

B ชุมชนคริสตชนย่อย

B4

ภาวะผู้นำในชุมชนคริสตชนย่อย

ฉบับปรับปรุง ค.ศ. 2013

ศูนย์ประสานงานส่งเสริมวิถีชุมชนวัด

สำนักนโยบาย

สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย

Copy right: AsIPA Desk, FABC

AsIPA Texts are developed by the AsIPA Team

หัวข้อเรื่องในเอกสารคู่มือ AsIPA

- A การแบ่งปันพระวาจา
- B ชุมชนคริสตชนย่อย
- C พระศาสนจักรที่ทุกคนมีส่วนร่วม
- D การฝึกอบรมทีมงานอภิบาล

AsIPA B4

ภาวะผู้นำในชุมชนคริสตชนย่อย

บทนำ

บางครั้งการแสวงหาผู้นำที่เหมาะสมสำหรับชุมชนคริสตชนย่อย หรือในการหาคนมาแทนที่นั้นยากมากสำหรับชุมชนวัดบางแห่ง ความยากลำบากเหล่านี้สามารถหลีกเลี่ยงได้ ถ้าตั้งแต่เริ่มต้นมีความสำคัญที่ถูกต้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในบทเรียนนี้ เราจะไตร่ตรอง 4 หัวข้อ ซึ่งจะช่วยเราในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับผู้นำในชุมชนวัดของเรา ดังต่อไปนี้

- ก. วิธีการสรรหาผู้นำ (แบบแต่งตั้ง แบบอาสาสมัคร แบบเลือกตั้ง)
- ข. การสร้างผู้นำ
- ค. ผู้นำที่ทำงานเป็นทีม (มีผู้นำอย่างน้อย 2 คน สำหรับงานแต่ละอย่าง)
- ง. ผู้นำที่มีการหมุนเวียน

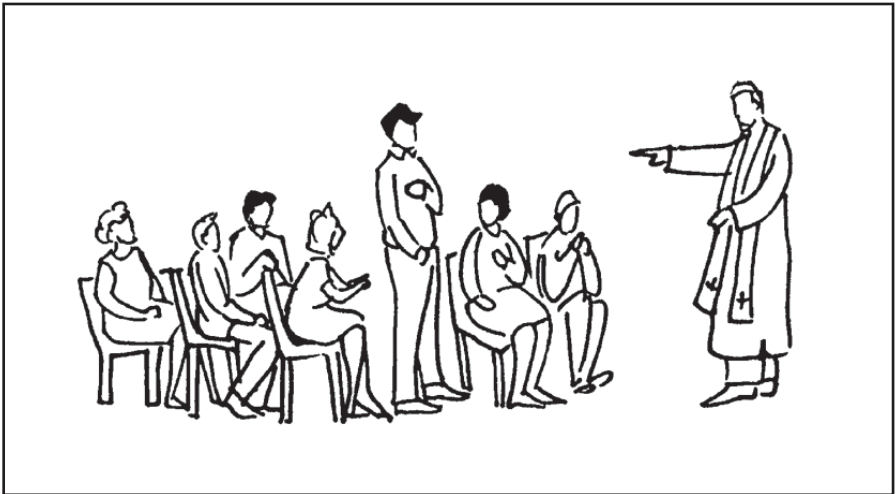
ก. วิธีการสรรหาผู้นำ

จัดกลุ่ม 4-6 คน

ให้แต่ละกลุ่ม อภิปรายวิธีสรรหาผู้นำสำหรับชุมชนคริสตชนย่อย
กลุ่มละ 1 วิธี (ดูหน้า 2-6)

หลังจากใช้เวลา 10 นาที แล้ว รายงานในกลุ่มใหญ่

1. “ผู้นำแบบแต่งตั้ง” ในการเริ่มชุมชนคริสตชนย่อย



คุณพ่อเสรี กังวลใจมากที่จะเริ่มชุมชนคริสตชนย่อย คุณพ่อแบ่งพื้นที่
วัดออกเป็นเขต และมองหาผู้นำที่สามารถช่วยคุณพ่อในการเริ่มงานชุมชน
คริสตชนย่อยจากพวกเขาเอง

