

# CORSO $\Omega$ MEGA

Un Addestramento Pratico per Fondare Nuove Chiese



## La Leadership

Scritto da:

*The Alliance for Saturation Church Planting*

In collaborazione con

*Peter Deyneka Russian Ministries*

Edizione Italiana a cura di...

Michele Carlson

[michele@missioneperite.it](mailto:michele@missioneperite.it)

0761-650221

In collaborazione con

[www.MissionePerTe.it](http://www.MissionePerTe.it)

**Corso Omega:  
Un Addestramento Pratico per Fondare Nuove Chiese**

Publicato da:  
The Bible League, 16801 Van Dam Road, South Holland, IL 60473 USA  
Tel: (800) 334-7017 E-mail: info@BibleLeague.org www.bibleleague.org

Copyright ©1999 by *The Alliance for Saturation Church Planting*.  
Questo materiale è stato preparato in collaborazione con Peter Deyneka Russian Ministries, Project 250.

**Si concede il permesso e si incoraggia a riprodurre e a distribuire questo materiale** in qualunque formato a condizione che:  
(1) si dia credito all'autore, (2) vengano indicate eventuali modifiche, (3) non venga applicato alcun costo oltre quello della riproduzione, (4) non se ne facciano più di 1000 copie.

Se volete mettere questo materiale su Internet o se si intende usarlo per altri scopi (oltre a quelli indicati sopra) siete pregati di contattare:

*The Alliance for Saturation Church Planting*, H-1111 Budapest, Budafoki út 34/B III/2, UNGHERIA,

Tel: +(36-1) 466-5978 e 385-8199 Fax: +(36-1) 365-6406 E-mail: SCPAlliance@compuserve.com.

Si incoraggiano anche traduzioni e adattamento per il proprio contesto. Vi chiediamo di contattare *The Alliance* in modo che possiamo incoraggiare ed informare altri che potrebbero avere un interesse nella vostra lingua o negli scopi prefissi.

Edizione italiana tradotta da Marvin Oxenham.

Per ulteriori informazioni sui rispettivi ministeri, contattare



P.O. Box 843  
Monument, CO, USA 80132-0843  
Numero Verde: (800) 649-2440  
E-mail: Contattare\_USA@AllianceSCP.org  
www.AllianceSCP.org  
Ufficio Europeo E-mail: alliance@alliancescp.org

**Peter Deyneka Russian Ministries**

Project 250  
P.O. Box 496, 1415 Hill Avenue  
Wheaton, IL, USA 60189  
Tel: (630) 462-1739 Fax: (630) 690-2976  
E-mail: RMUSA@ASR.ru  
www.russian-ministries.org



E-mail: info@MissionePerTe.it  
www.MissionePerTe.it

---

# PRINCIPI BIBLICI DI CONDUZIONE PER LA FONDAZIONE DI CHIESE

---

<b>Lezione 1</b>	<i>Principi biblici di leadership</i>
<b>Lezione 2</b>	<i>Il profilo di un leader</i>
<b>Lezione 3</b>	<i>Sfere di leadership</i>
<b>Lezione 4</b>	<i>Introduzione al lavoro di gruppo</i>
<b>Lezione 5</b>	<i>Sviluppare un team</i>
<b>Lezione 6</b>	<i>Il leader servo</i>
<b>Lezione 7</b>	<i>Dinamiche di leadership</i>
<b>Lezione 8</b>	<i>Stili di interazione</i>
<b>Lezione 9</b>	<i>Cercasi leader</i>
<b>Lezione 10</b>	<i>Addestrare nuovi leader</i>
<b>Lezione 11</b>	<i>Dispensare e mettere leader in circolazione</i>
<b>Lezione 12</b>	<i>La leadership nel movimento</i>



# Principi biblici di leadership

## ☞ **Scopo della lezione**

Questa lezione definisce che cos'è la leadership ed introduce cinque insegnamenti biblici sull'argomento. Quando si parla del tema della leadership è essenziale partire dalle verità assolute della Scrittura, piuttosto che dai nostri presupposti personali.

## ☞ **Punti principali**

- Leadership significa influenzare gli altri.
- Ogni autorità viene da Dio.

## ☞ **Esiti auspicati**

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato, ogni partecipante dovrebbe:

- Sapere definire la leadership con una sola parola
- Conoscere i cinque principi biblici fondamentali della leadership.

## ☞ **Appendice**

1A Casi pilota sulla leadership

## ☞ **Suggerimenti per gli istruttori**

Questa lezione include tre attività da svolgere in classe. Occorre usare giudizio per sapere quanto tempo dedicare ad ognuna. L'appendice 1A inoltre fornisce l'opportunità di valutare le implicazioni dei principi descritti nella lezione. Se possibile, questo lavoro andrebbe fatto in classe in piccoli gruppi, o comunque seguendo un formato che incoraggi la discussione.

## INTRODUZIONE

Si dice spesso che uno dei bisogni maggiori della chiesa è quello di avere una leadership più qualificata. La ricerca o l'addestramento di leader richiede tuttavia una definizione del termine. Cosa intendiamo per leadership? La parola "leadership" può assumere varie connotazioni. Quando discutiamo la leadership nel contesto specifico della chiesa, il significato reale è ancora più complesso. La maggior parte di noi ha una serie di presupposti sulla leadership derivanti dalle nostre culture, dalle nostre tradizioni e dalle nostre esperienze. I principi che riguardano la leadership tuttavia devono derivare dalla Scrittura, che contiene la verità assoluta. Quando studiamo i principi biblici sulla leadership ci rendiamo conto che il modello che Dio indica è radicalmente diverso da quello che il mondo propone. In questa lezione focalizzeremo su ciò che la Scrittura insegna sulla leadership.

## I. LA DEFINIZIONE DELLA LEADERSHIP

**ATTIVITA':** prendi un minuto per definire il termine "leadership" usando il minor numero possibile di parole. Condividi la tua definizione con gli altri.

Prendi nota delle due definizioni che seguono:

*"La leadership è l'abilità di una persona di influenzare gli altri"* (Sanders, *Spiritual Leadership*, p. 31).

*"La leadership consiste in un processo dinamico grazie al quale un uomo o una donna con capacità divinamente ordinate influenza il popolo di Dio in modo da fargli compiere la Sua volontà"* (Clinton, *Making of a Leader*, p. 14; cf. p. 127).

Nota che, in entrambe le definizioni, la parola chiave è il verbo “influenzare”. Se si volesse definire la leadership con una sola parola, la parola “influenza” sarebbe più che adatta. Le persone acquisiscono una posizione influente (e quindi di leadership) in vari modi. Alcune persone sono influenti grazie alla loro posizione. Altre in virtù della loro competenza. Altre ancora a motivo della propria personalità. Può essere difficile determinare cosa esattamente conferisce lo stato di leader ad una persona, ma è sempre vero che chi guida lo fa perché è in grado di influenzare gli altri.

Se si volesse definire la leadership con una sola parola, la parola “influenza” sarebbe più che adatta.

Nel parlare di leadership nel corso di questa lezione, non parleremo della leadership in termini di posizione formale. Vorremmo piuttosto sottolineare l'aspetto della leadership come *funzione*. In questo modo potremo riconoscere i veri leader in un gruppo in termini della loro influenza piuttosto che dalla loro posizione ufficiale. Capire questo può cambiare radicalmente la prospettiva di coloro che rivestono responsabilità di leadership. Un noto leader di chiesa ha affermato di recente: “Quando capisci che la vera leadership ha a che fare con l'influenza piuttosto che con la posizione, cambia tutto. Quando invece di lottare per essere un leader, ti impegni a valorizzare le persone intorno a te, allora verrai considerato il loro leader” (Maxwell, *The Potential Around You*. p. 25).

## II. PRINCIPI DI LEADERSHIP DAL PUNTO DI VISTA BIBLICO

Molte delle nostre idee sulla natura umana, sulla motivazione e sulla leadership provengono direttamente dal mondo. Il modo in cui il mondo tratta le persone può essere piuttosto contorto. Nel mondo del lavoro si prende per scontato che: “I leader non possono fidarsi del fatto che i loro subordinati svolgeranno il loro dovere”. Si pensa anche che: “Se ti fidi troppo, gli altri si approfitteranno di te”. I leader nel mondo sono inclini a pensare che le persone faranno ciò che dicono solo se vengono motivate da premi o minacciate da punizioni. Il risultato di questi presupposti è che i leader nel mondo spesso derivano la propria autorità esclusivamente dalla propria posizione o in virtù della propria personalità.

**ATTIVITA':** *In piccoli gruppi prendete qualche minuto per discutere modi in cui ci si è sentiti vittimizzati da leader che hanno seguito il modello mondano appena descritto.*

Siccome viviamo in un mondo depravato dove questo modello sembra regnare, può succedere che lo riteniamo un modello valido. Siamo invece chiamati ad impostare un modello diverso di leadership. Nota i seguenti principi biblici riguardanti la leadership.

### A. Ogni autorità per guidare gli altri viene da Dio

In Luca 7:1-10 il centurione comandava 100 soldati romani. Tuttavia egli parlò di se stesso, non tanto come un leader, quanto come “un uomo sotto autorità”. Egli comprendeva giustamente che, anche se era un leader, in realtà non era libero di fare tutto ciò che voleva. Egli sapeva di dover rendere conto ai suoi superiori.

Dio ha stabilito delle autorità legittime in una varietà di istituzioni: il governo civile (Romani 13:1-7; 1 Pietro 2:13-17), la famiglia (Esodo 20:12; Efesini 5:22-23; 6:14) e la chiesa (Ebrei 13:17). Come nel caso del centurione, nessun leader umano può dire di avere completa autorità. Ogni autorità viene da Dio. Solo Dio è sovrano e tutti i veri leader devono essere sottomessi a Lui. Egli opera attraverso quelli che mette in posizioni di leadership (Proverbi 21:1). Durante il suo ministero terreno anche Gesù fu un modello di questa sottomissione nel suo rapporto con il Padre (Giovanni 8:28.29).

I migliori leader sono anche buoni seguaci.

Avendo chiarito questo punto possiamo concludere che i migliori leader sono anche buoni seguaci. Essi seguono il loro Signore Gesù Cristo. Nessuno è libero di guidare in piena autonomia. I leader cristiani infatti sono tali non per loro scelta, ma perché sono stati scelti e chiamati da Dio (Giovanni 15:16). I grandi leader cristiani si rendono conto che hanno una grande responsabilità di guidare sotto le direttive di Dio, e quindi cercano di seguire la guida di Dio. Invece di affidarsi alla propria posizione, alla propria personalità o al proprio potere o autorità essi guardano a Dio che è la fonte di ogni autorità.

## B. Un leader cristiano dovrebbe portare il marchio di un umile servo

Un leader cristiano è in primo luogo un servo. Lo spirito di servizio dovrebbe caratterizzare tutto ciò che il leader dice e fa. Nulla è più micidiale nella vita di un leader cristiano dell'orgoglio, che è l'antitesi ad uno spirito di servizio. Non solo l'orgoglio crea delle barriere tra i leader e i loro seguaci, ma è tra le cose che Dio odia (Proverbi 6:16-17).

Il leader cristiano non è colui che “regna” come un dittatore. Egli è in realtà un servo. La parola “regnare” non è mai usata nel Nuovo Testamento per descrivere i rapporti tra i cristiani. Cercare una posizione di leadership per avere soddisfazione personale o per appagare il proprio sé ed esercitare la propria autorità sugli altri è in netto contrasto con il concetto biblico di un leader chiamato a servire (Filippesi 2:1-8).

Il leader cristiano non è colui che “regna”, come un dittatore. Egli è in realtà un servo..

Nel parlare con i suoi seguaci, Gesù ci ha tenuto a chiarire che la leadership non è un atto di servizio verso sé stessi (Matteo 20:20-28; Giovanni 13:1-16). In tutto il suo ministero, ci fu un solo episodio in cui Egli specificamente indicò che stava compiendo un atto che essi dovevano imitare: fu quando li servì umilmente e lavò i loro piedi (Giovanni 13:15). Anche se molti leader nel mondo usano l'arma dell'intimidazione o un senso di superiorità per sottomettere i loro seguaci, queste cose devono essere estranee alla pratica di un leader nella chiesa (Matteo 20:25-28; 1 Pietro 5:1-7).

Alcuni leader cristiani sono molto umili all'esordio della loro carriera, poi, dopo aver avuto dei successi nel ministero, si sviluppa in loro un celato orgoglio o un senso di posizione. Nel caso dell'apostolo Paolo invece, più si sviluppava il suo ministero, più umile diventava. E' interessante che, all'inizio del suo ministero, si descrive come “il minimo degli apostoli” (1 Corinzi 15:9). In seguito nella sua lettera agli Efesini usa l'appellativo “il minimo di tutti i santi” (Efesini 3:8). Alla fine della sua vita poi troviamo che egli assume il titolo di “primo tra i peccatori” (1 Timoteo 1:15).

## C. La leadership cristiana deve essere sviluppata con riflessione ed esercizio

Spesso ci domandiamo se si nasce leader o se lo si diventa. Non c'è dubbio che alcune persone hanno capacità innate di leadership. Nel caso di leader cristiani bisogna dire che, se lo sono, è perché lo sono diventati. Chi infatti, nasce con la capacità innata di fare le seguenti cose che devono caratterizzare un leader cristiano?

- Deve istruire la chiesa nella Parola di Dio.
- Deve aiutare gli altri ad identificare e ad usare i propri doni spirituali, i propri talenti e le proprie abilità.
- Deve motivare gli altri a compiere opere buone.
- Deve programmare ed organizzare le attività del popolo di Dio.
- Deve incoraggiare gli stanchi.
- Deve consigliare i deboli nella fede.

Molte di queste attività sono soprannaturali ed estranee alla nostra natura. La pratica della leadership cristiana va acquisita, perché va contro le nostre inclinazioni innate al peccato. La tabella seguente indica molte delle differenze tra il modello di leadership del mondo e quello cristiano.

**Figura 1.1 La leadership nel mondo e la leadership cristiana**

Leadership nel mondo	Leadership cristiana
Fiducia in se stessi	Fiducia in Dio
Comprende l'uomo	Comprende Dio e l'uomo
Decisioni autonome	Cerca la volontà di Dio
Ambizioso	Servo
Sviluppa metodi propri	Cerca e segue i metodi di Dio
Gode nel dare ordini agli altri	Si diletta nell'obbedire a Dio

E' motivato da considerazioni personali	E' motivato dall'amore per Dio e per l'uomo
Indipendente	Dipende da Dio

Forse conosci qualcuno che consideri un "leader naturale". Probabilmente le qualità che gli hanno meritato il titolo erano quelle nella colonna sinistra della tabella. Sarebbe difficile infatti, identificare come "leader" una persona che non possiede quelle caratteristiche. In effetti sia il "leader naturale" sia colui che non ha questa dote naturale devono impegnarsi nello stesso modo per diventare veri "leader cristiani". Il "leader naturale" deve imparare ad affidare in Dio invece che in se stesso. Chi non ha la dote innata deve imparare che *può* affidarsi a Dio, anche se, in sé stesso, è debole.

Sia il "leader naturale" sia colui che non ha questa dote naturale devono impegnarsi nello stesso modo per diventare veri "leader cristiani".

La leadership è anche uno dei doni spirituali. Chi possiede questo dono (non tutti lo possiedono) deve esercitarlo con diligenza (Romani 12:8). Lo Spirito Santo può dare questo dono di leadership sia a "leader naturali" sia a coloro che non hanno questa dote naturale. Non dipende infatti da abilità naturali. Per questo è importante che ogni credente scopra se ha questo dono o meno. Il miglior modo di fare questa scoperta è di partecipare nel servizio degli altri.

Il dono di leadership può essere paragonato al dono di evangelizzazione. Alcuni credenti ce l'hanno e altri no. Tutti, tuttavia dobbiamo *servire* nel compito di evangelizzare e così anche di leadership quando ne abbiamo l'occasione o ce n'è il bisogno. Coloro che hanno un dono di leadership sperimenteranno maggiore frutto nel loro lavoro, ma ciò non toglie dal fatto che ogni credente è responsabile di applicare i principi di una leadership biblica e cristiana alla sua vita e al suo ministero. Ciò si può verificare a casa, al lavoro, nella chiesa, nel fondare una nuova chiesa, in un piccolo gruppo, in una cellula o in altre situazioni. Se la leadership cristiana è una funzione (una cosa che facciamo) piuttosto che una posizione, è chiaro che il Signore ha alcune applicazioni per tutti.

#### D. La Bibbia descrive diversi stili di leadership

Esaminando attentamente la Bibbia, troviamo che nessun leader è mai identico ad un altro. I leader variano dal tipo apostolico (Paolo), caratterizzato dalla capacità di motivare le persone a rispondere a Dio in nuovi modi e in nuove situazioni, al tipo pastorale (Barnaba) che era caratterizzato dall'abilità di curare gli altri e di saper amministrare le cose. Vari tipi di personalità e varie circostanze aggiungono alla diversità degli stili di leadership. Davanti alla sfida che dovette affrontare, indubbiamente Giosuè si pose come leader in modo diverso da come fece Davide in circostanze diverse. Stili diversi sono concepibili in quanto le personalità e le situazioni variano continuamente.

In Efesini 4:11-12 troviamo i diversi ruoli di leadership presenti nella chiesa del Nuovo Testamento. Anche se sono molto diversi l'uno dall'altro, ognuno aveva la funzione di "preparare il popolo di Dio per le opere di servizio" o, in altre parole, di guidarle nel ministero.

**Figura 1.2 Le Funzioni di Leadership nel Nuovo Testamento**

<b>La chiamata</b>	<b>La sfera d'interesse</b>	<b>La funzione</b>
<i>Apostolo</i>	La visione	Pioniere
<i>Profeta</i>	Il peccato	Predicare
<i>Evangelista</i>	La salvezza	Raggiungere chi è "là fuori"
<i>Pastore</i>	La cura	Aiutare chi è "qui dentro"
<i>Insegnante</i>	La verità	Istruire

Le funzioni elencate nella tabella 1.2 riflettono i bisogni nella chiesa di oggi. Uno stile di leadership non è migliore di un altro, ma in determinate circostanze un gruppo può avere dei bisogni tali che rendono più necessario uno stile piuttosto che un altro. Durante il tuo ministero è possibile che tu debba rivestire diversi stili in diversi momenti in vista di bisogni specifici.

**ATTIVITA':** Prendi alcuni minuti per guardare al "Ciclo della fondazione di Chiese" (manuale 1, lezione 3 della Visione). In piccoli gruppi oppure come classe, discutete gli stili di leadership che sono necessari in ogni fase del ciclo.

**E. La funzione primaria della leadership nella chiesa è di equipaggiare**

Il modello tradizionale applicato a molti pastori e leader di chiesa li considerava come coloro che "facevano" il ministero, come i sacerdoti dell'Antico Testamento che svolgevano il servizio per il popolo. Quando tuttavia studiamo il Nuovo Testamento, diventa chiaro che *ogni* credente è un sacerdote e che quindi tutti dobbiamo esercitare il ministero. In Efesini 4:11-12 vediamo che la responsabilità principale del pastore deve essere di comunicare la visione e poi equipaggiare i credenti in modo tale che saranno *loro* a svolgere il ministero. Il suo atteggiamento dovrebbe essere: "E' meglio mettere 10 uomini all'opera che fare il lavoro di 10 uomini". In altre parole i leader di chiesa devono essere degli agevolatori.

**Figura 1.3 Un leader che dirige o che agevola?**

<b>IL LEADER CHE DIRIGE</b>	<b>IL LEADER CHE AGEVOLA</b>
E' orientato al lavoro: "Bisogna produrre"	E' orientato alle persone: "Bisogna coinvolgere gli altri"
Fa le cose	Delega le cose
L'obiettivo: "Fare l'opera del ministero"	L'obiettivo: "Equipaggiare altri per il ministero"
Esecutore	Fornitore, addestratore, facilitatore

L'idea del leader che agevola è ben illustrata da un antico detto di un uomo saggio cinese, LaoTse: "Quando il lavoro del miglior leader è fatto e il suo compito è compiuto, le persone intorno a lui diranno: 'Lo abbiamo fatto noi'".

**DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, IL RIPASSO E L'APPLICAZIONE**

- Quali sono le implicazioni della definizione della leadership in termini di "influenzare"? Chi sono i leader nella tua chiesa o nel tuo ministero che condividono questa definizione?
- In che modo si diventa un leader nella tua cultura?
- Perché è importante che tutti i leader siano in primo luogo dei buoni seguaci?
- In che modo il fatto che ogni autorità viene da Dio cambia la tua prospettiva sulla leadership?
- Quali sono i rischi dell'affidare posizioni di leadership nella chiesa ad un nuovo credente anche se ha doti naturali di leadership?
- Quali dei cinque stili di leadership elencati nella figura 1.2 ti sono naturalmente congeniali?

- In che modo i concetti di leadership biblica che abbiamo visto si trovano in contrasto con i principi di leadership del mondo?

## **PIANO D'AZIONE**

Discutete il foglio di lavoro 1A, "Casi pilota sulla leadership". Per ognuno di questi casi, nota i principi biblici che sono, o che non sono applicati. Se tu fossi interpellato, quali sono i consigli che daresti ai leader nelle varie situazioni?

## **RISORSE**

- Clinton, J. Robert. *The Making of a Leader*. Colorado Springs, CO: NavPress, 1988.
- Sanders, J. Oswald. *Spiritual Leadership* Chicago, IL: Moody Press, 1980.
- Maxwell, John. "The Potential Around You," *Leadership Journal*. Fall, 1996.



# Casi pilota sulla leadership

## L'APPLICAZIONE DEI PRINCIPI

---

**Foglio di lavoro: rispondi alle domande per ognuno dei seguenti casi pilota.**

1. Yuri è alla guida di un'opera di fondazione di chiesa a Yekatarinburg. Misha e Marina fanno parte del team da tre mesi. Di recente Misha e Marina sono molto frustrati con il loro ministero. Hanno delle buone idee per l'evangelizzazione ma non si sentono liberi di condividere le loro idee. Il loro leader, Yuri, non ha voluto ascoltare i loro suggerimenti. Invece, gli dice sempre cosa devono fare e come devono farlo. Il risultato è che Misha e Marina stanno considerando di lasciare il ministero con Yuri per lavorare da soli. **Come valuteresti la leadership di Yuri?**
2. Gennadi è un noto professore universitario che è venuto a Cristo quando il suo vicino di casa Nic gli ha dato una Bibbia da leggere. Ha iniziato a frequentare la chiesa con Nic ed è rimasto molto colpito dall'incontro di studio biblico per adulti del mercoledì sera. Dopo che Gennadi frequenta il gruppo da qualche settimana, qualcuno suggerisce che Gennadi, essendo un ottimo insegnante, potrebbe guidare lo studio biblico. La leadership di Gennadi potrebbe contribuire a portare molti visitatori al gruppo in quanto, oltre ad essere un bravo insegnante, è anche molto conosciuto. **E' saggio far guidare questo studio a Gennadi?**
3. Slava guida un team di tre coppie in un'opera di fondazione di chiese a Rostov. Slava predica ottimi sermoni ogni domenica mattina e guida una cellula durante la settimana che è cresciuta ad avere quasi 20 membri fedeli. Tutti amano l'abilità di Slava ad insegnare e a predicare la Parola di Dio, e anche la sua capacità di saper organizzare varie attività. Slava tuttavia, inizia a sentirsi esausto da tutto il carico di lavoro. Slava chiede al compagno di team, Anatoli, di iniziare una nuova cellula con alcuni membri del gruppo di Slava. C'è tuttavia poco interesse, e Anatoli è scoraggiato. **Valuta il modo in cui Slava ha trasferito le responsabilità ad Anatoli.**
4. La nuova chiesa nella regione di Smolensk sta crescendo velocemente. Molti attribuiscono questa crescita all'ottima leadership di Victor e Luba che hanno fondato la chiesa dopo che Victor era tornato da Mosca con un diploma di seminario. La maggior parte di coloro che frequentano la chiesa sono nuovi credenti senza alcuna esperienza precedente di chiesa. Victor predica quasi sempre e Luba organizza la scuola domenicale. Nel crescere, Victor ha cercato di individuare alcuni altri leader per aiutarlo nel guidare la chiesa. Nessun altro tuttavia sembra avere le qualifiche necessarie per guidare. Quando infine trova tre giovani che presentano potenziale di leadership, si sente sollevato. Victor procura a due di loro delle borse di studio e li manda al seminario a Mosca. In autunno partono per seguire un programma di 3 anni. **In che modo valuteresti questo metodo per sviluppare leader?**
5. Boris vive in una piccola città nel sud della Russia dove non ci sono chiese evangeliche. Di recente Boris ha incontrato alcuni altri credenti nel suo villaggio che, per andare in chiesa, viaggiano fino a 30 chilometri in varie direzioni. Con la leadership di Boris, i credenti vengono organizzati in una nuova chiesa. Nel ritrovarsi, tutti sono entusiasti all'idea di avere finalmente una chiesa locale, e ognuno condivide le proprie idee su come organizzare la nuova chiesa basandosi sulle proprie esperienze fatte nelle chiese di provenienza. Boris tuttavia rende chiaro che lui è il pastore e che le persone farebbero meglio a dimenticare le tradizioni e le pratiche che svolgevano nelle chiese di provenienza. E' lui il pastore che guida la nuova chiesa. **Cosa produrrà questo approccio di Boris?**
6. Keril ha fondato tre chiese in varie città della Russia occidentale. Keril è un fondatore di chiese nato. E' molto energetico ed estroverso e ha doni d'evangelista. Suona la chitarra e canta ed è capace di intrattenere un auditorio per ore. Ama dare il via a progetti nuovi e poi proseguire per avviarne degli

altri. Le chiese che fonda in qualche modo riflettono la sua personalità. Inizialmente il livello di entusiasmo è molto alto, ma poi cala quando si presentano sull'orizzonte altre opportunità di maggiore interesse. Keril dice che lui è fatto così e che non c'è nulla che lui può fare per cambiare. Egli sa che, malgrado questa caratteristica, Dio si serve di lui. **Come valuteresti la leadership di Keril?**

7. Zhenya sta lavorando con impegno nel fondare una chiesa da diversi anni. La chiesa va molto bene. E' cresciuta fino ad avere quasi 200 membri in tre anni. A volte la moglie e i figli di Zhenya non lo vedono per diversi giorni, perché lui parte presto la mattina e torna tardi la sera. A Zhenya non piace questo stile di vita, ma sembra che i bisogni delle persone intorno a lui lo esigono. Molti sono malati e hanno bisogno di essere visitati, e la mensa per i senza tetto ha bisogno di costanti attenzioni. Zhenya sa che se egli interrompe il suo impegno su questi fronti, il ministero soffrirà, le persone non saranno salvate e la chiesa smetterà di crescere. **Pensi che Zhenya sia un buon leader? Perché o perché no?**

LEADERSHIP

2

LEZIONE

# Il profilo di un leader

## ☞ **Scopo della lezione**

Lo scopo di questa lezione è di aiutare i partecipanti a capire il loro ruolo di leader nel contesto specifico di fondazione di chiese.

## ☞ **Punti principali**

- Esistono otto caratteristiche di un leader cristiano.
- Sia “leader naturali” sia coloro che non hanno questa dote naturale possono migliorare i loro talenti di leadership.

## ☞ **Esiti auspicati**

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato, ogni partecipante dovrebbe:

- Sapere qual è il ruolo del leader nel processo di fondazione di chiese.
- Conoscere le sue forze personali come leader.
- Essere consacrato a lavorare su due aree specifiche di leadership nelle quali s’impegna a crescere.

## ☞ **Appendice**

2A “Il Leader”

## ☞ **Suggerimento per gli istruttori**

Tieni presente che la maggior parte di questi concetti sono sviluppati in maggiore dettaglio nelle lezioni successive.

## INTRODUZIONE

Esistono diversi stili di leadership. Ciò malgrado, e a prescindere da quale stile sia il più congeniale al fondatore di chiese, egli deve sempre essere un agevolatore. Un agevolatore è una persona che aiuta gli altri ad usare i loro doni e le loro abilità con maggior efficacia. I fondatori di chiesa hanno la responsabilità di *preparare il popolo di Dio per le opere di servizio* (Efesini 4:12), piuttosto che di svolgere tutto il ministero da soli. Anche se un fondatore di chiese deve essere un “facitore”, è ancora più importante che egli “faccia sì che le cose vengano fatte”.

Segue una lista di alcune abilità e caratteristiche personali che aiutano il fondatore di chiesa a fondare una chiesa.

### I. **DEVE MANTENERE UN CARATTERE CHE IMITA QUELLO DI CRISTO**

Il fondatore di chiesa deve, in primo luogo, possedere un carattere che somiglia a quello di Cristo. Il ministero scaturisce dal carattere. Considera il detto: “La vittoria privata precede la vittoria pubblica”. Se Cristo non regna nel tuo cuore in modo da farti somigliare a lui, come puoi pensare che Cristo opererà attraverso di te nella tua nazione? Se il fondatore di chiesa non è modellato all’immagine di Cristo, è improbabile che altri vengano modellati per suo mezzo.

La somiglianza a Cristo nasce dalla comprensione dell’amore di Dio per noi e dal fatto che abbiamo bisogno che egli lavori nelle nostre vite. Il ministero sarà il risultato dell’opera della grazia di Dio nella nostra vita; nessun altra motivazione verrà onorata da Dio o sarà capace di farci resistere nei momenti di difficoltà. La consapevolezza della grazia di Dio nelle nostre vite è ottenuta e mantenuta dalla meditazione della Parola di Dio, dalla fede nelle sue promesse, dalla preghiera e dall’adorazione.

Attraverso la comunione quotidiana con Cristo è importante che tu focalizzi sulle promesse di Dio e sulla visione che ti ha dato per il tuo ministero. Riconosci la tua dipendenza da lui, senza la quale non potrai compiere i piani che egli ha per la tua vita e per il tuo ministero. Adora Dio per ciò che ha già fatto nella tua vita.

## II. DEVE LAVORARE BENE CON UN TEAM

Molti progetti di fondazione di chiese nascono con un team di leader già formato. Altre volte un fondatore di chiese inizia da solo, poi, man mano che il progetto si sviluppa, addestra altre persone e le include nel team. Qualunque sia la situazione bisogna sempre lavorare per sviluppare un team, sia nella leadership che nel ministero. Questa dovrebbe essere un'impostazione naturale del tuo ministero e dello sviluppo della chiesa.

Il lavoro di gruppo è il modello normativo del Nuovo Testamento.

Un buon fondatore di chiesa non lavora mai da solo. Anzi, si associa ad altri, oppure altri si associano a lui nel lavoro al quale Dio lo ha chiamato. Spesso lavorare con altri in un team può essere il crogiuolo nel quale il nostro vero carattere si svela e può essere modellato. Bisogna fare attenzione a quei leader che non sono circondati da un team. Se un leader non è capace di lavorare con un team, come può guidare una chiesa? Il lavoro di gruppo è il modello normativo del Nuovo Testamento. Lo Spirito Santo chiamò Paolo e Barnaba come un team di missionari (Atti 13:2). Anche se Paolo e Barnaba si sono poi separati, notiamo che entrambi hanno formato nuovi gruppi di lavoro con i quali svolgere il loro ministero (Atti 15:36-41). Il lavoro di team era così importante per Paolo che, pur avendo davanti a sé una porta aperta per il ministero, si è frenato dall'entrarvi per il semplice motivo che era da solo (2 Corinzi 2:12-13).

Possiamo definire un "team" come **un gruppo di persone unito da un comune obiettivo**. Un buon team condivide valori comuni e la stessa filosofia per il ministero. I doni dei vari membri del team devono essere diversi, ma allo stesso tempo devono essere evidenti in un clima di comunicazione costruttiva di rispetto reciproco, d'incoraggiamento e di lealtà. Il lavoro del leader è di lavorare con il team, non come capo o come comandante, ma come agevolatore. I membri del suo team non sono i suoi dipendenti, ma i suoi collaboratori. Costruire e far funzionare un team può essere un compito estremamente difficile che richiede molto tempo, ma alla fine i risultati ottenuti ne valgono la pena.

