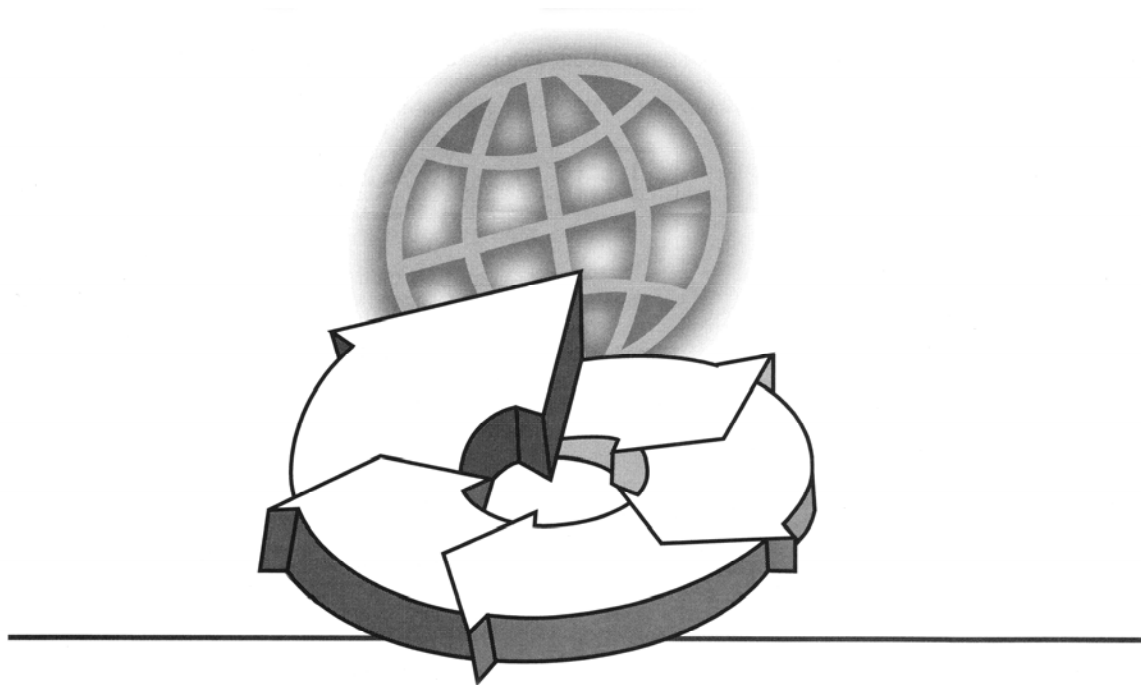


# **MỞ MANG HỘI THÁNH CÁCH THẨM THẤU**



**Cuốn 5**

**Huấn Luyện Cấp Lãnh Đạo**

# MỞ MANG HỘI THÁNH CÁCH THẤM THẤU

## CUỐN 5 – HUẤN LUYỆN CẤP LÃNH ĐẠO

### Mục Lục

---

#### Tháng 9

---

<b>Ôn Lại Tháng 8.....</b>	<b>5</b>
<b>CHỨC NĂNG LÃNH ĐẠO .....</b>	<b>7</b>
<b>Bài 1: Động Viên Các Cấp Lãnh Đạo.....</b>	<b>7</b>
I. Các Loại Lãnh Đạo Cần Có Trong Hội thánh.....	7
II. Hội Thánh Cần Bao Nhiêu Cấp Lãnh Đạo? .....	10
III. Chúng Ta Tìm Đâu Ra Những Cấp Lãnh Đạo Này? .....	11
Câu Hỏi Thảo Luận .....	13
<b>Bài 2: Nhận Dạng Và Trang Bị Cho Cấp Lãnh Đạo .....</b>	<b>14</b>
I. Các Trường Hợp Trong Kinh Thánh Về Sự Nhân Rộng Cấp Lãnh Đạo .....	14
II. Huấn Luyện Các Đối Tượng .....	16
III. Phương Án Năm Bước Cho Việc Đào Tạo Cấp Lãnh Đạo Mới .....	17
Câu Hỏi Thảo Luận .....	18
Phân Công .....	18
<b>Bài 3: Đào Tạo Cấp Lãnh Đạo Nhóm Tế Bào .....</b>	<b>19</b>
I. Chọn Một Học Viên Chuẩn Bị Cho Vai Trò Lãnh Đạo .....	19
II. Sửa Soạn Học Viên Chuẩn Bị Cho Chức Vụ Lãnh Đạo .....	21
III. Để Cho Học Viên Nắm Lấy Chức Vụ .....	23

Câu Hỏi Thảo Luận .....	24
Phân Công .....	25
<b>Bài 4: Năng Khiếu Của Cấp Lãnh Đạo .....</b>	<b>26</b>
I. Cá Tính Của Cấp Lãnh Đạo .....	26
II. Bản Chất Của Công Việc.....	29
III. Quản Lý Nhóm .....	30
Câu Hỏi Thảo Luận .....	31
Phân Công .....	32
<b>Bài 5: Lên Kế Hoạch Chiến Lược .....</b>	<b>34</b>
Bước 1: Cầu Nguyện .....	34
Bước 2: Viết Ra Hoặc Xem Lại Phần Trình Bày Mục Đích Của Quý Vị.....	35
Bước 3: Phản Ánh Về Những Nguyên Tắc Chính Và Những Điểm Đặc Trưng ....	35
Bước 4: Xác Định Những Mục Đích Của Quý Vị.....	37
Bước 5: Đặt Ra Những Chỉ Tiêu.....	38
Câu Hỏi Thảo Luận .....	40
Phân Công .....	40
<b>ĐẶC TÍNH THUỘC LINH .....</b>	<b>.....</b>
<b>Bài 6: Sự Tha Thứ.....</b>	<b>.....</b>
I. Nhu Cầu Tha Thứ – Minh Và Người Hàng Xóm .....	.....
II. Thách Thức Trong Việc Tha Thứ .....	.....
III. Tìm Kiếm Lòng Can Đảm Để Tha Thứ.....	.....
Câu Hỏi Thảo Luận .....	.....
Phân Công .....	.....
<hr/>	
<b>Tháng 10</b>	
<hr/>	
<b>Ôn Lại Tháng 9.....</b>	<b>.....</b>
<b>Bài 7: Nhân Rộng Các Nhóm Tế Bào .....</b>	<b>.....</b>

I. Mục Tiêu Của Việc Nhân Rộng.....	
II. Tiến Trình Nhân Rộng “Tự Nhiên”.....	
III. Những Chương Ngại Đối Với Việc Nhân Rộng.....	
Câu Hỏi Thảo Luận.....	
Phân Công.....	
<b>Bài 8: Các Kỹ Năng Lãnh Đạo Tập Thể – Việc Quản Lý Các Nhóm Tế Bào.....</b>	
I. Quản Lý Các Nhóm Tế Bào.....	
II. Những Mô Hình Giám Sát Dành Cho Những Kiểu Mục Vụ Nhóm Tế Bào Khác Nhau.....	
III. Áp Dụng Cho Mục Vụ Nhóm Tế Bào Của Quý Vị.....	
Câu Hỏi Thảo Luận.....	
Phân Công – Việc Giám Sát Các Nhóm Tế Bào.....	
<b>Bài 9: Thờ Phụng.....</b>	
I. Mục Đích Của Sự Thờ Phụng.....	
II. Thờ Phụng Một Cách Hiểu Biết.....	
III. Những Người Hưởng Dẫn Thờ Phụng.....	
IV. Sự Thờ Phụng Tập Thể Và Công Việc Mở Mang Hội Thánh.....	
Câu Hỏi Thảo Luận.....	
Phân Công – Chuẩn Bị Cho Một Buổi Nhóm Thờ Phụng.....	
<b>Bài 10: Sự Truyền Thông Có Hiệu Quả.....</b>	
I. Quá Trình Truyền Tải Thông Tin.....	
II. Những Cách Thức Truyền Thông.....	
III. Những Lỗi Hổng Trong Việc Truyền Thông.....	
IV. Các Bí Quyết Cho Việc Truyền Thông Làm Thay Đổi Cuộc Đời.....	
V. Mã Hóa Thông Điệp.....	
Câu Hỏi Thảo Luận.....	
<b>Bài 11: Nghiên Cứu Văn Hóa.....</b>	
I. Hiểu Biết Những Sự Khác Nhau.....	

II. Khuôn Mẫu Nhập Thế .....  
III. Những Lời Khuyên Cho Việc Hiểu Một Nền Văn Hóa Mới .....  
Câu Hỏi Thảo Luận .....  
Những Suy Gẫm Của Một Nhà Truyền Giáo .....

**Bài 12: Giải Quyết Xung Đột.....**

I. Một Ví Dụ Của Sự Xung Đột .....  
II. Một Nơi Để Đương Đầu.....  
III. Phản Ứng Lại Với Sự Đương Đầu .....  
Câu Hỏi Thảo Luận .....

# THÁNG 9

## Ôn Lại Tháng 8

### NHỮNG PHÂN CÔNG TỪ THÁNG 8

Trong tháng huấn luyện vừa qua, phần chú trọng chủ yếu nhằm vào chức năng lãnh đạo. Quý vị được yêu cầu phải thực hiện những việc sau đây:

#### Từ Bài 7 (Cuốn 4): Giới thiệu chức năng lãnh đạo SCP

*Những phong trào lớn lao của Đức Chúa Trời đã kết quả từ chức vụ của Phao-lô tại thành Têsalônica (I Têsalônica 1:8-9) và sau đó tại thành Êphêsô (Công vụ các sứ đồ 19:9-10). Phao-lô đã mô tả chức năng lãnh đạo của ông trong từng trường hợp ở đây. Sau khi ôn lại Công vụ các sứ đồ 20:18-34 và I Têsalônica 2:1-12 thật cẩn thận, hãy mô tả chức năng lãnh đạo của Phao-lô trong các tình huống đó. Quý vị đánh giá thế nào chức năng lãnh đạo của mình theo ánh sáng của các phân đoạn Kinh thánh này?*

#### Từ Bài 8 (Cuốn 4): Chức năng lãnh đạo theo cung cách tôi tớ

#### PHÂN PHÂN CÔNG: bảng liệt kê những mục cần kiểm tra của người lãnh đạo

Hãy sử dụng biểu đồ dưới đây để đánh giá các đặc điểm của quý vị trong vai trò lãnh đạo mở mang Hội thánh. Hãy khoanh tròn con số (từ 1 - 5) nào tiêu biểu tốt nhất mà từng câu nói mô tả quý vị rõ nét nhất. Khi làm vậy cũng rất có ích cho những ai quý vị quen biết và tin cậy, họ sẽ đánh giá quý vị một cách ngay thẳng, ví dụ như người bạn đời hay một người bạn thuộc linh. Kế đó hãy so sánh những kết quả để quyết định những điểm nhất trí hay bất đồng. Từ chỗ này, quý vị sẽ tạo ra một số thay đổi trong khi nắm lấy chức vụ hầu đạt được nhiều hiệu quả hơn trong công tác mở mang Hội thánh.

#### Hãy khoanh tròn một số cho từng câu hỏi

		Kém			Rất tốt	
1.	Tôi luôn luôn sẵn lòng thực hiện những cuộc liêu lĩnh cho Đức Chúa Trời khi đức tin tác động.	1	2	3	4	5
2.	Tôi có khả năng truyền đạt cho tha nhân mặc khải mà Đức Chúa Trời cung ứng cho tôi.	1	2	3	4	5
3.	Tôi dẫn thân vào công cuộc truyền giáo, mở mang Hội thánh và khởi sự các nhóm tế bào.	1	2	3	4	5
4.	Tôi thích nắm lấy quyền chủ động.	1	2	3	4	5
5.	Tôi sẵn lòng và có thể làm việc qua sự xung khắc giữa	1	2	3	4	5

các cá nhân với nhau.

- |     |  |   |   |   |   |   |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 6.  | Tôi có khả năng nắm lấy quyền chủ động chứng đạo nơi những người khác.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.  | Tôi có thể sử dụng các ân tứ và khả năng thuộc linh của những người khác.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.  | Tôi đồng đi với Chúa Cứu Thế.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.  | Tôi là một Lãnh đạo theo cung cách Tôi tớ.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Tôi có sự cộng tác và ủng hộ đầy đủ của gia đình.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Tôi có mối quan hệ tốt với người không đi nhà thờ và người chưa tin Chúa.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Tôi tiếp cận những sự thách thức như "các cơ hội" thay vì là những "nan đề".             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Tôi nhắm vào những mục tiêu mà tôi đã đề ra với nhiều người khác.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Tôi không nản lòng khi đối mặt với những khó khăn.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Tôi biết cách giao nhiệm vụ cho người khác.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | Tôi huấn luyện nhiều người khác biết sử dụng các ân tứ của họ sao cho được hiệu quả hơn. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

# Chức Năng Lãnh Đạo

## Bài 1: Động Viên Các Cấp Lãnh Đạo

Phát triển chức năng lãnh đạo là một trong những phương diện quan trọng nhất trong sự lớn lên và mở mang Hội thánh. Không có sự phát triển chức năng lãnh đạo, các thuộc viên trong Hội thánh chỉ còn biết nương dựa vào nhân sự mở mang Hội thánh cùng nhóm đó (*nam hay nữ*). Trong những Hội thánh đã lớn lên và giữa vòng các phong trào mở mang thường có một chương trình, hình thức hay phi hình thức, ở đó các cấp lãnh đạo đã được huấn luyện để nắm lấy trách nhiệm.

Vậy thì, loại lãnh đạo nào được cần tới? Ai sẽ là thí sinh cho công tác đào tạo cấp lãnh đạo? Cấp lãnh đạo Hội thánh sẽ được đào tạo ở đâu? Họ phải được đào tạo như thế nào? Ai đào tạo họ? Họ sẽ nắm giữ những cương vị nào trong sinh hoạt của Hội thánh?

Khi những thắc mắc về loại chức năng lãnh đạo của Hội thánh được đem ra bàn thảo, có hai giả định thường là không đúng. Giả định thứ nhất, ấy là cấp lãnh đạo chỉ được đào tạo trong những chương trình thật đặc biệt (ở Thần Học Viện hay Trường Kinh thánh) rồi được sai phái để hoạt động trong các Hội thánh địa phương. Giả định thứ hai, ấy là cấp lãnh đạo có ý nói tới quý “Mục sư”. Hai giả định này giới hạn con số nhân sự đang sẵn có để lấp đầy các nhu cầu về cấp lãnh đạo. Bài học này sẽ cung ứng một sự hiểu biết tốt hơn về các nhu cầu thực sự đối với cấp lãnh đạo trong Hội thánh.

### I. CÁC LOẠI LÃNH ĐẠO CẦN CÓ TRONG HỘI THÁNH

Như chúng ta sẽ thấy, có nhiều loại lãnh đạo trong Hội thánh. Nhưng các câu sau đây sẽ mô tả các cấp lãnh đạo Cơ đốc trong bất cứ tình huống nào.

#### *Một vị lãnh đạo Cơ đốc:*

- Đang xây dựng mối tương giao mật thiết với Đức Chúa Trời.
- Thể hiện ra bông trái thuộc linh.
- Sử dụng các ân tứ của mình trong chức vụ.
- Có tình yêu thương ngày càng lớn đối với Đức Chúa Trời và tha nhân.
- Bày tỏ tính ngay thẳng đạo đức.
- Biết thuận phục theo uy quyền của Hội thánh địa phương.
- Tỏ ra tình yêu thương và sự quan tâm dành cho những người có mối quan hệ với mình.
- Quan hệ tốt với các tín hữu khác.
- Áp dụng các nguyên tắc Kinh thánh vào những mối quan hệ.
- Biết rõ những vụ xung đột giữa các cá nhân với nhau.
- Biết lắng nghe người khác và đáp ứng cách xứng đáng.
- Tin quyết rằng Kinh thánh là Lời của Đức Chúa Trời.
- Có tri thức tốt về Cựu và Tân ước.
- Học hỏi và ứng dụng theo Kinh thánh.



Khi nói tới cấp lãnh đạo Hội thánh, có nhiều người chỉ nghĩ tới quý Mục sư như tổng thể chức năng lãnh đạo chúng ta. Nhưng cách suy nghĩ này bất chấp sự thật có nhiều loại lãnh đạo khác nữa có cần trong Hội thánh một khi chúng ta cần phải lo chu toàn Sứ Mệnh Cao Cả. Thêm nữa, chỉ một mình quý Mục sư nắm lấy chức vụ trong Hội thánh thì đó chẳng phải là ý chỉ của Đức Chúa Trời. Có nhiều loại lãnh đạo trong Hội thánh. Sự hiểu biết về các loại lãnh đạo đa dạng sẽ làm sáng tỏ các loại chương trình huấn luyện đa dạng cần thiết để sửa soạn cho họ nắm lấy chức vụ.

### **1. Cấp Lãnh Đạo Nhóm Tế Bào – Những Người Có Kỹ Năng**

Cấp lãnh đạo nhóm tế bào là nhân tố quyết định cho sinh hoạt của một Hội thánh lành mạnh. Cấp lãnh đạo này có sự tiếp xúc trực tiếp với kẻ bị hư mất, và với cả tân tín hữu và tín hữu đã trưởng thành. Trong nhiều mặt, họ đang ở “tuyến đầu”. Trình độ “cao hơn” của cấp lãnh đạo thực sự rất cần thiết vì để phụ giúp đào tạo, động viên, và mặc lấy cho các cấp lãnh đạo nhóm tế bào biết cứu mang đại đa số công tác trong việc mở mang Hội thánh. Trong khi một cấp lãnh đạo như thế phải là một Cơ đốc nhân đã lớn lên, dường như chẳng có một cung cách chỉ đạo nào cho trình độ của cấp lãnh đạo như đang có cho các trưởng lão. Đây là một cơ hội rất tốt để sử dụng số tín hữu chưa trưởng thành vào công cuộc truyền giáo. Đây sẽ là một kinh nghiệm mở rộng dành cho họ; khi họ trưởng thành và thành công, họ sẽ được giao cho thêm nhiều trách nhiệm. Phần lớn các chức vụ trong Hội thánh đầu tiên đã có trong những nhóm nhỏ với loại lãnh đạo này (Công vụ các sứ đồ 2:46-47).

Cấp lãnh đạo nhóm tế bào cũng phải thể hiện ra các đức tính và những dấu hiệu sau đây:

- Thể hiện tình cảm dành cho những linh hồn bị hư mất.
- Thực hành cá nhân chứng đạo.
- Quan hệ tốt với kẻ bị hư mất.
- Có khả năng trình bày Phúc âm cách rõ ràng.
- Có thể đưa ra chứng đạo cá nhân rõ ràng.
- Biết môn đồ hóa.
- Tổ ra sự nhạy bén đối với các tân tín hữu.
- bày tỏ ra tình yêu thương đối với các môn đồ của mình.
- Đào tạo các môn đồ, đối lại họ sẽ đào tạo nhiều người khác.
- Có thể lãnh đạo một nhóm học Kinh thánh theo phương pháp quy nạp.
- Hiểu rõ nhu cầu dành cho các nhóm tế bào cũng như nền tảng cho sự lớn lên lành mạnh của họ.
- Có khả năng hướng dẫn một nhóm tế bào thật hiệu quả.

### **2. Cấp Lãnh Đạo Hội Thánh Địa Phương – Mục Sư Và Những Người Được Trang Bị**

Cấp lãnh đạo Hội thánh địa phương có trách nhiệm trang bị cho toàn thể hội chúng địa phương về chứng đạo, và hướng dẫn họ trong phần việc ấy. Cấp lãnh đạo Hội thánh địa phương có thể giám sát vài nhóm tế bào (từng nhóm sinh hoạt giống như một bộ phận của Hội thánh) và có thể hướng dẫn các nhóm tế bào này khi họ nhóm lại thờ phượng Chúa chung với nhau.

Cấp lãnh đạo và Mục sư Hội thánh địa phương không nên có ý định tự mình làm công việc chứng đạo. Thay vì thế, họ giống như các vị “sứ đồ”, “các tiên tri”, “giáo sĩ”, “Mục sư và giáo sư”, là những người được kêu gọi “*để được trọn vẹn về công việc của chức dịch*” (Êphêsô 4:11-12). Những người nằm trong bảng danh mục này có thể được gọi là anh em, trưởng lão, chấp sự, mục sư, hay một từ nào khác, nhằm vào sự hiệp một của Hội thánh mà họ đang tham gia. Chỉ có một hay nhiều cách gọi khác nhau nhưng nó phụ thuộc vào tầm cỡ lớn hay nhỏ của hội chúng. Họ có một trách nhiệm lớn ở trước mặt Chúa, và đã được chọn rất cẩn thận. Chỉ có những ai đã minh chứng đời sống tin kính mới thuộc về cấp lãnh đạo như thế này.

Cấp lãnh đạo Hội thánh địa phương cần phải có những đặc điểm sau đây:

- Là một môn đồ mẫu mực đáng bắt chước theo.
- Hiểu rõ Hội thánh là phương tiện của Đức Chúa Trời dùng để truyền bá Đạo cho cả thế gian.
- Nhận biết nền tảng của Kinh thánh đối với sứ mệnh truyền giáo và mở mang Hội thánh.
- Có khả năng sử dụng các phương pháp và kỹ thuật chứng đạo đa dạng.
- Có khả năng mở ra nghiên cứu cơ bản sửa soạn cho sự lớn lên của Hội thánh và công cuộc mở mang Hội thánh.
- Có khả năng hướng dẫn sự thờ phượng chung.
- Dạy Kinh thánh thật hiệu quả trong một nhóm hay một kèm một.
- Xác định và phát triển các cấp lãnh đạo hiệu quả cho những nhóm tế bào.
- Có thể tổ chức các tín đồ thành một hội chúng tự quản, tự lo liệu, và chuyên biệt về truyền giáo.
- Hiểu rõ phương thức đưa các chức năng theo Kinh thánh vào các hình thái văn hóa.
- Gây dựng và sinh hoạt tốt với một đội.
- Biết cách giao phó trách nhiệm.
- Đề ra các mục tiêu, lập chương trình và đưa ra những mục đích để đạt được chúng.
- Phát triển tài năng và năng khiếu của người khác.
- Đưa ra những sáng kiến và năng động.

### **3. Cấp Lãnh Đạo Hội thánh Khu Vực – Những Người Dậy Lên Phong Trào**

Ngay thời điểm một người dậy lên cấp độ lãnh đạo Hội thánh khu vực trong chức năng lãnh đạo, họ phải để ra thì giờ động viên nhiều người khác lo thực hiện công tác chứng đạo. Theo chiều hướng này, họ có thể nhân rộng mọi nỗ lực và thực hiện cái chạm tối đa với kinh nghiệm của họ. Họ thể hiện ảnh hưởng trên nhiều Hội thánh, hệ phái, các phong trào mở mang Hội thánh, hay một mạng lưới các Hội thánh trong khu vực. Những ai nằm trong cấp độ này của chức năng lãnh đạo sẽ được gọi là những nhà giám sát, giám mục, trưởng lão, hay nhiều danh hiệu khác. Danh xưng có quan trọng hơn vai trò mà họ đảm nhận. Người nào ở cấp độ này có lẽ dễ bị tội kiêu ngạo tấn công, và vì lẽ đó phải được lựa chọn cách cẩn thận.

Cấp lãnh đạo khu vực và trong nước hay lãnh đạo các hệ phái, cũng như người đào tạo những người đi mở mang Hội thánh và các vị Mục sư thì họ sẽ đạt tới một tiêu chuẩn về đức tính cao hơn:

- Có khả năng giảng dạy.
- Có khả năng cung ứng sự dẫn dắt và mưu luận thuộc linh cho nhiều tình huống đa dạng.
- Đã đạt tới mức hiểu biết về Kinh thánh và Thần học.
- Có thể đào tạo các nhân sự trong Hội thánh lo về chứng đạo, môn đồ hóa, hướng dẫn nhóm tế bào, quản lý, và thờ phượng, y như các lãnh vực khác có cần trong công tác truyền giáo.
- Gây dựng và sử dụng các nhóm tế bào xuyên thấu vào một cộng đồng và động viên cả thân thể của Chúa Cứu Thế.
- Tổ ra một trí lực tốt.
- Thể hiện tình cảm nhạy bén, hòa đồng với các tân tín hữu.
- Có khả năng thực hiện phép báp-têm và tiệc thánh.
- Truyền đạt mặc khải khích lệ nhiều người khác.
- Có thể hướng dẫn nhiều người khác vào việc khám phá các ân tứ của họ và áp dụng ân tứ ấy vào trong chức vụ.

***Câu hỏi 1: Ba cấp độ lãnh đạo Hội thánh (nhóm tế bào, Hội thánh địa phương, Hội thánh khu vực) này có còn tồn tại trong bối cảnh của quý vị không? Đây là những khác biệt chính ở giữa họ trong các giới hạn về đức tính và trách nhiệm của chức vụ?***

## II. HỘI THÁNH CẦN BAO NHIÊU CẤP LÃNH ĐẠO?

Câu trả lời cho câu hỏi “Chúng ta cần bao nhiêu cấp lãnh đạo?” là “nhiều như chúng ta có thể đào tạo được!”. Khi chúng ta xem xét tất cả các cấp độ lãnh đạo, chúng ta thấy rằng nhu cầu là rất lớn, và nhu cầu ấy chỉ gia tăng khi có nhiều người được đem về với Chúa, các nhóm nhỏ được hình thành, và các Hội thánh địa phương mới được thiết lập.

### A. ‘CÁI BÀN BẰNG CÁT’

Công cuộc truyền giáo sẽ dấy lên hay rơi xuống là phụ thuộc vào cấp lãnh đạo của nó. Nói như thế có nghĩa là trước khi một Hội thánh có thể thêm vào các thuộc viên mới, Hội thánh phải mở rộng cái nền lãnh đạo. Điều này tương tự với việc chất đầy cát trên một cái bàn. Quý vị chỉ có thể chất nhiều cát lên bàn trước khi nó quá đầy. Khi không còn có chỗ trên bàn nữa, cát sẽ thành hình một kim tự tháp với tất cả cát chảy tuột khỏi bàn. Nếu quý vị muốn thêm nhiều cát nữa và xây một kim tự tháp lớn hơn, quý vị phải mở rộng nền của cái bàn.

Mục tiêu của nguyên tắc kim tự tháp rất là đơn giản. Nếu quý vị muốn lớn lên, quý vị phải khởi sự bằng cách mở rộng cái nền – đào tạo các cấp lãnh đạo mới. Cấp lãnh đạo có khả năng phải được tìm thấy trong các nhóm tế bào và Hội thánh của quý vị. Phải nhận ra họ và họ phải được đào tạo. Nếu quý vị đào tạo các cấp lãnh đạo mới, Hội thánh của quý vị sẽ có khả năng lớn lên trong chất lượng và trong số lượng. Nếu Hội thánh của quý vị không lớn lên thì y như là Hội thánh không có đủ cấp lãnh đạo ở

một cấp độ nhất định nào đó. Ví dụ, Hội thánh của quý vị có đủ cấp lãnh đạo các nhóm nhỏ không? Nếu không, có lẽ quý vị cần phải tập trung vào việc phát triển chức năng lãnh đạo hầu cho Hội thánh của quý vị có thể đạt được hiệu quả nhiều hơn trong việc đến với tha nhân vì Chúa Cứu Thế.

### B. ‘NGUYÊN TẮC GIÊ-TRÔ’

Các chuyên gia về cấp lãnh đạo ngoài đời thường nói rằng để cho hành động của nhóm có hiệu quả, dù là quân sự, thương mại, hay trong lãnh vực xã hội, 10 -15% của nhóm phải ở trong chức năng lãnh đạo. Tỷ lệ phần trăm này bảo đảm rằng cả nhóm đang có sự truyền đạt, giám sát, tương tác thích ứng đến nỗi họ có thể đạt được một mục tiêu nào đó. Nói cách khác, phải có cấp lãnh đạo cho từng nhóm 7 đến 10 người chịu sự giám sát.

Cho nên không có gì phải ngạc nhiên khi Đức Chúa Trời cung ứng cho chúng ta một trường hợp trong Kinh thánh nói tới tỉ lệ lãnh đạo hàng ngàn năm trước khi các chuyên gia đời thường đưa ra những khám phá của họ. Trong Xuất Êđíp-tô ký 18, Môi-se đã bị kiệt sức khi lãnh đạo dân Y-sơ-ra-ên. Cha vợ của ông là Giê-trô đã nhìn thấy nan đề này, và đã đề nghị một phương thức tốt hơn khi lãnh đạo dân sự. Trường hợp này, chúng ta nên gọi là ‘nguyên tắc Giê-trô’, và nguyên tắc này vẫn còn có hiệu quả cho hôm nay. Ông đã khuyên Môi-se chỉ định các cấp lãnh đạo cho ngàn người, trăm người, năm mươi người và mười người. Có bao nhiêu cấp lãnh đạo như thế này? Chúng ta hãy thêm vào cấp lãnh đạo cho nhóm 1000 người:

Cho mỗi nhóm 1000 người	Cấp lãnh đạo:	Số cần thiết
1000 ÷	1000 =	<b>1</b>
1000 ÷	100 =	<b>10</b>
1000 ÷	50 =	<b>20</b>
1000 ÷	10 =	<b>100</b>
Tổng số lãnh đạo cần cho 1000 người:		<b>131</b>

Quý vị có thể thấy đấy, theo nguyên tắc ‘Giê-trô’ cần phải có 131 vị lãnh đạo cho từng nhóm 1.000 người. Nếu chúng ta nói rằng theo tỉ lệ phần trăm, lấy 131 người ra khỏi 1.000 người là 13,1%. Con số đó cũng gần như con số 10-15% vậy. Đây là một phần hướng dẫn đơn giản cho quý vị: trong Hội thánh hiện nay của quý vị hay Hội thánh mới mở, 10-15% dân sự phải là cấp lãnh đạo.

Quý vị sẽ làm thế nào? Thật là đáng hoan nghênh nếu quý vị có hơn con số 15%. Điều này có nghĩa là quý vị đang ở trong tình trạng lớn lên rất tốt. Nếu quý vị có ít hơn, thật là quan trọng cho quý vị phải bắt đầu công tác phát triển các cấp lãnh đạo.

### III. CHÚNG TA TÌM Đâu RA NHỮNG CẤP LÃNH ĐẠO NÀY?

Khi có nhiều Hội thánh lớn lên và nhân rộng, luôn luôn có một nhu cầu cho một sự phát triển số lượng cấp lãnh đạo. Thật vậy, dường như không bao giờ có đủ các cấp

lãnh đạo. Đôi khi phải làm cho sự lớn lên chậm lại để tìm kiếm và huấn luyện các cấp lãnh đạo. Sự thách thức này về công tác phát triển cấp lãnh đạo trong những tình huống ít khi được thấy trong Kinh thánh. Tít đặc biệt được sai đến đảo Cờ-rét để thiết lập các cấp lãnh đạo địa phương (Tít 1:5). Hiển nhiên là các nhóm đang nhóm lại trong từng thị trấn của hòn đảo – mà không có cấp lãnh đạo! Công việc chính của Tít khi ấy không phải là lãnh đạo tất cả các nhóm, hay đem các vị lãnh đạo từ nơi khác đến, mà phải tìm kiếm và động viên các cấp lãnh đạo địa phương từ bên trong các nhóm này. Phao-lô lúc đó đưa ra một danh sách những đức tính là phải tập trung vào những nhà lãnh đạo này (các câu 6-9). Hãy chú ý, Phao-lô cũng tiếp tục và mô tả số dân địa phương rất khác biệt đối với bảng danh sách (các câu 10-12). Nói cách khác, hầu hết dân sự đều không đủ đức tính để lãnh đạo! Đúng là một phần việc rất khó cho Tít. Làm thế nào ông tìm ra cấp lãnh đạo giữa vòng “buông tuồng hoặc ngổ nghịch?” Có thể quý vị đang có cảm giác mình đang có một phần việc tương tự!

Hãy nhớ rằng Chúa không bao giờ bắt buộc chúng ta phải hoàn thành một phần việc trừ phi Ngài biết phần việc ấy là dễ dàng cho chúng ta. Chúng ta có thể hoàn tất phần việc dường như khó này, và đào tạo cấp lãnh đạo khi Hội thánh đang lớn lên và đang nhân rộng, nếu chúng ta cẩn thận làm theo một số nguyên tắc cơ bản theo Kinh thánh về công tác đào tạo cấp lãnh đạo.

Trong Mathiơ 25:14-30, Chúa Giê-xu đã dạy một ví dụ về ba tôi tớ. Trong khi các ví dụ đều có mục đích rất đặc biệt, các câu 21 và 23 nhắc lại một mệnh đề này: “*Người đã trung tín trong việc nhỏ; ta sẽ lập người coi sóc nhiều*”. Quan điểm này rất hợp lý, và dường như giải thích phương thức chúng ta có thể tìm gặp các cấp lãnh đạo mà chúng ta cần. Chúng ta phải tìm kiếm những người biết trung tín trong các vai trò lãnh đạo ‘nhỏ hơn’, rồi giao cho họ thêm nhiều trách nhiệm. Chúng ta đã thấy điều này khi chúng ta nhìn vào cấp độ của lãnh đạo. Thành công (và trung tín) ở cấp độ thấp luôn luôn là một sự đòi hỏi cho những vai trò cao hơn.

Vì lẽ đó, nhu cầu phải có các cấp lãnh đạo Cơ đốc cho Hội thánh sẽ được làm cho thỏa mãn bằng cách môn đồ hóa các tân tín hữu và đào tạo họ để nắm lấy chức năng lãnh đạo. Đây là chỗ mà chúng ta phải tìm kiếm các cấp lãnh đạo, và là chỗ chúng ta phải bắt đầu đào tạo. Hãy xem xét thực tại tại một số vị lãnh đạo tương lai trong phong trào mở mang Hội thánh của quý vị thậm chí họ chưa phải là tín đồ! Tài nguyên đang nằm trong mùa gặt!

Nói như vậy không phải là cho rằng những kẻ mới trở lại đạo ngay lập tức đã sẵn sàng phục vụ trong vai trò lãnh đạo Hội thánh đâu. Họ chưa sẵn sàng, và Kinh thánh cảnh cáo nghịch lại việc xô bồ trong quá trình này (I Timôthê 3:6). Tuy nhiên, sự thật cho thấy rằng họ chưa thể ngay lập tức *phục vụ* trong vai trò lãnh đạo thì chúng ta không phải không có trách nhiệm bắt đầu đào tạo họ cho sự phục vụ khả thi trong *tương lai*. Chúng ta phải nhắm vào việc phát triển sự trung tín, sự tin kính, và một thái độ tôi tớ ngay tức khắc cho họ. Là những người nam người nữ minh chứng sự trung tín, họ sẽ được giao cho thêm cả phần trách nhiệm và phần đào tạo theo chiều sâu nữa.

***Câu hỏi 2: Khi nói rằng "nguồn tài nguyên đang nằm trong mùa gặt" có nghĩa gì khi chúng ta đang tìm kiếm cấp lãnh đạo để đào tạo?***

## **TÓM TẮT**

Bây giờ là lúc đặt nặng vào công cuộc đào tạo thêm các cấp lãnh đạo ở nhiều cấp độ. Sự lớn lên trong tương lai và tăng trưởng của Hội thánh đều dựa vào công cuộc ấy. Chúng ta không thể cho rằng loại lãnh đạo đúng đắn sẽ nổi bật lên khi chúng ta cần tới họ. Các cấp lãnh đạo của Hội thánh địa phương đều cần phải có sáng kiến trong việc chủ động tìm kiếm và đào tạo các cấp lãnh đạo mới.

## **CÂU HỎI THẢO LUẬN**

1. Hãy mô tả loại lãnh đạo trong phong trào mở mang Hội thánh.
2. Hãy đọc lại Phần I "Loại lãnh đạo có cần trong Hội thánh". Quý vị cần phải tiếp tục trong lãnh vực lãnh đạo nào?
3. Quý vị làm gì khi quý vị chưa có đủ cấp lãnh đạo hầu khởi sự những Hội thánh mới?

## **Bài 2: Nhận Dạng Và Trang Bị Cho Cấp Lãnh Đạo**

Là người đi mở mang Hội thánh và là một cấp lãnh đạo, quý vị phải nhận rộng công việc mình lên bằng cách đào tạo nhiều cấp lãnh đạo khác. Ở phần đầu phương án mở mang Hội thánh, khi người đi mở mang Hội thánh sử dụng hầu hết thì giờ của mình vào sự chứng đạo, người ấy cần phải bắt đầu nhận rõ và gây dựng những người nào sẽ là cấp lãnh đạo trong tương lai. Ở phần cuối của công cuộc mở mang Hội thánh, người đó phải dành thì giờ phần lớn gắn với việc đào tạo cấp lãnh đạo. Đào tạo cấp lãnh đạo cốt yếu là tạo ra một Hội thánh năng động, tấn tới. Làm sao chúng ta thực hiện được điều đó? Đây là trọng tâm của bài học này.

### **I. CÁC TRƯỜNG HỢP TRONG KINH THÁNH VỀ SỰ NHẬN RỘNG CẤP LÃNH ĐẠO**

#### **A. MÔI-SE VÀ GIÔ-SUÊ**

Môi-se đã làm nhiều việc rất kết quả cho Đức Chúa Trời. Ông đã giải phóng dân Y-sơ-ra-ên ra khỏi tình trạng nô lệ cho người Ai cập rồi đưa họ đến biên giới của đất Hứa. Giô-suê đã hiện diện ở bên cạnh Môi-se trong vai trò một chiến binh đáng tin cậy từ lúc khởi đầu chức vụ lãnh đạo của Môi-se (Xuất 17:9-14). Giô-suê đã cùng đi với Môi-se lên Núi Si-nai để nhận lãnh luật pháp và các điều răn (Xuất 24:12-13), và dường như đã được phép đặc biệt để bước vào ‘hội mạc’ là nơi Đức Chúa Trời gặp gỡ Môi-se (Xuất 33:7-11). Đức tin lớn lao của Giô-suê đã tỏ ra độc đáo khi ông và Ca-lép tin rằng Đức Chúa Trời sẽ ban cho họ sức mạnh để chinh phục xứ Ca-na-an (Dân 14:6-9).

Ở một số thời điểm trong đời sống của Môi-se, ông đã nhủ thầm một thắc mắc mà tất cả các cấp lãnh đạo đều thường thắc mắc: “Ai sẽ thay thế ta?” Môi-se vốn biết rõ rằng Y-sơ-ra-ên sẽ cần tới cấp lãnh đạo trong tương lai, và đã cầu xin Đức Chúa Trời ban cho một người thay thế. Đức Chúa Trời đã chọn Giô-suê, là người đã học hỏi ở bên cạnh Môi-se, và rồi bảo Môi-se ủy thác quyền hành cho Giô-suê hầu cho cả dân sự đều biết rõ rằng Giô-suê là người mà Đức Chúa Trời đã lựa chọn (Dân 27:15-22).

Môi-se đã không được vào trong đất hứa. Tuy nhiên, Giô-suê đã nhìn thấy phần hiện thực giấc mơ của Môi-se khi ông đắc thắng bước vào đất hứa với tất cả dân Y-sơ-ra-ên. Môi-se có thể đã đem lòng ganh tỵ khi ông không được vào trong đất hứa mà Giô-suê lại được vào (Phục 1:37-38). Thay vì thế, Môi-se đã bằng lòng giao thác chức vụ lãnh đạo cho Giô-suê, y như Đức Chúa Trời đã phán dạy (Phục 31:7, 34:9). Môi-se đã phục vụ như một tấm gương sáng trong vai trò lãnh đạo/tôi tớ, ông tìm kiếm điều tốt nhất cho người khác và cho công việc của Chúa, thay vì tìm kiếm sự vinh hiển cho riêng mình.

#### **B. CHÚA GIÊ-XU**

Chúa Giê-xu đã có một chương trình phải truyền bá sứ điệp cứu rỗi cho cả thế gian. Ngài thực hiện điều đó bằng cách nào? Ngài đã dạy dỗ cho nhiều đoàn dân đông trong nhiều dịp, nhưng trọng tâm chính của Ngài là nhắm vào sự đào tạo các môn đồ

sống gần gũi với Ngài. Chúa Giê-xu về mặt cá nhân đã lựa chọn những người này trước khi Ngài khởi sự chức vụ giảng dạy lớn lao của Ngài (Giăng 1:35-51). Nhóm người ít ỏi quen thuộc này sẽ mang lấy sứ điệp cứu rỗi với cái chạm lớn lao sau khi Ngài thăng thiên.

