

ADAM KALBARCZYK

## Kierowanie grupami parafialnymi

Trudno sobie dziś wyobrazić prawdziwą wspólnotę parafialną bez małych grup. Zarówno w dyskusjach na temat posoborowej odnowy parafii, jak też i w rzeczywistych próbach zbudowania z niej żywej wspólnoty tworzących ją ludzi, grupy traktowane są jako kryterium wspólnototwórcze.

Tam, gdzie powstają małe wspólnoty, tam też pojawia się problem kierowania nimi. Często słyszy się pytania o to, czy każda grupa musi mieć swojego lidera, jakimi cechami powinien się on odznaczać, na czym polega jego funkcja, jaką rolę odgrywa tu kierownictwo parafii itp. Pojęcie kierowania grupami nie jest jednoznaczne. W niniejszym artykule zostanie ono ukazane w trzech wymiarach: jako funkcja grupy, jako zadanie konkretnej osoby i jako posługa jednoczenia spełniana przez proboszcza parafii.

### I. Kierowanie grupą jako funkcja grupy

W szerszym znaczeniu kierowanie grupą jest funkcją grupy i jako ukierunkowanie, mniej lub bardziej świadome wpływanie na życie wspólnoty dotyczy nie tylko samego lidera grupy, lecz rozciąga się na wszystkich jej członków, którzy celowo, w wybranym przez siebie kierunku oddziałują na pozostałych uczestników i na rzeczywistość całej grupy. Zatem kierowanie grupą w tym rozumieniu dokonuje się tam, gdzie poszczególni członkowie wyrażają swoje wyobrażenia i opinie na temat kształtu grupy, jak również tam, gdzie wywierają nacisk na innych, pobudzają do realizowania bądź odrzucenia czegoś, przedstawiają jakąś inicjatywę, gdzie są motorem działania i nadają mu określony kierunek. Można to zilustrować następującym przykładem: Na gruncie pewnych wydarzeń w grupie Kościoła Domowego wśród jej członków zrodziło się stopniowo przekonanie, że omawianie problemów małżeńskich w grupie, wymiana doświadczeń i wspólne szukanie rozwiązań byłoby dla wszystkich ubogacające, a przede wszystkim wielce pomocne w zmaganiu się z własnymi problemami. Ktoś jednak (jeden z uczestników lub więcej) musiał taki postulat wypowiedzieć;

ktoś stał się siłą napędową dla powstania takiej opinii wśród członków grupy. Można więc powiedzieć, że ktoś tu grupą pokierował.

Patrząc z tej perspektywy, kierowanie grupą jest konkretnym zachowaniem samej grupy, *zawartym w samej grupie wymogiem i zadaniem*<sup>1</sup>; jego wypełnienie chroni grupę przed stagnacją i zapewnia dalszy jej rozwój. To zaś oznacza, że funkcja ta jest niezbędna, konieczna dla grupy. Im więcej członków grupy na przemian, na różnych płaszczyznach i poziomach podejmuje się tej funkcji, wykorzystując przy tym swoje osobiste uzdolnienia, tym więcej szans mają oni sami na dalszy rozwój, tym silniejsza i bardziej zdolna do rozwoju jest cała grupa. To ukierunkowanie i wykorzystywanie sił i zdolności poszczególnych członków, to wzajemne wpływanie na siebie może rozciągać się na krótsze lub dłuższe okresy czasu, odnosząc się do jednego lub więcej zagadnień. Kierowanie grupą w tym rozumieniu wiąże się nie tylko z konkretnymi programami i określonymi zachowaniami poszczególnych członków, lecz także z ich sposobem myślenia, sferą emocjonalną i systemem wartości. To, czy funkcja ta zostanie przyjęta, czy odrzucona, zależy od osobowości, charakterystycznych cech człowieka, który się jej podejmuje, i tych, którym się ją oferuje, od ich wcześniejszych doświadczeń, od aktualnej sytuacji, celów i zadań danej grupy. Nie da się uniknąć przy tym przechodzenia tej funkcji — najczęściej nieświadomie, w sposób ukryty — w rywalizację, walkę o władzę. Kierowanie grupą jest dynamicznym procesem, z którego wszyscy jej członkowie mogą wiele się nauczyć — oczywiście tylko wtedy, gdy jest on jawny i przejrzysty. Również i sam lider grupy — jeśli jest wnikliwym obserwatorem — może tu wiele skorzystać.

