

Negyedik Kézikönyv

Omega Kurzus



*Alliance for SCP – Alapítvány a Gyülekezetépítésért
és a Peter Deyneka Russian Ministries*

***Gyakorlati Gyülekezetalapító
Képzés***

**Omega Kurzus:
Gyakorlati Gyülekezetalapító Képzés
Negyedik Kézikönyv**

Magyarra fordította:
Barnabás Csoport Alapítvány

Barnabás Csoport Alapítvány

1088 Budapest, Szentkirályi u. 11. I. 17.
Tel/Fax: 1-266-5560
Email: bcsoport@freemail.hu

Az eredeti angol fordítást az Egyesült Államokban készítette:
The Bible League, P.O. Box 28000, Chicago, IL 60625 USA
E-mail: BibleLeague@xc.org
www.bibleleague.org

Copyright © 2000, 2006 United World Mission.
Eredetileg az anyaghoz a szerzői jogot az *Alliance* - Szövetség a Gyülekezetalapításért szolgáltatta
Az előkészületek ebben a partneri kapcsolatban készültek a Peter Deyneka Russian Ministries, Project 250.
segédletével

A szöveg fordítása és alkalmazása javasolt. Kérjük írjon a következő címre:
United World Mission, ATTN: Jay Weaver/Omega, 9401-B Southern Pines Blvd., Charlotte, NC 28273-5596,
or omega_course@alliancescp.org a jelenlegi fordításokkal kapcsolatos információkért vagy tájékoztasson bennünket
olyanokról, aki az önök nyelvére fordított anyag iránt érdeklődnek.



www.AllianceSCP.org



P.O. Box 496
Wheaton, IL , USA 60189
info@russian-ministries.org
www.russian-ministries.org

1. KÉZIKÖNYV						
A Gyülekezet	TGYP látás	Szellemi/Lelki jellem	Bibliatanulmányozási módszerek	Evangélizáció	Imádság	Gyakorlati dolgok
1. és 2. lecke: A Gyülekezet bibliai alapjai	1. lecke: Gondolj a „Z”-re!	<i><u>NINCS FORDÍTVÁ</u></i> <i>1. lecke: Hitből való megigazulás</i>	1. lecke: Bibliológia	1. lecke: Bevezető	1. és 2. lecke: Imakoncert	Bevezető/Eligazítás
	2. lecke: Új gyülekezetek és a Nagy Misszió-parancs	<i>2. lecke: A kegyelemből való élés alapjai</i>	2. lecke: Megérteni Isten Igéjét	2. lecke: A főbb, minőségileg elkülönülő, de egyformán fontos evangélizációs típusok		- Dicsőítés – I.
3. lecke: A Gyülekezet célja	3. lecke: Gyülekezetplántáló mozgalom	<i>3. lecke: A hit megértése I.</i>	3. és 4. lecke: Rávezető bibliatanulmányozás I.	3. lecke: Személyes (kapcsolatteremtő) evangélizálás		- Dicsőítés – II.
4. lecke: A Gyülekezet célja (egy gyülekezeti szándéknyilatkozat elkészítése)	4. lecke: A terep felmérése	<i>4. lecke: A hit megértése II.</i>	5. lecke: Rávezető bibliatanulmányozás II.	4. lecke: Oikos – az emberiség Istentől kapott közösségi egysége		Befejezés/ Házi feladatok/ Elvárások
5. lecke: Forma és funkció		<i>5. lecke: Megszentelődés</i>	6. lecke: Rávezető bibliatanulmányozás III.			
		<i>6. lecke: Lelki napló vezetése</i>				
5	4	6	6	3	2	4

ÖSSZES ÓRASZÁM: 30 (4 órát szánunk a bevezetőre, a befejezésre/házi feladatokra és a dicsőítésre)

2. KÉZIKÖNYV								
A Gyülekezet	TGYP látás	Szellemi/Lelki jellem	Bibliatanulmányozási módszerek	Evangélizáció	Sejtcsoportok	Vezetés	Imádság	Gyakorlati Dolgok
6. lecke: A Gyülekezet természetete 7. lecke: A Gyülekezet funkciói) 8. lecke: Szolgálati filozófia	5. lecke: A telítési gyülekezet-plántálás bibliai alapjai 6. lecke: Kutatómunka (V07) 7. lecke: Az aratási mező és az aratási hadtest kiértékelése	<u>NINCS</u> <u>FORDÍTVÁ</u> <i>7. lecke: Fiaaként élni ellentétben az árvasággal (S2.1)</i> <i>8. lecke: Az árvából fiú lesz (S2.2)</i> <i>9. lecke: Törvény és evangélium (S2.3)</i>	7. lecke: Rávezető bibliatanulmányozás IV. 8. lecke: Rávezető bibliatanulmányozás vezetése 9. és 10. lecke: A rávezető bibliatanulmányozás vezetésének gyakorlása	5. lecke: Kiscsoportos evangélizáció 6. lecke: Szolgáló evangélizálás 7. lecke: Az Evangélium hirdetése 8. lecke: A vezetőség szerepe a gyülekezet evangélizációs életében	1. lecke: A sejtcsoportok funkciói és előnyei 2. lecke: A sejtcsoportvezetés alap-elvei 3. lecke: Egy sejtcsoport elindítása 4. lecke: Sejtcsoport-evangélizáció (CG05) 5. lecke: A sejtcsoport szemléltetése 6. lecke: A sejtcsoportszolgálat filozófiája	1. lecke: A vezetés igei alapjai 2. lecke: Milyen a jó vezető?	3. lecke: Imamozgalmak elősegítése 4. lecke: Imakoncert	ME4 – Bevezető - Dicsőítés – I. - Dicsőítés – II. ME8 - Befejezés
3	2	3	4	4	6	2	2	4

ÖSSZES ÓRASZÁM: 30

3. KÉZIKÖNYV									
A Gyülekezet	TGYP látás	Szellemi/Lelki jellem	Evangélizáció	Sejtcsoportok	Vezetés	Tanítványképzés	A család	Szellemi harc	Imádság
9.-10. lecke: A Gyülekezet és a lelki ajándékok 11. lecke: A gyülekezet társadalmi meghatározói	8.-9. lecke: A gyülekezet-plántáló mozgalom jellemzői	<i>NINCS FORDÍTVÁ 10. lecke: Megtérés és hit</i> <i>11. lecke: A Szellemben / Lélekben való élet</i>	9. lecke: Barátságévangélizáció	7. lecke: A sejtcsoportos beszélgetés összetevői 8. lecke: Hogyan törődünk az emberekkel a sejtcsoportban? 9. lecke: Új sejtcsoportvezetők képzése	3. lecke: A vezetést befolyásoló tényezők 4. lecke: A társas érintkezés formái 5. lecke: Bevezetés a csapatmunká-ba	1. lecke: Bevezetés a tanítványképzésbe 2. lecke: Lásd magad előtt a célod és ismerd az embereidet! 3. lecke: Hogyan lehet megoldani a lelki problémák lényegét? 4. lecke: A tanítványképzés formái	1. lecke: Az igei szerepek a házasságban és a családban 2. lecke: A családi harmónia	1. lecke: A világnézet megértése 2. lecke: A kapcsolatok megértése a szellemi harcban 3. lecke: Szellemi csaták	5. lecke: Ima és böjt 6. és 7. lecke: Imakoncert
3	2	2	1	3	2	5	2	3	3

ÖSSZES ÓRASZÁM: 30 (Ebben benne van 4 óra a gyakorlati dolgokra – bevezető, befejezés/házi feladatok, dicsőítés)

Szerzők: Larry Sallee (Egyház), Szellemi harc (Dave Westrum, Bea Crane, Norie Roeder), Család (P250-ből vki), Tanítványképzés (Richard Beckham)

4. KÉZIKÖNYV							
A Gyülekezet	TGYP látás	Szellemi/Lelki jellem	Sejtcsoportok	Vezetés	Tanítványképzés	Sáfárság	Imádság
<p>12. lecke: Az egészségesen növekedő gyülekezetek jellemzői</p> <p>13. lecke: A gyülekezet vezetése</p> <p>14. lecke: Tartalom és forma</p>	<p>10. lecke: A gyülekezetalapítás népszerűsítésének stratégiája</p> <p>11.-12. lecke: Szolgálatból mozdalom</p>	<p><i>NINCS FORDÍTVÁ 12. lecke: A szeretet, mint a vezetőség motivációja</i></p> <p><i>13. lecke: Nagy vezetők, akiknek kevés kegyelemre van szükségük</i></p> <p><i>14. lecke: A kegyelem az alázatosoké</i></p> <p><i>15. lecke: Teherhordás</i></p>	<p>10. lecke: A sejtcsoportok vezetésével kapcsolatos nehézségek</p> <p>11. lecke: A sejtcsoport osztódása</p>	<p>6. lecke: A gyülekezetalapító csoport vezetése</p> <p>7.-8. Csapatmunka</p> <p>9. lecke: A vezetők iránti igény</p> <p>10. lecke: Új vezetők képzése.</p>	<p>5. lecke: Szerepünk a tanítványképzésben</p> <p>6. lecke: Tanítványnevelés-csoportos foglalkozás</p>	<p>1. lecke: Isten gondnokai – bevezetés</p> <p>2. Sáfárság – az anyagiak</p> <p>3. Időbeosztás</p> <p>4.-5. Stratégiai tervezés</p>	<p>8.-9. lecke: Ima ébredésért</p>
3	3	5	3	9	1		2

ÖSSZES ÓRASZÁM: 30 (Ebben benne van 4 óra a gyakorlati dolgokra – bevezető, befejezés/házi feladatok, dicsőítés)

Szerzők: Szellemi/Lelki jellem (Hunter Dockery), Időbeosztás (P250), Tervezés (Norie Roeder), Vezetőség (Bob Mackey), Adakozás (Larry Sallee)

5. KÉZIKÖNYV – NINCS FORDÍTVA (Igehirdetés leckéken kívül)						
Az Egyház	TGYP látás	Szellemi/Lelki jellem	Sejtcsoportok	Vezetőség	Igehirdetés	Imádkozás
<p>15. lecke: CR15 – Kialakuló gyülekezetek közös össze-tevői, jellemzői – I.</p> <p>16. lecke: CR16 – Kialakuló gyülekezetek közös össze-tevői, jellemzői – II.</p> <p>17. lecke: CR17 – A gyülekezet és Krisztus nagyobb teste</p> <p>18. lecke: CR18 – Történelmi hatás a gyülekezeteken (vagy a gyülekezetekből kiindulva a környezetben (- az Egyház története egy adott országon belül)</p>	<p>12. lecke: V13 - Látás és távcsövezés</p> <p>13. lecke: V17 – Gyülekezetek mozgósítása</p> <p>14. lecke: V15 – Apostoli Csapatok</p> <p>15. lecke: V16 – Vezetők mozgósítása a DAWN által</p>	<p>17. lecke: S16 – A tanítványképző-vezető élete</p> <p>18. lecke: S17 – Az erős/gyenge vezető</p> <p>19. lecke: S18 – Szolgáló vezetőség</p> <p>20. lecke: S19 – A hit szemeivel látni másokat</p>	<p>13. lecke: CG13 – A SCs életciklusai</p> <p>14. lecke: CG14 – Hogyan tovább?</p>	<p>14. lecke: L13 – Átruházás és elengedés</p>	<p>1. lecke: M19 – Igehirdetés, mely átfomál</p> <p>2. lecke: M20 – Gyakorlati igehirdetési kérdések</p> <p>3. lecke: M21 – A „Vegyük végig a Bibliát” típusú igehirdetés</p>	<p>10. lecke: D21 – Imamozgalmak elősegítése</p> <p>11. és 12. lecke: D22 – Imakoncert</p>
4	4	4	2	1	3	3

ÖSSZES ÓRASZÁM: 21 ((Ebből 4 óra a gyakorlati dolgoké – bevezető, befejezés/házi feladatok, dicsőítés; úgyhogy szánj plusz öt órát további tanításra, összefoglalásra, hogyan továbbra, stb)

Szerzők: Szellemi/Lelki jellem (Josiah Bancroft), Igehirdetés (Paul Michaels)

A TANANYAG ÖSSZESÍTETT ÓRASZÁMA: 145

Negyedik kézikönyv

A tananyag szerkezete

1. rész:	A gyülekezet	11. old.
12. lecke:	Az egészségesen növekedő gyülekezetek jellemzői	13. old.
13. lecke:	A gyülekezet vezetése	31. old.
14. lecke:	Tartalom és forma	37. old.
2. rész:	TGYP látás	47. old.
10. lecke:	A gyülekezetalapítás népszerűsítésének stratégiája	49. old.
11.&12. lecke:	Szolgálatból mozgalom	57. old.
3. rész:	Sejtcsoportok	71. old.
10. lecke:	A sejtcsoportok vezetésével kapcsolatos nehézségek	73. old.
11. lecke:	A sejtcsoport osztódása	77. old.
4. rész:	Vezetés	85. old.
6. lecke:	A gyülekezetalapító csoport vezetése	87. old.
7.&8. lecke:	Csapatmunka	95. old.
9. lecke:	A vezetők iránti igény	105. old.
10. lecke:	Új vezetők képzése.	119. old.
5. rész:	Tanítványképzés	125. old.
5. lecke:	Szerepünk a tanítványképzésben	127. old.
6. lecke:	Tanítványnevelés-csoportos foglalkozás	133. old.
6. rész:	Sáfárság	137. old.
1. lecke:	Isten gondnokai – bevezetés	139. old.
2. lecke:	Sáfárság – az anyagiak	147. old.
3. lecke:	Időbeosztás	157. old.
4.&5. lecke:	Stratégiai tervezés	165. old.
7. rész:	Imádság	175. old.
8.&9. lecke:	Ima ébredésért	177. old.

A GYÜLEKEZET

12. LECKE: AZ EGÉSZSÉGESEN NÖVEKEDŐ GYÜLEKEZETEK JELLEMZŐI

- I. Az egészségesen növekedő gyülekezet
- II. Ami egészséges, az növekszik
- III. A gyülekezetnövekedésről
- IV. A növekedés feltételei
- 12A A gyülekezetnövekedés értékelése és regisztrálása

13. LECKE: A GYÜLEKEZET VEZETÉSE

- I. A gyülekezet
- II. A különféle gyülekezetvezetési modellek
- III. Tisztségek a gyülekezetben
- IV. A gyülekezeti vezetők jogai és kötelességei
- V. Összefoglalás

14. LECKE: TARTALOM ÉS FORMA

- I. A gyülekezeti közösség
- II. A gyülekezeti közösség gyakorlása
- III. Gondolatok
- 14A Keresztség az Újszövetségben

A GYÜLEKEZET

12. LECKE

Az egészségesen növekedő gyülekezetek jellemzői

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Alapozó szakasz

☞ A lecke célja

E foglalkozás keretében azokról a tulajdonságokról, jellegzetességekről lesz szó, amelyek elengedhetetlenek minden új gyülekezet növekedéséhez. Megvizsgáljuk azt is, hogy miért van szükség arra, hogy új tagok épüljenek be a gyülekezetbe, valamint hogy miként készíthetjük fel és küldhetjük ki őket a szolgálatba.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ Tisztában legyen azzal, hogy a gyülekezet egyes sajátosságai milyen (pozitív ill. negatív) hatással vannak a növekedésre;
- ◆ Kapcsolódjon be egy házicsoportba, s ezáltal aktívabb szerepet vállaljon az evangélizációban és más hívők szolgálatra való felkészítésében.

☞ A lecke vázlata

- I. Az egészségesen növekvő gyülekezet
- II. Ami egészséges, az növekszik
- III. A gyülekezetnövekedésről
- IV. A növekedés feltételei

☞ Függelék

12A A gyülekezetnövekedés értékelése és regisztrálása

☞ Javaslatok a tanároknak

- ◆ Fontos, hogy mind a régi, mind az új gyülekezetek szeme előtt célként ott lebegjen a növekedés. Ugyan az ebben a leckében felsorolt dolgok közül nem fog mindegyik egyformán hatékonyan bizonyulni a különböző szolgálati területeken, mégis, ha a diákok célkitűzései között szerepel a növekedés, bízhatunk benne, hogy előbb vagy utóbb önmaguktól is megtalálják a helyes módszert.



Az egészségesen növekedő gyülekezetek jellemzői

AVAGY: HOGYAN ÉPÍTHETÜNK BE ÚJ TAGOKAT A GYÜLEKEZETBE

I. AZ EGÉSZSÉGESEN NÖVEKVŐ GYÜLEKEZET

Jézus Krisztus mennybemenetele előtt ígéretet tett arra, hogy Ő maga fogja építeni egyházát, és hogy még a pokol kapui sem fognak diadalmaskodni rajta. A kereszténység történetét vizsgálva be kell látnunk: Krisztus mind a mai napig állta a szavát. Az egyháznak, amely Pünkösdkor még csupán egy maréknyi tanítványból állt, ma sok százmillió tagja van szerte a világon. Ez a folyamatos növekedés Ázsia, Afrika és Dél-Amerika egyes országaiban ma is hihetetlen iramban zajlik. Más helyeken ugyanakkor a növekedés sokkal kevésbé nyilvánvaló: egyes országokban ugyanis gyakorlatilag egyetlen keresztény gyülekezet sincs, míg másokban a meglévő egyházak nem mutatnak számbeli növekedést. Minthogy Krisztus Egyházának növekedése végső soron az egyes gyülekezetek gyarapodásától függ, fontos, hogy mindenki, aki gyülekezet-alapításra adja a fejét, tisztán lássa, mi az, amitől egy adott gyülekezet növekedni fog, s melyek azok a tényezők, amelyek ezt gátolják.

Fontos továbbá, hogy mielőtt messzemenő következtetéseket vonnánk le a növekvő gyülekezetek jellegzetességeiről, pontosan meghatározzuk, tulajdonképpen mit is értünk *növekvő gyülekezet* alatt. Egy gyülekezetnek ugyanis a következő területek mindegyikén növekednie kell:

- ◆ Számszerűen - több tag, újabb gyülekezetek
- ◆ Lelkileg - alaposabb igeismeret, érettebb lelki élet
- ◆ A társadalomra gyakorolt hatását tekintve - „ti vagytok a föld sója”

Sajnos számos gyülekezet megelégszik azzal, ha akár csak e területek egyikén is növekedést lát. Mások már azzal is beérik, ha a gyülekezet nem szűnik meg. Talán azért, mert úgy gondolják: „Igaz ugyan, hogy az utóbbi időben senki sem tért meg, de legalább mi hűségesen szolgáljuk Istent. Azért ez is valami, nem?” Megint mások számára olyannyira fontos a számszerű gyarapodás, hogy a gyülekezeti tagok számának növekedése érdekében bármit, még akár az Isten melletti elkötelezettség területén is képesek kompromisszumot kötni. Persze ezek egyike sem biblikus. A jó gyülekezetek a fent említett területek mindegyikén növekednek.

A különféle módszereknek bővében vagyunk. Ami azonban egy adott országban működik, nem feltétlenül bizonyul hatékonynak egy másikban. Éppen ezért a gyülekezeteknek maguknak kell eldönteniük, hogy saját kultúrájukat figyelembe véve mi az, ami elfogadható a számukra. Mindezek mellett azonban van néhány olyan dolog, amely általában szinte minden helyzetre igaz. Ilyen például az, hogy a robbanásszerű növekedés eléggé ritka, vagy hogy egyes kultúrák akár évtizedeken keresztül is mutathatnak ellenállást az evangéliummal szemben. Ha azonban egy gyülekezet tartósan stagnál, az az esetek túlnyomó részében azt jelzi, hogy a gyülekezettel vagy annak szolgálatával kapcsolatban nincs minden rendben.

II. AMI EGÉSZSÉGES, AZ NÖVEKSZIK

Igaz ugyan, hogy ez szinte kézenfekvőnek tűnik, mégis fontos, hogy ne feledkezzünk meg róla. Akár az állat-, akár a növényvilágot figyeljük, láthatjuk: ami egészséges, az növekszik. A méret- és számbeli gyarapodás természetes velejárója az élőlények életének, hacsak valamiféle betegség, vagy valami más azt nem akadályozza. Ha nagyon leegyszerűsítve akarjuk felvázolni az élőlények életének folyamatát, a következőkre jutunk:

1. Születés
2. Méretbeli növekedés
3. Szaporodás
4. Halál

Jézus egy alkalommal Isten országáról beszélve a mustármag példáját hozta fel; a kicsiny mustármagét, amely felnövekedve nagyobb lesz minden más veteménynél (Máté 13:32). Más helyeken Krisztus egyházát egy emberi szervezethez hasonlítják a Biblia írói. Ebben a képben arról is szó van, hogy a gyülekezet azáltal gyarapodik, hogy maguk a tagok is épülnek szeretetben (Efézus 4:16). Ezekből az illusztrációkból a fentiek ismeretében arra következtetünk, hogy a gyülekezeteknek azon túl, hogy egyre nagyobbra „hízhatnak”, szaporodniuk is kell. Sajnos ezzel szemben sok gyülekezetnél a fenti folyamat a következő képet mutatja:

1. Születés
2. Élet
3. Halál

Fontos, hogy mindenki, aki gyülekezetalapításba fog, végiggondolja, melyik utat szeretné végigjárni gyülekezetével, és arra törekedjen, hogy olyan körülményeket biztosítson a gyülekezet számára, amely már a kezdeti lépésektől fogva elősegíti a növekedést.

III. A GYÜLEKEZETNÖVEKEDÉSRŐL

Noha alapvetően nem sok tényezőre van szükség ahhoz, hogy egy gyülekezet egészségesen gyarapodjon, megteremteni, és folyamatosan fenntartani ezeket mégis sokszor nagyon nehéz. Ez azonban elengedhetetlen ahhoz, hogy a közösség vonzza az embereket, s hogy azok be is tudjanak épülni abba, majd, miután felkészítették őket a szolgálatra, elinduljanak, és további gyülekezeteket alapítsanak.

A. Új látogatók

Új tagok nélkül egyetlen gyülekezet sem fog növekedni. Ez teljesen kézenfekvő, mégis az egyik legfontosabb dolog. Az pedig, hogy új emberek érkeznek a gyülekezetbe, sosem a véletlen műve: gondos tervezésre, és kemény munkára van szükség hozzá (no, és persze sok-sok imádságra). Akik gyülekezetet alapítanak, azoknak nagyon alaposan végig kell gondolniuk, vajon kik azok, akik majdan a gyülekezet tagjaivá válhatnak, s hogyan érhetik el őket.

Ha alaposabban megfigyeljük az egészségesen növekvő gyülekezeteket, többek között a következő közös vonásokat fedezhetjük fel bennük:

1. *Az egészségesen növekvő gyülekezetek felkeresik az elveszetteket*

Ez ismét egy olyan dolog, amiről sokan megfélekednek: egyes gyülekezetek ugyanis úgy vélik, hogy a „pogányok” dolga az, hogy eljöjjenek a templomba. Ez teljesen ellentmond a nagy misszióparancsnak, amely pontosan arra szólítja fel a gyülekezeteket, hogy *menjenek* (Máté 28:18-20). Szükség van arra, hogy - akár csak a jó pásztor - otthagyjuk a 99 juhót, és elinduljunk az elveszett egy után (Lukács 15).

Minden épeszű vadász és horgász tisztában van azzal, hogy mennyire nevelődésesnek tűnnének, ha elvárnák a halaktól vagy a vadaktól, hogy azok jöjjenek hozzájuk. Éppen ellenkezőleg: ők azok, akik minden tudásukat és felfüggetlenségüket bevetve igyekeznek felkutatni, hogy hol található a halak illetve vadak, és ők azok, akik utánuk mennek. Vajon az emberhalászoknak nem ugyanígy kellene tenniük?

Az újszövetségi gyülekezet a templomban, a zsinagógában, a piactéren, és házról házra járva igyekezett felvenni a kapcsolatot a nem keresztényekkel. Maga Jézus vámszedők, prostituáltak és más ismert alvilági alakok által rendezett partikra is eljárt, csak hogy kapcsolatokat építsen ki velük. Az akkori „igazak” persze nem tudták mire vélni a dolgot: a vallási vezetők többször is szemére vetették Jézusnak, hogy a „bűnösökkel” eszik és iszik együtt (Lukács 5:30-32). Jézus nem vitatta a kérdés jogosságát, ehelyett kijelentette, hogy a célja pont az ilyen elveszettek megkeresése volt. Ha egy bárány mocsaras részre téved, a jó pásztor habozás nélkül kész utánamenni és megmenteni, még akkor is, ha ez azt jelenti, hogy össze fogja sározni magát.

Természetesen bölcsességre van szükség ahhoz, hogy eldönthessük, hová mehetünk, és melyek azok a helyek, ahová nem tanácsos. Ennek ellenére egy biztos: Jézus szolgálata felhívja a figyelmünket arra, hogy mennyire fontos elérünk a nem keresztényeket, bárhol is vannak - még akkor is, ha emiatt az úgynevezett „igazak” kritizálni is fognak bennünket. A legjobb, amit tehetünk az, ha megpróbáljuk megtalálni a megfelelő egyensúlyt, nem pedig az, ha mindenestől elvetjük azt a gondolatot, hogy az elveszetteket ott keressük meg, ahol vannak.

Az egészségesen növekvő gyülekezetek találékony módszerekkel próbálják elérni a nem keresztényeket. Lássunk néhányat ezek közül!

a. Házicsoportok

Sok nem keresztény soha nem tenné be a lábát egy templomba, ám lehet, hogy ugyanezek a személyek szívesen ellátogatnának egy-egy barátjuk, ismerősük lakásába, ahol kötetlen keretek között beszélgethetnek a kereszténységről. A házi közösségek összejövetelét - éppen az ilyen személyekre való tekintettel - jó, ha nem követik a gyülekezeti együttlétek menetét, hanem e helyett inkább laza, barátságos légkörben zajlanak. A csoport célja is inkább az Isten Igéjéről való beszélgetés, semmint prédikáció kell, hogy legyen.

b. Társas összejövetel

Sok helyen a keresztények kihasználva a helyzet adta lehetőségeket a nem hívőkkel közösen mennek el különböző helyekre, eseményekre, mint például különféle sportrendezvények, sakk-szakkör, vásárcsarnok vagy piac, uszoda, szauna, születésnapizsúrok ill. bulik, esküvő, piknik, közgyűlés, de ugyanígy ide tartozik a temetés is. Bármilyen esemény lehetőséget kínálhat a nem keresztényekkel való kapcsolatok ápolására.

2. Az egészségesen növekvő gyülekezetek ápolják természetes személyes kapcsolataikat

A legtöbben ismerőseiken, barátaikon keresztül ismerik meg Krisztust. Ezért is fontos az, hogy minden kereszténynek legyen kapcsolata nem hívőkkel, mert ez magában hordozza annak lehetőségét, hogy egyszer majd beszélgethessenek az evangéliumról. Ha minden keresztény akár csak egyetlen ilyen kapcsolatot is ki tudna alakítani évente, és ezt az egy embert Krisztushoz tudná vezetni, az egyház tagjainak száma minden egyes évvel megduplázódna. Ezzel szemben sajnálatos tény az, hogy legtöbbször alig van kapcsolata nem hívőkkel. Ennek az oka talán az, hogy amint egy újdonsült keresztény kezd bekapcsolódni a gyülekezeti életbe, barátai között egyre több keresztény is lesz - akik előbb-utóbb óhatatlanul kiszorítják onnan a nem hívőket. Ennek persze egyenes következménye az, hogy mivel így az illetőt egyre kevesebb szál fűzi a nem hívőkhöz, egyre kevesebb lehetősége is lesz arra, hogy Krisztusról beszéljen nekik.

A nem hívőkkel való kapcsolattartás talán egyik leghatékonyabb módja az, ha új hívőkkel (s rajtuk keresztül az ő baráti körükkel) ismerkedünk meg. Sajnos azonban a legtöbb esetben a frissen megtért keresztényeket pontosan arra biztatják, hogy szakítsák meg nem keresztény barátaikkal való kapcsolataikat, és idejük minél nagyobb részét töltsék keresztények között. Ez a fajta hozzáállás súlyos akadályokat gördít az evangélizáció útjába, s ezáltal gátolja a gyülekezet növekedését is. Minden frissen megtért hívőt arra kellene biztatnunk, hogy természetes kapcsolatait kihasználva, az életével is prédikálva próbálja meg elérni barátait, ismerőseit, amíg lehet.

3. Az egészségesen növekvő gyülekezetek képesek változni annak érdekében, hogy elérjék a körülöttük élőket

Az evangélium óriási változást hoz minden megtérő ember gondolkodásában. Rá kell ugyanis döbennie bűnei súlyára, saját nyomorúságos voltára a szent Istennel szemben, és el kell fogadnia, hogy Krisztus tökéletes áldozata elégséges ahhoz, hogy őt is megmentse az örök kárhozattól. Az ember bűnös természete azonban mindezt lehetetlenné teszi a Szent Lélek megelevenítő munkája nélkül. A kereszt egyesekben megütközést kelt, mások szemében azonban egyszerű bolondság (1Korinthus 1:23). Igaz ugyan, hogy az evangéliumot nem változtathatjuk meg, ám megkönnyíthetjük azok dolgát, akik hallgatják azt, ha szeretettel és megértéssel közelítjük meg őket.

Pál apostol mondta egyszer: „mindenkinek mindenné lettem, hogy mindenképpen megmentsek némelyeket” (lásd 1Korinthus 9:19-23). De vajon mire gondolt itt? Minden bizonnyal nem arra utalt, hogy a gyilkosoknak gyilkossá lett. Mégis, akkor mi járhatott a fejében, amikor ezt mondta? Az, hogy kész volt változtatni azon, ahogyan élt, ha azzal elérhette, hogy az elveszettek meghallják az evangéliumot. Gondoljunk csak el egy pillanatra, hogy ez mit is jelentene a mi esetünkben!

Sok gyülekezetben, ahelyett, hogy a hívek változtatnának saját „kulturális szokásaikon” annak érdekében, hogy elérjék a nem hívőket, tőlük várják el, hogy ugyanezt megtegyék, hogy aztán el is menjenek a templomba. Az Ige tanítása teljesen világos: a híveknek kell feladniuk saját jogaikat és sokszor a szokásaikat is, hogy azok ne állják útját a nem keresztények megtérésének. Ugyanígy kell, hogy engedjen a hitben erősen álló keresztyén gyengébb társának is. Ez persze nem azt jelenti, hogy a hívő is vétkezhet, viszont azt igen, hogy minden lehetséges dolgot meg kell tennie annak érdekében, hogy úgy közelítse meg a nem keresztényeket, hogy azok ne érezzék túlzottan kényelmetlenül magukat.

Elsősorban a keresztyén ember jellemvonásai azok, amelyek a nem hívők számára kívánatosak teszik Krisztust. Ha egy hívő morcos, mogorva, vaskalapos és begyöpösödött, mindegy, mit mond, senki sem lesz rá kíváncsi. Mennyivel jobb lenne, ha minden keresztyénből inkább az öröm sugározna, még akkor is, ha sok gonddal küzd, ha látnák az emberek, hogy szereti Istent és őket is, és békessége van, mert tudja: Isten nagyon szereti őt. Olvassuk csak el az alábbi listát, és gondoljuk végig: vajon a bal vagy a jobb oldali oszlopban felsorolt tulajdonságok azok, amelyek vonzóak lehetnek a nem hívők számára!

A oszlop

Szereti embertársait
Sugárzik róla az öröm, még akkor is,
ha nem mennek jól a dolgok
Biztos abban, hogy Isten szereti őt
Nehéz helyzetekben sem jön ki a
sodrából
Nem rohan, nem kapkod, nem
zsugori
Boldog házasságban él
Jól neveli a gyermekeit
Megbízható
Jólelkű

B oszlop

Minden vasárnap templomba megy
Egy kicsit másképp öltözködik
Nem iszik alkoholt
Nem dohányzik
Fősvény
Énekel a templomi kórusban
Kívülről tudja az összes régi keresztyén
dalt
El tudja mondani a Miatyánkot
„Szent”

Valószínűleg minden keresztyén egyetértene azzal, hogy mindkét oszlopban vannak olyan tulajdonságok, amelyek a jó keresztyénekre jellemzők. Viszont itt nem ez a kérdés. Vajon mely tulajdonságok vonzzák a kívülállót? A bal oldali oszlopban található nagyobb valószínűséggel nyitják meg számunkra a kaput egy nem hívő előtt, mint a jobb oldaliak - következésképpen azok a keresztyének, akiknek az életében ezek láthatók, eredményesebben tudnak evangélizálni.

Az is fontos, hogy ezek a tulajdonságok őszinték legyenek, ne megjátszottak vagy mesterkéltek. Ha egy keresztyén csak azért tesz úgy, mintha szeretné egyik ismerősét, hogy aztán elvigye magával a templomba, előbb-utóbb lebukik. Ezzel szemben a valóban szeretetteljes keresztyén igenis vonzó, még a más vallásúak előtt is.

A keresztyén jellemvonások legjobban krízis idején látszanak: amikor problémákkal küzdünk, a környezetünkben élők látják Istenbe vetett bizalmunkat. Amikor aztán ők kerülnek nehéz helyzetbe, megtapasztalhatják a mi szeretetünket és segítségünket. Mindkét helyzet nyomán új ajtók nyílnak meg az evangélium előtt.

4. A növekvő gyülekezetek felkarolják az elesetteket

Nagyon sokan krízisek közepette találkoznak Krisztussal. Minthogy a nem hívőknek, míg jól megy soruk, gyakran eszükbe sem jut Isten, Ő gyakran nehéz helyzetekbe hozza őket, hogy ráirányítsa tekintetüket elesettségre és nyomorúságra. Néhány gyülekezet már rájött arra, hogy az emberek általában sokkal nyitottabbak az ilyen időszakokban, és megpróbálnak olyankor melléjük állni, amikor a leginkább rá vannak utalva mások segítségére.

Az, hogy ez konkrétan hogyan, milyen úton-módon történik, sokkal kevésbé fontos, mint az, hogy jelét adjuk szeretetünknek és annak, hogy igenis érdekel, ami a körülöttünk élőkkel történik. Előfordul, hogy anyagi segítségre is szükség van, például ha valaki elvesztette az állását, leégett a háza, vagy más hasonló dolog történt. Ha valakinek nagyon beteg, netalán éppen meghalt egy közeli hozzátartozója, ismerőse, adott esetben talán csak arra vágyik, hogy legyen valaki, aki meghallgatja. A legfontosabb az, hogy folyamatosan tartsuk nyitva a szemünket, és igyekezzünk meglátni a körülöttünk levő emberek közül azokat, akiknek segíteni tudunk. Belőlünk is lehet irgalmas samaritánus.

B. Látogatókból tagok

Az, hogy újabb és újabb emberek kerülnek a gyülekezetbe, csak az első lépés: közvetlenül ezután el is kell érnünk azt, hogy jól érezzék magukat, és be is épüljenek oda (lehetőleg anélkül, hogy a régebbi tagok mennének el emiatt). Ha ezt elmulasztjuk, úgy járunk, mint aki lyukas vödörrel próbálja meg hazahordani a vizet a kútról: amíg a lyuk be nincs foltozva, kevés remény van a sikerre.

Tudnunk kell továbbá, hogy minden gyülekezeti tagnak joga van eldönteni, hogy megy, vagy marad. De vajon miért maradnak azok, akik maradnak?

1. Az első benyomások

Az, hogy egy közösség tagjai hogyan fogadják, ha egy kívülálló érkezik közéjük, nagymértékben meghatározza, hogy az illetőnek lesz-e kedve még egyszer visszajönni. Ha úgy érzi, hogy szeretettel fogadják és befogadják, több mint valószínű, hogy szívesen visszatér ismét. Ez ugyanígy működik abban az esetben is, ha egy új hívő, vagy egy új látogató érkezik egy gyülekezetbe. Kelet-Európában vannak olyan gyülekezetek, amelyek csak nagyon óvatosan, körültekintően fogadnak be újabb tagokat - ez a fajta óvatosság annak idején elengedhetetlen volt a gyülekezet fennmaradása érdekében. Ha azonban ezek a közösségek nem képesek levetkőzni ezt a régi, idejétmúlt szokást, keresztet vethetnek a növekedésre.

Ha egy nem keresztyén látogató betér egy templomba, az általában azért van, mert érdeklődik az evangélium, a keresztyénység iránt. Fontos tehát megragadni a kínálkozó alkalmat, segítségére lenni, hogy jól érezhesse magát, és megpróbálni választ keresni a kérdéseire. Péter az újdonsült hívő keresztyéneket az újszülött csecsemőkhöz hasonlította (1Péter 2:2). Akárcsak egy csecsemőnek, egy frissen újjászületett keresztyénnek is óriási szüksége van szeretetre, elfogadó légkörre és biztatásra. Ezen túlmenően arra is rá kell jönnie, hogy neki magának is szüksége van arra, hogy beépüljön egy keresztyén közösségbe.

2. A folytatás

Amit az első századbeli jeruzsálemi gyülekezetről olvashatunk, nagyszerűen demonstrálja, hogy milyen is az a közösség, amely valódi támaszt nyújt tagjainak. Az ApCsel 2:42-47-ben megfigyelhetjük, hogy mi jellemezte az őskeresztyén gyülekezetet.

- a. Világos bibliamagyarázás, tanítás
- b. Szeretetteljes légkör
- c. Az úrvacsora gyakorlása
- d. Imádság, amely megmozgatta a világot
- e. Vagyonközösség

Kivételem nélkül mindenki szeret olyan csoporthoz tartozni, ahol a többiek szeretik és foglalkoznak vele. Ez a család egyik legfontosabb funkciója is, és a gyülekezeteknek is bizonyos értelemben egy családra kellene hasonlítaniuk. Ha tehát a keresztyének, mint egymás testvérei Krisztusban, segítik és támogatják egymást a gyülekezetben, nem kell attól tartani, hogy egyesek elmaradoznak.

C. „Hogy felkészítse a szenteket a szolgálat végzésére”

Pál Efézusiakhoz írt levelének negyedik részében, a 11-16. versben találhatjuk a gyülekezet-növekedés szempontjából talán legfontosabb igeverseket. Itt ugyanis arról olvasunk, hogy a gyülekezet az egyes tagok növekedése által gyarapodik. Az egészséges gyülekezetekben a vezetők tisztában vannak azzal, hogy legfőbb megbízatásuk a többi tag építése és felkészítése a

szolgálatra. A fent említett szakaszban két területet is találunk, amelyeken a keresztyéneknek szükségük van a tanításra.

1. A keresztyén élet

Minden egyes tagnak szüksége van arra, hogy növekedjen, és egyre érettebb legyen. Ahhoz, hogy ez megtörténhessen, arra van szükség, hogy a vezetők példát mutassanak nekik a keresztyén életvitelben is. A fiatal hívők legtöbbet úgy tanulhatnak Krisztus követéséről, ha érettebb keresztyének vállalják, hogy segítenek nekik, és saját életükkel is bemutatják nekik, hogyan kell növekedni, hogyan kell az Urat szolgálni.

Elgondolkodtató, hogy az általános gyülekezeti istentiszteleteken mennyi energiát fordítunk az elveszettek evangélizálására, még akkor is, ha a közösség túlnyomórészt megtért hívő emberekből áll. Az evangélizációs célzatú prédikációk nem kifejezetten segítenek abban, hogy a hívek még érettebbek legyenek. Noha nagyon fontos, hogy az evangélium hangozzon a gyülekezetekben, talán nem ártana nagyobb figyelmet fordítani a kifejezetten a hívőknek szóló igehirdetésre. Ha ugyanis a tanítás megfelel a hívek szükségleteinek, csökken annak az esélye, hogy elhagyják a közösséget.

2. Szolgálat

A gyülekezet, az egyház szolgálatának ellátására elsősorban a gyülekezetek tagjai hivatottak, nem pedig a vezetők. Mint amint már arról szó esett a 9. és 10. lecke keretében, Isten minden keresztyént ellátott olyan kegyelmi ajándékokkal, amelyeket a szolgálatban kamatoztathat. A vezetők feladata elsősorban annak kellene lennie, hogy felkészítsék és megtanítsák a tagokat saját kegyelmi ajándékaik szolgálatban való használatára. Ahol ez így működik, és minden tag képességeihez mérten igyekezik szolgálni testvéreit és elérni a kívülállókat, ott a gyülekezet óhatatlanul növekedni fog. Nem is csoda: az egész gyülekezet sokkal többre képes, mint a vezetők egyedül.

A fentiekből az is következik, hogy jó, ha mindenki, aki gyülekezetalapításba fog, már a munka legelején elkezd az újonnan megtérők felkészítését, és mihelyt teheti, be is vonja őket a munkába. Mint már korábban is láttuk, az egyik legfontosabb szolgálati terület, ahol szükség van a segítségükre, az a kívülállók elérése - amíg még élnek a kapcsolataik.

D. A hívek és a növekedés

A gyülekezet növekedéséért maguk a hívek is felelősek. János 15-ben Jézus maga mondta azt, hogy a hívőknek gyümölcsöt kell teremniük, továbbá azt is megígérte, hogy minden olyan „szőlővesszőt”, amely gyümölcsöt terem, megtisztít, hogy még többet teremjen. Az Atya akarata az, hogy sok gyümölcsöt teremjünk - ez pedig minden keresztyénre vonatkozik, nem csak a vezetőkre. Ugyan Jézus nem mondta el, hogy itt konkrétan milyen gyümölcsökre utalt, azt megparancsolta, hogy menjünk el, és tegyünk tanítvánnyá minden népet. Biztosak lehetünk benne, hogy még ha a „gyümölcs” kifejezés nem csak és kizárólag új tanítványokra utal is, ez is mindenképpen benne foglaltatik.

1. A hívek és az új megtérők

Kevesen vannak azok a keresztyének, akik életük során akár csak egyetlen embert is megnyernek Krisztusnak. Ennek számtalan oka lehet, hogy csak a leggyakoribbakat említsük:

- ◆ Túl későn tanulják meg, hogyan mondhatják el az evangéliumot, csak miután már megszakadtak a nem keresztyékekkel való kapcsolataik.
- ◆ Olyannyira keveset tudnak a keresztyén életről, hogy nem mernek róla másoknak beszélni.
- ◆ Soha senki nem tanította meg nekik, hogy hogyan kell elmondani az evangéliumot.
- ◆ Úgy gondolják, hogy az evangélizáció a vezetők feladata.
- ◆ Egyeseknek rendezetlen dolgok vannak az életében, ami megakadályozza vagy aláássa bizonyágtételüket.

Mindennek az oka elsősorban abban keresendő, hogy az illető tagok nem kaptak megfelelő felkészítést a szolgálatra. Éppen ezért aki jó gyülekezeti munkás akar lenni, nagy figyelmet fordít nem csupán a tagok felkészítésére, hanem azok motiválására, ösztönzésére is, valamint arra is, hogy saját életvitelével is alátámassza azt, amit hirdet. Ha valaki így tesz, szolgálatának eredményessége garantált.

2. A hívek és új gyülekezetek

Noha örömmel ad okot az, ha egy adott gyülekezet folyamatosan növekszik, még jobb az, ha a gyülekezetek száma is szaporodik. Az egészséges gyülekezeteknek ugyanis nem csak számszerű növekedést kell mutatniuk, de újabb és újabb gyülekezeteket is létre kell hozniuk. Számos tényező van, ami az újabb és újabb gyülekezetek alapítása mellett szól, szemben azzal, hogy csupán az „anyaggyülekezet” növekedjen.

a. Az új gyülekezetek dinamikusabban növekednek

Régóta megfigyelték már, hogy az új gyülekezetek szinte kivétel nélkül minden esetben nagyságrendekkel gyorsabban növekednek, mint régebben alapított társaik. E jelenség magyarázatára több elmélet is született:

- ◆ Az új gyülekezetek legtöbbször olyan helyeken jönnek létre, ahol azelőtt semmiféle gyülekezet nem volt, következésképpen környezetükben több az olyan ember, akik még sohasem hallottak az evangéliumról. Egy kicsit hasonlít ez ahhoz, mint amikor valaki szamócát szed az erdőben, és olyan helyre téved, ahol még senki sem járt előtte.
- ◆ Az új gyülekezeteket nem nyomasztják a múlt terhei. Sajnos a legtöbb gyülekezet történelme nem mentes a másoknak okozott sérülésektől, régóta cipelt gondoktól, sőt, helyenként a botrányoktól sem. A kívülállók gyakran ezt hozzák fel kifogásként. Ugyanezek az illetők azonban adott esetben szívesen ellátogatnának egy olyan gyülekezetbe, amelynek még nem esett csorba a becsületén.
- ◆ Az új gyülekezetek esetében a növekedés egyenlő a fennmaradással - következésképpen a tagok eleve nagy hangsúlyt fektetnek az evangélizációra. Jobban figyelnek a kívülállókra, és minden eszközzel megpróbálják elérni őket, s mindemellett hiányzik belőlük az az önelégültség is, amely - sajnos - oly sok gyülekezetre jellemző.
- ◆ Az emberek általában szeretnek olyan gyülekezetbe tartozni, ahová hozzájuk hasonló ízlésű tagok járnak. Mivel a legtöbb régebben alapított gyülekezetnek már eleve megvan a kialakított programja és istentiszteleti stílusa (ami persze többnyire megfelel a tagok elvárásainak), a más életkorú, másmilyen neveltetéssel rendelkező, egyáltalán: más háttérből érkező kívülállók gyakran nem érzik jól magukat az ilyen helyeken. Ezzel szemben az újonnan alapított gyülekezetek esetében adott a lehetőség olyan stílus, arculat kialakítására, amelyet a fenti személyek - akiket a már meglévő gyülekezetek amúgy sem tudnának elérni - el tudnak fogadni. Ez persze azt is jelenti, hogy az esetek túlnyomó többségében az új gyülekezet arculata csak kismértékben emlékeztet a régiekére.
- ◆ Az új gyülekezeteknek továbbá gyakran nincs templomuk, s emiatt arra kényszerülnek, hogy szolgálatukat otthonokban, házcsoportokban végezzék. Meglepő módon a tapasztalat azt mutatja, hogy az ilyen kisebb csoportokban végzett szolgálat rendkívül hatékony a kívülállók elérésében és az új megtértek tanítványává nevelésében. Így az a furcsa helyzet áll elő, hogy a stabil épületek hiánya ahelyett, hogy gátolná a növekedést, inkább előnyre lép elő.
- ◆ A régebben alapított gyülekezetekre általában nagyobb terhet rónak az épületek fenntartásával kapcsolatos költségek. A nagy épületek építéséhez és fenntartásához szükséges anyagi és egyéb források valamint a ráfordított energia gyakran az evangélizációra szánt kereteket is kimeríti.

b. Az osztódó gyülekezetek gyorsabban növekednek

Noha a régebben alapított gyülekezetek ritkán gyarapodnak olyan ütemben, mint új társaik, mégis számottevően gyorsabb növekedés tapasztalható azokban az „idősebb” gyülekezetekben, amelyek újabb gyülekezetek létrehozásába fognak. Lehet, hogy ezt első hallásra nehéz elhinni, de a gyakorlat ezt látszik alátámasztani. Sokan - tévesen - úgy vélik, hogy egy-egy újabb gyülekezet elindítása az eredeti gyülekezet gyengülésével jár. Ezzel

szemben az evangélizációra és képzésre fektetett hangsúly - amely elengedhetetlenül szükséges a munkához - szinte minden esetben azt eredményezi, hogy az anyaggyülekezet is növekedni kezd. A növekedés utáni vágy olyannyira „ragadós” tud lenni, hogy még egy egyébként stagnáló gyülekezetet is képes megújítani, ha az újabb gyülekezetek indításába fog.

A fenti elv az új gyülekezetekre éppúgy érvényes: következképpen nagyon fontos az, hogy a gyülekezet-alapítók már a kezdetek kezdetétől hangsúlyozzák a majdani osztódás fontosságát, és a tagokat újabb csoportok létrehozására ösztönözzék. Ez a fajta hozzáállás olyan befektetés, ami idővel bőven megtérül.

IV. NÖVEKEDÉS FELTÉTELEI

Az előzőekben az egészségesen növekedő gyülekezetek számos jellemzőjéről esett szó. A következőkben megpróbáljuk ismételtlen összefoglalni ezeket, minthogy fontos, hogy minden gyülekezet-alapító és lelkész, aki elkötelezettséget érez a nagy misszióparancs iránt, tisztában legyen ezekkel, s így saját gyülekezetének is taníthassa.

Az egészséges gyülekezetek

- ◆ Saját természetes környezetükben próbálják meg elérni az elveszetteket, és úgy közelítenek hozzájuk, hogy lehetőleg ne okozzanak nekik felesleges kellemetlenséget.
- ◆ Folyamatosan ápolják a kívülállókval való kapcsolataikat.
- ◆ Igyekeznek környezetük szociális gondjain is enyhíteni.
- ◆ Már az újonnan megtérteket is arra bátorítják, hogy haladéktalanul kapcsolódjanak be az evangélizációba.
- ◆ Képesek a frissen újjászületett hívők befogadására és tanítására.
- ◆ Ügyelnek arra, hogy a gyülekezet a kívülállók szemében is vonzó maradjon.
- ◆ Figyelnek arra, hogy a programok arculata elősegítse a megtérők lelki növekedését.
- ◆ Igyekeznek minden tagot megtanítani arra, hogy miként használhatják lelki ajándékaikat a szolgálatban, ahelyett, hogy minden munkát a vezetőkre hagynának.
- ◆ Megtanítanak minden hívőt arra, hogy miként mondhatja el az evangéliumot másoknak.
- ◆ A vezetők életükkel is példát mutatnak a híveknek az evangélizáció területén.
- ◆ Újabb gyülekezeteket hoznak létre.
- ◆ Házicsoportos szolgálatok révén próbálják elérni a kívülállókat, és hasonló keretek között végzik a tagok szolgálatra való felkészítését is.

V. A GYÜLEKEZETNÖVEKEDÉS ÉRTÉKELÉSE ÉS REGISZTRÁLÁSA

Ha egy gyülekezet vezetői a közösség számszerű növekedésének bizonyos adatait figyelemmel kísérik, és folyamatosan értékelik is azokat, értékes információkat nyerhetnek gyülekezetük egészségi állapotáról. Vegyük például az egy év alatt történt keresztségek számát! Ez ugyanis következtetni enged arra, hogy a gyülekezet új tagjaiból mennyien voltak azok, akik ott tértek meg - ami végső soron a gyülekezet kifelé való nyitottságának, egyúttal a környéken élő emberek evangélium iránti érdeklődésének mutatója is. Aztán fontos az is, hogy a taglétszám emelkedő vagy csökkenő tendenciát mutat-e, továbbá, hogy egy-egy istentiszteleten átlagosan hányan vesznek részt - ezek tudatában könnyebb véleményt formálni arról, hogy vajon a hívek úgy gondolnak-e a közösségre, mint egy olyan helyre, ahol jól érzik magukat, ahol megkapják azt, amire szükségük van, és ahol adottságaikat is kamatoztatni tudják, avagy sem. Ezen túlmenően a számbeli növekedés mértékéből - habár közvetetten ugyan - következtethetünk a gyülekezet lelki állapotára is. Annak ugyanis, ha a tagok folyamatosan növekednek a hitben és Krisztus ismeretében, s emellett próbálják elérni a kívülállókat is, általában a gyülekezet számbeli növekedése az eredménye - aminek persze végső soron a Szent Lélek munkája a motorja.

A 12A számú mellékletben ahhoz találhatunk segítséget, hogy miként összesíthetjük és elemezhetjük a saját gyülekezetünkkel kapcsolatban összegyűjtött adatainkat, továbbá nem csak gyülekezetek, de a házicsoportok értékeléséhez is találunk útmutatót.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Gondoljunk saját gyülekezetünkre! Mutat növekedést? Ha igen, milyen téren (számszerűen, lelkiileg vagy szociálisan, esetleg több területen is)? Úgy gondoljuk, hogy mindhárom területen kielégítő tendencia tapasztalható?
- ◆ Vajon azt tesszük, amit tennünk kellene? A tagokat igyekszünk felkészíteni a szolgálatra, vagy e helyett inkább az összes munkát mi magunk akarjuk elvégezni? Hogyan próbálom elősegíteni azt, hogy ők is bekapcsolódjanak a munkába? Működik a dolog?
- ◆ Mi az, ami a kívülállók szemében vonzóvá teszi a gyülekezetünket? Mi az, ami egy frissen megtérőt itt tartana? Van olyan dolog, amivel még nyitottabbá tehetnénk közösségünket?
- ◆ A mi közösségünk alapított már újabb gyülekezetet illetve házicsoportot? Ha még nem, mire várunk?

HÁZI FELADAT:

- ◆ Menjünk el egy idegen templomba, és próbáljuk meg beleképzelnünk magunkat egy kívülálló helyzetébe (aki nem keresztyén)! Lenne kedvünk visszatérni ugyanabba a közösségbe? Ha igen, miért; ha nem, miért nem? Miben tér el ez a közösség az otthoni gyülekezetünktől? Van valami, amit tanulhatnánk tőlük?
- ◆ Gondoljuk végig, hogy milyen gyülekezetek működnek a környezetünkben! Melyek azok, amelyek növekednek, és melyek stagnálnak? Próbáljunk meg egyesével végigmenni a fenti listán, és hasonlítsuk össze az adott gyülekezeteket a fent leírtakkal! Mely tényezők segítik elő (vagy éppen gátolják) legfőképp az adott közösség növekedését? Vannak még olyan tényezők, amelyeket az egészségesen növekvő gyülekezetek jellemzői közé kellene sorolnunk?
- ◆ Olvassuk el a 12A számú mellékletet, és kezdjük el figyelni házicsoportunk, illetve gyülekezetünk növekedési tendenciáját! A kapott eredményeket mutassuk meg egy olyan keresztyén barátunknak, akire felnézünk, illetve a gyülekezetalapító csoportnak (ha van ilyen)! Mely területek jelentik közösségünk erős pontjait? Milyen téren vagyunk gyengék? Mit tehetnénk a további növekedés érdekében?



A gyülekezetnövekedés értékelése és regisztrálása

A GYÜLEKEZET NÖVEKEDÉSÉNEK REGISZTRÁLÁSA

A legtöbb keresztyén felekezet megkívánja gyülekezeti vezetőitől, hogy bizonyos statisztikákat vezessenek saját közösségeikről. A függelék végén található 12.7 számmal jelzett feladatlapon láthatunk egy példát azokra a tényezőkre, amelyekről a közösségek vezetőinek évenként be kell számolniuk az egyházak vezetőinek. Persze az ott található tényezők csupán néhány a sok közül, de ezekre az információkra mindenképpen szükség van, ha a növekedést akarjuk értékelni - könnyen lehet, hogy egyes egyházak vezetői további adatokra is kíváncsiak. Ez persze csak megkönnyíti a helyzetünket, amikor mi magunk is megpróbálunk következtetéseket levonni gyülekezetünk növekedési tendenciájáról és egészségi állapotáról. Megjegyzés: vegyük észre, hogy a 12.X számú feladatlapon kétéves statisztikát kell feltüntetnünk, nem pedig éveset. Ennek különösen akkor vehetjük hasznát, ha a gyülekezet viszonylag fiatal, és még nem áll rendelkezésre túlságosan sok anyag a közösség történetéről.

A 12.1, 12.2 és 12.3 számú ábrákon azt figyelhetjük meg, hogy miként nézne ki egy-egy gyülekezet növekedési statisztikája a gyakorlatban. A 12.1 számú táblázat egy képzeletbeli gyülekezet (nevezzük "Jó Hír Gyülekezet"-nek) statisztikáját mutatja. Egy férfi (akit nevezzünk például Takács Gábornak) és két munkatársa egy kisvárosban (amit hívjunk Píripócsnak) 1993 novemberében beindított egy házicsoprotot. A csoport folyamatosan növekedett, majd kettéoszlott, végül 1994 márciusában hivatalosan is megalakult a Jó Hír Gyülekezet, 15 megkeresztelt hívő taggal, akik közül többen a két házicsoprotban tértek meg. 1994 júniusára azután a gyülekezet már 25 tagot számlált.

12.1. ábra: Gyülekezeti beszámoló (minta)

Beszámoló

A gyülekezet neve: Jó Hír Evangéliumi Gyülekezet
Helye: Píripócs, Fő utca 2.
Vezető neve: Takács Gábor
Alapítás dátuma: 1994. március 1.

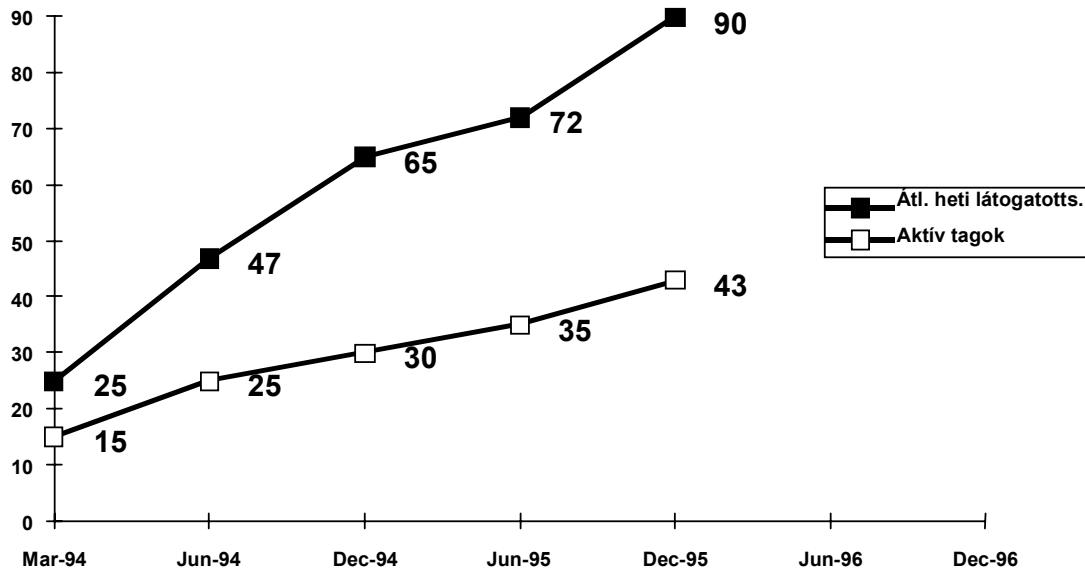
Gyülekezet-növekedési statisztika

ÉV HÓNAP	1994. Márc.	1994. Jún.	1994. Dec.	1995. Jún.	1995. Dec.	1996. Jún.	1996. Dec.
a) Aktív evangélizációs csoportok száma	1	2	2	3	6		
b) Látogatottsága	6	20	35	45	90		
c) Törekvők csoportjainak száma	0	0	1	1	3		
d) Látogatottsága	0	0	10	12	30		
e) Keresztelések száma	0	10	5	3	6		
f) Képzésben lévő vezetők	1	2	3	4	9		
g) Istentiszteletek látogatottsága (átlag, fő)	25	47	65	72	90		
h) Aktív tagok száma	15	25	30	35	43		

A gyülekezeti statisztikák nagyon értékes információkkal szolgálhatnak. Az adatok rendszerezésénél jó hasznát vehetjük a táblázatoknak és különféle grafikonoknak is (főleg, ha a gyülekezet növekedésére vagyunk kíváncsiak). A 12.2 számú ábrán egy úgynevezett Venn-diagramon láthatjuk a Jó Hír Gyülekezet növekedési mutatóit (aktív tagok illetve az istentiszteleteken résztvevők átlagos száma szerint).

12.2. ábra: Tagsági és látogatottsági mutatók - Jó Hír Gyülekezet

A Jó Hír Evangéliumi Gyülekezet tagsági és látogatottsági mutatói (minta)



A tagság és a látogatók számának nyomon követése nagyon sok használható információt szolgáltat. Az egymást követő években regisztrált taglétszámra vonatkozó adatok összehasonlításával például fény derülhet arra, hogy az adott közösség növekszik-e vagy éppen fogyófélben van. A Jó Hír Gyülekezet esetében Takács Gábor a statisztikákat látva arra a következtetésre jutott, hogy a közösség 1994 márciusa óta összesen 28 taggal gyarapodott. Ezen belül az 1994 júniusa és 1995 júniusa között eltelt egy évben 10 új tag csatlakozott, ami ebben az esetben 40 százalékos növekedésnek felel meg ($\frac{35-25}{25} \times 100$). Ha a gyülekezet azonos ütemben növekedik, 1996 júniusában a közösségnek már 49 aktív tagja lehet. Ez egy reális cél lehet, amelyért konkrétan lehet imádkozni.

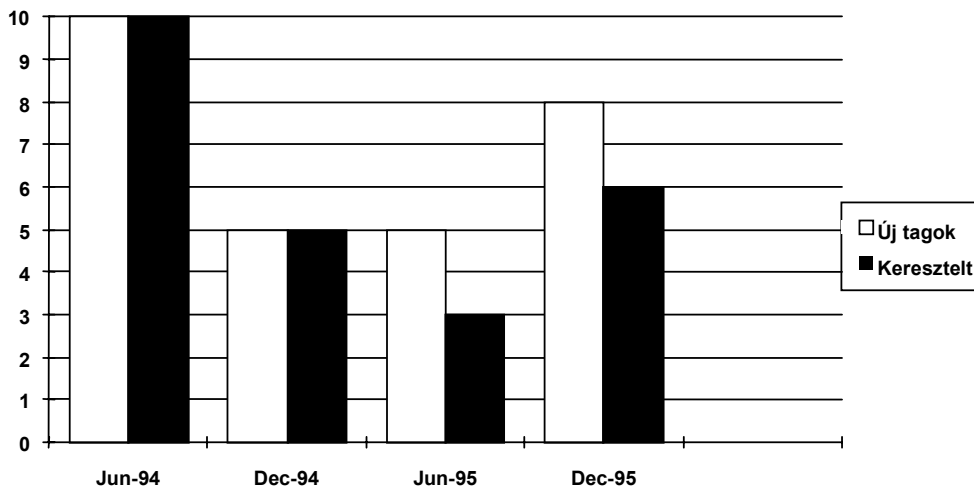
A látogatók és az aktív tagok számának összehasonlításával a vezetők tisztább képet kapnak arról, hogy kik azok, akik ugyan látogatják az összejöveteleket, ám mégsem épültek be aktív tagként a közösségbe. Gyakran frissen megtértekről van itt szó, akik éppen lelki otthonot keresnek maguknak, de az is lehet, hogy vannak köztük "keresők" (olyanok, akiket már kezd érdekelni az evangélium), kíváncsiskodók, valamint olyanok is, akik csak azért jönnek el, mert támogatást várnak a közösségtől. Ezek a személyek akár a potenciális "búzamezőt" jelenthetik a gyülekezet számára, és ilyenkor jó, ha készenlétben áll néhány olyan személy, aki majdan kész lesz az utógondozásukra. Mint a 12.2 számú ábrán láthatjuk, a Jó Hír Gyülekezetbe legalább 47 ilyen személy jár.

A tagok számában bekövetkező csökkenés lehet negatív és pozitív jel egyaránt. Ami a pozitív oldalt illeti: a taglétszám csökkenése lehet annak a következménye is, hogy néhány tag egy újabb gyülekezet alapításába kezdett. Ezzel szemben a tagok fogyását okozhatja az is, hogy változás következett be a környezet demográfiai arculatában, de az is, ha a közösség közkezdvelt szolgálati módszerei célt tévesztettek. Lássunk egy példát! Tegyük fel, hogy valaki egy kis faluban alapított gyülekezetet. Alaposan megszervezték mindent, és úgy döntött, hogy vasárnap reggelenként lesznek az istentiszteletek. Ennek ellenére csak nagyon kevesen jöttek el az alkalmakra, annak ellenére, hogy sokan jeleztek érdeklődést. Miután az illető alaposan körülnézett, megtudta, hogy a falubeliek többsége a helyi gyárban dolgozik, ahol vasárnap reggel is megy a műszak. Ezt látva azonnal áttette az istentiszteletet vasárnap délutánra, és láss csodát: hamarosan kinőtték a termet.

A 12.3 számú ábrán egy olyan táblázatot láthatunk, amelyben az új tagok és a megkeresztelt hívők száma áll egymás mellett. A két faktor összehasonlítása azt árulja el, hogy a gyülekezet növekedése elsősorban az ott megtérőknek, illetve a más gyülekezetekből átjövő keresztényeknek tulajdonítható. Csak a helyben megtértek száma érzékelteti megbízhatóan a közösségnek az adott környezetre gyakorolt hatását.

12.3. ábra: Az új tagok és a helyben megkeresztelt hívők aránya - Jó Hír Gyülekezet

AZ ÚJ TAGOK ÉS A HELYBEN MEGKERESZTELT HÍVŐK ARÁNYA - JÓ HÍR GYÜLEKEZET
(minta)



Mint az az ábrán is látszik, a Jó Hír Gyülekezet új tagjainak többsége a közösségen belül tért meg. Ez azt is jelzi, hogy maga a közösség hatékonyan képviseli Isten országát az adott térségben.

A HÁZICSOPORT NÖVEKEDÉSÉNEK REGISZTRÁLÁSA

A fejezet végén található 12.8 számú ábrán arra láthatunk példát, hogy a házicsoport-vezetőknek milyen adatokat kell(ene) regisztrálniuk a társaság összejövetelén. Mivel magának a csoportnak is az a célja, hogy olyan közösséget teremtsen, amely elsősorban a kívülállókat próbálja elérni, jó, ha a vezető folyamatosan regisztrálja, hogy hányan járnak rendszeresen az alkalmakra, egy-egy összejövetelen hány látogató vett részt, és hogy hányan tértek meg az előző találkozó óta, illetve hogy volt-e megtérő az adott összejövetelen. Ez segítséget nyújthat a vezetőknek, hogy lehetőséget adjon minden újdonsült hívőnek a beilleszkedésre, és biztosítja azt, hogy a csoport elsősorban azt teszi, amire hivatott: a kívülállók felé hirdeti az evangéliumot.

Ha egy házicsoportban a rendszeres látogatók száma emelkedik, az arra enged következtetni, hogy a tagok úgy érzik, itt növekedhetnek a hitükben, szolgálhatnak másokat és nekik is szolgálnak. A vezetőknek azonban ügyelnie kell arra, hogy a csoport nagysága ne lépje túl azt a határt, ahol más osztódásra van szükség: egyes helyeken ez akkor következik be, amikor a tagok száma eléri a tizenötöt, és a vezetőn kívül van a csoportban legalább egy olyan személy, aki képes arra, hogy a keletkező új csoportot vezesse. Azt, hogy ez a mi saját csoportunkban mikor kell, hogy megtörténjen, körülményeink figyelembevételével nekünk magunknak kell eldöntenünk. Arra azonban vigyáznunk kell, hogy csak akkor osszuk ketté a csoportot, ha már van valaki, aki el tudja látni az új csoport vezetését. Hogy ez ne okozzon problémát, jó, ha a vezető már a kezdetektől igyekszik olyan valakit keresni (és fel is készíteni), aki majdan az új csoportot tovább tudja vinni.