คุณพ่อเสรีกล่าวว่า “พ่อรู้จักสัตบุรุษของพ่อ ดังนั้น พ่อจึงติดต่อผู้นำที่หมายตาไว้ด้วยตนเอง สมาชิกสภาภิบาลได้เสนอชื่อคนอื่นๆ อีก พ่อขอประกาศชื่อผู้นำของแต่ละเขตในพิธีบูชาขอบพระคุณวันนี้ว่า บุคคลต่อไปนี้ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้นำของชุมชนคริสตชนย่อยในเขตต่างๆ ตามลำดับ... พ่อหวังว่าสัตบุรุษทุกคนจะให้ความร่วมมือกับบุคคลเหล่านี้ เพราะว่าชุมชนคริสตชนย่อยเป็นการพัฒนาที่สำคัญมากในชุมชนวัดของเรา”

คำถาม

- **มีข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบอะไรบ้าง ถ้าผู้นำของชุมชนคริสตชนย่อย ถูกแต่งตั้งด้วยวิธีดังกล่าวนี้ ?**

บทเสริม

- + อาจพบผู้นำบางคนที่มีความสามารถพิเศษ
- พวกเขาอาจไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชน
- พวกเขายังคงเป็น “แขนที่ทอดยาว” ของพระสงฆ์
- พวกเขาอาจสลายตัวไปเมื่อพระสงฆ์ย้าย
- พวกเขาอาจถือว่า ชุมชนคริสตชนย่อย “เป็นสมบัติ” ของเขา
- พวกเขาอาจพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นเผด็จการ
- ความรับผิดชอบในการดำเนินชีวิตและกิจการต่างๆ ของชุมชนวัด อาจตกอยู่ในมือของผู้นำคนนั้น ซึ่งมีใช่ผู้นำที่มาจากชุมชน

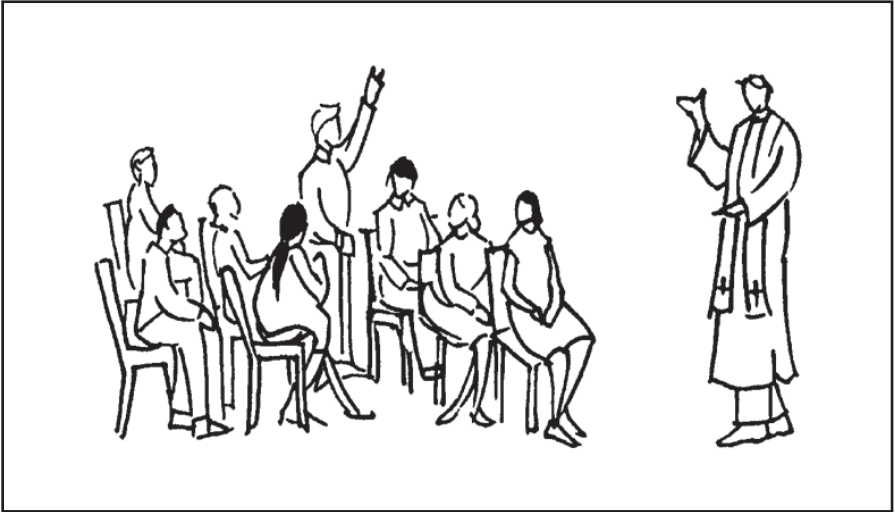
บทเสริม

- + สัตบุรุษดี ๆ อาจอาสาสมัคร
- + พวกเขาอาจเป็นผู้นำที่อุทิศตัว และกระตุ้นผู้ร่วมงานได้ดี
- พวกเขาอาจยังไม่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำชุมชนย่อย
- พวกเขาอาจไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชน
- คนไม่ดีอาจสมัครเข้ามา
- พวกเขาอาจสมัครเข้ามาด้วยเหตุผลที่ไม่เหมาะสม เช่น เพื่อได้ตำแหน่งสำคัญในวัด
- พวกเขาอาจรับเอารูปแบบการเป็นผู้นำแบบครอบงำมาใช้
- พวกเขาอาจหมดความสนใจ เมื่อพระสงฆ์ผู้นั้นย้ายออกไป
- ความรับผิดชอบในการดำเนินชีวิตและกิจการต่างๆ ของชุมชนอาจตกอยู่ในมือของผู้นำคนนั้น โดยมีได้มาจากชุมชน