## II. Kierowanie grupą jako zadanie konkretnej osoby

Pojęcie kierowania grupą oznacza także zadanie konkretnej osoby, czyli kierownika, *lidera* grupy. Zadania tego może się on podjąć w wyniku wyboru, mianowania, powierzenia (np. wikariusz może otrzymać od proboszcza zadanie kierowania grupą ministrantów). To, czy powierzenie mu tej roli zostanie zaakceptowane, czy też odrzucone przez grupę, czy jego wysiłki zostaną uwieńczone sukcesem, czy też zakończą się niepowodzeniem, zależy nie tylko od tego, jakie są jego cechy charakteru i jakie posiada talenty, lecz także od tego, w jaki sposób doszedł do tej roli. Praktyka wykazuje, że wiele konfliktów i trudności w grupach spowodowanych jest narzuceniem z góry, *przydzieleniem* grupie jakiegoś lidera. Dlatego ważne jest, aby dochodzenie do tej roli dokonywało się nie bez udziału grupy i wzięcia pod uwagę jej stanowiska.

Często zadanie lidera grupy określa wyraźnie ustanowione prawo i struktura grupy (grupy formalne, np. wspólnoty Franciszkańskiego Zakonu Świeckich). Niezwykle ważne jest tu samo rozumienie istoty kierowania grupą, a więc to, w jaki sposób lider pojmuje swoje zadanie i jak to zadanie pojmuje sama grupa. Ponieważ po obu stronach mogą być w tym względzie różne wizje i oczekiwania, pojęcie kierowania grupą może być też różnie definiowane. W samej grupie mogą istnieć

<sup>1</sup> I. Klein, *Gruppenleiten ohne Angst*, München 1991 s. 113; Por. Ch. Möhle i in., *Führung*, w: *Wörterbuch der Soziologie*, t. I, pod red. G. Endruweita i in., Stuttgart 1989 s. 217—220; W. Pechtl, *Zwischen Organismus und Organisation. Wegweiser und Modelle für Berater und Führungskräfte*, Linz 1989.

zróżnicowane opinie na temat tego, kim powinien być lider i jakie ma mieć cechy charakterystyczne. Kierowanie grupą nie jest bowiem działaniem, które daje się jednoznacznie, precyzyjnie i w sposób uniwersalny określić. W każdej grupie i w każdej sytuacji jest ono nieco inne. Na rolę lidera więc należy patrzeć zawsze przez pryzmat konkretnych celów (zadań) grupy, tego, jak dana grupa sama siebie określa, definiuje (samoświadomość grupy), aktualnej fazy rozwoju i różnych sytuacji, w których znajduje się grupa i jej poszczególni członkowie. Wypracowanie wspólnego spojrzenia na tę kwestię pomoże dostrzec punkty, w których pojawiają się różnice zdań i w których panuje zgoda. Pokaże to liderowi i członkom grupy warunki i płaszczyzny ewentualnej współpracy. Pójście na kompromis powinno pomóc obu stronom w podejmowaniu decyzji. Sam lider może przez to też łatwiej zdecydować, czy i jak w takich a nie innych warunkach będzie kierował grupą, poszczególni członkowie zaś, czy i jak pod jego kierunkiem będą brali udział w życiu grupy.

