КОНЦЕПЦИЯ МАЛЫХ МИССИОНЕРСКИХ ГРУПП

ЛОЗА

*Автор идеи – иерей Александр Пермяков*

КАЛИНИНГРАД

2015

***«Я есмь истинная виноградная лоза, а Отец Мой — виноградарь. Всякую у Меня ветвь, не приносящую плода, Он отсекает; и всякую, приносящую плод, очищает, чтобы более принесла плода. Вы уже очищены через слово, которое Я проповедал вам. Пребудьте во Мне, и Я в вас. Как ветвь не может приносить плода сама собою, если не будет на лозе: так и вы, если не будете во Мне. Я есмь лоза, а вы ветви; кто пребывает во Мне, и Я в нем, тот приносит много плода; ибо без Меня не можете делать ничего. Кто не пребудет во Мне, извергнется вон, как ветвь, и засохнет; а такие ветви собирают и бросают в огонь, и они сгорают. Если пребудете во Мне и слова Мои в вас пребудут, то, чего ни пожелаете, просите, и будет вам. Тем прославится Отец Мой, если вы принесете много плода и будете Моими учениками». (Иоан.15:1-8)***

**План.**

1. **Введение.**
2. **Приоритеты новой концепции.**
3. **Принципы эффективной миссии.**
   1. **Принцип общинности.**
      1. **Преимущества общинной жизни.**
   2. **Принцип церковности.**
   3. **Принцип подготовки и тренировки.**
   4. **Принцип истинных полномочий.**
   5. **Принцип правильной последовательности.**
   6. **Принцип прозрачности.**
   7. **Принцип приоритета молодёжи.**
4. **Наша стратегия.**
   1. **Кто может осуществить данный проект на приходе?**
   2. **Какова общая структура работы миссионерской команды?**
   3. **Каковы роли участников в миссионерской команде?**
   4. **Ресурсы.**
5. **Пошаговый алгоритм работы миссионерской команды.**
   1. **Программа работы миссионерской команды.**
   2. **Знакомство с новыми людьми.**
   3. **Парацерковный проект.**
   4. **Катехизация.**
   5. **Закрытие миссионерского периода.**
6. **Итог работы миссионерской команды.**
7. **Несколько важных дополнений.**
   1. **Как сделать проект ЛОЗА частью епархиальной миссии?**
   2. **Как в концепции эффективной миссии можно объединить молодёжное, социальное, миссионерское и катехизаторское служение?**
8. **Приложение 1. Рефлексия состояния нашей миссии.**
9. **Приложение 2. Шаблоны для работы с проектами миссионерских команд.**

1. **Введение.**

Концепция «Лоза» – это доктрина организации эффективной миссии на приходах Русской Православной Церкви, ориентированная на вовлечение верующих в общинную жизнь.  
**Отличительными особенностями данной концепции являются:**  
А. Целостный взгляд на миссионерскую работу как на результат взаимодействия на приходе социальных работников, катехизаторов, молодёжных лидеров, волонтёров и духовенства.  
Б. Прозрачность миссионерских структур. В данной парадигме «атомом» миссионерской структуры является миссионерская команда, которая действует в согласии с заранее составленным алгоритмом действий в течении ограниченного количества времени. При этом каждый член миссионерской команды имеет круг обязанностей соответствующих его изначально заданной роли.  
В. Наличие «технических условий» миссионерской работы, которые определяют не только зону ответственности каждого миссионера в отдельности, но предполагают наличие конкретных результатов, ориентированных на усиление реальных позиций конкретного прихода Русской Православной Церкви.  
Г. Активизация духовенства. Новый подход предполагает мотивирование духовенства к активному участию в эффективной и целенаправленной миссии.  
Д. Акцент на личном и искреннем обращении людей к Богу. Новообращённый должен видеть своё вхождение в Церковь, как деятельное принятие дара спасения во Христе Иисусе.

1. **Приоритеты данной концепции.**

Приоритетами данной концепции являются:

* **Л**итургия,
* **О**бщинная жизнь,
* **З**нание своей веры,
* **А**ктивизм мирян.

Мы назвали наш проект «ЛОЗА».   
В Св. Писании существует замечательный образ виноградной лозы:

***«Я есмь истинная виноградная лоза, а Отец Мой — виноградарь. Всякую у Меня ветвь, не приносящую плода, Он отсекает; и всякую, приносящую плод, очищает, чтобы более принесла плода». (Ин. 15:1-2)***

Наше предназначение во Христе — «плодоносить», то есть соединять с «лозой» Господа новых христиан.

