra reunião sucessiva, o Conselheiro inspetorial elegerá o seu administrador⁽⁴⁴⁾ e confiará aos próprios membros encargos específicos segundo as atividades programadas. Estas podem também corresponder às dos vários setores dos Conselhos locais, levando naturalmente em consideração a realidade inspetorial⁽³⁾, mais ampla e diferente que a do Centro local. Vale o mesmo para a eventual constituição de grupos e comissões de trabalho.

*** Renovação do Conselho inspetorial**

A convocação para renovar o Conselho inspetorial é feita pelo Coordenador inspetorial cessante.

Para o eventual recurso à postulação, que para o Conselho inspetorial é um caso extremamente excepcional e que deve ser amplamente justificado por uma situação muito particular, veja-se, neste mesmo capítulo, o Conselho local: eleição (21. B.01.A.02. 4)

*** Tarefas do Conselho inspetorial**

As tarefas dos conselhos inspetoriais são as mesmas dos Conselhos locais⁽⁴⁶⁾, aplicados, porém, à realidade inspetorial mais ampla, menos personalizada, porque é difícil que os membros conheçam todos os componentes do agrupamento inspetorial.

Relembramos e comentamos brevemente suas principais tarefas.

- "Assegurar, de acordo com o Inspetor Salesiano, o funcionamento da Associação em ordem às suas finalidades". Se o interesse do Inspetor era necessário a nível local, é o muito mais a nível inspetorial. Seu conhecimento da realidade inspetorial e seu apoio incidem fortemente na animação dos Cooperadores. Seu papel de iluminação e as prerrogativas que lhe atribuem o RVA (nomeação dos Delegados, consentimento para a ereção de um Centro, etc.) e os Regulamentos SDB evidenciam a necessidade de um envolvimento. Embora neste nível a Inspetora não seja diretamente mencionada, nenhum Conselho inspetorial deve dispensar a sua contribuição para a animação da Associação a nível inspetorial.

O RVA afirma que compete ao Conselho e ao Inspetor fazer funcionar a Associação a nível inspetorial. Tenha-se presente que, do bom funcionamento do Conselho e do seu entendimento com o Inspetor e a Inspetora pode depender o desenvolvimento da Associação, o nascimento de novos Centros, a presença eficaz na vida eclesial e social da região.

O Conselho pede, portanto, a visita periódica do Inspetor para expor-lhe os problemas da realidade inspetorial dos Cooperadores e para pô-lo a par dos que envolvem a realidade da Família Salesiana. Encontrar-se-á também com a Inspetora.

Insere-se portanto plenamente na realidade e nas atividades das Inspetorias SDB e FMA, mantendo relações com as várias secções inspetoriais (vocações, oratórios, paróquias, centros juvenis, etc.).

- "Promover e coordenar as iniciativas formativas e apostólicas dos Cooperadores". O Conselho inspetorial pode enriquecer grandemente as iniciativas, especialmente as formativas e também as apostólicas, dos Centros, porque pode organizar essas atividades em raio mais amplo e com maiores possibilidades de escolha em todos os sentidos. A mesma participação dos diversos Centros nessas atividades é já um enriquecimento. Pense-se, por exemplo, nos encontros formativos sobre temas gerais e específicos, nos exercícios espirituais, dias de espiritualidade, encontros para encarregados de setores, em cursos de formação, etc. Assim, do ponto de vista apostólico, pode ativar iniciativas que vão além das possibilidades dos Centros sozinhos.

- "Cuidar dos laços de união com a Congregação Salesiana e com os demais Grupos da Família". Em âmbito inspetorial é possível que estejam presentes vários grupos da Família Salesiana. O RVA pede que se mantenham com eles laços de comunhão e colaboração, apresentando isto como uma tarefa própria do Conselho Inspetorial. Um modo de zelar por estes laços será estar presente em atividades, celebrações ou comemorações de âmbito inspetorial dos Grupos da Família Salesiana. Veja o Conselho quando esta presença deva ser mais ou menos consistente. Também a presença do Conselho em organismos de coordenação e programação da Família Salesiana a nível inspetorial é necessária para cuidar dessas relações.
- "Decidir a convocação de reuniões, assembléias e congressos". Estas atividades envolvem automaticamente os Centros de modo parcial mais freqüentemente, na sua globalidade. Devem, portanto, ser bem programadas e comunicadas com tempo. Se quisermos que atinjam os seus objetivos, devem elas responder às verdadeiras necessidades dos Centros. Um modo de conhecê-las é o contato direto do Conselho com os Centros mediante visitas de conjunto dos Conselheiros ou do maior número deles. Sejam bem organizadas, doutra forma os efeitos serão negativos sobre futuras atividades similares. Insiste-se que elas são necessárias para criar o sentido de pertença. São, por isso, em geral, sinal de vitalidade da Associação.
- "Prover a administração dos bens da Associação". Economicamente, o Conselho inspetorial depende das contribuições proveniente dos Centros e das iniciativas levadas avante pelo mesmo Conselho para o autofinanciamento. Pode também ser chamado a administrar os bens de um Centro suprimido ou de Centros fundidos num só. Lembrar-se-á que são bens da igreja e que devem administrar-se segundo o Direito Canônico. É tarefa do Conselho examinar e aprovar os balanços inspetoriais e pedir o envio dos balanços locais.

II. O Coordenador inspetorial⁽⁴⁷⁾

O Coordenador inspetorial é eleito pelo Conselho inspetorial em sua primeira reunião, sendo escolhido dentre seus membros não SDB nem FMA. Suas tarefas não diferem das do Coordenador local. Devem, porém ser vistas à luz da mais ampla e articulada realidade inspetorial. Sublinham-se algumas particularidades

- "Convocar as reuniões, presidi-las, coordenar os trabalhos, cuidar da execução das deliberações". Convocar com regular periodicidade o Conselho, segundo um calendário precedentemente acordado entre os Conselheiros. Certificar-se de que todos os membros do Conselho recebem a tempo o comunicado de convocação que contém outrossim a ordem do dia a se tratar pedindo a presença às reuniões. Garante a execução das deliberações das reuniões.

Caso não possa participar das reuniões do Conselho inspetorial já convocadas, delega um Conselheiro para presidi-las e moderá-las.

Mantém frequentes contatos com os Conselhos locais, estando presente se possível em ocasiões particularmente significativas para os centros. Coordena as atividades dos vários setores.

- "Informar os organismos superiores sobre a vida e as atividades da Associação". É relevante que o RVA considere o Coordenador responsável pela circulação da informação para com os organismos superiores, porque ele deveria ser a pessoa melhor informada a nível de Conselho. De fato, não trabalha simplesmente num setor particular; deve atender a todos os setores. Não quer isso dizer que deva ser ele materialmente a levar a cabo essa tarefa, mas deve certificar-se de que os níveis superiores estão sendo informados do que se passa a nível inspetorial.
- "Representar a Associação". O Coordenador garante a própria participação quando lhe é possível, e a sua colaboração, em todos aqueles organismos ou atividades em que a representação dos Cooperadores for necessária. Na impossibilidade pessoal, delega um seu representante. Assuma o Coordenador com seriedade, doutra forma a Associação é como se não existisse para muitos organismos. Afinal, evite-s o isolacionismo.

- "Manter as relações, em nome do Conselho, com os organismos leigos e eclesiais e com os outros Grupos da Família Salesiana". O artigo menciona explicitamente três tipos de organismos (laicais, eclesiais e de Família Salesiana) com os quais precisa manter relações. Pode tratar-se de organizações de empenho social, de atividades diocesanas e regionais do apostolado dos leigos, de Consultoria ou Conselhos da Família Salesiana. Não é só questão de estar presentes, mas de dar a contribuição específica que a Associação como tal pode dar em nível inspetorial. A colaboração e a presença nas atividades e nas decisões desses organismos é sinal concreto de que está havendo relacionamento.
- "Tomar decisões em caso de urgência, no âmbito das competências do Conselho, e depois prestar contas". A maior parte dos conselheiros inspetoriais não moram sempre na mesma localidade. Não será fácil às vezes intervir a tempo em situações imprevistas. O Coordenador poderá tomar a decisão que, segundo o Regulamento ou o seu espírito, considere oportuna. E disso informará ao Conselho oportunamente.
- A direção colegial do Conselho inspetorial. Vale também a nível inspetorial o princípio da direção colegial. Dissemos que o Coordenador inspetorial deve relatar ao Conselho as decisões tomadas em caso de urgência sem consultar os Conselheiros, precisamente porque a direção é colegial.

Falando da direção colegial a nível local, foi explicado em que consiste um ato colegial. Se era importante a colegialidade a nível local, mais ainda o é a nível inspetorial, porque aí são tomadas decisões de grande importância, como, por exemplo, a ratificação da admissão dos novos Cooperadores, a possibilidade de, por motivos graves, fazer cessar a pertença de um membro à Associação. Em todos os casos, mas mais ainda nos que têm mais graves consequências, deve-se cuidar que o ato colegial seja juridicamente válido. Os atos colegiais do Conselho inspetorial regem-se pelos cânones 119 e 116 do C.D.C.⁽⁴⁸⁾

*** Atitude do Coordenador inspetorial**

O Coordenador inspetorial deve ser uma pessoa capaz de coordenar uma realidade que talvez não conheça muito bem porque é constituída por Centros em que ele nunca viveu. Sua atitude, pois, será a de se abrir às diversas realidades da Inspetoria e de deixar-se enriquecer pelas novidades que cada Centro poderá oferecer, inserindo-as numa visão mais ampla e complexa. Procurará evitar a atitude própria de quem impõe à força aos outros aquilo que lhe pode provir da experiência limitada amadurecida no próprio centro.

III. O Delegado e a Delegada

Cada Conselho inspetorial tem um Delegado SDB e uma Delegada FMA. Eles são membros de direito do Conselho inspetorial. Outros Delegados e Delegadas podem fazer parte dele, mas o total de todos os Delegados (SDB) e de todas as Delegadas (FMA) não podem superar um terço do total do Conselho⁽⁴⁹⁾.

IV. A organização do Conselho inspetorial e incumbências confiadas aos diversos conselheiros

O Conselho inspetorial deve cuidar de uma ampla realidade que ultrapassa as possibilidades de cada um; por isso, é importante que as responsabilidades sejam equitativamente distribuídas. Os setores de responsabilidade não são diversos dos que são sugeridos a nível local. Deve-se, sem mais, dar um salto de qualidade, da realidade bem circunscrita do Centro à realidade mais ampla do nível inspetorial. Além disso, é preciso dar-se conta de que os responsáveis dos diversos setores a nível inspetorial têm como destinatários os responsáveis de setores a nível local. Sua preparação deve, por conseguinte, ser mais acurada. Um não pode ajudar o outro se não tem nada para oferecer-lhe, isto é, se não pode oferecer nenhuma contribuição no seu trabalho de animação. Para resolver o problema da animação de Inspetorias muito extensas,

alguns Conselhos dividam a realidade inspetorial em regiões, pondo para cada região um responsável que faça parte do Conselho inspetorial, e que tenha a responsabilidade de animar a região sob a dependência do Conselho inspetorial ao qual está ligado. Pode ser assistido por um "conselho regional" com as prerrogativas que o Conselho inspetorial quiser conferir-lhe com base nas próprias competências.

2° A secretaria

A coordenação de uma realidade mais ampla exige o serviço de uma secretaria eficiente, para que a informação, a coordenação das iniciativas e o relacionamento seja com os Centros seja com os níveis superiores possam funcionar bem. Quanto ao mais, suas responsabilidades não diferem das do nível local, de que já se falou.

3° O Administrador

Também as responsabilidades do Administrador a nível inspetorial estão na linha das que foram assinaladas para o administrador a nível local. Todavia, deve-se ter presente que sua posição o coloca em relação com os administradores locais e se encontrará diante da necessidade quer de dar o exemplo de bom administrador, quer criar sensibilidade entre os administradores locais no que tange à necessidade de apoiar a Associação nos níveis superiores. Sua função de educação neste sentido será preciosa, porque uma das lacunas que muitas vezes se encontra a nível associativo é a falta de apoio da Associação nos diversos níveis.

4° A programação das iniciativas

Pela sua posição de "laço de união" entre Centros locais e Consultoria mundial, a programação das diversas atividades em nível inspetorial é de extrema importância.

A programação dos Centros deve levar em consideração a programação do Conselho inspetorial, que por sua vez leva em consideração a programação da Consultoria mundial e também, se constituída, a que o próprio Conselho inspetorial ajudou a elaborar na Conferência Nacional ou Regional. É, pois, indispensável, a tempestividade da programação dos organismos superiores, para que, por sua vez, possam levar na devida conta os organismos de nível inferior.

O Conselho inspetorial faz com que as iniciativas, as datas das reuniões e das manifestações sejam de conhecimento do Inspetor e encontrem lugar no calendário oficial da Inspetoria, também para evitar a superposição dos compromissos.

5° As reuniões periódicas do Conselho inspetorial

As reuniões periódicas do Conselho inspetorial são convocadas pelo Coordenador, normalmente por escrito e com ordem do dia, seguindo normalmente um calendário previamente combinado.

As reuniões ordinariamente se realizam na sede inspetorial.

Podem ser marcadas tanto para a sede do Inspetor como para a sede da Inspetora ou, para as sedes dos Centros, a fim de se poder conhecer de perto as várias realidades e garantir melhor união e mais eficaz colaboração com os Centros.

O prazo das reuniões é normalmente mensal ou no máximo bimestral.

Os argumentos para tratar podem ser:

- de caráter formativo (por ex., cursos de formação e qualificação para dirigentes ou para Cooperadores, cursos de exercícios espirituais a nível inspetorial, participação em cursos de formação e exercícios espirituais programados para a Família Salesiana, etc.);
- de caráter organizativo (por ex., estudo da situação dos Centros, pastoral vocacional da Família Salesiana e da Associação, celebrações, encontros, congressos, etc.);
- de caráter informativo: atividades dos vários setores (missões, Centros juvenis, Laboratórios missionários, etc.), iniciativa em andamento, comunicações.

22. A CONFERÊNCIA NACIONAL E/OU REGIONAL⁽⁵⁰⁾

A. Natureza da Conferência nacional e/ou regional

A Conferência nacional ou regional é um organismo facultativo da Associação E um órgão de coordenação e de estímulo, e não de direção, que tem a finalidade de oferecer o serviço de mais eficiente vitalidade e colaboração⁽⁵¹⁾ na animação da Associação nas Inspetorias da nação ou da região interessada. A sua constituição é deixada à discricção dos próprios Conselhos inspetoriais.

B. A constituição da Conferência nacional e/ou regional

É preciso que os Conselhos inspetoriais da região ou da nação (ou das nações) interessada avaliem atentamente a oportunidade da constituição da Conferência. Constatada tal oportunidade, exige-se dois atos jurídicos para a sua constituição:

1. que os Conselhos inspetoriais se reunam numa sessão conjunta, isto é, formalmente convocada para a constituição da Conferência, na qual serão estabelecidos os critérios de participação e as modalidades de eleição dos membros;
2. que haja a aprovação dos Inspetores interessados mediante uma deliberação escrita.

A sessão conjunta é de extrema importância e requer uma preparação muito cuidadosa, de maneira que já se tenha as linhas diretivas, anteriormente discutidas pelos Conselhos inspetoriais interessados.

O Consultor Mundial da Região pode ser promotor da Conferência nacional ou regional.

É oportuno que se peça o parecer qualificado da Consultoria mundial, a fim de elaborar um conjunto de normas essenciais, mas capazes de desenvolver um apostolado eficaz.

C. Incumbência da Conferência nacional ou regional

As incumbências da Conferência nacional ou regional são:

- Colocar-se a serviço dos organismos legítimos de direção para coordenar, a nível nacional ou regional, suas iniciativas;
- estimular uma ação apostólica mais eficaz e inserida da melhor maneira na pastoral das igrejas em âmbito nacional;
- promover a colaboração, a vitalidade, a unidade de .intentos e a ação comum dos vários Conselhos inspetoriais da Conferência.

Para realizar tais tarefas, a própria Conferência estabelece:

- os critérios de participação e as modalidades de eleição dos membros;
- os encargos estatutários para a direção da Conferência;
- as tarefas próprias do Cooperador encarregado e do Delegado/a.

D. Os responsáveis pela Conferência

O art. 47 do RVA fala somente de dois responsáveis a nível de Conferência: um Cooperador eleito entre os membros da Conferência e um Delegado ou uma Delegada designado pelos Inspetores e Inspetoras das Inspetorias interessadas.

O Cooperador será eleito na sessão conjunta dos Conselhos inspetoriais da Conferência.

E. Incumbências dos responsáveis

O Cooperador eleito terá a incumbência de conduzir a Conferência, por isso se chama "Condutor". Terá a seu lado um Delegado ou uma Delegada.

Deve-se notar que não é por acaso que para a Conferência nacional ou regional se emprega o termo "Condutor" em vez de Coordenador: ele quer indicar, também pela denominação diferente, o papel diferente que lhe é confiado e o serviço diferente que ele presta à Associação.

As tarefas do "Condutor" da Conferência e do delegado/a são estabelecidas na sessão conjunta constitutiva da Conferência, e podem ser coligidas num regulamento interno; tais disposições não podem estar em contraste, sob pena de nulidade, com quanto se acha estabelecido no RVA.

F. Outros possíveis órgãos da Conferência

A Conferência pode também criar alguns órgãos que não têm nenhum reconhecimento e validade jurídicos, mas podem ser instrumentos eficazes para o seu funcionamento, como uma secretaria⁽⁵²⁾ ou uma comissão restrita, um administrador, um encarregado da imprensa.

23. A CONSULTORIA MUNDIAL⁽⁵³⁾

A. Natureza da Consultoria Mundial

A Consultoria mundial é o organismo colegial de que se vale o Reitor-Mor na animação e no governo da Associação em âmbito mundial.

B. Finalidade, incumbências e funções da Consultoria mundial

As finalidades e incumbências da Consultoria mundial acham-se detalhadamente especificadas no seu Regulamento interno aprovado pela assembléia plenária e pelo Reitor-Mor, e que é colocado em apêndice a este capítulo⁽⁵⁴⁾

A Consultoria mundial tem funções de animação e de coordenação das iniciativas formativas, apostólicas, organizativas e administrativas. Com efeito, ela determina, juntamente com o Conselheiro para a Família Salesiana, o tema, a sede e os participantes em eventuais Congressos mundiais ou encontros internacionais, e cuida de sua organização;

- administra os bens da Associação;
- tem autoridade para conceder aos Conselhos locais e inspetoriais a autorização para atos de administração extraordinária e para alienação, que não requeiram a intervenção da Sé Apostólica, após a aprovação do Reitor-Mor;
- tem também uma função judicial administrativa, sendo competente para resolver dúvidas e controvérsias que surgem quanto à determinação de pertença de um Centro erigido junto a uma obra das FMA ao próprio grupo inspetorial, conforme o que dispõe o art. 7 da Convenção SDB/FMA.

C. Os membros da Consultoria

Fazem parte da consultoria:

- por direito: o conselheiro Geral para a Família Salesiana;
- por nomeação: cinco membros nomeados livremente pelo Reitor-Mor, entre os quais uma Filha de Maria Auxiliadora;
- por eleição: tantos membros quantas as Regiões dos Cooperadores Salesianos, isto é, 12 membros.

O representante da Região é eleito pelos Coordenadores inspetoriais e por um número de Delegados/as SDB e FMA adrede designados pelos Inspetores e pelas Inspetoras interessadas, que não supere a metade dos Coordenadores votantes⁽⁵⁵⁾. As modalidades para a eleição são propostas pela Consultoria ao Reitor-Mor, e pode ser também por correspondência⁽⁵⁶⁾.

O Coordenador Geral é nomeado pelo Reitor-Mor entre os Cooperadores da Consultoria⁽⁵⁷⁾.

D. A convocação da Consultoria

A Consultoria mundial é convocada pelo Reitor-Mor ordinariamente a cada dois anos, e extraordinariamente quando o solicitarem pelo menos 2/3 dos Consultores.

A ordem do dia da Assembleia é redigida e enviada aos Consultores a cuidado do Coordenador geral, de acordo com o Conselheiro Geral para a Família Salesiana.

E. A ação dos Consultores a nível de Região

Os Consultores exercem sua função de representação tanto na assembléia colegial quanto individualmente, como encarregados da própria Região dos Cooperadores Salesianos. O trabalho de cada um dos Consultores a nível regional é regulado pelas "Orientações para a ação dos Consultores" elaborado pela assembléia geral e aprovado pelo Reitor-Mor⁽⁵⁸⁾.

Os Consultores apresentam juízos de avaliação sobre o bom funcionamento da Associação, e isso se realiza com a presença e a visita pessoal aos Centros e às realidades inspetoriais conforme às exigências emergentes e as necessidades de intervenção.

F. Encargos no interior da Consultoria

Segundo o art. 48 do RVA, os encargos específicos exigidos dentro da Consultoria, além do de Conselheiro para a Família Salesiana, são três; dois julgados como necessários: o Coordenador Geral e o Administrador; o terceiro é "recomendado": a Secretaria Executiva Central. O Regulamento interno prevê também o Delegado Central.

1º Encargos do Coordenador geral

Os encargos do Coordenador geral não são precisados pelo RVA. Em todo o caso, eles entram no exercício do ministério do Reitor-Mor, sobretudo no que tange à condução prática da Consultoria mundial, em estreita colaboração com o Conselheiro Geral para a Família Salesiana. São bem indicados pelo Regulamento interno da Consultoria mundial⁽⁵⁹⁾.

Ele, de entendimento com o Reitor-Mor e com o Conselheiro geral para a Família Salesiana:

- exerce a função de moderador das reuniões da Consultoria Mundial;
- garante os serviços da Secretaria Executiva Central, em particular para o cuidado do arquivo, da correspondência;
- garante a redação do noticiário informativo e formativo "Salesiani Cooperadores", com o envolvimento do Delegado Central;
- toma as decisões sobre questões de gestão ordinária ou que apresentam caráter de urgência, com o compromisso de manter informada a Consultoria e de pedir-lhe a retificação.

Além disso, cuida da informação dos órgãos da Associação sobre as deliberações da Consultoria, a execução das decisões da mesma para os setores de atividades mantém constante relacionamento com os Consultores mundiais e, muitas vezes através deles, com as Conferências nacionais ou regionais e com os Conselhos inspetoriais. Tem, além disso, as funções de representação que lhe é delegada pelo Reitor-Mor.

2º Encargos do administrador

Ele é membro da Consultoria mundial e é eleito por todos os membros da própria Consultoria⁽⁶⁰⁾. A única função, citada no art. 49 par. 3 do RVA é a de apresentar a prestação de contas financeira à Consultoria, para que ela o apresente ao Reitor-Mor para a aprovação. Não se deve, porém, esquecer as demais funções previstas pela legislação universal da Igreja para os administradores de bens eclesiais contidas no Código de Direito Canônico⁽⁶¹⁾.

Os balanços anuais da Consultoria, redigidos sob cuidados do administrador, são comunicados aos Conselhos inspetoriais. As contribuições para o sustento da Consultoria mundial são enviadas pelos Conselhos inspetoriais ao Administrador por intermédio da Secretaria Executiva Central junto à sua sede de Roma.

3º Incumbência da Secretaria Executiva Central

O terceiro encargo, que pode compreender várias pessoas tendo à frente um responsável, é o da Secretaria Executiva Central, da qual se pode valer a Consultoria mundial para tornar mais ágil e funcional sua ação⁽⁶²⁾. No RVA não foram indicadas outras disposições, para deixar amplo espaço à ação concreta da Secretaria, segundo as múltiplas e diversificadas exigências em âmbito executivo da Consultoria Mundial. A Secretaria Executiva Central age sob a direta dependência do Coordenador geral.

Em conformidade com o Regulamento interno da Consultoria, ela é composta de um número variável de pessoas com funções executivas, dirigidas por um responsável, e é posta sob a dependência direta do Coordenador geral e em estreita união com o Delegado Central.

Ela cuida em particular:

- * da correspondência com os vários organismos;
- * do arquivo e da documentação;
- * da redação de "Salesiani Cooperatores" e dos subsídios;
- * da preparação dos atos administrativos.

G. Relações com a Família Salesiana e outros organismos

A Consulta mundial cuida das relações com a Família Salesiana seja a nível regional com a Família Salesiana e outros organismos através dos Consultores Regionais seja a nível central com as cúpulas dos Grupos da Família Salesiana. Estará presente às atividades organizadas para a Família, dando a própria contribuição na preparação e na execução. Comunicará suas atividades vez por vez aos responsáveis dos Grupos no nível que as circunstâncias exigem.

A Consultoria mundial mantém contato com o Pontificium Consilium Pró Laicis e com os demais organismos internacionais do apostolado dos leigos.

Mantém relações também com os organismos civis e sociais de nível internacional que podem ajudar a Associação a atingir seus objetivos.

H. As reuniões da Consultoria mundial

As reuniões são presididas pelo Reitor-Mor. Na sua ausência, seguem-se, por ordem, o Coordenador Geral e o Conselheiro Geral para a Família Salesiana. Nelas são formuladas e verificados os diversos programas para a organização, animação e formação da Associação.

As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos presentes; tornam-se operacionais depois da aprovação do Reitor-Mor; são publicadas, juntamente com as outras comunicações oficiais da Consultoria, no "Salesiani Cooperatores", órgão oficial da Associação.

I. Congressos regionais e mundiais

A Consultoria mundial, de acordo com o Conselheiro Geral para a Família Salesiana, determina o tema, a sede e os participantes aos Congressos mundiais e aos encontros internacionais e cuida de sua organização⁽⁶³⁾, são convocados pelo Reitor-Mor.

J. Eventual substituição de Consultores

Os membros da Consultoria eleitos pelos Conselhos que viessem a faltar por demissão ou por outros motivos serão substituídos com os que nas votações se seguiam com maior número de votos; na falta destes, o Conselho poderá cooptar os membros que serão substituídos, que permanecerão no cargo até ao fim do prazo do Conselho. Também por isso é importante que se conservem os atos relativos à eleição dos Consultores.

K. Sede da Associação

A sede central da Associação é em Roma'634', na Casa Geral dos Salesianos.

Notas

- (1)RVA 41,1
- (2)RVA 21, 36, 41, 42, 43 44 45
- (3)RVA 41.1
- (4)RVA 44.2
- (5)RVA 43
- (6)RVA 49.3
- (7)RVA 43.2
- (8)Se for mais cômodo ou oportuno, proponha-se uma lista de pessoas que oferecem a própria disponibilidade para desempenhar o serviço de dirigente, mas se deixe sempre a possibilidade de ulteriores indicações livres.
- (9)V.Comentário oficial do RVA art. 43.1
- (10) Comentário oficial do RVA, p 420 da ed.italiana
- (11)RVA Comentário oficial paginas 425-27, edição italiana
- (13)Cf. Comentário oficial do RVA, p. 430 da ed. italiana
- (14) V. RVA art. 43.1
- (15) Comentário oficial do RVA, p. 419 da ed. italiana
- (16) RVA art- 46 Cf. o Capitulo II que descreve a tarefa e a figura do Delegado/a
- (17)O número de setores é maior que o número de Conselheiros consentidos. Quer dizer que alguns Conselheiros desempenharão mais de uma tarefa.
- (18) RVA 37, 38, 22.1, 23.2, 24 1
- (19) RVA 8, 9, 11.1, 13.2, 16.1 17 372
- (20)RVA 13.2, 16.1, 18 1
- (21)RVA 16.17
- (22) RVA 16,20,36
- (23) RVA 3, 6, 11, 17, 18, 22.1, 27.2 37 40
- (24) RVA art. 44
- (25) RVA cap. VI
- (26) CDC cân. 1282
- (27) RVA art. 38.3
- (28) Cf. RVA art. 46.1
- (29) RVA art. 41.3
- (30) Cf. Cap. V onde se trata das reuniões de modo específico
- (31) RVA 45
- (32) RVA 45.2
- (33) RVA 36.45
- (34) Para o conteúdo do curso v. RVA 36 1
- (35) RVA 45.1
- (36) RVA 39
- (37) RVA 41.3
- (38) RVA 21
- (39) RVA 42, 43, 44,45,21
- (40) R VA 42.1
- (41) Neste caso tenha presente o art.7o da Convenção
- (42) RVA 1
- (43) Cf. Ato colegial, n. 1.02.9
- (44) RVA art. 49.3
- (45)Ver nos 1.02.12.1 ss e mais Apêndice II (Modelo de Regulamento interno de um Conselho inspetorial)
- (46)RVA art. 44.1
- (47) RVA 44.2
- (48) V. Comentário oficial do RVA, p. 420
- (49)RVA, art. 43.3 e 5. Para uma informação mais ampla sobre o Delegado/a, cf. também os arts. 46,25.1,38.2 e 48.2 do RVA
- (50)RVA 47. V. também o Apêndice III deste capítulo (modelo de Conferência nacional)
- (51)RVA 47.2
- (52) Cf. Apêndice 3.
- (53) RVA 23.2 48, 49.
- (54) V. Apêndice 1.
- (55) RVA art. 48 . 1 (modificado)
- (56) RVA art. 48 . 3
- (57) RVA art. 48 . 1
- (58) V. Apêndice 1 deste capítulo.
- (59) V. Apêndice 1 deste capítulo.
- (60) RVA art. 49 . 3.
- (61) Cf. C.D.C, cc. 1281-1289.
- (62) RVA art. 48 . 7.
- (63) RVA 48.5.
- (64) RVA 6.2.

