

FEDOR GYÖRGY

Feketeöves kispapképzés¹

Dicsőség Jézus Krisztusnak! Szeretettel köszöntök mindenkit. Fedor György vagyok, az iCons-Hungary Kft. egyik alapítója. Előadásomnak a *Feketeöves papképzés* címet adtam. Ez talán még jobban érthető Mons. Michael Wallace Banach nuncius úr konferenciaindító mondatainak tükrében, aki arról beszélt, hogy egyre több kihívással, egyre több feladattal találkozunk az egyházon belül, ahol az együttműködés és egymás segítése kiemelten fontos.

1. Papi szerepek

Ehhez kapcsolódik az is, hogy a papoknak milyen szerepeket, milyen szerteágazó funkciókat kell betölteniük, méghozzá nem is akárhányat.

Egy görögkatolikus papnak ugyanis akár 25–30 szerepet is be kell töltenie, ami egyáltalán nem könnyű. Az egyszerűség kedvéért ezúttal huszonöt szerepet

¹ A Sapientia Szerzetesi Hittudományi Főiskola 2023. március 18-án rendezett tudományos konferenciáján elhangzott előadás felvételének leirata.

sorolok fel (egy korábbi tréningünkön azonban 30 fölött járt a szerepek száma, amelyekről a résztvevőknek sikerült megegyezniük mint görögkatolikus papi szerepekről):

1. pap,
2. lelkivezető,
3. gyóntató,
4. csapatvezető,
5. családapa
6. barát,
7. projektvezető,
8. marketinges,
9. tárgyaló,
10. férfi,
11. pénzügyes,
12. pedagógus,
13. irodavezető,
14. szónok,
15. férj,
16. tanár,
17. gyásztanácsadó,
18. vendéglátó,
19. házassági tanácsadó,
20. logisztikus,
21. építésvezető,
22. programszervező,
23. inspiráló vezető,
24. végtisztességi szónok,
25. konfliktusmoderátor.

A szerteágazó kihívásokhoz viszont új eszközökre van szükség; arra, hogy tudjuk, hogyan lehet jól kezelni ezeket a kihívásokat, és hol máshol is lehetne ezt a legjobban elkezdni megtanulni, hol lehetne ezt

a leginkább gyakorolni, mint ott, ahol a papok képzése elkezdődik: a szemináriumban.

2. Fejlesztési koncepciónk

Hogy görögkatolikus egyházunkat a legjobban tudjuk támogatni, egy olyan fejlesztési koncepciót raktunk össze, amely három fő területre tér ki:

- a kispapok képzése,
- a szeminárium élet megreformálása, fejlesztése
- és a papok támogatása.

Mondanom sem kell, hogy ez utóbbi talán a legnehezebb a három közül, ezért ezt hagytuk a folyamat végére.

A kispapok képzése kapcsán viszont lehetőségünk nyílt már több éve arra, hogy a szemináriumban tréningeket tartsunk. Sok-sok év munkája van abban, hogy mindez egyáltalán elkezdődhetett. De két évvel ezelőtt mindez oly módon változott meg, hogy immár nemcsak tréningeket tartunk, hanem gyakorlatilag intézményesített formában be is épült ez a tréningsorozat a kispapok képzésének folyamatába. A szeminárium vezetése ugyanis felismerte azt az igényt, azt a változási folyamatot, amely arra hív és arról szól, hogy lehet új eszközöket használni, lehet új eszközöket tanítani.

A mi cégünk, az Icon's Hungary Kft. sok-sok for-profit szervezeteknek tart vezetőfejlesztő tréningeket és szervezetfejlesztést, emellett sok egyéb módon támogatjuk a szervezeteket. Néhány évvel ezelőtt arra a gondolatra jutottunk, hogy ha ez az eszköztár, ez a tudás, amivel mi rendelkezünk, jó a nagyvállalatok számára, akkor miért ne lehetne – ahogy a nuncius úr is említette

előadásában – letérni az útról, és segíteni mást is. Ez a „más” mi más is lehetne, mint az egyházunk, amelyet nagyon szeretünk. Így fogant meg a gondolat, hogy vigyük be a mi tudásunkat valamilyen módon a görögkatolikus egyház képzéseibe, azon belül is a kispapok képzésébe, a kispapok támogatásába.

