

BOLETIN OSAR
AÑO 4 - N° 8
ABRIL 1998

**ENCUENTRO ANUAL DE
FORMADORES**

**San Carlos de
Bariloche, 2 al 6
febrero de 1998**

**El proceso de fe en la
formación sacerdotal**

Presentación

Con este número comenzamos el 4° año de nuestro Boletín, que llega a todos los formadores en los Seminarios de la República Argentina como un instrumento de comunicación y un subsidio para la reflexión sobre nuestra tarea formativa.

Además, tiene el propósito de ser la "memoria" de los Encuentros que se desarrollan cada año, poniendo a disposición de todos, especialmente a los que van comenzando esta tarea de formación, la riqueza del estudio y la reflexión realizados en los últimos años.

En este número presentamos el material del último Encuentro Nacional de Formadores, realizado del 2 al 6 de febrero en San Carlos de Bariloche, con la presencia de 80 Formadores y dos Obispos de la CEMIN. El tema convocante este año fue **"El proceso de fe en la formación Sacerdotal. Criterios y caminos pedagógicos"**. Nos ayudó en esta reflexión el P. Emilio Lavaniegos González, mexicano, de los operarios diocesanos.

Partimos del Nuevo Testamento, del discernimiento y el discernimiento vocacional como actitud creyente. Luego profundizamos en la dinámica del proceso de la fe, en general y en la formación. Y así desembocamos en la pedagogía formativa teniendo en cuenta sus tres dimensiones, que a la vez son simultáneas: el gran grupo, el grupo pequeño y el acompañamiento personal.

El tratamiento de estos temas nos llevó naturalmente a profundizar desde ellos nuestro papel como equipo formador en este proceso. El material que presentamos, preparado por el P. Emilio a modo de síntesis de cada una de las exposiciones, es de gran utilidad para continuar nuestra reflexión sobre el tema.

Además ofrecemos la información referida a los encuentros de formadores en sus distintas instancias previstos para este año y diversas noticias o crónicas acerca de nuestra tarea.

En este año dedicado al Espíritu Santo en la preparación al Gran Jubileo pedimos al Señor que nos haga dóciles a su Espíritu, ya que es Él quien forma a Cristo en el corazón de los creyentes, para que seamos aptos instrumentos suyos y colaboremos eficazmente en la formación del Cristo Sacerdote en el corazón de nuestros Seminaristas.

Reciban todos un saludo fraterno en Jesucristo, el Señor.

El proceso de fe en la formación sacerdotal

P. Emilio Lavaniegos González

EL DISCERNIMIENTO, ACTITUD CREYENTE EN EL NT

El término discernir (dokimádsein) no es muy frecuente en el NT, se utiliza sólo 36 veces. Sin embargo es un tema de fondo y una actitud constante, típica de la fe, tanto en la historia de Jesús como en los textos que describen la vida de las primeras comunidades cristianas. El tema es tan importante, que llega a constituir el telón de fondo de las opciones cristianas, el humus de la comunidad convocada desde la fe. El camino de Jesús es un camino de discernimiento. Los creyentes que siguen ese camino, permanecen atentos para distinguir la voluntad de Dios en cada una de las circunstancias. Se configura así la expresión típica: lo que agrada al Señor, que muestra la orientación decididamente espiritual de la existencia creyente.

El objeto del discernimiento

Los textos presentan una notable imprecisión de objetivos en lo que se refiere al objeto del discernimiento, una anchura de planteamientos que constituye la mayor exigencia para el creyente: todo queda abierto hacia la perfección, la bondad y el amor que dimanen de la fe y se plasman en la vida ordinaria, en la propia conducta.

El acto de discernir supone la sabiduría práctica, que rige el comportamiento cristiano por opciones bien definidas. Se refiere más a la ortopraxis que a la ortodoxia. No se trata de saber si las opciones son justas o debidas desde un sistema legal o moral, sino de que correspondan a la vida de la fe y al espíritu de Cristo en su amor incondicional y gratuito. En el fondo se busca la ortopatía, es decir, la recta ordenación de la globalidad de la persona según los sentimientos de Cristo, lo modal-existencial de su ejemplo.

A este objeto no se accede por la pura vía de la lógica, sino desde todo lo que la persona cristiana es. La facultad de discernir se experimenta como atracción o solicitud hacia una conducta semejante a la de Cristo, que nace del ser creyente en la esfera estrictamente religiosa-cristiana. Lógicamente este discernimiento conlleva la tendencia a asumir la totalidad de la existencia desde la fe.

El sujeto del discernimiento

Se constata que quien debe juzgar a la luz de la fe es el hombre creyente. A su propia capacidad de juzgar se remite su conducta, un juicio que procede desde la conciencia formada en la fe y en la referencia comunitario-ecclesial.

El discernimiento es hecho por todos y cada uno de los creyentes en el ámbito de la comunidad y en función de ella. La actitud discernidora es expresión de una opción de vida comunitaria, no porque sea la comunidad quien determina el juicio, sino porque quien juzga procede con sentido comunitario.

Existe una profunda relación entre la oración y el acto de discernir, de modo que la presencia del Espíritu garantiza la autenticidad del discernimiento. La presencia del Espíritu transforma la mente y el corazón de los creyentes dándoles la capacidad de establecer un juicio iluminado por la fe.

Se insiste en que el sujeto se caracteriza como creyente: conoce el camino de Jesús y se abre al dinamismo de la fe. Se muestra el recuerdo del Señor, su ejemplo, como la referencia que todos los creyentes han de cultivar en la ordenación de sus actos. Las condiciones para discernir no son otras que ser propiamente creyentes. Todos deben ejercer este juicio, aunque hayan sido pecadores o llegaron a estar confundidos. Se señalan unas condiciones negativas: no despreciar las profecías, no oponerse al espíritu de Dios, no estimarse en más de lo conveniente.

Así, los que todavía son como niños, necesitan quien los adoctrine, pero los adultos en la fe se caracterizan por su capacidad de discernimiento.

El criterio del discernimiento

La actitud discernidora es típicamente cristiana: juzgar según la sabiduría de Dios y no según los criterios del mundo; obedecer al impulso del Espíritu y no a las obras de la carne; dejarse renovar la mente, es decir, al hombre completo, por el Espíritu Santo; llevar a las últimas consecuencias el principio del amor fraterno.

La clave fundamental para el discernimiento parece ser el sentido comunitario-ecclesial de la conducta creyente, en la que el bien común, lo que construye-edifica la comunidad adquiere un carácter sagrado, el primer valor. Esta opción por el bien común, entendido como el mayor bien en el sentido de que puede estar incluso por encima de las obligaciones y derechos de cada uno, estableciendo una nueva ley moral con un fuerte sello fraterno: "Todo es lícito, más no todo edifica; que nadie procure su propio interés, sino el de los demás" (1 Cor 10, 23s).

De esta manera se puede afirmar que discernir en el Espíritu significa superar el propio y natural juicio para elegir según esta modalidad fraterna lo que más conviene a la comunidad en sus circunstancias históricas concretas. Así, el amor fraterno se configura como la facultad del discernimiento. Los dones del Espíritu Santo y los carismas que otorga, se ordenan siempre y necesariamente hacia la edificación de la comunidad.

Este criterio del discernimiento tiene un profundo contenido antropológico en la línea del don de sí mismo. Supone un constante salir de las tendencias naturales, del propio pensamiento, de la tendencia individualista, del propio bien e interés hacia los criterios del Señor, que dio su vida en beneficio de todos.

La orientación al "nosotros" no se restringe al ámbito ecclesial, sino que viene referida a todos los hombres. Se habla del bien de los hermanos y el de todos. De modo que se imprime a la vida cristiana un sentido universalista amplísimo, que la define por dentro. La especificidad de los creyentes está en la calidad del don de sí, ésta es la medida de la fe.

El discernimiento y la vocación

La actitud creyente de discernimiento se relaciona con el dinamismo vocacional por notables coincidencias, haciendo ver que el proceso vocacional es un proceso de fe. Aún coincide de manera muy clara con los valores de la vocación presbiteral, la cual se caracteriza por el don de sí en el ámbito comunitario-ecclesial.

- Si el adulto en la fe es persona capaz de discernir con criterios comunitarios, será también persona que orienta la existencia desde el servicio comunitario con motivaciones de fe.
- El discernimiento se experimenta como solicitud o inclinación hacia los ejemplos de Cristo; de modo similar la vocación se vive como seducción en torno al Amado en una función concreta.

- Así como el discernimiento engloba la totalidad de la conducta, la vocación supone y promueve el rasgo de la totalidad en sentido globalizante y dinámico.
- El discernimiento une al creyente con el momento histórico en su concreción y limitación, como la vocación es respuesta a situaciones históricas bien determinadas.
- El discernimiento es el modo existencial por el que el creyente se inserta en el ámbito comunitario por el amor fraterno; la vocación se caracteriza como opción vital por el amor fraterno.

Estas constataciones hacen ver la importancia de que en aquellos que han sido llamados al ministerio presbiteral, y por ello a confirmar a todos en la fe, brille con claridad la actitud del discernimiento. Aparece muy claro, como una primera aproximación a la tarea vocacional-formativa, que la vocación se caracteriza como seguimiento del Señor, y desde allí se ha de interpretar.

EL DISCERNIMIENTO VOCACIONAL EN EL NT

El discernimiento de las vocaciones específicas no ocupa en el Nuevo Testamento el primer plano. Parece que su atención se centraba más ampliamente en los procesos de fe, por los que los creyentes llegaban a configurarse como verdaderos seguidores de Cristo. De entre las personas, cualificadas así como creyentes, se elegía a quienes serían los ministros y dirigentes de las comunidades. Se notará siempre un acento fuerte sobre el camino de la fe, desde el que se interpretan los ministerios.

Sin embargo, sí existe una verdadera práctica de discernimiento vocacional, que parte de Jesús que, en un clima de oración y de especial cuidado, elige a sus apóstoles, hasta las comunidades cristianas, que, invocando la presencia del Espíritu, designan en asamblea a quienes ocuparán puestos importantes en ellas.

En los evangelios, el contexto del discernimiento vocacional es el del "camino de Jesús". Ese camino consiste en la realización de la misión que el Padre le ha encomendado. No es un camino que él se ha elegido; al contrario, le es mostrado por el Espíritu. No nos ocultan los evangelios el proceso de aceptación consciente que Jesús mismo hizo respecto a ese designio providencial. La vocación consiste así en ir por el camino detrás de él. Con mayor claridad, se nos muestra a los apóstoles como personas débiles, que hicieron un lento camino de crecimiento en el misterio, hasta ser enviados definitivamente a la misión. Abundan las formulaciones por las que se señalan que no harán lo que quieran, sino lo que les sea mostrado desde las claves de la fe.

En los textos que describen la vida de las comunidades cristianas nacientes, el contexto del discernimiento vocacional es el de la vida de las comunidades y su correcto "ordenamiento". El acento se pone en aquello que la comunidad necesita para una correcta y eficaz realización de la misión, que se comprende como continuidad de la misión de Jesús. Nuevamente aparece la imagen del Espíritu, que va señalando a la Iglesia en expansión los caminos que Dios le tiene preparados. Es muy claro que no se parte de las inquietudes o inclinaciones del candidato, sino de las necesidades de la comunidad. Hay así toda una interpretación del acontecimiento vocacional en clave de misión, intencionalmente opuesta a la interpretación profana, de la dirigencia como poder y dominio.

En diversas situaciones hay que discernir quién es apto para el Reino de Dios, quién puede predicar o ejercer el apostolado, quién puede enseñar, etc. Casi siempre el discernimiento se hace sobre situaciones de hecho, en las que existe alguna duda sobre la autenticidad de un ministerio, o de la calidad creyente de una persona. Pero los textos dan el salto hacia criterios generales que son aplicados a toda vocación.

El objeto del discernimiento

Se discierne la vocación en diversos niveles de especificidad. Hoy diríamos la vocación cristiana y la vocación específica. Es llamativo que se pone una gran atención al primer nivel, el de la vocación cristiana, haciendo ver que cuando existe un verdadero discernimiento de la fe, después es fácil discernir la vocación específica. Esta perspectiva une de modo íntimo el proceso de fe al proceso vocacional. Los criterios para ambos casos son muy similares.

Al mismo tiempo, los textos se refieren a ministerios importantes en la vida de la comunidad: los dirigentes, que tienen el encargo de velar por la casa de Dios; los maestros, profetas y predicadores, que se encargan de la dimensión expansiva de la comunidad. Aunque se relatan casos concretos, la atención se pone en las condiciones que avalan a cualquier persona para ejercer ese ministerio. Es un momento creativo, en el que se van configurando los diversos ministerios dentro de la comunidad. De modo que se mira más al ministerio que a la persona: es la perspectiva de la misión. Así, las vocaciones se comprenden como participación de la misión y función comunitaria. Consecuentemente, se pedirá a los que ejercen esos servicios, que adapten su comportamiento a las situaciones de la comunidad, para conseguir el bien común, sobre todo cuando las circunstancias históricas de la comunidad lo exigen. Es la misma línea de la teología paulina de los carismas en I Cor 12: "A cada cual se le concede la manifestación del espíritu para el bien de todos... para que no haya divisiones en el cuerpo, sino que todos los miembros se preocupen los unos de los otros".

El sujeto de discernimiento

El sujeto del discernimiento vocacional es la comunidad con sus responsables. No es central la opinión de la persona que es llamada. A ella se le pide solamente la disposición para aceptar. Pero se la somete a una decisión que está por encima de ella. La razón es sencilla y clara: la misión es algo importante, que no puede depender sólo de impulsos individuales. En el discernimiento de la vocación se está comprometiendo el futuro de la misión y de su eficaz realización. Y la misión está en el corazón de la identidad cristiana, como misión recibida y guiada por la luz del Espíritu.

La dimensión de la misión deberá hallarse explícitamente en la mente de quien ha sido llamado, porque esta conciencia le llevará a dar un matiz bien definido al ejercicio ministerial, modalidad en la que se juega su calidad evangelizadora. A título de ejemplo se puede recordar la hermosa exhortación de 1 Pe 5, 2ss.: "Apacienten el rebaño... no a la fuerza, sino con gusto; no por los beneficios que pueda traerles, sino con ánimo generoso, no como déspotas... sino como modelos del rebaño".

El criterio de discernimiento

Está centrado en el sentido de la misión, y en las características de la misión específica que de alguna manera ha recibido el vocacionado y recibirá oficialmente por la encomienda de la comunidad. El criterio es una conducta conforme al ministerio de que se trata. Es verdad que también se señalan cualidades, pero no en cuanto cualidades personales, sino en cuanto éstas se ponen en acto en relación con el servicio comunitario. Es poner las personas, sus disposiciones y facultades al servicio de la comunidad en un ministerio concreto. Prima el criterio de que la misión se realice de la mejor manera. La realización personal, los criterios relacionados con la interioridad, no tienen relevancia.

El criterio es nuevamente el del amor fraterno, pero concretado, referido, aplicado a las características del servicio que va a prestar. Por ello brilla el criterio de la comunión eclesial de una manera especial, de modo que el ejercicio ministerial sea efectivamente una expresión del amor fraterno, del espíritu de Jesús.

DINÁMICA DEL PROCESO DE LA FE

Una de las grandes dificultades de la formación de las vocaciones es que se ha puesto el acento en el aspecto específico de la vocación de un modo excesivo, dejando en un segundo plano el aspecto genérico de la vocación cristiana. Antiguamente se salvaba esta deficiencia, con una orientación genérica y profunda en el seminario menor, cuando éste no tenía una orientación clericalista. En la actualidad existe en la Iglesia una recuperación del valor de la vocación cristiana, que se refleja en una serie de tendencias neocatecumenales, en la insistencia en la catequesis, en el apostolado laical, la renovación en el Espíritu Santo, etc. Muchos de los alumnos de los seminarios mayores proceden de este tipo de experiencias.

Por esta razón es importante que la formación en el seminario mayor no pretenda atender solamente los aspectos específicos de la formación, como si sólo se tratara de formar presbíteros. Hay que aceptar, de entrada, que una buena parte de esta formación habrá de dedicarse a los fundamentos de fe, será formación cristiana básica. Desde esta opción consciente del equipo formador, se podrá alejar la sombra del clericalismo, que nuevamente tiende a desvirtuar el ministerio presbiteral.

Consecuentemente se han implementado los cursos introductorios y propedéuticos, junto a un acompañamiento vocacional más prolongado y cuidado. Se insiste cada vez más en el sentido comunitario de la opción vocacional y en el valor de la vocación común a todos los creyentes. En consonancia con estas ideas, antes de tocar el tema del proceso de fe en la formación básica, es conveniente atender a la dinámica del proceso de fe en la común vocación cristiana, que se aplica a cada una de las vocaciones de manera indistinta, aunque adquiera en cada una de ellas matices que la determinan.

