

Centrum Edukacji Liderów



Materiały szkoleniowe - CEL 5.1

Redakcja:

Dr Wojciech Kowalewski

Daniel Trusiewicz

Kościół Chrześcijan Baptystów w RP

2017

Spis treści

Daniel Trusiewicz – <i>Program doskonalenia przywództwa KChB</i>	3
Bobb Biehl - <i>ABC mentoringu</i>	4
Mateusz Wichary - <i>Rozwijanie zdolności przywódczych</i>	16
Daniel Trusiewicz - <i>Wzrost Kościoła wolą Boga?</i>	37
Daniel Trusiewicz – <i>Wizja i misja w praktyce</i>	42
Robert Miksa - <i>Jak zrozumieć Biblię?</i>	45
Richard Blake - <i>Wstęp do biblijnej homiletyki</i>	49
Wojciech Kowalewski - <i>Czym żyjesz?</i>	55
Regulamin CEL	58
Plan zajęć	59
Notatki	60

CEL V - PROGRAM DOSKONALENIA PRZYWÓDZTWA W KChB

Rozpoczynamy piątą edycję szkolenia w Centrum Edukacji Liderów (CEL), które zajmuje się doskonaleniem przywództwa w Kościele. CEL jest odpowiedzią na potrzeby Kościoła i społeczeństwa w Polsce, które stale potrzebuje duchowych przywódców.

CEL dąży do lepszego przygotowania nowego pokolenia liderów KChB, którzy obecnie już są zaangażowani w służbie Kościoła i chcieliby rozwijać swoje praktyczne umiejętności oraz poszerzać wiedzę. CE jest adresowany do młodych liderów KChB w wieku 25-40 lat.

Zadaniem bardziej doświadczonych przywódców, którzy zaangażowali się w CEL, jest pomoc w przekazaniu swego doświadczenia innym w takich dziedzinach jak: kwestie rozwoju Kościoła i zapobieganie braku rozwoju, wyposażanie i trenowanie przywódców, praktyczne zastosowanie doktryny chrześcijańskiej, zarządzanie ludźmi, duszpasterstwo, rozwiązywanie konkretnych problemów w Kościele, rola kultury w przekazywaniu ewangelii itp. Pragniemy przez to pomagać pastorom i zborom w bardziej skutecznej służbie.

CEL działa na zasadzie tzw. mentoringu – coachingu indywidualnego (jeden opiekun na jednego - kilku podopiecznych), którzy spotykają się ze sobą regularnie, zaś dwa razy do roku uczestnicy CEL zjeżdżają się na kilkudniowe zgrupowania w celu wspólnej nauki, ćwiczeń i rozwijania relacji. Akcent jest postawiony na osobistą wymianę doświadczeń i trenowanie młodszego pokolenia w przywództwie Kościoła. Do tej pory odbyły się cztery kursy CEL: pierwszy w latach 2008-9, drugi w latach 2010-11, w roku 2012 obie grupy działały wspólnie, trzecia edycja miała miejsce w latach 2013-14, a piąta została zorganizowana w latach 2015-16. Obecny, piąty już kurs odbywa się w latach: 2017-18.

Niniejszy skrypt stanowi zbiór materiałów szkoleniowych, które mogą znaleźć swoje zastosowanie w szkoleniach grupowych oraz indywidualnych spotkaniach opiekunów z ich podopiecznymi.

Życzę owocnej lektury i wprowadzenia w praktykę tego, co okaże się najbardziej potrzebne i skuteczne.

2 Tym. 2,2

W imieniu Zarządu CEL,

Daniel Trusiewicz, pastor

Koordinator CEL

www.cel-kchb.org

Marzec 2017

ABC mentoringu

Bobb Biehl

Tłumaczenie: Konstanty Wiazowski

Mentoring nie oznacza tego samego dla różnych ludzi. Dzisiaj słowo *mentoring* jest trochę niepokojące. Może ono oznaczać wszystko od profesora uniwersytetu poczynając a na przedszkolance kończąc. Na skutek tego wielu ma bardzo ogólne pojęcie czym mentoring jest naprawdę. Gdy ludzie nadają temu słowu coraz więcej znaczeń, staje się ono coraz mniej zrozumiałe.

W książce tej pragnę oczyścić to słowo z innych znaczeń. Mam nadzieję, że pewnego dnia słowo to będzie dobrze rozumiane i właściwie stosowane w ogólnych rozmowach i prawidłowo definiowane w różnych programach. Gdy zauważysz niewłaściwe stosowanie tego terminu, zaproponuj jego synonimy: trener, wychowawca, przewodnik duchowy. Bądźmy pewni tego, by *mentoring* oznaczał jedno bardzo wyjątkowe zadanie.

Mentoring jest...

Uświadamiając sobie, że kilka definicji jakiegokolwiek słowa są w zupełności ścisłe i dokładne, pragnę zaproponować definicję, która w 99,99% wyjaśni wszystkie relacje mentoringu w przeszłości, w czasach obecnych i w przyszłości.

Mentoring to trwająca całe życie więź, w której mentor dopomaga swemu podopiecznemu w osiągnięciu danego mu przez Boga życiowego celu.

Mentoring to jak gdyby posiadanie idealnej cioci czy wujka, którego bardzo szanujesz, który kocha ciebie jako członka rodziny, troszczy się o ciebie jako o przyjaciela, zawsze ci ofiarnie wspomaga i jak współczesny Salomon dzieli się swoją mądrością. Posiadanie mentora nie jest tym samym co posiadanie innej matki czy ojca. Mentoring to bardziej „Jak mogę ci pomóc?” niż „Czego powinienem cię nauczyć?”

Idealny mentoring to więź na całe życie

Kilka lat temu byłem w Boise mówiąc na temat mentoringu do prawie czterech tysięcy mężczyzn zgromadzonych na spotkaniu Dotrzymujących Obietnicy (Promise Keepers). Gdy podpisywałem swoje książki, podeszli do mnie dwaj mężczyźni i jeden z nich powiedział: „Bob, właśnie to chciałem ci powiedzieć! On (wskazał na swego przyjaciela) jest moim mentorem już trzydzieści lat. Teraz jesteśmy przyjaciółmi, ale od trzydziestu lat jesteśmy razem. W tych trzydziestu latach każdego dnia wiedziałem, że ten facet troszczył się o mnie bez względu na to czy jestem żywy czy martwy”. Miałem łzy w oczach słuchając jak opisywali czym była dla obydwu z nich ta przyjaźń. Jakże wspaniały związek przyjaźni! Idealny mentoring jest przyjaźnią na całe życie, ale tak naprawdę nie zawsze tak bywa. Czasem bardzo korzystny mentoring trwa krótko.

Bruce Johnson, dyrektor Leighton Ford Ministries, powiedział: „Hank Williams, ewangelista, poprosił mnie, abym był jego mentorem. Po raz pierwszy w życiu ktoś „oficjalnie” poprosił mnie o to. Rzecz nieznaną wydaje się nam wielkim poświęceniem. Jednak chciałem mu pomóc. Uzgodniliśmy zasady naszego mentoringu na jeden rok i wymieniliśmy szczególne dziedziny, w których Hank potrzebował pomocy. Program Hanka stał się moim programem. Po półtora roku

wraz z Hankiem postanowiliśmy zakończyć nasz „oficjalny” mentoring. Odtąd Hank od czasu do czasu prosi mnie o radę lub pyta, czy znam kogoś, kto mógłby mu pomóc w danej sprawie.

Być mentorem to pozytywne i dosyć przyjemne doświadczenie. Czas wstępnego przygotowania to moje własne doświadczenie życiowe i chęć słuchania. Teraz od osiemnastu miesięcy jestem mentorem kogoś innego. Potem chcę służyć mentorem jeszcze komuś i jeszcze komuś, przez całe swoje życie chcę być mentorem”. Bruce Johnson postanowił przez osiemnaście miesięcy być czymś aktywnym doradcą, a następnie przez całe życie po prostu być gotowym do tego zadania. Nie ma w tym nic złego. Właściwie jest to typowy wzorzec przyjaźni między mentorami a ich podopiecznymi. Ci podopieczni (ang. *protéges* - dosł. protegowani) mogą w swoim życiu znaleźć się w wielkiej potrzebie. Po otrzymaniu pomocy, przez jakiś czas mogą być niezależni, aż znowu pojawi się wielka trudność i znowu będzie potrzebny mentor. Jeżeli odpowiada ci taki styl, jest to w zupełności odpowiedni sposób mentoringu. Taka przyjaźń nadal może trwać przez całe życie.

Ludzie często pytają mnie, czy taka przyjaźń na całe życie nie jest za długa, czy nie za dużo rodzi pytań, jest nierealna. Zawsze mówię, że z perspektywy mentora może tak być. Ale ze względu na prawdziwe potrzeby i życzenia podopiecznego, jest to akurat odpowiednia ilość czasu!

Mentoring to więź z kimś, kogo lubisz, z kim chcesz przebywać, ufasz mu i życzysz mu dobrze

W swojej istocie mentoring to wzajemny związek. W zasadzie nie jest to jakiś kontrakt, transakcja, zgoda czy prawne zobowiązanie, zawsze można się z tego wycofać. To związek między dwiema osobami. To wzajemne zaufanie, w czasie którego zdejmuje się wiele publicznych, a nawet prywatnych masek, które zwykle nosimy, stąd mentor i jego podopieczny komunikują się bez jakichkolwiek masek. Idealnym mentoringiem jest jedność serc dwóch osób. Pociąga to za sobą poświęcenie się trosce, wspieraniu, zachęcaniu i budowaniu poczucia bezpieczeństwa. Jak wyraził to Bill McCartney, założyciel ruchu Dotrzymujący Obietnic, jest to przechodzenie przez życie „oko przy oku, bok przy boku, ramię przy ramieniu”. Mentoring ma wiele podobieństw do związku małżeńskiego. Jest to związek na dobre i na złe, na powodzenie i na niepowodzenie, wierność w chorobie i zdrowiu. Dlatego w relację mentoringu należy wchodzić tylko z tą osobą, którą lubisz, odpoczywasz w jej obecności, ufasz jej i życzysz jej dobrze.

Każda osoba jest inna. Każda przyjaźń jest inna. Każdy związek mentora z podopiecznym jest inny. Dotyczy bowiem dwóch osób z różnych środowisk, o różnych stylach życia, różnych obawach, różnych zainteresowaniach i będących w różnym wieku. Jeżeli byłeś już czymś mentorem, nie oczekuj, że następna osoba będzie taka sama. Nauczysz się różnych rzeczy z zalet każdego mentora i będziesz uczył różnych rzeczy ze względu na potrzeby swego podopiecznego. Chociaż na początku mentoringu mentor jest bardziej doświadczony od swego podopiecznego, z czasem ich przyjaźń zostanie bardziej zrównoważona i stopniowo staną się równorzędnymi przyjaciółmi. Nazywam to fazą wzajemnego monitoringu. Po pewnym czasie przyjaźń ta dojrzeje i staje się emocjonalnym partnerstwem 50 do 50. Jest bardzo dobrze, gdy mentor i jego podopieczny na wiele lat stają się przyjaciółmi.

Mentoring nadaje więziom charakter zamierzony

W większości mentoring jest nieformalny. Po prostu dwie osoby lubią przebywać ze sobą, życzą sobie dobrze i przez pewien czas dopomagają sobie nawzajem. Ich związek polega na bliskiej przyjaźni ze sobą. Jest to rzecz naturalna i właściwa. Może ktoś zapytać: skoro mentoring nie ma formalnych podstaw, to po co nadawać mu formę? Po co definiować tę przyjaźń używając słowa *mentoring*? Pozwólcie, że zwrócę waszą uwagę na jedną bardzo praktyczną stronę tej sprawy.

W procesie dojrzewania są chwile, gdy niespodziewanie potrzebna nam będzie pomoc. Na przykład będziemy nagle potrzebowali rozmowy z kimś o drugiej nad ranem. W większości przypadków jednak, szczególnie w odniesieniu do ludzi, których darzymy szacunkiem, będziemy czuli się nieswojo dzwoniąc do nich tak wcześnie. Ale jeżeli dyskutujecie i definiujecie sprawę mentoringu, rozmawiacie o dojrzałości i zdrowej relacji ze sobą przez całe życie, możesz powiedzieć swemu podopiecznemu, że jesteś tą osobą, do której może zadzwonić nawet o drugiej nad ranem. Powiedz mu, że zawsze może do ciebie zadzwonić zanim podejmie jakąś niemądrą decyzję, jak na przykład skok przez okno czy opuszczenie swego współmałżonka. Możesz wyraźnie mu powiedzieć, że w nagłych sytuacjach, skontaktowanie się z tobą nie jest postępowaniem nieodpowiednim lecz nakazem.

Pomyślmy o takim prostym pytaniu: Czy dobrze czułbyś się dzwoniąc do dwóch lub trzech osób, prosząc ich aby byli twoimi mentorami w środku nocy bez wcześniejszego przyzwolenia na to? Twój podopieczny też nie czułby się dobrze, choćby znalazł się w trudnej sytuacji, o ile wcześniej formalnie nie uzgodniliście ze sobą, że jesteś jego mentorem i dlatego może to uczynić.

Mentor pomaga podopiecznemu w osiągnięciu danego mu przez Boga celu życia

Po takim zdefiniowaniu mentorowania, jest ono naturalną relacją z dodatkiem dwóch prostych pytań. Mentorowanie staje się ważne wtedy, gdy doświadczona osoba stawia osobie mniej doświadczonej dwa mentorskie pytania:

- ❖ *Jakie są twoje priorytety?* Priorytetami mogą być cele lub problemy. Mogą one mieć charakter osobisty lub zawodowy.
- ❖ *Jak mogę ci pomóc?* Jako mentor możesz pomóc swemu podopiecznemu w podjęciu właściwego działania lub po prostu dostarczyć środków do jego realizacji.

Celem jest wzrastanie ku dojrzałości. Twój mentor, ty i twój podopieczny zawsze będziecie się rozwijać. Bądź świadomy tego, że jest to proces trwający całe życie, a nie cel do szybkiego osiągnięcia. Boży czas jest doskonały. Oczekuj na ten Boży czas.

Może zniechęcającym widokiem będzie ci oglądanie zmagania twego podopiecznego, ale bądź świadomy tego, że przez całe życie dopomagasz mu wzrastać ku dojrzałości, nie chodzi przecież o osiągnięcie doskonałości w ciągu tygodnia. Częścią tego dojrzewania w czasie jest dopomaganie swemu podopiecznemu w stałym rozwoju i zachowanie równowagi w następujących zakresach życia:

- rodzina i małżeństwo
- finanse
- rozwój osobisty
- fizyczny
- zawodowy
- społeczny
- duchowy.

Częścią twego zadania jako mentora jest dopomaganie swemu podopiecznemu w rozwoju jego potencjalnych wartości w życiu, rozmawianie z nim, korygowanie jakichkolwiek poważnych odchyłeń w jednej z tych siedmiu dziedzin. Nie ma wystarczającego opisu wszystkich możliwości, z których ty i twój podopieczny możecie skorzystać w ciągu następnych dwudziestu czy trzydziestu lat. Nie jestem w stanie omówić wszystkiego w tej książce. Jednak, jeżeli mentorzy i ich podopieczni wspólnie przemyślą wszystkie te zagadnienia, przemodlą problemy i zastanowią się

nad trudnościami, po pewnym czasie zauważy się rozwój ku pełnej, dorosłej, dojrzałości chrześcijańskiej. Koncentrowanie się na dojrzałości w procesie mentorowania jest rzeczą dobrą i zdrową. Istota sprawy jest następująca: wszystko co masz uczynić, to pomóc swemu podopiecznemu w rozwoju ku pełnej dojrzałości w ciągu całego jego życia. Może zechcesz zapytać swego podopiecznego: „*Jakie trzy mierzalne priorytety mógłbyś zrealizować w ciągu następných dziesięciu lat, co w końcu zmieniloby twoje życie o 50%?*” Wtedy bądź gotów dopomóc mu w realizacji tych priorytetów. Będziesz musiał przejść długą drogę, aby być dobrym mentorem.

Bill Delahoyde, asystent prawnika Stanów Zjednoczonych, przypomina wzruszającą historię kontaktów ze swoim mentorem. Jest to dość dobre zakończenie tego rozdziału. „Czy możemy się jutro spotkać na śniadaniu? Gdy mój mentor postawił mi to pytanie w 1991 roku, mówił do kogoś, kto potrzebował mentora. Minęło dwadzieścia lat od mojego nawrócenia w czasie studiów wyższych, od tego czasu służyłem jako misjonarz wśród studentów, absolwent seminarium, absolwent wydziału prawa i prawie przez dziesięć lat federalny prokurator. Ale wyuczone na pamięć teksty biblijne, wykształcenie seminaryjne, siedem lat nauczania w szkole niedzielnej i półki książek pozostawiły w moim sercu sfrustrowany cynizm, który nadal miał wpływ na moje działania i relacje. Podczas śniadania następnego dnia przedstawił mi główne założenia swojej niepublikowanej jeszcze książki. Wynikało z nich, że wiele zagadnień, z którymi się zmagalem, wynikały z głęboko zakorzenionych wzorców mojego życia. Nie mogłem sobie poradzić z tymi zagadnieniami, zanim nie poradzę sobie w tymi wzorcami. W procesie tym potrzebowałem pomocy, a on zaproponował mi podanie pomocnej ręki. Później dowiedziałem się, że w rzeczywistości zaproponował, że chce być moim mentorem.

Mentorami są ci, którzy wspięli się wyżej od nas na górę życia, ale na chwilę zatrzymali się, by podać nam rękę pomocy na tej drodze lub którzy rzucili nam ratowniczą linę miłości i zaufania, co nie pozwoliło nam odpaść z tej góry. Relacja mentorska tworzy się wtedy, gdy mentor, zwracając się do swego podopiecznego, powiada: „Kocham cię, wierzę w ciebie i chcę, abyś miał powodzenie. Chcę swoim doświadczeniem i wiedzą pomóc ci w jakiś sposób, abyś mógł być tym, jakim chce widzieć cię Bóg”. Gdy stał się moim mentorem, przez dwa i pół roku widywaliśmy się ze sobą. Za każdym razem przedstawiałem mu swoje problemy, a on mi podawał sugestie, według których starałem się postępować. Następnym razem mówiłem jak to zrealizowałem i co z tego wyszło lub nie wyszło. Przez ten mentorski kontakt zacząłem zauważać jego wychowawczy aspekt. Definicją wychowania jest popieranie rozwoju przez dostarczanie pożywienia, wspieranie, dodawanie odwagi itp. w czasie różnych stadiów rozwoju. Jestem przekonany, że wychowanie jest bardzo istotne w czasie mentoringu, ponieważ obejmuje ono to, co nazywam „ciepłą pomocą”. Dopomagał mi w bardzo wyraźny sposób, a co najważniejsze, pomoc ta była okazywana w kontekście przychylnych życzliwości. Zabiegałem o pomoc z różnych źródeł, ale jak często się to zdarza, jest to podobne do wyżymania kropli wody z mokrej ścierki: korzyści nie są proporcjonalne do nakładów. Zawsze będę wdzięczny za jego mentorską przyjaźń, co dopomogło zainicjować proces przeorywania mego serca i zamieniania go w dobrą glebę. Na ostatnim naszym spotkaniu przedstawił mi listę dwudziestu pięciu wartości charakteru, które okazały mi się bardzo pomocne. Ale przy tej okazji powiedział mi: Bill, to jest plan na dziesięć lat. Często wymaga to przynajmniej tak długiego okresu czasu, aby w naszym życiu nastąpiła prawdziwa zmiana.

