

Mary Ann Ford Flaherty és Richard L. Wood

Hit és közélet. Hitalapú közösségszervezés és gyülekezetfejlesztés.

Az alábbi szöveg részlet egy tanulmányból, amely a hitalapú közösségszervezés (HK) mint a gyülekezetfejlesztés egyik eszközének módszereit és hatásait vizsgálta negyvenöt, különböző felekezetekhez tartozó gyülekezetben USA-szerte. A hitalapú közösségszervezés széleskörű társadalmi mozgalomnak tekinthető, amelynek célja az alacsony és közepes jövedelmű közösségek érdekeinek képviselése az USA-ban, illetve immár más országokban is. Gyülekezetfejlesztés alatt azt a folyamatot értjük, amelynek során a gyülekezetek tagjai sokoldalú vezetőkké fejlődhetnek közösségükön belül, illetve a gyülekezetek intézményként is megerősödnek. Az egyéni tagok számára ez vezetői készségeik gazdagodását és a gyülekezeti életben való aktívabb részvételt jelent, illetve annak mélyebb megértését, hogy milyen kapcsolat áll fenn a társadalmi igazságosságra való törekvés és a HK folyamata között. A gyülekezetek számára ugyanez a folyamat a közösségen belüli kapcsolatok erősítését és más gyülekezetekkel és szervezetekkel való kapcsolatok építését vonja maga után. Emellett mélyebb kapcsolatot a gyülekezet lelki élete és a szélesebb társadalmi nyilvánosság között, a gyülekezeti kultúra megváltoztatását (könnyebb kapcsolódás, elszámoltathatóság), illetve a tagság számának növekedését. A gyülekezetfejlesztés folyamatában három kulcsszereplőt azonosít a tanulmány: a hitalapú közösségszervezésre kiképzett világi vezetőket; a lelkészeket (akik megalkotják a víziót, a közösségszervezést lelki tartalommal töltik meg, fenntartják a munkához szükséges kapcsolati hálót, és ellensúlyozzák a közösségszervező szakemberek hatását); és a HK szakértőit, a tudást átadni képes közösségszervező szakembereket. Utóbbiakra alább röviden „szakemberekként” is hivatkozunk.¹

Erősebb gyülekezetek létrehozása

A tényezők együttállása

A tanulmányunkból kibontakozó egyik jellemző minta, hogy a gyülekezetek hitalapú közösségszervezés általi megerősítése több tényező együttállásának függvénye. Ez a megfigyelés nem meglepő, ha tekintetbe vesszük a gyülekezetek komplexitását, és a tényt, hogy a nyilvános teret, amelyben mozognak, az egyéni boldogságra igen

¹ A könyv 3-8. oldalán található összefoglalás alapján.

nagy hangsúlyt helyező kultúra uralja. Ahol a lelkészek, a közösségszervező szakemberek és a világi vezetők sikeresen hozzák összhangba a kulcstényezőket, ott a HK nagy mértékben hozzájárulhat a gyülekezetfejlesztéshez. Fontos, hogy ez nemcsak az „egyház növekedését” jelenti, amely bizonyos tekintetben független a hívek közösségeinek erkölcsi kötelességeitől. A gyülekezetfejlesztésnek ez a modellje igyekszik megjeleníteni a legtöbb hitágazat által hagyományosan értéknek tekintett társadalmi igazságosság melletti elköteleződést és a teljes közösségért való felelősségvállalást, a legsikeresebb esetekben pedig képes mindezt a közösség képviselőjére kapott felhatalmazás megerősítésével is összekapcsolni. Ezzel szemben amikor kevés tényező érvényesül, a gyülekezetfejlesztés kevésbé robusztus, még akár olyan gyülekezetek esetében is, akik a politikai térben meghatározó arculattal rendelkeznek.

A gyülekezetfejlesztés kulcstényezői a következők:

- a hitalapú közösségszervezést végző csoport részéről **a közösségszervezés átfogó megközelítése**: a világi vezetők, lelkészek és közösségszervezők egymást kiegészítő készségeinek és megközelítéseinek összefogása, a gyülekezetek sajátos víziójának és missziójának tiszteletben tartása;
- a HK elveinek és gyakorlatainak **szisztematikus és folyamatos** megvalósítása; e gyakorlatok **fegyelmezett, fókuszált** alkalmazása a gyülekezeti kultúra átalakítása érdekében, közben pedig **kreatív**, az adott közösség igényeihez igazított megoldások;
- erős kapcsolat a közösségszervezők és a lelkészek között, amelyben kialakulhat a valódi együttműködést megalapozó bizalom és a konstruktív, kölcsönösen előremutató kihívások is teret kapnak;
- az adott gyülekezet hitbéli hagyományai és a HK folyamata közötti tartalmas, értelmes kapcsolat aktív építése;
- a lelkészek részvétele; szolgálatuk során a HK módszereire épülő gyülekezetfejlesztés tudatos megvalósítása; annak felismerése, hogy szolgálattelvő szerepük túlmutat a szervezési folyamaton; illetve lehetőségek biztosítása a világiaknak, hogy ők végezzék a konkrét szervezési tevékenység nagy részét.

A hitalapú közösségszervezés melletti elköteleződés nem vezet automatikusan a gyülekezet fejlődéséhez. A gyülekezetek csak akkor erősödnek meg az ilyenfajta civil tevékenységek által, ha a résztvevők aktívan tesznek is ezért. Egy-egy gyülekezet átsegítése a HK folyamatán a világi vezetők, lelkészek és szakemberek kritikus jelenlétét igényli, akik képesek a fenti tényezőket úgy mozgásba hozni, hogy azok pozitívan hassanak egymásra. A lelkészek vezethetik el a gyülekezetet a szervezési folyamatig, illetve segíthetnek azt összekapcsolni a lelki tartalommal és az erkölcsi kérdésekkel. A világi vezetők mobilizálhatják kapcsolati hálójukat, használhatják a vallásos közösségekben való beágyazottságukat, motivációjukat családjuk életkörülményeinek javítására, és a HK elvei és gyakorlatai terén újonnan megszerzett készségeiket. A képzett közösségszervező szakemberek behozhatják a fontos eszközöket, meglátásokat és készségeket, amelyek erős intézmények építéséhez és a gyülekezetfejlesztés előmozdításához kellenek. E szerepek és tényezők kombinációja a gyülekezetfejlesztés általunk tanulmányozott legsikeresebb eseteiben egyfajta dinamizmust alakított ki a gyülekezet belső, lelki és szervezeti élete, illetve külső, nyilvános életének civil megnyilvánulásai között. A gyülekezeti élet e két oldala közötti dinamikus összjáték jelentette a gyülekezetek hosszútávú virágzásának alapját.

Ezért ahol a világi vezetőknek, lelkészeknek és közösségszervezőknek sikerült megvalósítani a fenti tényezők együttállását, ott a hit erősebb közösségeit hozták létre, amelyek sikerrel kombinálják a gyülekezet hitbéli hagyományai melletti elköteleződést az igazságért való küzdelemmel. Fontos megjegyezni, hogy ezekben a gyülekezetekben a tényezők együttállása gyakran egyházi vezetői szintről érkező stratégiai tanácsok és segítség mellett jött létre, de volt olyan is, hogy a gyülekezet megerősítése mellett elkötelezett szervezői csapat vagy a pénzügyi támogatást biztosító partnerek információi járultak hozzá a sikerhez. Az alábbiakban azonosítjuk és tárgyaljuk azokat a mintázatokat, amelyek a fenti dinamikák komplex összejátékában megfigyelhetők.

A világi vezetők szerepe

Ahhoz, hogy a gyülekezetfejlesztés széles körben megvalósulhasson, a világi vezetőknek nagy felelősséggel kell bírnia a szervezés minden területén, beleértve a kapcsolatépítést, a hatalomelemzést, az ügyek felkutatását és kiválogatását, a

pénzügyeket és a hitalapú közösségszervezés irányítását. Interjúalanyaink szerint a világi vezetők egyik legfőbb szerepe mind a gyülekezeteken belül, mind a nyilvános térben a HK elveinek és gyakorlatainak megvalósítása. Ebbe beletartozik az új vezetők felkutatása és mentorálása, a kapcsolatépítés, a nyilvános akciók résztvevőinek összeszervezése, a HK és a gyülekezet közötti összeköttetés biztosítása, a lelkészekkel való munka, a nyilvános akciók és események során vezető szerep vitele, kölcsönös elszámoltathatóság vállalása minden résztvevővel, illetve az ügyek kiválasztásában és a szervezői csapat gördülékeny működésében való részvétel. De hogyan készülnek fel a világi vezetők ilyen sok és komoly felelősségre? Mielőtt tárgyalnánk azokat a lényeges feladatokat, amelyeket a világi vezetők a HK és a gyülekezet közötti kapcsolat építésében teljesítenek, megnézzük, hogyan is történik a vezetők fejlesztése.

Hogyan történik a vezetők fejlesztése?

