

# BUDOVÁNÍ SBORU

Podklad pro tematický rozhovor 3. zasedání 31. synodu ČCE

2. zasedání 31. synodu ČCE stanovilo pro příští zasedání v r. 2005 pracovní téma *budování sborů v dnešní době* s přihlédnutím k problematice *dlouhodobě neobsazených sborů*.

Obsáhlé téma jsme rozčlenili do následujících pěti článků. Osnova, kterou představují, rozhodně téma nevyčerpává, spíš odráží, nač kapacity naší komise stačily. Uvědomili jsme si mj., že téma „budování sboru“ nemá v naší tradici oporu (např. jako příslušný studijní obor praktické teologie). Zahraniční literatura, např. nizozemská a německá, se vykazuje množstvím titulů i množstvím koncepcí. S odstupem času sami autoři činní na tomto poli vidí jistou poplatnost dobovým trendům a možná i přehnané očekávání od té které koncepce. S těmito závorkami předkládáme podněty nizozemského faráře Jana Hendrikse (bod 2). Společenská situace, na niž reaguje, nese totiž mnoho společných rysů s českou současností.

Jsme si vědomi, že tematizovaná analýza „dnešní doby“ v našem dokumentu chybí. Jednotlivé příspěvky však rozhodně počítají se současnou realitou: „Uvnitř“ církve trvalé snižování počtu členů, dlouhodobě neobsazené sbory, tradičně přežívající systém jednoho muže a z toho plynoucí poměrně malá aktivita laiků; „navenek“ většinový praktický nezájem o život z evangelia, jistá restaurace náboženského očekávání, každopádně individualizace ne-li privatizace „náboženského přesvědčení“ a církevní křesťanství pouze jako jedna z možností náboženského života. Podrobněji se stavem naší odcírkevněné společnosti zabýval letošní kurz Spolku evangelických kazatelů, jehož ovoce zájemci najdou v každoročně vydávaném sborníku.

Od počátku nám bylo jasné, že je třeba také zprostředkovat existující podněty z jednotlivých sborů. Proto jsme seniorátním výborům rozeslali otázku *Máte v seniorátu sbory, kde v posledních pěti až deseti letech došlo k rozvoji jejich života? Jaké kroky či impulsy při tom hrály roli?* Výsledky najdete v bodě 5. Podle reakcí na anketu jsme zjistili, že téma je v církvi živé (leckde ho např. učinili předmětem presbyterní konference). Naším společným zjištěním a přesvědčením je, že téma se nevyčerpá jedním dokumentem či koncepcí, rozhodně však stojí za to vést o něm trvalý rozhovor, vnímat nové výzvy a hledat odpovědi. Podpoří-li takové tázání i tento dokument, budeme to považovat za nezasloužené zhodnocení své práce.

Materiál, který předkládáme, shromážďovala a zpracovávala komise ve složení *Štěpán Brodský, Mahulena Čejková, Jana Hojná, Pavel Honzal, Jan Hudec, Michal Kitta (zpočátku), Daniela Rotkovská (ke konci), Zdena Skuhrová, Tomáš Trusina, Simeona Zikmundová*.

## 1. Proč „budovat sbor“

Téma „budování sboru“ zní českoobratrskému uchu poněkud nezvykle. Tato nezvyklost může mít důvod pozitivní i negativní. K dobré výbavě českoobratrského evangelíka patřilo a bezpochyby i po zveřejnění tohoto dokumentu bude patřit vědomí, že církev tu není sama pro sebe, že má povahu služebnou, že vlastním růstem natožpak „budováním“ či „budovou“ nesmí zastínit toho, jehož jméno má být vyvyšováno i zvěstováno. Jako církev nejsme než nástroj k tomu, aby se evangelium Božího království skrze čas a prostor šířilo všemu stvoření.

Takto životu sboru rozumějí Zásady ČCE, které o životě sboru pojednávají pod příznačným nadpisem „Služba církve“.

Téma budování sboru nás ovšem může vyrušit i proto, že jsme se stávající podobou vlastního sborového života spokojeni, soustředíme se na zvládání provozních problémů, aniž bychom si kladli otázku, zda-li a nakolik jsme ještě oním nástrojem zvěstování evangelia. Taková sebespokojenost je znakem, že se nám z horizontu života sboru vytrácí příběh Ježíšovy služby, odpovědnost za lidi, mezi nimiž jako společenství sboru žijeme, i naděje a výzva Božího království.