APÊNDICES AO CAPÍTULO IV

APÊNDICE I REGULAMENTO INTERNO DA CONSULTORIA MUNDIAL

APÊNDICE II MODELO DE REGULAMENTO INTERNO DO CONSELHO

APÊNDICE III MODELO DE REGULAMENTO INTERNO DA CONFERÊNCIA NACIONAL

APÊNDICE IV EXEMPLO DE PREVISÃO ORÇAMENTARIA E DE BALANÇO

APÊNDICE V EXEMPLO DE AVISO DE CONVOCAÇÃO DE REUNIÃO

APÊNDICE VI EXEMPLO DE PEDIDO DE ADMISSÃO À ASSOCIAÇÃO

EXEMPLO DE DECLARAÇÃO DE ACEITAÇÃO À ACS

APÊNDICE VII DECRETO DE EREÇÃO DE UM CENTRO DA ACS

APÊNDICE I

REGULAMENTO INTERNO DA CONSULTORIA MUNDIAL

1. Finalidade e funções

- Art. 1. A Consultoria mundial, segundo o art. 23.2 dos Regulamentos de Vida Apostólica, é um organismo colegial que assiste o Reitor-Mor na animação e na coordenação dos Cooperadores salesianos a nível mundial.
- Art. 2. Presta esse serviço por meio de avaliações periódicas, sugestões sobre o funcionamento da Associação e propostas de intervenções operacionais.
- Art. 3. Respeitando o princípio de subsidiariedade:
- promove e coordena iniciativas formativas e apostólicas (23.2);
 - cuida da organização da Associação e favorece-lhe a informação (23.2);
 - mantém os laços de união com a Congregação Salesiana (cf. 24.2);
 - promove as relações de comunhão com os outros Grupos da Família Salesiana (cf. art. 44,25.3).
 - avalia as propostas e os problemas que vêm dos Cooperadores, dos Conselhos e das Conferências e as apresenta à autoridade competente;
 - administra os bens da Associação a nível mundial.

II composição

- Art. 4. A composição da Consultoria mundial se efetua em conformidade com o artigo 48 do Regulamento de Vida Apostólica. Entre os cinco membros nomeados pelo Reitor-Mor, haverá um SDB e uma FMA.
- Art. 5. Para tornar mais funcional o próprio serviço, a Consultoria providencia a constituição de uma secretaria executiva central (cf. art. 48.7). Ela tem a incumbência de cuidar:
- das relações com os Consultores mundiais
 - das relações com os Conselhos inspetoriais
 - da correspondência
 - do arquivo e da documentação
 - da imprensa (redação de "Cooperadores"- publicação de subsídios)
 - prepara os atos administrativos.
- Art. 6. O Conselheiro Geral para a Família Salesiana representa o Reitor-Mor (cf. RVA 23.1). De acordo com ele:
- a) promove o desenvolvimento, a animação espiritual e a formação apostólica dos Cooperadores.
 - b) favorece a pastoral de conjunto mantendo frequentes relações com os Conselheiros do Conselho Geral, com os "Regionais", Inspectores, Delegados nacionais e inspetoriais, Conselhos, Conferências e, por intermédio da Conselheira FMA, com as Delegadas, para tudo o que diz respeito à vida da Associação (cf. 23.1).
- Art. 7. O Delegado Central colabora com o Conselheiro Geral para a Família Salesiana no estudo das orientações da Associação, na formação permanente dos animadores, na pastoral vocacional.

- Art. 8. O Coordenador geral é nomeado pelo Reitor-Mor (cf. art. 48.1 do RVA). De entendimento com o Reitor-Mor e seu representante:
- g) exerce o cargo de Moderador nas reuniões da Consultoria;
 - h) garante os serviços da Secretaria executiva central, especialmente o arquivo, a correspondência, o noticiário informativo. Além disso, toma as decisões sobre questões de administração ordinária que tenham caráter de urgência, com o empenho de informar a Consultoria e pedir-lhe a ratificação.
- Art. 9. Peritos. Na execução de suas tarefas, a Consultoria pode valer-se de peritos, mesmo que não pertençam à Associação.

III. Funcionamento

- Art. 10. Reuniões da consultoria. A Consultoria mundial é convocada pelo Reitor-Mor ordinariamente a cada dois anos e extraordinariamente quando o exigirem os 2/3 dos consultores. O Coordenador geral, de acordo com o Conselheiro Geral para a Família Salesiana e de prévio entendimento com cada um dos consultores, redige e envia a ordem do dia três meses antes da reunião. As sessões da Consultoria são presididas pelo Reitor-Mor ou, em seu lugar, pelo Conselheiro Geral para a Família Salesiana. As deliberações serão tomadas por maioria absoluta dos presentes. Elas se tornarão operativas após a aprovação do Reitor-Mor.
- Art. 11. Órgão oficial de comunicação. As deliberações e comunicações da Consultoria mundial serão publicadas no "SALESIANI COOPERADORES", órgão oficial da Associação.
- Art. 12. Financiamento. O administrador redigirá anualmente a previsão orçamentária e o balanço da Consultoria mundial e os comunicará aos Conselhos inspetoriais. O sentido de pertença e de coresponsabilidade envolve concretamente também o aspecto económico (art. 21). Para cumprir sua tarefa de animação e de coordenação, a Consultoria mundial tem necessidade da contribuição generosa e fraterna de cada Conselho inspetorial. Tais contribuições devem ser enviadas ao administrador da Consultoria de Roma. Assim também o Conselho inspetorial enviará ofertas ao Reitor-Mor para as mais urgentes necessidades do vasto compromisso salesiano.

IV. CONGRESSOS E ENCONTROS

- Art. 13. Congressos e Encontros internacionais. São organizados pela Consultoria mundial por proposta das Conferências nacionais ou dos Conselho inspetoriais interessados e convocados pelo Reitor-Mor.

ORIENTAÇÕES PARA A AÇÃO DOS CONSULTORES

Os Consultores são chamados a apresentar à Associação, seja a nível central (nas reuniões da Consultoria), seja a nível periférico individualmente, nos próprios países, um serviço de animação e coordenação.

O trabalho que deve ser realizado na Consultoria é indicado pelo Regulamento interno, mas o de cada Consultor a nível periférico é deixado à iniciativa de cada um.

Todavia, é oportuno sugerir algumas orientações para a ação.

- O Consultor mundial respeitará a justa autonomia dos Conselhos inspetoriais e locais.
- De acordo com os Delegados e os Dirigentes locais, far-se-á promotor da vitalidade da Associação nas diversas Inspetorias;
- Promoverá, de acordo com os Inspetores e os Delegados, a ereção regular dos Centros, as reuniões dos Cooperadores para a eleição dos Conselhos e do Coordenadores inspetoriais e locais, onde ainda não se tenha providenciado;
- Dentro de suas possibilidades, colocar-se-á, de bom grado, à disposição dos Conselhos inspetoriais, para participar-lhes reuniões e manifestações, para informá-los da atividade da Consultoria mundial e para outras necessidades;
- Cuidará da difusão do órgão de ligação e informação mundial "SALESIANI COOPERADORES" e dos outros subsídios da Consultoria mundial e das Inspetorias entre os Dirigentes e os animadores da Associação, procurando também que sejam feitas as traduções;
- Para melhor cumprir a própria tarefa providenciar-se-ão "colaboradores correspondentes", para enviar as notícias das e para as Inspetorias
- Colaborará na redação de "SALESIANI COOPERADORES", enviando artigos, notícias, fotos e outra documentação;
- Organizará ou colaborará na organização de Encontros e Congressos na própria Região ou em cada nação dela;
- Manter-se-á em estreito contato com o Conselheiro Geral da Família Salesiana e com o próprio Conselheiro Regional SDB, tanto por escrito como por ocasião de suas visitas periódicas ou extraordinárias.

APÊNDICE II

MODELO DE REGULAMENTO INTERNO DO CONSELHO INSPETORIAL *

I. Princípios Gerais

1. O Conselho Inspetorial dos Cooperadores Salesianos (CICS) é o órgão de animação, coordenação, formação e orientação administrativa da Associação dos Cooperadores Salesianos. É dirigido colegialmente (RVA 43.1).
2. As ações do CICS se conformam com quanto se encontra no RVA da Associação neste Regulamento interno e em toda orientação eclesial ou salesiana legítima.
3. No desenvolvimento das suas funções, o CICS observa os princípios de co-responsabilidade e subsidiariedade.

II. Funções

4. As funções mais importantes do CICS são (RVA 44,1):
 - a- garantir de acordo com o Inspetor salesiano, o funcionamento da Associação, a fim de que atinja seus fins;
 - b- promover e coordenar as iniciativas de formação e apostolado dos Cooperadores;
 - c- manter os laços de união com a Congregação Salesiana e com os demais grupos da Família;
 - d- convocar reuniões, assembléias e congressos;
 - e- cuidar da administração dos bens da Associação.
5. Derivados das precedentes, são igualmente incumbências do CICS:
 - a- elaborar dentro de 45 dias da sua eleição e dentro do primeiro mês do ano o Plano de Animação Inspetorial Anual;
 - b- representar a Associação perante o Estado, a Conferência Episcopal e outros organismos civis e eclesiais;
 - c- apresentar os Centos à autoridade eclesiástica local, no caso de eles serem instalados fora das estruturas dos SDB ou das FMA (RVA 45,2);
 - d- fundir um Centro local existente numa obra FMA com outro de uma obra SDB, com consentimento prévio dos respectivos Inspetores e ouvidos os Conselhos locais interessados; o Decreto de fusão é assinado pelo Coordenador inspetorial (Convenzione, art. 2);
 - e- suprimir um Centro local, como tal, ou pela cessação da obra SDB ou FMA no qual havia sido erigido, com a autorização do Inspetor, da Inspetoria ou do Bispo diocesano (caso se trate de um Centro independente): os bens do Centro supresso se transferem para o Conselho inspetorial (Convenzione, art. 4);
 - f- aprovar o balanço econômico da Associação, antes de enviá-lo à Consultoria mundial (RVA, 45, 2);
 - g- erigir canonicamente os Centros locais (RVA 44.2);
 - h- eleger o próprio Coordenador (RVA 44.2);
 - i- dar seu parecer (que tem caráter consultivo) para a nomeação do Delegado/a inspetorial;
 - j- enviar anualmente as contribuições dos Centros à Consultoria mundial e ao Reitor-Mor (RVA 21);
 - k- decidir o afastamento definitivo de um Cooperador, caso se encontre nele um teor de vida publicamente oposto ao RVA (RVA 39.2).

III. ESTRUTURA

6. No Peru, o Conselho inspetorial é formado pelo Coordenador inspetorial, pelo Conselheiro para a Formação, pelo Conselheiro para o Apostolado, pelo Conselheiro para a Organização, pelo Conselheiro para a Promoção vocacional, pelo Conselheiro para a Ação litúrgica, pelo Administrador inspetorial e pelo Secretário do Conselho.

Fica aberta a possibilidade de instituir novos setores de compromisso e, pois, novos Conselheiros de acordo com o que é permitido pelo RVA 43.3.

O Delegado inspetorial e a Delegada inspetorial são membros de direito (RVA 46.1).

7. O COORDENADOR INSPETORIAL.

Cumpra as funções que lhe confere o RVA 44.2:

- a- convocar as reuniões do Conselho, presidi-las, coordenar os seus trabalhos e fazer executar o que foi combinado;
- b- informar os organismos superiores da vida e atividades da Associação;
- c- representar a Associação;
- d- manter, em nome do Conselho, as relações com os organismos leigos e eclesiais, e com os outros Grupos da Família Salesiana;
- e- tomar decisões, em casos de urgência, no âmbito das competências do Conselho e informando-o posteriormente;
- f- eleger, em união com os Coordenadores e Delegados inspetoriais, o representante da própria região na Consultoria mundial (RVA 48.2).

8. O CONSELHEIRO PARA A FORMAÇÃO

É responsável, juntamente com o delegado, pelo Plano Formativo anual do CICS:

- a- zela para que seja observado o Manual para a formação nos Centros locais;
- b- organiza a nível inspetorial cursos, seminários, simpósios para a formação permanente dos Cooperadores;
- c- é responsável pelos retiros e exercícios espirituais que o CICS organiza para os seus membros;
- d- preocupa-se especialmente com os Centros em formação, trocando com eles assídua correspondência e, se possível, visitando-os; e- envia material formativo aos Centros.

9. O CONSELHEIRO PARA O APOSTOLADO

Coordena, apóia e estimula as atividades apostólicas dos Centros locais:

- a- distribui aos Centros planos e programas pastorais para os oratórios;
- b- preocupa-se especialmente com a área de pastoral familiar, favorecendo-lhe o desenvolvimento;
- c- mantém os contatos, em nome do CICS, com os Cooperadores idosos e doentes.

10. O CONSELHEIRO PARA A ORGANIZAÇÃO

Proteja o plano de animação inspetorial e o cronograma das atividades de cada ano:

- a- administra a biblioteca do CICS;
- b- é responsável pelo material ligado à sua função: fichas de dados pessoais, módulos para a Promessa, diplomas de ereção canônica, etc...). Na distribuição desse material, age necessariamente em consonância com o Administrador inspetorial;
- c- interessa-se pela parte estatística da Associação. Para constante atualização dos dados, trabalha juntamente com o Secretário do Conselho inspetorial, que é responsável pelo Registro geral;

- d- cabe-lhe a difusão do boletim a nível inspetorial e do Boletim Salesiano;
- e- colabora com o Conselheiro para a Promoção vocacional na realização de "campanhas" para a difusão vocacional;
- f- é responsável pela área de relações públicas da Associação.

11. O CONSELHEIRO PARA A PROMOÇÃO VOCACIONAL

Organiza campanhas visando tornar conhecida a vocação do Cooperador salesiano:

- a- administra o material de propaganda vocacional (opúsculos, manifestos, audiovisuais). Na distribuição desse material age em consonância com o Administrador inspetorial;
- b- difunde o espírito missionário laical (voluntariado);
- c- mantém os contatos com os Cooperadores empenhados em atividades missionárias.

12. O CONSELHEIRO PARA A AÇÃO LITÚRGICA

É encarregado da organização e realização das cerimônias litúrgicas e paralitúrgicas do CICS:

- a- é responsável pelas cerimônias e orações em sufrágio dos falecidos da Associação;
- b- difunde o espírito litúrgico.

13. O ADMINISTRADOR INSPETORIAL

Encarrega-se da contabilidade do CICS e da Associação em geral:

- a- coordena a realização de atividades adequadas para incrementar os fundos;
- b- informa mensalmente o Conselho sobre o movimento econômico da Associação;
- c- uma vez por ano envia o balanço à Consultoria mundial;
- d- é de sua responsabilidade a manutenção do local do CICS;
- e- distribui o Boletim a nível inspetorial.

14. O SECRETÁRIO INSPETORIAL

É responsável pela redação e cuidado da Ata e do Registro geral:

- a- é de sua competência organizar e manter atualizado o arquivo;
- b- redige e envia a correspondência e a documentação oficial do Conselho inspetorial;
- c- administra o material pertinente à secretaria.

15. O DELEGADO INSPETORIAL

É nomeado pelo seu Inspetor ouvido o parecer do Conselho inspetorial (RVA 46.2):

- a- exerce as suas funções de animação espiritual e de responsabilidade pela formação salesiana apostólica em todos os Centros da inspetoria (Convenção, art. 11.1);
- b- representa o Inspetor na sua responsabilidade perante a Associação (RVA 23.3);
- c- procede de comum acordo com a Delegada inspetorial FMA com o objetivo de realizar um trabalho apostólico fecundo e voltado para uma pastoral comum;
- d- de acordo com a Inspetora e a Delegada inspetorial, visita os Centros erigidos em obras FMA, também para "conservar e desenvolver as relações" que unem os Cooperadores à Congregação Salesiana (RVA 24.2);
- e- é membro de direito do Conselho inspetorial.

16. A DELEGADA INSPETORIAL

É nomeada pela sua Inspetora ouvido o parecer do Conselho inspetorial (RVA 46.2):

- a- colabora com as Delegadas locais no seu trabalho de animação;
- b- preocupa-se em sensibilizar as comunidades do seu Instituto relativamente à vocação de Cooperador;
- c- visita os Centros nas obras FMA;
- d- trabalha de comum acordo com o Delegado inspetorial SDB;
- e- é membro de direito do Conselho inspetorial (RVA 46.1).

IV. FUNCIONAMENTO

- 17. Cada Conselheiro inspetorial é responsável direto pela projeção, execução e avaliação das atividades da área de sua competência, sem que isso comprometa a natureza colegial das decisões assumidas.
- 18. Além das funções mencionadas, qualquer Conselheiro inspetorial pode receber um encargo extraordinário diante de uma necessidade urgente que se deve resolver, à discricção do Conselho. Neste caso, confere-se ao Conselheiro eleito um documento escrito no qual se especificam suas competências no tempo e a responsabilidade da função extraordinária.
- 19. É obrigação do Conselheiro inspetorial manter os contatos com os encarregados equivalentes dos Centros locais.
- 20. O CICS se reúne semanalmente. A sessão pode ser reservada, conforme a natureza dos negócios que serão tratados.
- 21. Para que as decisões tomadas em reuniões sejam válidas, é necessária, no mínimo, a presença da metade do Conselho.
- 22. Mensalmente o CICS se reúne com os Coordenadores dos Centros locais mais próximos. Essa reunião, chamada "Reunião dos Coordenadores", tem por finalidade harmonizar o caminho da Associação com o realizado no âmbito dos Conselhos locais. Caso, algum Coordenador se veja impossibilitado de participar, seja por uma só vez, seja para sempre, envia um representante seu com a capacidade de tomar decisões. Os acordos dessa reunião têm vigor para toda a inspetoria se assim decidir o CICS.
- 23. Na execução de suas tarefas, o CICS é ajudado pelo "grupo de apoio", integrado por Cooperadores dos Centros locais mais próximos. Seu número é flexível. Eles executam tarefas que lhes são confiadas pelo CICS. Intervêm sem voto nas reuniões.
- 24. O CICS dispõe de um boletim informativo-formativo de raio inspetorial. Todas as disposições do CICS entram em vigor a partir de sua publicação nesse boletim, a menos que as disposições indiquem expressamente em sentido contrário.

V. ELEIÇÃO E DEMISSÕES

- 25. O CICS permanece no cargo por um período de três anos (RVA 32.4).
- 26. Os Conselheiros inspetoriais podem ser reeleitos para um outro triênio consecutivo (RVA 43.4).
- 27. Ao aproximar-se o fim do mandato, o CICS convoca, pelo menos três meses antes da data final, os Conselhos dos Centros canonicamente eretos para proceder à eleição do novo Conselho inspetorial.
- 28. Para ser proposto como candidato é necessário:
 - a- ser Cooperador com Promessa;
 - b- possuir, a juízo de quem o propõe, a idoneidade necessária para desempenhar o serviço inspetorial;
 - c- da parte do proposto, poder dispor do tempo mínimo para atender às responsabilidades do CICS;

d- por óbvias razões de funcionalidade do CICS, aconselha-se a candidatura de pessoas residentes na área vizinha à sede inspetorial.

29. Nos Centros cujos Conselhos intervirão como eleitores, segue-se o seguinte procedimento:
- a- o Coordenador local lê durante a reunião plenária do Centro a carta de convocação e convida todos os Cooperadores e aspirantes-Cooperadores a apresentar seus nomes de possíveis candidatos. Pode fixar algumas semanas de prazo para isso;
 - b- Findo o prazo, o Conselho local se reúne para escolher três candidatos. Os Centros geograficamente distantes da sede inspetorial levarão em consideração quanto se acha indicado acima em 28.d;
 - c- escolhidos os candidatos, o coordenador envia ao CICS seus nomes e dados pessoais, além da data da Promessa, encargos desempenhados e trabalho apostólico.

30. O CICS elabora com critérios próprios e com base nas propostas que lhe chegaram dos conselhos, a "Lista oficial" dos candidatos, e a envia imediatamente aos Centros votantes.

31. Os Conselhos eleitores escolherão da Lista oficial 8 nomes. Estes serão postos por escrito e trarão na parte inferior da página as assinaturas do Delegado e do Coordenador.

Este é o "voto" que deverá ser entregue no dia da eleição em envelope fechado.

As assinaturas do Coordenador e do Delegado são requisitos imprescindíveis para a validade.

32. No dia marcado para a eleição, os Conselheiros eleitores estarão presentes na pessoa de um de seus membros. É válido, todavia, o voto pelo correio, entre os Conselheiros portadores do voto local nomear-se-á uma "Comissão eleitoral" integrada por um Presidente, um Secretário e um Escrutinador. Os candidatos da lista oficial não podem pertencer à Comissão. As funções da Comissão eleitoral são:
- verificar a validade de cada voto;
 - fazer o escrutínio;
 - proclamar os eleitos;
 - redigir a ata correspondente

33. Considerar-se-ão eleitos os 8 candidatos mais votados. Se houver situações de paridade, preferir-se-á quem é Cooperador há mais tempo; em caso de ulterior paridade, considerar-se-á eleito o mais idoso.

Feito o escrutínio, o Presidente da Comissão eleitoral proclamará os 8 novos Conselheiros. Estes se reunirão imediatamente com os Delegados inspetoriais em particular para designar o Coordenador e distribuir convenientemente as responsabilidades (RVA 44.2).

34. Apenas eleito, o Conselheiro assume imediatamente suas funções.

35. O cargo de Conselheiro inspetorial compromete a pessoa eleita pelo triênio correspondente.

36. Em caso de morte ou renúncia de um Conselheiro, o CICS pode nomear como substituto um Cooperador idôneo, que desempenhará seu cargo até ao fim do triênio. O cargo vacante pode também ser confiado "ad Ínterim" a um membro do Conselho.

37. O Conselheiro inspetorial pode ser demitido do CICS no caso em que se verificar um teor de vida não coerente com a vocação de Cooperador (RVA 39.2). É outrossim motivo de demissão a constante falta de responsabilidade no cargo do que o Conselheiro em questão é titular.

* O exemplo que se propõe foi adaptado do Regulamento da Inspeção do Peru.

APÊNDICE III

MODELO DE REGULAMENTO INTERNO DE CONFERÊNCIA NACIONAL *

PREÂMBULO

Conformando-se às disposições do RVA, da A.C.S. no art 47 os sete Conselhos inspetoriais da Espanha, com a aprovação dos respectivos Inspetores SDB procederam a constituição da CONFERENCIA NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS COOPERADORES SALESIANOS DA ESPANHA, em sessão conjunta celebrada para tal fim, hoje, 6 de junho de 1987.

NATUREZA

1. A Conferencia Nacional da Associação dos Cooperadores Salesianos da Espanha e um órgão de coordenação, animação e representação.

FINS

2. A Conferência Nacional da Associação dos Cooperadores Salesianos da Espanha tem como fins principais:
 - alcançar maior vitalidade da Associação em cada uma das Inspetorias;
 - conseguir entre elas a devida coordenação e uma colaboração eficaz nas atividades apostólicas e em outras iniciativas possíveis, segundo os casos;
 - garantir a unidade na formação entre as diversas Inspetorias, no âmbito de um justo pluralismo;
 - procurar que a Associação se mantenha aberta a todas as realidades eclesiais e sociais nas quais vive e age.

FUNÇÕES

3. Para atingir tais fins, a Conferência exerce as seguintes funções:
 - dar impulso à reflexão sobre a identidade do Cooperador e sua conduta na sociedade;
 - cuidar da preparação de Cooperadores peritos em determinadas disciplinas (teologia, espiritualidade secular e salesiana, educação e pastoral juvenil, etc.), úteis para a formação de outros Cooperadores e para a missão da Associação;
 - estudar e promover as orientações do Magistério da Igreja;
 - estudar e promover, da mesma maneira, as orientações gerais da Consultoria Mundial, e, em particular, do Reitor-Mor;
 - representar a Associação a nível nacional perante os organismos e as autoridades eclesiásticas e civis;
 - favorecer, em espírito de serviço e coordenação, as relações de animação, informação e governo do Superior da Associação, da Consultoria mundial e do Dicastério SDB para a Família Salesiana, com os Conselhos Inspetoriais;
 - manter os contatos com a Congregação Salesiana, o Instituto das Filhas de Maria Auxiliadora e os outros grupos da Família salesiana;
 - manter os contatos e colaborar com os organismos eclesiais e as instituições seculares de apostolado em nível nacional, de modo especial com a Comissão Episcopal para o Apostolado secular e o Conselho Geral dos Leigos;
 - - coordenar os planos de formação, tanto inicial como permanente, os critérios de admissão e as iniciativas comuns na atividade pastoral;

- cuidar da informação interna da Associação em geral, e das Inspetorias e centros em particular, valendo-se, sobretudo, do Boletim Salesiano dos Cooperadores;
- determinar e preparar o programa anual nacional de atividade e o calendário correspondente;
- promover contatos de reflexão e intercâmbio de experiências e organizar encontros, reuniões, congressos, quando parecer necessário e conveniente, a juízo dos dois terços dos votantes;
- aprovar a previsão orçamentária anual elaborada pelo Administrador.

ESTRUTURAS

4. As estruturas da Conferência Nacional são três:
- a Conferência em sessão plenária,
 - a Conferência em sessão reduzida,
 - a Secretaria Executiva.

CONFERÊNCIA EM SESSÃO PLENÁRIA

5. Pertencem de direito ao plenário de Conferência:
- o Coordenador Nacional,
 - o Delegado ou Delegada Nacional,
 - o Consultor mundial, quando pertencer a uma das Inspetorias da Espanha,
 - os Coordenadores dos Conselhos Inspetoriais,
 - os Delegados Inspetoriais,
 - as Delegadas Inspetoriais,

Pertencem por eleição:

- o Secretário,
- o Administrador,
- três ou mais Cooperadores, eleitos para fazer parte da Secretaria Executiva como Conselheiros;
- dois Cooperadores para cada Inspetoria.

6. A Conferência em sessão plenária elege os membros da seguinte maneira:
- o Secretário, o Administrador e os Conselheiros são eleitos pelos membros da Conferência Nacional, com votação separada para cada um, entre os candidatos apresentados.
 - os dois Cooperadores representantes de cada Inspetoria são eleitos pelo respectivo Conselho inspetorial.
7. Será eleito, em todos os casos, quem obtiver a maioria absoluta dos votos. Se na primeira votação nenhum dos candidatos atingir a maioria, realizar-se-á uma segunda votação. Caso nenhum candidato obtenha a maioria absoluta nessa segunda votação, proceder-se-á a uma terceira, na qual terão direito de ser votados somente os dois candidatos que tiverem obtido o maior número de votos. Se houver paridade, será eleito o mais antigo na emissão da promessa e, no caso de igualdade, o mais idoso.
8. Os membros da Conferência por ela eleitos permanecem no cargo três anos e podem ser reeleitos para um outro triênio consecutivo; mas, de regra, não para um terceiro triênio.

9. Os membros da Conferência representantes de cada Inspeção são eleitos pelo respectivo Conselho inspetorial, vez por vez, para cada sessão plenária.
10. A Conferência Nacional se reúne pelo menos uma vez ao ano e sempre que o exigir algo importante, a juízo do Coordenador nacional ou de um terço dos membros da conferência.
11. Todos os membros da Conferência Nacional têm direito de voto. Para que as decisões sejam válidas, deve estar presente pelo menos a metade mais um dos componentes.
12. As decisões da Conferência têm caráter orientativo. Todavia, a própria Conferência pode propor uma matéria como vinculante, que, nesse caso, deve ser aprovada pelos dois terços dos presentes.
13. Cabe ao Coordenador Nacional convocar as reuniões da Conferência.
14. Compete à Conferência a interpretação deste Regulamento interno. Para qualquer modificação exige-se a aprovação da parte dos dois terços dos presentes.

CONFERÊNCIA EM SESSÃO REDUZIDA

15. Pertencem à Conferência em sessão reduzida os membros da Secretaria Executiva, o Consultor mundial, quando pertence a uma Inspeção espanhola, e os Coordenadores e Delegados Inspeccionais. Reúnem-se uma vez por ano, ordinariamente na metade do ano, e sua função é a de rever o andamento das decisões adotadas na Conferência em sessão plenária e tornar mais eficaz a coordenação entre as diversas Inspeções.

SECRETARIA EXECUTIVA

16. A Conferência Nacional dos Cooperadores é coadjuvada por uma Secretaria Executiva permanente composta pelo Coordenador Nacional, pelo Delegado nacional, pelo Secretário, pelo Administrador e três ou mais Conselheiros, eleitos pela Conferência em sessão plenária para este fim.
17. No âmbito da natureza colegial do governo da Associação, o Coordenador Nacional é o responsável máximo das funções e da gestão confiada à Secretaria Executiva, e os outros membros dela agirão de acordo com ele.
18. Compete à Secretaria Executiva:
 - preparar a ordem do dia das reuniões da Conferência e comunicá-la aos Conselhos inspeccionais com a antecipação necessária;
 - acompanhar o cumprimento das decisões adotadas nas reuniões da Conferência e, se necessário dar os passos oportunos para que sejam levadas a efeito;
 - manter os contatos com os membros da Conferência em ordem à animação e a coordenação da Associação.
19. A Secretaria Executiva se reúne pelo menos uma vez por mês e sempre que o Coordenador Nacional ou a terça parte dos seus componentes o julgarem oportuno. Sua convocação cabe ao Coordenador Nacional.