A legtöbb világi vezető és lelkész arról beszélt nekünk, hogy a hitalapú közösségszervezésbe való bevonódásuk előtt egyáltalán nem, vagy csak kevés vezetői készséggel rendelkeztek. Akik rendelkeztek már vezetői tapasztalattal, azok is egyetértettek, hogy a HK és a gyülekezet összehangolásának komplex feladata másfajta készségeket igényel, mint a menedzsment vagy az adminisztráció. Ezen kívül a világi vezetők nagy része egészen addig nem érzékelte vezetői készségeinek fejlődését, amíg el nem kezdett részt venni a hitalapú közösségszervezésben. Ezzel szemben a lelkészek gyakran már szolgálatuk kezdetén is több készséggel rendelkeznek az emberekkel való munka területén, mint a világiak. Ugyanakkor alig akadt köztük olyan, akit a lelkészképzés során a gyülekezeten kívüli nyilvánosságban való részvétel területén edukáltak volna.

A világi vezetők és a lelkészek ezen felül két fontos, a hitalapú közösségszervezéshez is kapcsolódó intervenció hasznáról beszéltek – helyi, regionális és országos szintű kapcsolatépítési képzésekről (network tréning) és a szervezési munkában való rendszeres részvételről. [...]

A fordításból kihagyott részek: Hitalapú közösségszervezés képzések: 36. oldal aljától 37. oldal közepéig részletesen, statisztikákkal az országos szintű képzések hatásairól.

A képzések hatása a vezetőfejlesztésre – Összefoglalás

A hitalapú közösségszervezésről szóló képzések – legyenek azok helyi, regionális vagy országos szinten szervezettek – segítenek a vezetőknek elsajátítani a nyelvet és megszerezni az eszközöket, amelyekre szükségük lesz munkájukhoz. A képzések alapozzák meg azt a szervezési kultúrát is, amely képes lehet megkérdőjelezni a gyülekezeti status quo-t. Mivel interjúalanyaink közül több vezető friss változásokról számolt be, feltételezzük, hogy ők még a fejlődési folyamat kezdetén, kritikus időszakban járnak, amikor a tanulás, a kihívásokkal való megküzdés és a vezetővé érés fontos lépései zajlanak. Többen meséltek arról, hogy vezetővé válásuk folyamán számtalan megerősítő élményben volt részük az országos képzések során, ahol támogató és kollegiális közeg fogadta őket. A trénerként dolgozó tapasztalt közösségszervező szakemberek támogatják a friss vezetőket abban, hogy minél intenzívebben fejlesszék magukat: találják meg a hangjukat, erejüket, és legyenek képesek közösségeik érdekében akár széllel szemben is határozottan cselekedni, elkötelezni gyülekezeteiket a társadalmi rendszer megváltoztatása mellett. A vezetővé érés folyamatát a csoportos képzések dinamikája, kihívásai és bajtársi közössége segíti elő a legnagyobb erővel.

...

A világi vezetők munkája

A következő részekben közelebbről is megvizsgáljuk a világi vezetők gyülekezetfejlesztésben vállalt szerepének két alapvető elemét: a szervezői csapat felépítését és a HK elveinek és gyakorlatainak (konkrétan: a négyszemközti beszélgetések és az elszámoltathatóság) megvalósítását.

A szervezői csapat felépítése

A gyülekezetfejlesztés legerősebb példái olyan helyekről származtak, ahol sikerült megtalálni a „kemény magot”, és abból valamilyen szervezői csapatot, bizottságot szervezni. Ezekben a csapatokban azok a gyülekezeti tagok vettek részt, akiket a gyülekezet lelkének tekintettek. Lehetek formális vagy informális vezetők, mindenesetre olyanok, akik egyéb gyülekezeti tevékenységekben is kiemelkedően aktívak voltak.

A közösségszervező szakemberek számára régóta világos, hogy ez a fajta vezetés ideális forrása lehet a közösségszervezési munka legitimitásának és

segítheti a gyülekezet nyilvános életbe való bevonását. Az viszont új tapasztalat, hogy megfelelő összetételű szervezői csapat a gyülekezetfejlesztést is jelentős mértékben segíti. Ennek lehet az az oka, hogy egy ilyen csapaton keresztül a hatékony szervezés politikai és kapcsolati dinamizmusa bekúszik a gyülekezet szívébe, hála a csapattagok kapcsolatainak és a hitelességének. Ha megvan a bizalom a „kemény mag” felé, a szervezés folyamata intézményesülhet, és könnyebb lesz elérni a befolyásos gyülekezeti tagokat, a lelkészeket, illetve a különböző erőforrásokat (hírlevélben való megjelenés, istentisztelet nyilvánossága előtt való felszólalás, megbeszélések, egyéb gyülekezeti események).

A „kemény magból” kialakított szervezői csapat egészen más dinamika szerint működik, mint azok a bizottságok, csoportok, akiket a társadalmi igazságosságot érintő ügyek megvitatására a gyülekezetek peremén álló tagokból kijelölnek, pusztán azért, mert érdeklődnek a téma iránt. Interjúink szerint az ilyen módon kialakult csoportok nem hatékonyak, és a gyülekezeti élet perifériáján maradnak. Ezek a „társadalmi igazságosság csoportok” jellemzően az általunk vizsgált leggyengébb szervezői csapatokra hasonlítanak: hiányzik belőlük a HK gyakorlatainak (a négyszemközti beszélgetések és az elszámoltathatóság) összeszedett, fegyelmezett alkalmazása, és a szervezet kapcsolatokon alapuló, szisztematikus felépítésének folyamata.

A hitalapú közösségszervezés elveinek és gyakorlatainak megvalósítása

Amint láttuk, a vezetők személyes fejlődésen mennek keresztül hitéletükben és készségek elsajátítása terén is, ennek hatására pedig sokan közülük aktívabbá válnak gyülekezeteikben és közösségeikben. Azt is láttuk, hogy az ilyen vezetőfejlesztés egyik platformját a HK-képzések jelentik, illetve a gyülekezeti közösségszervezési munkában való részvétel. Kutatásunk során arra is választ kerestünk, hogy a gyülekezetek mint szervezetek milyen konkrét módszereket dolgoznak ki a hitalapú közösségszervezés segítségével. Egyik hipotézisünk szerint a HK elvei és gyakorlatai hatalmas szerepet játszanak a gyülekezeti kultúra megváltoztatásában.

Az alábbiakban először azokról az elvekről és gyakorlatokról írunk, amelyek a lelkészek, világi vezetők és szakemberek fő eszközeinek tekinthetők a hitalapú közösségszervezés folyamatában. Ezután két elvre – a kapcsolatiságra és az elszámoltathatóságra – fókuszálunk, megvizsgáljuk, kik és hogyan tudják őket

megvalósítani, és azt is, hogy milyen különbségek fedezhetők fel ezen eszközök felhasználása terén a gyülekezetfejlesztés magas fokán és alacsonyabb szintjén álló közösségek között.

A hitalapú közösségszervezést végzők nagyjából kilenc elvvel és gyakorlattal dolgoznak. Ezek közül kettőt alább tárgyalunk, hetet pedig itt sorolunk fel: 1) széleskörű vezetőképzés; 2) saját érdekek (ti. remények, álmok, célok) szerinti cselekvés; 3) a „Vasszabály”: ne tedd meg mások helyett, amit maguk is meg tudnak tenni; 4) „kapcsolati hatalom”: kapcsolatokon alapuló, politikailag megfontolt cselekvés; 5) akciók, amelyek során az egyéni és közös értékek nyilvánosan kifejeződhetnek (pl. megbeszélések, közös történetmegosztás, ünnepségek stb.); 6) a szervezés folyamata: előkészítés (kutatás és próba), akció, reflexió; és 7) magán vs. nyilvános: különbségtétel az egyéni és a kollektív területek között. A társadalmi tőkét a gyülekezet fejlődésének bizonyítékának és tartalmas civil részvétel feltételének tekintjük. Hogy mérjük hatásait, kvalitatív adatokat tanulmányoztunk arról, hogy a négy szemközti beszélgetések miképp növelhetik a kapcsolatiságot. Emellett abban is hiszünk, hogy az elszámoltathatóság a sikeres gyülekezetfejlesztés meghatározó, de egyben kihívást is jelentő gyakorlata, így meg akartuk vizsgálni, hogy a legmagasabb szintű fejlődést produkáló gyülekezetekben hogyan tartják fenn az elszámoltathatóságot. Ezeket a témákat a lelkészekkel és világi vezetőkkel készített interjúk kritikus meglátásai alapján jártuk körül.

Kapcsolatiság

Interjúink alapján úgy látjuk, hogy a négy szemközti beszélgetések meghatározó szerepet játszanak a kapcsolatiság kultúrájának kialakításában, azaz a kapcsolatok számának és szintjének növelésében mind a gyülekezeten belül, mind azon kívül. Az érdekek kölcsönös tiszteletben tartásán alapuló kapcsolatok ápolásában jó módszer a négy szemközti beszélgetés, de hasznos az új gyülekezeti tagok toborzásakor és a már meglévő tagok saját érdekeinek felismerését és tudatosítását támogató folyamatok során is. A módszer alkalmazható a „kemény magból” kinövő szervezői csapatok felépítéséhez, amelyek aztán képesek lesznek a gyülekezet vezetői és tagjai tehetségét a gyülekezet missziója és céljai érdekében kamatoztatni. Ezek a szoros kapcsolatok teret biztosítanak a vezetők vállalásaikkal kapcsolatos elszámoltathatóságához, és ahhoz is, hogy a különböző problémák felszínre bukkanjának.