## III. DEVE SVILUPPARE I DONI E LE CAPACITÀ DI ALTRI

Nel contesto della fondazione di chiese, il leader si moltiplica identificando e sviluppando le capacità degli altri lavoratori. Molti leader tentano di costruire il proprio ministero sulla base della propria persona e del proprio lavoro. Ma Dio ci chiama a discepolare e ad addestrare gli altri (2 Timoteo 2:2). E' sempre meglio far lavorare 10 persone che fare il lavoro di 10 persone.

E' sempre meglio far lavorare 10 persone che fare il lavoro di 10 persone.

Uno dei compiti principali del leader che fonda una chiesa deve essere di aiutare gli altri ad identificare i loro doni spirituali per essere efficaci nel loro ministero. Questo comporta l'addestramento di persone mature che lavoreranno nella chiesa e anche di nuovi convertiti in modo che anch'essi siano attivi nell'opera del ministero. Bisogna anche associare le persone con i doni giusti alle opportunità di ministero adatte che sorgono. Bisogna che il leader sia innanzi tutto un *addestratore*. Anche se non passa molto tempo ad addestrare nel senso tecnico della parola, la sua vita è comunque un modello costante che insegna come si svolge il ministero. Le persone sviluppano i loro doni e le loro capacità semplicemente stando insieme a questo tipo di leader.

Una componente del processo di discepolato di nuovi credenti è di aiutarli ad identificare e ad usare i loro doni. Un ottimo modo di fare questo è di coinvolgerli nel ministero. Pensa al valore di portare un discepolo con te a visitare i malati oppure a coinvolgerlo in un evento evangelistico. Questo è un modo efficace di addestrare lui o lei nel ministero.

## IV. DEVE SAPERE DELEGARE LE RESPONSABILITÀ

Date le circostanze giuste, un buon leader è ben contento di delegare altri (Esodo 18). Quando si delega, coinvolgendo gli altri nel ministero, viene svolto più lavoro di quando si lavora da soli.

Ci sono vari motivi per i quali è saggio delegare. Il fondatore di chiesa può delegare responsabilità in quelle sfere di ministero dove lui è debole e dove gli altri hanno doni maggiori. In altre situazioni può

delegare con l'obiettivo di dare un senso di appartenenza al ministero. Le persone sono tendenzialmente più consacrate alle cose nelle quali sono coinvolte.

Nel cercare costantemente modi di delegare, il fondatore di chiese non deve esigere dagli altri più di quanto non è disposto a dare lui stesso. Deve evitare di sovraccaricare gli altri. Nell'affidare responsabilità di ministero agli altri, egli si accerta che gli individui coinvolti hanno le risorse necessarie per completare il compito. Quando è il caso, il leader saggio modella il ministero prima di chiedere ad altri di svolgerlo.

## V. DEVE STABILIRE DELLE METE, PIANIFICARE E LAVORARE IN VISTA DI OBIETTIVI SPECIFICI

Pianificare e porre obiettivi è una prassi normale che viene approvata dalla Scrittura. Nel libro dei Proverbi ci viene detto che: "I disegni sono resi stabili dal consiglio; fa' dunque guerra con saggia direzione". Gesù usò le immagini di un costruttore che fece male i conti prima di costruire una torre e di un re che non si era preparato adeguatamente per una battaglia, per illustrare l'importanza di essere consacrati con saggezza ai propri compiti (Luca 14:28-33). Se siamo realmente consacrati al nostro ministero, dobbiamo porre chiari obiettivi e fare un lavoro accurato di pianificazione.

Un fondatore di chiese stabilisce le sue mete, i suoi obiettivi e le sue strategie in preghiera e consultando il suo team. I suoi piani sono possibili. Egli evita mete poco realistiche che non possono essere raggiunte. I suoi piani sono flessibili, in modo da poter gestire adeguatamente l'ambiguità e i cambiamenti di programma. Egli sa adattare le sue strategie e i suoi piani all'insorgere di situazioni specifiche. Se necessario, egli sa modificare le sue priorità e le sue enfasi per meglio soddisfare le varie fasi della nascita e della crescita della chiesa.

**Figura 2.1 Le caratteristiche di un leader cristiano**



## VI. DEVE FORMULARE LA SUA VISIONE IN MODO DA ISPIRARE GLI ALTRI

Il leader è una persona con una visione. In altre parole egli non vede solo il presente, ma riesce ad immaginare come sarà il futuro. Per un fondatore di chiesa, ciò presuppone una comunione con Dio attraverso la Parola e la preghiera, e quindi un chiaro senso di ciò che Dio vuole fare per suo mezzo nel futuro. Egli riconosce altresì l'importanza di comunicare in modo convincente la sua visione alla chiesa o agli altri credenti che lo aiuteranno a fondare la nuova chiesa. In alcuni casi svilupperà un tema oppure uno slogan per evidenziare la visione e la filosofia del ministero. Un fondatore di chiesa visionario riesce a mantenere la sua visione al centro del lavoro di fondare una nuova chiesa.

Attraverso i suoi sforzi, coloro che sono coinvolti nel fondare la chiesa rimangono consacrati alla visione, e si sentono responsabili per la crescita ed il successo del ministero.

## VII. DEVE ESSERE TENACE E SAPER SUPERARE EVENTUALI BATTUTE D'ARRESTO

Il leader cristiano deve essere tenace. Satana si opporrà ad ogni tentativo di costruire la chiesa di Gesù Cristo. I problemi sono *inevitabili*. Il leader deve essere sfidato e disposto a lavorare sodo e a lungo, senza mai arrendersi. Egli prende le iniziative ed è aggressivo nel realizzare i progetti, senza tuttavia essere autoritario o rude. E' una persona che non ha bisogno di motivazioni esterne, ma è come la formica di Proverbi 6:7 che lavora di propria iniziativa, senza attendere direzioni esterne. Per lui le sfide sono "opportunità" e non "problemi". Egli crede che Dio farà grandi cose per la sua Gloria.

La maggior parte delle persone è reattiva, ossia gli avvenimenti esterni controllano le loro azioni. Una persona reattiva reagisce perennemente a ciò che gli accade intorno, e diventa vittima delle circostanze. Un leader cristiano e un fondatore di chiese, devono essere positivamente attivi. Devono pensare in anticipo e preparare sé stessi e coloro servono ad affrontare con vittoria i problemi che si pongono. Un leader cristiano ad esempio, insegna la verità *prima* che una setta influenzi le pecore del suo ovile, affrontando i problemi quando sono ancora piccoli e sotto controllo. Senza dubbio si possono verificare circostanze dove il migliore dei leader deve reagire ad un problema. Ma un buon leader porrà un buon fondamento in anticipo, in modo che i problemi saranno più facili da risolvere. Anche in tempi difficili, egli rimarrà un *leader*, e mai una *vittima*.

**Tabella 2.2 Vittima o leader?**

<b>Vittima</b>	<b>Leader</b>
Dice "Non c'è nulla da fare"	Dice: "Consideriamo le alternative"
Si focalizza sui problemi	Si focalizza sulle possibilità
Vive nel passato	Vive per il futuro
Pessimista	Ottimista
Aspetta che gli altri si muovono	Prende l'iniziativa

## VIII. DEVE GUIDARE NELL'EVANGELIZZAZIONE

Senza evangelizzazione è impossibile fondare una chiesa. Siccome l'evangelizzazione è una componente essenziale nel fondare una chiesa, deve essere apparente che si tratta di una priorità anche per il leader. L'atteggiamento verso l'evangelizzazione di molti quelli che collaborano nel progetto di fondare una chiesa, sarà determinato da quello del leader. Se il leader non è attivo in questo senso, non lo sarà nessun altro. Se il leader parla sempre dell'evangelizzazione ma non la fa mai, non la farà neanche nessun altro. Se il leader invece si dedica con passione all'evangelizzazione, il suo esempio verrà imitato.

L'evangelizzazione è uno di quei compiti fondamentali comandati ripetutamente nel Nuovo Testamento (Matteo 28:19-20). Gesù addestrò dodici uomini a prendere il suo posto. Anche se il fulcro del suo ministero aveva a che fare con il loro addestramento, Gesù non perse mai di vista il motivo di questo addestramento. Dai suoi insegnamenti e dal suo esempio, rese ovvio che il suo cuore batteva per le masse che avevano bisogno di salvezza. I suoi discepoli acquisirono una premura simile alla sua, grazie al suo esempio e al suo insegnamento diretto in merito. Anche Timoteo fu istruito da Paolo di compiere l'opera di evangelista (2 Timoteo 4:5). Anche se l'evangelizzazione forse non era il dono di Timoteo, Paolo si raccomandò di renderla una priorità.

Sia l'evangelizzazione sia l'addestramento al ministero sono attività fondamentali nelle quali un fondatore di chiesa si deve cimentare. Ma come fa il fondatore di chiesa a concentrarsi su tutte queste diverse attività allo stesso tempo? E' una buona domanda. Una risposta giace nel coinvolgere nell'evangelizzazione i nuovi leader che si stanno addestrandolo. E' importante lavorare sempre con un partner che imparerà da te.

## **CONCLUSIONE**

Le caratteristiche e le capacità menzionate aiutano un leader che è chiamato a fondare una chiesa e a farlo con successo. Un fondatore di chiesa saggio lavorerà per sviluppare queste capacità e queste caratteristiche. Allo stesso tempo non va dimenticato che ogni fondatore di chiesa è diverso. Come nel caso di qualsiasi altro dono di ministero, c'è una grande varietà di personalità e di stili. In quali di questi modi senti di avere doni come fondatore di chiesa? In che modi invece sei limitato?

## **DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, PER IL RIPASSO E PER L'APPLICAZIONE**

- Perché è importante che leader deleghi?
- Quale compito particolare stai svolgendo che andrebbe delegato a qualcun altro?
- Cosa significa essere un agevolatore?
- In che modo un fondatore di chiesa è come un contadino?
- In che modo un leader può coinvolgere altre persone a stabilire degli obiettivi?
- Cos'è più importante: addestrare altri leader o evangelizzare in modo attivo?
- Cosa significa essere positivamente attivi, e perché un fondatore di chiesa dovrebbe avere questa caratteristica?
- Hai un team con il quale lavorare? Perché, o perché no?
- Tu e il tuo team avete obiettivi per il vostro ministero?

## **PIANO D'AZIONE**

Considera l'Appendice 2A: "Il Leader". Quali caratteristiche di leadership cristiana vedi in questo resoconto della vita di Cristo? Fai una lista personale su un foglio di carta e poi paragonala con le caratteristiche trattate in questa lezione. Sono simili? Quanto pensi che siano importanti? Come emergono la tua vita e la tua leadership dal paragone?

LEADERSHIP  
APPENDICE  
**2A**

## Il Leader

---

Il leader aveva un grande compito davanti a sé. La sua missione era di trasformare il mondo. Questa trasformazione tuttavia non sarebbe stata solo esteriore o temporanea. Presupponeva una filosofia di vita completamente nuova, che avrebbe prodotto una nuova cultura e che avrebbe pervaso ogni tribù e nazione del mondo. A dir poco, questo leader aveva un lavoro monumentale. Altri grandi leader avevano tentato nel corso della storia di realizzare progetti meno grandiosi, e avevano fallito. Umanamente parlando, questo leader era completamente da solo nella sua missione. Nessun altro si era dedicato alla sua missione, e in realtà nessun altro aveva neanche capito pienamente di cosa si trattasse. Come poteva adempiere il suo grande mandato? Come avrebbe diffuso il suo messaggio? In che modo avrebbe ispirato altri a vivere nella via che voleva tracciare?

Quando esaminiamo il metodo usato da questo leader, troviamo molte sorprese. Egli non fece molte delle cose che avremo immaginato. Non si candidò per una posizione politica, né radunò un esercito. Non aprì un'istituzione, non tenne seminari ufficiali per inculcare ad altri la sua nuova filosofia e non isolò i suoi seguaci per periodi di intellettualismo segregato. Non presentò i suoi scritti ad una casa editrice e non fece stampare libri o riviste per reclamizzare il suo piano. Piuttosto, questo leader debuttò chiamando un piccolo gruppo di seguaci (Matteo 10:2-4). Invece di concentrarsi sulle moltitudini, passò tre anni ad addestrare questi uomini in modo specifico, inculcando loro il suo modello rivoluzionario di vita e sperando che essi lo avrebbero aiutato a trasformare le moltitudini.

Il leader non fece molte delle cose che avremo immaginato.

Quel gruppo sparuto di 12 uomini era, apparentemente, un inizio ridicolo. Egli tuttavia, modellò con coerenza ciò che egli insegnava e amò profondamente questi 12 uomini come se fossero la sua stessa famiglia. Vissero insieme, mangiando, riposando, lavorando e rilassandosi senza limiti o barriere tra di loro. Nel fare tutto questo, il leader mise in pratica le sue idee davanti ai loro occhi. Viaggiando insieme di villaggio in villaggio lo vedevano interagire con altre persone e rispondere ai bisogni più disparati. Di frequente predicava a folle enormi (Marco 4:1). I suoi sermoni non erano elaborati, ma ricchi di illustrazioni tratti dalla vita di ogni giorno di quei tempi. Spesso si ritirava da solo con i suoi seguaci in campagna, e lì sviluppava i suoi sermoni, discutendoli con loro e rendendoli particolarmente significativi (Marco 4:34).

I suoi seguaci erano consacrati e sembravano più che disposti ad imparare, ma non promettevano molto. Diversi di loro erano persone semplici provenienti da piccoli villaggi, ai limiti dell'analfabetismo. Uno era stato un collettore di tasse, uno dei mestieri odiati dalla popolazione generale. Altri erano pescatori. Anche la valutazione più lusinghiera dei suoi seguaci non poteva che classificarli come uomini normali, e non certo come un'élite dalla quale poter anticipare grandi cose. Nessuno di loro aveva un carisma tipico di grandi leader di un movimento. Malgrado il fatto che il leader fosse portatore di un messaggio spirituale, nessuno di loro era un leader religioso. Tutto sembrava giocare a loro sfavore, tuttavia furono personalmente scelte dal leader per essere in prima fila nel grande movimento che stava nascendo. Il leader riteneva che la qualifica principale di questi uomini dovesse essere il fatto che erano stati con lui.

Anche la valutazione più lusinghiera dei suoi seguaci non poteva che classificarli come uomini normali.

Il leader fu caratterizzato da un'umiltà insolita. Non prestava alcuna attenzione ai commenti sarcastici sul suo paese d'origine. Non gli dispiaceva il fatto che tutti sapevano che era un ragazzo di paese e figlio di un falegname. Egli non cercò l'attenzione né si adoperò per costruirsi una reputazione. Volle piuttosto rendere capaci altri, tenendosi in disparte il più possibile. Alcuni pensarono che la sua leadership sarebbe stata più efficace se avesse scelto uno stile più formale o se avesse lavorato dall'interno del sistema esistente. Ma il leader rifiutava le condizioni sociali formali. Quando gli fu offerta l'occasione, addirittura rifiutò il controllo diretto dei regni del mondo (Matteo 4:8-10). Invece di lavorare per riformare il sistema attuale, egli si prodigò ad incitare un movimento completamente nuovo.

In retrospettiva, la competenza di questo leader può creare qualche perplessità. Fu amico dei peccatori (Marco 2:15-17). I suoi sermoni e i suoi insegnamenti furono sabbia negli occhi proprio di quelle persone

che avrebbero potuto aiutare la sua causa. Con qualche eccezione, il leader non mostrò alcuna confidenza con i leader religiosi del suo tempo. I suoi standard erano alti. Egli richiedeva dai suoi seguaci tutto o niente, e molti non ne furono all'altezza (Matteo 10:37-39).

Il leader valutava le usanze e le routine in base alla funzione che adempivano. Il “tanto lavoro” ad esempio, poteva rappresentare una trappola che impediva di fare cose veramente importanti (Luca 10:41-42). Per quanto riguardava la legge religiosa, mostrava sempre rispetto, ma allo stesso tempo era molto pratico e metteva la legge nella giusta prospettiva. Tutta la sua ira ad esempio emerse nel vedere che il tempio non era usato secondo l'intenzione divina. Disdegnava le tradizioni e i riti che non facevano altro che, invece di dare libertà nello spirito, appesantivano le persone. Era molto più interessato alla trasformazione interiore che seguiva “lo spirito della legge” piuttosto della conformità esteriore a regole (Matteo 15:7-9).

Questo leader amava le persone profondamente e la sua missione era dedita a servire gli altri. Forse questo è il motivo per cui molte persone ancora oggi non pensano a lui principalmente come un “leader”. Idee errate della leadership legate al “rango”, alla “posizione” o allo “stato” frenano dal classificarlo come tale. Egli viene ricordato piuttosto come un servo, un insegnante, un guaritore, un consulente, o uno di molti altri appellativi che descrivono il modo in cui ha aiutato e guidato gli altri. La sua routine personale era spesso determinata dai bisogni degli altri. Aveva sempre il tempo per parlare con la gente comune, per incontrare i loro bisogni tramite la guarigione o per guidarli verso una maggiore libertà interiore. Quando le grandi folle venivano a lui, egli rispondeva ai loro interessi e ai loro bisogni senza pensare troppo a programmi formali o ai suoi bisogni. Accoglieva volentieri le interruzioni di bambini (Matteo 19:13-15) e seppe trattare con garbo ogni sorta di interruzioni, addirittura quando qualcuno scoperchiò il tetto della casa dove si trovava. Non si lasciava intrappolare nelle divisioni meschine tra le persone. Le persone erano molto importanti per lui, al punto che riassunse tutta la legge in termini di relazioni.

Il leader amava le persone profondamente e la sua missione era dedita a servire gli altri.

Non badava molto al livello di conoscenza, alle ricchezze o alla rigida ubbidienza alla legge, quanto alla fede. Se, infatti, si voleva un elogio da questo leader, il modo migliore era di usare la fede. Forse l'unico metro con il quale misurava gli altri era la fede. Esortava costantemente gli altri a credere ed era portato a espressioni quasi imbarazzanti di gioia quando trovava in altri la fede che cercava. Quando una emarginata dimostrò fede in lui (anche se lo fece in modo poco ortodosso), il leader la accettò (Luca 7:36-38). Pur possedendo capacità soprannaturali, diverse volte disse che la sua opera poteva essere limitata dalla mancanza di fede nelle persone intorno a sé.

Verso la fine della sua missione con i suoi seguaci, apparentemente c'erano vari punti di fallimento. I suoi seguaci spesso non riuscivano a capire cosa egli insegnava. La popolazione in generale era confusa riguardo la sua vera identità. I suoi seguaci erano stati fedeli a lui quando era famoso, ma lo avevano abbandonato nel momento di maggiore bisogno. In un momento cruciale anche uno dei suoi seguaci più vicini aveva negato di conoscerlo (Matteo 26:69-74). Un altro invece lo tradì per qualche soldo, e poi si suicidò. A lungo andare i potenti gli si rivoltarono contro. Fu arrestato, giudicato, condannato e messo a morte come nemico del popolo. Sembrava ben lontano dalla meta di trasformare il mondo.

Di fronte alla scomparsa strana ed improvvisa del loro leader i suoi seguaci furono sorpresi e delusi. Non erano pronti ad essere lasciati. Sembrava che avessero appena iniziato. Indubbiamente l'impatto fino a quel punto era stato un notevole, ma il mondo aveva rifiutato il loro leader ed era ben lontano dall'essere trasformato. Dato che la missione non era ancora compiuta, il leader incaricò i suoi seguaci di guidare l'opera che egli aveva iniziata (Matteo 28:18-20). Li aveva preparati adeguatamente e, a condizione che mettessero in pratica le cose che avevano imparato da lui, avrebbero avuto un impatto simile al suo e anche maggiore.

E così i suoi seguaci andarono avanti e guidarono la missione. Emersero come persone di grande fede e di grande visione, credendo fermamente nella trasformazione che il loro leader aveva prospettato. Con grande zelo e con entusiasmo portarono avanti la missione. Nel farlo una cosa era chiara: il leader non era mai veramente andato via. Sembrava solo così per il momento. Anzi, la sua presenza spirituale era la chiave della metamorfosi. Lui, il leader, era con loro mentre andavano a portare il suo messaggio ad ogni tribù e nazione. Il loro messaggio e la loro fonte d'ispirazione si trovavano nella sua stessa presenza!

Questi seguaci dimostrarono di essere veramente dei buoni seguaci, e quindi non si allontanarono più di tanto dal modello che il leader aveva stabilito. Discussero in modo significativo con le persone comuni nei mercati, ma anche nei luoghi stabiliti quali i templi e le sinagoghe (anche se i loro centri di adorazione apparentemente erano nelle case). Essi vissero il loro messaggio con franchezza e si amarono in modo profondo, chiamando dietro a sé un numero sempre maggiore di seguaci. Quando il loro messaggio veniva accettato, venivano formati dei gruppi locali che celebravano la presenza del leader. Imitando il loro leader, questi seguaci e i loro gruppi ebbero un impatto tale che i centri di potere governativo e religioso si sentirono minacciati, e furono così perseguitati.

I suoi seguaci vissero il loro messaggio con franchezza e si amarono in modo profondo.

Purtroppo non passarono molte generazioni prima che i suoi seguaci svilupparono metodi più "sostanziosi" per seguire il leader. Diventarono in alcuni casi più interessati a adeguarsi alla cultura prevalente che ad imitare il loro leader e così usarono i metodi dominanti e mondani nel loro operato. Il movimento informale e spontaneo che enfatizzava la presenza del leader, lasciò il posto ad istituzioni formali e a programmi rigidi. Le semplici celebrazioni e la proclamazione spontanea ispirata dalla fedeltà al leader furono sostituite da grandi organizzazioni, enormi edifici e programmi all'avanguardia. Questa nuova direzione provvide una certa sicurezza ed un senso di controllo, ma la presenza del leader fu adombrata e molte delle cose che aveva modellato furono negate. Stabilendo ed onorando le forme invece delle funzioni, il vero impatto della missione fu perso.

Istituzioni formali e programmi rigidi divennero più importanti della presenza del leader.

L'influenza del leader continua ancora oggi. Coloro che seguono il leader hanno ancora gli ordini di lavorare nel modo che fece lui. Man mano che i grandi schemi per la trasformazione del mondo attraverso programmi ed istituzioni danno sempre meno speranze di riuscita, i seguaci del leader devono ricordarsi del suo singolare approccio. L'idea fondamentale è stranamente semplice: un leader, che vive in ciò che crede, deve amare in modo profondo i suoi seguaci con i quali condivide uno stile di vita: questa è la leadership ottimale. Questo è il modo in cui il Grande Leader tocca le vite e trasforma il mondo.

## **FONTE**

Adattato da The Teacher, un manoscritto non pubblicato di Ted Ward e Lois McKinney.

LEADERSHIP

3

LEZIONE

# Sfere di leadership

## ☞ **Scopo della lezione**

Lo scopo di questa lezione è di aiutare i partecipanti ad identificare dove devono concentrare i propri sforzi per sviluppare le loro doti di leadership.

## ☞ **Punti principali**

- I fondatori di chiesa devono mettere in alto sulla loro scala di priorità l'addestramento di nuovi leader.
- Un addestramento efficace di leader presuppone che il fondatore di chiesa dedichi più tempo e maggiori energie a coloro che saranno i futuri leader e che moltiplicheranno il ministero.

## ☞ **Esiti auspicati**

Quando il contenuto di questa lezione viene assimilato, ogni partecipante dovrebbe:

- Essere convinto che la preparazione di nuovi leader deve essere una priorità nell'uso del suo tempo.
- Sapere come usare il concetto di "Sfere di Leadership" per aiutarlo a programmare i suoi sforzi di addestramento di nuovi leader.

## INTRODUZIONE

Una delle decisioni più difficili per un leader riguarda l'amministrazione del suo tempo. I bisogni sono infiniti. Non ci sono mai ore a sufficienza per completare tutto. Cosa deve essere fatto e cosa può aspettare? Le risposte non sono semplici, ma ci sono dei principi generali. Uno dei parametri più importanti è che, affinché un ministero cresca, nuovi leader devono essere addestrati. Questo è particolarmente vero quando si fonda una chiesa. Senza lo sviluppo costante di nuovi leader, il processo ristagnerà e morirà.

Ogni fondatore di chiesa deve sviluppare nuovi leader. Per questo non basta la volontà; c'è bisogno di una guida di qualche tipo che indichi quali leader addestrare e quanto tempo dedicare ad ognuno di loro. Gesù è l'esempio migliore di come mantenere questo equilibrio.

## I. L'ESEMPIO DI GESÙ

Gesù venne in terra per pagare per i nostri peccati e per stabilire la sua chiesa. La chiesa è il suo strumento per predicare il vangelo a tutte le nazioni. Considerando il compito monumentale che Gesù affrontava, è veramente incredibile costatare il modo in cui ha gestito il suo tempo. Egli poteva fare miracoli incredibili ogni giorno e passare il suo tempo a predicare alle moltitudini che lo venivano a vedere.

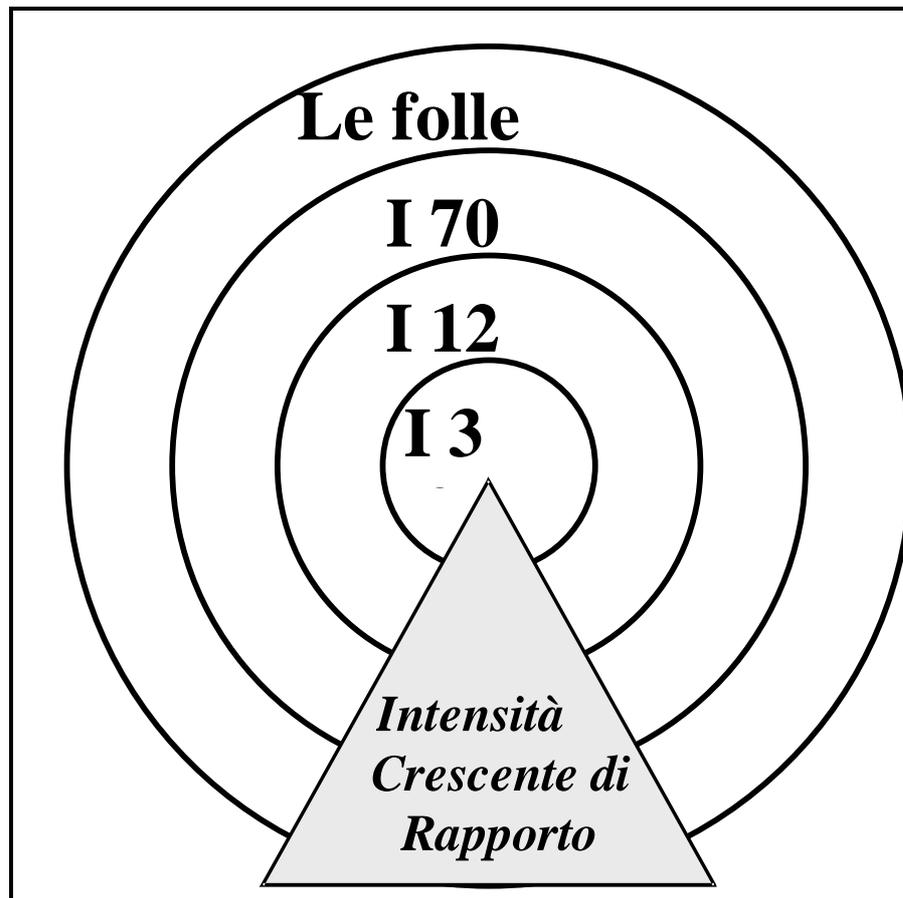
Senza dubbio Gesù fece molti miracoli, ma non ogni giorno, e non quanti ne avrebbe potuti fare. E' chiaro che scelse di passare la maggior parte del suo tempo addestrando dodici uomini, piuttosto che con le moltitudini. Invece di raggiungere il maggior numero possibile di persone, Gesù addestrò un piccolo gruppo di leader che avrebbe raggiunto il mondo. I risultati furono incredibili. Anche se le potenze dell'Impero Romano perseguitarono con ferocia questa giovane chiesa, essa rimase in vita fino al momento in cui l'imperatore Costantino stesso divenne un cristiano. E' chiaro che il metodo insolito di Gesù funziona.

Se guardiamo da vicino il ministero di Gesù, sembra che egli lavorasse con quattro gruppi distinti di persone. Eccoli:

Invece di raggiungere il maggior numero possibile di persone, Gesù addestrò un piccolo gruppo di leader che avrebbe raggiunto il mondo.

- *I tre.* Volta dopo volta troviamo che Gesù prende da parte Pietro, Giacomo e Giovanni e mostra loro alcune cose della sua natura e dei suoi scopi che non aveva mostrato agli altri discepoli. Esempi di questo possono essere trovati in Matteo 17:1, Marco 5:37, Marco 13:3 e Marco 14:33. Nel considerare il libro degli Atti, vediamo che questi tre ebbero un ruolo molto più preminente nello sviluppo della chiesa degli altri nove discepoli.
- *I dodici.* I dodici apostoli godettero un rapporto speciale con Gesù. Furono scelti per questo onore tra i molti discepoli che seguivano Gesù (Luca 6:13). Anche se gli altri discepoli avrebbero contribuito in modo significativo alla nuova chiesa, i dodici (fatta eccezione di Giuda) ne sarebbero stati i leader. Essi erano dunque una priorità nel tempo e negli sforzi fatti da Gesù.
- *I discepoli.* Come abbiamo visto, c'era anche un gruppo più ampio di "discepoli" che non furono scelti per far parte dei dodici. Questo gruppo aveva similmente lasciato le loro case e i propri stili di vita per seguire Gesù (Luca 14:27). Il numero totale spesso variava. In un episodio troviamo che molti di questi lasciarono Gesù (Giovanni 6:66). In Luca 10:1 il gruppo era così grande che Gesù poté selezionare settantadue di loro per un ministero speciale. Dopo la sua risurrezione apparve a più di 500 (1 Corinzi 15:6). Un nucleo di 120 si dedicava alla preghiera mentre aspettava lo Spirito Santo promesso (Atti 1:15).
- *Le folle.* Grandi numeri di persone seguivano Gesù, ascoltando il suo insegnamento e aspettando di vedere i suoi miracoli (Matteo 4:25, 13:2). Sappiamo che giunsero anche a 5000 persone, contando solo gli uomini (Luca 9:14). Alcuni di questi credevano, altri no. Tra questi troviamo discepoli, ma anche dei Farisei i quali cercavano di cogliere Gesù in fallo.

**Figura 3.1 Sfere di leadership di Gesù**



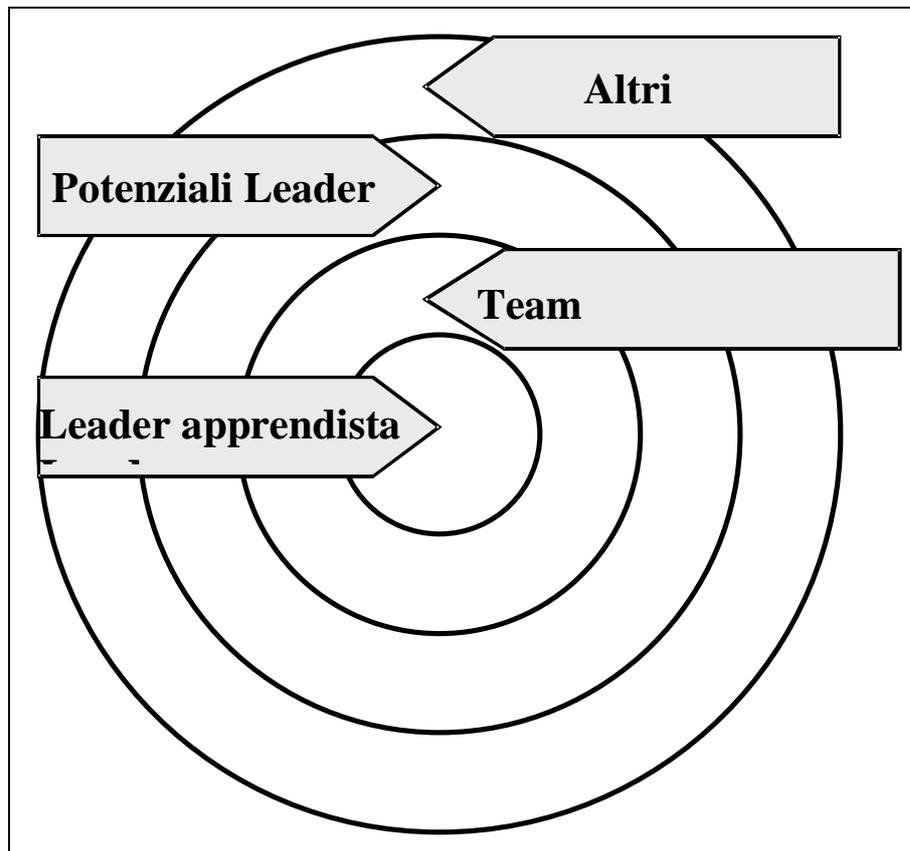
La figura 3.1 illustra i vari gruppi che seguivano Gesù come una serie di sfere. Nel muoverci dalle folle del cerchio esterno verso il cerchio interno composto da Pietro, Giacomo e Giovanni, l'intensità del rapporto cresce.