Chúa Giê-xu đã sử dụng khoảng ba năm rưỡi tỏ ra quyền phép của sứ điệp Ngài trong sự chữa lành và giảng dạy của Ngài, rồi sau đó trong sự chết hy sinh và sự sống lại lạ lùng của Ngài. Ngài là tấm gương sống về sứ điệp của Ngài đối với các môn đồ. Ở thời điểm trước đó, Chúa Giê-xu đã ban cho các môn đồ một cơ hội để dự phần vào chức vụ bằng cách sai phái họ đi ra trong vai trò giáo sĩ (Mathiơ 10). Khi chức vụ của họ không thành công, Chúa Giê-xu đã cung ứng phần dạy dỗ thích ứng để chỉnh lại các nan đề (Mathiơ 17:14-21). Ngài đã có đủ sự tin cậy nơi các môn đồ của nên mới ban cho họ các “chìa khóa của Nước Trời” (Mathiơ 16:19), và đặt phần tương lai của chức vụ Ngài vào trong tay của họ (Mathiơ 18:18-20). Chúa Giê-xu đã sửa soạn các môn đồ đủ khả năng hoạt động mà không cần có sự hiện diện của Ngài theo phần xác.

Vì lẽ đó, chúng ta thấy rằng Chúa Giê-xu đã nhân rộng chính mình Ngài trong đời sống của nhiều người khác hầu đạt cho kỳ được mục đích của Ngài. Ngài phán: “*hãy theo ta, ta sẽ cho các ngươi nên tay đánh lưới người*” (Mathiơ 4:19). Chúa Giê-xu chính là tay đánh lưới người, Ngài đã phán: “*hãy theo ta, ta sẽ nào thì các ngươi cũng thế ấy!*” Trong sự đào tạo cấp lãnh đạo, chúng ta cũng phải chú trọng vào việc đào tạo những người thay thế hơn là chỉ tìm kiếm những người phụ tá. Ước ao của chúng ta là nhìn thấy những học viên phải đạt tới hoặc vượt qua cấp độ thành công mà chúng ta đã có trong chức vụ.

***Câu hỏi 1: Chúa Giê-xu mong mỗi các môn đồ Ngài sẽ đạt được thành công trong chức vụ mà Ngài đã giao thác cho họ như thế nào (Mathiơ 28:18-20)?***

### **C. PHAOLÔ**

Như chúng ta đã thấy trong các bài học trước, Phao-lô đã đào tạo các môn đồ với một tư thế nhân rộng. Mọi sự mà chúng ta đã nói về cấp độ môn đồ hóa có thể được nói như thế về sự đào tạo cấp lãnh đạo. Phao-lô đã nói trong II Timôthê 2:2: “*Những điều con đã nghe nơi ta ở trước mặt nhiều người chứng, hãy giao phó cho mấy người trung thành, cũng có tài dạy dỗ kẻ khác*” áp dụng cho việc đào tạo cấp lãnh đạo.

Phao-lô đã đào tạo Timôthê để nắm lấy chức vụ gần như thể là dạy dỗ con ruột của mình vậy, nhưng Timôthê không phải là người duy nhất được Phao-lô đào tạo. Chúng ta đọc thấy Sila, Giăng Mác, Banaba, Aquila, Bêrítin, và Abôlô... — hết thảy họ đều đã học tập từ Phao-lô ở những cấp độ khác nhau. Chuyển hành trình truyền giáo sau cùng của Phao-lô dường như là chuyển hành trình đào tạo cấp lãnh đạo. Trong suốt chuyến đi này chúng ta đọc thấy bảy người (Công vụ các sứ đồ 20:4) cùng đi với Phao-lô, hầu hết họ được đều học tập từ nơi ông. Phần nhiều các môn đồ của Phao-lô hiển nhiên đã trở thành những cấp lãnh đạo.

Quý vị nên sử dụng khuôn mẫu này đã được giải thích ở II Timôthê 2:2 và Phao-lô đã nêu gương ở vai trò lãnh đạo trong mọi sự quý vị đang bắt tay làm suốt thời gian quý vị hợp tác với nhau. Hãy trang bị cho các cấp lãnh đạo “*năng động*”. Theo phương thức này, nhiều người khác sẽ xác định cách thức đào tạo cấp lãnh đạo bằng một thể



thức đặc biệt. Dù là sắp xếp các buổi nhóm, thăm viếng kẻ bị hư mất, yên ủi người bị thương tổn, cầu nguyện cho bầu chiền lạc mất, hay dạy dỗ — mọi sự đều góp phần vào phương án. Hãy nhớ, môn đồ hóa người khác là một việc không những phải dạy dỗ; mà còn "lôi cuốn" nữa, khi họ nhìn thấy quý vị nêu gương những gì họ cần bắt chước trong chính đời sống của họ.

***Câu hỏi 2: Ai đang dẫn thân vào chức vụ lãnh đạo? Quý vị có thể kể tên một hay hai người không?***

## II. HUẤN LUYỆN CÁC ĐỐI TƯỢNG

Trong phạm trù mở mang Hội thánh, chúng ta luôn luôn động viên hoạch định với hệ quả sau cùng có trong trí. Trong giới hạn đào tạo cấp lãnh đạo mới, những thắc mắc chính chúng ta cần phải nêu ra là: “*Hội thánh đang cần loại lãnh đạo nào?*” “*Chúng ta được trang bị để làm gì?*” và “*Sản phẩm hoàn thành giống với cái gì?*” Những thắc mắc cơ bản đó rất quan trọng, một khi chúng lèo lái phương án đào tạo.

Chúng ta cần phải có quan niệm rõ ràng về chức năng lãnh đạo cần phải tồn tại, nhưng chúng ta phải cẩn thận đừng đặt người không đúng vào địa vị lãnh đạo. Khi tìm được người “trung tín”, là người có khả năng lãnh đạo, họ không nên được đào tạo trong một chương trình khô cứng. Mỗi vị lãnh đạo đầy khả năng đều có tư cách riêng, khả năng, các ân tứ thuộc linh, lai lịch và kinh nghiệm phải được tính tới.

Thường thì phần việc của huấn luyện viên hay cố vấn là đánh giá học viên và quyết định cách tốt nhất để phát triển những năng khiếu và đức tính cấp lãnh đạo của học viên trong bối cảnh mở mang Hội thánh hiện hành. Mỗi bối cảnh khác nhau, giống như mỗi người đều khác nhau. Hiệu quả của mỗi lần tiếp cận là hình thành một bảng danh sách “đào tạo các đối tượng”, bảng biểu này đánh dấu một cấp lãnh đạo, cũng như các đức tính quý vị muốn cổ vũ cấp lãnh đạo nổi bật này (hãy chú ý vài bảng danh sách như thế đã được cung cấp trong bài 7). Khi quý vị so sánh các cấp lãnh đạo năng nổ với bảng danh sách đối tượng này, sự so sánh ấy sẽ giúp quý vị nhận biết cách tiếp cận với phương án đào tạo cho từng người trong số họ. Thí dụ, nếu một cấp lãnh đạo trong việc đào tạo không có một mục tiêu đặc biệt, khi ấy một “hoạt động tìm tòi” phải được xác lập để giúp cho người ấy tấn tới trong lãnh vực đó. Hãy chú ý các trường hợp sau đây:

<b>ĐÀO TẠO ĐỐI TƯỢNG</b>	<b>HOẠT ĐỘNG TÌM TÒI</b>
Cải thiện các năng khiếu giảng dạy nghề nà.	Khiến cho người đó nhận ra chính xác cách thức quý vị sửa soạn các bài giảng.
Thêm tri thức Kinh thánh đủ để lãnh đạo hiệu quả một nhóm tế bào.	Buộc người ấy nhận bài học hàm thụ để làm tăng tri thức về Kinh thánh.
Củng cố khả năng (giảng dạy) còn kém.	Buộc người nghiên cứu các thư tín theo phương pháp quy nạp (I và II Tim và Tít).

Một tín đồ trưởng thành mong muốn trở thành lãnh đạo một nhóm tế bào nhưng chưa quan hệ sâu với người chưa được cứu.	Buộc cấp lãnh đạo năng nổ tìm cách làm quý vị với người chưa được cứu và giữ một tường trình về các kinh nghiệm khi tấn tới trong tình quý vị này.
--	--

### III. PHƯƠNG ÁN NĂM BƯỚC CHO VIỆC ĐÀO TẠO CẤP LÃNH ĐẠO MỚI

Luôn luôn nhớ rằng đào tạo là một phương án rất năng động. Đừng đặt mạnh vào tri thức hay thông tin. Thay vì thế, hãy tìm những phương thức sáng tạo buộc cấp lãnh đạo năng nổ **LÀM** nhiều việc. Người ấy sẽ học tập hầu hết từ những gì mình làm. Phương án năm bước sau đây có thể được dùng để giúp đỡ một cấp lãnh đạo năng nổ phát triển một năng khiếu đặc biệt. Đây là phương án dựa theo sinh hoạt.

#### ***BƯỚC 1: “TÔI LÀM”***

Trong việc đào tạo cấp lãnh đạo, quý vị sẽ được hướng dẫn bởi tấm gương. Có lẽ điều luật số 1 trong sự phát triển chức năng lãnh đạo là trở thành loại lãnh đạo mà nhiều người khác sẽ muốn bắt chước theo. Thường thì công tác đào tạo thất bại vì nó không có nêu gương tốt về một quan niệm hay năng khiếu. **Quý vị cần phải nêu chức vụ làm gương trước khi quý vị đòi hỏi học viên của mình phải có chức vụ tốt.**

#### ***BƯỚC 2: “TÔI LÀM; ANH EM QUAN SÁT”***

Trong khi học viên cũng đã ‘quan sát’ trong bước 1, đây là một sinh hoạt một chiều, thụ động. Trong bước này, chúng ta in trong trí một sự tương tác hai chiều, năng động giữa cấp lãnh đạo và học viên. Học viên biết mình đã được sửa soạn cho để lãnh đạo, và đang tiếp thu mọi sự mình có thể tiếp thu bằng cách quan sát chức vụ của quý vị. Phần giải thích các hành động của quý vị là rất quan trọng. Đừng cho điều gì là hiển nhiên hết. Hãy giải thích điều quý vị đang làm và tại sao quý vị làm điều đó theo cách quý vị đang làm. Hãy giải thích các nguyên tắc nào đang hướng dẫn mọi hành động của quý vị.

#### ***BƯỚC 3: “CHÚNG TA CÙNG NHAU LÀM ĐIỀU ĐÓ”***

Phải biết chắc quý vị đã thực hiện năng khiếu chức vụ đặc biệt với các cấp lãnh đạo có lòng khao khát với mục đích trao tay kinh nghiệm cho họ. Điều này cũng sẽ giúp cho họ nhìn thấy và tiếp thu từ những lỗi lầm của họ trong một môi trường bảo đảm với vị cố vấn của họ (quý vị). Bước này là một cách thức giống như một đứa trẻ đang tập cỡi xe đạp và bố mẹ sẵn sàng tiếp ứng khi cần thiết. Sự hiện diện của quý vị sẽ cung ứng cho các học viên độ tin cậy mà quý vị có thể trợ giúp nếu họ gặp phải nan đề, nhưng họ có thể thử lại những việc mà họ đang tiếp thu từ quý vị. Chiều dài thời gian bối cảnh này cần có và phụ thuộc hoàn toàn vào việc quý vị và học viên nhất trí rằng mình (nam hay nữ) sẵn sàng để cho người khác lãnh đạo.

#### ***BƯỚC 4: “ANH EM LÀM; TÔI QUAN SÁT”***

Hãy quan sát cấp lãnh đạo có tấm lòng khao khát thực hiện năng khiếu chứng đạo. Đừng xen vào. *Ở bước này quý vị phải để cho họ tự thành công hay thất bại.* Khi ấy, sau sự cố và theo cách riêng, chủ động giải thích những điểm yếu và mạnh mà quý

vị đã quan sát. Hãy ôn lại các mục tiêu ở điểm này. Giải thích điểm tích cực và tiêu cực rất là quan trọng, nhưng bất cứ lúc nào có thể, hãy nhấn mạnh điểm tích cực. Hãy cung ứng một sinh hoạt học tập để củng cố các yếu điểm nếu thấy cần thiết.

### **BƯỚC 5: “ANH EM LÀM”**

Ngay khi quý vị nghĩ cấp lãnh đạo mới đã sẵn sàng rồi, hãy giao việc cho họ. Quý vị không muốn vội vã, nhưng quý vị cũng không muốn làm cho phương án bị chậm trễ. Thường thì khuyên hướng của chúng ta là chờ đợi quá lâu, và chúng ta làm cho cấp lãnh đạo mới phải nao núng bởi sự hiện diện liên tục của mình. Quý vị nên là một người bạn thân, đối xử bình đẳng với cấp lãnh đạo mới. Phương án không kết thúc với việc đào tạo cấp lãnh đạo khác. Chúng ta chú trọng vào việc nhân rộng của nhiều cấp lãnh đạo. Vì lẽ ấy, hãy động viên cấp lãnh đạo mới bắt đầu ngay việc nhân rộng chính mình trong đời sống của người khác.

Các bước	Người lãnh đạo	Người được huấn luyện
Bước 1	<i>Làm</i>	<i>Không làm</i>
Bước 2	<i>Làm</i>	<i>Quan sát</i>
Bước 3	<i>Làm</i>	<i>Làm</i>
Bước 4	<i>Quan sát</i>	<i>Làm</i>
Bước 5	<i>Không làm</i>	<i>Làm</i>

Năm bước này không luôn luôn cần phải noi theo trong một tư thế hết sức nghiêm ngặt. Tuy nhiên, thường thì công tác đào tạo thất bại vì một phần phương án không được noi theo. Hãy xem xét cấp lãnh đạo còn non nớt có lòng khao khát kia, là người bị yêu cầu phải giảng một bài, nhưng chưa được đào tạo theo phương án này. Bài giảng của người này không rõ nét và mọi người kết luận, kể cả người còn non nớt kia, rằng việc giảng dạy không phải là ân tứ của người. Thực ra, người này cần phải nhìn thấy và tiếp nhận một sự hướng dẫn ít ỏi về cách phải soạn một bài giảng.

### **CÂU HỎI THẢO LUẬN**

1. Tại sao công tác đào tạo cấp lãnh đạo là quan trọng?
2. Quý vị được đào tạo làm lãnh đạo như thế nào? Hãy mô tả các sinh hoạt năng động giúp đỡ quý vị phát triển năng khiếu lãnh đạo của mình.

### **PHÂN CÔNG**

- Hãy chọn một công việc chứng đạo mà quý vị biết phải làm tốt như thế nào, như chia sẻ đức tin, giảng dạy, hay thăm viếng người cao tuổi. Hãy dạy ai đó làm công việc ấy sử dụng phương án 5 bước đã được mô tả trong bài học ở trên. Hãy mô tả các kết quả với huấn luyện viên hay cố vấn của mình.

## **Bài 3: Đào Tạo Cấp Lãnh Đạo Nhóm Tế Bào**

---

Như chúng ta đã đề cập qua trong bài 7, có nhiều loại lãnh đạo trong phong trào mở mang Hội thánh. Tuy nhiên, loại lãnh đạo quan trọng nhất chính là cấp lãnh đạo nhóm tế bào. Không có nhiều lãnh đạo được đào tạo và sẵn sàng phục vụ làm việc để thiết lập và nhân rộng các nhóm tế bào, tình trạng tái sản xuất nhanh chóng trong các Hội thánh dường như chẳng xảy ra. Vì vậy, với tài liệu tổng quát mà chúng ta đã bàn như một nền tảng, chúng ta hãy nói về lãnh vực quan trọng này: đào tạo cấp lãnh đạo nhóm tế bào.

### **I. CHỌN MỘT HỌC VIÊN CHUẨN BỊ CHO VAI TRÒ LÃNH ĐẠO**

Đào tạo cấp lãnh đạo nhóm tế bào diễn ra tốt nhất là trong các nhóm tế bào. Khi sai phái người ta đến Trường hay Học Viện để họ có thể lãnh đạo một nhóm tế bào là một việc chẳng thực tiễn, cũng chẳng ai muốn như thế. Thay vì vậy, bản thân các nhóm tế bào cung ứng cơ hội để đào tạo cấp lãnh đạo “biết nắm lấy công việc”. Hãy nhớ rằng: *chúng ta tiếp thu tốt nhất bằng cách làm việc.*

#### **A. TÂM QUAN TRỌNG CỦA HỌC VIÊN ĐƯỢC CHỌN LÀM LÃNH ĐẠO**

Một tế bào trong thân thể con người, theo bản chất tự nhiên của nó, sẽ tự nó tái sản xuất. Phần định nghĩa chúng ta đã chọn cho một nhóm tế bào, sẽ biệt nó riêng ra đối với các nhóm khác, nghĩa là một nhóm tế bào cũng nhân rộng. Tuy nhiên, trường hợp một tế bào trong thân thể có khả năng nhân rộng bằng chính sức riêng của nó, thì một nhóm tế bào không thể nhân rộng nếu không có ai đó lãnh đạo nhóm tế bào mới vừa được hình thành.

Triết lý toàn diện về chức vụ nhóm tế bào ấy là các tế bào chỉ là một phần của tòa nhà, hay phần nhỏ hơn, hay là một phần của một chiến lược truyền giáo rộng lớn hơn để khởi sự các Hội thánh mới. Có nhiều phương pháp và nhiều cách tiếp cận cách sử dụng những nhóm tế bào để khởi sự các Hội thánh, và bản thân các nhóm thường là một phần không thể thiếu trong phương án mở mang Hội thánh.

Không có cấp lãnh đạo mới để bắt đầu những nhóm mới, rõ ràng là phương án này đã bị sụp đổ.

#### ***Câu hỏi 1: Quý vị tìm gặp cấp lãnh đạo nhóm tế bào mới ở đâu?***

Có phải quý vị thấy rắc rối khi trả lời câu hỏi này? Câu trả lời nằm ở bên trong chính các nhóm tế bào! Một trong các phần việc trước tiên của cấp lãnh đạo nhóm tế bào khi ấy là phải cầu nguyện lựa chọn và phát triển một học viên chuẩn bị cho cấp lãnh đạo. Phương án nhân rộng nhóm tế bào trở thành một thực tại chỉ khi nào cấp lãnh đạo mới đã được chọn và được hướng dẫn.

#### **B. PHƯƠNG ÁN CHỌN MỘT HỌC VIÊN**

Cấp lãnh đạo nhóm tế bào phải sử dụng nhiều thời gian vào sự cầu nguyện trước khi chọn một học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo. Người đó phải cầu nguyện xin

sự hướng dẫn và khôn ngoan từ Đức Thánh Linh khi đưa ra một quyết định. Lựa chọn ai đó làm học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo không phải là một việc nhỏ, và cấp lãnh đạo nhóm tế bào phải tìm kiếm sự khẳng định từ Đức Thánh Linh để chọn lựa mà họ sẽ đưa ra.

Thời điểm dành cho sự lựa chọn một học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo rất là quan trọng. Cấp lãnh đạo nhóm tế bào không thể đưa ra sự lựa chọn quá sớm, một khi người đó chưa có đủ thì giờ để quan sát và nhìn biết số thuộc viên của nhóm tế bào. Mặt khác, học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo không thể được chọn vào giây phút cuối, khi nhóm tế bào đang sẵn sàng nhân rộng và cấp lãnh đạo nhận biết rằng mình cần một lãnh đạo mới để phụ giúp. Thời gian đủ ấy phải được sử dụng với học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo để người ấy học tập và lớn lên trong kinh nghiệm, trong các năng khiếu của mình ở nhóm tế bào. Lãnh đạo nhóm tế bào phải cầu nguyện khi quyết định lựa chọn học viên và bắt đầu nêu gương chức vụ với người đó.

### ***C. THỰC HÀNH: PHẢI CHỌN AI KHI KHÔNG CÓ MỘT SỰ CHỌN LỰA NÀO LÀ RÕ RÀNG CÁ?***

Cấp lãnh đạo nhóm tế bào thường phấn đấu với quyết định quan trọng phải chọn ai để làm học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo. Thật là khích lệ cho chúng ta khi quan sát tấm gương của Sứ đồ Phao-lô khi ông đi đó đi đây và khởi sự nhiều Hội thánh mới. Khi chúng ta nhìn vào sách Công vụ các sứ đồ, Phao-lô và Banaba không cài đặt các vị lãnh đạo vào những Hội thánh mới, cho tới một thời gian sau đó khi họ trở về quê nhà từ chuyến hành trình truyền giáo lần thứ nhất (Công vụ các sứ đồ 14:21-23). Họ không chỉ định ngay các trưởng lão để lãnh đạo các Hội thánh này, nhưng họ cũng không chờ đợi một thời gian dài.

I Timôthê 3:1 chép: *“Vị bằng có kẻ mong được làm giám mục, ấy là ưa muốn một việc tốt lành; lời đó là phải lắm”*. I Phierô 5:2 chép: *“hãy chặn bẫy của Đức Chúa Trời đã giao phó cho anh em; làm việc đó chẳng phải bởi ép tình, bèn là bởi vui lòng, chẳng phải vì lợi dơ bẩn, bèn là hết lòng mà làm”*. Chức vụ lãnh đạo phải được chỉ định cho người nào “đặt lòng” vào đấy, phải “vui lòng”, và “hết lòng mà làm”. Sự trưởng thành thuộc linh là điều kiện tiên quyết dành cho chức vụ lãnh đạo, nhưng một học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo cũng phải sốt sắng ham muốn hầu việc Chúa.

Trong lớp học, hãy bàn bạc các tình huống sau đây:

- ***Bối cảnh:*** Đa-vít vừa khởi sự một nhóm tế bào trong vùng phụ cận của mình. Mục tiêu của anh là khởi sự đủ việc tái sản xuất những nhóm tế bào hầu cho một số Hội thánh mới sẽ được mở ra trong thành phố của anh. Anh đã mời vài người bạn và những người trong gia đình, và cả nhóm đã được nhóm lại trong vài tháng. Mọi người trong nhóm đều là tân tín hữu, và dường như chưa có ai trưởng thành đủ để trở thành học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo. Đa-vít đã cầu nguyện về việc này, nhưng anh không dám chắc mình sẽ làm gì?! Liệu anh có thể chọn một tân tín hữu làm học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo không? Quý vị sẽ đề nghị gì với Đa-vít?
- ***Bối cảnh:*** Hòa đã khởi sự một nhóm tế bào với sự trợ giúp của hai tín hữu khác. Những người khác đều là Cơ đốc nhân trong vài năm, nhưng họ cũng chưa có nhiều kinh nghiệm chứng đạo cho lắm. Hòa nghĩ anh có thể đợi một thời gian dài trước khi chọn một người trong số họ làm học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo,

vì vậy họ sẽ có nhiều dịp để quan sát khi anh sinh hoạt với cả nhóm. Quý vị nghĩ sao về cách tiếp cận của anh Hòa? Quý vị sẽ đề nghị điều gì?

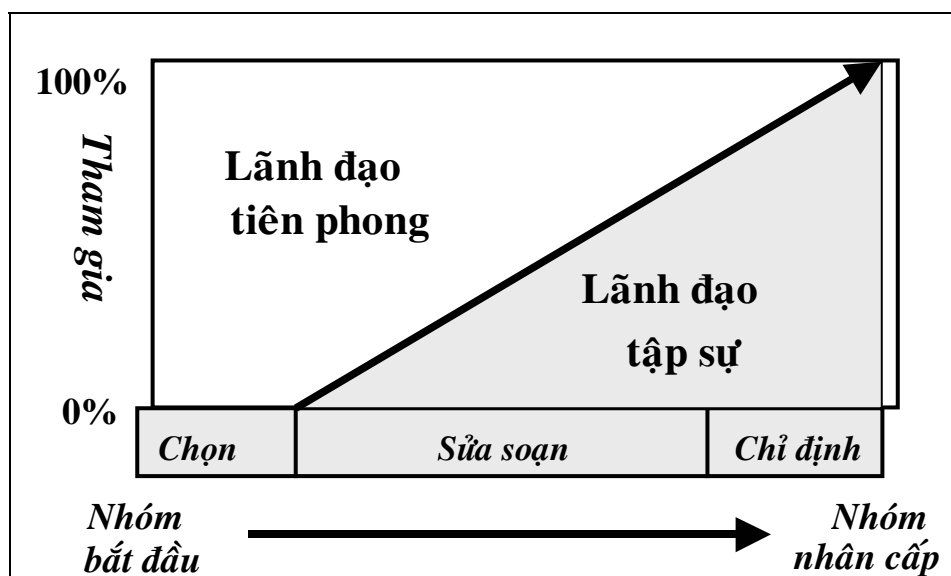
- **Bối cảnh:** Đức đã khởi sự một nhóm tế bào trong một cộng đồng có một tỉ lệ thất nghiệp rất cao. Cả nhóm nỗ lực để giúp đỡ nhiều người trong cộng đồng tìm kiếm công ăn việc làm, cũng như giới thiệu Kinh thánh cho họ. Đức đã yêu cầu những người đầu tiên đến mời nhiều quý vị hữu khác đang thất nghiệp. Đáp ứng vượt quá mong đợi, và cả nhóm lớn lên tới 15 người trong một tháng. Đức biết rõ cả nhóm sẽ nhân rộng khi lên tới 15 người, nhưng điều này hiển nhiên không xảy ra khi chẳng có ai trong số họ là tín đồ. Anh lo rằng cả nhóm sẽ tiếp tục lớn lên, và anh không biết mình phải làm gì. Quý vị có lời khuyên nào giúp cho anh không? Quý vị nghĩ gì về chiến lược của anh ta? Có điều gì khác mà Quý vị phải làm không?

## II. SỬA SOẠN HỌC VIÊN CHUẨN BỊ CHO CHỨC VỤ LÃNH ĐẠO

### A. GẮN BÓ VỚI HỌC VIÊN CỦA MÌNH TRONG MỌI PHƯƠNG DIỆN CỦA CHỨC VỤ

Quý vị đã từng chọn một học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo, quý vị phải đưa ra một nỗ lực gắn bó với người này trong mọi sự quý vị làm hướng đến nhóm tế bào. Mọi điều quý vị thường làm với sức riêng của mình, quý vị phải ra sức làm với học viên này. Hãy giải thích mọi sự một cách rõ ràng cho tới chừng nào quý vị biết chắc học viên của mình hiểu rõ cận kề để chuyển việc ấy sang cho một cấp lãnh đạo mới.

Quý vị sẽ bắt đầu gắn bó với học viên của mình bằng sự sửa soạn và điều hành từng buổi nhóm của nhóm tế bào. Hãy bàn bạc cận kề điều quý vị sẽ làm trong từng buổi nhóm lại, và hãy giải thích lý do tại sao quý vị chọn làm như thế. Sau từng buổi nhóm, hãy bàn bạc cả hai đã tiếp thu được gì từ buổi nhóm đó. Khi ấy hoạch định lần nhóm lại kế tiếp. Hãy bàn bạc các nan đề trong buổi nhóm, ví dụ như có ai đó đang chi phối cuộc bàn thảo, và nan đề đã được (hay không được) giải quyết như thế nào! Sự gắn bó ngày càng tăng như thế này của học viên đã được minh họa dưới đây.



Khi học viên của quý vị được khích lệ với những phương diện khác nhau trong kế hoạch và trong việc tổ chức các buổi nhóm riêng, quý vị có thể bắt đầu giúp cho học viên phát triển một sự hiểu biết về bức tranh lớn lao hơn và triết lý về chức vụ nhóm tế bào. Hãy bàn bạc về những mục tiêu mở mang Hội thánh của quý vị và hãy giải thích thể nào các nhóm tế bào là một phần trong các mục tiêu mở mang Hội thánh nhiều hơn. Hãy giúp cho học viên hiểu rõ chu kỳ sinh hoạt của một nhóm tế bào, và hãy chỉ ra nhóm của quý vị đang ở chặng đường nào.

Tất nhiên, phương án gắn bó với học viên đòi hỏi một sự đầu tư nhiều về thì giờ và nỗ lực của quý vị. Nhưng trong quá trình môn đồ hóa, chẳng có một con đường tắt nào cả. Việc đầu tư sự sống của quý vị vào sự sống của người khác đòi hỏi sự phó thác, sự bền đỗ, và nhiều sự giúp đỡ, khích lệ từ Đức Thánh Linh.

### ***B. ĐÁNH GIÁ HỌC VIÊN CỦA QUÍ VỊ***

Là lãnh đạo của một nhóm tế bào, quý vị biết rõ mọi sự đến nỗi có những điểm mạnh và yếu trong chức vụ của mình. Cũng vậy, học viên của quý vị sẽ trở nên ở một số lãnh vực của chức vụ, trong khi phạm phải lỗi lầm hay vấp vã trong các lãnh vực khác của chức vụ nhóm tế bào.

Quý vị nên bàn bạc với học viên của mình về những điều mà học viên ấy làm tốt. Điều này sẽ cung ứng sự khích lệ và sự khẳng định người được kêu gọi để trở thành cấp lãnh đạo. Trao đổi với học viên, điều này cũng rất có lợi, bằng tình yêu thương, về những lãnh vực người ấy cần phải tấn tới. Một học viên chuẩn bị nắm lấy nhóm tế bào có thể có nhiều kinh nghiệm về chức vụ nhưng lại thiếu các năng khiếu tốt về chức vụ. Khi quý vị hướng dẫn học viên của mình, quý vị cần phải giúp cho người đó nhìn thấy chỗ này và cách nào họ có thể cải thiện trong vai trò lãnh đạo. Khi quý vị nhìn thấy một lãnh vực cần thiết, hãy đưa ra những phương thức xây dựng để cải thiện. Nói cách khác, đừng chỉ ra những nan đề mà thôi; hãy đưa ra những đề nghị để học viên có thể chỉnh sửa các lãnh vực nan đề ấy.

Khi quý vị nêu gương trong chức vụ với học viên của mình, hãy yêu cầu học viên chia sẻ với quý vị những lãnh vực nào học viên nghĩ quý vị phải có chỗ cho sự cải thiện. Không một ai trong chúng ta là trọn vẹn, và thường thì chúng ta có những thiếu sót hay yếu điểm mà chúng ta không nhận ra. Sự đẹp đẽ của mỗi quan hệ học hỏi là khả năng giúp nhau hướng tới sự trưởng thành và tấn tới trong đời sống Cơ đốc sâu sắc hơn. Qua cách bàn bạc và đánh giá với nhau những điểm mạnh và yếu của quý vị, quý vị đang bày tỏ ra giá trị của đội cùng làm việc. Việc mở mang Hội thánh được thực hiện mỹ mãn trong một đội nhân sự nào có thể giúp bù đắp cho nhau những điểm mạnh và yếu cũng như giúp nhau tấn tới hướng vào sự trưởng thành sâu sắc hơn.

### ***C. CẦU THAY VÀ CẦU NGUYỆN VỚI HỌC VIÊN***

Khi quý vị hướng dẫn học viên của mình và nêu gương chức vụ cho họ, hãy dành thì giờ để cầu nguyện cho sự lớn lên về cá tính, kinh nghiệm cùng những năng khiếu của người đó. Hãy cầu xin Đức Thánh Linh cứ tiếp tục yên ủi, khích lệ và dẫn dắt họ. Cũng hãy cầu xin để quý vị có khả năng hướng dẫn người đó trở thành một tấm gương của cấp lãnh đạo nhóm tế bào mà họ đã thấy.

Cầu nguyện với học viên của quý vị cũng rất quan trọng. Hãy dành thì giờ với nhau trong sự cầu nguyện khi quý vị sắp xếp những buổi nhóm và các buổi truyền

giảng chứng đạo. Hãy cầu nguyện với nhau về các cá nhân trong nhóm, về các nhu cầu của họ và về những người mà họ đang gặp gỡ. Hãy cầu thay cho nhau về những lãnh vực cần phấn đấu hoặc các nhu cầu riêng khác nữa. Hãy nỗ lực để gieo vào trong học viên tầm quan trọng của sự cầu nguyện mà đã được đề cập trong tất cả các lãnh vực chức vụ nhóm tế bào.

### **III. ĐỂ CHO HỌC VIÊN NẮM LẤY CHỨC VỤ**

#### **A. CUNG ỨNG KHẢ TƯỢNG CHO HỌC VIÊN**

Một trong những bước quan trọng khi học viên chuẩn bị nắm lấy chức vụ lãnh đạo là liên tục cung ứng cho người đó một mặc khải về những gì sẽ diễn ra qua đời sống và chức vụ của họ. Sự đào tạo những năng khiếu trong chức vụ mà không có mặc khải giống như đang chuẩn bị đi trên một chuyến hành trình mà chẳng có đích đến trong trí. Học viên của quý vị cần phải hiểu rằng kết quả trong chức vụ có thể sẽ là nhiều, nhiều Hội thánh mới khởi sự qua chức vụ nhóm tế bào của người đó. Họ cần phải nhìn thấy những gì họ đang tiếp thu và làm trong lúc bây giờ sẽ thích ứng với mặc khải “kết quả sau cùng”. Nhận biết những gì Đức Chúa Trời làm qua dân sự bất toàn của Ngài có thể là một tác động mạnh cho học viên chuẩn bị nắm lấy chức vụ lãnh đạo sau này. Hãy dành thì giờ để hỏi thăm học viên của quý vị đâu là mặc khải của họ đối với công tác mà Đức Chúa Trời đang kêu gọi họ bắt tay làm. Hãy đánh giá xem quý vị có giúp đỡ học viên phát triển mặc khải của họ hay không!?! Phải biết chắc học viên của quý vị đang hiểu rõ họ có một vai trò quan trọng trong việc phụ giúp để hoàn thành Sứ Mệnh Cao Cả.

#### **B. GIAO CHỨC VỤ CHO HỌC VIÊN**

Khi học viên của quý vị tấn tới trong sự hiểu biết các phương diện khác nhau về chức vụ nhóm tế bào, quý vị cần phải bắt đầu càng lúc càng giao thêm nhiều trách nhiệm cho họ. Nói chung, quý vị phải nêu gương trong chức vụ trước tiên cho học viên của mình, sau khi giải thích những gì quý vị đã làm và lý do tại sao. Tiếp đến, cùng nhau thi hành chức vụ với học viên (ví dụ như sắp xếp một buổi nhóm hay hướng dẫn cuộc thảo luận Kinh thánh). Bây giờ hãy để cho chính học viên thi hành chức vụ, với sự khích lệ và tư vấn của quý vị. Hãy giải thích những điểm mạnh và yếu của họ mà quý vị quan sát được, rồi đưa ra những đề xuất xây dựng để cải thiện. Sau cùng, hãy để cho học viên tự thi hành chức vụ mà không có sự dự phần của quý vị. Khi học viên lên tới điểm có khả năng hướng dẫn hoàn toàn buổi nhóm của nhóm tế bào, thì quý vị sẽ phải làm cho mình “quá bận rộn” hết lúc này tới lúc khác với mục đích cho học viên tự bộc lộ các khả năng của mình trong nhóm tế bào mà không có sự hiện diện của quý vị ở đó.

Phương án giao việc này bắt đầu rất ít, nhưng chắc chắn quý vị muốn học viên của mình có nhiều kinh nghiệm hơn trong việc hướng dẫn một nhóm tế bào mà không có sự gắn bó của quý vị. Đây là cách duy nhất để chính người đó thực sự được sửa soạn hướng dẫn một nhóm, tin cậy Chúa Giê-xu dẫn dắt mình trong vai trò lãnh đạo đó.

Hãy nhìn biết việc giao trách nhiệm đó không phải luôn luôn dễ dàng cho lãnh đạo nhóm tế bào. Từ bỏ uy quyền và trách nhiệm đối với nhóm của quý vị là việc rất khó làm. Sẽ ra sao nếu học viên không làm một công việc tốt? Sẽ ra sao nếu học viên



phạm nhiều sai lầm? Cả nhóm sẽ nghĩ gì, và họ sẽ phản ứng ra sao? Lãnh đạo nhóm tế bào phải bước ra trong đức tin khi học viên nắm lấy thêm nhiều trách nhiệm. Quý vị phải lui khi học viên tấn tới. Đối với một số lãnh đạo, điều này giống như họ bị “mất” việc làm và giờ đây họ rơi vào chỗ thất nghiệp vậy. Hãy chia sẻ những cảm xúc của quý vị với học viên của mình trong suốt thời gian này, để người đó sẽ được sửa soạn xử lý với nó khi tới phiên họ chuyển giao nhóm của mình cho vị lãnh đạo mới.

### **C. ĐỂ CHO HỌC VIÊN KHỞI SỰ MỘT NHÓM TẾ BÀO MỚI**

Khi nhóm tế bào của quý vị tiếp tục đi ra và lớn lên, lúc đó nhóm sẽ bắt đầu sẵn sàng nhân rộng. Nếu thời điểm này đến, hãy bàn bạc với học viên của quý vị một chiến lược truyền giáo sâu rộng cho nhóm mới của họ. Đây là mục tiêu của người đó trong việc khởi sự một Hội thánh, và nhóm mới của họ sẽ thích ứng ra sao với chiến lược truyền giáo rộng lớn hơn này? Có lẽ nhóm tế bào của người đó sẽ là một phần của tòa nhà trong cùng một Hội thánh như nhóm của quý vị, hay có lẽ nhóm của người đó sẽ giúp khởi sự một Hội thánh khác. Phần quan trọng, ấy là học viên của quý vị hiểu rõ chiến lược rộng lớn hơn và nhóm của họ sẽ thích ứng ở chỗ nào trong chiến lược đó.

Hãy khích lệ học viên của quý vị phát triển một đội ủng hộ bằng sự cầu nguyện để cầu thay cho họ trước, trong và sau phần khởi sự của nhóm tế bào mới. Hãy giúp cho người đó hiểu rõ phương thức sửa soạn cho chính buổi nhóm đầu tiên, từ khi họ chưa phải là một phần trong quá trình đó, khi nhóm của quý vị đã khởi sự rồi.

Trong tháng sau cùng trước khi nhóm tế bào của quý vị đã sẵn sàng để nhân rộng, hãy chuyển chức vụ nhóm tế bào cho học viên của quý vị ngay. Theo cách thức này, các thuộc viên trong nhóm sẽ có lòng tin nơi người đó là cấp lãnh đạo mới khi người đó khởi sự một nhóm mới. Sau hết, hãy ở lại và sẵn lòng giúp đỡ học viên của quý vị với nhóm mới mà họ đang lo. Đừng “bỏ” họ bơi một mình trong chỗ nước sâu. Hãy cầu nguyện với họ và buộc họ phải có kế hoạch để chọn một học viên cho chính họ từ nhóm mới đó. Hãy tiếp tục khích lệ người đó khi lãnh đạo nhóm riêng của mình.

### **D. BẮT ĐẦU LẠI TIẾN TRÌNH TÌM HỌC VIÊN**

Một nhóm tế bào đang hiện hữu có thể chia thành hai nhóm mới, hay học viên chuẩn bị nắm lấy chức vụ có thể ở lại trong nhóm gốc khi họ khởi sự các nhóm khác nhóm lại vào một ngày khác. Cả hai phương pháp đều là hình thái nhân rộng. Dù là cách nào, (các) nhóm mới đã được khởi động, học viên của quý vị phải bắt đầu cầu nguyện về việc tìm kiếm và đào tạo học viên của chính họ, và tiến trình nhân rộng đang tiếp diễn.

Quá trình tìm kiếm, hướng dẫn, và giao phó cấp lãnh đạo như thế này là một phương pháp rất hiệu quả để nhìn thấy các nhóm mới khởi sự, để nhìn thấy người ta đến với Chúa, và để chu toàn Sứ Mệnh Cao Cả qua các Hội thánh mới.

### **CÂU HỎI THẢO LUẬN**

- Đây là những đức tính dành cho một học viên chuẩn bị nắm lấy chức vụ lãnh đạo?
- Nếu không có ai trong nhóm tế bào của quý vị thể hiện ra đức tính là một học viên chuẩn bị cho chức vụ lãnh đạo, đâu là những phương thức cụ thể để quý vị phát

triển cấp lãnh đạo từ trong nhóm của quý vị? Quý vị cần phải làm gì để thực hiện công việc này?

- Quý vị sẽ làm gì nếu quý vị khẩn thiết cầu nguyện chọn một học viên chuẩn bị lãnh lấy chức vụ lãnh đạo và người ấy lại từ chối?

### **PHÂN CÔNG**

- Nếu quý vị chưa chọn một học viên để chuẩn bị nắm lấy chức vụ lãnh đạo từ trong nhóm tế bào của mình, hãy cầu nguyện về điều đó và rồi hãy chọn đi. Nếu không ai có đủ đức tính, hãy chọn một người để hướng dẫn và phát triển thành cấp lãnh đạo.
- Hãy bắt đầu gắn bó với học viên của mình trong chức vụ với quý vị, và hãy chủ động giao phó ngày càng thêm chức vụ cho người đó.
- Từ lúc này cho đến lúc khác, hãy đánh giá học viên của mình, và yêu cầu học viên đánh giá quý vị về chức vụ của quý vị với nhóm.
- Hãy cầu thay cho học viên của mình.

### **THAM KHẢO**

- Neighbour, Ralph. *The Shepherd's Guidebook*. Houston: Touch Publications, 1990.
- Logan, Robert. *Multiplication of Cell Groups*. Old Tappan, NJ: Fleming H. Revell Co., n.d.

