

5. Rozwój w posłudze animatora i duchowość animatora

- Zasada: daję z tego, co mam w obfitości
- Zasada „dobrego Pasterza”
- Superwizja czy „pasterzowanie pasterzom”?
- Problem wypalenia
- Systematyczność a „spontaniczność”
- Charyzmaty a integralny rozwój duchowy
- Problemy egzystencjalne – samo życie!

1. Zasada: daję z tego, co mam w obfitości

Doszliśmy do ważnego momentu w formacji animatora. Być może dotąd wydawało się, że formacja ta jest czymś zamkniętym, jakimś zbiorem tematów, które wystarczy sobie przyswoić, żeby być dobrym animatorem. Jednak byłoby to groźne złudzenie. Nawet w zupełnie świeckich zawodach konieczny jest ciągły rozwój. Być może w ubiegłych wiekach nie było to tak oczywiste, ponieważ ogólnie technika i kultura rozwijały się wolniej. Ale dzisiaj niemal żaden zawód nie może poprzestać na wykształceniu zdobytym w trakcie kilku lat szkoły czy studiów. Nauczyciel, prawnik, inżynier, lekarz – wszyscy muszą ciągle na nowo uczyć się nowych metod, przyswajając sobie nowe informacje, a także ogólniej – rozwijać swoje rozumienie ludzi, otaczającej rzeczywistości i samych siebie – swoich silnych i słabych stron.

Tym bardziej dotyczy to animatora czy lidera wspólnoty. To, co pragniemy przekazać innym to nie jakiś zamknięty zestaw twierdzeń doktrynalnych. Pragniemy uczyć innych, jak chodzić za Mistrzem. Nie jest to możliwe, jeśli sami nie idziemy za Mistrzem, ciągle ucząc się od Niego i pozwalając, aby przemieniał nasze życie – nieraz poprzez różne kryzysy i trudy. Tak jak w świeckich profesjach, potrzeba też, abyśmy zdobywali nowe informacje, uczyli się nowych metod i coraz lepiej rozumieli to, co jest wokół nas i w nas samych.

Można wyobrazić sobie nasz stosunek do Jezusa i do powierzonych nam członków Jego owczarni w ten sposób, że jesteśmy jak głębokie naczynie, do którego Jezus ciągle na nowo wlewa świeżą wodę. Z tego, co przelewa się, możemy dawać innym. Dwa błędy, które możemy popełnić – to być jak naczynie, które nie pobiera nowej wody albo jak rura, przez którą wprawdzie woda przepływa, ale nic w niej nie zostaje. Naczynie, które nie pobiera świeżej wody albo zacznie po pewnym czasie śmierdzieć (jeśli woda się nie wylewa), albo opróżni się. Tak może być z animatorem, który zapomni o modlitwie osobistej, o regularnym czytaniu Słowa Bożego, o wyznawaniu swoich grzechów i otrzymywaniu przebaczenia od Boga, o doświadczaniu działania Boga we wspólnocie. Albo zatechnie, albo opróżni się – czyli pozostanie w nim uczucie pustki. Inaczej mówiąc – jest to wypalenie.

Druga możliwość – bycie jak rura – polega na zbyt płytkim przyjmowaniu. Nieraz widzę animatorów, liderów czy ogólnie – wierzących, którzy jeżdżą na różne konferencje, słuchają wykładów, uczestniczą w rekolekcjach, ale tak jakby nic w nich nie zostawało na trwałe, nie są trwale przemienieni. Bardzo chętnie będą „sprzedawać” innym niedawno zasłyszane mądrości, będą się fascynować ciągle nowymi duchowymi sensacjami, ale nigdy nie przemyśleli tego, co usłyszeli, nie zastosowali do siebie i nie zintegrowali z tym, co już wcześniej usłyszeli i przeżyli. Właśnie słowo „integracja” jest kluczowe. Nie wszystko, co słyszymy i czytamy pasuje do siebie. Są różne szkoły duchowości, różne sposoby modlitwy, różne szkoły teologiczne, różne szkoły uwielbienia, wstawiennictwa itd. Po pierwsze, musimy zastanowić się, za czym idziemy. Czy chcemy być wierni danej szkole, czy też dostrzegamy jakiejś jej słabości i ograniczenia i próbujemy stworzyć model „hybrydowy”, łącząc jej wskazówki z innymi. Po drugie, musimy mieć świadomość, że żadna szkoła nie jest absolutna. Nawet jeśli pasuje mi, nie jest powiedziane, że będzie pasować osobom, do których będę posłany. Ten sam problem jest zresztą ze szkołami psychologicznymi. Nieraz