Nel considerare il ministero di Gesù, sembra che le sue priorità erano maggiori nei riguardi della formazione delle sfere centrali. Più ci spostiamo verso il cerchio interno, più passava tempo, rivelava verità e prendeva in contraccambio.

## II. LE SFERE DI LEADERSHIP NEL FONDARE CHIESE

I fondatori di chiese dovrebbero seguire l'esempio di Gesù, focalizzando i loro sforzi di preparare leader sulle persone giuste. Osserva la figura 3.2 e pensa ai tuoi rapporti in termini di sfere. Nel mondo "esterno" si trova il gruppo verso il quale eserciti il ministero in senso generale, sia credenti sia non credenti. Il livello successivo include i credenti che potrebbero avere potenzialità di leadership. Muovendo verso il centro ci sarebbe il team con il quale lavori nel fondare la chiesa e che sono già attivi nel ministero. Al centro si dovrebbe trovare quella persona (o forse 2 o 3 persone) con la quale lavori nel modo più intenso per preparare lui o lei al ministero.

Figura 3.2 Le sfere di leadership di un fondatore di chiesa



Osserva la Figura 3.2 e nota alcuni punti chiave.

- Più ci si avvicina al centro, più tempo ed energie è importante dedicare allo sviluppo dei leader.
- Occorre lavorare in qualche misura con *tutti* nelle varie sfere, in quanto non si può mai essere sicuri di chi diventerà un buon leader nel futuro.
- Idealmente coloro che si trovano nelle sfere esterne, nel crescere e maturare, si muoveranno gradualmente verso quelle interne, anche grazie al lavoro compiuto dai leader apprendisti.
- Dato che tu passerai la maggior parte del tempo lavorando con le sfere interne, le altre persone con le quali lavori devono portare avanti il ministero verso le sfere "esterne", in modo da non trascurarle. Tu sarai colui che "equipaggia" e loro saranno i "ministri". Questo modello è biblico (Efesini 4:11-12).
- I leader apprendisti saranno probabilmente membri del team che lavorano per fondare la chiesa. E' una situazione simile a quella di Pietro, Giacomo e Giovanni che facevano parte dei Tre, ma erano anche nel gruppo dei Dodici.

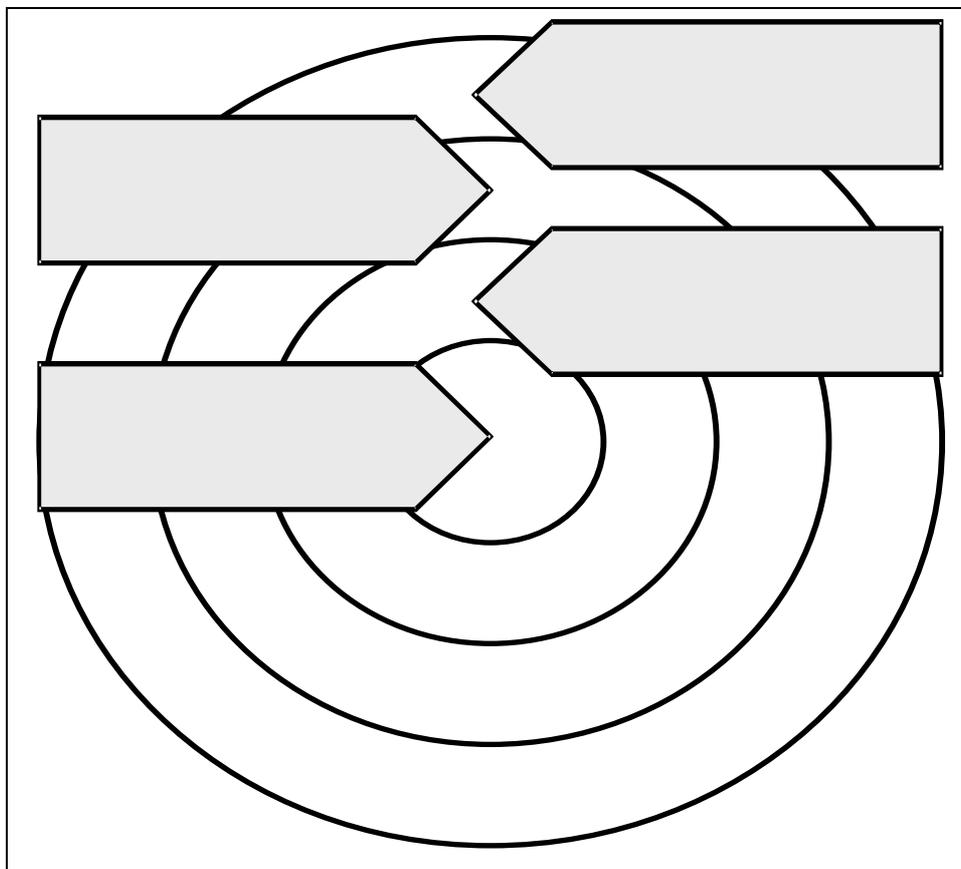
## III. LE TUE SFERE DI LEADERSHIP

Come valuteresti la tua situazione? Chi potresti mettere nelle tue sfere? Prendi qualche minuto e completa la figura 3.3 con i nomi delle persone e dei gruppi verso i quali eserciti il ministero e che calzino le descrizioni dei vari livelli.

Forse lavori ufficialmente con un team per fondare una chiesa, o forse no. La situazione ideale sarebbe di iniziare un nuovo team per fondare una chiesa, per i motivi che sono stati precedentemente elencati in questo corso. Sfortunatamente la situazione ideale non è sempre possibile. Se hai già un team, non dovrebbe essere difficile completare il grafico. Se non hai un team, considera le seguenti idee e completalo come meglio puoi.

- Se non hai un team “ufficiale”, forse ne hai uno informale. C’è un piccolo gruppo di individui consacrati con i quali lavori in stretto contatto con l’obiettivo di fondare una chiesa? Considera queste persone come il tuo team, anche se non lo sono “ufficialmente”. Mentre li guidi, usando i principi descritti in questo corso, forse potrai proporre l’idea di formare un team in modo più organizzato nel futuro.
- A volte bisogna iniziare a lavorare da soli, ad esempio quando si mira ad una zona nuova dove non ci sono credenti. Se questa è la tua situazione, puoi solo completare il cerchio esterno, ma inizia ora a programmare come addestrerai i nuovi credenti per muoverli a un livello successivo appena possibile. La tua situazione non è ideale e c’è da dubitare sul successo di fondare una nuova chiesa se non riesci a trovare persone da collocare nelle sfere interne.

**Figura 3.3 Le tue sfere di leadership**



- Se hai dei dubbi se collocare qualcuno in un cerchio più interno o meno, scrivi il loro nome tra parentesi. Ciò sarà un promemoria che ti ricorderà di passare il tempo necessario a valutare queste persone e a sviluppare attività di apprendimento per vedere il loro grado di fedeltà. Se non passano questa prova, li puoi togliere da quella sfera.
- Se non hai molte persone nelle sfere interne, non ti preoccupare. Gesù riuscì a discepolare in modo intenso solo tre persone: Pietro, Giacomo e Giovanni. Non ti abbattere se non riesci a fare più del Maestro. Anche un solo apprendista è meglio di nulla. Ed è molto meglio averne uno, e addestrarlo bene, che di prepararne molti in modo approssimativo.
- Se non riesci a pensare a nessuno da mettere nelle sfere interne, inizia a pregare in modo serio, specifico ed intenso che Dio susciti leader dalla nuova chiesa.

Ora che hai collocato dei nomi nelle varie sfere, pensa a come puoi usare il tuo tempo e la tua energia. Se hai delle persone ad ogni livello, dovresti concentrare il tuo tempo sul centro. E' così? Quanto tempo in più passi con coloro che si trovano nelle sfere interne, rispetto a quelle esterne?

Che tipo di attività fai con loro? Stai sviluppando in modo cosciente capacità di leadership e di ministero in loro?

Assumendo che dedichi tempo sufficiente ai leader e ai potenziali leader, le sfere esterne sono trascurate? Chiaramente tu non avrai tempo sufficiente per servire loro e sviluppare leader contemporaneamente. E' quindi vitale che tu impari a delegare aree di ministero a coloro che lavorano con te. Devi essere una persona che equipaggia e che fornisce risorse a coloro che svolgono il ministero. In che modo lo stai facendo?

## **DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, PER IL RIPASSO E PER L'APPLICAZIONE**

- Quanto tempo occorrerà prima che il nuovo credente si possa muovere da una sfera all'altra fino a giungere al cerchio interno, cioè approssimativamente il tempo necessario per fondare una chiesa? E' un periodo accettabile?
- L'addestramento di leader è una priorità per la maggior parte dei pastori nella tua regione? In che modo ciò aiuta o frena la crescita e la fondazione di nuove chiese?

## **PIANO D'AZIONE**

*Usa la Figura 3.3 che hai completato per sviluppare un piano per sviluppare ogni sfera di leader. Poi valuta il tuo piano in modo critico per vedere se è realistico. Avrai tempo sufficiente da dedicare al "cerchio interno"? Quanto tempo? Quanto spesso? Chi avrà un ministero verso il cerchio "esterno"? Quando? Come? Applica i cambiamenti necessari al piano, discutilo con il tuo tutore e poi mettilo in pratica.*

LEADERSHIP

4

LEZIONE

# Introduzione al lavoro di gruppo

## COME LAVORARE CON GLI ALTRI

### ☞ **Scopo della lezione**

Questa lezione spiega che lavorare insieme ad altri nel fondare una chiesa complementa le sue capacità e aumenta l'efficacia del fondatore di chiesa.

### ☞ **Punti principali**

- Il lavoro di gruppo è più efficace del lavoro solitario.
- Il lavoro di gruppo presuppone che un gruppo lavori insieme ad un progetto comune.

### ☞ **Esiti auspicati**

Quando il contenuto di questa lezione viene assimilato ogni partecipante dovrebbe:

- Comprendere i benefici di includere altri nel proprio ministero, piuttosto che lavorare da soli.
- Comprendere le basi bibliche per il lavoro di gruppo.
- Essere consacrati a lavorare come gruppo per fondare chiese in modo efficace.

### ☞ **Suggerimenti agli istruttori**

Questa lezione sul lavoro di gruppo si applica sia a team di fondatori di chiesa ufficiali, sia a gruppi più informali di credenti che lavorano insieme per fondare una nuova chiesa. Potrebbe essere utile chiedere quanti partecipanti lavorano nel contesto di un team ufficiale, e poi decidere su quale tipo di lavoro di gruppo focalizzare.

## INTRODUZIONE

Accade spesso che un leader di chiesa scopra che, nonostante i suoi sforzi di dare una chiara direzione, la congregazione vaga senza chiare mete. Egli pensa: "Non riesco a sbloccare la congregazione, anche se sto usando ogni granello di energia che possiedo. Devo continuamente spingere gli altri solo per far portare avanti le cose che abbiamo sempre fatto. Se smetto di spingere, la nostra chiesa andrà alla deriva". Queste parole sono tristemente vere per molte chiese. Una guida forte, proveniente da leader forti ha, nel corso degli anni, fatto addormentare molte congregazioni. Il movimento esiste solo in funzione di spinte mirate, e viene fatto solo il lavoro indicato dal leader ma nulla di più (adattato da Kilinski, pp. 159,160).

*I leader che "lavorano da soli" come quello appena descritto, credono che l'unico modo di guidare è di usare la loro influenza personale e il proprio carisma per motivare, spingere e convincere le masse. In questo approccio, il successo è limitato al numero di persone che si riesce ad influenzare e al grado di abilità e creatività personale.*

### I. CHE COS'È IL LAVORO DI GRUPPO?

Il lavoro di gruppo comporta lavorare insieme con altri su un compito preciso (come fondare una chiesa) piuttosto che farlo da soli. Alla luce di questa definizione, il lavoro di gruppo presuppone l'esistenza di un obiettivo concordato verso il quale il gruppo lavora. Nel lavorare insieme i membri del gruppo (il team) usano i vari doni e le abilità di ogni membro, insieme al tempo e alle energie che ognuno può contribuire.

Il lavoro di gruppo comporta lavorare insieme con altri su un compito preciso piuttosto che farlo da soli.

Il lavoro di gruppo può essere organizzato ufficialmente come un team di ministero con l'obiettivo dichiarato di fondare una nuova chiesa. In questo caso ci deve essere, di norma, un leader riconosciuto del team, e forse anche qualche tipo di accordo formale che indica i compiti e le responsabilità precise di ogni membro del team. Questo tipo di accordo ha molti vantaggi. I ruoli e l'obiettivo sono chiaramente definiti. Di solito ci sono dei meccanismi precisi dove tutti devono rendere conto, in modo da garantire che ogni membro del team sta contribuendo in

modo efficace all'obiettivo comune. Il lavoro di gruppo tuttavia non va limitato a questo tipo di situazione formale.

Qualora non esistesse un team formale, o quando questioni culturali ostacolano la formazione di un team, il lavoro di gruppo dovrebbe essere usato comunque. Questo è particolarmente vero quando l'obiettivo riguarda la fondazione di una nuova chiesa, che richiede una quantità enorme di tempo per evangelizzare, discepolare ed edificare potenziali membri di chiesa. Se una persona tenta di fare tutto ciò da sola, di solito finisce nella frustrazione e nell'esaurimento, e non raggiunge efficacemente le masse. Il lavoro di gruppo è una via migliore.

Quasi qualunque compito difficile diventa più facile quando ci lavora un gruppo.

Anche gruppi informali che lavorano insieme per fondare una chiesa funzioneranno meglio se viene chiarito chi, nel gruppo, è il "leader". Si spera che il leader affronti il suo compito come un servo, mirando ad edificare gli altri membri, e non "signoreggiando" sul gruppo. Questa lezione focalizza su questa figura di "leader" e su come egli può creare un'atmosfera che genera un vero lavoro di gruppo. Ci sono diverse caratteristiche in comune nel lavoro di gruppo formale ed informale.

- La visione del ministero (l'obiettivo) è determinato dal gruppo.
- Le decisioni vengono prese dal gruppo.
- I problemi sono la responsabilità del gruppo.
- I membri del gruppo rendono conto gli uni agli altri.
- Ogni membro usa le sue forze per contribuire al completamento e al successo del compito.
- C'è "un leader" riconosciuto.
- Il gruppo è più produttivo nel suo insieme di quanto non lo sarebbe ogni singola parte sommata.

## II. LA BASE BIBLICA PER IL LAVORO DI GRUPPO

### A. Siamo stati creati per "Essere insieme"

Dio chiama i suoi figli a stare insieme. Troviamo questo principio già nella creazione biblica. Dio ha creato Adamo prima, ma ben presto dichiarò che: "Non è bene che l'uomo stia solo". Dio dunque creò Eva per essere "un aiuto convenevole".

Anche Salomone con tutta la sua saggezza, sapeva che abbiamo bisogno l'uno dell'altro.

*"Due valgono più di uno solo, perché sono ben ricompensati della loro fatica.*

*Infatti, se l'uno cade, l'altro rialza il suo compagno;*

*Ma guai a chi è solo e cade senz'averne un altro che lo rialzi!*

*Così pure, se due dormono assieme, si riscaldano,*

*ma chi è solo, come farà a riscaldarsi?*

*Se uno tenta di sopraffare chi è solo, due gli terranno testa;*

*Una corda a tre capi non si rompe così presto." (Ecclesiaste 4:9-12)*

### B. Un leader non dovrebbe lavorare da solo

Nel portare gli israeliti verso la terra promessa, Mosè aveva delle responsabilità enormi. Egli realizzò grandi cose e, come leader, era fedele, eppure, nell'esaminare i suoi difetti, vediamo che lavorava troppo da solo. A volte vediamo Giosuè e Aaronne a suo fianco, ma di solito vediamo che Mosè agisce come l'unico individuo responsabile per le moltitudini. Ci furono episodi in cui ne fu sopraffatto, e nei quali sentì di essere la vittima del popolo (Esodo 17:4; Numeri 11:10-14).

Quando Mosè si incontrò con suo suocero Ietro in Esodo 18, questi fu notevolmente impressionato da tutte le cose che Dio aveva fatto per mezzo di Mosè. Ma quando notò che Mosè era l'unico giudice e leader di tutto il popolo, disse immediatamente a Mosè che ciò che faceva "non era buono". Apparentemente Mosè pensava che servire il

Il fatto che Mosè servisse il popolo da solo "non era buono".

popolo da solo era una

cosa onorevole. Tuttavia il carico di lavoro doveva essere alleggerito dalle sue spalle per garantire che il lavoro venisse svolto in modo efficace. Fu così che letro preparò un piano grazie al quale Mosè poteva condividere questa responsabilità con altri (Esodo 18:17-26). In seguito, in una situazione analoga quando Mosè era triste a causa della ribellione del popolo, Dio vide che Mosè aveva bisogno di sostegno e così stabilì 70 anziani per aiutare a “portare il carico” (Numeri 11:16-17).

### C. Lavorare insieme è la norma nel ministero modellato dal Nuovo Testamento

In diverse occasioni vediamo il lavoro di gruppo evidenziato anche nel Nuovo Testamento. Gesù chiamò i suoi discepoli e lavorò con loro come gruppo. Quando Gesù li fece debuttare nel ministero, moltiplicò i loro sforzi mandandoli “due a due” (Marco 6:7; Luca 10:1). Pietro andò con *altri cristiani* ad evangelizzare la Cesarea (Atti 10:23). Lo Spirito Santo mise da parte Paolo e Barnaba come il primo team missionario (Atti 13:2). Dopo il loro primo viaggio missionario, questo team si moltiplicò per formare due altri team (Atti 15:36-41). Una volta, pur trovandosi di fronte ad una porta aperta per il ministero, Paolo si trattenne in quanto era momentaneamente da solo (2 Corinzi 2:12-13). Quando nelle chiese primitive, leader venivano stabiliti, di solito veniva nominato un gruppo di anziani per ogni chiesa (Atti 14:23).

Il motivo per il quale la Bibbia sottolinea l'importanza del lavoro di gruppo è ovvio. Nella moltitudine di consigli c'è grande saggezza (Proverbi 15:22) e nessun individuo ha tutti i doni (Efesini 4, 1 Corinzi 12). Abbiamo bisogno l'uno dell'altro. Il ministero odierno potrebbe trarre grandi benefici dal lavoro di gruppo. Anche un piccolo gruppo di 2 o 5 persone che lavora insieme può aumentare in modo esponenziale la crescita di una nuova chiesa. Quando fondi una chiesa, cerca di trovare persone che hanno una visione simile alla tua e poi chiedi loro di pregare e di considerare di unirsi a te nel ministero.

Il lavoro di gruppo può aumentare in modo drammatico la crescita di una nuova chiesa

## III. LE CARATTERISTICHE DI UN LAVORO EFFICACE DI GRUPPO

### A. Una visione comune ed una comprensione del compito

Un gruppo di persone non può muoversi insieme se non vanno nella stessa direzione. Il lavoro di gruppo richiede che ogni membro del gruppo sappia con chiarezza qual è l'obiettivo verso il quale il gruppo si sta muovendo. Alcuni team formali hanno una dichiarazione d'intento, che spiega con una sola frase il motivo che unisce il lavoro del gruppo. In altri casi la dichiarazione d'intento della chiesa fornisce la visione comune che mantiene l'unità all'interno del team impegnato nel fondare una nuova chiesa.

Se non hai preso del tempo per discutere e per concordare un obiettivo con le persone con le quali lavori, fallo appena possibile. Il processo stesso può costituire un'esperienza molto preziosa. Nel parlare dello scopo del gruppo, è probabile che le passioni, i desideri e le preferenze personali dei membri emergano con maggiore chiarezza. Questi desideri potrebbero rimanere altrimenti nascosti. Nel scoprire le passioni e i desideri particolari dei membri del team, occorre riflettere sul modo in cui possono essere incorporati nella visione globale. Spesso si scopre che Dio ha portato insieme una “combinazione” giusta di doni e di abilità per portare avanti la missione.

Bisogna incorporare le passioni e i desideri del gruppo nella visione globale.

Quando, per contro, le persone che dovrebbero lavorare insieme hanno approcci incompatibili o obiettivi conflittuali, non è sempre possibile lavorare insieme. In questi casi, i membri devono saper rinunciare a desideri particolari, oppure formare team separati, come fu il caso di Paolo e Barnaba in Atti 15:36-41.

Ripassa regolarmente l'obiettivo comune insieme al gruppo. Non bisogna prendere per scontato che ogni membro lo capisca (o che se lo ricordi). E' per questo che è importante ripeterlo.

Ecco alcuni esempi di dichiarazioni d'intento:

- Il nostro team esiste per fondare una chiesa sana e che si moltiplicherà a \_\_\_\_\_.
- Il nostro gruppo esiste per avere un ministero verso gli alcolisti a \_\_\_\_\_ in modo da aiutarli a trovare la salvezza dal peccato e la libertà dalla dipendenza.

- Noi lavoriamo insieme per spronare la nascita e lo sviluppo di un movimento di fondazione di chiese in ogni luogo in \_\_\_\_\_.
- Il nostro gruppo esiste per programmare e guidare momenti di adorazione significativa per i credenti che si incontrano nella chiesa di \_\_\_\_\_.

## B. Un tempo passato insieme nella preghiera e nella programmazione

La partecipazione dei membri del gruppo ha grande valore quando le persone comprendono cosa sta accadendo e possono comunicare l'uno all'altro in modo appropriato le loro idee, i loro bisogni e i loro desideri. Ciò si realizza quando ci si incontra settimanalmente (o più spesso) per fare le seguenti cose:

### 1. Pregare insieme

Nulla lega le persone insieme nell'unità come la preghiera. Un fondatore di chiesa efficace e i gruppi che lavorano per fondare chiese sono consacrati alla preghiera. Essi pregano insieme per i loro bisogni personali, per gli obiettivi di ministero e per le persone perdute con le quali sono in contatto.

### 2. Discutere il ministero di ciascuno

Il lavoro di gruppo significa prendere il tempo per ascoltare ciò che ognuno sta facendo. Ascoltare direttamente il resoconto del contributo di ogni membro del gruppo, aiuta ad unire il gruppo, edifica lo spirito di gruppo e forma idee più precise su come svolgere certi aspetti del ministero.

### 3. Programmare insieme

Programmare insieme può essere un'esperienza molto valida. Alcuni leader preparano dei programmi e poi comunicano al gruppo ciò che deve fare. Quando i membri del gruppo hanno poca esperienza e sono immaturi, può darsi che sia necessario che il leader si comporti in questo modo. Ma è una situazione temporanea. Più frequentemente dovrebbe succedere che il leader coinvolge le persone che lavorano al suo fianco nel processo di programmazione. Le persone tendono ad essere più consacrate alle cose che hanno contribuito personalmente a creare.

Il leader dovrebbe coinvolgere le persone che lavorano al suo fianco nel processo di programmazione..

La programmazione massimizza il potenziale del lavoro di gruppo. Questa programmazione può comportare le seguenti cose: 1) Riflettere sul compito comune; 2) Determinare cosa il gruppo deve fare per raggiungere il suo obiettivo; 3) Identificare le risorse necessarie al ministero; 4) Sviluppare strategie per il raggiungimento degli obiettivi.

### 4. Edificare ed equipaggiarsi a vicenda (quando ce n'è bisogno)

Un buon leader renderà più agevole lo sviluppo delle capacità di ministero in ogni membro del suo gruppo. Dedicherà del tempo ad aiutarli ad essere più efficaci nella predicazione, nell'evangelizzazione o nella cura dei malati. Rivedere il ministero recentemente svolto può fornire un momento adatto per insegnare qualcosa a chi vuole imparare.

Se il gruppo che guidi non ha un incontro regolare, considera di iniziarne uno e di seguire il modello indicato.

## C. Rapporti caratterizzati dall'amore

Il lavoro di gruppo prevede la disponibilità ad armonizzare e a lavorare insieme. I membri del gruppo devono possedere una disponibilità ad essere aperti l'uno con l'altro. L'intimità è uno stato che si conquista tramite l'accettazione reciproca, le esperienze condivise e il tempo. E' per questo che il rispetto reciproco, la comprensione, l'incoraggiamento e l'enfasi sul servizio vicendevole sono tra gli elementi chiave al lavoro di gruppo.

I membri del gruppo devono essere disposti ad aprirsi l'uno con l'altro.

Per giungere a questo tipo di intimità, bisogna fondare i rapporti tra i membri del gruppo sull'amore di Dio. L'amore di Dio è unico nel suo genere. E' un amore che non ama l'altro in virtù della sua personalità, del suo aspetto, della sua abilità o della sua intelligenza. Dobbiamo essere motivati dall'amore infinito ed incondizionato di Dio per noi. Quando applichiamo questo tipo di amore, noi ci incoraggiamo e ci edificiamo a vicenda, come Paolo descrive ai

Tessalonicesi (1 Tessalonicesi 5:11). Gesù Cristo è il modello per il leader che vuole imparare a “considerare gli altri migliori di noi stessi” (Filippesi 2:1-8).

Una delle prove dell'amore è la capacità di gestire il conflitto. Il conflitto è una cosa normale, ma bisogna saper riconoscere e discutere i punti di disaccordo. I gruppi che si amano sono fiduciosi di poter discutere anche quelle cose sulle quali non concordano. Essi riconoscono che ogni membro è importante al gruppo e non permetteranno che il dissidio rovini il loro rapporto.

#### D. Ruoli chiari e diversificati

Molte persone nel ministero di fondazione di chiese cercano come collaboratori delle fotocopie di sé stessi. Questo è un grande sbaglio, in quanto travisa il fatto che siamo un corpo con molte parti e con molti doni diversi (1 Corinzi 12:12-31). Un gruppo differenziato può affrontare lavori complessi con maggiore efficacia. Un gruppo che fonda una chiesa ad esempio, può aver bisogno di persone responsabili per i seguenti settori:

- L'evangelizzazione
- Il discepolato
- L'adorazione
- Le finanze e i locali
- L'assimilazione di nuovi membri
- Il ministero nelle cellule
- L'addestramento per il ministero
- La cura dei malati
- L'ospitalità

Il lavoro di gruppo esige che ogni membro capisca le responsabilità degli altri. Se i membri non sono consapevoli di chi è responsabile di determinate sfere di ministero, inevitabilmente saranno frustrati e il ministero ne soffrirà. Se nessuno viene incaricato di guidare l'adorazione, il gruppo si affannerà ogni volta che ci si incontra per adorare, perché nessuno sa qual è l'ordine del culto. Quando nessuno è incaricato delle finanze, può capitare che, quando occorre, i membri non abbiano i fondi necessari per acquistare letteratura evangelistica.

Il lavoro di gruppo funziona meglio quando ogni membro conosce il suo ruolo particolare e si trova in una situazione che capitalizza sulle sue forze e su quelle di tutti gli altri. Quando questo si verifica, il risultato è che gli sforzi del gruppo si moltiplicano, e ogni membro lavora al massimo del suo potenziale. Una responsabilità principale del leader del team è di accertarsi che esista questo stato di cose.

#### E. Una comunicazione onesta e aperta tra i membri del gruppo

Una barriera principale che ostacola la buona comunicazione è la tendenza a valutare e a giudicare senza aver veramente ascoltato. Quando un gruppo di persone si impegna in questo tipo di lavoro di gruppo, tutti lavorano a comprendersi l'uno l'altro, specialmente prima di dare consigli o di condividere la propria opinione. Questo tipo di comunicazione mostra amore e rispetto per l'altra persona.

Questo tipo di comunicazione accade solo se si prende il tempo per comprendere i problemi prima di offrire una soluzione. Una buona regola è, prima di rispondere, ripetere sempre il problema esposto o l'opinione espressa dall'altra persona. Questa ripetizione offre l'opportunità di identificare eventuali incomprensioni e di essere corretti. Evidenzia anche il desiderio di comprendersi e di rispettarsi profondamente.

Quando sorgono problemi di comunicazione tra i membri del gruppo, ricorda quanto segue:

- Bisogna fare delle domande per chiarire i pensieri, i sentimenti e le opinioni degli altri.
- Bisogna riconoscere e ammettere i propri desideri, le proprie intenzioni e le proprie ambizioni.
- E' importante mantenere un'accettazione incondizionata anche quando non si è d'accordo.

Un gruppo differenziato può affrontare lavori complessi con maggiore efficacia.

Il lavoro di gruppo funziona meglio quando ogni membro si trova in una situazione che capitalizza sulle sue forze e su quelle di tutti gli altri.

Se si tratta di una situazione di conflitto interpersonale, ricorda:

- Parla solo con gli individui direttamente coinvolti nella situazione (Matteo 18:15).
- Non cadere nella maldicenza o nel pettegolezzo (2 Corinzi 12:20).
- Fai attenzione alle parole dette (Giacomo 3:1-12).
- Benedici e non maledire (Romani 12:14).

## **DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, IL RIPASSO E L'APPLICAZIONE**

- Quali sono i vantaggi per un fondatore di chiese nel lavorare con altri rispetto al lavorare da solo? Quali sono alcuni svantaggi di questo approccio?
- Il lavoro di gruppo richiede una visione comune. Quali tre cose puoi fare come leader per aiutare coloro che lavorano con te a formulare e a ricordare la vostra visione comune?
- A volte le riunioni sono considerate "noiose" e "una perdita di tempo". Che tipo di incontri sarebbero effettivamente una perdita di tempo, e che tipo di incontro invece procurerebbe beneficio ad un gruppo che lavora insieme per fondare una nuova chiesa?
- Nel tuo contesto particolare, quali ruoli sono necessari per fondare una nuova chiesa (per esempio, un evangelista, un discepolatore, ecc.). Tutti questi ruoli devono essere presenti prima di iniziare una chiesa?

## **PIANO D'AZIONE**

*Elenca quattro compiti chiave che devono essere realizzati nel fondare una chiesa. Considera le persone alle quali potresti assegnare la responsabilità di ogni compito, in base ai doni e alle competenze di altri credenti disposti ad aiutare. Decidi quando reclutare ed addestrare individui interessati ai vari compiti specifici poi metti in atto il tuo piano.*

## **RISORSE**

- Engel, James F., Jane Overstreet, and Terry Sparks. *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PA: The Center For Organizational Excellence, Eastern College, 1996.
- Kilinski, Kenneth K., and Jerry C. Wafford. *Organization and Leadership in the Local Church*. Grand Rapids: Zondervan, 1973.
- Robinson, Martin and David Spriggs. *Church Planting, The Training Manual*. Oxford, England: Lynx Communications, 1995.

LEADERSHIP

5

LEZIONE

# Sviluppare un team

## ☞ **Scopo della lezione**

Lo scopo di questa lezione è di spiegare in che modo un leader cristiano può formare un team per fondare una chiesa, sviluppando il carattere e le capacità dei membri del team.

## ☞ **Punti principali**

- La chiave per formare un team è la consacrazione ad un compito comune, come quello di fondare una nuova chiesa.
- La prima responsabilità di un leader è di sviluppare il carattere e le capacità del suo team.
- Il lavoro di gruppo non è “autogeno”, ma si evolve in quattro fasi.