Ha a házicsoport stagnál, fontos, hogy a vezető kiderítse ennek okait. Talán az a baj, hogy a csoport tagjaiban már nem él olyan erővel a lelkesedés, mint azelőtt. Az is lehet, hogy az összejövetel időpontja többeknek nem megfelelő, de más okok is húzódnak a probléma mögött. A vezető feladata az, hogy ilyenkor körbejárja az embereket, beszélgessen velük, s mindeközben imádságban Istentől bölcsességet kérjen arra nézve, hogy mi kell ahhoz, hogy az adott csoport olyan helyé váljon, ahol a keresztyének növekedhetnek a hitben, és ahol a kívülállók meghallhatják az evangéliumot. *Fontos: a házicsoport célja a*

közösség gyakorlása, nem pedig a növekedés, viszont az egészséges közösség természetes velejárója a számbeli növekedés!

A 12.4. 12.5. és 12.6 számú ábrákon egy képzeletbeli házicsoporth adatait láthatjuk (nevezzük mondjuk "A" csoportnak). A 12.4. számú ábrán példát láthatunk egy házicsoporthos összejövetelekről készített beszámolóra:

12.4. ábra: Beszámoló a házicsoporthos összejövetelekről (minta)

BESZÁMOLÓ

A csoport neve: "A"
A csoport vezetője: Kovács Dezső
Hely: Budapest, V. kerület, Rózsa utca
Alapítás dátuma: 1994. június 5.

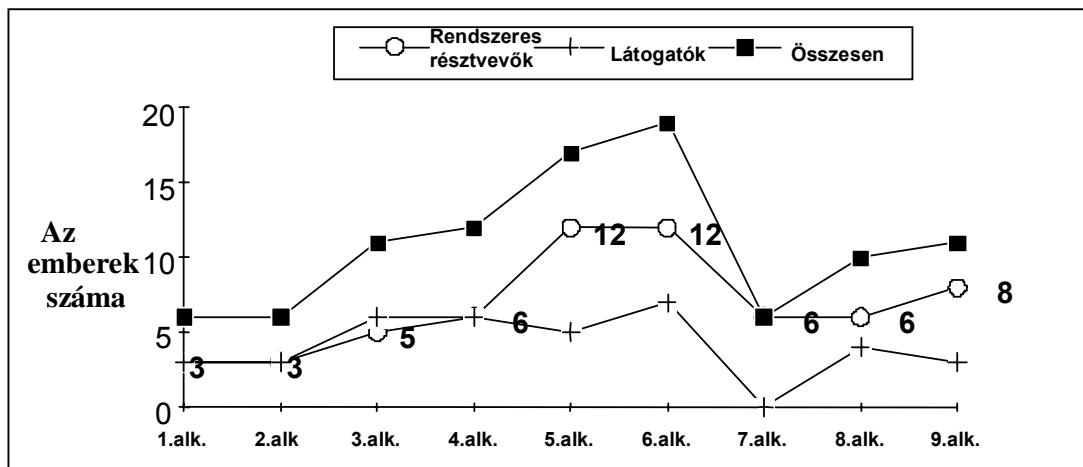
A házicsoporth növekedése

AZ ÖSSZEJÖVETELEK IDŐPONTJA (ÉV, HÓ, NAP)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	94. VI. 5	94. VI. 12	94. VI. 19	94. VI. 26	94. VII. 3	94. VII. 10	94. VII. 17	94. VII. 24	94. VII. 31
a) A rendszeres látogatók száma	3	3	5	6	12	12	6	6	8
b) Érdeklődők	3	3	6	6	5	7	0	4	3
c) Összes résztvevő (a + b)	6	6	11	12	17	19	6	10	11
d) Megtérők	0	2	4	3	0	4	0	2	3

Az ún. Venn-diagrammok és az oszlopdiagramok nagyban megkönnyítik a csoport növekedésének nyomon követését. A 12.5. számú ábrán egy Venn-diagrammot láthatunk, amely az "A" jelű házicsoporth rendszeres látogatóinak számát mutatja. Mint az látszik is, a csoport egészen addig növekedett, míg el nem érték a 12 fős létszámot. Amikor aztán a rendszeres látogatók száma tartósan 12-re emelkedett és a vezető úgy látta, hogy az új vezető már képes lenne egy csoport irányítására, megtörtént az osztódás. A rendszeres látogatók fele új csoportot alapított, míg a többiek maradtak az (ekkorra már kissé megfogyatkozott) "A" jelű csoportban.

12.5. ábra: Az "A" jelű házicsoporth növekedése (minta)

Látogatók és érdeklődők



A 12.6. számú ábrán a 12.4. számú táblázat adatait láthatjuk oszlopdiagram formájában.

Abban az esetben, ha egy lelkész olyan gyülekezetet vezet, amelyben házicsoportok is működnek, jó, ha mind a gyülekezet, mind az egyes kis csoportok növekedését figyelemmel kísérik. Így aztán, ha egy-egy csoportban gondok vannak a növekedéssel vagy az osztódással, a vezetők jobban oda tudnak erre figyelni.

12.6. ábra: Az "A" jelű házicsoport növekedése - oszlopdiagram (minta)



VÉGEZETÜL

A gyülekezet illetve a házicsoportok növekedésének figyelemmel kísérése és a kapott adatok elemzése fontos részét kell, hogy képezze a gyülekezet-alapítás folyamatának. Ez ugyanis lehetőséget ad a munkásoknak, hogy reálisan, objektív módon értékeljék munkájuk eredményességét. Ha egy társaság folyamatosan nyomon követi azt, ahogy a kívülállók megismerik Krisztust, és beépülnek a különféle keresztyén csoportokba, ahelyett, hogy elbíznák magukat, a látottak arra fogják ösztönözni őket, hogy Istent magasztalják a körükben végzett hatalmas munkájáért.

12.7. ábra: FELADATLAP

GYÜLEKEZETI BESZÁMOLÓ

A közösség neve:

Székhelye:

A vezető(k) neve:

Gyülekezetnövekedési statisztika

ÉV HÓNAP	20__	20__	20__	20__	20__	20__	20__	20__
a) Aktív evangélizációs csoportok száma								
b) Látogatottsága								
c) Törekvők csoportjainak száma								
d) Látogatottsága								
e) Keresztelések száma								
f) Képzésben lévő vezetők								
g) Istentiszteletek látogatottsága (átlag, fő)								
h) Aktív tagok száma								

Megjegyzések:

- Azon házicsoportok száma, amelyek elsősorban a kívülállók felé való evangélizációval foglalkoznak
- Azon felnőttek száma, akik a fenti csoport összejövetelét látogatják.
- A törekvő csoportok a már megtért keresztyének tanítására és képzésére szolgálnak. A foglalkozások programjai között általában bibliatanulmányozás, közös imádság és a közösség építésével eltöltött idő szerepel. A csoport rendszeresen tart összejöveteleket (rendszeres alatt azt értjük, hogy legalább havonta kétszer összejönnek).
- Azon felnőttek száma, akik a fent említett csoportokba járnak.
- Az adott időszakban (általában fél évben) megkeresztelt személyek száma.
- A gyülekezeten belüli vezetőképzésben résztvevő személyek száma. Ide tartoznak az evangélizációs csoportok leendő vezetői, a törekvő csoportok vezetői, valamint a majdani presbiterek illetve gyülekezeti elöljárók és diakónusok.
- Azon felnőtt személyek száma, akik a gyülekezet összejövetelét rendszeresen látogatják. E szám hozzávetőleges megbecslésében segíthet az, ha négy egymást követő vasárnap összeszámoljuk az istentiszteleten megjelent felnőtteket, és a kapott eredményből átlagot számolunk (ügyeljünk arra, hogy ne olyan vasárnapokat válasszunk, amikor az emberek többsége nyaral, vagy más miatt van távol). Ez az átlag valószínűleg jól közelíti a fél évre számolt átlagot.
- Azokról a személyekről van itt szó, akik eleget tettek a gyülekezet tagsági követelményeinek, valamint az adott időszakban aktívan részt is vesznek a gyülekezet életében.

12.8. ábra: FELADATLAP

HÁZICSOPORTOS BESZÁMOLÓ

A csoport vezetője:

Az összejövetelek helyszíne:

Az alapítás dátuma:

A házicsoport növekedése

AZ ÖSSZEJÖVETELEK IDŐPONTJA (ÉV, HÓ, NAP)	1	2	3	4	5	6	7	8
a) A rendszeres látogatók száma								
b) Érdeklődők								
c) Összes résztvevő (a + b)								
d) Megtérők								

Megjegyzések:

- Azon személyek száma, akiről úgy gondoljuk, hogy aktív tagjai a csoport életének, és akik az adott összejöveteleken jelen vannak.
- A fentiekén kívül megjelent további személyek.
- A jelenlévők száma (rendszeres látogatók + érdeklődők).
- Azon személyek száma, akik a csoportba járnak, és vagy az előző összejöveteleken óta, vagy az adott foglalkozáson átadták Krisztusnak az életüket.



A gyülekezet vezetése

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Alapozó szakasz

☞ A lecke célja

A foglalkozás keretében a főbb gyülekezetirányítási módszerekről lesz szó, valamint arról, hogy a közösség vezetőinek milyen elvárásoknak kell megfelelniük ahhoz, hogy szolgálatukat végezhessék.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ ismerje az alapvető gyülekezetvezetési formákat;
- ◆ megtanulja, hogyan ismerhetjük fel a majdani vezető személyiségeket;
- ◆ tisztában legyen a gyülekezet vezetőinek jogaival és kötelességeivel.

☞ A lecke vázlata

- I. A gyülekezet
- II. A különféle gyülekezetvezetési modellek
- III. Tisztségek a gyülekezetben
- IV. A gyülekezeti vezetők jogai és kötelességei
- V. Összefoglalás

☞ Javaslatok a tanároknak

- ◆ Fontos, hogy amint egy gyülekezetalapító munkájának nyomán kezd kialakulni egy gyülekezet, az illető képes legyen eldönteni, hogy a közösséget ki és hogyan fogja irányítani, vezetni. A foglalkozás célja azonban mégsem az, hogy meggyőzze a résztvevőket egyik vagy másik gyülekezetvezetési modell előnyeiről, hanem az, hogy segítsen nekik végiggondolni, hogyan befolyásolják a gyülekezet növekedését a különféle vezetési módszerek.



A gyülekezet vezetése

AVAGY KINEK MI A FELADATA?

I. A GYÜLEKEZET

Jézus Krisztus Egyházát a megtért és újjászületett keresztyének alkotják - beleértve a már elhunytakat, a ma élőket, és azokat is, akik még csak ezután fognak megszületni, függetlenül attól, hogy a föld mely népéhez, nemzetéhez, törzséhez és nyelvjárásához tartoznak. Erre az óriási, láthatatlan közösségre gyakran úgy is hivatkoznak, mint az Egyetemes (más szóval „Katolikus”) Anyaszentegyházra. A gyülekezetek ennek a láthatatlan Egyháznak a látható megnyilvánulásai. Ha meg szeretnénk határozni, mit is értünk gyülekezet alatt, azt kellene mondanunk, hogy a gyülekezet a megtért és megkeresztelt hívő keresztyének közössége, amelyet egy lelkiileg érett lelkész (lelkipásztor) vezet, s amelynek tagjai Istennek és egymás iránti szeretetüknek az úrvacsora rendszeres vételével is jelét adják. Ezen kívül a tagok életében az Isten Igéje iránti elkötelezettség, az istentiszteletek rendszeres látogatása, valamint a kívülről való evangélizáció is fontos szerepet játszik. Az egyes közösségek taglétszáma, szervezeti felépítése és a vezetők hatásköre között azonban óriási különbségek lehetnek.

Teológiai és más gyakorlati megfontolásból gyakorta ugyanabban a térségben több, egymástól radikálisan különböző gyülekezetek születhetnek - és születtek is már. A Szentírás egyes szakaszainak eltérő értelmezése pedig - egyebek mellett - számos különféle gyülekezetvezetési modellt eredményezett. E foglalkozás során kísérletet teszünk ezen eltérő vezetési modellek összegzésére, hogy mint gyakorló gyülekezetalapítók, képesek legyünk alapos megfontolás után eldönteni, hogy a mi esetünkben mely modell vezethet a legjobb eredményre, s hogy vajon melyik gyülekezeti struktúra teremti meg a lehető legnagyobb mértékű növekedés feltételeit.

II. KÜLÖNFÉLE GYÜLEKEZETVEZETÉSI MODELLEK

A gyülekezetvezetési modelleket alapvetően két fő csoportra oszthatjuk, amelyeken belül természetesen további különbségeket találhatunk. Attól függetlenül, hogy egy adott gyülekezet mennyire van tudatában annak, hogy mely modellt követi, valószínűleg besorolható az alábbi kategóriák valamelyikébe, esetleg azok egy-egy alcsoportjába. Az egymástól eltérő modelleket talán a legjobban az egyes helyi gyülekezetek számára biztosított önállóság, autonómia mértéke alapján különböztethetjük meg.

A. Hierarchikus felépítésű modellek

1. Az ún. episzkopális modell

Az episzkopális gyülekezetmodellben szigorú hierarchia uralkodik. A vezetés elsősorban az egyház püspökeinek feladata, őket követik a presbiterek, aztán a gyülekezeti elöljárók, végül az egyszerű tagok. A püspök nem csak az alárendelt presbiterek és elöljárók kinevezéséről dönt, hanem ő jelöli ki saját utódát is. Ebből következően a hatalom mindig egy bizonyos (viszonylag szűk) kör kezében marad. Ezt a fajta modellt követi a metodista, az ortodox, az anglikán, valamint a római katolikus egyház is.

Ezek az egyházak a püspökök hatalmát gyakran az apostoli utódlásra vagy hasonló tanításra alapozzák. Ez azt jelenti, hogy hitük szerint a püspökség hivatalát végső soron Péter apostol (akit maga Jézus jelölt ki az egyház fejéül) alapította, s az évszázadok során az utódlás a maihoz hasonló módon történt. Idevágó igehelyek: ApCsel 14:23 és Titusz 1:5

2. A presbiteriánus modell

A presbiteriánus modell ugyancsak a hierarchián alapul, azonban ez a fajta alárendeltség nem felülről, kijelölés útján történik. Ehelyett a hatalmat azok a képviselők gyakorolják, akiket a tagok megválasztanak (függetlenül attól, hogy teológiát végzett lelkészekről, avagy egyszerű laikusokról van szó). A gyülekezetek maguk választják saját elöljáróikat. Ezek az elöljárók aztán (a tanítást végző elöljáróval, vagyis a lelkipásztorral együtt) formálják a gyülekezet vezetőségét. A lelkipásztor és a gyülekezeti elöljárók egy-egy képviselője együttesen alkotják az úgynevezett presbitériumot, amely felette áll az egyes gyülekezetek vezetőségének. A presbitériumok képviselőiből áll a szinódus, és a szinódusok képviselői alkotják a közgyűlést, amely az egyházon belüli hatalomgyakorlás legmagasabb fóruma.

Noha a presbiteriánus modell az episzkopálistól eltérően alapvetően alulról építkezik, mégis van egy terület, ahol ez még sincs így: míg a gyülekezetek valóban saját maguk választják saját elöljáróikat, a presbitérium feladata a tanítást végző elöljárók, vagyis a lelkipásztorok kijelölése. Ezek a személyek elvileg azonos hatáskörrel bírnak, mint az elöljárók, csupán funkcióbeli különbség van közöttük: míg ők az igehirdetésért és a szentségek (sákramentumok) kiosztásáért felelnek, addig a többi elöljáró feladata az, hogy meghozzanak minden egyéb döntést, amely a gyülekezet működésével kapcsolatos.

Ezt a fajta modellt általában a jeruzsálemi gyülekezetről rendelkezésünkre álló leírással szokták összefüggésbe hozni (ApCsel 15).

B. A gyülekezetközponitú (kongregacionalista) modell

Azok az egyházak, amelyek a kongregacionalista modellt követik, azt vallják, hogy egy gyülekezetet kizárólag az adott közösség tagjainak van joga irányítani. Az egyház Feje maga Krisztus, és minden hatalom egyedül Tőle származik. A tagok maguk hozzák meg a saját gyülekezetükkel kapcsolatos döntéseket, és ők választják a vezetőket is. A valóságban persze a vezetőknek viszonylag nagy szabadságot biztosítanak a döntéshozás területén, ám azok folyamatosan számadással tartoznak a gyülekezet egésze felé, amelynek jóváhagyását minden nagyobb döntés előtt ki kell kérniük.

III. TISZTSÉGEK A GYÜLEKEZETBEN

Az újszövetségi gyülekezetben különféle nevekkel illették a vezetőket: elöljárók, diakónusok, presbiterek, felvigyázók, püspökök, pásztorok, tanítók. A Szentírásban ezek közül mindössze hárommal kapcsolatban találjuk meg a funkció betöltéséhez szükséges alapkövetelmények felsorolását, éppen ezért ezeket fogjuk alaposabban áttanulmányozni. Az 1Timóteus 3-ban Pál a püspökökről, míg a Titusz 1-ben a presbiterekről szól, és ugyanazokat a feltételeket szabja meg mindkét esetben (igaz ugyan, hogy a második helyen a felsorolás közepén átvált püspökre). Arról, hogy vajon a két kifejezés pontosan ugyanazt jelenti, s ezért felcserélhetők lennének-e, megoszlanak a vélemények. További igehelyek: ApCsel 20:17,28; 1Péter 5:1,2.

A. A püspökség feltételei (1Timóteus 3:1-7)

Arról, hogy a püspököknek (vagy gyülekezeti elöljáróknak, lelkipásztoroknak) milyen követelményeknek kell megfelelniük, az 1Timóteus 3:1-7-ben olvashatunk. Az alábbiakban az ott felsorolt dolgokat láthatjuk:

- ◆ feddhetetlen
- ◆ egyfeleségű
- ◆ megfontolt
- ◆ józan
- ◆ tisztességes
- ◆ vendégszerető
- ◆ tanításra alkalmas
- ◆ nem részeges

- ◆ nem kötekedő, hanem megértő
- ◆ a viszálykodást kerülő
- ◆ nem pénzsóvár
- ◆ olyan, aki a maga háza népét jól vezeti
- ◆ gyermekeit engedelmisségben és teljes tisztességben neveli
- ◆ nem újonnan megtért ember
- ◆ olyan, akiről a kívülállóknek is jó véleménye van

Annak a személynek, akit a gyülekezet elöljárójává választ, fontos, hogy ezek a tulajdonságok láthatóak legyenek az életében. A hangsúly a jelenen van: ha valami oknál fogva egy adott személynek olyan múltja van, amely miatt szégyenkeznie kell, bölcs dolog, ha a gyülekezet vár, míg be nem bizonyosodik, hogy az illető valóban megváltozott, és már képes folyamatosan szent életet élni anélkül, hogy újból elbukna ugyanazon a téren.

B. A presbiterség feltételei (Titusz 1:5-9)

Pál Tituszhoz intézett levelében újból a vezetés jellembeli feltételeiről szól, ezúttal azonban a presbiterekre vonatkozóan. Figyeljük meg, hogy szinte szóról szóra megismétli a fenti listát (1Timóteus 3:1-7), csak egy kicsit tömörebben:

- ◆ feddhetetlen
- ◆ egyfeleségű
- ◆ olyan, akinek a gyermekei hívők és nem vádolhatók kicsapongással és nem engedetlenek
- ◆ nem önkényeskedő
- ◆ nem indulatos
- ◆ nem részeges
- ◆ nem kötekedő
- ◆ nem haszonleső

C. A diakónusi szolgálat feltételei (1Timóteus 3:8-13)

A diakónusoknak hasonló feltételeknek kell eleget tenniük, mint az elöljáróknak vagy püspököknek, azzal a kivétellel, hogy náluk nem feltétel a tanításra való képesség. A rájuk vonatkozó fő kitételeket az 1Timóteus 3:8-13-ban találhatjuk:

- ◆ tiszteletre méltók
- ◆ őszinték
- ◆ nem mértéktelen borivás rabjai
- ◆ nem haszonlesők
- ◆ tiszta lelkiismeretűek
- ◆ kipróbáltak
- ◆ egyfeleségűek
- ◆ olyanok, akik mind gyermekeiket, mind a maguk háza népét jól vezetik

Ezek a feltételek ugyanolyan kemények, mint az elöljáróké: nekik is ugyanúgy feddhetetleneknek kell lenniük. Az egyetlen különbség, nevezetesen az, hogy nekik nem kell tanításra alkalmasnak lenniük, érthető is, ha figyelembe vesszük szolgálati szerepüket. Az eredeti görögben szereplő szó (diakonosz), amit magyarul diakónusnak fordítottak, olyan valakit jelent, aki másokat szolgál. Ezzel a szóval először az Apostolok Cselekedetei 6. részében találkozunk, amikor is egy súlyos problémával kellett szembenéznie a gyülekezetnek: a nem zsidó származású özvegyasszonyok közül néhánynak egyesek nem akarták megengedni, hogy az asztaloknál szolgáljanak. Az apostolok, akik akkoriban a gyülekezetet irányították, úgy gondolták, hiba lenne részükről, ha

abbahagynák szolgálatukat (a tanítást és imádságot) csak azért, hogy ez a helyzet megoldódjon. Éppen ezért a gyülekezet segítségét kérték, hogy válasszanak ki maguk közül hét olyan embert, akikre rá lehet bízni a felszolgálás feladatát.

A fentiek alapján úgy tűnik, hogy a diakónusok feladata elsősorban a gyülekezeten belüli tárgyi, anyagi és szociális természetű szükségek ellátása volt. Mivel ők voltak azok, akik a pénzügyi teendőket is intézték, egyáltalán nem csoda, hogy ilyen szigorú lelki követelményeknek kellett megfelelniük, és az sem, hogy megbízható személyeknek kellett lenniük. Mint látjuk, a diakónusok eredeti feladata az volt, hogy az előjárók számára lehetővé tegyék azt, hogy elsősorban a gyülekezet lelki életével törődjenek.

Egyes gyülekezetekben nem csak férfi diakónusok, hanem nők (diakonisszák) is végzik a diakónusi szolgálatot (a Róma 16:1-ben is egy ilyen esetről olvashatunk). Azokban a gyülekezetekben, ahol ezt így gyakorolják, a diakonisszák feladata nagyban hasonlít a diakónusokéhoz.

IV. A GYÜLEKEZETI VEZETŐK JOGAI ÉS KÖTELESSÉGEI

A. A kötelességek

Az 1Péter 5-ben Péter hihetetlenül tömören összegzi az előjárók, lelkipásztorok illetve felvigyázók feladatát: gondoskodniuk kell Isten nyájáról. Hogy ezt hogyan kell tenniük? Azáltal, hogy

- ◆ Végzik az evangélista szolgálatát (2Timóteus 4:5)
- ◆ Vigyáznak a rájuk bízottakra - figyeljük meg, hogy Péter igyekszik nagyon világossá tenni, hogy ez nem azt jelenti, hogy elnyomják a rájuk bízottakat, hanem éppen ellenkezőleg: mint akik példaképei a nyájnak.
- ◆ Gondoskodnak az Ige felolvasásáról (1Timóteus 4:13)
- ◆ Hirdetik az Igét (2Timóteus 4:1-2)
- ◆ Tanítják a népet az Ige alapján (Titusz 2:1)

B. A jogok

Az istenfélő hívő előjárók megérdemlik a tiszteletet. Ez már csak azért is kijár nekik, mert elismerten példamutató életvitelük volt az, amely alapján erre a tisztségre jutottak. Olyan személyek, akiknek a véleményére jó, ha ad az adott közösség. Ezen túlmenően a tagoknak vigyázniuk kell azzal is, hogyan kritizálják őket: ha valamit rájuk akarnak bizonyítani, ahhoz legalább két tanúra lesz szükségük (1Timóteus 5:19-20). Abban az esetben azonban, ha bebizonyosodik, hogy valóban vétkesek, a büntetésnek szigorúbbnak kell lennie, mint amit egy egyszerű tag esetében hasonló helyzetben kiszabnának - ez amiatt van így, mert sokan figyelik őket, következésképpen a viselkedésükkel sokkal több emberre vannak hatással, mint mások, jó irányba éppúgy, mint rossz irányba, ezért ha elbuknak, az is sokakra van hatással.

E tananyag írója szerint azok az előjárók, akik tanítanak, anyagi ellenszolgáltatásra is jogosultak: Pál egy helyen úgy fogalmaz, hogy a tanítók kétszeres megbecsülést érdemelnek. Ez feltehetőleg a tiszteletre és az anyagi juttatásokra vonatkozik (lásd 1Korinthus 9). Itt persze nem esik szó konkrét összegről, de logikusnak tűnik, hogy legalább annyit kapjanak, mint az általuk vezetett közösség egy átlagos tagja, függetlenül attól, hogy mire lenne szükségük. Mivel az előjárók a gyülekezetet szolgálják, jogosultak erre a jutalomra. A gyülekezet tagjainak a feladata az, hogy biztosítsák az előjárók számára ezt a jutalmat, ezzel is az Ige iránti tiszteletüket fejezve ki.

A gyülekezetek időnként hajlamosak ezen a kérdésen egyszerűen keresztülnézni, főleg, ha az adott személynek fix kenyérkereseti lehetősége van. Ennek ellenére a tanítás és a szükséges felkészülés sok időt felemészt, és ezt nem szabad figyelmen kívül hagyni. Azt, hogy saját gyülekezeteinkben miként viszonyulunk ehhez a témához, saját magunknak kell mérlegelnünk.

V. ÖSSZEFOGLALÁS

Habár az újszövetségben a fent tárgyalt gyülekezeti modellek és vezetői „beosztások” mindegyikére találunk utalást, sehol nem találunk konkrét utasítást azzal kapcsolatban, hogy egy gyülekezetet miként kell megszervezni. Nekünk, gyülekezetalapítóknak a feladatunk az, hogy alaposan átgondolva és sokat imádkozva mérlegeljük az előttünk álló lehetőségeket (mindamellelt döntésünk végeredményére valószínűleg gyülekezeti hátterünk és a felekezeti hovatartozásunk is nagy hatással lesz). Ahhoz azonban, hogy az általunk vezetett házicsoportból majdan jó működő gyülekezet váljék, szükség lesz arra, hogy a gyülekezetvezetésről is tanítsuk őket, különös tekintettel arra a modellre, amelyet aztán körükben követni fogunk.

ÖSSZEGZŐ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Miközben a fejezetben leírt gyülekezetvezetési modelleket tanulmányoztuk, volt-e olyan dolog, amelyre felfigyeltünk, mint növekedést elősegítő tényezőre? Találtunk olyan dolgokat, amelyek véleményünk szerint kifejezetten gátolnák a gyülekezet növekedését?
- ◆ Mi a véleményünk Pálnak a lelkipásztor anyagi támogatására való buzdításáról? Mellette, vagy ellene fog vajon az új gyülekezetünk állást foglalni?

HÁZI FELADAT:

- ◆ Keressünk két olyan személyt a gyülekezetünkben, akiket - szerintünk - idővel előjárókká választhat majd a közösség! Gondoljuk végig, hogy mivel segíthetjük felkészülésüket a rájuk váró feladatra!



Tartalom és forma

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Alapozó szakasz

☞ A lecke célja

A foglalkozás keretében arról lesz szó, hogy a Biblia mit tanít a gyülekezet istentiszteleti alkalmairól.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ tisztában legyen azzal, hogy mi a célja a gyülekezeti összejöveteleknek,
- ◆ ismerje a gyülekezeti alkalmak különféle formáit,
- ◆ képes legyen megszervezni egy születőfélben levő gyülekezet istentiszteleti alkalmait.

☞ A lecke vázlata

- I. A gyülekezeti közösség
- II. A gyülekezeti közösség gyakorlása
- III. Gondolatok

☞ Függelék

14A Kereszttség az Újszövetségben

☞ Javaslat a tanároknak

- ◆ A foglalkozás során a gyülekezet szervezett alkalmairól lesz majd szó. Szükség lehet arra is, hogy a gyülekezet és a házcsoport közötti különbségekről is beszéljünk, és olyan kérdésekre találjunk választ, mint például „Mikortól nevezhetünk egy házcsoportot vagy egy néhány csoportból álló közösséget gyülekezetnek?”. Figyeljük meg a foglalkozás keretében tárgyalt összejöveteli formák és a résztvevők tapasztalatai közötti különbségeket!



Tartalom és forma

AVAGY MI TÖRTÉNIK A GYÜLEKEZETI ÖSSZEJÖVETELEKEN?

BEVEZETÉS

Az előző foglalkozás a gyülekezet felépítéséről szólt: szó volt a közösség irányításáról és a különféle tisztségekről. Ezen a foglalkozáson arról fogunk beszélgetni, hogy mi történik az összejöveteleinken - Isten dicséretéről és magasztalásáról, a szentségekről (sákramentumokról), az igehirdetésről és tanításról, a rend fenntartásáról, továbbá az adakozásról. Ezen kívül arról is szót ejtünk, hogy a hívek általában milyen keretek között gyakorolják a közösséget.

I. A GYÜLEKEZETI KÖZÖSSÉG

A. Isten dicsérete és magasztalása

Az egyik legfontosabb dolog, amire a gyülekezet istentiszteleti alkalmai szolgálnak, az az Isten dicsérete (*Amint arra a magyar „istentisztelet” szóból következtethetünk is - a ford.*). Ezt részletesen majd a 15. illetve a 16. fejezet keretében fogjuk tárgyalni (erre utal a két fejezet címe is: „Az istentisztelet”, valamint „Az istentisztelet vezetése”).

Isten közösségi dicsérete és magasztalása arra ad lehetőséget a keresztyéneknek, hogy saját házicsoportjuk tagjain túl más keresztyénnel együtt is imádhassák Urukát. Ezen túl arra is szolgál, hogy Isten családja megerősödjön az Isten hatalmába vetett hitében, és bátorságot nyerjenek tudva azt, hogy nincsenek egyedül, s Isten Leike folyamatosan végzi munkáját az emberek életében. A fentiekén kívül a közösségi istentiszteleti alkalmak lehetőséget adnak Krisztus Testének építésére is az Istentől kapott kegyelmi ajándékok használata révén

B. A szentségek

A gyülekezetek által általánosan elfogadott szentségekből kettő van: a keresztség és az úrvacsora. Igaz ugyan, hogy szinte minden gyülekezet elfogadja e két szentséget (más szóval sákramentumot), abban még sincs egyetértés, hogy ezeket miként kell gyakorolni. Ha egy új gyülekezetet alapítunk, fontos, hogy a tagokkal együtt megegyezzünk abban, hogy miként fogjuk az istentisztelet e két fontos elemét gyakorolni.

1. Keresztség

Az evangéliumi keresztyének között a keresztség jelentésének megítélésében nincs tökéletes egység: ebből következik az, hogy különbségek vannak abban is, hogy más-más keresztyének kiket keresztesznek és abban is, hogy hogyan. A keresztség jelentésével kapcsolatos két legelterjedtebb nézet a következő:

a. A keresztség az Isten és ember közötti szövetség jele

E felfogás szerint a keresztség hitből fakadó cselekedet, amely révén Krisztus által az isteni Szövetség részeseivé válunk, s így élvezhetjük annak minden áldását. A keresztségben mind felnőttek, mind azok családjai (beleértve gyermekeiket és az újszülötteket is) részesülhetnek. Ahogyan az Ószövetségben a körülmetélés az ábrahामी szövetség jele volt (1Mózes 15, 17), éppen úgy jele a keresztség az újszövetségnek. A hangsúly magán az eseményen, semmint annak módján van.

b. A keresztség a Krisztusba vetett személyes hit jele

A keresztség egy belül történt változás külső kifejezése. Célja az, hogy ország-világ előtt nyilvánvalóvá váljon, hogy az adott személy hisz Jézus Krisztusban. Itt is találkozunk különféle gyakorlatokkal a kivitelezés terén, ám leggyakrabban teljes alámerítéssel történik,

amelyben az ezt gyakorlók számára a Krisztus halálával, temetésével és feltámadásával való azonosulás jelképét látják

2. Az úrvacsora

Maga az Úr volt az, aki meghagyta nekünk, hogy az Ő emlékezetére vegyük a kenyeret és a poharat. Elsőként erről akkor olvasunk, mikor a halála előtti estén tanítványaival együtt vacsorázott egy padlásszobában (Máté 26:26-28; Márk 14:22-26; Lukács 22:19-20). Pál apostol is emlékeztette a Korinthusban élő híveket az úrvacsora fontosságára (1Korinthus 11:23-34).

Jézus saját maga magyarázta el az úrvacsora elemeinek jelentését: azok az Ő megtört testét és kiömlött vérének jelképezik. Az ún. szereztetési ige központjában a következő mondat áll: „ezt cselekedjétek az én emlékezetemre” (1Korinthus 11:25-26). Az úrvacsora ugyanis arra szolgál, hogy emlékeztessen bennünket megváltásunk árára, és arra indít minket, hogy figyelmünket Krisztus kereszthalálára összpontosítsuk. Valahányszor magunkhoz vesszük e jegeket, azt hirdetjük, hogy az Ő áldozata igenis valóságos volt.

Pál apostol ezen túl - miközben az úrvacsora szertartásának részleteiről ír - azt is mondta, hogy miközben az emlékjegyekkel élünk, az Úr halálára gondolunk, míg el nem jön - vagyis az úrasztala arra is emlékezteti a híveket, hogy Krisztus ismét visszatér.

C. Az igehirdetés

A Szentírás nyilvános felolvasása, a prédikáció és a tanítás ugyancsak a hívek közös istentiszteleti összejöveteleinek részét kell, hogy képezze. Jézus azt parancsolta tanítványainak, hogy az új megtérőket tanítsák meg arra, hogy „megtartsák mindazt, amit én parancsoltam nektek” (Máté 28:20), Pál pedig a következőkre intette Timóteust: „legyen gondod az Írás felolvasására, az igehirdetésre, a tanításra” (1Timóteus 4:13).

D. Fegyelmezés a gyülekezetben

Pál apostol a korinthusiakhoz írt első levelének 5. részében egy ottani gyülekezeti tag bűnéről beszél, amellyel szégyent hozott az egész gyülekezetre. Arra utasítja a gyülekezetet, hogy fenyítsék meg ezt az illetőt, hogy annak bűnös természete mintegy „elpusztuljon”, lelke pedig üdvözüljön az Úrnak ama napján (1Kor 5:5). A kiszabott büntetés feltehetőleg az úrvacsorától való eltiltás volt (lásd a 11. verset).

Ugyanezen levél 6. fejezetében Pál azt írja a gyülekezetnek, hogy nekik maguknak kellene ítéletet hozniuk egyes-bajos dolgaikban, ahelyett, hogy azokat a hitetlen törvényszék elé vinnék. Azzal kapcsolatban azonban, hogy ennek miként kell történnie, nem találunk konkrét útmutatást.

A Máté 18:15-17-ben Jézus arról beszél, hogy mi a teendő abban az esetben, ha egy keresztény egy másik keresztény ellen vétkezik. Ha a dolgot helyesen kezelik, nem szükséges, hogy mások is tudomást szerezzenek arról, ha azonban a vétséget elkövető személy nem mutat hajlandóságot a rendezésre, az ügynek a gyülekezet elé kell kerülnie. Figyeljük csak meg a fenti versekben említett lépéseket!

1. Személyes rendezés.

Noha bátorság szükségeltetik ahhoz, hogy valakinek a szemébe mondjuk a hibáit, a parancs mégis világos: „menj el hozzá, és intsd meg négy szemközt: ha hallgat rád, megnyerted atyádfiát.”

2. Tanúk jelenlétében való rendezés.

Ha a fenti módszer kudarcot vallott, az illetőt egy vagy két tanú jelenlétében kell szembesíteni hibájával. Természetesen erre a lépésre csakis azután kerülhet sor, ha már előzőleg személyesen megpróbáltunk szót érteni a „bűnössel”. Ha ez nem segít, akkor is csak azért viszünk magunkkal tanúkat, hogy kiderüljön: valóban történt-e vétség, s ha igen, az illető tényleg nem hajlandó-e a hiba beismerésére és a megtérésre. Amennyiben így járunk el, remény van arra, hogy az adott személy bűnbánatot tanúsít, s a bocsánatkérés és rendezés után az ügyre végleg fátylat vethetünk.

3. Fenyítés a gyülekezet nyilvánossága előtt.

„Mondd meg a gyülekezetnek!” A gyülekezetet csakis akkor kell bevonni az ügybe, ha az illető egyén a korábbi feddési kísérletek ellenére továbbra is hajthatatlan marad. Ha aztán még a gyülekezetre sem hajlandó odafigyelni, nincs mit tenni: el kell távolítani a közösségből. Ez azonban csakis a legvégső megoldás lehet.

A fegyelmezés célja minden esetben a hibázó testvér helyreigazítása, soha nincs szó büntetésről. Még egy olyan komoly bűn esetében is, mint amiről az 1Korinthus 5-ben olvashatunk, Pál azt tanácsolta a korinthusiaknak, hogy továbbra is szeressék a vétkes tagot, és ha megtér, ne habozzanak visszafogadni a közösségbe (2Korinthus 2:1-11).

Továbbá, mivel a fegyelmezés célja a helyreigazítás, fontos, hogy mielőtt bárkihez is odamennénk ilyen céllal, mindig vizsgáljuk meg saját motivációinkat. A 2Timóteus 2:24-26-ban arról olvashatunk, hogy az Úr szolgájának szelíden kell viselkednie - még az ellenszegülőkkel szemben is. Pál arra is felhívta Timóteus figyelmét, hogy soha ne hordjon le egyetlen nála idősebb férfit sem (1Timóteus 5:1), a Galata 6:1-ben pedig arra figyelmeztet bennünket, hogy a fegyelmezésnek minden esetben szelíd légkörben kell lezajlania.

E. Egymás építése

Az Újszövetség könyveiben számtalan utalást találunk arra, hogy a keresztényeknek miként kell egymáshoz viszonyulniuk. Ezek a parancsok (*amiket az angol nyelvterületen „egymás-parancsoknak”, one another commands-nek is neveznek - a ford.)* gyakran nagyon konkrét, kézzelfogható szituációkkal kapcsolatban írják le azt, hogy miként kell viselkednünk. A gyülekezet egyik fő feladata éppen ezeknek a parancsoknak a teljesítése lenne. Tulajdonképpen, ami a gyülekezetet más nem keresztény csoportoktól megkülönbözteti, az pont az egységre és egymással való törődésre fektetett hangsúly. A fenti parancsoknak azonban csakis Isten Lelkének a hívek szívében végzett munkája révén vagyunk képesek engedelmessé válni.

Hogy konkrétan mely parancsokra gondolunk itt? Lássunk néhány példát!

- ◆ Mossátok meg egymás lábát! (János 13:14)
- ◆ Szeressétek egymást! (János 13:34; 15:12,17)
- ◆ Legyetek egymáshoz gyengédek! (Róma 12:10)
- ◆ Fogadjátok be egymást! (Róma 15:7)
- ◆ Tanítsátok egymást! (Róma 15:14)
- ◆ Köszöntsétek egymást! (1Korinthus 16:20)
- ◆ Szolgáljatok egymásnak! (Galata 5:13)
- ◆ Bocsássatok meg egymásnak! (Efézus 4:32)
- ◆ Intsétek egymást! (Kolossé 3:16)
- ◆ Vigasztaljátok egymást! (1Tesszalonika 4:18)
- ◆ Buzdítsátok egymást! (Zsidók 3:13)

F. Adakozás jótékony célra

Az újszövetségi gyülekezet nagyon sokat tett a környezetükben élők fizikai szükségleteinek kielégítése érdekében. Noha az adakozás elsősorban a többi tag életének jobbát szolgálta, nem feledkeztek meg a más gyülekezetekben élő testvéreikről sem.

1. A szegények

A jeruzsálemi gyülekezet megalakulásakor a hívek közül sokan mindenüket eladták, és az árát a nélkülöző testvéreik között osztották szét (ApCsel 2:45, 4:34). Úgy tűnik, hogy ez a fajta adakozás szervezett programként működött a közösségben: a tagok elhozták az eladott javaikért cserébe kapott pénzt, és az apostolok lába elé tették, azután szétosztották a szegények között (ApCsel 4:35).

Antiókiában a tanítványok hasonlóképpen jártak el: amikor az általuk összegyűjtött adományt el akarták juttatni a júdeai gyülekezetekbe, két férfit jelöltek ki erre a feladatra: Barnabást és Saul (azaz Pált, ApCsel 11:28-30). Ők aztán elindultak, és miután megérkeztek, átadták a hozott pénzt a júdeai gyülekezetek elöljáróinak, akik gondoskodtak az ajándék szétosztásáról. A gyülekezetek ezt a pénzt a hetenként megrendezett adakozás alkalmával gyűjtötték össze (1Korinthus 16:2).

2. Az özvegyek

A fentihez hasonló módon zajlott az özvegyek, egyedülállók támogatása is. Az Apostolok Cselekedeteiről írott könyv 6. fejezetében található vitát alapvetően az váltotta ki, hogy a gyülekezet segítségére utalt özvegyasszonyok száma olyannyira megnövekedett, hogy az apostolok már nem győzték az ezzel kapcsolatos munka terheit. Éppen ezért azt kérték a gyülekezettől, hogy válasszanak ki hét olyan férfit, akik teljesek Szent Lélekkel, és akik képesek lesznek ennek a feladatnak az ellátására. Az efézusi gyülekezetben, ahol Timóteus is szolgált, hivatalos összesítés is készült az özvegyekről (1Timóteus 5:3-16). Pál általános útmutatásként úgy rendelkezett, hogy erre a listára csakis azokat az özvegyeket szabad felírni, akik valóban rászorulnak a gyülekezet segítségére, támogatására. Ez azt is jelentette, hogy ha valakinek voltak élő (hívő) családtagjai, arról a saját családja kellett, hogy gondoskodjon, nem pedig a gyülekezet. Ugyanígy, ha még elég fiatalok voltak ahhoz, hogy újból férjhez menjenek, ezt kellett tenniük - elsősorban azért, hogy ne jelentsenek felesleges terhet a közösség számára.

A fentiekből úgy tűnik, hogy az Újszövetségben egyfajta szervezett gyülekezeti segélyprogrammal találkozunk, ahol a tagok gondoskodtak egymásról. Egy-egy ilyen, vagy ehhez hasonló program szervezésénél persze ma is elengedhetetlen az, hogy a program irányítói istenfélő hívő emberek legyenek, akárcsak az ApCsel 6-ban. Arra is érdemes figyelni, hogy egyszerre többen végezzék ezt a feladatot - ez lehetővé teszi annak megelőzését, hogy valaki hűtlen kezeléssel vádolja meg az illetőket.

II. A GYÜLEKEZETI KÖZÖSSÉG GYAKORLÁSA

Az egyház történelmét vizsgálva arra a megállapításra juthatunk, hogy Isten népének a közös összejövetelei alapvetően három különböző módon zajlottak. A következőkben erről lesz szó.

A. Ószövetség: a Templom

Manapság is sok egyház illetve gyülekezet tekint úgy az ószövetségi zsidó szentélyre és az a körül összegyűlekező népre, mint a mai istentiszteleti alkalmak elődére. E felfogásban az ortodox és a római katolikus egyház jár az élen. E modellben a szertartást végző vezetőket általában papoknak, míg magát az épületet templomnak nevezik, továbbá általánosan elfogadottan azt vallják, hogy minden egyes alkalommal, amikor az úrvacsorát celebrálják, egyúttal áldozatot is mutatnak be Istennek. Noha a Mózesi törvényeket az említett egyházak elutasítják, a liturgia menete ugyanolyan merev, rideg, és megváltoztathatatlan. Ez a fajta szemlélet a zsidó templom mintegy keresztényiesített változatát próbálja meg előállítani. Itt Istenhez az út a papok szolgálatán keresztül vezet, és a templomban bemutatott áldozatokból adódóan a középpontban az oltár áll, ami mögé csakis a papok léphetnek. Ez a fajta elrendeződés az épületek kivitelezésében is tükröződik (középen az oltár, annak egyik felén maga a gyülekezet, míg másik felén a pap - vagy más papi rangú személy - áll).

Ez a fajta megközelítés sok vitát okozott már, mivel számos bibliavers szól a gyülekezetnek az ószövetségi zsidó nép modern változataként való felfogása ellen. Hogy csak egy néhány példát említsünk: Pál apostol azt tanította, hogy az Isten Temploma magukból áll - következésképpen a templom épülete nem azonos az Isten Templomával (1Korinthus 6:19), hiszen Ő nem lakik emberi kézzel csinált épületben (ApCsel 17:24), hanem az Ő népe között lakozik. Ezen kívül Krisztus egyszer, s mindenkorra feláldozta Önmagát a bűneinkért (Zsidók 9:26; 10:12), ami azt jelenti, hogy ugyan a hívek felajánlhatják önmagukat (Róma 12:1) és a dicsőítés áldozatát (Filippi 4:18) Istennek, de Krisztus már elvégezte az Ő munkáját. Továbbá minden hívő egyformán Isten papja és szolgálója, vagyis a papok többé nem képeznek egy saját „kaszatot” (1Péter 2:9). Ami pedig az imádságot illeti, Jézus sokkal többre értékelte az őszinte kitárulkozást Isten előtt, mint a kívülről bármilyen jól betanult szöveget (Máté 6:7).

B. Az újszövetségi zsinagóga

Egyesen úgy vélik, hogy az újszövetségi gyülekezet mintáját a zsinagóga modellje kell, hogy adja, szemben az előző nézettel, amely a Templomra fekteti a hangsúlyt. Templom csak egy volt, méghozzá Jeruzsálemben, azonban minden egyes városban, ahol csak egy maréknyi zsidó is élt, voltak zsinagógák. A zsinagóga általában az imádság és az (ószövetségi) Szentírás felolvasásának helye volt. Itt már nem folyt az áldozás, és papok sem voltak többé. Ehelyett a közösség tagjai közül kiválasztottak néhány férfit, akik aztán úgynevezett „zsinagógai elöljárókként” vezették a többieket. Az istentisztelet formája is sokkal kötetlenebb volt annál, mint ami a Templomban folyt annakidején, a tagok pedig a szertartás alatt általában egymás mellett, egy körben ültek, míg a szónok középen állt, vagy esetleg közöttük ült.

A zsinagóga már sokkal jobban megközelíti a gyülekezet lényegét, mint a Templom. Amint a keresztények szétszóródtak szerte KisÁzsiában, sehol sem próbálták meg újból felépíteni a Templomot (sőt: az első keresztény templomok is csak a negyedik században épültek!) - ehelyett a hívek házi közösségeket formáltak, ahol a zsidó zsinagógák gyakorlatát követve tanították egymást, és közösen imádkoztak. Talán jó lenne, ha a mai gyülekezetek vezetői elgondolkodnának azon, hogy épületeik és az általuk követett istentiszteleti modellek vajon megteremtik-e ennek a fajta bensőséges, közvetlen közösséggyakorlásnak a lehetőségét.

Az első keresztények ugyanakkor olyan világban éltek, ahol szinte elvárás volt mindenfajta vallási csoporttal szemben az, hogy valamiféle templomot építsenek a saját istenüknek ill. isteneiknek. Ennek ellenére az akkori keresztények már megértették, hogy saját testeik alkotják az Úr templomát, s ezért visszautasították, hogy olyan képet terjesszenek az evangéliumról illetve a kereszténységről, amely a kulturális, és nem a bibliai normákat tükrözi.

C. Élő szervezet

Igaz ugyan, hogy a gyülekezetet vizsgálva arra a következtetésre juthatunk, hogy az sokkal inkább hasonlít a zsinagógákra, mint az ószövetségi Templomra, jó, ha tudjuk: mindezek mellett az Egyház sok tekintetben merően újszerű dolgokat is hozott. Ilyen volt például az, hogy maga az egyház intézménye nem Jézus életében, hanem csak halála és feltámadása után, a Szent Lélek pünkösdi eljövetelekor jött létre. Új volt továbbá a zsidó származású keresztények számára a foglalkozás során már tárgyalt gyakorlatok közül több is, mint például a keresttség, vagy az úrvacsora, de ugyanígy az elöljárók vagy diakónusok tisztsége is, vagy gondoljunk például a kegyelmi ajándékok hirtelen megjelenésére.

Krisztus és az apostolok egyaránt többször is egy élő szervezethez hasonlították az egyházat: volt, hogy egy emberi test, egy menyasszony, vagy éppen az „élő kövek” metaforáját használva utaltak rá (Kolossé 1:24; Jelenések 19:7; 1Péter 2:5). Ez már jóval túlmutat a zsinagóga képén, mégis ez az, amit az összejöveteleknek tükrözniük kellene.

III. GONDOLATOK

E foglalkozás keretében arról esett szó, hogy mi a teendője a hívek közösségének, amikor istentiszteletre egybegyülekeznek, és arra is kitértünk, hogy az adott dolgokat általában milyen módon szokták gyakorolni. Fontos ugyanis, hogy az általunk alapított gyülekezetek is rendszeres istentiszteleti összejöveteleket tartsanak, amelynek keretében a tagok közösen imádkozhatnak Uruk, és hallhatják az Ige hirdetését és tanítását. Emellett szóba került az is, hogy a gyülekezetek felelősek nyomorúságban levő tagjaikért. Az, hogy milyen időközönként, pontosan milyen időpontban történik ez, vagy hogy éppen milyen programokból állnak a közös istentiszteleti alkalmak, egyedül tőlünk függ. Ha tagjai vagyunk egy felekezetnek, a program, illetve a gyülekezet arculata többé-kevésbé már úgyis adott. Szükség van azonban arra, hogy az új gyülekezet tagjaival egyetemben tisztában legyünk a különféle programok jelentésével és el is kell fogadnunk azokat. Ha a gyülekezet nem tartozik egyetlen konkrét felekezeti közösséghez sem, akkor a gyülekezeti vezetőségnek kell meghozni az arculat kialakítását érintő döntéseket.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Véleményünk szerint mi a (víz)kereszttség jelentősége? Ennek értelmében kiket kell megkeresztelnünk, és annak mikor kell történnie?
- ◆ Figyeljük csak meg Anániás és Szafira történetét az ApCsel 5. fejezetében! Vajon Isten miért büntette meg őket ilyen szigorúan?
- ◆ Vajon a gyülekezet rendszeres összejöveteleinél mennyi előzetes tervezésre van szükség? Mivel tudjuk véleményünket alátámasztani? Milyen szerepet kell a gyülekezet vezetőségének vállalnia az összejövetelek tervezésében és vezetésében? Mi a szerepe a tagoknak?
- ◆ Mi az igehirdetés szerepe az istentisztelet keretében? Miért fontos a (nyilvános) igeolvasás? Milyen célt szolgál a zene?
- ◆ Vajon szükség van-e arra, hogy a gyülekezetek valamilyen szisztematikus módszert követve tanulmányozzák a Bibliát, hogy ezáltal biztosra mehessenek abban, hogy a Bibliának nem csupán egyes részeiről hallanak a tagok tanítást? Miért, vagy miért nem?

HÁZI FELADAT:

- ◆ Tanulmányozzuk át a 14A mellékletben szereplő, a kereszttség újszövetségi gyakorlatáról szóló igehelyeket! Mi a véleményünk erről a szentségről (sákramentumról)?
- ◆ Munkatársainkkal közösen döntsük el, hogy mikor fogjuk tartani az istentiszteleteinket! Milyen lesz ezeknek az összejöveteleknek az arculata?



Kereszttség az Újszövetségben

INDUKTÍV BIBLIATANULMÁNY

I. MEGFIGYELÉS

Keressük ki a következő verseket! Figyelem: amikor egy-egy történet több evangéliumban is megjelenik, mindig csak egy-egy citátum szerepel, a párhuzamos verseké nem. Ha gondoljuk, azokat is megvizsgálhatjuk.

- | | | |
|-----------------|-------------------|----------------|
| ◆ MT 3:6 | ◆ APCSEL 8:12,13 | ◆ APCSEL 19:5 |
| ◆ MT 3:13-16 | ◆ APCSEL 8:16 | ◆ APCSEL 22:16 |
| ◆ MK 10:38,39 | ◆ APCSEL 8:36-38 | ◆ RÓMA 6:3 |
| ◆ LK 3:12 | ◆ APCSEL 9:18 | ◆ 1KOR 1:13-16 |
| ◆ ***LK 3:29,30 | ◆ APCSEL 10:47,48 | ◆ 1KOR.10:2 |
| ◆ JN 4:2 | ◆ APCSEL 11:16 | ◆ 1KOR 12:13 |
| ◆ APCSEL 1:5 | ◆ APCSEL 16:15 | ◆ 1KOR 15:29 |
| ◆ APCSEL 2:38 | ◆ APCSEL 16:33 | ◆ GAL 3:27 |
| ◆ APCSEL 2:41 | ◆ APCSEL 18:8 | |

Egy üres lapra másoljuk át a fenti igehelyeket a következő csoportok valamelyikébe:

- ◆ Keresztelő János keresztsege
- ◆ Az apostolok és az újszövetségi gyülekezet vezetői által végzett keresztelések
- ◆ Az a kereszttség, amelyről Jézus azt mondta, hogy még meg kell keresztelkednie
- ◆ A Szent Lélek keresztsege

II. ÉRTELMEZÉS

A. Háttérinformáció

1. Görögül a "baptizó" szó (amelyet magyarul keresztseggként fordítunk), általában valamely tárgynak teljes alámerítését jelenti. A zsidó gyakorlatban ez úgy jelent meg, hogy amikor valaki valamely okból "tisztátalanná" vált, teljes testét meg kellett mosnia, mielőtt újból áldozatot mutathatott be. Ez a tett a megtisztulást jelképezte.

2. A keresztységnek egy másik formája volt az, amikor egy "pogány" zsidóvá akart válni. Ilyenkor a teendő az volt, hogy körül kellett metélni az illetőt, majd meg kellett mosnia magát, és csak ezután mutathatta be az áldozatot.

A fenti háttérinformáció segítségével próbáljuk meg értelmezni a keresztység jelentését!

B. Az első pontban felsorolt versek mindegyikével kapcsolatban próbáljunk meg válaszolni a következő kérdésekre:

1. *Ki keresztelkedett meg?*
2. *Ki volt az, aki keresztelt?*
3. *Mi volt a keresztység célja?*
4. *Hol és mikor történt mindez?*

C. Mit értett Jézus a következők alatt:

1. *az a keresztység, amellyel meg kell kereszteltetnie;*
2. *a Lélek keresztisége?*

D. Van-e különbség a vízkeresztiség és a Szent Lélek keresztisége között? Konkrét igeversekkel támasszuk alá véleményünket!

E. Próbáljuk meg egy bekezdésben összefoglalni mindazt, amit a fenti versek tanulmányozása során a keresztység jelentéséről megtanultunk!

III. ALKALMAZÁS

Miként fogjuk a tanultakat a gyakorlatban is alkalmazni új gyülekezetünkben

TGYP LÁTÁS

10. LECKE: A GYÜLEKEZETALAPÍTÁS NÉPSZERŰSÍTÉSÉNEK STRATÉGIÁJA

- I. Hatékony szolgálat
- II. Az emberi tényező: mások szolgálata és szolgálatra való felkészítése
- III. Látás és növekedés

11. & 12. LECKE: SZOLGÁLATBÓL MOZGALOM

- I. A gyülekezetalapítás, mint mozgalom
- II. Mikor beszélhetünk gyülekezetalapító mozgalomról?
- III. Mit tehetünk annak érdekében, hogy hazánkban is beinduljon egy ilyen mozgalom?



A gyülekezetalapítás népszerűsítésének stratégiája

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Képzési szakasz

☞ A lecke célja

E foglalkozás keretében az Apostolok Cselekedeteiben található történetek alapján azt fogjuk megvizsgálni, hogy az apostolok miként végezték a gyülekezetalapítás munkáját.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ tudja, hogy az apostolok hogyan alapították az első gyülekezeteket
- ◆ kezdje használni az apostolok által alkalmazott módszereket saját munkája során is.

☞ A lecke vázlata

- I. Hatékony szolgálat
- II. Az emberi tényező: mások szolgálata és szolgálatra való felkészítése
- III. Látás és növekedés

☞ Javaslatok a tanároknak

A foglalkozás során szóba kerülő stratégiák, módszerek (noha javarészt a Bibliából származnak), semmiképpen sem úgy tekintendők, mint valamiféle általános érvényű parancsok. Sokkal jobb, ha inkább úgy vesszük őket, mint helyzetanalíziseket, amelyekből kiderül, mit tettek az apostolok egyes konkrét helyzetekben (amelyekkel mellesleg manapság mi is szemben találhatjuk magunkat).



A gyülekezetalapítás népszerűsítésének stratégiája

AZ APOSTOLOK PÉLDÁJA

BEVEZETÉS

A Bibliában többé-kevésbé részletesen olvashatunk arról, hogy az apostolok a Szent Lélek irányításával miként láttak hozzá a nagy misszióparancs teljesítéséhez. Ennek a foglalkozásnak a keretében megpróbálunk azokra a stratégiai lépésekre fényt deríteni, amelyeket a mai gyülekezetalapító munkások is sikerrel alkalmazhatnak szolgálatuk során.

I. HATÉKONY SZOLGÁLAT

A. Beszéljünk az emberek nyelvén! (ApCsel 2:14-40)

Ahhoz, hogy az embereket mozgósítani tudjuk, a megfelelő szavakat a megfelelő pillanatban kell kimondanunk. Ha jól megfigyeljük, Pál is arra kérte az Efézusi gyülekezetet, hogy azért imádkozzanak, hogy a megfelelő szavakat használva hirdethesse az Isten evangéliumát (Efézus 6:19).

Az emberiség kérdéseire kultúráktól függetlenül Jézus a válasz. Teljesen mindegy, hogy egy-egy nemzetet vagy etnikai csoportot milyen dolgok foglalkoztatnak, az evangélium üzenete ugyanaz: ha ez a megfelelő időben hangzik el, nagyon sok ember életében hozhat gyökeres változást. A *gyülekezetalapító* munka is ott a legeredményesebb, ahol a munkások értenek a helyiek nyelvén: tudják, hogy kinek tartják magukat, és ismerik vágyaikat. Amikor pedig az evangélium úgy hangzik el, hogy a hallgatóság abból ráismer saját történelmére, továbbá amit hallanak, az nem idegen a kultúrájuktól sem, óriási hatása van. Következésképpen, ha egy területen egyszerre több gyülekezetet is akarunk alapítani, lényeges, hogy valamennyi helyszínen az ott lakó emberek számára közérthető módon hirdessük az evangéliumot úgy, hogy közben szem előtt tartjuk az illető személyek helyzetét is.

1. Identitás

Amikor egy konkrét népcsoportot próbáltak megcélozni az üzenetükkel, az apostolok mindig igyekeztek szem előtt tartani az adott csoport identitását - más szóval fontos volt számukra az, hogy az illető emberek kiknek vallották magukat, s ennek megfelelően viszonyultak hozzájuk. Ebben Péternek úttörő szerep jutott, ám hamarosan az evangélium követői közül sokan követték példáját. Figyeljük csak meg, hogy az ApCsel 2:14-ben miként szólítja meg hallgatóságát: „Zsidó férfiak, és Jeruzsálem minden lakója!” A legközelebbi feljegyzett prédikációja alkalmával a következő szavakkal vezeti be mondanivalóját: „Izraelita férfiak!” (ApCsel 3:12), amikor pedig a zsidó nagytanács elé viszik, így kezdi: „Népünk vezetői, Izrael vénei!” (ApCsel 4:8). Nem sokkal ezután Péter példáját követve István így kezdi védekezését: „Atyámfiai, férfiak és atyák, halljátok!” (ApCsel 7:2). Amikor pedig Pál a görög filozófusokból álló tömeget szólítja meg, a következőképpen fog hozzá: „Athéni férfiak!...” (ApCsel 17:22). Ha jól megfigyeljük, láthatjuk, hogy az említett helyek mindegyikén az ígéhirdető figyelt a hallgatóságra, és olyan módon igyekezett előadni üzenetét, hogy azt megérthessék, és el is fogadják.

2. Vágyak

A fentiekén túl jó, ha tudjuk, hogy ebben az időben az egész zsidó nép sóvárogva várta már azt az időt, amikor Isten meglátogatja leigázott és szétszórt népét. Amikor Péter a Jeruzsálemben élő zsidókhöz szólt Pünkösöd napján, arról az időről kezdett beszélni, amikor Isten Lelke már nem csupán a kiválasztott próféták egy szűk rétegén keresztül fog szólani, hanem a fiatalembereken, leányokon, időseken és fiatalokon keresztül, de még a szolgák szája által is (ApCsel 2:17-21). Ezáltal valójában az emberek szívében élő Isten utáni vágyat vette célba, s ezt csak tovább fokozta azzal, amikor az Isten által rendelt „felüdülés” idejéről szólt (ApCsel

3:20). István beszédéből kitűnik az, hogy a zsidók mennyire fontosnak tartották történelmi örökségüket, ám ugyanakkor azt is világosan tudtukra adta, hogy Krisztus eljövételével beteljesedett az, amire olyannyira vártak (lásd ApCsel 7. rész). Pál a görögök új és misztikus dolgok iránti éhségéből fakadó lehetőségeket próbálta kiaknázni, amikor az athéniaknak arról beszélt, hogy van lehetőség az ismeretlen Isten megismerésére (lásd ApCsel 17:22-33).

B. Ragadjuk meg a kínálkozó alkalmakat!

Az egy-egy népen, régió, város, településen belüli jelentősebb események, programok gyakran számunkra, gyülekezetalapítók számára is nagyszerű lehetőségeket rejtenek. Elég, ha arra gondolunk, hogy maga a keresztény egyház is egy nagyszabású ünnepséggel egy időben született meg, amikor is zsidók és prozeliták (születésük szerint pogány, ám később a zsidó vallást felvett emberek) ezrei özönlöttek a világ minden tájáról Jeruzsálembe (ApCsel 2. rész). Mikor aztán a programok véget értek, s ezek a (gyakran messiás tájról érkezett) zarándokok elindultak hazafelé, már egy új hitet vittek magukkal (igaz ugyan, hogy ezt megelőzően feltehetőleg ők is bekapcsolódtak a jeruzsálemi gyülekezetbe, ha csak ideiglenesen is - lásd ApCsel 2:42-47). Talán ezzel a kezdeti útbaigazítással magyarázható az is, hogy Rómában már azelőtt is működött keresztény gyülekezet, hogy az első apostol is odaérkezett volna.

Amikor Pál életében utolsóként visszatért Jeruzsálembe, szeretett volna már pünkösd előtt megérkezni, mivel tudta, hogy akkor is nagyon sok zsidó lesz a városban a világ minden tájáról. *Amikor* azonban az ázsiai zsidók felismerték őt, megragadták, és azzal vádolták, hogy pogányokat vitt be magával a templomba. Ezáltal azonban lehetővé tették számára, hogy elmondja bizonyosságtételét a templomban összesereglett sokaság előtt. Igaz ugyan, hogy valószínűleg mindezt eredetileg teljesen másképp tervezte, ám nem volt rest megragadni az evangélium ismertetésére kínálkozó alkalmat.

Az olyan különleges események, mint egy-egy sportágban rendezett világbajnokság, nemzeti ünnepek, vagy más olyan rendezvények, amelyek eleve az emberek nagy tömegeit vonzzák (főként, ha nem csak az adott országban élő emberekről van itt szó), gyakran tálcán kínálják a lehetőséget az evangélium nyilvános hirdetésére. A gyülekezetalapítás munkájában is sok energiát megtakaríthatunk az által, ha a már amúgy is összegyülekezett emberek számára ismertetjük üzenetünket, szemben azzal az (egyébként általános) helyzettel, amikor nekünk, gyülekezeti munkásoknak kell időt és energiát nem kímélve felkeresni azokat a személyeket, akiknek el akarjuk mondani az evangéliumot, vagy azzal, amikor mi magunk próbálunk egy nagyszabású evangélizációs programot szervezni (ami ráadásul gyakran nagyon sokba kerül).

A fent említetteken kívül születésnapi vagy névnap ünnepségek, partik, fogadások, vagy akár még keresztény esküvők vagy éppen temetések is szolgálhatják az evangélium terjedésének célját. Ha *azután* az utógondozás sem marad el, mind a gyülekezetalapítás munkájában, mind a már meglévő gyülekezetek növekedésében érezhetjük a hatást.

C. Legyen szolgálatunknak egy biztos főhadiszállása!

Az egyház pünkösdi születését követően Jeruzsálemben egy nagyon koncentrált, erőteljes tanítványnevelő munka vette kezdetét: azok az új tanítványok, akik az ünnepségek után is visszamaradtak, intenzív tanítást és gyakorlati képzést kaptak. Hanem aztán, mivel az új tanítványok közül sokaknak eszük ágában sem volt elindulni, hogy más vidékeken is hirdessék a jó hírt, Isten „besegített” nekik: azáltal, hogy megengedte, hogy üldöztetés törjön ki Jeruzsálemben, a kereszténység rövid idő alatt nemzetközi mozgalommá nőtte ki magát (lásd ApCsel 8. rész)!

Az egyház következő központja az antiókhiai gyülekezet lett. Ez volt az a közösség, ahonnan - a vének *imádságai* után - a Szent Lélek indítására Barnabás és Saul elindult első missziós útjára (ApCsel 13:1-3). Nem sokkal később Efézus, majd Róma városa is az evangélium hirdetésének bástyájává vált.

Az ilyen, egy konkrét központból kiinduló intenzív képzés (még akkor is, ha közben üldöztetés miatt kell *szenvednie* az egyháznak) segít a gyülekezeti szolgálatot végzőknek abban, hogy

- ◆ még jobban elsajátítsák a szolgálathoz szükséges készségeket, s ezáltal
- ◆ ők maguk is hatékonyan adják tovább a tanultakat saját „tanítványaiknak”.

D. Támogassuk a már meglévő gyülekezeteket!

Az, ha időről időre visszatérünk a viszonylag újonnan alapított gyülekezetekbe, hogy erősítsük és bátorítsuk tagjaikat, a legtöbb esetben - egyebek mellett - segít az adott közösségnek új gyülekezetalapító munkások kitermelésében is. Az Apostolok Cselekedeteiben is láthatjuk, hogy Pál és munkatársai időről időre vissza-visszatértek az újonnan alapított gyülekezetekbe, hogy bátorítsák őket (ApCsel 14:21-22; 20:2), figyelemmel kísérik gyarapodásukat (ApCsel 15:36), újabb véneket állítsanak szolgálatba (ApCsel 14:23), valamint hogy erősítsék a tagokat hitükben (ApCsel 16:5). S mintha ez még mindig nem lett volna elég, Pál levelei által is erősíteni igyekezett a gyülekezeteket. Csoda hát, hogy olyan gyors iramban növekedtek?