Sentido natural de la opción vocacional

El término "vocación" en el ambiente profano se halla íntimamente unido a la opción por la realización personal. Habitualmente las personas eligen un camino en la vida, una profesión o un estilo de vida buscando su propia felicidad. Esta opción se fundamenta en el conocimiento que la persona ha logrado de sí misma, de sus cualidades, capacidades y habilidades. Ha elaborado un concepto de sí, y fundándose en él, ha optado por darse a sí misma un cauce de realización personal. De modo que las consideraciones que le determinaron se refieren siempre a sí mismo. En este sentido le podemos llamar una opción egoísta. Sigue el siguiente esquema:

Concepto de sí -> opción egoísta -> autorrealización

Este tipo de opción subraya y potencia las tendencias naturales, por las cuales la persona tiende a satisfacer sus necesidades de una manera simple, sin referencia a un conjunto de valores, sino de un modo inmediato. Entendiendo así la vocación se da cauce libre a la competitividad, a la búsqueda del éxito, al afán de tener y poder.

Este dinamismo se halla presente, a un nivel más consciente o inconsciente, también en la opción vocacional de los seminaristas. Es la comprensión de la vocación como una carrera, como un cauce de satisfacción de las propias necesidades y las del núcleo familiar.

Sentido altruista de la opción vocacional

Una segunda comprensión del término "vocación" se caracteriza por estar unido a las necesidades sociales. En este caso se da a la vocación un carácter solidario y altruista, que puede llegar a un alto nivel de generosidad, en el don de sí a los demás. Parte de la percepción de las necesidades de los demás y busca satisfacerlas a partir de la entrega de sí mismo. La opción altruista puede llevar a las personas a

determinarse, por ejemplo, por el celibato. Pero este tipo de opción no tiene ninguna relación con los valores de la fe. Ha optado por servir a los demás, fundándose en la confluencia del concepto de sí y de las necesidades comunitarias. La opción altruista tiene como punto de referencia la consideración de las necesidades de los demás, según este esquema:

Experiencia comunitaria -> opción altruista -> realización de los demás

La motivación consciente de la opción altruista tiene como polaridad el servicio comunitario. Sin embargo, en ella, se parte también de las necesidades personales y se procura su satisfacción. Aquí la dinámica es más compleja: las necesidades personales se satisfacen a través del servicio altruista y de la integración comunitaria. Conviene considerar que en la sociedad actual la línea autoritaria ha perdido su crédito, de modo que la influencia más grande que tienen las personas es la de los grupos intermedios de referencia. Es uno de los factores que promueve la multiplicación de las opciones de servicio altruista o de voluntario.

Este segundo dinamismo se halla presente también en la opción vocacional por el sacerdocio. Cuando un joven considera el proyecto sacerdotal, verbaliza con frecuencia que quiere "servir a los demás". No se duda del sentido cristiano del servicio. Pero hay que reconocer que no todo servicio altruista viene determinado e interpretado por los valores de la fe. Un asunto delicado será verificar si el altruismo de los candidatos tiene su fundamento en la fe.

Sentido trascendente de la opción vocacional

La vocación cristiana se funda en el dinamismo de la fe. No parte ni de las cualidades de la persona ni de su sensibilidad social, sino de una experiencia de fe y de conversión. El punto central está en el conocimiento del amor incondicional de Dios en Cristo, que experimentado de manera personal, provoca una respuesta: "¿cómo debo yo corresponder?". De modo que el diálogo trascendente, al que llamamos oración, es esencial. La persona opta por el seguimiento de Jesús, e intenta asimilar una serie de valores y modos de existir, que le vienen dados desde fuera, y que en una buena parte entran en conflicto con sus tendencias naturales. Esta opción hace que la persona se desligue crecientemente de la búsqueda de su realización, para buscar los valores que solamente puede alcanzar con la ayuda de Dios. De modo que el concepto de sí comienza a interpretarse desde la tensión con el ideal de sí. En la medida en que tenga claro el ideal de sí, podrá hacer la opción vocacional. Evidentemente esta opción supone un esfuerzo ascético, por el que poco a poco podrá ir afirmándose en la aproximación a los valores de la fe, según este esquema:

Experiencia de fe -> opción egotranscendente -> vivencia de los valores

La motivación consciente de la opción vocacional cristiana tiene como polaridad los valores vocacionales, pero en ella se dan también los dos dinamismos anteriores, el egoísta y el altruista, a niveles más consciente o más inconsciente. De modo que siempre existe una mezcla de motivaciones que hace del fenómeno vocacional cristiano una realidad compleja, siempre necesitada de formación y de purificación. Sobre todo en la formación inicial, porque la aproximación a los valores de la vocación cristiana desarrolla el sentido del servicio altruista y también el del propio amor.

Desde esta perspectiva se comprende cómo el seguimiento de Jesús supone el postergarse a sí mismo, para tomar la cruz y seguirlo: toda una dinámica vocacional con la que el hombre tiene que jugar para poder corresponder en la fe.

ESTILO DE LA FORMACIÓN

Desde la perspectiva de la común vocación cristiana y su dinamismo, se descubre un estilo que la formación básica deberá perseguir, de manera que se evite edificar sin un adecuado fundamento de fe.

Un estilo formativo no se define solamente a partir de la exigencia a los alumnos, sino sobre todo y primeramente, desde el ejemplo que da el equipo de formadores en medio de ellos. Lo que se dirá a continuación conviene aplicarlo primeramente al equipo formador. Para abundar más en las exigencias para el equipo formador, aparecerá una serie de sugerencias en letra cursiva. Este estilo se puede definir por los siguientes puntos:

1. Garantizar la opción egotranscendente, al menos a nivel consciente. De modo que se excluya la búsqueda de privilegios, status, o un escalafón eclesiástico, que no se quiera hacer del sacerdocio una carrera, sino tenga nítidas las notas de un apostolado. Formación pastoral en el sentido de la opción. Trabajo a fondo perdido en la formación. Que quede claro que no hay otros intereses ni otras búsquedas. Expresión de la oblatividad del ministerio en la formación. Aceptación de la formación como el apostolado de los apostolados. Quede patente que se hace todo para que tengan una buena formación.
2. Facilitar que la opción con carácter egotranscendente se concrete en la aplicación a los medios de formación en un sentido integral, de modo que se visualice y persiga la mejor realización de la misión. Formación pastoral en el sentido del conjunto de los medios. Cultivo del sentido del buen ejemplo, sabiendo que los alumnos necesitan la referencia de personas que ya viven la aproximación creciente a los valores por medios específicos. Que desde la práctica del equipo formador se ejemplifique el valor de los medios formativos: disciplina, oración, puntualidad, deporte, estudio, apostolado, etc.
3. Dar la centralidad al encuentro con Dios que llama, de modo que sea éste el *humus+ de la formación. Supone concretizar a los alumnos de la esencial referencia de fe y encuentro personal con el Señor que cimienta el proceso formativo. Formación pastoral desde la experiencia continuada de fe. Identificación del equipo formador en el aspecto trascendente de la oración y de la vivencia de la fe. Oración que parte de la vivencia íntima del equipo y se difunde entre los alumnos. Manifestación de la comunión en lo sagrado, en las actitudes orantes.
4. Facilitar el ambiente formativo adecuado (ambiente familiar) en el que se propicie que los alumnos obren por convicción y no por presiones, por obligación o coacción. Presencia cercana y constante, no sólo en sentido paternal, sino también fraternal. Compartir los alimentos, el descanso, las diversiones. Atender a los enfermos y necesitados. Proximidad y facilidad para las entrevistas y la relación personal. Atención a las familias y conocimiento de su entorno social menor.
5. Procurar que este dinamismo de misión otorgue la debida importancia a los detalles en la conducta diaria, en el modo de ser y de estar. De modo que todo en la vida privada y pública queda abierto al don de la vocación y al servicio de la misión. Formación pastoral en el comportamiento diario. Que se vea en el equipo formador el modelo claro de virtudes sociales, de buen humor y buena educación. Trato delicado y respetuoso, que haga que las personas se sepan tratadas como tales. Gestos de hospitalidad, de escucha, de receptividad. Extender ese trato a las familias, a los párrocos, a los profesores y empleados. Cuidado exquisito de la educación en la predicación.
6. Provocar que desde estas claves de convicción y opción detallada con carácter evangélico, diseñen su futuro ministerial y el modo o talante de ejercer el ministerio. Formación practica que insista en la importancia de un estilo ministerial definido, sobre todo en las últimas etapas de la formación.

CONDICIONES ACTUALES DE LA FORMACIÓN

La formación para el ministerio presbiteral se encuentra en la actualidad con unas condiciones diferentes, que tienden a acentuarse cada vez más. Estas condiciones exigen una acción compleja e integral, que no puede centrarse solamente en la disciplina o en el cumplimiento del reglamento del Seminario.

Estas condiciones cuestionan la solidez de la fe de los candidatos. En la formación habrá que acudir a ellas para que desde la base cristiana se posibilite la configuración con Cristo pastor.

Algunas de esas condiciones son las siguientes:

- Se parte de la constatación de un déficit inicial, más o menos generalizado, en los candidatos, que han hecho procesos de fe y de formación deficitarios. Dada la diversidad de su origen, es normal que este déficit sea diverso, por ello la formación deberá buscar sistemáticamente el equilibrio. Esto supone la exigencia de una formación personalizada, muy capaz de comprender los diversos movimientos y tendencias en la Iglesia y de integrarlos en una sola dinámica de fe.
- Los candidatos exigen al Seminario una oferta en el plano de la fe, que satisfaga el camino recorrido por ellos en sus procesos previos, de modo que su identidad esté clara en la centralidad del encuentro con Dios y en el cultivo de los medios ascéticos y espirituales necesarios. Así la fuente de unificación del proceso, y de la comunidad en su diversidad, será una verdadera experiencia espiritual.
- La fuerte influencia del secularismo ambiental, en el que se tiende a disgregar de la opción vocacional aspectos tan importantes como la moralidad del comportamiento personal o el uso de los bienes materiales. Se deberá buscar positivamente la integración de esos aspectos que se hayan disociados en el ambiente social.
- En las diócesis se propone una serie de etapas de formación, sabiendo que hay que considerarlas con flexibilidad, dependiendo de la aptitud y dinámica de cada uno de los candidatos. En ocasiones conviene prolongar o eliminar algunas de estas etapas.
- Todo proceso formativo cuenta con fuertes condicionamientos grupales. Los grupos son una referencia muy importante en el proceso vocacional, y así como pueden favorecer la interiorización de los valores, pueden obstaculizarla seriamente. Estos condicionamientos no se superan con rapidez. El equipo formador deberá contar con la importante influencia de los grupos.
- Se afirma el valor de la formación integral, en la que no extraña que existan más fallos en unos aspectos u otros de la formación, pero se tiende con seriedad a lograr el mayor equilibrio entre ellos.

DINÁMICA DEL PROCESO DE FE EN LA FORMACIÓN

La estructura del seminario mayor se caracteriza por su finalidad específica: formar candidatos para el ministerio presbiteral. Sin embargo, la experiencia originaria y dinámica de la fe es fundamento del proceso formativo específico. Es imposible formar sacerdotes si no se procura a la vez y conscientemente formar cristianos y formar hombres. De modo que se comprenda y viva el ministerio sacerdotal como vocación humana-cristiana-sacerdotal. Los candidatos, a través del proceso formativo, deberán pasar desde una situación de apertura a la fe, que se percibe como novedosa y desconcertante, hasta la situación propia de las órdenes, en que la fe polariza toda la existencia.

En esta integración de los diversos niveles de la vocación cobran especial importancia los fundamentos motivacionales que están a la base de la actividad formativa. Es necesario ayudar a los candidatos a

concretar su vivencia de fe en la línea de la vocación específica. No basta con que se cumpla un reglamento; es necesario concretizar y verificar las motivaciones de ese cumplimiento. El fin que se persigue es formar personas capaces de activar los mecanismos del proceso de fe-vocación, de modo que pueda darse en ellos una verdadera perseverancia, y sean después los promotores de la identidad vocacional de los miembros de la comunidad cristiana.

¿Cuáles son esos mecanismos o resortes de la formación? No es fácil determinarlo.

Hunden sus raíces en la psicología profunda de las personas. La opción vocacional y la perseverancia en esta opción están relacionadas con los mecanismos motivacionales, es decir, el para qué profundo de esas opciones. Y las ciencias humanas comprueban que estos mecanismos se mueven más bien al nivel del inconsciente, y que en un buen grado y número no suelen ser consistentes con la opción vocacional. Esta realidad condiciona y al mismo tiempo impulsa todo el proceso formativo desde la base.

Pero estos mecanismos se fundan también en el grado de conciencia que los alumnos van adquiriendo, a lo largo de la formación, de sus propias motivaciones, sus recursos y sus limitaciones. De modo que la formación, a través de un constante esfuerzo, va ayudando a que los alumnos pasen del conocimiento a la interiorización de los valores vocacionales.

Antes de continuar conviene recordar cómo en los evangelios, cuando se nos relata el trato de Jesús con el grupo de los doce, con frecuencia surge la dificultad de los discípulos para aceptar los valores que el maestro proclama y testimonia. Hay una clara oposición entre la mente de Jesús y la de sus discípulos, que no terminan de asimilar una serie de valores que resultan tan novedosos. Estos valores están relacionados con la vocación específica, de modo especial en el texto de Mt 20,20-27:

El ocupar los primeros lugares no obedece a la voluntad de los discípulos, ni a sus capacidades personales, ni siquiera a la voluntad del mismo Jesús. La solicitud de los Zebedeos y la indignación de los demás muestra cómo no se comprende el modo propio de ejercer la autoridad en la comunidad cristiana. El choque se da entre la mentalidad de "los jefes de las naciones" y el testimonio del "Hijo del hombre". Son realidades frontalmente contrapuestas.

Jesús da una gran importancia al grupo de discípulos que aprende de su maestro una nueva manera de vivir, a través de la expresión "entre ustedes". Los criterios que allí se mencionan tienen todos los rasgos de radicalidad que caracterizan la vida de Jesús "Beber el cáliz de amargura", "ser servidor y esclavo de todos", "no a ser servido, sino a servir", "dar su vida en rescate por todos". El choque fuerte entre la mentalidad de Jesús y la circundante, de la que participan los discípulos, produce en ellos la conciencia de los valores, que van más allá de los corrientes, de una nueva concepción de la existencia y de la autoridad en concreto.

Jesús va educando a los discípulos, desde su "querer ser importantes" hasta la experiencia del don de sí por medio de la cruz. Provoca un crecimiento paulatino, en el cual las personas van evolucionando, hasta que lleguen a convertirse en verdaderos apóstoles y testigos, según el modelo de Cristo. Aquí podemos descubrir el retrato de lo que significa la formación: Razones poderosas y profundas llevan a los zebedeos a arrodillarse ante Jesús "para pedirle un favor", pero a partir de la conciencia de otros valores, y sobre todo del ejemplo de Jesús, ellos irán aprendiendo lo que significa eso que piden, y lo lograrán interpretar hasta el don de su propia vida.

A continuación se describe una serie de tensiones propias de la formación, que sirven como coordenadas para el análisis de un proceso unitario de crecimiento en la fe. Es a través de esas tensiones como se va dando paulatina y aproximativamente la interiorización de los valores. En cursiva aparece un ejemplo para cada una de ellas.

1. Desde la conciencia hacia la existencia. Dinamismo fundamental con que juega el proceso de fe-vocación. Se cuenta con la conciencia de los candidatos. En la formación comprenden crecientemente los valores de la fe-vocación (nivel de la conciencia) y lo plasman de modo irrepetible en su propia existencia. De modo que los conceptos por los que se pueden explicar y comprender los valores se encarnan en criterios y comportamientos objetivos, en un nuevo modo de ser. Desde el descubrimiento consciente del valor de la corrección fraterna hasta su práctica ordinaria.

2. Desde la oposición-dispersión hacia la integración. Es el sentido del equilibrio. Los candidatos parten de la comprensión y vivencia de elementos contrapuestos o incluso dispersos. En cada momento del proceso formativo, y en especial en los de síntesis, integran los elementos dispersos en una única personalidad de hombres-creyentes. Sintetizan los extremos desde una sola clave de comprensión. Desde la oposición familia-comunidad hasta la integración de ambos elementos en el ámbito de la caridad pastoral.

3. Desde la parcialidad hacia la totalidad. Los candidatos comprenden los valores como realidad dada desde fuera, y poco a poco los concretan en su vida. Comienzan por pequeños ensayos, pero la formación deberá ayudarles en el cultivo creciente de la opción por los valores con sentido de totalidad y definitividad. Los valores llegan a convertirse en objetivos irrenunciables dentro de su proyecto de vida. Desde la primera opción por la vocación específica hasta la disposición a comprometer toda la vida.

