

Kurs Omega

Praktický výcvik zakladatelů sborů

Příručka 4

ALIANCE PRO ZAKLÁDÁNÍ SBORŮ

ve spolupráci s

PETER DEYNEKA RUSSIAN MINISTRIES

**Kurs Omega:
Praktický výcvik zakladatelů sborů
Příručka 4**

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

Copyright ©1999 *The Alliance for Saturation Church Planting*
Tyto materiály byly připraveny ve spolupráci s Peter Deyneka Russian Ministries, Projekt 250.

Reprodukce a distribuce těchto materiálů či jejich částí v jakékoliv formě je **povolena a vítána** za podmínky, že:
(1) v citaci či kopii bude uvedeno autorství, (2) budou vyznačeny případné změny či úpravy, (3) tato publikace nebude prodávána za cenu vyšší než náklady na její reprodukci a (4) nebude pořízeno více než 1000 kopií.

Pokud byste měli zájem vystavit tyto materiály na Internetu či je chtěli použít jiným než výše uvedeným způsobem, obraťte se prosím na

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

Překlady či úpravy vhodné pro vaši kulturu či prostředí jsou také vítány. Opět prosím kontaktujte *Alianci*, abychom mohli povzbudit a informovat i další lidi, kteří by mohli mít zájem o váš překlad nebo oblast práce.

Pokud se chcete dozvědět více o službě jednotlivých zúčastněných organizací, kontaktujte prosím:



P.O. Box 843
Monument, CO, USA 80132-0843
Bezplatná linka: (800) 649-2440
E-mail: Contact_USA@AllianceSCP.org
www.AllianceSCP.org
Kancelář pro Evropu: e-mail: SCPAlliance@compuserve.com



Peter Deyneka
Russian Ministries

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

Všechny biblické citace jsou z českého ekumenického překladu Bible, Copyright © 1985, Československá biblická společnost. Další použité překlady jsou Bible svatá, podle posledního vydání kralického z roku 1613 (KR), a Nová smlouva, Copyright © 1994, Křesťanská misijní společnost (NS),

Poděkování

Chceme vyjádřit srdečné poděkování a vděčné uznání všem, kteří přispěli k přípravě těchto výcvikových příruček. Následující lidé zásadním způsobem přispěli k sepsání a úpravám těchto materiálů. Pane, zbuduj si svou církev... až na sám konec země!

Jay Weaver, hlavní redaktor, *World Team*

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

ZVLÁŠTNÍ PODĚKOVÁNÍ ZA ADMINISTRATIVNÍ A TECHNICKOU PODPORU

Edith Bond	<i>The Alliance Regional Resource Team</i>
David Gál	<i>The Alliance Regional Resource Team</i>
Nell Harden	<i>Profesor angličtiny v důchodu</i>

PŘÍRUČKA 4

OBSAH

OBSAH	V
PŘEDMLUVA	IX
O ALIANCI	XI
CYKLUS ZAKLÁDÁNÍ SBORŮ	XII
MEZNÍKY	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PŘEHLED LÁTKY	XV
VIZE SZS	1
Lekce 10: Součásti strategie směřující ke vzniku hnutí zakládání sborů	3
I. Vybudujte víru ve vizi	3
II. Stanovte cíle postavené na víře	4
III. Směřujte k násobení a ne k přičítání	5
IV. Vedte práci ze strategického centra a ne ze vzdálené základny	5
V. Rozvíjejte mobilní zprostředkující týmy	6
VI. Posilujte lidi	6
VII. Rozvíjejte kontakty	7
VIII. Hleďte Boží vedení a načasování	7
Příloha 10A: Víra a poslušnost versus nevěra a strach	9
Příloha 10B: Faktory napomáhající přirozenému růstu	11
Lekce 11: Znaky hnutí	13
I. Znak první: Zvláštní doba	13
II. Znak druhý: Objevují se vůdcové	14
III. Znak třetí: Přidávají se další lidé	16
IV. Znak čtvrtý: Nové formy	16
V. Znak pátý: Hnutí je spontánní	17
VI. Znak šestý: Hnutí mobilizuje lidi a struktury	17
Lekce 12: Pastorační v rámci hnutí	21
I. Vedení v nově založených sborech	21
II. Korespondence s novými sbory	21
III. Obrana před kacířstvím	24
IV. Získávání zdrojů	24
V. Strategie evangelizace a zakládání sborů	25
CÍRKEV	27
Lekce 12: Dynamika vznikajícího sboru	29
I. Kdy se sbor stává sborem?	29
II. Organizace sboru	32
Lekce 13: Znaky rostoucích sborů	35
I. Co je rostoucí sbor?	35

II. Jak dochází k růstu církve	36
III. Dvanáct charakteristik rostoucích sborů	37
IV. Hodnocení a sledování růstu církve	41
Lekce 14: Správa a funkce v církvi	43
I. Co je sbor?	43
II. Typy církevní správy	43
III. Funkce v církvi	45
IV. Povinnosti a výsady sborových vedoucích	46
V. Shrnutí	47

DUCHOVNÍ CHARAKTER **49**

Lekce 11: Láska jako základ služby	51
I. Evangelium jako vzor pro vztahy	51
II. Boží bezpodmínečná obětavá láska	52
III. Aplikace Boží lásky ve vztazích	53
IV. Láska jako základ pro službu	53
Lekce 12: Porozumění Otcovu srdci	57
I. Tři podobenství o ztracených věcech – Lukáš 15	57
II. Podobenství o marnotratném synu	58
III. Aplikace – Milujeme tak, jak miluje Otec?	59
Lekce 13: Milost je pro pokorné	61
I. Pokora – co to je?	61
II. Příklady pokory	62
III. Modlitba vyjadřuje pokoru před Bohem	63
IV. Křesťanský život charakterizovaný pokorou	63

MODLITBA **65**

Lekce 8,9: Modlitební koncert	67
I. Evangelium je pro všechny lidi	67
II. Modlitby za svět	68
III. Modlitební koncert — modlitby za celý svět	69

VEDENÍ **71**

Lekce 6: Vedení jako služba	73
I. Světské vedení	73
II. Služebné vedení	74
III. Novozákonní vyučování o služebném vedení	75
IV. Aplikace	76
Příloha 6A: Dotazník vůdce	79
Lekce 7: Dynamika vedení	81
I. Vlastnosti vůdce	81
II. Vlastnosti skupiny	84
III. Povaha úkolu	85
Lekce 8: Způsoby jednání s lidmi	89
I. Objevte svůj styl jednání	89
II. Čtyři způsoby jednání s lidmi	91
Lekce 9: Jaké vedení je zapotřebí?	95
I. Jaké vůdce církev potřebuje?	95
II. Kolik vedoucích církev potřebuje?	97
III. Kde ty vůdce najdeme?	98
Lekce 10: Příprava nových vedoucích	101
I. Biblické příklady násobení vůdců	101
II. Cíle přípravy	103
III. Pět kroků procesu přípravy nových vedoucích	104

Příloha 10A: Ke kterým vlastnostem povzbuzovat nového vůdce	107
I. Obecné cíle vzdělávání vedoucích	107
II. Cíle vzdělávání pro vedoucí skupinek	107
III. Cíle vzdělávání pro vedoucí sborů	107
IV. Cíle vzdělávání pro vedoucí na oblastní a celonárodní úrovni	108
BUNĚČNÉ SKUPINKY	109
Lekce 10: Diskuse nad otázkami a problémy buněčných skupinek	111
I. Realita služby v buněčných skupinkách	111
II. Otázky a problémy	112
III. Řešení	112
Lekce 11: Dělení buněčných skupinek	113
I. Cíl dělení	113
II. Proces „přirozeného“ dělení	114
III. Překážky dělení	117
UČEDNICTVÍ	121
Lekce 6: Diskusní seminář o učednictví	123
I. Diskuse v malé skupině (1/2 hodiny)	123
II. Diskuse ve velké skupině (20 minut)	124
III. Shrnutí (3 minuty)	124
SPRÁVCOVSTVÍ	125
Lekce 1: Úvod do správcovství	127
I. Co je správcovství?	127
II. Proč mluvit o správcovství? – dvě otázky	127
III. Principy správcovství v Bibli	128
IV. Naše správcovství	130
V. Správcovství a zakladatel sboru	131
Lekce 2: Hospodaření s penězi	133
I. Zkoumání Bible	133
II. Osobní dávání	135
III. Sborové finance	135
IV. Finance a hnutí zakládání sborů	138
Lekce 3: Hospodaření s časem	141
I. Stanovení priorit – učíme se s časem hospodařit	142
II. Praktické uskutečňování	142
Lekce 4: Proces strategického plánování	149
I. Co je strategické plánování?	149
II. Proces strategického plánování	149
Lekce 5: Seminář o procesu strategického plánování	155
RODINA	157
Lekce 1: Biblické role v rodině	159
I. Manželský pár	159
II. Úloha manžela	160
III. Role manželky	161
IV. Úloha dětí	162
Lekce 2: Výchova dětí	165
I. Některé základní poznatky	165
II. Některé biblické principy	166

PŘEDMLUVA

CÍL TÉTO PŘÍRUČKY

Zakladatelé sborů jsou často získáváni a vysíláni k svému úkolu buď s minimem výcviku, nebo úplně bez něj. Vůdcové sborů a církví, kteří jsou zahlceni potížemi ve své vlastní službě, často nemají jasnou vizi toho, co skrze ně Bůh chce vykonat. Jak zakladatelé sborů, tak jejich vůdcové potřebují výcvik a vizi, ale biblické školy a semináře pro mnohé z nich prakticky nepřipadají v úvahu.

Tyto materiály jsou vytvořeny s cílem dát zakladatelům a vůdcům sborů nejen vizi, ale také biblické základy a praktické schopnosti potřebné ve službě k tomu, aby mohla být tato vize naplněna. Nejde tu o nějaký vzdělávací „program“. Cílem je spíše dát nezbytné biblické a vzdělávací základy, které jsou spolu s praktickými schopnostmi potřebné ve službě zakládání sborů. Ačkoli byl *Kurs Omega* vytvořen pro střední a východní Evropu a země bývalého Sovětského svazu, máme radost z toho, že se množí zprávy o jeho užitečnosti a přizpůsobování i v jiných kulturách a na jiných místech.

Osnova tohoto kursu byla vytvořena ohledem na splnění dvou cílů:

1. Zajistit výcvik potřebný k tomu, aby mohly být zakládány nové sbory
2. Povzbudit v rámci celého Kristova těla k mobilizaci vedoucí ke vzniku hnutí zakládání sborů

Dnes vidíme, že hnutí zakládání sborů vznikají v mnoha zemích po celém světě, včetně Brazílie, Rumunska, Filipín, Nigérie a dalších. Věříme, že místní sbory jsou hlavním Božím nástrojem pro evangelizaci světa a že zakládání sborů založené na principech množení je neefektivnější způsob, jak směřovat k naplnění Velkého poslání. Nové sbory musí vznikat s vizí množení a se schopností zakládat další nové sbory. Když se daří toho dosáhnout, vzniká potenciál k rozšíření hnutí zakládání sborů, které může zasáhnout celý národ a proměnit lidské životy v celé zemi.

Hnutí zakládání sborů potřebuje lidi, kteří se na něm budou podílet na všech úrovních, od nových věřících, kteří jsou nadšení ze své nově nabyté víry, až po vůdce celých denominací. Zakladatelé sborů sami o sobě nemohou být iniciátory hnutí zakládání sborů. Tyto materiály přinesou užitek i tehdy, když budou použity na všech úrovních sborové práce a vedení, které mohou přímo či nepřímo podpořit snahy zakladatelů sborů. Tak mohou všichni společně směřovat k naplnění úkolu, ke kterému je Bůh povolal.

PŘEHLED LÁTKY

Tato příručka je jednou z pěti příruček, z nichž každá obsahuje přibližně 26 jednohodinových lekcí. Aby bylo možné dosáhnout výše uvedených cílů, látka pokrývá širokou škálu témat nezbytných pro zakládání sborů. Patří mezi ně vize saturačního zakládání sborů (SZS), služba buněčných skupinek, učednictví, církev, evangelizace, induktivní studium Bible, vedení, modlitba, duchovní charakter a další.

Látka byla rozdělena do pěti příruček, aby byly získané znalosti postupně prohlubovány. Když každý z účastníků výcviku projde celou příručkou, před studiem další příručky stráví dostatek času praktickým používáním principů, které se naučil. Mnoho pokročilejších lekcí tohoto kursu proto staví na principech a schopnostech, které si už účastníci stačili osvojit.

Jinak řečeno, látka obsažená v tomto kursu je určena k tomu, aby byla vyučována a používána současně se samotným zakládáním sborů. Když jednotliví účastníci aktivně usilují o založení nového sboru, objevuje se v jejich službě potřeba různých schopností a vědomostí spolu s rozličnými problémy, které je třeba průběžně řešit. Schopnosti a vědomosti potřebné na počátku procesu zakládání sborů jsou obsažené v prvních příručkách, zatímco aktivity a principy, které je třeba využít v pozdějších stádiích vzniku sboru, jsou součástí posledních příruček. Každá příručka byla vytvořena s cílem naučit dovednosti, zodpovědět otázky a diskutovat případné problémy, které souvisí s odpovídající fází zakládání sborů, ve které se účastníci výcviku právě nacházejí. Za touto předmluvou najdete seznam klíčových aktivit nebo „mezníků“, na které se účastníci během výcviku připravují. Očekává se, že v období mezi jednotlivými výcvikovými moduly tyto znalosti uvedou do praxe.

Jednotlivé lekce jsou seříděné podle témat a každá z pěti příruček obsahuje lekce týkající se různých témat. Některá témata, jako například „vize“ nebo „církev“, jsou obsažena ve všech pěti příručkách. Jiné, například „učednictví“, se objevují až později, kdy se účastníci ve své službě setkávají s potřebou vyučování právě v těchto

oblastech. O několik stran dále je uveden přehled látky, který uvádí seznam jednotlivých témat lekcí v každé z pěti příruček.

POUŽÍVÁNÍ TĚCHTO MATERIÁLŮ

A. Rady pro účastníky

Do přípravy všech pěti příruček tohoto kursu bylo vloženo mnoho času, práce a modliteb. Každá z nich se snaží nabídnout konkrétní schopnosti potřebné v naší službě spolu s vědomostmi, které jsou nezbytné k zakládání nového sboru. Proto silně doporučujeme, abyste začali první příručkou a ne některou jinou. Stejně tak byla každá lekce pečlivě vybrána a zpracována s cílem být užitečná, praktická a nepostradatelná pro úkol zakládání sborů. Je proto pro vás dobré lekce nepřeskakovat.

Je třeba si uvědomit, že skutečné učení probíhá teprve v okamžiku, kdy jednotlivé koncepty předkládané v těchto lekcích uvedete do praxe svého života a služby. Většina lekcí je zakončena akčními plány. Ty mají za úkol vám usnadnit aplikaci myšlenek z dané lekce, abyste je mohli realizovat dříve, než začnete probírat další příručku. Velice užitečné je také mít rádce, který vás bude v průběhu aplikace nových konceptů do života a služby povzbuzovat, pomáhat a radit vám. Rádce může být také člověk, kterému se zodpovídáte z toho, jak se vyvíjí váš osobní život a služba. Takový člověk, který vám stojí po boku, není jen pedagogicky efektivní, ale mnoho zakladatelů sborů může dosvědčit, jak velká pomoc to byla pro jejich život i službu. Proto vás chceme velmi povzbudit k tomu, abyste s modlitbou hledali nějakou formu osobního vedení, které vás během zakládání sborů posílí i obohatí.

B. Rady pro vyučující

Tyto materiály mohou být používány v mnoha různých situacích a na mnoha různých místech, například v biblické škole, semináři nebo v rámci sborového vyučování. Nejde však v první řadě o vzdělávací materiály. Tento materiál slouží k výcviku. Vzdělávání se soustředí na znalosti a informace. Cílem těchto materiálů však není pouze předávat vědomosti, ale motivovat k činu pomocí biblických postupů. Tato příručka je pro ty, kdo jednají.

Ačkoli metoda, kterou se rozhodnete použít pro výuku jednotlivých lekcí, bude záviset na prostředí, ve kterém budete vyučovat, každou z příruček je možné probrat v rámci týdenního semináře. Mnoho míst, kde se výcvik provádí, z tohoto ideálu vyšlo a vhodně ho přizpůsobilo časovým omezením a požadavkům stávající služby. Na některých místech každou příručku proberou během dvou plně vytížených víkendů nebo v rámci každotýdenních pravidelných setkání. Doporučujeme klást důraz na akční plány uvedené na konci každé lekce — měly by být splněné do dalšího setkání. Mezi setkáními je z tohoto důvodu rozumné nechat asi čtyři až šest měsíců čas. Tato metoda výcviku je výhodná v tom, že kombinuje znalosti získané na setkání s praktickými dovednostmi osvojenými v období mezi setkáními.

Během setkání není nutné vyučovat všechny body každé lekce, protože účastníci si materiály mohou sami přečíst. Někdy je dobré nechat účastníky přečíst si celou lekci a pak diskutovat o tom, jak probíraná látka souvisí s jejich zkušenostmi. Jindy může být nejlepším způsobem předání vědomostí přednáška člověka, který je v dané oblasti odborníkem. *Nelpěte však na formě přednášky.* Buďte tvořiví a vyzkoušejte předávat znalosti obsažené v lekcích různými metodami. Někteří vyučující zjistili, že mohou pomoci například diskusní skupinky, pracovní semináře a hraní scének — tyto metody jsou také zajímavé.

Je vám svěřena svatá důvěra. Pán církve touží přivést k sobě národy této země, a potřebuje vůdce. Máte úžasnou možnost pomoci budovat lidi, kteří mohou být základem hnutí zakládání sborů nebo mohou uvádět do služby další lidi a napomáhat tak množení sborů.

C. Další pomoc

Pokud vám můžeme ještě nějak pomoci šířit vizi saturačního zakládání sborů nebo prakticky budovat zakladatele sborů, neváhejte nás kontaktovat.

O ALIANCI

Tento kurs byl připraven *Alianci pro zakládání sborů (The Alliance for Saturation Church Planting)* ve spolupráci s Projektem 250 organizace Peter Deyneka Russian Ministries. *Aliance* je společenstvím církví a misijních organizací, které usilují o mobilizaci věřících k tomu, aby naplnili všechny země střední a východní Evropy a bývalého Sovětského svazu evangelikálními sbory. Saturační zakládání sborů je strategie, která se snaží založit sbory v každém městě, vesnici a čtvrti, aby ti, kdo přijmou Krista, měli společenství, ve kterém budou moci růst a být vybaveni ke službě. *Aliance* je postavena na myšlence, že spojení sil zvyšuje efektivitu, odstraňuje duplicitu a demonstruje jednotu Kristova těla.

ČEMU VĚŘÍME:

- Božím hlavním nástrojem evangelizace a učednictví je sbor.
- Partnerství církví a misijních organizací má zásadní význam při množení sborů a rozvoji hnutí saturačního zakládání sborů.
- Výcvik vůdců je nezbytně nutný k zakládání sborů a růstu církve.
- Vyznáním víry Aliance je Lausanneské krédo.

CO DĚLÁME:

A. Výcvik a osobní vedení zakladatelů sborů

Aliance zajišťuje prakticky orientovaný výcvik ve stylu semináře s praktickými úkoly pro službu, který má za cíl zakládání množících se sborů.

B. Sbírání informací

Přesné informace vedou k dobrým rozhodnutím při snaze zakládat sbory. *Aliance* může pomoci s výcvikem a konzultacemi vašich potřeb při sběru informací v oblasti zakládání a růstu sborů.

C. Modlitební hnutí

Hnutí zakládání sborů začíná vizí, kterou je třeba najít a upřesnit skrze hledání Božího srdce na modlitbách. *Aliance* vám může pomoci lépe pochopit úlohu modlitebních hnutí v rámci úkolu zakládání sborů, a poradit s tím, jak budovat modlitební hnutí ve vašem okolí.

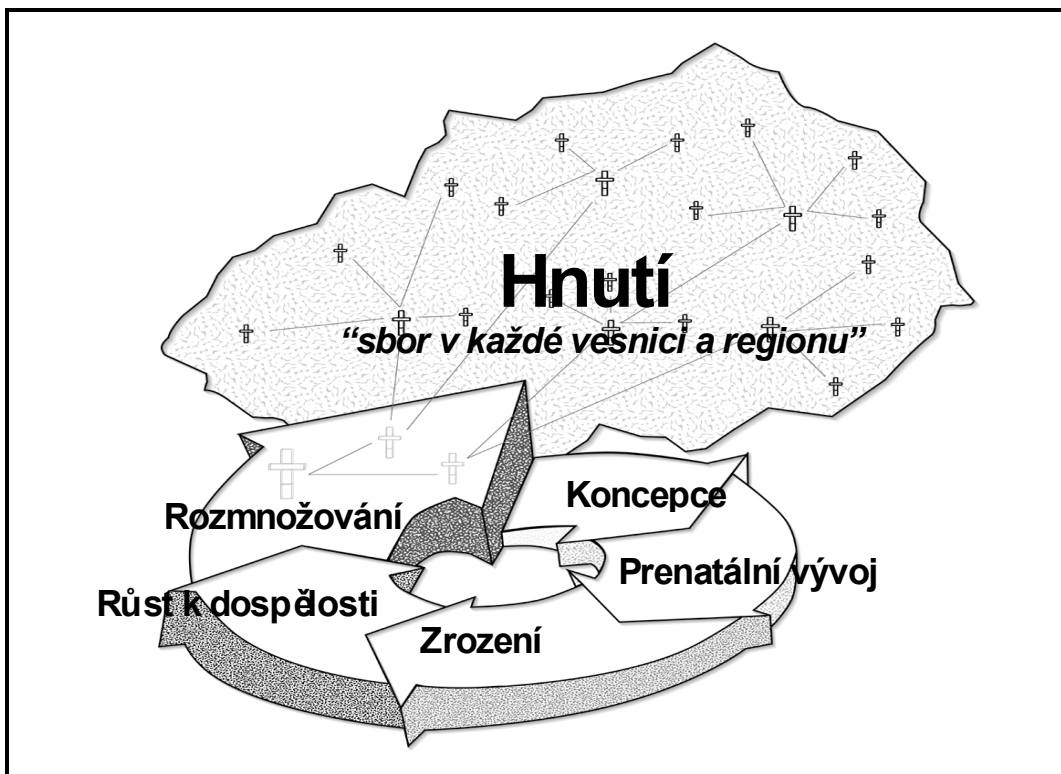
D. Sdílení vize

Jaká je Boží vůle pro vaši zemi? Bůh chce všude zakládat sbory! *Aliance* může pomoci skrze semináře o principech saturačního zakládání sborů tuto vizi rozšířit i ve vašem okolí.

DALŠÍ INFORMACE:

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

CYKLUS ZAKLÁDÁNÍ SBORŮ



Zakládání sborů není nějaká náhodně uspořádaná posloupnost událostí a aktivit. Je to proces, který směřuje k dosažení daného cíle. Tento proces vyžaduje koordinaci různých aktivit, kombinaci různých schopností, společnou filosofii a vůdčí schopnosti. Rozvoj těchto zásadně důležitých oblastí je cílem výcviku zakladatelů sborů. „Cyklus zakládání sborů“ je grafickým znázorněním celého procesu zakládání sborů, které z daného úhlu pohledu znázorňuje vzájemné závislosti mezi klíčovými principy a dovednostmi, které se tohoto procesu účastní. Pro zakladatele sborů to představuje jakýsi „plánek“, který mu pomáhá určit, odkud jde a kam směřuje.

MEZNÍKY

kursu zakládání sborů *Omega*

Mezníky jsou ty konkrétní aktivity v rámci naší služby, které byly zahrnuty do tohoto kursu. Každý mezník může být vyučován jako jednotlivý krok v rámci cesty k založení nových sborů. Mezníky dávají konkrétní akční kroky, které pomáhají účastníkům výcviku prakticky aplikovat koncepty vyučované v rámci *Kursu Omega*. Jsou to jak milníky, které ukazují, jak daleko už jsme došli, tak ukazatele, které udávají další směr. Následuje seznam mezníků a důrazů *Kursu Omega*.

PŘÍRUČKA 1: Fáze I, Koncepce (Strategická vize, rozvoj plánu a pracovního týmu)

Konkrétní akční kroky:

- Studujte Bibli, klíčové Novozákonní texty a zkoumejte cíl a hlavní úlohu církve. Na základě tohoto studia sepište stručné prohlášení charakterizující cíl a hlavní úlohu církve* Předneste toto prohlášení sboru, ke kterému chcete směřovat své působení (definujte své „Z“; vypracujte základní plán k dosažení cíle; určete cíl nového sboru, jeho priority, službu a působení). (Strategická vize)
- Analyzujte cílovou skupinu/oblast pomocí místních průzkumů. Dělte se o výsledky výzkumů s ostatními ve skupině a modlete se společně za založení místního sboru. (Strategické plánování)
- Vytvořte si osobní evangelizační pomůcky (osobní svědectví, seznamování s evangeliem, evangelizační aktivity a studia) a akční plán pro osobní evangelizaci.
- Získejte skupinu lidí, kteří vás povzbudí v modlitbě, budou vás podporovat finančně a připojí se k vaší službě. Scházejte se pravidelně (přinejmenším ob- týden) na modlitbách, studiu, při plánování, vymezování aktivit. (Rozvoj pracovního týmu)
- Po probrání studia „Metody Biblického studia“ použijte metody induktivního studia v 1. Listu Timoteovi.
- Založte alespoň jednu skupinu, která bude při studiu Bible používat metody induktivního studia. (Evangelizace)

*Toto by mělo obsahovat jednoznačné prohlášení o odhodlání rozmnožovat církevní sbory.

PŘÍRUČKA 2: Fáze II, Prenatální vývoj (Evangelizace, množení skupin a základů služby)

Konkrétní akční kroky:

- Naučte členy vaší skupiny evangelizační postupy, které jim pomohou evangelizovat pomocí modlitebních setkání a naplňování pravidelných měsíčních evangelizačních aktivit.
- Trénujte ostatní jak vést skupinu (Cell group; Množení skupin). Je potřeba definovat „skupinu“ a adresovat témata pro rozvoj vedení.
- Rozmnožujte skupiny (Množení skupin) Založte alespoň pět skupin před tím, než se přesunete do fáze III. Některé skupiny se mohou osamostatnit.
- Předpoklad: stanovte si základní plán působnosti pro každou hlavní službu, na kterém pak se bude pracovat následující 1-3 roky. Oblasti služby mohou být například: hudba, kázání, práce s dětmi, rozvoj církevního vedení, starších a diaconů, evangelizace, strategie následování Ježíše Krista, otázky ohledně večere Páně, křtu, svateb, pohřbů a zaslíbení novorozeňat. Církevního vedení se v podstatě skládá z péče o růst (starší a diaconi), dílčí služby (děti, mládež, pánská a dámská sezení) a pastorální péče/odpovědnosti (večere Páně, křest, zaslíbení novorozeňat, pohřeb, svatba, poradenství a navštěvování osob). (Základ služby)

PŘÍRUČKA 3: Fáze III, Zrození (Společné Bohoslužby a služba pro děti)

Konkrétní akční kroky:

- Začněte společné Bohoslužby. Připravte Bohoslužby stylem, který je vhodný pro lidi ve vaší oblasti. Ujistěte se, že máte zajištěn prostor vhodný pro vaši potřebu a plánovaný program. Ujistěte se, že styl Bohoslužeb je vhodný pro předpokládaný počet návštěvníků. (Veřejné Bohoslužby)
- Pracujte s dětmi. Určete si cíl vaší služby dětem a popište co se má dít, a co je potřeba. Určete vedoucí takové skupinky a připravte pro tuto službu místnost. (Služba dětem)
- Vyberte členy ke službě v Biblickém vzdělávání a osobních konzultacích (duchovní inventura, workshop, kurzy křesťanského života na daných úrovních 101, 201, 301). Začleňujte nové služby tak, jak jsou připraveni noví vedoucí takových služeb. (Začleňování a vzdělávání vedoucích)
- Začněte s tréninkem spolehlivých mužů pro službu jako starší (vedení, vyučování a rady sboru)
- Učte vedoucí domácích skupin evangelizačním návykům, které jim pomohou evangelizovat. Naplánujte si, a modlete se za přírůstek jedné domácí skupiny měsíčně.
- Rozmnožujte domácí skupiny (v této fázi by měl být nárůst o 50%). Vzdělávání vedoucích těchto skupin by mělo probíhat jednou měsíčně. (Růst, evangelizace, učednictví, vedení, vzdělávání)

PŘÍRUČKA 4: Fáze IV, Růst k dospělosti:

Konkrétní akční kroky:

- Pravidelně hodnotěte plán hlavních služeb církve v období následujících 2-5 let, včetně původního plánu o umístění nového sboru. Stanovte si rozpočet, který bude závazný pro služby a misie. Je-li to nutné, revidujte definici vize, cíle a strategických cílů církve. (Růst církve, strategické plánování)
- Evangelizace. Učte se osobní evangelizaci, jak by měl věřící evangelizovat. Modlete se ohledně plánů a zapojení nových evangelizačních aktivit každé čtvrtletí.
- Rozmnožujte domácí skupiny (v této fázi by měl být nárůst o 50%). Vzdělávání vedoucích těchto skupin by mělo probíhat jednou měsíčně. Začněte s pravidelnými víkendovými setkáními pro trénování vedoucích, učedníků, hostesek a dalším případných pracovníků. (Růst, evangelizace, učednictví, vedení, vzdělávání)

PŘÍRUČKA 5: Fáze V, Rozmnožování

Konkrétní akční kroky:

- Nabízejte modlitební shromáždění alespoň čtyřikrát do roka. Důraz na šíření Božího království by měl být dán na místní sbory, celonárodní církve i na mezinárodní úroveň vztahů. Zvažte možnost pozvání dalších církví z okolí, aby se k vám přidali na modlitbách.
- Připravte alespoň dva týdny každoročně věnované světovým misiím, kde se lidé setkávají s Bohem.
- Neustále se ujišťujte, že se držíte vize pro zakládání nových sborů. Určete si plán, který určí kdy a jak se zakládání sborů bude dít.
- Hledejte potenciální pracovníky pro zakládání sborů a podpořte je v této činnosti.
- Učte a pomáhejte novým sborům a pracovníkům, kteří tyto sbory zakládají. Přijměte a přizpůsobujte se plánu a procesu pro přípravu nových pracovníků pro zakládání sborů.
- Posílejte nové skupiny, aby zakládali nové dílo.

V rámci cyklu zakládání sborů se zabývá převážně fází **Koncepce**

Přehled PŘÍRUČKY 1

Vize SZS	Církev	Duchovní charakter	Modlitba	Metody studia Bible	Evangelizace
<p>Lekce 1: Myšlení „Zet“</p> <p>Lekce 2: Velké poslání a zakládání sborů</p> <p>Lekce 3 (3A): Cyklus zakládání sborů 3A: <i>Modely zakládání sborů</i></p> <p>Lekce 4 (4A,4B): Principy průzkumu 4A: <i>Porozumění cílové oblasti</i> 4B: <i>Vzorové dotazníky</i></p>	<p>Lekce 1: Biblické základy církve</p> <p>Lekce 2 (2A): Účel církve 2A: <i>Rozbor Velkého poslání</i></p> <p>Lekce 3 (3A): Forma a funkce 3A: <i>Forma a funkce v praxi</i></p> <p>Lekce 4: Definice sboru</p>	<p>Lekce 1: Ospravedlnění vírou</p> <p>Lekce 2: Život podle evangelia</p> <p>Lekce 3: Křesťanský růst</p> <p>Lekce 4: Proměňující moc evangelia</p> <p>Lekce 5: Vedení duchovního deníku</p>	<p>Lekce 1, 2: Modlitební koncert: Modlitby za probuzení</p> <p>Lekce 3 (3A): Budování modlitební podpory 3A: <i>Modlitební trojice</i></p>	<p>Lekce 1 (1A): Úvod do induktivní metody studia Bible 1A: <i>Jak se k nám dostala Bible</i></p> <p>Lekce 2 (2A): Pozorování Božích slova 2A: <i>Jazyk Bible</i></p> <p>Lekce 3: Cvičení v pozorování</p> <p>Lekce 4 (4A): Výklad Božích slova 4A: <i>Biblické osnovy</i></p> <p>Lekce 5: Cvičení ve výkladu</p> <p>Lekce 6: Applikace Božích slova</p> <p>Lekce 7 (7A): Cvičení v aplikaci 7A <i>Efez — Induktivní studium</i></p>	<p>Lekce 1 (1A): Úvod do evangelizace 1A: <i>Most</i></p> <p>Lekce 2, 3: Příprava osobního svědectví</p>
4	4	5	3	7	3

Čísla v závorkách () označují přílohy

V rámci cyklu zakládání sborů se zabývá převážně fází *Prenatální vývoj*

Přehled PŘÍRUČKY 2

Vize SZS	Církev	Duchovní charakter	Modlitba	Vedení	Buněčné skupinky	Metody studia Bible	Evangelizace
<p>Lekce 5: Biblické základy saturačního zakládání sborů</p> <p>Lekce 6: Nácvik průzkumu</p> <p>Lekce 7: Mobilizace prostředků pomocí průzkumu</p>	<p>Lekce 5: Podstata církve</p> <p>Lekce 6 (6A): Funkce církve</p> <p>6A: Křest v Novém zákoně</p> <p>Lekce 7: Příprava prohlášení o záměru sboru</p> <p>Lekce 8 (8A): Filosofie služby zakládání sborů</p> <p>8A: Příprava filosofie služby zakládání sborů</p>	<p>Lekce 6: Žít jako synové, ne jako sirotci</p> <p>Lekce 7 (7A): Učíme se být syny</p> <p>7A: Sirotci a synové</p>	<p>Lekce 4: Modlitební koncert: Uctívání a rozjímání</p>	<p>Lekce 1 (1A): Biblické principy vedení</p> <p>1A: Případové studie vedení</p> <p>Lekce 2 (2A): Profil vůdce</p> <p>2A: Vůdce</p>	<p>Lekce 1: Funkce a přínos bun. skup.</p> <p>Lekce 2 (2A, 2B): Principy vedení bun. skup.</p> <p>2A: Jak prolomit ledy</p> <p>2B: Vzorové aktivity bun. skup.</p> <p>Lekce 3 (3A): Vznik buněčné skupinky</p> <p>3A: Plánovací pracovní list</p> <p>Lekce 4 (4A): Evangelizace buněčnými skupinkami</p> <p>4A: "Oikos"</p> <p>Lekce 5: Ukázka buněčné skupinky</p> <p>Lekce 6: Filosofie služby bun. skup.</p>	<p>Lekce 8 (8A): Různé způsoby použití inductivního studia</p> <p>8A: Studium Barnabášova života</p> <p>Lekce 9 (9A, 9B): Vedení inductivního studia Bible</p> <p>9A: Studium Mt 20:17–28</p> <p>9B: Studium L 15:1–7</p> <p>Lekce 10:11 (10A): Procvičování vedení inductivního studia</p> <p>10A: Úseky k inductivnímu studiu</p>	<p>Lekce 4 (4A): Evangelizace a zakládání sborů</p> <p>4A: Hodnocení evangelizačních strategií</p> <p>Lekce 5 (5A, 5B): Překážky efektivní evangelizaci</p> <p>5A: "Církev v každém národě"</p> <p>5B: Odpovědi na obvyklé námitky</p> <p>Lekce 6, 7 (6A, 6B, 6C): Průběh obrácení</p> <p>6A: Profil lidí, které chcete evangelizovat</p> <p>6B: Tři principy strategické evangelizace</p> <p>6C: Ježíšův přístup k jednotlivcům</p>
3	4	2	1	2	6	4	4

Čísla v závorkách () označují přílohy

*V rámci cyklu zakládání sborů se zabývá převážně fází **Zrození***

Přehled PŘÍRUČKY 3

Vize SZS	Církev	Duchovní charakter	Modlitba	Vedení	Buněčné skupinky	Evangelizace	Učednictví	Duchovní boj
<p>Lekce 8: Šíření prvotní církve</p> <p>Lekce 9: Součástí hnutí zakládání sborů</p>	<p>Lekce 9, 10: Církev a duchovní dary</p> <p>Lekce 11: Sociální dynamika církve</p>	<p>Lekce 8:9: Zákon a evangelium</p> <p>Lekce 10 (10A): Pokání jako životní styl</p> <p>10A: Pozice hříšníka</p>	<p>Lekce 5: Modlitba a půst</p> <p>Lekce 6, 7: Modlitební koncert: Modlitby za šíření evangelia</p>	<p>Lekce 3: Oblasti vedení</p> <p>Lekce 4: Úvod do týmové práce</p> <p>Lekce 5: Rozvoj týmu</p>	<p>Lekce 7 (7A): Dynamika diskuse v buněčné skupince</p> <p>7A: Vzorové diskusní otázky</p> <p>Lekce 8: Péče o lidi v buněčné skupince</p> <p>Lekce 9: Příprava nových vedoucích bun. skup.</p>	<p>Lekce 8: Evangelizace skrze vztahy</p>	<p>Lekce 1: Úvod do učednictví</p> <p>Lekce 2(2A): Vaše role v činění učedníků</p> <p>2A: Rysy křesťanské lásky</p> <p>Lekce 3(3A): Znát svůj cíl a znát své lidi</p> <p>3A: Víra, naděje a láska</p> <p>Lekce 4(4A): Jak pomoci duchovnímu růstu učedníka</p> <p>4A: Duchovní růst vyžaduje hodnocení</p> <p>Lekce 5(5A): Formy učednictví</p> <p>5A: Plán činění učedníků</p>	<p>Lekce 1: Pohled na svět</p> <p>Lekce 2 (2A): Dynamika duchovního boje</p> <p>2A: Studium Ef 4:17–5:21</p> <p>Lekce 3 (3A, 3B): Duchovní bitvy</p> <p>3A: Studium Bible: Jak Ježíš jednal s posedlími lidmi</p> <p>3B: Případové studie ze světa</p>
2	3	3	3	3	3	1	5	3

Čísla v závorkách () označují přílohy

*V rámci cyklu zakládání sborů se zabývá převážně fází **Růst k dospělosti***

Přehled PŘÍRUČKY 4

Vize SZS	Církev	Duchovní charakter	Modlitba	Vedení	Buněčné skupinky	Učednictví	Správcovství	Rodina
<p>Lekce 10 (10A,10B): Součásti strategie směřující ke vzniku hnutí zakládání sborů</p> <p>10A: <i>Víra a poslušnost versus nevěra a strach</i></p> <p>10B: <i>Faktory napomáhající přirozenému růstu</i></p> <p>Lekce 11: Znaky hnutí</p> <p>Lekce 12: Pastorece v rámci hnutí</p>	<p>Lekce 12: Dynamika vznikajícího sboru</p> <p>Lekce 13: Znaky rostoucích sborů</p> <p>Lekce 14: Správa a funkce v církvi</p>	<p>Lekce 11: Láska jako základ služby</p> <p>Lekce 12: Porozumění Otcovu srdci</p> <p>Lekce 13: Milost je pro pokorné</p>	<p>Lekce 8:9: Modlitební koncert</p>	<p>Lekce 6 (6A): Služebné vedení</p> <p>6A: <i>Dotazník vůdce</i></p> <p>Lekce 7: Dynamika vedení</p> <p>Lekce 8: Způsoby jednání s lidmi</p> <p>Lekce 9: Jaké vedení je zapotřebí?</p> <p>Lekce 10 (10A): Příprava nových vedoucích</p> <p>10A: <i>Ke kterým vlastnostem povzbuzovat nového vůdce</i></p>	<p>Lekce 10: Diskuse nad otázkami a problémy buněčných skupinek</p> <p>Lekce 11: Dělení buněčných skupinek</p>	<p>Lekce 6: Diskusní seminář o učednictví</p>	<p>Lekce 1: Úvod do správcovství</p> <p>Lekce 2: Hospodaření s peněží</p> <p>Lekce 3: Hospodaření s časem</p> <p>Lekce 4: Proces strategického plánování</p> <p>Lekce 5: Seminář o procesu strategického plánování</p>	<p>Lekce 1: Biblické role v rodině</p> <p>Lekce 2: Výchova dětí</p>
3	3	3	2	5	2	1	5	2

Čísla v závorkách () označují přílohy

*V rámci cyklu zakládání sborů se zabývá převážně fází **Rozmnožování a hnutí***

Přehled PŘÍRUČKY 5

Vize SZS	Církev	Duchovní charakter	Modlitba	Vedení	Buněčné skupinky	Kázání	Rodina
<p>Lekce 13: Vize a prodlužování dosahu</p> <p>Lekce 14: Mobilizace</p> <p>Lekce 15: Další kroky</p> <p>Lekce 16: Výcvik jako součást hnutí zakládání sborů</p> <p>Lekce 17: Mobilizace vůdců prostřednictvím celonárodních iniciativ</p>	<p>Lekce 15: Sborová kázeň</p> <p>Lekce 16: Společné uctívání ve sboru</p> <p>Lekce 17: Jak vést společná shromáždění</p> <p>Lekce 18: Místní sbor a širší Kristovo tělo</p> <p>Lekce 19: Historický vliv církve v _____ (historie církve v dané zemi)</p>	<p>Lekce 14: Služba smíření</p> <p>Lekce 15: Mravní bezúhonnost zakladatelů sborů</p>	<p>Lekce 10: Mobilizace k modlitbám za hnutí zakládání sborů</p> <p>Lekce 11, 12: Modlitební koncert: Díkuvzdání za Boží věrnost</p>	<p>Lekce 11: Uvádění do služby</p> <p>Lekce 12: Vedení hnutí 12A: <i>Vůdcové hnutí</i></p>	<p>Lekce 12: Služba buněčných skupinek v rámci stávajících sborů</p> <p>Lekce 13 (13A): Dohled nad buňkami 13A: <i>Buněčné skupinky: Poslední krok</i></p>	<p>Lekce 1: Biblické kázání I: Porozumění zvěsti</p> <p>Lekce 2: Biblické kázání II: Porozumění posluchačům</p> <p>Lekce 3: Biblické kázání III: Porozumění sobě samému</p>	<p>Lekce 3: Služba rodině</p>
5	5	2	3	2	2	3	1

Čísla v závorkách () označují přílohy

CELKOVÝ POČET HODIN V KURSU: 127

VIZE SZS

VIZE SZS

10

LEKCE

Strategické principy vedoucí ke vzniku hnutí SZS

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je ukázat, jak strategicky postupovat směrem ke vzniku hnutí zakládání sborů.

☞ OSNOVA LEKCE

- Strategie není nic jiného než efektivní metoda dosažení cíle.
- Některé strategie služby napomáhají hnutí zakládání sborů.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Rozumět, jak strategicky směřovat k zakládání sborů.
- Vědět, které změny jsou v jeho oblasti působnosti třeba, aby mohlo vzniknout hnutí.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

10A Víra a poslušnost versus nevěra a strach

10B Faktory napomáhající přirozenému růstu

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Tyto strategie – i když jsou biblické – nejsou absolutní příkazy. Jsou to spíše užitečné příklady strategií, které apoštolové používali v situacích podobných těm, ve kterých se nacházejí dnešní zakladatelé sborů.

Úvod

Strategie je efektivní metoda vedoucí ke splnění úkolu. Říká se, že chrabrost a odvaha vyhrály mnoho bitev, ale strategie ještě víc. Snad nejlépe to můžeme vidět v knize Jozue. Dobyť Kenaanu pod vedením Božího služebníka Jozua postupovalo skutečně strategicky. Pomocí tří rychlých výpadů, prvního do vnitrozemí, druhého na jih a třetího proti spojeným silám severu, získali Izraelci vládu nad zemí navzdory tomu, že v ní nepřítel zůstal. Jozuova armáda nebyla lépe vybavená, silnější nebo početnější než Kenaanci, ale s Boží pomocí byla schopna nepřítel strategicky přemoci. Strategie má legitimní a důležité místo nejen ve fyzickém boji, ale i v duchovním dobývání světa (viz Berkhof, str. 25). V této lekci prozkoumáme několik strategií, které mohou být použity k podpoře hnutí zakládání sborů.

I. VYBUDUJTE VÍRU VE VIZI

Nejdůležitější charakteristikou hnutí zakládání sborů je vize. Ne všichni hned přijmou vizi založení sboru v dosahu každého jednotlivce. Někteří jí budou odporovat a jiní ji sice přijmou jako pravdivou, ale nepřipojí se k ní srdcem a duší. Najdou se však i tací, jejichž srdce touží slyšet, co chce Bůh skrze svou církev vykonat, a přidají se k vám.

A. Mobilizujte k modlitbě

Pokud toužíte překonat odpor a rozvinout ve svém regionu hnutí zakládání sborů, musíte hledat Boží plán, a to nejlépe skrze modlitbu. Naléhavé a vytrvalé modlitby za moudrost ohledně Boží vůle pro vaši oblast jsou efektivním způsobem, jak sjednotit lidi a nadchnout je pro vizi naplnění Velkého poslání. Lidé, kteří se modlí, mají jen zřídka problém přijmout Boží pohled na saturační zakládání sborů. Modlitba sjednocuje ty, kteří touží po mocném Božím jednání ve své zemi, národě nebo regionu.

Hnutí zakládání sborů může růst jen tehdy, pokud je poháněno modlitbou. Už od samého začátku se raná církev shromažďovala k modlitbám (Sk 2:42) a dokonce i pod tíhou pronásledování pořádali věřící modlitební setkání (Sk 4:23-31). Tváří v tvář útisku se modlili za odvahu k šíření víry.

Typickou modlitební žádost zakladatele sborů vyjádřil Pavel v Efezským 6:19-20. Dvakrát prosil o smělost ke zvěstování evangelia. Pavel také žádal, aby se křesťané modlili za správná slova – slova, která pohnou lidským srdcem k rozhodnutí pro Krista. Modlil se také, aby neměl strach.

Ti, kdo se modlí, přispívají k úspěchu zakladatelů sborů. Pokud se ve svém okolí chcete dočkat vzniku hnutí zakládání sborů, jednou z nejvíce strategických cest je povzbuzování do naléhavých modliteb.

B. Ptejte se "Co chce Bůh?"

Dalším způsobem, jak vybudovat pevné odhodlání a vizi, je ptát se neustále otázky "Zet" – "Co chce Bůh?" To by mělo být tématem modliteb, studia Bible, kázání i plánování služby.

Při hledání odpovědi zjišťujeme, že Bible jasně učí o Božím plánu záchranu světa skrze Jeho lid. Můžeme to zřetelně pozorovat na příkladu patriarchy Abrahama. Abraham byl požehán, aby se stal požeháním (Gn 12:1-3). To byl úkol Izraele. Úkol církve je stejný. Ježíš řekl, že jsme byli vyvoleni k tomu, abychom "...nesli ovoce" (J 15:16). Máme být nevěřícímu světu takovým svědectvím, které ho ovlivní.

Při studiu historie Božího lidu vidíme dvě zcela odlišné reakce na Boží vůli. První z nich se vyznačuje pochybnostmi a neposlušností, ta druhá vychází z víry a vede k poslušnosti.

1. *Pochybnosti a neposlušnost*

Konečná Boží vůle je jasná. Mnoho lidí ale reaguje na možnost jejího naplnění nedůvěrou. Nejlepším biblickým příkladem je dvanáct zvědů z Nu 13:26-33, kteří se vrátili z Kenaanu, který jim Bůh zaslíbil. Deset z nich komentovalo překážky, na které narazili: "Nemůžeme vytáhnout proti tomu lidu, vždyť je silnější než my" (Nu 13:31). Nedostatek jejich víry způsobil neposlušnost, za kterou byli Izraelité potrestáni.

2. *Víra a poslušnost*

Káleb, jeden ze zmíněných dvanácti zvědů, také viděl obtíže související s dobytím zaslíbeného území. Jako muž víry ale řekl: "Vzhůru! Pojďme! Obsadíme tu zemi a jistě se jí zmocníme." (Nu 13:30). Kálebova víra způsobila touhu poslechnout Boha.

Jak říká pisatel listu Židům: "bez víry není možné se zalíbit Bohu" (Žd 11:6). Ve stejné kapitole čteme o starozákonních hrdinech víry – těch, "kteří svou vírou *dobývali království*, uskutečňovali Boží spravedlnost, a dosáhli toho, co jim bylo zaslíbeno." (Žd 11:33). Víra je nezbytně nutná k pochopení Boží vůle. Pokud má ve vaší oblasti vzniknout hnutí zakládání sborů, musíte budovat víru v tuto vizi. Budeme-li reagovat s vírou, Bůh nám požehná (viz příloha 10A)!

II. STANOVTE CÍLE POSTAVENÉ NA VÍŘE

Když si Boží lid stanovuje cíle, měly by hmatatelně vyjadřovat jeho vizi. Nezapomínejte, že když určujete cíl, skládá se z částí, které hodláte udělat, a částí, v jejichž naplnění můžete pouze doufat. Zakladatel sborů může mít například za cíl v dané oblasti získat pro Krista 10 lidí za rok. To je cíl, v jehož splnění doufá. Protože obrácení v sobě zahrnuje dobrovolné rozhodnutí dalších lidí, zakladatel sborů nemůže výsledek zcela ovlivnit.

Spolu s výše uvedeným cílem se tedy rozhodne, že se za daný rok pokusí sdílet evangelium se 100 lidmi. Tento cíl už souvisí spíše s plánováním a aktivitou než s dosaženými výsledky a může být zajištěno jeho splnění. Může být velmi frustrující, když si lidé stanoví cíl podobný tomu výše uvedenému, ale nemají plán k jeho uskutečnění pomocí takových kroků, které jsou vidět ve druhé části našeho příkladu.

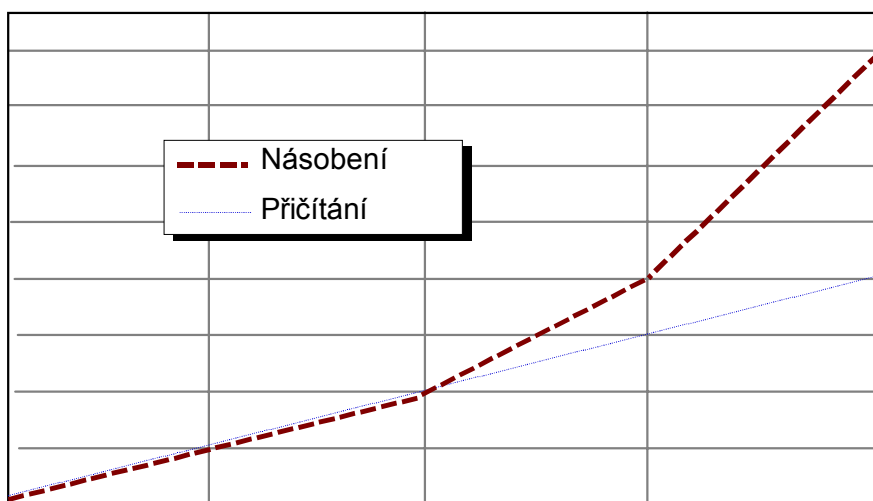
PŘÍKLAD

Denominace jménem Muria v Indonésii má velké plány na růst. V polovině 80. let měli asi šest sborů, dohromady se zhruba 500 členy. Vůdcové stanovili cíl mít v roce 2000 deset tisíc členů. Tento cíl může vypadat zcela nerealisticky, ale dnes už svůj původní plán překračují. Dosahují jej pomocí rozdělení na menší dílčí úkoly. Každý člen sboru má za tři roky přivést ke Kristu jednoho známého a každý sbor má současně každé tři roky založit nový sbor. Stanovení takového cíle však samozřejmě samo o sobě nezpůsobí růst z pěti set na deset tisíc členů (Shenk, str. 66-67).

III. SMĚŘUJTE K NÁSOBENÍ A NE K PŘÍČÍTÁNÍ

Příčítání je široce rozšířeným přístupem ke službě. Říkáme si, že založíme jeden nový sbor, ustavíme jednu skupinku nebo přivedeme jednoho člověka ke Kristu. To je dobrý záměr. Boží cíl však není příčítání, ale násobení (2Tm 2:2).

Princip násobení lze uplatnit v evangelizaci, učednictví, buněčných skupinkách, zakládání sborů, výchově vůdců a jiných oblastech. Nově obrácení by měli být vedeni k získávání dalších, buňkové skupinky by se měly pravidelně dělit, sbory by se měly množit a zakládat dceřiné sbory. Vůdcové by měli učit jiné vůdce, jak budovat další vůdce. To všechno je násobení. V praxi princip násobení znamená, že bychom měli používat metody a modely služby, které je možné převést do místní kultury a docílit jejich násobení. Modely zakládání sborů, které z velké části spoléhají na zahraniční podporu nebo vedení, nemusí často vést k násobení. Programy vyučování, které vyžadují dlouhodobý pobyt mimo místo bydliště, je také těžké přizpůsobit násobení.



Obrázek 10.1. Násobení a příčítání

IV. VEĎTE PRÁCI ZE STRATEGICKÉHO CENTRA A NE ZE VZDÁLENÉ ZÁKLADNY

Každý zakladatel sborů začíná z výchozího bodu. Už jsme viděli, jak Pavel vybíral strategické body, ve kterých zakládal sbory s cílem násobení vedoucího k naplnění okolního regionu (Příručka 3, Vize SZS lekce 8). Centra obchodu a místa ležící na dopravních tepnách mohou být využita k šíření evangelia.

Výběr strategických center je postupný proces. V počátcích novozákonní církve byl prvním takovým výchozím bodem Jeruzalém. Dalším centrem se stala církev v Antiochii. Odtamtud Duch svatý povolal Pavla s Barnabášem, aby nesli evangelium pohanům (Sk 13:1-3). Příštím strategickým bodem se stal Efez, brána do Asie a významná křižovatka čtyř provincií (Galácie, Asie, Makedonie a Acháje), kde apoštol Pavel soustředil velkou část svého úsilí o zakládání sborů. Nakonec se strategickým centrem pro šíření evangelia stal Řím, hlavní město celé římské říše.

Práce ze strategického centra se týká nejen evangelizace, ale i budování a vzdělávání vůdců. Intenzivní trénink na strategickém místě dovoluje zakladatelům sborů osvojit si model služby a získat potřebné schopnosti, aby je mohli násobit v životech rostoucího množství učedníků ve stále se rozšiřujícím okolí.

Rozvineme-li geografickou strategii pro výcvik, výsledkem může být více připravených služebníků. Najděte v zemi strategické oblasti, kde církev dobře reaguje na myšlenku školy zakládání sborů. Místní vůdcové, kteří

už ve svém bydlišti na zakládání sborů pracují, budou chtít mobilizovat ostatní a mohou s vaší pomocí vést celý výcvik. To pomůže rozšířit vaši oblast působnosti a bude to dobrý krok směrem ke vzniku hnutí.

PŘÍKLAD

Projekt 250, který má ústředí v Moskvě, se snaží skrze zakládání sborů naplnit Velké poslání v zemích bývalého Sovětského svazu. Jeho strategie spočívá ve výcviku a mobilizaci 250 zakladatelů sborů na 250 strategických místech země, díky čemuž má do roku 2020 vzniknout 62.500 nových sborů. Tato decentralizovaná strategie zvyšuje zainteresovanost místních sborů a dává jim pocit spoluvlastnictví celého projektu.

V. ROZVÍJEJTE MOBILNÍ ZPROSTŘEDKUJÍCÍ TÝMY

Nový zákon ukazuje vznik mobilní komunity misionářských týmů, ve kterých byli mimo jiné Barnabáš, Pavel, Jan Marek, Silas, Timoteus, Epafras, Priscilla a Akvila, Apollos, Lukáš, Démas, Titus, Epafroditus a jiní. Tito služebníci zakládali, posilovali a vedli nové sbory od Galácie až po Řím. Otázka zní: proč byly takové zprostředkující týmy nezbytné? Jedenáct apoštolů se věnovalo modlitbě, vedení a vyučování, což omezovalo jejich možnosti zakládat sbory. Šli do hloubky poznání Boha, aby se postavili herezím a sporům své doby. Na druhé straně byly naopak nové sbory tvořeny lidmi s kořeny ve svých místních společenstvích. Místní lidé však často postrádali pohyblivost, aby se mohli přestěhovat tam, kde bylo třeba založit nové sbory. Tito vyškolení mobilní vedoucí tedy pracovali jako zakladatelé sborů, učitelé, vůdci či poslové, kteří povzbuzovali a řešili problémy nově vzniklých sborů.

Prostřednictvím tohoto vysoce cílevědomého, schopného a vyškoleného mobilního týmu se evangelium rozšířilo tak, jak by to skrze jednoho nebo dva lidi nebylo možné.

Vedoucí existujících místních sborů jsou obvykle příliš zaneprázdnění pastorační, než aby zakládali nové sbory. Hnutí zakládání sborů proto vyžaduje, aby bylo mobilizováno, připraveno a vysláno do práce misijní společenství mobilních vůdců. Tito vedoucí pak představují most mezi představiteli církví na celonárodní úrovni a místními sbory, čímž pomáhají rychleji šířit evangelium skrze zakládání sborů.

Vznik takového týmu ve vaší zemi by mohl být nutnou součástí strategie k rozšíření evangelia do celého vašeho regionu. Členové týmu by měli být všemi respektovaní služebníci, kteří mají vizi pro saturační zakládání sborů a jsou schopni vycvičit, připravit a mobilizovat jiné. Jako tým mohou pomáhat zakladatelům sborů a vyzývat ostatní, aby se k této práci připojili. Tyto úkoly se jim nejlépe plní, když nejsou na dlouhou dobu svázáni s konkrétním sborem. To jim dává svobodu cestovat, mít přehled o tom, jak Bůh jedná v celé oblasti, a objektivně o tom informovat členy jednotlivých sborů.

VI. POSILUJTE LIDI

Hnutí saturačního zakládání sborů potřebuje lidi plné odhodlání, kteří pro šíření evangelia všude zakládají nové sbory. Když se takoví lidé začnou objevovat, hnutí zakládání sborů je nejlépe podpoří tak, že jim pomůže rozvinout oblasti jejich obdarování. Posilování lidí vizí a povzbuzování, aby plnili Bohem přidělenou službu, bude sloužit evangeliu mnohem lépe než nucení přizpůsobit se nějakému danému programu.

PŘÍKLAD

George Whitefield a John Wesley byli vůdci během probuzení v Anglii v 18. století. Whitefield kázal pro davy šedesáti až osmdesáti lidí najednou a byl považován za lepšího kazatele než Wesley. Strategická povaha Wesleyovy práce však vedla k větším výsledkům. Pochopil sílu malých skupin a věděl, jak využít lidský potenciál. Moudře rozdělil své věřící do 'tříd', které bychom asi dnes nazvali buňkovými skupinkami. Několik takových skupinek v jednom regionu dávalo dohromady 'společnost'. Na vrcholu celého probuzení bylo v 10.000 třídách zapojeno zhruba 100.000 lidí. Wesleyovým úkolem bylo fungovat jako cestující kazatel, který vyučoval, ale především posiloval vůdce jednotlivých společností (viz Miller: "John Wesley" a Comiskey: "Home Cell Group Explosion").

Jak můžeme posilovat ostatní? Posílení vedoucí ke hnutí zakládání sborů vyžaduje následující:

- Radit lidem spíše než je řídit

- Vybavovat lidi spíše než je ovládat
- Investovat do lidí spíše než od nich něco vyžadovat
- Předávat jim vizi spíše než je do něčeho tlačit
- Povzbuzovat je spíše než je kritizovat
- Přesvědčovat spíše než rozkazovat
- Trénovat spíše než přednášet

VII. ROZVÍJEJTE KONTAKTY

Když se skupiny se stejným cílem zakládání sborů (a zvláště saturačního zakládání sborů) dohodnou na spolupráci, hnutí bude rychle růst spolu s mobilizací jednotlivců i celých organizací. Někdy napomůže lepší spolupráci vznik nových organizací nebo spolupráce na půdě nějaké třetí instituce.

PŘÍKLAD

Aliance pro zakládání sborů se snaží budovat zakladatele sborů ve 27 postkomunistických zemích střední a východní Evropy a střední Asie. Zaměstnanci *Aliance* nejsou zodpovědní za zakládání sborů, ale snaží se skrze snahu *Aliance* vést místní služebníky k zakládání sborů, kterých už bylo založeno přes 2.000. Místo rozdávání ryb (neboli zakládání sborů samotnými misionáři) se *Aliance* snaží naučit lidi ryby chytat. K tomu je třeba, aby vůdcové získali vizi saturačního zakládání sborů, aby se konaly *modlitby* za SZS, *výcvik* zakladatelů, *průzkum* cílových oblastí a sponzorování konferencí zabývajících se SZS a souvisejícími tématy.

A. Budujte komunikaci

Stejně jako všechna ostatní hnutí je i hnutí zakládání sborů postaveno na komunikaci svých účastníků, kteří si ujasňují společný cíl, podporují společnou věc a vysvětlují své důvody pro to, co dělají. Dobrá komunikace pomáhá budovat a prohlubovat důležité vztahy mezi lidmi v rámci hnutí.

Produkce literatury a komunikační média jako časopisy a v některých případech internetové stránky mohou urychlit a legitimizovat rozvoj hnutí. Tyto materiály by však měly být na takové úrovni, že je čtenáři ohodnotí jako příhodné a v rámci možností kvalitní. To vše by mělo být dostupné, a to i cenově. Intelektuální úroveň takových materiálů by měla uspokojit inteligenci vůdců, ale současně by obsah měl zůstat relevantní a jednoduše pochopitelný pro všechny.

