

Kurs Omega:

Praktyczne przygotowanie
dla
założycieli kościołów

Przywódstwo

Opracowany przez

The Alliance for Saturation Church Planting

we współpracy z

Peter Deyneka Russian Ministries

**Kurs Omega:
Praktyczne przygotowanie dla chrześcijan zakładających kościoły
Przywódtwo**

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

Copyright ©1999 by *The Alliance for Saturation Church Planting*.
This material was prepared in cooperation with Peter Deyneka Russian Ministries, Project 250.

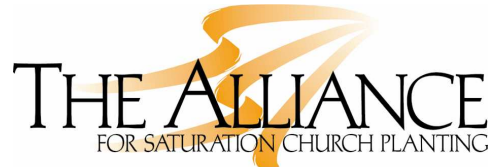
Pozwalamy i zachęcamy do kopiowania i rozprowadzania tego materiału w dowolnej formie, pod warunkiem, że: (1) będzie podany autor, (2) jeżeli dokonasz modyfikacji, zostaną one zaznaczone, (3) nie będziesz pobierał opłaty przewyższającej koszt kopiowania i (4) nie wykonasz więcej niż 1 000 kopii.

Jeżeli chciałbyś umieścić ten materiał w internecie lub jeżeli zamierzasz wykorzystać go w sposób inny niż powyższy, prosimy o skontaktowanie się z:

The Alliance for Saturation Church Planting, H-1111 Budapest, Budafoki út 34/B III/2, HUNGARY,
tel.: +(36-1) 466-5978 and 385-8199 Fax: +(36-1) 365-6406. E-Mail: SCPAlliance@compuserve.com.

Zachęcamy także do tłumaczeń i adaptacji do własnego kontekstu kulturowego. W takim przypadku również prosimy o kontakt z *The Alliance*, żebyśmy mogli udzielić zachęty i poinformować innych, którzy mogą być zainteresowani użyciem twojej wersji językowej lub innym wykorzystaniem tego materiału.

Więcej informacji na temat służby *The Alliance* możesz uzyskać kontaktując się z:



P.O. Box 843
Monument, CO, USA 80132-0843
Toll-free: (800) 649-2440
E-mail: Contact_USA@AllianceSCP.org
www.AllianceSCP.org
Europe Field Office E-mail: SCPAlliance@compuserve.com



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

Tekst Biblii, jeśli nie zaznaczono inaczej, pochodzi z: „Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu”, Brytyjskie i Zagraniczne Towarzystwo Biblijne, Warszawa.

Printed in Poland

O THE ALLIANCE

Program ten został przygotowany przez *The Alliance for Saturation Church Planting* we współpracy z Project 250 z Peter Deyneka Russian Ministries. *The Alliance* to grupa współpracujących kościołów i organizacji misyjnych, które mobilizują wierzących do napelnienia ewangelicznymi kościołami każdego kraju w Europie Centralnej i Wschodniej oraz byłym Związku Radzieckim. Saturation Church Planting to strategia starająca się założyć lokalne kościoły w każdym mieście, wiosce i osiedlu, aby ludzie, którzy przyjmą Chrystusa, mieli lokalną wspólnotę, w której mogliby wzrastać i przygotowywać się do służby. *The Alliance* wychodzi z założenia, że połączenie sił wzmacnia skuteczność, redukuje powtarzanie się i demonstrowanie jedności wierzących w Chrystusa.

W CO WIERZYMYS:

- Kościół lokalny jest głównym narzędziem Boga w ewangelizacji i uczniostwie.
- Partnerstwo z kościołami i organizacjami misyjnymi ma kluczowe znaczenie dla pomnażania lokalnych kościołów i rozwoju ruchów zakładania kościołów aż do nasycenia.
- Praktyczne przygotowywanie przywódców jest konieczne dla zakładania kościołów i wzrostu kościoła.
- Traktat w Lozannie jest wyznaniem wiary dla *The Alliance*.

CO ROBIMYS:

Praktyczne przygotowywanie i doradztwo dla chrześcijan zakładających kościoły

The Alliance zapewnia oparte na praktycznych umiejętnościach przygotowanie w formie seminariów, z praktycznymi zadaniami służby mającymi na uwadze zakładanie pomnażających się kościołów.

Gromadzenie informacji

Właściwa informacja prowadzi do trafnych decyzji w zakładaniu kościołów. *The Alliance* może Ci pomóc przez szkolenie i konsultacje w zakresie gromadzenia informacji odnośnie do zakładania kościołów i ich wzrostu.

Konsultacje w zakresie ruchu modlitwy

Ruch zakładania kościołów rozpoczyna się od wizji, którą odkrywamy i udoskonalamy szukając w modlitwie Bożego planu. *The Alliance* może pomóc Ci lepiej zrozumieć rolę ruchów modlitwy w zadaniu zakładania kościołów oraz podpowie, jak wspierać ruch modlitwy w Twoim regionie.

Ukazywanie wizji

Czego Bóg chce dla twojego kraju? On pragnie, by wszędzie były kościoły! *The Alliance* może pomóc w ukazywaniu wizji nowych kościołów przez seminaria na temat zasad zakładania kościołów aż do nasycenia.

ABY UZYSKAĆ WIĘCEJ INFORMACJI, SKONTAKTUJ SIĘ Z:

The Alliance for Saturation Church Planting – Polska
ul. Trzmiela 1
60-185 Skórzewo
Tel: (0601) 229-213
E-Mail: ascp.poland@europe.com

The Alliance for Saturation Church Planting
Regional Resource Team
H-1111 Budapest
Budafoki út 34/B III/2, HUNGARY
Tel: +(36-1) 466-5978 lub 385-8199
Fax: + (36-1) 365-6406
E-mail: SCPAlliance@compuserve.com

PODZIĘKOWANIA

Dziękujemy wszystkim, którzy wnieśli swój wkład w przygotowanie podręczników tej serii. Następujące osoby przyczyniły się w dużym stopniu do ich powstania, głównie pisząc i redagując materiały. Panie, załóż swój kościół aż po krańce ziemi!

Jay Weaver, General Editor, *World Team*

Richard Beckham	<i>Greater Europe Mission</i>
David & Lisa Bromlow	<i>Christ For Russia</i>
Ron Brunson	<i>World Witness and United World Mission</i>
Don Crane	<i>Greater Europe Mission</i>
Bea Crane	<i>Greater Europe Mission</i>
Hunter Dockery	<i>World Harvest Mission</i>
Mike Elwood	<i>Greater Europe Mission</i>
Jeff Geske	<i>United World Mission</i>
Dave Henderson	<i>C B International</i> <i>-- Project 250 of Peter Deyneka Russian Ministries</i>
Bob Mackey	<i>United World Mission</i>
Bob Martin	<i>United World Mission</i>
Paul Michaels	<i>Grace Brethren Intl. Mission</i>
Norie Roeder	<i>United World Mission</i>
Ki Sanders	<i>World Team</i>
Larry Sallee	<i>UFM International</i> <i>-- Project 250 of Peter Deyneka Russian Ministries</i>
Eric Villanueva	<i>United World Mission</i>
David Westrum	<i>Interlink Ministries</i> <i>-- Project 250 of Peter Deyneka Russian Ministries</i>

SPECJALNE PODZIĘKOWANIA ZA POMOC ADMINISTRACYJNĄ I TECHNICZNĄ DLA:

Edith Bond	<i>The Alliance Regional Resource Team</i>
David Gál	<i>The Alliance Regional Resource Team</i>
Nell Harden	<i>Retired English Professor</i>

Spis treści

Wstęp: Myślenie Typu ‘Z’	i
I. na czym polega myślenie typu „z”?	i
II. zakładanie kościołów aż do nasycenia	ii
III. kilka niezbędnych kroków do osiągnięcia „z”	iii
IV. myślenie typu „Z” owocuje działaniem typu „z”	iv
Lekcja 1: Biblijne Zasady Przywództwa	3
I. definicja przywództwa	3
II. zasady biblijnego przywództwa	4
Dodatek 1A: Przykłady Przywództwa oraz Ich Ocena	9
Lekcja 2: Sylwetka Przywódcy	11
I. rozwijanie w sobie chrystusowego charakteru	11
II. współpracuj z zespołem	12
III. rozwijanie zdolności i umiejętności innych	12
IV. umiejętność przekazania danego obowiązku	12
V. wytyczenie celów i ustalenie planów oraz dążenie do ich osiągnięcia	13
VI. wyrażanie wizji w taki sposób, by inspirowała innych	13
VII. wytrwałość i przetrwanie zastoju	14
VIII. prowadzenie w ewangelizacji	14
Dodatek 2A: Przywódca	17
Lekcja 3: Sfery Przywództwa	21
I. przykład Jezusa	21
II. sfery przywództwa w procesie zakładania kościoła	23
III. twoje sfery przywództwa	23
Lekcja 4: Wprowadzenie do Pracy Zespołowej	27
I. na czym polega praca zespołowa?	27
II. biblijna podstawa pracy zespołowej	28
III. Cechy skutecznej pracy zespołowej	29
Lekcja 5: Budowanie Zespołu	33
I. tworzenie zespołu	33
II. prowadzenie twojego zespołu	35
III. rozumienie swojego zespołu	36
Lekcja 6: Przywództwo w Postawie Służby	39
I. przywództwo światowe	39
II. przywództwo w postawie służby	40
III. nauczanie nowotestamentowe na temat przywództwa w postawie służby	41

IV.	zastosowanie.....	42
Dodatek 6A: Lista Kontrolna Przywódców		45
Lekcja 7: Dynamika Przywództwa		47
I.	Charakterystyka przywódcy	47
II.	Charakterystyka grupy	50
III.	charakter zadania.....	52
Lekcja 8: Style Interakcji		55
I.	odkryj swój styl Interakcji.....	55
II.	cztery style interakcji	57
Lekcja 9: Potrzeby Przywództwa		61
I.	jakich przywódców potrzebuje kościół?	61
II.	ilu przywódców potrzebuje kościół?	63
III.	gdzie można znaleźć tych przywódców?	65
Lekcja 10: Przygotowywanie Nowych Przywódców		68
I.	biblijne przykłady pomnażania przywództwa	68
II.	cele przygotowywania	70
III.	pięciostopniowy proces przygotowywania nowych przywódców	72
Dodatek 10a: Cechy do Budowania w Nowym Przywódcy		77
I.	ogólne cele przygotowywania przywódców	77
II.	cele przygotowywania przywódców dla przywódców małych grup.....	77
III.	cele przygotowywania przywódców dla przywódców lokalnych	77
IV.	cele przygotowywania przywódców dla przywódców regionalnych.....	78
Lekcja 11: Posyłanie Przywódców		79
I.	założyciele kościołów muszą posyłać innych do służby	79
II.	Problemy związane z posyłaniem	81
III.	zasady posyłania.....	82
IV.	utrzymywanie kontaktów z tymi, których posłałeś.....	83
Lekcja 12: Przywództwo Ruchu.....		85
Dodatek 12a: Przywódcy Ruchu.....		87
I.	ruchy wymagają specjalnego rodzaju przywódców	87
II.	przywódcy ruchu komunikują wizję	87
III.	przywódcy ruchu są mobilizującymi	88
IV.	przywódcy ruchu są animatorami.....	88

WIZJA SCP

WSTĘP

Myślenie typu „Z” CZEGO PRAGNIE BÓG?

👉 Cel lekcji

Celem tej lekcji jest podkreślenie roli, jaką pełni wizja w cyklu zakładania kościołów.

👉 Główne punkty

- Myślenie typu „Z” bierze pod uwagę to, czego pragnie dokonać Bóg dla swojej chwały na danym terenie.
- Zakładanie kościołów aż do nasycenia jest wypełnianiem Wielkiego Nakazu Misyjnego poprzez zakładanie ich w taki sposób, by każdy mężczyzna, kobieta i dziecko mieli szansę przyjęcia ewangelii dzięki świadectwu miejscowego kościoła.

👉 Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Posiadać wizję wychodzenia z ewangelią do świata, swego narodu, regionu, miasta, wsi i otoczenia.
- Zdawać sobie sprawę, że Bożą wolą jest, by każdy mężczyzna, kobieta i dziecko mogli usłyszeć i zrozumieć przesłanie ewangelii oraz przyjąć Chrystusa jako swego osobistego Pana i Zbawiciela.
- Zajmować się zakładaniem kościołów w oparciu o myślenie typu „Z” lub wizję docelową.

👉 Propozycje dla prowadzących nauczanie

Myślenie typu „Z” przekazuje wizję *ostatecznego* Bożego planu dla danego narodu, regionu, miasta, wsi czy otoczenia. Plan ten polega na tym, by każdy mężczyzna, kobieta i dziecko usłyszeli i zrozumieli ewangelię oraz mieli okazję przyjąć Jezusa Chrystusa jako swego osobistego Pana i Zbawcę. Zastanów się, jak można w sposób jasny i przystępny przekazać koncepcję wizji docelowej w Twoim kontekście kulturowym.

WPROWADZENIE

Gdyby przywódcy chrześcijańscy zadali sobie pytanie: „Jaki jest ostateczny cel Bożego działania w dziejach ludzkości?” lub „Czego pragnie Bóg w miejscu, w którym Mu służę?”, jak wpłynęłoby to na sposób ich służby? Odpowiedzi na te pytania powinny zawierać wizję i określać zadania ich służby.

I. NA CZYM POLEGA MYŚLENIE TYPU „Z”?

Jaki jest ostateczny cel Bożego działania? Odpowiedź brzmi „Z” – końcowy skutek tego, czego Bóg pragnie dla każdego narodu, regionu, miasta, wsi bądź otoczenia. Działanie zmierzające do osiągnięcia tego celu oznacza jasne pojmowanie tego, czym jest „Z”. Biblia podaje wyraźnie, że Boża miłość obejmuje swym zasięgiem cały świat (Jana 3:16). W Liście do Tymoteusza Paweł podkreślił potrzebę modlitwy za wszystkich ludzi, ponieważ „Jest to bowiem rzecz dobra i miła w oczach Zbawiciela naszego, Boga, który pragnie, by wszyscy ludzie zostali zbawieni i doszli do poznania prawdy” (1 Tym 2:3-4). Piotr również wypowiada się na ten temat pisząc: „[Pan] jest cierpliwy w stosunku do was. Nie chce bowiem niektórych zgubić, ale wszystkich doprowadzić do nawrócenia” (2 Piotra 3:9).

Skoro Bóg chce, aby wszyscy ludzie się opamiętali, to czy my nie powinniśmy podzielać tego pragnienia? Czy Bóg może się nami posługiwać, byśmy mobilizowali innych do osiągnięcia tego celu? Co mogłoby się wydarzyć, gdyby wszyscy chrześcijanie w danym kraju, regionie, mieście, wsi czy choćby najbliższym otoczeniu byli całkowicie przekonani, że Bóg pragnie, aby każdy Go poznał i widział chrześcijan żyjących pośród nich tak, jak Jezus? (1 Piotra 2:12)

Mimo to równie wiele fragmentów Pisma wskazuje na fakt, że nie wszyscy zostaną zbawieni. Nasz wszechmocny Bóg wie jedynie, kto będzie zbawiony. Zadaniem Kościoła jest zapewnienie każdemu szansy usłyszenia ewangelii.

Zanim przystąpisz do dalszej lektury, postaw sobie następujące pytania:

- Czego Bóg pragnie dla _____? (mojego narodu, regionu, miasta, wsi, otoczenia) Poświęć na odpowiedź jeden akapit.

- Co powyższa odpowiedź oznacza dla mojej służby? Czy to, czym się obecnie zajmuję, odzwierciedla Boże pragnienia?

Łatwo zauważyć, w jaki sposób myślenie typu „Z” może trafnie określać wizję i zadania we wszelkiej służbie.

II. ZAKŁADANIE KOŚCIOŁÓW AŻ DO NASYCENIA

W celu osiągnięcia „Z”, musi dojść do nasycenia. Pod pojęciem „nasycenia” rozumiemy docieranie kościoła do „wszystkich ludzi”, jak to podaje 1 List do Tymoteusza i 2 List Piotra. Z listów tych jasno wynika, że Bóg pragnie, aby każdy mężczyzna, kobieta i dziecko usłyszeli i zrozumieli przesłanie Ewangelii oraz mieli okazję uwierzyć i okazać całkowite posłuszeństwo wobec Jezusa Chrystusa jako swego Pana i Zbawiciela. Istotną częścią chrześcijańskiego życia jest przynależność do miejscowego kościoła, gdzie wierzy się w Słowo Boże i Go naucza.

Zakładanie kościołów aż do nasycenia (SCP) ma całkowicie biblijne podstawy. Jest to wcielenie w życie Wielkiego Nakazu Misyjnego poprzez zakładanie kościołów w taki sposób, by każdy mężczyzna, kobieta czy dziecko mieli szansę przyjęcia ewangelii dzięki świadectwu miejscowego kościoła. SCP to wizja, strategia i służba napelniania krajów, regionów, miast, wsi i najbliższego otoczenia kościołami, które przedstawią ewangelię każdej osobie w jej języku i właściwej danemu krajowi kulturze.

Zakładanie kościołów aż do nasycenia jest wcieleniem w życie Wielkiego Nakazu Misyjnego poprzez zakładanie kościołów w taki sposób, by każdy mężczyzna, kobieta czy dziecko mieli szansę przejęcia ewangelii dzięki świadectwu miejscowego kościoła.

A. Czy realistyczne jest oczekiwanie od Boga spełnienia celu „Z”?

Poza tym, że Bóg pragnie „Z” bardziej niż my, ekscytujący jest fakt, że w Piśmie mamy wyraźną obietnicę spełnienia celu „Z”. Obietnica napelnienia świata poznaniem Boga i Jego chwałą jest wyrażona w księdze Izajasza: „kraj się napełni znajomością Pana, na kształt wód, które przepelniają morze” (Iz. 11:9).

W księdze Objawienia apostoł Jan ma wizję nieba, z których dowiadujemy się o ostatecznym rezultacie Bożego działania w świecie, osiągnięciu celu „Z”, do którego zmierza historia ludzkości. Jan opisuje tłumy ludzi z każdego narodu, plemienia, ludu i języka oddających Bogu chwałę (Obj. 7:9)! A zatem oczekiwanie od Boga spełnienia celu „Z” jest realistyczne.

B. Co mówi sam Bóg na temat „Z”?

W jednej z najintymniejszych chwil spędzonych z Ojcem Jezus modlił się o jedność wśród tych, którzy w Niego wierzą: „aby świat poznał, żeś Ty Mnie posłał i żeś Ty ich umiłował tak, jak Mnie umiłowałeś” (Jan 17:23b). Jezus pragnął, żeby świat wiedział, kim jest! Na tym właśnie polega „Z”! Powtórzył tę prośbę dwukrotnie (Jan 17:21-23). Spróbujmy to sobie uzmysłowić – Bóg Syn w rozmowie z Bogiem Ojcem opisujący cel „Z”. Jest zatem jasne, że „Z” jest dla Boga sprawą niezmiernie istotną.

C. Jezus nauczał swoich uczniów o planie „Z”

Jezus uczył swoich uczniów myślenia typu „Z” zapewniając ich, że „najpierw musi być głoszona Ewangelia wszystkim narodom” (Mar. 13:10). Obiecał też, że ewangelia będzie głoszona aż do nasycenia narodów (Mat. 24:14, Łuk. 24:45-47).

III. KILKA NIEZBĘDNYCH KROKÓW DO OSIĄGNIĘCIA „Z”

W celu realizacji „Z” musimy przebyć w służbie etap od „A” do „Y”. Pismo podaje nam kilka zasad niezbędnych do odbycia etapu z „A” do „Y”, który jest konieczny do efektywnego wykonania „Z”. Warto zwrócić uwagę, że wszystkie te kroki mają coś wspólnego z „Z”. Zachowując stale w pamięci „Z” możemy dokonywać strategicznych posunięć odbywając etap od „A” do „Y”.

D. Modlitwa

Pod wieloma względami modlitwa stanowi integralną część dostrzegania realizacji Bożych celów na ziemi. Zwróć uwagę na następujące odnośniki:

- 2 Krn. 7:14 Jeśli lud Boży modli się tak, jak powinien, plan „Z” na pewno zostanie wykonany.
- Mat. 9:38 Lud Boży otrzymał nakaz modlitwy, aby pracownicy mogli wziąć udział w realizacji planu „Z”.
- 1 Tym. 2:1-4 Lud Boży ma się modlić po to, by zaistniały warunki sprzyjające realizacji planu „Z”. Paweł polecił Tymoteuszowi, by kościoły modliły się za przywódców w społeczeństwie w celu stworzenia odpowiednich warunków do szerzenia ewangelii.
- Obj. 5:8-10 „Z” jest skutkiem „modlitw świętych”.

E. Miłość i jedność

Gdy Jezus powiedział: „po tym wszyscy poznają”, miał na myśli miłość między chrześcijanami (Jan 13:35). Jasno stwierdził, że plan „Z” wymaga bardzo dobrych relacji międzyludzkich. Tylko w sytuacji, gdy wiernicy będą się darzyć wzajemną miłością, ludzie będą wiedzieli, że należą oni do Chrystusa. Jeśli brak nam miłości, to niewiele pomoże wzrost liczebny – sprawi on jedynie, że ludzie będą nas postrzegać jako kolejny ruch religijny.

Jeśli świat ma poznać, że wierzący są uczniami Chrystusa, musi między nimi panować taka sama jedność jak ta, która łączy Jezusa z Jego Ojcem. Ilekroć Jezus mówi o swojej jedności z Ojcem, zawsze wskazuje na miłość i nierozzerwalną więź. Modli się o to, by nasza jedność była odbiciem jedności łączącej Ojca i Syna i o to, byśmy pozostawali z Nim w nierozzerwalnym związku (Jan 17:21,23).

F. Wizja

Jak wynika z zamieszczonych poniżej fragmentów Pisma, „Z” jest zadaniem o zasięgu globalnym i dotyczy wszystkich ludzi reprezentujących wszystkie narodowości i zakątki świata. Myślenie typu „Z” wymaga postrzegania całego świata Bożymi oczami.

- Ponieważ Bóg kocha wszystkich ludzi, posłał swego Syna, „aby każdy, kto w Niego wierzy, nie zginął, ale miał życie wieczne” (Jan 3:16).
- Jezus jest ofiarą „za grzechy całego świata” (1Jana 2:2).
- Duch Święty „przekona świat o grzechu” (Jan 16:7-11).
- Duch Święty daje chrześcijanom moc do świadczenia „po krańce ziemi” (Dz. Ap. 1:8).

- Jezus nakazuje swoim następcom: „idźcie więc i nauczajcie wszystkie narody” (Mat. 28:18-20).
- Jezus zapewnił, że wiele jest osób gotowych Go przyjąć: „żniwo...wielkie” (Mat. 9:37).

G. Ewangelizacja

W celu realizacji planu „Z” kościół musi wysłać ewangelistów wszędzie tam, gdzie jest niewielu wierzących lub gdzie nie ma ich wcale. Plan „Z” wymaga dotarcia do osób, które nie słyszały ewangelii i przekazania im dobrej nowiny o zbawieniu. Paweł ujmuje to następująco: „...Jakże mieli uwierzyć w Tego, którego nie słyszeli? Jakże mieli usłyszeć, gdy im nikt nie głosił?” (Rzym. 10:14).

Chrześcijanie muszą szukać miejsc, do których nie dotarła jeszcze ewangelia i osób, które jej nie słyszały, w każdej wsi, mieście, regionie i kraju. Wraz z rozpowszechnianiem ewangelii i zakładaniem kościołów w tych miejscach i wśród tych ludzi „Ci, którym o Nim nie mówiono, zobaczą Go, i ci, którzy o Nim nie słyszeli, poznają Go” (Rzym. 15:21).

H. Zakładanie kościołów

W celu realizacji planu „Z” wszędzie muszą być kościoły widoczne dla wszystkich. Za pośrednictwem kościoła, zarówno niewidzialnego (w sferze duchowej) oraz widzialnego świat pozna „wieloraką w przejawach mądrość Boga” (Efez. 3:8-11). Kościół jako ciało Chrystusowe jest namacalną obecnością Jezusa Chrystusa na ziemi. Z chwilą gdy Jezus Chrystus zajmuje pierwsze miejsce w życiu kościoła, świat pozna, że jest On panem wszystkiego (Efez. 1:22-23).

W celu realizacji planu „Z” wszędzie muszą być kościoły widoczne dla wszystkich.
--

Dzięki krwi przelanej na krzyżu ludzie zostali pojednani z Bogiem. Jezus Chrystus w swoim Kościele gromadzi wszystkich, którzy bez Niego nadal byłiby oddzieleni murem nieprzyjaźni. Pragnął on wśród tych ludzi żyjących dotąd w nienawiści „z dwóch rodzajów ludzi stworzyć w sobie jednego nowego człowieka, wprowadzając pokój” (Efez. 2:13-16).

Podobnie jak miłość i wierność współmałżonków jest zauważana przez członków wspólnoty, w której mieszkają, tak też widoczna jest relacja między Jezusem a Jego Kościołem (Efez. 5:22-23).

Członkowie kościoła są ze sobą powiązani tak jak części ciała, z których każda wykonuje swoje zadanie. Celem działania kościoła jest przybliżanie innym osoby Jezusa. Gdy tak się dzieje, w kościele ma miejsce wzrost i zbudowanie (Efez. 4:11-13). Dojrzały kościół posiada w gronie swoich członków przedstawicieli każdego narodu (Obj 5:9-10).

IV. MYŚLENIE TYPU „Z” OWOCUJE DZIAŁANIEM TYPU „Z”

I. Dawanie typu „Z”

Myślenie typu „Z” wymaga dawania typu „Z”. Paweł przytacza słowa Jezusa napominając w Milecie starszych z kościoła w Efezie: „Więcej szczęścia jest w dawaniu aniżeli w braniu” (Dz. Ap. 20:35). Dawanie jest istotną częścią służby kościoła. Paweł podpierając się apostołskim autorytetem zalecał kościołowi w Koryncie: „obyście i w tę łaskę obfitowali” (2 Kor. 8:7).

Kościół, który daje, nie tylko odkłada sobie środki na koncie w niebie, lecz co więcej Bóg zaspokaja jego aktualne potrzeby „według bogactwa swego w chwale”. Nasz Pan błogosławi akt dawania zarówno w niebie, jak i na ziemi, dlatego sam zatroszczy się o finansową stronę przedsięwzięcia, jakiego podejmie się kościół dążący do realizacji planu „Z” (Filip. 4:15-19).

J. Strategia „Z”

Wybitny przywódca wielkiego przebudzenia, John Wesley powiedział: „We wszelkim działaniu zwracaj uwagę na koniec”. Stosowanie w praktyce myślenia typu „Z” wywiera ogromny wpływ. Mimo to, niestety, wiele osób oddanych służbie Bogu nigdy nie zastanawia się nad skutkiem

ich wysiłków w realizacji Bożego planu „Z”. W takiej sytuacji łatwo jest popaść w rutynę i dopuścić do tego, że ominie nas Boże błogosławieństwo. Postawienie sobie zasadniczego pytania „Czego pragnie Bóg dla miejsca, w którym Mu służymy?” może okazać się niezwykle inspirujące dla ludzi służących Bogu. Odpowiedź na to pytanie pobudza wiarę i prowadzi do bardziej intensywnej pracy dla Boga.

Przykład myślenia typu „Z” w Rumunii

Nelu Sofrac, założyciel kościołów w Rumunii, zauważył, że Bóg pragnął mieć więcej niż cztery kościoły, jakie powstały w jego okręgu zwanym Alba Iulia. Mógł poprzestać na tym i tak znaczącym osiągnięciu, jakim było założenie, prowadzenie i praca duszpasterska w tych czterech kościołach, jednak myślenie typu „Z” motywowało go do dalszego działania.

Zdawał sobie sprawę z tego, że sam nie był w stanie dotrzeć do całego okręgu, wiedział jednak, że Bóg pragnął wypełnić Alba Iulia kościołami, które głosząby ewangelię i nauczałyby zgodnie z Pismem. Do skutecznego wypełnienia tego zadania trzeba było założyć w Alba Iulia 500 kościołów. Nelu rozpoczął szkolenie piętnastu młodych ludzi ze swego kościoła i nowych założonych przez siebie placówek. Jego żona Dorina zorganizowała grupę modlitewną złożoną z trzech kobiet. Pastor Nelu podzielił się swoją wizją z innymi pastorami, którzy początkowo niechętnie zareagowali na jego pomysł. W przekonaniu i wierze, że ponieważ Bóg pragnie „Z” dla Alba Iulia, pomoże Nelu doprowadzić dzieło do końca, Dorina prowadzi obecnie piętnaście kobiecych grup komórkowych modlących się o nowe kościoły, podczas gdy jej mąż stoi na czele międzywyznaniowego ruchu EVANGALBA z udziałem wielu kościołów. Ruch ten się rozrasta i zakłada nowe kościoły w okręgu Alba Iulia dzięki mobilizacji kościołów już istniejących do zaangażowania. Ich głównym zadaniem jest modlitwa, szkolenie, ewangelizacja i zakładanie kościołów.

Zgromadzenia w Alba Iulia modlą się, jednoczą we wspólnej wizji, wzrastają w miłości, wysyłają ewangelistów i zakładają kościoły w swoim okręgu. Powoli rozpoczyna się tam proces dawania i pomimo iż ludzie ci uważają się za bardzo ubogich, niektórzy decydują się na wierne dawanie.

Myślenie typu „Z” umożliwiło Nelu działalność na skalę ogólnokrajową. Prowadzi on szkolenia dla założycieli kościołów i zaraża przywódców chrześcijańskich w innych częściach Rumunii wizją zakładania kościołów aż do nasycenia. Spodziewa się, że zostanie wysłany jako misjonarz międzynarodowy poza granice swego kraju.

KONKLUZJA

Zakładanie kościołów aż do nasycenia jest głównym punktem myślenia typu „Z”, gdyż pozostałe zadania w postaci modlitwy, pełnego miłości zjednoczenia, wizji, ewangelizacji i dawania mogą zostać zrealizowane na całym świecie jedynie za pośrednictwem kościoła. Z uwagi na fakt, że kościół musi dotrzeć do wszystkich, siłą napędową myślenia typu „Z” musi być zakładanie kościołów aż do nasycenia. Bóg pragnie „Z”, a jeśli dany kościół działa zgodnie z Bożą wolą, proces zakładania kościołów aż do nasycenia ulegnie przyspieszeniu. Napelnienie wszystkich krajów kościołami ma na celu przekazanie wszystkim ludziom przesłania ewangelii.

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Na czym polega różnica między założycielem kościołów reprezentującym myślenie „Z” a innymi założycielami kościołów?
- Czy modlisz się o całe narody, regiony, miasta, wsie czy otoczenie?
- Czy modlisz się o to, by Bóg posłał na swoje żniwo więcej robotników? Skoro sam Jezus dał takie polecenie, to czy będzie konsekwentnie odpowiadał na taką modlitwę, jeśli będziemy wytrwale się modlić? Dlaczego robotników jest za mało?
- Czy chcesz współpracować i okazywać miłość braciom z innych wyznań i o innych przekonaniach w sprawach pomniejszej wagi w pracy na rzecz planu „Z”? Czy modlitwa Jezusa o jedność zostanie wysłuchana, czy też modlił się na próżno? Czy staniesz się częścią odpowiedzi na Jego modlitwę?
- Czy osoby z zewnątrz postrzegają twój kościół jako jeszcze jedno wyznanie lub religię, czy też jako społeczność ludzi okazujących miłość?
- Czy masz wizję założenia jednego kościoła lub zostania członkiem ruchu, który wypełni świat kościołami głoszącymi ewangelię?

- Czy wyróżniasz się ofiarnością pod względem finansowym? Czy twój kościół daje pod tym względem dobry przykład? Czy nauczasz na temat dawania? Jeśli nie, to dlaczego, skoro naucza tego Pismo?
- Czy akcje ewangelizacyjne w twoim kościele mają na celu tylko powiększenie twego kościoła, czy też zakładanie nowych?

PLAN DZIAŁANIA

- Zaczynij myśleć o strategii zakładania kościołów aż do nasycenia, która zawierałaby element modlitwy, jedności i miłości, wizji, ewangelizacji i zakładania kościołów. Zanotuj kilka początkowych pomysłów i podziel się nimi ze swoim nauczycielem lub prowadzącym ten kurs.

Pomyśl o swoim otoczeniu, wsi, mieście, regionie lub kraju. Zastanów się, jak byś odpowiedział na pytanie: „Czego Bóg pragnie dla _____?” Zapisz trzy rzeczy, które wykonasz w ramach przyczyniania się do realizacji planu „Z” na

PRZYWÓDZTWO

PRZYWÓDZTWO

1

LEKCJA

Biblijne zasady przywództwa

Cel lekcji

W niniejszej lekcji podajemy definicję przywództwa i prezentujemy pięć biblijnych zasad dotyczących przywództwa. Przy omawianiu kwestii przywództwa zasadniczą sprawą jest bazowanie na niepodważalnej prawdzie Pisma zamiast na własnych, osobistych założeniach.

Główne punkty

- Przywództwo oznacza wpływ.
- Wszelka władza pochodzi od Boga.

Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Znać jednowyrazową definicję przywództwa.
- Znać pięć podstawowych biblijnych zasad przywództwa..

Dodatek

1A Przykłady przywództwa oraz ich ocena

Propozycje dla prowadzących nauczanie

Lekcja ta przewiduje trzy zadania w klasie. Poświęć na nie tyle czasu, ile uznasz za stosowne. Ponadto Dodatek 1A daje ci okazję rozważenia skutków zasad podanych w lekcji. Jeśli to tylko możliwe, najlepiej przeprowadzić to zadanie w klasie w małych grupach lub przynajmniej w takiej formie, która zachęci do dyskusji.

WPROWADZENIE

Mówi się często, że jedną z największych potrzeb kościoła jest potrzeba lepiej przygotowanego przywództwa. Poszukiwanie przywódców lub ich szkolenie najlepiej odbywa się wtedy, gdy jasno określimy, na czym polega przywództwo. Jak je rozumiemy? Termin „przywództwo” ma wiele znaczeń. Jeśli omawiamy przywództwo w konkretnym kontekście Kościoła, jego prawdziwe znaczenie może być jeszcze trudniejsze do zrozumienia. Większość z nas ma pewne założenia odnośnie do przywództwa, wywodzące się z naszych określonych kultur, tradycji czy doświadczeń. Zasady przywództwa są też podane w Piśmie, które zawiera niepodważalną prawdę. Przyglądając się biblijnym zasadom przywództwa zdajemy sobie sprawę, że boże przywództwo w rażący sposób różni się od światowego. W niniejszej lekcji skupimy się na tym, czego naucza Pismo odnośnie do przywództwa.

I. DEFINICJA PRZYWÓDZTWA

ZADANIE: *Masz minutę czasu na zdefiniowanie słowa „przywództwo” postępując się tak niewielką ilością słów, jak to tylko możliwe.*

Weź pod uwagę dwie podane niżej definicje:

„Przywództwo oznacza wpływ, zdolność jednej osoby do wywierania wpływu na inną” (Sanders, Spiritual leadership, s. 31).

„Przywództwo to dynamiczny proces, w którym mężczyzna lub kobieta z danymi od Boga możliwościami wpływa na lud Boży kierując go do osiągnięcia Bożych celów dla tej grupy” (Clinton, Making of a Leader, s. 14; por. s. 127).

Kluczowym słowem w obydwu definicjach jest słowo „wpływ”. Jednowyrazowa definicja przywództwa brzmi „wpływ”. Ludzie wywierają wpływ (i obejmują przywództwo) w rozmaity sposób. Niekiedy zdobywają go dzięki swemu stanowisku. Inni stają się wpływowi dzięki swoim kwalifikacjom, jeszcze inni dzięki osobowości. Trudno jest ustalić, na jakiej podstawie ludzie zostają przywódcami, lecz jakoś tak się składa, że ci, którzy stoją na czele, mogą to robić dlatego, że posiadają wpływ.

Jednowyrazowa definicja przywództwa brzmi „wpływ”.

Omawiając podczas tych lekcji zagadnienie przywództwa, nie mamy na myśli oficjalnego stanowiska. Chcemy raczej podkreślić przywództwo jako *funkcję*, tak więc osoba wywierająca największy wpływ w grupie może być postrzegana jako prawdziwy przywódca bez względu na jej pozycję. Takie postawienie sprawy może ogromnie zmienić punkt widzenia osób, na których spoczywają obowiązki przewodzenia. Jak stwierdził ostatnio wybitny przywódca Kościoła: „*Gdy zrozumiesz, że przywództwo to wpływ, a nie pozycja, wszystko się zmienia. Nie zabiegasz o to, by zostać przywódcą; zabiegasz o to, by nadać ludziom większą wartość, a oni pozwolą ci zostać przywódcą*” (Maxwell, *The Potential Around You*, s. 25).

II. ZASADY BIBLIJNEGO PRZYWÓDZTWA

Wiele naszych koncepcji dotyczących ludzkiej natury, motywacji i przywództwa pochodzi ze świata. Światowy sposób obchodzenia się z ludźmi może być dość mylący. W świeckim świecie biznesu często wychodzi się z założenia, że „przywódcy nie mogą ufać swoim podwładnym, że zrobią to, co do nich należy” oraz że „jeśli za bardzo ufasz ludziom, wykorzystają cię”. Światowi przywódcy mogą też żywić przekonanie, że ludzie spełnią to, czego chcesz pod warunkiem, że zachęcisz ich nagrodą lub zagroziisz karą. Skutkiem tych założeń jest pogląd, że władza opiera się wyłącznie na zajmowanym stanowisku, albo na sile osobowości.

ZADANIE: Przez kilka minut w grupach opowiedzcie, jak padliście ofiarą przywódców, którzy postępowali zgodnie z powyższymi koncepcjami.

Ponieważ żyjemy w świecie pozbawionym zasad moralnych, gdzie zbyt często obserwujemy stosowanie tych koncepcji w praktyce, mogą się nam wydawać rozsądne. Jesteśmy jednak powołani do zajęcia innej postawy wobec przywództwa. Zwróć uwagę na biblijne zasady odnoszące się do przywództwa.

A. Władza przywódcy pochodzi od Boga

Setnik z Ewangelii Łukasza 7:1-10 dowodził oddziałem liczącym stu rzymskich żołnierzy. Przedstawił się jednak nie jako dowódca wielu, lecz człowiek podlegający władzy. Wygląda na to, że słusznie rozumiał, iż mimo pozycji przywódcy nie mógł dowodzić w dowolny sposób. Odpowiadał przed tymi, którzy stali nad nim.

