

VYSTROJOVANIE, PRVÁ ČASŤ

Téma 11



AKO ZBOROVÍ VEDÚCI PRIPRAVUJÚ ĎALŠIU GENERÁCIU?

Prehľad:

Ak má zbor vo svojom raste napredovať a zostať zdravý, je nutné uvažovať nad prípravou budúcich vodcov a musí sa pre to aj niečo urobiť. Boh určite niektorým ľuďom v zbore dáva špeciálny dar, keď ich prostredníctvom Ducha Svätého vystrojuje pre úlohu vodcovstva. Ale dar vedenia sám o sebe nie je všetko, čo je pre vodcovstvo potrebné – vodca musí byť človekom, ktorý má zdravý a dôveryhodný charakter a mal by byť schopný brániť pravdu. V tejto téme sa budeme zaoberať úlohou, ktorú by dnešní vodcovia mali zohrávať pri rozvoji zborových vodcov zajtrajška.

Ciele:

Pomôcť zborovým vedúcim:

- Preskúmať biblický základ pre ich zodpovednosť za prípravu budúcich vodcov.
- Prebádať dynamiku individuálneho mentorského prístupu k rozvoju budúcej generácie zborových vodcov.

Možné výsledky:

Zboroví vedúci:

- Vytvoria celkovú stratégiu pre rozvoj budúcej generácie vodcov svojho zboru.
- Vytvoria plán, na základe ktorého sa mentoring budúcich vodcov stane vedomou súčasťou zborového života.

KROK 1: POCHOPENIE TÉMY

Na ktoré hlavné otázky sa treba zamerať?

Hlavné prvky témy

Jedna vec je robiť kresťanského vodcu v miestnom zbore; celkom inou vecou je pripravovať nasledujúcu generáciu vodcov. Väčšina kazateľov, starších a vodcov zborových skupiniek si je vedomá tlaku naliehavých vecí. *Naliehavá* úloha starostlivosti o to, aby tvoj zbor alebo tím vedúcich dobre fungoval, dokáže ľahko odsunúť *dôležitú* úlohu pripravovať budúcich vodcov.

Každá generácia je zodpovedná za prípravu nasledujúcej generácie vodcov, aby tak Kristovo dielo skrze miestny zbor ostalo efektívne. Ale ako by mal vyzeráť takýto program na prípravu vodcov? Ako spoznáš ľudí, ktorých chceš mentorovať (alebo trénovať) s ohľadom na kresťanské vodcovstvo? Aké sú silné a slabé stránky individuálneho prístupu k rozvoju vodcovstva, v porovnaní s tímovým prístupom.

Výroky

(Výroky sú vyjadrenia, ktoré ťa majú prinútiť k rozmyšľaniu nad témou. Môžu, ale nemusia odzrkadľovať biblickú múdrosť.)

„Mentoring býval v spoločnosti hlavným spôsobom učenia, keď učeň strávil po boku remeselníka celé roky a učil sa nielen spôsobu práce, ale aj ‚spôsobu života,‘ ktorý ju obklopoval.“

– Gordon MacDonal

Učenie *jeden s jedným* dokáže byť úžasným nástrojom pri príprave budúcich vodcov, ale vyslanie potenciálnych vodcov na biblickú školu alebo na seminár je rovnako efektívne. Okrem toho, ja nemám čas na intenzívny tréningový vzťah.

Boh si v našom zbore povolá vodcov vo svojom vlastnom správnom čase a to bez akejkoľvek našej pomoci.

„Mentoring je niečia múdra hlava, rameno, na ktorom plačeš a kopanec do zadku.“

– John C. Crosby

„Učiteľ ovplyvňuje večnosť; nikdy nedokáže povedať, kde sa končí jeho vplyv.“

– Henry Brooks Adams

Mentoring je len módne označenie činenia učeníkov. Buďme biblickí v terminológii a praxi!

