



Struktura

Wstęp

Wiele rzeczy może się sprzysiąć, aby uczynić nas kapłanów „samotnymi strażnikami”: brak środków finansowych na zatrudnienie ludzi; brak wolontariuszy; nasze własne przyzwolenie w obliczu klerykalnej mentalności, która oczekuje, że „ojciec” zrobi wszystko; jak również rosnąca presja ze strony organów diecezjalnych, które nakładają na proboszcza coraz więcej obowiązków. Jeśli dodamy do tego naszą własną wewnętrzną presję, by sprostać stawianym nam oczekiwaniom, otrzymamy model posługi kapłańskiej niemalże stworzony w celu wysysania z nas wszelkiej radości i przyczyniania się do kapłańskiego wypalenia. Jest to również model głęboko niebiblijny.

W Księdze Wyjścia 18, Jetro jest zszokowany widząc, że Mojżesz, jego zięć, wszystko robi sam. Ostrzega go przed niebezpieczeństwami: „Nie jest dobre to, co czynisz. Taka praca jest dla ciebie za ciężka. Sam nie możesz jej podołać. Zamęczysz siebie i lud, który przy tobie stoi”. Innymi słowy, nie służy to nie tylko Mojżeszowi, ale również jego posłudze. Jetro pomaga Mojżeszowi rozeznaczyć, jakie aspekty posługi musi wykonać sam, a jakie może powierzyć innym: „Powinieneś nadal wysłuchiwać problemów swojego ludu. Sam bądź przedstawicielem swego ludu przed Bogiem i przedstawiaj Bogu jego sprawy. Pouczaj lud dokładnie o przepisach i prawach, i ostrzegaj ich, by nie łamali prawa. Pouczaj go o drodze, jaką winien chodzić, i o uczynkach, jakie winien spełniać. Ale należy też wybrać część osób spośród ludu, aby mogli sadzić lud i być przełożonymi”.

W Ewangeliach widzimy, jak Jezus stosował zasadę działania przez innych. Nie tylko zainwestował nieproporcjonalnie w Dwunastu Apostołów, ale nawet wśród nich szczególnie wyróżniał Piotra, Jakuba i Jana. Miał też „siedemdziesięciu dwóch”, których rozesłał po dwóch do miast i wsi, które miał odwiedzić.



W Dziejach Apostolskich (6, 1-7) widzimy, jak Apostołowie powierzają diakonom prozaiczną czynność rozdawania żywności potrzebującym, aby sami mogli oddać się „modlitwie i służbie Słowu”.

Innymi słowy, aby praca duszpasterska była skuteczna, wymaga pomocy innych. Wymaga zaangażowania wiernych, aby przyjęli swoją „współodpowiedzialność” za Kościół zakorzenioną w nich podczas chrztu. Jako księża i duszpasterze musimy wychowywać liderów i uczyć się pracować za ich pośrednictwem. W skuteczności tego działania niezmiernie ważką rolę odgrywa „struktura”.

Co rozumiemy przez „Strukturę”?

Pewnie widzieliście te staroświeckie przedszkolne mobile, gdzie każdy element podtrzymuje dwa lub trzy inne zawieszone na nim tak, by cały układ był idealnie wyważony. Pojęcie „struktura” w naszym kontekście rozumiemy podobnie - zamiast parafii rozproszonych, niepowiązanych ze sobą grup wdrażać koncepcję wspierania posługi w każdej parafii i powiązania jej z całością wraz z wpisaniem jej w ostateczną wizję.

Schemat czy też wykres organizacyjny przedstawia tę samą ideę. Jeśli w parafii działa cztero- lub pięcioosobowy zespół prowadzący wyższego szczebla (ZPWS), a każdy jego członek odpowiada za trzy duszpasterstwa, bezpośrednie wsparcie otrzymuje dwanaście do piętnastu duszpasterstw. Gdyby byłyby uzależnione wyłącznie od proboszcza, nie byłoby to możliwe. W większych parafiach członkowie ZPWS mogą bezpośrednio wspierać „szefów wydziałów”, którzy z kolei udzielają wsparcia konkretnym liderom duszpasterstwa. Działająca struktura umożliwia dostosowanie skali, udzielanie wsparcia i osiągnięcie efektywności posługi duszpasterskiej. Umożliwia również dwustronną komunikację i jasność co do ról.



Jak wygląda „wsparcie”?

Zamiast hierarchicznej zależności kto komu „podlega”, w parafii lepiej jest kształtować przywództwo w trybie służebnym oraz zadawać sobie pytanie, jak wspierać poszczególne duszpasterstwa, aby zapewnić im sukces. Wsparcie może sprowadzać się do kwestii tak prostej i nieskomplikowanej jak regularne odprawy, podczas których zadaje się trzy pytania:

- Co się sprawdza?
- Z jakimi wyzwaniami się mierzymy?
- Czego ode mnie potrzebujesz?

Po ustaleniu tych trzech kwestii należy jasno uzgodnić i dojść do porozumienia w sprawie tego, kto za co odpowiada, w jakim terminie i co musimy przekazać.

Na czym polega „zrównoważone podejście”?

Większość parafii katolickich nie posiada obecnie środków na zatrudnienie świeckich pracowników. Może to doprowadzić do obniżenia oczekiwań księży, przez co zagadnienie takie jak „struktura” staje się czysto teoretyczne. Natomiast kwestia struktury coraz bardziej nabiera znaczenia, ponieważ parafie się łączą, a my stwierdzamy, że duży kościół nie jest po prostu większą wersją małego. Różnią je mocne i słabe strony.