Bóg ustanowił legalną władzę w wielu instytucjach takich jak rząd danego państwa (Rzym. 13:1-7, 1 Piotra 2:13-17), rodzina (2 Mojż. 20:12, Efez. 5:22-23, 6:1-4) oraz kościół (Hebr. 13:17). Podobnie jak wspomniany setnik żaden ludzki przywódca nie ma władzy absolutnej. Wszelka władza pochodzi raczej od Boga. Tylko Bóg jest niezależny, dlatego wszyscy przywódcy zawsze muszą być mu podporządkowani. Działa On poprzez tych, którym daje przywódcze stanowiska dla osiągnięcia swoich celów (Przyp. 21:1). Jezus był wzorem takiej uległości wobec swego Ojca podczas swojej ziemskiej służby (Jan 8:28-29).

Mając to na uwadze możemy zrozumieć, że najlepsi przywódcy są dobrymi uczniami swego Pana Jezusa Chrystusa. Nikt nie może przewodzić tak, jak się mu podoba. Chrześcijańscy przywódcy nie są właściwie przywódcami z własnego wyboru; są raczej wybrani czy też powołani przez Boga (Jan 15:16). Wybitni przywódcy chrześcijańscy zdają sobie sprawę ze swojej wielkiej odpowiedzialności dowodzenia zgodnego z Bożym prowadzeniem, dlatego usiłują iść za Bożym głosem. Zamiast polegać na swojej pozycji, osobowości lub osobistej władzy, kierują wzrok na Boga, źródło wszelkiej władzy.

Najlepsi przywódcy są dobrymi uczniami swego Pana Jezusa Chrystusa.

C. Chrześcijańskich przywódców powinna cechować pokorna służba

Przywódca chrześcijański jest przede wszystkim sługą. Służebna postawa powinna cechować każdy jego czyn i słowo. Być może nie ma bardziej śmiertelnego zagrożenia dla

chrześcijańskiego przywódcy niż przeciwieństwo służby – duma. Nie tylko tworzy ona bariery między przywódcami a naśladowcami, lecz jest też jedną z rzeczy, których Pan nienawidzi (Przyp. 6:16-17).

Przywódca chrześcijański nie jest „władcą” w sensie dyktatora. Jest on raczej sługą. Słowo „rządzić” nie pojawia się nigdy na kartach Nowego Testamentu na określenie relacji między chrześcijanami. Zabieganie o pozycję przywódcy dla zadowolenia własnego ja lub sprawowania osobistej władzy jest sprzeczne z biblijną koncepcją przywódcy-sługi (Filip. 2:1-8).

Przywódca chrześcijański nie jest „władcą” w sensie dyktatora. Jest on raczej sługą.

Jezus bardzo wyraźnie uświadomił swoim naśladowcom, że przywództwo nie polega na służeniu własnym egoistycznym interesom (Mat. 20:20-28; Jan 13:1-16). Tylko raz w trakcie swojej służby Jezus jasno oświadczył, że robił coś po to, by dać przykład swoim uczniom – było to wtedy, gdy pokornie służył im myjąc ich stopy (Jan 13:15). Pomimo iż wielu światowych przywódców posługuje się zastraszeniem lub poczuciem wyższości, aby zmusić podległych sobie ludzi do posłuszeństwa, chrześcijański przywódca nigdy nie powinien brać z nich przykładu (Mat. 20:25-28, 1 Piotra 5:1-7).

Niektórzy przywódcy chrześcijańscy zaczynają sprawować swoją funkcję pokornie, lecz sukces w służbie uderza im do głowy i w ich serce wkłada się subtelne poczucie dumy lub ważności. Spójrzmy jednak na apostoła Pawła – przez cały czas swojej służby wzrastał w pokorze. Na początku swojej działalności opisuje siebie jako „najmniejszego ze wszystkich apostołów” (1 Kor. 15:9). Później w swoim Liście do Efezjan nazywa siebie „najmniejszym ze wszystkich świętych” (Efez. 3:8). Natomiast pod koniec swego życia określa się jako „pierwszy spośród grzeszników” (1 Tym. 1:15).

D. Chrześcijański przywódca wymaga rozwoju dzięki uważnemu studiowaniu i ćwiczeniu

Często zastanawiamy się nad faktem, czy ludzie rodzą się przywódcami, czy też się nimi stają. Nie ma wątpliwości, że niektóre jednostki rodzą się ze zdolnościami przywódczymi, lecz przywódcy chrześcijańscy przechodzą przez proces stawania się przywódcą. Bo kto od urodzenia miałby dar wykonywania wszystkich wymienionych niżej zadań, jakich oczekuje się od chrześcijańskiego przywódcy?

- Nauczanie kościoła zgodnie z Bożym Słowem
- Pomaganie innym w rozpoznaniu i używaniu duchowych darów, talentów i możliwości
- Zachęcanie innych do dobrych czynów
- Planowanie i organizacja działalności ludu Bożego
- Podnoszenie na duchu zmęczonych
- Doradzanie słabym w wierze

Większość z tych zadań jest dla nas czymś obcym i wymagającym nadprzyrodzonej siły. Przywództwo chrześcijańskie jest sprzeczne z wrodzonymi grzesznymi skłonnościami, stąd należy je rozwijać. Zapoznaj się z poniższą tabelą wykazującą różnice między przywództwem światowym a chrześcijańskim.

Ilustracja 1.1 Przywództwo światowe a chrześcijańskie

Przywództwo światowe	Przywództwo chrześcijańskie
Wiara w siebie	Wiara w Boga
Rozumienie człowieka	Rozumienie Boga i człowieka
Podjmowanie własnych decyzji	Szukanie Bożej woli
Ambicje	Postawa sługi
Opracowanie własnych metod	Szukanie i postępowanie według Bożych metod
Satysfakcja z rozkazywania innym	Satysfakcja z posłuszeństwa wobec Boga
Źródło motywacji - pobudki osobiste	Źródło motywacji - miłość do Boga i człowieka
Niezależność	Poleganie na Bogu

Być może znasz kogoś, kto uchodzi za „urodzonego przywódcę”. Prawdopodobnie cechy, dzięki którym zasłużył na to określenie, to te wymienione w lewej kolumnie na ilustracji 1.1. Podobnie ktoś, kto nie miałby takich cech, nie zasłużyłby na miano „przywódcy”. W rzeczywistości obaj przywódcy – „urodzonego” i „bez wrodzonych zdolności” muszą równie ciężko pracować, aby stać się prawdziwymi „chrześcijańskimi przywódcami”. „Urodzonego przywódcę” musi nauczyć się polegać na Bogu zamiast na sobie samym. Typ „nie nadający się” na przywódcę musi nauczyć się, że może polegać na Bogu pomimo swojej słabości.

Obaj przywódcy – „urodzonego” i „bez wrodzonych zdolności” muszą równie ciężko pracować, aby stać się prawdziwymi „chrześcijańskimi przywódcami”.

Przywództwo jest też jednym z darów duchowych. Ci, którzy ten dar posiadają (a nie wszyscy mogą się nim poszczycić), powinni gorliwie go wykorzystywać (Rzym. 12:8). Duch Święty może udzielić daru przywództwa „urodzonym przywódcom” lub „nie nadającym się” na przywódców. Nie jest to zależne od wrodzonych zdolności. Dlatego ważne jest, by każdy wierzący odkrył, czy jest to jeden z jego darów. Najlepiej można to sprawdzić przez zaangażowanie w służbę dla innych.

Dar przywództwa można porównać z darem ewangelizacji. Niektórzy wierzący go mają, inni nie. Wszyscy jednak powinni *służyć* w roli ewangelistów i przywódców, gdy wyłoni się taka okazja czy potrzeba. Ci, którzy mają dar przywództwa, będą oglądać więcej owoców swojej pracy, ale każdy wierzący jest odpowiedzialny za stosowanie zasad biblijnego, chrześcijańskiego przywództwa w swoim życiu i służbie. Może się to odbywać w domu, w pracy, w kościele, w nowo zakładanej wspólnocie, małej grupie, grupie komórkowej czy innej sytuacji. Ponieważ przywództwo chrześcijańskie jest raczej funkcją (czymś, co wykonujemy) niż pozycją, Pan oczekuje od nas, że będziemy ją spełniać.

E. Biblia opisuje wiele różnorodnych stylów przywództwa

Uważne studiowanie Biblii ujawnia, że nie ma dwóch jednakowych przywódców. Skala rozpiętości waha się od przywódców typu apostoelskiego (takich jak Paweł), zdolnych do zachęcania ludzi, aby odpowiadali Bogu w nowy sposób w nowych sytuacjach, aż do przywódców typu pastoralnego (Barnaba), posiadających talent do wychowywania i kierowania. Typy osobowości oraz okoliczności zwiększają różnorodność stylów przywódczych. Z pewnością Jozue inaczej przyjął swoje wyzwanie do przywództwa niż Dawid. Łatwo zrozumieć, że odmienne style wynikają z różnic osobowości i sytuacji.

Fragment z Listu do Efezjan 4:11-12 opisuje kilka ról przywódczych w Kościele Nowotestamentowym. Pomimo iż bardzo się od siebie różnią, każdy z nich miał „przysposobić świętych do wykonywania posługi”, innymi słowy wprowadzić ich do służby.

Ilustracja 1.2 Funkcje przywódcze w Nowym Testamencie

Powołanie	Dotyczy	Funkcja
<i>Apostoł</i>	Wizji	Pionierstwo
<i>Prorok</i>	Grzechu	Kaznodziejstwo
<i>Ewangelista</i>	Zbawienia	Docieranie na zewnątrz
<i>Pastor</i>	Wychowywania	Docieranie od wewnątrz
<i>Nauczyciel</i>	Prawdy	Pouczanie

Funkcje wymienione na ilustracji 1.2 są często potrzebne we współczesnym kościele. Dany styl przywódczy nie musi być lepszy od innego, lecz jeden może być bardziej przydatny niż inny biorąc pod uwagę potrzeby danej grupy w danym czasie. Podczas swojej służby będziesz musiał być może przyjmować różne style w różnych okresach w zależności od konkretnych potrzeb.

ZADANIE: Poświęć kilka minut na przypomnienie sobie „Cyklu zakładania kościołów” (podręcznik 1, lekcja 3 poświęcona wizji). W małych grupach lub jako cała klasa przedyskutujcie style przywództwa potrzebne w każdej fazie tego cyklu.

F. Najważniejszą funkcją przywódcy kościoła jest przygotowanie

Zgodnie z tradycją pastory i przywódcy kościoła byli uważani za osoby, które „wykonują” służbę – podobnie jak starotestamentowi kapłani służyli ludowi. Jednak Nowy Testament wyraźnie naucza, że *każdy* wierzący jest kapłanem i wszyscy powinniśmy służyć. Fragment z Listu do Efezjan 4:11-12 pokazuje, że najważniejszym obowiązkiem pastora powinno być uświadomienie wierzącym i wyposażenie ich tak, by to *oni* mogli służyć. Jego dewiza powinna brzmieć: „Lepiej zatrudnić do pracy dziesięciu ludzi niż wykonywać pracę dziesięciu ludzi”. Innymi słowy, przywódcy kościoła muszą być przysposabiającymi.

Ilustracja 1.3 Przywódcy-dyrektorzy i przywódcy-szkoleniowcy

PRYZWÓDCA DYREKTOR	PRYZWÓDCA SZKOLENIOWIEC
Ukierunkowany na pracę: „Wykonać zadanie”	Ukierunkowany na ludzi: „Zaangażować ludzi”
Wykonawca	Przedstawiciel
Cel - „Wykonać dzieło służby”	Cel - „Przygotować innych do służby”
Praktyk	Przygotowujący, Uzdatniający, Szkoleniowiec

Koncepcję pomagania można zilustrować powiedzeniem starożytnego chińskiego mędrca Lao Tse: „Gdy najlepszy przywódca skończy swoją pracę, zadanie zostanie wykonane, ludzie powiedzą ‘zrobiliśmy to sami’ ”.

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Co oznacza zdefiniowanie przywództwa jako „wpływu”? Kto jest takim typem przywódcy w twoim kościele czy służbie?
- Jak ludzie stają się przywódcami w twojej kulturze?
- Dlaczego ważne jest, by wszyscy przywódcy byli najpierw dobrymi naśladowcami?
- Jak fakt, że twoja władza pochodzi od Boga, zmienia twoje spojrzenie na przywództwo?
- Z czym trzeba się liczyć, gdy nowy wierzący z wrodzonym talentem przywódczym otrzymuje przywództwo w kościele?
- Który z pięciu stylów przywództwa wymienionych na ilustracji 1.2 jest ci najbliższy?

- Pod jakim względem te biblijne koncepcje przywództwa są sprzeczne ze światowymi zasadami przywództwa?

PLAN DZIAŁANIA

Omów arkusz ćwiczeń 1A „Przykłady przywództwa oraz ich ocena”. Podczas analizy każdego przykładu zapisz, jakie zasady biblijne zostały zastosowane lub pominięte. Co byś doradził każdemu z tych przywódców, gdyby wezwano cię do pomocy?

BIBLIOGRAFIA

- 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.

PRZYWÓDZTWO
DODATEK

1A

Przykłady przywództwa oraz ich ocena

ZASADY W PRAKTYCE

Arkusz ćwiczeń: odpowiedz na pytania podane na końcu każdego przykładu.

1. Jurij stał na czele projektu założenia nowego kościoła w Jekatarinburgu. Misza i Marina byli członkami zespołu od trzech miesięcy. Ostatnio oboje zaczęli odczuwać wielką frustrację w związku ze służbą. Mają kilka dobrych pomysłów na ewangelizację, ale czują, że nie wolno im nawet ich zaprezentować. Ich przywódca Jurij jest niechętny wysłuchiwaniu ich propozycji. Mówi im raczej, co i jak powinni robić. W tej sytuacji Misza i Marina rozważają odejście ze służby i rozpoczęcie czegoś na własną rękę. **Jak ocenilibyś przywództwo Jurija?**
2. Giennadij jest wybitnym wykładowcą uniwersyteckim, który odnalazł Chrystusa, gdy jego sąsiad Nik dał mu Biblię do przeczytania. Zaczął uczęszczać z Nikiem do kościoła i był pod wrażeniem studium biblijnego dla dorosłych, które odbywało się co środę wieczór. Podczas kilku pierwszych tygodni ktoś zasugerował, żeby Giennadij jako świetny nauczyciel poprowadził studium. Przywództwo Giennadija mogłoby przyciągnąć wiele osób do grupy, gdyż cieszy się on wielką popularnością i jest przy tym dobrym nauczycielem. **Czy Giennadij powinien poprowadzić to studium biblijne?**
3. Slava kieruje zespołem złożonym z trzech par w nowo powstającym kościele w Rostowie. Co niedziela rano wygłasza wspaniałe kazania podczas nabożeństwa, a w środku tygodnia prowadzi grupę komórkową, która wzrosła do blisko dwudziestu wiernych członków. Każdy podziwia talent Slavy do nauczania i głoszenia Słowa Bożego oraz jego zdolności organizacyjne. Slava jednak czuje się wyczerpany nadmiarem zajęć, dlatego zwraca się z prośbą do członka zespołu Anatolija o to, by zapoczątkował nową grupę komórkową z kilkoma osobami z grupy Slavy. Zainteresowanie jest jednak niewielkie, co bardzo zniechęca **Anatolija. Oceń, jak Slava poradził sobie z przekazaniem odpowiedzialności Anatolijowi.**
4. Nowy kościół w Smoleńsku rozrasta się w gwałtownym tempie. Wielu przypisuje ten wzrost wspaniałemu przywództwu Wiktora i Luby. Założyli ten kościół po powrocie Wiktora z moskiewskiego seminarium. Większość z osób uczęszczających do kościoła to nowi wierzący, którzy w przeszłości w ogóle nie mieli styczności z kościołem. Wiktor zajmuje się przeważnie kaznodziejstwem, a Luba organizuje program szkoły niedzielnej. Gdy kościół się rozwinął, Wiktor miał już na oku kilku nowych przywódców do pomocy w pracy w kościele. Ale nie ma nikogo o kwalifikacjach na przywódcę. Na szczęście udało się znaleźć trzech młodych mężczyzn, których można było przeszkolić do objęcia przywództwa. Dwóm z nich Wiktor znalazł stypendia na seminarium w Moskwie. Wyjeżdżają w jesieni na rozpoczęcie trzyletniej edukacji. **Jak ocenilibyś taką metodę rozwoju przywódców?**
5. Borys mieszka w małym mieście w południowej Rosji, gdzie nie ma w ogóle kościoła ewangelicznego. Ostatnio Borys odkrył, że kilkoro wierzących z jego wioski udaje się w różnych kierunkach do kościoła – niektórzy pokonują w tym celu 30 km. Pod przywództwem Borysa wierzący organizują się w nowy kościół. Gdy się spotykają, są podekscytowani myślą o miejscowym kościele i każdy z zapałem dzieli się pomysłami organizacji kościoła opartymi na jego doświadczeniu w poprzednich kościołach. Borys jednak wyraźnie daje do zrozumienia, że to on będzie pastorem i że ludzie powinni zapomnieć o tradycji czy praktykach wyniesionych z byłych kościołów, ponieważ to on jest odpowiedzialny za nowy kościół. **Jaki twoim zdaniem będzie skutek postawy Borysa?**
6. Keril założył trzy kościoły w różnych dużych miastach w zachodniej Rosji. Jest urodzonym założycielem kościołów. Jest bardzo energiczny i towarzyski, ma też dar ewangelizacji. Gra na gitarze, śpiewa i godzinami potrafi zabawić publiczność. Uwielbia zaczynać coś, a potem przechodzić do czegoś innego. Kościoły, które zakłada, są odbiciem jego osobowości. Na początku są pełne entuzjazmu, lecz szybko wygasają, gdy przytrafia się coś bardziej porywającego. Keril utrzymuje, że to kwestia jego osobowości i że nie może nic zrobić, żeby to zmienić. Wie, że Bóg używa go pomimo wszystko. **Jak ocenilibyś przywództwo Kerila?**

7. Zenek pracuje ciężko w swoim kościele od kilku lat. Kościół funkcjonuje bardzo dobrze. Przez ostatnie trzy lata liczba członków wzrosła do blisko dwustu osób. Jego żona i czwórka dzieci nie widują go nawet po kilka dni, gdyż wychodzi wcześniej rano i wraca późnym wieczorem. Zenek nie chce tak żyć, ale jego podopieczni potrzebują go. Wielu choruje i potrzebuje odwiedzin, stołówka dla bezdomnych też wymaga ciągłej uwagi. Zenek wie, że jeśli przestanie się tym wszystkim zajmować, ucierpi na tym służba, nie będzie osób zbawionych, a kościół nie będzie się powiększał.
Czy twoim zdaniem Zenek jest dobrym przywódcą? Uzasadnij swoją ocenę.

PRZYWÓDZTWO

LEKCJA 2

Sylwetka przywódcy

Cel lekcji

Celem niniejszej lekcji jest pomoc uczestnikowi kursu w zrozumieniu jego roli jako przywódcy w kontekście zakładania kościoła.

Główne punkty

- Można wyodrębnić osiem cech chrześcijańskiego przywódcy.
- Zarówno „urodzeni przywódcy”, jak i osoby bez wrodzonego talentu mogą podwyższyć swoje umiejętności przywódcze.

Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Znać rolę przywódcy w procesie zakładania kościoła.
- Znać swoje osobiste mocne strony jako przywódcy.
- Pracować z zaangażowaniem nad dwiema dziedzinami, w których zamierza się podwyższyć umiejętności przywódcze.

Dodatek

2A Przywódca

Propozycje dla prowadzących nauczanie

Miej na uwadze, że prawie wszystkie z tych koncepcji są omówione szerzej w kolejnych lekcjach.

WPROWADZENIE

Istnieją różne style przywództwa. Jednak bez względu na to, jaki styl najbardziej odpowiada założycielowi kościoła, zawsze powinien on być osobą przysposabiającą, czyli kimś, kto umożliwi innym wykorzystanie ich darów i zdolności w bardziej skuteczny sposób. Przywódcy kościoła ponoszą raczej odpowiedzialność za *przysposobienie świętych do wykonywania posługi* (Efez. 4:12) niż za samodzielne wykonywanie większości zadań. I choć założyciel kościoła musi też być „wykonawcą”, jeszcze ważniejsze jest, by „sprawił, aby wszystko było zrobione”.

Poniżej znajduje się lista kilku cech osobowości i umiejętności, które pozwalają przywódcy nowo powstającego kościoła doczekać się kościoła założonego dzięki jego służbie.

I. ROZWIJANIE W SOBIE CHRYSZTUSOWEGO CHARAKTERU

Założyciel kościoła musi przede wszystkim posiadać Chrystusowy charakter. Służba wypływa z charakteru. Rozważ powiedzenie: „Prywatne zwycięstwo poprzedza publiczne zwycięstwo”. Jeżeli Chrystus nie ma przystępu do twego serca i podobieństwo do Niego nie jest widoczne, jak możesz oczekiwać Chrystusowego działania za twoim pośrednictwem w twoim narodzie? Jeśli założyciel kościoła nie jest zmieniany przez Chrystusa, wątpliwe jest, by inni zmieniali się pod jego wpływem.

Podobieństwo do Chrystusa wynika z pojmowania Bożej miłości do nas oraz z naszej własnej potrzeby, aby On działał w naszym życiu. Służba musi być skutkiem Bożej łaski działającej w naszym życiu. Żadne inne pobudki nie znajdują uznania w Bożych oczach ani nie przeprowadzą nas przez trudne chwile. Świadomość Bożej łaski w naszym życiu można zdobyć i utrzymać dzięki rozważaniu Bożego Słowa, wierze w Jego obietnice, modlitwie i oddawaniu Bogu czci.

W ramach codziennej społeczności z Chrystusem skup się na Bożych obietnicach oraz na wizji, którą dał dla twojej służby. Uznaj swoją zależność od Niego w osiąganiu Jego celu w twoim życiu i służbie. Czczij Boga za to, czego już dokonał w twoim życiu.

II. WSPÓŁPRACUJ Z ZESPOŁEM

Wiele projektów założenia kościoła rozpoczyna się od zespołu przywódczego, który jest już na miejscu. Innym razem założyciel zaczyna sam i musi poszukać innych, którzy dołączą do jego zespołu w miarę realizacji projektu. W jakiegokolwiek jesteś sytuacji, zawsze staraj się o rozwijanie zespołów, zarówno przywództwa, jak i służby. Niech się to stanie normą dla twojej służby i rozwijającego się kościoła.

W Nowym Testamencie praca zespołowa jest normą dla służby.

Skuteczni założyciele kościołów nie wykonują tej pracy sami. Przeciwnie, zaczynają z innymi lub inni dołączają do nich w dziele, do którego powołał ich Bóg. Często współpraca z innymi członkami zespołu może się okazać próbą ogniową, w której ujawni się i rozwinie nasz prawdziwy charakter. Strzeż się przywódcy, który nie otacza się zespołem. Jeśli ktoś nie potrafi współpracować z zespołem, jak może prowadzić kościół? W Nowym Testamencie praca zespołowa jest normą dla służby. Duch Święty wyznaczył Pawła i Barnabę do działania jako zespół misyjny (Dz. Ap. 13:2). I mimo że drogi tych dwóch w późniejszej służbie się rozeszły, obaj tworzyli nowe zespoły, z którymi wspólnie służyli (Dz. Ap. 15:36-41). Praca w zespole była dla Pawła tak ważna, że nawet gdy okazała do służby stała przed nim otworem, wstrzymał się, ponieważ był sam (2 Kor. 2:12-13).

Zespół można zdefiniować jako **grupę ludzi, którzy zebrali się po to, by osiągnąć wspólny cel**. Dobry zespół posiada wspólne wartości i filozofię służby. Uzdolnienia poszczególnych członków zespołu powinny być zróżnicowane, a wzajemny szacunek, uznanie i lojalność widoczne w otwartym i twórczym sposobie porozumiewania się. Zadaniem przywódcy jest praca z zespołem nie w charakterze szefa czy dyrektora, ale szkoleniowca. Członkowie jego zespołu nie stanowią jego osobistego personelu, lecz są jego współpracownikami. Budowanie i praca z zespołem może być wyjątkowo trudnym i czasochłonnym procesem, można jednak mieć pewność, że przyniesie wspaniałe procenty.

III. ROZWIJANIE ZDOLNOŚCI I UMIEJĘTNOŚCI INNYCH

Dzięki poznaniu i rozwojowi innych pracowników przywódca nowo powstającego kościoła pomnaża swoje możliwości. Wielu przywódców usiłuje zbudować swoją służbę wokół własnej osoby i własnych osiągnięć. Bóg jednak powołuje nas do uczniostwa i szkolenia innych (2 Tym. 2:2). Zawsze lepiej jest zaangażować do pracy dziesięć osób niż wykonywać pracę dziesięciu osób.

Zawsze lepiej jest zaangażować do pracy dziesięć osób niż wykonywać pracę dziesięciu osób.

Jednym z głównych zadań przywódcy nowego kościoła musi być umożliwienie innym rozpoznania swoich duchowych darów i uzyskania większej skuteczności w służbie. Wymaga to szkolenia dojrzałych pracowników kościoła oraz nowo nawróconych do wykonywania zadań w służbie i kojarzenia ludzi o odpowiednich darach z okazjami i potrzebami wyłaniającymi się w służbie. Oznacza to również, że przywódca jest przede wszystkim *szkoleniowcem*. Nawet jeśli nie spędza wiele czasu na szkoleniu w sensie technicznym, swoim życiem daje wzór służby. Ludzie rozwijają swoje dary i zdolności przez to, że po prostu są wokół tej osoby.

Częścią procesu uczniostwa nowych wierzących jest pomaganie im w rozpoznaniu i wykorzystaniu swoich darów. Znakomitym sposobem na realizację tego w praktyce jest zaangażowanie ich w służbę. Zastanów się nad możliwością zabrania ze sobą ucznia w odwiedzinach do chorego lub na spotkanie ewangelizacyjne. Jest to skuteczny sposób przeszkolenia go do służby.

IV. UMIEJĘTNOŚĆ PRZEKAZANIA DANEGO OBOWIĄZKU

Mądry przywódca cieszy się, gdy w odpowiednim czasie może przekazać część swoich obowiązków (2 Mojż. 18). Przekazywaniem osiąga się więcej niż pracą w pojedynkę dzięki temu, że angażuje się innych do służby.

Istnieje kilka powodów przekazywania. Założyciel kościoła może przekazać obowiązki w dziedzinach, które nie są jego mocną stroną, a do których inni mają dar. W innym przypadku

przekazanie ma na celu zachęcenie innych do tego, by czuli się odpowiedzialni za służbę. Ludzie są na ogół bardziej oddani sprawom, w których sami biorą udział.

Jakkolwiek założyciel kościoła zawsze szuka sposobów przekazania, nie wymaga od innych więcej niż sam chce poświęcić. Unika nadmiernego obciążania innych pracą. Przydzielając ludziom zadania w służbie, upewnia się przy tym, że posiadają oni środki niezbędne do wykonania danego zadania. Ilekroć jest to wskazane, mądry przywódca daje wzór służby zanim zacznie oczekiwać jej od innych.


V. WYTYCZENIE CELÓW I USTALENIE PLANÓW ORAZ DĄŻENIE DO ICH OSIĄGNIĘCIA

Wytyczanie celów i planowanie jest normalną praktyką akceptowaną w Piśmie. W Księdze Przypowieści czytamy: „Na radzie ustalisz plany, wojnę prowadź roztropnie” (Przyp. 20:18). Jezus posłużył się przykładem budowniczego, który nie sporządził planu przed rozpoczęciem budowy wieży oraz króla, który nie przygotował się odpowiednio do walki jako przykładami ludzi słabo zaangażowanych w swoje zadania (Łuk. 14:28-33). Jeśli jesteśmy szczerze oddani swojej służbie, wytyczanie jasnych celów i planów jest czymś właściwym również dla nas.

Założyciel kościoła z modlitwą na ustach wyznacza cele, plany i strategie w porozumieniu ze swoim zespołem. Jego plany są realistyczne, unika nierealnych celów niemożliwych do osiągnięcia. Plany te cechuje też elastyczność tak, by mógł skutecznie poradzić sobie z dwuznacznością i zmianami. Potrafi dopasować strategie i plany do konkretnych sytuacji. W razie konieczności dostosowuje swoje priorytety i główne cele do różnych etapów narodzin i wzrostu kościoła.

Ilustracja 2.1 Charakterystyka chrześcijańskiego przywódcy

Przywódca chrześcijański to:



- ✓ Ktoś podobny do Chrystusa
- ✓ Przynosiący
- ✓ Szkoleniowiec
- ✓ Osoba przekazująca część swoich obowiązków
- ✓ Osoba przygotowująca plany
- ✓ Wizjoner
- ✓ Osoba wytrwała
- ✓ Ewangelista

VI. WYRAŻANIE WIZJI W TAKI SPOSÓB, BY INSPIROWAŁA INNYCH

Przywódcą to osoba z wizją. Oznacza to, że widzi on nie tylko to, co jest teraz, lecz potrafi sobie wyobrazić przyszłość. Dla założyciela kościołów polega to na obcowaniu z Bogiem poprzez Słowo i modlitwę z takim skutkiem, że ma on jasne poczucie, czego Bóg chce przez niego dokonać w przyszłości. Docenia on również wagę przekonywującego przedstawienia tej wizji kościołowi lub innym wierzącym, którzy pomogą mu w założeniu nowego kościoła. Może on opracować hasło/logo podkreślające wizję i filozofię jego służby. Założyciel – wizjoner potrafi sprawić, by wizja była ośrodkiem wszelkich poczynań związanych z zakładaniem nowego kościoła. Dzięki jego wysiłkom

osoby zaangażowane w zakładanie pozostaną wierne wizji i poczują się odpowiedzialne za wzrost i powodzenie służby.

VII. WYTRWAŁOŚĆ I PRZEZWYCIĘŻANIE ZASTOJÓW

Przywódcą chrześcijański musi być wytrwały. Szatan będzie hamował wszelkie próby budowania Kościoła Jezusa Chrystusa. Problemy *na pewno* się pojawiają. Ten, kto stoi na czele, musi jednak być chętny do ciężkiej i długiej pracy oraz nie może się poddawać. Przejmuje inicjatywę i jest bardzo stanowczy w dopilnowaniu, by wszystko było zrobione, nie narzuca przy tym jednak swojej woli ani nie jest niemiły. Jest inicjatorem podobnym do mrówki z Księgi Przypowieści 6:7, która pracuje z własnej inicjatywy, nie czekając na wskazówki. Wyzwania traktuje raczej jako „okazje” niż jako „problemy”. Wierzy, że Bóg dokona wielkich rzeczy dla swojej własnej chwały.

Przywódcą traktuje wyzwania raczej jako „okazje” niż jako „problemy”.

Większość ludzi to typ reaktywny, tzn. ich działalność kształtują wydarzenia, które ich spotykają. Osoba reaktywna zawsze reaguje na to, co się wokół niej dzieje i pada ofiarą okoliczności. Przywódca chrześcijański czy założyciel kościoła powinien być typem proaktywnym. Musi on myśleć *zawczasu* i przygotować siebie oraz tych, którym służy do zwycięskiego pokonywania problemów, gdy się pojawiają. Chrześcijański przywódca np. naucza prawdy *zanim* sekty wykradną jego owce i rozwiązuje problemy, gdy są jeszcze w zarodku i można sobie z nimi poradzić. Nieuniknione są oczywiście sytuacje, kiedy najlepszy przywódca musi zareagować na jakiś problem. Jednak dobry przywódca położy przed czasem dobre podstawy, aby łatwiej można było rozwiązać problemy. Nawet w czasach próby pozostanie on *przywódcą*, a nie *ofiara*.

Ilustracja 2.2 Ofiara czy przywódca?

Ofiara	Przywódcą
Mówi: „Niczego nie da się zrobić”	Mówi: „Spójrzmy na alternatywy”
Skupia się na problemach	Skupia się na możliwościach
Żyje przeszłością	Żyje przyszłością
Pesymista	Optymista
Czeka na ruch innych	Przejmuje inicjatywę

VIII. PROWADZENIE W EWANGELIZACJI

Niemożliwe jest zakładanie kościoła bez ewangelizacji. Ponieważ stanowi ona tak istotną część tego procesu, musi być oczywiście priorytetem dla przywódcy. W kwestii ewangelizacji wiele osób zaangażowanych w projekt założycielski będzie miało takie samo podejście jak przywódca. Jeśli nie jest on zainteresowany ewangelizacją, to jego współpracownicy też nie będą. Jeśli przywódca tylko mówi o szerzeniu Ewangelii, ale nigdy nie wciela tego w czyn, jego współpracownicy też nie będą się tym zajmować. Jeśli jednak przywódca jest aktywnym i pełnym zapału ewangelistą, ludzie z jego zespołu też będą tacy.

Ewangelizacja jest podstawowym zadaniem wciąż nakazywanym w Nowym Testamencie (Mat. 28:19-20). Jezus przeszkolił dwunastu mężczyzn, by zajęli Jego miejsce. Szkolenie ich było jego głównym zajęciem, lecz nigdy nie stracił z oczu powodu, dla którego ich szkolił. Swoim nauczaniem i własnym przykładem pokazał wyraźnie, że zależało Mu na tłumach, które potrzebowały ocalenia. Jego uczniowie przejęli to zainteresowanie dzięki przykładowi Jezusa i Jego jasnym naukom. Paweł z kolei polecił Tymoteuszowi misję ewangelisty (2 Tym. 4:5). Być może ewangelizacja nie była darem Tymoteusza, lecz Paweł czuł, że Tymoteusz musi uczynić ją swoim priorytetem.

Ewangelizacja i szkolenie do służby są kluczowymi zadaniami założycieli kościołów. Można zapytać, jak założyciel może się skoncentrować na obu tych zadaniach w tym samym czasie. Dobre pytanie. Jedną z odpowiedzi jest zaangażowanie szkolonych przez siebie przywódców w ewangelizacji. Zawsze pracuj z partnerem, a on zawsze będzie się uczył.

KONKLUZJA

Powyższa charakterystyka osobowości i lista umiejętności pozwalają założycielowi kościoła zobaczyć sukces zakładanej przez siebie wspólnoty. Mądry założyciel rozwinie te cechy i umiejętności. Trzeba jednak pamiętać, że założyciele są różni. Osobowości i style różnią się od siebie podobnie jak każdy inny dar w służbie. Które z wymienionych wyżej cech są twoją mocną stroną jako założyciela? Które twoim zdaniem są twoją słabszą stroną?

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Dlaczego przywódca powinien przekazywać część swoich obowiązków?
- Jakże konkretnie zadanie powinieneś przekazać komuś innemu?
- Na czym polega rola osoby przysposabiającej?
- Pod jakimi względami założyciel kościoła przypomina rolnika?
- Jak przywódca może zaangażować innych w wytyczanie celów?
- Co jest ważniejsze, szkolenie przywódców czy aktywna ewangelizacja?
- Co oznacza bycie proaktywnym i dlaczego założyciel kościoła powinien mieć taką cechę?
- Czy masz zespół, z którym współpracujesz? Dlaczego?
- Czy ty i twój zespół ustaliliście cele swojej służby?

PLAN DZIAŁANIA

Zapoznaj się z Dodatkiem 2A „Przywódca”. Jakie cechy chrześcijańskiego przywódcy dostrzegasz w tej relacji z życia Chrystusa? Zapisz je na własny użytek na kartce papieru, a następnie porównaj z cechami opisanymi w tej lekcji. Czy są podobne? Jak ważne są twoim zdaniem? Jak w porównaniu z nimi wygląda twoje życie i przywództwo?

PRYWÓDZTWO
DODATEK
2A

Przywódca

Ten przywódca miał sporo pracy. Jego misja polegała na przeobrażeniu świata. Przeobrażenie, na jakim mu zależało, nie było tylko przejściowym upiększeniem. Pociągało za sobą zupełnie nową filozofię życiową, której skutkiem była nowa kultura docierająca do każdego plemienia i narodu. Dość powiedzieć, że przed tym przywódcą stało bardzo trudne zadanie. Inni wybitni przywódcy porywali się na znacznie mniejsze przedsięwzięcia i ponosili porażki. Mówiąc po ludzku, ten przywódca był w swojej misji zdany wyłącznie na siebie. Nikt inny nie był w nią zaangażowany, ba, nikt nawet jej nie rozumiał. Czy kiedykolwiek uda mu się wypełnić swoje posłannictwo? Jak przekazać swoje przesłanie? Jak zachęcić innych, aby żyli zgodnie z jego treścią?

Uważne przyjrzenie się metodzie tego przywódcy kryje mnóstwo niespodzianek. Nie zrobił on wielu rzeczy, jakich moglibyśmy się spodziewać. Nie zabiegał o żaden urząd publiczny ani nie zebrał wojska. Nie otworzył instytutu ani nie prowadził oficjalnych seminariów, by uczyć innych nowej filozofii; nie zabierał swoich naśladowców na czas oderwanych od życia intelektualnych dyskusji. Nie drukował żadnych książek ani ogłoszeń reklamujących jego plan. Zaczął od zebrania wokół siebie małej grupy uczniów (Mat. 10:2-4). Zamiast skupić swoją uwagę na tłumach, poświęcił trzy lata na to, by nauczyć tych ludzi nowego, przeobrażającego sposobu życia w nadziei, że później pomogą mu oni w przeobrażeniu tłumów.

Przywódca ten nie zrobił wielu rzeczy, jakich moglibyśmy się spodziewać.

Z tą garstką dwunastu mężczyzn początek jego działalności wydawał się beznadziejnie skromny. Mimo to żył on zgodnie ze swoimi przekonaniem i kochał swoją dwunastkę tak, jak własną rodzinę. Razem z nimi mieszkał, jadł, odpoczywał, pracował i spędzał wolny czas bez żadnych ograniczeń ani barier. W tym wszystkim przywódca stosował swoje ideały w praktyce, żył zgodnie z nimi podobnie jak jego naśladowcy. Podróżowali wspólnie od wioski do wioski, gdzie rozmawiał z innymi i zaspokajał wszelkie potrzeby. Często nauczał niezliczone tłumy (Mar. 4:1). Jego kazania nie były wyszukane; posługiwał się licznymi przykładami z życia w tamtym kraju w tamtych czasach. Niejednokrotnie oddał się ze swoimi uczniami w wiejskie okolice, gdzie jego kazania nabierały szczególnego znaczenia dzięki głębokim dyskusjom (Mar. 4:34).

Jego naśladowcy byli mu oddani i przejawiali chęć do nauki, ale nie rokowali wielkich nadziei. Kilku z nich było zacofanymi wieśniakami, prawie analfabetami; jeden ścigał kiedyś podatki, a jego zawód był w powszechnej pogardzie; kilku było z zawodu rybakami. W najlepszym wypadku byli to zwyczajni ludzie, nie jakaś elita czy „śmietanka”, po której można by się spodziewać czegoś wielkiego. Żaden z nich nie posiadał nadzwyczajnych cech typowych dla męża stanu i mile widzianych u przywódców wielkiego ruchu. I choć przywódca przekazywał przesłanie natury duchowej, żaden z wybranych przez niego mężczyzn nie był przywódcą religijnym. Pomimo wszystkich tych braków wybrał on tych nietypowych naśladowców na czołowych pionierów potężnego ruchu. Przywódca uznał, że wystarczające kwalifikacje tych ludzi polegały na tym, że z nim przebywali.

