

**UNIVERSITATEA BABES - BOLYAI
ȘCOALA DOCTORALĂ ECUMENICĂ
SECȚIA DE TEOLOGIE REFORMATĂ DIDACTICĂ**

**PROBLEME ACTUALE ALE MANAGEMENTULUI
DIACONIC ÎN CADRUL ORGANIZAȚIILOR SOCIALE
ȘI DIACONICE**

- rezumatul tezei de doctorat -

**Profesor coordonator
Prof. DR. MOLNÁR JÁNOS
Profesor universitar șef de catedră**

**Doctorand
Dr. FRUTTUS ISTVÁN LEVENTE**

- 2010. -

CUPRINS

1. INTRODUCERE

2. ALEGEREA TEMEI – MOTIVARE; PREZENTAREA TEMEI

3. FUNDAMENTE TEORETICE: CONCEPTUL DE DIACONIE

3.1 Observații și luare de poziție privind conceptul și definiția conceptului de diaconie

3.2 Problematika sensului termenului diaconie

3.3 O istorie neobișnuită a diaconiei ... Cum s-a modificat managementul diaconiei pe parcursul secolelor?

3.3.1 Mișcarea beghinelor

3.3.2 Care pot fi constatările în cazul în care analizăm istoria diaconiei din acest punct de vedere?

3.3.3 Secolele declinului

3.4 Reforma și diaconia

3.4.1 Diaconi și diaconia în epoca lui Calvin - precedente

3.4.2 Idei privind diaconia lui Calvin

4. MANAGEMENT DIACONIC; FUNDAMENTELE TEORETICE ALE MANAGEMENTULUI DIACONIEI COMUNITĂȚILOR

4.1 Rolul managementului diaconic în renașterea diaconiei – posibilități de renaștere? Drum înfundat? Dezinformare voită?

4.2 Managementul diaconic – comunitate * spiritualitate * management

4.3 Tipuri fundamentale ale activității diaconice din perspectivă istorică

4.3.1 Activitatea diaconică ca serviciu

4.3.2 Activitatea diaconică ca muncă socială

4.3.3 Diaconia ca și colaborare antreprenorială / formă de organizare

5. FUNDAMENTELE TEORETICE ALE ABORDĂRII MODELELOR DE MANAGEMENT DIACONIC. MODELELE MANAGEMENTULUI DIACONIC

5.1 Criteriile de selecție ale modelelor selectate

5.2 Modelele selectate

5.3 Tipuri de modele

5.4 Comunitatea diaconică – abordări teologice practice

6. UN MODEL EVIDENȚIAT: MODELUL DE LA FREIBURG A MANAGEMENTULUI NONPROFIT

6.1 Modelul de la Freiburg a Managementului Nonprofit

6.2 Premisele modelului

6.3 Concepția și practica de bază a NP

6.4 Aplicarea marketingului NP

7. REFLEXII OCCIDENTALE PRIVIND MODELUL NP ST.GALLEN

- 7.1 Management, management diaconic în percepția lui Alfred Jäger
- 7.2 Management ecleziastic – știința uitată
- 7.3 NP – management diaconic și concepție teologică
- 7.4 Concepția de management diaconic a lui D. Lohmann
- 7.5 Diaconia bazată pe teologia lui Lohmann Tillich

8. PROFESIONALISM ȘI/SAU SPIRITUALITATE ÎN MANAGEMENTUL DIACONIC

- 8.1 Despre ce este vorba mai exact?
- 8.2. Criza profesioniștilor din diaconie
- 8.3 Activitate de ajutorare și spiritualitate
- 8.4. Diaconia ca mod de participare la „Suferința lui Dumnezeu în această lume”

9. SITUAȚIA DIN UNGARIA: ACTIVITĂȚI DIACONICE ÎN PRACTICA DE ZI DE ZI ÎN COMUNITĂȚILE REFORMATE DIN UNGARIA

10. ANALIZĂ EMPIRICĂ PENTRU REVELAREA ACTIVITĂȚII DIACONICE A COMUNITĂȚILOR REFORMATE DIN UNGARIA

- 10.1 Idei introductive
- 10.2 Colectare de date, cadrul metodologic
 - 10.2.1 Analiza documentației
 - 10.2.2 Interviuri
 - 10.2.3. Abordarea unor focus grupuri

11. REZULTATELE CONCRETE ALE CERCETĂRII INTITULATE SITUAȚIA DIACONIEI ÎN COMUNITĂȚILE BISERICII REFORMATE DIN UNGARIA

- 11.1 Preliminariile activității diaconice
- 11.2 Conceptul de diaconie; ce se înțelege prin activitate diaconică în comunitate?
 - 11.2.1 Diaconia este Cuvânt activ, forma de manifestare a iubirii divine prin fapte.
- 11.3 Structura procesului de ajutorare a diaconiei
- 11.4 Clasificarea activiștilor în comunitate
- 11.5 Soluții / idei diaconice
- 11.6 Finanțarea activității diaconice în comunitate
- 11.7 Instituții în cadrul comunității
- 11.8 Comisia Diaconică
- 11.9 Contacte; sprijinul diaconic al instituțiilor

11.10 Relații profesionale cu Serviciul de Ajutor al Bisericii
Reformate din Ungaria

11.11 Probleme diaconice vizibile

11.12 Evidențierea probelemlor legate de formarea diaconilor, a
activișilor și a voluntarilor în diaconie prin focus grupuri

11.12.1 Focus grup 1.

11.12.2 Focus grup 2.

11.12. 3 Focus grup 3.

12. SINTEZĂ ȘI CONCLUZII

13. ANEXE

14. BIBLIOGRAFIE

2. INTRODUCERE: TEMA TEZEI (A CERCETĂRII); MOTIVAREA ALEGERII TEMEI

Îi mulțumesc lui Dumnezeu că am putut participa în 1990 la reînființarea fostei Școli normale teologice reformate din Nagykovácsi și de pe lângă Dunăre [Nagykovácsi és Dunamelléki Református Hitoktató és Tanítóképző]. Această reînființare satisfacea necesitățile din >prezent<, urmată fiind în 1992 de înființarea școlii superioare de diaconi. Primii ani ne-au arătat că diaconia Domnului este *mesaj*, iar *conținutul* este etern și imuabil: să-i ajutăm pe cei la nevoie **în diaconie** din recunoștință față de mântuirea adusă de Isus, trebuind însă ca *forma* să se adapteze condițiilor sociale schimbate (la noua sărăcie și la noile posibilități, de exemplu din domeniul asistenței sociale).

Pe parcursul acestei activități a devenit clar că cele două probleme: stângăcia fundamentelor teoretice ale temei, respectiv cunoașterea superficială a activității diaconice din comunitate reprezintă *obstacolul* activității de management ecleziastic fundamentat din punct de vedere profesional și a activității practice de dezvoltare a educației.

Despre tema aleasă: Probleme actuale ale managementului diaconic în cadrul organizațiilor sociale și diaconice – din lucrările noastre empirice anterioare am presimțit că acest subiect necesită o *abordare interprofesională* destul de *complexă*. Acest lucru s-a adevărit pe parcursul cercetării: abordarea problematicii impune un sistem de cunoștințe teologice, sociologice (mai exact sociale), economice (de management), respectiv de psihologie a muncii și organizațională, fie ele chiar și minimale. Ba mai mult, (și) în abordarea teologică prevalează cunoștințele aplicate: cunoștințe diaconice și de management ecleziastic.

Lucrarea noastră își propune să prezinte abordările moderne ale managementului activității diaconice, și să le analizăm din

perspectivă istorică. Cealaltă problematică centrală a tezei este să analizăm modul în care se manifestă activitatea diaconică în Biserica Reformată din Ungaria, în special modul de abordare a managementului acesteia.

3. DESCRIEREA GENERALĂ A TEZEI ȘI A CAPITOLELOR

După ideile introductive (capitolul al II-lea), am analizat premisele teoretice și conceptul de diaconie, inclusiv prin prisma faptului că prin această teză nu avem drept scop analizarea definiției diaconiei. Am acceptat definiția generalizată în practică în mod aproape exclusiv prin care diaconia este *serviciu de ajutor*, practicat de creștini din credință și din recunoștință față de mântuirea adusă de Isus, prin care își ajută semenii aflați în nevoie; îi servește (Nagy, I.). Totodată, suntem în asentimentul lui J. Collins, susținând că cel care servește *transmite* mesajul celui care l-a trimis, adică Dumnezeu.

Am trecut în revistă transformările survenite în managementul activității diaconice începând de la biserica primară. Am descoperit că începând din sec. al IV-lea și al V-lea, diaconia a început să-și piardă fondul original, diaconii (clericii) începând să fie excluși de la conducerea așezămintelor ospitaliere și ale instituțiilor diaconic. Rectorul este numit de către susținători (bresle, organizații religioase), iar laicii încep să joace un rol mai important în activitatea profesională prestată de acestea (Pásztor, L.) vezi de exemplu mișcarea beghinelor. Astfel, diaconii își pierd rolul, iar în jurul secolului al IX-lea >dispare< practic și funcția în sine din organizarea bisericii. (G. Langgärtner) Diaconia, funcția de diacon, cu ceea ce implica la origini, a fost readusă de reformă și de J. Calvin (K. Fekete; Ch. Tapernaux)

În **capitolul al patrulea** am prezentat conceptul de management diaconic, definind bazele teoretice ale managementului în

comunitățile bisericești. Făcând referire la lucrările lui A Jäger (pe motivul precedentelor istorice naționale, în cadrul diaconiei germane) am arătat că managementul diaconic se poate manifesta pe de o parte în funcție de validarea socială a principiului subsidiarității iar pe de cealaltă parte în funcție de existența finanțărilor (reglementate) de stat. Modelul organizațional al instituțiilor diaconice s-a dezvoltat născându-se din forma patriarhală de conducere, trecând prin modelul funcțional, dezvoltându-se până la managementul creștin, atingându-și forma de management instituțional integrat care-i este cea mai caracteristică în prezent. Suntem în asentimentul lui H.-J. Abroment, care susține că managementul diaconiei este o activitate preoțească/diaconică *necesară*, iar pentru practicarea fructuoasă a acesteia este nevoie de atingerea armoniei în ceea ce privește definirea celor trei concepte de:

„spiritualitate – comunitate – management”. (Teza noastră prezintă standardele de management spiritual în comunitate, formulate de acesta.)

De asemenea, am rezumat tipurile fundamentale ale activității diaconice după A. Jäger. În diaconia pietismului, activitatea diaconică implică *serviciul*: fondul acesteia reprezenta comuniunea cotidiană, profesională și de credință (familia diaconică). Începând cu anii '70 ai secolului al XX-lea, această idee a început să fie înlocuită de concepția *activității diaconice ca activitate de asistență socială*, având două caracteristici definitorii: problematica de bază a profesionalismului și a specializării: cum se pot asigura servicii de înaltă calitate în contextul diminuării constante a finanțărilor? Mesajul original al diaconiei se manifestă din ce în ce mai puțin, iar diaconia și asistența socială devin aproape sinonime. În sfârșit, cel de-al treilea tip fundamental îl reprezintă forma *organizațională / de colaborare antreprenorială*. Perspectiva economică reprezintă

condiția fundamentală cadru; însă interesul fundamental al managementului este definirea unui corporate identity. În definirea misiunii nu se mai poate evita definiția etico-teologică a esenței intrinsece a activității diaconice.