FIGURAS E FUNÇÕES DOS MEMBROS DA SECRETARIA EXECUTIVA

"Condutor" Nacional

20. A Conferência Nacional, para garantir seu bom funcionamento, elege entre seus membros um Condutor Nacional.
21. O Condutor Nacional é eleito entre os candidatos apresentados pelos Conselhos inspeccionais. Têm direito de voto nessa eleição todos os membros da Conferência.

22. As modalidades da sua eleição seguem as normas contidas no art. 7 deste Regulamento.
23. O Condutor Nacional permanece no cargo quatro anos e pode ser reeleito somente para outro quadriênio consecutivo.
24. As funções próprias do Condutor Nacional são as que lhe atribuem os artigos deste Regulamento interno. Sobretudo, a de representar a Associação nos diversos âmbitos nacionais e a de coordenar e animar as reuniões da Conferência.
25. Na eventualidade de uma ausência justificada do Condutor Nacional, a Conferência elegerá entre os membros da Secretaria Executiva quem o substitua nessa circunstância.

Delegado Nacional

26. O Delegado ou Delegada Nacional será nomeado segundo os Estatutos da Conferência Ibérica para a Delegação Nacional dos Cooperadores Salesianos.

Secretário

27. O Secretário redigirá as atas das sessões e desempenhará outras funções próprias do seu encargo.

Administrador

28. O Administrador elaborará o balanço, as despesas e a previsão orçamentária, e administrará o fundo econômico da Conferência Nacional, apresentando-os à sessão plenária para aprovação.

Conselheiros

29. Os diferentes Setores dos quais são responsáveis os Conselheiros são determinados pela Conferência Nacional e suas funções confiadas aos Conselheiros pelo Coordenador Nacional, com base nas situações concretas e nas atividades da Associação.

Administração

30. A Conferência Nacional dispõe de um fundo econômico, constituído por contribuições dos Conselhos inspetoriais e por outras possíveis entradas.
 - Os bens materiais da Associação serão administrados pelo Administrador de acordo com o Coordenador Nacional e a Secretaria Executiva.
 - A previsão orçamentária anual e o balanço deverão ser devidamente aprovados, com prévio conhecimento, pela Conferência em sessão plenária.
 - As despesas de viagem e de hospedagem de cada um dos membros da Conferência, quando convocados para os encontros oficialmente estabelecidos neste Regulamento, estarão a cargo da Conferência.

APROVAÇÃO DO REGULAMENTO INTERNO

31. Compete à Conferência Nacional aprovar o presente Regulamento Interno, que deverá ser revisto dentro de três anos.

SECRETARIA EXECUTIVA DA CONFERÊNCIA NACIONAL. ESTATUTOS

1. Secretaria Executiva

A Secretaria Executiva da Conferência Nacional é composta pelos membros assinalados no Regulamento Interno. Desempenha suas funções de acordo com estes estatutos.

2. Coordenador

O Coordenador é o responsável máximo da gestão da Secretaria Executiva

Funções:

As funções do Coordenador são as que o Regulamento Interno indica para o Coordenador Nacional.

3. Delegado

É o Salesiano, ou então a Filha de Maria Auxiliadora, que, em união com o Coordenador, garante o funcionamento da Conferência Nacional

Funções:

- Cuidar, juntamente com os Delegados Inspetoriais, da animação espiritual dos Cooperadores, dando impulso, sobretudo, à formação salesiana e apostólica.
- Colaborar com os Conselheiros da Secretaria Executiva cuidando de sua formação específica de animação espiritual e salesiana.

4. Suplente do Coordenador

É o membro da Secretaria executiva que substitui o coordenador Nacional nos casos e nas circunstâncias previstas pelo regulamento Interno

Funções:

São as mesmas funções do Coordenador Nacional, no caso de suplência, e todas as outras que, ocasionalmente, lhe possam delegar.

5. Administrador

É o membro da Secretaria Executiva que administra o fundo econômico da Conferência Nacional e o de "Cooperação Salesiana e Terceiro Mundo"

No desempenho de seu cargo, deve ter presente, de modo especial, o caráter peculiar dos bens eclesiais que a Associação possui ou administra

Funções:

- Elaborar a previsão orçamentária e o balanço anual da Conferência Nacional.
- Apresentá-los à Conferência em sessão plenária para sua aprovação
- Elaborar também, a previsão orçamentária e o balanço anual de "Cooperação Salesiana e Terceiro Mundo " e apresentá-los, igualmente, à Conferência em sessão plenária para sua aprovação.
- Colaborar com o setor de "Cooperação Salesiana e terceiro mundo" nas campanhas de coleta dos fundos e na sua distribuição.

6. Secretário

O Secretário é o responsável pelos serviços normais e permanentes de toda a Secretaria.

Funções:

- preparar as atas das reuniões da Conferência em sessão plenária da Conferência Nacional em sessão reduzida e da Secretaria executiva, e enviá-las aos Conselhos inspetoriais.
- Conservar em ordem e atualizados os Arquivos da Conferência Nacional e da Secretaria Executiva.
- Organizar os fichários e demais serviços ordinários.
- Conservar em ordem a biblioteca.
- Assistir os membros da Secretaria Executiva quanto à documentação, gestões, correspondências, etc.

7. Setores pelos quais os Conselheiros são responsáveis

Dentro da Secretaria Executiva estabelecem-se os setores necessários para levar adiante os serviços próprios da Associação. São os seguintes: Formação, Jovens, Hogares Don Bosco, Cooperação Salesiana e Terceiro Mundo, e Informação.

8. Setor formação

Um membro da Secretaria Executiva é responsável pelo setor da Formação.

Funções:

- Encorajar os Conselhos inspetoriais para promover a formação dos Cooperadores, seguindo as orientações da Conferência Nacional.
- Manter os contatos com os respectivos Setores da Formação dos Conselhos inspetoriais, para conhecer experiências e iniciativas, como informação útil para a Conferência Nacional.
- Animar os Conselhos inspetoriais para que preparem Cooperadores especialistas em espiritualidade, em salesianidade, etc.
- Realizar aquilo de que a Conferência Nacional o encarregar quanto aos planos de formação: preparação de livros, opúsculos, etc.
- Coordenar os conteúdos formativos do "Bollettino Cooperatori".
- Colaborar com a Delegação nacional dos Cooperadores na organização de Encontros de formação para Delegados e Delegadas inspetoriais e Locais.

9. Setor Jovens

Um membro da Secretaria Executiva é responsável pelo Setor Jovens.

Funções:

- Relacionar-se com os Setores Jovens dos Conselhos inspetoriais.
- Organizar e coordenar os Encontros Nacionais ou setoriais programados pela Conferência nacional.
- Animar a promoção vocacional dos Cooperadores jovens e fazer de intermediário para o intercâmbio de experiências neste campo.
- Coordenar e potencializar os serviços e as iniciativas SALCO.
- Recolher e transmitir aos Setores Inspetoriais correspondentes toda a informação possível sobre a juventude, grupos e movimentos juvenis da Igreja ou da Família Salesiana, e experiências similares.

10. Setor "Hogares Don Bosco"

Um membro da Secretaria Executiva assume a responsabilidade do Setor "Hogares Don Bosco".

Funções:

- Manter os contatos com o Conselheiro dos "Hogares Don Bosco" dos Conselhos inspetoriais.
- Animar os Conselhos inspetoriais na promoção de grupos de "Hogares Don Bosco".
- Preocupar-se com a formação deles e dar-lhes impulso de maneira adequada.
- Estimular os Conselhos inspetoriais a que apresentem a vocação de Cooperador aos casais dos "Hogares Don Bosco",.
- Realizar aquilo de que o encarregar a Conferência Nacional quanto à preparação de material para a formação: livros de formação permanente ou outros.
- Promover e organizar os Encontros Nacionais ou outros aprovados pela Conferência Nacional.
- Estabelecer relações com outros movimentos familiares a nível nacional.

11. Setor "Cooperação Salesiana e Terceiro Mundo"

Um membro da Secretaria executiva é o responsável pelo Setor "Cooperação Salesiana e Terceiro Mundo".

Funções

- Tornar conhecida aos Cooperadores e aos Centros locais, por meio dos Conselhos inspetoriais correspondente, a atividade e as iniciativas de "Cooperação Salesiana e Terceiro Mundo".
- Manter os contatos com os Setores respectivos dos Conselhos inspetoriais em ordem à animação dessa obra.
- Despertar maior sensibilidade diante dos problemas concretos do terceiro mundo.
- Coordenar as campanhas de coleta de fundos e sua distribuição e manter contatos

- Mentalizar os Cooperadores para chegar, gradualmente, a um voluntariado missionário secular próprio, e dar passos oportunos, em coordenação com os Salesianos e Filhas de Maria Auxiliadora.
- Relacionar-se com outras iniciativas e movimentos similares.

12. Setor Informação

Um membro da Secretaria Executiva assume a responsabilidade pelo Setor Informação.

Funções:

- Servir de canal de intercomunicação entre os Conselhos Inspetoriais, a Conferência e a Secretaria Executiva.
- Coordenar a publicação do "Bolletino Cooperatori salesiani", colaborando com o Coordenador Nacional e de acordo com as orientações do Setor Formação nos seus aspectos específicos.
- Manter-se atualizados no que se refere aos Movimentos leigos e sua atividade.

13. Artigo Adicional

As funções da Secretaria Executiva e os Setores podem ser revistas quando parecer oportuno, por razões de eficiência, a juízo da Conferência em sessão plenária.

* Apresentamos, como exemplo, o Regulamento interno da Conferência Espanhola, observando que existem ainda outros modelos.

APÊNDICE IV

EXEMPLO DE PREVISÃO ORÇAMENTARIA E DE BALANÇO PRESTAÇÃO DE CONTAS FINANCEIRAS ANO _____

ENTRADAS (possíveis palavras).....

- A. Solidariedade econômica e contribuições várias.....
- B. Atividades várias (p. ex. produto de encontros, manifestações organizadas a nível inspetorial; produto de loterias, etc.).....
- C. C. Ofertas recebidas para o financiamento do Boletim inspetorial.....
- D. D. Reembolso vindo dos Centros para subsídios, etc.....
- E. E. Créditos sobras dos Centros.....
- F. F. Missões (Ofertas para as missões).....
- G. G. Várias e eventuais (especificar).....

TOTAL DAS ENTRADAS.....

SAÍDAS (palavras possíveis).....

- A. Despesas de administração Escritório Inspetorial, (impressos, Sip. Enel, etc.).....
- B. Despesas inerentes a Encontros, Campos, Reuniões, etc.....
- C. Boletim inspetorial: despesas.....
- D. Aquisição de subsídios, material formativo, etc.....
- E. Dívidas por pagar (Consultoria mundial; Escr. nacional).....
- F. Missões (Ofertas enviadas às missões).....
- G. Várias e eventuais (especificar).....

TOTAL DAS SAÍDAS.....

PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA ANO _____

Numa previsão orçamentária prevêem-se os movimentos financeiros do ano que vem; as palavras possíveis das ENTRADAS e das SAÍDAS mantêm-se na linha das apresentadas na prestação de contas financeira (que diz respeito ao ano recém-findo).

APENDICE V

EXEMPLO DE AVISO DE CONVOCAÇÃO DE UMA REUNIÃO

Data.....
Destinatários da reunião
.....
.....

OBJETO:.....

- Precisão da data e do lugar em que é convocada a reunião;

ORDEM DO DIA compreendendo os assuntos que a reunião vai tratar.

Por exemplo:

1. Documento do Pé. António Martinelli sobre o projeto leigos.
(quando se trata de um tema formativo em geral, junta-se o documento em questão para que os participantes possam chegar à reunião preparados).

2. Finalização do programa para o Congresso...

3. Exame da atividade desenvolvida
(Por ex., Encontros a nível de Família Salesiana...)

4. Várias e eventuais

Saudação final

Assinatura de quem convoca a reunião

APÊNDICE VI

EXEMPLO DE PEDIDO DE ADMISSÃO À ASSOCIAÇÃO

COOPERADORES SALESIANOS PEDIDO DE INSCRIÇÃO

CENTRO de _____ ANO: _____

Inspetoria SDB / FMA _____

Eu abaixo Assinado __ nascido em / / no Estado de _____
Rua _____ nº _____ CEP _____
telefone _____. tendo completado o curso de formação previsto para os Aspirantes-
Cooperadores e verificado o meu chamado para ser Cooperador Salesiano, consciente dos compromissos
que a opção implica, PEÇO para ser admitido a participar da Associação.

(lugar e data)

(Assinatura legível)

NOTA: O Aspirante a Cooperador apresenta o pedido ao próprio Centro, possivelmente durante a S. Missa (ofertório) ou inserida numa Celebração da Palavra.

Parte reservada ao Conselho local

COOPERADORES SALESIANOS

Centro _____ Cidade de _____

Na data. ____/____/____ reuniu-se o Conselho local do Centro. Estavam presentes os
Conselheiros: _____

Examinado o pedido, o Conselho delibera admitir o aspirante à Associação dos Cooperadores Salesianos.

(data)

(o Coord. local)

(o/a Delegado/a local)

Parte reservada ao Departamento Inspetorial dos Cooperadores

confirmado _____

(o/a coordenador/a inspetorial)

(o/a Delegado/a inspetorial)

Da Inspeção de BILBAO (Espanha)

UM EXEMPLO DE DECLARAÇÃO DE ACEITAÇÃO À ACS:

O abaixo assinado _____
declara que no dia / / foi aceite como Cooperador Salesiano pertencente ao
Centro _____

"Sua fidelidade é amparada pelo afeto e pela solidariedade dos seus irmãos e irmãs Cooperadores e pelos outros membros da Família Salesiana" (RVA art. 39).

Pela Associação: . _____
(assinatura)

Hoje / / fui aceite como Cooperador Salesiano pela bondade de Deus que inspirou minha livre escolha.

O Cooperador: _____
(assinatura)

APENDICE VII

DECRETO DE EREÇÃO DE UM CENTRO DA ACS

O Conselho Inpetorial dos Cooperadores de _____ com o consentimento escrito do Inpetor, _____ (se o Centro fica junto a uma Obra das FMA Inpetora _____ (ou então se o Centro fica fora da Obra SDB ou FMA) do Ordinário do lugar, Dom _____ Bispo de _____ na data / / ____, na forma do Art. 45. 2 do RVA, mediante o presente Decreto do seu Coordenador/a, Sr (a) _____,

ERIGE

O CENTRO DE COOPERADORES

Junto à obra SDB _____
(ou então) junto à obra FMA _____
(ou então) junto à Paróquia _____
Diocese _____
situada na rua _____ n° _____
cidade _____ Estado _____
determinando a sua pertença ao grupo inpetorial SDB de _____

_____/_____/_____
(lugar e data)

IN FIDE

(Coordenador inpetorial)

(Secretário)

PS. O Centro existe desde o ano _____

CAPÍTULO V

OS MÉTODOS E OS MEIOS DE ANIMAÇÃO

24. PREMISSA

25. O MÉTODO DE ANIMAÇÃO:

- A. Caminhar junto com o cooperador
- B. Saber executar e ter a capacidade inventiva
- C. Envolver e fazer participar
- D. Fazer crescer o sentido de pertencer à Associação
- E. Abrir-se às formas de comunhão e celebração

26. OS MEIOS DE ANIMAÇÃO:

As reuniões

- 1º. As reuniões nos diversos níveis
- 2º. Preparação da reunião
- 3º. Momentos fundamentais das reuniões
- 4º. Atitudes e papel do Conselho
- 5º. Atitude papel e de cada dirigente na reunião
- 6º. As reuniões de programação e de verificação dos Conselhos e dos Centros
- 7º. As reuniões dos Conselhos e dos Centros para os balancetes

A animação dos Cooperadores através de convênios, de conferências, de encontros, de simpósios

O aprofundamento da dimensão espiritual

- 1º. A oração
- 2º. Os encontros de oração
- 3º. A Reconciliação e a Eucaristia
- I- A necessidade e a celebração destes Sacramentos
- II- Celebrações convenientemente preparadas

A direção espiritual

As revisões de grupo sobre Fé: retiro mensal e exercícios espirituais

- 1º. O retiro mensal: o que fazer
- 2º. Os exercícios espirituais anuais

O espírito de família (As celebrações festivas)

Programar as iniciativas

APÊNDICE I

- COMO TER REUNIÕES PROFÍCUAS
- ALGUMAS SUGESTÕES PRÁTICAS COM AS QUAIS SE CONFRONTAR
- ALGUNS ELEMENTOS IMPORTANTES PARA O ENCONTRO
- COMPONENTES AXOS DO ENCONTRO
- COMPONENTES VARIÁVEIS DO ENCONTRO
- QUAL É O MELHOR MÉTODO PARA REALIZAR UMA BOA REUNIÃO

24. PREMISSA

Todos os dirigentes e os animadores, independentemente do cargo específico que desenvolvem, têm a responsabilidade de fazer crescer harmonicamente a Associação. Cuidarão ao mesmo tempo, do caminho de cada um e do caminho associativo, procurando respeitar as exigências de todos, dosando sabiamente os empenhos mais especificamente formativos com os empenhos mais tipicamente apostólicos, providenciando para criar e para manter entre todos os Cooperadores aquele clima de unidade e de família tão querido pelo nosso Fundador.

É muito importante o método de animação que vem em seguida, que é para o serviço do crescimento pessoal e de grupo⁽²⁾ para uma mais adequada consecução dos fins da Associação. O método deve ser aquele do Sistema Preventivo de Dom Bosco que exige amor, afeto, caridade, fraternidade, comunhão, capacidade de diálogo.

25. O MÉTODO DE ANIMAÇÃO

O Responsável está presente entre os Cooperadores com o estilo e o método salesiano, que podemos chamar de o "método do acompanhamento"; quer significar caminhar junto com o outro oferecendo-lhe a ajuda necessária de modo a fazer convergir sobre ele, como elemento central, todas as propostas diversas.

O caminhar juntos representa um âmbito de auto-aprendizado, de auto-afirmação, de descoberta e de maturação. A ajuda é vista como um serviço ao crescimento vocacional e dirigido a criar as disposições de ânimo necessárias para desenvolver convenientemente a própria missão. O formador, a exemplo do Senhor, repete as suas atitudes tomando a iniciativa do encontro, percorre a estrada com os seus destinatários escutando-os e dividindo os seus anseios e aspirações⁽³⁾. O método exige:

A. Caminhar junto com o Cooperador

Trata-se de acompanhar o Cooperador no caminho de sua formação teórica, prática, espiritual, humana, cristã e salesiana, durante as várias fases da sua vida de jovem, de adulto, de ancião.

O caminho deve ser feito junto mantendo o mesmo passo; e este não é fácil: é um caminho que requer de todos e das duas partes intuição e capacidade de responder adequadamente aos desafios que surgem do ambiente e das várias situações.

É muito importante agir sempre com grande espírito de serviço e de caridade pastoral dinâmica.

Ao mesmo tempo o acompanhamento do outro torna-se um momento formativo para o responsável. Escrevia Theillard de Chardin. "Estou sempre mais convencido que até quando não se ensinar, guarda-se uma enorme quantidade de verdades entendidas pela metade: eu aprendo ensinando".

B. Saber escutar e ter capacidade criativa

O método requer por parte do responsável constante vigilância e atenção para responder às expectativas e às exigências de caráter espiritual, formativo e apostólico do Cooperador.

Isto exige, por sua parte, disponibilidade para escutar, para ser sensível no prevenir os pedidos, para calar-se nas condições quotidianas de vida para responder às necessidades de múltiplas do Cooperador.

O método requer também, por parte do responsável, o desenvolvimento daquela fantasia inventiva que é característica do espírito salesiano, infatigável, empreendedora e criativa.

C. Envolver e fazer participar

O método exige além disso que "o responsável cuide e solicite a participação ativa de todo Cooperador. Para isto procura interessar, valorizar, sugerir, encorajar, envolver o Cooperador; conseqüentemente preocupa-se em conhecer pessoalmente cada um, interessa-se pelos seus problemas e pelas suas dificuldades, participa fraternalmente das suas alegrias. Aqui nos encontramos plenamente no praxis de Dom Bosco.

D. Fazer crescer o sentido de pertença à associação

O método requer depois que se mantenha vivo o sentido de pertença à Associação, valorizando os vínculos de fraternidade, coordenando iniciativas, experiências e projetos, cuidando do desenvolvimento da sensibilidade nos confrontos dos vários níveis (local, inspetorial, nacional, regional, mundial). Isto criará no Cooperador a consciência de pertencer a uma realidade mais ampla, àquela que Dom Bosco quis organizada em uma dimensão mundial, a serviço da família, da Igreja, da Família Salesiana, da sociedade civil.

Assim irmãos e irmãs em Dom Bosco, os Cooperadores, orientarão os seus relacionamentos com sentimento de respeito, de afabilidade, de alegria, de estima e de afeto.⁽⁴⁾

E. Abrir-se às formas de comunhão e colaboração

O método, enfim, acompanha o Cooperador para que se abra às formas de comunhão e de colaboração, não somente com a Família Salesiana e com outros organismos eclesiais, mas também com organizações civis, sociais, culturais, profissionais, políticas, sindicais, juvenis, humanitárias.

O acompanhamento deve levar a uma visão autêntica da vida salesiana que é vida de empenho e de serviço aos jovens e às classes populares e que conduz para trabalhar juntos com eles na ótica do “da mihi animas.”

Em definitivo, requer-se que o responsável, no utilizar os meios de animação, aqui propostos, aplique o método do acompanhamento, condição indispensável para que os meios aos quais se falou, possam alcançar os objetivos prefixados.

26. OS MEIOS DA ANIMAÇÃO

Os meios para animar e dirigir são múltiplos. Alguns, que o mesmo RVA indica explicitamente, são essenciais para que a vida e o crescimento da Associação sejam, em qualquer parte, coerente no seu complexo no que se refere às linhas gerais de referência (isto é, para que se possa falar de uma Associação com uma identidade única em relação aos objetivos, aos métodos e aos meios).

Por isso existem instrumentos de animação que não podem faltar na vida da Associação. Algumas modalidades de atuação podem, ao contrário, levar em consideração a adversidade cultural e ambiental. Outras atividades e iniciativas, não expressamente solicitadas como peculiares da identidade da Associação, podem ser tomadas segundo a oportunidade e às circunstâncias, enquanto meios para se conseguir objetivos que são próprios da ACS⁽⁵⁾. Nestes casos verificar-se à coerência com o espírito da ACS e com a fidelidade às características que Dom Bosco deu à Associação.

Nos parágrafos seguintes são levados em consideração - sem pretensão de ser exaustivos - os meios julgados indispensáveis para a identidade da Associação, tendo consciência de que isto deve caracterizá-lo como expressão típica do ACS. São estes os instrumentos que fazem desenvolver o sentido de pertença, fazem crescer o empenho e a vida espiritual dos Cooperadores e a sua participação efetiva à vida da ACS.

A. As reuniões⁽⁶⁾

As reuniões dos Conselhos, dos órgãos organizativos nos vários níveis⁽⁷⁾ e dos mesmos Cooperadores são importantes ocasiões e meios de encontro, de orações, de formação, de fraternidade, de troca de idéias, de programação, execução e verificação. São todos elementos que devem estar presentes, podem-se também tê-los em quantidade diversa, segundo às finalidades específicas da reunião.

1º. As reuniões nos diversos níveis

*** As reuniões de Conselho**

As reuniões de Conselho são convocadas pelo Coordenador com aviso que contém a ordem do dia. O número e a frequência das reuniões variam de acordo com as atividades e as necessidades, mas se aconselha de fazê-las ao menos mensalmente para os Conselhos locais e ao menos bimestralmente para os Conselhos Inspetoriais.

Também experts ou convidados podem participar às reuniões, sem direito de voto. Ela se realiza no lugar indicado no aviso (normalmente junto à sede do Conselho).

É necessário que das reuniões se faça uma ATA aos cuidados de um secretário, e que seja conservado num arquivo apropriado.

A reunião é válida se está presente a maioria absoluta dos que têm direito de voto ⁽⁸⁾

*** As Reuniões a nível de Centros**

Também os Cooperadores a nível de Centro têm os seus encontros ou reuniões. Quanto foi dito a respeito da convocação das reuniões, da ordem do dia e da frequência, deve se aplicar também aos encontros de Cooperadores de um Centro. Na realidade, atualmente o meio mais frequentemente utilizado nos centros em nível formativo e organizativo são ainda as reuniões mensais, que se poderão tornar também quinzenais para dar maior continuidade e incisividade à ação formativa dos Centros.

Para um profícuo desenvolvimento desta atividade de animação e formação, deve se levar em consideração o quanto se diz nos parágrafos seguintes, que em geral é aplicável a todo tipo de reunião seja de Centro seja dos conselhos nos diversos níveis.

2º Preparação da reunião

Todas as reuniões devem ser organizadas em tempo e para cada uma delas se pede:

- que a data, o lugar e o horário (possivelmente de início e de término) sejam comunicados com precisão e em tempo.
- que se dê comunicação a todos os interessados, sem esquecer, por exemplo: o Diretor ou a Diretora da Casa Salesiana junto à qual se realiza a reunião, ou o Inspetor e a Inspetora quando se trata de reunião de Conselho inspetorial;
- que a ordem do dia seja bem clara e não com reticências: evidenciam-se os escopos e os argumentos precisos;
- articule-se a reunião de modo a tornar possível a participação ativa e com espírito de iniciativa⁽⁹⁾ de todos os participantes como por exemplo: se tratar de discutir um tema formativo é oportuno anexar os documentos necessários para a discussão;
- o organismo que deve preparar as reuniões - ordinariamente o Conselho - desenvolverá este trabalho com a maior seriedade, porque é o único modo para assegurar o êxito.

3º Momentos fundamentais das reuniões

São elencados aqui, em seguida, os momentos fundamentais, que normalmente não devem faltar em toda reunião.

1 - Para as reuniões de Conselho

- momento de oração e de recolhimento.
- leitura e aprovação da Ata da reunião anterior;
- apresentação dos pontos na ordem do dia aos cuidados do Coordenador;
- discussão de cada ponto e eventual deliberação;
- tema formativo e reflexão de grupo;
- decisão operativa e eventual ordem operativa para cada pessoa ou grupos.

II. PARA AS REUNIÕES DE CENTRO

* Reuniões normalmente mensais e formativas

O tema, que é o ponto chave da reunião a nível de Centro, deve ocupar a maior parte do tempo. O modo de apresentá-lo e desenvolvê-lo pode ser diverso. É aconselhável se fazer uma breve apresentação e depois aplicar o método do "ver, julgar e agir" e a comunicação de experiência sobre o assunto.

São outros elementos deste tipo de reuniões:

- * a oração inicial e final;
- * as comunicações;
- * as decisões operativas e eventuais ordens e outros pontos;
- * a data da reunião sucessiva e possivelmente o tema.

Sobre este ponto aconselha-se ler atentamente o Apêndice I que se encontra no final deste capítulo.

* Reuniões de verificação e programação

Podem ser realizadas no lugar das precedentes. Elas seguirão o método próprio deste tipo de reuniões.

Seja nas reuniões de Conselho ou naquelas de Centro dar-se-à atenção a estas duas recomendações fundamentais:

1. tudo, deve ser feito em clima de verdadeira fraternidade e espírito de família;
2. procura-se começar e terminar as reuniões na hora prefixada.

4º Atitudes e papel do conselho

A colegialidade dos Conselhos inspetoriais e locais requer de todos os Conselheiros:

- * autenticidade, sinceridade e transparência;
- * interdependência e coordenação efetiva⁽¹⁰⁾;
- * trata-se de evitar protagonismo e de agir, ao contrário, em colaboração, de apreciar a contribuição de todos, de valorizar os aspectos "de conjunto", de ter presente que se trata, sempre, de um trabalho feito em conjunto, e que as decisões Anais são de todo o Conselho;
- * coordenação: O Conselho, através dos seus Conselheiros, organiza, avalia, faz conhecer, coordena as atividades, estudando e afrontando os problemas segundo a avaliação evangélica, e promovendo a fidelidade a Dom Bosco e à própria identidade de "Apóstolos" salesianos no mundo;
- * operacionalidade e concretude: o Conselho trabalha por aquilo que é, isto é, *signal de comunhão e salesianidade*, e por aquilo que faz, isto é, desenvolve um serviço de animação; o Conselho não intervém ocasional e fragmentariamente, mas age de acordo com um esquema programático, tendo presente que em primeiro lugar está a formação das pessoas e representa um guia, porque se confronta constantemente como o RVA, procura e orienta a ação a nível inspetorial e local e individualiza os objetivos precisos e fornece diretrizes claras.