Általában elsősorban a világi vezetők felelősek azért, hogy a négyszemközi beszélgetésekre sor kerüljön. Ha megkapják a képzést a szakemberektől és a támogatást a lelkészeiktől, ők a leghatékonyabbak a módszer használatának terjesztésében. A közösség-szervező szakemberek, a lelkészek és/vagy a világi vezetők tovább is fejleszthetik a gyakorlatot, ha kreatívan alkalmazzák azt úgy, hogy illeszkedjen felekezeti hagyományaihoz és a gyülekezet igényeihez. Burns Stanfield tiszteletes, aki egy presbiteriánus gyülekezet lelkésze, részletesen beszámolt a kreatív alkalmazás egyik lehetséges útjáról. Az ő gyülekezetükben a négyszemközi beszélgetéseket hivatalosan is rendszeresítették, így különböztetve meg azokat az elvétve, rendszertelenül zajló beszélgetésektől. Ennek köszönhetően a gyülekezet megértette a négyszemközi beszélgetések fontosságát:

„Azt mondjuk, például, hogy a következő 2-3 hétben a négyszemközi beszélgetésekre fókuszálunk. Adunk a programnak nevet is: „Beszéljünk!” Reklámozzuk, az emberek feliratkoznak. Az istentisztelet után is maradnak még egy órát, neveket húznak, és megbeszélik, hogy a következő héten egyszer találkoznak a húzottjukkal. És van célunk is... huszonöt beszélgetés hetente. Az emberek úgy döntöttek, hogy augusztus utolsó két hetében kerítünk sort rá, egy szerda este, egy fagy mellett. Így építjük a közösséget, és ha összehozod a négyszemközi beszélgetésedet, még fagyizhatsz is egyet. Ennyi volt a dolog lényege.”

Stanfield tiszteletes a négyszemközi beszélgetésekre „lelki feladatként” utalt, és hozzátette, hogy az ő közösségükben a világi vezetők évente pár alkalommal az egész gyülekezetet bevonva szerveztek négyszemközi beszélgetéssorozatokat. Az ilyen megmozdulások is a módszer elkötelezett és szisztematikus alkalmazására jelentenek példát, amely a leghatékonyabban járul hozzá a gyülekezetfejlesztés sikeréhez.

Finn atya, a bostoni Szent Márk-templom plébánosa a következőket mondta el a négyszemközi beszélgetések hithez kapcsolódó alkalmazásáról gyülekezetükben:

„A négyszemközi beszélgetések, különösen, amikor kampányszerűen szerveztük meg őket, nagy változást hoztak a gyülekezetbe. Kiválasztottunk hat-nyolc hetes időszakokat, kijelöltük a célokat, és megünnepeltük, amikor teljesítettük őket. A vasárnapi miséken az emberek beszámoltak róla, hogy számukra mit jelentett a programban való részvétel. És amikor véget ért a kampány, nagy ünnepséget tartottunk a templomban, mert szerettük volna az

élményt a közösség magjába integrálni. Hogy ne csak a gyülekezet peremén megtűrt tevékenység legyen, hanem váljon a kultúránk részévé, életmóddá a kapcsolódás.”

A módszernek az istentiszteletbe való integrálása elősegíti a kapcsolatiság kultúrájának létrejöttét. Minél több kapcsolat alakul ki a hitbéli tradíció, a szervezési munka és az istentiszteletok spirituális élménye között, annál elkötelezettebbé válnak a világi vezetők.

A Szent Lukács katolikus gyülekezet esetében nem átlagos módon alkalmazták a módszert. Mivel épp lelkésváltásban voltak, a világi vezetők a közösség-szervező szakember segítségével, de aktív lelkészi támogatás nélkül szervezték meg akciójukat. Ennek során száz embert képeztek ki a négy szemközi beszélgetés módszerére, akik aztán egy öthetes időszak alatt körülbelül ötszáz beszélgetést valósítottak meg. Ahogy az egyik vezető elmondta:

„Nagyon izgalmas volt, és az egész gyülekezetet sikerült bevonni. A csoportok igyekeztek egymásnak segíteni a négy szemközi beszélgetések elsajátításában [...] A gyülekezeti tagok minden hónapban egy sereg ilyen beszélgetést lefolytattak. Igyekeztünk a módszert a gyülekezet életének szerves részévé tenni, a működésünk lényegébe integrálni, mindenkit bevonni. És ez a folyamat a mai napig zajlik.”

Ez a megvalósítás is szisztematikusnak tekinthető, a módszert teljes gyülekezet körében, konkrét szándékkal alkalmazzák a világi vezetők: céljuk a kapcsolatiság kultúrájának kialakítása, annak szervesülése a szolgálatba. A fent idézett vezető és mások is beszéltek arról, hogy a kapcsolatok kialakítása bizalmat épít, amelynek eredményeképpen az emberek lehetőséget kapnak saját érdekeik megfogalmazására és megnő bennük a nyitottság az elszámoltatásra is. A céltudatosságnak ez a magas szintje előre jelzi, hogy a világi vezetőknek ez a képzett és elkötelezett csoportja a lelkészek fluktuációjának ellenére milyen sikereket érhet el a társadalmi igazságosságért való küzdelemben.

A tapasztalatok szerint tehát az erősnek tartott világi vezetők, akik szisztematikus, folyamatos módon alkalmazzák a négy szemközi beszélgetés módszerét, valódi változásokat indíthatnak el a gyülekezeti kultúrában az individuálistól a közösségi, kapcsolatiságon alapuló szemlélet felé. Az interjúkból az is kiderült, hogy a világi vezetők értik a különbséget a rendszeres és az esetleges megvalósítás között, és azt, hogy előbbire van szükség ahhoz, hogy a HK előnyei

valóban érvényesülhessenek a gyülekezetben. E vezetők elkötelezettek a gyakorlat fenntartása, sőt további terjesztése mellett is. Tovább növelhető a hatékonyság akkor, ha a képzett világi vezetők bevonják a lelkészeket is a gyakorlat jó hírének terjesztésébe, ha a lelkészek nyilvánosan kiállnak a négy szemközi beszélgetések mellett, és elmondják, hogyan segíti a módszer gyülekezetük misszióját, illetve segítenek abba a teljes gyülekezeti közösséget bevonni.

Elszámoltathatóság

A hitalapú közösségszervezés modelljében az elszámoltathatóság azt jelenti: a közösség tagjai számonkérhetők azzal kapcsolatban, hogy értékrendjük szerint cselekednek-e és teljesítik-e vállalt kötelezettségeiket, ahelyett, hogy grandiózus, ám megvalósíthatatlan terveket szövögetnének. Az elszámoltathatóságra példa, ha egy világi vezető figyelmezteti a presbitériumot arra, hogy a tervek mellé határidőket is szabni kellene, különben semmi nem fog megvalósulni. Paul Marincel, aki a minnesotai Isiah-ban dolgozik közösségszervezőként, az elszámoltathatóságot a gyülekezeti élet egyik legmélyebb aktusaként írta le. Egy világi vezető pedig így számolt be arról, ahogy gyülekezetében megvalósul az elszámoltathatóság:

„Csak akkor lehetünk sikeresek, ha számon kérjük az embereken, amit mondanak és csinálnak. És támogatjuk őket... Ez tehát azt jelenti, hogy segítünk az embereknek megérteni, hogy miért kérjük őket számon, és nem szégyenítjük meg, nem fenyegetjük őket, hanem segítünk nekik látni, hogy mindannyian számon kérhetjük és kérjük is egymást. Nemcsak a közösségszervező. Szerintem ez az egyik oka, hogy meg tudjuk tartani az embereket, hogy valóban történnek dolgok, az emberek pedig nem esnek ki, hanem fenn tudják, tartósan bevonódnak, így pedig a csoportjaink közös sikereket érnek el. És halljuk kívülről, hogy „Hűha! Na, ők aztán tényleg csinálnak valamit! Lehet, hogy én is szeretnék ehhez a csoporthoz tartozni!”

Amikor az emberek számon kérhetők, hogy értékeik szerint cselekedjenek, és elvégezzék, amit elvállaltak, a gyülekezet fontos feladatai el lesznek végezve. Ez talán egyszerűnek hangzik, de számtalan gyülekezetben problémát okoz, hogy az elszámoltathatóság félreértése épp az ellenkező hatást éri el: az emberek késnek a találkozóról, nem végzik el vállalt feladataikat, nem küzdenek azért, hogy tisztázzák, amit kell. Ez rengeteg értékes erőforrás elvesztését okozza, és kiszívja az életet a legjobb szándékú erőfeszítésekből is. Kutatásunk szerint a világi vezetők és a

lelkészek az elszámoltathatóság fogalmát rendkívül széles skálán értelmezik. Némelyek az Isten előtti személyes felelősséget hangsúlyozzák, mások a társadalom felé éreznek felelősséget, és így tovább. Emiatt nehéz volt felmérni, hogy a HK pontosan mekkora szerepet játszik az elszámoltathatóság kialakításában. Úgy tűnik, hogy a legtöbb erős gyülekezetben létezik az elszámoltathatóságnak valamilyen fajta rendszere, tehát nemcsak várják, hogy megtörténjen a dolog, hanem van gyülekezeti szintű víziójuk arról, hogy hogyan történjen meg. Az is kiderült, hogy az elszámoltathatóság kultúrájával bíró, vagy legalább afelé tendáló gyülekezetek inkább kivételnek tekinthetők, semmint átlagosnak.

