

RAPPORT GÉNÉRAL DU RÉSUMÉ

DU COMITÉ PASTORAL EXÉCUTIF DE PLANIFICATION

1. INTRODUCTION

Cardinal Sean O'Malley en Janvier 2004, a établi le Comité de planification pastoral pour relever un défi principal faisant face à l'église pour les années à venir, à savoir : Le nombre limité des prêtres disponibles probablement pour les années à venir dans l'archidiocèse. Le cardinal a demandé au comité :

- De Jeter un coup d'œil sur ce qui existe :Les programmes le service et leurs limites.
- Revoir des pratiques diocésains, régionaux et aux niveaux nationaux ; formuler, des recommandations et priorités, en vue de guider l'archidiocèse à l'avenir.

Il a cité le besoin d'un plan de mettre des paroisses en mesure pour soutenir les divers efforts pastoraux nécessaires de la vie pastorale, incluant, par exemple:Permettre les

- communautés vibrantes de culte ;
- Atteindre ceux qui sont au dehors, Les non-devoués et les aliénés ;
- Servir les pauvres et les marginaux de la société ;
- Services de professionnel et de volontaire ;
- Bon fonctionnement des conseils pastoral et de finances ; et formation des laïcs compétents et qualifiés.

II. RÉSULTATS

La réalité catholique nationale

Parmi les leaders nationaux d'église, il y a conscience répandue de la nature changeante du personnel de paroisse. Dans tout le pays, le sacerdoce vieillit ; plus d'un quart de prêtres diocésains sont retraité, malade, ou autrement dit incapable d'administrer activement. Dans les vingt années à venir, 29.000 des prêtres servant aujourd'hui seront

au-dessus de l'âge de 75 ans. Au cours de cette même période de vingt ans, seulement 9.000 prêtres seront ordonnés. Nationalement, plus de 30.000 laïcs étendus ont des rôles de conduite de paroisse et environ 15.000 diacres permanents sont en services dans les paroisses.

La réalité dans l'archidiocèse de Boston

L'archidiocèse de Boston est actuellement servie par un total de 500 prêtres actifs. De ces derniers, 38 sont en congé de santé ou non affecté, 97 sont en ministère spécial et 365 sont au ministère dans les paroisses. Pour ceux au ministère de paroisse, 108 sont de 65 ans ou plus âgés. À un taux moyen projeté d'une perte de 25 prêtres actifs par an et à une moyenne projetée de 5 prêtres par an nouvellement ordonnés, d'ici 2015 il y aura seulement 292 prêtres actifs, c.-à-d., les prêtres qui ne sont pas retraité ou ne sont pas de manière permanente actives, dont seulement des 212 environ seront disponibles pour le ministère dans les paroisses. Ceci laissera approximativement 10-12 prêtres dans chacun des 20 vicariats pour le travail à plein temps dans les paroisses. tous les prêtres actifs seront capables ou occuperont la position de Curé. Il est probable que des communautés religieuses comme les Maristes, les oblats et les franciscains--prendront la charge de certaines paroisses de nouveau à l'archidiocèse dû aux nombres insuffisants de prêtres ; quelques nouvelles communautés auront probablement la responsabilité de quelques paroisses. La dépendance courante à l'égard de beaucoup de prêtres âgés qui ont déjà la vie active dans les paroisses continueront sûrement, mais leurs nombres commencent à diminuer.

L'archidiocèse est également servie par 219 diacres permanents, 163 actifs, 17 non affecté à une paroisse, 5 externes, 30 des diacres âgés, 2 sont en congé de maladie, et 2 sont en mission spéciale. Il y a également dans l'archidiocèse une variété de laïcs, y compris 97 associés pastoraux, 89 directeurs d'éducation religieuse, 41 coordonnateurs d'éducation religieuse, 74 administrateurs d'éducation religieuse, 186 administrateurs, et 128 ministres pour les jeunes. Certains dans tous ces groupes remplissent plusieurs rôles (et ont été comptés deux fois ici).

