



D การฝึกอบรมทีมงานอภิบาล

D9

ภาวะผู้นำในวิถีชุมชนวัด ผู้นำแบบเสริมสร้าง

ฉบับปรับปรุง ค.ศ. 2013

ศูนย์ประสานงานส่งเสริมวิถีชุมชนวัด

สำนักนโยบาย

สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย

Copy right: AsIPA Desk, FABC

AsIPA Texts are developed by the AsIPA Team

หัวข้อเรื่องในเอกสารคู่มือ AsIPA

- A การแบ่งปันพระวาจา
- B ชุมชนคริสตชนย่อย
- C พระศาสนจักรที่ทุกคนมีส่วนร่วม
- D การฝึกอบรมทีมงานอภิบาล

AsIPA D9

ภาวะผู้นำในวิถีชุมชนวัด ผู้นำแบบเสริมสร้าง

บทเรียนนี้ใช้สำหรับการสัมมนาหรือฟื้นฟูจิตใจ มิใช่สำหรับการประชุมระยะสั้นๆ ถ้าคุณมีเวลาเพียง 20 นาที ก็ควรจะใช้หัวข้อเดียว เพราะต้องการเวลาให้ผู้เข้าร่วมซึ่งเป็นระดับผู้นำมีเวลาสำหรับการภาวนา สามารถสัมผัสการประทับอยู่ของพระคริสตเจ้า ตระหนักรู้ถึงพฤติกรรมของตน และอยากจะทำเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้คล้ายกับพระเยซูเจ้ามากขึ้น

หากเราปรารถนาจะเปลี่ยนแปลงชุมชนในด้านใดก็ตาม เราต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน และเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมและเป็นผู้เสริมสร้าง ใน 4 หัวข้อต่อไปนี้จะพิจารณาภาวะผู้นำและทัศนคติที่จำเป็นเพื่อเป็นผู้นำในการเสริมสร้าง

ขอเสนอว่าให้ทำที่ละหัวข้อ (หน้า 3-7) ใช้การอบรมแต่ละครั้งเป็นโอกาสให้ผู้นำไตร่ตรองอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

บทนำ

เพื่อจะเติบโตเป็นชุมชนวัดที่ทุกคนมีส่วนร่วม ชุมชนต้องตระหนักว่าพวกเขามีบทบาทสำคัญในชุมชนวัด เขาต้องมั่นใจว่าเขามีทักษะที่เหมาะสมที่จะทำในสิ่งที่เขาต้องทำ ในการฝึกอบรมนี้ เราจะพิจารณาถึงภาวะผู้นำในฐานะเป็นผู้นำของชุมชนวัด เพื่อจะเป็นผู้นำแบบที่สามารถส่งเสริมการเป็นชุมชนวัดในวิถีทางใหม่สำหรับยุคปัจจุบัน

ก. ภาวะผู้นำของพระเยซูเจ้า

อ่านข้อความพระคัมภีร์ ต่อไปนี้ 2 ครั้ง แล้วตอบคำถาม 2 ข้อ ที่ให้มานี้
ลก 10: 1-11, 17-21 (พระเยซูเจ้าส่งศิษย์ออกไปเป็นคู่)
ถ้าใช้บทเรียนนี้ในการฟื้นฟูจิตใจเต็มวัน หรือโอกาสสัมมนาระยะยาวควร
ใช้วิธีแบ่งปันพระวาจา 7 ขั้นตอน

คำถามเพื่ออภิปราย

1. ระบุข้อสังเกตวิธีการใช้อำนาจของพระเยซูในข้อความพระคัมภีร์ที่อ่าน
2. ทำไมพระเยซูเจ้าจึงแบ่งปันความรับผิดชอบในพันธกิจธรรมทูตกับบรรดาศิษย์ ทั้ง ๆ ที่พระองค์จะทำเองก็ได้?

บทเสริม

- ภาวะผู้นำของพระเยซูเจ้าเป็นแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างศิษย์
- พระองค์แบ่งปันอำนาจกับบรรดาศิษย์
- พระองค์มอบทักษะที่จำเป็น และฝึกให้เขามีส่วนร่วมในพันธกิจอย่างแท้จริง
- พระองค์ร่วมยินดีในความสำเร็จ
- พระองค์ทำทนายและจงใจ
- พระองค์ให้แบบอย่าง
- พระองค์ต้องการให้ศิษย์เติบโตและเรียนรู้
- พระองค์ไว้วางใจให้พวกศิษย์ทำงานสำคัญ
- พระองค์วางใจว่าพระบิดาทรงทำงานผ่านทางบรรดาศิษย์ และสามารถบรรลุผลได้ไม่ว่าศิษย์จะล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จ
- พระองค์ต้องการให้บรรดาศิษย์รู้จักตัดสินชะว้าวของฝ่ายโลกและความคิดเห็นของผู้คนทั่วไป