„Buď tým, čím chceš, aby boli tvoji žiaci.“

– Thomas Carlyle

Príklad zo života

„Keď som Deana Frosta stretol po prvý krát, mal som dvadsať jeden rokov a on sa blížil k štyridsiatke. Prišiel som, aby som bol kazateľom v šesťdesiat člennom zbore v Mt. Ayr Presbyterian Church, kde bol Dean starším. V tomto malom zbore som sa toho veľa naučil, predovšetkým skrze to, že som žil a pracoval po boku Deana, muža s úprimnou vierou a pevným kresťanským charakterom. Väčšina ‚výučby‘ sa odohrávala počas mnohých večerí, na ktorých som bol doma u Deana a jeho manželky Louise a počas množstva dlhých rozhovorov, ktoré som mal po večeri s Deanom v obývačke.

Dean mi bol vždy k dispozícii a jeho domov mi bol vždy otvorený. Urobil si čas na to, aby investoval do môjho života. Keď sme sa rozprávali, len zriedka bolo niečo plánované. Jednoducho sme sa hlboko zdieľali so svojim duchovným životom s Kristom, so svojimi bojmi a radosťami v snahe o čo najväčšiu podobu Ježišovi...

Ja som bol Deanov kazateľ a on bol mojim mentorom. Mal takmer raz toľko rokov ako ja a bol mužom hlbokej viery a charakteru a i napriek tomu neváhal a vyhľadával moju spoločnosť, moje rady, moje modlitby. Naučil som sa od neho, že je dôležité byť zraniteľnými, slobode plakať a ochote vyjadriť strach a slabosť, keď je treba robiť rozhodnutia.

Tak isto som sa naučil niečo o vzájomnosti v mentorskom vzťahu. Aj keď som vzhlíadal k Deanovi, aj keď sa náš vzťah sústreďoval na to, že Dean bol mojim priateľom, povzbudzoval ma, radil mi a modlil sa za mňa, stále bol schopný otvorene povedať: ‚Ron, tentokrát potrebujem, aby si ty bol priateľom mne.‘ Bol som ten, ktorý sa učí, no náš vzťah bol obojsmernou cestou.“¹

V čom je Ronovo svedectvo príkladom toho, ako by sa v zbore mala robiť príprava vodcov?

Teraz, keď ste sa pozreli na *Hlavné prvky témy, Výroky a Príklad zo života*, ktoré sú tie hlavné otázky, ktorým sa je potrebné venovať, aby ste pochopili túto tému?

¹ Ron Lee Davis, *Mentoring: The Strategy of the Master*, (Thomas Nelson Publishers, Nashville, TN, 1991), 11-14.

KROK 2: ŠTÚDIUM PÍSMO **Čo o tejto téme hovorí Biblia?**

Oddiely

Skutky 9:26-31

- Ako by si opísal počiatočný „mentorský“ vzťah medzi Barnabášom a Saulom?

Skutky 11:19:30

- V čom je mentorský vzťah Barnabáša a Saula v tomto oddiele odlišný od (alebo podobný) ich vzťahu, ktorý je opísaný v Skutkoch 9?

Skutky 15:36-16:5

- Čo sa zo Skutkov 15:36-41 môžeš naučiť o podstate vzťahu medzi Pavlom a Barnabášom?

- Aké princípy pre prípravu na vodcovstvo dokážeme nájsť v týchto veršoch?

2 Timotejovi 2:1-2; 3:10-17

- Čo nám hovoria Pavlove slová v 2 Timotejovi 2:1-2 o samotnom procese prípravy vodcov v zbore?

- Zhrň proces prípravy, ktorý je opísaný v 2 Timotejovi 3:10-17.

KROK 3: NAHLIADNUTIE DO INÝCH ZDROJOV **Čo sa môžeme naučiť od iných autorov?**

„Vytváranie stratégie pre rozvoj vodcovstva,“ od Rowland Forman.

Úryvok z kapitoly 3 v knihe *The Leadership Baton: An Intentional Strategy for Developing Leaders in Your Church* (Vodcovský štafetový kolík: Vedomá stratégia pre rozvoj vodcov vo vašom zbore), ss. 61-69. Copyright © 2004 by Rowland Forman, Jeff Jones and Bruce Miller. V origináli použité s dovolením Zondervan, Grand Rapids, MI. Všetky práva vyhradené.

“Príprava hrdinov,“ od Sue Mallory.