3. Hogyan illeszkedik a koncepciónk a kispapok képzéséhez?

Kidolgoztunk egy egészen konkrét rendszert, amit a szeminárium vezetése is elfogadott, és ezen irányelvek alapján építjük fel most a fejlesztési folyamatunkat a kispapok számára.

Bizonyára sokan vannak, akik számára nem ismert, hogy egy görögkatolikus kispap képzése hogyan is épül fel, ezért néhány mondat erejéig kitérnék erre:

- A görögkatolikus kispapok képzése egy nulladik, bevezető évvel indul.
- Majd utána következik két év a szemináriumban.
- Ezt egy ún. szociális év követi, ahol a szemináriumot elhagyva különböző feladatokat végeznek el a kispapok, és különböző munkahelyeken állják meg a helyüket.
- A tapasztalatgyűjtés után, harmad-, negyed- és ötödévben újra visszatérnek a szemináriumba, ahol befejezik a tanulmányaikat.

Mi ehhez a képzési rendhez illesztettük hozzá azt a vezetőfejlesztő programot, amit cégünk húszéves tapasztalata során a forprofit cégek fejlesztésében felépítettünk, alkalmaztunk.

3.1. Miért vezetőfejlesztés?

Onnantól kezdve, hogy a pap megjelenik az emberek előtt, vezetőként jelenik meg, és ilyen szintű elvárásokat is támasztanak vele szemben az emberek. Mi tehát ebben szeretnénk valamilyen módon támogatni a leendő papokat, ezért a fejlesztési folyamat részeit úgy raktuk össze, hogy minden félévben egy-egy témát feldolgozunk a papnövendékekkel, ami azt jelenti, hogy ezek a fiatalok kapnak félévente 3-4 nap tréninget. A tanulmányaik tíz féléve alatt tehát 30–40 tréningnapon tudnak részt venni. Ha összevetjük ezt az-
zal, hogy egy átlagos vezető ma Magyarországon hány tréningnapon vesz részt, akkor ez az érték 20 nap alatt van – és nem 30 fölött, mint ezeknek a kispapoknak az esetében. Ez az, amit fontosnak tartok kiemelni.

3.2. A kispapok vezetőképzésének tematikája

Az 1. és 2. évfolyam tematikája:

önismeret; kommunikáció és visszajelzés;

együttműködés, csapatok vezetése; konfliktuskezelés

Az első két félévben önismerettel, kommunikációval, együttműködéssel és konfliktuskezeléssel foglalkozunk. Ebben a négy félévben tehát alapozó munkát végzünk, hogy azokat a konkrét eszközöket, amelyeket majdan használniuk kell, olyan táptalajba ültethessük, ahol már megvannak az alapok. Önismeret nélkül ugyanis nem tudunk elindulni.

Miért kell az önismeret? Hogy értsük saját magunkat, és saját magunkon keresztül értsük a másik ember működését is. Ha nem tudom, hogy én milyen vagyok, akkor nem értem azt sem, hogy te miért vagy más, és az jó vagy rossz számomra? Ha nem értem, hogy milyen vagyok, akkor nem tudom azt sem, hogy

hogyan fogok reagálni különböző helyzetekben. Pedig rendkívül fontos, hogy tisztában legyek azzal, hogy én hogyan reagálok helyzetekre, hogyan tudom megoldani azokat, mert ekkor tudok igazán a másik ember segítségére lenni vezetőként az egyházközségben; ekkor tudok a pap társaim vagy akár a püspökök segítségére is lenni.

De mindezt hiába tudom, ha nem vagyok képes olyan formába öltetni a kommunikációm, hogy erre hajlandóak legyenek a többiek figyelni. Mert ha túlságosan kemény vagyok és túlságosan konfrontálódok, akkor igazából elijesztem az embereket, és jómagam is elszigetelődöm. Ám ha megtanulom a kommunikáció kapcsán, az együttműködés kapcsán, továbbá a konfliktuskezelés kapcsán, hogy amit én gondolok, szeretnék és akarok; ami a célom, azt milyen formába csomagolva, milyen csatornán keresztül vagyok képes elmondani a legjobban, akkor a másik nem megsértődni fog, hanem meghallja a mondandómat. Ennyit dióhéjban az önismeret, a kommunikáció, az együttműködés és a konfliktuskezelés fontosságáról.