1. **Принципы эффективной миссии?**
   1. **Принцип общинности.**

Исследование различных форм организованной миссии показывает, что наиболее эффективная миссионерская работа бывает там, где на приходах существует общинная жизнь.  
Общинная жизнь возникает на православных приходах при выполнении следующих условий:  
А. Общинная жизнь организуется вокруг святой Евхаристии.  
Б. Общинная жизнь осуществляется по инициативе духовного наставника, который рассматривает прихожан как членов своей семьи.  
В. Общинная жизнь (если это касается мирян) предполагает объединение верующих за пределами литургии вокруг миссии выраженной в форме социального, молодёжного или катехизического служения.  
**3.1.1. Преимущества общинной жизни:**  
А. Община – это идеальная образовательная среда. Все члены общины являются участниками образовательного процесса. Наиболее опытные христиане передают свои знания менее опытным. Реальность общинной жизни на приходе наиболее полно выражена в следующем тексте Св. Писания:  
***«Всё тело (Церкви), составляемое и совокупляемое посредством взаимоскрепляемых связей при действии в свою меру каждого члена получает приращение для созидания самого себя в любви.» (Еф. 4.16.)***Б. Община – это идеальная воспитательная среда. Основой эффективной системы воспитания являются семейные традиции. А сами эти традиции формируются в общине. Особенно актуальным общинное воспитание становится в наши дни, когда значительная часть российских семей утратила свои родовые традиции. Достаточно часто можно видеть ситуацию, когда взрослые люди, приходящие в Церковь не знают что делать с детьми, поскольку сами не имеют должного воспитания.

В. Община – это самая лучшая среда для формирования будущих пастырей. Здесь формируются, накапливаются и передаются традиции истинного пастырского душепопечения. Кроме того, община оказывает позитивное нравственное влияние на действующего пастыря.

Г. Община имеет больше финансовых и кадровых ресурсов для помощи большому количеству разных людей.  
Д. Община более привлекательна в миссионерском смысле для новых людей, чем один даже очень талантливый проповедник.  
Е. Общинная жизнь верующих является самым эффективным способом противодействия росту сект. Значительная часть бывших сектантов не может существовать вне общинной жизни. Это же касается и не только сектантов. Среди светских людей есть много таких, которые могут воцерковиться и жить активной духовной жизнью только в общине. 2 февраля 2015 года Святейший Патриарх Кирилл выступил на архиерейском совещании, где в частности сказал: 

***«Во все времена главной и неизменной целью церковной миссии является приведение людей ко Христу, спасение душ человеческих. Спасение, по премудрому Промыслу Божию, достигается не в одиночку каждым человеком, но сообща — в общине верных.***

***Так определил Сам Господь, Который создал Церковь земную и даровал всем ее членам непреложное обетование, что врата ада никогда ее не одолеют (Мф. 16:18). Святые отцы, размышляя об этом Божественном установлении, единодушно свидетельствуют о том, что вне Церкви, вне этой общины верных нет и спасения. Приход же является частью большой церковной семьи, малой общиной верных, где люди, собирающиеся в храме вокруг Евхаристической Чаши, обретают настоящее духовное единство — мистическое единство во Христе. И потому развитие общинной жизни и активное вовлечение в нее верующих — задача актуальная и архиважная для Церкви»[[1]](#footnote-1).***

* 1. **Принцип церковности.**  
     Эффективная миссия направлена на такое изменение человека в Церкви, которое внешне выражается в исполнении им ряда очень важных дисциплин. Перечислим их:
* Регулярное посещение храма. (Хотя бы раз в неделю).
* Каждодневная молитва и изучение Писания.
* Регулярная исповедь и причастие. (Хотя бы раз в три недели).
* Соблюдение постов.
* Регулярное общение с духовником на предмет духовной жизни и борьбы со страстями. (Хотя бы раз в две недели).  
  Выполнение этих дисциплин начинается с того, что человек принимает под руководством миссионера или катехизатора важные решения относительно своей будущей жизни в Церкви.  
  Принцип церковности — это также принцип покорности архиерею. Ведь в Православии церковность есть только там, где есть архиерей. ***«Что епископ в Церкви, то и Церковь в епископе и кто не с епископом, тот не в Церкви»***.[[2]](#footnote-2) - писал в III веке св. Киприан Карфагенский.
  1. **Принцип подготовки и тренировки.**  
     Не все могут быть миссионерами. Данная концепция предлагает  три требования к подготовке миссионера:  
     А. Духовная жизнь. Про духовную жизнь мы можем прочесть у святых Игнатия Брянчанинова, Феофана Затворника, Тихона Задонского, Паисия Афонского и т. д.  
     Б. Инициатива.  
     В. Профессиональная подготовка. Под профессиональной подготовкой можно понимать как обучение навыкам риторики, основам логики, психологии, так и глубокое изучение какой-то неправославной парадигмы мышления.  
     Профессиональная подготовка миссионера связана со способностью оценки миссионерской ситуации и с возможностью донести вызов евангелия без насилия и угроз до большого количества самых разных людей.
  2. **Принцип истинных полномочий.**  
     Почему люди должны тратить на нас своё время? Потому ли что нас назначил кто-то на миссионерскую работу? Для большинства современных людей наши священники и миссионеры не являются авторитетами в мировоззренческих вопросах. Единственным основанием наших миссионерских полномочий является реальное служение людям теми дарами, которые мы имеем.  
     Здесь мы можем вспомнить слова св. Николая Японского: ***«Сперва надо завоевать любовь, а потом нести слово»[[3]](#footnote-3).***Кроме того, истинные полномочия связаны с правильной мотивацией к миссионерскому подвигу. Для нас наше служение должно быть способом признания в любви к Богу.
  3. **Принцип правильной последовательности воцерковления человека.**

«Предмиссия — миссия – катехизация – воцерковление – духовная жизнь». Эта последовательность представляет собой порядок воцерковления человека. Остановимся на этом подробнее:

А. Предмиссия – это создание предпосылок для беседы о вере. Иногда предмиссией является социальная, общественная или политическая деятельность.