4. Desde el cumplimiento hacia la convicción. La estructura formativa en el gran grupo ofrece el soporte de un reglamento, que los alumnos asumen desde el primer día que llegan al seminario de modo artificial. En un principio será incluso costoso cumplir con las reglas establecidas. Hacen un movimiento hacia la convicción, de modo que llegan a encontrar por sí mismos el sentido de las actividades en un estilo de disciplina interior, siendo éste el motivo de su cumplimiento. Desde el cumplimiento en los momentos de meditación, hasta la vivencia de la meditación realizada desde la voluntad personal.

5. Desde el bien genérico hacia el bien prioritario. La conciencia moral de los candidatos evoluciona desde la comprensión de lo bueno en un sistema de derechos y deberes hasta la gratuidad de las prioridades que cada momento pide, y que supone el don de sí en el ministerio presbiteral. Es el sentido de la radicalidad evangélica. Al final del proceso serán capaces de opciones gratuitas, en las que incluso medie el sacrificio de los propios derechos. Desde el puro cumplimiento individual hasta la disponibilidad ante las necesidades de los hermanos y de la comunidad formativa.

6. Desde el propio amor al amor fraterno. Los candidatos aprenden a salir de sí mismos, de su propio amor y sus intereses particulares o grupales hacia la comunidad cristiana y humana, en el sentido del servicio, el don de sí y el amor fraterno. Se desligan de la búsqueda de la realización personal para ligar su voluntad y su destino al proceso histórico del pueblo. El sentido de la fraternidad en la fe llega a constituir una segunda naturaleza, que les determina en sus comportamientos. Desde la satisfacción de las propias necesidades hasta la satisfacción de las necesidades de los demás.

7. Desde la acción primaria hasta la existencialidad modal. Los candidatos aprenden a relacionar los modos de su comportamiento ordinario con los grandes valores de la fe y la vocación, valorando no sólo las tareas propias del ministerio, sino el modo como se realizan, como medio privilegiado de evangelización. Así llegan a descubrir la importancia de un estilo sacerdotal definido, incluyéndolo en la formulación de su proyecto. Desde la pura preparación de la liturgia hasta el cuidado esmerado, delicado y personalizante de los actos litúrgicos.

8. Desde la personalización hasta la socialización. Los candidatos personalizan los valores en un primer momento, pero poco a poco se convierten en promotores de esos valores en el ámbito eclesial y comunitario, en un intento de socializar lo que viven en su interior. De este modo, lo íntimo- personal

trasciende los límites de la individualidad para transformarse en don en el ámbito socio- eclesial. Desde la vivencia de la oración personal hasta la difusión de la oración entre los compañeros y en el apostolado.

9. Desde la intimidad hasta el compromiso social. Los candidatos concretan su vivencia de la fe, que comienza por ser íntima y hasta intimista, hacia un compromiso social y político, sobre todo en relación con su ambiente de referencia. Así se preparan para aparecer en el ámbito social como personas enviadas, y para manifestarse como personas libres ante las tentaciones del tener, del poder y del prestigio social. Desde la intimidad de la oración personal hacia la atención preferente a los pobres.

Esta serie de tensiones, que la formación debe provocar y constatar en el proceso de fe de los alumnos, suponen una serie de exigencias de cara al mismo régimen de la formación y a la actuación de los formadores, que estudiaremos más adelante.

EL PROCESO DE FE EN LA FORMACIÓN BÁSICA

Proceso vocacional	De conciencia a vivencia	De dispersión a integración	Conducta objetiva del candidato	Posibles etapas formativas
Primera decisión por la vocación específica.	Conocimiento suficiente del dinamismo vocacional y la diversidad de vocaciones.	De la opción vocacional hacia el cierre de los elementos de la etapa anterior.	Libertad suficiente que permita la aplicación a la formación básica.	Promoción vocacional Curso Introductorio
Consolidación de la primera decisión.	Adquirir conciencia de las deficiencias, que se saldarán en los primeros años de filosofía.	Satisfacción de las deficiencias de modo fragmentario e inicial. Que este esfuerzo se relacione con la fe-vocación.	Elaboración de un primer proyecto personal. Aplicación a la formación de modo prioritario.	
Critica y cuestionamiento de la opción vocacional.	Conocimiento de los elementos humanos que condicionan y critican el proceso de la fe-vocación.	Desde la diversidad de elementos y de esfuerzos hacia la unicidad del proceso vocacional.	Se esfuerce por aprender hábitos creyentes y formativos.	Filosofía año de servicio
Decisión firme por la vocación específica.	Adquirir una visión sintética de los elementos que integran un solo proceso de fe-vocación.	Desde las deficiencias de su fe hasta la consolidación de hábitos creyentes.	Manifieste serenidad en su opción. Elaboración de un proyecto personal más unitario y global.	
Contraste de la opción con el servicio eclesial.	Descubra en la experiencia el sentido del don de sí en el servicio eclesial.	Desde la acumulación de elementos formativos diversos, hasta la integración en el servicio eclesial.	Reformule su proyecto y opción por el sacerdocio desde la clave del don de sí en el servicio eclesial.	
Claridad en las	Conocimiento crítico	Desde la visión critica	Productividad en las	Teología

motivaciones y los medios.	de los fundamentos sobrenaturales del proceso de fe-vocación.	de la fe hasta su integración en una adhesión vital y consecuente en los medios de formación.	áreas de formación, explotación de los medios de formación.	
Cultiva los rasgos de totalidad y definitividad.	Síntesis armónica de los elementos humanos y sobrenaturales que han sido comprendidos desde una visión crítica.	Desde la dispersión de los elementos teológico-pastorales hasta su integración en el único servicio ministerial.	Diseño del futuro ministerial que descienda a los detalles de actitudes en el servicio pastoral.	
Opción de vida.	Conocimiento de la realidad del servicio ministerial que contrasta con el proceso formativo anterior.	Desde la comprensión teórica de la teología hasta su asimilación vital y pragmática.	Disposición consciente y libre para el aprendizaje ministerial y para el proceso de órdenes.	

TRABAJO POR GRUPOS PEQUEÑOS

1. Según los dinamismos que se han explicado, elaborar rasgos de comportamiento que deban aparecer en los alumnos en cada etapa de formación.

Un rasgo de comportamiento es la actitud estable que indica la predisposición a responder en un sentido determinado.

Interesan especialmente aquellos rasgos de comportamiento que se derivan de la opción de fe que el candidato ha hecho por el seguimiento del Señor.

2. Leer cada uno de los rasgos que se han elaborado, criticando si efectivamente son objetivos, observables y verificables. Hacer las correcciones.

3. Leer cada uno de los rasgos que se han elaborado, criticando si efectivamente corresponden a esta etapa, o más bien a la anterior o a la posterior. Hacer las correcciones que convengan, graduando lo más posible en qué medida se pueden exigir al finalizar esta etapa.

4. Leer cada uno de los rasgos que se han elaborado, criticando si efectivamente pertenecen a esta área de formación o a otra. Matizarlos en este sentido.

5. Elaborar una última redacción, lo más escueta posible.

TRABAJO POR GRUPOS MEDIANOS

1. Elegir un coordinador de todo el trabajo.

2. Escuchar la redacción final de cada uno de los pequeños grupos.

3. Criticar y corregir lo que sea necesario para que se integre toda la etapa de formación, en sus diversas áreas.

4. Definir un objetivo general para esta etapa, que englobe todo lo dicho.

EL PROCESO DE FE EN LAS ÁREAS DE FORMACIÓN

Etapas formativas	Formación Intelectual		Formación humana personal
PROMOCIÓN VOCACIONAL CURSO INTRODUCTORIO	1- Desde la AVIDEZ GENÉRICA por CONOCER	a ACTITUD DE BÚSQUEDA POR LA VERDAD verificable en: a. Hábito de estudio b. Inquietud por investigar. c. Capacidad de silencio	1. Desde la DISPERSIÓN pasando por los HORARIOS hasta la RESPONSABILIDAD atendiendo a PRIORIDADES verificables en: ○ USO DE LAS COSAS DE LA CASA ○ USO DEL TIEMPO ○ HIGIENE ○ ORDEN ○ COMIDA ○ RELACIONES CON EL EXTERIOR 2. Desde el TEMOR A MOSTRARSE hasta la TRANSPARENCIA, que se verifica en la COHERENCIA de vida. 3. Conocimiento de la MADUREZ AFECTIVA hasta RELACIÓN ABIERTA Y FRANCA. 4. Desde el ENTUSIASMO a una SERENA ALEGRÍA
	2- DEL CONOCIMIENTO	a ACTITUD INTELLECTUAL de SABIDURÍA entendida como SABOREAR-GUSTAR verificable en: a. Cierta capacidad de integrar lo conocido con lo personal. b. Cierta desarrollo de la Capacidad crítica frente a su persona y la realidad.	
FILOSOFÍA Y AÑO DE SERVICIO	• Valoración positiva del elemento racional. • Dedicación al estudio. • Uso de la biblioteca - Investigación. • Planteos de temas intelectuales (vg. almuerzo) • Hábito de la lectura. • Interés y juicio sobre la realidad.		• Hombre dueño de sí • Responsabilidad en los horarios. • Orden de vida personal. • Estabilidad en el ánimo. • Prudencia en el uso de la lengua. • Transparencia y confiabilidad. • Juicio objetivo sobre acontecimientos y personas. • Correcta autoestima. • Relación normal con la mujer
TEOLOGÍA	1. Que en los exámenes, trabajos monográficos, diálogos informales, planificación		Conductas habituales: 1. Dominio de sí mismo, verificable en la discreción y en una conducta

	pastoral... quede de manifiesto la integración entre el saber teológico y su vida espiritual, afectivo-comunitaria y pastoral. 2. Se constata un progreso en el manejo del lenguaje teológico y una gran adhesión a la Tradición de la Iglesia, manifestada en la Sagradas Escrituras, los Padres, el Magisterio de la Iglesia y los Teólogos. 3. Se constata la capacidad de establecer puentes entre la teología y la cultura, capacidad de escucha, de diálogo con diversidad de realidades y de personas, sin renunciar a la especificación del mensaje cristiano. Integra al párroco a su tarea pastoral, lectura del diario, etc. 4. Se constata una articulación de todos los tratados teológicos, traduciéndose en un juicio teológico maduro. 5. Constatar el aprovechamiento del tiempo de estudio y el uso de los medios ofrecidos, tales como la biblioteca... 6. Constatar la capacidad del seminarista para conectar la teología con sus intereses personales en orden a la pastoral.	pacífica. 2. Diligencia para el trabajo comunitario, doméstico, etc. 3. Capacidad de sacrificio, como adaptabilidad a situaciones incómodas en lo material. 4. Orden personal. Buena distribución y aprovechamiento del tiempo. 5. Capacidad de soledad no buscando compensarla o evadirla, por ejemplo con la televisión.
ETAPA PASTORAL	• Preocupación y análisis de la realidad pastoral. • Se logra la síntesis teológica-pastoral en función del misterio, se verifica: ○ Dedicación en tiempos de estudio ○ Lecturas guiadas sobre temas determinados aplicados a la pastoral	• Preparar las tareas asumidas. • Administra bien el tiempo y los bienes con libertad. • Equilibrio emocional-afectivo. Amable en el trato. • Acepta la corrección fraterna de sacerdotes y la comunidad. • Capaz de ser libre en sus relaciones con el varón y la mujer. • Capaz de atender situaciones conflictivas y dolorosas.

Formación humana comunitaria	Formación Espiritual	Formación Pastoral
1. Desde una actitud cómoda a una actitud de servicio. 2. Desde una búsqueda	1. Momentos comunitarios de oración. 2. Momentos personales de oración que se manifiestan	1. Desde la oración más intimista hasta la oración más mediadora o

de lo personal a un interés comunitario como pertenencia cordial a la comunidad en que se vive. - De ser "estrella" a ser uno más. - Desde cierto individualismo o una personalidad cerrada hasta un ABRIRSE Y ACEPTAR LAS DIFERENCIAS	en: - Dejar el ruido (walkman, radiograbador, TV, etc) Vivir el silencio exterior. - Interés por la participación en la liturgia como eclesial y comunitaria. - Iniciar el acompañamiento espiritual.	intercesora. (En la oración espontánea) - Desde la actitud de recibir hasta la capacidad de dar y compartir. - Desde la aceptación externa de la propuesta formativa a una asimilación personal. Disponibilidad. - Desde una visión reducida de la realidad social y eclesial hasta una visión más amplia de la realidad y de la iglesia.
- Del individualismo a compartir bienes y tiempo. - De la autosuficiencia al diálogo. - Desde las tareas al servicio.	- Frecuencia en la dirección espiritual. - Esquema personal de la vida espiritual. - Virtudes humanas. - Lecturas espirituales sacerdotales. - Actitudes en actos piadosos: Eucarísticos y Marianos. - Familiaridad con la palabra de Dios.	- Disponibilidad al apostolado. - Preparación responsable de la tarea pastoral. - Diálogo con adultos. - Conocimiento de la Iglesia diocesana.
- Corrige en el momento oportuno a quienes debe hacerlo. - Pide corrección oportunamente. - Dedica tiempo afectivo y efectivo a la comunidad. - Sabe conservar secretos. - Cuida la fama de sus compañeros. - Tiene lazos de amistad con algunos de su comunidad.	- Juzgue los acontecimientos con corazón de pastor - En sus actitudes muestra su deseo de santificarse santificando. - Verificar si lo que reza lo hace con sentido paterno-pastoral. - Valora las distintas espiritualidades. Respeta y alienta a todas. - Tiene iniciativas de servicio. - Confronta sus proyectos y es capaz de modificarlos. - Aprecia las iniciativas ajenas. - Muestra actitudes de paciencia y misericordia, superando la dureza. - Aprecia y cuida la dirección espiritual y la vida sacramental. - Participa vitalmente de la vida litúrgica y de la oración.	- Prepara concienzudamente las diversas actividades pastorales. - Acepta a su párroco y dialoga sus iniciativas con él. - Acepta los diversos grupos, se integra a ellos, y dinamiza su crecimiento. - Busca consultar sus proyectos. - Dialoga los problemas con quienes corresponde. - Trabaja en equipo. - Tiene amabilidad en la recepción y acogida de las personas.

• Capacidad de relacionarse con sus pares. Prepara en común las homilías. • Capacidad de relacionarse con los laicos, integrándose a la actividad de la parroquia. • Capacidad de adaptación, sin acepción de personas, no creando divisiones, ni siendo líder de grupitos. Capaz de felicitar y animar. • Capaz de integrarse con el párroco y con los vicarios con los que participa de las reuniones de decanato.	• Alimenta su vida en las fuentes de la espiritualidad (devoción a la Eucaristía, devoción a la Virgen, rezo de la LH). El ser hombre de Dios y maestro de la oración se expresa en la alegría y la paz. • Hábito de dirección espiritual personal y de confesión frecuente. • Ser capaz de compasión para consolar. • Ser capaz de silencio.	• Consulta y comparte con el párroco y los sacerdotes. • Capacidad que tiene para exponer la palabra de Dios, adaptando sus conocimientos teóricos a los destinatarios. • Capaz de animación litúrgica. • Ver si tiene iniciativa propia y si desarrolla la creatividad pastoral. • Capacidad de relacionarse con los pobres y los enfermos. • Participa de los organismos de la conducción pastoral. • Maneja y emplea pastoralmente el dinero.
---	--	--

LA PEDAGOGÍA FORMATIVA EN EL GRAN GRUPO

Responde a las siguientes preguntas, intentando evaluar la pedagogía organizativa en tu seminario. La clasificación que anotes en cada espacio correspondiente deberá tasarse de 0 a 5, según juzgues entre los dos extremos que se presentan.

El gran grupo que forma	C	El gran grupo que deforma
Se presentan con claridad los valores de la fe y de la vocación. El equipo formador se coloca en el mismo plano de quienes buscan los valores.		No se habla con frecuencia de los valores de la fe y de la vocación. El equipo formador aparece como autoritario, como vocación "conseguida".
Se preparan charlas sobre los medios necesarios para la formación, de modo que los alumnos comprendan cómo deben ir avanzando.		No se presentan los medios necesarios para la formación. Los alumnos comprenden los valores pero no tiene claridad sobre los medios.
La Ratio, normas y reglamentos constituyen una referencia formativa positiva. Todos participan en su formulación.		La Ratio, normas y reglamentos son desconocidos o vistos como letra muerta. Los alumnos no participan en su elaboración.
El equipo formador es flexible en la exigencia de las normas. Se distingue entre lo esencial y lo accidental. Se atienden los casos particulares.		El equipo formador es inflexible en las exigencias de las normas. Hay inconformidad de los alumnos e intolerancia ante casos particulares.
El equipo formador se propone dar testimonio de los valores. Los alumnos no captan incoherencias notables.		El equipo formador vive una contradicción con los valores vocacionales. Se provoca escándalo entre los alumnos.
El equipo formador consigue credibilidad porque tiene criterios formativos comunes y mantiene la unidad de acción. Hay comunicación.		En el equipo formador hay criterios formativos contrapuestos. No hay unidad de acción. Se extraña una mayor comunicación.