ข. เปลี่ยนจากผู้นำที่ครอบงำ เป็นผู้นำที่เสริมสร้าง

แบ่งกลุ่มย่อย กลุ่มละ 4-6 คน

- แต่ละกลุ่มเลือก 1 หัวข้อ (จากหน้า 4-7)
- ใช้เวลาเงียบเพื่อไตร่ตรองส่วนตัวสักครู่หนึ่ง หลังจากอ่านทั้งหัวข้อในแต่ละหน้าแล้ว
- อภิปรายคำถามท้ายหัวข้อในกลุ่มย่อย 4-6 คน
- รายงานผลการอภิปรายคำถามในกลุ่มใหญ่

1. เปลี่ยนจากการสอนไปสู่การแสวงหาความรู้ร่วมกัน

ครูผู้สอน	ผู้เสริมสร้าง
ครูรู้คนเดียว คนอื่นไม่	ทุกคนมีความรู้บ้างอย่างและเรียนรู้ได้
ครูเรียนมามาก มีปริญญา	ผู้ใหญ่มีภูมิปัญญาและประสบการณ์ซึ่งไม่ได้มาจากหนังสือ
ครูพูดคนเดียว คนอื่นรับฟัง	ผู้ใหญ่สามารถจดจำและเรียนรู้ได้มากกว่าเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
คนอื่นเป็นฝ่ายรับฟังข้อมูล	ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าหากมีโอกาสแสวงหาข้อมูลร่วมกัน
ครูไม่มีอะไรต้องเรียนรู้ ผู้อื่นเท่านั้นต้องเรียน	ผู้นำก็เป็นผู้เรียนรู้ด้วย
ครูมีคำตอบสำหรับทุกคำถาม	แม้ไม่มีคำตอบก็ไม่ใช่ไร กลุ่มผู้มีความเชื่อแสวงหาด้วยกัน
ครูยืนข้างหน้า ขณะที่คนอื่นนั่งเหมือนนักเรียนในห้องเรียน	กลุ่มผู้เรียนหนึ่งเป็นวงกลมหรือรอบโต๊ะตั้งว่าไม่มีใครรอบรู้ทุกอย่าง

คำถามเพื่อการไตร่ตรองในกลุ่มย่อย

ในฐานะผู้นำในชุมชนวัด ตนเองมีอุปสรรคอะไรบ้างที่ทำให้ไม่สามารถเป็นผู้เสริมสร้างการเรียนรู้ โดยไม่เป็นผู้หน้าที่ใช้อำนาจ?

2. เปลี่ยนจากการไม่ไว้ใจ เป็นไว้ใจผู้อื่น

ไม่ไว้ใจคน	ไว้ใจคน
คนเหล่านี้ไม่รู้อะไรเลย ฉันต้องทำทุกอย่าง	คนเหล่านี้มีความรู้มากมายที่ยัง ได้นำมาใช้
คนเหล่านี้จะทำผิด ฉันต้องคอยดูเพื่อว่าเขาจะไม่ผิด	พวกเขาจะเรียนรู้จากการผิดพลาด เพราะเป็นของธรรมดา
พวกเขาไม่มีความคิดริเริ่ม หรือริเริ่มอย่างผิดๆ	พวกเขามีความคิดริเริ่มมากมาย ถ้าผู้นำ เพียงแต่รู้จักสร้างความมั่นใจให้เขา
ต้องคอยควบคุมพวกเขา เพื่อไม่ให้เลยเถิด	พวกเขาต้องการให้ช่วยสนับสนุน และให้กำลังใจ โดยไม่ต้องกีดกัน
พวกเขาเห็นแก่ตัว แสวงหาแต่ผลประโยชน์	พวกเขาเป็นคนดี ใจกว้าง ถ้าผู้นำ รู้จักใช้เขา ทำให้เขาพอใจ การให้ ความรักความไว้วางใจจะช่วยให้เขา ออกจากตัวเองและใจกว้างมากขึ้น
คอยจับผิดทุกเรื่อง โดยอ้างว่าคน พวกนี้ไว้ใจไม่ได้	ยกย่องสิ่งที่ดี และช่วยเขาให้มอง ข้ามความล้มเหลว

คำถามเพื่อการไตร่ตรองในกลุ่มย่อย

ผู้นำต้องเปลี่ยนทัศนคติพื้นฐานและความคิดใดบ้าง เพื่อจะมีความไว้วางใจผู้คนมากขึ้น?