## ☞ **Esiti auspicati**

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato, ogni partecipante dovrebbe:

- Sapere quali sono i passi basilari necessari per formare un team per fondare una chiesa.
- Capire che il ruolo del leader del team è di sviluppare il carattere e le capacità di ogni membro.

## ☞ **Suggerimenti agli istruttori**

Anche se il materiale di questa lezione riguarda lo sviluppo dei membri di un team per fondare chiese, si può applicare anche ai leader di cellule, che devono lavorare similmente verso i membri della propria cellula. E' anche materiale valido per un pastore che vuole sviluppare i membri della sua chiesa e addestrare altri leader.

## INTRODUZIONE

I vantaggi di fondare una chiesa come team sono stati trattati nella lezione precedente. Forse lavori già con un team. Forse no, ma vorresti lavorare per farlo. Forse sei ancora indeciso e vorresti altre informazioni su come un team dovrebbe lavorare. Questa lezione si rivolge a queste domande.

Per molti versi il successo di un team che fonda chiese dipende dal leader. E' lui spesso che ha la responsabilità di mettere un team insieme. Se da un lato è vero che un team che lavora per fondare una chiesa deve lavorare insieme per prendere decisioni che riguardano la visione, il lavoro e lo scopo, è anche vero che ci deve essere una persona, il leader, responsabile di aiutare tutti a tenere presente la visione e a raggiungere gli obiettivi che sono stati posti. Questa lezione prende per scontato che tu sei la persona che formerà e guiderà il team nella fondazione efficace di una chiesa.

## I. COME FORMARE UN TEAM

Anche se lavori già con un gruppo di persone nel fondare una nuova chiesa, è possibile che tu non abbia un vero e proprio team. Molto è stato scritto per definire l'essenza di un team. C'è anche molta ricerca fatta su come guidare un team. La maggior parte di questa ricerca è stata fatta in ambito secolare e, pur offrendo delle idee utili, non è sufficiente quando la si vuole applicare ad un buon team che ha come obiettivo la fondazione di una chiesa. Nel mettere insieme un team per il compito spirituale di fondare una chiesa, dovrai cercare individui che di fondo possiedono queste tre caratteristiche:

- Sono consacrati al compito di fondare una chiesa.
- Hanno un carattere che si armonizza con i requisiti Scritturali.
- Sono d'accordo nell'usare al massimo le doti di ognuno, stabilendo chiari compiti e ruoli.

E' auspicabile, ma non essenziale, che i potenziali membri del team abbiano tutte queste caratteristiche. Se mancano in alcuni di questi punti, è possibile che crescano in essi mentre si sta lavorando a fondare la chiesa. Il tuo ruolo come leader sarà vitale in questo tipo di situazioni. Dovrai

prendere atto delle debolezze di queste persone e incoraggiarli regolarmente a crescere. Se avrai successo, il tuo team sarà un modello che testimonierà del fatto che tutti i credenti crescono e maturano, e che nessuno è perfetto. Questo dovrebbe aiutare a rendere più vicini e sensibili i membri del team ai nuovi contatti che vengono raggiunti.

D'altro canto occorre ribadire che fondare una chiesa è un'impresa molto seria. E' possibile che non sarà possibile dedicare tempo e energia sufficienti per affrontare aree di debolezza riconosciute nel team con il quale si lavora per evangelizzare i perduti e discepolarli. Gesù non ha scelto uomini perfetti per essere suoi discepoli, ma è anche vero che ha passato tre anni e mezzo a cambiare le loro vite prima che fossero pronti. Di quanto tempo disponi? La presenza di membri immaturi sul team potrebbe causare gravi danni con azioni o atteggiamenti errati. E' dunque importante, prima di prendere qualsiasi decisione, che tu valuti con cautela e in preghiera sia la forza sia la debolezza di ogni potenziale membro.

Se devi ancora formare un team, valuta con attenzione queste qualità in ogni potenziale membro. Se hai già un team che include alcuni membri che sono deboli nelle tre qualità appena menzionate, devi avere come priorità quella di aiutarli a maturare. Se ciò dovesse fallire, devi considerare di chiedere loro di lasciare il team.

#### **A. Consacrazione al compito di fondare una chiesa.**

L'importanza di avere un obiettivo comune è da sottolineare con forza. E' una cosa logica. Nel mondo sportivo, ad esempio, le squadre che hanno "successo" sono spesso composte da persone che, in altre circostanze, non sono particolarmente compatibili. Anzi, può darsi che abbiano addirittura un'antipatia l'uno per l'altro. Ma ciò che li aiuta a superare le differenze è la forte consacrazione all'obiettivo di vincere la partita e di lavorare insieme.

Se un gruppo di increduli è capace di dimostrare questo grado di collaborazione e tanto sacrificio per un semplice sport, quanto più dovrebbe essere vero per un gruppo che fonda una chiesa? Se ogni membro del team persevera in una consacrazione forte e vitale nella visione di fondare una chiesa, ci sarà molta più comprensione e flessibilità nei loro rapporti di ministero. Può darsi che questa forte consacrazione già esista, ma può anche essere che tu, come leader, li dovrai aiutare a sviluppare una visione di questo tipo. In entrambi i casi, devi aiutarli a continuare a *mantenere* forte quella consacrazione.

#### **B. Un carattere secondo la Scrittura**

Rifletti per un attimo sui discepoli che Gesù scelse. Non erano un gruppo colto o "capace". Gesù evidentemente cercava altre qualifiche. Anche tu dovresti fare altrettanto. Qual era la qualifica principale? Quando i discepoli dovettero cercare uomini per aiutarli, cercarono uomini "pieni di Spirito Santo e di sapienza" (Atti 6:3). Apparentemente la cultura, l'età, l'abilità, l'esperienza o altre caratteristiche che noi riteniamo importanti importavano poco. Essi valutavano piuttosto il carattere.

Paolo disse a Timoteo di scegliere uomini "fedeli" (greco *pistos*)<sup>1</sup> (2 Timoteo 2:2). Nello stesso versetto dice che devono essere "capaci" di ammaestrare altri. La parola "capaci" è una traduzione del termine greco *ikanos*<sup>2</sup>. La traduzione ha fatto pensare a molti che il testo indicasse cultura o capacità, e quindi che si trovasse in contrasto con Atti 6. Uno studio dell'utilizzo di *ikanos* tuttavia indica che una traduzione migliore sarebbe "degno". Considera la stessa parola in Matteo 3:11: "... non sono degno (*ikanos*) di sciogliere i suoi calzari". Pensi che Giovanni non era "in grado" di sciogliere i calzari o che non ne era "degno"? In Matteo *ikanos* viene tradotto come "meritare".

Ciò significa che Paolo è completamente d'accordo con gli apostoli nel dire che il carattere giusto in armonia con le Scritture è la cosa più importante. Senza un carattere simile a quello del Maestro, non sarai "degno" di servirlo. Senza un carattere che gli somiglia, non sei "degno" di servirlo. Nel cercare altri membri del team, questa dovrebbe essere la qualità principale da ricercare. Dio benedirà queste scelte. Nel scegliere uomini, donne o entrambe, si dovrebbe applicare lo stesso principio biblico. Ciò non significa che elementi come l'addestramento, la capacità o le esperienze non hanno valore, ma che, paragonate ad una vita piena dello Spirito Santo, cadono tutti in second'ordine.

---

<sup>1</sup> πιστος

<sup>2</sup> ικανος

### C. Un accordo nell'usare al massimo le doti di ognuno, stabilendo chiari ruoli.

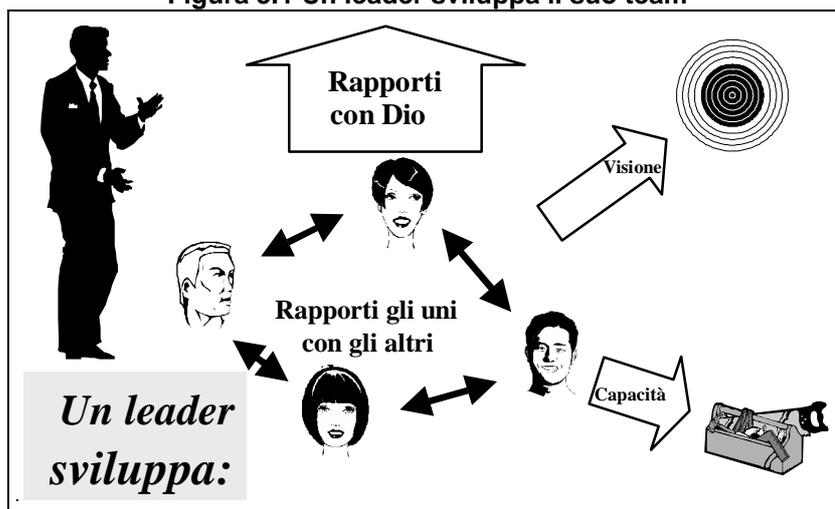
Il team che lavora per fondare una chiesa dovrebbe essere una miniatura della chiesa che mira di fondare. Il modello biblico è quello di un corpo, dove la diversità lavora nell'unità (1 Corinzi 12). Quest'immagine del corpo illustra il vantaggio che c'è nell'avere diversi membri del team con diverse abilità e doni spirituali. Un buon team per fondare una chiesa sarà caratterizzato da questa diversità. Ci può essere l'evangelista, il consulente, il pastore, l'insegnante, qualcuno che fa opere di misericordia e così via. Ognuno è importante. E' probabilmente opportuno che ci sia anche una diversità di generi (uomini e donne), di età e di personalità. L'equilibrio esatto dipende dai bisogni contingenti della situazione e dalla disponibilità di potenziali membri per formare un team. Considera questa diversità come un vantaggio e non come una debolezza.

Come per il corpo, le diversità ha valore solo se viene guidata verso l'obiettivo comune. Ci deve quindi essere una testa. Nello stesso modo il team deve avere un capo, un leader, e probabilmente nel tuo caso sarai tu. L'enfasi per il leader deve essere di guidare i membri ad avere un ministero verso di loro, piuttosto che di "signoreggiare" su di loro. Questo "essere capo" dovrebbe essere *funzionale* e non *posizionale*. Accertati che il team è d'accordo nel farsi guidare da te.

## II. COME GUIDARE IL TUO TEAM

Le responsabilità specifiche di un leader saranno determinate in parte dallo scopo che caratterizza il team. I seguenti obiettivi riflettono le responsabilità di un leader nel contesto di fondare una nuova chiesa. Nel guidare il tuo team, mira a fare le seguenti cose:

Figura 5.1 Un leader sviluppa il suo team



### A. Sviluppa il rapporto dei membri del team con Dio

Devi essere innanzi tutto il pastore del tuo team. Devi offrire loro il sostegno spirituale quando sono spiritualmente bisognosi. Questo presuppone che tu conosca i membri del team abbastanza bene da sapere quando hanno dei bisogni spirituali. Passa del tempo con loro, non avere paura di fare loro "le domande difficili" che riguardano il loro cammino con il Signore e le lotte che stanno affrontando.

La salute spirituale e la crescita di ogni membro del tuo team sarà direttamente proporzionato alla loro conoscenza della Parola di Dio e alla loro capacità di mettere in pratica i principi biblici nel loro ministero e nella vita di ogni giorno. Prega per la loro salute spirituale e per la loro crescita. Se non hanno già una disciplina di studio biblico e di preghiera aiuta loro a svilupparne una. Prega che essi possano scoprire e sviluppare doni spirituali e poi cerca attivamente di provvedere loro opportunità di esercitarli.

### B. Sviluppa il rapporto dei membri del team l'uno con l'altro

Il lavoro di gruppo richiede che ogni membro del team capisca l'altro e che ci sia un clima di fiducia reciproca. Se ci sono problemi di rapporti all'interno del team, il ministero del team ne soffrirà. Tu dovrai aiutare i membri del team a sviluppare e a sostenere

Se ci sono problemi di rapporti all'interno del team, il ministero del team ne soffrirà.

un'atmosfera di fiducia e di amore l'uno per l'altro. Nel fare questo, tieni presenti i seguenti obiettivi:

- Aiuta i membri del team a comprendere i propri temperamenti.
- Aiuta i membri del team a comprendere le loro aree di forza e di debolezza.
- Aiuta i membri del team a sviluppare atteggiamenti positivi verso le differenze.
- Identifica aree di tensione nei rapporti.

### C. Sviluppa nei membri del team la visione per il ministero

Di solito si è chiamati a fondare delle chiese in contesti difficili. In questi casi il team deve vedere del progresso, altrimenti si scoraggerà. Questo è particolarmente vero nelle fasi iniziali, quando si sta ponendo il fondamento, e poi in seguito, se ci sono pochi convertiti. Come leader è importante trovare i modi per continuare a presentare il quadro generale delle cose e la visione (la "Z") iniziale, in modo che saranno ispirati e si consacreranno ulteriormente al compito (Galati 6:9).

Non devi prendere per scontato che la visione e gli obiettivi sono ben compresi da ogni membro del team. La maggior parte dei membri di un team tende a perdere di vista la visione generale, a meno che non venga costantemente riproposta dal leader. Devi tenere la visione ben in vista, cogliendo ogni occasione per sfidare il team a pensare in termini più ambiziosi, per impedire che si accontentino del punto in cui sono arrivati senza ottenere ciò che Dio ha veramente in serbo per loro.

### D. Sviluppa nei membri del team le capacità di ministero

La maggior parte delle persone evita il ministero in quanto non sente di avere le capacità richieste. Molte persone non evangelizzano e non studiano la Bibbia perché sentono di non esserne capaci. Tu devi essere disposto a prendere del tempo per migliorare le capacità di ministero di cui il tuo team avrà bisogno per fondare una nuova chiesa. Esercitatevi insieme nello studio biblico induttivo. Discutete e fate dimostrazioni pratiche di diversi modi di fare l'evangelizzazione.

Devi essere disposto a prendere del tempo per migliorare le capacità di ministero di cui il tuo team avrà bisogno per fondare una nuova chiesa.

Quando si preparano persone al ministero, non prendere per scontato che un buon esempio e delle istruzioni generali siano sufficienti. Alcune persone hanno bisogno di avere un contatto diretto e personale (1 Tessalonicesi 5:14). Nell'insegnare capacità di ministero, ricorda le seguenti cose:

#### 1. *Prima di consigliare, prepara il tuo cuore e la tua mente*

Passa del tempo in preghiera, chiedendo a Dio di darti saggezza nel lavorare con tutto il team, oppure con un solo membro. Metti insieme un piano concreto che descriva le capacità che vuoi insegnare e i vari modi in cui lo farai. Pensa alle cose che ti hanno aiutato mentre imparavi a fare determinate attività legate al ministero.

#### 2. *Cerca i momenti di apertura all'insegnamento (Proverbi 25:11 "Una parola al tempo giusto")*

E' tempo di insegnare quando:

- Le persone non si sentono minacciate.
- Tu non sei arrabbiato o frustrato.
- L'altra persona riconosce il suo bisogno di essere aiutata o sostenuta.

## III. COME CAPIRE IL TUO TEAM

Il tuo team non funzionerà immediatamente o automaticamente nel modo in cui tu desideri. Ogni team ha un processo di crescita e di maturazione. La tabella 5.2 descrive quattro fasi comuni che i team attraversano nel crescere e nel maturare insieme. E' essenziale che il leader sappia identificare dove si trova il suo team per quanto riguarda la leadership, gli scopi comuni, i rapporti, i ruoli, la flessibilità, la comunicazione e la vita spirituale. Ognuna di queste aree rappresenta un aspetto importante per la salute e la maturazione generale del team di fondatori di chiesa.

**Tabella 5.2 Quattro fasi nello sviluppo di un team**

	<b>1. TEAM IMMATURO</b> <i>Ruota intorno al leader</i>	<b>2. TEAM GIOVANE</b> <i>Ruota intorno alle persone</i>	<b>3. UN TEAM CHE IMPARA</b> <i>Ruota intorno ai processi</i>	<b>4. UN TEAM CHE MATURA</b> <i>Ruota intorno ad uno scopo</i>
<b>Leadership</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I leader prendono la maggior parte delle decisioni</li> <li>Stile direttivo (vengono date indicazioni)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le decisioni sono fatte dal leader ma c'è un maggior contributo e più opzioni vengono considerate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>C'è più partecipazione in quanto i membri lavorano verso lo scopo</li> <li>Le decisioni vengono praticamente prese con efficienza dal team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il leader ha uno stile flessibile che si adatta alla situazione</li> <li>In alcuni casi la leadership è guidata dai compiti da svolgere, in modo che coloro che hanno capacità particolari assumono ruoli provvisori di leadership</li> <li>I compiti vengono delegati</li> </ul>
<b>Uno scopo comune</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non c'è una comprensione condivisa a proposito di ciò che deve essere fatto</li> <li>Lo scopo è confuso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il team manca l'unità nello scopo, ma ne è consapevole</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lo scopo viene discusso e chiarito nelle menti dei membri del team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'efficacia diventa il punto focale</li> <li>Il progresso diventa pertinente</li> <li>Lo scopo è interiorizzato</li> </ul>
<b>Rapporti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca o inesistente la comprensione degli altri, delle loro forze, debolezze, ecc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ci si focalizza su conoscere e capire gli altri, le loro forze, debolezze, ecc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inizia a svilupparsi l'amore e la lealtà tra i membri</li> <li>I membri sono meno sulla difensiva e più aperti ai consigli degli altri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si è orgogliosi di appartenere al team</li> <li>La debolezza è accettata e tenuta in conto</li> <li>Si è consacrati ad aiutare gli altri a raggiungere il loro pieno potenziale</li> </ul>
<b>Ruoli specifici</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ben definiti su una base individuale...</li> <li>Non è ancora chiaro come i ruoli si associano ai compiti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si parla di inserire chi ha capacità particolari nelle situazioni corrispondenti, ma poco viene fatto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I ruoli sono chiariti, i punti forti delle persone vengono fatti corrispondere alle situazioni adatte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La divisione di compiti è apparente ma si tiene in vista la missione in senso globale</li> </ul>
<b>Processi flessibili</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le regole, i processi e le procedure sono imposte da fuori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I problemi sono affrontati in modo più aperto</li> <li>Si discutono questioni rischiose e delicate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il team esplora diversi approcci e strade alternative</li> <li>Si focalizza sull'efficienza</li> <li>C'è accordo su come le cose devono essere fatte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si incoraggiano le iniziative degli individui</li> <li>La flessibilità è la chiave sia nella strategia sia nel metodo</li> </ul>
<b>Comunicazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca comunicazione efficace</li> <li>Si rimane sulla difensiva</li> <li>Gli sbagli sono coperti</li> <li>Si è centrati su di sé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La comunicazione è più aperta e efficace</li> <li>Si è centrati su di sé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aperta e rivolta ai compiti da svolgere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La comunicazione è caratterizzata dalla fiducia, dall'apertura, dall'onestà, dalla collaborazione e dal confronto</li> </ul>
<b>Vita spirituale dinamica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La preghiera è una routine</li> <li>Il cammino di fede non è considerato un'esperienza collettiva del team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il team s'incontra regolarmente per pregare per bisogni comuni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I rapporti interpersonali sono misurati con la Scrittura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La preghiera è una reazione naturale e primaria ai nuovi problemi</li> <li>Si stimola una fede obbediente</li> <li>Il combattimento spirituale è intrapreso dal team</li> </ul>

*La situazione ideale è che, nel team, i cristiani che lavorano insieme si trovano tutti allo stesso livello in tutti i campi. In realtà tuttavia, alcuni possono essere molti immaturi per quanto riguarda la leadership e i ruoli specifici, ma più maturi nel campo dei rapporti o della comunicazione. Questo scenario è più realistico.*

La tabella ha un duplice scopo. In primo luogo può essere usato dal leader per valutare il suo team in termini di sviluppo e di maturazione. In secondo luogo può essere usato per aiutare il leader a vedere dove il team deve crescere, e come determinare se si è raggiunto un livello più alto di sviluppo.

Un leader dovrebbe saper valutare il suo team in termini di sviluppo e di maturazione.

Nel campo della leadership ad esempio, un team potrebbe lasciare tutte le decisioni al leader, limitandosi a seguire le sue direttive. Usando la tabella, il leader riconosce che i membri del team dovrebbero partecipare di più nel fare le decisioni. Il leader può pensare a vari modi per

sollecitare il contributo, chiedendo aiuto, ecc. per aiutare il team a crescere e a maturare. Questo processo può essere ripetuto, e dovrebbe esserlo, per tutti i campi elencati.

## DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, IL RIPASSO E L'APPLICAZIONE

- In che modo essere il leader di un team che fonda una chiesa è diverso dall'essere un leader in senso generale?
- Le responsabilità di un leader vanno dedicate a sviluppare il carattere, la visione e le capacità di ministero nei membri del suo team. Perché darsi da fare in questo senso quando c'è tanto altro lavoro da fare per fondare una nuova chiesa?
- Descrivi a parole tue il ruolo di un leader verso la missione da adempiere e i membri del team con il quale lavora.
- Cosa può succedere ad un team che matura in alcuni campi ma rimane immaturo in altri?
- Un leader può aiutare i membri del suo team a crescere e a svilupparsi, o è semplicemente un processo "naturale" che si verificherà per qualunque team che passa molto tempo insieme?

## PIANO D'AZIONE

- Usando la Tabella 5.2 "Le quattro fasi nello sviluppo di un team", determina il livello attuale del tuo team in ognuno dei campi elencati. Su un foglio separato di carta, fai una lista di ogni campo (leadership, scopo, rapporti, ecc.) e scrivi dove si colloca il tuo team (fase 1,2,3 o 4).
- Guarda la tabella per vedere le caratteristiche di un team che ha sviluppato meglio ognuno dei campi indicati. Per ogni campo indicato sul tuo foglio, scrivi almeno tre cose concrete e valutabili che puoi fare per aiutare il tuo team a svilupparsi e a maturare.
- Inizia a mettere in pratica le tue idee e, dopo due mesi, ripassa questa tabella e ripeti l'esercizio. In quali campi è cresciuto il tuo team? In quali campi non ci sono state variazioni? Quali altre cose puoi provare per aiutare il tuo team a crescere e a maturare in questi campi dove si è verificata una "stasi"? Ripassa le tue idee con il tuo tutore.

## RISORSE

- Engel, James F., Jane Overstreet, and Terry Sparks. *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PA: The Center For Organizational Excellence, Eastern College, 1996.
- Kilinski, Kenneth K., and Jerry C. Wafford. *Organization and Leadership in the Local Church*. Grand Rapids: Zondervan, 1973.

LEADERSHIP

6

LEZIONE

# Il leader servo

## ☞ **Scopo della lezione**

Lo scopo di questa lezione è di discutere l'importanza e le implicazioni del servizio, come atteggiamento per i leader all'interno dei movimenti per fondare chiese.

## ☞ **Punti principali**

- Leadership è il "cosa". Il servizio è il "come".
- Guidare con spirito di servizio è il modello biblico per i leader cristiani.

## ☞ **Esiti auspicati**

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato ogni partecipante dovrebbe:

- Sapere qual è la differenza tra la leadership nel mondo e la leadership impostata come servizio.
- Essere consacrati a guidare come servi e non come capi.

## ☞ **Appendice**

6A Una scheda di valutazione per il leader

## INTRODUZIONE

Uno dei più grandi bisogni nei movimenti di fondazione di chiese è di avere una leadership biblicamente motivata. Quando la chiesa importa modelli di leadership dal mondo al suo interno, o quando le persone si affidano alle proprie inclinazioni personali invece che alla Parola di Dio, si moltiplicano leader spinti dalla voglia di potere e di controllo. Se non spezziamo il giogo di questo tipo di leadership non biblico, se non diamo spazio alle risorse del Corpo di Cristo, abbiamo poche speranze che il mondo venga evangelizzato e portato sotto la Signoria di Cristo nella nostra generazione.

Cristo ci ha lasciato l'esempio di come guidare altri. Lui deve essere il modello da imitare per la nostra leadership. Il suo approccio alla leadership comportava la donazione di sé ai suoi seguaci.

## I. LA LEADERSHIP NEL MONDO

C'è una tendenza diffusa a pensare alla leadership in termini di autorità. Alcuni pensano che l'autorità autorizza a guidare dominando sugli altri. Questo tipo di concetto genera leader devianti che servono se stessi. Vediamo esempi di questo tipo di leadership nella politica, nell'istruzione, nel mondo degli affari, ecc. e ciò ci può indurre ad imitare le vie del mondo che ci sono talmente familiari.

Il mondo pensa alla leadership in termini di autorità.

La leadership del mondo si basa su alcune opinioni su come motivare le persone. Eccone alcune:

- Non ci si può fidare che i subordinati eseguano le istruzioni.
- Se ti fidi troppo degli altri, si approfitteranno di te.
- I leader hanno autorità in virtù o della loro posizione, oppure della loro personalità.
- Le persone faranno ciò che tu vuoi, solo se motivate da premi o minacciate da punizioni.
- Un leader deve evitare il contatto stretto con i suoi seguaci, altrimenti i seguaci lo riterranno un debole.

Sei d'accordo con qualcuna di queste affermazioni? Perché o perché no?

Queste opinioni sono facilmente riscontrabili in molti leader. Forse non le esprimono apertamente, ma il loro lavoro di leader è impostato da una prospettiva egoista e dispotica. Ascolta i seguenti pensieri di questo tipo di leader, e discuti come ognuno esprime l'egoismo.

- *Io so quale sia la cosa migliore da fare. Dopo tutto sono addestrato meglio di chiunque altro, ho più esperienza e maggiori informazioni inerenti al lavoro da fare. I miei seguaci se lo aspettano da me come loro leader.*
- *Come leader non posso fare tutto da solo, quindi ho bisogno dell'aiuto dei miei seguaci per fare il lavoro, tuttavia non ho bisogno delle loro idee o dei loro piani per portare avanti la nostra impresa.*
- *Suppongo che dovrei ascoltare i miei seguaci. Oggigiorno se lo aspettano. Ma non penso veramente di sentire cose nuove. Sono abbastanza sicuro che, alla fine, faremo come dico io.*
- *Naturalmente sono io quello che controlla tutte le procedure e che controlla ogni riunione. Dopo tutto io ho fatto l'ordine del giorno e ho già riflettuto a fondo su ogni punto da trattare.*

## II. IL LEADER SERVO

Gesù si preoccupò di spiegare lo stile di leadership del mondo (Matteo 20:25-28). Egli disse “*Non sia così tra di voi*”, chiarendo che i discepoli non dovevano mai usare metodi di leadership dispotici o egoistici. Quelli che seguono Gesù devono essere “servi di tutti”.

### A. Il servizio e la leadership possono esistere simultaneamente

Dando uno sguardo superficiale ai termini “servizio” e “leadership” sembra esserci incompatibilità tra i due concetti. Da un lato un servo è colui che è impiegato da un'altra persona e che fa la volontà del suo padrone. La sicurezza del suo lavoro dipende dalla sua obbedienza, e anche l'onore che porta è quello di un servo stipendiato. Il servizio implica una attività guidata, una posizione sottomessa e uno spirito remissivo.

La *leadership* d'altro canto, implica essere intraprendente. Comporta direzione, influenza e motivazione. Richiede essere attivi, coinvolgersi in modo creativo, essere focalizzati ed edificare gli altri in modo che, insieme, si possa produrre di più di quanto non possa fare una sola persona individualmente. Il leader *sa dove sta andando ed ha la capacità di ispirare altri a camminare insieme a lui.*

Figura 3.1 Il leader servo



Come si possono conciliare le due cose? Se da un lato la leadership descrive il “cosa” del nostro lavoro, il servizio ha a che fare fondamentalmente con il “come” dobbiamo lavorare (guardando ai bisogni degli altri). Guidiamo come servi. Essere un “leader” secondo il pensiero del mondo non richiede il servizio. Nel contesto di nuovi movimenti per fondare nuove chiese, questo atteggiamento è obbligatorio.

## B. I principi cristiani riguardanti la motivazione e la leadership

- Le persone sono fatte ad immagine di Dio e quindi hanno un valore intrinseco (Genesi 1:27-28).
- Le persone sono motivate a dare il meglio nel riconoscere che tutto viene fatto per la gloria di Dio (Colossesi 3:23).
- Le persone non cresceranno e non matureranno se non gli viene data fiducia e libertà sia di avere successo sia di fallire.
- Un leader è chiamato da Dio ed ha autorità da Dio (Romani 13:1).
- Un leader di successo considera gli altri come amici, non come subordinati, e interagisce con loro con uno spirito aperto ed umile (Giovanni 15:15).

## III. L'INSEGNAMENTO DEL NUOVO TESTAMENTO SUL SERVIZIO E SULLA LEADERSHIP

Gesù e gli apostoli non solo insegnarono sul servizio e sulla leadership, ma dimostrarono entrambi i principi con la loro vita. Il loro esempio dovrebbe essere una sfida costante nel nostro ministero oggi.

### A. L'esempio e l'insegnamento di Gesù

La leadership di Gesù non era mirata a servire sé stesso (Matteo 20:15-28; Giovanni 13:1-16). Gesù mise da parte il suo onore per servire gli altri; la dimostrazione più palese fu quando lavò i piedi ai discepoli all'ultima cena. Questo suo atteggiamento singolare di ministero fu quello che, infine, lo portò a morire fisicamente per coloro che erano affidati alla sua cura (Filippesi 2:1-11). Egli prese la forma di un servo per portare il peso dei peccati. Egli invitò i perduti a venire a lui per trovare riposo dai loro pesi. Egli disse: *“Venite a me voi tutti che siete stanchi ed aggravati ed io vi darò riposo. Prendete su voi il mio giogo ed imparate da me, perché sono mansueto ed umile di cuore e voi troverete riposo alle anime vostre. Perché il mio giogo è leggero e il mio carico lieve”* (Matteo 11:28-30).

Da grande leader qual era, Gesù diede il via al movimento più incredibile di tutti i tempi: il movimento mondiale della chiesa. Allo stesso tempo Gesù era anche un servo. E' ironico notare che è proprio da questa posizione di servo che Gesù fondò il movimento di cui parliamo.

Gesù chiama i suoi discepoli “amici” e definisce se stesso come “servo” (Giovanni 15:15). Non sono stati i discepoli a pretendere questo atteggiamento. Il loro ruolo era uno di profondo rispetto ed obbedienza. Nel contesto dei rapporti ordinari, questi ruoli spesso vengono invertiti. Il leader esige rispetto ed obbedienza mentre i seguaci cercano un amico ed un servo.

Oltre ad esserne un modello vivente, Gesù insegnò ai suoi discepoli l'importanza di essere leader e servi. In Matteo 20:25-28, li avvertì di non imitare il sistema del mondo di leadership. Li sfidò piuttosto a seguire il suo esempio dando le loro vite per cercare e per salvare i perduti.

### B. L'esempio e l'insegnamento di Paolo

Forse il miglior esempio del cuore di servo di Paolo si trova nella seconda lettera ai Tessalonicesi. Nota con attenzione il modo in cui descrive il suo servizio tra di loro.

*E non abbiamo cercato gloria dagli uomini, né da voi, né da altri, sebbene, come apostoli di Cristo, avessimo potuto far valere la nostra autorità; invece, siamo stati mansueti in mezzo a voi, come una nutrice che cura teneramente i suoi bambini. Così, nel nostro grande affetto per voi, eravamo disposti a darvi non soltanto il vangelo di Dio, ma anche le nostre proprie vite, tanto ci eravate diventati cari. Perché, fratelli, voi ricordate la nostra fatica e la nostra pena; infatti è lavorando notte e giorno per non essere di peso a nessuno di voi, che vi abbiamo predicato il vangelo di Dio.” (1 Tessalonicesi 2:6-9).*

E' chiaro che Paolo sentiva che la sua posizione di apostolo lo portava a servire gli altri e a portare i loro pesi piuttosto che a essere servito. Egli insegnò a fare la stessa cosa.

