

MINEVIKUKOGEMUSELE, OLEVIKULE VÕI TULEVIKULE KESKENDUMINE? KOGUDUSE ARENGUPROGRAMMI ARENGUTEEST JA ÕPPIMISKOGEMUSTEST

Einike Pilli, KUSi rektor / Meego Rimmel, KUSi mentorvõrgustiku koordinaator



on kõik omanäolised, erinevates arengujärkudes ja suurustes. Nende kümne kogudusega koostöö perioodiks on olnud mai 2019 kuni veebruar 2022. Oleme tänulikud kõigile neile õppimisvalmis juhtidele ja koguduseliikmetele, kes on olnud avatud ausale tagasisidele ning otsinud üheskoos meiega Jumala teed edasi.



Miks ikkagi vajab terve kogudus süsteemset analüüsi ja järelemõtlemist? Kogudused, kes toimivad valdavalt vabatahtlike töötajatega ja nende põhitöö kõrvalt ülejääva ajaressursiga, keskenduvad peamiselt tegevustele ja ettevõtmistele, mis tuleb ära teha. Kuigi mitmed kogudused võtavad aega, et panustada oma aktiivsetesse töötajatesse üks või isegi mitu korda

Läbi 100 aasta on Seminar koolitanud koguduste töötajaid. See on tähendanud üksikisikute arengusse ja õppimisse panustamist lootusega, et selle kaudu muutub ka koguduse elu ja laieneb Jumala riik. 2014. aastal alguse saanud *Kutse Kool* kui aastane täiendus-koolitus astus siit sammukese edasi, kutsudes osalema koguduste meeskondi. See õnnestus mitmel järjestikusel aastal. Mõne meeskonna praktikaprojektist kujunes koguduses isegi tööharu – näiteks korraldab Rakvere Karmeli koguduse veidi eakam meeskond siiani nn Teeliste õhtuid linna vanematele elanikele.

Koguduse töötajate ja meeskondade kogemusi kuulates kinnistus aga arusaam, et tähelepanu ja toetust arengule vajab ka kogudus kui tervik. Viimased 6–7 aastat olemegi Seminari kaudu koordineerinud erinevaid tegevusvorme EKB Liidu koguduste arengu planeerimiseks ja toetamiseks. Praeguseks oleme viimase vormi – koguduse arenguprogrammi – mudeliga toetanud kokku kümnet kogudust. Nad

aastas, on meie kogemuse järgi tervet kogudust kaasavad ja selle visiooni, olemasolu ja tegutsemist analüüsivad kohtumised pigem erandlikud. Nii jääb palju infot koguduse pastori või paremal juhul juhtmeeskonna teada, aga seda ei jagata. Selle tulemusena ei ole tervel kogudusel suurt pilti ega ühist nägemust. Arenguprogrammi käigus läbiviidud küsitlustest on näha, et koguduse liikmete visioonitunnetus on hekiline ja mitmekesine – selgelt tajutud ühist koguduslikku nägemust ei ole osatud paljudel juhtudel välja tuua. Ühiselt tajutud visioon on vajalik, et kogudusel tervikuna oleks selge, kuhu ja kuidas edasi liigutakse. Visioon on ju kujutluspilt soovitud tulevikust. Seepärast on visiooni üheskoos sõnastamine ja üksteisele kommunikeerimine koguduse arengu seisukohalt elutähtis.

Teine asi, milleks on vaja terve koguduse koostööd, on evangeelne suunitlus ning teadlik jüngerlus uute kristlaste Jumala juurde juhtimisel ja toetamisel.

Seda probleemistikku kajastab Liidu viimaste aastate (2019–2021) statistika, kus on kahanevad numbrid nii ristimiste arvus kui Liidu koguduse liikmete üldarvus. Lisaks oleme näinud peaaegu kõiki arenguprogrammis osalevaid kogudusi ise sõnastamas, et evangeelne aktiivsus on üks asi, milles nad tahaksid areneda. Teise suure arengukohana on koguduste kohtumistel nimetatud omavahelist osadust ja palveelu. Kõik need nimetatud probleemalad on omavahel loogiliselt seotud, kuna kogudus, kes ei hinga ühes rütmis ega liigu ühes taktis üheselt mõistetavas suunas, ei suuda ka hea sõnumiga efektiivselt kõnetada inimesi enda ümber. Seepärast usume, et koguduse arengu teemad vajavad terviklikku ja süsteemset lähenemist.