Existe un flujo y una influencia desde la vivencia de los valores en el equipo formativo hacia los alumnos. Ellos se sienten atraídos.	No existe influencia desde la vivencia de los valores en el equipo hacia los alumnos. Hay repulsa de los alumnos.
En la organización del seminario y en las disposiciones disciplinares, cuenta la opinión de los alumnos. Sus sugerencias se incorporan.	Tenemos en el seminario una organización férrea. No se incorporan las sugerencias de los alumnos. La organización no evoluciona.
La organización y administración promueve que cada uno tenga un espacio digno. Es personalizante. Los alumnos se sienten en casa.	La organización y administración del seminario ignora las necesidades de los alumnos. Es despersonalizante. No se sienten en casa.
Suma de los resultados.	< 25 = Muy mal < 38 = Regular > 45 = Bien

LA PEDAGOGÍA FORMATIVA DESDE EL GRAN GRUPO

El gran grupo organizativo se caracteriza por la productividad. En el ámbito formativo el gran grupo ofrece una visión objetiva de los valores vocacionales y de los medios necesarios para conseguir su interiorización. Pertenecen a la estructura del gran grupo el reglamento de la casa, que establece los medios ordinarios, y el proyecto comunitario, que establece las prioridades para un período determinado.

La fuerza del gran grupo reside en la credibilidad que la organización tenga delante de los grupos pequeños y de los individuos. Los flujos de comunicación son siempre más escasos de abajo hacia arriba, y más abundantes en la línea horizontal. La comunicación de arriba hacia abajo, por su carácter normativo, busca ordenar las relaciones en el gran grupo, pero deberá contar con los flujos horizontales de comunicación para que tenga verdaderos efectos en el plano formativo.

El gran grupo es el canal más confiable para presentar con objetividad los valores vocacionales. Desde esta función del gran grupo se pueden describir las grandes líneas de su pedagogía:

Presentación directa y clara de los valores. Los valores de la vocación son la base del proceso formativo, que se define como proceso de interiorización de valores. Consecuentemente, no conviene dar por supuesto nada que tenga que ver con la comprensión de los valores. Es necesario presentarlos directamente, explicitándolos tanto desde el punto de vista de su comprensión como de su vivencia. Hay que ofrecerlos con claridad, sin crear dudas o dificultades de comprensión, comenzando siempre por lo más básico. Para ello vale el principio ignaciano sobre la doctrina: no ofrecer cosas que confundan, o de dudosa factura, sino lo ciertamente cierto, para quien recorre un primer trecho del camino, que llamamos formación inicial. Una presentación valiente y equilibrada, que proponga todos los valores de la vocación en ese nivel básico y no tenga miedo de denunciar las incoherencias que puedan darse en el presbiterio. Para ello, recurrir con frecuencia a los documentos del magisterio sobre el sacerdocio, que tienen una claridad meridiana.

Distinción entre valores y medios. No basta con una objetiva presentación de los valores. Es necesario que también se presenten los medios para su interiorización. En el proceso formativo, los medios revisten una gran trascendencia. Medios materiales, ascéticos, espirituales y psicológicos. Pero también las mediaciones personales y comunitarias. Que los alumnos cuenten en cada etapa con un conocimiento suficiente de las armas de que pueden disponer, para que luego sepan utilizarlas. Por ejemplo, no podemos pedir a los seminaristas que hagan oración, si nunca presentamos los métodos y las exigencias de la misma. No podemos pedirles que exista la corrección fraterna si no les enseñamos a dialogar y a llenar de sentido espiritual las relaciones comunitarias. No podemos pedirles que vivan

desde la obediencia, cuando no se les han dado instrumentos de programación y no se les ha adiestrado para el diálogo. No basta con que asistan a la dirección espiritual, es necesario que conozcan las funciones y el valor de este ministerio.

Importancia de la comunicación escrita. En el seminario existen una serie de documentos escritos que norman la formación y la vida diaria. Desde la Ratio hasta las disposiciones transitorias de la autoridad, pasando por el reglamento, el horario, el calendario. Cada una de estas comunicaciones escritas, a su nivel, vienen dadas por la autoridad o son elaboradas por la comunidad. Es necesario jerarquizar estos documentos para que todos comprendan su unidad y subsidiaridad. Hay que presentar lo normativo y definitorio como tal, y lo transitorio y mutable también. De modo que unos documentos remitan a los otros.

Los documentos más definitorios deben ser conocidos por todos. Es esencial el recurso frecuente a eso que define, para que se comprendan los valores. Sobre todo lo que define el sacerdocio y la formación.

Contenidos oficiales y oficiosos. La autoridad del rector y del equipo formador no reside en su inflexibilidad. Al contrario, ganará credibilidad cuando sea rígido en lo esencial y firme en lo accidental. Lo oficial, que no depende de los formadores, sino que viene dado por la Iglesia, deberá defenderse siempre, y recurrir con frecuencia a esos lineamientos básicos. Lo accidental, que se ha elaborado en casa, y que contiene elementos más opinables, tiene menor importancia. El saber dar un paso hacia atrás da muchas veces mayor capacidad de mando que el mantenerse, inflexiblemente en principios que en ocasiones son insostenibles.

Testimonio de los valores. La mejor comunicación escrita será inútil si existe un antitestimonio del equipo formador. Ésta es la predicación más elocuente. Por ello debe evitarse con cuidado exquisito lo que pueda resultar desedificante desde el equipo formador. Los alumnos, sobre todo en los primeros años de la formación, necesitan contemplar en el equipo formador el referente vocacional que concrete su opción por los valores vocacionales.

Unidad de acción y de criterios. El equipo formador ganará en credibilidad y eficacia en el gran grupo en la medida en que manifieste la unidad en los criterios de formación y disciplina y en la acción en el ámbito del seminario. Para ello es indispensable la comunicación frecuente y la formulación de criterios objetivos para la acción dentro de la formación. Esto supone reuniones frecuentes y comunicación amplia sobre los aspectos ordinarios de la vida diaria. Cualquier anomalía tendrá que ventilarse antes en el equipo y posteriormente delante de los alumnos. Es indispensable un elemental guardarse las espaldas unos a otros.

El flujo desde el equipo hacia los alumnos. Por encima de la unidad del equipo, está el flujo que pueda existir desde la vivencia de los valores en el seno del equipo hacia el aprendizaje de los valores por parte de los alumnos. De modo que ellos comprendan por la experiencia que la enseñanza de los valores parte de la vida de los formadores y de su vida en común, para hacerse vida en cada uno de los alumnos. Así, la oración comunitaria tiene una referencia en la oración del equipo. La práctica de la disciplina en la disciplina de los formadores. El aprendizaje del apostolado, en el espíritu apostólico del equipo formador.

La integración de los flujos informales. El gran grupo organizativo se enriquece y actualiza a partir de la crítica que recibe de los flujos informales de comunicación. Para quien dirige el gran grupo es de gran importancia saber percibir esa comunicación informal, e incorporarla a las disposiciones directivas. Una verdadera escucha de las opiniones de los alumnos sobre las determinaciones organizativas y disciplinarias, y su eventual incorporación, aumenta la productividad vocacional del grupo. Pensar especialmente en esos grupos que les ha tocado iniciar el seminario, o abrir una casa nueva, en los que todos intervinieron para hacer la normativa. Cuando las personas perciben la casa y sus normas como suyas, son más productivos en la línea de los valores.

La personalización desde el gran grupo. El gran grupo es también el encargado de atender a las personas en sus necesidades elementales: habitación, duchas, alimentación, espacios para el estudio y la expansión, etc. Desde este punto de vista el gran grupo ha de atender no sólo al régimen general, sino a las situaciones individualizadas, de modo que todos se sientan acogidos y que se les da la debida importancia, que se les trata como personas. En la medida en que cada uno se sabe atendido, como persona distinta, se hace más productivo en la vivencia de los valores. Cobra así su debido valor la atención a los enfermos, la visita en las habitaciones, la delicadeza en el trato, tareas todas del equipo formativo.

LA PEDAGOGÍA FORMATIVA EN EL GRUPO PEQUEÑO

Responde a las siguientes preguntas, intentando evaluar la pedagogía organizativa en tu seminario. La clasificación correspondiente deberá tasarse de 0 a 5, según juzgues entre los dos extremos que se presentan.

El grupo pequeño vocacional	C	El grupo pequeño conflictivo
Los seminaristas expresan la amistad y la comprenden y renuevan desde la fe. Se ayudan en su proceso formativo por medio de la corrección fraterna.		No existen relaciones de amistad, o se comprenden como camaradería, fuera de los valores de la fe. No hay confianza para la corrección fraterna.
Los grupos se ofrecen con espontaneidad al servicio. Programan en común y llegan a compartir las líneas de su proyecto personal.		Los pequeños grupos son reacios ante las actividades que suponen servicio. No proyectan ni actúan en común. No se comunican.
Los seminaristas son sensibles ante las necesidades de sus compañeros, y capaces de ayuda mutua. Existe sentido de corresponsabilidad con las cosas de la Casa.		No existe sensibilidad ante las necesidades de los demás. Existen pobres y ricos en el seminario, y esto se subraya. Hay abuso y destrucción de las cosas comunes.
Los seminaristas hablan entre sí de los valores vocacionales y se influyen unos a otros en su búsqueda y vivencia. No existen contradicciones entre sus conversaciones y estilos y valores.		Existe contradicción notable entre el estilo y conversaciones de los seminaristas y los valores vocacionales. El ambiente entre ellos es un obstáculo para el crecimiento en la fe-vocación.
Los seminaristas estudian pensando en el futuro apostólico. Aplican sus conocimientos en el apostolado. Aprenden unos de otros porque miran la importancia de su saber para la misión.		Los seminaristas cultivan aficiones intelectuales desconectadas de la misión. Son humillantes y snobistas en la manifestación de su saber, incapaces de aprender unos de otros.
En momentos de distracción, los seminaristas expresan la alegría con profundidad. Son capaces de una expresión orante comunitaria que enriquece sus relaciones interpersonales.		En momentos de distensión, los seminaristas expresan su alegría de modo superficial o grosero. No hay expresión orante comunitaria. Tienden a la fiesta y necesitan alcohol y espectáculos para convivir.
En las diversas actividades los seminaristas saben trabajar en equipo. Prefieren más trabajar en equipo que individualmente. Se manifiestan como grupo sin necesidad de un líder.		Los seminaristas no saben trabajar en equipo. Prefieren hacerlo de modo individual. Cuando tienen que trabajar en grupo, se eligen un representante al que rápidamente culpan de los

	fallos.
En la organización del seminario se valora y promueve la existencia de grupos pequeños de comunicación.	La organización del seminario no tolera la formación de grupos pequeños. Los persigue bajo el nombre de "amistades particulares"
La dirección del seminario promueve el trabajo en grupos pequeños desde las distintas áreas de formación.	La dirección del seminario no considera el trabajo en grupo desde las diversas áreas de formación.
Suma de los resultados	<25= Muy mal <38 = Regular >45 = Bien

LA PEDAGOGÍA FORMATIVA DESDE EL GRUPO PEQUEÑO

El grupo pequeño es la referencia formativa de mayor trascendencia, porque es la más capaz de transformar las convicciones de los alumnos. Es un grupo con referencias personalizadas, donde todos se conocen por su nombre y saben predecir sus reacciones. La comunicación en torno a los valores en el grupo pequeño recrea el sentido de pertenencia y verifica la locomoción del grupo hacia los objetivos. Por ello, desde el punto de vista afectivo y personalizante, se convierte en la principal instancia formativa. El pequeño grupo tiene también sus deficiencias: puede polarizarse en torno a otros valores, convirtiéndose en un obstáculo para la formación; puede provocar una interiorización muy deficiente de los valores, y por ello debe complementarse desde las otras instancias formativas.

Al iniciar la andadura de un grupo, y durante toda su trayectoria, los individuos tienen una serie de expectativas que necesitan satisfacer. El proceso de fe supone y desarrolla una gran calidad en la vida de los creyentes, también en sus relaciones grupales. Es conveniente observar la salida que encuentran los grupos a sus necesidades, para verificar si la experiencia de la fe-vocación se reproduce en su interior.

La necesidad más genérica está en el paso de la soledad-carencia a la solidaridad. En la situación inicial se subrayan las necesidades personales en la relación con los demás. En la situación final se expresa de manera creciente la verdadera experiencia comunitaria. Observando a los grupos, se pueden descubrir tres niveles de solución: el nivel conflictivo, el nivel armónico y el nivel creyente- vocacional.

Necesidad de amar y ser amado

- El hombre ante el grupo experimenta una inquietud en torno a si será aceptado y querido tal y como es. Al inicio de las relaciones vamos midiendo el terreno, para descubrir los indicios de que seremos aceptados y de que podemos confiar. Hay todo un proceso desde la cortesía externa hasta la comunicación íntima, en el que es muy importante saber si soy aceptado y amado, y si soy capaz de amar a los demás. Quien no se sabe amado en su grupo, no puede crecer. Porque la percepción de esta aceptación-amor incondicional es como el sol que posibilita el crecimiento de las plantas.
- La salida falsa en los grupos consiste en constituir un grupo de coexistencia. Es un grupo en el cual estamos como yuxtapuestos, de modo más o menos pacífico o violento. El grupo se experimenta como lejano o muy condicionante. Esta salida falsa constituye al grupo como una banda, en la que hay que pagar el precio de la convivencia, soportando usos y relaciones que resultan pesados y difíciles. El grupo de coexistencia provoca la percepción de la soledad en medio del grupo. Es una experiencia de abandono, de desamor, de distancia.
- La salida auténtica consiste en constituir un grupo de vida, con amistades duraderas. El grupo se constituye como ámbito de acogida mutua y de comunicación de los procesos vitales, hay en los miembros una aceptación incondicional de los demás y una preocupación por su desarrollo

como personas. Hay sintonías afectivas y racionales en torno al proceso de los demás, que es percibido como valioso e importante. En este grupo se tiende a crear lazos de amistad interpersonales con libertad, y lógicamente tienden a ser duraderos.

- d. La salida vocacional consiste en constituir el grupo desde la amistad y el amor mutuo en la fe. El motivo de la mutua aceptación no es solamente humano, sino que viene motivado por la experiencia de fe. La experiencia vital que une a sus miembros es la experiencia personal de la fe que se comparte en el grupo. Los miembros experimentan crecientemente la confianza y libertad necesarias para la corrección fraterna en torno a los valores vocacionales que aceptan como legítimos. La corrección fraterna es un cauce para satisfacer la necesidad de amar y ser amado: me sé amado porque soy corregido. Hay respeto y cuidado de los procesos personales porque el grupo se afirma en un compromiso de crecimiento en la fe y en los valores vocacionales.

Necesidad de crecer y ser útil

- a. Una de las motivaciones para pertenecer a un grupo es la expectativa de crecer en él y de poder ser útil hacia adentro y hacia afuera del grupo. Un grupo deja de tener sentido cuando deja de servir a los miembros y a los demás. Las personas necesitan verificar su crecimiento en el grupo, tanto, que es uno de los motivos más frecuentes para abandonar la experiencia grupal. La locomoción del grupo, su capacidad de provocar un crecimiento en cada uno de sus miembros, es como el pegamento interno del grupo, lo que le da cohesión y provoca el sentido de pertenencia.
- b. La salida falsa consiste en el activismo. Es decir, un grupo que hace muchas cosas, pero no sabe por qué las hace. Un grupo volcado hacia afuera pero que no vibra con la actividad realizada. Este tipo de grupo tiende a perder el sentido de la actividad, y es la misma actividad un elemento paralizante del crecimiento de las personas: no tengo tiempo para formarme y crecer porque tengo que hacer muchas cosas. La actividad puede llegar a percibirse como una carga muy difícil de llevar. Para mantener la actividad se hace cada vez más necesaria una autoridad autoritaria.
- c. La salida auténtica promueve un grupo de creatividad, con elaboración de proyectos. En un grupo bien constituido, se valora como un elemento de primer orden la programación y revisión. La actividad tiene un sentido explícitamente formulado en el proyecto de grupo, y esto hace que cada uno ponga a funcionar sus propias cualidades en una línea creativa. El grupo de creatividad desarrolla a las personas, posibilita su crecimiento y afirma el sentido de pertenencia porque cada una de ellas está implicada personalmente en el proyecto del grupo. La actividad se convierte en fuente de diálogo y de nuevos encuentros en el grupo. Este grupo tiene una natural tendencia a la autodeterminación democrática.
- d. La salida vocacional tiene que ver con el apostolado, tanto en el presente como en el futuro. El grupo promueve actividades de servicio, ya sea hacia afuera de la casa de formación o hacia el gran grupo, pero son actividades en la línea vocacional, en una creciente exigencia e identificación con los valores. El grupo tiene la capacidad de diseñar su futuro apostólico, trazando líneas para el futuro. La programación pastoral, con todo su sentido de discernimiento espiritual, es un signo de un grupo que crece y es útil en la línea de los valores. Esta capacidad se vuelca también hacia las personas que forman el grupo en una programación compartida de su crecimiento. Así, el proyecto de vida personal es compartido y se convierte en fuente de crecimiento específicamente vocacional para todos.