*A 3., 4. és 5. évfolyam tematikája:
motiváció; stresszkezelés és reziliencia;
változások kezelése; projektvezetés;
prezentáció és tárgyalástechnika; moderáció*

A szociális év utáni harmad-, negyed- és ötödéves csapatnak további hat olyan témát tanítunk, amelyek mind-mind a kompetenciák fejlesztéséről szólnak, mégpedig azon kompetenciák fejlesztéséről, amelyekre a leendő papoknak szükségük lesz ahhoz, hogy a szerepeiket megfelelően betölthessék: a tárgyalástechnikától a projektvezetésen át, a motiváción és akár a reziliencián és a stresszkezelésen át nagyon-nagyon

sok mindenről beszélünk a kispapokkal, hogy amikor kikerülnek az egyházközségbe, amikor valódi vezetővé válnak, akkor igenis felvértezve tudjanak ezekkel a kihívásokkal találkozni, és képesek legyenek megoldani a problémáikat.

Az elmúlt évek tapasztalatai pozitívak, s mi nagy örömmel látjuk, hogy ezeken a tréningeken a fiatalok szívesen vesznek részt, hiszen nagyon sok mindent megtanulnak saját magukról és a másikról, továbbá nagyon sok mindent megtanulnak arról, hogy hogyan tudnak együttműködni, hogyan tudnak együtt dolgozni. S mint már korábban elhangzott, az együttműködés a jövőben kulcskérdés lesz. Éppen ezért mi minden egyes tréningnapon ebben támogatjuk a hallgatókat, hogy tanuljanak meg a lehető legjobban együttműködni egymással – és ezáltal tanuljanak meg közösséggé válni.

Mindemellett olyan módszereket is megtanulnak tőlünk, amiket egyébként a világi vezetők is használnak a forprofit szervezetekben, ezért amikor tárgyalniuk vagy egyeztetniük kell majd egy-egy projekt kapcsán, akkor ugyanazt a nyelvezetet fogják használni, mint az az ember, aki külsősként vesz részt az egyházi projekteken, így hatékonyabban tudnak majd egyeztetni, tárgyalni, ugyanis kialakul számukra egy olyan egységes eszközrendszer, egy olyan egységes gondolkodási keret, amely segítségével, miután kilépnek a szemináriumból, ugyanazon gondolati síkok mentén lesznek képesek megoldani a problémákat, mert ugyanazt a szótárt használják, és ennek köszönhetően sokkal hamarabb fognak majd dűlőre jutni.

Nem kevésbé fontos az sem, hogy tréningjeink során a kispapok megtanulnak nemet mondani és megtanulnak kérdezni. Ezek egyszerű dolognak tűnnek,

de őszintén mondom: nagyon kevés ember tud nemet mondani, és még kevesebb ember tud kérdezni.

4. A szemináriumi élet fejlesztése

Háromrészes koncepciónk másik témája a szemináriumi élet fejlesztése volt. Engem nagyon meglepett, hogy erre a lépésre nyitott volt a Görögkatolikus Papnevelő Intézet rektora, továbbá a prefektus atya és a spirituális atya is. A tréningeknek a jó tapasztalata arra engedte őket következtetni, hogy eggyel beljebb engedhetnek bennünket a papnevelésben.

Így azután a szemináriumi élet fejlesztésének nullo lépéseként hat workshopot szántunk arra, hogy pontosan beazonosítsuk, milyen papokra is van szüksége az egyháznak, és ehhez milyen szeminárium illszkedik. Azt gondolnánk, hogy ez evidens, holott korántsem az.