Úryvok z kapitoly 10 v knihe *The Equipping Church: Serving Together to Transform Lives* (Pripravujúci zbor: Spoločná služba ku premene životov), ss. 165-167. Copyright © 2001 by Leadership Network, Inc. V origináli použité s dovolením Zondervan, Grand Rapids, MI. Všetky práva vyhradené.

Vytváranie stratégie pre rozvoj vodcovstva

Rowland Forman

V knihe *Sedem návykov pre úspešný a harmonický život* ťa Steven Covey žiada, aby si si predstavil, že si prišiel na svoj vlastný pohreb. Požiadali štyroch ľudí, aby o tebe niečo povedali. „Čo by si chcel, aby každý z týchto štyroch ľudí o tebe povedal?“¹ pýta sa Covey. Možno to je trochu morbidná predstava, ale rozhodne zaujala moju pozornosť. Uvedomil som si, že mi vôbec nezáleží na tom, či by ľudia hovorili o mojich úspechoch. Na čom mi skutočne záležalo bolo, aby si ma moja manželka, rodina a blízky priatelia z môjho zborového spoločenstva pamätali ako mentora, pomocníka, ktorý vášnivo miloval Krista a ktorý ich miloval bezpodmienečne. Toto poznanie mi pomohlo uvažovať nad mojím poslaním v živote.

Už si sa niekedy zastavil a *strategicky* rozmýšľal nad prípravou vodcov vo svojom zbore? Slovo *stratégia* sa skladá z dvoch starých gréckych slov: *stratos*, ktoré hovorí o armáde alebo o veľkej skupine ľudí, a *egy*, ktoré pochádza zo slovesa „viest.“ Okolo roku 500 pred Kristom bol hlavný veliteľ Aténskej armády nazvaný *strategos* a celú armádu viedlo desať *strategov*, ktorých si zvolili ich spoluobčania.² Boli vybraní pre svoju schopnosť dobre rozmýšľať. Strategickí myslitelia určujú tie najdôležitejšie dlhodobé ciele a potom vytvárajú plány na dosiahnutie týchto cieľov.

STRATEGICKÉ CIELE: ZAČNI S VÍZIOU CIEĽA

Zaujala ťa predstava toho, že by tvoj zbor pestoval kultúru, v ktorej by sa rozvíjalo vodcovstvo...? Si presvedčený o tom, že zbor musí zohrávať kľúčovú úlohu pri príprave vašich vodcov...? Tak potom si možno pokúšaný natiahnúť ruku a vziať z police manuál na rozvoj vodcovstva vo vašom zbore. Predtým však, ako tak urobíš, opýtaj sa: „Akých vodcov chceme vytvárať?“ Automatickou odpoveďou by mohlo byť „slúžiacich vodcov podobných Kristovi.“ O niečo obsiahlejšia odpoveď by mohla znieť „Kristovi podobných vodcov, ktorých ‚hlava‘ (múdri vodcovia), ‚srdce‘ (Duchom vedení vodcovia rýdzeho charakteru) a ‚ruky‘ (zručne slúžiaci vodcovia) pracujú v harmónii.“

Možno by sa oplatilo zamyslieť sa aj nad tým, akých vodcov *nechceme* vytvárať. Predstav si telo s nadmerne veľkou hlavou. Takí sú niektorí zboroví vodcovia. Vedia toho tak veľa. Svoje biblické poznanie používajú ako palicu, ktorou svojich nasledovníkov tlčú ku podriadenosti. Podľa Pavlových slov, adresovaných členom zboru v Korinte, sa pre svoje skvelé poznanie stávajú pyšnými a „namyslenými“ (1 Korinťanom 8:1).

Telo s obrovským srdcom, no chudými končatinami a hlavou s veľkosťou hrachu, by vyzeralo rovnako smiešne. Zboroví vodcovia s príliš zväčšenými srdcami vyžarujú zo seba súcít a dojatie, ale na učení im veľmi nezáleží. Keď sa v zbore vyskytne nejaká náročná úloha, ktorú je potrebné urobiť, tak sa skryjú a vytratia. Avšak aj trup s masívnymi nohami a rukami, no s hlavou o veľkosti hrášku a chabým srdcom, je rovnako škodlivý. Niektorí vodcovia sa upracujú až k smrti, avšak

¹ Stephen R. Covey, *Sedem návykov pre úspešný a harmonický život* (Open Windows, Bratislava 1994), s. 84.