idąc do psychologa czujemy się niejako wsadzeni w psychologiczną szufladkę, zaklasyfikowani – ale nie zrozumiani jako człowiek. Jest tak, gdy psycholog nazbyt ufa swojemu teoretycznemu wykształceniu, danej szkole psychologicznej. Dobry psycholog, mający praktykę terapeutyczną wie, że musi słuchać każdego klienta i mieć świadomość, że życie jest zawsze bogatsze od teorii. Teoria pomaga zrozumieć rzeczywistość, daje pewnego rodzaju klasyfikację, możliwości diagnozy i sugestie, jak postępować w danym przypadku, ale rzeczywistość przerasta teorię. Mądrość terapeuty, lekarza, lidera czy animatora polega m.in. na tym, aby zrozumieć, co jest niepodważalnymi zasadami (i z tego nie wolno rezygnować), a co jest tylko pewnymi wskazówkami. Dla lekarza taką zasadą może być wiedza biochemiczna na temat dawki leczniczej i trującej danego specyfiku. Dla animatora może to być jasna zasada autorytetu Słowa Bożego, z którym nie polemizujemy ani nie pozwalamy, aby np. mieszać Słowo Boże z jakimiś twierdzeniami innych religii.

Skąd się bierze obfitość animatora? Po pierwsze – z jego własnej relacji do Jezusa. Tego nie da się niczym zastąpić. Ta relacja jest dynamiczna. Jezus stawia przede mną ciągle nowe wyzwania i ciągle na nowo obdarowuje mnie tym, czego potrzebuję, aby te wyzwania podjąć. Jeśli w którymkolwiek momencie uznam, że już jestem wystarczająco dojrzały, że już wystarczająco dużo wiem, to właśnie zaczynam się cofać i moja relacja z Jezusem przestała być żywa. Po drugie – z relacji do innych członków Ciała Chrystusa, czyli do współbraci w wierze. Animator potrzebuje braterskiej zachęty, przykładu, wsparcia, napomnienia, pomocy, posługi darami duchowymi. Nawet pustelnicy – ojcowie pustyni z pierwszych wieków – nie byli całkiem sami, ale odwiedzali się i wspierali duchowo. Po trzecie – z ciągłego uczenia się. Dla jednego będzie to uczenie się z książek, dla drugiego – od żywych ludzi. Ważne, żeby nigdy nie przestać się uczyć. Po czwarte – z samego życia. Bóg pozwala nam doświadczać różnych życiowych sytuacji – radosnych i trudnych, bo w ten sposób zyskujemy mądrość, kształtujemy swój charakter, zaczynamy lepiej rozumieć innych ludzi. Dlatego animator, który uciekałby od życia, który zająłby się tylko posługą, przestanie być wiarygodny. Może ktoś ma takie idealistyczne podejście do spraw duchowych, że chciałby się tylko i wyłącznie nimi zajmować. Ale trzeba nieraz także pobrudzić ręce, zająć się sprawami domu, rodziny, pracą zawodową – także dzięki temu stajemy się lepszymi liderami.

2. Zasada „dobrego Pasterza”

Animator (podobnie jak lider) nie jest rolą, którą odgrywam przez godzinę, prowadząc spotkanie. Tak jak lider nie może być tylko najemnikiem, który raz na tydzień poprowadzi spotkanie i zorganizuje jakieś pobożne atrakcje czy zaangażowania, tak też animator nie może być „fachowcem od prowadzenia spotkań”, którego wynajmuje się na godzinę czy dwie, aby przerobić jakiś temat. Jeśli mamy takie nastawienie, albo taki model bycia animatorem, musimy się nawrócić! W zeszłym roku Papież Franciszek mówił o konieczności „duszpasterskiego nawrócenia” i dotyczy to nie tylko księży, ale także i nas – świeckich liderów i animatorów.