Przekonałem się, że miał rację. Ale iluż z nas, zanim nie jesteśmy w związku małżeńskim, trwa w takiej relacji przez dziesięć lat? Bardzo skorzystałem z różnych planów na dwanaście tygodni czy programów na dziewięć miesięcy, ale doświadczeniom tym zawsze brakowało podstawowego składnika - osobistej relacji z kimś, kto dopomógłby mi uporządkować wszystko czego się nauczyłem i zastosować to w przyszłości. Dał mi tę listę ze wskazówkami i rozstaliśmy się. A rozstanie zawsze sprawia naszemu życiu ból. Ale kiedy kurze opadną, znowu się spotykamy i zaczynamy od tego, na czym skończyliśmy. Na tym polega mentorowanie. To przyjaźń, która się

nie kończy wtedy, gdy zakończyłem czytanie stronicy książki czy doszedłem do końca jakiegoś programu.

Podsumowanie

Mentoring to przyjaźń na całe życie w czasie której mentor pomaga swemu podopiecznemu rozwijać w sobie Boży potencjał.

Mentoring to nie...

Niektóre aspekty mentoringu są podobne do pewnych aspektów innych relacji. Może zastanawiasz się, pytając: „Jaka jest różnica między mentoringiem a....?” Ponieważ uważam, że relacja między mentorem a jego podopiecznym jest ważna, wyjątkowa i silna, chcę dalej wyjaśniać ten termin, mówiąc czym mentoring nie jest. Gdy słowo to jest luźno wypowiedzane w różnych sytuacjach, dobrze jest dla ścisłości wyjaśnić czym mentoring nie jest.

Mentoring nie jest ewangelizacją czy uczniostwem.

Mentoring nie jest terminowaniem czy trenowaniem.

Mentorowanie nie jest modelowaniem.

Mentorowanie nie opiera się na dopasowaniu się.

Mentoring nie jest ewangelizacją czy uczniostwem.

Pozwól, że zadam ci trzy osobiste, ważne pytania: Jak pewnie czujesz się, świadcząc o swojej wierze człowiekowi niewierzącemu? Jak pewnie czujesz się pomagając nowo nawróconemu wzrastać w wierze? Jak pewnie czułbyś się, stając się przyjacielem na całe życie osoby, którą naprawdę lubisz?

Może na pierwsze dwa pytania odpowiedziałeś: bardzo pewnie. Jeżeli tak, to wspaniale! Jeżeli ewangelizujesz czy wychowujesz ludzi młodych w wierze, to za wszelką cenę czyn to. Potrzebujemy ludzi, którzy mogą koncentrować się na ewangelizacji i czynieniu uczniami mężczyzn, kobiety i dzieci. A może na pierwsze dwa pytania odpowiedziałeś: nie bardzo pewny. Tysiące mężczyzn i kobiet, jakie spotkałem w kilku ostatnich latach, uważają, że ewangelizacja i uczniostwo są bardzo potrzebne, ale gdy zabierają się do tego, przekonują się, że chodzą w butach, które na nich nie pasują. Jeżeli wierzysz w obydwie sprawy, ale czujesz, że do żadnej się nie nadajesz, mentoring może dla ciebie być jedynym wyjściem. Przez dwadzieścia pięć lat byłem mentorowany i byłem mentorem. Od pięciu lat rozmawiam z ludźmi na temat mentoringu. Największym nieporozumieniem na temat mentoringu jest przekonanie, że jest to po prostu inne słowo na określenie uczniostwa. Dlatego powtórzmy:

Mentoring nie jest uczniostwem!

Poniższe zestawienie pomoże zauważyć te specyficzne różnice. Gdy zauważysz czym różnią się od siebie ewangelizacja, uczniostwo i mentoring, łatwiej będzie ci utożsamiać się z twoim naturalnym zakresem służby. Wielu ludzi doświadczyło trwającej całe życie przyjaźni ze swoim nauczycielem, a wielu mentorów wychowywało swoich podopiecznych. W zestawieniu tym pragnę zwrócić twoją uwagę na wyraźne różnice w przeciwieństwie do częstych podobieństw. Kategorie te oczywiście ząębają się w stylu niektórych ewangelistów, nauczycieli i mentorów. Dobrze jest

jednak dla jasności przeciwstawić ich sobie. Z tego można zauważyć jak pewna osoba bardziej pasuje do tej czy innej roli.

EWANGELIZACJA UCZNIOSTWO MENTOROWANIE			
<i>Czy jest to biblijne?</i>	Nauczanie i przykład w Piśmie		Przykład w Piśmie
<i>Przykłady w Piśmie</i>	Paweł	Tymoteusz	Barnaba
<i>Jak wielka potrzeba?</i>	Ogromna	Ogromna	Ogromna
<i>Podstawa wymiany</i>	Treść	Treść	Relacja
<i>Rodzaj roli</i>	Prezentowanie Dobrej Nowiny	Nauczanie wierzących	Troska i dopomaganie we wszystkim
<i>Czyj program?</i>	Ewangelisty	Nauczyciela	Podopiecznego
<i>Wymagane przygotowanie</i>	Ewangelista	Wiedza	Doświadczenie
<i>Czas trwania</i>	Poniżej godziny	Ogranicz. czas	Całe życie
<i>Zaangażowanie</i>	Małe	Małe	Wielkie
<i>Ilość zaangażowana</i>	Tysiące	Może setki	Od 1 do 12 w życiu
<i>Cechy</i>	Wymowny	Dobry naucz.	Kochająca ciocia
<i>Poselstwo</i>	Pokutujcie	Poznajcie	W czym ci pomóc?

Czy twoje odpowiednie miejsce, twoje dary, twoja strefa bezpieczeństwa, twoje talenty i twoje doświadczenie odnoszą się do

- ewangelizacji
- nauczania czy
- mentoringu?

Od 1980 roku często rozmawiałem z wieloma usługującymi w Ruchu Nowego Życia. Gdy przemawiałem do grupy kilkuset pracowników tego Ruchu na wakacyjnych kursach w Ft. Collins, Colorado, tak przedstawiałem różnice między ewangelizacją, uczniostwem a mentoringiem:

Założmy, że w ciągu roku byliście świadkami trzystu studentów przyjmujących Chrystusa na waszym programie Campus Life. Z tych trzystu może trzydziestu zaangażowało się w program przywództwa, w ramach którego ponad rok przerabialiście z nimi Dziesięć kroków ku dojrzałości.

A gdy skończył się ten rok, powiedzieliście: „Niech was Bóg błogosławi. Idźcie w pokój!” To wielka sprawa! Wykonujecie wspaniałą pracę! Ale pomyślcie co by się stało, gdybyście z liczby trzydziestu wybrali od jednego do trzech studentów, w których widzielibyście wielki potencjał, największe serce dla Boga lub największy potencjał do prowadzenia kiedyś wszystkich konferencji Ruchu i powiedzieli im: „Chciałbym być jednym z twoich mentorów”. Mentoring może być logicznym przedłużeniem procesu uczniostwa przez jeden rok, a potem można kontynuować uczniostwo.

Ta sama logika odnosi się do jakiegokolwiek pracownika młodzieżowego (płatnego czy wolontariusza), nauczyciela czy pastora. Wychowywałem się w amerykańskiej ewangelikalnej subkulturze. W 1951 roku, mając 8 lat, po raz pierwszy wyszedłem na apel ewangelisty. Pamiętam czasy przed krucjatami Billy Grahama, Ruchem Nowego Życia, World Vision, Young Life, Crystal Cathedral, CBN, TBN, Willow Creek Church, Focus on the Family i Promise Keepers. Jeżeli wyrosłeś w tym czasie i takiej kulturze, pozwól że zapytam: „Z iloma ludźmi, z którymi w ostatnich latach brałeś udział w programie uczniostwa, do dzisiaj utrzymujesz przyjaźń?”

Większość ludzi, nawet pracowników organizacji, które specjalizują się w ewangelizacji i uczniostwie, powiada: „Wychowuję wiele ludzi. To moja odpowiedzialność. Jestem wierny swemu powołaniu. Nauczam ich uczniostwa przez nasz program. Ale gdy program zostanie przerobiony, tracę z nimi kontakt. Nie mam wiele bliskich relacji”. Rozpaczliwie potrzebujemy dobrych ewangelistów, ludzi dzielących się swoją wiarą. Rozpaczliwie potrzebujemy dobrych nauczycieli, którzy wiernie będą uczyć ludzi duchowych zasad. Ale też nie mniej rozpaczliwie potrzebujemy mentorów, którzy będą oddani kilku kluczowym ludziom i przez całe życie będą przy nich stali bez względu na to, gdzie będą lub co będą robili.

Ponieważ nie zrozumieliśmy podstawowej różnicy między uczniostwem a mentoringiem, mamy zbory pełne kolegów w różnych sprawach i współników w walce, ale bardzo mało mentorów i ich podopiecznych. Bardzo mało mamy trwałych relacji międzyludzkich. Gdy przemawiam w zborach i zauważam, że nasze ławy kościelne są pełne samotnych ludzi, kobiety i mężczyźni zaczynają potwierdzająco kiwać głowami. Mówi to mi o tym, że przynajmniej na poziomie serc wiedzą oni, czego im brakuje. Kościół jest pełen ludzi, którzy wspólnie realizują jakiś program, ale nie mają ze sobą takiej relacji, by wspólnie uronić łzę i być związanymi ze sobą na głębszym poziomie. Brakuje tam mentoringu. W swojej wielkiej książce *Budowanie charakteru w mentorskiej relacji jako ostrzeżenie żelaza żelazem*, Howie i Bill Hendricks wyraźnie mówią jaką rolę odegrał Barnaba jako mentor apostoła Pawła.

Człowiek w cieniu Pawła

Często nie zauważa się tego, że najważniejszy zawias, na którym obraca się historia, znajdował się dwieście mil na południowy zachód od Jerozolimy, na małej śródziemnomorskiej wyspie Cypr. Mieszkał tam niepozorny Żyd imieniem Jozes lub Józef, który zasługuje na naszą uwagę. Nie wiemy w jaki sposób Jozes doszedł do wiary w Jezusa; może był on wśród 3000 pielgrzymów w Jerozolimie w czasie Paschy i pozytywnie odpowiedział na zwiastowanie ewangelii przez Piotra (Dz. 2). Bez względu na okoliczności poselstwo o Mesjaszu zapuściło korzenie w jego życiu i dlatego zaczął utożsamiać się z pierwotnym Kościołem. Na dowód swego oddania Chrystusowi Jozes sprzedał całą swoją majątność na Cyprze, a uzyskane środki przyniósł do Jerozolimy, gdzie przekazał je na dobroczynny fundusz Kościoła. Według przyjętego zwyczaju, przywódcy Kościoła nadali Jozesowi nowe (lub chrześcijańskie) imię, Syn Pocięchy lub Barnaba (Dz. 4:36-37).

Jak to się stało, że Barnaba - stosunkowo mało znana postać w Piśmie Świętym - mógł, jak to się mówi, zmienić bieg historii? Ponieważ Barnaba przyszedł na pomoc Saulowi (później znanemu

jako Paweł) po jego dramatycznym przeżyciu na drodze do Damaszku i stał się jego mentorem w wierze. Gdyby nie Barnaba, kto wie, co stałoby się z Saulem - albo z pierwotnym Kościołem? Na pewno żaden z przywódców kościelnych w Jerozolimie nie chciał mieć z nim do czynienia. Wiedzieli tylko tyle, że był to ich wróg numer jeden bez względu na to, co stało się na drodze do Damaszku. „Lecz Barnaba - czytamy - zabrał go, zaprowadził do apostołów” (Dz. 9:26-27), broniąc autentyczności nawrócenia Saula i wprowadzając go do społeczności ludzi wierzących. Ale wpływ Barnaby na tym się nie kończył. Później wraz z Pawłem podróżowali zwiastując ewangelię i to chyba Barnaba przedstawił Pawła jego towarzyszom (Dz. 13:13). Nawet później, Barnaba, widząc surowe potraktowanie młodego Jana Marka przez apostoła, zajął się nim (Dz. 15:36-38). Będąc znany jako Syn Pociechy, Barnaba nie uniknął konfliktu.

Tak więc słusznie uważając Pawła za strategicznego rzecznika Chrystusa w Nowym Testamencie, nigdy nie powinniśmy zapomnieć, że stał za nim Barnaba. Właściwie Paweł był już echem Barnaby, gdy pisał do Tymoteusza: „A co słyszałeś ode mnie wobec wielu świadków, to przekaz ludziom godnym zaufania, którzy będą zdolni i innych nauczać” (2Tym. 2:2). Będąc mentorem Pawła, Barnaba uczestniczył w służbie pomnażania. Świat nie pozostał już taki sam, co dowodzi, że kiedykolwiek wspierasz życie innej osoby, rozpoczynasz proces, który nigdy nie ma końca.

Mentorowanie nie jest terminowaniem, bycie wielkim bratem czy trenerem

Tak jak uważam, że mentorowanie różni się od uczniostwa, tam też uważam, że mentorowanie różni się od wielu innych relacji często mieszanych z relacjami mentorskimi. Następujące zestawienie pozwoli zauważyć te wyraźne różnice:

Mistrz/terminator	Mentor
Zasadniczo skoncentrowany na pracy, zawodowe umiejętności	Skoncentrowany na całym życiu
Wielki brat	Mentor
Typowo wysoki status społeczny. Okazyjnie włącza się do relacji, które trwają jakiś czas. Trwają od 6 miesięcy do roku. Raczej kontrakt niż długie relacje	Przyjaźń na całe życie
Trener, nauczyciel	Mentor
Zwykle skoncentrowany na rozwijaniu umiejętności	Skoncentrowany na rozwoju całego życia
Przyjaciel, kolega, swój gość	Mentor
Zwykle jednakowe doświadczenie, wzajemny szacunek, stała dynamika uczenia się	Mentor ma w pewnych dziedzinach większe doświadczenie, protegowany podziwia mentora, bardzo dynamiczne środowisko uczenia się
Bohater	Mentor

Na piedestale. Niepotrzebne relacje.
Nie trzeba dynamiki edukacyjnej.
Ze strony bohatera niepotrzebna
jakakolwiek troska.

Mentor podziwiany. Wielkie przy-
wiązanie. Dynamiczne środowisko
uczenia się. Mentor bardzo strosz-
czy się o podopiecznego.

**Przewodnik duchowy, doradca,
dyrektor**

Mentor

Dojrzały doradca duchowy, wyras-
tający ponad przeciętność. Skoncen-
trowany na obszarach duchowych.
Dojrzałe, długodystansowe relacje,
zblizające się do relacji mentorskich.

Dojrzały doradca skoncentrowany
na wszystkich obszarach życia,
włącznie z duchowymi

Mentorowanie nie jest modelowaniem

Modelowanie jest główną częścią mentorowania, ale modelowanie nie jest mentorowaniem. Zasadnicza różnica między modelowaniem a mentorowaniem polega na tym, że mentor jest świadomy specyfiki podopiecznego i chce wykorzystać ją, by pomóc mu osiągnąć zamierzony przez Boga cel. Jednak i osoba, której nigdy nie widziałeś, może być dla ciebie modelem albo model może ściśle z tobą współpracować, ale traktować cię jako swego pomocnika, a nie tego, któremu można pomóc, jak czyni to mentor. Modelem może być sławna postać historyczna. Autor, którego nigdy nie spotkałeś, ale wiele o nim wiesz, też może być twoim modelem, wzorem. Ale z samej definicji żadna z tych osób nie jest twoim mentorem. Modelowanie jest częścią procesu mentoringu, w czasie którego mentor kształtuje wartości życiowe sposobem swego życia.

Mike Downey, założyciel i prezydent Global Missions Fellowship, w Dallas, Teksas, bardzo wyraźnie na to wskazuje mówiąc o swoim mentorze Dr. C. Sumner Wenip: „Mentorzy służą jako wzorce. Wielu podopiecznych ma dobre motywacje - potrzebują tylko kogoś, kto byłby blisko w odpowiednim czasie i posłużył im za wzorzec. Dr C. Sumner Wenip przez wiele lat był w moim życiu przykładem dojrzałości. Gdy zastanawiałem się nad tym, jak wpłynął on na mój osobisty rozwój, poszukałem słowa „model” w słowniku. Model lub wzór to „osoba reprezentująca standard doskonałości, który ma być naśladowany”. To w taki właśnie sposób Sumner mnie mentorował. Reprezentuje on dla mnie standard, według którego mam żyć i na skutek tego wywarł on wielki wpływ na moje życie”.

Wielu podopiecznych w swoim mentorze widzą najlepszy przykład ojca lub matki. W wielu przypadkach możesz być najlepszym przykładem dojrzałości, jaki podopieczni kiedykolwiek widzieli. Według Vickie Craft, „wiele młodych kobiet przychodzi dzisiaj do Chrystusa nie będąc wychowane w pobożnych domach. Mogły mieć rodziców, którzy byli nominalnymi chrześcijanami lub odwiedzali kościół, ale jednocześnie w codziennym zachowaniu nie przejawiali życia Chrystusa. Te młode kobiety nie wiedzą co to znaczy być pobożną kobietą, żoną lub matką i dlatego powinny mieć przy sobie właściwe wzorce. I nikt nie może być wzorem czy modelem pobożnej wierzącej kobiety, z wyjątkiem kogo? Pobożnej chrześcijanki!”

Jeżeli wszystkie twoje dorosłe modele są emocjonalnie zachwiane i duchowo niedojrzałe, wtedy trudno jest uwolnić się od tego niezrównoważenia i niedojrzałości, obok których wzrastałeś. Modelowanie wraz z relacją mentorowania może dokonać wielkiej różnicy. Często model, wzór, dokonuje czegoś w sposób naturalny, nie zastanawiając się nad tym, że ktoś go obserwuje. W

relacjach mentorskich modelowanie jest oddziaływaniem świadomym. Rory Starks, wiceprezydent i COO of Food for Hungry (Żywność dla głodnych), przypomina historię, o której Marty Lonsdale, w dzień po tym wydarzeniu, mógł o tym zapomnieć. „Na samym początku swojej pracy zawodowej pracowałem dla Marty Lonsdale w World Vision. Pod wieloma względami Marty był przykładem nawet wtedy, gdy nie starał się nim być. Pamiętam jedno ważne spotkanie z Martym i innymi z zarządu tej organizacji. W ważnym punkcie programu Marty powiedział: „Mam zobowiązanie wobec swego syna i dlatego muszę teraz wyjść. Proszę kontynuować posiedzenie beze mnie”. Byłem zdumiony tym, że Marty wyszedł z tak ważnego spotkania z powodu spraw rodzinnych. Dzisiaj mam troje własnych dzieci. Nigdy nie zapomniałem przykładu Marty”ego. Właśnie w ubiegłym tygodniu miałem ważne spotkanie ze swoimi kolegami z całego świata. O 4.30 po południu powiedziałem swoim kolegom: „Przepraszam bardzo, ale będę musiał wyjść wcześniej. Trenuję zespół koszykówki swego syna i muszę uszanować przyjaźń swego syna i być tam po południu”.