5º Atitudes e papel de cada dirigente na reunião

No seu agir, o dirigente deve sempre saber ver a si mesmo como responsável de uma tarefa-serviço, a ele confiado e por ele livremente aceito e que não pode delegar para outros. Para isto se prepara sobre a ordem do dia, é pontual, participa ativamente expressando o seu parecer, conhece o próprio papel; sabe executar e conhece os outros dirigentes, com eles divide, em co-responsabilidade, o fruto do próprio trabalho apostólico, da própria competência, da própria escolha; sabe ver os sinais dos tempos, porque vive no presente com a experiência do passado, mas estendido para o futuro, que deve ser capaz de projetar e de preparar; sabe discernir os valores salesianos e difunde-os no próprio ambiente; promove e defende os valores humanos e cristãos na realidade social; aprecia os valores específicos da condição laical e se faz portador no âmbito da Família Salesiana.

6° As reuniões de programação e de verificação dos conselhos e dos centros

São reuniões de particular importância:

- * a primeira do ano letivo, na qual se discute programação anual, decidem-se as opções operativas anuais, as temáticas a serem desenvolvidas durante o ano, os pontos sobre os quais sensibilizar, o calendário das atividades, quais atividades empreender ou continuar.
- * a última, na qual se faz a verificação e se colocam as bases para a programação anual sucessiva.

7° As reuniões dos conselhos e dos centros para os balancetes

São também importantes as reuniões nas quais se discutem o balancete preventivo (início do ano) e o balancete consuntivo (fim do ano), preparados pelo administrador do Conselho e acompanhado por uma relação ilustrativa, essencial, mas clara.

B. A Animação dos Cooperadores através dos Convênios, das Conferências, dos encontros, dos simpósios.

Para uma participação mais ativa na vida da Igreja local, para favorecer a formação humana e profissional, cristã e salesiana, doutrinal e apostólica dos Cooperadores, para responder operativamente a quanto está disposto no art. 44.1,2,3, para animar a Associação nos diversos níveis, os Conselhos inspetoriais e locais, organizem, com características adequadas aos diversos níveis e segundo as possibilidades:

- * convênios, reuniões, conferências, assembléias, seminários de estudo, vigílias, mesas redondas, peregrinações, dias de orações que requerem o empenho de uma jornada;
- * acampamentos de trabalhos, acampamentos para casais de esposos, acampamentos de formação, exercícios espirituais, cursos, etc.. que requerem o empenho de mais dias.

É evidente que, para que a iniciativa atinja as finalidades para as quais foi organizada, tudo deve ser gerido de modo atento e cuidadoso.

O período oportuno deve ser individualizado, deve ser levado ao conhecimento de todos os possíveis interessados, procurando também torná-lo convidativo.

É preciso organizá-lo prevendo as possíveis necessidades, antecipando as dificuldades, escolhendo com cuidado os animadores, esclarecendo bem os objetivos da iniciativa, envolvendo os grupos da Família Salesiana, coordenando bem os trabalhos, cuidando da acolhida, dos momentos de oração, dos trabalhos de grupos, dos momentos de fraternidade e do ritmos de repouso. É oportuno criar um grupo responsável que cuide de cada setor.

Ter-se-á em conta de fato que estas atividades criam um grande sentido de pertença, como demonstra a experiência, e que a Associação se faz viva e incisiva; e é isto o que a animação procura conseguir.

C. O aprofundamento da dimensão espiritual

A do Cooperador salesiano é "uma vocação eminentemente apostólica, que o empenha fortemente a serviço do Reino de Deus. Por isso, viver esta vocação exige o suporte de uma profunda espiritualidade, de um profundo relacionamento com o Senhor, porque "a fecundidade do apostolado dos leigos depende da sua vital união com Cristo "⁽¹¹⁾. A exemplo de Dom Bosco, a espiritualidade do Cooperador é uma espiritualidade que transforma o trabalho e a mesma vida em oração, que transforma os empenhos, as ocupações, as relações e o trabalho apostólico em ocasiões do encontro com o Senhor, enquanto continuam a ser ocasiões de encontro com o homem.

Estão aqui elencados os meios de animação que são considerados fundamentais para se conseguir uma forte espiritualidade, a única capaz de levar ao empenho mais autêntico: isto significa que o Cooperador encontra em si a força que o leva a conseguir as finalidades pelas quais se tornou Cooperador.

1º. A oração

A do Cooperador é uma *"oração simples e confiante, alegre e criativa, impregnada de intenso ardor apostólico: sobretudo, encarna-se na vida e nela se prolonga"*⁽¹²⁾.

É para este estilo de oração que se educa e se forma. Os dirigentes devem, portanto, cuidar dos momentos de oração na vida associativa, porque através deles os Cooperadores podem fazer experiência direta e se educam para fazer dela um momento de sua vida quotidiana. Por isso, cada momento de encontro, também de natureza organizativa, comece e se conclua com um momento de oração, que melhor nos abra ao Espírito que nos guia.

Também se breve, a oração não seja nem apressada, nem distraída: é importante o clima no qual se desenvolve, caracterizada pela concentração, pelo recolhimento, pela atitude composta, que ajuda a tornar ciente que todos, em conjunto, estamos tendo um diálogo com o Senhor.

A oração seja precedida por um momento de silêncio, para predispor o ânimo a este diálogo.

É bom inserir também a escuta da Palavra de Deus, também de poucos versículos, oportunamente escolhidos e entoados à situação, e uma pausa de reflexão pessoal ao término da leitura.

Na oração é importante não tanto aquilo que nos falamos a Deus, que já sabe tudo, quanto aquilo que Ele nos diz, se estamos em atitude de escuta.

Rezar é não só falar de nós, mas sobretudo escutar, e portanto as pausas são importantes.

2º Os encontros de oração

É oportuno, portanto, também criar encontros de oração sobre um tema particularmente vivido, porque é um componente importante de formação do Cooperador.

Em um encontro de oração pode-se ampliar a leitura, com a inserção de trechos oportunamente selecionados, escolhidos do documento do Magistério da Igreja ou significativos para a espiritualidade salesiana; haverá o espaço adequado para a troca de impressões pessoais e para a formulação de expressões espontâneas de oração, para o canto, para gestos simbólicos, fruto da criatividade do grupo ou do indivíduo.

Nos encontros é oportuno também ter presente a oração litúrgica da Igreja, as Laudes e as Vésperas, que educam ao sentido eclesial da oração.

3º A Reconciliação c a Eucaristia

A Reconciliação e a Eucaristia são duas pilastras insubstituíveis da vida espiritual do Cooperador.

Dom Bosco recomendava de se aproximar frequentemente destes dois Sacramentos, fontes de vida espiritual.

Na Eucaristia o Cooperador "atinge a fonte da Caridade pastoral"⁽¹³⁾, alimenta-se do corpo de Cristo, que lhe comunica a sua vida, o ardor da sua caridade.

Na Reconciliação o Cooperador faz experiência do amor, misericordioso do Pai, que, libertando do pecado, infunde energias para viver a vida nova do Evangelho.

É sobretudo no período do aspirantado que o futuro Cooperador é guiado para descobrir a riqueza espiritual destes dois Sacramentos e a aproximar-se deles por uma exigência íntima da vida de fé.

Em relação à Reconciliação é importante que o Cooperador amadureça a consciência que não se resolve na acusação dos pecados para obter o perdão de Deus, mas que ela é ocasião de uma revisão de vida, de uma verificação do próprio caminho, da fidelidade à própria vocação; é ocasião para tomar consciência dos próprios limites, dos obstáculos interiores que retardam ou dificultam o próprio caminho de fé, e para formular sérios propósitos de progresso espiritual para se realizar com ajuda da graça.

Se a frequência ao aproximar-se destes Sacramentos tem ritmos pessoais ligados às exigências espirituais e ao caminho de crescimento na vida de fé de cada Cooperador, é tarefa do Conselho local programar no decorrer do ano as celebrações eucarísticas para inserir no retiro ou em qualquer outro encontro, precedido por tempo reservado às confissões.

II - Celebrações convenientemente preparadas

A "participação ativa e conscienciosa na vida, litúrgica e sacramental da igreja"⁽¹⁴⁾ não depende unicamente das disposições subjetivas, mas também do maior ou do menor cuidado com o qual são preparadas as liturgias.

Será tarefa dos Conselheiros do Centro preparar atentamente as Celebrações Eucarísticas, a começar pela "disposição dos participantes ao redor do altar. Por exemplo, uma disposição em círculo dá mais facilmente o sentido da comunhão ao redor de Cristo.

Poder-se-á estudar um gesto de acolhida no início da celebração; dever-se à dar atenção à liturgia da Palavra, confiando as leituras a Cooperadores ou aspirantes a Cooperadores que tenham uma dicção clara, que lêem devagar e que captam e façam captar as variações da tonalidade do trecho.

A oração dos fiéis poderá ser enriquecida por orações espontâneas, sempre em forma concisa e simples que evite o risco da exibição formalística.

Poder-se-ão inserir nas celebrações gestos e símbolos capazes de tornar mais viva e animada a celebração, como a récita do Pai-Nosso de mãos dadas, no momento do ofertório, de outros dons, além do pão e do vinho, acompanhados por uma explicação que esclareça o significado particular do ofertório.

Não se deve descuidar dos cantos que tornam mais forte a unidade da Assembleia (providenciar-se para fazer cópias dos textos e para se distribuí-los aos participantes).

Mas dever-se-á dar atenção sobretudo ao clima complexo, para que seja de recolhimento também se marcado pela festa e pela alegria. Dever-se à fazer entender e perceber que a eficácia sacramental da celebração não depende da nossa capacidade organizativa e que os elementos por nós acrescentados na celebração não devem de modo algum tornarem-se em uma ocasião de distração ou de complacente indulgência à espetacularidade.

Com respeito à Reconciliação, pode ser oportuna, de quando em quando, uma liturgia penitencial comunitária, impostada também como revisão da fidelidade à comum vocação salesiana. Em que nível está - poder-se-á perguntar- a nossa caridade apostólica? Até que ponto conseguimos praticar e testemunhar na família e nos relacionamentos com os outros, no trabalho e nos empenhos eclesiais, os valores do Sistema Preventivo? Como nos colocamos diante da pobreza, das necessidades, das urgências pastorais de quem nos está próximo e do nosso território.

D. A Direção Espiritual

Todo cristão é responsável pessoalmente pela vida de fé que vive, pelo caminho espiritual que percorre.

É seu o empenho de se confrontar com a Palavra de Deus para entender sempre melhor o que Deus quer dele; é sua responsabilidade progredir na fidelidade à própria vocação e no cumprimento da própria missão.

Mas ele não está sozinho nestas responsabilidades. Na Igreja há irmãos que podem ajudá-lo, sustentá-lo, em virtude do seu ministério específico, no difícil empenho do discernimento espiritual.

Trata-se, de fato, não somente de entender o projeto de Deus sobre nós, e a Sua vontade, no dia-a-dia, mas também de entender a nós mesmos, as dificuldades que encontramos no seguimento de Cristo, as escolhas que devemos fazer e os passos que devemos realizar para progredirmos espiritualmente. Conseguir isto sozinhos não é fácil, antes é muito difícil.

Eis porque é importante, e sempre mais pedido, hoje, na Igreja, o serviço da direção espiritual.

Quem deseja verdadeiramente progredir no próprio relacionamento com o Senhor, quem deseja crescer e amadurecer no próprio empenho apostólico, não pode fazer por menos de ter um diretor espiritual para poder ter alguém, mais maduro na fé, que o ajude a ver, a se orientar.

O diretor espiritual não se substitui ao fiel, não o exonera ao empenho de decidir e escolher: ajuda-o a avaliar com mais clareza e consciência, à luz da fé, a suas situações pessoais.

É claro que a direção espiritual é algo diverso da confissão, também se o próprio confessor pode ser o próprio diretor espiritual. A mesma confissão pode ser também ocasião e lugar da direção espiritual, se ela é feita com todo tempo que ela requer.

Mas, substancialmente, confissão e direção espiritual tornam-se duas coisas distintas. Pode-se recorrer a um sacerdote para a confissão e a um outro sacerdote para a direção espiritual, como também, se o próprio diretor espiritual é habitualmente o próprio confessor, pode se consultá-lo também fora da confissão.

Naturalmente o diretor espiritual que é também confessor de um fiel, conhece o melhor e tem por isso mais elementos para ajudá-lo a avaliar e discernir.

É preferível escolher um sacerdote como confessor e como diretor espiritual.

Para um Cooperador é, pois, preferível que este sacerdote seja um salesiano, porque, tendo em comum a vocação salesiana, este pode melhor entender as exigências e os problemas espirituais do Cooperador, e melhor ajudá-lo no caminho de fé.

O Cooperador, para qualquer conselho ou para qualquer sugestão sobre vida de fé, pode também fazer referência a um outro Cooperador leigo ou a uma irmã salesiana ou a um ex-aluno.

E. As revisões de grupo sobre Fé: retiro mensal e exercícios espirituais

Se é verdade que o Sacramento da Reconciliação já é uma ocasião de revisão de vida, é também verdade que são necessários, para um Cooperador empenhado em crescer na vida de fé e no apostolado, *tempos fortes*, que consistam em rever mais serena e profundamente, o próprio caminho, com maior tempo à disposição e em um ambiente e em um clima mais favoráveis.

Dom Bosco já aconselhava aos Cooperadores de "*fazer a cada ano alguns dias de exercícios espirituais*" e uma vez por mês sugeria "*o exercício da boa morte, confessando-se e comungando-se*"⁽¹⁵⁾.

O RVA repropõe estas sugestões de Dom Bosco no artigo 34, onde ao Cooperador são recomendados o retiro mensal e os exercícios espirituais anuais, como momentos fortes de discernimento".

Estes momentos têm o duplice objetivo de verificação e de conversão: são ocasiões de iluminação sobre a própria vida de fé, para descobrir o positivo e o negativo à luz Evangelho e do RVA, de modo a discernir os apelos do Espírito Santo de purificação e nova escolha de um empenho mais autêntico de amor para com Deus e para com os outros, a partir de um forte encontro com Cristo nos dois Sacramentos da Reconciliação e da Eucaristia⁽¹⁶⁾.

É claro que estes momentos fortes, assim determinados para a vida espiritual e apostólica do Cooperador, não podem ser deixados ao acaso ou à improvisação, mas serão cuidadosamente preparados.

Os Conselheiros e Delegado/a do Centro cuidarão de organizar o retiro mensal de acordo com as modalidades adaptadas aos Cooperadores do mesmo Centro.

1º O retiro mensal: o que fazer

Muitos certamente perguntar-se-ão se é possível manter ritmo mensal para o retiro. Isto seria possível se se conciliar a realização do retiro com a reunião mensal. Alguns Centros aceitam realizar as duas coisas; outro harmonizaram as duas coisas, ou desvinculando o retiro do ritmo estritamente mensal - poder-se-ia aproveitar dos momentos litúrgicos fortes para empenhar um dia inteiro ou meia jornada ou algumas horas.

A articulação do retiro pode variar uma vez ou outra, mas nunca deveria jamais faltar:

- a escuta da Palavra de Deus;
- uma meditação ou um ensinamento colocados por um orientador;
- o tempo para as confissões;
- a Celebração Eucarística;
- um clima geral de escuta interior.

São importantes também os momentos de silêncio para a meditação pessoal e os espaços de confronto para a comunicação e conclusão das reflexões feitas.

Também um espaço de fraternidade espontânea para a conclusão do retiro pode servir para fazer circular o enriquecimento espiritual que cada um recebeu.

2º Os exercícios espirituais anuais

Esta é uma atividade de grandíssima importância, e por isto jamais deve ser transcurada.

Os exercícios espirituais pela duração de mais dias requerem um empenho frequente mais amplo pela dimensão local.

Podem ser organizados e realizados por mais Centros de uma mesma localidade, individualizando o período e os modos mais idôneos, em uma colaboração que certamente é profícua sobre muitos aspectos; pode ser o Conselho Insuperior a propor e a oferecer, um ou mais turnos de exercícios espirituais, também diferenciados para os destinatários.

É supérfluo evidenciar como o encontro entre Cooperadores de Centro diversos torna-se um enriquecimento para todos também pelo confronto das experiências espirituais e apostólicas, que faz crescer a comunhão e a unidade dentro da Associação e se abra a novas perspectivas.

Com maior tempo à disposição, no decorrer dos exercícios espirituais a Palavra de Deus pode ser aprofundada à luz do Magistério e dos ensinamentos dos Bispos e desenvolvida também sob os aspectos mais próximos e mais pertinentes à espiritualidade salesiana, de modo que os exercícios espirituais se tornem ocasião de crescimento e de maturação na fidelidade à própria vocação.

F. O Espírito de família (As Celebrações Festivas)

Dom Bosco foi um fundador infatigável. Não se contentou em dar vida à Congregação de São Francisco de Sales, mas pensou também em uma Congregação gêmea que se ocupasse da educação das meninas, e junto com Madre Mazarello fundou as filhas de Maria Auxiliadora.

Ele também intuiu que notável contribuição os leigos poderiam dar à missão salesiana e instituiu o ramo Leigo dos Cooperadores. Em suma, pensou, dar vida a uma Família Apostólica que unidamente, embora em formas e estados de vida diversos, levasse adiante na Igreja, a mesma missão juvenil e popular. E a pensou ligada pelo vínculo de fraternidade e de comunhão. Depois da morte de Dom Bosco, a Família enriqueceu-se com outros Ramos e Grupos que requerem a mesma espiritualidade e a mesma escolha apostólica.

O espírito de família consiste, em breves palavras, na consciência de um parentesco espiritual especial, que é o de (todos ter o mesmo Pai espiritual e, de colaborar na mesma missão, também se de formas -diversas e autonomamente organizadas, com regulamentos e estatutos próprios.

Esta consciência se traduz em particulares vínculos de fraternidade e de comunhão, que se exprimem concretamente em várias formas de convivência, de apoio e de colaboração.

O espírito de família é, portanto, uma dimensão espiritual, que é a fonte de iniciativas concretas de comunhão, e que ao mesmo tempo é alimentada e consolidada por tais iniciativas.

Como em uma família, se não há encontro não pode haver diálogo, e se não há comunicação de vida, a intimidade familiar se enfraquece, com o risco de um empobrecimento espiritual daqueles que a compõem.

O espírito da Família é característico do espírito salesiano e o RVA recomenda aos Cooperadores de cuidar "*da comunhão fraterna e da colaboração com os outros grupos e membros da Família Salesiana, mediante o conhecimento e a informação recíproca, a mútua ajuda espiritual e formativa, e o envolvimento nos empenhos apostólicos comuns*"⁽¹⁷⁾. Aqui são fornecidas algumas indicações claras e concretas de como se pode realizar o espírito de Família; traduzir em operosidade estas indicações, é tarefa dos Conselhos nos vários níveis, mas sobretudo em nível local, levando em conta a realidade de família na qual se encontra.

- * Podem-se organizar e realizar em conjunto as celebrações de algumas festas litúrgicas salesianas entre as mais significativas (como as de São João Bosco, São Francisco de Sales, Santa Maria Domingas Mazzarello, São Domingos Sávio, Maria Auxiliadora), tendo para a ocasião qualquer encontro para aprofundar o conhecimento destas figuras significativas da história salesiana.
- * Podem-se programar em conjunto momentos formativos e espirituais (um retiro, um encontro, etc).
- * Os Conselhos dos Cooperadores e dos outros Grupos podem realizar qualquer encontro em conjunto para trocas de informações, para se conhecerem, para programar iniciativas apostólicas, que respondam às exigências pastorais locais. Também em nível local se pode organizar uma festa de Família.

G. Programar as Iniciativas

Uma exigência que nasce do espírito de Família é que os Conselhos dos Cooperadores, nos vários níveis, levem em conta, ao programar a atividade associativa, as datas da Família Salesiana.

O Cooperador, e em primeiro lugar o dirigente, estará "*disponível para participar, nos diversos níveis e nas formas mais oportunas, de estruturas de inter-comunicação e colaboração criadas de comum entendimento entre os responsáveis de vários Grupos da Família Salesiana*"⁽¹⁸⁾. E será uma disponibilidade não passiva, própria de quem espera ser convidado pelos outros, mas ativa, solícita, própria de quem sabe se fazer promotor.

Notas

(1) RVA Cap. III = art 19-25; Cap. VI = art. 41-49

(2) Para a animação veja Capítulo 1, para a dinâmica do grupo veja também Capítulo VII

(3) cfr. CG 23 , 93

(4) RVA 19

(5) Por exemplo, da vida associativa normal fazem parte as reuniões com características determinadas, como por exemplo, as indicações dos termos que a identificam (lugar, data, horário), dos argumentos, a atenção do estilo da condução e do desenvolvimento, a preocupação de envolver a todos de modo ativo, a preocupação da concretidade, da operacionalidade e da coordenação. Estes são elementos indispensáveis: não há associação se não existem reuniões com estas características e com este estilo. As modalidades com as quais estas características podem ser realizadas são suscetíveis de variações e vez por vez podem ser trocadas.

(6) Veja também o Apêndice I

(7) As indicações são úteis como ponto de referência para qualquer tipo de reunião de um grupo, também se nem sempre pode ser oportuno ou pedido o término de algumas formalidades.

(8) Metade mais de um de acordo com o Cân. 119 do C.D.C.; cfr. Comentário oficial ao RVA pp. 420-1, 428 ss. (edição italiana)

(9) RVA 20.1

(10) Veja Capítulo I e RVA cap. III "Em comunhão e colaboração."

(11) AA 4

(12) RVA 32.2

(13) RVA 33.3

(14) Christifideles Laici 16

(15) RDB VIII 2

(16) cfr. Comentário OAcial ao RVA, p. 350 (edição italiana)

(17) RVA 22.1 e RDB VI.1

(18) RVA 22.2

APÊNDICE I

COMO SE PODE OBTER REUNIÕES PROFÍCUAS.
ALGUMAS SUGESTÕES PRÁTICAS COM AS QUAIS SE CONFRONTAR

ALGUNS ELEMENTOS IMPORTANTES PARA O ENCONTRO

1. Deve sempre haver uma ordem do dia:

- claramente definida;
- escrito à máquina e não simplesmente escrita à mão;
- cópia para cada um dos participantes; possivelmente recebida antes da reunião.

2. Deve-se informar aqueles que devem fazer intervenções-

- em tempo;
- com instruções claras sobre o que fazer;
- evitando improvisações de última hora.

3. Deve-se começar na hora estabelecida:

- as pessoas geralmente chegam na hora que pensam que vai começar-
- - começar depois quer dizer enfadar os pontuais;
- os participantes devem saber quando tudo será encerrado.

4. Deve-se terminar no momento fixado:

- isto nos solicita a não perder tempo;
- encoraja-nos a comportarmos como pessoas que têm o que fazer
- permite-nos saber a que hora se pode voltar para casa.

5. Deve-se criar um clima de abertura que compreenda:

- respeito pelas pessoas;
- respeito pelos pontos de vista dos outros;
- oportunidade para que cada um faça intervenção
- a consciência que o importante é levar-se em conta as coisas boas não "ter razão ".

6. Deve-se usar o mínimo de formalidade. Isto significa:

- poder dispor de uma estrutura suficiente para poder trabalhar
- compilar atas simples e essenciais (não são um documento legal).
- conservar cópias das palestras, das liturgias, da documentação das atividades, etc...
- arquivo de fotografias, etc.

COMPONENTES FIXOS DO ENCONTRO

- * ORAÇÃO
- * FORMAÇÃO
- * CONDIVISÃO
- * MISSÃO

1. ORAÇÃO

- bem preparada
- sem pressa
- fundamentada sobre a Sagrada Escritura com momentos de silêncio oração, não simplesmente "orações"

2. FORMAÇÃO - Fundamentada sobre o RVA

São fontes de material formativo:

- o Boletim Salesiano;
- "SALESIANI COOPERADORES"
- mensagens do Reitor-Mor
- discursos do Papa
- cartas pastorais de Bispos
- livros e artigos sobre espírito salesiano, Dom Bosco...

Devem ser utilizados de modo sistemático, não como "tapa-buracos" de último momento.

3. CONDIVISÃO

- sempre todos são bem-vindos, não somente os novatos;
- sentam-se de modo confortável, possivelmente não no estilo escolar;
- aceitam-se as eventuais desculpas apresentadas pelos ausentes;
- tenham-se um pensamento pelos doentes, pelos ausentes, por aqueles que tiveram desgraças pessoais ou em família;
- usa-se o mesmo tratamento para com todos.

4. MISSÃO (APOSTOLADO)

- escutar palestras sobre o Apostolado
- valorizar a atividade de cada um;
- dar apoio em situações de particular dificuldade;
- planificar a atividade apostólica como grupo;
- perguntar-se frequentemente "quais são as necessidades"
- avaliar, planificar, avaliar.

COMPONENTES VARIÁVEIS DO ENCONTRO:

Algumas vezes pode-se:

- convidar um conferencista
- utilizar um subsídio audiovisual (um video-cassete, um gravador, etc);
- executar uma palestra sobre um assunto particular;
- introduzir os membros sobre um livro novo ou revista;
- fazer uma introdução sobre o tempo litúrgico que se aproxima; fazer a reunião com um outro Centro;
- Executar aquilo que os jovens tem nos falado sobre o seu mundo;
- preparar juntos uma festa especial que se aproxima;
- celebrar uma festa, um acontecimento, com uma liturgia solene.

Não há necessidade de fazer qualquer coisa de especial em todas as reuniões, mas é bom sempre realizá-la de tempo em tempo; acontece que devem ser planificados e bem feitos.

QUAL É A MELHOR MANEIRA PARA SE REALIZAR UMA BOA REUNIÃO ?

As reuniões podem ser estruturadas e organizadas de uma maneira tal que ajude a crescer, mas assim como não podemos ter novidades e criatividade infinitas, geralmente será disposto do seguinte modo:

1. Abertura

- oração ou celebração da Eucaristia;
- ata da reunião precedente - problemas surgidos da Ata (Dá-se as boas vindas pessoalmente antes da oração e não formalmente depois da oração).

2. Parte principal do encontro formação;

- planificação e avaliação apostólica;
- intervenção extraordinária própria desse encontro;
- outros temas ou pontos para se ver e discutir

3. Conclusão

- recomendações, avisos, anúncios;
- próximo encontro;
- oração conclusiva.

4. Despedida

Possivelmente com "comes e bebes".

(Extraído e adaptado de um subsídio dos Cooperadores da Austrália)

CAPÍTULO VI

O APOSTOLADO DO COOPERADOR E A SUA PROGRAMAÇÃO

27. PREMISSA

28. O APOSTOLADO DO COOPERADOR

A. *O apostolado individual do Cooperador*

- 1º. O empenho apostólico
- 2º. Os campos do apostolado individual do Cooperador
- 3º. O apostolado no social e no político
- 4º. O apostolado no Oratório
- 5º. O apostolado na Igreja local
- 6º. O apostolado na comunicação social
- 7º. O apostolado da defesa dos valores humanos
- 8º. O apostolado da alegria familiar
- 9º. O apostolado dos Cooperadores doentes e idosos
- 10º. O apostolado do testemunho e do cotidiano
- 11º. A animação da Associação, uma forma de apostolado

B. *O apostolado de grupo*

- 1º. Obras de Cooperadores
- 2º. As estruturas nas quais agir
- 3º. Testemunho público de alguns valores por vezes pisoteados
- 4º. Apostolado de grupo na comunicação social
- 5º. Apostolado missionário. O voluntariado
- 6º. Apostolado para a promoção vocacional
- 7º. O apostolado em campo eclesial

29. A PROGRAMAÇÃO APOSTÓLICA

- A. *Necessidade da programação*
- B. *Programação das atividades apostólicas*
- C. *A avaliação do apostolado*

APÊNDICE I EXEMPLOS DE APOSTOLADO

27. PREMISSA

Dom Bosco quis que os Cooperadores fossem "reconhecidos" — entre as outras Ordens Terceiras — pelo exercício prático da caridade. Ele os quis apóstolos. Reflexo disto é o título do Regulamento, chamado justamente de Regulamento de Vida Apostólica. Por isso, **não é possível imaginar um Cooperador que não esteja, de um modo ou de outro, engajado em alguma obra de apostolado**. Contudo, alguém poderia perguntar em que tipo específico de apostolado estejam engajados os Cooperadores, qual seria o campo característico do seu apostolado e do seu empenho eclesial. Daqui se origina a necessidade de esclarecer no presente capítulo o que se refere mais apropriadamente ao apostolado do Cooperador.

28. O APOSTOLADO DO COOPERADOR.

Duas são as modalidades que o apostolado do Cooperador pode assumir: como indivíduo e como membro de um grupo de Cooperadores que desenvolvem juntos o seu apostolado.

A. O apostolado individual do Cooperador

1° O empenho apostólico.

Como cristão e como católico, o Cooperador é chamado a sentir-se responsável pela fé, em nível pessoal e eclesial.

Tornando-se Cooperador, este empenho se torna ainda mais específico pois com a Promessa, ele passa a fazer parte de uma Associação Apostólica que tem uma finalidade precisa: a **salvação integral** da juventude e das classes populares.