Necesidad de tener y poseer

- a. Los bienes materiales son una referencia ineludible de la persona. Por medio de ellos se concretan los ideales y los proyectos. Por ello todo grupo tiene la necesidad de poseer bienes y de administrarlos en relación con sus fines. El modo de esta administración toca con frecuencia el sentido de pertenencia, porque la confianza en este aspecto material y concreto se relaciona

inmediatamente con la confianza en las relaciones. También por los bienes materiales se constituye un grupo.

- b. La salida falsa es la de un grupo que acumula bienes. No es raro hacer la constatación de que se amontonan bienes sin mucho sentido, bienes que no se usan en función de los objetivos del grupo. En ocasiones, se emplean los recursos en cosas innecesarias o incluso lujosas. Cuando esto sucede, surge la desconfianza en torno a la administración de los bienes y un secretismo de la dirección del grupo. Cuando se desconfía de la administración el grupo no va bien, le falta identidad como grupo, para que pueda afrontar estos problemas.
- c. La salida auténtica se da cuando existe la coparticipación económica. Las decisiones sobre los recursos y su administración se hacen por consenso de todos o son admitidas por todos. En un grupo armónico los bienes tienen carácter de medio y se usan como tales en función de los objetivos del grupo. Lógicamente los miembros tienden a aportar de sus propios bienes, porque comprenden el sentido preciso que tienen el tener y poseer en su grupo. Hay interés por que el grupo posea más bienes, y consecuentemente, hay confianza en la administración.
- d. La salida vocacional marca el tener y poseer con el sello de la fe. Lo que se tiene se comparte con un sentido evangélico de pobreza y de servicio cristiano. En la casa de formación habrá un trabajo de los individuos por la conservación y cuidado de los bienes comunes y un uso responsable de los mismos en relación con los objetivos formativos. Cuando la necesidad de poseer se hace vocacional, surge el interés de unos por otros en sus situaciones económicas y la espontánea ayuda mutua. Se tiende a establecer una bolsa común y a aportar a la Casa de formación con motivaciones de fe. La confianza en la administración y la capacidad de cogestión económica se transforman en capacidad de solidaridad con los pobres. Por aquí se puede comprender la tradición de la abstinencia en los grupos cristianos.

Necesidad de creer y ser signo

- a. El grupo humano se aglutina también en torno a unos ideales. Un grupo sin ideales tiende a desaparecer. Los ideales satisfacen la necesidad de los miembros de creer en unos valores y de transmitirlos a los demás. De esta manera se afirma la dimensión trascendente y social del grupo. Creer es una verdadera necesidad; el ideario es un instrumento fundamental de cohesión. Ser un signo social es importante para cualquier grupo porque es la manera de posibilitar una influencia sobre los demás. El grupo no se puede agotar en sí mismo, debe significar algo ante la sociedad.
- b. La salida falsa centra el grupo en el compañerismo y la camaradería. Es lo que decimos un grupo de "amigotes", es decir, de personas que se unen en una amistad carente de valores. El máximo motivo de su unión es que están contentos o a gusto unos con otros, pero no hay valores de referencia para todos. Un grupo de este estilo frustra la necesidad de creer o la reduce a una superficialidad extrema. Es el grupo en el que se caricaturiza a las personas, porque en el fondo se las despersonaliza.
- c. La salida auténtica constituye al grupo como un grupo de fe. No se trata de fe religiosa, sino un grupo que cree en unos valores, los defiende, los promueve, habla de ellos. Pueden ser valores muy elementales, como el coleccionismo o mucho más serios, como la ecología o la justicia social. Para un grupo de fe es muy importante la influencia social que pueda tener, el testimonio social que sus miembros ofrecen. Su sentido de creer hacia adentro se transforma en ser signo hacia afuera.
- d. La salida vocacional aglutina a las personas en torno a la fe religiosa y a los valores vocacionales específicos. Así, un grupo de seminaristas, que cree en la santidad sacerdotal, se convierte en un signo social de búsqueda de los valores del sacerdocio. El grupo vocacional se aproxima a los valores con la conciencia de no alcanzarlos nunca, de modo que una práctica ascética comunitaria lo caracteriza. Se comunican en torno a estos valores y se influyen unos a otros en esta línea. En el grupo vocacional se valora la propia vocación pero mesuradamente, de modo que no se exagera su valor en un sentido competitivo. El grupo vocacional exige a sus miembros y promueve entre ellos una manifestación testimonial de los valores.

Necesidad de saber y conocer

- a. El saber y conocer es una posesión más sutil, pero más importante. La expectativa normal de pertenencia a un grupo, aunque no sea de estudio, es de aprender cosas en él, desde aprender contenidos hasta aprender de la misma relación grupal: a conocerse, aceptarse, trabajar en equipo. En todo grupo existe el deseo de compartir lo que se sabe y de aprender unos de otros. Cuando esto se da, el grupo adquiere una identidad mayor.
- b. La salida falsa es el snobismo, la presunción cultural. En este caso, la manifestación de lo que se sabe o conoce es presuntuosa y tiene un efecto humillante para los demás en el grupo. Quien comparte su saber se coloca en un podium de superioridad respecto de los demás. Lógicamente el grupo tiende a cerrarse y a polemizar en torno a cualquier idea expresada o compartida. Es un compartir el saber que no compromete, porque se queda en el puro nivel de acumulación cultural. El saber tiene poca relación con los objetivos del grupo y más relación con las inquietudes personales.
- c. La salida auténtica provoca una comunicación desde lo que cada uno sabe con el afán de compartir y de crecer juntos. Es un compartir el saber que promueve la fraternidad, y se centra más en el aprendizaje que en la enseñanza. Lógicamente esta manera de comunicar lo que se sabe tiende a promover la apertura y el diálogo en el grupo. Se dialoga en torno a un saber al que todos tienen acceso y se rescata la manera de comprender la única verdad que uno puede alcanzar. El grupo armónico crece en la capacidad de aprender unos de otros y tiende a hacer comunitarios los conocimientos personales.
- d. La salida vocacional vocacionaliza el saber. Esto quiere decir que da a lo que se sabe una relación con los valores de la vocación y con el servicio apostólico. El estudio se asume como un medio para servir y la comunicación de lo que se conoce está polarizada por el interés por la misión. Al tener los valores vocacionales tanta relación con lo que la persona es, el saber se refiere a la práctica, pero también al ser de cada uno de los miembros; aprendemos a existir como vocacionales, y lo aprendemos unos de otros. Existe un sentido de complementariedad entre los diversos saberes personales.

Necesidad de expresarse

- a. Las personas necesitan expresarse en el grupo porque están hechas para la comunicación. Lo hacen en diversos niveles de comunicación: desde la alegría externa por la fiesta hasta la manifestación de los sentimientos o de las más profundas sintonías personales. Es el grupo un ámbito de expresión.
- b. La salida falsa reduce la expresión a la fiesta y la diversión. Expresarse significa divertirse externa y superficialmente. En este tipo de grupo la expresión depende más del ambiente grupal que se crea, y no es raro que las personas se vean forzadas a expresar lo que no sienten. De esta manera es fácil que se frustre su deseo de expresarse en la misma experiencia grupal.
- c. La salida auténtica facilita, además de la fiesta, la comunicación desde el yo actual. Porque las personas se conocen, se respetan y se aman, se abre la posibilidad de una comunicación profunda, a nivel de los sentimientos actuales. Es la expresión más honda de la persona, donde necesita ser acogida y comprendida. Este tipo de expresión del yo satisface la necesidad de expresarse, de ser aceptado y entendido.
- d. La salida vocacional posibilita la comunicación íntima a partir de la experiencia de la común vocación. Promueve el compartir el proceso vocacional con las resonancias personales profundas que conlleva. Contiene también una expresión orante en torno a los valores que experimenta y vive el grupo como propios. Esta expresión desde los valores y desde la fe promueve una cohesión grupal muy específica y correlativa a las sintonías personales que produce la experiencia vocacional.

LA PEDAGOGÍA FORMATIVA EN EL ACOMPAÑAMIENTO PERSONAL

Responde a las siguientes preguntas, intentando evaluar la pedagogía organizativa en tu seminario. La clasificación que anotes en cada espacio correspondiente deberá tasarse de 0 a 5, según juzgues entre los dos extremos que se presentan.

Rasgos formativos en el acompañamiento	C	Rasgos deformativos en el acompañamiento
Los seminaristas se saben aceptados como son. Consecuentemente tiene confianza para manifestar lo que piensan tal y como es.		Los seminaristas dudan de la aceptación incondicional de sus formadores. Consecuentemente se ven obligados a deformar sus pensamientos y sentimientos, para ganar su aceptación.
Con el paso del tiempo, los seminaristas se conocen mejor a sí mismos, logrando una conciencia de sus cualidades y defectos.		Pese al paso del tiempo los seminaristas no llegan a conocerse. Niegan sus defectos e ignoran sus propias cualidades.
Los seminaristas obran por propia responsabilidad, por convicción. Cuando faltan los formadores se comportan como si estuvieran.		Los seminaristas obran coaccionados y obligados por la disciplina del seminario. Cuando faltan los formadores dejan de cumplir.
Según pasa el tiempo, los seminaristas aprenden a elaborar su proyecto de vida. Ellos tienen el tema para la entrevista.		Pese al paso de tiempo, los seminaristas no llegan a elaborar su proyecto de vida. Hay que interrogarlos en la entrevista.
Los seminaristas valoran y solicitan la entrevista con los formadores, desde la competencia de cada uno.		Los formadores tienen que llamar a los alumnos para tener la entrevista. Ésta se convierte en un trago amargo.
Existe el hábito de tener entrevista, no sólo con el director espiritual, sino con los demás formadores.		No existe el hábito de tener entrevistas. El hecho de que se llame al alumno significa graves anomalías o problemas.
Con el paso del tiempo, los alumnos se hacen más receptivos en torno a las advertencias que le hacen los formadores.		Los alumnos no son receptivos con respecto a las advertencias que se les hacen. Reaccionan con violencia o indiferencia.
Cuando los seminaristas pasan por problemas familiares o económicos, recurren a sus formadores con confianza.		Cuando los seminaristas pasan por problemas familiares o económicos, no recurren a sus formadores o rechazan su ayuda.
Los alumnos integran armónicamente las diversas instancias del acompañamiento. Al salir del seminario buscan acompañamiento.		Los alumnos no integran las diversas instancias del acompañamiento. Al salir del seminario no buscan acompañamiento.
Suma de resultados		< 25 = Malo < 38 = Regular > 38 = Bueno

LA PEDAGOGÍA FORMATIVA DESDE EL ACOMPAÑAMIENTO PERSONAL

El acompañamiento personal ofrece un seguimiento estrecho de cada una de las personas que le objetiva su momento en el proceso de la formación. No basta con que se conduzca a un grupo o se haga

guardar la disciplina, es necesario este ámbito formativo que nace en la relación de persona a persona. La relación personal es característica de los procesos evangelizadores. El acompañamiento personal ofrece a cada uno de los formandos el espejo de su proceso, pero sería a su vez insuficiente sin un régimen en el gran grupo o sin contar con la influencia que ejercen unos sobre otros. El acompañamiento personal no debe reducirse a la dirección espiritual. Es necesario también un acompañamiento personal de parte de los responsables del proceso formativo.

La formación supone una relación personalizada y personalizante. Esto se concreta no sólo en la entrevista formal, sino en las actitudes diarias de aceptación y atención personales. El punto importante está en la calidad de la relación formativa de persona a persona.

Las actitudes del formador. Conviene considerar que son las actitudes del formador las que posibilitan el crecimiento del alumno en el plano personal. Han de ser tales, que permitan la manifestación espontánea de las situaciones reales, que requieren de criterios formativos. Se pueden caracterizar cuatro actitudes básicas.

1. Aceptación positiva incondicional. Es un cálido respeto hacia el alumno, que parte de la percepción de ser él una persona de valor incondicional. Consiste en aceptarlo como él es, en su identidad personal irrepetible, como una persona diferente. La relación de acompañamiento personal tiene como base la noticia que el alumno tiene de esta aceptación. Él debe estar seguro de encontrar en su formador esta aceptación incondicional, tal como lo experimenta en la relación con sus padres. De modo que quede patente que el máximo valor es la persona, por encima de su comportamiento o de las decisiones que pueda tomar. La aceptación llega a adquirir el sentido de un profundo respeto, cuando el formador se convierte en testigo de la lucha valerosa que el alumno sostiene para llegar a ser él mismo.

2. Comprensión empática. Se trata de percibir las cosas desde el punto de vista del otro, como si fuera esa persona. Es un intento de comprender con el otro, no sobre el otro, no acerca del otro. Lleva a una comprensión global de la persona, y no sólo intelectual de los problemas, en la cual todo detalle merece atención: los gestos, las posturas corporales, los silencios... Todo ello para comprender a la persona y no sólo lo que la persona dice. Cuando existe la comprensión empática, tengo la sensación de estar ante una persona, no ante un caso. Y el otro se sabe tratado como persona, y no como problema.

3. Autenticidad. Consiste en la adecuación entre vivencia, conciencia y comunicación. Es la actitud fundamental del formador, que posibilita las otras actitudes. La capacidad de establecer relaciones que ayuden al crecimiento de los demás es una función lograda por el propio crecimiento del orientador. De modo que sólo podrá acertar en la formación quien a su vez se encuentra en una tesitura de formación y de crecimiento. Comunica con el otro desde lo que vive y no sólo desde lo que sabe, o desde lo que tiene obligación de decir.

4. Comunicación de estas actitudes. Una cuarta actitud es la comunicación de estas mismas actitudes. Es central dicha comunicación porque el formando podrá cultivar la relación cuando tiene certeza de la autenticidad, aceptación y comprensión de su formador. Conviene señalar que las actitudes del orientador en la relación de ayuda son los factores determinantes del cambio y del crecimiento del alumno. Por mayor que sea, necesita ser aceptado y comprendido para poder crecer.

Conviene que el formador: a) Evite el directivismo, y sea muy cauto ante las imposiciones que pueda hacer al alumno. b) Evite el laxismo, cuando se deja al alumno sólo, sin evaluar y confrontar el proceso. c) Intervenga más cuando el alumno es más inmaduro, y poco a poco vaya haciéndole responsable. d) Estimule al alumno en la autoaceptación y la confianza de que alcanzará el éxito.

Comunicación objetivadora de los procesos. Hemos dicho que la función del acompañamiento personal en el proceso vocacional-formativo tiene la función de objetivar al alumno el momento del proceso en que se encuentra, para que cada vez obre con mayor responsabilidad y tenga los elementos para

elaborar su proyecto de vida. La función objetivadora se plasma en algunas actitudes que se comprenden siempre en el contexto amplio de la no-directividad y de la confianza en el alumno.

Confrontación desde los valores. Los valores representan el ideal de sí que la Iglesia propone a los candidatos. Existen como normativa y deberán ser aprendidos. Este aprendizaje supone su comprensión, siempre creciente, pero también su aceptación como buenos para sí. Por significativo que sea su aprendizaje, siempre suponen una subjetivización, y ya aprendidos, cierta degradación. Por ello la clarificación de los valores es un tema de permanente actualidad en la formación, en la triple línea de su comprensión, aceptación y vivencia. Lo ordinario es que los alumnos vayan adquiriendo visiones parciales en torno a los valores y su vivencia, por ello es importante cuestionar la seguridad afectiva que adquieren en torno a estas visiones parciales. El acompañamiento ha logrado su objetivo cuando el candidato capta la importancia de esa aproximación creciente a los valores.

Referencia al reglamento y medios de formación. Los marcos de la libertad que se definen en el gran grupo, a través del reglamento y otros medios de formación, son referencia obligada del acompañamiento personal. No vistos como imposición, sino como medios idóneos, en cuya elaboración han participado ellos mismos. El acompañamiento personal confronta al alumno con la conducta deseable en el momento formativo en que se encuentra. Ha de hacerle consciente a la vez de su progreso y de lo que le falta por conseguir. Una vez más, se le ayudará a vivir este aspecto en un sentido dinámico, progresivo.

Valoración de la voluntad del alumno. La aceptación de las personas y de su capacidad de autoformarse es base para que se pueda dar una verdadera relación formativa. Hemos de partir del convencimiento de que las personas son lo más importante en la tarea que se nos ha encomendado. Los alumnos, por jóvenes o inexpertos que parezcan, tienen toda la capacidad para comprometerse en la fe y en los cauces de la formación. Una formación que no valore la capacidad de los alumnos tenderá a promover actitudes infantiles, y a desarrollar un régimen paternalista. El formador ayudará por medio del acompañamiento personal, a que el alumno capte cómo se valora su propia capacidad y su voluntad de verdad y de cambio.