...

Kutatásunkból az derült ki, hogy a gyülekezetekben lehetséges az elszámoltathatóság, felelősségre vonhatóság kultúrájának megteremtése., A lelkészek részéről talán több bátorságra van szükség. Az ő feladatuk kihangsúlyozni a gyülekezet felé a közösségszervező szakembereket és a világi vezetőket, amikor azok az elszámoltathatóság ellenkulturális jellegéről beszélnek – tehát arról, hogy miért fontos eleme ez a társadalmi ellenállásnak.

Összefoglalás

Kutatásunk tanúságai szerint – köszönhetően a közösségszervezési munkában való részvételnek, a HK-képzéseknek, illetve annak, hogy a tanultakat képesek hitük tradícióiba integrálni – a világi vezetők, saját elmondásuk szerint „erősebb, tudatosabb és erősebb hitű emberekké” és „jobb vezetőkké” válnak, és új készségeiket a gyülekezetekben és a tágabb közösségben is tudják alkalmazni. A kutatás azt is megmutatta, hogy az ilyen vezetői tőke kialakítása létfontosságú a sikeres gyülekezetfejlesztéshez, mert a világi vezetők elengedhetetlen szerepet játszanak a „kemény magban”, a szervezői csapatokban, valamint a kapcsolatiság és az elszámoltathatóság gyülekezeti kultúrájának kialakításában. Emellett segítenek a gyülekezetnek abban is, hogy hitéletét a tágabb közösségre is kiterjessze. Ezért mondhatjuk, hogy a vezetőképzésbe fektetett források általában rendkívül profitábilisak. Egy zsidó hitközség világi vezetője így fogalmazta meg ezzel kapcsolatos gondolatait:

„Az a vízióm, hogy olyan zsinagógává válhatunk, ahova bejöhetsz, ha érdekel a judaizmus, és ha szeretnél tenni azért, hogy jobb legyen a világ. Hogy az emberek azért csatlakozzanak a gyülekezetünkhöz, amilyenek vagyunk, akik

vagyunk, ahogy megszervezzük magunkat, ahogy dolgozunk. Ez nemcsak azt jelenti, hogy sok megbeszélést tartunk, hanem valódi változást. És ha zsidóként szeretnél részese lenni a változásnak, akkor a mi zsinagógánk az otthonod. Itt még nem tartunk... Mivel ilyen nagy a gyülekezetünk, az emberek számára gyakran nehéz benne megtalálni a helyüket. Olyanoknak is, akik kívülről a gyülekezet szívének-lelkének tűnnek. De azt mondhatom, hogy a gyülekezeti tagok immár mélyebb módon kapcsolódnak a zsinagógához. És úgy érzik, hogy otthonra találtak.”

A lelkészek szerepe

Ebben a szakaszban azt vizsgáljuk meg, hogy hogyan járulhatnak hozzá a lelkészek a hitalapú közösségszervezés gyülekezetfejlesztésben való hasznosításához. Először azt nézzük meg, mi motiválhatja a lelkészeket a közösségszervezésben való részvételre, majd azt, hogy hogyan tudják a leghatékonyabban terjeszteni a HK-alapú gyülekezetfejlesztés módszerét. Utóbbi kérdést a lelkészek maguk és a közösségszervező szakemberek szempontjából is vizsgáljuk.

Miért vesznek részt a lelkészek a szervezésben?

Nagy vonalakban elmondható, hogy az általunk meginterjúvolt lelkészek azért vonják be gyülekezeteiket a hitalapú közösségszervezés gyakorlataiba, mert hitük hagyományai szerint morális kötelességük, elhívásuk van a társadalmi igazságosságra való törekvésre, és/vagy mert az életminőség javításának égető szükségét látják gyülekezetük tagjai között vagy a társadalom szélesebb rétegeiben. A HK mint a társadalmi felelősségvállalás módszere mellett további három érvet sorakoztattak fel a meginterjúvolt lelkészek. Először is, az interjúalanyok egy kis csoportja, köztük rendkívül sikeres gyülekezetfejlesztést végrehajtó lelkészek is, a gyülekezet belső megerősítésének eszközét látta a HK módszereiben, *amellett*, hogy szerették volna a gyülekezet társadalmi szerepvállalását erősíteni. Másodszor, sok lelkész beszélt arról, mennyire értékelik a módszer alkalmazása során kialakult kapcsolatokat, különösen más felekezetek lelkészeivel, illetve közösségszervező szakemberekkel. [...] Volt, aki a vallásokon, illetve az amerikai társadalmat szétszabdáló faji és etnikai különbségeken átívelő kapcsolatokat emelte ki, amelyeknek fenntartása érdekében továbbra is részt vesz a hitalapú közösségszervezésben. Harmadszor, a szervezésben való részvétel lelkészek által

leggyakrabban említett haszna a szerepváltozás volt. Arról beszéltek, hogy friss erővel és dinamizmussal tudták munkájukat végezni. Ezt általában abból eredeztették, hogy a gyülekezet zárt, kis világát meghaladva a szervezési munkát a tágabb közösségben és még azon túl is végezheték. [...]

Azok, akiknek munkája már korábban is a felekezetük által képviselt társadalmi szolgálatra vagy a társadalmi igazságosság ügyére fókuszált, ez a szerepváltozás azt jelentette, hogy a közösségszervezésben való részvételüknek köszönhetően a korábbiaknál hatékonyabban, tartalmasabban képesek a társadalmi változás érdekében cselekedni amellet, hogy hitbéli hagyományaikhoz is hűek maradnak. [...]

Az általunk meginterjúvolt lelkészeket tehát több minden inspirálta a hitalapú közösségszervezésben való hosszútávú részvételre: a társadalmi igazságosságért hitük hagyományai szerint való felszólalás, a sürgető emberi szükségletek kielégítése, a gyülekezetek megerősítése, az értelmes, tartalmas kapcsolatok fenntartása, és szolgálattevőként vállalt nyilvános szerepük megerősítése is e lehetőségek közé tartozott. Ha a szervezési munkában mindezen szükségletek kielégíttetnek, a lelkészek nagyobb valószínűséggel tartják fenn a HK-módszerek központi szerepét gyülekezeteik életében, ezáltal pedig nagyobb sikerrel végezhetik gyülekezetfejlesztő tevékenységüket.

A lelkészek szerepe saját értelmezésük szerint

Amikor a lelkészeket arról kérdeztük, hogy értelmezik saját szerepüket, a legtöbb, HK-t sikerrel alkalmazó interjúalany arról számolt be, hogy ez a munka kevésbé radikális átalakulást, inkább fokozatos változást jelentett szolgálatukban. Bart Flaatt atya, a texasi Brownsville egyik katolikus templomának lelkésze e tapasztalat egy tipikus példájáról számolt be. Egyetemi hallgatók lelki vezetőjeként dolgozott, azonban azt fedezte fel, hogy amit mindennapi munkája során kap, eltörpül közösségszervezési szolgálata mellett: „Az a munka nagyjából a karbantartásról szólt, nem volt benne fejlődés. Azt gondolom, hogy a lelkészi szervezési munka modellje sokkal több élettől tölti meg az embert.”

Talán meglepő, hogy amikor a lelkészeket szerepük kulcsfontosságú elemeiről kérdeztük, sokan nem a szervezés standard gyakorlatairól beszéltek, pedig számos lelkész nagy intenzitással vett részt ezekben. Ehelyett a sokkal inkább négy különböző területen játszott szerepüket hangsúlyozták:

- széleskörű vízió létrehozása, amely életet visz a hitalapú közösségszervezésbe;
- a munka megtöltése egyfajta lelki és vallásos tartalommal;
- a kapcsolati háló fenntartása (főleg a többi lelkésszel, de más intézményvezetőkkel is), amely a hitalapú közösségszervezés bázisát jelenti;
- ellensúlyként való fellépés a közösségszervező szakemberekkel szemben, ezáltal pedig a hitalapú közösségszervezés egészséges dinamizmusának fenntartása.

Mindezen aspektusokat alább vizsgáljuk meg.