Postawy i wartości są najlepiej przyswajane przez modelowanie w kontekście relacji mentorskich. Możesz uczyć się matematyki, literatury i wielu innych rzeczy z podręczników, z komputera lub od wykładowcy. Ale trudno jest nauczyć się w klasie nowej postawy wobec jakiejś osoby czy sytuacji. Postawy najlepiej się uczyć przez obserwowanie kogoś, kogo podziwiasz i szanujesz jako wzorzec takiej postawy. Modelowanie odgrywa ważną rolę w uczeniu postaw odnośnie wartości, jakimi młodzi mężowie powinni otaczać swoje młode żony, jak negatywne postawy wpływają na młode małżeństwa, ważność okazywania szacunku młodej żonie przez młodego męża i jak łagodnie traktować dziecko nawet w trudnej sytuacji. Postawy w tych sytuacjach prowadzą do dojrzałych lub niedojrzałych zachowań i rozsądnych lub nierozsądnych reakcjach.

Wiele wartościowych lekcji nauczyłem się od Dr Billy Brighta, założyciela i prezydenta Campus Crusade for Christ (Ruch Nowego Życia). Od około 1980 roku miałem przywilej współpracować z nim jako konsultant. Gdybym mógł określić jego postawę jednym zdaniem, powiedziałbym, że Dr Bright jest „bardziej zachęcającym niż krytycznym”. Bill Bright jest najbardziej pozytywnym człowiekiem, jakiego znam. Nigdy nie powtarza plotek, nigdy o kimkolwiek nie wypowiada się krytycznie, w każdym wydarzeniu zawsze szuka pozytywnego elementu. Więcej nauczyłem się być pozytywnym obserwując Dr Brighta niż przez czytanie książek na temat pozytywnego myślenia czy słuchanie wykładów na ten temat. Dr Bright nigdy nie zwrócił się do mnie ze słowami: „Wiesz Bob, twoje myślenie jest negatywne. Krytycznie patrzysz na ludzi. To co właśnie powiedziałeś, według definicji Pisma Świętego jest plotką”. Nie musiał tego mówić. Po prostu obserwując go, nauczyłem się na ten temat bardzo wiele.

Mentoring nie opiera się na dopasowaniu się

Mentorska przyjaźń wymaga „pozytywnej naturalnej chemii”, której nie da się zagwarantować ani osiągnąć procesem komputerowego doboru lub wyborem danej osoby z tłumu na chybił trafił. Na krótki czas, od jednego do dwóch miesięcy, proces dopasowania może działać nieźle. Ale jeżeli chodzi o relację trwającą całe życie, proces dopasowania się zwykle nie jest skuteczny. Na krótki czas relacje te są bardziej podobne do relacji wychowawczych wielkiego brata czy wielkiej siostry niż mentorskich. Większość wysiłków przy dobieraniu się mogą powodować głęboką frustrację, gdy wzajemne relacje trwają dłużej niż jeden semestr lub jakiś inny krótki okres czasu.

Podopieczny jest kimś, kogo lubisz, cieszysz się jego obecnością, wierzysz w niego i chcesz widzieć zwycięstwa w jego życiu. On lub ona jest kimś, dla kogo jesteś gotów poświęcić się i którego chciałbyś mieć za syna lub córkę, kuzyna, bratanka lub siostrzeńca czy wnuka. Krótka uwaga: niektórzy ludzie (jak stary swat w *Skrzypku na dachu*) mają dobre oko i natychmiast

rozpoznają jacy ludzie pasują do siebie, mogą oni wskazać na tych, którzy mają szansę rozwoju pozytywnej chemii względem siebie, ale jest to *rzadki* dar.

Pięć błędnych pojęć odnośnie mentoringu

Nieporozumienie numer jeden: mentorzy muszą mieć przynajmniej osiemdziesiąt trzy lata.

Jedno z najbardziej rozpowszechnionych nieporozumień na temat mentorstwa dotyczy wieku. Wielu zakłada, że trzeba być dosyć starym, dosyć mądrym i dojrzałym, mieć przynajmniej osiemdziesiąt trzy lata, aby stać się mentorem. A odpowiedni wiek podopiecznego to szesnaście lat i koniecznie musi być on pouczany na skórzanym fotelu przy wielkim pianinie. Nic bardziej błędnego. Dojrzały szesnastolatek z łatwością zrozumie pojęcie mentoringu i weźmie jednego lub dwóch studentów jako swoich podopiecznych. Dzieje się to zawsze, ale zwykle nie określa się to jako mentoring. Zachęcaj młodego lidera, aby stał się mentorem. Z drugiej zaś strony, wiek osiemdziesięciu lat nie jest nieodpowiedni, aby nie zostać mentorem. Właściwie w wieku 110 lat, o ile masz jeszcze trzeźwy umysł i troszczące się o innych serce, też możesz być mentorem!

Bo Mitchell jest jednym z moich najbliższych przyjaciół na świecie. Razem przeszliśmy przez wiele dobrych i złych chwil w czasie ostatnich piętnastu lat. Gdy zapytałem Bo komu to zawdzięcza, z uśmiechem powiedział: „Zawdzięczam to Doc Taylorowi!” „Doc Taylor miał osiemdziesiąt dziewięć lat, gdy się po raz pierwszy ze sobą spotkaliśmy. Przez dziesięć lat aż do swojej śmierci, na czterdzieści dni przed swoimi setnymi urodzinami, był jednym z moich najlepszych przyjaciół. Uczył mnie na temat małżeństwa, prowadzenia interesów, jak być dobrym ojcem i przyjacielem. Zwracałem się do niego średnio trzy lub cztery razy tygodniowo przez dziesięć lat, aby się dowiedzieć jak się czuje. Gdy dzwoniłem do Doca, jego pierwszą odpowiedzią na moje „Doc, tu Bo” zawsze było to samo: „Bo, właśnie modliłem się o ciebie”. Pewnego dnia zapytałem go: „Jak to jest, że za każdym razem, gdy do ciebie dzwonię, ty akurat modlisz się o mnie?” Jak długo będę żyć, nigdy nie zapomnę jego odpowiedzi: „Bo, ty zawsze jesteś w moich myślach i najlepszą rzeczą, jaką mogę ci wyświadczyć, jest przynoszenie twego imienia Bogu przez cały dzień”. Gdy odszedł, straciłem swego orędownika i wielkiego mentora.

W osobie Doca Taylora Bóg dał mi partnera w modlitwie, przyjaciela i mentora, który stale o mnie myślał i zawsze życzył mi wszystkiego najlepszego. Teraz straciłem go na tej ziemi. Ale nigdy nie zapomnę tego, czego mnie nauczył... Gdy wspominał życie Doca i jego mądrość, wszystko co powiedział stale wraca do mojej pamięci i jestem przekonany, że jak długo będę żył, jego życie stale będzie mnie pouczało i mentorowało”. Radziłbym wam przy wyborze mentora nie zwracać uwagi na wiek. Po prostu szukajcie osoby z większym doświadczeniem (osobistym lub zawodowym) od swojego, osoby, którą szanujecie i lubicie i od której chcecie się uczyć.

Nieporozumienie numer dwa: mentorzy muszą być doskonali!

Nieporozumienie to powoduje, że odpowiedni ludzie wahają się czy podjąć się mentorowania. Właściwie to podopieczni nigdy nie oczekują tego, by ich mentor był człowiekiem doskonałym. Ostatnio przemawiałem na konferencji, w czasie której zapytałem zebranych, ilu z nich oczekiwało od swoich mentorów doskonałości. Nikt nie podniósł ręki. Wtedy zapytałem: „Ilu z was ociągało się przed tym, aby być mentorem, ponieważ zakładaliście, że jako mentorzy musicie być doskonali?” Prawie 95% obecnych podniosło rękę. Ważnym jest to, że mentorzy nie są doskonali i nie muszą takimi być. W czasie trzeciej dorocznej konferencji na temat mentoringu (1994), sponsorowanej przez *Mentoring Today* w Portland, Oregon, podopieczni następującymi słowami i zwrotami określili swoich mentorów:

- systematyczny, stały
- przychylny
- wierzy we mnie

- akceptuje mnie takiego jakim jestem
- widzi we mnie wartościową osobę
- włącza mnie do swojego życia
- żartuje
- osoba z charakterem, godna zaufania
- podziwiałem swego mentora
- w naturalny sposób zachodziła między nami pozytywna relacja
- wiedziałem, że mój mentor nie jest doskonały - nie miało to znaczenia

Nikt z uczestników dyskusji nie oczekiwał, że ich mentor jest bliski doskonałości. Podopiecznym chodziło tylko o jedno: „Czy człowiek ten troszczy się o mnie i życzy mi powodzenia w życiu?” Możesz być perfekcjonistą, ale mentoring jest tym, czego nie musisz wykonywać perfekcyjnie. Właściwie nie da się tego wykonywać perfekcyjnie. Nie musisz być w 100 procentach kompetentny lub w 100 procentach poprawny. Przede wszystkim musisz jedynie troszczyć się i być tam, gdzie twój podopieczny potrzebuje pomocy.

Nieporozumienie numer trzy: mentorzy znają wszystkie odpowiedzi

Nieporozumienie to oczywiście odnosi się do omawianego powyżej. Stosuje się tu taką samą logikę. Mentorzy są ludźmi.. Nie znają oni odpowiedzi na wszystkie pytania świata. *Nigdy* nie będą znali wszystkich odpowiedzi. Czasem ich zadaniem jest być odpowiedzią, mieć odpowiedź, ale przede wszystkim wiedzą oni, gdzie można znaleźć odpowiedź.

Zasadniczo mentor kontaktuje podopiecznego z możliwościami: jego osobistymi wiadomościami, odpowiednimi wykładami, bibliotekami, wideo i nagraniami audio i książkami, a nawet grupami wspierającymi. Od mentora nigdy nie oczekuje się, aby znał wszystkie odpowiedzi lub posiadał wszelkie możliwości. Jest on po prostu łącznikiem z wieloma możliwościami, których podopieczny w czasie swego rozwoju potrzebuje. Twoja postawa jako mentora powinna być następująca: „Jestem tu po to, aby ci pomóc i zrobię w tej sprawie wszystko, co mogę”. Czasem twój podopieczny będzie zmagał się z pytaniami, na które nie znasz odpowiedzi, a nawet nie wiesz, gdzie ich szukać. W tym wypadku potrzebujesz pomocy w znalezieniu możliwości.

Nieporozumienie numer cztery: proces mentorowania wymaga programu, który mentor realizuje ze swoim podopiecznym

Wiercie mi, ale nie ma żadnego takiego programu. Proces mentorowania zależy od specyfiki każdego podopiecznego. Uczenie się zależy od programu podopiecznego, jego priorytetów, pytań, potrzeb - nie od programu mentora.

W kontekście przyjaźni i pełnego zaufania podopieczny może zadawać pytania, których nigdy nie zada większości ludzi. Najlepiej uczy się wtedy, gdy towarzyszy temu największe pragnienie poznania. Dlatego najbardziej odpowiednią na uczenie się chwilą w życiu podopiecznego jest kilka sekund po zadaniu przez niego pytania. Nie ma żadnego programu, testu czy teorii, które zastąpiłyby życiowe doświadczenie mentora i jego współczucie w tak odpowiedniej do uczenia się chwili.

Nieporozumienie numer pięć: mentor koncentruje się na tym, aby podopieczny czuł się odpowiedzialny

Z moich obserwacji wynika, że wielu koncentruje się na odpowiedzialności z kilku powodów: Czują satysfakcję, gdy przywołują innych do odpowiedzialności, ale nie bardzo lubią sami być odpowiedzialnymi. Brakuje im samokontroli i dlatego odpowiedzialnością za to obarczają innych. Oczywiście, obydwie te motywacje nie są zdrowe i dlatego nie będą brane pod uwagę w relacjach

mentorskich. W relacjach mentorskich nie należy koncentrować się na odpowiedzialności. Natomiast należy koncentrować się na wspieraniu, posilaniu i dodawaniu odwagi.

Oczywiście, w naturalnym procesie dopomagania podopiecznemu we wzrastaniu ku dojrzałości, trzeba korzystać z elementu odpowiedzialności. Na przykład możesz przywoływać podopiecznego do odpowiedzialności, gdy dopomaga ona mu w kształtowaniu nowego przyzwyczajenia, przybliża go do nowego celu lub sprzeciwia się jakiejś pokusie. Ale nie poczuwaj się do tego, abyś jako mentor na każdym kroku przywoływał podopiecznego do odpowiedzialności. Jego odpowiedzialność powinna się rozwijać w kontekście odpowiedzialności przed Bogiem, władzami cywilnymi i innymi prawnymi autorytetami, a nie przed tobą.

Rozwijanie zdolności przywódczych

Mateusz Wichary

90% tej prezentacji pochodzi z nauczania Bobba Biehla. Jestem za nie bardzo wdzięczny. Używam go za pozwoleniem i zachęcony do tego przez Autora. Więcej znajdziesz na: www.BobbBiehl.com

Wstęp: Koło przywództwa

Przywódtwo jest jak koło składające się z 3 części. Reprezentują one zdolności i wiedzę w trzech różnych obszarach. Aby dobrze służyło (aby przywódca był skuteczny), potrzebna jest troska o każdą z nich.

Charakter. Przywódca prowadzi i wpływa sobą, przykładem. Tworzy innych na swój obraz i podobieństwo (2Tm 3:10-14; 1Tm 4:16; Flp 3:17). Brak charakteru jest śmiertelnym zagrożeniem: zyskany autorytet prowadzi do zgorzenia, gdy przywódca upada (2Tm 2:15-18).



Wiedza (zdolności). To przygotowanie zawodowe, w przypadku pastora: przede wszystkim zrozumienie teologii (Gal 1:6-9; 1J 4:1-3; Rz 10:2; 1Tm 3:16; 2P 3:16) choć i zdolności duszpasterskie, administracyjne i inne możliwe do wykształcenia w Seminarium (1Tm 1:3-6; Tyt 1:5-6; 2:1-7). Bez właściwego poznania Słowa charakter się zniekształca, a wpływ na innych służy kłamstwu, nie prawdzie (2Tm 3:8-9). Podobnie z innymi

zdolnościami: ich opanowanie sprawia, że idzie nam lepiej (Dz 18:24).

Wpływ na innych (zdolności organizacyjne). To przygotowanie przywódcze, warunkujące posiadanie naśladowców, zdolność tworzenia zgodnego zespołu, rozwój zboru. Bez niego osoby obdarzone autorytetem nie prowadzą, ale niszczą swe wspólnoty (2Tm 1:6-7; 2:1-2; J 21:15-17; Mt 24:45-51).

Ćwiczenie: Jak określiłbyś siebie w skali od 1 do 10 w każdym z tych obszarów? NIE DA SIĘ przewodzić bez żadnego z nich.

1. (Charakter):
2. (Wiedza)
3. (Wpływ):

O ile zbory podkreślają (1), jako potrzebę wszystkich chrześcijan, a seminaria i inne kursy

chrześcijańskie przygotowują fachowo do teologii i innych wyuczalnych zdolności (2), wpływ na innych (3) jest obszarem stosunkowo najbardziej zaniedbanym, a równie koniecznym dla pomyślności Kościoła.

Czasami w pędzie do zachęcania do przywództwa lekceważymy (3). Łudzimy się, że można jakoś zastąpić cechy przywódcze. Otóż, nie można. One są takie a nie inne. Można je odkryć, to prawda; ale można również okryć, że tak naprawdę się tego nie chce. Pawłowy obraz ciała uczy, że każdy (1) powinien odkryć swoje miejsce w ciele – swoje, a nie innych i (2) wtedy jego służba jest najbardziej efektywna (1Kor 12:12-27).

Poznaj swoje miejsce w zespole (Ankieta)

Instrukcja: Poznaj swoje miejsce w zespole (Ankieta)W każdej sekcji (od I do VII) masz do dyspozycji 10 punktów. Rozdziel je pomiędzy zdania, które najlepiej opisują Twoje zachowanie. Jest możliwe rozłożenie punktów na wszystkie zdania, jak również przyznanie wszystkich punktów tylko jednemu zdaniu. Wpisz uzyskane punkty do poniższej tabeli.

Oto, co mogę wnieść w pracę zespołu:

- Mam umiejętność szybkiego dostrzegania i wykorzystywania nadarzających się okazji.
- Potrafię pracować z bardzo różnymi ludźmi.
- Bardzo łatwo przychodzi mi wymyślanie nowych rozwiązań.
- Potrafię umiejętnie zachęcać ludzi do aktywnego udziału kiedy widzę, że mogą wnieść coś wartościowego do pracy zespołu.
- Potrafię doprowadzić realizację zadania do końca.
- Potrafię znieść chwilową krytykę, jeśli ostatecznie prowadzi to do osiągnięcia celu.
- Jestem w stanie błyskawicznie ocenić jakie działanie będzie skuteczne w sytuacji, z którą zetknąłem się już w przeszłości.
- Potrafię podać rozsądne i obiektywne uzasadnienie różnych kierunków działania.

Moje problemy w pracy zespoły, to przede wszystkim:

- Jestem niespokojny, jeśli spotkanie nie jest właściwie zorganizowane, kontrolowane i prowadzone.
- Poświęcam zbyt wiele uwagi opiniom, które mimo iż są interesujące nie zostały do końca przedyskutowane.
- Często mówię zbyt dużo, gdy grupa rozważa nowe propozycje.
- Moje obiektywne spojrzenie sprawia, iż trudno jest mi spontanicznie i entuzjastycznie przyłączyć się do grupy.
- Kiedy dążę do realizacji zadania jestem czasami oceniany jako bezwzględny i autokratyczny.
- Trudno mi kierować zespołem „twardą ręką”, prawdopodobnie dlatego, że jestem wyczulony na atmosferę panującą w grupie.
- Często zbyt koncentruję się na nowych pomysłach i tracę kontrolę nad rozwojem sytuacji.
- Moi koledzy uważają, że często przejmuję się drobiazgami i martwię się na zapas.

W trakcie pracy w zespole:

- Mam umiejętność przekonywania ludzi bez wywierania presji.
- Moja czujność pozwala unikać pomyłek i przeoczeń.
- Jestem gotów wywrzeć nacisk na zebranych kiedy widzę, że marnujemy czas lub tracimy z pola widzenia zasadnicze kwestie.

- Można być pewnym, że zaproponuję coś oryginalnego.
- Zawsze jestem gotów poprzeć wartościową sugestią jeśli służy to wspólnemu interesowi.
- Chętnie poszukuję nowych pomysłów i rozwiązań.
- Wierzę, że wysoko oceniana jest moja umiejętność chłodnej oceny.
- Potrafię dopilnować tego, aby wszystkie najważniejsze działania były właściwie zorganizowane.

Charakterystyczną cechą mojej pracy w zespole jest to, że:

- Jestem zainteresowany bliższym poznaniem kolegów.
- Nie waham się krytykować opinii innych i wyrażać sądów nie podzielanych przez większość.
- Zwykle potrafię znaleźć argumenty przeciwko nierozsądnym propozycjom.
- Sądzę, że mam umiejętność wprowadzania przyjętych planów w życie.
- Często odrzucam to, co oczywiste i proponuję zaskakujące rozwiązania.
- Wprowadzam perfekcjonizm do każdej pracy zespołowej.
- Potrafię wykorzystać kontakty poza grupą.
- Chociaż pragnę poznać wszystkie opinie, w momencie podejmowania decyzji polegam głównie na własnym zdaniu.