## Místo a tvar rozhovoru o budování

Církev je povolána ke svědectví (martyria), bohoslužbě (leiturgia), službě (diakonia) a vytváření společenství (koinonia). *Budování sboru* rozumíme v zásadě jako reflexi, která v sobě na rovině konkrétního sborového společenství integruje všechny tyto funkce – a přitom neztrácí ze zřetele konkrétní nouzi, otázky a očekávání lidí, uprostřed nichž sbor žije a „buduje se“. Nejpřiměřenější naší situaci je vést k tomuto tématu rozhovor na úrovni sborů a seniorátů.

Impulsy k budování sboru mohou mít podobu metafory. Ve Starém i Novém zákoně nacházíme nejrůznější metafory, které v sobě východiska a funkce společenství lidu Božího integrují: zástup – vinice – tělo – loď – rodina ...

**Metafora** umožňuje „sdílet vizi“, integrovat více pohledů. Je otevřená novým výkladům – a tedy i novým skutečnostem. Je strukturována tím, který přinesl evangelium a ručí za něj, a zároveň je otevřena dopředu – situacím těch, kdo jsou tímto evangeliem oslovováni.

Stává se „barvitým obrazem“, který umožňuje vidět v novém světle tradice, které mnohým připadají zaprášené a vybledlé. Stává se inspirací pro vytváření nových věcí i vodítkem, kam sáhnout ve chvíli, kdy nevíme, „kudy

kam a kudy dál“.

Přináší vždy znova „nadbytek smyslu“ – těm, kdo tváří v tvář běžnému provozu o smysluplnosti svého konání začínají pochybovat, – i těm, kdo smysluplné společenství hledají. Může rezonovat ve zvěstování a bohoslužbách/liturgii, motivovat nové čtení Písma, inspirovat vzájemnou službu a napomoci otevřít sborové společenství pro nově přicházející.

Necítíme se povinováni ani schopni naordinovat jednu správnou metaforu pro sbory ČCE A. D. 2005. Chceme však sbory povzbudit, aby o svém společenství, tvaru, kontextu a vizi vedly rozhovor. Rozhovor, který umožní i uprostřed stavu na první pohled neutěšeného nalézt rezervy, otevře oči pro skryté rašení nových věcí (Iz 43,18–19) a místo deptajícího vzpomínání na časy zašlé slávy otevře oči pro slávu Boží blízkosti.

## 2. Sbor jako příbytek

Holandský praktický teolog Jan Hendriks si klade otázku: Jak bude vypadat církev v 21. století? Jeho odpověď vychází ze zkušenosti holandské reformované církve, a nemůže být proto bezesbytku přenesena do našeho prostředí. Může nás však inspirovat k tomu, abychom se společně pokusili promýšlet, jak budou vypadat sbory ČCE v 21. století. Přínosem může být už to, začne-li se v naší církvi o problému hovořit. Neboť „církev, která nemá žádnou vizi, chřadne“.

Starý klasický model církve je *církev poučující*, hierarchicky strukturovaná. Starý model vycházel z privilegovaného postavení církve a jejích služebníků ve společnosti křesťanstvím určované. Učení se předávalo prostřednictvím kázání, katecheze a pastorače všem generacím, a přitom se zásadně neměnil ani jeho obsah, ani forma, ani nebylo slušné odzvola cokoli problematizovat.

Místo toho má teď přijít *církev učící se*, v níž učitel – pastor není nadřazen, ale vede rozpravu ze stejné pozice jako žák. Tato podoba církve má biblickou oporu v příběhu emauzských učedníků /L 24/, kteří na své cestě vedou rozhovor s Ježíšem i spolu navzájem a nacházejí nové porozumění Písmu a své situaci i novou sílu k jejímu řešení.