3. เปลี่ยนจากมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ไปสู่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม

เรียกร้องประสิทธิภาพ	ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ฉันรู้ดีกว่า ฉันต้องจัดการ คนเหล่านี้จัดการอะไรไม่เป็น	เร่งเร้าให้ผู้คนมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานชุมชนวัด
ฉันทำได้ดีกว่า คนเหล่านี้ดีแต่ทำยุ่ง	ผู้คนมีสิทธิ์ที่จะมีส่วนร่วม และเรียนรู้บทบาทของเขา
เจ้านายต้องการให้ทุกอย่างเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นฉันต้องทำเอง	ทั้งชุมชนต้องรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ
ชื่อเสียงของฉันจะเป็นอย่างไร ถ้างานออกมาไม่ดี	ผู้อื่นจะมีประสบการณ์มากขึ้น ถ้าฉันให้เขามีโอกาสเรียนรู้ด้วยการลงมือทำและไตร่ตรอง
วิธีการทำงานของฉันก็ดีอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยน	วิธีการทำงานที่หลากหลายจะช่วยเสริมกิจกรรมให้ดูดีขึ้น และเป็นประสบการณ์ของทุกคน เขาจะรู้สึกว่า “เราทำได้สำเร็จ”

คำถามเพื่อการไตร่ตรองในกลุ่มย่อย

เสนอแนะวิธีการที่เจาะจง เพื่อให้ผู้นำสามารถเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วมมากกว่าเรียกร้องประสิทธิภาพเท่านั้น

4. เปลี่ยนจากทำงานแบบไม่วางแผน ไปสู่แบบวางแผนงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ

ทำงานแบบไม่วางแผน	ทำงานแบบวางแผนงาน
ผู้นำคิดคนเดียว	ทีมคิดด้วยกัน
ผู้นำมีความคิดเยี่ยมขึ้นมาทันทีทันใด	ความคิดที่ดีมาจากทั้งทีมร่วมแบ่งปันและอภิปรายกัน
เมื่อประชุมเสร็จแล้ว ผู้นำเกาะอยู่กับเพื่อน 2-3 คน แล้วมักตัดสินใจกันใหม่	การตัดสินใจในที่ประชุมเท่านั้นที่นำไปปฏิบัติ ไม่มีการตัดสินใจใหม่นอกที่ประชุม
ผู้นำยึดเยียดความคิดที่ดีของตนให้คนอื่น	ผู้นำนำความคิดเห็นของตนมาพูดคุยกับคนอื่น ๆ
ผู้นำพบว่าไม่ได้รับการสนับสนุนในระยะยาว	ผู้นำพร้อมที่จะถอย ถ้าไม่จำเป็นต้องอยู่
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและทีมงานตึงเครียด เนื่องจากไม่มีการผูกติดกับแผนงาน	ผู้นำไม่ยึดติดกับแผนงานและยอมปล่อยให้ทีมคิดเอง
ผู้ร่วมงานต้องการทำให้ผู้นำพึงพอใจด้วยการยอม แต่แล้วก็ไม่สนับสนุนความคิดนั้นต่อไป	ผู้นำไม่แสวงหาการสนับสนุนเพื่อตัวเองแต่สำหรับภารกิจเฉพาะหน้า

คำถามเพื่อการไตร่ตรองในกลุ่มย่อย

- มีข้อได้เปรียบ และข้อเสียเปรียบอะไรบ้าง จากการทำงานแบบไม่วางแผน และแบบวางแผน?
- การวางแผนแบบไหน จะช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมในชุมชนวัดของเราให้มากขึ้น และเพราะเหตุใด ?

ค. ต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง (20 นาที)

1. รายงานจากกลุ่มย่อย
2. หลังจากรายงานแล้ว ให้เวลาอภิปรายอย่างอิสระและจริงใจ
3. ให้เวลาสำหรับสมาชิกกลุ่มที่จะไตร่ตรองส่วนตัว ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ยากสำหรับเขา และอะไรที่ตัวเขาจำเป็นต้องเปลี่ยนอย่างเร่งด่วน
อย่าวิพากษ์วิจารณ์ภาวะผู้นำของคนอื่น – พูดถึงตนเองเท่านั้น

สรุป

อ่านพระคัมภีร์ ฟป 2: 6-8

และภาวนาร่วมกัน ภาวนาจากใจด้วยคำพูดของตนเอง สุดแต่พระจิตเจ้าจะดลใจ

การใช้เอกสารคู่มือ AsIPA

เอกสารคู่มือ AsIPA เรียบเรียงขึ้นสำหรับคริสตชนชายหญิงชาวบ้านทั่วๆไปในระดับวัด เอกสารเหล่านี้สามารถนำมาใช้ได้ผลดีที่สุดในการประชุมคริสตชนขนาดเล็ก ชุมชนเพื่อนบ้าน สภาภิบาลวัด หรือกลุ่มขนาดเล็กอื่นๆ ในชุมชนวัดก็ได้

เอกสารคู่มือ AsIPA ยังอาจนำมาใช้ได้กับกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในการสัมมนา หรือในวัด แต่ต้องรักษา “วิธีการการมีส่วนร่วม” อาศัยการทำงานในกลุ่มย่อยเป็นสำคัญ

