



6.1.

STRATEGIA  
Kościoła Adwentystów  
Dnia Siódmego  
w Rzeczypospolitej Polskiej  
2023-2027  
(wersja skrócona)

Priorytety strategiczne –  
kluczowe zalecenia



ZMIENIAĆ  
INSPIROWAĆ  
TWORZYĆ WIĘZI  
CZYNIĆ UCZNIAMI  
ŚWIADCZYĆ



## PRIORYTETY STRATEGICZNE

(na podstawie decyzji Generalnej Konferencji i Wydziału Transeuropejskiego)

1. Misja, tożsamość, ewangelizacja
2. Wzrost duchowy
3. Rozwój przywództwa
4. Uczniostwo
5. Kościoły schronienia
6. Media, komunikacja i praca online
7. Struktura przywództwa i organizacji
8. Szkolenie i edukacja
9. Różnorodność
10. Finanse i zarządzanie nimi

### 1. Misja, tożsamość, ewangelizacja

- 1.1. Akcentowanie podejścia chrystocentrycznego we wszystkich sferach misji.
- 1.2. Podkreślanie w Podstawowych Zasadach Wiary Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego czynnika jednoczącego. Ukazywanie za pomocą wszelkich możliwych środków różnorodności adwentyzmu jako atutu, a nie przeszkody.
- 1.3. Szkolenie i wyposażenie członków Kościoła do świadomego budowania „relacji, które objawiają miłość, charakter i prawdę Jezusa”.
- 1.4. Wspieranie podejścia z pkt. 1.3 przez tworzenie w diecezjach i zborach sieci grup uczniowskich.
- 1.5. Rozszerzenie tradycyjnego znaczenia terminu „ewangelizacja” na wszystkie działy misji Kościoła i odwrotnie – wykorzystywanie każdego rodzaju misji w celach ewangelizacyjnych.
- 1.6. Przeniesienie akcentów w pracy pastora - skoro członkowie Kościoła mają być „uczniemi czyniącymi uczniów” i odgrywać większą rolę w ewangelizacji swojego otoczenia, pastory muszą stać się bardziej trenerami, inspiratorami, koordynatorami, dostarczycielami materiałów niż ewangelistami.
- 1.7. Wspieranie i promowanie innowacyjnych inicjatyw lokalnych.



## 2. Wzrost duchowy

- 2.1. Zachęcanie pastorów i starszych zborów do regularnego przeglądania zapisów członkowskich w księgach zborowych w celu identyfikacji tych, którzy przestali przychodzić do Kościoła lub zagraża im utrata członkostwa, i podjęcie działań mających na celu przywrócenie kontaktu.
- 2.2. Przystąpienie do światowego systemu elektronicznej ewidencji danych (ACMS).
- 2.3. Zwiększanie odsetka dzieci i młodzieży pozostających w Kościele.
- 2.4. Wdrażanie idei, pomysłów i programów mających na celu przeciwdziałanie odchodzenia z Kościoła, w tym wdrożenie rekomendacji wydziału (badania z 2017 roku) na temat utrzymania wyznawców w Kościele.
- 2.5. Powołanie na każdym szczeblu komitetów i osób odpowiedzialnych za monitorowanie ilości wyznawców i wdrażanie programów mających na celu ich zatrzymanie, w tym odnowienie służby diakonackiej.
- 2.6. Przygotowywanie programów zachęcających do żywych relacji z Chrystusem i propagujących 6 obszarów „kościelnej kultury” (omówienie w Strategii 2018-2022).

## 3. Rozwój przywództwa

- 3.1. Obowiązek rozwoju zawodowego, doskonalenia i kształcenia ustawicznego wszystkich pracowników Kościoła.
- 3.2. Sporządzenie zakresu kompetencji i obowiązków dla urzędników i pracowników Kościoła wszystkich jego szczebli ze szczególnym naciskiem na respektowanie etycznego kodeksu służby/pracy.
- 3.3. Wdrażanie programu „7 kompetencji pastora”.
- 3.4. Spotkania, szkolenia, konferencje i warsztaty z zakresu rozwijania kompetencji miękkich, w tym w dziedzinie wzajemnej komunikacji.
- 3.5. Wprowadzanie wzorowanego na wydziale TED i jego zasobach systemu szkolenia mentorów na wszystkich szczeblach struktury Kościoła wraz z korzystaniem dostępnych materiałów szkoleniowych i tworzenie własnych przy jednoczesnym unikaniu nieprofesjonalnych i niecertyfikowanych szkoleń i



„szkoleniowców” działających poza oficjalnymi strukturami Kościoła.