Observación y advertencia. Junto a la comprobación de los valores está la observación externa de las conductas. La observación se ha de convertir en advertencia y corrección de parte de los formadores para cada uno de los alumnos, de modo que les ofrezca con constancia el feed-back de sus propias conductas. La constante crítica y corrección personalizada facilita mucho el crecimiento de los alumnos en la línea de los valores. Esta retroalimentación debe ser detallada y exigente. Es conveniente que adquieran el hábito de examinar su comportamiento y de pedir y recibir correcciones, porque así se preparan para recibir un juicio eclesial sobre su idoneidad. Los formadores y sus mismos compañeros son la mediación eclesial concreta con que cuentan los alumnos. Ayudar a los alumnos a descubrir esta práctica no como mera disciplina, sino como verdadera expresión del amor fraterno y de la misericordia.

Valoración y aceptación del acompañamiento. En la relación de acompañamiento, también el alumno deberá poner su parte. Es responsabilidad del formador despertar en él la inquietud por el acompañamiento y ayudarle a descubrir su valor, y consecuentemente a aceptar la relación de ayuda. Son cuatro las actitudes características del alumno:

Voluntad o deseo de cambio. Siempre conviene estimular la voluntad de cambio. No todos los alumnos se encuentran en disposición de dejarse ayudar. Esto no tiene que ver necesariamente con su situación moral.

Conviene considerar algunos principios con los que juega el deseo de cambio: a) el cambio no proviene de las estructuras o de lo externo, sino de los recursos dinámicos presentes en el individuo. Es él quien tiene las armas para cambiar. b) Es necesario ayudarle a tomar conciencia de sus recursos y limitaciones, y enseñarle cómo puede explotar esos recursos. c) La relación formativa ha de poner en juego de

manera armónica todos los recursos psíquicos, físicos y espirituales. d) Exigir el máximo que cada uno puede dar, aumentando la exigencia según crecen sus capacidades, y por ello, abstenerse de toda comparación o calificación.

Valentía para encontrarse consigo mismo. El cambio pasa por el oscuro túnel de la propia personalidad, y corrientemente en sus aspectos difíciles. Frecuentemente se da una serie de mecanismos psicológicos por los que el individuo intenta impedir el enfrentamiento con el lado oscuro de la personalidad, que navega entre la conciencia y la inconsciencia. Hay entonces una tendencia a proyectar en elementos externos el problema, juzgándolos lapidariamente. El alumno en esta situación necesita que otro le señale aquello que intuye, pero no quiere ver y reconocer. Cuanto más se enfrente el propio yo en su realidad actual, más se logrará la autocomprensión y se posibilitará el cambio.

El formador debe comprender que: a) Un candidato no es más o menos valioso porque tenga más cualidades o defectos. Vale porque es él mismo. b) Todos los alumnos tienen aspectos turbios en su personalidad. Todos necesitan ser confrontados y todos necesitan superarse siempre. c) El reconocimiento de las propias limitaciones es ya buena parte de la solución, por ello vale la pena "perder el tiempo" ayudando a otro a enfrentarse consigo mismo. d) No se puede exigir a nadie que afronte y solucione de una vez para siempre su problemática. Siempre habrá que seguir procesos lentos, susceptibles de un retroceso.

Asumir o personalizar las propias responsabilidades. El alumno debe dejar de atribuir sus deficiencias a las solas causas externas, para asumir su parte de responsabilidad y emprender el cambio. Ayudarle a asumir responsabilidades es una parte importante de la misión del formador. Poco a poco se irá haciendo más libre y más dueño de su propio proceso, de modo que no cree dependencia del formador y elabore su propio proyecto de vida. Aspirará a la plena realización de su personalidad.

La actitud del orientador se caracteriza por: a) Apoyarse en la máxima confianza en los recursos dinámicos presentes en el alumno. b) Abstenerse de todo control y presión. c) Dar importancia a las exigencias que él mismo se plantea. d) Contar con el juicio del alumno para elegir los medios que son convenientes.

Iniciarse en un compromiso concreto. Otra disposición que se irá perfilando en el proceso formativo es la de comprometerse en acciones concretas. Lo deseable es que el mismo alumno proponga los compromisos que quiere asumir. Es necesario que al menos haga suyos los medios que el formador le proponga. Siempre debe quedar claro que es él quien se compromete y quien se hace responsable de su propio proyecto.

Evaluación del Encuentro

a) Evaluación realizada por el expositor

Contestaron a la encuesta correspondiente 74 participantes. Los números que se encuentran entre paréntesis corresponden a la cantidad de veces que se repite la misma idea. Las aportaciones se jerarquizan en cada cuestión desde la más abundante a la más escasa. Se ha procurado conservar las expresiones originales lo más posible. Para cualquier consulta van anexas las encuestas.

1. Valoración global del cursillo.
Muy bueno (42) Bueno (30) Regular (2) Malo (0)

2. ¿Cuál es el tema más interesante para ti?
 - La parte pedagógica sobre las tres instancias de acompañamiento (32)
 - La parte central: proceso de fe en la formación (25)
 - La importancia que se dio a la objetividad de los criterios de discernimiento (13)
 - La sección bíblica sobre el discernimiento en el NT (8)
 - Descubrir la importancia del grupo pequeño (5)
 - Valorar la importancia del formador y de su ejemplo (3)
 - Importancia de dar un estilo a la formación (3)
 - Que debo aceptar al formando como es, con sus limitaciones (2)
 - Valorar el dinamismo de la fe.

3. ¿Qué retos plantea la tarea de formación?
 - Trabajar por la unidad de vida y criterios en el equipo de formación (18)
 - Subrayar más el acompañamiento personal en el seminario (15)
 - Valorar, conocer, respetar, y amar más a las personas en su proceso formativo, confiar más en ellos respetando su ritmo de crecimiento (13)
 - Formar a partir del testimonio de vida (8)
 - Explicitar más los valores en la tarea de formación (8)
 - Hacer un esfuerzo por ser más objetivo en los criterios (8)
 - Cuidar mi formación permanente, mi cualificación como formador (7)
 - Valorar la tarea formativa como verdadera tarea pastoral (5)
 - Adoptar un estilo más definido en la formación, capaz de atraer a los alumnos (3)
 - Acompañar más de cerca a los pequeños grupos en el seminario (3)
 - Promover el cuidado del proceso de fe de los seminaristas (2)
 - Un reto de radicalidad evangélica (1)
 - Integrar armónicamente las tres instancias formativas (1)
 - Observar más (1)
 - Conocer mejor los documentos y medios que la Iglesia ofrece para la formación (1)

4. ¿Qué añadirías?

- Más contenidos de tipo teológico-espiritual sobre los valores (15)
- Características y dificultades en el proceso de fe (3)
- Más contenidos bíblicos (3)
- Desarrollar más el tema central (2)
- Análisis de la situación de fe de nuestros jóvenes posmodernos (2)
- Profundizar más en todo (2)
- Pulir el trabajo grupal del cuadro sobre criterios de fe-formación (1)
- Problemática afectiva en el proceso fe-vocación (1)
- Más unidad y orden en la exposición (1)
- Insistir en los medios para el cuidado del proceso de fe (1)
- Pedagogía formativa de Jesús (1)
- Explicitar la tarea de la gracia y del Espíritu en la formación (1)

5. ¿Qué suprimirías?

- El lenguaje y contenidos demasiados técnicos (4)
- Los temas del Nuevo Testamento (2)
- Los trabajos de grupo (1)

6. ¿Qué temas te gustaría tratar en otra ocasión?

- Organización y funcionamiento del equipo formador (19)
- Continuar con el mismo tema (8)
- Justificación y planteamiento de los seminarios menores (7)
- Condiciones y perfil de los formadores (5)
- Los valores de la vocación sacerdotal (5)
- La pedagogía de Jesús y la formación (3)
- Aspecto espiritual de la formación. Dirección espiritual (3)
- Elementos de la formación para el celibato sacerdotal (2)
- La formación comunitaria. Aspecto comunitario de la formación (2)
- Aspecto pastoral de la formación (2)
- Elaboración del proyecto formativo (2)
- El cuidado de los grupos pequeños en la formación (1)
- Psicología del joven de hoy (1)
- La formación intelectual (1)
- Criterio para la elaboración de los informes (1)
- Estudio de la Pastores Dabo Vobis (1)
- Madurez afectiva en la formación (1)
- Elementos para elaborar el proyecto personal (1)
- Crisis y dificultades en el proceso formativo (1)

7. ¿Qué opinas de la metodología?

- Muy buena (32) Buena (21) Excelente (12)
- Dinámica, práctica, llevadera (5)
- Muy apretada y exigente (4)
- Bloques demasiado largos (4)
- Demasiado expositivo y abstracto (2)

b) Evaluación general

	muy bueno	bueno	regular	malo	no contesta
Lugar	81%	19%	-	-	-
Hospedaje	25.5%	64%	10.5%	-	-
Comida	15%	64%	19%	2%	-
Horario	45%	51%	2%	-	2%
Animación	36%	45%	6%	-	13%
Liturgia	8.5%	68%	21.5%	-	2%
Convivencia	72%	26%	2%	-	13%
Tema	60%	34%	4%	-	2%
Expositor	72%	26%	2%	-	-

Sugerencias: Las relativas al **temario** están incluidas en la evaluación del P. Lavaniegos.

Con respecto a la **metodología** se piden más momentos de reflexión o lectura personal y más tiempo para compartir en grupos explícitamente la experiencia de cada seminario, teniendo en cuenta los roles y las etapas formativas.

En cuanto a la **liturgia** se pide más preparación, con dos variantes: animada por las diversas regiones, con sus expresiones musicales propias o confiarla a un solo equipo y que asuma en la celebración los temas que tratamos en el curso. Se pide más tiempo de oración (Adoración al Santísimo, retiro, sacramento de la reconciliación en común) y se notó la falta de celebración de la Candelaria y San Blas.

Reunión anual ordinaria 1998

En cumplimiento del art. 5 de los Estatutos, se realizó la Reunión Anual Ordinaria al finalizar el Encuentro de Formadores en Bariloche, el 6 de febrero de 1998.

En ella se presentó el informe de lo actuado en 1997, en cumplimiento de los objetivos para el trienio, cuya relación más completa está en los Boletines correspondientes:

- Constitución Comisión Directiva 1997-2000
- Preparación del Encuentro Anual de Formadores
- Encuentro de Directores Espirituales
- III Encuentro Nacional de Teología Pastoral
- Encuentros Regionales
- Boletines N° 6 y 7
- Datos estadísticos 1997
- Revisión y renovación de los Estatutos
- Proyecto formativo. Aporte a los Seminarios
- Intercambio de experiencias pastorales con seminaristas de Brasil
- Recursos económicos
- Participación en la OSLAM

REUNIÓN ANUAL DE LA OSAR 1999

Con las sugerencias de las regiones, y el voto de los presentes, se determinó lo siguiente:

Fecha: 1 al 5 de febrero de 1999.

Lugar: Pilar (Bs. As.) Casa de Encuentros del Arzobispado de Buenos Aires "La Montonera".

Tema: Las regiones sugirieron diversos temas: a) El equipo formativo y el acompañamiento personal (formar desde la paternidad); b) El proyecto educativo; c) El equipo formativo como formador de la dimensión comunitaria; d) El equipo, perfil y estilo; e) Dimensión pastoral: itinerario práctico; f) El acompañamiento personal en los distintos roles; g) Educación de la afectividad; h) Formar desde la paternidad para la paternidad.

Después de la votación, el tema quedó definido así:

"El equipo formativo":

- Formador desde la paternidad y para la paternidad.
 - En los tres ámbitos:
 - gran comunidad
 - pequeño grupo
 - acompañamiento personal
 - Criterios y caminos pedagógicos.
- Aportes para el proyecto formativo.

Reunión CEMIN - OSAR

REUNIÓN DE LA OSAR CON LA COMISIÓN EPISCOPAL DE MINISTERIOS -CEMIN

Buenos Aires, 12 de Marzo de 1998

La relación habitual entre la Comisión Episcopal de Ministerios -CEMIN- y la OSAR se realiza a través del presidente de la OSAR, el Secretario Ejecutivo de la CEMIN y los dos Obispos de la CEMIN responsables del área Seminarios. Para una mejor comunicación y coordinación la CEMIN ha convocado a una reunión de todos sus miembros (Presidencia y áreas, Vocaciones, Seminarios, Sacerdotes, y Diaconado Permanente) con la Comisión Directiva de la OSAR el 12 de Marzo pasado.

1.- Amplio intercambio de opiniones acerca de cómo vemos los seminarios y la formación sacerdotal los formadores y los Obispos.

Se valora grandemente el creciente espíritu de comunión entre los seminarios argentinos y cómo el marco de referencia común está dado en Pastores Dabo Vobis y en la Ratio. También la mayor comunicación y conocimiento entre los formadores, que permite crecer en confianza y ayuda mutua, sobre todo con el tema de los informes y el paso de seminaristas de un seminario a otro.

Preocupa la "atomización" por la cantidad de Institutos Teológicos, a veces con penurias en el nivel académico y con multiplicación del gasto. También se ve la dificultad de la poca estabilidad en algunos equipos de formadores.

Frente a la problemática del abandono del ministerio surgen cuestiones de fondo que hay que profundizar: qué implica hoy la madurez integral, la experiencia profunda de fe en el sacerdote, los condicionamientos sociales, familiares y de la propia historia personal, la inserción de los jóvenes en el presbiterio, la crisis de soledad, la formación permanente, etc.

En esta línea de la formación permanente nos alegra ver que ya es un tema instalado el considerar toda la vida del presbítero en formación, y que debemos profundizar en los elementos de la formación inicial que inciden en la permanente. Por otra parte nos preocupa que un número no pequeño de jóvenes sacerdotes sea reacio a esta dinámica de formación permanente.

Pedido de los obispos: Que se fomente la relación entre ambas etapas: formación inicial y permanente. Y entre las comisiones respectivas de la CEMIN. Paso concreto: que dos delegados de la OSAR participen del encuentro nacional para responsables del clero, y dos delegados de esta área participen del encuentro de formadores, para que ambas partes puedan ver qué aspectos preocupan y se trabajan en cada dimensión.

Pedido a los obispos: que hagan un acompañamiento más cercano a los equipos de formadores; que se tengan en cuenta criterios comunes para la aceptación de candidatos al seminario, sobre todo si vienen de otros seminarios o de una congregación.

2.- Estatutos de la OSAR.

Habiendo sido presentados a la Comisión Permanente de la CEA para su aprobación, el Consejo de Asuntos Jurídicos solicita reformular algunos aspectos antes de su aprobación definitiva. No obstante, la Comisión Permanente de marzo de 1998 prorrogó su vigencia por un año, con las modificaciones

propuestas por la OSAR En este periodo deberán estudiarse las reformulaciones que solicita el Consejo de Asuntos Jurídicos.

3.- Intercambio con Brasil para experiencias pastorales de seminaristas.

Se informó a los obispos acerca de la propuesta de la Organización de Seminarios de Brasil, para intercambio seminarístico mediante estadías en parroquias durante las vacaciones, de 20 días.

El año pasado no se llegó a tiempo para tratarlo en la CEMIN, por eso la OSAR no lo promovió oficialmente sino que ofreció a la OSIB gestionar algunas parroquias de diferentes diócesis, con autorización de su obispo, para que en grupos de dos los seminaristas de Río Grande do Sul hicieran esta experiencia en Argentina en diciembre de 1997. Fueron 12 seminaristas en 6 parroquias de 5 diócesis. Recibimos evaluaciones de los párrocos anfitriones, de los seminaristas visitantes y del presidente de la OSIB. Todas son altamente positivas.

Frente a esta experiencia piloto los obispos piden un informe y el parecer de la OSAR para discernir la continuidad de la misma.

4.- Se informa y dialoga sobre otros puntos:

- Encuentro anual de formadores (Bariloche, febrero del 98)
- Encuentro de formadores de seminarios menores (Córdoba, mayo del 98)
- Proyecto de Instituto Latinoamericano para la Formación de Formadores (CELAM - DEVYM - OSLAM)
- Calendario OSAR 1998
- Reimpresión de la Ratio argentina.
- Recursos económicos de la OSAR y CEMIN.

Intercambio con Brasil

INTERCAMBIO SEMINARÍSTICO RIO GRANDE DO SUL (BRASIL)- ARGENTINA

PROPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN DE SEMINARIOS DE BRASIL - OSIB

Motivaciones:

- Nuestra identidad común latinoamericana.
- Nuestro camino conjunto expresado en Medellín, Puebla, y Santo Domingo.
- La emergencia del Mercosur.
- La semejanza de los habitantes de Río Grande do Sul y la Argentina.
- La integración ya iniciada de las diócesis de frontera.
- El interés de los profesores de teología en pensar los desafíos frente a la realidad de la globalización (Primer encuentro, Bs. As. 1996, segundo encuentro, Porto Alegre 17 y 18 de octubre de 1998).