B. Sponzorujte konference

V rámci hnutí se vůdcové potřebují setkávat tváří v tvář. Také pro udržení dynamiky hnutí je nezbytné, aby se lidé setkávali na konferencích, kongresech a konzultacích. Nic nepovzbudí k dalšímu dílu tak jako místnost naplněná lidmi podobného smýšlení. Velká kongresová setkání lidí inspirují a motivují. Menší události typu konzultací umožňují vůdcům řešit palčivé problémy a ujasnit si směr, který v rámci hnutí zaujmou.

PŘÍKLAD

AD 2000 and Beyond je hnutí, které udržuje ve vzájemném kontaktu křesťanské vůdce na celém světě. Sdílejí se o společné cíle, sny a plány k šíření evangelia. Skrze události jako kongresy nebo konzultace zůstávají ve vzájemném kontaktu. Pomocí tohoto hnutí a jiných věcí, které dnes Bůh působí, spolupracují jednotlivé organizace na zasažení světa evangeliem Ježíše Krista jako nikdy předtím.

VIII. HLEDEJTE BOŽÍ VEDENÍ A NAČASOVÁNÍ

Hnutí zakládání sborů spoléhají na Božím svrchovaném plánu mnohem víc než na jakémkoli strategickém faktoru. Z tohoto důvodu je nemožné *vyrobit* hnutí. Je ale reálné připravit podmínky, ve kterých se hnutí *může* rozvinout. Tento princip vidíme v Pavlově popisu založení korintského sboru. "Já (Pavel) jsem zasal, Apollos (a předpokládáme, že i jiní) zaléval, ale Bůh dal vzrůst" (1K 3:6).

Stejně jako nemůže nikdo přimět Boha k určitému jednání, nemůže ho nikdo zastavit, pokud se svrchované rozhodne jednat neobvyklým způsobem. Podívejme se na sebe a své teologické postoje. Nesnažíme se někdy přinutit Boha k nějakému jednání? V takovém případě by bylo lepší zjistit, co chce dělat Bůh, a přidat se k

němu. Jakkoli se pak Bůh rozhodne zjevit se lidem, kterým máme sloužit, budeme se z tohoto konkrétního způsobu moci radovat. Bůh svou moc ukáže způsobem, který si k zasažení národa sám vybere.

ZÁVĚR

Strategie, které jsme studovali, jsou metodami, které se používají v těch částech světa, kde vzkvétají hnutí zakládání sborů. "Služba jako vždycky předtím", která se zaměřuje na udržování současného stavu a ovládnutí vývoje, nevede k uvolnění Boží moci skrze práci jeho lidu. Jsou některé z výše zmíněných strategií užitečné pro vaši oblast služby?

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Co je to strategie?
2. Proč je v hnutí zakládání sborů tak důležitá vize?
3. Proč je v hnutí zakládání sborů tak důležité násobení?
4. Které z diskutovaných strategií by se mohly hodit pro vaši současnou situaci? Jak vám mohou pomoci postupovat v plánech zakládání sborů?
5. Jak by pojetí mobilního misijního týmu fungovalo ve vaší situaci? Kam by tento tým šel a jak by byl využit?

AKČNÍ PLÁN

1. Vyberte si a aplikujte alespoň jednu ze strategií probíraných v této lekci a podělte se o výsledky se svým instruktorem nebo učitelem.
2. Podívejte se na přílohu A. Seznam, který tam najdete, srovnajte se situací ve své službě.

LITERATURA

Comiskey, J.: *Home Cell Group Explosion*. Houston, TX: Touch Ministries, 1998

Correll, Richard C.: *The Glory of God Among the Nations*. Grand Rapids: Church Planter Training International, 1998

Miller, B.: *John Wesley*. Minneapolis: Dimension Books, 1943

Shenk, David W. a Stutzman, Ervin R.: *Creating Communities of the Kingdom, New Testament Models of Church Planting*. Scottsdale, PA: Herald Press, 1988



Víra a poslušnost versus nevěra a strach

V průběhu zakládání sborů se často objevují následující obavy. Nejsou založeny na pravdě. Po krátké úvaze můžeme přijít na to, že jsou prostě a jednoduše satanovy lži.

Lži Víra ve lži vede ke strachu	Pravda Víra v pravdu vede k poslušnosti
Musíme se nejdřív postarat o mateřský sbor.	Stejně jako Bůh požehnal Abrahamovi, aby byl požehláním ostatním, spočívá smysl existence sboru v poslání směrem ven. Platí totiž, že Boží rozpočet pamatuje na existující sbory, pokud budeme věrní Jeho povolání.
Nemáme dost připravených vůdců.	Často nemáme dost vůdců, protože lidem do cesty stavíme překážky vzdělání a času. Je to jistý druh snahy o kontrolu nad situací, který pramení z nedůvěry v dílo Ducha svatého, který ostatní vede a vyučuje.
Nemáme dost peněz.	Bůh zajišťuje dostatek prostředků na to, aby se Jeho dílo zdařilo. Lukáš 6:38 jasně ukazuje, že pokud budeme dávat, dostaneme víc, než v kolik doufáme. Během celé historie církve byli mužové víry znovu a znovu Otcem zaopatřováni.
Jeden sbor ve městě stačí.	Saturace znamená kulturně relevantní svědectví v dosahu každého jednotlivce. Pokud Bůh očekává naplnění Velkého poslání skrze církev, je Jeho cílem právě tohle.
Vneseme do sboru rozdělení.	Násobení Kristova těla je Božím přirozeným způsobem, jak zaplnit celou zemi Jeho slávou. Duch Svatý je jeden a nemůže být rozdělen.
Ztratíme vysoký standard své morálky.	Nebojte se, protože Duch svatý vás povede v pravdě a spravedlnosti. On sám Kristovu nevěstu pročistí i posvěť.
Bez pomoci zvenčí to nezvládneme.	Na celé zeměkouli neexistuje taková skupina lidí, která by neměla potřebné zdroje pro svou duchovní práci. Tento postoj často přinesl nezdravou závislost a vytvořil složité církevní struktury, které se nemohly množit ani násobit.
S 'nimi' bychom spolupracovat neměli.	Nejednota a zloba v těle Kristově je satanovou nejvíce používanou zbraní, kterou brání církvi naplnit Boží záměr (Ef 4:26-27)

Přejato z: Correll, Richard C.: *The Glory of God Among the Nations*. Grand Rapids: Church Planters' Training International.

VIZE SZS
PŘÍLOHA
10B

Faktory napomáhající přirozenému růstu

Faktory, které napomáhají přirozenému šíření evangelia	Faktory, které nemusejí pomoci přirozenému šíření evangelia
Zakládání sborů	Zakládání misijních organizací
Samosprávné sbory	Řízení sboru zvnějšku
Přirozeně se dělíci sbory	Stagnující sbory
Finančně samostatné sbory	Závislost na pomoci zvnějšku
Násobení vůdců	Přičítání vůdců
Výcvik během služby	Nejdřív výcvik, potom služba
Brzké nabytí nezávislosti	Pomoc zůstává stále
Vedení místními lidmi	Závislost na zahraničních vůdcích
Myšlení "Z"	Soustředění na udržování chodu
Spolupráce/koordinace/jednota	Rozdělení
Místní iniciativa a vlastnictví	Centrální byrokracie
Vzdělávání na půdě sboru	Vzdělávání skrze specializované instituce

Přejato z: Correll, Richard C. *The Glory of God among the Nations*. Grand Rapids: Church Planters' Training International.

VIZE SZS

11

LEKCE

Znaky hnutí

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je ukázat, že zakládání sborů může přerůst v hnutí.

☞ OSNOVA LEKCE

- Hnutí je sociální fenomén, ve kterém se věci dříve vzácné stávají obvyklejšími.
- Hnutí provázejí některé znaky, které mohou zakladateli sborů pomoci rozeznat, jak Bůh jedná v dané oblasti.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Chápat, jak rozeznat znaky hnutí.
- Znat principy služby, které směřují ke vzniku hnutí.
- Podílet se nejen na zakládání samotných sborů, ale pracovat také na vytvoření hnutí zakládání sborů.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Na začátku lekce nechejte účastníky probírat hnutí z jejich dějin, a to jak světská, tak duchovní. Na příkladech, které budou zmíněny, ilustруйте principy hnutí.

Tato lekce probírá šest „znaků“ charakterizujících hnutí. Vyberte si alespoň jeden příklad z každé z těchto šesti oblastí a během vyučování ho s účastníky prodiskutujte. Zbude-li vám nějaký čas, můžete uvést i další připravené příklady. Při jejich výběru berte v úvahu konkrétní kulturu a minulost účastníků. Zdůrazněte principy použité v každém příkladu, které přispívají k vytvoření biblických a zdravých hnutí zakládání sborů se zdravým učením a jednáním.

Úvod

Hnutí je sociální jev. Společenské hnutí lze popsat tak, že „co bylo kdysi vzácné, je nyní běžné.“ V hnutí najdeme rostoucí počet lidí, kteří jsou přesvědčeni o společné věci, vhodnou dobu a vůdce, kteří mají touhu radikálně změnit *status quo* (současný stav věci). Objevují se výjimeční vůdci, kteří své skupiny inspirují, motivují a vedou k danému cíli. Hnutí je také podnětem k novým událostem a aktivitám. Jednoduše řečeno to znamená, že to, co dělalo jen několik lidí, se začíná dít ve větším měřítku; to, co dřív lidé dělali jen zřídka, nyní dělají běžně. Hnutí má na danou skupinu lidí dokonce takový vliv, že mění jejich myšlení – to se však neobejde bez konfliktu.

Demokratické hnutí ve východní a střední Evropě, které vzniklo v roce 1989, je příkladem světského hnutí. Spolu s vizí politické změny rostoucí v srdcích obyčejných lidí přišly v rychlém sledu spontánní a dramatické revoluce, a to takovým způsobem, jak to byl sotva kdo schopen předpovědět. Šíření evangelia v počátcích církve, protestantská reformace, probuzení za Wesleye a hnutí zakládání sborů v dnešní době jsou příklady duchovních hnutí.

Jednoznačným cílem tohoto výcviku zakládání sborů je napomoci vzniku hnutí zakládání sborů ve vašem regionu. Když Bůh v národě působí, mají věřící obnovenou touhu po evangeliu, která by je měla vést k jeho šíření skrze spontánní zakládání sborů a buněčných skupinek.

I. ZNAK PRVNÍ: ZVLÁŠTNÍ DOBA

Když nastane ta správná chvíle, Bůh působí a urychluje svou práci v některém národě! Bůh nikdy nepůsobí příliš brzo nebo pozdě – vždy dělá, co je třeba, v příhodný čas.

Vznik hnutí je otázkou citlivého načasování. Když se v určité zemi nebo etnické skupině spojí události, podmínky a očekávání ve správný historický okamžik, vzniknou základní složky masivního hnutí. V Bibli je načasování tak důležité, že Bůh sám stanovil chvíle pro vznik různých hnutí. Kniha Exodus ukazuje, že trvalo čtyři sta let, než byl izraelský národ připraven vyjít z Egypta; vzniklé hnutí pak stálo za to! Ze zpusťoseného Egypta vyšly pod vedením oblakového sloupu během dne a ohnivého v noci dva miliony lidí. Daniel si zase všiml, že uplynula doba sedmdesáti let, a modlil se, aby se Izrael ze zajetí v perské říši vrátil do zaslíbené země (Da 9:2). Když Bůh Daniele vyslyšel, do Jeruzaléma se vracely celé vlny Židů. Znovu vybudovali chrám a městské hradby a opuštěné město zase ožilo.

Galatským 4:4 říká, že „když se naplnil stanovený čas, poslal Bůh svého Syna...“

V Novém zákoně je načasování důležitým faktorem také při zakládání a mobilizaci sborů. Ježíšovým učedníkům bylo řečeno, že mají čekat, dokud nepřijmou Ducha svatého. Čekali tedy do letnic (Sk 1:4; 2:1), kdy vznikla církev a následovalo velké hnutí v Jeruzalémě. Setkávání po domech a učení Božího slova se rozšířilo po celém městě. Věřící se scházeli také veřejně. Spolu s vyučováním zde sdíleli i obecnství, jídlo a modlitby jednoho za druhého (Sk 2:42-47).

Dalším velkým hnutím v církvi zaznamenaným v Novém zákoně je rozšíření evangelia v Malé Asii. Skutky 19:10 říká, že „všichni obyvatelé provincie Asie mohli slyšet slovo Páně, Židé i Řekové.“ Boží načasování bylo v tomto hnutí tak významné, že několik let předtím Bůh Pavlovi ani nedovolil do této oblasti vstoupit! Skutky 16:6 popisují, jak Pavlovi a jeho společníkům „Duch svatý zabránil zvěstovat Slovo v provincii Asii.“

Zdá se tedy, že načasování je neobyčejně důležité. Bůh přivádí lidi do bodu, kdy jsou vnímaví vůči evangeliu, a mobilizuje církev ke kázání evangelia a k zakládání dalších sborů. Spojení vnímavého obyvatelstva a mobilizované církve působí prudké rozšíření evangelia. Tato hnutí za sebou také zanechávají stopy v dějinách. Pokud ještě nepřišel čas pro *masivní* hnutí, nenechte se odradit – stále se můžete přidat tam, kde Bůh působí v menším měřítku. Jak dokazuje podobenství o hořčičném zrně, Pán dělá velké věci z velmi malých začátků. Jaké vidíte ve své cílové oblasti doklady o tom, že Bůh skutečně jedná? Jak se k němu můžete připojit s vizí pro zakládání sborů – i když je to na počátku jen maličké, zdánlivě mikroskopické hořčičné semínko? *Dívejte se, co Bůh dělá a kde ve vaší oblasti působí, a tam se k hnutí zakládání sborů připojte.*

PŘÍKLAD:

Argentina byla vždy známá pýchou svých obyvatel. Avšak po prohrané válce s Brity v r. 1982 byla tato země pokořena. Tím nastal správný čas pro šíření evangelia, neboť po prožití takové národní tragédie mnoho lidí uznalo, že potřebují Boha. Během pěti let se hnutí zakládání sborů s buňkovými skupinami *Vize pro budoucnost* rozrostlo na 100 000 lidí.

II. ZNAK DRUHÝ: OBJEVUJÍ SE VŮDCOVÉ

Už mnohokrát v dějinách se stalo, že když království temnoty téměř přemáhalo síly spravedlnosti, Bůh povolal vůdce, kteří "rozuměli své době" a věděli, co by Boží lid "měl dělat." V pravý čas – ani brzo, ani pozdě – zasadil Bůh skrze tyto vůdce úder, který království temnoty srazil na kolena. Bylo to tak s Mojžíšem, Davidem, Nehemiášem, Janem Křtitelem, apoštolem Pavlem, Martinem Lutherem, Johnem Wesleyem a jinými.

PŘÍKLAD:

V 18. století byl takovým vůdcem kazatel John Wesley. Říkali mu "nejuzitečnější světec Britského impéria" (Miller, str. 63). Probuzení vedené jím a Georgem Whitefieldem v Anglii začalo v duchovně slabé době, kdy se zdálo, že církev ztratila schopnost oslovit společnost evangeliem. Wesleyova služba měla za následek obrácení stovek tisíc lidí a měla takový sociální dopad, že pomohla odvrátit revoluci podobnou té, která se odehrála ve Francii. Wesleyánské probuzení se přeneslo i do Ameriky a pod vedením Jonathana Edwardse a Francise Asburyho vyústilo v hnutí saturačního zakládání nezávislých a metodistických sborů.

Hnutí stojí a padají s vedením. Aby mohlo vzniknout hnutí saturačního zakládání sborů, musí povstat vůdcové. Musí předávat vizí, připravovat další vedoucí a přesvědčovat ty stávající, aby hnutí podpořili a přidali se k němu. S tím, jak hnutí nabývá na síle, se začínají objevovat noví vůdcové, kteří mu pomohou silnit dále.

Stejně jako veslice, která míří proti silnému proudu, budou i tito vedoucí obvykle čelit určitému odporu. Ti, kdo hnutí na jeho počátku vedou a míří ke změně statu quo, jsou obvykle radikálnější. Tento radikální prvek může být jako nový hřebec ve stádu koní, který je výzvou pro ty, kdo ve stádu již nějakou dobu byli – a vzniká mezi nimi tření. Když se vedoucí stavějí na zadní, mohou i kopat! Na to, za čím vůdcové hnutí stojí, budou lidé reagovat – někteří kladně a jiní záporně.

Hnutí mohou ve skutečnosti získávat sílu z odporu, který vedoucí nutí, aby pozměnili, upevnili a rozvinuli své způsoby vedení a své názory. Můžeme doufat, že své vedení a přesvědčení pozmění směrem k bibličtějšímu postoji i vůdčové křesťanských hnutí, kteří nyní zastávají radikální názory, které nejsou biblické.

Někteří vůdci přinášejí vizi a ideje (jako např. proroci od Izajáše až po Jana Křtitele). Vyžadují změnu, ale motivují k ní tím, že se dotýkají hluboké touhy lidských srdcí po tom, aby mezi nimi působil Bůh. Když vyhlášují Boží záměry pro Jeho lid, snaží se lidi přesvědčit, aby opustili *status quo* a následovali Boží plán. *Hnutí zakládání sborů potřebuje vůdce, kteří budou pro svou věc přesvědčovat jiné vůdce, jež se zdráhají tuto vizi přijmout.*

Apoštol Petr to vynikajícím způsobem udělal ve svém veřejném kázání, ve kterém se soustředil na naděje a sny židovského srdce. Z Písem citoval proroka Jóele. Toto poselství se dotklo jejich touhy, aby Bůh znovu poslal svého Ducha a přinesl prorocké slovo. Ale místo toho, aby mluvil o sestoupení Ducha na nějakého vzdáleného vznešeného proroka, svou citací Jóele – který Izraelcům říká, že budou prorokovat jejich vlastní synové a dcery – překonal jejich očekávání! A následovalo to, co bychom mohli nazvat duchovním hnutím (Sk 2). Ale po jeho poselství přišla také opozice. *Hnutí zakládání sborů potřebuje vedoucí, kteří v lidských srdcích podnítlou touhu po tom, aby skrze ně působil Bůh, a kteří budou šířit evangelium násobením sborů v zemi.*

Pavel byl vůdce, který jednal. Jestliže se dosud někde o Kristu nekázalo, Pavel tam chtěl jít a udělat to (Ř 15:20-21). Byl ve službě příkladem ostatním. Zakládal sbory navzdory útrapám, pronásledování a dokonce krajní nouzi (2K 11:23-27)! Jeho příklad následovali další (2Tm 2:3). Tato věc je zřejmá, ale musíme ji vyslovit: *Hnutí zakládání sborů potřebuje vůdce týmů, které budou zakládat sbory.*

Barnabáš byl vedoucí, který připravoval další vedoucí, i když to bylo považováno za riskantní. Postavil se za Pavla, když panovaly velké pochybnosti, zda jeho obrácení bylo upřímné a opravdové (Sk 9:26-27). Když byl Pavel sám v Tarsu, Barnabáš ho zavolal do Antiochie a umožnil mu sloužit vyučováním (Sk 11:25-26). A právě z této služby v Antiochii Pavel vyšel, aby se z něj stal uznávaný apoštol a zakladatel sborů.

Barnabáš také čelil protivenství, když Pavel odmítl znovu s sebou vzít mladého Marka poté, co na první cestě selhal. A tak se Barnabáš od Pavla oddělil, aby Marka znovu uvedl do užitečné služby (Sk 15:36-39). A po čase o něm nejen sám Pavel řekl, že pro něj byl užitečný, ale i Petr jej považoval za syna, a Marek sám dokonce napsal evangelium! Najděte si 2. Timoteovi 4:11, Koloským 4:10 a 1. Petrův 5:13 a přečtěte si to nahlas.

PŘÍKLAD:

Největší službou J. Christy Wilsona možná není to, že byl první, kdo po patnácti letech založil evangelikální sbor v Afghánistánu, ale to, že inspiroval mnoho jiných křesťanských vedoucích pro misii jak na zahraničním misijním poli, tak v pastorální službě. Sám žádnou organizaci nevede. Ale i Bill Bright, vedoucí jedné z největších misijních a evangelizačních organizací na světě, říká, jak hluboce ho Dr. Wilson ovlivnil – jako nejduchovnější člověk, se kterým se kdy setkal. Dr. Wilson se každý týden modlí za stovky lidí, aby je Bůh použil, povzbuzuje je, věří v jejich duchovní dary a používá svůj velký vliv a intenzivní styky, aby jim dal každou příležitost tyto dary využít. Jako pastýř, učitel, misionář, přítel a rádce pomáhá ostatním objevit, jak je Bůh chce používat, a povzbuzuje je, aby pracovali pro Pána dřív, než si těchto lidí všimnou ostatní. Často se na veřejnosti zastane a dobře mluví o někom, kdo – i když je kontroverzní – slouží Pánu a je jím používán.

Člověk může přenést oheň své pochodně na jinou nezapálenou pochodně, aniž by oslabil vlastní světlo. Zapalování pochodní nových vůdců tak, aby také mohli vést, pomáhá, aby se malá jiskřička ve tmě změnila ve velký plamen, který je už zdaleka vidět. Stejně tak i vystrojování či napomáhání ostatním k vedení působí to, že hnutí roste. Skutky 19:1-10 popisují, jak Pavel ve své poslední službě před uvězněním připravoval další vůdce tak, že začal se dvanácti muži v Efezu. Pavel sám zůstal ve městě, ale ti, které vystrojil, zasáhli Božím slovem celou Malou Asii! Ve Skutcích 20:17-38 pak Pavel popisuje, jak s nimi v té době pracoval. Pavel zapálil jejich pochodně! *Hnutí zakládání sborů potřebuje vedoucí, kteří budou ovlivňovat a připravovat další vedoucí, aby hnutí rostlo.*

Vedoucí v hnutí vedou lidi k zodpovědnosti za pravdu, když ji zastíňují tradice. Petr, Barnabáš a Pavel se dovolávali etiky a svědomí dalších vůdců, aby je přesvědčili, pokud jde o pohany a židovský zákon. Řekli apoštolům a starším, jak je Bůh použil, aby neobřezané pohany přivedl ke Kristu. Tímto argumentem přesvědčili apoštoly a starší, aby napsali dopis, který osvobodí pohanské věřící od povinností starozákonního obřadního zákona (Sk 15:6-7.23-29).

III. ZNAK TŘETÍ: PŘIDÁVAJÍ SE DALŠÍ LIDÉ

Když je hnutí v plném proudu, lidé se v rostoucím počtu a s rostoucí oddaností společné věci zapojují do všech stránek jeho života. Tou společnou věcí je v případě hnutí zakládání sborů *zaplnit zemi sbory, které káží evangelium!* To znamená, že do všech oblastí zakládání sborů budou muset být zapojeni další lidé. Více lidí se plně oddá zakládání sborů. Více lidí bude pomáhat zvláštními dovednostmi, jako jsou hudba, evangelizace, průzkum a další aktivity, které pomohou zakládání sborů. Více lidí se bude také aktivně zapojovat ve skupinách, které služebníky vysílají tím, že se za zakladatele sborů a jejich službu budou pravidelně modlit.

PŘÍKLAD:

V Rumunsku jsou zřejmé počáteční znaky modlitebního hnutí. Skupina tří žen z Alba Iulia v Rumunsku se začala modlit jedna za druhou a za své manžely. Pokračovaly tím, že se modlily za své sbory, svou oblast, za celou zemi a za to, aby vznikaly nové sbory. Toto společenství se pak rozrostlo na více než 30 skupin, ve kterých je do modliteb zapojeno přibližně 150 žen. Rozšířilo se i do Bukurešti, kde vznikla modlitební brožura za Rumunsko, která se používá po celé zemi i mimo ni. V Sibiu se společně modlí dva sbory, které nepatří do stejné denominace. V Cluji je každý měsíc ženské modlitební setkání otevřené všem sborům, na které často chodí i neobrácené ženy, z nichž některé se prostřednictvím tohoto společenství stávají křesťankami.

Neviditelný posilující vztah, který s Bohem máme skrze modlitbu, nás úzce spojuje s Tím, kdo dává hnutí vzniknout a vede je. Hnutí jeho Ducha se pozná podle toho, že se k setkáním s Ním na modlitbě schází rostoucí počet skupin věřících. Nejprve jen několik a pak stále více lidí se shromažďuje k modlitbě, až toto hnutí Ducha zaplaví celý národ.

To, čím se hnutí vyznačuje, je důvod, *pro který* přitahuje více lidí. Lidé jsou přesvědčeni a oddáni společné věci a předávají své přesvědčení a oddanost dalším. Lidé jsou oddáni hnutí zakládání sborů, protože jsou přesvědčeni, že v něm pracuje Bůh.

PŘÍKLAD:

Hnutí Hlubší život v Nigérii vyrostlo ze skupiny biblického studia v domě Williama Kmuye, který byl tehdy univerzitním profesorem. Z této jedné skupinky se rozrostlo na více než tři tisíce sborů. Lidé cítili, že je mezi nimi Boží přítomnost skrze hluboké studium Jeho Slova. I když hnutí Hlubší život rychle roste, je oddáno biblické praxi, zdravému učení a výcviku kvalitních vedoucích skrze službu buněčných skupinek.

K jakému hnutí se přidávají lidé ve vaší oblasti?

IV. ZNAK ČTVRTÝ: NOVÉ FORMY

Když je hnutí v plném proudu, slouží nejen profesionální a ustanovení vedoucí, ale i obyčejní věřící, kteří objevují, že je chce Bůh použít. Hnutí zapojuje lidi na každé úrovni. Objevují se noví vedoucí s touhou sloužit. Lidé se stávají aktivními ve službě Bohu způsoby, o kterých si možná dříve mysleli, že je mohou dělat jen placení nebo dlouholetí křesťané. Například kázat a vyučovat mohou nejen vedoucí vyškolení v semináři, ale také věřící ve sboru, které Bůh pro tuto službu obdaroval.

PŘÍKLAD:

Někdo se jednoho brazilského pastora, který zakládal sbory v církvi Assemblies of God, zeptal, kde navštěvoval seminář. Protože jen málo představitelů Assemblies of God má formální teologické vzdělání, pastor se na toho člověka podíval s překvapením, že se vůbec ptá. Jeho odpověď zněla: „Seminář na ulici!“ Tak velké hnutí zakládání sborů potřebuje vedoucí a jeho vedoucí jsou vyškoleni praktickou zkušeností ve službě.

Co se děje potom? Když ve službě evangelia začíná pracovat více lidí, objeví účinnější, zajímavější nebo jedinečné styly služby, které pomáhají, aby se zapojili i ostatní. Například ve hnutí zakládání sborů se může stát populární určitá píseň kvůli tomu, jak se dotýká srdcí lidí, kteří ji zpívají, nebo jak je obrací k Pánu. Další trendy, které se ve hnutí zakládání sborů mohou objevit, jsou účinné metody evangelizace, setkání buněčných skupinek a dokonce i styly kázání.

PŘÍKLADY:

Armáda Páně, hnutí buněčných skupinek, které kázalo evangelium v rumunské pravoslavné církvi, prožívalo velký růst mezi třicátými a padesátými lety dvacátého století. Zatímco většina hudby v evangelikálních církvích byla importována a přeložena (často špatně), hnutí Armáda Páně vytvořilo chvály Bohu v hudbě zrozené na rumunské půdě a v rumunské duši. Dnes tuto hudbu ke chvále Hospodinu používají i evangelikální věřící z různých církví v Rumunsku.

Také „hippies“ z Calvary Chapel začali tvořit hudbu, přičemž založili Maranatha Music a produkují písně, které se překládají po celém světě. Patří mezi ně i *Seek ye first* (Hledejte nejprve Boží království).

Hnutí zakládání buňkových skupin a sborů Icthus z Anglie vytvořilo celosvětově rozšířené „Pochody pro Ježíše“. Z tohoto hnutí také pochází píseň *Shine Jesus Shine* (Láska Tvá na všech místech září).

V. ZNAK PÁTÝ: Hnutí je spontánní

Když je masivní hnutí v pohybu, nemůže ho ovládat žádný jednotlivý člověk ani organizace. Je jednoduše příliš velké, než aby je mohl organizovat jednatel. Avšak vedoucí v hnutí se mohou spojit a ovlivnit jeho směr. Je zcela nerealistické o hnutí zakládání sborů uvažovat v tom smyslu, že by se jednotlivé denominace a nezávislé sbory kvůli zakládání sborů spojily a vytvořily jednu denominaci. Rozdíly jsou pro ně příliš velké, než aby tvořily jednu entitu. *Ale mohou se spojit jako oddělené organizace v zájmu společné věci šíření evangelia prostřednictvím zakládání sborů.* K tomu dochází v hnutí saturačního zakládání sborů.

Aby se vedoucí z různých denominací – ať už jsou to letniční nebo baptisté (nebo jiní) – dali dohromady a plánovali, jak svou zemi naplnit sbory, ve kterých se káže Boží slovo, je opravdu možné! Hnutí tedy ze své podstaty nelze organizovat, *ale* lidi a struktury uvnitř něho mohou být usměrnovány k zakládání sborů.

PŘÍKLAD:

Na setkání, které přivedlo dohromady vedoucí hlavních denominací, aby diskutovali o šíření evangelia v Brazílii, předseda Assemblies of God Jose Wellington přečetl Žalm 133: „Jaké dobro, jaké blaho tam, kde bratří bydlí svorně!“ Toto setkání stálo u zrodu procesu, který vedl k brazilské delegaci AD 2000 a důvěře mezi denominacemi.

Duchovní hnutí je vždy nepředvídatelné. To je dáno samotnou podstatou dynamiky, která je v něm skryta. Práce v rámci hnutí je často nejistá. Stává se, že pracujeme a postupujeme ve zmatku a snažíme se prostě zvládnout to, co můžeme, a zbytek necháváme na Boží svrchované péči. Nikdy nevíme, jestli bude dost peněz, nikdy si nejsme jisti, zda Bůh otevře dveře, u kterých předvídáme nebo čekáme, že budou otevřeny, nikdy nemáme jistotu, zda se najdou další lidé, kteří by se k nám přidali, nejsme si jisti, jestli naše strategie jsou stoprocentně v souladu s Božím působením – prostě jdeme dál ve víře a důvěře v Jeho milosrdenství.

Dobrym testem, podle kterého můžeme zjistit, zda to, co se děje, je Boží hnutí nebo lidský program, je ptát se: „Může to řídit člověk?“ Lidé mají velká omezení. Hnutí vedené Bohem musí převyšovat a předčít lidské schopnosti a očekávání. Může člověk způsobit, aby srdce někoho jiného bylo otevřené? Může člověk někoho usvědčit z hříchu? Toto všechno jsou věci, které dělá Duch Boží. Je vysoce nepravděpodobné, že to, co plánuje a ovládá lidská mysl, je Boží hnutí. Zapojte se do služby, která uspěje jen tehdy, je-li v ní přítomen Bůh. Vyhybejte se tomu, na co stačí jen postupně provádět správné kroky.

VI. ZNAK ŠESTÝ: Hnutí mobilizuje lidi a struktury

Rychlý růst vyžaduje nové struktury, více vůdců a nové způsoby komunikace. Když hnutí zakládání sborů nabývá na síle a objevují se nové styly služby, křesťané začnou být také na všech úrovních mobilizováni k zakládání sborů. Existující struktury, jako například místní sbory, vedení denominací, křesťanské organizace a dokonce školy, začnou hledat cesty, jak se podílet na úkolu zakládání sborů. Někdy se formují nové struktury, které pomáhají těm existujícím spolupracovat na rozvoji hnutí zakládání sborů. Je zapotřebí, aby vznikala literatura a komunikační média, která hnutí posunou dál. V rámci mobilizace lidí a struktur se může dít například toto:

Když stávající vedoucí, jako jsou pastoři, představitelé denominací a další klíčoví křesťané, uvidí, že hnutí zakládání sborů je jasně Boží vůle, budou struktury, v jejichž čele stojí, povzbuzovat k tomu, aby také pomohly.

PŘÍKLAD:

Organizace Discipling a Whole Nation (DAWN) shromáždila v roce 1973 vedoucí církve na Filipínách k modlitbám a plánování. Každá denominace si stanovila své cíle v zakládání sborů a rozhodli se dohromady založit 50.000 nových sborů do konce roku 2003. Již dnes dosahují svých cílů, protože Bůh odměnil jejich víru i jednotu!

Když dříve neaktivní křesťané mají možnost vidět, že hnutí zakládání sborů pochází od Boha, často se k němu připojí svými modlitbami, finančním dáváním a dokonce tím, že půjdou a začnou sloužit! Bude probíhat

příprava lidí ke konkrétním způsobům zapojení a tento výcvik si může zčásti najít cestu i do biblických škol a seminářů.

PŘÍKLAD:

Aliance pro zakládání sborů spojuje místní sbory s misijními agenturami, aby společně sloužily v bývalých komunistických zemích. *Aliance* pomáhá při výchově zakladatelů sborů. S přípravou podpůrných týmů v bývalých komunistických zemích východní Evropy oslovila národní církve a pomáhá jim vystrojovat vlastní zakladatele sborů. *Aliance* také vytváří výcvikové materiály včetně této příručky.

Literatura a další komunikační média budou lidi hromadně informovat, instruovat a inspirovat, pokud jde o hlavní myšlenky a témata hnutí. Je to nepostradatelná součást toho, aby různé skupiny v hnutí rostly společně stejným směrem. Média a zejména literatura také legitimizují. Mohou lidem pomoci brát vážně hnutí, které tyto materiály vydává. Také pomáhají rozšiřovat hnutí zcela nepředstavitelným způsobem. Literatura a média dosáhnou na vzdálená místa, kam vedoucí a účastníci hnutí nikdy nevstoupí. Novozákonní epištoly jsou vynikajícím příkladem literatury, která vznikla z hnutí zakládání sborů. Dodnes taková hnutí informují, radí a inspirují! Myslíte, že si křesťané v prvním stoletím představovali, že Pavlovy dopisy budou poučením a inspirací pro věřící v Jižní Americe o téměř dva tisíce let později?

ZÁVĚR

Jak zjistíte, kde Ježíš zrovna jedná? Vždy je možné ho nalézt v jeho lidu. První místo, kde hledat Boží práci, je tam, kde žije! Jak jedná Bůh ve vašem regionu? Možná objevíte některé znaky hnutí.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Co můžete v tomto okamžiku udělat pro to, abyste pomohli položit základ hnutí zakládání sborů ve svém regionu?
2. Jak Bůh v této chvíli působí na místě, kde mu budete sloužit v rámci zakládání sborů? Jak můžete v lidských srdcích podnítit touhu po Božím působení?
3. Jaký typ vedoucího v hnutí představujete?
4. Jaký druh literatury je zapotřebí k urychlení hnutí zakládání sborů?
5. Jak by bylo možné uspořádat poradou nebo konferenci o hnutí zakládání sborů ve vaší oblasti nebo zemi?

AKČNÍ PLÁN

1. Najděte způsob, jak šířit vizi saturačního zakládání sborů. Můžete o ní kázat, psát, někomu o ní říct – jednoduše udělat něco konkrétního, abyste tuto vizi nějak předali lidem.
2. Připojte se ke společenství lidí, kteří mají stejnou vizi. Najděte skupinu lidí oddaných myšlence saturačního zakládání sborů a pravidelně se spolu scházejte.

3. Rozpracujte určitou formu komunikace, která vám pomůže tuto vizi rozšířit za hranice vašich osobních kontaktů. Snažte se vytvořit bulletin, knihu, video, rozhlasový program nebo něco jiného, co bude sdělovat vizi ve vaší nepřítomnosti.

4. Najděte další skupiny nebo organizace, které budou vašimi partnery ve snaze napomoci vzniku hnutí saturačního zakládání sborů.

LITERATURA

Miller, B.: *John Wesley*. Minneapolis: Dimension Books, 1943

VIZE SZS
LEKCE 12

Pastorec v rámci hnutí

OBTÍŽE HNUTÍ

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je probrat některé praktické aspekty pastorec nových sborů v kontextu hnutí zakládání sborů.

☞ OSNOVA LEKCE

- Hnutí zakládání sborů obvykle provází některá úskalí.
- Bible nám ukazuje případové studie, ve kterých můžeme na takováto úskalí hnutí zakládání sborů hledat odpovědi.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Vědět o obtížích, které se objevují při rychlém růstu církve.
- Chápat, jak na tyto problémy reagovali vůdcové rané církve.
- Být připraven čelit výzvám, které se staví do cesty hnutím zakládání sborů.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Při vyučování této lekce je vhodné mít po ruce mapu Středomoří v novozákonní době. Pečlivé prostudování lekce Vize SZS číslo 8 (První kroky) (Příručka 3) vám pomůže se na výuku lépe připravit.

Úvod

Všude na světě, kde probíhají hnutí zakládání sborů, se jim do cesty staví překážky související s vedením, doktrínou, penězi, udržením tempa evangelizace atd. Kde můžeme hledat odpověď na takové obtíže? Bibli asi příliš často nepovažujeme za příručku k zakládání sborů, ale protože nás učí Božích pravdách a její velká část byla napsána v prostředí rychlého růstu církve, je to nejlepší místo k hledání odpovědi na problémy hnutí zakládání sborů.

I. VEDENÍ V NOVĚ ZALOŽENÝCH SBORĚCH

Jedno z nejčastěji diskutovaných témat v procesu zakládání sborů je vedení. Když evangelium mocně postupuje a v rychlém sledu vznikají nové sbory, často nadejde okamžik, kdy je těžké najít vhodné vůdce. S postupem času se Pavel a jeho spolupracovníci vraceli do nově založených sborů, aby je povzbudili (Sk 14:21-22; 20:2), zjistili, jak se jim daří (Sk 15:36), *ustanovili starší* (Sk 14:23) a posílili je (Sk 16:5). Součástí procesu výběru nových vůdců byly modlitba a půst.

Dokud se sbory rozvíjejí, potřebují zkušené vedení. Nejlepší variantou je zralé vedení složené z místních lidí – jeho ustanovení by mělo být cílem snahy všech týmů pracujících na zakládání sborů. Než aby však apoštolové ustanovili vedoucí předčasně, nechali raději sbor bez nich a ustanovili je až během své druhé návštěvy. Někdy se stalo, že na nějaký čas přišel vůdce zvenčí. Pavel nechal Silase a Timotea vést službu v Beroji (Sk 17:14). Priscillu a Akvilu zanechal v Kenchrejích/Korintě (Sk 18:19). Ke konci svého života nechal zřejmě Pavel Timotea vést v Efezu a Titus zodpovídal za Krétu (Tt 1:5). Cílem vnější pomoci bylo vybudovat a uvést do služby nové vedení.

II. KORESPONDENCE S NOVÝMI SBORY

Pavlova misijní služba vedla ke skupinám sborů ve čtyřech provinciích – Galácii, Asii, Makedonii a Acháji. (viz lekce 8 Vize SZS "První kroky" v příručce 3) Z epištol napsaných sborům a vůdcům v těchto provinciích

můžeme zjistit, jak aplikovat biblické principy na problémy, se kterými bojují nově vznikající sbory. Tyto listy byly napsány, aby vyjasnily teologii, povzbudily věřící, daly radu ohledně problémů sborů a budovaly vůdce.

A. Pokyny galatským

Pavel napsal list Galatským některým z vůbec prvních sborů, které založil (v Pisidské Antiochii, Ikoniu a Derbe), aby potlačil falešné nauky judaistů, kteří učili, že poslušnost Mojžíšova zákona je nutnou součástí spasení. Falešná učení jsou rozšířenou zbraní nepřítele a nově vznikající sbory mohou být v tomto ohledu nejzranitelnější. Pavel se takovému vyučování vzepřel tím, že objasnil a znovu vysvětlil úlohu víry v evangelium.

B. Pokyny makedonským sborům

1. Pokyny filipským věřícím

Pavel psal filipským z vězení v Římě. List Filipským je celý o radosti. Jak úžasným svědectvím je to, že se Pavel radoval dokonce i ve vězení! Není divu, že byl tak plný radostí, když poodkryl poznání Kristovy povahy v jedné z největších christologických pasáží celé Bible (2:5-11). Pro Pavla je "život... Kristus, a smrt je... zisk" (1:21).

2. Pokyny církvi v Tesalonice

Věřícím v Tesalonice napsal Pavel dva listy. Podle 1. Tesalonickým 1:8-10 měla služba těchto věřících dopad na jejich provincii (Makedonii), okolní oblasti (Achájů) a celý svět. Hlavním tématem Pavlova spisu je Kristův druhý příchod.

C. Pokyny Korintu v Acháji

Církev v Korintě byla zřetelně slabá a duchovně potřebná. Z Pavlových listů ke korintským se dozvídáme, že sbor byl sužován rozdělením, závistí, zneužíváním duchovních darů a večeře Páně a že místní věřící se neuměli vypořádat s nemoralitami. Pavel to ale s tímto sborem nevzdal, ačkoli by to dnes asi udělalo mnoho zakladatelů sborů. Píše dokonce, že odpovědi na své problémy mají přímo ve svém středu (1K 1:4-9).

D. Pokyny sborům v provincii Asii

1. Pokyny církvi v Efezu

Efez byl dominantou provincie Asie, kde Pavel po tři roky žil a pracoval. Mnoho teologů je přesvědčeno, že dopis do Efezu nebyl určen pouze efezským, ale také dceřiným sborům, které vznikly při šíření evangelia v provincii Asii (Sk 19:9-10). Učení tohoto listu se z velké části týká hnutí zakládání sborů. Prohlášení ohledně úkolu církve (kapitoly 2-3) jasně ukazují, že Bůh si přeje, aby pohané (národy) pochopili evangelium skrze přítomnost církve.

2. Pokyny církvi v Kolosech

Pavlov list Koloským je adresován sboru, který nezaložil, ve městě, které nikdy nenavštívil. Církev v Kolosech byla součástí hnutí, které vzniklo v Efezu a rozšířilo se do celé provincie Asie (Sk 19:9-10). Koloský sbor založil Epafros (Kol 1:7), kterého pak Pavel vyučil a který s ním byl vyslán dělat misijní práci na dalších místech (Kol 4:11-13; Fm 1:23).

3. Pokyny Timoteovi

Poté co Pavel opustil Efez, stal se Timoteus jeho poslem a vůdcem efezského sboru. Pavel mu řekl, aby "zůstal v Efezu" (1Tm 1:3), a pak svému "synu ve víře" napsal dva dopisy, zatímco se Timoteus z Efezu staral o sbory v Asii. Ve svém prvním listu Timoteovi ho Pavel učí postupy a předběžná opatření nutná k tomu, aby hnutí zakládání sborů zůstalo zdravé. Zmiňuje hlídání zdravého učení (1Tm 1:3-5), společné uctívání a modlitbu, požadavky na vůdce, varování před nebezpečím finančního zisku, udržování duchovní sebekázně a praktické rady, jak zacházet s lidmi a provádět sociální práci.

Druhý dopis Timoteovi psal Pavel z vězení tváří v tvář svým posledním dnům na této zemi. Používá v něm rodinu jako příklad vztahů mezi vůdci v rámci saturačního zakládání sborů. Většina pokynů má osobní charakter rad otce svému milovanému synu (2Tm 1:2; 2:1). Pavel napsal Timoteovi, aby se stal vzorem v chování ke svým sourozencům ve sboru (1Tm 5:1-2). Vyzval ho, aby se k nim choval jako ke členům rodiny! Ženy mu mají být jako sestry a matky, muži jako otcové nebo bratři. Rodinná atmosféra zaručuje, že lidé budou milováni a přijímáni. Každý může cítit, že má v církvi své místo.

4. Pokyny Filemonovi

Pavel napsal svému příteli Filemonovi, členovi sboru v Kolosech, velmi citlivý dopis. Když se uprchlý otrok, Onezimus, stal křesťanem, vynořilo se ožehavé sociální téma otroctví. Pavel povzbudil Filemona, aby s křesťanskou láskou přijal Onezima zpět jako svého bratra v Kristu.

Když psal Pavel o tomto problému, zmínil se, že má dostatečnou autoritu k tomu, aby Filemonovi přikázal změnit názor. Místo násilného přístupu ho však Pavel chtěl přesvědčit, aby vůči svému otroku zaujal nový přístup. Stejně tak se můžeme na jiném místě dočíst, že když Pavel učil v efezské synagóze, "přesvědčoval" nebo "diskutoval" (Sk 19:8-9). Tento přístup je možná obtížnější, ale efektivně napomáhá lidem měnit názor a nenařizuje jim, čemu mají věřit. Každé hnutí dojde dál, když lidé šíří evangelium z vlastního přesvědčení a ne ze slepé poslušnosti příkazům.

Pavel nakonec Filemona přesvědčil, aby Onezima přijal jako svého bratra – ne jako autorita, ale jako jeho přítel a bratr v Kristu. Stejný princip můžeme použít při řešení citlivých sociálních otázek dnešní církve. Která taková témata se objevují ve vašem sboru a jaké ponaučení ohledně jejich řešení si můžete z tohoto oddílu odnést?

5. Janova vize na ostrově Patmos

Zjevení bylo dáno apoštolu Janovi pro církev v Asii, zatímco byl ve vyhnanství na ostrově Patmos. Sedm sborů (Efez, Smyrna, Pergamon, Thyatira, Sardy, Filedelfia a Laodicea) reprezentuje druhou generaci následující po hnutí zakládání sborů.

Sám Pán Ježíš teď říká sborům, co on považuje za důležité. Pokud budeme bedlivě sledovat Ježíšovo vlastní hodnocení sborů, budeme moci zakládat sbory, které mu budou dělat radost. Zakladatelé sborů musí svá společenství vyučovat vlastnostem, které Ježíš chválí, aby se mohli vyhnout kritice, které oněch sedm sborů podrobuje. Pro biblickou eklesiologii – pohled na církev – je studium obsahu 2. a 3. kapitoly knihy Zjevení zcela nutné.

Janova apokalyptická vize zaznamenaná ve Zjevení 4-22 je jedinečnou částí Nového zákona, která je v mnoha ohledech těžko vyložitelná. Ale jeden ze stále se opakujících rysů celé knihy se zpochybnit nedá – *Ježíš si zbuduje svou církev!* "Všechny národy přijdou a skloní se před tebou" (15:4). To by mělo věřícím za všech okolností přinášet útěchu.

E. List Římanům

Ačkoli Řím nebyl součástí území, na které Pavel během svých misijních cest přinesl evangelium, jako výsledek práce jiných věřících tam vznikl silný sbor. Pavlův dopis Římanům je jednou z nejcennějších částí Písma. Apoštol v něm dopodrobna líčí obsah evangelia, za které se "nestydí" (Ř 1:16). Pavel znal moc evangelia, protože změnila jeho život spolu s tisíci dalších. Proč dnes nevidíme takovou Boží moc? Část odpovědi se možná týká toho, že se nám nedaří plně pochopit evangelium a svou službou ho přinést světu.

PŘÍKLAD:

Mocná zvěst knihy Římanům byla jiskrou, která vznítala hned několik duchovních hnutí. V 16. století měl mladý německý katolický mnich a profesor na semináři Martin Luther touhu dostat se blíž k Bohu. Problém však spočíval v tom, že nevěděl jak, a netušili to ani náboženští vůdcové jeho doby. Luther našel odpovědi, které hledal, v roce 1515, když přednášel z Pavlova dopisu Římanům. Když došel k 17. verši 1. kapitoly, znovu objevil biblickou doktrínu "ospravedlnění z víry". Luther pak kázal evangelium spasení jako daru, který si nemůžeme zasloužit dobrými skutky. Při kázání evangelia bylo navždy změněno bezpočet životů a spolu s tím i celá Evropa.

PŘÍKLAD:

V roce 1735 opustil mladý kazatel jménem John Anglii, aby po tři roky sloužil jako misionář mezi americkými Indiány. Tam se setkal s mnoha problémy. Když se zoufalý a znechucený vrátil do Londýna, zúčastnil se setkání na Aldersgate, kde si skupina věřících předčítala úvod ke komentáři ke knize Římanům od Martina Luthera. Tam, 24. května 1738, možná John Wesley poprvé uslyšel evangelium. Wesley pak vedl jedno z největších probuzení na celém světě.

III. OBRANA PŘED KACÍŘSTVÍM

Jak jsme už viděli, doktrinální spory jsou jedním z častých problémů vznikajících sborů (1Tm 1:3-5). Je možné založit mnoho sborů, ale pokud nebudou pevně zakotvené v biblickém vyučování, mohou se objevit vážné potíže. Extrémní postoje mohou sahat od zákonictví až k mysticismu. Všechna taková učení musí být konfrontována s Písmem.

A. Portrét Krista

Portrét je věrný obraz nějakého člověka, zatímco karikatura, objevující se v novinách nebo časopisech, věrný obraz překrucuje, aby zdůraznila jednu či dvě stránky něčí podoby. Vyučování vůdců, aby se drželi dobrého, zdravého biblického učení, církvi pomůže být věrným portrétem Krista. Věrný portrét Kristovy podoby se často překrotí v karikaturu právě kvůli zákonictví nebo zkušenostem. K tomu může dojít, když denominace nebo skupina sborů důrazně nabádá své členy, aby se řídili jen jednou nebo několika částmi Písma, nebo když zdůrazňuje význam zážitků. Pamatujte:

- Zkušenost by měla být vykládána Písmem a ne naopak. Písmo je základem pro vyučování a výchovu (2Tm 3:16-17).
- Vyhýbejte se extrémnímu zákonictví nebo mysticismu (Ko 2:18-23). Místo toho učíte středem všeho Pána Ježíše Krista (Ko 1:27-29; 2:2-3; 2:6-9; 3:4.15-16).
- Vyhýbejte se bludařství, které na církev působí zhoubně.

B. Skutečné křesťanství vyžaduje lásku mezi křesťany i správnou doktrinu

Podle církevní tradice napsal apoštol Jan svůj první, druhý a třetí list během pobytu v Efezu. Jan důrazně promlouvá proti těm, kdo zkreslují doktrínu o Kristu (1J 2:22) a nemají vztahy, které se vyznačují křesťanskou láskou (1J 2:9).

Lidé, kteří míchali křesťanství s tehdejšími populárními filosofickými proudy, zkreslovali správné učení (1J 4:1-3). Lidé jako Diotrefés (3J 9) byli církevními vůdci, kteří působili rozpory a rozdělení, chtěli být ti nejdůležitější a ve svých vztazích neusilovali o křesťanskou lásku. Starý apoštol potvrdil, že víra zaměřená na Krista a vztahy plné křesťanské lásky jsou známkami hnutí, které žije skutečné křesťanství (1J 5:1-2).

IV. ZÍSKÁVÁNÍ ZDROJŮ

Další z oblastí, které se týkají hnutí saturačního zakládání sborů, je mobilizace zdrojů. Zdroji máme na mysli peníze, nástroje a přístroje, literaturu, schopnosti a podobně. Když lidem chybí zdroje k vykonávání Boží vůle, nemohou naplnit vizi SZS. Získávání zdrojů se řídí následujícími dvěma principy:

A. Princip soběstačnosti

Písmo učí, že součástí hnutí zakládání sborů v prvním století bylo dávání v rámci sboru. Pavel očekával, že sbory budou finančně podporovat své vůdce (1Tm 5:17; 1Kor 9:3-12). Zdroje pro službu, a to včetně

peněz, mohou být čerpány z vnějších zdrojů, pokud jde o rozběhnutí nové práce. Naplnění Velkého poslání v dané oblasti by však mělo být podporováno hlavně zdroji a iniciativou místních věřících. Základem této nauky je nepochybná pravda, že Boží lid je hlavním nástrojem k šíření evangelia. K podpoře jeho práce by měly být použity právě jeho desátky a dary.

Ježíš sám řekl: *"Neboť kde je tvůj poklad, tam bude i tvé srdce"* (Mt 6:21). Pokud člověk dává *podle svých možností*, srdcem se přiklání k tomu, co svými penězi podporuje. Pokud lidé obětavě finančně nepodporují službu místního sboru, pak do ní nevkládají celá svá srdce. Pokud se však rozhodnou přijmout program nebo službu *za svou* a uvědomí si, že její úspěch závisí pouze na Boží práci skrze ně, děje se něco velmi mocného.

B. Princip sdílení

Sbírka v Galácii, Asii, Makedonii a Acháji na potřebné věřící v Jeruzalémě (1Kor 16:1-2; 2Kor 8:9) ukazuje, že od církve se čekala nejen podpora místní služby, ale také dávání těm, kteří to potřebovali. Dnes je sice obvyklé, že "mateřské sbory" zajišťují finanční potřeby "dceřiných sborů", ale v případě sbírky, kterou vybíral Pavel pro jeruzalémský sbor, vidíme, že situace je zcela opačná. Povšimněte si také, že tato sbírka nepopírala princip soběstačnosti (2Kor 8:13-15).

Pavel si obvykle peníze sháněl sám, aby nebyl ostatním věřícím břemenem (Sk 18:2-3; 1Kor 4:12). Dostal však také pomoc od filipských věřících (Fp 4:15-20). Je zajímavé si všimnout často opakované fráze *"můj Bůh naplní všechny vaše potřeby"* v kontextu Pavlovy pochvaly filipským za dary na podporu služby zakládání sborů.

Finanční dávání je základní disciplínou křesťanského života, která sborům umožňuje sloužit, evangelizovat a zakládat další sbory. Věřící by nikdy neměli být lakotní (1Tm 6:3-10) a "je pozeňanější dávat než brát" (viz Sk 20:32-35). Ve skutečnosti se většina dávání v Novém zákoně uskutečnila z nedostatku, nad možností dárců. Bohatí lidé mají v hnutí zakládání sborů také důležitou roli. Ti, kdo jsou nadprůměrně hmotně zajištěni, musejí však pochopit, že 1Tm 6:17-19 dává šest pokynů pro bohaté lidi, kteří se obrátí ke Kristu: aby nebyli pyšní, nedoufali v bohatství, doufali pouze v Bohu, konali dobro, byli bohatí v dobrých skutcích, štedří a ochotní dělit se o svůj majetek. Už jste s bohatými členy svého sboru probírali těchto šest příkazů, které se jich týkají?

V. STRATEGIE EVANGELIZACE A ZAKLÁDÁNÍ SBORŮ

Jak může evangelizační úsilí, které podněcuje hnutí zakládání sborů, vydržet? To je další otázka, nad kterou se vůdcové takového hnutí často zamýšlejí.

A. Oslovit společnou identitu a naděje lidí (Sk 2:14-40)

Správná slova vyřčená ve správný čas hýbou lidmi. Pavel žádal sbor v Efezu o modlitby, aby při kázání evangelia používal správná slova (Ef 6:19). Ježíš je odpovědí v každé kultuře a skupině lidí. Jakkoli hluboká tajemství nebo otázky mohou v určité etnické skupině existovat, je zde klíčové poselství, které – když je vyřčeno v pravý čas – pohne mnoha lidmi, aby učinili životní rozhodnutí pro Ježíše Krista.

O letnicích ve 2. kapitole Skutků oslovil apoštol Petr společnou identitu a naděje lidu (Sk 2:14). V té době se lidé nemohli dočkat okamžiku, kdy Bůh navštíví podmaněný a rozptýlený izraelský národ. Petr mluvil o nové době, kdy už nebude Boží duch mluvit jen skrze prorockou elitu, ale skrze syny a dcery, staré i mladé, a dokonce i služebníky (Sk 2:17-21)! Později Štěpán, který věděl, jak si Židé vážili svých dějin, vysvětlil, jak mohou najít smysl svých dějin v Ježíšově příchodu (Sk 7). Pavel reagoval na řeckou vášeň dozvědět se nové tajemné pravdy, když vysvětloval Athéňanům, jak mohou poznat tajemství *neznámého* Boha (Sk 17:22-33).

Saturační zakládání sborů nachází své náležité místo tehdy, když se zakladatelé sborů naučí oslovovat identitu lidí a naplňovat jeho naděje. Pokud je evangelium vysvětleno v kontextu historického a kulturního chápání daného národa, je jeho přitažlivost a moc největší. Další významný okamžik, ve kterém lze tento princip využít, je formulace 'volání do zbraně' nebo 'výzvy k akci'. Pokud se podaří oslovit společnou identitu a naděje lidí, je pravděpodobné, že je taková výzva bude motivovat.

B. Použit zvláštní události a období

Velké události a slavnosti v zemi, regionu, městě či vesnici mohou zakladatelům sborů ušetřit námahu i čas. Církve se zrodila v době velkého svátku, kdy do Jeruzaléma přijely z celého světa tisíce Židů,

proselytů a těch, kdo žili v Boží bázni (Sk 2). Po čase stráveném v Jeruzalémě pak tyto poutníky přivezli svou novou víru zpět do svých zemí. Toto může vysvětlit, jak se stalo, že byla v Římě založena církev dříve, než se tam dostal kterýkoliv z apoštolů.

Když se Pavel naposledy vrátil do Jeruzaléma, toužil tam přijet před letnicemi (Sk 20:16), snad proto, že tam byli Židé z celého světa. Když ho pak Židé z Asie poznali, obžalovali ho a dali mu příležitost přednést své osobní svědectví mezinárodnímu zástupu shromážděnému v chrámě (Sk 21:27 a dále). Pavel to sice tak neplánoval, ale nakonec tuto situaci využil k šíření evangelia.

Zvláštní události jako Světový šampionát nebo národní svátky či oslavy, které samy o sobě přitahují velké množství lidí, a to zvláště cizinců, jsou vynikajícími příležitostmi k veřejnému kázání evangelia. Sborů je možné zakládat účinněji, když přístupní lidé přijdou na takové masové události, než když by měli zakladatelé sborů vynakládat velké úsilí na jejich nalezení a oslovení nebo na organizaci obrovského a nákladného evangelizačního tažení. Stejnému účelu mohou v menším měřítku často posloužit oslavy narozenin, svátků i křesťanské svatby a pohřby. S vhodným programem navazujících akcí mohou tyto příležitosti pomoci jak zakládání, tak růstu sborů.

C. Evangelizovat vedoucí osobnosti

V jakékoliv evangelizační snaze musí být zapojeni vedoucí činitelé. Pavlova evangelizační strategie vycházela ze samotných slov Pána Ježíše, který řekl: „On je mým nástrojem, který jsem si zvolil, aby nesl mé jméno národům i králům“ (Sk 9:15). Pavel používal tuto strategii, když svědčil římskému místodržiteli Sergiu Paulovi (Sk 13:7), stejně jako Félixovi, úplatnému místodržiteli v Judsku, a jeho nástupci Porciu Festovi (Sk 24); svědčil také Herodovi Agrippovi (Sk 25 a 26), a Publiovi, správci ostrova Malty (Sk 28:7-10). Ačkoliv Bible nezaznamenává všechny detaily, můžeme si být jisti, že Pavel svědčil i římskému císaři Neronovi (Sk 27:24). Svou cestou do Říma a odvoláním k císaři se Pavlovo poslání změnilo z regionální služby na záležitost mezinárodního dopadu (Sk 19:21; Ř 1:15).

Dříve než mohou národní církve svědčit představitelům země, měly by se za ně veřejně modlit (1Tm 2:1-2). To povede ke společnosti, která křesťanům umožňuje „vést tichý a pokojný život ve vši zbožnosti a důstojnosti.“ Kromě toho lidé v postavení moci, kteří se dozvědí evangelium z jasného svědectví domácích věřících – i když se třeba neobráti – budou alespoň chápat, jak křesťané ovlivňují jejich společnost. A mají-li tyto představitelé se správou země dobré úmysly, budou sympatizovat s hodnotami, které křesťané uplatňují, a respektovat je.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Jakým těžkostem čelí hnutí saturačního zakládání sborů? Jak nám Bible pomáhá na tyto překážky reagovat?
2. Která falešná učení ovlivňují církev ve vašem regionu? Které části Písma se těmto otázkám věnují?
3. Znáte některé naděje a sny lidí, kterým sloužíte?
4. Máte vypracovaný plán zakládání sborů v sousedních městech?

AKČNÍ PLÁN

1. Uveďte tři významné události nebo svátky, které se odehrávají ve vaší kultuře, a napište, jak je můžete využít jako součást strategie zakládání sborů.

CÍRKEV

CÍRKEV
LEKCE 12

Dynamika vznikajícího sboru

KDY UŽ JE TO SBOR?

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je vysvětlit dynamiku přechodu od skupiny věřících ke sboru.

☞ OSNOVA LEKCE

- Skupina by se měla sborem stávat postupně namísto okamžité a někdy předčasné změny
- Jednotlivé skupiny služby a buněčné skupinky by měly zůstat základními složkami sboru
- Nový sbor je teprve *počátkem* naplnění Velkého poslání — ne jeho koncem.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Rozumět různým definicím sboru
- Být rozhodnut vytrvale používat buněčné skupinky
- Být rozhodnut směřovat k nepřetržitému násobení

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

V této části lekce by bylo dobré se odkázat na lekci 2 v oddílu Správcovství ("Finanční správcovství"), část III. Jsou tam uvedeny některé myšlenky související s finančně soběstačnými sbory, které vhodně doplňují tuto lekci diskusí o otázkách financování.

Úvod

Když se člověk narodí, je to jeden z nejvýznamnějších okamžiků jeho života. Stejně tak je "zrod" nového sboru jedním z nejvýznamnějších okamžiků celé jeho existence. Formální narození sboru obvykle nebývá okamžité. Stejně jako v biologickém životě je to dynamický proces, v rámci kterého se postupně dějí různé události. V této lekci se pokusíme tento proces prozkoumat.

I. KDY SE SBOR STÁVÁ SBOREM?

S Božím požehnáním by měl být zakladatel sborů schopen založit v cílové oblasti několik buněčných skupinek. Pak přijde okamžik, kdy je v těchto skupinkách dostatek věřících na to, aby vytvořili místní sbor. V tomto momentě je třeba zvážit mnoho důležitých otázek.