- 3.6. Bardziej konsekwentne respektowanie zasad odbywania stażu według zasad obowiązujących w Podręczniku stażysty.
- 3.7. Rozwijanie duszpasterstwa duchownych i pracowników, w tym grup wzajemnego wsparcia.
- 3.8. Podkreślanie wartości życia rodzinnego duchownych oraz dobrych relacji w gronie pracowników.
- 3.9. Szkolenia z zakresu funkcjonowania rad i komitetów wszystkich szczebli.
- 3.10. Starania przy wyborze rad i komitetów wszystkich szczebli, aby ich skład był jak najbardziej różnorodny i zbalansowany, wykorzystujący dary i kompetencje.
- 3.11. Kierowanie pracowników Kościoła, w tym nowych pastorów na specjalistyczne kursy, szkolenia i studia, zarówno krajowe, jak i zagraniczne.
- 3.12. Kontynuowanie wprowadzania komplementarnego modelu Kościoła, dającego możliwość wzajemnego korzystania z zasobów wszystkich jednostek kościoła, zarówno na szczeblu zarządu, jak i diecezji.
- 3.13. Pielęgnowanie ducha świadomości współzależności pomiędzy wszystkimi działami i jednostkami kościelnymi, pracownikami, liderami zborów, owocującego chęcią wzajemnej współpracy i pomocy w miejsce rywalizacji i braku szacunku.
- 3.14. Zacieśnianie współpracy pomiędzy poszczególnymi sekretariatami i instytucjami z możliwością sprawowania jednego kierownictwa nad kilkoma jednostkami, zwłaszcza przy realizacji wspólnych projektów.
- 3.15. Jeszcze większe włączenie się instytucji w działalność oddziałową jako skutek kształtowania świadomości ich służebnej roli wobec potrzeb terenu.
- 3.16. Zapobieganie rozrostowi struktury silosowej na korzyść funkcjonalnego i dynamicznego partnerstwa na wszystkich szczeblach organizacji Kościoła.
- 3.17. Tworzenie budżetów jednostek misyjnych bardziej w kierunku realizacji projektów wcielających w życie strategię Kościoła niż tylko utrzymania etatów.
- 3.18. Kontynuacja komplementarnej reformy sekretariatów:



- a) prowadzenie części z nich przez urzędników Kościoła (przewodniczący, sekretarz, skarbnik);
  - b) łączenie odpowiedzialności za kilka sekretariatów;
  - c) wspólna praca kilku sekretariatów o podobnym profilu i wymiennosc zadań ich dyrektorów;
  - d) powoływanie przy współpracy z diecezjami dyrektorów na szczeblu unii spośród pracowników diecezji;
  - e) powoływanie dyrektorów priorytetowych sekretariatów również w diecezjach.
- 3.19. Powierzenie sekretariatom Ewangelizacji oraz Komunikacji i Mediów funkcji łączącej i nadrzędnej a zarazem służebnej wobec pozostałych sekretariatów i instytucji misyjnych.

#### 4. Uczniostwo

- 4.1. Realizowanie inicjatywy czynienia uczniów na każdym poziomie struktury Kościoła.
- 4.2. Wykorzystywanie platform internetowych do nauczania, promowania, informowania i inspirowania.
- 4.3. Organizowanie regularnych konferencji szkoleniowych poświęconych dzieleniu się dobrymi praktykami, wspólnym modlitwom i rozwijaniu wizji.
- 4.4. Zaangażowanie przywódców w zachęcanie do większego wykorzystania małych grup, zapewnienie im odpowiednich zasobów i szkolenie liderów i członków grup.
- 4.5. Kontekstualizacja działań misyjnych, tak aby dotrzeć do możliwie wszystkich grup społecznych i kulturowych w naszym kraju.
- 4.6. Zwracanie uwagi w programach zewnętrznych i wewnętrznych większej uwagi na zbawcze dzieło Boga, nadawanie im chrystocentrycznego charakteru, potrzebę nawiązania z Nim bezpośredniego i głębokiego kontaktu niż na działalność Kościoła i jego instytucji.
- 4.7. W szkoleniach, nauczaniu i kontaktach z ludźmi zwracanie uwagi na konieczność ukazywania im czegoś lepszego w miejsce krytykowania dotychczas wyznawanego światopoglądu i praktyk mu towarzyszących.
- 4.8. Wykorzystywanie wszelkich możliwych i dostępnych w Kościele środków do zachęcania wszystkich adwentystów do pełnego i