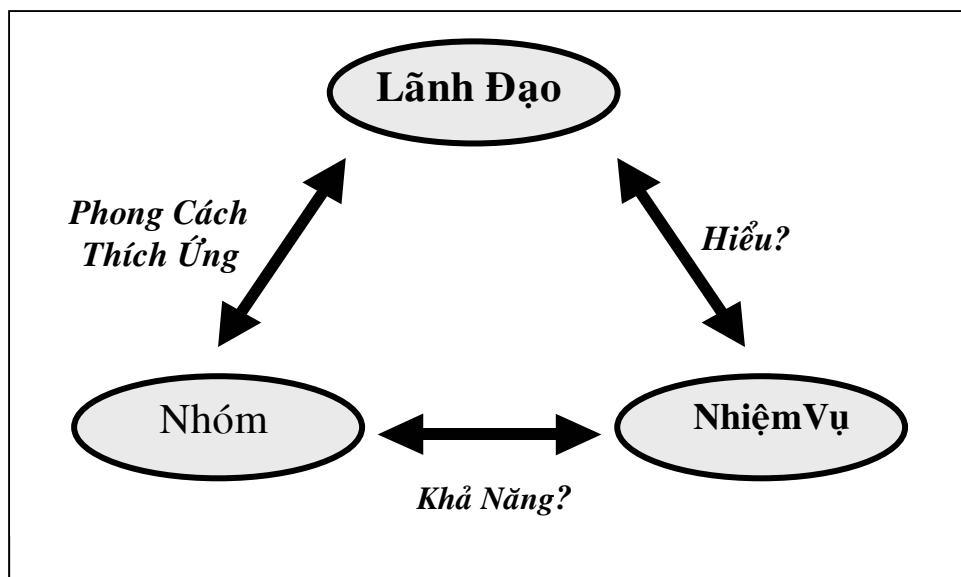
## Bài 4: Kỹ Năng Của Cấp Lãnh Đạo

Tại sao có một số lãnh đạo thất bại và một số khác thì thành công? Tại sao có nhiều vị lãnh đạo trội hơn trong một số lãnh vực và thất bại trong những lãnh vực khác? Cũng một thể ấy, có nên mô tả một loại hình lãnh đạo mẫu sẽ thành công trong tất cả những tình huống và trong mọi nền văn hóa? Câu trả lời cho thắc mắc này rất phức tạp vì một vài yếu tố ảnh hưởng đến tính hiệu quả của cấp lãnh đạo, trong đó các năng khiếu của vị lãnh đạo chỉ là một phần mà thôi. Thật vậy, chức năng lãnh đạo bao gồm mối tương quan của ba yếu tố:

- Cá tính của vị lãnh đạo
- Những đặc điểm của nhóm
- Bản chất công việc

Để cho vị lãnh đạo hướng dẫn nhóm của mình hoàn tất công việc được thành công thì ba yếu tố này phải gắn bó với nhau. Vị lãnh đạo phải có khả năng hướng dẫn nhóm và hiểu rõ cách thức tiếp cận với công việc. Nhóm phải có khả năng hoàn tất công việc và bằng lòng làm theo vị lãnh đạo. Để biết chắc một nhóm dấn thân vào việc mở mang một Hội thánh đã được sửa soạn đúng đắn cho nhiệm vụ đó, thì cần phải đánh giá phần ‘hóa chất’ giữa hết thảy ba yếu tố này.

### *Ba yếu tố thành công của cấp lãnh đạo*



### I. CÁ TÍNH CỦA CẤP LÃNH ĐẠO

Cấp lãnh đạo, trong khi không chỉ là người đại diện, nhưng là phần quan trọng nhất có thể thay đổi trong tiến trình lãnh đạo. Có ít việc xảy ra mà không có chức năng lãnh đạo, và cấp lãnh đạo đúng đắn có thể tạo ra tất cả sự khác biệt trong thế gian. Đôi khi một nhóm lại không có cấp lãnh đạo rõ ràng. Đây là nan đề chung về chức vụ - không một ai dấy lên nắm lấy quyền lãnh đạo. Tuy nhiên, nếu nhóm đang

hoàn tất phần công việc, thực tế cho thấy rằng một hay nhiều thuộc viên trong nhóm đang chu toàn vai trò lãnh đạo - thậm chí nếu vai trò này chưa được công nhận. Trong khi sự việc này diễn ra trong một dịp nào đó, thật khó tiến hành phần việc nào mà không có một người cộng tác và không biết chắc các quyết định của nhóm để làm theo.

Bài học này cho rằng nhóm mở mang Hội thánh của quý vị có một vị lãnh đạo - thậm chí khi sự khác biệt về quyền hạn giữa vị lãnh đạo đó và các thuộc viên khác là rất nhỏ. Bài học này giả định rằng quý vị có lẽ là vị lãnh đạo ấy, và quý vị khao khát thực hiện một công việc lãnh đạo trôi chảy hơn.

***Câu hỏi 1: Đâu là những yếu tố quan trọng trong mối liên hệ giữa vị lãnh đạo, nhóm, và phần công việc ở trước mắt?***

### **A. BẢN THÂN VỊ LÃNH ĐẠO**

Khi chúng ta xử lý với phần việc thuộc linh trong công việc mở mang thuộc linh, tấm lòng của vị lãnh đạo có lẽ là yếu tố quan trọng nhất trong sự thành công của cả nhóm. Đây là lý do tại sao tấm lòng đó rất quan trọng đối với Chúa, và là lý do tại sao tấm lòng ấy là ưu tiên cao hơn hết đối với chúng ta (I Samuên 16:7).

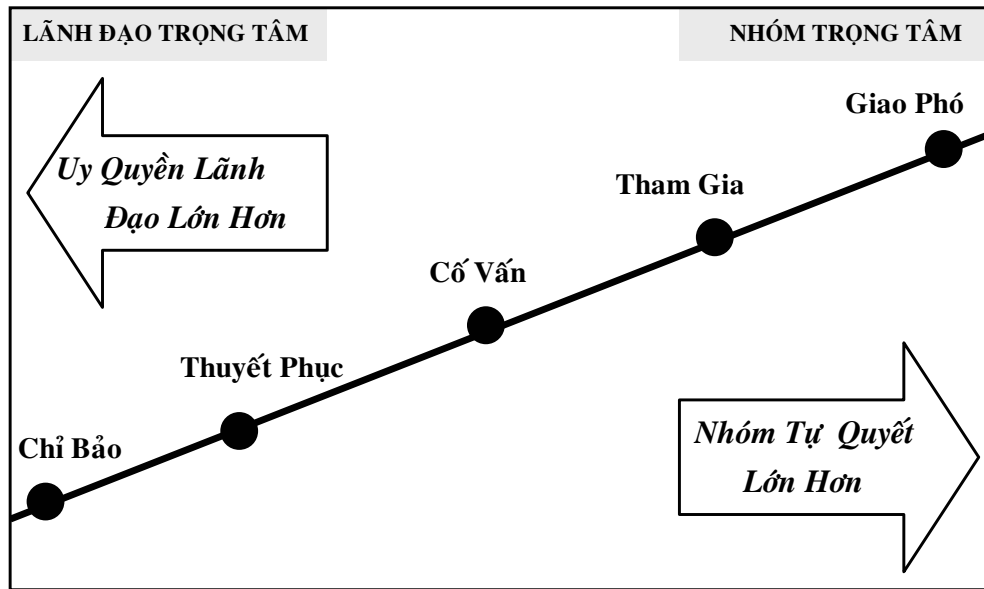
### **B. VỊ LÃNH ĐẠO GẮN BÓ VỚI NHÓM NHƯ THẾ NÀO!**

Phong cách lãnh đạo thay đổi từ vị lãnh đạo này đối với vị lãnh đạo khác, và từ tình huống này đối với tình huống khác. Biểu đồ dưới đây minh họa 5 phong cách lãnh đạo rất phổ thông. Phong cách của cấp lãnh đạo có thể xếp từ “lãnh đạo trọng tâm” đến “nhóm trọng tâm” phụ thuộc vào việc người lãnh đạo chia sẻ quyền hành ra sao trong nhóm đó.

Cần phải nói rằng có một thời điểm và địa điểm cho từng phong cách lãnh đạo này. Tuy nhiên, trình độ “lãnh đạo trọng tâm” thường chỉ thích ứng khi nhóm thiếu sự trưởng thành hay hiểu biết để đưa ra những quyết định đúng đắn, hoặc có lẽ trong một tình huống khủng hoảng. Vì mục đích của công cuộc mở mang Hội thánh, sẽ có một trình độ ở mặt trưởng thành và mặt thuộc linh nơi phần của những người đang phục vụ và chỉ huy công việc. Vì lẽ đó, lãnh đạo của nhóm mở mang Hội thánh nên cần sử dụng phong cách lãnh đạo “nhóm trọng tâm” là chủ yếu. Nhiều nan đề phát sinh khi lãnh đạo chương trình mở mang Hội thánh chỉ thích ứng với phong cách “lãnh đạo trọng tâm”. Điều này làm cho cả nhóm rơi vào chỗ thất bại và ngăn trở công cuộc mở mang Hội thánh.

Khi quý vị nhìn vào biểu đồ dưới đây rồi đọc phần bàn bạc của từng phong cách lãnh đạo, hãy đánh giá phong cách thích ứng của chính mình. Chúng ta nói “được ưa thích hơn” vì dù hầu hết các cấp lãnh đạo có thể sử dụng một số phong cách khác nhau, họ có khuynh hướng thích nghi với một trong số các phong cách ấy.

## Năm phong cách lãnh đạo phổ thông



### 1. Chỉ Bảo

Cấp lãnh đạo xác định các nan đề, xem xét dư luận, chọn một giải pháp, và bảo các môn đồ mình những việc phải làm. Cấp lãnh đạo xem xét quan điểm của những thuộc viên, nhưng những thuộc viên không tham gia trực tiếp vào việc đưa ra quyết định.

### 2. Thuyết Phục

Cấp lãnh đạo đưa ra các quyết định rồi tìm cách thuyết phục thuộc viên nhóm chấp nhận chúng. Một cấp lãnh đạo sử dụng phong cách này có thể cho thấy rằng họ đã xem xét các mục tiêu của tổ chức và lợi ích của thuộc viên trong nhóm. Thậm chí họ còn chỉ ra phương thức thuộc viên sẽ hưởng lợi ích từ việc gánh lấy quyết định đó.

### 3. Cố Vấn

Các thuộc viên nhóm có cơ hội dự phần vào việc đưa ra quyết định từ lúc ban đầu. Cấp lãnh đạo sử dụng phong cách này trình bày ra các nan đề và lượng thông tin có được. Họ mời cả nhóm đề xuất ra những hành động khả thi. Khi ấy, cấp lãnh đạo chọn lấy giải pháp đầy hứa hẹn nhất.

### 4. Tham Gia

Cấp lãnh đạo tham gia vào cuộc bàn bạc với một cấp độ tương tự như các thuộc viên khác, và nhất trí với bất kỳ quyết định nào mà cả nhóm đưa ra.

### 5. Giao Phó

Cấp lãnh đạo xác định những biên độ hầu giải quyết các nan đề hay hoàn thành những phần việc. Khi ấy họ giao sự việc qua cho nhóm để xử lý các giải pháp hay để thực hiện những phần việc.

Hãy nhớ rằng không một phong cách nào trong 5 phong cách này vốn đúng hay sai. Thí dụ, quân đội có sự thành công rất lớn *khi bảo* binh sĩ những việc phải làm, mà chẳng có một sự bàn bạc nào cả. Ngay cả trong những tình huống mở mang Hội thánh, có những lúc tốt nhất và đơn giản nhất; cấp lãnh đạo đưa ra những quyết định mà không cần tham khảo với nhóm. Sự việc này thường xảy ra khi có một nhu cầu cấp bách phải đưa ra một quyết định liền. Tuy nhiên, trong các tình huống ở mức độ cần kíp, lãnh đạo công cuộc mở mang Hội thánh nên tham khảo những người mà mình đang cộng tác. Một lãnh đạo có khả năng cần phải biết khi nào từng phong cách lãnh đạo sẽ thích ứng, và phải tấn tới trong khả năng của mình biết sử dụng phong cách tự nhiên của mình khi cần thiết.

### **C. SỰ HIỂU BIẾT PHẦN VIỆC CỦA CẤP LÃNH ĐẠO**

Rõ ràng là cấp lãnh đạo phải hiểu rõ phần việc cần phải được hoàn thành và biết rõ phương thức thực hiện công việc đó. Tuy nhiên, cấp lãnh đạo thường được chỉ định khi nhắm vào nền tảng tư cách hay khả năng lãnh đạo trong quá khứ, dù họ không hiểu rõ phần việc trước mắt. Một số có thể thông minh đủ để tiếp thu nhanh chóng và thành công, nhưng lại thất bại trong tình huống này. Cấp lãnh đạo phải luôn luôn có một sự hiểu biết rõ ràng về phần việc.

Chương trình mở mang Hội thánh xem trọng phần việc được giao phó cho cấp lãnh đạo nào không hiểu rõ nó, hoặc ai đó chưa sẵn sàng để học hỏi phần việc ấy. Thật ra, một lãnh đạo nào chưa phải là người học việc đôi khi hướng dẫn một nhóm đến chỗ hoàn tất thành công phần việc của nó. Vì vậy, lãnh đạo chương trình mở mang Hội thánh phải hiểu rõ quá trình mở mang Hội thánh, và phải tấn tới trong tri thức của mình. Vai trò của cấp lãnh đạo rất quan trọng. Nếu cấp lãnh đạo có những công việc hay ý tưởng sai trái, có lẽ công việc mở mang Hội thánh sẽ thất bại.

Không nhất thiết cấp lãnh đạo biết rõ *mọi sự* về chương trình mở mang Hội thánh. Nếu như thế, không một Hội thánh nào được dựng lên cả - vì thiếu cấp lãnh đạo. Cũng vậy, không nhất thiết cấp lãnh đạo phải biết nhiều hơn bất kỳ thuộc viên nào trong nhóm. Có lẽ thuộc viên khác là một ‘người chuyên mở mang Hội thánh’, nhưng không phải là một cấp lãnh đạo đặc biệt có khả năng. Giải pháp tốt nhất trong trường hợp đó là cứ để cho người lãnh đạo được ỡn nắm lấy chức vụ lãnh đạo nhóm, nhưng phải biết chắc rằng ông ta đang sử dụng phong cách “*nhóm trọng tâm*” hầu cho cả nhóm được ích lợi từ kinh nghiệm của (các) thuộc viên khác có tri thức.

## **II. BẢN CHẤT CỦA CÔNG VIỆC**

Yếu tố thứ hai trong chức vụ là công việc. Công việc là mục đích vì đó mà nhóm tồn tại. Phần việc của quý vị là sự tập trung vào việc mở mang Hội thánh. Là cấp lãnh đạo, quý vị cần phải liên tục đánh giá dù nhóm của quý vị đang có ở trong tiến trình mở mang Hội thánh hay không!?! Sau khi đưa ra những thắc mắc và nghiên cứu liên tục, điều này sẽ giúp cho quý vị hiểu rõ tình huống đặc biệt của mình và tập trung mọi nỗ lực của quý vị vào các lãnh vực quan trọng.

Thật là quan trọng khi phần việc của nhóm đã được in rõ ràng trong trí của từng thuộc viên. Người chịu trách nhiệm giữ mục tiêu này trước khi họ chịu trách nhiệm với cấp lãnh đạo.

Có hai nan đề:

- 1) Không xác định được khái tượng rõ ràng trước cả nhóm.
- 2) Quá nhấn mạnh khái tượng làm phương hại cho mối quan hệ của cả nhóm.

Nan đề thứ nhất khiến cho cả nhóm phải lúng túng lo làm những việc không quan trọng, hay bị kéo vào việc chăm sóc cả nhóm đến nỗi họ quên kể bị hư mất mà Chúa đã sai phái họ đến. Nan đề thứ hai là kết quả trong những mối quan hệ bị thương tổn và không có khả năng nêu gương cho cộng đồng Cơ đốc.

***Câu hỏi 2: Có phải dẫn thân vào phần việc tập trung mở mang Hội thánh là công việc của quý vị không? Quý vị sẽ phát biểu như thế nào?***

### III. QUẢN LÝ NHÓM

Khi chúng ta sử dụng từ ‘nhóm’, chúng ta in trong trí đó là ‘những kẻ mà vị lãnh đạo đang dẫn dắt’. Có thể đó là một đội, một Hội thánh, một nhóm tế bào,... Vị lãnh đạo có thể không nắm quyền chủ động trong chỗ này. Quý vị có thể làm việc với người mà quý vị chọn, nhưng Đức Chúa Trời đã đưa quý vị lại với nhau. Dù quý vị có chọn các thuộc viên trong nhóm hay không, quý vị có thể tận dụng chức năng lãnh đạo của mình và sự thành công của nhóm bằng cách xác định bản chất của nhóm.

Đội hay nhóm mở mang Hội thánh mà quý vị đang lãnh đạo phải có ý thức về mặt thuộc linh, và có khả năng thực hiện những chức năng cơ bản, ví dụ như chứng đạo, dạy đạo, và phát triển các mối quan hệ. Nếu các thuộc viên có khả năng trong những lãnh vực này, phần việc của quý vị trong vai trò lãnh đạo là hướng họ vào mục tiêu mở mang Hội thánh. Nếu có thiếu sót một hay nhiều lãnh vực, quý vị cần phải tìm một phương thức phát triển một sự thành thạo trong những lãnh vực đó. Vì vậy, một sự đánh giá cẩn thận của nhóm sẽ rất là thích ứng, và sẽ nâng cao cơ hội của họ trong việc thiết lập một Hội thánh vững chắc, tấn tới. Có vài lãnh vực cần phải xem xét.

#### ***A. NHỮNG NĂNG KHIẾU VÀ KHẢ NĂNG CỦA THUỘC VIÊN TRONG NHÓM***

Hãy nhìn vào nhóm mà quý vị đang làm việc với họ rồi xem xét những thắc mắc sau đây:

- Các thuộc viên trong nhóm có bao nhiêu kinh nghiệm trong việc chứng đạo, dạy đạo...? có phải quý vị cần tập trung vào việc đào tạo không?
- Một số trong họ sẵn sàng được giao phó chức vụ cho trong những lãnh vực nào?
- Có phải các thuộc viên trong nhóm của quý vị ý thức về các ân tứ thuộc linh của họ không?

Câu trả lời cho những thắc mắc này sẽ tác động vào sự tiến bộ của cả nhóm. Quý vị không thể lãnh đạo nhóm ở nơi mà họ chưa sẵn sàng ra đi. Nếu nhóm của quý vị thiếu những năng khiếu truyền giáo, quý vị cần phải huấn luyện cho họ.

## **B. SỰ TẬN TỤY CỦA CÁC THUỘC VIÊN TRONG NHÓM ĐỐI VỚI PHẦN VIỆC**

Có lẽ quý vị đang có một nhóm nhân sự có tài để cộng tác làm việc. Một số đã đi mở Hội thánh trước đó; nhiều người khác đã kinh nghiệm trong vai trò giáo sĩ hay lãnh đạo nhóm tế bào. Nhưng có lẽ các thuộc viên trong nhóm của quý vị chưa sẵn sàng tham gia vào phần việc vì những sự phò thác khác của họ.

- Họ có nghĩ rằng mở mang Hội thánh là phần việc tối quan trọng? phải chăng những kế hoạch làm việc làm cản trở những buổi nhóm và sinh hoạt chứng đạo?
- Phải chăng các bồn phận trong gia đình đang ngăn trở mục tiêu của các thuộc viên trong nhóm?

Có lẽ các thuộc viên trong nhóm đều dấn thân vào việc mở mang Hội thánh, nhưng có những ý tưởng khó khăn về loại Hội thánh mà họ đang thiết lập. Có thể họ mong đợi những phong cách chứng đạo khác nhau, hay có những mặc khải xung khắc về cấu trúc của Hội thánh. Nếu đội của quý vị không có một chương trình hay chiến lược rõ ràng, loại nan đề này có lẽ sẽ phát sinh. Quý vị sẽ gặp khó khăn khi đưa cả nhóm tiến tới phía trước cho tới chừng nào quý vị hết thấy đều nhất trí đối với những việc mà quý vị đang nhắm tới.

## **C. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC THUỘC VIÊN**

Chức vụ lãnh đạo hầu hết là sinh hoạt của “con người”. Phần lớn công cuộc chứng đạo là xử lý với tha nhân. Nếu có những nan đề về quan hệ giữa những người mà quý vị đang cộng tác làm việc, thì sớm muộn gì nó cũng làm ngăn trở phần việc. Cấp lãnh đạo cần phải liên tục giám sát các mối quan hệ giữa các thuộc viên trong nhóm. Nếu nhóm không tin cậy lẫn nhau, quá trình sẽ bị ngăn trở. Nếu các thuộc viên đang tranh đấu để được công nhận hay được địa vị, chắc sẽ không có sự cộng tác thật đâu. Một số động lực và chương trình sinh hoạt kín sẽ chón lấy mục tiêu.

Cũng có thể một hay nhiều thuộc viên trong nhóm gặp phải nan đề về quan hệ với vị lãnh đạo. Điều này thường phát sinh khi phong cách lãnh đạo xung khắc với những sự mong đợi. Một vị lãnh đạo phải sử dụng một phong cách thẳng thừng với một nhóm xem trọng sự tự do, bởi đó khiến cho các thuộc viên cảm thấy mình bị thu nhỏ lại. Hay trong trường hợp ngược lại, một vị lãnh đạo sẽ lần lữa trước những quyết định cho một nhóm mà đáng lẽ ra phải có chiều hướng mạnh mẽ từ phía vị lãnh đạo, rồi vì thế cảm thấy nhảm lẫn hay gặp rắc rối không biết phải làm gì. Cả hai vấn đề phải được nói ra và một sự thỏa hiệp phải đạt được.

***Câu hỏi 3: Là cấp lãnh đạo, quý vị xử lý với những xung đột giữa người này với người khác trong nhóm của mình như thế nào?***

## **KẾT LUẬN**

Như quý vị thấy đấy, có nhiều yếu tố tác động vào quá trình lãnh đạo. Là người đi mở mang Hội thánh quý vị cần phải để ý tới những khả năng và năng khiếu lãnh đạo của chính mình, hãy chần bậy và huấn luyện nhóm của mình và giám sát những vấn đề thực tế đa dạng của phần việc. Chương trình hành động ở cuối bài học này sẽ giúp cho quý vị nắm lấy các yếu tố đó.



## CÂU HỎI THẢO LUẬN

1. Đây là ba yếu tố chính đang tác động vào sự thành công của chức năng lãnh đạo?
2. Đây là phong cách lãnh đạo kiểu mẫu trong Hội thánh của quý vị?
3. Các lãnh đạo Cơ đốc đang thực hiện phong cách lãnh đạo nào một khi họ có ảnh hưởng tích cực nhất đối với quý vị trong quá khứ?

## PHÂN CÔNG

Hãy viết bài kiểm tra về các yếu tố trong tình huống lãnh đạo của quý vị bằng cách trả lời những thắc mắc sau đây. Hãy trình bài kiểm tra này cho vị cố vấn của quý vị và bàn bạc với họ trước khi qua bài học kế tiếp.

### 1) *Hãy Mô Tả Chính Mình Trong Vai Trò Lãnh Đạo*

- Quý vị đang sử dụng phong cách lãnh đạo nào nhiều nhất?
- Quý vị thấy mình gặp phải những giới hạn nào? Quý vị sẽ làm gì để bù vào những giới hạn này?

### 2) *Hãy Mô Tả Nhóm Của Quý Vị*

- Hãy mô tả những năng khiếu và khả năng của họ.
- Đây là cấp độ dẫn thân của họ đối với phần việc?
- Có xung đột giữa cá nhân này với cá nhân khác cần phải được nói ra không?

### 3) *Hãy Mô Tả Phần Hành Của Quý Vị*

- Có phải quý vị đang mở mang Hội thánh ở giữa người chống đối và người chịu chấp nhận không?
- Có phải quý vị hay thuộc viên trong đội của quý vị là “kẻ đứng bên lề” hay là “người xa lạ” ở giữa các nhóm này?
- Có phải quý vị có đủ thông tin về việc làm của mình? Quý vị và nhóm của quý vị có hiểu rõ phần việc không?
- Có phải quý vị có chương trình và chiến lược rõ ràng dẫn tới kết quả sau cùng không?
- Có sự bùng nổ thuộc linh nào đặc biệt phải đối diện không?
- Có áp lực chính trị nào đang tác động vào tình huống không?
- Có phải quý vị có đủ tài nguyên có cần để hoàn thành phần việc không?
- Đức Chúa Trời đã sửa soạn quý vị và nhóm của quý vị như thế nào cho phần việc này?

**4) Kết Luận**

- Như một kết quả của những gì quý vị đã tiếp thu, quý vị cần phải nhắm vào việc gì?
- Phong cách lãnh đạo nào sẽ có hiệu quả nhất trong tình huống của quý vị, và tại sao?

**THAM KHẢO**

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

## **Bài 5: Lên Kế Hoạch Chiến Lược**

---

Việc lên kế hoạch chiến lược trong các khu vực truyền giáo là một việc quan trọng, mất nhiều thời gian, công sức, và tiền bạc mà chúng ta cần cầu nguyện nhiều để đạt được những mục đích của Đức Chúa Trời một cách hiệu quả. Thiếu kế hoạch chiến lược có thể dẫn đến việc đi sai hướng và mất công một cách vô ích, gây lãng phí những điều Chúa ban và cuộc đời của chúng ta. Việc lên kế hoạch chiến lược giúp chúng ta không bị lúng túng do mơ hồ và đem lại cho chúng ta sự tự tin trong đường hướng lâu dài. Nó giúp chúng ta biết mình phải làm gì mỗi ngày dựa trên những mục đích đó. Những mục đích này lần lượt được triển khai thực hiện dựa trên những cơ sở lý thuyết và Kinh thánh vững chắc cùng với những cách phân tích hợp lý về bối cảnh công việc của chúng ta. Việc lên kế hoạch chiến lược cũng nhằm mục đích mở rộng tầm nhìn trong sự cầu nguyện để biết được ý muốn của Đức Chúa Trời đối với hoàn cảnh và công việc đó.

Việc lên kế hoạch chiến lược có đúng với tinh thần của Kinh thánh không? Chúng ta hãy xem các ví dụ trong Kinh thánh:

- Giôsép với sự khôn ngoan Chúa ban đã triển khai và thực hiện một kế hoạch để cứu dân Ai Cập và các dân tộc lân bang khỏi nạn chết đói suốt bảy năm đói kém (Sáng Thế Ký 41).
- Nêhêmi đã xem xét tình trạng sụp đổ của thành Giêrusalem. Ông đã triển khai và thực hiện một kế hoạch xây dựng lại tường thành bất chấp những trở ngại và hiểm nguy (Nêhêmi).
- Cuộc đời và công việc của Chúa Giê-xu cho chúng ta thấy rằng Ngài đã có một mục đích rất rõ ràng và những cách thức nhất định để thực hiện mục đích đó. Ví dụ như: Chúa Giê-xu đã vững bước về phía thập tự giá (Mathiơ 16:21-23). Ngài tập trung huấn luyện 12 môn đồ và thực hiện chức vụ giữa vòng dân Do Thái.

### **TIẾN TRÌNH LÊN KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC**

Tiến trình lên kế hoạch chiến lược mà chúng ta đề cập đến trong khóa học này bao gồm 5 thành phần chính: trình bày mục đích, các nguyên tắc chính, các điểm đặc trưng, các mục đích và mục tiêu. Các thành phần này hợp lại thành một kế hoạch chiến lược. Kế hoạch chiến lược phải được triển khai và cập nhật thường xuyên theo bài học này. Tiến trình lên kế hoạch chiến lược sẽ được thực hiện tốt nhất khi toàn đội tham gia.

#### ***BƯỚC 1: CẦU NGUYỆN***

Trước và suốt trong tiến trình lên kế hoạch, việc lên kế hoạch phải được cầu nguyện nhiều. Khi làm công việc thuộc linh, chúng ta cần phải nhờ cậy Chúa để Ngài ban cho chúng ta sự khôn ngoan và chúng ta cũng cần tập suy nghĩ theo cách của Chúa Cứu Thế (Giacơ 1:5-7, I Côrinthô 2:16).

Là một đội với nhau, quý vị hãy cầu nguyện để Chúa ban cho mình sự khôn ngoan và bày tỏ ý muốn của Ngài. Trong thời gian quý vị lên kế hoạch, hãy cầu xin Chúa

hướng dẫn và tể trị để quý vị biết lắng nghe với nhau, và để quý vị có “tâm trí của Chúa Cứu Thế”. Ngoài ra, cũng hãy nhờ bạn bè và những người ủng hộ cầu thay cho đội của quý vị suốt thời gian quý vị lên kế hoạch.

### **BƯỚC 2: VIẾT RA PHẦN TRÌNH BÀY MỤC ĐÍCH CỦA QUÍ VỊ**

Việc trình bày mục đích là cơ sở để quý vị lên kế hoạch. Hãy xem xét lại khu vực mà quý vị đã chọn làm mục tiêu cho công tác của mình, đó có thể là một khu xóm, một ngôi làng, một thành phố, một tỉnh, hay một đất nước. Cũng hãy xét lại xem Chúa kêu gọi quý vị làm công việc gì, chẳng hạn như việc mở mang thêm Hội thánh, kêu gọi sự cầu nguyện, phát truyền đạo đơn, dựa trên khu vực quý vị đã chọn làm mục tiêu và công việc của quý vị.

Hãy xem lại phần trình bày mục đích mà quý vị đã chuẩn bị trước cho công việc của mình. Nếu quý vị chưa có phần này thì hãy viết ra. phần trình bày mục đích của quý vị chỉ nên gói gọn trong một hoặc hai câu, và quý vị nên đặt câu hỏi này: “Đội (hay nhóm) của chúng ta hoạt động với mục đích gì?”, và nên suy nghĩ thật kỹ về khu vực mà quý vị chọn làm mục tiêu cũng như về công việc mà quý vị sẽ làm.

Sau đây là một số ví dụ về phần trình bày mục đích:

- “Đội này hoạt động với mục đích đem Phúc âm đến cho người ngoại qua việc phát triển các nhóm truyền giáo.” (đội hỗ trợ công tác mở mang Hội thánh quốc gia).
- “Đội này hoạt động nhằm thành lập nhiều Hội thánh trong tỉnh.” (đội mở mang Hội thánh).
- “Đội này hoạt động với mục đích giúp các nhóm cầu nguyện trong thành phố hiệp nguyện và để hỗ trợ nhiều hơn cho việc mở mang Hội thánh trong thành phố đó bằng sự cầu nguyện.” (đội cầu nguyện).

Hãy nhờ ai đó viết ra phần trình bày mục đích để mọi người cùng xem. Chúng ta sẽ gọi người này là “người ghi chép”. Cùng với đội của mình, quý vị hãy dành thời gian để xem lại phần trình bày mục đích này và tự hỏi những câu hỏi sau:

- Phần trình bày mục đích này có phù hợp với những nguyên tắc chính và những điểm đặc trưng của chúng ta không? Nếu không, chúng ta cần thay đổi điều gì cho phù hợp?
- Phần trình bày mục đích này có rõ ràng và súc tích không?
- Phần trình bày mục đích này có nói rõ khu vực được lựa chọn làm mục tiêu hoặc có xác định nhóm người mà chúng ta đang tìm cách tiếp cận cũng như công việc mà Chúa kêu gọi chúng ta làm không?

Khi quý vị trả lời những câu hỏi trên, nếu cần thiết, hãy điều chỉnh lại phần trình bày mục đích này. Hãy giữ lại phần trình bày mục đích đã được duyệt lần cuối trước toàn đội để tham khảo suốt trong thời gian còn lại của tiến trình lên kế hoạch.

### **BƯỚC 3: PHẢN ÁNH VỀ NHỮNG NGUYÊN TẮC CHÍNH VÀ NHỮNG ĐIỂM ĐẶC TRƯNG**

Những nguyên tắc chính là những quan niệm chủ yếu dựa trên Kinh thánh mà quý vị nhận thức được và hết sức trân trọng. Khi đội quyết định đâu là những nguyên tắc chính, cách duy nhất để có một nền tảng an toàn là dựa trên từng nguyên tắc của Thánh Kinh. Những nguyên tắc này sẽ giúp quý vị biết rõ điều mình nên làm và điều

mình không nên làm. Chiến lược nào quý vị triển khai mà không phù hợp với những nguyên tắc này sẽ có thể thất bại hoặc sụp đổ.

Đây là một vài ví dụ về các nguyên tắc chính:

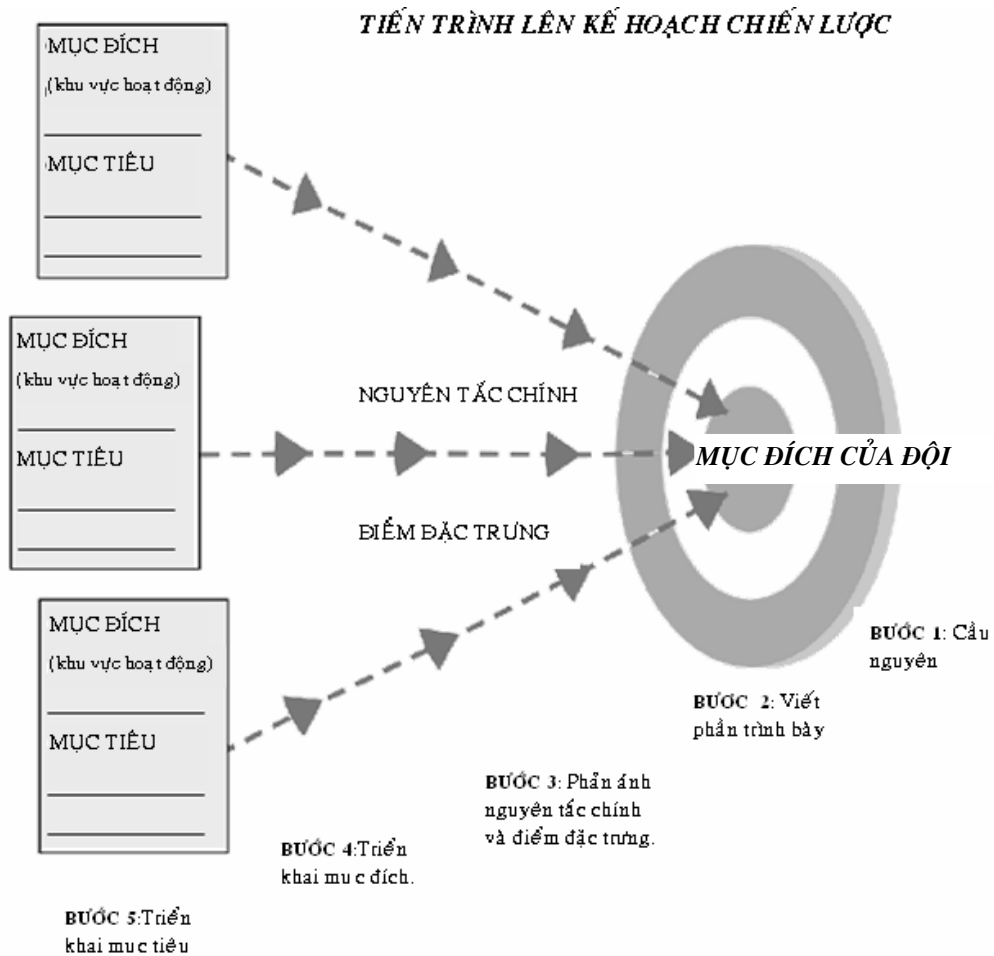
- Hội thánh địa phương: Chúng ta tin rằng Hội thánh địa phương là công cụ đầu tiên của Đức Chúa Trời trong việc truyền giáo và nuôi dưỡng các tín hữu, nghĩa là phương pháp chính mà Ngài sử dụng để thực hiện công việc của Ngài.
- Sự nhân rộng: Một kiểu nhân rộng chứ không phải là thêm vào, là kiểu mở mang Hội thánh duy nhất mà có thể giúp chúng ta đạt được mục tiêu môn đồ hóa muôn dân.
- Công tác lãnh đạo những người phục vụ Chúa: Chúng ta tin rằng công tác lãnh đạo những người phục vụ Chúa nên được đẩy mạnh bằng cách trao quyền và tạo điều kiện cho những người có ân tứ làm việc.
- Trách nhiệm giải trình: Là một đội, chúng ta phải có trách nhiệm giải trình với nhau, với Hội thánh địa phương, và với những người lãnh đạo của chúng ta. Chúng ta tin rằng qua việc giải trình này, chúng ta có thể duy trì một mối tương giao mật thiết với Chúa Cứu Thế Giê-xu, là Chúa và Cứu Chúa của chúng ta.
- Sự liêm chính: Khi bước vào công việc này, chúng ta cần có những nguyên tắc đạo đức sau: sự xuất sắc, tính chân thật, liêm chính trong những vấn đề liên quan đến tiền bạc...

Các điểm đặc trưng là những điều mà chỉ có quý vị mới có. Chúng giúp xác định rõ đặc điểm của quý vị. Chúng cho thấy quý vị được biết đến về điều gì và quý vị có liên hệ đến những tổ chức khác như thế nào. Chúng có thể tạo ra những ranh giới làm ảnh hưởng đến việc hợp tác với các tổ chức khác một cách tích cực hoặc tiêu cực. Chúng sẽ bảo vệ quý vị khỏi việc đi chệch mục đích mà quý vị đã vạch ra.

Đây là một số ví dụ về những điểm đặc trưng:

- “Chúng ta chỉ làm việc trong cộng đồng người Hồi giáo”
- “Chúng ta tập trung những nỗ lực của mình vào việc đào tạo những người huấn luyện cho những nhân sự đi mở mang Hội thánh”
- “Chúng ta tìm kiếm để hợp tác với tất cả các giáo phái và tổ chức truyền giáo đang làm việc trong khu vực chúng ta lựa chọn làm mục tiêu”.

Hãy xác định rõ các nguyên tắc chính và các điểm đặc trưng của đội quý vị. Đây là điều mà chúng ta cần suy nghĩ kỹ càng. Hãy yêu cầu các thành viên trong đội bày tỏ ý kiến riêng của họ về các nguyên tắc và các điểm đặc trưng này. Người ghi chép sẽ ghi lại tất cả những ý kiến đó. Kế đến, hãy cùng xem lại những điều đã được ghi. Hãy đánh giá những nguyên tắc và những điểm đặc trưng đã được liệt kê. Xếp những câu trả lời tương tự nhau vào một nhóm. Chúng có phản ánh những nguyên tắc của Thánh Kinh không? Đội có đồng ý rằng đây là một nguyên tắc hay điểm đặc trưng của đội không? Hãy gạch bỏ hay xem xét lại bất cứ nguyên tắc hoặc điểm đặc trưng nào không tiêu biểu cho nhóm quý vị. Hãy yêu cầu người ghi chép ghi lại bảng liệt kê các nguyên tắc chính và các điểm đặc trưng đã được duyệt lần cuối trên tờ giấy lớn để quý vị luôn ghi nhớ chúng suốt trong thời gian còn lại của tiến trình lên kế hoạch chiến lược.



#### **BƯỚC 4: XÁC ĐỊNH NHỮNG MỤC ĐÍCH CỦA QUÍ VỊ**

Một khi quý vị đã xác định mục đích, những nguyên tắc chính, và các điểm đặc trưng của mình rồi, bước kế tiếp là xác định mục tiêu của quý vị. Để xác định được các mục tiêu, hãy tự hỏi câu này: “Chúng ta sẽ làm gì?” Đây là những điều cần đẩy mạnh trong công tác của quý vị? Những phước hưởng chung mà đội của quý vị tập trung nỗ lực vào là gì? Nói chung, mục tiêu là những điều cụ thể mà quý vị sẽ làm nhằm đạt được mục đích của mình. Đây là một số ví dụ về các mục tiêu dành cho công việc mở mang Hội thánh:

- Tìm hiểu khu vực được chọn lựa làm mục tiêu và con người ở đó.
- Vận động nhiều người cầu nguyện cho việc mở mang Hội thánh.
- Truyền giáo.
- Huấn luyện và cố vấn cho những người lãnh đạo các Hội thánh phát triển.
- Huấn luyện và cố vấn cho những nhân sự khác đi mở mang thêm Hội thánh.
- Đẩy mạnh việc thành lập các nhóm tế bào.
- Vận động các Hội thánh khác trong khu vực tham gia việc mở mang thêm Hội thánh.

Chúng ta cần suy nghĩ thật kỹ càng như thế này:

- Khi một đội hỏi: “Chúng ta sẽ tiếp tục tập trung công sức vào những khu vực nào trong vòng ba năm tới?”