Érdekes azt is megfigyelni, hogy ahelyett, hogy éretlen vezetőkre bízták volna a nyáját, az apostolok *hagyták*, hogy a gyülekezetek vezetők nélkül működjenek, s ha arra volt szükség, inkább vártak következő látogatásukig a „hivatalos” vezetők kinevezésével. Fontos továbbá, hogy az imádság és a böjtölés bevett szokás volt a vezetők kijelölése alatt, s mindeközben Pál folyamatosan erősítette, bátorította a gyülekezeteket levelei által (amelyeket ma is olvashatunk az Újszövetségben).

Az ezúton megerősödött gyülekezetekből aztán olyan munkások kerültek ki, akik az egész akkoriban *ismert* világot bejárták. Timóteus például, aki talán az egyik legismertebb apostoli munkatárs volt, a lisztrai közösségből származott (amelyet Pál többször is meglátogatott).

A fentiekből az következik, hogy nem szabad, hogy a gyülekezetalapító munkánk véget érjen, amikor egy-egy gyülekezetből eltávoznak, hanem időről időre vissza kell térnünk az általunk alapított *közösségbe*, hogy bátorítsuk a gyülekezet tagjait. Azáltal ugyanis, hogy visszajárunk, és erősítjük a tagokat, sokkal nagyobb lesz az esély arra, hogy előbb-utóbb az adott társaságból is lesznek, akik bekapcsolódnak a gyülekezetalapító munkába. Ezáltal aztán könnyen előfordulhat, hogy egy-egy gyülekezet alapításával tulajdonképpen nem is egy, hanem sok-sok gyülekezet beindítását segítjük elő. S végül még egy dolog: jó, ha tudjuk, hogy az általunk alapított gyülekezetek tagjai valószínűleg a jövőben is sokat fognak adni a szavunkra, sőt: kifejezetten igénylik azt, hogy foglalkozzunk velük!

II. AZ EMBERI TÉNYEZŐ: MÁSOK SZOLGÁLATA ÉS SZOLGÁLATRA VALÓ FELKÉSZÍTÉSE

A. Miközben másokat tanítunk, ügyeljünk arra, hogy mindent a Lélek erejével tegyünk (ApCsel 1:1-14)!

Az Apostolok Cselekedeteiről írott könyv első lapjain láthatjuk, amint Jézus éppen a szolgálatra készíti tanítványait. Mint tudjuk, a képzés alapvető fontosságú a szolgálat (de általában mindenfajta munka) szempontjából: a keresztyén szolgálatban, akik nem részesültek *megfelelő* felkészítésben, azok gyakran nem látják át a feladataikat, nem rendelkeznek azokkal az alapvető készségekkel sem, amelyek a munka szempontjából elengedhetetlenek, következésképpen gyakran követnek el olyan hibákat, amelyeket amúgy egyszerűen el lehetett volna kerülni. De figyeljük csak meg Jézust: noha tanítványai jól képzettek voltak, mégis határozottan megtiltotta nekik azt, hogy bármilyen szolgálatba is belefogjanak, amíg a Szent Lélek fel nem ruházta őket az ahhoz szükséges erővel. Tudta azt, hogy emberei nem lesznek képesek elvégezni a rájuk váró feladatokat pusztán a tőle kapott képzés és az elsajátított tudás alapján. Manapság túl sok képzett keresztyén próbálja a Szent Lélek ereje nélkül Isten munkáját végezni - meg is látszik munkájuk eredményén! Az Isten munkájának elvégzéséhez csakis az Isten Lelke adhat elég erőt.

B. Mindig az ismert felől haladjunk az ismeretlen felé!

Ez a fajta stratégia láthatóan átszövi az egész Apostolok Cselekedeteiről írott könyvet. Az ApCsel 1:8-ban azt olvashatjuk, hogy a tanítványok küldetése a számukra már jól ismert Jeruzsálem és Júdea vidékein kezdődött; pünkösdkor az emberek saját nyelvükön hallották az evangéliumot, míg Pál és Barnabás szolgálata Cipruson, Barnabás szülőföldjén kezdődött. Azonban láthatjuk, hogy az ismerős kezdeti körülmények közül az egyháznak hamarosan addig ismeretlen területre kellett továbblépnie. Isten részéről ez nem volt más, mint bölcs stratégia, s jól tesszük, ha mi is követjük ezt a módszert, amikor a gyülekezet-alapítás során újabb vezetőket akarunk felkészíteni a munkára. Ha ugyanis az új vezetők sikerrel veszik az akadályokat a számukra ismerős terepen, nagyobb eséllyel fogják tudni felvenni a harcot az ismeretlen körülményekkel.

C. Alakítsunk ki egy mozgósítható missziós csapatot!

Ha megfigyeljük azt a szolgálatot, amit Pál végzett, egy érdekes dologra lehetünk figyelmesek: úgy *tűnik*, hogy Silással valamint Timóteussal szoros kapcsolat fűzte össze, ami aztán a munkában is megnyilvánult: ezek a személyek egyesült erővel gyülekezeteket alapítottak, folyamatosan erősítették és vezették azokat, majd továbbhaladtak. A kérdés azonban az: miért volt minderre szükség?

Bizonyára még emlékszünk arra, hogy a tizenegy apostol egy idő után már elsősorban imádsággal, a Jeruzsálemi gyülekezet irányításával és tanításával kezdett foglalkozni, amely értelemszerűen meggátolta őket abban, hogy ők is újabb és újabb gyülekezeteket hozzanak létre. *Egészen* mélyen beleásták magukat az Isten Igéjébe, amire szükség is volt, hogy sikerrel szállhassanak szembe a különféle eretnek nézetekkel, és hogy segítséget nyújthassanak az akkoriban oly gyakori gyülekezeten belüli viták eldöntésében. Ugyanakkor a Pálék által alapított gyülekezetek javarészt helyi lakosokból álltak, akiket munkájuk és gyökereik saját lakóhelyükre kötött. Ezen nem kell csodálkoznunk, a mai gyülekezetekre nézve is igaz az, hogy az új megtértek általában nem tudják vállalni azt, hogy azonnal odaköltözzenek, ahol a legújabb gyülekezetre van szükség.

A fentiek eredményeképpen Pál missziós csoportja kapocsként kezdett funkcionálni a jeruzsálemi apostolok és az egyes gyülekezetek között, s ezek a jól képzett, rugalmas vezetők képesek voltak arra, hogy egyszerre vállalják a gyülekezetalapítást, a tanítást, vezetés, bátorítás, problémamegoldás, és a hírek továbbításának szolgálatát a gyülekezetek között.

Amikor Pál és Barnabás útjai elváltak egymástól, Pál életében egy mintegy nyolc évig tartó intenzív gyülekezetalapító munka vette kezdetét, amely alatt számos munkatársa volt. Ezek a személyek *nem* csupán Pál keze alá dolgoztak, hanem idővel saját maguk is önállóan beálltak a szolgálatba, aminek az lett az eredménye, hogy sokkal több ember tért meg, mint amennyit Pál valaha is elérhetett volna az evangélium üzenetével. Vezetése alatt Silás, Timóteus, Priszka és Akvila, Apollós és Lukács, Démász és Titusz, Epafrász és Epafrodítusz és még sokan mások Ázsiától egészen Itáliáig új gyülekezetek tucatjait hozták létre, vezetőket jelöltek ki közöttük, igyekeztek segíteni nekik ügyes-bajos dolgaik megoldásában, tanították és erősítették őket. E céltudatos, magasan képzett emberekből álló csoportnak a munkája révén aztán olyan ütemben terjedhetett az evangélium, amely egy vagy két személy munkáján keresztül teljességgel elképzelhetetlen lett volna.

A már régebb óta működő gyülekezetek vezetőit általában annyira lekötik saját feladataik, hogy *egyszerűen* nem marad idejük arra, hogy újabb gyülekezetek alapításával foglalkozzanak. Az új gyülekezetek tagjait gyakran éppen az adott közösségen belüli teendők, időnként a lakóhelyükön vállalt felelősségeik, még gyakrabban foglalkozásuk, családjaik akadályozzák meg a szolgálatban való aktívabb részvételben. Ebből aztán az is következik, hogy ha azt szeretnénk, hogy a gyülekezetalapítás munkája nagy léptekben haladjon előre, szükségünk lesz egy rugalmas, mobilis csoportra, amely olyan, jól képzett vezetőkől áll, akik tudják vállalni azt a szolgálatot, hogy mintegy hidat alkossanak az egyházak vezetői és az új gyülekezetek között, hogy ezáltal is elősegítsék az evangélium terjedését.

D. Ne féljünk külső segítséget kérni, ha úgy látjuk, hogy arra lenne szükség!

A gyülekezeteknek (különösen fejlődésük korai szakaszában) tapasztalt vezetőkre van szükségük. Előfordulhat az is, hogy ez a segítség a közösségen kívülről érkezik: ha megfigyeljük az Apostolok Cselekedeteiben leírtakat, láthatjuk, hogy az első gyülekezetekkel is megesett, hogy külső segítséget kellett hívniuk. Példa erre az antiókhiai gyülekezet, ahol Barnabás vállalt szolgálatot. Noha mind Barnabás, mind Pál zsidó volt, Isten arra hívta el őket, hogy a *pogányokból* lett hívőkkel dolgozzanak, és egészen addig vezessék is a közösséget, míg eléggé meg nem erősödik ahhoz, hogy már a saját lábán is megálljon. Miután ez megtörtént, a közösség mindkettőjüket kiküldte, mint misszionáriust (lásd ApCsel 11:26). Fontos azonban, hogy meglássuk: a kívülről való segítségkérés elsődleges céljának az adott közösségen belüli vezetők felkészítésének és szolgálatba való beiktatásának kell lennie.

Előfordult aztán az is, hogy maga Pál kért meg egy-egy embert, hogy vegye pártfogásába egyik-másik *gyülekezetet*. Silás és Timóteus Béreában maradt (ApCsel 17:14), majd mikor Korinthusból elutazott, Priszkát és Akvilát hagyta ott maga helyett (ApCsel 18:19). Élete vége felé pedig úgy gondoljuk, hogy Timóteust az efézusi, míg Tituszt a krétai gyülekezet vezetésével bízta meg.

Az imént látott bibliai példák arra engednek következtetni, hogy esetenként jobb, ha egy-egy új gyülekezetet egy kívülről származó, ámde érett, és jó képességekkel rendelkező vezetőség irányít, semmint hogy egy helyi, azonban éretlen személyekből álló társaság vigye a primét. Persze a *legjobb* megoldás a helyi közösséghez tartozó érett személyekből alakult vezetőség, s a gyülekezetalapító csoport célja is az kell, hogy legyen, hogy ez kialakulhasson. Érdekes megfigyelni, hogy Pálnak Timóteushoz és Tituszhoz intézett leveléből kitűnik, hogy az általuk vezetett közösségek éppen a levelek írásának időpontjában voltak abban a stádiumban, amikor a helyiek között már voltak olyanok, akik képesek voltak a vezetés feladatának átvételére.

E. Keressük a kapcsolatot a befolyásos emberekkel!

Egyetlen regionális vagy országos gyülekezetalapítási stratégiából sem célszerű kihagyni a befolyásos *személyeket*. Elég, ha Jézus szavaira gondolunk, aki Pál apostolról a következőt mondta: „... választott eszközöm ő, hogy elvigye a nevemet a pogányok, a királyok és Izrael fiai elé” (ApCsel 9:15). Pál aztán sikeresen alkalmazta is ezt a stratégiát, amikor Szergiusz Paulusznak, Ciprus római helytartójának tett bizonyosságot, valamint amikor Filippiben a város előljárói előtt beszélt. Sőt: Efézusban is voltak befolyásos barátai, akik pártját fogták.

Az Apostolok Cselekedetei vége felé Lukács több, mint nyolc fejezeten keresztül ír arról, hogy Pál miként járta sorra a különféle országos vezetőket. Láthatjuk, hogy eközben az ő tervei is alaposan megváltoztak: többé már nem csupán a kis-ázsiai részre fordította a figyelmét, hanem egyre inkább Róma felé fordult, azzal a szándékkal, hogy ott is alapítson egy gyülekezetet (ApCsel 19:21 és Róma 1:15). Ezen kívül Pált maga Jézus bízta meg azzal a feladattal, hogy elvigye az evangéliumot Rómába (ApCsel 23:11), s egy angyalon keresztül azt is tudtára adta, hogy egyenesen a császár elé kell állnia (ApCsel 27:24).

Jeruzsálemi letartóztatását követően Pál hosszasan beszélgetett Félix-szel, Júdea meglehetősen korrupt helytartójával (ApCsel 24:26), utódjával, Porcius Fesztusszal, Heródes Agrippával, aztán Málta szigetének előljárójával, akit Publiusznak hívtak, végül pedig arra is lehetősége nyílt, hogy a hírhedt Néró császárnak is elmondhassa az evangéliumot.

Fontos azonban, hogy mielőtt egy-egy gyülekezet országos vezetők előtt beszélne az evangéliumról, imádkozzanak is értük! Ha az egyház engedelmesen teszi azt, amiről Pál az 1Timóteus 2:1-2-ben írt, annak egy olyan társadalom lesz az eredménye, amelyben a keresztények „nyugodt és csendes életet” élhetnek, „teljes istenfélelemben és tisztességben”. Ezen kívül, ha a hatalmon lévők saját országuk polgárainak világos, érthető bizonyosságtétele által megismerik az evangéliumot, még ha nem is térnek meg, rádöbbennek, hogy a keresztények jelenléte milyen irányba befolyásolja országuk társadalmát. Így aztán, ha egy ország vezetőinek valóban az a célja, hogy országukat felvirágoztassák, több, mint valószínű, hogy legalábbis szimpatizálni fognak a kereszténységgel, és annak alapelveit is tiszteletben fogják tartani.

III. LÁTÁS ÉS NÖVEKEDÉS

A. Az imádság fontossága

Az újszövetségi gyülekezettel kapcsolatban azt olvashatjuk, hogy a tagjai kitartóan imádkoztak (ApCsel 2:42), és amikor üldözték őket, akkor is ima-összejöveleteket tartottak (ApCsel 4:23-31). Mintha nem is törődtek volna az ellenséggel: azért imádkoztak, hogy még bátrabban hirdethessék hitüket.

A gyülekezetalapító munka sem működik az imádság „üzemanyaga” nélkül. Ha jól *megfigyeljük*, Pál minden gyülekezetalapító kívánságát fogalmazta meg egyik imádságában, amit az Efézus 6:19-20-ban találunk meg. Kétszer is megemlíti a bátorságot az evangélium hirdetésére, valamint azt kéri, hogy a megfelelő szavakat tudja használni - azokat a szavakat, amelyek hatására az emberek szívei megnyílnak Krisztus előtt. Óriási szükség van olyanokra, akik imádkoznak a gyülekezetalapító munkáért, ha azt szeretnék, hogy az sikeres legyen.

B. Adakozás

Az imádságot sok esetben pénzbeli adakozás is követte (lásd ApCsel 4:32-35). A sikeres *gyülekezetalapító* munkához olyan személyek kellenek, akik eltökélten hirdetik Krisztust minden körülmények között, ám ehhez a munkához is kell pénz. Ha azonban Isten népe közösen imádkozik ezért a célért, a szívek után előbb-utóbb a pénztárcák is megnyílnak.

C. Isten vezetése

A missziós munkát nem csupán az alaposan átgondolt bibliai stratégiák, vagy a jó döntések *befolyásolják*, hanem gyakran Isten konkrét vezetése is. Lássunk minderre néhány példát a Bibliából! A pünkösdi csoda azért történhetett meg, mert Jézus kifejezett utasításokat adott a tanítványoknak, a Szent Lélek pedig azt tette velük, amit Ő akart; a Lélek volt az, aki Fülöpöt az etióp kincstárnokhoz küldte; maga az Úr küldte el Pétert Kornéliusz házába; az antiókhiai gyülekezet a Szent Lélek utasítására küldte ki Pált és Barnabást; Pál egy alkalommal azért nem utazhatott sem Ázsiába, sem Bitiniába, mert a Lélek nem engedte őt, viszont egy alkalommal Macedóniába ment egy látomás hatására. Esetleg gondoljunk arra az esetre, amikor Korinthusban Jézus megjelent Pálnak, és arra biztatta, hogy maradjon még, vagy arra, amikor egy Agabosz nevű próféta által Isten újból megerősítette azt, amit Pál megtérésekor mondott, nevezetesen, hogy „mennyit kell szenvednie az én nevéért” (ApCsel 9:16), s hogy ennek a prófécianak a hatására indult el Jeruzsálembe.

Az Apostolok Cselekedeteiről írott könyvben szinte kivétel nélkül azt láthatjuk, hogy azok a személyeket, akik új gyülekezetek létrehozásában fáradoztak, Isten nagyon világosan vezette (az *egyetlen* kivételt Péter képezi, aki jókora fejmosást is kapott emiatt), s ez a vezetés nem ért véget a munka megkezdésével, sőt! A Biblia szerint ugyan nincs szükség Istentől való konkrét elhívásra ahhoz, hogy valaki nekiálljon a munkának, ám ha jobban megfigyeljük, az apostolok mégis türelmesen vártak a Szent Lélekre...

Nekünk, akik gyülekezeteket alapítunk, fontos, hogy jó tervek alapján és megfelelő stratégiát választva folytassuk szolgálatunkat, ám ne feledjük: Isten időről időre bele fog szólni a *munkánkba*, sőt: előfordulhat az is, hogy egyszer-egyszer alapjaiban változtatja meg terveinket - ám mindez csak azért van, mert vezetni akar bennünket.

D. A kulturális, földrajzi, nyelvi és távolsági határok leküzdése

Az ApCsel 1:8-ban található parancsból ugyan ez nem látszik teljesen világosan, ám jó, ha tudjuk: *földrajzi*, esetleg nyelvi akadályok igenis hátráltathatják az evangélizáció és a gyülekezetalapítás munkáját. A versben látható folyamatosság (Jeruzsálemtől a föld végső határáig) utalhat a gyülekezetekre váró nehézségekre is, amelyekkel az evangélium hirdetése során kell szembenézniük.

A tanítványok számára Jeruzsálemben viszonylag kevés tényező akadt, amely az evangélizációt akadályozhatta: mivel ők maguk is Izráelből származó zsidók voltak, nem volt szükség óriási kulturális, földrajzi, vagy nyelvi nehézségek leküzdésére, vagyis ez nem hátráltathatta munkájukat. Júdea azonban már földrajzi szempontból egy kicsit keményebb dió volt: itt már szükség volt arra, hogy a tanítványok felkeljenek, és elinduljanak. Samária esetében aztán mindehhez hozzájárultak a kulturális és társadalmi problémák is. Az evangélium hirdetése a föld végső határáig pedig - természetesen - rendkívül nagy erőfeszítéseket igényel a számtalan kulturális, nyelvi és földrajzi akadály leküzdéséhez. Az alapos kutatás és utánajárás azonban nagyon sokat segíthet mind az evangélium hirdetőinek, mind a gyülekezetalapításban részt vevő munkásoknak ezen akadályok leküzdésében.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Miben reménykednek, miről álmodnak, mire vágnak azok az emberek, akik között szolgálatunkat végezzük?
- ◆ A foglalkozás során ismertetett stratégiai lépések közül melyek azok, amelyeket véleményünk szerint fel tudunk használni szolgálatunkban? Miként segíthetik, hogyan tehetik eredményesebbé ezek a munkánkat?
- ◆ Mit gondolunk: vajon Magyarországon is működőképesek lehetnének a foglalkozás során ismertetett mozgósítható missziós csoportok? Ha történetesen rendelkeznének egy ilyen csoporttal, vennék-e valami hasznát? Hová küldenénk őket, és mi lenne a feladatuk?

HÁZI FELADAT

- ◆ Válasszunk ki legalább egyet a felsorolt gyülekezetalapítási stratégiák közül, és próbáljuk meg a gyakorlatban is alkalmazni azt! Észrevételeinket, tapasztalatainkat osszuk meg egy olyan barátunkkal, akinek a szavára sokat adunk!
- ◆ Keressünk (legalább) három olyan eseményt, ünnepet, rendezvényt, amelyet ki tudnánk használni gyülekezet-építő munkánk során! Hogyan tudnánk élni az általunk felsorolt alkalmak adta lehetőségekkel?



Szolgálatból mozgalom

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Ez a foglalkozás a gyülekezetalapító-képzés gyülekezetalapító mozgalmakról szóló fejezetének részét képezi.

☞ A lecke célja

A foglalkozás során megvizsgáljuk, hogy a gyülekezetalapítás miként válhat szolgálatból mozgalommá.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ megértse, miként ismerheti fel egy alakulófélben lévő mozgalom jeleit.
- ◆ tisztában legyen azzal, hogy miként kell végeznünk a szolgálatunkat, hogy az idővel egy egész mozgalommá nőhesse ki magát.
- ◆ nem csupán egy-egy újabb gyülekezet alapításán fáradozna, hanem célként egy egész gyülekezetalapító mozgalom lebegne a szeme előtt.

☞ A lecke vázlata

- I. A gyülekezetalapítás, mint mozgalom
- II. Mikor beszélhetünk gyülekezetalapító mozgalomról?
- III. Mit tehetünk annak érdekében, hogy hazánkban is beinduljon egy ilyen mozgalom?

☞ Javaslatok a tanároknak

A lecke során hat olyan tényezőről lesz majd szó, amely az alakulófélben levő mozgalmakat jellemzi. A hat különböző terület mindegyikéről válasszunk ki legalább egy-egy példát, és a résztvevőkkel közösen beszéljünk róluk! Ha marad időnk rá, természetesen több példát is kielemezhetünk - azonban a választás során végig tartsuk szem előtt a résztvevők kulturális és egyéb hátterét, körülményeit! Minden példában igyekezzünk kihangsúlyozni azokat az alapelveket, amelyek a helyes tanítás és gyakorlat révén az egészséges és biblikus gyülekezetalapító mozgalmak kialakulását segítették elő!



Szolgálatból mozgalom

I. A GYÜLEKEZETALAPÍTÁS, MINT MOZGALOM

A. Mit értünk mozgalom alatt?

A mozgalom egyfajta szociális jelenség: talán úgy lehetne egyszerűen jellemezni, hogy ami valamikor ritkaságnak számított, egyre gyakoribbá válik. Tulajdonképpen a mozgalom legtöbbször egy olyan embercsoportra utal, amely egy adott időben hirtelen növekedésnek indul, s amelynek tagjait egy közös cél vezérli. A mozgalmakat általában olyan személyek vezetik, akik az adott helyzetbe vagy körülményekbe nem hajlandók belenyugodni, és változást szeretnének. Amint a folyamat egyre halad tovább, újabb és újabb vezetők tűnnek fel, akik tovább inspirálják, motiválják és vezetik saját csoportjaikat az adott cél vagy eszme felé. A mozgalmakat gyakran új események és programok tömege is kíséri. Egyszóval a mozgalom arról szól, hogy amit valamikor csak páran tettek, most sokkal többen teszik, illetve valamire, amit az emberek régebben csak ritkán tettek, most sokkal gyakrabban vállalkoznak. Végül pedig a mozgalmak általános jellemzői közé tartozik az is, hogy (időnként igen radikális) hatással van az adott csoport tagjainak gondolkodására is - noha ez nem minden esetben megy végbe konfliktusok nélkül.

B. A gyülekezetalapító mozgalom

Jézus az egyes nemzetek, népek között elsősorban népén, az Egyházon keresztül kíván jelen lenni. Időről időre aztán Isten olyan munkákat visz véghez az Egyházon keresztül egy-egy országban, amely már a kívülállók számára is feltűnik: ahol ugyanis a hívek között Isten „beindít” egy-egy mozgalmat, ott a keresztények újult erővel vágnak bele az Ő szolgálatába, s ez gyakran újabb gyülekezetek és sejtcsoportok alapításában is megnyilvánul.

Mi magunk is ennek az anyagnak a szerzőiként azt szeretnénk, ha a számos munkás által végzett gyülekezetalapító munka egyszer csak egy, a fent említetthez hasonló mozgalomná válna: ha egyszer csak azt vehetnénk észre, hogy napról-napra az ország minden táján újabb és újabb gyülekezetek és sejtcsoportok jönnek létre látszólag a semmiből. Szeretnénk, ha egyre több keresztény kapcsolódna be ebbe a munkába. Ennek a gyülekezetalapító-képzésnek a célja is részben az, hogy minden számunkra rendelkezésre álló eszközzel elősegítsük egy ilyen mozgalom kialakulását.

Amikor egy országban beindul egy dinamikus gyülekezetalapítási mozgalom, amelyet az a vágy vezérel, hogy az ország Jézus Krisztus evangéliumát prédikáló gyülekezetekkel teljen meg, az - bármennyire hihetetlen - alapvetően képes megváltoztatni a kívülállóknak az evangéliumról alkotott képét.

II. MIKOR BESZÉLHETÜNK GYÜLEKEZETALAPÍTÓ MOZGALOMRÓL?

Az alábbiakban a gyülekezetalapító mozgalmak alapvető ismertetőjeleit vesszük sorra.

A. 1. jel: A gyülekezetalapító mozgalmak mögött mindig jó időzítés húzódik

Amikor elérkezik a megfelelő idő, Isten kinyújtja a kezét, és egyszeriben felgyorsulni látszik mindaz, amit az országon belül végez. Ahhoz azonban, hogy a mozgalom beindulhasson, meg kell várni a megfelelő időpontot. Az egyes népek, nemzetek életében időről időre elérkezik egy-egy olyan pillanat, amikor az események, körülmények és az emberekben élő vágyak oly módon illeszkednek egymáshoz, hogy az szinte magában hordozza egy lehetséges mozgalom csíráját. A Bibliában megfigyelhetjük, hogy a különféle események időzítése olyannyira fontos Isten számára, hogy Ő maga az, aki az egyes események időpontját elrendelte, elrendeli. Gondoljunk csak Mózes második könyvére: négyszáz évnek kellett elteltie ahhoz, hogy Izráel népe felkészüljön az Egyiptomból való

kivonulásra. Hanem aztán amikor elkészültek! Kétmillió ember masírozott ki a porig alázott Egyiptomból, s egy felhő vezette őket nappal, és egy tűzoszlop éjjel! Vagy vegyük Dániel esetét: ő észrevette, hogy már a végéhez közeledik az a hetven év, amiről Isten prófétáin keresztül beszélt, s következésképpen itt az ideje, hogy a nép elinduljon hazafelé a perzsák fogságából (lásd Dániel 9:2). Isten meghallotta Dániel imádságát, s ennek eredményeként zsidók száza, majd ezrei tértek vissza Jeruzsálembe, ahol aztán nekifogtak a Templom és a város falainak újjáépítésének. Kezük nyomán az egykor elhagyatott város újból életre kelt.

A Galatákhoz írt levél 4. fejezetének 4. versében a következőt olvashatjuk: „... amikor eljött az idő teljessége, Isten elküldte Fiát...”

Az Újszövetségben úgy tűnik, az újabb gyülekezetek építése és mozgósítása alkalmával is nagy szerep jutott a megfelelő időzítésnek: Jézus arra intette tanítványait, hogy várjanak addig, míg meg nem kapják a Szent Lelket, ami pünkösdkor következett be (lásd ApCsel 1:4; 2:1). Ezen a napon született meg az Egyház, s ezt Jeruzsálemben fontos események sorozata - úgy is mondhatnánk, egyfajta új mozgalom - követte. Egyszeriben a város minden táján házi összejövetelek indultak, amelyek keretében a hívek Isten Igéjéről tanították egymást (amellett, hogy ezen kívül rendszeresen tartottak nyilvános istentiszteleteket is). A tanítás mellett gyakorolták a közösséget, közösen étkeztek, és buzgón imádkoztak egymásért (ApCsel 2:42-46).

A gyülekezet egy másik nagy „mozgalma” (ha ugyan szabad így nevezni), amelyről az Újszövetségben olvashatunk, az volt, amikor az örömhír hihetetlen sebességgel terjedt szét egész Kis-Ázsiában. Az ApCsel 19:10 szerint „mindazok, akik Ázsiában [azaz Kis-Ázsiában] laktak, meghallották az Úr igéjét - mind a zsidók, mind a görögök.” Isten időzítése nagyon fontos szerepet kapott ebben a történetben is: bizonyára emlékszünk még rá, hogy néhány évvel ezt megelőzően Isten kifejezetten megtiltotta Pálnak, hogy ezen a területen hirdesse az evangéliumot! Az ApCsel 16:6 szerint „... a Szent Lélek nem engedte nekik, hogy hirdessék az Igét Ázsiában.” Hát nem félelmetes?

A fentiek alapján arra következtethetünk, hogy Istennél az időzítésnek nagyon fontos szerepe van. Ő az, aki készségessé teszi az embereket az evangélium elfogadására (ami a gyülekezetalapító mozgalmak központi üzenete is), és Ő az, aki képes mozgósítani az Egyházat, hogy annak tagjai elinduljanak, hirdessék a jó hírt, és további gyülekezeteket alapítsanak. Ha aztán egy területen a lakosság nyitott az evangélium felé, s a gyülekezetek készen állnak annak hirdetésére, minden feltétel adott az eredményes evangélizációhoz. Az ilyen mozgalmak a történelemre is rányomják bélyegüket.

Akkor sem kell elcsüggednünk, ha úgy látjuk, a mostani idők nem a legmegfelelőbbek egy nagyszabású mozgalom elindulására: addig is bekapcsolódhatunk azokba az apró(nak tűnő) dolgokba, amelyekben látjuk Isten munkáját. A mustármag példázata is azt bizonyítja, hogy Isten a nagy dolgokat is kis dolgokkal kezdi. Vajon melyek azok a tényezők, amelyek azt bizonyítják a számunkra, hogy Isten már most munkálkodik az általunk kiszemelt területen? Milyen lehetőségeink vannak arra, hogy bekapcsolódjunk ebbe a munkába - még ha csak egy igencsak mikroszkopikus méretű mustármagocskának látszik is? *Figyeljünk meg, hogy Isten mely területeken végzi a munkát környezetünkben, és ott szálljunk be mi is abba! Ne feledjük: még ebből is lehet a végén egy nagyszabású gyülekezetalapító mozgalom!*

PÉLDA: Az argentínok híresek büszkeségükről. Amikor azonban 1982-ben elvesztették az angolokkal vívott háborút, a vereség óriási megaláztatást jelentett az egész nemzet számára. Ebben az időszakban, a nagy nemzeti tragédia súlya alatt nagyon sokan felismerték, hogy mekkora szükségük lenne Istenre - ez pedig új ajtót nyitott az evangélium hirdetése előtt. Az eredmény: a *Vision of the Future* nevű gyülekezetalapító mozgalom munkájának következtében (amely mozgalom tulajdonképpen egy kis sejtcsoporttal kezdődött) öt év leforgása alatt közel 100000 ember tért meg.

B. 2. jel: A mozgalom hatására újabb vezetők állnak munkába

Mindenfajta mozgalom - tekintet nélkül arra, hogy miféle - újabb vezetőket termel ki. Azokban a mozgalmakban, amelyek az evangélium hirdetését és újabb gyülekezeti közösségek létrehozását tűzik ki célul maguk elé, fontos, hogy a vezetői szerepek nagyon világosak és konkrétak legyenek. Ahhoz, hogy a folyamat elindulhasson és az egész országot átfogóvá szélesedhessen, olyan személyekre van szükség, akik képesek látásukat mások számára érthetően elmagyarázni, nem

restek maguk sem munkához látni, készek arra, hogy másokat is vezetőkké neveljenek, és végül, de nem utolsósorban vállalják azt, hogy a már szolgálatban álló vezetőket is felkeresnek, és felkérlik őket, hogy ők is támogassák a mozgalmat, sőt: ha tudnak, saját maguk is csatlakozzanak ahhoz. Amint a mozgalom lendületet vesz, újabb és újabb vezetők fognak kiemelkedni a többiek közül, és a továbbiakban már ők segítenek a folyamat továbbvitelében.

Képzeljünk el egy kenut, amint egy gyors hegyi folyón az erős sodrással szemben halad felfelé - a mozgalom vezetőinek olyan érzése támadhat, hogy ők is egy ilyen hajóban eveznek, látva a sok ellenállást, ami szolgálatukat éri. Nem is csoda: általában amikor egy-egy mozgalom vezetői az egész folyamat elején úgy döntenek, hogy elégük van a jelenlegi helyzetből, igencsak radikálisan látnak neki a körülmények megváltoztatásának. Kicsit hasonlít ez a jelenség ahhoz is, amikor egy ménesbe új csődört eresztenek: a jövevény a ménes minden korábbi tagja számára feszültséget okoz, s gyakran meg is osztja a társaságot. Könnyen előfordulhat az is, hogy mindezt komoly összetűzések kísérik annak eredményeképpen, hogy a közösség „vezetőinek” eszük ágában sincs behódolni az új tag előtt. Ehhez hasonlóan az embereknél is megfigyelhető az, hogy az erőteljes mozgalmak senkit sem hagynak hidegen: lesznek, akik ellenállást tanúsítanak, míg mások támogatni fogják a törekvéseket. Bármilyen meglepően hangzik is, még az is elképzelhető, hogy miközben az alább felsorolt mozgalmakat és vezetőiket vizsgáljuk, bennünk is erős ellenérzések támadnak fel egyes általunk is ismert vezetőkkel, valamint radikális fellépésükkel szemben.

Egyes mozgalmak néha tulajdonképpen kifejezetten az ellenállásból merítenek erőt, hiszen ez az, ami arra ösztönzi a vezetőket, hogy tovább csiszolják, tökéletesítsék célkitűzéseiket, és még jobban megfogalmazzák terveiket, meggyőződéseiket. Ez adhat reményt olyan esetekben is, amikor keresztény mozgalmak vezetői egyes pontokon olyan radikális nézeteket vallanak, amelyek nem biblikusak - hiszen bízhatunk abban, hogy előbb vagy utóbb módosítani fognak gondolkodásmódjukon, és visszatérnek az egészséges tanításhoz. *(A fordító megjegyzése: ezzel sokan nem értenek egyet, gyakran joggal, hiszen a tapasztalat nem minden esetben igazolja ezen állítás helytállóságát.)*

PÉLDA: Nelson Mandelát, a dél-afrikai apartheid-ellenes mozgalom vezetőjét éppen az általa irányított mozgalmat ért támadások juttatták az újságok címlapjára. Ő maga huszonhét évet töltött rácsok mögött, azonban követői ezalatt sikeresen állították maguk mögé gyakorlatilag az egész világ közvéleményét. Mandela karrierje aztán nem fejeződött be az apartheidet támogató kormány bukásával - ellenkezőleg: éppen őt választották meg a Dél-Afrikai Köztársaság elnökének! Noha korábban mind őt, mind az általa vezetett mozgalmat sokan túlzottan is radikálisnak tartották, köztársasági elnökként már mérsékelt higgadtsága volt az, amely sokak számára rokonszenvesé tette őt. Mint láthatjuk, az idő és a korral szerzett bölcsesség változtatott módszerein, ám anélkül, hogy nézeteiben kompromisszumot kötött volna.

PÉLDA: Amikor Braziliában egy Sao Paulo-i keresztény hívőt, Apolinariot szenátorrá választották, elhatározta, hogy keményen kiáll a korrupció ellen, és nem fogja a többi politikushoz hasonlóan az adófizető polgárok pénzét saját kénye-kedve szerint pazarolni. Tehetős üzletember lévén jövedelme jókora hányadát a kormány rendelkezésére bocsátotta, mondván, hogy neki még így is maradt elég pénze ahhoz, hogy normális körülmények között élhessen. Ezen kívül lemondott az állam által biztosított gépjárműről és sofőréről, hiszen, mint mondta, „van nekem autóm is meg jogosítványom is - miért költeném felesleges dolgokra az adófizető polgárok pénzét?” Persze egyes politikusok hevesen bírálták őt mindezért, hiszen nem akarták, hogy bárki is megvonja tőlük azokat a kiváltságokat, amelyekhez már annyira hozzászoktak. Mindezek ellenére ahelyett, hogy az ellenállás gyengítette volna nézeteit, az ellenkezője történt: a történtek az emberek számára rokonszenvesé tették őt, és mindenki figyelmét ráirányították üzenetére, s a korrupció elleni harcra.

Egy-egy vezető képes rávenni az embereket arra, hogy azok magukévá tegyék üzenetüket, és ahhoz szabják életüket (gondoljunk csak az ószövetségi prófétákra Ézsaiástól Keresztelő Jánosig). Ezek a vezetők is változást akarnak, azonban ezt oly módon igyekeznek elérni, hogy először mélyen, az emberek lelkében próbálják a változás alapjait megvetni. Ezek a személyek Istennek népével kapcsolatos terveit hangsúlyozva azon fáradoznak, hogy rávegyék az embereket arra, hogy szakítsanak a *status quo*-val, és kövessék Istent.

PÉLDA: Luis Bush (aki egy latin-amerikai mozgalom vezetője volt, melynek eredményeként az ottani gyülekezetek számos misszionáriust küldtek ki a szolgálatba) társaival együtt beutazta egész Latin-Amerikát, és közben arról prédikáltak, hogy milyen fontos részét is képezi a misszió a COMIBAM (Ibero Amerikai Missziós Közösség) nevű mozgalomnak. Az üzenet tulajdonképpen a következő volt: „Éppen ideje már, hogy Latin-Amerikából missziós „búzamező” helyett aratómunkások lelőhelye váljon!” Mindeközben az illető országok éppen súlyos gazdasági nehézségekkel küzdöttek, és sokan egyszerűen nem értették, miként küldhetnék ki misszionáriusokat más országokba, miközben nekik maguknak is ilyen nehéz anyagi gondok között kellett élniük. Luis ekkor Ábrahám példájára hívta fel a hívek figyelmét, akinek ugyan a teste már szinte halott volt, a hite azonban nagyon is élt, s végtére is ez a hit volt az, amelynek az eredménye az ígéret lett. A következőképpen mutatott rá a két helyzet közötti párhuzamra: „Nekünk itt, Latin-Amerikában nincs pénzünk arra, hogy misszionáriusokat küldjünk ki idegen országokba - VISZONT MEGVAN HOZZÁ A HITÜNK!” A munka eredménye az lett, hogy egyre több gyülekezet döntött úgy, hogy válaszol a hívásra, s a COMIBAM 1987-es indulása óta szó szerint misszionáriusok ezrei indultak el a szolgálat útján olyan latin-amerikai gyülekezetekből, akiknek volt elég hitük - s akiknél Isten gondoskodott a pénzről is!

Péter apostol nagyszerűen tette mindezt, amikor pünkösdüi prédikációjában a zsidó emberek reménysége és álmai felől közelítette meg az evangélium üzenetét. Jóel könyvéből idézett nekik, és üzenete nyomán a hallgatók vágya aziránt, hogy Isten újból elküldje Lelkét, s ezáltal újból prófétai szót halljanak, még csak tovább erősödött. Ekkor azonban nem úgy folytatta, ahogy azt az emberek várták volna: nem egy távoli kiválasztott prófétáról beszélt nekik, akire rászállt Isten Lelke, hanem egyenesen azt a részletet idézte Jóeltől, amelyben arról van szó, hogy nem mások lesznek azok, akik prófétálni fognak, hanem tulajdon fiaik és leányaik! Ami ezután következett, azt nem is lehet másképp jellemezni, mint egy lelki mozgalmat (lásd ApCsel 2). No, persze az ellenállás sem váratott sokáig magára. *Ahhoz, hogy egy gyülekezet alapító mozgalom beindulhasson, olyan vezetőkre van szükség, akik felismerik, hogy az emberek szívében ott él a vágy aziránt, hogy Isten munkálkodhasson rajtuk keresztül is, s akik ugyanakkor képesek arra is, hogy erre a vágyra alapozva hirdessék az evangéliumot - így járulva hozzá ahhoz, hogy még több gyülekezet jöhessen létre az ország területén.*

Pál apostol olyan személy volt, aki mindig kész volt a szolgálatra: ha tudomására jutott, hogy egy-egy régióban az ott élők még nem hallottak Krisztusról, ő azonnal készségesen indult, hogy vigye a jó hírt (lásd Róma 15:20-21). Minden nehézség, üldöztetés ellenére példát mutatott másoknak is a szolgálatban (2Korinthus 11:23-27), még akkor is, amikor mindenki elhagyta - gyülekezeteket alapított! Példájának sok követője volt már akkoriban is (lásd 2Timóteus 2:3). Noha teljesen kézenfekvőnek tűnik, fontos, hogy ezt így kimondjuk: *Ahhoz, hogy egy gyülekezet alapító mozgalom létrejöhessen, olyan vezetőkre van szükség, akik képesek (s egyben készek is) gyülekezet alapító csoportok irányítására.*

PÉLDA: Az elmúlt harminc év minden bizonnyal legeredményesebb gyülekezet alapító mozgalma a brazil pünkösdüi egyházban történt. Az egyház taglétszáma ezalatt mintegy 16 millió főre növekedett, amely Brazília népességének közel tíz százaléka! A munkások válogatás nélkül mennek az ország minden területére, ahol a lakosság beszéli a portugál nyelvet - legyen szó falvakról, városokról, vagy éppen aranybányákról -, és sorra alapítják az újabb és újabb gyülekezeteket. Szolgálatuk jelentős részét a szegények felkarolása teszi ki. Az egyik brazil misszionárius - aki jelenleg éppen Albániában szolgál - a következőket mondta: „Gyülekezeteket alapítunk, ennyi az egész. Amikor egy-egy közösség létrejön, már az első terveik között szerepel egy újabb gyülekezet alapítása.” A munkások főként csoportokban végzik a munkát, és bátran hirdetik az evangéliumot - munkájuk eredményeként több, mint 150000 új gyülekezet született, noha az adott kultúrához képest feltűnően rendszeresen és szigorúan dolgoznak. Növekedésük titka a sok imádság és a csoportmunka - a munkások nem restek elmenni még a távol fekvő tájakra sem, és szorgalmasan végzik az evangélizációt, az imádság és a gyülekezet alapítás munkáját.

Barnabás olyan vezető volt, akinek keze alatt több nagy vezető is tanult - még olyanok is, akikről először a többiek azt gondolták, hogy az evangélium ellenségei. Gondoljunk csak arra, ahogy Pál mellé állt, amikor egyesek kétségbe vonták megtérésének valódiságát és őszinteségét (ApCsel 9:26-27). Amikor pedig Pál Tarzusban volt, Barnabás volt az, aki áthívta Antiókhába és segítette neki elkezdni tanító szolgálatát (ApCsel 11:25-26). Ugyancsak az ő szolgálatának az eredménye az, hogy Pálból Antiókhában elismert apostol és vezető válhatott.

Barnabást persze más oldalról is érték támadások: amikor például Pál nem volt hajlandó magával vinni Márkot, miután az első útjuk alkalmával csalódást okozott neki. Barnabás ekkor úgy döntött, hogy elszakad Páltól, és energiáját inkább arra fordítja, hogy Márkot helyreállítsa, és újból felkészítse a szolgálatra (ApCsel 15:36-39). Ez sikerült is: egy idő múlva aztán már Pál is azt mondta Márkról, hogy „hasznossá” vált a szolgálóban, Péter pedig úgy utalt rá, mint saját fiára, sőt: később ő írta meg a második evangéliumot! Ha gondoljuk, meg is kereshetjük az idevonatkozó igehelyeket, és fel is olvashatjuk azokat - akár hangosan is: 2Timótheus 4:11; Kolossé 4:10 és 1Péter 5:13.

PÉLDA: J. Christy Wilson volt az, aki 1500 év után először alapított evangéliumi keresztyén gyülekezetet Afganisztánban, ám szolgálatában mégsem ez volt az, ami a legnagyobb hatással volt az országra: sokkal inkább az, hogy számos további vezetőt bátorított a missziós munkára, mind a külmisszióban, mind az országon belüli lelkesítő szolgálat keretében. Mindezek ellenére ő maga nem vezetője egyetlen missziós szervezetnek sem. Bill Bright, a világ egyik legnagyobb missziós és evangélizációs társaságának vezetője beszélt egyszer arról, hogy milyen nagy hatást tett rá Dr. Wilson szolgálata, akit egyenesen úgy emleget, mint a legérettebb hívó embert, akivel valaha is találkozott. Dr. Wilson ma is minden héten emberek százaiért imádkozik, hogy Isten használhassa őket a szolgálóban. Bátorítja munkatársait, és minden rendelkezésére álló eszközzel igyekszik elősegíteni azt, hogy azok használhassák lelki ajándékaikat. Lelkesítőként, egyetemi tanárként, misszionáriusként és lelkigondozóként az a célja, hogy segítsen a többi keresztyéneknél meglatni, hogy Isten miként használhatja őket, és arra biztatja őket, hogy akkor is hűségesen szolgálják az Urat, ha az senkinek nem tűnik fel. Gyakran előfordult már az is, hogy nyilvánosan felemelte szavát olyan személyek mellett, akik noha számos vitát váltottak ki, mégis őszintén szolgálják Istent, aki pedig nagy dolgokat végez el rajtuk keresztül.

Ahogy egy fáklyával meg tudunk gyújtani egy másikat anélkül, hogy az elsőnek a fénye elhalványulna, éppen így egyik vezető is képes „lángra gyújtani” egy másikat, s együtt olyan fényt árasztanak, amely már messziről látszik. Ehhez hasonlóan növekedhet egy mozgalom is, amint a vezetők újabb személyeket készítenek fel és állítanak szolgálóba. Az ApCsel 19:1-10-ben arról olvashatunk, hogy Pál egyik utolsó szolgálataként (még mielőtt bebörtönözték volna) Efezusban tizenkét férfit tanított, és noha ő maga a városban maradt, azok a személyek, akiket felkészített a szolgálatra, lassanként egész Kis-Ázsiát elérték Isten Igéjével. Az ApCsel 20:17-38-ban olvashatunk arról, hogy miként dolgozott együtt ezekkel az emberekkel, s hogy miként „lobbantotta lángra” az ő „fáklyáikat.” *Minden gyülekezetalapító mozgalom sikeréhez elengedhetetlen, hogy legyenek olyan vezetők, akik képesek és készek más személyek vezetővé nevelésére, ezáltal biztosítva a mozgalom töretlen előrehaladását.*

A jó vezetők még akkor is az igazságra irányítják az emberek figyelmét, amikor az mindenfajta tradícióval ellenkezni látszik. Péter, Barnabás és Pál együtt emelték fel szavukat a pogányokból lett hívők érdekében a többi keresztyén vezető előtt, amikor azok arról vitáztak, hogy mi legyen a zsidó törvényekkel. Elmondták a többi apostolnak és a gyülekezet véneinek, hogy Isten miként ismertette meg Önmagát a nem zsidókkal szolgálókon keresztül. Erre alapozva sikeresen érvelve végül is sikerült rávenniük a jeruzsálemi apostolokat és véneket, hogy megfogalmazzanak egy levelet, amelyben „hivatalosan” is felszabadítják a pogányokból lett hívőket az ószövetségi szertartások törvényei alól.

Ahhoz, hogy egy egész országra kiterjedő gyülekezetalapítási mozgalom sikeres lehessen, olyan vezetőkre is szükség van, akik folyamatosan kiállnak a gyülekezetalapító munka fontossága mellett, s erre azoknak a vezetőknek is felhívják a figyelmét, akiknek erről nincsenek meggyőződve.

PÉLDA: Chuck Smith, a Golgota (eredeti angol nevén Calvary Chapel) gyülekezetalapító mozgalom alapítója a hatvanas évek nagy hippimozgalma idején egy kis kaliforniai gyülekezet lelkésze volt. Ekkoriban a hippik közül sokan kezdtek érdeklődni az evangélium iránt. Történt egyszer, hogy a gyülekezet új szőnyeget vásárolt a templomba, hanem aztán nem sokkal ezután a hippik meztláb besétáltak az épületbe, mosdatlanul, koszosan (persze a lábmosást sem vitték túlzásba), s ennek eredményeképpen rövid idő múlva már rá sem lehetett ismerni a szerencsétlen szőnyegre. (Hozzá kell tennünk, ezidőtájt az amerikai gyülekezetekben általános szokás volt az, hogy mindenki a legszebb ruhájában járt templomba.) A tagok közül sokan berzenkedni kezdtek és úgy vélték, hogy talán azért a hippiket mégsem kellene úgy befogadni, ahogy éppen vannak - vagy legalábbis meg kellene mondani nekik, hogy mosakodjanak meg és húzzanak cipőt, mielőtt templomba mennek. Chuck ekkor leült beszélgetni a közösség vezetőivel, és elmondta nekik, hogy Isten a hippiket is szereti, méghozzá úgy, ahogy vannak, koszosan, mosdatlanul is, és megkérte őket, hogy fogadják be őket, hogy így ők is hallhassák az evangéliumot. Az eredmény az lett, hogy a hippik tömegesen kezdtek özönlenni a templomba, mára pedig, ha valaki a „Golgota gyülekezet” vagy a „Calvary Chapel” szót hallja, olyan mozgalom jut az eszébe, amelynek keretében már több száz gyülekezet jött létre (*többek között itt, Magyarországon is - a ford.*). És ez még nem minden: a hippik közül sokan lelkészek lettek, és ezek közül egyesek minden vasárnap nyakkendőben hirdetik az Igét!

C. 3. jel: A mozgalom erőre kap

Amikor egy-egy mozgalom beindul, egyre több ember kapcsolódik be az egyes feladatokba, és ezzel együtt nő bennük a közös cél iránti lelkesedés és elkötelezettség is. Egy gyülekezetalapító mozgalom esetében a közös cél kézenfekvő: *minél több evangéliumi keresztény gyülekezet létrehozása az adott területen illetve országban.* Ez persze azzal jár, hogy még több embernek kell beszállnia a gyülekezetalapítás munkájába, még több „főállású” gyülekezetalapítóra, még több jól képzett zenészre, evangélistára, szervezőre van szükség, és még ennél is több azoknak a keresztényeknek a száma, akiknek imádkozniuk kell ezekért a munkásokért, és szolgálatukért.

PÉLDA: Romániában egy új imalánc jelei látszanak körvonalazódni: egy Alba Iulia nevű városban néhány éve három asszony elkezdett imádkozni egymásért és a férjeikért. Nem sokkal később továbbléptek, és imádkozni kezdtek gyülekezeteikért, a térségért, országukért, és még több új gyülekezetért. Mára ez a közösség mindegy harminc imacsoportból áll, és ennek keretében hozzávetőlegesen százötven asszony imádkozik rendszeresen a fenti dolgokért. A mozgalom hamarosan eljutott Bukarestbe is, ahol ennek hatására egy rövid brosúrát is készítettek Romániáról, amelyben azokat a dolgokat sorolják fel, amelyekért imádkozni kellene. Ezt a kiadványt azóta is sokan terjesztik szerte Romániában, de az ország határain túl is. Részben ennek is köszönhető az, hogy Nagyszébenben ma már két különböző felekezethez tartozó gyülekezet tagjai közösen imádkoznak. Kolozsváron pedig minden hónapban női imaösszejövetelt szerveznek, amely minden gyülekezet és egyház tagjai előtt nyitva áll. Gyakran megesett, hogy nem hívő asszonyok is elmentek ezekre az alkalmakra, és többen éppen ezen a közösségen keresztül ismerték meg Istent.

Az imádság egy olyan láthatatlan, ám mégis csodálatos erőt adó kapcsolat kifejezője, amely Istennel köt össze bennünket. Ő az, aki képes elindítani és fenn is tartani egy-egy szolgálatot vagy mozgalmat. Amikor Isten Szent Lelke valami nagyszabású dologra készül, azt gyakran az kíséri, hogy a hívek egyre többen összejönnek azért, hogy közösen imádkozzanak Hozzá. Ez persze úgy kezdődik, hogy eleinte csak néhányan gyűlnek össze, majd egyre többen és többen csatlakoznak hozzájuk, míg végül az egész ország meglátja Isten munkájának eredményét.

PÉLDA: Koreában az utóbbi időben az evangélium óriási hatással van a városokban élő emberekre, főként a főváros, Szöul lakóira. Az alakulófélben levő „mozgalom” egyik fő jellegzetessége az, hogy a hívek (sokszor gyülekezeti szinten) gyakran összegyűlnek az imádságra. Nagyobb gyülekezetek esetében bevett gyakorlat az is, hogy a környéken fekvő egy-egy nagyobb hegyet kineveznek „ima-heggyé”, és a hegybe vágott mesterséges barlangokban gyűlnek össze az imádságra. Ilyenkor előfordul, hogy ezekben a barlangokban a nap minden órájában van valaki, aki imádkozik az országért, a népekért és gyülekezetük szolgálatáért. Nem csoda hát, hogy ha koreai hívőkkel találkozunk, azok megkérdezik tőlünk, vajon mi szoktunk-e csendességet tartani Istennel. Ha rákérdezőnk, hogy ők mikor szoktak Istennel közösségekben lenni, valószínűleg meg fogunk lepődni a válaszaikon: általában ugyanis ez náluk reggel öt és hat között van. Mindezek fényében mi mit mondhatunk saját csendességeinkről?

A különféle mozgalmak egy további jellemzője az, ami miatt az vonzóvá válik az emberek számára. A keresztény mozgalmak esetében is mindig fel kell tennünk a kérdést: vajon mi az, ami befolyásolja az emberek viselkedését? Mi az, aminek hatására egyes személyek odaszánják magukat a közös cél érdekében, s mi motiválja őket arra, hogy meggyőződésüket és elkötelezettségüket másoknak is tudtára adják? A gyülekezetalapító mozgalmak esetében az emberek általában azért kötelezik el magukat a munka mellett, mert meg vannak győződve afelől, hogy Isten ezen a területen munkálkodik.

PÉLDA: A nigériai Deeper Life („Mélyebb élet”) nevű mozgalom egy kis bibliatanulmányozó csoporttal kezdődött, amelynek egy - akkor még - egyetemi tanár, bizonyos William Kmuye lakása adott otthont. Mára a munka eredményeként több, mint 3000 új gyülekezet jött létre annak köszönhetően, hogy annak idején a bibliatanulmányozó csoport tagjai felismerték, Isten milyen hatalmas erővel munkálkodik azok között, akik komolyan, mélyrehatóan tanulmányozzák az Ő Igéjét. Noha a Deeper Life mozgalom ma is igen nagy ütemben növekszik, a tagok változatlanul nagyon fontosnak tartják a biblikus tanítást és gyakorlatot, valamint a vezetők alapos felkészítését.

D. 4. jel: A mozgalom új irányzatokat állít

„Húzd meg jobban, menjen a munka! Aki itt van, mindenki húzza!” - talán így is jellemezhetnénk azt, amikor egy-egy mozgalom hatására már nem csupán a „profi” vezetők és a hivatalosan beiktatott lelkészek végzik a szolgálat munkáját, hanem az „egyszerű” hívek is felismerik, hogy Isten őket is használni akarja. Mindennek eredményeként az emberek minden szinten bekapcsolódnak a munkába, újabb és újabb vezetők „teremnek”, s az egyszerű emberek is kiveszik a részüket a munkából - gyakran éppen olyan területeken, amelyeken azelőtt meg voltak győződve, hogy csakis a „profik”, vagy a nagyon érett keresztények szolgálhatnak. Hogy csak egy példát említsünk, gondoljunk például a tanításra: nem csak a teológiát vagy bibliaiskolát végzett személyek prédikálhatnak vagy taníthatnak, hanem a gyülekezetben mindenki, akit Isten megajándékozott az efajta szolgálathoz szükséges képességekkel.

PÉLDA: Valaki egyszer megkérdezte az egyik brazil gyülekezetalapító lelkészt, hogy hova járt szemináriumba. Mivel a (brazil) pünködsi prédikátorok közül csak nagyon kevesen jártak bármiféle teológiai iskolára, az illető megrökönyödve nézett társára, amiért az egyáltalán ilyet kérdezett. Válasza egyszerű volt: „Szemináriumba? Miféle szemináriumba? Én az utcán tanultam a teológiát!” Mivel egy ilyen nagyszabású mozgalomhoz, mint amilyen a brazil is, sok-sok vezetőre van szükség, gyakran ezek a vezetők nem a szemináriumot és a bibliaiskolák padjaiból kerülnek ki, hanem a mindennapi szolgálat során szerzik mind teológiai tudásukat, mind gyakorlati tapasztalataikat.

Jó-jó, de mi lesz mindezek után? Amint egyre többen és többen állnak be a munkába, ők maguk is egyre több olyan hatékony, érdekes, esetenként egyenesen egyedülálló szolgálati területet fedeznek fel, amely segíthet mások szolgálatba való bevonásában. Előfordulhat például, hogy egy-egy gyülekezetalapító szolgálaton belül egy adott keresztény dal különösen népszerűvé válik, mert nagyon sok embert megérint azok közül is, akik hallgatják, és azok közül is, akik énekelik. Sokszor egy-egy dal is képes emberek tömegeit az Úrhoz vonzani. Persze más dolgok is vannak, amelyek „felkapottá” válhatnak egy szolgálaton belül: ilyen lehet például egy-egy evangélizációs módszer, amely különösen hatékonynak bizonyul, vagy vegyük a sejtcsoportos összejöveteleket, de ide tartozhat a prédikáció stílusa, jellege is.

PÉLDA: Az „Úr hadserege” (The Lord's Army) nevű sejtcsoportokat hangsúlyozó mozgalom, amely a romániai ortodox egyházon belül működött, óriási növekedést élt át a harmincas évektől az ötvenes évekig. Ebben az időben az ország evangéliumi keresztény gyülekezeteiben énekelt dalok legtöbbször „importált”, idegen nyelvű dal (gyakran igen silány) fordítása volt. Ezzel szemben az Úr hadseregén belül egyre-másra születtek azok a dalok, amelyeket romániai emberek írtak, s amelyek az országban élők lelki világát tükrözték, s az ő szíveikből szóltak. Ma már a romániai protestáns egyházak is gyakran énekelik ezeket a dalokat. A Golgota gyülekezeteiben megtért hippik is egyre-másra ontották a dalokat, sőt: ők alapították a világszerte ismert Maranatha Music lemezkiadó társaságot, és számos olyan dalt írtak, amelyet azóta a világ számtalan nyelvére lefordítottak - gondoljunk csak a „*Te csak az Istennek országát keresd*” vagy a „*Mint szarvas hús vízforrásra*” kezdetű dalokra! Az angliai *Ichtus* (ejtsd: „ihtűsz”) nevű gyülekezetalapító mozgalom volt az, ahonnan a „*Felvonulás Jézusért*” nevű rendezvény ötlete eredt, s innen (pontosabban a mozgalomban résztvevő egyik dalszerzőtől, Graham Kendrick-től) származik a „*Jézus, tiszta lényed nézve.../Világíts!*” (Shine Jesus Shine) c. dal is.

E. 5. jel: A mozgalmat emberfeletti erők irányítják

Nem sokkal az után, hogy egy-egy óriási mozgalom beindul, gyakran már egyetlen személy vagy szervezet sem képes arra, hogy azt irányítsa. Egyszerűen túl nagyvá válik ahhoz, hogy bárki egyedül kontrollálja alá próbálhassa azt vonni. Ennek ellenére annak lehetősége még mindig adott, hogy a vezetők összegyűljenek, és a folyamatot bizonyos vonalak mentén tereljék. Ha nagyon egyszerűen akarunk fogalmazni, azt is mondhatjuk, hogy egy-egy gyülekezetalapító mozgalom esetében szinte teljes naivitásra vall, ha azt várjuk, hogy a különféle gyülekezetek és felekezetek a mozgalom hatására majd egyszer egységes egyházzá kovácsolódnak. A különbségek ugyanis általában túlságosan nagyok ahhoz, hogy azon „csak úgy” túltegyék magukat az egyes közösségek. *Ami azonban ennél sokkal fontosabb: noha a mozgalomban részt vevők formálisan továbbra is különálló szervezetek, közösségek maradnak, mégis lehetséges az együttműködés a közös cél, vagyis az újabb gyülekezetek létrehozása érdekében!* Tulajdonképpen részben ez lenne ennek a tanfolyamnak is a célja.

Mindegy, hogy ki mit mond, vagy ki mit gondol: igenis lehetséges az, hogy több felekezet vezetői összefogjanak, és közösen végiggondolják, miként működhetnének együtt annak érdekében, hogy az országban még több evangéliumi keresztény gyülekezet jöhessen létre - legyen szó akár pünkösdi, akár baptista, akár református gyülekezetekről (vagy bármilyen más evangéliumi keresztény egyházhoz tartozó közösségről)! Valójában egy ilyen mozgalmat - természetéből adódóan - nem is lehet irányítani, azonban az abban részt vevő személyek és szervezetek elősegíthetik azt, hogy az energiákat valóban a közös cél (jelen esetben az új gyülekezetek létrehozása) érdekében használják fel.

PÉLDA: Brazíliában nemrégiben több felekezet vezetői gyűltek össze, hogy közösen megvitassák az országban folyó evangélizáció helyzetét. A megbeszélés közben az ottani pünkösdi vezetője, José Wellington felállt, és hangosan felolvasta a 133. zsoltár első versét: „Ó, mily szép és mily gyönyörűsége, ha a testvérek egyetértésben élnek!” Ez az összejövétel volt az, amelynek eredményeként Brazília is bekapcsolódott az AD 2000 elnevezésű nemzet- és felekezetközi evangélizációs programba.

A keresztény mozgalmak bizonyos értelemben mindig kiszámíthatatlanok - ez magából a mozgalom jellegéből következik. Időnként még az is kérdéses, hogy lesz-e utánpótlás. Gyakran mi magunk is úgy dolgozunk, hogy azt sem tudjuk, hol áll a fejünk: megpróbálunk mindent megtenni, amit csak lehet, a többit pedig Istenre bízunk. Olykor fogalmunk sincs róla, hogy lesz-e elég pénz, ami a szolgálathoz szükséges, s néha abban is kételkedünk, hogy vajon Isten valóban ki fogja-e nyitni előttünk az ajtókat, amelyekre számítunk. Máskor azon aggódunk, hogy lesznek-e munkatársaink, megint máskor pedig azon töprengünk, hogy vajon módszereink, stratégiánk valóban olyan hatékonyak-e, amilyenek szeretnénk. Mindezek ellenére az Isten jóságába vetett hittel és bizalommal kell végeznünk munkánkat.

Ha arra vagyunk kíváncsiak, hogy egy adott eseménysorozat vajon Isten munkája-e avagy emberi erőfeszítések eredménye, tegyük fel a következő kérdést! Vajon képes lenne egyetlen földi halandó arra, hogy mindezt irányítsa? Nekünk, embereknek szűkre szabott lehetőségeink vannak, az Istentől eredő dolgok azonban szinte minden esetben felülmúlják mind képességeinket, mind várakozásainkat. Mert hiszen van-e a földön olyan ember, aki egy másik ember szívét elő tudná készíteni az evangélium befogadására? Vagy képesek vagyunk-e valakit meggyőzni arról, hogy amit tesz, az bűn? Ezek mind-mind olyan dolgok, amelyekre csakis Isten Lelke képes. Következésképpen nem valószínű, hogy ha egy programot teljes egészében emberek tartanak kontrolljuk alatt, hogy az valóban Istentől származik. *Csakis olyan szolgálatra vállalkozzunk, amelynek végzése során teljesen Isten segítségére vagyunk utalva! Ha egy „szolgálattal” kapcsolatban úgy érezzük, hogy annak sikeréhez elég az, ha mi magunk a megfelelő dolgokat tesszük, jobb, ha bele sem kezdünk.*

F. 6. jel: A mozgalom mind az egyes személyekre, mind a különféle szervezetekre hatással van

Amikor egy gyülekezetalapító mozgalom beindul, és már kezdenek körvonalazódni a szolgálat konkrét célkitűzései is, hamarosan azt is láthatjuk, amint egyre több keresztény kapcsolódik be a munkába a teljesen hétköznapi emberektől a legképzettebb vezetőkig, és egyre többen szánják oda magukat a gyülekezetalapítás szolgálatára. Sőt: egész szervezetek, közösségek (gyülekezetek, egész felekezetek vezetősége, sokféle keresztény szervezet, sőt: esetenként iskolák) is azon fognak gondolkodni, hogy miként segíthetnek, támogathatják újabb gyülekezetek létrehozását. Előfordult már olyan is, hogy új szervezetek jöttek létre kifejezetten azzal a céllal, hogy a már meglévő szervezetek, társaságok közötti együttműködést, kooperációt segítsék, ezzel is előremozdítva az egész folyamatot. Eljön aztán annak az ideje is, amikor már külön irodalomra (beszámolókra, hírlevelekre, akár újságokra is) és kommunikációs csatornákra is szükség lesz ahhoz, hogy a mozgalom töretlenül haladhasson előre. Az alábbiakban azt láthatjuk, hogy milyen következménye lehet annak, ha mind az egyes keresztények, mind a keresztény szervezetek beállnak a munkába:

- ◆ Amikor egy-egy lelkész, felekezeti vezető vagy más ismert (és elismert) keresztény vezető arra a meggyőződésre jut, hogy a gyülekezetalapító mozgalom valóban Istentől származik, az általuk vezetett szervezeteket, közösségeket is arra fogják bátorítani, hogy álljanak az ügy mellé.

PÉLDA: A „Tegyük tanítványá egész népeket!” (*Discipling a Whole Nation - DAWN*) elnevezésű szolgálat 1973-ban a Fülöp-szigeteken összehívta az ottani gyülekezetek vezetőit közös imádságra és tervezésre. A találkozáson minden egyes felekezet kitérített maga elé egy célt arra nézve, hogy 2003-ig hány új gyülekezetet szeretnének alapítani - ez pedig összesen nem kevesebb, mint ötvenezer új gyülekezetet jelent! A felekezetek azóta is ezért dolgoznak, és mivel Isten hitüket és egységüket gazdagon megáldotta, jó esélyük van arra, hogy el is ériék céljukat.

- ◆ Amikor felismerik, hogy a gyülekezetalapító mozgalom Istentől van, sok addig passzív keresztény is bekapcsolódik az imádság és adakozás szolgálatába, sőt: olyanok is akadnak, akik elindulnak a többiek nyomában, és maguk is tevékenyen beállnak a munkába.
- ◆ Megindul a vezetők képzése, és a gyakorlati képzésben részt vevők egy része bibliaiskolákba és szemináriumokba megy, hogy ott folytassa tanulmányait.

PÉLDA: Az *Alapítvány a Gyülekezetépítésért* nevű szervezet célja az, hogy a volt szocialista országokon belül működő gyülekezeteket és a térségben szolgáló missziós társaságokat, valamint szervezeteket bátorítsa az együttműködésre. A szolgálat során nagy hangsúlyt kap a gyülekezetalapítók képzése. Tanítókból álló csoportjaik Közép- és Kelet-Európa országainak egyházait célozzák meg, és segítséget nyújtanak számukra az új gyülekezetalapító munkások képzésében. Számos tananyag (köztük ez a kézikönyv is) az ő munkájuk eredményeként született.