Czerpię satysfakcję z pracy w zespole ponieważ:

- Lubię analizować sytuacje i rozważać możliwe rozwiązania.
- Interesuje mnie wypracowywanie praktycznych rozwiązań.
- Lubię mieć świadomość, że mam wpływ na dobre stosunki w grupie.
- Wywieram znaczny wpływ na podejmowane decyzje.
- Spotykam ludzi, którzy mają coś nowego do zaoferowania.
- Potrafię przekonać ludzi do przyjęcia danego kierunku działań.
- Czuję się znakomicie, kiedy mogę jednemu zadaniu poświęcić całkowitą uwagę.
- Lubię dziedziny, które pobudzają moją wyobraźnię.

Gdybym nagle otrzymał do wykonania zadanie w znacznie ograniczonym czasie i we współpracy z nieznanymi ludźmi:

- Zanim przystąpilibyśmy do wspólnej pracy miałbym ochotę wycofać się w cień, aby znaleźć optymalny sposób działania.
- Chętnie pracowałbym z kimś, kto wykazywałby pozytywne nastawienie, nawet gdyby był trudny we współpracy.
- Znalazłbym sposób łatwiejszej realizacji zadania poprzez ustalenie jaki optymalny wkład mogą wnieść poszczególni członkowie zespołu.
- Moje poczucie obowiązku pomogłoby dotrzymać wyznaczone terminy.
- Wierzę, że zachowałbym zimną krew i zdolność jasnego myślenia.
- Konsekwentnie realizowałbym zadanie pomimo odczuwanej presji.
- Byłbym gotów przejąć kierownictwo gdybym dostrzegł, że grupa stoi w miejscu.
- Rozpocząłbym dyskusję, aby wprowadzić nowe pomysły i ruszyć do przodu.

Problemy jakie mogę mieć w pracy w grupie, to przede wszystkim to, że:

- Okazuję zniecierpliwienie w stosunku do tych, którzy opóźniają pracę.
- Można mi zarzucić, że myślę w sposób zbyt analityczny i rzadko kieruję się intuicją.
- Moje pragnienie, aby zadanie zostało wykonane jak najlepiej może zwalniać tempo pracy.
- Szybko się nudzę i liczę na to, że bardziej dynamiczni członkowie grupy pobudzą mnie do działania.

- Trudno mi rozpocząć pracę dopóki cele nie są całkowicie jasne.
- Czasami mam trudności z wyjaśnianiem skomplikowanych kwestii.
- Zdaję sobie sprawę, że wymagam od innych tego, czego sam nie potrafię zrobić.
- Waham się przedstawić moje poglądy w sytuacji, gdy inni mają odmienne zdanie.

Tabela do kwestionariusza samooceny

Wpisz uzyskane punkty do poniższej tabeli. Suma punktów w poszczególnych kolumnach wskaże Twoją preferowaną rolę w zespole.

SEKCJA	KO	RE	W	IN	PZ	KZ	DZ	SW
I	d	g	f	c	A	h	b	e
II	b	a	e	g	C	d	f	h
III	a	h	c	d	F	g	e	b
IV	h	d	b	e	G	c	a	f
V	f	b	d	h	E	a	c	g
VI	c	f	g	a	H	e	b	d
VII	g	e	a	f	D	b	h	c
SUMA								

Profil indywidualny

KO	RE	W	IN	PZ	KZ	DZ	SW	POZIOM
27	30	31	26	25	26	30	23	BARDZO WYSOKI
26	29	30	25	24	25	29	22	
25	28	29	24	23	24	28	21	
24	27	28	23	22	23	27	20	
23	26	27	22	21	22	26	19	
22	25	26	21	20	21	25	18	
21	24	25	20	19	20	24	17	
20	23	24	19	18	19	23	16	
19	22	23	18	17	18	22	15	
18	21	22	17	16	17	21	14	
17	20	21	16	15	16	20	13	
16	19	20	15	14	15	19	12	
15	18	19	14	13	14	18	11	
14	17	18	13	12	13	17	10	
13	16	17	12	11	12	16	9	WYSOKI
12	15	16	11	10	11	15	8	
11	14	15	10		10	14	7	
	13	14	9			13		
10	11	13	8	9	9	12	6	ŚREDNI
9	10	12	7	8	8	11	5	
8	9	11	6	7	7	10	4	
7	8	10	5		6	9		
	7	9				8		
						7		
6	6	8	4	6	5	6	3	NISKI
5	5	7	3	5	4	5	2	
4	4	6	2	4	3	4	1	
3	3	5	1	3	2	3	0	
2	2	4	0	2	1	2		
1	1	3		1	0	1		
0	0	2		0		0		
		1						
		0						

Profil zespołowy

KO	RE	W	IN	PZ	KZ	DZ	SW	POZIOM
27	30	31	26	25	26	30	23	BARDZO WYSOKI
26	29	30	25	24	25	29	22	
25	28	29	24	23	24	28	21	
24	27	28	23	22	23	27	20	
23	26	27	22	21	22	26	19	
22	25	26	21	20	21	25	18	
21	24	25	20	19	20	24	17	
20	23	24	19	18	19	23	16	
19	22	23	18	17	18	22	15	
18	21	22	17	16	17	21	14	
17	20	21	16	15	16	20	13	
16	19	20	15	14	15	19	12	
15	18	19	14	13	14	18	11	
14	17	18	13	12	13	17	10	
13	16	17	12	11	12	16	9	WYSOKI
12	15	16	11	10	11	15	8	
11	14	15	10		10	14	7	
	13	14	9			13		
10	11	13	8	9	9	12	6	ŚREDNI
9	10	12	7	8	8	11	5	
8	9	11	6	7	7	10	4	
7	8	10	5		6	9		
	7	9				8		
						7		
6	6	8	4	6	5	6	3	NISKI
5	5	7	3	5	4	5	2	
4	4	6	2	4	3	4	1	
3	3	5	1	3	2	3	0	
2	2	4	0	2	1	2		
1	1	3		1	0	1		
0	0	2		0		0		
		1						
		0						

KOORDYNATOR

CECHY OSOBOWOŚCI

- Zrównoważony, dominujący ekstrawertyk
- Godny zaufania
- Ponaglający do działania
- Indywidualista

ROLA W ZESPOLE

- Przewodniczy grupie
- Stawia jasne cele, zadania, priorytety
- Jest liderem społecznym, relacyjnym
- Kieruje procesem
- Wykorzystuje zdolności interpersonalne przy podziale zadań
- Buduje zespół, zachęca do współpracy
- Ustanawia granice, zasady działania

CHARAKTERYSTYKA

- „Jesteśmy tu po to aby zrobić...”
- „Być może powinniśmy.... a potem....”
- „Wracając do głównego problemu...”
- „Podsumowując”

SILNE STRONY (ZALETY)

- Koncentruje wysiłek zespołu na zadaniu
- Łagodzi trudności

- Bez uprzedzeń zachęca i promuje wszystkich uczestników do wykorzystania ich zdolności i mocnych stron
- Wyciąga konkluzje i oczyszcza grunt pod dalszą dyskusję
- Silne poczucie celu – utrzymuje rozpęd zespołu

SPODZIEWANE SŁABOŚCI (WADY)

- styl zarządzania nieodpowiedni dla niektórych zespołów
- współzawodniczy z innymi dominującymi członkami zespołu
- może nie okazywać szacunku niektórym członkom zespołu
- przeciętny jeżeli chodzi o intelekt i kreatywność

JAKO LIDER ZESPOŁU

Będąc w dobrej formie reprezentuje efektywny styl zarządzania zespołem. Może jednak być znacznie mniej efektywny kiedy konieczna jest stanowczość i szybkie decyzje.

REALIZATOR

CECHY OSOBOWOŚCI

- Zrównoważony i opanowany
- Szczery i ufny
- Preferuje stabilne sytuacje
- Efektywny i systematyczny

ROLA W ZESPOLE

- Praktyczny organizator
- Wyjaśnia cele zespołu
- Określa zadania i role
- Wskazuje logiczną drogę
- Wysokie zaangażowanie i odpowiedzialność

CHARAKTERYSTYKA

- „Biorąc pod uwagę dostępny czas moglibyśmy...”
- „Zajmijmy się tym tematem ...”
- „Co to oznacza w praktyce ...”

SILNE STRONY (ZALETY)

- Praktyczny głos zdrowego rozsądku – wprowadza klarowną strukturę i przejrzystość
- Koncentruje swoje wysiłki na kwestiach praktycznych
- Systematyczny sposób pracy – zdolności organizacyjne
- Zdeterminowany by osiągnąć cele – zdyscyplinowany, pracowity

SPODZIEWANE SŁABOŚCI (WADY)

- Może być oceniany jako nieelastyczny
- Konkuruje o pozycję
- Systematyczny system pracy może ograniczać kreatywność
- Nie podejmuje niepewnych pomysłów

JAKO LIDER ZESPOŁU

Jego logiczne podejście może pomóc innym

członkom zespołu w szybkim znalezieniu rozwiązania.
rozwiązań, ale jest mu łatwo przeoczyć
niekonwencjonalne i bardziej kreatywne

WÓDZ (Lokomotywa)

CECHY OSOBOWOŚCI

- Niespokojny, dominujący ekstrawertyk
- Nerwowy, aktywny i energiczny
- Impulsywny i niecierpliwy
- Logicznie i jasno myślący
- Rywalizujący z innymi

ROLA W ZESPOLE

- Przejmuje inicjatywę – lider zadaniowy
- Nadaje kształt wysiłkowi zespołu
- Z przekonaniem prezentuje swoje poglądy
- Narzuca metody działania
- Jednoczy idee i cele

CHARAKTERYSTYKA

- „Do zrobienia mamy ...”
- „Nie. Najważniejszą sprawą jest ...”
- „Jeżeli połączymy te sugestie ...”

SILNE STRONY (ZALETY)

- Interweniuje kiedy zespół odchodzi od głównego tematu

- Prowadzi zespół w kierunku celów
- Dostarcza energii kiedy zespół pracuje pod presją
- Kształtuje całość aktywności zespołu
- Piętnuje nieefektywność, samozadowolenie i samooszukiwanie się

SPODZIEWANE SŁABOŚCI (WADY)

- Tendencje do ucinania dyskusji w zespole
- Zbyt dominujący – bierze więcej niż może unieść
- Współzawodniczy z innymi dominującymi członkami zespołu
- Tendencje do prowokacji, nerwowości i niecierpliwości

JAKO LIDER ZESPOŁU

Prowadzi zespół do szybkich decyzji, jest bardzo efektywny w dziedzinach na których się zna, ale przez innych może być posądzany o wykorzystanie zespołu w celu poparcia własnych decyzji.

INNOWATOR

CECHY OSOBOWOŚCI

- Dominując, inteligentny introwertyk
- Dysponuje dużą wyobraźnią
- Koncentruje się na najważniejszych kwestiach
- Ufny lecz mogący się wydawać obojętnym
- Niewrażliwy na krytykę

ROLA W ZESPOLE

- Jest źródłem oryginalnych pomysłów
- Czasami przyjmuje radykalną lub niecierpliwą postawę
- Może wydawać się krytyczny we wczesnej fazie rozwiązywania problemu

CHARAKTERYSTYKA

- „A co z ...”
- „Przyjrzyjmy się bliżej ...”
- „To powinno być ...”
- „Dlaczego by nie ...”

SILNE STRONY (ZALETY)

- Koncentruje się na najważniejszych kwestiach i stwarza klarowny plan działania

- Formuje nowe pomysły, wyobrażenia, wiedzę
- Wychodzi z propozycją nowych koncepcji kiedy zespół nie może znaleźć sposobu aby ruszyć naprzód
- Znajduje właściwy czas aby wyjść z nowymi propozycjami

SPODZIEWANE SŁABOŚCI (WADY)

- jest postrzegany jako ekspert w zbyt wielu tematach
- szuka własnych korzyści
- poddaje się kiedy jego propozycje zostają odrzucone
- wycofuje się i nie wychodzi z propozycjami kiedy znajdzie się w zespole ekstrawertyków

JAKO LIDER ZESPOŁU

Stymuluje dyskusje w zespole ponieważ jest dobrym słuchaczem, ale może zaprowadzić zespół w ślepą uliczkę intelektualnych rozważań. Jego dążenie do władzy może ograniczać kreatywność.

POSZUKIWACZ ŹRÓDEŁ

CECHY OSOBOWOŚCI

- Zrównoważony, dominujący ekstrawertyk
- Zrelaksowany i towarzyski
- Pozytywny i entuzjastyczny

ROLA W ZESPOLE

- Liczne kontakty poza zespołem
- Zewnętrzna komunikacja
- Dostarcza pomysły i informacje z zewnątrz
- Wzbudza pomysły
- Improwizator

CHARAKTERYSTYKA

- „Znam kogoś kto ...”
- „Mogę przekonać obsługę do ...”
- „To świetny pomysł ...”

SILNE STRONY (ZALETY)

- Zdolność do kontaktów z ludźmi i zgłębiania

nowych rzeczy

- Podejmowanie wyzwań
- Używa zdolności interpersonalnych w celu redukcji napięcia w zespole

SPODZIEWANE SŁABOŚCI (WADY)

- Stawia dobre relacje z innymi wyżej niż wykonanie zadania
- Wygląda na zbyt zrelaksowanego kiedy zmniejsza się presja na wykonanie zadania
- Nie zawsze informuje zespół o wynikach

JAKO LIDER ZESPOŁU

Jego zdolności interpersonalne pobudzają do aktywnej dyskusji która nie zawsze koncentruje się na głównym zadaniu. Inni mogą odnosić wrażenie że przykłada większą wagę do kontaktów na zewnątrz niż do relacji wewnątrz zespołu.

KRYTYK ZESPOŁU

CECHY OSOBOWOŚCI

- Zrównoważony introwertyk o wysokiej inteligencji
- Skupiony i poważny
- Jest zwolennikiem metodologicznego podejścia
- Wydaje się być bardzo krytyczny

ROLA W ZESPOLE

- Trzeźwa analiza
- Przyjmowanie i interpretacja informacji
- Ocena pomysłów i działań
- Przewidywanie trudności

CHARAKTERYSTYKA

- „Problem z tym jest taki ...”
- „Musimy wziąć pod uwagę ...”
- „Nie przeoczmy tego ...”

SILNE STRONY (ZALETY)

- Używa w konstruktywny sposób swojej

zdolności analitycznego myślenia

- Daje pewność że zespół nie podjął decyzji które nie zostały dogłębnie przemyślane
- Skupia się na szczegółach

SPODZIEWANE SŁABOŚCI (WADY)

- Wymusza swoje pomysły na innych
- Może być postrzegany jako zamknięty na nowe pomysły
- Współzawodniczy z innymi członkami zespołu
- Ma tendencję do krytycyzmu
- Brakuje mu inspiracji i zdolności motywowania innych

JAKO LIDER ZESPOŁU

Może prowadzić zespół do szybkich i efektywnych rozwiązań ale z powodu swojego krytycznego podejścia może zaniżać morale zespołu i pewność siebie u pojedynczych osób.

DUSZA ZESPOŁU

CECHY OSOBOWOŚCI

- Zrównoważony niedominujący ekstrawertyk
- Wrażliwy
- Wyczulony na potrzeby innych
- Lojalny wobec zespołu

ROLA W ZESPOLE

- Komunikacja wewnętrzna
- Podnosi morale zespołu
- Popiera i rozwija poglądy innych
- Efektywny słuchacz
- Dbą o atmosferę w zespole, rozwiązuje spory
- Stanowi przeciwwagę w stosunku do dominujących członków zespołu

CHARAKTERYSTYKA

- „Dajmy szansę Frankowi ...”
- „Nie ma potrzeby kłócić się o to ...”
- „Powiedz to jeszcze raz Stefan ...”

SILNE STRONY (ZALETY)

- Rozwija sugestie innych
- Poprawia komunikację pomiędzy członkami zespołu
- Buduje ducha zespołowego dając przykład
- Rozładowuje napięcia w zespole

SPODZIEWANE SŁABOŚCI (WADY)

- Trzyma czyjąś stronę
- Może być źle traktowany przez zespół
- Daje się wciągnąć w walki o pozycję w zespole

JAKO LIDER ZESPOŁU

Świetny do budowania ducha zespołu, deleguje zadania i rozwija różnorodność członków zespołu. Może być bardzo efektywny w dojrzałych zespołach, jednak mniej dojrzałe zespoły mogą wymagać bardziej radykalnego podejścia.

SKRUPULATNY WYKONAWCA

CECHY OSOBOWOŚCI

- Niespokojny introwertyk
- Martwi się problemami, które mogą się pojawić w przyszłości
- Poczucie obowiązku i pilności spraw

ROLA W ZESPOLE

- Wprowadza porządek
- Dotrzymuje terminów
- Realizuje plan działania
- Zwraca uwagę na szczegóły

CHARAKTERYSTYKA

- „Niech sprawdzę ...”
- „A co z ...”
- „Nie możesz tego zrobić ...”
- „Będziemy mieli opóźnienie ...”

SILNE STRONY (ZALETY)

- Sprawdza wyniki zespołu
- Dbą o szczegóły, co prowadzi do podniesienia jakości
- Aktywnie poszukuje decydujących elementów zadania
- Wie jak podnieść efektywność zespołu

- Duża dbałość o wykańczanie spraw - perfekcjonizm

SPODZIEWANE SŁABOŚCI (WADY)

- Kładzie zbyt duży nacisk na szczegóły
- Destruktywna krytyka
- Zbyt martwi się o przyszłość, przez co zmniejsza morale całego zespołu
- Niechętnie odpuszcza rzeczy

JAKO LIDER ZESPOŁU

Może być bardzo efektywny w zespołach pod silną presją np. w sytuacji zarządzania i wdrażania projektu dzięki skupieniu swojej uwagi na poszczególnych członkach zespołu w trakcie wykonywania ich zadań. Jednak może łatwo nie doceniać istniejących w zespole możliwości i nie być w stanie umiejętnie delegować zadania.

Jak wyszły ci wyniki testu? Jak pomocny okazał się twój profil?

Ćwiczenie: Zapisz, jakie stanowisko zajmujesz. W skali od 1 do 10 opisz, na ile ci ono odpowiada.

Każda funkcja jest potrzebna, ale nie każda na każdym stanowisku.

To stanowisko określa zasięg przywództwa.

Istnieją **trzy pozycje przywódcze**, i każdy jest powołany do jednej z nich: (1) Ten pierwszy. Niesie na sobie ciężar i odpowiedzialność za wszystko. Nie boi się tego; przeciwnie; to go stymuluje. (2) Ten drugi. Zna się na sprawie nie gorzej niż pierwszy, ale preferuje być wsparciem i zachętą, niż nieść ciężar na sobie. Czasem potrzebuje wsparcia i zachęty pierwszego; poza tym działa znakomicie i samodzielnie. (3) Mocny gracz. Jesteś bardzo dobry w tym, co robisz i twoja obecność sprawia, że całość idzie do przodu.

