

Aké štruktúry možno vytvoriť na upevnenie misionárskej synodálnej Cirkvi?

BOŽIE SLOVO:

(Sk 6, 1-7)

Čítanie zo Skutkov Apoštolov: *V tých dňoch, keď počet učeníkov rástol, Helenisti začali šomrať na Hebrejov, že pri každodennom obsluhovaní zanedbávajú ich vdovy.* ² Preto Dvanásť zvolali zhromaždenie učeníkov a povedali: *"Nie je správne, aby sme my zanedbávali Božie slovo a obsluhovali pri stoloch.* ³ Preto si, vyhlídnite spomedzi seba sedem osvedčených mužov, plných Ducha a múdrosti, a na túto úlohu ustanovíme ich. ⁴ My sa budeme celkom venovať modlitbe a službe slova." ⁵ Táto reč sa páčila celému zhromaždeniu a vyvolili si Štefana, muža plného viery a Ducha Svätého, ďalej Filipa, Prochora, Nikanora, Timona, Parmenáša a Mikuláša, prozelytu z Antiochie. ⁶ Postavili ich pred apoštolov a oni sa modlili a vložili na nich ruky. ⁷ Božie slovo sa šírilo a počet učeníkov v Jeruzaleme veľmi rástol. Aj veľa kňazov poslušne prijalo vieru. Počuli sme Božie slovo.

KATECHÉZKA

(porov. www.inky.sk, katechézy / úvahy 363; 60 a 562)

Dnešný pracovný list začína slovami: *„Kontinentálne zhromaždenia naliehavo vyjadrujú túžbu, aby synodálny spôsob konania, ktorý zažili na súčasnej ceste, prenikol do každodenného života Cirkvi na všetkých úrovniach, obnovil existujúce štruktúry – počnúc diecéznymi a farskými pastoračnými radami, radami pre ekonomické záležitosti, diecéznymi alebo eparchiálnymi synodami – alebo viedol k zriadeniu nových. Hoci nechceme znižovať význam obnovy vzťahov v rámci Božieho ľudu, práca na štruktúrach je pre upevnenie zmien v čase nevyhnutná.“* V predchádzajúcich dvoch katechézkach sme trochu pozerali aj „za plot“ smerom komerčnej sfére a k technikám a spôsobom vytvárania a práce tímov a ich vedenia.

Cirkev je však omnoho viac, ako nejaký tím. Je spoločenstvo. Rodina. V tíme môže platiť zásada „profesionalita“ (čiže osobné veci stranou, venujeme sa striktné veciam súvisiacim s prácou a úlohami tímu) a aby to fungovalo, vzťahy môže často nahradiť organizačná štruktúra, ona „postupnosť velenia“ známa z armády, jasné vymedzenie, kto za čo zodpovedá a kto má aké právomoci a vytvorenie štandardizovaných postupov, na základe ktorých tím pracuje. Lenže zatiaľ čo tím takto pracovať a žiť môže, rodina by pri takomto spôsobe života „zomrela“, zanikla. Rodine nestačí iba spolu pracovať, byť nejako zorganizovaná a dodržiavať kompetencie a pracovné postupy. Ako hovorí psychológ a odborník na komunity M. Scott Peck, pokušenie *zorganizovať sa* a namiesto spoločenstva sa stať iba nejakou „organizačnou jednotkou“ je rovnako pokušením ako slepou uličkou.

Na druhej strane, *aj rodina potrebuje istú mieru organizácie, aby mohla fungovať a aby neupadla do chaosu, ktorý by nastal, keby v nej neboli nijako rozdelené úlohy, zodpovednosť za domáce práce, keby nebolo jasné, kto o čom a ako rozhoduje a podobne.* Dôležité ale je, aby organizácia nenahrádzala *spolužitie*, ale na druhej strane aby spolužitie bez organizácie neupadlo do *chaosu* a nakoniec sa nestalo nefunkčným, pretože v ňom nikto nevie, čo sa od neho čakáva, čo by mal robiť, kto by mal o čom ako rozhodovať, a tak si alebo jednotlivé jeho časti prekrážajú, alebo, a to je asi bežnejšie, nikto nerobí nič, pretože nevie, čo by mal robiť a často ani to, že by vôbec niečo mal. Takže:

a) [Ide najmä o to,] aby spoluzodpovednosť za misiu vyplývajúca z krstu neostala len na papieri alebo nebola závislá len na dobrej vôli jednotlivcov, preto musí nadobudnúť konkrétnu štruktúrnú podobu. Potrebne sú zodpovedajúce inštitucionálne rámce a tiež priestory, v ktorých sa môže pravidelne praktizovať komunitné rozlišovanie. Nejde o požiadavku prerozdelenia moci, ale o potrebu efektívneho výkonu spoluzodpovednosti vyplývajúcej z krstu. Ten udeľuje každému človeku práva a povinnosti, ktoré musí mať možnosť vykonávať v súlade so svojimi charizmami a službami;