Wybrani przez niego naśladowcy w najlepszym wypadku byli zwyczajnymi ludźmi.

Tego przywódcę cechowała niezwykła pokora. Nie zwracał uwagi na sarkastyczne docinki pod adresem jego rodzinnego miasta. Nie przeszkadzała mu opinia chłopca z małego miasteczka, syna cieśli. Nie zabiegał o sławę ani korzyści, próbował raczej upoważnić innych i usunąć się z widoku publicznego. Niektórzy uważali, że wywarłby większy wpływ, gdyby jego przywództwo miało bardziej oficjalny charakter, gdyby działał w ramach istniejącego systemu. Przywódca jednak odrzucił oficjalne stanowisko. Odrzucił nawet propozycję bezpośredniej kontroli nad królestwami świata (Mat. 4:8-10). Zamiast dążyć do poprawy tamtego systemu, przywódca zabiegał o zapoczątkowanie zupełnie nowego ruchu.

Z perspektywy czasu można podważać jego kompetencje. Przyjaźnił się z grzesznikami (Mar. 2:15-17). Jego kazania i nauki naciskały na odcisk wielu osobom, które były w stanie pomóc sprawie. Z licznymi wyjątkami przywódca okazywał brak zaufania do religijnych przywódców swoich czasów. Miał wysokie

wymagania – żądał wszystkiego lub niczego od swoich naśladowców, stąd wielu nie potrafiło zdobyć się na zaangażowanie (Mat. 10:37-39).

Przywódca oceniał zwyczaje i tradycje według ich funkcji. Na przykład krzątanie uważał za pułapkę, która trzymała ludzi z dala od rzeczy naprawdę ważnych (Łuk. 10:41-42). Jeśli chodzi o prawo religijne, przywódca zawsze je szanował, ale był przy tym praktyczny, nie czepiał się litery prawa. Wybuchnął wielkim gniewem, gdy zauważył, że Świątynię wykorzystuje się do celów niezgodnych z jej przeznaczeniem. Lekcewał tradycje i rytuały, które przygniatały ludzi zamiast zapewnić im wewnętrzną wolność. Przejawiał większą troskę o wewnętrzne przeobrażenie zgodnie z „duchem prawa” niż o zewnętrzne przestrzeganie zasad i nakazów (Mat. 15:7-9).

Przywódca bardzo kochał ludzi; w jego misji było miejsce na pokorną służbę wobec innych osób. Być może dlatego wielu nie kojarzy go w pierwszym rzędzie z „przywódcą”. Mylne koncepcje przywództwa jako związanego z „rangą”, „pozycją” czy „statusem” nie pozwalają wielu osobom myśleć o nim jako o przywódcy. Wspomina się o nim raczej jako o słudze, nauczycielu, uzdrowicielu, doradcy lub kimś, kto pomagał ludziom i był ich przewodnikiem. W jego codziennej rutynie często było miejsce na potrzeby innych. Zawsze miał czas na rozmowę ze zwykłymi ludźmi, zaspokajał ich potrzeby przywracając im zdrowie lub prowadząc w kierunku wewnętrznej wolności. Gdy ciągnęły do niego wielkie tłumy, odpowiadał na ich pytania i potrzeby lekceważąc oficjalny plan zajęć czy własne potrzeby. Nie miał nic przeciwko obecności dzieci (Mat. 19:13-15). W taktowny sposób radził sobie ze wszelkimi niespodziewanymi zakłóceniami, nawet takimi jak zerwanie dachu nad jego głową. Nie dał się wciągnąć w małostkowe podziały między ludźmi. Ludzie byli dla niego tak ważni, że streścił prawo pod kątem relacji międzyludzkich.

Przywódca bardzo kochał ludzi; w jego misji było miejsce na pokorną służbę wobec innych osób.

Nie imponowała mu wiedza, bogactwa, sztywne przestrzeganie prawa, lecz wiara. Właściwie jeśli ktoś chciał wyrzucić na niego wrażenie, najlepszym sposobem było wykrzesanie z siebie choćby isierki wiary. Wiara stanowiła chyba jedyne kryterium jego oceny innych. Stale nakłaniał ich do wiary i był skłonny do niemal żenujących wybuchów entuzjazmu, gdy spotykał ludzi wiary. Gdy jakiś wyrzutek społeczny nawet w nietaktowny sposób okazywał wiarę w niego, przywódca akceptował go (Łuk. 7:36-38). Mimo iż osobiście dysponował zdolnościami ponadnaturalnymi, w kilku sytuacjach oświadczył, że ogranicza go brak wiary u innych.

Pod koniec jego działalności wśród swoich naśladowców można było naliczyć wiele porażek. Jego uczniowie często nie rozumieli jego nauk. Zdania na jego temat wśród ludu były podzielone. Jego uczniowie byli mu wierni, gdy cieszył się popularnością, lecz nie zostali przy nim wtedy, gdy najbardziej ich potrzebował. Nawet jeden z najbliższych mu uczniów w chwili próby oświadczył, że go nie zna (Mat. 26:69-74). Inny uczeń zdradził go dla pierwszej lepszej garści gotówki, wkrótce potem jednak popełnił samobójstwo. W końcu nawet władze zwróciły się przeciwko przywódcy. Został pojmany, postawiony przed sądem i skazany na śmierć jako wróg ludu. To wszystko za przeobrażenie świata.

Jego uczniowie byli bez wątpienia zaskoczeni i przerażeni dziwnym i nagłym odejściem swego przywódcy. Nie byli jeszcze gotowi na jego odejście. Wydawało się, że to dopiero początek jego dzieła. Wywarł zadziwiający wpływ, lecz świat, który go odrzucił, daleki był od przeobrażonego. Ponieważ dzieło nie zostało ukończone, przywódca na odchodnym dał swoim naśladowcom polecenie, aby prowadzili wszystko tak, jak on (Mat. 28:18-20). Przygotował ich do tego na tyle, że gdyby zastosowali to, czego się od niego nauczyli, wywarliby podobny (a nawet większy) wpływ.

I uczniowie podjęli jego dzieło. Okazali się ludźmi wielkiej wiary i wizji przeobrażenia, do którego dążył przywódca. Prowadzili misję z niezwykłym zapałem i oddaniem. Robiąc to wyraźnie dali do zrozumienia pewną rzecz – przywódca tak naprawdę nigdy nie odszedł. Tak się tylko przez chwilę wydawało. W rzeczy samej jego duchowa obecność była kluczem do tego przeobrażenia, którego pragnął. Był z nimi, gdy wyruszyli głosić jego przesłanie do każdego plemienia i narodu. Jego obecność była ich przesłaniem i natchnieniem!

Ci, którzy mimo wszystko okazali się dobrymi naśladowcami, nie odeszli w znaczący sposób od ustalonego przez swego przywódcę wzorca. Prowadzili oni znaczące dyskusje ze zwyczajnymi ludźmi na rynku oraz w świątyniach i synagogach (choć ich własne ośrodki kultu znajdowały się w domach). Żyli odważnie zgodnie ze swoim przesłaniem i darzyli innych głęboką miłością, skupiając wokół siebie innych naśladowców, którzy mieli robić to samo. Gdy ludzie przyjmowali ich przesłanie, zakładano miejscowe wspólnoty, które

Jego uczniowie żyli odważnie zgodnie ze swoim przesłaniem i darzyli innych głęboką miłością.

czcili obecność przywódcy. Podobnie jak on sam, tak i jego uczniowie i ich miejscowe wspólnoty cieszyły się takim powodzeniem, że oficjalne władze świeckie i religijne poczuły się poważnie zagrożone do tego stopnia, że postanowiły się zemścić.

Kilka pokoleń później uczniowie wynaleźli bardziej „wyrafinowane” metody naśladowania przywódcy. Niekiedy z większym szacunkiem do postępowania na wzór rzymski niż na wzór swego przywódcy wykorzystywali dominujące wzorce światowego postępowania. Nieformalny spontaniczny ruch kładący nacisk na obecność przywódcy ustąpił miejsca formalnym instytucjom i sztywnym programom. Imponujące organizacje, potężne budowle i pełne rozmachu programy zastąpiły proste uroczystości i szczere deklaracje wierności wobec przywódcy. Ta moda zapewniła pewne bezpieczeństwo i kontrolę, lecz przyćmiła obecność przywódcy i zaprzeczyła wielu jego przekonaniom. Wskutek ustanawiania i uznawania form kosztem funkcji zaginął prawdziwy wpływ misji przywódcy.

Formalne instytucje i sztywne programy przyćmiły obecność przywódcy.

Wpływ przywódcy wciąż trwa. Jego naśladowcy mają polecenie pracować tak, jak on. Gdy wyszukane plany przeobrażania świata poprzez programy i instytucje roszą nadzieje niż kiedykolwiek przedtem, jego uczniowie znów powinni sobie przypomnieć jego niepowtarzalną postawę. Zasadnicza myśl jest zadziwiająco prosta: przywódca, który żyje zgodnie ze swoimi przekonaniem, darzy głęboką miłością swoich uczniów i dzieli się z nimi sposobem na życie – oto najlepszy model przywództwa. Taki jest Wielki Przywódca, który zmienia życie i przeobraża świat.

BIBLIOGRAFIA

- Adaptacja na podstawie *The Teacher*, niepublikowanego rękopisu pióra Teda Warda i Lois McKinney.

PRZYWÓDZTWO

3

LEKCJA

Sfery przywództwa

Cel lekcji

Celem tej lekcji jest pomóc uczestnikom ustalić, na czym powinni skoncentrować swoje wysiłki w zakresie rozwoju przywództwa.

Główne punkty

- Założyciele kościoła powinni uznać szkolenie nowych przywódców za jeden z najważniejszych priorytetów.
- Skuteczne szkolenie przywódców wymaga, by założyciel kościoła poświęcał więcej czasu i energii tym, którzy staną się przywódcami i będą pomnażać służbę.

Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Być przekonanym, że szkolenie przywódców jest priorytetem w spędzaniu jego czasu i wysiłku.
- Potrafić wykorzystać koncepcję „Sfer przywództwa” tak, by pomóc w planowaniu szkolenia przywódców.

WPROWADZENIE

Jedną z najtrudniejszych decyzji, jaką muszą podejmować przywódcy, dotyczy wykorzystania ich czasu. Wymagań jest mnóstwo. Doba zawsze ma za mało godzin, by wszystkim się zająć. Co musi być zrobione, a co może poczekać? Odpowiedzi nie są proste, lecz jest kilka ogólnych zasad. Jedną z najważniejszych wskazówek mówi, że do wzrostu i rozwoju wszelkiej służby niezbędne jest szkolenie nowych przywódców. Odnosi się to szczególnie do zakładania kościołów. Bez ciągłego rozwoju nowych przywódców dojdzie do stagnacji i zaniku procesu.

Każdy założyciel kościoła powinien zaangażować się w rozwój nowych przywódców. Nawet wówczas jednak musi istnieć jakiś rodzaj prowadzenia w decyzji, których przywódców szkolić i ile czasu poświęcić na każdego z nich. Jezus jest najlepszym przykładem zachowania takiej równowagi.

I. PRZYKŁAD JEZUSA

Jezus przyszedł na ziemię po to, by zapłacić za nasze grzechy i założyć Kościół. Miał on być Jego narzędziem głoszenia Ewangelii wszystkim narodom. Biorąc pod uwagę ogrom zadania, jakie miał do wykonania Jezus, zadziwia fakt, że spędził swój czas tak, a nie inaczej. Mógł codziennie dokonywać niewiarygodnych cudów i poświęcać czas na głoszenie kazań tłumom, które ściągały, aby je zobaczyć.

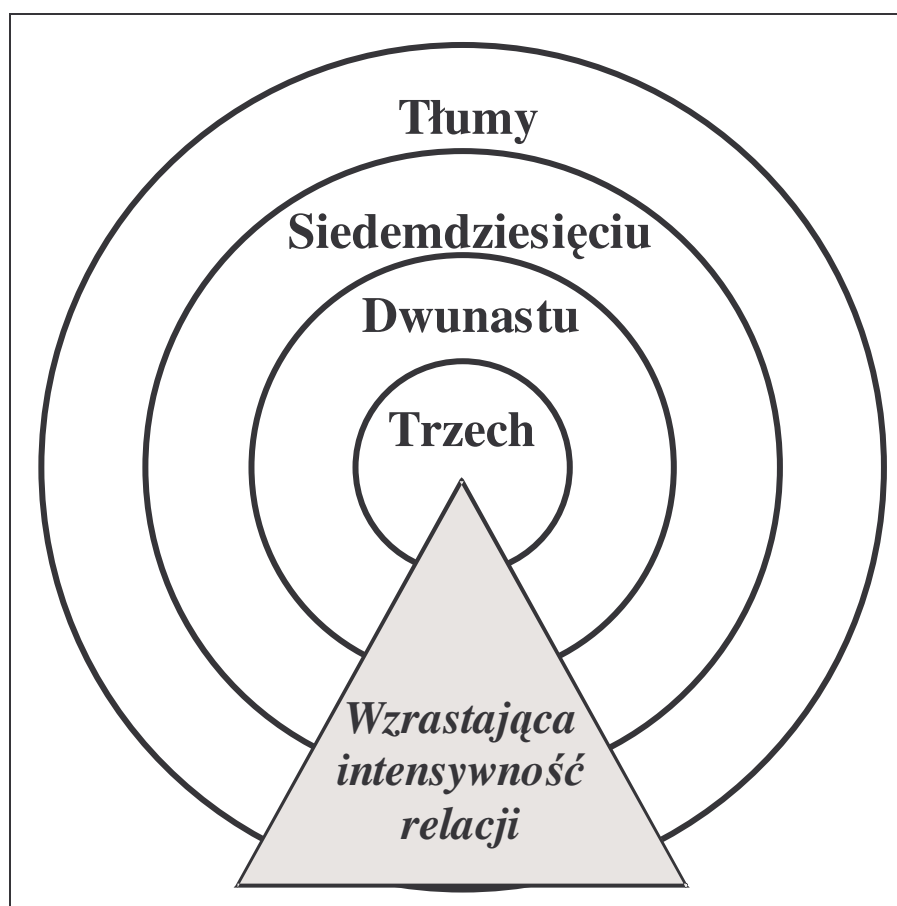
Jezus rzeczywiście dokonał wielu cudów, ale nie codziennie i nie tyle, ile to było możliwe. Co więcej, najwyraźniej postanowił spędzać większość swego czasu na szkoleniu dwunastu mężczyzn niż tłumów. Zamiast docierać do jak największej liczby osób, Jezus szkolił garstkę przywódców, którzy docierali później do innych. Skutki okazały się niewiarygodne. Choć potężne imperium rzymskie surowo prześladowało młody, nowo powstający Kościół, przetrwał on i rozrósł się do tego stopnia, że cesarz Konstantyn sam został chrześcijaninem. Widać stąd wyraźnie, jak skuteczna jest niezwykła metoda Jezusa.

Zamiast docierać do jak największej liczby osób, Jezus szkolił garstkę przywódców, którzy docierali później do innych.

Uważne spojrzenie na służbę Jezusa pokazuje, że miał On do czynienia z czterema różnymi grupami ludzi. Grupy te to:

- **Trzech** – Jezus stale zabierał Piotra, Jakuba i Jana spośród pozostałych uczniów i ukazywał im nieco więcej ze swojej natury i celów. Przykłady możemy znaleźć w Ewangelii Mateusza 17:1, Marka 5:37, 13:3 i 14:33. Gdy przyjrzymy się księdze Dziejów Apostolskich, dostrzegamy, że tych trzech odgrywało bardziej znaczącą rolę w rozwoju Kościoła niż pozostali uczniowie.
- **Dwunastu** – Dwunastu apostołów cieszyło się szczególną relacją z Jezusem. Zostali wybrani do korzystania z tego przywileju spośród wielu uczniów, którzy podążali za Nim (Łuk. 6:13). Pomimo iż inni uczniowie odgrywali istotną rolę w nowym Kościele, dwunastu (z wyjątkiem Judasza) zajmowało stanowisko przywódców. Dlatego Chrystus traktował ich priorytetowo spędzając z nimi swój czas i energię.
- **Uczniowie** – Jak już wcześniej zauważyliśmy, istniała większa grupa „uczniów”, którzy nie znaleźli się w dwunastu wybranych. Jej członkowie również pozostawili swoje domy i styl życia po to, by naśladować Jezusa (Łuk. 14:27). Ogólna liczba najwyraźniej często się zmieniała. Po pewnym wydarzeniu wielu z nich Go opuściło (Jan 6:66). W Ewangelii Łukasza 10:1 czytamy, iż grupa ta była na tyle duża, że Jezus wybrał z niej siedemdziesiąt dwie osoby do szczególnej służby. Po swoim zmartwychwstaniu ukazał się ponad pięciuset osobom (1 Kor. 15:6). Zasadnicza grupa złożona ze stu dwudziestu ludzi poświęciła się modlitwie czekając na obiecane Ducha Świętego (Dz. Ap. 1:15).
- **Tłumy** – Wielka liczba ludzi ciągnęła za Jezusem, przysłuchując się Jego naukom i czekając na Jego cuda (Mat. 4:25; 13:2). Wiemy, że mogło to być około pięć tysięcy, licząc tylko mężczyzn (Łuk. 9:14). Niektórzy z nich wierzyli, inni nie. W tłumie tym znajdowali się różni ludzie – od uczniów poczynając na faryzeuszach kończąc, którzy chcieli przyłapać Jezusa na jakimś wykroczeniu.

Ilustracja 3.1 Sfery przywództwa Jezusa



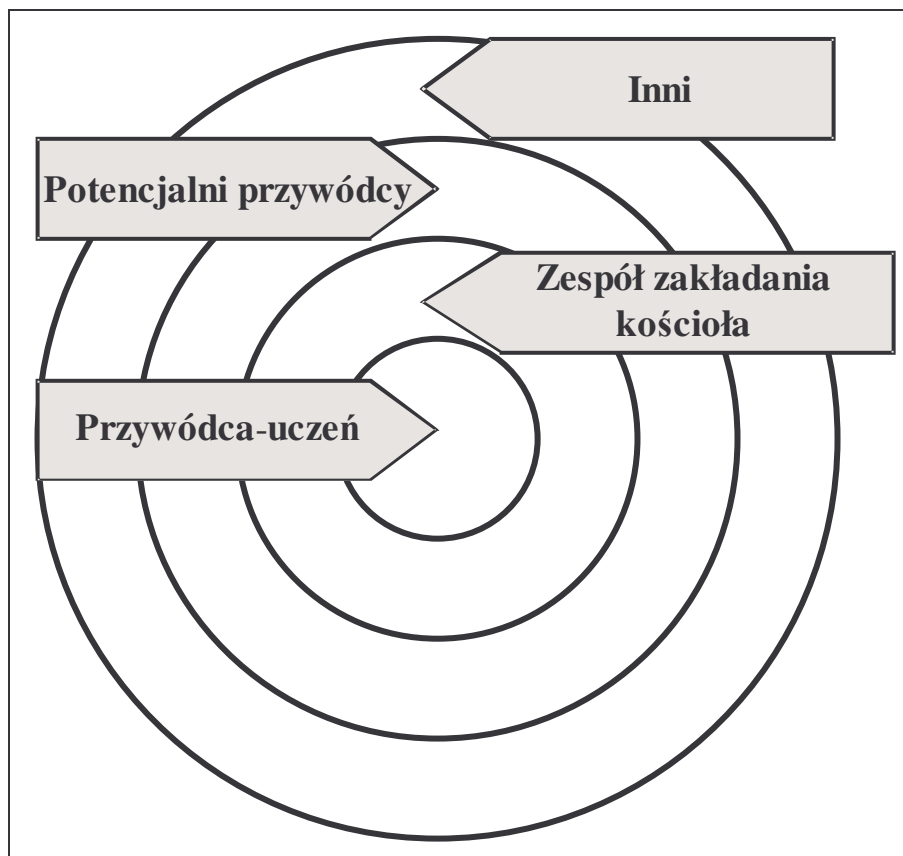
Ilustracja 3.1 przedstawia te różne grupy, które podążały za Jezusem, w szeregu sfer. Intensywność relacji wzrasta w miarę przemieszczania się od tłumów w sferze zewnętrznej do sfery wewnętrznej złożonej z Piotra, Jakuba i Jana.

Gdy przyglądamy się służbie Jezusa, wydaje się, że za ważniejszy priorytet uważał On utworzenie sfer bliższych środka. Gdy przechodzimy od sfery zewnętrznej do wewnętrznej widzimy, że spędzał On tam więcej czasu, odkrywał więcej prawd i więcej oczekiwał w zamian.

II. SFERY PRZYWÓDZTWA W PROCESIE ZAKŁADANIA KOŚCIOŁA

Założyciele kościołów powinni brać przykład z Jezusa skupiając swoje wysiłki w szkoleniu przywódców na odpowiednich ludziach. Gdybyś miał rozrysować swoje relacje w postaci sfer, mogłoby to przypominać ilustrację 3.2. Na zewnątrz znajdowałaby się ogólna grupa, której służysz, złożona zarówno z wierzących, jak i niewierzących. Na wyższym poziomie znajdowałiby się wierzący, którzy mają zadatki na przyszłych przywódców. Głębiej znalazłby się zespół zakładania kościoła – ci, z którymi współpracujesz w zakładaniu kościoła i którzy są już zaangażowani w służbę. W samym centrum znalazłaby się osoba (może dwie lub trzy osoby), z którą (którymi) pracujesz najbardziej intensywnie po to, by przygotować ją (ich) do objęcia przywództwa.

Ilustracja 3.2 Sfery przywództwa w procesie zakładania kościoła



Przyglądając się ilustracji 3.2 powinieneś zauważyć kilka kluczowych punktów:

- Im bliżej centrum się znajdujesz, tym więcej czasu i wysiłku powinieneś spędzać na przygotowywaniu tej osoby do roli przywódcy.
- Do pewnego stopnia powinieneś pracować z *każdym* w swoich sferach, ponieważ nie możesz mieć pewności, kto w przyszłości zostanie dobrym przywódcą.
- Idealnie byłoby, gdyby osoby ze sfer zewnętrznych przemieszczały się do wewnętrznych w miarę ich wzrostu i dojrzewania oraz wtedy, gdy przekazuje się służbę przywódcom-uczniom.
- Ponieważ większość czasu spędzasz ze sferami wewnętrznymi, inni ludzie, z którymi pracujesz, muszą przejąć służbę w sferach „zewnętrznych” po to, by nie zostały one zaniedbane. Ty będziesz „przysposabiającym”, a oni „sługami”. Jest to model biblijny (Efez. 4:11-12).
- Przywódcy-uczniowie najprawdopodobniej będą członkami zespołu zakładającego kościoły, który tworzy kolejne sfery. Przypomina to sytuację Piotra, Jakuba i Jana, którzy tworzyli wewnętrzną grupę Trzech, choć byli zarazem członkami Dwunastu.

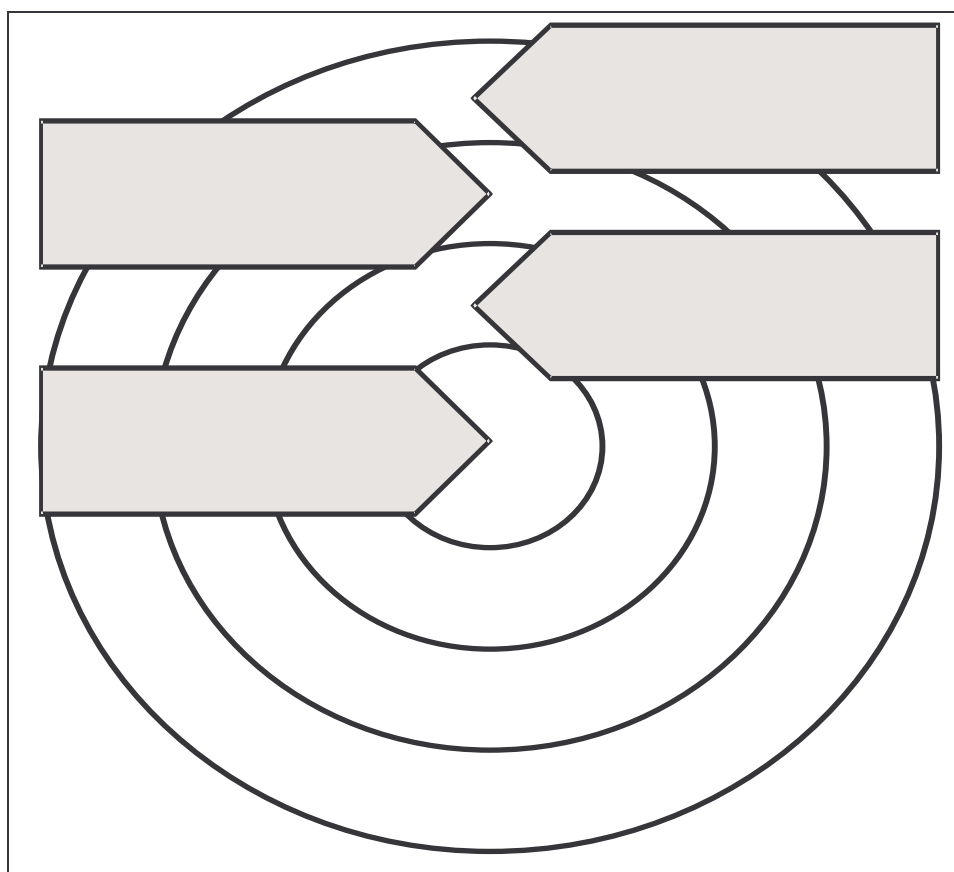
III. TWOJE SFERY PRZYWÓDZTWA

Jaka jest twoja sytuacja? Kto pasowałby do twoich sfer? Poświęć kilka minut na wypełnienie ilustracji 3.3 imionami osób i grup, którym służysz i które najlepiej pasowałyby do każdej ze sfer przywództwa.

Być może masz formalny zespół zakładania kościołów, być może nie. Idealnie byłoby zacząć zakładanie nowego kościoła z zespołem z przyczyn podanych już w niniejszym kursie. Niestety, idealne rozwiązania nie zawsze są możliwe. Jeśli masz już zespół, łatwo ci będzie wypełnić sfery. Jeśli nie, rozważ podane niżej myśli i wypełnij luki najlepiej, jak potrafisz:

- Jeśli nie masz „formalnego” zespołu zakładania kościoła, masz być może „nieformalny”. Czy jest mała grupa oddanych osób, z którymi ściśle współpracujesz nad zakładaniem nowego kościoła? Uznaj ich za swój zespół, pomimo iż nie ma on charakteru „oficjalnego”. Jeśli jednak poprowadzisz ich wykorzystując zasady podane w tym kursie, może omówisz z nimi możliwość utworzenia bardziej zorganizowanego zespołu w niedalekiej przyszłości.
- Czasem musisz zacząć pracę w pojedynkę, na przykład na nowym terenie, gdzie nie znasz żadnych wierzących. Jeśli tak wygląda twoja sytuacja, możesz wypełnić tylko okrąg zewnętrzny, ale już teraz powinieneś zacząć planowanie, jak szkolić nowych wierzących i przemieszczać ich na wyższe poziomy tak szybko, jak to możliwe. Twoja sytuacja jest daleka od idealnej i wątpliwe jest, czy będziesz odnosił duże sukcesy w zakładaniu nowego kościoła, dopóki nie zaczniesz znajdować osób do sfer wewnętrznych.

Ilustracja 3.3 Twoje sfery przywództwa



- Jeśli masz wątpliwości, czy dane osoby powinny się znaleźć w „wyższym” okręgu, wpisz ich imiona w nawiasie wokół tego okręgu. Będzie ci to przypominać, że powinieneś spędzać czas potrzebny do oceny tych ludzi i rozwijać szkolenie po to, by się przekonać, czy rzeczywiście są oddani. Jeśli okaże się, że nie, możesz ich potem usunąć z tego okręgu.
- Nie martw się tym, że nie masz wielu osób w sferach wewnętrznych. Jezus był w stanie prowadzić intensywnie w uczniostwie tylko trzy osoby – Piotra, Jakuba i Jana. Nie przejmuj się tym, że nie możesz osiągnąć więcej niż Pan. Posiadanie jednego kandydata na przywódcę-ucznia jest lepsze niż brak jakiegokolwiek. Lepiej też jest mieć jednego dobrze przeszkolonego niż kilku przeszkolonych słabo.
- Jeśli nie znasz nikogo, kto kwalifikuje się do sfer wewnętrznych, musisz zacząć poważną, konkretną, intensywną modlitwę, żeby Bóg wzbudził przywódców z nowo zakładanego kościoła.

Teraz, gdy już wypełniłeś swoje sfery, pomyśl o tym, jak wykorzystać swój czas i energię. Jeśli masz ludzi na każdym poziomie, powinieneś poświęcać swój czas na ludzi ze środka. Czy to robisz? O ile więcej czasu spędzasz z osobami ze sfer wewnętrznych niż zewnętrznych? Jakie zajęcia z nimi prowadzisz? Czy świadomie rozwijasz w nich umiejętności do przewodzenia i służby?

Przy założeniu, że teraz spędzasz wystarczająco dużo czasu z przywódcami i potencjalnymi przywódcami, czy sfery zewnętrzne są zaniedbywane? Nie wystarczy ci czasu ani energii na usługiwanie im w pojedynkę przy jednoczesnym rozwijaniu przywódców. Masz nakaz uczenia się przekazywania służby swoim współpracownikom. Ty masz być przysposabiającym i wyposażającym dla tych, którzy wykonują tę służbę. Jak sobie z tym radzisz?

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Ile czasu zajmie nowemu wierzącemu przemieszczenie się poprzez wszystkie sfery do okręgu wewnętrznego? Chodzi o to, ile czasu zajmie założenie kościoła. Czy okres ten jest do przyjęcia?
- Jak wysoko na liście priorytetów większości pastorów na twoim obszarze znajduje się szkolenie przywódców? W jaki sposób pomoże to lub zahamuje wzrost kościoła i zakładanie nowych kościołów?

PLAN DZIAŁANIA

Wykorzystaj wypełnioną ilustrację 3.3 do opracowania planu, który pomoże w rozwoju zdolności przywódczych u osób z każdego okręgu. Następnie poddaj swój plan krytycznej ocenie, aby zobaczyć, czy możesz go uzupełnić. Czy będziesz mieć dość czasu na przebywanie z kręgiem „wewnętrznym”? Ile czasu możesz na to poświęcić? Jak często? Czy ktoś będzie usługiwał kręgowi „zewnętrznemu”? Kto? Kiedy? Jak? Nanieś na swój plan wszelkie niezbędne poprawki, a następnie omów go ze swoim doradcą. Teraz kolej na wcielanie go w życie.

PRZYWÓDZTWO

4

LEKCJA

Wprowadzenie do pracy zespołowej

WSPÓŁPRACA Z INNYMI



Cel lekcji

Celem tej lekcji jest wyjaśnienie, jak współpraca z innymi przy zakładaniu kościoła może podnieść skuteczność założyciela kościoła dzięki uzupełnianiu umiejętności.



Główne punkty

- Praca zespołowa jest bardziej wydajna niż praca w pojedynkę.
- Praca zespołowa polega na wspólnym, grupowym wykonywaniu danego zadania.



Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Rozumieć korzyści włączania innych do służby w przeciwieństwie do pracy w pojedynkę.
- Rozumieć biblijną podstawę pracy zespołowej.
- Zaangażować się w pracę zespołową przy skutecznym zakładaniu kościoła.



Propozycje dla prowadzących nauczanie

Ta lekcja o pracy zespołowej odnosi się zarówno do formalnych zespołów zakładania kościołów, jak i do bardziej nieformalnych grup wierzących współpracujących nad założeniem nowego kościoła. Najlepiej zapytać uczestników, czy działają w formalnych zespołach, a potem ustalić, na jakim rodzaju pracy zespołowej powinni się skupić.

WPROWADZENIE

Typowy przywódca kościoła może stwierdzić, że jego zgromadzenie błędzi bez celu, pomimo iż on ma jasno wytyczony kierunek. Może sobie powiedzieć: „Nie mogę popchnąć tego zgromadzenia do przodu, chociaż wykorzystuję całą swoją energię. Muszę cały czas kierować ludźmi, aby to wszystko, czym się teraz zajmujemy, było wykonane. Gdybym przestał naciskać, nasz kościół po prostu zboczyłby z kursu”. Niestety, dla wielu kościołów jest to smutna prawda. Silne prowadzenie przez silnych przywódców przez lata usypiało wiele zgromadzeń. Zaczynają one się poruszać tylko wtedy, gdy się je popycha i robią tylko tyle, ile się im wyznaczy (opracowano na podstawie Kilinski, ss. 159, 160).

Przywódcy, którzy pracują w pojedynkę, jak ten wyżej opisany, są przekonani, że jedynym stylem przewodzenia jest posługiwanie się osobistym wpływem i charyzmą do wzbudzania motywacji, popychania i przekonywania mas. Sukces osoby zajmującej taką postawę ogranicza się do liczby ludzi, na których może wpłynąć oraz stopnia jej osobistej zdolności i kreatywności.

I. NA CZYM POLEGA PRACA ZESPOŁOWA?

Praca zespołowa polega na współpracy z innymi nad określonym zadaniem (np. zakładania kościoła) zamiast wykonywania go w pojedynkę. Praca zespołowa jako taka wymaga wspólnego ustalenia celu, nad osiągnięciem którego grupa pracuje. Dzięki wspólnej pracy członkowie grupy (lub zespołu) robią użytek z różnych darów i zdolności każdego członka oraz z większej ilości czasu i energii, jaką każdy może wnieść w wykonywanie zadania.

Praca zespołowa polega na współpracy z innymi nad określonym zadaniem zamiast wykonywania go w pojedynkę.

Praca zespołowa może przebiegać w formalnym zespole służby, skupionym na zakładaniu nowego kościoła. W takiej sytuacji zazwyczaj jest uznany przywódca zespołu i przypuszczalnie jakiegoś rodzaju oficjalna umowa określająca zadania i obowiązki każdego członka. Taki układ ma wiele

zalet. Jest tam wyraźny podział ról i jasno wyznaczony cel. Na ogół istnieje silny system odpowiedzialności, który sprawia, że każdy członek wnosi istotny wkład w osiąganie wspólnego celu. Jednakże praca w zespole nie powinna się ograniczać wyłącznie do takich formalnych sytuacji.

Nawet wtedy, gdy formalny „zespół” nie istnieje lub względy kulturowe przeszkadzają w utworzeniu takiego zespołu, można i trzeba posługiwać się pracą zespołową. Prawie każde trudne zadanie staje się łatwiejsze, gdy nad jego osiągnięciem pracuje się razem w grupie. Prawda ta szczególnie odnosi się do zakładania nowego kościoła, gdy potrzebne są niezliczone godziny ludzkiej pracy przy ewangelizacji, prowadzeniu w uczynności i budowaniu potencjalnych członków kościoła. Jedna osoba usiłująca podołać temu zadaniu w pojedynkę zamiast docierać do tłumów ulega zazwyczaj frustracji i wyczerpaniu. Praca zespołowa jest lepszą metodą.

Prawie każde trudne zadanie staje się łatwiejsze, gdy nad jego osiągnięciem pracuje się razem w grupie.

Nawet nieformalne grupy pracujące wspólnie nad założeniem kościoła funkcjonują sprawniej, jeśli jest wśród nich osoba uznawana za „przywódcę”. Najlepiej byłoby, gdyby był to przywódca-sługa, budujący innych członków, a nie „zarządzający” grupą. W tej lekcji skupimy uwagę na takim właśnie „przywódcy” i powiemy, jak może on wytworzyć atmosferę sprzyjającą pracy zespołowej. Jest kilka cech wspólnych pracy w zespole tak formalnym, jak i nieformalnym:

- Wizja (cel) służby jest określony przez grupę.
- Decyzje są podejmowane w grupie.
- Problemy rozwiązuje się w grupie.
- Członkowie grupy poczuwają się do odpowiedzialności jeden przed drugim.
- Każdy członek wykorzystuje swoje mocne strony do przyczynienia się do pomyślnego wykonania zadania.
- Ktoś jest uznawany za „przywódcę”.
- Grupa osiąga więcej niż mogłyby dokonać jednostki działające na własną rękę.

II. BIBLIJNA PODSTAWA PRACY ZESPOŁOWEJ

A. Zostaliśmy stworzeni do bycia „razem”

Bóg wzywa swoje dzieci do wspólnej pracy. Ta biblijna zasada sięga swymi początkami do samego stworzenia. Bóg po stworzeniu Adama szybko oświadczył, że „Nie jest dobrze, aby mężczyzna był sam.” Dlatego zaraz stworzył Ewę, aby była „odpowiednią dla niego pomocą”.

Salomon w całej swej mądrości także rozumiał, że potrzebujemy siebie nawzajem.

„Lepiej jest dwóm niż jednemu, gdyż mają dobry zysk ze swej pracy.

Bo gdy upadną, jeden podniesie drugiego.

Lecz samotnemu biada, gdy upadnie, a nie ma drugiego, który by go podniósł.

Również, gdy dwóch śpi razem, nawzajem się grzeją;

jeden natomiast jakże się zagrzeje?

A jeśli napadnie ich jeden, to dwóch przeciwko niemu stanie;

a powróż potrójny niełatwo się zerwie. (Kazn. 4:9-12)

B. Przywódcy nie powinni działać sami

Na Mojżeszu jako przywódcy Izraelitów w drodze do Ziemi Obiecanej spoczywała ogromna odpowiedzialność. Dokonał on wiele i był wierny jako przywódca, a mimo to, gdy oceniamy jego błędy, zauważamy, że za dużo pracował sam. Niekiedy widzimy u jego boku Jozuego i Aarona, częściej jednak widzimy Mojżesza jako jednostkę odpowiedzialną za tłumy. Bywały chwile, gdy przerastało to możliwości Mojżesza i czuł się wtedy jak ofiara swego ludu (2 Mojż. 17:4; 4 Mojż. 11:10-14).