În **capitolul al cincilea** ne-am ocupat de fundamentele teoretice ale modelelor de management diaconic.

Am urmărit perspectivele istorice și de fond ca și criteriile de alegere. A fost important ca modelul să influențeze în mod esențial diaconia și să aibă o abordare globală asupra subiectului. După H. Ullrich, ne-am familiarizat cu așa-numitul model St. Galleni, care în prezent a ajuns la așa-numita a treia generație. (K. Bleidert; G. Müller – Stewens și Ch. Lechner; mai târziu după J. Rüegg Sturm).

În vederea înțelegerii bazelor teoretice, am considerat esențială trecerea în revistă a teoriilor de creare a comunităților, relevante în contextul conceptului de *comunitate diaconică*: Biserica de jos, ca diaconie socială (U. Bach); „Însușirea diaconiei” în comunitate (Rufus, M.); Diaconia – semnalmentele unei comunități (H. Steinkamp); Cultura întrajutorării– pe loc (J. Degen); Biserica față de străini (V. Kleinhercz); Orizontul uniunii – dimensiunea diaconică a practicii comunităților creștine (G. K. Schäfer); Biserica pentru alții (H. Pompey – P. St. Riss); Comunitatea diaconică din Mainz (P. Hermann / Zellderfel – Held); Pastorație socio-evangelică (Ane Götzelmann).

Aceste teorii au luat ființă cu scopul de a răspunde la problemele survenite în practică. Toate abordările pornesc de la ideea că biserica creștină a Domnului Îi urmează pașii unici și evidenți. Depășindu-se pe sine, își depășește propriile limite, și întrucât acest lucru este misiunea sa, fiind cea aleasă „tinde spre o diaconie mai intensă și mai autentică”. (G. Ruddat – G. K. Safer)

În **capitolul al șaselea** prezentăm modelul de la Freiburg al managementului nonprofit, ca fiind – după părerea noastră – modelul cu cea mai mare influență asupra diaconiei.

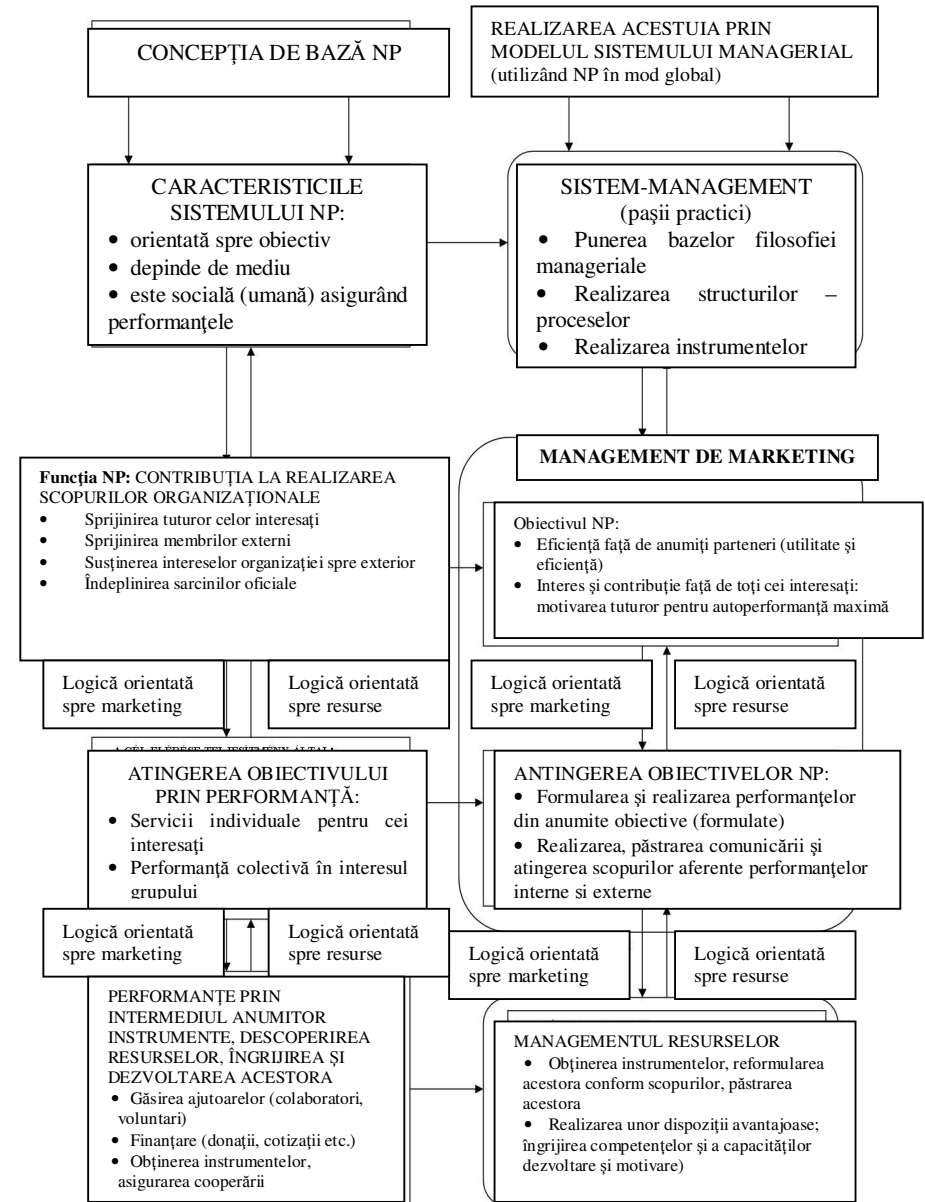
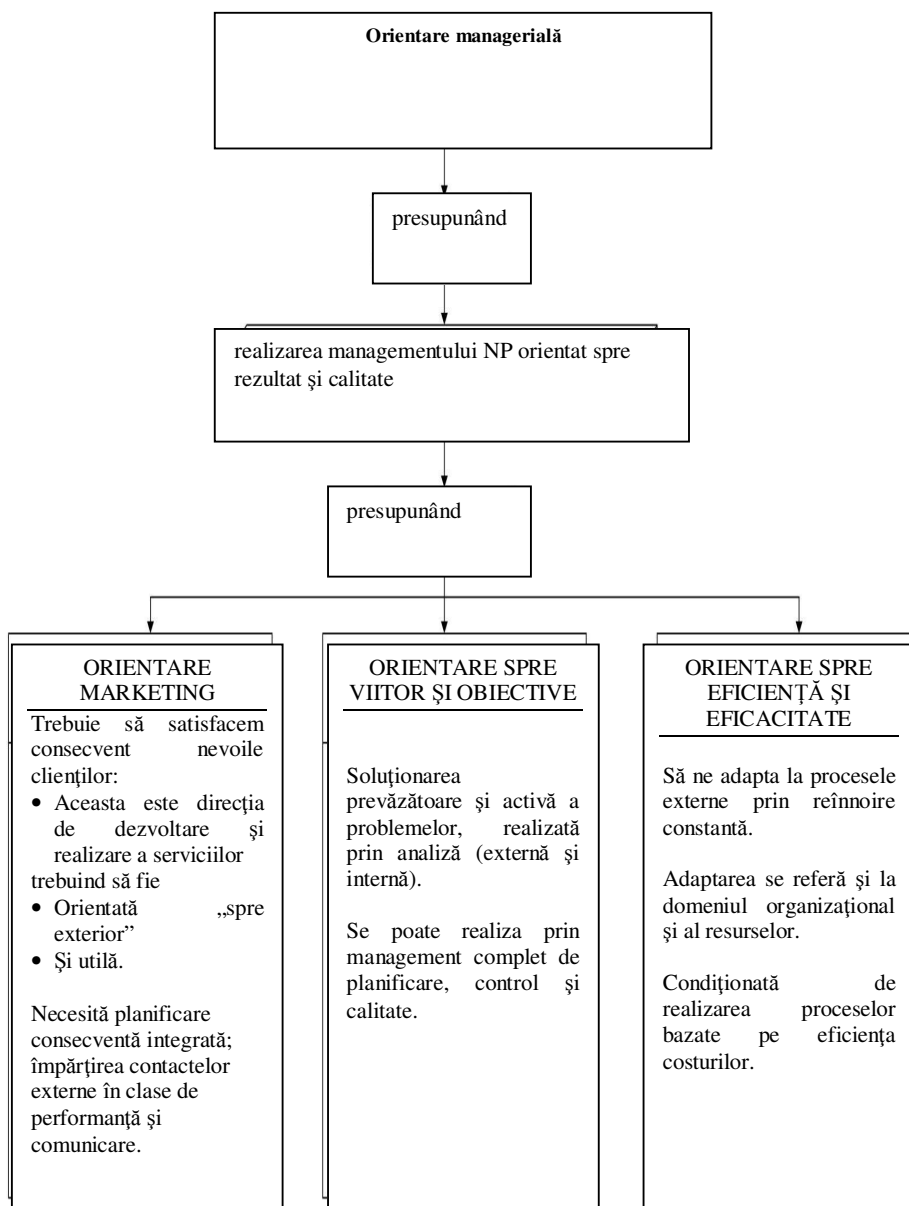
După cum susține H. Haas, activitățile NP a început să intre în atenția diaconiei germane prin anii optzeci, pe motiv că venitul din domeniul nonprofit reprezenta 2,5% din produsul brut al sectorului social; în această perioadă, asistența socială și medicală, ca posibilitate antreprenorială, a influențat inclusiv activitatea diaconică; însă cel mai important punct de vedere a fost reprezentat de criza din ce în ce mai evidentă în statul cu bunăstare (resurse diminuate), respectiv problemele economice survenite ca o consecință a acestei crize.

PREMIZE:

- * Modelele aplicabile în sectorul nonprofit (NP) sunt diferite de modelele economice orientate pe profit (OP); soluționarea problemelor implică, de exemplu, abordarea unui alt tip de instrumentar. (Este suficient să ne gândim la activitățile de voluntariat.)
- * În același timp, există și numeroase domenii în care instrumentarul este identic, de ex. existența unor cunoștințe de specialitate; angajamentul și dăruirea angajaților și a managerilor.
- * H-S. Haas consideră că există trei domenii în care practica din sectorul NP trebuie modelată pentru a deveni identică cu practica activităților OP
 1. numeroase servicii nonprofit (conform definiției acestora din perspectiva diaconiei) se caracterizează prin așa-numita „orientare spre interior” (concentrându-se asupra lumii interioare a organizației), cu toate că organizația poate reacționa la schimbări doar dacă aceasta se transformă în *orientare spre marketing*;

2. în locul autoconducerii ocazionale /ad-hoc aplică un *management și un controlling orientat spre planurile de viitor*;
3. în locul comportamentului egocentric sau mai bine zis îngust și „egoist”, activitatea și funcționarea adecvată *misiunii* (și strategia, respectiv sarcinile derivate din aceasta) pot deveni instrumente ale atingerii eficiente a scopului.