Clairement il y a un besoin de prévoir pour le futur du personnel de nos paroisses. Quoi que soit le plan prévu, le soin pastoral doit être fait d'une manière qui engendre la confiance, parce que dans l'archidiocèse il y a profondément un besoin de reconstruire la confiance entre les leaders, des structures et des enseignements d'église. Ceux qui conçoivent tous les processus ou initiatives doivent être constamment alertes à cette réalité. La confiance est reliée à la transparence, à la consultation, à la communication, à l'intégrité, au suivi, et à beaucoup d'autres qualités souhaitables. Un des facteurs affectant le bas niveau de confiance dans la planification pastorale est l'histoire des trente-années dans l'archidiocèse de lancer la planification pastorale et d'arrêter le milieu du courant quand les questions difficiles font surface. Des « faisceaux' ont été

essayés et ont produits des changements, mais avec des résultats mixtes. La reconfiguration 2004, qui a mené à une réduction de 62 du nombre de paroisses, a eu comme conséquence beaucoup de dissension.

Beaucoup de catholiques profondément dévoué veulent et ont besoin l'appui des ressources qui s'obtiennent de plus en plus étendu. Un grand nombre de catholiques n'assistent pas à la messe du dimanche, lutter avec l'alléger l'église vit un temps de mission. L'enrôlement des paroissiens à participer aux activités et aux aspects de la mission devient de plus en plus difficile dans beaucoup de paroisses. Cette situation demeurera probablement un défi significatif.

La vie en paroisse est devenue compliquée, avec des politiques commerciales, des règlements, etc., prenant le temps et l'attention et dans beaucoup de cas amoindrissant le temps qu'un curé peut consacrer aux fonctions pastorales. Le coût de maintenir des équipements et les salaires considérablement change et limite, les rentrées de fonds dans beaucoup de paroisses. les paroisses ont besoin d'un plus grand engagement plutôt qu'une dépendance excessive sur le bingo, les locations, etc.

Actuellement l'archidiocèse manque d'une infrastructure qui peut soutenir la planification pastorale efficace. Il y a trop peu de collaboration entre les paroisses. Il y a bien plus de tâches pastorales menées par le clergé et de célébrations liturgiques maintenant étant conduites par un groupe de prêtre agé du clergé. Sans mandat fort, fourni par l'archevêque à toutes les paroisses, pour s'engager dans la planification pastorale à l'avenir, la vie pastorale de l'archidiocèse continuera à diminuer à un rythme plus rapide. Le mandat doit être accompagné de l'autorité nécessaire déléguée à chaque évêque régional pour surveiller la planification et doit inclure un appel pour la responsabilité des paroisses. En même temps les évêques doivent être responsables l'un à l'autre et envers l'archevêque pour l'exercice de cette autorité. Le partage de cette autorité déléguée avec les mandats respectif de différent vicaire forain est donné.

À travers les Etats Unis : Réponses diocésaines aux réalités semblables

Les contacts avec d'autres diocèses ont indiqué qu'il y a eut deux modes de réponse à la réalité courante :

1) une approche adéquate de cas par cas à une paroisse individuelle fournissant l'issue du personnel ou,

2) le développement d'un effort diocésain-large de prévoir et mettre en application un plan pour l'avenir des paroisses fournissant des solutions pour le personnel, comme démontrées par Louisville, Cleveland et Portland, Maine. Ce dernier processus est caractérisé par :

Un fort de l'évêque diocésain à toutes les paroisses pour prévoir un plan, des solutions pour le personnel. Au profit de la mission pastorale : Utilisation soigneuse de · de toutes les organes consultatifs existants, par exemple, le Conseil pastoral, le Conseil Archdiocésain, dans des stratégies soutenant la planification ;

- La création d'un comité respecté de planification (ou exécution) qui détermine avec l'évêque le choix de fournir des options de personnels disponibles et acceptables dans le diocèse

Articulation · des critères pour les paroisses qui sont considéré actives ;

Arrivent aux espérances diocésaines au sens large dont les services pastoraux et liturgiques peuvent raisonnablement être effectués et parmi des paroisses, et dans quelle mesure (par exemple, fréquence et nombres des célébrations liturgiques) et par qui (le clergé, étende les ministres laïcs, au comité de laïcs) ; et le comité des laïcs