Jaką rolę przywódczą preferujesz? Nie ma w tym nic złego; złe są oczekiwania czegoś, co nie jest Twoim powołaniem. Szukaj miejsca odpowiedniego do twojego powołania!

Zespół jako samochód

Choć nie jest to obraz natchniony, bardzo pomocne jest przedstawienie Zboru (służby) jako samochodu.

Na samym początku wszystkie funkcje wszystkich części obsadza to samo grono założycieli (np. misjonarz z żoną):

Kierownica

Przywództwo idealnie składa się z 3 osób:

- Lokomotywa. Skupia się na rozwoju. 80% czasu spędza poza zbozem – łapiąc kontakty, tworząc projekty, generując nowe przestrzenie rozwoju.
- Pasterz. Skupia się na pozostałych przywódcach: zachęca, wyposaża, wspiera, modli się, sprawdza działanie służb, itp.
- Geniusz finansowy. Nie musi być nawet członkiem zboru, ale np. zaprzyjaźnionym bratem biznesmenem z zboru obok. Człowiek znający się na rzeczy, doradzający w kluczowych decyzjach finansowych zboru.

Kto jest wraz z tobą kierownicą?

Jeśli starasz się być i lokomotywą i pasterzem, to albo się wypalisz, albo nie rozwiniesz. To dwa różne obszary służby.

Bez naprawdę solidnego doradztwa finansowego, narażasz zbór na poważne problemy. Szukaj osoby zajmującej się inwestycjami ok. 2x większymi od tej, przed jaką stoicie (osoba operująca znacznie większymi inwestycjami nie będzie czuła znaczenia tej decyzji dla was; osoba o mniejszym doświadczeniu finansowym będzie się go bała; osoba 2x większa będzie miała dość doświadczenia, odwagi i rozsądku, aby być skuteczną pomocą).

Szukaj współpracowników w byciu kierownicą!

Gaz

To twój klub młodzieżowy, zespół ewangelizacyjny, zespół przygotowujący obozy i półkolonie dla dzieci; działacze charytatywni; wszyscy ci, którzy wychodzą na zewnątrz.

Kto jest gazem w twoim zborze?

Czy posiadasz przycisk gazu w zborze? Jeśli nie, jak chcesz przyspieszyć?

Nie musisz być gazem. Ale szanuj gaz. Czyli również nie daj hamulcom zniechęcić cię do gazu. Hamulce są do hamowania, ale nie kierownica. Kierownica wie, że potrzebuje gazu, nawet jeśli hamulec ma inne zdanie!

Hamulec i biegi

To wszystkie służby, które sprawiają, że zbor stabilnie się porusza oraz odpowiednio reaguje w sytuacjach kryzysowych: skarbnik, komisja rewizyjna, siostra płacąca rachunki, sekretarka Zboru, sekretarz Rady, itp. To osoby, bez których zbor nie funkcjonuje stabilnie, a w wypadkach kryzysowych, na których się oprze. Ale to również osoby, które nie przyspieszą, bo tego nie potrafią. I nie muszą, bo są hamulcem, nie kierownicą, bądź gazem.

Kto jest twoim hamulcem?

Najgorsze, co może się przytrafić zborowi, to gaz, który odpowiada przed hamulcem. Zbor nigdy nie przyspieszy; gaz będzie sfrustrowany (hamulec może mieć poczucie winy, ale i tak nie odpuści, bo jest hamulcem). Zarówno hamulec jak gaz ma odpowiadać przed kierownicą!

Jeśli masz w radzie hamulce, miej w radzie i gaz. Staraj się najbliżej siebie mieć człowieka, który potrafi być razem z Tobą kierownicą.

Części silnika (służby)

To poszczególne służby: prowadzący grupy biblijne, usługujący na nabożeństwie, służba opieki nad budynkiem, szkółka, itp. To konieczne i dobre składowe życia zboru, bez których nie ma jakości, która może przyspieszyć lub zwolnić.

Ćwiczenie: Jakie części ma silnik Twojego Zboru? Wskaż, kto za nie odpowiada (kto im przewodzi)

—
—
—
—

Szanuj tych ludzi, ale nie myl ich z hamulcem, ani tym bardziej gazem. Inwestuj w nich – to twoi przywódcy. Gaz i hamulce to twój zespół, zespół kierownicy.

Składowe sukcesu przywódcy

85% pracy przywódcy łączy się z realizacją i troską o trzy składowe sukcesu. To:

- Jasny kierunek
- Zgrany zespół
- Wystarczające fundusze

Posiadając te 3 składowe, zbór (zespół w służbie) będzie się rozwijał. Dlatego kiedykolwiek zastanawiasz się, co nie gra, zapytaj:

- Czy wyraźnie widzę kierunek? Potrzeba wizji.
- Czy mój zespół jest zgrany? Potrzeba troski o współpracowników
- Czy posiadam wystarczające fundusze? Potrzeba zabezpieczenia zasobów.

To skieruje twą uwagę na obszar, w którym leży problem.

Jasny kierunek:

Nic tak nie dodaje tak energii jak **marzenia**, nic tak nie wyjaśnia sytuacji jak **mierzalne odpowiedzi**, nic tak nie przyspiesza, jak **skracanie czasu** na zadanie, nic tak nie motywuje jak **efekty!**

Potrzebujesz marzeń, potrzebujesz mierzalnych (możliwych do jasnego określenia) odpowiedzi, potrzebujesz terminów na realizację określonych zadań, potrzebujesz wyraźnie widzieć efekty!

Wyobraź sobie auto twoich marzeń. Jak szybko jechałbyś nim po pustej autostradzie?

A jak szybko jechałbyś nim, gdyby była gęsta mgła?

Mgła potrafi zahamować najlepsze samochody.

„Moim pierwszym i podstawowym obowiązkiem jako przywódcy jest widzieć. Jeśli bowiem ja nie widzę, to jestem jak ślepiec prowadzący innych ślepców” (J. H. Patterson). Im wyżej stoisz, tym większy procent twojego czasu powinien być poświęcony na rozpraszaniu mgły między celem (wizją) a wami.

Pytania rozpraszające mgłę:

W skali od 1 do 10, na ile wiem, gdzie idę?

W tej samej skali, na ile moja Rada Zboru wie, gdzie jako Zbór idziemy?

Ćwiczenie: Gdybyś w ciągu następnych 12 miesięcy miał osiągnąć tylko 3 możliwe do weryfikacji osiągnięcia, co by nimi było?

- 1:
- 2:
- 3:

Ćwiczenie: Marzenie mojego życia to zmiana, jaką mam nadzieję wprowadzić w życie, zanim umrę. To coś, co daje mi energię przez dziesięciolecia, bez zbytej potrzeby wspierania mnie z zewnątrz. Co jest marzeniem mojego życia?

.....
Kiedy nazwiesz swoje marzenie życia zadaj sobie drugie pytanie: Jakich dziesięć kroków dzieli mnie od jego realizacji?

- 1:
- 2:

- 3:
- 4:
- 5:
- 6:
- 7:
- 8:
- 9:
- 10:

Połączenie tych dwóch pytań bardzo pomaga w ukierunkowaniu twojej energii i nadziei w dalszy przebieg twojego życia!

Jakie jest najlepsze możliwe rozwiązanie (w dłuższej perspektywie)?

Zastanów się i spróbuj odpowiedzieć: Co musimy wiedzieć, aby robić to, co trzeba?

.....
.....
.....

Daj do wypełnienia swoim najbliższym współpracownikom.

Ćwiczenie: Uzupełnij zdanie:

„Gdybyśmy
to byśmy”

Daj do wypełnienia swoim najbliższym współpracownikom.

Ćwiczenie: Gdyby Bóg pozwolił Twojemu zborowi na cokolwiek zechcesz, i miałbyś nieograniczony zasób czasu, funduszy, pracowników i wiedzy i wiedziałbyś, że sukces jest pewny... co byś wtedy uczynił? (B. Walker).

.....
.....
.....

Większość ludzi, w tym i wielu przywódców, nigdy sobie tego pytania nie zadaje. Zapytaj również starszych w zborze.

Podsumowanie:

Gdy sytuacja staje się jasna, właściwe decyzje same przychodzą do głowy. Dlatego jeśli przechodzisz ciężki czas, próbując podjąć istotną decyzję, zadaj sobie jedno proste pytanie: czego potrzebuję się dowiedzieć, aby móc ją podjąć mądrze?

Kiedy masz dużo ważnych decyzji do podjęcia, wypisz je jedna po drugiej, a następnie uporządkuj w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej. Decyduj po kolei. Nie staraj się wszystkich rozstrzygnąć naraz.

„Ten, kto wie „po co?” poradzi sobie z każdym „jak?”” (V. Frankl). Widząc cel, znajdziesz rozwiązanie. Nie widząc celu, znajdziesz powód, by zaniechać działania. „Chcący szuka sposobu, reszta szuka powodu”.

Poczucie pewności siebie (zaufanie do siebie)

Zaufanie (zdrowa pewność siebie) jest skutkiem przewidywalności. Brak przewidywalności – brak zaufania. Wysoka przewidywalność – wysoki poziom zaufania. Kiedy twoja pewność siebie niknie, skup się na tym, co przewidywalne. Wróci automatycznie.

Ćwiczenie: Napisz, w jakim obszarze służby czujesz się najbezpieczniej:

.....

Napisz, w jakim obszarze służby czujesz się niepewnie:

Uczyn to przewidywalnym przez wyćwiczenie się w tym. Co możesz zrobić, aby przeciwiczyć to pod okiem osoby, która uczyni to bezpiecznym?

.....

Wzmacniaj swą siłę, resztę czyn nieistotnym (P. Drucker). Jeśli coś ci nie wychodzi, proś Boga o wsparcie przez osobę, której darem to będzie. Takie osoby istnieją! Kto to może być?

.....

Ćwiczenie: Jakie 3 rzeczy mogę zrobić przez następne 90 dni, aby poprawić moją (zboru) sytuację o 50%? (S. Douglass)

- 1:
- 2:
- 3:

Przygotowanie na sukces

„Gdy twoja widoczność przekracza kompetencję, niszczy to wiarygodność”. Być może Bóg nie daje ci sukcesu, bo okazały się on Twoja druzgocą klęską?

Ćwiczenie: Co możemy zrobić, aby – gdyby Bóg sprawił, że osiągniemy 5x większy sukces – nasza widoczność nie przekroczyła naszej kompetencji?

.....

Czy jesteś skupiony na „byle do jutra” czy na „zrobię to!”? Przegrani rzadko skupiają się na tym, by przegrać. Zazwyczaj nie wychodzi im „byle do jutra”. „Zrobię to!” często wymaga 10% więcej wysiłku niż „byle do jutra”.

Stres

Ćwiczenie: Do 80% wszelkiego stresu w naszym życiu wywołane jest nie podjęciem potrzebnej decyzji lub brakiem kontroli. Jeśli obecnie odczuwasz stres, zadaj sobie dwa pytania:

Jakie trzy najważniejsze sprawy w twoim życiu nie są pod twoją kontrolą?

- (1)
- (2)
- (3)

Jakie masz trzy najważniejsze decyzje do podjęcia w najbliższych 6 miesiącach?

- (1)
- (2)
- (3)

Uczyni je swoimi priorytetami. Ich usunięcie znacząco obniży twój stres.

Zmęczenie i niebezpieczne pomysły

Istnieją trzy największe zagrożenia przywódców.

Pierwszym jest **mgła**, którą już dogłębnie omówiliśmy.

Drugim jest **zmęczenie**. Wg śp. trenera Green Bay Packers, Vince'a Lombardi, „zmęczenie robi z nas wszystkich tchórze.” Zmienia też perspektywę, zniechęca, skupia na przeciwnościach i sprawia, że nie chcemy się z nimi mierzyć. Dlatego unikaj podejmowania decyzji, gdy jesteś zmęczony. A kiedykolwiek twój współpracownik mówi ci: jestem zmęczony – zacznij słuchać i zachęcać. Nie oczekuj od niego oddania i zaangażowania, ale mu pomóż. Nie przekonasz też do swego pomysłu osoby zmęczonej. Ma wszystkiego dość. Opuść i przyjdź później.

Trzecim są **niebezpieczne pomysły**. Kiedy jesteś zniechęcony i zmęczony, we mgle, pokusa szukania dziwnych rozwiązań, poza wola Bożą, staje się bardzo atrakcyjna. Pomysły, idee, rozwiązania w normalnej sytuacji szybko rozpoznane i ocenione negatywnie, zaczynają nęcić. Uciekaj od mgły i zmęczenia!

Zgrany zespół:

Zielony zespół (dream team)

Ćwiczenie: Na skali od 1 do 10 oceń wszystkie osoby w Twoim zespole (których wkład przyczynia się do sukcesu, lub go hamuje):

-
-
-
-
-
-
-
-
-

Zielone: Dziękuj Bogu za to, że dał Ci właściwe osoby na właściwym miejscu!

Żółte: Sprawdź mierzalnym projektem. Nie występujesz przeciw ludziom, lecz wyjaśniasz sytuację.

Czerwone: Podziękuj za współpracę. To NIE jest ich miejsce od Boga. „**Troszczę** się o Ciebie na tyle, aby być z Tobą **szczerym**. Twoja przyszłość nie łączy się z tym miejscem. Masz wiele **silnych cech**: A twoja **najsilniejszą** cechą jest Widzę jednak, że na tym stanowisku **nie** masz okazji ich wykorzystać.” [Większość ludzi za to ostatecznie dziękuje, bo to prawda, która ich uwolniła].

Zielone przyciągają zielone. Czerwone niszczą wszystko.

Delegowanie obowiązków

Ćwiczenie: Wskaż 3 wykonywane przez siebie obowiązki, które 80% równie skutecznie mógłby realizować ktoś inny:

- 1:
- 2:
- 3:

Kiedy zajmujesz się czymś, co może zrobić w 80% równie dobrze ktoś inny, to prawdopodobnie marnujesz swój czas. Naucz się przekazywać obowiązki i delegować autorytet do ich realizacji (Autorytet to zdolność podejmowania decyzji (w jakimś obszarze) nie pytając się nikogo innego o zdanie).

Zapisz najważniejsze osiągnięcia twojego zespołu z ostatniego roku lub dwóch. To twoje „kamienie milowe.” Gdy kiedykolwiek dopadnie was zniechęcenie, wykorzystaj je do zachęty: zatrzymaj się i je przypomnij!

Gwiazda przywództwa

Gwiazda przywództwa to pięć cech, które charakteryzują zdrowe więzi między przywództwem a pracownikami. To TROSKA, SZCZEROŚĆ, UCZCIWOŚĆ, zauważanie MOCNYCH STRON, redukcja STRESU.



nimi

Zawsze w relacji do pracownika miej w pamięci pięć powiązanych z nimi pytań:

TROSKA: Czy naprawdę troszczę się o tę osobę?

SZCZEROŚĆ: Czy jestem z nią szczery?

UCZCIWOŚĆ: Czy traktuję ją poważnie i z szacunkiem?

MOCNE STRONY: czy wzmacniam jej mocne strony?

STRES: Czy mogę cokolwiek uczynić, aby pomóc jej ze stresem?

Zespół jest w stanie zmierzyć się z niemal każdym wyzwaniem i trudnościami, jeśli jego członkowie wiedzą, że:

- naprawdę się o nich troszczysz;
- jesteś z nimi szczery;
- traktujesz ich uczciwie i na serio

Jeśli któreś z tych cech ci brakuje – zmień to!

Zadaniem organizacji jest maksymalizacja silnych stron jednostki i pozbawienie jej słabości wpływu na całość. Nie skupiaj się na słabościach, ale na sile i wzmacniaj jej obszar wpływu! Uzupełniaj innymi osobami z siłą gdzie indziej – i w ten sposób buduj swój zespół!

Wystarczające fundusze

Na straży weryfikacji zdrowia zboru – w tym wystarczających funduszy stoją: 7 znaków i 5 wskaźników.

7 znaków:

Ćwiczenie: Co istotnego wydarzyło się w Zborze ciągu 3 ostatnich lat? Wypisz:

- 1:
- 2:

- 3:
- 4:
- 5:
- 6:
- 7:

Tych siedem osiągnięć to Twoje świadectwo wiarygodności. Znaj je, bo możesz spotkać ludzi, dla których ich istnienie będzie ważne (Łk 19:23).

Jeśli zbor dalej będzie się w ten sposób rozwijał, gdzie będzie za 10 lat? Spróbuj użyć swojej wyobraźni, by przewidzieć rozwój tej tendencji, która widzisz w trakcie 3 lat ostatnich.

Ćwiczenie: Mając ten obraz przed oczami, wskaż 7 znaków, których osiągnięcie pomoże Ci upewnić się, że idziesz do przodu we właściwy sposób w trakcie tych przyszłych 10 lat:

- 1:
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6:
- 7:

5 wskaźników

5 wskaźników to pięć zmiennych, których właściwy poziom określa zdrowie (w tym i finansowe) Zboru.

Ćwiczenie: Określ je. Np. średnia miesięczna kolekta, ilość dziesięcin, średnie rozchody służb, itp. Ale również np.: ilość chrztów w roku, średnia ilość uczestników na nabożeństwach, ilość sympatyków.

- 1:
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:

Sprawdzaj ich dynamikę raz do roku, lub, jeśli jesteś zdyscyplinowany, nawet raz na kwartał. Gdzie idziecie? O czym mówi wykres?

Weryfikacja stanu funduszy przez tylko sumę całości przychodów i rozchodów mówi mało, szczególnie, gdy sprawy zaczynają iść niedobrze. Zbyt wiele zmiennych czyni znów sytuację zbyt zagmatwaną. Liczba 5 wydaje się odpowiednia: ani za mała, ani zbyt drobiazgową.

Zdrowie finansowe łączy się ze zdrowiem całego ciała. Dlatego należy porównywać wskaźniki finansowe ze wskaźnikami zdrowia zboru.

Ofiarność

Dlaczego ludzie ofiarują? Istnieją trzy możliwe odpowiedzi:

- Znają kogoś osobiście i mu ufają.
- Ufają organizacji.

- Istnieje potrzeba, która ich przekonuje.

Ćwiczenie: Oceń każdą z tych trzech przyczyn w skali 1-10 w twoim zborze. Co trzeba poprawić? Na 1 ma wpływ jasna wizja i zgrany zespół. W pkt. 2 pomaga wiarygodna zbiórka funduszy; potrzeba, która ich przekonuje to pierwszy z przyjaciół rozwoju Twoich funduszy (poniżej).

Wiarygodna zbiórka funduszy

Istnieje jeden, stały proces zdrowej zbiórki funduszy:

- Zbiórka funduszy. Kluczem jest lista darczyńców. Czy ją mam?
- Przygotowanie do projektu. Ważne są czas i jakość. Czy jestem gotowy?
- Realizacja projektu. Niezbędny element, im bardziej wyraźny, tym lepiej.
- Raport/ podziękowanie. Nic nie motywuje tak, jak efekty! Nie zapomnij o nich poinformować!

Pomyśl o ostatniej zbiórce funduszy. Pomyśl o stałych kolektach/ dziesięcinach.

Ćwiczenie: Oceń w skali 1-10 każdy z tych elementów. Czy zbór wie, na co idą zbierane fundusze?