În figura următoare, autorul (H.-S. Haas) ilustrează foarte plastic esența abordării orientate spre management. (Fig. 1) După părerea noastră, *există trei condiții marcante* ale abordării orientate spre management, ale rezultatului și ale abordării calitative.



Direcțiile de realizare ale orientării intense spre management: orientarea spre marketing, orientarea spre viitor (misiune → strategie ⇒ sarcini) respectiv eficacitatea și orientarea spre eficiență.

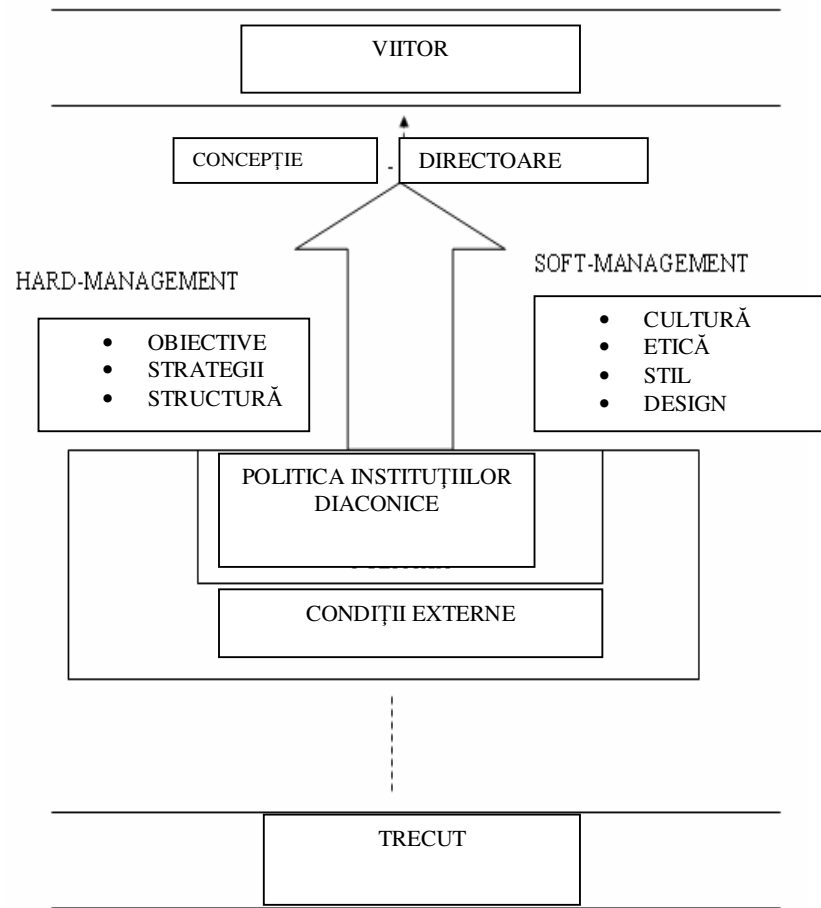
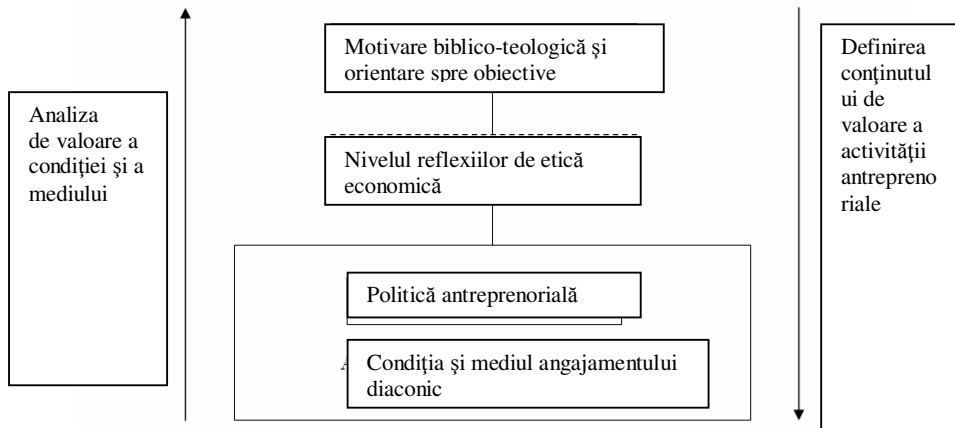
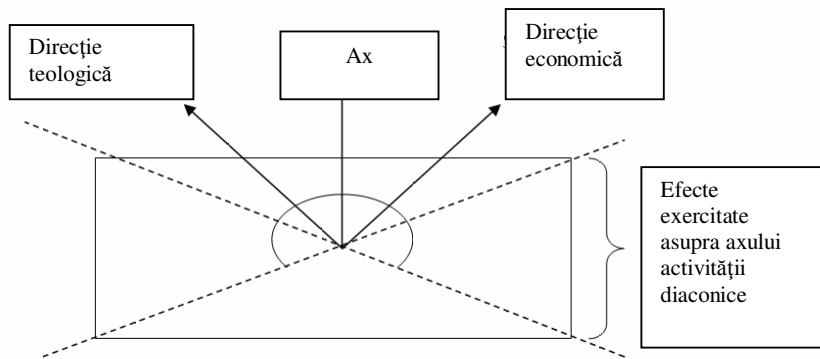
Figura 2. prezintă *concepția de bază a orientării și practicilor NP*: pe stânga se vede premisele de bază ale modelului managementului nonprofit (NPO), în timp ce pe dreapta sunt prezentați pașii practici necesari realizării scopurilor.

După cum am mai arătat, modelul nonprofit de la Freiburg a renăscut și s-a reînnoit de trei ori începând din anii '80, fiind cel mai determinant sistem de viziune și filosofie managerială în diaconie până în prezent.

Este evident că atât situația socioeconomică actuală, cât și schimbările (interne) din mediul ecleziastic au influențat abordarea managerială, generând schimbări în abordarea aplicată. Având în vedere situația din Ungaria, în contextul diaconiei Bisericii Reformate din Ungaria am considerat ca fiind cea mai utilă *adaptarea modelului recomandat de A. Jäger*. Esența concepției o reprezintă faptul că managerul trebuie să păstreze echilibrul teologic și economic în mod sintetic.

Instituția / organizația diaconiei trebuie să funcționeze conform unei viziuni de viitor, conform unei *concepții directe*, din care fac parte atât scopurile organizaționale și strategiile, cât și structura sau chiar cultura organizațională.

Această concepție este prezentată de fig. 3 și 4.



În **capitolul al șaptelea**, am prezentat câteva reflexii occidentale relevante în ceea ce privește modelul NP St. Gallen. Tot aici am prezentat mai pe larg, în opt teze, abordarea managementului diaconic dezvoltat de A. Jäger. Am evidențiat acea schimbare care, în opinia autorului, trebuie să aibă loc în managementul ecleziastic: este nevoie de deplasarea emfazei, de la coordonare spre modelare și adaptare formatoare. În știința managementului ecleziastic, gândirea anticipativă și consilierea profesională și managerială trebuie să-și dobândească propriul rol.

D. Lohmann diferențiază patru faze în dezvoltarea diaconiei (personală, carismatică, profesională, complexă), formulând teza fundamentală după cum urmează: „aspectele fundamentale teologice (trebuie) puse în practică cu ajutorul modelelor manageriale moderne, ca acțiuni diaconice ...” „în instituțiilor socio-confesionale teologia reprezintă factorul decisiv”. Suntem de acord, întrucât El consideră importantă manifestarea spiritualității (nu) doar în cadrul serviciilor divine, ci și în motivația angajaților, în activități, în modalitățile de lucru, în condițiile instituționale fundamentale etc. (În lucrarea noastră prezentăm și modul în care Lohmann își construiește concepția de diaconie și management diaconic pe teologia „realismului religios” al lui Tillich.)

Capitolul al optulea al teze noastre este intitulat profesionalism și/sau spiritualitate în managementul diaconic. În acest capitol am dorit să analizăm bazele teoretice ale problemei practice, reale situate între *obligativitatea de profesionalism / profesionalizare* (de exemplu, normele finanțării de stat) și *nevoia intrinsecă de spiritualitate*. Această contradicție este vizibilă în mod marcant și la noi, iar pentru a o ilustra, am prezentat un studiu german, efectuat în 700 de instituții și 12000 de angajați, fiind relevant și decisiv în ceea ce privește *retragerea* angajaților. Punerea față în față a celor două caracteristici este o greșeală gravă. Am considerat (făcând referire la Bonhofferre și acceptând argumentele lui H. H. Brandhorst) că abordarea managementului diaconic prezentată anterior poate fi unul din instrumentele de anihilare a acestei contradicții.

În **capitolul al nouălea** am trecut în revistă contactele noastre empirice din Ungaria, cu ajutorul capitolelor teoretice și a altor noțiuni și corelații din literatura de management.

Am constatat că definiția conceptului de „management” a lui Fayoli poate fi interpretată în mod adecvat și prin concepte teologice („a prevedea, a planifica”→a profeți; a organiza→a păstori; a comanda→ puterea cheilor; a coordona→comuniune; a controla→ a exercita disciplina ecleziastică); dar

totodată, diaconul poate fi definit cu ajutorul noțiunilor din teoria rolurilor, inclusiv aplicând noțiunile de roluri/activități manageriale ale lui Mintzberg (roluri interpersonale, de prelucrare a informațiilor, respectiv decizionale). Am interpretat sfera de activitate a diaconului într-o comunitate pe baza interviurilor detaliate realizate cu diaconii (D. Gál – I.L. Fruttus), elaborându-i fișa postului (poziția sa în organizație; sarcini; atribuții; responsabilități; informații suplimentare). Am analizat evoluția rolului de diacon în cazul celor 15 diaconi efectivi intervievați, constatând că dintre cele 36 de tipuri de activități sociale pe care aceștia le practică, există doar 5-7 care sunt mai marcante și se evidențiază în mod clar, în următoarea ordine: vizitele familiale; îngrijirea persoanelor vârstnice; asistență spirituală; îndrumare spirituală; activități cu caracter de asistență medicală; asistență fizică/ în gospodărie; activități socio-administrative. Am obținut informații importante cu privire la educația diaconilor (mai mult de jumătate au studii superioare). Relația dintre diacon și preot, respectiv consiliul bisericesc este destul de contradictorie; am constata o situație absolut neclară cu privire la funcționarea Comisiei Diaconice, constatând, de asemenea, și soluții extrem de variate în ceea ce privește poziția diaconilor în organizație și modul de în care aceștia acționează.