หมายเหตุ

แน่นอนอาจมีสถานการณ์ที่จะต้องแต่งตั้งผู้นำ หรือขออาสาสมัครเข้ามา เช่นกรณีเร่งด่วน หรือเมื่อต้องการผู้นำและผู้ฝึกอบรมสำหรับทีมของวัดที่มีคุณภาพ กระนั้นก็ดียังคงต้องยื่นหยัดถึงจุดยืนในการทำหน้าที่เป็น “ผู้นำที่เสริมสร้าง” สำหรับชุมชน และเปิดทางให้มีผู้นำคนอื่น ๆ เกิดขึ้นจากชุมชนนั้นอย่างรวดเร็วเท่าที่สามารถจะทำได้

2. “ผู้นำแบบอาสาสมัคร” ในการเริ่มชุมชนคริสตชนน้อย

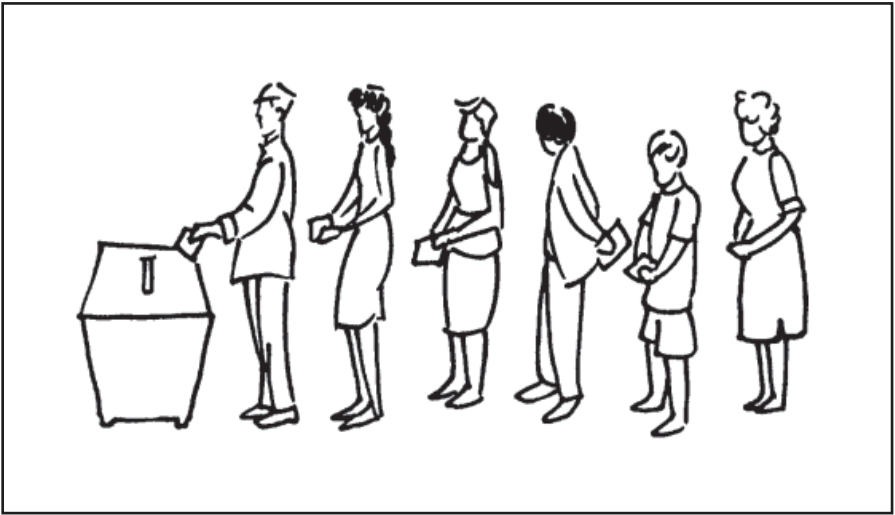


คุณพ่อถนอม ต้องการเริ่มงานชุมชนคริสตชนน้อย คุณพ่ออธิบายแนวคิด เรื่องชุมชนคริสตชนน้อยในบทเทศน์หลายครั้ง ต่อมาคุณพ่อประกาศว่า “เราต้องการผู้นำที่ดีในแต่ละชุมชนคริสตชนน้อย ฉะนั้น พ่อขอเชิญอาสาสมัครจากสัตบุรุษผู้มีน้ำใจดี ผู้ที่สนใจเป็นผู้นำชุมชนคริสตชนน้อย โปรดลงชื่อในแผ่นรายชื่อผู้นำอาสาสมัครที่ด้านหลังวัด ขอขอบคุณ”

คำถาม

- ท่านคาดการณ์ได้ไหมว่าจะเกิดอะไรขึ้น ถ้าคุณพ่อเจ้าวัดใช้วิธีนี้หาผู้นำแบบอาสาสมัคร ในการเริ่มชุมชนคริสตชนน้อย? มีข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบอะไรบ้าง?

3. “ผู้นำแบบเลือกตั้ง” ในการเริ่มชุมชนคริสตชนย่อย



ในวัดนักบุญอันดรูว์ พระสงฆ์ได้จัดการแบ่งชุมชนวัดออกเป็นเขตๆ และเรียกประชุมสัตบุรุษเพื่อเลือกผู้นำสำหรับชุมชนคริสตชนย่อยของตน มีการเลือก ประธาน รองประธานและเลขานุการ สำหรับชุมชนคริสตชนย่อยในแต่ละเขต

คำถาม

- มีข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบอะไรบ้างถ้าได้ผู้นำ (เช่น ประธาน รองประธาน เลขฯ ฯลฯ) ที่ได้รับเลือกตั้งขึ้นมา ในการประชุมครั้งแรกของชุมชนคริสตชนย่อยนั้น?