Ezt követően azonosítottuk azt, hogy ezek a fiatalok milyen típusokba sorolhatók (a koncepció, a fejlesztés szintjén vagyunk tehát), majd pedig azonosítottuk, hogy a különböző típusú kispapoknak milyen igényeik vannak, hogyan „működnek”, mi motiválja őket. Ezek után áttekintettük azt, hogy milyenek a mindennapjaik, hogy érzik magukat, mi viszi felfelé az energiaszintjüket és mi öli meg a motivációjukat. Mindezt azért, hogy majd valóban jól érezzék magukat, és töltekezzenek, miközben tanulnak. Csak ezek után tértünk rá arra, hogy áttekintsük a jelenlegi napi rutinjukat: hogy a mostani rutinból mi működik jól, és mik azok az elemek, amelyeket újként kell beemelni a rendszerbe. Továbbá arról sem feledkeztünk meg, hogy áttekintsük: mit vegyünk ki a szemináriumi életből? Azonban nemcsak mi ötleteltünk, hanem

megkerestünk olyan frissen végzett papokat, akik pár évvel korábban végeztek, és megkérdeztük őket is: milyen volt a szemináriumi életük; szerintük mi működött jól és mi nem működött jól?

Megkérdeztünk papfeleségeket is – ugye ez az egyháznál lehetséges –, hogy mondják már meg: a férjük, akivel most együtt élnek, mivel küzdött a szemináriumi évek alatt és után, hogyan látják feleségként? És mi volt a kettejük nehézsége? – erre is rákérdeztünk. Végül: mi az, ami hiányzik nekik az elmúlt pár év tapasztalata alapján?

Ami még nagyon fontos, hogy megkerestünk olyan fiatalokat is, akik kiléptek a szemináriumból, vagyis azokat, akik nem fejezték be ezt a folyamatot, és megkérdeztük tőlük is, hogy milyen volt nekik az a pár év, amit a szemináriumban töltöttek. Mi működött, és mi volt az, amit inkább el kéne felejtetni? Továbbá: mi volt az, amire nagyon nagy szükségük lett volna?

Mindezek alapján összegyűjtöttünk ötleteket, gondolatokat, és az utolsó workshopot arra szántuk, hogy mindebből valamiféle új rendszert, új útmutatást gyúrjunk, és kiválasszuk azokat a dolgokat, amivel a leg hamarabb akarunk foglalkozni, és amit be is akarunk vezetni. A mi javaslatainkat, útmutatásunkat természetesen a szeminárium vezetői is átgondolták, s egyeztették Püspök atyával, majd elkezdték az átalakítást, ami nagyon sok dolgot érintett. Ezekből én most hárommat szeretnék megemlíteni.

4.1. Egyéni fejlődési célok bevezetése

Rendkívül fontosnak tartottuk azt, hogy azok a fiatalok, akik a kamaszkoruk végét élik meg, valamelyikük még szinte a közepénél tart, figyeljenek arra, hogy az idő telik, akkor is, ha csinálnak valamit, és akkor is, ha nem. Ezért azt kértük tőlük, hogy válasszanak

maguknak egy társat, akinek az lesz a dolga, hogy rendszeresen odamegy hozzájuk, megveregeti a vállukat, s megkérdezi: „Helló, Sanyi, mi újság? A céljaiddal hogy állsz? Mit tettél értük? Hova jutottál?” – azaz nem hagyja őket békén. Amikor tréningeket tartok fiatal papnövéndékeknek, akkor a szünetben én is szoktam őket kérdezgetni, illetve megbeszéltük, hogy félév végén rektor atya, az adott csapat trénera és a résztvevők egymás után leülnek hármásban, és átbeszélik azt, hogy honnan hova jutott az adott személy abban a félévben, vagyis tanulságokat vonunk le és ötleteket gyűjtünk.

4.2. Pszichológusi támogatás elérhetősége

A másik változtatás, amit megemlítenék, az a pszichológusi támogatás rendszeresítése. Az egy érdekes kérdés, hogy a pszichológiának mi köze lehet a kiskispapok képzéséhez. Ez vajon ördögtől való lenne, vagy inkább egy jó lehetőség arra, hogy önmagunkra, tanulási folyamatunkra reflektáljunk? Mára elértük azt, hogy van két olyan állandó pszichológus a csapathoz rendelve, akikhez, ha akarnak, akkor a fiúk oda tudnak fordulni akár egy alkalomra, akár több alkalomra. Abban az életszakaszban, abban az élet helyzetben tehetik ezt meg, amikor úgy érzik, hogy szükségük van rá. Ha pedig nincs szükségük rá, akkor akár soha nem kell a pszichológussal találkozniuk.