- ◆ Az írott sajtó és az audio-vizuális kommunikációs csatornák segítik a szélesebb rétegek megcélzását, továbbá segítségükkel lehetővé válik a mozgalom céljainak világos közlése is az emberek felé. Olyan eszközök ezek, amelyek teljességgel nélkülözhetetlenek a legtöbb mozgalom számára, ha azt szeretnénk, hogy az abban részt vevő különféle csoportok megközelítőleg ugyanazon irányba haladjanak. A média (főként a sajtó) egyúttal segít a mozgalom általános elismertetésében is, valamint abban, hogy az emberek komolyabban vegyék azokat, akik részt vesznek benne. No, és persze sokszor minden képzeletet felülmúló módon elősegítheti a mozgalom terjedését is! Ezen kívül az irodalmi „termékek” és a tömegkommunikációs csatornák olyan helyekre is eljutnak, ahová a mozgalom vezetőinek és résztvevőinek talán soha nem sikerülhetne - mind földrajzi, mind időbeli tekintetben. Gondoljunk csak az újszövetségi levelekre, amelyek kiváló példái az olyan irodalomnak, amely háttérben egy szerteágazó gyülekezetalapító mozgalom húzódozott. Ezek az iratok azóta is óriási hatással vannak minden hasonló mozgalomra. Vajon az első századi keresztények sejtették, hogy Pál levelei majd' kétezer évvel később a Dél-Amerikában élő keresztényeket fogják tanítani és bátorítani?

PÉLDA: Amikor a már említett COMIBAM nevű latin-amerikai szervezet még csak gyerekcipőben járt, már belefogtak különféle könyvek kiadásába. Egy egész sor könyv mellett egy olyan színes atlaszt is kiadtak, amely a kereszténység helyzetét ábrázolja szerte a világon. A könyvek publikálásától kezdve egész Latin-Amerikában kezdtek egyre komolyabban venni a mozgalmat, amely ezáltal egyre több vezető támogatását nyerte el - ami nem utolsósorban a működéshez szükséges anyagi feltételek megteremtésében is segített.

III. MIT TEHETÜNK ANNAK ÉRDEKÉBEN, HOGY HAZÁNKBAN IS BEINDULJON EGY ILYEN MOZGALOM?

A. A meggyőződés és látás továbbadása

Fontos, hogy felhívjuk az emberek figyelmét a „Z”-re (lásd TGYP - „Gondolj a Z-re!” c. fejezet), vagyis Istennek az adott területre vonatkozó tervére. A célunk az, hogy mindenki meghallja az evangéliumot, és mindenki közelében legyen egy olyan gyülekezet, ahová járhat - jó, ha ezt folyamatosan hangsúlyozzuk munkatársaink előtt is. Merjünk nagy dolgokat kérni Istentől, hiszen Ő képes arra, hogy összehozza mindazokat, akik már régóta vágyódnak azután, hogy valami nagy történjen, és azokat is, akik ezért már hosszú-hosszú ideje imádkoznak. Ahhoz, hogy Istentől nagy dolgokat merjünk kérni, arra van szükség, hogy imádságban rendszeresen időt töltsünk Vele - ha megfigyeljük, azoknak, akik rendszeresen, buzgón imádkoznak, nem szokott problémát okozni annak elfogadása, hogy Isten valóban azt szeretné, ha minél több gyülekezet jönne létre az országban.

Persze nem mindenki fog azonnal ugrani, mihelyt elmondjuk, mi a tervünk. Nem is csoda: amit mi szeretnénk, az igencsak eltér a jelenlegi helyzetétől: lesznek, akik hevesen ellenezni fogják, ám lesznek olyanok is, akik látszólag támogatják az elképzeléseket, mivel látják, hogy tényleg ez Isten akarata, ám mégsem fogják elkötelezni magukat mellette. Szerencsére azonban ott lesznek azok is, akik teljes szívükkel vágytak arra, hogy bekapcsolódjanak az Isten által végzett munkába, és ők mellénk fognak állni. Lesznek aztán olyanok is, akik egy ideig teljes bedobással támogatják a munkát, hanem aztán Isten más szolgálatra szólítja őket.

B. Az emberek bátorítása

Egy egész országra kiterjedő gyülekezetalapítási mozgalom olyan embereket kíván, akik meg vannak győződve arról, hogy az evangélium ügyét szolgálja az, ha minél több helyen új gyülekezetek jönnek létre. Ahogy egyre több ilyen munkás áll szolgálatba, a mozgalmat az ezen személyek közötti testvéri kapcsolatok erősödése is támogatja. Ha mi magunk is olyan személyek mellé állunk, akik konkrét látással rendelkeznek, és őket támogatjuk szolgálatuk végzésében, sokkal többre megyünk, mint ha arra próbáljuk meg rákényszeríteni, hogy egy akármilyen programba kapcsolódjanak be.

Ez persze nem jelenti azt, hogy a különféle programoknak ne lenne meg a saját helyük: szükség van újabb és újabb célkitűzésekre, mint ahogy arra is, hogy azokat elérjük. Ezek azonban mindössze eszközök arra, hogy az egyes keresztényeket felkészítsék Istentől kapott szolgálatuk elvégzésére (lásd Kolossé 4:17). Gondoljunk csak bele, mennyivel jobb az, ha az evangélium terjesztését lelkes keresztények önként vállalják, mint ha bármilyen programok keretében zajlana ugyanez!

A mozgalom sikeréhez a fentiekén kívül a következőkre van szükség:

- ◆ Az emberek személyes támogatása manipulálásuk helyett
- ◆ A hívek szolgálatra való felkészítése ahelyett, hogy kontrollálnánk őket
- ◆ Többet kell „beleinvestálnunk” az emberekbe, mint amennyit követelünk tőlük
- ◆ Az emberek bátorítása, nem pedig az erőszakoskodás
- ◆ Biztatás a kritizálás helyett
- ◆ Az emberek érvekkel való meggyőzése ahelyett, hogy parancsolgatnánk nekik
- ◆ A hívek képzése ahelyett, hogy kioktatnánk őket

PÉLDA: Az *Alapítvány a Gyülekezetépítésért* célja Közép- és Kelet-Európa, valamint Közép-Ázsia volt szocialista országaiban (összesen 27 országban) az ott élő gyülekezetalapító munkások támogatása. A társaság munkatársai maguk nem kapcsolódnak be tevőlegesen a munkába, ehelyett a szervezet elsősorban arra törekszik, hogy az adott országban élő keresztényeknek segítséget nyújtson a munka végzéséhez. A szolgálat eredményeként eddig már több, mint 2000 új gyülekezet jött létre. A szervezet munkatársai nem rakják tele a helyiek „hálóját” „halakkal” (magyarul nem ők végzik el helyettük a munkát), hanem inkább megtanítják őket arra, hogy miként lehet „halászni”. Persze ahhoz, hogy ez így működjön, az is kell, hogy a vezetők egyetértsenek a szervezet látásával, önmaguk is támogassák a gyülekezetalapítás ilyen módszerét, valamint hogy tovább folyjon a munkások képzése, legyenek, akik elvégzik a szükséges felméréseket, kutatásokat, s végül, de nem utolsósorban olyanok is kellene, akik gondoskodnak a munka anyagi feltételeinek megteremtéséről is.

C. A kommunikáció építése

Mint minden más mozgalomban, a gyülekezetalapítási programban is fontos szerepet kell, hogy kapjon a résztvevők közötti kommunikáció. Csak ez biztosítja a folyamat töretlen és egységes továbbhaladását, ez segít megőrizni a cél iránti elkötelezettséget, és ez teszi lehetővé azt, hogy a kívülállók is helyes képet kapjanak a mozgalmon belül zajló eseményekről. Az eredményes kommunikáció ezen kívül szintén jótékony hatással van a programok résztvevői közötti személyes kapcsolatokra is. Hogy ez így mehessen, gyakran különféle nyomtatott és egyéb kiadványokra van szükség, valamint elengedhetetlen az is, hogy a mozgalomban szolgáló keresztények időről időre közös megbeszélések, programok keretében személyesen is találkozzanak egymással.

A különféle írott (nyomtatott) anyagok készítése és terjesztése, valamint az egyéb média adta lehetőségek kihasználása felgyorsíthatja, ugyanakkor segíthet elismertté tenni is a mozgalmat - már persze ha mindez olyan színvonalon zajlik, amely az adott emberek számára is elfogadható. Ha könyveket adunk ki, ügyelnünk kell arra, hogy azok megfizethetők legyenek, de arra is, hogy elégséges példányszámban jelenjenek meg. Fontos az is, hogy ezek a kiadványok olyan intellektuális színvonalon készüljenek, hogy a művelt olvasók számára is tartogassanak

mondanivalót, ugyanakkor elég egyszerűnek is kell lenniük ahhoz, hogy mindenki megérthesse, miről is van szó bennük.

Minden mozgalomban fontos az is, hogy a vezetők világosan lássák azt, hogy társaik mit csinálnak, és egyes dolgokról miként vélekednek. Éppen ezért szükséges az, hogy konferenciák, közös megbeszélések keretében időről időre összegyűjtsük a vezetőket, ezáltal is tisztán tartva a kommunikáció csatornáit. Ez is létfontosságú a mozgalom folyamatossága érdekében. A nagyobb konferenciák lelkesítik és motiválják az azon részt vevőket, míg a kisebb csoportokban folytatott megbeszélések alkalmával lehetőség nyílik az esetleges konkrét nehézségek megvitatására, és a mozgalom célkitűzéseinek további finomítására.

PÉLDA: Az *AD 2000 and Beyond* nevű szervezet elsődleges célja az, hogy a világ minden táján dolgozó keresztény vezetőket - amennyire csak lehet - közelebb hozza egymáshoz. A mozgalom tagjainak túlnyomórészt közösek a céljaik, vágyaik, és hasonló terveik vannak az evangélium hirdetését illetően is. A kapcsolattartás javarészt a rendszeres konferenciák és konzultációk keretében zajlik. E szervezet segítsége is nagyban hozzájárul ahhoz, hogy ma a keresztény szervezetek egyre jobban együtt tudnak működni egymással az evangélizáció munkájában.

Kevés olyan dolgot találunk, amely előtt annyi lehetőség áll, mint ha hasonló gondolkodású vezetők próbálnak komolyan együttműködni. Ha ugyanis néhány hasonlóképpen gondolkodó vezető egymásra talál, még a stagnáló szolgálatok is új erőre kapnak, és új távlatok nyílnak meg előttük. Kicsit olyan ez, mint mikor egy motorban a dugattyúk fel-alá járva ugyanazt a tengelyt hajtják meg - sokkal erősebben, mint ha csak egyesével tennék ugyanezt.

D. A kapcsolatok ápolása

Amikor különféle szervezetek és társaságok úgy döntenek, hogy közösen fognak dolgozni egy közös célért (kiváltképp, ha ez a cél új gyülekezetek létrehozása), a mozgalom hihetetlen módon képes felgyorsulni. Ez részben pont annak a következménye, hogy már nem csak egyes személyek, hanem egész missziós társaságok kapcsolódnak be a munkába. Esetenként ezek a partnerkapcsolatok újabb szervezetek születéséhez is vezetnek, amely által a csoportok még könnyebben, még felszabadultabban dolgozhatnak együtt. Végző soron ez a célja az *Alapítvány a Gyülekezetépítésért* nevű szervezetnek is.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Miben látjuk Isten keze nyomát azon a területen, ahol új gyülekezetet szándékozunk alapítani? Vajon hogyan ébreszthetnénk fel az emberek szívében az Isten utáni vágyat?
- ◆ Az előzőekben megismert vezetők közül vajon mi melyikre hasonlítottunk a leginkább?
- ◆ Hogyan segíthetünk másoknak abban, hogy még hatékonyabban szolgálják Istent?
- ◆ Vajon milyen könyvek, kiadványok azok, amelyek képesek felgyorsítani egy gyülekezetalapító mozgalmat?
- ◆ Tudunk-e olyan fórumról, amelynek keretében a különböző szervezetek és egyházak vezetői közösen leülhetnek, és elkészíthetik evangélizációs stratégiájukat (akár országos szinten is)?

HÁZI FELADAT

- ◆ Próbáljuk meg elmondani másoknak is, hogy szerintünk miért van szükség arra, hogy minél több gyülekezet jöhessen létre az országban! Mindegy, hogy ezt miként tesszük - akár prédikációban, akár írásban, esetleg egy-egy személyes beszélgetés keretében.
- ◆ Keressünk olyan személyeket környezetünkben, akiknek ugyanaz a látásuk, mint nekünk, és ha csak tehetjük, próbáljunk meg rendszeresen beszélgetni velük - akár csoportosan is!
- ◆ Gondolkodjunk el azon, hogy milyen kommunikációs csatornák segítségével ismertethetnénk az emberekkel terveinket, különös tekintettel azokra a személyekre, akik ismeretségi körünkön kívül esnek! Vajon milyen anyagok (hírlevél, könyv, videó, rádióprogram, stb.) lennének ebben a leghatékonyabbak?
- ◆ Keressünk olyan szervezeteket, társaságokat, közösségeket, amelyek célkitűzései egyeznek a miénkkel (vagyis akik szintén új gyülekezeteket szeretnének alapítani az országban)! Ha úgy ítéljük meg, hogy érdemes lehet, akár azt is megfontolhatjuk, hogy nincs-e kedvünk hivatalosan is partneri kapcsolatra lépni velük.

SEJTCSOPORTOK

10. LECKE: A SEJTCSOPORTOK VEZETÉSÉVEL KAPCSOLATOS NEHÉZSÉGEK

- I. Nem is olyan egyszerű a sejtcsoport-vezetés
- II. Gyakori kérdések és problémák
- III. Mitévők legyünk?

11. LECKE: A SEJTCSOPORT OSZTÓDÁSA

- I. Az osztódás célja
- II. A természetes osztódás folyamata
- III. Az osztódás gátjai



A sejtcsoportok vezetésével kapcsolatos nehézségek

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Képzési fázis

☞ A lecke célja

A foglalkozás keretében lehetőséget biztosítunk arra, hogy a képzés résztvevői elmondhassák a többieknek a sejtcsoportokkal kapcsolatos kérdéseiket, esetleges problémáikat.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás során, illetve annak végeztével minden résztvevő...

- ◆ tudja azt, hogy milyen potenciális problémákra számíthat a sejtcsoportos szolgálat során;
- ◆ saját személyes tapasztalatai alapján képes legyen válaszolni illetve megoldást javasolni a beszélgetés közben felmerülő kérdésekre vagy problémákra.
- ◆ olyan válaszokat vagy tanácsokat kapna, amelyek segítenek neki a saját csoportjában felvetődő kérdések tisztázásában, illetőleg az esetleges problémák megoldásában.

☞ A lecke vázlata

- I. Nem is olyan könnyű a sejtcsoport-vezetés
- II. Gyakori kérdések és problémák
- III. Mitévők legyünk?

☞ Javaslatok a tanároknak

A foglalkozás fő célja az, hogy a résztvevők saját maguk megbeszélhessék problémáikat, megoszthassák tapasztalataikat. Nekünk, mint tanítóknak ez alkalommal elsősorban az lesz a feladatunk, hogy ezt a fajta a párbeszédet elősegítsük. Ehhez lehet, hogy szükség lesz arra, hogy egyesével megkérjük az egyes résztvevőket, hogy mondják el kérdéseiket, problémáikat. Vigyázzunk azonban arra, hogy ne próbáljunk minden kérdésre választ vagy tanácsot adni - hacsak lehet, engedjük, hogy a csoport többi tagja válaszoljon! Ha esetleg az a (teljesen valószínűtlen) helyzet állna elő, hogy egyetlen résztvevőnek sincs sem kérdése, sem észrevétele, a fejezet lapjain azért még találunk olyan kérdéseket, amelyekről vitát kezdeményezhetünk. Igyekezzünk kiaknázni a résztvevők által szerzett tapasztalatok adta lehetőségeket!

Emeljük ki, hogy minden résztvevőnek saját magának kell mérlegelnie minden elhangzott megoldási javaslatot, és nekik kell eldönteniük azt is, hogy azokat miként alkalmazzák majd saját csoportjukban. Biztassuk őket arra, hogy keressenek olyan konkrét módszereket, amelyek segítenek nekik megoldani a csoportjaikban jelentkező problémákat!



A sejtcsoport vezetésével kapcsolatos nehézségek

I. NEM IS OLYAN KÖNNYŰ A SEJTCSOPORT-VEZETÉS

János már közel négy hónapja vezeti gyülekezete egyik sejtcsoportját. Habár már hat fő rendszeresen jár az összejövetelekre, mégsem látja azt, hogy növekednének a hitükben, és a csoport tagjairól egyáltalán nem az sugárzik, hogy mennyire törődnének a körülöttük élő emberek sorsával. Úgy tűnik, hogy teljesen elégedettek azzal, hogy hetente egyszer találkoznak, megbeszélik saját problémáikat, ügyes-bajos dolgaikat, még egy kis bibliatanulmányozásra is jut idő, de semmi több. János egyre csalódottabb, és fogalma sincs, hogy mit kellene másképp tennie ahhoz, hogy a csoport tagjai lelkiileg érettebbé váljanak. Néha már az is megfordult a fejében, hogy faképnél hagyja az egész társaságot.

János, úgy tűnik, már saját bőrén tapasztalta azt, hogy a sejtcsoportokban végzett szolgálatnak is megvannak a maga árnyoldalai. Persze, amikor minden jól megy, akkor könnyű vezetni a csoportot. Ha azonban problémák ütnek fel a fejüket, időnként nagyon nehezebbé eshet a vezetőnek az, hogy imádságban végigharcolja azokat.

Minden egyes sejtcsoportban előbb vagy utóbb jelentkeznek problémák. Ennek a foglalkozásnak az a célja, hogy lehetőséget adjon a program résztvevőinek arra, hogy egymás között beszélgethessenek az őket foglalkoztató kérdésekről, esetleg éppen aktuális problémáikról. Feltehetőleg a jelenlévők között is vannak olyanok, akik már átéltek hasonló helyzeteket, s így talán még konkrét, gyakorlati tanácsokkal is tudnak szolgálni a többieknek. Még ha egy-egy nagyon bonyolult kérdés vetődne fel, a csoportnak akkor sem kell rohannia: nyugodtan szánjunk annyi időt az adott probléma megbeszélésére, amennyire csak szükség van!

II. GYAKORI KÉRDÉSEK ÉS PROBLÉMÁK

Lássunk hozzá a saját sejtcsoportunkban (vagy azzal kapcsolatban) felmerült kérdéseink, esetleges nehézségeink megbeszélésének! A beszélgetés vezetőjének a feladata lesz az, hogy az időre figyeljen. Ha történetesen az összes résztvevőnek annyira jól megy a munka, hogy semmiféle probléma vagy kérdés sincs, ami foglalkoztatná őket, akkor nézzük végig az alábbi listát, amely a sejtcsoportos szolgálattal kapcsolatos leggyakoribb kérdéseket és problémaforrásokat tartalmazza. Ne feledjük: a lista csak arra szolgál, hogy ha senkinek sincs kérdése, akkor is legyen miről beszélgetni!

„Mit tegyek?”

- ◆ A csoport nem mutat semmiféle lelki növekedésre utaló jelet.
- ◆ A vezető nem talál senkit, aki az osztódás után tovább tudná vezetni a csoport másik felét.
- ◆ A csoport tagjai hallani sem akarnak az osztódásról.
- ◆ Nem találunk olyan helyet, ahol rendszeresen megtarthatnánk az összejöveteleinket.
- ◆ Nincs számbeli növekedés a csoportban.
- ◆ Erős ellentét feszül a csoport két vagy több tagja között, és a vezető sehogy sem tudja őket kibékíteni.

III. MITÉVŐK LEGYÜNK?

Fontos tudni azt, hogy minden sejtcsoporthoz egyedi, és az egyes problémás helyzeteknek is megvan a saját jellegzetességük. Azonban még így is a sokféle gondokért gyakran ugyanazok a tényezők felelősek, következésképpen a sejtcsoporthoz vezetőik számára nagyon fontos, hogy figyelmet fordítsanak az elhangzó megoldási javaslatokra - még akkor is, ha az nem az ő problémájukkal kapcsolatos. Ilyenkor jó, ha minden vezető azon töri a fejét, hogy az adott megoldásban rejülő alapelveket miként tudná ő maga is alkalmazni, ha hasonló helyzetbe kerül - mert kerülhet!

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Mi az a dolog, ami saját sejtcsoporthozunkkal kapcsolatban a leggyakrabban foglalkoztat, vagy leginkább aggaszt? Van-e az elhangzott javaslatok, észrevételek, tanácsok között olyan, amely segíthet ennek a problémának a leküzdésében?
- ◆ Ismerünk-e olyan sejtcsoporthoz vezetőket, akik noha nincsenek itt, ebben a csoportban, mégis sokat tanulhatnának az e foglalkozás során elhangzottakból? Hogyan lehetne elmondani nekik a most megtanultakat?
- ◆ Ismerünk olyanokat, akikkel a csoportunkban hosszabb ideje húzódó, vagy még ezek után jelentkező problémákról beszélgethetnénk?

HÁZI FELADAT:

- ◆ Írjuk össze azt a három fő problematikus területet, amellyel sejtcsoporthozunkban gyakorolnia meg kell birkóznunk!
- ◆ A mai beszélgetés alapján próbáljunk meg legalább két-két lehetséges megoldást találni az előzőekben összegyűjtött problémákra!
- ◆ Imádkozzunk bölcsességért, hogy meg tudjuk valósítani az imént leírtakat! Próbáljunk erre sort keríteni amilyen hamar csak lehet



A sejtcsoporthoz való felkészítés

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezet-építő-képzésben

Osztódás

☞ A lecke célja

E foglalkozás célja az, hogy minden résztvevő megismerhesse a sejtcsoporthoz való felkészítéshez szükséges tényezőket, hogy aztán maguk is képesek legyenek az általuk vezetett csoportokban az osztódás irányítására.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ tudja, hogy miért van szükség a sejtcsoporthoz való felkészítésre;
- ◆ megértse a csoporton belüli természetes kötődések fontosságát
- ◆ megtanulja, hogy miként lehet felkészíteni egy sejtcsoporthoz való felkészítés tagjait az osztódásra, és hogyan lehet átvezetni őket az osztódás folyamatán.
- ◆ tudja, hogy miként lehet leküzdeni az osztódás tipikus gátjait.

☞ A lecke vázlata

- I. Az osztódás célja
- II. A természetes osztódás folyamata
- III. Az osztódás gátjai



A sejtcsoport osztódása

I. AZ OSZTÓDÁS CÉLJA

A társaságnak ez volt az utolsó közös együttléte. Úgy tűnt, hogy ennél rosszabb helyzetben már nem is lehetnek volna: a vezető távozni készült, utóda nem volt megbízható, s a többiek eközben egymást félrelökve igyekeztek valamiféle vezető pozícióra szert tenni. S mintha még ez sem lett volna elég, az egyik személyről nemsokára kiderült, hogy elárulta őket. A levegő szinte vibrált a feszültségtől, a teremben mindenkin a félelem és a rettegés vett erőt. Ekkor azonban a vezető felállt, és megszólalt:

„Ne nyugtalankodjék a ti szívetek: bizzatok Istenben...”

A vezető nem volt más, mint maga Jézus, a romokban heverő társaság a tanítványok csoportja, s mindez alig néhány órával az Ő elfogatása, tárgyalása és kivégzése előtt történt. Amikor a csoportnak éppen az osztódásra kellett volna készülődnie, hihetetlen válságot éltek át - ennek ellenére a Szent Lélek ereje által nem sokkal később megtörtént az osztódás, sőt: ez azóta is újra, meg újra megismétlődik. Egyetlen emberöltő leforgása alatt a Krisztust követők száma akkorára emelkedett, hogy lassanként az egész Római Birodalomban nem volt olyan hely, ahol ne lettek volna jelen.

Bármilyen meglepő, fontos, hogy ma is minden osztódásra készülő sejtcsoport elgondolkodjon Jézus szavain: *„Ne nyugtalankodjék a ti szívetek: bizzatok Istenben...”* (János 14:1).

Akármilyen nehéznek is tűnik ez az átmeneti időszak, a sejtcsoportok osztódása Isten országának növekedését szolgálja. Szolgálatunk elsődleges célja a nagy misszióparancs teljesítése, s ebben eszközként olyan csoportok, közösségek létrehozását használjuk, amelyek hirdetik az evangéliumot, a megtérőkből tanítványokat nevelnek, újabb vezetőket „termelnek ki”, és végül, de nem utolsósorban osztódnak. Ha ugyanis ez elmarad, a célt aligha érjük el.

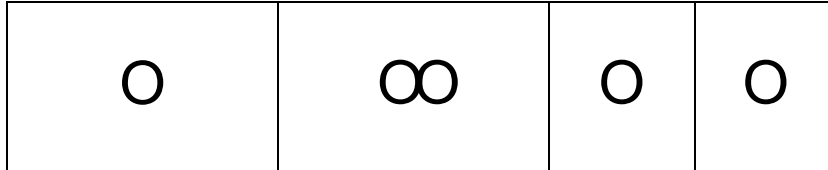
Régebben már ejtettünk szót arról, hogy a sejtcsoportokat mintegy építőkövekként használhatjuk szolgálatunk céljainak elérésében. Azok a csoportok, amelyek újabb és újabb csoportoknak adnak életet, idővel akár újabb gyülekezeteket is alapíthatnak, de az is lehet, hogy egy már meglévő gyülekezet munkájába bekapcsolódva új életet visznek a megfáradt, fásult gyülekezeti tagok közé. Az előbbi módszer különösen hatékonynak bizonyult új gyülekezetek létrehozásánál. Ha aztán a folyamatosan osztódó csoportok megtartják ezt a jó szokásukat (és az általuk alapított új csoportok is követik példájukat), akkor könnyen lehet, hogy idővel már nem csupán újabb gyülekezeteket fognak létrehozni, hanem akár egy, az egész országra vagy térségre kiterjedő gyülekezetalapító mozgalom veheti kezdetét. Ez annál is inkább elképzelhető, mivel a sejtcsoportok nagyon sokat át tudnak vállalni mind az evangélizáció, mind a tanítvány- és vezetőképzés feladatából - amelyre pedig feltétlenül szükség van ahhoz, hogy egy ilyesféle folyamat életképes maradjon.

A sejtcsoport osztódása sok szempontból hosszú hónapok kemény munkájának gyümölcse. Nagyon fontos állomása ez a csoport életének, olyan állomása, amelyet érdemes előre hangsúlyozni, s mikor elérkezett, megünnepelni! Igaz ugyan, hogy - mint vezetők - számos dologgal segíthetjük a csoport osztódásra való felkészülését, mégis talán a legjobb, amit tehetünk, az az, ha teljesen Istenbe vetjük bizalmunkat, és hiszünk abban, hogy Ő majd segít abban, hogy egy közösségből két újabb jöjjön létre. Csakis az Ő ereje által és Szent Leike vezetésének segítségével válhat az osztódás természetessé.

II. A TERMÉSZETES OSZTÓDÁS FOLYAMATA

A. Osztódás a biológiában

A sejtek (emberi, állati és növényi) szaporodását figyelve azt láthatjuk, hogy miután egy bizonyos méretet elértek, kettéválnak. Minden egyes sejt rendelkezik egy sejtmaggal, amely a sejtben lejátszódó folyamatokért felelős. A sejt megfelelő körülmények esetén növekedni kezd, s közben vele együtt növekszik a sejtmag is, majd a mag kettéválik. Mihelyt a sejtplazma mennyisége eléri egy kritikus értéket, megtörténik az úgynevezett befűződés, majd a két sejt (a két sejtmagnak megfelelően) kettéválik. Ez a fajta növekedés-osztódás egészen addig ismétlődik, míg a sejtek életkörülményei megfelelőek, vagy más tényezők nem gátolják a folyamatot.



A sejtcsoportok osztódása a biológiai osztódáshoz nagyon hasonló módon megy végbe. Minden csoportnak van egy vezetője, aki megfelelő környezetet próbál biztosítani a csoport számára a növekedéshez. Ha ez elmarad, és a vezető nem törődik a csoporttal (vagyis nem fordít kellő figyelmet az egyes tagok lelki növekedésére, valamint az evangélizáció útján történő számszerű növekedésre), a közösség nem fog növekedni. Éppen ezért fontos az, hogy a vezető példát mutasson a többieknek, tanítsa őket, és biztassa őket a körülöttük élő emberek felé való evangélizációra. A Szent Lélek munkája révén aztán ezek az emberek (barátok, ismerősök) bekerülhetnek a csoportba, ahol hallhatnak Jézus Krisztusról, és ők is elkötelezhetik magukat Mellette.

Miközben a csoport lelkileg is egyre növekedik, jó, ha a vezető elkezd foglalkozni egy olyan személlyel a csoportból, akiről azt gondolja, hogy majd képes lesz a születendő új csoportot vezetni. Ez az új vezető aztán figyelni, miként él „mestere”, és - ha minden jól megy - követi is a példáját (1Korinthus 11:1). Mihelyt az újdonsült vezetőjelölt lelkileg és szellemileg is felkészült arra, hogy egymaga is elvezessen egy csoportot, megtörténik az osztódás: innen kezdve már mindkét csoportnak saját vezetője van, és a folyamat kezdődhet előlről.

A sejteket Isten alkotta azzal a céllal, hogy osztódjanak és szaporodjanak. Ő volt az is, aki erre képessé tette őket. Jó, ha tudjuk azonban, hogy amennyiben a növekedéshez szükséges feltételek hiányoznak, az osztódás sem fog bekövetkezni, s a vége az lesz, hogy az eredeti sejtek is elpusztulnak. Ehhez hasonlóan a sejtcsoportok számára ugyanúgy adottak a növekedés és gyarapodás, majd az osztódás feltételei, ám a biológiai sejtekhez hasonlóan itt sem számíthatunk sok jóra, ha a növekedés előfeltételei nem biztosítottak.

B. Természetes kötődések

Képzeljünk el egy sejtcsoportos összeövetelt! A vezető kezében két nagy, lédús narancs, és két önként jelentkezőt kér, akik majd meghámozzák és elfelezik azokat. Igen ám, de a két embernek más-más módszerrel kell ezt végeznie: az egyiknek az a feladata, hogy a gerezdek mentén válassza szét a gyümölcsöt, míg a másiknak azokra merőlegesen kell elfeleznie azt. Talán nem kell túlzottan nagy fantázia ahhoz, hogy mi fog történni az egyes narancsokkal.

A fenti illusztráció jól érzékelteti azt, hogy mi történhet, ha egy sejtcsoportban osztódásra kerül a sor. Ha úgy próbáljuk meg szétválasztani a tagokat, hogy közben ügyet sem vetünk a közöttük kialakult természetes kötődésekre, óriási sérüléseket tudunk okozni. Ha csak találomra, szám szerint vagy mondjuk a földrajzi viszonyokat figyelembe véve döntjük el, hogy ki melyik csoportba fog tartozni ezután, az lehet a vége, hogy a legtöbb személyben mély sebek maradnak.



Ha azonban szánunk időt arra, hogy feltérképezzük a csoporton belüli természetes kapcsolatokat, kötődéseket, majd ezek tiszteletben tartásával hozzuk meg a döntést arról, hogy ki hová fog tartozni, valószínűleg sokkal jobban járunk. Ahhoz persze, hogy helyesen ítélhessük meg azt, hogy e természetes kötelékek hol húzódnak, már a csoport első foglalkozásain érdemes nyitva tartani

szemünket. Jó például megfigyelni, hogy ha a társaságnak három-négy- vagy ötfős csoportokban kell dolgoznia, akkor általában ki kivel tart (azt is érdemes vizsgálni, hogy ezekben az esetekben ki volt a kezdeményező). Ha három-négy alkalommal csoportos feladatot adunk a csoportnak, nagy valószínűséggel pontosan meg fogjuk tudni határozni, hogy e természetes kötődések szálai hol húzódnak.

Azt is megtehetjük, hogy előzetes ismereteink segítségével mi magunk próbáljuk meg csoportokba osztani a tagokat az őket összekötő tényezők alapján. A három-négy- illetve ötfős csoportok közül melyik az, ahol a tagok a legjobban megértik egymást? Vannak-e olyan személyek, akiknek a gyerekei körülbelül azonos korosztályba tartoznak? Vannak-e olyanok, akik hasonló foglalkozást űznek? Vannak-e olyanok, akik közös hobbinak hódolnak? Vannak-e olyanok, akiket már azelőtt szoros barátság fűzött össze, mielőtt a csoportba bekapcsolódtak? Hagyhatjuk, hogy ezek a kis csoportok saját maguk kialakuljanak, de attól sem kell félnünk, hogy az egyes személyekről (hobbijukról, személyiségükről) szerzett ismereteink alapján mi magunk javasoljuk bizonyos személyeknek, hogy egy-egy csoportos foglalkozás alkalmával próbáljanak meg közösen dolgozni. Ezek a természetes kötődések által létrejövő kis csoportok mintegy „sejteket” fognak alkotni a nagy sejtcsoporton belül. Persze ez nem azt jelenti, hogy ezentúl az összes összejöveteit kiscsoportos foglalkozások keretében kell megtartani (éppen ellenkezőleg: jó, ha az alkalmak túlnyomó részében együtt van az egész társaság), ám ha bibliatanulmányozásra, imádságra, vagy bizonyos dolgok megbeszélésére kerül a sor, nem kell ódzkodnunk attól, hogy kis csoportokra „robbantsuk” a sejtcsoportot.

Jó, ha a majdani szolgálatára készülő új vezetőjelölt egy, a fent említett természetes kötődések hatására körvonalazódó kis csoporttal kezd dolgozni - ha szükségesnek látjuk, figyelmeztessük is erre! Ha egyszerre több ilyen csoportot is látunk a közösségben, akkor kérjük meg a leendő vezetőt, hogy azzal a csoporttal kezdjen el foglalkozni, amelynek előreláthatólag a legnagyobb esélyei vannak arra, hogy majdan egy új, önálló sejtcsoporttá váljon. Azáltal ugyanis, hogy velük kezd dolgozni, lehetősége nyílik arra, hogy szorosabb kapcsolatokat alakítson ki velük, s ezáltal már jobban fogja ismerni őket, amikor arra kerül a sor, hogy az ő segítségükkel egy új csoportot indítsanak. Mindez a csoportba járó emberek lelki életére is jó hatással lesz, hiszen a legtöbben sokkal szívesebben nyílnak meg egy 3-4 fős csoport előtt, mint mondjuk tizenegynéhány személy társaságában. Ezen kívül a kisebb csoportok mellett szól az is, hogy az ilyen, pár főből álló csoportokban sokkal inkább feltűnik, ha hiányzik valaki: következképpen a tagok rádöbbennek, hogy a társaság igenis igényt tart az ő személyes jelenlétükre is, s ezáltal mélyebb elkötelezettség alakul ki bennük a többiek iránt.

Az említett kis csoportok segíthetnek a vezetésre alkalmas személyek felismerésében is. A tapasztalat ugyanis azt mutatja, hogy a néhány fős csoportokban - ha senkit nem bíztak meg azzal, hogy vezetőjük legyen - előbb-utóbb kialakul, hogy ki lesz a hangadó. Így aztán, amikor a sejtcsoport-vezető lsten előtt állva próbálja megkeresni a majdani új vezetőt, lehetősége van arra is, hogy megvizsgálja a természetesen kialakult kisebb csoportokat, s megláthassa, mely csoportban ki az, akiket a többiek vezetőjüknek tekintenek. A sejtcsoport-vezető aztán imádkozhat konkrétan ezekért a személyekért is, s idővel oda is mehet hozzájuk, hogy felkérje őket a szolgálatra.

C. Az osztódást megelőző lépések

A sejtcsoportok osztódása természetes, mi több: előre eltervezett dolog. Fontos tehát, hogy mind a vezető, mind maguk a tagok is szem előtt tartsák ezt, s ennek tudatában végezzék a munkát. Csakis ez teszi lehetővé ugyanis azt, hogy az osztódás természetesnek is tűnjék a tagok szemében. Ha egy vezető erre nem figyel, a tagoktól sem várhatja el ugyanezt.

A sejtcsoport egészséges növekedésének és majdani osztódásának számos előfeltétele van, s ezek közül jónéhány megteremtéséért a vezető felelős:

- ◆ Fontos, hogy a vezető folymatosan hangsúlyozza a tagok előtt, hogy a csoport idővel ketté fog válni. Nem szabad, hogy mindez csupán az osztódás előtt néhány héttel jusson eszébe, hanem már a kezdetektől világossá kell tenni a tagok előtt, hogy ez a cél. A vezetőnek el is kell tudni magyarázni azt, hogy ez miért jó, hogy miért is van szükség az osztódásra. Fontos, hogy a tagok megértsék, hogy ez hozzájárul a Krisztus által adott misszóparancs teljesítéséhez.
- ◆ A vezető feladata az is, hogy a tagokat saját nem keresztény ismerőseik, barátaik elérésére ösztönözze. Ha ugyanis a csoport nem mutat számszerű növekedést, nincs szükség osztódásra sem.

- ◆ A vezetőnek gondoskodnia kell arról is, hogy a csoportban az érettebb hívők felkarolják a gyengébbeket. Lelki növekedés nélkül ugyanis elképzelhető, hogy egyesek nem értik meg az átváltás lényegét.
- ◆ Fontos, hogy a vezető megtalálja azt a személyt, aki a majdani új csoportot továbbviszi, és fel is kell készítenie őt a szolgálatra. Ahogy aztán az átváltás egyre közeledik, a leendő vezetőnek saját magának is le kell ülnie, és el kell döntenie, mit akar tenni az új csoporttal, továbbá meg kell terveznie legalább az első néhány összejövetel menetét. Bölcs dolog aztán ezt meg is mutatni a jelenlegi vezetőnek, akinek illik azt a vezetőjelölttel közösen átnézni, és ha van javaslata, elmondani.
- ◆ Jó, ha előre eldönti a vezető, hogy előreláthatólag mikor kell megtörténnie az átváltásnak. A kitűzött dátumhoz közeledve aztán fontos az, hogy a vezető próbálja a csoportot úgy vezetni, hogy az átváltás a tervezett időben, vagy legalábbis akörül megtörténhessen.

Tegyük fel, hogy egy sejtcsoporthoz vezető a fenti teendők mindegyikének eleget tett. Mi van még hátra, mielőtt az átváltás megtörténhetne?

Beszélgessünk a csoportban várható változásokról!

Azok a személyek, akik még sohasem jártak olyan csoportba, amelyik kettévált, más-más mértékben ugyan, de mindannyian idegenkednek az átváltás gondolatától. Ez azért van így, mert - tévesen - úgy vélik, hogy a csoport igazi erejét azok adják, akik oda tartoznak - nem pedig az, akihez az egész csoport tartozik. Ne próbáljuk meg lebecsülni félelmük mértékét, ehelyett inkább segítsük át őket ezen a nehéz időszakon! Miközben az átváltás folyamata zajlik, legyünk nagyon türelmesek, hallgassuk meg a csoport tagjait, imádkozzunk velük és értjük, továbbá bátorítsuk, biztassuk őket. Tegyük meg minden tőlünk telhetőt az ellen, hogy csalódottság és az elkeseredettség vegyen erőt a tagokon! Jól jöhet ilyenkor, ha elővesszük a János 14-17-et, és elgondolkodunk azon, hogy maga Jézus miként kezelte ezt a helyzetet (noha nem teljesen erről volt ott szó) tanítványai csoportjában.

Döntsük el, hogy melyik csoportnak ki lesz a vezetője!

Egyes esetekben, amikor a sejtcsoporthoz kettéváltak, az új vezetőnek kell továbbvinnie azt a csoportot, amelyben az újonnan érkezett tagok zöme található, míg a „régik” vezetővel maradnak. Ez azonban nem előírás, a régi vezető éppúgy átveheti az új csoportot, míg az új vezető maradhat az eredeti társasággal - ez csakis az adott csoporttól függ. Ez az utóbbi módszer különösen akkor jöhet jól, amikor az új csoport tagjai lelkiileg sokkal érettebbek az eredeti csoport tagjainál.

Döntsük el, hogy ki tartozik majd az új csoportba, illetve ki marad az eredeti társasággal!

A vezetőnek előbb-utóbb fel kell tennie a kérdést: ki akar az új csoportba tartozni, és ki tartana szívesebben az eredeti társasággal. Fontos, hogy megkérjünk a tagokat, hogy imádkozzanak, mielőtt a döntést meghoznák, és elsősorban arra figyeljenek, hogy Isten hol szeretné őket látni! Nem az a kérdés, hogy melyik vezetőt kedvelik jobban. Ha ugyanis ez alapján hozzák meg döntésüket, az versenyhelyzetet, szakadást, feszültséget okoz, és rettentően kellemetlen helyzetbe hozza valamennyi résztvevőt. A vezetőnek soha sem szabad előre eldöntenie vagy megszabnia azt, hogy ki hova fog tartozni az átváltást követően. Még ha lenne is javaslata, azt is rendkívül óvatosan szabad csak elmondania, kerülve még csak a látszatát is a manipulációnak. A legfontosabb szabály: bízunk a Szent Lélekben, Ő ugyanis majd úgy fogja kialakítani a csoportokat, ahogyan az Nekik tetszik!

Beszélgjünk meg, hogy az új csoport hol tartja majd összejöveteleit!

Fontos, hogy az új csoport tagjai hamar eldöntsék, hol fognak találkozni. Ez a hely egyaránt lehet a vezető, vagy valamelyik tag lakása. A hely meghatározása azért is lényeges, mert a tagoknak szükségük van arra, hogy újból érezzék a megszokott stabilitást, hogy biztonságban érezzék magukat, s hogy tudják, hová tartoznak. Ehhez hozzájárul az a hely is, ahol az összejövetelek zajlanak.

Beszélgjünk meg az új vezetővel, hogy a továbbiakban is rendszeresen találkozzunk!

Fontos, hogy minden sejtcsoporthoz vezető rendszeresen találkozzon az új csoport vezetőjével, még az átváltás után is. Ezt többek között az is indokolja, hogy az első néhány hét vagy hónap minden új csoportban különösen problémás szokott lenni - ez pedig általában a vezetőn csapódik le. Ha azonban ilyenkor mellénk áll valaki, akivel együtt imádkozhatunk, akivel megbeszélhetjük a problémáinkat, az óriási segítséget jelent.

Döntsük el, hogy mikor tartjuk az utolsó közös alkalmat, és ünnepeljünk!

A csoporttal közösen döntsük el, hogy mikor tartjuk utolsó közös összejövetelünket, és rendezzünk egy nagy ünnepséget! Az összejövetel keretében közösen gondoljunk vissza mindarra, amit Isten tett közöttünk és rajtunk keresztül, és adjunk Neki hálát érte! Imádkozzunk egymásért, és mindkét csoport jövőbeni szolgálatáért! Ne bánkódjunk, hanem inkább örüljünk, hiszen két csoporton keresztül még több emberhez eljuthat Isten öröme. Mutassunk rá, hogy ez a lépés is a nagy misszióparancs iránti engedelmesség eredményeképpen született! Ünnepélyesen „bizzuk meg” az új vezetőt az új csoport vezetésével, és mintegy „küldjük ki” vele együtt az új csoport tagjait a szolgálatba! Gyűjtsük össze őket, és imádkozzunk értük, s kérjük Istentől, hogy használja őket is hatalmas módon az új közösségükben!

Valahányszor egy-egy új csoport kezdi meg a szolgálatot, természetes, hogy a tagok aggódnak, és különféle kétségek gyötrik őket: „Mi lesz, ha az új csoport mégsem lesz olyan jó, mint a régi? Vajon mi fog megváltozni? Milyen lesz a kapcsolatom az új tagokkal?” Ne feledkezzünk meg arról, hogy a csoport valószínűleg teljesen más lesz, mint az előző volt. Nincs tehát értelme elvárni a tagoktól azt, hogy mindent ugyanúgy tegyenek, mint a „régiek” - ez ugyanis teljességgel irreális. A Szent Lélek feltehetőleg teljesen mást akar véghezvinni az új csoport tagjainak életében, mint a régiek között.

A fentiek ismeretében talán az a legjobb, ha Istenre bizzuk azt, hogy a csoportokat kézbe vegye, és Ő irányítsa mind a régi, mind az új csoportot. A János 14:27-ben Jézus így szólt: *"Békességet hagyok nektek: az én békességemet adom nektek; de nem úgy adom nektek, ahogyan a világ adja. Ne nyugtalankodjék a ti szívetek, ne is csüggedjen!"* Ezek olyan szavak, amelyekre mindig biztosan támaszkodhatunk - akkor is, ha a sejtcsoportunkban elérkezett a szétválás ideje.

III. AZ OSZTÓDÁS GÁTJAI

A sejtcsoportok osztódása olyan téma, amely egyaránt foglalkoztatja mind a csoportok tagjait, mind azok vezetőit. Két érdek csap ugyanis össze ilyenkor: az egyik az, hogy mind a csoport egészsége, mind az Isten országa szempontjából előnyös lenne az osztódás. A másik, ezzel szemben álló tényező az, hogy önmagától aligha következne be osztódás egy jól működő csoportban. Sőt: a legtöbb esetben úgy tekintünk a csoport kettéválására, mint egy olyan eseményre, amely minden tag számára fájdalommal jár, mint egy olyan szakadásra, amely elkerülhetetlenül a már kialakult személyes kapcsolatok roncsolásával jár. Az emberek (ha már egyszer összejöttek) együtt szeretnének maradni. Csak kevesen ismerik fel, hogy azok a csoportok, amelyek leragadnak saját maguk határainál, nagyon hamar belterjessé és ridegekké válnak, s az is lehet, hogy egy-két évvel később teljesen megszűnnek.

Minden sejtcsoportban jelen vannak azok a tényezők, amelyek könnyen meghiúsíthatják az osztódást. Az alábbi táblázatban ezek közül láthatunk néhányat, és a problémák felsorolása mellett igyekszünk némi segítséget is nyújtani arra nézve, hogy miként birkózhatunk meg velük. Természetesen a felsoroltakon kívül is lehetnek (sőt: vannak is) olyan dolgok, amelyek hátráltatják, vagy akár egyes esetekben egyenesen meg is akadályozhatják a sejtcsoport osztódását. Ezek egyaránt lehetnek kulturális természetű dolgok, valamint helyi „specialitások”. Még ha ilyenekkel kerülünk szembe, akkor is fontos, hogy minden eszközzel az osztódás felé tereljünk a csoportot.

Az osztódás gátja	Javaslatok
<p>A csoport nem képes megérteni, hogy mennyire fontos az osztódás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nem elég az, ha a vezető egyszerűen csak beszél az osztódásról: azt is el kell magyaráznia, hogy az <i>miért fontos</i>. A csoport tagjainak meg kell érteniük, hogy miért jó nekik és a csoportjuknak, ha egy idő elteltével kettéválnak. Látniuk kell azt is, hogy Isten országa szempontjából milyen fontossága van a csoport osztódásának.
<p>A csoport ugyan belátja, hogy szükség van az osztódásra, ám túlságosan jól érzik magukat egymás társaságában, és hallani sem akarnak arról, hogy a csoport kettéváljon.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Imádkozzunk, hogy a Szent Lélek segítsen nekünk megérteni és átérezni a tagok helyzetét! Mindeközben továbbra is hangsúlyozzuk az osztódás fontosságát, és magyarázzuk el, hogy ez a csoport életének következő természetes lépése! Mondjuk el a többieknek, hogy a csoport osztódása is része a nagy misszióparancsnak való engedelmességnek ("menjete el..." - Máté 28:19)! Azáltal, hogy engedjük, hogy a csoport osztódjon, a mi sejtcsoporthoz is hozzájárul a parancs végrehajtásához. Imádságban gondoljuk végig, hogy miként lehetne kettéválasztani a csoportot a természetesen kialakult kötődések, személyes kapcsolatok tiszteletben tartásával!
<p>Nincs senki, aki az új csoportot tovább tudná vezetni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> A legfontosabb: imádkozzunk, és kérjük Istent, hogy adjon bölcsességet megtalálni a megfelelő személyt! Mikor aztán eldől, hogy ki lesz az új vezető, kezdjük el vele foglalkozni! A csoporton belüli természetes tagozódásokat figyelve próbáljuk meg feltérképezni, hogy kik azok, akikre a többiek is mint vezetőjükre tekintenek, majd imádkozzunk ezekért a konkrét személyekért, és kérjük Istent, hogy mutassa meg, ki az, akire a következő csoport vezetését szeretné bízni! Ha további segítségre van szükségünk a leendő vezető kiválasztásában, nézzük át a 3. kézikönyv sejtcsoporthoz szóló fejezetét (Új sejtcsoporthoz vezető képzése)!
<p>A tagok nem tudnak dűlőre jutni azt illetőleg, hogy ki melyik csoportba fog tartozni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ha a sejtcsoporthoz belül több, természetesen kialakult kisebb csoportot is felfedezni vélünk, gondoljuk végig, hogy nem lenne-e jó, ha az egy (esetleg több) ilyen csoport képezné az új sejtcsoporthoz magját! Mindig legyünk tekintettel a csoporton belüli természetes kötődésekre! Kérjük meg a tagokat, hogy mindannyian imádkozzanak ezért, és kérjék Istent, hogy a Szent Lélek által tegye világossá előttük, melyik csoportba kell tartozniuk! Kezdeményezzünk nyílt, őszinte beszélgetést az egész csoport részvételével, hogy kiderüljön, miért nincs egység ebben a kérdésben!
<p>A közösség tagjai úgy vélik, a leendő vezető még nem készült fel eléggé a rá váró feladatra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Várjunk az osztódással, míg az új vezető felkészül a szolgálatra! Vonjuk be őt szolgálatunk minden területén a munkába! Engedjük, hogy egyre nagyobb részt vállaljon a csoporton belül zajló szolgálatból! Próbáljunk meg fokozatosan egyre több felelősséget rábízni! Tűzzünk ki egy időpontot, amikor szeretnénk, ha a leendő vezetőből érett, vezetésre alkalmas személy válna, addig pedig folyamatosan törekedjünk arra, hogy elősegítsük szellemi, lelki és érzelmi felkészülését!

A tapasztalat azt bizonyítja, hogy minden sejtcsoportban felbukkanhatnak az osztódást gátolni próbáló tényezők. Ha azonban mint vezetők előrelátók vagyunk, sokat tehetünk annak érdekében, hogy a lehetséges akadályokból illetve problémákból ne váljanak valós problémák. Ennek érdekében talán a legtöbb, amit tehetünk, az, hogy már a kezdetek kezdetétől hangsúlyozzuk a majdani osztódás fontosságát, és megpróbáljuk világossá tenni azt is, hogy ez miért jó.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Miként segíti elő a sejtcsoportok osztódása újabb gyülekezetek alapítását?
- ◆ Mit tudunk a természetesen kötődések nyomán a sejtcsoportokon belül kialakuló kis csoportokról? Milyen szerepet játszanak a csoport kettéválása során? Mi történik akkor, ha egy sejtcsoport minden tekintetben készen áll az osztódásra, ám a tagokat találomra próbáljuk meg beosztani egyik vagy másik csoportban, tekintet nélkül arra, hogy milyen természetes szálak fűzik őket össze a csoporton belül?
- ◆ A fent említett kis csoportok miként segítenek a vezetőknek felismerni a potenciális új vezetőket?
- ◆ Mi a sejtcsoport osztódásának legelterjedtebb gátja? Mit tehetünk ennek legyőzése érdekében?

HÁZI FELADAT:

- ◆ Szinte minden háziközösségben kialakulnak a csoporton belüli természetes kötődések. Ha úgy gondoljuk, hogy ez még az általunk vezetett csoportban nem történt meg, próbáljuk meg egyik összejövetel során kisebb csoportokra bontani a társaságot, és adjunk nekik valami feladatot! Figyeljük meg, hogy ki kivel fog össze! Vajon van valami előnye annak, ha hangsúlyt fektetünk az ilyen kis csoportokra?
- ◆ Ha mi magunk is vezetünk sejtcsoportokat, gondoljuk végig, hogy mire van szükség az általunk vezetett közösségekben ahhoz, hogy ott is megtörténhessen az osztódás! Írjunk le 5 dolgot, amellyel a következő 3 hónap során megpróbáljuk elősegíteni azt, hogy a csoportok felkészüljenek az osztódásra!
- ◆ Gondolkozzunk el azon, hogy az általunk vezetett csoportokban melyek azok a tényezők, amelyek az osztódás útjába állhatnak! Vajon van valami, amit tehetünk annak érdekében, hogy megelőzzük őket, s ezáltal elejét vegyük az osztódás folyamata során felszínre bukkanó feszültségeknek?
- ◆ Próbáljuk meg nagy vonalakban kidolgozni azt, hogy mit teszünk majd, amikor csoportunk az osztódás küszöbéhez ér (eközben persze a leendő vezetőkről se feledkezzünk meg, hogy aztán ők is képesek legyenek majd kidolgozni saját stratégiájukat az általuk vezetett csoportokra nézve)! Imádságban keressünk egy olyan időpontot, amikor majd - hitünk szerint - aktuális lehet az osztódás a csoport életében, s ezt a dátumot is foglaljuk bele az általunk kidolgozott tervbe! Miután ezzel megvagyunk, keressünk valakit, akinek folyamatosan be fogunk számolni arról, hogy hogyan állunk a terv megvalósításával!

FORRÁSOK

- ◆ A fenti fejezet egyes részei Dan Smith: Osztódás (Multiplication) c. cikkéből (Small Group Network, 1996. <http://smallgroups.com>, a szerző engedélyével) származnak.
- ◆ Robert Logan: A sejtcsoport osztódása (Multiplication of Cell Groups) - előadási anyagok, dátum nélkül.

VEZETÉS

6. LECKE: A GYÜLEKEZETALAPÍTÓ CSOPORT VEZETÉSE

- I. Milyen a jó csoportvezető?
- II. A csoportvezető feladatai
- III. A csoport életének fázisai

7. & 8. LECKE: CSAPATMUNKA

- I. Csoportos foglalkozás - lásd az útmutatót

9. LECKE: A VEZETŐK IRÁNTI IGÉNY

- I. A gyülekezeti vezetői piramis
 - II. A gyülekezeti vezetők
 - III. A gyülekezeteket támogató vezetők
 - IV. Következtetések
- 9A Célkitűzéseink a vezetőképzés során

10. LECKE: ÚJ VEZETŐK KÉPZÉSE

- I. Vezetőképzés a Bibliában
- II. Milyen vezetőkre van szükség?
- III. A vezetőképzés öt alapvető lépése



A gyülekezetalapító csoport vezetése

ÁTTEKINTÉS

☛ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

E foglalkozás keretében elsősorban a gyülekezetalapító-képzés tanítással kapcsolatos kérdéseiről esik szó. A lecke során kitérünk arra is, hogy milyen hatással van a gyülekezetalapító csoport vezetése a majdani gyülekezet arculatára.

☛ A lecke célja

Ennek a leckének a célja az, hogy segítsen a gyakorló csoportvezetőknek megérteni, hogy mi tesz valakit jó vezetővé, valamint hogy milyen felelősségei vannak a gyülekezetalapító csoport vezetőjének. Ezen kívül arról is fogunk beszélgetni, hogy miként segíthetjük elő a csoport lelki fejlődését.

☛ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ tisztában legyen azzal, hogy milyen hatással van a vezető jelleme saját szolgálatára.
- ◆ felismerje, hogy a vezető elsődleges szerepe a csoport tagjainak lelki érettségre való segítése és szolgálatra való felkészítése.
- ◆ képes legyen objektíven értékelni csoportja érettségének szintjét, és nyomon követni a tagok lelki fejlődését.
- ◆ gondolja végig, hogy miként fog csoportja tagjainak segíteni a lelki növekedésben.

☛ A lecke vázlata

- I. Milyen a jó csoportvezető?
- II. A csoportvezető feladatai
- III. A csoport életének fázisai

☛ Ábrák

6.1 A csoport fejlődésének négy fázisa

☛ Javaslatok a tanároknak

Kérjük meg a résztvevőket, hogy keressék elő a második kézikönyvből a 6. lecke anyagát, amely a sejtcsoportok életének főbb fázisairól szól (címe: „A sejtcsoportos szolgálat filozófiája”)! Az a fajta folyamat, amelyről most fogunk beszélni, nagyban hasonlít ehhez, amint ezt a 6.1. számú ábrán (A csoport fejlődésének négy fázisa) is láthatjuk. Ugyanakkor ügyeljünk arra, hogy mindenki világosan megértse azt, hogy a sejtcsoport és a gyülekezetalapító csoport fázisai, noha nagyon hasonlítanak egymáshoz, mégsem teljesen ugyanazok - ez részben amiatt is van, hogy a sejtcsoportnak nagyon világos és konkrét célja van.

A fentiek ellenére a sejtcsoport életének fázisai olyan jellegzetességekre mutatnak rá, amelyek segíthetnek a résztvevőknek felmérniük saját gyülekezetalapító csoportjuk lelki érettségét. Ehhez hasonlóan, ami ebben a fejezetben elhangzik a gyülekezetalapító csoport tagjainak lelki fejlődésért elősegítő lépésekről, szinte egy az egyben alkalmazható a sejtcsoportokban is. Az utóbbi vezetőjének ugyanis szintén ugyanaz a célja (legalábbis az kell, hogy legyen), mint a másik vezetőnek: a tagok lelki érésének, fejlődésének biztosítása. Ne felejtjük el mindezt megemlíteni, miközben a csoportok életének szakaszairól beszélünk!



A gyülekezetalapító csoport vezetése

BEVEZETÉS

Az előző lecke (Csoportos foglalkozás - bevezetés) alkalmával már szó volt arról, hogy a gyülekezet-alapítás is olyan munka, amelyet lehet csoportban végezni. Jó ha tudjuk azonban, hogy noha egy csoport képes közös döntéshozatalra (főleg, amikor olyan kérdésekről van szó, mint látás, feladatok és a csoport célkitűzései), mégis szükség van egy vezetőre - egy olyan személyre, akinek az a feladata, hogy gondoskodjon arról, hogy a társaság elérje a közösen kitűzött célokat. Ez a fejezet elsősorban erről a személyről - vagyis a vezetőről -, valamint feladatairól, a vezetéshez szükséges képességekről és jellembeli tényezőkről fog szólni.

I. MILYEN A JÓ CSOPORTVEZETŐ?

Egy korábbi foglalkozás során („A vezető jelleme”) már megvizsgáltuk azt, hogy milyen általános képességekkel és jellembeli tényezőkkel kell rendelkeznie egy vezetőnek. Ez alkalommal ezeknek az általános jellemzőknek a csoportmunka során betöltött szerepeire fordítjuk a figyelmünket - azaz megfigyeljük, milyen hatással van a vezető jelleme arra, ahogy a csoportját (jelen esetben egy gyülekezetalapító csoportot) vezeti.

A. A jó csoportvezető - akárcsak a jó pap - holtig tanul

A jó vezetőkre általában igaz az, hogy mindig készek újat tanulni az általuk vezetett csoport tagjaitól. Az, ha valaki vezető, még nem feltételezi, hogy az illetőnek minden kérdésre tudnia kell válaszolni, sem pedig azt, hogy ezeknek a válaszoknak minden esetben helyeseknek kellene lenniük. Sőt: a Szentírás pontosan arról ír, hogy minden hívőnek szüksége van arra, hogy más hívők figyelmeztessék (Kolossé 3:16), és hogy formálódjon a többiek által (Példabeszédek 27:17) - ez pedig kétségkívül magában foglalja a másoktól való tanulást is. Mindez minden csoporttagra vonatkozik, így a vezetőre is.

Azok a csoportvezetők, akik készek tanulni másoktól, általában nyitottabbak is: könnyebben elfogadják az új helyzeteket, mások újszerű ötleteit, és ha szükséges, képesek mások szemszögéből is vizsgálni a dolgokat. Ez persze a csoportban mindenkit kreativitásra és a munkában való aktív részvételre ösztönöz. Ezentúl a tanítható vezetők készek arra is, hogy felismerjék azokat az igazságokat, amelyekre Isten a Szent Lélek által a csoport tagjain keresztül próbálja meg felhívni a figyelmet.

B. A jó csoportvezető a többiek szolgálja

A szolgáló vezetés leginkább az illető vezető tettein keresztül nyilvánul meg - gondoljunk csak például arra, amikor Jézus megmosta tanítványai lábát (János 13. rész) -, ám fontos, hogy mindez a szívből, valódi alázatosságból és szelídségből fakadjon. Nem csoda hát, hogy talán ez jelenti a vezetés egyik legnehezebb területét: nem elég az, hogy teljesen ellentétben áll a körülöttünk élő világi vezetők módszereivel, de még saját bűnös emberi természetünk is rugódozik ellene. Ha saját vágyainknak engednénk, mindig csak parancsokat osztogatnánk a ránk bízottaknak. Végére is mi vagyunk a „főnökök”, ők pedig a mi beosztottaink, nem?

A fent említetteken túl arra is szükség van, hogy a vezető Istenben bízson, ne pedig saját magában. Az igazi, másokat szolgáló vezető az Istennek való engedelmségre törekszik, nem pedig arra, hogy parancsokat osztogasson csoportja tagjainak. Isten és saját csoportja iránti szeretete vezérli, nem pedig saját terveit. Teljesen Istenre hagyatkozik, és célja az, hogy megismerje az Ő terveit a csoport munkájára vonatkozólag.

C. A jó vezető többre becsüli csapatának tagjait, mint saját magát

Az igazán jó vezetők célja az is, hogy az általuk irányított csapatok tagjai lelkiileg növekedjenek, és képesek legyenek Istentől kapott képességeik kihasználására. Biztatják és segítik őket a lelki növekedés útján, és nem fukarkodnak a dicsérettel sem. A kívülállók számára ez gyakran teljesen érthetetlennek tűnik, mert hiszen milyen vezető is az, aki ahelyett, hogy saját karrierjét építené, saját „beosztottainak” „szakmai előmenetelén” fáradozik?!

Ha a vezető észreveszi, hogy valami baj van a csoportban, megpróbál először az érintett személyekkel beszélni, és együttesen próbálnak megoldást keresni. Ha szükség van rá, a vezető akár az egész csoportot is bevonhatja a beszélgetésbe, ha úgy ítéli meg, hogy az segítene az illető tagnak. Mindez azért van így, mert a vezető elsődleges célja nem az, hogy az előre kitűzött terveket egymaga megvalósítsa, hanem az, hogy a tagokat tegye képessé a cél elérésére. A tagok lelki és személyiségbeli fejlődése legalább olyan fontos szerepet kell, hogy kapjon a vezető céljai között, mint a csoport által kitűzött célok elérése.

D. A jó vezető saját maga is növekszik Krisztus ismeretében

Az a vezető, aki nem gondoskodik saját lelki növekedéséről, nem lesz képes arra sem, hogy csapata többi tagja számára megteremtse ennek a feltételeit. Noha egy gyülekezet alapító csoport vezetőjének számtalan feladata van, sikerének kulcsa saját élő kapcsolata Jézus Krisztussal. Ez ugyanis erejének és bölcsességének forrása, jellemének csiszolója - ezek nélkül pedig semmi remény arra, hogy bárki is sikerrel vezethessen akár csak egy maroknyi csapatot is.

Naiv dolog lenne arra számítani, hogy a csoportban nem lesznek konfliktusok: már csak azért is, mert Isten mindannyiunkat egyedivé alkotott, és más-más képességekkel és ajándékokkal ruházott fel bennünket, s gyakran ugyanarról a dologról is sokféle véleménnyel vagyunk. Ha azonban a vezető képes az ezekből fakadó konfliktusokat helyesen, Isten szerint kezelni, a végeredmény szinte minden esetben a csoport erősödését fogja eredményezni. A csoporton belüli viták, konfliktusok nem feltétlenül károsak, amennyiben helyesen birkózunk meg velük: csupán a csoport aktuális érettségi fokára engednek következtetni.

II. A CSOPORTVEZETŐ FELADATAI

Egy-egy csoport vezetőjének konkrét feladata természetesen mindig nagy mértékben függ a csoport jellegétől és céljától. Az alábbiakban a gyülekezet alapító csoport vezetőjének feladatait próbáljuk meg felsorolni.

A. A csoport tagjai Istennel való kapcsolatának elmélyítése

Pásztoroljuk a csoportot! Amikor csak szükség van rá, ajánljuk fel a segítségünket! Ehhez persze szükség van arra, hogy eléggé ismerjük mindegyik tagot ahhoz, hogy észrevehessük, mikor élnek át lelki válságot. Ne sajnáljuk tőlük az időnket, és merjünk feltenni nekik „kényelmetlen” kérdéseket is (pl. „Milyen az Istennel való kapcsolatod?”), akár az éppen aktuális harcaikkal kapcsolatban is!

A csoportunk minden egyes tagjának lelki állapota és növekedése közvetlen összefüggésben áll azzal, hogy mennyire ismerik a Bibliát, és mennyire képesek a gyakorlatba (szolgálatba és a mindennapi életbe) is átültetni az abból tanultakat. Imádkozzunk hát lelki „egészségükért”, és növekedésükért! Ha úgy látjuk, hogy egyeseknél még hiányzik a rendszeres egyéni bibliatanulmányozás és imádság, bátorítsuk őket arra, hogy kezdjék el! Imádkozzunk értük, hogy felismerjék lelki ajándékaikat, és kezdjék is el használni azokat! Ha van rá lehetőségünk, próbáljuk meg ezt mi magunk is elősegíteni azáltal, hogy olyan feladatokat bízunk az egyes tagokra, amelyekben - véleményünk szerint - jól kamatoztathatják saját ajándékaikat!

B. A tagok egymással való kapcsolatának elmélyítése

Minden csoportra igaz az, hogy akkor működik a leghatásosabban, ha a tagok megértők egymással szemben, és bíznak egymásban. Ha a csoporton belüli személyes kapcsolatokkal baj van, az egész csoport szolgálata látja kárát! Éppen ezért van szükség arra, hogy segítsünk a tagoknak bízni egymásban, és hogy az egymás iránti szeretetre ösztönözzük őket. A következő foglalkozás során erről még részletesen lesz szó, ám előjáróban hadd álljon itt néhány tanács, amit érdemes megiszívlelni:

- ◆ Segítsünk a csoport tagjainak, hogy megismerjék saját és társaik személyiség típusát, temperamentumát!
- ◆ Segítsünk a tagoknak meglátni a kapcsolataikban rejlő erőt, s ugyanakkor a hiányosságokat is!
- ◆ Igyekezzünk a csoporton belül megértő, elfogadó légkört teremteni!
- ◆ Próbáljuk meg azonosítani azokat a területeket, amelyek a csoporton belül feszültséget okozhatnak!

C. A tagok folyamatos tájékoztatása

A gyülekezet-alapítás során szükség van arra, hogy a csoport tagjai lássák, ahogy a munka halad, ellenkező esetben el fognak csüggedni, és elmegy a kedvük az egész munkától. Ez különösen a munka kezdeti fázisaiban igaz, amikor még csak az alapozás folyik, valamint a közvetlenül ezt követő időszakban, amikor már ugyan van néhány megtérő, ám mégis úgy tűnik: az emberek nem nagyon tolonganak. Mint vezetőknek, azon kell lennünk, hogy a tagok is láthassák az egész folyamatot a maga teljességében, valamint magát a célt (vagy, ahogy azt egy korábbi fejezet során hívtuk, a „Z”-t). Ez ugyanis segít abban, hogy amikor elfáradnak, új erőt merítsenek, és töretlen odaszánással végezzék a munkát (Galata 6:9).