świadomego zaangażowania się w misję, zgodnie z biblijną ideą powszechnego kapłaństwa, programami Kościoła a nade wszystko wielkim zleceniem Pana Jezusa z Mat. 28.

- 4.9. Wdrażanie wyznawców w idee zawarte w Strategii Kościoła i wzywanie do osobistej realizacji hasła „Pójdę zmieniać, inspirować, tworzyć więzi, czynić uczniami, świadczyć.”

## 5. Kościoły schronienia

- 5.1. Podjęcie starań, aby w każdej jednostce kościelnej działała mała grupa robocza promująca założenia kościołów schronienia (strona internetowa) i zachęcająca do ulepszania pod tym kątem istniejących już rodzajów służby.
- 5.2. Wzmocnienie roli dyrektorów i kierowników młodzieży oraz rodziny we wdrażaniu tego podejścia.
- 5.3. Przygotowanie strategii funkcjonowania adwentystycznych imigrantów i uchodźców z Ukrainy oraz innych krajów, w tym koncepcji zakładania nowych zborów lub adaptacji i asymilacji w zborach istniejących.
- 5.4. Wykorzystanie potencjału adwentystycznych organizacji charytatywnych (ChSCh, ADRA) w służbie na rzecz potrzebujących, w tym uchodźcom.
- 5.5. Wzmocnienie i przeformułowanie służby diakonatu.
- 5.6. W działalności sekretariatów i instytucji tworzenie programów uczących i propagujących rozwijanie zdrowych relacji międzyludzkich.
- 5.7. Rozwijanie służby i programów dla osób ze szczególnymi potrzebami.

## 6. Media i służba online: publikacje, video, radio, telewizja, strony internetowe, media społecznościowe.

- 6.1. Współpraca z wydziałem oraz najważniejszymi podmiotami medialnymi w wypracowaniu spójnej narracji Kościoła w mediach.
- 6.2. Zabezpieczenie funduszy oraz sponsorowanie edukacji i szkoleń zdolnych, aktywnych w mediach osób wykorzystujących swoje umiejętności w medialnej działalności misyjnej.



- 6.3. Zabezpieczanie w budżetach instytucji środków na modernizację techniczną i rozwój systemów transmisji cyfrowej oraz reklamę tworzonych projektów.
- 6.4. Zintegrowany system komunikacji w każdej jednostce kościelnej.
- 6.5. Konceptualizacja sekretariatu komunikacji i mediów oraz instytucji medialnych jako służb działających horyzontalnie i pełniących służebną rolę wobec Kościoła, jego jednostek i sekretariatów. (pkt. 7).
- 6.6. Zapobieganie rozrostowi struktury silosowej na korzyść funkcjonalnego i dynamicznego partnerstwa na wszystkich szczeblach organizacji Kościoła.

## 7. Struktura przywództwa i organizacji

- 7.1. Wdrażanie sprawdzonych modeli restrukturyzacji w wydziale i innych europejskich kościołach zmierzających do wykonywania pracy w sposób bardziej kolektywny.
- 7.2. Bardziej horyzontalna praca sekretariatów nastawiona na współpracę z innymi działami służby.
- 7.3. Służebna i spajająca rola sekretariatu komunikacji i mediów oraz instytucji medialnych.
- 7.4. Wykorzystanie faktu wyrównania kadencji zarządów Kościoła i diecezji do prowadzenia jednolitej strategii Kościoła poprzez wspólne działania, spotkania i konsultacje (działanie zespołowe).