Sborové společenství, které tento rozhovor umožňuje, *má podobu příbytku* („Herberge“ překládáme slovem „příbytek“, které zejména v překladu Kralických zahrnuje širokou škálu významů od běžného obydlí /Sk 1,13/ přes svatyni /Ž 84,2/ až k duchovnímu společenství na zemi i v nebi /J 14,2. 23/). Autor vychází z rozpoznání, že současná společnost cítí potřebu po spiritualitě, po společenství s konkrétním místem pro setkávání, kde jsou lidé bráni vážně jako subjekty a mohou zde prožívat zkušenosti s Bohem. Tak má vypadat příbytek.

### Příbytek vzniká zezdola

Na začátku musí stát rozhodnutí určité skupiny lidí, že už nechtějí dále přešlapovat na místě. Jejich program má tři kroky:

- Porozumět výchozí situaci, udělat si důkladnou analýzu společnosti (obce), v níž sbor žije.
- Načrtnout si podstatu a poslání sboru v konkrétní situaci a navrhnout vhodnou podobu sboru.
- Zvážit možnosti sboru a zaměřit se na to, v čem jsou jeho členové dobří. To vše se neobejde bez odvahy a víry.

Charakteristické rysy **sboru jako příbytku (či druhého domova) jsou tyto:**

- je otevřený a pohostinný
- přitažlivý
- nepokouší se držet lidi uvnitř, obracet je, ale dělá vše pro to, aby tu lidé našli sílu a mohli jít – snad i s radostí – dál
- dává hostům možnost vyprávět svůj příběh a naslouchat příběhům druhých
- nabízí radu s cílem najít společně řešení, ale přináší i pohodu, klid a odreagování
- jeho služebníci chápou sami sebe jako služebníky stolů, diakony
- pracuje a žije v duchu svého Vlastníka
- chudí tu dostávají nejlepší stoly a zmrzlí místo nejbližší ohni
- člověk se tu může zdarma najíst a napít

Střed sborového života tvoří *bohoslužby*. Bohoslužebné dění má tři složky: *přijímat – chválit – dělit se o přijaté*.

### Všechna práce se dělá týmově

K tomu je třeba vytvořit dostatek místa pro rozhovor, porady o připravované akci a reflexi akce realizované. Spolupracovníci nemají být přetěžováni. Proto se od nich nepožaduje brát na sebe úkoly na nedohledný čas; počítá se s výměnou stráží. Základem spirituality sboru jako příbytku jsou sdílení a modlitby. Jednotlivé pracovní skupiny nejsou řízeny shora, ale pracují samostatně, jak při navrhování programu, tak při jeho realizaci i reflexi. Spojení mezi jednotlivými skupinami ve sboru probíhá na principu konciliarity, ne hierarchicky. *Zásadou je současná služba věci (církve, zvěst) a člověku* (každý člověk je přijímán jako subjekt). Sborové shromáždění mimo jiné rozhoduje o programu sboru na další rok a volí staršovstvo a pastora. Pastor má kromě role učitele být pastýřem pastýřů.

Inspirativní obraz sboru je zdrojem energie. Lidé si ovšem musí udělat volný čas a získat jisté znalosti. Planoucí ohníček se však rozhoří teprve tam, kde jsou lidé připraveni přijímat od Boha i jedni od druhých (Sk 28,15).

Holandská církev má odvahu mluvit i o krajní možnosti, že třeba přestane existovat. Nesamozřejmost existence církve v současných podmínkách ji vede k úsilí o nalezení nového modelu církve, posilovaného důvěrou, že církev je pro svět životně důležitá.

*Zpracováno podle knihy Jan Hendriks: Sbor jako příbytek (Gemeinde als Herberge, německé vydání 2001)*

### 3. Služba faráře a služba laika. Perspektivy sborové práce (pracovní týmy, vymezené kompetence a odpovědnost, atd.)

Základním předpokladem funkčního sboru je vědomí společenství. Život naší církve ukazuje, že toto vědomí je důležitý a nepřehlédnutelný aspekt života sboru (podtrhuje ho např. pospolitě slavení Večeře Páně). Sbor je společenství lidí, které k sobě svolává slovo Boží, víra v Krista, Duch Svatý. Správa a působnost tohoto společenství je plně zakotvena právě na těchto principech, tzn. v jejich duchu má být společenství spravováno.