4.3. Élményfeldolgozó csoportok bevezetése

A harmadik változtatás, ami fontos és érdekes lehet mások számára is, az a feladatokat és a szakmai gyakorlatokat követő feldolgozás. Más szóval élményfeldolgozó csoportokat vezettünk be, mert szép-szép, hogy elvégeznék a hallgatók feladatokat, na de mit tanulnak ezekből a dolgokból? Nálunk tehát az

az elvárás, hogy a srácok osszák meg a tapasztalataikat egymással. Egyikük cigánypasztorációban vett részt, másikuk beteggondozáson, a kórházban, harmadikuk megtartotta a próbaprédikációját. Üljenek össze, és beszéljenek arról, hogy mi sikerült, mit szűrtak el: mire figyelj oda majd te, amikor ugyanezzel fogsz találkozni, és mi az, amit, kérlek, kerülj el, mert én már beleléptem abba a pocsolyába, de te ne tedd!

Ebben a helyzetben nemcsak az a jó, hogy ezek a fiatalok segítik egymást, hanem az is, hogy eközben kialakítanak egy olyan közösséget, hogy amikor kilépnek a szemináriumból, akkor évek múlva is úgy tudják felhívni a másikat, hogy millió élmény köti össze őket, és már számos módon segítették egymást abban az időben is, amikor még csak kispapok voltak.

5. A papok támogatása

Koncepciónk harmadik tartóoszlopa a papok támogatása. Nem egyszerű kérdés, ezen még dolgozunk, úgy is mondhatnánk, ez a jövő kihívása számunkra. Őszinte leszek: a könnyebbik végén fogtuk meg a dolgot. A kispapok támogatásában már részt tudunk venni, azonban a papok támogatása kihívást jelent számunkra. Azt látjuk, hogy azon szervezetfejlesztési és vezetői eszköztárak és modellek használata, melyek a forprofit szervezetekben megvannak és működnek, azok a már felszentelt papok körében nagyon változó támogatással is elfogadással rendelkeznek. De nem adjuk fel a reményt, és dolgozunk ezen a harmadik tartóoszlopon is.

Nagyapám, Fedor János, aki egy kiváló görögkatolikus pap volt, mindig azt mondta, hogy „tedd meg, fiam, amit meg tudsz tenni, és a Jóisten majd

kipótolja” – és nekem ez lett az egyik életvezetési tanácsom. Mi ezen a módon vagyunk ebben a folyamatban is benne. Célunk, hogy olyan élő egyházat tudjunk segíteni, amelynek van jövőképessége. Úgy tudjuk a görögkatolikus egyházat támogatni, hogy sok fronton, sokféleképpen vagyunk benne az életében.

Hallhattuk az előző előadásokban, hogy mennyire fontos a bizalom. Ám a bizalom nem alakul ki, csak úgy, hogyha ismerik az embert. Az ember ismertsége meg csak úgy alakul ki, hogyha van valamilyen közös programunk, valamilyen közös alkalmunk. Ezért az a célunk mint az Icon's Hungary azon trénerének, akik vallásos értékszemlélettel rendelkeznek, hogy próbáljuk megtalálni ezeket az alkalmakat, s mindig lépünk egyet előre.

Mutassuk meg, hogy mit tudunk, vegyünk részt a görögkatolikus életben minél több helyen, és egy idő után megnyílnak majd az ajtók azokon a területeken is, ahol egy kicsit talán nagyobb az ellenállás, ahol egy kicsit talán nehezebb a haladás. De ha láthatóvá válik, hogy munkánknak van értelme és van gyümölcse, akkor előbb-utóbb azok az ajtók is ki fognak nyílni, amelyek most még nem. S lehetőségünk lesz arra, hogy alakítsuk az egyházunkat olyanná, hogy ne csak jövőképes legyen, hanem életképes is legyen mind a következő években, mind a következő évszázadban.