Generalnie trzeba założyć, że każda grupa jest w stanie *kierować sama sobą, pomóc sobie* w trudnych sytuacjach, odpowiadać za siebie samą i za wspólne zadania<sup>2</sup>. Dlatego też zadanie lidera grupy polega przede wszystkim na umożliwianiu, stwarzaniu grupie warunków do nauczenia się *samokierowania*. O dobrym, skutecznym kierowaniu grupą mówimy nie wtedy, gdy lider *jest bez przerwy potrzebny*, kiedy wszystkie wątki życia grupy ku niemu zbiegają i w nim się krzyżują, lecz wtedy, gdy zadanie kierowania dzielone jest pomiędzy wszystkich, gdy wszyscy biorą udział w określaniu kierunków pracy grupy, kiedy właściwie można by się *obejść bez lidera*.

Szczególnie w grupach, których członkowie mają więcej niż 15 lat, stawiane jest pytanie, czy wtedy w ogóle potrzebny jest lider. Abstrahując od problemu struktury wiekowej, odpowiedzialności prawnej, odpowiedzialności względem rodziców, opinii publicznej, parafii i wobec samej grupy, można powiedzieć, że możliwe jest istnienie grupy bez lidera, ale tylko pod warunkiem, że wszyscy albo większość członków grupy potrafi i chce uczestniczyć w kierowaniu grupą (rozumianym jako funkcja grupy). Jednakże i tu mamy do czynienia z konkretnymi osobami odpowiedzialnymi za wykonanie takich a nie innych zadań, za jakiś zakres prac, dziedzinę życia grupy (np. organizowanie, planowanie itp.), z osobami, które od czasu do czasu, na przemian w tę rolę się wcielają.

### III. Cechy charakterystyczne lidera grupy

Człowiek, który podejmuje się kierowania grupą, powinien zadać sobie przede wszystkim pytanie, czy jego osobowość i wewnętrzne nastawienie pomogą, pozwolą mu stworzyć przestrzeń, w której on i inni członkowie grupy będą mogli współżyć, wzrastać, rozwijać się. Odpowiedź na to pytanie jest ważniejsza niż to, że zna on określone metody i style kierowania. Ludzie bowiem wzrastają, rozwijają się i otwierają, prawdziwie żyją tylko wtedy, gdy się nimi nie manipuluje, gdy traktuje się ich

<sup>2</sup> Por. D. Stollberg, *Seelsorge durch die Gruppe. Praktische Einführung in die gruppenspezifische therapeutische Arbeitsweise*, Göttingen 1971 s. 91; J. Griesbeck, *Kleines Gruppenleiterbuch*, München 1988 s. 15n.

poważnie, gdy próbuje się ich zrozumieć, gdy się im okazuje zrozumienie, gdy się ich akceptuje wraz z ich uczuciami, myślami i potrzebami. To właśnie stanowi zasadniczy cel i sens tworzenia grup i życia w grupach. Cel ten wymaga od lidera określonych postaw i umiejętności. Dlatego też *nie wolno przykładać większej wagi do kursów i wiedzy o kierowaniu grupami niż do umiejętności, zdolności wchodzenia jako osoba w relacje z innymi osobami i jednocześnie pomagania im w zdobywaniu i rozwijaniu umiejętności osobowego komunikowania się z innymi*<sup>3</sup>. Potrzebę takiej postawy lidera grupy podkreślał szczególnie C. R. Rogers w opracowanym przez siebie programie kształcenia kierowników grup: *U podstaw mojego programu — mówi Rogers — leży swego rodzaju filozofia kierowania grupami akcentująca osobę ludzką, pogląd, który wychodzi od tego, że największy rozwój grupy (nie wyłączając lidera) nastąpić może tylko wtedy, gdy lider uczestniczy w życiu grupy jako osoba, a nie jako ekspert*<sup>4</sup>. Dobre kierowanie grupą zależy od stopnia zakorzenienia się lidera we wzajemnych relacjach (interakcjach) wszystkich członków grupy. Głębia tych wzajemnych odniesień zależy od trzech podstawowych postaw lidera: akceptacji, empatii i kongruencji<sup>5</sup>.