Ne gondoljuk azt, hogy a csoport látását és céljait minden tag ismeri, mert ha ez történetesen nincs így, komoly meglepetések érhetnek bennünket! A legtöbb csoportban ugyanis a tagok hamar szem elől tévesztik a célt, ha a vezető nem emlékezteti őket gyakran arra. Igyekezzünk a célkitűzéseinket, látásunkat mindenki számára világossá és érthetővé tenni, és bátorítsuk a tagokat, hogy imádkozzanak érte! Sőt: biztassuk őket, hogy kérjenek még nagyobb dolgokat Istentől, hogy egyetlen esetben se kelljen kevesebbet beérnünk, mint amit Isten adni akar nekünk!

D. A tagok szolgálathoz szükséges képességeinek fejlesztése

Sokan azért nem kapcsolódnak be a keresztyén szolgálathoz, mert nem rendelkeznek a munka teljesítéséhez szükséges képességekkel. Néhányan azért nem evangélizálnak (vagy éppen tanulmányozzák a Bibliát), mert úgy érzik, nem tudják, hogyan kell. Többek között ezért is olyan fontos az, hogy szánjunk időt a csoportban szolgáló munkatársaink szolgálati készségeinek fejlesztésére. Tanulmányozzuk velük közösen a Bibliát, vagy beszéljünk arról, hogy miként lehet elmondani az embereknek az evangéliumot, majd mutassuk is be nekik mindezt a gyakorlatban!

Amikor mások szolgálathoz való felkészítésére kerül a sor, ne gondoljuk, hogy a jó példa, vagy az általános alapelvek elégségesek lesznek: néhány személynek közvetlen, személyes kapcsolatra van szüksége egy érettebb keresztyénnel ahhoz, hogy ezeket a készségeket elsajátítsa (1Thesszalonika 5:14). A szolgálathoz szükséges készségek tanítása során mindig ügyeljünk a következőkre:

1. Mielőtt tanácsokat osztogatnánk, szálljunk magunkba!

Mindig imádkozzunk, és kérjünk Istentől bölcsességet - akár az egész csoporttal, akár csak egy-egy taggal foglalkozunk! Legyen konkrét tervünk arra nézve, hogy mely készségeket szeretnénk, ha elsajátítanának, és legyenek ötleteink azzal kapcsolatban is, hogy mindezt miként érhetjük el! Gondoljunk vissza arra, hogy nekünk magunknak mi jelentett segítséget, amikor mi is még csak az első lépéseket tettük a különféle szolgálati területeken!

2. Mindig várjuk ki a megfelelő pillanatot, amikor tanítani akarunk valamit! (Példabeszédek 25:11 - „a helyén mondott ige”)

Hogy mikor van a megfelelő pillanat? Akkor, amikor

- ◆ a csoport tagjai nem érzik veszélyeztetve magukat;
- ◆ mi magunk nem vagyunk sem dühösesek, sem csalódottak;
- ◆ az illető személy tudja és érzi, hogy segítségre szorul.

III. A CSOPORT ÉLETÉNEK FÁZISAI

A 6.1 számú táblázat a különféle csoportok életének négy fázisát ábrázolja. Jó, ha a vezető tisztában van azzal, hogy csoportja éppen mely szakasznál tart, s ennek mérlegelésénél figyelembe veszi a vezetés iránti igényt, a céltudatosságot, a csoporton belüli kapcsolatokat, a szerepek kiforrottságát, a flexibilitást, kommunikációt és a lelki élet területeit is. Ezek a területek ugyanis a társaság életének egy-egy lényeges szeletét képezik, s mint ilyenek, jól tükrözik a csoport lelki érettségét, valamint „egészségi állapotát”.

Ideális esetben a társaság a fent említett területek mindegyikén körülbelül azonos szinten állna. Ezzel szemben azonban gyakran előfordul, hogy egy-egy csoport nagyon gyenge egyes területeken (például a vezetés iránti igényt tekintve, ami azt jelenti, hogy még sok istápolásra van szüksége, esetleg még nem teljesen világos, hogy kinek mi a feladata), míg más területeken (például a csoporton belüli kapcsolatokban, vagy a kommunikációban) már elég érettnek tűnik. Ha ezt tudjuk, remélhetőleg kevesebb meglepetésben lesz részünk.

A táblázatnak kettős szerepe van: először is segíthet a vezetőknek meglátni, hogy csoportjuk tagjai hol állnak a lelki érettség és „fejlettség” folyamatában, másodsor pedig azt is segít eldönteni, hogy mely területekre kell az elkövetkező időszakban nagyobb figyelmet fordítani. A legközelebbi értékelésnél aztán ugyanezen kritériumok segítségével az időközben végbement változásokra is fény derül.

Lássunk egy példát! Tegyük fel, hogy egy csoportban a vezetőre hárul minden felelősség: a többiek hagyják, hogy ő hozza meg a döntéseket, és elvárják tőle, hogy mindig pontosan megmondja nekik, mikor mit tegyenek. A táblázat segítségével aztán a vezető rájön, hogy sokkal jobban be kellene vonnia a többieket is a döntések meghozatalába. Ezek ismeretében már könnyebb lesz neki olyan dolgokon törni a fejét, amellyel kikérheti társai véleményét, segítséget kérhet tőlük, stb., s ezáltal segítheti a csoport előrehaladását. A folyamat persze megismételhető más területeken is.

6.1 ábra: A csoport fejlődésének négy szakasza

	1. CSECSEMŐKOR <i>Vezető- központúság</i>	2. GYERMEKKOR <i>Ember- központúság</i>	3. ISKOLÁSKOR <i>Folyamat- központúság</i>	4. FELNŐTTKOR <i>Cél- központúság</i>
Vezetés	<ul style="list-style-type: none"> A legtöbb döntést a vezető hozza meg Utasítások időszaka 	<ul style="list-style-type: none"> A döntéseket még mindig a vezető hozza meg, ám a tagoknak már több beleszólásuk van az események menetébe 	<ul style="list-style-type: none"> Egyre jobb az együttműködés a tagok között A döntéseket az egész csoport hozza meg. Nő a csoport hatékonysága 	<ul style="list-style-type: none"> A vezető egyre rugalmasabban igazodik az aktuális helyzetekhez Már nem minden területen a vezető az, aki meghozza a döntéseket: a rátermettek saját maguk is hozhatnak döntéseket a „jogkörükben” Jól működik a munkamegosztás
Céltudatosság	<ul style="list-style-type: none"> A csoport zömének fogalma sincs, mit kellene tenni Minden, csak nem egység 	<ul style="list-style-type: none"> Ugyan a csoportban még mindig nincs egyetértés a célokat illetően, de a tagok már kezdik érezni ennek hiányát 	<ul style="list-style-type: none"> A fő célkitűzéseket megvitatták, s a tagok fejében kezd összeállni a kép 	<ul style="list-style-type: none"> Egyre inkább a hatékonyságra helyeződik a hangsúly A csoport előrehaladása mindenki számára láthatóvá válik A tagok sajátjuknak érzik a csoport célkitűzéseit
Kapcsolatok	<ul style="list-style-type: none"> A tagok még nem ismerik egymást, nem is beszélve gyengeségeikről, hibáikról, tehetségükről, stb. 	<ul style="list-style-type: none"> Az elsődleges cél egymás megismerése, megértése, a másokban rejlő pozitív tulajdonságok (és gyengeségek) felfedezése 	<ul style="list-style-type: none"> A csoport tagjaiban kialakul az egymás iránti szeretet és elkötelezettség A tagok egyre kevésbé próbálnak védekezni egymás előtt, s egyre inkább készek mások véleményének meghallgatására 	<ul style="list-style-type: none"> A tagok büszkék arra, hogy ehhez a csoporthoz tartozhatnak A tagok gyengeségeikkel együtt is elfogadják egymást, ám próbálnak segíteni is egymásnak Mindenki arra törekszik, hogy a többieket segítse
Szerepek	<ul style="list-style-type: none"> Mindenki csak saját magát ismeri A tagok előtt nem világos, hogy egy-egy adott személy miért pont azt a feladatot kapta, amit kapott 	<ul style="list-style-type: none"> Már szó volt arról, hogy egyes feladatokra vannak jobban és kevésbé rátermett emberek, mindezek ellenére nem sok minden történik 	<ul style="list-style-type: none"> A csoporton belül betöltött szerepek kezdenek körvonalazódni: mindenki kezd azon a területen dolgozni, amihez ért 	<ul style="list-style-type: none"> A munkamegosztás egyre jobb, ám senki nem téveszti maga elől a végső célt
Rugalmasság és flexibilitás	<ul style="list-style-type: none"> A szabályok, feladatok és azok teljesítésének módját felülről vagy kívülről szabják meg 	<ul style="list-style-type: none"> A problémás helyzeteket nyíltabban kezelik A potenciálisan veszélyes helyzeteket megbeszélik 	<ul style="list-style-type: none"> A csoport fontolóra veszi a különféle alternatív megoldásokat is A hangsúly a hatékonyságon A csoport tagjai megegyeznek abban, hogy mit hogyan fognak tenni 	<ul style="list-style-type: none"> Az egyéni kezdeményezéseket támogatják Mind a tervezés, mind a kivitelezés során nagy szerepet kap a rugalmasság
Kommunikáció	<ul style="list-style-type: none"> A kommunikáció nem hatékony A tagok úgy érzik, védekezniük kell a többiekkel szemben A hibákat leplezni próbálják A tagok elsősorban saját magukra figyelnek 	<ul style="list-style-type: none"> Nyitottabb és hatékonyabb kommunikáció A tagok még mindig saját magukra figyelnek 	<ul style="list-style-type: none"> Nyílt, céltudatos információáramlás 	<ul style="list-style-type: none"> A csoporton belüli kommunikációt a bizalom, nyíltság, őszinteség és együttműködés jellemzi. A tagok elmerik mondani egymásnak, ha úgy látják, a másik tévedett
Lelki élet	<ul style="list-style-type: none"> Az imádság csak rutin A hitben való élet nem olyan dolog, amit a csoport közösen él meg 	<ul style="list-style-type: none"> A tagok rendszeresen összejönnek, hogy általános dolgokért imádkozzanak 	<ul style="list-style-type: none"> A személyes kapcsolatok területén is az Ige a mérvadó 	<ul style="list-style-type: none"> Az imádság természetes dolog, problémák esetén az első teendő Hangsúly a hiten és az engedelmisségen A csoport közösen veszi fel a harcot a gonosz erőivel szemben

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

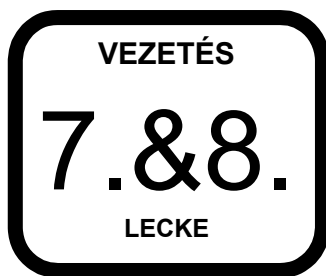
- ◆ Mennyiben más egy gyülekezet alapító csoport vezetőjének helyzete egy bármilyen más vezetőénél?
- ◆ A gyülekezet alapító csoport vezetőjének feladatai között említettük a tagok lelki növekedésének és céltudatosságának elősegítését, valamint a szolgálathoz szükséges képességek kialakítását. Igen ám, de miért kell ezekkel foglalkoznunk, mikor olyan sok munka vár még ránk (például még egy újabb gyülekezet alapítása)?
- ◆ Saját szavainkkal próbáljuk meg összefoglalni a gyülekezet-vezető csoport vezetőjének feladatait, és azt is, hogy ezek milyen összefüggésben vannak az elvégzendő feladattal és a csoport tagjaival!
- ◆ Mi történik azzal a csoporttal, amely egyes területeken fejlődik, ám másokon visszamarad?
- ◆ Vajon a csoportvezető ténylegesen képes segíteni a csoport tagjainak a lelki növekedésben, vagy pedig ez egy természetes folyamat, amely minden csoportban lejátszódik, amelynek tagjai elégséges időt töltenek együtt?

HÁZI FELADAT:

- ◆ A 6.1 számú táblázat segítségével próbáljuk meg felmérni, hogy az általunk vezetett csoport a felsorolt négy szakasz melyikénél tart! Egy külön lapra írjuk fel egymás alá mind a hét területet (vezetés, céltudatosság, kapcsolatok, stb.), és mindegyik mellé azt, hogy csoportunk az adott területen hol áll (1., 2., 3. vagy 4. fázis)!
- ◆ A táblázatban nézzük meg, hogy mi jellemző azokra a csoportokra, akik egy fázissal előrébb járnak a mienknél! Az előbbieken elkészített lista minden egyes pontja mellé írjunk le legalább három-három olyan (mérhető) dolgot, amellyel elősegíthetjük a csoportunk növekedését az adott téren!
- ◆ Miután ezzel elkészültünk, lássunk munkához! Két hónap elteltével aztán vegyük elő ismét a táblázatot, és ismételjük meg a feladatot, majd válaszoljunk a következő kérdésekre: Mely területeken tapasztaltunk növekedést a csoporton belül? Vannak olyan területek, amelyeken a csoport stagnálást mutat? Mit tehetünk annak érdekében, hogy a csoport elmozduljon ezekről a holtpontról? Ha gondoljuk, beszéljük meg ötleteinket, észrevételeinket egy olyan keresztyénnel, akire felnézünk!

FORRÁSOK

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



Csapatmunka

AVAGY: MIÉRT ÉRDEMES EGYÜTTMŰKÖDNI A TÖBBIEKKEL?

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Tanítás

☞ A lecke célja

Ez a fejezet azért íródott, hogy segítsen a képzésben résztvevőknek felismerni az általuk vezetett csoportok tagjai közötti együttműködésben rejlő lehetőségeket

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ tisztában legyen azzal, hogy milyen tényezők okozhatnak konfliktusokat az általa vezetett csoportban;
- ◆ még megértőbben kezelje a csoporton belüli esetleges konfliktusokat.

☞ A lecke vázlata

A foglalkozás menete

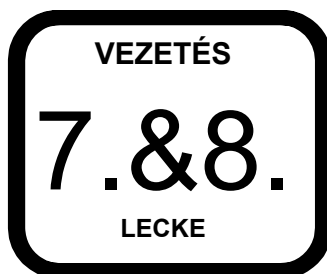
☞ Ábrák

- 7.1 Személyiség-felmérés
- 1.2 A társas helyzet kezelése
- 7.3 Jó és rossz tulajdonságok
- 7.4 Mit tehetnénk érted?
- 7.5 Feszültségkeltő tényezők
- 7.6 Mit tehetnénk?

☞ Javaslat a tanároknak

Ez a foglalkozás a vezetés tananyagának 4. leckéjére (A társas helyzet kezelése, 3. kézikönyv) épül. Az említett fejezetben megismerkedhettünk a négy alapvető temperamentummal, és megvizsgáltuk, miként befolyásolja a vezető személyiségtípusa az általa végzett munkát. A mai leckében az egész csoportot helyezük ugyanezen négy temperamentum mérlegére. Éppen ezért tanácsos a foglalkozás előtt újból átolvasni a fenti fejezetet.

Megjegyzés: a foglalkozás körülbelül két órát vesz majd igénybe.



Csapatmunka

AVAGY: MIÉRT ÉRDEMES EGYÜTTMŰKÖDNI A TÖBBIKKEL?

BEVEZETÉS

Ez a foglalkozás kisebb csoportokban fog zajlani, s reményeink szerint ezáltal egy kicsit jobban ráláthatunk majd a csoportokon belüli személyes kapcsolatokban rejlő lehetőségekre. Megpróbáljuk majd felismerni, hogy társainknak milyen a személyiségtípusa (ebben az „A társas helyzet kezelése” c. feladatlap lesz segítségünkre - talán még emlékszünk rá a 3. kézikönyv negyedik fejezetéből), majd miután mindenki számára kiderült, hogy ki melyik kategóriába tartozik, megbeszéljük, hogy az egyes kategóriáknak melyek az erősségei illetve gyengeségei. Ezek után minden résztvevőnek az lesz a feladata, hogy olyan dolgokat keressen, amelyek segíthetik a potenciálisan gyenge területek legyőzésében. Itt szeretnénk megjegyezni, hogy célunk semmi esetre sem az egyes résztvevők személyiségtípusának megváltoztatása, hiszen tudjuk, hogy Isten volt az, aki olyannak teremtett bennünket, amilyenek vagyunk. Ehelyett inkább arra törekszünk, hogy együttesen segítsünk egymásnak felismerni azokat az esetleges negatív tulajdonságokat az életünkben, amelyek másokat zavarnak, netán gátolnak, ám amelyeket saját magunktól nem vennénk észre.

	Ahogy én látom magamat	Amit én magam nem látok saját magamból
Akinek mások látnak engem	A társasági életem	„Vakfoltjaim”
Amit a körülöttem élők nem látnak belőlem	A magánéletem	Amit csakis Isten tud rólam

A FOGLALKOZÁS MENETE

A következő feladatokat célszerű mindenkinek a saját gyülekezet-alapító csoportja tagjaival közösen elvégezni. Amennyiben valami ok miatt közülük néhányan nem tudtak eljönni erre a foglalkozásra, akkor egy későbbi időpontban velük is ismételjük meg! Alakítsunk ki kisebb csoportokat a résztvevők között (körülbelül öt személy jusson egy-egy csoportba), és végezzük el az alábbi feladatokat!

1. A csoportban mindannyian töltsük ki a Személyiség-felmérés c. feladatlapot (7.1. számú ábra), ha ezt a fent említett foglalkozás keretében nem tettük volna meg!

Miután mindenki elkészült, kérjük meg a tagokat, hogy mindenki adja össze az egyes oszlopokban mért pontokat, és írják az összeget az adott oszlop alatti keretbe!

2. Ha szükséges, magyarázzuk el csoportunk tagjainak, hogy az egyes oszlopok (balról jobbra) az „A társas helyzet kezelése” c. táblázat egyes kategóriáinak felelnek meg. A legnagyobb szám jelzi a domináns (uralkodó) személyiségtípust, s ha vannak emellett más területek is, amelyeken az átlagosnál magasabb pontszámokat kaptunk, azok mintegy „másodlagos” tendenciaként vannak jelen az életünkben.

Ezek után sorra nézzük végig a csoport minden egyes tagjának eredményeit, és közben az „A társas helyzet kezelése” c. táblázatban (7.2. számú ábra) figyeljük meg, hogy mi jellemző az illető személyiségtípusra! Ne felejtsük el megkérdezni a tagokat, hogy szerintük reális-e az a kép, amelyet a teszt során kaptunk!

3. Lapozzunk a „Jó és rossz tulajdonságok” c. laphoz (7.3. számú ábra), és kérjük meg a tagokat, hogy mindenki válasszon ki egyet-egyét mind a jó, mind a rossz tulajdonságok közül, és mondja el a többieknek, hogy ezekkel kapcsolatban milyen észrevételei vannak!

Olvassuk el a táblázat alatti dőlt betűs részt! Az abban leírtak fényében mit tehetünk annak érdekében, hogy csapatunk minden egyes tagja még hatékonyabbá válhasson a szolgálatban?
4. Lapozzunk a „Mit tehetnék érted?” című táblázathoz (7.4. számú ábra), és kérjük meg a résztvevőket, hogy ismét válasszanak ki egy-egy olyan dolgot, amellyel igazán azonosulni tudnának!
5. Menjünk tovább a „Feszültségkeltő tényezők” című lapra (7.5. ábra)! A táblázatból láthatjuk, hogy a különféle beállítottságú személyek nem mindig és nem mindenkiel jönnek ki jól. Nézzük át ezt a táblázatot, majd mindannyian keressünk legalább egy olyan területet, ahol számunkra is fennállnak az említett veszélyek!

Olvassuk el a lap alján található megjegyzéseket! Egyetértünk velük?
6. Ezek után lapozzunk a „Mit tehetnék?” című oldalra (7.6. számú ábra), a feladat pedig ugyanaz, mint a 4. feladatban: keressünk olyan dolgokat (ezúttal legalább hármat), amelyek segítségével csoportunk még hasznosabb munkatársaivá válhatnánk! Miután mindenki talált ilyen dolgokat, mondjuk el ezeket egymásnak, és a következő időszakban kérjük is számon egymáson ezeket!

7.1. ábra: Személyiség-felmérés

KÉRDŐÍV

A KITÖLTÉS MÓDJA:

Osztályozzuk az alábbi állításokat 0-tól 2-ig a következők szerint:

0 = ez az állítás egyáltalán nem igaz rám.

1 = az említett állítás olykor igaz rám nézve.

2 = ez az állítás nagyon jól jellemzi azt, aki vagyok.

Válaszainkat a táblázat celláinak jobb alsó sarkában található [] jelek közé írjuk be! Minden kérdésre válaszoljunk!

1	2	3	4
Általában hamarabb átlátom a dolgokat, mint a többiek []	Olyan személy vagyok, akiről a lelkesedés a többiekre is átragad []	Az emberek szerint türelmes és megértő vagyok []	A rám bízott feladatokat megbízhatóan ellátom. A többiek megbíznak bennem []
Szeretem, ha peregnék körülöttem az események []	Úgy tudok a legjobban dolgozni, ha nincsenek körülöttem olyanok, akik megmondják, mit kell tennem []	Társaim szerint könnyű velem jól kijönni []	Semmilyen apró részlet nem kerüli el a figyelmemet []
Az apró részletek nem az én erősségem []	Általában fontosabbak számomra az emberek, mint a programok []	Szívesen meghallgatom a többieket []	Filozófiám: ha már egyszer csinálunk valamit, csináljuk meg jól! []
Általában nem vagyok elégedett az aktuális helyzettel, és ezt szóvá is teszem []	Nehezen tudom beosztani az időmet []	A személyek ugyanolyan fontosak számomra, mint a különféle szolgálati programok []	Mindig pontosan tudni akarom, hogy mit várnak tőlem []
Ha úgy látom, szívesen kézbe veszem a dolgokat, csak hogy végre történjen már valami []	Úgy látom, hogy az emberek keresik a társaságomat []	Akkor tudok a legjobban dolgozni, ha a körülöttem levők jól együttműködnek egymással []	Nem szeretek döntéseket hozni a tények ismerete nélkül []
Időnként nagyon nehezemre esik a másokkal való együttműködés []	Gyakran személyem elleni támadásnak veszem azt, ha valaki nem ért egyet velem []	A munkában szeretem a stabil, biztonságos légkört []	Nehezen fejezem ki az érzéseimet []
Egyesek szerint nem hallgatok meg a többieket []	Nem szeretem az apró részleteket []	Ha mások megdicsérnek, szinte szárnyakat kapok []	Általában véve óvatos vagyok, kerülöm a kockázatot []
Amikor a szolgálatot csak rutinból végzem, előbb-utóbb (de inkább előbb) megunom []	Könnyen ki tudom fejezni gondolataimat és érzéseimet []	Ha egyszerre túl sok minden változik körülöttem, elvesztem lábam alól a talajt []	Nem esik nehezemre a különféle szabályok és elvek tiszteletben tartása []
Mindig csalódást okoz, amikor egyeseknek nem tetszik, amit javasoltam []	Doppingol, ha látom, hogy a többiek kedvelnek []	A feletteseim számíthatnak a hűségemre []	Ha valamit nem tudok úgy elvégezni, ahogy az szerintem megfelelő lenne, kritikussá válok []
Szeretem a kihívásokat és a változást - minél több van belőlük, annál jobb []	Úgy látom, hogy hatékonyan tudom együttműködni az embereket []	Mindent megpróbálok megtenni annak érdekében, hogy a körülöttem élők jól érezzék magukat []	Az emberek gyakran kíváncsiak arra, hogy mit gondolok []

7.2. ábra: A társas helyzet kezelése

A TÁRSAS HELYZET KEZELÉSE

1. CSOPORT: ÖNÁLLÓ (Az 1. oszlopban szerzett pontszám)

„Gyerünk, az élet tele van kihívásokkal; tegyük hát még hatékonyabbá a szolgálatunkat azáltal, hogy minden szükséges változtatást meghozunk!”

Azok, akik az „önálló” csoportba tartoznak, olyan emberek, akik nagyon nagy gyakorlati érzéssel vannak megáldva. Könnyen és gyorsan megbirkóznak a különféle kihívásokkal és problémákkal. A tettek emberei ők, akikre lehet (és érdemes) számítani. Nem félnek a kockázatvállalástól, azonban néha túl sok dolgot vállalnak, és amikor egy-egy területen nem látnak haladást, hajlamosan türelmetlenné válni.

Példa a Bibliából: Pál (Filippi 4:13)

Ami szeretnek: szabadság, tekintély, változatosság, kihívással teli feladatok, lehetőség az előrehaladásra, bátorítás, egyéniség	Azokkal jönnek ki a legjobban, akik rendesen felelnek, ha kérdezik őket; nem kertelnek; észérvekkel támasztják alá mondandójukat; s akik ugyanezeket várják el tőlük.
--	---

2. CSOPORT: ÖSZTÖNZŐ (A 2. oszlopban szerzett pontszám)

„Ösztönözzük és segítsük társainkat - csakis így juthatunk előre.”

Az „öszöntözők” általában optimista emberek, akik telve vannak lelkesedéssel, s ugyanakkor értenek az emberek nyelvén. Jól ki tudják fejezni magukat, és ötleteiket úgy tudják elmondani, hogy annak eredményeképpen másoknak is megjön a kedve a részvételhez. Ugyanakkor mivel könnyen lelkesednek az új dolgok iránt, nehezükre eshet hosszabb távon kitartani.

Példa a Bibliából: Péter (Máté 14:28; 16:16; 17:4)

Ami szeretnek: tekintély, barátságok, szabadság, függetlenség, mások bátorítása és segítése, szabad vélemény-nyilvánítás	Azokkal jönnek ki a legjobban, akik barátságosak és készek másokat is meghallgatni, készek rájuk figyelni és elfogadni őket, szívesen részt vesznek a társaság programjaiban
--	--

3. CSOPORT: CSAPATJÁTÉKOS (A 3. oszlopban szerzett pontszám)

„Az együttműködés a siker kulcsa”

A „csapatjátékosok” olyan személyek, akik szeretik társaikat támogatni: megbízható emberek, akik mindig észreveszik, ha valaki segítségre szorul. Mindig rendesen ellátják a rájuk bízott feladatokat, és a világért se bántanák meg azokat, akiket kedvelnek, azonban ha magukra maradnak, nem tudják, mihez kezdjenek, mivel gyakran hiányzik belőlük a kezdeményezőkézség.

Példa a Bibliában: Barnabás (ApCsel 15:37-39)

Ami szeretnek: munkamegosztás, csapatszellem, kialakult rutinok, biztonság, világos célok és feladatok	Azokkal jönnek ki a legjobban, akik barátként melléjük állnak; engedik, hogy alkalmazkodjanak az esetleges változásokhoz; nem sürgetik őket; támogatják őket
--	--

4. CSOPORT: -A GONDOLKODÓ (A 4. oszlopban szerzett pontszám)

„Részletekben a lényeg!”

A „gondolkodók” általában lelkiismeretes, rendszerető emberek, akiknek egyetlen apró részlet sem kerüli el a figyelmét. Készek azokat a feladatokat is ellátni, amelyek másoknak talán túl aprólékosnak tűnnek. Szeretik a váratlan változásokat, azonban nehezen viselik a bizonytalanságot.

Példa: Lukács (Lukács 1:1-4)

Ami szeretnek: munkamegosztás, precizitás, tervezés, biztonság, stabilitás, ha nem kell tartani a kudarctól	Azokkal jönnek ki a legjobban, akik visszajelzéseikkel erősítik, támogatják őket; szeretetteljes légkört teremtenek; világosan közlik elvárásaikat
---	--

7.3. ábra: Jó és rossz tulajdonságok

JÓ ÉS ROSSZ TULAJDONSÁGOK

	Jó tulajdonságok <i>Ahogy mi látjuk saját magunkat:</i>	Rossz tulajdonságok <i>Amit mások gondolhatnak rólunk:</i>
Önálló	<ul style="list-style-type: none"> • Magabiztos • Független • Hatékony • Gyakorlatias • Eltökélt 	<ul style="list-style-type: none"> • Durva • Erőszakos • Másokat elnyomó • Túl szigorú • Kemény
Ösztönző	<ul style="list-style-type: none"> • Másokat ösztönző • Lelkes • Dinamikus • Nyílt • Személyközpontú 	<ul style="list-style-type: none"> • Izgága • Egoista • Sértődékeny • Másokat manipuláló • Szájmenésben szenved
Csapatjátékos	<ul style="list-style-type: none"> • Támogató • Eltökélt • Felelősségteljes • Megbízható • Nem akadékoskodó 	<ul style="list-style-type: none"> • Bólogató János • Esetlen • Nem önálló • Lassú • Visszahúzódó
Gondolkodó	<ul style="list-style-type: none"> • Alapos • Kitartó • Rendszerető • Komoly • Szorgalmas 	<ul style="list-style-type: none"> • Kritikus • Begyöpösödött • Túl sokat rágódik • Erkölcösködő • Szörszálhasogató

Mindenki akkor tudja a legjobb formáját hozni, ha olyan körülmények között dolgozhat, amelyek megfelelnek képességeinek. Bármilyen meglepő, a rossz tulajdonságok gyakran alapvetően megegyeznek jó tulajdonságainkkal, csak éppen egy kicsit túlzásba vesszük őket. Ha valaki úgy érzi, hogy nem képes saját adottságait jól kamatoztatni, gyakran a rossz tulajdonságai még kézzelfoghatóbbá válnak. Ha azonban mindenki a saját képességeinek, adottságainak megfelelő feladatot végez, a csoport a lehető legjobb úton halad célja felé.

7.4. ábra: Mit tehetnénk érted?

MIT TEHETNÉNK ÉRTED?

	Önálló	Ösztönző	Csapatjátékos	Gondolkodó
Így viszonyuljunk hozzájuk	<ul style="list-style-type: none"> Ha valamit mondani akarunk, kezdjük az adott dolog előnyeivel, s csak azután térjünk ki a részletekre! Mondandónk legyen rövid és lényegretörő! Ne féljünk elmondani, ha mást gondolunk! 	<ul style="list-style-type: none"> Legyünk mindig barátságosak hozzájuk! Néha dicsérjük meg őket! Ismerjük el, ha valamit jól tettek! Engedjük, hogy érezzék: szükség van rájuk! 	<ul style="list-style-type: none"> Legyünk barátságosak! Legyünk könnyedek! Nem szükséges, hogy egy-egy dolog előnyeit túl sokat hangsúlyozzuk! Kerüljük az erőszakoskodást! Adjunk időt nekik! 	<ul style="list-style-type: none"> Csakis a tiszta tényeket mondjuk! Mindig objektíven mérjük fel a dolgokat! Ne süssünk őket! Legyünk konkrétak és részletesek!
Így lehet meggyőzni őket:	<ul style="list-style-type: none"> Mindig a lényegre mondjuk először! Mindig mondjuk meg, hogy amit javasolunk, kinek lesz jó, és miért! 	<ul style="list-style-type: none"> Ne féljünk kimutatni az érzelmeinket, lelkesedésünket! Ha tudunk, hivatkozunk más ismert emberekre! Mindig tudunk, arról, ha már volt valaki, akinél ugyanez a dolog bevált! 	<ul style="list-style-type: none"> Legyünk gyengédek velük! Szánjunk rájuk időt! Mondjuk el, hogy miért lenne szükség a változásra! 	<ul style="list-style-type: none"> Mondjuk el, hogy nekünk is fontos, hogy amit teszünk, azt jól tegyük! Mondjuk el lépésről lépésre, hogy az egészet hogyan gondoltuk! Mondjuk meg, hogy mit kellene tenniük, és azt is, hogy hogyan!
Így vezethetjük őket:	<ul style="list-style-type: none"> Mondjuk meg, hogy szerintünk mit kellene tenni, de bízzuk rájuk, hogy hogyan! Engedjük, hogy nekik is legyen bebeszélésük a dolgokba! 	<ul style="list-style-type: none"> Beszéljük meg velük, ha valami új ötletünk, javaslatunk van! Dicsérjük meg őket mások előtt is! Engedjük, hogy azt tegyék, amit szeretnek! 	<ul style="list-style-type: none"> Ha valamit tenni akarunk, csináljuk inkább együtt! Mindig ügyeljünk a jó kapcsolatra! Ne borítsuk fel a nyugalmaikat! 	<ul style="list-style-type: none"> Segítsünk nekik megtalálni a legjobb módszert! Mindig legyünk elérhetőek! Adjunk időt nekik, hogy kitalálják, hogyan lesz a legjobb!
Ha nem értünk velük egyet:	<ul style="list-style-type: none"> Adjunk nekik igazat, majd kérdezzük meg őket: Szerinted miért pont így kellene csinálni? Gondolkoztál már azon, hogy miként lehetne még elérni ugyanezt a célt? 	<ul style="list-style-type: none"> Ne torkoljuk le őket, hanem ehelyett inkább várjunk egy kicsit! Ha valóban olyan sok dologért lelkesednek, előbb-utóbb ez is alábbhagy. 	<ul style="list-style-type: none"> Szánjunk időt arra, hogy elmagyarázzuk nekik: a nézeteltérések nem feltétlenül teszik tönkre a kapcsolatokat! 	<ul style="list-style-type: none"> Tényekkel, észérvekkel próbáljunk meg hatni rájuk - őket ugyanis hidegen hagyják az érzelmeink és még az sem érdekli őket, hogy milyen jól tudunk vitatkozni.

7.5. ábra: Feszültségkeltő tényezők

FESZÜLTSGKELTŐ TÉNYEZŐK

A viselkedésünk - akár tudtunkon kívül is - feszültséget okozhat:

Ha a másik személyek a következő csoportba tartoznak:

	Önálló	Ösztönző	Csapatjátékos	Gondolkodó
<i>Mi pedig az alábbi csoportba:</i> Önálló	Úgy érzik, hogy túlságosan mi akarjuk a kezünkben tartani a helyzetet. Ezáltal korlátozva érzik magukat saját szabadságukban.	Rosszul esik nekik az, hogy úgy érzik: mi csak a célra összpontosítunk, s közben fittyet hányunk másokra, ahelyett, hogy bátorítanánk őket.	Bántja őket az, hogy nem hallgatjuk meg őket. Úgy látják, hogy versenyt futunk az idővel, s közben megfélekedzünk kapcsolatainkról.	Azt látják, hogy kapkodunk, de semmit sem végzünk el alaposan. Szerintük túlságosan sokszor vállalunk kockázatot.
Ösztönző	Bosszantja őket, hogy nem törődünk a végeredménnyel. Úgy gondolják, hogy túlságosan érzélgősek vagyunk, ráadásul még a szánkat se tudjuk befogni.	Úgy gondolják, hogy feltűnési viselkedésben szenvedünk - főleg, ha emiatt ők háttérbe szorulnak.	Azt érzik, hogy kapcsolataink felszíneseek, és kapkodunk.	Idegesíti őket az, hogy minket nem izgatnak annyira az apró részletek, mint őket, és ki nem állhatják egy-egy „fellobbanásunkat”.
Csapatjátékos	Kikészíti őket az, hogy nem szeretjük a változásokat, és gyakran határozatlanok vagyunk.	Lassúságunk és a lelkesedés hiánya miatt bosszankodnak.	Bosszantja őket pipogyaságunk, főleg, ha ez azt jelenti, hogy nekik kell kezdeményezniük.	Aggasztja őket az, hogy mi elsősorban a személyekre helyezük a hangsúlyt, nem pedig az elvégzendő feladatra figyelünk.
Gondolkodó	Lassabb ritmusunk és az, hogy sokat töprengünk, a sírba viszi őket. A falra másznak attól, hogy kerüljük a kockázatot.	Idegesíti őket az, hogy annyi időt szánunk a részletekre, miközben minden spontaneitás hiányzik belőlünk.	Fáj nekik, hogy sosem mondjuk el, „valójában mit is érzünk”.	Úgy gondolják, hogy fontoskodni próbálunk, és le akarjuk járatni őket.

NE FELEDJÜK:

1. A félreértések elkerülhetetlenek, ha eltérő személyiség-típusú emberek próbálnak együttműködni.
2. A konfliktusok nem elkerülhetetlenek, viszont sokkal könnyebben kialakulnak, ha a félreértéseket nem tisztázzuk időben (lásd Pál és Barnabás esetét: ApCsel 15:37-40).
3. Mindannyian hajlamosak vagyunk másokat saját erősségeink és értékrendünk alapján értékelni (vagy leértékelni) - viszont lásd 1Korinthus 12:21!
4. Amikor feszült a helyzet, mindannyian szeretnénk, ha a másik fél megváltozna - de vajon mi magunk készek vagyunk-e a változásra?

ÉRDEMES MEGFONTOLNI:

1. Ismerjük meg egymás erősségeit és gyengeségeit, jó és rossz tulajdonságait!
2. Mindig ügyeljünk a nyílt, őszinte kommunikációra!
3. Legyünk készek mi magunk is arra, hogy - ha szükséges - változzunk!

7.6. ábra: Mit tehetnék?

MIT TEHETNÉK?

Ha „önállóak” vagyunk <ul style="list-style-type: none">• Hallgassuk meg társainkat!• Figyeljünk a többiekre!• Legyünk rugalmasabbak!• Támogassuk társainkat!• Legyünk nyitottabbak!• Ne legyünk türelmetlenek!• Magyarázzuk el, hogy mit miért csinálunk!• Ne próbáljunk mindent mi irányítani!	Ha „ösztönzők vagyunk” <ul style="list-style-type: none">• Ne rohanjunk, ne kapkodjunk annyira!• Próbáljunk meg uralkodni az érzéseinken!• Mérlegeljük a dolgokat!• Legyünk kitartóak!• Hallgassuk meg a többieket is!• Ügyeljünk a részletekre és a körülményekre is!• Figyeljünk a dolgok végeredményére is!• Legyünk kevésbé lobbánkonyak!
Ha „csapatjátékosok” vagyunk <ul style="list-style-type: none">• Merjük vállalni, ha valamit elrontottunk!• Merjünk döntést hozni!• Tanuljunk meg nemet mondani!• Kezdeményezzünk!• Próbáljunk meg egy kicsit felgyorsítani saját ritmusunkat!• Legyünk közvetlenebbek!• Ne sértődjünk meg állandóan!• Mindig lebegjen a szemünk előtt a cél!	Ha „gondolkodók” vagyunk <ul style="list-style-type: none">• Legyünk még nyitottabbak, még rugalmasabbak!• Merjünk bízni az intuíciónkban!• Próbáljunk meg egy picit hamarabb válaszolni, ha kérdeznek!• Legyünk derülátóbbak!• Ne csak a tényekre figyeljünk!• Merjünk többet kockáztatni!• Fordítsunk figyelmet a kapcsolatokra is!• Tekintsünk előre!

A többiek segítségével próbáljuk meg eldönteni, hogy mit tegyünk annak érdekében, hogy a körülöttünk élőkkel való kapcsolatainkban minőségi változás következhesse be! Miután megvan, hogy mit fogunk tenni, írjuk is le az alábbi vonalakra, majd keressünk valakit a csoportból, aki vállalja, hogy majd időről időre rákérdez ezekre a dolgokra, s ezáltal is segít nekünk, hogy valóban végre is hajtsuk a szükséges változtatásokat!

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Miként segít a társas helyzet kezelésében mutatkozó különbségek ismerete csoportunk tagjainak a hatékonyabb kommunikációban és a csoporton belüli feszültségek megoldásában?
- ◆ Van valami új dolog, amit önmagunkról megtudtunk ezen a foglalkozáson?
- ◆ Ismerünk más olyan anyagokat, amelyek (ehhez a foglalkozáshoz hasonlóan) segíthetnek a gyülekezet-alapító csoportok tagjainak egymás megismerésében, ezáltal a jobb együttműködésben? Melyek ezek?

FORRÁSOK:

- ◆ Engel, James F., Jane Overstreet, and Terry Sparks. Leadership: Making Human Strength Productive. St. Davids, pa: The center For Organizational Excellence, Eastern Collage, 1996.



A vezetők iránti igény

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Tanítás

☞ A lecke célja

E foglalkozás célja az, hogy a képzésben résztvevők nagyjából tisztában legyenek azzal, hogy hány (és milyen) vezetőre van szükség egy-egy gyülekezetben, valamint az egyházban.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ tudja, hogy miként lehet a vezetőket az általuk betöltött funkciók alapján öt fő csoportba sorolni;
- ◆ képes legyen megítélni, hogy az általa végzett szolgálatban hány vezetőre van szükség.

☞ A lecke vázlata

- I. A gyülekezeti vezetői piramis
- II. A gyülekezeti vezetők
- III. A gyülekezeteket támogató vezetők
- IV. Következtetések

☞ Ábrák

- 9.1 A gyülekezeti vezetői piramis
- 9.2 Az egyházon belüli vezetők
- 9.3 Hány vezetőre van szükség az egyes szinteken?

☞ Függelék

9A Célkitűzéseink a vezetőképzés során

☞ Javaslatok a tanároknak

Ez a foglalkozás újszerűen közelíti meg a vezetés illetve vezetőképzés kérdését. Miközben az anyagot ismertetjük, ügyeljünk arra, hogy az alapvető gondolatokat hangsúlyozzuk, ne pedig a konkrét példákat! Végképp is a vezetőképzési programot mindenhol a helyi adottságoknak megfelelően kell megtervezni, minthogy a vezetők iránti igény, valamint a velük szemben támasztott elvárások is változhatnak.



A vezetők iránti igény

A VEZETŐSÉGI PIRAMIS

BEVEZETÉS

Minden gyülekezetnek szüksége van vezetőkre. Az egész gyülekezet szolgálata áll vagy bukik ezen. Igen ám, de már ez a viszonylag egyszerű kijelentés is számos kérdést vet fel, mint például „Milyen vezetőkre van szükség?” vagy „Hol készíthetünk fel újabb gyülekezeti vezetőköt a szolgálatra?” vagy éppen „Milyen szerepük van a gyülekezeti vezetőknek?”.

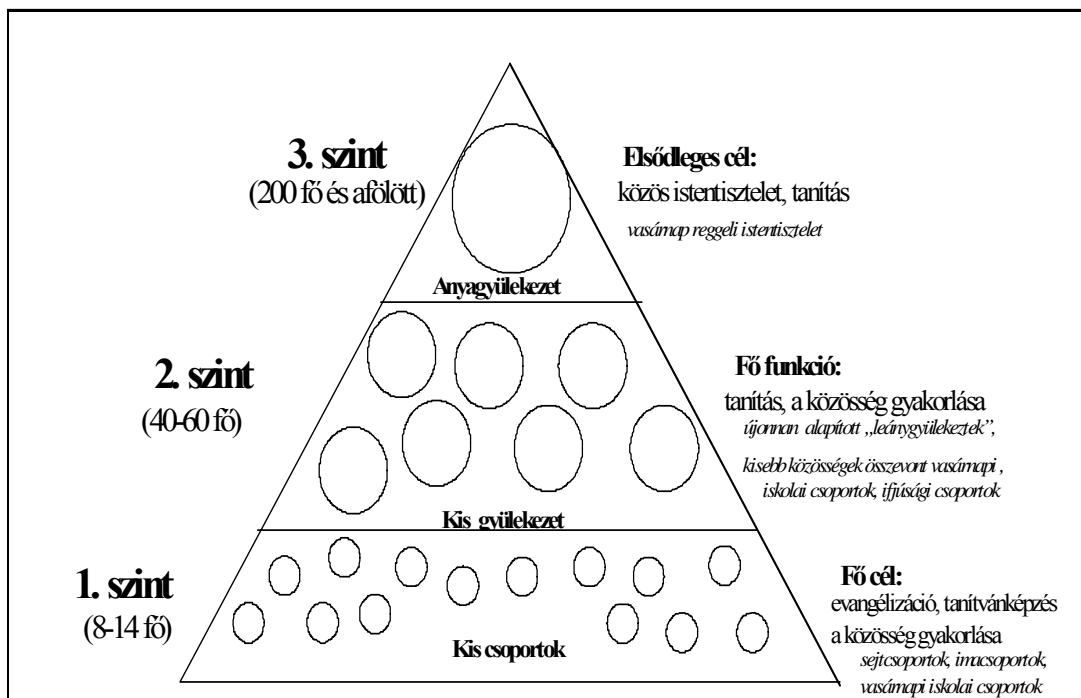
Amikor a fentiekhez hasonló kérdésekre keressük a választ, gyakran találjuk szemben magunkat két tévhitel. Az első szerint a vezetőket minden esetben valamilyen intézményben (például egy bibliaiskolában vagy teológián) készítik fel a szolgálatra, majd a gyülekezetek egyszerűen „importálják” őket. A másik téves hiedelem szerint a vezető minden esetben a lelkészt jelenti. Ezek a tévhitek azonban csak arra jók, hogy akadályozzák a gyülekezet vezetését, mivel szükségtelenül korlátozzák az egyes vezetési területeken szóba jöhető személyek számát.

Ebben a fejezetben a „csak a pásztor a gyülekezet vezetője”-felfogással szemben egy olyan modelltől lesz szó, amely az egyházon belül működő vezetőket funkciójuk szerint öt különböző csoportba sorolja. Ezek a különféle „szintek” (ha ugyan lehet ezt így mondani) nem csupán egy-egy gyülekezet vezetőit foglalják magukban, hanem az egyes gyülekezetek, egyházak regionális, valamint országos vezetőit is. Az említett öt réteg segítségével jellemezni fogjuk a vezetők feladatait, valamint szó lesz arról is, hogy melyik szinten milyen képzettségre van szükség ahhoz, hogy az adott személyek hatékonyan folytathassák szolgálatukat. Mindezek ismeretében könnyebben megbecsülhetjük, hogy szolgálatunk során hozzávetőlegesen hány vezetőre lesz szükségünk, s gondoskodhatunk azok megfelelő képzéséről, felkészítéséről is.

I. A GYÜLEKEZETI VEZETŐI PIRAMIS

Az egyes gyülekezetek felépítése, struktúrája javarészt meghatározza, hogy az adott közösségen belül hány vezetőre van szükség. A kétszáz főnél több tagot számláló gyülekezetek többségében általában azt láthatjuk, hogy a közösség három rétegre bomlik, amelyek mind méretükben, mind céljukat illetően jelentős eltéréseket mutatnak. Amint a 9.1 számú ábrán láthatjuk, ezeket a csoportokat általában a „kis csoport”, „kis gyülekezet”, valamint „anyagyülekezet” jelzőkkel illetik (Megjegyzés: az ábrán látható csoportok mérete csak egy a lehetséges példák közül. A csoportok mérete a gyülekezet elhelyezkedésétől [városban vagy falun], valamint érettségétől [újjonnan alapított vagy pedig már több évtizedes múltra visszatekintő] is függ.).

9.1. ábra: A gyülekezeti vezetői piramis



Amint az a 9.1 számú ábrán is látszik, a kis csoportok (az 1. szintet alkotó közösségek) hozzávetőlegesen 8-14 főből állnak, céljuk pedig főként az evangélizáció, a tanítványnevelés, valamint a közösség gyakorlása. Mint arról már szó volt a sejtcsoportokról szóló foglalkozások keretében, a sejtcsoportok alkalmasak arra, hogy egy-egy gyülekezet magját képezzék, s ez az a hely, ahol a tagok szociális szükségletei kielégülhetnek. Ezen kívül a sejtcsoportok egyúttal a gyülekezet „főbejáratát” is képezik, amelyen keresztül a kívülállók megismerhetik Jézus Krisztust és az Ő szeretetét. A vasárnapi iskolai csoportok (korosztálytól függetlenül) szintén ide tartoznak, éppen úgy, mint az imacsoporthok, vagy mondjuk a női kör.

A második szinten található az a közösségek, amelyeket a „kis gyülekezet” jelzővel illetünk. Ezek olyan, kb. 40-60 főből álló közösségek, ahol az összejövetelek célja az, hogy a tagok érezzék: nem csupán egy-egy kis csoportnak a tagjai, ám mégse legyen olyan személytelen, mint a vasárnap reggeli istentisztelet. Erre a csoportra jó példa lehet mondjuk az ifjúság, az idősek klubja, sőt: ide sorolhatjuk azt is, ha több vasárnapi iskolai csoportot összevonunk.

A harmadik szint maga a gyülekezet: a különféle közösségek általában vasárnap reggelente jönnek össze, s ilyenkor mindenki jelen van. Az összejövetel célja főként Isten közös dicsérére, valamint a tanítás.

II. A GYÜLEKEZETI VEZETŐK

A hatékony vezetés elengedhetetlen előfeltétele annak, hogy gyülekezeteink egészségesek legyenek és növekedjenek, s ezáltal el tudjuk látni azt a feladatot, amit Isten ránk bízott. Ebben a fejezetben sorra vesszük azokat a vezetőket, akikre gyülekezeteinkben szükség van (vagy majd szükség lehet), s megpróbáljuk megbecsülni azt is, hogy hány vezetőre van igény. (Megjegyzés: az itt tárgyaltakról részletesebben is olvashatunk a 9A számú - „A vezetőképzés célja” című - mellékletben.)

A. Az első szint (a kis csoportok) vezetői

A gyülekezet tagjaival és a kívülállókkal többnyire a kis csoportok (az 1. szint) vezetői állnak a legszorosabb kapcsolatban. Ezek a személyek általában olyan laikusokból lett vezetők, akik az evangélizációban és a tanítványképzésben szorgoskodnak. Önellátók, tehát nem szorulnak a gyülekezet anyagi támogatására. Ide tartoznak a sejtcsoport-vezetők, az imacsoporthok vezetői, valamint a vasárnapi iskolai tanítók. Függetlenül attól, hogy éppen mi a feladatuk, ezekkel a vezetőkkel szemben alapkövetelmény, hogy lelkiileg érettek legyenek, égjen bennük a vágy az elvesztettek megmentésére, képesek legyenek az evangélium világos ismertetésére, s mindig

készek legyenek a bizonyágtételre. Ezeken túlmenően arra is képesnek kell lenniük, hogy másokat tanítványokká neveljenek, valamint tudniuk kell, hogyan kell kics csoportos bibliatanulmányozást vezetni.

A kis csoportok vezetőinek képzése már a gyülekezetben elkezdődhet - akár szervezeten, akár személyes felkészítés keretében. A gyülekezetben belüli vezetőképző tanfolyamok és a haladó bibliatanulmányozó alkalmak különösen hasznosak munkánk szempontjából, mivel olyan embereket „termelnek ki”, akik majdan képesek lesznek kis csoportok és vasárnapi iskolai csoportok vezetésére, valamint az evangélizációra és mások tanítványává tételére. Az említett vezetők folyamatos képzése elsősorban a pásztor és a gyülekezet elöljáróinak feladata.

Jó, ha egy-egy gyülekezet legalább tíz tag számára biztosítja ezt a képzést - ezáltal biztosíthatja ugyanis, hogy minden, a közösségen belül működő kis csoportra jusson legalább egy jól képzett vezető. Mivel a tapasztalat szerint a kis csoportok olyankor a leghatékonyabbak, amikor taglétszámuk nyolc és tizennégy között van, feltehetőleg jó becslésnek számít az, ha azt mondjuk, hogy kb. minden 10 gyülekezeti tagra kellene, hogy jusson egy-egy ilyen vezető.

B. A második szint (a kis gyülekezetek) vezetői

A második szint (a kis gyülekezetek) vezetői - akik a kis csoportok vezetőihez hasonlóan szintén önellátóak - többnyire segédlelkészi feladatot töltenek be. Általában a kisebb gyülekezetek vezetői tartoznak ide, de gyakran a gyülekezet-alapító csoportok vezetőit is ide sorolják. Nagyobb gyülekezetek esetében ezeknek a személyeknek a feladata elsősorban a lelkész támogatása a tagok lelkigondozásában, ám időnként tanítanak, prédikálnak is, vagy éppen a zenei csoportot vezetik. Ha egy gyülekezet újabb gyülekezetet alapít, gyakran ezekből a vezetők közül kerül ki az új közösség pásztora.

E vezetők képzése szintén a gyülekezetben folyik, ám gyakran szükség lehet arra is, hogy egy-egy bibliaiskolai vagy továbbképző kurzust elvégezzenek. Bárhol, bármilyen keretek között is készüljenek fel e személyek a szolgálatra, elengedhetetlen, hogy alapos bibliaismeretre tegyenek szert, s a kereszténység alapvető tanításaival is tisztában legyenek, továbbá a szolgálathoz szükséges készségekkel is fel legyenek vértvezve. Jó, ha maga a képzés a konkrét szolgálattal szorosan összefonódik - a különféle továbbképző kurzusok például, amelynek során a résztvevők saját szolgálatuk végzése mellett, azzal egyidőben tanulnak, sokkal kényelmesebb, testes zabottabb (és nem utolsósorban olcsóbb) formáját nyújtják a felkészülésnek, mint például a bentlakásos bibliaiskolák, vagy a teológiai szemináriumok. Valójában, ha körülnézünk a világon és a különböző gyülekezet-alapítási mozgalmakat vizsgáljuk, láthatjuk, hogy a „menet közben” végezhető továbbképzések (akárcsak ez a tanfolyam) jelentik a mozgalom egyik fő mozgatórugóját.

Hogy hány ilyen vezetőre van szükség? Durva becslésként mondhatjuk azt, hogy jó, ha hozzávetőlegesen minden ötven tagra jut egy. Ez azt is jelenti, hogy az olyan gyülekezetekben, amelyek sejtcsoporthoz épülnek, minden ilyen vezető körülbelül öt-öt sejtcsoporthoz vezető munkáját fogja felügyelni, segíteni.

C. A harmadik szint vezetői (a gyülekezet-vezetők)

A harmadik szint (a gyülekezetek) vezetői az esetek túlnyomó részében bibliaiskolát vagy teológiai szemináriumot végzett lelkészek, akik teljes idejükkel gyülekezetük szolgálatában állnak. Egyesek régebben úgy gondolták, hogy a lelkész az, aki a szolgálatot végzi a közösségben. Igen ám, csak hogy manapság már egyre többen úgy gondolják (az Efezus 4:11-12 alapján), hogy a lelkész feladata elsősorban a rábízottak szolgálatra való felkészítése és motiválása, hogy ezáltal biztosítsa a szolgálat maradéktalan elvégzését. Talán úgy is fogalmazhatnánk, hogy a lelkészek feladata elsősorban az, hogy a gyülekezet tagjainak figyelmét ráirányítsa a rájuk váró feladatra, s gondoskodjon felkészítésükről is.

A bibliaiskolák és teológiai iskolák tananyagában általában az elméleti teológia, a bibliai nyelvek és a szolgálattal kapcsolatos ismeretek kapják a fő hangsúlyt, s e helyeken legtöbbször egyetemi szintű, vagy azzal egyenértékű képzés folyik. Mivel azonban ezek az intézmények főként az elméleti tudásra, s nem a tanulók jellemére vagy a gyakorlati képességekre összpontosítanak, sokan előszeretettel kritizálják őket. Noha a kritika részben jogos, a megoldás mégsem az, hogy az egész modellt kihajítjuk az ablakon. Ehelyett talán inkább az lenne a jó, ha alaposan megválogatnánk, hogy kiket küldünk ezekbe az iskolákba: azok a személyek, akik már maguk is vezettek kisebb-nagyobb csoportokat, s ezáltal rendelkeznek gyakorlati tapasztalatokkal, kifejezett előnyben vannak a többiekkel szemben. Ha ugyanis valakinek már előzőleg is voltak tapasztalatai,

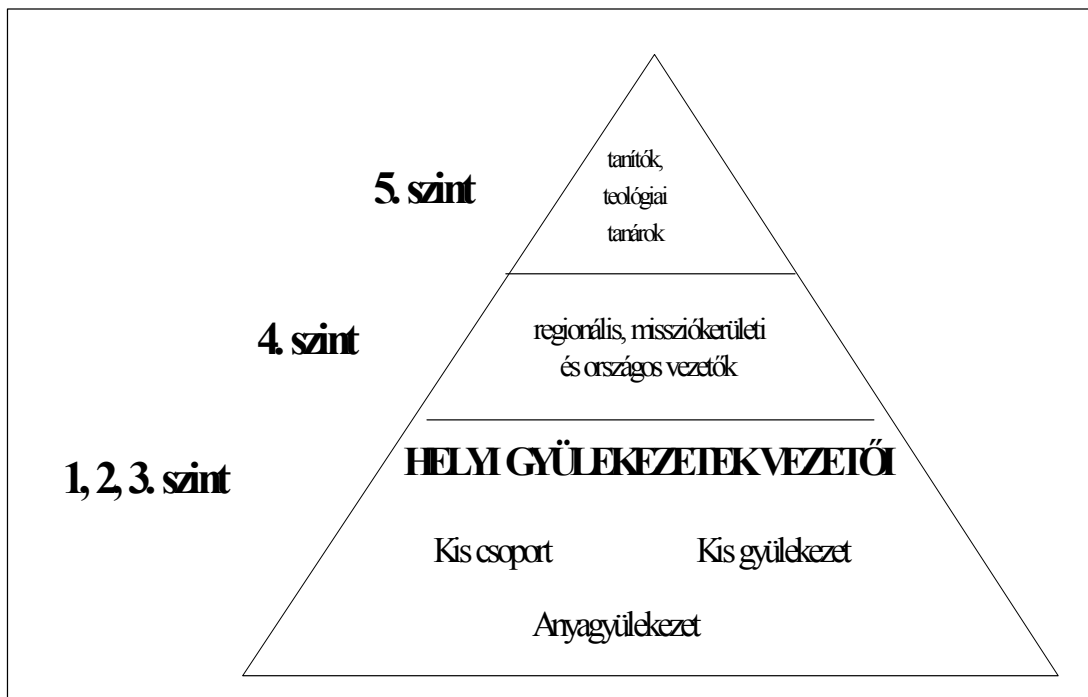
s van gyakorlata a lelki vezetés terén, jó esélyei vannak arra, hogy a teológiai képzés után jól képzett, ugyanakkor gyakorlatias, talpraesett vezető váljék belőle.

Azt, hogy ilyen vezetőkből mennyire van szükség, nagyon nehéz megmondani. Jó azonban, ha legalább minden 250 hívőre jut egy ilyen, jól képzett vezető. Ez persze azt is jelentheti, hogy az ennél kisebb közösségeket olyanok fogják vezetni, akik „csak” az előző pontban említett képzéssel rendelkeznek - a nagyon nagy taglétszámú gyülekezetekben pedig előfordulhat, hogy több ilyen vezetőre is szükség van.

III. A GYÜLEKEZETEKET TÁMOGATÓ VEZETŐK

A fentiekben ismertetett vezetőkkel általában szinte minden gyülekezetben találkozhatunk (ez javarészt a közösség méretétől függ), s ez is az a hely, ahol szolgálatukat végzik. Az egyes gyülekezeteken belüli vezetőkön kívül van azonban még további vezetőkre is szükség van ahhoz, hogy egy egyház növekedhessen az adott országon belül. Ezeket a vezetőket két csoportra osztottuk, s úgy fogunk rájuk utalni, mint a negyedik, illetve ötödik szint vezetői. Az ide tartozó személyek általában nem egy-egy konkrét gyülekezet keretei között funkcionálnak, hanem gyakran egész felekezetek szolgálatában állnak: bibliaiskolákban, szemináriumokban tanítanak, missziós társaságokkal, felekezetközi szövetségekkel működnek együtt. Noha ezek a vezetők többnyire nem egy-egy konkrét gyülekezet vezetői, munkájuk mégis nagy hatással van az egyes gyülekezetekre, azok lelki egészségére. Az alábbi ábrán láthatjuk azt, hogy kikről is van szó.

9.2. ábra: Az egyházon belüli vezetők



A. A negyedik szint vezetői (regionális, missziókerületi, és országos vezetők)

A lelkészek, lelkipásztorok munkáját gyakran az adott felekezet országos vagy regionális vezetői segítik, támogatják. Ezek a személyek szintén főállásban ezzel foglalkoznak, s pozíciójukból adódóan gyakran jobban ismerik az országos helyzetet, ezáltal pedig segíteni tudnak az egyes gyülekezeteknek, közösségeknek abban, hogy kapcsolataikat szorosabbra fűzhessék egymással, valamint egyesült erővel végezhesék az evangélizáció szolgálatát. Közülük egyesek szoros kapcsolatban állnak a gyülekezetalapításban résztvevőkkel és a gyakorló lelkészekkel, segítik, támogatják őket, míg mások különféle továbbképző programokon, esetleg bibliaiskolákban tanítanak.

Ha az előzőekhez hasonlóan meg kívánjuk becsülni azt, hogy hány ilyen típusú vezetőre van szükség az egyházon belül, talán nem tévedünk sokat, ha azt mondjuk, hogy körülbelül minden 1500 gyülekezeti tagra kell, hogy jusson egy-egy ilyen személy. Nem könnyű azt sem eldönteni, hogy milyen felkészítésben kell részt venniük ezeknek a vezetőknek, ám úgy gondoljuk, hogy egyetemi illetve teológiai szemináriumi végzettség és többéves szolgálati tapasztalat lenne kívánatos. Egyes helyeken az sem ritkaság, hogy az ilyen vezetők doktori címmel is rendelkeznek.

Minél előrébb haladunk a vezetői pozíciókat tekintve, annál nehezebb gondoskodni az egyes személyek megfelelő képzéséről. A világ számos országában nincs is lehetőség arra, hogy a negyedik és az ötödik szint vezetői megfelelő képzésben részesüljenek, s ilyenkor gyakran arra van szükség, hogy ezek a személyek más országokban szerezzék meg a szolgálatukhoz elengedhetetlen tudást. Fontos azonban, hogy még az ilyen helyeken is tisztában legyenek a keresztyén vezetők azzal, hogy az egyházban ilyen, magasan kvalifikált vezetőkre is igény van, s amennyiben lehetséges, meg kell teremteni ezen vezetők képzésének feltételeit.

B. Az ötödik szint vezetői (teológiai tanárok, professzorok)

Az ötödik réteg vezetői szinte kivétel nélkül olyan teológiai tanárok, professzorok, akik teljes idejüket arra fordítják, hogy a Bibliát tanulmányozzák, s teológiai kutatásokat végezzenek. Általában a teológiai szemináriumokon és bibliaiskolákban tanítanak, s jórészt ők írják a különféle bibliai kommentárokat, valamint a keresztyén irodalom gyöngyszemeit.

Ezek a tanárok szinte kivétel nélkül több diplomával is rendelkeznek, nem egyszer olyanokkal, amelyeket külföldön szereztek. Tudva mindezt nagyon fontos lenne, hogy ezeknek a vezetőknek a munkája az egyszerű hívők életében is kézzelfogható változásokat hozhasson. Ez időnként nem is olyan egyszerű: mintha a teológusok és az egyszerű „földi halandók” két teljesen külön világban élnének. Az egyszerű hívőknek semmit sem mond a héber exegézis vagy a filozófiai teológia, a teológusok pedig gyakran nem képesek arra, hogy ezekről a dolgokról közérthetően beszéljenek, s így senkivel nem értik meg magukat, csakis hasonszőrű társaikkal. Éppen ideje annak, hogy ez a kettősség véget érjen. Jó lenne, ha egyszer már végre a „fennkölt” ötletek és észrevételek eljutnának a kevésbé jól képzettekhez is, s ezáltal a teológusok munkája valami gyakorlati haszna is lenne az egyszerű hívők életében.

Ahhoz, hogy az említett ötletek eljussanak oda, ahol azokból gyakorlat válik, az kell, hogy az ötödik szint vezetői saját tapasztalattal rendelkezzenek arról, hogy mit is jelent vezetőnek lenni a többi szinten. Ez természetesen minden vezetőre igaz kell, hogy legyen. Persze a terv csakis akkor működik, ha a rendszer alulról építkezik, vagyis, ha nincs senki, aki „csak úgy” egyik pillanatról a másikra az ötödik szinten kezdi a munkát, anélkül, hogy bármiféle ismerete lenne a többi szinten folyó munkáról. Ideális esetben minden vezetőnek az alapoktól kellene kezdenie szolgálatát. Mennyivel hatékonyabb lenne az ötödik szint vezetőinek munkája, ha mielőtt ebbe a pozícióba kerültek, mindannyiuknak ki kellett volna próbálni azt, hogy milyen érzés egy kis csoportot vezetni!

Azt, hogy ezen a szinten hány vezetőre van szükség az egyházban, szinte lehetetlen eldönteni. Az azonban bizonyosnak látszik, hogy legalább annyi kell, amennyi elég ahhoz, hogy a lelkészeket „kitermelő” teológiai iskolák működőképeseleg legyenek. Ezt szem előtt tartva azt mondhatjuk, hogy az egyházban legalább minden 15000. hívőre kell, hogy jusson egy ilyen vezető. Amennyiben legalább ennyien vannak, akkor - előreláthatólag - mintegy 250 új lelkész hagyja el a szemináriumot minden 25 évben (ha azt feltételezzük, hogy egy-egy tanárra 15 diák jut, a program hároméves, s a felvettek háromnegyede sikeresen le is diplomázik).

IV. KÖVETKEZTETÉSEK

A fentiekben ismertetett modell alapján a vezetők képzése a következők szerint alakulna:

9.3. ábra: Hány vezetőre van szükség az egyes szinteken?

	Arány	A 15000 tagra jutó vezetők száma
1. szint- Gyülekezeti kiscsoport-vezetők	1:10	1500
2. szint- Gyülekezeti „kis gyülekezet”-vezetők	1:50	300
3. szint- Gyülekezetvezetők, lelkészek	1:250	60
4. szint- Regionális, missziókerületi, és országos vezetők	1:1500	10
5. szint- Teológiai tanárok, professzorok	1:15000	1

A vezetéssel foglalkozó szakemberek szerint ahhoz, hogy egy (akár katonai, akár üzleti, akár szociális) csoport munkája hatékony lehessen, arra van szükség, hogy a közösség tagjainak kb. 10-15%-a vezető szerepet töltsön be a csoporton belül. Ez az arány biztosítja azt, hogy a kommunikáció világos, egyértelmű legyen, hogy mindenkinek a munkáját könnyen nyomon lehessen követni, s hogy a tagok közötti együttműködésnek se legyen akadálya. E tényezők nélkül a csoport hatékonysága kárt szenved.

Nem kell meglepődnünk azon, hogy ezt az egyszerű törvényszerűséget (amelyet a szociológusok csupán a közelmúltban fedeztek fel) a bibliai kor embere már világosan megértette, amint azt Jetró vejének, Mózesnek adott tanácsából láthatjuk is (Lásd 2Mózes 18). Emlékszünk még? Mózesnek komoly problémái voltak a vezetés területén. A megoldás? További vezetők (ezredesek, századosok, „ötvenedesek” és tizedesek) kijelölése. De várjunk csak egy kicsit! Egészen pontosan hány vezetőt jelölt ki Mózes Jetró tanácsa alapján ezer emberre vetítve? Százharmincegyet, ami 13,1%-nak felel meg. Ez pedig pontosan beleesik a szociológusok által megállapított 10-15%-os tartományba! Az általunk ismertetett modell esetében az 1500 személyre jutó vezetők aránya mintegy 12,5 százalék.