- *“Or noi, che siamo forti, dobbiamo sopportare le debolezze dei deboli e non compiacere a noi stessi”* (Romani 15:1).
- *“Vi esortiamo, fratelli, ad ammonire i disordinati, a confortare gli scoraggiati, a sostenere i deboli, a essere pazienti con tutti”* (1 Tessalonicesi 5:14)

- “Fratelli, se uno viene sorpreso in colpa, voi, che siete spirituali, rialzatelo con spirito di mansuetudine. Bada bene a te stesso, che anche tu non sia tentato. Portate i pesi gli uni degli altri e adempirete così la legge di Cristo” (Galati 6:1,2).

### C. L'esempio e l'insegnamento di Pietro

Nella sua prima epistola, Pietro chiarisce che i leader nella chiesa devono essere leader e servi (1 Pietro 5:1-4). Pietro basa il suo appello sul fatto che era stato testimone oculare della sofferenza di Cristo e allude agli insegnamenti di Gesù sulla leadership (Matteo 20:25-28). L'insegnamento di Pietro agli anziani ai quali scrive è di non “signoreggiare” su coloro che sono stati loro affidati.

La vita di Pietro conferma che egli credeva in ciò che insegnava. Egli soffrì grandemente nel servizio del Signore. La tradizione indica che Pietro fu crocifisso a testa in giù *dietro sua richiesta*, in quanto non sentiva di essere degno di essere crocifisso nella stessa posizione di Cristo.

## IV. APPLICAZIONE

Il modello di leader e servi rappresenta l'approccio biblico alla leadership. Messo in termini semplici, essere un leader e un servo significa mettere il benessere dei seguaci al primo posto (prima del proprio benessere). Un leader cristiano è innanzi tutto un servo. L'intimidazione, la superiorità e la forza non dovrebbero mai caratterizzare un leader cristiano (Matteo 20:25-28; 1 Pietro 5:1-7). Il leader cristiano non è un “regnante” nel senso di un dittatore (la parola “regolare”, dalla radice greca “arch”, non è mai usata nel Nuovo Testamento per descrivere i rapporti tra i cristiani). Egli è un servo.

Essere un leader e un servo significa mettere il benessere dei seguaci al primo posto.

### Qualità e caratteristiche del leader servo

- Il leader servo mantiene e costruisce l'unità (Efesini 4:3). Egli evita discussioni inutili riguardanti il possesso, il credito o il territorio.
- Un leader servo non è minacciato dalle capacità e dai successi degli altri. Egli riconosce invece il valore di queste capacità e le usa per aiutare a raggiungere gli scopi prefissi dal gruppo.
- Un leader servo “edifica” gli altri. Egli lavora per incoraggiare e per innalzare gli altri in ogni modo possibile. Celebra le vittorie degli altri, per quanto siano piccole.
- Un leader servo è attivo nel portare avanti i propositi, ma allo stesso tempo mantiene uno spirito di mitezza e di considerazione per gli altri.
- Un leader servo parla bene degli altri in ogni tempo.
- Un leader servo cerca di costruire una base ampia di altri leader con i quali guidare insieme.
- Un leader servo sa riconoscere ed usare l'autorità in modo corretto (posizionale, relazionale, sperimentale, personale e spirituale).
- Un leader servo non attinge il suo senso di significato, valore o di reputazione dalla posizione che ha.
- Un leader servo non prende decisioni motivate dalla voglia di emergere, progredire, trovare maggiore agio o autorità o una posizione più alta a danno di coloro che sta servendo.
- Un leader servo è consacrato al progresso dei suoi seguaci, ai loro ministeri e alla loro crescita. Questa è la chiave del modo in cui esprime il suo amore.
- Un leader servo sviluppa altri leader servi per provvedere una forte base di leadership per nuove chiese che daranno vita ad altre nuove chiese.

## CONCLUSIONE

L'atteggiamento del leader servo è che il suo lavoro consiste nel guidare altri a fare ciò che Dio vuole per loro. Il suo lavoro non è di “signoreggiare” sugli altri, né di manipolare le persone a fare ciò che lui ritiene sia la cosa migliore. Egli deve invece edificare gli altri in ogni area della vita e del ministero. Il successo di un leader servo si misura dal successo nella vita di chi lo segue.

Il leader servo deve edificare gli altri in ogni area della vita e del ministero.

Un leader servo si rende conto che davanti a Dio egli è allo stesso livello delle persone sotto la sua guida. L'autorità di guidare non è sua, ma viene da Dio, pertanto egli non è libero di usare la sua autorità come meglio crede. Egli deve usare la sua autorità nello stesso modo che fece Gesù, come un servo di coloro che egli guida.

## **DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, IL RIPASSO E L'APPLICAZIONE**

- Perché è difficile che un leader sia un leader servo?
- Quali sono alcuni dei pesi che un fondatore di chiesa dovrebbe essere disposto a portare per conto degli altri?
- Descrivi come dovrebbe essere un fondatore di chiese che è un leader e un servo.
- Quali cambiamenti devi apportare nella tua vita per essere un leader e un servo migliore?

## **PIANO D'AZIONE**

Completa l'Appendice 6A "Auto valutazione del leader". Valuta il tuo stile di leadership sulla base dei vari elementi della valutazione. Come leader, identifica aree nella tua vita e nel tuo ministero che devono cambiare.

## **RISORSE**

Engel, James F., Jane Overstreet, and Terry Sparks. *Leadership: Making Human Strength\_Productive*. St. Davids, PA: The Center For Organizational Excellence, Eastern College, 1996.

LEADERSHIP  
APPENDICE  
**6A**

# Auto valutazione del leader

Usa la scala che segue per valutare le tue qualità come leader nel contesto della fondazione di chiese. Cerca un numero (da 1 a 5) corrispondente ad ogni domanda valutando la misura nella quale l'affermazione ti descrive. Può essere anche utile permettere a qualcuno che conosci e di cui ti fidi, come la tua coniuge o un amico di fiducia, di valutarti onestamente. Poi paragona i risultati per determinare i punti d'accordo e di discordanza. In base a questa auto valutazione forse vorrai fare dei cambiamenti nello stile della tua leadership per essere più efficace nel tuo lavoro di fondare chiese.

**Metti un cerchio intorno ad un numero per ogni domanda**

		Scarso			Eccellente	
		1	2	3	4	5
1.	Motivato dalla fede, sono sempre disposto a rischiare per Dio.	1	2	3	4	5
2.	Ho la capacità di comunicare una visione che Dio mi ha dato agli altri.	1	2	3	4	5
3.	Sono consacrato all'evangelizzazione al fondare chiese e a ad iniziare cellule.	1	2	3	4	5
4.	Amo prendere iniziative.	1	2	3	4	5
5.	Sono disposto e capace a lavorare per risolvere conflitti interpersonali.	1	2	3	4	5
6.	So creare negli altri un senso di appartenenza nel ministero.	1	2	3	4	5
7.	Posso utilizzare i doni spirituali e le capacità degli altri.	1	2	3	4	5
8.	Cammino con Cristo.	1	2	3	4	5
9.	Sono un leader servo.	1	2	3	4	5
10.	Ho la piena collaborazione e il sostegno della mia famiglia.	1	2	3	4	5
11.	So relazionarmi bene con chi non frequenta una chiesa e con chi è non è convertito.	1	2	3	4	5
12.	Affronto le sfide come "opportunità" e non come "problemi".	1	2	3	4	5
13.	Porto avanti gli obiettivi che ho stabilito con altri.	1	2	3	4	5
14.	Sono resistente quando affronto periodi difficili.	1	2	3	4	5
15.	Ho una "chiamata da Dio" a fondare chiese.	1	2	3	4	5
16.	So come delegare agli altri.	1	2	3	4	5
17.	Addestro altri ad usare i propri doni in modo più efficace.	1	2	3	4	5



# Dinamiche di leadership

## ☞ **Scopo della lezione**

Lo scopo di questa lezione è di spiegare in che modo il leader, il team e la missione sono rapportati l'uno all'altro e il modo in cui condizionano il processo di fondare una chiesa.

## ☞ **Punti principali**

- Il leader, il team e la missione influenzano il successo della leadership.
- Diversi stili di leadership sono appropriati in situazioni diverse, ma la leadership in un gruppo che fonda una chiesa dovrebbe essere centrata sul gruppo stesso.

## ☞ **Esiti auspicati**

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato, ogni partecipante dovrebbe:

- Saper riconoscere il proprio stile naturale di leadership.
- Essere consacrato ad essere maggiormente orientato verso il team nel proprio ruolo di leader.

## INTRODUZIONE

Per quale motivo alcuni leader hanno successo mentre altri falliscono? Perché molti leader eccellono in alcune situazioni e poi deludono in altre? E' veramente possibile descrivere un tipo generico di leader che avrà sempre successo in tutte le situazioni e in tutte le culture? Possiamo ostentare affermazioni risolutive del tipo: "Un leader deve sempre..."? Molti si sono inoltrati su questo sentiero, ma sono stati frustrati. Uno studio della leadership che guarda solo alle capacità e alle qualifiche di un leader, sorvola un fattore importante nell'equazione.

La risposta alle succitate domande è complessa. L'efficacia di un leader infatti è determinata da vari fattori, di cui le capacità del leader stesso sono solo una parte. La leadership comporta il rapporto di almeno tre fattori, indicati nella figura 7.1.

- La caratteristica del leader
- La caratteristica del gruppo
- La natura della missione

Se un leader deve guidare il suo gruppo con successo verso il completamento della missione, questi tre fattori devono lavorare insieme. Il leader deve saper guidare il gruppo e capire come affrontare la missione. Il gruppo deve essere capace di completare la missione e disposto a seguire il leader. Onde garantire che un gruppo che s'impegna a fondare una chiesa è ragionevolmente ben preparato per la missione, occorre valutare la "relazione chimica" tra questi tre elementi.

Se un leader deve guidare il suo gruppo con successo verso il completamento della missione, questi tre fattori devono lavorare insieme.

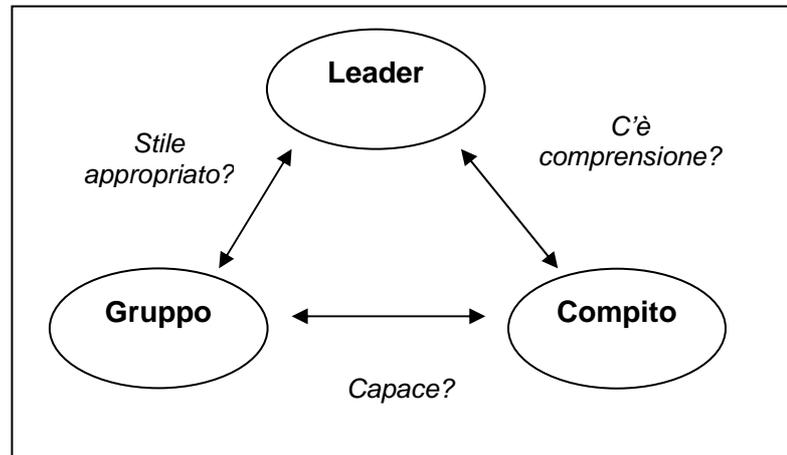
## I. LE CARATTERISTICHE DEL LEADER

Pur non essendo l'unico fattore nel successo della leadership, le questioni che riguardano il leader stesso sono da ritenersi le più importanti. Ben poco accade senza la leadership, e un leader giusto può fare grandi cose. Ci sono alcuni casi dove nel gruppo non c'è una figura chiara di un leader. Questo è una situazione comune nel ministero, dove nessuno assume la posizione chiara di leadership. Se tuttavia il gruppo riesce a completare la missione preposta, è probabile che uno o due membri del gruppo stanno assolvendo le funzioni di leadership, anche in modo tacito. Ci sono infatti situazioni dove diverse persone dirigono la missione con il consenso di tutti, e viene fatta una scelta intenzionale di non avere un solo leader. A volte questa situazione funziona, è tuttavia difficile progredire verso un obiettivo preciso se non c'è una persona che coordina e che si accerta che le

decisioni del gruppo sono portate avanti. Questo è il motivo per il quale molti comitati godono la cattiva fama di non produrre risultati.

Questa lezione presuppone che il tuo gruppo di fondatori di chiesa ha un leader, anche se la differenza di autorità tra il leader e gli altri membri del gruppo è minima. Si presuppone anche che tu probabilmente sei il leader, e che desideri essere più efficace nel tuo ruolo. Quali dunque sono i fattori importanti nel rapporto tra il leader, il gruppo e la missione?

**Figura 7.1 I tre fattori per il successo della leadership**



#### **A. La persona del leader**

Il carattere del leader è stato già motivo di discussione nelle lezioni precedenti, quindi se ne farà solo un accenno. Ciò non significa che non sia importante. Anzi, quando abbiamo a che fare con il compito spirituale di fondare una chiesa, il cuore del leader è probabilmente il fattore più importante per il successo del gruppo. E' per questo che era così importante per il Signore, e dovrebbe essere una priorità anche per noi (1 Samuele 16:7).

Sulla base del materiale delle lezioni sulla leadership nel Manuale Due, considera quanto segue:

- Fino a che punto il "profilo" del leader nel contesto di fondare una chiesa presentato nella lezione 2 sulla Leadership ("Profilo di un Leader") è un'accurata descrizione di te?
- Ovviamente, nessuno calzerà perfettamente il profilo. In che modo, come leader, affronti aree dove non hai i doni?
- Conosci i principi biblici di leadership descritti nella lezione 1?

#### **B. Il modo in cui il leader si relaziona con il gruppo**

Gli stili di leadership variano da leader a leader e da situazione a situazione. La figura 7.2 illustra cinque stili di leadership comuni. Lo stile del leader può variare da essere "incentrato sul leader" a essere "incentrato sul gruppo". Ciò dipende dalla misura in cui il leader condivide o meno il controllo del gruppo.

Alcuni affermano che c'è un momento opportuno per ognuno di questi cinque stili di leadership. L'orientamento verso uno stile "incentrato sul leader" tuttavia, sarebbe normalmente appropriato solo quando il gruppo manca la maturità e la comprensione necessaria per fare buone decisioni, o forse anche in una situazione di crisi.

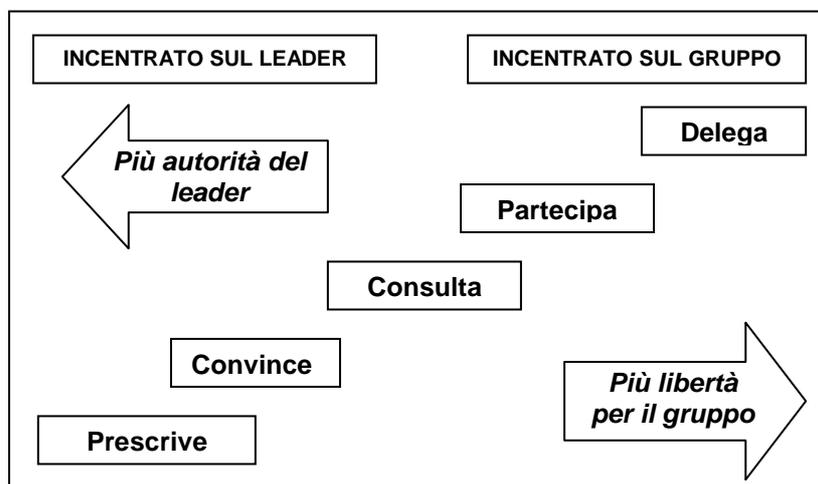
Per fondare una chiesa, ci dovrebbe essere un livello significativo di maturità e di spiritualità da parte di tutti coloro che hanno un ministero e che dirigono il lavoro. Un leader di un gruppo che fonda una chiesa dovrebbe mirare ad usare principalmente uno stile di leadership "incentrato sul gruppo". Quando il leader di un gruppo che vuole fondare una chiesa si trova a suo agio solo con lo stile "incentrato sul leader", ci saranno inevitabilmente dei problemi. In quel caso il leader si trova davanti a quattro opzioni. Egli può:

- Imparare a cambiare il suo stile
- Abbandonare il ruolo di leadership

- Lavorare da solo
- Frustrare tutto il gruppo e ostacolare la fondazione della chiesa

Considera la figura 7.2, leggi la descrizione di ognuno degli stili di leadership, e valuta il tuo stile preferito. Quando diciamo “preferito” intendiamo che, pur usando vari stili diversi, ogni leader tende a trovarsi più a suo agio con un determinato stile.

**Figura 7.2 Cinque stili comuni di leadership**



1. *Prescrivere*

Il leader identifica i problemi, considera le opzioni, sceglie una soluzione e dice ai suoi seguaci cosa fare. Il leader può prendere in considerazione le opinioni dei membri, ma essi non partecipano direttamente nelle decisioni.

Ci sono momenti e situazioni per ciascuno di questi cinque stili di leadership.

2. *Convincere*

Il leader prende delle decisioni e tenta di persuadere i membri del gruppo ad accettarle. Un leader che usa questo stile può comunicare di aver considerato gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi dei membri del gruppo, indicando il fatto che il gruppo trarrà beneficio dalla decisione presa.

3. *Consultare*

I membri del gruppo hanno l'opportunità di influenzare le decisioni sin dall'inizio. Il leader che usa questo stile presenta i problemi e fornisce le informazioni necessarie. Egli poi invita il gruppo a suggerire possibili piani d'azione e poi seleziona la soluzione più promettente.

4. *Partecipare*

Il leader partecipa nella discussione come se fosse un altro dei membri, concordando in anticipo di portare avanti qualsiasi decisione presa dal gruppo.

5. *Delegare*

Il leader definisce i confini all'interno dei quali risolvere i problemi o completare la missione prefissata. A quel punto lascia le cose nelle mani del gruppo per trovare le soluzioni e portare avanti il lavoro.

Ricorda che nessuno di questi cinque stili è giusto o sbagliato in sé. In campo militare, ad esempio, il *dire* ai soldati cosa fare senza margine di discussione funziona benissimo. Anche in situazioni dove si fondano chiese, può darsi che ci siano situazioni nelle quali la cosa migliore e più semplice è che il leader prenda decisioni senza consultare il gruppo. Questo di solito accade quando c'è il bisogno *urgente* di prendere decisioni. Tuttavia, a parte le eccezioni, in circostanze normali, il leader che lavora con un gruppo

Normalmente, il leader nel contesto della fondazione di una chiesa deve consultare le persone con le quali sta lavorando.

per fondare una chiesa deve consultare le persone con le quali sta lavorando. Un buon leader deve saper discernere quando ogni stile di leadership è appropriato, e maturare la capacità di usare altri stili, oltre a quello che gli è congeniale, quando è necessario.

### C. Il leader deve comprendere la missione

Dovrebbe essere apparente che i leader deve comprendere la missione da compiere e sapere come compierla. Molti leader tuttavia sono nominati interamente in base alla loro personalità o capacità passate di leadership, senza verificare se realmente comprendono la missione specifica. Alcuni saranno abbastanza intelligenti da imparare velocemente e raggiungere il successo, ma molti falliscono. E' a dir poco auspicabile che il leader comprenda la missione in modo esauriente.

Fondare chiese è un compito troppo importante da affidare a un leader che non comprende di cosa si tratta, o che non è disposto ad imparare. Un leader che non è anche uno studente disposto ad imparare raramente sarà capace di guidare un gruppo e realizzare con successo la sua missione. E' dunque *tassativo* che un leader che lavora nel contesto di fondare chiese capisca il processo di fondare chiese, e che via via impari sempre di più. Il ruolo del leader è vitale. Se il leader ha dei presupposti o delle idee errate, la missione di fondare una chiesa probabilmente fallirà.

Non è necessario che il leader sappia *tutto* ciò che c'è da sapere sul fondare chiese. Se questo fosse il caso, nessuno avrebbe mai fondato una chiesa perché non esistono leader così. Non è neanche necessario che il leader sia il più esperto del gruppo. Può succedere che ci sia un membro del gruppo che è un "fondatore di chiesa esperto", ma che non ha necessariamente capacità di leadership. La soluzione migliore in questo caso è che il leader più dotato prenda la guida del gruppo, a condizione che adotti uno stile "incentrato sul gruppo" in modo che tutti possano trarre beneficio dall'esperienza del membro (o membri) più informato.

Non è necessario che il leader sappia *tutto* ciò che c'è da sapere sul fondare chiese.

## II. LE CARATTERISTICHE DEL GRUPPO

Con il termine "gruppo" s'intende "tutte le persone sotto la guida del leader". Può succedere che il leader non abbia il controllo di questo fattore. Forse lavori con persone che non hai scelto, ma ricorda che Dio vi ha portato insieme. Che sia stato tu a scegliere personalmente i membri del tuo gruppo o meno, puoi migliorare la tua leadership e il successo del gruppo con una maggiore consapevolezza della natura del gruppo.

Il gruppo che fonda una chiesa deve vivere una vita coerente di discepolato ed deve essere capace di svolgere alcune funzioni basilari quali l'evangelizzazione, il discepolato e sviluppare rapporti interpersonali. Se i membri sono abili in questi campi, il compito del leader sarà semplicemente di mantenere tutti focalizzati sull'obiettivo di fondare la chiesa. Se c'è una deficienza in una o più aree, il leader deve trovare un modo di sviluppare un maggior grado di competenza. Una valutazione attenta del gruppo sarà molto utile, e migliorerà la probabilità di fondare una chiesa solida che cresce. Ci sono alcune aree da considerare.

Se nel gruppo c'è una deficienza in una o più aree, il leader deve trovare un modo di sviluppare un maggior grado di competenza.

### A. Le abilità e le capacità dei membri del gruppo

Considera il gruppo con il quale lavori alla luce delle seguenti domande:

- Quanta esperienza hanno i membri del gruppo nell'evangelizzazione, nel discepolato, ecc.? C'è bisogno di maggiore addestramento?
- In che modi alcuni di loro sono pronti ad essere inseriti nel ministero?
- I membri del tuo gruppo sono consapevoli dei loro doni spirituali?

La risposta a queste domande influenzerà il progresso del gruppo. Non puoi guidare il gruppo a raggiungere l'obiettivo se non sono preparati al viaggio. Se il gruppo manca di capacità di ministero, tu li dovrai addestrare.

## B. Il grado di consacrazione del gruppo alla missione

Forse il gruppo con il quale lavori è caratterizzato da molti talenti. Forse alcuni hanno già fondato altre chiese, forse alcuni sono evangelisti con una notevole esperienza oppure sono stati capi cellula. Può succedere tuttavia che i membri del gruppo non siano disposti a partecipare alla missione in quanto sono impegnati in altre attività.

- Gli orari e i ritmi di lavoro interferiscono con le riunioni e le attività del ministero?
- I doveri familiari interrompono la concentrazione dei membri del gruppo?
- I membri del gruppo ritengono che fondare una chiesa sia una missione di importanza vitale?

Forse i membri del gruppo sono consacrati all'idea di fondare una chiesa, ma hanno idee molto diverse sul tipo di chiesa che vogliono fondare. Possono anche avere aspettative diverse sugli stili appropriati di ministero o avere visioni conflittuali sulla struttura della chiesa. Se il team non ha elaborato un piano chiaro ed una chiara strategia, ci saranno inevitabilmente dei problemi. In questo caso sarà molto difficile far progredire il gruppo in quanto non c'è un accordo sulla meta verso la quale ci si vuole muovere.

## C. I rapporti tra i membri

La leadership è una questione che ha a che fare principalmente con le persone. Una gran parte del ministero riguarda l'arte del saper fare con gli altri. Se ci sono problemi di rapporti tra coloro con i quali lavori, prima o poi interferiranno con la missione. I leader devono continuamente monitorare i rapporti tra i membri del gruppo. Se il gruppo non dimostra fiducia reciproca, il progresso sarà ostacolato. Se i membri competono l'uno con l'altro per essere riconosciuti o per avanzare il proprio grado, sarà impossibile una vera collaborazione. Ci possono essere varie motivazioni e agende nascoste che si frappongono alla realizzazione degli obiettivi.

E' anche possibile che uno o più membri del gruppo abbiano un problema di rapporti con il leader. Questo è spesso il caso quando gli stili di leadership vengono a scontrarsi con le aspettative. Se un leader usa uno stile molto direzionale con un gruppo che valorizza molto la libertà, i membri si sentiranno svalutati. Se, d'altro canto un leader rimanda le decisioni ad un gruppo che vorrebbe un leader più forte, il gruppo si sentirà confuso e avrà difficoltà a sapere cosa fare. Entrambe le questioni vanno confrontate per trovare un compromesso fattibile.

I problemi nascono di frequente quando gli stili di leadership vengono a scontrarsi con le aspettative.

Se sei una persona che guida un gruppo, in che modo affronti il conflitto interpersonale? Un leader con molta esperienza suggerisce quanto segue:

*Quando percepisco una tensione tra coloro sotto la mia guida, o quando qualcuno evidenzia uno zelo "disgregante" motivato da punti di vista fortemente sentiti, cerco di capire cosa sta succedendo veramente. Spesso ci sono ferite, timori o questioni interpersonali sotto la superficie che emergono in questi modi insoliti. Può darsi che io abbia offeso questa persona, o che lui o lei si sentono poco apprezzati dal resto del gruppo. Passando un po' di tempo in più con la persona "turbata", forse dando loro l'opportunità di aprirsi, spesso riesco a riassicurarla del fatto di essere accettata da me e dal gruppo. In molti casi per migliorare il senso di armonia tra di noi non serve altro".*

## III. LA NATURA DELLA MISSIONE

Il terzo fattore nella leadership è la missione stessa. La missione è lo scopo per il quale il gruppo esiste. E' importante che la missione sia molto chiara nella mente di ogni membro. E' chiaramente la responsabilità del leader di mantenere alto e chiaro il profilo della missione nella quale si sta lavorando.

Ci sono due estremi da evitare:

- 1) venir meno nel tenere alto il profilo della missione e
- 2) enfatizzare troppo la missione a costo dei rapporti nel gruppo.

E' chiaramente la responsabilità del leader di mantenere alto e chiaro il profilo della missione nella quale si sta lavorando.

Il primo estremo fa navigare il gruppo senza meta in attività poco importanti, oppure lo concentra a tal punto sulla cura vicendevole da dimenticare i perduti ai quali il Signore li sta mandando. Il secondo estremo invece produce rapporti feriti e nell'incapacità di modellare una comunità cristiana.

**Il tuo compito è di fondare chiese in ogni luogo.** Come leader devi continuamente valutare se il gruppo sta facendo progressi nel fondare la chiesa. La ricerca ti aiuta a capire la situazione particolare e focalizza gli sforzi nelle aree importanti. Oltre a ciò che hai imparato come frutto della tua ricerca, considera il modo in cui le seguenti questioni influenzano la difficoltà di fondare una chiesa nella zona scelta. In base alle tue considerazioni modifica le tue aspettative.

Come leader devi continuamente valutare se il gruppo sta facendo progressi nel fondare la chiesa.

- Stai fondando una chiesa in una popolazione recettiva o resistente?
- Tu o membri del tuo gruppo siete "stranieri" o "forestieri" tra queste persone?
- Ci sono condizioni economiche che rendono difficile il lavoro di fondare chiese?
- Hai ottenuto informazioni sufficienti riguardo al tuo contesto? Tu ed il tuo gruppo comprendete la vostra missione?
- Avete un chiaro piano e una chiara strategia che tiene conto dei risultati della ricerca fatta?
- Ci sono delle dinamiche spirituali particolari che devono essere affrontate?
- Esistono pressioni politiche che influenzano la situazione?
- Disponete delle risorse necessarie per completare la missione?
- In che modo Dio ha preparato te ed il tuo gruppo per questa missione?
- Ci sono delle "porte aperte" che si stanno dimostrando efficaci nel lavoro e che forse dovresti usare con maggiore insistenza?
- Le persone raggiunte dal tuo gruppo stanno crescendo? Qualcuno li sta discepolando nelle vie del Signore? Quali correzioni occorre fare alla tua strategia per aiutarli meglio?

## CONCLUSIONE

Come puoi vedere ci sono molti fattori che influenzano il processo della leadership. Come fondatore di chiese devi considerare le tue abilità e i tuoi talenti particolari di leadership, devi curare ed addestrare il tuo gruppo e devi monitorare le varie realtà della missione stessa. Il piano d'azione che troverai alla fine di questa lezione ti aiuterà a fare un inventario di questi fattori.

## DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, PER IL RIPASSO E PER L'APPLICAZIONE

- Quali sono i tre fattori principali che determinano il successo della leadership?
- Qual è lo stile tipico della leadership in campo secolare nella tua nazione?
- Qual è lo stile tipico della leadership nelle chiese?
- Pensa al tuo passato. Quale stile di leadership è stato usato dai leader cristiani che hanno avuto una maggiore influenza positiva su di te?

## PIANO D'AZIONE

Fai un rapporto sui vari fattori presenti nella tua situazione di leadership, rispondendo alle seguenti domande. Dai questo rapporto al tuo tutore e discutilo con lui prima del prossimo incontro.

### 1) Descrivi te stesso come leader:

- Quale stile di leadership usi di più?
- Quali sono le tue limitazioni? Cosa puoi fare per compensare queste limitazioni?

### 2) Descrivi il tuo gruppo:

- Descrivi i loro talenti e le loro abilità
- Qual è il loro livello di consacrazione alla missione
- Esistono dei conflitti interpersonali che dovrebbero essere oggetto di considerazione?

### 3) Descrivi la tua missione:

- Stai fondando una chiesa nel contesto di un popolo resistente o recettivo?

- Tu ed i membri del tuo team siete “stranieri” e “forestieri” in questi gruppi?
- Ci sono condizioni economiche che rendono difficile il lavoro di fondare chiese?
- Hai ottenuto informazioni sufficienti riguardo al tuo contesto? Tu ed il tuo gruppo comprendente la vostra missione?
- Avete un chiaro piano e una chiara strategia che tiene conto dei risultati della ricerca fatta?
- Ci sono delle dinamiche spirituali particolari che devono essere affrontate?
- Esistono pressioni politiche che influenzano la situazione?
- Disponete delle risorse necessarie per completare la missione?
- In che modo Dio ha preparato te ed il tuo gruppo per questa missione?

**4) Conclusione:**

- Come risultato delle cose che hai imparato, su cosa devi concentrare il tuo lavoro?
- Che stile di leadership sarebbe il più efficace nella tua situazione? Perché?

**RISORSE**

D'Souza, A., and Engel, J. F. “Leadership Styles, Being a Leader” in *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PA: The Center For Organizational Excellence, Eastern College, 1996. (Used by Permission)

LEADERSHIP

8

LEZIONE

# Stili di interazione

## ☞ Scopo della lezione

Lo scopo di questa lezione è di presentare vari stili di interazione in modo da dare al leader un punto di riferimento per capire come lui o lei possono lavorare con gli altri in modo efficace.

## ☞ Punti principali

- Gli stili d'interazione vanno distinti dagli stili di leadership, tuttavia hanno un'influenza generale sulla leadership.
- Ogni stile d'interazione ha i suoi punti forti e le sue debolezze.

## ☞ Esiti auspicati

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato ogni partecipante dovrebbe:

- Saper riconoscere il proprio stile d'interazione con gli altri.
- Capire come i conflitti sorgono a causa di diversi stili d'interazione.
- Identificare un modo di migliorare la sua efficacia con gli altri.

## ☞ Suggerimenti per gli istruttori

Questa lezione combina una lezione con un laboratorio pratico. Usando la tabella 8.1 gli studenti valuteranno il proprio stile di interazione (lasciare 15 minuti per questa attività). E' importante fare riferimento in seguito ai risultati di questa valutazione nel trattare ogni stile di interazione. Questa lezione funziona meglio laddove c'è molta discussione tra i partecipanti e l'istruttore.

## INTRODUZIONE

La leadership è un processo sociale. I leader hanno a che fare con le persone, e i rapporti interpersonali incidono molto sull'efficacia del loro ministero. Come fondatore di chiesa la tua efficacia sarà grandemente influenzata dalla tua capacità di capire e di relazionarti agli altri. Se gli *stili di leadership* hanno a che fare con l'adempimento di una missione particolare, gli *stili d'interazione* riguardano i rapporti interpersonali. Ci sono ovviamente delle aree che combaciano, ma entrambe le categorie sono importanti da considerare. Lo strumento di valutazione usato per questa lezione sarà utile anche per capire gli altri.