Ora, se tiver assimilado a espiritualidade do *da mihi animas*, o Cooperador não precisa fazer um esforço demasiado grande para encontrar ocasiões de fazer *apostolado individual*, visto que "o Cooperador realiza o seu apostolado, em primeiro lugar nos empenhos diários".⁽¹⁾ O Regulamento de Vida Apostólica se refere a isto quando menciona os diversos ambientes nos quais o Cooperador deve se sentir apostolicamente engajado:

- * a família;
- * o matrimônio, para os casados;
- * o ambiente de vida e de trabalho;
- * a realidade social.

Em resumo, pode-se afirmar que o Cooperador é sempre e em toda a parte um apóstolo, ou ao menos assim se deveria poder dizer.

2° Os campos do apostolado individual do Cooperador.

Portanto, o campo do apostolado individual é extremamente amplo; contudo o fato de que o Regulamento de Vida Apostólica faz referência explícita aos ambientes supramencionados, nos faz entender que o Cooperador deve prestar particular atenção a esses ambientes, nos quais está em jogo o futuro do ser humano. Portanto um Cooperador não pode permanecer indiferente ao que acontece nestes setores da vida humana.

Isto mostra que faz parte integrante do apostolado do Cooperador o desenvolvimento de uma informação adequada e um conhecimento aprofundado desta realidade, para poder, depois, agir inteligentemente sobre ela, de forma apostólica e com estilo salesiano. Neste sentido, é oportuna uma reflexão atenta sobre os artigos 8-11 do Regulamento de Vida Apostólica, a fim de penetrar-lhes profundamente o alcance.

É evidente que as intervenções do Cooperador sobre estes ambientes devem estar em plena consonância com o carisma salesiano: o Cooperador presta uma atenção especial a realidade juvenil e às classes populares existentes no seu território

3° O apostolado no social e no político

A realidade precisa ser estudada para que as necessidades detectadas recebam algumas respostas, que podem não ser "grandes" ou espalhafatosas, mas nem por isso menos necessárias.

É importante, porém, que o Cooperador se dê conta de que, com frequência, o que realmente tem valor é ter influência sobre as estruturas, muito mais do que sobre casos particulares.

Conseqüentemente, o Cooperador procurará se empenhar naquelas organizações e estruturas que têm uma influência geral sobre a sociedade e de modo particular sobre a juventude e sobre as classes populares. Este é o âmbito específico do apostolado sobre o político e sobre o social. O exercício ativo e direto da política exige uma certa predisposição pessoal; mas isto não pode e não deve desviar o Cooperador (como indivíduo e como Associação) de um empenho sério e incisivo neste setor tão importante. Infelizmente hoje em dia, o engajamento político de muitos cristãos, incluídos os Cooperadores, não é relevante. Talvez o empenho político direto não esteja ao alcance do Cooperador; mas existem tantos modos de estar presentes na política que todo Cooperador deve sentir a obrigação de fazer alguma coisa nesse campo, de acordo com as próprias condições pessoais. Dada a sua extrema importância, sublinha-se que é indispensável estar presentes onde são tomadas as decisões. É inútil e estéril ficar esperando que as coisas possam mudar para melhor sem um empenho pessoal sério e uma presença qualificada nos postos de decisão. As lamentações resultam totalmente infrutíferas e privadas de qualquer eficácia.

4° O apostolado no Oratório

A Obra do Oratório continua uma opção constante de salesianidade para todo coração salesiano. Mesmo em nível pessoal, o Cooperador pode empenhar-se nessa atividade, como, por exemplo, fazendo de sua casa ou de alguns ambientes um lugar de encontro para jovens ou então um lugar de "coleta" de auxílios para os pobres.

Outra forma desse apostolado individual do Cooperador consiste na sua presença em oratórios organizados em ambientes salesianos, paroquiais ou de bairro. Por vezes as duas formas podem coexistir ou mesmo integrar-se.

5° O apostolado na Igreja local

O engajamento paroquial empenhará o Cooperador, sobretudo naquelas atividades que produzem um efeito particular sobre os destinatários da missão salesiana.

Elencamos algumas delas: a catequese, a assistência aos jovens em dificuldades, a preparação para o casamento, etc., além da assistência aos pobres.

6° O apostolado na comunicação social

Um apostolado que o Cooperador não pode jamais esquecer é o dos meios de comunicação de massa ("mass media"). Não se trata apenas da distribuição e da difusão de livros e revistas boas, mas também, quando possível, da participação na produção e na criação desses materiais. Cooperadores engajados na comunicação social, em qualquer nível, são um modo muito eficaz de ser Dom Bosco hoje. Temos conhecimento de como os meios de comunicação de massa influenciam os jovens e as classes populares: por isso, o Regulamento de Vida Apostólica recomenda aos Cooperadores "*o empenho na comunicação social, que cria cultura e propaga modelos de vida entre o povo*".⁽²⁾ É inútil lamentar-nos se não somos capazes de conduzir uma ação eficaz nesse campo, e se, ao invés, deixamos o campo livre para quantos propõem e difundem valores e modelos de vida que não aprovamos.

7° O apostolado da defesa dos valores humanos

Há aspectos particulares que ofendem a moral e os bons costumes e, por vezes de forma mais profunda, a dignidade da pessoa humana e o direito à vida. Pensamos, por exemplo, na pornografia, no aborto, nas diversas formas de convivência de muitos casais que têm um efeito muito negativo sobre os filhos, nas várias formas de exploração dos pobres.

O Cooperador não se refugia numa crítica estéril ou numa condenação igualmente infrutuosa e contraproducente; antes, toma a iniciativa de uma ação concreta sustentada pelo amor e pela compreensão, para oferecer valores alternativos.

8° O apostolado da alegria familiar

Se os casais "honestos" não conseguem valorizar e tornar visível a forma como na realidade sua vida seja mais bela e mais "florida" do que a vida de quem vive a aridez do egoísmo e da desunião, então será difícil que esses valores sejam assumidos pelos outros. Talvez hoje o apostolado mais importante do Cooperador casado ou solteiro, seja o do testemunho de uma vida realizada, quer na família, quer na sociedade; uma vida que, no seu conjunto, seja atraente pelos seus valores profundos, vividos na alegria mais genuína e autêntica. E nada consegue substituir a eficácia do apostolado "do bom exemplo".

9° O apostolado dos Cooperadores doentes e idosos

O Cooperador doente ou idoso, mesmo se não puder realizar formas de apostolado que o levem para fora de sua casa ou do lugar onde está internado, pode contudo, continuar igualmente o seu apostolado, não apenas através do exemplo cristão de fé profunda e de aceitação voluntária da situação em que se encontra, mas também (e sobretudo) através da oração - se a doença lhe permite - e o oferecimento cristão do sofrimento e dos incômodos produzidos pelo seu estado físico.

Dom Bosco dizia que os frutos são recolhidos ao final da vida. Pode-se acrescentar que não são recolhidos apenas depois da morte, mas até mesmo antes, se são vividos em plenitude aqueles valores que procuramos sustentar nos anos da juventude; deste modo, através do exemplo, se pode ser de grande ajuda para os que vivem de acordo com valores marginais, que não lhes permitem encontrar a serenidade e a alegria de viver na verdade - seja aos jovens, fortemente atraídos por pseudovalores.

10° O apostolado do testemunho e do cotidiano

O Cooperador autêntico sabe que não é importante ter uma atitude exterior de apóstolo; antes, o que interessa é **ser efetivamente** um apóstolo. Não se trata de **realizar** atividades apostólicas, mas de um **modo de ser** que, na vida de cada dia encontrará mil maneiras para expressar-se de formas concretas. Existe hoje a tendência privilegiar e dar importância à ação (tantas e tantas vezes se ouve falar de **fazer**: fazer política, fazer caridade, etc.); nesses casos trata-se de puro ativismo (falta o sentido apostólico), oriundo de uma visão reducionista das coisas que não permite viver em plenitude a realidade circunstante. Pode ocorrer que também o Cooperador privilegie o **fazer**, em vez do **ser**; então as consequências não se fazem esperar: depois de pouco tempo, a pessoa se cansa e vai à procura de outras experiências, exatamente como aqueles que fazem, pois, incapazes de uma profundidade interior, sentem necessidade de fazer sempre novas experiências.

Desta forma, há os que começam, fazem a Promessa e depois... são como a fumaça que se dissipa no nada.

11° A animação da Associação, uma forma de apostolado

Entre as formas de apostolado não se pode esquecer aquela muito importante da animação da própria Associação. A animação exige muito cuidado, preparação formação específica e absorve muitas energias,.

É indispensável que esta atividade seja exercida da melhor forma possível e o dirigente não tem necessidade de procurar outras formas de apostolado para responder adequadamente à sua vocação de Cooperador: é suficiente que se dedique com empenho a esse serviço, de acordo com a Associação e com os outros Cooperadores. Será uma magnífica opção de apostolado.

B. O apostolado de grupo

Tudo o que se disse a respeito do apostolado individual pode ser estendido ao apostolado que os Cooperadores desenvolvem, como membros da Associação, em colaboração com outros Cooperadores.

É importante observar que, agindo especialmente como um grupo, em nome da Associação, os Cooperadores não agem simplesmente como pessoas físicas, mas em nome da Igreja: a Associação dos Cooperadores Salesianos é uma Associação pública de fiéis e, portanto, os seus membros envolvem a Igreja naquilo que fazem como grupo eclesial.

É importante estar bem cientes disso, também para evitar erros que poderiam ter repercussões negativas sobre a Igreja.

1° Obras dos Cooperadores

Embora o Regulamento de Vida Apostólica não fale explicitamente sobre obras próprias dos Cooperadores, isto não impede que realmente os Cooperadores possam dar início a obras apostólicas e de promoção humana, organizadas por eles mesmos, tanto em nível de Centro, como em nível de uma ou mais Inspetorias. Evidentemente, se trata sempre de obras de apostolado e não de obras de interesse de uma associação lucrativa. A partir do momento em que se configurem como experiências exemplares, será necessário que, oportunamente, as coisas sejam bem estudadas, a fim de impedir que tenha início uma atividade como Cooperadores e posteriormente, depois de algum tempo, tenha que ser abandonada por falta de pessoas que a possam dirigir ou assumir sua continuidade.

Quando se quiser administrar obras como próprias, dever-se-á tomar o cuidado de obter a "personalidade jurídica" (o que não contradiz o Regulamento de Vida Apostólica). Será preciso levar em consideração as normas legislativas eclesiais e civis sobre o assunto; ter-se-á ainda o cuidado de fazer uma consulta, em espírito de família, com os Salesianos e as Salesianas locais, a fim de que não ocorram duplicações ou sobreposições de obras e atividades.

Já existem belas experiências de Cooperadores que estão levando avante, com competência e continuidade, obras educativas que pertencem aos SDB ou às FMA, que foram transferidas para eles. Naturalmente que se trata sempre de pessoas qualificadas, capacitadas para desenvolver bem esse trabalho. Na Associação existem tantas dessas forças! Deve ficar bem claro que os Cooperadores que dão início a esse tipo de obra devem prover à continuidade da mesma obra; e isto nem sempre é algo fácil. Portanto essas obras só devem ser empreendidas depois de uma séria e madura reflexão.

2° As estruturas nas quais agir

O apostolado de grupo, como também o individual, com maior frequência se desenvolve em estruturas preexistentes, que são aquelas preferidas pelo Regulamento.

É importante notar a ordem de preferência indicada pelo Regulamento de Vida Apostólica para o empenho em estruturas já existentes⁽³⁾: 1°) estruturas civis; 2°) estruturas eclesiásticas; 3°) estruturas salesianas.

O Regulamento de Vida Apostólica chama o Cooperador, no seu empenho apostólico como indivíduo ou como grupo, a agir em estruturas civis, em primeiro lugar; secundariamente, em estruturas eclesiais; e, finalmente, em estruturas salesianas. Nesta escolha está bem clara a intenção do Regulamento de Vida Apostólica no que se refere aos empenhos prioritários dos Cooperadores.

Certamente que é justamente nas estruturas civis que a presença de valores cristãos autenticamente vividos se torna necessária; e é a essas estruturas que o Cooperador (quer como indivíduo, quer como grupo) deve dar a prioridade, coerentemente com a sua identidade de "**verdadeiro salesiano**" no mundo.

3° Testemunho público de alguns valores por vezes pisoteados

Por vezes a Associação como tal, em determinados lugares, regiões ou países, pode ser chamada a testemunhar alguns valores cristãos que, de uma forma ou de outra, estão sendo pisoteados.

O Regulamento de Vida Apostólica apresenta essa possibilidade⁽⁴⁾: quando o exigem "as diretrizes da Igreja local, para promover e defender os valores humanos e cristãos". Além disso, a Associação "ilumina e estimula cada um dos Cooperadores a assumirem responsabilmente os próprios empenhes na sociedade"⁽⁵⁾.

Não fica também excluída a possibilidade de que a Associação, em nível mundial possa se sentir interpelada por situações semelhantes e se sinta chamada a dar um testemunho cristão, assumindo um posicionamento claro a respeito de alguns valores humanos e cristãos; também estas intervenções serão uma expressão do seu apostolado. Em alguns casos, este testemunho poderia manifestar-se com a presença física em algumas manifestações.

4º Apostolado de grupo na comunicação social

Mas o lugar onde os Cooperadores, mais como grupo associativo do que como indivíduos, são chamados a um apostolado de conjunto é o campo dos meios de comunicação de massa, com iniciativas apropriadas, como por exemplo, a difusão da boa imprensa, o engajamento na comunicação radiofônica e televisiva, no jornalismo; trata-se de atividades que geralmente requerem a colaboração e a capacidade material de várias pessoas.

A Associação produz um significativo número de jornais que são enviados a pessoas e a membros de entidades e associações similares à dos Cooperadores e do mundo salesiano. Seria preciso procurar expandir sua difusão através de artigos para jornais e periódicos locais e para outros meios de divulgação. Este é um setor ainda por ser explorado em nível de Associação.

5º Apostolado missionário. O voluntariado

Também os Cooperadores têm a possibilidade de desempenhar uma atividade apostólica em terra de missões: casais ou solteiros que partem como missionários e que, em clima de co-responsabilidade, são sustentados (também economicamente) pelo Centro dos Cooperadores ou pela Inspeção a que pertencem. Atualmente se fala muito de voluntariado em países em vias de desenvolvimento. Pode-se pensar num voluntariado próprio dos Cooperadores com objetivos precisos de evangelização e promoção humana.

Existem hoje em dia alguns grupos, como por exemplo, os "*Laboratori Mamma Margherita*" (Laboratórios Mãe Margarida), que se dedicam a atividades produtivas para recolher fundos para as Missões.

Atividades desse tipo, mesmo que possam ser realizadas individualmente se tornam muito mais eficientes se forem realizadas em grupo.

Por vezes a coleta de recursos materiais — provindos de indivíduos ou derivados de atividades realizadas em grupo — a fim de obter fundos com finalidade caritativa ou para o sustento de obras que se encaixam plenamente no âmbito da missão salesiana pode também ser uma excelente forma de expressão do zelo apostólico

6º Apostolado para a promoção vocacional

Uma forma de apostolado muito querida para Dom Bosco é a promoção vocacional para o sacerdócio ou para a vida religiosa. Como esta atividade assume muito mais uma dimensão pessoal, passa a ser exercida de preferência pelo Cooperador como indivíduo.

Este tipo de apostolado, porém, se mostra mais eficaz quando é exercido não por um indivíduo mas por um grupo ou, melhor ainda, pelo Centro; com efeito às vezes se torna necessário sustentar os "candidatos" também do ponto de vista econômico especialmente em terras de missão; algumas vezes também as vocações "de casa" precisam de um acompanhamento que pode ser oferecido mais apropriadamente pelo Centro do que por um Cooperador sozinho.

A promoção vocacional dos candidatos a "Cooperador" tem que empenhar a todos, sem exceção, seja como indivíduos seja como grupo ou Centro. Para o que se refere mais especificamente a este aspecto, remete-se ao capítulo IX do presente subsidio: "*Fecundidade é expansão*".

7º O apostolado em campo eclesial

Ao comentar a frase: o Cooperador oferece "responsavelmente a colaboração «aos bispos e aos párocos»"⁽⁶⁾ o **Comentário oficial** afirma que essa expressão "sublinha o novo tipo de relacionamento entre fiéis leigos e eclesiásticos, promovido pelo Vaticano II. Um relacionamento não mais entre um sujeito **ativo** (os pastores) e um sujeito **passivo** e meramente receptivo (os fiéis); mas um relacionamento de colaboração responsável entre **dois sujeitos ativos**, embora reconhecendo os diferentes ministérios e encargos: o ministério de presidência, exercido pelos bispos e párocos, e o ministério de colaboração responsável, em força da própria competência e dos próprios dons do Espírito, exercido pelos fiéis leigos".⁽⁷⁾

A colaboração pode estender-se a todos os campos, mas o Cooperador irá privilegiar aqueles que se referem à juventude e às classes populares. De qualquer maneira, é certo que o Cooperador não pode permanecer indiferente ao empenho no apostolado eclesial, pois ele faz parte da Igreja.

29. A PROGRAMAÇÃO APOSTÓLICA

Sabemos como a natureza humana é volúvel. O ser humano reage contra essa tendência, impondo a si mesmo um ritmo e uma cadência de atividades que lhe permitam realizar o maior número de coisas no menor tempo possível. Trata-se de uma metodologia, de uma estratégia, que lhe permite caminhar mais desembaraçadamente em direção ao fim que se propõe.

A. Necessidade da programação

O Cooperador Salesiano não está por fora da lógica da programação; nem conseguirá levar avante um apostolado sério e eficaz, se não for programado tanto em nível pessoal como em nível de grupo. Isto não tira nada daquilo que foi afirmado a respeito das mil oportunidades que a vida cotidiana oferece para a ação apostólica.

Torna-se indispensável fazer uma programação para o apostolado pelo qual cada um optou e para o setor no qual se faz sentir a própria presença. Por exemplo, se alguém pretende animar alguma atividade paroquial, é preciso antes de tudo fazer uma análise pormenorizada de todos os elementos que caracterizam aquela atividade e realizar uma cuidadosa programação dos tempos e de todo o trabalho necessário para iniciá-la e mantê-la em funcionamento.

Existe um «slogan» famoso entre os Cooperadores da Espanha: "Jamais um Cooperador sem formação, jamais um Cooperador sem apostolado". Trata-se de um «slogan» muito bonito e muito significativo; mas se os Cooperadores não programarem o seu apostolado, correm o risco de que, para muitos, seu apostolado vai continuar a ser um simples «slogan».

B. Programação das atividades apostólicas

Frequentemente a programação do apostolado implicará em alguma atividade específica que se acrescenta àquelas que são desempenhadas no próprio trabalho ou no âmbito da própria casa. Isto não significa que se deva renunciar à programação; pelo contrário, nesse caso a programação é muitíssimo mais importante e necessária; exigirá a identificação dos aspectos que apresentam maior necessidade do próprio empenho e o conhecimento das reais necessidades, com a busca das respostas mais apropriadas para a ação.

Este pequeno esforço ajudará enormemente na realização do apostolado naquelas numerosas oportunidades que a vida cotidiana nos apresenta.

Contudo, a programação do apostolado encontra o seu significado mais pleno quando se trata de um apostolado de grupo. A necessidade de dar uma resposta aos questionamentos referentes ao apostolado, com relação ao tipo, aos responsáveis, ao modo, aos meios, aos destinatários, etc., fará com que a atividade programada seja muito mais eficaz e adequada às exigências. É preciso fixar objetivos e encontrar os meios para atingi-los. E isto não é possível de se conseguir sem uma programação.

C. A avaliação do apostolado

O encontro, ao menos mensal, que se realizará no próprio Centro, ajudará a verificar a autenticidade do próprio apostolado e encorajará a continuar o próprio trabalho apostólico. E não só isso; a partilha de todas as formas de apostolado desempenhado pelos vários membros do Centro tornarão as reuniões mais vivas e atraentes, pois levarão a falar daquilo que se está vivendo no concreto e não no abstrato⁽⁸⁾.

Quando o apostolado é exercido em equipe, a avaliação é mais do que nunca necessária para coordenar melhor a rever continuamente a ação de cada um, em função dos objetivos estabelecidos na programação.

APÊNDICE I

EXEMPLOS DE APOSTOLADO

(POSSÍVEIS ATIVIDADES APOSTÓLICAS, CAMPOS DE APOSTOLADO, EMPENHOS APOSTÓLICOS)

Catequese paroquial, escolar, familiar.

Atividades formativas para grupos, associações, movimentos.

Apostolado familiar, preparação de casais para o casamento (catequese pré-matrimonial), "Lares Dom Bosco", educação dos filhos.

Atividades apostólicas em centros educativos e escolares, educando à liberdade, ao amor.

Atividades de caráter social (assistência caritativa, médica, cultural (alfabetização), cuidado e assistência aos doentes.

Obras de assistência social executadas pelos Cooperadores em favor das crianças de rua, para elevar a cultura das classes pobres, para assistência aos marginalizados, aos drogados.

Atividades referentes à comunicação social, ao jornalismo, à distribuição da boa imprensa, às intervenções radiofônicas, televisivas, à criação de materiais de comunicação.

Atividades de pastoral vocacional, promoção das vocações, assistência aos que manifestam vocação mas não têm os meios para estudar, grupos de oração pelas vocações.

Atividades missionárias, assistência direta às necessidades econômicas das missões, voluntariado missionário, apostolado missionário no bairro.

Atividades de empenho sócio-político, sindicatos, responsabilidades de governo, educação para o bem comum, estudo da doutrina social da Igreja, atividades políticas.

Atividades de oração, apostolado da oração, organização de jornadas, sessões de oração, retiros, exercícios espirituais, promoção da celebração dos sacramentos. Atividades de serviço e ministério paroquial, ministros extraordinários da Palavra, da Eucaristia, conselho paroquial, animação litúrgica, canto.

Atividades de serviços diocesanos, conselho diocesano, Cáritas.

Atividades de assistência à pastoral da juventude, acampamentos escolares, apoio ao tempo livre.

Atividades oratorianas em estruturas próprias dos Cooperadores ou em colaboração com outros (paróquias, instituições, etc.).

Notas

1 RVA, art. 7°.

2 RVA art. 16.1.

3 RVA 17.

4 RVA 11.2.

5 RVA, ibid.

6 RVA art. 17; cf. MB XVII 25 e C.D.C., cân. 305.

7 *Comentário Oficial ao Regulamento de Vida Apostólica*, p.209 (edição italiana).

8 Para um aprofundamento deste tema, veja especialmente o capítulo II do Regulamento de Vida Apostólica.

II PARTE

CARACTERÍSTICAS DO AGIR PARA GUARDAR FIELMENTE E DESENVOLVER A MAGNÍFICA EXPERIÊNCIA INICIADA POR DOM BOSCO

CAPÍTULO VII

ELEMENTOS DE REFERÊNCIA PARA A ANIMAÇÃO DE GRUPO

SECÇÃO A CONSIDERAÇÕES TÉCNICO-OPERATIVAS PARA A ANIMAÇÃO

SECÇÃO B ELEMENTOS PRÁTICO-OPERATIVOS PARA A ANIMAÇÃO

CAPÍTULO VIII FIDELIDADE

CAPÍTULO IX A FECUNDIDADE E A EXPANSÃO DA ASSOCIAÇÃO

CAPÍTULO VII

ELEMENTOS DE REFERÊNCIA PARA A ANIMAÇÃO DE GRUPO

SECÇÃO A

OS TRÊS ELEMENTOS DINÂMICOS QUE FAZEM FUNCIONAR UM GRUPO

30. PREMISSA

31. OS TRÊS ELEMENTOS DINÂMICOS QUE FAZEM FUNCIONAR UM GRUPO

A. Necessidade da presença simultânea dos três elementos

32. OS TRÊS ELEMENTOS DINÂMICOS NO REGULAMENTO DE VIDA APOSTÓLICA

33. O ELEMENTO DINÂMICO FORMAÇÃO

34. O ELEMENTO DINÂMICO AÇÃO

- A. A ação tem sempre um objetivo
- B. Necessidade de estar envolvidos
- C. A ação sozinha não é suficiente
- D. A ação programada

35.0 ELEMENTO DINÂMICO AVALIAÇÃO

- A. O objeto da avaliação
- B. O elemento dinâmico da avaliação, base da nova programação

36. CONCLUSÃO

APÊNDICE I AVALIAÇÃO DE UM CENTRO FEITA PÊLOS MEMBROS

APÊNDICE II AVALIAÇÃO DO COORDENADOR

APÊNDICE III AVALIAÇÃO A NÍVEL DE CONSELHO

APÊNDICE IV PARA AVALIAR A AÇÃO DE UM DELEGADO/A

- Em relação à formação
- Em relação à missão
- Em relação à organização
- Em relação à Salesianidade

APÊNDICE V 1º EXEMPLO DE PROGRAMAÇÃO: "PROJETO ANUAL INSPETORIAL"

APÊNDICE VI 2º EXEMPLO DE PROGRAMAÇÃO: "PLANO DE ANIMAÇÃO INSPETORIAL"

30. PREMISSA

A experiência concreta nos mostra que, muitas vezes, entre os Cooperadores fica esquecido o que faz funcionar mais eficazmente um grupo e torna válida e adequada sua ação. Desta forma acontece que um grupo/Centro de Cooperadores perde consistência, esgota sua vitalidade e acaba por desaparecer.

A finalidade deste capítulo é examinar os elementos que tornam funcional um grupo e garantem sua duração e continuidade através dos tempos e fornecer alguns elementos práticos e operacionais para a animação de um grupo, levando em conta alguns aspectos psicológicos e pedagógicos. (Secção A: Algumas considerações técnico-operativas; Secção B: Elementos prático-operativas para a animação de grupo).

31. OS TRÊS ELEMENTOS DINÂMICOS QUE FAZEM FUNCIONAR UM GRUPO

Os três elementos essenciais para o bom funcionamento de qualquer grupo/Centro e que, se postos em prática de uma forma regular e sistemática, podem garantir sua vitalidade e duração no tempo são:

- 1º - A FORMAÇÃO
- 2º - A AÇÃO-PROGRAMAÇÃO
- 3º - A AVALIAÇÃO

em contínuo intercâmbio entre si.

A. Necessidade da presença simultânea dos três elementos

Estes três elementos, que são chamados dinâmicos, são indispensáveis porque sem sua **presença concomitante** o grupo, antes ou depois – acabará por dissolver-se.

Às vezes de fato, há grupos com uma formação mais cuidada, tal que consegue desenvolver um forte compromisso apostólico. Apesar disso, até um grupo desse tipo acaba muitas vezes por perder vitalidade e, aos poucos se esgota e desaparece. As razões podem ser diferentes: às vezes são os atritos, os antagonismos, os interesses particulares conflitantes (sempre presentes em todos os organismos e a qualquer nível) que levam a melhor; outras vezes é a perda de interesse que leva ao afastamento deste ou daquele membro do grupo que acaba, desta forma, por despedaçar-se e perder-se: antes que os responsáveis se possam dar conta a situação já precipitou e a vida do grupo foi irremediavelmente comprometida.

Isto se deve ao fato que faltou a **avaliação**. *Se, de fato, falta este terceiro elemento, em contínuo intercâmbio com os outros dois, a gente não se apercebe da necessidade de confrontar-se com os problemas internos e externos, e o grupo embora fosse muito bem formado sob outros aspectos, acaba por desaparecer.*

A avaliação, por si só, não pode garantir o caminho do grupo: a mesma coisa acontece se vem a faltar um dos três elementos porque **todos os três são igualmente essenciais**: as TRÊS DIMENSÕES *devem estar presentes ao mesmo tempo em todos os grupos, em todos os organismos que resistir a usura do tempo.*

32. OS TRÊS ELEMENTOS DINÂMICOS NO RVA

O RVA dedica todo o capítulo II à atividade apostólica e todo o capítulo V à formação, (*elemento dinâmico formação*), porém, estas duas dimensões são de contínuo, lembradas ao longo do Regulamento.

O Regulamento apresenta também momentos de verificação espiritual nos tempos fortes: não somente o retiro mensal e o Retiro anual, mas também a vida sacramental e de oração que podem levar o Cooperador a uma verificação pessoal com o Senhor, sempre presente na vida do homem (*elemento dinâmico avaliação-programação*)

O RVA introduz o elemento da programação quando fala⁽¹⁾ das tarefas principais dos Conselhos nos seus diversos níveis, embora não faça explícita menção, desde que é somente através da programação que se pode "garantir ...o funcionamento da Associação em ordem às suas finalidades", "decidir a convocação de reuniões, assembleias e congressos", "promover e coordenar as iniciativas", "cuidar dos laços de união com a Congregação salesiana e outros Grupos de Família", etc.

O RVA, portanto, leva em conta as três dimensões, embora naturalmente não as coloque na ótica que aqui interessa - limitada ao que se refere à animação de grupo - nem se preocupa em estabelecer o recíproco relacionamento. Não é porém suficiente que sejam levadas em conta; **elas devem se tornar prática constante e normal a nível local**, inspetorial, nacional e regional, e internacional, bem sabendo que somente desta forma a gente pode esperar chegar a ter um trabalho sério a qualquer nível.