*Akceptacja* rozumiana jest jako *bezwarunkowy szacunek*. Bezwarunkowy jest on dlatego, że nie jest obwarowany żadnymi warunkami, np. *jeśli ty będziesz dla mnie miły, to ja też będę dla ciebie miły*. Chodzi tu więc o pełne szacunku, respektu spotkanie z drugim człowiekiem, o jego akceptację jako osoby ludzkiej, wyływającą z założenia, że każdy człowiek ma wielką, niepodważalną wartość. Taka postawa zasadza się właściwie na bezinteresownej miłości, wiąże się z emocjonalnym ciepłem. Kiedy więc lider i członkowie grupy spotykają się na gruncie akceptacji, to wtedy otwierają się wzajemnie na siebie, *dorykają* własnej głębi i głębi drugiego człowieka.

*Empatia* oznacza umiejętność uczuciowego utożsamiania się z inną osobą i wzbudzania w sobie uczuć przez nią przeżywanych, wczuwania się jej sytuacji. Taka postawa to nie tylko rejestrowanie tego, co mówi inny człowiek, by następnie wyjawić swoje stanowisko. Chodzi tu o wewnętrzne otwarcie się na drugiego człowieka, wejście w jego (wewnętrzny) świat, świat jego przeżyć i doświadczeń, i zrozumienie ich. Takie *wstuchiwanie się* w drugiego człowieka B. Welte opisuje w następujący sposób: *Dopiero w owej cichej izdebce zasłuchania słowo nabiera odwagi, by się rozwinąć. Jak wielkiego zaufania potrzebuje słowo. Jakże długo zamykało się, bo brakowało mu śmiałości. Ale potem pojawił się ktoś, kto umiał słuchać, przez co serce odważyło się otworzyć, a cud słowa stał się możliwy. Słuchanie ma moc uwalniania słowa, a przez to wyzwala przemawiającego przez słowo serca oraz przemawiającego w słowach człowieka*<sup>6</sup>.

Podczas gdy obie ukazane wyżej postawy odnoszą się do drugiego człowieka, ukierunkowane są na *ty*, postawa trzecia — *kongruencja* — dotyczy relacji lidera do siebie samego, jego *ja*. Kongruencja znaczy *przystawanie*. W naszym przypadku chodzi o *przystawanie do siebie samego*, bycie sobą. Jeśli mówimy, że ktoś jest *kongruent-*

<sup>3</sup> W. Müller, *Gemeinsam wachsen in Gruppen*, Mainz 1989 s. 52 [tłum. AK].

<sup>4</sup> C. R. Rogers, *Encounter-Gruppen. Das Erlebnis der zwischenmenschlichen Begegnung*, München 1984 s. 158 [tłum. AK]; Por. Tenże, *Lernen in Freiheit*, München 1974.

<sup>5</sup> Por. I. Klein, dz. cyt., s. 121—134.

<sup>6</sup> B. Welte, *Vom rechten Hören*, w: *Gespräch ohne Partner*, red. K. Hemmerle i in., Freiburg 1960, s. 14 [tłum. AK].

ny, to znaczy, że jest autentyczny, prawdziwy, szczery, w zgodzie z sobą samym. Mamy tu do czynienia ze zgodnością tego, co człowiek mówi, co okazuje na zewnątrz, z tym, co jest w jego wnętrzu. Postawy i wypowiedzi człowieka powinny więc ukazywać to, jaki on w istocie jest. Kongruencja stwarza przejrzystość stosunków międzyludzkich i atmosferę wzajemnego zaufania. Oczywiście nie chodzi tu o to, że lider musi *upubliczniać* wszystkie swoje myśli. W poczuciu odpowiedzialności wobec siebie i członków grupy sam decyduje o tym, co, komu i kiedy mówi. Bez powiązania tej postawy z akceptacją i empatią mogłaby być ona zrozumiana jako bezwzględność jednostki względem innych, polegająca na mówieniu o tym, co się widzi i o czym się myśli — bez zwracania uwagi na to, co inni mają na ten temat do powiedzenia. Lider musi umieć wczuwać się w siebie samego, powinien akceptować siebie samego, gdyż w przeciwnym razie będzie chował się za jakąś maską, a na zewnątrz grał tego, kim w rzeczywistości nie jest albo kim chciałby być.