A. Kdo rozhoduje o tom, kdy se sbor stává sborem?

První z těchto otázek se zabývá tím, kdo má právo nazvat vznikající dílo "sborem". Existují přinejmenším tři hlavní zdroje názorů na to, co je třeba k jeho vzniku:

1. Právní požadavky

Vláda každé země má pravděpodobně zákony, které přesně definují požadavky na skupinu lidí, která chce založit sbor.¹ Z pohledu Bible se zdá, že neexistuje žádný důvod, proč by sbor při svém vzniku měl být registrován státem. Na druhé straně je často nutné nebo vhodné dát se oficiálně

¹ Pozn. překl.: Originál nerozlišuje mezi založením sboru a celé církve

zaregistrovat jako sbor, protože to umožní vyhnout se mnoha právním komplikacím. Požadavky vlády na registraci církve/sboru se liší stát od státu stejně jako její výhody a nevýhody. Otázku, zda se dát zaregistrovat nebo ne, je třeba řešit případ od případu v každé oblasti, obvykle s pomocí jiných zkušených církevních vůdců.

2. Denominační požadavky

Pokud je nově vznikající sbor vytvořen pod dohledem některé denominace nebo by se k ní rád připojil, obvykle bude muset splnit požadavky, které jsou touto denominací na nové sbory kladeny. Může se to týkat minimálního počtu členů, formy vedení sboru, finančního postavení, doktríny a jiných otázek. Tyto požadavky jsou opět tak různorodé, že zakladatel sborů si s nimi bude muset na základě své situace poradit sám.

3. Biblické požadavky

Tato lekce se zaměřuje právě na pochopení biblického modelu sboru. Tyto tři různé pohledy na církev mohou být chápány jako postupné kroky:

Pokud sbor splňuje tyto požadavky:	Pak je to sbor v očích:
biblické	Boha
biblické a denominační	Boha a denominace
biblické, denominační a právní	Boha, denominace a státu

Tabulka 12.1 Požadavky na existenci sboru

Každý zakladatel sboru se bude muset rozhodnout, které úrovně uznání jsou v daném kontextu pro vznikající sbor důležité. Z těchto tří typů požadavků jsou samozřejmě nejdůležitější a nezákladnější ty biblické. Jakákoli skupina, která nesplňuje biblickou definici sboru, je v Božích očích sektou – bez ohledu na to, jestli ji uznává denominace nebo stát. Proto je zásadně důležité pochopit, jaké požadavky Bible na nový sbor vznášejí.

B. Definice sboru

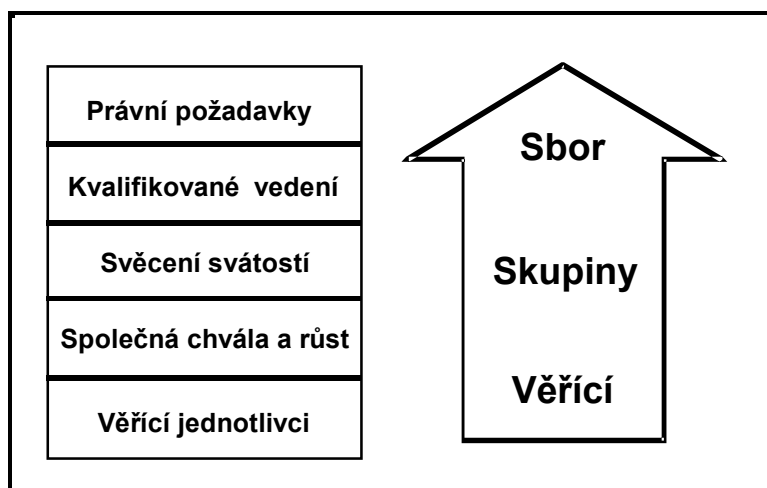
Lekce 4 v části Církev "Definice sboru" (Příručka 1) se tímto tématem zabývala do velkých detailů. Právě tam je možné hledat konkrétnější definici sboru. Bude se vám také hodit definice sboru, kterou jste v jejím rámci vypracovali. Definice sboru se mohou případ od případu velmi různit, proto pro účely této lekce použijeme velmi jednoduchý koncept; celou lekci byste si pak měli projít ještě jednou s přihlédnutím k modelu, který jste vypracovali vy.

Místní sbor se často definuje jako *organizovaná skupina lidí, kteří vyznají svou víru v Ježíše Krista, byli pokřtěni a pravidelně se scházejí ke sdílení, uctívání, vyučování ve Slovu a vysluhování svátostí.*

Způsob organizace a vedení sboru se může případ od případu výrazně lišit.

C. Jak odlišit skupinu a sbor

Názory na to, kdy už je skupina dostatečně organizovaná, aby vyhovovala výše uvedené definici, a může být považována za sbor, se velmi různí. Každý nový sbor postupně prochází kroky uvedenými v diagramu 12.2 od stadia jednotlivců přes stádium skupiny až ke vzniku sboru.



Obrázek 12.2 Od jednotlivců ke sboru

Na vzniku nového sboru se může podílet několik různých typů skupin včetně buněčných skupinek a malých skupinek. Buněčné skupinky zajišťují novému sboru růst skrze neustálou evangelizaci, což někdy neplatí v případě malých skupinek. Některé skupiny jsou zaměřeny na konkrétní oblast, jako například vyučování základů, mládež nebo rodinu. Ačkoli užití buněčných a (nebo) malých skupinek by mělo být promyšlené a zvážené na modlitbách, organizace skupin není tak důležitá jako lidé v nich zapojení. Sbor *jsou* lidé – skupiny jen dodávají strukturu a prostředí, ve kterém a skrze které mohou títo lidé sloužit.

Pokud použijeme výše uvedenou definici sboru, můžeme detailněji popsat, ve kterém okamžiku celého procesu se skupina stává sborem. Sbor by měl totiž splňovat následující požadavky:

1. **Skládat se z lidí věřících v Krista**

Sbor musí být složen z lidí, kteří se vírou spolehli na Ježíše Krista. Pouze znovuzrození lidé jsou členy všeobecné církve a mohou být tedy považováni za členy sboru. Skupina lidí, kteří nejsou spasení, bez ohledu na svou velikost, není sbor. Nemůžeme si samozřejmě být zcela jistí tím, zda je každý člen sboru spasen, ale měl by to být náš cíl. Písmo neuvádí minimální počet členů sboru.

2. **Pravidelně se scházet ke sdílení, uctívání a vyučování**

Raná církev se scházela každý den, ale s postupem času vidíme oddělování neděle jako zvláštního dne k uctění Kristova vzkříšení. Podle Pavlových poznámek v Ř 14:5-6 je možné v této oblasti dát jistou svobodu. Cílem setkávání byla služba Slova a uctívání, které se soustředilo na Kristovu oběť za jejich vykoupení.

Neexistuje důvod, proč by skupina potřebovala nějakou budovu, aby se mohla nazývat sborem. Raná církev se scházela na nádvoří židovského chrámu, v synagogách a po domech. V období římského pronásledování se také setkávala v jeskyních a jiných skrytých místech. První církevní budovy byly postaveny až několik století po letnicích. Dnes se budovy užívají často, ale jistě nejsou nezbytné.

3. **Vysluhování svátostí**

Existují dvě svátosti – křest a večeře Páně – na kterých se shodnou všechny církve. Výrazně se však odlišují ve formách jejich vysluhování. Křest se provádí různými způsoby a četnost vysluhování večeře Páně se také různí. Tyto formy jsou často ovlivněny denominací, ale odpovídající funkce plní každá z nich. Pro vznik sboru je třeba existence fungujícího systému vysluhování svátostí.

4. **Kvalifikované vedení**

Sbor potřebuje dostatek kvalifikovaných lidí k obsazení těch vůdcovských rolí, které považuje ke své existenci za nezbytné. Pokud skupina věří v kazatelství, měla by mít alespoň jednoho kvalifikovaného kazatele. Pokud věří v potřebu více než jednoho staršího, musí je mít alespoň dva. Pokud považují za nezbytné mít ve sboru diakony, musí se najít členové schopní této služby. Tyto

úřady by navíc měly být voleny nebo ustanoveny organizovaným způsobem, který respektuje formu vedení toho či onoho sboru.

5. **Finanční soběstačnost**

Po sboru se požaduje, aby byl schopen podporovat vůdce, kteří na plný úvazek slouží jeho členům (1Tm 5:17-18). Členové rané církve také finančně pomáhali vdovám a chudým bratřím a sestrám. K tomu ještě posílali peníze jiným potřebným sborům a misionářům, kteří zakládali sbory. Skupina, která není schopna hmotně zajistit sama sebe, nemůže tyto funkce plnit. Proto někteří lidé zpochybňují, že by finančně nesoběstačná skupina mohla být sborem.

Může být finančně nesoběstačná skupina považována za sbor?
--

Požadavek soběstačnosti je možné naplnit i ve velmi chudé skupině. Pokud bude každý člen dávat zhruba deset procent svého příjmu, deset rodin užíví jednoho vůdce. Pokud laický kazatel nepotřebuje plnou mzdu, stačí dokonce i menší množství členů.

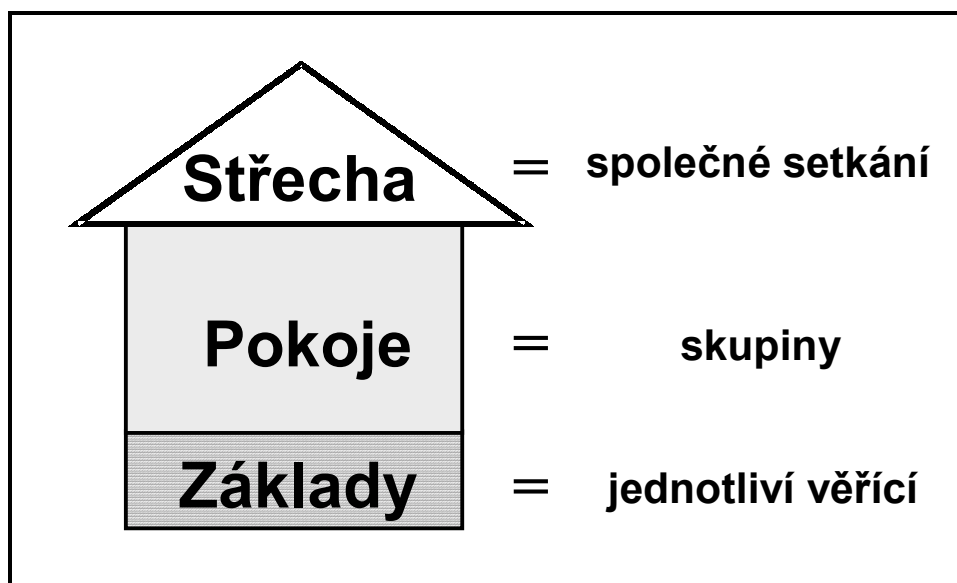
Je důležité pochopit, že "příjem" nejsou jen peníze, ale všechny zdroje, které jsou člověku k dispozici. Pokud někdo nedostává pravidelnou mzdu, ale má políčko s brambory, část těchto brambor by měla být dána sboru nebo prodána a peníze potom použity na jeho podporu. Zapálení křesťané, kteří berou vážně svou biblickou zodpovědnost dávání, by měli být schopni nejen užít své vůdce a službu, ale také podporovat misi.

II. ORGANIZACE SBORU

Proces organizování sboru není zkrátka nic jiného než proces. Příliš často se stává, že zakladatelé sboru učiní krok od skupiny ke sboru předčasně. Je to chyba hned ze dvou důvodů. Zaprvé – každá skupina věřících by se měla už od svého založení učit plnit tolik funkcí sboru, kolik jen mohou. Členové skupiny by měli během početního růstu a svého duchovního zrání do těchto rolí dorůst. Zadruhé – skupiny by se při vzniku sboru nikdy neměly přestat scházet. Buněčné skupinky jsou zásadně důležité a měly by ve své činnosti pokračovat. Společná setkání sboru existují *spolu s* buněčnými skupinkami – ne *místo* nich.

A. Součásti zdravého místního sboru

Zakládání nového sboru v mnohém připomíná stavbu domu (příčemž pamatujme, že sbor *není* budova). Dům se skládá z několika částí, které se obvykle budují v přesně stanoveném pořadí. Nejdříve je třeba položit základ, pak se postaví místnosti a nakonec se přidá střecha. Jednotliví členové sboru, skupiny a společná shromáždění rostou podobným způsobem.



Obrázek 12.3 Budování Božího domu

1. *Jednotlivci — základy*

Obraz základu se v Novém zákoně používá často, jeho význam se však mění podle toho, co právě ilustruje. V různých oddílech je tedy základem Ježíš Kristus (1K 3:11), apoštolové a proroci (Ef 2:20), učení o pokání (Žd 6:1) a služba apoštola Pavla v korintském sboru (1K 3:10). Obrázek 12.3 používá základ v tomto posledním smyslu. Základními "stavebními bloky" sboru jsou jednotliví věřící. Získání lidí pro Pána je prvním krokem k jeho založení. Dokonce i když už existují skupinky, ale nejsou v nich věřící, není to ještě základ sboru. Jednotlivé věřící můžeme považovat za cihly v základech. Základy se rozšiřují a posilují s přidáváním dalších "cihel" – věřících.

2. *Skupiny — místnosti*

Buněčné skupinky nebo malé skupinky jsou ekvivalenty místností v domě. V těchto místnostech se odehrávají aktivity sboru. Skupiny jsou zásadně důležitou součástí sboru, stejně jako jsou buňky základem struktury živého organismu. Jsou druhým stadiem vzniku nového sboru. Normální dům má různé místnosti, z nichž každá slouží jinému účelu. Rostoucí sbor by měl také mít různé buněčné skupinky nebo malé skupinky, které budou splňovat rozličné úkoly – evangelizaci, učenictví, vyučování, přípravu vedoucích. S růstem základu (počtu věřících) se podle potřeby přidávají nové místnosti.

3. *Společná shromáždění — střecha*

Základ domu se skládá z mnoha cihel a v domě je mnoho pokojů, ale střecha je jen jedna. Přikrývá, chrání a drží pohromadě celý dům. Společná setkání místního sboru jsou právě taková. Jsou vyvrcholením celého díla. Když je ke stavbě přidána střecha společných shromáždění, mohou svobodně probíhat všechny normální aktivity sboru. Tento krok posiluje pocit jednoty a plnosti.

B. Stavba "střechy"

Existují jedinečné situace nebo kultury, ve kterých se střecha domu buduje dříve než místnosti. Je podepřena nezbytně nutným počtem sloupů nebo jiných podpěr, dokud nebudou přistavěny místnosti. Tímto způsobem vznikají i některé sbory. V okamžiku, kdy získají několik věřících, přejdou ke "společným bohoslužbám" v určitou neděli a podle jejich představy se zrodí sbor. To je sice možné, ale jen zřídka je to nejefektivnější způsob dosažení cíle. A co hůř – často se stává, že při použití tohoto systému sbor zcela zapomene přistavět místnosti (buněčné skupinky) a výsledkem je, že nikdy nedosáhne svého plného potenciálu.

Pokud použijeme analogii s domem, snadno vidíme, že "pokoje" (skupiny) by měly vzniknout nejdříve a "střecha" (společná shromáždění) by měla být přidána kvůli sjednocení všech skupin na pravidelném

základě. To umožňuje využít jak výhod společných shromáždění, tak buněčných skupinek. Nový sbor, který takto vzniká, pak bude silnější a efektivnější.

Než sbor zahájí společné uctívání, zamyslete se nad těmito otázkami:

- Máme k dispozici silný základ několika násobících se buněčných skupinek, do kterých je zapojeno zhruba 30-40 lidí?
- Máme k dispozici jádro sboru – skupinu lidí připravených k evangelizaci a učednictví?
- Jsou vůdcové vyučeni a připraveni převzít nové zodpovědnosti?
- Jsou vůdcové a zakladatel(é) sboru sjednoceni v pohledu na filosofii služby sboru?

C. Udržení základu a místnosti

Žádný rozumný člověk by nepostavil dům a po dokončení střechy zbořil základ a místnosti. Přesto se podobné paradoxní chování často vyskytuje v nových sborech. Jakmile je k dispozici dostatek věřících k zavedení společných bohoslužeb, přestanou se scházet jako buňky a začnou zanedbávat evangelizaci a osobní učednictví. Tím zničí "místnosti" (skupiny) a "základ" (jednotliví věřící) se začne rozpadat.

Buňkové skupinky nejsou "dočasným řešením", dokud nevznikne sbor. *Jsou životem sboru!*

Význam osobní evangelizace, učednictví a buněčných skupinek v *normálním* životě sboru je vždy větší, než si myslíme! Nejsou "dočasným řešením", dokud nevznikne sbor. *Jsou životem sboru!* Jsou nutné pro stálý růst a dospívání nového sboru. Sbor by se měl společně scházet *společně* s růstem jednotlivců a setkáváním skupin – společně shromáždění by je nikdy nemělo nahradit.

ZÁVĚR

Pokud skupina věřících splňuje biblická kritéria pro existenci sboru, je to v Božích očích sbor. Sbor je vždy skupinou lidí, kteří věří v Krista, ale skupina věřících nemusí být nutně sborem. Sbory se od skupin často liší v oblasti svátostí (večeře Páně a křest), typů vedení a finanční soběstačnosti.

Vznik nového sboru nemusí zahrnovat nalezení a nákup či pronájem prostor k nedělním bohoslužbám. Základem sboru jsou jednotliví věřící a nový sbor vzniká tehdy, když se společně setkávají, aby plnili všechny funkce sboru. Skupiny by měly mít své místo jak před, tak po vzniku sboru, a zajišťovat prostředí pro aktivity a služby, které k životu každého sboru patří.

Aby mohlo v jakémkoli městě, oblasti nebo zemi vzniknout hnutí zakládání sborů, musí být cílem místního sboru násobení. Stejně jako se při vzniku sboru postupně buduje "základ", "pokoje" a "střecha", měl by sbor plánovat a chystat "stavbu" dalšího nového sboru stejnou metodou. Kde připravujete nový "základ"?

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Popište proces vzniku sboru z jedné nebo několika skupin.
2. Podle kterých znaků poznáme, že skupina je připravena k zahájení pravidelných společných bohoslužeb?
3. Předpokládejme, že sbor vznikl na základě činnosti buněčných skupinek. Popište, jakou roli v tomto novém sboru hraje.



Znaky rostoucích sborů

PŘITÁHNOUT NOVÉ LIDI, UDRŽET JE A POSTAVIT JE DO DÍLA

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je vysvětlit, které znaky musí mít nový sbor, aby rostl.

☞ OSNOVA LEKCE

- Růst a množení jsou přirozeným projevem všech zdravých organismů.
- Sbory rostou, když přitahují nové lidi, udrží je a připravují je k službě dalším.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Chápat, jak charakteristické znaky církve kladně nebo záporně ovlivňují její růst.
- Zapojovat se v buněčných skupinkách, které evangelizují nevěřící a připravují křesťany ke službě.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Zdůrazněte, že pro staré i nové sbory je zásadně důležité mít prorůstový přístup. I když některé znaky uvedené v této lekci budou ve vašem prostředí efektivnější než jiné, tento způsob myšlení každému studentu umožní tvořivě rozvíjet správnou metodu směřující k růstu.

I. CO JE ROSTOUCÍ SBOR?

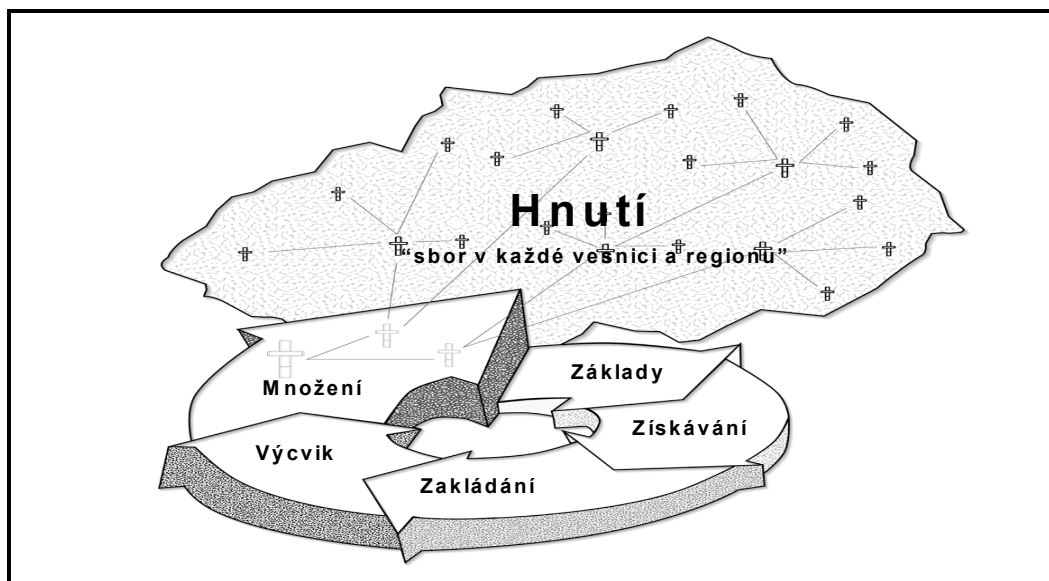
Ježíš Kristus zaslíbil, že vybuduje svou církev a že ji brány pekla nepřemohou. Při pohledu na historii křesťanství vidíme, že svůj slib dodrží. Církev se rozrostla z několika učedníků, kteří byli o letnicích v Jeruzalémě, na stovky milionů věřících mezi národy po celém světě. V Asii, Africe a Jižní Americe církev i dnes roste velkou rychlostí. Na jiných místech je však její růst méně zřejmý. V některých zemích není církev prakticky vůbec a jinde stojí na místě. Jelikož růst Kristovy církve závisí na růstu jednotlivých sborů, musí zakladatelé chápat důvody, proč sbory rostou nebo naopak nerostou.

Dříve než si budeme všimnout rysů rostoucích sborů, je důležité definovat, co míníme *rostoucím* sborem. Sbor může růst ve třech hlavních oblastech:

- Početně – více věřících nebo více sborů
- Duchovně – rostoucí biblické poznání a hlubší duchovní život
- Společensky – lepší účinnost v úloze „soli“ uprostřed ztraceného světa

Mnoho sborů se spokojí s tím, když se jim daří v jedné z těchto oblastí. Některé jsou spokojeny s tím, že prostě přežívají. Možná si říkají: „Už dlouho se nikdo neobrátil, ale věrně sloužíme Pánu.“ Jiní mohou být naopak tak posedlí početním růstem, že budou zanedbávat růst členů sboru, jen aby zvýšili návštěvnost svých shromáždění. Žádný z těchto přístupů není biblický. Sbor by měl růst ve všech výše uvedených oblastech.

Je však faktem, že sbor, který *roste*, ale *nemnoží se*, není pro Pána přijatelný. Velké poslání nám říká, abychom k poslušnosti Jemu přivedli *všechny národy*. Cyklus zakládání sborů na obrázku 13.1 ukazuje důležitost zakládání sborů pro naplnění tohoto cíle. Sbory, které chtějí dělat radost Pánu a poslouchat Velké poslání, se budou snažit o *násobení* skrze zakládání *dceřiných sborů*, které budou opět zakládat další sbory. Tento koncept je základní složkou pochopení toho, jak by měl vypadat rostoucí sbor.



Obrázek 13.1 Cyklus zakládání sborů

Metoda, která pomáhá církvi růst v jedné zemi a kultuře, může v jiné zemi skončit velmi nešťastně. Dobrý sbor se musí rozhodnout, co je efektivní a vhodné v jeho kultuře. Existují však určité základní rysy, které, zdá se, platí všude. Ne vždy dochází k prudkému růstu. Některé kultury evangelium vzdorují po celá desetiletí i déle. Ale nedostatek růstu obvykle signalizuje problém v církvi nebo v jejích metodách služby.

II. JAK DOCHÁZÍ K RŮSTU CÍRKVE

Základní podmínky k existenci rostoucího sboru jsou poměrně jednoduché, i když je náročné je realizovat a udržovat. Církev musí nové lidi *přitáhnout*, *udržet* a *vystrojit* je k získávání dalších.

A. Rostoucí sbory přitahují nové lidi

Bez nových lidí se sbor nezvětší. Je to velmi prosté, a přesto tak důležité. K takovému růstu totiž obvykle nedochází náhodou. Musíme jej plánovat a pracovat na něm. Zakladatel sborů musí vědomě přemýšlet, kde a jak může jeho sbor najít a přitáhnout nové lidi.

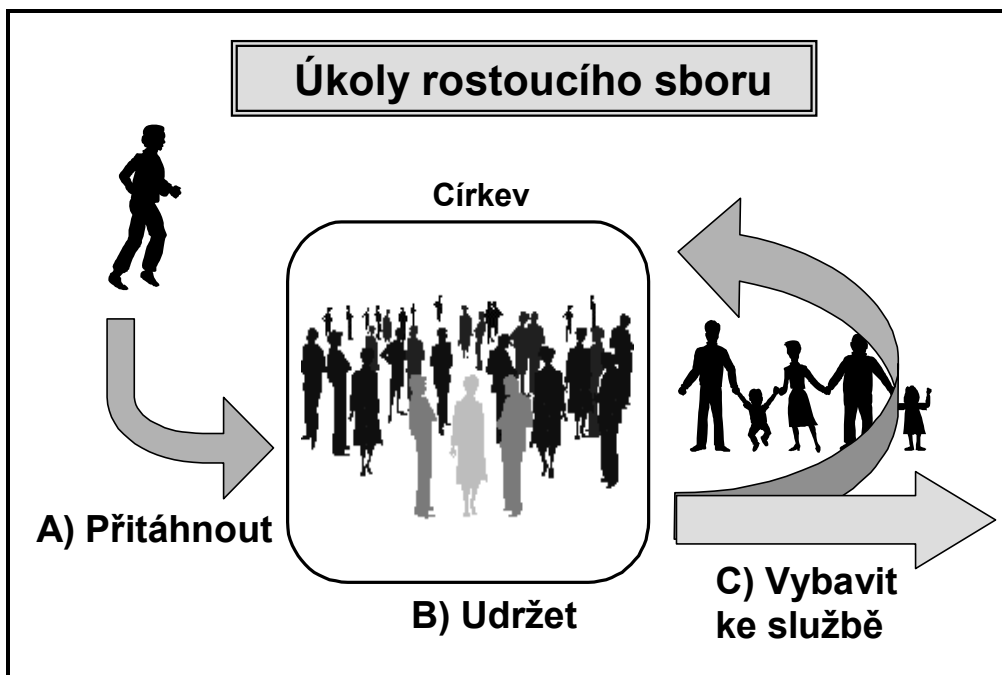
B. Rostoucí sbory udrží nové lidi

Přivést do sboru nové lidi je první krok. Další krok je nové i staré lidi udržet. Jinak to bude, jako bychom plnili kbelík, který má ve dně díru – marně se snažíme ho naplnit, dokud díru nespravíme. Každý člověk ve sboru má možnost zůstat nebo odejít. Rostoucí sbor naplňuje duchovní potřeby nových věřících tak, že chtějí být svému sboru věrní.

C. V rostoucích sborech jsou lidé vystrojováni pro život i službu

Efezským 4:11-16 je klíčovou pasáží o růstu církve. Ukazuje, že církev roste ke zralosti, když je vystrojován každý její úd. Ve zdravém sboru jsou vedoucí přesvědčeni, že jejich hlavním záměrem je vystrojit další členy. Tato služba zahrnuje tři hlavní oblasti:

- Služba v rámci těla
- Služba získávání ztracených
- Služba zakládání nových sborů



Obrázek 13.2 Rostoucí sbor

Obrázek 13.2 ukazuje důležité úlohy rostoucího sboru. Jak se vašemu stávajícímu nebo vznikajícímu sboru v těchto oblastech daří? Co je třeba zlepšit?

III. DVANÁCT CHARAKTERISTIK ROSTOUCÍCH SBORŮ

Ted' uvedeme dvanáct praktických způsobů, kterými může sbor plnit uvedené úkoly. Dobrý sbor by se měl angažovat v každé z těchto oblastí.

A. Rostoucí sbory jdou ke ztraceným

Na tento důležitý krok se často zapomíná. Některé sbory se domnívají, že je zodpovědností nespasených lidí přijít do církve. To je však zcela v rozporu s Velkým posláním, které církvi přikazuje, aby za nimi šla (Mt 28:18-20). Máme opustit devadesát devět spravedlivých ovcí a hledat jednu ztracenou (L 15).

Každý lovec nebo rybář ví, jak směšné by bylo čekat, že za ním ryby nebo zvěř přijdou samy. Musí použít veškeré své dovednosti a znalosti, aby zjistil, kde ryby nebo zvěř jsou, a šel za nimi. „Rybáři lidí“ musí dělat totéž.

Raná církev hledala ztracené v chrámu, synagoze, na tržišti i dům od domu. Ježíš chodil na hostiny a večere navštěvované celníky, prostitutkami a dalšími lidmi, kteří byli známí svým hříšným charakterem. „Spravedliví“ tento princip bohužel nepochopili. Náboženští vůdcové Ježíše napadali za to, že „jí a pije s hříšníky“ (L 5:30-32). A Ježíš jim to nevyvracel. Naopak říkal, že jeho záměrem je hledat ztracené. Když se ovečka zatoulá do bažiny, milující pastýř za ní půjde i do bláta a špíny a zachrání ji.

Je zapotřebí moudrosti a rozpoznání, abychom věděli, kam jít můžeme a kam ne. Ale Ježíšova služba ukazuje, že je důležité hledat ztracené, ať už jsou kdekoliv, i když nám to přinese kritiku ze strany „spravedlivých“. Musíme se snažit najít přijatelnou rovnováhu, místo abychom zahazovali příležitost sloužit ztraceným lidem tam, kde jsou.

B. Rostoucí sbory využívají buněčné skupinky

Mnoho nevěřících nepřijde do sboru, ale možná se nechají přesvědčit, aby přišli domů k příteli, kde se mohou ptát na křesťanství v situaci, kde se necítí ohroženi. Tyto skupiny by nikdy neměly mít stejnou podobu jako celosborová shromáždění. Měly by být neformální, otevřené a přátelské. Účelem skupiny by měla být diskuse o pravdách Božího slova spíše než kázání nevěřícím. Buněčné skupinky jsou v těchto materiálech podrobně probírány.

C. Rostoucí sbory se účastní společenských aktivit s nevěřícími

Sbor, který chce růst, bude své členy povzbuzovat, aby chodili na sportovní akce, do šachových klubů, na tržiště, do bazénu či sauny, na narozeninové večírky, svatby, pohřby, pikniky, veřejná shromáždění apod. Každá aktivita může být příležitostí potkat nevěřící a rozvíjet s nimi vztahy.

Křesťané mají být odděleni od *hříchu* světa, ale ne od *světa*. Ve světě máme naopak být soli a světlem.

D. Rostoucí sbory udržují přirozené sítě vztahů

Většina lidí přijde ke Kristu prostřednictvím vlivu někoho, koho zná. Každý křesťan by měl rozvíjet vztahy s nevěřícími, které mu umožní sdílet evangelium. Pokud by se každému členu jednou za rok podařilo rozvinout jen jeden takový vztah a přivést jednoho člověka ke Kristu, pak by se sbor každý rok zvětšil na dvojnásobek. Mnoho věřících má málo vztahů se ztracenými lidmi. S tím, jak se křesťan více zapojuje ve sborovém životě, se mění jeho okruh přátel a začíná zahrnovat více křesťanů a méně nevěřících. Následkem toho má stále méně přátelství s nevěřícími lidmi a méně příležitostí přitáhnout je ke Kristu.

Nový věřící by měl být povzbuzován k upřímnému křesťanskému životu a k evangelizaci ztracených přátel.

Nejlepším zdrojem kontaktů se ztracenými lidmi je nový věřící. Naneštěstí jsou noví věřící často povzbuzováni, aby se od svých nespasených přátel oddělili a trávili všechn svůj čas s věřícími. Tento přístup vážně poškozuje evangelizaci a brzdí růst církve.

E. Rostoucí sbory se mění, aby získaly ztracené

Apoštol Pavel se všem lidem snažil stát vším, aby je získal (1K 9:19-23). Co to znamená? Jistě nezačal hřešit, aby získal hříšníky. Co tím tedy myslel? Byl ochoten změnit způsob života, aby ztraceným pomohl slyšet evangelium. Přemýšlejte, co to znamená pro nás.

Biblický princip je jasný. Věřící by se měl vzdát svých práv a věcí, kterým dává přednost, aby získal ztracené.

Mnohé sbory spíše než aby kvůli získání ztracených změnily svou „kulturu“, očekávají od nevěřících, že „kulturu“ změní oni a přijdou do církve. Biblický princip je však jasný. Věřící se v zájmu nevěřících má vzdát svých práv a věcí, které jsou mu blízké. A silný věřící má ustoupit slabému. To neznamená, že křesťan smí hřešit. Ale snaží se dělat vše přípustné pro to, aby oslovil nevěřící a vyšel jim vstříc způsobem, který je jim blízký.

Ztraceného člověka přitahují ke Kristu charakterové rysy věřícího. Je-li věřící zasmušilý, mrzutý, staromódní nebo zahořklý, jeho svědectví nebude účinné. Opravdový křesťan by navzdory svým potížím měl šířit radost, lásku k Bohu a bližním, pokoj a ujištění o Boží lásce k němu. Zamyslete nad seznamy osobních rysů a jednání v tabulce 13.3. O kterém sloupci si myslíte, že vyjadřuje věci, které přitahují nevěřícího ke křesťanovi?

Sloupec A	Sloupec B
Láska k druhým	Každou neděli chodí do sboru
Radost ve zkouškách	Odlíšné oblečení
Ujištění o Boží lásce	Nepije
Pokoj v těžkých chvílích	Nekouří
Štědrost v dávání peněz i času	Spořivost
Láskyplné manželství	Zpívání v pěveckém sboru
Dobře vycpané děti	Zná tradiční křesťanské písně
Spolehlivost	Zná modlitbu Páně
Vlídnost	Svatý život

Tabulka 13.3 Rysy osobnosti

Většina křesťanů by souhlasila, že oba sloupce obsahují dobré křesťanské vlastnosti. O to tady však nejde. Otázka je, které rysy přitahují nevěřícího. To, že nevěřící bude poslouchat naši zprávu, pravděpodobněji způsobí vlastnosti v levém sloupci. Věřící, v jejichž životech jsou tyto rysy nejzřetelnější, budou v evangelizaci účinnější.

Tyto vlastnosti musí být opravdové. U věřícího, který lásku k nevěřícímu známému předstírá, aby ho získal, se to nakonec pozná. Opravdový křesťan je ovšem přitažlivý i pro nevěřící. Jeho charakterové rysy jsou nejlépe vidět v krizi. Když máme problémy, nevěřící mohou vidět, jak se spoléháme na Boha. Když je v krizi nevěřící, může prožívat naši lásku a pomoc. Obě tyto situace ho přitahují k evangeliu.

F. Rostoucí sbory se starají o potřebné

Mnoho lidí přijde ke Kristu během krize. Když se jim daří dobře, věnují Bohu často jen malou pozornost. Pán ale mnohdy používá krizové situace, aby je přiměl pochopit, že ho potřebují. Rostoucí sbory ví, že lidé jsou v těchto chvílích otevřenější, a snaží se najít způsoby, jak jim v jejich bolestech pomoci.

Konkrétní způsob pomoci není tak důležitý jako skutečnost, že projevíme svou lásku a pečujeme o ztracené. Někdy je zapotřebí materiální pomoc v důsledku nezaměstnanosti, povodní nebo jiných problémů. V případě nemoci či smrti může být nejcennějším způsobem, jak projevit soucit, účastné naslouchání. Nejdůležitější je, abychom měli oči otevřené vůči potřebám ostatních a mohli na ně reagovat stejně, jako to udělal milosrdný Samařan.

G. Rostoucí sbor mezi sebe rychle přijímá nové lidi

Způsob, jakým členové sboru reagují na nového člověka během jeho první návštěvy, může určit, jestli ještě někdy přijde. Pokud se cítí vítán a přijímán, pravděpodobně se zase vrátí. Často to platí o nespasených návštěvnicích i o nových věřících. Mnohé sbory ve východní Evropě jsou při přijímání nových lidí velmi obezřetné. Tato opatrnost pomohla církvi přežít v době pronásledování a byla tehdy pochopitelná. Avšak pokračování v tomto postoji dnes může být pro její růst ničivé.

Nevěřící návštěvník obvykle přichází do sboru proto, že je otevřený vůči evangeliu. Je důležité chopit se této příležitosti, zajistit, aby se cítil vítán, a snažit se zodpovědět jeho otázky. To platí i o nových věřících, kteří jsou zase přirovnáváni k nově narozeným dětem (1P 2:2). Také oni potřebují lásku, přijetí a povzbuzení, které je přesvědčí, že potřebují úzký vztah ke sboru.

H. Rostoucí sbor je plný života

Raný sbor v Jeruzalémě je vynikajícím modelem těla místního sboru, které je živé a naplňuje potřeby svých členů. Ve Skutcích 2:42-47 jsou vidět jeho hlavní funkce:

- Mocné a jasné biblické vyučování a kázání
- Láskyplné společenství plné přijetí
- Srdečná zbožnost u stolu Páně
- Modlitba, která mění životy
- Sdílení s bratry a sestrami v nouzi

Každý je rád ve skupině, která ho miluje a stará se o něj. To je jeden z hlavních přínosů rodiny – a církev má být rodinou. Když křesťané pečují jeden o druhého jako bratři a sestry v Kristu, lidé v takové skupině zůstávají.

I. Rostoucí sbory vyzbrojují své členy pro život

Každý člen má růst ke zralosti. Aby se to mohlo stát, vedoucí musí být vzorem křesťanského života. Opravdové učenictví funguje tehdy, když zbožní členové tráví čas s mladšími křesťany a ukazují jim, jak růst a sloužit Pánu.

Je překvapivé, jak velká část typické bohoslužby církve je zaměřena na evangelizaci ztracených, i když většinu shromáždění tvoří věřící. Evangelizační kázání pomáhají věřícím v růstu ke zralosti jen málo. I když by církev měla kázat evangelium, větší důraz by se měl klást na kázání určená pro věřící. Je-li vyučování přiměřené jejich potřebám, budou církev dál navštěvovat.

J. Rostoucí sbory vyzbrojují své členy pro službu v církvi

Službu církve by měli provádět členové sboru – ne jeho vedoucí. V lekcích 9 a 10 o církvi (Příručka 3) jsme se zabývali tím, že Bůh obdaroval všechny věřící duchovními dary, které mají používat ve službě. Úkolem vedoucích je tedy připravit a vystrojit členy sboru, aby své duchovní dary účinně používali ve službě. Pokud se sbor tímto principem řídí a všechny údy těla se účastní služby jednoho druhému a evangelizace ztracených, církev bude růst. Vždyť celé tělo církve vykoná mnohem víc než samotní vedoucí.

K. Rostoucí sbory vyzbrojují své členy pro službu ztraceným

Věřící mají církvi pomáhat růst. V Janovi 15 Ježíš řekl, že věřící by měli nést ovoce a že on je bude prořezávat jako větve, aby byli ještě plodnější. Otcovou vůlí je, abychom nesli hodně ovoce. To se týká všech věřících – ne jen vedoucích. I když Ježíš v Janovi 15 ovoce nedefinoval, přikázal nám, abychom šli a činili učedníky. Ovoce tedy jistě zahrnuje také získávání ztracených.

Jen málo věřících vůbec někdy získá dalšího člověka pro Krista. Důvodů je mnoho. Mezi ty nejobvyklejší patří:

- Nikdo je nezačal učit evangelizovat, dokud nebyli křesťany dostatečně dlouhou dobu. To už ale ztratili kontakty s nevěřícími.
- Jsou tak málo vyučeni o křesťanském životě, že se bojí pokoušet se ho vysvětlit nevěřícím.
- Nikdy se nenaučili žádnou efektivní metodu předávání evangelia.
- Domnívají se, že evangelizace je úkolem vedoucích.
- Někteří věřící nevydávají svědectví, protože v jejich životě je nevyznaný hřích.

Všechny tyto věci pramení ze špatné přípravy věřících ke službě. Dobrý zakladatel sboru důkladně připravuje členy sboru ke službě, motivuje je, je jim vzorem člověka se srdcem pro získávání lidí a povzbuzuje je v jejich službě. Tímto způsobem se může jeho služba násobit.

L. Rostoucí sbory vyzbrojují své členy pro službu novým sborům

I když je růst sboru dobrý, násobení sborů je ještě lepší. Zdravý sbor by neměl růst jen co do velikosti, ale měl by se také mnohokrát rozmnožit. Existuje několik důvodů, proč je zakládání nových sborů potřebnější než pouhý růst mateřského sboru:

1. *Nové sbory rostou rychleji*

Ve skutečnosti rostou nové sbory téměř vždy rychleji než staré. Existuje mnoho vysvětlení, proč se to děje:

- Novější sbory se obvykle budují v oblastech, kde předtím žádný sbor nebyl, a jsou tedy blíže lidem, kteří nebyli zasaženi evangeliem. Je to jako při sbírání borůvek – hledáte místo, kde ještě nikdo nesbíral.
- Nové sbory nemají staré problémy. Naneštěstí má mnoho starších sborů za sebou různá zranění, problémy či skandály. Nevěřící je mohou použít jako výmluvu, aby nepřišli, avšak mohou být ochotni zkusit nový sbor s čistým jménem.
- Nové sbory musí růst, aby přežily, a jejich členové proto mnohem přirozeněji získávají evangelizační přístup. Více si uvědomují, že jsou zde ztraceni, a jsou ochotnější je oslovovat. Zatím nezačali být spokojeni sami se sebou.
- Lidé jsou rádi součástí sboru, ve kterém najdou přátele podobného ražení. Většina zavedených sborů si vyvinula program a styl uctívání, který je přiměřený a přitažlivý pro jejich typického člena. Lidé v jiném věku a s jiným vzděláním nebo zázemím o takový sbor možná nebudou mít zájem. Nové sbory mohou naopak navrhnout takové formy služby, které jsou vhodné právě pro lidi, které zavedené sbory nejsou schopny oslovit. Z tohoto důvodu je obvykle dobré, když nové církevní formy nejsou ve všem stejné jako ty staré.

Nový věřící by měl být povzbuzován k evangelizaci svých ztracených přátel a známých, dokud s nimi má vztah.

- Nové sbory často nemají vlastní místo ke scházení a jsou nuceny konat velkou část své služby v domácnostech a buněčných skupinkách. Služba buněčných skupinek je ve skutečnosti mnohem efektivnější způsob, jak oslovit ztracené a jak vést nové věřící k učenictví. Nedostatek zařízení se tedy stává spíše přínosem než přítěží.
- Zavedené sbory mají vyšší režijní náklady na své budovy. Dary a úsilí potřebné k budování a údržbě rozsáhlých zařízení odsávají energii a prostředky, které by se jinak daly využít k evangelizaci.

Dary a úsilí potřebné k budování a údržbě rozsáhlých zařízení odsávají energii a prostředky, které by se jinak daly využít k evangelizaci

2. *Reprodukuje se sbory rostou rychleji*

I když starší sbory málokdy rostou tak rychle jako nové, přesto rostou rychleji, když se zapojují do zakládání nových sborů. Pro někoho je těžké tomu uvěřit, ale je to pravda. Mnoho lidí se mylně domnívá, že pomoc při zakládání nového sboru ten starý oslabuje. Zvýšený důraz na aktivní evangelizaci a přípravu dělníků, který je pro novou práci potřebný, s sebou naopak téměř vždy přináší růst starého sboru! Nadšení pro růst je tak nakažlivé, že prosazování zakládání sborů často ožíví i stagnující sbor.

Tento princip platí také pro nové sbory. Zakladatelé sborů by měli nový sbor od samého počátku vyučovat potřebě reprodukovat se a povzbuzovat ho, aby zakládal další skupiny, jakmile to bude možné. Takový přístup udrží život a růst v novém díle.

IV. HODNOCENÍ A SLEDOVÁNÍ RŮSTU CÍRKVE

Každý rodič ví, že je důležité své dítě pravidelně měřit a vážit, aby se zjistilo, jestli je zdravé a správně roste. To platí i o sboru. Shromážděním a analýzou určitých typů údajů o početním růstu mohou zakladatelé sborů získat hodnotný přehled o zdraví a růstu založených sborů. Například počet křtů ve sboru za rok ukazuje přírůstek obrácených – tj. to, jak účinně církev získává nové lidi. Přírůstky nebo úbytky počtu členů sboru a návštěvnosti mohou pomoci určit, zda je sbor schopen své členy udržet a vystrojit je k práci. A konečně záznamy o počtu buněčných skupinek, nově založených sborů nebo jiných vnějších aktivit sboru mohou ukázat, zda se členové sboru úspěšně zapojují do díla evangelia. Vyhodnocování těchto údajů je jediný způsob, jak poznat, zda sbor plní svou úlohu ve Velkém poslání.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Roste náš sbor? V jakém smyslu? Početně? Duchovně? Společensky? A roste jen v některé nebo ve všech uvedených oblastech?
2. Plním svou zodpovědnost za přípravu věřících k službě, nebo se jen snažím sloužit sám? Jak je připravuji? A funguje to?
3. Proč by měl nevěřící chtít přijít do našeho sboru? Proč by tam měl chtít zůstat nový věřící? Mohu zajistit, aby jim byl sbor přístupnější?
4. Začal jsem už se zakládáním sboru nebo buněčné skupinky? Pokud ne, na co čekám?

AKČNÍ PLÁN

1. Navštivte jiný sbor a představte si, že jste nevěřící. Přišli byste do toho sboru znovu? Proč, případně proč ne? Jak byste ho srovnali s vaším sborem? Které z takto získaných poznatků vám pomohou ve vašem sboru?
2. Zamyslete se nad sbory ve vašem regionu. Které z nich rostou a které ne? Srovnajte vlastnosti každého z těchto sborů s rysy popsanými v této lekci. Které charakteristiky vám připadají jako důvody jejich růstu, nebo naopak stagnace? Dokázali byste definovat jiné užitečné rysy?

CÍRKEV

LEKCE 14

Správa a funkce v církvi

KDO MÁ V RUKOU ZODPOVĚDNOST?

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je vysvětlit hlavní druhy správy církve a požadavky na její představitele.

☞ OSNOVA LEKCE

- Dva hlavní typy správy jsou hierarchická a kongregační.
- Starší a diakoni musí splňovat biblické požadavky.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Dobře rozumět různým typům církevní správy
- Chápat, jak rozpoznat potenciální vedoucí
- Rozumět zodpovědnostem a výsadám vůdců sboru

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Cílem této lekce není přesvědčit zakladatele sborů, aby přijali určitou konkrétní formu, nýbrž pomoci jim promyslet si důsledky, které jejich volba církevní správy a vedoucích bude mít pro růst církve a násobení.

I. CO JE SBOR?

Církev Ježíše Krista je neviditelné tělo složené ze znovuzrozených lidí, kteří věří v Ježíše Krista – z lidí mrtvých, živých i dosud nenarozených, z každého kmene, jazyka, rasy i národa na Zemi. Tomu se často říká univerzální církev. Místní sbory jsou viditelným projevem univerzální církve v čase a prostoru. Jedna z definic sboru říká, že to je "organizovaná skupina pokřtěných věřících vedených duchovně způsobilými pastýři, která svůj vztah k Pánu a sobě navzájem potvrzuje tím, že pravidelně zachovává Večeři Páně, je poddána autoritě Božího slova, pravidelně se schází k bohoslužbě a studiu Písma a svým svědectvím se obrací ke světu." Počet členů, organizační struktura a forma vedení se velmi liší od jedné skupiny ke druhé.

Věřoučné a praktické rozdíly věřící ve stejné oblasti často vedou k organizování zcela odlišných a oddělených shromáždění. Různé chápání Písma vedlo k mnoha různým formám církevní struktury a správy. Tato lekce se bude snažit shrnout různé formy správy, abyste jako zakladatelé sborů mohli zodpovědně zvážit, která forma by ve vašem sboru nejlépe fungovala a vedla k rychlému násobení.

II. TYPY CÍRKEVNÍ SPRÁVY

Církevní správu lze rozdělit na dva hlavní typy, v jejichž rámci existuje několik dalších variant. Církev si může a nemusí uvědomovat, který model správy používá, ale každý sbor obecně zapadá do jedné z těchto forem nebo nějaké její varianty. Různé systémy se liší zejména stupněm autonomie jednotlivých sborů.

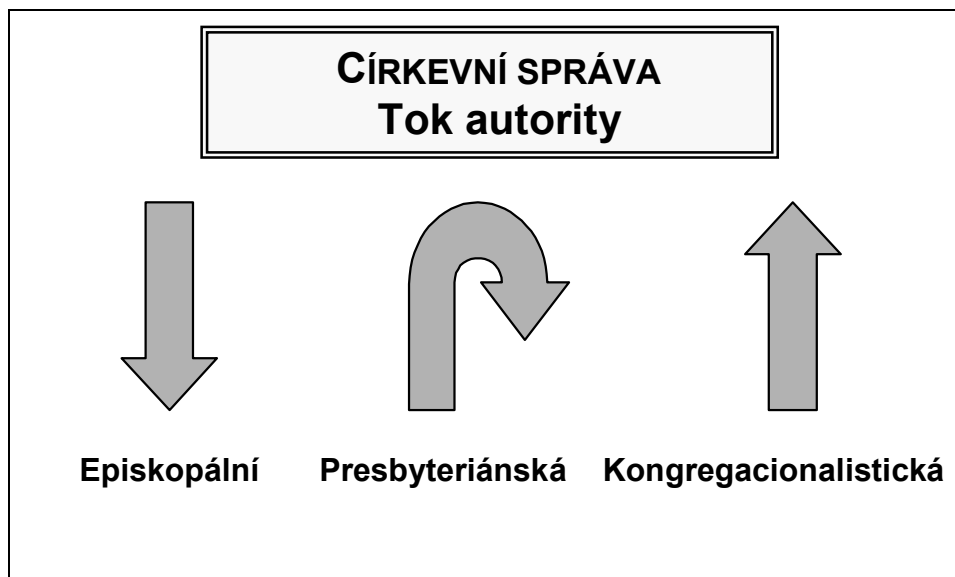
A. Hierarchická správa

Hierarchické formy církevní správy se liší svou formou, ale obecně mají "pyramidální" strukturu authority. Tok vedení směřuje od vůdců dolů ke shromáždění a jednotlivým členům. Existují dva hlavní typy hierarchické správy:

1. Episkopální

V episkopální formě správy je nad místním sborem hierarchie, která ho řídí. Tok vedení směřuje od biskupů ke starším (presbyterům) a diaconům a nakonec ke členům sboru. Biskupové mají moc nejen ustanovovat starší a diakony, kteří slouží pod nimi, ale také své nástupce. Tímto způsobem zajišťují kontinuitu své autority. Episkopální strukturu používají metodistické, pravoslavné, anglikánské a římskokatolické církve.

Tato pravomoc biskupů se často zakládá na apoštolské posloupnosti či podobné nauce. Znamená to, že autorita biskupů se údajně předávala po celou historii od apoštola Petra, který byl jako představený církve ustanoven Ježíšem. Příslušné biblické odkazy: Sk 14:23 a Tt 1:5.



Obrázek 14.1 Tok autority

2. Presbyteriánské

Presbyteriánská forma správy má také hierarchickou strukturu, ale tato hierarchie není ustanovována shora. Spíše je zde pravomoc svěřena zastupitelům, které si lidé vybrali z řad duchovních i laiků a kteří jednají v jejich zájmu. Sbor si volí své řídicí starší, kteří spolu s vyučujícími staršími (kazatelem, pastorem) tvoří staršovstvo. Vyučující starší a zástupci řídicích starších z místních sborů v určité oblasti pak společně tvoří presbyterstvo, které má pravomoc nad místními radami. Představitelé několika presbyterstev tvoří synod a představitelé všech synodů tvoří valné shromáždění, které je nejvyšší autoritou.

I když je presbyteriánská správa ustanovována zdola (narozdíl od episkopální formy), je zde jedna výjimka. Zatímco služebníky na místa řídicích starších vybírá sbor, vyučující starší (kterým se také říká kazatelé nebo pastoři) ustanovuje presbyterstvo. Tito vyučující starší mají teoreticky stejnou pravomoc jako řídicí starší. Mají jen rozdílné funkce. Vyučující starší jsou zodpovědní za vyučování Slova a vysluhování svátostí. Řídicí starší se zabývají ostatními rozhodnutími, která souvisí s vedením sboru.

Biblický podklad pro tuto strukturu se obvykle nachází v Jeruzalémském koncilu (Sk 15).

B. Kongregacionalistické vedení

V případě kongregacionalistického typu správy je autorita "vzhůru nohama". Vedení a zodpovědnost za rozhodnutí spočívá na samotných členech sboru. Tato autorita ve svém důsledku pochází od samotného Krista, který je hlavou církve, a ne od nějaké skupiny lidí nebo jednotlivce. Členové pak sami činí nezbytná rozhodnutí a volí si své vedoucí. V praxi mohou svým vedoucím dát značnou svobodu rozhodování, ale i tak se vedoucí zodpovídají sboru, který musí schvalovat všechny závažnější kroky.

Biblický podklad pro tento typ správy se často opírá o úseky jako Sk 6:5, kde se zdá, že členové sboru potvrdzovali rozhodnutí starších.

III. FUNKCE V CÍRKVI

V Novém zákoně se pro vedoucí v církvi používá několik slov: starší (presbyteři), diakoni, biskupové (dohlížitelé), pastýři a učitelé. Pouze pro tři z nich máme v Písmu uvedeny požadavky, takže se zaměříme na ně. V 1. Timoteovi 3 apoštol Pavel předkládá kvalifikační předpoklady pro dohlázeitele. V Titovi 1 pak používá stejné předpoklady pro starší, ale uprostřed seznamu používá slovo biskup (dohlázeitel). Možná nám při určování funkcí v církvi pomůže vědomí, že tyto pojmy jsou v Písmu používány zaměnitelně (viz také Sk 20:17.28 a 1P 5:1-2).

A. Předpoklady pro dohlázeitele (1. Timoteovi 3:1-7)

Kvalifikační předpoklady dohlázeitelů (biskupů) jsou v 1. Timoteovi 3:1-7 popsány takto:

- bezúhonný
- muž jedné ženy
- střídmy
- rozvážný
- řádný
- pohostinný
- způsobilý učít
- ne pijan
- ne rváč, nýbrž mírný
- ne svárlivý
- ne hrabivý
- dobře vede svou rodinu
- udržuje děti v poslušnosti se vši počestností
- ne nedávno obrácený
- má dobré svědectví od těch, kdo stojí mimo

Člověk vybraný za dohlázeitele musí ve svém životě projevat tyto vlastnosti. Důraz je kladen na jeho nynější charakter. Jestliže měl v minulosti špatnou pověst, jistě je zapotřebí dostatečně dlouhé období svatého života, aby jednak sbor přesvědčil, že skutečně změnil svou cestu, a jednak znovu neupadl do hříchu.

B. Předpoklady pro starší/dohlázeitele (Titovi 1:5-9)

V epištole Titovi Pavel znovu opakuje svůj přehled předpokladů pro starší a dohlázeitele. Všimněte si, že tento seznam je podobný detailnějšímu seznamu z 1. Timoteovi 3:1-7.

- bezúhonný
- muž jedné ženy
- má věřící děti, kterým se nedá vytknout nevázanost a neposlušnost
- ne samolibý
- ne popudlivý
- ne pijan
- ne rváč
- ne ziskuchtivý
- pohostinný

C. Předpoklady pro diakony (1. Timoteovi 3:8-13)

Předpoklady pro diakony jsou podobné požadavkům na starší s tou výjimkou, že se od nich nevyžaduje schopnost učít. Hlavní požadavky jsou uvedeny v 1. Timoteovi 3:8-13 takto:

- čestný
- upřímný

- ne oddaný mnohému pití
- ne hanebně ziskuchtivý
- má čisté svědomí
- vyzkoušený
- muž jedné ženy
- dobře vede své děti a domácnost

Duchovní požadavky na diakony jsou stejně náročné jako na starší. Musí to být lidé s dobrou pověstí. Jediný rozdíl – v tom, že se od nich nevyžaduje schopnost vyučovat – lze snadno pochopit ve světle jejich úlohy. Řecké slovo *diakonos*¹ překládané jako diakon se týká člověka, který slouží. Zdá se, že diakoni se poprvé objevili ve Skutcích 6. Tehdy byl v církvi problém, že při rozdělování jídla potřebným byly některé pohanské vdovy přehlíženy. Apoštolové, kteří sbor vedli, nepovažovali za správné opustit svou zodpovědnost za vyučování a modlitby. Místo toho požádali shromáždění, aby vybralo sedm mužů, kterým by bylo možno úkol rozdělování jídla svěřit.

Z toho usuzujeme, že novozákonní diakoni byli v církvi zodpovědní za materiální a sociální potřeby. Protože se starají o sborové finance, jsou přísné duchovní požadavky a potřeba prověřenosti logické. Účelem diakonů je umožnit, aby se starší mohli soustředit na duchovní potřeby sboru.

Ženy zmiňované v 1. Timoteovi 3:11 se někdy považují za manželky diakonů a jindy za diakonky (viz také Ř 16:1, kde je řeč o diakonce Foibé). Ve sborech, kde jsou diakonky, je jejich úloha ve službě podobná úloze diakonů.

IV. POVINNOSTI A VÝSADY SBOROVÝCH VEDOUCÍCH

A. Povinnosti

1. list Petřův 5 shrnuje povinnosti starších/pastýřů/dohlížitelů takto: starejte se jako pastýři o Boží stádo. Mezi konkrétní věci, které mají dělat, patří:

- Konat dílo evangelisty (2Tm 4:5).
- Stát v čele – řecké slovo *prohistémi*², překládané jako stát v čele nebo vést, znamená „být představený, dohlížet, být ochráncem nebo strážcem“. Všimněte si, jak Petr dává jasně najevo, že při naplňování tohoto úkolu nemá Timoteus „vládnout železnou pěstí“, nýbrž má být příkladem.
- Veřejně předčítat Slovo (1Tm 4:13).
- Kázat Slovo (2Tm 4:1-2).
- Vyučovat Slovo (Tt 2:1).

B. Výsady

Věrní starší si zaslouží úctu, která plyne z prověřených zbožných životů. Jejich rady by sbor měl brát vážně. Kromě toho by je lidé neměli obviňovat z provinění, pokud to nebylo dostatečně doloženo alespoň dvěma svědky (1Tm 5:19-20). Avšak pokud se jejich hřích dokáže, mají být ukáznění ještě přísněji než ostatní členové. To je ve shodě s jejich veřejným postavením. Mají totiž velkou moc ovlivnit lidi k dobrému nebo zlému, a tak, pokud padnou, přivodí na sebe vážnější odsouzení.

Věrní starší, kteří vyučují, mají také právo na finanční podporu. Pavel v 1K 9:7-12 jasně říká, že se od církve očekává podpora těch, kdo jsou zaměstnáni vyučováním. Sbory toto učení často opomíjejí a očekávají, že si jejich starší, kazatelé nebo zakladatelé sborů najdou nějaký jiný zdroj příjmů. Následkem toho mohou být starší přepracovaní nebo nejsou s to věnovat dostatek času dílu dohlížení a vyučování. Vedení a vyučování sboru jsou vážné věci. V prostředí vašeho sboru musíte rozhodnout, jak budete ve vztahu ke starším tuto zodpovědnost plnit.

Cílem by měla být taková podpora, aby se starší mohli na plný úvazek věnovat službě ve sboru. Ačkoli byl apoštol Pavel ochoten vyrábět stany, dokud nezaložil sbor, který by ho podporoval, přesto se začal naplno věnovat službě, jakmile to bylo možné. Zdá se, že to se stalo v případě Sk 18:1-5, když Silas a Timoteus očividně přinesli dar od makedonských sborů (srov. 2K 8:1-4).

¹ διακονος

² προϊστημι

Jak velký obnos je vhodný? Pavel používá v 1Tm 5:17-18 výraz "dvojnásobná odměna". Mohlo by to znamenat "dvojnásobek průměrné mzdy", ale spíše se zdá, že Pavel má na mysli dvě formy odměny – respekt a plat. V tom případě by si zasloužili alespoň průměrnou mzdu, kterou dostává většina členů sboru. Pokud jsou finančně zajištěni, mohou tuto část odměny odmítnout stejně jako Pavel (1K 9:12). Zde se však jedná o právo staršího a ne sboru. Sbor nese zodpovědnost za to, aby jim takto sloužil a tím ukázal svůj respekt k vyučování ve Slovu. Pokud starší svůj plat odmítne, měl by sbor peníze použít na podporu založení dalšího sboru stejně jako makedonští ve výše zmíněném příkladě.

V. SHRNU TÍ

I když Nový zákon obsahuje mnoho principů pro správu církve a její vůdce, nejsou zde všechny podrobnosti o tom, jak má být místní sbor organizován. Jako zakladatel sboru budete muset pečlivě a s modlitbou zvážit možnosti. Vaše volba církevní správy bude pravděpodobně silně ovlivněna vašim původem a denominační příslušností. Součástí vaší zodpovědnosti při přípravě vaší buňkové skupiny na to, že se stane sborem, je vyučovat ji o správě sboru a konkrétně o typu správy, kterou nový sbor bude mít.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Když přemýšlíte o jednotlivých typech církevní správy popsanych v této lekci, které pozitivní věci by mohly přispívat k násobení? Které záporné stránky by mohly násobení sboru brzdít?
2. Souhlasíte s Pavlovým nabádáním, aby starší, kteří vyučují, byli placeni? Jaký v tom bude postoj sboru, který zakládáte?

AKČNÍ PLÁN

1. Určete (dva) muže ve vašem sboru, o kterých si myslíte, že mají potenciál stát se staršími. Připravte plán, jak je vychovat a vyzkoušet v konkrétních charakterových rysech, které se u starších vyžadují.