Gdy Mojżesz spotkał się ze swoim teściem Jetro w osiemnastym rozdziale Drugiej Księgi Mojżeszowej, Jetro był pod wrażeniem tego wszystkiego, czego Bóg dokonał przez Mojżesza (2 Mojż. 18:1-12). Lecz gdy Jetro zauważył, że Mojżesz był jedynym sędzią i przywódcą całego ludu, od razu powiedział mu, że to, co robił, nie było dobre. Mojżesz najwyraźniej myślał, że samotne usługiwanie ludowi w ten sposób było wskazane. Potrzebował jednak pomocy w niesieniu ciężaru i pewności, że zadanie zostało wykonane właściwie. Dlatego Jetro obmyślił plan, dzięki któremu Mojżesz mógł podzielić się swoimi obowiązkami z innymi (2 Mojż. 18:17-26). Później w podobnej sytuacji, gdy Mojżesz był zasmucony buntem ludu, Bóg widział, że potrzebuje on pomocy i ustanowił siedemdziesięciu starszych, aby pomogli „dźwigać ciężar” (4 Mojż. 11:16-17).

To, co robił Mojżesz – usługiwanie w pojedynkę całemu ludowi – nie było „dobre”.

C. Wspólna praca jest wzorcem służby w Nowym Testamencie

W Nowym Testamencie mamy okazję zauważyć kilka sytuacji ilustrujących pracę zespołową. Jezus powołał swoich uczniów i pracował z nimi w grupie. Gdy wprowadził ich do służby, pomnożył ich wysiłki wysyłając ich „po dwóch” (Mar. 6:7, Łuk. 10:1). Piotr udał się z *innymi chrześcijanami* na ewangelizację do Cezarei (Dz. 10:23). Duch Święty wyznaczył Pawła i Barnabę jako pierwszy zespół misyjny (Dz. 13:2). Po pierwszej podróży misyjnej zespół ten podzielił się na dwa (Dz. 15:36-41). Przed Pawłem stanęły otworem drzwi do służby, jednak nie skorzystał z tej okazji, ponieważ w tym czasie był sam (2 Kor. 2:12-13). Gdy wybierano przywódców we wczesnym kościele, na ogół wyznaczano grupę starszych do prowadzenia każdego kościoła (Dz. 14:23).

Przyczyna, dla której w Biblii kładziono nacisk na pracę zespołową, jest oczywista: gdzie wielu doradców, tam wiele mądrości (Przyp. 15:22), nikt też nie posiada wszystkich darów (Efez. 4, 1 Kor. 12). Potrzebujemy siebie nawzajem. Współczesna służba powinna skorzystać na pracy zespołowej. Zespół liczący choćby od dwóch do pięciu osób pracujących razem może znacznie podnieść wzrost nowego kościoła. W swoim nowo zakładanym kościele szukaj ludzi, którzy mają wizję podobną do twojej i proś ich, aby modlili się o przyłączenie do twojej służby.

Praca zespołowa może znacznie podnieść wzrost nowego kościoła.

III. CECHY SKUTECZNEJ PRACY ZESPOŁOWEJ

A. Wspólna wizja i pojmowanie zadania

Grupa ludzi nie może się razem przemieszczać, jeśli nie zmierza w tym samym kierunku. Praca zespołowa wymaga, by każdy z członków znał cel, do którego zmierza grupa. Niektóre formalne zespoły mają deklarację celu, która jednym zdaniem określa, nad osiągnięciem jakiego celu razem pracują. W innych sytuacjach deklaracja celu kościoła może być wspólną wizją, łączącą zespół zakładania kościoła.

Jeśli nie poświęciłeś czasu na omówienie i ustalenie celu ze swoimi współpracownikami, zrób to jak najszybciej. Proces ten sam w sobie może stanowić cenne doświadczenie. W trakcie rozmowy o celu waszej grupy zostaną jasno wyrażone pasje, pragnienia i preferencje. Jeśli nie dojdzie do takiej rozmowy, pragnienia te mogą nigdy nie wyjść na jaw. Po odkryciu wyjątkowych pasji i pragnień członków grupy zastanów się, jak można je włączyć do ogólnej wizji. Często okazuje się, że Bóg zebrał doskonały „mix” talentów i zdolności po to, by umożliwić ci wykonanie tego zadania.

Włącz pasje i pragnienia członków grupy do ogólnej wizji.

Jednak, gdy ludzie pracujący razem mają odmienne podejścia lub sprzeczne cele, współpraca nie zawsze jest możliwa. W takim wypadku członkowie muszą zrezygnować z określonych pragnień lub tworzą osobny zespół, jak Paweł i Barnaba w *Dziejach Apostolskich* 15:36-41.

Przypominajcie sobie regularnie z swoją grupą wasz wspólny cel. Nie zakładaj, że każdy członek go rozumie (lub pamięta!), tak że nie trzeba już do niego wracać.

Oto kilka przykładów deklaracji celu:

- Celem istnienia naszego zespołu jest założenie zdrowego, pomnażającego się kościoła w _____.

- Celem istnienia naszej grupy jest usługiwanie alkoholikom w _____ w taki sposób, by odnaleźli zbawienie od swoich grzechów i wyzwolenie od swego uzależnienia.
- Pracujemy wspólnie nad przygotowaniem narodzin i rozwoju ruchu zakładania kościołów aż do nasycenia w _____.
- Celem istnienia naszej grupy jest planowanie i prowadzenie pełnych treści nabożeństw z udziałem wierzących w Kościele _____.

D. Czas spędzony na wspólnej modlitwie i planowaniu

Udział członków grupy jest najcenniejszy wtedy, gdy ludzie wiedzą, co się dzieje i mogą w odpowiedni sposób przekazywać sobie nawzajem myśli, potrzeby i pragnienia. Można to osiągnąć dzięki cotygodniowym (lub częstszym) spotkaniom i wykonywaniu następujących rzeczy:

1. Wspólna modlitwa

Nic tak nie jednoczy ludzi, jak modlitwa. Skuteczni założyciele kościołów i zespoły założycielskie są skupieni na modlitwie. Modlą się wspólnie o potrzeby osobiste, cele służby i zgubionych, z którymi mają kontakt.

2. Omów poszczególne rodzaje służby

Praca zespołowa wymaga czasu na wysłuchanie sprawozdań z działalności poszczególnych członków. Relacje z pierwszej ręki na temat wkładu innych członków zespołu mogą pomóc zespołowi zbliżyć się, zbudować morale i nauczać umiejętności przydatnych w służbie.

3. Wspólne planowanie

Wspólne planowanie może się okazać bardzo cennym doświadczeniem. Niektórzy przywódcy opracowują plany, a następnie mówią swojej grupie, co mają zamiar zrobić. Jeśli członkowie grupy są niedoświadczeni lub niedojrzali, mogą tego przez jakiś czas potrzebować. Częściej jednak przywódca powinien angażować swoich współpracowników w proces planowania. Ludzie są bardziej związani z tym, w czego tworzeniu sami brali udział.

Przywódcą powinien zaangażować swoich współpracowników w proces planowania.

Planowanie zwiększa do maksimum potencjał pracy zespołowej. Może ono zawierać następujące elementy: 1) rozpatrywanie wspólnego zadania, 2) ustalanie, czego grupa potrzebuje do osiągnięcia swego celu, 3) ustalanie, jakimi środkami do służby grupa dysponuje, 4) opracowanie strategii osiągania celów.

4. Wzajemne budowanie i przysposabianie (według potrzeb)

Dobry przywódca będzie pomagał w rozwijaniu umiejętności potrzebnych do służby u każdego członka swojej grupy. Znajdzie czas na uczenie ich większej skuteczności w kaznodziejstwie, ewangelizacji czy trosce o chorych. Analiza służby z niedalekiej przeszłości może dostarczyć okazji do wyciągania lekcji, jeśli ktoś jest chętny do nauki.

Jeśli prowadzona przez ciebie grupa nie odbywa regularnych spotkań, zastanów się nad ich rozpoczęciem według podanego wyżej wzorca.

E. Relacje, które cechuje miłość

Praca zespołowa wymaga chęci przystosowania się do siebie i współpracy. Członkowie grupy muszą być wobec siebie otwarci. Bliskość osiąga się dzięki akceptacji, dzieleniu wspólnych doświadczeń i czasu. Dlatego kluczowymi elementami pracy zespołowej są wzajemny szacunek, zrozumienie, zachęta i nacisk na wzajemne usługiwanie.

Członkowie grupy muszą być wobec siebie otwarci.

W celu osiągnięcia tego rodzaju bliskości relacje między członkami grupy muszą się opierać na szczególnym rodzaju miłości – Bożej miłości. Miłość ta nie polega na kochaniu innej osoby z powodu jej osobowości, wyglądu, zdolności lub inteligencji. Jest ona skutkiem nieskończonej i bezwarunkowej Bożej miłości do nas. Stosując ten rodzaj miłości zachęcamy i budujemy jedni drugich zgodnie z zaleceniem Piotra skierowanym do Tesaloniczan (1 Tes. 5:11). Jezus

Chrystus jest wzorem przywódcy, który chce nauczyć się „oceniać... drugich za wyżej stojących od siebie” (Filip. 2:1-8).

Jednym ze sprawdzianów miłości jest zdolność do rozwiązywania konfliktów. Konflikty są zjawiskiem normalnym, lecz tam, gdzie pojawia się niezgoda, trzeba się do niej przyznać i porozmawiać o niej. Grupy, które cechuje wzajemna miłość, mają odwagę omawiać nawet te sprawy, co do których się nie zgadzają. Uznają one, że każdy członek jest dla grupy ważny i nie pozwolą, by niezgoda zniszczyła ich relacje.

F. Wyraźne i zróżnicowane role

Wiele osób zaangażowanych w służbę szuka ludzi dokładnie takich samych jak oni, by przyłączyć się do nich w planowaniu kościoła. Jest to wielki błąd, który nie bierze pod uwagę faktu, że stanowimy ciało złożone z wielu członków i posiadamy różne dary (1 Kor. 12:12-31). Zróżnicowana grupa osób może lepiej wykonywać skomplikowane zadania. Na przykład grupa planująca wspólne zakładanie nowego kościoła może potrzebować ludzi odpowiedzialnych za następujące rzeczy:

- Ewangelizacja
- Prowadzenie w ucziostwie
- Oddawanie Bogu czci
- Finanse/udogodnienia
- Przystosowanie się nowych członków
- Służba grup komórkowych
- Szkolenie do służby
- Troska o chorych
- Gościnność

Praca zespołowa wymaga, by członkowie znali nawzajem swoje obowiązki. Jeśli nie wiedzą oni, kto jest odpowiedzialny za poszczególne sprawy, rośnie poziom frustracji, na czym ucierpi służba. Jeśli nikt nie jest odpowiedzialny za prowadzenie uwielbiającej części nabożeństwa, grupa może deptać sobie po piętach usiłując wykonać to samo zadanie w czasie uwielbiania, gdyż nikt nie zna planu nabożeństwa. Jeśli nikt nie jest odpowiedzialny za finanse, członkowie mogą nie posiadać funduszy niezbędnych do nabycia literatury ewangelizacyjnej wtedy, gdy jest ona potrzebna.

Praca zespołowa jest najskuteczniejsza wtedy, gdy każdy z członków zna swoją konkretną rolę i znajduje się w sytuacji, która wymaga jego mocnych stron. Jeśli tak się dzieje, skutki wysiłków grupy ulegają pomnożeniu, ponieważ każdy członek maksymalnie wykorzystuje swoje możliwości. Głównym obowiązkiem przywódcy grupy jest dopilnowanie, by tak się stało.

G. Uczciwe i otwarte porozumiewanie się między członkami

Główną przeszkodę w skutecznym porozumiewaniu się stanowi tendencja do oceniania i osądzania bez prawdziwego słuchania. Kiedy grupa praktykuje pracę zespołową, jej członkowie usiłują zrozumieć innych, zanim udzielą rady lub wygłoszą swoją opinię. Ten rodzaj porozumiewania się ukazuje miłość i szacunek wobec drugiej osoby.

Ten rodzaj porozumiewania się ma miejsce tylko wtedy, gdy poświęcamy czas na zrozumienie problemu przed zaproponowaniem rozwiązania. Dobrą praktyczną zasadą jest zawsze ponowne wyrażenie problemu lub czyjejś opinii przed odpowiedzią. Ponowne sformułowanie daje szansę na ocenę i poprawki. Jest też dowodem zrozumienia i szacunku.

Jeśli wśród członków twojej grupy pojawiają się problemy związane z porozumiewaniem się, pamiętaj o następujących rozwiązaniach:

- Zadawaj pytania w celu wyjaśnienia myśli, uczuć lub opinii innych osób.
- Poznawaj i przyznawaj się do swoich osobistych pragnień, zadań i ambicji.

Zróżnicowana grupa osób może lepiej wykonywać skomplikowane zadania.

Praca zespołowa jest najskuteczniejsza wtedy, gdy każdy z członków znajduje się w sytuacji, która wymaga jego mocnych stron.

- Okazuj bezwarunkową akceptację nawet wtedy, gdy się nie zgadzasz. Jeśli konflikt dotyczy poszczególnych osób, pamiętaj, by:
 - Rozmawiać tylko z osobami związanymi z daną sytuacją bądź sprawą (Mat. 18:15).
 - Wystrzegaj się plotki i obmowy (2 Kor. 12:20).
 - Zważaj na swoje słowa (Jak. 3:1-12)
 - Błogosław zamiast złorzeczyć (Rzym. 12:14).

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Jakie korzyści odnoszą ze wspólnej pracy z innymi założyciele kościołów zamiast pracować w pojedynkę? Jakie są pewne minusy tego podejścia?
- Praca zespołowa wymaga wspólnej wizji. Jakie trzy rzeczy możesz zrobić jako przywódca, aby pomóc swoim współpracownikom w sformułowaniu i zapamiętaniu wspólnej wizji?
- Niekiedy spotkania uchodzą za „nudne” i za „stratę czasu”. Jakie spotkania są stratą czasu, a jakie są korzystne dla grupy pracującej wspólnie nad założeniem nowego kościoła?
- W twojej konkretnej sytuacji jakie role są konieczne do założenia nowego kościoła (np. rola ewangelisty, prowadzącego w uczniostwie itp.)? Czy konieczne jest posiadanie reprezentantów wszystkich ról przed założeniem kościoła?

PLAN DZIAŁANIA

Wymień cztery kluczowe zadania, których wymaga twoja misja zakładania kościoła. Zastanów się, kogo możesz obarczyć odpowiedzialnością za każde z tych zadań w oparciu o określony dar i mocne strony innych wierzących chętnych do pomocy. Następnie ustal, kogo możesz zaangażować i przeprowadź szkolenie tej osoby do wykonywania tego zadania. Potem zrób to.

BIBLIOGRAFIA

- 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.

PRZYWÓDZTWO

5

LEKCJA

Budowanie zespołu

Cel lekcji

Celem tej lekcji jest wyjaśnienie, jak przywódca chrześcijański może utworzyć zespół zakładania kościoła i budować charakter oraz umiejętności jego członków.

Główne punkty

- Kluczem do utworzenia zespołu jest poświęcenie się wspólnemu zadaniu, takiemu jak zakładanie nowego kościoła.
- Pierwszym obowiązkiem przywódcy jest budowanie charakteru i umiejętności zespołu.
- Praca zespołowa nie jest jednorazowym wydarzeniem – przechodzi ona przez cztery etapy.

Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Znać podstawowe kroki zmierzające do utworzenia zespołu zakładania kościoła.
- Rozumieć, że rola przywódcy zespołu polega na budowaniu charakteru i umiejętności każdego członka zespołu.

Propozycje dla prowadzących nauczanie

Jakkolwiek materiał zawarty w tej lekcji dotyczy budowania członków zespołu zakładającego kościół, można go wykorzystać w odniesieniu do przywódcy grupy komórkowej, który również w podobny sposób musi dążyć do rozwoju członków swojej grupy. Wskazówki te są też cenne dla pastora próbującego budować członków i innych przywódców w swoim kościele.

WPROWADZENIE

Korzyści zakładania kościoła w zespole zostały omówione w poprzednich lekcjach. Być może masz już zespół. Może nie, ale chciałbyś mieć. Może jesteś niezdecydowany i chciałbyś wiedzieć więcej na temat pracy zespołowej. Niniejsza lekcja dotyczy właśnie tego typu zagadnień.

Sukces zespołu zakładającego kościół pod wieloma względami zależy od przywódcy. Często to właśnie na nim spoczywa odpowiedzialność za pozyskanie członków zespołu. Podczas gdy zespół założycielski powinien współpracować przy podejmowaniu decyzji odnośnie do wizji, zadania i celu, musi być jedna osoba, przywódca, który jest odpowiedzialny za to, by pomagać członkom w realizacji wizji i wyznaczonych celów. Ta lekcja zakłada, że jesteś osobą, która utworzy i poprowadzi zespół do udanego założenia kościoła.

I. TWORZENIE ZESPOŁU

Nawet jeśli masz już grupę osób współpracujących z tobą przy zakładaniu nowego kościoła, być może nie tworzą oni jeszcze zespołu. Wiele napisano na temat istoty zespołu. Istnieje też bardzo wiele badań dotyczących sposobu prowadzenia zespołu. Większość z nich jednak ma charakter świecki i jakkolwiek proponuje pożyteczne wskazówki, nie wystarczą one dla dobrego zespołu zakładania kościoła. Tworząc zespół potrzebny do tego duchowego zadania powinieneś szukać osób, które posiadają trzy zasadnicze cechy:

- Zaangażowanie w osiągnięcie celu zakładania kościoła.
- Pobożność.
- Zgoda na maksymalne wykorzystanie mocnych stron poprzez obranie wyraźnych ról.

Wskazane jest, choć niekonieczne, by potencjalni członkowie zespołu posiadali wszystkie te cechy. Jeśli którejś z nich im brakuje, mogą wzrastać w tych dziedzinach w trakcie procesu zakładania kościoła. Twoja rola jako przywódcy będzie bardzo istotna w tego typu sytuacjach. Musisz mieć świadomość słabych stron i zachęcać regularnie do wzrastania. Jeśli odniesiesz sukces, twoja grupa może być przykładem, że wszyscy wierzący wzrastają i dojrzewają – nikt z nas nie jest doskonały. To sprawi, że członkowie zespołu będą bardziej przychylni i wrażliwi na nowe kontakty, które będziesz usiłował pozyskać.

Z drugiej strony zakładanie nowego kościoła jest poważnym przedsięwzięciem. Może być za mało czasu lub energii na ustalenie słabych stron członków zespołu z uwagi na prace przy ewangelizacji zgubionych oraz prowadzeniu ich w uczniostwie. Jezus nie wybrał na swoich uczniów doskonałych ludzi, lecz On też poświęcił trzy i pół roku na zmianę ich życia, zanim wreszcie byli gotowi. Ile czasu ty masz do dyspozycji? Obecność w zespole niedojrzałych członków może wyrządzić wiele szkody wskutek bezbożnych czynów lub postaw. Dlatego przed podjęciem decyzji uważnie i z modlitwą musisz ocenić zarówno mocne, jak i słabe strony każdego potencjalnego członka.

Jeśli wciąż jeszcze tworzysz zespół, dokonaj uważnej oceny tych cech w każdym z potencjalnych członków. Jeśli masz już w zespole członków słabych w trzech podanych wyżej cechach, twoim priorytetem powinno być pomaganie im w przewyciężaniu tych wad. Jeśli próby te zakończą się niepowodzeniem, będziesz musiał poprosić ich o opuszczenie zespołu.

A. Zaangażowanie w osiągnięcie celu zakładania kościoła

Trudno przecenić wagę wspólnego celu. Jest to logiczne. W świecie sportu na przykład „zwycięskie” drużyny często składają się z osób, które w innych sytuacjach nie są może tak zgodne. W rzeczy samej mogą się nawet nie darzyć sympatią. Jednak silne zaangażowanie w osiągnięcie celu, jakim jest wygrana w grze, może im pomóc w przewyciężeniu różnic i wspólnej pracy/grze.

Jeśli grupa niewierzących może się zdobyć na taką współpracę i poświęcenie dla sportu, o ile lepsze mogą być skutki dla zespołu zakładającego kościół? Jeśli każdy z członków twojego zespołu założycielskiego wykazuje silne i szczerze oddanie wobec zadania zakładania kościoła, będzie on miał więcej zrozumienia i elastyczności w swoich relacjach w służbie. To silne zaangażowanie być może już istnieje, a może musisz pomóc członkom rozwinąć tę wizję. W każdym razie będziesz też musiał pomóc im *wytrwać* w tym zaangażowaniu.

B. Pobożność

Zastanów się przez chwilę nad wyborem uczniów Jezusa. Nie były to osoby wykształcone ani „uzdolnione”. Jezus najwyraźniej szukał innych kwalifikacji. Powinieneś brać z Niego przykład. O jakie kwalifikacje Mu chodziło? Gdy uczniowie mieli wybrać mężczyzn do pomocy, szukali osób „pełnych Ducha i mądrości” (Dz. Ap. 6:3). Nie interesowało ich wykształcenie, wiek, zdolności, doświadczenie czy jakiegokolwiek inne cechy, które my możemy uznać za istotne. Cenili sobie raczej pobożność.

Paweł polecił Tymoteuszowi wybrać mężczyzn „zasługujących na wiarę”, greckie *pistos*¹ (2 Tym. 2:2). W tym samym wierszu mowa o tym, że są oni „zdolni” nauczać innych. Słowo „zdolny” jest tłumaczeniem greckiego *hikanos*². Taki przekład sprawił, że niektórzy zaczęli kłaść nacisk na wykształcenie lub zdolności w przeciwieństwie do cytowanego fragmentu z szóstego rozdziału Dziejów. Studium użycia *hikanos* dowodzi, że lepszym tłumaczeniem jest słowo „godny”. Porównaj to samo słowo w Ewangelii Mateusza 3:11 – „ja nie jestem godzien (*hikanos*) nosić Mu sandałów”. Czy twoim zdaniem Jan nie był „zdolny” nosić sandałów, czy raczej nie był „godny”? W Ewangelii Mateusza *hikanos* tłumaczy się jako „być godnym, zasługiwać”.

Oznacza to, że Paweł zgadza się z apostołami, że pobożność jest najbardziej istotną cechą. Bez niej nie jesteśmy „godni” służyć Panu. Tej cechy przede wszystkim powinieneś poszukiwać w członku zespołu. Bóg pobłogosławi takie wybory. Ta biblijna zasada

Pobożność jest najbardziej istotną cechą.

¹ ΠΙΣΤΟΣ

² ΙΚΑΝΟΣ

obowiązuje bez względu na płeć członków twojego zespołu. Nie oznacza to, że szkolenie, zdolności czy doświadczenie nie mają żadnej wartości. Są one jednak drugorzędne w porównaniu z pobożnym, pełnym Ducha życiem.

H. Zgoda na maksymalne wykorzystanie mocnych stron poprzez obranie wyraźnych ról

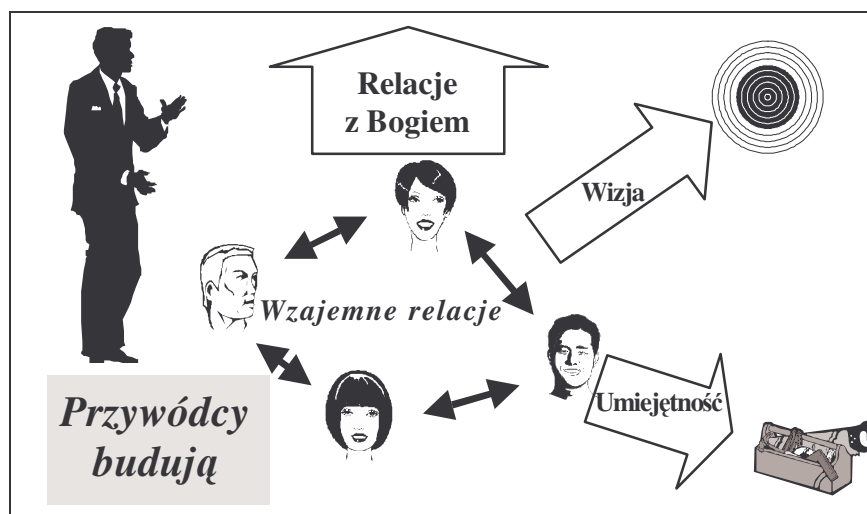
Zespół zakładania kościoła powinien reprezentować kościół, który zamierza założyć. Biblijnym modelem jest ciało ze swoją różnorodnością działającą razem w jedno (1 Kor. 12). Ten obraz ciała ilustruje zaletę posiadania w zespole różnych członków o uzupełniających się zdolnościach i darach duchowych. Dobry zespół zakładania kościoła będzie cechowała taka różnorodność. Może się w nim znaleźć ewangelista, doradca, pasterz, nauczyciel, ktoś z darem miłosierdzia itp. Każdy jest ważny. Prawdopodobnie korzystne byłoby też zróżnicowanie płci, wieku i osobowości. Dokładna równowaga będzie zależała od twoich potrzeb i dostępnych członków. Jednak powinieneś postrzegać różnorodność raczej jako zaletę niż wadę.

Podobnie jak w ciele różnorodność ta jest cenna tylko wtedy, gdy zmierza do wspólnego celu. Ciało musi mieć głowę. Podobnie zespół musi posiadać głowę, inaczej przywódcę, którym prawdopodobnie jesteś ty. Nacisk należy kłaść na prowadzeniu członków w służbie zamiast na dominowaniu nad nimi. To przewodzenie powinno być raczej *funkcją* niż *pozycją*. Upewnij się, czy zespół zgadza się na prowadzenie.

II. PROWADZENIE TWOJEGO ZESPOŁU

Konkretne obowiązki danego przywódcy będą się wiązały z celem prowadzonego przez niego zespołu. Podane niżej cele odzwierciedlają zadania przywódcy w kontekście zakładania nowego kościoła. Prowadząc swój zespół staraj się wykonać każdą z poniższych czynności.

Ilustracja 5.1 Przywódcy budują swoje zespoły



A. Budowanie relacji członków twojego zespołu z Bogiem

Bądź dla swojego zespołu pastorem. Zaoferuj duchowe wsparcie, jeśli jego członkowie są w duchowej potrzebie. Zakłada to, że znasz każdego z nich na tyle dobrze, że wiesz, kiedy ma on duchowe potrzeby. Spędzaj z nimi czas i nie wahaj się zadawać im „trudnych pytań” dotyczących ich chodzenia z Panem oraz bojów, jakie mogą staczać.

Zdrowie duchowe i wzrost każdego z członków twojego zespołu będzie się bezpośrednio wiązało z jego pojmowaniem Bożego Słowa i umiejętnością zastosowania biblijnych prawd w praktyce w służbie i życiu codziennym. Módl się o ich duchowe zdrowie i wzrost. Jeśli jeszcze nie mają darów duchowych, pomóż im je odkryć i rozwinąć, a następnie aktywnie szukaj sposobów dostarczenia im do tego okazji.

B. Budowanie wzajemnych relacji między członkami zespołu

Praca zespołowa wymaga wzajemnego zrozumienia i zaufania między członkami. Jeśli w twoim zespole są jakieś konflikty, ucierpi na tym służba. Musisz pomóc członkom w budowaniu i podtrzymywaniu miłości i zaufania do siebie nawzajem. Robiąc to miej na uwadze następujące cele:

Jeśli w twoim zespole są jakieś konflikty, ucierpi na tym służba.

- Pomóż członkom zespołu zrozumieć ich temperamenty.
- Pomóż członkom zespołu zrozumieć ich mocne i słabe strony we wzajemnych relacjach.
- Pomóż członkom zespołu zbudować tolerancję wobec różnic.
- Ustal punkty zapalne we wzajemnych relacjach.

C. Budowanie w członkach twojego zespołu umiejętności potrzebnych do służby

Często zakładanie kościoła wiąże się z pokonywaniem trudności. W takich sytuacjach twój zespół musi dostrzec postęp, gdyż w przeciwnym razie ulegnie zniechęceniu. Dotyczy to szczególnie etapu początkowego, gdy kładzie się podwaliny oraz okresu nieco późniejszego, gdy jest zaledwie kilkoro nawróconych. Jako przywódca szukaj sposobów pokazania zespołowi szerokiej perspektywy, wizji (Z!), aby to natchnęło ich do większego zaangażowania w dzieło (Gal. 6:9).

Nie zakładaj, że każdy członek zespołu rozumie wizję i cele. W większości zespołów ludzie mają tendencję do tracenia z oczu wizji, jeśli przywódca wciąż im jej nie przypomina. Stawiaj wizję zawsze przed oczami i przy każdej okazji stawiaj zespół przed wyzwaniem myślenia na szerszą skalę tak, by nie poprzestawali na czymś mniejszym niż to, co Bóg ma dla nich w planach.

D. Budowanie w członkach twojego zespołu umiejętności potrzebnych do służby

Większość ludzi unika usługiwania, jeśli nie posiada umiejętności potrzebnych do przeprowadzenia zadania. Wiele osób nie ewangelizuje ani nie studiuje Biblii, ponieważ w swoim odczuciu nie wiedzą, jak to robić. Bądź gotowy poświęcić czas na podwyższenie umiejętności przydatnych w służbie, które będą potrzebne twemu zespołowi przy zakładaniu nowego kościoła. Stosuj w praktyce wspólne indukcyjne studium Biblii. Omów i pokaż kilka różnych sposobów prowadzenia ewangelizacji.

Bądź gotowy poświęcić czas na podwyższenie umiejętności przydatnych w służbie, które będą potrzebne twemu zespołowi przy zakładaniu nowego kościoła.

Podczas szkolenia ludzi do służby nie zakładaj, że dobry przykład i ogólne wskazówki wystarczą. Niektóre osoby potrzebują bezpośredniego i osobistego kontaktu (1 Tes. 5:14). Nauczając umiejętności w służbie pamiętaj o następujących sprawach:

5. *Przed udzielaniem rad przygotuj swoje serce i umysł*

Poświęć nieco czasu na modlitwę, prosząc Boga, by użył ci mądrości w pracy z całym zespołem lub z jednym członkiem. Opracuj konkretny plan określający, jakich umiejętności chcesz nauczać oraz różne sposoby, w jakie możesz tego dokonać. Pomyśl o tym, co pomogło tobie, kiedy po raz pierwszy poznawałeś sposoby wykonywania różnych rodzajów służby.

6. *Szukaj odpowiednich okazji (Przyp. 25:11 „słowo mówione w czasie właściwym”)*

Właściwy czas na udzielanie wskazówek jest wtedy, gdy:

- Ludzie nie czują się zagrożeni.
- Ty nie jesteś zły lub sfrustrowany.
- Druga osoba uznaje swoją potrzebę pomocy czy wsparcia.

III. ROZUMIENIE SWOJEGO ZESPOŁU

Twój zespół nie będzie od razu czy automatycznie działał w taki sposób, jak tego pragniesz. Każdy zespół przechodzi proces wzrostu i dojrzewania. Tabela 5.2 opisuje cztery powszechne fazy, przez

które na ogół przechodzą zespoły w miarę swego wzrostu i dojrzenia. Ważne jest, by przywódca potrafił ustalić, na jakim etapie znajduje się jego zespół w dziedzinie przywództwa, wspólnego celu, relacji, ról, elastyczności, porozumiewania się i życia duchowego. Każda z tych dziedzin przedstawia istotny aspekt ogólnego zdrowia i dojrzałości zespołu zakładającego kościół.

Tabela 5.2 Cztery fazy rozwoju zespołu

	1. NIEDOJRZAŁY ZESPÓŁ <i>Skupiony na przywódcy</i>	2. MŁODY ZESPÓŁ <i>Skupiony na ludziach</i>	3. UCZĄCY SIĘ ZESPÓŁ <i>Skupiony na procesie</i>	4. DOJRZEWAJĄCY ZESPÓŁ <i>Skupiony na celu</i>
Przywództwo	<ul style="list-style-type: none"> Przywódcy podejmują większość decyzji Styl kierowniczy (wydawanie poleceń) 	<ul style="list-style-type: none"> Decyzje wciąż podejmuje przywódca, ale wkład członków jest większy i biorą pod uwagę więcej możliwości 	<ul style="list-style-type: none"> Udział członków w osiągnięciu celu staje się coraz aktywniejszy Zespół podejmuje słuszne i skuteczne decyzje 	<ul style="list-style-type: none"> Styl przywódcy cechuje elastyczność Część przywództwa polega na wykonaniu zadania, stąd osoby o odpowiednich umiejętnościach przejmują na jakiś czas role przywódców Zadania są przekazywane
Wspólny cel	<ul style="list-style-type: none"> Brak zrozumienia, jakie zadania powinny być wykonane Niejasny cel 	<ul style="list-style-type: none"> Zespołowi wciąż brakuje jedności celu, ale ma tego świadomość 	<ul style="list-style-type: none"> Cel zostaje omówiony i wyjaśniony tak, iż członkowie zespołu nie mają już niejasności 	<ul style="list-style-type: none"> Skupienie uwagi na skuteczności Zainteresowanie postępowaniem Osobiste zaangażowanie
Relacje	<ul style="list-style-type: none"> Niewielkie lub żadne rozumienie innych, ich mocnych i słabych stron itp. 	<ul style="list-style-type: none"> Skupienie uwagi na poznawaniu i rozumieniu innych, ich mocnych i słabych stron itp. 	<ul style="list-style-type: none"> Budowanie miłości i lojalności między członkami Członkowie nie przyjmują już postawy obronnej i są bardziej otwarci na krytykę 	<ul style="list-style-type: none"> Duma z członkostwa Akceptacja i wyjaśnienie słabych stron Aktywne pomaganie innym w osiągnięciu maksimum ich możliwości
Podział ról	<ul style="list-style-type: none"> Wyraźnie określone role w odniesieniu do jednostek Nie jest jeszcze jasne, jak role pasują do zadania 	<ul style="list-style-type: none"> Omawia się dostosowanie mocnych stron zespołu do sytuacji, lecz niewiele się w tej dziedzinie robi 	<ul style="list-style-type: none"> Role są ustalone – mocne strony są dopasowane do sytuacji 	<ul style="list-style-type: none"> Widoczny jest podział pracy, lecz zespół ma na uwadze całokształt zadania
Procesy związane z elastycznością	<ul style="list-style-type: none"> Zasady, procesy i procedury są narzucone odgórnie lub z zewnątrz 	<ul style="list-style-type: none"> Z większą otwartością stawia się czoła problemom Omawia się sprawy ryzykowne 	<ul style="list-style-type: none"> Zespół odkrywa różne podejścia i sposoby osiągnięcia celu Kładzie się nacisk na skuteczności Istnieje zgodność co do sposobu wykonywania zadań 	<ul style="list-style-type: none"> Zachęca się jednostki do przejmowania inicjatywy Elastyczność staje się motywem przewodnim zarówno w strategii, jak i metodzie
Porozumiewanie się	<ul style="list-style-type: none"> M mało skuteczne porozumiewanie się Postawa obronna Tuszowanie błędów Egoizm 	<ul style="list-style-type: none"> Większa otwartość i skuteczność w porozumiewaniu się Egoizm 	<ul style="list-style-type: none"> Otwartość, skupienie na celu 	<ul style="list-style-type: none"> Porozumiewanie się cechuje zaufaniem, otwartością, uczciwością, współpracą i zdolnością do konfrontacji
Intensywne życie duchowe	<ul style="list-style-type: none"> Modlitwa stanowi rutynę Brak zespołowego doświadczania życia w wierze 	<ul style="list-style-type: none"> Zespół spotyka się regularnie po to, by modlić się o wspólne potrzeby 	<ul style="list-style-type: none"> Relacje między poszczególnymi osobami mają charakter biblijny 	<ul style="list-style-type: none"> Modlitwa jest naturalną, pierwszą reakcją na nowe problemy Pobudzanie do wiary, której wynikiem jest posłuszeństwo Zespół angażuje się w wojnę duchową

Idealnie byłoby, gdyby zespół współpracujących ze sobą chrześcijan we wszystkich dziedzinach był na takim samym poziomie. W rzeczywistości jednak może on być bardzo niedojrzały pod względem przywództwa i podziału ról, lecz znacznie dojrzały w dziedzinie relacji i porozumiewania się. Takie oczekiwania są bardziej realistyczne.

Powyższy wykres ma do spełnienia dwa zadania. Po pierwsze może być on wykorzystany przez przywódcę przy ustalaniu, na jakim poziomie rozwoju i dojrzałości jest jego zespół. Po drugie, dzięki niemu przywódca może ustalić, jak zespół musi się dalej rozwijać i po czym poznać, że osiągnął już wyższy etap rozwoju.

Przywódca powinien ustalić, na jakim poziomie rozwoju i dojrzałości jest jego zespół.

Na przykład w zakresie przywództwa zespół być może pozwala przywódcy podejmować wszelkie decyzje i stale wydawać polecenia. Posługując się tym wykresem przywódca dostrzeże, że członkowie powinni mieć większy udział w podejmowaniu decyzji. Może wtedy zastanowić się, jak zapytać o ocenę, poprosić innych o pomoc itp. po to, by pomóc zespołowi w rozwoju i dojrzewaniu. Proces ten można i należy powtarzać we wszystkich wymienionych dziedzinach.

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Na czym polega różnica między przywódcą zespołu zakładającego kościół a przywódcą w ogóle?
- Obowiązki przywódcy skupiają się na budowaniu charakteru, wizji i umiejętności potrzebnych do służby u członków jego zespołu. Po co się o to troszczyć, skoro jest zadanie do wykonania (np. założenie nowego kościoła)?
- Własnymi słowami opisz rolę przywódcy w odniesieniu do wyznaczonego zadania i członków zespołu zakładającego kościół.
- Co się dzieje z zespołem, który osiąga dojrzałość w jednych dziedzinach, lecz nie osiąga jej w innych?
- Czy przywódca może pomóc swemu zespołowi w rozwoju i wzroście, czy też jest to po prostu „naturalny” proces, jaki występuje w każdym zespole, który spędza ze sobą odpowiednio dużo czasu?

PLAN DZIAŁANIA

- Posługując się tabelą 5.2 „Cztery fazy rozwoju zespołu” ustal, na jakim etapie znajduje się obecnie twój zespół w każdej z wymienionych dziedzin. Na osobnej kartce sporządź listę wszystkich dziedzin (przywództwo, cel, relacje itp.) i zapisz, gdzie znajduje się twój zespół (faza 1,2,3 lub 4).
- Przyjrzyj się wykresowi, by sprawdzić, jakie są niektóre cechy lepiej rozwiniętego zespołu w każdej z tych dziedzin. Dla każdej dziedziny wymienionej na twojej liście zapisz co najmniej trzy konkretne, dające się ocenić rzeczy, które możesz zrobić, by pomóc swojemu zespołowi w rozwoju i dojrzewaniu w tej dziedzinie.
- Zacznij realizować swoje pomysły, a po dwóch miesiącach przejrzyj ten wykres i powtórz to ćwiczenie. W jakich dziedzinach nastąpił wzrost twojego zespołu? W jakich pozostał w zasadzie na tym samym poziomie? Jakie inne sposoby możesz wypróbować, by pomóc swojemu zespołowi wzrastać i rozwijać się w dziedzinach „zastoju”? Podziel się swoimi pomysłami i poglądami ze swoim doradcą.