A. A helyi gyülekezetek növekedésével kapcsolatos következtetések: a piramis-elv

Minden szolgálatban óriási szerep jut a vezetőségnek. Végző soron ezen áll vagy bukik az egész szolgálat sikere. Ahhoz, hogy egy gyülekezet új tagokkal gyarapodjon, először is további vezetőket kell kinevelnie magából. Kicsit hasonlít a dolog ahhoz, mint amikor valaki homokot púpoz egy asztalra. Ezt elég sokáig lehet csinálni, ám miután az apró szemek vékonyan belepték az egész asztallapot, a homok piramis alakú kúppá növekszik, és a fölösleg egyszerűen legurul a „domb” oldalán. Hamarosan elérkezik az a pillanat, amikor már nem lehet több homokot felpúpozni az asztal lapjára. Ahhoz, hogy mégis tovább növeljük a púp magasságát, először az alapot (vagyis az asztallapot) kellene kiszélesíteni.

A piramis-illusztráció lényege igen egyszerű: ha növekedni akarunk, először az alapot kell növelnünk. A szükséges vezetőket után nem kell messzire mennünk - rég ott vannak már a sejtcsoportokban és gyülekezeteinkben. Csak arra van szükség, hogy felismerjük a bennük rejlő lehetőségeket, és megfelelő képzést biztosítsunk számukra. Próbáljuk ki! Állítsunk újabb vezetőket szolgálatba, s meglátjuk, a gyülekezet mind lelkileg, mind a tagok számát tekintve növekedni fog! Ha azt látjuk, hogy gyülekezetünk valami oknál fogva nem növekszik, könnyen lehet, hogy valamelyik szinten további vezetőkre lenne szükség. Ilyenkor jó, ha feltesszük magunkak a következő kérdéseket: „Vajon van elég kiscsoport-vezető a közösségben?” „Van elég vezető, aki képes további kiscsoportos vezetők felkészítésére és támogatására?” Ha nincs, akkor talán érdemes lenne elsősorban a vezetőképzésre fordítani figyelmünket, ugyanis ezáltal az egész gyülekezet munkája (beleértve az evangélizációt is) egy csapásra hatékonyabbá válhat.

B. A regionális gyülekezet-alapító programmal kapcsolatos következtetések

A fent említett modell célja az, hogy támpontot nyújtson a különböző közösségeknek abban, ahogy vezetőiket képzik - legyen szó akár egy konkrét gyülekezetéről vagy egy egész felekezetről, akár egy több gyülekezetből álló társaságról, esetleg keresztény oktatási intézményekről. A fentiekén kívül még segíthet az is, ha egy kis felmérést végzünk, hogy választ kaphassunk a következő kérdésekre:

1. Hány aktív, evangéliumot hirdető gyülekezet van a térségben?
2. Hány tagja van ezeknek a közösségeknek?
3. Jelenleg az egyes szinteken hány vezető végzi szolgálatát?
4. Még hány vezetőre lenne szükség az egyes szinteken?
5. Milyen vezetőképzési lehetőségek (programok, stb.) állnak a rendelkezésünkre?
6. Ezek a programok milyen szintű vezetőket „termelnek”?
7. Évente hány újabb vezetővel gyarapodik a közösség (szintenkénti lebontásban)?

Miközben a fenti kérdésekre adott válaszokat elemezzük, a következő kérdéseket kell feltennünk: *Vajon rendelkezésre állnak a megfelelő vezetőképző programok?*, valamint az adatok ismeretében *Mit tehetünk annak érdekében, hogy a gyülekezetek még felkészültebbek legyenek a szolgálatra?* Amennyiben sikerül választ találni e kérdésekre, valószínűleg már látni fogjuk a szükséges lépéseket is.

Egy fontos megjegyzés a vezetők funkciójával és a felkészüléssel kapcsolatban: a foglalkozás során elhangzottakkal egyáltalán nem szeretnénk azt a benyomást kelteni, hogy a vezetők közül senkinek sincs joga vezetni. Nem célunk, hogy olyan magas mércét állítsunk fel, amelynek senki sem képes megfelelni, s természetesen nem állítjuk, hogy azoknak a pásztoroknak, akik jelenleg is anélkül szolgálnak, hogy rendelkeznének a foglalkozás során említett felkészültséggel, azonnal be kellene fejezniük a munkát. Jó, ha tudjuk, hogy egyes helyeken egészen a közelmúltig nem volt lehetőség megfelelő szintű képzésre - következésképpen szeretnénk, ha a leckében leírtakat tapintatosan, rugalmasan, és bölcsen alkalmaznánk, úgy hogy a szemünk előtt tartjuk a gyülekezet hosszú távú érdekeit is.

ÖSSZEFOGLALÁS

Noha egy szolgálat sikere gyakran tényleg a vezetőségén múlik, mindannyiunk számára közismert, hogy sok gyülekezetben mennyire nagy szükség van további vezetőkre. Éppen ideje már, hogy komolyan végiggondoljuk, miként gondoskodhatnánk arról, hogy minden egyes szinten legyen elég vezető - végtére is a gyülekezetek növekedése és lelki egészsége múlik ezen. Naivak lennénk, ha azt feltételeznénk, hogy a különböző vezetőképző intézményekből mindig pont olyan vezetők fognak kikerülni (és pont annyian), mint amennyire az egyházban igény van. A vezetőképzés olyan terület, ahol hihetetlenül sok múlik az egyes gyülekezetek vezetőin. Lehet, hogy eddig nem voltunk egészen biztosak abban, hogy miként közelítsük meg az egyházon belüli vezetőképzés témakörét - ha így volt, reméljük, hogy a fenti modell ismeretében ezentúl már nagyobb sikerrel fogjuk tudni folytatni munkánkat.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ A gyülekezeteinkben hány vezető szolgál (szintenkénti lebontásban)?
- ◆ Melyik az a szint, ahol a legnagyobb igény mutatkozik további vezetőkre?
- ◆ Mit tehetünk saját gyülekezetünkön belül annak érdekében, hogy még több kis csoport vezetésére alkalmas vezető álljon munkába (azaz hogyan készíthetünk fel tagokat erre a szolgálatra)?
- ◆ Kik azok a vezetők, akik a mi térségünkben szolgálnak? Hol készültek fel a szolgálatukra?
- ◆ Milyen értelemben jelentenek értéket a negyedik és ötödik szint vezetői a gyülekezet-alapító mozgalom számára?
- ◆ Milyen konkrét segítséget nyújthatnak a negyedik és ötödik szint vezetői a mi szolgálatunknak?

HÁZI FELADAT

- ◆ A IV. fejezet B pontjában („A regionális gyülekezet-alapító programmal kapcsolatos következtetések”) található kérdések segítségével próbáljuk meg feltérképezni a rendelkezésünkre álló képzési programokat, valamint a vezetők iránti igényt! Észrevételeinket osszuk meg mentorunkkal is!

FORRÁSOK

- ◆ McKinney, Lois. „Specifying Leadership Needs: An Essential First Step to Educational Planning”. *Evangelical Missions Quarterly*, Vol. 11, No. 3, 1975.
- ◆ Wagner, Peter. *Your Church Can Grow*. Glendale, CA, Gospel Light Publications, 1976
- ◆ Wiwcharuck, Peter. *Building Effective Leadership*. Alberta, Canada, International Christian Leadership Foundation, 1987 (pp. 44, 127)
- ◆ Womack, David A. *The Pyramid Principle*. Minneapolis, MN, Bethany Fellowship, 1977 (pp. 79)



Célkitűzéseink a vezetőképzés során

I. A VEZETŐKKEL KAPCSOLATOS ÁLTALÁNOS ELVÁRÁSOK

Az alábbi célkitűzések, elvárások teljesen általánosak, és minden keresztény vezetőre vonatkoznak - függetlenül attól, hogy milyen szolgálatot végez. Olyan dolgok ezek, amelyek szeretnénk, ha kialakulnának minden egyes új vezetőben, akivel foglalkozunk.

A jó vezető

- ◆ szoros kapcsolatban áll Istennel;
- ◆ megtermi a Lélek gyümölcsét;
- ◆ szolgálata során használja lelki ajándékait;
- ◆ egyre jobban szereti Istent és embertársait;
- ◆ erkölcsileg feddhetetlen;
- ◆ hajlandó magát a gyülekezet akaratának alávetni;
- ◆ szereti a körülötte élőket, és törődik velük;
- ◆ jól kijön a többi kereszténnyel;
- ◆ arra törekszik, hogy személyes kapcsolataiban is megélje az Igében látottakat;
- ◆ képes a személyes konfliktusok helyes kezelésére;
- ◆ kész meghallgatni másokat, és mindig a megfelelő módon reagál a hallottakra;
- ◆ szilárdan meg van győződve arról, hogy a Biblia Isten Igéje;
- ◆ jól ismeri mind az Ó-, mind az Újszövetséget;
- ◆ rendszeresen olvassa az Igét, és az olvasottakat igyekszik aktívan átültetni a gyakorlatba.

II. CÉLKITŰZÉSEINK A VEZETŐKÉPZÉS SORÁN: 1. SZINT (KIS CSOPORTOK VEZETŐI)

Az előző pontban felsoroltakon kívül a kis csoportok vezetéséért felelős személyeknek az alábbi elvárásoknak is meg kell felelniük. Miközben ilyen vezetőket képzünk, az a célunk, hogy ezek az állítások is megállják a helyüket velük kapcsolatban.

A vezetőkkel kapcsolatos általános elvárásokon kívül ez a vezető

- ◆ törődik az emberek lelkével;
- ◆ rendszeresen beszél az embereknek az evangéliumról;
- ◆ megértően viszonyul az elveszettek felé;
- ◆ képes az evangélium világos, érthető ismertetésére;
- ◆ bármikor el tudja mondani személyes bizonyosságtételét;
- ◆ Krisztust követi;
- ◆ tapintatosan bánik az újonnan megtértekkel;
- ◆ szeretettel viszonyul tanítványai felé;

- ♦ olyan tanítványokat nevel, akik aztán saját maguk is képesek lesznek mások tanítványává tételére;
- ♦ tudja, hogyan kell kiscsoportos bibliatanulmányozást vezetni;
- ♦ tisztában van azzal, hogy a sejtcsoportokra a közösség egészséges növekedése érdekében van szükség;
- ♦ képes a sejtcsoportos összejövetel vezetésére.

III. CÉLKITŰZÉSEINK A VEZETŐKÉPZÉS SORÁN: 2. SZINT (A KIS GYŰLEKEZETEK VEZETŐI)

Az első pontban felsoroltakon kívül a kis gyülekezetek vezetéséért felelős személyeknek az alábbi elvárásoknak is meg kell felelniük. Miközben az ilyen vezetőket (segédlelkészeket, gyülekezet-alapító munkásokat vagy új gyülekezetek pásztorait) képezzük, az a célunk, hogy az alább olvasható tulajdonságok kialakuljanak bennük.

A kis csoportos vezetőkkal és az általános vezetőkkal kapcsolatos alapvető elvárásokon kívül ez a vezető

- ♦ olyan tanítvány, akire a többiek mint követendő példára tekinthetnek fel;
- ♦ tisztában van azzal, hogy Isten az Egyházon keresztül végzi a világevangelizáció munkáját;
- ♦ tudja, hogy mi az újabb gyülekezetek létrehozásának és a missziós munkának a bibliai alapja;
- ♦ képes az evangelizáció különféle formáinak alkalmazására;
- ♦ képes a gyülekezet-növekedéssel kapcsolatos és az új gyülekezet alapítását megelőzően elengedhetetlen kutatások elvégzésére;
- ♦ tudja, hogyan kell egy istentiszteletet vezetni;
- ♦ akár kis csoportban, akár valakivel kettesben kész az Ige tanulmányozására és tanítására;
- ♦ felismeri a potenciális sejtcsoport-vezetőket, és felkészíti őket a rájuk váró szolgálatra;
- ♦ képes arra, hogy a megtért keresztényeket önálló, önfenntartó, misszió-orientált közösséggé (vagyis gyülekezetté) szervezze;
- ♦ tudja, hogy a bibliai tartalmat miként öntheti kulturálisan elfogadható formába;
- ♦ képes a csapatmunkára;
- ♦ kész átengedni egyes felelősségteljes feladatokat másoknak is;
- ♦ képes a célkitűzések megfogalmazására, a tervek körvonalazására, és azt is tudja, mit hogyan lehet megvalósítani;
- ♦ elkötelezett mások lelki ajándékainak és képességeinek fejlesztése mellett;
- ♦ nem hagyja, hogy az események magukkal sodorják.

IV. CÉLKITŰZÉSEINK A VEZETŐKÉPZÉS SORÁN: 3. SZINT (GYŰLEKEZETVEZETŐK ÉS LELKÉSZEK)

Az első, második és harmadik pontban felsoroltakon kívül a gyülekezetek vezetéséért felelős személyeknek az alábbi elvárásoknak is meg kell felelniük. Az ilyen vezetők képzésére specializálódott programoknak az kell, hogy legyen a célja, hogy az illető személyekben kialakuljanak az alább olvasható tulajdonságok.

A lelkész illetve gyülekezetvezető

- ♦ tud prédikálni és tanítani;
- ♦ számos különböző helyzetben tud lelki útmutatást és jó tanácsot adni;
- ♦ nagyon jó igeismerete van, és átfogó teológiai ismeretekkel rendelkezik;

- ◆ képes a gyülekezeti tagok evangélizációra, tanítványnevelésre, sejtcsoport-vezetésre, jó sáfárságra, dicséret-vezetésre, valamint szükség szerint más szolgálati területeken történő munkára való felkészítésére;
- ◆ képes új sejtcsoportok alapítására, s ezen keresztül a gyülekezet mozgósítására;
- ◆ elkötelezett a gyülekezet növekedése mellett;
- ◆ tapintatos a kívülállókkal szemben, segíti az új tagok beilleszkedését;
- ◆ kész a keresztelésre (bemerítésre) és az Úrvacsora kiosztására;
- ◆ úgy tudja elmondani azt, ami a szívében van, hogy azzal másokat is inspirál;
- ◆ segítségével mások is felfedezik lelki ajándékaikat, adottságaikat, s azt is megtanulják, hogy miként hasznosíthatják azt a szolgálat során



Új vezetők képzése

ÁTTEKINTÉS

☛ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Képzési szakasz

☛ A lecke célja

Fontos, hogy a gyülekezetalapításba bekapcsolódott munkások megtanulják, hogyan gondoskodhatnak az utánpótlásról azáltal, hogy újabb vezetőket készítenek fel a szolgálatra és állítanak be a munkába. Nem elég az, ha saját munkájuk során csupán egy-egy területen engedik át az irányítást másoknak: új vezetőkre van szükség, új feladatokkal. Ez a foglalkozás ezen a területen próbál - reményeink szerint hathatós - segítséget nyújtani a gyakorló munkásoknak.

☛ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ Tudja, hogy az egyes bibliai vezetők miként készültek fel szolgálatukra;
- ◆ Ismerje a vezetőképzés folyamatának alapjait;
- ◆ A fejezetben tárgyalt ötlépcsős módszer segítségével önmaga is képessé váljon új vezetők szolgálatra való felkészítésére;
- ◆ Kész legyen arra, hogy hangsúlyt fektessen új vezetők képzésére.

☛ A lecke vázlata

- I. Vezetőképzés a Bibliában
- II. Milyen vezetőkre van szükség?
- III. A vezetőképzés öt alapvető lépése

☛ Javaslatok a tanároknak

A foglalkozást megelőzően érdemes még egyszer átolvasni mindazt, ami a képzés során eddig elhangzott a vezetőképzéssel kapcsolatban - például az „Új sejtcsoport-vezetők képzése” c. fejezetet (sejtcsoport témakör kilencedik foglalkozás), valamint az előző foglalkozás (A vezetők iránti igény) anyagát is.



Új vezetők képzése

AVAGY: A LEGJOBB BEFEKTETÉS

BEVEZETÉS

A vezetőképzés a gyülekezetalapításnak és gyülekezetnövekedésnek kulcsfontosságú mozgatója. Ennek hiányában a közösség tagjai megszokják azt, hogy kizárólag az alapító tagra (esetleg az alapító csoportra) támaszkodjanak. Mindenki, aki valaha is tanulmányozta már a gyülekezetnövekedés témáját, egyetért azzal, hogy újabb vezetők kitermelése nélkül egyetlen gyülekezet sem növekedik egészségesen. A gyakorlatban is azt látni, hogy a dinamikusan növekvő közösségekben, egyházakban szinte mindenhol folyik a vezetőképzés, még ha nem is így nevezik, amelynek keretében - akár szervezett, akár kötetlen formában - egyes tagokat felkészítenek a különböző feladatokkal járó felelőségek elhordozására. Ugyanezt a stagnálást mutató gyülekezetek között általában nem tapasztaljuk.

Mint gyakorló gyülekezetalapítóknak, nekünk sem szabad megfeledkeznünk további munkások, köztük vezetők szolgálatba állításáról. Az első időszakban feltehetőleg minden gyülekezetalapító idejének nagy részét az evangélizáció köti le, azonban a tapasztalat szerint az ezt követő szakaszban szinte minden ilyen munkát végző személy figyelme a vezetőképzésre fordul. Ha ugyanis az újdonsült gyülekezet tagjai hozzászoknak, hogy az alapító úgymint megold minden problémát, ráadásul a szolgálat minden egyes szála az ő kezében fut össze, előbb-utóbb az lesz a vége, hogy az egész közösség passzivitásba süllyed, és elvárják, hogy az alapító minden munkát elvégezzen helyettük (lásd Allen, 1962: 81. old). Ezért is fontos új vezetők munkába állítása. Hogy ezt miként tegyük? Ennek eldöntésében talán segítségünkre lesz az, ha gondosan áttanulmányozzuk az alábbi bibliai példákat.

I. VEZETŐKÉPZÉS A BIBLIÁBAN

A. Mózes és Józsué

Mózesen keresztül Isten óriási dolgokat vitt véghez - elég, ha csak arra gondolunk, hogyan kiszabadította Izrael népét az egyiptomi szolgaságból. Józsué pedig folyamatosan Mózes mellett állt, egészen a kezdetektől (lásd 2Mózes 17:9-14). Ő volt az, aki Mózesrel együtt felment a Sínai-hegyre, hogy ott átvegye a szövetség tábláit Istentől (2Mózes 24:12-13), és úgy tűnik, szabad bejárása volt a szent sátorba is, oda, ahol Isten beszélni szokott Mózesrel (2Mózes 33:7-11). Hitének legékesebb bizonyítéka pedig az volt, amikor Kálebbal együtt mert hinni abban, hogy Isten képessé tudja tenni őket Kánaán bevételére (4Mózes 14:6-9).

Egyszer aztán Mózes életében elérkezett a pillanat, amikor feltette magának azt a kérdést, amelyen minden vezető jó lenne, ha időnként elgondolkodna: „Ki veszi át majd a helyemet?” Mózes rájött ugyanis, hogy Izraelnek a jövőben is szüksége lesz a vezetésre, így hát Istenhez fordult segítségért. Isten Józsuét jelölte ki utódául, majd egyúttal meg is parancsolta neki, hogy ruházza át rá tekintélyét, hogy ezáltal a nép előtt is világossá váljon: ő az, akit Isten Mózes utódául rendelt (4Mózes 27:15-22).

Nem sokkal később aztán Mózesnek megadatott, hogy megpillanthassa az ígért földjét, ám az nem, hogy be is léphessen oda. Józsué azonban láthatta, amint Mózes álma beteljesül, s egész Izrael győzedelmesen bevonul a megígért földre. Élete vége felé járva - tudva azt, hogy ő már nem mehet be az ígért földjére, csak Józsué (5Mózes 1:37-38) - Mózes joggal lehetett volna féltékeny Józsuéra, ám mégsem tette. Ehelyett kész volt meghajolni előtte, és átadni a vezetés feladatát neki, pontosan úgy, ahogy azt Isten megparancsolta (5Mózes 31:7; 34:9).

B. Jézus

Jézus célja az volt, hogy az egész világ megismerje a megváltás üzenetét. Figyeljük csak meg, hogy mit tett annak érdekében, hogy ez megvalósuljon! Igaz ugyan, hogy időről időre óriási tömegeket tanított, ám figyelmének középpontjában mégis egy maroknyi követője állt - néhány férfi, akik aztán az Ő távozása után még nagyobb erővel tudták terjeszteni az üzenetet. Azonban ezeket a férfiakat maga Jézus választotta ki erre a feladatra!

Jézus nem rejtette véka alá szándékát a tanítványai előtt (lásd János 4:34). Az ő fülük hallatára prédikált, az ő szemük láttára gyógyította a betegeket, halt meg a kereszten, s támadt fel a halálból a harmadik napon. Valójában saját üzenetének élő példája volt a tanítványok előtt. Ezen túl már az első adandó alkalommal be is vonta őket a munkájába, amikor is kiküldte őket, hogy hirdessék az evangéliumot (Máté 10. fejezet). Tanítványai - mint azt olvashatjuk is - e kiküldetés során túlnyomórészt sikerrel jártak ugyan, ám amikor valami mégsem ment, Jézus kész volt azonnal a segítségükre sietni, és rávilágítani a probléma forrására (Máté 17:14-21).

A fentiekén kívül Jézus arra is felkészítette követőit, hogy képesek legyenek folytatni a munkát akkor is, amikor Ő már nem lesz közöttük. Eléggé bízott tanítványaiban ahhoz, hogy nekik adja a „mennyei országának kulcsait” (Máté 16:19), és rájuk bízta a szolgálat folytatását (Máté 18:18-20). Jézus esetében a vezetőképzés részét képezte az is, hogy felkészítette tanítványait az Ő távozására: amikor ugyanis ezt először megemlítette nekik, sehogyan sem tudták megemészteni (lásd Lukács 9:45). Szerencsére aztán később elég bátrak lettek ahhoz, hogy feltegyék Neki az ezzel kapcsolatos kérdéseiket (János 16:17-18).

Ahhoz, hogy elérje célját, Jézusnak is gondoskodnia kellett arról, hogy legyenek, akik folytatják a munkát távozása után. Figyeljük csak meg, mit is jelentett az, amikor azt mondta: „Jöjjetek utánam, és én emberhalászként teszlek titeket” (Máté 4:19)! Jézus önmaga is emberhalász volt, s mintha csak azt mondta volna: „Kövessetek engem, és én azzá teszlek titeket, aki vagyok!” A Lukács 6:40-ben olvashatunk arról, hogy csak aki teljesen felkészült, az lesz olyan, mint a mestere. A mi munkánkban még az is előfordulhat, hogy akiket tanítunk, előbb-utóbb nem csak utolérnek bennünket, hanem még le is hagynak minket. Ez jól is van így, hiszen nem szolgálakat akarunk magunknak verbuválni, hanem arról szeretnénk gondoskodni, hogy a szolgálat akkor is tovább folyjon, amikor mi már nem tudjuk azt tovább végezni.

C. Pál

Pál vezetőképzés iránti elkötelezettségét legvilágosabban Timóteushoz intézett szavaiban láthatjuk: „*Amit tőlem hallottál sok tanú előtt, azokat add át megbízható embereknek, akik mások tanítására is alkalmasak lesznek!*” (2Timóteus 2:2). Vizsgáljuk csak meg Pál szavait! Nem csupán „lineárisan” gondolkodott: nem az volt a terve, hogy Timóteus csak egy embernek adja tovább azt, amit tőle hallott. Sőt: ha jól megfigyeljük, miközben Pál annak idején Timóteust tanította, mások is jelen voltak, akik láttak és hallottak mindent (erre enged következtetni a „sok tanú” kifejezés)! Érdemes megfigyelni, hogy mind Jézus, mind Pál egyaránt kisebb csoportokat tanított egyszerre, nem pedig csak egy-egy személyt. Mi magunk is követhetjük az ő példájukat azáltal, hogy nem külön vonulva, hanem inkább „menet közben” készítjük fel a szolgálatra a leendő vezetőket. Ha így teszünk, nem csak a majdani vezetők profitálnak belőle, hanem mindazok, akik látják, hogy miként végezzük ezt a munkát. Ne feledjük: azt, hogy másokat hogyan kell felkészíteni a szolgálatra, nem lehet csak tankönyvekből elsajátítani.

Pál minden vágya az volt, hogy Timóteus megtanulja, hogyan lehet másokat is felkészíteni a rájuk váró feladatokra. Azonban figyeljük csak meg, hogy mit ír a 2Timóteus 2:2-ben: „*...megbízható embereknek...*”. Pál tudta: az is számít, hogy kikkel foglalkozunk. Nekünk is segítenünk kell társainknak felismerni azokat a személyeket, akik alkalmasak a szolgálatra. Timóteus feladata nem csupán az volt, hogy átadja azt a *tudást*, azokat az *információkat*, amelyeket Páltól kapott, hanem az is, hogy azokat úgy adja tovább, ahogyan azt Pál tette. Neki is éppen úgy figyelemmel kellett kísérnie azokat, akiket képzett, mint ahogyan annak idején Pál is figyelt órá. Pálnak pedig még arra is gondolnia kellett, hogy a módszernek olyannak kell lennie, amely működőképes marad még az utána következő harmadik vagy negyedik generáció vezetőinek esetében is.

Pál és Timóteus barátsága az egyik legismertebb mester-tanítvány kapcsolat az egész Bibliában. Pál szinte saját fiaként szerette Timóteust, és ez érződik is gondos igyekezetén, ahogyan megpróbálta őt bevezetni a szolgálat rejtelmeibe. Azonban jó, ha tudjuk, hogy Timóteus csak egy volt azok közül, akiket Pál tanított: ott van ugyanis Silás, János, akit Márknak is neveznek, Akvila és

Priszka, no meg Apollós - ezek a személyek is tanultak Páltól, igaz ugyan, hogy nem egyforma mértékben. Sőt: ha jobban megfigyeljük, úgy tűnik, hogy Pál utolsó missziós útjának célja kifejezetten a tanítványok képzése volt. Ráadásul erre az újtárra hét ember kíséri el őt, akik feltehetőleg valamennyien tanultak tőle. Ezen kívül leveleiben Pál többek között név szerint említi Epafrászt, Démászt, Arkhippuszt, Tituszt és Fébét (vessünk csak egy pillantást, például a Rómába írott levelének a végére, ahol 27 embert üdvözöl név szerint!). E személyek közül sokan munkatársai voltak Pálnak, s valószínűleg voltak közöttük olyanok is, akik sokat tanultak Páltól.

A 2Timóteus 2:2-ben található modell arra biztat bennünket, hogy a leendő vezetőket igyekezzünk bevonni a szolgálat minden egyes területébe, hogy tapasztalatokat szerezhessenek. Ez pedig azt jelenti, hogy az összejövetelek tervezésétől a személyes evangélizációig, a lelkigondozástól az elveszettekért való közbenjáró imádságig a szolgálat minden, de minden területén lehetőséget kell adnunk a felnövekvő generációnak a bekapcsolódásra.

II. MILYEN VEZETŐKRE VAN SZÜKSÉG?

Fontos, hogy miközben vezetőképzésről beszélünk, feltegyük a következő kérdéseket: *„Milyen vezetőkre lenne szükség tulajdonképpen? Mi a célunk? Miből tudjuk megállapítani, hogy egy-egy személy készen áll-e már arra, hogy önállóan is elkezdhesse a szolgálatot?”* Olyan kérdések ezek, amelyeket nem szabad figyelmen kívül hagynunk, hiszen végső soron az ezekre adott válaszaink fogják meghatározni egész szolgálatunk arculatát. Amikor azonban választ keresünk ezekre a kérdésekre, van néhány szempont, amelyről nem jó, ha megfeledkezünk:

- ♦ **Háttér** - A múltbeli tapasztalatnál nincs jobb ajánlólevél. Amikor a lehetséges vezetőségi megbízatásokról, feladatokról gondolkodunk, vegyük figyelembe az illető személy minden jellegű tapasztalatát (függetlenül attól, hogy azokat egyházi vagy világi környezetben szerezte)!
- ♦ **Rátermettség** - Ne feledjük: Isten az Egyház minden tagját megajándékozta szolgálatra való képességekkel. Általánosságban elmondható, hogy az emberek többsége azon a szolgálati területen érzi a legjobban magát (s tud kiteljesedni igazán), amely összhangban áll az Istentől kapott lelki ajándékaival. Egy olyan személy például, aki a könyörület és a segítség ajándékát kapta, szívesen részt vesz egy hajléktalanok számára berendezett szükségsszállón, vagy egy öregek otthonában, ám sokkal kevésbé szívesen tanítana, mondjuk egy vasárnapi iskolai csoportot.
- ♦ **A helyzet diktálta szükségletek** - Gyakran a gyülekezetalapító szolgálat helyzete eleve meghatározza a képzés folyamatának következő szakaszát, esetleg irányát. Elképzelhető, hogy Isten a csoporton belül valakinek meg akar tanítani egy olyan készséget, amellyel azelőtt sosem rendelkezett, ám amelyre szükség van a szolgálat folytatása érdekében. Egy példa lehet erre az, amikor Timóteusnak meg kellett tanulnia, hogy miként lehet evangélizálni (2Timóteus 4:5).

Miután a fenti területeket imádságban átgondoltuk, általában könnyebb lesz felismerni Isten akaratát a leendő vezetőkkel kapcsolatban. Az újdonsült vezetők számára szükséges készségek, ismeretek, és jellembeli, személyiségbeli tényezők azok, amelyekre gondoltunk, amikor ennek a szakasznak a „Milyen vezetőkre van szükség?” címet adtuk. A 9A jelű mellékletben („A vezetőképzés célja”) további példákat találhatunk ezekre a tényezőkre. A foglalkozás után olvassuk végig, és gondolkozzunk el azon, hogy a felsoroltak közül melyek azok, amelye az általunk vezetett szolgálat során a legfontosabbak, s amelyeket „tanítványainkban” is szeretnénk látni! Érdemes ezt a többiekkel együtt, közösen is megismételni, mert ezáltal az egész szolgálat még hatékonyabbá válhat!

Miután a csoportban egyetértés született a fenti tényezők fontosságát illetően, a képzést vezetőnek végig kell gondolnia, hogy a leendő vezetőnek mely készségeket kell elsajátítania, illetve mely területeken van szüksége változásra, fejlődésre, valamint azt is, hogy mit lehet tenni annak érdekében, hogy ezek a készségek ill. tulajdonságok kialakuljanak benne. Vigyázat: nem szabad csak úgy általánosságban levonni a következtetéseket, hiszen minden helyzet más és más, csakúgy, mint ahogy minden egyes személy más, mint az összes többi! A leendő vezetők jelenlegi helyzetének és a csoport által elfogadott céloknak az összehasonlítása azonban segít a tanítónak abban, hogy személyre szabottan foglalkozhasson minden egyes személlyel. Ha az új vezető egyes területeken nem üti meg a mércét, különféle „gyakorlatokkal”, „házi feladatokkal” segíthetjük őket. Figyeljük csak meg a következő példákat:

A helyzet	A gyakorlat
A leendő előljáró nem tud prédikálni.	Engedjük, hogy végignézze egyszer, hogy mi miként készülünk fel az igehirdetésre!
Egy frissen megtért fiatalember minden vágya az, hogy egy sejtcsoportot vezethessen, ám még súlyos hiányosságai vannak az igeismeret területén.	Kérjük meg, hogy iratkozzon be egy levelező bibliatanulmányozási kurzusra!
Egy fiatalember nagyon szeretne a pásztor „segédjeként” dolgozni, ám úgy érzi, hogy nem rendelkezik a pásztoroláshoz szükséges képességekkel.	Javasoljuk neki, hogy tanulmányozza át alaposan Pál úgynevezett pásztorális leveleit (1-2Timóteus, Titusz)!
Egy amúgy érett hívő személy nagyon szeretne egy sejtcsoport vezetője lenni, ám nem igazán jön ki a kívülállókkal.	Javasoljuk neki, hogy próbáljon meg összebarátkozni egy nem kereszténnyel, és folyamatosan jegyezze fel tapasztalatait, s azt, hogy miként alakul ez a kapcsolat!

III. A VEZETŐKÉPZÉS ÖT ALAPVETŐ LÉPÉSE

A vezetőképzésnek ezen módszerével már találkoztunk a sejtcsoportról szóló foglalkozások során (lásd 9. lecke: „Új sejtcsoport-vezetők képzése”). Szó esett arról is, hogy a sejtcsoportok kitűnő lehetőséget biztosítanak az új vezetők képzésére, azáltal, hogy lehetővé teszik az új vezetők „út közben” való képzését. Ez ugyanakkor a leendő vezetők számára is előnyös, hiszen egy régi megfigyelés szerint **azt tanuljuk meg a legkönnyebben, amit mi magunk is kipróbálhatunk**. Azonban soha ne feledjük: a vezetőképzés nem megy egyik pillanatról a másikra! Ne csak arra figyeljünk, hogy milyen információt tölthetnénk még az új vezető fejébe, hanem arra is, hogy lehetővé tegyük számára azt, hogy amit megtanult, azt a gyakorlatban is kipróbálhassa! Ez által fog ugyanis a legtöbb tapasztalatra szert tenni.

Az alábbi ábrán azt láthatjuk, hogy átlagos körülmények között harminc nap távlatából mennyire emlékszünk egy-egy dologra, attól függően, hogy mennyire közelről érintett bennünket.

Amit hallottunk:	10%
Amit láttunk is:	50%
Amit mondtunk:	70%
Amit meg is tettünk:	90%

Az alábbiakban egy öt lépcsőből álló módszert láthatunk, amelynek segítségével támogathatjuk az új vezetőket egy-egy készség elsajátításában. Ismét felhívjuk a figyelmet arra, hogy ez egy hosszú folyamat!

A. Első lépés: Én csinálom

A vezetők képzése során is nagyon fontos szerep jut a példamutatásnak. Sőt: talán még úgy is fogalmazhatnánk, hogy a vezetőképzés első számú szabálya az, hogy nekünk magunknak olyan vezetőknek kell lennünk, akik mások példaképeül szolgálhatnak! Sok esetben éppen azért fullad kudarcba a tanítás, képzés folyamata, mert egy-egy gondolatot vagy készséget nem tudunk megfelelően demonstrálni. Ezért is olyan fontos tehát az, hogy csak azt várjuk el másoktól, amit már mi magunk is kipróbáltunk!

B. Második lépés: Én csinálom, te figyeled

Ilyenkor gyakran szükség van arra, hogy részletesen elmagyarázzuk, mit miért teszünk. Ne feltételezzük azt, hogy a többiek majd úgyis tudni fogják! Legyünk készek elmondani, hogy mit is csinálunk, és hogy pontosan hogyan is tesszük azt! Magyarázzuk el, hogy milyen elvek vezéreinek bennünket tetteinkben!

C. Harmadik lépés: Közösen csináljuk

Gondoskodjunk arról, hogy tanítványainknak legyen lehetőségük belekóstolni a különféle szolgálati területekbe úgy, hogy velünk együtt végzik azt! Segítsünk nekik okulni saját hibáikból, ám ügyeljünk arra, hogy eközben ne hozzuk őket kényelmetlen helyzetbe!

D. Negyedik lépés: Te csinálod, én figyelek

Figyeljük, amint a leendő vezetők megteszik első lépéseiket! Igyekezzünk tárgyilagosak maradni, dicsérjük meg őket azért, amit jól csináltak, és hívjuk fel figyelmüket arra, ami nem sikerült olyan jól! Ennél a pontnál érdemes újból elővenni a csoport által elfogadott, a vezetéshez szükséges tényezők listáját, és összehasonlítani tanítványunkat azzal, akivé nevelni szeretnénk. Fontos, hogy mind a pozitív, mind a negatív dolgokra kitérjünk, ám hacsak egy mód van rá, az előnyös tényezőkre helyezük a hangsúlyt! Ha úgy gondoljuk, találunk ki olyan gyakorlatokat, amelyek segítségével a gyengébb területeket is fejleszhetjük!

E. Ötödik lépés: Te is önállóan csinálod

Törekedjünk arra, hogy mihelyt lehet, engedjük el az új vezető kezét! Mondjuk el neki, hogy továbbra is jó barátaink maradunk, ám ettől a perctől kezdve már mint egyenrangú munkatársainkra fogunk tekinteni rájuk. Vegyük azonban észre, hogy a küldetésnek ezzel még koránt sincs vége: nem csupán egy új vezetőt kell felkészítenünk, hanem annyit, amennyit csak lehet! Emlékeztessük erre az új vezetőt is!

Jó, ha tudjuk, hogy az imént felsorolt öt lépést nem muszáj minden esetben szigorúan betartani. Ennek ellenére sajnos a tapasztalat azt mutatja, hogy a képzés azért szakad meg, mert a fent leírt folyamat egyes lépései teljesen kimaradnak. Gondoljunk csak egy olyan fiatalemberre, akit megkértek arra, hogy egy vasárnap prédikáljon a gyülekezetében, ám semmiféle előzetes felkészítést nem kapott ezen a téren. Az igehirdetés végén - amely a várakozásoknak megfelelően meglehetősen gyengéskére sikerült - a hallgatók többsége (a fiatalemberrel egyetemben) arra a következtetésre jutott, hogy a prédikáció nem az ő ajándéka, holott könnyen lehet, hogy csupán arra lett volna szükség, hogy valaki elmagyarázza neki, miként kell összeállítani egy igehirdetést.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Miért olyan fontos az, hogy további vezetők képzésébe fektessük időnket, energiánkat?
- ◆ Mi milyen képzésben részesültünk szolgálatunk kezdetén? Próbáljuk meg részletesen leírni azokat a „gyakorlatokat”, amelyekre visszatekintve látjuk, hogy segítettek egy-egy vezetéshez szükséges képességünk kialakításában!
- ◆ Hány vezetői „generációt” ölel fel a 2Timóteus 2:2?
- ◆ Mi a közös a Máté 4:19 és a 2Timóteus 2:2 között?
- ◆ Olvassuk el a Lukács 6:40-et! Mit tanít ez az igevers a vezetőképzésről?

HÁZI FELADAT:

- ◆ Keressünk egy olyan dolgot, ami jól megy nekünk (például autóvezetés, palacsintasütés, barkácsolás, stb.), és tanítsuk meg valakinek a fenti ötlépéses módszer segítségével! Mit tapasztaltunk?
- ◆ Saját gyülekezetalapító csoportunkban, vagy a képzésben résztvevők egy kisebb csoportjával közösen keressünk 5 olyan tényezőt a 9A számú függelék („A vezetőképzés célja”) listáján szereplők közül, amelyet mindannyian fontosnak tartunk! Vajon hogyan használhatnánk az ismertetett öt fokozatból álló módszert az egyes tényezők tanításában?

FORRÁSOK

- ◆ 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”

TANÍTVÁNYKÉPZÉS

5. LECKE: SZEREPÜNK A TANÍTVÁNYKÉPZÉSBEN

- I. Növekedés szeretetben, hitben és reménységben
- II. Hogyan szeressük tanítványainkat?
- III. Amire az embereknek szükségük van
- IV. A cél: növekedés
- V. Szolgálatunk kiértékelése, a szükséges változtatások előkészítése
- VI. Mindig van mit tanulni!

6. LECKE: TANÍTVÁNYNEVELÉS - CSOPORTOS FOGLALKOZÁS

- I. Kis csoportos beszélgetés
- II. Közös beszélgetés
- III. Összefoglalás

TANÍTVÁNYKÉPZÉS

5 ■ LECKE

Szerepünk a tanítványképzésben

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Alapozás

☞ A lecke célja

E foglalkozás során a sikeres tanítványképzéssel kapcsolatos témákat fogjuk megvitatni.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ megértse, hogy mások tanítvánnyá tétele során mennyire fontos szerepet játszik saját lelkiállapotunk és folyamatos növekedésünk (vagy esetleg éppen annak hiánya);
- ◆ meglássa, hogy a más keresztényekkel közösen eltöltött idő, az értük elmondott imák és az ő szolgálatukra való felkészülésre fordított idő sokszorosan megtérül.
- ◆ belássa, hogy elsősorban arra van szükség, hogy az emberek lelki fejlődését elősegítsük, nem pedig arra, hogy az általunk kitalált programokat megvalósítsuk - valamint azt, hogy ehhez időnként minden leleményességünkre és alkalmazkodó képességünkre szükség van.
- ◆ rádöbbenjen arra, hogy hosszú távon milyen hatalmas eredménye lehet jelenlegi munkájának azáltal, hogy tanítványai további embereket vezetnek Krisztushoz.

☞ A lecke vázlata

- I. Növekedés szeretetben, hitben és reménységben
- II. Hogyan szeressük tanítványainkat?
- III. Amire az embereknek szükségük van
- IV. A cél: növekedés
- V. Szolgálatunk kiértékelése, a szükséges változtatások előkészítése
- VI. Mindig van mit tanulni!



Szerepünk a tanítványképzésben

A SIKERES TANÍTVÁNYNEVELÉS TITKA

I. NÖVEKEDÉS SZERETETBEN, HITBEN ÉS REMÉNYSÉGBEN

A repülőgépeken érvényben levő biztonsági szabályok előírják azt, hogy veszély esetén a felnőtt utasoknak először saját magukat kell biztonságba helyezniük, s csakis ezután segíthetnek társaiknak ugyanebben. A rendelkezést az indokolja, hogy ha valaki megsérül amiatt, hogy nem figyelt saját magára, nem lesz képes arra, hogy másoknak segítsen. Nem önzés áll tehát a szabály hátterében, hanem a józan ész - s jó, ha tudjuk, hogy mindez ugyanígy érvényes a tanítványképzés területén is.

Amennyiben igazán hatékony tanítókká akarunk válni, figyelmet kell fordítanunk arra, hogy mi magunk is növekedjünk a szeretetben, hitben és reménységben. Ami a tanfolyam során elhangzik, az csupán a kezdet: még hosszú-hosszú út áll mindannyiunk előtt. Fontos tehát, hogy ne feledkezzünk meg saját magunk lelki egészségének ápolásáról.

A. Lássuk tisztán a dolgokat!

Az, hogy mások lelki helyzetét mennyire megbízhatóan mérjük fel, alapvetően saját lelki érettségünktől függ - márpedig ezt egyetlen tanfolyam elvégzése vagy könyv elolvasása sem pótolja. Minél érettebbek vagyunk lelkileg, minél több tapasztalattal rendelkezünk, minél világosabban tudjuk, hogy mi az, amiben hiszünk, annál világosabban fogjuk látni, hogy mások életében mi játszódik le. Minél közelebb vagyunk Istenhez, annál jobban látjuk, hogy Őszerinte mire van szükség a ránk bízottaknak.

B. Tanuljuk meg, hogy mire van szükség a lelki növekedéshez!

Az, hogy véleményünk szerint mi szükséges ahhoz, hogy valaki növekedjen a szeretetben, hitben és reménységben, nagy mértékben függ attól, hogy nekünk magunknak milyen személyes tapasztalataink vannak ezen a téren. Ha mi nem növekedünk ezeken a területeken, fogalmunk sem lesz arról, hogy melyek azok a dolgok, módszerek, amelyek elősegítik a növekedést, s melyek azok, amelyek nem. Minél érettebbek vagyunk, annál jobban látjuk azt, hogy mit kell tennünk annak érdekében, hogy a ránk bízottak is növekedhessenek, s hogy miként küzdhetik le azokat a lelki akadályokat, amelyekkel szembe kell nézniük.

C. Ügyeljünk a tekintélyünkre!

Az, ahogyan a saját életünkben megnyilvánul a szeretet, hit és reménység, előbb-utóbb fel fog tűnni tanítványainknak is, akik árgus szemekkel figyelik minden mozdulatunkat. Számítsunk arra, hogy a fentiekkel kapcsolatos észrevételeik nagy része a mi életünkből fog származni! Így aztán, ha azt látják, hogy csupán a szánk jár, ne csodálkozzunk, ha hamarosan alábbhagy a lelkesedésük, s azon se, ha rövid időn belül már semmi tekintélyünk nem lesz előttük, s többé már nem érdekli őket, hogy mit mondunk. Könnyen lehet, hogy nemsokára már csak azt vesszük észre, hogy a kutya se figyel ránk.

II. HOGYAN SZERESSÜK TANÍTVÁNYAINKAT?

Nagyon fontos az, hogy tanítványainkat valódi krisztusi szeretettel szeressük, s hogy ez a szeretet a tetteinkben is megnyilvánuljon. Ha ugyanis egészen biztosan tudják, hogy szeretjük őket, sokkal jobban ki mernek nyílni nekünk, könnyebben elfogadják tanácsainkat is, s ami szintén fontos: elnézőbbek lesznek gyengeségeinkkel, tévedéseinkkel szemben. Úgy kell szeretnünk őket, hogy példát vehessenek rólunk a szeretetben.

Szánjunk időt a velük való közösségre, örüljünk együtt velük, és biztosítsuk őket arról, hogy nekünk is ugyanazok a céljaink, mint nekik! Ezen kívül tanulmányozzuk át a felebarátunk iránti szeretetről szóló igeszakaszok közül a következőket: Róma 12:10-21; Filippi 2:1-8; 1Korinthus 13:4-7! Miután ezzel végeztünk, olvassuk végig az „A keresztény szeretetről” c. oldalakat (5A melléklet)!

Imádkozzunk! Kérjük Istent, hogy mutassa meg, miként fejezhetjük ki szeretetünket ezen személyek felé oly módon, hogy annak eredményeképpen növekedhessenek lelkileg!

Legyünk kreatívak! Használjuk jól az időnket, hogy minél több dologra fusson belőle! Szánjunk időt arra, hogy tanítványainkkal közösen dolgozzunk, közösen lazítsunk is, néha-néha hívjuk meg őket egy-egy étkezésre is! Lepjük meg őket őszinte érdeklődésünkkel és szeretetünkkel!

Ne sajnáljuk időnket és energiánkat! Befektetésünk sokszorososan megtérül életünk során éppúgy, mint az utánunk következő nemzedékek életében, abban, ahogy újabb és újabb gyülekezetek látják meg a napvilágot, végül pedig a mennyben is!

Ne féljünk más keresztények tanácsát és támogatását kérni! Ha úgy érezzük, még nagyon gyengék vagyunk a szeretetben, keressünk olyanokat, akik mellénk állnak, és biztatnak bennünket, hogy megerősödjünk!

III. AMIRE AZ EMBEREKNEK SZÜKSÉGÜK VAN

A. Ne bonyolítsuk túl a dolgokat!

Ügyeljünk arra, hogy mindig az egyszerű, alapvető dolgokra (mint például a szeretetre, hitre, reménységre) helyezzük a hangsúlyt! Ha így teszünk, a többi már sokkal könnyebben fog menni. Hogy miért?

A felsorolt három tényező közül a legfontosabb a szeretet. Ha ugyanis tanítványaink nem szeretik Istent és embertársaikat, ezzel megszorítják a Szent Léket. Ha ez bekövetkezik, a Lélek bizonyágtétele meggyöngül, és a tanítványok elbizonytalanodnak abban, hogy valóban Isten gyermekei-e - ennek pedig hamarosan az lehet a következménye, hogy a hit és a reménység kialszik a szívükben. A dolog könnyen odáig fajulhat, hogy megrendül az Isten feltétel nélküli szeretetébe és elfogadásába vetett hitük, sőt: még az is kérdéseessé válhat számukra, hogy egyáltalán valóban megtértek-e. Ha valaki idáig jut, azok számára már nem sokat érnek vigasztaló szavaink. Ilyenkor arra a munkára kell figyelniük, amit a Szent Lélek akar elvégezni az életükben, és ebbe a munkába kell bekapcsolódnunk. Segítsünk ezeknek a személyeknek elrendezni a bűneiket, ha vannak! Vigyázzunk: ne vezessük félre őket azzal, hogy nyugtatgatjuk a lelkiismeretüket - ehelyett inkább segítsünk nekik meglátni Isten velük kapcsolatos tervét, és mutassunk rá arra, hogy miként próbálja azt megvalósítani az életükben!

B. Segítsünk nekik a fontossági sorrend kialakításában!

Ügyeljünk arra, hogy ne terheljük túl munkatársainkat különféle programokkal és rendezvényekkel! Tegyük lehetővé számukra, hogy kimaradjanak a kevésbé lényeges dolgokból, s így másra is maradjon idejük!

C. Legyünk türelmesek!

A frissen megtértekre még hosszú-hosszú út vár: egész belső énjüknek - gondolkodásuknak, értékrendjüknek, vágyaiknak (lásd Róma 12:2) meg kell változnia.

Fontos, hogy akkor is biztassuk őket, amikor hibáznak. Természetüknél fogva sokan ilyenkor teljesen kétségbeesnek, s ilyenkor nekünk az a feladatunk, hogy ott álljunk mellettük, mint a szülő a gyermeke mellett, és bátorítsuk őket. Ha egy nagyobb „pofon” érte őket, engedjük, hogy magukhoz térjenek! Bátorítsuk őket, és sose adjuk fel, ne hagyjuk sorsukra őket! Tudniuk kell azt, hogy mi sosem fogunk lemondani róluk, és hogy Isten meg tud (és meg is fog!) bocsátani. Mondjuk el nekik, hogy semmi olyat nem tehetnek, aminek az lenne a következménye, hogy akár mi, akár Isten elfordulnánk tőlük, és többé nem szeretnénk őket! Ha mindezt elmulasztjuk, folyamatosan fenn fog állni annak veszélye, hogy elveszítik reménységüket, és feladják az egészet.

IV. A CÉL: NÖVEKEDÉS

Függetlenül attól, hogy milyen keretek között foglalkozunk tanítványképzéssel, célunkat kell, hogy képezze további, a tanítvány-nevelésben részt vevő munkások szolgálatba állítása. Nem is csoda: senki sem győzi azt erővel, hogy minden megtérővel személyesen foglalkozzon. Lehetőségeink végesek, s éppen ezért kell másokat is segítségül hívunk a szolgálatban - ezzel tulajdonképpen még ők is jól járnak. Ha azonban ezt nem összevissza, fejetlenül akarjuk tenni, jó, ha előre megtervezzük, hogy miként fogunk hozzá újabb munkatársak kineveléséhez.

Általánosságban elmondható, hogy a következőket kell biztosítanunk azok számára, akiket a tanítványképzés munkájára szándékozunk felkészíteni:

- ◆ Lehetőség olyan személyek megfigyelésére, akik azt a fajta szolgálatot végzik, amelybe idővel majd ők is bekapcsolódnak.
- ◆ Világos útmutatás és konkrét, gyakorlatias tanácsok a legfontosabb területeken.
- ◆ Szükség esetén segítség a különféle tevékenységek, feladatok megtervezésében.
- ◆ Megfelelő lehetőség a tanultak gyakorlati alkalmazására, korrekt visszajelzéssel annak sikerét illetően.
- ◆ Konkrét tanácsok és támogatás a fejlődésben lévő hívők számára.

V. SZOLGÁLATUNK KIÉRTÉKELÉSE, A SZÜKSÉGES VÁLTOZTATÁSOK ELŐKÉSZÍTÉSE

Vajon a körülöttünk élők közül mindenki megkap mindent, ami ahhoz szükséges, hogy szeretettel, hittel és reménységgel teljes életet élhessen? Mindenki növekszik a szeretetben, valamint az Istennel és másokkal való egységben? Mindenkit egyformán hatékonyan tud Isten használni a Krisztus Testének, valamint saját családjának építésében? Mindenki hatékonyan képviseli Istent ebben a világban? Milyen változásokra van szükség annak érdekében, hogy a ránk bízottak mindegyike növekedjen ezeken a területeken?

Ne vesztegessük azzal a drága időnkkel, hogy egy-egy programot csak azért végzünk, hogy legyen valami programunk! A célunk az, hogy az általunk végzett szolgálat minőségi változást hozzon az előző bekezdésben említett területek mindegyikén, nemde? Jól tesszük, ha időről időre feltesszük magunknak a kérdést: „Vajon a 'forma' jól szolgálja a 'tartalmat'?”

VI. MINDIG VAN MIT TANULNI!

Legyünk mi magunk a tanítványság mintaképei! Merjünk kérdezni, és próbáljuk meg felderíteni, hogy mik azok a tényezők, eszközök, amelyek segíthetnek bennünket (s amelyek másokat is segíthetnek) a lelki növekedésben! Kérjünk ebben másoktól is tanácsot! Ha van valami, ami jó lenne ugyan, de nem áll rendelkezésre, próbáljuk meg beszerezni, s amikor megvan, engedjük, hogy mások is profitálhassanak belőle!

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Gondoljuk át: vajon a fent említettek miként vonatkoznak arra, ahogy saját gyermekeinket neveljük?
- ◆ Valaki egyszer a következőt mondta: „Az embereket nem érdekli az, hogy mennyit tudunk, egészen addig, míg meg nem tudják, hogy mennyire érdekel bennünket a sorsuk.” Igaz ez? Ha igen, akkor hogyan szolgáljuk társainkat?
- ◆ Milyen magyar könyvekről tudunk a tanítványképzés témájában? Van olyan anyag, amit érdemes lenne lefordítani, hogy aztán használhassuk a munkában? Tudunk esetleg olyan valakiről, aki képes (és kész) lenne egy ilyen anyag összeállítására magyarul?

HÁZI FELADAT

- ◆ Olvassuk el az „A keresztény szeretetről” c. fejezetet (5A melléklet)! Keressünk 4-5 olyan konkrét helyzetet, amely során különösen nagy szükség van arra, hogy a szeretet vezérelje tetteinket! Csendességnaplónkban jegyezzük fel, hogy miként próbáltuk alkalmazni a tanultakat az adott helyzetekben, és azt is, hogy mi lett a dolog vége!
- ◆ Állítsunk össze egy listát a tanítványképzéssel kapcsolatosan magyar nyelven (vagy az általunk elérni kívánt népcsoport nyelvén) rendelkezésre álló anyagokról, könyvekről!



Tanítványnevelés – csoportos foglalkozás

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Alapozás

☞ A lecke célja

E foglalkozás célja az, hogy a lehetővé tegye a gyülekezetalapító-képzés résztvevői számára azt, hogy közösen átnézzék a 2-4. leckékben található házi feladatokat, továbbá megbeszéljék a tanítványneveléssel kapcsolatos kérdéseiket, észrevételeiket.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ rendelkezzen a tanítványneveléssel kapcsolatos alapvető ismeretekkel;
- ◆ belássa, hogy mekkora szükség van a kreativitásra az Egyházon belül, különös tekintettel a tanítványnevelés munkájára;
- ◆ elkötelezze magát a munka folyamatos (és alapos) tervezése és kiértékelése mellett;
- ◆ összeállítson egy vázlatos tervet arra nézve, hogy miként fogja a rábízott tanítványokat nevelni.

☞ A lecke vázlata

- I. Kis csoportos beszélgetés (kb. fél óra)
- II. Közös beszélgetés (kb. 20 perc)
- III. Összefoglalás (kb. 3 perc)

☞ Javaslatok a tanároknak

- ◆ Gondoskodjunk arról, hogy a tanfolyam koordinátora szóljon minden résztvevőnek, hogy hozzák el az általuk elkészített tanítványképzési terveket, ugyanis a jelen foglalkozás első fele teljes egészében erre az anyagra fog épülni.
- ◆ Ezen kívül kérjük meg a foglalkozás szervezőjét, hogy jelezze a résztvevők felé azt, hogy a foglalkozás második felében kis csoportos beszélgetés lesz, amelynek keretében a tanítványképzéssel kapcsolatos kérdésekre igyekszünk majd választ keresni. E beszélgetés keretében az lenne a szerencsés, ha valóban az őket foglalkoztató kérdések kerülnének terítékre, éppen ezért kérjük meg őket, hogy előre gondolják végig, milyen kérdéseik vannak a témával kapcsolatosan. Amennyiben senkinek nincs kérdése, akkor a leckében szereplő kérdéseket beszéljük meg!
- ◆ Másoljuk fel a Tanítványképzési terv c. táblázatot (4A melléklet) írásvetítő fóliákra, hogy használhassuk a közös beszélgetés során (abban az esetben, ha a kis csoportos beszélgetéseket az el nem készült, vagy gyengén sikerült házi feladatok miatt nem tudnánk megtartani)! Nagyon fontos, hogy a résztvevőkkel alaposan átvegyük a tanítványképzés ill. - nevelés folyamatát, annak lépéseit, valamint megbeszéljük a vele kapcsolatos kérdéseket!



Tanítványnevelés- csoportos foglalkozás

AVAGY A TANÍTVÁNYKÉPZÉSSEL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK ÉS PROBLÉMÁK

Annak érdekében, hogy a foglalkozásra szánt időt a lehető legjobban használjuk ki, fontos lesz, hogy a résztvevők minél hamarabb 5-8 fős csoportokba rendeződjenek. Ezen kívül a gyakorló gyülekezet-alapítók számára is hasznos, ha ők is magukkal hozzák saját tanítványnevelési tervüket (ha van ilyen), és összehasonlítták a többiekével.

I. KIS CSOPORTOS BESZÉLGETÉS (KB. FÉL ÓRA)

Szánjunk körülbelül fél órát arra, hogy a résztvevők kis csoportokban megvitathassák azt, hogy miben segíti az írott tanítványképzési terv a szolgálatot, és hogy milyen szempontokat érdemes figyelembe venni annak elkészítésénél! Kérjünk meg egy-egy személyt minden egyes csoportban, hogy az alábbi kérdések segítségével próbálják meg egy irányba terelni a beszélgetést, úgy, hogy közben arra is figyelnek, hogy lehetőség szerint senki se maradjon ki belőle!

Mi a véleményünk erről a feladatról (a tanítványképzési terv kialakításáról)? Olyan dolog ez, aminek a gyakorlatban is hasznát vehetjük? Ha igen, miként?

Hogyan döntöttük el, hogy a tanítványnevelés során milyen sorrendben foglalkozunk a lelki élet egyes területeivel?

Az utógondozásnak melyek azok a területei (például képességek, értékrendbeli illetve gyakorlati dolgok, stb), amelyekkel véleményünk szerint minden újjászületett kereszténynek a megtérés utáni első hónapon belül meg kell ismerkednie, illetve amelyeket el kell sajátítania? Vajon miért olyan fontos dolgok ezek? Hogyan tudjuk elősegíteni az e területeken való növekedést (legyen szó akár egyetlen személyről, akár egy egész gyülekezetéről)?

Mi saját magunk hogyan döbbszünk rá e területek fontosságára?

A fent említett területek közül melyek azok, amelyek a legközelebb állnak a szívünkhöz?

Vajon próbálkozunk-e azzal, hogy a különböző területek mindegyikére egyenlő mértékben fektessünk hangsúlyt?

Mit teszünk annak érdekében, hogy az általunk végzett tanítványnevelő munkába még többen bekapcsolódjanak? Hogyan teszünk (tehetünk) valakit tanítványképzésre alkalmassá?

A következő héten mit fogunk tenni annak érdekében, hogy tanítványaink tovább növekedhessenek a szeretetben, hitben és reménységben?

II. KÖZÖS BESZÉLGETÉS (KB. 20 PERC)

Általánosságban elmondható az, hogy amikor a gyülekezetalapításban részt vevők számára lehetőség adatik a szolgálattal kapcsolatos gyakorlati kérdések megvitatására (főleg, ha azokat más, ugyanazon területen szolgáló személyekkel beszélhetik meg), az felcsigázza érdeklődésüket, és arra ösztönzi őket, hogy még többet tanuljanak arról, hogy miként tehetnek valakit tanítvánnyá, vagyis Krisztus követőjévé. Ha valami oknál fogva a képzésben résztvevők mégsem akarnak feltenni egyetlen kérdést sem, az alábbiak segítségével megpróbálhatjuk szóra bírni őket.

Gondolj egy olyan eseményre, vagy programra, amelyen röviddel megtérésed után vettél részt, s amely határozottan előremozdította a Krisztussal való kapcsolatodat! Ha van ilyen, kérlek, oszd meg velünk!

Ha csak egyetlen tanácsot adhatnál azoknak, akik most állnak be a tanítványképzés szolgálatába, mi lenne az?

III. ÖSSZEFOGLALÁS (KB. 3 PERC)

Ez volt a gyülekezetalapító-képzés utolsó olyan foglalkozása, amelynek keretében a tanítványképzésről beszélgettünk. Az ezt megelőző leckék során arra igyekeztünk felhívni a figyelmet, hogy a gyülekezetalapító munka során mekkora szükség van a személyes tanítványnevelésre. Szó esett a megtérést követő utógondozásról, valamint beszélgettünk arról, hogy mit jelent az, hogy Krisztus Menyasszonya, a Gyülekezet felkészül a nagy menyegzőre. Láttuk, hogy végső soron mi a célja a tanítványnevelésnek, s azt is, hogy miért van szüksége az egyes személyeknek valamint gyülekezeteknek is arra, hogy időről időre kiértékeljék saját helyzetüket. Megpróbáltunk abban is segíteni, hogy ezzel kapcsolatban előrelátóan tervezhessünk, és igyekeztünk mindenki számára biztosítani a feltételeket ahhoz, hogy letisztázhassa, és másokkal is megoszthassa saját szolgálatával kapcsolatos terveit.

Arra biztatunk mindenkit, hogy további szolgálatunk során se feledkezzünk meg a tanítványképzésről, mint szolgálatunk egyik mozgatórugójáról, és arról se, hogy ezáltal számos embert nyerhetünk meg Krisztusnak saját településeinken, falvainkban, városainkban, kerületünkben, s így végső soron Magyarországon.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Miközben a Bibliát olvassuk, gondolkodjunk el azon, hogy az ott látottak miként befolyásolják munkánkat!
- ◆ Milyen példákat találtunk, amelyeket érdemes követnünk?
- ◆ Melyek azok a területek, amelyekre több figyelmet kell fordítanunk? Miként kezelte az adott kérdést az újszövetségi gyülekezet?
- ◆ Miként segít az alapvető igei igazságok megértése abban, hogy elkerüljük a tévtanításokat, és még inkább krisztusi életet éljünk (úgy egyéni, mint gyülekezeti szinten)?

HÁZI FELADAT

- ◆ Továbbra is rendszeresen beszéljünk olyanokkal (legalább 2-3 fővel), akik szintén végzik a tanítványképzés szolgálatát, hogy kölcsönösen tanuljunk egymástól, s ha kell, segítsünk egymásnak!
- ◆ A foglalkozások során elhangzottak alapján állítsunk össze egy kb. 15-20 perces „előadást” a tanítványképzésről, és osszuk is meg olyanokkal, akik nem vettek részt e képzésben!

SÁFÁRSÁG

1. LECKE: ISTEN GONDNOKAI - BEVEZETÉS

- I. Mit értünk az alatt, hogy Isten gondnokai vagyunk?
- II. Miért kell erről beszélnünk?
- III. A sáfárság alapelvei a Bibliában
- IV. Hogyan bánunk azzal, amit Isten ránk bízott?
- V. A gyülekezetalapító, mint Isten gondnoka

2. LECKE: SÁFÁRSÁG - AZ ANYAGIAK

- I. Bibliatanulmányozás
- II. Személyes adakozás
- III. A gyülekezet pénzügyei
- IV. Gyülekezetalapítás és az anyagiak

3. LECKE: IDŐBEOSZTÁS

- I. A helyes fontossági sorrend kialakítása
- II. A fontossági sorrend alkalmazása a gyakorlatban

4. & 5. LECKE: STRATÉGIAI TERVEZÉS

- I. Mit értünk stratégiai tervezés alatt?
- II. Bibliai példák
- III. Stratégiai tervezés - előkészületek
- IV. Stratégiai tervezés - hogyan?
- V. Összefoglalás



Isten gondnokai - bevezetés

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Alapozás

☞ A lecke célja

E foglalkozás célja az, hogy felhívja figyelmünket arra a tényre, hogy számadással tartozunk Istennek mindenért, amit ránk bízott. Mindent, amit a magunkénak mondhatunk Tőle kaptuk kölcsön, s éppen ezért nem elég az, ha ennek egy töredékét visszaadjuk Neki, hanem ehelyett mindenünket az Ő munkája szolgálatába kell állítanunk az Ő dicsőségére. Mindez pedig nem csupán a pénzünkre, hanem minden olyan dologra vonatkozik, amit magunkénak vallunk, beleértve többek között időnket, de lelki ajándékainkat is.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ tisztában legyen azzal, hogy mit jelent Isten gondnokának lenni;
- ◆ tudja, hogy ahhoz, hogy jól bánhassunk a ránk bízott dolgokkal, szükség van arra, hogy helyes értékrendünk legyen.

☞ A lecke vázlata

- I. Mit értünk az alatt, hogy Isten gondnokai vagyunk?
- II. Miért kell erről beszélnünk?
- III. A saífárság alapelvei a Bibliában
- IV. Hogyan bánunk azzal, amit Isten ránk bízott?
- V. A gyülekezetalapító, mint Isten gondnoka

☞ Javaslatok a tanároknak

A foglalkozás kezdetén kérjük meg a résztvevőket, hogy soroljanak fel néhány dolgot, amelyet Istentől kaptak ajándékba! A válaszokat írjuk fel a táblára, vagy egy üres írásvetítő-fóliára!



Isten gondnokai - bevezetés

AVAGY: GAZDÁLKODJUNK OKOSAN ISTEN AJÁNDÉKAIVAL!

I. MIT ÉRTÜNK AZ ALATT, HOGY ISTEN GONDNOKAI VAGYUNK?

A gondnokság (régiesen „sáfárság”) a gondnok munkájára utal. Gondnoknak nevezzük azt a személyt, aki valamely más személy (a tulajdonos vagy gazda) tulajdonát képező ingatlan(ok) vagy ingóság(ok) felügyeletét látja el. A gondnokokra gyakran óriási felelősség nehezedik, s nem egyszer igen értékes dolgok felügyeletét látják el - éppen ezért szükséges, hogy megbízható, becsületes emberek legyenek. Annál is inkább, mivel megeshet, hogy a gondjára bízott tárgyaknak lába kel, vagy nem megfelelően bánik velük, s ezáltal éri kár a gazdát.

Miközben a sáfárság alapelveiről beszélgetünk, rá kell jönnünk arra, hogy nem másról van itt szó, mint arról, hogy miként bánunk azokkal a dolgokkal, amelyeket Isten ránk bízott. Hogy mi tartozik ezek közé?