Wszystkie muszą być zielone! Niepowodzenie którejkolwiek sprawia, że cały proces się chwieje, i może zniszczyć Twoją wiarygodność i wpłynąć na proces dawania.

Przyjaciele rozwoju Twoich funduszy

Istnieje kilku przyjaciół twoich funduszy, których warto poznać.

- **Potrzeba otoczenia.** Pomyśl nie nad tym, jak przekonać kogoś do twojego projektu, ale jak zrobić projekt, który czeka na wykonawcę? Jeśli są gotowe fundusze i ludzie, a ty jesteś w stanie go zrealizować, czy nie jest to warte rozważenia, że to oni mają rację, a jedynie ty nie widzisz tego, co należy zrobić?

- **Najlepszy moment.** Kiedy jest najlepszy moment w roku na informowanie zborowników (i innych darczyńców) o potrzebach zboru? Przed Bożym Narodzeniem? Po Nowym Roku? We wrześniu?

- **Wspierający sprzymierzeńcy.** Jakie instytucje bądź grupy są naturalnymi, nie rywalizującymi z naszym zborom sprzymierzeńcami? Liga Biblijna? Fundusz Misyjny Rady Kościoła? Okręg? Pobliskie Gimnazjum? Ośrodek Pomocy Społecznej?

- **Rakieta.** Rakieta to projekt, który ma potencjał wystrzelić i pociągnąć za sobą całą resztę. Coś, co robimy (bądź możemy robić), co przekonuje wielu i na co chętnie bądź łatwo można znaleźć fundusze. Może to nowa placówka? Może działalność charytatywna? Bank żywności? Klub dla dzieci? Półkolonie? Obóz rodzinny? Cokolwiek to jest szukaj swojej rakiety! Będzie Ci łatwiej we wszystkim, co robisz!

- **Elvis Presley.** Elvis Presley zaczynał w kościelnym chórze. Podobnie Whitney Houston i wiele innych gwiazd. ? : A może jest ktoś taki w moim zborze? Pomoc takiej osobie generuje nową dynamikę (również finansową) w zborze.

Wzrost Kościoła wolą Boga?

Daniel Trusiewicz

Dwa pytania, na które warto znać odpowiedź. Czy rozwój Kościoła na ziemi jest wolą Boga? Czy Biblia, która jest Słowem Bożym zawiera odpowiedź na to pytanie?

Znana przypowieść Jezusa mówi o ziarnie gorczycy (Mt 13,31-32) – z małego ziarenka wyrasta wielki krzew. Przypowieść o dziesięciu sługach, którzy mają za zadanie pomnażać otrzymane wartości, obrazuje odpowiedzialność Kościoła przed Bogiem (Łk 19,11-27). Podobna w swojej wymowie jest też przypowieść o talentach (Mt 25,14-30).

Wzrost Kościoła jest wynikiem wierności Bogu, który umieścił swój lud w tym świecie na świadectwo. Misją wspólnoty wierzących jest być ambasadorem Chrystusa na ziemi (2 Kor 5,20), solą ziemi i światłością świata (Mt 5,13-15). Istotą soli jest nadawanie smaku potrawie, a istotą światła jest rozpraszanie ciemności.

Zasiew a rozwój

Często misja Kościoła na ziemi przedstawiana jest jako sianie ziarna. Odpowiedzialność człowieka w tak sformułowanej misji ograniczać się może jedynie do głoszenia Ewangelii. Na potwierdzenie można znaleźć biblijne uzasadnienie, np. tekst z 1 Kor 3,6. Można zrozumieć, że zadaniem człowieka jest sianie, a Bóg jest odpowiedzialny za efekty tego zasiewu. W konsekwencji wynik ewangelizacji nie ma nic wspólnego z misją. Może stać się nawet usprawiedliwieniem braku wzrostu Kościoła.

Innym usprawiedliwieniem braku rozwoju Kościoła jest tzw. teologią „resztki”. To mała i cierpiąca grupa, która jest „prawdziwym” przedstawicielem Boga na tym świecie. To prawda, że Chrystus powiedział do swoich uczniów, iż byli oni jak mała ilość zaczynu w dużym cieście (Mt 13,33). Akcent tej analogii postawiony jest na rozwój. Główną cechą drożdży nie jest ich mała ilość, ale niezwykła zdolność do pomnażania. Drożdże rosną i przenikają do każdej komórki ciasta. Podobną rolę powinien spełniać Kościół w społeczeństwie.

Zasiew a żniwo

Biblia dostarcza odpowiedzi na pytanie: czy Bogu zależy na skutecznej ewangelizacji?¹ Można w tym miejscu przytoczyć wypowiedź Jezusa z Mt 9,37, gdzie mówi On o żniwie. Żniwo oznacza, że zboże jest ścięte, powiązane w snopki i zwiezione do stodoły. W Mt 10,14 instrukcja Mistrza z Nazaretu udzielona uczniom nakazuje nie tracić czasu wobec odrzucających Ewangelię. Zastosowanie tej zasady widzimy w Dz 13,51 - Paweł i Barnaba w swojej działalności misyjnej zwracają się do pogan, gdy Żydzi odrzucili ich poselstwo.

Przypowieści Jezusa często akcentują konkretny efekt działania. Kobieta, która zgubiła cenną monetę szuka jej dotąd, aż znajdzie – Łk 15,8-9. Pasterz szuka zagubionej owcy „aż ją odnajduje” – Łk 15,4. W podobieństwie o wielkiej uczcie gospodarz nakazał swemu słudze: „Sprowadź ubogich, niepełnosprawnych, niewidomych i chromych. Sługa wykonał polecenie i doniósł: Panie tak się stało, jak rozkazałeś, i jeszcze jest miejsce. Wtedy Pan polecił: wyjdź na drogi i między zagrody i przekonaj napotkanych by weszli, i niech będzie mój dom pełny” – Łk 14,21b-23. Jeśli jedna grupa nie chciała przyjąć zaproszenia, słudzy mieli szukać innych,

¹ P. Ternant, *Kościół (w:) Słownik teologii biblijnej*, red. X. Leon-Dufour, tłum. K. Romaniuk, Poznań 1990, ss. 383-393.

którzy je przyjęli. Teksty te dużo mówią nam o skuteczności świadectwa chrześcijańskiego².

Tę samą zasadę widzimy na przykładzie historii Izraela. Bóg wyprowadza swój lud z Egiptu i zawiera z nim przymierze na Synaju. Pozostaje wierny mimo niewierności ludu. Kulminacyjnym punktem historii Izraela i jednocześnie spełnieniem obietnicy danej przez Boga w przymierzu zawartym z człowiekiem, jest przyjście na świat Syna Bożego w osobie Jezusa Chrystusa, który „przyszedł, aby szukać i zbawić to, co zginęło” – Łk 19,10. Chrystus będąc na świecie zwiastował Ewangelię, ale głównym celem Jego zwiastowania było zbawienie ludzi. Zwiastowanie było dla Jezusa środkiem prowadzącym do zbawienia³.

Czy te biblijne argumenty nie zmuszają nas do zastanowienia się nad efektywnością misji, w którą jesteśmy zaangażowani? Czy nie odpowiadają na pytanie o skuteczność misji? Bóg pragnie, aby wszyscy ludzie pojednali się z Nim – 1 Tm 2,4. Czyż nie powinniśmy rozumieć Nakazu Misyjnego – „idźcie i czyńcie uczniami wszystkie narody...” (Mt 28,19-20) jako polecenia, które zobowiązuje do odpowiedzialności nie tylko za samo zwiastowanie?

Czynienie uczniami zaczyna się od zwiastowania, ale to dopiero początek dzieła! Równie ważne jak zwiastowanie jest też przekonywanie, aby ludzie, którzy przyjmują dobrą nowinę uczynili kolejny krok i stali się aktywnymi oraz odpowiedzialnymi członkami Kościoła.

Misja Kościoła

Kościół Jezusa Chrystusa może być zaangażowany w różne działania, ale najważniejszym i priorytetowym zadaniem jest skuteczne zakładanie i pomnażanie lokalnych wspólnot wśród otwartych na Ewangelię grup społecznych. Dlaczego? Ponieważ zbawienie ludzi przez wiarę w Jezusa Chrystusa jest najważniejszą potrzebą człowieka. Chrystus mówi: „Cóż pomoże człowiekowi, choćby cały świat pozyskał, a na duszy swojej szkodę poniósł?” – Mt 16,26. Dlatego nie ma dla Kościoła ważniejszego i bardziej pilnego zadania niż skuteczne głoszenie Ewangelii, które doprowadzi do powstania nowych wspólnot chrześcijańskich.

Zdarza się, że ludzie ciężko pracują będąc zaangażowani w nauczanie, służbę charytatywną itp., ale Kościół pomimo to nie wzrasta. Dlaczego? Odpowiedź może być bardzo prosta. Ponieważ Kościół ten nie jest zainteresowany ewangelizacją i zakładaniem nowych wspólnot chrześcijańskich..

Nieraz w zborach, które angażują etatowych pracowników, tworzy się specjalny etat misjonarza, od którego oczekuje się wykonania tej pracy. Wszyscy inni czują się wtedy zwolnieni z obowiązku. Warto jednak podkreślić, że Nakaz Misyjny jest skierowany nie tylko do „profesjonalnych” ewangelistów, ale również do tzw. „laików”. Mogą to być stolarze, rolnicy, kierowcy, studenci, nauczyciele, lekarze itd. Jeśli każdy wierzący będzie zaangażowany w składanie świadectwa o zbawieniu z łaski przez wiarę w Chrystusa w swoim środowisku docierając do ludzi otwartych na Ewangelię, to efektem tych działań może być powstawanie nowych zborów.

Przyczyny rozwoju Kościoła

Nie ma prostej odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego Kościół rośnie?” Mówiąc o przyczynach rozwoju można dostrzec zarówno wpływ czynnika ludzkiego jak i boskiego. Apostoł Paweł wyraził to zdaniem: „ja zasadziłem, Apollos podlał, a wzrost dał Bóg” (1 Kor 3,6).

² Zob. M. Prat Mal, P. Grelot, *Świadectwo (w:) Słownik teologii biblijnej, dz. cyt., ss. 949-953.*

³ J. Audusseau, X. Leon-Dufour, *Głosić (w:) Słownik teologii biblijnej, dz. cyt., s. 278-282.*

Jeżeli chodzi o czynnik ludzki, to na pierwszym miejscu należy wymienić umiejętność dostrzegania otwartych na Ewangelię grup społecznych. Umiejętnością tą powinni wyróżniać się przede wszystkim misjonarze oraz ludzie stanowiący ich zaplecze w lokalnych wspólnotach kościelnych. Ewangelia powinna być zwiastowana tam, gdzie ludzie są otwarci. Tej zasady trzymali się zarówno uczniowie Chrystusa jak i pierwotni chrześcijanie. Otwartość społeczeństwa na Ewangelię jest ważnym czynnikiem, który powinien być brany pod uwagę także w misji Kościoła XXI wieku.

Jak to rozpoznać? Można skorzystać z badań socjologów i doświadczenia Kościoła, które wykazuje, że najbardziej otwarte na Ewangelię grupy ludzi to: emigranci w nowym kraju, ludzie migrujący z miejsca na miejsce, grupy społeczne pozbawione przywilejów lub przeżywające określone trudności itp.⁴. Po drugie ważne jest, aby używane materiały, np. literatura, filmy itd. jasno i klarownie, w sposób zrozumiały dla odbiorców przedstawiały prawdy Ewangelii. Trzecim ważnym powodem rozwoju Kościoła są sami ludzie, którzy go stanowią. Jeśli żyją oni radosnym życiem i są przykładem posłuszeństwa Bogu, to ich słowo świadectwa stanie się ziarnem zasianym w żyznej glebie ewangelizowanych serc ludzkich. Poświęceni i oddani sprawie ewangelizacji misjonarze mogą znacznie przyczynić się do przebudzenia duchowego, które sprawia sam Bóg. To prawda, że Bóg daje wzrost zasianemu Słowu, ale człowiek współpracując z Bogiem ma za zadanie to Słowo zasiać. Aby ludzie mogli uwierzyć, potrzebny jest ktoś, kto będzie zwiastował im Ewangelię – 1 Kor 10,14.

W rolnictwie żniwo następuje kilka miesięcy po zasiewie. W misji zdarza się, że wiele lat upływa zanim zasiane ziarno Ewangelii wyda owoc w formie powstania nowej wspólnoty kościelnej.

Kościół rozwija się w efekcie przebudzenia, które jest suwerennym dziełem Ducha Świętego sprawiającego w ludziach pragnienie szukania Boga. Przebudzenie dotyczy ludzi, którzy pragną żyć rzeczywistością opisaną w Biblii. Ludzie ci, czytając i rozważając Słowo Boże, zaczynają tęsknić za doświadczeniem nowotestamentowego chrześcijaństwa w swoim życiu oraz pragną wprowadzać w czyn biblijne wartości i normy. Przebudzenie prowadzi do uświęcenia i wyznawania popełnionych grzechów oraz charakteryzuje się dążeniem do pojednania między ludźmi. W czasie przebudzenia życie ludzi dotkniętych jego działaniem ulega radykalnej przemianie. Przedtem ukrywane grzechy są otwarcie wyznawane. Złe nawyki, które przez lata niszczyły ludzi są porzucane. Ludzie pod wpływem działania Ducha Świętego zaczynają kierować się nowymi standardami – dbają o świętość osobistą oraz dobro innych. Każde przebudzenie w historii było poprzedzone modlitwą ludzi wierzących. Bóg w odpowiedzi na tę modlitwę zsyła przebudzenie, które może dotknąć tylko jedną osobę lub grupę ludzi, np. ożywić skostniały do tej pory zбір. Może ono też ogarnąć swoim zasięgiem cały naród lub nawet kontynent.

Przebudzenie charakteryzuje się odważnym zwiastowaniem Ewangelii przez ludzi, którzy doświadczyli jej przemieniającej mocy w swoim życiu i pragną przyprowadzić do Chrystusa innych. Efektem takiego działania Boga jest rozwój Kościoła.

Otwartość

Chrystus w swoim nauczaniu podał słuchającym go tłumom przypowieść o różnych rodzajach gleby – Mt 13,1-8 i 18-23. Podobieństwo o różnych glebach obrazuje dwa rodzaje ludzi, którzy chodzili za Mistrzem z Nazaretu. Jedni byli bezowocni, drudzy zaś wydawali owoc.

⁴ D. McGavran, *dz. cyt.*, s. 246.

Chrystus dzieli tych, którzy wydają owoc na trzy kategorie: jedni przynoszą owoc 30-krotny, inni 60-krotny, a pozostali 100-krotny. W rolnictwie wielkość plonu zależy nie tylko od zasianego ziarna, ale też od rodzaju gleby, w której zostało ono zasiane. Podobnie sprawa przedstawia się z oddziaływaniem Ewangelii na ludzi.

Zmienna otwartość wydaje się być cechą charakterystyczną ludzkiej natury – podobnie jak fale przyływu i odpływu morskiego. Zdarza się, że pewna grupa społeczna, która przez długi czas była przeciwna Ewangelii, nagle staje się otwarta na dobrą nowinę. Warto przypomnieć, że w czasach Jezusa ludzie prości chętniej przyjmowali Jego nauczanie w porównaniu do elit religijnych. W miarę upływu czasu chrześcijaństwo zaczęło rozszerzać się na inne, pogańskie i zamknięte przedtem narody. Wielką rolę w tym procesie odegrał Apostoł Paweł, który doskonale potrafił dostrzegać otwarte na Ewangelię grupy ludzi.

Od czego zależy otwartość ludzi na dobrą nowinę? Wg socjologów, ludność napływowa jest bardziej otwarta niż mieszkańcy od pokoleń. Ludzie częściej podróżujący i zmieniający miejsce zamieszkania, np. w poszukiwaniu pracy są bardziej skłonni do przyjęcia Ewangelii niż grupy prowadzące zasiedziały tryb życia⁵.

Człowiek z natury swojej potrzebuje wiary, aby istnieć. Jeśli dotychczas wyznawana religia zawiedzie, staje się on bardziej otwarty na Ewangelię. Ludzie, którzy przeżyli rozczarowanie i odwracają się od „starej” religii są poddawani naciskom ze strony rodziny lub przywódców religijnych, którzy do tej pory sprawowali kontrolę nad daną grupą. Naciski te mogą stać się przeszkodą w ewangelizacji. Generalnie działa tu zasada: „im większa jest wolność jednostki i pluralizm społeczny, tym większa otwartość różnych grup społecznych na Ewangelię”⁶.

W tym momencie trzeba zauważyć, że jedną rzeczą jest rozpoznać otwartość społeczeństwa na Ewangelię, a całkiem inną jest zdobycie tegoż społeczeństwa dla Ewangelii. Skuteczna ewangelizacja nie polega jedynie na dotarciu do ludzkich dusz z dobrą nowiną o zbawieniu. Równie ważne jest także ugruntowanie nowo-nawróconych w ich wierze.

Cechy wzrastającego Kościoła według McGavran’a

Specjaliści z dziedziny Teorii Wzrostu Kościoła wyróżnili cechy, które mają wpływ na rozwój kościoła. D. McGavran, uznany autorytet w tej dziedzinie, wskazuje na kilka ważnych zasad, które prowadzą do rozwoju kościoła:⁷

- Wykorzystanie domów chrześcijan na miejsca zgromadzeń zboru. Wymienia tę zasadę na pierwszym miejscu. Domy wierzących są najbardziej naturalnym środowiskiem duchowego rozwoju, gdzie zainteresowani sąsiedzi i znajomi przyjdą bez oporów oraz mogą znaleźć przyjazne warunki dla swego duchowego rozwoju. Warto przypomnieć, że Kościół pierwotny rozwijał się przede wszystkim w oparciu o grupy domowe.

- Zaangażowanie nieetatowych przywódców, którzy dobrze znają swoje środowisko, mówią tym samym językiem i znają potrzeby otaczających ich ludzi. Chrześcijaństwo staje się naturalne i autentyczne, jeśli robotnicy, mechanicy, urzędnicy, nauczyciele itd. prowadzą nauczanie Biblii, modlitwę i opowiadają prostymi słowami, co Bóg uczynił w ich życiu. Tacy naturalni przywódcy wywierają rzeczywisty wpływ na otaczających ich ludzi.

- Rozpoznanie otwartych na Ewangelię grup społeczeństwa. Żadne społeczeństwo nie jest jednorodne, ale składa się z różnych grup ludzi. Niektórzy mogą być otwarci na Ewangelię,

⁵ D. McGavran, *Understanding Church Growth*, dz. cyt., s. 250.

⁶ Tamże, s. 255.

inni obojętni, a jeszcze inni oporni lub wręcz nastawieni wrogo. Misjonarz, którego zadaniem jest głoszenie Ewangelii, powinien rozpoznać, z jaką grupą ma do czynienia.

- Koncentracja wysiłków na tych grupach społecznych, które są skłonne do przyjęcia Ewangelii. Najbardziej naturalnym sposobem docierania do takich ludzi jest zakładanie zborów w ich środowiskach. Warto dodać, że wykorzystując różne metody, można dotrzeć do różnych grup społecznych. Np. ewangelizacyjny koncert muzyki rockowej przyciąga uwagę określonej grupy młodzieży itp.