บทเสริม

- + ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้นำนั้นๆ
- + เกิดระบบผู้นำขึ้นอย่างรวดเร็ว
- บุคคลที่ไม่เหมาะสม อาจได้รับเลือกเข้ามาเพราะกลุ่มยังไม่มีประสบการณ์ชีวิตของชุมชนคริสตชนย่อยที่แท้จริง
- ตามปกติคนที่เป็นที่รู้จักดีแสดงตนออกมาอย่างชัดเจน และผู้ที่ชอบงานเกี่ยวกับชุมชนจะได้รับเลือกเข้ามา (พวกเขาอาจมีงานล้นมืออยู่แล้ว)
- การเริ่มต้นด้วยการมีโครงสร้างตำแหน่งผู้นำ เป็นการทำให้ชุมชนคริสตชนย่อยรู้สึกเป็นทางการเกินไป และขัดขวางจิตตารมณ์แบบพี่น้องที่อบอุ่น

ข. การสร้างผู้นำ

1. ผู้นำเกิดขึ้นได้อย่างไรในชุมชนคริสตชนย่อย

“นักบุญกาเบรียล” เป็นชื่อชุมชนคริสตชนย่อยในเขตชานเมืองแห่งหนึ่ง เขาเริ่มชุมชนย่อยกันอย่างไร ?

พวกเขาขอให้คุณพ่อเจ้าวัด ส่งทีมของวัดไปช่วยพวกเขาจัดประชุม 5 ครั้งแรก อันที่จริง ทีมของวัดได้ไปช่วยถึง 8 ครั้ง ก่อนที่ชุมชนคริสตชนย่อยใหม่จะสามารถดำเนินการประชุมด้วยตนเองได้

ทีมของวัดประกอบด้วย ครูคำสอนคนหนึ่งและสมาชิกสภาภิบาลวัดอีกคนหนึ่ง เริ่มแรกพวกเขาพูดถึงแนวความคิดเกี่ยวกับชุมชนคริสตชนย่อย จากนั้นพวกเขาแนะนำการแบ่งปันพระวาจา 7 ขั้นตอน พวกเขาค่อยๆ ทำเป็นขั้นเป็นตอน อธิบายถึงความหมายลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปของขั้นตอนต่างๆ แล้วลงมือฝึกปฏิบัติในกลุ่ม ฝึกวิธีการนำในแต่ละขั้นตอนว่าควรทำอย่างไร

ในการเยี่ยมชมเวียนครั้งหลังๆ วันหนึ่ง สมาชิกทีมของวัดได้ตั้งคำถามว่า “อะไรคืองานสำคัญที่สุดสองอย่างที่พวกคุณปรารถนาจะลงมือทำในฐานะเป็นชุมชนคริสตชนย่อย?”

หลังจากอภิปรายกันแล้ว พวกเขา ก็พบว่าจะต้องมีใครสักคนในกลุ่มที่สามารถนำการแบ่งปันพระวาจา 7 ขั้นตอนได้

ภารกิจเร่งด่วนอีกประการหนึ่งที่พวกเขาต้องการก็คือ การออกไปเยี่ยมชมชาวบ้านที่เพิ่งจะเข้ามาตั้งรกรากอยู่ในเขตวัด



ทีมของวัดแนะนำให้สรรหาบุคลากรเป็นคู่ๆ สำหรับงานแต่ละอย่าง คือให้มีการรับผิดชอบเรื่องการแบ่งปันพระวาจา 2 คน และให้มีอีก 2 คน ออกไปเยี่ยมชมสมาชิกใหม่

จากนั้น พวกเขาก็เสนอให้สมาชิกบางคนในกลุ่มรับงานดังกล่าว พวกเขาอมรับที่จะทำงานนั้น

ทีมของวัดยังเสนอต่อไปอีกว่า “ผู้นำ” เหล่านี้ควรหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่ม นั่นคือ อาจเป็นวาระ 3 เดือนหรือมากกว่านั้น แล้วให้ผู้นำคนอื่น ๆ ในกลุ่มเข้ามาทำงานแทนบ้าง

หลังจากนั้นทีมของวัดก็ชี้แจงกับกลุ่ม เรื่องกำหนดเวลาที่จะจัดฝึกอบรมผู้นำด้านการแบ่งปันพระวาจาและผู้นำด้านการออกเยี่ยมสมาชิกใหม่ที่จะจัดขึ้นที่หอประชุมของวัด

มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสำหรับบรรดาสมาชิกชุมชนคริสตชนย่อย ผู้ซึ่งก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ ทั้งยังมีการฝึกอบรมเรื่องการเยี่ยมคนเจ็บป่วย การแบ่งปันความเชื่อกับผู้เตรียมเป็นคริสตชน ฯลฯ

2. อะไรคือความหมายของคำว่า “สร้างผู้นำ”

อภิปรายในกลุ่มย่อย 2-3 คน

คำถาม

- ให้ระบุขั้นตอนกระบวนการ “สร้างผู้นำ” ที่เราได้พบเห็นในชุมชนคริสตชนย่อย ชื่อ “นักบุญกาเบรียล”?