### I. SCOPRI IL TUO STILE D'INTERAZIONE

Dio ci ha fatti in modo diverso l'uno dall'altro e ci chiama a svolgere compiti diversi. Ciò significa che **non tutti sono come te**. Quando pretendiamo che tutti si comportino come noi, che tutti pensino come noi e che tutti vedano le cose nel modo in cui le vediamo noi, ci riduciamo ad avere rapporti solo con persone che sono come noi. Il nostro fallimento si evidenzia nel non apprezzare gli altri e spesso ci troviamo in situazioni di conflitto.

E' importante guardare noi stessi in modo obiettivo per poter capire il modo in cui influenziamo gli altri. Forse siamo offensivi senza saperlo. Forse ci sentiamo incapaci di motivare gli altri e non sappiamo perché. I seguenti paragrafi contengono un'esercitazione per aiutare a scoprire qual è il tuo stile d'interazione con gli altri. Quando scopri il tuo stile d'interazione puoi iniziare a fare i cambiamenti necessari per valorizzare gli aspetti positivi della tua persona e minimizzare quelli negativi. Questo può ridurre il conflitto con gli altri e aiutarti ad essere più efficace.

Quando scopri il tuo stile d'interazione puoi iniziare a fare i cambiamenti necessari per valorizzare gli aspetti positivi della tua persona e minimizzare quelli negativi.

### A. Istruzioni per valutare il tuo stile d'interazione

La figura 8.1 contiene quattro colonne di affermazioni. Rispondi a tutte le affermazioni della tabella con i numeri 0, 1 o 2 nello spazio fornito.

0 = Questa affermazione non ti descrive assolutamente.

1 = Questa affermazione ti descrive in alcuni casi.

2 = Questa affermazione ti descrive molto bene

**Figura 8.1 Valuta il tuo stile d'interazione**

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4
Afferro la situazione generale più velocemente di chi mi sta intorno _____	Sono una persona che genera entusiasmo in chi mi circonda _____	Le persone dicono che dimostro pazienza e comprensione _____	Si può contare su di me per assolvere un compito assegnatomi _____
Amo far accadere le cose in modo veloce _____	Lavoro meglio quando sono libero dal controllo degli altri _____	Si dice che è facile andare d'accordo con me _____	Una delle mie doti maggiori è di prestare attenzione al dettaglio _____
Non sono molto abile con i dettagli _____	Spesso metto le persone al primo posto rispetto ai programmi _____	Sono un buon ascoltatore _____	Se bisogna fare un lavoro, bisogna farlo molto bene _____
Spesso sfido lo status quo _____	E' difficile per me gestire bene il mio tempo _____	Per me le persone sono tanto importanti quanto il programma del ministero _____	Devo sapere esattamente cosa ci si aspetta da me _____
Quando è necessario prenderò il controllo per fare succedere le cose _____	Alle persone piace stare con me _____	Lavoro in modo ottimale laddove le persone lavorano in armonia _____	Non voglio prendere decisioni senza avere tutti i fatti in mano _____
A volte ho difficoltà nel gioco di squadra _____	Quando gli altri non sono d'accordo con me, tendo a prendermela personalmente _____	Sono più efficace quando la mia situazione di lavoro è stabile e sicura _____	E' difficile per me esprimere i miei sentimenti _____
Alcune persone dicono che non sono un buon ascoltatore _____	Non gestisco molto bene i fatti e i lavori dettagliati _____	Lavoro meglio quando le persone mi fanno sapere che sono apprezzato _____	Sono una persona cauta che esita nel prendere rischi _____
Quando il mio ministero ha dei momenti di routine, mi annoio _____	E' facile per me esprimere i miei pensieri e i miei sentimenti _____	Troppi cambiamenti rappresentano una minaccia _____	Funziono bene all'interno di guide e direttive chiare _____
Mi frustra il fatto che altri resistono alle mie idee _____	Lavoro in modo ottimale quando percepisco che piaccio agli altri _____	I miei superiori possono contare sulla mia lealtà _____	Quando il mio rendimento è al di sotto degli standard, sono critico _____
Accolgo volentieri le novità ed i cambiamenti, più ce ne sono, meglio è _____	Sono efficace nel motivare gli altri a lavorare insieme _____	Faccio tutto ciò che posso per venire incontro ai bisogni di chi mi sta vicino _____	Le persone spesso si domandano cosa sto pensando _____
<b>Totale per la Colonna 1:</b> _____	<b>Totale per la Colonna 2:</b> _____	<b>Totale per la Colonna 3:</b> _____	<b>Totale per la Colonna 4:</b> _____

### B. Punteggio

Quando hai finito, conteggia le risposte per ogni colonna e scrivi il totale nello spazio in fondo alla colonna. Riferisciti a questi numeri nel lavorare sul resto della lezione.

### C. Come interpretare i risultati

Esistono quattro stili basilari d'interazione. Le quattro colonne nella figura 8.1 li rappresentano. E' opportuno ripetere che questi stili d'interazione sono diversi dagli "stili di leadership" visti nella lezione precedente in quanto si applicano a tutti, sia ai leader che non.

Ora puoi determinare il tuo stile normale d'interazione compilando la voce "Totale per Colonna..." della tabella 8.2 (usa i risultati della figura 8.1). Quando hai finito, scrivi il numero "1" nella colonna "Collocazione" accanto al numero più alto e così via con il numero "2", "3" e "4" (4 essendo il più basso).

**Tabella 8.2 Il tuo stile**

Totale dalla figura 8.1	Stile	Collocazione
Totale dalla Colonna 1:	<b>FACITORE</b>	
Totale dalla Colonna 2:	<b>STIMOLATORE</b>	
Totale dalla Colonna 3:	<b>COMPAGNO DI SQUADRA</b>	
Totale dalla Colonna 4:	<b>PENSATORE</b>	

Ora sai in quale di questi stili d'interazione sei più forte e in quale sei più debole e sei pronto a studiare il significato di ognuno, i punti forti e i punti deboli e alcune cose che puoi fare per migliorare la tua interazione con gli altri.

## II. I QUATTRO STILI D'INTERAZIONE

Nessuno di questi quattro stili è il migliore. Ognuno ha dei punti positivi e negativi. Dio usa tutte le varie personalità per il suo regno.

### A. Il facitore

"Prende il comando e affronta la sfida di cambiare le cose e di rendere più efficace il ministero".

I facitori tendono ad essere persone molto capaci, atte ad accettare le sfide e risolvere i problemi in un modo veloce ed efficace. Sono persone d'azione sulle quali si può contare quando ci sono dei progetti da realizzare. I facitori non temono rischi e a volte accettano troppo lavoro, dando poi l'apparenza di persone impazienti quando non ci sono progressi evidenti.

Esempio: Paolo (Filippesi 4:13)

<p><b>Desidera situazioni che permettono:</b>                      Libertà, autorità, varietà, compiti difficili, opportunità di progredire, incoraggiano l'individualismo</p> <p><b>Chi è simile a te ti vede così:</b>                      Decisivo, indipendente, efficiente, pratico, determinato</p>	<p><b>Rispondono idealmente a coloro che:</b>                      Danno risposte dirette, non si distolgono dal lavoro, enfatizzano la logica, provvedono pressioni</p> <p><b>Chi è diverso da te potrebbe vederti così:</b>                      Duro, aggressivo, autoritario, severo, rigoroso</p>
--	--

#### ALCUNI PASSI DA POTER FARE

- Impara ad ascoltare e ad essere paziente.
- Controlla di meno gli altri
- Sviluppa un maggiore senso di premura per gli altri
- Sii più flessibile e sorreggi gli altri
- Spiega perché le cose sono in un certo modo

### B. Lo stimolatore

"Provvede agli altri la motivazione e li influenza in modo da farli lavorare insieme per ottenere risultati importanti".

Gli stimolatori sono persone ottimiste ed entusiaste che sono molto abili nel relazionarsi con gli altri. Sono spesso buoni comunicatori e sanno spiegare idee e opportunità in un modo che ispira gli altri a coinvolgersi. La loro tendenza ad entusiasinarsi per cose nuove può creare problemi quando devono portare avanti compiti lunghi.

Esempio: Pietro (Matteo 14:28,16:16)

<p><b>Desidera situazioni che permettono:</b> Prestigio, rapporti amichevoli, libertà dai controlli e dai dettagli, l'opportunità di stimolare e di aiutare gli altri, la libera espressione delle idee</p> <p><b>Chi è simile a te ti vede così::</b> Stimolante, entusiasta, drammatico, estroverso, alla mano</p>	<p><b>Rispondono idealmente a coloro che:</b> Sono amichevoli e democratici, provvedono al riconoscimento e all'accettazione, cercano il coinvolgimento sociale</p> <p><b>Chi è diverso da te potrebbe vederti così:</b> Facilmente entusiasmabile, egoistico, reazionario, manipolativo, chiacchierone</p>
--	---

#### ALCUNI PASSI DA POTER FARE

- Sii meno impulsivo, valuta le tue idee
- Orientati di più verso i risultati
- Controlla le tue azioni e le tue emozioni
- Focalizza di più sui dettagli e sui fatti
- Rallenta, ascolta e parla di meno

#### C. Il compagno di squadra

“Collabora prontamente con altri per portar avanti la visione e i piani”.

I compagni di squadra sono grandi sostenitori, persone leali che hanno una forte sensibilità verso i bisogni degli altri. Si può contare su di loro per completare i compiti dati loro dai leader. Non offenderanno nessuno con il quale hanno preso un impegno. I compagni di squadra in alcuni casi non lavorano bene da soli in quanto mancano d'iniziativa personale.

Esempio: Barnaba (Atti 15:37-39)

<p><b>Desidera situazioni che permettono:</b> Specializzazione individuale, identità di gruppo, schemi di lavoro stabiliti, sicurezza, obiettivi e descrizioni di lavoro chiari</p> <p><b>Chi è simile a te ti vede così::</b> Un grande sostegno, disponibile, affidabile, conciliante</p>	<p><b>Rispondono idealmente a coloro che:</b> Servono come amici, permettono del tempo per adattarsi ai cambiamenti, permettono la libertà di lavorare al proprio ritmo, provvedono sostegno</p> <p><b>Chi è diverso da te potrebbe vederti così:</b> Conformista, goffo, dipendente dagli altri, lento, reticente</p>
---	--

#### ALCUNI PASSI DA POTER FARE

- Sii meno sensibile a ciò che gli altri pensano
- Si più diretto
- Preoccupati di più con il compito stesso
- Affronta le situazioni e sii più decisivo
- Impara a dire di “no”
- Fai più cose per promuovere l'azione

#### D. Il pensatore

“E' motivato a perseguire visioni e piani con eccellenza e con attenzione ai dettagli”.

I pensatori sono persone coscienziose e ordinate che hanno una grande percezione dei dettagli. Si può contare su di loro per portare avanti i progetti che per gli altri sono troppo complessi. I pensatori sono logorati da cambiamenti inattesi e tendono ad irrigidirsi davanti all'ambiguità.

Esempio: Luca (Luca 1:1-4)

<p><b>Desidera situazioni che permettono:</b> Specializzazione, precisione, progettazione, sicurezza, stabilità, rischi di fallimento limitati</p>	<p><b>Rispondono idealmente a coloro che:</b> Provvedono rassicurazioni, mantengono un clima di sostegno, specificano metodi e</p>
--	--

<b>Chi è simile a te ti vede così:</b> Esauriente, persistente, ordinato, serio, industrioso	standard <b>Chi è diverso da te potrebbe vederti così:</b> Critico, noioso, cavilloso, indeciso, moralista
---	--

#### ALCUNI PASSI DA POTER FARE

- Focalizza sul fare le cose giuste, non solo sul farle nel modo giusto
- Reagisci con maggiore prontezza
- Inizia a fidarti del tuo intuito e orientati di meno verso i fatti
- Sii disponibile a rischiare di più
- Sii più aperto e più flessibile
- Non avere paura di sviluppare rapporti

I risultati ti descrivono? Forse vorrai condividere i tuoi risultati con il tuo partner matrimoniale o con qualcuno che ti conosce bene per avere una verifica. Ricorda che gli stili non corrispondono mai perfettamente alle persone. E' possibile che non ti identifichi completamente con nessuno dei quattro stili. Per la maggior parte delle persone i due stili nei quali hanno totalizzato il punteggio maggiore aiuteranno a capire il proprio stile.

*Prendi del tempo per condividere ciò che hai imparato su te stesso fino a questo punto con altri nel corso. In piccoli gruppi rispondete alle seguenti domande:*

- Qual è il tuo ambiente lavorativo preferito?
- A quale tipo di persona rispondi meglio?
- Descrivi il tuo ambiente lavorativo attuale. Quanto somiglia alla tua preferenza?
- Hai riscontrato difficoltà ad influenzare altri i cui stili d'interazione probabilmente erano diversi dal tuo?
- Cosa hai imparato di te stesso che non sapevi prima?
- Quali passi puoi intraprendere per essere più efficace con chi ti circonda? Hai bisogno di essere più diretto? Devi ascoltare di più? Devi essere più estroverso?

#### RIASSUNTO

Ora che sai alcune cose di te stesso, cosa puoi fare per essere più efficace nella tua interazione con gli altri? Come è stato già detto, ognuno di questi stili ha punti positivi e negativi. Devi imparare ad usare bene ciò che è buono ed imparare a crescere nelle aree di debolezza.

#### DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, PER IL RIPASSO E PER L'APPLICAZIONE

Descrivi le forze e le debolezze di ognuno dei quattro gruppi di persone in termini del processo di fondare una chiesa.

- In che modo un facitore affronta il compito di fondare una chiesa? Quali sono le sue aree di forza e di debolezza?
- In che modo uno stimolatore affronta il compito di fondare una chiesa? Quali sono le sue aree di forza e di debolezza?
- In che modo compagno di squadra affronta il compito di fondare una chiesa? Quali sono le sue aree di forza e di debolezza?
- In che modo un pensatore affronta il compito di fondare una chiesa? Quali sono le sue aree di forza e di debolezza?

#### PIANO D'AZIONE

- Per capire meglio queste quattro categorie, seleziona cinque persone dal tuo circolo di amici e osservali in silenzio in varie situazioni, notando con discrezione le loro azioni e le loro affermazioni per verificare il loro stile d'interazione.
- Considera i "passi" suggeriti per ognuno dei quattro stili. Identifica due sui quali lavorerai in modo cosciente in vista del prossimo incontro. Convididili con il tuo tutore e chiedigli di valutare il tuo progresso.

## **RISORSE**

Engel, James F., Jane Overstreet, and Terry Sparks. *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PA: The Center For Organizational Excellence, Eastern College, 1996. (Used by Permission)

LEADERSHIP

9

LEZIONE

# Cercasi leader

## ☞ ☞ Scopo della lezione

Lo scopo di questa lezione è di aiutare il partecipante a vedere il numero ed il tipo di leader che serve nelle chiese locali e nel corpo collettivo di Cristo (la Chiesa) della sua nazione.

## ☞ ☞ Punti principali

- Il compito di fondare chiese in ogni luogo richiede una varietà di leader.
- Anche se non tutti saranno ottimi leader, ogni credente deve essere addestrato per essere un leader.
- Più è scadente il livello di leadership, più c'è bisogno di un numero elevato di leader.

## ☞ ☞ Esiti auspicati

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato ogni partecipante dovrebbe:

- Sapere quali sono i quattro livelli di leadership descritti in questa lezione.
- Essere in grado di stabilire i bisogni di leadership nel suo ministero.

## INTRODUZIONE

Una chiesa ha bisogno di leadership. Questa affermazione probabilmente trova tutti d'accordo. Ma nasconde anche una serie di altre domande importanti. Di che tipo di leader c'è bisogno? Chi può candidarsi per essere addestrato come leader? Dove bisogna addestrare i leader di chiesa e chi dovrebbe farlo? Quali ruoli devono attribuirsi questi leader nella vita di chiesa? Dwight Smith, leader missionario ha detto che: "Senza leader non ci sarà un futuro, ci sarà solo la ripetizione del presente".

Senza leader non ci sarà un futuro, ci sarà solo la ripetizione del presente.

Quando si discute su questioni riguardanti la leadership, è comune trovare due presupposti errati. Il primo è che i leader possono essere addestrati solo grazie a programmi speciali (offerti ad esempio ad una scuola biblica o in un seminario). Il secondo è che quando si parla di leadership si pensi necessariamente a dei "pastori". Questi presupposti limitano le opzioni e ostacolano il reperimento dei leader necessari. Questa lezione tenterà di comprendere meglio i veri bisogni di leadership nella chiesa.

## I. DI CHE TIPO DI LEADER HA BISOGNO LA CHIESA?

La comprensione della leadership nella chiesa che si focalizza esclusivamente sulla figura del pastore è comune, ma trascura il fatto che sono necessari molti altri tipi di leader per adempiere il grande mandato. Tra l'altro, anche se dovessimo pensare solo alla chiesa, Dio non ha mai inteso che il pastore sia l'unico a portare avanti il ministero. E' utile pensare invece in termini di almeno quattro livelli di leadership nella chiesa. Usando questi livelli potremo descrivere i vari compiti dei leader e i vari tipi di programmi di addestramento necessari per prepararli al servizio.

Per adempiere il grande mandato occorrono molti tipi di leader, oltre al pastore.

Prima di capire il tipo di leader di cui la chiesa ha bisogno, dobbiamo rispolverare la nostra definizione di leadership presentata nelle lezioni precedenti. La leadership è *influenza*. Dobbiamo fare attenzione a non cadere nella trappola di pensare che la leadership sia una posizione formale. E' piuttosto un'influenza sugli altri. Usando questa definizione, possiamo pensare ai leader di chiesa in termini di persone che possono influenzare altri e farli crescere spiritualmente in modo da raggiungere le masse perdute. Ovviamente la chiesa ha bisogno di un numero enorme di questo tipo di leader. Infatti, *la maggior parte*, se non addirittura tutti i cristiani, dovrebbe essere in grado di svolgere questi compiti.

Questo modo innovativo di vedere i leader nella chiesa mostra quanto sia importante impostare l'addestramento su una base molto più ampia e generale, piuttosto che selezionare solo "alcuni eletti". Non tutti saranno capaci dello stesso livello di leadership. Alcuni hanno più capacità naturali, oppure hanno doni spirituali idonei per certi ruoli. Questi guideranno chiese molto grandi, oppure gruppi di chiese. Altri guideranno in modi meno sensazionali, come nel contesto di piccoli gruppi. Ecco i quattro livelli di leadership:

E' importante impostare l'addestramento su una base molto più ampia e generale, piuttosto che selezionare solo alcuni eletti.

#### A. Leader di piccoli gruppi o di cellule – "i Soldati"

Anche se questi leader hanno un ruolo di leadership meno formale di quello di un pastore o di leader riconosciuto nella chiesa, la loro è una delle posizioni più vitali. Questi leader hanno il contatto più diretto con i perduti, con i nuovi credenti e con quelli più maturi. Essi sono "sul fronte". I livelli "più alti" di leadership esistono in realtà per addestrare, mobilitare, e comunicare una visione a questo gruppo, che sarà quello che svolge la maggior parte del lavoro di fondare una chiesa. Chiaramente è necessario che questo leader sia un cristiano che sta crescendo, ma non sembrano esserci requisiti rigorosi come nel caso degli anziani. Questo è un buon livello di ministero dove poter usare credenti meno maturi. Sarà per loro un'esperienza che li aiuterà a crescere. Nel maturare e nell'avere successo, potranno ricevere ulteriori incarichi di responsabilità. La maggior parte del ministero nella chiesa primitiva era svolta in piccoli gruppi sotto la guida di questo tipo di leadership (Atti 2:46-47).

#### B. I leader di chiese locali – "gli Equipaggiatori"

I leader di chiese locali hanno la responsabilità di equipaggiare e di guidare tutta la congregazione locale nel ministero. Non è mai stato il loro compito fare tutto il lavoro del ministero da soli. Il loro ruolo è importantissimo, e non possono usare il loro tempo a "servire le mense". Le persone in questa categoria possono essere identificate come fratelli, anziani, diaconi, pastori o in qualche altro modo, a secondo del gruppo di chiese alle quali appartengono. Può darsi che in una chiesa ci sia solo una persona di questo tipo, oppure diversi, se la chiesa è più numerosa. Essi hanno un'alta responsabilità davanti al Signore e devono essere selezionati con cura. Solo coloro che hanno un carattere provato e che vivono vite coerenti dovrebbero essere considerati per questo livello di leadership.

#### C. I leader di chiesa regionali – "i Mobilitatori"

Essere inclusi in questo livello di leadership significa dedicare la maggior parte del tempo a motivare gli altri a fare l'opera del ministero. In questo modo essi possono moltiplicare i loro sforzi e contribuire, con la loro esperienza, a produrre il maggior impatto possibile. Chi lavora a questo livello può essere chiamato sovrintendente, vescovo, presbitero o in molti altri modi. Il nome non importa quanto il ruolo che adempiono. Questo livello presta maggiormente il fianco al peccato dell'orgoglio e quindi va considerato con cautela.

#### D. Leader di chiesa nazionali – "i Visionari"

I leader nazionali sono le persone in grado di aiutare altri a vedere il proprio potenziale. Essi passano il loro tempo a chiarire l'obiettivo delle attività svolte da tutti gli altri. Se i *mobilitatori* sono coloro che mantengono in movimento i meccanismi, i *visionari* ci guidano verso l'obiettivo di portare il vangelo ad ogni nazione. L'unità e la collaborazione tra i credenti è la chiave per adempiere il grande mandato. Gesù ha pregato che l'unità fosse la testimonianza al mondo del fatto che egli è stato mandato dal Padre e che ci ama (Giovanni 17:23). Ma il lavoro di mantenere quell'unione senza compromettere la verità del vangelo è un compito imponente. Ben pochi leader hanno la saggezza necessaria per adempiere questo ruolo di leader di chiese al livello nazionale.

Pochi leader hanno la saggezza necessaria per adempiere questo ruolo come leader di chiese al livello nazionale.

Va notato che ci sono zone di sovrapposizione naturali ed appropriate tra un tipo di leader e l'altro. Queste categorie infatti rappresentano le funzioni *primarie* di ogni livello di leadership. In effetti, anche se in misura minore, tutti e quattro i livelli dovrebbero assolvere anche gli altri ruoli. Un pastore, ad esempio, dovrebbe anche comunicare la visione. Il leader di un piccolo gruppo dovrebbe anche equipaggiare. Un leader nazionale dovrebbe mobilitare, e così via. Dovrebbero, tuttavia, passare la maggior parte del proprio tempo, e avere i doni maggiori, nelle aree del proprio livello di leadership.

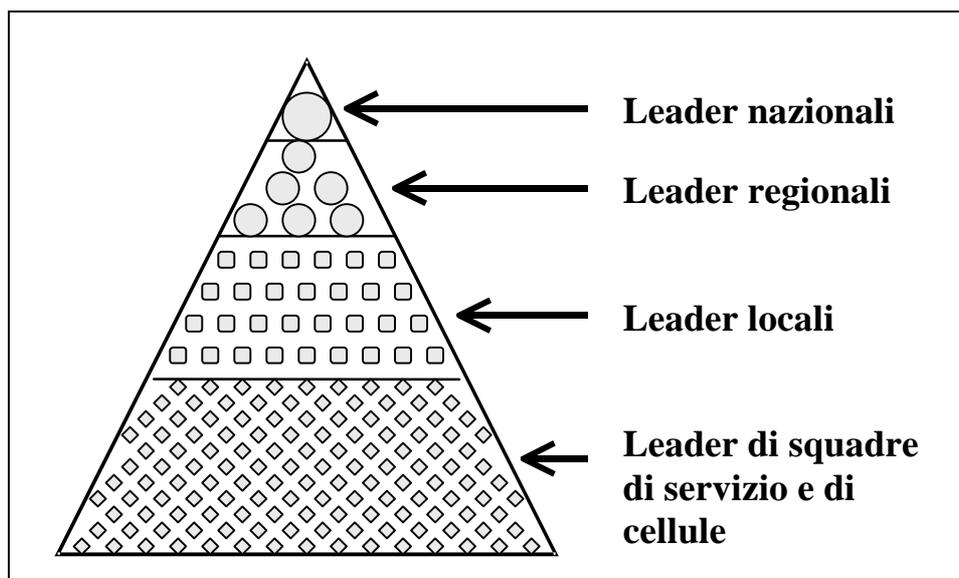
Ci sono anche altri modi di classificare i livelli nella leadership, ma per i nostri fini useremo questi quattro. I materiali di questo corso sono mirati principalmente ai primi due livelli, ma ciò non significa che gli altri due non sono importanti. Di solito i leader regionali e nazionali iniziano i loro ministeri nei primi due livelli, e poi ricevono maggiori responsabilità man mano che le loro capacità vengono riconosciute.

Va anche notato che, per soddisfare il bisogno in tutti questi vari settori di leadership, c'è bisogno di una varietà di persone. Per veder nascere un movimento di fondazione di chiese, molti gruppi diversi hanno bisogno di essere motivati e guidati. In molte situazioni serviranno uomini qualificati, ma in altre saranno necessari leader donne o giovani. In alcuni casi uomini e donne non sposati avranno più occasione di dedicare il tempo e l'energia necessari a far espandere il movimento. Questo fu il caso nel Nuovo Testamento dove il Signore ha usato grandemente Paolo come uomo non sposato.

## II. DI QUANTI LEADER HA BISOGNO LA CHIESA?

I bisogni di leadership nella chiesa possono essere illustrati dalla piramide nella figura 9.1. Questa figura illustra il fatto che è necessario che ci sia un numero maggiore di leader alla base della piramide rispetto all'apice. Ciò è causato dal numero crescente di gruppi da guidare. In paragone il numero di chiese nazionali è relativamente esiguo, ma ognuno di esse può occuparsi di varie regioni. Ogni chiesa regionale può essere composta da un numero elevato di chiese locali. Ogni chiesa sana avrà molti piccoli gruppi e/o cellule che si incontrano per l'edificazione, la preghiera, l'adorazione, l'evangelizzazione e altre attività.

**Figura 9.1 La piramide dei livelli di leadership nella chiesa**



La risposta alla domanda: "Di quanti leader abbiamo bisogno?" è la seguente: "Abbiamo bisogno di tutti i leader che riusciamo ad addestrare!" Quando consideriamo tutti i livelli di leadership, vediamo che, man mano che le persone vengono al Signore, vengono formati piccoli gruppi e stabilite nuove chiese locali, il bisogno di leader diventa maggiore. Quest'affermazione conduce logicamente alla prossima questione.

### A. Il "tavolo di sabbia"

Un ministero s'innalzerà o crollerà in funzione della leadership. Ciò significa che prima che una chiesa possa aggiungere nuovi membri, deve allargare la sua base di leadership. Si può illustrare questo concetto versando della sabbia su un tavolo. Ad un certo punto, il tavolo viene coperto e non è possibile aggiungere altra sabbia. Quando non c'è più spazio sul tavolo, la sabbia forma una piramide ed eventualmente la sabbia in eccesso cade dai lati. Per aggiungere altra sabbia e costruire una piramide più grande bisogna ampliare la base del tavolo.

Il punto illustrato dalla piramide è semplice. Se vuoi crescere devi allargare la base. I leader potenziali necessari possono essere reperiti nelle cellule e nelle chiese. Devono essere semplicemente identificati e addestrati. Se addestri nuovi leader, la tua chiesa potrà crescere in salute e numericamente. Se la tua chiesa non sta crescendo è probabile che, ad un determinato livello, non ci sono leader sufficienti. Per esempio, la tua chiesa ha leader sufficienti nei piccoli gruppi? In caso negativo, forse è il caso di concentrarsi sullo sviluppo del potenziale di leadership in modo da rendere la chiesa più efficace nel raggiungere gli altri per Cristo.

I leader potenziali necessari possono essere reperiti nelle cellule e nelle chiese. Devono essere semplicemente identificati e addestrati.

### B. Il “Principio di Ietro”

Gli esperti secolari di leadership hanno detto che, per avere un'azione di gruppo efficace, che sia in campo militare, imprenditoriale o sociale, è necessario che il 10-15% del gruppo sia coinvolto in posizioni di leadership. Questa percentuale garantisce che il gruppo abbia una rete di comunicazioni adeguata, una supervisione sufficiente e un livello d'interazione necessaria per raggiungere il suo obiettivo. In altre parole ci dovrebbe essere un leader per ogni 7-10 persone.

Non ci deve stupire il fatto che, migliaia di anni prima che gli esperti secolari facessero queste scoperte, Dio ci ha fornito un esempio biblico di proporzioni di leadership. In Esodo 18, Mosé era esausto nel suo ruolo di guidare il popolo d'Israele. Suo suocero, Ietro, lo vide e suggerì un modo migliore di guidare il popolo. Questo esempio, che chiameremo il “Principio di Ietro”, è tutt'ora valido. Egli consigliò Mosé di stabilire leader su migliaia, centinaia, cinquantine e decine. A quanti leader ammonta in tutto? Facciamo i conti per stabilire quanti leader occorrono per un gruppo di 1000 persone.

**Tabella 9.2**

Per ogni 1000 persone	Tipo di leader	Numeri necessari
<b>1000 ÷</b>	<b>1000 =</b>	<b>1</b>
<b>1000 ÷</b>	<b>100 =</b>	<b>10</b>
<b>1000 ÷</b>	<b>50 =</b>	<b>20</b>
<b>1000 ÷</b>	<b>10 =</b>	<b>100</b>
<b>Totale dei leader necessari per 1000 persone</b>		<b>131</b>

Dalla tabella 9.2 vediamo che, usando il “Principio di Ietro” servirebbero 131 leader per ogni 100 persone. Messo in termini di percentuali, 131 su 1000 è il 13,1%. Notate quanto è simile alla figura indicata dagli esperti secolari del 10-15%. Ecco ora un test semplice da fare. Nel lavoro attuale di fondazione di chiesa nel quale sei coinvolto, 10-15% delle persone dovrebbero essere dei leader. Moltiplica il numero di persone nella chiesa per 0,15 (ossia il 15%) per valutare la proporzione.

Numero di persone nella chiesa (in  
 fondazione): \_\_\_\_\_

Moltiplicato per 15%: X 0.15

Numero di leader ideale: \_\_\_\_\_

Numero di leader attuale: \_\_\_\_\_

Come va? Se il numero eccede il 15%, congratulazioni! Se è inferiore, è importante iniziare a lavorare per sviluppare dei leader.

### III. DOVE POSSO TROVARE QUESTI LEADER?

Il Signore non ci ha mai dato compiti impossibili da svolgere. Se seguiamo con attenzione le sue istruzioni, insieme ad alcuni principi basilari di addestramento di leader, potremo realizzare compiti apparentemente inattuabili

In Matteo 25:14-30 Gesù raccontò una parabola su tre servi. La parabola ha uno scopo specifico, ma c'è una frase degna di nota che si ripete nei versetti 21 e 23: "Sei stato fedele nelle cose piccole, io ti affiderò molte cose maggiori". Questo concetto è ragionevole e sembra indicare la strada da percorrere per trovare i leader necessari. Dovremo osservare attentamente coloro che sono fedeli in ruoli "minori" di leadership per dare loro maggiori responsabilità. Nel considerare i livelli di leadership abbiamo già visto questo principio. Il successo (e la fedeltà) ai livelli più bassi è sempre stato il requisito per progredire verso i livelli più alti".

Il bisogno crescente di leader cristiani per la chiesa quindi sarà realizzato discepolando nuovi credenti ed addestrandoli per essere leader. E' a questo livello che dobbiamo cercare nuovi leader ed è qui che dobbiamo concentrare il lavoro di addestramento. Ciò non significa che i nuovi convertiti sono immediatamente pronti a servire come leader nella chiesa. Non lo sono, e la Bibbia avverte contro un'indebita fretta in questo processo (1 Timoteo 3:6). Il fatto tuttavia che non possono immediatamente *servire* come leader non allontana da noi la responsabilità di iniziare ad addestrarli per un possibile servizio *nel futuro*. Dobbiamo concentrarci immediatamente a sviluppare in loro la fedeltà, il carattere giusto e un atteggiamento di servizio. Man mano che uomini e donne si dimostrano fedeli, è giusto che ricevano gradi maggiori di responsabilità e un addestramento più approfondito.