- Zakládající principy sborového společenství volají ordinované i celé společenství, aby účelně i účinně sledovali vytýčené cíle: zvěstování evangelia, katecheze, pastore, vysluhování svátostí.
- Správu sboru mají v rukou pověřeni členové. Svírají tím určitou výkonnou moc, s kterou přebírají odpovědnost za svěřené úkoly.
- Celé společenství si do svého středu povolává duchovního správce sboru. Tento správce přichází se specifickou výzbrojí. To ho však neopravňuje k převzetí absolutní moci. Jsou mu svěřeny určité oblasti sborové činnosti. Některé z nich se sice bez něj jakožto ordinovaného služebníka církve neobejdou, ale většinu z nich mohou spolu s ním či sami konat i další členové sborového společenství.
- Služba faráře a služba laika se o sebe navzájem opírají a prolínají se.
- Správa sboru, i jeho jednotlivé aktivity, mají být vedeny dobrovolností, smysluplností, ochotou otevřenosti a spolupráce a především: efektivním cílem.

#### Kompetence a odpovědnost

- Je vždy zapotřebí průhledně stanovit kompetence a odpovědnost za jednotlivé úkoly (včetně období, na které jsou udílány).
- Správní odpovědnost je nutné rozložit na úměrný počet členů sboru a v jednotlivých pověřeních členy pravidelně střídat, byť ji nese staršovstvo jako celek.
- Vždy je lepší svěřit úkol pracovnímu (mini)týmu než ho nechat na jednotlivci.
- Týmová spolupráce je vhodná zejména pro pastore, službu sboru potřebným, vzdělávací a přednáškovou činnost, katechezi (nedělní škola), službu při bohoslužbách (modlitby, čtení, vítací služba atd.) a službu ve správních záležitostech.
- Delegovanou práci je vždy nutné v kompetentním orgánu (staršovstvo) shrnout, hodnotit a vyvozovat a přijímat důsledky.

#### Služba laika bez faráře – administrace

- Život a práce sboru bez vlastního duchovního správce (faráře/ky) je provizorium, které od staršovstva vyžaduje zvláštní pozornost a práci.
- Při uprázdňení sboru přebírá staršovstvo odpovědnost i za úkoly a práci sboru, které dosud vykonával duchovní správce sboru.
- Administrátor dočasně zastupuje kompetence a odpovědnost duchovního správce sboru. Administrace není trvalé řešení, zároveň však staršovstvo musí vyžadovat po administrátorovi plnění dohodnutých povinností.

## 4. Problematika neobsazených sborů

Dlouhodobě neobsazené sbory jsou dobře viditelným znakem poškození naší církve. Je to z velké části důsledek čtyřiceti let nesvobody.

Krátkodobá neobsazenost sboru farářem je přirozená, ba i zdravá. Mobilizuje vnitřní síly sboru, pomáhá rozlišit, co vše mohou zvládnout laici a co už ne, posiluje jejich vztah ke sboru.

Sbor bez faráře v horizontu více let až desetiletí nemůže žít plným životem. To časem může vést k živoření a postupně až k zániku. Je to nenormální situace, ale prozatím není v silách církve ji beze zbytku vyřešit.

Krátko– i dlouhodobě neobsazených sborů je v současné době celkem 47, tj. asi 18% z celkového počtu. V těchto sborech žije asi 11,5% členů. Rozdíl v procentuelním vyjádření je zákonitý, malé sbory hůře shánějí faráře.

Církev se prozatím tímto problémem v plné šíři nezabývala. Dosud nebylo ani zmapováno, kolik sborů je skutečně dlouhodobě neobsazeno, ani nebyl tento pojem striktně definován (po 2–3 letech?, dřív?, později?). Více než 3 roky je neobsazeno 30 sborů. Více než 5 let je to 26 sborů. Podrobněji viz tabulka *Přehled neobsazených sborů*.

Jak řešit tento problém při stále ještě existujícím nedostatku farářů? Snad jich od roku 1989 přibývá a snad jich bude jednou dostatek. Pole jejich působnosti se ovšem rozšířilo a ne všichni působí na sborech.