Koguduste tervikliku arengu toetamise protsessi käigus oleme ise palju õppinud. Kõigepealt selle kohta, milline toetamise viis kõige paremini sobib – sellest õppeprotsessist ja arendustööst räägib artikli esimene osa. Teiseks oleme märganud kogudustes ja nende juhtimises teatud mustreid. Sellest kirjutame teises osas. Kokkuvõttes arutleme koguduse narratiivi mõju ja muutumise üle. See narratiiv on lugu, mida ja kuidas me endast jutustame. Ikka selleks, et Jumala hääl selles kaasa kõlaks ja kogudusi edasi juhiks.

Arenguprogrammi väljatöötamise protsess

Sekulaarses maailmas kasutatud õppiva organisatsiooni mudelid ja tehnikad andsid meile koguduste toetamiseks häid ideid. Samas tõesime, et kogudus tunnetab end rohkemana kui organisatsioon. Piibli järgi ollakse vaimuliku elumõõtmega organism. Selliseks enesetunnetuseks annavad kogudusele kinnitust nii uustestamentlikud-vabakiriklikud veendumused kui ka igapäevane vaimuliku elu kogemus. Koguduses elatakse ja teenitakse jäävamas narratiivis, kui ilmaliku elumaailma perspektiiv lubaks elu, missiooni ja visiooni mõtestada. See viiski meid otsingutele mujal maailmas koguduste elu ja arengu edendamiseks ettevõetu suhtes, mis võiks sobituda ka Eestimaale.

21. sajandi alguses sai Eestisse toodud Christian Schwarzi poolt Saksamaal väljaarendatud koguduste loomuliku kasvu uuringutest lähtuv programm *Natural Church Development*. Selle eelduseks oli üleilmselt erinevates kultuuri- ja ühiskonnaelu kontekstides üsnagi erinevat kuju võtvate koguduste tugevuste ja nõrkuste kaardistamine. Seda tehti läbi koguduse liikmete ja juhtide küsitlemise ning vastavate andmete

töötlemise üldistatud pildi kirjeldamiseks kaheksa kvaliteedinäitaja alusel ja võrdluse loomiseks nn rahvuslikule standardile vastava ettekujutusega tavakogudusest. Sellest lähtuvalt leiti antud kvaliteeditunnuste seast koguduse elu ja tegevuse nõrgemad lülid ning püüti neid (p)arendada, toetudes koguduse tugevustele.

Mitmed Eesti kogudused, nii meie koguduste Liidus kui ka väljaspool, tõesid aga Schwarzi mudelit kasutades ja selle järgi oma koguduse-elu hinnates, et kui kogudusele ei jäänud pärast vastava uuringu läbiviimist ja tulemuste teatavakssaamist mentorlikku tuge, võidi koguduse või juhtkonnana olla lõpuks isekeskis üsna nõutu, mida ja kuidas edasi teha. Tõsi, Schwarzi instituut eeldaski mentorliku toe vajalikkust, ent Eesti Evangeelse Alliansi kaudu sissetoodud programmi taga ei olnud vastavat juhtimist ega mentorvõrgustikku. Nii tunnistas mõnigi kogudus või juht hiljem, et nad jäid oma nõrkustele silma vaadates pigem üksi ega osanud saadud andmetega praktiliselt midagi peale hakata. Lisaks sellele panid mõnedki vaimulikud juhid küsimuse alla koguduse kui niisuguse sotsiaalteadusliku uurimise, pidades seda modernistlikuks projektiks, mis ei lähtu vaimulikust reaalsusest ega selle kuuldavõtmisest, mida *Vaim ütleb kogudustele* (Ilm 2–3).

21. sajandi kolmanda kümnendi lävele jõudes hakkas üha enam tunduma, et antud ajastu kontekstis oli vaja kogudust kuulata ja edendada paindlikumas, mentorlikumas võtmes.