Putem constata per ansamblu că **nu deținem informații fiabile cu privire la diaconia din comunități și condiția diaconilor care activează în comunitate.**

Pe baza acestor premize am ales ca temă de cercetare prezentarea situației diaconiei comunităților din Ungaria, care reprezintă partea a doua a tezei noastre.

4. ANALIZĂ EMPIRICĂ PENTRU REVELAREA ACTIVITĂȚII DIACONICE A COMUNITĂȚILOR REFORMATE DIN UNGARIA

Pe baza observațiilor empirice susținute de Comisia Diaconică și de Sănătate a Sinodului Bisericii Reformate din Ungaria și de Biroul de Întrajutorare al Sinodului, respectiv pe baza informațiilor obținute cu ocazia unor ateliere și anchete, ne-am format o opinie consistentă, poate chiar subiectivă, cu privire la situație, la măsurile de adoptat, nefiind însă suficientă pentru formularea unor ipoteze fundamentate. În consecință, pentru analiza noastră am ales strategia de

cercetare *inductivă*, iar în cadrul acesteia am ales abordarea *descriptivă pentru că nu deținem informații fiabile cu privire la situația diaconiei din Ungaria*.

Analiza, metodele de cercetare și sursele noastre

În ceea ce privește baza teoretică, din păcate sursele utilizate au fost destul de unilaterale. Pentru prezentarea bazelor teoretice am găsit surse bibliografice aproape exclusiv în limba germană, pe lângă anumite materiale bibliografice modeste în limba engleză sau limba maghiară.

Considerăm ca surse fără echivoc documentele rezultate din anchetele empirice ale instituției noastre (Institutul de Asistență Socială și Diaconie din cadrul Facultății Reformate Karoli Gaspar – Colegiul de Institutori: KRE-TFK): lucrări de specialitate, publicații științifice (de exemplu, materialele din 4 volume de studii; publicații), prelegerile, referatele, materialele de atelier etc. ale celei de 12-ea ediții a Conferinței Internaționale de Rusalii pe probleme de Diaconie.

Deci, informațiile au fost colectate prin mai multe forme metodologice armonizate.

Am mai arătat că ne-am putut baza pe rezultatele cercetării empirice obținute de Departamentul de Diaconie din cadrul Facultății Reformate Karoli Gaspar – Colegiul de Institutori (KRE-TFK), și de Institutul de Asistență Socială și Diaconie pe parcursul a zece ani.

Ne stau la dispoziție *documente*.

Am reușit:

- să efectuăm anchete și prelucrări pe baza lucrărilor absolvenților secției de diaconie, a rapoartelor instituționale și a rapoartelor finale de proiecte etc.
- să studiem lucrările, rapoartele dezbaterilor și sintezele Atelierului Internațional de Rusalii pe probleme de Diaconie, organizat anual;
- să apelăm la relațiile internaționale ale Institutului; să studiem documentația aferentă din atelierele organizate cu specialiști germani (Bethel-Bielefeld), danezi (Federația Filadelfia ; colegiul din Älhus – Danemarca) și italieni (Biserica Valdens), care conlucrează la realizarea scopurilor profesionale comune.

Intervievatorilor care au condus anchetele li s-a ivit adesea ocazia să utilizeze materiale din mass-media locală sau regională.

Interviuri

Interviurile au reprezentat principala noastră metodă de cercetare. Mai exact: *interviuri parțial structurate, care s-au transformat uneori în interviuri în profunzime* datorită caracterului temei. (Utilizând un alt termen, ca informație suplimentară: interviu țintit).

După întocmirea raportului de cercetare, s-a putut constata fără echivoc că alegerea metodei interviului a fost mai bună decât dacă am fi ales metoda chestionarului (chestionarul împărțit de interviuatori ne-ar fi furnizat informații optime, însă ne-ar fi adus mai puține informații suplimentare!)

Elementul cheie al interviurilor a fost *câștigarea și consolidarea raportului de încredere*. Intervievatorii s-au confruntat cu numeroase refuzuri... Pe de altă parte, interviul s-a impus întrucât sarcina noastră a fost să prezentăm o *situație complexă și foarte variată*, necesitând și *experiență în munca de teren* (experiența în munca de teren a studenților noștri din învățământul la distanță, care lucrează ca asistenți sociali ne-a ajutat enorm în acest sens!)

În final, pe baza strategiei noastre de cercetare am realizat interviuri în *114 comunități*, având în total *251 preoți, curatorii, diaconi (diaconi angajați sau voluntari) și/sau președinți ai comisiilor de diaconie*.

Intervievatorii au cerut de fiecare dată permisiunea ca interviul să fie *înregistrat cu reportofonul*; iar preoții și astfel și restul persoanelor au fost de acord cu această metodă în 84 de comunități (doi din trei... nici nu este o proporție de neglijat). Interviurile au fost consemnate într-un *proces-verbal* detaliat, iar pe baza logicii întrebărilor esențiale acestea au în medie 7-12 pagini (extremele sunt de 6 și 35). Un rezultat interesant este și faptul că în majoritatea comunităților, pe lângă preot, ne-a acordat interviu și funcționarul laic, aflat într-o relație, cel puțin formal, cu diaconia.

Pe baza celor arătate anterior, *probele* nu au avut caracter aleatoriu / probabil: pot fi caracterizate ca o combinație între *ancheta profesională și cea autoritară*. Ca număr, acestea reprezintă peste 10% din totalul comunităților din Biserica Reformată din Ungaria (nu am inclus în calcul comunitățile din diasporă).

Deținem suficiente argumente pentru a presupune că pe baza listei probele sunt aproape reprezentative în cazul Eparhiei Reformate de pe lângă Dunăre și de peste Tisa.

Punctele de vedere ale prelucrării:

În cadrul activității noastre de analiză am interpretat procesele-verbale întocmite pe baza interviurilor din *12 puncte de vedere*, luând în considerare punctele cheie ale întrebărilor prezentate pe larg anterior.

- * Precedentele activității diaconice în comunitatea dată
- * Noțiunea de diaconie; ce înțelege subiectul prin activitate diaconică în comunitate?
- * Structura procesului diaconic de ajutor
- * Categoriile de angajați din comunitate
- * Soluții / idei de diaconie
- * Finanțarea diaconiei în comunitate
- * Instituțiile din cadrul comunității (în special, cele diaconice)
- * Comisia de Diaconie în comunitate
- * Relații; sprijinirea diaconică a diferitelor instituții
- * Relații profesionale cu Serviciul de Ajutor al Bisericii Reformate din Ungaria
- * Probleme evidente în diaconie –Pe parcursul prelucrării începea să devină din ce în ce mai evidente că există anumite probleme preponderente din multitudinea de informații obținute; recunoscând importanța acestora, am organizat patru focus grupuri pentru o mai bună înțelegere a răspunsurilor primite; dintre acestea am considerat-o ca fiind cea mai importantă:
 - * Evidențierea problemelor legate de formarea diaconilor împreună cu focus grupurile.

Procesele-verbale însumând aproape 2700 de pagini (completate cu 74 de benzi audio) au fost prelucrate prin analiza conținutului, pe baza celor 12 puncte de vedere prezentate anterior. Subcapitolele respectă, în general, o structură

identică: informațiile cantitative obținute din răspunsuri au fost introduse în tabele și au fost reprezentate grafic; informațiile de importanță majoră au fost citate în capitol, iar cele omise din motive de spațiu au fost prezentate în anexă (sub punctul de vedere aferent). Prelucrarea a fost urmată de analiza privind problematica dată.

Din motive de spațiu, concluziile și constatările determinante nu au fost prezentate aici, ci în capitolul *concluzii*.

4. Mulțumiri

Aș dori să-i mulțumesc coordonatorului meu, domnului decan, prof. univ. János Molnár pentru sprijinul prețios, răbdător și amabil. Sfaturile utile ale domniei sale m-au ajutat de fiecare dată să depășesc obstacolele de pe parcurs.

Îi mulțumesc domnului prof. univ. teol. Gábor Hézsér (Bethel-Bielefeld, Teologische Hochschule), în calitate de profesor invitat al școlii doctorale, m-a ajutat să mă orientez în vasta bibliografie din domeniul managementului diaconic.

Totodată, aș dori să-i mulțumesc domnului profesor István Nagy, decanul Facultății Reformate Karoli Gaspar – Colegiul de Institutori (KRE-TFK), a cărei viziune teologică lucidă a fost decisivă în formarea perspectivei mele asupra diaconiei. Își au locul aici și mulțumirile pe care le adresez profesorilor Institutului de Asistență Socială și Diaconie pe care l-am condus, respectiv studenților din promoția 2006/2007 și 2007/2008, întrucât aceștia au realizat peste 250 interviuri, completându-le cu procese-verbale, respectiv au sprijinit munca studenților.

5. CONCLUZII

1. Pe parcursul activității de analiză (în special în urma lucrărilor lui L. Pásztor și G. Langgärtner) am constatat că diviziunea muncii diaconice se manifestă prin acțiuni bazate pe convingeri religioase, motivația de bază fiind religiozitatea profundă a individului în orașele în curs de consolidare/civilizare vertiginoasă.

2. Totodată, am constatat că în special în structurile ecleziastice, diaconia își pierde treptat misiunea sa originală începând din secolele al IV-lea și al V-lea (vezi de exemplu, practica indulgențelor), se distorsionează. Începând cu sfârșitul secolului al V-lea, diaconatul decade, fapt care a dus la încetarea existenței diaconatului și a funcției de diacon în ultima treime a aceluiași secol. Acest proces a fost accelerat considerabil și de activitatea socială/economică și religioasă și de mișcările civile de întrajutorare. Mișcarea beghinelor ne-a furnizat un exemplu foarte concludent în acest sens (I. Szabó).

3. Ia ființă o diviziune specială a muncii, având drept cauză necesitatea de creare a unui resort care să depășească cunoștințele și competența conducătorului spiritual (a preotului), respectiv, din păcate și cadrul moral dat (abuzurile materiale). Consecința a fost că de exemplu în cazul așezămintelor ospitaliere îndeplinind roluri diaconice esențiale, atribuțiile *profesionale* (vindecare, îngrijire, întreținere), respectiv cele de conducere, mai exact cele *manageriale* erau îndeplinite de laici, printr-o procedură electorală, pe baza deciziilor adoptate de organizațiile religioase și breslele care le susțineau. Conducerea spirituală a devenit sarcina preotului, fapt care i-a asigurat un rol de conducere celui care deținea funcția, bineînțeles în cazul existenței unui cadru și a unui nivel de prestață adecvat.

4. Din păcate, diaconilor, cel puțin din punctul de vedere al dialecticii numărului forței de muncă necesare îndeplinirii sarcinilor, le era din ce în ce mai greu să-și identifice propriul lor, fiind >excluși< din biserică. Este vorba despre o problemă gravă, foarte palpabilă din punctul de vedere al poziției organizaționale: în timp ce în biserica primară *diaconul era colaboratorul episcopului*, în prezent acesta a devenit redundant în organizația bisericii, din lipsă de funcționalitate.