DUCHOVNÍ CHARAKTER

DUCHOVNÍ
CHARAKTER

LEKCE 11

Láska jako základ služby

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je vychovat lidi, kteří slouží ze srdce plného lásky

☞ OSNOVA LEKCE

- Náš vztah s Bohem určuje, jak se chováme k ostatním.
- Bezpodmínečná Boží láska k nám vyjádřená v evangeliu je pro nás příkladem vztahu k ostatním.
- Jeden z nejatraktivnějších rysů nového sboru by měly být láskyplné vztahy mezi věřícími.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Být k ostatním laskavější a více je milovat.
- Chápat, jak sloužit ostatním ze srdce plného lásky.

Úvod

V minulých lekcích jsme se učili, jaký je dopad evangelia na náš život s Bohem. Mluvili jsme o tom, jak nás Bůh díky milosti a slitování miluje jako otec své děti. Ten, kdo žije z víry, není motivován zákonem, ale láskou. Jeho víra v něm působí opravdovou lásku. Vidíme tak, jak tyto dvě neoddělitelné vlastnosti – víra a láska – působí společně.

I. EVANGELIUM JAKO VZOR PRO VZTAHY

Náš duchovní život začíná duchovním narozením. Než začneme mluvit o evangeliu jako modelu pro vztahy, je třeba si zopakovat, co evangelium způsobilo v našich životech. Tabulka 11.1 ukazuje, že existují dva základní, avšak zcela odlišné druhy vztahu s Bohem. Tyto dva přístupy také ovlivňují náš vztah k ostatním lidem.

Evangelium	Náboženství
<i>(Boží nadpřirozená snaha dosáhnout k člověku)</i>	<i>(lidská přirozená snaha dosáhnout k Bohu)</i>
Milost	Skutky
Víra	Poslušnost
Bezpodmínečná láska	Odsuzování
Proměňující moc Ducha	Lidská snaha
Milost vede k poslušnosti	Poslušnost vede k milosti

Tabulka 11.1 Evangelium a náboženství

A. Evangelium zachraňuje

Mocná zvěst evangelia nás mění v mnoha oblastech. Skrze víru v evangelium jsme Bohem prohlášeni za spravedlivé, jsme zachráněni před Božím hněvem a dostáváme slib věčného života.

B. Evangelium proměňuje

Evangelium nemění pouze náš věčný osud. Zvěst evangelia nás proměňuje každý den. Jsme posvěceni krví našeho Spasitele, jehož kříž je stále před námi jako střed našeho duchovního života. Chodíme vírou a věříme, že nás Bůh miluje. Z vděčnosti za své spasení skrze evangelium žijeme životy poslušné Boží vůli. Skrze pochopení své pozice svého postavení v Kristu nacházíme sílu překonat hřích a dorůst k dospělosti.

C. Evangelium ukazuje, jak by měly vypadat vztahy

Evangelium ovlivňuje také naše vztahy s ostatními lidmi. Nabízí nám bezpodmínečnou lásku, která se může stát vzorem pro naše vztahy s okolím. Do svého dopisu církvi v Efezu zapsal apoštol Pavel právě tuto radu: "Buďte k sobě navzájem laskaví, milosrdní, odpouštějte si navzájem, jako i Bůh v Kristu odpustil vám" (Ef 4:32). Ježíš učil své učedníky v modlitbě říkat: "odpusť nám naše viny, jakož i my odpouštíme našim viníkům" (Mt 6:12).

Jak se může evangelium stát vzorem pro naše vztahy? Jak můžeme být jeden k druhému laskaví a milosrdní? Uvidíme, že Ježíš nám ukázal cestu.

II. BOŽÍ BEZPODMÍNEČNÁ OBĚTAVÁ LÁSKA

Ježíš ve svém vyučování podrobně popisuje Boží bezpodmínečnou a obětavou lásku.

A. Největší přikázání

Když se farizeové ptali Ježíše na největší přikázání, shrnul je citátem z Deuteronomia 6:5: "Budeš *milovat* Hospodina, svého Boha, celým svým srdcem a celou svou duší a celou svou silou." Pak přidal druhé největší přikázání z Levitiků 19:18, které shrnuje zbytek starozákonních ustanovení: "Budeš *milovat* svého bližního jako sebe sama" (Mt 22:34-40; Mk 12:28-31). Ježíš chce, aby toto největší přikázání řídilo celé naše životy – máme být jako On. Shrnutím zákona je *svatost*.

Ve své honbě za naplněním Zákona farizeové zřejmě tyto dva příkazy opomenuli. Milovali Zákon místo jeho dárce, natož pak svého bližního. Tato dvě přikázání však mají být vodítky pro náš vztah s Bohem a s lidmi.

B. Nový příkaz

Krátce před smrtí dal Ježíš svým učedníkům nějaké konkrétní pokyny, které měly definovat jejich vzájemné vztahy. Najdeme je v Janovi 13-17. Ježíš je zahájil ustanovením nového přikázání: "*Milujte se navzájem; jako já jsem miloval vás, i vy se milujte navzájem*" (J 13:34). Toto přikázání se podobá výše uvedenému největšímu přikázání, ale liší se od něj ve dvou zásadních věcech:

1. Týká se vztahů mezi věřícími

V největším přikázání jsme nabádáni milovat Boha a bližní. V tomto novém přikázání vidíme, že mezi Ježíšovými učedníky má vládnout zvláštní druh lásky: "Dítky... milujte se navzájem" (J 13:33-34).

Ježíš pokračoval tím, že popsal, jakým svědectvím bude tato láska ztracenému světu: "Podle toho všichni poznají, že jste moji učedníci, budete-li mít lásku jedni k druhým" (J 13:35). Když se křesťané navzájem nemilují, je to jedno z nejhorších svědectví. Pokud se ti, kdo věří evangeliu, mezi sebou nemají rádi, jak může nevěřící pochopit, že evangelium přináší pokoj s Bohem? Když se mezi sebou nemáme rádi, lidé kolem nás pochybují o moci evangelia. Přináší pokoj mezi člověkem a Bohem – neměla by také přinášet pokoj mezi lidmi? Naše sbory by měly být malou ukázkou Božího království tady na zemi, na které je vidět Kristova láska.

Když se mezi sebou nemáme rádi, lidé uvažují, kam se poděla moc evangelia.
--

2. Velikost lásky

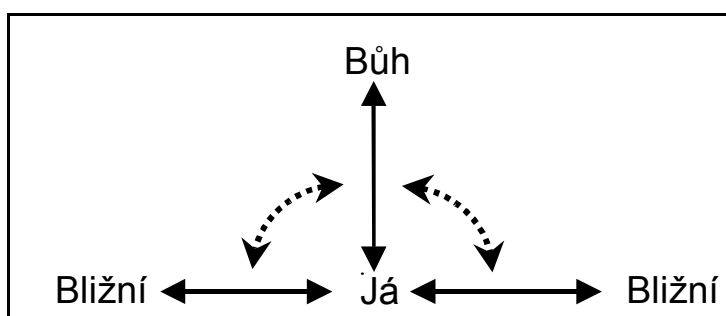
V největším přikázání se velikost lásky měřila láskou k sobě samému. V novém přikázání se však měřítkem pro naši vzájemnou lásku stává Kristova obětavá láska.

Co má Ježíš na mysli, když říká, že nám dává *nové* přikázání (J 13:34)? V řečtině jsou dvě slova, která by se do češtiny dala přeložit jako "nový". První z nich, *neos*¹, označuje něco, co ještě nikdy předtím neexistovalo. Ježíš ale používá to druhé slovo, *kainos*², které znamená "nový typ" nebo "nový svou kvalitou". Tento nový druh lásky vysvětlil v Janovi 15:12-13: "*To je mé přikázání, abyste se milovali navzájem, jako jsem já miloval vás. Nikdo nemá větší lásku než ten, kdo položí život za své přátele.*" Boží děti, které následují Kristova příkladu, musejí mít k sobě navzájem takovou lásku, která odpovídá Ježíšově lásce k nám.

III. APLIKACE BOŽÍ LÁSKY VE VZTAZÍCH

Vztah, jaký má člověk s Bohem, má přímý dopad na jeho vztah s *ostatními*. Na obrázku 11.2 vidíme jednoduchý diagram, který to ukazuje. Vertikální úsečka reprezentuje první část největšího přikázání "*Budeš milovat Hospodina...*" a druhou část nového přikázání "*...jako jsem já miloval vás.*" Horizontální úsečky představují vaše vztahy s ostatními, ve kterých má být vidět taková láska, kterou Ježíš miloval nás. Tečkovaný oblouk znázorňuje fakt, že v našem vztahu s okolím se zrcadlí náš vztah s Bohem.

Vztah člověka s Bohem má přímý dopad na jeho vztah s *ostatními*.



Obrázek 11.2 Lásky k Bohu a k bližnímu

Pokud má někdo k Bohu zákonický vztah, bude mít silné sklony chovat se tak i k ostatním. Pokud je někdo přesvědčen, že je terčem Božího hněvu, bude mít pravděpodobně zlost na ostatní. Pokud naopak někdo chápe, že ho Bůh bezpodmínečně miluje, bude mít svobodu milovat ostatní stejným způsobem.

Duchovní růst se dá mimo jiné měřit podle vztahu člověka k jeho okolí. Je možné být dobrým křesťanem, ale špatně vycházet se svými bližními? Podle nového přikázání to zřejmě možné není. Máme milovat Boha i lidi.

Stojí za povšimnutí, že láska jako část Kristova charakteru v nás se často přehlíží. Proč? Možná je jednodušší držet se seznamu pravidel než změnit své srdce. Mnoho lidí je schopno poslouchat pravidla a příkazy, ale k lásce je třeba srdce proměněné Bohem.

IV. LÁSKA JAKO ZÁKLAD PRO SLUŽBU

Bezpodmínečná Boží láska by měla být základem pro naši službu. Protože nás Bůh tak bezpodmínečně miloval, jsme povoláni mít takovou lásku k ostatním. Bůh se nás svou láskou dotkl tak, že bychom měli cítit nutkání dávat ostatním lásku tak, že to přinese svědectví o tom, co pro nás Kristus vykonal.

Komu by měla taková láska patřit? Kdo jsou ti "ostatní", které Bůh přivádí do našich životů? Čím nám je Bůh přivedl blíž, tím více neseme zodpovědnosti za to, abychom je milovali a dotkli se jejich životů tak, jak se Bůh dotkl našich. Typický zakladatel sborů má možná v životě okruhy služby podobné těm, které jsou uvedeny na obrázku 11.3.

¹ νεος
² καινος

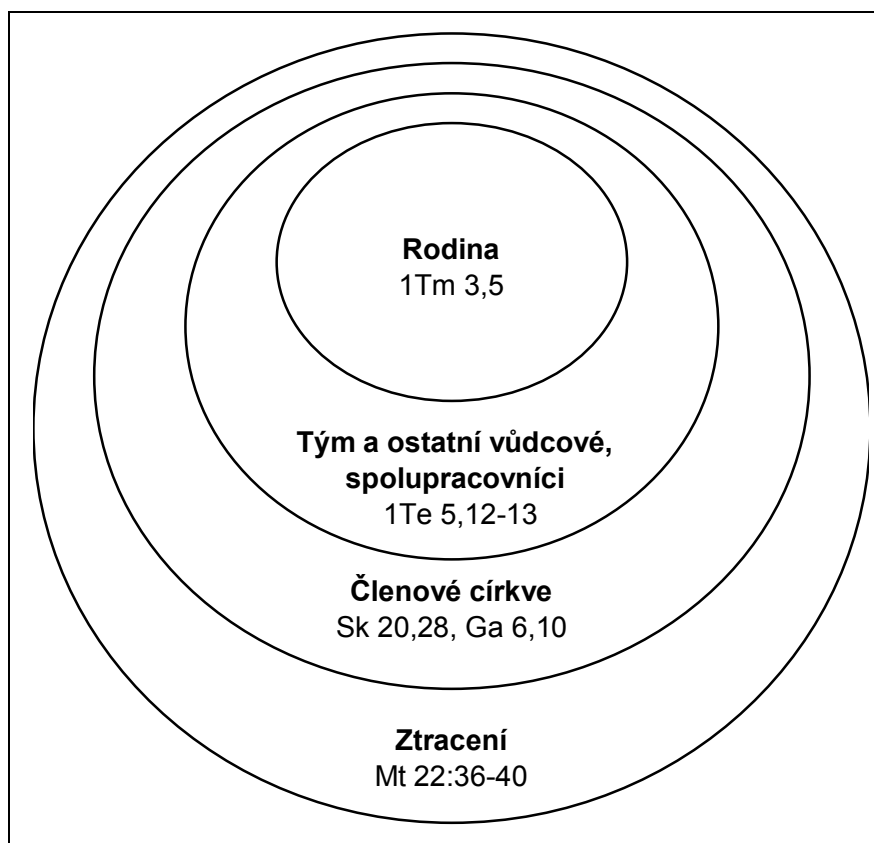


Figure 11.3 “Koho milujeme?”

Možná pro vás není přirozené milovat některého člena sboru. Služba je obtížná. Ale když jsou vztahy řízeny Boží bezpodmínečnou láskou, je jasné, že Bůh jedná. To je svědectví ztraceným. "Podle toho všichni poznají, že jste moji učedníci, budete-li mít lásku jedni k druhým" (J 13:35).

Nejatraktivnějším rysem vašeho nového sboru by měla být kvalita vznikajících vztahů. Bezpodmínečná a obětavá láska by měla být standardem počínaje od vůdců sboru. Takovou láskou miluje Bůh nás a my bychom se jí měli milovat navzájem.

Nejatraktivnějším rysem vašeho nového sboru by měla být kvalita vznikajících vztahů.

ZÁVĚR

Duchovní růst je nejvíce ze všeho růstem v jedné věci – v Boží lásce *agape*. Duchovní nezralost je především nezralostí v Boží lásce. Duchovní pády často přicházejí kvůli nepochopení Boží lásky a jediným lékem je v ní růst. Kéž by byla naše víra v Ježíše Krista, našeho Pána a Spasitele, zřejmá v našich skutečných lásky, v naší lásce k rodinám, sestřím a bratrům v Kristu, k našim sborům a k hynoucímu světu. Kéž Pán posiluje víru v našich srdcích.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Jak byste definovali slovo "bližní" podle jeho použití v největším přikázání (miluj bližního svého jako sebe sama)? Jaké následky by mělo, kdyby celý sbor miloval takovou láskou?
2. Co měl Ježíš na mysli, když řekl, abychom se milovali tak, "jako já miluji vás"?
3. Je důležitější, aby se tímto přikázáním ve sboru řídili vůdcové, než aby se jím řídili ostatní? Proč ano nebo proč ne?

4. Jak moc miluješ lidi?

5. Zamyslete se nad tím, jak může láska změnit tyto situace: vztahy v rodině, vztahy s přáteli, vztahy s věřícími a nevěřícími, vztahy k členům a vůdcům sboru.

6. Jak by měla naše rostoucí víra v evangelium ovlivňovat naši lásku k okolí?

AKČNÍ PLÁN

1. Proste Boha, aby vám ukázal nějaké věřící, kterým byste měli prokázat takovou lásku, jakou nám prokázal Ježíš. Napište si jejich jména spolu s tím, co jste se pro ně rozhodli udělat. Nechejte si u každého z nich kousek volného místa na popis, jak to dopadlo.

2. Proste Boha, aby vám ukázal nějaké "bližní", kterým byste měli prokázat lásku. Napište si jejich jména spolu s tím, co jste se pro ně rozhodli udělat. Nechejte si u každého z nich kousek volného místa na popis, jak to dopadlo.

3. Zamyslete se nad někým, kdo je vám blízký (manžel nebo manželka, rodič nebo dítě). Jak moc ho milujete? Jak ovlivňuje váš nedostatek víry v evangelium vaši lásku k němu? Zamyslete se nad konkrétními způsoby, jak mu prokázat lásku díky své obnovené víře v evangelium.

**DUCHOVNÍ
CHARAKTER**

LEKCE 12

Porozumění Otcovu srdci

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je, abychom se jako vedoucí mohli stát laskavými a soucitnými lidmi, kteří se radují z nalezení ztracených hříšníků.

☞ OSNOVA LEKCE

- Bůh své děti miluje bezpodmínečně.
- Měli bychom milovat stejně jako náš Otec.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Rozumět Boží lásce ke ztraceným.
- Vědět, že jako křesťanští vůdcové musíme neustále zkoumat své postoje a chování ke ztraceným.
- Prosit Boha, aby nám dal milost milovat tak, jak miluje Bůh.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Pro porozumění Ježíšovým podoběnstvím v Lukáši 15 jsou rozhodující první dva verše této kapitoly. Vyhradte na začátku lekce čas k tomu, aby si účastníci představili prostředí, ve kterém se celníci a „hříšníci“ shromáždili okolo Ježíše, aby ho poslouchali. Představte si farizeje někde vzadu v davu, jak Ježíše kritizují, že se s těmito lidmi stýká. Veďte tuto lekci interaktivním způsobem a zastavujte se u otázek v textu. Na konci dejte účastníkům nějaký čas k osobnímu zamyšlení a aplikaci.

Úvod

V celé Bibli, a to jak ve Starém, tak v Novém zákoně, vidíme, že Boží láska přemáhá nejen naše hříchy, ale i to, že za ni nejsme vděční. Jsme povoláni k tomu, abychom milovali jiné tak, jak Bůh miluje nás. Chápeme ale, co to znamená? Ježíš nás to učil celým svým životem. Jeden z nejjasnějších a nejbarvitějších oddílů, které takovou lásku popisují, je podoběnství o marnotratném synu (L 15:11-31). Pokud máme Boží lásku prokazovat lidem kolem sebe, je pro nás zásadně důležité pochopit, jaká vlastně je.

I. TŘI PODOBENSTVÍ O ZTRACENÝCH VĚCECH – LUKÁŠ 15

A. Kontext Lukáše 15

První dva verše Lukáše 15 nás uvádějí do kontextu Ježíšova učení v následujících verších. Vidíme zde Ježíše obklopeného celníky a „hříšníky“, kteří chtějí slyšet jeho učení (L 15:1). Představte si, jak to asi vypadalo, když Ježíš sedával s celníky a „hříšníky“ a vyprávěl jim příběhy. Kde to bylo – venku, na nádvoří domu, jaké se stavěly ve středomoří, nebo na střeše? Jací lidé byli ve skupině shromážděné okolo Ježíše? Co mohlo být na stole? Bylo tam jídlo? Slyšeli byste smích? Snažili by se lidé na Ježíše zapůsobit vlastními historkami?

Pokud už máte tento obraz Ježíše obklopeného celníky a hříšníky v mysli, představte si také farizeje a učitele zákona (L 15:2). Kde asi stáli nebo seděli? Jistě ne ve stejné místnosti s celníky a hříšníky. Farizeové se s hříšníky nemohli stýkat. Možná stáli venku ve tmě nebo na okraji zástupu v takové vzdálenosti, aby se žádného z těch hříšníků náhodou nedotkli. O čem si asi tiše mumlali?

Nechte na sebe zapůsobit tuto scénu – napětí mezi Ježíšem, shromážděným zástupem a farizeji. Mějte ji na mysli, až si budete číst podoběnství, která Ježíš vypráví ve zbývajících částech této kapitoly.

B. Podobenství

Tři podobenství v Lukáši 15 vyprávějí o ztracené ovci (3-7), o ztracené minci (8-10) a o ztraceném synu (11-32). Hlavní myšlenka těchto třech podobenství je vyjádřena v L 15:10: *"Pravím vám, právě tak je radost před anděly Božími nad jedním hříšníkem, který činí pokání."* Všimněte si následujících přirovnání a kontrastů v těchto podobenstvích:

"Pravím vám, právě tak je radost před anděly Božími nad jedním hříšníkem, který činí pokání."

- Všechny tři příběhy jsou o nalezení ztracených věcí (jedné ze sta ovcí, jedné z deseti mincí, jednoho ze dvou synů). Věci, které se ztratily, byly hodnotné. Při vyprávění těchto podobenství Ježíš začíná ztrátou (jedna ze sta ovcí), pak ještě větší ztrátou (jedna z deseti mincí) a nakonec jednou z největších ztrát, jakou může člověk zažít (jeden ze dvou synů).
- Ztracené věci se ve všech třech podobenstvích nakonec najdou.
- Po nalezení těchto věcí přichází radost a oslavy. Jak myslíte, že se pastýř, žena a otec cítili, když našli to, co pohřešovali? Jaká to byla oslava? Jak byste vy slavili, kdybyste ztratili něco velmi cenného a pak to znovu našli?
- Mezi prvními dvěma podobenstvími (ztracená ovce, ztracený peníz) a posledním (podobenství o ztraceném synu) je jeden nápadný rozdíl. V podobenství o ztraceném synu – narozdíl od prvních dvou podobenství – nejde nikdo ztracené dítě hledat. Proč? Mnoho lidí se domnívá, že to je proto, že člověk se musí chopit zodpovědnosti za své činy a „přijít domů“. Zčásti to může být pravda, ale není to hlavní význam, o který tu Ježíš jde. Je zde hlubší důvod, který bychom měli jasně spatřit, když se na text podíváme důkladněji.

II. PODOBENSTVÍ O MARNOTRATNÉM SYNU

Ježíš klade jako obvykle důraz na postoje. Pohled na postoj každé ze tří osob nám pomůže pochopit, jaké poučení chtěl Ježíš svým posluchačům tímto podobenstvím předat.

A. Otec

Podobenství o marnotratném synu je někdy nazýváno podobenstvím o Otcově lásce. Otec byl očividně milující člověk, který dal svému synu svobodu volby, i když se syn rozhodl nesprávně.

Neustále mu prokazoval bezpodmínečnou lásku, přijal ho zpět, zapomenul na minulost. Otcova bezpodmínečná láska ulehčila břemeno synova zármutku, otevřela dveře naději na návrat, ukázala cestu a ulehčila proces pokání.

Toto podobenství nemluví jen o otcovské lásce. Ježíš v něm ukazuje také reakci člověka, kterému nebeský Otec prokáže svou lásku. Reakce synů nám ukazují dva typy lidských reakcí na Boží lásku.

B. Mladší bratr

Jednání mladšího bratra prozrazuje člověka, který je v podstatě sobecký. Byl lhostejný vůči otcovým citům a vlastní zodpovědnosti člena rodiny. V židovské kultuře mohl otec rozdělit dědictví, ale až do své smrti měl přitom právo na příjem, který z něj vzešel. Když však syn požádal o plné právo na dědictví i příjem, dokud byl otec naživu, vyjadřovalo to, že svého otce považoval za mrtvého.

Jeho sobectví se také ukázalo v tom, jak své bohatství prohýřil bez ohledu na to, jak těžce musel jeho otec pracovat, aby ty peníze vydělal. Také ho ani nenapadlo, že jeho nepřítomnost bude znamenat, že jeho bratr bude muset pracovat mnohem tvrději.

Není divu, že ho sobectví postupně přivedlo ke zklamání a zoufalství. Když se dostal na dno, byl opravdu kající. Otevřeně vyznal svůj hřích a svou nehodnost před otcem (v. 21). Láska, kterou mu prokázal otec, a způsob, jakým ho přijal zpět, měly na syna obrovský dopad a navěky změnil jeho život. Co myslíte – utekl by marnotratný syn od svého otce i podruhé? Většina z nás se shodne na odpovědi, že jen těžko, protože našel to, po čem každá duše touží – lásku. Láska je tím nejsilnějším motivem, který známe (jinak by Bůh v 1J 4:8 o sobě neřekl, že je "láska"). Tuto lásku nabídl otec svému marnotratnému synu, a to bezpodmínečně. Tělesný syn je teď synem i v duchovním smyslu (viz lekce 6 o duchovním charakteru "Žít jak synové a ne sirotci" a lekce 7 "Sirotek se učí být synem" v příručce č. 2).

Utekl by marnotratný syn od svého otce i podruhé?

C. Starší bratr

Často upřednostňujeme staršího syna, jehož jednání nám připadá rozumnější. Samozřejmě že prokázal zodpovědnost, tvrdě pracoval a nikdy rodinu neopustil tak jako jeho mladší bratr. Přesto však byl také egocentrický. Neprojevilo znepekolení kvůli trápení svého otce nebo kvůli svému ztracenému bratru. Nenacházíme ani zmínku o tom, že by se pokusil bratra najít a přivést zpět. Dokonce jej nenazýval svým bratrem, ale s otcem o něm mluvil jako o „tvém synu“ (v. 30). Jeho postoj se vyznačoval žárlivostí na bratra a zlostí na otce za to, že poctil mladšího bratra a ne jeho. Před otcem se ospravedlňoval svou prací. Tento starší bratr po léta sloužil otci z povinnosti a ne z lásky. Není zde žádný doklad o tom, že by někdy svého ztraceného bratra hledal.

Hluboko uvnitř starší bratr záviděl tomu mladšímu a cítil se uražen, když otec slavil právě návrat "marnotratného" bratra. Myslel si, že takovou poctu si zaslouží on, protože pro svého otce tvrdě pracoval (v. 29). Takový postoj naznačuje, že všechny ty roky sloužil otci z povinnosti a ne z lásky. Duchovně řečeno, tento syn byl sirotkem (viz lekce 6 a 7 v části Duchovní charakter).

Jeho srdce zůstalo studené a egoistické, což zničilo jeho vztahy s ostatními členy rodiny. Stejně jako jeho mladší bratr i on potřeboval pokání.

D. Výklad

Bůh miluje své děti stejně, jako otec v tomto podobenství – bezpodmínečně. Ježíš tímto příběhem odpovídá na obvinění vznesená náboženskými vůdci (farizeji a zákoníky). "Marnotratný syn" znázorňuje hříšníky, se kterými se stýkal (Lukáš 15:1-2). Ježíš tímto podobenstvím vysvětlil všem, kteří ho obviňovali, proč se stýká s hříšníky – protože je bezpodmínečně miluje. Náboženští vůdcové, kteří Ježíše odsuzovali za to, že se stýká s hříšníky, jednali jako závistivý a samospravedlivý starší bratr, ačkoli měli jednat jako otec plný bezpodmínečné lásky a radující se z návratu svého ztraceného syna.

III. APLIKACE – MILUJEME TAK, JAK MILUJE OTEC?

Skutečné nebezpečí pro věřící spočívá v tom, že i když jsme všichni byli marnotratní synové, kteří se vrátili domů, *po nějakém čase* máme silný sklon být jako starší bratr. Ježíš chce, abychom činili pokání jako mladší syn a milovali jako otec. Následující otázky vám pomohou určit vaše stanoviska (uvidíte, jestli jste se nezačali podobat staršímu bratru z Ježíšova podobenství):

1. Jaký je můj postoj ke ztraceným? Opoprvhuji jimi? Odsuzuji je? Jsem vůči nim soucitný a odpouštějící? Zamyslete se nad chvílemi, kdy jste byli s „nežádoucími“ lidmi. Jaká byla vaše reakce?
2. Hledám ztracené aktivně, nebo jen čekám, až „přijdou domů“? Srovnejte s Ježíšovými slovy v Lukáš 19:10.
3. Necítím se dobře při „jedení s hříšníky“? Dělán si větší starost o to, co si o mně lidé pomyslí, než o ztraceného hříšníka?
4. Běžím „hříšníkům naproti“ a projevují jim soucit, nebo s jejich hříchem odmítám i je? (Jak bych například reagoval, kdyby do mého sboru přišla prostitutka nebo narkoman?)
5. Je moje láska k Otcovi taková, že miluji ty, které miluje on? A když hříšníci činí pokání, raduji se a přijímám je jako bratry a sestry?

6. Stěžuji si v duchu na to, jak těžce musím pracovat a jak jsem nedoceněný, místo toho, abych se radoval a oslavoval s Pánem?

AKČNÍ PLÁN

1. Přečtěte si 15. kapitolu Lukášova evangelia. Pak si ji přečtěte ještě jednou a odpovězte na aplikační otázky. Věnujte čas modlitbě a prostě Boha, aby vám dal stejně soucitné srdce pro lidi, jaké má On. Jsou-li věci, které mu potřebujete vyznat, učiňte tak. Pokud to potřebujete vyznat dalším nebo si naplánovat kroky k chování vůči ostatním tak, jak se Bůh chová vůči vám, запиšte si to spolu s tím, co jste se rozhodli udělat.

DUCHOVNÍ
CHARAKTER
13
LEKCE

Milost je pro pokorné

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je ukázat, že křesťanský život je třeba žít v pokoře. Síla vychází ze slabosti a křesťanský život musí vycházet z pokory.

☞ OSNOVA LEKCE

- Křesťané by se měli vyznačovat pokorou.
- Jsme povoláni sloužit ne z vlastní síly, ale v síle Ducha.
- Modlitba vyjadřuje pokoru vůči Bohu.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Rozumět, jak sloužit s pokorou.
- Znat princip, podle kterého síla vychází z naší slabosti.
- Být oddaný vztahu závislosti na Otci.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Zkouška pokory je velmi mocná. Může vést k času strávenému s účastníky v pokání. Vyhledávejte příležitost vypořádat se s osobními duchovními problémy, kdykoliv je to možné. Hledejte také dobré způsoby objasnění myšlenek v této lekci na základě svých vlastních zkušeností.

Úvod

Mnoho křesťanů bojuje se setrváním v pokoře. Někteří z nich – dokonce i vůdcové – začnou pokorně, ale po určitém úspěchu ve službě se u nich vyvine zákeřná pýcha nebo sebejistota, která je v rozporu s křesťanskou pokorou. Pro křesťana neexistuje snad nic vražednějšího než pýcha a zakladatelé sborů v tom nejsou výjimkou. Pýcha nejen vytváří překážky mezi křesťanskými bratry, ale je to také jedna z věcí, které Pán nenávidí (Př 6:16-17).

Ježíš dal velmi jasně najevo, že jeho následovníci by neměli sloužit sami sobě (Mt 20:20-28; J 13:1-16). Mnoho světských vůdců používá k vládě nad svými následovníky zastrašování nebo postoj nadřazenosti. Tyto věci by však nikdy neměly charakterizovat křesťana (Mt 20:25 a 28; 1P 5:1-7). Znakem všech křesťanů by naopak měla být pokora a vedoucí by v tom měli jít příkladem stejně, jako to dělal Kristus.

I. POKORA – CO TO JE?

Co vás napadne, když slyšíte slovo „pokora“? Mnoho lidí o pokoře přemýšlí jako o poníženosti a možná si ji spojují s bídným oblečením, chatrnou stravou a chudobou. I když Bůh chce, abychom byli pokorní, nechce, abychom o sobě smýšleli jako o nuzných žebrácích nebo ubožácích. Písmo nám říká, že jsme Boží děti a spolu s Kristem dědicové Jeho království. Věřit něčemu jinému je velkým zkreslením biblické pravdy.

Záměrné zaujímání
nejnižšího postavení
připadá světu divně...

Pokora znamená „nesmýšlet výš, než je třeba“ (Ř 12:3). Pokorný člověk neupoutává pozornost na sebe a nejedná tak, aby ukázal svoji důležitost. Záměrné zaujímání nejnižšího postavení připadá světu – a možná dokonce někomu z nás – divně až špatně, ale je to cesta ke spravedlnosti a způsob, jakým křesťané a zejména vůdci ukazují lidem kolem sebe evangelium. Naše tělo pohrdá nízkým postavením a musíme bojovat, abychom takové postavení zaujali. Ale právě na tomto místě pokorní naleznou milost (L 14:10).

„Bůh se staví proti pyšným, ale pokorným dává milost“ (1P 5:5). Nenechává nás v naší pošetilé pýše. Chce, abychom byli pokorní. Právě v pokoře totiž pochopíme, jak je Bůh velký. Máte někdy pocit, že jste v konfliktu s Bohem? Copak není možné, aby některé z našich zápasů byly vlastně Boží snaha naučit nás pokoře?

Snad nejlepší způsob, jak porozumět pokoře, je prozkoumat sám sebe. Dvanáct otázek uvedených v tabulce 13.1 nám pomůže porozumět pokoře a odhalit některé oblasti, ve kterých jsme od ní vzdálení. Nad každou otázkou se pečlivě zamyslete.

1. Jak přijímáte kritiku?
2. Je pro lidi snadné se k vám dostat? Jste přístupný (přístupná)?
3. Ocitáte se často v zápasech o moc a hádkách?
4. Přistihujete se při myšlence, že všichni ostatní kromě vás se mýlí?
5. Skrývá se pod povrchem vašeho života hněv?
6. Jste schopen se radovat, když slyšíte o úspěších někoho jiného?
7. Považují vás ostatní za kritického člověka?
8. Obhajujete se často před ostatními?
9. Jste dobrý posluchač, který je schopen soustředit se více na druhého člověka než na svoji odpověď nebo na to, co by se správně mělo dělat?
10. Zaujímáte záměrně nejnižší postavení (L 14:7-11)?
11. Jste milosrdní a vlídní, nebo máte trochu tvrdší charakter?
12. Je modlitba první reakcí vašeho srdce?

Tabulka 13.1 Zkouška pokory

II. PŘÍKLADY POKORY

A. Ježíš

Apoštol Pavel jasně uvádí, že příkladem pokory je pro nás Ježíš. Ve Filipským 2:5 se dozvídáme, že máme mít stejný postoj jako Kristus Ježíš, který se pokořil až k smrti.

Náš vzor pokory byl dokonalý ve všem. *Dokonalý člověk – Ježíš Kristus – byl však dokonale závislý!* Všimněte si, co o sobě řekl: „*Amen, amen, pravím vám: Syn nemůže sám od sebe činit nic než to, co vidí činit Otce. Co činí Otec, stejně činí i jeho Syn.*“ (J 5:19). Jestliže někdo nepotřeboval být závislý, pak to byl Ježíš. Ale závislost není znakem slabosti, nýbrž síly. Takový je tedy „převrácený“ pohled jak na vedení, tak na křesťanský život.

Pokora znamená uznat: „Já sám to nezvládnou. Jsem zcela závislý na Bohu ve všem, co potřebuji vykonat.“

Pokora znamená uznat: „Já sám to nezvládnou. Jsem zcela závislý na Bohu ve všem, co potřebuji vykonat.“ V očích světa je takové doznání vnímáno jako slabost, ne silná stránka. Možná právě proto mnoho z nás tak bojuje s myšlenkou pokory. Dovolujeme, aby naše měřítko stanovoval svět a ne Bůh.

B. Pavel

Velký zakladatel sborů Pavel se měl z lidského hlediska čím chlubit (Fp 3:4-11; 2K 11:22-29). Můžeme však vidět, jak Pavel během své služby rostl v pokoře. Všimněte si, že se ze začátku své služby označuje za „nejmenšího z apoštolů“ (1K 15:9). Později se v dopise Efezským nazývá „nejmenší ze všech svatých“ (Ef 3:8). A v poslední fázi svého života se popisuje jako „první z hříšníků“ (1Tm 1:15).

Pavel měl také „osten“, jehož podstatu nechápeme zcela, ale víme, že se modlil, aby mu jej Bůh odňal. Všimněte si Pavlovy poznámky k této žádosti: „...*ale on mi řekl: ‚Stačí, když máš mou milost; vždyť v slabosti se projeví má síla.‘ A tak se budu raději chlubit slabostmi, aby na mně spočinula moc Kristova. Proto rád přijímám slabost, urážky, útrapy, pronásledování a úzkosti pro Krista. Vždyť právě když jsem*

sláb, jsem silný“ (2K 12:9-10). Z Božího hlediska bylo důležitější, aby Pavel svědčil prostřednictvím „ostnu“ a žil v pokorné závislosti na Bohu, než aby byl "ostnu" zbaven a zpyšněl. Bůh chce, aby na něj Jeho děti spoléhaly. Touží po tom, abys na něho spoléhal ty i já.

Další formou nezávislosti na Bohu je naše samospravedlnost. Porovnejte člověka, který je silný navenek (spoléhá na sebe), ale slabý uvnitř, s vůdcem, který je navenek slabý, ale uvnitř silný (viz tabulka 13.2).

Saul: <i>Navenek silný</i> <i>Vnitřně slabý</i>	Pavel: <i>Vnitřně silný</i> <i>Navenek slabý</i>
Tento muž byl velmi silně odhodlán „dělat tu správnou věc“. Jeho horlivost ho dokonce dohnala k tomu, že posílal křesťany do vězení. Jako farizeus se striktně řídil zákonem. Navenek byl možná dokonalý, ale uvnitř chřadl (Fp 3:4-11).	Když se Saul obrátil, začal být méně závislý na vlastní horlivosti a více závislý na Otcově síle, která v něm působila. Pavlovi už nešlo o to, jak ho lidé vidí navenek, a rozhodl se zaujmout nejnižší postavení. Zamyslete se nad tím, jak se Pavel pokořil před Korintskými. „ <i>Je někdo sláb, abych já nebyl sláb spolu s ním? Propadá někdo pokušení, abych já se tím netrápil?</i> “ (2K 11:29) „ <i>Kéž se mi nestane, abych se chlubil, leda křížem našeho Pána Ježíše Krista</i> “ (Ga 6:14). Zde vidíme člověka, který byl silný, protože neměl starost o to, co si o něm budou myslet druzí. Staral se o to, co si o něm myslí Ježíš, a díky tomu se stal silným člověkem, kterého si Bůh mocně používal.

Tabulka 13.2 Saul a Pavel

III. MODLITBA VYJADŘUJE POKORU PŘED BOHEM

Mnoho křesťanů ví jen málo o tom, jak žít v závislosti a důvěře, když se jim život zdánlivě vymyká z rukou. Modlitba může být bohužel jen dalším způsobem, jak projevujeme svou nezávislost. Někdy se modlíme, abychom získali kontrolu v situacích, kde máme pocit, že jsme ji ztratili. Ale skutečná modlitba je o tom, že vláda patří Bohu. Je to uznání naprosté závislosti na NĚm. Pokorný člověk se nemodlí ve snaze získat kontrolu nad situací, ale spíše za vstup do Božích záměrů a plánu. Charakterizuje to i vaše modlitby?

IV. KŘESŤANSKÝ ŽIVOT CHARAKTERIZOVANÝ POKOROU

V uznání naší potřeby spoléhat na Boha nám brání pýcha. Začali jsme křesťanský život jako žebráci a Bůh nám dal chléb. Staral se o nás podobně jako o Izraelce, když putovali pouští. Každý den potřebovali od Otce chléb pro svou obživu. A ve stejné situaci jsme my. Ale když se rozhodneme, že už chléb nepotřebujeme, dostáváme se do potíží. Už nejsme žebráci – máme svůj vlastní zdroj chleba. To je nezávislost, která přichází s láskou k naší vlastní spravedlnosti.

Pýcha a nezávislost také z vedoucích dělá spíše výdejce chleba než průvodce k místům, kde chléb je. To je nebezpečný odklon od evangelia. Máme představu, že to, co lidé potřebují, máme my, a ne Ježíš. Povzbuzujeme je pak k závislosti na sobě místo na Ježíši. Jako vedoucí musíme lidi přivádět k tomu, kdo má moc, jídlo, útěchu a odpuštění.

Pýcha a nezávislost také z vedoucích dělá spíše výdejce chleba než průvodce k místům, kde chléb je.

1. list Petřův 5:1-4 uvádí několik principů pro ty, kdo chtějí být staršími nebo vedoucími v církvi. Měly by je popisovat tyto čtyři vlastnosti:

- Pastýř
- Ochotný sloužit
- Ne jako pán
- Být příkladem

Takový druh vedení je neobyčejně laskavý a zaměřený na službu. Následovníci budou přirozeně chtít kladně reagovat na vedoucí, kteří splňují výše uvedené požadavky. Lidé obvykle nechtějí ublížit někomu, kdo je miluje. Právě proto je v následujícím verši pro Petra tak přirozené, že povzbuzuje mladší muže – bezpochyby následovníky starších – aby se podřídili jejich vedení (1P 5:5).

Ve verších 5 a 6 se také dozvídáme, že o pokoru mají usilovat „všichni“. „*Všichni se oblect v pokoru.*“ Jinými slovy se o ni snažte. „*Pokořte se*“ (v. 6) je příkaz, který nám dává Duch svatý, ne nějaká dobrovolná možnost. Toto nabádání není určeno jen vedoucím nebo následovníkům. Platí pro každého.

Následující tabulka pomáhá ukázat rozdíl mezi křesťanem, který žije nezávisle, a tím, kdo žije v závislosti na Bohu.

Nezávislost – Pýcha	Závislost - Pokora
<ul style="list-style-type: none">• Nezávislý člověk se na věci dívá z hlediska úspěchu či selhání.• Nevíra je u takového člověka obvyklá, protože ví, že má omezené schopnosti.	<ul style="list-style-type: none">• Člověk, který spoléhá na Krista, rozumí, že v čele stojí Kristus. Žije s touto důvěrou.• Víra je ústředním bodem života takového člověka. Jediné, v čem může selhat, je pro něj nevíra.

Tabulka 13.3 – Závislost a nezávislost

ZÁVĚR

Jste naplnění pýchou nebo se vyznačujete pokorou? Pokud nejste pokorní, pak vám unikají velká požehnání mocného Boha, který svou milost dává *pokorným*. Mluvte se svým učitelem o potřebě pokory před Bohem. Modlete se za to.

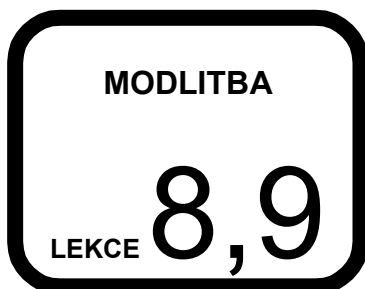
OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Proč si myslíte, že mnoho křesťanů včetně vůdců v oblasti pokory zápasí?
2. V čem je pro vás těžké být pokorní?
3. Proč Bůh dává milost pokorným?
4. Co znamená pokora v životě zakladatele sboru?

AKČNÍ PLÁN

1. Najděte si partnera, kterému se budete zodpovídat a se kterým se můžete upřímně a otevřeně sdílet.
2. Požádejte svého partnera, aby vám pomohl sledovat body uvedené ve zkoušce pokory.
3. Do svého duchovního deníku si zaznamenávejte změny, které se dějí ve vašem životě.

MODLITBA



Modlitební koncert

JAK SE BIBLICKY MODLIT

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je dát účastníkům výcviku zakládání sborů možnost spojit se v modlitbě za naplnění Velkého poslání – nejen v jejich regionu, ale "až na sám konec země."

☞ OSNOVA LEKCE

- Modlitba byla výchozím bodem šíření evangelia v knize Skutků
- Biblická modlitba by měla zahrnovat přímlyvy za Boží dílo po celém světě

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Mít povědomí o celosvětové povaze evangelia.
- Být více přesvědčen o tom, že modlitba je klíčem k tomu, aby Bůh dnes jednal tak mocně jako v knize Skutků.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Povšimněte si, že v této lekci, která zahrnuje dva učební bloky, je přítomno vyučování i modlitba. Každý oddíl ukazuje biblický princip, který má vztah k modlitbám za zakládání sborů. Okamžitě po vysvětlení každého z těchto principů byste měli vyhradit čas na odpovídající modlitby. Společné modlitby je možné střídat s modlitbami v menších skupinách.

Úvod

Každý zakladatel sborů, který chce být efektivní, musí být odhodlán modlit se. Modlitba je zdrojem Boží moci i Jeho vedení. Žádné dílo, které má mít trvalou duchovní hodnotu, nelze vykonat bez modliteb. Je však také možné modlit se často a usilovně, avšak za věci, které nejsou důležité. Bůh samozřejmě chce, abychom se modlili za své osobní potřeby, ale to samo o sobě nestačí. Očekává, že se budeme modlit také za potřeby ostatních a za naplnění Jeho plánu zasáhnout evangeliem všechny národy – Velkého poslání.

I. EVANGELIUM JE PRO VŠECHNY LIDI

Boží srdce touží po tom, aby dobrou zprávu evangelia slyšeli všichni. Ježíš Kristus opustil nebe, aby skrze svou prolitou krev daroval spásu, a apoštolové cestovali po celém tehdejší známém světě, aby to dali všem na vědomí. Mnoho věřících se dnes spokojí s tím, že se starají o své vlastní potřeby a potřeby těch, kteří jsou jim blízcí, a nevnímají potřeby celého světa. Raná církev řešila svým způsobem stejný problém. První věřící byli všichni etničtí Židé a nebylo pro ně jednoduché pochopit, že by měli nést evangelium ostatním národům. Co je nakonec přesvědčilo? Jedním slovem – modlitba. V knize Skutků jsou čtyři významné příležitosti, kdy modlitba dala moc nebo motivaci ke svědectví, případně obojí najednou.

A. 120 učedníků ve Sk 1:12-14

Poslední Ježíšův příkaz před nanebevystoupením byl, aby učedníci čekali v Jeruzalémě. Svůj společný čas trávili "ve vytrvalých modlitbách" v horní místnosti. Výsledkem tohoto dlouhého modlitebního setkání byl příchod Ducha svatého, Petrovo mocné kázání a obrácení 3000 lidí během jediného dne!

B. Jeruzalémská církev ve Sk 4:23-31

Raná jeruzalémská církev čelila silné opozici ze strany náboženských vůdců, kteří jí zakázali šířit Ježíšovo evangelium. Věřící zareagovali tak, že se sešli k modlitbám a své starosti svěřovali Bohu. Výsledkem bylo vylití moci Ducha svatého a s tím i odvaha pokračovat ve svědectví navzdory pronásledování.

C. Petr na střeše ve Sk 10:9-15

V tomto bodě knihy Skutků zatím evangelium neproniklo mimo židovskou komunitu. Bůh opět použil modlitbu – tentokrát pouze Petrovu – ke vznícení touhy zasáhnout evangeliem i pohany. Petr nebyl ochoten ani *vstoupit do domu* pohana nebo *s ním jíst*, natožpak mu svědčit. Poté, co se s ním Bůh během modliteb setkal, však Petr nejen ochotně vešel do Kornéliova domu a otevřel dveře víry pohanům, ale dokonce bránil právo pohanů na spásu před nepřátelsky naladěnými věřícími z Židů (Sk 11).

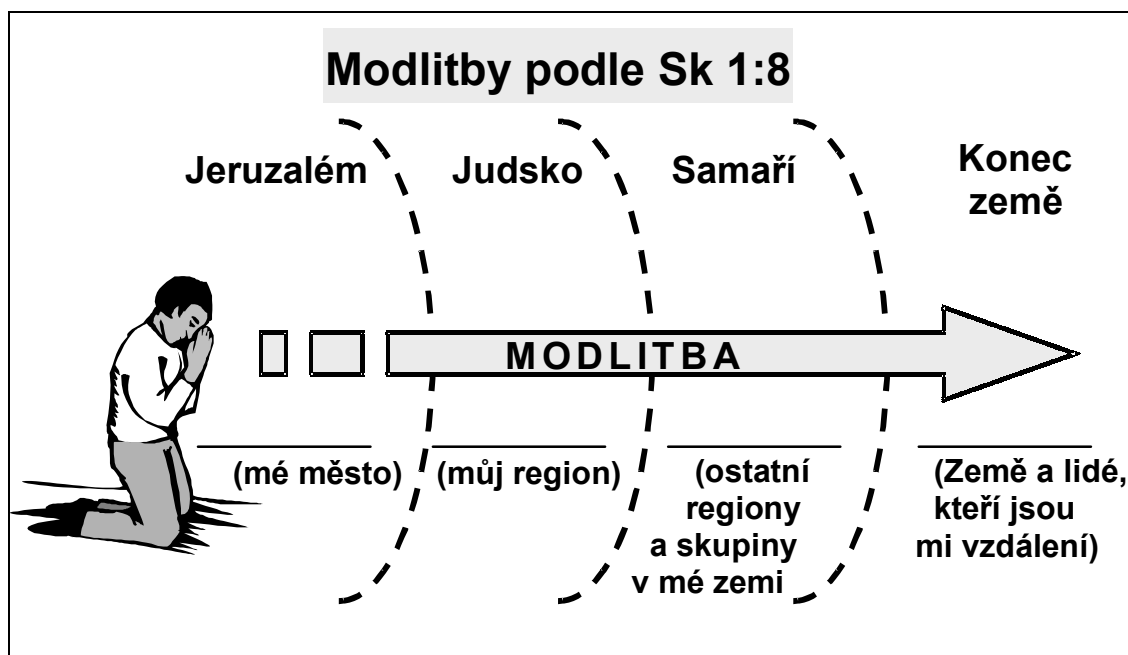
D. Pavel a Barnabáš v Antiochii ve Sk 13:1-3

První vážná snaha rané církve naplnit Velké poslání a přinést evangelium *všem národům* se objevuje v misijních cestách apoštola Pavla. Tyto cesty vzešly z modlitebního setkání církve v Antiochii. V tomto případě Bible konkrétně zmiňuje, že se věřící postili. Lekce 5 o modlitbě vysvětluje, že půst obvykle znamenal odložení jídla nebo pití za účelem *nerušené modlitby a společenství s Bohem*. Právě během tohoto intenzivního společenství jim Pán přikázal, aby oddělili Pavla a Barnabáše k misijní práci. Církev okamžitě poslechla a *s modlitbou* je vyslala do díla.

II. MODLITBY ZA SVĚT

Rané církvi dlouho trvalo, než pochopila svou zodpovědnost zasáhnout evangeliem všechny národy. Podle tohoto biblického příkladu bychom se my řídit neměli. V okamžiku, kdy Ježíš učedníkům řekl, aby čekali na příchod Ducha svatého, řekl jim také *kam a komu* mají kázat evangelium. Měli jít za lidmi v *Jeruzalémě, Judsku, Samaří a až na sám konec země* (Sk 1:4-8). Přesto však to církvi ve Skutcích trvalo 13 kapitol, než vzala Ježíšova slova vážně. To je smutné!

Cílem následujícího modlitebního koncertu je zaměřit se nejen na naše osobní a místní potřeby, ale také rozšířit záběr našich modliteb až na "sám konec země" tak, jak to zamýšlel náš Pán. Při pohledu na obrázek 8.1 se zamyslete nad tím, co pro vás znamená ta která oblast, a podle toho doplňte prázdná místa. Za tyto předměty se pak ve vyhrazeném čase modlete.



Obrázek 8.1 Modlitby podle Sk 1:8

III. MODLITEBNÍ KONCERT — MODLITBY ZA CELÝ SVĚT

Následující oddíly ukazují strategická biblická témata k modlitbám, která mohou vůdcové využít jako základ k efektivnějšímu zaměření a vedení svých modlitebních skupin a sítí. Použijte tato témata jako osnovu k dnešnímu modlitebnímu koncertu.

A. Modlete se za osobní potřeby a problémy

I když se naše modlitební skupiny mají modlit za saturační zakládání sborů, někdy potřebujeme oprostění od našich břemen, abychom se mohli lépe zaměřit na věci, které má Bůh na srdci pro národy, geografické oblasti, města, vesnice a naše blízké okolí. Filipským 4:6-7 nám říká, že když v modlitbě odevzdáváme své úzkosti, Boží pokoj bude střežit naše srdce i mysl v Kristu Ježíši.

Rozdělte se do skupin po dvou nebo třech, krátce se podělte o své osobní potřeby a postupně se jeden za druhého modlete.

B. Modlete se za Boží církev

Když se díváme na potřeby církve, můžeme být v pokušení modlit se za věci, které trápí nás osobně, nebo se dokonce modlit s kritickým postojem. To není moudré, protože církev je Kristova nevěsta (Ef 5:22-35) a žádný ženich neocení záporný postoj ke své milované nevěstě. Následující modlitební náměty mohou pomoci vést naše modlitby za církev.

Setrvejte několik minut ve společných modlitbách jako celá skupina a modlete se za tyto oblasti:

1. Modlete se za jednotu

Když se Ježíš modlil za věřící, modlil se za jednotu. Modlil se, abychom byli jedno pro naši lásku k němu a k Otci a naši lásku jeden k druhému, která se podobá lásce mezi Ježíšem a Otcem (J 17:20-23). To přispívá k saturačnímu zakládání sborů, protože prostřednictvím této jednoty svět pozná Ježíše.

2. Modlete se za Kristovu lásku

Apoštol Pavel se modlil za sbor ve Filipech, aby se rozhovňoval v lásce, ale ne ve slepé lásce. Modlil se za inteligentní lásku spojenou s hlubokým poznáním a vnímavostí (Fp 1:9). Ta přispívá k saturačnímu zakládání sborů, protože když milujeme jeden druhého, všichni poznají, že následujeme Ježíše (J 13:35).

3. Modlete se za poslušnost

Pavel se modlil, aby sbor v Efezu porozuměl svému povolání a velké naději, kterou v sobě Boží povolání má (Ef 1:18). Také toto přispívá k saturačnímu zakládání sborů, protože když církev chápe své povolání, bude se násobit a ponese evangelium do světa (Mt 28:18-20).

C. Modlete se za dělníky na Boží žeň

To je přímý příkaz z Matouše 9:38. Jestliže nám Ježíš prikazuje, abychom se za něco modlili, a my jsme v tom věrní, bude on věrný a vyslyší nás? Není nedostatek pracovníků způsoben tím, že se málo modlíme právě za tuto věc, kterou nám přikázal sám Pán Ježíš? Přemýšlejte o tom.

Proste Pána, aby vyslal více dělníků na svou žeň jak zde, tak po celém světě.

D. Modlete se za zakladatele sborů

Pavel byl apoštolem, který zakládal sbory. Protože znal potřeby související se svým povoláním, žádal sbor v Efezu, aby se za něj modlil a prosil za pravá slova a smělost ke zvěstování evangelia (Ef 6:19-20).

Modlete se konkrétně za ty, o kterých víte, že zakládají nové sbory, ať už jsou to někteří z vás nebo jsou odjinud.

E. Modlete se za politické, společenské a náboženské představitele

1. Timoteovi 2:1-5 dává křesťanům jasné pokyny, aby se modlili za vládní představitele a lidi u moci. *Cílem těchto modliteb je, aby byl v zemi pokoj a aby tak mohlo být spaseno mnoho lidí.*

Opět se rozdělte do skupinek a modlete se konkrétně za členy své vlády a za další vůdce. Proste Boha, aby si je použil k vytvoření příhodnějšího prostředí k šíření evangelia.

F. Modlete se za váš národ a za národy světa

Pavel kázal pohanům, ale otevřeně prohlašuje, že se přimlouval za Boží národ Izrael. V Římanům 10:1 napsal: „Bratři, toužím z celého srdce a modlím se k Bohu, aby Izrael došel spásy.“ Na jiném místě Bůh po modlitbách svatých v nebi požehnal jejich přimlouvě a krví Ježíše Krista pro sebe vykoupil lidi ze všech národů (Zj 5:8-10). Když se modlíme za celé národy, pak před Božím trůnem přispíváme k saturačnímu zakládání sborů.

Uzavřete tento modlitební koncert tím, že se ve zbývajícím čase budete společně modlit za spasení svého vlastního národa a dalších skupin lidí ve vaší zemi i po celém světě. Zmiňujte je zcela konkrétně tak, jak vám je Bůh pokládá na srdce.

VEDENÍ

VEDENÍ
6
LEKCE

Vedení jako služba

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je zabývat se důležitostí a důsledky postoje služby jako faktoru, který je potřebný pro vedení hnutí zakládání sborů.

☞ OSNOVA LEKCE

- Zatímco vůdce popisuje, „co“ máme dělat, postoj služby ukazuje, „jak“ to dělat.
- Vedení jako služba je biblickým modelem pro křesťanské vůdce

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Znat rozdíl mezi světským a služebným vedením.
- Být odhodlán vést jako služebník a ne jako šéf.

☞ PŘÍLOHA

6A Dotazník vůdce

Úvod

Jednou z největších potřeb hnutí zakládání sborů je biblicky motivované vedení. Když se do církve vnesou světské přístupy nebo když lidé spoléhají na své přirozené dispozice místo na Boží Slovo, vzniká sklon k mocensky motivovanému, panovačnému vedení. Pokud nezlomíme toto jho nebiblického vedení a nerozvineme možnosti Kristova těla, je jen malá naděje, že by svět mohl být nasycen evangeliem a přiveden pod Kristovu vládu během našeho života.

Kristus nám zanechal příklad, jak vést druhé, a náš způsob vedení by měl z tohoto příkladu vycházet. Kristův přístup k vedení zahrnoval odevzdání se svým následovníkům.

I. SVĚTSKÉ VEDENÍ

Ve světě panuje sklon chápat vedení jako záležitost autority. Někteří lidé se domnívají, že autorita jim dává právo vést tak, že budou nad druhými panovat. Tento způsob myšlení může vést k nevyzpytatelnému a sobeckému vedení. Příklady takového chování můžeme vidět v politice, školství, podnikání apod. a můžeme pak mít sklon vést po způsobu světa, protože ho tak dobře známe.

Svět chápe vedení jako záležitost autority.

Světské vedení je založeno na určitých předpokladech o tom, co lidi motivuje. Například:

- Lidem nemůžete důvěřovat, že budou dělat to, co chcete.
- Pokud budete lidem příliš důvěřovat, zneužijí toho.
- Vůdci uplatňují pravomoc buď na základě svého postavení nebo silou své osobnosti.
- Lidé budou dělat to, co po nich chcete, jen tehdy, budete-li je buď motivovat odměnou nebo zastrašovat trestem.
- Vůdci by se měli vyhýbat bližším vztahům se svými následovníky, protože jinak budou považováni za slabé.

Souhlasíte s některým z těchto prohlášení? Proč, nebo proč ne?

Výše uvedené předpoklady jsou obvyklé u mnoha vedoucích pracovníků. Možná to navenek neříkají, ale uvnitř o svém vůdcovském úkolu uvažují ze sobeckého a despotického hlediska. Zaposlouchejte se do myšlenek takových vůdců a diskutujte o tom, jakým způsobem je každý z nich sobecký.

- *Já nejlépe vím, co je třeba udělat. Konec konců jsem lépe vyškolený, zkušenější a lépe informovaný ohledně našeho úkolu než kdokoliv jiný. Mí následovníci to ode mě jako od vedoucího očekávají.*
- *Jako vedoucí nemohu všechno dělat sám, takže s tím od svých následovníků potřebuji pomoc. Ale k uskutečnění toho, co je třeba udělat, nepotřebuji jejich nápady nebo plány.*
- *Mám dojem, že bych měl svým následovníkům naslouchat. V dnešní době to ode mě očekávají. Ale nečekám, že bych slyšel něco nového. Jsem si stejně skoro jistý, že to nakonec uděláme tak, jak jsem původně navrhoval.*
- *Samozřejmě že jsem ten, kdo řídí všechny kroky a udává tempo při všech setkáních. Konec konců je to můj program jednání a všechny body jsem si už promyslel.*

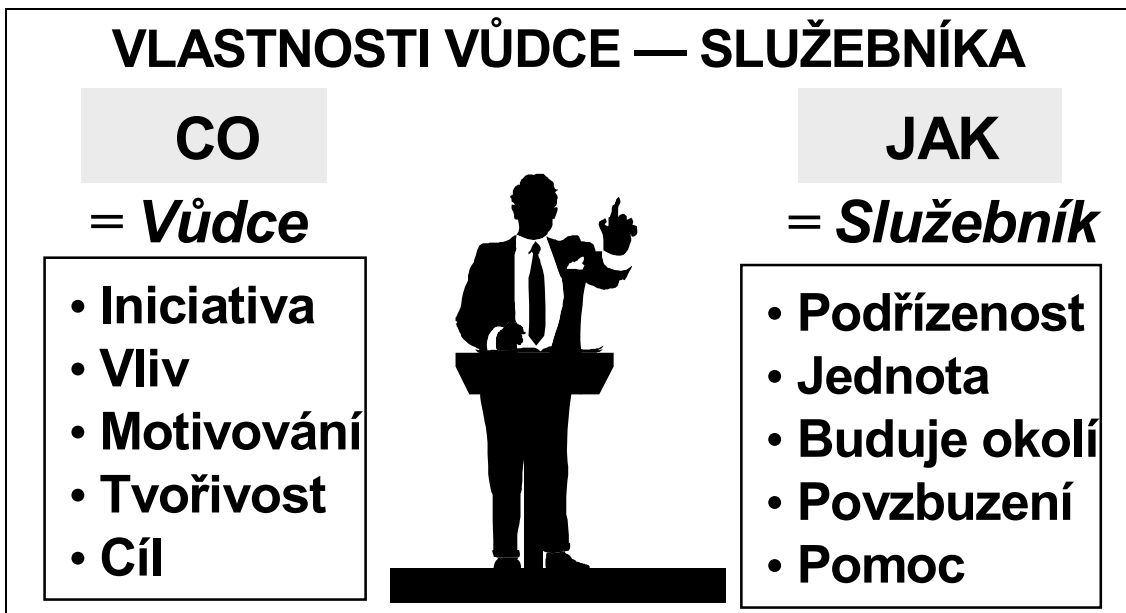
II. SLUŽEBNÉ VEDENÍ

Ježíš detailně vysvětlil světský způsob vedení (Mt 20:25-28) a pak prohlásil: „*Ne tak bude mezi vámi.*“ Jasně přitom ukázal, že učedníci by nikdy neměli používat přehnaně přísné nebo sobecké způsoby vedení. Místo toho by ti, kdo následují Ježíše, měli být „služebníky všech“.

A. Služba a vedení mohou existovat společně

Slova „sloužit“ a „vést“ vypadají na první pohled poněkud neslučitelně. Na jedné straně stojí *služebník* jako člověk zaměstnaný někým jiným, který vykonává vůli svého pána či zaměstnavatele. Na tom závisí jak jistota, že si služebník udrží svou práci, tak to, že si udrží svou pracovní čest. Služba je charakterizována aktivitou za základě podnětu shora, podřízeným postavením a poddajným duchem.