- Hãy yêu cầu các thành viên trong đội nói xem những mục tiêu của đội mà họ nghĩ là gì. Người ghi chép sẽ ghi lại mọi ý kiến mà họ chia sẻ.
- Kế đến, hãy xem bảng liệt kê. Hãy đánh giá các mục tiêu được nêu ra suốt trong thời gian thảo luận. Chúng có phù hợp với phần trình bày mục đích, những nguyên tắc chính, và các điểm đặc trưng của quý vị không? Hãy gạch bỏ và xem xét lại bất cứ mục tiêu nào không giúp quý vị thực hiện phần trình bày mục đích hoặc không phản ánh được những nguyên tắc và những điểm đặc trưng của đội.
- Hãy xếp bảng liệt kê này theo thứ tự ưu tiên và rút gọn còn tối đa là bảy mục tiêu. Hầu hết các đội hoặc cá nhân thường không thể làm việc dựa trên hơn bảy mục tiêu khác nhau cùng một lúc.
- Hãy yêu cầu người ghi chép ghi lại bảng liệt kê các mục tiêu đã được duyệt lần cuối trên tờ giấy lớn có chứa chỗ trống để các mục tiêu có thể được thêm vào.

### **BƯỚC 5: ĐẶT RA NHỮNG CHỈ TIÊU**

Trong việc đặt chỉ tiêu, quý vị phải xác định những bước cụ thể mà quý vị sẽ thực hiện trong một thời hạn nhất định (ba tháng, sáu tháng, một năm...) để đạt được các mục tiêu của quý vị. Trong khi các mục tiêu có tính chung chung, thì các chỉ tiêu lại rõ ràng, cụ thể. Việc đặt ra chỉ tiêu giúp quý vị chuyển từ việc dập tắt lửa sang việc ngăn ngừa lửa – từ việc chỉ đáp ứng những nhu cầu khẩn cấp cho đến việc lo cho những nhu cầu quan trọng nhất. Việc xác định những chỉ tiêu cụ thể, rõ ràng, và có thể tính toán được sẽ cho phép quý vị suy nghĩ suốt các bước để rồi cuối cùng đạt được mục đích của mình. Một chỉ tiêu được viết ra hay có thể được thực hiện bởi bất cứ người nào và được giải thích một cách đầy đủ cho người nào thắc mắc, dù cho người đó không có trách nhiệm viết ra các chỉ tiêu. Những chỉ tiêu tốt có những đặc điểm sau:

- Thời hạn: một chỉ tiêu tốt cần có một thời hạn nhất định để hoàn thành. Thời lượng sẽ phụ thuộc vào những gì quý vị xem là cần thiết để hoàn thành công tác. Nếu quý vị đang thực hiện việc lên kế hoạch chiến lược trên cơ sở một năm, thời hạn tối đa để quý vị đạt được các chỉ tiêu của mình nên chấm dứt tại một thời điểm của năm tới. Ví dụ: khoảng cuối tháng sáu...
- Khả thi: một chỉ tiêu tốt sẽ khiến cho người đặt chỉ tiêu cố gắng hoàn thành công tác. Cùng lúc, nó sẽ giúp người đó thực hiện công việc không mấy khó khăn. Nếu đặt ra các chỉ tiêu quá khó, chúng ta sẽ e ngại, không dám thực hiện công tác. Ví dụ: Hãy Chuẩn Bị Ba Đề Tài Nghiên Cứu Kinh Thánh Theo Phương Pháp Quy Nạp...
- Có thể tính toán: một chỉ tiêu tốt sẽ bao gồm một phương pháp để tính toán xem chỉ tiêu đó đã được thực hiện đầy đủ hay chưa. Có nhiều cách để tính toán: bằng cách viết, bằng cách nói, bằng cách thực hiện công tác nào đó, bằng cách quan sát một số điều... Nếu quý vị không có một phương pháp tính toán thì không có cách nào để biết chỉ tiêu có đạt được hay không hay khi nào thì đạt được. Ví dụ: Hãy Trình Bày Bài Nghiên Cứu Được Chuẩn Bị Trong Nhóm Tế Bào Của Tôi...
- Ngôn ngữ rõ ràng. Một chỉ tiêu tốt phải được thể hiện bằng ngôn ngữ rõ ràng, chính xác để truyền đạt công tác cách cụ thể phải được hoàn thành. Nhiều lúc, những từ như “biết” và “hiểu” được dùng trong việc viết ra những chỉ tiêu,

nhưng những từ này có thể được hiểu theo nhiều cách. Ví dụ: Có bao nhiêu cách để “biết” một điều gì đó? Chúng ta biết điều này, điều kia bằng các giác quan của chúng ta; vì thế, có ít nhất 5 cách để “biết”. Nếu như việc “biết” được bỏ nghĩa bởi từ “như thế nào” thì chắc nó có thể sử dụng được. Còn từ “hiểu”, quý vị hiểu như thế nào? Từ ngữ cần được chọn lọc cẩn thận để đảm bảo rằng chúng truyền đạt đúng ý nghĩa của chúng.

**Ví dụ về chỉ tiêu:**

Khoảng cuối tháng Sáu, tôi sẽ chuẩn bị và trình bày một loạt ba bài nghiên cứu Kinh thánh theo phương pháp quy nạp trong nhóm tế bào của tôi theo đề tài “Đại Mạng Lệnh Và Việc Mở Mang Thêm Hội Thánh Trong Thành Phố Chúng Ta”.

Thường có nhiều chỉ tiêu cụ thể cho mỗi mục tiêu. Trong khi đội của quý vị có thể quyết định đề ra bốn hay năm mục tiêu chính, quý vị có thể kết thúc với ít nhất 10 chỉ tiêu cụ thể mà để giúp quý vị đạt được mục tiêu của mình. Quý vị sẽ cần phải quyết định xem nhiều chỉ tiêu cần được đặt ra theo thứ tự cho mỗi mục tiêu của quý vị như thế nào để chúng được thực hiện một cách hiệu quả. Quý vị nên trả lời những câu hỏi sau khi quý vị đặt ra các chỉ tiêu của mình:

- Những điều mà chúng ta có thể tính toán trong năm nay để thực hiện thành công mục tiêu này là gì?
- Chúng ta sẽ hoàn thành những việc này như thế nào?
- Chúng ta sẽ tính toán mức độ thành công của chúng ta như thế nào?
- Điều gì sẽ xảy ra nếu như chúng ta không đạt được chỉ tiêu này? (Điều này sẽ giúp quý vị đánh giá mức độ ưu tiên của chỉ tiêu ấy).
- Lời khuyên, những phương sách, hay sự huấn luyện nào chúng ta cần để đạt được chỉ tiêu?
- Chúng ta cần vượt qua những trở ngại hay khó khăn nào để đạt được chỉ tiêu này? (Nó sẽ giúp quý vị đánh giá xem chỉ tiêu của mình mang tính thực tế như thế nào).
- Ai có trách nhiệm hoàn thành chỉ tiêu này? Nó nên được hoàn tất khi nào? Làm sao để biết khi nào quý vị đã đạt được chỉ tiêu? (Nếu không ai chịu trách nhiệm về chỉ tiêu đó, nó sẽ không được hoàn thành).
- Ai có thể giúp chúng ta để chịu trách nhiệm cho những chỉ tiêu của mình?

Người ghi chép nên viết xuống những chỉ tiêu của đội cho mỗi mục tiêu cùng với ngày hoàn thành đã được định trước và nhóm chịu trách nhiệm.

Khi quý vị đã làm xong bài tập trên, quý vị sẽ hoàn tất tiến trình lên kế hoạch chiến lược. Bây giờ quý vị đã có trong tài sản của mình một phần trình bày mục đích công việc, một danh sách những nguyên tắc chính và những điểm đặc trưng, những mục tiêu toàn diện, và những chỉ tiêu cụ thể của quý vị. Hãy dùng tài liệu này như một điểm khởi đầu cho những buổi họp lên kế hoạch chiến lược sau này với đội (hoặc nhóm) của quý vị.

## **KẾT LUẬN**

Một kế hoạch chiến lược chỉ có ích khi nó được trình bày như một tài liệu công tác và được xem xét lại theo định kỳ. Một đội có thể lên kế hoạch xem xét các chỉ tiêu hàng tuần và đưa ra những chỉ tiêu mới hàng tháng hay ít nhất là hàng quý. Thường thì phần trình bày mục đích, những nguyên tắc chính, và những điểm đặc trưng của quý vị



không thay đổi. Chúng là những cơ sở của sự kêu gọi trong công tác mà Chúa dành cho quý vị. Chúng vẫn không thay đổi cho đến khi quý vị đạt được mục đích. Tuy nhiên, khi quý vị tiếp tục làm việc để đạt được mục đích của mình và sự hiểu biết của quý vị về nó gia tăng, có thể sẽ cải tiến mục đích của mình.

Hãy nhớ rằng không có kế hoạch nào là hoàn hảo cả. Đó là một sự hướng dẫn để giúp quý vị đi đúng đường. Những kế hoạch tốt nhất được đưa ra sẽ trở nên vô ích nếu Chúa không đồng công với quý vị. Tác giả sách Châm ngôn đã nhắc nhở chúng ta như thế này: *“Hãy tin nơi Chúa bằng cả tấm lòng và đừng dựa vào sự hiểu biết riêng của con. Trong tất cả các đường lối của con, hãy nhận biết Ngài thì Ngài sẽ giúp con được thuận lợi trong đường lối mình.”* (Châm ngôn 3:5-6).

Khi mà một mục đích hay chiến lược được đưa ra, cả đội phải thường xuyên xem lại nó. Đừng bao giờ cho rằng mọi thành viên đều chấp nhận và hiểu kế hoạch đó theo cách giống nhau. Các thành viên trong hầu hết các đội có khuynh hướng đánh mất khả năng về mục đích của mình nếu họ không thường xuyên được những thành viên khác trong đội nhắc nhở.

Quý vị cần nhớ rằng những kế hoạch chiến lược đem lại kết quả thì không phải là không thể thay đổi. Đúng hơn, chúng là một kế hoạch công tác bao gồm những gì quý vị và đội của mình xem như những việc tốt nhất phải làm kịp thời ngay trong lúc này để tiến gần đến khả năng của quý vị. Khi quý vị bắt đầu thực hiện những công việc đã được đề ra trong kế hoạch của mình, quý vị có thể sẽ nhận ra những vấn đề hay những mối quan tâm khác mà có thể sẽ dẫn đến việc bổ sung cho kế hoạch chiến lược đó. Chính vì vậy mà việc thường xuyên xem lại kế hoạch chiến lược của quý vị là quan trọng. Một kế hoạch chỉ có ích lợi khi nó giúp cho đội của quý vị sống có mục đích hơn và giúp quý vị tập trung vào những việc làm quan trọng nhất trong công tác của mình.

### **CÂU HỎI THẢO LUẬN**

1. Hãy nêu một số ví dụ khác trong Kinh thánh hay từ đời sống của chính quý vị mà trong đó, quý vị thấy việc lên kế hoạch có hiệu quả dẫn đến những kết quả tốt đẹp.
2. Phần quan trọng nhất của việc lên kế hoạch chiến lược là gì?
3. Hãy nêu một số nguyên tắc cá nhân mà quý vị đưa ra cho nhóm mục vụ của quý vị.
4. Những người cùng nền văn hóa với quý vị đưa ra những ý kiến để giải quyết các vấn đề theo những cách nào?

### **PHÂN CÔNG**

Hãy lên kế hoạch chiến lược với đội mở mang Hội thánh hoặc những Lãnh đạo Hội thánh đang phát triển của quý vị. Hãy chia sẻ kế hoạch đó với người cố vấn của quý vị và chuẩn bị để trình bày kế hoạch này trong buổi học kế tiếp.

## Đặc Tính Thuộc Linh

### Bài 6: Sự Tha Thứ

Chúng ta là những tội nhân được cứu chuộc sống trong một thế giới bất toàn. Trong điều kiện tốt nhất của mình, chúng ta đang trải qua quá trình được biến đổi để trở nên giống hình ảnh Chúa Cứu Thế Giê-xu hơn (II Côrinhtô 3:18). Thường ngày, người ta nói và làm điều này, điều nọ với chúng ta, khiến chúng ta bị tổn thương. Chúng ta cũng nói và làm những điều xúc phạm với người khác. Thật vậy, chúng ta cần một tình yêu bền vững và sự tha thứ đối với những người khác. Như chúng ta sẽ học trong bài học này, sự tha thứ cho phép chúng ta nhận biết tội lỗi của người khác trong khi chúc phước cho họ, điều này thể hiện qua việc tha thứ, theo gương Cha Thiên Thượng của chúng ta.

#### I. NHU CẦU THA THỨ – MINH VÀ NGƯỜI HÀNG XÓM

Minh thật khó lòng yêu thương người hàng xóm tên là Kính của mình bởi vì Kính quá ồn ào. Gần như tối nào nhà Kính cũng có những bạn bè đến trò chuyện và chơi đùa. Họ gây nên nhiều tiếng ồn rất khó chịu. Minh đã nhắc nhở điều này với Kính, nhưng Kính chẳng thèm nghe. Thật vậy, sau khi Minh phàn nàn, nhà của Kính càng trở nên ồn ào hơn. Hình như Kính và bạn của Kính cố ý gây ồn ào hơn để chọc tức Minh. Nhiều khi, Minh nghe được những cuộc trò chuyện của họ, mà trong đó, họ thường đàm tiếu và nói xấu những người khác (có cả Minh nữa)!

Minh nên làm gì để chấm dứt sự ồn ào đó? Trên một phương diện, đây chỉ là chuyện nhỏ nhặt. Những người hàng xóm khác không phàn nàn và nhiều người đã nhập bọn với Kính trong những lần tụ họp buổi tối của anh ta. Minh nghĩ: “Mình có nên phớt lờ chuyện này không nhỉ?”. Mặt khác, Minh không thể tập trung vào công việc mình muốn làm, và những tiếng ồn ào đó thường khiến Minh khó ngủ.

**Câu hỏi 1:** Minh nên làm gì? Hãy xem những câu trả lời có ở dưới đây. Quý vị nghĩ gì về tính phù hợp của mỗi câu ấy?

Những chọn lựa của Minh	Những lời bình
Trở nên ồn ào như Kính	<i>Trong lúc giận dữ, Minh đã nảy ra ý nghĩ này. Nhưng rõ ràng, nó không giải quyết được điều gì. Ngược lại, nó sẽ làm cho sự việc trở nên tồi tệ hơn.</i>
“Mua chuộc” Kính	<i>Minh có thể thỏa thuận như thế này: “Nếu anh giữ yên lặng, tôi sẽ để cho anh sử dụng xe hơi của tôi, tôi sẽ dẫn anh đi ăn tối... hoặc</i>

	<i>bất cứ điều gì.” Nhưng có vẻ như làm thế cũng chẳng có ích gì.</i>
Gọi cảnh sát	<i>Minh có thể làm như vậy, và anh ta đã nghĩ tới điều đó nhiều lần. Nhưng có vẻ như làm vậy chẳng đi tới đâu .</i>
Phốt lờ sự ồn ào đó	<i>Anh ta đã cố gắng làm như thế nhiều lần, nhưng anh ta không thể nào phốt lờ được. Anh ta càng phốt lờ, tiếng ồn dường như càng lớn hơn.</i>
Nhập với nhóm của Kính	<i>Minh không thích kiểu hoạt động xã hội như vậy, anh ta thích những buổi tối yên tĩnh ở nhà đọc sách. Hơn nữa, anh ta chưa bao giờ được mời.</i>
Thỏa thuận	<i>Anh ta có thể nói rằng: “Thôi được, quý vị cứ tha hồ ồn ào vào ngày thứ tư, thứ sáu, và thứ bảy nếu quý vị giữ yên lặng vào các ngày khác”. Nhưng liệu điều này có giải quyết được gì không?</i>
Cầu nguyện	<i>Minh đã nhiều lần cầu nguyện để Kính trở nên yên lặng, nhưng không biết vì lý do gì, Chúa không đáp lời theo cách mà Minh muốn.</i>
Đeo đồ bịt tai	<i>Minh không muốn đeo đồ bịt tai trong nhà mình. Hơn nữa, anh ta đã cố gắng làm như vậy, nhưng nó chỉ khiến anh ta thêm bực tức.</i>

Rõ ràng, những giải pháp như thế không phải là câu trả lời. Áp dụng một vài trong số những điều này có thể có tác dụng, nhưng ngay cả khi chúng có tác dụng, chúng cũng không giải quyết được cốt lõi của vấn đề. Minh cảm thấy bị xúc phạm và nổi giận khi Kính, có thể cố ý hoặc không cố ý, xúc phạm anh ta. Sự cay đắng mà Minh mang trong lòng về chuyện này đang chi phối anh ta hoàn toàn. Anh ta sẽ không có sự bình an trong lòng hoặc sự hòa thuận với Kính cho đến khi anh ta giải quyết cơn giận và sự cay đắng sâu xa trong lòng mình. Nhưng anh ta sẽ làm điều đó như thế nào đây?

Thường thì khi chúng ta gần gũi với ai đó trong một thời gian dài, giữa chúng ta với họ nảy sinh một số vấn đề mà chúng ta vẫn chưa tha thứ. Khi chúng ta không tha thứ, điều đó có nghĩa là chúng ta đang tập trung vào sự tổn thương và đau đớn của riêng mình. Điều đó thường dẫn đến chỗ khiến chúng ta bị tổn thương và đau đớn nhiều hơn. Chúng ta bắt đầu cảm thấy cay đắng và trở trêu thay, chúng ta trở thành đối tượng cho sự cay đắng của chính mình! Tuy nhiên, chúng ta có thể tha thứ khi chúng ta tập trung vào sự tha thứ mà Chúa Cứu Thế đã dành cho chúng ta. Sự tha thứ ấy khiến chúng ta tràn ngập niềm vui và tự do bởi vì chúng ta được trở nên giống như Chúa Cứu Thế – đối tượng chúng ta cần tập trung hơn.

Cũng giống như Minh, có lẽ quý vị đang gặp vấn đề với một người hàng xóm, một người bạn, vợ hoặc chồng, bà con hay bạn cùng làm việc. Quý vị có cảm thấy khó chịu, tổn thương, bị lợi dụng, hay bị xúc phạm bởi ai đó không? Khi chúng ta học bài học này, hãy nghĩ về một tình huống mà quý vị cần tha thứ cho một người nào đó giống như vậy. Nếu quý vị không thể nghĩ ra được người nào, quý vị nên biết rằng sự thiếu tha thứ thường ẩn núp ở đâu đó trong con người của quý vị và nó biểu lộ ra như một phản xạ tự nhiên đối với những điều mà người này gây ra cho chúng ta. Có người nào quý vị đang tránh mặt hay đang làm quý vị bực tức không?

**Câu hỏi 2: Quý vị cần tha thứ cho ai?**

**II. THÁCH THỨC TRONG VIỆC THA THỨ**

**A. NHỮNG LỜI BÀO CHỮA CHO VIỆC KHÔNG THA THỨ**

**Câu hỏi 3:** *Satan, thế gian, và con người xác thịt, dạy những điều dối trá đưa chúng ta đến chỗ không tha thứ. Chúng ta có thể đưa ra những lời bào chữa nào cho việc chúng ta không tha thứ cho người khác? Những câu trả lời cho những lời bào chữa này là gì?*

Hãy chú ý những lời bào chữa được liệt kê ở đây.

Những lời bào chữa mà chúng ta sử dụng để không tha thứ	Chân lý về sự tha thứ
<p><i>“Nếu tôi tha thứ, người này sẽ lợi dụng tôi, lăng mạ tôi, và điều khiển tôi”.</i></p>	<p>Điều ngược lại mới đúng. Khi chúng ta không tha thứ, chúng ta làm cho chính mình trở nên xa cách và xa hơn nữa là lẩn tránh mọi người, hoặc là chúng ta nói xấu về họ. Tất cả những hành động này chứng tỏ người kia đang bắt đầu điều khiển chúng ta, và chúng ta thật ra đã ít nhiều bị lệ thuộc vào anh ta như thế nào.</p>
<p><i>“Nếu tôi tha thứ, tôi đang bỏ qua tội lỗi và phớt lờ điều xấu mà người đó đã gây ra cho tôi”.</i></p>	<p>Một lần nữa, điều ngược lại mới là đúng. Tha thứ là nhận biết và đối diện với điều xấu mà người ta thực sự đã gây ra. Khi tha thứ, chúng ta không nói rằng: "Này, đừng có tưởng bỏ đấy nhé!" Chúng ta nên nói rằng: "Tôi tha thứ cho bạn". Điều đó có nghĩa là chúng ta không còn kể tội họ nữa.</p>
<p><i>“Nếu tôi tha thứ, người này sẽ lún sâu hơn trong tội lỗi của mình”.</i></p>	<p>Thật ra, điều ngược lại thường hay xảy đến. Khi Chúa Giê-xu cầu xin Đức Chúa Trời tha thứ cho những kẻ hành hạ Ngài (Luca 23:24), thầy đội đã được thay đổi (Mác 15:39). Cũng vậy, Êtiên đã cầu nguyện tha thứ cho những kẻ hành hình ông, và Saulơ đã được biến đổi chỉ một thời gian ngắn sau đó (Công vụ 7:60-8:1). Đức Chúa Trời không chỉ tha thứ, mà Ngài còn làm việc qua những con người biết tha thứ. Khi chúng ta tiếp tục tha thứ, chúng ta không còn lệ thuộc vào tội lỗi của những người khác và chúng ta có thể yêu thương họ một cách chân thật. Họ sẽ chú ý! Và điều này thường dẫn đến sự ăn năn.</p>

## **B. TÔI PHẢI THA THỨ BAO NHIÊU LẦN? (Mathiơ 18:21-35)**

Trong Mathiơ 18:21, Phierơ đã hỏi Chúa Giê-xu một câu rất thú vị: “*Tôi nên tha thứ bao nhiêu lần?*”. Hãy để ý rằng trong câu hỏi của mình, ông đưa ra một câu trả lời: bảy lần. Vào thời bấy giờ, người Do Thái được dạy rằng chỉ phải tha thứ cho người khác ba lần. Hình như Phierơ biết rằng đối với Chúa Giê-xu, như vậy là không đủ, thế là ông đề nghị tha thứ bảy lần.

Khi đáp lại Phierơ, Chúa Giê-xu đã trả lời theo hai cách (Mathiơ 18:21-35). Trước hết, Chúa Giê-xu kêu gọi chúng ta tha thứ bảy mươi lần bảy. Với câu trả lời này, Chúa Giê-xu muốn nói với chúng ta rằng Ngài không quan tâm đến các giới hạn hay những con số tính toán. Chúa Giê-xu kêu gọi chúng ta tha thứ không có giới hạn. Thứ hai, Chúa Giê-xu kể một câu chuyện; câu chuyện nói về hai món nợ. Trong khi không có món nợ nào là nhỏ cả; 10.000 talâng, số tiền mà tên đầy tớ gian ác nợ, lớn hơn nhiều so với số tiền người kia nợ hẳn. Theo Josephus, một sử gia Do Thái, tất cả tiền thuế được thu từ tất cả các tỉnh của xứ Giuđê, Idumê, và Samari vào năm thứ 4 trước Chúa là 600 talâng. Vì thế, 10.000 talâng là một số tiền khổng lồ. Đó là một món nợ quá lớn, lên đến khoảng hàng tỉ đôla theo thời giá hiện nay.

Người kia nợ 100 đơniê. Đây là số tiền mà anh ta nợ tên đầy tớ gian ác. Đây có phải là một món nợ lớn không? 100 đơniê chỉ khoảng 1/3 tiền lương của một năm, bởi vì tiền công tiêu chuẩn là 1 đơniê/ngày. Mặc dù món nợ này không là gì nếu so với số tiền mà tên đầy tớ gian ác đã nợ vua, nó vẫn là một món nợ khá lớn trên bàn cân của con người.

### **Câu hỏi 4: Cách cư xử của tên đầy tớ gian ác có gì đáng chú ý (28-30)?**

Có nhiều cách để giải thích về sự tha thứ, nhưng theo phân đoạn này, sự tha thứ có nghĩa là quý vị xóa nợ cho người nợ mình. Đây là một bức tranh vẽ nên tất cả những ý nghĩa của sự tha thứ. Vị vua trong câu chuyện ẩn dụ kiểm tra sổ sách thu chi của mình. Mọi thứ có cân bằng không? Không, nhưng ông đã nhận phần thiệt hại về mình. Tha thứ nghĩa là quý vị sẵn sàng nhận lấy phần thiệt hại và xóa sạch sổ nợ. Vị vua nợ đã tha thứ hoàn toàn mà không đưa ra điều kiện nào cả.

Có lẽ chúng ta sẽ thắc mắc: “*Làm sao mà tên đầy tớ này có thể tỏ ra quá độc ác ngay sau khi hắn được đối đãi một cách nhân từ như vậy?*”. Chúng ta cũng đã được tha một món nợ khổng lồ, nhưng không phải lúc nào chúng ta cũng sẵn lòng tha thứ cho những người khác. Khi chúng ta bị xúc phạm, chúng ta thường bắt người khác phải “trả giá” thay vì tha thứ cho họ phải không? Nếu chúng ta không sống với thực tế rằng Đức Chúa Trời đã tha cho chúng ta món nợ tội lỗi quá lớn trong Chúa Cứu Thế, chúng ta sẽ làm giống y như tên đầy tớ trong câu chuyện đã làm. Chúng ta sẽ nói rằng: “*Tôi không nhận được nữa, đã đến lúc phải tính sổ rồi. Đừng bận tâm đến những gì Chúa đã làm cho tôi*”. Khi chúng ta tìm kiếm sự trả thù thay vì lòng nhân từ, chúng ta cũng giống như tên đầy tớ trong câu chuyện mà Chúa đã đề cập.

### III. TÌM KIẾM LÒNG CAN ĐẢM ĐỂ THA THỨ

#### A. PHÚC ÂM VÀ SỰ THA THỨ

Sự tha thứ không chỉ quan trọng trong việc giao tiếp để sống hòa thuận với người khác, mà còn quan trọng về mặt thuộc linh; trong đó, khả năng tha thứ phản ánh mối tương giao của chúng ta với Chúa. Là những Cơ Đốc nhân, chúng ta có thể tha thứ bởi vì chúng ta đã được tha thứ rồi. Cũng vậy, khi chúng ta cảm thấy khó tha thứ, điều đó hàm ý rằng chúng ta không hiểu được sự tha thứ mà chúng ta đã nhận trong Chúa Cứu Thế lớn lao đến mức độ nào.

Khi chúng ta bị chửi xấu hay bị tổn thương bởi một người khác, trong thâm tâm chúng ta tự nhiên nghĩ rằng: “Tôi đúng, còn họ sai”. Khi làm thế, chúng ta dựa vào sự công bình của chính mình và thể hiện sự mù lòa của chúng ta đối với những khuyết điểm và những điều sai phạm của chính mình. Đơn giản là chúng ta không muốn thừa nhận những khiếm khuyết hay nhu cầu được tha thứ của mình.

Tương phản với thái độ “Tôi đúng, họ sai”, sứ điệp Phúc âm đã đem đến một phương pháp rất khác biệt. Đối diện với sự hung ác, sự nổi loạn của con người chống lại Đức Chúa Trời, Chúa Giê-xu đã từ bỏ những quyền lợi của mình, bày tỏ một thái độ rất khiêm tốn (Philíp 2:5-8) và chịu khổ (I Phierơ 3:18), tha thứ cho chúng ta và mở ra cho chúng ta con đường của sự cứu rỗi.

Sẽ như thế nào nếu chúng ta bày tỏ thái độ này với người khác? Liệu sự tha thứ sẽ dễ dàng hơn nếu chúng ta sẵn lòng nhận vị trí khiêm tốn thay vì bảo vệ lòng kiêu hãnh của chính mình? Đây là thái độ mà Chúa Giê-xu muốn chúng ta noi theo. Tấm gương và công việc của Ngài trong cuộc đời chúng ta khiến cho chúng ta có thể từ bỏ được thái độ cho rằng mình lúc nào cũng đúng và quan tâm đến nhu cầu của người khác hơn nhu cầu của chính mình (Philíp 2:2-3).

#### B. GIÀU CÓ ĐỦ ĐỂ THA NỢ

Hãy tưởng tượng rằng quý vị rất nghèo và một người bạn cố lấy 10 đôla ra khỏi tay quý vị. Chuyện gì sẽ xảy ra? Chắc chắn, quý vị sẽ giữ chặt lấy số tiền đó. Quý vị sẽ không để mất tờ giấy bạc 10 đôla. Bây giờ, giả sử quý vị được cho 1.000 đôla. Trong tình huống đó, nếu người bạn của quý vị cố lấy tờ 10 đôla, sẽ không thành vấn đề. Chắc quý vị sẽ sẵn lòng xòe tay ra và đưa tiền cho anh ta, bởi vì quý vị đã giàu rồi.

Cũng tương tự như vậy, Chúa không chỉ xóa món nợ lớn của chúng ta, mà Ngài còn khiến chúng ta trở nên con cái của Ngài, ban Đức Thánh Linh, và đổ mọi thứ ơn phước cho chúng ta trong Chúa Cứu Thế. Món nợ tội lỗi của chúng ta đã được tha, và trong tình trạng tội lỗi như vậy, chúng ta đã nhận được sự công bình của Chúa Cứu Thế, khiến cho chúng ta trở nên quá giàu có cho đến nỗi chúng ta có thể chia xẻ sự giàu có này và bỏ qua những lỗi lầm của người khác.

Điều này đã được minh họa qua Êtiên. Rõ ràng, Êtiên đã bị xử tệ khi ông bị ném đá vì đức tin của mình (Công vụ 7). Làm thế nào ông có thể tha thứ cho những kẻ đã bức hại ông? Kinh thánh nói rằng ông đã ngược mắt lên trời và nhìn thấy Chúa Cứu Thế đang đứng ở đó (55-56). Êtiên tập trung vào Chúa Cứu Thế, là Đấng mà qua Ngài, ông được xưng công bình. Vì hiểu biết Phúc âm nên Êtiên đã có thể cầu nguyện như vậy: “Chúa ơi, xin đừng kể tội họ vì chuyện này.” (câu 60). Êtiên đã cho chúng ta

thấy một bức tranh về một năng lực kỳ diệu. Phản ứng của chúng ta tùy thuộc đối tượng mà chúng ta nhìn vào. Chúng ta sẽ nhìn vào những kẻ đã xử tệ với mình hay nhìn vào người đã tha thứ cho chúng ta?

#### IV. TẬP THA THỨ

Biết và làm là hai điều khác nhau. Chúng ta có thể biết rất rõ về sự tha thứ, nhưng vẫn không thể làm điều đó. Đó là vì sự tha thứ không phải do lý trí, mà do tấm lòng. Để tóm gọn, chúng tôi sẽ trình bày cho quý vị một số quan niệm không chỉ dạy chúng ta cách thức, mà còn cho chúng ta lòng can đảm để tha thứ:

- Khi tha thứ, chúng ta không lờ đi hay bào chữa cho tội lỗi. Ngược lại, chúng ta nhận biết tội lỗi mà người ta đã phạm với mình.
- Để có thể tha thứ cho một người đã có lỗi với mình, quý vị cần hiểu chính mình đã được tha thứ nhiều như thế nào.
- Chúng ta có khuynh hướng giống như người mà chúng ta chăm chú vào. Khi tha thứ, hoặc là chúng ta có thể chăm chú vào Chúa Cứu Thế, là Đấng mà qua Ngài, chúng ta được tha thứ, hoặc là chúng ta có thể chăm chú vào người đã khiến chúng ta bị tổn thương.
- Để tha thứ, chúng ta tha nợ, từ bỏ bất cứ điều gì trước đây chúng ta nghĩ mình có quyền được hưởng, và nhận lấy sự thiệt hại. Điều này sẽ giải phóng chúng ta lẫn người đã có lỗi với chúng ta.
- Khi chúng ta thật lòng tha thứ, chúng ta từ bỏ quyền kiểm soát và để cho Thánh Linh cáo trách, chúc phước, và dẫn dắt bằng những cách kỳ diệu.

##### A. VÍ DỤ 1: MINH VÀ KÍNH

***Câu hỏi 5: Làm sao Minh có thể tha thứ cho người hàng xóm tên là Kính của mình? Làm thế nào anh ấy có thể được tự do và tránh khỏi sự lệ thuộc vì thiếu tha thứ hoặc tha thứ giả tạo?***

Trong tình huống này, Minh phải tập trung vào lỗi của chính mình. Nói như vậy không có nghĩa là Kính đã không cư xử một cách thiếu ý tứ. Nhưng Minh phải giải quyết cái sai của chính mình (nóng nảy, thiếu tình yêu thương...) để yêu thương và tha lỗi cho Kính. Điều này rất khó, vì việc Minh phàn nàn là có lý. Nhưng nếu cứ tập trung vào điểm đó thì chẳng khác nào xét đoán và buộc tội Kính, là người cần được tha thứ cũng giống như Minh đã được tha thứ. Việc tha thứ cho Kính là một điều mà có thể Minh sẽ cần làm hoài.

##### B. VÍ DỤ 2: QUÍ VỊ VÀ \_\_\_\_\_

Hãy nghĩ về một người mà quý vị không thể tha thứ hoặc một người mà mình chỉ làm ra vẻ tha thứ. Nếu khó nghĩ về một người cụ thể, hãy nghĩ đến một người mà quý vị không thích ở gần quý vị ngay bây giờ, hoặc một người mang đến cho quý vị cảm giác giận dữ, cay đắng, xấu hổ, hoặc sợ hãi. Hãy thành thật và dành thời gian để trả lời các câu hỏi sau:

**Câu hỏi 6:** Điều gì nơi người này khiến quý vị bực mình nhất?

**Câu hỏi 7:** Hãy kể rõ xem người này đã chống đối, xúc phạm, hoặc mắc tội với quý vị như thế nào. Nói cách khác, món nợ đó là gì?

**Câu hỏi 8:** Trong tình huống này, quý vị đã để bụng những lỗi lầm của họ như thế nào?

**Câu hỏi 9:** Những điều kiện nào quý vị đã đặt ra cho người này để sau khi họ đáp ứng, quý vị mới chịu tha thứ cho họ? Nói cách khác, lòng quý vị đòi hỏi điều gì để tha thứ cho họ? Cụ thể, quý vị muốn họ làm hay nói điều gì?

**Câu hỏi 10:** Quý vị có tìm cách trả đũa người khác vì những gì họ đã gây ra cho mình không? Quý vị đã tìm cách bắt họ phải trả giá cho những gì họ đã làm như thế nào?

**Câu hỏi 11:** Phản ứng trước sự xúc phạm của người khác đã khiến quý vị xa cách Chúa Cứu Thế như thế nào?

**Câu hỏi 12:** Hãy kể rõ về món nợ của quý vị. Quý vị nợ Chúa bao nhiêu? Quý vị thấy đấy, món nợ ấy lớn biết dường nào, thế mà nó lại được xóa hết. Hãy biết rằng chính những điều mà quý vị lên án người này cũng có ở trong mình.

**Câu hỏi 13:** Mối quan hệ trước đây của quý vị với người này đã phản ánh một chút về món nợ của chính quý vị và về sự tha thứ của Chúa Cứu Thế như thế nào?

**Câu hỏi 14:** Hãy nói rõ về điều sai trái của quý vị khi không yêu thương và tha thứ cho người này.

**Câu hỏi 15:** Hãy giải thích xem Phúc âm đã giúp quý vị có thể thương xót người này như thế nào?



***Câu hỏi 16: Hãy nêu một vài bước cụ thể mà quý vị đã thực hiện trong quá trình tha thứ cho người đó***

### **CÂU HỎI THẢO LUẬN**

1. Làm sao sự tha thứ lại giống như việc tha nợ?
2. Tại sao việc tha thứ lại quá khó?
3. Chân lý của Phúc âm có thể giúp chúng ta tha thứ như thế nào?
4. Chuyện gì xảy ra với chúng ta khi chúng ta không tha thứ cho người khác?

### **PHÂN CÔNG**

Nếu quý vị chưa làm xong mục B của phần IV (“Tập tha thứ”), hãy làm cho xong trước khi bước qua bài học kế tiếp. Hãy viết ra những câu trả lời và chia sẻ kinh nghiệm của quý vị với người cố vấn của mình.

---

# THÁNG 10

---

## Ôn Lại Tháng 9

---

### PHÂN CÔNG CỦA BÀI 3: ĐÀO TẠO CẤP LÃNH ĐẠO NHÓM TẾ BÀO

Nếu quý vị chưa chọn một trưởng nhóm tập sự từ trong nhóm tế bào của quý vị, hãy cầu nguyện về điều đó và thực hiện đi. Nếu không ai có đủ phẩm chất để làm, hãy chọn một người để môn đồ hóa và phát triển thành một trưởng nhóm.

Hãy bắt đầu tạo điều kiện cho trưởng nhóm tập sự ấy làm việc với quý vị và chủ động giao ngày càng nhiều việc cho anh ta.

Thường xuyên đánh giá trưởng nhóm tập sự và yêu cầu anh ta đánh giá quý vị về công việc quý vị làm trong nhóm.

Hãy cầu nguyện cho trưởng nhóm tập sự của quý vị.

### PHÂN CÔNG CỦA BÀI 4: NĂNG KHIẾU CỦA CẤP LÃNH ĐẠO

Hãy viết một bài báo cáo về những yếu tố khác nhau trong vị trí lãnh đạo của quý vị bằng cách trả lời những câu hỏi sau. Hãy đưa bài báo cáo này cho người cố vấn của quý vị và thảo luận nó với người ấy trước khi bước qua bài học kế tiếp.

#### 1. Hãy nói về bản thân với tư cách một người lãnh đạo.

- Cách lãnh đạo nào quý vị thường sử dụng nhất?
- Quý vị nhận thấy mình có những hạn chế nào? Quý vị có thể làm gì để khắc phục những hạn chế này?

#### 2. Hãy nói về nhóm của quý vị.

- Hãy nói về những kỹ năng và khả năng của họ.
- Họ tận tâm với công việc như thế nào?
- Có những mối bất đồng giữa các cá nhân nào cần được chú ý đến không?

#### 3. Hãy nói về công tác của quý vị.

- Quý vị đang mở mang một Hội thánh giữa những người chống đối hay ủng hộ?
- Quý vị hoặc những thành viên trong đội của quý vị có phải là “những người ngoài cuộc” hay “những người ngoại quốc” giữa những nhóm này không?
- Quý vị có đủ thông tin về bối cảnh làm việc của quý vị không? Quý vị và nhóm của quý vị có hiểu công việc mình cần phải làm không?
- Quý vị có một kế hoạch và chiến lược rõ ràng qua một quá trình nghiên cứu tính toán kỹ càng không?
- Quý vị có phải đối mặt với bất cứ sự bùng nổ thuộc linh khác thường nào không?
- Có bất cứ áp lực chính trị nào khiến cho tình hình trở nên xấu đi không?
- Quý vị có những yếu tố cần thiết để hoàn thành công tác không?
- Chúa đã chuẩn bị quý vị và nhóm của quý vị cho công tác này như thế nào?

#### **4. Kết luận**

- Theo như quý vị đã học, quý vị cần tập trung vào điều gì?
- Cách lãnh đạo nào sẽ là hiệu quả nhất trong hoàn cảnh của quý vị? Tại sao?

#### **PHÂN CÔNG CỦA BÀI 5: LÊN KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC**

Hãy lên kế hoạch chiến lược với đội mở mang Hội thánh hay Ban lãnh đạo Hội thánh đang phát triển của quý vị. Hãy chia sẻ kế hoạch của quý vị với người cố vấn và chuẩn bị chia sẻ nó trong buổi học sau.

#### **PHÂN CÔNG CỦA BÀI 6: THA THỨ**

Nếu quý vị chưa làm xong mục B của phần IV (“Tập tha thứ”), hãy làm cho xong trước giờ học kế tiếp. Hãy viết ra những câu trả lời và chia sẻ kinh nghiệm của quý vị với người cố vấn.

## **Bài 7: Nhân Rộng Các Nhóm Tế Bào**

---

### **I. MỤC TIÊU CỦA VIỆC NHÂN RỘNG**

Nhóm đã ngưng hoạt động. Mọi việc thật tồi tệ. Trưởng nhóm đã bỏ đi. Trưởng nhóm tập sự thì không đáng tin cậy. Những người khác trong nhóm thì cãi nhau âm ỉ và tranh giành để được vị trí cao. Và một thành viên sắp sửa bị vạch trần vì tội biển thủ, gian lận, và không trung thực. Sự thất bại và sợ hãi đang tràn ngập không khí của căn phòng thì người trưởng nhóm chợt xuất hiện và nói: “*Đừng bối rối hay lo sợ. Hãy tin nơi Đức Chúa Trời...*”

Người trưởng nhóm ấy chính là Chúa Giê-xu, nhóm tế bào bị trì trệ ấy chính là 12 môn đồ, và cuộc họp diễn ra chỉ vài giờ trước khi Chúa Giê-xu bị bắt, bị xét xử, và bị hành hình. Mặc dù tinh thần của nhóm này hết sức sa sút suốt trong giai đoạn nhân rộng, nhưng bởi quyền năng của Thánh Linh, nó đã được phục hồi để tiếp tục nhân rộng thêm lên. Trong vòng một thế hệ, con số những người tin Chúa đã gia tăng tràn khắp đế quốc La Mã theo cấp lũy thừa.

