

*Čo sa môžeme ohľadom budovania synodality naučiť od ľudí z komerčnej sféry?*

## BOŽIE SLOVO:

Ex 18, 13-24

Čítanie z knihy Exodus: *Mojžiš sa posadil a súdil ľud, ktorý k nemu prichodil od rána až do večera. Keď Mojžišov test' videl, čo všetko robí pre ľud, povedal: "Čo to ty všetko robíš pre ľud?! Prečo zasadáš (na súd) sám a všetok ľud ťa od rána do večera obklopuje?" Mojžiš odvetil svojmu test'ovi: "Preto, že ľud prichádza ku mne, aby si vyžiadal Boží rozsudok." Mojžišov test' mu povedal: "To nie je dobre, ako to robíš! Takto celkom vysilíš seba aj tento ľud, ktorý je pri tebe. Počúvni teraz môj hlas, dám ti radu a Pán bude s tebou: Ty buď zástupcom ľudu pred Bohom a ty prednášaj jeho záležitosti Bohu! Vyhliadni si však spomedzi všetkého ľudu schopných, bohabojných mužov. Oni nech súdia ľud v každý čas a to tak, že vážnejšie prípady prednesú tebe a všetky menšie veci rozsúdia sami. Mojžiš počúvol slová svojho test'a a urobil všetko, čo mu poradil. Počuli sme Božie slovo.*

## KATECHÉZKA

(porov. www.inky.sk, katechézy / úvahy 42/566)

Dnes začíname tretí veľký rozmer živej Cirkvi a fungujúcej farnosti – a tou je SPOLUÚČASŤ na jej živote, na jej misii, aj na spoločnom rozlišovaní, uvažovaní, hľadaní cesty i spôsobov toho všetkého.

*Instrumentum Laboris* v úvode k tejto časti hovorí, že „konštitutívne synodálna Cirkev má podporovať tak právo všetkých zúčastňovať sa na živote a poslaní Cirkvi vyplývajúce z krstu, ako aj službu autority a výkon zodpovednosti, ktoré sú v rôznych formách niektorým zverené.“ Dotýka sa pritom toho, ako uskutočniť spoluúčasť bez sponchybnenia pastierov, ako vykonávať službu pastierov bez potlačenia spoluúčasti a ako definovať zodpovednosť, „vykázateľnosť“ v rámci Cirkvi.

Napadlo Vás niekedy, ako veľmi Cirkev pripomína komerčnú firmu? Fakt!

- Firma má svojho majiteľa, ktorý určuje, čím bude, čo bude vyrábať a aké poslanie bude plniť. Má nad ňou úplnú a plnú moc. Cirkev má tiež svojho majiteľa, Krista, ktorý pevne určil, čím je, čo je jej poslaním a aké ovocie od nej (a nás) čaká. Má nad ňou tiež úplnú a plnú moc.
- Firma má svojho CEO (*Chief Executive Officer*, u nás generálny riaditeľ), ktorého majiteľ dosadí a ktorý v jeho mene firmu vedie. Podobne Cirkev má svojho CEO, ustanoveného Kristom, ktorým je rímsky biskup, čiže pápež.
- CEO má okolo seba svoj tím, správnu radu spoločnosti. Pápež má okolo seba zbor biskupov, niektorí sú mu ešte bližšie a tvoria jeho najužší poradný zbor, kardinálov.
- A potom je tu firma, ktorá by mala fungovať ako skvelý tím, kde sa snúbi spoluúčasť zamestnancov s autoritou lídrov a manažérov, aby každý mal spoluúčasť na všetkom. Japonské firmy dokonca povzbudzujú všetkých zamestnancov k tomu, aby sa vyjadrovali k tomu, čo firma robí, navrhovali vylepšenia, pracovali pomocou malých krokov (hovorí tomu „kaizen“) na stálom zlepšovaní a skvalitňovaní firmy. A my už tušíme, že to, čomu sa v komerčnej sfére hovorí „tímovosť“, tak sa do veľkej miery kryje s tým, o čom práve teraz hovoríme my: synodalita. Synodálna cirkev je vlastne niečo ako veľký tím, Boží tím, plný Ducha, kde nikto nestojí bokom ani sa len nevezie, ale kde má každý spoluúčasť na všetkom – a kde autorita funguje bez toho, aby potláčala túto spoluúčasť a súčasne spoluúčasť nespochybnuje autoritu „lídrov a manažérov“, čiže pastierov Cirkvi.

A tak nemusí byť zlé pozrieť sa, ako vlastne ľudia vo svete formujú rôzne firmy a spoločnosti k takémuto tímovému duchu! A pomôcť nám môžu tzv. *štyly situácného vedenia tímu* podľa Kena Blancharda. O čo teda ide?

**Na začiatku**, samozrejme, potrebujeme veriacich a obrátených katolíkov. Nehovoríme teda o ľuďoch, ktorí sú v roli „zástupcov“ z čias Ježiša: prídu do kostola na omšu, občas využijú služby Cirkvi (krst, sobáš, pohreb, odslúženie omše), ale ešte sa nerozhodli stať súčasťou jej spoločenstva. Hovoríme teraz o ľuďoch, ktorí toto rozhodnutie už urobili a chcú mať *spoluúčasť* na *spoločenstve* Cirkvi v rámci jej farnosti, ako aj na jej *misii*. Ako a kde teda ich cesta začne?