A vízió létrehozása

A lelkészek több okból is különleges helyzetben vannak, amikor a vízió megteremtésére kerül sor, amely aztán a HK vezérlő elvévé válhat a különböző helyi közösségekben. Egyrészt van tehetségük üzenetük nyilvános megfogalmazására, másrészt mondandójuk szilárd alapját az írások és teológiai tanítások jelentik, illetve képesek a vallásos szimbólumokat és történeteket is mozgásba hozni. A lelkészek szerepe azért is kiemelkedően fontos, mert gyakran közösségszervező munka egész ethosza, sok szakember pedig pláne tagadja, hogy tevékenysége háttérében valamilyen fajta ideológia, társadalmi vízió vagy társadalomértelmezés állna. Ez a fajta hozzáállás stratégiaiilag talán kifizetődő, hiszen megóvjá a szakembereket attól a vádtól, hogy valamilyen külső ideológiát erőltetnének rá a közösségekre. Ugyanakkor annak veszélyét is magában hordozza, hogy a közösségszervezési folyamatot egyfajta semleges politikai taktikává silányítsa, amely nélkülöz minden etikai alapot. E semlegesítés után a közösségszervezési munka ki lenne téve a veszélynek, hogy bármilyen ideológia hatalmába kerítse, ahogy az a keresztény jobboldal esetében is történt, akik például az adócsökkentés mellett érvelnek nagy teológiai hévvel.

Szerintünk a hitalapú közösségszervezés esetében valószínűtlen az ilyesfajta kimenetel – de ez épp annak köszönhető, hogy a lelkészek befolyásos szerepet játszanak a munkába életet lehelő lelki elköteleződés, társadalmi etika és vallásos vízió létrehozásában és fenntartásában. Ez végbemegy egyrészt a tágabb helyi közösségben végzett munkájukban, másrészt a gyülekezeteken belül, hiszen a közösségszervező munka különböző felekezetek – az afroamerikai, a katolikus, a

történelmi protestáns, a zsidó, az unitárius, az evanglikál, a pünkösdisták és más gyülekezetek – vallásos hagyományaira épít.

Az, hogy a gyülekezetek vízióját a lelkészeknek kell megfogalmazni, azt is jelenti, hogy a sikeres gyülekezetfejlesztés rendkívül nehezen történik meg akkor, ha a lelkészek nem szeretnék vagy tudnak víziót létrehozni, vagy ha a közösség-szervezőkből hiányzik a képesség e folyamat elősegítésére. A kimondott, tiszta vízió olyan viszonyítási alapot jelent, amely nélkül nem mérhető a fejlődés, és a lelkészek képtelenek saját magukat, a szervező szakembereket és a világi vezetőket elszámoltatni annak érdekében, hogy biztosítsák a szervezési folyamat gyülekezet számára való hasznosulását.

A szervezési folyamat tartalommal való megtöltése

Egy bostoni rabbi, Jonah Pesner vezette azt a folyamatot, amelynek során a gyülekezeti tagoknak egy-egy területet kellett kiválasztania, amelyben fejlődni szerettek volna, társadalmi igazságosság melletti elkötelezettségüket a gyakorlatba ültetve. A rabbi segített abban is, hogy e folyamat során kialakuljon a közösség-szervezés eszközeinek felhasználási módja, ám úgy, hogy az a gyülekezet által is értelmesnek tartott alapokon nyugodjon. Ez létfontosságú – hiszen a társadalmi, politikai aktivitás bár bírhat a HK résztvevői számára rendkívüli erővel, a hosszú távú elköteleződéshez az kell, hogy értelmet találjanak az elvégzett tevékenységben. Az amerikai kultúra alapjában ott található a vallásos utalások, a közösség-szervezést végzők közül sokakat a hit motivál, és a gyülekezetek jelentik a közösség-szervező munka intézményi bázisát. Emiatt a helyi szintű munka értelmessé tételének egyik fő eszközét a helyben aktív gyülekezet hitéletének szimbólumai, történetei és rituáléi jelentik. Így szinte minden megbeszélés nyilvános imádsággal kezdődik vagy zárul; kisebb szervezési találkozók alkalmával ezt világiak vezetik. Nagyobb szabású akciók keretében azonban szinte mindig lelkészek vezetik az imát. Közülük a legnagyobb kifejező erővel bírók képesek jelenvalóvá tenni Istent az összegyűlt emberek számára, és olyan nyelvet használni, amely mély jelentést hordoz a résztvevők számára. Hasonlóképpen, bár kevésbé rendszeresen, a találkozók és nyilvános események keretében sor kerülhet valamilyen „reflexióra” is, vagy más olyan megmozdulásra, amely az épp alkalmazott vallásos tradíciók etikájának keretében helyezi az aktuális ügyeket. A lelkészek ezek során is gyakran játszanak vezető szerepet,

A fentiek a HK megszokott gyakorlatai közé tartoznak. Ugyanakkor a fent említett zsidó hitközség, és más, a gyülekezetfejlesztésben kiemelkedően sikeres közösségek esetében a lelkészek tovább mentek az átlagnál: *a gyülekezet rendszeres istentiszteleteinek keretében* teremtettek kapcsolatot a hitélet és a közösségszervezés között. Egy szegény, afroamerikaiak által lakott New Orleans-i negyed katolikus templomának papja, Michael Jacques atya azt tűzte ki célul, hogy teljes lelkipásztori szolgálatát a hitalapú közösségszervezés gyakorlatai – különösen a négy szemközti beszélgetések és az elszámoltathatóság –, illetve az afroamerikai kulturális tematika köré építse. Amikor megkérdeztük, milyen élményben lehet náluk része egy látogatónak, így válaszolt:

„Életet láthat: fiatal, öreget, középkorút, gyerekeket, akik mind bevonódnak a történésekbe. Éneket hallhat, amelyben ott van a közösség történelme. A prédikációban felhívást kaphat, hogy tegyünk jobbat a közösségnek, tegyünk jobbat a közös életünknek. Arra is kaphat elhívást, hogy olvassa az evangéliumokat és alkalmazza azokat saját életében, hogy álljon készen a változások elindítására, bárhol járjon is, a munkájában, az otthonában, a közösségében. Hallhat arról, hogy az elköteleződés egy folyamat. Aztán lehetőséget kaphat, hogy maga is bevonódjon.”

Vegyünk észre, hogy mind a közösségszervezés gyakorlatai, mind az annak háttérben álló elvek nyílt, direkt módon jelennek meg a közösség lelki életében. Ez az eset egy mintázat látványos példája: azok a gyülekezetek, amelyek a legnagyobb sikerrel alkalmazták a szervezést mint az önfejlesztés eszközét, ezt úgy érték el, hogy a módszer legfontosabb gyakorlatait beépítették belső működésükbe, nem hagyták a gyülekezeti élet peremén. A HK kulcsgyakorlatait gyakran a világi vezetők valósították meg, ám a lelkészek játszották a legfontosabb szerepet e gyakorlatok gyülekezeti életbe való bekapcsolásában – oly módon, hogy az hitük hagyományaival is összhangban álljon. E minta egy másik fontos elemét a lelkészek tanító szerepének középpontjában álló prédikációk jelentik. Sok sikeres lelkész beszélt nekünk arról, hogy hogyan használják prédikációikat a hitélet és a szervezési erőfeszítések összekapcsolására; és azt is hangsúlyozták, hogy mindennek óvatosan kell megtörténnie, nem hirtelen, nyersen. [...]

A társadalmi folyamatokra helyezett fókusz segíthet a lelkészeknek, hogy a közösségszervezési munkát a gyülekezet pereméről behozzák annak szívébe. A hitélet, az istentisztelet a gyülekezet mint erkölcsi közösség lényegét jelenti, és ha a

hitélet szimbólumai, narratívái, imái, rituáléi összekapcsolódnak a társadalmi változásért tett erőfeszítésekkel, az legalább két fontos dolgot eredményez. Egyrészt a szervezést valódi *közösségi* elköteleződésé teszi. Ez nemcsak az új vezetők toborzását segíti, hanem a már bevonódottakat is magabiztosabbá teszi a teljes közösség nevében való kiállásban. Másrészt összekapcsolja a világi vezetők politikai tapasztalatát a tartalom vallásos forrásaival, így megteremtve annak lehetőségét, hogy a közösségi munka egyfajta integrált lelkiesség részévé váljon. Fontos megjegyezni, hogy ezáltal sokak számára maga a hitélet tapasztalata is új jelentéssel gazdagodhat. Ahelyett, hogy a lelkiesség megélése a tágabb társadalmi, gazdasági, politikai kontextustól függetlenül, egyfajta elszigetelt pillanatként történne meg, a vallásos szimbólumok és a társadalmi változás összekapcsolása az istentiszteletet integratív tapasztalattá változtathatja. [...]

A kapcsolati háló fenntartása

Bár jellemzően – legalábbis kezdetben – elsősorban a közösségszervező szakemberek feladata a kapcsolatépítési folyamat vezetése, egyedül nem képesek ezt megtenni. Különösen a közösségszervezés terén tapasztalatlan lelkészek körében nehéz a toborzás, és csak más, a szemükben hiteles lelkészek lehetnek alkalmasak a bevonásukra. Ennek következtében a lelkészek kikerülhetetlen szerepet játszanak a szervezési munka infrastruktúráját jelentő lelkesi kapcsolati hálók megalkotásában és fenntartásában. Ez történhet egyszerűen a közösségszervezésre koncentrált társadalmi kapcsolatok építése által, de úgy is, ha a szervezési folyamatot teologizáló beszélgetésekben vesznek részt. [...]

