



Zespoły liderów parafialnych

„Jeśli chcesz iść szybko, idź sam. Jeśli chcesz zajść daleko, idź z kimś”.

Stare przysłowie

Co kryje się pod pojęciem przywództwo

Typowy model parafii to taki, w którym za wszystkie posługi odpowiedzialny jest proboszcz. Z ewentualnym wyjątkiem posługi ochroniarza ten właśnie model klerykalny jest promowany przez większość Kurii Diecezjalnych: to proboszcz powinien być odpowiedzialny za finanse, przepisy BHP, utrzymanie budynków i wiele innych spraw, mimo iż zwykle nie zostaje nawet odpowiednio przeszkolony do tych odpowiedzialności.

W niektórych parafiach księża mają możliwość delegowania zadań na poszczególne osoby, rady lub zespoły. Delegowanie zadań nie jest jednak tożsame z delegowaniem przywództwa. Nie chodzi tu o delegowanie pracy w kategoriach podejmowania działań, które według tradycji, zawsze były zarezerwowane dla wyświęconego kapłana. Nie powinniśmy wykorzystywać osób świeckich do tego by położyć fundamenty pod nasz kościół. Powinniśmy wykorzystywać parafię do kształtowania osób świeckich, aby były one w stanie dokonywać przemian w społeczeństwie.

Przywództwo oznacza przyjmowanie odpowiedzialności, a nie wykonywanie zadań. Możemy je rozumieć w kategoriach współodpowiedzialności za misję Kościoła, która jest zakorzeniona w naszym powołaniu wzbudzonym w czasie chrztu. Papież Benedykt XVI wyraził to w następujący sposób:

*„Współodpowiedzialność wymaga zmiany sposobu myślenia zwłaszcza w odniesieniu do roli świeckich w Kościele. Nie należy ich traktować jako „współpracowników” kleru, ale raczej jako osoby, które są rzeczywiście „współodpowiedzialne” za byt i działanie Kościoła. Dlatego ważne jest, aby umacniał się dojrzały i zaangażowany laik, który może wnieść swój specyficzny wkład w misję kościelną, z poszanowaniem posług i zadań, jakie każdy ma w życiu Kościoła, i zawsze w serdecznej jedności z biskupami”**

*Papież Benedykt XVI, Orędzie do VI Zgromadzenia Zwyczajnego Międzynarodowego Forum Akcji Katolickiej, 10/08/2012.



Na tym opiera się idea świeckiego „przywództwa” w Kościele. Kapłani i świeccy pełnią role komplementarne i współzależne, aby „Umocniony przez wszystkich swoich członków, Kościół mógł w ten sposób skuteczniej wypełniać swoje posłannictwo dla życia świata” (Lumen Gentium n. 37). Można powiedzieć, że osoby, którym powierza się zadania, zazwyczaj są zarządzane od niechcenia. Ludzie, którym powierza się jakiś zakres odpowiedzialności, będą wyznaczać cele i prowadzić innych do ich osiągnięcia.

Czym jest Zespół Liderów Parafialnych?

Zespół Liderów Parafialnych to grupa osób, dysponująca umiejętnościami, które uzupełniają umiejętności proboszcza, zapewniając skuteczne kierownictwo dla parafii. Osoby te nie należą do kolejnego zespołu, któremu proboszcz deleguje zadania, ale także same są przywódcami, z pomocą których może on bardziej skutecznie prowadzić parafię. W ten właśnie sposób zespół liderów bardzo różni się od każdej innej grupy czy zespołu parafialnego. Ważne jest, aby to zrozumieć. Parafialny Zespół Liderów posiada dynamikę zarówno wewnętrzną, jak i zewnętrzną. W wymiarze wewnętrznym członkowie gromadzą się wokół proboszcza, aby go wspierać i pomagać mu w podejmowaniu lepszych decyzji, wnosząc swoje konkretne spostrzeżenia, doświadczenie i zrozumienie. Wymaga to gotowości do wyrażania sprzecznych punktów widzenia w kontekście zaufania i wspólnej odpowiedzialności. Dynamika zewnętrzna jest najbardziej efektywna, gdy członkowie zespołu uzupełniają się wzajemnie; w ten sposób dyskusje prowadzą do podejmowania wspólnego działania. Być może nie ma czegoś takiego jak wszechstronna osoba, ale można mieć wszechstronny zespół. Możliwe zatem powiedzieć, że w ramach modelu który proponujemy, w miejscu proboszcza prowadzącego zespół, mamy proboszcza, który „prowadzi w ramach zespołu”.

Czy kapłanowi potrzebny jest Zespół Liderów?

Oczywiście istnienie takiego zespołu przywódczego nie stanowi nakazu podyktowanego prawem kanonicznym ale może pozytywnie wpływać zarówno na skuteczność kapłana jak i na jego doświadczenie własnej posługi.