Czy mamy świadomość, że bycie liderem lub animatorem oznacza uczestnictwo w posłudze samego Jezusa? Lider patrzy na dobro całej wspólnoty, na jej misję i współdziałanie różnych posług. Animator dba o formację, ma przed oczami kolejne tematy spotkań. Ale nie to jest istotą posługi lidera lub animatora. Istotą ich posługi są ludzie, do których są posłani. W przypadku lidera jest tu pewien dystans – on nie musi znać życiowych problemów każdego członka wspólnoty (zwłaszcza jeśli jest to większa wspólnota), ale nie może też od tego całkiem uciekać. Lider-działacz, który patrzy tylko na wyniki, zamiast na ludzi, prędzej czy później zniszczy wspólnotę. Będzie miał kolejnych ludzi, którzy będą przychodzić i odchodzić, ale nie będzie budować wspólnoty. Podobnie animator – jeśli będzie bardziej myślał o prowadzeniu spotkań, realizacji kolejnych tematów niż o ludziach, nie wypełni swojej posługi. Nasz wzorzec musimy czerpać z Jezusa i tego, jak On patrzy na ludzi:

Jana 10:11 Ja jestem dobrym pasterzem. Dobry pasterz daje życie swoje za owce. 12 Najemnik zaś i ten, kto nie jest pasterzem, którego owce nie są własnością, widząc nadchodzącego wilka, opuszcza owce i

ucieka, a wilk je porywa i rozprasza; 13 (najemnik ucieka) dlatego, że jest najemnikiem i nie zależy mu na owcach.

Zarówno lider, jak i animator musi być więc dobrym pasterzem. Spośród różnych typów posługi (i darów im odpowiadającym – Ef 4,11), właśnie posługa animatora jest najbardziej naznaczona pasterzowaniem. Nie kto inny, ale właśnie on musi się interesować ludźmi, których ma w swojej grupie. Dbałość o zrealizowanie tematu spotkania jest dobra i właściwa, ale tylko wtedy, gdy jest związana z troską o ludzi. Animator nie jest nauczycielem, który ma „przerobić” jakiś temat. Jest wychowawcą, który ma pomóc innym, aby ten temat faktycznie pojęli i aby zmienili swoje życie.

Jeśli w posłudze animatora doświadczam różnych trudności: ze znalezieniem odpowiednich materiałów, z systematycznością, z nieregularnym chodzeniem uczestników na spotkania, z trudnymi charakterami moich członków grupy – z czymkolwiek, to, aby nie zniechęcić się, najpierw muszę wrócić do zasady „dobrego Pasterza”. Dobry pasterz oddaje życie za swoje owce. Czy jestem gotów oddać życie za członków swojej grupy? Pewnie nikt tego dosłownie nie będzie ode mnie wymagał, ale może okazać się, że trochę życia jednak będę musiał im poświęcić. I że będzie mnie to kosztowało. Że będę musiał ćwiczyć się w cierpliwości, będę musiał wiele razy powtarzać to samo, będę musiał wiele razy porozmawiać z członkiem grupy – na żywo czy przez telefon, będę musiał się doksztalić, będę musiał zrezygnować z czegoś, aby pomóc członkowi mojej grupy.

Animator nie jest oczywiście duchową pielęgniarką, która ma na każde zawołanie przybiegać i rozwiązywać problemy członków grupy. Członkowie grupy nie są przykuci do łóżka, nie są bezwolni i są także odpowiedzialni za własny wzrost. Zdarza się, że pomimo naszych wysiłków odejdą albo przestaną się rozwijać. W takim momencie pozostaje modlitwa za takiego człowieka, czasem – jeśli nie unika kontaktu – napomnienie lub zachęta, zmotywowanie do pracy. Patrząc na każdego uczestnika spotkań, starajmy się pomóc mu realizować własny potencjał duchowy. Zazwyczaj ten potencjał odkrywamy dopiero po pewnym czasie. Jedna osoba może być gadułą, chętnie odpowiada na pytania, opowiada o swoim życiu – ale niekoniecznie na tym polega jej potencjał. Druga – może być „trudnym charakterem” – wiecznie coś neguje, zadaje trudne pytania, uparcie wraca do tych samych kwestii. Czy taka osoba może mieć w ogóle jakikolwiek potencjał? Czy nie mamy zazwyczaj ochoty powiedzieć takiej osobie, żeby dała sobie spokój, bo jej nie trawimy?