Propuesta:

- Intercambio seminarístico, mediante estadías en parroquias en tiempo de Navidad, de 20 a 25 días.

Condiciones:

Las dos partes envían y reciben seminaristas.

Preferentemente en parroquias urbanas, medianas-grandes.

Los seminaristas:

- Van en equipos de dos.
- Hacen, con sus formadores, reuniones de preparación, con oración, reflexión metodológica y estudio de los planes pastorales del país a ser visitado.
- Estudian nociones de la lengua.
- Pagan sus pasajes y gastos personales, recibiendo hospedaje de quien los acoge.
- Están disponibles a las orientaciones de los párrocos.
- Rezan con los párrocos.
- Escuchan al pueblo.
- Dan testimonio vocacional.
- Al regreso, hacen una reunión de evaluación, comunicada a la Organización de Seminarios de las dos partes.

Viamao, 3 de noviembre de 1997. "Ved cómo se aman".

P. ALVARO LUIS PINZETTA

Presidente de la OSIB

La comisión directiva de la OSAR vio con simpatía el proyecto, pero no se pudo formalizarlo porque ya no teníamos reunión con la CEMIN. De todas maneras pensamos que podíamos hacer el servicio de ofrecer el contacto con algunas parroquias que pudieran recibirlos, con el consentimiento del obispo local. Por el año 1997 no participarían nuestros seminaristas.

En el mes de diciembre, seis parroquias de la diócesis de Resistencia, Posadas, Formosa, Gualaguaychú y San Nicolás recibieron a seminaristas de diversos seminarios de 'Río Grande do Sul'.

Las evaluaciones de la experiencia son positivas. Abajo transcribimos algunas. Oportunamente daremos más información sobre la marcha de esta iniciativa.

EVALUACIONES:

De dos seminaristas sobre su estadía en la Parroquia San José de la Arquidiócesis de Resistencia:

"Frente a la experiencia que tuvimos en nuestra estadía en Argentina, coincidimos en valorar como grande y fructífera la actividad pastoral que realizamos en este país amistoso y acogedor.

Teniendo en cuenta las motivaciones que impulsaron esta estadía, como la identidad latinoamericana, la emergencia del Mercosur, la integración entre las fronteras, podemos solamente concluir que esta estadía superó todas nuestras expectativas y nos presentó una realidad religiosa-cultural que no imaginábamos.

Primeramente resaltamos la acogida de los sacerdotes que nos recibieron en la parroquia San José, su profunda y humanitaria preocupación por presentarnos toda la realidad pastoral y religiosa de aquel pueblo y consiguientemente del clero.

De la misma manera la forma de aquel pueblo de celebrar la religiosidad, con profundo amor, efectiva participación de los laicos, sea en las celebraciones bellas y festivas, como el espíritu humanitario que desenvuelve en la actividad pastoral (Cáritas).

En el espíritu de 'Te seguiré adonde quieras que vayas' (Lc. 9,57-61), damos testimonio del amor de Dios, Padre de toda la humanidad, actuando en nuestros hermanos, contemplando toda una nueva cultura, rica en su particularidad y belleza; vivenciada en su religiosidad fuerte y profunda, vivida y celebrada con mucho amor y donación al Reino; y además todo el carácter humanitario de un pueblo que acoge en nombre de Cristo a sus hermanos y comparte con ellos lo que posee de más rico, su simplicidad y generosidad en la forma de ser y en el amor de celebrar el mismo Cristo, formando una sola comunidad, sin fronteras o nacionalidades, pues el Reino es mucho mayor y así también la misión que a todos convoca a vivirla.

Por tanto, vimos que fue una experiencia única, de suma importancia en su continuidad y así también de forma mutua. Donde los seminaristas de ese país puedan vivenciar este espíritu misionero también en Brasil.

De esta forma agradecemos profundamente la invitación y la oportunidad de haber tenido esta gratificante y bella experiencia, donde en nombre de Cristo conocimos muchos nuevos hermanos, celebrando y compartiendo la misma fe.

¡Muchas gracias hermanos!
"El Señor es mi luz y mi salvación" (Sal. 26)
Viamao, 10 de marzo de 1998

Mauricio Boldori - Adelar Comin

Del P. Raúl Benedetti, párroco de Sta. Teresita, diócesis de Gualaguaychú:

Van con estas unas humildes reflexiones sobre la estadía de los seminaristas NELCIRCHIES y FABIANO DALZIN.

Fue para nosotros y para los que conocimos, una gran alegría. Fue como la confirmación de que la fe en Cristo y en la Iglesia, no conoce fronteras y nos hace hermanos. Nos enriquecimos mutuamente en el compartir experiencias de las Iglesias de aquí y del Brasil. En todo momento

hablamos de lo que somos, pero también presentamos un panorama de las Iglesias en otros contextos culturales y sociales de cada país.

Entendimos que Gualeguaychú es una comunidad muy especial, incluso dentro de la Argentina, donde resalta la casi inexistencia de problemas radicalizados que son característicos en muchas zonas de América Latina, que parece situarnos en una posición intermedia entre la "pobreza" y la "gran ciudad".

Ellos lo entendieron bien, y se ubicaron sin crítica. Conocieron lugares, familias, personas, instituciones, liturgias en distintos lugares de la ciudad y de la diócesis. Obispo, sacerdotes, religiosos, laicos, fueron testigos de la simpática presencia de los hermanos brasileños.

Y tuvieron la oportunidad de hablar, contar y compartir la vida de niños, jóvenes y adultos, en una época en que la mayoría de las parroquias están en receso.

En la convivencia diaria los sentimos como viejos amigos. El idioma nos obligó a hablar pausados y respetuosos para descubrir los mutuos modos de pensar. Un ejercicio simpático. A ellos les resultó a veces un problema pero se solucionaba fácilmente.

Se los vio serviciales y alegres. Concentrados en la lectura y la oración. Con buenos modales. Con gran conocimiento de las ciencias eclesísticas. No tuvieron miedo de dar puntos de vista a veces hasta de disentir, no sólo en el fútbol, sino en el modo personal de concebir la Iglesia.

Salvo que el tiempo (verano) impidió conocer otras realidades que están de receso, procuramos se lleven una visión lo más amplia y concreta posible de nuestra Iglesia, con sus luces y sombras.

Y esperamos que un día, ya sacerdotes, puedan pasar una temporada con nosotros, y nosotros en su país.

Una experiencia positiva y enriquecedora, digna de ser continuada.

En Cristo
P. Raúl

Del Padre Alvaro Pinzetta, presidente de la Organización de seminarios de Brasil:

Las evaluaciones de 9 de los 11 seminaristas que logré escuchar confirman la validez de esta experiencia hecha y apuntan para la continuidad el año próximo. Son unánimes en aprobarla, y con entusiasmo. Incluso ellos ahora reconocen que tienen una visión mucho más positiva del pueblo y de la Iglesia en Argentina. Tuvieron buenas relaciones con los sacerdotes y el pueblo, algunos trayendo gran admiración. Nosotros sabemos cómo los jóvenes pueden exagerar sus apreciaciones. Pero estoy seguro del gran bien que esta experiencia hizo para el presente y para el futuro de ellos. Muchas gracias otra vez. Los mismos seminaristas se proponen acoger y conseguir lugares en parroquias si quisieran venir seminaristas argentinos.

P. Alvaro Luis Pinzetta
Presidente OSIB

Noticias de las regiones

NUEVOS RECTORES:

A partir de este año 1998 varios seminarios tienen nuevos rectores. Ellos son:

- Seminario Mayor y Menor "Arcángel San Miguel" Diócesis de San Miguel.
Pbro. Florencio Viladoms Vila
- Seminario Mayor "Ntra. Señora de la Esperanza". Diócesis de San Justo
Pbro. Ricardo Marco.
- Seminario Menor "Sagrada Familia de Nazaret". Diócesis de San Justo.
Pbro. Norberto Figliuolo
- Seminario Menor "Ntra. Señora del Milagro" Arquidiócesis de Córdoba.
Pbro. Gastón N. Gattino
- Seminario Menor "Nuestra Señora de Lourdes". Diócesis de Concordia.
Pbro. Daniel Petelin.
- Seminario Mayor "Ntra. Señora de Nazareth". Diócesis de San Nicolás.
Pbro. Rafael Hernández.
- Seminario Menor "Santos Mártires de las Misiones". Diócesis de Iguazú.
Pbro. Esteban Ramírez.
- Casa de Formación "San José". Diócesis de Formosa.
Pbro. Enrique Vallejos.
- Seminario Menor "San José". Arquidiócesis de Tucumán.
Pbro. Pedro Santillán.

REGIÓN LITORAL:

Paraná: Rector del Seminario designado Obispo Auxiliar de Paraná. El Pbro. Juan Alberto Puiggari, rector del Seminario Nuestra Señora del Cenáculo de Paraná fue nombrado por el Santo Padre, Obispo Titular de Turuzi y auxiliar de Paraná. Ordenado sacerdote en 1976, desde 1977 integró el equipo de formadores del Seminario y desde 1992 es su rector.

Oramos al Señor por la fecundidad del ministerio encomendado al P. Juan y damos gracias por este nuevo don a su Iglesia.

REGIÓN BUENOS AIRES:

Azul: Debido a la escasez de vocaciones y a la apertura de otros seminarios en la zona, la Diócesis de Azul cerró su Seminario a fines de 1997. Esta etapa que concluye había comenzado con la reapertura del Seminario en marzo de 1979, como Introdutorio y Filosofado, para servir a la diócesis de Azul, Nueve de Julio, Mercedes y Bahía Blanca. También durante un corto período recibió seminaristas de Rafaela, Quilmes y Viedma.

San Isidro y San Justo: Ambos seminarios comenzaron este año inaugurando una sede nueva para el curso Introdutorio, desmembrándolo del Seminario Mayor, para poder realizar esta etapa específica de la formación en un ambiente más apropiado.

REGIÓN CENTRO - CUYO:

Mendoza: Fallecimiento del Director Espiritual del Seminario Pbro. Eduardo lácono.

Transcribimos esta cálida nota enviada por el Seminario de Mendoza:

En recuerdo del Padre Eduardo

"... QUE TODOS SEAN UNO..." (Jn. 17, 21).

Damos gracias a Dios por el don de la vida y del sacerdocio del Padre Eduardo lácono. Por su ministerio en esta tierra de Mendoza, por su entrega incondicional a la Palabra. Él supo encontrar en Ella la verdad más profunda para su vida y se encargó con delicadeza de transmitir ese gozo. Su sacerdocio fue un testimonio claro de comunión y entrega generosa. Un testimonio que no olvidaremos, que estará eternamente en nuestro recuerdo.

GRACIAS Padre EDUARDO POR TU PASO POR NUESTRAS VIDAS. . .

Los Seminaristas de Mendoza

El Padre Sergio Eduardo lácono, nació en Luján de Cuyo, Mendoza, el 11 de julio de 1960. Fue ordenado sacerdote el 18 de octubre de 1989. Desarrolló su ministerio pastoral como formador y administrador del Seminario de Mendoza, estudió Sagrada Escritura en Roma. A su regreso estuvo en la parroquia de La Candelaria en Maipú. Por último se le pidió que fuera director espiritual del Seminario Nuestra Señora del Rosario.

Dios lo llamó a su lado el 6 de febrero de 1998, mientras se encontraba realizando el curso de formadores en Colombia.

Queremos compartir con los demás seminarios del país las últimas reflexiones que nos seleccionara para orientar el trabajo espiritual de este año 1998.

"Como CRISTO, ofrezcámonos sin mancha a DIOS por la obra del ESPÍRITU ETERNO"

A la luz de Heb. 9, 14:

Cristo, en cambio, ha venido como Sumo Sacerdote de los bienes futuros. Él, a través de una Morada más excelente y perfecta que la antigua -no construida por manos humanas, es decir, no de este mundo creado- entró de una vez por todas en el Santuario, no por la sangre de chivos y terneros, sino por su propia sangre, obteniéndonos así una redención eterna. Porque si la sangre de chivos y toros y la ceniza de ternera, con que se rocía a los que están contaminados por el pecado, los santifica, obteniéndoles la pureza externa, ¡cuánto más la sangre de Cristo, que por obra del Espíritu eterno se ofreció sin mancha a Dios, purificará nuestra conciencia de las obras que llevan a la muerte, para permitirnos tributar culto al Dios viviente!

"Cristo ha podido ofrecerse a sí mismo, porque era digno de ser ofrecido, al ser "sin tacha", y capaz también de ofrecerse "gracias al Espíritu eterno". A diferencia de los antiguos sacerdotes, Jesús estaba absolutamente exento de pecado y de toda complicidad con el mal (cf. 4, 15); era "santo, inocente, inmaculado" (7, 26). Podía presentarse a Dios sin peligro de disgustarle. Por otra parte, el Espíritu Santo del que estaba lleno (Lc 4, 1) lo hacía capaz de una generosidad total. En una intensa plegaria (Heb. 5, 7-8), Jesús dejó al Espíritu de Dios penetrar a fondo su existencia humana, incluso en su muerte trágica, para que lo transformara todo en ofrenda perfecta. Este aspecto del acontecimiento es el que nos recuerda la oración de la Misa antes de la comunión, al decir que fue "con el poder del Espíritu Santo" como Cristo ha dado su muerte al mundo."

Según al texto de Heb. 9, 14 "el Espíritu Santo realiza en la ofrenda de Cristo la misión que se le atribuía al "fuego del cielo" en los antiguos sacrificios (Lv. 9, 24; IRe. 18, 38; 2Cro. 7, 1; 2Mac I, 22; 2, 10). De hecho el verdadero "fuego del cielo" no es sino el Espíritu Santo, único capaz de realizar la transformación del sacrificio. Para que se realice, es preciso que su acción sea acogida en la plegaria y en la docilidad generosa (cf. Heb. 5, 7-8). Las nuevas plegarias eucarísticas tienen el mérito de aplicar esta verdad a la vida cristiana, especialmente la tercera plegaria eucarística, en la que pedimos que el Espíritu Santo nos convierta en ofrenda perenne para gloria de Dios. El Espíritu Santo nos transforma en sacrificio que sube hasta Dios haciéndonos arder en caridad con Cristo" .

Noticias de la OSAR

ESTATUTOS:

Habiendo caducado el período por el cual fueron aprobados los Estatutos de la OSAR por la Comisión Permanente del Episcopado, la Comisión Directiva presentó a la CEMIN la solicitud para su aprobación definitiva, con el pedido de mejorar la formulación del art. 15 inc. a, ya que era un tanto confusa.

La Comisión de Asuntos Jurídicos del Episcopado pide reformular algunos aspectos de los Estatutos antes de proceder a la aprobación definitiva de los mismos.

No obstante, la Comisión Permanente de la CEA en su 119° reunión de marzo de 1998 prorrogó por un año la vigencia de los actuales Estatutos, mientras se estudian los aspectos sugeridos por la Comisión de Asuntos Jurídicos.

Junto con este Boletín estamos enviando un folleto con el Estatuto recientemente aprobado, que incluye una enmienda al art. 4° aprobada por la Comisión Permanente de la CEA en 1993, y la ya mencionada reformulación del art. 15 inc. a.

REIMPRESIÓN DE LA "RATIO" ARGENTINA

Habiéndose agotado la primera edición del Plan para los Seminarios de la República Argentina "La Formación para el Sacerdocio Ministerial" la OSAR y la CEMIN han solicitado su reimpresión a la Oficina del Libro de la Conferencia Episcopal. Al momento de publicarse este Boletín está prevista para estos mismos días la 20 edición de la "Ratio" argentina. Puede solicitarse directamente a la Oficina del Libro de la Conferencia Episcopal Argentina.

ENCUENTRO DE FORMADORES DE SEMINARIOS MENORES

Después del fructuoso encuentro de 1996 en Rosario, y tal como se sugirió aquella vez de reunirnos cada dos años, se está preparando el próximo Encuentro. Esta vez sólo de formadores, sin los seminaristas. Además de la problemática común de esta etapa de la formación, queremos compartir nuestra visión de los desafíos que presenta al Seminario Menor la nueva organización de los estudios secundarios con la Ley Federal de Educación.

PROGRAMA

- I. Maduración humana del candidato y crecimiento en la fe. Hno. Rodolfo Bianciotti, Lic. Psicología Religiosa.
- II. La vida en el Espíritu del Formando y del Formador. Pbro. José A. Rovai, Dr. Teología y Lic. en Filosofía.
- III. Proyecto Educativo y Tarea de Formación. Pbro. Oscar Tapia y Equipo.

Fecha: 22 al 24 de mayo de 1998.

Lugar: Los Molinos (Córdoba). Casa de campo del Seminario Mayor de Córdoba.

Destinatarios: Formadores de los Seminarios Menores y Casas Afines.

Costo: \$ 35.