5. Diaconii au rămas treptat fără rol ... punând aproape bazele schimbărilor radicale ale reformei.

K. Fekete prezintă în mod elocvent *tripla importanță de perspectivei lui Calvin: Calvin*

- a redat sensul biblic al termenului de diacon
- consideră funcția de diacon ca funcție ecleziastică

- consideră diaconia ca obligație în comunitate. Biserica, respectiv comunitatea este mama care trebuie să poarte, să dea naștere și să-i hrănească pe copiii Domnului. (Inst. IV. 1.)

Reforma susține ajutorarea și îngrijirea nevoiașilor, creând un cadru nou în acest scop, respectiv găsindu-i o bază legală. Nu este adevărat că sărăcia este o stare ideală. Înainte, individul spera în mântuire după donațiile pe care le făcea. Practica diaconiei s-a schimbat: îngrijirea celor nevoiași ilustra solidaritatea comunității prin credința activă, care este totodată, și *serviciu divin*.

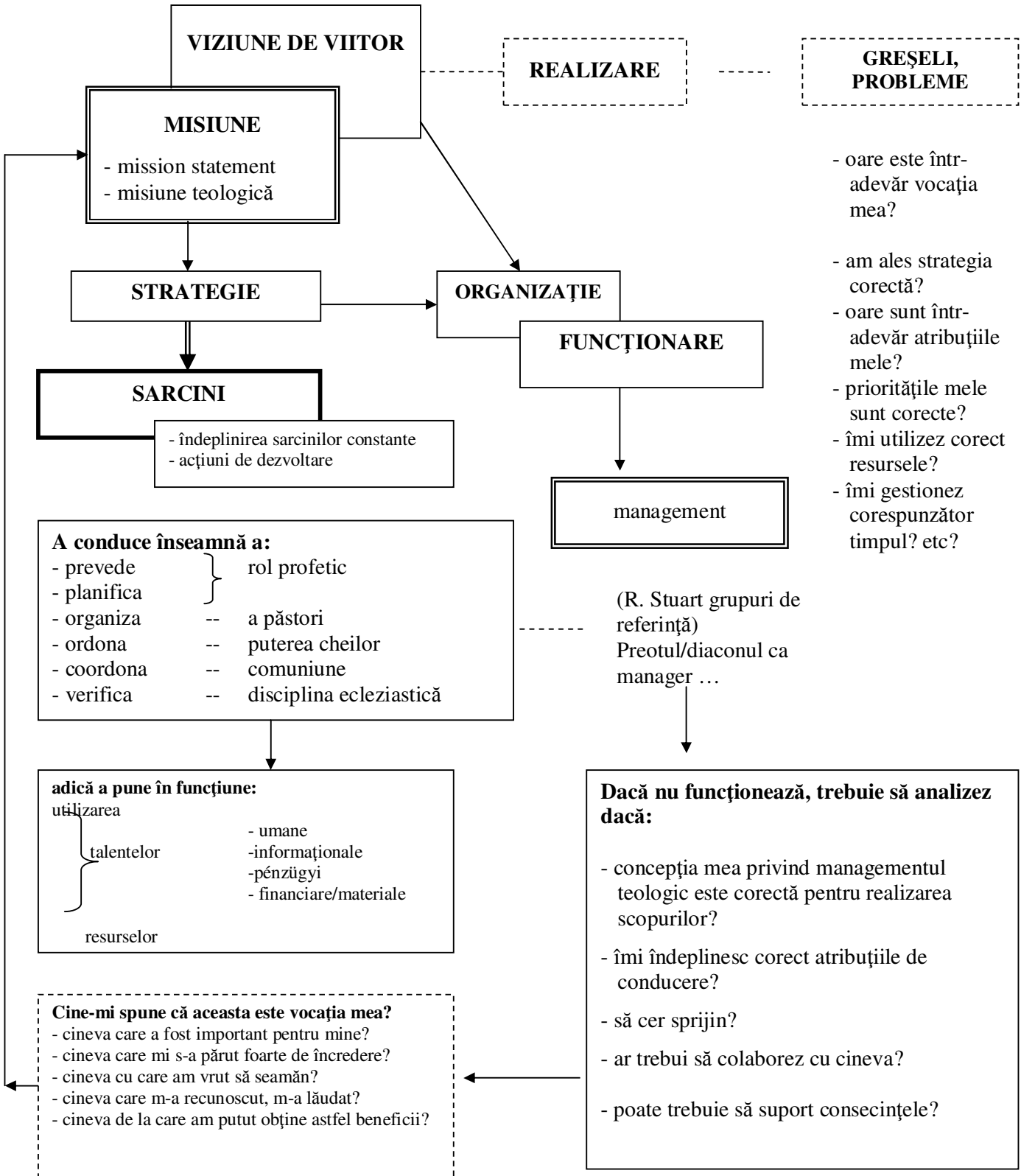
6. Cunoscând concepțiile și modelele managementului diaconic, luând în considerare situația comunităților reformate din Ungaria, adoptăm următoarea poziție:

- * este nevoie de publicarea constatărilor teologice ale abordării diaconice privind consolidarea unor comunități (cap. 5.4 din teză) sub forma unor recomandări, incluzându-le în programele de formare și mai ales de perfecționare ale preoților;

Fig. 5 prezintă modelul de conținut, respectiv organizare/funcționare al unui asemenea curs de perfecționare.

- * având în vedere situația din Ungaria, bazându-ne pe adaptarea germană, considerăm că ar fi de urmat concepția de management diaconic a lui A. Jäger (din experiența noastră, competența poate fi extinsă în acest caz și asupra tuturor comunităților maghiare din Bazinul Carpatic).

MODEL DE FUNCȚIONARE INSTITUȚIONAL



Concluziile activității de cercetare privind situația activității diaconice din comunități

7. Am constatat că punctul strategic de pornire în activitatea diaconică din zilele noastre reprezintă o posibilitate de misiune în creștinism.

Este adevărat că în momentul prelucrării interviurilor, imaginea obținută în acest sens a fost destul de neclară, nefiind deloc explicită: majoritatea subiecților au răspuns cu un fel de >da verbal <; însă răspunsurile privind caracteristicile concrete ale activității diaconice au rămas la acest nivel verbal. Este încurajator că aproximativ jumătate din răspunsurile rămase conțin *răspunsuri afirmative marcante*, fiind argumentate prin referințe care demonstrează activitatea diaconică concretă. Desigur, și răspunsurile negative sunt la fel de explicite, răspunsul cel mai frecvent afirmația: >propovăduirea este mai importantă<.

În prelucrare și în analiză am căutat răspunsul la întrebarea dacă se schițează vreo corelație între *situația diaconiei și principalele caracteristici ale comunității*, de ex. mărimea comunității, caracteristicile microsociale (sat, oraș, regiune etc.). *Am constatat, fără echivoc, cu două excepții, că nu poate fi demonstrată vreo corelație; cele două excepții:*

* În localitățile mai mici (în special, acolo unde tradițiile sunt încă puternice) nu există, respectiv abia dacă se impune angajarea unui diacon (funcția de diacon a fost folosită aici conform definiției din legea Serviciului de Ajutor al Bisericii Reformate din Ungaria). Dacă facem abstracție de criteriile menționate, se poate vedea că nu există impedimente, în special în ceea ce privește activitatea binecuvântată a vreunui voluntar zelos, antrenat în activitatea diaconică (cu spectru profesional mai redus) menită să atenueze nevoile cotidiene!

* Principalul aspect determinant al activității diaconice îl reprezintă atitudinea preotului față de diaconie (concepția sa despre diaconie, imaginea despre divinitate și om, pregătirea și motivația sa spre diaconie), respectiv cultura organizațională din comunitate (în special tradițiile și cuvioșenia).

8. Pe baza cercetării am constatat fără echivoc că diaconia actuală din comunitățile din Ungaria se caracterizează prin tranziția dintre faza

carismatică și în mică măsură de cea profesională din toate cele patru faze de dezvoltare, descrise de D. Lohmann: personală, carismatică, profesională și complexă. Arareori poate fi identificată și faza personală.

9. *Cum evoluează situația sprijinului profesional în diaconia din comunități?*

Diaconia comunităților este destul de „abandonată” din perspectiva conducerii bisericii. Ultimii 2-3 reprezintă o bine-venită excepție, observabilă prin crearea funcției de referent la biroul diaconic, ca urmare a înființării Serviciului de Ajutor Reformat Maghiar, pornind o binecuvântată dezvoltare. Acest lucru a condus la consolidarea importantă a fazei de dezvoltare profesională descrise de Lohmann, după câțiva ani.

După cum am arătat, interviurile au fost realizate în cadrul programului taberelor de cultură socială, organizate pe perioada de vară în doi ani școlari consecutivi. Informațiile care figurează la punctul 10.11 din analiză, citatele din interviuri privind familiaritatea cu Biroul/Serviciul de Ajutor sunt foarte variate: activitatea de susținere a fost mai prezentă în răspunsurile date de subiecții din a doua tabără! Acesta este un semn pozitiv, cu privire la sprijinul oferite de Biroul Serviciului de Ajutor după 1 an.

S-a constatat fără echivoc că *direcția programului de dezvoltare din cadrul Serviciului de Ajutor al Bisericii Reformate din Ungaria este bună, și că cei care doresc îmbunătățirea activității diaconice din comunități au nevoie de mai mult sprijin. O parte a acestui sprijin este reprezentată de*

- nevoia de sprijin profesional, în forme concrete, informații de specialitate, posibilități de proiecte, sprijin metodologic privind asistența socială de stat;
- caracterul colectiv: grupuri de sprijin, grupuri de dezbateri a cazurilor, posibilitate de supervizare etc. (finanțate, pentru că cei interesați nu pot suporta și cheltuielile pe lângă vocația lor, timpul acordat și munca depusă; din păcate nici comunitățile din care vin nu au această posibilitate);
- și activități de coaching care să cuprindă și întâlniri personale, de exemplu în cazul câte unui proiect sau acțiune locală de dezvoltare a

diaconiei (aprobate și controlate de Serviciul de Ajutor și de Serviciul de Ajutor Reformat Maghiar);

- nevoia unui consultant regional pentru comunități este prezentă puternic în comunitățile progresive, acest lucru implică însă resurse financiare și umane considerabile; dintre acestea, ne stau la dispoziție resursele umane din rândul diaconilor absolvenți; cercetările noastre efectuate în Diaconat, în încercarea de a obține informații privind cariera dorită de diaconi, ne-au confirmat această idee pe de-a întregul.
- s-a constatat în mod special și nevoia de formare a voluntarilor din comunități;
- *acțiunile diaconice centrale*, calificate ca fiind *utile și adecvate* reprezintă o *posibilitate de exercitare a diaconiei în multe comunități* (actualități, obiective de sprijinit, mobilizare, activitatea de PR aferentă etc.). Observăm că susținerea acestora ne indică faptul că există cerință și resurse pentru exercitarea diaconiei, însă în numeroase comunități lipsesc cunoștințele relevante, resursele umane și coordonarea.