Na druhé straně stojí představa *vůdcovství*, které má iniciativu. Zahrnuje vedení, vliv a motivaci. Vyžaduje aktivitu, tvořivé zapojení, soustředění a budování druhých, aby mohli společně vytvořit více než každý zvlášť. Vůdcovství znamená *vědět, kam člověk jde, a mít schopnost inspirovat ostatní, aby šli s ním.*



Obrázek 6.1 Vůdce – služebník

Jak tyto dvě věci zapadají do sebe? Zatímco vůdcovství popisuje, „co“ máme dělat, služebnictví ukazuje, „jak“ to dělat (naplňovat potřeby druhých). Vedeme tedy jako služebníci. Být „vůdcem“ ve světském slova smyslu nevyžaduje potřebu sloužit, avšak v rámci budování hnutí zakládání sborů je to nutnost.

B. Křesťanské principy motivování a vedení

- Lidé jsou stvořeni k Božímu obrazu a mají tedy vnitřní hodnotu (Gn 1:27-28).

- K dobrým výkonům lidi motivuje vědomí, že všechno má sloužit k Boží slávě (Ko 3:23).
- Lidé nebudou růst a rozvíjet se, dokud nedostanou důvěru a svobodu jak k úspěchu, tak k selhání.
- Vůdce je ustanoven Bohem a jeho autorita pochází od Boha (Ř 13:1).
- Úspěšní vedoucí vidí druhé jako přátele a ne jako podřízené a jednají s nimi v duchu otevřenosti a pokory (J 15:15).

III. NOVOZÁKONNÍ VYUČOVÁNÍ O SLUŽEBNÉM VEDENÍ

Ježíš i apoštolové o služebném vedení nejen vyučovali, ale také ho ukazovali svými životy. Jejich příklad by měl motivovat i naši službu.

A. Ježíšův příklad a vyučování

Ježíšovo vedení nemělo sloužit jemu samému (Mt 20:25-28; J 13:1-16). Odložil svou čest, aby sloužil – snad nejzřetelněji to ukázal, když svým učedníkům umyl nohy. Nakonec ho jeho jedinečná služba dovedla až k tomu, že fyzicky zemřel za ty, o které pečoval (Fp 2:1-11). Vzal na sebe způsob služebníka, aby mohl nést břemeno hříchu. Vyzýval ztracené, aby k němu přišli a od svých břemen si odpočinuli. Řekl: *"Pojďte ke mně všichni, kdo se namáháte a jste obtíženi břemeny, a já vám dám odpočinout. Vezměte na sebe mé jho a učte se ode mne, neboť jsem tichý a pokorného srdce; a naleznete odpočínutí svým duším. Vždyť mé jho netlačí a břemeno netíží."* (Mt 11:28-30).

Jako velký vůdce rozničil Ježíš nejúžasnější hnutí všech dob – hnutí jeho celosvětové církve. Ježíš byl však také služebníkem. Je ironické, že právě ze svého postavení služebníka dal vzniknout hnutí, o kterém dnes mluvíme.

Ježíš své učedníky nazývá „přáteli“ a sám sebe „služebníkem“ (J 15:15). Takový přístup po něm učedníci nežádali. Jejich role se vyznačovala tou nejhlubší úctou a poslušností. V obyčejných vztazích jsou tyto přístupy obvykle obrácené. Vůdce často vyžaduje úctu a poslušnost a následovníci v něm hledají přítele a služebníka.

Ježíš také učil své učedníky, jak je důležité být vůdcem, který slouží. V Mt 20:25-28 je varoval, aby se neřídili pravidly, které má pro vedení tento svět. Vyzval je, aby raději následovali jeho příklad tím, že obětují své životy vyhledávání a záchraně ztracených.

B. Pavlův příklad a vyučování

Snad nejlepším příkladem Pavlova služebného srdce je výňatek z jeho druhého listu Tesalonickým. Podívejte se pozorně, jak popisuje svou službu mezi nimi:

"Také jsme nehledali slávu u lidí, ani u vás, ani u jiných; ač jsme mohli jako Kristovi poslové dát najevo svou důležitost, byli jsme mezi vámi laskaví, jako když matka chová své děti. Tolik jsme po vás toužili, že jsme vám chtěli odevzdat nejen evangelium Boží, ale i svůj život. Tak jste se nám stali drahými! Jistě si, bratří, vzpomínáte na naše úsilí a námahu, jak jsme ve dne v noci pracovali, abychom nikomu z vás nebyli na obtíž, když jsme vám přinesli Boží evangelium." (1Te 2:6-9)

Je jasné, že Pavel vnímal svou pozici apoštola jako právo sloužit ostatním a nést jejich břemena spíše než jako právo nechat si sloužit. Učil nás, abychom měli stejný postoj:

- *"My silní jsme povinni snášet slabosti slabých a nemít zalíbení sami v sobě."* (Ř 15:1)
- *"Klademe vám na srdce, bratří, kárejte neukázněné, těšte malomyslné, ujímejte se slabých, se všemi mějte trpělivost."* (1Te 5:14)
- *"Bratří, upadne-li někdo z vás do nějakého provinění, vy, kteří jste vedeni Božím Duchem, přivádějte ho na pravou cestu v duchu mírnosti a každý si dej pozor sám na sebe, abys také nepodlehł pokušení. Berte na sebe břemena jedni druhých, tak naplníte zákon Kristův."* (Ga 6:1-2)

C. Petrův příklad a vyučování

Ve svém prvním listu dává Petr jasně najevo, že od vůdců v církvi se očekává služba (1P 5:1-4). Petr se odvolává na to, že na vlastní oči viděl Kristovo utrpení, a dokonce naráží na Ježíšovo učení o vůdcovství (Mt 20:25-28), když starším nařizuje, aby "nepanovali" nad těmi, kdo jsou jim svěčeni.

Petrův život potvrzuje, že věřil tomu, co učil. Ve službě Pánu velmi trpěl. Tradice říká, že byl *na vlastní žádost* ukřižován hlavou dolů, protože cítil, že není hoden být ukřižován ve stejné pozici jako Kristus.

IV. APLIKACE

Vedení jako služba je biblický přístup k vůdcovství. Jednoduše řečeno: služebné vedení znamená, že vůdce staví dobro svého následovníka nad své vlastní. Křesťanští vůdce jsou především služebníky. Nikdy by se neměli vyznačovat zastrašováním, nadřazeností a donucováním (Mt 20:25-28; 1P 5:1-7). Křesťanský vůdce není „vládce“ ve smyslu diktátora (slovo „vládnout“ z řeckého kmene *arch* se v NZ nikde nepoužívá k popisu vztahů mezi křesťany). Místo toho je vůdce služebníkem.

Služebné vedení znamená, že vůdce staví dobro svého následovníka nad své vlastní.

A. Vlastnosti a znaky služebného vůdce

- Služebný vůdce udržuje a buduje jednotu (Ef 4:3). Vyhýbá se zbytečným sporům o vlastnictví, uznání nebo teritorium.
- Služebného vůdce neohrožují silné stránky a výkony druhých. Místo toho uznává jejich hodnotu a používá je k tomu, aby skupině pomohl dosáhnout cíle.
- Služebný vůdce „buduje“ druhé. Všemi možnými způsoby pracuje na tom, aby ostatní pozvedl a povzbudil. Raduje se z vítězství druhých bez ohledu na to, jak jsou malá.
- Služební vůdce aktivně usilují o to, aby se věci pohnuly kupředu, a přitom si zachovávají mírnost a ohled na druhé.
- Služební vůdce mluví o druhých vždy dobře.
- Služebný vůdce se snaží vybudovat širokou základnu dalších vůdců, kteří povedou spolu s ním.
- Služebný vůdce správně vnímá svou autoritu a používá ji přiměřeně (ať už se jedná o autoritu v oblasti postavení, vztahů a zkušeností, či autoritu osobní a duchovní).
- Služebný vůdce nehledá svůj význam, hodnotu nebo pověst v postavení, které zastává.
- Služebný vůdce se při rozhodování neřídí svou touhou po plnění svých vlastních cílů, povýšení, pohodlí, zlepšení reputace či postavení na úkor těch, kterým slouží.
- Služebný vůdce svou snahou o pokrok následovníků, rozvoj jejich služby a jejich růst projevuje lásku, kterou k nim má.
- Služebný vůdce připravuje další služebné vůdce, aby poskytl silné vedení pro nové reprodukující se sbory.

ZÁVĚR

Postoj služebného vůdce spočívá v tom, že vede druhé k tomu, aby dělali to, co od nich žádá Bůh. Jeho úkolem není nad druhými „panovat“ nebo s nimi manipulovat tak, aby dělali to, co považuje za nejlepší. Místo toho jim pomáhá růst ve všech oblastech jejich života a služby. Úspěch služebného vůdce se měří podle úspěchů v životech těch, které vede.

Služebný vůdce si před Bohem uvědomuje, že je na stejné úrovni jako ti, které vede. Jeho autorita k vedení vlastně nepatří jemu, ale pochází od Boha, takže ji nemůže používat tak, jak se mu zachce. Musí ji uplatňovat stejným způsobem, jako to dělal Ježíš – ve službě těm, které vede.

Služebný vůdce má budovat druhé ve všech oblastech života a služby.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Proč je pro vůdce obtížné sloužit?
2. Která břemena by měl být zakladatel sboru ochoten nést za druhé?
3. Popište, jak by měl vypadat zakladatel sborů, který je služebným vůdcem.

4. Jaké změny musíte ve vašem životě a službě udělat, abyste byli lepším služebným vůdcem?

AKČNÍ PLÁN

1. Projděte si přílohu 6A "Dotazník vůdce." Podle dosažených výsledků vyhodnotte svůj vlastní styl vedení. Zamyslete se nad tím, které oblasti vašeho života a služby v roli vůdce je třeba změnit.

LITERATURA

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



Dotazník vůdce

Pomocí níže uvedených tvrzení vyhodnoťte své vlastnosti vůdce – zakladatele sborů. Zakroužkujte číslo od jedné do pěti, které udává, jak moc se s daným tvrzením ztotožňujete. Tento dotazník můžete také dát vyplnit někomu, kdo vás dobře zná a upřímně vás ohodnotí, jako například duchovní přítel, manžel nebo manželka. Pak porovnejte výsledky a zjistěte, v čem se shodujete a rozcházíte. Z toho pak můžete vyvodit některé potřebné změny svého stylu služby, abyste mohli být v zakládání sborů efektivnější.

U každého tvrzení zakroužkujte jedno číslo

		Neodpovídá			Odpovídá	
1.	Jsem vždy ochoten vydat se ve víře v Boha na nejistou půdu.	1	2	3	4	5
2.	Jsem schopen ostatní nadechnout vizí, kterou mi Bůh dává.	1	2	3	4	5
3.	Jsem odhodlán evangelizovat a zakládat sbory i skupinky studia Bible.	1	2	3	4	5
4.	Rád se ujímám iniciativy.	1	2	3	4	5
5.	Jsem ochoten a schopen řešit osobní konflikty.	1	2	3	4	5
6.	Umím v ostatních vzbudit pocit, že jim daná služba patří.	1	2	3	4	5
7.	Umím využívat duchovní dary a schopnosti ostatních.	1	2	3	4	5
8.	Chodím s Kristem.	1	2	3	4	5
9.	Jsem vůdce, který slouží.	1	2	3	4	5
10.	Moje rodina se mnou plně spolupracuje a podporuje mě.	1	2	3	4	5
11.	Mám dobré vztahy s nevěřícími a těmi, kdo jsou mimo církev.	1	2	3	4	5
12.	Překážky vnímám jako "příležitosti" a ne "problémy".	1	2	3	4	5
13.	Plním cíle, které jsem stanovil spolu s ostatními.	1	2	3	4	5
14.	V těžkých časech se nedám zlomit.	1	2	3	4	5
15.	Mám Boží povolání zakládat sbory.	1	2	3	4	5
16.	Vím, jak lidem předávat zodpovědnost.	1	2	3	4	5
17.	Vedu ostatní k tomu, aby efektivněji využívali své dary.	1	2	3	4	5

VEDENÍ
7
LEKCE

Dynamika vedení

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je vysvětlit, v jakém vzájemném vztahu se nachází vůdce, skupina a úkol, a ukázat, jak společně ovlivňují průběh zakládání sborů.

☞ OSNOVA LEKCE

- Vůdce, skupina i úkol společně ovlivňují úspěšnost vedení.
- V různých situacích se hodí různé styly vedení, ale vedení skupiny zakládání sborů by mělo být zaměřené na skupinu.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Vědět, jaký je jeho přirozený vůdčí styl.
- Být odhodlán více zaměřovat svůj vůdčí styl na skupinu.

Úvod

Proč někteří vůdcové uspějí a jiní selžou? Proč mnoho vůdců v některých situacích vynikne a v jiných zklame? Je vůbec možné popsat prototyp vůdce, který uspěje za všech situací a ve všech kulturách? Můžeme se odvážit prohlašovat věty jako "Každý vůdce musí..."? Mnoho lidí se o to pokoušelo a selhalo. Studium vůdcovství, které se dívá jen na schopnosti a dovednosti vedoucího, zanedbává důležité složky celé rovnice.

Odpověď na výše uvedené otázky je složitá, protože musí brát v úvahu několik faktorů ovlivňujících účinnost vedení, přičemž schopnosti vůdce jsou pouze jedním z nich. Vedení naopak představuje vztah tří činitelů, tak jak to naznačuje obrázek 7.1. Jsou to:

- vlastnosti vůdce
- vlastnosti skupiny
- povaha úkolu

Pokud má vůdce přivést svou skupinu k úspěšnému dokončení úkolu, všechny tyto faktory musí být ve vzájemném souladu. Vůdce musí být schopen vést skupinu a chápat, jakým způsobem je třeba plnit společný úkol. Skupina musí být schopná splnit úkol a ochotná následovat svého vůdce. Pokud máme zajistit, že skupina odhodlaná založit sbor je dostatečně připravena splnit svůj úkol, musíme se nejprve zamyslet nad vztahy mezi všemi třemi uvedenými faktory.

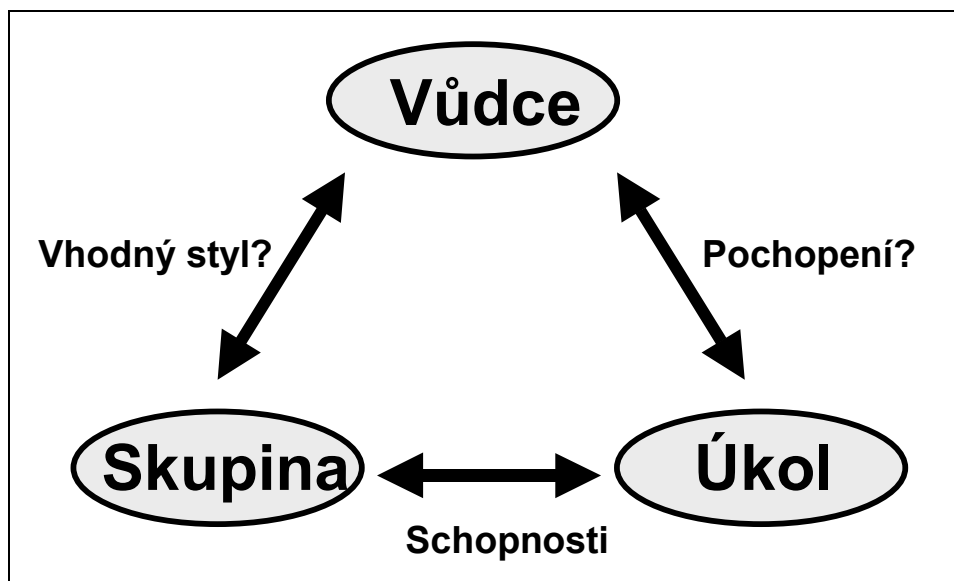
Pokud má vůdce přivést svou skupinu k úspěšnému dokončení úkolu, všechny tyto faktory musí být ve vzájemném souladu.

I. VLASTNOSTI VŮDCE

Ačkoli vůdce není jedinou složkou celého procesu vedení, je v něm nejdůležitějším faktorem. Jen málo věcí se odehrává bez vedení a správný vůdce může stávající situaci změnit zcela neuvěřitelným způsobem. Někdy nemá skupina jasně stanoveného vůdce. To je ve službě častý problém – nikdo se neujme vedení. Pokud ale skupina plní daný úkol, jeden nebo více členů skupiny pravděpodobně roli vůdce plní, ačkoli to není oficiálně stanoveno. Existují i situace, kdy se několik lidí domluví, že se budou rozhodovat na základě vzájemné dohody a zcela záměrně vůdce mít nebudou. Ačkoli tento systém občas funguje, je obtížné plnit jakýkoli úkol,

když neexistuje jeden člověk, který by koordinoval postup a dbal na dodržování společných rozhodnutí. Právě proto se o různých výborech a komisích často říká, že toho mnoho neudělají.

Tato lekce předpokládá, že vaše skupina zakládání sborů už vůdce má – i když je třeba rozdíl v autoritě mezi ním a ostatními členy minimální. Předpokládáme také, že tímto vůdcem jste vy a že toužíte vést ještě lépe než dosud. Které oblasti vztahu mezi vůdcem, skupinou a společným úkolem jsou nejdůležitější?



Obrázek 7.1 Tři podmínky úspěšného vedení

A. Osoba vůdce

Charakterem vůdce jsme se už zabývali v předchozích lekcích, proto se ho zde pouze krátce dotkneme. To ovšem neznamená, že není důležitý. Právě naopak – když máme před sebou duchovní úkol zakládání sborů, srdce vůdce je zřejmě vůbec nejdůležitější složkou úspěchu celé skupiny. Právě proto je pro Pána tak důležité a mělo by tedy být důležité i pro nás (1S 16:7).

Na základě předchozích lekcí o vedení v příručce č. 2 se zamyslete nad následujícími otázkami:

- Do jaké míry odpovídá váš charakter "profilu" vůdce v kontextu zakládání sborů tak, jak o tom mluví 2. lekce o vedení "Profil vůdce"?
- Nikdo samozřejmě přesně neodpovídá požadovanému profilu. Jak se ve svém vedení vyrovnáváte s oblastmi, ve kterých nejste obdarovaný?
- Držíte se biblických principů vedení podle 1. lekce o vedení "Biblické principy vedení"?

B. Vztah vůdce ke skupině

Vůdčí styly se liší člověk od člověka a situaci od situace. Obrázek 7.2 znázorňuje pět obvyklých vůdčích stylů. Ty sahají od "zaměření na vůdce" po "zaměření na skupinu" podle toho, čí vliv ve skupině převládá.

Dalo by se namítnout, že existuje místo a čas pro každý z pěti uvedených vůdčích stylů. Na druhé straně je však styl "zaměřený na vůdce" vhodný většinou pouze v situacích, kdy skupina není dostatečně zralá nebo chápavá na to, aby byla schopna činit dobrá rozhodnutí, nebo v krizové situaci.

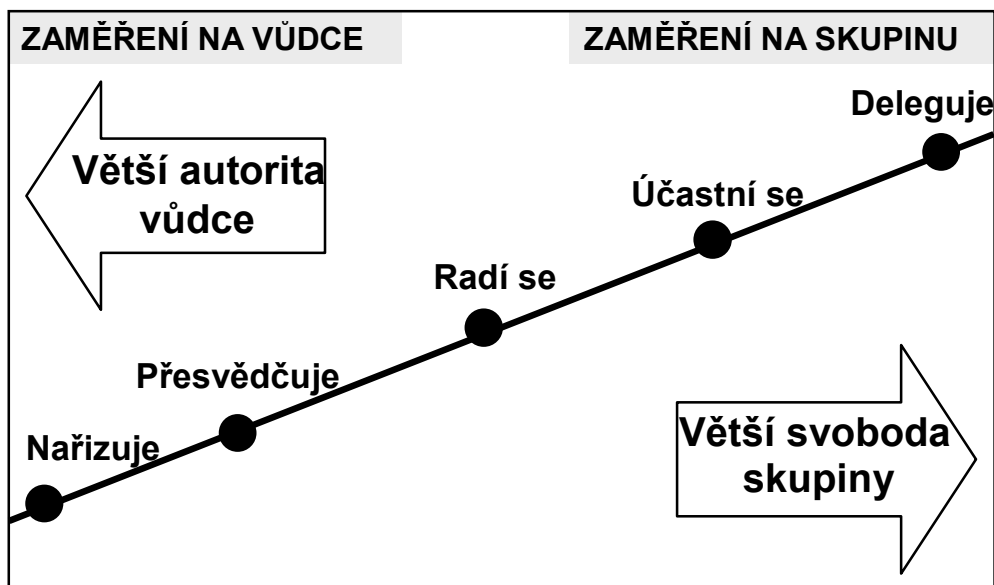
Existuje místo a čas pro každý z pěti uvedených vůdčích stylů.

Pro účely zakládání sborů by měla být na straně těch, kdo slouží a řídí celou práci, dostatečná úroveň zralosti a duchovnosti. Proto by měl vůdce skupiny zakládání sborů používat převážně styl "zaměřený na skupinu". Pokud mu vyhovuje pouze "zaměření na vůdce", mohou se při zakládání sborů objevit problémy. V tom případě má vůdce čtyři možnosti:

- Naučit se změnit svůj styl
- Vzdát se vedení
- Pracovat sám

- Frustrovat celou skupinu a brzdít zakládání sboru

Při pohledu na obrázek 7.2 a diskusi o jednotlivých stylech vedení přemýšlejte o svém oblíbeném stylu. Říkáme "oblíbeném", protože ačkoli většina vůdců je schopna používat mnoho různých vůdčích stylů, jeden z nich je jim obvykle nejbližší.



Obrázek 7.2 Pět obvyklých vůdčích stylů

1. Nařizování

Vedoucí identifikuje problémy, zváží možnosti, vybere jedno řešení a řekne skupině, co má dělat. Vedoucí může zvažovat názory členů, ale členové se rozhodování přímo neúčastní.

2. Přesvědčování

Vedoucí činí rozhodnutí a snaží se přesvědčit členy skupiny, aby je přijali. Vedoucí, který používá tento styl, může ostatní upozorňovat na to, aby vzali v úvahu cíle organizace a zájmy jednotlivých členů skupiny. Může také poukázat na prospěch, který skupině či jejím členům provádění rozhodnutí přinese.

3. Porada

Členové skupiny mají příležitost ovlivnit rozhodování už od samého počátku. Vedoucí, kteří používají tento styl, prezentují problémy a informace o důležitých souvislostech. Vybíží skupinu, aby navrhla různé kroky. Vedoucí pak vyberou nejslibnější řešení.

4. Účast

Vedoucí se účastní diskuse podobně jako členové a předem souhlasí, že uskuteční jakékoliv rozhodnutí, které skupina přijme.

5. Delegování

Vedoucí vymezí hranice, v rámci kterých se mají řešit problémy nebo plnit úkoly. Pak je předá skupině, aby vypracovala řešení nebo realizovala úkoly.

Nezapomeňte, že žádný z těchto pěti stylů není správný nebo špatný. Armáda je například úspěšná díky tomu, že vojákům *nařizuje*, co mají dělat, a nepřipouští žádnou diskusi. Dokonce i v průběhu zakládání sborů mohou přijít chvíle, kdy je nejlepší a nejjednodušší, pokud vůdce učiní některá rozhodnutí bez konzultace se skupinou. Taková situace většinou nastane tehdy, když je potřeba *okamžitě* učinit nějaké důležité rozhodnutí. Na druhé straně by se vůdce

Vůdce by se měl snažit rozhodnutí probírat se svými spolupracovníky.

vznikajícího sboru měl snažit co nejvíce rozhodnutí nejdřív probrat se svými spolupracovníky. Dobrý vůdce by měl vědět, kdy je třeba zvolit který vůdčí styl, a růst ve svých schopnostech používat v případě potřeby nejen ten, který mu nejvíce vyhovuje.

C. Vztah vůdce k úkolu

Mělo by být jasné, že vůdce musí rozumět úkolu, na kterém pracuje, a vědět, jak ho splnit. Často se však stává, že vůdce jsou jmenováni pouze na základě svého charakteru nebo minulých zkušeností s vedením, dokonce i když danému úkolu nerozumí. Někteří z nich jsou dostatečně inteligentní na to, aby úkol rychle pochopili a uspěli, ale mnoho jiných v takové situaci selže. Je velmi žádoucí, aby vůdce dobře chápal podstatu svého úkolu.

Zakládání sborů je příliš důležitý úkol na to, aby bylo svěřeno vůdcům, kteří mu nerozumí nebo nejsou ochotni se o něm něco nového naučit. Můžeme dokonce tvrdit, že vůdce, který není ochoten se učit, jen zřídka přivede svou skupinu k úspěšnému splnění daného úkolu. Právě proto vůdce zakládání sborů musí celý proces zakládání dobře chápat a ve svých znalostech dále růst. Role vůdce je zásadně důležitá. Pokud vůdce stojí na špatných předpokladech nebo představách, zakládání sboru nejspíš selže.

Není třeba, aby vůdce věděl o zakládání sborů *všechno*. Kdyby to tak bylo, kvůli nedostatku vůdců by nevznikl ani jeden nový sbor. Stejně tak není ani třeba, aby toho vůdce věděl více než všichni členové skupiny. Jeden ze členů může být "odborník na zakládání sborů", ale mohou mu chybět vůdčí schopnosti. Nejlepší řešení pak je, aby ten, kdo je k vedení lépe obdarován, přijal roli vůdce, ale používal vůdčí styl "zaměřený na skupinu", takže bude moci využívat znalosti jednoho či více zkušenějších členů.

Není třeba, aby vůdce věděl o zakládání sborů *všechno*.

II. VLASTNOSTI SKUPINY

Pod pojmem „skupina“ máme na mysli "každého, koho vedoucí vede". Vedoucí nemusí mít na vybranou. Můžete pracovat s lidmi, které jste si nevybrali, ale se kterými vás Bůh dal dohromady. Ať už jste si členy skupiny vybrali sami nebo ne, můžete zlepšit svůj styl vedení a úspěch skupiny tím, že si uvědomíte, jaká vlastně tato skupina je.

Skupina, která zakládá sbory, musí žít zbožně a být schopna vykonávat základní funkce jako evangelizaci, učednictví a budování vztahů. Pokud jsou jednotliví členové v těchto oblastech dobří, jako zakladatel sboru máte za úkol je pouze vést směrem k založení nového sboru. Pokud však mají v některé z uvedených oblastí nedostatky, je třeba najít způsob, jak to změnit. Proto se vám důkladné zhodnocení vlastností skupiny bude velmi hodit a zvýší šanci na založení stabilního a rostoucího sboru. Měli byste se zamyslet nad několika oblastmi:

Pokud má skupina v některé oblasti nedostatky, vůdce by měl najít způsob, jak to změnit.

A. Schopnosti a dovednosti členů skupiny

Podívejte se na skupinu, se kterou pracujete, a zamyslete se nad následujícími otázkami:

- Kolik zkušeností mají členové skupiny v evangelizaci, učednictví atd.? Potřebujete se soustředit na výcvik?
- Do jaké míry a ve kterých oblastech jsou někteří z nich připraveni k uvedení do služby?
- Jsou si členové vaší skupiny vědomi svých duchovních darů?

Odpovědi na tyto otázky ovlivní rozvoj skupiny. Nemůžete vést skupinu tam, kam lidé nejsou připraveni jít. Pokud vaší skupině chybí dovednosti potřebné ke službě, budete ji muset vycvičit.

B. Oddanost členů skupiny vůči úkolu

Možná máte k dispozici skupinu schopných lidí. Někteří z nich už třeba dříve zakládali sbory, jiní jsou zkušenými evangelisty nebo vedoucí skupinek. Je však možné, že členové vaší skupiny nejsou pro zapojení do vašeho úkolu k dispozici, protože mají jiné závazky.

- Zasahuje pracovní doba do pracovních setkání skupiny a do její služby?
- Narušují rodinné povinnosti členů skupiny jejich službu?
- Jsou členové skupiny přesvědčeni o tom, že zakládání sborů je zásadně důležitý úkol?

Členové skupiny mohou být oddáni zakládání sboru, ale mít přitom velmi různorodé představy o tom, jaký sbor vlastně zakládají. Možná očekávají různé styly služby nebo mají rozporné názory na sborovou strukturu. Pokud váš tým ještě nevypracoval jasný plán a strategii, pak se tento problém pravděpodobně objeví. Budete mít velké těžkosti pohnout skupinou dopředu, dokud se všichni neshodnete, k jakému cíli směřujete.

C. Vztahy mezi členy

Vedení je velkou měrou záležitostí práce s lidmi. Velká část služby spočívá v jednání s ostatními. Pokud jsou problémy ve vztazích mezi lidmi, se kterými pracujete, dříve či později to bude na překážku vašemu úkolu. Vedoucí musí neustále sledovat vztahy mezi členy skupiny. Pokud si členové skupiny navzájem nedůvěřují, může se její postup zbrzdít. Pokud jednotliví členové soupeří o uznání nebo postavení, bude opravdová spolupráce nemožná. Vašemu cíli mohou nevědomky překážet také různé skryté pohnutky a plány různých lidí.

Je také možné, že jeden nebo více členů skupiny má problematický vztah k vedoucím. To se často stává tehdy, když jeho vůdčí styl neodpovídá jejich představám. Vůdce může například používat velmi autoritativní styl ve skupině, která si váží svobody, a dodávat jí tak pocit, že ji nerespektuje. Na druhé straně může vůdce přenechávat rozhodnutí skupině, která by spíše uvítala pevnější vedení a cítí se zmatená nebo bezradná. V obou případech je třeba o problému mluvit a dosáhnout fungujícího kompromisu.

Problémy se objevují tehdy, když vůdčí styl neodpovídá představám členů skupiny.

Jak se jako vedoucí vypořádáte s mezilidským sporem? Jeden zkušený vůdce nabízí tuto radu:

Když mezi lidmi, které vedu, cítím napětí, nebo když někdo projevuje „rozvratný“ zápal pro nějaký názor, snažím se ptát sám sebe „Co se tady děje?“ Často jsou pod povrchem bolesti, obavy nebo mezilidské problémy, které jen vycházejí najevo neobvyklým způsobem. Možná jsem se toho člověka dotkl nebo se možná cítí skupinou nedoceněný. Tím, že se zdánlivě „znepokojeným“ člověkem strávím nějaký čas navíc a dám mu příležitost se otevřít, jsem často schopen vrátit mu důvěru ve vlastní hodnotu a v přijetí mnou i skupinou. Často je to vše, co je ke zlepšení vztahu mezi námi třeba.

III. POVAHA ÚKOLU

Třetím činitelem ve vedení je samotný úkol. Úkol je důvodem, proč skupina existuje. Je důležité, aby si úkol jasně uvědomovali všichni její členové. Zodpovědnost za neustálé připomínání cíle však plně spočívá na ramenou vůdce.

Vůdce je zodpovědný za neustálé připomínání cíle.

Vedoucí může upadnout do dvou extrémních postojů:

- není schopen skupinu směřovat k plnění úkolu
- příliš zdůrazňuje úkol na úkor dobrých vztahů ve skupině

První extrém způsobí, že se skupina bude věnovat nepodstatným aktivitám nebo se bude tak zabývat péčí o sebe samu, že zapomene na ztracené, za kterými je Pán poslal. Druhý extrém způsobuje zranění ve vztazích a neschopnost být vzorným společenstvím křesťanů.

Vaším úkolem je zakládání sborů. Je zapotřebí, abyste jako vedoucí neustále hodnotili, zda vaše skupina postupuje směrem k založení sboru nebo ne. Takový průzkum vám pomůže porozumět vaší konkrétní situaci a zaměřit své úsilí na ty nejdůležitější oblasti. Kromě toho, co jste se dozvěděli při svém průzkumu, musíte zvážit, jak odpovědi na následující otázky ovlivní obtížnost založení sboru ve vaší cílové oblasti, a přizpůsobit tomu svá očekávání.

Je zapotřebí, abyste jako vedoucí stále hodnotili, zda vaše skupina postupuje směrem k založení sboru.

- Zakládáte sbor mezi vzdorujícími nebo přístupnými lidmi?
- Jste vy nebo členové vaší skupiny mezi těmito lidmi „outsidery“ nebo „cizinci“?
- Existují nějaké ekonomické skutečnosti, které zakládání sborů ztěžují?
- Máte dost informací o své situaci? Rozumíte vy a vaše skupina svému úkolu?
- Máte jasný plán a strategii, která bere v úvahu výsledky průzkumu?
- Existují nějaké jedinečné duchovní vlivy, kterým je nutné se postavit?
- Jsou zde nějaké politické tlaky, které ovlivňují situaci?

- Máte prostředky potřebné na dokončení úkolu?
- Jakými způsoby vás a vaši skupinu Bůh připravil na tento úkol?
- Existují někde nějaké "otevřené dveře", které vám ulehčují práci a které byste mohli začít využívat ještě lépe?
- Rostou lidé, které jste zasáhli, ve své víře a jsou skrze učednictví vedeni k Pánu? Jak můžete změnit svou strategii, abyste jim ještě více pomohli?

ZÁVĚR

Proces vedení ovlivňuje množství činitelů. Je zapotřebí, abyste jako zakladatelé sborů měli na zřeteli své vlastní schopnosti a dovednosti *vést* a *pást*, abyste připravovali svou *skupinu* a sledovali různé skutečnosti týkající se vašeho *úkolu*. Akční plán na konci této lekce vám pomůže vyvodit z těchto úvah konkrétní důsledky.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Které tři hlavní faktory ovlivňují úspěšnost vedení?
2. Který vůdčí styl je ve vaší zemi mezi nevěřícími nejrozšířenější?
3. Který vůdčí styl je nejrozšířenější ve vašich církvích?
4. Který vůdčí styl používali ti křesťanští vůdcové, kteří na vás měli nejlepší vliv?

AKČNÍ PLÁN

Napište o různých faktorech ve vaší konkrétní situaci zprávu, ve které odpovíte na následující otázky. Tuto zprávu předejte svému učiteli a diskutujte o ní před následujícím setkáním kurzu.

1. Popište sebe jako vedoucího
 - Jaký styl vedení nejčastěji používáte?
 - Která omezení u sebe vidíte? Co můžete udělat pro kompenzaci těchto omezení?
2. Popište svou skupinu
 - Popište jejich schopnosti a dovednosti.
 - Jak moc jsou oddáni úkolu?
 - Existují nějaké mezilidské spory, které je třeba řešit?

3. Popište svůj úkol

- Zakládáte sbor mezi vzdorujícími nebo přístupnými lidmi?
- Jste vy nebo členové vaší skupiny mezi těmito lidmi „outsidery“ nebo „cizinci“?
- Existují nějaké ekonomické skutečnosti, které zakládání sborů ztěžují?
- Máte dost informací o své situaci? Rozumíte vy a vaše skupina svému úkolu?
- Máte jasný plán a strategii, která bere v úvahu výsledky průzkumu?
- Existují nějaké jedinečné duchovní vlivy, kterým je nutné se postavit?
- Jsou zde nějaké politické tlaky, které ovlivňují situaci?
- Máte prostředky potřebné na dokončení úkolu?
- Jakými způsoby vás a vaši skupinu Bůh připravil na tento úkol?

4. Závěr

- Na co se v důsledku toho, co jste se dozvěděli, potřebujete zaměřit?
- Jaký styl vedení by byl ve vaší situaci nejefektivnější a proč?

LITERATURA

D'Souza, A., Engel, J. F.: *“Leadership Styles, Being a Leader”* v *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PA, The Center For Organizational Excellence, Eastern College. 1996. (Použito se svolením)

VEDENÍ
8
LEKCE

Způsoby jednání s lidmi

☞ CÍL LEKCE

Cílem této lekce je představit způsoby jednání s lidmi a poskytnout vedoucímu rámec pro to, aby porozuměl, jak může efektivněji pracovat s druhými.

☞ OSNOVA LEKCE

- Druhy jednání s lidmi nejsou shodné se styly vedení, ale vedení ovlivňují.
- Všechny způsoby jednání mají své silné a slabé stránky.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Znat svůj vlastní styl jednání s druhými.
- Chápat, jak vznikají spory z důvodu rozdílných způsobů interakce.
- Rozpoznat jeden způsob, jak zlepšit svou efektivitu ve vztahu k ostatním.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Tato lekce je kombinací vyučování a samostatné práce. Účastníci s pomocí tabulky 8.1 zhodnotí svůj styl jednání (dejte jim na to 15 minut). Pak při vysvětlování jednotlivých způsobů jednání odkazujte na výsledky testu. Tuto lekci je nejlepší udělat s množstvím diskuse mezi účastníky a instruktorem.

Úvod

Vedení je společenský proces. Vedoucí často jednají s lidmi a vzájemné vztahy tvoří velkou část toho, jak jsou v práci výkonní. Vaše účinnost jako zakladatele sborů je výrazně ovlivněna vaší schopností porozumět lidem a být s nimi ve vztahu. Všimněte si, že způsob jednání se soustřeďuje na mezilidské vztahy, zatímco styly vedení se soustřeďují na splnění konkrétního úkolu. Do jisté míry se samozřejmě překrývají, ale vůdce by měl ve své činnosti brát v úvahu obojí. Budete mít příležitost objevit vlastní tendence v jednání s jinými. Dotazník z této lekce vám také pomůže porozumět lidem kolem vás.

I. OBJEVTE SVŮJ STYL JEDNÁNÍ

Bůh nás všechny učinil různě a volá nás k různým úkolům. To znamená, že *každý není jako vy*. Když od ostatních očekáváme, že se budou chovat jako my, myslet jako my a vidět věci jako my, skončíme tak, že budeme budovat vztahy jen s lidmi, kteří jsou založení podobně jako my. Nedaří se nám potom patřičně ocenit druhé a dostáváme se do konfliktů.

Je třeba se objektivně podívat na sebe a pochopit, jak působíme na ostatní. Možná druhé pohoršujeme a nevíme o tom. Možná máme pocit, že nejsme schopni druhé povzbuzovat, a nevíme proč. Následující odstavce obsahují cvičení, které vám může pomoci objevit váš způsob jednání s jinými lidmi. Když objevíte svůj přirozený styl jednání s lidmi, můžete ho začít měnit, rozvinout své silné stránky a omezit dopad těch slabých. To může odstranit mnoho sporů s druhými a pomoci vám být efektivnější.

Když objevíte svůj přirozený styl jednání s lidmi, můžete ho začít měnit, rozvinout své silné stránky a omezit dopad těch slabých.

A. Návod k hodnocení svého stylu jednání

Tabulka 8.1 obsahuje čtyři sloupce různých tvrzení. Reagujte na *každé z nich* tím, že na linku vedle něj napíšete 0, 1 nebo 2 podle následujícího klíče:

0 = Toto tvrzení o mně nikdy neplatí.

1 = Toto tvrzení o mně někdy platí.

2 = Toto tvrzení mě velmi dobře vystihuje.

Sloupec 1	Sloupec 2	Sloupec 3	Sloupec 4
Pochopím hlavní myšlenku rychleji než lidé kolem mě.	Jsem člověk, který v lidech kolem sebe vzbuzuje nadšení.	Lidé říkají, že dávám najevo trpělivost a porozumění.	Je možné se spolehnout na to, že splním zadaný úkol.
Jsem rád, když mohu věci urychlit.	Nejlépe se mi pracuje, když mě druzí nekontrolují.	Lidé říkají, že je snadné se mnou vyjít.	Jednou z mých nejsilnějších stránek je pečlivost.
Nejsem moc dobrý v detailech.	Často před programy stavím lidi.	Jsem dobrý posluchač.	Co dělám, dělám pořádně.
Často zpochybňuji status quo.	Je pro mě obtížné uspořádat si čas.	Lidé jsou pro mě stejně důležití jako program služby.	Potřebuji přesně vědět, co se ode mě očekává.
Když je to nutné, převezmu kontrolu, abych zajistil, že se věci udělají.	Lidé jsou se mnou rádi.	Nejlépe se mi daří v situacích, kde lidé spolupracují ve vzájemném souladu.	Nerad rozhoduji, aniž bych měl k dispozici všechna fakta.
Někdy je pro mě těžké být dobrým týmovým hráčem.	Když se mnou lidé nesouhlasí, mám sklon brát to osobně.	Jsem nejefektivnější, když je má pracovní situace ustálená a jistá.	Dělá mi potíže vyjadřovat své pocity.
Někteří lidé říkají, že nejsem moc dobrý posluchač.	Práce s fakty a detaily se mi příliš nedaří.	Nejlépe se mi daří, když mi lidé dávají najevo, že si mě váží.	Jsem opatrný člověk, který váhá riskovat.
Často mě nudí, když se ze služby stane rutina.	Je pro mě snadné vyjadřovat své myšlenky a pocity.	Přílišné změny jsou pro mě hroživé.	Dobře sloužím v rámci známých vodítek a zásad.
Znechucuje mě, když druzí lidé vzdorují mým nápadům.	Nejlépe se mi daří, když vnímám, že mě ostatní mají rádi.	Mí nadřízení mohou spoléhat na mou věrnost.	Jsem kritický, když můj výkon pokulhává za standardem.
Vítám výzvy a změny – čím více, tím lépe.	Jsem efektivní v motivování druhých ke spolupráci.	Dělám všechno, co mohu, abych naplnil potřeby těch, kdo jsou mi blízcí.	Lidé jsou často zvědaví na to, co si myslím.
Součet v 1. sloupci: _____	Součet ve 2. sloupci: _____	Součet ve 3. sloupci: _____	Součet ve 4. sloupci: _____

Tabulka 8.1: Hodnocení přirozeného způsobu jednání

B. Bodování

Pokud jste hotovi, sečtete hodnoty svých odpovědí v každém sloupci a výsledky zapišete do příslušných kolonek v posledním řádku tabulky. Ve zbytku lekce se na tato čísla budeme dále odkazovat.

C. Vysvětlení výsledků

Existují čtyři základní způsoby jednání s lidmi, přičemž každý sloupec tabulky 8.1 odpovídá jednomu z nich. Zopakujme, že tu jde o něco jiného, než jsou „styly vedení“, které byly představeny v minulých lekcích, protože se týkají každého, ať už je vůdce nebo ne.

Svůj přirozený způsob jednání s lidmi zjistíte tak, že součty z tabulky 8.1 doplníte do kolonek "Součet ve sloupci..." v tabulce 8.2. Pak najdete nejvyšší z těchto čísel a do kolonky "Pořadí" si k němu napišete jedničku. Pak označte druhý nejvýše ohodnocený styl dvojkou, třetí trojkou a nejnižší ohodnocený styl čtverkou.

Součty z tabulky 8.1	Styl	Pořadí
Součet v 1. sloupci:	MUŽ ČINU	
Součet ve 2. sloupci:	MOTIVÁTOR	
Součet ve 3. sloupci:	TÝMOVÝ HRÁČ	
Součet ve 4. sloupci:	MYSLITEL	

Tabulka 8.2 Váš styl

Teď víte, ve kterých způsobech jednání jste silní a ve kterých slabí. Přišel čas si přečíst, co který z nich znamená, jaké má silné a slabé stránky a jak svůj způsob jednání zlepšit.

II. ČTYŘI ZPŮSOBY JEDNÁNÍ S LIDMI

Žádný z těchto čtyř stylů není lepší než ostatní. Všechny mají své silné a slabé stránky a Bůh ve svém království používá všechny typy osobností.

A. Muž činu

„Ujímá se úkolu a staví se překážkám, aby vyvolal změny, které učiní službu účinnější.“

„Muži činu“ jsou zpravidla schopní lidé, kteří jsou s to přijmout výzvy a řešit problémy rychlým a účinným způsobem. Lze na ně spoléhat, že zařídí, aby se věci udělaly. „Muži činu“ se nebojí riskovat, někdy si nabírají příliš mnoho práce a když není jasně vidět pokrok, mohou vypadat netrpělivě.

Příklad: Pavel (Fp 4:13)

<p>Toužíte po situacích, které vám dají:</p> <p>Svobodu, autoritu, rozmanitost, obtížné úkoly, příležitost k pokroku, povzbuzení individuality.</p> <p>Lidé jako vy si mohou myslet, že jste:</p> <p>Rozhodní, nezávislí, výkonní, praktičtí, odhodlaní</p>	<p>Nejlépe reagujete na lidi, kteří:</p> <p>Dávají přímé odpovědi, drží se věci, zdůrazňují logiku, vyvíjejí nátlak.</p> <p>Jiní lidé si mohou myslet, že jste:</p> <p>Tvrdí, ctižadostiví, panovační, přísní a neústupní.</p>
---	--

Některé praktické kroky

- Naučte se poslouchat, být trpěliví.
- Buďte méně panovační.
- Rozvíjejte větší zájem o lidi.
- Buďte pružnější a více lidem pomáhejte.

- Vysvětlujte důvody svého jednání.

B. Motivátor

„Motivuje a ovlivňuje druhé, aby spolupracovali na dosažení důležitých výsledků.“

Motivátoři jsou optimističtí a nadšení lidé, kteří jsou dobří ve vztazích s druhými. Často jsou velmi výřeční a dokáží vysvětlit myšlenky a možnosti způsobem, který ostatní inspiruje k účasti na společném díle. Jejich sklon nadchnout se pro nové věci jim může znesnadnit pokračování v některých úkolech.

Příklad: Petr (Mt 14:28; 16:16)

Toužíte po situacích, které vám dají: Prestiž, přátelské vztahy, osvobození od kontroly a detailů, příležitost motivovat a pomáhat dalším, svobodné vyjadřování myšlenek.	Nejlépe reagujete na lidi, kteří: Jsou přátelští a demokratičtí, projevují uznání a přijetí, hledají společenské zapojení.
Lidé jako vy si mohou myslet, že jste: Povzbuzující, nadšení, vzrušující, otevření, příjemní.	Jiní lidé si mohou myslet, že jste: Popudliví, samolibí, ovlivňující, manipulující, mnohomluvní.

Některé praktické kroky

- Buďte méně impulzivní – hodnotte své myšlenky.
- Více se zaměřte na výsledky.
- Ovládejte své činy a emoce.
- Více se soustřeďte na detaily a fakta.
- Zpomalte, poslouchajte, nemluvte tolik.

C. Týmový hráč

„Ochotně spolupracuje s ostatními při uskutečňování vizí a plánů.“

Týmovní hráči jsou věrní lidé, kteří jsou ostatním oporou a jsou velmi vnímaví vůči jejich potřebám. Lze spoléhat na to, že splní úkoly, které jim jejich vedoucí uloží, a nebudou obtěžovat ty, kterým jsou podřízeni. Týmovní hráči nemusí pracovat dobře o samotě, protože jim někdy chybí osobní iniciativa.

Příklad: Barnabáš (Sk 15:37-39)

Toužíte po situacích, které vám dají: Individuální zaměření, skupinovou totožnost, zavedené pracovní způsoby, jistotu, jasné cíle a popis práce.	Nejlépe reagujete na lidi, kteří: Jsou vám přáteli, poskytují vám čas na přizpůsobení se změně, dávají svobodu pracovat vlastním tempem, poskytují podporu.
Lidé jako vy si mohou myslet, že jste: Nápomocní, ochotní, spolehliví, důvěryhodní, příjemní.	Jiní lidé si mohou myslet, že jste: Přizpůsobiví, nešikovní, závislí, pomalí, mlčenliví.

Některé praktické kroky

- Buďte méně citliví na to, co si myslí ostatní.
- Buďte přímočařejší.
- Zabývejte se více samotným úkolem.
- Postavte se konfliktům a buďte rozhodnější.
- Naučte se říkat „ne“.
- Buďte více iniciativní.

D. Myslitel

„Touží uskutečňovat vize a plány s dokonalostí a se zřetelem k detailům.“

Myslitelé jsou pečliví, ukáznění lidé, kteří mají velkou vnímavost pro detaily. Dá se spoléhat na to, že budou uskutečňovat projekty, které jsou pro druhé příliš složité. Neočekávané změny jsou pro myslitele výzvou a v nejasných věcech mají sklon být nesmlouvaví.

Příklad: Lukáš (Lk 1:1-4)

Toužíte po situacích, které vám dají: Specializaci, přesnost, plánování, jistotu, stálost, omezené riziko selhání.	Nejlépe reagujete na lidi, kteří: Poskytují ujištění, udržují podpůrnou atmosféru, přesně stanoví metody a standardy.
Lidé jako vy si mohou myslet, že jste: Důkladní, vytrvalí, ukáznění, vážní, pracovití.	Jiní lidé si mohou myslet, že jste: Kritičtí, nudní, vybíraví, nerozhodní, moralističtí.

Některé praktické kroky

- Soustřeďte se na děláni správných věcí – ne jen na děláni věcí pořádně.
- Reagujte rychleji.
- Začněte důvěřovat své intuici a méně se soustřeďujte na fakta.
- Buďte ochotnější riskovat.
- Buďte otevřenější a pružnější.
- Nebojte se rozvíjet vztahy.

Popisují tyto výsledky vás? Bude dobré se o ně podělit se svým partnerem nebo někým, kdo vás dobře zná, abyste zjistili, jestli vaše výsledky potvrdí. Pamatujte, že tyto druhy jednání lidem neodpovídají dokonale. Možná zjistíte, že nezapadáte přesně do žádného z těchto čtyř uvedených způsobů. U většiny lidí vrhnou světlo na jejich styl dvě skupiny, ve kterých mají nejvyšší počet bodů.

Věnujte čas sdílení toho, co jste se o sobě dosud dozvěděli, s ostatními účastníky. V malých skupinách odpovězte na následující otázky.

- Jaké pracovnímu prostředí máte nejraději?
- Na jaký druh lidí nejlépe reagujete?
- Popište své skutečné pracovní prostředí. Jak se podobá nebo nepochodá prostředí, které máte nejraději?
- Měli jste potíže s ovlivňováním lidí, o nichž se domníváte, že mají jiný styl jednání než vy?
- Dozvěděli jste se o sobě něco, co jste si dříve neuvědomovali?
- Které kroky můžete podniknout pro to, abyste byli efektivnější v jednání s lidmi okolo vás? Potřebujete být přímočařejší? Potřebujete více naslouchat? Potřebujete být otevřenější?

ZÁVĚR

Co můžete udělat teď, když o sobě víte o něco víc, abyste byli mezi ostatními efektivnější? Jak jsme již řekli, každý z těchto stylů má své jedinečné silné a slabé stránky. Bude zapotřebí využít svých předností a naučit se růst skrze své slabosti.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. U každé ze čtyř skupin lidí popište silné a slabé stránky z hlediska procesu zakládání sborů:
2. Jak k úkolu zakládání sborů přistupují muži činu? Jaké jsou jejich silné a slabé stránky?

3. Jak k úkolu zakládání sborů přistupují motivátoři? Jaké jsou jejich silné a slabé stránky?
4. Jak k úkolu zakládání sborů přistupují týmoví hráči? Jaké jsou jejich silné a slabé stránky?
5. Jak k úkolu zakládání sborů přistupují myslitelé? Jaké jsou jejich silné a slabé stránky?

AKČNÍ PLÁN

1. Abyste těmto čtyřem kategoriím lépe porozuměli, vyberte si z vašeho okruhu přátel pět lidí, tiše je pozorujte v různých situacích a nenápadně si všimněte jednání nebo výroků, které prozrazují jejich styl jednání.
2. Zamyslete se nad „praktickými kroky“ uvedenými u každého ze způsobů jednání. Určete dva z nich, na kterých budete cílevědomě pracovat do příštího setkání kurzu. Podělte se o ně se svým učitelem a požádejte ho, aby vám poskytoval zpětnou vazbu v tom, jak vám to jde.

LITERATURA

Engel, James F., Overstreet, J., Sparks, T.: *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PA: The Center For Organizational Excellence, Eastern College. 1996. (Použito se svolením)

VEDENÍ
9
LEKCE

Jaké vedení je zapotřebí?

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je pomoci účastníkům uvědomit si, jaké typy a jaké množství vůdců potřebují jednotlivé sbory a celé Kristovo tělo (církve) v daném národě.

☞ OSNOVA LEKCE

- K zakládání sborů je zapotřebí různých typů vůdců.
- Každý věřící by měl být vycvičován pro roli vedoucího, ačkoli ne všichni v ní budou vynikat.
- Čím nižší úroveň vedení, tím více vedoucích je na ní potřeba.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Znat čtyři úrovně vedení popisované v této lekci
- Být schopen posoudit potřebu vedení ve své oblasti služby.

Úvod

Církev potřebuje vedení. S tímto prohlášením asi všichni souhlasíme. Ale z tohoto tvrzení vychází i řada dalších důležitých otázek. Jaké vedoucí je třeba mít k dispozici? Kdo by měl být potenciálním vedoucím? Kde by se měli připravovat kandidáti na vedoucí? Jak by se měli připravovat? Kdo by je měl připravovat? Jakou roli by měli v životě církve zaujímat? Dwight Smith, vůdce jedné z misijních organizací, řekl: "Bez vůdců nebude zítřek; zůstane jen opakování dneška."

Bez vůdců nebude zítřek; zůstane jen opakování dneška.

Když probíráme tyto otázky ohledně vedení církve, často se objevují dva špatné předpoklady. První z nich je, že vůdčové mohou být k svému úkolu připravováni pouze v rámci zvláštních programů (biblická škola nebo seminář), po jejichž dokončení začnou pracovat v místních sborech. Druhý předpoklad tvrdí, že vedení znamená "kazatelé". Tyto názory jen omezují možnosti zajištění vedení, které církev potřebuje.

I. JAKÉ VŮDCE CÍRKEV POTŘEBUJE?

Obecná představa vůdce jako kazatele je sice značně rozšířená, ale ignoruje fakt, že pokud má církev naplnit Velké poslání, potřebuje i mnoho jiných typů vedoucích. Není dokonce ani součástí Boží vůle, aby byli kazatelé jedinými lidmi, kteří v církvi slouží. Ukázalo se, že prokazatelně existují alespoň čtyři úrovně vedení. Na těchto úrovních popíšeme úkoly vedoucích spolu s různými programy přípravy, které jim usnadní vstup do služby.

Pokud má církev naplnit Velké poslání, potřebuje kromě kazatelů i mnoho jiných typů vedoucích.

Než určíme, jaké vůdce církev potřebuje, musíme si vzpomenout na svou definici vedení, která se objevila v předchozích lekcích. Vedení znamená *vliv*. Musíme si dávat pozor, abychom nezačali vedení chápat jen jako formální pozici. Pomocí této definice teď můžeme o vedoucích uvažovat jako o těch, kteří jsou schopni ostatní ovlivnit k duchovnímu růstu a zachraňování ztracených. Je jasné, že takových vůdců je v církvi potřeba obrovské množství. A nejen to – tento úkol by měla plnit *většina* křesťanů, ne-li všichni.

Tento nový způsob pohledu na vůdce v církvi ukazuje na význam přípravy nejen "několika vyvolených" vůdců, ale mnohem širšího výcviku všech věřících. Ne každý bude schopen přijmout stejně vysokou úroveň vedení. Někteří lidé mají přirozenou schopnost vést nebo jsou k tomuto úkolu duchovně obdarováni. Jsou schopni stát v čele obrovských sborů nebo skupin sborů. Jiní mohou přijmout skromnější vůdčí roli, například jako vedoucí skupinky. Toto jsou již zmiňované čtyři úrovně vedení:

K vedení je třeba připravovat nejen "několik vyvolených", ale všechny věřící.

A. Vedoucí skupinek nebo buněčných skupin – ti, kdo pracují

Tito vůdcové mají méně formální vůdčí roli než církevní představitelé či kazatelé, jde však o jednu z nejdůležitějších pozic. Jsou vůbec nejbližší ztraceným lidem a věřícím – jak nově obráceným, tak dospělejším. V mnoha směrech stojí "v první linii". "Výše" postavení vedoucí v podstatě existují proto, aby pomáhali připravit, mobilizovat a předat vizi této skupině lidí, která pak při zakládání sborů vykonává většinu práce. Ačkoli by takový vedoucí měl být rostoucím křesťanem, zdá se, že na tyto vůdce se nekladou tak přísné nároky jako na starší. Je to dobrá pozice k využití méně zralých věřících ve službě. Přinese jim to velký pokrok a pokud uspějí a budou dále dozrávat, může jim být svěřeno více zodpovědnosti. Většina služby rané církve se odehrávala ve skupinkách, které byly vedeny na této úrovni (Sk 2:46-47).

B. Vedoucí sborů – ti, kdo vybavují

Vedoucí sborů mají zodpovědnost vybavit a připravit celé společenství pro službu a vést jej v ní. Nikdy se od nich neočekávalo, že by sloužili sami. Jejich úkol je příliš důležitý na to, aby "obsluhovali u stolů". Lidem v této kategorii můžeme říkat bratři, starší, diakoni, pastoři, kazatelé a podobně podle toho, ke které církevní skupině patří. V daném sboru může být podle jeho velikosti jeden nebo více takových služebníků. Mají před Pánem obrovskou zodpovědnost a měli by být pečlivě vybíráni. Na této úrovni vedení by se měli objevovat jen věřící, kteří již měli možnost prokázat svůj dobrý charakter a žijí zbožným životem.

C. Oblastní církevní vedoucí – ti, kdo mobilizují

V době, kdy se někdo dostává na tuto úroveň vedení, už by měl trávit většinu času povzbuzováním ostatních k službě. Tak mohou tito vůdcové násobit výsledky své práce a svými zkušenostmi nejlépe pomoci. Věřící na této úrovni vedení se nazývají biskupy, presbytery a mnoha jinými názvy. Jméno samotné je mnohem méně důležité než úkol, který plní. Tato úroveň vedení podléhá pravděpodobně největšímu pokušení pýchy a kandidáti na ni musí být proto pečlivě vybíráni.

D. Vedoucí národních církví – ti, kdo předávají vizi

Vedoucí na celonárodní úrovni jsou lidé, kteří pomáhají ostatním představitelům, co by se jednou mohlo uskutečnit. Svůj čas tráví tím, že vyjasňují cíl, ke kterému všichni směřujeme. Zatímco *mobilizátoři* udržují hnutí v pohybu, *vizionáři* nám ukazují směr k nesení evangelia všem národům. Jednota a spolupráce mezi věřícími je klíčem k naplnění Velkého poslání. Ježíš se modlil, aby jednota věřících byla svědectvím, které světu ukáže, že byl poslán od Otce a že nás miluje (J 17:23). Přesto však je udržení této jednoty bez kompromisů s pravdou evangelia gigantickým úkolem. Jen velmi málo věřících má moudrost k tomu, aby mohli plnit roli celonárodních vůdců Kristovy církve.

Jen pár věřících má schopnost plnit roli celonárodních vůdců Kristovy církve.

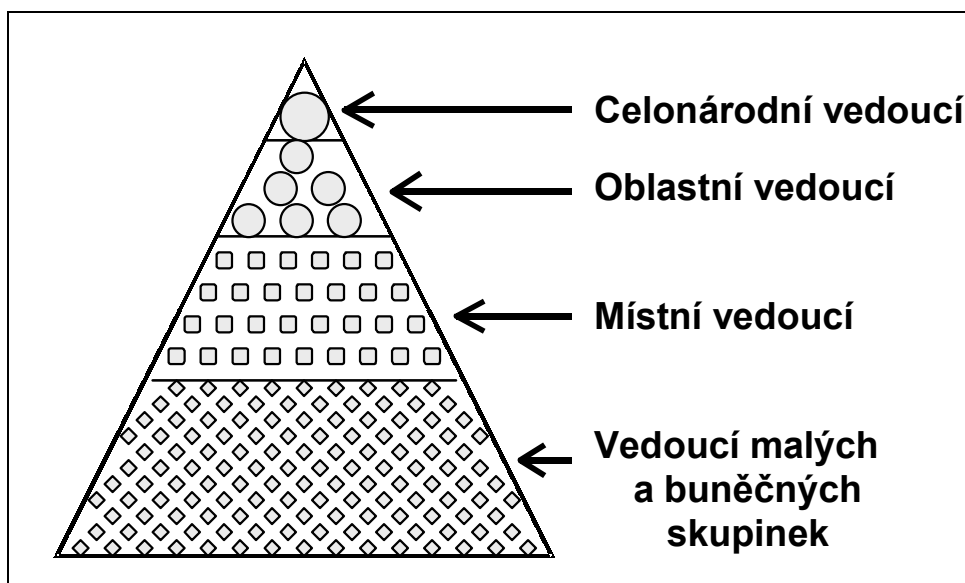
Je třeba poznamenat, že hranice mezi jednotlivými úrovněmi vedení jsou zcela přirozeně neostré. Tyto kategorie reprezentují pouze *hlavní* funkce každé z těchto úrovní. Ve skutečnosti by křesťané na všech čtyřech úrovních vedení měli do jisté míry plnit i úkoly, které do jejich kategorie nespádají. Tak například kazatel by měl také předávat vizi. Vedoucí skupinky by měl připravovat věřící k službě. Vůdce na celonárodní úrovni by měl mobilizovat a podobně. Na druhé straně by však každý vedoucí měl být nejvíce obdarovaný a trávit nejvíce času v těch oblastech, které spadají do jeho úrovně vedení.

Úrovně vedení se dají popsat různými způsoby, my se však přidržíme modelu, který jsme právě uvedli. A ačkoli se tato lekce zaměřuje na první dvě úrovně vedení, neznamená to, že ty dvě zbývající jsou méně důležité. Jde spíše o to, že oblastní a celonárodní vůdcové obvykle začínají vést na prvních dvou úrovních a teprve v okamžiku, kdy se prokážou jejich schopnosti, dostanou přidělenou další zodpovědnost.

Je také třeba poznamenat, že pro tyto pozice vedoucích je zapotřebí mnoha různých typů lidí. Pokud má vzniknout hnutí zakládání sborů, je třeba motivovat a vést mnoho rozdílných skupin. Na mnoha pozicích musí stanout kvalifikovaní vedoucí, ale ukáže se i potřeba žen a mladých lidí, kteří by vedli. V některých situacích budou svobodní muži a ženy spíše schopni věnovat službě svůj čas a energii, které jsou třeba k šíření hnutí. Tak to bylo například v novozákonní době, kdy Hospodin mocně použil apoštola Pavla jako svobodného muže.