W trakcie urzeczywistniania tych trzech zasadniczych postaw lider grupy powinien być kimś, kto tworzy struktury, kto czuwa nad zachowaniem ważnych dla nich reguł, kto zwraca uwagę na niedociągnięcia, wzywa do pracy nad sobą, wskazuje drogi prowadzące do rozwoju, nikogo jednak nie przeciążając, od nikogo nie wymagając zbyt wiele. Jego głównym celem ma być to, żeby członkowie grupy uczyli się podstawowych form życia wspólnotowego, jakimi są komunikacja i interakcja. Nie wolno mu przy tym zapomnieć, że on także — razem z nimi — przemierza drogę osobistego rozwoju.

*Nie ma czegoś takiego jak «wzorcowa postawa lidera»*, pisze I. Klein, *zwykle mamy do czynienia z postawą lidera, która mniej więcej odpowiada sytuacji i oczekiwaniom członków grupy i samego lidera*<sup>7</sup>. Znany teoretyk problematyki grupowej, D. Stollberg, mówi o trzech stylach kierowania grupą: autorytatywnym, pasywnym (wyczekującym) i demokratycznym. *Autorytatywnemu* liderowi grupa służy do zaspokajania własnych pragnień; *karmi* on uczestników informacjami, za nich podejmuje decyzje. *Pasywny*, wyczekujący lider uważa, że członkowie grupy sami powinni znaleźć to co słuszne; za taką postawą może kryć się rezygnacja, obojętność, agresja lub narcyzm lidera. *Demokratyczny* lider myśli i działa *grupocentrycznie*; przyjmując postawę partnerską służy jako *obserwator*, stawia członkom grupy lustro przed oczy (feedback), wyjaśnia to czy tamto<sup>8</sup>.

W praktyce wyróżnione tu style kierowania grupą mieszają się z sobą — w zależności od sytuacji, w jakiej znajdują się lider i grupa. Doświadczenie mówi też, że styl demokratyczny nie zawsze musi być *najlepszy*.

#### IV. Lider grupy — człowiek duchowy

Lider grupy parafialnej powinien być człowiekiem o (względnie) uformowanej duchowości. Nie znaczy to jednak, że musi być to osoba duchowna, w której skłonni jesteśmy upatrywać *eksperta* w sprawach duchowych. Po pierwsze: ksiądz (proboszcz

<sup>7</sup> I. Klein, dz. cyt., s. 134 (tłum. AK).

<sup>8</sup> D. Stollberg, dz. cyt., s. 95—99.

czy wikariusz) nie jest w stanie kierować dowolną liczbą grup w parafii; jeśli próbuje to robić, to szybko staje się czynnikiem hamującym proces powstawania wspólnoty grupowej. Po drugie: grupy, których liderem jest ksiądz, często nie wytwarzają własnych struktur i swoją tożsamość definiują wyłącznie poprzez osobę tego księdza. Znaczący to, że zdolne są istnieć jedynie za sprawą *profesjonalisty* i rozpadają się po jego odejściu.

Lider nie musi być człowiekiem wykształconym teologicznie, nie musi też mieć dobrego rozeznania w sytuacji duszpasterskiej danej parafii. Nikt nie może wymagać od niego, żeby zastąpił dogmatyka, kaznodzieję, katechetę i spowiednika. Lider grupy nie jest także kimś, kto potrafi *ładnie* mówić o ideałach życia chrześcijańskiego. Jest on przede wszystkim człowiekiem, dla którego wymiar duchowy odgrywa ważną rolę, który otwiera się na ten wymiar, pielęgnuje go i pozwala mu przenikać całe swoje życie, myślenie, mówienie i wszystkie czyny, i który chce i może pomóc grupie w poszukiwaniu jej duchowych korzeni, jest gotów udać się razem z grupą w drogę ku wartościom religijnym. Tylko ten, kto doświadczył w swoim życiu obecności Boga, i próbuje żyć zgodnie z Jego wolą, może być dla innych *kanalem*, przez który przepływa miłość i bliskość Boga. Dlatego też w życiu lidera grupy chrześcijańskiej nie może zabraknąć modlitwy, w której wyraża swoje odniesienie do Boga i je urzeczywistnia. Każde powołanie wyrasta ze słuchania i dawania odpowiedzi na słowo Boga. Lider grupy kościelnej, który się nie modli, dla którego Eucharystia nie stanowi centrum życia, nie rozpoznaje w swoim zadaniu jego istoty, a mianowicie tego, że powierzona sobie grupą ma prowadzić do spotkania z Bogiem; jego słowa i czyny są wtedy puste i mijają się z Bożym wezwaniem.