10. Conținutul, caracteristicile și cadrul activității diaconice în lumina cercetărilor

Prin cercetarea noastră am obținut o imagine concludentă asupra noțiunii de diaconie, mai exact, cu privire la *conținutul* acesteia; totodată, în această claritate își au locul inclusiv interpretările foarte particulare ale diaconiei.

Vom rezuma în cele ce urmează esența acestor interpretări:

- Subiecții înțeleg prin diaconie o acțiune profesională de credință în cadrul bisericii, manifestată prin fapte/acțiuni. Este o activitate pe care o voluntarii cu vocație o exercită în mod altruist, din recunoștință pentru mântuirea adusă de Isus; după spusele multora, toți membrii comunității ar trebui să o exercite; aceasta se manifestă în practica de zi cu zi. (Aceasta este opinia dominantă.)

- Subiecți au păreri foarte împărțite atunci când vine vorba de întrebarea dacă diaconia trebuie să rămână în cadrul bisericii, sau trebuie să se extindă în întreaga societate.
- Diaconia/ și diaconul, ca și colaborator al preotului, apare în răspunsuri doar acolo unde într-adevăr există; respectiv există nevoia angajării acestuia, respectiv acolo unde subiecții semnalează că nu există posibilități (în special, materiale) de angajare a acestora. Angajarea acestora este considerată necesară.
- Diaconia are efecte de misiune și de consolidare a comunităților.
- Este un proces al cărui prim element definitoriu este recunoașterea necesităților (să-l observăm pe seamănu nostru în nevoie).
- Imaginea este contradictorie în ceea ce privește rolurile și diviziunea muncii. În cazul părților din interviuri referitoare la definirea diaconiei, este mai dominant rolul preotului: activitatea diaconică este parte integrantă a activității cotidiene a preotului, indiferent de posibilitatea acestuia de a o duce la bun sfârșit.

Formulări concrete

a. Diaconia este *Cuvânt activ*, forma de manifestare a iubirii divine prin fapte. Sursa acesteia este recunoștința față de mântuirea adusă de Isus, trebuind să se bazeze pe credință și profesionalism. Poate fi un instrument de conducere a omului secularizat spre Cristos.

b. În răspunsuri a fost prezentă opinia dominantă conform căreia activitatea diaconică trebuie să depășească limitele comunității: nu doar spre membri necredincioși ai microsocietății, ci și spre alte confesiuni, în special spre catolici (familii, dar și instituții, vezi orfelinatele călugărului franciscan pt. Bőjte. (În acest context, există contradicții care îngreunează interpretarea răspunsurilor)

c. „Naturaletăa” *acțiunilor colective* este demnă de atenție (sfera civilă, administrații locale) și pragmatismul frecvent aferent: aparatul profesional de stat conferă eforturile necesare satisfacerii nevoilor fizice, sociale, și chiar și

speciale psihice (ex. psihiatrie), acceptând/solicitând serviciile spirituale. Aceasta însă

- este, în special >darul< satelor și a comunităților mici sau medii din provincie;
- respectiv, se bazează, în special, pe relațiile personale, informale în comunitățile (urbane) mai mari.

Menționăm că informalitatea trebuie interpretată în limitele sistemului, de exemplu dacă asistentul social al satului sau directorul centrului de asistență din orașel/ microregiune este în același timp și membru activ în comunitate sau coordonatorul al activității (al voluntarilor), atunci acest raport este considerat (chiar și) raport formal din punctul de vedere al bisericii. Este adevărat că această manieră de interpretare este irelevantă fără recunoaștere reciprocă.

d. Problema *diviziunii muncii* în cadrul comunității este încă și mai contradictorie: în marea majoritate a comunităților în care există activitate diaconică prevalează dominația preotului. Chiar și în comunitățile cu o tradiție diaconică mai veche, recunoscută de către membri comunității, este adevărat că membrii comunității se bazează pe preot atunci când vine vorba, de exemplu, de asistență și ajutor spiritual cu ocazia vizitelor (diaconul, curatorul și mai ales voluntar nu sunt vizitatori „de vază”...) Dar s-a constatat că activitatea dedicată din punct de vedere biblic sau profesional a diaconului modifică această concepție, în special dacă preotul gestionează aceste schimbări în mod adecvat.

Reprezintă o nouă descoperire faptul că *majoritatea ajutorilor de preoți parohi desfășoară activități diaconice*. Dacă am formula direct, un diacon specialist ar putea desfășura această activitate la un nivel calitativ mai înalt! (Contradicția este intensificată și de motivarea lipsei diaconilor: „nu avem posibilități financiare pentru a angaja un diacon”)

e. Experiențele noastre anterioare au fost întărite și de faptul că subiecții (desigur, pe baza experiențelor lor empirice) au o atitudine profesională corectă față de *structura procesului diaconic de întraajutorare*. În orașe au apărut deja procesele de gestionare a problemelor personale, reflectând, desigur, cu problemele sociale concrete, de exemplu a apărut deja ajutorul în gestionarea datoriilor (!)

Ne umple de speranță faptul că s-a *evidențiat și procesul de identificare/cercetare a necesităților persoanelor aflate în nevoie.*

Instrumentul de cunoaștere a nevoilor este discuția, în peste două treimi din comunități. Acest fapt a fost confirmat de subiecți în mai multe interviuri; iar în cele ce urmează vom evidenția separat două momente în acest sens:

- locuitorii localităților mici și membrii comunităților reduse sunt foarte pudici atunci când vine vorba despre problemele și nevoile lor, venindu-le greu să discute despre acestea (și acceptă la fel de greu să fie ajutați); de aceea, în aceste situații

- poate fi aplicată exclusiv metoda unei „intimități duhovnicești”, de comunicare umană foarte personală și directă, informațiile putând fi obținute direct din cercul personal restrâns al individului respectiv.

Aceasta a fost o descoperire nouă în comparație cu experiențele noastre anterioare.

f. În ceea ce privește finanțarea, dintre toate subvențiile (normative) de stat pot fi considerate „specifice pentru comunitate” cele legate de finanțarea clubului pentru vârstnici, a serviciului de întrajutorare, a îngrijirii de domiciliu etc.. (Prin afirmația noastră ne formulăm „speranța” că aceste forme pot deveni agenții de dezvoltare a diaconiei din comunități, chiar și în cazul unor cunoștințe manageriale / de management ecleziastic foarte limitate în privința tuturor resurselor.) Nu am întâlnit cu problema finanțării instituțiilor comunitare în contextul problematicii diaconiei din comunități.

Surse clasice: contribuția bisericească
donații (de regulă, sau chiar în mod specific, în scopuri diaconice
donații în natură (îmbrăcăminte, articole de uz casnic, alimente etc.)
încasări din valorificare donațiilor în natură – o sursă relativ nouă!

Menționăm separat și două experiențe importante:

- însă toate comunitățile cu activitate diaconică stabilă (și) din punct de vedere instituțional au propriul buget în scopuri diaconice;

- luând în considerare situația economică din ce în ce mai dificilă, sursele utilizate până în prezent nu sunt suficiente pentru a oferi ajutor și sprijin: este nevoie să se aplice și *la noi elementele de management diaconic*. (Am găsit câteva exemple răsfirate în acest sens.)

11. O altă descoperire importantă a fost că *aspectele de management ecleziastic ale funcționării comunităților stipulate de Calvin sunt prezente doar sporadic* în procesele manageriale din cadrul comunităților.

O altă problemă relevantă din punctul de vedere al *managementului* activității diaconice este reprezentată de structura managerială, poziția și activitatea diaconului, putând fi caracterizată în cercetarea noastră prin răspunsurile la întrebările privind comisia diaconică.

Din punctul de vedere al subiecților, problematica *comisiei diaconice* a reprezentat punctul focal al interviurilor.

Se poate constata că, din punctul de vedere al managementului diaconic, cadrul instituțional și operațional *unitar* asigurat prin Legea Serviciului de Ajutor *nu susține* cauza dezvoltării activității diaconice. Suntem însă siguri că este nevoie de un *diacon voluntar/ sau angajat cu contract*, cu sarcini exacte, respectiv cu o competență instituțională și operațională adecvată, inclusiv în comunitățile mici, aflate la nivelul actual de dezvoltare. Organizația diaconiei poate fi înființată în funcție de strategia diaconică din comunitate (comunitatea voluntarilor, poziția de curator diaconic, comisia diaconică etc.).

12. Din vastele informații de specialitate mai trebuie să evidențiem încă o descoperire relevantă: adică, *problematica organizațiilor de femei din comunități*: în mod surprinzător, în multe dintre comunități, grupul de rugăciune al organizației de femei este cel care desfășoară activitatea diaconică voluntară, preluând chiar și rolul comisiei diaconice.

Este nevoie de elaborarea unor concepții instituționale (soluții tipice), în care să se regăsească:

- de la voluntarul care desfășoară activități diaconice „unipersonale” (faza carismatică, după Lohmann),

- până la conceptul de organizație susținută de comisia dicaconică, formată din profesioniști, împreună cu câțiva voluntari, care să formeze comunitatea dicaconică.

Există numeroase probleme de soluționat în vederea acestei dezvoltări: „descoperirea” aleșilor, formarea voluntarilor, planificarea diviziunii muncii și a proceselor de activitate etc.

13. Care sunt soluțiile tipice întâlnite în contextul diaconiei comunităților din cadrul Bisericii Reformate din Ungaria?

Însă, fiind în posesia materialului de anchetă, ni s-a configurat o imagine mult mai detaliată în ceea ce privește părțile sale componente, cu mai multe perspective, în comparație cu experiențele noastre anterioare deținute în privința problemei fundamentale.

- Ni s-a confirmat tot ceea ce am remarcat și publicat anterior cu privire la rolurile din activitatea diaconilor, descrise de Mintzberg, respectiv la propriile noastre idei.
- Ni s-a confirmat și o altă prezumție importantă (o putem denumi ipoteză nulă), *îmbrăcând o formă mai nuanțată*. Pe baza experiențelor noastre anterioare, am constatat că diaconia Bisericii Reformate din Ungaria poate fi caracterizată prin *cinci* formațiuni organizaționale *separate*.