II. KOLIK VEDOUČÍCH CÍRKEV POTŘEBUJE?

Potřeby vedení v církvi nejlépe ukazuje pyramida na obrázku 9.1. Tento obrázek znázorňuje fakt, že u základu pyramidy je třeba mnohem víc vedoucích než na jejím vrcholu. To je proto, že směrem k základům pyramidy stále přibývá skupin, které je třeba vést. Celonárodních církví je poměrně málo, ale každá z nich pravděpodobně pracuje v mnoha regionech. Každý region může sestávat z mnoha sborů. Každý zdravý sbor má mnoho malých a (nebo) buněčných skupinek, které se setkávají kvůli vzájemnému budování, modlitbě, uctívání, evangelizaci a jiným aktivitám a potřebám.



Obrázek 9.1 Pyramida úrovní vedení v církvi

Odpověď na otázku "Kolik vůdců potřebujeme?" tedy zní "Tolik, kolik jsme schopni vycvičit!" Když uvážíme všechny úrovně vedení, vidíme, že potřeba je zde obrovská a se získáváním dalších lidí pro Pána se ještě zvětšuje – vznikají nové skupinky a zakládají se další sbory. To logicky vede k další otázce.

A. "Stůl s pískem"

Služba stojí a padá se svým vedením. To znamená, že předtím, než se sbor může rozšířit o nové členy, musí rozvinout základnu svého vedení. Je to podobné, jako když sypete písek na stůl. Můžete ho sypat jen do té doby, než pokryjete celý stůl. Když už je stůl pokryt pískem a není na něm žádné místo, je výsledkem hromada písku tvaru pyramidy a všechny další písek se už sype na zem. Pokud chcete přidat více písku a postavit větší pyramidu, musíte nejprve rozšířit základnu stolu.

Princip pyramidy je jednoduchý. Chcete-li růst, musíte začít rozšiřováním základny. Potenciální vedoucí můžete najít přímo ve vašich buněčných skupinách a sborech. Stačí je rozpoznat a připravit. Připravujte nové vedoucí a váš sbor bude s to růst ve zdraví i počtu. Pokud váš sbor neroste, pak je velmi pravděpodobné, že na některých úrovních nemá dostatek vedoucích. Má váš sbor například dostatek vedoucích skupinek? Pokud ne, bude možná zapotřebí zaměřit se na jejich přípravu, aby byl váš sbor účinnější v získávání lidí pro Krista.

Potenciální vedoucí můžete najít přímo ve vašich buněčných skupinách a sborech. Stačí je rozpoznat a připravit.

B. "Jitrův princip"

Světští odborníci na vedení říkají, že pro efektivní fungování skupiny – ať už se jedná o vojsko, svět podnikání nebo společenskou oblast – musí být na vedoucích místech 10–15% jejich členů. Toto

procento vedoucích zajišťuje, že ve skupině bude dobrá komunikace, dohled a vzájemné působení, aby mohla něčeho dosáhnout. Jinak řečeno, na jednoho vedoucího by mělo připadat 7-10 členů skupiny.

Není překvapením, že tuto jednoduchou myšlenku, kterou sociologové objevili teprve nedávno, nám Bůh ukázal už v biblických dobách. V 18. kapitole knihy Exodus byl Mojžíš vyčerpaný z vedení Izraele. Všiml si toho jeho tchán Jitro a navrhl mu lepší způsob organizace vedení. Tomuto systému říkáme "Jitrov princip" a platí i dnes. Jitro Mojžíšovi poradil, aby ustanovil vůdce nad tisíci, sty, padesáti a deseti. Kolik to tedy představuje vůdců? Sečteme počty vedoucích na skupinu o tisíci lidech:

Na každých 1000 lidí	Druh vedoucího	Počet vedoucích
1000 ÷	vedoucí nad 1000	1
1000 ÷	vedoucí nad 100	10
1000 ÷	vedoucí nad 50	20
1000 ÷	vedoucí nad 10	100
Celkový počet vedoucích na 1000 lidí		131

Tabulka 9.2

Z tabulky 9.2 vidíme, že podle "Jitrova principu" by mělo na každých 1000 vedených lidí připadat 131 vedoucích. To je dohromady 13:1%. Toto číslo velmi dobře odpovídá 10-15% podle světských odborníků. Teď máte před sebou jednoduchý testík. 10-15% členů vašeho vznikajícího sboru by mělo zastávat pozice ve vedení. Vynásobte počet lidí, které máte, číslem 0:15 (tj. 15%) a uvidíte, jak se vám daří:

Celkový počet lidí v mém (vznikajícím) sboru: _____

Vynásobeno 15%: _____ × 0:15

Počet vedoucích, který byste měli mít: _____

Počet, který ve skutečnosti máte: _____

Jak se vám daří? Gratulujeme, pokud máte více než 15%. Pokud máte méně, je důležité, abyste začali pracovat na přípravě nových vůdců.

III. KDE TY VŮDCE NAJDEME?

Pán nám nikdy nedá úkol, který by byl nesplnitelný. Toto na první pohled nesplnitelné dílo můžeme zvládnout, pokud se budeme přesně řídit Jeho pokyny a použijeme několik základních biblických principů přípravy vedoucích.

V Mt 25:14-30 vypráví Ježíš podobenství o třech služebnících. Ačkoli má toto podobenství konkrétní záměr, verše 21 a 23 opakují větu, která stojí za povšimnutí: "Nad málem jsi byl věrný, ustanovím tě nad mnohým." Tato koncepce je rozumná a zdá se, že vysvětluje, jak můžeme objevit vedoucí, které potřebujeme. Měli bychom se poohlédnout po těch, kteří jsou věrní v "menších" vedoucích rolích, a dávat jim postupně více a více zodpovědnosti. Toho jsme si už povšimli při probírání úrovní vedení. Úspěch (a věrnost) na nižších úrovních byla vždy požadavkem na přijetí vyšší pozice.

Zvýšená potřeba vedení v církvi se tedy musí řešit uřednictvím s novými věřícími a jejich přípravou na vedení. Právě tam bychom měli hledat vedoucí a začínat je připravovat. Netvrdíme, že nově obrácení křesťané jsou okamžitě připraveni sloužit jako vedoucí. Nejsou, a Bible dokonce před takovým spěchem varuje (1Tm 3:6). Na druhé straně však skutečnost, že nemohou okamžitě *sloužit* jako vedoucí, nám nebere zodpovědnost za jejich přípravu na možnou *budoucí* roli vůdce. Už od začátku bychom se měli zaměřit na rozvoj věrnosti, svatého charakteru a srdce služebníka. Pokud se ukáže, že jsou daný muž či žena věrní, měli by dostat další zodpovědnost a důkladnější výcvik.



Obrázek 9.3

ZÁVĚR

Přišel čas začít se vážněji zabývat výcvikem více vůdců na více úrovních. Závísí na tom budoucí růst a zdraví celé církve. Nemůžeme předpokládat, že potřebné druhy vůdců nám dodají příslušné instituce v okamžiku, kdy je budeme potřebovat. Tuto iniciativu musí převzít vůdcové jednotlivých sborů.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Kolik lidí ve vašem sboru působí na některé úrovni vedení?
2. Kde je ve vaší službě nejvíc potřeba vedoucí?
3. Co můžete ve svém vznikajícím sboru udělat pro přípravu vedoucích skupinek a buněčných skupin?
4. Kdo jsou vůdci ve vašem regionu? Kde a jak byli vyškoleni?

AKČNÍ PLÁN

1. Prostudujte výcvikové programy a možnosti ve vašem regionu a zamyslete se nad tím, jaké vedení je tam potřeba. Jaký výcvik je k dispozici pro jednotlivé úrovně vedení? Jak můžete tyto zdroje využít pro svůj vznikající sbor? O výsledky se podělte se svým vyučujícím.

LITERATURA

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

VEDENÍ
LEKCE 10

Příprava nových vedoucích

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je zdůraznit zodpovědnost zakladatelů sborů za násobení svého počtu prostřednictvím přípravy dalších vedoucích. Nestačí jen delegovat zodpovědnost; vedení se musí násobit. Tato lekce popisuje jednoduchý postup přípravy „v akci“, která může vést k násobení vedoucích.

☞ OSNOVA LEKCE

- Mojžíš, Ježíš i Pavel ukazovali, jak připravovat nové vedoucí.
- Příprava by měla brát v úvahu jak potřeby služby, tak potřeby nového vůdce.
- Vedoucí by měl svého učeně postupně zapojovat a nakonec uvést do služby.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Vědět, jak přípravu vedoucích popisuje Bible.
- Znat a používat pět kroků procesu přípravy nového vedoucího k novému úkolu.
- Být odhodlán k „násobení sebe sama“ prostřednictvím výchovy dalších vedoucích.

☞ PŘÍLOHA

10A Ke kterým vlastnostem povzbuzovat nového vedoucího

Úvod

Rozvoj vedení je jednou z nejdůležitějších stránek zakládání sborů a růstu církve. Bez rozvoje vedení zůstanou členové sborů navždy závislí na zakladatelích a jejich týmech. Rostoucí sbory obvykle mají formální nebo neformální program, v jehož rámci jsou připravováni vedoucí, kteří pak převzou zodpovědnost. Ve stagnujících sborech takový program často chybí.

Jako zakladatel sborů se musíte násobit tím, že budete připravovat další vedoucí. Na počátku procesu zakládání sborů, když zakladatel tráví nejvíce času evangelizací, musí najít a připravit ty, kteří by se v budoucnu mohli stát vůdci. Později v průběhu zakládání sboru bude pravděpodobně trávit většinu času budováním vůdců. Příprava vedoucích je nezbytně nutná k vytvoření aktivního, rostoucího sboru. Nejprve se podívejme na následující biblické příklady.

I. BIBLICKÉ PŘÍKLADY NÁSOBENÍ VŮDCŮ

A. Mojžíš a Jozue

Mojžíš s Boží pomocí uskutečnil neuvěřitelné věci. Osvobodil děti Izraele z egyptského otroctví a dovedl je k hranicím zaslíbené země. Jozue byl při tom po Mojžíšově boku jako spolehlivý bojovník už od počátku Mojžíšova vedení (Ex 17:9-14). Šel s Mojžíšem na horu Sinaj pro zákon a příkázání (Ex 24:12-13) a zdá se, že měl zvláštní svolení vstoupit do „stanu setkávání“, kde se s Mojžíšem setkával Bůh (Ex 33:7-11). Jozuova velká víra se nejlépe projevila v okamžiku, když jen on a Káleb uvěřili, že Bůh dá Izraeli sílu dobýt Kanaán (Nu 14:6-9).

V určitém bodě svého života si Mojžíš položil otázku, kterou by si měli klást všichni vůdcové: „Kdo mě nahradí?“ Mojžíš si uvědomoval, že Izrael bude potřebovat vedení, a žádal Boha o náhradu. Bůh vybral

Jozua, který se učil po Mojžíšově boku, a pak Mojžíšovi řekl, aby na něj převedl část své pravomoci, aby lidé poznali, že Jozue je muž, kterého si vyvolil Bůh (Nu 27:15-22).

Mojžíš viděl zaslíbenou zemi, ale nevstoupil do ní. Uskutečnění Mojžíšova snu se však dočkal Jozue, který i s celým Izraelem vítězně vstoupil do zaslíbené země. Mojžíš mohl začít žárlit, že on do zaslíbené země nevstoupí, zatímco Jozue ano (Dt 1:37-38), ale to se nestalo. Místo toho velkoryse odevzdal vedení Jozuovi přesně tak, jak mu to Bůh nařídil (Dt 31:7; 34:9). Mojžíš je zářným příkladem vůdce se srdcem služebníka, který místo vlastní slávy hledá to, co je nejlepší pro jeho lid a pro Boží dílo.

B. Ježíš

Ježíš měl v plánu rozšířit zvěst o spasení po celém světě. Jak k tomu přistoupil? Při mnoha příležitostech vyučoval velké zástupy, ale Jeho skutečným cílem byla příprava poměrně malé skupiny nejbližších následovníků. Ti měli nést poselství o záchraně s ještě větším dopadem po jeho odchodu. Tyto muže si Ježíš osobně začal vybírat ještě předtím, než začal kázat ve velkém (J 1:35-51).

Ježíš strávil tři roky tím, že ukazoval moc svého poselství v kázání a uzdravování a později svou obětí smrtí a zázračným vzkříšením. Byl pro učedníky živým modelem svého poselství. Při první vhodné příležitosti dal svým učedníkům příležitost podílet se na službě tím, že je vyslal jako misionáře (Mt 10). Ve chvílích, kdy se jejich služba nedařila, jim Ježíš dával příhodné pokyny, jak problém napravit (Mt 17:14-21). Jejich výcvik ve službě byl zřejmě mnohem důležitější než úkoly, které splnili. Ježíš své učedníky připravoval i na to, aby byli schopni pokračovat bez jeho fyzické přítomnosti. Měl v ně takovou důvěru, že jim dal „klíče království“ (Mt 16:19) a svěřil do jejich rukou budoucí službu (Mt 18:18-20).

Ježíš při mnoha příležitostech vyučoval velké zástupy, ale jeho skutečným ohniskem byla příprava poměrně malé skupiny nejbližších následovníků.

Vidíme tedy, že Ježíš kvůli uskutečnění svého záměru rozmnožil sám sebe v životech druhých. Řekl: „Pojďte za mnou a učiním z vás rybáře lidí“ (Mt 4:19). Sám byl takovým rybářem, a tak jim v podstatě řekl: „Následujte mě a já z vás udělám to, čím jsem sám!“ Při výcviku vedoucích nám také jde o to, abychom za sebe připravili náhradu a nehledali pouze pomocníky. Měli bychom toužit po tom, aby naši svěřenci jednou dosáhli nebo dokonce překonali úroveň úspěchu, po kterou jsme ve službě došli my.

C. Pavel

Pavlovo odhodlání připravovat vedoucí vidíme nejjasněji v jeho slovech, která nacházíme ve 2. Timoteovi 2:2: „*Co jsi ode mne slyšel před mnohými svědky, to svěř věrným lidem, kteří budou schopni vyučit také jiné.*“ Mluví o „mnoha svědcích“, kteří byli při tom, když Timotea vyučoval. Jak Ježíš, tak Pavel vedli muže v učednictví spíše v malých skupinách než individuálně. Je zapotřebí, abychom následovali jejich příkladu a vystrojovali vedoucí „v akci“. Tímto způsobem budou ostatní moci praktickým způsobem pozorovat, jak se to dělá. Pamatujte, že vedení druhých v učednictví je něco, co se musí nejen vyučovat, ale také vidět.

Pavel horlivě usiloval o to, aby se Timoteus naučil, jak připravovat druhé. Všimněte si jeho zmínky o *věrných lidech* ve 2. Timoteovi 2:2. Důležitou součástí vzdělávacího procesu je výběr těch, kdo mají být připravováni. Hlavním požadavkem na křesťanskou službu je věrnost. Pavel nepředával Timoteovi jen *informace*, ale také *metodu* vystrojování dalších. Stejně jako Pavel sledoval a připravoval Timotea, tak i Timoteus se měl naučit sledovat a připravovat další. Pavel si musel být jist, že tento model výcviku je možné opakovat do třetí a dokonce čtvrté generace.

Pavel připravil Timotea ke službě téměř jako vlastního syna, ale Timoteus rozhodně nebyl jediný, koho Pavel vycvičil. Čteme také o Silasovi, Janu Markovi, Barnabášovi, Akvilovi a Priscille a Apollovi, kteří se všichni různou měrou od Pavla učili. Zdá se, že Pavlova poslední misijní cesta byla zaměřena na přípravu a učednictví. Čteme, že během této cesty s Pavlem cestovalo sedm lidí (Sk 20:4) a většinou se od něho učili. Ve svých epistolách Pavel zmiňuje Epafrase, Démase, Archippa, Tita, Foibé a mnoho dalších. Například na závěr svého listu Římanům Pavel zdraví dvacet sedm lidí, přičemž s mnoha z nich pracoval a možná je i připravoval.

Timoteus rozhodně nebyl jediný, koho Pavel vycvičil.

Měli byste používat model vysvětlený ve 2. Timoteovi 2:2 a ukázaný na Pavlově vlastním příkladě – zapojit potenciální vedoucí do všeho, co děláte, když jste spolu. Ať už jde o plánování setkání skupinek, návštěvy nevěřících, poradenství lidem v potížích a zraněným lidem, modlitby za „ztracené ovečky“ nebo vyučování – to vše by měly být společné aktivity.

II. CÍLE PŘÍPRAVY

Už jste se seznámili s myšlením "Zet". V kontextu zakládání sborů to znamená plánování se zřetelem na konečný výsledek. Efektivní příprava vedoucích také vyžaduje, abychom se při výcviku soustředili na budoucí potřeby vznikajícího sboru. Hlavní otázky, které bychom si měli klást, zní: „*Čím se mají stát lidé, kterým se snažíme pomáhat?*“ „*Jaké druhy vedoucích jsou zapotřebí?*“ „*O co usilujeme?*“ „*Jak vypadá konečný výsledek?*“ Tyto základní otázky jsou důležité, protože odpovědi na ně určují podobu procesu přípravy.

Musíme mít jasnou představu o potřebách vedení, ale měli bychom být také opatrní, abychom do takové formy nevtačili špatného člověka. Když objevíme "věrné" lidi, kteří mají vůdčí schopnosti, neměli bychom je zařadit do pevně daného, nepřizpůsobivého programu přípravy. Každý potenciální vůdce má jinou osobnost, duchovní dary, minulost a zkušenosti, které se *musí* brát v úvahu. Při přípravě potenciálních vedoucích proto zvažujte tyto okolnosti:

Efektivní příprava vedoucích také vyžaduje, abychom se při výcviku soustředili na budoucí potřeby vznikajícího sboru.

- *Duchovní dary* – pamatujte, že Bůh obdaroval každý úd Kristova těla. Lidé budou přitahováni a naplňováni službou, která využívá jejich duchovní dary. Například někdo s darem milosrdenství a vedení může být efektivní při řízení vývažovny polévek nebo v pomoci starým lidem, ale ne při vyučování v nedělní škole. Postavte rostoucí vůdce tam, kam nejlépe zapadnou, a ne tam, kde je třeba zrovna někoho zapotřebí.
- *Schopnosti* – každý člověk má přirozené talenty nebo dovednosti, které se naučil vlastním úsilím a cvičením a které se mohou hodit i ve službě. Tyto *přirozené* schopnosti však nemohou nahradit *duchovní* dary, takže si musíme dávat pozor, abychom nenutili rostoucí vůdce vykonávat službu, kterou jsou *schopni* zvládnout, ale nemají pro ni duchovní obdarování. Nejlepší by samozřejmě bylo najít místo ve službě, které využívá jak duchovní dary, tak přirozené schopnosti nového vedoucího.
- *Potřeby služby* – důležitým vodítkem pro proces přípravy by měly být potřeby vaší služby zakládání sborů. Pokud něčí dary nezapadají do právě probíhající služby, bude zřejmě třeba ho připravovat v jiném prostředí. Na druhé straně však duchovní dary nového vůdce nemusí být hned zřejmé – obvykle se projeví až skrze službu. Bůh může chtít, aby se u někoho vypracovala dovednost, ve které daný člověk nemá předchozí zkušenost nebo zjevné obdarování. Je také pravda, že vůdce se často musí naučit plnit roli, která je potřebná k dalšímu postupu služby zakládání sborů. Ačkoli by se křesťanský vedoucí měl soustředit na své obdarování, neomlouvá ho to z ostatních oblastí služby. Například Timoteus se musel naučit být evangelistou (2Tm 4:5).
- *Zkušenosti* – dřívější zkušenosti s vedením je rozhodně třeba vzít v úvahu, protože mohou pozitivně nebo negativně ovlivňovat budoucí úspěch připravovaného vůdce. Mohou působit *pozitivně*, pokud už se vedoucí naučil některé obtížné a hodnotné lekce o tom, jak vést. Chyby se už v budoucnu nemusí opakovat a tak se při výcviku ušetří čas. Je také jednodušší rychle odhalit učednickovy silné a slabé stránky. Zkušenost může ovšem působit také *negativně*, pokud vedoucího naučila nebo nějakým způsobem zdůrazňovala autoritářský nebo jiný nebiblický model vedení. Může také ztížit rozpoznání potenciální schopnosti vést – to, co se jeví jako schopnosti, mohou být jen zkušenosti. Nedostatek zkušeností může naopak působit dojmem, že učedníkovi potřebné schopnosti chybí.
- *Osobnost* – osobnost v sobě zahrnuje tolik faktorů, že se ani nepokusíme je vypočítat. Potenciální vůdce například může nebo nemusí dobře vycházet s lidmi, což je charakterový rys zásadního významu. Jeden vůdce může jednoduše upadnout do deprese a potřebuje mnoho povzbuzování, zatímco jiný může být nadšený optimista. Když vybíráte a připravujete vůdce, mějte tyto (a nejen tyto) faktory na mysli.

Zvážení těchto faktorů na modlitbách může odhalit, k čemu Bůh potenciální vedoucí povolává. Projděte si faktory jeden po druhém a přizpůsobte je skutečné situaci ve vaší službě i situaci vašich učedníků. To se jistě jednodušeji řekne než udělá. K tomu, aby se podařilo připravit nového vůdce a rovnoměrně rozvinout jeho potenciál i naplnit existující potřeby vznikajícího sboru, je třeba mnoho moudrosti a citlivosti. Obrázek 10.1 ukazuje, jak obtížné a důležité je hledání této rovnováhy.



Obrázek 10.1 Udržení rovnováhy

Jakmile pochopíte tuto rovnováhu, měl by zkušenější vedoucí zhodnotit svého učedníka a určit, jak u něj za dané situace v zakládání sboru nejlépe rozvinout potřebné vůdčí dovednosti a vlastnosti. Každá situace a každý člověk je totiž jiný.

Často se vyplatí sestavit seznam učednickových silných a slabých stránek a sepsat konkrétní oblasti růstu, které chcete nejvíce podporovat. Když porovnáte potenciální vedoucí s tímto seznamem cílů, pomůže vám to zjistit, jak by se mělo k procesu přípravy u každého z nich přistupovat. Pokud například vedoucí během výcviku nedosahuje určitého cíle, pak je možné navrhnout „vyučovací aktivitu“, která mu v dané oblasti pomůže růst. Všimněte si následujících příkladů.

CÍL VÝCVIKU	VYUČOVACÍ AKTIVITA
Zlepšit špatnou schopnost kázat	Umožněte mu sledovat vás při přípravě kázání
Zlepšit biblické znalosti natolik, aby byl učedník schopen účinně vést buněčnou skupinku	Vedte jej, aby si udělal korespondenční kurz na prohloubení svého pochopení Písma
Posílit slabé pastorační schopnosti	Dejte mu za úkol induktivně prostudovat pastorální epištoly (1. a 2. Timoteovi a Titovi)
Zralý věřící chce být vedoucím buněčné skupiny, ale nemá dobré vztahy s nespasenými lidmi.	Vedte ho k tomu, aby se seznámil s nevěřícím člověkem a zaznamenal si své zkušenosti z budování tohoto přátelství.

Tabulka 10.2 Cíle vedou k vyučovacím aktivitám

III. PĚT KROKŮ PROCESU PŘÍPRAVY NOVÝCH VEDOUČÍCH

Tento proces přípravy byl již vysvětlen v lekcí „Příprava nových vedoucích buňkových skupin“ (Buněčné skupiny, lekce 9). Buněčné skupiny nabízejí skvělou půdu pro výcvik nových vedoucích. Poskytují příležitost připravovat vůdce „ve službě“, protože je jasné, že *nejlépe se učíme tím, že sami něco děláme*. Vždy si pamatujte, že vzdělávání je aktivní proces. Nekladte všechen důraz na vědomosti a informace. Místo toho hledejte tvořivé způsoby, jak budoucího vedoucího zapojit do *činnosti*. Nejvíce se totiž naučí tím, co dělá. Diagram 10.3 ukazuje, jakou část prezentace si lidé za normálních okolností zapamatují ještě po třiceti dnech. Doba, po kterou si informace udržíme v paměti, záleží na tom, jak se zapojujeme do procesu výuky. Je jasné, že si nejlépe pamatujeme to, co sami *děláme*.

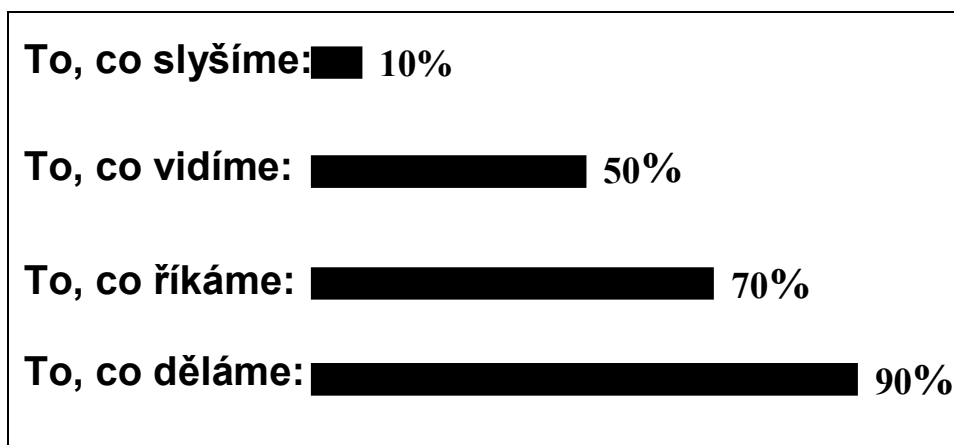


Diagram 10.3 Kolik si toho zapamatujeme?

Následujících pět kroků lze použít k tomu, aby si potenciální vedoucí vybudoval konkrétní dovednost. Tento proces je založen na snaze zapojit učedníka do vyučované činnosti.

A. Krok první: „Já to dělám“

Při výchově vůdců byste měli vést příkladem. Snad nejdůležitějším pravidlem při přípravě vůdců je být takovým vůdcem, jakého budou ostatní chtít napodobovat. Příprava často selhává, protože v ní chybí dobrý příklad nějakého pojetí nebo dovednosti. Buďte příkladem služby, dříve než ji budete požadovat po svém učedníkovi.

B. Krok druhý: „Já to dělám, ty se díváš“

Zatímco průběh prvního kroku učedník "sledoval", byla to pasivní jednosměrná aktivita. Teď máme na mysli aktivní oboustrannou interakci mezi vůdcem a učedníkem. Učedník ví, že se připravuje na vedení, a pozorováním vaší služby přijímá vše, co je schopen se naučit. V tomto okamžiku je pro vás velmi důležité vysvětlit své jednání. Nic nepovažujte za samozřejmé. Objasňujte, co děláte a proč to děláte zrovna tímto konkrétním způsobem. Vysvětľujte principy služby, kterými se vaše jednání řídí.

C. Krok třetí: „Děláme to společně“

Rozhodně nezapomeňte se svým učedníkem na vedoucího vyzkoušet konkrétní dovednost ve službě, aby získal praktické zkušenosti a abyste mu mohli pomoci vidět jeho chyby a poučit se z nich v bezpečném prostředí při konzultaci se svým učitelem (vámi). Tento krok se trochu podobá situaci, kdy se dítě učí jezdit na kole a rodič ho podle potřeby zachytává. Vaše přítomnost dá učedníkům jistotu, že jim v případě potíží můžete pomoci, ale budou také schopni vyzkoušet si to, co se od vás učí. Délka trvání tohoto období zcela závisí na tom, jak brzy se s učedníkem dohodnete, že je schopen zkusit vést samostatně.

D. Krok čtvrtý: „Ty to děláš, já se dívám“

Pozorujte, jak budoucí vedoucí používá danou dovednost. Nezasahujte. Dovolte mu podle jeho schopností uspět nebo selhat. Po skončení mu pak v soukromí nestranně vysvětlíte slabé a silné stránky, které jste pozorovali. V tomto okamžiku si také zopakujte cíle. Je důležité vysvětlit kladné i záporné věci, ale kdykoli je to možné, zdůrazňujte ty kladné. V případě potřeby připravte vyučovací aktivitu, která pomůže posílit učedníkova slabá místa.

E. Krok pátý: „Ty to děláš“

Jakmile si myslíte, že je nový vedoucí připraven, předejte mu úkol. Nic neuspěchejte, ale většina z nás má spíše tendenci vyčkávat příliš dlouho a svou neustálou přítomností nového vůdce omezovat. Měli byste mu zůstat blízkým přítelem a jednat s ním jako se sobě rovným. Proces však nekončí přípravou nového vedoucího. Jde nám o násobení vůdců. Proto nového vedoucího povzbuzujte k tomu, aby se brzy začal „násobit“ v životě dalšího člověka.

Krok	Vůdce	Učedník
Krok 1	<i>Dělá</i>	—
Krok 2	<i>Dělá</i>	<i>Sleduje</i>
Krok 3	<i>Dělá</i>	<i>Dělá</i>
Krok 4	<i>Sleduje</i>	<i>Dělá</i>
Krok 5	—	<i>Dělá</i>

Tabulka 10.4 Pět kroků

Ne vždy je nutné přesně se řídit těmito pěti kroky. Avšak příprava často selhala, protože byla opomenuta část tohoto procesu. Vezměte si například mladého ctizádostivého vedoucího, který byl požádán o to, aby kázal, ale neprošel procesem výcviku. Jeho kázání nebylo příliš jasné a všichni včetně tohoto mladého muže dospěli k závěru, že ke kázání není obdarován. Ve skutečnosti potřeboval jen to, aby mu někdo ukázal, jak si má vlastně kázání připravovat.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Proč je rozvoj vedení tak důležitý?
2. Jak jste byli jako vedoucí připravováni vy? Popište zlomové aktivity, které vám pomohly v rozvoji vašich vůdčích schopností.
3. Kolik generací vůdců je popsáno ve 2. Timoteovi 2:2?
4. V čem se Matouš 4:19 podobá 2. Timoteovi 2:2?

AKČNÍ PLÁN

1. Vyberte si běžný úkol, který bez problémů zvládáte, jako např. řízení auta, smažení lívance nebo výroba dřevěné stoličky. Naučte to někoho dělat pomocí pěti kroků popsaných v této lekci. Dosažené výsledky popište svému instruktorovi či učiteli.
2. V malé skupině spolu s dalšími účastníky nebo přímo v rámci vašeho týmu zakladatelů sborů si vyberte pět cílů z přílohy 10A "Ke kterým vlastnostem povzbuzovat nového vedoucího". Popište, jak je možné uvedených pět kroků použít u každého cíle vzdělávání.

LITERATURA

Allen, R.: *Missionary Methods - St. Paul's or Ours?* Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 1962.

Steffen, Tom A.: *"Leadership: Ten Implications for Cross-Cultural Church Planters"*



Ke kterým vlastnostem povzbuzovat nového vůdce

I. OBECNÉ CÍLE VZDĚLÁVÁNÍ VEDOUCÍCH

Níže navrhované cíle jsou nutnost pro vedoucího na jakékoli úrovni:

- Buduje důvěrný vztah s Bohem.
- Projevuje ovoce Ducha.
- Užívá ve službě své duchovní dary.
- Má rostoucí lásku k Bohu a ostatním.
- Projevuje mravní bezúhonnost.
- Je oddán autoritě místního sboru.
- Projevuje lásku a zájem o ty, kdo jsou v jeho společenství.
- Má dobrý vztah k jiným skupinám věřících.
- Ve vztazích aplikuje biblické principy.
- Dobře zvládá mezilidské spory.
- Naslouchá druhým a reaguje přiměřeně.
- Je přesvědčen o tom, že Bible je Boží slovo.
- Má potřebné znalosti Starého i Nového zákona.
- Studuje a aplikuje Bibli.

II. CÍLE VZDĚLÁVÁNÍ PRO VEDOUCÍ SKUPINEK

Vedoucí skupinek by se také měli vykazovat těmito schopnostmi a charakterovými rysy:

- Projevuje zápal pro duše lidí.
- Praktikuje osobní evangelizaci.
- Má dobrý vztah ke ztraceným.
- Dokáže jasně prezentovat evangelium.
- Dokáže jasně říct své osobní svědectví.
- Prošel procesem učednictví.
- Projevuje citlivost vůči nově obráceným.
- Projevuje lásku ke svým učedníkům.
- Činí učedníky, kteří zase učí druhé.
- Dokáže vést skupinovou diskusi v rámci induktivního studia Bible.
- Rozumí potřebě využívání buněčných skupinek jako základu pro zdravý růst.
- Je schopen efektivně vést setkání buněčné skupinky.

III. CÍLE VZDĚLÁVÁNÍ PRO VEDOUCÍ SBORŮ

Vedoucí sborů by měli být také charakterizováni těmito vlastnostmi:

- Je vzorem učedníka, který je hoden napodobování.

- Chápe, že církev je Božím nástrojem k evangelizaci světa.
- Zná biblické základy zakládání sborů a misie.
- Je schopen používat různé metody a postupy evangelizace.
- Umí vést základní průzkum při přípravě na růst nebo zakládání sboru.
- Dokáže vést veřejnou bohoslužbu.
- Efektivně vyučuje Bibli ve skupině nebo na individuální úrovni.
- Rozpoznává a rozvíjí potenciální vedoucí buněčných skupin.
- Dokáže organizovat věřící do sborů, které mají vlastní správu, dokáží se postarat o své potřeby a jsou misijně orientované.
- Rozumí, jak dávat biblickým funkcím kulturně relevantní formy.
- Buduje tým a dobře s ním spolupracuje.
- Ví, jak delegovat zodpovědnost.
- Stanovuje cíle, sestavuje plány a předkládá úkoly, které vedou k jejich dosažení.
- Rozvíjí obdarování a schopnosti druhých.
- Podporuje aktivitu.

IV. CÍLE VZDĚLÁVÁNÍ PRO VEDOUCÍ NA OBLASTNÍ A CELONÁRODNÍ ÚROVNI

Tito vůdcové by měli dosahovat ještě vyššího standardu charakteru a schopností:

- Je schopen kázat a vyučovat.
- Dokáže poskytnout duchovní poučení a radu v široké škále situací.
- Má pokročilé chápání Bible a teologie.
- Umí podle potřeby připravovat sborové pracovníky k evangelizaci, učenictví, vedení buněčných skupinek, správcovství, uctívání nebo jiné oblasti služby.
- Buduje a využívá buněčné skupinky k nasycení společnosti a mobilizaci těla Kristova.
- Ztělesňuje prorůstový způsob smýšlení.
- Projevuje citlivost vůči hledajícím a pomáhá nově příchozím.
- Je schopen vysluhovat křest a Večeři Páně.
- Předává vizi, která inspiruje ostatní.
- Dokáže vést ostatní k objevování jejich darů a k jejich využívání ve službě.

BUNĚČNÉ SKUPINKY

BUNĚČNÉ
SKUPINKY

10

LEKCE

Diskuse otázek a problémů buněčných skupinek

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je poskytnout účastníkům čas na interaktivní diskusi nad problémy a otázkami, které mají ohledně buněčných skupinám.

☞ OSNOVA LEKCE

- Interaktivní diskuse o praktických problémech buněčných skupinek

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Vědět o některých obvyklých problémech, které ve službě buněčných skupinek vznikají.
- Využít osobní zkušenosti k odpovědi na některé z otázek nebo problémů, o kterých se diskutovalo.
- Využít odpovědi a návrhy poskytnuté ostatními účastníky při řešení problémů nebo odpovídání na otázky ve své buněčné skupince.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Tato lekce je určena k tomu, aby poskytla čas na interaktivní diskusi mezi účastníky. Vaše úloha spočívá v napomáhání a zprostředkování diskuse. Budete se účastníkům ptát na jejich problémy a otázky. Nedávejte jim odpovědi sami – umožněte, je-li to možné, aby odpovědi či návrhy vyšly ze skupiny samotné. V nepravděpodobném případě, že by žádný z účastníků neměl žádné otázky nebo problémy, jsou v této lekci uvedeny určité obecné otázky. Snažte se při reakci na dané problémy a otázky během této lekce využít zkušenosti účastníků.

Zdůrazněte, že účastníci musí přemýšlet o řešeních a návrzích, o kterých se diskutuje, a určit, jak je mohou uplatnit ve svých skupinách. Povzbudte je, aby si napsali konkrétní způsoby, jimiž se budou snažit řešit některé z problémů ve svých skupinkách.

I. REALITA SLUŽBY V BUNĚČNÝCH SKUPINKÁCH

Martin vede buněčnou skupinku přes čtyři měsíce. I když na setkání pravidelně chodí šest lidí, nezdá se, že by příliš rostli ve své víře, a skupinka nevyjadřuje žádný zájem o zasažení lidí kolem sebe. Zdá se, že jim stačí se každý týden scházet, aby si popovídali o svých problémech a trochu společně studovali Bibli. Martin je stále více znechucený a neví, co by měl změnit, aby členům své skupinky pomohl k větší duchovní zralosti. Někdy by skupinu nejráději rozpustil.

Jak „Martin“ zjistil, služba v buněčné skupince může být vděčná i frustrující. Když se ve skupince daří dobře, může to vedoucího velmi uspokojovat. Když však vzniknou problémy, může být pro vedoucího velmi těžké je s modlitbou překonat.

V každé buněčné skupince se čas od času objeví problémy. Tato lekce slouží k tomu, aby účastníci mohli diskutovat o problémech a otázkách, které vyvstávají právě v jejich skupinách. Je zde naděje, že někteří účastníci kurzu budou mít podobné problémy nebo těžkosti a budou se moci se skupinou podělit o nějaké nápady. Pokud se objeví otázky, na které neexistují jednoduché odpovědi, může jim skupina věnovat tolik času, kolik je zapotřebí, prodiskutovat všechna možná řešení nebo otázky jednoznačně zodpovědět.

II. OTÁZKY A PROBLÉMY

Začněte diskutovat o problémech a otázkách ve vaší buněčné skupince. Instruktor bude zodpovědný za zprostředkování diskuse. Pokud mají účastníci ve svých skupinkách mimořádný úspěch a nemají žádné problémy, můžete k diskusi o typických oblastech problémů ve službě buněčných skupinek použít následující seznam. Pamatujte, že tento seznam je určen pouze pro případ, že účastníci nemají žádné jiné otázky nebo problémy, o kterých by mohli diskutovat.

- Buněčná skupinka duchovně neroste.
- Vedoucí nemůže najít „učedníka na vedoucího“.
- Buněčná skupinka se nechce rozdělit.
- Buněčná skupinka nemůže najít dobré místo ke scházení.
- Buněčná skupinka početně neroste.
- Mezi jedním nebo více členy skupinky existuje určitý konflikt a vedoucímu se nedaří ho řešit.

III. ŘEŠENÍ

Každá buněčná skupinka je jiná a každá problémová situace má své jedinečné rysy. Přesto se za problémem často skrývají obecné principy nebo důvody. Každý vedoucí buněčné skupinky by měl pečlivě naslouchat návrhům a řešením, které se během diskuse v této lekci objeví. Pokud prožívá podobný problém, měl by přemýšlet o tom, jak aplikovat principy uváděných řešení ve své vlastní skupince.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Co je největším problémem nebo starostí ve vaší buněčné skupince? Objevilo se během této lekce řešení nebo návrh, který by vám mohl pomoci tento problém vyřešit?
2. Znáte jiné vedoucí buněčných skupinek, kteří se neúčastnili této lekce, ale kteří by mohli mít z této diskusní chvíle užitek? Jak byste je mohli povzbudit a podělit se s nimi o některé z věcí, které jste se dozvěděli?
3. S kým můžete mluvit o pokračujících nebo budoucích problémech ve vašich buněčných skupinkách?

AKČNÍ PLÁN

1. Napište si tři největší problémy, které ve vašich buněčných skupinkách prožíváte.
2. Na základě dnešní diskuse napište nejméně dvě možná řešení každého z těchto problémů.
3. Modlete se za moudrost při zavádění řešení, která jste právě napsali. Naplánujte jejich uskutečnění co nejdříve.

**BUNĚČNÉ
SKUPINKY**

11

LEKCE

Dělení buněčných skupinek

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je vybavit účastníky dovednostmi a vědomostmi, které jsou nezbytné k podpoře dělení buněčné skupinky.

☞ OSNOVA LEKCE

- Dělení buněčných skupinek je záměrné
- Přirozené svazky zprostředkují přirozený proces dělení buňky

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Rozumět, proč je nutné, aby se buněčná skupinka dělila.
- Chápat, jak používat přirozené svazky tak, aby napomohly procesu dělení.
- Naučit se, jak řešit několik typických překážek, které mohou ztížit dělení buněčné skupinky.

I. CÍL DĚLENÍ¹

Skupinka se sešla naposledy. Situace nemohla být horší. Jejich vedoucí odcházel, učedník na vedoucího byl nespolehlivý, ostatní ve skupince se handrkovali a soupeřili o důležité postavení a u jednoho člena se zakrátko měla odhalit zpronevěra, podvod a zrada. Když se vedoucí postavil, aby promluvil, atmosféru místnosti prostupovala porážka a strach. Řekl:

„Vaše srdce at' se nechvěje úzkostí! Věřte v Boha...“

Tím vedoucím byl Ježíš, nefunkční skupinkou bylo dvanáct učedníků a setkání se odehrálo jen několik hodin před jeho zatčením, odsouzením a popravou. Navzdory pokročilému úpadku morálky během fáze dělení se této skupince podařilo – mocí Ducha svatého – dělit znovu a znovu. Během jedné generace se počet učedníků rozrůstal exponenciálně, takže došlo naplnění římského impéria.

Stejně tak by i každá buněčná skupinka, která se přibližuje k fázi dělení, měla přemýšlet o Ježíšových slovech: *„Vaše srdce at' se nechvěje úzkostí! Věřte v Boha, věřte i ve mne.“* (J 14:1)

Bez ohledu na to, jak obtížný se tento přechod může zdát, dělení buněčné skupinky směřuje k většímu dobru pro Boží království. Naším hlavním cílem ve službě buněčných skupinek je naplňování Velkého poslání. Naši metodou k dosažení tohoto cíle jsou buněčné skupinky, které evangelizují, vychovávají učedníky, vystrojují vedoucí a množí se. A bez množení nebude tohoto cíle nikdy dosaženo.

Naším hlavním cílem ve službě buněčných skupinek je naplňování Velkého poslání.

Již dříve bylo řečeno, že buněčné skupinky mohou být použity jako „stavební kameny“ širší strategie služby. Množící se buněčné skupinky mohou být použity pro posílení existujících sborů i zakládání nových. Takto je můžeme použít jako základ strategie zakládání sborů. Dělicí se buněčné skupinky umožňují nejen vznik nových sborů, ale také napomáhají rozvoji a postupu zakládání sborů v určité oblasti nebo zemi. Buněčné skupinky přirozeně pomáhají malým, ale zásadně důležitým „kořínkům“ – evangelizaci, učednictví a přípravě vedoucích, které jsou pro vznik hnutí nově založených sborů nezbytné.

Dělení buněčné skupinky je v mnoha směrech vyvrcholením dlouhých měsíců práce. Je to pro skupinku důležitá událost, ke které je třeba povzbuzovat a kterou je třeba oslavovat. I když v této lekci zmiňujeme

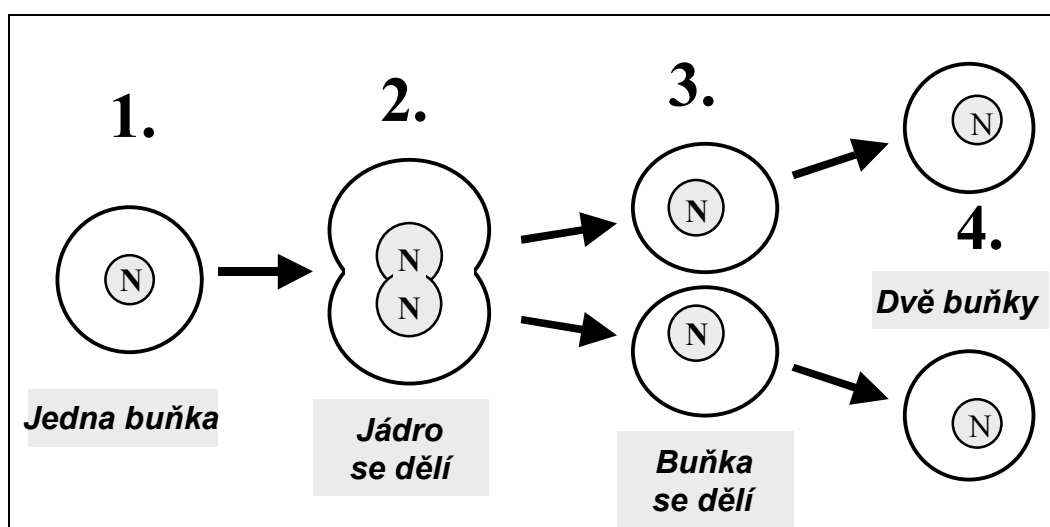
¹ Pozn. překl.: v angličtině „multiplication“, tedy „násobení“ – dělením totiž počet skupinek vzrůstá. Další text tedy mluví o dělení buněk, přičemž máme na mysli i jejich násobení...

několik věcí, které by vedoucí měl udělat, aby skupinku k dělení připravil, snad nejdůležitější je prostá důvěra v Boha, že rozdělení jedné skupinky na dvě povede on sám. S jeho mocí a pod vedením Ducha svatého je dělení proces, ke kterému bude v buněčných skupinkách docházet znovu a znovu.

II. PROCES „PŘIROZENÉHO“ DĚLENÍ

A. Biologické rozmnožování

Biologické buňky se rozmnožují procesem růstu a zdvojování. Každá buňka má jádro (nukleus, "N" na obrázku 11.1), které řídí její činnost. Když je buňka dobře vyživována a roste, začne se rozrůstat i její jádro a vzniknou z něho jádra dvě. Ve správný okamžik se pak celá buňka rozdělí na dvě, přičemž obě vzniklé buňky budou mít své vlastní jádro. Pokud jsou buňky dobře vyživovány a mají podmínky k růstu, pokračuje tento proces znovu a znovu.



Obrázek 11.1 Dělení buňky

K dělení buněčných skupinek dochází podobným způsobem jako při biologické reprodukci buněk. Každá buněčná skupinka má vedoucího, který zajišťuje správné „podmínky“ pro její růst a výživu. Pokud není buněčná skupinka vyživována a nerozvíjí se (tj. chybí jí duchovní růst a evangelizace), nebude růst. Vedoucí poskytuje příklad, vyučování a podněty k tomu, aby členové skupinky evangelizovali lidi kolem sebe. Prostřednictvím působení Ducha svatého jsou jejich přátelé a známí přiváděni do skupinky a mají příležitost dozvědět se o Ježíši a přijmout ho jako svého Spasitele.

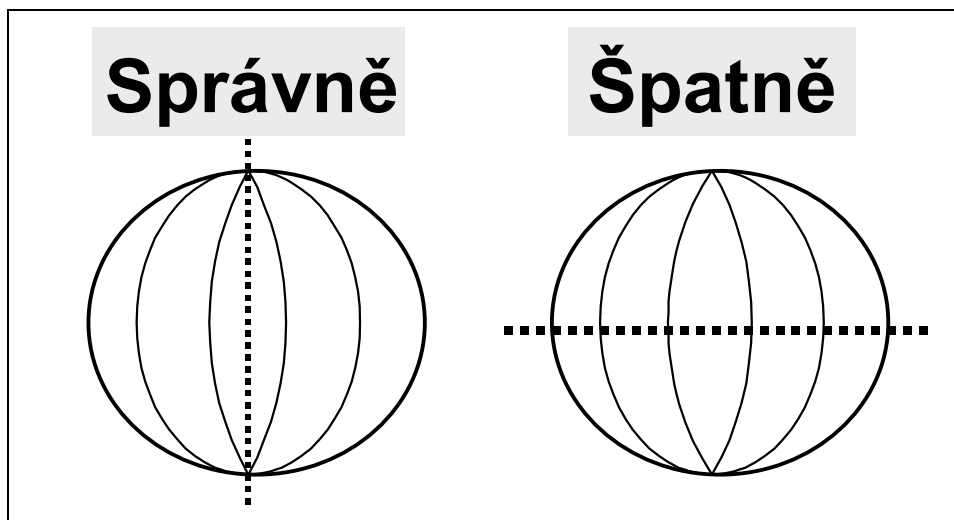
S postupným zráním buněčné skupinky začíná její vedoucí pracovat také s učedníkem na vedoucího. Tento budoucí vůdce se učí ze slov a jednání svého učitele a v mnoha ohledech jej začíná napodobovat (1K 11:1). Když je učedník na vedoucího duševně a duchovně připraven vést svou skupinku, rozdělí se původní skupinka na dvě. Každá má pak svého vlastního vedoucího a proces růstu a dělení může začít znovu.

Když je učedník na vedoucího duševně a duchovně připraven vést svou skupinku, rozdělí se původní skupinka na dvě.

Bůh stvořil biologické buňky s účelem a schopností rozmnožovat se. Avšak bez správných podmínek pro růst a rozvoj k tomu nedojde a buňka nakonec zemře. Také buněčná skupinka má schopnost růst, rozvíjet se a rozmnožovat se. A stejně jako u biologické buňky k růstu nedojde bez správných podmínek.

B. Přirozené svazky

Představte si vedoucího skupinky, který má dva velké šťavnaté pomeranče. Požádá dva dobrovolníky ze skupinky, aby každý z nich oloupal jeden z pomerančů a pak jej rozdělil napůl. Každý však musí použít jinou metodu. Ten první musí rozdělít pomeranč podél osy, tj. podél přirozených dílků, a ten druhý ho musí rozdělít napříč.



Obrázek 11.2 Dělení pomeranče

Dovedete si představit, co se s tím kterým pomerančem stane. To lze přirovnat k situaci v buněčné skupince, když je na čase, aby se z jedné utvořily dvě. Rozdělení skupinky bez ohledu na přirozeně existující přátelství může nadělat mnoho potíží. Jestliže skupinku rozdělíte svévolně podle počtu, bydliště nebo nějakého jiného měřítka, než jsou přirozené vztahy, můžete skončit s mnoha zraněnými členy.

Pokud však ve skupince rozpoznáte přirozeně existující svazky a pak ji rozdělíte podle nich, bude výsledek mnohem blahodárnější. Na podporu vytváření těchto svazků začněte již brzy v životě skupinky experimentovat s různým složením. Pozorujte, jak se členové přirozeně rozdělují do skupinek po třech, čtyřech nebo pěti členech. Všimněte si, kdo ke komu tíhne a kdo se ujímá vedení. Zkuste to po tři nebo čtyři týdny, abyste si všimli, jestli se rozvíjí nějaké přirozené svazky.

Rozpoznejte ve skupince přirozeně existující svazky a pak ji podle nich rozdělte.

Možná budete chtít vytváření těchto podskupinek plánovat tak, že si nakreslíte diagram vztahů. Ve kterých skupinkách po třech až pěti lidech jsou si lidé stejného založení? Kdo má děti v podobném věku? Kdo má podobné zaměstnání nebo zájmy? Mezi kým se již dříve rozvinulo přátelství nebo vztahy? Můžete umožnit, aby se tyto podskupinky vytvářely samy, nebo můžete některé lidi povzbudit, aby vytvořili nějakou podskupinku na základě toho, co víte o jejich osobnostech a zájmech. Tyto svazky budou v určitém smyslu „minibuňky“. Samozřejmě že po většinu setkání budete chtít být pohromadě jako celá skupinka, ale k biblickému studiu, modlitbě nebo sdílení se můžete rozdělit do těchto malých jednotek.

Váš učedník na vedoucího by měl buď přirozeně nebo na váš popud s jednou takovou skupinkou začít pracovat. Pokud je jich ve vaší buněčné skupince několik, nechte svého učedníka pracovat s tou, která má pravděpodobně největší potenciál, že se stane novou „dceřinou“ buněčnou skupinkou. Svou aktivitou rozvine učedník na vedoucího užší vztahy s několika členy a bude lépe připraven je vést, až přijde čas založit novou skupinku. Přispěje to také k lepší pastorační péči uvnitř skupinky. Mnoho lidí bude mluvit svobodněji v menší skupince o třech až pěti lidech než před velkou skupinou o deseti nebo více členech. Spojování lidí do skupinek také znamená, že se rychleji zpozoruje něčí nepřítomnost. Lidé si uvědomí, že jejich přítomnost je potřebná a budou ostatními ovlivněni tak, že jejich oddanost skupince vzroste.

Podskupinky lze použít i k nalezení možného učedníka na vedoucího. Zkušenost ukazuje, že pokud ve skupince lidí není určen vedoucí, vždy se této role někdo ujme. Když se vedoucí buněčné skupinky na modlitbách rozhoduje, kdo by se mohl stát učedníkem na vedoucího, může se podívat do podskupinek a zjistit, kteří členové přirozeně vystupují jako „vedoucí“. To jsou lidé, za které by se vedoucí měl modlit a za kterými pak možná přijde s výzvou, aby se stali učedníky na vedoucího.

C. Kroky k dělení

Dělení v buněčné skupince je záměrné – vedoucí a členové skupinky si to musí dát za cíl, na jehož dosažení aktivně pracují. To je totiž jediný způsob, jak může být dělení považováno za přirozenou součást životního cyklu buněčné skupinky. Pokud vedoucí buněčné skupinky nepostaví dělení na přední místo, nebude to prioritou ani pro členy skupinky.

1. Předběžná příprava k dělení buňky

Vedoucí by se měl k dělení buňky připravovat už během jejího normálního života. Má několik úkolů, které pomohou zajistit správné „podmínky“ pro růst a dělení buněčné skupinky:

- Musí členům *neustále* předávat vizi, že jejich jedna skupinka se rozroste na dvě. Tato vize zde musí být již na jejím počátku, a ne až několik týdnů před rozdělením. Vedoucí musí vysvětlovat, proč je dělení dobré a nutné k naplnění příkazu, který nám Kristus dal ve Velkém poslání.
- Vedoucí musí skupinku povzbuzovat, aby evangelizovala nevěřící v rámci svých vztahů. Bez početního růstu se není třeba dělit.
- Vedoucí musí ve skupince zajistit prostředí, ve kterém se mezi věřícími uskutečňuje učednictví. Bez duchovního růstu nebude potřeba dělení jasně pochopena.
- Vedoucí musí vychovávat učedníka na vedoucího, který převezme zodpovědnost za vedení jedné ze dvou skupin. S tím, jak se přibližuje čas pro dělení, si učedník musí připravit celkový cíl pro svou novou skupinku a také naplánovat alespoň několik prvních setkání. Vedoucí by s ním měl všechny tyto věci projít a poskytnout mu rady a doporučení.
- Musí existovat naplánované datum, kdy k rozdělení dojde. Vedoucí musí vést skupinku k zodpovědnosti za dovršení procesu dělení k tomuto datu.

2. Průběh dělení buněčné skupinky

Jak by mělo proběhnout samotné dělení (za předpokladu, že vedoucí buněčné skupinky učinil všechny výše zmíněné kroky)?

- Diskutujte se skupinkou o nadcházejících změnách. Lidí, kteří dosud nikdy nebyli ve skupince, jež se rozdělila, bude dělení do různé míry znepokojovalo. Mylně se domnívají, že síla skupinky spočívá více v tom, kdo do ní patří, než v tom, že celá patří Bohu. Berte jejich obavy vážně a pomozte jim. Během procesu dělení *naslouchejte, modlete se a povzbuzujte*. Udělejte vše, co bude ve vašich silách, aby se strach a negativismus nestaly dominantní silou. Čtěte si a rozjímejte nad Janem 14-17, abyste získali duchovní vhled do toho, jak fázi dělení se svými učedníky zvládl Ježíš.
- Určete, kdo povede kterou skupinku. V některých případech dělení skupinky se učedník na vedoucího stane vedoucím „dceřině“ buněčné skupinky. Avšak zcela to závisí na samotné skupince a je stejně tak přijatelné, aby s novou skupinkou pracoval stávající vedoucí, zatímco učedník na vedoucího povede původní skupinku. Někdy se osvědčuje, když členové nové skupinky nejsou tak duchovně zralí jako členové, kteří zůstávají v původní skupince.
- Rozhodněte, kdo se přidá k nové skupince a kdo zůstane v původní. Je zapotřebí, aby vedoucí buněčné skupinky požádal členy, aby se modlili a rozhodli, ve které skupince je Bůh chce mít. Neměl by se ptát, kterého *vedoucího* by měli radši. To může vytvářet konkurenci, nejednotnost, napětí a nepříjemnou situaci pro všechny zúčastněné. Vedoucí by neměl předpokládat nebo rozhodovat, kteří členové půjdou do té či oné skupinky. Veškeré návrhy by měly být učiněny opatrně bez sebemenšího nátlaku nebo manipulace. Spolehejte na Ducha svatého, že sestaví skupinky způsobem, jakým chce On.
- Zvolte pro novou skupinku místo ke scházení. Je třeba učinit rozhodnutí, kde se bude scházet. Může to být doma u nového vedoucího nebo u jednoho z členů nové skupinky. Je důležité rozhodnout se pro určité místo a připravit se k jeho používání. Členové nové skupinky by v místě, kde se budou scházet, měli mít pocit stability, bezpečí a sounáležitosti.
- Naplánujte si setkávání s novým vedoucím za účelem dalšího vyučování. Vedoucí si musí naplánovat čas, který stráví se svým učedníkem na vedoucího poté, co dojde k dělení. Prvních několik týdnů a měsíců v nové buněčné skupince bude pro nového vedoucího nejtěžší. Mít nablízku rádce, který se za něj bude modlit a může s ním diskutovat o problémech, bude pro nového vedoucího buněčné skupinky nesmírně užitečné.
- Jako skupinka stanovte datum posledního setkání v původním složení a naplánujte, že budete oslavovat! Připomeňte si všechny věci, které Bůh ve skupince a jejím prostřednictvím učinil, a děkujte za ně. Modlete se jeden za druhého a za budoucnost obou skupinek. Radujte se, že prostřednictvím dvou skupinek bude Kristovou láskou osloveno více lidí. Ukažte skupince

Někdy se při dělení učedník na vedoucího stane vedoucím „dceřině“ buněčné skupinky.

důležitost tohoto kroku v rámci naplňování Velkého poslání. Připravte zvláštní „pověření“ pro nového vedoucího a členy skupinky – shromážděte je dohromady a modlete se za ně, aby je Bůh v jejich nové skupince mocně použil.

Pokaždé, když vzniká nová buněčná skupinka, přirozeně vznikají určité pochybnosti, obavy a nejistota. Co když nová skupinka nebude tak „dobrá“ jako ta původní? Co se změní? Jak se budou lišit vztahy? Je důležité pamatovat na to, že nová skupinka se bude podstatně lišit od té staré. Neočekávejte, že všechno bude stejné jako v původní skupince, protože to tak nebude. Duch svatý touží působit prostřednictvím životů věřících v nové skupince jedinečným a zvláštním způsobem.

Snad nejdůležitější je důvěřovat Bohu, že má situaci pod kontrolou a že jak starou, tak novou skupinku povede a bude je řídit. Ježíš v Janovi 14:27 řekl: „*Pokoj vám zanechávám, svůj pokoj vám dávám; ne jako svět dává, já vám dávám. Ať se vaše srdce nechvěje a neděsí.*“ Toto jsou slova, podle kterých je třeba žít – a zejména v době, kdy buněčná skupinka dospěla do fáze dělení.

III. PŘEKÁŽKY DĚLENÍ

Téma dělení buněčných skupinek je pro jejich vedoucí i členy velmi důležité. V buněčných skupinkách totiž proti sobě bojují dvě síly. Tou první je skutečnost, že dělení skupinky je zdravé jak pro skupinku, tak pro Boží království. Tou druhou je fakt, že když skupinky ponecháme jejich osudu, jen málo se jich vůbec někdy rozdělí. Dělení je vnímáno jako potenciálně bolestná událost, jako rozdělení, které přetrhává vztahy. Lidé chtějí zůstat pohromadě. Jen vzácně si uvědomují, že skupinka, která se soustřeďuje jen na své vlastní členy a potřeby, se během jednoho nebo dvou roků vyčerpá nebo zemře.

Když skupinky ponecháme jejich osudu, jen málo se jich vůbec někdy rozdělí. Lidé chtějí zůstat pohromadě.

V každé buněčné skupince se objevují určité známé překážky, které mohou dělení bránit. Následující tabulka popisuje některé z nich a poskytuje vedoucímu buněčné skupinky návrhy, jak je překonat. Mohou samozřejmě vzniknout i jiné překážky nebo zábrany, které jsou jedinečné pro vaši kulturu nebo prostředí. Je-li tomu tak, zkuste se zamyslet, jak byste je mohli překonat tak, aby ve vašich buněčných skupinkách mohlo docházet k růstu.