บทเสริม

- สมาชิกชุมชนย่อยทั้งกลุ่มรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของพวกเขาที่จะดำเนินการแบ่งปันพระวาจา และออกเยี่ยมสมาชิกใหม่
- จากสามัญสำนึกถึงหน้าที่รับผิดชอบนี้ จึงมีผู้นำเกิดขึ้นเพื่อดำเนินการในนามของชุมชนย่อย

- ไม่ว่าผู้นำเหล่านี้ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการเลือกขึ้นมาก็ตาม พวกเขามาจากบรรยากาศที่ทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันว่าเป็นงานที่พวกเราจะต้องทำร่วมกัน
- ชุมชนย่อยแห่งนี้อาจจะแน่ชัดว่าผู้นำจะต้องทำอะไร จึงง่ายที่จะมีผู้นำที่เหมาะสมเกิดขึ้น
- ผู้นำเหล่านี้ขึ้นตรงต่อชุมชนย่อย เพราะพวกเขาปฏิบัติหน้าที่แทนชุมชนย่อยนั้น
- เมื่อถึงเวลาอันควร “ผู้ประสานงานชุมชนคริสตชนย่อย” หรือ “ผู้เรียกประชุมชุมชนคริสตชนย่อย” จะปรากฏตัวขึ้นเอง พวกเขาจะทำหน้าที่นี้เป็นระยะเวลาสองปี (และมีการหมุนเวียนเปลี่ยนตัวผู้นำตามวาระด้วย)

ค. ผู้นำที่ทำงานเป็นทีม

ทีมของวัดได้แนะนำให้ชุมชนคริสตชนย่อย “นักบุญกาเบรียล” หาผู้นำอย่างน้อย 2 คน เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการแบ่งปันพระวาจา และการเยี่ยมสมาชิกใหม่ของชุมชนวัด ทำให้ถึงต้องมีผู้นำสองคน ต่องานแต่ละอย่าง ?

อภิปรายในกลุ่ม 5-6 คน

คำถาม

- มีข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบอะไรบ้าง ใน “การทำงานคนเดียว” กับ “การทำงานเป็นทีม” ?

| การทำงานคนเดียว | การทำงานเป็นทีม |
|---|---|
|  |  |
|  |  |
|  |  |

บทเสริม

- + เราปฏิบัติตามแบบอย่างของพระเยซูเจ้า พระองค์ทรงส่งสาวก 72 คนออกไปเป็นคู่ๆ (ลก 10:1)
- + เราปฏิบัติตามแบบอย่างของชุมชนคริสตชนยุคแรกๆ ที่คัดเลือกสังฆานุกร 7 คน (กจ 6:3) คริสตชนทุกคนได้รับประสบการณ์ว่า “เราเป็นพระศาสนจักร”
- + การทำงานเป็นทีมทำให้ยากต่อการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งกลายเป็นผู้นำแบบเผด็จการ และผู้นำแบบขาดเขาไม่ได้
- + มีผลดีมากมายในทางปฏิบัติ สำหรับการทำงานเป็นทีม อาทิ

- หลีกเลี้ยงมิให้คนหนึ่งรับภาระหนักเกินไป
 - สามารถมีประสบการณ์กับชาวบ้านหลายประเภท
 - จะช่วยให้ง่ายขึ้นในการหาคนมาแทน
 - เยาวชนอาจเข้ามาร่วมงานได้ง่าย
 - คนชี่อายุจะกล้าแสดงตัวได้ง่าย
 - การติเพื่อก่อซึ่งกันและกันง่ายขึ้น
 - “ทำที่แปลกๆ” ของผู้นำบางคนสามารถเสริมแทนกันได้
 - การฝึกอบรมเป็นไปได้มากขึ้น
- บางครั้งทำให้การดำเนินการไปได้ช้า
 - บางครั้งไม่ค่อยได้ผล
 - ปัญหาในความเป็นมนุษย์ (อัตตา) สามารถเกิดขึ้นได้ในสมาชิกของทีม
 - สมาชิกทีมงานบางคนรอให้อีกคนทำก่อน แต่สุดท้ายก็ไม่ได้ทำอะไรสักอย่าง