Б. Миссия – такое обсуждение с человеком мировоззренческих вопросов, которое приводит человека на катехизацию.

В. Катехизация – процесс передачи знаний и опыта, необходимых для формирования у человека системы представлений о мире, о Боге, и о своём духовном предназначении.

Г. Воцерковление – вхождение верующего в духовную дисциплину под руководством пастыря и накапливание верующим духовного опыта.  Духовная жизнь есть практическое покаяние. Люди, соприкасающиеся с православной миссией, могут находиться на разных ступенях этой «лестницы» спасения. Опытный миссионер должен правильно оценить духовное положение своего собеседника для того, чтобы тактично помочь человеку продвинуться на следующую ступень духовного роста.

* 1. **Принцип прозрачности.** Этот принцип означает любовь к конкретике в вопросах формулировки целей, задач и средств, необходимых для решения этих задач.
  2. **Приоритет молодёжи.**  Любой практикующий миссионер знает, что трудней всего привести к воцерковлению молодого человека. Зато группы молодых людей, вовлечённых в миссию, добиваются на этом поприще гораздо больших результатов, чем пожилые люди за счёт своей креативности, инициативы и позитива.

1. **Наша стратегия.**

Каково общее стратегическое видение организации миссии?  
 Наша задача организовать миссию общины через мобилизацию приходских активов. Основанием для мобилизации служит накопленный практический опыт миссионерских команд, работающих на приходе по определённому алгоритму.

* 1. **Кто может осуществить данный проект на приходе?**

Специалистом, работающим в проекте организации эффективной миссии на приходе, может быть любой инициативный воцерковлённый христианин, имеющий благословение духовника и прошедший специальную подготовку по программе Школы Эффективной Миссии.  
 Важным преимуществом подготовки специалистов в парадигме концепции «ЛОЗА» является то, что они проходят обучение, как в теории, так и в «боевых» условиях, то есть в миссионерской команде под руководством опытных наставников.  
Миссионерская команда состоит из четырёх человек и включает в себя священника-духовника проекта.

* 1. **Какова общая структура работы миссионерской команды?**

А. Составление сорокадневной программы работы команды и формирование бюджета проекта.

Б. Знакомство с новыми людьми.

В. Проведение парацерковных мероприятий в больших группах.

Г. Катехизация в малых группах.

Д. Итоговый молебен, чаепитие миссионеров совместно с прошедшими

катехизацию неофитами.

* 1. **Каковы роли участников в миссионерской команде?**

Для организации миссионерского периода нам нужны хотя бы четыре человека:  
• Духовник проекта – священник, готовый взять в свою паству тех людей, которые после знакомства с миссионерами захотят быть настоящими христианами и жить полноценной духовной жизнью. Священник является «сердцем» миссионерской команды.  
• Модератор – это разработчик программ работы миссионерской команды.  
Модератор создаёт в социальных сетях информационный ресурс освящающий деятельность миссионерской команды. Благодаря модератору люди узнают о парацерковных проектах миссионерской команды. Также модератор накапливает и систематизирует опыт работы команды. Ответственностью модератора является ведение интернет-дневника. Так же он фиксирует в интернете достижения миссионерской команды.  
• Миссионер, организует и проводит парацерковные мероприятия.  
• Катехизатор проводит четыре огласительных беседы с людьми, с которыми он познакомился на парацерковных мероприятиях.

Кроме того, в миссионерской команде могут быть дополнительные роли:

* «Матушки-молитвеницы». Это, как правило, пожилые женщины, готовые сугубо молиться за членов команды и воцерковляющихся людей,
* Волонтёры. Они  помогают миссионерам встретить гостей, приготовить для них трапезу, вывезти в центр города приходскую миссионерскую библиотеку.
  1. **Ресурсы.**

У  нас есть два типа ресурсов:

* Деньги,
* Время,

Время бывает концептуальное и оперативное. Концептуальное время у нас определено миссионерским «периодом» – 40 дней.  
Оперативное время, — это такое время, которое каждый член миссионерской команды должен будет внести в свой распорядок дня и затратить на реализацию миссионерского проекта.  
Стандарт общего оперативного времени за один период – 40х3=120 часов.  
Стоимость одного периода 10 – 15 тыс. рублей.  
Где взять деньги?  
Все участники миссионерской команды кроме священника платят десятину.  
В концепции эффективной миссии десятина играет очень важную роль.  
• Десятина делает миссионерский проект самоокупаемым,  
• Десятина это способ мониторинга эффективности миссионерской работы,  
• Десятина — это способ поддержки инициативных батюшек-миссионеров.  
На этапе подготовки к проекту десятина считается членами миссионерской команды и складывается в одно место. Затем члены миссионерской команды (миссионер, катехизатор и модератор) формулируют бюджет проекта.  
Деньги могут быть затрачены на печать буклетов, листовок, аренду рекламного баннера и т. д. Кроме того, из средств десятины члены миссионерской команды могут поддержать своего духовника.  
Целесообразней всего договориться с батюшкой о том, чтобы он подготовил и провёл какие-то лекции за деньги из бюджета десятины.