Okazuje się, że atmosfera wolności, panująca na spotkaniach, najlepiej służy rozwijaniu potencjału każdego członka grupy. Jeśli zbyt szybko będziemy próbować wszystkich „ułożyć”, uzyskać od nich poprawne odpowiedzi na pytania, będzie to może wygodne dla nas, ale nie pomoże ludziom się rozwijać. Owszem, czasem można delikatnie zdyscyplinować kogoś, kto za bardzo się rozgada, albo zachęcić do powiedzenia choćby jednego zdania osobę małomówną, ale nie ma sensu „uśredniać” grupy, żeby wszyscy byli tacy sami. To, co najistotniejsze, to, aby pozwolić uczestnikom spotkania dzielić się swoim życiem obejrzanym w zwierciadle Słowa Bożego. A to, jak każdy z nich będzie to robił, to już drugorzędna sprawa. Jeden powie jedno celne zdanie, drugi będzie kluczył, trzeci będzie ciągle miał jakieś wątpliwości – to wszystko jest normalne. Prawdopodobnie prędzej czy później okaże się, że osoba-gaduła tak naprawdę szuka akceptacji, pragnie relacji. I być może jej potencjał będzie w przyszłości rozwijał się właśnie w tym kierunku – będzie dobra w budowaniu więzi i relacji. A osoba, która zadaje trudne pytania, która ciągle ma z czymś problem – jaki może być jej ukryty potencjał? Często okazuje się, że takie osoby stają się później liderami lub nauczycielami. Mówię tu o stawianiu trudnych pytań, a nie o złośliwej kontestacji.

Są bowiem i takie osoby, które próbują „przejąć” spotkanie dla siebie – udowadniając swoją rację. W takim przypadku warto oswoić taką osobę – umówić się z nią, porozmawiać – nawet wiele razy, aby odkryć, gdzie naprawdę leży problem. U źródła takiej kontestacji mogą leżeć problemy osobiste, osobowość skrzywiona przez życie, złe wpływy intelektualne (czytanie niewłaściwych książek, spotykanie się z niewłaściwymi ludźmi) albo jeszcze inne kwestie. Będziemy jeszcze mówić o tego typu problemach podczas ostatniej konferencji, poświęconej „nietypowym sytuacjom”.

3. Superwizja czy „pasterzowanie pasterzom”?

Animator prowadzi do Jezusa członków swojej grupy. Sam jednak także potrzebuje prowadzenia. Co może zapewnić mu stałe wzrastanie w przyjaźni z Jezusem? Czy animator, który formuje innych metodą wspólnotową, sam skazany jest na rozwój w samotności?

Odpowiedź jest zdecydowanie przecząca: z całą pewnością nie jest na to skazany. Jednak praktyka naszych wspólnot jest pod tym względem rzadko godna pochwały. Najczęściej animator w swej własnej formacji, w dzieleniu się swoim życiem, jest pozostawiony samemu sobie. Być może ideałem byłoby, aby wspólnota była wielopiętrowa, jak rodzina wielopokoleniowa. Animator „pierwszego stopnia” prowadziłby spotkania np. co tydzień, sam zaś raz na miesiąc spotykałby się w swojej grupie „drugiego stopnia”, mającej swojego animatora. A po kilku latach członkowie jego grupy sami stawaliby się animatorami, w ten sposób budując kolejny stopień wspólnoty.

Jednak nie znam wspólnoty, która tak by funkcjonowała. Powodów jest kilka – po pierwsze, ludzie się wykruszają i okazuje się, że po przejściu jednego pełnego cyklu formacji, w grupie zostaje połowa albo mniej członków. Po drugie, zawsze jest niedosyt ludzi do posług, więc animator w pewnym momencie kończy prowadzenie jednej grupy i zaczyna prowadzić następną. Po trzecie, co jakiś czas potrzebne jest odświeżenie – przebywanie ciągle z tymi samymi ludźmi i tymi samymi problemami powoduje zastój.

Jest więc potrzebne zapewnienie animatorom innego środowiska, w którym będą mogli wzrastać i dzielić się swoim życiem. Wydaje mi się, że optymalnym rozwiązaniem jest stworzenie „diakonii animatorów” z jednym liderem, który staje się niejako „pasterzem pasterzy” albo „animatorem animatorów”. Taka osoba może mieć dwa zadania we wspólnocie: po pierwsze, tworzenie nowych grup (i znajdowanie dla nich animatorów), po drugie – prowadzenie systematycznych spotkań animatorów, które mogą łączyć w sobie element własnej formacji animatora, dzielenie się jego własnym życiem oraz problemami prowadzonej przez niego grupy. Gdyby wspólnota była bardzo liczna, może być oczywiście więcej takich grup „animatorów animatorów”.