EKB Liidu sõprusliit *Converge*, kel on suur kogemus koguduste rajamise ja arendamise osas Ameerika Ühendriikides, tutvustas meile William (Bill) Hoyti poolt väljaarendatud ja juba tuhandetes kogudustes kasutatud nn koguduse tervise-uuringut. Selle loogika oli sarnane Schwarzi lähenemisele, kus küsitleti koguduse liikmeid ja juhte nende visiooni ja tegeliku olukorra teadasaamiseks koguduse kui terviku suhtes. Vastava andmetöötluse järel vesteldi aga lisaks erinevatesse gruppidesse (näiteks juhatus, laste- ja noortetöö, evangeelne ja misjonitegevus, jne) kuuluvate koguduseliikmetega, esitamaks täpsustavaid küsimusi tervikliku ja võimalikult detailitäpse üldpildi kujundamiseks koguduse elu tervislikest ja ebatervislikest arengukohtadest. Lõpuks esitles kogudust külastanud ekspert-

grupp saadud tulemusi ja tõi esile „tervisenäitajad“, mida tuli koguduse tervislikku arengut silmas pidades kindlasti muuta. Seda muutuste loetelu nimetati otsesõnu „retseptiks“ (*prescription*).

Eestisse toodud vastavat programmi kaasa tehes hakkas meile aga üha enam tunduma, et antud lähenemine tundub isemõtlevale eestimaalasele liigselt ettekirjutavana, jättes vähe(m) ruumi koguduse eneseanalüüsile ning seeläbi ise kujundatava hinnangu omastamisele ja inspireeritusele parema tuleviku nimel töötegemiseks. Tõsi, mentor kogudusele sai antud, ent paljuski hakkas edasimineku sõltuma mitte tema, vaid koguduse enda initsiatiivist antud mentorlikku tuge ära kasutada. Vahel juhtus, et kogudus jättis oma tervise olukorra arengu hiljem unarusse, rääkimata mentori informeerimisest ja kohalekutsumisest. Samuti tekkis puhtkultuurilisi kommunikatsioonihäireid, kui välis-ekspert ei saanud aru või ei osanud eestimaisesse konteksti paigutada meie koguduslikke eripärasid, mis ei paigutu tingimata tervislikkuse-ebatervislikkuse skaalale. Näiteks võidi soovitada nn orgaanilistele kogudustele, kes koosnevad väiksematest osadusgruppidest, omamata hoonet ja igapäevaseid teenistusi, omandada või üürida endale kogudusehoone ning juurutada igapäevased teenistused.

Nii tundus olevat õige hetk otsida ja luua seni läbi-proovitud arenguprogrammide kõrvale mingit alternatiivi, mis võtaks arvesse rohkem eestimaist kogudusliku ja ühiskondliku elu kogemust ning eripära.

Samuti arengule orienteeritud koguduse enda tunnetust ja häält, samas pakkudes kogudusele kõrvalt-vaataja pilku ja aktiivsemat mentorlikku tuge.

Konsulteerides erinevate koguduste ja organisatsioonide arenguid näinud ja toetanud asjatundjatega, pakkusime välja nn koguduse arenguseminarid. Mõte oli lähtuda esmalt mitte niivõrd objektiivselt kogutud ja analüüsitud küsitlusandmetest, kuivõrd koguduse aktiivsemate töötegijate ühte mõtteruumi kokkutulemisel väljendatud tunnetusest, kus ja mis on koguduses

tulevikule vastu minnes juba hästi ning mis ja kuidas vajaks arendamist. Põhiküsimus ja -otsus oli: mis võiks olla koguduse järgmine arengusamm?



Arenguprogrammi põhimeeskonda kuuluvad Meego Rimmel, Helari Puu ja Einike Pilli.

Arengule orienteeritud ja võimekate ülevaatajate poolt juhitud kogudustes näis sellises avatud mõtteruumis tekkinud sünergia ja ühises tunnetuses valitud samm edasiminekuks sütitavat. Samas küsiti meilt kui arenguseminari konsultantidelt üha rohkem teatud peegeldust, tagasisidet, subjektiivset tunnetust tasakaalustavat objektiivsemat tausta. Nii saime aru terviklikuma koguduse arenguprogrammi vajadusest. Otsisime lahendust, mis annaks kogudusele ühtaegu ettekujutuse asjade seisust koguduseliikmete kui kehandi kogemuses, teiselt poolt jätaks ruumi loovale mõtlemisele. Viimasest kasvab välja pilt, mida uuestamentlikku nägemust arvestades tulevikule vastu minnes edasi unistada ja teoks teha.