# Пошаговый алгоритм работы миссионерской команды.

* 1. **Программа работы миссионерской команды.**

Составление программы работы миссионерской команды – это очень ответственный элемент организации эффективной миссии. Программа составляется заранее. Ниже (в приложении №2.) приводится шаблон, с которым работает модератор. Он предлагает проект программы другим членам команды для рассмотрения и внесения изменений. После обсуждения и принятия решений программа подписывается духовником проекта.

* 1. **Знакомство с новыми людьми.**

Для знакомства нужен повод. Это может быть обучающий семинар, акция, пикет или концерт. Миссионер при знакомстве с новыми людьми должен быть предельно тактичен и честен. Повод для знакомства должен быть достойным звания христианина. Здесь важно придерживаться двух принципов миссионерского знакомства:

Одним из лучших способов познакомиться и подружиться с новыми людьми являются паломническиепоездки.

* Мы не должны знакомиться с новыми людьми при помощи греха.
* Повод для знакомства должен быть достаточно удобен для того, чтобы мы могли поговорить о мировоззрении людей, об их нравственном выборе.

Есть масса способов познакомиться с новыми людьми в интернете. В социальных сетях можно сейчас создавать беседы, приглашения на мероприятия, страницы и даже сайты своими руками. Поводом для знакомства могут быть социологические опросы, настольные игры, квесты, флэшмобы и «приходские миссионерские библиотеки».

Последнее средство знакомства носит универсальный характер. Этот метод подходит для небольших городков и деревень. Суть его состоит в том, чтобы собрать прочитанные православные книги у прихожан, а потом бесплатно раздать их в центре населённого пункта. С лицами, пожелавшими взять книги домой нужно познакомиться, обменяться номерами телефонов и т. д. Здесь у миссионеров открывается много возможностей для приглашения этих людей на парацерковные проекты.

* 1. **Парацерковный проект.**

— Это такой проект, который направлен на поддержание знакомства миссионеров с новыми людьми с целью последующего приглашения этих людей на катехизацию. Необходимость создания парацерковного проекта состоит в том, что значительная часть светских людей, с которыми соприкасаются миссионеры, не испытывает интереса к религиозной тематике. Однако эти люди готовы участвовать в обсуждении своих мирских проблем, решение которых можно найти в сфере религиозной морали.  
Итак, парацерковный проект — это такой проект сотрудничества миссионеров со светскими людьми, который предполагает обращение участников проекта к религиозному опыту.

Парацерковный проект: Игра «Русская Цивилизация», в которой участвовало более 100 учащихся разных школ одновременно. Организовали турнир четыре миссионера.

Парацерковный проект: Радиоуправляемый «танковый бой» на 9 мая. В «бою» приняли участие расчёты 10 точных копий танков времён Великой Отечественной войны.

**Самые актуальные темы для парацерковных проектов:**

А. Что такое секта? Как не попасть в секту? Как помочь своему ближнему выйти из секты?  
Б. Как создать прочный брак? Каковы принципы христианского брака?  
В. Как правильно воспитать детей? Как научить их трудолюбию и благодарности?  
Г. Что такое зависимость? Как освободиться от зависимости? Как помочь своему

ближнему освободиться от алкоголизма и наркомании?

Парацерковный проект включает в себя четыре занятия на определённую тему. Во время прохождения парацерковного проекта миссионеры предлагают своим новым друзьям познакомиться с христианством. Некоторые люди, приглашённые миссионерами в парацерковный проект, соглашаются и приходят на катехизацию.

* 1. **Катехизация.**

За один период команда миссионеров может провести четыре катехизаторских беседы со своими новыми друзьями. Ответственность за эту часть работы несёт катехизатор. Особенность катехизации состоит в том, что она осуществляется в малых группах по 3-4 человека (включая катехизатора). В этом случае катехизация имеет самый сильный эффект.

Катехизация должна закончиться (в миссионерском проекте) тем, что новые друзья миссионеров должны принять очень важные решения относительно церковной дисциплины:

* Посещать храм каждое воскресение.
* Каждый день изучать Писание и молиться.
* Регулярно исповедоваться и причащаться (например, раз в три недели).
* Регулярно встречаться с духовником (например, раз в две недели) для того, чтобы получать от него наставление для осуществления практического воцерковления.

Священнослужитель, духовник миссионерской команды может дополнить этот список, исходя из соображений пастырской целесообразности.