BIBLIOGRAFIA

- 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.

PRZYWÓDZTWO

6

LEKCJA

Przywództwo w postawie służby

Cel lekcji

Celem tej lekcji jest omówienie wagi i skutków postawy służby jako postawy przywódców w ruchach zakładania kościołów.

Główne punkty

- Przywództwo odpowiada na pytanie „co”, a postawa służby na pytanie „jak”.
- Przywództwo w postawie służby jest biblijnym wzorcem dla przywódców chrześcijańskich.

Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Znać różnicę między przywództwem światowym a przywództwem w postawie służby.
- Poświęcić się przewodzeniu raczej w charakterze sługi niż szefa.

Dodatek

6A Lista kontrolna przywódców

WPROWADZENIE

Jedną z największych potrzeb ruchów zakładania kościołów jest przywództwo z motywacją na wzór biblijny. Gdy światowe podejście do przywództwa przenosi się do kościoła lub gdy ludzie polegają na swoich naturalnych skłonnościach zamiast na Słowie Bożym, prowadzi to do przejęcia sterów przez przywódców kierujących się żądzą władzy i trzymających wszystko pod kontrolą. Jeśli nie zdejmimy tego jarzma niebiblijnego przywództwa i nie uruchomimy zasobów Ciała Chrystusowego, jest nikła szansa na to, że świat usłyszy Ewangelię i podda się pod panowanie Chrystusa jeszcze za naszego życia.

Chrystus dał nam wzór prowadzenia innych i nasz model przywództwa powinien się na nim opierać. Jego postawa wobec przywództwa obejmowała poświęcanie się dla swoich uczniów.

I. PRZYWÓDZTWO ŚWIATOWE

Istnieje tendencja do postrzegania przywództwa jako sprawowania władzy. W odczuciu niektórych władza daje im prawo do przewodzenia poprzez rządzenie innymi. Takie myślenie może prowadzić do wypaczonego i samolubnego przywództwa. Przykłady tego zjawiska obserwujemy w polityce, szkolnictwie, biznesie itp. Może to zrodzić w nas tendencję do przewodzenia na wzór światowy, gdyż jest to wzór dobrze nam znany.

Świat postrzega przywództwo jako sprawowanie władzy

Światowe przywództwo opiera się na pewnych założeniach dotyczących ludzkiej motywacji, takich jak np. te:

- Nie można ufać ludziom, że zrobią to, czego od nich chcesz.
- Jeśli za bardzo ufasz innym, wykorzystają cię.
- Przywódcy przejmują władzę dzięki swojej pozycji lub osobowości.
- Ludzie zastosują się do twoich poleceń tylko wtedy, gdy zmotywujesz ich do tego nagrodą lub zagroźisz karą.
- Przywódcy powinni unikać bliskiego kontaktu ze swoimi uczniami, inaczej będą postrzegani jako słabi.

Czy zgadzasz się z którymś z tych stwierdzeń? Dlaczego tak lub dlaczego nie?

Powyższe założenia są popularne wśród wielu przywódców. Może nie mówią tego na zewnątrz, ale wewnątrz mogą myśleć o swoim przywództwie z perspektywy egoistów i despotów. Posłuchaj zamieszczonych niżej myśli przywódców i omów, na czym polega egoizm każdego z nich:

- *Ja wiem najlepiej, co należy zrobić. W końcu mam najlepsze przygotowanie, największe doświadczenie i lepszą wiedzę na temat naszego zadania niż ktokolwiek inny. Moi uczniowie oczekują tego ode mnie jako od przywódcy.*
- *Jako przywódca nie mogę robić wszystkiego sam, więc do wykonania zadania potrzebuję pomocy swoich uczniów, ale nie potrzebuję ich pomysłów ani planów do realizacji tych zadań.*
- *Powinienem, jak sądzę, słuchać swoich uczniów. Oczekują teraz ode mnie tak wiele. Ale nie spodziewam się usłyszeć niczego nowego. Jestem przekonany, że i tak zrobimy to po mojemu.*
- *To ja, oczywiście, zdaję sprawozdania i kontroluję przebieg wszystkich spotkań. W końcu porządek obrad należy do mnie, a ja przemyślałem już każdy punkt.*

II. PRZYWÓDZTWO W POSTAWIE SŁUŻBY

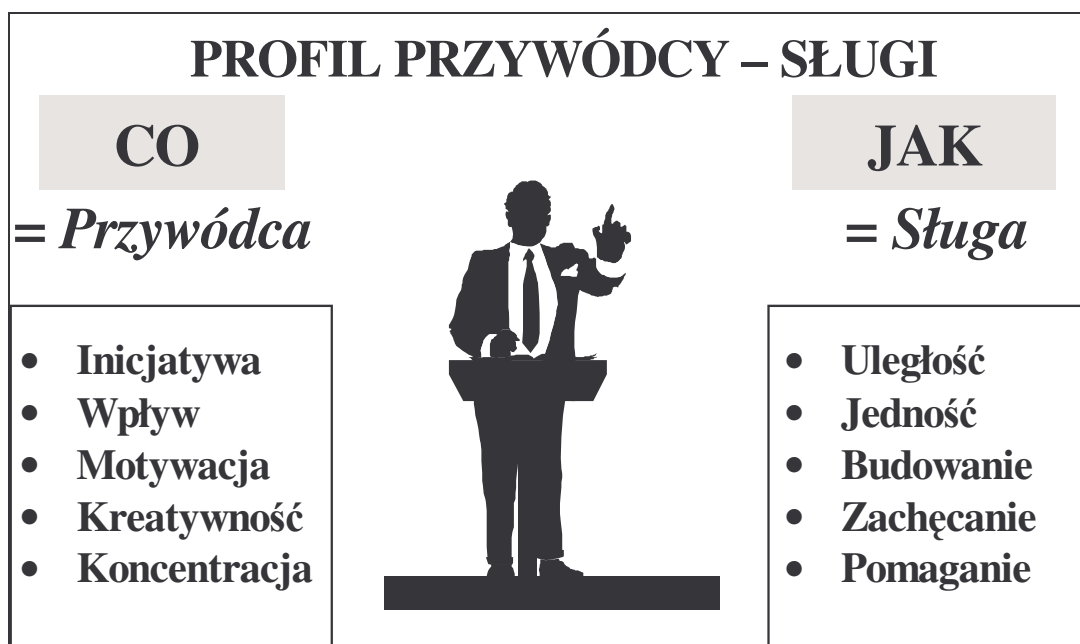
Jezus poświęcił czas na dokładne wyjaśnienie światowego modelu przywództwa (Mat. 20:25-28). Oświadczył: „*Nie tak będzie u was*” i wyraźnie stwierdził, że uczniowie nie powinni nigdy stosować surowych, egoistycznych metod przywództwa. Uczniowie Jezusa powinni raczej być „sługami wszystkich”.

A. Postawa służby i przywództwo mogą współistnieć

Wstępny rzut oka na słowa „służba” i „przywództwo” może sugerować coś ze sobą sprzecznego. Z jednej strony sługa to ktoś zatrudniony przez kogoś innego, wykonujący wolę swego pracodawcy. Zależy od tego bezpieczeństwo oraz godność wynajętego sługi. Służba oznacza wykonywanie poleceń, pozycję podporządkowania i uległość ducha.

Przywództwo, przeciwnie, oznacza inicjatywę. Wiąże się z kierowaniem, wpływem i motywacją. Wymaga działań wstępnych, kreatywności, koncentracji i budowania innych tak, by razem mogli stworzyć coś więcej niż w pojedynkę. Przywództwo to *świadomość kierunku, w jakim się zmierza i umiejętność inspirowania innych do podążania w tym samym kierunku.*

Ilustracja 3.1 Przywódca-sługa



Jak więc te dwie postawy mogą ze sobą harmonizować? Podczas gdy przywództwo odpowiada na pytanie, czym jest nasza praca, służba zasadniczo zajmuje się sposobem jej wykonania (potrzeby innych). Stoimy na czele jako słudzy. Przywództwo w sensie światowym nie wymaga

postawy służebnej. Jednak w wypadku pomnażania ruchów zakładania kościołów jest to konieczność.

B. Chrześcijańskie zasady dotyczące motywacji i przywództwa

- Ludzie zostali stworzeni na obraz Boży, stąd posiadają wrodzoną wartość (1 Mojż. 1:27-28).
- Ludzie mają motywację do doskonałości, gdy towarzyszy im świadomość, że wszystko ma być na chwałę Bożą (Kol. 3:23).
- Ludzie nie będą wzrastać ani się rozwijać, dopóki nie okaże się im zaufania i nie da prawa zarówno do sukcesu, jak i do porażki.
- Przywódca jest ustanowiony przez Boga i od Niego pochodzi jego władza (Rzym. 13:1).
- Dobrzy przywódcy postrzegają innych jako przyjaciół, nie jako poddanych, i traktują ich w duchu otwartości i pokory (Jan 15:15).

III. NAUCZANIE NOWOTESTAMENTOWE NA TEMAT PRZYWÓDZTWA W POSTAWIE SŁUŻBY

Jezus i apostołowie nie tylko nauczali o przywództwie w postawie służby, lecz także pokazywali je na przykładzie własnego życia. Ich przykład powinien stanowić wyzwanie dla naszej współczesnej służby.

A. Przykład i nauczanie Jezusa

Przywództwa Jezusa nie cechował egoizm (Mat. 20:25-28; Jan 13:1-16). Jezus zrezygnował z zaszczytów, aby służyć – najbardziej plastyczna jest scena w sali na górze, gdy mył nogi uczniom. Jego służba doprowadziła go w końcu do fizycznej śmierci za tych, o których się troszczył (Filip. 2:1-11). Przyjął postać sługi po to, by ponieść ciężar naszych grzechów. Zapraszał zgubionych, aby przyszli do Niego i znaleźli odpoczynek od swoich ciężarów. Powiedział: *„Przyjdźcie do Mnie wszyscy, którzy utrudzeni i obciążeni jesteście, a Ja was pokrzepię. Weźcie moje jarzmo na siebie i uczcie się ode Mnie, bo jestem cichy i pokorny sercem, a znajdziecie ukojenie dla dusz waszych. Albowiem jarzmo moje jest słodkie, a moje brzemie lekkie”* (Mat. 11:28-30).

Jako wybitny przywódca Jezus zapoczątkował najbardziej zdumiewający ruch wszechczasów, ruch kościoła ogólnoświatowego. Mimo to sam wyraźnie był sługą. Na ironię zakrawa fakt, że właśnie z pozycji sługi Jezus zapoczątkował ruch, który dziś jest przedmiotem naszych dyskusji.

Jezus nazywa swoich uczniów „przyjaciółmi”, a siebie samego „sługą” (Jan 15:15). Uczniowie nie domagali się tego. Rola uczniów wymagała najgłębszego szacunku i posłuszeństwa. W zwykłych relacjach role te są na ogół odwrócone. Przywódca wymaga szacunku i posłuszeństwa, podczas gdy uczniowie szukają przyjaciela i sługi.

Jezus nauczał też swoich uczniów o tym, jak ważne jest przywództwo w postawie służby. W Ewangelii Mateusza 20:25-28 ostrzegł ich, by nie naśladowali światowego systemu przywództwa. Zamiast tego postawił przed nimi wyzwanie, by idąc za Jego przykładem poświęcali swoje życie na szukanie i ratowanie zgubionych.

B. Przykład i nauczanie Pawła

Być może najlepszy przykład służebnej postawy Pawła można zauważyć w jego drugim liście do Tesaloniczan. Zwróć uwagę, jak opisał swoją służbę w ich gronie:

„Nie szukając ludzkiej chwały ani pośród was, ani pośród innych. A jako apostołowie Chrystusa mogliśmy być dla was ciężarem, my jednak stanęliśmy pośród was pełni skromności, jak matka troskliwie opiekująca się swoimi dziećmi. Będąc tak pełni życzliwości dla was, chcieliśmy wam dać nie tylko naukę Bożą, lecz nadto dusze nasze, tak bowiem staliście się nam drogą. Pamiętajcie przecież, bracia, naszą pracę i trud. Pracowaliśmy dniem i nocą, aby nikomu z was nie być ciężarem. Tak to wśród was głosiliśmy Ewangelię Bożą” (1 Tes. 2:6-9).

Paweł wyraźnie odczuł, że jego pozycja apostoła uprawniała go raczej do służenia innym i noszenia ich ciężarów niż do bycia obsługiwanym. Nauczał nas tego samego:

- „A my, którzy jesteśmy mocni w wierze, powinniśmy znosić słabości tych, którzy są słabi, a nie szukać tylko tego, co dla nas dogodne” (Rzym. 15:1).
- „Prosimy was, bracia, upominajcie niekarnych, pocieszajcie małodusznych, przygarniajcie słabych, a dla wszystkich bądźcie cierpliwi!” (1 Tes. 5:14).
- „Bracia, a gdyby komu przydarzył się jaki upadek, wy, którzy pozostajecie pod działaniem Ducha, w duchu łagodności sprowadźcie takiego na właściwą drogę. Bacz jednak, abyś i ty nie uległ pokusie. Jeden drugiego brzemiona noście i tak wypełniajcie prawo Chrystusowe” (Gal. 6:1,2).

C. Przykład i nauczanie Piotra

W pierwszym ze swoich listów Piotr stawia sprawę jasno: od przywódców w kościele oczekuje się, że będą przywódcami-sługami (1 Piotra 5:1-4). Paweł powołuje się na fakt, że jest naocznym świadkiem Chrystusowych cierpień i nawet czyni aluzję do nauk Jezusa o przywództwie (Mat. 20:25-28) pouczając starszych, by nie „ciemieżyli” osób powierzonych ich opiece.

Życie Piotra potwierdza, że wierzył w to, czego nauczał. Znosił wielkie cierpienia w służbie dla Pana. Tradycja podaje, że został ukrzyżowany do góry nogami *na własną prośbę*, ponieważ nie uważał siebie za godnego ukrzyżowania w takiej samej pozycji jak Chrystus.

IV. ZASTOSOWANIE

Przywództwo w postawie służby jest biblijnym podejściem do przywództwa. Mówiąc prosto, przywództwo w postawie służby oznacza, że przywódca stawia dobro swoich uczniów przed własnym. Przywódcy chrześcijańscy są po pierwsze i najważniejsze sługami. Zastraszenie, poczucie wyższości i przemoc w żadnym wypadku nie powinny cechować chrześcijańskiego przywódcy (Mat. 20:25-28, 1 Piotra 5:1-7). Chrześcijański przywódca nie jest „władcą” w sensie dyktatora [słowo „rządzić” (grecki rdzeń *arch*) nigdzie w Nowym Testamencie nie opisuje relacji między chrześcijanami. Jest on raczej sługą.

Przywództwo w postawie służby oznacza, że przywódca stawia dobro swoich uczniów przed własnym.

Cechy i charakterystyka przywódcy-sługi

- Przywódca-sługa zachowuje i buduje jedność (Efez. 4:3). Unika zbędnych sprzeczek o prawo własności, zasługi czy terytorium.
- Przywódca-sługa nie czuje się zagrożony mocnymi stronami ani osiągnięciami innych. Raczej uznaje wartość tych mocnych stron i posługuje się nimi do osiągnięcia celów grupy.
- Przywódca-sługa buduje innych. Zachęca i podnosi na duchu innych we wszelki możliwy sposób. Cieszy się ze zwycięstw innych, choćby były one niewielkie.
- Przywódcy-słudzy są przewidujący i uprzedzają wypadki, zachowując przy tym pokorę i troskę o innych.
- Przywódcy-słudzy zawsze wyrażają się o innych dobrze.
- Przywódca-sługa stara się zbudować szeroką bazę przywódców-współpracowników.
- Przywódcy-słudzy uznają władzę i posługują się nią właściwie (pod względem pozycji, relacji, doświadczenia, władzy osobistej i duchowej).
- Przywódca-sługa nie buduje swego znaczenia, wartości czy opinii na stanowisku, jakie zajmuje.
- Przywódca-sługa nie podejmuje decyzji w oparciu o swoje postępy, awans, wygodę, wzrost władzy czy wyższe stanowisko kosztem tych, którym służy.
- Zaangażowanie przywódcy-sługi w postęp jego uczniów, ich służbę i wzrost jest kluczowym wyrazem jego miłości.
- Przywódca-sługa rozwija innych przywódców-sługi w celu dostarczenia silnej bazy przywództwa dla nowych, pomnażających się kościołów.

KONKLUZJA

Postawa przywódcy-sługi opiera się na zrozumieniu, że jego zadaniem jest prowadzenie innych do wykonywania tego, czego chce od nich Bóg. Jego praca nie polega na „ciężeniu” innych czy nakłanianiu ludzi do robienia tego, co on uważa za najlepsze. Ma on raczej budować innych we wszystkich dziedzinach życia i służby. Miarą sukcesu przywódcy-sługi są osiągnięcia w życiu tych, których prowadzi.

Przywódcą-sługą musi budować innych we wszystkich dziedzinach życia i służby.

Przywódcą-sługą zdaje sobie sprawę, że przed Bogiem znajduje się on na tym samym poziomie co ci, których prowadzi. Jego władza przywódcza tak naprawdę nie jest jego, lecz pochodzi od Boga, stąd nie może się nią posługiwać tak, jak mu się podoba. Musi wykorzystywać swoją władzę w taki sam sposób jak Jezus, jako sługa tych, których prowadzi.

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Dlaczego trudno jest przywódcy być przywódcą-sługą?
- Jakie są pewne ciężary, które założyciel kościoła powinien chętnie nosić zamiast innych?
- Opisz sylwetkę przywódcy-sługi.
- Jakie zmiany w swoim życiu i służbie musisz wprowadzić, aby być lepszym przywódcą-sługą?

PLAN DZIAŁANIA

Wypełnij Dodatek 6A „Lista kontrolna przywódców”. Oceń własny styl przywództwa w oparciu o wyniki z tej listy. Ustal, jakie dziedziny w swoim życiu i służbie powinieneś zmienić jako przywódca.

BIBLIOGRAFIA

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



Lista kontrolna przywódców

Posłuż się zamieszczoną niżej tabelą do oceny swoich cech jako przywódcy zakładania kościoła. Zakreśl liczbę od 1-5, która najlepiej oddaje stopień trafności danego stwierdzenia w odniesieniu do siebie. Pożyteczna może się też okazać uczciwa ocena twojej osoby przez kogoś ci znanego i zaufanego, np. współmałżonka czy duchowego przyjaciela. Następnie porównaj wyniki w celu ustalenia punktów, w których się ze sobą zgadzacie lub nie. Dzięki temu zechcesz być może wprowadzić pewne zmiany w swoim stylu służby po to, by zwiększyć swoją skuteczność w zakładaniu kościołów.

Zakreśl jedną liczbę przy każdym pytaniu

	Słabo					Bardzo dobrze				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Zawsze jestem skłonny do ponoszenia z wiarą ryzyka dla Boga.										
2. Posiadam zdolność przekazywania innym wizji od Boga.										
3. Jestem zaangażowany w ewangelizację, zakładanie kościoła i grup komórkowych.										
4. Lubię przejmować inicjatywę.										
5. Jestem skłonny i zdolny do rozwiązywania konfliktów między ludźmi.										
6. Potrafię wytworzyć w innych poczucie własności służby.										
7. Potrafię zrobić użytek z duchowych darów i zdolności innych.										
8. Chodzę z Chrystusem.										
9. Jestem przywódcą-sługą.										
10. Mam pełne poparcie i współpracę ze strony swojej rodziny.										
11. Mam dobre relacje z ludźmi nie chodzącymi do kościoła i nie nawróconymi.										
12. Wyzwania traktuję raczej jako „możliwości” niż „problemy”.										
13. Czuwam nad wykonaniem celów, które wyznaczyłem wraz z innymi.										
14. Jestem elastyczny, gdy czasy są trudne.										
15. Mam powołanie od Boga do zakładania kościołów.										
16. Potrafię przekazywać zadania.										
17. Uczę innych skuteczniejszego wykorzystywania ich darów.										

PRZYWÓDZTWO

7

LEKCJA

Dynamika przywództwa

Cel lekcji

Celem tej lekcji jest wyjaśnienie wzajemnych powiązań między przywódcą, grupą a zadaniem oraz ich wpływu na proces zakładania kościołów.

Główne punkty

- Na sukces przywództwa składa się przywódca, grupa i zadanie.
- Różne style przywództwa są odpowiednie w różnych sytuacjach, ale prowadzenie grupy zakładającej kościół powinno skupiać się na grupie.

Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Znać swój naturalny styl przywództwa.
- Stać się bardziej „ukierunkowanym na grupę” w swoim przywództwie.

WPROWADZENIE

Co sprawia, że niektórzy przywódcy odnoszą sukces, a inni porażkę? Dlaczego wielu przywódców świetnie sobie radzi w niektórych sytuacjach, a w innych nie? Czy możliwe jest opisanie idealnego przywódcy, który odnosziłby sukcesy we wszystkich sytuacjach i wszystkich kulturach? Czy możemy wygłaszać odważne stwierdzenia typu: „Przywódcą musi zawsze...”? Wielu próbowało to robić i nie udawało im się. Analizie przywództwa, która bierze pod uwagę jedynie umiejętności i kwalifikacje przywódcy, brakuje istotnego elementu równowagi.

Odpowiedź na powyższe pytania jest złożona, gdyż na skuteczność przywódców wpływa kilka czynników, z których jego umiejętności stanowią tylko część. Przywództwo polega raczej na wzajemnym powiązaniu trzech czynników, co widać na ilustracji 7.1:

- Charakterystyka przywódcy.
- Charakterystyka grupy.
- Charakter zadania.

Aby przywódca mógł poprowadzić swoją grupę do pomyślnego wykonania zadania, muszą się ze sobą zgadzać trzy czynniki. Przywódca musi potrafić poprowadzić grupę i rozumieć, jak podejść do zadania. Grupa musi być w stanie wykonać zadanie i chcieć iść za przywódcą. Jeśli chcemy się upewnić, czy grupa zaangażowana w zakładanie kościoła jest odpowiednio przygotowana do zadania, musimy ocenić powiązania między tymi trzema elementami.

Aby przywódca mógł poprowadzić swoją grupę do pomyślnego wykonania zadania, muszą się ze sobą zgadzać trzy czynniki.

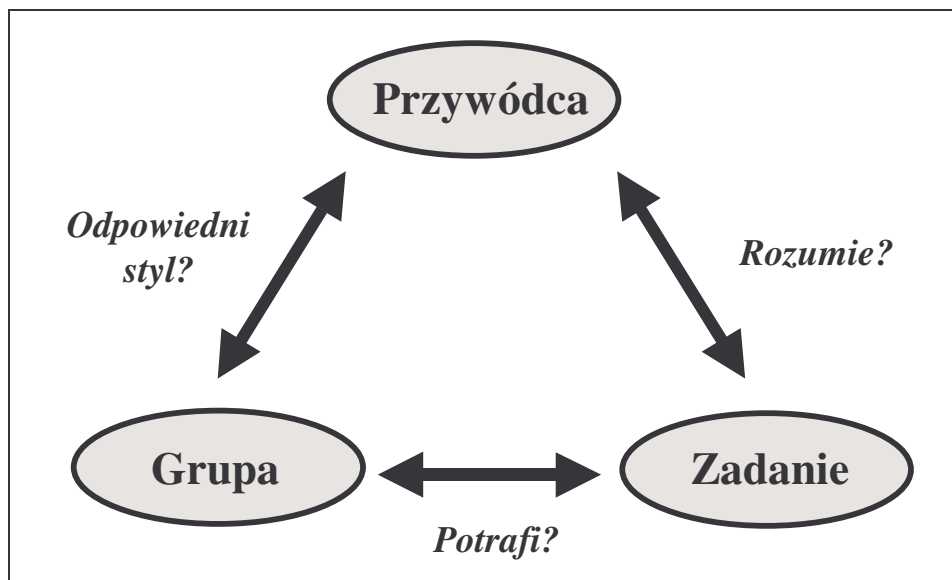
I. CHARAKTERYSTYKA PRZYWÓDCY

Osoba przywódcy jest najważniejszym, choć nie jedynym, czynnikiem w procesie przywództwa. Bez przywództwa niewiele się dzieje, a dobry przywódca potrafi wszystko zmienić. Niekiedy grupa nie posiada określonego przywódcy. Jest to powszechny problem w służbie – nikt się nie kwapi do objęcia przywództwa. Jeśli mimo to grupa wykonuje swoje zadanie, to prawdopodobnie jeden lub więcej członków grupy spełnia rolę przywódcy – nawet jeśli się tego nie dostrzega. W rzeczy samej bywają sytuacje, w których kilka osób zgodnie kieruje danym zadaniem i celowo nie wybiera żadnego przywódcy. Jednak to rozwiązanie sprawdza się czasami – na ogół trudno jest dokonać w czymkolwiek postępów bez jednej osoby koordynującej i pilnującej wcielania w życie decyzji grupy.

Jest to główna przyczyna, dla której komitety nie cieszą się dobrą opinią – nie dokonują one wielkich osiągnięć.

Lekcja ta zakłada, że twoja grupa zakładająca kościół ma przywódcę – nawet jeśli różnica w stopniu władzy między przywódcą a pozostałymi członkami jest minimalna. Zakładamy też, że ty właśnie jesteś tym przywódcą i pragniesz osiągać w tej dziedzinie lepsze wyniki. Jakie są ważne czynniki w związku między przywódcą, grupą a zadaniem?

Ilustracja 7.1 Trzy czynniki sukcesu przywódcy



A. Osoba przywódcy

Charakterem przywódcy zajęliśmy się w poprzednich lekcjach, dlatego tutaj tylko o tym wspomnimy. Nie oznacza to, że nie jest on ważny. Przeciwnie, jeśli mamy do czynienia z duchowym zadaniem zakładania kościołów, serce przywódcy jest prawdopodobnie jedynym najważniejszym czynnikiem, od którego zależy sukces grupy. Dlatego ma to takie znaczenie dla Pana i powinno też dla nas być najwyższym priorytetem (1 Sam. 16:7).

W oparciu o to, co powiedzieliśmy w poprzednich lekcjach poświęconych przywództwu w podręczniku drugim, rozważ następujące sprawy:

- Do jakiego stopnia pasujesz do sylwetki przywódcy w kontekście zakładania kościoła omówionej w sekcji „Przywództwo”, lekcja 2 „Sylwetka przywódcy”?
- Oczywiście nikt nie pasuje idealnie do tej sylwetki. Jak ty jako przywódca radzisz sobie z dziedzinami, w których nie jesteś utalentowany?
- Czy przestrzegasz biblijnych zasad przywództwa w sekcji „Przywództwo”, lekcja 1 „Biblijne zasady przywództwa”?

B. Relacje przywódcy z grupą

Style przywództwa są różne dla różnych przywódców i sytuacji. Ilustracja 7.2 przedstawia pięć popularnych stylów przywództwa. Style te mogą się wahać od „skupionego na przywódcy” do „skupionego na grupie” w zależności od tego, na ile przywódca dzieli się kontrolą z grupą.

Można się spierać, że jest czas i miejsce na każdy z tych pięciu stylów przywództwa. Jednak koniec tej skali oznaczający skupienie na przywódcy w normalnych warunkach jest odpowiedni tylko wtedy, gdy grupie brak dojrzałości lub zrozumienia do podejmowania trafnych decyzji lub w sytuacji kryzysowej.

Jest czas i miejsce na każdy z tych pięciu stylów przywództwa.

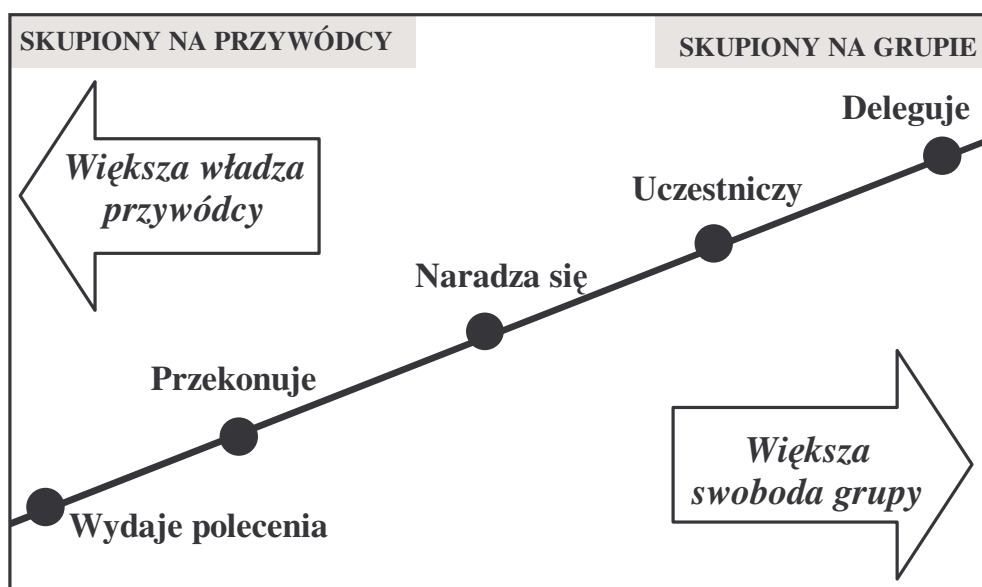
Dla osiągnięcia celu zakładania kościoła potrzebny jest odpowiedni poziom dojrzałości i duchowości ze strony wszystkich usługujących i kierujących pracą. Dlatego przywódca grupy zakładającej kościół powinien zakładać posługiwanie się głównie stylami przywództwa „skupionymi na grupie”. Problem pojawia się wówczas, gdy przywódca nowo zakładanego

kościół czuje się swobodnie tylko w stylach skupionych na osobie przywódcy. W takim przypadku przywódca ma cztery opcje. Może on:

- Nauczyć się zmieniać swój styl
- Zrezygnować z roli przywódcy
- Pracować w pojedynkę
- Budzić frustrację w całej grupie i hamować zakładanie kościoła

Przyglądając się ilustracji 7.2 i zapoznając z omówieniem poszczególnych stylów przywództwa oceń preferowany przez siebie styl. Używamy określenia „preferowany”, ponieważ większość przywódców, choć potrafi operować szeregiem różnych stylów, najswobodniej czuje się w jednym z nich.

Ilustracja 7.2 Pięć popularnych stylów przywództwa



1. *Wydawanie poleceń*

Przywódcy określają problemy, rozważają opcje, wybierają jedno rozwiązanie i mówią swoim uczniom, co mają robić. Mogą brać pod uwagę poglądy członków, lecz członkowie nie uczestniczą bezpośrednio w podejmowaniu decyzji.

2. *Przekonywanie*

Przywódcy podejmują decyzje i próbują przekonać członków grupy do ich przyjęcia. Przywódcy posługujący się tym stylem mogą wskazywać, że brali pod uwagę cele danej organizacji i interesy członków grupy. Wskazują nawet na korzyści dla członków płynące z podjęcia danej decyzji.

3. *Naradzanie się*

Członkowie grupy od początku mają szansę wywierać wpływ na podejmowanie decyzji. Przywódcy posługujący się tym stylem przedstawiają problemy i ich tło. Zapraszają grupę do proponowania działań alternatywnych. Następnie wybierają najbardziej obiecujące rozwiązanie.

4. *Uczestnictwo*

Przywódcy uczestniczą w dyskusji w stopniu zbliżonym do innych członków i z góry zgadzają się na realizację takiej decyzji, jaką podejmie grupa.

5. *Delegowanie*

Przywódcy wyznaczają granice rozwiązywania danych problemów czy wykonywania zadań. Następnie przekazują grupie opracowanie rozwiązań czy realizację zadań.

Miejmy na uwadze, że żaden z tych pięciu stylów nie jest z natury właściwy lub niewłaściwy. Wojsko na przykład odnosi wielkie sukcesy *mówiąc* żołnierzom, co mają robić i nie udzielając im prawa dyskusji. Nawet w różnych przypadkach zakładania kościołów mogą się zdarzyć okresy, kiedy najlepszym i najprostszym rozwiązaniem jest podejmowanie przez przywódcę pewnych decyzji bez konsultacji z grupą. Ma to miejsce na ogół wtedy, gdy istnieje pilna potrzeba podjęcia *natychmiastowej* decyzji. Jednak we wszystkich sytuacjach oprócz tych wyjątkowych przywódca zakładanego kościoła powinien konsultować się ze swoimi współpracownikami. Dobry przywódca powinien wiedzieć, kiedy każdy z tych stylów przywództwa jest właściwy i wzrastać w swojej zdolności posługiwania się stylem innym niż jego naturalny w razie potrzeby.

Przywódca zakładanego kościoła powinien na ogół konsultować się ze swoimi współpracownikami.

C. Rozumienie zadania przez przywódcę

Powinno być rzeczą oczywistą, że przywódca rozumie zadanie, jakie należy wykonać oraz wie, jak to zrobić. Mimo to przywódców niejednokrotnie wyznacza się na podstawie cech osobowości lub zdolności przywódczych w przeszłości, nawet jeśli nie rozumieją aktualnego zadania. Niektórzy mogą mieć dość inteligencji, uczyć się szybko i odnieść sukces, wielu jednak zawodzi w tej sytuacji. Jest ze wszech miar wskazane, by przywódca dokładnie rozumiał zadanie.

Zakładanie kościołów jest zadaniem zbyt wielkiej wagi, by powierzać je przywódcom, którzy go nie rozumieją lub nie chcą się niczego w tej kwestii nauczyć. W rzeczy samej rzadko się zdarza, by przywódca, który się nie uczy, poprowadził grupę do pomyślnego wykonania jej zadania. Dlatego przywódca nowo zakładanego kościoła *musi* rozumieć proces zakładania i poszerzać zakres swojej wiedzy. Rola przywódcy jest kluczowa. Jeśli przywódca opiera się na błędnych założeniach lub pomysłach, nowy kościół prawdopodobnie poniesie porażkę.

Przywódca nie musi wiedzieć *wszystkiego* o zakładaniu kościołów. Gdyby tak było, nigdy nie założono by nowego kościoła z powodu braku przywódców. Podobnie też przywódca nie musi wiedzieć więcej niż pozostali członkowie grupy. Być może inny członek jest ekspertem w dziedzinie zakładania kościołów, ale nie ma szczególnych uzdolnień przywódczych. Najlepszym rozwiązaniem w tej sytuacji jest objęcie przywództwa tej grupy przez bardziej uzdolnionego przywódcę, ale trzeba się przy tym upewnić, czy przyjmie on styl „skupiony na grupie” tak, by grupa mogła skorzystać z doświadczenia członka(ów) dysponujących szerszą wiedzą.

Przywódca nie musi wiedzieć *wszystkiego* o zakładaniu kościołów.

II. CHARAKTERYSTYKA GRUPY

Pod pojęciem „grupy” rozumiemy „wszystkie osoby prowadzone przez przywódcę”. Ten czynnik może leżeć poza zasięgiem kontroli przywódcy. Można pracować z ludźmi, których się nie wybrało, lecz Bóg zebrał was razem. Bez względu na to, czy osobiście wybierałeś członków grupy, czy nie, możesz podnieść jakość swego przywództwa i sukces grupy mając świadomość, jaki charakter ma twoja grupa.

Grupa zakładająca kościół musi prowadzić pobożne życie i potrafić wykonywać podstawowe funkcje typu ewangelizacja, prowadzenie w uczniostwie i budowanie relacji. Jeśli członkowie mają uzdolnienia w tych dziedzinach, twoje zadanie jako przywódcy będzie po prostu polegało na tym, by skupić ich uwagę na celu zakładania kościoła. Jeśli w jednej lub większej ilości dziedzin występuje jakiś brak, będziesz musiał znaleźć sposób, by rozwinąć kompetencje w tych zadaniach. Stąd uważna ocena grupy przyniesie wiele korzyści i umocni jej szanse na założenie silnego, rosnącego kościoła. Istnieje kilka dziedzin do rozpatrzenia.

Jeśli grupa wykazuje brak w danej dziedzinie, przywódca musi rozwinąć jej kompetencje.

A. Umiejętności i zdolności członków grupy

Przyjrzyj się grupie, z którą pracujesz i zastanów się nad poniższymi pytaniami:

- Jakie doświadczenie członkowie grupy mają w ewangelizacji, prowadzeniu w uczniostwie itp.? Czy musisz się skupić na szkoleniu?
- Pod jakimi względami niektórzy z nich są gotowi do tego, by postać ich do służby?
- Czy członkowie twojej grupy są świadomi swoich darów duchowych?

Odpowiedź na te pytania będzie miała wpływ na postęp grupy. Nie można prowadzić grupy tam, gdzie nie jest przygotowana do pójścia. Jeśli w twojej grupie brakuje umiejętności do służby, musisz ją przygotować.

B. Zaangażowanie członków grupy w wykonywanie zadania

Być może masz grupę uzdolnionych współpracowników. Niektórzy zakładali już może kościoły, inni są doświadczeni ewangelistami lub przywódcami grup komórkowych. Możliwe jednak, że członkowie twojej grupy nie mogą uczestniczyć w zadaniu z powodu innych zobowiązań.

- Czy godziny pracy kolidują z terminem spotkań i zajęć w służbie?
- Czy obowiązki rodzinne rozpraszają członków grupy?
- Czy członkowie uważają, że nowo zakładany kościół ma priorytetowe znaczenie?

Możliwe, że członkowie grupy są zaangażowani w zakładanie kościoła, lecz mają zupełnie odmienne koncepcje dotyczące modelu nowego kościoła. Być może oczekują innego stylu służby lub mają sprzeczne wizje kościelnej struktury. Problem ten pojawi się prawdopodobnie w sytuacji, gdy twój zespół nie opracował jasnego planu i strategii. Będziesz mieć wielkie trudności z posuwaniem grupy do przodu, dopóki nie będzie między wami zgody w kwestii celu, do jakiego zmierzacie.

C. Relacje pomiędzy członkami

Przywództwo to w głównej mierze zarządzanie ludźmi. Znaczna część służby polega na radzeniu sobie z innymi. Jeśli są jakieś problemy w relacjach pomiędzy osobami, z którymi pracujesz, wcześniej czy później wywrze to wpływ na zadaniu. Przywódcy muszą stale kontrolować relacje między członkami grupy. Jeśli brak w niej wzajemnego zaufania, może to prowadzić do zahamowania postępu. Jeśli członkowie rywalizują o uznanie czy stanowisko, autentyczna współpraca będzie niemożliwa. Różne motywacje i ukryte programy mogą nieświadomie kolidować z celem.