33. O ELEMENTO DINÂMICO FORMAÇÃO

Entende-se aqui falar da formação em quanto elemento essencial para o funcionamento do grupo, da formação como resposta às necessidades advertidas na vida do grupo ou do indivíduo em quanto membro do grupo.

Aqui se pressupõe a formação de base; é tomada em consideração a formação que torna a pessoa capaz de responder às exigências da vida de grupo e das atividades que desenvolve.

Se por exemplo, o Cooperador que pertence a um grupo que trabalha na catequese, acontece que o grupo não cuida da formação e da renovação contínua dos membros em relação ao seu apostolado, que não fazem um trabalho satisfatório, despondará bem cedo a insatisfação e o desânimo pessoal e por parte das pessoas destinadas à catequese. Neste caso dever-se-á cuidar da formação.

A mesma coisa se pode advertir na vida do Centro. Se o relacionamento entre seus membros não funciona bem, e se percebe a necessidade de uma revisão, usando técnicas de dinâmica de grupo - coisa que pode levar a uma enriquecedora experiência de vida cristã e de espírito de família, é indispensável desenvolver uma formação específica.

A mesma coisa se pode dizer no que diz respeito a todos os aspectos, dimensões, o campo de atividade. É importante dar-se conta de que se o Cooperador e os Centros não se formam segundo as necessidades acontecidas, quer a nível de apostolado, quer a nível de vida de grupo, através de uma avaliação séria, a fragilidade do Grupo ou do Centro como tal, se torna altíssimo.

As necessidades acontecidas serão o ponto de partida para uma programação da formação quer a nível individual, quer a nível de grupo.

34. O ELEMENTO DINÂMICO AÇÃO

A AÇÃO deve ser entendida no sentido de atividade dos membros da Associação quer a nível individual, quer a nível de grupo.

A. A ação tem sempre um objetivo

Os grupos humanos surgem em função de um desenvolvimento de uma ação comum; em outras palavras, as pessoas se movimentam tendo sempre presente um objetivo. Este aspecto é fundamental.

Reunir-se sem uma finalidade não pode durar por longo tempo. Desta forma, acontece a nível de Associação: a gente se reúne em vista de uma ação comum, ou para encontrar apoio no fato de reunir-se. Reunir-se somente para fazer uma formação teórica que não desemboque na ação ou em algum objetivo concreto a ser alcançado, não pode durar no tempo: é inevitável que bem cedo surjam perguntas sobre os objetivos da reunião, sobre as implicâncias que derivam dos encontros, sobre as motivações que estão à base da existência do grupo.

B. Necessidade de estar envolvidos

A condição indispensável para a existência de um grupo é o envolvimento de todos os seus/membros numa atividade mantendo vivo o interesse de cada um.

Nota-se, de fato, que geralmente os membros de um grupo que mais facilmente se afastam, são aqueles que não se sentem ou não estão efetivamente envolvidos em uma ou outra atividade. Portanto, é indispensável que cada qual se sinta parte integrante do grupo, para que possa dar sua contribuição concreta e construtiva em alguma atividade. Daqui, as necessidades que todos sejam valorizados e que sintam que podem dar alguma contribuição pessoal.

C. A ação, sozinha, não é suficiente

Mas a ação não pode nunca prescindir dos outros dois *elementos dinâmicos* não podem ser realizada sem estar constantemente unida aos outros dois elementos essenciais da vida do indivíduo e do Centro/grupo.

A avaliação, levada com rigor, levanta seja a utilidade seja o nível de satisfação da ação, de forma que possa sempre melhor ser programada.

Isto se aplica também à cada atividade expressa pelo grupo, às reuniões às atividades sacramentais e de oração, ao funcionamento dos Conselhos, etc...

Se as atividades são realizadas sem nenhuma reflexão, sem uma estrita conexão e um contínuo intercâmbio com a avaliação e programação e com a necessária formação, bem cedo se fará sentir a insatisfação.

D. A ação programada

Em prática: deve haver AÇÃO, mas AÇÃO PROGRAMADA, continuamente avaliada e re-programada, pelo menos anualmente.

Quando falta a programação não pode haver uma verdadeira e própria avaliação, quer a nível pessoal como de grupo.

A programação bem feita e posta em prática é a chave para a ação eficiente. Ela compreende o exame da situação e a análise dos fatos essenciais, a definição do projeto a ser realizado partindo da análise, da procura das possíveis soluções para em seguida, chegar à programação da ação a ser levada a efeito.

35. O ELEMENTO DINÂMICO AVALIAÇÃO

O elemento dinâmico da **avaliação**, que se poderia chamar também de DISCERNIMENTO, é ilustrado na Bíblia pela parábola do rei que avalia a força de suas tropas em relação às do seu inimigo, para estudar a ação a ser levada a efeito.

Trata-se de um elemento, muitas vezes, esquecido a nível eclesial e também da ACS.

A avaliação, muitas vezes, cria temores porque pode fazer descobrir as próprias fraquezas e é mais fácil ser arrastados pelas circunstâncias do que submeter-se ao cansaço da avaliação das próprias forças e à "troca de marcha" quando necessária.

Mas é esta a chave para progredir, para renovar-se continuamente. A nível de grupo, tal como na luta pela vida, o que não se renova, morre.

A. O objeto da avaliação

A avaliação requer uma certa maturidade e a gente não pode deixar-se dominar pelo medo de ser submetidos a uma avaliação; é evidente que a avaliação não se propõe nem envolve um julgamento complexo, sobre a pessoa como tal, para pôr em discussão as capacidades ou os merecimentos, mas tão somente a ação do grupo no seu conjunto seguindo a linha dinâmica do "ver-julgar-agir".

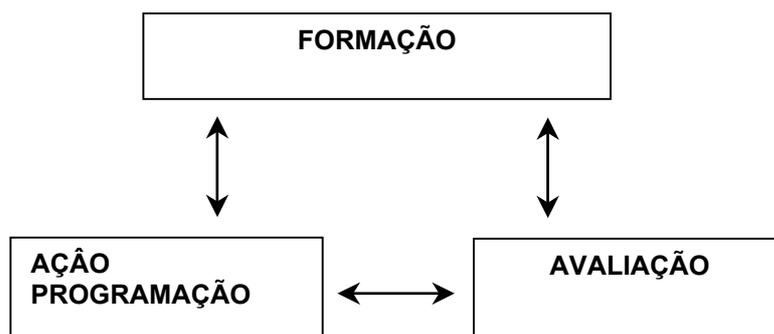
Como o médico examina um paciente para detectar as causas de suas doenças e decidir acerca do que fazer, assim quem avalia procura as causas do bom ou do mau andamento da situação, por exemplo, a nível de grupo, a fim de poder melhorar aquilo que eventualmente não vai bem ou dar consolidação e impulso ao que já vai bem.

B. O elemento dinâmico da base da nova programação

Desta forma, o elemento dinâmico da AVALIAÇÃO impede que a programação fique alijada da realidade; se a avaliação é efetiva, se tornarão em exame os resultados positivos e aqueles eventualmente negativos ou insatisfatórios; as causas e os motivos de uns e outros aspectos, e a nova programação conterá algum elemento de novidade e mui provavelmente de crescimento; isto, poderá impedir ao grupo de exaurir com facilidade as próprias energias, antes, o estimulará a aumentá-las para responder às necessidades e aos objetivos pelos quais surgiu.

36. CONCLUSÃO

Para representar gráficamente o estreito relacionamento de interação e contínuo "scambio" que deve ser mantido entre os três elementos essenciais para a vida do grupo, pode-se utilizar este esquema:



A **formação**, a **ação** e a **avaliação-programação** são três realidades relacionadas entre si; cada qual influi sobre a outra. Mantê-las em relacionamento garantirá a base necessária para uma programação adequada e a dos objetivos de qualquer grupo.

Tudo isso interessa à Associação dos Cooperadores em todos os níveis de sua caminhada e sua contínua renovação; a falta destas três dimensões ou de uma sequer teria como resultado a falta de vitalidade na Associação e nos Centros levaria, inevitavelmente, antes ou depois, à extinção do grupo.

Nota
(I) RVA 44.1

APÊNDICE I

AVALIAÇÃO DE UM CENTRO FEITA PELOS MEMBROS

1. Qual foi o crescimento do Centro neste ano?
Em termos numéricos?
Em termos qualitativos?
2. Como se manifesta este crescimento? Quais são os indicadores de tal crescimento?
3. No caso de que este crescimento não exista, quais são as razões?
4. Como funcionou o Conselho? Houve reuniões periódicas? houve uma preparação? Animação? Os Cooperadores em dificuldades e afastados foram acompanhados?
5. Quais são as atividades desenvolvidas durante o ano que é avaliado? A nível individual? A nível grupal?
6. Estas avaliadas respondem a uma programação ou são frutos de rotinas (porque se fazem sempre)?
7. Como foi realizada a formação permanente dos membros compromissados e a inicial dos aspirantes? Quem a fez e como foi feita?
8. Quais são os pontos fortes do Centro? Quais são os pontos fracos?
9. Qual foi a sua contribuição e a sua participação à vida inspetorial?
10. Qual é a influência do Centro sobre o território, a sua presença no campo político e social? Quais são os campos privilegiados das suas atividades?
11. Existe uma programação e uma avaliação do programa do Centro com detalhes?
12. Se não existe, por quê?
13. Nova programação aproveitando dos pontos fortes e dos pontos fracos emergidos.

APENDICE II

AVALIAÇÃO DO COORDENADOR*

1. Entendeu o seu papel, as suas tarefas, as suas responsabilidades específicas?
2. Convoca as reuniões para o Centro de acordo com um calendário pré estabelecido... ?—.. somente sob pedido?
3. Convoca o Conselho local segundo um calendário de comum acordo? Ocasionalmente? Somente sob pedido?
4. As comunicações com o Conselho Inspetorial são constantes? Ocasionais? Raras?
5. Envia as informações sobre a vida e sobre as atividades do Centro ao Conselho Inspetorial sempre ____ nunca____ raramente_____?
6. Nos relacionamentos com organismos laicais, eclesiais e salesianos do teu território representa a Associação diretamente? Através de outros? Com ninguém?
7. A preparação e o desenvolvimento dos encontros cuida-os pessoalmente? Em conjunto com o Conselho? Através do Delegado/a? Improvisando?
8. Os relacionamentos com os Cooperadores dos Centros e afastados, são contínuos____ saltuários____ inexistentes.,____?
9. Cria um clima de serenidade e de entusiasmo nas reuniões e atividades do Centro? Leva em consideração as datas e acontecimentos importantes (onomástico, aniversário, momentos trágicos) da vida do grupo?
10. Sabe valorizar cada membro do Centro?

* Extraído e adaptado do "Ragno" - Sicília.

APÊNDICE III

AVALIAÇÃO A NÍVEL DE CONSELHO

1. A reunião mensal é realizada:
 - em um dia fixo
 - com tempo suficiente à disposição do grupo
 - com uma ordem de trabalho pré-estabelecida comunicada com antecedência

2. A reunião
 - é convocada e conduzida pelo Coordenador
 - nela dá-se espaço suficiente para a oração à formação

3. Na reunião
 - o clima é verdadeiramente salesiano
 - há ajuda recíproca, serenidade, nenhuma rivalidade..
 - as decisões são tomadas co-responsavelmente.

4. As reuniões em geral tem como finalidade
 - colocar em prática o que falam os art. 44 e 45 do RVA
 - estudar a aplicação e adaptação dos programas preparados pelos " organismos superiores"
 - planificar ao respectivo nível
 - avaliar atividades e programas...
 - examinar a situação do respectivo grupo(Centro)
 - assegurar a fidelidade do grupo ao RVA

5. As reuniões servem também para aprofundar as próprias tarefas.

APÊNDICE IV

PARA AVALIAR A AÇÃO DE UM DELEGADO/A

Em relação à formação:

1. Trabalha de acordo com um plano anual de formação?
2. A formação dada é de tipo espiritual (uma boa exortação) ou de tipo apostólico leva ao empenho na Igreja, na sociedade ou no projeto salesiano?
3. A assimilação do espírito salesiano que exige a aplicação à vida?
4. Ensina a amorevolezza salesiana com a sua atitude e interesse para cada membro do grupo?

Em relação à missão:

1. O contato com os Cooperadores é limitado somente às reuniões?
2. Suscita inquietudes apostólicas nos Cooperadores?

Em relação à organização:

1. Sente-se parte do grupo do qual é delegado/a com assistência às reuniões com intervenções formativas bem preparadas?
2. Dá a sua contribuição ao andamento da Associação, ao seu nível sem interferir com as responsabilidades dos outros membros do Conselho?
3. É percebido como animador e formador atendo-se ao seu papel?

Em relação à Salesianidade:

1. Vive salesianamente e transmite salesianidade com a sua presença e o seu modo de fazer?
2. Faz que entre comunidade e Associação haja comunicação e entendimento?

APENDICE V

EXEMPLO DE PROGRAMAÇÃO "PROJETO ANUAL" A NÍVEL 1INSPETORIAL*

A. Objetivos:

1. Em comunhão com a Igreja local promover a participação do Cooperador na vida e missão da Igreja .
2. Em comunhão com a Família Salesiana colaborar e participar do projeto educativo pastoral salesiano.
3. Em comunhão com a Associação consolidar as estruturas de animação e de governar de modo que cada Centro seja um lugar de comunhão fraterna e missão apostólica; e reforçar o sentido de pertença de cada membro à Associação e os Centro locais.

B. Atividades:

1. Atividades do Conselho Inspetoriai:

1.1. Em relação ao primeiro objetivo:

- * impulso ao conhecimento do plano pastoral da Conferência Episcopal...
- * Apoio e impulso ao "Hogares Don Bosco" como contribuição ao apostolado dos Cooperadores no âmbito da ação pastoral da Igreja na Família.

1.2. Em relação ao segundo objetivo:

- * Participar das atividades e acontecimento inspetoriais e locais da Família Salesiana.
- * Colaboração na organização da convivência da Família Salesiana.
- * Colaboração na animação missionária salesiana através da "Cooperação Salesiana e Terceiro Mundo", "Voluntariado" e outras possíveis iniciativas.

1.3. Em relação ao terceiro objetivo:

- * Animação e prosseguimento na reelaboração do plano de formação...
- * Intensificação e prosseguimento da formação inicial e permanente
- * Organização das reuniões programadas na calendário.
- * Visita aos Centros da Inspetoria.

2. Atividades dos Conselhos e Centro locais:

2.1 Em relação ao primeiro objetivo:

- * envolvimento apostólico no trabalho das paróquias.
- * esforço despendido para criar qualquer grupo de “Hogares Don Bosco”.
- * estudo da Doutrina Social da Igreja.

2.2 Em relação ao segundo objetivo:

- * Impulso na relação e informação recíproca com outros grupos da Família Salesiana.
- * Participação em encontro de oração e convivência da comunidade salesiana local.
- * Colaboração com o Conselho Pastoral da Família Salesiana.

2.3 Em relação ao terceiro objetivo

- * Compilação do Projeto Anual.
- * Prosseguimento do plano de Formação inicial e permanente.
- * Atenção especial à promoção da vocação do Cooperador entre os jovens, cuidando da formação e do empenho apostólico.
- * Consolidar o funcionamento do Conselho em cada Centro e das diversas estruturas de governo e animação na linha do RVA.

3. Atividades de Cada Cooperador:

3.1 Em relação ao primeiro objetivo:

- * Inserção nos movimentos eclesiais.
- * Para a formação e especialmente por este ano, aprofundamento da Doutrina Social de Igreja.

3.2 Em relação ao segundo objetivo:

- * Viver e difundir a própria vocação e o carisma de Dom Bosco.
- * Colaboração e participação às atividades de família Salesiana.
- * Participação aos movimentos de convivência e oração com a comunidade salesiana local.

3.3 Em relação ao terceiro objetivo:

- * Estar atento ao próprio “plano de vida” para viver com entusiasmo a vocação de Cooperador salesiano.
- * Participação ativa às reuniões e os diversos momentos formativos: oração, retiro, exercícios espirituais, celebrações...
- * Disponibilidade para os encargos de animação e governo.
- * Condição dos bens para sustentar e financiar a Associação dos Cooperadores.

* Extraído e adaptado da Inspetoria de Madrid.

APÊNDICE VI

2º EXEMPLO DE PROGRAMAÇÃO: "PLANO DE ANIMAÇÃO INSPETORIAL"

Áreas prioritárias

As necessidades da Associação são diversas e não podemos confrontá-las todas ao mesmo tempo. Partindo da visão que temos da Associação e dos Centros propomos as seguintes áreas prioritárias:

1. promoção vocacional
2. formação
3. organização

Atividades:

1. Promoção vocacional

- 1.1. Estimular e apoiar em cada Centro algumas iniciativas concretas de promoção vocacional adaptadas à sua realidade.
- 1.2. Participar e colaborar nas iniciativas vocacionais dos outros grupos da Família Salesiana.
- 1.3. Propor aos diretores e às diretoras das casas de formação, uma jornada de reflexão sobre discernimento vocacional salesiano com referência ao Cooperador.

2. Formação

- 2.1. Animar cada um dos Centros para obter as "linhas" formativas que poderão levar o Cooperador a ter o próprio protagonismo na formação.
- 2.2. Oferecer à Associação exercícios espirituais anuais que é algo diverso do encontro a nível inspetorial que se fazem regularmente cada ano (Cfr. RVA 34.2).
- 2.3. Promover um encontro dos Conselhos locais para partilhar as esperanças e avaliar os processos formativos sejam iniciais ou permanentes.
- 2.4. Favorecer e estimular os encontros das regiões.

3. Organização

- 3.1. Consolidar as estruturas organizativas dos Centros levando em conta os seguintes aspectos:
 - 3.1.1. Ereção canónica de cada Centro. É conveniente que cada Centro tenha o seu nome, como por exemplo: Dom Bosco, Maria Mazzarello, São Francisco de Sales.
 - 3.1.2. Reconhecimento do Centro a nível diocesano e integração do mesmo na associação secular de cada diocese.
 - 3.1.3. Possuir livros de contabilidade, realizações de encontros, crônicas etc.
 - 3.1.4. Cada Centro tenha o próprio local.
 - 3.1.5. Atualização dos arquivos, da biblioteca e dos subsídios.
 - 3.1.6. Prestação de contas anual da contabilidade e da programação que deve ser enviadas ao Conselho inspetorial.
- 3.2. Trabalhar para fazer-se reconhecida pelos organismos oficiais a personalidade jurídica da Associação.
- 3.3. Manter atualizado o arquivo inspetorial.

Elaborar e distribuir o elenco oficial da Associação com os dados relativos aos Cooperadores com promessa e aos aspirantes.

N.B. : Apresentou-se estes dois exemplos de programação que estão entre os mais simples, para fornecer uma ajuda prática a todos os que estão no início do seu caminho associativo, cientes que outros já fizeram experiências de programação e avaliação sobre as quais construir e progredir ulteriormente.

CAPITULO VII

SECÇÃO B

ELEMENTOS DE DINÂMICA DE GRUPO

37. PREMISSA

38. A CONSTITUIÇÃO DE UM GRUPO

- A. *A dinâmica interna do grupo*
- B. *A dinâmica externa do grupo*

39. SIGNIFICADOS PRINCIPAIS DA DINÂMICA OS GRUPOS

40. A PRESENÇA DE UM ANIMADOR

41. TRÊS FENÓMENOS IMPORTANTES

- A. *A fase de reação interpessoal*
- B. *A polarização dos membros do grupo sobre o animador*
- C. *A fase do grupo centralizado sobre o grupo*

42. TENSÕES DENTRO DO GRUPO

43. NECESSIDADE DE RELACIONAMENTOS INTER-PESSOAIS AUTÊNTICOS

- A. *A compreensão-aceitação*
- B. *A comunicação*
- C. *A colaboração*
 - 1º *Atitude do animador para com o grupo*
 - 2º *Atitude do grupo para com o animador*

44. TÉCNICAS DE PARTICIPAÇÃO

45 AS REUNIÕES - DISCUSSÕES

46. O ANIMADOR NO DESENVOLVIMENTO DO SEU PAPEL

- A. *Orientações para a condução das reuniões*
- B. *Elemento para se ter presentes no processo de animação*
 - 1º *Em relação a si mesmo,*
 - 2º *Em relação com os membros do grupo*
 - 3º *Em relação ao objetivo ao tema*
 - 4º *Em relação aos condicionamentos externos*
- C. *Elementos que mostram a capacidade do animador*

APÊNDICE - Algumas formas de encontro

37. PREMISSA

O objetivo desta segunda parte é apresentar alguns aspectos psicológicos e pedagógicos que regulamentam a dinâmica de um grupo. Convém fazer logo duas advertências muito importantes para compreender a ótica segundo a qual são apresentados e devem ser lidos:

1. As orientações sobre o assunto não são unívocas, nem são aceitas por todos e uma delas não pode ser individuada que suscite maior consenso que outras;
2. Os aspectos que aqui são apresentados devem ser entendidos não como “regras” ou “normas” taxativas que, de per si, podem garantir o bom funcionamento do grupo, e sim como um instrumento válido para ajudar de maneira prática - a animação de um grupo, como uma orientação operacional de caráter geral.

A finalidade é fornecer algumas indicações concretas e de rápida consulta que, levando em conta as experiências feitas, podem representar um útil subsídio ao responsável para melhor poder desenvolver sua tarefa de animador.

Para tanto, não faz algum sentido pensar que um perfeito conhecimento e assimilação dos mecanismos psicológicos e pedagógicos que movem um grupo possa garantir por si só, uma boa animação. Precisa levar em conta, antes de tudo que existem sempre as "variantes" quer individuais dos componentes do grupo quer o contexto em que, vez por vez, a gente se encontra a trabalhar, e também que existe a personalidade própria do animador.

O objetivo principal que um animador deve sempre lembrar não é tanto o de “criar” um grupo, quanto o de saber animá-lo. O importante, portanto não é o que e sim como! Por exemplo, existem animadores que sabem que animação significa desenvolver estes germes e potencialidades de vida que dormitam nas pessoas, mas não sabem como despertá-los, como fazer com que germinem. Existem pois animadores que são super-informados a respeito das teorias da animação mas seu modo de animar é absolutamente negativo. E ainda há animadores convencidos de conduzir um grupo de forma democrática, quando na realidade isso não acontece.

Certamente muitos animadores se deixam fascinar por algumas técnicas de animação a tal ponto que a elas recorrem como a uma fórmula mágica. Não é bem assim...

O animador dos Cooperadores conhece a técnica, mas sabe redimensioná-la.

Neste capítulo procurar-se-á, portanto, apresentar alguns aspectos psicológicos e pedagógicos da dinâmica de grupo insistindo mormente, quase que exclusivamente, sobre os mecanismos concretos mais importantes que podem regular a vida de um grupo e não tanto sobre elementos teóricos.

O que nos interessa é que o animador se conscientize da importância de respeitar alguns aspectos da dinâmica de grupo que influem diretamente sobre seu agir, sem contudo torna-se escravo.

38. A CONSTITUIÇÃO DE UM GRUPO

Cada grupo se constitui e subsiste fundamentalmente por dois motivos: um de ordem psicológico e o outro de ordem sociológico.

Psicologicamente o grupo se constitui para satisfazer as necessidades e as expectativas das pessoas (psico-grupo) e sociologicamente ele nasce para responder a algum pedido do ambiente externo (sócio-grupo). Em cada grupo estão presentes estas ambas motivações, mas geralmente uma das duas predomina.

Isto se verifica também na Associação dos Cooperadores Salesianos apesar que aqui, quem entra, o faz de livre e espontânea vontade.

A. A dinâmica interna do grupo

O grupo existe e funciona na medida em que é por cada percebido como apto a satisfazer suas necessidades e as próprias expectativas. Quando isto acontece desenvolve-se um forte sentido de pertença ao grupo e entre seus componentes. As necessidades e as expectativas podem ser de tipo vocacional, como é o caso dos Cooperadores.

Sobre o sentido de pertença se constrói a coesão do grupo e dela deriva a assídua participação nas atividades. A capacidade do grupo de satisfazer as necessidades e as expectativas dos membros, sua coesão, o modo de exercer a autoridade etc... dão origem a um certo estilo de grupo. O princípio geral, porém, permanece o mesmo: um grupo funciona adequadamente como grupo, a uma condição: que os membros, inclusive o animador, sintam que ele satisfaz suas necessidades e suas exigências pessoais.

B. A dinâmica externa do grupo

O grupo não existe em abstrato, mas num preciso contexto social, e no caso do Cooperador também eclesial, muito variado, que, além de influenciar os membros, exerce também influência sobre o grupo em quanto tal. O grupo se encontra, portanto, continuamente na necessidade de levar em conta as exigências do ambiente externo e a ele responder equilibrando sua dinâmica interna. Haveria um erro se o grupo se fechasse em si mesmo, sobre suas próprias necessidades e exigências. Vivendo em contato com a realidade, antes, tendo que responder às exigências de tantos e tão variados setores do ambiente social e eclesial, é evidente que a dinâmica interna do grupo se encontrará em contínuo processo de "aggiornamento" e renovação, realidade estas que o animador do grupo deve sempre levar em conta.

Todo grupo humano é constituído de relacionamento e estes são susceptíveis de criar conflitos e tensões, mas também de ajudar a crescer e amadurecer. Para tanto, a psicologia elaborou oportunas técnicas de grupo.

39. SIGNIFICADOS PRINCIPAIS DA DINÂMICA OS GRUPOS

- A. Conhecimento dos fenômenos específicos dos pequenos grupos e das leis que os governam;
- B. Método de intervenção sobre os indivíduos (em grupo) ou sobre os grupos para obter uma "mudança" da personalidade ou da fisionomia do grupo. Neste segundo caso se desenvolve uma função terapêutica.⁽¹⁾

As duas significações nos fazem entender que existe uma verdadeira possibilidade de intervir e de influenciar o comportamento dos indivíduos e dos grupos e contribuir, desta forma, ao seu bom funcionamento, ao seu crescimento e amadurecimento. Em sentido pejorativo pode-se pensar a um controle do grupo.

40. A PRESENÇA DE UM ANIMADOR

Um fato é relevante: em todo grupo humano, logo quando é constituído, despontam imediatamente os "dirigentes". Outra verdade: todo grupo humano, que quer ter uma vida dinâmica e pretende ter uma certa criatividade, precisa de ser animado; desta forma; no do grupo deve continuamente funcionar um mecanismo de estímulo, de despertar e de se abrir para novos horizontes. Quando os responsáveis carecem de qualidade animadoras, o grupo entra em estado de letargia. É bem verdade que todo grupo tem os dirigentes que merece, que é capaz de gerar.

Os grupos de formação e de serviço cristãos não fogem a esta lei e devem, portanto, continuamente refletir, tomar consciência daquilo que acontece seja no interior como no exterior do grupo, a fim de poderem se renovar continuamente.

41. TRÊS FENÔMENOS IMPORTANTES

Dentro do grupo realizam-se alguns fenômenos que os técnicos conhecem e descrevem e cujo conhecimento é útil a quem anima o grupo. Aqui, a gente só faz menção. Constata-se que quando o grupo está em relação dinâmica verificam-se as seguintes fases:

A. a fase de reação inter-pessoal. Ela consiste no fato que os membros se espelham nos outros e, através das reações e comportamentos dos outros, podem estudar os próprios comportamentos e modifica-los.

B. a polarização dos membros do grupo sobre o animador, ou condutor que pode unificar em si as expectativas de todos como modelo de comportamento. Às vezes, o animador, sobretudo quando imposto, pode ser recusado ou rejeitado. Muito importante é a sua maneira de viver a autoridade;

C. a fase do grupo centralizado sobre o grupo com as habituais dinâmicas da agressividade ou das defesas entre os membros, da verbalização dos conflitos, da cadeia de livres associações segundo as idéias, as inclinações da espontânea formação dos subgrupos.

Estas três fases oferecem ocasiões de crescimento, mas também de fechamento e o animador deve levar tudo isso em conta. Neste processo a autenticidade dos relacionamentos, a comunicação e a participação oferecem as melhores garantias para superar as possíveis dificuldades.

42. TENSÕES DENTRO DO GRUPO

Todo grupo deve enfrentar alguns problemas fundamentais que podem ameaçar sua existência, seu funcionamento e sua eficiência. Portanto se deve procurar de obter uma adequada identificação dos membros com o grupo, de modo a formar um "nós" maduro que origine um profundo sentido de pertença.

Todavia, não obstante seu bom funcionamento, todo grupo deve continuamente enfrentar dificuldades e tensões que surgem mesmo dentro do seu interior.

1. Algumas dificuldades podem nascer do fato que a organização do grupo é vista como algo que nivela as personalidades e não leva em conta as legítimas aspirações de cada um.
2. Outras, podem provir da possível divergência no que diz respeito aos fins do grupo, sobre como são vividos pelos interessados e sobre o fato de como eles são "explicitados" na organização.
3. Um terceiro grupo de tensões podem surgir quando o grupo é imaturo, centrado sobre o egoísmo dos componentes, sobre o desejo de protagonismo.
4. Muitas tensões surgem pelo modo como é exercida a autoridade por parte do animador. Não poucas as atuais estruturas de tipo religioso estão ainda centralizadas em grande parte sobre um conceito de autoridade, que é muito copiado sobre a autoridade paterna, que vem atribuída a uma pessoa que se põe à frente às outras e as "guia", "anima-as", porque são consideradas praticamente incapazes de guiar-se por si mesmas, de decidir, de colaborar à procura do bem pessoal e comunitário. A atitude que daí deriva é chamada "paternalística". Isto não depende somente das pessoas que assumem um semelhante estilo de comportamento, mas, muitas vezes, é condicionado pela mesma estrutura da organização.

