

**أدوات تساعد في تطوير العمل المؤسسي في الكنيسة (٣)
الأداة الثانية: نظام تديرني لأب الكاهن حديث السيادة**



د. هشام هشام
مستشار نظري وتنظيمي

استخدمنا في المقالات السابقة بعض الأدوات التي تساعد على تطوير العمل المؤسسي في الكنيسة. وفي هذا الحد نواصل أدوات تطوير الموارد البشرية في الإبرشية، وأحدنا "أب الكاهن حديث السيادة".

ما المقصود بهذا النظام؟

هو تصور مقترح لخامس منظومة لتدبير وتنمية الأب الكاهن حديث السيادة، وتشمل كيفية عمله، والتقييم، ومساعدته في وضع أولويات خدمته، وكيفية متابعته، وتفعيله اجتماعه، والتكثيف الصحي والاجتماعي الخاص به وأسرته.

ما هدف هذا النظام؟

مساعدة الأب الأسقف في اختيار والتدريب، ومتابعة ودعم الأب الكاهن الجديد، وحث أسرته وأسرته، والتأكد من أن يقوم بدوره الأبوي، والقيادي، في خدمة شعبه على أكمل وجه، في ضوء "الإلحاح الأبائية الكنيسة" التي أصدرها مجمع القدس في ١٩٦٣م.

ما هي العناصر الأساسية لهذا النظام؟

1. الترشح والدعوة والاختيار: يشارش بشروط وإجراءات الثلاثة، مع تحديد الاختصاصات التي يتمتع لها المرشح للتعرف على مدى ملاءمته لمهام ومسؤوليات الكهنوت الحالية.
2. الإعداد والتأهيل: ويغطي فترات ما قبل السيادة الأربعين يوماً السنة الأولى مع برنامج تدريبي متخصص.
3. الترميم الوطني: تعريف الأب الكاهن الجديد بقرائمه، مع مراجعة مسؤولياته الإترافية كل فترة حسب الإحتياج.
4. مهام السنة الأولى: هي خارطة طريق لأب الكاهن في السنة الأولى من سيادته، مع وجود متوج لتثمة ومرجعية أولية لمشورة والتوجيه.
5. المسؤوليات والمهام في السنوات الأولى: تحديد الأولويات والمسؤوليات الإترافية والقيادية في الخدمة، ومعايير الاختيار.
6. تدوير المسؤوليات: حسب خطة الكنيسة، ووفق الروية المشتركة للأب بالكنيسة ووزرات الأب الكاهن.
7. القويص المتعلقة منه وإليه لضمان جدول المسؤوليات الإترافية.
8. التوزيع على الهياكل التنظيمية في الخدمات الكنسية، مع تحديد المهام التي يتكلف بها الأب الكاهن على مستوى كنيسته أو الإبرشية.
9. الإتراف والمتابعة والتوجيه (الروحي والإداري): تقدم الأب الكاهن في خدمته، وخاصة في السنوات الأولى.
10. التثمة والتعلم والنمو المستمر: تنمية المهارات الأساسية التي يحتاجها وخامسة في بداية خدمته.
11. تقييم الأداء السنوي: مع وضع مؤشرات لأداء المتابعة الشخصية والتقييم السنوي للأداء، وتنظيم وحدة لتقييم أدوات المساعدة (بموجب اللائحة).
12. نظام الرقابة الشهرية (الزيارات والمكافآت): بوضع جدول إشرافي ومعايير ومعايير حسب ظروف الكنيسة.
13. نظام التأمين الصحي للكهنة وأسرته: التفكير من وجود خطة تأمين طبي للكنيسة الأب الكاهن وأسرته، والإستفادة من أي تأمين طبي كان متاحاً قبل السيادة، مع وضع نظام مركزي للإبرشية أو الكنيسة لكل الأباء الكهنة والمكسرين.
14. نظام التأمين الاجتماعي والصحي لأب الكاهن وأسرته ومجالس منسب لأسرة الكاهن.
15. نظام المكافآت في الأعياد والمناسبات: مع تحديد حدود المكافآت الموسمية.
16. نظام البدلات والموظف والزيادات السنوية: يتم تحديدها سنوياً، وتنظم طريقة حساب البدلات والموظف والزيادات السنوية، على أن تكون خطة لضمان التساقط والمنسوة وإسأل بدلات السكن والإقتالات والمواصلات المرتبط بالخدمة، الخ.

ويمكن تطبيق عناصر هذا النظام بشكل متدرج، بما يتناسب كل أبرشية.