Cũng giống như vậy, mỗi nhóm tế bào sắp đến giai đoạn nhân rộng cần suy nghĩ về lời của Chúa Giê-xu: “*Đừng bối rối, lo sợ. Hãy tin nơi Đức Chúa Trời...*” (Giăng 14:1).

Dù cho giai đoạn chuyển tiếp này có vẻ khó khăn như thế nào đi nữa, việc nhân rộng trong một nhóm tế bào là vì lợi ích lớn hơn của vương quốc Đức Chúa Trời. Mục tiêu quan trọng nhất của chúng ta trong công việc của nhóm tế bào là thi hành Đại Mạng Lệnh. Phương pháp tiếp cận mục tiêu của chúng ta là qua các nhóm tế bào để truyền bá Phúc âm, môn đệ hóa các tín hữu, trang bị cho những người lãnh đạo, và phát triển thêm lên. Nếu không có quá trình phát triển thêm lên, mục tiêu này sẽ không bao giờ đạt được.

Trước đây, có người nói rằng các nhóm tế bào có thể được dùng như “những khu nhà” cho một chiến lược về công việc lớn hơn. Các nhóm tế bào tự phát triển thêm lên có thể được dùng để tiếp sức cho các Hội thánh đang hoạt động và thành lập những Hội thánh mới. Bằng cách này, họ có thể được sử dụng làm một cơ sở cho việc lên kế hoạch chiến lược. Cũng vậy, việc nhân rộng các nhóm tế bào sẽ không chỉ giúp cho các Hội thánh mới được thành lập mà còn giúp phát triển và đẩy mạnh phong trào mở mang Hội thánh đang bị trì trệ trong một khu vực hay một quốc gia. Các nhóm tế bào tự nhiên góp phần vào những hoạt động “cơ sở nhỏ” trong việc truyền giáo, môn đệ hóa, và phát triển những người lãnh đạo cần cho việc mở mang những Hội thánh mới.

Bằng nhiều cách, việc nhân rộng ra là cao điểm của nhiều tháng nỗ lực của một nhóm tế bào. Đó là một dịp quan trọng cho nhóm và là một dịp để khích lệ lẫn nhau và ăn mừng. Mặc dù có nhiều điều mà người trưởng nhóm tế bào có thể làm và nên làm để chuẩn bị nhân rộng nhóm ra, nhưng có lẽ việc quan trọng nhất là vững tin nơi Đức Chúa Trời, rằng Ngài sẽ dẫn dắt để từ một nhóm phát triển thành hai. Bởi quyền năng Ngài và sự dẫn dắt của Thánh Linh, việc nhân rộng là một tiến trình sẽ liên tục diễn ra trong các nhóm tế bào.

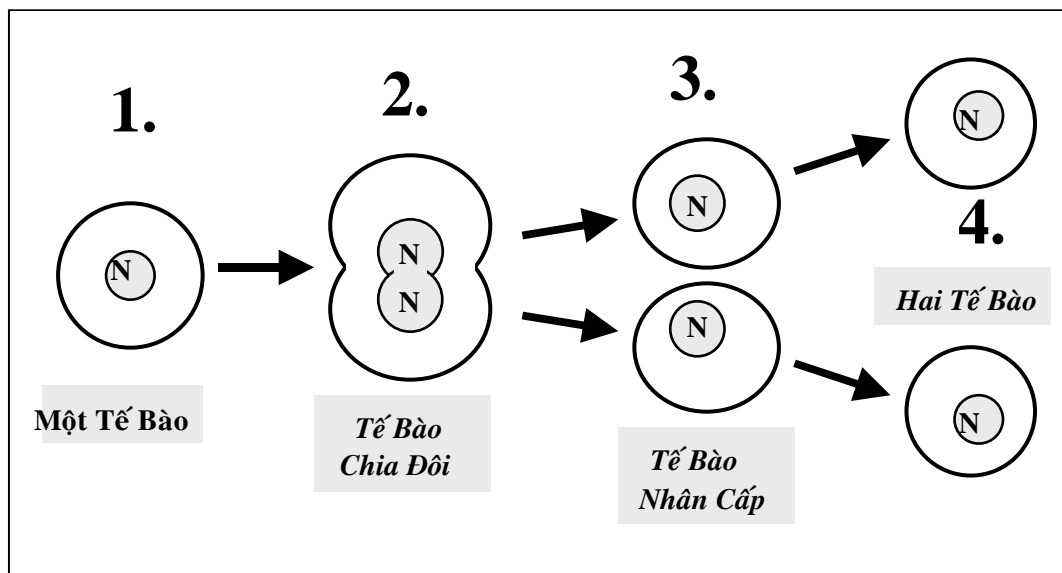
**Câu hỏi 1:** Tại sao việc nhân rộng nhóm tế bào ra lại quan trọng trong quá trình mở mang Hội thánh?

## II. TIẾN TRÌNH NHÂN RỘNG “TỰ NHIÊN”

### A. NHÂN RỘNG SINH HỌC

Trong sinh học, các tế bào nhân rộng bởi một tiến trình lớn lên và tự nhân đôi. Mỗi tế bào đều có một nhân (được biểu thị bằng chữ “N” trong hình vẽ minh họa bên dưới). Nhân điều khiển hoạt động của tế bào. Khi một tế bào được nuôi dưỡng và lớn lên, nhân cũng lớn lên và phát triển thành hai nhân. Khi tế bào lớn lên đến một mức độ vừa đủ nào đó, nó sẽ nhân đôi, mỗi tế bào đều có một nhân riêng biệt. Tiến trình lớn lên và nhân đôi này cứ tiếp diễn liên tục, miễn là các tế bào được nuôi dưỡng và có thể lớn lên.

#### Quá trình nhân rộng tế bào sinh học



Việc nhân rộng trong các nhóm tế bào cũng diễn ra tương tự như sự tái sinh sản của tế bào sinh học. Mỗi nhóm tế bào có một người lãnh đạo, là người đem lại “những điều kiện” phù hợp để nhóm lớn lên và được nuôi dưỡng. Nếu nhóm tế bào không được nuôi dưỡng và phát triển (nghĩa là sự phát triển thuộc linh và ra đi truyền giáo), nhóm sẽ không lớn lên. Người lãnh đạo làm gương, dạy dỗ, và khích lệ các thành viên trong nhóm đến với những người lân cận của họ. Qua công việc của Thánh Linh, những người bạn và những người quen biết này được mang vào trong nhóm, có cơ hội để học về Chúa Giê-xu và tiếp nhận Ngài làm Cứu Chúa của mình.

Khi nhóm tế bào tiếp tục phát triển trong sự trưởng thành, người trưởng nhóm tế bào cũng bắt đầu làm việc với một trưởng nhóm tập sự. Người trưởng nhóm mới này học hỏi những lời nói và việc làm của người cố vấn cho mình và trở thành một người bắt chước (I Cô-rinh-tô 11:1) người cố vấn trong nhiều phương diện. Khi người trưởng

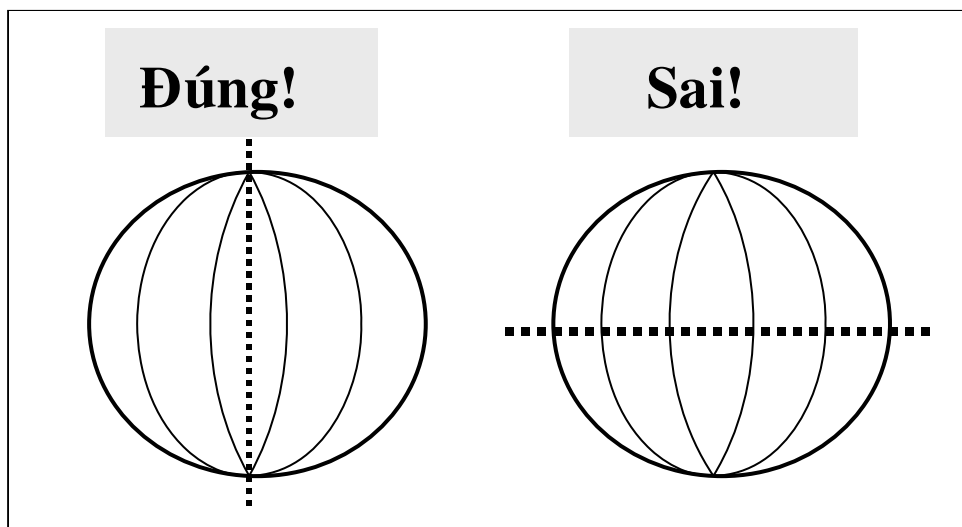
nhóm tập sự đã được chuẩn bị đầy đủ về mặt tinh thần và thuộc linh để dẫn dắt nhóm riêng của mình, nhóm tế bào đầu tiên sẽ nhân thành hai nhóm. Mỗi nhóm có người lãnh đạo riêng, có thể bắt đầu tiến trình lớn lên và nhân đôi một lần nữa.

Chúa đã tạo nên các tế bào sinh học với mục đích và khả năng tự nhân đôi. Tuy nhiên, nếu không có những điều kiện phù hợp để lớn lên và phát triển, điều này sẽ không diễn ra, và các tế bào cuối cùng sẽ chết. Các nhóm tế bào cũng có tiềm năng để lớn lên, phát triển, và tự nhân rộng ra. Cũng giống như tế bào sinh học, nếu không có những điều kiện phù hợp để lớn lên, điều này sẽ không diễn ra trong một nhóm tế bào.

### B. CÁC PHÂN NHÓM TỰ NHIÊN

Giả sử trong một nhóm tế bào, người trưởng nhóm đang cầm hai quả cam lớn nhiều nước trong tay. Anh ta nhờ hai người tình nguyện trong nhóm, mỗi người lột một quả cam và chia nó làm đôi. Tuy nhiên, mỗi người phải dùng một phương pháp khác nhau để làm việc này. Người thứ nhất phải chia đôi quả cam của mình theo hình chữ thập, cắt theo chiều ngang múi cam. Người thứ hai phải chia đôi quả cam của mình theo trục nam bắc, cắt dọc theo chiều của các múi cam.

#### Chia một quả cam



Quý vị có thể tưởng tượng những gì sẽ xảy ra với mỗi quả cam. Một đường vĩ tuyến có thể được vẽ đến những gì có thể xảy ra trong các nhóm tế bào khi đã đến lúc hình thành hai nhóm từ một nhóm. Một nhóm bị xé làm hai mà không quan tâm đến những mối quan hệ bạn bè diễn ra một cách tự nhiên trong nhóm, có thể gây rối tung lên. Nếu quý vị chia nhóm ra một cách tùy tiện bởi con số, bởi địa điểm sinh hoạt, hoặc bởi phương tiện nào đó hơn là những mối quan hệ tự nhiên, có lẽ quý vị sẽ kết thúc với nhiều thành viên trong nhóm bị tổn thương.

Tuy nhiên, nếu quý vị nhận ra các nhóm quan hệ phát sinh một cách tự nhiên trong nhóm của mình và chia nhóm theo các nhóm quan hệ này, kết quả sẽ có lợi hơn nhiều. Để khích lệ việc hình thành các nhóm quan hệ này, hãy bắt đầu sớm trong cuộc sống của nhóm để thử nghiệm với những thành phần khác nhau. Hãy quan sát cách

các thành viên của quý vị tự nhiên chia thành các phân nhóm gồm 3, 4, hay 5 người. Hãy để ý xem ai theo ai, và ai lãnh đạo. Hãy thử điều này trong 3 hay 4 tuần để xem có phân nhóm nào phát triển một cách tự nhiên không.

Có lẽ quý vị mong muốn lên kế hoạch cho việc hình thành các phân nhóm này bằng cách vẽ một lược đồ các mối quan hệ. Những nhóm 3, 4 hay 5 người nào tâm đầu ý hợp nhất? Ai có con cái cùng tuổi với nhau? Ai cùng nghề? Ai cùng sở thích? Ai trước đây đã phát triển những mối quan hệ bạn bè hoặc các mạng lưới của những mối quan hệ? Quý vị có thể cho phép các phân nhóm này hình thành riêng hoặc quý vị có thể khích lệ một số người trong nhóm tế bào hình thành một phân nhóm dựa trên những gì quý vị biết về tính cách và sở thích của họ. Trên một phương diện, các phân nhóm sẽ là “các tế bào nhỏ” Quý vị sẽ muốn gặp một nhóm lớn trong hầu hết các buổi họp nhóm tế bào, nhưng quý vị có thể chia thành các phân nhóm để học Kinh thánh, cầu nguyện và chia sẻ.

Nhóm trưởng của quý vị nên tự nhiên, hoặc là bởi sự đề nghị của quý vị, bắt đầu làm việc với một trong các phân nhóm. Nếu có nhiều phân nhóm trong nhóm tế bào của quý vị, hãy để trưởng nhóm tập sự của quý vị làm việc với phân nhóm nào có vẻ nhiều tiềm năng nhất để trở nên một nhóm tế bào “con gái” mới. Bởi sự quan tâm, người trưởng nhóm tập sự sẽ phát triển những mối quan hệ thân mật hơn với các thành viên này và sẽ được chuẩn bị tốt hơn để lãnh đạo họ khi đã đến lúc bắt đầu một nhóm mới. Điều này cũng góp phần vào việc chăm sóc người lãnh đạo tốt hơn trong nhóm của quý vị. Nhiều người sẽ nói tự do trong một nhóm nhỏ hơn với 3 đến 5 người hơn là họ nói trước một nhóm lớn hơn với 10 người trở lên. Liên kết mọi người vào một phân nhóm có nghĩa là sự vắng mặt của họ sẽ được nhận ra một cách nhanh chóng hơn. Họ sẽ nhận ra rằng sự hiện diện của họ là cần thiết, và họ sẽ được tác động bởi những người khác theo cách mà họ sẽ trở nên tận tâm hơn với nhóm.

Các phân nhóm cũng có thể được sử dụng để giúp nhận ra những người trưởng nhóm tập sự tiềm năng. Kinh nghiệm cho thấy rằng trong một nhóm người nhỏ luôn luôn có một người tự nhiên nổi bật lên như người lãnh đạo nếu không có ai được phân công vai trò đó. Khi một trưởng nhóm tế bào, sau khi đã cầu nguyện nghiêm túc, quyết định rằng ai sẽ trở thành trưởng nhóm tập sự, anh ta (hay cô ta) có thể kiểm tra các phân nhóm để xem các thành viên nào tự nhiên nổi bật lên như “các trưởng nhóm” của các phân nhóm này. Đây là những người mà người trưởng nhóm nên cầu nguyện cho họ và có thể hướng họ để trở nên một trưởng nhóm tập sự.

***Câu hỏi 2: Những điều gì có thể ngăn trở việc nhân rộng nhóm tế bào?***

### **C. CÁC BƯỚC ĐỂ NHÂN RỘNG**

Việc nhân rộng trong một nhóm tế bào phải có chủ đích, người lãnh đạo và các thành viên của nhóm phải đặt mục tiêu này trước chính họ và chủ động làm việc sao cho đạt được mục tiêu đó. Đây là cách duy nhất mà sự nhân rộng sẽ được xem như một phần tự nhiên của vòng đời của một nhóm tế bào. Nếu một trưởng nhóm tế bào không ưu tiên cho việc nhân rộng, các thành viên trong nhóm cũng sẽ không ưu tiên cho điều đó.

## **1. Chuẩn bị nhiều hơn cho việc nhân rộng nhóm tế bào**

Trưởng nhóm tế bào nên chuẩn bị tế bào để nhân rộng suốt cuộc đời của tế bào. Để đem lại những “điều kiện” hợp lý cho việc lớn lên và nhân đôi của một nhóm tế bào, trưởng nhóm có nhiều trách nhiệm:

- ✚ Phải liên tục bày tỏ khải tượng cho các thành viên rằng nhóm của họ sẽ phát triển thành hai. Khải tượng này phải bắt đầu khi nhóm bắt đầu, không phải nhiều tuần trước khi đến lúc nhân đôi. Nên giải thích tại sao việc nhân đôi lại tốt và cần thiết để giúp hoàn thành nhiệm vụ mà Chúa Cứu Thế đã giao cho chúng ta trong Đại Mạng Lệnh.
- ✚ Khích lệ nhóm đến với những người chưa tin trong mạng lưới những mối quan hệ của họ. Nếu không có sự phát triển về số lượng, không có nhu cầu để nhân đôi.
- ✚ Tạo một môi trường trong nhóm, nơi mà các tín hữu môn đệ hóa lẫn nhau. Nếu không có sự lớn lên về mặt thuộc linh, nhu cầu nhân đôi có lẽ sẽ không được hiểu một cách rõ ràng.
- ✚ Dẫn dắt một trưởng nhóm tập sự, là người sẽ nhận trách nhiệm lãnh đạo một trong hai nhóm. Khi thời điểm nhân đôi đến gần, người trưởng nhóm tập sự phải trình bày một mục tiêu toàn diện dành cho nhóm mới của mình cũng như một kế hoạch cho ít nhất là vài buổi nhóm đầu tiên. Trưởng nhóm nên xem lại việc này với người tập sự và cho lời khuyên hay đề nghị.
- ✚ Phải có một ngày định sẵn khi việc nhân đôi nhóm diễn ra. Trưởng nhóm phải làm sao cho nhóm có tinh thần trách nhiệm đối với việc hoàn thành tiến trình nhân đôi vào ngày hôm đó hoặc là gần tới ngày hôm đó.

## **2. Thực hiện việc nhân đôi nhóm tế bào**

Giả sử một trưởng nhóm tế bào đã làm tất cả những điều này, nhóm tế bào đó sẽ thật sự được nhân đôi như thế nào?

Hãy thảo luận những thay đổi sẽ xảy ra với nhóm. Những người mà trước đó chưa bao giờ ở trong một nhóm được nhân đôi trong những mức độ khác nhau, sẽ e ngại về việc nhân đôi này. Họ nghĩ sai rằng sức mạnh của nhóm bao gồm những người thuộc về nó hơn là nó thuộc về ai. Hãy cất bỏ nỗi sợ của họ một cách nghiêm túc và giúp họ thông suốt. Suốt trong tiến trình nhân đôi, **HÃY LẮNG NGHE, CẦU NGUYỆN, VÀ KHÍCH LỆ**. Hãy làm tất cả những gì quý vị có thể để giữ cho sự chán nản hoặc tiêu cực không trở nên một lực lấn át. Hãy đọc và suy gẫm Giăng 14-17 để tăng sự hiểu biết thuộc linh về cách Chúa Giê-xu đã thực hiện giai đoạn nhân đôi với nhóm môn đồ của Ngài.

Hãy xác định xem người nào sẽ dẫn dắt nhóm nào. Trong một số trường hợp, khi một nhóm tế bào nhân đôi, nhóm trưởng tập sự sẽ trở thành nhóm trưởng của nhóm tế bào “con gái”. Tuy nhiên, điều này hoàn toàn phụ thuộc vào chính nhóm, và nó chỉ có thể chấp nhận được cho người trưởng nhóm tế bào hiện tại để bắt đầu làm việc với nhóm mới trong khi người trưởng nhóm tập sự trở thành trưởng nhóm của nhóm cũ. Điều này đôi khi có ích khi các thành viên của nhóm mới không trưởng thành thuộc linh bằng các thành viên ở lại trong nhóm cũ.



Hãy quyết định xem ai sẽ tham gia nhóm mới và ai sẽ ở lại với nhóm cũ. Người trưởng nhóm cần yêu cầu các thành viên trong nhóm cầu nguyện và quyết định xem Chúa muốn họ vào nhóm nào. Nhóm viên không nên hỏi người lãnh đạo nào họ sẽ thích hơn. Làm như vậy có thể gây nên tranh cạnh, chia rẽ, căng thẳng và một hoàn cảnh không thoải mái cho những ai có liên quan. Trưởng nhóm không nên đoán chừng hay chọn những thành viên nào sẽ vào nhóm nào. Bất cứ lời đề nghị nào cũng nên được đưa ra một cách cẩn trọng mà không hề thể hiện sự ép buộc hay lôi kéo. Hãy nhờ cậy Thánh Linh để sắp xếp các nhóm theo cách Ngài muốn.

Hãy chọn một chỗ nhóm cho nhóm mới. Nhóm mới cần quyết định xem họ sẽ nhóm ở đâu. Điều này có lẽ là ở nhà trưởng nhóm mới hoặc nhà của một trong các thành viên của nhóm mới. Việc quyết định nơi nhóm lại và sắp xếp để sử dụng nó là quan trọng. Các thành viên nhóm mới cần có một cảm giác vững vàng, an toàn, và đồng tâm hiệp ý với nhau ở nơi mà họ sẽ cùng nhau nhóm họp.

Hãy lên kế hoạch gặp gỡ trưởng nhóm tập sự để tiếp tục cố vấn cho anh ấy/cô ấy trong nhóm mới. Trưởng nhóm tế bào phải lên kế hoạch để sử dụng thời gian với trưởng nhóm tập sự của mình sau khi đã tách nhóm. Một vài tuần lễ và một vài tháng đầu tiên của nhóm mới sẽ là khó khăn nhất cho người trưởng nhóm mới. Có một người cố vấn gần bên để cùng cầu nguyện và thảo luận những vấn đề sẽ vô cùng có ích cho người trưởng nhóm tế bào mới.

Là một nhóm, hãy quyết định ngày nào nhóm cũ sẽ nhóm lại lần cuối cùng và có kế hoạch để ăn mừng nhân dịp này! Hãy cùng ôn lại và cảm ơn về tất cả những gì mà Chúa đã làm trong và qua nhóm. Hãy cầu nguyện cho nhau và cho tương lai của cả 2 nhóm. Hãy vui mừng rằng qua 2 nhóm, sẽ có nhiều người hơn được đến với tình yêu của Chúa Cứu Thế. Hãy cho nhóm thấy tầm quan trọng của bước này trong việc giúp đỡ để hoàn thành Đại Mạng Lệnh. Hãy có một “sự ủy thác” đặc biệt cho người lãnh đạo và các thành viên của nhóm mới. Hãy họp họ lại với nhau và cầu nguyện cho họ để Chúa sử dụng họ một cách đầy năng quyền trong nhóm mới của họ.

Mỗi lần một nhóm tế bào mới được thành lập, tự nhiên có một số điều nghi ngờ, sợ hãi, và không chắc chắn. Điều gì sẽ xảy ra nếu nhóm mới không “tốt” bằng nhóm cũ? Điều gì sẽ thay đổi? Những mối quan hệ sẽ trở nên khác như thế nào? Thật quan trọng để nhớ rằng nhóm mới sẽ khác đáng kể so với nhóm cũ. Đừng mong đợi rằng mọi cái sẽ như cũ giống như khi còn ở trong nhóm cũ, bởi vì điều đó sẽ không xảy ra. Thánh Linh mong muốn làm việc qua đời sống các tín hữu trong nhóm mới theo một cách khác biệt.

Có lẽ điều quan trọng nhất là chỉ tin rằng Chúa tể trị và Ngài sẽ hướng dẫn, chỉ huy cả nhóm cũ lẫn nhóm mới. Chúa Giê-xu nói trong Giăng 14:27 rằng: *“Ta để lại sự bình an cho các ngươi; ta ban cho các ngươi sự bình an. Sự bình an ta ban cho các ngươi không giống như sự bình an của thế gian đâu. Lòng các ngươi chớ bối rối và đừng sợ hãi”*. Chúng ta cần phải sống bởi những lời này, nhất là suốt trong thời gian khi một nhóm tế bào đã tới lúc nhân đôi.

### III. NHỮNG CHƯỚNG NGẠI ĐỐI VỚI VIỆC NHÂN RỘNG

Đề tài nhân rộng các nhóm tế bào thuộc về mối quan tâm lớn nhất giữa các thành viên và những người lãnh đạo trong nhóm tế bào. Có hai động lực trong các nhóm tế bào dễ dẫn đến xung khắc với nhau. Điều đầu tiên là việc nhân đôi một nhóm thì có lợi cho cả nhóm lẫn vương quốc của Đức Chúa Trời. Điều thứ hai là, ngoài những phương sách riêng của họ, rất ít nhóm chịu nhân rộng ra. Việc nhân rộng được hiểu như một sự kiện có thể gây buồn phiền, một sự chia cắt làm gãy đổ các mối quan hệ. Người ta muốn tập hợp lại và ở với nhau. Họ ít khi nhận ra rằng nhóm mà chỉ tập trung vào các thành viên và những nhu cầu của mình thì sẽ lớn lên một cách èo uột và chết trong vòng một hoặc hai năm.

Trong bất cứ nhóm tế bào nào, có một số ngăn trở chung có thể ngăn không cho việc nhân rộng diễn ra. Bảng sau đây trình bày một số trong những sự ngăn trở này và gợi ý cho trưởng nhóm tế bào biết cách vượt qua chúng. Dĩ nhiên, có thể có những trở ngại khác mà đặc trưng cho nền văn hóa và bối cảnh của quý vị. Nếu thế, hãy thử suy nghĩ về cách quý vị có thể vượt qua những trở ngại đó để việc nhân rộng có thể được thực hiện trong các nhóm tế bào của quý vị.

**Những ngăn trở đối với việc nhân rộng các nhóm tế bào**

Vấn đề	Gợi ý
Nhóm không hiểu tầm quan trọng của việc nhân rộng.	<p>Trưởng nhóm tế bào không phải chỉ trình bày khái tượng cho việc nhân rộng, nhưng anh ấy (hoặc cô ấy) cũng phải giải thích tại sao việc nhân rộng lại quan trọng. Các thành viên trong nhóm tế bào phải hiểu có những lợi ích nào cho nhóm và cho sự phát triển của vương quốc Đức Chúa Trời.</p>
Nhóm hiểu nhu cầu để nhân rộng, nhưng họ cảm thấy thoải mái với nhau và không muốn chia ra.	<p>Hãy cầu xin Chúa Thánh Linh ban cho quý vị sự khôn ngoan trong việc hiểu nhóm của quý vị và hoàn cảnh riêng biệt của quý vị.</p> <p>Hãy nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nhân rộng và giải thích rằng đó là bước kế tiếp trong sự phát triển tự nhiên của cuộc sống của nhóm.</p> <p>Hãy trình bày nhân rộng là làm theo mạng lệnh của Chúa “đi và môn đồ hóa” trong Mathiơ 28:19 như thế nào. Qua việc nhân rộng, nhóm tế bào của quý vị có một vai trò quan trọng và tích cực trong việc góp phần thi hành Đại Mạng Lệnh.</p> <p>Hãy cầu nguyện về việc chia nhóm theo những xu hướng tự nhiên, sử dụng quan niệm phân nhóm.</p>
Không có người trưởng nhóm tập sự.	<p>Trước hết, trưởng nhóm tế bào phải dành thời gian cầu nguyện, xin Thánh Linh ban cho mình sự khôn ngoan để biết phải chọn người nào. Kế đến, anh ấy phải chủ động chọn lựa và bắt đầu môn đồ hóa và cố vấn cho trưởng nhóm tập sự.</p> <p>Dùng các phân nhóm trong nhóm tế bào của quý vị để có thể xác định một cách tự nhiên những người lãnh đạo nổi bật lên. Hãy cầu nguyện về những người này như những người lãnh đạo tập sự tiềm năng cho một nhóm tế bào mới.</p> <p>Để có hướng dẫn về việc chọn người trưởng nhóm tập sự, hãy xem lại bài học nhóm tế bào từ tháng thứ 9, “Huấn luyện các trưởng nhóm tế bào mới”.</p>
Có sự bất đồng ý kiến trong việc ai sẽ vào nhóm nào.	<p>Nếu nhóm của quý vị có nhiều phân nhóm, hãy xem xét việc sử dụng một hay nhiều phân nhóm để lập nhóm tế bào mới. Hãy xem xét những người có mối quan hệ tự nhiên trong nhóm.</p> <p>Hãy yêu cầu mỗi thành viên trong nhóm cầu nguyện và xin Thánh Linh bày tỏ rõ ràng cho anh ấy (hoặc cô ấy) xem sẽ lãnh đạo nhóm nào.</p> <p>Hãy chủ trì một buổi thảo luận cởi mở và chân thật trong buổi nhóm tế bào để tìm ra những lý do cho việc thiếu thống nhất cho quyết định này.</p>
Các thành viên trong nhóm tế bào cảm thấy trưởng nhóm tập sự chưa đủ phẩm chất để trở thành trưởng nhóm tế bào.	<p>Hãy chờ đợi để bắt đầu nhóm mới cho đến khi trưởng nhóm tập sự đã sẵn sàng.</p> <p>Kéo trưởng nhóm tập sự vào tất cả các khía cạnh của mục vụ với quý vị.</p> <p>Để cho trưởng nhóm tập sự làm càng ngày càng nhiều việc trong nhóm.</p> <p>Để cho trưởng nhóm tế bào làm càng lúc càng ít hơn.</p> <p>Hãy đặt một ngày mới cho trưởng nhóm tập sự để trở thành trưởng nhóm tế bào và cố gắng để phát triển anh ấy (hoặc cô ấy) về mặt tinh thần, tình cảm và tâm linh trước lúc đó.</p>

Có thể có những trở ngại cho việc nhân rộng bất cứ nhóm tế bào nào, nhưng nếu trưởng nhóm biết tiên liệu trước những vấn đề có thể xảy ra và làm việc tiên phong để vượt qua những trở ngại trước khi chúng trở thành vấn đề, như vậy có thể tránh được nhiều vấn đề. Điều trước nhất mà trưởng nhóm tế bào có thể làm là tiếp tục giữ khả năng và những lợi ích của việc nhân rộng trước nhóm kể từ ngày thứ nhất.

### CÂU HỎI THẢO LUẬN

1. Việc nhân đôi trong các nhóm tế bào có ích như thế nào trong việc thúc đẩy phong trào mở mang Hội thánh đang bị bão hòa?
2. Những “cụm tự nhiên trong một nhóm tế bào là gì? Họ có thể được dùng để giúp đỡ một nhóm đi qua giai đoạn nhân đôi như thế nào? Điều gì có thể xảy ra khi một nhóm sẵn sàng nhân đôi và các thành viên bị chia ra một cách tùy tiện mà không có sự cân nhắc đối với các mối quan hệ trong nhóm?
3. Các cụm có thể được dùng để giúp phát hiện ra các trưởng nhóm tế bào tiềm năng như thế nào?
4. Trở ngại thường gặp nhất đối với việc nhân đôi trong một nhóm tế bào là gì? Nó có thể được khắc phục như thế nào?

### PHÂN CÔNG

- Hãy bắt đầu suy nghĩ về những nhu cầu nào có thể xảy ra trong mỗi nhóm của quý vị để đạt được mục tiêu nhân đôi. Hãy viết ra 5 điều mà quý vị sẽ làm trong 3 tháng tới để đưa các nhóm của quý vị tiến gần hơn tới sự nhân đôi.
- Hãy triển khai một kế hoạch nhân đôi trong các nhóm của quý vị. Hãy chắc chắn bao gồm những trưởng nhóm tập sự của quý vị trong tiến trình này để họ cũng sẽ được trang bị để lên kế hoạch cho việc nhân đôi của các nhóm của họ. Hãy cầu nguyện và bao gồm trong kế hoạch của quý vị một ngày nhân đôi cho mỗi nhóm. Hãy tìm một người nào đó mà sẽ giữ cho quý vị có trách nhiệm với việc thực hiện kế hoạch cho việc nhân đôi này.

### THAM KHẢO

- Các phần trong bài học này được trích dẫn với sự cho phép từ một bài báo có tựa đề là “*Sự nhân đôi*” do Dan Smith viết (Mạng lưới nhóm nhỏ, 1996. <http://smallgroups.com>).
- Logan, Robert. Việc nhân đôi của các nhóm tế bào. Old Tappan, NJ: Fleming H. Revell Co., n.d.

## **Bài 8: Các Kỹ Năng Lãnh Đạo Tập Thể – Việc Quản Lý Các Nhóm Tế Bào**

---

Một đội gồm 3 nhà truyền giáo (Quang, Lan, và Thanh) đã làm việc trong một thành phố có khoảng 35.000 người trong 3 năm qua. Mỗi người đều đã bắt đầu nhiều nhóm tế bào, và một số trong các nhóm này đã nhân đôi nhiều lần rồi. Nếu một người cứ nhìn vào con số các nhóm đang nhóm lại và những con số của những người được cứu, có vẻ như mục vụ của họ tới giờ này đã thành công.

Tuy nhiên, khi các nhóm tiếp tục lớn lên và nhân đôi; Quang, Lan, và Thanh trở nên càng lúc càng nản lòng hơn. mỗi người trong họ đều có những vấn đề và những câu hỏi cố gắng để phát triển những trưởng nhóm tập sự mới, và không có ai cố vấn cho họ. Họ đều quá bận rộn cho đến nỗi họ thậm chí ít khi gặp nhau, và nó dường như rằng họ đều hướng vào những công việc riêng của họ. Khi Quang, Lan, và Thanh lần đầu tiên bắt đầu làm việc trong thành phố, Quang đã có một khái tượng cho việc bắt đầu nhiều Hội thánh mới bằng các nhóm tế bào. Dù vậy, gần đây, mọi người quá bận rộn với các nhóm riêng của mình đến nỗi không ai nói về chuyện đó nữa.

Những gì Quang, Lan, và Thanh không biết là nhiều nhóm mới nhất đang kinh nghiệm những vấn đề mà một số trưởng nhóm kinh nghiệm hơn có thể giúp đỡ, nhưng không ai nói với họ hay yêu cầu họ giúp đỡ. Hai trong số những nhóm đó đều đang lên kế hoạch để tổ chức những chuyến truyền giáo trong cùng một khu vực của thành phố trong khi những khu vực rộng hơn của thành phố vẫn chưa có ai đến làm chứng về Chúa Cứu Thế. Quang mừng rằng các nhóm tế bào đang tiếp tục lớn lên và nhân đôi, nhưng anh ấy có cảm giác rằng bằng cách nào đó, họ có thể đạt được nhiều hơn nếu họ có thể tìm ra một cách để làm việc phối hợp hài hòa với nhau.

Những gì Quang không nhận ra trong viễn cảnh này là có một khía cạnh hành chính mà đang bỏ lỡ công tác mục vụ nhóm tế bào của mình. Cần có người quản lý các nhóm tế bào để tổ chức và phối hợp những nỗ lực của họ khi họ truyền giảng trong thành phố.

Tuy nhiên, đối với nhiều người có liên quan đến công việc, từ “hành chính” gợi lên trong trí về công việc giấy tờ nhàm chán và những sự gián đoạn không cần thiết. Đôi khi “hành chính” có nghĩa là quyền hành, cấp bậc trong chính quyền, và sự quản lý; vì thế nên nó là cái gì đó mà người ta muốn tránh trong mục vụ của họ. Tuy nhiên, nếu hành chính được phát triển và áp dụng đúng, nó có thể giúp tận dụng triệt để nguồn tài nguyên của Đức Chúa Trời và có thể làm cho mục vụ trở nên rất kết quả.

Hành chính là một khía cạnh cần thiết của mục vụ nhóm tế bào, và nó tuyệt đối cần thiết để mang lại một phong trào mở mang Hội thánh qua việc sử dụng các nhóm tế bào. Hành chính trong hình thức của một cấu trúc giám sát là một yếu tố cần thiết của một khái tượng mục vụ rộng hơn, nhất là khi các nhóm tế bào bắt đầu lớn lên và nhân đôi.

***Câu hỏi 1: Là một trưởng nhóm tế bào, quý vị cần được giúp đỡ điều gì?***

## I. QUẢN LÝ CÁC NHÓM TẾ BÀO

Trong một ý nghĩa, “người giám sát” là người quan sát công việc của một người khác. Anh ta hay cô ta chịu trách nhiệm để đảm bảo rằng công việc được làm tốt và đúng tiến độ. Trong một mục vụ của các nhóm tế bào, những người giám sát cần giúp các trưởng nhóm tế bào với công việc diễn ra trong một nhóm tế bào. Những người giám sát này không “điều khiển” và bắt các trưởng nhóm tế bào làm điều này điều nọ theo ý mình; thay vào đó, họ đem lại sự hiểu biết sâu sắc, sự khôn ngoan, và lời khuyên thực tế cho những người lãnh đạo để các nhóm tế bào hiệu quả trong các mục vụ.

### A. TÂM QUAN TRỌNG CỦA VIỆC GIÁM SÁT

Dù cho các nhóm tế bào được sử dụng trong mục vụ như thế nào đi nữa, cần phải cân nhắc cách các nhóm tế bào được giám sát trong bối cảnh mục vụ đặc biệt đó. Có nhiều lý do cho điều này.

**Sự phối hợp:** Các nhóm được giám sát có một cấu trúc lãnh đạo có thể phối hợp các nỗ lực của các nhóm riêng rẽ trong ánh sáng của một chiến lược mục vụ toàn diện. Khi các nhóm tế bào làm việc một cách riêng rẽ, có sự phối hợp để các nỗ lực của mỗi nhóm góp phần vào việc đạt được một công tác mục vụ lớn hơn. Sự phối hợp là kết quả của việc nhìn thấy được bức tranh lớn của những gì là (có thể là) đang xảy ra bên ngoài các nhóm tế bào riêng rẽ.

Ví dụ, mục tiêu là truyền giảng cho cả thành phố hay cả làng và thành lập 3 Hội thánh mới. Nếu nỗ lực của các nhóm tế bào được phối hợp với nhau, các nhóm có thể tỏa ra khắp thành phố mà không “giẫm chân” nhau. Việc nghiên cứu có thể cho thấy các nhóm giống nhau về cấu trúc tự nhiên và những khu vực địa lý trong thành phố, mỗi nhóm tế bào có thể vẽ một “khu vực mục tiêu”, là nơi nó sẽ tập trung vào. Bằng cách này, các nhóm tế bào có thể làm chứng hiệu quả toàn thành phố. Khi đã đến lúc thành lập các Hội thánh mới, việc phối hợp giữa các nhóm tế bào đem lại một phương pháp cân bằng và hợp lý cho việc tập hợp các nhóm tế bào thành các Hội thánh.

**Hướng dẫn:** Khi tiến hành giám sát theo một cách nào đó, mỗi trưởng nhóm tế bào cần có ai đó để giúp đỡ giải quyết những thắc mắc, những vấn đề, và những khó khăn. Có một môi trường được sắp đặt, trong đó, các trưởng nhóm tế bào có thể học hỏi lẫn nhau, cũng như học hỏi những người lãnh đạo có kinh nghiệm hơn. Thay vì tự vật lộn với những vấn đề và những câu hỏi, họ cần có người giúp đỡ và cố vấn.

Các trưởng nhóm tế bào sẽ thấy mình thường xuyên quan tâm đến những nhu cầu của những người trong nhóm mình, nhưng không ai quan tâm đến họ. Một trong những khía cạnh quan trọng nhất của việc giám sát là đem lại sự quan tâm và nuôi dưỡng đối với các trưởng nhóm tế bào. Một cách thực tế mà điều này có thể xảy ra là tạo ra một nhóm tế bào “lãnh đạo”, trong đó, các trưởng nhóm tế bào nhóm họp lại để chăm sóc và học hỏi lẫn nhau.

**Trách nhiệm giải trình:** Mỗi nhóm tế bào sẽ có mục tiêu riêng của nó và góp phần vào một sự tập trung mục vụ toàn diện. Các trưởng nhóm tế bào cần giải trình với một người nào đó để đạt được những mục tiêu này. Các mục tiêu của mỗi nhóm có thể được đánh giá và điều chỉnh định kỳ nếu cần thiết. Điều này đặc biệt có ích với

các nhóm và các trưởng nhóm mới để giúp họ cầu nguyện và suy nghĩ về ý muốn của Chúa cho nhóm của họ và để giúp họ đặt ra những mục tiêu thực tế cho nhóm. Ngoài việc “chờ mọi chuyện xảy đến”, một trưởng nhóm tế bào có trách nhiệm giải trình sẽ cố gắng giúp nhóm của mình đạt được điều mà Đức Chúa Trời đã đặt trước họ như một mục tiêu.

**Tính liêm chính:** một trong những thuận lợi để làm việc trong các nhóm là các tân tín hữu được môn đệ hóa và những trưởng nhóm mới được phát triển trong các nhóm tế bào. Tuy nhiên, việc thiếu trưởng thành cộng với sự nhiệt tình quá trớn đôi khi có thể là một sự kết hợp nguy hiểm. Một nhóm tế bào có thể đi sai đường, bắt đầu hiểu sai hoặc áp dụng sai Kinh thánh. Một cấu trúc giám sát có thể cung cấp “việc kiểm tra” cần có trong bất cứ nhóm tế bào nào để mà sự cường điệu, quá trớn, và thậm chí dị giáo không trở thành vấn đề. Một nhóm mà được thả lỏng có thể bị tan rã với việc hiểu và dạy sai về lời của Đức Chúa Trời.