Nii kujunes kõigi eelnevate kogemuste analüüsimise põhjal koguduste arenguprogramm kui originaalne koguduste toetamise vorm. Arenguprogrammi väljatöötamisel sai arvesse võetud ka saadud rahvusvahelist kogemust, aga loodud töövahend sai pigem eestipärane ja teadmuspõhine kombinatsioon kohalikust ja üleilmsest kogemusest. Programmi eestvedamisse kaasasime lisaks Helari Puu, Matt Edminsteri ja Meelis Kibuspoo. Arenguprogramm arutati läbi ja kiideti heaks ka EKB Liidu juhatuses ja vanematekogus.

Arenguprogramm ise näeb välja järgmine:

- 1) statistiline eneseanalüüs koguduse põhinäitajatest – vastava küsitluse täidab vaid koguduse juht, kellel on ligipääs statistikale. Kui kogudusel on mitu pastorit, võivad nad igaüks selle täita;
- 2) tagasisideküsitluse täitmine – täidab võimalikult lai ring koguduse liikmeid ja vahel ka koguduse sõbrad;
- 3) mentorite külastus, mis koosneb omakorda kahest osast:

a) fookusgrupi intervjuud eri tegevussuundade esindajatega, täpsustamaks küsitlusest saadud andmeid;

b) arenguseminar mentorite tagasiside saamiseks ja koguduse poolt enda edasiste sammude määratlemiseks.

Lõpuks jääb kogudusele kokkulepitud mentorisik, kellega tehakse edaspidi kolm-neli jätkuseminari ühe kuni pooleteise aasta jooksul, mil viiakse visandatud eesmärged ellu ja reflekteeritakse nende mõju koguduse kui terviku arengule.

Selline metodoloogia kujunes pikema protsessi vältel. Nii Schwarz kui Hoyt kasutasid küsimustikke. Hoyti meetodist võtsime üle visiooni olulisuse, fookusgrupi intervjuud ja koguduse tööhärdade hindamise. Organisatsiooni arengukonsultantide abiga kokku pandud arenguseminaride faasist tuli praegusesse protsessi kaasa ühine meeskonnatunnetus ja -tunnustus ning ühine unistamine. Viimasest nimetatud etapist oli jälle puudu faktiliste andmete tagasipeeldamine, mistõttu kombineerisime kõiki eelnevalt nimetatuid, ja tulemuseks sai terviklik ja mitmekülgne arenguprogramm.

Arenguprogrammi koordineerib Kõrgem Usuteaduslik Seminar ja EKB Liidu mentorluse koordinaator. Koguduse poolt lepatakse kokku üks kontaktisik, kes hoolitseb arenguprogrammiga seotud kommunikatsiooni eest Seminariga ja koguduse sees. Konsultantide grupp, kellega kogudusi külastasime, sai kaasatud teisi töötajaid, samuti seminariste. Programmi alguses sõlmitakse kirjalik kokkulepe koguduse ja seminari-poolse programmi kontaktisiku vahel. Hindamise hinnaklass sõltub koguduse suuruselt ja lepatakse kokku lepingu sõlmimisel. Programmi edukaks läbiviimiseks on koguduse enda huvi ja aktiivne panustamine hädavajalikud.

Arenguprogrammi tugevuseks võime täna pidada ühise unistuspildi visandamist koguduse soovitud tulevikust.

Seda tehakse koguduselt küsitluse ja erinevate gruppide usutlemise järel koguduse kohta kujundatud koondpildi esitlemise järel koguduse aktiivi poolt mentorite koordineerimisel ja kommenteerimisel.

Hiljem juba kogudusele saadetavas kirjalikus raportis kajastuv antakse edasi ja võetakse aluseks koguduse tulevikulise nägemuspildi visandamiseks. Selle analüütilise pildi järgi kavandatakse ja valitakse intuiitiivselt välja konkreetsemad sammud, mida on vaja astuda, et soovitud tulemuse poole edasi liikuda.