- L'engagement de toutes les paroisses (organisées en groupements prédéterminés) dans un processus consultatif complet en vue de faire une recommandations à propos de l'avenir de la paroisse afin de donner des solutions concernant le personnel pour chaque paroisse et groupe de paroisse ;

Détermination et communication de · aux groupements de paroisse d'une prévision raisonnable des nombres de prêtre qui seront disponibles pour servir une zone ;

- L'engagement des leaders régionaux (évêques et vivaires régionaux) pour animer et diriger le processus consultatif et de planification dans les paroisses ;

- L'évaluation de toutes les recommandations par le comité de planification, y compris la qualité du processus consultatif et le caractère pratique des recommandations ;

Soumission de · du plan général à l'évêque diocésain pour sa revue et acceptation ;

Publication de · du plan diocésain général recommandé, temps pour des additionnel c'est à considérer et de modifications à faire ; et

Promulgation de · des décisions, souvent avec une chronologie pour l'exécution.

. Les modèles de paroisse actuellement en place aux Etats-Unis sont :

Paroisse individuelle de · avec le pasteur de prêtre

Ministère coordonné formel de ·, auquel deux paroisses ou plus sont de travailler avec des autres pour fournir des services et pour éviter la duplication de la paroisse individuelle de · de ministères avec l'administrateur pastoral--un diacre, un homme religieux ou étendu ou un femme

- Deux paroisses ou plus avec un curé

- Deux paroisses ou plus avec un administrateur pastoral

- Deux paroisses ou plus ont servi par une équipe de prêtres servant dans le solidum (Canon 517.1)

Paroisse · un et un curé servant les emplacements multiples de culte.

Fusion de · de deux paroisses, avec un curé et un emplacement de culte.

Fermeture · d'une paroisse

Tous ces modèles présument que les personnels de paroisse sont en place pour compléter le ministère du pasteur. N'importe quel modèle mis en application est censé pour tenir compte de l'importance de la célébration de l'eucharistie, particulièrement le dimanche.

III. RECOMMANDATIONS.

Si aucune approche proactive diocésaines de planification, guidée par l'archevêque, n'est pas adoptée, l'archidiocèse fait face à une série continue de fermetures de paroisse résultant particulièrement des limitations de personnel et des problèmes financiers. Elle également fera face au mal et irritera l'accompagnement de beaucoup de paroisse à la fermetures.

Quelques approches au futur seront adoptée, il est inévitable que beaucoup d'aspects des structures actuelles de paroisse ne seront plus soutenables dans un même avenir immédiat. La vie de paroisse devra regarder très différente du présent pendant que les paroisses tâchent d'employer des ressources plus limitées pour la mission. Les dispositifs tels que le nombre de paroisses, la disponibilité et des modes de la conduite, aussi bien que l'ampleur des services liturgiques et pastoraux offerts devront assurément changer. Les facteurs tels que la taille typique de paroisse, partage des ressources financières parmi des paroisses, et les critères pour la vitalité de paroisse tous exigeront la pensée attentionnée.

Développer des modèles et des priorités appropriés pour les paroisses est très important. Il est plus important en raison de la grande nécessité d'aider des personnes à rencontrer le seigneur, à aimer et savoir leur foi, pour vivre leur foi de tout coeur, et répondre à l'appel baptismal à la sainteté et à la participation à la mission. Le manque de développement des modèles appropriés et les directives diocésain–larges pour la prestation des services pastoraux aura en grillage de personnel, particulièrement prêtres, et comme conséquence les paroisses se concentrant sur le seul entretien plutôt que sur la mission.

Le Comité de planification pastoral recommande les étapes qui doivent être prises pour réaliser les changements nécessaires pour relever les défis avenir. Ces étapes peuvent être regardées à deux niveaux : paroisse et archidiocèse.

Niveau de paroissiale

· En premier lieu voilà une recommandation : L'archidiocèse de Boston devrait entreprendre un processus de planification apparenté à ceux des diocèses des quelques États comme décrit ci-dessus. L'archevêque, après consultation suffisante, devrait décider quelles options du personnel de paroisse/structurer devrait être mis en

application dans l'archidiocèse de Boston, et selon quelles conditions et priorités. Une combinaison de paroisse, d'inter-paroisse et de planification diocésain-large doit faire partie à lui.