Punto de encuentro: La llegada y concentración será en el Seminario Mayor de Córdoba, Av. Vélez Sarsfield 539, T.E. (051) 215873. Será importante confirmar el modo y el horario de arribo, en lo posible no más de las 16:00 hs, para ordenar la partida hacia la casa de Los Molinos, que dista a unos 60 km. de la ciudad Capital, en plenas sierras cordobesas. El inicio del encuentro está previsto con la Celebración Eucarística del Viernes 22, a las 19:00 hs. Informes: Pbro. Gastón Gattino. Seminario Menor de Córdoba. T.E. (0525) 20311 o Tel. Celular 076-550697.

QUINTO ENCUENTRO NACIONAL DE DIRECTORES ESPIRITUALES

A los directores espirituales de los Seminarios de la República Argentina:

Nos dirigimos una vez más a ustedes para hacerles una invitación. Continuando con una tradición iniciada hace algunos años, quienes desempeñamos el ministerio de la dirección espiritual en los Seminarios nos reunimos para compartir experiencias y profundizar en el estudio y reflexión de alguno de los temas que hacen a nuestro trabajo. Creemos que la experiencia de los encuentros anteriores ha sido fructuosa y, por lo tanto, nos proponemos repetirla este año.

El tema de reflexión será "formación espiritual desde la identidad y espiritualidad presbiterales; desafíos, itinerario".

Nos acompañará el Pbro. José María Recondo, Rector del Seminario de Morón, quien ha estudiado y expuesto el tema en diversas ocasiones.

El encuentro tendrá lugar en la Casa de Encuentros Betania, La Falda, Córdoba, desde el sábado 6 al lunes 8 de junio de 1998.

Esperando contar con su presencia, y recibir con alegría en los aires serranos a quienes se han incorporado recientemente a esta tarea de la dirección espiritual en los Seminarios, los saludamos en el Señor.

Informes: P. Gerardo Söding - Seminario de San Isidro
P. Carlos Ponza - Seminario de Córdoba

CUARTO ENCUENTRO DE PASTORAL

Apoyándonos en la necesidad de profundizar en esta área de la formación, y en la gran convocatoria de los encuentros anteriores, se está organizando junto a la Sociedad Argentina de Teología y la Cátedra de Teología Pastoral de la Facultad de Teología el IV Encuentro Nacional de Pastoral. Se continuará profundizando en la "nueva evangelización", esta vez a la luz del Espíritu Santo, en la preparación al Gran Jubileo.

Tema: "El Espíritu Santo, agente de la nueva evangelización" (T.M.A. 45)

- el Espíritu y la misión
- carismas y ministerios al servicio de la nueva evangelización
- espiritualidades y movimientos.

Fecha: 17-18 de agosto de 1998

Lugar: Esclavas del Sagrado Corazón de Jesús

Montevideo 1372 - 1018 Buenos Aires

Oportunamente se informarán más detalles sobre este Encuentro.

Noticias de la OSLAM

XIX CURSO PARA FORMADORES DE SEMINARIOS MAYORES

BOGOTÁ, 19 DE ENERO AL 13 DE FEBRERO DE 1998

Tema: La dimensión humana de la formación

Objetivos:

1. Reflexionar sobre la madurez humana y los criterios de formación que se consideren importantes para una personalidad humana bien sana y equilibrada.
2. Ponderar la necesidad de la psicología y cómo integrarla, junto con lo que ella implica, en el proceso formativo de los seminaristas (Formación en psicología, orientación psicológica y terapia).
3. Conocer y profundizar los aspectos fundamentales del celibato y su importancia clave para asumir, con libertad y con gozo, una vida célibe, en medio de un ambiente que no la favorece.
4. Realización de un taller sobre el ámbito y contenidos de la dimensión humana en la formación, para diseñar un posible itinerario de acompañamiento en las diversas etapas de la vida del seminarista.

Crónica y testimonio:

En Santa fe de Bogotá, cincuenta y seis sacerdotes y religiosos de distintos países de Latinoamérica participamos de este curso sobre la dimensión humana de la formación, organizado por el DEVYM y la OSLAM.

Hicimos una hermosa experiencia de fraternidad sacerdotal, que nos ayudó a vivenciar lo estudiado y tratado en esos días. Impregnados de una profunda espiritualidad, con la riqueza de las expresiones de cada país, desarrollamos nuestras actividades en un clima de armonía y amistad con un Cristo Vivo.

El curso se dividió en cuatro semanas. La primera estuvo a cargo de Gastón de Mezerville, doctor en psicología de Costa Rica. Nos ofreció los fundamentos teórico-prácticos para comprender los conceptos más importantes en los campos de: La madurez psicológica; las crisis normales en el desarrollo de la vida; la visión integral de la persona; las relaciones humanas y la capacidad de dar y recibir afecto. También cómo manejar el estrés, el desarrollo hacia la madurez psicosexual para vivir el celibato sacerdotal sin complejos ni traumas. Todo esto nos sirvió para vernos a nosotros mismos y de allí encarar nuestra tarea formativa.

Durante la segunda semana, a cargo del P. Juan de Castro, de Chile, reflexionamos sobre la utilización de la psicología en la formación sacerdotal: la incumbencia de la psicología en el proceso de selección de postulantes al seminario; los elementos básicos de psicología, psiquiatría y psicopatología; las neurosis, psicosis y personalidades obsesivas; la utilización de los tests y los criterios psicológicos excluyentes de una vocación sacerdotal; y finalmente sobre la unidad entre salud mental y santidad.

En la tercera semana, el P. Julio Perelló, salesiano argentino residente en Ecuador, nos brindó una orientación psico-espiritual para la formación al celibato sacerdotal, remarcando la castidad en la vida

del consagrado que tiene como base la madurez psico-sexual y los criterios básicos para la formación en el celibato a partir de la experiencia de los valores.

En la cuarta y última semana, después de la triste experiencia del fallecimiento del P. Eduardo lácono, director espiritual del seminario de Mendoza, nos costó muchísimo entrar nuevamente en ritmo, y sobreponiéndonos continuamos el curso con una visión de la juventud de hoy y de la situación socio-político-económica de A.L.; para terminar con los talleres sobre una propuesta de planificación en la dimensión humana en las diversas etapas de la formación sacerdotal.

De nuestro país participamos: el P. Daniel Di Santis, formador redentorista, el P. Gabriel Bossini y el P. Eduardo lácono, del seminario de Mendoza, el P. Julio Rodríguez, que acompaña seminaristas en la experiencia en la Mariápolis, el P. Luis Urbanc y el P. Carlos Sánchez del seminario de Tucumán.

P. Carlos Sánchez
Seminario de Tucumán

Informe de Argentina
XIV ASAMBLEA GENERAL DE OSLAM
Santiago de Chile, 04 al 07 de Noviembre de 1997

1. ORGANIZACIÓN NACIONAL DE SEMINARIOS

Existe en el país desde 1990 (desde muchos años antes hay encuentros de formadores).

Se reúne anualmente en Asamblea General, y la Comisión Directiva lo hace cuatro veces por año.

Servicios que ofrece:

- Encuentro anual de Formadores (Formación permanente). Una semana.
- Promueve encuentros regionales (son seis regiones).
- Promueve encuentros por áreas de formación: formadores en pastoral, directores espirituales, Seminarios menores, etc.
- Boletín (2 o 3 por año) con estudios, reflexiones e información.
- Banco de datos.
- Elaboración de Plan de Formación Sacerdotal (Ratio Argentina), aprobado en 1994.
- Encuentro Nacional de Seminaristas (1996) previstos cada 4 años.

Proyectos hacia el futuro:

- Consolidar el camino que se viene recorriendo en cuanto a la capacitación y actualización de los formadores mediante el Encuentro Nacional de Formadores, los encuentros regionales, por áreas formativas y de Seminarios Menores, al igual que el Boletín.
- Alentar la elaboración de los Proyectos Formativos de los distintos Seminarios.

Principales dificultades:

- Falta de integración de algunos Seminarios (Aprox. 10 % Mayores y 25% Menores y Centros afines).
- Renovación frecuente de Formadores, lo que hace necesario el constante "empezar de nuevo", y así los planteos de fondo no siempre aparecen.
- Las grandes distancias entre las distintas regiones, que dificultan el encuentro y la comunicación más asidua.
- Pocos recursos económicos para su funcionamiento, sobre todo en lo que hace a cursos y materiales formativos.

El apoyo de OSLAM y DEVYM se percibe sobre todo por:

- Los cursos de formación de formadores (febrero y julio), de los cuales siempre participan algunos formadores argentinos
- El estudio de temas específicos, como el "año pastoral".

2. NORMAS BÁSICAS PARA LA FORMACIÓN SACERDOTAL

Las primeras fueron aprobadas el 02/01/84, y actualizadas el 31/05/94.

Comentarios sobre su cumplimiento:

No se hizo un seguimiento explícito y sistemático sobre este tema pero en los Encuentros anuales de formadores (donde está presente el 75 % de los Seminarios del país) se percibe que la formación sacerdotal en los diversos Seminarios que participan va respondiendo de manera creciente a los lineamientos de dichas Normas. La dificultad que subsiste es la elaboración de los proyectos formativos de cada Seminario, que en líneas generales está un poco demorada.

3. SITUACIÓN DE LOS SEMINARIOS

Números de Seminarios Mayores diocesanos: 31

Números de Seminarios Menores diocesanos: 19 -incluye Centros afines-

Números de Seminarios Mayores religiosos: No hay registro de datos ni en la CAR. La gran mayoría tiene pequeñas comunidades de formación, más o menos integradas a las comunidades apostólicas, y van a clases a Facultades o Centros Teológicos.

Números de seminaristas por etapas: Introductorio 256; Filosofía 493; Teología 554; año pastoral en parroquias 48; Diáconos en parroquias 97. TOTAL 1463.

Números de seminaristas religiosos: (Cfr. Supra) Sólo hay datos de las 5 órdenes fundacionales (Dominicos, Franciscanos menores y conventuales, jesuitas y mercedarios) que suman 113, y los salesianos 211.

Números de ordenaciones de Sacerdotes Diocesanos: en 1990: 109; 1995: 85.

Números de ordenaciones de Sacerdotes Religiosos: s/d

Relación entre Formación inicial y Formación permanente:

Va creciendo la conciencia de la necesaria continuidad y complementación entre ambos momentos. Los seminaristas de los cursos superiores son concientes de que la formación continúa siempre: incluso han incorporado en su lenguaje habitual la expresión "Formación inicial" para referirse a la etapa del Seminario.

Varias diócesis del país, y algunas regiones pastorales, van implementando iniciativas de formación permanente, sobre todo para los primeros años de ministerio. Aunque no siempre se lo plantea efectivamente en real continuidad y articulación con la formación inicial.

La CEMIN anima fuertemente este trabajo: el último Encuentro Nacional de Responsables de la Formación Permanente tuvo como uno de los puntos centrales los cinco primeros años de ministerio.

Con todo, todavía no hay claridad con respecto a cómo implementarla y cómo articularla con la formación inicial.

Principales logros de los Seminarios

- la consolidación de la OSAR como ámbito de coordinación y servicios a los Seminarios.
- el interés de los formadores por formarse y actualizarse.
- la creciente comunión en los criterios formativos.
- la conciencia de la formación como fruto de un equipo sacerdotal.
- la instauración del año Introdutorio en la casi totalidad de los Seminarios del país.
- mayor conciencia de la necesidad de una formación adecuada a los tiempos que se viven.
- profundización en el discernimiento vocacional previo y en las instancias de selección de candidatos.
- la elaboración de las Normas Básicas para la República Argentina con la colaboración de los formadores de los distintos Seminarios.
- la realización del primer Encuentro Nacional de Seminaristas.

Principales dificultades:

- del equipo de formadores: número insuficiente, con poca preparación previa específica, bastante movilidad, relativamente jóvenes.
- de los seminaristas: dificultades de maduración personal (factores ambientales, sociales, familiares); en algunas regiones especialmente, el escaso nivel educativo previo al Seminario
- en los Seminarios más pequeños o en las zonas más alejadas: escasez de profesores, y en algunos casos, poca capacitación de los mismos.
- en algunos lugares se constata una significativa movilidad de seminaristas que cambian de Seminario.
- en algunos casos la influencia de ciertos sectores del presbiterio que no acompaña el proceso si no más bien siempre tiene algo que objetar.

Seminarios dioc. dirigidos por sac. dioc: Mayores: 30, Menores: 18

Seminarios dioc. dirigidos por sac. relig: Mayores: 01, Menores: 01

4.- EL EQUIPO DE FORMADORES

¿Es suficiente el número de formadores?

En general, no. En el país se tiende claramente a un estilo de formación ya no masivo, sino más personalizado, en comunidades, con una cercanía mayor del formador a los formandos, lo cual requiere más dedicación y más tiempo. Además, en algunos seminarios, debido a la falta de sacerdotes en la diócesis, los formadores deben asumir muchas tareas pastorales ajenas al ámbito de la formación.

Principales obstáculos para integrar un buen Equipo de Formadores:

La inestabilidad de los equipos por cambios frecuentes (no es igual en todos los Seminarios); la falta de preparación específica, sobre todo para ciertos ámbitos, como la formación espiritual; el número insuficiente para dicho equipo.

Retiro espiritual del Equipo

No es posible dar una respuesta que incluya a los cincuenta Seminarios. En general hay preocupación por cultivar la dimensión espiritual del Equipo de formadores.

Informe Económico

RENDICIÓN DE CUENTAS DEL AÑO 1997

Concepto	Entradas	Salidas	Saldo
SALDO del año 1996	.	.	\$47.90
Aporte CEMIN	\$800.00	.	.
Cuotas Seminarios	\$2,880.00	.	.
Fotocopias	.	\$300.00	.
Expositor Enc. For. 97	.	\$1,900.00	.
Gastos por cambio de moneda	.	\$15.00	.
Tinta Impresora	.	\$30.00	.
Sobres	.	\$20.00	.
Boletín Marzo	.	\$695.00	.
Correo (Boletín Marzo)	.	\$190.50	.
Saldo entregado p/ Ant. Com. Dir.	.	.	\$577.40
Cuotas Seminarios	\$200.00	.	.
Adelanto cuotas 98 (Reg. Bs. As.)	\$900.00	.	.
Cuotas OSLAM años 1995-96-97	.	\$500.00	.
Correo	.	\$50.56	.
Boletín Diciembre	.	\$330.00	.
SALDO del año 1997	.	.	\$796.84

RENDICIÓN DE CUENTAS DEL AÑO 1998 (al 12-03-98)

CONCEPTO	ENTRADAS	SALIDAS	SALDO
Saldo del año 1997	.	.	\$796.84
Cuotas seminarios	\$2,150.00	.	.
Pago estadía enc. Form. '98	\$9,252.00	.	.
Hospedaje y excursión enc. Form. '98	.	\$8,606.04	.
Expositor enc. Form. '98	.	\$2,100.00	.
Alquiler fotocopidora enc. Form. '98	.	\$840.00	.
Gastos varios enc. Form. '98	.	\$80.00	.
Cambio de moneda	.	\$17.00	.
Saldo al 12-03-98	.	.	\$555.80

Calendario 1998

De la OSAR y CEMIN:

Encuentro de formadores de Seminarios Menores: 22-24 de mayo - Córdoba.

Referencia: P. Gastón Gattino. Seminario Menor de Córdoba.

Encuentro de Directores Espirituales: 06-08 junio - La Falda (Cba.)

Referencia: P. Carlos Ponza - Seminario de Córdoba

Encuentro de Teología Pastoral: 17-18 de agosto - Buenos Aires.

(Soc. Argentina de Teología, Cátedra de Teología Pastoral de la Fac. de Teología y OSAR)

Referencia: P. Pablo Etchepareborda - Seminario de La Plata.

Encuentro de Pastoral Vocacional: 21-25 de Septiembre - San Antonio de Arredondo (Cba.)

De DEVYM - OSLAM:

XX Curso para formadores de Seminarios Mayores de América Latina:

28 de junio - 24 de julio - Cochabamba (Bolivia)

Referencia: P. Guido Villalta - DEVYM - Bogotá - Tel: (57-1) 612 1620

Fax: (57-1) 612 1929

Curso de Profesores de Comunicación en los Seminarios: 27 de abril-02 de mayo - Asunción - Paraguay.

Referencia: P. Guido Villalta.

Curso para Directores Espirituales:

12-18 de octubre (Fecha sujeta a confirmación) Bogotá - Colombia.

Referencia: P. Guido Villalta.

OTROS

II Encuentro de Teología del Mercosur:

17-18 octubre - Porto Alegre - Brasil

Referencia: P. Carlos Galli - Fac. de Teología - UCA.

II Curso residencial para Rectores de Seminarios Mayores del Clero Diocesano:

(Sgda. Congr. Para Educación Católica y ARCER) Roma 26 de junio-18 de julio - Dos cupos por país

Referencia: P. Carlos Degiusti - OSAR.