Samas ei kontrolli me järgmisi samme raportis väljatoodavate arengu- ja kitsaskohtade peeglis. On võimalik, et nii ongi hea. Hiljem kogudust külastades ei tohiks aga mentor varasemat raportit unustada või kõrvale jätta. Seda peaks jätkuvalt taustal hoidma, et mentorkohutumistel koguduse juhtkonnaga meeles hoida, milline on olnud arenguprogrammi alguses koguduses valitsenud olukord ning kuidas ja kuhu sellest lähtuvalt on otsustatud edasi liikuda. Meie kogemus pole veel piisavalt pikk, et mõned aastad hiljem uus tagasisidering teha. Kui see peaks toimuma, on kahe erineva perioodi jooksul tagasiside võrdlemine kindlasti vajalik ja kahtlemata põnev.

Mentorsuhte lõppemisel tehakse käidud teest kokkuvõtte, antakse mõlemapoolset tagasisidet, mis on õnnestunud ning mis ja kuidas võinuks paremini edeneda. Viimselt on koguduseihu pea Kristus, kelle Vaim kõnetab ja juhib kogudust, kes tema juhatust kuulab ja järgib. Aga see, kuidas kogudus kuuleb ja kuuletub Kristusele, on mõjutatud mitmetest teguritest, sealhulgas koguduse liikmete ja juhtide mõtteviisist. Sellel peatume järgnevalt.

Üldistus koguduslikust jaotusmustrist

Ühes fookusgrupis, mida suurema linnakoguduse juhatusega läbi viisime, sõnastati algne muster, mis meie meelest iseloomustab mitte ainult seda analüüsitud kogudust, vaid ka mitmeid teisi. Oleme algset ideed omalt poolt kogudusi analüüsides rakendanud ja selle pealt täiendanud. Tutvustame seda teilegi – ehk tuleb tuttav ette.

Muster kirjeldab igat pikemaajalist kogudust läbi kolme peamise grupi, kes on siis kas mineviku kogemusele, olevikule või muutusele keskendunud.

Esimest gruppi, kes tahaks vanu häid aegu tagasi, võib nimetada mineviku kogemusele keskenduvaks grupiks. Kõik, mis oli, tundub praegusest parem. Kui saaks veel tagasi neid koguduse liikmete sünnipäevapidusid! Ja miks meil enam duette ei laulda? Vanasti olid mitme-

päevased väljasõidud, miks me neid enam ei tee? Olid meil alles jutlustajad – tahate, saadame teile ka nende salvestusi?! Ilmneb omaenda usuletuleku aegu lauldud lauluvara ja parima võimaliku vaimulaadi seostamine.

Minevikukogemusele keskenduva grupi motiivideks võib olla saavutada uuesti seda emotsiooni või positsiooni, mis siis oli. Teiseks põhjuseks võib olla, et enda usulise pöördumise keskkond tundub parim võimalik. Pealegi, kõik uus tundub võõras. Eriti kui sellist teoloogilist laiapõhjalist haridust pole, mis aitaks mõista usumaailma sajanditepikkust mitmekesisust. Mitmete jaoks kangastuvad ka 1990ndate alguse rahvuslikul ja usulisel ärkamisajal kogudustesse tulnud inimeste hulgad, nende toodav dünaamika ja põnevus Jumala tegutsemisest. Nüüd on hoopis tuimem ja kuivem – tahaks vanu häid aegu tagasi!

Teine grupp on tegus, hetkeolukorras parimat võimalikku nägev, olevikule keskendunud grupp. Nende jõud läheb olemasolevate töövormide täitmisele – olgu need siis jumalateenistused, väikegrupid, koorid ja ülistusansamblid, laste-, noorte- ja sotsiaaltöö.

Olevikule keskendunud grupid on toimivates kogudustes kõige suuremad ja neis on palju pühendumist ja panustamist. Tihti panustavad need inimesed lisaks oma töövaldkonnale ka veel uute juhtide leidmisse ja kujundamisse, arengutesse olemasoleva tegevusvaldkonna sees.