² John Adair, *Effective Strategic Leadership* (London: Pan Books, 2002), s. 7.

zanedbávajú zdravé vyučovanie doktrín a duchovné formovanie.

Keď budeš vo svojom zbore vytvárať model pre rozvoj vodcovstva, tak maj na pamäti: S Božou milosťou chceme vytvárať múdrych vodcov, ktorí sú jasní vo svojom poznaní Božieho slova a jeho sveta, pevní v charaktere a súcite a zruční v službe a misii.



Hlava: Vodcovia so zbožnou múdrosťou

Pavol povedal Títovi, že zboroví vodcovia sa musia pevne pridržať zvesti, aby zdravým učením mohli povzbudzovať iných a vyvrátiť tých, ktorí tejto zvesti odporujú (Títus 1:9). Je potrebné, aby naša stratégia pre rozvoj vodcovstva obsahovala príležitosti ako pre existujúcich vodcov, tak aj pre potenciálnych budúcich vodcov, aby mohli rásť vo svojom poznaní Boha a Biblie. Toto poznanie musí ísť ďalej, ako je len obyčajné zvládnutie faktov; musí rozvíjať biblickú múdrosť.

Srdce: Vodcovia so zbožným charakterom

Vo svojej podstate sa vodcovstvo týka vplyvu. Zbožný vplyv nepochádza z titulov; pramení z dôverného poznania Boha. Kristovi podobní

vodcovia sú v kontakte s Božím Duchom a sú doma v Božom slove. Pavol to takto povedal mladému vodcovi: „Radšej sa cvič v pobožnosti. Telesné cvičenie je totiž málo užitočné, ale pobožnosť je užitočná na všetko, lebo má prislúbenie pre terajší aj budúci život“ (1 Timotejovi 4:7-8).

Tvoj zbor môže mať silných vodcov, zaneprázdnených vodcov, vodcov s autoritou, dokonca aj úspešných vodcov, ale ak nemá vodcov so zbožným charakterom, tak má veľké problémy. Neuspokoj sa s ničím menej, ako s vodcom, ktorý má Kristovi podobný charakter a súcitu.

Rozhodnutia kapitána Edwarda J. Smitha, ktoré urobil tej osudovej noci, kedy šiel „nepotopiteľný“ *Titanic* ku dnu, odhalili oveľa väčšie charakterové chyby.³ Menej ako rok pred touto udalosťou sa Smith dostal do trápnej kolízie s vojnovou loďou *HMS Hawke*. Krátko na to poškodil svoju loď tým, že preplával ponad nejaký potopený vrak. So svojou novou loďou, *Titanic*, chcel zaplátať svoju chabú reputáciu. Loď hnal bláznivou rýchlosťou. Pravidlá požadovali, aby udržiaval „miernu rýchlosť a maximálne pohodlie,“ ale on chcel si niečo dokázať a k *Titanicu* sa správal ako k športovému autu. Jeho prílišná dôvera sa prejavila počas večere, keď sa pred svojimi hosťami chválil, že jeho loď by mohla byť rozseknutá na tri časti a každá z nich by stále plávala.

Kapitán Smith bol síce vodcom, ale vodcom s pokazeným charakterom. Vo svojich zboroch potrebujeme budovať vodcov, ktorí majú zbožný charakter. Možno nikdy nebudú čeliť ľadovcu, ale budú čeliť krízam, ktoré odhalia ich silné a slabé stránky.

³ Pozri Bill Thrall, Bruce McNicol, and Ken McElrath, *The Ascent of a Leader* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999), s. 8.

Ruky: Slúžiaci vodcovia, ktorí podporujú iných

Jakub a Ján požiadali o tie najlepšie miesta v Ježišom kráľovstve a ten im odpovedal: „Viete, že tí, ktorých pokladajú za mocných, ovládajú národy, a tí, čo sú v očiach ľudí veľkí, ich utláčajú. Medzi vami to tak nebude! Kto sa bude chcieť stať medzi vami veľký, bude vašim služobníkom, a kto chce byť medzi vami prvý, bude sluhom všetkých“ (Marek 10:42-44). Vodcovia, podobní Kristovi, sú v prvom rade služobníkmi. Svetskému systému ide predovšetkým o nadvládu a presilu. Obyvatelia tejto novej spoločnosti, Cirkvi, iných ovplyvňujú tým, že im slúžia.