A lelkészek kapcsolati hálója gyakran lényeges szerepet játszik az új közösségek bevonásában a hitalapú közösségszervezési munkába. Bár e folyamatban a közösségszervező szakemberek központi helyet foglalnak el, az új gyülekezetekben való megjelenés sokkal könnyebb, ha a szakember mögött erős lelkesi hálózat áll, főleg, ha van köztük olyan, akiben a bevonni kívánt lelkész, pap, rabbi vagy imám megbízik. [...]

Ellensúly-szerep a szervezési folyamatban

A HK folyamatában a lelkészek és a szakemberek eltérő szerepet töltenek be. Utóbbiak hozzák be a társadalmi elemzéshez szükséges készségeket és eszközöket, amelyekkel a lelkészek és világi vezetők, legalábbis kezdetben, ritkán

bírnak. Prioritásuk mégis az, hogy az általuk képviselt, hitalapú közösségszervezésért felelős háttérszervezeteket erősítsék. Ugyanakkor a legjobb közösségszervezők felismerik, hogy hosszú távon szervezeteik erejét az erős gyülekezetek jelentik majd, és vannak, akik a gyülekezetfejlesztést helyezik munkájuk középpontjába. Ám ez a fókusz alapvetően még ilyenkor is a háttérszervezet érdekében kerül kiválasztásra, és csak egy a több érvényesülő szempont közül. Ezzel szemben a lelkészek jellemzően gyülekezeteikre fókuszálnak. Még ha mélyen elkötelezettek is a közösségszervezési munka mellett, a tény, hogy a lelkészek a gyülekezetekbe vannak beágyazódva, és strukturális felelősséggel viseltetnek azokért, minőségileg eltérő odafordulást kíván a lelkészekről a gyülekezetek mint erkölcsi közösségek felé.

Mind a közösségszervezés, mind a gyülekezetfejlesztés legsikeresebb példái között találunk olyanokat, amelyek esetében a lelkészek és a szakemberek egymást kiegészítő szerepei és megközelítései nem lettek elnyomva, hanem lehetőséget kaptak egyfajta egészséges feszültség fenntartására. Az ilyen konstruktív együttműködés dinamikussá teszi a szervezési folyamatot, hiszen a szakember-lelkész párbeszéd dupla fókuszot hoz létre: mind a háttérszervezetek, mind a gyülekezetek jólléte és fejlődése szemponttá válik. Ebben a felállásban a lelkészek a közösségszervező szakemberek ellensúlyaként működnek – nem azért, hogy ellenőrzés alatt tartsák azok befolyását, és így megbénítsák a szervezési folyamatot, hanem hogy egy dinamikusabb folyamatot indítsanak be azáltal, hogy számon kéri a közösségszervezőkön a HK modelljének teljeskörű megvalósítását. Ugyanakkor látnunk kell, hogy a lelkészek csak akkor tölthetik be hatékonyan ezt az ellensúly-szerepet, ha tisztában vannak vele, hogy merre is vezetik gyülekezetüket, és elég erősek, hogy elszámoltassák a szakembereket, illetve elviseljék a tőlük érkező elszámoltatást is.

A lelkészek ellensúly-szerepéhez kapcsolódóan négyféle számonkérésről számoltak be az interjúalanyok, amelyekkel a lelkészek a szakemberek felé fordulnak. Először is, elvárják a közösségszervezőktől annak felismerését, hogy a gyülekezetek nemcsak hasznos „közvetítő intézmények” a közösségszervezési munka folyamatában. A gyülekezetek státusza – hiszen erkölcsi közösségekről van szó – túlmutat a HK folyamatán. [...]

A „Niebuhr-i ellentmondás” kifejezés H. Reinhold Niebuhr teológus írására utal, amelyben kifejti, hogy a hívek szerepvállalása a politika világában

szükségszerű, ám egyszerismind megterhelő kompromisszumokkal és ironikus csavarokkal terhelt folyamat – ezért tehát szükséges hozzá az ellentmondásosság elviselésének képessége. A nagy ellentmondások egyike, hogy a tehetséges szervezők között lehetnek hívők, de nem hívők is, illetve olyanok, akik az érintett gyülekezettől eltérő felekezet hívei közül kerülnek ki. De még ennél is mélyebb a lelkészek és a szakemberek szerepe között feszülő ellentmondás: csak akkor jelenthet kapcsolatuk kölcsönös és konstruktív kihívást, ha a köztük lévő különbséget nem tagadják, hanem értékelik, és engedik, hogy egyfajta kreatív feszültséget alakítson ki.

A lelkészek ellensúly-szerepének második eleme annak biztosítása, hogy a gyülekezet élete kiegyensúlyozott fókusszal bírjon, és hogy a szervezési munka ne borítsa fel ezt az egyensúlyt. Sok lelkész hangsúlyozta ezt az igényt, az egyik például így fogalmazott: „Az egyháznak van társadalmi funkciója, de ez nem az egyetlen. A közösségszervezés nem egyenlő az egyházzal, úgyhogy nem tehetünk, gondolkodhatunk, beszélhetünk vagy működhetünk úgy, mintha az lenne. Azt hiszem, hogy még sokkal több gyülekezetet és embert lehetne bevonni, ha látszana, hogy a közösségszervezési munka során a vezetési készségeket különböző területekhez kapcsolódva fejlesztjük.” [...]

Harmadszor, a lelkészek gyakran tesznek aktívan azért, hogy a közösségszervezési munka ne veszítse el helyi beágyazottságát, míg a HK háttérszervezetei a tágabb politikai környezetre is szeretnének hatással lenni. [...]

Negyedszer, néhány közösségszervező szakember megindulva számolt be róla, hogy a lelkészek hogyan segítettek nekik a személyes szakmai fejlődésben. Egyeseknek ez elsősorban a saját hitükben való elmélyülést jelentette. [...] Másoknak abban segített, hogy ne legyen úrrá rajtuk az a cinikus világszemlélet, amely oly sok régóta elkötelezett politikai aktivistát jellemez. Ennek köszönhetően tehát mind a lelkészek, mind a szakemberek, akiket meginterjúváltunk, jelentős számban beszéltek lelkesen a kölcsönös kihívásról és a személyes fejlődésükhöz kapott támogatásról, amelyet az egymással kialakított kapcsolat jelentett nekik. Az ilyen tapasztalatok megsokszorozása jelentősen megerősítheti a hitalapú közösségszervezést mint demokratikus erőt és mint a gyülekezetfejlesztés eszközét is.

Elmondható tehát, hogy a szervezési munka mögött álló társadalmi vízió kimondása, annak jelentéssel való megtöltése, az alapját jelentő kapcsolati háló

fenntartása, és a szakemberekkel szembeni ellensúly biztosítása által a lelkészek fontos szerepet játszanak a HK folyamatában, és abban, hogy ez a gyülekezetfejlesztés sikeres eszköze lehessen.

A lelkészek szerepe a közösségszervezők értelmezése szerint

Sok általunk meginterjúvált szakember határozott véleményt fogalmazott meg a lelkészek szerepéről a közösségszervezési munkában. Többen a lelkészek mint lelki vezetők központi szerepét hangsúlyozták. Mások viszont részletesen beszéltek arról, hogy milyen tényezők akadályozzák a lelkészek hatékony jelenlétét a HK folyamatában vagy abban, hogy a módszert a gyülekezet megerősítésére használják. Voltak, akik a lelkészek önbizalomhiányát emelték ki, illetve azt, hogy hiányzik belőlük egyfajta „ego”, amelyre szükség lenne a hatékonyság eléréséhez:

„Az ego hiánya, őszintén szólva, akadályt jelent ebben a kapcsolatban. Különösen, amikor a lelkész a gyülekezet kedvében akar járni, ahelyett, hogy kihívások elé állítaná őket. Ezen kívül az ego hiánya miatt képtelenek tisztán gondolkodni arról, hogy kik ők, milyen intézményt akarnak létrehozni, milyen szerepet akarnak játszani a közösségben. Olyan lelkészekre van szükségünk, akiknek van egoja, akik nem hagyják sem a közösségszervezőt, sem a gyülekezet tagjait kibújni a feladatok alól, akik képesek kritizálni és konfliktust vállalni, és akik maguk is elviselik a kritikát és az ellentmondást. Olyanokra, akik nem félnek szembenézni a kemény kérdésekkel.”

Megint mások arról beszéltek, hogy a lelkészek elfoglaltsága is útjában áll a reflexiónak, és így a hatékonyságnak is. Ehhez hasonló meglátás, hogy sokan képtelenek priorizálni, így egyéb feladataik eltérítik őket a hitalapú közösségszervezésben való elmélyüléstől. A közösségszervező szakemberek közül többen széleskörű problémának tartják a priorizálásnak ezt a hiányát, és a saját feladatuknak tekintik, hogy segítsenek a lelkészeknek ezt megváltoztatni.