Jest to nieco podobne do psychoterapeutycznej superwizji. Superwizja to swego rodzaju nadzór, któremu podlega psychoterapeuta. Nadzór ten służy rozwiązywaniu jego własnych problemów, jest to niejako pomoc psychologiczna świadczona psychologowi. W przypadku animatora nie chodzi jednak o pomoc psychologiczną, ale o wsparcie duchowe. Chodzi o to, żeby zajmując się problemami innych, nie został przytłoczony własnymi. Zamiast superwizji jest tu więc „pasterzowanie pasterzom”. W małej wspólnocie rolę takiego „pasterza pasterzy” w naturalny sposób obejmuje zazwyczaj lider wspólnoty. W większej (powyżej 50 osób) zazwyczaj potrzebny jest już odrębny lider diakonii animatorów (zazwyczaj jest to ktoś z dużym doświadczeniem animatorskim). I tak, jak animator małej grupy, taki lider diakonii animatorów nie może się tylko ograniczyć do prowadzenia spotkania animatorów raz na miesiąc czy dwa. Powinien być do dyspozycji animatorów, mieć dla nich czas i interesować się ich problemami.

Być może ta koncepcja „diakonii animatorów” wydaje się bardzo na wyrost – zwłaszcza w młodej wspólnocie, ale jest to z pewnością realna możliwość. Widziałem, jak takie diakonie działają w różnych wspólnotach i jest to naprawdę bardzo cenne!

4. Problem wypalenia

Pojęcie „wypalenia się” nie wzbudza dziś zdziwienia. Przyzwyczailiśmy się do stosowania go w kontekście zawodowym. Ale czy można wypalić się w relacjach? Czy na przykład matka może „wypalić się” jako matka, nie mieć już ochoty na dalsze bycie matką? Powiedzieliśmy że animator również powinien być skupiony na ludziach, tak więc jego rola jest bardziej podobna do roli matki niż pracownika jakiejś firmy. Czy więc może się wypalić, mieć już dość posługi?

Jak najbardziej. Istnieje kilka powodów, dla których animator może „oklapnąć” i nie mieć dalej ochoty ciągnąć swej posługi:

- brak napełniania się (bycie jak „rura” lub „zatechły staw”)
- maksymalistyczne, perfekcjonistyczne podejście do posługi
- minimalistyczne podejście do programu formacji
- nieuporządkowane życie lub autentyczne problemy życiowe
- niedojrzałość (nie jest problemem, jeśli jest u początku posługi animatora, staje się problemem, gdy nic z nią nie robimy i pozostajemy wiecznie niedojrzali)
- uczestnicy „dający w kość”, niesystematyczni, stwarzający problemy
- błędy w posłudze (nie jest problemem popełnienie błędu, ale jest nim niedostrzeżenie błędu i nieuczenie się na błędach!)

Co zrobić, gdy pojawi się problem wypalenia? Zrobić sobie urlop od posługi? Porzucić ją na dobre? Zmienić metodę? Zmienić samego siebie? Zagryźć zęby i ciągnąć dalej?

Z pewnością nie to ostatnie. Jeśli czujesz, że słabniesz, że tracisz chęć do posługi, zazwyczaj zagryzanie zębów pomoże tylko na krótką metę. Jeśli nie rozpoznasz, co jest źródłem problemu, będzie coraz gorzej. Trzeba więc zrozumieć, skąd się wzięło wypalenie i stosownie do tego zareagować.

Jeśli problem polega na tym, że zbyt szybko dajesz, samemu nie rozwijając się, to odpowiedź jest chyba oczywista: trzeba zadbać o swój własny rozwój. Czasem można jednocześnie dalej ciągnąć grupę, czasem (rzadko) trzeba zrobić sobie urlop od grupy i zająć się samym sobą.