Ale i człowiek, który na swoich drogach wiary przeżywał kryzysy, doświadczył ciemnych nocy zwątpienia, słabości i (pozornego) milczenia Boga, który zna ciężar wiary, może innym — wątpiącym, błędzącym, zranionym i tym, którzy nie poczynili jeszcze żadnych postępów w wierze — nie tylko okazać zrozumienie, ale też delikatnie i w pokorze pomóc im rozpoznać własne granice, aby stali się przez to bardziej otwarci na bezgraniczną miłość Boga, po to, by potem przez nich inni mogli doświadczyć Jego zbawczej obecności.

To, co odnosi się do każdego chrześcijanina, odnosi się także do lidera małej wspólnoty chrześcijańskiej: powinien on w Kościele i w świecie urzeczywistniać swoją część powołania całego ludu Bożego do dawania świadectwa. Lider powinien wypełniać swoje apostołstwo, służyć zbawieniu człowieka. I jemu *nałożony zostaje wspaniały obowiązek przyczyniania się do tego, aby wszyscy ludzie na całym świecie przyjęli boskie orędzie zbawienia* (DA 3). Także i on jest powołany do tego, by przyczyniać się do *wzrastania Kościoła i do jego ustawicznego uświęcania* (KK 33). Przede wszystkim zaś powinien on przez świadectwo całego swojego życia, wypływającego z wiary nadziei i miłości, ukazywać Chrystusa żyjącego w swoich wiernych (por. DA 16).

Tak opisane zadanie i postawa lidera jest oczywiście nietatwa do zrealizowania. Z pewnością będzie on często sfrustrowany, bo albo będzie się czuł w tym względzie niekompetentny, albo jego wysiłki zdają się nie przynosić oczekiwanych rezultatów. Dlatego powinien być zawsze świadomy jednego: ważniejsze jest świadectwo wiary niż to, czy wszystkie oczekiwania członków grupy zostaną spełnione. Tylko w ten sposób

uda mu się stworzyć warunki wzrostu i rozwoju w grupie. Tylko tak może spowodować, że wiedza religijna, nauka Kościoła, przyjmowanie sakramentów itd. zaczną mieć większe znaczenie w życiu poszczególnych członków grupy.

Lider grupy kościelnej powinien mieć nieustannie przed oczyma dwa nowotestamentowe obrazy: obraz *siewcy* i obraz *rybaka ludzi*. Spójrzmy najpierw na siewcę: przypowieść (Mt 13,1—9) mówi nam o nim jedynie, że siewca siewa, i to z rozmachem, wręcz rozrzutnie. Siewca również tam, gdzie nie ma większych szans na zbiory. Nie myśli o żniwach. Jego zadaniem jest sianie. Czy naprawdę nie interesuje go to, co przyniesie jego ciężka praca? Przypowieść nic na ten temat nie mówi. Przeniknięta jest jednak zadziwiająco pewnością, że posiane ziarno zwykle wschodzi, staje się rośliną i owocuje. Jest to nie ujęte w słowa przekonanie, że będą żniwa. Trzeba więc siać, i to z rozmachem, rozrzutnie. Kto tak siewca, może liczyć się z tym, że owoce przewyższą wszelkie wyobrażenia.