L'essentiel est de coopérer en collaboration parmi des prêtres et des personnels dans (ou grouper) les paroisses voisines dans diverses manières. (L'archevêque devra prendre quelques décisions politiques spécifiques qui guideront le processus.) « La planification pastorale pour la mission » doit être bien comprise par tous, et être effectuée dans des paroisses et particulièrement au conseils pastoraux de paroisse. Chaque groupement des paroisses devra arriver à un plan pastoral pour adresser beaucoup de sujets pratiques, tels que des plans pour l'assurance des enterrements, urgences sacramentelles, ajustements dans des programmes de messe pour s'assurer que ces dimanche et messe quotidienne seront disponible en cas de maladie, de retraites et de vacances

Le · beaucoup de ministres et de paroissiens ecclesial doivent comprendre ce qui est signifié par la limite et le processus « de la planification pastorale pour la mission », un processus qui devrait déjà être existant dans les paroisses, au personnels et conseils pastoraux de paroisse particulièrement. Pour s'engager bien dans ce processus, toutes les paroisses ont besoin d'aident de au delà de leurs ressources propres, et avec l'aide des ressources archdiocesan qui devront être existantes et disponibles. Ces paroisses qui ont entrepris la planification efficace et continue doivent être félicitée, soutenue et encouragée dans leurs efforts. Ceux qui luttent avec le besoin d'être aidé avec la facilitation appropriée et d'autres ressources. Ces genres de chapeau ne se sont jamais engagés dans n'importe quelle planification aura besoin d'un mandat et d'un soutien important de l'archevêque et du sien des délégués.

allant en avant, dans des groupements de paroisse et avec une uniformité diocésain-large, un pastoral de groupement plan-travaillé dehors en collaboration parmi des paroisses impliqué-doit aborder des questions telles que : une charge de travail réaliste pour tous les ministres de paroisse qui identifie les oeufs de poisson appropriés des membres du personnel et reconnaît le besoin de renouvellement périodique et régulier, physique et spirituel, aussi bien que la formation continue. Le besoin de techniques normalisées d'être stipulé comme acceptable, et en fait normatif, pour à assurance pastorale conformée dans toute l'archidiocèse.

Niveau Archdiocésain

Pour effectuer le besoin de changement de base de l'infrastructure pour la planification pastorale, ce qui suit devrait se produire :

Un mandat de l'archevêque pour que toutes les paroisses s'engagent dans la planification pastorale diocésainne active.

Délégation d'autorité aux évêques et aux vicaires comme leaders/animateurs principaux

de la planification.

Choix ; d'un Comité d'exécution pour passer en revue les paroisses fournissant des options du personnel et à consulter l'archevêque au sujet des options acceptables.

Détermination de ; des groupes de paroisses pour la planification d'inter-paroisse.

Développer ; un processus distinctif de communications afin de reprendre cette initiative.

Éducation ; /formation de tous le clergé, personnel et des paroissiens autour des décalages d'horaire nécessaires pour développer des réponses plus créatrices aux besoins pastoraux des paroisses au 21ème siècle.

La présentation ; aux groupements de paroisse du plan de travail et de la chronologie de planification, y compris une orientation au sujet des discussions et de l'option du personnel qui sera meilleur, adapté à la réalité de chaque groupe.

Engagement de · des ressources pour le besoin urgent et continue de la formation des laïques religieux, des séminaristes et du clergé si le nombre suffisants continue à être disponibles pour bien servir.

· Renforçant les conseils pastoraux des paroisses en exigeant et en soutenant la mise en oeuvre efficace de leur rôle primaire comme conseiller pour les curés pour la planification pastorale.

Rétablissement de · d'un mécanisme archdiocésan-large de planification qui stimule des réunions de planification d'inter-paroisse.

Développement de · d'un programme pour la préparation et la formation des administrateurs potentiels de paroisse (si ce modèle du personnel de paroisse est approuvé). Quelques associés pastoraux courants et quelques diacres permanents pourraient être parmi les premiers candidats.