Végül, voltak szakemberek, akik szerint a lelkészek hatékonyságát gyakran az csökkenti, hogy egyszerűen hiányzik belőlük az elhivatottság. Ahogy egyikük fogalmazott:

„Hiszem, hogy Isten a képmására teremtett bennünket, ennek ellenére mindannyian lusták és gyávák vagyunk. Ha lehetőségünk van rá, mindig a könnyebbik utat választjuk, a kevésbé kreatívot, nem az újszerűt, a bátrát. Lehetünk rendkívül intelligensek és dolgozhatunk borzasztó keményen, és

emellett lehetünk mégis lusták azzal kapcsolatban, hogy mennyire vagyunk kreatívak. Ilyenkor mintha köd ereszkedne az ember szemére. Ezért kell körénk egy közösség, amelyik rákérdez, hogy „miért is töltöd úgy az idődet, ahogy?”. Mindannyiunknak szüksége van erre, nem igaz?”

Az általunk megkérdezett szakemberek nagy része tehát egyrészt értékelte a lelkészek szerepét a közösségszervezési folyamatban és gyülekezet pásztorolásában, másrészt látta, hogy a lelkészek milyen módon vallanak kudarcot és válnak hatékonytalanná e feladatok terén. Többen említették, hogy a lelkészek és a gyülekezeti tagok között több kapcsolatra lenne szükség, több hatalommegosztásra és közös döntéshozatalra, és a lelkészek részéről nagyobb elkötelezettségre a HK központi működésmóddá tételével kapcsolatban – anélkül, hogy az egész folyamatot kontrollálni akarnák. Ahogy egy Los Angeles-i közösségszervező szakember fogalmazott: *„A jó lelkész tudja, hogy mozgassa az embereket, hogy mobilizálja őket, nem fél átadni a hatalmából, és feladatokat delegálni. Nem kell állandóan rajta tartania a szemét mindenben, ami történik.”*

Összefoglalás: bizalomépítés és érdekegyeztetés

A fenti részben kifejtettük, milyen szerepet játszanak a lelkészek abban, hogy a gyülekezet civil elköteleződése jelentős gyülekezetfejlesztő folyamatná nőhesse ki magát. Az általunk tanulmányozott legsikeresebb esetekben létrejött egyfajta dinamika a gyülekezet nyilvános szerepvállalása és belső hitélete között. Ez a dinamika nagy bizalmat követel meg a lelkészek és a közösségszervező szakemberek részéről – olyan bizalmat, amelyet a két félnek kölcsönösen ki kell érdemelnie, és amelynek építéséért együtt felelősek.

Sokkal valószínűbb a lelkészek hitalapú közösségszervezésbe való bekapcsolódása akkor, ha a háttérszervezetekben megbízható partnert látnak, akihez a saját érdekükben is nyugodtan fordulhatnak. Amikor pedig már bevonódtak, a tapasztalataik minőségét jelentősen meghatározza, hogy képesek-e – és ha igen, hogyan – más lelkészekhez is kapcsolódni a folyamat során.

...

A közösségszervezők szerepe

Nehéz lenne túlbecsülni a közösség szervező szakemberek szerepét a sikeres gyülekezetfejlesztésben. Gyakran ők azok, akik a lelkesen keresztül felveszik a kapcsolatot a gyülekezetekkel, sőt sokszor ők jelentik a lelkész első kapcsolódását a közösség szervezés témájához. Az alábbiakban a arról szólunk, milyen szerepet játszanak ezek a szakemberek a gyülekezetek bekapcsolódásában a HK tágabb gyakorlatába, milyen kapcsolatot alakítanak ki a lelkészekkel, illetve a gyülekezetfejlesztésre vonatkozó lehetséges megközelítéseiket – szám szerint hatot – is összefoglaljuk.

...

A közösség szervezők két szerepe

A hitalapú közösség szervezés háttérszervezeteiben és mozgalmában, illetve ezeknek a gyülekezetekkel kialakított kapcsolataiban a szakemberek két területen játszanak elengedhetetlen szerepet. Az első a belső, gyülekezeti közösséghez kapcsolódik, ahol a frissen felfedezett világi vezetők számára képzést és vezetői készségfejlesztést biztosítanak, illetve támogatják őket a közösség szervezésben vállalt feladataik teljesítésében. A második a világi vezetők és más gyülekezeti tagok tágabb, külső közösséggel való összekapcsolására vonatkozik, amely gyakran azt jelenti, hogy más, hasonló problémákkal küzdő gyülekezetekkel kötik őket össze.

Mindkét szerep alapjának az tekinthető, hogy a lelkészek elvárják a közösség szervezőktől mint stratégiai partnerektől a kapcsolatiság kultúrájának erősítését, ezt tekintik a szakemberek legfontosabb feladatának. Stratégiai partnerként a szakember bizalmi kapcsolatot épít ki a lelkésszel és a világi vezetőkkel úgy, hogy mindannyian számonkérhetőek legyenek a gyülekezeti vízióval kapcsolatban. A jól képzett szakember a partnerség teljes ideje alatt részt vesz a stratégiázásban és konzultál a lelkésszel, illetve a gyülekezet szervezői csapatával – támogatva őket abban, hogy újragondolják a gyülekezeti víziót, és szükség esetén átforgalmazzák a stratégiát. Kutatásunk bebizonyította: a bizalmi kapcsolat lehet a szakember stratégiai partnerként való sikeres jelenlétének záloga, de neki magának is el kell fogadnia ezt a szerepet ahhoz, hogy az együttműködés kölcsönösen gyümölcsöző legyen.

A közösség szervezők kapcsolata a lelkészekkel

Fontos megjegyezni, hogy bár a lelkészek és közösség szervező szakemberek kapcsolata kritikus pont a gyülekezet és a hitalapú közösség szervezést képviselők

közti együttműködésben, és alább erre fókuszálunk, a szakemberek egyedi és gazdag kapcsolatot alakíthatnak ki a világi vezetőkkel is. Interjúink szerint azok a szakemberek, akik tisztán kommunikálták szerepüket a lelkészek felé mint partnerek, mentorok, coach-ok vagy tanácsadók, általában sikeresebb gyülekezetfejlesztési projekteket tudtak elindítani. [...]

Az egyik közösségsszervező szakember arról beszélt, hogy a kritika, számonkérés és tanulás kölcsönössége folytán ő és a lelkész „társ-összeesküvőkké” válhatnak – akik összeesküvést szőnek a gyülekezet megerősítésére és a világ dolgai iránti elkötelezésére.

„E kapcsolat fejlődésének végére, amely, bizony, hosszú ideig tart, azt szeretném elérni, hogy a lelkész társ-összeesküvővé váljon. Olyanná, aki igazi kolléga, abban az értelemben, hogy tudunk egymással vitatkozni, kibogozni a dolgokat, együtt stratégiázni. Hogy valóban kölcsönösség legyen.”

Az itt leírt ideális kapcsolatban mindkét félnek megvan a maga egoja, amely segít neki részt venni ebben a merész adok-kapok szituációban, amely végső soron minden résztvevő félnek, világiaknak és lelkészeknek egyaránt hasznos.

A kevésbé tapasztalt közösségsszervező szakemberek ugyanakkor gyakran zavarba jöttek a lelkészek tekintélyétől, vagy küzdöttek azzal, hogy stratégiailag megfelelő, ám biztonságos pozíciót alakítsanak ki maguknak a lelkészekkel való viszonyban. Az ilyen próbálkozások nem segítik elő a kölcsönös kritikát és számonkérést. [...] A sikeres gyülekezetfejlesztés tehát valószínűbben valósul meg akkor, ha a szakemberek arra biztatják a vezetőket, hogy cselekedjenek saját érdekeiknek megfelelően, ha megértik a gyülekezet egyéni jellegzetességeit, és ha a vezetők kellően bíznak a szakemberben ahhoz, hogy stratégiai partnerként tekintsenek rájuk.

...

A gyülekezetfejlesztés hatféle megközelítése

A közösségsszervező szakemberek körében jelentős eltéréseket láttunk annak megközelítésében, hogy a gyülekezetfejlesztés hogyan valósuljon meg a gyakorlatban. Hat fő irányról írunk alább, amelyek elemzési szempontból megkülönböztethetők, azonban tapasztalati szinten nem feltétlenül: lehet őket kombinálni, egyet vagy többet felhasználni közülük.

1. A belső szervezési „kampányokra” fókuszáló megközelítés

E megközelítés szerint a közösség-szervezők és a világi vezetők egy előre megszabott időszakot négy szemközti beszélgetések megtartására szánnak, amelyekre gyakran a gyülekezeten belül kerül sor. Ezek a „belső szervezési kampányok” vagy „belső elérést növelő akciók” jellemzően 2-6 hétig tartanak, gyakran az egyházi év egy-egy időszakához (pl. böjt, széder, advent, ramadán) kapcsolódva, amely extra jelentéssel is megtölti őket a hívek közössége számára. A legsikeresebb példák esetében azt láttuk, hogy az akciókat közös ünnepléssel zárta a közösség, amely valamilyen módon a hitéleti alkalmakkal is összekapcsolódott, és magába foglalta az elmúlt időszak, a kampányhetek eredményeinek értékelését. [...]