Způsoby řešení situace neobsazených sborů, jejich klady a zápory

### Hledat faráře

Při konstantním počtu farářů to znamená, že jeden sbor ho najde, ale jiný ho ztratí. Je třeba se snažit zabránit předčasným odchodům ze služby, tj. vážít si jejich práce, zbytečně je nepřetěžovat, zapojit do práce sboru co nejvíce členů. To by měl být společný úkol všech staršovstev včetně farářů. Sbory, které hledají (nebo vědí, že budou hledat) faráře, mohou navázat vztah se studenty ETF, aby jejich zájem o teologii mohl přerůst v zájem o práci ve sboru. Všichni při práci s mládeží by měli vyhlížet budoucí adepty pro farářské povolání.

### Administrace

Mělo by to být krátkodobé řešení. Je to práce navíc. Pokud je nutná dlouhodobá administrace a má-li být prováděna kvalitně, měly by SV dbát, aby byl administrátor vždy po několika letech vystřídán jiným. Administrace více sborů jedním farářem by vůbec neměla existovat (v současnosti existuje u několika farářů).

### Sousboří

Spojení dvou nebo tří sborů v jeden celek s jedním společným farářem může být řešením tam, kde je větší hustota sborů, kde existuje přirozené centrum dopravně dobře dostupné. Nezbytností je souhlas všech zúčastněných, rozhovor o všech problémech, ohleduplnost. Je nutno dbát, aby nevzniklo jen jedno centrum, aby se skutečně pracovalo na všech původních místech.

### Rušení sborů, připojení

Změna sboru na kazatelskou stanici jiného sboru může být dobrou věcí, když se jedná o malý sbor co do počtu členů a velikosti rozlohy, bez kazatelských stanic. Je-li nutné zachovat územní celistvost sborů, je výběr budoucího mateřského sboru značně omezen.

Ze současných 47 neobsazených sborů jich má více než polovina (24) kazatelské stanice. Celkem je jich 29, protože některé sbory mají dvě i tři. Přičlenění takového sboru k jinému znamená obrovský nárůst práce, navíc trvalý na rozdíl od administrace.

Tento proces musí být věcí dohody, souhlasu obou stran, byť po mírném tlaku SV.

### Podporované místo

Je to optimální možnost pro dlouhodobě neobsazený sbor, který tento statut získá. Ovšem statut lze přidělovat jen v omezeném množství. Hlavně by měl být určen sborům s velkým teritoriem, kde jsou výše uvedené možnosti právě pro velké vzdálenosti problematičké.

### Revitalizace dlouhodobě neobsazeného sboru

Dosavadní řešení (administrace, nabídka sloučení, organizace sousboří) v sobě nesou nebezpečí, že práce bude spíše dostředná, než decentralizovaná (že bude spíše „průnikem“ než „sjednocením“ dosavadních sborových „množin“). Dlouhodobě neobsazené sbory si přitom často podržely „sborové sebe–vědomí“: minulosti, přítomnosti i budoucnosti vlastního společenství rozumějí jako sboru. Při restrukturalizaci může být toto sebepochopení degradováno nebo se zcela vytratit.

Proto navrhujeme zahájit ve vybraných místech PROCES REVITALIZACE. Sbory, které nejsou schopné povolat kazatele na celý úvazek, mohou povolat kazatele z jiného sboru (popř. dosavadního administrátora) na částečný úvazek (vzhledem k realitě pravděpodobně od 0,2 do 0,5). Bude-li k tomu vůle a vhodná konstelace, může mu být

v dosavadním sboru úvazek částečně snížen (za maximum považujeme celkem 1,2 úvazku). Nemá-li dlouhodobě neobsazený sbor dostatek finančních prostředků ani na snížený úvazek, může být „start“ této práce podpořen na přiměřenou dobu (1–2 roky) statutem podporovaného místa.

### Co si od tohoto modelu slibujeme:

oba sbory budou mít „svého“ kazatele

- sborové „sebevědomí“ dosud neobsazeného sboru přestane být degradováno a frustrováno
- kazatel bude mít zřetelně definovanou náplň práce v obou sborech
- kooperace kazatele a laiků bude žádoucí a lépe zhodnocena v obou sborech – v dosud neobsazeném sboru přestanou mít aktivní laici pocit, že je veškerá odpovědnost na jejich bedrech, díky spolupráci v obsazeném sboru budou motivovanější. V dosavadním sboru kazatele se vytvoří prostor pro větší kreativitu a odpovědnost laiků
- sbor dosavadního administrátora přestane mít pocit, že na administrování duchovně i materiálně doplácí
- náklady na mzdy neporostou skokem. Práce kazatele bude hodnocena přiměřeněji. Zvýší se i odvody do personálního fondu
- jedná se o model práce, pro který není potřeba měnit stávající církevní řády
- dlouhodobě neobsazené sbory, které budou toto řešení trvale odmítat (např. s kalkulací, že je administrace „vychází levněji“), dají jasný signál, že jejich sborové sebevědomí není svázáno se skutečnou odpovědností za vlastní budoucnost, a bude moci být zahájeno jednání o jejich sloučení, změně v kazatelskou stanici či zrušení