* 1. **Закрытие миссионерского периода.**

Миссионерская команда заканчивает свою работу по окончании 40 дней итоговым благодарственным молебном.  
Крещённые люди, прошедшие катехизацию, в миссионерской команде, перед началом молебна попадают на генеральную исповедь. Некрещеные люди сперва попадают на предкрещальную исповедь, а затем принимают св. Крещение. Далее, все желающие приглашаются на благодарственный молебен.

Прихожане Свято-Андреевского храма г. Калининграда после благодарственного молебна по поводу перехода группы протестантов в Православие.

Сюда могут прийти как обычные прихожане, так и те, кто участвовал в парацерковных проектах миссионерской команды, но не прошёл катехизацию. Молебен, кроме своей богослужебной функции, демонстрирует идею передачи неофитов из ответственности миссионерской команды в ответственность духовнику.  
После молебна миссионеры делают своим новым собратьям ценные подарки. Духовник проекта записывает номера телефонов всех «дошедших до конца неофитов». Теперь их будущее связано с его инициативой и молитвенной заботой.

1. **Итог работы миссионерской команды.**

После первого периода в миссионерской команде скорей всего произойдёт  смена членов группы. Рекомендуем не создавать длительных промежутков между миссионерскими периодами. Желательно, чтобы длительность этих промежутков не превышала больше 10 дней. В этом случае вам легче будет организовать на приходе следующую миссионерскую команду. Возможно, она частично будет состоять из бывших членов прошлого периода.  
Каждый миссионерский период будет давать приходу около четырёх постоянных прихожан, готовых включиться впоследствии в работу миссионерских команд. Так что с каждой новой миссионерской командой на вашем приходе вам будет работать проще.

В процессе работы миссионерской команды модератор записывает номера телефонов новых людей в итоговую анкету. (См. приложение №2.) Возможно, что некоторые номера телефонов смогут пригодиться  следующей миссионерской команде.

Как правило, на этапе знакомства миссионерская команда вступает в контакт с сотней людей. На парацерковные проекты (их должно быть хотя бы два) приходят около 50 человек. На катехизацию попадает около 15 человек. Заканчивают её принятием решений от 3 до 5 человек. Это и есть итог работы миссионерской команды. Если за год на данном приходе будет организовано хотя бы 4 миссионерских периода, то реальный прирост активистов составит 20 человек в год. Это очень хороший результат.  
Чем больше миссионерских команд работает на приходе, тем больше здесь появляется возможностей для эффективной миссии. Бывшие члены миссионерских команд помогают действующим членам. Некоторые бывшие члены миссионерских команд поддерживают действующих миссионеров в качестве волонтёров, а так же своей десятиной, усиливая бюджет миссионерской команды.

# Несколько важных дополнений.

* 1. **Как сделать проект ЛОЗА частью епархиальной миссии?**

Миссионерский проект «ЛОЗА» может быть одним из направлений епархиальной миссии. Для этого епархии нужен один организатор — руководитель миссионерского штаба, получающий зарплату от епархии равную зарплате человека с высшим образованием. Например, в Калининграде он мог бы получать 30 000 рублей. За эти деньги он может организовать и вести 10 миссионерских команд одновременно.

* 1. **Как в концепции эффективной миссии можно объединить молодёжное, социальное, миссионерское и катехизаторское служение?**

В алгоритме работы миссионерской команды есть этапы миссии (парацерковный проект) и катехизации. Теперь нам необходимо выделить специфику молодёжного и социального служения.

Считаем наиболее целесообразным выделить в качестве прерогативы молодёжного служения создание «службы знакомства» молодых миссионеров. Имена всех молодых  холостых участников миссионерских команд модераторы могут размещать в специальной информационной базе, при помощи которой можно будет организовать общение молодёжи на предмет вступления в христианский брак. Кроме того, христианская «служба знакомств» не заканчивает свою работу в момент вступления молодых людей в брак. Молодёжные лидеры могли бы организовывать службу помощи молодым семьям. Это должно усилить позиции христианского брака.  
В проекте миссии ЛОЗА должно быть место и для социального служения. В процессе сбора телефонов на этапе знакомства с новыми людьми миссионеры должны фиксировать и особо выделять людей с ограниченными возможностями, инвалидов по зрению, многодетных матерей и лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию. По окончанию миссионерского периода каждый из миссионеров может взять под свою опёку хотя бы одного такого человека.