#### RIASSUNTO

E' giunto il tempo di intraprendere con maggiore serietà il lavoro di addestrare altri leader a vari livelli. La crescita e la salute futura della chiesa dipendono da questo impegno. Non possiamo pretendere che il giusto tipo di leader emerga dalle istituzioni accademiche per soddisfare le nostre richieste. Sono i leader delle chiese locali che devono prendere l'iniziativa.

#### DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, IL RIPASSO E L'APPLICAZIONE

- Quante persone nella tua chiesa operano a qualche livello di leadership?
- Qual è il bisogno maggiore di leadership nel tuo ministero in questo momento?
- Cosa puoi fare nel lavoro di fondazione di chiesa per addestrare leader di piccoli gruppi e di cellule?
- Chi sono i leader nella tua regione? Dove e come sono stati addestrati?

#### PIANO D'AZIONE

*Studia i programmi di addestramento e i bisogni di leadership nella tua regione. Quale forme di addestramento sono disponibili per ogni livello di leadership? In che modo puoi beneficiare da queste risorse nel tuo lavoro di fondazione di chiesa? Condividi i risultati del tuo studio con il tuo tutore.*

#### RISORSE

Womack, David A. *The Pyramid Principle*. Minneapolis, MN: Bethany Fellowship, 1977.

LEADERSHIP  
**10**  
LEZIONE

# Addestrare nuovi leader

## ☞ Scopo della lezione

Lo scopo di questa lezione è di sottolineare la responsabilità dei fondatori di chiesa di moltiplicarsi tramite l'addestramento di nuovi leader. Non è sufficiente delegare le varie responsabilità. La leadership deve essere moltiplicata. Questa lezione descrive una semplice tecnica pratica che può generare la moltiplicazione di leader.

## ☞ Punti principali

- Mosè, Gesù e Paolo hanno modellato come addestrare nuovi leader.
- L'addestramento deve prendere in considerazione sia i bisogni del ministero, sia i bisogni del nuovo leader.
- Il leader deve coinvolgere gradualmente e poi rendere indipendente il suo tirocinante.

## ☞ Esiti auspicati

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato ogni partecipante dovrebbe:

- Sapere in che modo i leader erano addestrati nella Bibbia.
- Sapere come usare i 5 passi della procedura indicata per addestrare un nuovo leader a svolgere un compito nuovo.
- Essere impegnato a moltiplicarsi attraverso lo sviluppo di altri leader.

## ☞ Appendice

10A Qualità da incoraggiare nei nuovi leader

## INTRODUZIONE

Lo sviluppo dei leader è uno degli aspetti più importanti della fondazione e della crescita delle chiese. Senza lo sviluppo di leader i membri di chiesa rimarranno eternamente dipendenti dal fondatore di chiesa e dal suo team. Le chiese che crescono di solito hanno un programma, formale o informale, nel quale nuovi leader vengono addestrati per accettare nuove responsabilità. Le chiese stagnanti di solito non hanno questo tipo di programma.

Come fondatore di chiese devi moltiplicare te stesso sviluppando altri leader. Sin dall'inizio nel processo di fondare la chiesa, quando, come fondatore, stai passando la maggior parte del tuo tempo nell'evangelizzazione, devi iniziare ad identificare e ad edificare coloro che potrebbero essere i futuri leader. Più in là è probabile che passerai la maggior parte del tuo tempo a sviluppare la leadership. Per creare una chiesa attiva e che cresce, lo sviluppo della leadership è essenziale. Ma come si fa? In primo luogo, nota i seguenti esempi biblici.

## I. ESEMPI BIBLICI DELLA MOLTIPLICAZIONE DEI LEADER

### A. Mosè e Giosuè

Mosè fece grandi cose per Dio. Liberò gli israeliti dalla schiavitù egiziana e li portò ai confini della terra promessa. Sin dall'inizio troviamo Giosuè al fianco di Mosè come combattente affidabile (Esodo 17:9-14). Giosuè andò con Mosè sul monte Sinai per ricevere la legge e i comandamenti (Esodo 24:12-13) e sembra che avesse un permesso speciale per entrare nella "tenda di convegno" dove s'incontrava con Dio (Esodo 33:7-11). Il calibro della fede di Giosuè fu evidenziato quando, insieme a Caleb, furono i soli a credere che Dio avrebbe dato la forza necessaria per conquistare Canaan (Numeri 14:6-9).

A un certo punto, Mosè pose la domanda che ogni leader dovrebbe porsi periodicamente: "Chi mi sostituirà"? Mosè riconosceva che Israele avrebbe avuto bisogno di leadership nel futuro, e

chiese a Dio di provvedere qualcuno che lo sostituisse. Dio scelse Giosuè, l'apprendista al fianco di Mosè, e disse a Mosè di delegare una parte della sua autorità a Giosuè in modo che il popolo sapesse che Giosuè era l'uomo che Dio aveva scelto (Numeri 27:15-22).

Mosè vide la terra promessa ma non vi entrò. Giosuè tuttavia vide la realizzazione del sogno di Mosè ed entrò vittorioso in quella terra. Mosè avrebbe potuto provare gelosia del fatto che Giosuè aveva avuto un privilegio a lui negato (Deuteronomio 1:37-38), invece Mosè lasciò il comando con estrema grazia, proprio come Dio aveva indicato (Deuteronomio 31:7; 34:9). Mosè è un esempio luminoso del leader servo che cerca la soluzione migliore per il popolo di Dio e per l'opera di Dio e non per la propria gloria.

## B. Gesù

Gesù aveva un piano per portare il messaggio della salvezza a tutto il mondo. Come era articolato questo piano? Egli insegnò a grandi folle in molte occasioni, ma il vero epicentro del suo ministero era legato a potenziare i suoi seguaci più vicini. Questo gruppo relativamente piccolo di uomini avrebbe portato il messaggio della salvezza con un impatto crescente dopo la sua partenza. Gesù iniziò a selezionare personalmente questi uomini prima di debuttare nel suo ministero di predicazione pubblica (Giovanni 1:35-51).

Gesù passò tre anni e mezzo a dimostrare il potere del suo messaggio nella predicazione e nella guarigione, e poi con la sua morte espiatrice e la sua risurrezione miracolosa. Egli fu un modello vivente del suo messaggio per i suoi discepoli. Appena lo ritenne opportuno, Gesù offrì ai suoi discepoli la possibilità di partecipare al ministero, mandandoli come missionari (Matteo 10). Quando il loro ministero non aveva successo, Gesù dava loro istruzioni tempestive per correggere i problemi (Matteo 17:14-21). Evidentemente per Gesù prepararli al ministero era più importante del compito specifico che stavano affrontando in quel momento. Gesù preparò i suoi discepoli in modo che potessero proseguire da soli senza la sua presenza fisica. Ebbe una tale fiducia nei suoi discepoli che dette loro le "chiavi del regno" (Matteo 16:19) e mise il futuro del ministero nelle loro mani (Matteo 18:18-20).

Gesù insegnò a grandi folle in molte occasioni, ma il vero epicentro del suo ministero era legato a potenziare i suoi seguaci più vicini.

Vediamo dunque che Gesù si moltiplicò nelle vite di altri uomini per realizzare il suo scopo. Disse: "Venite dietro a me ed io vi farò pescatori di uomini" (Matteo 4:19). Gesù stesso era un pescatore di uomini, quindi in essenza stava dicendo: "Seguitemi ed io vi farò essere ciò che sono io!" Nella maturazione di leader dobbiamo essere focalizzati sull'addestramento di sostituti, piuttosto che sul semplice reperimento di assistenti. Il nostro desiderio deve essere che i nostri apprendisti raggiungano e anche che superino il nostro livello di successo nel ministero.

## C. Paolo

L'impegno di Paolo a sviluppare dei leader è visto con grande chiarezza nelle sue parole a Timoteo in 2 Timoteo 2:2: "*E le cose che hai udite da me in presenza di molti testimoni, affidale a uomini fedeli, che siano capaci d'insegnarle anche ad altri*". Egli menziona "molti testimoni" che erano presenti mentre insegnava Timoteo. Sia Gesù, sia Paolo discepolavano uomini in piccoli gruppi, piuttosto che in privato a tu per tu. Dobbiamo seguire il loro esempio, equipaggiando leader "attivamente". In questo modo, gli altri osserveranno in modo pratico come sviluppare leader. Bisogna ricordare che il discepolato non ha tanto a che fare con l'insegnamento quanto con l'osservazione e l'imitazione.

Paolo desiderava fortemente che Timoteo imparasse ad equipaggiare gli altri. Nota il riferimento che fa in 2 Timoteo 2:2 ad altri *uomini fedeli*. La selezione di coloro che saranno istruiti è una componente importante del processo. Il requisito principale per il ministero cristiano è la fedeltà. Paolo non si limitava a riferire a Timoteo delle *informazioni*, ma gli stava comunicando un *metodo* con il quale equipaggiare altri. Come Paolo aveva discepolato Timoteo, così Timoteo doveva imparare a curare e a discepolare altri. Paolo si voleva accertare che il modello di addestramento si sarebbe ripetuto per tre o quattro generazioni.

Anche se Paolo addestrò Timoteo per il ministero quasi come se fosse stato suo figlio, Timoteo non era l'unico che Paolo aveva preparato. Leggiamo di Sila, di Giovanni Marco, di Barnaba, di Aquila e Priscilla e di Apollo, i quali, in qualche misura frequentarono tutti la "scuola" di Paolo. L'ultimo viaggio missionario di Paolo sembra essere stato un viaggio di addestramento

Timoteo non era l'unico che Paolo preparò al ministero.

e di discepolato. Durante questo viaggio leggiamo di sette persone (Atti 20:4) che viaggiavano con Paolo, la maggior parte dei quali stava imparando da lui. Nelle sue epistole Paolo menziona anche Epafra, Dema, Archippo, Tito, Febe e molti altri. Concludendo l'epistola ai Romani, ad esempio, Paolo saluta 27 persone, molte delle quali avevano lavorato con lui o erano state addestrate da lui.

Anche tu dovresti usare il modello illustrato in 2 Timoteo 2:2 e usato da Paolo, coinvolgendo per un periodo leader potenziali in tutto ciò che fai. Tutti i progetti, che siano la programmazione di incontri di gruppo, le visite ai perduti, la consulenza di persone ferite, la preghiera per le pecore perdute o l'insegnamento, dovrebbero essere svolti insieme.

## II. OBIETTIVI NELL'ADDESTRAMENTO

Hai già letto il materiale di questo corso sul "pensiero Z". Nel contesto della fondazione di una chiesa, dobbiamo lavorare con l'esito finale in mente. Anche l'addestramento efficace di leader richiede che si guardino ai bisogni della nuova chiesa in prospettiva. Le domande principali da porre mentre addestriamo sono: "Che tipo di persone vogliamo produrre?" "Di che tipo di leader c'è bisogno?" "A cosa stiamo mirando?" "Che aspetto avrà il prodotto finale?". Queste domande fondamentali sono importanti in quanto guidano tutto il processo di addestramento.

Pur avendo una visione chiara dei bisogni di leadership, dobbiamo fare attenzione a non imporre ruoli mal abbinati. Quando troviamo persone "fedeli" che hanno capacità di leadership, non dobbiamo addestrarli con un programma rigido e inflessibile. Ogni leader potenziale ha la sua personalità, le sue capacità, il suo dono spirituale e le sue esperienze che *devono* essere prese in considerazione. Nell'addestrare leader potenziali dunque, tieni in mente i seguenti fattori:

L'addestramento efficace della leadership necessita guardare avanti ai bisogni delle nuove chiese.

- *I doni spirituali* – Ricorda che Dio ha dato un dono ad ogni membro del corpo. Le persone saranno attratte e troveranno soddisfazione nelle forme di ministero che sfruttano i loro doni spirituali. Se, ad esempio, qualcuno ha doni di misericordia e di amministrazione, saranno efficaci nel coordinare una mensa o nell'aiutare gli anziani, ma non nell'insegnare la scuola domenicale. Bisogna collocare i leader che stanno maturando nel loro giusto posto, non semplicemente in qualunque posto.
- *Le capacità* – Tutti hanno dei talenti naturali o delle attività che sono bravi a fare grazie ai propri sforzi e all'allenamento. Queste cose possono essere utili nel ministero. Queste capacità *naturali*, tuttavia non possono essere un surrogato dei doni *spirituali*, dobbiamo pertanto fare attenzione a non obbligare i nuovi leader a svolgere ministeri che *sono in grado di fare*, ma per i quali non hanno un dono spirituale. La situazione ideale naturalmente è di trovare un ministero "calzante" che usa sia i doni sia le capacità naturali del leader.
- *I bisogni del ministero* – I bisogni presenti nel contesto del tuo ministero di fondazione di chiesa devono contribuire ad influenzare il processo di addestramento. Se i doni di un individuo non corrispondono ad un particolare ministero già avviato, è meglio che egli venga addestrato in un altro contesto. Il dono spirituale del nuovo leader tuttavia potrebbe anche non essere immediatamente ovvio, in quanto di solito i doni vengono evidenziati nel contesto del servizio. E' possibile che Dio voglia sviluppare in un individuo una capacità nella quale non ha alcuna esperienza passata né apparentemente il dono adatto. E' altresì vero che un leader spesso deve imparare a coprire ruoli che sono necessari per portare avanti il ministero di fondazione di chiesa. Il forte impegno ad usare i propri doni non è una scusa per abbandonare altri aspetti del ministero. Timoteo, ad esempio, doveva imparare a fare l'evangelista (2 Timoteo 4:5).
- *L'esperienza* – L'esperienza passata nel campo della leadership deve essere valutata con attenzione in quanto può influenzare positivamente o negativamente il successo futuro del tirocinante. L'esperienza può essere *positiva* se sono state già imparate alcune lezioni difficili ma preziose sulla leadership. Queste lezioni non devono essere ripetute, e il processo di addestramento può essere accelerato. Queste lezioni possono anche aiutare ad identificare punti forti e deboli nel futuro leader. Le esperienze possono essere tuttavia anche *negative* se hanno insegnato o rinsaldato stili autoritari o non biblici di leadership. Questo fattore può anche rendere più difficile il lavoro di discernere il potenziale dell'individuo. Ciò che appare come abilità, potrebbe essere semplicemente frutto dell'esperienza. E la poca esperienza potrebbe far sembrare che non c'è l'abilità.

- *La personalità* – I fattori coinvolti nel campo della personalità sono talmente numerosi da impedire di menzionare tutte le possibili combinazioni. Un leader potenziale per esempio, potrebbe essere capace di interagire facilmente con le persone oppure no. Questo è una capacità primaria. Un leader potrebbe deprimersi facilmente ed essere costantemente bisognoso di incoraggiamento, mentre un altro è sempre allegro e positivo. Nel selezionare ed addestrare leader è importante tenere presente questo tipo di fattore.
- Considerare questi fattori in preghiera può aiutare a capire il piano di Dio per i potenziali leader. E' importante tenerli presente in modo da poter adattare la situazione effettiva del tuo ministero e dei tuoi tirocinanti. Ciò è presto detto, ma difficile da fare. Occorrono saggezza e sensibilità per sviluppare il potenziale di un nuovo leader, senza trascurare i bisogni presenti nella nuova chiesa. La figura 10.1 illustra la difficoltà e l'importanza di questo equilibrio.

**Figura 10.1 Mantenere un equilibrio**



Quando si comprendono queste dinamiche, l'istruttore dovrebbe valutare il tirocinante e determinare in che modo si possono sviluppare in lui le capacità e le qualità di leadership nel contesto del lavoro di fondazione di chiesa in corso. Ogni situazione è diversa e ogni persona è diversa.

Un orientamento che è frequentemente efficace consiste nel formare una lista dei punti forti e di quelli deboli del tirocinante e poi scrivere aree specifiche di crescita da incoraggiare. Il confronto tra i leader potenziali e questa lista di obiettivi, ti aiuterà a sapere come introdurre il processo di addestramento relativo ad ognuno di loro. Se, ad esempio, un potenziale leader ha delle lacune in un obiettivo particolare, si può impostare un'attività di quel campo per aiutarlo a crescere. Nota gli esempi che seguono:

**Tabella 10.2 Gli obiettivi conducono ad attività che aiutano a crescere**

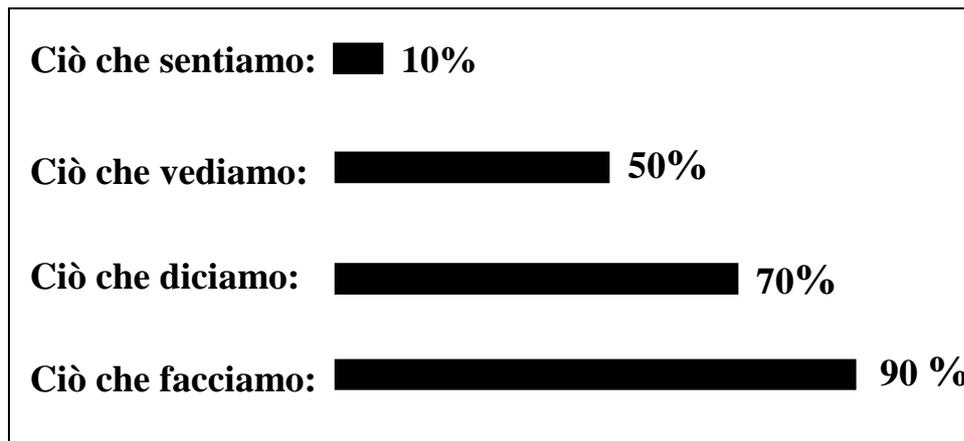
OBIETTIVO DELL'ADDESTRAMENTO	ATTIVITA' CHE AIUTA A CRESCERE
Migliorare la predicazione scandente.	Far vedere esattamente come prepari i tuoi sermoni.
Approfondire la conoscenza biblica in modo sufficiente da poter guidare una cellula efficacemente.	Fai fare un corso di corrispondenza per approfondire la comprensione della Bibbia.
Fortificare capacità scadenti di cura degli altri (pastorale).	Fai studiare le epistole pastorali con il metodo induttivo (1 e 2 Timoteo, Tito).
Un credente maturo vuole guidare una cellula ma non ha un buon rapporto con le persone non salvate.	Chiedi al leader potenziale di diventare amico di una persona incredula e di tenere un diario delle sue esperienze relative allo sviluppo di questa amicizia.

### III. CINQUE PASSI PER ADDESTRARE NUOVI LEADER

Questa procedura per addestrare nuovi leader è stata già spiegata nella lezione 9 relativa alle cellule: “Addestrare nuovi capicellula”. Le cellule offrono un campo d’addestramento meraviglioso per i nuovi leader. Provvedono l’opportunità di addestrare leader “sul campo”, operando sul principio che **il miglior metodo di imparare è di fare**. Ricorda sempre che l’addestramento è un processo attivo. Non mettere tutta l’enfasi sulla conoscenza e sull’informazione. Cerca invece di trovare modi creativi di far **FARE** delle cose all’aspirante leader in quanto imparerà di più dalle cose che fa.

La figura 10.3 mostra la misura in cui, in circostanze normali, le informazioni vengono ricordate dopo 30 giorni. Il livello di ritenzione dipende dal tipo di coinvolgimento nell’attività di imparare. E’ evidente che, quando siamo coinvolti nel *fare*, ricordiamo le cose molto meglio.

**Figura 10.3 Quanto ci ricordiamo?**



I cinque passi della seguente procedura possono essere usati per aiutare un potenziale leader a sviluppare una capacità particolare. E’ una procedura basata sulle attività.

#### A. Primo passo: “Lo faccio io”

Addestrando leader, bisogna guidare con il proprio esempio. Forse la prima regola nello sviluppare leader è di essere il tipo di leader che vuoi che gli altri imitino. L’addestramento spesso fallisce perché non ha incluso un buon modello dei concetti o delle capacità da imitare. Bisogna modellare il ministero prima di richiederlo.

#### B. Secondo passo: “Io lo faccio, tu guarda”

Il tirocinante “guardava” anche nel primo passo, ma era un guardare passivo a senso unico. In questo secondo passo si imposta un’interazione attiva e bilaterale tra il leader e il tirocinante. Quest’ultimo sa che lo si sta preparando a guidare e quindi sta assorbendo tutto ciò che può imparare osservando il tuo ministero. E’ molto importante che tu spieghi le tue azioni. Non prendere nulla per scontato. Spiega cosa fai e perché lo fai in un determinato modo. Spiega i principi di ministero che guidano le tue azioni.

#### C. Terzo passo: “Facciamolo insieme”

Dopo aver modellato un’attività particolare per gli aspiranti leader, dai loro l’occasione di esercitarsi, guidati da te per vedere e imparare dai loro sbagli nel contesto di un ambiente sicuro. Questo passo somiglia ad un bambino che impara ad andare in bicicletta con il genitore che, quando serve, gli mette la mano sulla spalla. La tua presenza dà fiducia ai tirocinanti che sanno che li aiuterai se hanno problemi, ma allo stesso tempo possono provare a fare le cose che hanno imparato da te. La durata di questo ciclo dipende completamente sull’accordo tra te ed il tirocinante sul momento giusto di farlo guidare da solo.

#### D. Quarto passo: “Tu lo fai, io guardo”

Osserva il leader aspirante mentre svolge un determinato ministero. Non intervenire. Permetti a lui di avere successo o di fallire in base alle sue capacità. In seguito e in privato, indica obiettivamente i lati positivi e le debolezze che hai osservato. A questo punto ripassa gli obiettivi. E’ importante spiegare sia le cose positive che quelle negative, ma, se possibile,

evidenzia sempre quelle positive. Se necessario, prescrivi un'attività che può rafforzare i punti di debolezza.

#### E. Quinto passo: “Fallo tu”

Appena ritieni che i nuovi leader siano pronti, affida il compito interamente a loro. Non avere fretta (anche se di solito la tendenza è di aspettare troppo e di rendere inefficiente il nuovo leader con la nostra presenza continua). Rimani come amico, e tratta il nuovo leader come un tuo pari. Il processo non finisce con l'addestramento di un altro leader. Siamo interessati nella moltiplicazione di molti leader, quindi ora incoraggia il nuovo leader ad iniziare a moltiplicare se stesso nella vita di qualcun altro.

Tabella 10.4 Cinque passi

Il passo	Il leader	Il tirocinante
Primo passo	<i>Fa</i>	-
Secondo passo	<i>Fa</i>	<i>Guarda</i>
Terzo passo	<i>Fa</i>	<i>Fa</i>
Quarto passo	<i>Guarda</i>	<i>Fa</i>
Quinto passo	-	<i>Fa</i>

Non è necessario che questi cinque passi vengano sempre seguiti in modo rigoroso. Spesso tuttavia, l'addestramento risulta in fallimento perché non si è seguito un passo del procedimento. Considera il giovane leader al quale è stato chiesto di predicare un sermone ma che non ha avuto l'addestramento necessario. Egli predica un sermone poco chiaro e tutti concludono, lui incluso, che non ha il dono di predicazione. In effetti, aveva bisogno di osservare di più e di ricevere maggiore guida nel come preparare un sermone.

### DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, IL RIPASSO E L'APPLICAZIONE

- Perché è importante sviluppare la leadership?
- Tu dove sei stato addestrato ad essere un leader? Descrivi le attività formative che ti hanno aiutato a sviluppare le tue capacità di leadership.
- Quante generazioni di leader vengono descritte in 2 Timoteo 2:2?
- In che modo Matteo 4:19 è simile a 2 Timoteo 2:2?

### PIANO D'AZIONE

- Seleziona un compito comune che sai fare bene, come guidare l'auto, cucinare le frittelle o costruire uno sgabello di legno. Insegnalo a qualcun altro usando i cinque passi della procedura descritti in questa lezione. Descrivi i risultati al tuo tutore.
- In un gruppo piccolo con altri partecipanti o con il team con il quale stai fondando una chiesa, seleziona cinque obiettivi dall'Appendice 10A “Le qualifiche da incoraggiare in un nuovo leader”. Descrivi come i cinque passi della procedura possono essere usati per ogni obiettivo dell'addestramento.

### RISORSE

- Allen, Roland. *Missionary Methods - St. Paul's or Ours?* Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 1962.
- Steffen, Tom A. “Leadership: Ten Implications for Cross-Cultural Church Planters.” N.p., n.d.



# Le qualifiche da incoraggiare in un nuovo leader

---

## I. OBIETTIVI GENERALI PER L'ADDESTRAMENTO DI LEADER

I seguenti obiettivi sono necessari per leader a ogni livello:

- Sta costruendo un rapporto intimo con Dio.
- Evidenzia i frutti dello Spirito.
- Usa i suoi doni spirituali nel ministero.
- Ha un amore crescente per Dio e per gli altri.
- Evidenzia integrità morale.
- Sostiene l'autorità della chiesa locale.
- Mostra amore e interesse per coloro che sono nella sua comunità.
- Si rapporta bene ad altri gruppi di credenti.
- Applica i principi biblici nella sfera dei rapporti.
- Gestisce bene il conflitto interpersonale.
- Ascolta gli altri e risponde in modo appropriato.
- E' convinto che la Bibbia sia la parola di Dio.
- Ha una conoscenza funzionale dell'Antico e del Nuovo Testamento.
- Studia e applica la Bibbia.

## II. OBIETTIVI PER L'ADDESTRAMENTO DI LEADER DI PICCOLI GRUPPI

I leader di piccoli gruppi dovrebbero inoltre evidenziare le seguenti abilità e aspetti caratteriali:

- Dimostra una passione per le anime
- Esercita l'evangelizzazione personale.
- Si rapporta bene con i perduti.
- Sa presentare il vangelo con chiarezza.
- Sa dare una chiara testimonianza personale.
- E' stato discepolato.
- Mostra sensibilità verso i nuovi credenti.
- Mostra amore per coloro che sta discepolando.
- Sa guidare discussioni di studio biblico induttivo.
- Capisce il bisogno di avere delle cellule come fondamento per una sana crescita.
- E' capace di guidare in modo efficace un incontro di una cellula.

## III. OBIETTIVI DI ADDESTRAMENTO PER LEADER LOCALI

Un leader al livello locale deve anche essere caratterizzato da quanto segue:

- E' un discepolo modello che vale la pena imitare.
- Comprende che la chiesa è lo strumento di Dio per l'evangelizzazione del mondo.
- Conosce la base biblica per fondare chiese e per la missione.
- E' capace di usare vari metodi e varie tecniche di evangelizzazione.

- Sa come svolgere una ricerca basilare ai fini della fondazione e della crescita della chiesa.
- Sa come guidare l'adorazione collettiva.
- Insegna la Bibbia in modo efficace sia in un gruppo sia a tu per tu.
- Identifica e sviluppa leader potenziali per le cellule.
- Sa organizzare i credenti per diventare una congregazione che si governa da sé, si nutre da sé ed è orientata alla missione.
- Comprende come applicare funzioni bibliche a forme culturalmente pertinenti.
- Costruisce un team e ci lavora bene.
- Sa come delegare la responsabilità.
- Stabilisce obiettivi, fa piani e stabilisce dei passi per realizzarli.
- Sviluppa i doni e le capacità degli altri.
- E' attivo e prende iniziative.

#### **IV. OBIETTIVI DI ADDESTRAMENTO PER LEADER REGIONALI E NAZIONALI**

Leader regionali e nazionali dovrebbero raggiungere uno standard ancora più elevato di carattere e di capacità.

- Sa predicare ed insegnare.
- Sa dare guida e consiglio spirituale in molti tipi diversi di situazioni.
- Ha una comprensione dettagliata della Bibbia e della teologia.
- Sa addestrare operai nelle chiese per l'evangelizzazione, per il discepolato, per la guida nelle cellule, per dare finanziariamente, per guidare la lode e per altre aree di ministero che potrebbero essere necessarie.
- Edifica e usa le cellule per saturare una comunità e per mobilitare il corpo di Cristo.
- Dimostra una mentalità orientata alla crescita.
- Dimostra di essere sensibile alle persone nuove e le sa immettere nel gruppo.
- Sa amministrare il battesimo e la cena del Signore.
- Comunica una visione che ispira gli altri.
- Può guidare gli altri a scoprire i loro doni e ad applicarli al ministero.

LEADERSHIP  
**11**  
LEZIONE

# Dispensare e mettere leader in circolazione

## ☞ Scopo della lezione

Lo scopo di questa lezione è di enfatizzare l'importanza di dispensare i leader in modo che possano essere completamente funzionanti nel ministero, piuttosto che lavorare semplicemente dietro delega.

## ☞ Punti principali

- Dispensare è un passo successivo a delegare: significa permettere ai nuovi leader di portare avanti il proprio ministero.
- Dobbiamo mantenere il contatto con i nuovi leader che abbiamo dispensato nel ministero.

## ☞ Esiti auspicati

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato ogni partecipante dovrebbe essere in grado di:

- Sapere la differenza tra delegare e dispensare.
- Essere impegnato a svolgere un ministero mirato a formare e a mettere nuovi leader in circolazione.

## INTRODUZIONE

Questo corso ha già trattato l'importanza di delegare compiti a persone capaci, in modo che il leader non fa tutto il lavoro. Molti leader hanno imparato che possono incrementare la propria efficacia nel passare più tempo ad equipaggiare altri nel ministero, piuttosto che nel cercare di fare tutto da soli. C'è tuttavia un altro passo importante nel processo di addestramento che va al di là della semplice delega. E' il passo di *dispensare*. Quando *dispensiamo* nuovi leader nel ministero, permettiamo loro di funzionare pienamente come leader *senza il nostro controllo*. Essi prendono decisioni per conto loro e progettano tutte le loro attività. In altre parole la dispensa di un leader significa che gli diamo il permesso di *portare avanti il ministero in modo autonomo*, e non più di aiutare il *nostro* ministero. Questa distinzione è vitale.

Dispensare un leader significa che gli diamo il permesso di *portare avanti il ministero in modo autonomo*.

## I. I FONDATORI DI CHIESA DEVONO DISPENSARE ALTRI AL MINISTERO

I leader che fondano una chiesa si moltiplicano attraverso l'identificazione e lo sviluppo di altri leader. Molti leader tentano di costruire il proprio ministero intorno a sé stessi, ma Dio ci chiama a discepolare e a addestrare altri (2 Timoteo 2:2). L'obiettivo finale deve essere tuttavia di vedere questi nuovi leader che svolgono un ministero autonomo.

### A. L'esempio di Giovanni Battista

Forse il miglior esempio di un leader che dispensava i suoi discepoli è Giovanni Battista. Egli iniziò il ministero prima di Gesù ed ebbe un folto gruppo di seguaci (Marco 1:5). Egli ebbe il privilegio di indirizzare i primi discepoli a Gesù (Giovanni 1:35-36). Ricordando questo contesto, rifletti su ciò che Giovanni disse quando il ministero di Gesù iniziò a superare il suo. Leggi Giovanni 3:22-30 e rispondi alle seguenti domande:

- Quali problemi turbavano i discepoli di Giovanni nel versetto 26?
- Cosa pensi che li preoccupava?
- Quale reazione si aspettavano da Giovanni? Perché?
- Quale parola usa Giovanni nel versetto 29 per descrivere il suo atteggiamento in questa situazione?

- Cosa pensi del riassunto di Giovanni nel versetto 30? Era sincero? Che tipo di emozioni pensi che provava nel dire quelle cose?
- La reazione di Giovanni è la stessa o è diversa dall'atteggiamento normale di leader cristiani che hai conosciuto e che vedono che il ministero di qualcun altro sta superando il loro? Spiega?

Giovanni Battista era entusiasta nel vedere il successo di Gesù. E infatti ovvio che Gesù non avrebbe commesso errori nel suo ministero. Ma cosa dire del rischio di dispensare al ministero qualcuno che non lavorerà in un modo "perfetto" quanto il nostro?

## B. L'esempio di Paolo

Probabilmente Paolo è il miglior esempio di un leader che addestrava e poi dispensava altri al ministero. Il Nuovo Testamento contiene una lunga lista di nomi di persone che avevano imparato da Paolo e che poi avevano continuato l'opera della chiesa. Oltre ad alcuni leader ben conosciuti come Timoteo, Tito, Sila, Priscilla e Aquila, possiamo elencare altri, i cui nomi si trovano nelle conclusioni della maggior parte delle lettere di Paolo. Paolo di solito passava poco tempo in ognuna delle chiese che fondava: da un minimo di una settimana ad un massimo di due anni.