## **B. CẤU TRÚC GIÁM SÁT**

Dù các nhóm tế bào có được giám sát như thế nào thì quan niệm cơ bản vẫn không thay đổi: phải có phương pháp tổ chức, sắp xếp để phối hợp và giúp các trưởng nhóm tế bào khi họ cố gắng phát triển các thành viên và công việc trong các nhóm của họ. Những người giám sát phải yêu cầu các trưởng nhóm tế bào giải trình về các công tác và mục tiêu trong nhóm, quan sát việc dạy dỗ và phát triển tâm linh của cả trưởng nhóm lẫn các thành viên trong nhóm.

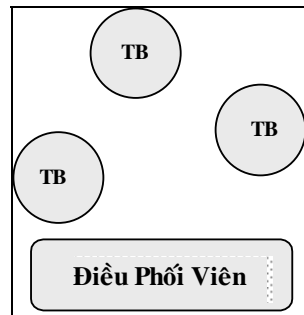
Một cấu trúc giám sát điển hình cho các nhóm tế bào thường bao gồm hai mức độ: những người lãnh đạo Hội thánh địa phương – các mục sư và những người được trang bị (xem tháng thứ 9, bài 1, động viên những cấp lãnh đạo) – làm việc trực tiếp với các trưởng nhóm tế bào. Trong bài học này, chúng ta gọi những người lãnh đạo này là Điều phối viên. Chúng ta sẽ gọi mức độ giám sát tiếp theo là các Giám thị. Đây là những người làm việc trước hết với các điều phối viên. Những người này tương ứng với những người lãnh đạo Hội thánh khu vực – Những người vận động phong trào như được trình bày trong bài 1. Cả Điều phối viên lẫn các Quan sát viên đều có những vai trò và trách nhiệm cụ thể để giúp phát triển các trưởng nhóm tế bào và các mục vụ trong các nhóm tế bào.

### **1. Điều phối viên:**

Bởi vì vai trò đầu tiên của Điều phối viên là hướng dẫn và dạy dỗ các trưởng nhóm tế bào, nên họ cần trải qua thời gian như một trưởng nhóm tế bào trước khi được chỉ định để làm công việc này. Các trưởng nhóm tế bào cần có người cố vấn để mục vụ của họ nhất định phải thành công. Sau đây là những lĩnh vực mà trong đó, Điều phối viên cần có trách nhiệm trong đời sống và công việc của một trưởng nhóm tế bào:

- **Những vấn đề trong nhóm:** Điều phối viên thường xuyên gặp gỡ các trưởng nhóm tế bào. Trong một số mục vụ, nó diễn ra 1 lần/tuần, và có lúc nó chỉ diễn ra mỗi tháng/lần. Đây có thể là cuộc họp bình thường, hay là Điều phối viên có thể chọn để lập một nhóm tế bào “lãnh đạo”. Suốt trong những lần họp này, các trưởng

nhóm tế bào được tự do hỏi những câu hỏi, bàn bạc các vấn đề, và học hỏi lẫn nhau trong những kinh nghiệm nhóm tế bào của họ.



- **Sự trưởng thành thuộc linh cá nhân:** Điều phối viên cũng nên để ý dành thời gian riêng tư với các trưởng nhóm tế bào và gia đình của họ để có thể biết về họ nhiều hơn và hiểu rõ hơn những gì đang xảy ra trong cuộc sống của mỗi trưởng nhóm. Nên có những lúc chia sẻ và thông công thân mật, chẳng hạn như ăn uống với nhau hay có thể là uống trà / cà phê ở nhà của người trưởng nhóm.
- **Phát triển các trưởng nhóm tập sự:** Một trong những lĩnh vực khó khăn nhất của mục vụ dành cho trưởng nhóm tế bào là việc phát triển các trưởng nhóm tập sự của mình. Hầu hết các trưởng nhóm tế bào mới đều chưa bao giờ chủ động làm việc để phát triển người khác làm trưởng nhóm, và họ sẽ có nhiều câu hỏi cũng như vấn đề trong lĩnh vực này. Điều phối viên có thể chia sẻ những cách thiết thực mà trong đó, họ đã phát triển các trưởng nhóm tập sự trong các nhóm tế bào trước đây.
- **Việc lên kế hoạch và trách nhiệm giải trình:** Điều phối viên có trách nhiệm giúp đỡ các trưởng nhóm tế bào phát triển các mục tiêu và kế hoạch cho mục vụ và yêu cầu họ giải trình về việc đạt được các mục tiêu đã đề ra. Điều này bao gồm việc vẽ ra “vòng giải trình” với mỗi nhóm để giúp họ hiểu nơi họ sẽ làm việc (trong khu vực địa lý nào) và họ sẽ truyền giảng cho những loại đối tượng nào. Điều phối viên cũng phải giúp các trưởng nhóm tế bào phát triển một kế hoạch cho việc nhân đôi và thực hiện kế hoạch đó. Ngoài ra, mỗi trưởng nhóm tế bào nên có những kế hoạch cá nhân cho việc phát triển thuộc linh của mỗi thành viên trong nhóm, các kế hoạch truyền giáo, và các hoạt động nhóm khác. Việc xem lại và điều chỉnh những kế hoạch này với các trưởng nhóm tế bào là cần thiết đối với sự phát triển và thành công của mỗi nhóm tế bào.
- **Những kỹ năng mục vụ thực tế:** Điều phối viên cũng nên liên tục huấn luyện và dạy các trưởng nhóm tế bào để tiếp tục trang bị họ cho mục vụ kết quả. Điều phối viên nên cố gắng dạy làm sao để đáp ứng những nhu cầu đang tồn tại trong cuộc sống và mục vụ của các trưởng nhóm tế bào. Việc dạy dỗ nên đem lại những cách thiết thực để giúp giải quyết những vấn đề và hoàn cảnh cuộc sống thực tế mà các trưởng nhóm gặp phải.
- **Sự khích lệ:** Điều phối viên nên thăm viếng các nhóm tế bào thường xuyên. Họ nên hiểu rõ về những gì được học và dạy trong các nhóm. Mỗi hoàn cảnh mục vụ đều khác nhau, nhưng điều phối viên nên theo dõi xem các thành viên trong mỗi nhóm như thế nào, cách nhiều người đến thăm các nhóm, nơi các nhóm nhóm họp, và bất cứ vấn đề tồn đọng nào mà các trưởng nhóm hiện đang đối mặt.

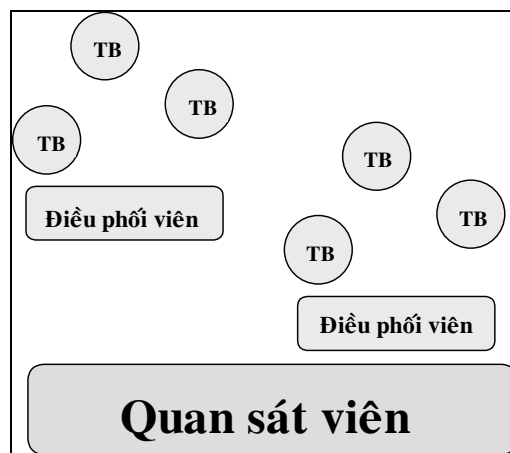


- **Cầu nguyện:** Điều phối viên phải dành thời gian cầu nguyện với các trưởng nhóm tế bào và cũng nên cầu nguyện cho các trưởng nhóm tế bào trong giờ cầu nguyện riêng của mình. Anh ấy (hay cô ấy) nên thường xuyên tìm cách giúp đỡ các trưởng nhóm để các mục vụ của họ được thành công và để họ lớn lên trong sự trưởng thành và trở nên giống như Chúa Cứu Thế.

Bởi vì lượng thời gian và sức lực đáng kể mà Điều phối viên phải cống hiến cho sự quan tâm và phát triển mỗi trưởng nhóm tế bào, nên họ chịu trách nhiệm tối đa là 4 hoặc 5 nhóm tế bào.

## 2. Quan sát viên

Vai trò của Quan sát viên khác với Điều phối viên chủ yếu ở chỗ Quan sát viên không tiếp xúc trực tiếp với các trưởng nhóm tế bào, mà chủ yếu làm việc với các Điều phối viên. Quan sát viên phải từng trải trong mục vụ nhóm tế bào, bản thân đã từng là trưởng nhóm tế bào cũng như Điều phối viên. Quan sát viên quan tâm đến đời sống và mục vụ của mỗi Điều phối viên cũng như phương hướng mục vụ toàn diện của các nhóm tế bào. Quan sát viên là cố vấn cho các Điều phối viên giống như cách các Điều phối viên cố vấn cho các trưởng nhóm tế bào của họ vậy.



Quan sát viên nên gặp gỡ các Điều phối viên thường xuyên, ít nhất 1 tháng/lần. Suốt trong những lần gặp gỡ này, các Điều phối viên có thể báo cáo về tiến độ và những hoạt động của mỗi nhóm tế bào mà họ chịu trách nhiệm. Để ghi nhận lại, Quan sát viên có thể chọn để phát triển một số mẫu phiếu để mỗi Điều phối viên có thể điền vào các thông tin về các nhóm tế bào.

Một trong những chức năng quan trọng nhất của Quan sát viên là giám sát và phát triển nỗ lực phối hợp liên tục giữa các nhóm tế bào. Quan sát viên phải giữ một “bức tranh lớn” về mục vụ trong đầu, và đảm bảo rằng mỗi Điều phối viên đều hiểu rõ vai trò của mỗi nhóm tế bào trong kế hoạch đó. Ví dụ, mục tiêu của một mục vụ nhóm tế bào đặc biệt là thành lập hai Hội thánh mới trong một khu vực của thành phố. Hai Điều phối viên làm việc với các nhóm tế bào độc lập trong khi Điều phối viên thứ 3 có một vài nhóm tế bào độc lập cũng như một vài nhóm tế bào được thành lập trong một Hội thánh đang hoạt động. Quan sát viên có trách nhiệm giúp các Điều phối viên hiểu cách tất cả các nhóm tế bào có thể làm việc với nhau để hình thành hai Hội thánh mới này và cần thực hiện những bước nào để làm được điều đó.

Khi có những vấn đề trong các nhóm hay trong đời sống của Điều phối viên, Quan sát viên luôn sẵn sàng lắng nghe, cầu nguyện, và khuyên bảo. Cần nên dành thời gian cầu nguyện thường xuyên cho mỗi Điều phối viên cũng như cho bất cứ nhu cầu cầu nguyện khẩn cấp nào trong các nhóm.

Có một số mục vụ nhóm tế bào mà cần tất cả các nhóm tự nhiên họp lại một cách thường xuyên (có lẽ mỗi tháng 1 lần) để thờ phượng, thông công, hoặc huấn luyện. Đôi khi những cuộc nhóm họp này được đề cập đến như là những dịp “ăn mừng”. Nếu những cuộc nhóm họp này diễn ra, Quan sát viên (hay Điều phối viên, nếu không có Quan sát viên) sẽ chịu trách nhiệm cho việc điều khiển thời gian đó, và có thể yêu cầu một hay nhiều Điều phối viên giúp hướng dẫn thờ phượng hay giảng dạy.

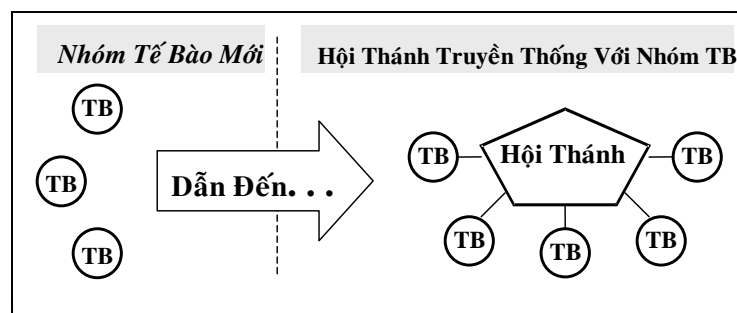
## II. MÔ HÌNH GIÁM SÁT DÀNH CHO NHỮNG KIỂU MỤC VỤ NHÓM TẾ BÀO KHÁC NHAU

Nhiều khi, thực tế về hoàn cảnh của công việc nhóm tế bào sẽ quyết định xem mô hình giám sát sẽ là như thế nào. Sau đây là phần ôn tập ngắn về mỗi kiểu đó cùng với những loại mô hình giám sát có thể được dùng trong mỗi hoàn cảnh:

### A. Kiểu 1: Các nhóm tế bào thành lập một Hội thánh truyền thống với các nhóm tế bào

Trong tình huống này, một hoặc nhiều nhóm tế bào đầu tiên phát triển và nhân đôi cho đến khi họ có thể thành lập một Hội thánh truyền thống mới. Hội thánh này sẽ nhóm họp trong một chỗ trung tâm với buổi nhóm thờ phượng truyền thống thích hợp với bối cảnh và văn hóa địa phương. Hội thánh sẽ tiếp tục sử dụng mục vụ của các nhóm tế bào cho việc truyền giáo, thông công, môn đệ hóa và tiếp tục phát triển Hội thánh. Nó cũng có thể chọn để phát triển những “chương trình” mục vụ truyền thống, chẳng hạn như trường Chúa nhật, mục vụ phụ nữ, đi truyền giảng cho trẻ em vào những ngày cuối tuần...

#### Các nhóm tế bào thành lập Hội thánh



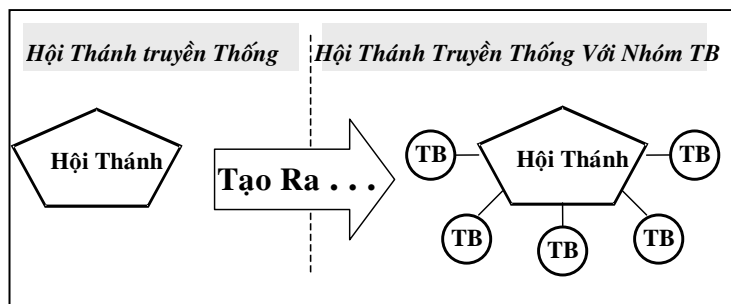
Trong trường hợp này, sẽ cần đến một mô hình giám sát lâu dài trước khi Hội thánh được thành lập. Kiểu này sẽ đòi hỏi ít nhất một Điều phối viên để giám sát các mục vụ của từng nhóm tế bào và giúp các trưởng nhóm phối hợp nỗ lực của việc thành lập Hội thánh mới. Thật thú vị khi thấy rằng sau khi Hội thánh được thành lập và các

nhóm tế bào tiếp tục lớn lên, nhân đôi, Điều phối viên có thể được gọi là “chấp sự” hay “trưởng lão” chịu trách nhiệm mục vụ nhóm tế bào.

### **B. Kiểu 2: Một Hội thánh đang hoạt động bắt đầu sử dụng các nhóm tế bào**

Một Hội thánh đang hoạt động có thể bắt đầu sử dụng các nhóm tế bào để thông công, truyền giảng, và môn đệ hóa. Ban lãnh đạo đương nhiệm trong Hội thánh phải quyết định xem cần bao nhiêu nhóm hay là có thể có bao nhiêu nhóm dựa vào số thành viên trong Hội thánh và số những người có thể được huấn luyện thành các trưởng nhóm tế bào. Cuối cùng, Hội thánh sẽ bắt đầu lớn lên khi các nhóm tế bào lớn lên và nhân đôi.

#### **Các nhóm tế bào được thêm vào Hội thánh**

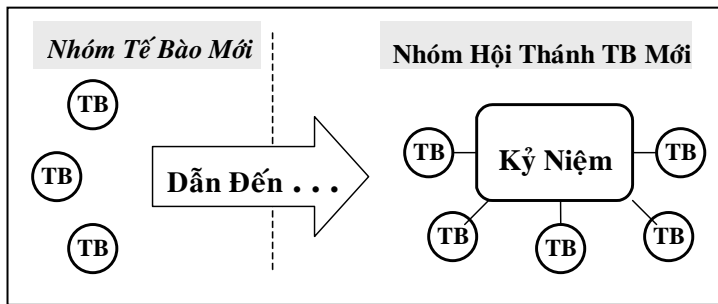


Nói cách cụ thể, mô hình giám sát trong tình huống này sử dụng những người trong Ban lãnh đạo đương nhiệm của Hội thánh để làm các Điều phối viên và Quan sát viên. Các chấp sự hoặc trưởng lão có thể trở thành các Điều phối viên, và mục sư (hay đội làm công tác mục sư) có thể là sự chọn lựa hợp lý nhất để làm Quan sát viên. Khi các nhóm lớn lên và nhân đôi, thường thì các trưởng nhóm tế bào sẽ bắt đầu nhận vai trò Điều phối viên và cuối cùng là Quan sát viên.

### **C. Kiểu 3: Các nhóm tế bào thành lập một Hội thánh nhóm tế bào**

Hội thánh nhóm tế bào khác với Hội thánh truyền thống ở chỗ không có ngôi nhà thờ, cũng không có buổi nhóm thờ phượng thường lệ mỗi sáng Chúa nhật, và Hội thánh được thành lập không phải để tạo ra và duy trì “các chương trình” trong Hội thánh. Hội thánh chỉ bao gồm các nhóm tế bào mà thôi, và tất cả các chức năng của một Hội thánh diễn ra trong mỗi nhóm tế bào, bao gồm cả lễ báptem và tiệc thánh. Các nhóm tế bào nhóm lại thường xuyên (mỗi tháng 1 lần chẳng hạn) để “ăn mừng”. Đây là dịp để khích lệ, thông công, thờ phượng hoặc dạy dỗ. Tất cả các nhóm tế bào này đều xem mình là thành viên của một Hội thánh lớn.

### Các nhóm tế bào thành lập một Hội thánh nhóm tế bào

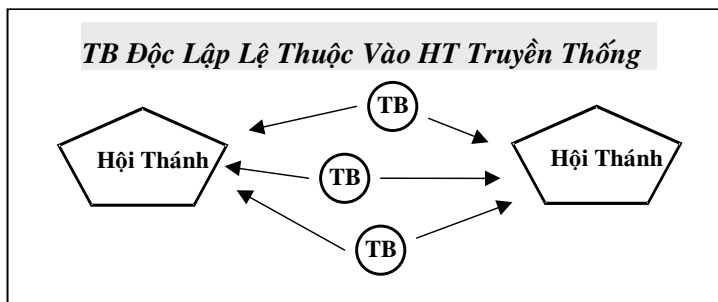


Nhiều lúc, mô hình giám sát cho một Hội thánh nhóm tế bào thật đơn giản và có phân cấp. Cứ 5 nhóm tế bào thì có một Điều phối viên. Cứ 5 Điều phối viên thì có một Quan sát viên... Một mô hình như vậy thì hiệu quả và mạnh mẽ nhân rộng cách hiệu quả và nhanh chóng.

#### ***D. Kiểu 4: Nhiều nhóm tế bào lớn lên, nhân đôi, và “chăm sóc” các Hội thánh địa phương đang hoạt động.***

Các nhóm tế bào không nhất thiết phải trực tiếp lập các Hội thánh mới. Sẽ là chiến lược hơn để xây dựng và củng cố các Hội thánh địa phương đang hoạt động mà sớm muộn gì cũng sẽ bắt đầu những Hội thánh “con gái” mới. Các nhóm tế bào được thành lập một cách độc lập đối với các Hội thánh đang hoạt động. Khi những người mới được đem vào những nhóm tế bào, họ cũng được khích lệ để bắt đầu tham dự Hội thánh địa phương. Thường thì họ sẽ tiếp tục tham gia nhóm tế bào của họ cũng như đi nhà thờ.

#### **Các nhóm tế bào chăm sóc các Hội thánh**



Trong tình huống này, một trong các trưởng nhóm tế bào có thể thực hiện vai trò của Điều phối viên để giúp tổ chức các nỗ lực của các nhóm trong việc xây dựng các Hội thánh trong khu vực đó. Cuối cùng, nếu một hay nhiều Hội thánh đang hoạt động muốn sử dụng các nhóm tế bào trong Hội thánh của họ, thì mô hình giám sát khác sẽ cần được xem xét và sử dụng.

### **III. ÁP DỤNG CHO MỤC VỤ NHÓM TẾ BÀO CỦA QUÍ VỊ**

Các chức danh được chọn cho mỗi người trong mô hình giám sát, chẳng hạn như ‘Điều phối viên’ và ‘Quan sát viên’, thì không quan trọng. Trong bối cảnh mục vụ riêng biệt của quý vị, quý vị có thể chọn và dùng bất cứ chức danh nào mà quý vị cảm thấy thích hợp và dễ hiểu. Điều quan trọng nhất là có những người đang thực hiện

những chức năng của các Điều phối viên và Quan sát viên trong bất cứ mô hình giám sát nào được đưa ra. Đây là những người cần có để giúp các nhóm tế bào đạt được những mục tiêu mà Đức Chúa Trời đã đặt ra cho họ.

Bối cảnh của quý vị sẽ quyết định ai mới là người thực hiện những vai trò lãnh đạo này. Nếu các nhóm tế bào mới đang được thành lập độc lập với một Hội thánh đang hoạt động, thường thì người trưởng nhóm tế bào có kinh nghiệm nhất sẽ nhận vai trò Điều phối viên một khi các nhóm bắt đầu lớn lên và nhân đôi.

Có lẽ quý vị đang sử dụng các nhóm tế bào trong Hội thánh truyền thống để giúp Hội thánh phát triển (và cuối cùng, thành lập những Hội thánh nhánh mới). Trong tình huống này, quý vị cần sử dụng sự khôn ngoan và thận trọng trong việc quyết định ai sẽ làm Điều phối viên và Quan sát viên. Thường thì người ta chọn chính các trưởng nhóm và những người có nhiều kinh nghiệm trong đời sống của nhóm tế bào. Tuy nhiên, trong Hội thánh truyền thống, những vấn đề có thể nhanh chóng xuất hiện nếu những người lãnh đạo Hội thánh đương nhiệm được giao làm những việc này nhưng chính họ chưa bao giờ tham gia công việc của nhóm tế bào. Quý vị nên cầu nguyện và cân nhắc kỹ nếu quý vị ở trong tình huống này. Nếu quý vị buộc phải dùng những người lãnh đạo không có kinh nghiệm về nhóm tế bào để làm những công việc này, hãy cố hết sức để giúp họ hiểu các quan niệm, những lợi thế, và những nét đặc trưng của mục vụ nhóm tế bào. Sớm muộn gì, những người lãnh đạo từ trong các nhóm tế bào cũng có thể đảm đương những chức vụ lãnh đạo này trong mô hình giám sát.

Tuy nhiên, một trong những điều đầu tiên mà chúng ta nghĩ đến khi chúng ta thấy bất cứ loại mô hình phân cấp nào là yếu tố điều khiển. Thật quan trọng để hiểu rằng một mô hình giám sát không cần được để *điều khiển* các mục vụ của các nhóm tế bào. Thay vì điều khiển các nhóm tế bào, mỗi lãnh đạo trong từng cấp bậc của tổ chức nên làm tất cả những gì mình có thể để trang bị, trao quyền hành, và *nhường* cho các nhóm tế bào làm việc theo bất cứ cách nào mà Thánh Linh dẫn dắt họ. Hoạt động nhóm tế bào dưới sự hướng dẫn của Thánh Linh thực sự rất “thoải mái” về mặt can thiệp của con người. Những người tuyệt đối vâng phục Đức Chúa Trời là những người hoàn toàn để cho Ngài sử dụng cuộc đời, thời gian, và tài năng của mình khi họ làm việc trong và qua các nhóm tế bào.

### **CÂU HỎI THẢO LUẬN**

1. Hãy giải thích sự cần thiết cho một số mô hình giám sát khi làm việc với mục vụ nhóm tế bào. Tại sao không để cho các nhóm tế bào làm bất cứ điều gì họ muốn? Những thuận lợi của việc có một mô hình giám sát thích hợp là gì?
2. Bằng những lời của chính quý vị, hãy trình bày ngắn gọn về các chức năng hành chính nên có trong bất cứ quá trình phát triển mục vụ nhóm tế bào nào.
3. Nếu hiện tại quý vị đang tham gia một mục vụ của các nhóm tế bào và chưa có ai làm Điều phối viên, quý vị nghĩ ai sẽ làm công việc đó? Sau này quý vị có muốn làm Điều phối viên không?

4. Vai trò của Quan sát viên khác với vai trò của Điều phối viên như thế nào?
5. Các Điều phối viên và Quan sát viên có thể tiếp tục làm trưởng nhóm tế bào không?

### **PHÂN CÔNG – VIỆC GIÁM SÁT CÁC NHÓM TẾ BÀO**

- Hãy triển khai một kế hoạch đơn giản cho mô hình giám sát cần thiết trong bối cảnh mục vụ nhóm tế bào riêng biệt của quý vị. Hãy nghĩ về các chức danh quý vị sẽ dùng cho các vai trò Điều phối viên và Quan sát viên. Mặc dù bây giờ quý vị chỉ có một vài nhóm tế bào, ai có thể thực hiện vai trò Điều phối viên cho những nhóm này? Khi Thánh Linh tiếp tục làm việc và các nhóm của quý vị lớn lên, nhân đôi, quý vị sẽ lựa chọn các Điều phối viên và Quan sát viên tương lai như thế nào? Họ xuất thân từ đâu? Họ cần có những kỹ năng và kinh nghiệm nào để có thể làm công việc này? Quý vị cần mô hình giám sát nào để duy trì và đẩy mạnh sự phát triển mà Chúa mong muốn diễn ra trong các nhóm tế bào của quý vị? Mô hình giám sát nào thích hợp nhất đối với công việc mà quý vị đang làm trong nhóm tế bào? Hãy vẽ trong kế hoạch của quý vị một biểu đồ về kiểu mục vụ mà quý vị đang sử dụng và cách mà mô hình giám sát quý vị chọn thích hợp với kiểu này.

Hãy xem lại kế hoạch của quý vị dành cho một mô hình giám sát cùng với người cố vấn của quý vị hoặc người dạy quý vị bài học này.

## **Bài 9: Thờ Phụng**

---

Một trong những mục đích đầu tiên của Hội thánh địa phương là tôn vinh Đức Chúa Trời. Sự thờ phụng tập thể là mạng lệnh của Đức Chúa Trời và được thực hiện bởi dân của Ngài trong Kinh thánh. Đó là lời chứng rằng Đức Chúa Trời đang hiện diện giữa vòng chúng ta.

Tuy nhiên, đối với nhiều người, việc thờ phụng chung chỉ là nghi lễ tôn giáo hay bổn phận phải làm và chịu đựng hơn là một kinh nghiệm đặc biệt. Trên thế giới, những Hội thánh phát triển và nhân rộng là những Hội thánh mà trong đó, người ta muốn đến tham dự buổi thờ phụng bởi vì nó giúp họ được gặp gỡ Đức Chúa Trời và dân sự Ngài một cách đầy ý nghĩa. Hội thánh phát triển chậm khi người ta tham dự các buổi thờ phụng vì bổn phận hay vì họ đang làm ơn cho Chúa.

Thật quan trọng để phát triển một cảm nang thờ phụng để hướng dẫn việc lên kế hoạch và chuẩn bị cho các buổi thờ phụng của quý vị. Cảm nang thờ phụng chỉ là phần trình bày lý do và cách thức Hội thánh hay nhóm tế bào của quý vị hướng dẫn thờ phụng. Nó được dựa trên những nguyên tắc Kinh thánh và bao gồm những chức năng Kinh thánh quan trọng có liên quan đến sự thờ phụng. Nó sẽ phục vụ như một người dẫn đường, giúp quý vị chuẩn bị những buổi thờ phụng thật sự tôn cao Chúa, đúng tinh thần của Thánh Kinh, và tâm hồn được thăng hoa. Nó cũng sẽ giúp quý vị tránh việc chỉ bắt chước những truyền thống cũ kỹ và nhàm chán trước đây

### **I. MỤC ĐÍCH CỦA SỰ THỜ PHỤNG**

Buổi nhóm thờ phụng tập thể là lúc mà tất cả các thành viên trong Hội thánh nhóm họp lại để thờ phụng Đức Chúa Trời. Khi một Hội thánh mới thành lập bắt đầu tổ chức những buổi thờ phụng tập thể, Hội thánh đó cần hiểu chức năng của sự thờ phụng. Quý vị cần chọn những hình thức thờ phụng phù hợp giúp thực hiện được những chức năng đó và đưa người ta vào sự gặp gỡ Đức Chúa Trời hằng sống.

Sự thờ phụng tập thể nhằm tôn vinh sự hiện diện của Đức Chúa Trời trong đời sống của Hội thánh. Đức Chúa Trời xứng đáng được tôn thờ. Ngài tể trị cả vũ trụ này. Ngài có tình yêu thánh khiết đối với sự sáng tạo và những tạo vật của Ngài. Ngài cũng kêu gọi chúng ta dự phần vào gia đình là Hội thánh của Ngài trên đất. Tất cả những điều này đã đủ để khiến chúng ta hết sức vui mừng và hân hoan. Thờ phụng là nhận biết với lòng biết ơn và vui mừng của chúng ta về sự tể trị tuyệt đối và những điều tốt lành của Đức Chúa Trời. Khi thờ phụng, chúng ta sử dụng tất cả những gì mình có: tâm trí, ý chí, tình cảm, và thể xác – để bày tỏ sự vui mừng sâu sắc không thể diễn đạt bằng lời như các cuộc trò chuyện thông thường, nhưng có thể cảm nhận được bởi Thánh Linh ở trong chúng ta.

## A. NGỢI KHEN VÀ TẠ ƠN ĐỨC CHÚA TRỜI

Suốt trong Kinh thánh, dân của Đức Chúa Trời được lệnh phải ngợi khen và tạ ơn Đức Chúa Trời. Chúng ta cũng thấy nhiều ví dụ về các nhân vật trong Kinh thánh bày tỏ lòng tôn kính đối với Đấng Tạo Hóa của mình, từ Ápraham trong sách Sáng thế ký đến sứ đồ Giăng trên đảo Bắtmô.

Nhiều từ khác nhau trong các nguyên ngữ của Kinh thánh đã mô tả sự ngợi khen Đức Chúa Trời (*Halal* trong tiếng Hêbơrơ và *proskuneo* trong tiếng Hy Lạp) và nó minh họa rằng sự thờ phượng thật là tình cảm chân thật từ tấm lòng và hướng về Chúa để ngợi khen, tôn vinh Ngài. Rõ ràng là có và cần có sự đa dạng trong khi thờ phượng: trong âm nhạc, các nhạc cụ, và các hình thức khác. Các phân đoạn Kinh thánh sau ra lệnh cho chúng ta phải thờ phượng Chúa vì sự cao trọng, đẹp đẽ của Ngài:

- Thi Thiên 33:1-5
- Thi Thiên 103
- Thi Thiên 106:1-3
- Rôma 15:5-11

## B. PHỤC VỤ CHÚA

Sự thờ phượng thật không thể tách rời khỏi sự đầu phục Chúa hoàn toàn của cuộc đời chúng ta đối với Chúa và sống thể hiện sự đầu phục đó qua những hành động phục vụ và công việc mà chúng ta làm vì Chúa. Nói cách khác, cuộc đời chúng ta, những gì chúng ta làm, những sinh hoạt của chúng ta, tất cả đều là để thờ phượng Chúa. Đây là các phân đoạn được dùng để mô tả chức năng thờ phượng trong Kinh thánh:

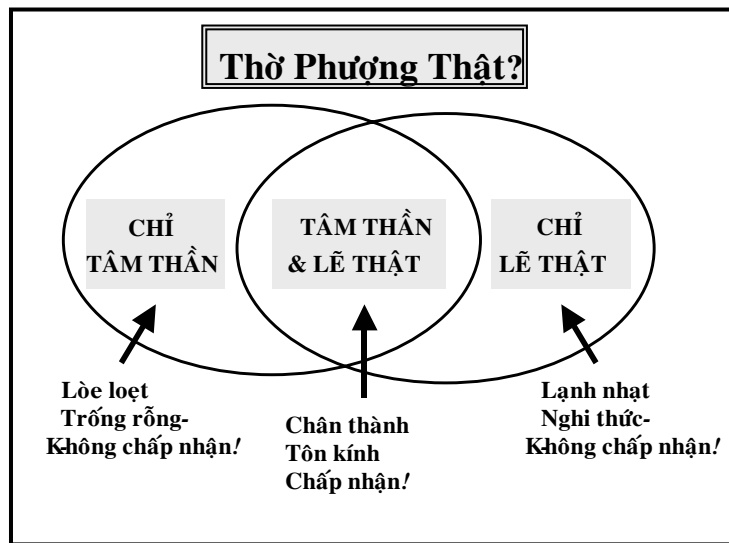
- Phục truyền 10:12-13
- Thi Thiên 100:1-2
- Rôma 12:1-2

## II. THỜ PHƯỢNG MỘT CÁCH HIỂU BIẾT

### Cái nhìn của Chúa Giê-xu về sự thờ phượng

Trong cuộc trò chuyện với người đàn bà Samari (Giăng 4), Chúa Giê-xu đã cho chúng ta thấy một chân lý khác về sự thờ phượng Đức Chúa Trời. Ngài nói rằng Đức Chúa Trời không để ý nhiều đến việc chúng ta thờ phượng Ngài ở đâu (nơi chốn), mà Ngài chú ý đến cách chúng ta thờ phượng Ngài (thái độ) – bằng tâm thần và lẽ thật. Chú trọng đến thái độ thờ phượng, Chúa Giê-xu không đề cập đến các hình thức thờ phượng. Ngài muốn cho chúng ta thấy trong sự thờ phượng, tình cảm và trí tuệ của chúng ta quan trọng như thế nào; chứ không phải chỉ phụ thuộc vào nơi chốn hay lễ nghi tôn giáo như những người Samari và Do Thái thường làm thời bấy giờ.





Sự thờ phượng duy nhất có thể chấp nhận được bao gồm cả hai yếu tố. Nếu chúng ta chỉ thờ phượng bằng tâm linh thôi thì chúng ta sẽ rơi vào nguy cơ thờ phượng hình tượng hoặc hình ảnh méo mó của Đức Chúa Trời chân thần bởi vì chúng ta không hiểu biết về Ngài; điều này không làm Chúa đẹp lòng. Trên phương diện khác, nếu chúng ta chỉ thờ phượng Chúa bằng chân lý mà thôi thì sự thờ phượng của chúng ta sẽ trở nên lạnh lẽo và mất đi tình cảm yêu thương, thân mật với Đức Chúa Trời. Kiểu thờ phượng này cũng không làm Ngài vui lòng. Thật vậy, Đức Chúa Trời muốn chúng ta hiểu chân lý bằng trí tuệ của chúng ta và thờ phượng Ngài bằng cảm xúc xuất phát từ đáy lòng của chúng ta.

***Câu hỏi 1: Những hình thức thờ phượng nào quý vị cảm thấy có ý nghĩa nhất?***

### **Những yếu tố trong các buổi nhóm thờ phượng tập thể**

Suốt lịch sử Hội thánh, các buổi nhóm thờ phượng tập thể của các Hội thánh địa phương đã thể hiện sự thờ phượng theo tinh thần của Thánh Kinh thông qua những yếu tố sau:

- Những bài hát, những bài thánh ca và âm nhạc: hát về Lời của Đức Chúa Trời và những bài hát chúc tụng, ngợi khen, và tạ ơn (tập trung tình cảm và những gì trong nội tâm của chúng ta vào Đức Chúa Trời).
- Bài giảng: giảng về Lời của Đức Chúa Trời (tập trung sự phục vụ của chúng ta vào Đức Chúa Trời bởi việc kêu gọi chúng ta vâng lời Ngài).
- Đọc Kinh thánh: cùng nhau đọc Lời của Đức Chúa Trời (tập trung trí tuệ của chúng ta vào Đức Chúa Trời bằng cách để cho nó ngập chìm trong chân lý).
- Cầu nguyện: tương giao với Đức Chúa Trời (cầu nguyện ngợi khen, cầu nguyện thờ phượng, cầu nguyện xưng tội, cầu thay).
- Các thánh lễ: lễ tiệc thánh, lễ báptem.
- Dâng hiến: dâng những của cải, vật chất cho Chúa.

- Những sự kiện đặc biệt: thánh nhạc đặc biệt, đọc thơ, kịch, làm chứng...

Hình thức của các yếu tố này khác nhau rất nhiều ở mỗi Hội thánh, tùy thuộc vào truyền thống giáo phái hay văn hóa địa phương. Ví dụ: một số Hội thánh tổ chức lễ tiệc thánh hằng tuần, những Hội thánh khác tổ chức lễ này vào Chúa nhật đầu tiên của tháng. Một số Hội thánh nhóm lại vào những buổi sáng Chúa nhật để cùng nhau thờ phượng Chúa; những Hội thánh khác gặp nhau mỗi buổi tối và 2 lần trong 1 năm. Âm nhạc thờ phượng cũng khác nhau rất nhiều.

***Câu hỏi 2: Những người cùng thông công với quý vị quen thuộc với những yếu tố nào trong sự thờ phượng?***

### **Chọn hình thức thờ phượng thích hợp**

Suốt trong Kinh thánh, có nhiều hình thức thờ phượng khác nhau. Những yếu tố nào quý vị nên cân nhắc khi lên kế hoạch cho các buổi nhóm thờ phượng tập thể của quý vị? Đây là vấn đề quan trọng cần phải suy nghĩ thật kỹ đối với quý vị và Ban lãnh đạo Hội thánh đang phát triển của quý vị. Những hình thức thờ phượng mà quý vị chọn sẽ có nhiều khác biệt trong các nền văn hóa khác nhau. Thậm chí trong cùng một thành phố, những người khác nhau về tuổi tác, học vấn, dân tộc, văn hóa, và giáo phái sẽ ra mắt Chúa trong những cách khác nhau. Các hình thức thờ phượng nên để cho người ta thể hiện cả hai yếu tố là đức tin của họ nơi Chúa (chân lý) và những tình cảm, cảm xúc trong mối liên hệ của họ với Đức Chúa Trời (tâm linh).

Các hình thức thờ phượng cần hướng mọi người đến gần Chúa hơn. Vì thế, bí quyết để lên kế hoạch cho buổi thờ phượng là tìm hiểu cách những người trong khu vực quý vị lựa chọn làm mục tiêu thể hiện tình yêu thương, sự vui mừng, sự tự tin, và mối quan hệ sâu sắc với Chúa cách tự nhiên nhất. Đây là những biểu hiện của sự thờ phượng thật. Đừng bao giờ để sự thờ phượng trở nên cứng nhắc, lạnh lẽo, hoặc được thể hiện theo cách thức trái ngược với những gì tự nhiên và những cảm xúc tốt đẹp của các tín hữu. Hãy thể hiện một cách chân thật và rõ ràng những cảm xúc của mình đối với Đức Chúa Trời cũng như những điều chúng ta suy nghĩ về Ngài.

### **III. NHỮNG NGƯỜI HƯỚNG DẪN THỜ PHƯỢNG**

Những người hướng dẫn thờ phượng khéo léo là món quà của Đức Chúa Trời dành cho Hội thánh. Họ có thể hướng dẫn thờ phượng trong các buổi nhóm tế bào hoặc trong một buổi lễ kỷ niệm, là lúc mà nhiều nhóm tế bào họp lại để cùng nhau thờ phượng Chúa. Trong tất cả các dịp này, người hướng dẫn thờ phượng cần được chỉ định, giao quyền và tự do làm công việc của mình.

Công việc của một người hướng dẫn thờ phượng là lên kế hoạch, truyền cảm hứng và hướng dẫn thờ phượng. Tiếc thay, việc lên kế hoạch cho buổi thờ phượng thường được thực hiện một cách sơ sài. Sự chuẩn bị tốt cho buổi nhóm thờ phượng sẽ khiến cho các tín hữu nhóm lại thờ phượng Chúa ngày càng đông đủ hơn. Chọn

chủ đề, chọn những bài hát, chọn các tiết mục đặc biệt, phong cách thờ phượng, tất cả đều là những khía cạnh quan trọng để tạo nên một môi trường thờ phượng tốt.

Người hướng dẫn thờ phượng nên hội đủ những phẩm chất thuộc linh tối thiểu của người lãnh đạo được Hội thánh công nhận (trưởng nhóm tế bào...). Những người hướng dẫn thờ phượng cần biết cách hướng hội chúng vào những cảm xúc tốt đẹp. Mục đích của họ là hướng dẫn thờ phượng làm sao để người ta không tập trung vào họ, mà là tập trung vào chính Đức Chúa Trời.

Ngoài phẩm chất thuộc linh của người lãnh đạo được Hội thánh công nhận, người hướng dẫn thờ phượng phải có một số phẩm chất sau:

- Là một người có tinh thần thờ phượng
- Có khả năng về âm nhạc
- Nhạy bén thuộc linh
- Thể hiện sự khiêm tốn thật.