- Zakładanie zborów w granicach etnicznych i plemiennych, bez przekraczania granic kulturowych. Bardzo ważne jest, aby nabożeństwo, nauczanie, modlitwa i śpiew odbywały się w narodowym, zrozumiałym dla wszystkich uczestników języku. To samo dotyczy form kulturowych, które mają istotne znaczenie w dziele ewangelizacji. Obcy język czy dialekt a nawet żargon lub inna kultura może stać się dodatkową przeszkodą dla Ewangelii.

- Zapewnienie miejsca spotkań wspólnoty. Zbór, który ma się rozwijać potrzebuje odpowiedniego miejsca na regularne spotkania. Na początku wystarcza mieszkanie. Z czasem jednak, w miarę rozwoju i powiększania się grupy wierzących, potrzeba większego miejsca spotkań. Zwykle rozwijające się społeczności radzą sobie bardzo dobrze z zapewnieniem miejsca, które odpowiada potrzebom wzrastającej wspólnoty.

- Komunikowanie żywej wiary w Chrystusa. Cechą charakterystyczną pierwotnego Kościoła, który rozwijał się bardzo dynamicznie, była entuzjastyczna i gorliwa wiara chrześcijan. Tego triumfalnego pochodu nie zatrzymały nawet surowe prześladowania⁸. Treścią wiary pierwszych chrześcijan było poddanie się panowaniu Boga, przyjęcie Chrystusa jako osobistego Zbawiciela oraz zależność od Ducha Świętego, który objawiał swoją moc w życiu wierzących. Taka wiara porywała innych jak silny strumień, któremu nie można było się oprzeć.

- Zapewnienie teologicznej bazy dla rozwijającego się Kościoła. Ludzie żyją i umierają dla prawdy, tym bardziej, jeśli są przekonani, że jest ona objawiona przez Boga. Wielkie wartości cenione przez ludzkość, takie jak: równość wszystkich ludzi, sprawiedliwość i wolność mają swoje uzasadnienie w nauce biblijnej. Ludzie, będąc świadomi tych wartości, przyczyniają się do zmiany społeczeństw.

„Czynienie uczniami jest najpilniejszym zadaniem stojącym przed Kościołem” - stwierdza McGavran. „Jeśli pastory, ewangelicy, nauczyciele biblijni, diakoni i inni przywódcy oraz członkowie wspólnot chrześcijańskich będą wierni ww. zasadom, rozwoju Kościoła nie można będzie powstrzymać”⁹.

Pytania:

1. Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem: „wołą Boga jest rozwój Jego Kościoła na ziemi”? Uzasadnij swoje twierdzenie.
2. Jakie cechy mogą według Ciebie świadczyć o rozwoju Kościoła?
3. Jak według Ciebie można zbadać otwarte na Ewangelię grupy społeczeństwa polskiego?

⁸ R. Deville, *Prześladowanie (w:) Słownik teologii biblijnej, dz. cyt., ss. 813-817.*

⁹ D. McGavran, *Understanding Church Growth, dz. cyt., s. 438.*

Wizja i misja w praktyce

Daniel Trusiewicz

Na czele biblijnej wspólnoty powinna stać grupa duchowych przywódców, którzy przewodzą innym ludziom. Przywódcy powinni być przykładem, na którym wzorują się pozostali wierzący. Są oni powołani przez Boga do służby, zachęcania i pomocy. Kościół, to wspólnota na wzór pierwszych chrześcijan (Dz. 2,42), której celem jest realizacja misji z Mat. 28,19.

Wizja to preferowany obraz przyszłości, który chcemy oglądać w rzeczywistości nas otaczającej. Wizja powstaje w oparciu o potrzeby, jakie uznamy za ważne i wynika z celu, jakim się kierujemy. Istotne jest przy tym rozróżnienie między wizją a celem. Cel jest nadrzędny, wizja rodzi się w oparciu o cel. Należy też rozróżnić między wizją a misją. Jeśli wizję można nazwać marzeniem, to misja jest po prostu praktycznym sposobem realizacji tego marzenia.

Wizja może być marzeniem ale nie może pozostać jedynie w sferze marzeń. Musi ona rzucać wyzwanie i zachęcać, a nawet mobilizować do działania. Wizja powinna także podnosić na duchu i jednoczyć ludzi wokół określonego celu. Nie może jednak być nierealistyczna, gdyż wtedy nie spełni swego zadania i spowoduje frustrację. Niezrealizowana wizja prowadzi do zniechęcenia, lecz wizja, która zostanie wprowadzona w życie, przyczynia się do preferowanych i pozytywnych zmian oraz sprawia poczucie satysfakcji i spełnienia.

Odpowiedz na pytania:

- Jakie są według ciebie potrzeby?
- Jak rozumiesz cel?
- Jak kierując się tym celem można zaspokoić te potrzeby?
- Jak możesz określić misję na podstawie potrzeb, celu i wizji?

Wizja w Biblii

Abraham

- a. Przeczytaj teksty: Gen. 12,1-14; 15,5-7; 17,1-8; 22,1-3, 9-18
- b. Odpowiedz na pytania:
 - Na czym polegała wizja Abrahama?
 - Skąd wiedział, że jego wizja pochodziła od Boga?
 - Jakie przeszkody musiał pokonać w jej realizacji?

Józef

- a. Przeczytaj teksty: Gen. 37,5-11; 39,1-6; 41,37-43; 42,1-6; 45,4-8
- b. Odpowiedz na pytania:
 - Czym charakteryzowała się wizja Józefa?
 - Jakie konsekwencje spowodowało podzielenie się wizją z otoczeniem?
 - Po czym możemy poznać, że wizja Józefa pochodziła od Boga?

Mojżesz

- a. Przeczytaj teksty: Dz. 7,20-36; Ex. 3,1-14; 12,29-38; 18,1-25; 19,3-7
- b. Odpowiedz na pytania:
 - Dlaczego Bóg wybrał Mojżesza?
 - Jak możemy określić jego wizję?
 - W jaki sposób wizja Mojżesza przyczyniła się do realizacji Bożych zamierzeń?

Jezus

- a. Przeczytaj teksty: **Mat. 28,18-20; Mk 10,45; Łuk. 10,2; 19,10; Jan 1,29; Dz. 1,8**
- b. Odpowiedz na pytania:
 - Jakimi słowami możesz przekazać wizję określającą życie Jezusa na ziemi?
 - Na czym polegała unikalność wizji Jezusa?
 - Jakie cechy wizji Jezusa chciałbyś zastosować w swoim życiu?

Paweł

- a. Przeczytaj tekst: Dz. 9,10-16
- b. Odpowiedz na pytania:
 - Dlaczego wizję dotyczącą życia Pawła otrzymał kto inny?
 - Podaj przykłady realizacji tej wizji?

Zastosowanie

Uczenie się otrzymywania wizji od Boga

- Słuchające serce (1 Sam. 3,1-10; Iz. 50,4-5)
- Cichy i pokorny duch (Ps. 62; Mat. 11,28-30)
- Odpowiedni czas (Mojżesz)
- Właściwa postawa (Abraham)
- Wytrwałość wobec przeciwności (Józef)

Jak odróżnić wizję od złudzenia?

- Czy wizja jest zgodna z Bożym Słowem?
- Na ile wizja odzwierciedla charakter i postawę Jezusa?
- Czy wizja promuje cele Jego królestwa?
- Na ile jest ona realistyczna? Czy drzwi są otwarte?
- Co realizacja wizji jest w stanie zmienić?
- Jak chcę przekonać innych do realizacji wizji?

Rozwijanie wizji:

- Dla twojego osobistego życia lub rodziny...
- Dla grupy lub zboru...
- Dla grupy zborów.

Ćwiczenie: Zapisz na osobnych kartkach podzielonych na trzy części:

- Cele krótkoterminowe obejmujące zamierzenia do 1 roku
- Cele średnioterminowe obejmujące zamierzenia do 3 lat
- Cele długoterminowe obejmujące zamierzenia do 10 lat i dalej

Wizja misji Okręgu Dolnośląskiego KChB

Propozycja wstępna:

Wizją Okręgu Dolnośląskiego KChB jest wspieranie rozwoju zborów w okręgu.

Wersja końcowa:

Wizją Okręgu Dolnośląskiego KChB jest jednoczenie i wspieranie istniejących zborów, oraz rozpoznawanie ich możliwości i potrzeb. Celem Okręgu jest: czynienie uczniami ludzi, którzy przyczynią się do powstania zborów w nowych lokalizacjach.

Zadanie do wykonania:

Opracuj i zapisz wizję misji według określonych przez siebie założeń.

Jak zrozumieć Biblię?

Robert Miksa

Wprowadzenie do hermeneutyki biblijnej

1. Znaczenie hermeneutyki

Z hermeneutyką jest jak z przepisami ruchu (potrzebna jest teoria i praktyka).

2. Definicja

3. Potrzeba hermeneutyki (2Tym 2,15)

„Ile razy ktoś ze szkoły Heidegera mówi mi, że nie rozumiałem tego filozofa, chętnie się z tym zgadzam, gdyż w ten sposób zyskuję coś znacznie ważniejszego. Mianowicie to, że tekst Heideggera może być poprawnie interpretowany. Ich zarzut zawiera założenie o poznawalności i stabilności tekstu Heidegera oraz założenie o możliwości poprawnej jego interpretacji. Przyznaję się do popełnienia praktycznej pomyłki na korzyść teoretycznej prawdy.”

— Eric Donald Hirsch (Professor emeritus of education and humanities at the University of Virginia)

„Nigdy nie przestało mnie dziwić to, że ci interpretatorzy, którzy starając się obalić naukę mówiącą o jednym znaczeniu tekstu zawsze wracają do znaczenia zamierzonego przez autora. Domagają się mianowicie, aby wszyscy, którzy czytają ich książki czy artykuły rozumieli je tylko w jednym znaczeniu i to w znaczeniu dosłownym. I chociaż udzieliliśmy im tego przywileju, chcą oni byśmy wszystkie inne teksty traktowali tak, jak tego chce popierana przez nich teoria mówiąca o wieloznaczności tekstu.”

— Walter C. Kaiser, Jr. (Colman M. Mockler distinguished Professor of Old Testament and former President of Gordon-Conwell Theological Seminary in South Hamilton, Massachusetts)

4. Hermeneutyka a Duch Święty (1 Kor 2,12-14)

5. Zasada dosłownej interpretacji

„Dlatego będziesz pamiętał, że Pismo Święte, ma tylko jedno dosłowne znaczenie. Ono jest korzeniem i podstawą wszystkiego, kotwicą, która nigdy cię nie zawiedzie. Której gdy się uchwycisz nigdy nie popełnisz błędu, ani nie zejdziesz z właściwej drogi. Jeżeli jednak odejdziesz od dosłownego znaczenia, na pewno pobłądzisz.”

— William Tyndale

Bibliografia

Ramm Bernard. 2015. *Hermeneutyka protestancka*. Warszawa: Słowo Prawdy.
Fee Gordon D. i Douglas Stuart. [ang. 1982]. *Jak czytać Biblię*. Lublin: Kerygma.

Proces interpretacji

1. Znaczenie słów

W procesie interpretacji słowo jest najmniejszą jednostką znaczeniową. Słowa są cegiełkami, z których budujemy sformułowania.

- Etymologia słów (np. 2Tym 3,16; 1 Tym 3,1)

- Historyczny rozwój – zmiana znaczenia słów na przestrzeni historii (np. Hebr. 12,1; Dz 14,23; Dz 8,3)

- Wieloznaczność słów (np. 1 Tym 2,15)

- Zanikanie starszych słów i pojawianie się nowych

- Historyczna i kulturowa konotacja słów

- Synonimy, antonimy (np. Jana 21,15-17)

2. Związki między słowami

Wpływ słów na siebie nawzajem, gdy występują obok siebie?

1. Zwroty

2. Zdania

3. Paragrafy

4. Czas, strona, tryb (Ef 5,18; 1 Kor 13,8)

5. Słowa łączące zdania i wprowadzające

Ćwiczenia:

Mt 28,19-20

Ef 5,18-21

1 Kor 11,26; 12,31

3. Kontekst

„Jedz pij i raduj się!” Czy to może pochodzić z Biblii?

1. Najbliższy kontekst

2. Kontekst całej księgi.

3. Okres, czyli etap objawienia, w którym powstała ta księga.

Ćwiczenia:

Mt 18,20

Mt 13,44-46

Wstęp do biblijnej homiletyki

Richard Blake

Teologia kaznodziejstwa

Zanim przejdziemy do stadium różnych metod głoszenia Słowa Bożego musimy nakreślić fundamentalne przekonania, które mają wpływ na naszą praktykę kaznodziejską.

Głoszenie Słowa jest związane z odpowiedzialnością reprezentowania tego co Bóg powiedział.

Na pastora spoczywa wiele odpowiedzialności, ale najważniejszą z nich jest kaznodziejstwo. Nie jesteśmy powołani do tego by głosić swoje opinie, ale Słowo Boże (1 Pt 4,11). Kiedy głosimy Słowo to przemawiamy w imieniu Boga, który już się objawił w postaci swojego Syna i poprzez swoje Słowo. Biblia jest Bożym sposobem komunikacji z nami.

Słowo Boże jest skierowane nie tylko do oryginalnych odbiorców, ale także współczesnego słuchacza.

Jako posłańcy Boży musimy mieć świadomość, że Słowo Boże jest aktualne dla każdego kto go słucha. Pamiętamy słowa apostoła Pawła, który ogłosił, że: “Wszystko to [Stary Testament] może nam służyć za przykład, abyśmy nie pożądali złych rzeczy...” (1 Kor 10,6) i “służyć za przestrożę nam” (w. 11). Przesłanie tekstu biblijnego jest skierowane do naszych słuchaczy tak samo jak do oryginalnych odbiorców.

Tematem każdego przesłania jest Chrystus i ludzie.

Nie możemy zastosować pierwszych dwóch zasad bez właściwego odniesienia każdego tekstu do całości przesłania Biblii, na którym się ona skupia, a więc do osoby Chrystusa. Jezus skonfrontował Żydów w Jerozolimie mówiąc: “Zagłębiacie się w Pisma, gdyż wam się zdaje, że macie w nich życie wieczne, a tymczasem one składają wyraźne świadectwo o mnie” (Jn 5,39). Zmartwychwstały Chrystus spotkał swoich uczniów na drodze do Emaus i “tłumaczył im każdy fragment Pism odnoszący się do niego” (Łk 24,27). Chrystus objawił się też wszystkim apostołom i powiedział do nich: “To są moje słowa, które wypowiedziałem do was, będąc jeszcze z wami, że musi się wypełnić wszystko, co zostało o mnie napisane w Prawie Mojżesza, u Proroków i w Psalmach” (Łk 24,44). Całe Pismo Święte wskazuje na Chrystusa i my również musimy o tym pamiętać głosząc Słowo Boże.

Kaznodziejstwo w praktyce

Zastanówmy się nad naszym normalnym przygotowaniem do wygłoszenia kazania. Nasza teologia kaznodziejstwa prowadzi nas do dogłębnego studium tekstu. Ten egzegetyczny proces uzdalnia nas do zrozumienia tekstu. Teraz potrzebujemy to znaczenie przełożyć na kazanie w oparciu o tekst. Chodzi o zakomunikowanie tego co Bóg wyraża poprzez te słowa i jak one się odnoszą do naszych słuchaczy. Pojawia się więc pytanie: Jak powinno wyglądać kazanie, aby zrealizować ten cel?

Głoś głównie kazania ekspozycyjne

Chcę krótko wskazać na trzy style kazań lub homiletycznych struktur i skupić się na jednym z nich, który szczególnie polecam. Jest ich więcej niż trzy, ale te są najbardziej popularne: kazanie *tematyczne*, skupiające się na danym temacie bardziej niż bezpośrednio na samym tekście; kazanie *tekstowe*, oparte na krótkim fragmencie tekstu biblijnego (jeden lub dwa wersety); i kazanie *ekspozycyjne* związane z omówieniem konkretnego tekstu biblijnego interpretowanego w odniesieniu do jednego tematu lub centralnej idei wyrażonej w tym tekście. Wierzę, że ten trzeci styl jest najbardziej skuteczny w realizacji naszego powołania do tego by reprezentować to co Bóg powiedział. Biblia jasno podkreśla odpowiedzialność pastora w głoszeniu Słowa Bożego. Należy się więc zastanowić jak najlepiej wykonać to zadanie.

Dlaczego głoszenie ekspozycyjne powinno być naszą normalną praktyką

1. W ten sposób pokazujemy, że cała Biblia jest prawdziwa; to jest żywe i skuteczne Słowo Boże (Heb 4,12).
2. Pozwala ono słuchaczom rozpoznać, że autorytet nie opiera się na opinii kaznodzieji, ale na Bożym objawieniu w tekście Pisma Świętego.
3. Umożliwia ono poznanie Bożego planu dla twojego kościoła. Oczywiście musisz zdecydować we współpracy z Duchem Świętym na podstawie jakich ksiąg czy fragmentów będziesz nauczać. Nie jesteś jednak w stanie wszystkiego zaplanować na kolejne miesiące. Bóg panuje nad wszystkim.
4. Kazanie ekspozycyjne pozwala aby to tekst wyznaczał plan kazania. Pomaga to kaznodziejom nie ułagać zbyt wplywom kulturowym.
5. Regularne głoszenie kazań ekspozycyjnych będzie też uczyć twoich słuchaczy jak czytać Biblię i studiować tekst tak aby go zrozumieć.
6. Kazania ekspozycyjne powinny doprowadzić cię do jaśniejszego zrozumienia głównego przekazu Biblii czyli ewangelii Jezusa. Zarówno słuchacze jak i kaznodzieja poznają głębiej znaczenie zbawienia w Chrystusie.

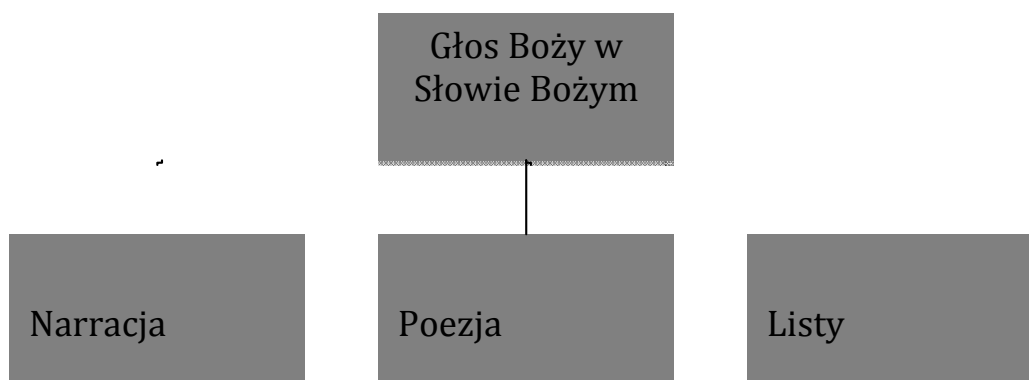
Nauczaj ze świadomością gatunku księgi na podstawie, której przemawiasz

Trzeba uważać na przerost *formy* nad treścią, gdyż wtedy przestajemy skupiać się na wiernym reprezentowaniu tego co Bóg powiedział. Jak się chronić przed popełnieniem takiego błędu? Nie możemy narzucać naszej homiletycznej formy do danego tekstu, ale raczej budować nasze kazania w oparciu o formę już zawartą w tekście. Homiletyczna forma służy temu aby wyrazić to co zostało zawarte w tekście. Głoszenie opiera się na tym by skupiać się na Słowie Bożym.