Os Cooperadores sofreram e ainda sofrem deste tipo de autoridade. Daí, a necessidade de praticar adequadamente a dinâmica de grupo.

43. NECESSIDADE DE RELACIONAMENTOS INTER-PESSOAIS AUTÊNTICOS

Então, pergunta-se qual pode ser o tipo melhor de intervenção operacional que se pode empreender, no contexto de um relacionamento de uma realidade como a que foi descrita, para bem aproveitar os auxílios que a psicologia oferece. Uma possível solução é oferecida pela metodologia que leve em conta as leis psicológicas.

A experiência, como também as normas oferecidas pelas pesquisas da ciência psicológica, indicam que o único caminho para viver autenticamente a dinâmica de grupo e para superar as tensões que se podem apresentar em sua vida, consiste na criação de um sistema de relacionamentos inter-pessoais, que com sua autenticidade torne possível uma verdadeira comunicação em todas as direções e que, ao mesmo tempo, facilite o advento de um sistema de animação de grupo, apto a promover a coesão ou a eficiência. Tornam-se em consideração três aspectos, entre si complementares:

- * a compreensão - aceitação;
- * a comunicação;
- * a colaboração.

A. A Compreensão - aceitação

O conceito que cada qual formou e estruturou acerca de si, representa como um filtro pelo qual se percebe toda a realidade, e é um critério em base ao qual se avalia a eficiência própria e dos outros frente à realidade. Conseqüentemente tende-se a aceitar e assimilar aquelas experiências que são consoantes com o esquema do próprio "eu". Tende-se, ao contrário, a deformar, negar, recusar aquelas experiências e aqueles comportamentos que não são imediatamente integráveis a tal esquema (*procedimento defensivo*).

A conduta defensiva cria um tipo de relacionamentos inter-pessoais que se manifestam quer na atitude "*diplomática*" (pela qual cada um evita as teclas que podem criar-lhes experiências desagradáveis), quer na atitude "individualista" de trabalho pela qual cada um evita o controle e a confrontação com os outros.

Existe, porém, a possibilidade de um procedimento diferente baseado sobre relacionamentos inter-pessoais autênticos. O problema consiste no fato que estas não são automáticas; elas devem ser construídas. E o modo para realizá-las é pôr em prática alguns ensinamentos psicológicos sem os quais a convivência em grupo torna-se difícil quando não impossível.

- 1º A possibilidade de estabelecer relacionamentos inter-pessoais verdadeiramente autênticos está estritamente ligada à capacidade de dar e receber **respostas/reflexo**, (*feed-back*), não avaliação, não críticas.

O feed-back (resposta/reflexo) é a resposta verbal ou não dada aos outros ao comportamento de uma pessoa; enquanto a resposta não crítica é aquela em que, embora expressando com liberdade e espontaneidade o próprio "pensar" e o próprio "sentir", não se formula, sequer interiormente, alguma avaliação, seja ela negativa ou positiva, sobre a pessoa que está na nossa frente.

- 2º Manter-se em contato com um outro e, diante de um seu comportamento (qualquer ele seja), ser capazes de "reflexionar-lhe" uma resposta (verbal ou não) franca e sincera, sem que ela contenha a formulação de algum julgamento sobre a pessoa, significa comunica à pessoa que ela é aceita sem apresentar-lhe condições.
- 3º Uma parte dos comportamentos, raciocínios, atitudes, tomadas de posição, embora mais ou menos racionalizados, são somente reações ou contra-reações à atmosfera fundamentalmente crítica em que se está envolvido, que nos torna inseguros e leva a defender-nos. Dificilmente encontrar-se-á uma solução válida se não se abandonar a exigência que os outros sejam como os nossos esquemas nos dizem que deveriam ser e se não se desmontar o enrijecimento que se produz em cada um diante da eventualidade de ter que mudar algo em si mesmo. Não é possível "educar" e "animar" dentro de um verdadeiro relacionamento humano se não está totalmente disponível e aberto para ser contemporaneamente transformados pelo mesmo relacionamento.
- 4º A capacidade de diálogo é estritamente dependente do grau de "segurança em si mesmos" que se possui e, portanto, da ausência da necessidade compulsiva de defender-se. Quanto mais nossa atitude é defensiva, tanto menor será nossa capacidade de criar condições para receber uma reação/reflexo objetiva.

Quanto mais nossa atitude for compreensiva e não crítica nem defensiva, tanto mais os outros deixarão de lado sua atitude defensiva.

- 5º O clima no qual se dá crescimento.

O amadurecimento humano e o progresso do grupo podem proceder somente num clima no qual estejam em aumento progressivo a capacidade de:

- dar e receber reações/reflexo não críticas

- sentir (e ajudar os outros a sentirem) como próprios os sentimentos, as ideias, os valores que a experiência interna nos apresenta (sem máscaras e formalismos)
- abrir-se a valores novos, atitudes e sentimentos e facilitar para os outros a mesma "abertura"
- saber avaliar com serenidade e objetividade (e ajudar os outros a fazerem o mesmo) os novos valores, ideias, atitudes e saber assumir o risco daquilo que se considera valor, deixando, porém, os outros, a plena liberdade de assumi-lo segundo seus próprios pontos de vista.

Pode-se concluir dizendo que a atitude de compreensão encerra necessariamente a comunicação recíproca de um conteúdo fundamental: "a aceitação é estima incondicionada".

Sem dúvida alguma, todo animador se sentirá solicitado a refletir pelo que foi dito nestas páginas e com certeza poderá ajudá-lo a compreender as razões de passados fracassos.

B. A comunicação

A comunicação é um outro elemento que pode levar a ulteriores descobertas para melhorar a atividade da animação.

Por comunicação se entende um processo que põe em relacionamento entre si os sujeitos humanos e consiste em "transmitir" de um ao outro, uma conhecimento, uma informação, um estado emotivo. A comunicação é um relacionamento inter-humano, um contato que tem por finalidade fazer participar outros ao conhecimento de alguma coisa.

A condição fundamental para qualquer comunicação inter-pessoal consiste no relacionamento inter-pessoal autêntico.

Quando as pessoas transmitem e percebem mutuamente estima e aceitação, outros conteúdos podem ser livremente comunicados e corretamente captados. Se falta aquela comunicação de fundo, desencadeiam-se diferentes procedimentos defensivos, e qualquer conteúdo, por simples e sem compromisso que seja, arisca de deturpado, distorcido ou até não percebido e negado.

Algumas circunstâncias relativas à comunicação incidem na mesma possibilidade da animação.

- A. Os membros de um grupo tendem a sentir-se como que marginalizados e inseguros de si quando não existe uma fácil comunicação de ideias e de sentimentos (não se sabe o que o animador pensa, o qual - por sua vez - não sabe o que verdadeiramente pensam os outros).
- B. Quando se deseja facilitar uma mudança de atitude e de conduta, a ele ligada é necessário multiplicar as ocasiões de comunicações formais e informais.
- C. Um membro de um grupo colabora e produz mais quando ele sente de ter livre entrada a toda a informação que lhe diz respeito, particularmente aquilo que tange sua pessoa e a definição do seu papel.
- D. Um grupo se sente mais unido e eficiente quando os membros sentem de poder tomar parte ativa a todos os elementos que influem nas decisões e nas orientações.
- E. A redução das vias de comunicação, dos encontros pessoais, reduz a possibilidade de uma circulação da informação e tende a ilhar entre si os membros do grupo.

C - A Colaboração

O terceiro elemento que pode ajudar a tornar efetiva a animação é a colaboração.

Aqui entra em campo a formação de exercer a autoridade. Nos grupos podem surgir dificuldades, não só devidas a circunstâncias específicas e contingentes, mas ligadas à mesma natureza da autoridade do animador. Todos sabem como a dependência de um outro, tenda a inibir a conduta espontânea.

Quanto mais a autoridade é sentida e vista como domínio, tanto mais é inibida inevitavelmente a liberdade e autenticidade da comunicação e tanto mais os membros de um grupo tendem a descarregar as responsabilidades sobre o animador e a tomar uma atitude de passividade "gregária" de reação. Para evitar esta polarização é importante atentar à atitude do animador para com o grupo e vice-versa.

I. Atitude do animador para com o grupo

Aceitação e estima incondicionada do animador em relação ao grupo significará que ele o considera capaz de responsabilidade, capaz de fidelidade, capaz de elaborar do seu interior um plano de ação apto as finalidades do grupo. O animador não deve sentir a necessidade de fazer, de estabelecer, de organizar tudo como se tratasse dos "seus" planos. Sua posição de animador e, ao mesmo tempo, de membro do grupo de posse de determinadas capacidades (não de todas as capacidades e competências!) poderá facilitar a coesão no interior do grupo e a realização do plano comum.

II. Atitude do grupo para com o animador

Por parte do grupo, aceitação e estima incondicionada do animador se manifestam antes de tudo, em reconhecer sua pessoa como digna de estima e em acolher o fato que o animador tem uma sua responsabilidade perante Deus, à Igreja, ao grupo e tem uma sua própria consciência; mas quererá também dizer aceitar o animador como membro do "nós", onde ele com sua posição e sua competência dá sua própria contribuição.

É necessário sublinhar que até quando não se ultrapassa, nos relacionamentos animador-grupo a dimensão vertical e não se chega a uma autêntica dimensão horizontal, não se realiza plenamente a animação.

Isto significa ir além de uma fácil "camaradagem tolerante" sem que, todavia, se corte minimamente o princípio de autoridade; mas se deve também superar a simples comunicação vertical, fazendo com que se realize um trabalho e uma colaboração, com tarefas e responsabilidades diversas, conhecidas e reconhecidas, por parte de todos.

44. TÉCNICAS DE PARTICIPAÇÃO

O animador deve ter ideias claras: quanto foi dito responde à necessidade humana que cada qual possui de sentir-se responsável do próprio destino e digno de consideração; realidade que se expressa muito bem no conceito de participação.

A participação é, de fato, uma atitude psico-social que hoje em dia está se afirmando praticamente por toda parte e está, já, entre os objetivos mais importantes do processo educativo e da vida social. É um elemento de crescimento de primeira ordem para um grupo, se ele é consciente e desejado. A participação é a capacidade de tomar parte ativa e responsavelmente nas decisões que dizem respeito a cada um na vida social e comunitária. Todo membro maduro de um grupo precisa saber que vale e isto se expressa claramente através da participação⁽²⁾. Seria fatal para o crescimento de um grupo não levar em consideração todos estes aspectos e não dar-lhes a devida importância.

45 - AS REUNIÕES - DISCUSSÕES

Quanto foi dito até aqui encontra aplicação imediata, mas não exclusiva, nas reuniões-discussões que são parte essencial da vida do grupo. Nesta perspectiva se apresentam alguns elementos de dinâmica de grupo em relação às reuniões-discussões.

*** O número de participantes**

A experiência tem demonstrado que o número ótimo de participantes para uma reunião-discussão está entre 05 e 10 pessoas.

*** As condições materiais**

Devem ser levadas em conta também as condições materiais. É oportuno saber que um ambiente acolhedor, a ausência de barulho, a falta de grupo de pressão ao redor do trabalho de grupo, um espaço de tempo suficiente (entre uma hora e meia e três horas, em média) são fatores favoráveis para o bom desenvolvimento da reunião.

*** A disposição do espaço**

Reveste-se também de grande importância a disposição do espaço: mesas redondas ou ovais, ou melhor, “sociométrica” facilitam as interações, os intercâmbios de todos cara-a-cara. Sentar-se em círculo, quando da falta de mesas, pode criar os mesmos efeitos.

*** O elemento da interação**

Um elemento importante das reuniões-discussões, vital para o grupo é a interação entre os membros do grupo; longos silêncios, com iniciativas que não suscitam reação alguma mostra que o grupo carece de vitalidade. Às vezes a interação pode estar circunscrita a um membro em relação ao grupo, ou entre dois membros do grupo enquanto os outros assistem impávidos a tal peleja pessoal. O silêncio do grupo mostra sua incapacidade de reagir. A reunião não deve tampouco, restringir-se a um diálogo entre o animador e o grupo. É importante que haja ampla interação entre os membros porque isso aumenta a participação provocando a interação.

Num grupo todo membro tem seu papel, quer queira ou não. Quem crê, por exemplo, de ser neutro porque fica calado, no interno de um grupo desempenha o papel de freio ou de mútuo opositor.

46. O ANIMADOR NO DESENVOLVIMENTO DO SEU PAPEL

A. Orientações para a condução das reuniões

Muitas intervenções do animador, quais a re-capitulação das idéias expostas ou as sínteses parciais de um dos momentos da discussão acontecem de imediato; o animador deve sintetizar e “amarrar” o que até então se disse ou se fez.

A intervenção nas situações negativas, ao contrário, exige uma tática mais difícil e alguns princípios devem ser levados em conta:

- * uma tensão negativa (conflito latente, ansiedade camuflada, inibições que criam transtornos etc...) deve ser analisada; de outra forma, cedo ou tarde acaba por paralisar o grupo;
- * o animador não deve analisá-la e sim observá-la e fazê-la notar ao grupo pedindo que se manifeste sobre o assunto;
- * para essa intervenção precisa escolher o momento em que a tensão é suficientemente extensa ou prolongada a ponto de ser advertida por todos os membros do grupo. É importante que o animador faça de quando em vez uma “leitura” atenta daquilo que acontece no grupo, ajudando todos a tomarem consciência da sua significação, quer a nível verbal, quer a nível não verbal.
- * na eventualidade que alguém tente monopolizar o grupo o animador assumirá educadamente o assunto e passará a palavra a outros.

O mesmo modo de proceder será seguido quando alguém procura de concentrar o interesse sobre um fato pessoal ou marginal.

B. Elementos a serem levados em conta no processo de animação

I – Em relação a si mesmo, o animador deve prestar atenção constante às suas atitudes, às suas reações, ao seu papel e ao tipo de reunião a ser implantada. Será seu empenho manter uma posição neutra diante das diferentes idéias ou propostas; mas estimulará os participantes para que as diferentes opiniões se esclareçam e cheguem a uma conclusão.

II - Em relação aos membros do grupo, cuidará de quem são os componentes do grupo, suas atitudes, ao significado de suas intervenções ou de seus silêncios, à dinâmica do grupo, às interações, aos fenômenos psicológicos, à vida efetiva do grupo e às suas dificuldades. Promoverá uma posição de equilíbrio entre os membros, desanimando tentativas de monopolização e de domínio por parte de quem quer que seja e procurará manter o grupo longe de qualquer excesso de emotividade.

III - Em relação aos objetivos e temas levará em conta os objetivos do trabalho e da reunião, o desenvolvimento do tema, a síntese. Não permitirá que algo que se faça para fugir do tema ou da finalidade da reunião e relevará a tentativa, que - não raras vezes - não é intencional.

IV - Em relação aos condicionamentos externos cuidará das condições em que se desenvolve a reunião, da avaliação do tempo, do horário, da influência das condições ambientais no trabalho.

O animador deve ter sensibilidade para as necessidades e as dificuldades do grupo e também dos indivíduos.

C. Elementos que mostram a capacidade do animador

- * Desembaraço na direção da reunião que nasce da confiança em si mesmo da falta de temores diante do grupo, da confiança nas capacidades do grupo.
- * Percepção da dinâmica de grupo unida à capacidade de descobrir e analisar os fenômenos psicológicos, compreender as interações, as atitudes, os papéis etc... dentro do grupo.
- * Oportunidade na intervenção: a intervenção do animador deve sempre responder a precisas condições de oportunidade (se, por exemplo, percebe que algo não funciona, não deve - necessariamente - intervir de imediato).

Notas:

1 - (cfr. R. Mucchielli, La dinamica di gruppo, (Leumann) Torino 1970, 215-216).

2 - S. De Pieri, Progetto di sé e partecipazione, Ed, Paoline, Roma, 1982.

APÊNDICE I

ALGUMAS FORMAS DE ENCONTRO

1. O colóquio

O *colóquio* comporta uma discussão - diálogo entre si 3 - 4 peritos e 3 – 4 representantes do grupo da assembléia do grupo.

2. O fórum

O *fórum* é uma discussão entre um ou mais peritos e nela o grupo tem possibilidade de intervir.

3. O painel

O *painel* é um debate entre peritos sobre um argumento diante do grupo que ao final também se pede intervir.

4. A conferência

A *conferência* é uma exposição feita por um perito diante do grupo.

5. O simpósio

O *simpósio* consiste em breves relações feitas por peritos sem intervenção do grupo.

6. A consulta rápida

A *consulta rápida* consiste em se fazer pequenos subgrupos (4 - 6 membros) para que haja comunicação entre eles por alguns.

Para formular uma pergunta aos peritos, fazer uma proposta ou avaliar aquilo que foi falado.

7. Brain - Storming

O *brain-storming* consiste em recolher pareceres ou ideias sobre um ponto bem determinado por parte de todo o grupo, durante um período limitado de tempo (5-15) as intervenções são registradas sem nenhum comentário.

8. Perguntas e Respostas

O grupo durante um certo período de tempo (5-20 min) faz perguntas a um perito, os quais naturalmente procurará dar uma resposta rápida.

CAPITULO VIII

O EMPENHO DOS RESPONSÁVEIS PARA SUSTENTAR A PERTENÇA À ASSOCIAÇÃO E RENOVAR, A FIDELIDADE AOS EMPENHOS

47. PREMISSA

48. OS RESPONSÁVEIS PELO SUSTENTO DA PERTENÇA E A RENOVAÇÃO DA FIDELIDADE DOS COOPERADORES

- A. Um itinerário indispensável de formação à fidelidade*
- B. Um testemunho pessoal eficaz*

49. OS RESPONSÁVEIS DIANTE DE CASOS DE CESSAÇÃO DE PERTENÇA À ASSOCIAÇÃO E DA SISTEMÁTICA INFIDELIDADE AOS EMPENHOS ASSUMIDOS

- A. O caso de abandono pessoal da associação*
- B. O caso de afastamento da associação*

50. CONCLUSÃO

47. PREMISSA

- O dirigente da Associação, quando aceita o serviço da animação torna-se não somente responsável nos confrontos da Associação enquanto tal, mas também de cada Cooperador, para quanto se refere ao sentido de pertença e à fidelidade.
- Isto não elimina que cada Cooperador, segundo o artigo 38 do RVA, seja o primeiro responsável pela sua perseverança nos empenhes assumidos.
- No caminho da formação dos Cooperadores pertença e fidelidade não devem ser entendidas como realidades estáticas, rígidas, alcançadas uma vez para sempre, mas realizações dinâmicas em contínuo aprofundamento e renovação. A Promessa não é um ponto de chegada, mas de partida, na história pessoal de pertença e de fidelidade que, sendo humano compreende conquistas e derrotas, seja a nível individual como de Associação.

48. OS RESPONSÁVEIS PELO SUSTENTO DA PERTENÇA E A RENOVAÇÃO DA FIDELIDADE DOS COOPERADORES

No empenho de perseverança o Cooperador é sustentado, além da graça do Senhor, pela ajuda fraterna dos outros Cooperadores e sobretudo pelos responsáveis nos vários níveis.

A. Um itinerário indispensável de formação à fidelidade

- Os responsáveis da Associação já durante o período de formação inicial devem ajudar o Cooperador a colocar o seu caminho de fidelidade na perspectiva da formação permanente: viver quotidianamente a fidelidade à vocação e à missão.
- Na comunicação e no diálogo formativo não devem se formar na prática exterior, mas atingir a experiência interior com resposta ao chamado de Deus.
- O responsável para educar à pertença e à fidelidade, deve solicitar o envolvimento e a responsabilidade pessoal do Cooperador.
- O responsável deve se empenhar em criar um ambiente de comunhão, de espírito de família, de "amorevolezza", elementos indispensáveis para viver a alegria da pertença e o empenho de fidelidade dos Cooperadores como resposta a interrogativos e aos novos horizontes de atividade que são partes integrantes da vida da Associação.
- Deve cuidar de uma adequada preparação dos momentos fortes da vida da Associação (jornadas de espiritualidade, exercícios espirituais, retiros espirituais, retiros etc) e da celebração dos mistérios do Senhor no ano litúrgico reforçando a vontade da pertença e o empenho de crescimento pessoal.

B. Uma testemunha pessoal eficaz

O responsável torna-se uma testemunha eficaz de fidelidade e de pertença quando trabalha e estimula a empenhar-se, desinteressadamente pela Associação e por suas obras: quando demonstra, em cada caso, uma preocupação efetiva para cada pessoas mais do que pelas coisas e quando com sacrifício sabe ser fiel aos empenhes tomados também se pouco gratificantes.

49. OS RESPONSÁVEIS DIANTE DE CASOS DE CESSAÇÃO DE PERTENÇA À ASSOCIAÇÃO E DA SISTEMÁTICA INFIDELIDADE AOS EMPENHOS ASSUMIDOS

A. O caso de abandono pessoal da Associação

1º A práxis a ser adotada

- Antes de tudo faz-se notar que a ausência prolongada da vida associativa não deve ser considerada imediatamente como um abandono da Associação, também se enfraquece fortemente o sentido de pertença e não contribui para construir o Centro.

- Todos os Cooperadores do Centro devem se empenhar num trabalho discreto e silencioso de recuperação através: da oração, da compreensão, encontros pessoais, ajuda nas decisões e nas dificuldades, visitas, da continuação de contatos oficiais, comunicações várias, convites para festas, ou ocasiões particulares;
- Os responsáveis, com fraternidade salesiana, avaliam os casos de abandono e as motivações do afastamento, ofereçam ocasiões e momentos de reflexões acompanhados e, enfim, ajudem a decidir com liberdade de consciência;
- Se a opção pelo abandono for confirmada, os responsáveis peçam que seja manifestada, oportunamente, ao Conselho local e comuniquem tal opção aos organismos superiores.

B. O caso de afastamento da Associação

A ACS é uma Associação pública de fiéis e como tal deve observar os Cânones de Direito Canónico relativos às demissões da Associação.

Tal ato não é somente jurídico, mas envolvendo a responsabilidade humana e cristã dos responsáveis e do interessado, exige discernimento e seriedade.

1º A práxis a ser adotada

- * Identificar em base aos cânones 308⁽¹⁾ e 316⁽²⁾ o teor de vida não coerente com os deveres fundamentais expresso no RVA art. 39.3, que cria contra testemunho a nível eclesial associativo.
- * Constatar em espírito de caridade e de clareza a substancial infidelidade.
- * Provar, com discrição evangélica, os fatos da infidelidade aos empenhes cristãos e salesianos expressos com comportamentos claros, notários e bem comprovados que constituem um escândalo público.
- * Ajudar, com solicitude evangélica, a formar consciência do significado e das consequências da infidelidade sistemática.
- * Expressar, com fraternidade evangélica, a disponibilidade em acompanharem um período de prova e de recuperação.
- * Declarar, quando tudo foi experimentado com êxito negativo com desgosto humano e cristã, o afastamento da Associação, confiando-se esta tarefa a uma pessoa amiga ou particularmente qualificada para tal tarefa.
- * Comunicar aos organismos superiores.

50. CONCLUSÃO

Evidentemente o que interessa à Associação é a perseverança dos seus membros. Todos os esforços realizados nesta direção por parte dos animadores são sinal de grande responsabilidade.

Notas

(1) Cân. 308: "Ninguém legitimamente inscrito, seja demitido da Associação, a não ser por justa causa, de acordo com o direito e os estudos".

(2) Cân. 316: "Não pode ser recebido validamente em associações públicas quem publicamente tiver abjurado a fé católica, ou abandonado a comunhão eclesial, ou estiver sob excomunhão irrogada ou declarada.

§ 2 "Aqueles que, legitimamente inscritos, incorrerem nos casos mencionados no § I, depois de advertência, sejam demitidos da associação, observados os estatutos e salvo o direito de recurso à autoridade eclesial mencionado no Cân. 312.1.

CAPITULO IX

A EXPANSÃO É SINAL DE FECUNDIDADE

51. PREMISSA

52. CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA EXPANSÃO DA ASSOCIAÇÃO

53. "PELOS FRUTOS RECONHECÊ-LOS-EIS"

54. QUE FAZER NA PRÁTICA PARA A ASSOCIAÇÃO POSSA EXPANDIR-SE

- A. Relativamente aos possíveis "candidatos" a Cooperador*
- B. Relativamente ao Grupo de Cooperadores : subdividir-se para crescer*
- C. Quando a expansão aconselha a criação de um centro independente*

55. OS MASS-MEDIA E A EXPANSÃO DA ASSOCIAÇÃO

56. ENVOLVIMENTO COM OS ORGANISMO ECLESIAIS E OUTRAS INTERVENÇÕES OPORTUNAS

57 DA SIMPLES AGREGAÇÃO AO DESENVOLVIMENTO E AMADURECIMENTO DA VOCAÇÃO PESSOAL

58 CONCLUSÃO

51. PREMISSA

O objetivo deste capítulo é indicar as condições necessárias para que a Associação possa crescer e se expandir.

Como uma família sem filho é destinada ao desaparecimento na história, assim também uma associação sem novos membros.

Porém, para que uma Associação possa crescer, precisa que tenha capacidade de regeneração. Temos a convicção que esta exista na ACS, mas a interrogação é se utiliza de maneira adequada

52. CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA EXPANSÃO DA ASSOCIAÇÃO

A vitalidade de uma associação não é uma coisa automática. A expansão exige esforço e empenho sério. Para que ela se realize exige-se que entre o indivíduo e o grupo exista uma troca "vital" pela qual o grupo satisfaz algumas necessidades ou aspirações do indivíduo, que por sua vez, encontra no grupo certa expressão de si.

Portanto para que a expansão aconteça:

- * Precisa que o indivíduo se identifique com o grupo, isto é, tenha uma grande senso de pertença (ninguém trabalha para aquilo que não tem valor algum para ele);
- * Conseqüentemente, o indivíduo deve encontrar no grupo a satisfação de alguns de suas necessidades ou aspirações também só de tipo espiritual. Isto encontra-se na base daquilo que chamamos senso de pertença, a única coisa capaz de levar o indivíduo ao desejo de dividir com os outros a sua experiência e convidá-los a participar (*"vem ver. Talvez o que eu experimentei, experimenta-lo-á também você"*).

Aquele que encontra satisfação e experimenta senso de pertença ama a Associação e fará o que pode pela sua expansão; pelo contrário, aquele que não a ama, nada fará para contribuir para a sua expansão.

Mas para que tudo isso possa acontecer, é absolutamente necessário, que a Associação esteja encarnada na realidade das pessoas.

- * Quem entra a fazer parte da Associação deve ter feito uma escolha consciente: o ingresso na Associação deve ser bem motivado, fruto de um verdadeiro e próprio discernimento.

53. PELOS FRUTOS RECONHECÊ-LOS-EIS

Os Centros, os Conselhos, a Associação deverão confrontar-se freqüentemente com a ação que estão conduzindo, para descobrir o tipo de pertença, de coesão e de autenticidade vocacional.

Pelos fatos eles saberão o nível maior ou menor de fecundidade vocacional que alcançaram.

A luz não pode ficar escondida: onde está, ilumina. O Cooperador que ama a Associação, torna-la-á conhecida seja com o exemplo, seja com a palavra.

Sem dúvida, algumas das pessoas com as quais o Cooperador tem relacionamentos contínuos, vão lhe perguntar o porquê de sua alegria, de seu desejo de levar outro a Cristo, de seu empenho pelos outros.

O Cooperador que vive em contato com tantas pessoas, não pode encontrar-se diante de situações desse tipo, a não ser que sua vida seja privada de significatividade. Mas se de fato é assim, as oportunidades de apresentar aquilo que ele vive não faltarão. E o desejo de ouvir, seguido do convite do Cooperador para compartilhar sua experiência, não vai demorar.

54.0 QUE FAZER NA PRÁTICA PARA QUE A ASSOCIAÇÃO POSSA SE EXPANDIR

A. Relativamente aos possíveis "candidatos" a Cooperador

As sugestões que se seguem podem ajudar a fazer descobrir a vocação salesiana:

1. Convide a "vir para ver" o que o Centro vive e faz. Deve-se imaginar um ambiente salesiano, uma acolhida sincera e um acompanhamento no caminho de procura que estas pessoas iniciaram ou estão para iniciar. Coloca em séria dificuldade convidar um novo candidato para entrar em contato com um centro que não atrai; que não tem dinamismo e comunhão profunda entre os membros.
2. Convidar os possíveis candidatos a um encontro com os responsáveis da formação no Centro (Delegado/a, Responsáveis da formação, Cooperadores qualificados, etc.).
3. Convide para alguma festa salesiana, como primeiro contato com o mundo salesiano. O tipo de recepção que houver criará certamente uma reação no candidato.
4. Convide a um empenho apostólico junto a alguns Cooperadores
5. Convide para empenhar-se em um apostolado particular e a continuar o contato pessoal durante o próprio caminho.
6. Convide para encontros, seminários, reuniões em que é apresentada a escolha do Cooperador Salesiano.