- ◆ a pénzünk
- ◆ az időnk
- ◆ ingatlanjaink, ingóságaink
- ◆ a testünk
- ◆ családjaink
- ◆ szolgálatunk

II. MIÉRT KELL ERRŐL BESZÉLNÜNK?

Alapvetően két okból:

A. A hűség szerepe

Sáfárság alatt azt értjük, hogy számot kell adnunk Istennek mindarról, amit ránk bízott. Attól a naptól kezdve, hogy Isten megalkotta az első embert, az Ő gondnokaivá nevezett ki bennünket. Az 1Mózes 1:28-ban azt olvashatjuk, hogy az ember azért teremtett, hogy uralma alá hajtja a teremtett világot. Isten Ádámot azért helyezte az Éden kertjébe, hogy ápolja és gondozza azt (1Mózes 2:15). Noha mi, emberek gyakran megfélemlítjük magunkat arról, hogy mi csupán Isten világának gondnokai vagyunk, a Szentírás kerek perec kijelenti, hogy az egész föld, és minden, ami rajta van, az Úré (1Korinthus 10:26), amink pedig van, azt Istentől kaptuk azért, hogy az Ő dicsőségére éljünk vele.

Amint egy kicsit mélyebben szemügyre vesszük, hogy mit is jelent az, hogy csak gondnokok vagyunk, rögtön rá kell jönnünk arra is, hogy ez azt is jelenti, hogy felelősséggel tartozunk Isten felé mindenért, amink csak van. Isten ugyanis számít a hűségünkre, és annak megfelelően meg is jutalmaz bennünket.

B. Az értékrend fontossága

Abból, ahogy egy-egy személy a fent említett dolgokra gondol, könnyen megállapíthatjuk, hogy mit is tart fontosnak (ahogy Jézus is mondta: „Ahol a kincsed van, ott lesz a szíved is”). Más szóval nagyon sok dologra fényt deríthetünk az alapján, ahogy valaki a pénzével vagy értékeivel bánik.

Amikor értékrendről beszélünk, akkor általában azokra az eszmékre vagy dolgokra gondolunk, amelyek fontosak nekünk, vagyis amelyek értéket képviselnek számunkra. Egyeseknél ilyen dolog a vagyon vagy éppen a kényelem, mások a családjukat, vagy a körülöttük élő emberek szolgálatát tartják a legfontosabbnak. Szó szerint életünk és időnk legnagyobb részét töltjük el azzal, hogy ezekkel a számunkra fontos dolgokkal foglalkozunk. Ha kíváncsiak vagyunk arra, hogy Jézus

hogyan foglalta össze a Biblia által képviselt értékrendet, olvassuk el a Máté 22:37-39-et (ezekre az igeversekre szoktak úgy utalni, hogy „A nagy parancsolat”)! Ez a három igevers alapvetően két dolgot említ:

1. A legfontosabb: az Istennel való kapcsolatunk - „Szeresd az Urat, a te Istenedet!”

Legfőbb feladatunk felfelé irányul: szeretnünk kell Istent. Isten szeretete és a vele való kapcsolat kell, hogy képezzék életünk alapját. Mivel pedig általában szívesen időzünk azokkal, akiket szeretünk, fontos az, hogy minden hívő keresztyén rendszeresen töltsön időt Istennel azáltal, hogy az Ő Igéjét tanulmányozza és imádságban beszélget vele. Amikor az Úrral való közvetlen kapcsolatunk megszakad, saját magunkat fosztjuk meg az Ő áldásaitól, és szolgálatunk erőtlenné válik.

Isten minden erőnkkel való szolgálata nem csupán egy érzelmi fellángolás, hanem mindennapi döntések sorozata, amely alól életünk egyetlen területe sem kivétel. Minél bölcsebben osztjuk be időnket, vagyonunkat és mindenünket, amink van, annál hatékonyabbak leszünk a szolgálatban is. Mint gyülekezetalapítóknak, gyakran az Úrral közösen eltöltött időt is előre be kell építeni a napirendünkbe, ellenkező esetben még az is előfordulhatna, hogy soha nem kerülne rá sor. Istennel való egészséges kapcsolatunk egyik legalapvetőbb előfeltétele annak, hogy másokat szolgáljunk.

2. A másokkal való kapcsolatainkat irányító értékrendünk - „Szeresd felebarátodat, mint magadat!”

„Vízszintes” irányban az a küldetésünk, hogy másokat szolgáljunk. A szeretetkapcsolat ugyanis, amely bennünket Istennel összefűz, óhatatlanul túlcserél, és mások iránti szeretetté válik. A „mások” csoportjába tartoznak családunk tagjai éppúgy, mint munkatársaink, gyülekezetünk tagjai, de azok is, akiknek Krisztusról szeretnénk beszélni. Jó sáfárokként úgy kell bánnunk a rendelkezésünkre álló dolgokkal, eszközökkel, hogy ezek a „mások”, vagyis azok, akiket Isten a gondjainkra akar bízni, ne szenvedjenek szükségét semmiben.

A gyülekezetalapítók valószínűleg a világ legfoglaltabb emberei közé tartoznak. Ha azonban egy gyülekezetalapító munkás képes idejét, pénzét és minden rá bízott dolgot helyesen beosztani illetve kezelni, akkor elsősorban neki, magának lesz könnyebb dolga mások szolgálatában, hiszen lehetővé válik, hogy a céltudatos szolgálatra fordítsa a figyelmét, ahelyett, hogy a körülmények miatt kellene aggódnia.

Mielőtt mélyebben beleásnánk magunkat a sáfárság alapelveibe, fontos, hogy végiggondoljuk értékrendünket, ebben pedig a nagy parancsolat kell, hogy irányadónk legyen. Vajon olyan keresztyének vagyunk, akik teljes szívükkel szeretik Istent, s ezzel egyidőben embertársainkat ugyanúgy szeretjük, mint magunkat? Ha ez így van, akkor ezt alá kell támasztania annak is, ahogyan a ránk bízott dolgokkal bánnunk.

III. A SÁFÁRSÁG ALAPELVEI A BIBLIÁBAN

A Bibliában számos utalást találunk a gondnokság vagy sáfárság munkájára. Akkoriban a legtöbb tehető ember a gondnokaira bízta vagyonának kezelését. Ahelyett, hogy saját maguk intézték volna a birtokukkal kapcsolatos mindennapi ügyes-bajos dolgokat, inkább kerestek maguknak egy megbízható, talpraesett személyt, és gondnokként alkalmazták. A gondnokok általában nem rendelkeztek saját vagyonnal, ehelyett gazdájuk házában laktak, az ő asztalánál ettek, s ő gondoskodott ruházatukról is. Gyakorlatilag minden, amit a gondnok használt, a gazda tulajdonát képezte.

A Bibliában említett gondnokok (sáfárok) közül azonban nem mindegyik végezte jól munkáját. A következőkben az ezzel kapcsolatos igehelyek közül veszünk szemügyre néhányat.

A. A sáfárság jelentése

A Bibliában számos kifejezést találunk a gondnokság, sáfárság fogalmának kifejezésére. Ugyan a szavak fordítása között akad eltérés, ám a legtöbb esetben az adott szó jelentése nagyon is világos. A leggyakrabban előforduló kifejezések a következők:

1. Gondnok (oikonomosz)

Talán ezzel a szóval találkozhatunk a leggyakrabban. Ezt a személyt gazdája egész vagyonának kezelésével bízta meg, s éppen ezért általában nagy tekintélynek örvendett a házban. Az eredeti görög kifejezés ugyanabból a szótöből származik, amelyből a „ház” szó is ered. Ez a személy azonban, noha elég megbízhatónak tartották ahhoz, hogy ezt a felelősségteljes munkát rábízák, tulajdonképpen nem volt más, mint egy a rabszolgák közül. Ezzel a kifejezéssel találkozunk többek között az alábbi igehelyeken: Lukács 12:42; Lukács 16:1-3; 1Korinthus 4:1, hogy csak a legismertebbeket említsük.

2. Felügyelő (epitropou)

Ez a kifejezés feltehetőleg azokra a szolgákra utal, akik valamilyen vezető beosztásban voltak: a Máté 20:8-ban (ahol a szó „vincellér”-ként van fordítva) olyan személyről van szó, aki a fizetést osztja ki a munkások között, míg a Galata 4:2-ben olyan személyre utal, aki egy gyermek oktatásáért, tanításáért volt felelős.

3. Rabszolga (doulosz)

A rabszolga egy másik ember tulajdonát képezte. Noha általában a sáfár is rabszolga volt, nem minden rabszolgára bízta ugyanilyen feladatot. Rabszolgák csak ritkán rendelkeztek más rabszolgák, vagy esetleg gazdájuk vagyona fölött - amikor pedig valaki ilyen jogkörrel rendelkezett, általában inkább a gondnok kifejezéssel utaltak rá. Példák a Bibliában: Máté 24:45; Máté 25:14; Lukács 12:42.

4. Szolga (doulosz)

A *doulosz* szót egyes bibliafordításokban kétféleképpen is fordították: vagy úgy, hogy „szolga” vagy úgy, hogy „rabszolga”. Az igazság az, hogy az eredeti szó mindkét jelentést magában hordozhatja. A Bibliai időkben ugyanis nem csupán olyan szolgákkal találkozhattunk, akik teljes nincstelenségben és nyomorban éltek, hanem olyanokkal is, akiknek sokkal jobb sors jutott. A lényegen azonban ez mégsem változtatott: a szolga más ember tulajdona volt - ezért van az, hogy mindkét esetben ugyanazt a kifejezést használták.

5. Sáfárság (oikonomia)

A gondnokság vagy sáfárság kifejezés sokkal inkább a gondnok feladatára, mintsem annak személyére utalt. Amikor arról beszélünk, hogy mi magunk is Isten sáfárai vagyunk, akkor tulajdonképpen azt mondjuk, hogy valamilyen adminisztratív feladattal vagyunk megbízva. Ezzel a szóval többek között a Lukács 16:2-ben, 1Korinthus 9:17-ben és az Efezus 3:2-ben találkozunk (ahol egyébként a szó „megbízás”-ként van fordítva).

A fenti szavak jelentésének ismeretében már könnyebben megláthatjuk, mit is jelent valójában Isten gondnokának lenni. Ha tömören össze akarnánk foglalni a fentieket, azt mondhatnánk, hogy a gondnok vagy sáfár olyan rabszolga volt, akire ura rábízta vagyonát, házát, szántóföldjeit, többi szolgáját, de még saját fiának nevelését, oktatását is.

B. A sáfárság példája: József

Talán József történetéből ismerhetjük meg legjobban, hogy milyen is volt egy jó sáfár. Először az volt a feladata, hogy rabszolgaként Potifárnak, egy egyiptomi főembernek a háztartását vezesse (1Mózes 39). Noha maga Potifár nem hitt Istenben, hamarosan fel kellett ismernie, hogy Isten Józseffel van, és megáldja mindazt, amibe csak belefog. Nem csoda hát, hogy hamarosan rábízta teljes vagyonát, egy dolgot leszámítva: a feleségét.

Potifár gondnokaként József gazdája asztaláról evett, az ő ruháiban járt. Ott lakott ura házában, és ő volt az, aki a háztartással és a termőföldekkel kapcsolatos döntéseket meghozta. Megkísértésének története azonban világosan bizonyítja számunkra, hogy József mindig is tudta: minden, ami fölött rendelkezett, ura tulajdonát képezte, s éppen ezért nem bánhatott velük saját kénye-kedve szerint. Tudta: egészen addig élvezheti munkája gyümölcsét, amíg gazdája meg van vele elégedve, s amíg meg nem károsítja őt.

Később aztán Józsefből újra gondnok válik: először a börtönőrnél, majd magánál a Fáraónál. A Fáraó gondnokaként aztán Egyiptom második leggazdagabb emberévé emelkedik. Fontos azonban megjegyezni, hogy ezt a pozíciót kitartó, hűséges munkájának eredményeként érte el, s itt is igaz volt az, hogy addig tudhatta biztonságban magát, amíg úgy dolgozott, ahogy azt a Fáraó elvárta tőle.

C. A safárságról szóló példázatok

A gondnokság vagy safárság a bibliai időkben olyannyira közismert volt a Közel-Keleten, hogy maga Jézus is kitér rá példázataiban, hogy ezáltal a hívő ember és Isten közötti kapcsolatról tanítson. De vajon mit akar tanítani nekünk ezeken a történeteken keresztül?

1. A jó sáfár megbízható

Lukács 12:42-48-ban Jézus arról beszél, hogy a sáfároknak akkor is hűségesen kell végezniük munkájukat, amikor gazdájuk nincs jelen. Ha ugyanis a gazda egyszer csak váratlanul hazaérkezik, és azt látja, hogy a szolga azzal a munkával foglalkozik, amellyel megbízta, megjutalmazza, ha azonban készületlenül találja, keményen megbünteti. A helyzet a mi esetünkben sincs másként: Urunk felment a mennybe, ám egy napon váratlanul vissza fog térni. Fontos tehát, hogy mi is hűségesen végezzük a ránk bízott munkát, egészen addig, míg meg nem érkezik.

2. Az okos sáfár gondol a jövőre

Jézus egy másik példázatot is mondott egy sáfarról (lásd Lukács 16:1-12). Ez a történet azonban első látásra igencsak meglepő, mivel a gondnok pont azért kap dicséretet, mert átveri mesterét. Persze Jézus célja ezzel a sztorival nem az volt, hogy tisztességtelen viselkedésre ösztönözzön bennünket - sokkal inkább arról van itt szó, hogy bölcs dolog a jelen pillanatban rendelkezésünkre álló dolgokkal megalapozni a jövőnket. A példázatbeli gondnok rádöbben arra, hogy pozíciója igencsak múlandó - akárcsak e földi életünk -, s elhatározza, megtesz minden tőle telhetőt annak érdekében, hogy biztosítsa jólétét arra az időszakra is, amikor lejár megbízatása. Jézus ezzel kapcsolatban azt mondta, hogy ez az illető sokkal okosabban tett, mint néha mi magunk. Nekünk ugyanis minden rendelkezésünkre álló eszközzel azon kellene lennünk, míg e földön vagyunk, hogy a mennyben gyűjtsünk magunknak kincseket.

3. Különbségek vannak a sáfárok képességei között

A találatokról szóló példázat (Máté 25:14-30) bizonyára mindannyiunk számára ismerősen cseng. A történetben a gazda elutazás előtt szétosztja vagyonát a szolgálói között, és lelkükre köti, hogy míg vissza nem tér, fektessék be - egyszóval safársággal bízva meg őket. Érdekes azonban, hogy nem egyenlően osztja szét vagyonát közöttük, hanem aszerint, hogy kiről milyen képességeket feltételezett, majd pedig mikor visszatért, megjutalmazta szolgálait hűségükért. Itt jön az érdekes rész: az a szolga, aki csak két találatot kapott, ugyanúgy dicséretben részesül, mint az, aki ötöt kapott, s csak az a szolga kap büntetést, aki a rá bízott pénzt nem fektette be. A hangsúly tehát nem azon van, hogy ki mennyit kapott, hanem azon, hogy ki hogyan bánt azzal, amit rábízta.

D. A számadás

Pál apostol világosan beszélt arról, hogy mint hívők, Krisztus sáfárai vagyunk. A gyülekezetalapításban dolgozók, valamint a vezetők vállára fokozottan nehezedik az Isten Igéje hirdetésének felelőssége (1Korinthus 4:1-2; Efezus 3:2; Titusz 1:7). Pál ezen kívül arról is szól, hogy a mi Gazdánk is vissza fog jönni egyszer, még hozzá hirtelen, olyankor, amikor nem számítunk rá (1Thesszalónika 5:2). Amikor aztán Jézus visszatér Egyházáért, meg fogja ítélni, hogy mennyire voltunk hűségesek az Ő szolgálatában (Róma 14:4-12; 2Korinthus 5:10). Ezen igeversék mindegyike kifejezetten nekünk, keresztényeknek szól! Az 1Korinthus 3:10-15 pedig félreérthetetlenül beszél a hívőknek a Jézus visszajövetelét követő ítéletéről. Ebben a szakaszban Pál arról beszél, hogy munkánkat a tűz fogja megpróbálni, és az eredménytől függően vagy jutalmat nyerünk, vagy kárt vallunk, annak megfelelően, hogy miként végeztük szolgálatunkat. Ez a néhány igevers egészen biztos, hogy csak a megtért keresztényekről szól, hiszen a 15. versben azt olvassuk, hogy még azok is megmenekülnek, akiknek a munkájuk alapján semmi jutalom nem jár.

IV. HOGYAN BÁNUNK AZZAL, AMIT ISTEN RÁNK BÍZOTT?

A. A pénzünk

A legtöbb hívő tisztában van azzal, hogy pénzük egy részét az Úrnak kell adniuk. Az azonban, aki tisztában van azzal, hogy ő csak Isten sáfára, másképp áll a dolgokhoz: nem elég az, ha adakozunk, arra is ügyelnünk kell, hogy nem szabad eltékozolnunk az Istentől kapott anyagi javainkat, s olyan dolgokra sem költhetjük azt, ami nem szerez örömet Neki. Végére is ez az Ő

pénze. Nekünk semmink sincs, amit magunkénak mondhatnánk - amink van, azt mind-mind Istentől kaptuk kölcsön. Azáltal viszont, hogy a gyülekezetben adakozunk, valamint hogy a többi olyan dolgokra fordítjuk, amelyek kedvesek Istennek, mintegy visszaadhatjuk Neki.

B. Az időnk

Talán az időnk a legértékesebb, amit Isten ránk bízott: bárhogya is szeretnénk, nem tudunk belőle „többet csinálni”. Napjaink Isten kezében vannak (Zsoltárok 139:16), és Ő azt szeretné, hogy az Ő dicsőségére éljük le azokat. Amikor Jézus visszatért a mennybe, és a tanítványok szájátva nézték, egy idő után az angyaloknak kellett figyelmeztetni őket arra, hogy most már éppen ideje, hogy befejezzék az ácsorgást, meg az üres égbolt bámulását. Ekkor ugyanis már várt rájuk az újabb feladat: először is meg kellett várniuk a Szent Lélek visszajövetelét, majd pedig el kellett indulniuk, hogy a világ minden népéhez elvigyék az evangéliumot. Pál arra int bennünket, hogy igyekezzünk istenfő életet élni, mivel az üdvösség napja egyre közeledik (Róma 13:11-14), aztán pedig arra figyelmeztet, hogy használjuk ki a számunkra kínákozó lehetőségeket, mert az idők gonoszak (Efezus 5:15-17). Isten mindannyiunknak szán feladatokat, és azok elvégzéséhez időt is ad (viszont csak mértékkel, lásd Efezus 2:10). Fontos tehát, hogy okosan használjuk a rendelkezésünkre álló időt, mivel csakis így tehetünk meg mindent, amit tőlünk vár.

C. A vagyonunk

Sajnos gyakran még komoly hívők is teljesen figyelmen kívül hagyják ezt a területet. Egyesek úgy gondolják, hogy Isten elvárja tőlük, hogy pénzük egy részét visszaadják Neki, de ezzel az egész le is van rendezve. Ha úgy érzik, hogy túl keveset keresnek, úgy is érezhetik, hogy erre való tekintettel nem is kell adakozniuk. Az igazság azonban az, hogy a Bibliában sehol sincs szó arról, hogy az adakozásnak a pénzünkre kellene szorítkoznia. Sőt: az Ószövetségben a tizedet általában éppen a jószágok szaporulatából, vagy a növények terméséből adták. Feltehetőleg az első gyülekezetek által gyűjtött adomány sem elsősorban készpénzből állt. Isten azt szeretné, ha *mindenből*, amit Tőle kapunk, adnánk másoknak is, legyen szó akár a fizetésünkről, akár a kertünkben termesztett krumpliról, a teheneink tejéről, vagy bármi másról. Nem fontos, hogy ez miből származik, hiszen végső soron mindent Istentől kapunk. Ő az, akinek mindent köszönhetünk, s elvárja tőlünk, hogy erről ne feledkezzünk meg. Azt is szeretné, ha Iránta való tiszteletünket abban is kifejeznénk, hogy amit Tőle kapunk, abból másnak is adunk.

Vajon készek vagyunk-e feláldozni azt, amit Isten ránk bízott, hogy örömet szerezzünk vele Neki, és másoknak szolgáljunk? A jeruzsálemi gyülekezet tagjai mindenüket eladták, csak hogy segíthessenek azokon, akik nyomorúságban voltak (lásd ApCsel 2:44). Az első dolog, amit Barnabásról megtudunk az, hogy ő is eladja szántóföldjét, hogy az árával a gyülekezetet támogathassa (ApCsel 4:36-37). Cserébe Isten gazdagon megáldotta őt, és Pál apostol munkatársa lehetett.

D. A testünk

Igaz ugyan, hogy csak kevés keresztény gondolja úgy, hogy felelősséggel tartozik saját testéért, ám ez mégis nagyon fontos. Testünk ugyanis a Szent Lélek temploma (1Korinthus 6:19), s mint ilyennek, Isten dicsőségét kell sugározni. Noha a Biblia nem tiltja a szeszes italok élvezetét, s a dohányzást, vagy kábítószer-élvezetét sem, ezek a szerek könnyen „megrongálhatják” ezt a „templomot”, s ezáltal akadályozhatnak is bennünket az Úr szolgálatában. Az, hogy gondoskodnunk kell saját testünkről, azt is jelenti, hogy tartózkodnunk kell azoktól a dolgoktól, amelyek kifejezetten rontják az egészségünket. Bármilyen meglepő, mégis többek között ide tartozik a mozgáshiány, az alvás hiánya, vagy éppen a rendszertelen étkezés is. Ezek mind-mind károsak egészségünkre, s így rongálják a Szent Lélek templomát.

E. Családunk

Családuink Isten legnagyobb ajándékai közé tartozik. Ha saját családukkal nem törődünk úgy, ahogy kellene, semmi keresnivalónk a gyülekezet vezetésében (1Timóteus 3:4-5). Normális esetben a családunk egyáltalán nem gátolja szolgálatunkat, sőt: szolgálatunk egy része éppen az, hogy velük törődjünk, ugyanakkor a családunk gyakran segít a hatékony gyülekezeti szolgálatra való felkészülésben. Ahogy egyre jobban megtanuljuk, miként gondoskodhatunk családukról, s hogy hogyan taníthatjuk gyermekeinket az Isten Igéjére, olyan készségeket sajátítunk el, amelyeknek a többi keresztény testvérünk szolgálatában is nagy hasznát vehetjük.

F. Szolgálatunk

Az 1Péter 4:10-ben arról olvasunk, hogy lelki ajándékainkat úgy kell használnunk mások építésére, „mint Isten sokféle kegyelmének jó sáfárai”. Sajnos sok gyülekezeti vezető görnyedezik a szolgálat terhei alatt, pedig ha helyes szemszögből tekintetünk rá, azonnal megkönnyebbülhetnének. A szolgálat ugyanis Isten munkája, nem pedig a mienk. Mi csupán szolgák vagyunk, akik az Ő általa biztosított eszközöket, képességeket és forrásokat használva végezzük a munkát. Ezért ha valamire szükségünk van, biztosak lehetünk benne, hogy Ő majd gondoskodik róla. Ahhoz, hogy mindent elvégezzünk, amit Isten tőlünk vár, elég, ha hűségesek vagyunk. Nem kell, hogy letaglózzanak a problémák, ha a helyzet nehezebbre fordul: ilyenkor a legjobb, amit tehetünk, ha az Úrhoz fordulunk segítségért, és megvárjuk, míg Ő megoldja a problémát, nekünk pedig új erőt ad.

Fontos, hogy minden nap töltsünk időt Istennel: amikor ugyanis az Ő vezetésére figyelünk, sokkal jobb döntéseket fogunk hozni, szolgálatunk pedig eredményessé válik. Még magának Jézusnak is szüksége volt arra, hogy időt töltsön el az Atyával - ezt jól példázzák azok a helyzetek, amikor olyan dolgokban kellett döntést hoznia, mint például hogy hol folytassa szolgálatát (Lukács 4:42-44), vagy hogy kiket válasszon ki tanítványainak (Lukács 6:12-16). Nekünk is szükségünk van bölcsességre. Ha pedig mindig szemünk előtt tartjuk azt a tényt, hogy mi csupán szolgák vagyunk, akik Isten akaratát igyekeznek teljesíteni, feltehetőleg többször fogjuk kikérni az Ő véleményét is.

V. A GYÜLEKEZETALAPÍTÓ, MINT ISTEN GONDNOKA

Nekünk, akik a gyülekezetalapítás munkájában veszünk részt, különösen fontos, hogy jól gazdálkodjunk azzal, amit Isten ránk bízott. Ahhoz, hogy munkánk eredményes lehessen, be kell vetnünk minden Istentől kapott ajándékunkat, képességünket, s késznek kell lennünk arra, hogy áldozatot hozjunk vagyontunkból, időnkéből valamint pénzünkéből is. Ezek nélkül ugyanis aligha jön létre új gyülekezet. Fontos az is, hogy tudjuk, törődnünk kell saját testünkkel és családjainkkal is, miközben a szolgálatot végezzük. Nem szabad megfélemlenünk arról, hogy Isten megbízottai vagyunk, s jól tesszük, ha ugyanezt másoknak is megtaníttuk.

A. Mit tegyünk?

Egy új gyülekezet alapítása bizony igen nehéz feladat. Munkánk során ugyanis egy láthatatlan ellenség karmai közül kell kiragadni a foglyokat, és új erősségeket kell építeni az Úrnak. Saját erőnkéből erre sosem lennénk képesek - szerencsére azonban erre nincs is szükség! Mi mindannyian Isten szolgálói vagyunk, az Ő erejével harcolunk, s Ő mindenről gondoskodik, amire csak szükségünk lehet. A mi feladatunk csak annyi, hogy mindezt okosan használjuk fel. Amikor adakozunk, amikor az időnket áldozzuk fel Isten munkájában, és mindenben, amit teszünk, emlékeznünk kell arra, hogy mi csupán sáfárok vagyunk, akiknek bizony igencsak szüksége van Isten áldására.

Ha úgy látjuk, hogy valami miatt nehezünkre esik valamiről lemondani, azt az is okozhatja, hogy baj van az értékrendünkkel. Ilyenkor segíthet, ha újra végiggondoljuk, mi is az, ami fontos számunkra. Vajon tényleg az a legfontosabb a számunkra, hogy szeressük Istent és embertársainkat (Máté 22:37-39)? Vajon az, ahogyan időnket, vagyontunkat, testünket, családjainkat, vagy éppen a szolgálatunkat kezeljük, összhangban van ezzel?

B. Hogyan tanítsuk meg ugyanezt másoknak?

Már említettük, hogy ahhoz, hogy a gyülekezetalapítás sikeres legyen, szükség van arra, hogy minden megtérő keresztényt bevonjunk a munkába. Jó, ha már megtérésük pillanatától kezdve igyekszünk tudatosítani bennük is azt, hogy ők is Isten sáfárai. Ne gondolkozzunk úgy, hogy „hát a többiek majd úgyis megtanulják saját maguktól, hogyan használhatják az Isten által rájuk bízott dolgokat” - személyes példamutatásunkra és az erről szóló egészséges, következetes tanításra éppúgy szükség van ahhoz, hogy az új hívők megtanulják, miként lehetnek jó sáfárok.

Egészen konkrétan az új megtérőket a következőkre kell megtanítanunk:

- ◆ arra, hogy adakozzanak - anyagi és más jellegű dolgokban egyaránt;
- ◆ arra, hogy lelki ajándékaikat használják a szolgálatban a gyülekezet építésére;
- ◆ arra, hogy áldozzanak idejükből hívők vagy nem keresztények szolgálatára egyaránt;
- ◆ arra, hogy gondoskodjanak saját családjukról, hogy ezáltal megtanulják, miként gondoskodhatnak másokról.

ÖSSZEFOGLALÁS

Minden keresztény Isten sáfára - akár tud erről, akár nem. Mindenünk, amivel rendelkezünk, az Úré, nekünk pedig az a feladatunk, hogy az Ő dicsőségére éljünk vele. Ez egy olyan alapelv, ami minden egyes keresztény hívőre vonatkozik, nem csupán azokra, akik a gyülekezetalapítás munkájában szolgálnak, ám nekünk, akik e munkában dolgozunk, nagyobb a felelősségünk, hiszen mi vagyunk azok, akiknek azon túl, hogy így kell élnünk, meg is kell tanítanunk mindezt a ránk bízottaknak. Akire pedig sokat bízunk, attól sokat is kérnek számon.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Melyek azok a források, amelyekről Isten gondoskodott szolgálatunk során? Soroljunk fel néhányat!
- ◆ A negyedik pontban felsorolt területek közül melyik az, amellyel a legtöbb harcunk van? Miért?
- ◆ Van értelme annak, amikor egy szegény ember adakozik, pláne, ha az nem túl sokat nyom a latba? Egyáltalán elvárhatjuk-e a szegényektől azt, hogy adakozzanak? Ha igen, mennyit?
- ◆ Melyek azok a dolgok, amelyeket az újonnan megtérő keresztényeknek meg kell tanítanunk a jó sáfársággal kapcsolatban?
- ◆ Milyen összefüggést látunk az értékrendünk és aközött, ahogyan a ránk bízott dolgokkal bánunk?



Sáfárság – az anyagiak

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Alapozás

☞ A lecke célja

E foglalkozás során arra igyekszünk felhívni a figyelmet, hogy számadással tartozunk Isten előtt az anyagiak területén is. Végső soron mindenünk, amink van, az Övé.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ megértse, hogy milyen előnyökkel jár egy gyülekezet számára az, ha önellátó, s hogy ez miként segítheti elő a közösség növekedését és lelki gyarapodását.
- ◆ kész legyen az eddigieknél többet adakozni, s másokat is erre tanítana.

☞ A lecke vázlata

- I. Bibliatanulmányozás
- II. Személyes adakozás
- III. A gyülekezet pénzügyei
- IV. Gyülekezetalapítás és az anyagiak

☞ Javaslatok a tanároknak

- ◆ Ügyeljünk arra, hogy ne alakuljon ki érzelmeiktől fűtött vita a tizeddel kapcsolatosan! A lecke fő mondanivalója: az a feladatunk, hogy pénzünket Isten dicsőségére használjuk. Erre koncentráljunk, ugyanis ez mindig érvényes - függetlenül attól, hogy kinek mi a véleménye a tizedről. Ha a résztvevők között van valaki, akinek vannak tapasztalatai a gyülekezeti költségvetéssel kapcsolatban, kérjük meg, hogy ossza meg a többiekkel!



Sáfárság – az anyagiak

I. BIBLIATANULMÁNYOZÁS

A Bibliában viszonylag sok helyen olvashatunk a pénzről. Ezek közül választottunk ki néhányat, amelyek segíthetnek megérteni azt, hogy Istennek mi a terve adakozásunkkal.

A. Az ószövetségi tized

Isten megparancsolta Izráel népének azt, hogy tizedet adjon, ami azt jelentette, hogy minden terményük és szerzeményük tíz százalékát oda kellett adniuk az Úrnak az Ő munkájára (3Mózes 27:30-32; 4Mózes 18:23-24). Ezen kívül a további felajánlásokról és „adókról” is olvashatunk az Ószövetségben, aminek az volt az eredménye, hogy ha egy ószövetségi zsidó komolyan be akarta tartani a törvényt, jövedelmének mintegy 28 százalékát kellett odaadnia Istennek. Ez túlnyomórészt jószágokat és mezőgazdasági terményeket jelentett.

A tized többek között egyfajta személyes lelki „barométer” is volt a zsidók számára: Isten ezzel (is) engedelmességüket mérte, ám egyúttal ígéreteket is tett a tizeddel kapcsolatban. Amennyiben valaki nem adta meg Istennek a tizedet, tulajdonképpen megrabolta Istent, mivel olyan dologtól próbálta megfosztani Őt, ami az Ővé volt, ugyanakkor Isten kifejezetten felszólította a zsidókat arra, hogy tegyék próbára ígéretét ezen a téren - minthogy azt ígérte, hogy bőségesen megáldja azokat, akik hűségesen megadják Neki azt, ami jár. (Malakiás 3:8-12).

B. Adakozás a szent sátor építéséhez

A tized csupán egy volt az ószövetségi adakozás módjai közül. A pusztai vándorlás alatt például Isten egyik alkalommal megparancsolta Mózesnek, hogy gyűjtsön önkéntes felajánlásokat a nép fiaitól a szent sátor felépítésére (lásd 2Mózes 25:1-8). Ha jól belegondolunk, a népnek nem sok mindene lehetett, hiszen már jó ideje a pusztában barangoltak, miután elhagyták Egyiptomot. Ennek ellenére a hívásnak engedelmeskedve szívesen hoztak áldozatot jószágaikból, személyes értékeikből, és saját kétkezi munkájukkal is készek voltak hozzájárulni a szent sátor felépítéséhez (2Mózes 35:4-29). Ezeket az embereket senki sem kényszerítette arra, hogy adjanak, saját maguktól tették mindezt. Sőt, ha tovább olvasunk, látjuk, hogy sokkal többet adtak annál, mint amire szükség volt, úgyhogy a végén Mózesnek meg kellett kérnie a népet, hogy több ajándékot már ne hozzanak (2Mózes 36:4-7)!

C. Adakozás a Templom építésére: Dávid példája

Dávid számára sem volt ismeretlen az áldozatkész adakozás. Olyannyira nem, hogy arra sem volt hajlandó, hogy olyan dolgot adjon Istennek, ami neki nem került semmibe (1Kronikák 11:24). Királyként Dávid nem sajnálta vagyonának egy viszonylag nagy részét feláldozni annak érdekében, hogy fia, Salamon felépíthesse majd Isten Templomát (1Kronikák 29:1-5). Ezen kívül adakozása ösztönző erővel hatott a nép többi vezetőjére is, akik követték példáját (1Kronikák 29:6-9), az az imádság pedig, amelyet felajánlását követően mondott el, jól tükrözi adakozáshoz való viszonyát (1Kronikák 29:10-20). Láthatjuk, hogy Dávid szívesen és Isten iránti hálával hozott áldozatot vagyonából, s azt is, hogy tudta: minden vagyon és gazdagság végső soron Istené (1Kronikák 29:16), éppen ezért az adakozás tulajdonképpen lehetőség számunkra, amelynek során visszaadhatjuk Istennek egy részét annak, amit Tőle kaptunk. Sőt: egyenesen csodálkozását fejezi ki aziránt, hogy Isten megengedte neki, hogy az áldozathozatal kiváltságában részesüljön (1Kronikák 29:14).

D. Szegénység és adakozás

Jézus megdicsérte a szegény özvegyet (Lukács 21:1-4), aki csak keveset dobott a perselybe, ám mindezt azért tette, mert tudta: az a két fillér, amit odaadott, teljes vagyonát jelentette. Mindez még jóval azelőtt történt, hogy az Egyház létrejött volna (még Pünkösöd előtt vagyunk), ami azt jelenti, hogy ekkor még nem volt kérdés, hogy kell-e tizedet fizetni. Ám Isten már ekkor is gyönyörködött abban, amikor valaki önszántából többet adott az előírtnál. Ezekből az igeversekből azt is megtudjuk, hogy Istent igenis érdekli, hogy ki mennyit ad.

A fentiekén kívül egy másik alapelvet is felfedezhetünk ebben az igeszakaszban. A jeruzsálemi Templom nagyon pazar, arannyal gazdagon díszített épület volt (lásd Márk 13:1, Máté 23:16), s igen valószínű, hogy az ott szolgálatot teljesítők nem voltak ráutalva szegény özvegyek adakozására. Ennek ellenére Jézus örömmel nézi azt, ahogy ez az asszony odaadja mindenét, amije van, mivel tudta: Istennek adja, nem pedig a Templomnak. Nem számított az, hogy az akkori vallási vezetők képmutatók voltak, s az sem, hogy tudta: pár éven belül a rómaiak az egész Templomot a földdel teszik majd egyenlővé. Nekünk is elsősorban Istennek kell adakoznunk, nem pedig az egyes embereknek, ám ezt általában a gyülekezeten keresztül tehetjük meg.

E. Az újszövetségi gyülekezetek vezetőinek támogatása

Az újszövetségi keresztény vezetők különböző forrásokból kapták a létfenntartásukhoz szükséges anyagi támogatást. Jézust és tanítványait - legalábbis részben - olyan asszonyok „pénzelték”, akik velük együtt utaztak (lásd Lukács 8:1-3). Amikor Jézus kiküldte tanítványait, hogy hirdessék az evangéliumot Galileában, azt mondta nekik, hogy majd azok fognak gondoskodni róluk, akiknek szolgálnak (Máté 10:10; Lukács 10:5-8). Isten szolgáljaként Pál apostol azt vallotta magáról, hogy - az ószövetségi papokhoz hasonlóan - neki is joga van ahhoz, hogy azoktól várjon anyagi támogatást, akiknek szolgál (1Korinthus 9:4-14). Ugyanitt, és más helyeken is (például az 1Timóteus 5:18-ban) Pál arra buzdítja a gyülekezeteket, hogy gondoskodjanak anyagilag is azokról, akik őket szolgálják. Mindezek ellenére Pál nem minden esetben fogadott el támogatást attól a közösségtől, ahol szolgált (általában megvolt rá az oka, hogy miért nem). A korinthusi gyülekezet esetében például nem engedte, hogy a közösség tagjai pénzzel támogassák (lásd 1Korinthus 9:12), hanem ehelyett beállt sátorkészítőnek, s így saját magát tartotta el, hogy ne legyen terhére a gyülekezetnek (ApCsel 8:2-3; 1Korinthus 4:12).

A Filippi 4:15-20-ból megtudjuk, hogy a Filippi gyülekezet tagjai támogatták Pál szolgálatát. Érdekes, hogy a sokat emlegetett „az én Istenem pedig be fogja tölteni minden szükségeteidet az ő gazdagsága szerint” frázis pont ebben a szakaszban szerepel, amelyben Pál köszönetet mond a filippieknek adakozásukért. Pál tudta, hogy Isten éppen azért fog gondoskodni a filippiekről, mert önzetlenül adakoztak az Ő szolgálatára. Ez a mi esetünkben is így működik: ha hűségesen adakozunk, Isten gondoskodni fog mindenről, amire csak szükségünk van.

F. A jeruzsálemi hívők megsegítésére rendezett gyűjtés

Pál egy alkalommal elhatározta, hogy gyűjtést szervez a Jeruzsálemben élő hívők javára, ugyanis abban az időben éppen nagy éhínség sújtotta a régiót. A korinthusiaknak írt első levelében lépésről lépésre leírta azt is, hogy ennek a gyűjtésnek miként kell lezajlania (lásd Korinthus 16:1-2). Azt kérte a hívektől, hogy minden hét első napján (azaz vasárnaponként) gyűjtsék össze mindazt, amit erre a célra szántak. Nem mond konkrét százalékot, ám azt kéri tőlük, hogy mindenki lehetőségeihez mérten adakozzék.

A korinthusiakhoz írt második levelében aztán Pál ismét előveszi az adakozás témáját: a 2Korinthus 8:1-6 és 9:6-11 tartalmazza az Újszövetség talán legelgondolkodtatóbb észrevételeit az adakozással kapcsolatban. A macedóniai hívők példájával kezdi (2Korinthus 8:1-6), akik, noha nagy szegénységben éltek, mégis önfeláldozóan adakoztak (erejükön felül is, mert bíztak Istenben). Őket elsősorban az inspirálta, hogy önmagukat is teljesen odaszánták Istennek.

Azok számára, akik ilyen módon adakoznak, Istennek csodálatos ígérete van, amely szerint a Tőle kapott jutalom arányban fog állni az adakozás mértékével. Ezt a tapasztalat is bizonyítja: ha van elég hitünk ahhoz, hogy bőkezűen adakozzunk Isten munkájára, Ő is bőkezűen gondoskodni fog mindarról, amire nekünk szükségünk van (2Korinthus 9:6-11; Lukács 6:38).

II. SZEMÉLYES ADAKOZÁS

Van egy fontos alapelv, amely az egész Szentírást átszövi, s amelyet jó volna, ha minden keresztyén megtanulna. Az elv igen egyszerű: **Isten országában az adakozás a rendelkezésre álló forrásoktól teljesen függetlenül zajlik.** Más szóval nem számít, hogy a keresztyének között ki milyen szegény, Isten mindenkitől elvárja, hogy adakozzon. Amint már a fenti igehelyeken is láthattuk, a szegénység nem lehet kifogás. Fontos, hogy mindenki adjon Istennek abból, amije van. Ezen kívül, **ha Isten gyermekei mindent odaadnak, amit hitben oda mernek adni, az mindig elég lesz.** Isten a hitben hozott felajánlásainkat csodálatos, olykor természetfölötti módon képes megáldani és megtöbbszörözni. Ennek ékes bizonyítéka a sareptai özvegyasszony (1Királyok 17:7-16) és az ötezer ember megvendégelésének története (Márk 6:30-44) is. A felajánlás mindkét esetben igen csekély volt, ám az adott helyzetben ez volt minden, ami rendelkezésre állt - Isten kezében pedig mindez elégnek bizonyult.

Az Isten munkájára való adakozásnak minden keresztyén személy életében rendszeres gyakorlattá kell(ene) válnia. Noha ezzel a legtöbbben tisztában vagyunk, abban már megoszlanak a vélemények, hogy kinek mennyit kellene adnia. Vajon ránk is érvényes a tized ószövetségi törvénye? Ha nem, akkor mégis, mennyit adjunk? Sokan úgy tartják, hogy a tized mózesi törvénye a többi, étkezéssel kapcsolatos törvényhez hasonlóan már nem vonatkozik az újszövetségi időkben élőkre (lásd Róma 10:4; Galata 3:25). Mások úgy gondolják, hogy mivel a tizeddel már a mózesi törvények kinyilatkoztatását megelőzően is találkozunk a Biblia lapjain (például az 1Mózes 14:19-20-ban), s mivel Jézus (noha figyelmeztetett a helyes motivációra, lásd Máté 23:23) sem ellenezte a megtartását, valószínű, hogy Isten ma is azt várja, hogy ehhez tartsuk magunkat.

Akik az újszövetségi igehelyeket alaposan áttanulmányozták, valószínűleg egyetértenek abban, hogy a tíz százalék, vagyis a tized kezdésnek nem rossz az Úr felé való adakozásunkban. Ha azonban az ószövetségben ez volt a mérce, úgy lenne logikus, hogy mi, újszövetségi időkben élő hívők (mivel sokkal jobban megérthettük a megváltás lényegét) ennél többet adjunk.

Adakozásunk során jó, ha az alábbi alapelvek vezérelnek bennünket:

- ◆ Minden keresztyén adakozzék.
- ◆ Az általunk felajánlott összegnek arányban kell állnia jövedelmünkkel. Gondoljunk csak bele: mi lenne, ha Isten a fizetésünket az adakozásunk mértékéhez igazítaná!
- ◆ Még ha szegények vagyunk is, adakoznunk kell.
- ◆ Bőkezűen, és önszántunkból kell adakoznunk, nem pedig azért, mert valaki erre kényszerít bennünket. A jókedvű adakozás szerez örömet az Istennek.
- ◆ Nem kell félnünk attól, hogy többet adjunk, mint amit véleményünk szerint oda tudunk szálni. Istenben nyugodtan bízhatunk.
- ◆ Adakozásunknak mindig saját magunk újbóli Isten melletti elkötelezését kell követnie. Felajánlásaink Isten iránti lojalitásunkat és Belé vetett bizalmunkat kell, hogy tükrözzék.
- ◆ Isten felajánlásainktól függően is megjutalmaz bennünket. Azt ígérte, hogy bőségesen gondoskodik mindenről, amire szükségünk van, ha van elég hitünk ahhoz, hogy merjünk áldozatot hozni az Ő ügyéért.

Malakiás könyvében olvashatjuk azt, hogy Isten megígérte a zsidóknak: megnyitja az ég csatornáit, és bőséges áldást áraszt rájuk, ha engedelmesen adakoznak. Ez az ígélet ma a mi számunkra is áll. Az, hogy Isten sáfárai vagyunk, azt jelenti, hogy mindenünk, amivel rendelkezünk, Istené. Ha készek vagyunk arra, hogy a ránk bízott dolgokat (ha csak részben is) visszaadjuk Istennek, Ő megáld bennünket, és mindenünk meglesz, amire csak szükségünk van. Ha azonban megfeledekezünk arról, hogy kié az, amit magunkénak mondunk, és fősvények vagyunk Istennel szemben, mi magunk fosztjuk meg saját magunkat Isten áldásaitól. Végül pedig még egy dolog: Isten sehol sem ígérte azt, hogy az áldás forintokban mérhető lesz: pénzübeni adakozásunkat gyakran lelki áldás fogja követni.

III. A GYÜLEKEZET PÉNZÜGYEI

A gyülekezetek vezetőinek egyik fontos feladata az Isten gyermekei adakozásának eredményeként befolyt pénz körültekintő és hűséges kezelése.

A. Önellátó gyülekezetek

Az Ószövetségben a tized elsősorban a Templom, majd később a zsinagógák önfenntartó működésének biztosítására szolgált. Abban az időben, ha minden család hűségesen odaadta jövedelmének egytizedét, még ha csak tíz zsidó család is lakott egy-egy helyen, képesek voltak egy másik család eltartására. Mindezek alapján a zsidók között kialakult az a szokás, hogy minden városban, településen, ahol legalább tíz zsidó család lakott, zsinagógát építettek.

Teljesen mindegy, hogy ki mit gondol az Újszövetség és a tized kapcsolatáról, a tized mögötti alapelv ma is változatlan - vagyis hogy az adakozás lehetővé teszi (lehetővé is kell tennie) a gyülekezet önfenntartó működését. A jeruzsálemi hívők javára rendezett gyűjtés kivételével (amelyet az ottaniakat sújtó éhínség indokolt) már az első gyülekezetek között általánosan bevett gyakorlat volt, hogy minden közösségben a tagok teremtették meg a működés anyagi feltételeit. Ezt támasztja alá az is, amikor Pál azt írja a galatai gyülekezetnek, hogy saját maguknak kell eltartaniuk tanítóikat (Galata 6:6), vagy például amikor Timóteusnak ír arról, hogy fontos a gyülekezeteket megtanítani arra, hogy gondoskodjanak a közösség szegény avagy özvegy tagjairól (1Timóteus 5:3-10), és ne legyenek fukarok az őket tanító vezetőkkel szemben (1Timóteus 5:18).

A kutatási eredmények azt bizonyítják, hogy azok a gyülekezetek, amelynek tagjai képesek a közösségük működéséhez szükséges anyagiak önálló megteremtésére, gyorsabban növekednek, és gyakrabban hoznak létre újabb közösségeket. Az önfenntartás a következő előnyökkel jár:

1. Az önfenntartás elősegíti az érettséget

Ha egy gyülekezet folyton mások segítségére van utalva, az könnyen a tagok elkényelmesedéséhez vezethet, és megeshet, hogy a gyülekezet soha nem tanul meg a saját lábára állni. Ezzel szemben, amikor egy közösség saját maga gondoskodik a szükséges anyagiakról, napról napra felelősségteljes döntéseket kell hoznia, s ez elősegíti az érést.

2. Az önellátó működés erősíti a felelősségtudatot

Sajnos gyakran megesik, hogy egy-egy gyülekezeti munkás, aki kívülről, más gyülekezetektől vagy missziós társaságoktól kap anyagi támogatást, úgy érzi, hogy nagyobb felelősséggel tartozik azok felé, akiktől a fizetését kapja, mint a gyülekezet felé, akiket szolgál. Az ilyen helyzetekben előfordulhat, hogy a tagok úgy érzik, velük nem törődnek, mivel a vezető sokkal inkább „munkaadójára”, semmint a nyáj igényeire figyel. Ilyenkor gyakran a dolog fordítva is igaz: a gyülekezeti tagok úgy érezhetik, hogy vezetőjük eltartása nem az ő feladatuk. Ki tudja, miért, általában ha valaki valamilyen célra adakozik, az adott célt egy kicsit a sajátjának fogja érezni (lásd Máté 6:19-21), más szóval a legtöbb ember csak a számára fontos célok érdekében kész az adakozásra. Ha tehát azt szeretnénk, hogy gyülekezetünk szolgálata fellendüljön, szükség lesz arra, hogy a tagok is sajátjukénak érezzék azt.

3. Az anyagi függetlenséghez hitre van szükség

Amikor egy gyülekezet önellátó, gyakran sok-sok próbával és nehézséggel találja szemben magát - azonban ezek a nehéz helyzetek magukban rejtik a hitben való növekedés lehetőségét (lásd 1Péter 1:6-7; Jakab 1:3-4). Az anyagi függetlenség tulajdonképpen hit kérdése. Amikor egy közösség nem önfenntartó, azt gyakran nem a tagok szegénysége okozza, hanem éppen az ahhoz szükséges hit hiánya. Ahogyan számos példát láthatunk olyan hívőkre, akik szegények, ám mégis fenn tudják tartani gyülekezetüket, ugyanúgy olyanokkal is találkozhatunk, akik noha gazdagok, mégis elvárják azt, hogy közösségüket mások, kívülről támogassák. Az igazi kérdés itt a következő: *Vajon Isten fog-e gondoskodni az Ő népéről, vagy sem?* Akik bíznak Istenben, azok e kérdésre habozás nélkül igennel válaszolnak. Igen ám, de vajon bölcs dolog-e Isten gondviseléséért imádkozni, ugyanakkor visszautasítani azt, hogy mi magunk legyünk a válasz erre az imádságra? Aligha. Ez is „cselekedetek nélküli hit” lenne. Ha azonban Isten népe kész önfeláldozóan, hittel adakozni, bízva az Ő hűségében, Isten olyan csatornákon keresztül is válaszol imáikra, amelyekre még álmukban sem mertek gondolni.

4. Az önellátó működés elősegíti az evangélizációt

Ha egy gyülekezetet elsősorban külső (talán külföldi) forrásokból finanszíroznak, az a kívülről származó gyakran kelthet olyan benyomást, hogy a hit, amit a közösség tagjai hirdetnek, szintén valami „importált” hit - ez pedig olykor súlyos akadályokat gördíthet az evangélizáció útjába. Mindez különösen igaz abban az esetben, ha a gyülekezeti munkások külföldről kapják a fizetésüket: ha ugyanis valakit idegenek támogatnak, könnyen megeshet, hogy az illetőt a többiek felbérelt árusnak gondolják, nem pedig valódi hívőnek, aki hitével számukra is példát mutat. Ha azonban a gyülekezet tagjai saját maguk támogatják szolgálatukat önfeláldozó adakozásukkal, a cél iránti közös elkötelezettségüket aligha fogja bárki is kétségbe vonni.

Végül pedig még egy kérdés: ha egy közösség elvárja azt, hogy mások fizessék számláikat, nem lehet, hogy egy idő után már azt is szeretnék, hogy mások végezzék helyettük az evangélizáció szolgálatát is?

5. Az anyagi függetlenség teret enged a növekedésnek

Amikor az anyagi támogatás külső forrásokból érkezik, a keretek szinte minden esetben végesek. Sőt: egyes esetekben komoly összegeket emészt fel a szolgálat népszerűsítése a potenciális adakozók körében a még több támogatás reményében (magyarul fizetünk azért, hogy még több pénzt kaphassunk). Ehhez társul még a támogatás hirtelen megcsappanásától vagy teljes elvesztésétől való félelem. Az eredmény? Mivel a rendelkezésre álló anyagiak végesek, a gyülekezet egy bizonyos ponton túl való növekedésére egyszerűen nincs lehetőség. S mi a helyzet az anyagilag másoktól független közösségekkel? Mivel a tagokat folyamatosan tanítják és bátorítják az adakozásra, az újabb megtérők révén (akik szintén megkapják ezt a tanítást) a tagok számának növekedésével egyenes arányban nő a rendelkezésre álló pénz is. Így aztán a gyülekezet számbeli gyarapodásával párhuzamosan egyre több pénz folyik be az adakozásból, s elméletileg nincs, ami határt szab az elvégezhető munkának.

Amikor egy pillangó bebábozódása után „megszületik”, nem kis erőfeszítésbe kerül, míg kirágja magát a gubóból. Ha azonban segíteni is próbálnánk rajta, aligha tehetnénk. Ha ugyanis szétszakítanánk a gubót, bármennyire is jó volt a szándékunk, segítőkészségünk fordítva sülné el: a pillangó fejlődését nem csak hogy nem segítenénk elő, éppenséggel gátolnánk, s a gubójából „kiszabadított” állat valószínűleg rövid időn belül elpusztulna. Isten terveiben fontos szerepet kapott a gubóból való kiszabadulás, és az azzal kapcsolatos erőfeszítések - ez a „tréning” ugyanis az, amely felkészíti a frissen kikelt pillangót az új életformára.

Ugyanez igaz a fiatal gyülekezetekre is: ha a közösség nem tanulja meg már korán, hogy miként tarthatja el saját magát, megeshet, hogy ez örökre így marad, s sohasem élhetik át azt az örömet és erőt, amelyet az önállóság tudata nyújt. Fontos tehát, hogy minden új gyülekezet számára biztosítsuk annak lehetőségét, hogy Isten terveinek megfelelően előbb-utóbb önmaguk gondoskodhassanak saját anyagi szükségleteikről, s ezáltal növekedhessenek mind hitben, mind taglétszámban.

B. A gyülekezet pénzügyeinek kezelése

A gyülekezeti pénzügyek kezelésére nem szabad úgy gondolnunk, mint bármilyen más üzleti ügyre vagy adminisztratív tevékenységre. A gyülekezet pénzügyi vezetése ugyanis egy lelki szolgálat.

1. Tanítsuk a tagokat rendszeres adakozásra!

Függetlenül attól, hogy személyesen milyen álláspontot képviselünk a tizeddel kapcsolatban, **mindig az adakozás örömét hangsúlyozzuk, sose a tized fizetésének kötelezettségét!** A biblikus adakozás, függetlenül attól, hogy az illető jövedelmének egytizedét adja vagy sem, hitbeli lépés, amely egyúttal azt szimbolizálja, hogy mindenünk, amink van, az Úré. Amikor valamire szívesen szánjuk oda a pénzünket, általában többet is adunk, mint ha valami olyan dologról van szó, amely iránt nem lelkesedünk. Ha pedig többet adunk, több áldásban lesz részünk.

Mint vezetőknél, nekünk az adakozásban is példát kell mutatnunk a többieknek. Emlékezzünk csak arra, hogy Dávid példáját hogyan követték Izráel vezetői, majd pedig az egész nép (1Kronikák 29:1-20)! Az a gyülekezetalapító vagy lelkész, aki azért nem tanít az adakozásról, nehogy az új hívők azt higgyék, csak a pénzükre utazik, minden jó szándéka ellenére előnytelen helyzetbe hozza a gyülekezetét, hiszen megfosztja a tagokat attól a kiváltságos helyzettől, hogy anyagilag is részt vállalhassanak a szolgálatból, s ezen kívül a gyülekezet elveszíti azon anyagi

forrásait, amelyekről Isten oly bölcsen gondoskodott.

Amennyiben nem tanítunk az adakozásról, s ezáltal nem teljesítjük az Isten által ránk bízott feladatot, bármilyen furcsa is, más gyülekezetek alapítását is akadályozzuk. Gondoljunk csak bele: még az olyan kis gyülekezetek is, amelyek mindössze 10 családból állnak, ha jövedelmük tíz százalékát odaszánják a közösség támogatására, könnyen eltarthatnak egy lelkészt, még hozzá olyan életszínvonalon, amelyen ők élnek. Ha azonban ezt nem teszik, a gyülekezetet alapítónak más forrásból kell előteremtenie a szükséges pénzt - esetenként olyan forrásokból, amelyeket újabb gyülekezetek alapítására is fel lehetne használni. Ez valószínűleg nem kedves Isten szemében, hiszen Ő azt szeretné, ha országunk megtelne az Ő gyülekezeteivel, az Ő tanítványaival, s ezáltal megvalósulna a nagy misszióparancs.

2. Legyen világos, hogy mely területeken lesznek kiadásaink!

Szerte a világon a keresztények különféle módszereket követnek a gyülekezet pénzügyeinek kezelése során. Módszertől függetlenül fontos azonban, hogy a vezetők leüljenek, és megpróbálják felmérni a várható költségeket (lásd Lukács 14:28-30), miközben a szolgálatra készülnek. Sok gyülekezetben (éppen azért, mert ezt a felelősséget komolyan veszik) költségvetést készítenek, amely általában nem több, mint egy egyszerű becslés arra nézve, hogy egy adott időszak alatt előreláthatólag mennyi pénzre lesz szüksége a közösségnek. Ez a költségvetés általában többek között az alábbi területeken várható költségeket foglalja magában:

- ◆ Adminisztráció, tervezés
- ◆ Jótékonyági szolgálat
- ◆ Tanítványképző illetve továbbképző szolgálatok
- ◆ Evangélizáció
- ◆ Épületek fenntartása, tárgyi eszközök
- ◆ Misszió
- ◆ Fizetések
- ◆ Az istentiszteletekkel kapcsolatos költségek

A költségvetések elkészítése történhet évente, ez a pénzügyekkel foglalkozó tagok (akiknek csoportját egyes helyeken pénzügyi bizottságnak is hívják) döntésétől függ. Fontos azonban, hogy ezen személyek élvezzék a közösség lelki vezetőinek osztatlan támogatását, s a költségvetési tervezet minden esetben imádság kíséretében, a szolgálati célkitűzések figyelembe vételével szülessen meg.

3. Készítsük fel a gyülekezet pénztárosát a rá váró feladatra, és állítsuk szolgálatba!

Senki nem ad szívesen olyan helyre, ahol úgy érzi, pénzét nem megbízható emberek kezelik. A 2.1. számú ábrán látható pontok olyan irányelveket fogalmazznak meg, amelyek elősegítik a gyülekezeti pénzügyek felelősségteljes, megbízható, becsületes intézését.

2.1. ábra: A tized és a felajánlások kezelésének szabályai

A tized és a felajánlások kezelésének alapvető szabályai

- 1. A felajánlásokat minden esetben a gyülekezet legalább két tagjának jelenlétében számoljuk meg, s a végleges összeget mindig rögzítsük írásban!*
- 2. Vezessünk pontos nyilvántartást az egyes gyűjtések alkalmával befolyt összegekről!*
- 3. Kérjük meg a pénzt számláló tagokat, hogy aláírásukkal is hitelesítsék a végleges összeg pontosságát!*
- 4. Az összegyűjtött felajánlások sorsát illetően minden esetben a (legalább három gyülekezeti tagból álló) pénzügyekért felelős csoport/bizottság hozza meg a döntéseket, a gyülekezet hivatalos vezetőinek útmutatását szem előtt tartva.*
- 5. Jelöljük ki egy pénztárost a tagok közül, akinek az lesz a feladata, hogy pontos kimutatást vezessen a gyülekezet minden kiadásáról és a befolyt összegekről! E személy feladatai közé tartozik az is, hogy a gyülekezet pénzét biztonságos, ám könnyen elérhető helyen tartsa.*
- 6. A konkrét céladományokat csakis a megjelölt célra használhatjuk fel.*
- 7. Minden év végén készítsünk pontos összesítést a pénzügyi tranzakciókról, amelyen feltüntetjük a befolyt összegeket és azt is, hogy az adott összeget milyen célra fordítottuk! Ebbe a beszámolóba minden gyülekezeti tagnak joga van beletekinteni, s azzal kapcsolatban észrevételt tenni.*

Szolgáltatunktól függően saját magunknak kell eldöntenünk, hogy van-e szükség a fentiekben ismertetett költségvetés készítésére. A felsorolt pontok csak támpontot nyújtanak - ha gondoljuk, ezek szerint is intézhetjük pénzügyeinket, de az sem feltétlenül rossz, ha más irányelveket követünk. Itt ugyanis nem a külsődleges formák azok, amelyek számítanak, hanem a „tartalom”. A felajánlások összegyűjtése és a befolyt összeg elosztásával kapcsolatos döntések során azonban jó, ha figyelünk arra, hogy sose egyetlen tag végezze az egész szolgálatot, mindig imádság előzze meg a döntések meghozatalát, ezen kívül pedig minden esetben legyünk készek beszámolni a dolgok állásáról, a gyűjtés legyen rendszeres, lehessen pontosan nyomon követni a pénz sorsát, és rendszeresen készítsünk beszámolót az anyagiakról.

IV. GYÜLEKEZETALAPÍTÁS ÉS AZ ANYAGIAK

A gyülekezet-alapító programok pénzügyi finanszírozása általában több szinten zajlik, kezdve a helyi gyülekezetek mozgósításától egészen az infrastruktúrával kapcsolatos teendőig. A híveket tanítani kell, és mozgósítani kell őket a szolgálatra, az ehhez szükséges tananyagot el kell készíteni, majd sokszorosítani kell azt, a vezetőknek össze kell fogniuk, imádkozniuk kell, és egyetértésre kell jutniuk a látásukat illetően, különféle kutatásokat, felméréseket is el kell végezni, és végül, de nem utolsósorban létre kell hozni magukat az új gyülekezeteket - ehhez mind-mind pénz szükségeltetik. De ugyan honnan vegyünk ennyi pénzt?

Minthogy az evangélium hirdetéséhez pénzre is szükség van, az adakozás minden gyülekezet-alapító program alapvető részét képezi. Magát a programot hit mozgatja, a hívek pedig adakoznak - ellenkező esetben a hitük halott. Jézus az adakozással kapcsolatban egy nagy lelki igazságra hívta fel a figyelmünket, amikor a következőket mondta: „*Mert ahol a kincsed van, ott lesz a szíved is*” (Máté 6:21). Miközben valaki (képességeihez mérten!) adakozik, mintha valamiféle láthatatlan kapcsolat szövődne az adakozás célja és az adakozó szíve között. Ha valaki takarékoskodik, és házat vagy autót vesz belőle, esetleg saját taníttatására költi, szinte mindig szeretni és dédelgetni fogja azt a dolgot, amibe pénzét beleölte. Ugyanez játszódik le akkor, amikor egy személy - Jézus iránti szeretetétől vezérelve - az evangélium hirdetésének elősegítésére adakozik. Ha valaki Isten munkája érdekében adakozik, az óhatatlanul érdeklődni fog a munka állása iránt, s a szívében bekövetkezett változás mind belsőleg, mind külsőleg érzékelhető változást hoz az életében.

Ahhoz, hogy egy gyülekezet-alapító program működőképes legyen, és stabil támogatottsággal (és itt elsősorban lelki támogatásra gondolunk) rendelkezzen, szükség van arra, hogy azok is támogassák a program résztvevőit, akik maguk fizikailag nem vesznek részt abban. Érdekes megfigyelni, hogy valami csodálatos dolog történik olyankor, amikor egy-egy csoport tagjai rádöbbennek, hogy egy adott szolgálat az *ővék*, s annak sikere vagy kudarca javarészt azon múlik, engedik-e azt, hogy Isten rajtuk (és elsősorban rajtuk) keresztül munkálkodjon. A kívülről, esetenként külföldről érkező anyagi támogatás ugyan nagy segítséget jelenthet a gyülekezet-alapító programok számára, ám hosszú távon azt jelentheti, hogy az egész programot kívülállók irányítják, s az emberek fejében felmerül: ez tulajdonképpen az *ő* programjuk, nem is a mienk! Ennyi legtöbbször bőven elég ahhoz, hogy a program meghiúsuljon.

De vajon lehetséges-e az, hogy egy ilyen nagyszabású program anyagi szükségleteiről csupán a helyi gyülekezetek gondoskodjanak? A válasz (mint ahogyan azt a fentiek alapján várhatjuk is): igen, lehetséges! Ahol az emberek szíve ég az Isten iránti szeretettől, és az a vágyuk, hogy minél több új gyülekezet jöhessen létre, ott Isten igenis gondoskodik a munka feltételeiről. Ezt világszerte hívők tömegei tanúsíthatják. India például, amely minden szempontból a világ egyik legszegényebb, és legelmaradottabb országa, számos példával szolgálhat ezen a téren. Elég, ha csak a Friends Missionary Prayer Band-re (a quaker misszionáriusok imaszövetségére) gondolunk: ez a társaság mintegy ezer indiai misszionáriust támogat anyagiilag, és közel 30,000 imatámogatóból áll. Maga a szolgálat külső támogatás nélkül funkcionál, ehelyett az imacsoportokon belül minden tíz tag támogatja saját „evangélistáját”.

ÖSSZEFOGLALÁS

Istennek az a terve és szándéka, hogy mind az egyes keresztények, mind a gyülekezetek közösségek egyre növekedjenek a lelki érettségben és hűségben. Az, ha tartósan függünk valakitől, nem segíti elő annak a fajta érettségnek és hitnek a kialakulását, amelyre Istentől kapott küldetésünk teljesítéséhez szükségünk van. Noha számos hívőnek nehezebb esik Istenre bízni anyagi biztonságát, Ő mégis arra bátorít mindannyiunkat, hogy tegyük próbára ezen a téren! Ha valami miatt mi személy szerint is csak nehezen tudjuk rászánni magunkat arra, hogy Isten munkájára adakozzunk, akkor hozzuk ezt az ügyet az Úr elé! Ő megígérte, hogy hűséges marad hozzánk!

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Melyek azok a források (bármilyen természetű), amelyekről Isten gondoskodott a mi életünkben? Soroljuk fel őket!
- ◆ Vajon annak is kell adakoznia, aki olyan szegény, mint a templom egere? Ér-e az valamit? Ha kell adakoznia, akkor mennyit adjon?
- ◆ Készek vagyunk-e erőnkön felül is adakozni, úgy, mint a macedón hívők?
- ◆ Mire kell megtanítanunk a frissen megtért keresztényeket az adakozással kapcsolatban?
- ◆ Hogyan magyaráznánk el az adakozás jelentését egy olyan kívülállónak, aki úgy gondolja, hogy az egyházak csak a szerencsétlen hívek pénzére utaznak?
- ◆ Milyen hatással van az egy gyülekezetre, ha kívülről támogatják anyagiilag?

HÁZI FELADAT

- ◆ Egy hétig vagy esetleg egy egész hónapon keresztül jegyezzük fel minden bevételünket (beleértve azokat is, amelyek nem készpénz formájában érkeznek meg a családi kasszába), valamint ezzel párhuzamosan azt is, hogy mennyit adakozunk abból! Ez senki másra nem tartozik, csakis Istenre és ránk, magunkra. Az összegyűlt összegek alapján jövedelmünk hány százalékát adjuk vissza Istennek? Elégedettek vagyunk ezzel a „teljesítménnyel”? Vajon Isten elégedett-e vele?
- ◆ Számoljuk össze gyülekezetünk egyhavi bevételét, amely a felajánlásokból érkezik, és osszuk el azt a gyülekezetbe járó családok (esetleg a keresőképes felnőttek) számával, és vizsgáljuk meg, hogy egy-egy átlagos család mennyit tesz az Úr oltárára! Miután ezzel megvagyunk, szorozzuk meg a kapott összeget tízzel, hogy megkapjuk azt az összeget, amelyből élniük kellene, ha adakozásuk valóban jövedelmük tíz százalékát jelenti. Mi a véleményünk ezek ismeretében gyülekezetünk adakozásáról? Vajon nincs szükség arra, hogy további tanítást kapjanak ezen a téren? Ha úgy látjuk, hogy nem ártana, gondoljuk át, hogyan tanítanánk őket, mit mondanánk nekik! Ne feledjük: mindennek az a célja, hogy a gyülekezet tagjai tudatában legyenek annak, hogy ők Isten sáfárai, nem pedig az, hogy eleget tegyenek egy törvényeskedő előírásnak, amelyet ha tetszik, ha nem, be fogunk tartani velük. Isten a jókedvű adakozót szereti!