Model revitalizace bude vhodné vyzkoušet formou pilotních projektů, vyhodnotit přínosy a úskalí a výsledky předložit dalším sborům a seniorátům.

Řešení situace konkrétního dlouhodobě neobsazeného sboru musí v každém případě zohlednit nejen farářské kapacity a ekonomické dopady, ale i dostupnost zvěsti o Kristu pro širokou veřejnost, a to i s přihlédnutím k lokální/regionální situaci v ostatních spřízněných církvích. Naším posláním není jen uspokojování potřeb vlastních členů, ale i služba světu, proto je důležitá i otázka rozlohy sborů (počtu obcí).

#### *Příloha: Tabulka – přehled neobsazených sborů*

*Zdrojem výše uvedených čísel a tabulky je 1) seznam administrátorů z ÚCK, 2) anketa mezi administrujícími faráři/kami, 3) Evangelický kalendář 2004 a 2005, 4) publikace Církev v proměnách času.*

## 5. Vyhodnocení výsledků ankety

*„Budování sboru není nikdy záležitost, která by se dala nějak příliš časově naplánovat, spíše je třeba vyhlížet konkrétní možnosti, které Bůh dává a které pro nás v běžném životě připravuje.“*

*„Mluvme o budování sborů – neberme se v tom však smrtelně vážně. Ono to našťěstí na naší schopnosti analyzovat a projektovat a realizovat nestojí... Boží království roste (a poroste) i bez našich sborů (ale je pěkné, když u toho může člověk bejt.)“*

Tyto dva citáty ze zaslaných odpovědí jsou mottem k **vyhodnocení ankety**, adresované seniorátním výborům s otázkou: *Máte v seniorátě sbory, kde v posledních 5 – 10 letech došlo k novému rozvoji jejich života? Jaké konkrétní kroky či impulsy při tom hrály roli?*

Z odpovědí na anketní otázku je patrné, že rozvoj života sborů nelze hodnotit viditelným a statisticky prokazatelným početním nárůstem počtu členů, ale že „je spíše cítit, než by byl na první pohled vidět.“ Projevuje se touhou po společenství, kde člověk zažívá zájem a přijetí i konkrétní pomoc, tvořivou účastí na sborových aktivitách, proměnou věkové struktury (příchod mladých rodin s dětmi, umožňující obnovu práce s dětmi, konfirmandy a mládeží), otevřeností sboru vůči nově přichozím (velmi citlivě vnímají atmosféru přijetí a otevřenosti nebo naopak strnulost a nezájem), otevřeností pro nové akce.

Z několika příspěvků zjevně i skrytě vyplývá důležitost **role faráře** jako osobnosti, podle níž se lidé orientují, která je oslovuje, poskytuje jim osobní vedení a často také inspiruje k nejrůznějším aktivitám. Velmi vysoce se oceňuje **aktuálnost kázání**. Lidé chtějí být osloveni, ne pouze vzděláváni.

Povzbudivé je konstatování **zájmu o biblické vzdělávání** a rozhovor o biblických a dogmatických pojmech mezi nově přichozími, i **otevřenost** řady aktivit **lidem mimo sbor**, z jejichž okruhu vyrůstají „přátelé sboru“, mnohdy i pozdější členové.

Inspirojící, byť časově náročné, je konání **biblických hodin po rodinách** a práce s celými rodinami, včetně dětí, stejně jako katecheze dospělých i s následnou konfirmací.

Nezanedbatelný je důraz na vytrvalé **modlitební přímluvy** za sbor a faráře, stejně jako konstatování **smysluplnosti a nadějnosti práce s malými skupinami lidí**, zejména ve **sborové diaspoře**, s níž se začalo počítat jako s plnohodnotnou součástí sboru a která je legitimní variantou sborové práce.