W mniejszych kościołach mogą dominować niedojrzali, krzykliwi, opiniotwórczy i zepsuci członkowie, z którymi trzeba się konfrontować. Większe kościoły mają trudności z przyjmowaniem nowych członków lub oferowaniem odpowiedniej opieki duszpasterskiej.

W fascynującym artykule zatytułowanym „Leadership and Church Size Dynamics” [*Dynamika przywództwa i wielkości kościoła*] Tim Keller, czołowy ewangelicki duszpasterz, zauważa:



Im większy kościół, tym mniej łączy jego członków. Istnieje większa różnorodność czynników takich jak wiek, status rodzinny, pochodzenie etniczne i tak dalej, w związku z czym w kościele liczącym 400 wiernych potrzeba cztery do pięciu razy więcej programów niż w kościele liczącym 200 osób - nie dwa razy więcej. Większe kościoły są znacznie bardziej złożone niż ich mniejsze odpowiedniki. Odprawia się w nich wiele nabożeństw, funkcjonuje wiele grup i istnieje wiele ścieżek, a ostatecznie i tak są naprawdę multi-kongregacjami.

Przy zatrudnianiu nowych pracowników uwzględnia się również kryteria wielkościowe:

Im większy kościół, tym więcej trzeba przyjąć pracowników na jednego mieszkańca parafii. Często na każdy wzrost frekwencji o 150-200 osób pociąga za sobą zaangażowanie dodatkowych osób do posługi duszpasterskiej. Kościół liczący 500 osób może mieć dwóch lub trzech pełnoetatowych pracowników duchowieństwa, niemniej może pojawić się potrzeba zatrudnienia kolejnych duszpasterzy na każdych 75-100 nowych wiernych. Tak więc w kościele skupiającym 2000 wiernych posługę może sprawować nawet dwudziestu pięciu pracowników.

Dla Tima Kellera „duży kościół” to taki, w którym tygodniowy udział w nabożeństwach 400-800 osób. Generalnie - mówi - „w małych kościołach o polityce decyduje wielu, a posługę sprawują nieliczni, natomiast w dużym kościele posługę sprawuje wielu, a o polityce decyduje kilka osób”. Warto zapoznać się z treścią całego eseju*, ale być może najważniejszym punktem, nad którym warto się zastanowić jest to, że w kościołach ewangelickich **oczekuje** się możliwości zatrudniania osób świeckich, a zbory mają świadomość potrzeby finansowania misji poprzez zapewnienie wystarczających dochodów na utrzymanie personelu poza wypłacaniem pensji pastorowi prowadzącemu.

* Można go przeczytać online tutaj: <https://seniorpastorcentral.com/wp-content/uploads/2016/11/2-Tim-Keller-Size-Dynamics.pdf>



Kwestia struktury dotyczy parafii niezależnie od tego, czy posiadamy pracowników, czy korzystamy z pracy wolontariuszy. Gdy parafia zaczyna ewangelizować, zgłasza się więcej osób chętnych do pomocy. W zależności od rozwoju sytuacji kapłan musi przedstawić swoje oczekiwanie, które „pomoc” wiąże się z faktem hojnego finansowania misji tak, by można było zatrudniać świeckich pracowników. A to może wymagać zmiany oczekiwań ze strony samego kapłana. Parafia musi wzrastać w świadomości potrzeby finansowania misji, ponieważ bez odpowiedniego personelu i wolontariuszy oraz bez właściwej struktury ksiądz może być zmuszony wziąć na siebie ciężar ponad jego siły, co będzie miało negatywne skutki zarówno dla jego posługi, jak i dla jego zdrowia.

Ćwiczenia praktyczne

Celem struktury jest odciążenie cię, abyś mógł poświęcić wystarczająco dużo czasu na to, co naprawdę ważne, nie doznając przytłoczenia ani wyczerpania innymi sprawami. Struktura pomaga również w poszerzeniu twojej posługi, ponieważ teraz dochodzi do współdzielenia jej z innymi, którzy sami docierają do coraz większej liczby osób. To czyni strukturę ważną, ponieważ przez nią posługa staje się zrównoważona i można kształtować jej skalę. Ktoś kiedyś zasugerował, że większość duchownych poświęca 80% swojego czasu na administrację, a 20% na posługę. Jak by to było, gdybyśmy mogli to odwrócić?

- Dobrym ćwiczeniem jest zanotowanie, jaki procent swojego czasu poświęcasz na:
 - ◊ głoszenie kazań (z uwzględnieniem
 - ◊ przygotowań
 - ◊ udzielanie
 - ◊ sakramentów
 - ◊ prowadzenie (czyli
 - ◊ udzielanie wsparcia wiernym
 - ◊ administrację i resztę.

Które, spośród tych wszystkich zadań, uważasz za najmniej życiodajne? A co pozostaje niezrobione przez to, że poświęcasz na nie czas? Wreszcie, jak wyglądałaby zdrowa równowaga?



- Innym ćwiczeniem byłoby sporządzenie mapy wszystkich różnych duszpasterstw w twojej parafii, a następnie pogrupowanie ich według jakichś możliwych do zastosowania kryteriów. Na przykład niektóre duszpasterstwa mogą być formacyjne, inne charytatywne, jeszcze inne administracyjne lub operacyjne. Którym z tych duszpasterstw jest już udzielane wsparcie? Jak mogłaby wyglądać trwała struktura wsparcia? Czy jest ktoś obecnie zatrudniony lub wolontariusz, który mógłby udzielać wsparcia niektórym z tych duszpasterstw?
- Czy mógłbyś rozpocząć pracę z myślą o utworzeniu jakiejś konkretnie struktury?