ลักษณะเด่นของ กระบวนการ AsIPA

1. เอกสารคู่มือ AsIPA รับเอา “วิธีการการมีส่วนร่วม” มาใช้ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะแสวงหาและค้นพบด้วยตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. เอกสารนี้เรียบเรียงขึ้นมาในลักษณะที่ว่า ผู้นำกลุ่ม (facilitator) อาจนำมาใช้ได้ด้วยการเตรียมตัวเพียงเล็กน้อย
3. ผู้นำกลุ่ม ควรจะปฏิบัติตามเอกสารคู่มือนี้อย่างเคร่งครัดที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในเอกสาร
4. ผู้นำกลุ่ม จะไม่พึงพอใจกับคำตอบเพียงคำตอบเดียวต่อประเด็นคำถาม แต่สนับสนุนให้ผู้เข้าประชุมแสวงหาคำตอบให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เทคนิค “แบ่งปันกับคนข้างเคียง” 2-3 คน (Buzz groups) จะช่วยให้มีส่วนร่วมได้มากขึ้น
5. บทเสริม อาจช่วยเพิ่มเติมจากสิ่งที่ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มได้ค้นพบแล้ว และสรุปประเด็นสำคัญ
6. บทสรุป เจตนาเพื่อใช้เป็น “การให้ข้อมูล”

AsIPA

Asian – Integral – Pastoral – Approach

กระบวนการอภิบาลแบบบูรณาการของคริสตชนเอเชีย

คณะพระสังฆราชแห่งเอเชีย ได้ประกาศในแถลงการสุดท้ายจากที่ประชุมสหพันธ์สภาพระสังฆราชแห่งเอเชียครั้งที่ 5 ณ เมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย ว่า ชุมชนวัดและพระศาสนจักรหลังปี ค.ศ. 1990 นี้ ต้องเป็น “พระศาสนจักรที่ทุกคนมีส่วนร่วม” เป็น “ชุมชนวัดที่เป็นจิตหนึ่งใจเดียวกันของชุมชนคริสตชนย่อยๆ” พระศาสนจักรที่เป็น “ประจักษ์พยานถึงองค์พระคริสตเจ้าผู้กลับคืนพระชนมชีพ” (FABC 5 ข้อ 8)

ประเด็นปัญหาก็คือ จะสนับสนุนวิถีชุมชนวัด หรือ “วิถีทางใหม่ของการเป็นชุมชนวัด” นี้ได้อย่างไร ฉะนั้นในปลายปี 1993 โดยการสนับสนุนร่วมกันของสองสำนักงานในสหพันธ์สภาพระสังฆราชแห่งเอเชีย (FABC) คือ สำนักงานเพื่อการพัฒนามนุษย์ (OHD) และสำนักงานเพื่อกิจการฆราวาส (OL) ได้จัดการประชุมปรึกษากันที่กัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย และเสนอให้กระบวนการทางด้านอภิบาลสนับสนุน “พระศาสนจักรที่ทุกคนมีส่วนร่วม” ในเอเชียว่า AsIPA ซึ่งย่อมาจาก Asian Integral Pastoral Approach เอกสารคู่มือ AsIPA ของโครงการฝึกอบรม มีแนวทางปฏิบัติตรงตามชื่อดังนี้

Asian

โครงการนี้ต้องการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสหพันธ์สภาพระสังฆราชแห่งเอเชีย และช่วยคริสตชนเอเชียให้เผชิญชีวิตตามแบบชาวเอเชีย ในแสงสว่างแห่งพระวรสาร

Integral

โครงการนี้บูรณาการให้เกิดความสมดุลในชีวิตคริสตชน ระหว่างชีวิต “ฝ่ายจิต” กับชีวิตทางด้าน “สังคม” ระหว่างชีวิต “ส่วนบุคคล” กับชีวิต “ชุมชน” ระหว่างชีวิต “ผู้นำทางฐานันดร” กับ “ผู้ร่วมรับผิดชอบที่เป็นฆราวาส”

Pastoral

โครงการนี้มุ่งเน้นการฝึกอบรมฆราวาส ในพันธกิจด้านงานอภิบาลของพวกเขา ในชุมชนวัด ในพระศาสนจักรและในสังคมโลก

Approach

กระบวนการของเอกสารคู่มือชุดต่าง ๆ เหล่านี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือ ทำให้งานอภิบาลในชุมชนวัดมี “พระคริสตเจ้า” และ “ชุมชน” เป็นศูนย์กลาง นอกจากนั้น ยังเป็นการโน้มน้าสมาชิกที่ร่วมประชุมกลุ่มให้ค้นหาประสบการณ์ “การเป็นชุมชนวัดในวิถีทางใหม่” นี้ด้วยตนเอง