Din punctul de vedere al statutului acestora, așa-numitele *Case centrale de ajutorare*, sub coordonarea Biroului Serviciului de Ajutor al Sinodului Bisericii Reformate din Ungaria, funcționând cu susținere din partea sinodului (case de îngrijire a vârstnicilor, de exemplu, Casa de ajutor Sweitzer A. sau casa de îngrijire a persoanelor cu handicap, cum ar fi Casa de ajutor Molnár Mária din Cegléd). Aceste instituții funcționează din perioada de după cel de-al II-lea Război Mondial. Totodată, considerăm că fac parte din această categorie și formațiunile organizaționale noi, cum ar fi Rețeaua Reformată de Asistenți Maternali. Statutul activității diaconice coordonate de Biroul Misionar reprezintă un subiect separat de discuție, de exemplu, misiunea pentru țigani, misiunea pentru persoanele cu deficiență de vedere, cu deficiențe de auz și a celor cu handicap motoriu etc. Acestea se numesc misiuni diaconice; totodată,

cele două noțiuni: diaconie/misiune se suprapun în realitate în anumite comunități. (>Te ajut, iar tu trebuie să vezi în asta iubirea consolatoare a lui Isus!<) Acest lucru distorsionează grav mesajul biblic al diaconiei.

Instituții de serviciu de ajutor, de regulă de dimensiuni reduse, *susținute de comunitate* (în principal, case de bătrâni). În majoritatea situațiilor, acestea nu se află în nicio relație organizațională (oficială) cu comunitatea. Caracteristicile lor comune sunt că, uneori, există o relație personală cu acestea, de exemplu, directorul acestora este și preotul comunității; eventual, sunt antrenați 1-2 specialiști din comunitate.

Diaconia în comunitate, bazată în totalitate pe muncă voluntară. Putem diferenția (și) în acest caz două subformațiuni:

Faza exclusiv *personală*, după Lohmann (acte spontane, ocazionale de caritate, necoordonate); respectiv

În faza *carismatică* câte unui membru dăruit din comunitate, după caz (membru în organizația de femei, curator) i se alătură câțiva voluntari, ajutoare ocazionale, transformându-se într-un grup de rugăciune în forma sa mai dezvoltată. Programul lor se caracterizează prin anumite cursuri de specialitate, de exemplu, seminarii, prelegeri, consultări etc.

Diaconia în comunitate, îmbogățită cu una-două (câteva) formațiuni finanțate de stat, *cu colaborarea integrată*, de exemplu, a serviciilor de sprijin, de asistență socială specializată, de îngrijire la domiciliu sau chiar casă pentru persoane vârstnice, fiind forma cea mai preferată etc.

În Ungaria există numeroase formațiuni diaconice creștine, înființate de fundații. Multe dintre interviuri fac referire la faptul că activitatea de îngrijire și vindecare a acestora poate fi desăvârșită pentru comunitățile noastre în cazul unui sistem de contacte adecvat.

Instituții și organizații îndeosebi de specialitate susținute de fundații etc.

Sinodul Bisericii Reformate din Ungaria permite utilizarea epitetului de >reformat< exclusiv pe bază de aprobare prealabilă (motivele religioase și financiare ale sinodului sunt de înțeles), totodată, activitatea acestora având un efect binecuvântat pentru diaconie, după cum rezultă și din partea din interviu care se referă la această problematică.

Poate ar fi timpul să se lanseze un program de sprijinire a acestora pe baza unei analize de specialitate!

14. BIBLIOGRAFIE

1. A Magyarországi Református Egyház diakóniája, MRE Zsinati Irodájának Sajtóosztálya, Budapest, 1986.
2. Bach, Ulrich: Dem Traum entsagen, mehr als ein Mensch zu sein. Auf dem Wege zu einer diakonischen Kirche. Neukirchen-Vluyn, 1986, Neukirchener Vlg.
3. Bartha Tibor: A Magyarországi Református Egyház diakóniája / scrisă și redactată de Bartha Tibor. – Budapest, 1986, ed. 2, Magyarországi Református Egyház. Zsinati Iroda kiadása
4. Bildungswege im Diakoniat. Ein Arbeitspapier der Verbände im Diakoniat IV/2004. Berlin, 2004, kiad.: VEDD (Verband Evangelischer Diakonen- und Diakoninnengemeinschaften in Deutschland e.V.)
5. B. Rüegg-Stürm, J. (2002) Das Neue St. Gallen Management Modell, Grundkategorien eines integrierten Managementlehre, der HSG – Ansatz, Bern, Paul Haupt Vlg
6. Bohátka G.: Telepítő csomagok, szociális szolgáltatások indításakor (Református Szeretetszolgálat 2/2007., valamint 2-3/2008.)
7. Bonhoeffer, Dieter: Widerstand und Ergebung. Briefe und Aufzeichnungen aus der Haft; hg. von Eberhard Bethge; Gesammelte Werke Bd. 8; Gütersloh, 1998, Gütersloher Verlags-Haus / Chr. Kaiser Vlg.
8. Brandhorst, Hermann: Diakonie als Teilnahme am „Leiden Gottes im weltlichen Leben (D. Bonhoeffer) - Plädoyer für ein intensives Ringen um die Spiritualität in der Diakone. In: Wort und Dienst, Jahrbuch der Kirchlichen Hochschule Bethel, 27. Band, herausgegeben von Francois Vouga, 2003, Kirchliche Hochschule Bethel kiadása
9. Brandhorst, Hermann: Textorientierung und Gesellschaftsbezug im religions- und gemeindepädagogisch orientierten Bibliodrama. In: Warns, Else Natalie / Fallner, Heinrich, Bibliodrama als Prozess. Bielefeld, 1994

10. Brandhorst, Hermann: Textorientierung und Gesellschaftsbezug im religions- und gemeindepädagogisch orientierten Bibliodrama, in: Heinrich Fallner, Else Natalie Warns (Hg.), Bibliodrama als Prozess, Bielefeld, 1994, Luther Vlg., p151-173; în traducere în limba maghiară: Budapest 2003
11. Busch, Eberhard: Eine Spur von Gothes Hand und Fuß. Worte von J. Calvin, , Göttingen, 2008, Vandenhoeck & Ruprecht
12. Czibere Károly: A szociális szabályozás aktuális kérdései – gondozási rászorultság és támogató szolgálatok (Református Szeretetszolgálat 2/2007, valamint 2-3/2008)
13. Czibere Károly: Társadalmi felelősségünk konferencia. Előadás és interjú in: Reformátusok Lapja, 2009.10.18
14. Diakonie: Stichwort in: Die Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft. Hg.: Kurt Gallig in Gemeinschaft mit Hans Freiherr von Campenhausen, Erich Dinkler, Gerhard Gloege und Knut E. Løgstrup. Ungekürzte elektronische Ausgabe der dritten Auflage. Directmedia, Berlin 2000, Digitale Bibliothek Band 12 (vgl. RGG Bd. 2,S 162) © J.C.B. Mohr, Gütersloh (Paul Siebeck); p 6960 kkk
15. Degen, Johannes: Hilfekultur vor Ort – zur Gemeindediakonie im Kontext der Volkskirche, in: Ulfried Kleinerz (Hg.): Mit Passion und Profession: Zukunft der Gemeinuediakonie. Markierungen und Perspektiven, Neukirchen-Vluyn 1992
16. Dougless, Klaus: Az új reformáció: 96 tétel az egyház jövőjéről / Klaus Dougless; trad. Szabó Csaba. Budapest, 2002, Kálvin Kiadó
17. Eigenmann, Urs: Am Rand die Mitte suchen. Unterwegs zu einer diakonischen Gemeindekirche der Basis. (Reihe : Theologie aktuell 11). Fribourg, 1990, Edition Exodus
18. Fayol, Henri: Administration Industrielle et Générale; Prévoyance, Organisation, commandement, Koordination, controle, Paris, 1918, H. et E. Dunod Pinat. Angol kiad.: General and Industrial Management; London, 1949. Pitman, Publishing Ltd.

19. Fekete Károly: Kálvini reformáció és diakónia I. – II. – III. Református Szeretet szolgálat 2.- 3.- 4. /2007.
20. Fekete Károly: Kálvini reformáció és diakónia. – Kézirat (Előadás Berekfürdőn a II. Kárpát-medencei Missziói és Diakóniai Találkozó Plenáris ülésén) 2009.04.27
21. Freudenberg, Matthias / Plasger, Georg (Hg.): Calvin-Lesebuch, Neukirchen, 2008, Neukirchener Vlg.,
22. Fruttus István Levente (red.): Diakóniai tanulmányok I., Nagykőrös, 2003, KRETFK
23. Fruttus István Levente (red.): Diakóniai tanulmányok II. Nagykőrös, KRETFK 2005
24. Fruttus István Levente (red.): Napjaink diakóniája. Nagykőrös, 2004, KRETFK
25. Fruttus István Levente és szerzőtársai: A hatékony menedzser. A magyar adaptáció készült The Open University OBS-ECBS, 1996
26. Fruttus István Levente, Hézsér Gábor: Szakmaiság / spiritualitás – egy reális dilemma. – Kézirat, megjelenés alatt. in. Embertárs 2009
27. Fruttus István Levente: A diakónia és a diakónia iránt megfogalmazódó igények – rendhagyó diakóniatörténet. In: Napjaink diakóniája. Red.: Fruttus István Levente, Nagykőrös, KRE-TFK, 2004
28. Fruttus István Levente: A gyülekezeti diakóniai tevékenység megvalósításának modelljei. In: Napjaink diakóniája, Nagykőrös 2001., 2003., 2004. KRE-TFK Diakóniai Intézet (átdolgozott, bővített változat)
29. Fruttus István Levente: Beszámoló az oktatásügyi szelekció munkájából; I. Kárpátmedencei Református Diakóniai Munkatársi Találkozó, Berekfürdő, 2008. márc. 30- ápr. 1. (Református Szeretetszolgalat, 2-3/2008. szám)
30. Fruttus István Levente – Hézsér Gábor: Case management-esetmanagement (Református Szeretetszolgalat, 4/2007 – 1/2008)
31. Fruttus István Levente – Rigó, R.: A MRE gyülekezeti diakóniája tevékenységének elemzése (Református Szeretetszolgalat; 2/2007)
32. Gaál, S.: Egy gyülekezet diakóniája – a diakónia egy gyülekezete (Református Szeretetszolgalat 4/2007 – 1/2008)