Muidugi märkavad nad asju, mida saab paremini teha. Ning siis nad teevadki paremini. Aga tööd on liiga palju, et sellest välja astuda ja küsida, kas on midagi, mida peaksime tegema hoopis teistmoodi. Veel raskem on küsida, kas peaksime millestki hoopis teistmoodi mõtlema hakkama, et siis oma tegevust muuta. Üheks näiteks on juhtmeeskonna andide analüüs. Kui koguduse liikmed tunnevad ennast isoleerituna ja vähe tunnustatuna, võib olla põhjuseks karjase anniga juhtide puudumine või vähesus. Sellest ehk suuremgi probleem on apostli ehk visionääri anniga juhtide vähesus, kes aitaks muutunud kontekstis kogudusel oma olemisviise ja tegutsemist ümber mõtestada.

Kui esimene ja kolmas grupp on pigem rahulolematud, siis teine grupp on olemuselt rahulolev. Sest see, mis toimub, on nende identiteedi ja parima arusaamaga nii läbi põimunud, et see moodustab osa nende enda eluloo narratiivist.

Kolmas, muutusele keskenduv grupp on oma olemuselt innovaatiline ja tihtipeale ka spiritualiteedilt teistsugune kui olevikule keskendunud grupp. Nemad tahaksid teistmoodi toimivat kogudust. Nad tahaksid olla oma ettepanekutega koguduses kuulnud ja arvestatud. Mitmes koguduses märkasime, et selle grupi eestvedajatel lastakse ka omamoodi proovida, aga enamuses jäävad need katsetused ühekordseteks ja koguduse terviktoimet pikaajaliselt ei mõjuta. Põhjuseks võib olla, et enamus juhte on olevikule keskendunud grupis ja neil ei jää olemasolevat tegevust juhtides mõtteruumi ja arutelukohta süsteemseks muutuseks.

Muutusele keskenduv grupp
igatseb kogudusest teistmoodi
mõtlemist ja selle tulemusena
ka teistmoodi tegutsemist.
Neid ei rahulda see, kui midagi
natuke muutub, nad igatsevad
teistmoodi kogudust.

Meie valim ei ole piisav, et selle grupi igatsusi ja ootusi lõpuni kirjeldada, aga oleme näinud neid, kes tahaks koguduses palju avatumat arutelu Püha Vaimu tööst, millele järgneks vaimuandide elav praktiseerimine; neid, kes tahaks läbipaistvama suhtlemisega juhtimist; neid, kes on väga rahulolematud madala evangeelse aktiivsuse ja koguduse vähese avatusega ümbritsevale ühiskonnale. Muutustele keskenduva grupi olemasolu koguduses on õnnistus, kuni rahulolematuse ei kasva liiga suureks. Siis on teoreetiliselt kaks võimalust – grupi liikumine kogudusest ära või nende inimeste kaasamine koguduse juhtimisse, milles vaadatakse üle kogu koguduseks-olemise viis. Esimest oleme näinud juhtuvat.

Kui igas koguduses on need kolm gruppi mingis proportsioonis olemas, siis küsisime, mis teeb mõne koguduse paremini toimivaks kui teise? Vastus, mida julgeme siinkohal pigem hüpoteesina pakkuda, on see, et koguduse elujõu ja tuleviku otsustab, millisesse neist kolmest grupist kuuluvad juhid. Kusjuures juhi määratlemisel loeb ta mõjujõud, mitte niivõrd formaalne roll koguduses.

Tegelikult on kõigis kolmes grupis asetumisel oma mõju. Kui juht või juhid on mineviku-kogemusele keskenduvast grupist, on edasimineku keeruline – rahulolematuse oleviku olukorraga paneb lahendusi otsima minevikupäevade kogemustest. Muidugi võib vahel uus olla hea äraunustatud vana. Samuti saab mineviku kogemusele keskendunud grupist üle võtta järjepidevuse tunnetust – siit tuleb juht aitab neid teemasid laual hoida. Olevikule keskendunud gruppi asetuvad juhid võivad olla olemasoleva käiguhoidmisega nii hõivatud, et neil puudub kriitiliseks pilguks vajalik distantseerimise võime hinnata. Kolmanda grupi juhi probleemiks on, et ta tõttab kogudusel eest ära ega kommunikeeri visiooni piisava kannatlikkusega, eriti alalhoidlikumale osale kogudusest.