FORRÁSOK

- ◆ Pate, *Larry*, *Starting New Churches*. International Correspondence Institute. Irving, Texas, 1984.
- ◆ Swartz, Glenn, *Dependency Among Mission-Established Institutions: Exploring the Issues*. World Mission Associates, Lancaster, PA, 1996.



Időbeosztás

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Alapozó fázis

☞ A lecke célja

Ennek a foglalkozásnak a keretében a helyes időbeosztásról lesz szó. Megvizsgáljuk, hogy a Biblia mit tanít arról, hogy hogyan használjuk hasznosan az időnket, és sorra vesszük a jó időbeosztás néhány főbb alapelvét.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ tisztában legyen a helyes időbeosztás bibliai alapelveivel;
- ◆ ismerje fel, hogy milyen értékes a rendelkezésünkre álló idő, és hogy mennyire szükség van arra, hogy az élet minden területén jól gazdálkodjunk vele;
- ◆ a foglalkozás során ismertetett módszert alkalmazva próbálja meg jobban beosztani az idejét.

☞ A lecke vázlata

- I. A helyes fontossági sorrend kialakítása
- II. A fontossági sorrend alkalmazása a gyakorlatban

☞ Ábrák

- 3.1 Heti időbeosztásunk
- 3.2 Az egyes tevékenységekkel eltöltött idő osztályozása

☞ Javaslatok a tanároknak

- ◆ Jó lenne, ha még mielőtt tanítanánk az anyagot, átolvasnánk az egész leckét, különös tekintettel a gyakorlati alkalmazásra. Sokkal többet profitálhatnak ugyanis a résztvevők az egész foglalkozásból, ha a vezetőnek már van némi személyes tapasztalata ezen a téren. Éppen ezért szánjunk időt arra, hogy a résztvevőkkel megosszuk tapasztalatainkat (úgy sikereinket mint kudarcainkat) az időbeosztást illetően. Beszéljünk arról, hogy milyen érzés volt előre betáblázni a napunkat, majd a nap végén kiértékelni azt, valamint beszéljünk arról is, hogy voltak-e olyan napi tevékenységek, amelyekre e feladat elvégzése során szántuk rá magunkat! Minél őszintébbek merünk lenni, s minél több személyes tapasztalatunk van, amelyet megoszthatunk tanítványainkkal, annál jobban megragadnak bennük a hallottak.
- ◆ Fontos, hogy tudjuk: az időbeosztás részben kultúrafüggő dolog. Ez a foglalkozás a nyugati gondolkodásmódot tükrözi, következésképpen ha fontosnak érezzük, nyugodtan alakítsuk át saját kultúránknak megfelelően!



Időbeosztás

BEVEZETÉS

Néha úgy tűnik, túl rövid a nap ahhoz, hogy mindent elvégezzünk, amit meg kellene tennünk. Feleségünk szerint sokkal több időt kellene a gyerekekkel töltenünk, ám közben ott vannak a frissen megtért hívők, akiknek szükségük lenne valakire, aki foglalkozik velük. Ehhez jön még az a srác, aki a nemsokára kettéváló sejtcsoport másik felét fogja vezetni, és akkor még nem is beszéltünk a betegekről, akiket meg kellene látogatnunk. Ja, és persze: idő kell arra is, hogy felkészüljünk a csoportos bibliatanulmányozás vezetésére, valamint a vasárnapi prédikációra - és még sorolhatnánk a feladatokat, amelyek többsége meglehetősen időigényes. Mindehhez jön még az Istennel való csendesség! Közben persze saját magunkról sem szabad megfeledkeznünk, hiszen nekünk is időre van szükségünk ahhoz, hogy időről időre átgondoljuk Istennel való kapcsolatunkat, célkitűzéseinket, szolgálatunkat, és azt, hogy éppen merre halad az életünk. Végül pedig az sem árt, ha néha pihenünk egy kicsit.

IDŐ. Ajándék, melyet Isten ad mindannyiunknak. Óriási érték: amit egyszer eltékozoltunk belőle, már senki és semmi nem pótolhatja. Olyan forrás, amelyet bölcsen kell használnunk, úgy, hogy közben sosem feledkezünk meg az előttünk álló örökkévalóságról. *Ha jól osztjuk be az időnket, Isten segítségével elérhetjük, hogy mi uralkodjunk az időnket, ne pedig az idő zsarnokoskodjon fölöttünk.* E foglalkozás során arra keresünk választ, hogy mivel mennyi időt érdemes tölteni, valamint gyakorlati segítséget is kaphatunk arra nézve, hogy miként gazdálkodhatunk úgy az időnkkel, hogy az Istent dicsérje.

I. A HELYES FONTOSSÁGI SORREND KIALAKÍTÁSA - A JÓ IDŐBEOSZTÁS ALAPJA

Az, ahogyan időnket beosztjuk, alapvetően értékrendünket, illetve konkrétan azt tükrözi, hogy mit milyen fontosnak tartunk. A helyes fontossági sorrend megállapítása elengedhetetlen a jó időbeosztás szempontjából. A helyes fontossági sorrend lehetővé teszi számunkra, hogy életünkben és szolgálatunkban elérhessük céljainkat, és segít megakadályozni, hogy az egyes helyzetekben a körülmények diktálják a haladás ütemét.

A. Az időbeosztás igei alapelvei

1. Életünk Isten kezében van - engedjük hát, hogy időnket is Ő irányítsa! (Zsoltárok 24:1; Józsué 24:15).
2. Időnk véges, ezért bölcsen kell élnünk vele (ApCsel 17:26, Efezus 5:15-17). Úgy igyekezzünk, hogy életünk bármelyik pillanatban véget érhet (Zsoltárok 39:4-5).
3. Fontossági sorrendünket (valamint ennek megfelelően programjainkat) Istentől kapott adottságaink, ajándékaink figyelembe vételével határozzuk meg! (1Péter 4:10; Példabeszédek 16:3). Okosan használjuk fel időnket (Prédikátor 3:1-8)!
4. Ha időnkkel jól sáfárkodunk, azt Isten bő áldással fogja megjutalmazni (Máté 6:20; Zsoltárok 37:23-24).
5. Az, ahogyan időnkkel bánunk, pontosan tükrözi valódi értékrendünket (Efezus 5:15-17).

B. A gyülekezetalapító munkás értékrendje

A helyes időbeosztás részben elhatározás kérdése is. Az, hogy valaki miként használja idejét, elárulja, hogy melyek azok a dolgok, amelyek mellett elkötelezte magát, sőt, azt is, hogy mely dolgok azok, amelyeket szeret. Ha olyan az időbeosztásunk, hogy nem jut időnk a körülöttünk élő emberek számára, az lehet, hogy annak a tünete, hogy irántuk való elkötelezettségünk nem elég erős. Fontos, hogy napirendünkben is kitűnjék: számunkra igenis fontosak a körülöttünk élők.

Isten és embertársaink iránti szeretetünknek (Máté 22:37-39) hatással kell lennie időbeosztásunkra is. Az alábbi négy tényező helyes sorrendje segíthet abban, hogy eldöntsük, mire mennyi időt szánunk.

1. Naponkénti csendesség és imaközösség Istennel

Az Istennel való közösség kell, hogy életünkben az első helyen álljon. Isten jelenléte és ereje nélkül, amelyet a vele kettesben eltöltött idő során tapasztalunk meg, másokat sem tudunk úgy szolgálni, ahogy kellene.

2. A családdal közösen eltöltött idő (1Timóteus 3:4-5; Titusz 1:6)

A család körében eltöltött idő nagyon értékes. A gyülekezetalapító munkás családja egyúttal az ajánlólevele is: ha jól viseli gondját családjának, csakis akkor alkalmas az Isten népének, a gyülekezetnek a vezetésére. Ne feledkezzünk meg családukról!

3. A gyülekezetalapító munka programjai (Efezus 4:11-13)

Feladataink közé tartozik a mások felé való evangélizáció, mások tanítvánnyá tétele, valamint újabb vezetők képzése és szolgálatba állítása. E szolgálatok során kulcsfontosságúak személyes kapcsolataink - amelyek pedig rengeteg időt igényelnek. Fontos, hogy legyen időnk többek között a bibliatanulmányozásra, prédikációra való készülésre, irodai adminisztratív tevékenységekre, valamint lelkipozásra is.

4. Az evangélizációs szolgálat (Máté 28:19-20, ApCsel 1:8)

A gyülekezetalapítás alappillére az evangélizáció. Ahhoz pedig, hogy evangélizálhassunk, az szükségeltetik, hogy időt töltsünk azok körében is, akiket el akarunk érni az örömhír üzenetével.

II. A FONTOSSÁGI SORREND ALKALMAZÁSA A GYAKORLATBAN

A. Mérjük fel jelenlegi időbeosztásunkat!

Időnk helyes beosztásában a legtöbbet valószínűleg az segít, ha először is felmérjük, mivel töltjük időnket egy átlagosnak mondható hét leforgása alatt. Mi az, amire van időnk? Az alábbi táblázat (3.1. számú ábra) celláiba beírhatjuk, hogy az adott napon, az adott időpontban mit csináltunk.

3.1. ábra: Heti időbeosztásunk

Időbeosztásunk

Kitöltési útmutató: E táblázat segítségével rögzíthetjük, majd kiértékelhetjük, hogy mivel töltjük napjainkat. Tartsuk magunknál egy egész héten keresztül, és részletesen írjuk le, mivel töltöttük az időt - óráról órára! Ezáltal objektív képet kapunk arról, hogy **most** mivel töltjük időnket - ez azonban eltérhet attól, ahogyan azt Isten akarata szerint tenni **szeretnénk**.

	Vasárnap	Hétfő	Kedd	Szerda	Csütörtök	Péntek	Szombat
06:00							
07:00							
08:00							
09:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							
23:00							
24:00							

Miután kitöltöttük a fenti táblázatot, a 3.2 számú ábrán látható táblázat segítségével osztályozzuk azokat a tevékenységeket, amelyeket a hét során végeztünk! Figyelem: a táblázat nem teljes, ha gondoljuk, saját magunk is kitalálhatunk olyan kategóriákat, amelyekre életünk jellemzéséhez szükség van.

3.2. ábra: Az egyes tevékenységekkel eltöltött idő osztályozása

AZ EGYES TEVÉKENYSÉGEKKEL ELTÖLTÖTT IDŐ OSZTÁLYOZÁSA

Kitöltési útmutató: a heti időbeosztásunk alapján kitöltött táblázat adatait soroljuk be az alábbi kategóriák valamelyikébe, mellé pedig írjuk fel, hogy összesen hány órát töltöttünk el vele!

Kategória	Az ezzel eltöltött órák száma összesen:
1. <u>Reggeli teendők.</u> Öltözködéssel, reggelizéssel, stb. eltöltött idő.	
2. <u>Napi csendesség.</u> Írjuk fel azt is, hogy mikor, és mennyi időt töltünk Istennel csendességben!	
3. <u>Házastárs.</u> A párunkkal közösen eltöltött idő (négy szemközti beszélgetéssel, közös olvasással, imádsággal eltöltött idő, stb).	
4. <u>Család.</u> Szeretteink körében eltöltött idő (ide tartozik például a családi áhítat, a gyerekek házi feladatának ellenőrzése, a közös játék, séta, stb.).	
5. <u>Szolgálat.</u> A gyülekezettel kapcsolatos teendőkre fordított idő (pl. igehirdetésre való készülés, telefonhívások, különböző összejövetelek, megbeszélések, család- és kórházi látogatások, stb.).	
6. <u>Étkezések.</u> Amikor, ahol, és akivel együtt étkezünk.	
7. <u>Esti teendők.</u> Az esti programunk: bibliatanulmányozás, evangélizációs alkalmak, hobbi, stb.	
8. <u>Alvás.</u> Amikor végre ágyba kerülünk. (Vajon jut elég idő erre minden nap?)	
9. <u>Egyéb.</u>	

B. Jelenlegi időbeosztásunk értékelése

Most, hogy már fehéren-feketén láthatjuk, hogy mivel töltjük időnk nagy részét, jobban láthatjuk azt is, hogy életünkben mi élvez elsőbbséget a többi dologhoz képest. Azt ugyan nem mondhatjuk, hogy minden esetben a számunkra legfontosabb dolgok lesznek azok, amelyekkel a legtöbb időt töltjük, ám az egyes tevékenységekre fordított idő mennyisége azért elárul egyet, s mást. Ha például számunkra társunk nagyon fontos, ám ennek ellenére alig van rá időnk, szükséges, hogy átalakítsuk napirendünket, s ezáltal erre a kapcsolatra is jusson idő.

Mostanra már valószínűleg kicsit egyértelműbb, hogy milyen változtatásokra lesz szükség időnk bölcsőbb kihasználásához. Ebben kívánnak további segítséget nyújtani az alábbi kérdések, amelyeket a kitöltött 3.1. és 3.2. számú táblázatok adatai alapján válaszoljunk meg!

- ◆ Mely tevékenységek azok, amelyeket gyakran végzünk?
- ◆ Vajon a számunkra valóban fontos területek kapják életünkből a legtöbb időt?
- ◆ Vannak olyan időszakok, amikor időnk határozottan kárba ment?
- ◆ Milyen konkrét változásokat szeretnénk foganatosítani napirendünkben?

Fontos lenne, hogy felismerjük azokat a tényezőket illetve személyeket, akik jelenleg a legfontosabbak számunkra. Ebben próbál segíteni az alábbi lista is.

- ◆ Kapcsolatom Krisztussal
- ◆ párommal
- ◆ gyermekeinkkel
- ◆ Szolgálatom
- ◆ _____
- ◆ _____
- ◆ _____

Vajon ezek után mit mondhatunk: tükrözi időbeosztásunk az általunk fontosnak tartott tényezőket? Milyen változtatásokra lenne szükség?

C. Állítsunk össze egy reális heti időbeosztást!

Ugyancsak a 3.1. számú ábra segítségével az imént konkrétan is megfogalmazott fontossági sorrend, valamint az elmúlt héttel kapcsolatos észrevételeink figyelembe vételével tervezzük meg következő heti időbeosztásunkat! Ha úgy gondoljuk, hogy volt valami, amire nem jutott idő, pedig jó lett volna, kalkuláljuk bele a jövő heti napirendünkbe! Valószínűleg az lenne ugyanakkor a legjobb és leghatékonyabb, ha először csak kisebb változtatásokkal kezdenénk.

1. **Válasszunk ki legalább egy olyan tevékenységet, amely fontos a számunkra, és döntsük el, hogy mikor fogunk időt szánni rá! Az alábbiakban erre láthatunk két példát:**

1. példa

AMI FONTOS: Az Istennel való kapcsolatom.

CÉLKITŰZÉS: Egy órával korábban szeretnék felkelni háromszor egy héten, hogy legyen időm az imádságra. Ez persze azt is jelentheti, hogy előző este egy órával korábban kell lefeküdnöm, hogy elég idő jusson alvásra is.

2. példa

AMI FONTOS: A feleségemmel való kapcsolatom.

CÉLKITŰZÉS: Minden héten legalább egyszer kettesben szeretnék lenni párommal, amikor semmi és senki nem zavar bennünket.

2. **Csökkentsük a felesleges vagy kevésbé fontos dolgokkal töltött időt!**

Van olyan dolog, amit noha a gyülekezetből mások is szívesen elvégeznének (talán még jobban is, mint mi), ám amit mégis mi csinálunk? Tanuljuk meg, hogy miként nevelhetjük tanítvánnyá a gyülekezet tagjait, s ezzel együtt szoktassuk rá magunkat, hogy bizonyos feladatokat, felelőségeket merjünk kiengedni a kezünkből! Segítsünk leendő vezetőtársainknak felfedezni lelki ajándékaikat és természetes adottságaikat, miközben vezetőkké neveljük őket! Azzal, hogy egyes feladatokat rá merünk bízni a vezetésünk alatt álló személyekre, nem pusztán időt spórolunk meg saját magunknak, hanem egyúttal elő is segítjük az ő lelki növekedésüket is.

3. **Szánjunk időt családunkra!**

A családunkkal együtt töltött időt semmi sem pótolhatja. Aki a saját családját nem képes vezetni, annak semmi keresnivalója az Isten népe vezetői között - ez pedig érvényes a gyülekezetalapítókra is (1Timóteus 3:4-5)!

4. **Osszuk be a szolgálatra szánt időt!**

Ide tartozik a bibliatanulmányozással, evangélizációval, a gyülekezet adminisztratív teendőinek ellátásával töltött idő is, akárcsak a tanítványnevelés, a vezetőképző programok, az imaösszejövetelek, vagy éppen a beteglátogatás.

5. Hagyjunk időt pihenésre, lazításra is!

Ne feledjük: a pihenéssel töltött idő nem eltékozolt idő! A pihenés segít megőrizni egészségünket, s ezáltal egész nap dinamikusabb, erőteljesebb szolgálatra tesz képessé bennünket. Ha egy-egy nap olyan szolgálat vár ránk, amiről előre tudjuk, hogy késő estig fog tartani, akár még az éjszakába is belenyúl, egyáltalán nem butaság, ha előtte, délután egy rövidet szundítunk - ezzel gondoskodhatunk arról, hogy legyen energiánk végig kibírni. Ezen kívül persze azt is el kell dönteni, hogy melyik nap lesz az, amelyen az Ige utasítása szerint pihenőnapot tartunk. Gyülekezetalapítóként valószínűleg a vasárnapjaink (amikor a legtöbb keresztény pihen) meglehetősen zsúfoltak lesznek, viszont tehetjük azt, amit számos lelkész is gyakorol: nevezetesen, hogy egy másik napot (mondjuk a hétfőt) jelöljük ki önmaguk számára, mint pihenőnapot.

6. Próbáljunk meg egyensúlyt teremteni heti időbeosztásunkban!

Ha egyik napunk túlságosan zsúfolt, próbáljunk meg kevesebb programot tervezni az utána következő napra!

D. Folyamatosan értékeljük, hogy hol állunk!

A jó időbeosztás művészet, amelyet csak lassanként, apró lépésenként lehet elsajátítani - ez alól pedig mi sem vagyunk kivételek. Gyakran sokat segíthet az, ha célkitűzéseinket elmondjuk egy barátunknak, és megkérjük arra, hogy kérje számon rajtunk azt, hogy hol állunk a megvalósításukkal. Ha komolyan gondoljuk, hogy időnkkel is jobban akarunk sáfárkodni, minden lehetséges lépést meg kell tennünk annak érdekében, hogy a kívánt változásokat elérhessük. Nem árt, ha heti időbeosztásunkban arra is szánunk időt, hogy egy olyan személlyel találkozzunk, akit nagyra becsülünk, pontosan azért, hogy erről beszélgessünk vele (előbb persze kérdezzük meg tőle, kész-e ránk időt szánni!). A kölcsönös felelősségvállalás és testvéri közösség eme formájából életünk minden területén profitálhatunk.

ÖSSZEFOGLALÁS

Nem bűn az, ha előre megtervezzük, és beosztjuk az időnket, eldöntjük, mit fogunk tenni az előttünk álló napon, héten, évben, vagy akár egész életünkben. Sőt, éppen ellenkezőleg! A helyes időbeosztás növeli szolgálatunk hatékonyságát, és Istent dicsőíti. A hiba lehetősége abban rejlik, ha időnk beosztása során megfeledezzünk kapcsolatainkról. Az idő csupán eszköz, ami jó esetben nekünk dolgozik, ám ha az kerül figyelmünk középpontjába, ahelyett, hogy elősegítené kapcsolataink mélyülését, szét is zilálhatja azokat. Nagyon vigyázzunk a szélsőségekkel! Mint az élet annyi más területén, itt is szükség van a helyes egyensúly megtalálására.

Mint azt már bizonyára jól tudjuk, a magunkfajta gyülekezetalapítók - munkájuk jellegéből adódóan - igen elfoglalt lények. Ha jól osztjuk be az időnket, gyülekezetalapítóként is sokkal hatékonyabban szolgálhatunk majd. Van egy közmondás, amely igen velősen fogalmazza meg az időbeosztás lényegét: Aki nem tervez előre, az saját bukásnak veti meg az alapját. Ha (akár a foglalkozás során ismertetetett táblázatok segítségével) időről időre kiértékeljük, hogy milyen az időbeosztásunk, segíthetünk magunknak rendben tartani azt, s így biztosak lehetünk abban, hogy bölcsen élünk.

Ugye mindannyian szeretnénk azt hallani az Úrtól egy nap, hogy „Jól van, jó, és hű szolgám!” Az a reményünk, hogy ez a foglalkozás is hozzájárul majd ahhoz, hogy életünkben is és szolgálatunkban is „jó és hű” szolgáljunk bizonyuljunk.

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Olvassuk el a Lukács 10:38-42-t! Figyeljük csak meg, hogy mennyire más dolgokat tartott fontosnak Mária és Márta! Hogyan kapcsolódnak ezek az igeversek a mai foglalkozás témájához? Vajon mi magunk melyik asszonyhoz hasonlítottunk inkább?
- ◆ Olvassuk el a Lukács evangéliuma 4., 6., 9. és 11. fejezetét! Figyeljük meg, hogy maga Jézus is szánt időt az imádságra! Vajon mi magunk követjük-e ebben is a példáját? Szoktunk feleségünkkel (férjünkkel) rendszeresen imádkozni családunkért és szolgálatunkért?
- ◆ Ha figyelmesen elolvassuk a Lukács 9:51-62-t, akkor láthatjuk, hogy Jézusnak volt olyan küldetése is, amelynek elvégzésére csak egy bizonyos időszak állt rendelkezésére. Vajon mi lehetett ez a küldetés? Volt-e valami hatása ennek a feladatnak Jézus másokkal való kapcsolatára? Vajon véletlenül történt ez így, vagy pedig szándékosan tervezte úgy, hogy még több ideje legyen a személyes kapcsolatokra?
- ◆ Olvassuk el a 2Mózes 18-at, és vizsgáljuk meg, Mózes hogyan oldotta meg az ő időbeosztással kapcsolatos nehézségeit!
- ◆ Olvassuk el a tántumokról szóló példázatot (Máté 25:14-30), azonban a „tántum" szó helyére gondoljuk oda azt a szót, hogy „év", az első szolgál (az, aki az öt tántumot kapta) helyére pedig a saját nevünket! Tegyük fel, hogy még öt évet kaptunk az Úrtól. Gondoljuk végig, hogyan, mire használnánk ezt az öt évet, ha azt szeretnénk, hogy utána megdicsérjen, s ez az öt év dicsőséget szerezzen az Ő nevének! Gondolatainkat osszuk meg társainkkal is!

HÁZI FELADAT

- ◆ Olvassuk el Nehémiás könyvét, s közben keressük meg azokat a helyzeteket, amelyekben Nehémiás gyakorlatban is példát mutatott azokra a dolgokra, amelyekről e foglalkozás során beszéltünk!
- ◆ Kezdjük el feljegyezni napi tevékenységeinket, mondjuk egy héten át! A hét végeztével vizsgáljuk meg az eredményeket, és keressünk egy konkrét dolgot, amelyet az időbeosztással kapcsolatban meg szeretnénk változtatni! Célkitűzésünket aztán mondjuk el párunknak vagy egy jó barátunknak, és folyamatosan számoljunk be neki arról, hogy hogyan állunk e cél megvalósításával.
- ◆ Készítsünk tervet arra nézve, hogy miként csökkenthetjük szolgálatunk egy-egy területén az azzal töltött időt azáltal, hogy az adott feladatot másokra bízunk! E célunkat is mondjuk el egy barátunknak, és folyamatosan számoljunk be neki a fejleményekről!



Stratégiai tervezés

ÁTTEKINTÉS

☞ A lecke helye a gyülekezetalapító-képzésben

Alapozás

☞ A lecke célja

E foglalkozás során a stratégiai tervezésnek egy konkrét módszerét ismertetjük, amelynek segítségével - reményeink szerint - a résztvevők könnyebben rangsorolhatják szolgálati tevékenységeiket a szolgálat általános célkitűzéseinek megfelelően.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

- ◆ tisztában legyen azzal, hogy mi szükséges a gyülekezetalapító munka alapos, előrelátó tervezéséhez;
- ◆ meg tudja határozni elképzeléseit, és képes legyen reális, ellenőrizhető célkitűzéseket felállítani;
- ◆ elkészítse saját tervét az általa végzett gyülekezetalapító szolgálat munkájára.

☞ A lecke vázlata

- I. Mit értünk stratégiai tervezés alatt?
- II. Bibliai példák
- III. Stratégiai tervezés - előkészületek
- IV. Stratégiai tervezés - hogyan?
- V. Összefoglalás

☞ Ábrák

4.1 A stratégiai tervezés folyamata

☞ Javaslatok a tanároknak

- ◆ Ez a foglalkozás tulajdonképpen két leckét tömörít önmagában, melyeknek anyagát közös „műhelymunka” keretében adjuk le. Az együttlét célja az, hogy a résztvevők némi gyakorlatot szerezzenek az előrelátó, stratégiai tervezésben, ám egyúttal azt is szeretnénk, ha végiggondolnák, milyen hatással van saját szolgálatukra az, hogy munkájuk a „gyülekezetet mindenhoova!” jelszó alatt zajlik.

- ◆ A foglalkozás menete (javaslat):

Kérjük meg az egyik gyülekezetalapítót vagy az egyik csoportot, hogy ismertessék a régiójukban lakó emberekkel kapcsolatosan végzett vizsgálataik eredményét (úgy mint népesség, gyülekezetek száma, a régió lakóival kapcsolatos információk, stb.)! Ezek után a többi résztvevővel közösen készítsünk egy vázlatos tervet arra nézve, hogy miként lehetne minél több gyülekezetet alapítani ezen az adott területen! A foglalkozás végére minden résztvevőnek kell némi gyakorlattal rendelkeznie a stratégiai tervezést illetően, valamint jó lenne, ha saját szolgálati területükre nézve is lennének elképzeléseik azzal kapcsolatban, hogy miként lehetne az adott régiót „megtölteni” gyülekezetekkel.



Stratégiai tervezés

AVAGY: A CÉLTUDATOSSÁG TITKA

I. MIT ÉRTÜNK STRATÉGIAI TERVEZÉS ALATT?

Az előrelátó tervezés lehetővé teszi az egyes gyülekezetalapító csoportok számára, hogy a lehető leghatékonyabban végezzék munkájukat. Maga a tervezés tulajdonképpen egy hosszú folyamat, amelynek során a csoport tagjai fokozatosan a „Z” (a gyülekezetalapító szolgálat végső célja) felé fordítják először saját tekintetüket, majd családjaikét, végül pedig az egész szolgálatot. Az alapos, előrelátó tervezés közben a gyülekezetalapító csoport tagjai előtt világossá válik, mik a különbségek a „jó” dolgok (amelyek, noha szükség van rájuk a gyülekezeti életben, mégsem segítik elő széles néptömegek megtérését) és a „legjobb” dolgok között (amelyek elősegítik, még gyorsabbá, még hatékonyabbá teszik a gyülekezetalapító munkát). A stratégiai tervezés segít a csoportoknak konkrétan megfogalmazni pontos céljaikat, felismerni a rendelkezésükre álló forrásokat, és - ha kell - meghozni a szükséges szerkezeti, szervezeti változtatásokat, amelyek a cél, a „Z” eléréséhez kellenek. Nem is annyira jobb szervezésről van itt szó, tehát hanem sokkal inkább olyasfajta céltudatosságról, amely által mind időnket, mind energiánkat egyre inkább azokra a tevékenységekre tudjuk fordítani, amelyekre Isten akaratának megvalósításához (újabb és újabb élő gyülekezetek létrehozásához) a legnagyobb szükség van.

II. BIBLIAI PÉLDÁK

Az előrelátó, körültekintő tervezés példáival mind az Ó-, mind az Újszövetségben találkozhatunk.

- ◆ József Istentől kapott bölcsessége révén olyan terveket készített, amelyek hatására az egyiptomiak és a környező országok népei megmenekültek a hét szűk esztendő kíséretében éhínség ellenére is (lásd 1Mózes 41. rész).
- ◆ Nehémiás miután végigjárta a korábban földig rombolt Jeruzsálem falainak maradványait, gondos tervezésbe fogott, hogy a számos akadály és a környező népek fenyegetése ellenére újból felépülhessenek a város falai, majd hozzá is látott a terv megvalósításához.
- ◆ Jézus életét és szolgálatát látva is egyértelműen látszik, hogy nagyon határozott céljai voltak, és azt is tudta, hogy ezeket a célokat mimódon fogja elérni. Tudta például, hogy meg fog halni a kereszten, és készült is erre (lásd Máté 16:21-23). Szolgálatának középpontjában tizenkét tanítványa és a zsidó nép állt.

III. STRATÉGIAI TERVEZÉS - ELŐKÉSZÜLETEK

Az előrelátó tervezés valójában egy folyamat: időről időre újra kell gondolnunk célkitűzéseinket, ugyanis csakis ez garantálhatja, hogy mind mi magunk, mind csoportunk az általunk fontosnak ítélt dolgokat tartja szem előtt - s egyúttal késznek is kell lennünk arra, hogy megengedjük Istennek azt, hogy ha kell, beleszóljon az életünkbe, és változtasson a dolgok fontossági sorrendjén. A stratégiai tervezés időigényes, a munka horderejétől, a szolgálat aktuális helyzetétől, valamint a munkát végző csoport méretétől függően néhány órától egészen több napig terjedő időszakot is igényelhet. Munkánk alapos átgondolására legalább évente egyszer, de inkább kétszer érdemes sort keríteni. Noha ez igen sok időt felemészt, biztosak lehetünk abban, hogy megéri, hiszen ennek eredményeképpen a csoport munkája is átgondoltabb, megfontoltabb lesz - ezáltal pedig sok-sok időt, energiát, és gyakran pénzt is megspórolhatunk.

Mielőtt azonban belevágnánk a tervezésbe, nagyon fontos, hogy megtegyük a munkához szükséges előkészületeket. Ezalatt a következőket értjük:

- ◆ **Hely:** A gondos tervezéshez szükségünk lesz egy csendes, zavartalan, kényelmes helyre, ahol nyugodtan tudunk dolgozni. Ilyen szempontból kifejezetten jó, ha még telefon sincs a közelben. Amennyire lehet, igyekezzünk gondoskodni arról, hogy semmi se vonja el a figyelmünket a munkáról, hogy a közös gondolkodást ne zavarja meg semmi!
- ◆ **Kellékek:** Szerezzünk be egy táblát, vagy egy nagyméretű vázlatfüzetet - akkorát, hogy az arra felírtakat a tervezésben résztvevők mindannyian jól láthassák, s kérjünk meg valakit a résztvevők közül, hogy írja fel arra az elhangzottakat! Ezen kívül gondoskodjunk arról is, hogy minden résztvevő előtt legyen jegyzetfüzet és toll, hogy saját gondolataikat, észrevételeiket, ötleteiket is rögzíthessék!
- ◆ **Módszer:** A tervezés folyamatának az utolsó, ám egyáltalán nem elhanyagolható „kelléke” (ha szabad így fogalmazni) az, ahogyan a résztvevők figyelmét folyamatosan a beszélgetés tárgyára, irányítjuk, az elhangzottakat is szem előtt tartva. Mihelyt a csoport végez a tervezési folyamat egy-egy részletével, a végleges, s a csoport által is jóváhagyott eredményeket írjuk fel egy nagy papírlapra, és rakjuk fel azt a falra! Ezáltal mindenki láthatja majd, hogy mik a csoport tervei az adott területet illetően.

IV. STRATÉGIAI TERVEZÉS - HOGYAN?

A stratégiai tervezésnek nevezett folyamat alapvetően több lépcsőből áll, és öt fő területet ölel fel. Amint azt a 4.1. számú ábrán is láthatjuk, ezek a területek (szándéknyilatkozatunk, értékrendünk, sajátosságaink, célkitűzéseink és az általunk megtenni szándékozott konkrét lépések) képezik a stratégiai tervezet lényegét. Ezen tervet aztán (amelynek kialakításáról a továbbiakban beszélgetni fogunk) időről időre újra kell értékelnünk, és ha szükséges, változtatnunk is kell rajta. Természetesen a munkát sok-sok imádságnak kell megelőznie (és kísérnie is!), hiszen a gyülekezetalapítás elsősorban lelki munka, s mint ilyen, azt igényli, hogy teljes mértékben Istentől várjuk a bölcsességet, és Krisztus példáját kövessük (Jakab 1:5-7; 1Korinthus 3:16).

Fontos szem előtt tartani azt, hogy a folyamat végeredménye nem olyan terv lesz, amit akár kőbe is véshetünk: a keletkező dokumentum sokkal inkább arról fog szólni, hogy csoportunkkal közösen melyek azok a feladatok, amelyeket jelenleg úgy gondolunk, hogy meg kell tennünk annak érdekében, hogy elérhessük a „Z”-t, a tulajdonképpeni stratégiai célt. Miközben a tervben foglaltakat igyekszünk megvalósítani, előfordulhat, hogy újabb fontos tényezőkre bukkanunk, amelyekre a tervezés során nem gondoltunk, s ez adott esetben az egész stratégiánk megváltoztatására is készíthet bennünket. Pontosan ezért olyan fontos az, hogy a szolgálat tervezése időről időre ismétlődő folyamatot alkosson - évente legalább egyszer, de inkább kétszer érdemes sort keríteni erre. Végül pedig a tervezet csakis akkor ér valamit, ha mindannyiunkat segít abban, hogy céltudatosabban éljünk, és szolgálatunk során mindig a legfontosabb teendők kapják a legnagyobb hangsúlyt.

A. 1. Lépés: Imádság

Gyülekezetalapító csoportunkkal közösen először is imádkozzunk bölcsességért és tisztánlátásért! Kérjük meg Istent, hogy Ő vezesse és irányítsa a tervezést, hogy segítsen mindannyiunknak meghallgatni egymást, és krisztusi lelkülettel tervezgetni. Ezen kívül kérjük meg néhány barátunkat, hogy ők is imádkozzanak csoportunkért, mialatt mi a tervezéssel foglalatodunk!

B. 2. Lépés: Készítsük el (Vagy Vizsgáljuk Meg Újra) Szándéknyilatkozatunkat!

A szándéknyilatkozat tulajdonképpen a tervezés alapja. Ez ad választ ugyanis arra a kérdésre, hogy mi a csoportunk létezésének célja.

Gondoljuk át, hogy milyen területet akarjuk megcélozni szolgálatunk során: egy-egy utcáról, faluról, városról, esetleg megyéről, netán egész országról van-e szó? Azt is gondoljuk végig, hogy milyen jellegű szolgálatra hívtak bennünket Isten - gyülekezetalapítás, imádság, könyvterjesztés stb. -, szolgálati területünk figyelembevételével!

Ezek után készen is állunk a szándéknyilatkozat megfogalmazására. A jó szándéknyilatkozat egy, legfeljebb két mondatból áll, és a megcélzott terület és a szolgálat jellegének pontosítása mellett a következő kérdésre is válaszol: „Mi a csoportunk célja?”

Az alábbiakban néhány példát láthatunk arra, hogy miként is néz ki egy szándéknyilatkozat:

- ◆ A csoport célja az, hogy Románia életképes, evangéliumi keresztény gyülekezetekkel gyarapodjon, s mindezt a helybeli hívek szolgálatra való felkészítése által kívánjuk megvalósítani. (országos gyülekezetalapító szolgálatokat koordináló csoport)
- ◆ Csoportunk célja az, hogy országunkban minél több olyan gyülekezet jöjjön létre, amely önmaga is képes új gyülekezetek létrehozására. (gyülekezetalapító csoport)
- ◆ E csoport célja a helyi imaszolgálatok erősítése, a különféle közösségek közötti együttműködés elősegítése, s ezáltal a városban zajló gyülekezetalapítási munka támogatása. (imacsoport)

Kérjük meg azt a személyt, aki a feljegyzésekért felelős, hogy írja fel a táblára a már meglévő szándéknyilatkozatunkat, hogy így mindenki láthassa azt! Ezek után a csoporttal közösen vizsgáljuk meg újból a nyilatkozatot, és tegyük fel saját magunknak az alábbi kérdéseket:

- ◆ Vajon a nyilatkozatban foglaltak még mindig hűen tükrözik célkitűzéseinket, vagy pedig voltak időközben változások?
- ◆ Világos, érthető-e a nyilatkozat?
- ◆ Szerepel-e a nyilatkozatban a „Z”, vagyis egyértelműen kiderül-e belőle, hogy szolgálatunk kik felé irányul (földrajzi, társadalmi és etnikai szempontból is), s hogy milyen jellegű szolgálatot végzünk?

Amennyiben szükséges, igazítsunk a szándéknyilatkozaton, hogy választ adjon a fenti kérdésekre! Miután elkészültünk, hagyjuk fent a végleges változatot a táblán, hogy a szemünk előtt legyen az egész tervezés során!

C. 3. Lépés: Egyeztessük Közös Értékrendünket És Szolgálatunk Jellegzetességeit!

Értékrendünk tartalmazza mindazt, amihez erősen ragaszkodunk, s amit nagyra becsülünk. Ez segít eldönteni, hogy mit tegyünk, és mit ne tegyünk. Hiába dolgozunk ki bármilyen szolgálati stratégiát, amennyiben nincs összhangban értékrendünkkel, eleve kudarcra van ítélve - sőt: esetenként kifejezetten romboló hatású lehet! Ha azonban előre tisztázunk, hogy mit tartunk fontosnak, sokkal könnyebben maradhatunk hűek eredeti célkitűzéseinkhez.

Az alábbiakban „értékekre”, egyesek által nagyra becsült dolgokra láthatunk példákat:

- ◆ Hisszük, hogy Isten az Urunk, és hogy minden hívő számára fontos a Vele való kapcsolat - mind egyénileg, mind közösségileg.
- ◆ Hisszük, hogy a gyülekezet Isten egyik legfontosabb eszköze az evangélizációban és a hívek lelki táplálásában.
- ◆ Csakis az osztódóképes gyülekezeti modell az, amely újabb közösségek létrehozását, s ezáltal egy egész nép evangéliummal való elérését lehetővé teszi. Ha egy gyülekezet növekszik, ám sosem osztódik, esélye sincs arra, hogy ezt a célt elérje.
- ◆ Hisszük, hogy óriási szükség van szolgáló vezetésre - éppen ezért fontosnak tartjuk újabb és újabb, Istentől megáldott és megajándékozott vezetők szolgálatra való felkészítését, és szolgálatba állítását.
- ◆ Szolgálatunk során is nagy becsben tartjuk a családi kapcsolatokat - mind a magunkét, mind másokét.
- ◆ Mindannyian hisszük, hogy szükség van arra, hogy kölcsönös felelősséggel tartozunk egymásnak, gyülekezetünknek, és vezetőinknek. Valljuk, hogy e csoportokhoz való elkötelezettségünk is segít a mi Urunk és Megváltónk, Jézus Krisztussal való kapcsolatunk ápolásában.

- ◆ Hisszük, hogy az elénk kerülő akadályok egyben lehetőségeket is rejtenek, valamint valljuk, hogy a problémák kezelése lehetséges oly módon is, hogy a nézeteltérések rendezése után egyik fél se érezze vesztesnek magát.
- ◆ Munkánk során minden erőnkkel igyekszünk hűek maradni a következő etikai elvekhez: minőség, őszinteség, becsületesség, megbízhatóság.
- ◆ Fontosnak tartjuk továbbá a következőket: egészséges egyensúly a család és a szolgálat között, jó humorérzék, rugalmasság, vendégszeretet, kreativitás, megbocsátás, szolgáló lelkület, csapatmunka, valamint hatékony kommunikáció.

Szolgálatunk jellegzetességei alatt azokat a tényezőket értjük, amelyek szolgálatunkat egyedivé teszik. Ezek segítenek meghatározni, hogy valójában kik is vagyunk - hogy miről lehet megismerni bennünket, és miként viszonyulunk mi magunk a többi emberhez. Esetenként szolgálati sajátosságaink bizonyos határokat is szabnak, amelyek hatással lehetnek a másokkal való munkánkra is - akár pozitív, akár negatív irányban, azonban elsősorban arra szolgálnak, hogy segítsenek elkerülni azt, hogy eredeti célunktól eltávolodjunk.

Lássunk erre is egy néhány példát!

- ◆ Kizárólag mohamedán vallású emberek között szolgálunk.
- ◆ Munkánk célja új munkatársak toborzása, akik képesek gyülekezetalapító munkások szolgálatra való felkészítésére.
- ◆ Készek vagyunk együttműködni minden, a mi szolgálati területünkön működő evangéliumi keresztyén gyülekezettel és szervezettel.

Fogalmazzuk meg alapértékeinket és szolgálatunk jellegzetességeit! Itt az idő, hogy mindenki bekapcsolódjon a munkába! Kérjük meg csoportunk tagjait, hogy mondják el, milyen tényezőket tartanak fontosnak szolgálatunk végzését, illetve annak jellegzetességeit illetően, s közben az előzőleg felkért személy írja fel az elhangzottakat a táblára! Miután ezzel megvagyunk, vessünk egy pillantást a listára! Menjünk végig egyesével a felsorolt értékeken és jellegzetességeken, és vizsgáljuk meg, hogy összhangban vannak-e a szándéknyilatkozattal! Gondoljuk át, hogy valóban bibliai értékrendet tükröznek-e, s kérdezzük meg a csoport tagjait, hogy ők is egyetértenek-e azzal, hogy ezek egyrészt fontosak-e a csoport számára, másrészt jellemzőek-e a csoportra! Ha van olyan a felsoroltak közül, amely nem tükrözi a csoport célját, vagy nem jellemző a társaságra, próbáljuk meg átalakítani oly módon, hogy megfeleljen e szempontoknak is, vagy ha ez nem megy, húzzuk ki a listáról! Ezek után kérjük meg a jegyzeteléssel megbízott személyt, hogy írja fel a végleges listát egy nagy ív papírra - ez segít majd abban, hogy a tervezés további szakaszaiban is előttünk legyen!

D. 4. Lépés: Tisztázzuk Célkitűzéseinket!

Miután válaszoltunk arra a kérdésre, hogy mi a csoportunk célja, és összegyűjtöttük a számunkra alapvetően fontos, és a csoportot jól jellemző dolgokat, tényezőket, most a célkitűzéseink tisztázása következik. Célkitűzéseink alatt azokat a dolgokat értjük, amelyek választ adnak a következő kérdésekre: „Mit fogunk tenni?” Mi jelenti szolgálatunk fő húzóerejét, s mire irányulnak erőfeszítéseink? Célkitűzéseink tulajdonképpen azokat a tevékenységeket jelentik, amelyeket csoportunk a szolgálat közben fog végezni.

Néhány példa a fent említettekre (a gyülekezetalapítás témaköréből):

- ◆ a célterület és az ott élő népesség feltérképezése
- ◆ a szolgálat imahátterének biztosítása
- ◆ evangélizáció
- ◆ az új gyülekezet(ek) majdani vezetőinek képzése és továbbképzése
- ◆ további gyülekezetalapító munkatársak képzése
- ◆ osztódóképes sejtcsoporthoz alapítása
- ◆ a régióban működő gyülekezetek, közösségek gyülekezetalapításra való ösztönzése

Ez a feladat ismét lehetőséget biztosít arra, hogy szabadjára engedjük gondolatainkat.

1. Először is tegyük fel a csoportnak a következő kérdést: „Véleményetek szerint az elkövetkező három év során mely szolgálati területekre lenne érdemes figyelmünket és energiánkat fordítani?”
2. Kérjük meg a csoport tagjait, hogy mondják el, szerintük mely tényezők képezik a csoport valódi célkitűzéseit! Az arra felkért személy itt is írjon fel mindent, ami csak elhangzik!
3. Ezek után vegyük szemügyre az elkészült listát, és közösen értékeljük az egyes javaslatokat annak fényében, hogy azok összhangban vannak-e szándéknyilatkozatunkkal, valamint az általunk megfogalmazott alapértékekkel és csoportunk jellegzetességeivel! Ha a lista egy-egy eleme nem felel meg e kitételeknek, húzzuk ki, vagy próbáljuk meg átfogalmazni!
4. A megmaradt szavakat, kifejezéseket állítsuk fontossági sorrendbe, és egyezzünk meg abban, hogy melyik az a (legfeljebb) hét tényező, amely valóban a legfontosabb csoportunk számára! Jó, ha tudjuk ugyanis, hogy egy-egy csoport vagy személy általában igen ritkán képes ennél több célkitűzésnek egy időben megfelelni.
5. Kérjük meg a „krónikást”, hogy írja fel a végleges célkitűzéseket is egy nagy ív papírra, de ügyeljen arra is, hogy maradjon hely a konkrét céloknak is!

E. 5. Lépés: Állapítsuk Meg A Konkrét Célokat, Tennivalókat!

A célok megfogalmazása alkalmával azokat a konkrét, kézzelfogható lépéseket fogjuk felvázolni, amelyek megtételére az elkövetkező év során célkitűzéseink elérésének érdekében szükség lesz. Ez a lépés kicsit hasonlít ahhoz, mint amikor valaki ahelyett, hogy a tűzoltásra készülne fel, inkább minden erejével a tűz megelőzésén fáradozik. Ugyanígy, ha világos elképzelésekkel rendelkezünk jövőbeni tennivalóinkat illetően, minden valószínűség szerint jóval kevesebbszer találjuk magunkat szemben sürgős teendővel, s ezáltal lehetőségünk lesz a valóban fontos dolgokra figyelni. Ha céljaink egyértelműek és mérhetőek, vagyis egyértelműen értékelhetőek, nem lesz túlzottan nehéz olyan sorrendbe rendezni őket, hogy végül elérhessük célunkat. Céljainknak olyanoknak kell lenniük, hogy ha valaki elolvassa őket, képes legyen pontosan elmagyarázni azokat bárki másnak, még akkor is, ha az adott személy nem vett részt a cél megfogalmazásában. A jól megfogalmazott célokra ezen kívül a következők is jellemzőek:

- ◆ Időben jól behatárolhatóak: a jól megfogalmazott céloknál világosan kell látnunk azt, hogy elérésük mennyi időt vesz igénybe. Persze ez attól is függ, hogy milyen dolgokat tartunk szükségesnek az adott cél eléréséhez. Ha a stratégiai tervezést évente ismételjük, az egyes konkrét célok teljesítésére rendelkezésünkre álló idő legfeljebb egy év lehet. Az ilyen célok általában a következőben festenek: „Azt szeretnénk, ha jövő június végéig...”
- ◆ Elérhetőek: noha az igazán jó célok eléréséhez általában kemény munkára van szükség, azok sohasem irreálisak. Ha egy-egy céllal kapcsolatban világosan látjuk előre, hogy semmi esélyünk arra, hogy azt elérjük, valószínűleg igencsak el fogunk gondolkodni azon, hogy egyáltalán belevágjunk-e a munkába. Példa az elérhető célokra: „... elő tudnánk készíteni három bibliatanulmányozó összejövetet, és le is tudnánk vezetni azokat ...”
- ◆ Világos nyelvezetűek: a jó célok világos, precíz, közérthető nyelvezettel írják le mindazt, amit el szeretnénk érni. A célok megfogalmazásakor általában gyakran találkozunk az „ismerni”, „felismerni”, „tudni” és ezekhez hasonló szavak különféle formáival, azonban ezeket a szavakat sokféleképpen lehet értelmezni - ki tudná például megmondani, hogy hányféleképpen lehet „ismerni” valamit? Ha csak fizikai érzékszerveinket vesszük figyelembe, akkor is legalább ötféle módon érzékelhetünk valamit, s így legalább ötféle módon ismerkedhetünk meg az adott dologgal. Ha arra gondolunk, hogy valamiről tudjuk, hogy miként kell csinálni, akkor persze más a helyzet, ilyen esetekben nyugodtan használhatjuk ezt a kifejezést is. De vajon hogyan mérhetjük le azt, hogy ki mennyire értett meg valamit? Fontos, hogy nagyon ügyeljünk, nehogy az általunk választott szavak olyan jelentéssel bírjanak, amelyek félreértésre adhatnak okot. **(A fordító megjegyzése: az angol nyelv ugyanazzal a szóval („know”) fejezi ki a következő jelentéseket: „tudni”, „ismerni”, „felismerni” és „megkülönböztetni”. Nem csoda hát, hogy a szerzők igyekeznek felhívni a lehetséges félreértésekre a figyelmet. A magyar nyelvben is találkozunk hasonló jelenségekkel, tehát az üzenet számunkra is aktuális.)**

- ◆ Mérhető, ellenőrizhető: a jól megfogalmazott célok esetében egyértelműen eldönthető, hogy már elértük azt, vagy még nem. Maga a mérés sokféleképpen történhet (írásban, szóban, bizonyos vizsgálatok elvégzésével, egyes dolgok megfigyelésével stb.). Ha azonban nincs lehetőségünk arra, hogy lemérjük teljesítményünket az adott területen, nem leszünk képesek annak megítélésére sem, hogy az általunk kitűzött célokat vajon elértük-e már, avagy sem. Példa: „... az általunk vezetett sejtcsoportban tanítást tartunk a ...-ról ...”

Lássunk most egy példát egy konkrét, világosan megfogalmazott célra!

Szeretnék előkészíteni egy három alkalomból álló tanítás-sorozatot a nagy misszióparancsról, valamint azzal összefüggésben a városunkon belüli evangélizáció és újabb gyülekezetek alapításának fontosságáról, s azt le is adni saját sejtcsoportomban még jövő június vége előtt.

Az előző lépésben összegyűjtött célkitűzések mindegyikével kapcsolatban fogalmazzuk meg konkrét céljainkat! Az alábbi kérdés is segíthet ebben:

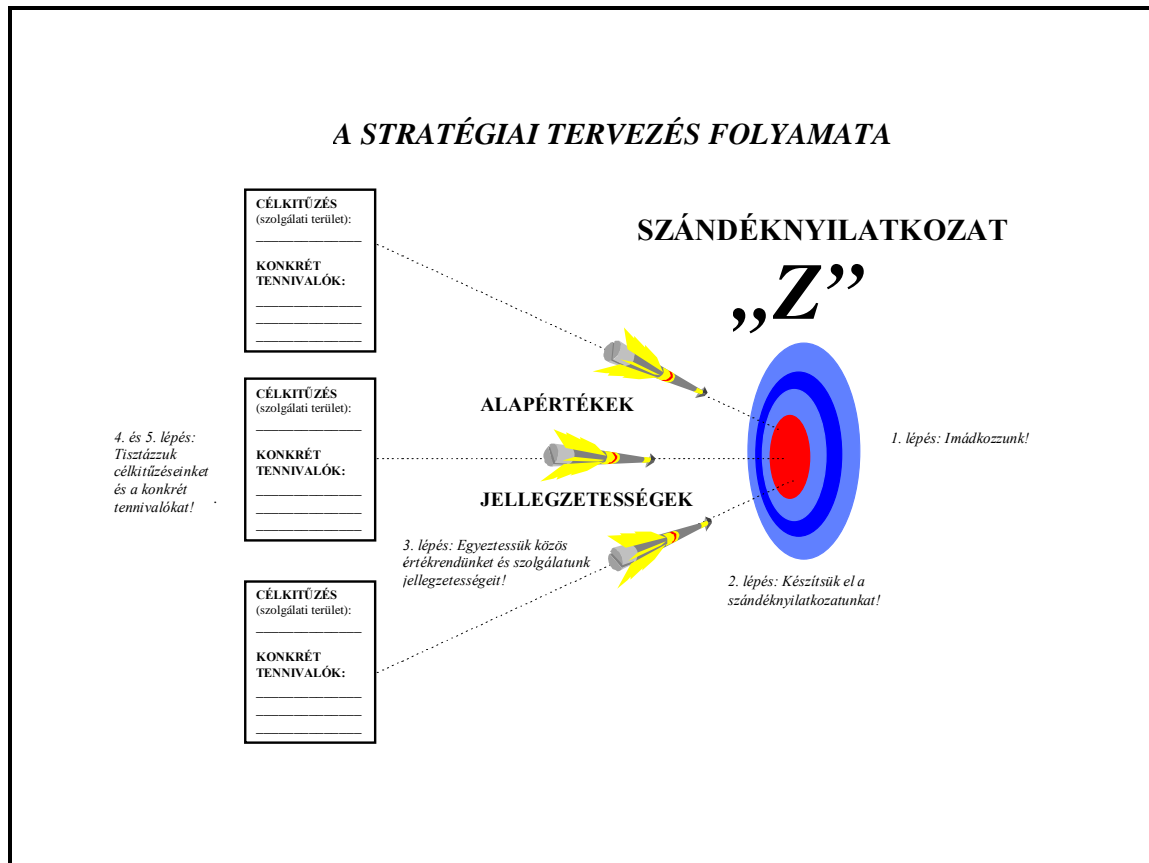
- ◆ Milyen konkrét lépéseket fogunk tenni ebben az évben annak érdekében, hogy az adott célkitűzést megvalósítsuk? (Ezek a célkitűzéssel kapcsolatos konkrét tennivalóink.)

Miután megfogalmaztuk céljainkat egy-egy célkitűzéssel kapcsolatosan, gondolkozzunk el azon is, hogy miként fogjuk azt megvalósítani! Minden konkrét céllal kapcsolatban válaszoljunk az alábbi kérdésekre:

1. Mi lesz akkor, ha történetesen nem leszünk képesek elérni ezt a célt? (Ez a cél fontosságát segít tisztázni.)
2. Milyen tanácsokra, támogatásra, vagy képzésre van szükség ahhoz, hogy elérhessük ezt a célt?
3. Milyen akadályokra, problémákra számíthatunk a munka során? (Az erre a kérdésre adott válasz segít megállapítani, hogy vajon a cél, amit kitűztünk magunk elé, valójában elérhető-e, avagy teljességgel irreális.)
4. Kik fognak ezen a feladaton dolgozni? Mikorra kell befejezni? Mikor mondhatjuk azt, hogy elértük a célunkat? (Fontos: ha senki nem vállalja a felelősséget a feladat teljesítéséért, ne is álmodjunk arról, hogy az valaha is megvalósul!)
5. Vannak-e olyan személyek, akik felé el fogunk számolni a munka menetéről?
6. Kérjük meg a jegyzeteléssel megbízott személyt, hogy minden célkitűzés mellé írja fel a konkrét célokat, tennivalókat, valamint azt is, hogy azokat mikorra kell elvégezni, s hogy mely területért ki vállalja a felelősséget!

Gratulálunk! Ezennel sikeresen befejeződött a stratégiai tervezés folyamata. Az általunk készített stratégiai terv egy olyan dokumentummá érett, amely tartalmazza saját szándéknyilatkozatunkat, alapértékeinket és a csoportunk jellegzetességeit, valamint az általunk megállapított célkitűzéseket és az azok eléréséhez szükséges konkrét lépéseket is. Ezt a tervezetet azután a jövőben az ehhez hasonló tervezési célú összejövetelek alapjául is felhasználhatjuk.

4.1. ábra: A stratégiai tervezés folyamata



V. ÖSSZEFOGLALÁS

A stratégiai terv csakis akkor ér valamit, ha úgy tekintünk rá, mint egy olyan dokumentumra, amely támpontul szolgál munkánk során, s amelyet időről időre készek vagyunk felülvizsgálni. Ha a tervben szereplő konkrét célok mindegyike rövid határidős munka, akár arra is szükség lehet, hogy minden negyedévben újra leüljünk megvitatni a következő lépéseket, ám az szinte biztos, hogy évente legalább egyszer, de inkább kétszer mindenképpen sort kell keríteni erre. A legtöbb esetben persze sem a szándéknnyilatkozat, sem az értékek, sem a csoport jellegzetességei nem változnak, hiszen ezek képezik a csoportunk szolgálatának Istentől kapott alapját, s mint ilyenek, amíg az adott szolgálatot teljes egészében el nem végezzük, ezek állandóak maradnak. Előfordulhat azonban, hogy miközben célkitűzéseinket igyekszünk elérni, egyre jobban megértjük, hogy mire irányul Istentől kapott szolgálatunk, s ezáltal adott esetekben szükség lehet szándéknnyilatkozatunk pontosítására is.

Az általunk összegyűjtött célkitűzések és konkrét célok csupán eszközök, amelyek segítenek a csoportnak igazi küldetésére összpontosítani, hogy ezáltal egyre közelebb kerülhessünk annak eléréséhez. Ezek azok a tényezők, amelyek segítenek a munka szervezésében, figyelmünket a valóban fontos tennivalókra irányítják, azokra, amelyeket Isten előre elkészített a csoport számára, valamint lehetővé teszik, hogy logikusan végiggondoljuk, mit kell tennünk ahhoz, hogy szolgálatunk elérje célját. Egy régi bölcsesség szerint, ha elmulasztjuk a tervezést, akkor is tervezünk - csak éppen saját kudarcunkat készítjük elő.

Végül pedig nem szabad megfeledkeznünk arról sem, hogy egyetlen terv sem lehet tökéletes, viszont abban segíthet, hogy ne tévesszük szem elől a célt. Természetesen a legigényesebben összeállított tervek sem érnek semmit, ha Isten nem támogatja munkánkat - ezért is olvassuk a Példabeszédek könyvében a következőket: „Bízzál az Úrban teljes szívből, és ne a magad eszére támaszkodj! Minden utadon gondolj rá, és ő egyengetni fogja ösvényeidet.” (Példabeszédek 3:5-6)

ÖSSZEFOGLALÓ, ELGONDOLKODTATÓ, ÉS ALKALMAZÁST SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

- ◆ Mi a különbség a stratégiai tervezés és a jól szervezett munka között?
- ◆ Az élet mely területein vehetnénk még hasznát a stratégiai tervezésnek?
- ◆ Tudunk olyan példákat mondani az Igéből, vagy esetleg saját életünkéből, amikor a stratégiai, előrelátó tervezésnek gyümölcsöző eredménye lett?
- ◆ Mi a véleményünk a következő állításról: „A homályos célok legjobb esetben is csak homályos eredményekhez vezetnek?” Miért gondoljuk ezt?
- ◆ Vajon a mi országunkban, a mi kultúránkban élő emberek miként szokták eldönteni, hogy egy-egy problémára a sok lehetséges megoldás közül melyiket válasszák?
- ◆ Vajon a stratégiai tervezés „lelki” dolog-e? Ha az, miért az, ha nem, miért nem?

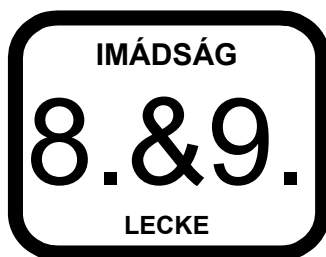
HÁZI FELADAT

- ◆ Az általunk vezetett gyülekezetalapító csoporttal vagy az új gyülekezet vezetőségével közösen végezzük el a stratégiai tervezés folyamatát, és készüljünk fel arra, hogy a következő alkalommal a többi résztvevő számára is ismertessük az általunk elkészített stratégiai tervezetet (erre egy külön foglalkozást szántunk a képzés következő fázisában)!

IMÁDSÁG

8.&9. LECKE: IMA ÉBREDÉSÉRT

- I. Mit jelent az ébredés?
- II. Melyek az ébredés feltételei?
- III. Milyen szerepük van a vezetőknek az ébredési mozgalmakban?
- IV. Mit tehetsz te annak érdekében, hogy ébredés/megújulás legyen az országodban?



Ima ébredésért

ÁTTEKINTÉS

☞ Helye a gyülekezetalapító-képzésben

Az imádság a gyülekezetalapítás minden egyes szakaszának állandó velejárója kell, hogy legyen.

☞ A lecke célja

E lecke célja az, hogy felhívja a gyülekezetalapítók figyelmét arra, hogy mennyire fontos a gyülekezetnek ápolni az Úrral való kapcsolatot az imádság által, valamint lehetőséget nyújtson a résztvevőknek közösen imádkozni városuk és országuk ébredéséért.

☞ Mit várunk?

Azt, hogy a foglalkozás végeztével minden résztvevő...

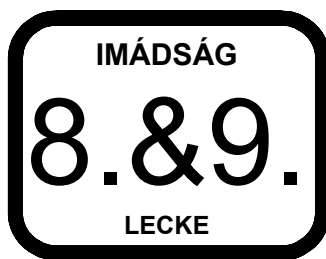
- ◆ bízzon Istenben, hogy Ő munkálkodni fog az emberek életében, és megújulásra szólítja fel őket,
- ◆ legyen tudatában annak, hogy Isten meg akarja újítani a gyülekezetet,
- ◆ imádkozzon azért, hogy Isten Lelke munkálkodjon városában és országában.

☞ A lecke vázlata

- I. Mit jelent az ébredés?
- II. Melyek az ébredés feltételei?
- III. Milyen szerepük van a vezetőknek az ébredési mozgalmakban?
- IV. Mit tehetsz te annak érdekében, hogy ébredés/megújulás legyen az országodban?

☞ Javaslatok a tanároknak

Ez egy két részből álló lecke, mely tanítást és imádkozást foglal magába. Minden rész után gyakorlati alkalmazás következik. Ezeket vastag betűtípussal szedtük. Megkérhetsz a diákok közül is néhányat, hogy vezessék a csoportot a dicsőítésben vagy az imádkozásban, de a óra folytonossága érdekében imádságban való felkészülés és tervezés szükségeltetik a te részedről.



Ima ébredésért

IMAKONCERT

I. MI AZ ÉBREDÉS?

Ébredés alatt a hívő ember lelkének megújulását értjük. Az ébredéssel együtt jár az, hogy a hívő rendkívüli, szinte természetfeletti módon érzi bűnei súlyát, és megvallja azokat. Ennek eredményeként a hívő mélyebb szeretettel és nagyobb engedelmességgel fordul Isten felé.

A gyülekezeti ébredések idején a nemhívők között is nagyobb lelki nyitottság tapasztalható. Különböző emberek vagy embercsoportok jutnak el a Krisztusban vetett hitre, új gyülekezetek születnek, változások történnek a társadalomban.

II. MELYEK AZ ÉBREDÉS FELTÉTELEI?

Ébredés akkor történik, mikor Isten Lelke elkezdi munkálkodni az emberekben, szívükre nehezíti bűneiket, és megtérésre hívja őket. Olvassátok el a következő igeverseket, mintegy emlékeztetőül a gyülekezetalapítók számára, hogy „az ébredés a szívben kezdődik: AZ ÉN SZÍVEMBEN.”

A. Istent szeretni teljes szívből, és mindenben engedelmeskedni az Ő parancsolatainak. (Olvassátok el: 5Mózes 30:1-10)

- ◆ Énekeljetelek dicsőítő dalokat, amelyek kifejezik az Úr iránt érzett szereteteket!
- ◆ Csenedesedjetelek el néhány percre, hogy a résztvevőknek alkalma legyen az Úr elé jönni, és kérni tőle, hogy mutassa meg, melyek azok a területek az életükben, ahol nem mindig valósul meg az Isten iránti engedelmisség!

B. Alázatosan keresni az Urat. (2Kronikák 7:14)

„...de megalázza magát népem, amelyet az én nevemről neveznek, ha imádkoznak, keresik az én orcámat, és megtérnek gonosz utaikról, én is meghallgatom a mennyből, megbocsátom vétküket, és meggyógyítom országukat.”

- ◆ Keressétek együtt az Ő arcát!

C. Beismerni bűneinket.

„Térj meg, elpártolt Izráel – így szól az Úr –, akkor nem haragszom rátok! ... Csak ismerd el bűnödöt, hogy hűtlenül elhagytad Istenedet, az Urat. ... Csak az én szavamra nem hallgattatok – így szól az Úr.” (Jer 3:12-13)

„Vizsgáld meg Istenem, ismerd meg szívemet! Próbáld meg, és ismerd meg gondolataimat! Nézd meg, nem járok-e téves úton, és vezess az örökkévalóság útján!”

- ◆ Szánjatok időt arra, hogy a jelenlevők csendben megvallhassák az Úrnak bűneiket, és kérjék Istent, hogy tisztítsa meg őket! (1Ján 1:7-9)

III. MILYEN SZEREPÜK VAN A VEZETŐKNEK AZ ÉBREDÉSI MOZGALMAKBAN?

Isten azért adott vezetőket a gyülekezetekbe, hogy az Ő népet az igazság útján vezessék.

A. A vezetők példát mutatnak azzal, hogy ők maguk is bűnbánatot tartanak.

„Öltsetek gyászt, és sírjatok, ti papok! Jajgassatok, akik az oltárnál szolgáltok! Gyászruhában töltsétek az éjszakát Istenem szolgái!” (Jóel 1:13)

B. A vezetők bűnbánatra hívják Isten népét.

„Tartsatok szent böjtöt, hirdessétek ki, hogy ünnep lesz! Gyűjtsétek össze a véneket, az ország minden lakóját Isteneteknek, az Úrnak házába, és kiáltsatok az Úrhoz!” (Jóel 1:14)

- ◆ Kis csoportokban imádkozzatok a csoportotok tagjaiért! Imádkozzatok azért, hogy Isten őrizze meg őket a gonosztól, hogy szentségben szolgálhassanak az Úrnak! Minden elítélet és kritikától mentesen, teljes szeretetben imádkozzatok név szerint a csoportban levők által képviselt felekezetek vezetőiért, pásztoraiért és előljáróiért. Adjatok hálát az Úrnak értük, kérjétek Őt, hogy áldja meg személyes életüket, családjukat és szolgálatukat!
- ◆ Kérjétek Istent, hogy mutassa meg a vezetőknek, hogyan hívják az embereket a megtérésre!

IV. MIT TEHETSZ TE ANNAK ÉRDEKÉBEN, HOGY ÉBREDÉS/MEGÚJULÁS LEGYEN AZ ORSZÁGODBAN?

- ◆ Kérd Istent, hogy mutassa meg, mit tudnál tenni, és mit kellene tenned annak érdekében, hogy ébredés kezdődjön a gyülekezetekben, városokban és országokban?
- ◆ Kérd arra is Istent, hogy miközben megújítja a gyülekezetet, a nemhívók szívében is munkálkodjon, hogy bűnbánatra és hitre jussanak!

HÁZI FELADAT

- ◆ Tarts bibliatanulmányozást az Ezsdrás 9:1-10:17-ről, és válaszolj a következő kérdésekre:
 1. Mi volt az emberek konkrét bűne? (Ezsdrás 9:1-2)
 2. Hogyan reagált erre a bűnre Ezsdrás és a többi vezető? (Ezsdrás 9:3, 5; 10:1)
 3. Istennek milyen tulajdonságára alapozta Ezsdrás az ő hitét? (Ezsdrás 9:15)
 4. Hogyan reagáltak azok az emberek, akik látták Ezsdrás bűnbánatát? (Ezsdrás 10:1-4)
 5. Hogyan járta át az ébredés az egész társadalmat? (Ezsdrás 10:9-17)