Niewykluczone, że jeden lub więcej członków grupy nie potrafi się porozumieć z przywódcą. Problem ten często pojawia się wtedy, gdy style przywództwa są sprzeczne z oczekiwaniami. Przywódca może się posługiwać stylem typu wydawanie poleceń w grupie ceniącej swobodę, co wywoła w członkach poczucie lekceważenia. W przeciwnym wypadku przywódca może powierzać grupie decyzje, które wymagają raczej silniejszego ukierunkowania ze strony przywódcy. Wtedy grupa poczuje się zakłopotana lub nie będzie wiedziała, co zrobić. Obydwie sytuacje wymagają rozwiązania i osiągnięcia rozsądnego kompromisu.

W jaki sposób jako przywódca innych radzisz sobie z konfliktami międzyosobowymi? Doświadczony przywódca udziela następującej rady:

Gdy czuję napięcie między osobami, które prowadzę lub gdy ktoś wykazuje „niszczącą” gorliwość w kwestii określonego punktu widzenia, staram się zadać sobie pytanie: „O co tutaj chodzi?” Często pod powierzchnią nurtują urazy, obawy czy sprawy osobiste, które dają o sobie znać w nietypowy sposób. Możliwe, że obraziłem daną osobę lub że czuje się ona niedoceniana przez grupę. Spędzając trochę więcej czasu z kimś, po kim widać, że gnębi go jakiś problem, dając mu może szansę otworzenia się, często mogę zapewnić go o jego wartości i akceptacji z mojej strony i ze strony grupy. Nierzadko to wszystko, co jest potrzebne do poprawy harmonii między nami.

Sprzeczność stylów przywództwa z oczekiwaniami grupy jest częstym źródłem problemów.

III. CHARAKTER ZADANIA

Trzecim czynnikiem istotnym w przywództwie jest zadanie. Jest to cel istnienia grupy. Ważne jest, by każdy członek jasno rozumiał zadanie. Obowiązek bezustannego przypominania członkom o celu spada właśnie na barki przywódcy.

Wyjaśnienie zadania jest obowiązkiem przywódcy.

Istnieją dwie skrajności:

- 1) porażka w wyraźnym przypominaniu grupie celu oraz
- 2) przecenianie zadania ze szkodą dla relacji w grupie.

Pierwsza skrajność powoduje, że grupa błędzi wykonując nieistotne zajęcia lub tak troszczy się o siebie, że zapomina o zgubionych, do których Pan ją posłał. Druga skrajność prowadzi do zranienia i niezdolności utworzenia modelu chrześcijańskiej społeczności.

Waszym zadaniem jest zakładanie kościołów aż do nasycenia. Jako przywódca musisz wciąż sprawdzać, czy twoja grupa robi postępy w zakładaniu kościoła. Dokonane przez ciebie badania pomagają ci zrozumieć twoją konkretną sytuację i skupić twoje wysiłki na sprawach istotnych. Poza wiedzą wyniesioną z twoich badań powinieneś zastanowić się, jak poniższe zagadnienia wpływają na trudności w zakładaniu kościoła na twoim obszarze docelowym oraz odpowiednio dostosować swoje oczekiwania.

Jako przywódca musisz wciąż sprawdzać, czy twoja grupa robi postępy w zakładaniu kościoła.

- Czy zakładasz kościół wśród ludzi opornych czy otwartych?
- Czy ty lub członkowie twojej grupy jesteście wśród tych ludzi „osobami z zewnątrz” lub „obcymi”?
- Czy sytuacja ekonomiczna utrudnia zadanie zakładania kościoła?
- Czy posiadasz wystarczająco dużo informacji o twojej sytuacji? Czy ty i twoja grupa rozumiecie swoje zadanie?
- Czy posiadasz jasny plan i strategię, która bierze pod uwagę wyniki twoich badań?
- Czy są jakieś szczególne siły duchowe, z którymi trzeba się zmierzyć?
- Czy są jakieś presje polityczne wywierające wpływ na daną sytuację?
- Czy dysponujesz zasobami niezbędnymi do wypełnienia zadania?
- Pod jakimi względami Bóg przygotował ciebie i twoją grupę do tego zadania?
- Czy są jakieś „otwarte drzwi”, które okazują się skuteczne w waszym działaniu i które powinieneś pełniej wykorzystać?
- Czy osoby, do których dotarła twoja grupa, wzrastają i są prowadzone w uczniostwie w Panu? Jakie poprawki musisz wprowadzić w swojej strategii, aby lepiej im pomóc?

KONKLUZJA

Jak widzisz, istnieje wiele czynników wpływających na proces przywództwa. Jako założyciel kościoła musisz zwracać uwagę na swoje własne umiejętności i zdolności przywódcze, prowadzić i szkolić swoją grupę oraz kontrolować różne aspekty zadania. Plan działania zamieszczony na końcu tej lekcji pomoże ci dokonać oceny czynników w twojej sytuacji.

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Jakie są trzy główne czynniki mające wpływ na sukces przywódcy?
- Jaki jest typowy styl świeckiego przywództwa w twoim kraju?
- Jaki jest typowy styl przywództwa w waszych kościołach?
- Jaki styl przywództwa stosowali przywódcy chrześcijańscy, którzy w przeszłości wywarli na ciebie największy wpływ?

PLAN DZIAŁANIA

Napisz sprawozdanie na temat różnych czynników w twojej sytuacji jako przywódcy odpowiadając na poniższe pytania. Przekaż to sprawozdanie swemu doradcy i omówcie je wspólnie przed kolejną sesją szkoleniową.

- 1) Opisz siebie jako przywódcę
 - Jakim stylem przywództwa najczęściej się posługujesz?
 - Jakie ograniczenia u siebie dostrzegasz? Jak możesz je nadrobić?
- 2) Opisz swoją grupę
 - Opisz jej zdolności i umiejętności.
 - Jaki jest jej stopień zaangażowania w zadanie?
 - Czy są jakieś konflikty międzyosobowe, które należy załagodzić?
- 3) Opisz swoje zadanie
 - Czy zakładasz kościół wśród ludzi opornych czy otwartych?
 - Czy ty lub członkowie twojej grupy jesteście wśród tych ludzi „osobami z zewnątrz” lub „obcymi”?
 - Czy sytuacja ekonomiczna utrudnia zadanie zakładania kościoła?
 - Czy posiadasz wystarczająco dużo informacji o twojej sytuacji? Czy ty i twoja grupa rozumiecie swoje zadanie?
 - Czy posiadasz jasny plan i strategię, która bierze pod uwagę wyniki twoich badań?
 - Czy są jakieś szczególne siły duchowe, z którymi trzeba się zmierzyć?
 - Czy są jakieś presje polityczne wywierające wpływ na daną sytuację?
 - Czy dysponujesz zasobami niezbędnymi do wypełnienia zadania?
 - Pod jakimi względami Bóg przygotował ciebie i twoją grupę do tego zadania?
- 4) Konkluzja
 - W świetle zdobytej właśnie wiedzy na czym musisz się skupić?
 - Jaki styl przywództwa byłby najskuteczniejszy w twojej sytuacji i dlaczego?

BIBLIOGRAFIA

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. (użyto za zgodą)

PRZYWÓDZTWO

8

LEKCJA

Style interakcji

**Cel lekcji**

Celem tego warsztatu jest przedstawienie stylów interakcji po to, by dać przywódcy układ odniesienia przydatny w zrozumieniu, jak najskuteczniej może pracować z innymi.

**Główne punkty**

- Style interakcji to nie to samo, co style przywództwa, mają one jednak wpływ na przywództwo.
- Wszystkie style interakcji mają swoje mocne i słabe strony.

**Pożądane rezultaty**

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Znać swój własny styl interakcji z innymi.
- Rozumieć, jak rodzą się konflikty z powodu różnych stylów interakcji.
- Ustalić jeden sposób podniesienia skuteczności swojej interakcji z innymi.

**Propozycje dla prowadzących nauczanie**

Niniejsza lekcja stanowi połączenie lekcji i warsztatu. Uczestnicy oceniają własne style interakcji posługując się ilustracją 8.1 (poświęć na to ćwiczenie 15 minut). Następnie powracają do wyników oceny przy wyjaśnianiu poszczególnych stylów interakcji. Lekcję tę najlepiej przeprowadzić posługując się dyskusją między uczestnikami i prowadzącym nauczanie.

WPROWADZENIE

Przywódtwo jest procesem społecznym. Przywódcy mają do czynienia z ludźmi, a na ich skuteczność w dużej mierze wpływają relacje międzypersonalne. Na twoją efektywność jako założyciela kościołów wielki wpływ wywiera twoja zdolność rozumienia i odnoszenia się do innych ludzi. *Style interakcji* skupiają się na relacjach międzypersonalnych, podczas gdy *style przywództwa* na osiągnięciu określonego zadania. Oczywiście do pewnego stopnia pokrywają się one ze sobą i obie te kategorie mają dla przywódcy wielkie znaczenie. W tej lekcji przyjrzymy się kilku stylom interakcji z innymi. Będziesz mieć okazję do odkrycia własnych tendencji w radzeniu sobie z innymi ludźmi. Pomoc w ocenie zawarta w tej lekcji przyda się też w rozumieniu innych.

I. ODKRYJ SWÓJ STYL INTERAKCJI

Bóg uczynił nas wszystkich różnymi i powołuje nas do różnych zadań. Oznacza to, że **nikt nie jest taki sam jak ty**. Gdy oczekujemy, że inni będą się zachowywać tak jak my, myśleć tak jak my i postrzegać wszystko w taki sam sposób, to kończymy na budowaniu relacji tylko z ludźmi takimi jak my. Wtedy nie doceniamy innych i często popadamy w konflikt.

Musimy obiektywnie spojrzeć na siebie samych po to, by zobaczyć, jak oddziałujemy na innych. Możemy ich obrażać i nie wiedzieć o tym. Możemy czuć się niezdolni do wzbudzania w innych motywacji i nie wiedzieć dlaczego. Pod spodem znajduje się ćwiczenie, które może ci pomóc w odkryciu swojego stylu interakcji z innymi. Gdy odkryjesz swój styl interakcji, możesz maksymalnie zwiększyć swoje mocne strony i zmniejszyć do minimum swoje słabe strony. Może to zmniejszyć konflikty z innymi i pomóc ci uzyskać większą skuteczność.

Gdy odkryjesz swój styl interakcji, możesz maksymalnie zwiększyć swoje mocne strony i zmniejszyć do minimum swoje słabe strony.

A. Wskazówki do oceny twojego stylu interakcji

Ilustracja 8.1 zawiera cztery kolumny stwierdzeń. Ustosunkuj się do każdego z nich wstawiając liczby 0, 1 lub 2 w puste miejsca pod każdym stwierdzeniem.

0 = To stwierdzenie w żadnym wypadku nie opisuje ciebie.

1 = To stwierdzenie czasami opisuje ciebie.

2 = To stwierdzenie bardzo trafnie opisuje ciebie.

Ilustracja 8.1 Ocena twojego stylu interakcji

Kolumna 1	Kolumna 2	Kolumna 3	Kolumna 4
Szybciej niż inne osoby z mego otoczenia pojmuję szerszą perspektywę _____	Jestem osobą, która wzbudza entuzjazm w otaczających mnie ludziach _____	Ludzie mówią, że okazuję cierpliwość i zrozumienie _____	Można na mnie polegać, że wykonam powierzone mi zadanie _____
Lubię przyspieszać bieg spraw _____	Najlepiej pracuję, gdy inni mnie nie kontrolują _____	Ludzie twierdzą, że można łatwo dojść ze mną do porozumienia _____	Jedną z najmocniejszych stron jest zwracanie uwagi na szczegóły _____
Nie zwracam uwagi na szczegóły _____	Często stawiam ludzi ponad programami _____	Jestem dobrym słuchaczem _____	Jeśli coś warto zrobić, warto to zrobić bardzo dobrze _____
Często stawiam wyzwanie zaistniałej sytuacji _____	Trudno mi rozporządzać czasem _____	Ludzie są dla mnie tak samo ważni jak program służby _____	Muszę dokładnie znać oczekiwania wobec swojej osoby _____
Jeżeli to konieczne, przejmę kontrolę, aby mieć wpływ na bieg wydarzeń _____	Ludzie lubią przebywać w moim otoczeniu _____	Najlepiej sprawdzam się w sytuacjach, gdzie ludzie pracują harmonijnie _____	Nie chcę podejmować decyzji bez posiadania wszystkich faktów _____
Niekiedy miewam trudności z dobrą grą w zespole _____	Gdy ludzie się ze mną nie zgadzają, na ogół biorę to osobiście _____	Najlepszą skuteczność osiągam wtedy, gdy moja sytuacja w pracy jest stała i bezpieczna _____	Mam trudności z wyrażaniem swoich uczuć _____
Niektórzy twierdzą, że nie jestem zbyt dobrym słuchaczem _____	Nie radzę sobie zbyt dobrze z faktami i pracą szczegółową _____	Najlepsze wyniki osiągam wtedy, gdy ludzie mówią mi, że jestem doceniany _____	Jestem ostrożny i waham się w podejmowaniu ryzyka _____
Często popadam w znużenie, gdy moja służba staje się rutyną _____	Bez trudu wyrażam swoje myśli i uczucia _____	Zbyt wiele zmian mnie przeraża _____	Dobrze funkcjonuję w obrębie znanych wytycznych i metod _____
Odczuwam frustrację, gdy inni ludzie sprzeciwiają się moim pomysłom _____	Najlepsze wyniki osiągam wtedy, gdy czuję, że inni naprawdę mnie lubią _____	Moi przełożeni mogą liczyć na moją lojalność _____	Jestem krytyczny, gdy moje wyniki są niższe od oczekiwanych _____
Chętnie stawiam czoła wyzwaniom i zmianom – im więcej, tym lepiej _____	Jestem skuteczny w zachęcaniu innych do wspólnej pracy _____	Robię wszystko, co w mojej mocy, żeby zaspokoić potrzeby tych, którzy są blisko mnie _____	Ludzie często zastanawiają się, co myślę _____
Wynik dla kolumny 1: _____	Wynik dla kolumny 2: _____	Wynik dla kolumny 3: _____	Wynik dla kolumny 4: _____

B. Wyniki

Po zakończeniu podsumuj swoje odpowiedzi w każdej kolumnie i wpisz wyniki w wolne miejsca pod każdą z nich. Wracaj do tych liczb przez resztę lekcji.

C. Interpretacja wyników

Są cztery podstawowe style interakcji. Reprezentują je cztery kolumny na ilustracji 8.1. Style te różnią się od stylów przywództwa przedstawionych w ostatniej lekcji, gdyż odnoszą się do każdego bez względu na to, czy jest przywódcą, czy nie.

Teraz możesz określić typowy dla siebie styl interakcji wpisując wyniki z ilustracji 8.1 w pierwszą kolumnę „Wyniki z ilustracji 8.1” w poniższej tabeli 8.2. Następnie ustal najwyższą liczbę i wpisz obok niej „1” w wolnej rubryce pod nagłówkiem „Stopień”. Kolejny najwyższy wynik oznacz liczbą „2”, trzeci „3”, a najniższy „4”.

Tabela 8.2 Twój styl

Wyniki z ilustracji 8.1	Styl	Stopień
Wynik z kolumny 1:	WYKONAWCA	
Wynik z kolumny 2:	MOTYWUJĄCY	
Wynik z kolumny 3:	GRACZ ZESPOŁOWY	
Wynik z kolumny 4:	MYŚLICIEL	

Znasz teraz najmocniejsze i najsłabsze strony każdego z tych czterech stylów interakcji. Możesz przyrzeć się ich znaczeniu, różnym wadom i zaletom oraz temu, co możesz zrobić, aby poprawić swoją interakcję.

II. CZTERY STYLE INTERAKCJI

Żaden z tych czterech stylów nie jest lepszy od innych, wszystkie mają swoje mocne i słabe strony. Bóg w swoim Królestwie posługuje się wszystkimi osobowościami.

A. Wykonawca

„Przejmij kontrolę i podejmij wyzwanie wprowadzenia zmian w celu uskutecznienia służby.”

Wykonawcy są na ogół ludźmi zdolnymi, potrafią przyjmować wyzwania i rozwiązywać problemy szybko i skutecznie. Są ludźmi czynu i można na nich polegać, że wszystko zrobią. Nie obawiają się podejmowania ryzyka; niekiedy biorą na siebie zbyt wiele pracy i mogą wyglądać na zniecierpliwionych, gdy nie ma widocznego postępu.

Przykład: Paweł (Filip. 4:13)

Pragnie sytuacji, które pozwalają na: Wolność, władzę, różnorodność, trudne zadania, okazję do postępów, indywidualność	Najlepiej odpowiada osobom, które: Udzielają bezpośrednich odpowiedzi, trzymają się zadań, kładą nacisk na logikę, wywierają presję
Osoby podobne mogą cię postrzegać jako osobę: Zdecydowaną, niezależną, skuteczną, praktyczną, stanowczą.	Osoby odmienne mogą cię postrzegać jako osobę: Szorstką, nie znoszącą sprzeciwu, dominującą, surową, trudną

KILKA POŻYTECZNYCH WSKAZÓWEK

- Naucz się słuchać, bądź cierpliwy
- Nie przejmuj zbyt ścisłej kontroli
- Bardziej troszcz się o ludzi
- Bądź bardziej elastyczny i pomocny wobec ludzi
- Wyjaśniaj, dlaczego tak się właśnie rzeczy mają

B. Motywujący

„Wzbudzanie motywacji i wpływanie na innych, by pracowali wspólnie nad osiągnięciem dobrych wyników”

Motywuujący to osoby pełne optymizmu i entuzjazmu, które mają bardzo dobre relacje z innymi. Często są bardzo elokwentni i potrafią wyjaśniać pomysły i możliwości w taki sposób, który zachęca innych do zaangażowania. Ich skłonność do entuzjazmu wobec nowości może sprawiać im trudność w wypełnianiu niektórych zadań.

Przykład: Piotr (Mat. 14:28,16:16)

Pragnie sytuacji, które pozwalają na: Uznanie, przyjazne relacje, wolność od kontroli i zagłębiania się w szczegóły, okazję do zachęcania i pomagania innym, swobodne wyrażanie myśli	Najlepiej odpowiada osobom, które: Są przyjacielskie i lubią demokrację, zapewniają uznanie i akceptację, lubią się angażować społecznie
Osoby podobne mogą cię postrzegać jako osobę: Pobudzającą do działania, entuzjastę, osobę ekspresyjną, towarzyską, miłą w obejściu	Osoby odmienne mogą cię postrzegać jako osobę: Nadpobudliwą, samolubną, mściwą, gadatliwą, manipulantą

KILKA POŻYTECZNYCH WSKAZÓWEK

- Nie bądź taki impulsywny – bądź krytyczny wobec swoich pomysłów
- Skupiaj się bardziej na wynikach
- Kontroluj swoje czyny i emocje
- Skupiaj się bardziej na szczegółach/faktach
- Zwolnij tempo, słuchaj, nie mów tak dużo

C. Gracz zespołowy

„Łatwo współpracuje z innymi w celu realizacji wizji i planów”

Gracze zespołowi są usługowymi, lojalnymi osobami, bardzo wrażliwymi na potrzeby innych. Można na nich polegać, że wykonają zadania przydzielone im przez ich przywódców i nie obrażą tych, którym są oddani. Gracze zespołowi mogą mieć problemy z pracą w pojedynkę, ponieważ niekiedy brak im osobistej inicjatywy.

Przykład: Barnaba (Dz. 15:37-39)

Pragnie sytuacji, które pozwalają na: Indywidualne doskonalenie, utożsamienie się z grupą, ustalone wzorce działania, bezpieczeństwo, jasno postawione cele i opis zadań	Najlepiej odpowiada osobom, które: Służą jako przyjaciele, dają czas na przystosowanie się do zmian, zapewniają swobodę pracy we własnym tempie, zapewniają wsparcie
Osoby podobne mogą cię postrzegać jako osobę: usługową, życzliwą, spolegliwą, odpowiedzialną, zgodną	Osoby odmienne mogą cię postrzegać jako osobę: Niezręczną, konformistę, osobę zależną, powolną, małomówną

KILKA POŻYTECZNYCH WSKAZÓWEK

- Bądź mniej wrażliwy na to, co myślą inni
- Bądź bardziej bezpośredni
- Bardziej skup się na samym zadaniu
- Stawiaj czoła konfliktom i bądź bardziej stanowczy
- Naucz się mówić „nie”
- Częściej wychodź z inicjatywą

D. Myśliciel

„Ma motywację do realizacji wizji i planów w stopniu doskonałym i ze zwróceniem uwagi na szczegóły”

Myśliciele są ludźmi sumiennymi, uporządkowanymi, którzy zwracają uwagę na szczegóły. Można na nich polegać, że zrealizują projekty zbyt skomplikowane dla innych. Nieoczekiwane zmiany stanowią dla myślicieli wyzwanie. W obliczu dwuznaczności mają oni skłonność do stawiania się nieugiętymi.

Przykład: Łukasz (Łuk. 1:1-4)

Pragnie sytuacji, które pozwalają na: specjalizację, dokładność, planowanie, bezpieczeństwo, stabilność, niskie ryzyko porażki	Najlepiej odpowiada osobom, które: Dają pewność siebie, tworzą atmosferę wsparcia, określają metody i normy
Osoby podobne mogą cię postrzegać jako osobę: Dokładną, wytrwałą, uporządkowaną, poważną, pracowitą	Osoby odmienne mogą cię postrzegać jako osobę: Krytyczną, sztywną, drobiazgową, moralistę

KILKA POŻYTECZNYCH WSKAZÓWEK

- Skup się na robieniu rzeczy właściwych – nie tylko we właściwy sposób
- Szybciej reaguj
- Zaczynij ufać swojej intuicji i nie bądź tak bardzo nastawiony na fakty
- Okaż większą gotowość podejmowania ryzyka
- Bądź bardziej otwarty i elastyczny
- Nie obawiaj się nawiązywania relacji

Czy otrzymane wyniki opisują ciebie? Być może zechcesz się nimi podzielić ze współmałżonkiem lub kimś, kto cię dobrze zna, żeby się przekonać, czy mogą potwierdzić wyniki. Pamiętaj, że style nie pasują do ludzi idealnie. Może się okazać, że nie pasujesz dokładnie do żadnego z tych czterech stylów. Dla większości ludzi dwie grupy, w których osiągnęli najwyższe wyniki, rzucają światło na ich styl.

Poświęć czas na podzielenie się z innymi uczestnikami tym, czego się o sobie do tej pory dowiedziałeś. W małych grupach odpowiedzcie na następujące pytania:

- Jakie jest twoje ulubione środowisko pracy?
- Na jakich ludzi najlepiej reagujesz?
- Opisz swoje obecne środowisko pracy. Jak ma się ono do twoich preferencji?
- Czy miałeś trudności z wywieraniem wpływu na osoby, które podejrzewasz o inny styl od twojego?
- Czy jest coś, czego dowiedziałeś się o sobie, a z czego nie zdawałeś sobie przedtem sprawy?
- Jakie kroki możesz podjąć w kierunku większej skuteczności z twoim otoczeniem? Czy musisz być bardziej bezpośredni? Czy powinieneś więcej słuchać? Czy musisz być bardziej towarzyski?

PODSUMOWANIE

Co możesz zrobić teraz, gdy wiesz już nieco na swój temat, aby podnieść swoją skuteczność w pracy z innymi? Jak już wspomnieliśmy, każdy z tych stylów ma swoje wyjątkowe mocne, jak i słabe strony. Zechcesz zapewne wykorzystać swoje mocne strony i nauczyć się wzrastać poprzez swoje słabości.

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

Dla każdej z tych czterech grup ludzi opisz mocne i słabe strony w kontekście procesu zakładania kościoła.

- Jak wykonawcy podchodzą do zadania zakładania kościoła? Jakie są ich mocne i słabe strony?
- Jak motywujący podchodzą do zadania zakładania kościoła? Jakie są ich mocne i słabe strony?
- Jak gracze zespołowi podchodzą do zadania zakładania kościoła? Jakie są ich mocne i słabe strony?
- Jak myśliciele podchodzą do zadania zakładania kościoła? Jakie są ich mocne i słabe strony?

PLAN DZIAŁANIA

- W celu zrozumienia tych czterech kategorii wybierz pięć znanych ci osób z kręgu swoich przyjaciół, obserwuj ich po cichu w różnych sytuacjach i dyskretnie zapisuj ich postęпки lub stwierdzenia, które potwierdzają ich styl interakcji.
- Rozważ „kroki poprawy” podane pod każdym z tych stylów. Wybierz dwa, nad którymi świadomie popracujesz przed następną sesją szkoleniową. Podziel się tym ze swoim doradcą i poproś go, by ocenił twoje postępy.

BIBLIOGRAFIA

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

PRZYWÓDZTWO

9

LEKCJA

Potrzeby przywództwa

☞ **Cel lekcji**

Celem tej lekcji jest pomóc uczestnikowi dostrzec, jakich oraz ilu przywódców potrzeba lokalnym kościołom i całemu ciału Chrystusa (Kościołowi) w jego narodzie.

☞ **Główne punkty**

- Zadanie zakładania kościołów aż do nasycenia wymaga różnych przywódców.
- Każdy wierzący powinien być przyuczony do roli przywódcy, pomimo iż nie musi w niej osiągnąć dobrych wyników.
- Im niższy poziom przywództwa, tym więcej potrzeba przywódców.

☞ **Pożądane rezultaty**

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Znać cztery poziomy przywódców opisane w tej lekcji.
- Potrafić oszacować potrzebę przywództwa w swojej służbie.

WPROWADZENIE

Kościół potrzebuje przywództwa. Wszyscy prawdopodobnie zgodzimy się z tym oświadczeniem. Podnosi to jednak szereg innych ważnych pytań. Jakiego rodzaju przywódcy są potrzebni? Kogo należy szkolić na przywódcę i gdzie należy go szkolić? Jak powinno przebiegać szkolenie? Kto powinien je prowadzić? Jakie role powinni objąć w życiu kościoła? Dwight Smith, przywódca misji, powiedział: „Bez przywódców nie będzie jutra, będzie tylko powtórka dnia dzisiejszego”.

Bez przywódców nie będzie jutra, będzie tylko powtórka dnia dzisiejszego.

Przy omawianiu odpowiedzi na tego typu pytania o przywództwo są dwa popularne fałszywe założenia. Pierwsze polega na tym, że przywódcy mogą przechodzić szkolenie tylko w ramach specjalnych programów (instytut biblijny lub seminarium), a potem udać się do pracy w lokalnych kościołach. Drugie założenie polega na uznaniu, że słowo „przywódca” jest równoznaczne z pastorem. Założenia te stanowią jedynie ograniczenie dla możliwych opcji zaspokojenia zapotrzebowania na przywódców. W tej lekcji spróbujemy ułatwić zrozumienie prawdziwego zapotrzebowania na przywódców w Kościele.

I. JAKICH PRZYWÓDCÓW POTRZEBUJE KOŚCIÓŁ?

Wąskie pojmowanie przywództwa kościoła w osobie wyłącznie pastora, choć powszechne, lekceważy fakt, że jeśli Kościół ma spełnić Wielki Nakaz Misyjny, oprócz pastorów potrzebuje wielu różnych przywódców. Nie jest to też wolą Pana, żeby służba Kościoła spoczywała na barkach samych pastorów. Ustalono co najmniej cztery poziomy przywództwa w kościele. Posługując się nimi opiszemy zadania przywódców wraz z różnego rodzaju programami szkoleniowymi niezbędnymi do przygotowania ich do służby.

Jeśli Kościół ma spełnić Wielki Nakaz Misyjny, oprócz pastorów potrzebuje wielu różnych przywódców.

Zanim ustalimy, jakich przywódców potrzebuje Kościół, musimy pamiętać o naszej definicji przywództwa przedstawionej we wcześniejszych lekcjach. Przywództwo oznacza *wpływ*. Musimy uważać, żeby nie wpaść w pułapkę postrzegania przywództwa jako formalnego stanowiska, lecz raczej jako wpływu. Posługując się tą definicją możemy teraz myśleć o przywódcach kościoła w kategoriach ludzi zdolnych do oddziaływania na wzrost duchowy innych oraz docierania do

zgubionych. Kościół oczywiście potrzebuje ogromnej liczby tego rodzaju przywódców. W rzeczy samej *większość*, jeśli nie wszyscy chrześcijanie powinni potrafić wykonać te zadania.

Ten nowy sposób patrzenia na przywódców w kościele pokazuje wagę szkolenia nie tylko „kilku wybranych” przywódców, lecz znacznie szerszego szkolenia wierzących w ogóle. Nie wszyscy będą w stanie osiągnąć ten sam poziom przywództwa. Niektórzy mają więcej naturalnych skłonności do prowadzenia lub posiadają dary duchowe do pełnienia tej roli. Mogą prowadzić bardzo duże kościoły lub grupy kościołów. Inni będą prowadzić na mniej imponującą skalę, np. w małych grupach. Cztery poziomy przywództwa obejmują:

Ważne jest, by do objęcia przywództwa szkolić wszystkich wierzących, a nie kilku wybranych.

A. Przywódcy małych grup lub grup komórkowych – praktycy

Przywódcy ci pełnią rolę mniej formalną niż przywódcy kościołów czy pastorzy, lecz jest to jedna z najistotniejszych pozycji. Ci przywódcy mają najbardziej bezpośredni kontakt ze zgubionymi oraz zarówno z nowymi, jak i dojrzałymi wierzącymi. Pod wieloma względami stoją oni na „linii frontu”. „Wyższe” poziomy przywództwa tak naprawdę istnieją po to, by pomóc w szkoleniu, mobilizacji i nadaniu wizji tej grupie, aby mogła wykonać większość pracy zakładania kościoła. Jakkolwiek przywódca taki powinien wzrastać w swoim chrześcijaństwie, tego poziomu przywództwa nie obowiązują te same surowe wytyczne, co starszych. Jest to dobra okazja do wykorzystania w służbie mniej dojrzałych wierzących. Będzie to dla nich ćwiczenie we wzroście, a w miarę ich dojrzewania i odnoszenia sukcesów można im powierzyć dodatkowe obowiązki. Znaczna część służby wczesnego kościoła odbywała się w małych grupach z tego rodzaju przywódcami (Dz. 2:46-47).

B. Przywódcy kościoła lokalnego – przysposabiający

Przywódcy kościoła lokalnego mają obowiązek przysposobić do służby cały lokalny kościół i poprowadzić go w tym zadaniu. Ich przeznaczeniem nigdy nie było samodzielne wykonywanie służby. Ich rola jest zbyt ważna, by tracić czas na „usługiwanie przy stołach”. Osoby z tej kategorii są określane mianem braci, starszych, diakonów, pastorów lub jeszcze inaczej, w zależności od konkretnych powiązań z kościołem, do którego należą. Taka osoba może być tylko jedna lub może ich być wiele w zależności od wielkości zgromadzenia. Ponoszą oni ogromną odpowiedzialność przed Panem i powinno się ich starannie wybierać. Tylko ci o wypróbowanym charakterze, wiodący pobożne życie, powinni być brani pod uwagę na tym poziomie przywództwa.

C. Regionalni przywódcy kościoła – mobilizujący

Zanim dana osoba dorosnie do tego poziomu przywództwa, powinna spędzać większość czasu motywując innych do wykonywania służby. W ten sposób może pomnożyć swoje wysiłki i maksymalnie wykorzystać swoje doświadczenie. Przywódców należących do tej kategorii określa się mianem biskupów, prezbiterów lub wieloma innymi tytułami. Chodzi nie tyle o nazwę, co o rolę, jaką odgrywają. Przywódcy na tym poziomie są być może najbardziej podatni na grzech dumy, dlatego trzeba ich dobierać starannie.

D. Przywódcy kościoła narodowego – wizjonerzy

Przywódcy narodowi to ci, którzy potrafią pomóc innym dostrzec potencjalne możliwości. Poświęcają swój czas na wyjaśnianie nam celu naszych zajęć. Podczas gdy *mobilizujący* wprawiają machinę w ruch, *wizjonerzy* kierują nas do celu zanieśienia Ewangelii do każdego narodu. Jedność i współpraca w szeregach wierzących jest kluczem do wypełnienia Wielkiego Nakazu Misyjnego. Jezus modlił się o to, by jedność wierzących była świadectwem dla świata, że On został posłany przez Ojca oraz że nas kocha (Jan 17:23). Mimo to zachowanie tej jedności bez naruszenia prawdy Ewangelii jest zadaniem ogromnej wagi. Bardzo niewielu przywódców dysponuje mądrością potrzebną do roli przywódców kościoła narodowego.

Niewielu przywódców dysponuje mądrością potrzebną do roli przywódców kościoła narodowego.

Warto zauważyć, że granice pomiędzy zadaniami tych czterech rodzajów przywódców w naturalny i zrozumiały sposób się zacierają. Kategorie te reprezentują *podstawowe* funkcje każdego poziomu przywództwa. W zasadzie wszystkie cztery poziomy powinny spełniać pozostałe role w mniejszym

stopniu. Pastor na przykład też powinien przedstawiać wizję. Przywódca małej grupy powinien przysposabiać. Przywódca narodowy powinien mobilizować i tak dalej. Mimo to powinni oni poświęcać większość swego czasu oraz być najbardziej uzdolnieni w dziedzinach przypisanych ich poziomowi przywództwa.

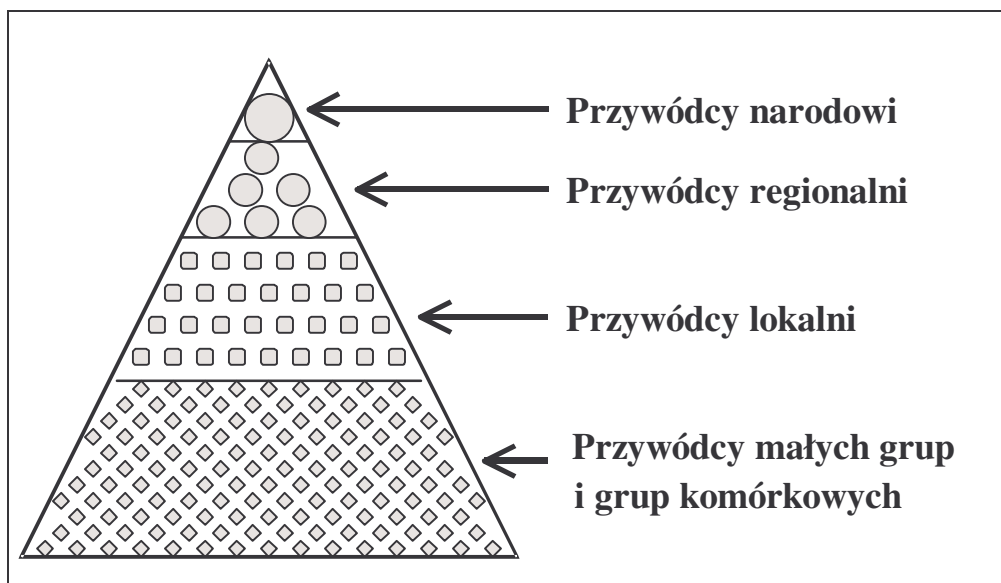
Są różne sposoby klasyfikacji poziomów przywództwa, ale dla naszych potrzeb będziemy się posługiwać tymi czterema. I pomimo iż niniejsze materiały szkoleniowe skupiają się na dwóch pierwszych poziomach, nie oznacza to, że dwa pozostałe są nieistotne. Chodzi raczej o to, że przywódcy regionalni i narodowi zaczynają na ogół swoją służbę na dwóch pierwszych poziomach i w miarę uznania ich zdolności otrzymują bardziej odpowiedzialne zadania.

Trzeba też podkreślić, że do odgrywania tych ról przywódczych potrzeba różnych ludzi. Jeśli ma mieć miejsce ruch zakładania kościołów, należy motywować i prowadzić wiele różnych grup. Jakkolwiek wiele stanowisk będzie wymagało wykwalifikowanych mężczyzn, będzie też istniała potrzeba przywódców wśród kobiet i wśród młodzieży. W niektórych sytuacjach mężczyźni i kobiety stanu wolnego mogą poświęcić więcej czasu i energii potrzebnej do rozszerzania się ruchu. Taka właśnie sytuacja miała miejsce w Nowym Testamencie, gdzie Pan bardzo posłużył się apostołem Pawłem jako mężczyzną stanu wolnego.

II. ILU PRZYWÓDCÓW POTRZEBUJE KOŚCIÓŁ?

Potrzeby przywództwa w Kościele najlepiej przedstawia piramida na ilustracji 9.1. Ilustracja ta unaocznia fakt, że o wiele więcej przywódców potrzeba u podstawy piramidy niż na jej szczycie. Dzieje się tak z uwagi na rosnącą liczbę grup do prowadzenia w miarę schodzenia w dół piramidy. Liczba kościołów narodowych jest stosunkowo niewielka, każdy z nich jednak może obejmować wiele regionów. Każdy kościół regionalny może składać się z dużej liczby kościołów lokalnych. Każdy zdrowy kościół lokalny będzie miał wiele małych grup i/lub grup komórkowych spotykających się wspólnie na zbudowanie, modlitwę, oddawanie Bogu czci, ewangelizację oraz inne zajęcia i potrzeby.

Ilustracja 9.1 Piramida poziomu przywództwa w kościele



Stąd odpowiedź na pytanie „ilu przywódców potrzebujemy?” brzmi: „Tylu, ile jesteśmy w stanie przygotować!” Gdy przyglądamy się wszystkim poziomom przywództwa, dostrzegamy, że potrzeba jest ogromna i wzrasta w miarę jak pozyskuje się ludzi dla Pana, powstają małe grupy i zakłada się nowe kościoły lokalne. Prowadzi to do kolejnego logicznego pytania.

A. „Piaskownica”

Służba będzie się rozwijać lub ulegnie zahamowaniu w zależności od przywództwa. Oznacza to, że zanim kościół może dołączyć nowych członków, musi poszerzyć swoją bazę przywódczą. Przypomina to przesypywanie piasku w piaskownicy. Można nasypać tylko tyle piasku, ile pozwala na to jej powierzchnia. Gdy nie ma już miejsca, piasek przybiera kształt piramidy, a

jego nadmiar wysypuje się z piaskownicy. Jeśli chcesz dodać piasku i zbudować większą piramidę, musisz poszerzyć podstawę piaskownicy.

Zasada piramidy jest prosta. Jeśli pragniesz wzrostu, musisz zacząć od poszerzenia podstawy. Potencjalnych przywódców możesz znaleźć w swoich grupach komórkowych i kościołach. Po prostu trzeba ich dostrzec i przygotować. Przygotuj nowych przywódców, a twój kościół będzie mógł wzrastać licznie i pod względem zdrowia. Jeśli twój kościół nie wzrasta, to bardzo prawdopodobne, że nie ma odpowiednio wielu przywódców na określonym poziomie. Czy twój kościół posiada np. odpowiednio wielu przywódców małych grup? Jeśli nie, to być może musisz skupić się na rozwijaniu przywództwa tak, by twój kościół osiągnął większą skuteczność w pozyskiwaniu innych dla Chrystusa.