Drugi obraz, obraz *rybaka ludzi* (Mk 1, 17; Łk 5, 4n) odnoszony jest zwykle do kapłanów, tych szczególnie *powołanych uczniów* Chrystusa. Nie będzie jednak czymś niewłaściwym podsuwanie go wszystkim chrześcijanom, a więc także liderom grup: *Na wezwanie Pana i w Jego imię* zarzucają swoje sieci, *aby przez słowo i czyn zdobywać ludzi. Przy tym zarzucaniu sieci jednak działa sam Jezus, On sam chce przez nich zarzucić sieć swojej miłości*<sup>9</sup>.

## V. Kierowanie grupami jako postęga jednoczenia

Parafia postrzegana jest dziś jako funkcjonalna struktura grup i podgrup. Nie znaczy to jednak, że grupy mają w parafii charakter funkcjonalny, lecz to, że przede wszystkim grupy a nie tylko poszczególne osoby powinny być nośnikami wszelkich działań parafii. Różnorodne grupy są więc *współnośnikami* parafii; jako (współ)podmioty duszpasterstwa uczestniczą w *podzielonych na małe porcje*<sup>10</sup> zadaniach parafii.

Parafia, która jest jedynie luźnym związkiem istniejących obok siebie grup, nie może być żywą wspólnotą. Dlatego grupy parafialne muszą uczyć się wzajemnej akceptacji, komunikowania się między sobą i współpracy, jak też identyfikowania się i utrzymywania żywego kontaktu z całą parafią, pielęgnowania więzi z nią poprzez własne odpowiedzialne kierownictwo i łączność z proboszczem.

Życie codzienne naszych parafii pokazuje, że właśnie komunikowanie się wzajemne grup przysparza najwięcej problemów. Często brakuje ze strony duszpasterzy impulsów i wizji co do włączenia istniejących w parafii grup w jej ogólne życie i liturgię. Tymczasem grupy parafialne potrzebują prowadzenia, opieki ze strony proboszcza. Prowadzić, opiekować się, towarzyszyć nie znaczy kontrolować, *karmić*, *zaopatrywać*, *narzucać* cokolwiek, lecz utrzymywać kontakt, wspierać, udzielać rad, być partnerem w rozmowach, wspólnie szukać rozwiązań, odkrywać i budzić charyzmaty, przyczyniać się do komunikowania się ze sobą różnych grup i integrowania

<sup>9</sup> G. Greshake, *Być kapłanem*, Wrocław 1983 s. 81.

<sup>10</sup> P. M. Zulchner, *Gemeindepastoral*, Düsseldorf 1989 s. 157.

ich z całą wspólnotą parafialną. Proboszcz kieruje grupami w sensie pełnienia posługi jednoczenia ich we wspólnocie parafialnej. Wypełnienie tego posłannictwa ułatwią mu regularne spotkania z liderami wszystkich grup żyjących i działających w parafii.

Zarówno proboszcz, jak i liderzy poszczególnych grup powinni zwracać uwagę na to, by w grupach parafialnych nie były wyłącznie podejmowane różne zadania i pełnione określone funkcje, lecz aby ich członkowie przede wszystkim dzielili z sobą życie i wiarę. Prawdziwej wspólnoty parafialnej nie tworzą grupy odgórnie powołane do życia, grupy sztucznie utworzone. Znaczy to, że ani proboszcz, ani kierownicy grup nie mogą grupy traktować jako *środka* do podnoszenia skuteczności, sprawności ogółu organizacyjnych struktur parafii. Taki status grup paraliżowałby ich kreatywne możliwości, a tworzenie zróżnicowanej struktury parafii za ich pomocą zredukowałoby je do roli zwykłej metody. Grup, które powstają na zasadzie samoorganizowania się, tzn. mniej lub bardziej spontanicznie, proboszcz nie powinien *a priori* traktować jako te, które próbują *ominąć, podejść od tyłu* kierownictwo parafii lub wręcz się jemu przeciwstawić. Żywa wspólnota jest z natury otwarta i kieruje się potrzebami swoich członków, urzeczywistniając się w dialogu różnorodności.