

Co chceme aneb budoucnost našeho sboru a celé církve (rozvojový plán sboru)

říjen 2020

Milí členové staršovstev,

úvahy o budoucnosti našich sborů a církve nabývají v posledních letech na intenzitě. Vnímáme dalekosáhlé změny postavení církve, sborů ve společnosti, které nejsou jen důsledkem ekonomických změn po vyrovnání státu a církví. Reagovat na tyto změny a promýšlet další kroky je odpovědností každého z nás v rámci toho společenství, které nám dává důvěru a svěřuje vedení.

Co je rozvojový plán a jak na to

Předkládáme vám vodítko pro uvažování a rozhodování o budoucnosti vašeho sborového společenství – rozvojový plán (RP) sboru. Vypracovat tento RP jednou za své šestileté období ukládá všem staršovstvům Strategický plán ČCE, který přijal synod v roce 2019. Žádáme vás však, abyste se přípravě RP věnovali bezodkladně, neboť vaše představy, plány a rozhodnutí se týkají ostatních sborů, seniorátů i celé ČCE. Proces přípravy RP si ovšem žádá jistý čas a prostor; položit si otázky, prodebatovat je, naslouchat si, domluvit se. Je možné se obrátit o pomoc a podporu na seniorátní výbory nebo externího facilitátora.

Cílem a smyslem RP je si ve staršovstvu společně, konkrétně a co nejjasněji říci, co a jak dál. Kam se chceme ubírat. Jaké jsou naše možnosti. Jaké konkrétní kroky a v jakém časovém horizontu chceme podniknout, aby se sbor mohl rozvíjet a růst. Vize ovšem musí být realistické. Je proto třeba nejprve uvážit současný stav sboru.

To vše jistě ve víře, lásce a naději, nezapomínajíc při tom na moc Ducha svatého, který křísí, obživuje a činí nové překvapivé věci.

Dvě varianty

Víme o tom, že mnozí z vás se otázkami budoucího směřování svého sboru již zabýváte. Víme také o tom, že mezi našimi sbory a staršovstvy jsou rozdíly co do možností a kapacity, nakolik se RP věnovat. Připravili jsme pro vás proto jednak stručnou základní variantu, která představuje minimum, a jednak rozšířenou variantu pro ty, kdo chtějí jít do větší šíře a hloubky. Kdo se rozhodne pro jednu variantu, nemusí se už druhou zabývat. RP není zamýšlen jako dokument jednou provždy hotový, nýbrž jako nástroj pro orientaci, k němuž se opakovaně vztahujeme, odvozujeme od něho konkrétní úkoly, které nás čekají, zároveň ho vzhledem k vývoji situaci stále ožívujeme a upravujeme. Také tento návod k tvorbě RP bude k dispozici na webových stránkách ústředí, kde ho budeme dále upravovat podle vašich připomínek a zkušeností.

Povzbuzení

Právě tento čas, v němž nabývají na síle nejistoty tváří v tvář budoucnosti, nám ukazuje, jak je dobré být připraveni na nečekané věci, vědět, kdo jsme, na čem nám záleží, oč usilujeme a jaké máme možnosti.

„Hotovi pak buďte vždycky k vydání počtu všelikého, kdož by od vás požádal zprávy z naděje té, kteráž jest ve vás...“ 1 Pt 3,15

Pán Bůh vám žehnej,

Vaše
synodní rada

A. Základní varianta

Základní otázka, na kterou musí RP reagovat: Jaké kroky musíme učinit, abychom se ze současného stavu přiblížili cíli?

Analýza – reflexe současného stavu

- jak byste charakterizovali svůj sbor (tradiční, otevřený, liberální, konzervativní atp.)
- jaké jsou bohoslužby (kritéria: zvěst evangelia, liturgie, svátosti, zpěv, srozumitelnost, aktuálnost, otevřenost pro příchozí)
- jaké jsou vztahy ve sboru, jaká je komunikace ve sboru
- jaké je věkové a sociální složení sboru (děti, mládež, střední generace, senioři)
- jak pracuje staršovstvo, jaká je spolupráce s farářem
- jaký máme vztah k obci, veřejnosti, misii, ekumenickému společenství
- jak probíhá pastorec, jaké poskytujeme sociální služby
- jaké máme vztahy k sousedním sborům, seniorátu, povšechnému sboru, vedení církve
- jaké máme zdroje financí (salár, dary, nájmy aj.), jaké máme nemovitosti a v jakém stavu, jak je využíváme

Vize

– duchovní rozvoj sboru

- jaký typ sboru chceme utvářet, co je pro nás podstatné (bohoslužby, aktivní účast laiků, misie, vztah k obci, diakonie, ...)
- jak vidíme sbor za 6 let – jaký způsob zvěstování a zbožnosti chceme podpořit, jaké formy setkávání a akcí včetně četnosti chceme uskutečňovat a nabízet; budeme samostatný sbor, nebo se sloučíme s jiným sborem, jak chceme spolupracovat se sousedními sbory, se seniorátním výborem, jinými církvemi

– materiální rozvoj sboru

- co chceme, aby bylo zdrojem našeho financování (saláry a dary, nájmy, dotace a granty aj. – a v jakých proporcích)
- na jaký úvazek chceme mít faráře, jiné zaměstnance (pastoračního pracovníka, sborovou sestru, varhaníka, kostelníka, ...)
- co plánujeme v dalších 6 letech podniknout s našimi nemovitostmi – opravy a nové stavby

B. Rozšířená varianta

Základní otázka, na kterou musí RP reagovat: Jaké kroky musíme učinit, abychom se ze současného stavu přiblížili cíli?