Problém	Doporučení
Skupinka nechápe důležitost dělení.	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí buněčné skupinky musí nejen předávat vizi pro dělení, ale musí též vysvětlit, <i>proč</i> je dělení tak důležité. Členové buněčné skupinky musí chápat jeho přínos pro skupinku i pro šíření Božího království.
Skupinka rozumí potřebě násobit se, ale je jí spolu dobře a nechce se dělit.	<ul style="list-style-type: none"> • Modlete se, aby vám Duch svatý dal moudrost k porozumění skupince a vaší jedinečné situaci. • Zdůrazněte důležitost dělení a vysvětlete, že je následujícím krokem v přirozeném vývoji života skupinky. • Ukažte, že dělení znamená poslušnost Božímu příkazu „jděte a čiňte učedníky“ v Mt 28:19. Prostřednictvím dělení má vaše buněčná skupinka důležitou a aktivní roli v naplňování Velkého poslání. • Modlete se za rozdělení skupinky přirozeným způsobem podle existujících vztahů.
Chybí učedník na vedoucího.	<ul style="list-style-type: none"> • Zaprvé musí vedoucí buněčné skupinky trávit čas v modlitbách a prosit Ducha svatého, aby mu dal moudrost, koho vybrat. Pak se musí cílevědomě rozhodnout a začít učedníka vychovávat a vyučovat. • Použijte k rozpoznání přirozených vůdců malé podskupinky v rámci vaší buněčné skupinky. Modlete se za tyto lidi jako možné učedníky na vedoucí pro novou buněčnou skupinku. • Vodítka pro výběr učedníka na vedoucího najdete v lekci „Příprava nových vedoucích buněčných skupin“ (Příručka III, Buněčné skupinky, lekce 9).
Vznikají neshody v tom, kdo půjde se kterou skupinkou.	<ul style="list-style-type: none"> • Pokud ve vaší skupince existuje několik menších skupinek, zvažte, zda nepoužít jednu nebo více z nich pro založení nové skupinky. Přemýšlejte o liniích přirozených vztahů. • Požádejte každého člena skupinky, aby se modlil a prosil Ducha svatého, aby mu ukázal, do které skupinky má patřit. • Ved'te na setkání buněčné skupinky otevřenou a upřímnou diskusi, abyste našli důvody pro nedostatek jednoty v tomto rozhodování.
Členové buněčné skupinky se domnívají, že učedník dosud není způsobilý začít vést.	<ul style="list-style-type: none"> • Počkejte se vznikem nové skupinky, dokud nebude učedník připraven. • Zapojte učedníka do <i>všech</i> stránek služby spolu s vámi. • Nechte učedníka konat stále více služby ve skupince. Vedoucí buněčné skupinky by měl naopak sloužit méně. • Stanovte nové datum, ke kterému se učedník má stát vedoucím buněčné skupinky, a do té doby se ho snažte duševně, citově a duchovně připravit.

Tabulka 11.1 Překážky dělení buněk

Překážky dělení se mohou objevit v každé buněčné skupince, ale pokud se vedoucí předem zamýšlí nad možnými komplikacemi a snaží se je aktivně překonat dříve, než se z nich stanou problémy, je možné se některým z nich zcela vyhnout. Nejlepší věc, kterou může vedoucí buněčné skupinky pro dělení udělat, je to, že hned od prvního dne bude skupince předkládat vizi a přínos dělení.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Jak pomáhá dělení buněčných skupinek šířit hnutí zakládání sborů?

2. Co jsou to „přirozené svazky“ v buněčné skupince? Jak je můžete použít, aby skupince pomohly projít fází dělení? Co se může stát, když je skupinka připravena k dělení, ale vedoucí její členy rozdělí bez ohledu na vztahy ve skupince?
3. Jak lze přirozené skupinky použít k rozeznání potenciálních nových vedoucích buněčných skupin?
4. Co je nejobvyklejší překážkou dělení v buněčné skupince? Jak je možné ji překonat?

AKČNÍ PLÁN

1. V buněčné skupince se někdy přirozeně objeví menší seskupení. Pokud ve vašich skupinkách takové podskupinky dosud neexistují, zvažte jejich použití během různých částí setkání skupinky. Vidíte nějaký přínos plynoucí z využití přirozených svazků ve vašich skupinkách?
2. Začněte přemýšlet o tom, co je v každé vaší skupince potřeba k tomu, aby dosáhla cíle dělení. Napište si pět věcí, které budete příští tři měsíce dělat, aby se vaše skupinky přiblížily k okamžiku dělení.
3. Zamyslete se na možnými překážkami dělení v každé z vašich skupinek. Co můžete předem udělat, abyste je překonali a vyhnuli se problémům, až bude čas na dělení?
4. Připravte plán dělení vašich skupinek. Nezapomeňte do procesu zahrnout své učedníky na vedoucí tak, aby i oni byli připraveni plánovat dělení svých skupin. Modlete se za datum, kdy má k dělení dojít, a pak ho zahrňte do svého plánu. Najděte někoho, komu se budete během tohoto procesu dělení zodpovídat z jeho průběhu.

LITERATURA

V této lekci byl se svolením citován článek *Multiplication* od Dana Smitha (Small Group Network, 1996. <http://www.smallgroups.com>).

Logan, R.: *Multiplication of Cell Groups*. Old Tappan, NJ: Fleming H. Revell Co., nedatované materiály.

UČEDNICTVÍ

UČEDNICTVÍ

6

LEKCE

Diskusní seminář o učednictví

PRAKTICKÉ OTÁZKY SPOJENÉ S UČEDNICTVÍM

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je umožnit zakladatelům sborů reagovat na všechny úkoly z této části výcviku a na další praktické otázky spojené s učednictvím.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Rozumět v širších souvislostech praktickým otázkám spojeným s výchovou učedníků.
- Více respektovat tvořivost, která v rámci Kristova těla přispívá k řešení starostí spojených s učednictvím.
- Mít silnější přesvědčení o důležitosti hodnocení a plánování v procesu učednictví.
- Mít v ruce počáteční písemný návrh plánu k vedení věřících, kterým slouží.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Člověku zodpovědnému za organizaci tohoto modulu kurzu oznamte, že si všichni účastníci musí přinést vyplněné Plány výchovy učedníků, aby mohli být k tomuto modulu připuštěni. Tento materiál bude základem diskuse v první polovině lekce.

Koordinátorovi tohoto modulu kurzu také oznamte, že k účasti na semináři o učednictví ve druhé polovině lekce by měli být připraveni všichni instruktoři. Během tohoto času otázek a odpovědí byste se měli zabývat praktickými otázkami z řad zakladatelů sborů. V případě, že zakladatelé sborů nemají otázky, měli by instruktoři být připraveni vyjádřit se k otázkám obsaženým v této lekci.

Na průsvitku pro zpětný projektor zhotovte prázdné kopie **Plánu výchovy učedníků** (z přílohy 5A v příručce č.3), které byste vyplňovali během diskuse ve velké skupině. To se může stát, pokud by diskuse v malých skupinách nebyla uskutečnitelná z důvodu nedostatečně splněných úkolů. Je nutné, aby účastníci kurzu prošli tímto procesem a zvažovali otázky a pořadí jednotlivých složek učednictví. Abyste co nejlépe využili čas vyhrazený pro tuto lekci, je důležité, aby se účastníci rychle přesunuli do skupin o pěti až osmi lidech.

Zakladatelé sborů by měli mít po ruce vyplněné **Plány výchovy učedníků**, které zhotovili během nebo po probrání příručky č.3.

I. DISKUSE V MALÉ SKUPINĚ (1/2 HODINY)

Vyhradte půl hodiny na to, aby účastníci mohli reagovat na proces a výsledek přípravy plánu výchovy učedníků pro jednotlivce a společenství. Určete někoho, kdo diskusi povede (vodítkem přitom mohou být následující otázky). Snažte se do diskuse zapojit každého.

- Bylo pro vás toto cvičení prakticky užitečné ve vaší službě? Jak?
- Jak jste stanovili pořadí, ve kterém se budete zabývat jednotlivými tématy?
- O kterých prvcích následné práce (rozvoj dovedností, myšlenek nebo hodnot) se domníváte, že musí být obsaženy v prvních měsících života nového křesťana? Proč jsou tak důležité? Jak je v životě věřícího nebo sboru možné co nejúčinněji rozvíjet _____ (vyberte jeden z prvků)?
- Jak jste se osobně přesvědčili o důležitosti _____ (otázky, pravdy, dovednosti nebo pojetí)?
- Jaké formy vám nejlépe vyhovují?

- Snažili jste se vyvážit formy tak, aby se nestalo, že se jedna nebo dvě z nich používají nadměrně nebo se naopak přehlížejí?
- Co děláte pro to, aby se rozšiřovalo dílo přípravy učedníků tam, kde jste? Jak připravujete „ty, kdo činí učedníky“?
- Co uděláte příští týden pro to, abyste své učedníky posunuli kupředu ve víře, naději a lásce?

II. DISKUSE VE VELKÉ SKUPINĚ (20 MINUT)

Obecně můžeme očekávat, že praktické skutečnosti v rámci služby spolu s podněty z prostředí výcviku vytvoří v zakladatelích sborů hlad po tom, aby se o výchově učedníků dozvěděli více. Pokud se však budou zdráhat klást otázky, mohou jejich chuť povzbudit následující body.

- Popište událost, příhodu nebo činnost, která vám na počátku vašeho křesťanského života rozhodujícím způsobem pomohla na vaší cestě s Kristem.
- Kterou důležitou pravdu byste předali těm, kdo začínají činit učedníky?

III. SHRNUTÍ (3 MINUTY)

Toto je poslední lekce o učednictví v kurzu zakládání sborů. Během těchto lekcí jsme se snažili upozornit na strategickou důležitost činění učedníků při zakládání sborů. Dívali jsme se na učednictví z hlediska základní péče o obrácené a z hlediska přípravy Kristovy věčné nevěsty, A viděli jsme zde jsme cíl činění učedníků. Mluvili jsme o potřebě hodnotit současný duchovní stav jednotlivce a sboru. Nakonec jsme představili nástroj pro plánování praktického naplnění této potřeby a vytvářeli příležitosti k dalšímu rozvíjení a diskusi o těchto plánech.

Povzbuzujeme vás, abyste dál přemýšleli o učednictví jako cestě k rozmnožení výsledků vaší služby v životech ostatních a k násobení počtu pracovníků, kteří zasáhnou vaše vesnice, čtvrti, města a země pro Krista.

AKČNÍ PLÁN

1. Ve světle diskuse, která proběhla v rámci tohoto semináře, znovu projděte a zhodnoťte plány výchovy učedníků, které jste vypracovali po projití příručky č.3, pro každého člověka, kterého vedete v procesu učednictví ve své službě zakládání sborů. Na základě tohoto semináře proveďte potřebné změny zmíněných plánů. Pamatujte, že plány, které jste vytvořili, nejsou neměnné – budou (a měly by) se měnit s časem a dospíváním vašich učedníků. Své plány pro výchovu jednotlivých učedníků pravidelně procházejte a upravujte.

SPRÁVCOVSTVÍ

SPRÁVCOVSTVÍ

1

LEKCE

Úvod do správcovství

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je vysvětlit důležitost našeho správcovství před Bohem. Vše, co máme, patří jemu. Z tohoto důvodu se od nás nežadá jen to, abychom mu část dávali zpět, ale abychom vše, co máme, používali pro jeho dílo a slávu.

☞ OSNOVA LEKCE

- Klíčovým tématem správcovství je naše věrnost.
- Správcovství zahrnuje mnohem víc než jen naše peníze – týká se našeho majetku, času, duchovních darů atd.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Znat princip správcovství Božího vlastnictví.
- Rozumět hodnotám, které jsou pro správcovství zcela základní.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Začněte vyučování tím, že se účastníků zeptáte, které věci jim Bůh dal. Vypište tyto věci na tabuli nebo na průsvitku.

I. CO JE SPRÁVCOVSTVÍ?

Správcovství je slovo, které popisuje činnost správce. A správce je někdo, kdo nakládá s vlastnictvím, které patří jeho majiteli. Je to úloha velmi zodpovědná a je důležité, aby to byl člověk poctivého charakteru, protože možnosti, které má, aby ukradl nebo zneužil majetek svého pána, jsou velké.

Když se nyní budeme dívat na principy správcovství, uvidíme, že vlastně jde o způsob zacházení s prostředky, které nám Bůh svěřil. Mezi ně patří naše:

- peníze
- čas
- majetek
- tělo
- rodina
- služba

II. PROČ MLUVIT O SPRÁVCOVSTVÍ? – DVĚ OTÁZKY

A. Otázka věrnosti

Správcovství znamená nést zodpovědnost za to, co nám Bůh dal. Od prvního dne, co je člověk na zemi, jsme Boží správce. Člověk byl stvořen, aby vládl nad stvořením (Gn 1:28). Hospodin postavil Adama do zahrady, aby ji pro něj obdělával a střežil (Gn 2:15). I když člověk obvykle nechápe, že je jen správcem Hospodinova stvoření, Písmo jasně prohlašuje, že země a všechno, co je na ní, patří Bohu (1K

10:26). Vše, co máme, nám dal Bůh, abychom to používali pro jeho slávu. On sleduje naši věrnost a podle toho nás odmění.

B. Otázka hodnot

To, jak se lidé staví k jednotlivým věcem ve výše uvedeném seznamu, ukazuje, kde je jejich srdce. Ježíš řekl: „Kde je váš poklad, tam bude i vaše srdce.“ Jinak řečeno – o srdci člověka se hodně dozvíte podle toho, jak zachází se svými penězi nebo hodnotnými věcmi.

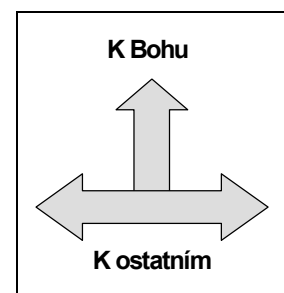
Našimi hodnotami jsou ideály nebo věci, které v životě považujeme za důležité. Někteří lidé si cení majetku či pohodlí, jiní rodiny či služby pro společnost. Svůj život a čas doslova utrácíme za věci, které nám osobně připadají nezbytné a podstatné. V Matoušovi 22:37-39 nacházíme to, čemu se někdy říká „Velké přikázání“. Ježíš zde všechny biblické hodnoty shrnul do dvojího prohlášení.

Našimi hodnotami jsou ideály nebo věci, které v životě považujeme za důležité.

1. *Naše nejvyšší hodnota se týká vztahu s Bohem – „Milovat budeš Hospodina svého Boha“*

Ve vertikální rovině máme sloužit Hospodinu. Láska a vztah k Bohu je naší nejvyšší hodnotou. Protože je pro nás přirozené trávit čas s těmi, které milujeme, měl by každý věřící trávit čas studiem Božího slova a modlitbou. Ztrácíme-li důvěrné osobní přátelství s Bohem, ztrácíme Boží požehnání a chybí nám síla ve službě.

Služba Bohu veškerými našimi schopnostmi není chvilková emoce, nýbrž každodenní rozhodnutí, které zahrnuje všechny naše zdroje. Čím účinněji věřící využívá svůj čas, majetek atd., tím účinněji slouží Bohu. Osobní čas s Pánem je něco, co si zakladatel sborů musí do svého nabitého programu naplánovat, protože jinak se k němu vůbec nedostane. Zdravý vztah s Bohem je nezbytným předpokladem k tomu, abychom mohli přejít ke službě druhým.



Obr. 1.1

2. *Naše další hodnoty se týkají vztahů s ostatními – „Miluj bližního svého jako sám sebe“*

Na horizontální úrovni máme sloužit druhým. Láskyplný vztah, který máme s Bohem, by měl přetékat do naší lásky k druhým. Mezi ty patří naše rodiny, spolupracovníci, členové našeho sboru a ztracení lidé, se kterými mluvíme o Kristu. Jako správce bychom měli dobře hospodařit s našimi prostředky tak, aby byly naplněny potřeby lidí, které nám Bůh svěřil do péče.

Zakladatelé sborů patří mezi vůbec nejvíce zaneprázdňené lidi. Správné hospodaření s časem, penězi a dalšími zdroji zakladatelé sborů pomůže lépe sloužit jiným tak, že mu umožní cílevědomou službu místo toho, aby jeho jednání ovládaly jen okolnosti.

Dříve než budeme správcovství probírat podrobněji, musíme přezkoumat své hodnoty. Vodítkem našich hodnot a priorit by mělo být Velké přikázání. Jste člověk, který miluje Boha celým svým srdcem a miluje ostatní jako sám sebe? Je-li to tak, vaše správcovství by to mělo dosvědčovat.

III. PRINCIPY SPRÁVCOVSTVÍ V BIBLI

V Bibli je mnoho příkladů správců. Většina bohatých lidí měla správce. Spíše než aby se osobně zabývali vedením každodenních záležitostí, najímali si na to spolehlivé a schopné lidi. Správce neměl žádný svůj majetek. Bylo mu ale dovoleno bydlet v domě svého pána, jíst u jeho stolu a oblékat se z jeho věcí. Místo toho, aby měl vlastní majetek, měl správce přístup ke všemu bohatství svého pána.

A. Význam správcovství

V Bibli se pro myšlenku správcovství používá několik slov. Překlady se liší, ale obecný význam je stále jasný. Mezi používané výrazy patří:

1. **Správce (oikonomos¹)**

To je nejkonkrétnější slovo pro člověka, který jedná jako správce. Takový člověk byl zodpovědný za správu majetku svého pána. Měl v jeho domě velkou autoritu. Základ slova „správce“ je v tomto případě stejný jako základ slova „domácnost“. Takový člověk byl obvykle otrokem, ale byl považován za dostatečně spolehlivého, aby mu mohl být svěřen tento náročný úkol. Toto slovo se používá v Lukášovi 12:42, 16:1-3 a 1. Korintským 4:1.

2. **Poručník (epitropos²)**

Tento výraz se používá pro člověka, která má autoritu nad dalšími lidmi. V Matouši 20:8 je to pokladník, který vyplácí dělníky. V Galatském se týká člověka, který je zodpovědný za výchovu dítěte k dospělosti (Gal 4:2).

3. **Otrok (doulos³)**

Otrok zcela patřil nějakému člověku. Správce byl obvykle otrokem, ale ne všichni otroci byli nazýváni správci. Otroek neměl nutně nějakou autoritu nad ostatními otroky či nad majetkem svého pána. Pokud však tuto autoritu měl, byl u něj pojem „správce“ na místě. Příklady otroků, kteří sloužili jako správci, nacházíme v Matouši 24:45 a Matouši 25:14.

4. **Služebník (doulos)**

V mnoha překladech se totéž slovo překládá jako „otrok“ i jako „služebník“. Může totiž nést oba významy. V biblických dobách najdeme otroky, kteří žili v ponižující chudobě a utrpení, ale také otroky, kteří vedli mnohem lepší život. V obou případech však patřili někomu jinému, takže se pro ně používalo totéž slovo.

5. **Správcovství (oikonomia⁴)**

Správcovství je úřad či funkce správce. Když mluvíme o našem správcovství, máme na mysli naši zodpovědnost za správu něčeho konkrétního. Příklady tohoto slova nacházíme v Lukášovi 16:2, 1. Korintským 9:17 a Efezským 3:2.

Z použití těchto slov můžeme sestavit přijatelný obraz toho, co správcovství znamená. Správce byl obvykle otrok, kterému byla svěřena autorita spravovat a pečovat o jmění, domácnost, pole, obchody či jiné otroky svého pána, nebo dokonce vychovávat jeho syna.

Správce byl obvykle otrok, kterému byla svěřena autorita spravovat a pečovat o jmění svého pána

B. **Josef – příklad správcovství**

Josef je snad nejlepším příkladem dobrého správce. Nejprve vedl domácnost Potífara, egyptského úředníka, který ho koupil jako otroka (Gn 39). I když Potífara nebyl věřící, brzy viděl, že s Josefem je Bůh a dává zdar veškeré jeho práci. Proto svěřil Potífara vše, co měl, do Josefových rukou – s výjimkou své manželky (Gn 39:9).

Jako Potífaraův správce mohl Josef jíst a oblékat se z majetku svého pána. Žil v Potífaraově domě a dohlížel na jeho dům i pole. Příběh jeho pokoušení Potífaraovou ženou však jasně ukazuje, že Josef nikdy nezapomněl, že všechny tyto věci patří jeho pánu a že to, co si může dovolit, má své hranice. Mohl se z ovoce své práce radovat za předpokladu, že jeho pán bude s jeho správcovstvím spokojen, a že proti Potífaraovi nezhřeší.

Později se Josef znovu stal správcem – nejprve u velitele stráže a pak u samotného faraona. Jako faraonův správce byl druhým nejbohatším mužem v Egyptě. Avšak jeho postavení záviselo na jeho věrnosti ve spravování faraonových záležitostí a v jejich řízení způsobem, který se jeho pánu líbil.

¹ οικονομος

² επιτροπος

³ δουλος

⁴ οικονομια

C. Správcovství v podobenstvích

Protože mít správce bylo v biblických dobách normální, Ježíš používal podobenství o správcích, aby tím vyjádřil něco o vztahu mezi věřícím a Bohem. Jakou pravdu se nám prostřednictvím obrazu správce snaží Ježíš sdělit?

1. Dobrý správce je věrný

V Lukáši 12:42-48 Ježíš učí, že správce musí být věrný, i když jeho pán není přítomen. Jestliže se jeho pán náhle vrátí a zjistí, že se jeho služebník zabývá jeho záležitostmi, pak svého správce odmění. Ale pokud není správce na návrat pána připraven, bude s ním přísně naloženo. Obdobné je to i v situaci věřícího. Náš Pán odešel a vrátí se nenadále. Je třeba, abychom v jeho nepřítomnosti byli věrní.

2. Vychytralý správce používá své postavení, aby se připravil na budoucnost

Další správcovské podobenství řekl Ježíš v Lukáši 16:1-12. Toto podobenství je poněkud překvapivé, protože správce je zde chválen za podvádění svého pána. Jistě to však není zamýšleno jako prosazování nepoctivosti. Spíše nás Ježíš vyučuje velmi jasnému poselství o moudrosti, která spočívá ve využívání věcí, které máme ve vlastnictví, pro přípravu na budoucnost. Nepoctivý správce si uvědomuje, že jeho postavení je dočasné – stejně jako náš život na zemi. Rozhoduje se, že použije vše, co je v jeho moci, aby si připravil dobré přijetí, až mu současná práce skončí. Ježíš řekl, že jednal moudřeji než to často děláme my. Měli bychom využít vše, co na zemi máme, abychom si ukládali poklad v nebesích.

3. Správcové budou hodnoceni podle svých schopností

Podobenství o hřivnách v Matouši 25:14-30 je nám důvěrně známé. Každému služebníkovu jsou v nepřítomnosti pána svěřeny peníze. Stávají se z nich tedy správci těchto hřiven. Nedostanou jich však stejný počet. Každý dostává podle toho, jak pán ohodnotil jeho schopnosti. Když se pak pán vrátil, odměnil každého podle jeho věrnosti. Tomu, který dostal dvě hřivny, se dostalo přesně stejné chvály jako tomu, kdo jich dostal pět. Jen ten, kdo svou hřivnu promarnil, byl odsouzen. Klíčovou otázkou byla věrnost služebníka, a ne množství věcí, které dostal.

D. Skládání účtů

Apoštol Pavel jasně vyučoval, že jsme Kristovi správci. Zakladatelé sborů a vedoucí mají zvláštní zodpovědnost rozhlašovat Boží tajemství (1K 4:1-2; Ef 3:2; Tt 1:7). Pavel také učil, že se náš Pán brzy vrátí, a to v okamžiku, kdy to nebudeme očekávat (1Te 5:2). Až si Ježíš přijde pro svou církev, bude nás soudit, zda jsme byli ve službě jemu věrní (Ř 14:4-12; 2K 5:10). Každý z těchto úseků je konkrétně určen křesťanům. Skutečnost, že Ježíš bude soudit věřící, je ještě jasnější z 1. Korintským 3:10-15. V tomto textu Pavel popisuje, jak naše dílo prověří oheň a že buď dostaneme odměnu, nebo utrpíme škodu podle toho, jak jsme sloužili. To se očividně týká věřících, protože i ten, kdo nemá za co dostat odměnu, bude zachráněn (v. 15).

IV. NAŠE SPRÁVCOVSTVÍ

A. Naše peníze

Většina věřících ví, že by měli část svých peněz dávat Pánu. Avšak opravdové porozumění správcovství vede k jinému postoji. Nejenže bychom měli dávat, ale neměli bychom také mrhat penězi za věci, které Bohu nedělají radost. Přece jen jsou to jeho peníze. Nám žádné peníze nepatří. Máme jen ty, které nám svěřil Bůh. A tak tím, že dáváme církvi nebo utrácíme za věci, které se mu líbí, v podstatě vracíme peníze svému Pánu.

Nám žádné peníze nepatří. Máme jen ty, které nám svěřil Bůh.
--

B. Náš čas

Náš čas je pravděpodobně nejvzácnějším majetkem, protože neexistuje způsob, jak bychom ho mohli rozmnožit. Všichni máme Bohem dán určitý počet dnů (Ž 139:16). A on očekává, že je použijeme pro jeho slávu. Po Ježíšově nanebevystoupení andělé napomenuli učedníky, že jen postávají a hledí do nebe

(Sk 1:11). Měli začít aktivně dodržovat Kristův příkaz čekat na Ducha svatého a pak nést evangelium všem národům. Pavel nám připomíná, že máme příčinlivě žít zbožné životy, neboť se přiblížil den našeho spasení (Ř 13:11-14). Také nám říká, abychom využili každou příležitost v těchto zlých dnech (Ef 5:15-17). Bůh dal každému z nás práci, kterou máme dělat, a dal nám omezený čas, ve kterém ji máme vykonat (Ef 2:10). Musíme důkladně zvažovat, jak trávíme svůj čas, a dbát na to, že děláme vše, co po nás Bůh chce.

C. Náš majetek

Tuto oblast často zanedbávají i upřímní věřící. Mohou si myslet, že Bůh chce část jejich peněz a že to je všechno. A když mají malé příjmy, mohou mít pocit, že není třeba dávat. Bible však neomezuje naše dávání jen na peníze. Starozákonní desátek se obvykle dával z přírůstku zvířat nebo z úrody. Také velká část živobytí novozákonních věřících pocházela z jiných zdrojů než z finanční hotovosti. Bůh chce, abychom dávali část *čehokoliv*, co dostáváme. Může to být plat, brambory z naší zahrady, mléko z naší krávy nebo jiný druh výnosů. Na zdroji nezáleží. Bůh je nejvyšším zdrojem všeho, co máme, a očekává, že na to budeme pamatovat a budeme jej z těchto darů ctít.

Také velká část živobytí novozákonních věřících pocházela z jiných zdrojů než z finanční hotovosti.

Jste ochotni použít majetek, který vám Bůh světil, takovým způsobem, abyste mu tím dělali radost a sloužili druhým? Členové jeruzalémského sboru prodávali věci, které vlastnili, aby mohli dávat těm, kdo to potřebovali (Sk 2:44). Například Barnabáš je nám v Písmu představen poprvé tehdy, když prodává svůj pozemek, aby to, co z něj utržil, dal církvi (Sk 4:36-37). A Bůh mu bohatě požehnal a použil ho jako společníka apoštola Pavla.

D. Naše těla

O této oblasti zodpovědnosti uvažuje jen málo křesťanů, ale je velmi důležitá. Naše těla jsou chrámem Ducha svatého (1K 6:19) a jsou určena k Boží slávě. I když nám Bible nezakazuje pít alkoholu, kouření nebo užívání drog, všechny takové věci mohou tento chrám poškodit a být překážkou pro službu Pánu. Správa tohoto duchovního chrámu vyžaduje, abychom se pečlivě vyhýbali věcem, které škodí našemu zdraví. Patří mezi ně i nedostatek cvičení nebo spánku, špatná strava a všechny ostatní škodlivé věci.

E. Naše rodiny

Naše rodiny jsou těmi největšími dary od Boha. Pokud nedokážeme dobře vést své rodiny, nebudeme s to vést ani církve (1Tm 3:4-5). Naše rodiny nejsou překážkou služby. Mají být její součástí a náš rodinný život by nás měl připravovat k účinné službě. Když rosteme ve schopnosti starat se o rodinu a s láskou ji vyučovat Božímu Slovu, učíme se tím také účinněji pečovat o naše bratry a sestry v Kristu a vyučovat i je.

F. Naše služba

1P 4:10 nám říká, že všichni věřící mají být věrnými správci Boží milosti tím, že používají své duchovní dary ke službě ostatním. Správný pohled na službu sejme z ramenou většiny křesťanských vedoucích těžké břemeno. Služba je Boží službou. Je to jeho práce, ne naše. My jsme pouze jeho služebníci, kteří využívají svěšené prostředky ke splnění úkolu. Pokud nám prostředky chybí, Bůh se o ně postará. A jsme-li věrní, vykonáme všechno, co Bůh chce. Není třeba, abychom cítili váhu svého břemena, když jdou věci ztěžka. Místo toho je třeba očekávat, že nám Pán ukáže směr a dá sílu.

Je zásadně důležité trávit čas s Bohem každý den. Když budeme citliví na vedení Ducha svatého, budeme dělat lepší rozhodnutí a naše služba bude efektivnější. Dokonce i Ježíš cítil potřebu být v důvěrném obecenství s Otcem, aby měl moudrost. Mimořádně zřejmé je to ve chvílích, kdy měl udělat důležitá rozhodnutí, jako např. kde má působit (L 4:42-44) nebo koho si vyvolit za učedníka (L 6:12-16). Stejnou moudrost potřebujeme i my. A pokud nezapomeneme, že jsme pouze služebníci, kteří konají Boží vůli, budeme mu často naslouchat.

V. SPRÁVCOVSTVÍ A ZAKLADATEL SBORU

Dobré správcovství je pro zakladatele sborů nesmírně důležité. Aby založili nový sbor, budou muset dobře používat veškeré své dary, majetek, čas a peníze. Bude také zapotřebí, aby pochopili svou zodpovědnost za

péči o svá těla a své rodiny a aby tyto věci byly v rovnováze s jejich službou. Zakladatelé sborů musí aplikovat principy správcovství u sebe a také v nich musí vyučovat druhé.

A. Aplikace na sebe

Zakladatelé sborů stojí před obtížným úkolem. Musí zachraňovat zajatce z rukou mocného neviditelného nepřitele a budovat nové pevnosti pro Pána. Takové věci nejsou schopni dělat svými silami. Jsou však Božími služebníky, kteří používají jeho prostředky, které jim k vykonání svého díla sám dal. Bůh se postará o vše potřebné. Jejich povinností je důkladně tyto dary využít. Vše, co dělají – od dávání až po to, jak využívají čas – by měli zvažovat ve světle toho, že potřebují Jeho požehnání a že jejich úkolem je být Jeho správci.

K porozumění, jak být dobrými správci, novým věřícím pomůže náš příklad a důsledné vyučování.

Máte-li se správcovstvím problémy, může to být kvůli tomu, že nesměřujeme důsledně k cíli. Přehodnocení našich hodnot nám může pomoci lépe se zaměřit na život ve službě. Charakterizuje nás to, že jsme lidé, kteří milují Boha a bližní? (Mt 22:37-39) Je způsob, jak zacházíme s časem, majetkem, tělem, rodinou, službou apod. v souladu s touto láskou?

B. Vyučování druhých

Efektivní zakládání sborů vyžaduje zapojení každého člena. Už od okamžiku obrácení musíme nové křesťany učit zodpovědnosti správců před Bohem. Nepředpokládejte, že se lidé naučí být dobrými správci sami od sebe. K porozumění, jak být dobrými správci, novým věřícím pomůže *naš příklad a důsledné vyučování*.

Noví věřící by se měli konkrétně učit:

- Štědře dávat ze svých peněz a dalšího vlastnictví.
- Nacházet a využívat své duchovní dary ve službě budování církve.
- Věnovat svůj čas službě věřícím i nevěřícím.
- Pečovat o své rodiny, aby věděli, jak pečovat o další věřící.

ZÁVĚR

Křesťan je správcem, ať už si to uvědomuje nebo ne. Vše, co máme, patří Pánu a od nás se očekává, že to budeme používat k jeho slávě. Tento princip platí pro všechny věřící, nejen pro zakladatele sborů. Ale jako zakladatelé sborů máme zvláštní zodpovědnost, protože jsme těmi, kdo tento princip musí ukazovat ve svých životech a vyučovat ostatní. Komu je mnoho dáno, od toho se mnoho požaduje.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Jaké prostředky vám Bůh dal? Vypište si je.
2. Které výše uvedené oblasti je pro vás nejtěžší zvládnout? Proč?
3. Může chudý člověk skutečně dávat Pánu? Měl by to dělat? A kolik by měl dávat?
4. Co by se měli noví křesťané dozvědět o správcovství?
5. Jak je pro diskusi o správcovství důležitý náš žebříček hodnot?

SPRÁVCOVSTVÍ

2

LEKCE

Hospodaření s penězi

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je ukázat, jak může obětavé dávání spolu s finančně soběstačnými sbory podpořit úspěch zakládání sborů.

☞ OSNOVA LEKCE

- Bůh chce, abychom měli takovou víru, že budeme obětavě dávat na jeho dílo.
- Finančně soběstačné sbory rostou rychleji než jiné.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Chápat, jak finanční soběstačnost pomáhá sboru růst a dozrávat.
- Větší měrou se podílet na dávání a vyučovat ostatní, aby jednali také tak.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Snažte se vyhnout vzrušené debatě o desátkách. Hlavním smyslem této lekce je myšlenka, že jsme zodpovědní za používání peněz k Boží slávě. Zaměřte se na ni bez ohledu na to, čemu kdo věří ohledně desátků.

Bud'te připraveni na možnost, že někdo z účastníků má zkušenost s připravováním rozpočtu a mohl by se o to podělit s ostatními.

I. ZKOUMÁNÍ BIBLE

Bible nám má co říct o penězích. Následující úseky jsme vybrali, aby nám pomohly porozumět Božímu smýšlení v oblasti dávání peněz.

A. Desátky ve Starém zákoně

Od Izraelců se vyžadovalo, aby Hospodinu a na jeho dílo dávali desátek ze své úrody (Lv 27:30-32; Nu 18:23-24). Kromě těchto povinných desátků dávali ještě mnoho dalších obětí a daní, kterým se také říká desátky, takže důsledný starozákonní věřící, který se snažil dodržovat zákon, pravděpodobně dával okolo 28 procent svého příjmu zpět Bohu. Jednalo se převážně o hospodářská zvířata a úrodu z polí.

Když odhlédneme od technických stránek starozákonního dávání, desátek byl osobní duchovní disciplínou, u které Bůh zaslíbil, že na ni odpoví. Zanedbání desátku Bůh považoval za krádež, neboť šlo o věci, které patřily jemu. Bůh vyzýval Izraelce, aby jej v tomto vyzkoušeli, a slíbil, že vylije své pozhnání na ty, kdo mu budou přinášet úplné desátky (Mal 3:8-12).

B. Dobrovolná oběť pro stánek

Desátek v žádném případě nebyl ve Starém zákoně jediným způsobem shromažďování prostředků. Během putování v poušti nařídil Bůh Mojžíšovi, aby od lidí vybral dobrovolnou oběť na stavbu stanu setkávání (Ex 25:1-8). Lidé dávali svá zvířata, osobní věci i práci (Ex 35:4-29). Nebyli nuceni dávat, ale dávali ochotně. Ve skutečnosti dali mnohem víc, než bylo nezbytné, takže Mojžíš musel lid vyzvat, aby už přestal (Ex 36:4-7)!

C. Davidův vzor dávání pro budování chrámu

David věděl, co je obětavé dávání. Odmítl dávat Bohu to, co ho nic nestálo (1Pa 21:24). Král David obětavě dával ze svého bohatství, aby mohl později jeho syn vybudovat Hospodinův chrám (1Pa 29:1-5). Davidovo dávání bylo inspirujícím příkladem a brzy ho následovali další vůdcové Izraele (1Pa 29:6-9). Davidův postoj k dávání ukazuje jeho modlitba po této sbírce (1Pa 29:10-20). Dozvídáme se, že David dával s duchem chvály a díkyvzdání Bohu. David také ukazuje, že bohatství a majetek patří Hospodinu (1Pa 29:16). Dávání je jednoduše řečeno příležitost vrátit Bohu malou část toho, co nám dal. David se dokonce nahlas diví, že mu Bůh dopřává takovou výsadu, jakou je dávání (1Pa 29:14).

D. Dávání z nedostatku

Ježíš při jedné příležitosti pochválil vdovu, která dala jen malý obnos (L 21:1-4). To proto, že její dvě malé mince činily sto procent jejího bohatství. K této události došlo ještě dříve, než o letnicích vznikla církev. Ačkoliv není pochyb o tom, že Bůh vyžadoval desátek, již před začátkem věku církve, Pána těšilo, když věřící svobodně dávali více než toto předepsané množství. Také je zřejmé, že Pán má o dávání zájem a sleduje, kolik dáváme.

V tomto textu je zřetelně patrný i další princip. Chrám byl nákladná stavba pokrytá zlatem (Mk 13:1; Mt 23:16). Bylo jasné, že nepotřeboval peníze chudé vdovy. Ale i tak Ježíše těšilo, že vdova ty peníze dala, protože je pokládal za dar Bohu spíše než chrámu. Nezáleželo na tom, že náboženští vůdcové byli pokrytci, nebo na tom, že Ježíš věděl, že Římané za několik let celý chrám zboří. Naše dávání je totiž dávání Bohu spíše než člověku. A Bohu dáváme skrze církev.

E. Financování novozákonních vůdců církve

Duchovní vůdcové v Novém zákoně byli podporováni různými prostředky. Ježíš a učedníci byli – alespoň částečně – podporováni ženami, které s nimi cestovaly (L 8:1-3). Když Ježíš poslal své učedníky kázat evangelium v Galileji, nařídil jim, aby očekávali, že se o ně postarají lidé, jimž budou sloužit (Mt 10:10; L 10:5-8). Jako Boží služebník měl apoštol Pavel právo na finanční podporu ze strany těch, kterým sloužil, stejně jako byli podporováni starozákonní kněží (1K 9:4-14). Zde i na jiných místech (1Tm 5:18) Pavel povzbuzuje sbory, aby živily ty, kdo jim slouží. Z osobních důvodů Pavel nechtěl vždy uplatňovat své právo na finanční podporu. Nedostával například žádnou podporu od korintských, i když ji měl právo vyžadovat (1K 9:12). Místo toho se Pavel ve většině případů živil výrobou stanů, aby nebyl pro církev břemenem (Sk 8:2-3; 1K 4:12).

Dozvídáme se také, že na Pavlovu službu dávali i filipští (Fp 4:15-20). Je zajímavé povšimnout si často opakované věty „*Můj Bůh vám dá všechno, co potřebujete*“, která se objevuje v kontextu Pavlova blahopřání filipským za jejich dávání. Pavel věděl, že Bůh se postará o všechny jejich potřeby, protože štědře dávali na jeho službu. Jinými slovy – Bůh se postará, pokud my věrně dáváme.

F. Sbírka na svaté v Jeruzalémě

Pavel se vydal shromáždit zvláštní sbírku na chudé svaté v Jeruzalémě, kde byl hladomor. Ve svém prvním dopise korintským věřícím přesně popsal, jak by se tato sbírka měla shromáždit (1K 16:1-2). Očekával přitom, že každý věřící bude ochotně dávat první den každého týdne (v neděli). Neuvádí žádné přesné procento, ale žádá o částku „podle možností“ (KP).

I ve svém druhém dopisu Korintským Pavel vyučoval o dávání. 2K 8:1-6 a 9:6-11 obsahuje snad vůbec nejpodnětnější myšlenky o dávání v celém Novém zákoně. Pavel začíná tím, že uvádí příklad dávání makedonských sborů (2K 8:1-6). Ty dávaly štědře ze svého nedostatku – dokonce více, než kolik mohly z lidského hlediska postrádat (v důvěře Bohu). Makedoňané byli totiž inspirováni skutečností, že už dali Pánu sami sebe.

Ti, kdo dávají tímto způsobem, se radují z úžasného Božího zaslíbení, že je odměnil podle toho, kolik dávali. Bůh se štědře postará o naše potřeby, máme-li víru k tomu, abychom štědře dávali jemu (2K 9:6-11; L 6:38).

II. OSOBNÍ DÁVÁNÍ

Každý křesťan by se měl naučit jeden důležitý duchovní princip, který se táhne celou Biblií. Tento princip je velmi prostý. V Boží ekonomice není schopnost dávat a přijímat omezena na dostupné prostředky. Jinými slovy: každý věřící, bez ohledu na to, jak je chudý, by měl dávat. Jak už bylo na mnoha úsecích výše vysvětleno, chudoba není výmluva. Bohu má dávat každý. Když navíc Boží lid ve víře dává všechno, co může, vždycky to bude stačit. Bůh si tyto dary používá zázračnými způsoby a několikanásobně je rozmnoží. Dokládá to například příběh vdovy ze Sarepty (1Kr 17:7-16) a nasycení pěti tisíců (Mk 6:30-44). V obou případech toho, co bylo dáno, nebylo mnoho, ale bylo to všechno, co bylo k dispozici. A v Božích rukou to stačilo.

V Boží ekonomice není schopnost dávat a přijímat omezena na dostupné prostředky.

Dávání na Boží dílo by mělo být pravidelnou praxí v životě každého věřícího. I když si většina křesťanů tuto povinnost uvědomuje, názory na to, kolik by se mělo dávat, se liší. Požaduje se ve věku církve desátek? A pokud ne, kolik bychom tedy měli dávat? Mnozí se domnívají, že desátky byla praxe předepsaná Mojžíšovým zákonem, která podobně jako předpisy o jídle nebyla přenesena do Nového zákona (Ř 10:4-5; Ga 3:25). Jiní – na základě toho, že myšlenka desátku je staršího data než Mojžíšův zákon (Gn 14:19-20) a že Ježíš tuto praxi potvrdil, i když byl v daném případě znepokojen špatnou motivací (Mt 23:23) – věří, že Bůh od nás očekává dodržování tohoto zvyku i dnes.

Všichni věřící, kteří studovali novozákonní úseky o dávání, by se ovšem pravděpodobně shodli, že deset procent by mohlo být pro naše dávání Pánu rozumné minimum. Zdá se, že pokud toto procento bylo vyžadováno ve Starém zákoně, pak novozákonní věřící s větším porozuměním spasení by mohl chtít dávat více.

Bez ohledu na procento z příjmu, které se věřící rozhodne dávat, je důležité si uvědomit, že příjem nejsou jen peníze přijaté ve formě mzdy nebo platu. Pokud Pánu patří všechno, co máme, pak by měl být desátek dáván také z jiných druhů příjmu, například úrody, dobytku a podobně. Pokud má někdo malý nebo žádný příjem, neznamená to, že se ho desátky netýkají. Žije z jiných zdrojů, které by se při přinášení desátku měly brát v úvahu.

Dávání věřících řídí následující principy:

- Každý věřící by měl dávat.
- Naše dávání by mělo být v poměru k našemu příjmu, jak peněžnímu, tak naturálnímu. Představte si, jak by to dopadlo, kdyby Bůh způsobil, že byste vždy měli takový příjem, který by byl přesným násobkem částky, kterou dáváte!
- Máme dávat i v nedostatku.
- Máme dávat štědře a proto, že chceme – ne proto, že nás k tomu někdo nutí. Aby se Bohu naše dávání líbilo, musí vycházet z ochotného srdce.
- Máme dávat více, než jsme schopni (v důvěře Bohu).
- Naše finanční dávání by mělo být pokračováním našeho odevzdání se Bohu. Dávání je projevem oddanosti Pánu.
- Bůh nás podle našeho dávání odměňuje. Zaslubuje, že se štědře postará o naše potřeby, máme-li víru na to, abychom mu štědře dávali.

V Malachiáši Bůh Izraelcům slíbil, že otevře nebeské průduchy a vylije své požehnání, budou-li štědře dávat. Toto zaslíbení platí i dnes. Správcovství znamená, že všechny prostředky, které nám byly svěřeny, patří Bohu. Jsme-li věrní a dáváme mu je zpět, pak nám požehná nad naši potřebu. Pokud zapomeneme, komu tyto věci patří, a budeme vůči Bohu lakomí, přijdeme o jeho požehnání. Nemáme samozřejmě žádnou záruku, že Boží požehnání bude finanční. Bůh může dárce požehnat i duchovně.

III. SBOROVÉ FINANCE

Jednou z povinností církve je nakládat s desátkami a sbírkami Božího lidu pečlivě a poctivě.

A. Soběstačné sbory

Desátek ve Starém zákoně umožňoval chrámu a později synagoze finanční soběstačnost. Když všechny domácnosti dávaly deset procent, pak už s deseti rodinami mohla vzniknout nová domácnost – dům Boží. Proto bylo židovským zvykem stavět synagogu v každém městě, ve kterém bylo deset a více židovských rodin.

Bez ohledu na postoj k desátkům v Novém zákoně platí princip, který je v pozadí – že sbor se může a má sám podporovat – i dnes. S výjimkou sbírky na Jeruzalém v době hladomoru bylo v Novém zákoně obvyklé, že se každý sbor staral o své finanční potřeby sám. Například Pavel říkal Galatským, aby živili své učitele (Ga 6:6). Timoteovi psal, aby sbory vyučoval, že se mají starat o své chudé a vdovy (1Tm 5:3-10) a platit ty, kdo je vyučují Božím slovu (1Tm 5:18).

Sbory, které se ujímají zodpovědnosti se o sebe postarat, rostou rychleji.
--

Průzkumy ukazují, že sbory, které se ujímají zodpovědnosti se o sebe postarat, rostou rychleji, než ty, které finančně soběstačné nejsou. Taková soběstačnost má totiž několik výhod.

1. **Soběstačnost přispívá ke zralosti**

Závislost na zdrojích mimo místní sbor může vést k pocitu ztráty důstojnosti a k nedostatku příležitostí k rozvoji. Když však sbor podporuje svou vlastní službu a dobře hospodáří se svými penězi, rozvíjí to jeho zralost prostřednictvím rozhodnutí, která s takovou zodpovědností přicházejí.

2. **Soběstačnost buduje zodpovědnost**

U pracovníka, který dostává peníze od jiného sboru nebo organizace, je běžné, že se cítí zodpovědnější vůči těm, kdo mu dávají plat, než vůči sboru, kterému slouží. V takové situaci mohou zůstat některé potřeby nenaplněny, protože vedoucí se soustředí na potřeby svého „zaměstnavatele“ více než na potřeby stáda. Je pravděpodobné, že podobný princip bude platit z druhé strany. Členové sboru nemusí cítit zodpovědnost za potřeby svých vůdců a mohou je podceňovat. Ať už je důvod jakýkoliv, dárci mají sklon mít určitý vlastnický pocit vůči věcem, na které dávají (Mt 6:19-21). Jinak řečeno – lidé si velmi váží toho, do čeho investovali. Pokud má sbor na daném místě vzkvétat, je nutné, aby se místní věřící tímto způsobem stali „spoluvlastníky“ jeho služby.

3. **Soběstačnost napomáhá uplatňovat víru**

Soběstačnost s sebou může přinést mnoho zkoušek a potíží. Avšak tyto zkoušky jsou příležitostmi pro růst víry (1P 1:6-7; Jk 1:3-4). Soběstačnost je skutečně otázkou víry. Nesoběstačnost totiž často není výsledkem bídy, ale nedostatku víry. Existují příklady chudých lidí, kteří jsou s to podporovat vlastní sbory, i lidí bohatých, kteří očekávají, že jejich sbor budou podporovat lidé zvenčí. Otázka zní: „Postará se Bůh o svůj lid, nebo ne?“ Lidé víry odpoví kladně. Je tedy moudré se modlit za Boží zaopatření a nebýt ochoten stát se součástí odpovědi na tuto žádost? Očividně ne. Byla by to totiž „víra bez skutků“. Pokud však věřící dávají obětavě a s vírou, že Pán je věrný, Bůh jim to vrátí způsoby, které by si ani nedovedli představit.

4. **Soběstačnost zlepšuje svědectví nevěřícím**

Když je sbor podporován z cizích fondů, vzniká dojem, že víra, kterou hlásá, je cizí víra. To je často překážkou svědectví ve společnosti. Zvláště to platí o mzdách. Pokud jsou lidé placeni z cizích zdrojů, může je nevěřící okolí považovat za najaté dealery spíše než za skutečné věřící s pravou vírou. Pokud členové sboru naopak obětavě podporují jeho službu, není o jejich věrnosti pochyb.

Pokud sbor očekává, že jeho účty budou platit lidé stojící vně, nebude také očekávat, že za ně budou tito lidé i evangelizovat?

5. **Soběstačnost umožňuje neomezený růst**

Když finanční prostředky přichází z vnějšího zdroje, pak mají téměř vždy své meze. Takový systém často vyžaduje investování prostředků do propagace dané služby potenciálním sponzorům. Jinými slovy: získávání peněz stojí peníze. Jsou zde také obavy, že finanční tok může kdykoliv ustát. Jednoduše řečeno existují omezení velikosti částky, kterou je možné obdržet, a sbor pak neroste. Na druhé straně v soběstačném sboru, ve kterém jsou lidé vyučováni k dávání, budou prostředky přibývat s tím, jak jsou do sboru získáváni a začleňováni noví lidé. Když církev roste, roste i objem darů, takže neexistuje omezení toho, co všechno je možné dělat.

Když se rodí motýl, musí přestat velký zápas, aby se dostal z kukly. Nezasvěcený pozorovatel by mu mohl s dobrými úmysly chtít pomoci z kukly ven. Ale kdyby to udělal, ve skutečnosti by tím zabrzdil

jeho růst a vývoj, takže by motýl pravděpodobně brzy po opuštění kukly zahynul. V Božím záměru je námaha, při které se motýl dobývá ven z kukly, právě tím, co je zapotřebí k nabytí síly, kterou pro svůj život potřebuje.

S novým sborem to může být stejné. Pokud se již od počátku neučí starat o své potřeby, může zůstat navždy nefunkční a nikdy nedosáhne radosti a síly soběstačnosti. Každý nový sbor by měl dostat příležitost zrát ve své víře a řídit se Božím plánem podpory a růstu.

B. Spravování sborových financí

Na správu financí v církvi se musí pohlížet ne jako na normální hospodaření, ale jako na duchovní službu.

1. *Vyučujte systematické dávání*

Ať už je vaše přesvědčení o desátkách jakékoliv, zdůrazňujte radost z dávání, ne zákon desátků! Biblické dávání – ať už se jedná o desátek, nebo ne – je aktem víry a znakem toho, že vše, co člověk má, patří Bohu. Když lidé dávají ochotně, dávají často víc a přijímají větší požehnání.

Vůdcové by měli jít ostatním příkladem. Vzpomeňte si, jak bylo dávání krále Davida příkladem ostatním předákům i celému izraelskému národu (1Pa 29:1-20). Kazatel nebo zakladatel sboru, který dávání nezdůrazňuje, aby nevypadal chamtivě, neprokazuje ostatním vůbec žádnou službu. Přípravuje lidi o výsadu podílet se na službě a církvev ztrácí prostředky, které jí Bůh ve své moudrosti opatřil.

Nedostatečné aplikování principů správcovství může také brzdít zakládání dalších sborů. Malé skupiny o velikosti pouhých deseti rodin, které ze svého příjmu dávají deset procent či více, mohou snadno podporovat kazatele na stejné životní úrovni, jakou mají sami. Pokud však lidé nechápou svou zodpovědnost za dávání, zakladatel sborů bude muset hledat prostředky potřebné k založení nového sboru jinde. Mělo by být jasné, že tohle není příjemné Pánu, který chce naplnit naši zemi sbory a učedníky a naplnit tak Velké poslání.

Pastor nebo zakladatel sboru, který dávání nezdůrazňuje, aby nevypadal chamtivě, neprokazuje ostatním vůbec žádnou službu.
--

2. *Vypracujte přijatelný systém pro výdaje*

Křesťané po celém světě mají různé způsoby spravování sborových financí. Bez ohledu na metodu je důležité, aby vůdcové církve při plánování služby spočítali náklady (L 14:28-30). Mnoho sborů, které tuto zodpovědnost berou vážně, sestavuje rozpočet, který je jednoduše odhadem toho, kolik peněz bude pro určité časové období zapotřebí. Takový rozpočet může obsahovat následující výdaje:

- Vedení/plánování
- Charitativní služba
- Služba učednictví/vzdělávání
- Evangelizace
- Budovy/vybavení
- Misie
- Platy
- Uctívání

Rozpočet (pravděpodobně roční) mohou sestavovat ti, kdo se zabývají financemi (finační rada), ale měli by ho schvalovat duchovní vůdcové společenství. Rozpočty by se měly sestavovat s modlitbou a s ohledem na cíle služby.

3. *Připravte a uveďte do služby sborového pokladníka*

Lidé s dáváním váhají, pokud mají pocit, že se s penězi nebude nakládat správně. Rady v tabulce 2.1 jsou doporučením pro spravování financí zodpovědným a poctivým způsobem.

Ve své službě se můžete a nemusíte rozhodnout připravovat rozpočet. Možná se rozhodnete, že nebudete navržené rady používat. Důležitá není forma, ale funkce. Systém přijímání a rozdělování

prostředků by ovšem měl obsahovat: několik lidí, modlitební plánování, zodpovědnost, pravidelné sbírky, pečlivé vedení záznamů a pravidelné podávání zpráv.

IV. FINANCE A HNUTÍ ZAKLÁDÁNÍ SBORŮ

Hnutí zakládání sborů obvykle vyžadují finance na podporu služby na různých úrovních – od mobilizace místních lidí až po infrastrukturu na nejvyšších úrovních. Je třeba připravit a mobilizovat lidi, vytvořit a rozšiřovat materiály, vedoucí se musí scházet k modlitbám a prohlubovat vizi, měl by se provádět průzkum a je zapotřebí zakládat sbory. To vše vyžaduje peníze. Odkud se vezmou?

Protože šíření evangelia vyžaduje financování, je důležitou součástí hnutí zakládání sborů dávání. Hnutí je poháněno vírou a lidé víry dávají – jinak je jejich víra mrtvá. Ježíš popsal duchovní tajemství spojené s finančním dáváním slovy: „Neboť kde je tvůj poklad, tam bude i tvé srdce“ (Mt 6:21). Když člověk štedře dává *podle svých možností*, je jeho srdce spojeno s touto investicí. Pokud někdo šetří a vkládá své peníze do domu, auta nebo vzdělání – do čehokoliv, za co utrácí – bude si toho vážit a bude to milovat. Totéž se děje, když někdo dává na šíření evangelia ze srdce naplněného láskou k Ježíši. Dávání na Boží dílo zvyšuje zájem, který vychází ze srdce člověka, a proměňuje ho zevnitř i zvenčí.

Lidé, kteří jsou zapojeni v určitém hnutí, musí být ochotni na ně obětavě přispívat, jinak ho nebudou ze srdce následovat. Když se však lidé rozhodnou, že nějaká služba nebo program je *jejich* a že její úspěch nebo neúspěch závisí jen na Božím díle provedeném jejich prostřednictvím, pak se děje něco velmi mocného. Zahraniční finanční podpora může hnutím zakládání sborů pomoci, ale z dlouhodobého hlediska vede k tomu, že postup určují lidé zvenčí. Celé dílo tedy v podstatě patří někomu jinému, což může vznikající hnutí zničit.

- Sbírkami by měli přijímat a počítat nejméně dva členové sboru.
- Měly by se vést přesné záznamy o výši všech jednotlivých sbírek.
- Všichni lidé, kteří sbírku počítají, by se měli podepsat pod to, že spočítaná částka je správná.
- Za dohled nad výdaji ze sbírek podle principů stanovených oficiálními představiteli sboru by měla být zodpovědná nejméně tříčlenná finanční rada.
- Z členů sboru by měl být ustanoven pokladník, který vede pečlivé záznamy o všech sborových financích. Pokladník by měl peníze ukládat na bezpečném místě pro budoucí použití.
- Vybrané peníze, které jsou darovány na konkrétní účely, by se měly použít pouze na ně.
- Každoroční finanční zprávy s informací o tom, kolik peněz se získalo a kolik vyplatilo, by měly být k dispozici všem členům sboru.

Tabulka 2.1 Vodítka pro nakládání s desátkami a sbírkami

Je možné, aby se hnutí udrželo z místní finanční podpory? Jak asi očekáváte, odpověď zní *ano, je to možné*. Jak mohou dosvědčit věřící na celém světě, Bůh poskytuje prostředky tam, kde lidi vede víra a zápal pro vizi zakládání sborů. Několik takových příkladů najdeme i v Indii, podle ekonomických měřítek jedné z nejchudších zemí na světě. Friends Missionary Prayer Band (Misionární modlitební skupina přátel) je domácí hnutí, které podporuje 1 000 indických misionářů a má na 30 000 podporovatelů. Tato služba působí bez vnějšího financování. Místo toho každých deset členů jedné modlitební skupiny podporuje svého evangelistu.

ZÁVĚR

Podle Božího záměru mají jednotlivci i sbory růst ve zralosti a věrnosti před Bohem. Zůstávání ve stavu závislosti na vnějších zdrojích nepodporuje ani zralost, ani víru, které jsou pro úkol, jenž nám Bůh dal, nezbytné. Pro mnoho věřících je těžké důvěřovat Bohu ve finančních otázkách. Ale Bůh nás vybízí, abychom ho v této oblasti vyzkoušeli. Pokud je pro vás těžké dávat na Boží dílo, předložte to Pánu. On ukáže, že je věrný.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Jste ochotni dávat nad své možnosti jako Makedonští?

2. Co by se měli noví křesťané dozvědět o dávání?
3. Určujete hodnotu svého desátku jen podle svého peněžního příjmu nebo berete v úvahu i jiné zdroje, kterými vám Bůh požehnal?
4. Jak byste princip dávání vysvětlili nevěřícímu, který si myslí, že církve chtějí jen peníze?
5. Jaký dopad na místní sbor má financování zvenčí?

AKČNÍ PLÁN

1. Zaznamenávejte si své příjmy ze všech zdrojů (včetně nepeněžních) a vaše dávání za každý týden nebo měsíc. Zůstane to jen mezi vámi a Bohem. Spočítejte, jaké procento mu dáváte. Jste s tím spokojeni? A líbí se to jemu?
2. Vydělte celkovou měsíční výši sbírek vašeho sboru počtem dospělých lidí, abyste zjistili průměrný měsíční dar na osobu. Vynásobte toto číslo deseti, abyste zjistili, z kolika peněz by každá osoba musela měsíčně vyžít, pokud by to představovalo desátek. Jak myslíte, že si váš sbor vede? Potřebuje více vyučování v této oblasti? Pokud ano, vypracujte plán, jak je tomu naučit. Pamatujte, že účelem je pomoci lidem porozumět správce, ne zákonicky nastolit požadavek dávání. Bůh miluje ty, kdo dávají svobodně.

LITERATURA

Pate, L.: *Starting New Churches*. International Correspondence Institute. Irving, TX: 1984.

Swartz, G.: *Dependency Among Mission Established Institutions: Exploring the Issues*. Lancaster, PA: World Mission Associates, 1996.

SPRÁVCOVSTVÍ

3

LEKCE

Hospodaření s časem

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je ukázat z biblického hlediska důležitost moudrého spravování času a seznámit zakladatele sborů se základními principy efektivního využívání jejich času.

☞ OSNOVA LEKCE

- Udržování časového záznamu může zakladateli sboru pomoci využít jeho nejvzácnější majetek – čas.
- Sepsání časového rozvrhu je další užitečnou technikou pro hospodaření s časem

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Rozumět biblickým principům pro hospodaření s časem.
- Znat princip důležitosti času a uvědomovat si potřebu podniknout kroky k jeho moudrému využití ve všech oblastech života.
- Používat nástroj, který může zakladateli sborů pomoci lépe využívat čas.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Velmi doporučujeme, aby se instruktor začal na tuto lekci připravovat v dostatečném předstihu, aby si sám stihl projít praktickou část této lekce. Jinak řečeno – tato lekce bude mít mnohem větší význam, má-li instruktor osobní a praktickou zkušenost s metodami, které jsou zde uvedeny. Věnujte čas sdílení svých zkušeností s úspěchy i neúspěchy v zaznamenávání a analýze svého programu a stanovování cílů, které jsou výsledkem toho, že jste si toto cvičení už sami vypracovali. Čím osobnější tato lekce bude, tím větší bude mít dopad na ty, které připravujete.

Úvod

Zdá se, že den není dost dlouhý na to, abyste stihli všechno, co se po vás chce. Váš partner říká, že byste měli trávit více času doma s dětmi. Novým věřícím je třeba věnovat kvalitní čas k tomu, aby z nich vyrostli učedníci. Budoucí vedoucí buněčné skupiny se s vámi také potřebuje vidět. Vždy jsou zde i nemocní, které byste měli navštívit. A nezapomeňte na čas k přípravě na studium Bible a nedělní kázání. Seznam úkolů, které požirají čas, jde dál a dál. Nezapomeňte na čas pro Boha. A co čas na sebe? Musíte přemýšlet o svém chození s Bohem, svých cílech v životě, o službě a o tom, kam vlastně míří... Potřebujete také čas na odpočinek.

Čas: Dar, který Bůh dal každému z nás. Je to cenný zdroj a jakmile ho jednou promrháme, nemůžeme ho získat zpět. Jako prostředek musíme čas používat moudře a s neustálou perspektivou věčnosti. Správné hospodaření s časem vám může (s Božím přispěním) pomoci mít pod kontrolou čas místo toho, aby čas měl pod kontrolou vás. Uvědomujeme si, že většina výzkumů na téma využívání času se řídí západním pohledem na svět a ne všechny jejich výsledky mohou být aplikovatelné na naši kulturu. Věříme však, že ta část, kterou aplikovat můžete, pro vás bude užitečná. Tato lekce vám poskytne rady ohledně toho, jak trávit svůj čas, a nabídne praktický způsob spravování času způsobem, který dělá Bohu čest.

Správné hospodaření s časem vám může pomoci mít pod kontrolou čas místo toho, aby čas měl pod kontrolou vás.