Tak naprawdę jeśli nie podzielimy z innymi odpowiedzialności za przywództwo, wszystko musi przechodzić przez nasze ręce i szybko stajemy się „wąskim gardłem”. To rodzi frustrację, stres, a co najgorsze - wypalenie. Radość z posługi szybko wyparowuje, gdy przytłacza nas brak możliwości spełnienia oczekiwań drugiego człowieka.



Frustrację przeżywają także osoby świeckie, które zamiast wziąć na siebie odpowiedzialność, funkcjonują w modelu klerykalnym, oczekując, że to ksiądz zajmie się wszystkim.

W momencie, gdy zdecydujemy się przejść od trybu zachowawczości w naszej parafii do trybu misji, mogą pojawić się głosy sprzeciwu. Osoby dominujące mogą wywierać presję, a nawet uciekać się do agresji, a proboszcz musi znosić zachowania, które w innych okolicznościach zostałyby uznane za zwykłą przemoc. Możemy doświadczyć smutku, odrzucenia, samotności i zwątpienia w siebie. Wspólne przywództwo jest lekarstwem na to doświadczenie. Dzięki zespołowi ksiądz wie, że ma ludzi, którzy go wspierają.

Zespół liderów dopuszcza dyskusję na temat bardzo podzielonych opinii i może pomóc w podjęciu najlepszych decyzji. Pomaga także wypełnić luki wynikające z naszych naturalnych martwych punktów i w ten sposób zapewnia, że dzięki wspólnemu wysiłkowi zespołu wizja zostanie urzeczywistniona. Z uwagi na to, że zespół przywódczy wspiera inne zespoły w parafii, przyczynia się on do osiągnięcia jedności w wizji. A wszystko to pomnaża owoce naszych działań, radość i poczucie spełnienia po stronie kapłana.

Dlaczego warto pracować w ramach zespołu?

Po prostu dlatego, że każdy z nas jest nieco inaczej ukształtowany i dysponujemy różnymi kombinacjami umiejętności i spostrzeżeń. Clifton Strengths Finder wyróżnia cztery domeny potrzebne do stworzenia dobrze funkcjonującego zespołu, który osiąga swoje cele: Realizację, Wywieranie wpływu, Budowanie relacji oraz Myślenie strategiczne:

Realizacja

W przypadku konieczności samodzielnego wdrożenia rozwiązania przez nasz zespół, potrzebne nam są liderzy, których mocną stroną jest umiejętne realizowanie postanowień - osoby pracowite, które nie poddają się zanim nie osiągną celu.

Wywieranie wpływu

Gdy będziemy chcieli "zarazić" naszym pomysłem innych członków zespołu lub pozostałych wiernych, potrzebne nam są osoby, które mają talent do przekonywania innych.

Budowanie relacji

Gdy będziemy mieli zespoły, które są "większe niż suma ich części" potrzebne nam będą osoby o nastawieniu kojącym i pokojowym, które umiejętnie budują relacje i pomogą nam umocnić więzi w zespole.



Myślenie strategiczne

Gdy przyjdzie czas skupić się na tym, co mogłoby się wydarzyć i jak to osiągnąć, potrzebni nam będą ludzie z darem strategicznego myślenia, którzy umieją trafnie wybiegać w przyszłość.

Często najlepiej dogadujemy się z ludźmi podobnymi do nas samych: stratedzy uwielbiają dyskutować o strategii, ale przejście od strategii do realizacji wymaga obecności takich osób, których mocną stroną jest umiejętność realizacji. Zespół złożony z samych osób cechujących się umiejętnością budowania relacji będzie z kolei całymi dniami „gadał przy kawce”. Bez osób umiejących wywierać wpływ nie da się pociągnąć za sobą innych.

Cztery niezbędne elementy Parafialnego Zespołu Liderów:

1. Jedność wizji
2. Równowaga mocnych stron
3. Wrażliwość i zaufanie
4. Zdrowy konflikt

Etapy:

Dwa pierwsze pomogą ci w stworzeniu zespołu. Dwa kolejne, utrzymają zespół w całości!

1. Formowanie - łączenie się w coś nowego
2. Spieranie się - umiejętność niezgadzania się z szacunkiem i dochodzenia do najlepszych decyzji
3. Normalizacja - wyrabianie nawyków i wspólnego rytmu
4. Wykonywanie - wydawanie owoców
5. Rotacja - ludzie będą przechodzić dalej, a w ich miejsce przyjdą nowe osoby.

Charakterystyka osoby:

FACT - akronim angielskich odpowiedników słów Wierny, Dostępny, Inspirujący innych i zdolny do nauki

Zachęcamy do lektury:

- ♦ Pat Lencioni - The Five Dysfunctions of a Team
- ♦ Kerry Patterson - Crucial Conversations The Five Dysfunctions of a Team - Crucial Conversations