Analýza – reflexe současného stavu

- jak byste charakterizovali svůj sbor (tradiční, otevřený, liberální, konzervativní atp.)
- jaké jsou bohoslužby (kritéria: zvěst evangelia, liturgie, svátosti, zpěv, srozumitelnost, aktuálnost, otevřenost pro příchozí)
- jaké jsou vztahy ve sboru, jaká je komunikace ve sboru
- jaké je věkové a sociální složení sboru (děti, mládež, střední generace, senioři)
- je ve sboru prostor pro uplatnění obdarování presbyterů a dalších členů
- jak se ve sboru pracuje s Biblií
- co všechno se ve sboru děje, jaká je účast, zájem
- co děláme pro veřejnost
- jak jsme na tom s misí, jsme otevřeným společenstvím, kam přicházejí další lidé umíme pozvat lidi do sboru, máme pro tyto lidi nějaká odpovídající a srozumitelná setkávání
- jak spolupracujeme s obcí nebo městem, s místní školou (vyučování náboženství)
- co ostatní křesťané, jejich farnosti a sbory, jaké s nimi máme vztahy, dokážeme spolupracovat; je to jenom na faráři nebo i na ostatních
- jak u nás probíhá pastorační služba a křesťanská služba
- spolupracujeme s Diakonií ČCE nebo jiným poskytovatelem sociálních služeb
- jak jsme na tom se vztahy k ostatním sborům seniorátu
- jak vnímáme vedení naší církve
- máme faráře, na jaký úvazek, jak hodnotíme jeho práci a osobnost, je dobře ukotvena jeho rodina
- jak jsme na tom s údržbou nemovitostí
- máme nemovitosti, které sbor zatěžují – umíme je využít nebo se jich zbavit
- jak jsme na tom s financováním sboru (provozní náklady, investice, seniorátní a celocírkevní repartice, odvody do PF atp.)
- máme ještě rezervy vzhledem k počtu salárníků a výši saláru nebo už jsme na svém maximu (jaký je dopad kampaně 5 % a hlavu vzhůru)
- jaká je ochota členů sboru se zapojovat do brigád na údržbu nemovitostí a dalších aktivit
- využíváme možnosti, které ÚCK nabízí (dodavatelé energií, pojištění majetku, poradenství ohledně fundraisingu atp.)

Další možnosti analýzy:

- SWOT analýza (viz např. <https://managementmania.com/cs/swot-analyza>)

Vize

– duchovní rozvoj sboru

- jaký typ sboru chceme utvářet, co je pro nás podstatné (bohoslužby, aktivní účast laiků, misie, vztah k obci, diakonie...);

- co z biblického poselství nás jakožto společenství inspiruje; doporučení: najděte si pro sbor metaforu a to, co je pro vás na ní důležité – biblickou či jinou (např. čerpací stanice, hospoda, jednotka rychlého nasazení, tělo Kristovo, poutníci na cestě atp.)
- jak vidíme sbor za 6 let – jaký způsob zvěstování a zbožnosti chceme podpořit, jaké formy setkávání a akcí včetně četnosti chceme uskutečňovat a nabízet (stanovit u každé generace zvlášť); budeme samostatný sbor, nebo se sloučíme s jiným sborem, jak chceme spolupracovat se sousedními sbory, se seniorátním výborem, jinými církvemi
- jak chceme zapojit laiky do duchovní práce ve sboru
- co chceme dělat pro veřejnost a nově příchozí (misijní a sociální činnost)
- co chceme dělat v oblasti křesťanské služby a pastorace

Další inspirace:

- Poslání církve – viz [Preambule Církevního zřízení](#)
- Poslání staršovstva – [Církevní zřízení § 23,1](#); [Řád o správě církve čl. 24](#)
- Materiál synodu z roku 2005 (Budování sboru):
„Na začátku musí stát rozhodnutí určité skupiny lidí, že už nechtějí dále přešlapovat na místě. Jejich program má tři kroky:
 - a) Porozumět výchozí situaci, udělat si důkladnou analýzu společnosti (obce), v níž sbor žije.*
 - b) Načrtnout si podstatu a poslání sboru v konkrétní situaci a navrhnout vhodnou podobu sboru.*
 - c) Zvážit možnosti sboru a zaměřit se na to, v čem jsou jeho členové dobří. To vše se neobejde bez odvahy a víry.“*

– materiální rozvoj sboru

- co chceme, aby bylo zdrojem našeho financování (saláry a dary, nájmy, dotace a granty aj. – a v jakých proporcích)
- na jaký úvazek chceme mít faráře, jiné zaměstnance (pastoračního pracovníka, sborovou sestru, varhaníka, kostelníka...); budeme případně faráře sdílet s jiným sborem, jaké možnosti pro doplnění částečného farářského úvazku nám nabízí naše okolí, chceme (více) využívat služeb výpomocných kazatelů
- co plánujeme v dalších 6 letech podniknout s našimi nemovitostmi – opravy a nové stavby (jak by měla probíhat příprava rozpočtů a podklady pro dotace)
- jak naložíme s nepotřebnými nemovitostmi