Potencjalnych przywódców możesz znaleźć w swoich grupach komórkowych i kościołach. Po prostu trzeba ich dostrzec i przygotować.

B. „Zasada Jetro”

Świeccy eksperci w dziedzinie przywództwa stwierdzili, że do skutecznego działania w grupie czy to w wojsku, w świecie biznesu czy w społeczeństwie, 10-15% grupy musi zajmować stanowiska przywódcze. Ten wskaźnik daje gwarancję, że w grupie jest odpowiedni poziom porozumiewania się, kontroli i interakcji, który pozwala jej na pewne osiągnięcia. Innymi słowy do nadzoru nad każdą grupą od siedmiu do dziesięciu osób potrzeba jednego przywódcy.

Nie ma w tym chyba nic zaskakującego, że Bóg podał nam biblijny wzór proporcji w przywództwie na tysiące lat przed tymi odkryciami świeckich ekspertów. W II Księdze Mojżeszowej w rozdziale osiemnastym Mojżesz był wyczerpany przywództwem nad ludem izraelskim. Jego teść Jetro zauważył to i zaproponował lepszy sposób przewodzenia ludowi. Wzór ten, który nazwiemy „zasadą Jetro”, wciąż jest aktualny. Jetro poradził Mojżeszowi, by ustanowił przełożonych nad tysiącem, setką, pięćdziesiątką i dziesiątką ludzi. Ilu to przywódców? Policzmy przywódców dla grupy złożonej z tysiąca osób:

Tabela 9.2

Na każde 1000 osób	Rodzaje przywódców	Potrzebna ilość
1000 ÷	1000 =	1
1000 ÷	100 =	10
1000 ÷	50 =	20
1000 ÷	10 =	100
Suma przywódców potrzebnych na 1000 osób		131

Na podstawie tabeli 9.2 można zauważyć, że zgodnie z zasadą Jetro na każde tysiąc osób potrzeba 131 przywódców. Jeśli oszacujemy to procentowo, 131 z 1000 wynosi 13.1%. Liczba ta doskonale zgadza się z wynikami świeckich ekspertów. Oto prosty test dla ciebie. W twoim obecnym lub nowo powstającym kościele 10-15% osób powinno być przywódcami. Pomnóż liczbę osób, które masz przez 0.15 (lub 15%), żeby sprawdzić, jak dobrze sobie radzisz.

Całkowita liczba ludzi w moim kościele (nowo powstającym kościele): _____

Pomnożona przez 15%: x 0.15

Liczba przywódców, których powinieneś mieć: _____

Liczba, którą teraz faktycznie posiadasz: _____

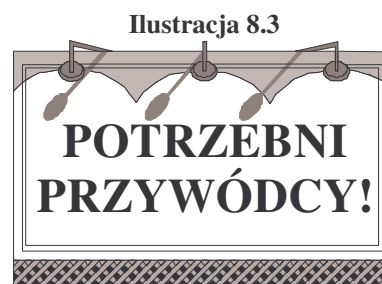
Jakie masz wyniki? Jeśli masz ponad 15%, można ci pogratulować. Jeśli masz mniej, musisz zacząć pracować nad rozwojem przywódców.

III. GDZIE MOŻNA ZNALEŹĆ TYCH PRZYWÓDCÓW?

Pan nigdy nie przydziela nam do wykonania jakiegoś zadania, jeśli wie, że jest ono dla nas niemożliwe. Możemy wykonać to pozornie niemożliwe zadanie, jeśli uważnie stosujemy się do Jego wskazówek oraz kilku podstawowych zasad biblijnych na temat szkolenia przywódców.

W Ewangelii Mateusza 25:14-30 Jezus opowiedział przypowieść o trzech sługach. Przypowieść ta ma oczywiście konkretne przesłanie, choć w wierszach 21 i 23 powtarza się godne uwagi stwierdzenie: „Byłeś wierny w rzeczach niewielu, nad wieloma cię postawię”. Jest to bardzo sensowne stwierdzenie i zdaje się wyjaśniać, jak możemy znaleźć potrzebnych nam przywódców. Powinniśmy szukać takich, którzy są wierni w „pomniejszych” rolach przywódczych i przekazywać im coraz bardziej odpowiedzialne zadania. Zdażyliśmy to zauważyć przyglądając się poziomom przywództwa. Sukces (i wierność) na niższych poziomach zawsze był wymogiem przy obejmowaniu poważniejszych stanowisk.

Stąd tę rosnącą potrzebę chrześcijańskich przywódców w Kościele można zaspokoić prowadząc w uczniostwie nowych wierzących i przygotowując ich do roli przywódców. Tam właśnie powinniśmy szukać przywódców i rozpoczynać przygotowanie. Nie oznacza to, że nowo nawróceni są od razu gotowi, aby służyć jako przywódcy w kościele. Nie są i Biblia przestrzega nas przed przyspieszaniem tego procesu (1 Tym. 3:6). Jednak fakt, że nie mogą *od razu* służyć w charakterze przywódców nie zwalnia z obowiązku przygotowywania ich pod kątem *przyszłej* służby. Od razu powinniśmy się skupić na rozwijaniu wierności, pobożnego charakteru i służebnej postawy. Gdy mężczyźni i kobiety dowiodą swojej wierności, należy ich obarczać większą odpowiedzialnością i zapewnić szkolenie na wyższym poziomie.



PODSUMOWANIE

Czas teraz na poważniejsze podejście do szkolenia większej liczby przywódców na większej ilości poziomów. Od tego zależy przyszły wzrost i zdrowie kościoła. Nie możemy zakładać, że odpowiedni przywódcy wyłonią się z uczelni właśnie wtedy, gdy ich potrzebujemy. Przywódcy kościoła lokalnego muszą przejąć inicjatywę w tej sprawie.

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Ile osób w twoim kościele funkcjonuje na pewnym poziomie przywództwa?
- Jaka jest największa aktualna potrzeba przywództwa w twojej służbie?
- Co możesz zrobić w swoim nowo zakładanym kościele w ramach przygotowywania przywódców grup komórkowych i małych grup?
- Kim są przywódcy w twoim regionie? Gdzie i jak zostali przeszkoleni?

PLAN DZIAŁANIA

Prześledź programy szkoleniowe i zapotrzebowanie na przywódców w swoim regionie. Jakie szkolenie jest osiągalne dla każdego z poziomów przywództwa? Jak możesz skorzystać z tych źródeł w swoim nowo zakładanym kościele? Podziel się wynikami swoich obserwacji ze swoim doradcą.

BIBLIOGRAFIA

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

PRZYWÓDZTWO

10

LEKCJA

Przygotowywanie nowych przywódców

Cel lekcji

Celem tej lekcji jest podkreślenie, że założyciele kościołów mają obowiązek pomnażania się poprzez przygotowywanie innych przywódców. Nie wystarczy po prostu przekazać odpowiedzialność; trzeba pomnażać przywódców. Niniejsza lekcja opisuje prostą technikę szkolenia na stanowisku pracy, której wynikiem może być pomnożenie liczby przywódców.

Główne punkty

- Mojżesz, Jezus i Paweł dali przykład przygotowywania nowych przywódców.
- Przygotowywanie powinno brać pod uwagę zarówno potrzeby służby, jak i nowego przywódcy.
- Przywódca powinien stopniowo angażować i posyłać do służby swego ucznia.

Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Wiedzieć, jak przygotowywano przywódców biblijnych.
- Znać i posługiwać się pięciostopniowym procesem przygotowywania nowego przywódcy do nowego zadania.
- Zaangażować się w pomnażanie siebie jako przywódcy poprzez rozwój innych przywódców.

Dodatek

10A Cechy do budowania w nowym przywódcy

WPROWADZENIE

Rozwój przywództwa jest jednym z najważniejszych aspektów zakładania i wzrostu kościoła. Bez rozwoju przywództwa członkowie kościoła na zawsze pozostają zależni od założyciela i jego zespołu. Rosnące kościoły posiadają na ogół program, formalny lub nieformalny, w ramach którego przygotowuje się przywódców do przejścia odpowiedzialności. Kościoły, które cechuje stagnacja, często nie mają takich programów.

Jako założyciel kościoła powinieneś się pomnażać przez rozwijanie innych przywódców. Na wczesnym etapie zakładania kościoła, gdy założyciel większość czasu spędza na ewangelizacji, musi zacząć rozpoznawać i przygotowywać osoby, które mogą w przyszłości zostać przywódcami. W późniejszych stadiach nowego kościoła będzie on prawdopodobnie poświęcał większość czasu na rozwój przywództwa. Rozwój przywództwa ma zasadnicze znaczenie dla stworzenia aktywnego, rosnącego kościoła. Jak się go osiąga? Najpierw zwróć uwagę na następujące przykłady biblijne:

I. BIBLIJNE PRZYKŁADY POMNAŻANIA PRZYWÓDZTWA

A. Mojżesz i Jozue

Mojżesz dokonał dla Boga nadzwyczajnych rzeczy. Wyzwolił dzieci Izraela spod egipskiej niewoli i doprowadził je do granicy ziemi obiecanej. Jozue stał u boku Mojżesza jako niezawodny wojownik od początku Mojżeszowego przywództwa (2 Mojż. 17:9-14). Jozue wstąpił z Mojżeszem na górę Synaj, aby odebrać prawo i przykazania (2 Mojż. 24:12-13) i miał chyba specjalne pozwolenie na wejście do „Namiotu Spotkania”, gdzie Bóg rozmawiał z Mojżeszem (2 Mojż. 33:7-11). Wielka wiara Jozuego uwidoczniła się wówczas, gdy tylko on i Kaleb uwierzyli, że Bóg da im siłę do pokonania Kananejczyków (4 Mojż. 14:6-9).

W pewnym momencie swego życia Mojżesz zadał sobie pytanie, jakie często powinni zadawać wszyscy przywódcy: „Kto mnie zastąpi?” Mojżesz zdawał sobie sprawę, że Izrael będzie potrzebował przyszłego przywództwa i prosił Boga o następcę. Bóg wybrał Jozuego, który uczył się wcześniej u boku Mojżesza i polecił Mojżeszowi przekazać mu część władzy tak, by lud wiedział, że Jozue jest Bożym wybrańcem (4 Mojż. 27:15-22).

Mojżesz zobaczył ziemię obiecaną, lecz do niej nie wkroczył. Jozue natomiast oglądał spełnienie snu Mojżesza, gdy zwycięsko wkroczył do ziemi obiecanej wraz z całym Izraelem. Mojżesz mógł być zazdrosny o to, że sam nie wszedł do ziemi obiecanej, lecz że robi to Jozue (5 Mojż. 1:37-38). Mojżesz jednak z godnością przekazał przywództwo Jozuemu tak, jak mu polecił Bóg (5 Mojż. 31:7, 34:9). Mojżesz świeci dla nas przykładem przywódcy-sługi, który bardziej dba o najwyższe dobro ludzi i dzieło Pana niż o własną chwałę.

B. Jezus

Jezus miał plan głoszenia przesłania Ewangelii całemu światu. Jak przystąpił do jego realizacji? Nauczał ogromne tłumy przy wielu okazjach, lecz jego uwaga skupiała się głównie na rozwoju jego bardzo bliskich uczniów. Ta stosunkowo niewielka grupka mężczyzn po Jego odejściu miała dalej szerzyć przesłanie o zbawieniu z jeszcze większym skutkiem. Jezus zaczął osobiście dobierać tych ludzi zanim rozpoczął swoją służbę głoszenia na szerszą skalę (Jan 1:35-51).

Jezus poświęcił trzy i pół roku na demonstrację mocy swego przesłania w swoim głoszeniu i uzdrawianiu, a następnie w swej ofiarnej śmierci i cudownym zmartwychwstaniu. Był żywym przykładem swego przesłania dla własnych uczniów. Przy najbliższej sposobności dał swoim uczniom szansę udziału w służbie wysyłając ich jako misjonarzy (Mat. 10). Gdy ich służba nie przynosiła pomyślnych wyników, Jezus w odpowiednim czasie udzielił wskazówek, które miały rozwiązać ten problem (Mat. 17:14-21). Ich przygotowanie do służby było najwyraźniej ważniejsze niż same zadania, które wykonywali. Jezus przygotował i uzdatnił swoich uczniów do dalszego działania pod swoją nieobecność. Miał dość zaufania do swoich uczniów, by przekazać im „klucze królestwa” (Mat. 16:19) i powierzyć w ich ręce przyszłą służbę (Mat. 18:18-20).

Jezus nauczał ogromne tłumy przy wielu okazjach, lecz jego uwaga skupiała się głównie na rozwoju jego bardzo bliskich uczniów.

Widzimy zatem, że Jezus pomnażał się w życiu innych ludzi dla osiągnięcia swego celu. Powiedział: „Pójdźcie za Mną, a uczynię was rybakami ludzi” (Mat. 4:19). Jezus sam był rybakami ludzi, tak więc Jego słowa znaczyły tyle, co „Pójdźcie za Mną, a uczynię was tym, kim Ja jestem!” W rozwoju przywództwa chodzi też raczej o przygotowanie zastępców niż znalezienie pomocników. Naszym pragnieniem powinno być przyglądanie się, jak nasi uczniowie osiagają, a nawet przewyższają poziom sukcesu, jaki sami odnieśliśmy w służbie.

C. Paweł

Zaangażowanie Pawła w rozwijanie przywódców najwyraźniej dostrzegamy w jego słowach do Tymoteusza: „Co usłyszałeś ode mnie za pośrednictwem wielu świadków, przekaz zasługującym na wiarę ludziom, którzy też będą zdolni nauczać i innych” (2 Tym. 2:2). Mówi on o „wielu świadkach” obecnych przy nauczaniu Tymoteusza. Zarówno Jezus, jak i Paweł prowadzili ludzi w uczniostwie raczej w małych grupach niż sam na sam. Musimy brać z nich przykład przysposabiając przywódców „w akcji”. Dzięki temu inni będą mieli okazję zaobserwować, jak w praktyczny sposób rozwijać przywódców. Pamiętaj, że prowadzenie innych w uczniostwie jest nie tylko czymś, czego się naucza, lecz także czymś, co trzeba pojąć.

Paweł pragnął, by Tymoteusz nauczył się, jak przysposabiać innych. Zwróć uwagę na jego wzmiankę w Drugim Liście do Tymoteusza 2:2 o *ludziach zasługujących na wiarę*. Dobór tych, których ma się przygotowywać, jest istotną częścią procesu przygotowania. Głównym wymaganiem w służbie chrześcijańskiej jest spolegliwość. Paweł nie tylko przekazywał Tymoteuszowi *informacje*, lecz również *metodę* przysposabiania innych. Jak Paweł sprawował nadzór nad Tymoteuszem i prowadził go w uczniostwie, tak też Tymoteusz miał uczyć się obserwować i prowadzić w uczniostwie innych. Paweł musiał mieć pewność, że model przygotowania mógł być powtórzony do trzeciego, a nawet czwartego pokolenia.

Paweł przygotowywał Tymoteusza do służby niemal tak, jakby był on jego własnym synem, jednak Tymoteusz nie jest bynajmniej jedyną osobą, jaką przygotował Paweł. Czytamy o Syllasie, Janie Marku, Barnabie, Akwili i Pryscylli oraz Apolosie, którzy wszyscy w różnym stopniu uczyli się od Pawła. Ostatnia podróż misyjna Pawła miała prawdopodobnie na celu przygotowywanie i prowadzenie w uczniostwie. Czytamy o siedmiu osobach (Dz. 20:4), które towarzyszyły Pawłowi podczas tej podróży, z czego większość uczyła się od niego. W swoich listach Paweł wymienia Epafrasa, Demasa, Archippa, Tytusa, Febe i wielu innych. Na przykład w zakończeniu swego Listu do Rzymian pozdrawia dwadzieścia siedem osób, z czego wiele z nim pracowało i które mógł przygotowywać.

Tymoteusz nie jest bynajmniej jedyną osobą, jaką przygotował Paweł.

Powinieneś wykorzystać model objaśniony w Drugim Liście do Tymoteusza i ukształtowany przez Pawła angażując potencjalnych przywódców we wszystkie swoje zajęcia w trakcie waszego wspólnego przebywania. Czy chodzi o planowanie spotkań w grupach, odwiedzanie zgubionych, doradzanie cierpiącym, modlitwę o zgubione owce czy nauczanie – wszystko to powinny być wspólne przedsięwzięcia.

II. CELE PRZYGOTOWYWANIA

Poznałeś już myślenie typu „Z”. W kontekście zakładania kościołów oznacza to planowanie ze skupieniem uwagi na końcowym rezultacie. Skuteczne przygotowywanie przywódców wymaga też, byśmy w trakcie tych przygotowań przewidywali potrzeby nowego kościoła. Główne pytania, jakie powinniśmy sobie postawić, brzmią: „*Kim mają się stać przygotowywane przez nas osoby?*” „*Jakiego rodzaju przywódcy są potrzebni?*” „*Do czego zmierzamy?*” „*Jak powinien wyglądać produkt końcowy?*” Pytania te mają fundamentalne znaczenie, gdyż kierują procesem przygotowań.

Musimy mieć jasny obraz zapotrzebowania na przywódców, lecz zarazem powinniśmy uważać, żeby nie wślizgać w te ramy niewłaściwych osób. Gdy znajdziemy „zasługujących na wiarę” ludzi, nie powinniśmy ich przygotowywać według sztywnego, pozbawionego elastyczności programu. Każdy potencjalny przywódca posiada własną osobowość, zdolności, dar duchowy, przeszłość i doświadczenie, które *musimy* brać pod uwagę. Dlatego podczas szkolenia potencjalnych przywódców weź pod uwagę następujące czynniki:

Skuteczne przygotowywanie przywódców wymaga, byśmy w trakcie tych przygotowań przewidywali potrzeby nowego kościoła.

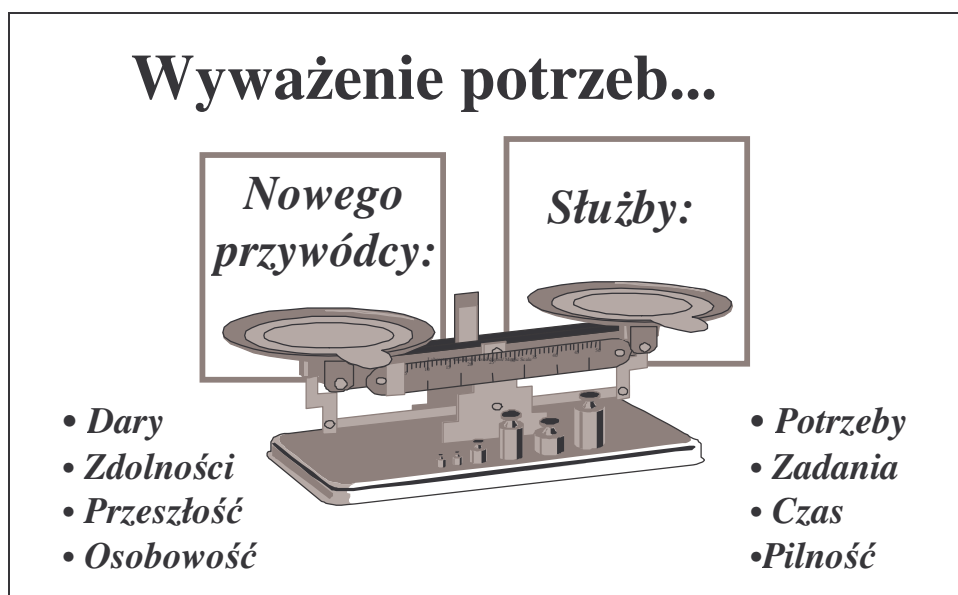
- *Dary duchowe* – pamiętaj, że Bóg każdego członka ciała obdarzył w inny sposób. Ludzie będą skłaniać się i znajdować spełnienie w takiej służbie, która wykorzystuje ich dary duchowe. Na przykład ktoś z darem miłosierdzia i zarządzania może być skuteczną w prowadzeniu kuchni wydającej taną zupę lub pomaganiu starszym, lecz nie w nauczaniu na szkółce niedzielnej. Umieszczaj wzrastających przywódców tam, gdzie najlepiej pasują, a nie po prostu tam, gdzie istnieje potrzeba.
- *Zdolności* – Każdy posiada wrodzony talent lub dzięki wysiłkowi i praktyce opanował jakąś czynność, która może też być pożyteczna w służbie. Jednak te *wrodzone* zdolności nie mogą zastąpić darów *duchowych*, musimy więc zachować ostrożność, by nie zmuszać wzrastających przywódców do skupienia się na służbie, którą *potrafią* wykonywać, lecz do której nie mają daru duchowego. Oczywiście idealnym rozwiązaniem jest znaleźć taką służbę, która wykorzystuje zarówno dary, jak i zdolności przywódcy.
- *Potrzeby w służbie* – Potrzeby twojej służby zakładania kościołów również powinny mieć wpływ na proces przygotowywania. Jeśli dary danej osoby nie pasują do konkretnej aktualnej służby, to prawdopodobnie należy ją przygotować w innej dziedzinie. Jednak dar duchowy nowego przywódcy nie musi być od razu widoczny – na ogół odkrywa się go w trakcie służby. Bóg być może pragnie, by ktoś rozwijał jakąś umiejętność, w której ktoś nie ma wcześniejszego doświadczenia lub oczywistych zdolności. Prawdą jest również, że przywódca często musi spełniać role potrzebne do tego, by posuwać do przodu służbę zakładania kościołów. Jakkolwiek przywódca chrześcijański powinien skupić się na swoim darze, nie ma dla niego wymówki od zaangażowania w innych dziedzinach służby. Tymoteusz na przykład musiał nauczyć się być ewangelistą (2 Tym. 4:5).
- *Doświadczenie* – Doświadczenie z przywództwa w przeszłości należy starannie ocenić, ponieważ może ono w pozytywny lub negatywny sposób wpłynąć na przyszłe przywódcze sukcesy ucznia. Może to być doświadczenie *pozytywne*, gdyż osoba ta prawdopodobnie nauczyła się kilku trudnych i cennych rzeczy o przywództwie. Nie wymagaj one wówczas

powtarzania i mogą zaoszczędzić czasu w procesie przygotowawczym. Doświadczenie bywa również pomocne w szybkim ustaleniu mocnych i słabych stron ucznia. Może ono jednak mieć wpływ *negatywny*, jeśli nauczyło lub wzmocniło dyktatorski lub inny niebiblijny styl przywództwa. Niekiedy też doświadczenie utrudnia ocenę potencjalnej zdolności – wskazówką zdatności może być tylko doświadczenie albo też brak doświadczenia może sprawiać wrażenie braku zdolności.

- *Osobowość* – Istnieje tyle aspektów osobowości, że nie jesteśmy w stanie wymienić wszystkich możliwych kombinacji. Na przykład potencjalny przywódca może – choć nie musi – łatwo oddziaływać na ludzi, co stanowi bardzo ważną umiejętność. Jeden przywódca może łatwo ulegać przygnębieniu i potrzebować wiele zachęty, podczas gdy inny jest pogodnym optymistą. Miej na uwadze te i inne czynniki przy wyborze i przygotowywaniu przywódców.

Analiza tych czynników w modlitwie może ujawnić, do czego Bóg powołuje potencjalnych przywódców. Przejrzyj je i dostosuj do obecnej sytuacji w swojej służbie oraz do potrzeb swoich uczniów. Łatwiej to powiedzieć niż zrobić. Rozwijanie nowego przywódcy zgodnie z jego potencjałem przy jednoczesnym zaspokajaniu potrzeb w nowo zakładanym kościele bez lekceważenia żadnej z tych dwóch rzeczy wymaga mądrości i wrażliwości. Ilustracja 10.1 unaocznia trudność i doniosłość zachowania tej równowagi.

Ilustracja 10.1 Zachowywanie równowagi



Po zrozumieniu tej dynamiki przygotowujący powinien ocenić ucznia i zdecydować, jak najlepiej rozwinąć umiejętności i cechy przywódcze tego kandydata w obecnej sytuacji zakładania kościoła. Każda sytuacja jest inna, podobnie jak każda osoba jest inna.

Często skutecznym podejściem jest sporządzenie listy mocnych i słabych stron ucznia oraz zapisanie konkretnych dziedzin wzrostu, do rozwijania których chcesz zachęcić. Jeśli porównasz potencjalnych przywódców z tą listą celów, pomoże ci to zorientować się, jak podejść do procesu przygotowania każdego z nich. Jeśli na przykład przywódca podczas tego procesu nie osiąga danego celu, można zaplanować ćwiczenie, które pomoże mu osiągnąć wzrost w tej dziedzinie. Zwróć uwagę na poniższe przykłady:

Tabela 10.2 Cele prowadzą do ćwiczenia

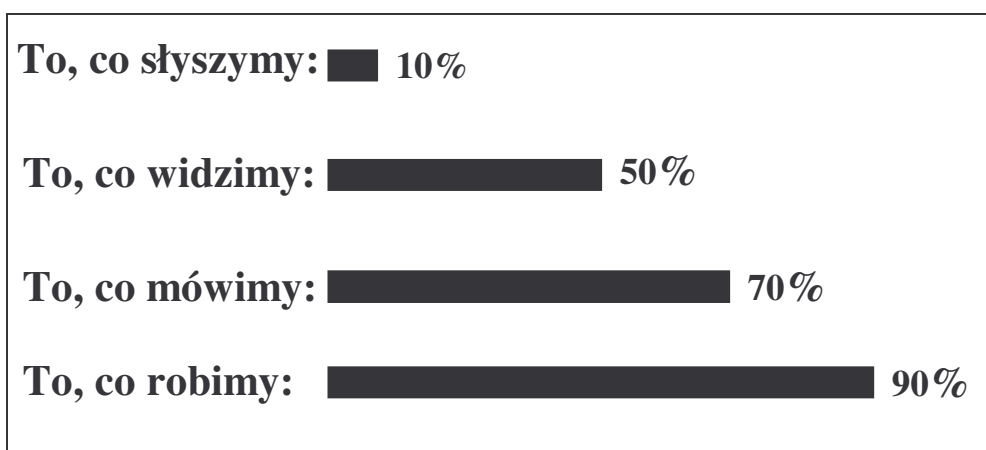
CEL PRZYGOTOWYWANIA	ĆWICZENIE
Poprawa słabych umiejętności kaznodziejskich.	Pokaż mu dokładnie, jak ty przygotowujesz swoje kazania.
Poszerzanie wiedzy biblijnej na tyle, by potrafić skutecznie poprowadzić grupę komórkową.	Nakłoń go do udziału w kursie korespondencyjnym w celu podniesienia jego umiejętności pojmowania Biblii.
Umocnienie słabej zdolności wychowawczej (duszpasterskiej).	Nakłoń go do indukcyjnego studium listów duszpasterskich (Pierwszy i Drugi List do Tymoteusza i do Tytusa).
Dojrzały wierzący ma ambicję zostania przywódcą grupy komórkowej, lecz nie ma dobrych relacji z ludźmi niezbanionymi.	Nakłoń potencjalnego przywódcę do nawiązania przyjaźni z osobą niezbanioną i zapisuj jego doświadczenia w pogłębianiu tej przyjaźni.

III. PIĘCIOSTOPNIOWY PROCES PRZYGOTOWYWANIA NOWYCH PRZYWÓDCÓW

Ten proces przygotowywania nowych przywódców został już wyjaśniony w cyklu Grupy komórkowe, lekcja 9 „Przygotowywanie nowych prowadzących dla grup komórkowych”. Grupy komórkowe zapewniają doskonały grunt pod rozwijanie nowych przywódców. Dostarczają okazji do przygotowywania przywódców „na stanowisku pracy” i uświadamiają, że **najlepiej uczymy się dzięki praktyce**. Zawsze pamiętaj o tym, że przygotowywanie jest procesem aktywnym. Nie kładź całego nacisku na wiedzę i informacje. Poszukaj raczej twórczych sposobów zmuszenia kandydata na przywódcę do **WYKONYWANIA** różnych rzeczy. Najwięcej nauczy się z tego, co zrobi.

Ilustracja 10.3 pokazuje, jaki procent dowolnej prezentacji pamiętamy po upływie miesiąca w normalnych okolicznościach. Zdolność zapamiętywania zależy od stopnia naszego zaangażowania w słuchanie. Jasne jest, że najlepiej pamiętamy, gdy jesteśmy zaangażowani w *wykonywanie* danej czynności.

Ilustracja 10.3 Jak dużo pamiętamy?



Podany niżej pięciostopniowy proces można wykorzystać jako pomoc w rozwijaniu określonej umiejętności potencjalnego przywódcy. Proces ten opiera się na praktycznym ćwiczeniu.

A. Stopień 1: „Ja to robię tak”

W przygotowywaniu przywódców należy dawać przykład. Być może zasada numer jeden w rozwoju przywództwa brzmi: Bądź takim przywódcą, by inni chcieli cię naśladować. Często przyczyną porażki w przygotowywaniu jest brak dobrego wzoru danej koncepcji czy umiejętności. Daj wzór służby, zanim będziesz jej wymagać od swego ucznia.

B. Stopień 2: „Ja to zrobię, a ty się przyglądam”

Uczeń wprowadzie „przyglądał się” w stopniu 1, lecz była to bardziej bierna, jednostronna czynność. W tym stopniu mamy na myśli czynne, dwustronne oddziaływanie między przywódcą a uczniem. Uczeń wie, że przygotowuje się go do objęcia przywództwa i chłonie wszystko, czego może się nauczyć poprzez obserwację twojej służby. Bardzo istotne jest wyjaśnianie twoich czynności. Niczego nie zakładaj z góry. Wyjaśnij, dlaczego coś robisz i dlaczego robisz to właśnie w taki sposób. Wyjaśnij zasady służby, które kryją się za twoimi czynnościami.

C. Stopień 3: „Robimy to wspólnie”

Upewnij się, że przećwiczyłeś określoną umiejętność w służbie ze swoimi kandydatami na przywódców, aby dać im praktyczne doświadczenie oraz pomóc zauważyć i uczyć się z ich błędów w bezpiecznym środowisku ze swoim doradcą (czyli z tobą). Stopień ten przypomina trochę naukę jazdy na rowerze, gdy rodzic przytrzymuje rower dziecka w razie potrzeby. Twoja obecność da uczniom pewność, że jeśli będą mieli problem, możesz im pomóc, ale też daje im to możliwość wypróbowania w praktyce tego, czego się od ciebie uczą. Długość trwania tego etapu zależy całkowicie od tego, jak szybko ty i uczeń dojdziecie do wniosku, że jest on gotowy do samodzielnego objęcia przywództwa.

D. Stopień 4: „Ty to zrób, ja będę się przyglądał”

Obserwuj, jak twój kandydat na przywódcę stosuje w praktyce umiejętność służby. Nie wkraczaj do akcji. Pozwól mu na sukces i porażkę. Potem, po całym wydarzeniu, na osobności wyjaśnij w obiektywny sposób zauważone przez ciebie mocne i słabe strony. Na tym etapie przejrzyj cele. Ważne jest wyjaśnienie zarówno rzeczy pozytywnych, jak i negatywnych, jednak w miarę możliwości podkreślaj pozytywne. W razie potrzeby zapewnij praktyczne ćwiczenie w celu umocnienia słabych stron.

E. Stopień 5: „Zrób to sam”

Gdy tylko uznasz, że nowi przywódcy są już gotowi, przekaz im zadanie. Nie śpiesz się zbyt, choć na ogół mamy tendencję do czekania zbyt długo i szkodzimy nowemu przywódcy swoją ciągłą obecnością. Powinieneś pozostać bliskim przyjacielem, traktującym nowego przywódcę jak równego sobie. Proces ten nie kończy się przygotowaniem kolejnego przywódcy. Nas interesuje pomnożenie wielu przywódców. Dlatego zachęcaj nowego przywódcę, by wcześniej zaczął się pomnażać w życiu innego.

Tabela 10.4 Pięć stopni

Stopień	Przywódcą	Uczeń
Stopień 1	<i>Robi</i>	-
Stopień 2	<i>Robi</i>	<i>Przygląda się</i>
Stopień 3	<i>Robi</i>	<i>Robi</i>
Stopień 4	<i>Przygląda się</i>	<i>Robi</i>
Stopień 5	-	<i>Robi</i>

Tych pięć stopni nie zawsze musi po sobie następować według ścisłej kolejności. Często jednak przygotowywanie kończy się porażką, ponieważ zaniedbuje się część tego procesu. Wyobraź sobie sytuację, gdy młodego kandydata na przywódcę poproszono o wygłoszenie kazania, lecz nie przygotowano go według tego procesu. Jego kazanie nie było zbyt jasne i wszyscy, łącznie z tym młodym człowiekiem, doszli do wniosku, że nauczanie nie jest jego darem. W rzeczywistości potrzebował nieco obserwacji i prowadzenia w sposobie przygotowania kazania.

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Dlaczego rozwój przywództwa jest ważny?
- Jakie przygotowanie otrzymałeś jako przywódca? Opisz rozwijające zajęcia, które pomogły ci w usprawnieniu swoich zdolności przywódczych.
- Ile pokoleń przywódców opisuje Drugi List do Tymoteusza 2:2?
- W czym fragment z Ewangelii Mateusza 4:19 przypomina Drugi List do Tymoteusza 2:2?

PLAN DZIAŁANIA

- Wybierz jakieś popularne zadanie, które potrafisz dobrze wykonać typu prowadzenie samochodu, smażenie naleśników lub budowanie drewnianego taboretu. Naucz tego kogoś innego posługując się pięciostopniowym procesem opisanym w tej lekcji. Opisz wyniki swojemu prowadzącemu lub doradcy.
- W małej grupie wraz z innymi uczestnikami kursu lub zespołem zakładającym kościół wybierz pięć celów z Dodatku 10A „Cechy do budowania w nowym przywódcy”. Opisz, jak można wykorzystać ten pięciostopniowy proces do każdego z celów przygotowywania.

BIBLIOGRAFIA

- 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.



Cechy do budowania w nowym przywódcy

I. OGÓLNE CELE PRZYGOTOWYWANIA PRZYWÓDCÓW

Podane niżej cele są konieczne dla przywódców na każdym poziomie:

- Budowanie osobistej relacji z Bogiem.
- Okazywanie owoców Ducha.
- Posługiwanie się swoimi darami duchowymi w służbie.
- Coraz głębsza miłość do Boga i innych.
- Czystość moralna.
- Lojalność wobec władzy w kościele lokalnym.
- Okazywanie miłości i troski osobom z jego/jej wspólnoty.
- Dobre relacje z innymi zgromadzeniami wierzących.
- Stosowanie zasad biblijnych do relacji.
- Dobre radzenie sobie z konfliktami międzyosobowymi.
- Słuchanie innych i właściwe reagowanie.
- Przekonanie o tym, że Biblia jest Słowem Bożym.
- Praktyczna znajomość Starego i Nowego Testamentu.
- Studiowanie i stosowanie Biblii.

II. CELE PRZYGOTOWYWANIA PRZYWÓDCÓW DLA PRZYWÓDCÓW MAŁYCH GRUP

Przywódcy małych grup również powinni wykazywać następujące zdolności i cechy charakteru:

- Pasja dla zgubionych dusz.
- Ewangelizacja osobista.
- Dobre stosunki ze zgubionymi.
- Umiejętność jasnego przedstawiania Ewangelii
- Umiejętność przedstawienia osobistego świadectwa.
- Przejście przez proces prowadzenia w uczniostwie.
- Wrażliwość na nowo nawróconych.
- Okazywanie miłości swoim uczniom.
- Kształtowanie uczniów, którzy z kolei prowadzą w uczniostwie innych.
- Umiejętność prowadzenia indukcyjnej dyskusji biblijnej.
- Zrozumienie potrzeby grup komórkowych jako podstawy zdrowego wzrostu.
- Umiejętność skutecznego prowadzenia spotkania grupy komórkowej.

III. CELE PRZYGOTOWYWANIA PRZYWÓDCÓW DLA PRZYWÓDCÓW LOKALNYCH

Przywódcy lokalni również powinni wykazywać się następującymi cechami:

- Dawanie przykładu uczniostwa godnego naśladowania.
- Pojmowanie, że Kościół jest Bożym narzędziem do ewangelizacji świata.
- Znajomość biblijnej podstawy zakładania kościołów i misji.

- Umiejętność posługiwania się różnymi metodami i technikami ewangelizacji.
- Umiejętność prowadzenia podstawowych badań w ramach przygotowań do wzrostu i zakładania kościołów.
- Umiejętność prowadzenia publicznego oddawania Bogu czci.
- Skuteczne nauczanie biblijne w grupie lub spotkaniach sam na sam.
- Rozpoznawanie i rozwijanie potencjalnych przywódców grup komórkowych.
- Umiejętność organizowania wierzących w samorządne, samowystarczalne i nastawione na misję zgromadzenie.
- Umiejętność nadawania funkcjom biblijnym odpowiednich kulturowo form.
- Budowanie i dobra współpraca zespołowa.
- Umiejętność przekazywania odpowiedzialności.
- Wyznaczanie celów, sporządzanie planów i ustalanie sposobów ich osiągnięcia.
- Rozwijanie darów i zdolności innych osób.
- Dar przewidywania.

IV. CELE PRZYGOTOWYWANIA PRZYWÓDCÓW DLA PRZYWÓDCÓW REGIONALNYCH

Przywódcy regionalni i narodowi powinni osiągnąć jeszcze wyższy poziom charakteru i zdolności:

- Umiejętność do głoszenia kazań i nauczania.
- Umiejętność duchowego prowadzenia i doradzania w różnorodnych sytuacjach.
- Zaawansowane rozumienie zagadnień biblijnych i teologicznych.
- Umiejętność przygotowywania pracowników kościoła do ewangelizacji, prowadzenia w uczniostwie, przywództwa grup komórkowych, szafarstwa, oddawania Bogu czci lub w razie potrzeby innych dziedzin służby.
- Budowanie i posługiwanie się grupami komórkowymi do nasycenia społeczności i mobilizacji ciała Chrystusa.
- Reprezentowanie mentalności wzrostu.
- Wrażliwość poszukującego, przystosowywanie się do nowych ludzi.
- Zdolność do udzielania chrztu i wieczerzy Pańskiej.
- Przekazywanie wizji, która inspiruje innych.
- Umiejętność prowadzenia innych do odkrywania ich daru(ów) i stosowania go(ich) w służbie.

PRZYWÓDZTWO

11

LEKCJA

Posyłanie przywódców

☞ **Cel lekcji**

Celem tej lekcji jest podkreślenie ważności posyłania przywódców do samodzielnej służby, a nie tylko przekazywania im zadań do wykonania.

☞ **Główne punkty**

- Posyłanie wykracza poza przekazywanie – oznacza pozwolenie nowym przywódcom na prowadzenie własnej służby.
- Powinniśmy utrzymywać kontakt z nowymi przywódcami, których posłaliśmy do służby.