# Приложение 1. Рефлексия состояния нашей миссии.

**Проблема №1. Проблема миссионерских кадров.**

**Проблема миссионерских кадров наиболее полно выражена в явлении вытеснения из нашей миссионерской работы психологических лидеров ответственными лидерами. Как это происходит на практике?**

**Если приходской настоятель малообразован, плохо эрудирован или морально неустойчив, то появление психологического лидера на своём приходе он рассматривает, как угрозу своему благополучию. Такому настоятелю легче назначить на молодёжную или миссионерскую работу «бесцветного» исполнителя, несмотря на то, что этот «специалист» абсолютно не пригоден для решения настоящих миссионерских задач. Ответственный лидер, с одной стороны, абсолютно предсказуем, но с другой стороны за пределами храма, в школах, ВУЗах и в подростковых клубах и этот человек не может добиться внимания аудитории по причине отсутствия авторитета. В качестве компенсации за такую беспомощность данный «специалист» аккуратно оформляет увесистый отчёт, толщина которого надёжно защищает его от желания быть прочитанным.**

**Похожая ситуация возникает в работе профильных отделов.**

**Руководители отделов назначаются, как правило, из обычных священников. Проблема в том, что перед руководителями отделов ставятся заведомо провальные задачи, фактическое выполнение которых приводит к конфликту приходских настоятелей и руководителей отделов. Пример такой задачи – обеспечение сотрудников отдела качественным образованием и хорошей зарплатой одновременно. Наиболее рациональным решением данной проблемы видится (руководителю профильного отдела) сговор с настоятелями, в результате которого миссионерская работа формализуется, доходя до уровня отчётных требований. Это приводит к тому, что руководители отделов рассматриваются духовенством епархии в качестве назначенных «декораторов и аниматоров», наказанных за инициативу. Таким образом, профильная работа превращается в личную ответственность руководителя отдела. Это фактически противоречит всем доктринам миссионерской, молодёжной и социальной деятельности, которые гласят, что профильной работой занимается всё духовенство без исключения**[[4]](#footnote-4)**. На практике любой провал профильной работы рассматривается духовенством как провал ответственного руководителя, а выполнение «пятилетних планов за год» рассматривается как достижение всей епархии.**

**Проблема №2. Отсутствие единой для всех епархиальных отделов концепции профильной работы.**  
Миссионерский отдел любой епархии должен осуществлять свою работу в соответствии с документом, который называется так**: «Об организации миссионерской работы в Русской Православной Церкви»[[5]](#footnote-5).**  Этот документ предлагает руководителям епархиальных миссионерских отделов точно такой же алгоритм действий, как и подобные документы, предназначенные для руководителей других профильных отделов. Везде, согласно замыслу авторов документа, вводятся сперва должности специалистов по благочиниям, а потом эти специалисты должны найти на приходах себе помощников.  
Использование данной доктрины об организации миссии в епархиях Русской Православной Церкви могло бы давать хороший результат при выполнении трёх условий:

**А. Если бы деньги на оплату работы штатных специалистов поступали с приходов в миссионерский отдел, а потом отдел выдавал зарплату своим сотрудникам.**  
**Б. Если бы перед настоятелями приходов стояла задача оплатить работу только штатных сотрудников миссионерского отдела.**  
**В. Если бы в концепции было прописана хотя бы минимальная сумма, которую настоятель должен внести в счёт оплаты труда профильного специалиста.**