33. Gál Dániel: Diakónusszerepek a gyakorlatban. Szakdolgozat. – Nagykőrös, 2005, KRE-TFK Diakóniai Intézet
34. Gern W., Posern Tb. Mainzer Thesen zur diakonischen Gemeinde. In: Götzelmann, Arnd Evangelische Sozialpastoral. Zur diakonischen Qualifizierung christlicher Glaubenspraxis. Stuttgart, 1999, Kohlhammer Vlg., 209 kkk
35. Götzelmann, Arnd (Hg.): Diakonische Kirche. Anstöße zur Gemeindeentwicklung und Kirchenreform. Festschrift für Theodor Strohm zum 70. Geburtstag. (Veröffentlichungen des Diakoniewissenschaftlichen Instituts 17.) Heidelberg, 2003, Universitätsverlag Winter
36. Götzelmann, Arnd: Der Beitrag der diakonischen Gemeinde zur sozialen Gestaltung der Zukunft. In: danken und dienen 95, Arbeitshilfen für Verkündigung, Gemeindearbeit und Unterricht, Stuttgart, 1995, kiad.: Diakonisches Werk der EKD
37. Götzelmann, Arnd: Evangelische Sozialpastoral. Zur diakonischen Qualifizierung christlicher Glaubenspraxis. (Reihe: Praktische Theologie heute, 61), Stuttgart, 2003, Kohlhammer Verlag
38. Hánka, L.: Diakónia, mint közösségteremtő erő (Református Szeretetszolgálat, 1/2007)
39. H. J. Abromeint: Vezetés és menedzsment az egyházban és a diakóniában (Red.: Fazakas S. Bp. Kálvin K., 2008, 9-31. p.
40. Haas, Hans-Stephan: Theologie und Ökonomie. Ein Beitrag zu einem diakoniewissenschaftlichen Diskurs. Gütersloh, 2006, Gütersloher Verlagshaus
41. Hammann, Gottfried: Die Geschichte der christlichen Diakonie. Praktizierte Nächstenliebe von der Antike bis zur Reformationszeit. 2003, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht
42. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B.: The Motivation to Work. New York, 1959 (2nd ed.), John Wiley & Sons
43. Hézsér Gábor: Miért? - rendszerszemlélet és lelkipásztori gyakorlat: pasztorál-pszichológiai tanulmányok . Budapest, 1996, Kálvin Kiadó

44. Hofmann, Beate: *Spiritualität in der Diakonie. Anstöße zur Erneuerung christlicher Kernkompetenz*, Stuttgart, 2001, Kohlhammer Vlg.
45. Huber, Wolfgang: *Kirche in der Zeitenwende. Gesellschaftlicher Wandel und Erneuerung der Kirche*. Gütersloh, 1999, Gütersloher Verlagshaus, (GTB 924).
46. Jäger, Alfred: *A management – mint a vezetés művészete* (Előadás a Babes-Bolyai Tudományegyetem tanulmányi napján. Kézirat. 2006. 11.07. Kolozsvár,
47. Jäger, Alfred: *Diakónia, mint keresztyén vállalkozás : nonprofit egyházi intézmények menedzselése*. Trad. Szabó Csaba. Debrecen, 2003, Debreceni Református Hittudományi Egyetem Szociáletikai Intézet
48. Jäger, Alfred: *Diakóniai tudomány és a diakóniai management*. (Előadás a DRHE Vezetés Szak Nemzetközi Szimpóziumán. Kézirat. 2003. 12. 8-9., Debrecen
49. Jäger, Alfred: *Diakonie als christliches Unternehmen*. Gütersloh, 1987, Gütersloher Verlagshaus,
50. Jäger, Alfred: *Diakonische Unternehmenspolitik. Analysen und Konzepte kirchlicher Wirtschaftsethik*. Gütersloh, 1998, Gütersloher Verlagshaus
51. Jäger, Alfred: *Vom „Dienen – Dürfen“ zum modernen Dienstleiter – Grundtypen diakonischer Mitarbeit*; in: *Wort und Dienst. Jahrbuch der Kirchlichen Hochschule Bethel*. Bd. 27., 2003
52. Kleinerz, Ulfried: *Mit Passion und Profession: Zukunft der Gemeindediakonie. Markierungen und Perspektiven*. Neukirchen-Vluyn, 1992, Neukirchener Vlg.
53. Langgärtner, G.: *A diakonátus története – tanulságok és útjelzők in. Diakónia, diakonátus, diakónus* Red. Molnár I. Kalocsa, Szent István Diakónusi Kör, 1996, 59. p.
54. Lohmann, D.: *Das Bielefelder Diakonie–Management Modell*. Gütersloh, 2003, Gütersloher Verlagshaus (2. kiad.)
55. Metz, Johann Baptist: *Zu einem Weltprogramm des Christen im Zeitalter des Pluralismus der Religionen und Kulturen*. In: Metz, Johann Baptist /

- Kuld, Lothar / Weisbrod, Adolf (Hg.): Compassion. Weltprogramm des Christentums. Soziale Verantwortung lernen. Freiburg, 2000, Herder Vlg.
56. Molnár Ferenc (red.): Diakónia, diakonátus, diakónus. Kalocsa, 1996, Szt. István Diakónusi Kör
57. Mucsi Zsófia: Diakónia – mit jelent ez a szó? In: Diakóniai tanulmányok II. – Red.: Fruttus István Levente, Nagykőrös, 2005, KRE-TFK
58. Müller-Stewens, Günter / Lechner Christoph: Strategisches Management. Wie strategische Initiativen zum Wandel führen. Der St. Galler General Management Navigator. Stuttgart, 2005 Schäffer-Poeschel Verlag
59. Nagy István: Diakónia, diakóniai problémák teológiai megközelítésben. In: Napjaink diakóniája. – Red.: Fruttus István Levente. – Nagykőrös, 2004, KRE-TFK
60. Nagy, I.: Pünkösdi diakónia (Református Szeretetszolgálat, 2/2007)
61. Pásztor Lajos: A magyarság vallásos élete a Jagellók korában; Magyar Egyháztörténeti Munkaközösség. Budapest, 2000, METEM,
62. Pompey, Heinrich / Roß, Paul-Stefan: Kirche für andere, In: Pompey, H. / Roß, Paul-Stefan, Handbuch für eine diakonische Praxis. Mainz, 1998, Grünewald Vlg.
63. Pukh, D.S. / Hickson, D.I.: Szervezetekről szóló elméletek; H. Mintzberg munkássága. Budapest, 1998. Open University Euro-Contact BS kiad.
64. Rozsnyai, I.: A Diakóniai és Egészségügyi Bizottság beszámolója, MRE, 2003-2008. (Református Szeretetszolgálat, 4/2008- 1,2/2009)
65. Röcke, Gerhard: Diakonische Kirche, In: Röckle, G. (Hg); Sendung-Dienstleitung, Neukirchen-Vluyn, 1990, Neukirchener Vlg.
66. Ruddat, Günter / Schäfer, K.: Diakonische Gemeinde - praktisch-theologische Anstöße und Zugänge. In: Ruddat, Günter / Schäfer, K., Diakonisches Kompendium. Göttingen, 2005, Vandenhoeck & Ruprecht, p 216-221
67. Ruhfus, Martin: Diakonie-Lernen der Gemeinde: Grundzüge einer diakonischen Gemeindepädagogik. Rothenburg, 1991, Vlg. Ernst-Lange-Inst. für Ökumenische Studien

68. Rücher, M: Diakonie und Ökonomie, Gütersloh,1990, Gütersloher Verlagshaus
69. Rugg-Stürm, J.: Das neue St. Galler Management-Modell. Grundkategorien einer integrierten Managementlehre. Der HSG-Ansatz. Bern, 2003, Paul Haupt Vlg.
70. Schäfer, Gerhard: Gottes Bund entsprechen. Studien zur diakonischen Dimension christlicher Gemeindepraxis. Heidelberg, 1994. Veröffentlichungen des Diakoniewissenschaftlichen Instituts 5,
71. Szabó A.: Felnőttképzéseket indít a Szeretetszolgalati Iroda (Református Szeretetszolgalat, 4/2008- 1,2/2009.)
72. Szabó A.: A Szlovákiai Református Keresztyén Egyház diakóniai jelentése (Református Szeretetszolgalat, 4/2008- 1,2/2009)
73. Seibert, H.: Diakonie und Ökonomie, Impulsreferat bei der Bundeskonferenz der Referenten/-innen für Diakoniestationen am 24. 1. 2001 in Eisenach. Kézirat
74. Steffensky, Fulbert: Spiritualität und soziales Handeln. Geschichten zur Vergegenwärtigung der Erinnerung, in: B. Hoffmann, M. Schibilsky, (Hrsg.), Spiritualität in der Diakonie. Stuttgart, 2001,Kohlhammer Vlg.
75. Steinkamp, Hermann: Diakonie-Kennzeichen der Gemeinde. Entwurf einer praktisch-theologischen Theorie. Freiburg, 1985, Lambertus Vlg.
76. Steinkamp, Hermann: Solidarität und Parteilichkeit. Für eine neue Praxis in Kirche und Gemeinde, Mainz, 1994, Grünewald Vlg.
77. Stranitzke, Dirk: Bezeichnungen diakonisch betreuter Menschen und das Liebesgebot, in: Wort und Dienst. Jahrbuch der Kirchlichen Hochschule Bethel 26 (2001), p 289-305.
78. Szabó Ildikó: Emancipatív életformák a középkorban (Kézirat, PHD részdolgozat; Babes-Bolyai Egyetem, RTK Ökumenikus Doktoriskola; 2008)
79. Tapernoux, Christoph: Kálvin János - Diakónus és diakónia. Előadás és beszélgetés Sanct Gallen, Svájc kézírata, 2009 szept. 24.

80. Tapernoux, Christoph: Kálvin – Szöveggyűjtemény Diakónus/diakónia (Gazdaságetika) (Eberhard Ponsch idézetében; Neue Wege 103/2009. No. 7/8.
81. Tillich, Paul: Gläubiger Realismus. I. und II. In: Tillich, Paul, Philosophie und Schicksal, Gesammelte Werke Bd. IV., Stuttgart, 1961, p 77-87, 88-106. Evangelisches Verlagswerk
82. Tőkéczki László: A keresztyénség és a pénz. – Előadás Dunamelléki Ref. Egyházkerület Szakmai napján, Budapest, 2007.05.03.
83. Ulrich, H. / Krieg, W.: Das St. Gallen Management Modell, Bern, 1972, Paul Haupt Vlg.
84. Ulrich, Hans: Systemorientiertes Management. Bern, 2001, Verlag Paul Haupt
85. Vezetés és menedzsment az egyházban és a diakóniában Red.: Fazakas Sándor ; (studii traduse de Szabó Csaba). – Budapest, 2008, Kálvin Kiadó
86. Vicsek Lilla: Fókuszcsoport : elméleti megfontolások és gyakorlat alkalmazás / Vicsek Lilla. – Budapest, 2006, Osiris
87. Vörös Éva: Eltörölhetetlen jegy? In: Reformátusok Lapja, 2009.07.12
88. Weber Joachim: Diakonie in Freiheit ? Bochum, 2001, SWI-Verlag
89. Weimer, Martin: Zur Psychodynamik von Veränderungsprozessen in kirchlichen Organisationen. In: Nordelbische Stimmen, Kiel, 2001 Januar
90. Wiswede, G.: Motivation und Arbeitsverhalten. München/Basel, 1980, Ernst Reinhardt Verlag
91. Wort und Dienst. Jahrbuch der Kirchlichen Hochschule Bethel
92. Zollfelder, Held / Hermann, Paul: Solidarische Gemeinde. In: Zollfelder, Held / Hermann, Paul. – Ein Praxisbuch für diakonische Gemeindeentwicklung. Neuendettelsau, 2002, Freimund-Verlag
93. Zulehner, Paul M.: Kirche umbauen - nicht totsparen. Mainz, 2009, Topos plus Verlagsgemeinschaft / Matthias-Grünwald Verlag