☞ **Pożądane rezultaty**

Po opanowaniu treści tej lekcji każdy uczestnik powinien:

- Znać różnicę między przekazywaniem a posyłaniem.
- Być oddanym służbie wyposażania i posyłania innych.

WPROWADZENIE

W kursie tym omawialiśmy już ważność przekazywania zadań innym zdolnym ludziom, aby przywódca nie musiał sam wykonywać całej pracy. Wielu przywódców nauczyło się, że mogą nawet zwiększyć swoją efektywność, gdy spędzają więcej czasu prowadząc szkolenie innych i wyposażając ich do służby, niż gdyby próbowali zrobić wszystko sami. Istnieje jednak jeszcze inny ważny krok w procesie szkolenia, który wykracza poza zwykle przekazywanie zadań. Jest to krok *posłania*. Gdy *posyłamy* nowych przywódców do służby, pozwalamy im funkcjonować w pełni jako przywódcom *bez naszej kontroli*. Mogą oni podejmować własne decyzje i planować własne zadania. Innymi słowy posyłanie przywódców oznacza, że pozwalamy im *prowadzić ich własną służbę* zamiast jedynie pomagać w *naszej*. A to jest istotna różnica.

Posyłanie przywódców oznacza, że pozwalamy im *prowadzić ich własną służbę*.

I. ZAŁOŻYCIELE KOŚCIOŁÓW MUSZĄ POSYLAĆ INNYCH DO SŁUŻBY

Przywódcy nowo zakładanego kościoła pomnażają się przez rozpoznanie innych przywódców i budowanie ich. Wielu przywódców próbuje budować swoją służbę wokół siebie samych, ale Bóg wzywa nas do czynienia uczniami Jezusa i szkolenia innych (2 Tym. 2:2). Naszym celem powinno być jednak doprowadzenie do tego, by nowi przywódcy prowadzili własną służbę.

A. Przykład Jana Chrzciciela

Prawdopodobnie najlepszym przykładem „posyłającego przywódcy” jest Jan Chrzciciel. Pojawił się przed Jezusem i pozyskał wielu naśladowców (Mar. 1:5). Miał przywilej skierowania pierwszych uczniów do Jezusa (Jan 1:35-36). Mając to na uwadze zastanów się nad reakcją Jana, gdy służba Jezusa zaczęła obejmować więcej ludzi niż jego własna służba. Przeczytaj fragment z Ewangelii Jana 3:22-30 i odpowiedz na następujące pytania:

- Jaki problem dręczył uczniów Jana w wierszu 26?
- Jak myślisz, dlaczego ich to martwiło?
- Jakiej reakcji Jana twoim zdaniem spodziewali się i dlaczego?
- Jakich słów używa Jan w wierszu 29, by opisać swoją postawę wobec tej sytuacji?
- Co myślisz o podsumowaniu Jana w wierszu 30? Czy był szczery? Jak sądzisz, jakie emocje odczuwał, gdy to mówił?

- Pod jakimi względami reakcja Jana jest podobna lub różna od normalnej postawy chrześcijańskich przywódców, których znałeś, gdy czyjaś służba zaczynała przerastać ich własną?

Prawdą jest, że Jan Chrzciciel był pełen entuzjazmu wobec służby Jezusa, a nasz Pan z pewnością nie mógł zrobić nic złego w służbie. Ale co możemy powiedzieć o ryzyku posłania do służby kogoś, kto nie będzie jej pełnił tak „doskonale” jak my?

B. Przykład Pawła

Paweł jest prawdopodobnie najlepszym przykładem przywódcy, który prowadził szkolenie innych i posyłał ich do służby. Nowy Testament podaje długą listę ludzi podróżujących z Pawłem i uczących się od niego, a potem kontynuujących pracę kościoła. Oprócz dobrze znanych przywódców, jak Tymoteusz, Tytus, Sylas, Pryscylla i Akwilla, możemy znaleźć listy innych pod koniec niemal każdego listu Pawła. Apostoł zazwyczaj spędzał bardzo niewiele czasu w zakładanych przez siebie kościołach – od tygodnia do maksimum dwóch lat.

Jak to możliwe, że Paweł jedynie przez tak krótki czas przygotowywał przywódców, a potem wyruszał w dalszą drogę i zostawiał prowadzenie kościołów w ich rękach? Czy nie martwił się, że mogą zrobić coś źle? Z pewnością możliwość taka była źródłem jego troski. I problemy rzeczywiście pojawiały się. Na przykład kościół w Koryncie znalazł się w stanie chaosu. Wydaje się jednak, że istniały dwa czynniki, które pomagały Pawłowi w radzeniu sobie z tymi problemami:

1. *Priorytet docierania do narodów z Ewangelią*

Wielki Nakaz Misyjny każe nam czynić uczniami Jezusa wszystkie narody. Jest to ogromne zadanie, ale nie jest ono kwestią naszego wyboru. Musimy to robić. Rozumiejąc to Paweł uważał, że ważniejsze jest docieranie do świata z Ewangelią Chrystusa niż martwienie się o to, czy inni przywódcy nie będą robili pewnych rzeczy inaczej niż on by wolał. Mogą nawet popełniać błędy czy błędzić po omacku. Przeczytaj List do Filipian 1:15-18 i odpowiedz na następujące pytania:

- Opisz dwa rodzaje głoszenia Ewangelii przez innych ludzi, gdy Paweł był w więzieniu według wierszy 15-17. Co czujesz w stosunku do tych dwóch rodzajów służby? Dlaczego?
- Co było dla Pawła najważniejsze według wiersza 18?
- Jaka była reakcja Pawła na głoszenie Ewangelii ze szczerych pobudek?
- Jaka była reakcja Pawła na głoszenie Ewangelii z nieszczerych pobudek?
- Czy twoim zdaniem pobudki były ważne dla Pawła?
- Jak sądzisz, jak to możliwe, że Paweł mógł reagować w ten sposób?
- Jaka jest twoja reakcja, gdy ktoś inny głosi Ewangelię w sposób, z którym się nie zgadzasz lub gdy jego pobudki wydają ci się podejrzane?

Ważniejsze jest docieranie do świata z Ewangelią Chrystusa niż martwienie się o to, czy inni przywódcy nie będą robili pewnych rzeczy inaczej niż wolałby obecny przywódca.

Nie zrozum nas źle – nie bronimy głoszenia Ewangelii z nieszczerych pobudek. Nie robił tego także Paweł. Co więcej, Paweł cieszył się, że Ewangelię rozgłasza się na wszelki sposób, w Liście do Galacjan stwierdza jednak jasno, że musi to być Ewangelia o zbawieniu łaską przez wiarę w Chrystusa, a nie fałszywa Ewangelia. Dla Pawła inne sprawy były drugorzędne wobec wagi głoszenia Dobrej Nowiny.

2. *Kościół należy do Pana*

Drugim czynnikiem, który pomagał Pawłowi posyłać przywódców szybko do służby, było jego przekonanie, że Kościół należy do Pana, a On obiecał Go budować (Mat. 16:18). Jako założyciele lub przywódcy kościołów nie jesteśmy ostatecznie odpowiedzialni za wzrost kościoła. Paweł stwierdza to bardzo wyraźnie w Pierwszym Liście do Koryntian 3:5-7. Bóg może posłużyć się wieloma ludźmi, by prowadzić kościół do dojrzałości, podobnie jak posługiwał się Pawłem i Apollosem.

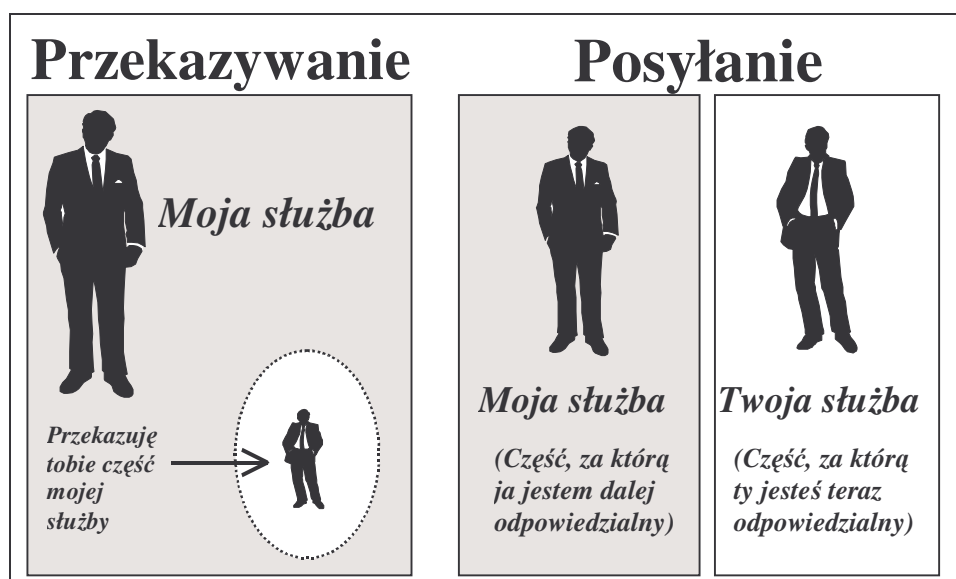
To przekonanie nie jest dla nas wymówką od robienia wszystkiego, co w naszej mocy, by być wiernymi przywódcami. Usuwa ono jednak wszelką konieczność sądenia służby

innych. Sam Bóg będzie sądził ich motywy i czyny (1 Kor. 4:5). Ten fakt powinien pozwolić nam posyłać do służby tych, których przygotowaliśmy, a potem odprężyć się i pozwolić Panu posługiwać się nimi tak, jak chce.

II. PROBLEMY ZWIĄZANE Z POSYŁANIEM

Posyłanie przywódców do służby oznacza danie im wolnej ręki i pozwolenie, by Pan prowadził ich w sposobie ich służby. W trakcie fazy przekazywania podczas szkolenia dawałeś nowemu przywódcy odpowiedzialność za ograniczony obszar swojej służby, równocześnie analizując jego działanie i kierując nim. Sam zachowywałeś jednak kontrolę na większością obszarów służby i byłeś ostatecznie odpowiedzialny za służbę, którą mu przekazałeś. Posłanie jest następnym krokiem po przekazaniu, przy założeniu, że nowy przywódca już wykazał się wiernością i zdolnościami. Teraz jest czas, by pomóc mu znaleźć własną służbę i posłać go do niej. Ilustracja 11.1 przedstawia różnice między przekazywaniem a posyłaniem.

Ilustracja 11.1 Posyłanie a przekazywanie



Gdy posyłasz nowego przywódcę, możesz po prostu przekazać mu część służby, którą dotychczas sam wykonywałeś. Inaczej jednak niż na etapie przekazywania jest on teraz odpowiedzialny za tę służbę przed Panem – nie przed tobą. Przykładem takiego rodzaju posłania byłoby przekazanie nowego kościoła swojemu asystentowi i przejście do zakładania następnego kościoła. Tego rodzaju posłanie przedstawia Ilustracja 11.1. W innych przypadkach nowy przywódca może rozpocząć całkowicie nową służbę. Na przykład przywódca, który założył nowy kościół, może pozostać jako jego pastor, ale przygotować nowego założyciela kościołów, który zacznie zakładać następny kościół – w idealnej sytuacji przy wsparciu finansowym kościoła-matki.

Proces posyłania nie jest tak prosty, jak mogłoby to się wydawać. Ufanie Bogu, że będzie działał w życiu ludzi, których prowadzimy, jest przeciwne ludzkiej naturze i przed każdym przywódcą stawia dwa poważne wyzwania.

A. Obawa, że nowy przywódca odniesie sukces

Gdy ludzie są szkoleni i posyłani do służby, niektórzy z nich prawdopodobnie będą posiadać większe dary i talenty niż ci, którzy ich uczą. Mogą także uzyskać głębsze zrozumienie wizji przywódcy i chcieć wprowadzić zmiany. Utrata kontroli może być źródłem poczucia zagrożenia dla przywódcy, który boi się o własną reputację lub pozycję. Duchowy przywódca musi usunąć tę cielesną przeszkodę dla własnego wzrostu duchowego i wzrostu kościoła.

Utrata kontroli może być źródłem poczucia zagrożenia dla przywódcy, który boi się o własną reputację lub pozycję.

Przeszkodę tę można pokonać jedynie przez wiarę i zaufanie do Boga. Przywódca, który czuje się bezpieczny w swojej tożsamości w Chrystusie, może ufać, że podobnie jak Bóg działa w jego życiu, działa też w życiu prowadzonych przez niego ludzi. Dlatego jeżeli Bóg powołuje swoich ludzi do służby, jest to w rzeczywistości Jego praca i stawką jest Jego reputacja, a nie

przywódcy. Przywódca powinien być pewien, że żyje w posłuszeństwie Panu przez przygotowywanie i posyłanie swoich ludzi do służby, a potem składanie na Pana wszystkich swoich niepokojów i obaw co do własnej reputacji i pozycji (Filip. 4:6-7, 1 Piotra 5:7).

Naszym pragnieniem jako chrześcijan powinna być nie nasza własna reputacja i chwała, lecz aby Bóg był uwielbiony w naszym życiu, naszej służbie i w świecie. Zamiast zazdrościć innym ich darów i talentów, chrześcijańscy przywódcy powinni cieszyć się widząc, jak Bóg powołuje innych, którzy mogą głosić Chrystusa na szerszą skalę niż oni sami.

Chrześcijańscy przywódcy powinni cieszyć się widząc, jak Bóg powołuje innych, którzy mogą głosić Chrystusa na szerszą skalę niż oni sami.

Jak widzieliśmy przy wielu okazjach, apostoł Barnaba jest doskonałym przykładem przywódcy z poczuciem bezpieczeństwa. Kiedy był w Antiochii, wiedział, że dary Pawła byłyby przydatne w miejscowym kościele. Barnaba mógł milczeć i nie zrobić nic. Przeciwnie jednak, włożył wielki wysiłek w podróż do Tarsu, znalezienie Pawła i sprowadzenie go do Antiochii (Dzieje 11:25-26). Zamiast chronić „własny teren” w Antiochii, Barnaba podjął ryzyko i sprowadził Pawła, by służył razem z nim. Wiemy, że w końcu Paweł przerósł Barnabę pod względem zasięgu swojej służby, dla większej chwały Boga i postępu jego Królestwa.

B. Obawa, że nowy przywódca poniesie porażkę

Z drugiej strony ludzie posyłani do służby mogą nie być tak zdolni jak ich dotychczasowy przywódca i mogą nie służyć w taki sposób, jak on by tego pragnął. Przywódca mający poczucie bezpieczeństwa wierzy, że Bóg działa z mocą w ludziach, których prowadzi i przez nich, dlatego potrafi podejmować mądre ryzyko.

Przywódca mający poczucie bezpieczeństwa rozumie także, że *porażka jest niezbędną częścią uczenia się i wzrastania*. Za przykład może posłużyć element wychowywania dzieci: dziecko uczące się chodzić będzie upadać wiele razy, zanim w końcu nauczy się samodzielnego chodzenia. Gdy upada, rodzic podnosi je, udziela zachęty i pozwala mu spróbować ponownie. Nie krzyczy: „Upadłeś! Taki wstyd! Koniec z chodzeniem!”

Gdy Jezus uczył swoich uczniów, często wykorzystywał ich błędy i upadki jako okazje do nauczania. Wspaniałym przykładem jest zaparcie się Piotra. Jezus pozwolił na ten upadek, obiecał jednak, że w jego rezultacie Piotr będzie potrafił umacniać braci (Łuk. 22:31-32). W trakcie procesu szkolenia Bóg posługiwał się tobą, by korygować służbę twojego asystenta i zachęcać go. Pan będzie dalej z nim pracował – być może przy twoim współdziałaniu, być może nie. Ufaj Mu, że doprowadzi do końca dzieło, które rozpoczął (Filip. 1:6).

III. ZASADY POSYŁANIA

Istnieją pewne zasady odnoszące się do większości sytuacji posyłania. Ogólna idea jest taka, że powinieneś utrzymywać dobrą więź z nowym przywódcą, ale powstrzymywać się przed kierowaniem nim lub tłumieniem jego pomysłów.

A. Buduj i podtrzymuj dobre więzi

Bliskie więzi z innymi są naturalnym sposobem służenia innym. Posyłanie jest czymś naturalnym, gdy między zaangażowanymi w nie ludźmi zbudowana została więź zaufania. Jezus wędrował, pracował, jadł, śmiał się i modlił się ze swoimi uczniami. Przez to wszystko budował z nimi bliskie więzi. Posłał ich z przekonaniem, że dobrze sobie poradzą. Byli przecież z Nim (Mar. 3:14-15).

Posyłanie jest czymś naturalnym, gdy między zaangażowanymi w nie ludźmi zbudowana została więź zaufania.

Paweł także stwierdza, jak pośród Tesaloniczan dzielił się z nimi nie tylko Ewangelią, lecz także swoim *życiem* (1 Tes. 2:8). Nazywa Tymoteusza swoim „synem” i wydaje o nim świadectwo: „*Ty natomiast poszedłeś śladem mojej nauki, sposobu życia, zamierzeń, wiary, cierpliwości, miłości, wytrwałości*” (2 Tym. 3:10). Celem założyciela kościołów musi być zbudowanie takiej samej bliskiej więzi z tymi, których chce posłać.

B. Zadbaj o to, by przyszli przywódcy w dalszym ciągu mieli poczucie własności wizji

Wielu przywódców błędnie zakłada, że ludzie wokół nich mają tę samą wizję, co oni. Traktowanie tego jako rzeczy oczywistej może jednak być wielką pomyłką. Nawet wielokrotne przypominanie wizji, a nawet powtarzanie jej przez przyszłych przywódców może nie wystarczyć. Utrzymuj wizję przed oczami nowych przywódców. Jeżeli ich serca będą rozpalone nią tak jak twoje, zaskoczą cię rezultatami, jakie osiągną.

C. Nie czekaj zbyt długo z posłaniem

Ludzie uczą się wykonując coś. Im wcześniej pošlesz nowych przywódców do służby, tym szybciej osiągną oni pełnię swoich możliwości. Biblia ostrzega nas przed ordynowaniem przywódców zbyt wcześnie (1 Tym. 3:6), ale prawdą jest też coś przeciwnego. W Starym Testamencie król Saul sprowadził nieszczęście na siebie i swoją rodzinę próbując uniemożliwić Dawidowi przejęcie roli wyznaczonej mu przez Boga.

D. Nie bądź zaskoczony błędami

Gdy ludzie podejmują ryzyko, często upadają. Jeżeli dopuszczamy możliwość błędów, bardziej prawdopodobne jest, że ludzie będą próbować nowych rzeczy. Gdy ci, których uczyłeś, popełniają błędy, trzeba zapewnić ich, że dalej masz do nich zaufanie. Bądź wyrozumiały i cierpliwy, wykorzystując każdy błąd jako okazję do nauczania. Gdy uczniowie Jezusa nie mogli wyrzucić demona, On wykorzystał to jako okazję, by uczyć ich o ważności wiary w służbie uwalniania od demonów (Mat. 17:19-21). Lekcję na temat dawania czy posłuszeństwa prawdopodobnie w takiej chwili puszczone by mimo uszu. Nie ma jednak żadnych wątpliwości, że uczniowie słuchali uważnie tej lekcji, ponieważ była rozwiązaniem problemu niepowodzenia, którego właśnie doświadczali.

Jeżeli dopuszczamy możliwość błędów, bardziej prawdopodobne jest, że ludzie będą próbować nowych rzeczy.

E. Ufaj Bogu, że będzie działał przez innych

Bóg może działać przez innych podobnie jak działał i działa przez ciebie. Musisz przekazać tę prawdę tym, których uczysz. Jeśli ludzie nie będą rozumieć, że wierzysz w nich, nigdy nie będą podejmować ryzyka, a więc nigdy nie będą wzrastać. Jezus miał taką ufność do swoich uczniów, że powiedział nawet, iż będą dokonywali większych dzieł niż On sam (Jan 14:12). Oczekuj, że służba będzie rozkwiłać pod przywództwem innych.

Obecność wielkiego „przywódcy” będzie powstrzymywać rozwój „dobrych” przywódców.

F. Wystrzegaj się uzależnienia

„Przygotowuj i posyłaj”, by inni nie byli od ciebie uzależnieni jako od przywódcy. Jak to możliwe, że Paweł spędzał tak niewiele czasu zakładając nowe kościoły? On wiedział, kiedy powinien usunąć się z drogi. Wiedział, że jest coś związanego z jego obecnością jako wielkiego „przywódcy”, co będzie powstrzymywać rozwój „dobrych” przywódców. Wyobraź sobie, że pozostałby dłużej w Listrze. Kto głosiłby kazania podczas jego pobytu tam? Prawdopodobnie tylko on, ponieważ był w tym taki dobry. W takim przypadku jednak inni nie mieliby możliwości rozwijania swoich umiejętności głoszenia kazań. Paweł spędzał tak krótki czas w każdym miejscu, by inni uświadomili sobie, że nie muszą być uzależnieni od niego we wszystkim. Musieli poradzić sobie sami (Allen 1962:93).

Gdy pewien założyciel kościołów w Europie był na tym etapie służby, ogłaszał, że nie może być w kościele w następnym tygodniu, ponieważ jedzie na spotkanie do innego miasta. Czasami specjalnie tak planował spotkania, by nie być obecnym przez jakiś czas. Wtedy ci, których uczył, musieli poradzić sobie sami, przez co wzrastali. Jeżeli nie planujesz przekazania służby innym, to ludzie, których uczysz, będą polegać na tobie zbyt długo.

IV. UTRZYMYWANIE KONTAKTÓW Z TYMI, KTÓRYCH POSŁAŁEŚ

Choć Jezus zostawił swoich uczniów cieleśnie, zapewnił ich już przedtem, że pošle swojego Ducha – nie będą pozbawieni Jego pomocy i wpływu (Jan 14:16-18). Podobnie jak Jezus nie pozostawił

całkowicie tych, których posłał, tak też i my powinniśmy utrzymywać kontakt z przywódcami, których posłaliśmy, aby służyć im inspiracją i dać okazję do odpowiedzialności przed kimś.

Podstawą trwałej więzi z nowymi przywódcami są spotkania z nimi. Na przykład jeżeli nowi przywódcy zakładają nowy kościół, możesz spotykać się z nimi raz w miesiącu lub raz w tygodniu. Podczas tych spotkań możecie robić następujące rzeczy:

- Rozmawiajcie o umiejętnościach, wiedzy i cechach charakteru, które są dla nich osobiście ważne.
- Rozmawiajcie o wszystkich ważnych więziach z ludźmi w ich życiu (rodzina, służba).
- Omówcie to, co zdarzyło się w ich służbie od waszego ostatniego spotkania.
- Spytaj, dokąd zmierza ich służba – jaka jest ich wizja.
- Spytaj, czy możesz coś zrobić, by pomóc im w realizacji ich wizji.

PYTANIA DO ROZWAŻENIA, POWTÓRZENIA I ZASTOSOWANIA

- Dlaczego posyłanie jest tak ważne?
- Ilu ludzi w twoim kościele ponosi odpowiedzialność za jakąś służbę?
- Jak długo apostoł Paweł pracował z wierzącymi, zanim wyjeżdżał i powierzał im prowadzenie pracy w nowym kościele?
- Co będzie się działo, gdy twój kościół-matka nie będzie posyłał nowych przywódców do nowych służb?

PLAN DZIAŁANIA

Kiedy i jak planujesz posłać swojego asystenta jako nowego przywódcę? Czy przewidujesz, że przejmie jakieś twoje obowiązki, czy też będzie budował własną służbę? Zrób plan i zacznij pracować nad posłaniem go, by mógł osiągnąć pełnię swego potencjału.

BIBLIOGRAFIA

- Martin, Robert W. *Mentoring Guidelines for Church Planters*. Budapest, Hungary: The Alliance For Saturation Church Planting, 1997. (Ta publikacja *Alliance for Saturation Church Planting* jest dostępna z 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.

* Patrz przypis str. **Error! Bookmark not defined.**

PRZYWÓDZTWO

LEKCJA

12

Przywództwo ruchu



Cel lekcji

Celem tego seminarium jest rozważenie typów przywództwa potrzebnych do prowadzenia ruchu zakładania kościołów.



Główne punkty

- Przywódcy ruchu mają głębokie pragnienie Bożej wizji dla kościoła i efektywnie komunikują ją innym.
- Przywódcy ruchu motywują i wspierają innych w promowaniu ruchów zakładania kościołów.



Pożądane rezultaty

Po opanowaniu treści tego seminarium każdy uczestnik powinien:

- Wiedzieć, jaki typ przywództwa jest konieczny, by zapoczątkować i podtrzymywać ruch zakładania kościołów w jego kontekście.
- Modlić się gorliwie o to, by Bóg powołał przywódców potrzebnych do budowania ruchu zakładania kościołów w całym kraju.



Dodatek

12A Przywódcy ruchu



Uwaga dla prowadzących zajęcia

To jest seminarium. Po krótkim wprowadzeniu podziel uczestników na małe grupy i niech każda z nich pracuje nad otrzymanymi pytaniami.

WPROWADZENIE

Jezus, nasz Przywódca, powiedział kiedyś: „(...) zbuduję mój Kościół”. Wyjawiwszy w ten sposób swoje intencje, Jezus w dalszym ciągu dawał wzór przywódcy-sługi usługując, nauczając i głosząc wolę Ojca innym. Czyniąc to zapoczątkował ruch Kościoła aż po krańce ziemi. To właśnie ten ruch doprowadza nas do punktu, w którym jesteśmy teraz. Pytanie, jakie musimy sobie postawić, brzmi: „Jaki typ przywództwa najskuteczniej promuje ruch kościoła?”

Ruch zakładania kościołów wymaga wielu rodzajów przywódców, na przykład wizjonerów, administratorów, szkoleniowców, doradców, tych, którzy będą zachęcać itp. Choć funkcjonują oni różnymi sposobami i na różnych poziomach, mają jedną cechę wspólną: wszyscy są Bożymi narzędziami i wykorzystują dany im przez Boga wpływ do mobilizacji Ciała Chrystusa do wypełnienia Wielkiego Nakazu Misyjnego.

Podzielcie się na małe grupy. W każdej grupie zastanówcie się nad następującymi pytaniami:

1. Spróbujcie wyobrazić sobie wizję ruchu zakładania kościołów w swoim kraju. Jak wyglądałby taki ruch?
2. Biorąc pod uwagę różne typy przywództwa potrzebne w ruchu zakładania kościołów, wypiszcie umiejętności i cechy konieczne dla przywódców na różnych poziomach.
3. Wypiszcie przywódców z twojego kraju, którzy najlepiej odzwierciedlają te cechy.
4. Czytając poniższe przykłady z całego świata spróbujcie ustalić, jakiego typu przywódcy są potrzebni, aby taki ruch rozwijał się w waszym kraju.

Przykład z Urugwaju:

Jason Carlisle, syn misjonarzy, który pozostał w Urugwaju jako misjonarz, jest założycielem Spiritual Warfare Network (Sieć Walki Duchowej). Sieć ta próbuje połączyć całe Ciało Chrystusa w strategicznej modlitwie. Uczestnicy pochodzą z prawie wszystkich wyznań ewangelicznych. Niektóre inicjatywy Sieci obejmują wydawanie przewodnika modlitwy z codzienną modlitwą za naród, modlitwą wspierającą główne wydarzenia i seminaria modlitewne w kościołach.

Wypiszcie niektóre rodzaje przywódców, jacy byłiby potrzebni na różnych poziomach, by tego rodzaju ruch modlitewny rozwinął się w waszym kraju.

Przykład z Zimbabwe:

Wizja założenia 10 000 kościołów i przygotowania 10 000 przywódców narodziła się na przełomie lat 1984 i 1985 w wyniku służby Jima Montgomery'ego i Teda Olsona (misjonarzy z zewnątrz, którzy przybyli tu, by dzielić się wizją). W roku 1986 miejscowi ludzie przyjęli tę wizję. W roku 1989 rozpoczęto badanie terenu na skalę całego kraju, a ukończono je w roku 1991. W roku 1992 odbył się kongres, w którym uczestniczyło ponad 500 przywódców z różnych kościołów. Aż do tamtego roku nie było jedności pośród przywódców (raport Xolisani Dlamini na iberooamerykańskim kongresie DAWN '98).

Na podstawie tego przykładu wypiszcie kilka rzeczy, których nauczyliście się o przywództwie niezbędnym w ruchu na skalę narodową:

- Jakiego typu przywództwo byłoby niezbędne, aby coś takiego miało miejsce w waszym kraju?
- Czy znacie ludzi, których można by zachęcić do podjęcia się tego rodzaju przywództwa?
- Jaka byłaby w tym twoja rola?

Przykład z Rumunii:

W Rumunii zespół zagranicznych misjonarzy SCP jeździł po całym kraju, by znaleźć osoby, którym Bóg także położył na sercu potrzeby całego kraju. Mniej więcej jeden na dziesięciu przywódców odczuwał taki ciężar. Poprosiliśmy ich, by prowadzili szkolenie chrześcijan zakładających kościoły w ich specjalności w myśleniu SCP. Czy w pełni akceptowali wizję SCP? Nie w stu procentach. Często jednak potrafili bardzo dobrze wyrażać któryś z aspektów naszej wizji, więc prosiliśmy ich o prowadzenie szkolenia w tym punkcie.

Razem z tymi mężczyznami dzieliliśmy trudy szkolenia i przekazywania wizji. Spędzaliśmy wiele czasu razem, a oni w większym stopniu zaakceptowali wizję SCP. Bóg w suwerenny sposób sprawiał, że doświadczali oni koncepcji SCP, gdy przechodzili na nowe poziomy przywództwa w ruchu. Rozpoczęli od zakładania kościołów, przeszli do prowadzenia szkolenia dla założycieli kościołów, potem do przygotowywania prowadzących szkolenie, następnie zaczęli koordynować pracę SCP w całym kraju.

Wtedy jako osoby z zagranicy poczuliśmy, że powinniśmy wyjechać z kraju, by nie przeszkadzać Bogu w działaniu przez tych ludzi. Dzisiaj ludzie ci prowadzą swój aspekt ruchu, jaki Bóg zamierzył i rozpoczął w Rumunii.

- W jaki sposób zagraniczni misjonarze i miejscowi przywódcy współpracowali, by rozpocząć ruch w Rumunii?
- W jaki sposób te dwie społeczności mogą lepiej współpracować w waszym kraju?
- Którzy przywódcy w waszym kraju posiadają jakieś aspekty wizji SCP?
- Jak można by zachęcić ich do uczestnictwa w szkoleniu?

PLAN DZIAŁANIA

W swoim seminarium określaliście pewne potrzeby przywództwa. Postanów, że zaczniesz modlić się, żeby Bóg powoływał przywódców animujących ruch, którzy są niezbędni, aby rozpocząć i podtrzymywać ruch zakładania kościołów w waszym kraju. Równocześnie proś Boga, by pokazał ci twoje miejsce w Jego planie wypełniania Wielkiego Nakazu Misyjnego.



Przywódcy ruchu

I. RUCHY WYMAGAJĄ SPECJALNEGO RODZAJU PRZYWÓDCÓW

Według suwerennego Bożego planu On powołuje przywódców, aby inicjowali i rozwijali ruchy zakładania kościołów. Ci przywódcy różnią się od innych. Kierują się pytaniem: „Czego chce Bóg?” Będą to przywódcy w rodzaju Johna Knoxa ze Szkocji, który modlił się: „Boże, daj mi Szkocję, albo umrę!” Nie są to przywódcy, którzy jedynie rozpoczynają programy czy zakładają instytucje, ale jak zobaczymy, inspirują ruchy mobilizujące wierzących do zakładania kościołów na większą skalę.

Mówiąc krótko, przywódcy, którzy promują ruchy zakładania kościołów, są Bożymi narzędziami Boga i posługują się danym im przez Boga wpływem, by mobilizować Ciało Chrystusa do wypełnienia Wielkiego Nakazu Misyjnego przez zakładanie kościołów. Ruchy zakładania kościołów zazwyczaj obejmują całą grupę przywódców wpływających na kilka poziomów życia Kościoła. Niektórzy z tych przywódców, jak wspomniany wyżej John Knox, motywują całe wyznania i narody do rozwoju Królestwa. Inni (liczniejsi) wpływają bezpośrednio na kościoły lokalne i mają zasięg regionalny. W końcu najbardziej powszechni lokalni przywódcy, „na poziomie podstawowym”, inspirują innych wierzących do głębszego zaangażowania w ewangelizację i zakładanie kościołów. Ci przywódcy to przywódcy grup komórkowych, założyciele kościołów, diakoni, pastory czy ewangelicści i nauczyciele.

Ruchy zakładania kościołów zazwyczaj obejmują całą grupę przywódców wpływających na kilka poziomów życia Kościoła.

II. PRZYWÓDCY RUCHU KOMUNIKUJĄ WIZJĘ

Przywódcy promujący ruch to wizjonerzy. Człowiek wizji może być opisany jako posiadający postawę oczekiwania i nadziei, oraz jako ktoś, kto wznosi się ponad teraźniejszość i spogląda w stronę przyszłości z Bożej perspektywy. Przywódcy ruchu zakładania kościołów nie wymyślają sami swojej wizji, choć tak może wydawać się innym. Wizja ta w rzeczywistości jest wizją Boga. Przywódcy ruchu odkrywają ją stawiając sobie pytanie: „Czego chce Bóg?”

Przywódcy ruchu zakładania kościołów żyją w głębokim przekonaniu, że Bóg chce zbudować swój kościół w taki sposób, by każdy człowiek, mężczyzna, kobieta i dziecko mieli dostęp do świadectwa Ewangelii. Przywódcy ruchu uznają ważność przekonującego komunikowania tej wizji innym wierzącym. Zabiegają oni o oddanie dla wizji w taki sposób, że inni czują się odpowiedzialni za jej realizację.

Przywódcy ruchu zakładania kościołów żyją w głębokim przekonaniu, że Bóg chce zbudować swój kościół.

Każde osiągnięcie rozpoczyna się od idei. Gdy ktoś buduje dom, najpierw ma plan. Gdy ktoś chce założyć firmę, najpierw ma jasno sformułowany plan działania i celów. Gdy artysta maluje obraz, najpierw ma myśl lub uczucie, które chce wyrazić. We wszystkich tych przykładach istnieją dwa dzieła: najpierw obraz w umyśle, potem namacalny przedmiot.

W niektórych regionach nie ma ruchów, ponieważ Ciało Chrystusa nie posiada ich wizji. Jak ludzie mogliby dążyć do tego, czego koncepcji nie posiadają? Przywódcy ruchu malują obraz Bożych pragnień. Głoszą „Z”, przedstawiając powód do powszechnej mobilizacji.

III. PRZYWÓDCY RUCHU SĄ MOBILIZUJACYMI

Przywódcy ruchu zakładania kościołów postrzegają rozwój kościoła jako to, czym on naprawdę jest – jako walkę duchową. Uświadamiając sobie, że nie są w stanie walczyć w tej walce samotnie, wzywają do mobilizacji. Podobnie jak w czasie wojny, gdy poczucie pilnej potrzeby i dążenie do przetrwania dominują wszystko, co ludzie mówią i robią, tak zmobilizowany kościół współpracuje dla realizacji Bożych celów. „Mobilizować” znaczy po prostu prowadzić ludzi do gotowości według ich zdolności do udziału we wspólnej sprawie. Przywódcy ruchu rozumieją, że gdy całe Ciało Chrystusa dokona świadomie powszechnej mobilizacji, aby świadczyć o Chrystusie, Bóg przyspieszy działania kościoła zmierzające do czynienia uczniami Jezusa.

Przywódcy ruchu zakładania kościołów postrzegają rozwój kościoła jako to, czym on naprawdę jest – jako walkę duchową.

Do mobilizacji kościołów w tej wojnie duchowej trzeba ludzi duchowych. Znajomość Bożej woli wymaga znajomości samego Boga. Przywódcy ruchu potrafią rozpoznawać czasy i wyczuwać prowadzenie Ducha, by wiedzieć, co kościół powinien robić. W celu budowania tej głębi duchowej, przywódcy ruchu spędzają czas na zgłębianiu Bożego Słowa, na modlitwie i poście, będąc w bliskim kontakcie z budowniczym kościoła, naszym Panem i Zbawicielem, Jezusem Chrystusem, pierwszym Przywódcą Ruchu.

IV. PRZYWÓDCY RUCHU SĄ ANIMATORAMI

Tradycyjnie chrześcijańscy przywódcy są uważani za tych, którzy „pełnią służbę”. List do Efezjan 4:11-12 uczy nas jednak, że zadaniem przywódców powinno być przede wszystkim przekazywanie wizji i przygotowywanie innych w celu zapewnienia trwałości służby. Przywódcy ruchu są inspiratorami, tymi, którzy zachęcają i umożliwiają innym korzystanie z ich darów. Choć przywódcy ruchu mogą być bardzo aktywnymi ludźmi, którzy zawsze coś robią, najlepiej byłoby opisać ich jako tych, którzy „powodują, że coś zostaje wykonane”. Można ich rozpoznać po tym, że strategicznie inspirują innych do pracy. Gdy przywódcy ruchu pracują, inni, którzy pragną służyć Bogu, będą chcieli się przyłączać. Jednym ze znaków sukcesu inicjatorów jest rozwijająca się efektywność służby innych.

Przywódcą ruchu jest jak rolnik, który zasiewa ziarno, pielęgnuje glebę i nawadnia ją, ale nie ma mocy, by spowodować wzrost ziarna (1 Kor. 3:6-7). Zadaniem rolnika jest pielęgnowanie tego, co zostało zasiane, usuwanie przeszkód dla wzrostu i zapewnienie najlepszego możliwego środowiska dla jego rozwoju. W takiej też sytuacji jest przywódca ruchu. Podobnie jak rolnik „powoduje, że coś zostaje wykonane”.

Ilustracja 12.1 Dwa rodzaje przywódców

**KONKLUZJA**

Pod koniec swojej ziemskiej służby Jezus dał swoim naśladowcom nakaz bycia takimi przywódcami, jakim był On sam (Jan 20:21). Przygotował ich wystarczająco – gdyby zastosowali to, czego nauczyli się od Niego, mieliby podobny lub nawet większy wpływ (Jan 14:12).

Ci, którzy naśladowają tego przywódcę dzisiaj, mają nakaz przewodzenia tak, jak on przewodził. Pamiętaj o wyjątkowym podejściu Jezusa do przywództwa. On żył jak sługa, głęboko kochał swoich uczniów i przygotował ich do niesienia dalej wizji – oto przywództwo w najlepszym wydaniu. To jest Wielki Przywódca Ruchu, który dotyka ludzkiego życia i przekształca świat.