#### **IV. SỰ THỜ PHƯỢNG TẬP THỂ VÀ CÔNG VIỆC MỞ MANG HỘI THÁNH**

Những người làm công tác mở mang Hội thánh có lẽ đảm nhiệm việc hướng dẫn thờ phượng một lúc nào đó; nhưng ngay khi những người có ân tứ được phát hiện, họ nên được huấn luyện và giao cho công việc này. Cũng theo cách này, các thành viên trong Hội thánh bắt đầu phát huy quyền làm chủ trong những trách nhiệm của Hội thánh mới thành lập.

Như chúng ta đã biết qua các tài liệu, mong muốn lớn nhất của Chúa là khắp thế gian sẽ biết đến vinh quang của Ngài. Vì vậy, sự thờ phượng chung là chức năng quan trọng của Hội thánh. Thờ phượng chung không phải là chỉ thờ phượng Chúa cách riêng tư trong một nơi chung. Cựu ước, nhất là Thi Thiên có nói rất nhiều về việc dân của Đức Chúa Trời cùng nhau thờ phượng Ngài. Trong Tân ước, nhiều vấn đề được nói đến trong các thư tín có liên quan đến việc thờ phượng chung (Ví dụ: I Côrinhtô, II Côrinhtô). Các tín hữu được kêu gọi không từ bỏ thói quen nhóm lại với nhau (Hêbơơ 10:25). Thờ phượng chung không phải là giải trí. Những người tham gia thờ phượng không phải là khán giả – họ là những người dự phần. Một số Hội thánh mắc sai lầm trong việc tổ chức các buổi nhóm thờ phượng chung giống như những màn trình diễn trên sân khấu được thực hiện bởi những người chuyên nghiệp vậy. Hội chúng là “khán giả”, còn người hướng dẫn thờ phượng và Mục sư là “những diễn viên trên sân khấu”. Sự thờ phượng chung phải được dự phần bởi toàn bộ hội chúng.

Sự thờ phượng chung làm vinh hiển danh Chúa, là diễn đàn để bày tỏ sự hiệp nhất trong Thân Thể của Chúa Cứu Thế (Giăng 17, Công vụ 2), khiến cho thân thể của Chúa Cứu Thế trở nên mạnh mẽ qua việc trau dồi các ân tứ thuộc linh (I Côrinhtô 12:7, Êphêsô 4:12,13). Đây là một lời chứng cho thế giới về sự hiện diện của Đức Chúa Trời giữa vòng dân sự Ngài. Mặc dù việc tham dự các buổi nhóm thờ phượng không phải là phương tiện chủ yếu để truyền bá Phúc âm, nhưng Đức Chúa Trời đã dùng sự thờ phượng chung như một phương tiện để kéo những con người tội lỗi đến với Ngài. Tuy nhiên, sự thờ phượng này phải chân thật, xuất phát từ tấm lòng, chứ không phải chỉ là thông lệ và nghi lễ tôn giáo.

Chất lượng của các buổi nhóm thờ phượng dường như có một ảnh hưởng đối với sự tăng trưởng của Hội thánh. Giữa năm 1994 và 1996, Viện Phát Triển Hội Thánh ở Đức đã thực hiện một cuộc nghiên cứu toàn cầu về việc phát triển các Hội thánh (Phát

Triển Hội Thánh Quốc Gia, 1996). Họ đã khảo sát trên 1.000 Hội thánh ở 32 nước thuộc 5 Châu lục. Kết quả nghiên cứu cho thấy một trong những đặc điểm chính của việc phát triển Hội thánh là những buổi nhóm thờ phượng có ấn tượng sâu sắc và vui vẻ. Tín hữu trong các Hội thánh phát triển đều mong chờ được tham dự các buổi nhóm bởi vì họ được gặp gỡ Đức Chúa Trời và dân sự Ngài, được khích lệ để lớn lên trong đức tin. Khi rời khỏi buổi nhóm, họ mong muốn vâng lời Chúa nhiều hơn, yêu mến, phục vụ Ngài cách sâu sắc hơn, và chia sẻ Ngài với những người khác.

## **KẾT LUẬN**

Sự thờ phượng Chúa chung là một trong những chức năng chính của Hội thánh. Hãy nhớ rằng công tác của những người đi mở mang Hội thánh là đem lại sự vinh hiển cho Cha và Con Chúa của chúng ta; Đáng đáng được tôn thờ. Chúa Giê-xu nói rằng những người thờ phượng thật là những người thờ phượng Đức Chúa Trời bằng tâm thần và lẽ thật.

## **CÂU HỎI THẢO LUẬN**

1. Tại sao việc nhóm họp lại để cùng nhau thờ phượng Chúa của dân sự Đức Chúa Trời lại quan trọng?
2. Những lý do nào giúp cho những buổi nhóm thờ phượng “sâu sắc” góp phần vào việc phát triển Hội thánh? Những yếu tố của một buổi nhóm thờ phượng “sâu sắc” là gì?
3. Thờ phượng Chúa trong vinh quang thánh của Ngài có nghĩa gì?
4. Có những cách thể hiện thường được sử dụng trong văn hóa của quý vị mà có thể được đưa vào trong buổi nhóm thờ phượng của quý vị không (Ví dụ: thơ)? Quý vị sẽ sử dụng những cách thể hiện ấy trong một buổi nhóm thờ phượng như thế nào?
5. Mục sư nên làm gì trong việc chuẩn bị cho một buổi nhóm thờ phượng? Người hướng dẫn thờ phượng nên làm gì?
6. Hãy kể về những gì diễn ra trong một buổi nhóm thờ phượng mà đặc biệt có ý nghĩa đối với quý vị. Những yếu tố nào trong buổi nhóm có hiệu quả nhất? Quý vị có thể học được gì từ buổi nhóm này để giúp mình trong việc chuẩn bị cho những buổi nhóm thờ phượng ở Hội thánh mới mở của quý vị?

## **PHÂN CÔNG – CHUẨN BỊ CHO MỘT BUỔI NHÓM THỜ PHƯỢNG**

Hãy sử dụng các bước sau để chuẩn bị cho một buổi nhóm thờ phượng cùng với đội mở mang Hội thánh của quý vị. Hãy chia sẻ kinh nghiệm của quý vị với người cố vấn.

### **Bước 1: Chọn chủ đề**

Chủ đề của buổi nhóm thờ phượng sẽ là gì? Những ngày đặc biệt, chẳng hạn như Chúa nhật lễ Ngũ Tuần, lễ Giáng Sinh, hoặc lễ Phục Sinh, hay một ngày lễ nào khác có thể có một chủ đề. Thường thì ý chính của người giảng cho chúng ta một chủ đề. Hãy xem bài giảng dựa trên Êphê-sô 5:15-21. Ý chính của phân đoạn này là: “Đức Chúa Trời muốn chúng ta được đầy dẫy Thánh Linh bởi vì đó là khôn ngoan và kết quả trong đời sống vui mừng”. Vậy thì chủ đề cho buổi nhóm thờ phượng có thể là: “Hãy đầy dẫy Thánh Linh!”.

### **Bước 2: Chọn những bài hát / nhạc và những tiết mục đặc biệt**

Bài hát hay bài thánh ca nào sẽ được dùng trong buổi nhóm thờ phượng? Hãy chọn những bài có liên quan đến chủ đề, vừa hiện đại, vừa truyền thống. Cũng hãy chọn những nhịp điệu, tốc độ bài hát khác nhau, giai điệu vừa trầm, vừa bổng. Có thể loại nhạc đặc biệt nào, chẳng hạn như hát đơn ca hay độc tấu không? Có vở kịch nào để minh họa cho bài giảng không? Có lời làm chứng nào không? Hãy chắc rằng những lời làm chứng mà quý vị chọn có liên quan đến chủ đề.

### **Bước 3: Sắp đặt những gì sẽ diễn ra trong buổi nhóm thờ phượng**

Có thời gian bắt đầu và kết thúc rõ ràng. Xem xét mọi tiết mục của buổi nhóm thờ phượng: những bài hát, bài giảng, những tiết mục đặc biệt, cầu nguyện, đọc Kinh thánh... Sắp xếp thứ tự các tiết mục sao cho thật hợp lý. Ví dụ: nên giảng trước hay sau giờ cầu nguyện? Nên tổ chức tiệc thánh lúc đầu, giữa, hay cuối buổi nhóm? Có sự cân bằng giữa ngồi và đứng, nghe và dự phần không? Hãy nhớ rằng một số giáo phái truyền thống có những khuôn mẫu thờ phượng luôn áp đặt thứ tự của buổi nhóm thờ phượng.

### **Bước 4: Danh sách cần chuẩn bị**

Hãy liệt kê tất cả những sự chuẩn bị mà quý vị cần cho buổi nhóm thờ phượng, chẳng hạn như máy chiếu, máy chiếu bài hát, các quyển thánh ca hay những bản nhạc, micro, và những thiết bị đặc biệt để đóng kịch... Hãy chỉ định xem ai sẽ chịu trách nhiệm chuẩn bị và khởi động các thiết bị trước và trong khi thờ phượng.

### **Bước 5: Xác định ngày, giờ tập**

Hãy quyết định khi nào quý vị sẽ tập dợt để chuẩn bị cho buổi nhóm thờ phượng. Hãy chắc rằng tất cả những người dự phần vào công việc đều được thông báo và có thể tham gia các buổi tập dợt.

### **Bước 6: Hãy dành thời gian cầu nguyện cho buổi nhóm thờ phượng**

Hãy cầu xin Chúa hướng dẫn và tế trị buổi nhóm thờ phượng. Hãy cầu nguyện cho lòng mọi người được sửa soạn để ra mắt Chúa. Cầu nguyện cho tín hữu, thân hữu

tham dự buổi nhóm để lòng họ mở ra với Chúa. Một số Hội thánh có những đội cầu nguyện để cầu nguyện cho buổi nhóm thờ phượng trong khi nó đang diễn ra. Các Hội thánh khác có những đội cầu nguyện đến nhà thờ sớm, dành thời gian cầu nguyện cho buổi nhóm và thầm nguyện cho những người đang bước vào nơi thờ phượng.

### **Bước 7: Đánh giá buổi nhóm thờ phượng**

Sau buổi thờ phượng, hãy dành thời gian để đánh giá nó. Buổi thờ phượng đã diễn tiến như thế nào, không khí ra sao? Tiết mục nào tốt? Điều gì cần được thay đổi? Điều nào nên được tiếp tục áp dụng? Chúa có thăm viếng hội chúng một cách đặc biệt không? Có ai được Chúa cảm động đặc biệt suốt trong buổi nhóm không? Có thân hữu nào tin Chúa không? Hãy áp dụng những gì quý vị học được qua việc đánh giá này vào các buổi nhóm thờ phượng sau.

### **THAM KHẢO**

- Robinson, Martin, và David Spriggs. *Việc mở mang thêm Hội Thánh: Cẩm nang huấn luyện*. Oxford, Anh: Lynx Communications, 1995.
- Rowlands, Gerald. *Hãy xây dựng Hội thánh của tôi!! (quyển 2)*. Singapore: I.C.M. Publications, 1995.
- Schwartz, Christian A. *Phát triển Hội thánh một cách tự nhiên*. Emmelsbll, Đức: C&P Verlags-GmbH, 1996. (Lưu ý: quyển sách này đã được dịch sang tiếng Croatia, Pháp, Đức, Anh, Bồ Đào Nha, Nga, và Tây Ban Nha. [www.CundP.de/international](http://www.CundP.de/international)).

## **Bài 10: Sự Truyền Thông Có Hiệu Quả**

---

Mục vụ trên bình diện rộng là công tác truyền đạt. Một mục sư có thể nói nhiều, nhưng người ta có hiểu ông không? Nhà truyền giáo có thể đến một nơi xa xôi, tiếp cận nền văn hóa khác, nhưng chưa chắc gì ông ta đã hiểu những người ở đó và được họ hiểu. Sự truyền thông hiệu quả là những gì mà người làm công tác truyền giảng Phúc âm cần có để giúp người ta hiểu sứ điệp.

### **I. QUÁ TRÌNH TRUYỀN TẢI THÔNG TIN**

Truyền thông là truyền đạt ý nghĩa thông qua cách dùng từ ngữ, điệu bộ, cử chỉ, cũng như các cách thể hiện khác nhau. Đây là một quá trình phức tạp, vì trong đó không chỉ có một thông điệp, mà nhiều thông điệp, ý tưởng, và tình cảm, đều được truyền đạt và tiếp thu một cách có ý thức và không có ý thức. Hơn nữa, người nhận và người truyền thông điệp đến từ những nơi khác nhau và hiểu theo cách riêng của họ. Tuy nhiên, dù phức tạp như vậy, sự truyền thông vẫn có 3 phần cơ bản.

#### **A. THÔNG ĐIỆP**

Thông điệp là những gì được truyền thông. Quý vị không thể truyền thông bất cứ thông điệp nào nếu không sử dụng những từ ngữ, điệu bộ, cử chỉ, biểu tượng, hoặc các cách thể hiện khác mà người ta có thể hiểu được. Khi hai doanh nhân ở Ấn Độ nói chuyện với nhau, họ chuyển cho nhau những thông điệp bằng cách dùng những từ ngữ, điệu bộ, cử chỉ, và các cách thể hiện thông thường trong văn hóa của họ. Họ hiểu nhau một cách dễ dàng. Tuy nhiên, một người Trung Quốc gần đó có thể không hiểu tí gì về các thông điệp ấy bởi vì anh ta không biết tiếng Ấn Độ, cũng không có chung nền văn hóa với hai người kia.

#### **B. NGƯỜI TRUYỀN THÔNG ĐIỆP**

Người muốn truyền đạt thông tin được gọi là người truyền thông điệp. Khi một người đang truyền thông trong nền văn hóa mới, anh ta phải mã hóa thông điệp bằng cách dùng những từ ngữ, điệu bộ, cử chỉ, và các cách thể hiện khác mà người nghe có thể hiểu được trong ngôn ngữ của mình. Thông điệp có thể được mã hóa trong cuộc trò chuyện bình thường, một bài giảng, một bài học, hay một cuộc họp mặt trình trọng.

Các nhà truyền giáo, những người đi mở mang Hội thánh, các mục sư, hay bất kỳ người Cơ Đốc phục vụ Chúa nào cũng không phải là tác giả của sứ điệp. Họ đem đến một sứ điệp từ Chúa, là sứ điệp đã được truyền đạt rõ ràng bằng nhiều cách trong Kinh thánh.

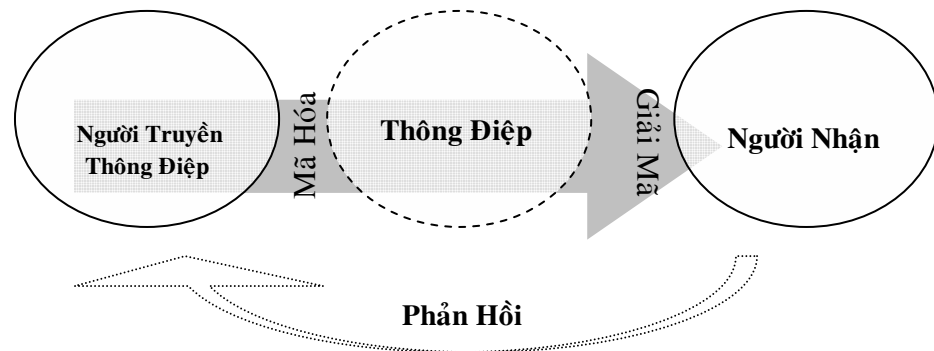
#### **C. NGƯỜI NHẬN**

Người nhận là đối tượng của thông điệp. Người nhận phải giải mã sứ điệp theo cách hiểu của mình về từ ngữ, điệu bộ, cử chỉ, và các cách thể hiện khác để biết thông điệp kia nói gì. Nếu thông điệp không rõ ràng đối với người nhận, anh ta có thể gửi những thông tin phản hồi dưới dạng câu hỏi hay cái nhìn đầy vẻ thắc mắc cho người

truyền thông điệp để người này có thể gửi lại thông điệp dễ hiểu hơn. Điều này thường diễn ra một cách tự nhiên, không cần phải cố gắng gì cả.

Sự truyền thông hiệu quả luôn hướng về ngôn ngữ và văn hóa của người nhận. Thường thì các thầy tớ Chúa yêu cầu những người nghe học một từ mới để họ hiểu được sứ điệp. Những người giảng sứ điệp thường làm điều này khi họ dùng những từ có tính thần học mà thân hữu không hiểu được. Điều này gọi là sự truyền thông “xu hướng về người truyền thông điệp”. Nó làm hạn chế sứ điệp Phúc âm đối với những người học ngôn ngữ mới. Sự truyền thông “xu hướng về người nhận” khiến cho nhiều người dễ hiểu hơn.

### ***Quá Trình Truyền Đạt Thông Tin***



## **II. NHỮNG CÁCH THỨC TRUYỀN THÔNG**

Sự truyền thông diễn ra khi các thông điệp được chuyển tải qua các từ ngữ, điệu bộ, cử chỉ, và các cách thể hiện. Thật vậy, dù chúng ta có nói hay không, chúng ta luôn luôn truyền đạt một điều gì đó. Không có ai mà không truyền thông. Mỗi khi chúng ta nói với nhau, hoặc là không nói, chúng ta đều truyền đạt nhiều thông tin. Đây là một số cách chúng ta truyền thông:

### **A. NGÔN NGỮ NÓI**

Hầu hết các nền văn hóa đều có ngôn ngữ nói riêng. Chúng ta cần phải học để có thể truyền thông bằng ngôn ngữ của những người mà chúng ta muốn tiếp cận. Sự truyền thông diễn ra tốt nhất giữa những người nói cùng ngôn ngữ, bởi vì họ có thể mã hóa và giải mã các từ giống nhau.

Chúng ta cũng cần phải học ngôn ngữ của những người chúng ta muốn tiếp cận dù rằng nó có một ngôn ngữ chung khác, chẳng hạn như ngôn ngữ kinh doanh mà quý vị có thể dùng để giao tiếp. Đó là vì ngôn ngữ – văn phạm, từ vựng, và văn phong của nó bộc lộ nhiều về cách người ta suy nghĩ và cảm nhận.

Dẫu cho quý vị truyền thông bằng ngôn ngữ nào, hãy nhớ rằng ngôn ngữ nói có phong thái và hình thức khác nhau. Trong Kinh thánh, Chúa Giê-xu đã dùng nhiều cách nói khác nhau. Đôi khi Ngài nói rõ ràng và trực tiếp, và đôi lúc Ngài nói gián tiếp, Ngài truyền đạt sứ điệp bằng cách dùng những câu chuyện hay hỏi những câu hỏi khó trả lời. Nói chung, Ngài đã truyền thông theo cách thích hợp nhất trong những hoàn cảnh khác nhau.



## **B. NHỮNG CÁCH THỂ HIỆN KHÔNG BẰNG LỜI NÓI**

Ngôn ngữ nói có thể mang ý nghĩa văn hóa, nhưng những cách thể hiện không bằng lời nói có thể làm hỏng thông điệp mà quý vị muốn chuyển tải. Ví dụ như: ánh mắt nhìn có ý nghĩa rất khác trong những nền văn hóa khác nhau. Nếu quý vị nhìn thẳng vào một người khi quý vị đang chia sẻ Phúc Âm, quý vị muốn truyền đạt điều gì? Làm như vậy có thể là thiếu tôn trọng trong một nền văn hóa, nhưng trong một nền văn hóa khác nó là dấu hiệu của sự tin cậy và thân mật. Để truyền thông cách hiệu quả, quý vị nên biết điều này có ý nghĩa gì đối với nhóm người mà quý vị muốn tiếp cận.

## **C. PHƯƠNG TIỆN TRUYỀN THÔNG ĐẠI CHÚNG**

Phương tiện truyền thông đại chúng là một hình thức để truyền đạt thông điệp. Phải chăng nó sẽ được in trong một quyển sách, nói trong một bài giảng, diễn xuất trong một vở kịch, ghi lại trong một bộ phim? Đây là tất cả những cách mà các thông điệp được truyền tải. Một số cách có thể lạ đối với các thính giả mà quý vị muốn tiếp cận. Ví dụ như: Ở một số nơi khoa học kỹ thuật chưa tiến bộ nên họ không có những bộ phim sử dụng ngôn ngữ của họ. Trong tình huống như vậy, phim Cơ Đốc có thể khuấy động sự tò mò và hấp dẫn họ đến với sứ điệp; hoặc có thể kỹ xảo phim ảnh được chú trọng quá mức đến nỗi nó khiến người ta không chịu tập trung vào sứ điệp thật sự. Sự nghiên cứu, nỗ lực, và sai lầm sẽ cho thấy sự khác biệt.

## **III. NHỮNG LỖ HỔNG TRONG VIỆC TRUYỀN THÔNG**

Vấn đề lớn nhất trong việc truyền thông là cứ cho rằng mình đã truyền đạt tốt. Sự truyền thông chỉ diễn ra khi người nhận hiểu được ý nghĩa của thông điệp cách đầy đủ. Nói nhiều không có nghĩa là đã truyền đạt được. Nếu các thông điệp được gửi đi mà không được nhận hoặc là bị hiểu lầm, thì chúng ta đã gặp vấn đề được gọi là lỗ hỏng trong việc truyền thông. Rất khó khắc phục những lỗ hỏng trong việc truyền thông.

Khi Phaolô và Banaba ở thành Líttrô để truyền giáo cho những người Lycaoni; họ bị người ta hiểu lầm và nghĩ rằng họ là hiện thân của thần Zeus và Hermes của Hy Lạp (Công vụ 14:8-18). Đây là lỗ hỏng truyền thông rất nghiêm trọng. Khi đã học được bài học về sự hiểu lầm, Phaolô đã cố gắng sửa chữa sai lầm, xác định với những người nghe ở đó rằng: “*Chúng tôi cũng là con người bằng xương bằng thịt như các vị thôi*” (Công vụ 14:15).

Một số lỗ hỏng truyền thông không nghiêm trọng lắm, một số có thể tránh được và dễ dàng tha thứ. Nhiều cái thì rất tức cười! Là nhà truyền giáo, quý vị không nên ngại việc truyền đạt thông tin nhầm. Chuyện này cũng giống như khi quý vị học ngôn ngữ và văn hóa của những người bạn muốn tiếp cận. Tuy nhiên, có một số thái độ hoặc sự lầm tưởng chung luôn tạo ra những lỗ hỏng thông tin nghiêm trọng. Cần phải tránh những thái độ sau:

“*Cứ nói với họ*”. Nói “những lời đúng đắn” không có nghĩa là người nhận đã nghe ra ý nghĩa. Hãy nhắm đến những câu trả lời đúng – lời buộc tội hay sự thay đổi trong hành vi chẳng hạn, và quý vị có thể tự tin rằng thông điệp đã được truyền đạt.

“*Nó có nghĩa đối với họ lúc đó và ở nơi đó*”. Việc nghĩ rằng thông điệp đã được truyền đạt theo cách nào đó sẽ có ích ở mọi nơi, mọi lúc, đừng để ý đến thế giới hết

sức sôi động mà Chúa đặt để chúng ta sống. Trong Kinh thánh, Phaolô đã rất sắc xảo khi giảng giải Phúc âm theo những cách phù hợp với thính giả (I Côrintô 9:20-22).

*“Họ có thể học ngôn ngữ của tôi”*. Trong những bối cảnh văn hóa khác nhau, một số nhà truyền giáo không bao giờ giảng sứ điệp của họ bằng ngôn ngữ của người nghe. Họ bắt những người họ muốn tiếp cận học ngôn ngữ của họ, còn những người khác thì yêu cầu những người mới tin Chúa học những từ đặc biệt trong Hội thánh mà đối với những người đó thì hoàn toàn xa lạ. Làm như vậy không giống cách Chúa Giê-xu đã làm. Ngài đã thành người để có thể đến với chúng ta (Philíp 2:6-7).

*“Hãy nói to điều đó và nói thường xuyên”*. Một số nhà lãnh đạo Cơ Đốc nghĩ rằng người ta không hưởng ứng là vì họ giảng chưa đủ dài hoặc giọng nói phát ra chưa đủ lớn, thế là họ ráng sức nói cho thật to và giảng cho thật dài. Thật ra, không ai hiểu họ cả. Thay vì làm như vậy, họ nên thay đổi phương pháp thì hơn.

#### **IV. CÁC BÍ QUYẾT CHO VIỆC TRUYỀN THÔNG LÀM THAY ĐỔI CUỘC ĐỜI**

Mục tiêu của quý vị trong việc truyền giảng Phúc âm không chỉ là làm cho đối tượng của quý vị hiểu, mà còn phải làm cho họ tiếp nhận Phúc âm nữa. Khi truyền thông, quý vị nên tránh những lỗi hỏng truyền thông và tập trung vào việc xây những chiếc cầu của sự thông hiểu và tiếp nhận.

Chìa khóa truyền thông hiệu quả đến từ công tác cứu chuộc của Chúa Cứu Thế trên thế gian này. Sau cùng, lỗi hỏng truyền thông lớn nhất trong lịch sử đã tồn tại giữa Đức Chúa Trời và con người. Và Đức Chúa Trời đã lấp đầy lỗ hỏng đó như thế nào? Cuối cùng, Ngài đã thành người (Giăng 1:14, Philíp 2:7), giống như con người, sống cuộc đời mẫu mực, và đã chết như một vị cứu tinh của nhân loại. Các nhà truyền giáo khác nền văn hóa ngày hôm nay có thể học gương này. Họ không thể chết như một Đấng Cứu Thế mà Chúa Giê-xu đã làm, nhưng được kêu gọi để từ bỏ cuộc sống của mình, để sống không vì kỷ cho những người khác (Mathiơ 16:24).

Đây là tất cả những bí quyết cho việc truyền thông hiệu quả:

*Người giảng sứ điệp phải có đủ lòng tin nơi những gì mình giảng*. Niềm tin đến từ sự thông hiểu và tiếp nhận, trong việc truyền thông cho những người từ nền văn hóa khác nhau mà người giảng sứ điệp lại đến từ nền văn hóa khác. Sự rập khuôn và lầm tưởng về “những người ngoại quốc” có nghĩa là niềm tin phải mất một thời gian dài mới có được.

*Sứ điệp phải nghe có vẻ tự nhiên trong ngôn ngữ của họ*. Những từ ngữ, điệu bộ, cử chỉ, và các cách thể hiện khác thường phục vụ quá trình truyền thông tốt nhất khi họ khiến người ta ít chú ý đến mình nhất. Nên dùng những phương tiện truyền thông tự nhiên, đừng khiến người nghe bị xao lãng.

*Tình yêu thương thật sự truyền thông tốt hơn lời nói*. Trong việc truyền thông, tình yêu thương tìm kiếm điều tốt nhất cho người nhận dù cho người giảng sứ điệp phải trả bất kỳ giá nào. Là những người giảng Phúc âm, dù chúng ta có cố nói gì đi nữa thì sứ điệp chính vẫn là tình yêu của Đức Chúa Trời trong chúng ta. Quý vị có thể nói những lời đúng đắn, nhưng nếu không có tình yêu trong đó thì cũng chẳng ích gì (I Côrintô 13:1). Mặt khác, có thể quý vị nói những điều sai, nhưng nếu nó xuất phát từ tình yêu thương thì người nghe vẫn có thể tha thứ cho quý vị (I Phiêrô 4:8).

Người giảng sứ điệp nên tìm kiếm những phản hồi từ người nghe. Người nghe có hiểu quý vị nói gì không? Đừng bao giờ tự cho rằng người ta hiểu. Hãy tìm kiếm phản hồi từ nhiều người để biết mình đang truyền thông như thế nào.

## V. MÃ HÓA THÔNG ĐIỆP

Trong bối cảnh văn hóa khác nhau, có thể có cùng ngôn ngữ và hiểu biết chung giữa người giảng và người nghe. Vì thế, người giảng nên học văn hóa của người nghe một cách cẩn thận để biết cách giao tiếp với họ. Đây là một quá trình liên tục. Những câu hỏi sau sẽ giúp người giảng mã hóa thông tin:

- Người nghe hiểu tôi ở mức độ nào? Họ có tin tôi không?
- Người nghe hiểu sứ điệp của tôi ở mức độ nào?
- Phương tiện truyền thông đại chúng nào phù hợp với những người này?
- Tôi nên dùng những từ nào? Tôi nên tránh những từ nào?
- Làm sao biết được người ta có hiểu sứ điệp của tôi hay không? Làm thế nào để có được những phản hồi?

Có thể không phải lúc nào quý vị cũng trả lời được những câu hỏi này. Không sao cả. Điều quan trọng là quý vị cố gắng tìm ra câu trả lời. Sự nhay bén của quý vị đối với sự thông hiểu của họ còn hơn cả những lời quý vị dùng. Hãy nhớ rằng bị hiểu lầm là chuyện thường tình, vì quý vị chỉ là con người, và Đức Thánh Linh làm việc trong lòng của những người mà Ngài kêu gọi.

## KẾT LUẬN

Sự truyền thông hiệu quả là một thách thức đòi hỏi sự nghiên cứu cẩn thận, sự nhận thức và kỹ năng. Nó giống như quý vị thể hiện hết những tâm tư, tình cảm của mình vậy. Nó cũng là việc mà Đức Chúa Trời kêu gọi chúng ta làm. Hơn thế nữa, Ngài đã hứa đồng công với chúng ta để loan truyền Phúc âm khắp mọi nơi.

## CÂU HỎI THẢO LUẬN

1. Hãy mô tả quá trình truyền thông.
2. Lỗi hỏng truyền thông là gì?
3. Làm thế nào để biết quý vị đang truyền thông một cách hiệu quả?
4. Phương tiện truyền thông đại chúng có ảnh hưởng đến sứ điệp như thế nào?
5. Tình yêu thương sẽ truyền thông bằng cách nào?
6. Thách thức lớn nhất mà quý vị đối mặt trong việc cố gắng rao truyền Phúc âm cho những người trong khu vực quý vị là gì?

## Bài 11: Nghiên Cứu Văn Hóa

Phúc âm phải được công bố trên “*tất cả các nước*” (Mathiơ 28:19-20). Mỗi nhóm người thiểu số, nhóm ngôn ngữ và sắc dân phải có cơ hội để nghe và nhận lấy Phúc âm. Đây là nhiệm vụ của chúng ta! Phải chăng chúng ta mong đợi mọi người đến học lấy ngôn ngữ của chúng ta, chịu theo nền văn hóa của chúng ta, kết thân với chúng ta trong tình thân cận để rồi họ nhận được và thấu hiểu về Phúc âm? Hiển nhiên, câu trả lời là “không”. Mà ngược lại chúng ta được kêu gọi để đem Phúc âm cho mọi nhóm văn hóa khác nhau.

Văn hóa có thể được hiểu là “*một hệ thống dung hòa của những khuôn phép được rút ra từ những hành vi ứng xử, những tư tưởng và những sản phẩm mà một xã hội được cấu thành*”. Dẫu rằng những nhóm văn hóa có thể được tách biệt bởi khoảng cách vật lý, nhưng những sự khác biệt giữa chúng với nhau thì còn có khoảng cách xa hơn khoảng cách vật lý ấy nhiều. Khoảng cách đó cũng lớn hơn cả vấn đề về ngôn ngữ. Vì trong thực tế, hai nhóm người có thể có chung một ngôn ngữ, sống gần bên nhau nhưng họ có những văn hóa rất khác nhau. Chỉ bởi vì văn hóa là một lối sống. Nó gồm có ngôn ngữ và vị trí địa lý, nhưng nó cũng bao gồm trang phục, nhãn quan về thế giới, cấu trúc xã hội, công việc, những giá trị ngầm hiểu (tiềm ẩn), những truyền thống, và những niềm tin,... Làm thế nào chúng ta có thể tìm (hướng) đến những dân tộc có những nền văn hóa khác nhau? Trong bài này chúng ta có thể học biết về những nền văn hóa khác nhau như thế nào, để chúng ta có thể chia sẻ Phúc âm cho họ một cách dễ hiểu và có mối liên quan gần gũi với họ.

### I. HIỂU BIẾT NHỮNG SỰ KHÁC NHAU

Mỗi nền văn hóa có sự khác nhau và hầu hết đều được tiếp cận theo cách độc đáo riêng của nó. Để tạo một ảnh hưởng, chúng ta phải luôn phấn đấu như là “*những người học hỏi*” trong công việc mở mang Hội thánh với các nền văn hóa khác nhau. Không có những công thức nào khi làm theo mà đảm bảo thành công trong mỗi một nền văn hóa. Chúng ta cần phải hiểu một vài nguyên tắc căn bản của nền văn hóa, và sau đó để cho Đức Thánh Linh hướng dẫn khi chúng ta hầu việc Chúa trong môi trường văn hóa khác biệt.

#### *Chủ Nghĩa Vị Chung*

Khi con người đến tiếp xúc với những tập tục, hành vi, và những niềm tin mà các điều này có sự khác biệt đáng kể đối với những gì họ có từ trước đến giờ, họ thường bày tỏ sự chế giễu, kiêu căng hay khinh miệt. Thường hài lòng với lối sống riêng của mình nhưng nhún nhường hay thậm chí có thái độ thù địch đối với những nền văn hóa khác là một khuynh hướng chung của mọi dân tộc. Những hành động lạ lẫm của các nền văn hóa khác, thường không chỉ được xem như là sự khác nhau, nhưng bị cho là hạ cấp, kém tế nhị, và thậm chí là “*quái dị*”. Chỉ bởi vì chúng ta có xu hướng tin rằng phương cách đối nhân xử thế, ứng xử của chúng ta là phương cách “*đúng*”, và mọi thứ khác thì sai trật hết; hay là trong chừng mực nào đó nó thấp kém hơn. Thái độ này được gọi là “*chủ nghĩa vị chung*”.

Ví dụ: một người phụ nữ Bắc Mỹ điển hình thì luôn cho rằng con chó của bà là một người bạn thân thiết và là một thành viên thiết yếu của gia đình. Đây là một phần của nền văn hóa mà bà đang sống. Nhưng trong văn hóa của người Hồi giáo thì con chó thường được coi là một trong những loài động vật dơ dáy bẩn thỉu mà nó gần như bị đá bị đập nếu như nó đi rong trên đường. Còn trong những nền văn hóa khác, con chó được dùng trong nhiều chức năng bao gồm cả việc dùng làm nguồn thức ăn dành cho con người.

Có thể có người nào đó hỏi rằng: “Ai là người đúng?” “Phương cách đối xử nào đối với con chó là tốt nhất?”. Những câu hỏi kiểu như vậy sẽ làm lạc đề. Vì cách đối xử nào đối với loài chó thì cũng được, nếu như cách đối xử đó có ý nghĩa trong nền văn hóa mà họ đang sống và không xâm hại đến bất cứ chuẩn mực đạo đức nào của Thánh Kinh. Chủ nghĩa vị chủng ngăn ngừa việc hiểu biết và nó dẫn chúng ta đến sự ngờ vực. Khi chúng ta thấy những sự khác nhau trong những xã hội, chúng ta cần gạt bỏ những xét đoán mang tính cảm giác tự tôn dân tộc của riêng chúng ta và mặc lấy một thái độ có tính cách văn hóa “trung dung”. Đó là, chúng ta phải cố gắng học hỏi về nền văn hóa ấy và làm sáng tỏ những khía cạnh trong các lĩnh vực khác nhau của nền văn hóa mà chúng ta đang nghiên cứu, không sử dụng văn hóa riêng của chúng ta làm chuẩn mực để đánh giá cho cái nào là “bình thường” và cái nào là “tốt”.

Chủ nghĩa vị chủng có thể là một nan đề cho những người đi mở mang Hội thánh khi họ đang làm việc trong một nền văn hóa khác biệt, đặc biệt khi họ có thái độ tự cho mình là “cao trọng hơn” đối với những người mà họ đang cùng nhau làm việc. Ngược lại, cũng sẽ là một nan đề nếu như người trong nhóm mục tiêu nhận thấy những người mở mang Hội thánh hay sứ điệp của những người này về sự cứu rỗi là “không chính xác” hay “thấp kém hơn” so với những gì họ đã có.

***Câu hỏi 1: Hãy suy nghĩ về nền văn hóa của quý vị – nhóm sắc tộc nào là chủ đề của những chuyện cười tiêu lâm nhiều nhất? Ý kiến chung trong xã hội nói về nhóm sắc tộc này là gì?***

Khi quý vị học biết làm thế nào để hiểu những nền văn hóa khác, quý vị sẽ tìm thấy những phản ứng ban đầu khi tự cho mình là vượt trội hơn và ngay cả sự khinh蔑 sẽ bị thay thế bằng một sự ham thích sâu sắc hơn, tôn trọng hơn, cảm kích hơn đối với nền văn hóa mà chúng ta đang nghiên cứu. Ví dụ, có một người đàn ông ban đầu đã có suy nghĩ rằng nhà cửa của người Philippin trông có vẻ “u ám đần độn” nhưng sau đó ông phải công nhận rằng những người dân làng Philippin đã “khôn ngoan khi xây dựng nhà cửa họ trên những cây cột mà vì thế họ ở trong căn nhà không bị lụt lội trong suốt mùa mưa”. Người này đã học được rằng không nên xét đoán vẻ bề ngoài của những căn nhà và dựa trên sự hiểu biết riêng của anh ta cho rằng căn nhà đó trông có vẻ “tầm thường”. Thay vì xét đoán như vậy, anh ta đã bắt đầu tìm biết những nguyên nhân đằng sau cách thiết kế lạ mắt này trong văn hóa của người Philippin.

***Câu hỏi 2: Những giá trị của lòng tự tôn dân tộc nào mà quý vị nhìn thấy trong đời sống riêng của mình? Ai là người mà quý vị cho là thấp kém đối với quý vị và tại sao? Ai là người mà quý vị cảm thấy bất tiện nếu như quý vị mời họ về nhà mình dùng bữa?***

## **II. KHUÔN MẪU NHẬP THỂ.**

Có lẽ cách tốt nhất để khám phá làm thế nào học biết một nền văn hóa mới thì hãy nhìn vào cuộc đời của Chúa Giê-xu khi Ngài còn ở thế gian. Trước đó, Chúa Giê-xu đã chuyển từ thế giới Thiên đàng đến thế giới trần gian – đến với những người trên đất. Làm được điều đó Ngài phải mặc lấy thân thể vật lý và bản chất của một con người. Ngài đã trở nên “xác thịt” (Giăng 1:14). Việc “trở nên xác thịt” này được các nhà thần học gọi là “sự nhập thể”.

Vì Chúa Giê-xu đến để nhập thể “trong xác thịt”, nên Ngài phải được sinh ra như một em bé, con của một người nữ. Ngài phải lớn lên, học ăn học nói, thuận phục theo sự hướng dẫn của cha mẹ, học nghề, giữ địa vị như một người trưởng thành trong xã hội. Tuy nhiên, Ngài không đến thế gian như một người đàn ông trưởng thành. Thay vào đó, Ngài sinh ra như một em bé và phát triển để trở thành một người đàn ông trưởng thành (Luca 2:52). Chưa hết, trong suốt tất cả thời gian trên đất – Ngài là Đức Chúa Trời. Trong khi chính mình Ngài hạ mình khiêm nhường trong thông lệ thiên nhiên của con người, để trở nên một con người (Philíp 2: 6-7), thì Ngài không hề mất đi bản chất Thượng Đế của mình. Chúa Giê-xu 100% là Đức Chúa Trời và 100% là con người. Nên nhớ rằng Ngài là một con người không hề có tội (Hê-bơ-rơ 4:15).

Trong cùng một cách tương tự, một nhà truyền giáo có sự khác biệt về văn hóa phải rèn luyện một đời sống nhập thể ở giữa nền văn hóa mà anh ta muốn truyền giáo (nền văn hóa mục tiêu). Anh ta có thể là một người được sinh ra, được giáo dục và lớn lên là người Hàn quốc, người Đức, người Braxin, người Mỹ hay là người Kenya. Nhưng mục tiêu của anh ta là trở thành một phần của nền văn hóa mới càng nhiều càng tốt. Anh ấy khởi đầu như một người ngoài cuộc, một đứa trẻ con của nền văn hóa. Nhưng một khi anh ta học hỏi và thích ứng với những phong tục của nền văn hóa mới, anh ta trở nên giống nó hơn. Sự gắn bó chặt chẽ của anh ta với nền văn hóa mới có thể cũng đòi hỏi anh ta phải tránh những hành động gì thuộc về nền văn hóa cũ của mình. Cũng như Chúa Giê-xu “tự bỏ mình đi”, rời Thiên đàng và trở nên một con người; vì thế nhà truyền giáo có thể cảm thấy mình trở nên ít giống người Hàn quốc, người Đức, người Braxin, người Mỹ hay người Kenya khi anh ta mặc lấy cho mình một nền văn hóa mới.