Parim olukord on siis, kui juhid suudavad kõiki neid grappe koguduses sidustada, hoides silmas nägemust kogudusest ja selle tulevikust tervikuna. On tavapärane, et tegusate koguduste juhtide enamus asetub teise, olevikule keskenduvasse gruppi. Ometi ei tähenda see, et kõik juhid peaksid oma mõtteviisilt tingimata sinna kuuluma – kui kogudusel ei ole tulevikule keskendunud juhte, kaldub kogudus jääma kinni olevikus toimlemisse. Jeesuse nägemus tema kogudusest puudutab selle muutumist – kasvavaks õnnistuseks.

Kokkuvõtteks

Koguduse arenguprogrammi visandades, ellu viies ja analüüsid oleme märganud, et koguduse elu ja tegevust mõjutab paljuski üldine narratiiv, mida usutakse ja jutustatakse.

Oleme kuulnud väga erineva emotsiooniga räägitud lugusid. Neid kuulates märkasime, et tihti on inimese hinnang kogudusele ühtlasi hinnang tema enda toimimisele selles. On suure visiooniga juhte, kelle narratiiv oma kogudusest kannab pettumuse alatoonit, sest tahaks nii palju rohkem, kui olemasolevate vabatahtlikega on saavutada võimalik. Vahel visioon innustab, teinekord tekitab püüdlikes, aga piiratud ajaresursiga inimestes süütunnet. Sõltub, mis sõnum loos tugevamalt kõlama jääb.

Väga õpetlik on olnud võrrelda koguduste eri osapoolte lugusid omavahel. Ka ühe koguduse kaks pastorit võivad asju näha eri perspektiividest, isegi faktide reastamisel.

Ühel hindamisel küsisime aktiivse kaastöötaja käest, kuidas kogudus tema eest hoolitseb? Ta silmad läksid kõigepealt suureks, siis täitusid pisaratega ja peale pisikest pausi ütles ta: „Ma pole kunagi osanud seda isegi loota.“

On kogudusi, kes on harjunud jutustama lugu sellest, mida neil (enam) ei ole. On kogudusi, kes jutustavad lugu sellest, mis kõik (praegu) sünnib. Selles on kahjuks vahel ka mittetõhusate mustrite normaliseerimist ning mitte alati pole lihtne endale tunnistada: see ei tule meil välja. Viimaks on kogudusi, kes peavad silmas uustestamentlikku nägemust kogudusest, kes juba on, aga võib veelgi kujuneda üha suuremaks kasvavaks õnnistuseks. Nagu ikka elus, on puhtaid mudeleid harva, on narratiivi värv ja toon.

Narratiivi kujunemine ja ka muutumine toimub pikema aja vältel. See on arusaadav, arvestades narratiivi seost identiteediga. Üleöö näikse asjalood muutuvat ainuüksi erilistel ärkamisaegadel või murrangulistest muutustest – justnagu üksikinimestegi elus. Aga ärkvele võib tulla positiivsete muudatuste võimalikkuse osas ka juhul, kui kogudus tuleb kokku ning küsib avatult Jumala palge ees, kuidas tema tahab, et me veelgi enam Kristuse ihu kohalolu maailmas kehastame? Oleme mitmes koguduses kogunud suuremat avatust ümbritsevale kogukonnale ja sotsiaalsele vastutusele ärkamist.

Koguduse arenguprogramm aitab sellist Jumala palge ette asetumist ette võtta – selge meelega, palvemeelega. Nii käivitub koguduses mõtlemine ja küsimine selle järele, mida Issand tahab oma koguduses teostumas näha – luuakse ühine visioon. Samas saab kuuldavaks nendegi koguduseliikmete hääl, keda tavaliselt pole kuulnud. Ja kuskilt nende häälte keskelt võib kuuldavale tulla seegi hääl, mis kinnitab: *Kellel kõrv on, see kuulgu, mida Vaim ütleb kogudustele!* (Ilm 2:7).