“จิตตารมณ์การทำงานเป็นทีม”
 ดูหนังสือ ลุ่มโก้ เล่มที่ 15 บทที่ 14-16

ง. ผู้นำที่มีการหมุนเวียน

ในชุมชนคริสตชนย่อยการเป็นผู้นำควรจะ “หมุนเวียนเปลี่ยนกันไป” หมายความว่า ผู้นำคนหนึ่งจะได้รับการบอกกล่าวตั้งแต่แรกแล้วว่า วาระงานบริการมีกำหนดเวลาไว้แล้ว เมื่อหมดวาระแล้ว คนอื่นก็จะเข้ามาดำเนินงานเดียวกันนั้นต่อไป ตัวอย่างเช่น ผู้ประสานงานชุมชนคริสตชนย่อย โดยปกติจะเปลี่ยนหลังจาก 2 ปี งานที่เป็นรูปธรรม เช่น การต้อนรับสมาชิกใหม่เข้ามาในละแวกบ้าน อาจหมุนเวียนกันไปตามวาระ 6 เดือน



อภิปรายในกลุ่มรวม

คำถาม

- มีข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบอะไรบ้าง ใน “การเป็นผู้นำที่หมุนเวียนกัน” ?

บทเสริม

- + ชุมชนอาจได้ประสบการณ์ว่า เราทุกคนเป็นพระศาสนจักร
- + พรสวรรค์และพรพิเศษต่างๆ ของชุมชนสามารถได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น
- + ชาวบ้านเต็มใจมากขึ้นที่จะดำเนินการรับผิดชอบงานถ้ามีวาระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย
- + โอกาสที่จะมีผู้นำแบบเผด็จการไม่ง่าย
- + ผู้นำอาวุโสสามารถช่วยแบ่งปันภูมิปัญญาของตนให้กับผู้นำคนใหม่ๆ ได้
- คุณภาพบริการอาจไม่อยู่ในระดับตามที่คาดหวังไว้เสมอไป
- ต้องจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ

หมายเหตุ

เหตุผลต่างๆ เรื่อง “การเป็นผู้นำแบบทำงานเป็นทีม” กับเรื่อง “การเป็นผู้นำแบบหมุนเวียน” น่าจะได้ชี้แจงในที่ประชุม มิฉะนั้นแล้วสัตบุรุษอาจสรุปผิดๆ โดยพูดว่า (ตัวอย่าง เช่น)

“เห็นไหม พวกเขาไม่ไว้วางใจเธอ พวกเขาไม่ต้องการเธออีกต่อไปแล้ว”

กระบวนการปลูกจิตสำนึกต่างๆ
เรื่องการเป็นผู้นำในพิธีบูชาขอบพระคุณวันอาทิตย์
เทียบ คู่มือลูมโก้ เล่มที่ 14

การใช้เอกสารคู่มือ AsIPA

เอกสารคู่มือ AsIPA เรียบเรียงขึ้นสำหรับคริสตชนชายหญิงชาวบ้านทั่วๆไปในระดับวัด เอกสารเหล่านี้สามารถนำมาใช้ได้ผลดีที่สุดในห้องประชุมคริสตชนขนาดเล็ก ชุมชนเพื่อนบ้าน สภาภิบาลวัด หรือกลุ่มขนาดเล็กอื่นๆ ในชุมชนวัดก็ได้

เอกสารคู่มือ AsIPA ยังอาจนำมาใช้ได้กับกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในการสัมนา หรือในวัด แต่ต้องรักษา “วิธีการการมีส่วนร่วม” อาศัยการทำงานในกลุ่มย่อยเป็นสำคัญ