2. A kis csoportokra fókuszáló megközelítés

Voltak olyan hitalapú közösség-szervező végző szakemberek, akik számára a gyülekezeti tagokból álló kis csoportok állandó jellegű fenntartása, vezetése bizonyult a legjobb módszernek. Ezek a csoportok rendszeresen találkoznak, hogy hitbéli és a társadalmi igazságosság misszióját érintő kérdésekről beszélgessenek. [...] E megközelítés példáira mind igaz, hogy a kis csoportok segítségével „nyilvános tereket” hoznak létre a gyülekezetek számára. Ezek a nyilvános terek állandóbbak az egyszerű közösség-szervezés „házi találkozóinál”. Láttunk rá példát, hogy a kis csoport a hosszútávú közösségi elköteleződés terévé és a közösség-szervezési erőfeszítések motorjává vált.

3. A helyi akciókra fókuszáló megközelítés

Voltak olyan közösség-szervező szakemberek, akik a helyi politikai akciókba való bevonódást hangsúlyozták, amelyekben egy-egy gyülekezet egyénileg vagy akár több gyülekezet egymással összefogva is részt vehetett. E szakemberek szerint a gyülekezeti tagok helyi szintű tapasztalatainak összekapcsolása – legyen szó a vezetők felfedezéséről, ügyek megoldásáról, megbeszélések szervezéséről, politikai stratégiázásról, hatalomelemzésről, politikai akciók levezetéséről vagy a tevékenységek értékeléséről – inkább segíthet további világi vezetők kiképzésében, mint a tágabb nyilvánosságot érintő akciókban való részvétel. Ugyanakkor hangsúlyozzuk, hogy ez a megközelítés nem zárja ki, hogy vele párhuzamosan a településszintű, regionális, szövetségi állami vagy országos szintű ügyek mellett is kiálljanak a gyülekezetek, sőt. Sok gyülekezet volt aktív több szinten, ám e harmadik

megközelítés követői hangsúlyozták a helyi szint folyamatos szem előtt tartásának fontosságát.

4. A kulturális alapú megközelítések: hitközpontú és afroközpontú stratégiák

Ez a kategória többféle irányt is magába foglal, amelyek a szervezési munkát azokkal a kulturális erőforrásokkal kapcsolják össze, amelyek a résztvevők életét és világban való tájékozódását alapvetően meghatározzák és jelentéssel töltik meg. Kutatásunk során három fő típusra derült fény. Először is, jelen van a rendszerszintű törekvés, hogy a HK technikáit a specifikusan afroamerikai kulturális tartalommal kapcsolják össze, ezáltal növelve a fekete gyülekezetek bevonódásának és átalakulásának esélyét. [...] A második kulturális alapú megközelítés jelentősen eltér az elsőtől: nem a résztvevők már meglévő kulturális erőforrásaira épít, hanem a következetes és reflexív olvasás szokásának kialakításával a résztvevők kulturális tőkéjét és intellektuális kapacitását növeli. [...]

A harmadik ilyen megközelítést sok helyen megtapasztaltuk, és az olvasók számára sem idegen: ez azon alapszik, hogy bizonyos felekezetek vallási kultúráját kapcsolja össze a közösségszervezési munkával. Tekintettel arra, hogy a hit az amerikai kultúra egyik fontos forrása, és hogy a HK alapját a gyülekezetek jelentik, ez a megközelítés elengedhetetlen szempontokat hoz be. Ahogy már korábban is említettük, a hiten keresztüli összekapcsolódás nélkül a gyülekezetek tagjait nem lehet elkötelezni az állampolgári aktivizmus mellett. Ahogy az egyik gyülekezetfejlesztési projekt hivatalos állásfoglalása fogalmazott:

„A teológiai és biblikus reflexiók kulcsfontosságú elemét jelentik a hit és az akció összekapcsolásának a gyülekezetfejlesztés folyamatában. Minden gyülekezet kiválasztja a saját teológiai és biblikus témáját, amelyre a nyolchetes gyülekezetfejlesztési akciót alapozzák. Erre példa az a bostoni zsidó közösség, amely nyolchetes, négy szemközti beszélgetés-alapú akciót szervezett a zsidó húsvét témája köré, melyet közösségi széderrel, közös ünnepléssel zártak.”

5. Az agitációra fókuszáló megközelítés

Az ötödik megközelítés a gyülekezetfejlesztés asszertív módjára fókuszál, amely arra szólítja fel a gyülekezeteket, hogy működjenek saját ideáljaik szerint. Ha jól csinálják, ez a klasszikus „agitációs” modell, amely a közösségszervezés Alinsky-féle

hagyományából ered, erőteljes módon képes felkavarni a gyülekezetek állóvizét, és mind a tagokat, mind a vezetést a status quo megkérdőjelezésére sarkallni. Több lelkes és világi vezető hangsúlyozta, hogy a közösség szervező szakemberek buzdításának hatására sikerült átlendíteniük gyülekezeteiket a holtponthoz. [...]

6. Megközelítések, amelyek szerint a „szervezés egyszerű elvégzése” a gyülekezetek hasznát szolgálja

A gyülekezetfejlesztés utolsó megközelítése egy időben rendkívül elterjedt, és még ma is gyakori a HK-t végzők körében. A szervezési munka egyszerű elvégzését hangsúlyozza, és azt állítja, hogy e munka helyes elvégzése automatikusan a gyülekezetek hasznát szolgálja. Bár az általunk meginterjúvált közösség szervező szakemberek kevésbé, a lelkesek közül többen ezen az állásponton voltak. [...] A kérdés persze az, hogy megállja-e a helyét a feltételezés, hogy ha a vezetőfejlesztési cél implicit marad és nincs kiforrott terv a gyülekezetfejlesztés megvalósítására, akkor valóban megtörténnék-e a kívánt változások.

...

A megközelítések megvalósítása

A sikeres gyülekezetfejlesztést megvalósító szakemberek megközelítését általában két dolog jellemezte. Az egyik, hogy figyelembe veszik a gyülekezetek egyediségét, és azt, amit a folyamat során a lelkesektől és a világi vezetőktől megtanulnak. A megközelítés egyedi igényekhez alakításának az a feltétele, hogy a lelkesek megbízzanak a szakemberekben, és kellő biztonságban érezzék magukat ahhoz, hogy a szükséges információt a rendelkezésükre bocsássák.

A sikeres fejlesztési folyamatok másik jellegzetessége, hogy ezek középpontjába – a vezetőképzés, a HK elveinek és gyakorlatainak megvalósítása és a gyülekezeti vízió felé való haladás során – a kapcsolatépítést és az ügyek mentén való munkát helyezik. [...] A fejlesztési folyamat első lépése általában az, hogy a szakemberek, a lelkesek és a világi vezetők négy szemközti beszélgetések során alapozzák meg a kölcsönös bizalmat, és teszik világossá saját igényeiket. Ezután a közösség szervezők és a világi vezetők további potenciális vezetőket keresnek, illetve a teljes gyülekezettel is négy szemközti beszélgetéseket szerveznek. Idővel a világi vezetők növekvő csoportja a szakemberek szakavatott képzése és útmutatása

mentén képes lesz belső, gyülekezeti hatalmi bázisát kiterjeszteni a tágabb közösségre is (vagy fordítva, attól függően, hogy honnan indult a folyamat). A legerősebb gyülekezetekben a HK a kapcsolatépítés, a nyilvános akciók és a reflexió kiegyensúlyozott, ritmikus váltakozásán nyugszik. A lelkészek, világi vezetők és szakemberek időről időre azt érezhetik, amely eltéríti a vezetést a gyülekezet missziójától. Ilyenkor jó ötlet lehet az ügyek mentén való kiállás ideiglenes felfüggesztése vagy alacsonyabb szinten tartása, és helyette a gyülekezet belső kapcsolatainak építése. Vagy épp ellenkezőleg: felmerülhet, hogy a vezetést a relatív kényelmes belső munkától a nyilvános térben való aktívabb részvételre hívják. Ebben a bonyolult együttműködésben senki nem cselekszik egyedül, ezért is nagyon fontos a szoros, erős kapcsolatok kiépítése.

...

Összefoglalás: a gyülekezetfejlesztés megközelítései

A közösség-szervező szakemberek különféle megközelítésekkel viszonyulnak a gyülekezetfejlesztés folyamatához, amelyek nagyban meghatározzák a köztük és a gyülekezetek között kialakuló kapcsolatok minőségét, erejét. A lelkészek általában abban számítanak a szakemberekre, hogy azok segítsenek nekik a gyülekezeti élet társadalmi igazságossággal kapcsolatos törekvéseit irányítani – a gyülekezeti tagok javát szolgáló módon. Ha a közösség-szervezők megközelítése nem elég gyülekezet-centrikus, az a lelkészek és világi vezetők körében is bizalomvesztést okozhat. A legsikeresebb gyülekezetekben a szakemberek megtalálták az egyensúlyt az ügyekre és a gyülekezetre helyezett fókusz között, még ha egy-egy konkrét pillanatban az egyensúly el is tolódik egyik vagy másik irányba. Ezek a szakemberek képesek arra is, hogy kellő kifinomultsággal és elkötelezettséggel dolgozzanak, ami segít nekik módszereik kreatív alkalmazásában a gyülekezetek egyéni igényeinek és vízióinak megfelelően.