Jeśli problemem jest maksymalistyczne podejście do posługi – oczekujesz owoców, których nie widzisz, ludzie nie spełniają twoich oczekiwań, to rozwiązaniem jest zejść na ziemię. Perfekcjonizm jest jedną z najgroźniejszych szatańskich iluzji. Na ziemi wszystko jest niedoskonałe, a jednak nie możemy opuszczać rąk i mówić: „skoro tak, to nic nie będę robił”. Trzeba umieć rozróżnić między celami (z których nie rezygnujemy) a codzienną rzeczywistością, która może się do tych celów przybliżać wolniej lub szybciej. Nie zawsze mamy wpływ na to tempo realizacji celów.

Minimalistyczne podejście do programu formacji oznacza zbyt wąską wizję. Formacja to nie tylko kerygmat, nie tylko realizacja kilkunastu kroków formacji podstawowej. Jeśli rozumiem, co jest celem formacji: ukształtowanie dojrzałego ucznia Chrystusa, który będzie zdolny do podjęcia posługi w Kościele, to dostrzegę, że taki proces wymaga zazwyczaj dwóch-trzech lat intensywnej pracy. Jeśli nie potrafię wyobrazić sobie, co mógłbym dać członkom swojej grupy, warto rozmawiać z innymi animatorami, liderami, jeździć na konferencje, czytać książki – aby rozszerzać swoją wizję.

Problemy życiowe mogą wynikać z przyczyn obiektywnych lub subiektywnych. Utrata pracy, śmierć współmałżonka czy rodzica, choroba – zazwyczaj nie są zawinione przez nas. W takiej sytuacji możemy po prostu nie być zdolni do posługi (być może przejściowo). Ale wiele problemów bierze się z własnego nieuporządkowanego życia – i tutaj animator musi realnie popatrzeć na siebie, zrozumieć, skąd się biorą problemy i podjąć stosowne środki. Czasem jest to po prostu nawrócenie, porzucenie jakiegoś grzechu. Czasem jest to rozwiązanie problemów psychicznych. Czasem zmiana stylu życia. Tak czy inaczej, własne spiętrzające się problemy nie pozostaną bez wpływu na posługę. Nieraz to, co bierzemy za wypalenie się w posłudze, wynika w rzeczywistości z nierozwiązywanych własnych problemów.

Nedojrzałość i popełnianie błędów dotyczą każdego. Nie ma ludzi nieomylnych i w stu procentach dojrzałych. Ważne jest nastawienie: muszę podejmować refleksję nad tym, co mi nie wyszło. Jeśli to robię, jeśli za swoje niepowodzenia nie winię innych, tylko siebie, to jest szansa na rozwój. A nawet, gdy inni faktycznie są źródłem moich niepowodzeń, zazwyczaj da się znaleźć rozwiązanie. Nie można się poddawać – dopóki żyjemy, zawsze jest jakieś wyjście!

O uczestnikach stwarzających problemy będziemy jeszcze mówić. Ale zazwyczaj to nie oni są powodem wypalenia – są najwyżej katalizatorem. Własna dojrzałość, postawa chętna

do uczenia się i podejmowania wyzwań ma dużo większy wpływ na posługę niż członkowie grupy stwarzający problemy.

5. Systematyczność a „spontaniczność”

Krótko chcę powiedzieć o dylemacie, który mają zazwyczaj początkujący animatorzy. Czy wszystko musi być w stu procentach zaplanowane? Czy spotkanie musi być zrealizowane w stu procentach? Czy można coś pominąć? Czy można pozwolić, aby ludzie mówili o rzeczach, które nie były przewidziane w programie?

Prosta zasada jest następująca: cele główne muszą być osiągnięte. Cele pośrednie – niekoniecznie. A każda metoda, jaką osiągniemy te cele, jest naprawdę dobra. To tak jak z podróżowaniem – jeśli wiem, gdzie chcę dojechać, mogę wybrać różną drogę i różny środek lokomocji. Mogę pozwolić sobie na objazd czy zjechanie z drogi, byle tylko dalej zmierzać do celu.

Tak też należy podchodzić do planowania formacji. Każde spotkanie ma swój wyraźny cel. I mam tak je prowadzić, aby ten cel osiągnąć. Jeśli nie uda mi się tego zrealizować na jednym spotkaniu, muszę kontynuować na następnym (lub wrócić do tej sprawy za parę spotkań). Jeśli widać, że spotkanie posuwa się do przodu, że uczestnicy wyciągają właściwe wnioski, widzą ich zastosowanie we własnym życiu, chociaż nie omówiliśmy wszystkich cytatów czy nie zadaliśmy wszystkich pytań, nie należy się stresować. Ważne, aby animator czuwał nad całością i pilnował kierunku, w jakim rozwija się spotkanie.