## 8. Edukacja i szkolenia

- 8.1. Kontynuacja i rozszerzanie oferty uzupełniania studiów licencyjnych studiami magisterskimi w kooperacji z innymi wyższymi uczelniami adwentystycznymi - wspieranie edukacji pastorskiej ideowo i finansowo przez Kościół i diecezje.
- 8.2. Nacisk na zapewnianie szkoleń związanych z mentoringiem, przywództwem finansowym, i innymi aspektami rozwoju przywództwa oraz doskonalenie zawodowe i kształcenie ustawiczne pastorów.
- 8.3. Wykorzystanie możliwości technicznych do prowadzenia nauki zdalnej wraz z informowaniem pastorów o prowadzonych kursach i zachęcaniem do uczestnictwa.



- 8.4. Opracowanie przez komitet MINTAC ram kompetencji pastorskich, które będą wprowadzone do programu nauczania WSTH oraz w kształceniu ustawicznym.
- 8.5. Wdrażanie zaleceń wydziału w zakresie kształcenia ustawicznego pastorów oraz aktywistów w lokalnych zborach jako element procesu czynienia uczniami.
- 8.6. Współpraca z Instytutem Badań Biblijnych Generalnej Konferencji w celu utrzymania poziomu okresowych konferencji biblijnych i misyjnych oraz poruszania aktualnych problemów i zagadnień.
- 8.7. Zacieśnianie współpracy jednostek kościelnych, a w szczególności Wyższej Szkoły Teologiczno-Humanistycznej z Newbold College i stwarzanie możliwości wymiany kadry i studentów.

## 9. Różnorodność.

- 9.1. Dokonanie przez urzędników Kościoła wszystkich szczebli wraz z radami swych instytucji gruntownego przeglądu przepisów pod kątem zapobieżenia występowania świadomych czy nieświadomych uprzedzeń.
- 9.2. Stworzenie think-tanku w celu zidentyfikowania możliwości i sposobów tworzenia środowisk kościelnych, w których różnorodność jest docenianą wartością umożliwiającą rozwój, przy jednoczesnym zachowaniu jedności w Ciele Chrystusa i właściwym edukowaniu wyznawców w oparciu na ww. wnioskach.
- 9.3. Respektowanie i okresowe przeglądanie przepisów Working Policy AA 10 20 dotyczących etyki zatrudnienia we wszystkich jednostkach kościelnych wraz z przestrzeganiem praktyki prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych z każdym kandydatem spełniającym minimalne kryteria zatrudnienia niezależnie od płci, posiadania niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego, itp.
- 9.4. Zapewnienie odpowiedniej reprezentacji kobiet i mniejszości etnicznych w radach na każdym poziomie struktury kościelnej, w komitetach nominacyjnych i radach instytucji.
- 9.5. Wykorzystanie sobotnich nabożeństw adwentystycznych jako jednego z podstawowych działań oddziaływania misyjnego.
- 9.6. Szczególna troska o przygotowanie i program nabożeństw transmitowanych i udostępnianych w internecie.



- 9.7. Wykorzystanie rad i zaleceń dokumentu przyjętego przez Radę Kościoła uchwałą RK 221/XXI/2021 – „Wnioski konferencji na temat nabożeństwa”.
- 9.8. Prowadzenie dalszych szkoleń w zakresie organizacji i prowadzenia nabożeństw, szkoły sobotniej i innych spotkań z podkreśleniem zasad komunikatywności, reprezentatywności i kontekstualizacji.

## 10. Zarządzanie finansami i majątkiem

- 10.1. Regularny przegląd zasobów i dostosowywanie ich wraz z odpowiednio przygotowanym budżetem do realizacji priorytetowych celów strategicznych.
- 10.2. Szkolenia przywództwa oraz personelu odpowiedzialnego za finanse ze znajomości i interpretacji przepisów krajowych i wydziałowych.
- 10.3. Pielęgnowanie wysokiego poziomu profesjonalizmu, odpowiedzialności i przejrzystości przywództwa finansowego.
- 10.4. Zrównoważone dbanie o budynki i ich wnętrza oraz inne części nieruchomości, które służą realizacji misji Kościoła.

Opracował Marek Rakowski