Można wyróżnić dziewięć różnych typów literatury występujących w Piśmie: narracja starotestamentowa, prawo, psalmy, prorocтва, literatura mądrościowa, Ewangelie/Dzieje Apostolskie, przypowieści, listy i literatura apokaliptyczna. W swojej doskonałej mądrości Bóg postanowił przemówić do nas używając wszystkich tych typów przekazu. Ta różnorodność stylistyki ma wpływ na obiór komunikowanych słów. Aby wiernie

reprezentować tekst w formie jego oryginalnego przekazu musimy dostosować nasze kazanie do danego typu literackiego. Struktura tekstu stanowi część jego przesłania więc musimy na to zwracać uwagę przygotowując nasze kazania.

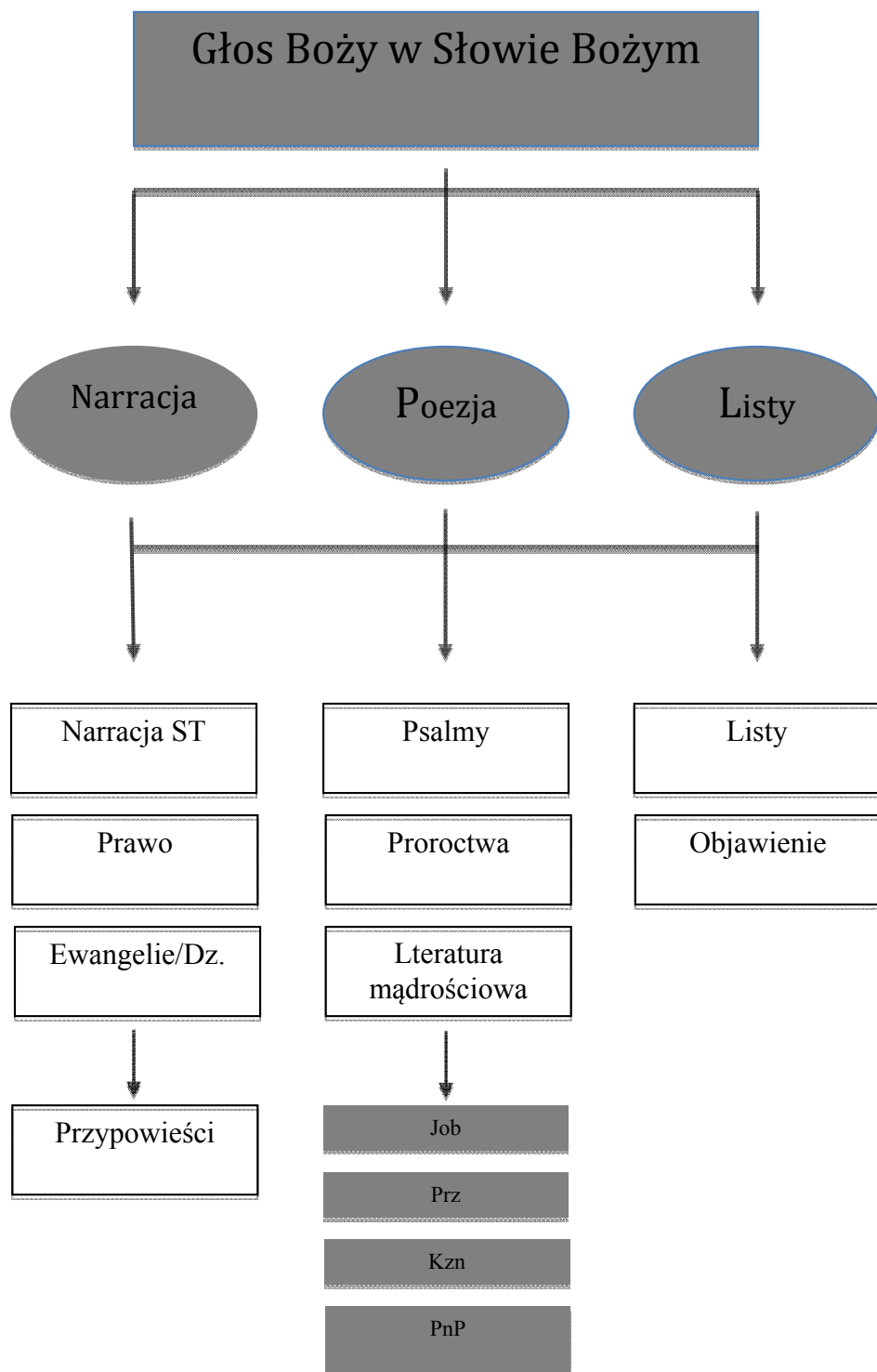
Dziewięć typów literackich występujących w Piśmie Świętym można podzielić na trzy główne kategorie: narracja, poezja i list.



W Biblii wszystkie księgi można przyporządkować poszczególnym typom literackim:

1. Narracja: narracja starotestamentowa, prawo, Ewangelie/Dzieje Ap, przypowieści;
2. Poezja: psalmy, proroctwa, literatura mądrościowa;
3. Listy: listy apostołskie, Księga Objawienia.

Narracje muszą być rozumiane z perspektywy konstrukcji poszczególnych scen. Listy są interpretowane w łączeniu struktury poszczególnych paragrafów. Hebrajska poezja jest rozumiana w sensie struktury stroficznej (strofa w poezji jest tym co paragraf w prozie – wyraża pewną myśl, podobnie jak wers czy pieśń). Dlatego jeśli kazanie ma odzwierciedlać treść zawartą w tekście, należy uwzględnić różne formy przekazu: dynamikę narracji, emocjonalność poezji i bezpośredniość listu. Nie ma więc jednej formy ekspozycji tekstu, która pasowałaby do wszystkich typów literatury biblijnej. Spójrzmy na poniższy wykres ukazujący przegląd literacki Biblii.



Takie zrozumienie pomaga nam spojrzeć całościowo na tekst Pisma Świętego. Kiedy głosimy powinniśmy próbować przedstawić to co Bóg chciał wyrazić przez dany tekst. Dlatego musimy zwracać uwagę na typ literacki danego tekstu i jego cech charakterystycznych. To jest trudny proces. Jeśli jednak pragniemy zgłębić znaczenie Słowa Bożego to potrzebujemy zrozumieć znaczenie różnych typów literackich obecnych w tekście biblijnym i ująć to w naszym przekazie.

Głós Ewangelię Chrystusa za każdym razem

Za każdym razem kiedy głosisz kazanie na podstawie tekstu biblijnego nie możesz pominąć aktualności posłannictwa Chrystusa. Robimy to z dwóch powodów. Po pierwsze, głoszenie Chrystusa za każdym razem wskazuje na wiarygodność tekstu biblijnego. To nie oznacza, że każde kazanie ma być ewangelizacyjne, ale powinno wskazywać na całościowy przekaz Pisma Świętego. Nie wystarczy skupienie na ogólnej inspiracji czy moralizowaniu.

Drugim ważnym powodem głoszenia Chrystusa za każdym razem jest to, że tylko On jest w stanie zaspokoić najgłębsze potrzeby człowieka. To jest jedyny sposób na doświadczenie wewnętrznej przemiany. Każde kazanie, które nie jest głoszone w kontekście posłannictwa Chrystusa buduje przekonanie, że uda się osiągnąć różne cele skupiając się tylko na większym wysiłku z własnej strony zamiast na tym by żyć wiarą w oparciu o dokonane dzieło Chrystusa.

Historie biblijne mogą być wykorzystywane by wskazywać na Chrystusa. Nie chodzi o to by alegoryzować tekst biblijny, ale podkreślić całościowy cel Boga inspirowany tekstem. Celem Boga jest to zbawienie ludzi i odnowienie stworzenia. Dlatego wszystkie większe wydarzenia w historii ludu Bożego kierują uwagę na Chrystusa. To jest to co mamy na myśli mówiąc, że można głosić Chrystusa na podstawie każdego tekstu biblijnego. On jest tam obecny i nie powinniśmy głosić Słowa Bożego dopóki tego nie odkryjemy.

Kiedy zobaczysz, że wszystkie historie biblijne łączy osoba Chrystusa zaczniesz dostrzegać ewangelię w każdym fragmencie Pisma Świętego. Twoje kazania będą podkreślać dokonane dzieło Chrystusa, a nie uczynki słuchaczy. Nie ma nic innego co by tak podnosiło na duchu jak Zbawiciel uwielbiony poprzez swoje posłannictwo.

Pytania do dyskusji i refleksji

1. Jak twoje zrozumienie Biblii jako Słowa Bożego, które jest nieskazitelne i napisane z inspiracji Ducha Świętego wpływa na twoje kaznodziejstwo?
2. Wspomnieliśmy trzy rodzaje kazań: tematyczne, tekstowe i ekspozycyjne. Jakie kazania najczęściej głosisz? Jak nasz nacisk na kazania ekspozycyjne wpływa na twój sposób myślenia o głoszeniu Słowa?
3. Jak byś odpowiedział osobie, która twierdzi, że Biblia jest nieaktualna we współczesnym świecie?
4. Mówiliśmy o tym, że słuchanie głosu Bożego w tekście wymaga rozpoznania gatunku literackiego, w którym te słowa zostały oryginalnie zapisane. Jak zrozumienie tej zasady przekłada się w praktyce na proces przygotowania kazania na podstawie tekstu Listu do Galacjan a Pieśni nad Pieśniami?

5. Mówiliśmy o tym, że całościowe przesłanie Pisma Świętego wskazuje na Chrystusa. Czy to oznacza, że każdy fragment Pisma Świętego jest mesjanistyczny? Jeśli nie, to jak mamy odnajdywać ewangelię Chrystusa w całej Biblii?

6. Przystudiuj poniższe historie biblijne. Jak na ich podstawie mógłbyś przygotować kazanie wskazujące na posłannictwo Chrystusa?

- Historia Dawida i Mefiboszeta w 2 Sam 9
- Historia Abrahama i Izaaka w 1 Moj 22
- Historia Elizeusza i Naamana w 2 Kr 5
- Historia Boaza i Ruty w Ks. Rut

Czym żyjesz? Ocena na podstawie koła życia

Wojciech Kowalewski

„Chwałą Pana jest człowiek żyjący w pełni...”

- św. Ireneusz

Osiem dziedzin życia

Koło życia pozwala dokonać oceny ośmiu kluczowych dziedzin życia:

- Praca - kariera zawodowa
- Pieniądze - dochody, inwestycje, emerytura
- Środowisko życia - otoczenie, dom/mieszkanie, biuro, samochód, itp.
- Rozwój osobisty - co robisz, żeby się uczyć albo polepszać
- Zdrowie i wypoczynek - wszystko, co robisz, żeby o siebie zadbać
- Wspólnota - przyjaciele, zaangażowanie społeczne, życie towarzyskie
- Rodzina - życie małżeńskie/życie w pojedynkę, dzieci
- Bóg - życie duchowe

Ćwiczenie

Określ poziom zadowolenia w każdej dziedzinie życia i wyciągnij na tej podstawie wnioski dotyczące priorytetów oraz dziedzin, nad którymi potrzebujesz obecnie popracować w swoim życiu:

- *Oceń poziom zadowolenia w każdej z tych dziedzin życia w skali od jeden do dziesięciu.*
- *Gdy patrzysz na wyniki, co ci się rzuca w oczy?*
- *Opowiedz mi o dwóch sferach, które ocenileś najwyżej i o dwóch które ocenileś najniżej. Skąd taka ocena?*
- *Nad którą sferą jesteś gotowy pracować?*
- *Co sprawiło, że wybrałeś tę kategorię, żeby nad nią pracować?*
- *Jak wyglądałby poziom 10 w tej kategorii?*
- *Czego trzeba, żeby przejść z 6 na 8 w tej dziedzinie? A na 10?*

Analiza wyników w poszczególnych kategoriach

Poniższe pytania będą pomocne, żeby dowiedzieć się dokładniej, co dzieje się w poszczególnych dziedzinach i wybrać te, nad którymi warto popracować.

Praca

- *Powiedz konkretnie, z czego nie jesteś zadowolony w swojej pracy?*
- *Jak twoja rzeczywista ścieżka kariery ma się w porównaniu do twoich wcześniejszych oczekiwań?*
- *Co jest dla ciebie najważniejsze w pracy? Na ile twoja obecna praca dostarcza ci tych rzeczy?*
- *Co musi się zmienić?*

Pieniądze

- *Co sprawiło, że ocenileś „Pieniądze” na ___?*
- *Opisz pokrótce, co dzieje się w twoich finansach. Na co zwróciłeś uwagę?*
- *Na czym ci zależy w tej dziedzinie? Jakie wartości wyznajesz?*
- *Jakie zmiany w finansach chciałbyś zobaczyć w tym roku?*

Środowisko życia

- *W jakim stopniu rzeczy, które posiadasz, czynią twoje życie lepszym? W jakim sensie cię rozpraszają?*
- *Podaj kilka rzeczy, które można kupić i których posiadanie, twoim zdaniem, uszczęśliwiłoby cię. Które z nich naprawdę doprowadziłoby do istotnych zmian?*
- *Co w twoim środowisku przeszkadza ci albo pozbawia cię energii?*
- *Gdybyś mógł dokonać jednej zmiany w swoim otoczeniu fizycznym, co by to było?*

Rozwój osobisty

- *Co jest dla ciebie w tym momencie najważniejsze w twoim rozwoju osobistym?*
- *Jaka nowa umiejętność sprawiłaby wielką odmianę w kwestii realizacji twoich marzeń?*
- *Jakie umiejętności, cechy albo wiedzę specjalistyczną chcesz rozwinąć w tym roku?*
- *W jakiej dziedzinie czujesz się obecnie zmotywowany do samodoskonalenia?*

Zdrowie i wypoczynek

- *Jak oceniasz swój stan zdrowia?*
- *Jak sobie radzisz w tej dziedzinie, z czym się zmagasz?*
- *Na ile jesteś zadowolony z ilości i rodzaju wypoczynku i rozrywki w swoim życiu?*

- *W jakich dziedzinach musisz lepiej zadbać o swój umysł, emocje albo ciało?*

Wspólnota

- *Opisz swoje życie towarzyskie. Na ile jesteś z niego zadowolony?*
- *Czego najbardziej oczekujesz od przyjaciela? Czy są tacy ludzie w twoim życiu?*
- *Jak chciałbyś się angażować w swojej społeczności lokalnej? Jak wygląda twój obecny wkład?*
- *W jakiej dziedzinie służysz innym za darmo, dzieląc się swoim życiem?*

Rodzina

- *Jak obecnie widzisz sytuację w swojej rodzinie/malżeństwie?*
- *Co dobrego widzisz w swoim życiu małżeńskim/rodzinnym? Co najbardziej chciałbyś zmienić?*
- *Odmaluj mi obraz, jak według ciebie wyglądałoby wspaniałe życie małżeńskie albo rodzinne.*
- *Co jesteś gotowy zrobić w tej dziedzinie?*

Duchowość

- *Opisz swoją relację z Bogiem. Jak ona wygląda?*
- *Do czego dążysz w tej sferze? Jak wygląda twój ideał?*
- *Czego ci brakuje?*
- *Jak sądzisz, jaką relację chce mieć z tobą Bóg?*

Regulamin CEL

1. Wszyscy uczestnicy zjazdów powinni terminowo przysyłać swoje zgłoszenia.
2. Do uzyskania zaliczenia i końcowego dyplomu, należy uczestniczyć we wszystkich zjazdach w okresie 2-letniego kursu CEL (można opuścić tylko jeden zjazd pod warunkiem uzyskania usprawiedliwienia).
3. Mentorzy - opiekunowie powinni być obecni w czasie wszystkich zajęć wraz ze swoimi podopiecznymi i aktywnie brać w nich udział. Opiekunowie lub ich podopieczni, którzy nie będą uczestniczyć w zajęciach mogą zostać wyłączeni z programu.
4. Prowadzący zajęcia powinni wykazać się kreatywnością, aby prowadzić je w sposób interaktywny i angażować uczestników do ćwiczeń. Powinni także dzielić się swoimi praktycznymi doświadczeniami w służbie, rozmawiać z innymi – w tym wypadku młodszymi od siebie kolegami o ty, co okazało się najbardziej skuteczne w ich służbie.
5. W czasie sesji uczestnicy zajęć mogą korzystać z komputerów tylko po to, by robić notatki, a nie zajmować się innymi sprawami.
6. Pomędzy zjazdami podopieczni programu CEL są zobowiązani do regularnych spotkań ze swoimi opiekunami oraz wykonywania ćwiczeń i zadań związanych z ich rozwojem.
7. W czasie każdego zjazdu organizatorzy postarają się w miarę możliwości zorganizować jakieś inspirujące dla wszystkich wydarzenie, np. wspólne oglądanie filmu lub coś podobnego.
8. Program CEL zakłada zapraszanie osób, które mogłyby opowiedzieć o swojej służbie, np. jak udało się z sukcesem zrealizować taki czy inny projekt. Może to być ktoś z zagranicy, np. z biednego kraju, w którym na pozór wydaje się, że jest tylko gorzej niż u nas, a którego świadectwo mogłoby być inspiracją do tego, co można robić nawet wtedy, gdy jest ciężko.

ZJAZD CEL – RADOŚĆ, 30.03-2.04.2017 (plan)

GODZINA	CZWARTEK	PIĄTEK	SOBOTA	NIEDZIELA
7:45 - 8:30		ŚNIADANIE	ŚNIADANIE	ŚNIADANIE
8:30 – 9:00		Modlitwa poranna	Modlitwa poranna	Modlitwa poranna
9:00 - 10:30		Przywódstwo – <i>dr M. Wichary</i>	Przywódstwo – <i>dr M. Wichary</i>	Zasady rozwoju kościola – <i>D. Trusiewicz</i>
10:30 - 11:00		PRZERWA - Kawa	PRZERWA - Kawa	PRZERWA - Kawa
11:00 - 12:30		Kaznodziejstwo – <i>dr R. Blake</i>	Kaznodziejstwo – <i>dr R. Blake</i>	Nabożeństwo ze zborem w Radości
13:00 - 15:00	OBIAD do 14:00	OBIAD i CZAS WOLNY	OBIAD i CZAS WOLNY	OBIAD i ZAKOŃCZENIE
15:00 - 16:30	14:00 – 18:00 Szkolenie dla opiekunów – <i>Zarząd CEL</i>	Wizja rozwoju kościola – <i>D. Trusiewicz</i>	Poprawna interpretacja Biblii – <i>R. Miksa</i>	
16:30 – 17:00		PRZERWA - Kawa	PRZERWA - Kawa	
17:00 - 18:30	REJESTRACJA UCZESTNIKÓW	Budowanie relacji - <i>dr W. Kowalewski</i>	Panel – prowadzenie: <i>dr W. Kowalewski</i>	
18:30 - 19:30	KOLACJA	KOLACJA	KOLACJA	
19:30 – 21:00	Rozpoczęcie, orientacja i społeczność – <i>D. Trusiewicz i dr W. Kowalewski</i>	Film i dyskusja	Społeczność ze świadczeniami uczestników	

Notatki