Nie można jednak popaść w drugą skrajność – totalną spontaniczność. Nie mogę przyjść na spotkanie tylko ze świadomością celu, nie przemyślawszy w ogóle, jak to spotkanie ma się potoczyć. Nie może być totalnego spontanu, bo z tego zazwyczaj wynika chaos. Muszę wcześniej przygotować cytaty, pytania, przykłady (ze swojego życia, z książki, filmu itp.) i oszacować, ile czasu zajmie mi zrealizowanie poszczególnych punktów. Jeśli tego nie zrobię, będę jak kierowca, który nie popatrzył na mapę przed wyjazdem w trasę – są wszelkie szanse, że się zgubi albo przyjedzie z dużym opóźnieniem.

6. Charyzmaty a integralny rozwój duchowy

Problem integralnego rozwoju animatora, jego stałego dojrzewania w relacji z Chrystusem, jest na tyle poważny, że wymagałby co najmniej jednej osobnej konferencji. W tym miejscu chcę go tylko zarysować.

„Integralny” – oznacza całościowy, spójny. W odniesieniu do rozwoju duchowego chodzi o „całościowość” dotyczącą ludzkiej osoby. Człowiek nie jest tylko duchem. Składamy się z ducha, duszy i ciała. A w samej duszy (czyli psychice) można również wyróżnić kilka sfer: intelektualną, emocjonalną, relacyjno-społeczną, behawioralną. Nie jest możliwy rozwój, który dotyczyłby tylko sfery duchowej. To bardzo częsty błąd ludzi wierzących. Myślimy, że skoro gorliwie zajmujemy się sprawami duchowymi, całe życie się nam ułoży. Tymczasem pojawiają się problemy. Na początku być może odczuwamy duchowy zryw, który pociąga za sobą inne sfery, ale po pewnym czasie pojawia się napięcie pomiędzy tym szybkim tempem rozwoju duchowego a pozostałymi sferami, trwającymi w stagnacji.

Dlaczego Bóg, gdy zaczniemy się Nim zajmować, nie zadba sam o nasz rozwój w innych sferach? A dlaczego nie powiedział Mojżeszowi, że jego umiejętności menadżerskie doprowadzą do totalnej niewydolności organizacyjnej – musiał mu to uzmysłowić jego własny teść, poganin Jetro (Wj 18,13-27)? Jest tak, ponieważ Bóg szanuje autonomię naszej duszy. W sferze ducha działa bez skrupowania – duch to niejako głębia naszej duszy, która nadaje naszemu życiu kierunek i sens. Ale to dzięki naszej duszy, psychice, jesteśmy sobą: to nasza osobowość, nasze doświadczenia zachowane w pamięci, nasza indywidualna wrażliwość, nasze emocje, nasze relacje. Bóg nie chce tego burzyć, ale chce, abyśmy współpracowali z Nim, poddając duszę prowadzeniu ducha.

To my jesteśmy odpowiedzialni za własny rozwój intelektualny. Jeśli nie czytamy książek, nie słuchamy mądrych ludzi, a zamiast tego gapimy się w telewizor, to Bóg na siłę

nas nie uszczęśliwi. Nie będzie nam dawał większych objawień, większych słów prorockich, większego zrozumienia spraw duchowych, ponieważ nasza psychika (w sferze intelektualnej) będzie na to nieprzygotowana. Podobnie rzecz ma się z naszymi emocjami, z naszą wyobraźnią, z naszym charakterem, z umiejętnościami interpersonalnymi, z dobrymi lub złymi wzorcami zachowania. To wszystko razem sprawia, że jesteśmy albo miękką gliną, którą może formować duch, albo gliną twardą, kamienistą, która nie poddaje się działaniu ducha, która kruszy się pod ręką garncarza (por. Jr 18,4-6; Rz 9,20-21; 2Kor 4,6-7).