**Direktívne vedenie** je na tejto ceste prvé. Farníci sú ešte len na samom začiatku cesty. Sú horliví a nadšení, ale nemajú ešte skúsenosti, často ani primerané vedomosti a poznatky (pre mnohých z nich náboženská výchova skončila niekedy pri prvom svätom prijímaní či birmovke, v praxi skôr, než vôbec mohla reálne začať). Je to teda líder tímu – farár, pastoračný asistent, animátor spoločenstva, ... – ktorý musí na všetko odhliadať a ktorý za všetko nesie aj zodpovednosť. Ostatní robia, čo im povie. Jeho hlavná úloha v tejto fáze je učiť, ukazovať, vysvetľovať – ešte len základy a často tie úplne praktické veci, týkajúce sa života Cirkvi, liturgie, apoštolátu, Biblie, viery, ... A farníci sa učia, pretože to chcú, pretože sa pre to rozhodli, chcú byť učeníkmi a teda kresťanmi, ako učeníkom vraví Písmo.

**Motivačné vedenie** nastupuje v poradí ako druhé. U každého človeka hrá v podobnej situácii rolu nadšenie ani tu to nebude iné. Ktokoľvek, kto ste si robili hoci aj programy EXODUS 90 / VELEBÍM 90 ste mohli zistiť, ako časom zanietenie opadá, disciplína sa uvoľňuje – a možno po skončení týchto programov ste skončili aj vy. Aby sa to nestalo, musí pastier okrem toho, že stále vyučuje, ešte stále v zásade takmer o všetkom sám rozhoduje, riešiť aj to, že ako kedysi Izrael za Exodu, „ľud začal chabnúť na ceste“ (Nm 21, 4). Musí ich povzbudiť, posilniť. Ako? Jedna z vecí je tá, že začne pred nimi otvárať širšie obzory. Ukazuje zmysel toho, čomu sa učia, ukazuje cieľ, ku ktorému smerujú, nadchýna ich pre to. Možno pozve niekoho z farnosti, ktorá už funguje, aby sa s nimi podelil o to, čo tam už žijú a tu ich ešte len čaká. Alebo sa tam vyberú. Alebo usporiadajú nejakú akciu, obnovu, v komerčnej sfére by sme to nazvali „motivačka“, „team-building“ a pod. Lebo tu je

naozaj veľké nebezpečenstvo, že sa celé úsilie rozsype a ľudia, ešte neutvrdení vo svojej viere a obrátení, jednoducho prestanú chodiť, vytratia sa, ... V tejto fáze sa takmer isto objavia aj nezгоды, problémy, konflikty, ktoré dovedy nadšenie tlmilo, ale teraz vyšli na povrch.

Ak spoločenstvo túto krízu prekoná, začne ich snaha konečne prinášať aj ovocie.

**Konzultačné vedenie** znamená, že spoločenstvo začína byť už dostatočne zrelé a skúsené na to, aby sa mohlo začať podieľať na rozhodovaní – áno, presne na tej *spoluúčasti*, o ktorej budeme nasledovné týždne uvažovať.

Stále je to pastier, ktorý rozhoduje – ale najprv si vypočuje mienku ostatných a spoločne s nimi uvažuje, *rozlišuje*, kam ich Duch volá, kadiaľ vedie ich cesta, čo majú urobiť a ako to urobiť. Nakoniec je to ale stále on, ktorý urobí záverečné rozhodnutie, podelí úlohy – a bude kontrolovať a s pomocou ostatných aj posudzovať ovocie.

V tejto fáze to zvyčajne začína ľudí baviť aj tak ľudsky – už vidia ovocie. Už sa zblížili, sú priateľmi a bratmi v rodine farnosti. Baví ich aj to, že už mnohé vedia, nie sú nováčikovia, už sú stále viac skúsení a osvedčení nasledovníci a spolupracovníci Krista.

**Delegačné vedenie** prichádza na záver a v ňom aj synodalita dosahuje svoju formálnu plnosť. Pastier (napríklad farár) už nemusí na všetko dozeráť a všetko schvaľovať. Členovia farnosti si môžu podeliť úlohy, sú schopní na nich samostatne pracovať, nachádzať riešenia, vyhodnocovať výsledky. Raz za čas – raz za týždeň, za dva týždne, za mesiac, ... – sa zídu napríklad vedúci malých spoločenstiev (FEB-iek), pastorační asistenti, katechéti, vedúci charity a ďalší z užšieho kruhu takto delegovaných pastierov vo farnosti, aby spolu (vrátane farára) vydali počet z toho, čo a ako robili, spoločne riešili problémy, hľadali cesty, modlili sa, počúvali Ducha... A zase každý jeden z nich takto „trénuje“ a formuje svoje vlastné malé spoločenstvo: FEB-ku, spevokol, charitu, ...

## UVAŽUJEME:

V ktorej fáze je dnes Vaša farnosť?