Sứ đồ Phao lô đã mô tả mô hình nhập thể thật là tuyệt vời khi ông nói, “*Với người Giu-đa, tôi ở như một người Giu-đa, hầu được những người Giu-đa; với những người dưới quyền luật pháp, (dẫu chính tôi chẳng ở dưới quyền luật pháp), tôi cũng ở như kẻ dưới quyền luật pháp, hầu được những người dưới quyền luật pháp... Tôi đã trở nên mọi cách cho mọi người, để cứu chuộc được một vài người không cứ cách nào.*” (I Cô-rinh-tô 9:20-22). Mục đích sống nhập thể là nhằm đạt sự được trở nên giống như những người mà quý vị đang cố gắng để hướng đến và kéo họ đến với Chúa Cứu Thế.

**Câu hỏi 3: Điều gì kiểm chế nhiều giáo sĩ không nhận lấy mô hình nhập thế?**

**III. NHỮNG LỜI KHUYÊN CHO VIỆC HIỂU MỘT NỀN VĂN HÓA MỚI**

Những ai nghiên cứu về văn hóa sẽ sử dụng nhiều phương pháp khác nhau để giúp họ hiểu về những gì họ thấy và họ nghe, như: họ quan sát, nói chuyện với dân chúng, thu lượm những câu chuyện đã xảy ra của đời sống, phân tích những vật dụng đã được làm ra, nghiên cứu những tài liệu được viết bởi nhóm người đó, thu thập những thông tin về những bài hát, tục ngữ, cách ngôn. Những người mở mang Hội thánh nên luôn luôn đặt những câu hỏi để tìm biết những người dân trong nền văn hóa mà mình đang nghiên cứu. Họ mô tả và giải thích về những nơi chốn, những thời điểm, và những sự kiện xảy ra trong đời sống hàng ngày của họ như thế nào? Điều gì quan trọng đối với họ? Họ đánh giá cao về điều gì? Những điều gì là mê tín dị đoan và những điều gì là những niềm tin của họ về Đức Chúa Trời?

Khi học ngôn ngữ của một nền văn hóa mới thì một trong những điều quan trọng nhất mà quý vị có thể làm là phải hiểu ngôn ngữ đó và sử dụng hiệu quả trong nền văn hóa đó. Vì ngôn ngữ và văn hóa có mối liên hệ chặt chẽ với nhau. Quý vị học ngôn ngữ của một nền văn hóa khác càng nhiều chừng nào, thì quý vị sẽ phải học về văn hóa của ngôn ngữ đó càng nhiều chừng đó. Giới thiệu về Phúc âm thì không chỉ đơn thuần là kể một câu chuyện – chúng ta phải sống một đời sống và tác động đến những người dân như thế nào, vì họ là những người mà Đức Chúa Trời đã kêu gọi chúng ta luôn nói với họ không chỉ là những ngôn từ. Để có thể giao tiếp trong một phương cách đầy ý nghĩa với ngôn ngữ từ tấm lòng của một người khác sẽ khiến họ nghe, thấy và hiểu Phúc âm đầu có lẽ chỉ là lần đầu tiên. Khi có những người tin Chúa, thì việc biết ngôn ngữ của họ sẽ giúp chúng ta có thể môn đồ hóa và trang bị cho những tín hữu và những nhà lãnh đạo mục vụ này để họ đi ra đem những người đồng tộc của mình về cho Chúa Cứu Thế.

Những mách nhỏ sau đây có thể giúp quý vị học biết để sống trong nền văn hóa mới của mình. Hãy nhớ rằng, để hiểu được thì cần có thời gian. Đừng trông đợi quá nhiều vào chính mình. Nản lòng là sự phá hoại thường gặp đối với tiến trình học của chúng ta. Đừng để nó lôi kéo quý vị ra khỏi sự hấp dẫn về một nền văn hóa mới.

***Tham Gia Năng Động***

Cách tốt nhất để tìm biết và hiểu rõ về một xã hội và nền văn hóa khác là hãy sống trong xã hội đó như một thuộc viên năng động, hơn là chỉ đơn giản đứng nhìn như một quan sát viên. Sự tham gia về thể chất và cảm xúc trong giao tiếp xã hội của xã hội mục tiêu mình muốn tham gia sẽ đem lại cho quý vị một cái nhìn đáng giá gấp nhiều lần so với bất cứ những thông tin và sự quan sát của người khác mà quý vị áp dụng cho mình. Hãy chơi những trò chơi, tham gia vào những lễ hội, ăn những món ăn, và cố gắng nói ngôn ngữ xứ đó. Tất cả những điều trên có thể giúp quý vị hiểu thêm về văn hóa và nhân quan thế giới của người dân mà quý vị được kêu gọi để hướng đến. Cũng vậy, với những sự tham gia như thế có thể gặp những căng thẳng về thể chất và cảm xúc.

Dù cho hệ thống chăm sóc sức khỏe nơi ấy tồi tàn hay không tồn tại, thức ăn có thể là khó ăn, và có thể chỉ có điều kiện vệ sinh cá nhân tối thiểu mà thôi. Tuy nhiên, nó đem lại sự chân thành và thân mật mà chúng ta không thể đạt được trong những cách tiếp cận khác.

Trong hiệu quả ấy, quý vị là một “người trong cuộc” được thấm nhuần nền văn hóa đó. Để được gọi là “trong cuộc” thì điều này có nghĩa là quý vị cố sức để hiểu người dân của nền văn hóa đó theo những ngôn từ riêng của họ. Quý vị cần phải từng trải những sự kiện trong nền văn hóa đó giống như quý vị là một phần của nó. Quý vị nên tham dự vào nhóm những hành động, học cách ứng xử và xem thử nhãn quan của họ về thế giới như thế nào. Một khi quý vị bắt đầu nhìn vào nền văn hóa ấy qua con mắt của người sống trong nền văn hóa đó, quý vị sẽ tiến bộ hơn trong sự thông thạo để hiểu biết những hoạt động, những lễ giáo, những đồ dùng đặc trưng được tạo nên của cộng đồng, và sự tương tác qua lại giữa con người với nhau. (Có một lời cảnh báo cần thiết nên đưa ra ở đây: là một con cái Chúa, quý vị cần phải luôn lượng giá những hoạt động, những hành vi cử chỉ, và những thái độ quan điểm dựa trên lời Chúa. Quý vị chỉ có thể là “người trong cuộc” trong chừng mực mà nó không dẫn quý vị đến chỗ phạm tội).

Trở nên một “người trong cuộc” thường không dễ dàng. Nếu như người truyền giáo tiếp cận với tư cách là một du khách đến một cộng đồng tương đối biệt lập, thì gần như người dân sẽ xem xét họ với những ngờ vực. Người đó có thể bị xem là kẻ thù tiềm năng hay là “gián điệp” đến từ thế giới bên ngoài, và họ cũng được xem là mối đe dọa tiềm tàng đối với những người vợ, những chị em, và các cháu gái. Nếu là một phụ nữ độc thân thì có thể bị chụp mũ là nhân vật có vấn đề về đạo đức nên người này có thể làm hư hỏng các phụ nữ trong cộng đồng. Một vợ một chồng hợp thành một nhóm trong những trường hợp này gần như là dễ chấp nhận hơn cả vì mối quan hệ ràng buộc quen thuộc của họ giúp trấn an nhiều nỗi sợ của những thành viên trong cộng đồng về các ý định của những khách lạ. Họ được xem là không có những mối đe dọa nào. Nếu họ có con cái, thì họ gần như được xem là một khuôn mẫu gia đình êm ấm “tiêu chuẩn”.

***Câu hỏi 4: Những khía cạnh nào của nền văn hóa (như thực phẩm, trang phục, ngôn ngữ,...) khiến quý vị bất tiện nhất khi quý vị được coi là một phần của nền văn hóa đó?***

### ***Hãy Hỏi Thêm Những Câu Hỏi***

Có lẽ quý vị đã được giáo dục tốt và phức tạp hơn bằng những tiêu chuẩn tốt nhất so với người dân của nền văn hóa mới, nhưng trong những thuật ngữ để hiểu biết nền văn hóa mới này, thì họ là những chuyên gia. Quý vị là học trò và đầu tiên quý vị phải học hỏi như một học trò trước khi quý vị có thể có một mục vụ hiệu quả.

Hãy hỏi những câu hỏi liên quan đến những gì quý vị quan sát, những điều dường như lạ lẫm đối với quý vị là cách tốt nhất để học hỏi.

Những hoạt động đối với quý vị trông có vẻ lung tung nhưng có thể có một mục đích rất thực tiễn trong nền văn hóa. Hãy cố gắng tìm ra lý do vì sao người ta làm những điều đó. Vì sao họ tổ chức các lễ cưới như vậy? Người ta tổ chức kỷ niệm ngày



sinh nhật như thế nào? Vì sao nhà cửa của họ được sắp xếp như vậy? Người ta hiểu như thế nào về nghĩa của từ “đúng giờ”? Tôn giáo đóng vai trò như thế nào trong đời sống hàng ngày của họ? Mỗi ông bố bà mẹ trung bình có bao nhiêu con? Những người trẻ tuổi có mối quan hệ như thế nào đối với người lớn tuổi?

Hãy bộc lộ cảm xúc của mình khi trình bày những câu hỏi. Hãy nhớ rằng văn hóa của một người luôn luôn có ý nghĩa đối với họ, và họ đã chấp nhận thì văn hóa ấy ít nhiều sẽ có ý nghĩa với quý vị. Tương tự như vậy, họ cũng có thể không có những câu trả lời đối với những câu hỏi của quý vị. Xét cho cùng, văn hóa đến từ những niềm tin và giá trị được nắm giữ một cách sâu sắc để chia sẻ cho những con người sống trong nền văn hóa đó. Vì những niềm tin và giá trị được san sẻ, cho nên lời phát biểu về các giá trị đó không còn cần thiết nữa. Cố gắng phát triển mối quan hệ với nhiều hạng người để quý vị có một cái nhìn bao quát về văn hóa của người ta. Những người bạn chân thật trong nền văn hóa mới có thể trở nên “những bố mẹ có văn hóa” để giải thích về lối sống và san sẻ những sắc thái ngôn ngữ trong những điều mà quý vị chưa bao giờ có thể khám phá được theo cách nào khác.

### ***Hãy Có Thái Độ Đúng***

Khám phá một nền văn hóa mới có thể cảm thấy là liều lĩnh. Ăn thử một món ăn mới, khám phá một tôn giáo mới, luyện tập một ngôn ngữ mới hay hỏi một câu hỏi mà nghe có vẻ ngớ ngẩn, có thể làm quý vị cảm thấy ngu xuẩn. Nhưng nên nhớ và đoán định trước rằng quý vị sẽ vấp nhiều lỗi lầm về văn hóa. Người ta nói rằng trước khi quý vị có thể thông thạo một ngôn ngữ – thì quý vị phải ăn nuốt nó. Đối với nền văn hóa mới thì thường cũng giống như vậy. Quý vị có thể tự gây ra những điều ngớ ngẩn hàng chục lần trước khi quý vị học được tất cả những sắc thái của những lời chào hợp lễ. Nếu quý vị có thể cười với chính mình trong những lần sai sót, thì quý vị sẽ có thể duy trì một thái độ đúng.

Cũng nên nhớ rằng tình yêu thương thành thật che đậy vô số những sai lầm văn hóa ngớ ngẩn (xem I Phi-e-rơ 4:8) Quý vị sẽ bị nản lòng với nền văn hóa và với con người. Nhưng chúng ta được gọi để yêu thương. Và nếu quý vị yêu thương, dẫu quý vị có thể không bao giờ phù hợp với nền văn hóa ấy một cách hoàn toàn, nhưng quý vị sẽ gần như được chấp nhận và tìm thấy những mối quan hệ đầy ý nghĩa. Tình yêu thương sẽ dẫn dắt để quý vị hiểu, bắc những nhịp cầu và đem người ta đến cùng nhau.

### **KẾT LUẬN**

Học biết một nền văn hóa mới sẽ đưa quý vị từ chỗ biết đến chỗ không biết. Giống như Áp-ra-ham, người được gọi đến một vùng đất mà ông chưa bao giờ thấy, vì thế chúng ta là người làm việc trong môi trường văn hóa khác biệt, là người được kêu gọi để sống những lối sống mới khác lạ với chúng ta. Điều này đòi hỏi chúng ta có đức tin như Áp-ra-ham có vậy (xem Hê-bơ-rơ 11:8-9). Với thái độ đúng, thử thách và sai sót, một ngày nào đó quý vị sẽ có được sự tự tin và sự thông biết về một nền văn hóa mới.

## CÂU HỎI THẢO LUẬN

1. “Chủ nghĩa vị chúng” là gì?
2. “Nhập thế” là gì? Nó đã làm gì đối với những sứ mệnh?
3. Vì sao một người mở mang Hội thánh nên nghiên cứu về văn hóa?
4. Hãy đọc “Những suy gẫm của nhà truyền giáo”. Điều gì thách thức quý vị nhất sau khi đọc nó?

## NHỮNG SUY GẪM CỦA MỘT NHÀ TRUYỀN GIÁO

### *I Côrinh 13: lời diễn giải cho những nhà truyền giáo.*

Dầu tôi nói được thổ ngữ của con người mà tôi phục vụ và có thể giảng dạy với những lời hùng biện mạnh mẽ của một nhà truyền giáo đầy nhiệt huyết; dầu tôi làm việc như một nhà nông nghiệp, tôi có thể gieo trồng lúa nước cao sản; dầu tôi làm việc như một người thầy giáo, tôi có thể giảng dạy những bài thuyết giảng sâu sắc; nhưng không có tình yêu thương, thì sứ điệp chỉ trống rỗng mà thôi.

Và dầu tôi có sự thông biết giỏi giang về văn hóa và những nhu cầu thuộc linh và tôi có thể nhìn thấy điều gì nên làm; dầu tôi có cả sự tin quyết rằng tôi cần phải cố động những nguồn ngân quỹ lớn, và được thôi thúc làm những công tác lớn lao; nhưng không có tình yêu thương, thì tôi có giỏi cũng chẳng để làm gì.

Và dầu tôi san sẻ tài sản của tôi và phân phát tiền bạc cho kẻ khó nghèo, nhưng không giúp đỡ cho anh chị em của tôi để họ mạnh mẽ, để họ trở nên những người theo Chúa Cứu Thế tự chủ, thì tôi hoàn toàn không đạt được thứ gì.

Tình yêu thương, nếu nó là thành thật trong cuộc sống và trong công tác của một nhà truyền giáo thì hay nhin nhục và gây dựng. Tình yêu thương không tìm kiếm địa vị hay uy tín riêng. *Tình yêu thương cố gắng khẳng định chính nó với mọi người và không bao giờ kêu căng và vị chúng.* Tình yêu thương luôn tìm kiếm để đào tạo những người lãnh đạo địa phương và vui mừng khi nhìn thấy một tín hữu từ chỗ sống trong nền văn hóa “kém văn minh” để nên trở nên thông biết. Tình yêu thương không phải là những tư tưởng yêu thương thổi phồng về tầm quan trọng của nó; không lo sợ bị cưỡng bách.

Tình yêu thương phải cho trọn vẹn không bị bóp méo. Không phải là tập hợp danh sách của những lỗi lầm của người khác. Tình yêu thương luôn tìm kiếm để chia sẻ nỗi đau khổ lẫn vui mừng, sự thất bại và thành công trong cách có ích lợi. Tình yêu thương thì không dễ bị xúi giục khi có khác nhau về ý kiến hay nảy sinh những hiểu lầm về văn hóa; và khi có những tiếng đồn thổi lan ra, thì tình yêu thương tin vào điều tốt nhất. Tình yêu thương không ỷ mị; nhưng không bao giờ giấu đi những cảm giác đau đớn. Tình yêu thương không bao giờ ngăn cản sự thông cảm; vui mừng trong việc chia sẻ Lễ thật. Tình yêu thương không phân chia con người theo sự khác biệt chủng tộc, không rập khuôn hay khinh bỉ người khác chỉ bởi vì văn hóa của họ.

Tình yêu thương luôn giữ cho tâm hồn mở rộng; sẵn lòng thử nghiệm những phương pháp và phương cách làm công việc mới. Tình yêu thương thì không quan tâm đến quá khứ hào hùng khiến giới hạn khả năng mới. Tình yêu thương đem lại sự khích lệ để thay đổi những phương cách cũ lúc cần thiết; linh động trong sự cố gắng, thích nghi và trong những hình thức tin cậy từ nền văn hóa của nhà truyền giáo để phù hợp trong bối cảnh nền văn hóa mới của một xã hội chưa được tiếp cận cụ thể. Nếu chúng ta không được chuẩn bị để thích nghi và thay đổi, thì chúng ta sẽ có những người bảo vệ cho một hệ thống cũ nhưng không có tiếng nói mới; nhiều người làm việc nhưng không ai tìm kiếm Lễ thật; chúng ta sẽ có nhiều nhà giảng dạy nhưng không có nhiều nhà tiên tri.

Tình yêu thương không hề hư mất như là lòng tin cậy của các em bé thơ. Cơ quan truyền giáo thế giới rộng lớn có thể bị đóng cửa; những sự đóng góp to lớn từ các nguồn tài trợ nước ngoài có thể bị ngưng. Những người đỡ đầu (người Cha) thuộc linh từ nước ngoài có thể cũng rời bỏ. Nhưng tình yêu thương thì không có ham muốn nào khác ngoài sự tin cậy, và không hề hư mất.

Chúng ta đang sống trong một thời kỳ thay đổi và chuyển giao. Kỷ nguyên truyền giáo đến từ phương tây đang kết thúc. Và tìm đâu ra một người nào mà biết chúng ta đang đi về đâu hay điều gì sẽ xảy ra trong thế giới truyền giáo và truyền bá Phúc âm? Ngay trên đất này, chúng ta chỉ có thể hiểu biết cách mơ hồ.

Khi các đoàn truyền giáo còn trong thời kỳ non trẻ, thì những phương cách công bố Phúc âm Chúa Cứu Thế cũng đơn sơ và đôi khi là chất phác. Quyền lực chỉ trong tay một số người. Nhưng ngày nay khi sự phát triển của các đoàn truyền giáo trở nên trưởng thành hơn; chúng ta phải bỏ đi những sự lệ thuộc mang tính trẻ con ấy. Điều mà phải được gieo sâu vào trong lòng của mọi người là một Hội thánh mới, sôi động, mang tính địa phương của một người Chủ; Hội thánh đó thì tự dưỡng (tự cung tự cấp), tự quản lý, và tự truyền bá, và thậm chí tự có giáo lý thần học riêng.

Nhưng dầu có những điều gì xảy ra đi nữa, dầu cho ngọn gió thay đổi có thổi theo hướng nào, thì có một điều chắn chắn là: Chúa của chúng ta đã không bao giờ và sẽ chẳng bao giờ để không có một chứng nhân nào làm chứng về Ngài (chính Ngài không có một chứng nhân nào). Dầu mọi thứ có thể trông lẫn lộn, cản trở, và đôi khi vô vọng, nhưng qua sự sáng tạo và sự chuộc của Ngài thì Ngài đang làm trọn vẹn kế hoạch của Ngài.

Hãy chắc điều này rằng: Nhiều thứ sẽ qua đi nhưng công sức lao lực bởi đôi tay dùng để san sẻ cho những ai trong lúc cần thiết, và việc công bố về Phúc âm của Chúa Cứu Thế, Đấng đã chết và phục sinh, hiện đang sống làm Chúa của đời sống, sẽ không bao giờ, không bao giờ qua đi được. Bây giờ trong đời sống chúng ta chỉ có ba phẩm chất còn tồn tại lâu dài: ba phẩm chất đó là Đức tin, Hy vọng và Tình yêu thương; nhưng điều vĩ đại hơn hết là Tình yêu thương.

## Bài 12: Giải Quyết Xung Đột

Trừ khi quý vị sống một mình cả đời trên hoang đảo xa xôi, chứ nếu không thì quý vị phải từng trải việc gặp những xung đột. Chúng ta đang sống trong một thế giới không trọn vẹn với tư cách là những tội nhân đã được mua chuộc. Kinh thánh cho chúng ta biết rằng “... không có người nào sống công bình ở trước mặt Ngài (Thượng Đế)” (Thi thiên 143:2). Trong khả năng chúng ta, vì chúng ta là người bất toàn, chúng ta đang đi trong tiến trình đổi mới từng chút một để được giống hình ảnh của Chúa Cứu Thế Giê-xu hơn (II Cô-rinh-tô 3:18). Trong khi tiến trình biến đổi đó diễn ra thì chúng ta thường gặp những điều như sau:

- Bạn hữu thì luôn luôn không theo như điều mình mong muốn cho họ.
- Hôn nhân trải qua những ngày tệ hại.
- Hàng xóm láng giềng tranh cãi phàn nàn về sự ồn ào.
- Con cái nổi loạn ngỗ ngược, bố mẹ thì đày đọa.
- Những người cộng sự thì kích động lẫn nhau.
- Những ông sếp có thể là bất công, cấp dưới thì bất tuân lệnh.

Có thể thật dễ dàng để làm ngơ đi đối với xung đột, nhưng trong thực tế thì điều đó là không khôn ngoan. Xung đột, nếu như không giải quyết thì nó có xu hướng trở nên tồi tệ hơn. Nếu chúng ta không làm công việc giải quyết xung đột thì chúng ta sẽ kết thúc trong sự phá hoại lẫn nhau. Như Phao lô đã nói với người Ga-la-ti rằng, “*Nhưng nếu anh em cắn nuốt nhau, thì hãy giữ, kẻo kẻ này bị diệt mất bởi kẻ khác*” (Ga-la-ti 5:15).

Hơn thế nữa, xung đột sẽ phô bày nhiều điều về mối liên hệ của chúng ta với Thượng Đế. Ham muốn của chúng ta là tìm thấy sự khích lệ để yêu thương người khác như Chúa Giê-xu yêu chúng ta. Như chúng ta sẽ thấy trong phần bài học này, Thượng Đế đã ban cho chúng ta trách nhiệm và phương cách để đương đầu với xung đột. Quý vị càng biết có thể đương đầu với xung đột một cách hợp lý nhiều chừng nào thì quý vị sẽ càng có thể giúp được những người khác trong “mục vụ hoà giải” nhiều chừng ấy (II Cô-rinh-tô 5:18).

### I. VÍ DỤ VỀ SỰ XUNG ĐỘT

Làm thế nào chúng ta được giúp đỡ khi bị đối đầu

**Quý vị phản ứng lại với sự xung đột như thế nào? Hãy xem xét những cách sau đây:**

- Tránh né?	<i>Trốn chạy!</i>
- Phủ nhận?	<i>Xung đột nào? Ở đâu?</i>
- Ngồi lê đôi mách?	<i>Để tìm đồng minh – những người bạn mới!</i>
- Công kích?	<i>Trừng phạt tội nó đi!</i>
- Sửa chữa nó?	<i>Chinh phục nó! Làm chủ được tình hình.</i>

**Câu hỏi 1: Điều sai sót nào đối với những sự tiếp cận này?**

Ví dụ: An đã nói dối với người cộng sự của anh là Hòa để Hòa làm một dự án mà An cần phải hoàn thành. Mọi việc đã làm xong. Nhưng khi Hòa phát hiện ra rằng anh ta bị tổn thương, Hòa cảm thấy mình bị khinh dễ và bị giật dây bởi An. Cuối cùng, Hòa tìm cơ hội để đối đầu với An về sai phạm trên.

**Câu hỏi 2: Quý vị nghĩ An phản ứng ra sao? Quý vị sẽ phản ứng như thế nào?**

Trong thực tế An đã phủ nhận rằng anh không làm gì sai trái cả. Anh ta đã hợp lý hóa những hành động của mình rồi – với lời giải thích rằng trong trường hợp này anh ta không có sự lựa chọn nào và hơn thế nữa anh ta nghĩ rằng Hòa đâu có bị xúc phạm gì. Cơ bản là An giải thích việc mình làm là đúng còn Hòa là người sai.

**Câu hỏi 3: Quý vị nghĩ thế nào về cảm giác của Hòa khi điều này qua đi? Quý vị sẽ mô tả thế nào mối quan hệ của họ?**

**Câu hỏi 4: Trong sự đương đầu trên điều gì sai trái trong phản ứng của An?**

Câu chuyện của An và Hòa có quen thuộc với quý vị không? Câu chuyện này và những phản ứng được liệt kê trên, lúc đầu nhìn có vẻ tốt và bình thường. Nhưng rõ ràng đó không phải là phương cách đúng. Chúng ta biết nó không đúng vì nó không đem hai người trở lại gần nhau. Hơn thế Hòa và An bị dẫn đến cách xa. Cả hai đều nói họ đã cân nhắc đầy đủ về cảm xúc trong hành động của họ, nhưng sự cay đắng trút xuống người kia. Và cả hai bị tổn thương.

## **II. MỘT NƠI ĐỂ ĐƯƠNG ĐẦU**

Một vài xung đột có thể dễ dàng giải quyết bằng cách thú nhận lỗi lầm, yêu cầu lời xin lỗi của người khác, và tạo nên những thay đổi phù hợp. Những xung đột khác có thể đòi hỏi sự đương đầu. Khi chúng ta nói với nhau về sự đương đầu trong bài học này như là những Cơ đốc nhân, chúng ta đang nói với nhau về *sự hạ mình khi tiếp xúc với một người khác mà chúng ta đang có xung đột với họ trong một tinh thần yêu thương và lòng ham muốn giảng hòa.*

Chúng ta cảm thấy thế nào về sự đương đầu? Thường thường, chúng ta nghĩ về sự đương đầu như là điều gì đó “tiêu cực”. Những giả định sau đây được xem là thường thấy:

- Đương đầu thì thường là tiêu cực.
- Khi đối diện với sự đương đầu, điều quan trọng nhất là phải chiến thắng.
- Kết cục của xung đột và đương đầu là sức mạnh chiến thắng.

Không lời phát biểu nào nêu trên là đúng. Nhưng bởi vì chúng ta thường nghĩ những điều trên luôn đúng; vì thế chúng gây ngăn trở chúng ta giải quyết những vấn đề trong mối quan hệ hết lúc này đến lúc khác.

***Câu hỏi 5: Những loại giả định sai trái nào khiến cho sự đương đầu trở nên khó khăn với quý vị?***

Có những xu hướng thường thấy cho ba loại người sử dụng khi đương đầu.

**A. NHỮNG NGƯỜI GIẢ MẠO: “YÊU THƯƠNG KHÔNG CÓ LẼ THẬT”**

Những người giả mạo là người lo sợ phải đương đầu. Trong ngôn ngữ hàng loạt vấn đề với một người bạn hay người cùng làm việc, họ luôn cố hết sức khoác lên vẻ mặt vui vẻ và tuyên bố rằng “mọi thứ đều tốt cả”. Ngay cả khi hỏi về một vấn đề cụ thể, họ thấy khó để nói sự thật. Những lý do thường gặp sau đây cho thấy người giả mạo tránh đương đầu.

- Sợ phải bị sai
- Sợ phải bị mất ý chí quyết tâm
- Sợ bị từ khước
- Sợ bị người ta sẽ nói này nói nọ
- Sợ phải đương đầu khó khăn

***Câu hỏi 6: Những nỗi sợ này có liên quan đến quý vị không?***

Tránh đương đầu dẫn chúng ta đến sự nông cạn của mối quan hệ cũng như thiếu sự tăng trưởng và thay đổi. Từ chối đương đầu với những người khác ở tại Hội thánh, gia đình hay công việc có thể thật sự gây ra mối tai hại. Có thể quý vị đã được dạy dỗ rằng tốt hơn hết là nên giữ im lặng, nhưng khi xung đột xảy ra, sự giận dữ hình thành trong quý vị và bắt đầu ăn mòn quý vị như bệnh ung thư. Ê-phê-sô 4:26-27 đã dạy chúng ta đừng “*giận cho đến khi mặt trời lặn*” Và nếu chúng ta giận, chúng ta “... *để cho ma quỷ nhờn dịp*”.

Những sợ hãi khiến người ta tránh đương đầu (giống như điều liệt kê ở trên) cho thấy rằng có một mối quan tâm lớn về tiếng tăm, và cảm giác cá nhân hơn là mối quan hệ thâm tình. Tuy nhiên, nếu một người suy nghĩ về Phúc âm, và anh ta hay cô ta hiểu rằng Chúa Giê-xu là người ban cho tất cả những gì chúng ta cần. Những nỗi sợ liệt kê ở trên không nên có trong đời sống chúng ta. Sự an ninh và tiếng tăm của chúng ta là trong Chúa Cứu Thế. Chúng ta được thúc đẩy bởi lòng ham muốn để chăm sóc và yêu thương, chứ không phải sự sợ hãi, trừng phạt, hay bởi được xem là tốt.

Nếu quý vị tranh đấu như một người giả mạo và sau đó hiểu biết được rằng vị trí của quý vị trong Chúa Cứu Thế có thể cho quý vị sự tin chắc để đương đầu với người khác trong yêu thương, thành thật, và mạnh dạn, và để trở nên một người hòa giải thì điều đó rất có giá trị.

## **B. NHỮNG NGƯỜI PHÁ HOẠI: “LẼ THẬT KHÔNG CÓ YÊU THƯƠNG”**

Người phá hoại là người cũng thường xuyên đưng đầu! Họ muốn những ý kiến của họ được biết một cách nhanh chóng, với thẩm quyền và thường xuyên. Họ có thể làm điều này trong một nỗ lực để giúp đỡ – nhưng điều ấy thường chỉ phục vụ để tạo nên xung đột. Việc phá đám có thể đến từ một thái độ tự tôn. Hãy suy nghĩ quý vị luôn là người đúng và bất cứ ai suy nghĩ khác với quý vị thì họ phải là người sai, đây là một cách để trở nên là người phá hoại (phá đám).

Đối với người phá hoại để trở nên người phá hoại, họ cần phải:

- 1) *Phải chậm nói, phải chắc rằng họ có tất cả những dữ kiện*: sự thật là trong mỗi cuộc xung đột thì có ít nhất hai quan điểm. Những giả định thì tất yếu thường có trong xung đột. Đừng bao giờ giả sử khi quý vị biết rõ nó tất cả. Giả sử chỉ có khi quý vị thật sự không biết về toàn bộ câu chuyện. Hãy lắng nghe và đặt câu hỏi là điều cần thiết ở đây.
- 2) Người phá hoại cần phải *nhìn vào động cơ của họ khi họ sẵn sàng để đưng đầu*. Có phải sự ham muốn được thúc đẩy bởi lòng kiêu hãnh hay bởi lòng mong muốn được yêu thương, chăm sóc? Những động lực hoàn toàn trong sáng không thể tìm thấy ở đâu được, nhưng nó rất quan trọng cho người phá hoại. Cầu xin Thượng Đế phô bày những động cơ của họ trước khi nói chuyện với những người khác về những nan đề của họ.
- 3) Điều tốt nhất *bắt đầu với những lời khích lệ khi đưng đầu* với một người khác để bàn về sự yếu đuối của họ. Chắc chắn họ cũng có những điều tốt, và quý vị cũng cần ôn hòa khi quý vị nói về một vài điều tốt nữa. Khích lệ thì có ích lợi cho tấm lòng (Châm 15:30; 25:11).
- 4) Hãy học cách *“mang lấy gánh nặng cho nhau trong tình yêu thương”*. Trong sách Phúc âm cũng khuyên người hay phá làm như vậy! (Cô-lô-se 3:13, I Phi-e-rơ 4:8 và I Cô-rinh-tô 13:4).
- 5) *Hãy suy nghĩ kỹ điều gì quý vị đã làm thì nó cũng góp phần vào trong bất cứ nan đề nào mà quý vị đang đưng đầu ở hiện tại*. Hãy nhớ hình ảnh cây đà và cái giằm (Mathiơ 7:3-5). Khi chúng ta có một cái nhìn trong cuộc một cách sâu sắc, chúng ta gần như thấy rõ về chính chúng ta. Điều này khiến chúng ta ít đối đầu với người khác về vấn đề đó hơn – hay chúng ta có thể đưng đầu trong sự khiêm nhu.
- 6) *Hãy rất cẩn thận khi chúng ta là người “đúng”*. Có điều gì sai trái khi thấy mình là đúng? Không có gì sai cả, ngoại trừ nó thường đem lại cho chúng ta một cảm giác kẻ cả để biện hộ mình trở nên là quan tòa, bồi thẩm đoàn và kẻ đao phủ của những người khác. Nó cũng đem lại một lý cứ để không yêu thương. Nhưng khi quý vị nhận ra rằng quý vị đã sai, thì sau đó quý vị hiểu rằng quý vị cần Chúa Cứu Thế – giống y như cách một người phạm tội thường làm. Điều này khiến quý vị khiêm nhường hạ mình và có thể phục hồi trong tình yêu thương.

### **C. NHỮNG NGƯỜI GIẢI HÒA: “LỄ THẬT ĐƯỢC PHÁT NGÔN TRONG TÌNH YÊU THƯƠNG”**

Đức Chúa Trời kêu gọi chúng ta để trở nên người giảng hòa. Người giả mạo và người phá đám có xu hướng đi lòng vòng quanh sự thật và tránh né cội rễ của vấn đề. Chúng ta nói năng thật thà với nhau bởi vì chúng ta là những chi thể của một thân thể (Ê-phê-sô 4:25). Nói dối như những người giả mạo thường làm không dẫn đến sự giảng hòa và lời kết án của việc tự cho mình là đúng của những người phá đám cũng chẳng dẫn đến sự giảng hòa. Chỉ có Lễ thật được nói trong yêu thương mới buông tha con người (Ê-phê-sô 4:25).

Trong thư gửi đến Hội thánh mà ông mở mang tại Ê-phê-sô, Phao lô đã mô tả sự xung đột tồn tại giữa những người Giu-đa và những người ngoại bang cũng như sự hòa giải đang sẵn có qua thập tự giá (Ê-phê-sô 2:11-16). Chúng ta thấy trong phân đoạn này, mọi đặc tính của Phúc âm đã bày tỏ cho chúng ta biết làm thế nào để yêu thương một người khác ngay cả trong xung đột.

Khi có xung đột với một người khác chúng ta thường suy nghĩ, “*Tôi thì đúng còn người khác thì sai*”. Có thể sẽ có một vài điều đúng khi đứng trên vị thế này. Có một vài điều sai và một vài điều sẽ được chúng ta điều khiển. Nhưng với thái độ này thì hiếm khi dẫn con người đến chỗ giảng hòa. Trong trường hợp này vì quá tập trung vào điều người khác sai trái đã xảy ra chúng ta không nhận ra những sai trái mà mình có thể đã gây ra.

Trái lại, với thái độ “*tôi là người đúng người khác là sai*”, sứ điệp Phúc âm sẽ cung cấp cho chúng ta một ví dụ về cách tiếp cận với xung đột thật khác thường. Để giải quyết sự xung đột chính yếu giữa nhân loại và Đấng sáng tạo, Chúa Giê-xu đã từ bỏ đi những quyền lợi của Ngài với một thái độ vô cùng khiêm nhường (Phi-líp 2:5-8) và chịu đau khổ (I Phi-e-rơ 3:18), để có thể tạo nên giải pháp. Thay vì nói “*Ta đúng còn các người thì sai*”, Chúa Giê-xu đã nói rằng: “*Ta sẽ sai, để cho các người có thể đúng*”. Chúa Giê-xu đã không làm gì sai cả, vậy mà Ngài bị xử đóng đinh như một tên tội phạm tầm thường. Sự cứu rỗi đúng là có sẵn cho chúng ta bởi vì Ngài đã nhận lấy sự ô nhục của tội lỗi chúng ta (II Cô-rinh-tô 5:21).

Thượng Đế đã làm gì?

- Ngài đã yêu thương – I Giăng 4:9-10.
- Ngài đã hạ mình khiêm nhường – Phi-líp 2: 8.
- Ngài đã chịu đau khổ – I Phi-e-rơ 3:18.
- Ngài đã mời gọi – Ê-phê-sô 2:17-18.
- Ngài đã tha thứ – Ê-phê-sô 1:7.

Sẽ như thế nào nếu chúng ta mặc lấy những thái độ này khi đối đãi với những người khác? Phải chăng xung đột sẽ dễ dàng giải quyết hơn nếu chúng ta sẵn lòng khiêm nhường thay vì bảo vệ cho sự kiêu hãnh riêng của mình. Đây là thái độ mà Chúa Giê-xu đã dạy cho chúng ta. Tấm gương của Ngài dẫn chúng ta đến một đời sống để chúng ta có thể từ bỏ điều “*đúng thì phải là đúng*” của chúng ta và xem những nhu cầu của người khác cao hơn nhu cầu của chúng ta (Phi-líp 2:2-3).



***Câu hỏi 7: Quý vị có xu hướng trở nên một người phá đám hay một người giả mạo không? Những phương cách nào quý vị có thể học biết để nên một người giảng hòa?***

### **III. PHẢN ỨNG LẠI VỚI SỰ ĐƯƠNG ĐẦU**

Giả sử quý vị đang đương đầu với những điều mà quý vị xúc phạm đến những người khác. Phản ứng lại của quý vị sẽ như thế nào? Quý vị nên phản ứng lại như thế nào? Nếu không có Chúa Cứu Thế, phản ứng lại của quý vị có thể là: phủ nhận, phòng thủ, hoặc tấn công lại. Nhưng những phần sau đây sẽ giúp quý vị phản ứng lại với sự đương đầu theo cách mà Chúa đẹp lòng.

#### ***1. Hãy xét xem quý vị có bị mù khi đề cập tội lỗi của mình (Giê-rê-mi 17:9).***

Tất cả chúng ta đều phạm tội mà mình không biết. Đây là lý do vì sao vua Đavít, khi bị tấn công; đầu ông cảm thấy đủ trong sạch để kêu cầu với Chúa trừng phạt những kẻ thù của mình, nhưng ông cũng nói sẽ chịu hình phạt của mình nếu như ông đáng phải chịu (Thi thiên 7: 1-4). Khi ai đó giải thích với quý vị về tội lỗi của quý vị đầu cho nó chính xác hay chỉ nửa vời, thì sự thật là quý vị có thể bị mù khi đề cập đến nó.

#### ***2. Đừng tự mình bênh vực mình.***

Thật khó cho chúng ta để chấp nhận rằng mình có nhiều thiếu sót hay có nhu cầu cần được tha thứ. Khi chúng ta tự bảo vệ mình thì chúng ta bám víu vào những công chính riêng và chứng minh sự mù quáng của chúng ta đối với những sai sót và tội lỗi của riêng mình. Nên nhớ rằng nếu quý vị sai trong một vấn đề nào thì sự bảo vệ sẽ không còn giúp đỡ cho quý vị nữa. Nếu quý vị đứng trong một vấn đề nào đó thì sự bảo vệ cũng không cần thiết nữa.

#### ***3. Hãy sẵn lòng để chịu sự té ngã, sự khiển trách hay sự mất mát.***

Điều này không phải nói về sự chinh phục. Quý vị có sẵn lòng để bị sai không? Không sẵn lòng ngay cả trong việc xét xem lỗi lầm trong một tình huống là dấu hiệu của sự tự cho mình đúng và kiêu ngạo.

#### ***4. Hãy nhận biết sự giàu có của quý vị trong Chúa Cứu Thế.***

Quý vị có thể nhận lấy sự khiển trách ngay cả khi quý vị không thể thấy mình có tội lỗi không? Sự giàu có trong sự công chính của Chúa Cứu Thế thuộc về chúng ta như một sự ban cho, tạo cho chúng ta có cơ hội để phàm phá chiều sâu của tội lỗi mình. Áp dụng Phúc âm vào bất cứ xung đột nào có nghĩa là quý vị có thể khám phá sự xung đột một cách an toàn để biết rằng sự công chính của Chúa Cứu Thế đảm bảo cho biết khi nào là có tội – thì khi ấy cần có sự tha thứ. Nên nhớ rằng không có sự lên án nào (Rô-ma 8:1). Phúc âm đã giải thoát chúng ta ra khỏi sự kết án (Cô-lô-se 1:22).

### **KẾT LUẬN**

Hiểu rõ Phúc âm làm cho chúng ta dễ dàng hơn khi đối đầu với xung đột. Chúng ta biết đời sống của chúng ta an toàn trong Chúa Cứu Thế cũng như chúng ta còn đang tranh đấu với tội lỗi. Nhìn thấy tội lỗi không phải là điều ngạc nhiên lớn lao cho những

ai hiểu rõ về Phúc âm. Đôi khi thật đau đớn để thấy tội lỗi của chúng ta làm thương tổn người khác như thế nào, nhưng nhận ra nó và ăn năn sẽ làm vinh hiển danh Chúa Giê-xu càng hơn, và đó là điều chúng ta cần. Phúc âm muốn nói rằng xung đột không phải là điều gây nên chết người, cũng không phải điều không ngờ. Nhưng nó là phương tiện của sự tăng trưởng trong ân điển của Chúa Cứu Thế đem lại.

### **CÂU HỎI THẢO LUẬN**

1. Vì sao người ta thường ngần ngại khi đương đầu với người khác?
2. Điều gì xảy ra khi chúng ta không đương đầu với những người khác?
3. Phúc âm trình bày phải làm gì đối với sự xung đột?
4. Những phương cách nào mà người tin vào Phúc âm kiểm soát xung đột khác với những người không tin?