B. Relativamente ao grupo de Cooperadores: subdividir-se para crescer

Não é possível, de acordo com as leis da dinâmica de grupo ter uma eficácia formativa e apostólica quando o grupo torna-se demasiadamente numeroso.

Se a expansão do grupo leva a ter um grande número de Cooperadores em um Centro, o "grupo-mãe" deveria subdividir-se em "subgrupos"; nos quais as relações possam ser mais personalizadas e o trabalho ad intra (para com o grupo) e ad extra (para com os destinatários) passa a ser mais profundo.

Quando o grupo torna-se excessivamente numeroso tem vitalidade somente aquele "grupo-coração" que trabalha, enquanto os outros ficam às margens e dificilmente se integram com adequada profundidade no núcleo central. Nesse caso somente um pequeno grupo trabalha, empenha-se, realiza verdadeiramente uma vida de grupo.

Uma subdivisão pode trazer profundidade e eficácia ao "grupo-mãe", que fará com que todos os subgrupos se encontrem juntos ao menos algumas vezes durante o ano como único Centro. As outras reuniões, sejam aquelas de caráter formativo como outras de subgrupos, podem realizar-se independentemente. Cada subgrupo cuidará de sua expansão, mas sempre de acordo com o grupo mãe.

Os dirigentes do único Centro podem ser escolhidos entre os membros dos diferentes grupos e darão conta de seu trabalho e do trabalho dos respectivos grupos na reunião mensal do Conselho.

Aparece, portanto, claramente a miopia daqueles que, onde há salesianos e salesianas, não querem que existam dois Centros, um junto aos SDB e o outro junto às FMA.

Deve-se cuidar para que não se crie competição entre os Centros, e sim espírito de família que ajude os grupos a realizar a missão salesiana no território. Cada membro de cada um dos subgrupos procurará a expansão do grupo de pertença.

C. Quando a expansão aconselha a criação de um Centro independente

Pode acontecer que expansão seja tão grande, que se aconselhe, em outra parte da cidade a ereção de um novo Centro, porque há Cooperadores em número suficiente para formar o Centro ou porque há quem é capaz de dar início a um novo Centro.

O Conselho local deveria estar feliz por dar vida a um novo Centro que a seu tempo torne-se independente⁽¹⁾. Dom Bosco não tinha talvez pensado nos Cooperadores nas diversas paróquias animadas por párocos? Talvez tenha-se perdido de vista esta ótica "expansionista"!

Quando um Cooperador, solicitado pela distância do próprio Centro, vê a possibilidade formar um certo número de Cooperadores, sempre em comunhão com o seu Centro de pertença, poderá continuar neste trabalho apostólico, até quando o seu Centro não recomende a formação de um Centro autônomo.

Não podemos esquecer este processo de expansão se aceitamos como proféticas as palavras de Dom Bosco: "*A obra dos Cooperadores difundir-se-á em toda a cristandade... Os cooperadores serão aqueles que promoverão o espírito católico*".⁽²⁾

55. OS MASS-MEDIA E EXPANSÃO DA ASSOCIAÇÃO

Um elemento que não pode ser descuidado na dinâmica de expansão da qual talamos aqui são os mass-media.

A Associação produz no mundo inteiro aos menos uma centena de Boletim ou publicações semelhantes, considerando seja aquela a nível inspetorial que as a nível local. Frequentemente este tipo de meios de divulgação dirige-se a leitores no interior da Associação. Poder-se-ia pensar em enviá-los:

- * aos párocos;
- * aos leigos;
- * a outras pessoas e associações (mestres, catequistas...)

Existem também diversos subsídios, "*depliants*" e boa literatura salesiana em diferentes níveis, que podem ser distribuídos e tornados conhecidos com diversas modalidades.

Pode-se pensar em enviar artigos a jornais e revistas devidamente escolhidos que tornem conhecida a Associação e suas atividades.

Este serviço de informação é uma exigência hoje mais do que nunca reconhecida, tanto no interior da Associação como no exterior. E certamente se for bem planejada e funcional, os frutos vão aparecer também em termos de expansão da Associação.

56. ENVOLVIMENTO NOS ORGANISMOS ECLESIAIS E OUTRAS INTERVENÇÕES OPORTUNAS

Um elemento com frequência descuidado pela Associação é a presença em organismos eclesiais locais. Torna-se conhecido a nível eclesial não é indiferente para o crescimento da Associação. Também esta dimensão deve, portanto ser cuidada.

A mesma coisa deve-se dizer relativamente à defesa de causas justas (como por exemplo a fome no mundo, o aborto, a escola católica, etc.) que requerem uma presença da Associação e sua intervenção que manifeste seu pensamento.

Precisa sair um pouco ao descoberto e sentir-se protagonista da história também como Associação.

57. DA SIMPLES AGREMIÇÃO AO DESENVOLVIMENTO E AO AMADURECIMENTO DA VOCAÇÃO PESSOAL

Tudo o que foi dito até aqui neste capítulo indica é necessário passar de uma conceituação estática da Associação para que uma visão mais dinâmica e, portanto, mais envolvente.

Não se deve pensar na Associação como composta de pessoas sem uma identidade vocacional bem definida e conscientemente assumida. Existem diferentes tipos de grupos humanos; um destes é a **agremiação**. O seu perigo maior é o anonimato.

Os indivíduos são "colocados juntos" e, muitas vezes, sua individualidade se perde escondendo-se atrás da fachada do grupo. Ora, se o grupo não possui uma forte identidade sua influência sobre o território é quase nula: é como não se existisse!

Um grupo com esta conotação não pode pretender expandir-se: não possui os dinamismos internos, que possam levar à expansão.

Portanto a ACS, deve poder superar as formas incoloras de Centros sem vitalidade. E a mudança pode acontecer se os mesmos Cooperadores como pessoas, forem vocacionalmente maduros.

Deve-se vencer o anonimato e chegar ao desenvolvimento verdadeiro, ao florescimento de todos os recursos vocacionais do indivíduo, do Centro, da Associação.

A Associação não deve mortificar de nenhuma maneira o fervor apostólico dos membros. Pelo contrário, será seu grande merecimento fazer amadurecer e desenvolver todas as potencialidade tanto a nível de pessoas como de grupo. Tudo isso quer dizer que a Associação tem como finalidade não a de agregar pessoas, mas de auxiliá-las a desenvolver todas as suas possibilidades do ponto de vista salesiano. Será sua glória ter pessoas dessa categoria. O reunir-se é para crescer. Não é questão, portanto, de trabalhar para ter maior número de pessoas, mas para ser mais salesianos, mais apóstolos.

Está claro, então, o motivo pelo qual tenha sido incluído este aspecto de fecundidade e expressão neste manual: somente pessoas realizadas serão aptas para dar razão do seu ser Cooperadores, capazes de atrair outros para compartilhar sua experiência. Somente grupos que possuem uma forte vitalidade podem pensar em crescer em continuidade.

Podemos pensar nos Centros superlotados de Cooperadores? Dependerá muito da visão que temos da Associação: é dinâmica ou estática?

O capítulo geral do SDB de 1883, ainda vivo Dom Bosco, não tinha certamente uma visão estática. Será suficiente um parágrafo: "*Se em uma Paróquia se podem constituir várias decúrias, o pároco será o chefe ou diretor... Onde existe uma casa salesiana o diretor da mesma será também o chefe dos decuriões e Cooperadores daquele lugar (.....). Os decuriões, segundo o nosso Regulamento, são os chefes de dez ou mais Cooperadores ou Cooperadoras do lugar*".⁽³⁾ Como se vê, Dom Bosco não pensava em uma pequena expansão dos Cooperadores em um território!

58. CONCLUSÃO

Para se ter filhos são necessários os pais. Todo Cooperador / Cooperadora pode ser pai ou mãe de outro Cooperador ou de outra Cooperadora. Ninguém deve deixar sua vida sem ter dado sua contribuição para que alguém entre fazer parte da Associação.

"Pelos frutos reconhecê-los-eis", pelos frutos serás reconhecido, pelos frutos serão reconhecidas a vitalidade e a relevância da Associação hoje. Não devemos esconder-nos atrás da desculpa que é difícil crescer hoje como Associação... Se fosse esta uma razão válida, nenhuma Associação eclesial cresceria. Os fatos porém mostram ao contrário. Vêem se, com efeito, Associações que hoje crescem continuamente porque têm alguma coisa para oferecer ao mundo atual.

Que a Associação tenha ou não tenha fecundidade depende de cada um pessoalmente e de todos aqueles que procuram viver esta vocação na Igreja com coerência e entusiasmo.

Notas

(1) Neste caso seguir-se-ão, naturalmente as disposições do RVA. Para a ereção dos Centros: ver Cap IV

(2) MBXVII1,161

(3) M.B. XVI 451- 452

ÍNDICE

À GUIA DE APRESENTAÇÃO.....	05
APRESENTAÇÃO.....	07
INTRODUÇÃO - 1. ACENOS HISTÓRICOS SOBRE O "MANUAL DOS DIRIGENTES DOS COOPERADORES SALESIANOS.....	09
2. PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO MANUAL.....	10
I PARTE - PARA UMA ANIMAÇÃO QUALIACADA DA ASSOCIAÇÃO DOS COOPERADORES SALESIANOS.....	13
CAPÍTULO I - A ESCOLHA SALESIANA DA ANIMAÇÃO NA VIDA DA ASSOCIAÇÃO.....	15
1. PREMISSA	17
A. <i>Um aspecto da natureza original da ACS</i>	
B. <i>O RVA e as respectivas competências dos leigos e dos responsáveis religiosos</i>	
2. A ANIMAÇÃO	17
3. A ANIMAÇÃO SALESIANA.....	18
4. A ANIMAÇÃO SALESIANA NA ACS.....	18
5. OS RESPONSÁVEIS NA ANIMAÇÃO NA ACS.....	18
6. UM OLHAR RÁPIDO AO RESPONSÁVEL ANIMADOR.....	19
A. <i>Para a dimensão pessoal</i>	
B. <i>Para o serviço de animação</i>	
7. ALGUMAS COLOCAÇÕES IMPORTANTES	21
CAPÍTULO II - OS RESPONSÁVEIS DA ASSOCIAÇÃO.....	23
8. PREMISSA	25
A. <i>Relações entre animação e governo na ACS</i>	
B. <i>Colegialidade</i>	
C. <i>A colegialidade de um Conselho exige o sentido da originalidade pessoal</i>	
9. OS RESPONSÁVEIS LEIGOS NA ASSOCIAÇÃO	26
A. <i>Quem são</i>	
B. <i>Funções dos responsáveis leigos</i>	
1° <i>Fazer funcionar a Associação em todas as frentes</i>	
2° <i>Cuidar da dimensão laical da Associação</i>	
3° <i>Problemas concretos de um dirigente leigo</i>	
C. <i>Responsáveis leigos em diversos níveis da organização da Associação</i>	
1ª <i>Modalidade de eleição para dirigente ou responsável pela Associação nos diversos níveis</i>	
2ª <i>Expressões de responsabilidade associativa nos diversos níveis</i>	
D. <i>Responsável leigo a nível internacional</i>	
10. RESPONSÁVEIS SDB/FMA	30
A. <i>Quem são</i>	
B. <i>Funções dos responsáveis SDB/FMA</i>	
1ª <i>Animador espiritual</i>	
2ª <i>Responsável particularmente pela formação salesiana apostólica</i>	
3ª <i>Participante de direito ao Conselho da Associação</i>	
C. <i>Responsáveis SDB/FMA nos diversos níveis</i>	
1ª <i>Nível local</i>	
2ª <i>Nível Inspetorial</i>	
3ª <i>Nível nacional e regional</i>	
4ª <i>Delegado(a) a nível central</i>	
11. DELEGADO LEIGO E DELEGADO SACERDOTE DIOCESANO: UM CASO PARTICULAR	33
CAPÍTULO III - A FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS DA ASSOCIAÇÃO.....	35
12. PREMISSA	37
13. IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS.....	37
A. <i>Peia a pessoa em si mesma</i>	
B. <i>Pelo serviço a prestar</i>	
C. <i>Pela missão a realizar</i>	
14. CRITÉRIOS SALESIANOS DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS	37
A. <i>Unidade entre ser e fazer</i>	
B. <i>Interação entre a ação e reflexão</i>	
C. <i>O concreto como lugar de formação(formar-se fazendo)</i>	
D. <i>O fazer bem Justifica o fazer(competência e profissionalidade)</i>	
15. ENCARREGADOS DA FORMAÇÃO.....	38
A. <i>A consultoria mundial</i>	
B. <i>A Conferência Nacional ou Regional</i>	
C. <i>O Conselho Inspetorial</i>	
D. <i>O Conselho local</i>	
E. <i>Delegado SDB e Delegada FMA</i>	
F. <i>Conselheiro do setor formação</i>	
G. <i>Cooperadores qualificados</i>	
H. <i>O Cooperador, primeiro responsável pela sua formação</i>	

16. ÂMBITOS / SETORES DA FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS.....	39
<i>A. Mentalidade = Doutrina</i>	
1º Conteúdos doutrinários eclesiais	
2º Conteúdos doutrinários da tradição salesiana	
<i>B. Atitudes = Espiritualidade</i>	
1º Querer colaborar com todos	
2º Saber valorizar os dons de cada um	
3º Trabalhar em estilo de animação	
<i>C. Ação = pastoral</i>	
1º Trabalhar habitualmente em grupo	
2º Fazer crescer a autonomia associativa	
17. INSTRUMENTOS E TEMPOS DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS.....	42
<i>A. Instrumentos de formação</i>	
<i>B. Tempos de formação dos responsáveis</i>	
1º Tempos ordinários	
2º Tempos extraordinários	
18. ASPECTOS ESPECÍFICOS DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS	43
<i>A. Responsáveis leigos</i>	
<i>B. Responsáveis SDB/FMA</i>	
<i>C. Delegado/a Leigo/a e Sacerdote Diocesano</i>	
CAPITULO IV - AS ESTRUTURAS DE ANIMAÇÃO	45
19 - PREMISSA: CRITÉRIOS SALESIANOS PARA O ORGANIZAÇÃO	49
20. O CENTRO, UNIDADE FUNDAMENTAL.....	49
<i>A. Natureza do Centro</i>	
1. Dimensão comunitária do Centro	
2. Apoio vocacional	
3. Espírito de Família no Centro de Cooperadores	
4. Abertura apostólica	
5. A sede do Centro	
<i>B. A vida do centro; elementos indispensáveis</i>	
1. O Conselho	
I - Elementos característicos do Conselho local	
* Natureza do Conselho local	
* O Conselho local: eleição	
* A primeira reunião do Conselho local	
*Tarefas do Conselho local	
II - O Coordenador local	
III - A direção colegial	
IV - Atitude do Coordenador local	
V - O Delegado e a Delegada	
VI-A organização do Conselho e tarefas de animação confiadas aos diversos Conselheiros:	
*Setor FORMAÇÃO	
*Setor COMPROMISSO APOSTÓLICO	
*Setor FAMÍLIA	
*Setor MISSÕES	
*Setor COMUNICAÇÃO SOCIAL	
*Setor COOPERADORES JOVENS e relações com "MJS"	
*Setor IGREJA LOCAL	
*Setor RELAÇÕES COM A FAMÍLIA SALESIANA	
*Outros eventuais setores	
2. Setor Secretaria	
3. O administrador	
4. As reuniões periódicas	
<i>C. A vida do Centro: elementos institucionais</i>	
1. Ereção de um Centro	
2. Fusão de Centros	
3. Transferência de Centros	
4. Supressão de um Centro	
5. Relações entre os Centros	
<i>D. A vida do Centro: elementos característicos</i>	
1º. Admissão de Cooperadores ao Centro (Entrada na Associação)	
I - Critérios prioritários para a admissão	
II - Critérios prioritários relativos à vocação	
III - Critérios prioritários relativos ao itinerário percorrido	
IV - Critérios prioritários relativos às motivações	
2º. Saída da Associação	
3º. Relações com outros organismos	
I - Organismos Salesianos	
II - Organismos eclesiais	
III - Organismos civis e sociais	
4º. Cooperadores Isolados	
5º. Solidariedade econômica	
21. A ORGANIZAÇÃO A NÍVEL INSPETORIAL.....	60
<i>A. Natureza e finalidade</i>	
<i>B. Elementos indispensáveis</i>	
1. O Conselho Inspetorial	
I. Elementos característicos do Conselho Inspetorial	
* Renovação do Conselho Inspetorial	
*A eleição do Conselho Inspetorial	
*Renovação do Conselho Inspetorial	

* Tarefas do Conselho Inspetorial	
II - O Coordenador Inspetorial	
* A direção colegial do Conselho Inspetorial	
Atitude do Coordenador Inspetorial	
III. O Delegado e a Delegada	
IV. A organização do Conselho Inspetorial e incumbências confiadas aos diversos Conselheiros	
2. A secretaria	
3. O administrador	
4. A programação das Iniciativas	
5. As reuniões periódicas do Conselho Inspetorial	
22. A CONFERÊNCIA NACIONAL E/OU REGIONAL	65
<i>A. Natureza da Conferência nacional e/ou regional</i>	
<i>B. A constituição da Conferência nacional e/ou regional</i>	
<i>C. Incumbência da Conferência nacional e/ou regional</i>	
<i>D. Os responsáveis pela Conferência</i>	
<i>E. Incumbência dos responsáveis</i>	
<i>F. Outros possíveis órgãos da Conferência</i>	
23. A CONSULTORIA MUNDIAL.....	66
<i>A. Natureza da Consultoria mundial</i>	
<i>B. Finalidade, incumbências e funções da Consultoria mundial</i>	
<i>C. Os membros da Consultoria</i>	
<i>D. A convocação da Consultoria</i>	
<i>E. A ação dos consultores a nível de Região</i>	
<i>F. Encargos no interior da Consultoria</i>	
1º Encargos do Coordenador Geral	
2º Encargos do Administrador	
3º Incumbências da Secretaria Executiva Central	
<i>G. RELAÇÕES COMA FAMÍLIA SALESIANA E OUTROS ORGANISMOS</i>	
<i>H. AS REUNIÕES DA CONSULTORIA MUNDIAL</i>	
<i>L CONGRESSOS REGIONAIS E MUNDIAIS</i>	
<i>J. EVENTUAL SUBSTITUIÇÃO DE CONSULTORES</i>	
<i>K. SEDE DA ASSOCIAÇÃO</i>	
APÊNDICE I - REGULAMENTO INTERNO DA CONSULTORIA MUNDIAL.....	73
APÊNDICE II - MODELO DE REGULAMENTO INTERNO DO CONSELHO.....	77
APÊNDICE III - MODELO DE REGULAMENTO INTERNO DA CONFERÊNCIA NACIONAL.....	83
APÊNDICE IV - EXEMPLO DE PREVISÃO ORÇAMENTARIA E DE BALANÇO PREVENTIVO.....	91
APÊNDICE V - EXEMPLO DE AVISO DE CONVOCACÃO DE REUNIÃO.....	93
APÊNDICE VI - EXEMPLO DE PEDIDO DE ADMISSÃO À ASSOCIAÇÃO.....	95
EXEMPLO DE DECLARAÇÃO DE ACEITAÇÃO NA ACS.....	96
APÊNDICE VII - EXEMPLO DE EREÇÃO DE UM CENTRO DA ACS	97
CAPÍTULO V - OS MÉTODOS E OS MEIOS DE ANIMAÇÃO.....	99
24. PREMISSA.....	101
25. O MÉTODO DE ANIMAÇÃO.....	101
<i>A. Caminhar Junto com o cooperador</i>	
<i>B. Saber executar e ter a capacidade inventiva</i>	
<i>C. Envolver e fazer participar</i>	
<i>D. Fazer crescer o sentido de pertencer à Associação</i>	
<i>E. Abrir-se às formas de comunhão e celebração</i>	
26. OS MEIOS DE ANIMAÇÃO.....	102
<i>A. As reuniões</i>	
1º As reuniões nos diversos níveis	
2º Preparação da reunião	
3º Momentos fundamentais das reuniões	
4º Atitudes e papel do Conselho	
5º Atitude papel e de cada dirigente na reunião	
6º As reuniões de programação e de verificação dos Conselhos e dos Centros	
7º As reuniões dos Conselhos e dos Centros para os balancetes	
<i>B. A animação dos Cooperadores através de convênios, de conferências, de encontros, de simpósios</i>	
<i>C. O aprofundamento da dimensão espiritual</i>	
1º - A oração.	
2º - Os encontros de oração	
3º - A Reconciliação e a Eucaristia	
I - A necessidade e a celebração destes Sacramentos	
II - Celebrações convenientemente preparadas	
<i>D. A direção espiritual</i>	
<i>E. As revisões de grupo sobre Fé: retiro mensal e exercícios espirituais</i>	
1º O retiro mensal: o que fazer	
2º Os exercícios espirituais anuais	
<i>F. O espírito de família (As celebrações festivas)</i>	
<i>G. Programar as iniciativas</i>	
APÊNDICE I.....	111
- ALGUMAS SUGESTÕES PRATICAS COM AS QUAIS SE CONFRONTAR	
- ALGUNS ELEMENTOS IMPORTANTES PARA O ENCONTRO	
- COMPONENTES FIXOS DO ENCONTRO	
- COMPONENTES VARIÁVEIS DO ENCONTRO	
- QUAL É O MELHOR MÉTODO PARA REALIZAR UMA BOA REUNIÃO	

CAPÍTULO VI-O APOSTOLADO DO COOPERADOR E A SUA PROGRAMAÇÃO.....	115
27. PREMISSA.....	117
28. O APOSTOLADO DO COOPERADOR	117
<i>A. O apostolado individual do Cooperador</i>	
1º O empenho apostólico	
2º Os campos do apostolado Individual do Cooperador	
3º O apostolado no social e no político	
4º O apostolado no Oratório	
5º O apostolado na Igreja local	
6º O apostolado na comunicação social	
7º O apostolado da defesa dos valores humanos	
8º O apostolado da alegria familiar	
9º O apostolado dos Cooperadores doentes e Idosos	
10º O apostolado do testemunho e do cotidiano	
11º A animação da Associação, uma forma de apostolado	
<i>B. O apostolado de grupo</i>	
1º Obras de Cooperadores	
2º As estruturas nas quais agir	
3º Testemunho público de alguns valores por vezes pisoteados	
4º Apostolado de grupo na comunicação social	
5º Apostolado missionário. O voluntariado	
6º Apostolado para a promoção vocacional	
7º O apostolado em campo eclesial	
29. A PROGRAMAÇÃO APOSTÓLICA.....	122
<i>A. Necessidade da programação</i>	
<i>B. Programação das atividades apostólicas</i>	
<i>C. A avaliação do apostolado</i>	
APÊNDICE I - EXEMPLOS DE APOSTOLADO	123
II PARTE.....	125
CARACTERÍSTICAS DO AGIR PARA GUARDAR FIELMENTE E DESENVOLVER	
A MAGNÍFICA EXPERIÊNCIA INICIADA POR DOM BOSCO	
CAPÍTULO VII - ELEMENTOS DE REFERÊNCIA PARA A ANIMAÇÃO DE GRUPO	127
SECÇÃO A - OS TRÊS ELEMENTOS DINÂMICOS QUE FAZEM FUNCIONAR UM GRUPO	
30. PREMISSA.....	129
31. OS TRÊS ELEMENTOS DINÂMICOS QUE FAZEM FUNCIONAR UM GRUPO.....	129
<i>A. Necessidade da presença simultânea dos três elementos</i>	
32. OS TRÊS ELEMENTOS DINÂMICOS NO REGULAMENTO DE VIDA APOSTÓLICA.....	129
33. O ELEMENTO DINÂMICO FORMAÇÃO.....	130
34. O ELEMENTO DINÂMICO AÇÃO.....	130
<i>A. A ação tem sempre um objetivo</i>	
<i>B. Necessidade de estar envolvidos</i>	
<i>C. A ação sozinha não é suficiente</i>	
<i>D. A ação programada</i>	
35. O ELEMENTO DINÂMICO AVALIAÇÃO.....	131
<i>A. O objeto da avaliação</i>	
<i>B. O elemento dinâmico da avaliação, base da nova programação</i>	
36. CONCLUSÃO.....	132
APÊNDICE I - AVALIAÇÃO DE UM CENTRO FEITA PÊLOS MEMBROS	133
APÊNDICE II - AVALIAÇÃO DO COORDENADOR.....	135
APÊNDICE III - AVALIAÇÃO A NÍVEL DE CONSELHO	137
APÊNDICE IV - PARA AVALIAR A AÇÃO DE UM DELEGADO/A.....	139
Em relação à formação	
Em relação à missão	
Em relação à organização	
Em relação à Salesianidade	
APÊNDICE V - 1º EXEMPLO DE PROGRAMAÇÃO: "PROJETO ANUAL INSPETORIAL".....	141
APÊNDICE VI - 2º EXEMPLO DE PROGRAMAÇÃO: "PLANO DE ANIMAÇÃO INSPETORIAL"	143
CAPÍTULO VII.....	145
SECÇÃO B - ELEMENTOS DE DINÂMICA DE GRUPO	145
37. PREMISSA.....	147
38. A CONSTITUIÇÃO DE UM GRUPO.....	147
<i>A. A dinâmica interna do grupo</i>	
<i>B. A dinâmica externa do grupo</i>	
39. SIGNIFICADOS PRINCIPAIS DA DINÂMICA OS GRUPOS	148

40. A PRESENÇA DE UM ANIMADOR.....	148
41. TRÊS FENÔMENOS IMPORTANTES.....	148
<i>A. A fase de reação interpessoal</i>	
<i>B. A polarização dos membros do grupo sobre o animador</i>	
<i>C. A fase do grupo centralizado sobre o grupo</i>	
42. TENSÕES DENTRO DO GRUPO.....	149
43. NECESSIDADE DE RELACIONAMENTOS INTER-PESSOAIS AUTÊNTICOS.....	149
<i>A. A compreensão-aceitação</i>	
<i>B. A comunicação</i>	
<i>C. A colaboração</i>	
<i>1º Atitude do animador para com o grupo</i>	
<i>2º Atitude do grupo para com o animador</i>	
44. TÉCNICAS DE PARTICIPAÇÃO.....	152
45. AS REUNIÕES – DISCUSSÕES.....	152
46. O ANIMADOR NO DESENVOLVIMENTO DO SEU PAPEL.....	153
<i>A. Orientações para a condução das reuniões</i>	
<i>B. Elemento para se ter presentes no processo de animação</i>	
<i>1º Em relação a si mesmo</i>	
<i>2º Em relação com os membros do grupo</i>	
<i>3º Em relação ao objetivo ao tema</i>	
<i>4º Em relação aos condicionamentos externos</i>	
<i>C. Elementos que mostram a capacidade do animador</i>	
APÊNDICE - Algumas formas de encontro.....	155
CAPÍTULO VIII - O EMPENHO DOS RESPONSÁVEIS PARA SUSTENTAR A	
PERTENÇA À ASSOCIAÇÃO E RENOVAR, A FIDELIDADE AOS EMPENHOS.....	157
47. PREMISSA.....	159
48. OS RESPONSÁVEIS PELO SUSTENTO DA PERTENÇA E A RENOVAÇÃO	
DA FIDELIDADE DOS COOPERADORES.....	159
<i>A. um itinerário indispensável de formação à fidelidade</i>	
<i>B. Um testemunho pessoal eficaz</i>	
49. OS RESPONSÁVEIS DIANTE DE CASOS DE CESSAÇÃO DE PERTENÇA À	
ASSOCIAÇÃO E DA SISTEMÁTICA INADELIDADE AOS EMPENHOS ASSUMIDOS.....	159
<i>A. O caso de abandono pessoal da associação</i>	
<i>B. O caso de afastamento da associação</i>	
50. CONCLUSÃO.....	160
CAPÍTULO IX - A EXPANSÃO É SINAL DE FECUNDIDADE.....	161
51. PREMISSA.....	163
52. CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA EXPANSÃO DA ASSOCIAÇÃO.....	163
53. "PELOS FRUTOS RECONHECÊ-LOS-EIS".....	163
54. QUE FAZER NA PRÁTICA PARA A ASSOCIAÇÃO POSSA EXPANDIR-SE.....	164
<i>A. Relativamente aos possíveis "candidatos" a Cooperador</i>	
<i>B. Relativamente ao Grupo de Cooperadores : subdividir-se para crescer</i>	
<i>C. Quando a expansão aconselha a criação de um centro independente</i>	
55. OS MASS-MEDIA E A EXPANSÃO DA ASSOCIAÇÃO.....	165
56. ENVOLVIMENTO COM OS ORGANISMO ECLESIAIS	
E OUTRAS INTERVENÇÕES OPORTUNAS.....	165
57. DA SIMPLES AGREGAÇÃO AO DESENVOLVIMENTO	
E AMADURECIMENTO DA VOCAÇÃO PESSOAL.....	165
58 CONCLUSÃO.....	166