Если бы эти правила выполнялись, то задача обеспечения приходов высококвалифицированными сотрудниками, например, миссионерского отдела была бы вполне осуществима. В этом случае за 5 лет мы могли бы прийти к тому результату, чтобы в каждом благочинии был бы миссионер с высшим образованием, а на приходах это могли бы быть консультанты, окончившие двухгодичные курсы, но… настоятели столкнулись с действительно сложным для понимания требованием оплачивать «как-нибудь» работу нескольких штатных сотрудников разных отделов. Дальше происходит следующее…  
Особенность финансирования профильной работы:  
Благочинные являются самыми авторитетными священниками епархии. Они – пример для подражания всему духовенству. Благочинные могут выделять из месячного бюджета сумму равную одной зарплате человека с высшим образованием. Если батюшка не является благочинным, то он может выделить половину этой суммы. Ну а деревенские приходы едва сводят концы с концами, поэтому здесь профильные специалисты работают бесплатно. У этого правила могут быть исключения. Но в целом оно демонстрирует устойчивую тенденцию, связанную с особенностями восприятия духовенством работы профильных отделов. Никто не учил духовенство думать по-другому. Никто не показывал благочинным примера того, как здорово на приходе могут работать несколько людей с высшим образованием и соответствующими этому образованию зарплатами. Далее…  
По идее благочинный должен иметь у себя на приходе представителя каждого профильного отдела. Сейчас основными отделами, претендующими на зарплату, являются четыре отдела: миссионерский, молодёжный, катехизаторский и социальный. В некоторых епархиях благочинные обязаны финансировать также специалистов по культуре, по связям с общественностью, по делам казачества и т. д. В данной парадигме каждый из штатных специалистов может рассчитывать только на маленький кусочек «бюджетного» пирога. Чем больше перед благочинным возникает направлений работы, тем меньше зарплата отдельному сотруднику, тем меньше мотивации у этого сотрудника к выполнению послушаний благочинного. Выходом из этой ситуации становится появление должностей «совместителей». Как правило «совместители» это люди, которые уже работают на приходе пономарями, чтецами, преподавателями в воскресной школе, регентами, сторожами или библиотекарями. Им в нагрузку даётся ещё и послушание сотрудников каких-нибудь двух, а иногда и трёх отделов. За это настоятель немного увеличивает зарплату своему сотруднику и в епархиальные отчёты идёт зарплата этого сотрудника как зарплата за профильную работу. В конце года настоятель сдаёт несколько отчётов по одному для каждого отдела. О том, как сильна разница между реальной зарплатой данного совместителя и той зарплатой, которая демонстрируется в итоговом приходском отчёте можно только догадываться. Поскольку ни один отдел епархии не имеет полномочий инспектирования реальной работы совместителей в благочиниях, то сумма окончательной зарплаты такого специалиста остаётся на совести благочинного. В результате подобных манипуляций с цифрами правящие архиереи иногда вводятся в заблуждение относительно характера финансирования профильных специалистов в их епархиях. Им кажется, что миссионерские структуры финансируются достаточно хорошо, чтобы требовать от миссионеров больших результатов. На самом деле и без того низкие зарплаты совместителей имеют тенденцию к постепенному сокращению. Это приводит к «текучке кадров». Люди с дипломами, например, Свято-Тихоновского богословского института покидают епархиальные структуры и уходят на светскую работу. На их место достаточно часто приходят полуобразованные «тени», лишённые инициативы и авторитета, зато умеющие составлять толстые отчёты и создавать массовки на епархиальных конференциях. Иногда праведный гнев преосвященных владык обрушивается на руководителей профильных отделов, которые не имеют никаких полномочий и возможностей для радикального решения этой проблемы. Если руководитель отдела является настоятелем храма, то у него есть деньги только для оплаты одного или двух штатных сотрудников своего отдела из бюджетных средств своего прихода. Только эти штатные сотрудники готовы активно участвовать в проектах своего настоятеля. Если руководитель отдела не является настоятелем храма, то и денег у него на своих штатных сотрудников нет. В этом случае он лишён всех средств к управлению своими проектами. В данной парадигме «совместители» получают деньги от своих настоятелей, а значит, и подчиняются только им. Именно настоятели определяют степень активизма своих совместителей. Здесь необходимо учитывать, что значительная часть настоятелей не видит никакой пользы для себя в работе профильных отделов. Настоятель сталкивается с проблемой кадров для профильной работы и поэтому стремится удержать на приходе кого-нибудь едва ли не любой ценой.  
Да, на некоторых приходах можно встретить горячих энтузиастов, которые болеют за миссию и несут на себе сразу несколько крестов: модерируют приходской сайт, посещают тюрьмы, проводят катехизацию, участвуют во всех возможных конференциях и семинарах. Но, как известно, – тот, кто делает всё, – не делает ничего. Едва ли руководитель отдела может рассчитывать на такого энтузиаста, как на своего постоянного помощника. Ведь на его постоянную помощь рассчитывают руководители и других профильных отделов. А ни в одной концепции профильной работы не говорится о том, как отделы должны взаимодействовать друг с другом в ситуации ограниченного количества специалистов. И ни в одной концепции не сказано, как отдел должен проводить инспекцию профильной работы на приходах в ситуации, когда все сотрудники отделов «кормятся с руки» приходских настоятелей. Логично предположить, что руководитель отдела будет иметь ту информацию о ситуации в благочинии, которую он получит от этих «карманных» совместителей.  
Не имея возможности как-то повлиять на ситуацию, руководители отделов теряют энтузиазм и опускают руки.  
Наиболее рациональным решением этой проблемы правящему архиерею представляется замена руководителя отдела. На место старого руководителя приходит новый, круг замыкается и всё повторяется снова.  
**Проблема №3. Непонимание того, что должно быть реальным миссионерским результатом.**Всем нам известно, что в результате миссионерской работы у нас должны появиться нормальные христиане. Но вот на вопрос, «Кто такой нормальный христианин?» у всех у нас оказывается разный ответ. Вот несколько наиболее распространённых ответов на вопрос о том, кто такой нормальный христианин:

* Христианин – это патриот России,
* Христианин – это спонсор, который жертвует на храм,
* Христианин – это верующий без фанатизма,
* Христианин – это крещённый человек,
* Христианин – это верующий в душе.