Będąc w ruchu „charyzmatycznym” jesteśmy przyzwyczajeni do darmowych darów od Boga. Do prorocत्व, mówienia w językach, daru poznania, daru uzdrawiania i innych. Musimy jednak rozumieć, że te dary, zwane w języku teologii darami służebnymi („*gratia gratis data*”) są w pełnym tego słowa znaczeniu darmowe i nie są związane z naszym duchowym rozwojem. Owszem, możemy rozwijać dane nam dary służebne (ucząc się, jak lepiej z nich korzystać), ale same z siebie nie przybliżą nas do Boga, ani nie uczynią nas lepszą gliną. Te dary są dane nam ze względu na innych. Jezus wyraźnie ostrzega: „Wielu powie Mi w owym dniu: Panie, Panie, czy nie prorokowaliśmy mocą Twego imienia i nie wyrzucaliśmy złych duchów mocą Twego imienia, i nie czyniliśmy wielu cudów mocą Twego imienia? Wtedy oświadczę im: Nigdy was nie znałem. Odejdźcie ode Mnie wy, którzy dopuszczacie się nieprawości!” (Mt 7,22-23).

Zasada rozwoju duchowego, znana mistrzom życia duchowego, jest następująca: łaska nie usuwa natury, ale ją udoskonala (*gratia non tollit naturam sed perficit*). Dlatego to wszystko, co jest darem – a istnieją także dary związane z własnym duchowym rozwojem (*gratia gratum faciens*), wymaga naszej współpracy. Tradycyjnie współpracę tę nazywano zdobywaniem cnót. Wypracowywanie cnót jest trochę jak zdobywanie sprawności harcerskich – bo cnota jest właśnie taką „sprawnością”, czymś wyuczonym i przećwiczonym. Dar ducha działa trochę jak naszywka sprawności – jest zachętą, aby ją zdobywać, a gdy zdobędziemy – staje się potwierdzeniem, pieczęcią tej sprawności. Chodzi więc o to, żeby nie zrezygnować z własnego starania, własnej pracy, ale też nie pominąć bycia kształtowanym przez Boga w duchu. Nie możemy liczyć na dary, jeśli nie rozszerzamy swoich granic, tak aby Bóg miał gdzie te dary zrzucić!

7. Problemy egzystencjalne – samo życie!

Rozwój w posłudze i duchowość animatora to, jak widać, kawał porządnej roboty! A tak, jak w każdej robocie, dopiero życie pokazuje, jak jest trudno. Rozpoczynając jakąś pracę, nieraz idealizujemy ją sobie, wyobrażamy sobie, jakim będziemy wspaniałym nauczycielem, lekarzem, inżynierem, naukowcem. A tu – przychodzi proza życia, kolejne problemy, kolejne niedotrzymane terminy, brak zrozumienia u szefów i współpracowników, gaszenie inicjatywy, „trudny materiał ludzki” i wszelkie inne kłody rzucane nam pod nogi przez życie. I nieraz zniechęcamy się, popadamy w rutynę, porzucamy ideały albo w ogóle rezygnujemy z pracy.

Tymczasem te wszystkie egzystencjalne problemy są właśnie szansą dla naszego rozwoju. Trzeba to tylko dostrzec! Bez konfliktów i trudności interpersonalnych zapewne tworzylibyśmy kolejne piękne utopie, które dobrze wyglądają w naszej głowie, ale zupełnie nie sprawdzają się w twardej rzeczywistości. Bez gaszenia naszej inicjatywy nie dostrzeżelibyśmy, na czym naprawdę nam zależy i nie odsialibyśmy mnóstwa niepotrzebnych pomysłów na ulepszanie rzeczywistości od tego, co naprawdę ma szansę ją zmienić na lepsze. Bez zmagania się z niesystematycznością nie nauczylibyśmy się dyscypliny. Bez obcowania z twardym materiałem, wymagającym wysiłku, uwagi i konsekwencji, jaką mielibyśmy satysfakcję z osiągnięcia końcowego efektu?

Nieraz nie doceniamy, jak bardzo samo życie uczy nas, jak żyć. Może to być zarówno zła nauka, jak i dobra. Zderzając się z oporem rzeczywistości możemy wybrać rozwiązania łatwiejsze, wygodniejsze, choć nie do końca uczciwe, brnąć coraz głębiej w życiowy cynizm i cwaniactwo. Możemy jednak wybierać rozwiązania trudniejsze, ale uczciwe – a widząc, że

przynoszą trwały efekt, przekonujemy się, że wysiłek się opłacił. Pamiętajmy o tym w naszej postudze animatora – a wtedy wszelkie wyzwania i trudności będziemy postrzegać nie jako przeszkodę, ale jako szansę!