Důležitá pro život sborového společenství je i zkušenost, kdy **krize a prudké umenšení sboru** vedly k tomu, že si

**členové začali jedni druhých vážit** – začali si dávat najevo, že všichni mají plnoprávné místo ve společenství sboru. Vzájemný respekt umožnil více využívat „méně viditelných“ obdarování, která jsou však nezbytná pro trvání v čase: schopnost organizovat aktivity, vytrvat ve svěřeném úkolu, i když hned nenese ovoce, rozpoznat výzvu chvíle a ujmout se odpovědnosti.

Objevuje se **problém času** a ochoty oddělit si ho pro sborová setkávání. V této souvislosti je aktuální doporučení hledat čas a příležitost **podle možností zájemců**, ne snažit se je „nacpat“ do stávajících struktur (např. biblická hodina v týdnu večer, nepříjemná pro rodiny s dětmi, ale často i pro staré lidi obávající se o svou bezpečnost), i znovuobjevování neděle jako odděleného času.

Jako oživení v **liturgické oblasti** je uváděno zapojení laiků – dospělých, mládeže i dětí – do bohoslužebného pořádku (ohlášky, l. čtení, přímluvné modlitby, vysluhování VP, zpěv), dále účast dětí při VP, častější vysluhování VP, zpěv dětí a mládeže ze „Svítá“, rozhovor s dětmi před jejich odchodem do NŠ nad obrázkem k tématu příslušné úlohy, ticho po kázání sloužící k domýšlení předložených myšlenek i vlastní modlitbě.

Povzbuzením a obohacením o nové zkušenosti a podněty ze sborové práce, i o vzácné osobní kontakty, je **spolupráce s partnerskými sbory v zahraničí**.

### **Z impulsů pro rozvoj sboru jsou definovány:**

- člověk s vizí
- důraz na sociální službu jako vyváženou součást křesťanského společenství
- vložení odpovědnosti do aktivity členů sboru
- vnímavost k potřebám prostředí, v němž žijeme
- touha otevírat se světu

### **Výsledky ankety ukazují jak na vynalézavou různorodost sborových i seniorátních aktivit:**

- sborové dny se zajímavými hosty z církevního i mimocírkevního okruhu
- koncerty vlastních pěveckých sborů i pozvaných hudebníků či hudebních těles
- akce pro mládež: sportovní aktivity, společné seniorátní zpívání, „spací“ mládež (s přespaním pro přespolní), víkendové a prázdninové soustředění konfirmandů a mládeže
- letní tábory dětí
- společné rodinné i seniorské rekreace
- setkávání seniorů – seniorské kluby a kavárničky
- setkávání střední generace
- rodinné neděle se společným obědem
- káva po bohoslužbách – příležitost k neformálním setkáním, rozhovorům (i o kázání)
- klub maminek
- výtvarná dílna
- sborový časopis
- prezentace sboru navenek (web, pohlednice, nabídka ubytování aj.)

### **tak i na službu lidem mimo církev:**

- se sbory úzce propojená střediska Diakonie
- služba vězňům
- setkávání rodin s postiženými dětmi a jejich přátel
- bazary a burzy s výtěžkem pro střediska Diakonie či jinou charitativní činnost
- nízkoprahové zařízení pro volnočasové aktivity dětí a mládeže

I když zasláné příspěvky odrážejí pouze část (tu živější) církevního spektra, ukazují, že naše sbory žijí, že jejich faráři, presbyteri i členové jsou ve zvěstování Božího Slova a jeho zpřítomňování dnešnímu člověku vynalézavě aktivní, že do sborů přicházejí noví lidé s novými impulsy a podněty, že se Pán Bůh přiznává k lidskému úsilí i přímluvám svým požehnáním. A to je důvod k vděčnosti i naději.

Nezapomínejme na to, že „*společenství sboru se vyvíjí na základě života a příkladu všech jeho členů. Tím, jak působí navenek svým životem, chováním a vstřícným přístupem ke všem lidem. Pak se i lidé, kteří hledají odpovědi na důležité životní otázky, jistě přijdou podívat tam, kde jejich přátelé svou sílu a životní rovnováhu získávají.*“