Com'era possibile che Paolo passasse un tempo così breve nell'addestramento di leader per poi andare via e lasciare l'opera nelle loro mani? Non si preoccupava di eventuali problemi? Certamente sì. Infatti i problemi non mancarono. Nella chiesa di Corinto, ad esempio, la situazione era disastrosa. Malgrado ciò, due fattori sembravano aiutare Paolo a gestire i suoi timori.

### 1. *La priorità di raggiungere le nazioni con il vangelo*

Il grande mandato ci ordina di fare discepoli di tutte le nazioni. Questo è un compito enorme e non è facoltativo. Dobbiamo farlo. Comprendendo questo, era più importante per Paolo raggiungere il mondo con il vangelo di Cristo che preoccuparsi del fatto che altri leader non sarebbero stati in grado di fare le cose nel modo che lui preferiva. Potevano fare errori e sbagliare. Leggi Filippesi 1:15-18 e rispondi alle seguenti domande.

- Descrivi due modi di predicazione che altri usavano mentre Paolo era in prigione (vedi versetti 15-17). Come ti senti verso questo tipo di ministero? Perché?
- Qual era la cosa più importante per Paolo secondo il versetto 18?
- Qual era la reazione di Paolo di fronte alla predicazione fatta con le giuste motivazioni?
- Qual era la reazione di Paolo di fronte alla predicazione fatta con le motivazioni sbagliate?
- Pensi che le motivazioni erano importanti per Paolo?
- Qual era il segreto di questa reazione di Paolo?
- Qual è la tua reazione quando qualcun altro predica il vangelo in un modo con il quale non sei d'accordo o quando hai dei sospetti sulle vere motivazioni?

E' più importante raggiungere il mondo con il vangelo di Cristo che preoccuparsi del fatto che altri leader non siano in grado di fare le cose nel modo che noi preferiamo.

Non fraintendere. Non stiamo dicendo che è legittimo predicare con motivazioni sbagliate. Paolo non dice questo. Anzi, anche se Paolo gioisce che il vangelo veniva predicato in ogni modo, in Galati rende chiaro che dobbiamo predicare il vangelo di salvezza per grazia attraverso la fede in Cristo e non un falso vangelo. Agli occhi di Paolo, altre questioni erano secondarie rispetto all'importanza di predicare il vangelo.

### 2. *La chiesa appartiene al Signore*

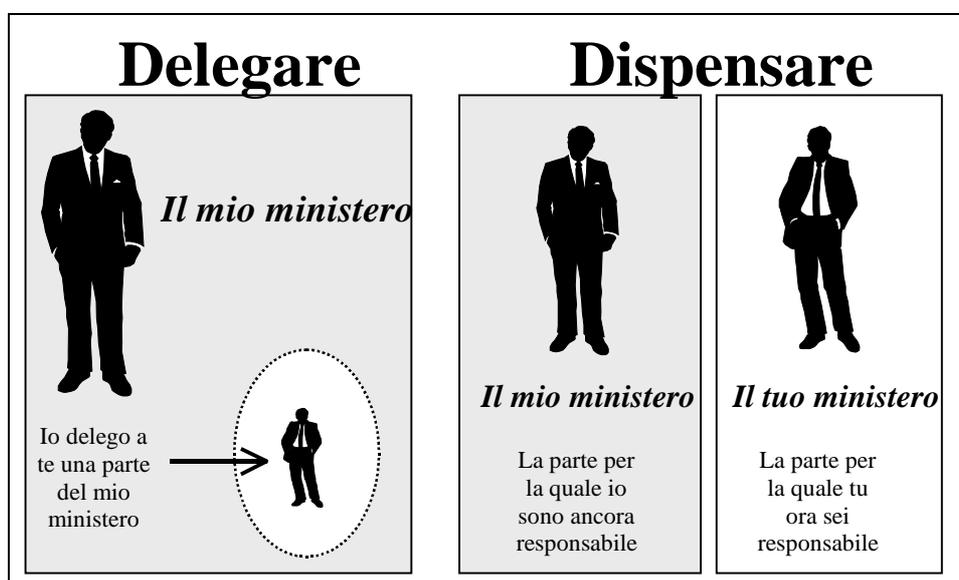
Il secondo fattore che sembra aver aiutato Paolo a dispensare velocemente nuovi leader nel ministero era la sua fiducia nel fatto che la chiesa appartiene al Signore e che egli ha promesso di edificarla (Matteo 16:18). Quali fondatori di chiesa o leader di chiesa, noi non abbiamo la responsabilità finale per la crescita della chiesa. Paolo chiarisce questa questione in modo incisivo in 1 Corinzi 3:5-7. Dio può usare varie persone per portare la chiesa alla maturità, così come aveva usato sia Paolo sia Apollos.

Questa fiducia non ci esonera dal fare il nostro meglio come leader fedeli ma ci assolve dalla responsabilità di giudicare il ministero degli altri. Dio stesso giudicherà le motivazioni e le azioni degli altri (1 Corinzi 4:5). Questo fatto deve permetterci di dispensare coloro che abbiamo addestrato per il ministero, e poi riposare nel fatto che il Signore li guiderà e li userà come lui vuole.

## II. ALCUNI PROBLEMI NEL DISPENSARE NUOVI LEADER

Dispensare nuovi leader per svolgere il loro ministero significa rimuovere da loro il nostro controllo e permettere che il Signore li guidi per servirlo nel modo giusto. Durante le fasi di delegazione dell'addestramento, tu hai affidato al nuovo leader alcune responsabilità limitate nel contesto del tuo ministero. Mentre lui lavorava, tu lo valutavi e lo guidavi. Tu, tuttavia, rimanevi in controllo della maggior parte delle cose ed eri responsabile anche dei ministeri che avevi delegato a lui. Dispensare è il passo successivo al delegare. Premesso che il nuovo leader abbia dimostrato fedeltà e capacità, è giunto il tempo per abituarlo a trovare il suo ministero, e di dispensarlo a farlo. La figura 11.1 mette in contrasto la delega e la dispensa.

Figura 11.1 Delegare o Dispensare



Quando dispensi un nuovo leader, può succedere che gli affidi semplicemente una parte del ministero che era stato tuo. Solo che, in contrasto alla fase di delegazione, ora egli è il responsabile per quel ministero davanti al Signore, e non deve più rendere conto a te. Un esempio di questo tipo di dispensa è quando un fondatore di chiesa affida la chiesa al suo leader tirocinante e poi va via a fondare una nuova chiesa. Questo è il tipo di dispensa descritto dalla figura 11.1. In altri casi il nuovo leader può avviare un ministero completamente nuovo. Per esempio, un fondatore di chiesa potrebbe rimanere nella nuova chiesa come pastore ma addestrare un nuovo fondatore di chiesa per andare ad iniziare una nuova chiesa (idealmente con il sostegno finanziario della "chiesa madre").

Il processo di dispensare non è facile come sembra. Affidare l'opera nelle vite delle persone a Dio va contro la natura umana e offre due gravi sfide per qualunque leader.

### A. Il timore che il nuovo leader non lavorerà bene

Nel addestrare e dispensare altri al ministero, alcune persone evidenzieranno doni e talenti maggiori del leader. Può anche darsi che acquisiscano una comprensione più profonda della visione del leader e che vogliano apportare alcuni cambiamenti. Questa perdita di controllo può rappresentare una minaccia per il leader che teme per la sua reputazione o per la sua posizione. Il leader spirituale deve rimuovere questa pietra d'incasso sia per amor della sua crescita spirituale, sia per la crescita della chiesa.

La perdita di controllo può rappresentare una minaccia per il leader che teme per la sua reputazione o per la sua posizione.

Questa pietra d'incasso può essere rimossa esclusivamente attraverso la fede in Dio. Un leader che è sicuro della sua identità in Cristo può confidare che, così come Dio opera nella sua vita, egli opera anche nelle vite di coloro che guida. Se dunque Dio chiama delle persone al suo servizio, è la Sua opera e la Sua reputazione che sono in ballo, non quelle del leader. Il leader deve riposare nel fatto che cammina in modo obbediente al Signore equipaggiando e dispensando altri individui nel servizio. Le ansietà e i timori per la propria reputazione e posizione vanno affidati al Signore (Filippesi 4:6-7; 1 Pietro 5:7).

In qualità di cristiani, la nostra ambizione non deve essere per la nostra reputazione o per la nostra gloria, ma piuttosto che Dio venga glorificato nelle nostre vite, nel nostro ministero e nel mondo. Piuttosto che essere invidiosi dei doni e dei talenti degli altri, i leader cristiani devono gioire nel vedere che Dio chiama persone a far progredire la causa di Cristo in modo più ampio di quanto non possono fare da soli.

I leader cristiani devono gioire nel vedere che Dio chiama persone a far progredire la causa di Cristo in modo più esteso di quanto non possono fare da soli.

Come è stato già detto varie volte, l'apostolo Barnaba è un ottimo esempio di un leader sicuro della sua identità. Quando era ad Antiochia, si rese conto che i doni di Paolo potevano essere utili per la chiesa. Barnaba poteva tacere e non far nulla. Invece si prese l'impegno gravoso di andare a Tarso, trovare Paolo e riportarlo ad Antiochia (Atti 11:25-26). A Barnaba non interessava proteggere il "suo territorio" ad Antiochia, ma rischiò nell'includere Paolo nel servizio a suo fianco. Vediamo che, eventualmente, Paolo superò Barnaba in termini di fama di ministero, ma tutto contribuì alla gloria maggiore di Dio e al progresso del suo regno.

#### B. Il timore che il nuovo leader commetterà degli errori

E' anche vero che persone dispensate nel ministero possono essere meno competenti del leader e non fare le cose nel modo in cui il leader si aspettava. Un leader sicuro della sua identità crede che Dio lavora in modo potente in e attraverso le persone che guida, ed è aperto a considerare alcuni rischi calcolati.

Un leader sicuro della sua identità comprende che *il fallimento è una parte necessaria di imparare e di crescere*. Una buona illustrazione di questo è un genitore e un bambino che impara a camminare. Il bambino cadrà diverse volte prima di riuscire infine a camminare da solo. Quando il bambino cade il genitore lo rialza, lo incoraggia e gli fornisce una nuova occasione di provare. Non grida: "Hai fallito! Mi hai fatto vergognare! Non ti faccio camminare più!"

Quando Gesù addestrò i discepoli, spesso usava i loro fallimenti come un'opportunità di insegnargli qualcosa. Il rinnegamento di Pietro è un esempio eclatante. Gesù permise il fallimento, e promise che avrebbe prodotto in Pietro la capacità di fortificare i fratelli (Luca 22:31-32). Nel processo di addestramento, Dio si è servito di te per correggere ed incoraggiare il leader tirocinante. Il Signore continuerà a lavorare in lui, con o senza la tua partecipazione. Devi confidare che il Signore completerà l'opera che ha iniziato (Filippesi 1:6).

### III. PRINCIPI PER DISPENSARE LEADER

Esistono alcuni principi che possono essere applicati alla maggior parte delle situazioni. In generale bisogna mirare ad continuare ad avere un buon rapporto con il nuovo leader, senza tuttavia esercitare su di lui un controllo soffocante.

#### A. Sviluppa e mantieni un rapporto profondo

Un rapporto profondo offre un modo naturale di servire. Quando è stato stabilito un legame di fiducia, anche l'atto di dispensare il nuovo leader diventa una cosa naturale. Gesù viaggiava, lavorava, mangiava, rideva e pregava con i suoi discepoli. Nel frattempo formava con loro dei rapporti di intimità. Quando dispensò i suoi discepoli, era fiducioso che essi avrebbero ottemperato all'incarico. Essi, infatti, erano stati "con lui" (Marco 3:14-15).

Quando è stato stabilito un legame di fiducia, anche l'atto di dispensare il nuovo leader è una cosa naturale.

Anche Paolo condivide il modo in cui ha condiviso con i Tessalonicesi, sia il vangelo sia la sua vita. Paolo descrive Timoteo come suo "figlio" e dice che Timoteo aveva seguito da vicino: *"il mio insegnamento, la mia condotta, i miei propositi, la mia fede, la mia pazienza, il mio amore,*

*la mia costanza*” (2 Timoteo 3:10). Il traguardo del fondatore di chiese deve essere di stabilire questo tipo di rapporti intimi con le persone che vuole dispensare in futuro.

**B. Accertati che i leader nuovi continuano a perseguire la visione come se fosse la loro**

Molti leader prendono erroneamente per scontato che gli altri intorno a sé hanno la loro stessa visione. Questo può essere un grave errore. Anche se la visione viene ribadita molte volte e ripetuta di futuri leader, può darsi che non sia sufficiente. Bisogna mantenere alto il profilo della visione agli occhi del nuovo leader. Se la visione brucia nei loro cuori come nel tuo, puoi esser entusiasta dei risultati che essi produrranno.

**C. Non aspettare troppo**

Le persone imparano facendo. Quanto prima i nuovi leader si inseriscono nel ministero, tanto prima raggiungeranno il loro pieno potenziale. La Bibbia ci avvisa contro stabilire anziani troppo presto (1 Timoteo 3:6), ma c'è anche il pericolo contrario. Nell'Antico Testamento il re Saul provocò il disastro per sé e per la sua famiglia nel tentativo di impedire a Davide l'ascesa al ruolo che Dio aveva preparato per lui.

**D. Preventiva gli errori**

Quando le persone rischiano, spesso falliscono. Se il fallimento è preventivato e inteso, tutti saranno più disposti a rischiare cose nuove. Quando le persone che hai addestrato sbagliano, devono essere rassicurate della tua fiducia in loro. Devi essere pieno di grazia e paziente nell'usare ogni errore come opportunità d'insegnamento. Quando i discepoli non riuscirono a cacciare dei demoni, Gesù colse l'occasione per insegnare loro l'importanza della fede nel ministero di liberazione (Matteo 17:19-21). In quel momento particolare erano più ricettivi a quell'insegnamento specifico piuttosto che ad un discorso sul dare o sull'obbedienza. La lezione che Gesù stava dando era strettamente collegata a colmare il loro recente fallimento, e fu motivo di grande attenzione.

Se il fallimento è preventivato e inteso, tutti saranno più disposti a rischiare cose nuove.

**E. Abbi fiducia nell'opera di Dio attraverso gli altri**

Dio può lavorare attraverso gli altri così come ha fatto attraverso di te. Devi comunicare questo fatto a coloro che stai addestrando. Se le persone non percepiscono che tu credi in loro, non rischieranno mai e non cresceranno. Gesù aveva una fiducia tale nei suoi discepoli che profetizzò che avrebbero fatto opere maggiori delle sue (Giovanni 14:12). Devi aspettarti di veder crescere il ministero attraverso la guida degli altri.

**F. Evita la dipendenza**

“Addestra e poi dispensa” in modo che gli altri non dipendono costantemente da te come leader. Com'era possibile che Paolo impiegasse così poco tempo a fondare una chiesa? Egli sapeva quando era il momento di farsi da parte. Sapeva che c'erano dei meccanismi connessi con la presenza di un “grande” leader che ostacolava la formazione di “buoni” leader. Immagina cosa sarebbe successo se si fosse fermato a lungo a Listra. Chi avrebbe osato predicare fin quando c'era lui? Probabilmente avrebbe predicato solo lui, perché era così bravo. In tal caso tuttavia nessun altro avrebbe sviluppato il suo dono di predicazione. Paolo passava poco tempo in ogni luogo in modo che gli altri si rendessero conto che non potevano dipendere da lui per tutto. Dovevano fare le cose da soli (Allen 1962:93).

Dei meccanismi connessi con la presenza di un “grande” leader ostacolano la formazione di “buoni” leader.

Quando un fondatore di chiese in Inghilterra giungeva a questo momento, annunciava che la settimana seguente sarebbe stato in un'altra città. A volte programmava di proposito incontri da altre parti per non essere disponibile. Durante questi periodi i suoi apprendisti crescevano. Se non programmi di affidare il tuo ministero ad altri, le persone che addestri dipenderanno eternamente da te.

**IV. MANTIENI IL CONTATTO CON COLORO CHE HAI DISPENSATO**

Anche se Gesù lasciò fisicamente i suoi seguaci, li rassicurò che avrebbe mandato il suo Spirito, e che non sarebbero mai stati senza la sua influenza (Giovanni 14:16-18). Così come Gesù non ha

completamente abbandonato i leader che ha dispensato, anche noi dobbiamo mantenere il contatto con i nuovi leader per dare loro ispirazione e qualcuno al quale rendere conto.

Continua ad avere degli incontri significativi con i nuovi leader se vuoi avere con loro un rapporto permanente che duri nel tempo. Se, per esempio, i nuovi leader stanno fondando una chiesa figlia, puoi incontrarti con loro ogni mese o ogni settimana. Durante quelle riunioni fai le seguenti cose:

- Discuti le capacità, le nozioni e le questioni di carattere con le quali essi lottano attualmente.
- Riesamina con loro tutti i loro rapporti significativi (famiglia, ministero).
- Discuti cosa è successo nel ministero dal vostro ultimo incontro.
- Chiedi dove sta andando il ministero e qual è la visione del gruppo che guida.
- Chiedi se c'è qualcosa che tu puoi fare per aiutarlo a raggiungere la visione.

## **DOMANDE PER LA RIFLESSIONE, IL RIPASSO E L'APPLICAZIONE**

- Perché è così importante dispensare?
- Quante persone nella tua chiesa hanno responsabilità di ministero?
- Per quanto tempo l'apostolo Paolo lavorava di solito con i credenti prima di andare avanti e affidare a loro il lavoro della nuova chiesa?
- Cosa succede se la tua chiesa madre rifiuta di dispensare nuovi leader a nuovi ministeri?

## **PIANO D'AZIONE**

Quando e come stai programmando di dispensare il tuo leader apprendista? Vedi che sia possibile che egli/ella prenda alcune delle tue responsabilità o che sviluppi il suo proprio ministero? Fai un piano e inizia a lavorare per lasciarli andare a sviluppare il loro potenziale.

## **RISORSE**

- Martin, Robert W. *Mentoring Guidelines for Church Planters*. Budapest, Hungary: The Alliance For Saturation Church Planting, 1997. (This *Alliance for Saturation Church Planting* publication is available from The Bible League, 16801 Van Dam Road, South Holland, IL, 60473 USA. tel 1-800-334-7017. E-mail: BibleLeague@xc.org.
- Steffen, Tom A. "Leadership: Ten Implications for Cross-Cultural Church Planters." N.p., n.d.
- Allen, Roland. *Missionary Methods - St. Paul's or Ours?* Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 1962.

LEADERSHIP  
**12**  
LEZIONE

# La leadership nel movimento

## ☞ **Scopo della lezione**

Lo scopo di questa lezione è di riflettere sui tipi di leadership necessari a guidare un movimento di fondazione di chiese.

## ☞ **Punti principali**

- I leader di un movimento desiderano profondamente la visione di Dio per la chiesa e la comunicano efficacemente ad altri.
- I leader di un movimento danno motivazione ed aiutano altri a promuovere movimenti di fondazione di chiesa.

## ☞ **Esiti auspicati**

Quando il contenuto di questa lezione è stato assimilato, ogni partecipante dovrebbe:

- Sapere il tipo di leadership necessario per iniziare e mantenere un movimento di fondazione di chiesa nel suo contesto.
- Essere dedicati a pregare che Dio provveda la leadership necessaria per produrre un movimento di fondazione di chiese nella sua nazione.

## ☞ **Appendice**

12A I leader di un movimento

## ☞ **Nota per gli istruttori**

Questo è un laboratorio. Dopo una breve introduzione dividi in piccoli gruppi per considerare le domande.

## INTRODUZIONE

Gesù, il nostro Leader, una volta disse: “Io edificherò la mia chiesa”. Avendo dichiarato le sue intenzioni, modellò come essere un servo ed un leader, servendo, insegnando e proclamando la volontà di suo Padre agli altri. Nel fare questo Gesù iniziò un movimento nella chiesa che arrivò fino alle estremità della terra. Grazie a questo movimento, noi oggi siamo qui. La domanda che ci dobbiamo porre è: “Che tipo di leadership induce efficacemente il movimento della chiesa”?

Un movimento di fondazione di chiesa richiede molti tipi diversi di leader: visionari, amministratori, addestratori, tutori, chi incoraggia, ecc. Anche se tutti operano in modi diversi e a livelli diversi, hanno una cosa in comune: sono strumenti di Dio che usano l'influenza datagli da Dio per mobilitare la chiesa verso l'adempimento del grande mandato.

### **Dividi in piccoli gruppi. In ogni gruppo discuti le seguenti domande.**

1. Cerca di immaginare un movimento di fondazione di chiese nella tua nazione. Come sarebbe questo movimento?
2. Nel pensare ai diversi tipi di leadership di cui necessita un movimento di fondazione di chiese, fai un elenco di tutte le capacità e le qualità dei vari leader ai vari livelli.
3. Indica dei nomi di leader nella tua nazione che calzino queste descrizioni.
4. Nel leggere i seguenti esempi da vari parti del mondo, cerca di identificare i tipi di leader necessari per creare un movimento analogo nella tua nazione.

### **Un esempio dall'Uruguay**

Jason Carlisle è il figlio di missionari rimasto in Uruguay come missionario. Egli ha fondato la Spiritual Warfare Network. Questo network tenta di unire tutto il corpo di Cristo nella preghiera strategica. I partecipanti provengono dalla maggior parte delle denominazioni evangeliche. Alcune iniziative del Network includono la pubblicazione di una guida per la preghiera giornaliera per la nazione, il sostegno in preghiera di eventi principali e i laboratori di preghiera nelle chiese locali.

*Elenca alcune aree di leadership necessarie ai vari livelli per riprodurre questo movimento di preghiera nella tua nazione.*

### **Un esempio dallo Zimbabwe:**

Nel 1984-85 Jim Montgomery e Ted Olson (missionari venuti da fuori per promuovere una visione) aiutarono a focalizzare una visione locale per 10,000 chiese e 10,000 nuovi leader. Nel 1986 la popolazione adottò la visione. Fu fatta una ricerca nazionale dal 1989 al 1991. Nel 1992 ci fu un congresso con più di 500 leader da diverse chiese. Fino a questo punto non c'era stata unità tra i vari leader (rapporto fatto da Xolisani Dlamini al Congresso Ibero American DAWN '98).

Da questo esempio, elenca alcune cose che puoi imparare sulla leadership necessaria per un movimento nazionale.

- Che tipo di leadership occorre per vedere una situazione analoga nella tua nazione?
- Conosci persone che potrebbero essere incoraggiate ad intraprendere questo tipo di leadership?
- Che ruolo potresti svolgere tu?

### **Un esempio dalla Romania:**

In Romania un team SCP (Saturation Church Planting (qui COL, Chiese in ogni Luogo) di missionari espatriati viaggiò in tutta la nazione per cercare altre persone con un peso sul cuore per tutta la nazione. Trovarono approssimativamente un leader su dieci che condivideva il loro stesso peso. I missionari espatriati chiesero loro di addestrare fondatori di chiesa nel proprio campo di competenza alla luce dei concetti di fondare chiese in ogni luogo. A questo punto avevano già adottato al 100% la visione COL? No, non al 100%. Ma erano molto abili nell'articolare un aspetto particolare della visione, per cui fu loro chiesto di addestrare altri intorno a quell'aspetto particolare.

Man mano che i missionari espatriati condividevano il ministero di addestrare e di promuovere la visione, questi leader accolsero altri aspetti della visione COL. Dio nella sua sovranità, dette occasione di sperimentare i concetti mentre questi leader si muovevano verso nuovi livelli di leadership nel movimento. Passarono dall'essere fondatori di chiesa, ad addestratori di fondatori di chiesa, ad addestratori di addestratori e poi coordinatori dell'intero movimento nella nazione.

A quel punto i missionari espatriati sentirono di dover lasciare la nazione per non ostacolare ciò che Dio stava facendo attraverso questi uomini. Oggi questi uomini guidano aree particolari del movimento che Dio ha voluto iniziare in Romania.

- Discuti come i missionari espatriati e i leader nazionali hanno lavorato insieme per iniziare un movimento in Romania.
- In che modo questo due gruppi possono lavorare insieme con maggiore unità nella tua nazione?
- Chi sono i leader nella tua nazione che in qualche modo condividono alcuni aspetti della visione COL?
- In che modo li si può incoraggiare a partecipare nell'addestramento?

## **PIANO D'AZIONE**

Nel tuo laboratorio hai identificato alcuni bisogni di leadership. Consacrati ad iniziare a pregare che Dio susciti i leader necessari del movimento per iniziare e per mantenere un movimento di fondazione di chiese nella tua nazione. Allo stesso tempo chiedi al Signore di mostrarti in che modo tu puoi avere un ruolo nel Suo piano di adempiere il grande mandato.

LEADERSHIP  
APPENDICE  
12A

# I leader di un movimento

## I. UN MOVIMENTO HA BISOGNO DI UN TIPO SPECIALE DI LEADER

Nei tempi della sovranità divina, Dio suscita diversi leader per dare vita e portare avanti movimenti di fondazione di chiesa. Questi leader sono diversi in qualità l'uno dall'altro. Tutti tuttavia sono spinti dalla domanda: "Dio cosa vuole"? Leader come John Knox dalla Scozia che pregava al Signore: "Dammi la Scozia oppure muoio!" sono un ottimo esempio. Questi leader non si limitano ad iniziare dei programmi o a stabilire delle istituzioni, ma, come vedremo, ispirano movimenti che mobilitano credenti verso l'obiettivo di una maggiore attività di fondazione di chiesa.

Detto in breve, i leader che promuovono movimenti di fondazione di chiesa sono strumenti di Dio che usano l'influenza che Dio gli ha dato per mobilitare il corpo di Cristo verso l'adempimento del grande mandato nella fondazione di chiese. I movimenti di fondazione di chiesa di solito contengono una costellazione di leader che influenzano vari livelli della vita della chiesa. Alcuni di questi leader, come John Knox nell'esempio appena fatto, incentivano denominazioni e nazioni a far espandere il Regno. Altri (in numero maggiore) influenzano direttamente le congregazioni per avere un impatto regionale. Infine, i leader più comuni sono quelli locali che operano al "livello base", aiutando gli altri credenti ad evangelizzare di più e a fondare più chiese. Questi ultimi leader possono essere i capicella, i fondatori di chiese, i diaconi o i pastori oppure gli evangelisti e i discepolatori.

I movimenti di fondazione di chiesa di solito contengono una costellazione di leader che influenzano vari livelli della vita della chiesa.

## II. I LEADER DI UN MOVIMENTO COMUNICANO UNA VISIONE

La leadership che promuove il movimento è visionaria. Una persona che ha una visione può essere descritta come colui che ha un atteggiamento di attesa e di speranza, vedendo, dal punto di vista di Dio, al di là del presente nel futuro. I leader di movimenti per fondare chiese non inventano dal nulla la visione che promuovono, anche se ad altri può apparire così. La visione è in effetti quella di Dio. I leader del movimento sono semplicemente coloro che l'hanno scoperta domandandosi: "Cosa vuole Dio"?

I leader di movimenti per fondare chiese portano una convinzione avvincente che Dio vuole stabilire la sua chiesa in tale modo che ogni uomo, donna e bambino abbia la possibilità di accesso al vangelo. Il leader di un movimento riconoscono l'importanza di comunicare questa visione in modo convincente ad altri credenti. Egli sollecita l'impegno verso questa visione in modo tale che gli altri si sentono responsabili per la sua realizzazione.

I leader di movimenti per fondare chiese portano una convinzione avvincente che Dio vuole stabilire la sua chiesa.

Ogni impresa ben fatta inizia con un'idea. Quando si costruisce una casa, si parte dal progetto. Quando si fonda un'azienda, si inizia con un piano chiaramente definito per descrivere cosa farà l'azienda e come opererà. Quando un artista dipinge un quadro, prende l'avvio da un pensiero o da un sentimento che vuole esprimere. In tutti questi esempi troviamo due momenti creativi: prima l'immagine mentale e poi l'oggetto tangibile.

In alcune regioni non ci sono movimenti perché il corpo di Cristo manca di visione. Come possono queste persone lavorare in vista di ciò che non hanno mai chiaramente focalizzato al livello concettuale? Il leader di un movimento dipinge l'immagine dei desideri di Dio. Proclama la "Z" e rivela la causa intorno alla quale mobilitarsi.

### III. I LEADER DI UN MOVIMENTO SONO MOBILITATORI

Un leader di un movimento di fondazione di chiese vede l'espansione della chiesa in termini realistici come combattimento spirituale. Egli si rende conto che non si può combattere questa guerra spirituale da soli e così fa un appello per la mobilitazione. Come in tempo di guerra, quando il senso di urgenza e il bisogno di sopravvivere domina tutto ciò che le persone dicono e fanno, così la chiesa mobilitata lavora insieme per fare ciò che Dio vuole. "Mobilitare" significa semplicemente portare le persone ad essere pronti all'azione in base alle loro abilità e in vista di una causa comune. Un leader di un movimento comprende che quando tutto il corpo di Cristo si mobilita consapevolmente per testimoniare di Cristo, Dio accelererà la chiesa verso l'obiettivo di fare discepoli.

Un leader di un movimento di fondazione di chiese vede l'espansione della chiesa in termini realistici come combattimento spirituale.

Per mobilitare chiese al combattimento spirituale è necessaria una persona spirituale. Per sapere ciò che Dio vuole bisogna conoscere Dio. Un leader di un movimento sa discernere i tempi e sentire la guida dello Spirito in modo da sapere cosa la chiesa deve fare. Per sviluppare questa maturità spirituale, i leader del movimento passano tempo nella Parola di Dio, in preghiera e digiuno, nella comunione con l'Edificatore della chiesa il nostro Signore e Salvatore, Gesù Cristo, il primo Leader del Movimento.

### IV. I LEADER DI UN MOVIMENTO AIUTANO ALTRI NELL'OPERA

Tradizionalmente si pensa ai leader cristiani come coloro che "fanno" il ministero. Efesini 4:11-12 insegna che il lavoro del leader deve essere principalmente di comunicare una visione e di equipaggiare altri per essere certi che il ministero venga svolto. Il leader di un movimento aiuta altri nell'opera, incoraggiando ed equipaggiando altri ad usare i propri doni. Questi leader possono essere persone molto attive, che sono costantemente impegnate nel ministero, ma è comunque più corretto pensare a loro non tanto come i "facitori" quanto come coloro "che fanno fare". Si riconoscono dal fatto che ispirano gli altri a lavorare in modo strategico. Un risultato del lavoro dei leader del movimento sarà che altri vorranno servire Dio. Uno dei segni del successo di chi aiuta altri nell'opera è il ministero moltiplicato negli altri.

Il leader del movimento è come un contadino che semina dei semi, coltiva il terreno e lo inaffia, ma non ha alcun potere di far crescere il seme (1 Corinzi 3:6-7). Il compito del contadino è di curare ciò che ha piantato, di rimuovere ostacoli alla crescita e di fornire l'ambiente più idoneo possibile al progresso. La situazione del leader di un movimento è simile. Come il contadino egli è un "facitore" che "fa fare le cose".

Figura 12.1 Due tipi di leader



## **CONCLUSIONE**

Nel portare a termine il suo ministero terreno, Gesù ha dato ai suoi seguaci il mandato di guidare come egli aveva fatto (Giovanni 20:21). Egli aveva preparato sufficientemente i suoi seguaci per fare in modo che, seguendo ciò che avevano imparato da lui, avrebbero avuto un impatto simile (e anche maggiore) (Giovanni 14:12).

Coloro oggi che seguono il leader devono guidare come fece lui. Ricorda l'approccio singolare di Gesù. Egli visse come servo, amò profondamente i suoi seguaci e li addestrò a portare avanti la visione. Questo è il miglior modello di leadership. Questo è il Leader del Grande Movimento che ancora oggi tocca le vite e che trasforma il mondo.