ลักษณะเด่นของ กระบวนการ AsIPA

1. เอกสารคู่มือ AsIPA รับเอา “วิธีการการมีส่วนร่วม” มาใช้ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะแสวงหาและค้นพบด้วยตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. เอกสารนี้เรียบเรียงขึ้นมาในลักษณะที่ว่า ผู้นำกลุ่ม (facilitator) อาจนำมาใช้ได้ด้วยการเตรียมตัวเพียงเล็กน้อย
3. ผู้นำกลุ่ม ควรจะปฏิบัติตามเอกสารคู่มือนี้อย่างเคร่งครัดที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในเอกสาร
4. ผู้นำกลุ่ม จะไม่พึงพอใจกับคำตอบเพียงคำตอบเดียวต่อประเด็นคำถาม แต่สนับสนุนให้ผู้เข้าประชุมแสวงหาคำตอบให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เทคนิค “แบ่งปันกับคนข้างเคียง” 2-3 คน (Buzz groups) จะช่วยให้มีส่วนร่วมได้มากขึ้น
5. บทเสริม อาจช่วยเพิ่มเติมจากสิ่งที่ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มได้ค้นพบแล้ว และสรุปประเด็นสำคัญ
6. บทสรุป เจตนาเพื่อใช้เป็น “การให้ข้อมูล”

AsIPA

Asian – Integral – Pastoral – Approach

กระบวนการอภิบาลแบบบูรณาการของคริสตชนเอเชีย

คณะพระสังฆราชแห่งเอเชีย ได้ประกาศในแถลงการสุดท้ายจากที่ประชุมสหพันธ์สภาพระสังฆราชแห่งเอเชียครั้งที่ 5 ณ เมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย ว่า ชุมชนวัดและพระศาสนจักรหลังปี ค.ศ. 1990 นี้ ต้องเป็น “พระศาสนจักรที่ทุกคนมีส่วนร่วม” เป็น “ชุมชนวัดที่เป็นจิตหนึ่งใจเดียวกันของชุมชนคริสตชนย่อยๆ” พระศาสนจักรที่เป็น “ประจักษ์พยานถึงองค์พระคริสตเจ้าผู้กลับคืนพระชนมชีพ” (FABC 5 ข้อ 8)

ประเด็นปัญหาก็คือ จะสนับสนุนวิถีชุมชนวัด หรือ “วิถีทางใหม่ของการเป็นชุมชนวัด” นี้ได้อย่างไร ฉะนั้นในปลายปี 1993 โดยการสนับสนุนร่วมกันของสองสำนักงานในสหพันธ์สภาพระสังฆราชแห่งเอเชีย (FABC) คือ สำนักงานเพื่อการพัฒนามนุษย์ (OHD) และสำนักงานเพื่อกิจการฆราวาส (OL) ได้จัดการประชุมปรึกษากันที่กัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย และเสนอให้กระบวนการทางด้านอภิบาลสนับสนุน “พระศาสนจักรที่ทุกคนมีส่วนร่วม” ในเอเชียว่า AsIPA ซึ่งย่อมาจาก Asian Integral Pastoral Approach เอกสารคู่มือ AsIPA ของโครงการฝึกอบรม มีแนวทางปฏิบัติตรงตามชื่อดังนี้

Asian

โครงการนี้ต้องการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสหพันธ์สภาพระสังฆราชแห่งเอเชีย และช่วยคริสตชนเอเชียให้เผชิญชีวิตตามแบบชาวเอเชีย ในแสงสว่างแห่งพระวรสาร

Integral

โครงการนี้บูรณาการให้เกิดความสมดุลในชีวิตคริสตชน ระหว่างชีวิต “ฝ่ายจิต” กับชีวิตทางด้าน “สังคม” ระหว่างชีวิต “ส่วนบุคคล” กับชีวิต “ชุมชน” ระหว่างชีวิต “ผู้นำทางฐานันดร” กับ “ผู้ร่วมรับผิดชอบที่เป็นฆราวาส”

Pastoral

โครงการนี้มุ่งเน้นการฝึกอบรมฆราวาส ในพันธกิจด้านงานอภิบาลของพวกเขา ในชุมชนวัด ในพระศาสนจักรและในสังคมโลก

Approach

กระบวนการของเอกสารคู่มือชุดต่าง ๆ เหล่านี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือ ทำให้งานอภิบาลในชุมชนวัดมี “พระคริสตเจ้า” และ “ชุมชน” เป็นศูนย์กลาง นอกจากนั้น ยังเป็นการโน้มน้าสมาชิกที่ร่วมประชุมกลุ่มให้ค้นหาประสบการณ์ “การเป็นชุมชนวัดในวิถีทางใหม่” นี้ด้วยตนเอง