Un Plan pour le perfectionnement de ces programmes de formation au séminaire, des ateliers, les cours ou les programmes pour le développement des qualifications dans la planification pastorale, la dynamique de groupe, les rapports et les relations interpersonnelle/organisation. Ces ateliers, cours et programmes devraient dans beaucoup de cas être ouverts de configuration et de participants religieux.

La méthode ; pour dépister, évaluer les études ou les résultats se qui seront rapportée à des dirigeants de paroisse et des modèles de personnel, en donnant des modèles de perfectionnements.

Une méthode · A pour dépister et évaluer sur un plus haut niveau d'étude financière ou le résultat qui sera rapporté aux dirigeants de paroisses sans moyens d'engager le personnel nécessaire (par exemple, directeur commercial) ou de fournir des services essentiels de paroisse.

Éléments importants du processus de planification proposé pour l'archevêque

- Articulant une vision pour l'archidiocèse de Boston, ses priorités pour la planification pastorale, et critères pour les paroisses actives/essentielles.
- Exigeant la planification pastorale archi-diocésaine dans et parmi les paroisses.

- Autorisant les évêques régionaux à leur tour le curés forain, à surveiller l'exécution du mandat à la lumière de la vision et des priorités articulées.
- Exigeant que tous les conseils pastoraux et le clergé soient formés et instruits dans les étapes pour que la planification pastorale efficace, avec l'engagement de financier, le personnel et d'autres ressources aident des paroisses dans cet entreprise existante. Énonciation de · de la participation prévue du clergé, des personnels et des paroissiens dans la planification.
- Gardant des groupements des paroisses averties des nombres probables des prêtres probablement pour être disponible par groupement.
- Prenant du temps suffisant pour l'éducation au sujet de tous changements proposés de fournir des modèles de personnel et au sujet du rapport entre les rôles de la paroisse et l'archidiocèse dans le processus.
- Appelle à tous les catholiques de l'archidiocèse au besoin de vue d'ensemble d'église.
- Énonçant une espérance qu'il devrait y avoir formation pour les étudiants de séminaire et de tous les membres du personnel potentiels de paroisse pour cette nouvelle réalité.
- Guidant l'archidiocèse dans des espérances raisonnables d'arrangement pour un réserve de services liturgiques et pastoraux dans les paroisses et de groupement des paroisses.

Formation du personnel de paroisse

Les personnels bien préparés de paroisse doivent collaborer parmi eux-mêmes et également avec le personnel des paroisses avoisinantes. En raison de ceci, les priorités émergent :

Le · rassemblez les séminaristes, les candidats au diaconat, étendent les ministres laïques sur des aspects de formation qui tireraient bénéfice de cette combinaison.

Le · quand l'archevêque, l'évêque régional ou le curé forain recueillent des personnes pour aborder des espoirs, des plans ou des problème de la vie pastorale, tous les différents membres de personnel pastoral devrait d'habitude être invité à participer. Ceci n'exclut pas la convenance, parfois, pour des prêtres, les diacres permanents ou d'autres ministres pour recueillir ensemble pour aborder des issues en tant que groupes séparés. Pour le futur des Formations continue régulière d'offre au membre du personnel.

- et mise à jour aux personnels, avec l'espérance que chaque membre du personnel s'engage dans une certaine manière au développement professionnel ensemble comme personnel.

Le · s'assurez que le logiciel de maîtrise au séminaire de rue John restent compétitive avec d'autres programmes et augmentent le nombre de diplômés. Il y a le besoin d'explorer les contraintes financières qui ne permettent pas de faire face au frais d'inscription. Des donateurs importants pourraient être invités à offrir des bourses. Le

soutien Archidiocésain de l'écriture de la collecte de fonds et/ou de la concession du programme peut aider ceci.

Le programme du • A semblable au programme ancien de BUT doit être ré institué pour compléter ce qui est maintenant offert au niveau diocésain. Les volontaires de configuration ont besoin non seulement du développement de qualifications, mais également, d'une manière primordiale, la base théologique et de formation pleine AEM offert aux laïcs.