Здесь могут быть и другие определения. Для нас важно то, что окружающие нас люди (а порой и сами священнослужители) не воспринимают церковный активизм как норму искренней и деятельной веры. Дело в том, что приходской активизм – это всегда результат целенаправленной и систематической душепопечительской деятельности пастыря. Если священник не хочет утруждать себя долгим и сложным общением с пасомыми, то он будет ставить перед собой цель создать вокруг своего прихода «клиентской базы» из вот таких «нормальных христиан». Для приходских активистов в этой парадигме не остаётся места.  
Раз активистов на приходе нет, тогда как здесь решается проблема взаимоотношений прихода с епархиальными отделами?  
**А. У настоятеля есть совместитель, который выполняет минимум требований отделов, то есть посещает семинары как слушатель и фотограф.**  
**Б. К приезду архиерея настоятель приглашает через деканат ближайшего ВУЗа поток студентов, и они создают иллюзию существования сильной приходской «молодёжки».**  
**В. Несколько раз в году на приходе организуются концерты с приглашением самодеятельных ансамблей.**  
 Одним словом, предпочтение на приходе отдаётся большим культурно-массовым мероприятиям, имеющим низкий миссионерский КПД, зато идеально подходящим для красочных отчётов. Никто не задаётся вопросами: сколько конкретно человек воцерковились на этом приходе? И даже если такой вопрос у кого-то возникнет, как на него ответить в ситуации разброса мнений о норме воцерковлённости?  
**Проблема № 4. Отсутствие полноценной катехизации.**  
 В 2012 году в Калининградской епархии была принята концепция предкрещальной катехизации, разработанная руководителем отдела катехизации и образования Ростовской-на- Дону епархии иереем Александром Усатовым и программа, разработанная руководителем миссионерского отдела Калининградской епархии иереем Александром Пермяковым.  
 Согласно замыслу авторов проекта на всех приходах больше 100 человек должны были проводиться четыре занятия. На приходах меньше 100 человек должны были происходить два занятия.  
 Сейчас в Калининградской епархии есть один храм, где проводятся 4 занятия перед крещением (Кафедральный Собор Христа Спасителя), около 10 приходов, на которых проводятся 2 занятия. На остальных, проводится одно занятие. Благодаря такому понижению требований к предкрещальной катехизации количество предкрещальных встреч было сокращено в пять раз. С одной стороны предкрещальная катехизация перестала восприниматься настоятелями как проблема, но с другой стороны… миссионерский потенциал епархии  был занижен до предельной точки.  
 Дело в том, что программа в своём первоначальном виде была ориентирована на вовлечение в процесс катехизации около 50 специалистов. Все эти люди готовы были работать на приходах бесплатно, но вот само духовенство сократило количество занятий перед крещением до уровня «номинальной катехизации». В результате работы для катехизаторов не нашлось т. к. приходской настоятель смог теперь сам спокойно провести одно занятие перед крещением. Люди, прошедшие специальную подготовку для проведения серьёзной катехизации, после окончания обучения узнали, что в их помощи епархия не нуждается и перешли в состояние «пассивной религиозности».  
Кроме того, КПД формальной «катехизации» равен нулю. В теории катехизация должна быть средством формирования у верующего человека целостного православного мировоззрения. Может ли одна пусть и двухчасовая встреча заложить основы этого мировоззрения?

**Проблема № 5. Отсутствие полноценной общинной жизни.**  
Самая эффективная миссия есть там, где существуют приходские общины. Община есть там где прихожане знают и любят друг друга, где люди после литургии стремятся пообщаться друг с другом и где вся социальная и миссионерская работа проводится инициативными мирянами.  
Отсутствие общинной жизни создаёт ряд серьёзных «болезненных эффектов» на наших приходах:  
**А. Наша приходская среда выглядит непривлекательной в глазах думающей молодёжи.**  
**Б. Наши активы, за редким исключением, имеют низкий интеллектуальный уровень. Кроме того у значительной части верующий людей нет никакой мотивации к самообразованию и обучению. От этого религиозная деятельность наших прихожан достаточно часто выражается в форме двоеверия и обрядоверия.**  
**В. Наши приходы обладают слабым потенциалом влияния на нравственную жизнь верующих людей. Духовенство превратилось в службу в информаторов и статистов. Оно утратило способность к воспитанию своей паствы.**  
**Г. Семьи, сформированные на наших приходах разваливаются так же быстро, как и в миру.**  
**Д. Наши приходы не могут оказывать серьёзную материальную, психологическую  или юридическую поддержку значительному количеству лиц, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.**  
**Е. Если у священника на приходе нет общины, то он оказывается в большей духовной опасности, чем тот, кто защищён молитвой, нравственными скрепами и благочестием своего братства.**

# 9.Приложение 2.

Шаблоны для создания проектов миссионерской работы.

1. См. http://www.pravoslavie.ru/news/76972.htm [↑](#footnote-ref-1)
2. Цит. по «Рекомендации по созданию и развитию православных молодёжных братств». Изд. «Общее Дело». М. 2010 г. с. 5. [↑](#footnote-ref-2)
3. http://www.pravmir.ru/svyatitel-nikolaj-yaponskij-snachala-lyubov/ [↑](#footnote-ref-3)
4. Про всеобщую вовлечённость всех приходов в миссионерскую работу и катехизацию неоднократно говорил святейший Патриарх Всея Руси Кирилл. Вот одно из таких высказываний: «катехизация должна стать неотъемлемой частью жизни любого прихода, любой церковной общины… масштаб катехизации, которую мы сегодня проводим – это масштаб всей страны, всего канонического пространства нашей Церкви». Цит. по «Практическое руководство катехизатора». М. 2014. С. 5. [↑](#footnote-ref-4)
5. Документ утвержден определением Священного Синода Русской Православной Церкви от 27 декабря 2011 года (журнал № 152). См. http://www.patriarchia.ru/db/text/1909481.html  
    [↑](#footnote-ref-5)