I. STANOVENÍ PRIORIT – UČÍME SE S ČASEM HOSPODAŘIT

Hospodaření s časem je z velké části otázka hodnot nebo konkrétněji *priorit*. Jasně chápané priority by měly být základem organizace času. *Priority umožňují, aby život a služba měly smysl. Jinak bude život ovládán okolnostmi.*

A. Biblické principy hospodaření s časem

- Váš život patří Bohu. Učiňte jej Pánem svého času (Ž 24:1; Joz 24:15).
- Čas je prostředek omezený – používejte ho moudře (Ef 5:15-17). Služte s naléhavostí a s vědomím, že váš život může kdykoliv skončit (Ž 39:4-5).
- Stanovte si priority a svůj čas investujte na základě hřiven a darů, které vám Bůh dal (1P 4:10; Př 16:3). Čas by se měl využívat příhodným způsobem (Kaz 3:1-8).
- Dobrá správa času vede k hojnému požehnání od Pána (Mt 6:20; Ž 37:23-24).
- Využívání času sděluje jasné poselství o vašich skutečných hodnotách (Ef 5:15-17).

B. Priority zakladatele sborů

Hospodaření s časem je částečně otázkou oddanosti. To, jak člověk zachází se svým časem, prozrazuje, čemu je oddaný – dokonce prozrazuje také to, co člověk miluje. Pokud je váš program takový, že nemůžete trávit čas s lidmi, kteří vás potřebují, pak to může ukazovat na nedostatek oddanosti těmto lidem. Oddanost druhým by měla být zřejmá ze způsobu, jakým trávíme svůj čas.

Na hospodaření s časem by měla mít vliv naše láska k Bohu a k lidem (Mt 22:37-39). Pro organizaci využívání času je možné konkrétně použít následující čtyři priority:

1. Každodenní čas ztišení a modlitby k Bohu

Společenství s Bohem by mělo být prioritou číslo jedna. Služba druhým správným způsobem není možná bez Boží přítomnosti a moci, která vychází z času stráveného pouze s ním.

2. Čas s rodinou (1Tm 3:4-5; Tt 1:6)

Čas strávený s rodinou má velkou cenu. Kvalita rodinného života zakladatele sborů přímo souvisí s jeho způsobilostí sloužit v prostředí sboru. Času strávenému s rodinou přidejte vysokou prioritu.

3. Aktivity spojené se službou zakládání sborů (Ef 4:11-13)

Vaši zodpovědností je evangelizovat, získávat učedníky, připravovat je a uvádět do služby. Klíčem ke všem těmto aktivitám je rozvoj vztahů, což vyžaduje čas. Bude také zapotřebí přiřadit vhodnou prioritu času strávenému studiem Bible, přípravou kázání, administrativou, poradenstvím apod.

4. Služba nebo evangelizace ve společnosti (Mt 28:19-20, Sk 1:8)

Zakládání sborů je evangelizační aktivita. Musíte jít ven do společnosti lidí, které evangelizujete.

II. PRAKTICKÉ USKUTEČŇOVÁNÍ

A. Zaznamenejte si své nynější využívání času

Nejpraktičtější způsob plánování času spočívá v tom, že si nejprve budete týden zaznamenávat, svůj čas vlastně trávíte. Co se svým časem děláte? Použijte tabulku 3.1, do které si hodinu po hodině zapisujte všechno, co v průběhu dne děláte. To vám pomůže zjistit, jaké máte priority. Není to cvičení, které byste měli dělat každý den po celý život, ale nástroj ke zjištění, zda vaše současné využívání času odpovídá vámi stanoveným prioritám.

ČASOVÝ ZÁZNAM

Pokyny: Tento záznam vám pomůže zhodnotit, jak každý den trávíte svůj čas. Mějte tuto tabulku po ruce a zapisujte si, jak trávíte každou hodinu celého týdne. Poskytne vám konkrétní obraz toho, jak *skutečně* trávíte svůj čas (ve srovnání s tím, jak byste svůj čas *chtěli* trávit pro Boží záměry).

	Neděle	Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek	Sobota
6:00							
7:00							
8:00							
9:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							
23:00							
24:00							

Tabulka 3.1 Časový záznam

Po vyplnění časového záznamu v tabulce 3.1 byste si své činnosti měli roztřídit. Jako vodítko použijte tabulku 3.2. Uvědomte si, že seznam aktivit v této tabulce není vyčerpávající. Můžete si vypracovat vlastní kategorie, které více odpovídají vašemu životnímu stylu.

ROZBOR VYUŽITÍ ČASU

Pokyny: Na základě informací zaznamenaných v předchozí tabulce rozčleňte využití svého času do několika hlavních kategorií. Zaznamenejte si celkový počet hodin, který jste v každé kategorii vynaložili.

Činnost	Počet hodin
1. Ranní rutina. Kolik času vám zabere oblékání, jídlo apod.?	
2. Ranní ztišení. Kdy a kolik času trávíte v každodenním čase s Bohem?	
3. Partner. Kolik času trávíte se svým partnerem (kvalitně strávený čas např. společným čtením, modlitbou apod.)?	
4. Rodina. Kolik času trávíte se svou rodinou (rodinné pobožnosti, pomáhání dětem s úkoly, hraní her, procházky apod.)?	
5. Služba. Jak trávíte den v práci nebo ve sboru (příprava kázání, telefonování, schůzky, návštěvy doma či v nemocnici apod.)?	
6. Jídla. Kdy, kam a s kým chodíte na jídlo?	
7. Večerní rutina. Co děláte každý večer (skupiny biblického studia, evangelizační aktivity, koníčky apod.)?	
8. Spánek. Kdy chodíte spát? Máte dostatek spánku každý den?	
9. Ostatní.	

Tabulka 3.2 Rozbor využití času

B. Analyzujte využití času

Nyní, když jasně vidíte, jak trávíte svůj čas, by měly být jasné i vaše priority. Mezi stupněm priority a stráveným časem sice není přímá úměra, ale existuje zde obecné spojení. Má-li pro vás například váš partner vysokou prioritu a vy s ním netrávíte žádné zvláštní chvíle, pak je zapotřebí znovu si uspořádat čas, aby váš vztah byl skutečnou oddaností.

Způsoby, jak zdokonalit využívání času, by nyní měly být patrnější. Podívejte se na svůj časový záznam (tab. 3.1) a na rozbor využití času (tab. 3.2) a odpovzte na následující otázky:

- Které činnosti děláte opakovaně?
- Dáváte prioritu nejdůležitějším oblastem svého života?
- Jsou zde nějaké opakující se bloky promarněného času?
- Které konkrétní změny byste rádi ve svém programu udělali?

Měli byste být schopni identifikovat své nynější priority, tj. hlavní úkoly a povinnosti ve vašem životě. Věci, které jsou pro vás nejdůležitější, doplňte do volného místa:

Odráží vaše analýza využívání času tyto priority? Jaké úpravy byste chtěli udělat?

C. Sestavte si realistický program

Na základě svých priorit a toho, co jste zjistili z pozorování během minulého týdne, si znovu udělejte plán na další týden (použijte k tomu časovou tabulku 3.1). Pokud se domníváte, že ve vašich aktivitách určité prvky chyběly, vyhraďte si na ně čas. Změny ve vašem normálním programu je nejlepší dělat po malých částech.

1. **Zvolte si nejméně jednu prioritu a naplánujte si konkrétní čas na její uskutečnění. Všimněte si těchto příkladů:**

Příklad 1

PRIORITA: *Můj vztah s Pánem*

Cíl: Vstávat tři dny v týdnu o hodinu dříve k modlitbě. To může znamenat jít o hodinu dříve spát, aby mi zbylo dost času na spaní.

Příklad 2

PRIORITA: *Můj vztah s partnerem*

Cíl: Každý týden si vyhradíme zvláštní čas věnovaný výhradně nám dvěma.

2. **Vyřad'te ty věci, které nejsou efektivním využitím času nebo prioritou.**

Děláte věci, ke kterým jsou jiní lidé ve sboru způsobilější a ochotnější? Naučte se činit z lidí učedníky a předávat jim zodpovědnost. Pomozte ostatním objevit a používat jejich duchovní a přirozené obdarování. Veďte je v jejich pokračující přípravě na vedení. Delegování úkolů na lidi, které vedete, nejen ušetří čas vám, ale pomůže také jim zrát v jejich křesťanském životě.

3. **Naplánujte si čas na rodinu.**

Čas strávený s rodinou je velmi cenný. Kvalita rodiny zakladatele sborů přímo souvisí s jeho způsobilostí sloužit v prostředí sboru (1Tm 3:4-5).

4. **Naplánujte si aktivity, které souvisí se službou**

To zahrnuje čas na studium, evangelizaci, řízení sboru, učednictví, přípravu vedoucích, modlitební setkání, návštěvy apod.

5. **Naplánujte si čas na odpočinek.**

Pamatujte, že odpočíváním čas nemarníte. Odpočinek vám zajistí lepší zdraví a energičtější službu během celého dne. Abyste měli energii pro službu, která často končí pozdě večer, bude možná zapotřebí si i během dne zdřímnout. Měli byste také důkladně a s modlitbou zvážit biblická přikázání ohledně dne odpočinku. Jako zakladatel sboru budete mít neděli (typický den odpočinku)

velmi nabitou. Mnoho kazatelů, kteří stojí před stejným problémem, si za den odpočinku volí jiný den, např. pondělí.

6. **Usilujte o rovnováhu během týdne.**

Máte-li jeden den namáhavý program, naplánujte si další den o něco lehčí.

D. **Zpětně hodnotte své pokroky**

Vaše dovednosti ve snaze lépe využívat čas se budou při používání těchto kroků zdokonalovat. Možná se budete chtít někomu zodpovídat z cílů, které jste si stanovili. Jestliže opravdu chcete lépe hospodařit se svým časem, abyste byli lepšími správci, pak podniknete jakékoliv potřebné kroky k dosažení žádoucí změny. Zvažte, zda do svého programu nenaplánovat pravidelná setkání s někým, koho uznáváte a kdo vám bude k dispozici. Vzájemná zodpovědnost a společenství budou pro celý váš život velmi hodnotné.

ZÁVĚR

Není hřích plánovat a organizovat čas a dělat si program na den, týden, rok a dokonce celý život. Vlastně je to právě naopak. Správné hospodaření s časem může zvýšit efektivitu služby a být Pánu ke cti. Možnost pádu do hříchu je zde tehdy, když ve svém plánování zanedbáme význam vztahů. Čas je prostředek, ale nezdravé zaměření na něj může vztahy spíše ničit než budovat. Vyvarujte se extrémů. Snažte se v této oblasti o rovnováhu.

Dobře víte, že zakladatelé sborů jsou ze samotné podstaty své práce velmi zaneprázdnění. Organizování času vám jako zakladatelům sborů pomůže k větší účinnosti. Předmět hospodaření s časem se dá shrnout příslovím: „*Jestliže selžeme v plánování, plánujeme selhání!*“ Pravidelné hodnocení využívání času pomocí cvičení v této lekci vám může pomoci získat jistotu, že svůj čas využíváte opravdu moudře.

Jestliže selžeme v plánování, plánujeme selhání!
--

Všichni chceme jednoho dne od Pána slyšet: „Správně, služebníku dobrý a věrný...“ Doufáme, že vám tato lekce pomůže dosáhnout takového hodnocení vašeho života i služby.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Přečtěte si Lukáše 10:38-42. Všimněte si priorit Marie a Marty. Jak tyhle verše souvisí s touto lekcí? Které z žen se více podobáte?
2. Přečtěte si z Lukáše kap. 4, 6, 9 a 11. Všimněte si, jak si Ježíš vyhradoval čas na modlitbu. Děláte to také? Modlíte se pravidelně se svým partnerem za svůj život a službu?
3. Pečlivé čtení Lukáše 9:51-62 ukazuje, že Ježíš měl určitý úkol, který měl za určitou dobu vykonat. Co bylo tím úkolem? Měla důležitost tohoto úkolu nějaký vliv na jeho vztah k lidem? Myslíte, že si v rámci tohoto úkolu záměrně plánoval čas navíc, aby mohl pokračovat v soustředění na vztahy?
4. Přečtěte si 2. Mojžíšovu 18 a všimněte si, jak Mojžíš vyřešil svůj problém hospodaření s časem.
5. Přečtěte si podobenství o hřivnách v Matouši 25:14-30. Nahradeťte slovo „hřivna“ slovem „rok“ a místo prvního služebníka dosadte své jméno. Dostali jste od Pána pět let. Řekněte, jak jste investovali jeho čas, za který vás chválí a který mu nakonec vzdává slávu.

AKČNÍ PLÁN

1. Přečtěte si knihu Nehemjáš a hledejte příklady, kdy Nehemjáš dával najevo nějaké prvky hospodaření s časem, které jsme si ukázali v této lekci.
2. Začněte si zaznamenávat své každodenní aktivity a pokračujte v tom celý týden. Zhodnoťte výsledky a pak si stanovte za cíl udělat ve svém využívání času nějakou změnu. O svém cíli řekněte partnerovi nebo blízkému příteli a informujte ho o svých pokrocích dosahování tohoto cíle.
3. Připravte si plán na snížení množství času, který věnujete určité stránce vaší služby, tím, že ji svěříte jiným. Podělte se s někým o tento cíl a informujte ho o svém postupu.

SPRÁVCOVSTVÍ

LEKCE 4

Proces strategického plánování

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je ukázat účastníkům praktickou metodu strategického plánování, která může být použita pro jakoukoli fázi služby a umožní jim určit priority služby a propojit ji s jejich záměrem.

☞ OSNOVA LEKCE

- Strategické plánování je proces.
- Strategické plánování je nástroj, který vám může pomoci stále směřovat k vašemu záměru.
- Pokud selžete v plánování, plánujete tím selhání.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Vědět, jak připravovat strategický plán pro službu zakládání sborů.
- Pochopit, jak definovat úkoly a stanovovat měřitelné cíle.
- Účastnit se přípravy strategického plánu pro službu zakládání sborů.

I. CO JE STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ?

Strategické plánování je prostředek, který má týmu zakladatelů sborů pomoci, aby byl ve své práci co možná nejefektivnější. Je to proces, jehož pomocí se členové týmu, jejich rodiny, služba – zkrátka všechno – připojují ke strategickému „zet“, které pro svou službu zakládání sborů určili. Po vypracování strategického plánu by tým měl být schopen rozlišovat mezi „nejlepšími“ aktivitami – tj. těmi, které dovedou zakládání sborů dál a rychleji – a „dobrymi“ aktivitami, které mají v životě církve místo, ale nevedou rychle celý region k poznání Ježíše Krista. Strategické plánování pomáhá týmům definovat jejich směr, organizaci a zdroje k uskutečnění konkrétních aktivit sloužících k dosažení „zet“. Strategické plánování se netýká toho, jak mít lepší organizaci, nýbrž jak cílevědomě žít a soustředit svůj čas a energii na to „nejlepší“, k čemu nás Bůh povolává, totiž na to, aby naše regiony byly naplněny živými sbory.

A. Biblické příklady strategického plánování

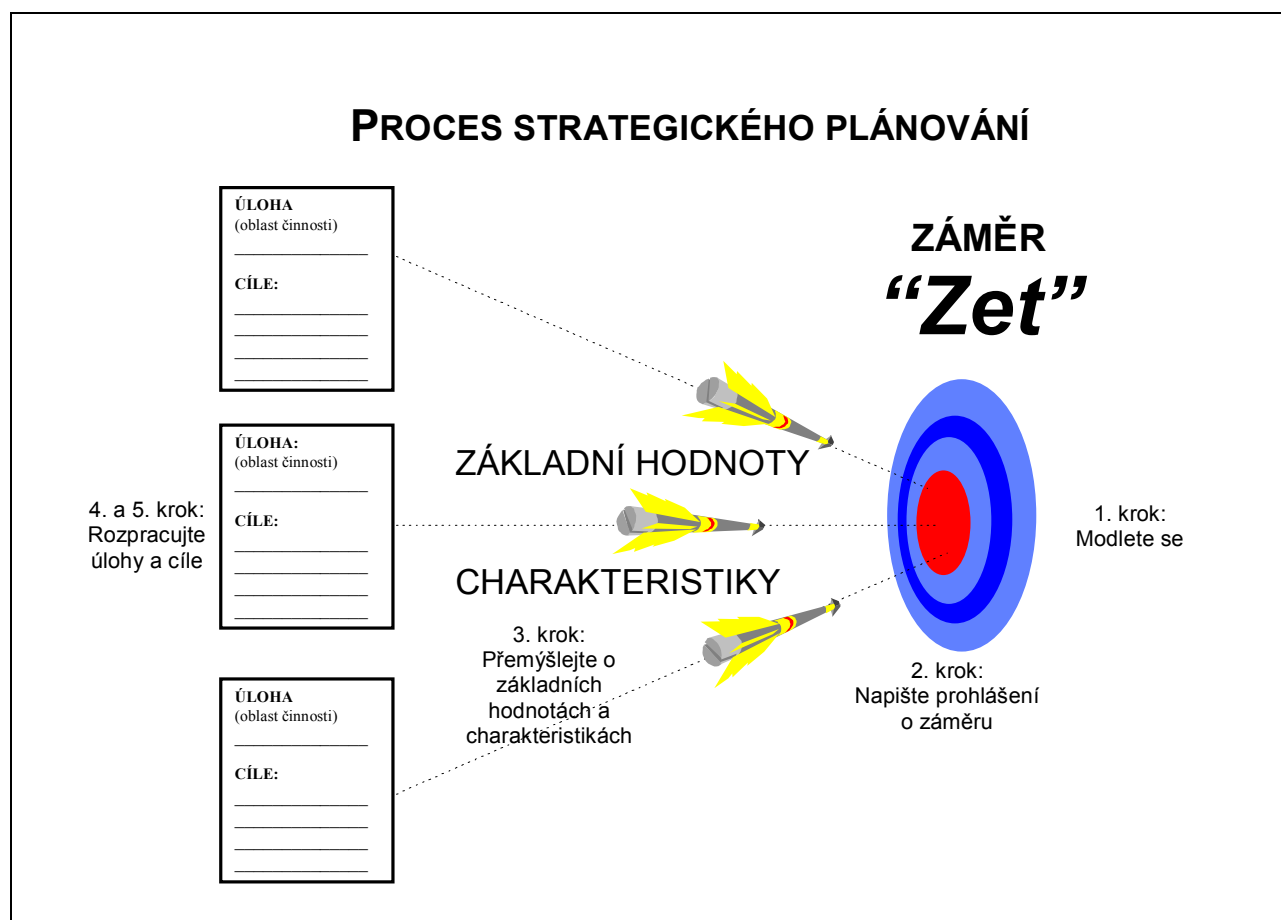
Strategické plánování je zjevné ve Starém i Novém zákoně.

- Josef – s moudrostí od Boha – připravil a uskutečnil plán na záchranu Egypta a okolních zemí před vyhladověním během sedmi let hladomoru (Gn 41).
- Nehemjáš provedl průzkum zničeného města Jeruzaléma a připravil a realizoval plán na obnovu městských hradeb navzdory mnoha překážkám a nebezpečím (Neh 2:11nn).
- Život a služba Ježíše Krista ukazují, že měl velmi určitý záměr a velmi konkrétní prostředky k jeho naplnění. Například cílevědomě mířil ke kříži (Mt 16:21-23). Svou službu také soustředil na dvanáct učedníků a na židovský národ.

II. PROCES STRATEGICKÉHO PLÁNOVÁNÍ

Strategické plánování je postup, který obsahuje pět základních složek: záměr, základní hodnoty, charakteristiky, úlohy a cíle. Tyto složky spolu dohromady tvoří strategický plán. Tento plán se připravuje a pravidelně aktualizuje podle postupu, který je v hlavních rysech ukázán dále. K plánování by se nemělo přistupovat bez modlitby před a během tohoto procesu. Zakládání sborů je duchovní činnost a vyžaduje tedy

spolehnutí se na Boha v tom, že nám dá moudrost a že budeme mít mysl Kristovu (Jk 1:5-7; 1K 2:16). Proces strategického plánování se nejlépe uskutečňuje alespoň ve dvou lidech.



Obrázek 4.1 Proces strategického plánování

Je důležité pamatovat na to, že výsledné strategické plány nejsou neměnné. Jsou to spíše pracovní návrhy, které říkají, co vy a váš tým vidíte jako ty nejlepší aktivity, které byste v daném okamžiku měli dělat, abyste postoupili ke svému strategickému „zet“. Když začnete aktivity obsažené ve vašem plánu uskutečňovat, možná narazíte na další otázky nebo věci, které mohou vést k úpravě vašeho strategického plánu. Právě proto je důležité pravidelně váš strategický plán revidovat. Plán je užitečný jen tehdy, když vám pomáhá žít cílevědoměji a udržovat zaměření vaší služby na ty nejdůležitější činnosti.

A. První krok: Modlete se

Modlete se spolu s týmem zakladatelů sborů za moudrost a jasnou vizi. Proste Boha, aby vedl a usměrňoval vaše plánování, pomohl vám naslouchat jeden druhému a mít „mysl Kristovu“. Kromě toho požádejte několik přátel, aby se za váš tým v průběhu procesu modlili.

B. Druhý krok: Napište nebo revidujte svůj záměr

Základem vašeho plánování je prohlášení o záměru. Znovu se zamyslete nad oblastí, na kterou jste zaměřili svou službu, ať už to je čtvrť, vesnice, město, kraj nebo země. Připomeňte si také typ práce, do které vás Bůh povolal – zakládání sborů, mobilizace k modlitbám, distribuce literatury – podle cílové oblasti a své služby.

Projděte si opět prohlášení o záměru, které jste dříve vypracovali. Pokud jste to zatím neudělali, napište jej. Vaše prohlášení o záměru by mělo mít jen jednu nebo dvě věty, mělo by odpovídat na otázku „Proč náš tým existuje?“ a mělo by odrážet jak cílovou oblast, tak vaši službu.

Zde je několik příkladů prohlášení o záměru:

- Tento tým existuje, aby umožnil evangelikálním křesťanům naplnit Rumunsko reprodukcí se sbory. (národní tým na podporu zakládání sborů)

- Tento tým existuje, aby naplnil zdejší kraj reprodukcími se sbory. (tým zakládání sborů)
- Tento tým existuje, aby pomohl místním modlitebním seskupením ve městě společně se modlit a více modlitebně podporovat práci zakládání sborů v tomto městě. (modlitební tým)

Nechte zapisovatele napsat prohlášení na tabuli, abyste ho všichni měli před očima. Znovu ho se svým týmem přezkoumejte a položte si následující otázky:

- Odráží toto prohlášení náš záměr nebo jej nějak mění?
- Odpovídá toto prohlášení našim základním hodnotám a charakteristikám? Pokud ne, jak je třeba ho upravit?
- Je naše prohlášení o záměru jasné a stručné?
- Definuje toto prohlášení naše „zet“ – cílovou oblast nebo skupinu lidí, které se snažíme zasáhnout, a typ služby, ke kterému jsme povoláni?

Je-li to zapotřebí, změňte vaše prohlášení o záměru tak, aby odpovídalo výše uvedeným otázkám. Dokončené prohlášení by tým měl mít před sebou, abyste se k němu mohli během procesu plánování vrátet.

C. Třetí krok: Přemýšlejte o základních hodnotách a charakteristikách

Základní hodnoty jsou podstatné koncepty založené na Bibli, ke kterým směřujete a kterých si velmi vážíte. Když se spolu se svým týmem rozhodujete, které hodnoty to budou, jediný bezpečný způsob je založit každou z nich na Písmu. Tyto hodnoty vám pomáhají ujasnit si, co budete dělat a co ne. Veškeré strategie, které nejsou v souladu s vašimi základními hodnotami, pravděpodobně buď selžou nebo budou mít ničivý účinek.

Zde je několik příkladů základních hodnot:

- *Sbor:* Věříme, že místní sbor je Božím prvořadým nástrojem pro evangelizaci a růst, tj. hlavní metodou, kterou používá ke konání svého díla.
- *Násobení:* Model násobení, namísto pouhého přičítání, je jediným modelem pro růst církve, který může dosáhnout cíle učinění učedníků z celého národa.
- *Služebné vedení:* Věříme, že vedení jako služba by se mělo rozvíjet vystrojováním a uváděním obdarovaných lidí do služby.
- *Skládání účtů:* Jako tým věříme, že se musíme zodpovídat jeden druhému, místnímu sboru a našim vůdcům. Věříme, že prostřednictvím vykazatelnosti těmto skupinám si můžeme udržet úzký vztah s naším Pánem a Spasitelem Ježíšem Kristem.
- *Morálka:* V našem díle jsme oddáni následujícím etickým hodnotám: dobrota, upřímnost, bezúhonnost ve financování...

Charakteristiky jsou věci, které vás činí jedinečnými. Pomáhají definovat vaši identitu. Odhalují, čím jste známí a jaký je váš vztah k ostatním. Mohou stanovit hranice, které ovlivňují spolupráci s jinými, ať už pozitivně, nebo negativně. Měly by vás chránit před odchýlením se od vašeho záměru.

Zde je několik příkladů charakteristických zvláštností:

- Pracujeme jen mezi muslimy.
- Zaměřujeme své úsilí na přípravu učitelů zakladatelů sborů.
- Snažíme se spolupracovat se všemi evangelikálními denominacemi a organizacemi působícími v naší cílové oblasti.

Určete základní hodnoty a charakteristiky vašeho služebního týmu. Toto je dobrá příležitost pro brainstorming („bouří nápadů“). Nechte členy týmu, říkat, co považují za společné hodnoty a charakteristiky. Zapisovatel by měl zaznamenat každý nápad, který zazní. Potom se na seznam podívejte. Zhodnoťte hodnoty a charakteristiky, které byly vyjmenovány. Jsou v souladu s biblickými hodnotami? Souhlasí váš tým, že to či ono je hodnota nebo charakteristika vašeho týmu? Vyškrtněte nebo přepracujte všechny hodnoty nebo charakteristiky, které nejsou pro váš tým reprezentativní. Nechte zapisovatele napsat konečný seznam základních hodnot a charakteristik na velký arch papíru, abyste ho měli před sebou během zbývajících částí procesu strategického plánování.

D. Čtvrtý krok: Určete vaše úlohy

Jakmile jste definovali svůj záměr, základní hodnoty a charakteristiky, je dalším krokem určení vašich úloh. Úlohy jsou odpovědí na obecnou otázku „Co budeme dělat?“ Jaké jsou hlavní důrazy vaší služby? Do jakých obecných směrů zaměří váš tým své úsilí? Úlohy jsou obecné kategorie činností, kterými se v rámci naplňování vašeho záměru budete zabývat. Zde je několik příkladů úloh pro službu zakládání sborů:

- Průzkum cílové oblasti a populace
- Mobilizace k modlitbám za zakládání sborů
- Evangelizace
- Příprava a poradenství vedoucím zakládaných sborů
- Příprava a poradenství dalším zakladatelům sborů
- Rozvoj reprodukcujících se buňkových skupin
- Mobilizace dalších sborů v oblasti

Toto je dobrá příležitost pro brainstorming:

- Zeptejte se týmu: „Na jaké oblasti budeme soustředit svou energii v příštích třech letech?“
- Nechte členy týmu říci, co považují za úlohy týmu. Zapisovatel by měl napsat každou vyřčenou myšlenku.
- Pak se podívejte na seznam. Zhodnoťte úlohy, které byly vyjmenovány. Odpovídají vašemu prohlášení o záměru, základním hodnotám a charakteristikám? Vyškrtněte nebo přepracujte všechny úlohy, které nepomáhají naplnit váš záměr nebo neodrážejí vaše hodnoty a charakteristiky.
- Seřaďte tento seznam podle priorit a zredukujte ho na nejvýše sedm úloh. Většina týmů nebo jednotlivců se obvykle nemůže věnovat více než sedmi oblastem najednou.
- Nechte zapisovatele napsat konečný seznam úloh na velký kus papíru, na kterém vynechá volné místo na dopsání konkrétních cílů.

E. Pátý krok: Stanovte cíle

Při stanovování cílů vlastně definujete konkrétní kroky, které budete podnikat v rámci uskutečňování vašich úloh během stanovené doby (tři měsíce, půl roku, rok...). Zatímco úlohy jsou svou povahou obecné, cíle jsou konkrétní. Stanovení cílů vám pomůže přejít od hašení požárů k jejich prevenci – od pouhé reakce na naléhavé věci k zvládnání věcí důležitých. Definování konkrétních, jasných a měřitelných cílů vám umožní promýšlet kroky A, B, C... až nakonec dosáhnete „zet“ – uskutečnění vašeho záměru. Dobře formulovaný cíl může kdokoli vzít a dokonale ho vysvětlit někomu jinému, i když tento člověk neměl nic společného s jeho formulací. Dobré cíle mají následující charakteristiky:

- **Časový limit:** Dobrý cíl musí mít určitý časový limit na dokončení. Množství času bude záviset na tom, co považujete pro dokončení úkolu za nezbytné. Pokud provádíte strategické plánování jednou ročně, pak by maximální lhůta pro dosažení vašich cílů měla být jeden rok. *Příklad:* Do konce června.
- **Uskutečnitelnost:** Dobrý cíl člověka povede k tomu, aby k jeho uskutečnění musel napnout své síly. Současně však nepostaví úkol mimo dosah. Jestliže jsou cíle nedosažitelné, vždy přijde váhání, zda má vůbec smysl se o jejich uskutečnění pokoušet. *Příklad:* ...připravím a budu vyučovat tři biblická studia.
- **Měřitelnost:** Dobrý cíl bude zahrnovat způsob, jak měřit, jestli ho bylo dosaženo, nebo ne. Existuje mnoho způsobů měření: psaním, mluvením, vykonáním určitého úkolu, pozorováním určitých věcí... Pokud nemáte žádná kritéria měření pokroku, pak neexistuje způsob, jak poznat, zda už jste v cíli. *Příklad:* ...připravená setkání biblického studia odučím ve své buněčné skupině.
- **Jasný jazyk:** Dobrý cíl používá jasný a přesný jazyk, který sdělí, v čem spočívá úkol, který je třeba vykonat. Při psaní cílů se mnohdy používají slova jako „znát“ a „rozumět“, ale tyto a jim podobné výrazy umožňují mnoho různých výkladů. Kolik existuje například způsobů, jak něco „poznat“? Věci poznáváme svými smysly, takže jich je alespoň pět. Pokud však „poznání“ blíže vymezíme způsobem „jak“, pak je možné takové slovo použít. A jak se měří třeba „porozumění“? Musíme pečlivě volit slova, abychom zajistili, že nevyjadřujeme něco jiného, než co jsme zamýšleli.

Vzorový cíl: Do konce června připravím a budu v buněčné skupině vyučovat sérii tří biblických studií na téma "Velké poslání a potřeba evangelizace a zakládání sborů v našem městě".

Často se stává, že každá úloha zahrnuje několik konkrétních cílů. Pokud váš tým stanoví zhruba čtyři nebo pět hlavních úloh, můžete mít nakonec deset nebo více konkrétních cílů, které vám pomohou úlohy splnit. Budete se muset rozhodnout, kolik cílů je třeba k efektivnímu naplnění každé úlohy. Při práci na stanovení cílů byste měli odpovědět na tyto otázky:

- Které měřitelné věci budeme letos dělat, abychom splnili tuto úlohu?
- Jak toho dosáhneme?
- Jak budeme měřit svou úspěšnost?
- Co se stane, pokud tohoto cíle nebude dosaženo? (to vám pomůže hodnotit jeho prioritu)
- Jakou radu, prostředky nebo přípravu potřebujeme k uskutečnění daného cíle?
- Jaké překážky nebo problémy musíme k dosažení tohoto cíle překonat? (to vám pomůže hodnotit, jak realistický je váš cíl)
- Kdo bude na tomto cíli pracovat? Kdy by měl být dokončen? Jak poznáme, že jsme ho dosáhli? (pokud někdo nepřijme zodpovědnost za cíl, nebude cíl realizován)
- Kdo nám může pomoci být v našich cílech vykazatelní?

Nechte zapisovatele napsat cíle týmu pro každou úlohu spolu s daty jejich dokončení a zodpovědnou osobou.

Po dokončení tohoto cvičení jste dokončili proces strategického plánování. Máte teď své prohlášení o záměru, seznam základních hodnot a charakteristik, celkové úlohy a jednotlivé cíle. Tento "dokument" použijte se svým týmem (skupinou) jako východisko pro další strategické plánování.

ZÁVĚR

- Strategický plán je užitečný jen tehdy, když se na něj díváme jako na pracovní dokument, který pravidelně revidujeme. Máte-li cíle s krátkými lhůtami, může být užitečné revidovat strategický plán čtvrtletně, přinejmenším však pololetně nebo každoročně. Vaše prohlášení o záměru, hodnoty a charakteristiky se obvykle nemění. Jsou to základy díla, ke kterému Bůh vás a váš tým povolal. Dokud tento záměr nenaplníte, zůstává nezměněn. Avšak při práci na jeho dosažení roste i vaše porozumění tomuto záměru a můžete jej tedy upřesňovat.
- Úlohy a cíle jsou nástroje, které vám mají pomoci soustředit se dosažení vašeho záměru. Pomáhají vám stanovit si priority ve vaší službě, soustředit se na důležité aktivity, ke kterým vás Bůh povolal, a praktickým způsobem promýšlet, co je třeba dělat, abyste svého záměru dosáhli.
- A konečně musíte mít na paměti, že žádný plán není dokonalý. Je to vodítko, které vám má pomoci zůstat na správné cestě. I nejlépe sestavené plány jsou však k ničemu, pokud ve vaší práci není Pán. Pisatel Přísloví nám připomíná: „Důvěřuj Hospodinu celým srdcem, na svoji rozumnost nespolehej. Poznávej ho na všech svých cestách, on sám napřímí tvé stezky.“ (Př 3:5-6)

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Jaký je rozdíl mezi strategickým plánováním a dobrou organizací?
2. Napadají vás i jiné oblasti života, ve kterých je možné aplikovat strategické plánování?
3. Na kterých dalších příkladech z Písma nebo z vašeho života jste zažili/viděli, že efektivní plánování vedlo k efektivním výsledkům?
4. Jak byste reagovali na prohlášení: „Mlhavé cíle vedou přinejlepším k mlhavým výsledkům“?

5. Jakými způsoby získávají lidé ve vaší kultuře nápady k řešení problémů?

AKČNÍ PLÁN

1. Se svým týmem zakladatelů sborů nebo vedením zakládaného sboru vytvořte strategický plán. Buďte připraveni se o něj podělit na dalším setkání kurzu.

SPRÁVCOVSTVÍ

LEKCE 5

Seminář o procesu strategického plánování

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je dát účastníkům možnost vyzkoušet si v týmovém ovzduší průběh plánovacího procesu.

☞ OSNOVA LEKCE

- Strategické plánování je pro službu zakládání sborů zásadně důležité.
- Strategické plánování není obtížný úkol.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Vědět, jak v týmovém ovzduší realizovat práci na strategickém plánování.
- Mít větší jistotu v provádění strategického plánování.
- Být odhodlán se svým týmem zakládání sborů strategicky plánovat.

Během této lekce uvedeme do praxe koncepty, které jsme se naučili v minulé lekci o strategickém plánování. Budete rozděleni do skupin po čtyřech nebo pěti lidech a budete pracovat, jako byste byli tým zakládání sborů. Kvůli časovým omezením budeme muset předpokládat, že se váš tým už dohodl na základních hodnotách i charakteristikách a vypracoval prohlášení o záměru.

Jako tým jste se rozhodli, že splníte úkol zorganizovat *víkendový pobyt mládeže*. Vaším úkolem teď je určit následující typy cílů tak, aby odpovídaly požadavkům uvedeným v minulé lekci.

- Stanovte obecný cíl víkendového pobytu.
- Stanovte cíl pro konkrétní aktivity během pobytu.

Nezapomeňte konfrontovat své cíle s požadavky z minulé lekce, abyste získali jistotu, že jsou vámi určené cíle dobře sestavené.

Na tuto aktivitu máte třicet minut. Na konci se každá ze skupin podělí o své cíle s ostatními, aby si je zopakovala a dala ostatním šanci je zhodnotit.

RODINA

RODINA
1
LEKCE

Biblické role v rodině

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je předložit jasné, biblické a zcela základní učení o manželství a roli manžela, manželky a dětí v rodině.

☞ OSNOVA LEKCE

- V manželství je Bůh schopen doplňovat silné a slabé stránky manžela a manželky tak, že je naplní, což jim umožní nejlépe mu sloužit.
- Služba zakladatele sborů zahrnuje jeho rodinu, protože rodina je viditelným a biblickým ukazatelem schopnosti vedení a efektivitu učednictví.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Porozumět účelu manželství z hlediska Toho, kdo manželství ustanovil.
- Lépe rozumět biblickému učení o úlohách manžela a manželky v jejich vztahu.
- Porozumět vztahům v rodině jako analogii s církví.

Úvod

Církev se stala hlavním bodem Božího království na zemi. V rámci tohoto společenství věřících Bůh povolal všechny své děti do smluvního vztahu s ním a se sebou navzájem. Někteří byli ke službě Pánu a církvi povoláni jako svobodní a jiní ve stavu manželském. Ale bez ohledu na to, jestli je někdo svobodný nebo žije v manželství, byli všichni postaveni do rodiny.

Rodina je jedna z analogií, pomocí kterých Bible popisuje církev. Vaše chápání vztahů ve fyzických rodinách ovlivní váš pohled na Boží rodinu. Je proto důležité, abyste jako zakladatel sboru chápal biblické role v rodině – jak kvůli svému rodinnému životu, tak kvůli službě. Pavel navíc při psaní dopisu mladému vůdci Timoteovi připomíná zodpovědnost vůdce v církvi. Ptá se: "Nedovede-li někdo vést svou rodinu, jak se bude starat o Boží církev?" (1Tm 3:5). Tato znepokojující otázka vyzývá všechny církevní vůdce a zvláště pak zakladatele sborů, aby se zamysleli nad svou službou ve vlastní rodině. Jak se jim daří řídit svou rodinu, pokud je rodina ukazatelem schopnosti řídit církev?

"Nedovede-li někdo vést svou rodinu, jak se bude starat o Boží církev?"

(1Tm 3:5)

V okamžiku, kdy jste zaneprázdnění zodpovědností za evangelizaci, učednictví, výchovu nových vůdců a péči o nově vznikající sbor, nesmíte zapomenout, že vaše rodina je tím nejlepším ukazatelem vašich vůdčích schopností a účinnosti výchovy. Pokud si zakladatel sboru osvojí takový způsob života, který mu neumožňuje věnovat se službě v rodině, můžou se tyto zvyky přenést také na vznikající sbor. Zakladatel sboru se musí věnovat rodinným vztahům jako součástí své celkové práce.

I. MANŽELSKÝ PÁR

Základní jednotkou rodiny je manželský pár. Při čtení příběhu stvoření v knize Genesis vidíme, že když Bůh stvořil člověka k svému obrazu, stvořil ho jako muže a ženu. Tito dva lidé, kteří spolu žili jako jeden (Gn 2:24) byly odrazem trojjediného Boha, který žije v dokonalé "jednotě v různosti". Jako jeden člověk měli žít v milujícím vztahu, který měl vést k množení. Dostali také úkol: vládnout všem rybám, ptactvu a zvířatům

země. Když zhřešili, do milujícího vztahu vstoupila disharmonie, děti se rodily v bolestech a místo aby vládli nad zemí, začali se lidé snažit získat nadvládu jeden nad druhým.

Součástí Kristova díla vykoupení je obnovení Božího obrazu v manželském vztahu. Existují tři principy, které poslouží jako základ pro diskusi o rolích v manželství.

A. Tři hlavní principy

1. Muži a ženy mají stejnou hodnotu

Z listu Galatským 3:28 si uvědomujeme, že Bůh stvořil *muže a ženu se stejnou hodnotou*. Hodnota člověka není založena na jeho pozici nebo úloze, nýbrž na skutečnosti, že on či ona je Božím stvořením.

Hodnota člověka je založena na ... skutečnosti, že on či ona je Božím stvořením.
--

2. Manžel a manželka mají být na sobě závislí

V 1. Korintským 11:11 vidíme, že Bůh stvořil manžela a manželku tak, *aby byli jeden na druhém závislí*. Církev se skládá z mužů a žen všech možných osobností. Jedním z rozlišovacích znaků církve je to, že její údy spolu žijí v jednotě. Tyto vztahy jsou různě hluboké, ale manželský vztah je pravděpodobně jedním z nesložitějších. V Duchem naplněném manželství se krásně vytváří vzor vzájemné závislosti. To pak samozřejmě ukazuje na vzájemnou závislost, která existuje v trojjediném Bohu.

3. V rodině existuje pořadí zodpovědnosti

Z 1. Korintským 11:3 chápeme, že Bůh vytvořil v rodině *pořadí zodpovědnosti*. Právě tak jako je dáno postavení v trojjediném Bohu, existuje i uspořádání postavení v manželství. Bůh je hlavou Krista, který je hlavou každého muže a ten je hlavou své ženy.

II. ÚLOHA MANŽELA

A. Být hlavou ženy – Ef 5:23

Pavel uvádí, že muž je hlavou ženy, stejně jako je Kristus hlavou církve. Toto vedení zahrnuje zodpovědnost a skládání účtů za rodinu před Bohem. Protože se v biblickém úseku zdůrazňuje mužova láska k ženě, je to nejdůležitější součástí jeho zodpovědnosti.

Manželé mají usilovat o to nejlepší pro své manželky, i když je to na jejich úkor. Vedení definované tímto způsobem se pak stává ušlechtilým a svatým povoláním. Budoucnost manželství zakladatelů sborů a/nebo lidí, kteří jsou součástí vaší práce, záleží na tom, jestli budete mít v této roli naprosté jasno. Vedení je povolání ke zmocňování jiné lidské bytosti; není to oprávnění k uspokojování sebe sama. Velmi prakticky je toto pojetí vidět v oblasti duchovních darů. Manžel by měl aktivně pomáhat manželce objevit její duchovní dary. Čeká je oba trvalé dobrodružství objevování, rozvíjení a uvádění jejich darů do služby.

Avšak někteří lidé tvrdí, že podle 1. Mojžíšovy 3 by muž měl nad svou ženou vládnout. Vlastní text 1. Mojžíšovy 3:16 říká: „...budeš dychtit po svém muži, ale on nad tebou bude *vládnout*.“ Hebrejské slovo překládané jako „vládnout“ znamená ovládat, držet pod sebou, panovat jako svrchovaný panovník. Toto slovo se v celém Starém zákoně používá o králich a veřejných představitelích. Ale pamatujte, že 1. Mojžíšova je vyjádřením kletby, ne prohlášením o království. Předpovídá, jak budou padlí muži vládnout nad ženami a zatlačovat je do nižšího postavení. Toto se dělo v tisíci kulturách po tisíce let.

Tvrdá nadvláda však není Kristovou cestou. A tak když Pavel říká, že muž je hlavou ženy, jako je Kristus hlavou církve, nepotvrzuje tím zmíněnou kletbu, nýbrž ji láme! Ukazuje, jak mohou muži zlomit cyklus trápení a způsob myšlení „já na prvním místě“, které začaly pádem.

Jaký je tedy Kristův způsob vedení?

Tento styl je naznačen v Lukáši 22:25-27 a je označován jako „služebné vedení“. „Služebník“ a „vůdce“ nejsou výrazy, které by se přirozeně slučovaly. Zdají se být v protikladu. Nicméně být „hlavou“ v Božím království znamená být tímto jedinečným spojením vůdce a služebníka. Je pravda, že muži dostali pravomoc vést své manželky, ale mají to dělat jako služebníci, ne jako páni. Cílem je tedy být ženám zdrojem života. Manželovo vedení ženy by se mělo řídit vzorem Kristova vedení Jeho nevěsty, církve. Kristus církev nezneužívá. Nepanuje nad ní a nevnucuje jí své vedení. Naopak si zasloužil právo vést tím, že sám sebe za svou nevěstu vydal a nakonec za ni zemřel. Podle Kristova příkladu by se manželovo vedení mělo vyznačovat:

Manželovo vedení ženy by se mělo řídit vzorem Kristova vedení Jeho nevěsty, církve.

- Zodpovědností a ne vyšším postavením
- Obětí a ne sobectvím
- Plněním povinností a ne nadvládou

B. Pečovat o základní potřeby své ženy

Zamyslete se nad Petrovým nabádáním v 1. Petrově 3:7: „Stejně i muži: když žijete se svými ženami, mějte pro ně porozumění, že jsou slabší; a prokazujte jim úctu, protože jsou spolu s vámi dědičkami daru života.“

Ženy potřebují, aby s nimi jejich manželé žili s porozuměním. To znamená, že muži musí ke svým manželkám přistupovat s vědomím toho, že jsou jiné než oni. Kromě zřejmých tělesných rozdílů existují i obrovské psychologické a citové rozdíly. Muži by tedy měli věnovat pozornost následujícím třem základním potřebám.

1. Společnost

Za prvé potřebují ženy společnost. Bůh stvořil ženy jsou k hlubokým a trvalým vztahům a ony očekávají, že jejich manželé tuto potřebu naplní. Chtějí a potřebují společnost, zájem a čas svých manželů.

2. Bezpečí

Druhou potřebou je bezpečí. Žena potřebuje od muže jistotu. Potřebuje vědět, že je schopen ji chránit a že se o ni může a chce postarat. Musí být schopna mu důvěřovat. Bible říká, že za tyto věci je zodpovědný manžel (1Tm 5:8).

3. Uznání

Třetí potřebou je uznání, které potřebuje jak muž, tak žena. Manželovi se často dostává uznání v práci, ve službě v církvi nebo v jiných aktivitách mimo domov. Avšak hodně z toho, co dělá žena, není vidět. Jediný člověk, který může skutečně ocenit její jedinečné přispění, jediný, kdo ji může náležitě uznávat, je její manžel. Ona je přítelkyně, pečovatelka a milovaná bytost. Součástí vedoucí role je dodávat jí vědomí, že je důležitá a že ji manžel nepovažuje za samozřejmost.

C. Vykonávat své rodičovské povinnosti

Hlavní zodpovědností manžela v roli otce je vychovávat své děti v kázni a napomenutích našeho Pána (Ef 6:4). To zahrnuje vyučování v Božím slovu (Dt 6:7) a dle potřeby i trestání (Př 19:18; 22:6; 23:13-14; 29:17).

III. ROLE MANŽELKY

Přísluví 31:10 se ptá "Ženu vznešeného charakteru kdo nalezne?" (NIV) Pokud má být žena "vznešená", bude chápat Boží plán pro ni a skrze Jeho milost bude k tomuto vzoru růst.

A. Pomocnice

Bůh stvořil ženu, aby byla muži pomocí (Gn 2:18). Citově i fyzicky doplňuje muže ke konání Božích záměrů. Nedá mu úplné naplnění v duchovním, citovém nebo fyzickém smyslu. Učiní ho však plnějším, než by byl bez ní. Přinese mu názory, city, dary a slabosti, které on sám nemá. Spolu, zapečetění a obdarování Duchem svatým, docházejí muž a žena naplnění a jsou nejlépe schopni sloužit Pánu.

Spolu, zapečetění a obdarování Duchem svatým, docházejí muž a žena naplnění a jsou nejlépe schopni sloužit Pánu.

B. Opora

Protože manželka svého muže doplňuje, měla by mu být také oporou. Podpora manžela je součástí jejího "čistého života" (1P 3:2). Zná jeho silné i slabé stránky a buduje ho pro jeho dílo. Příklad 14:1 ukazuje, že žena může svůj dům budovat nebo bořit. Může citovou sílu a odhodlání svého manžela vybudovat nebo ho může pomocí zničit, zostudit a stát se "kostižerem v kostech" (Př 12:4b).

C. Podřízená

Manželka má také za úkol být svému muži podřízená. V Bibli se žádný příkaz pro manželku neopakuje častěji (Ef 5:22; Ko 3:18; 1P 3:1). Tuto vlastnost měly bohobojné ženy, jako například Abrahamova manželka Sára (1P 3:6). Přesto však je ve svém postavení podřízenosti velmi silná. Vírou se podřizuje svému muži v důvěře v nebeského Otce. Stejně jako srdce krále (Př 21:1), je i srdce manžela v Boží ruce. Když se manželka podřídí svému muži, podřizuje se tím Bohu a umožňuje Mu jednat v manželově životě. Svými skutky podřízenosti dovoluje Bohu získat manžela k větší poslušnosti Jemu samotnému (1P 3:1). Nemá přikázáno bouřit se a vyvracet názory svého muže. Manželka se má vírou podřizovat, aby umožnila Boží ruce pracovat v životech svého manžela i jí samotné.

D. Správce

Písmo ukazuje příklad podnikavé ženy, která pracuje pro dobro svého manžela i celého domu (Př 31:10-31, zvláště verš 11). Na rozdíl od samařských žen v době proroka Ámose, které utiskovaly nuzné a ubožáky a neustále na své muže vznášely nové a nové požadavky (Am 4:1), žena z Příkladu 31 má před Hospodinem bázeň (v. 30), slouží svému muži (v. 12), buduje svůj dům (v. 27), působí muži dobrou pověst (v. 23) a budí v něm důvěru (v. 11). Jejím tajemstvím je to, že podporuje svého manžela, stará se o domácnost, vede ji a vytváří z ní harmonické a příjemné místo, které mu přináší mnoho dobrého. Slouží mu, váží si ho a řídí jeho domácnost lépe, než by to zvládl on sám. Manžel může jen dobrořečit Pánu za Jeho dobrotu, že mu takovou ženu dal (Př 19:14).

E. Matka – Tt 2:4

Základní úloha ženy nekončí milováním jejího manžela. List Titovi 2:4 pokračuje a povzbuzuje ji, aby byla „milovnicí dětí“. Děti, zvláště ty menší, potřebují obrovské množství osobní pozornosti, podpory a samozřejmě lásky. Děti potřebují úžasnou moc matčiny přítomnosti. Podle mnoha odborníků na péči o děti vyžaduje zdravý a normální vývoj dítěte blízký, láskyplný a trvalý vztah s nejméně jedním člověkem během prvních nejméně dvou let života. List Titovi dává najevo, že tuto péči by měla poskytovat matka, ale v nejrozšířenějších kulturách dnešní doby se tyto biblické principy z větší části opouštějí a lidé místo toho *jdou za vlastními zájmy*.

IV. ÚLOHA DĚTÍ

A. Poslouchat své rodiče ve víře v Pána

List Efezským 6:1 říká: "Děti, poslouchajte své rodiče ve víře v Pána, protože to je spravedlivé před Bohem." Tento Pavlův pokyn církvi v Efezu otevírá několik otázek, na které by zakladatel sborů měl hledat odpověď:

- Mluví apoštol jen o nedospělých dětech?
- Měli by dospělí poslouchat své rodiče, i když už s nimi nebydlí?
- Pokud zůstane dospělý člověk v domě svého otce, vztahuje se na něj tento verš?
- Znamená fráze "ve víře v Pána", že pokud rodič není křesťan, nemusí ho dítě poslouchat?

B. Ctít svého otce i matku

Pavlovy pokyny citují ze Starého zákona a připomínají efezským, že jde o první přikázání se zaslíbením: "aby se ti dobře vedlo a abys byl dlouho živ na zemi" (Ef 6:2-3; Dt 5:16).

ZÁVĚR

Tato lekce je pro vás důležitá, ať už jste jako zakladatelé sborů svobodní nebo žijete v manželství. Když pochopíte biblické role v rodině, bude posílen váš vlastní život, pomůžete svému sboru a společnosti, ve které žijete, uvidí Boží jednotu a lásku vyzařující přímo skrze vás a skrze učení a příležitosti k poradenství, které vám Bůh dá.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Jste-li svobodný, jak vám může tato lekce pomoci ve službě?
2. Jste-li ženatý či vdaná, můžete říci, že vaše manželství odráží Boží obraz tím, že dává najevo jednotu?
3. Prožíváte ve vašem manželství společenství? Jak se projevuje?
4. Které faktory ve společnosti a uvnitř manželství dnes ztěžují úlohu být skutečným partnerem? V čem lidé nejvíce bojují o to, aby byli dobrými partnery?
5. Které faktory ve společnosti a uvnitř církve dnes ztěžují úlohu svobodných lidí? Co je na svobodném stavu nejtěžší?

AKČNÍ PLÁN

1. Přečtěte si 1. Petrův 3:8-12. Jednotu ničí sobecký postoj. Přečtěte si text znovu s ohledem na tuto myšlenku a pak vypište věci, které byste měli dělat, když je váš partner sobecký.
2. Manželovo služebné vedení je jediná věc, která činí poddanost manželky přijatelnou. Pasivní muž podřízenost znemožňuje a pánovitý muž ji činí nesnesitelnou. Služebné vedení naopak činí z podřízenosti radost. Ve světle těchto myšlenek odpovězte na následující otázky:
 - Jak skutečnost, že se stanete služebným vůdcem, ovlivní schopnost vaší ženy podřizovat se?
 - Jak by reagovala v jiných oblastech, kdybyste byl ve svém vedení více služebníkem?
 - Učí Bible něco o tom, komu se mají podřizovat svobodné ženy? Jaká vodítka najdete?

3. Ve svém listu Filipským se Pavel zabývá otázkou jednoty mezi křesťany. Přečtěte si Filipským 2:1-4 a pak se zamyslete nad vysvětlením ve druhém verši, jak dosáhnout jednoty ve vztahu. Jak můžete tyto principy aplikovat ve svém rodinném životě, ať už v manželství nebo jinde?

4. Jako zakladatelé sborů budete mít mnoho příležitostí dávat biblické rady nevěřícím i věřícím, kteří doplatili na nefungující manželství nebo kteří v současnosti prožívají nejednotu ve svém manželství. Budete mít též příležitost radit mužům a ženám, kteří o manželství uvažují. Založte diskusní skupinku se svobodnými muži a ženami ve vašem věku, kteří do budoucna uvažují o manželství. Ved'te je k objevování biblických vzorů probíraných v této lekci a k praktickému uskutečňování těchto modelů.

LITERATURA

Lewis, R. a Hendricks, W.: *Rocking the Roles*. Colorado Springs, CO: NavPress, 1991.



Výchova dětí

☞ CÍL LEKCE

Účelem této lekce je pomoci zakladatelům sborů pochopit a aplikovat biblické principy výchovy dětí.

☞ OSNOVA LEKCE

- Rodičovství a výchova dětí vyžaduje chození vírou.
- Boží slovo nám dává některé principy, které by se měly aplikovat v oblasti rodičovství.

☞ ŽÁDOUCÍ VÝSLEDKY

Po zvládnutí obsahu této lekce by každý účastník měl...

- Vědět, co Bible učí o výchově dětí.
- Být schopen srovnat svůj vlastní přístup k výchově dětí s biblickými standardy.
- Přijít na způsoby, jak zlepšit výchovu svých dětí.

☞ DOPORUČENÍ PRO INSTRUKTORY

Použijte tento materiál k tomu, abyste účastníkům sdělili základní biblické principy. Odolejte nutkání "řít jim, jak na to." Nechejte na konci dostatek času k diskusi, ať už v menších skupinkách nebo společně.

Úvod

Křesťanské obchody jsou plné knih s návody ke křesťanské výchově dětí. Tyto knihy obsahují mnoho konkrétních metod, z nichž každá si činí nárok na to, že je tou *správnou* biblickou cestou. Ačkoli nám Bible některé pokyny dává, nepředkládá hotový seznam kroků k výchově dětí. V této lekci se podíváme na některé biblické principy, které se v této oblasti dají aplikovat. Díky tomu, že každé dítě je jedinečnou osobností s jedinečnými potřebami, způsob použití těchto principů je otázka hledání Boží moudrosti v modlitbách. Stejně jako zbytek křesťanského života je i výchova dětí cestou víry.

Ježíš ve Velkém poslání přikázal svým učedníkům, aby „činili učedníky ze všech národů... a učili je poslouchat všechno,“ co řekl. Úkol rodiče se podobá úkolu zakladatele sborů: činit učedníky a učit je poslouchat Boha. Pro zakladatele sborů, kteří jsou současně rodiči, má výchova dětí velký význam: je důležitá pro samotné členy rodiny, je důležitá pro jejich svědectví světu i pro církev. To, jak se rodiče chovají ke svým dětem, se odráží na jejich chování k církvi (1Tm 3:4-5). Pro zakladatele sborů, kteří nejsou rodiči, je tato lekce také důležitá, protože uvedené principy mohou být použity pro výchovu duchovních dětí ve službě.

I. NĚKTERÉ ZÁKLADNÍ POZNATKY

A. Neexistuje žádná záruka

Navzdory tomu, co se často vyučuje, nedává Bible žádnou záruku, že pokud udělají rodiče všechno správně, děti budou milovat Pána a sloužit mu. Verš, který se často cituje jako Boží zaslíbení, je v Př 22:6: "Zasvěť už chlapce do jeho cesty, neodchýlí se od ní, ani když zestárne." Pokud děti vyrostou a odmítnou Boha, rodiče mají pocit, že je Hospodin zradil.

Povšimněte si prosím, že tento verš uvádí princip příčiny a následku: pokud uděláte "X", stane se "Y". Kniha Přísloví, která byla sepsána s cílem vést mládež ke spravedlivému životu, obsahuje mnoho podobných tvrzení. Výchova dětí už od plenek je uvede na cestu spravedlnosti. Tento verš uvádí obecný

princip, že pokud budou rodiče vést své děti k poslušnosti Hospodinu už od mládí, budou po jeho cestě pokračovat, také když zestárnou, a ne slib, který platí za všech okolností. To, že děti někdy odejdou od Pána, tento princip nezlehčuje ani rodičům neubírá zodpovědnost za výchovu dětí podle Božích cest. Většina dětí, které takovou ranou výchovou projdou, pokračuje po správné cestě i dál.

B. Neexistují dokonalé děti

Proč se tedy některé děti, které se vydaly po cestě spravedlnosti, od ní "odvrátí"? Každý člověk je hříšník, který činí vlastní rozhodnutí. Přísloví 1:29 mluví o lidech, kteří "...měli poznání v nenávisti a bázeň před Hospodinem si nezvolili." Každý člověk se jednou sám musí rozhodnout, zda půjde za Bohem nebo ne. Dokonce i děti s dobrou výchovou se mohou rozhodnout špatně.

C. Neexistují dokonalí rodiče

Jediný dokonalý rodič je Bůh; pozemští rodiče dokonalí nejsou. Bez ohledu na to, jak moc milují Pána a své děti, někdy selhávají (1J 1:8-10). Nikdo nemá odpovědi na všechny otázky. Rodiče musejí v modlitbách stále hledat Boží moudrost ke správné výchově dětí.

II. NĚKTERÉ BIBLICKÉ PRINCIPY

Ačkoli kvůli hříšné přirozenosti rodičů i dětí neexistují žádné záruky, Bůh nám dal některé principy, které nás mají při výchově dětí vést.

A. Buďte vzorem lásky a poslušnosti Bohu (Dt 6:4-9, 17)

Ve Starém zákoně přikázal Bůh Izraeli "Budeš milovat Hospodina, svého Boha, celým svým srdcem a celou svou duší a celou svou silou... Budeš je vštěpovat svým synům... Musíte bedlivě dbát na příkazy Hospodina, svého Boha." To vše měli dělat doma, na cestách, když uléhali nebo vstávali. Lásky k Bohu a dodržování Jeho přikázání měl být životní styl, který měli rodiče za úkol žít a předávat svým dětem.

B. Ved'te své děti k chození po Božích stezkách (Gn 18:19)

Když Bible mluví o zodpovědnosti rodičů za vedení dětí, často to ztotožňuje s kázní. Verše jako Přísloví 3:11-12 a Židům 12:5-11 nám připomínají, že udržování kázně je nezbytné. Důvodem je však to, že otec (jak nebeský, tak pozemský) své dítě miluje. Kdykoli je nutné dítě potrestat, měl by trest být proveden s láskou, která má na mysli nejvyšší dobro dítěte. Dítě musí být také schopno tuto lásku rozpoznat. Očekávaným výsledkem by mělo být, že se dítě naučí chodit po Božích stezkách.

C. Nedrážděte své děti ke vzdoru (Ef 6:4)

Mnoho rodičů se tak soustředí na druhou část Efezským 6:4 (výchovu dětí v kázní a napomenutích Páně), že zapomenou na první část, která říká, aby nedráždili své děti ke vzdoru. Existuje bezpočet příběhů křesťanských pracovníků, jejichž děti zahořkly a odvrátily se od Pána pryč. Tyto děti často mluví o rodičích, kteří byli příliš přísní, nespravedliví, měli neúměrně vysoké nároky a byli autoritářští: rodiče, kteří své děti dráždili ve snaze vychovat je k lásce k Pánu. Rodinné pobožnosti jsou bohužel často vnímány jako příležitost k tomu, aby rodiče dětem dělali kázání. Výsledkem jsou děti, které zahořkly a uzavřely se jak rodičům, tak Bohu.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ, OPAKOVÁNÍ A APLIKACI

1. Kterými praktickými způsoby můžete učinit z lásky a poslušnosti Pánu životní styl svého domova?
2. Kterými praktickými způsoby můžete zjistit, zda trestáte děti z lásky? Co je podle vás největší překážkou tohoto druhu vykonávání kázně?
3. Kterými praktickými způsoby můžete z vašich domácích pobožností učinit čas, který se bude dětem líbit?

AKČNÍ PLÁN

1. Napište si některé vlastnosti (duchovní, společenské, mentální a fyzické), které byste rádi u svých dětí pozorovali, až jim bude 18 let. Pak si na jednotlivé listy papíru napište jména všech svých dětí. Zaznamenejte si, co děláte pro to, abyste každému z nich pomohli tyto vlastnosti získat.

LITERATURA

Kimmel, T.: *Raising Kids Who Turn Out Right*. Sisters, OR: Multnomah, 1993.

Phillips, M.: *Building Respect, Responsibility & Spiritual Values in Your Child*. Minneapolis, MN: Bethany House, 1981.

Stanley, Ch.: *How to Keep Your Kids on Your Team*. Nashville, TN: Oliver Nelson, 1986.