D'autres considérations concernant les agences Archidiocésain

Le • afin de soutenir et augmenter des efforts pastoraux de planification au niveau des paroisse, une culture de la planification à tous les niveaux de l'archidiocèse doit être développé et stimulé. C'est un principe bien connu « des pratiques » que la culture d'une organisation est établi par la personne (s) au dessus. Pour notre église locale, à moins que l'archevêque établisse un processus de planification pastoral annuel comme priorité pour son cabinet pour toutes les agences de l'archidiocèse et pour chaque paroisse individuelle en coopération avec les paroisses voisines, puis une culture de la réactivité gagnera facilement dehors au-dessus d'une culture de la réponse prévue aux besoins pastoraux.

La planification pastorale efficace de • exige que des priorités pastorales soient fixées par l'archevêque, en collaboration avec le conseil presbytéral, le conseil pastoral archidiocésain et le cabinet. Sous la conduite des secrétaires du cabinet , chaque agence doit être engagée dans la planification continue par la fixation des buts qui reflètent les priorités indiquées de l'archevêque, les programmes de développement et un budget pour soutenir les buts et les progrès, d' évaluer vers leurs accomplissements.

Le • les personnels des agences pastorales, en particulier, le bureau de planification et de recherche, sont des personnes de ressource naturelle pour les compétences que les paroisses rechercheront. Les matériaux édités existants et mis à jour peuvent être très utiles.

Le • annuellement convoque le conseil paroissial et le conseil financier avec l'archevêque pour partager des ressources et des expériences.

Utilisation de • le conseil Presbytéral et le Conseil pastoral Archidiocésain pour l'aide à l'archevêque en créant une culture de la planification.

Points de conclusion

Le Comité se rend compte que les efforts réclamés dans ce rapport puissent être coûteux en termes de temps, énergie et finances. Beaucoup peuvent se demander : Pouvons nous nous permettre d'essayer ceci ? Notre réponse est : Pouvons-nous nous permettre de ne pas faire ainsi ? Nous espérons que les efforts peuvent être effectués aussi simplement comme raisonnablement possible sans sacrifier le courage, la sagesse

et le respect et d'une manière dont on ne place pas un fardeau trop lourd sur des prêtres, des paroisses et des membres du personnel et des paroissiens de l'archidiocèse.

Il peut y avoir beaucoup d'autres sujets qui seront adressés dans ce rapport comme : état de préparation de paroisses pour des transitions à de nouveaux pasteurs ; personnel prévoyant de compléter de nouveaux modèles de paroisses ; la perspective et le défi des prêtres internationaux servant nos paroisses ; le contenu spécifique des programmes de formation en raison des besoins pastoraux de planification ; les réalités de la planification pastorale parmi les groupes culturels. Diverses Les lecteurs de ce rapport peuvent bien penser à beaucoup d'autres. Si ce rapport commence une certaine bonne réflexion et aboutit à d'autres spécifications et expansion des problèmes, il peut être utile. S'il mène également à décider et à agir avec concertation pour le bien de la mission de l'église, alors il sera réussi.

Participants au comité

Droite. Rev. John Ahern Pastor, rue Mary, Brookline

Sr. Batho marial, secrétaire de Cabinet de CSJ, services régionaux de l'archidiocèse

Mme Linda DeCristoforo Pastoral Associate, notre Madame de grâce, Chelsea/Everett

Rev. Robert Deehan directeur, bureau du personnel pour le clergé

Sr. Mary Anne Doyle, directeur de CSJ de planification, bureau d'école pastorale

Rev. George Evans, curé de chaise, rue Julia, Weston/Lincoln

Bureau de M. Harry Foden Volunteer, de planification et de recherches

Ministre de Mme Mary Jo Kriz Youth, conception immaculée, Marlboro

Diacre de Philip LaFond, Christ roi Brockton

Rev. Robert McMillan, bureau de directeur de SJ, de planification et de recherches

Sr. Dorothea Masuret, directeur de CSJ, bureau des ministères étendus d'Ecclesial

Jeunesse Minister/DRE, M.P.B., Douvres, rue Theresa, Sherborn de Mme Regina O'

Connor

Sr. Evelyn Ronan, associé pastoral de SND, rue John, Wellesley/Newton

Mme Maureen Simmons Principal, école de rue Agatha, Milton

Rev. Michael Steele Pastor, notre Madame étoile de mer, Marblehead