b) to si vyžaduje, aby štruktúry a inštitúcie fungovali zodpovedajúcim spôsobom: boli transparentné, zamerané na misiu, otvorené spoluúčasti, schopné poskytnúť priestor ženám, mladým ľuďom, menšinám a chudobným a marginalizovaným;

c) výzva na reformu štruktúr, inštitúcií a mechanizmov ich fungovania v zmysle transparentnosti je obzvlášť silná v oblastiach, ktoré sú najviac poznačené krízou zneužívania (sexuálneho, ekonomického, duchovného, psychologického, inštitucionálneho, zneužívania svedomia, moci, jurisdikcie). Súčasťou problému je často neadekvátne riešenie prípadov zneužívania, čo spochybňuje mechanizmy, postupy a celkové fungovanie štruktúr a inštitúcií, ako aj zmýšľanie ľudí, ktorí v nich pracujú. Snaha o transparentnosť a spoluzodpovednosť tiež vyvoláva obavy a odpor; preto je potrebné prehĺbiť dialóg, vytvoriť príležitosti na zdieľanie a konfrontáciu na všetkých úrovniach;

d) metóda rozhovoru v Duchu Svätom sa ukazuje ako mimoriadne cenná pri obnove dôvery v situáciách, kde sa z rôznych dôvodov vytvorila atmosféra nedôvery medzi jednotlivými zložkami Božieho ľudu. Cesta obrátenia a reformy, v počúvaní hlasu Ducha, si vyžaduje štruktúry a inštitúcie schopné sprevádzať ju a podporovať. Kontinentálne zhromaždenia však dôrazne vyjadrujú presvedčenie, že samotné štruktúry nestačia, ale je potrebná aj zmena mentality, a preto je potrebné investovať do formácie;

OTÁZKA NA ROZLIŠOVANIE (riešenie, hľadanie odpovede, „Božieho konsenzu“ – pozn.red.):

Synodálna cirkev musí žiť spoluzodpovednosťou a transparentnosťou: ako môže toto vedomie tvoriť základ pre reformu inštitúcií, štruktúr a postupov, aby sa zmeny časom upevnili?

UVAŽUJEME:

V úvodnom čítaní sme videli, že na potrebu istého zorganizovania narazila už raná Cirkev v Jeruzaleme. Štruktúra je ako *kostra* a spoločenstvo ako *svaly*, dohromady tvoria funkčný *organizmus*. Ak chýba *kostra štruktúry*, výsledkom je nefunkčná „kopa mäsa“. Ak chýba *svalstvo spoločenstva*, výsledkom je mŕtvy „kostlivec“.

Aby nechýbali „svaly“ spoločenstva, aj dnešný pracovný list apeluje na potrebu veriaceho a obráteného spoločenstva katolíkov, u nás farského spoločenstva – a súčasne ukazuje na to, že to nespadne samo od seba z neba, ale je potrebné „investovať do formovania“ veriacich.

No a ohľadom „kostro“ pracovný list upriamuje pozornosť na nasledovné:

EFEKTIVITA – máme poslanie, misiu. Už II. vatikánsky koncil poukazoval, že obzvlášť dnešná doba vyžaduje „spoločnú a organizovanú formu apoštolátu“ farností vo svete. Ako to docieľiť? Ako prispôbiť existujúce štruktúry (pastoračná rada, ekonomická rada), aké prípadne nové by sa hodili?

VYKÁZATEĽNOSŤ – ako jasne definovať a prerozdeliť konkrétne úlohy a konkrétne zodpovednosti v živote a poslaní farnosti jednotlivcom a spoločenstvám v nej? Komu a ako by mali skladať účty z toho, čo robia?

PRIESTOR pre diskusiu, rozhovor v Duchu Svätom,... nielen v podobe miestnosti, ale ešte viac v podobe rutinných stretnutí, komunikácie medzi sebou navzájom – ako by to malo vyzeráť? Ako to zaistiť?

TRANSPARENTNOSŤ – „V ktorých oblastiach života cirkevných inštitúcií je potrebná snaha o väčšiu transparentnosť (ekonomické a finančné výkazy, výber kandidátov na zodpovedné pozície, menovania atď.) Pomocou akých nástrojov to možno dosiahnuť?“ (IL). Ako zaistiť, aby členovia farnosti vedeli, čo farnosť (vrátane farára, rád,...) robí, ako to robí, aké sú výsledky, ako sa rozdeľujú úlohy a zodpovednosť,... Ako to aj technicky a organizačne docieľiť?

ZNEUŽÍVANIE postavenia, autority, možností,... – aké postupy by mohli napomôcť, aby sa ničomu podobnému predišlo – ak už tomu nezabránila viera a obrátenosť daných ľudí?

OBAVY – existujú nejaké obavy z takéhoto fungovania farnosti? Ak hej, aké? Sú oprávnené? Ak nie, ako ich prekonať?

SKÚMAME / ROZLIŠUJEME:

Skúste sa zamyslieť nad jednotlivými bodmi. Počúvajte, čo Vám k tomu hovorí Duch. Ak môžete, diskutujte to aj vo svojom malom spoločenstve. K čomu ste prišli?