V knihe *Servant Leadership* (Slúžiace vodcovstvo) Robert Greenleaf hovorí o tom, že inšpirácia pre jeho knihu prišla z knihy *Journey to the East* (Cesta na východ), ktorú napísal Hermann Hesse. Hesse v nej rozpráva príbeh o skupine mužov, ktorí sa vydali na cestu.⁴ Leo ide spolu s nimi ako ich sluha, ktorý robí všetku otrockú prácu, ale zároveň ich aj povzbudzuje svojou náladou a spevom. Je to človek s úžasným charakterom. Všetko ide ako po masle, až kým sa Leo nestratí. Vtedy sa skupina rozpadne a výprava končí. Zistili, že bez sluhu Lea to nedokážu. O niekoľko rokov neskôr jeden z členov výpravy narazil na Lea, o ktorom sa ukázalo, že je vodcom skupiny, ktorá pre nich organizovala výpravu.

Leo nám ukazuje jednu z podôb biblického slúžiaceho vodcovstva – ochotu prijať to najnižšie miesto. Efezanom 4:11-12 nám ukazuje na inú: Vodcovia zboru sa neuspokoja len s obyčajným plnením si svojej služby (bez toho, aby dávali pozor na možné hrozby pre poslanie skupiny); oni *vystrojujú* iných ľudí, aby Bohu dobre slúžili. Keď skupinu opustia, tá aj

naďalej dobre funguje, pretože ľudia boli pre službu dobre pripravení.

STRATEGICKÉ SÚČASTI: VYSTROJUJ V KONTEXTE CELÉHO ŽIVOTA

Druhou strategickou otázkou pre ľudí, ktorí pripravujú zborových vodcov je: „Ako môžeme vytvoriť bohatý kontext, v ktorom sa môže uskutočňovať rozvoj celého života?“ V určitom slova zmysle, *my* vodcov nevytvárame; Boh ich vytvára. Svojim Duchom Svätým svojich vodcov trénuje, tvaruje a buduje. Môžeme však vytvoriť podporný rámec (je to lepšie ako vzorec) na podporu rozvoja u vodcov, v ktorých životoch Boh pracuje.

Ak chceme pristupovať k rozvoju vodcov v každom ohľade ich života, prospejú nám tieto tri spojené strategické zložky: kurzy, spoločenstvo a mentoring.

Kurzy: Pestuj biblickú múdrosť

Je jednoduché vyplúť zo seba vetu ako: „Kurzy vodcov nepripravujú, pripravujú ich ľudia.“ Je to jednoduché práve preto, lebo to znie tak pravdivo – aspoň dovedy, kým tvoja stratégia neobsahuje pestovanie biblickej múdrosti, ktorá je nutným cieľom pre tvojich vodcov. Ak je tvojim cieľom budovať kresťanských vodcov, ktorí múdro a dobre rozmyšľajú, potom kurzy, ktoré podporujú teologické uvažovanie, sú podstatnou súčasťou v rozvoji vodcovstva.

Konečný cieľ - a tým je budovanie múdrych, zbožných a zručných vodcov - by mal určovať výber študovaného materiálu. Keď budeš pre svoj zbor vyberať kurzy pre rozvoj vodcovstva, zväz nasledujúce otázky:

- Povzbudzujú tieto kurzy rozvoj celého života?
- Umožňujú tieto materiály účastníkom formulovať svoje vlastné biblické presvedčenia?

⁴ Robert Greenleaf, *Servant Leadership* (Mahwah, N.J.: Paulist Press, 1983), s. 7.

- Napomáhajú tieto kurzy rozvoju učiacej sa komunity?
- Poskytuje tento študijný plán usporiadaný prístup pre rozvoj vodcovstva v tvojom zbore?
- Využíva forma týchto kurzov efektívne metódy učenia sa dospelých ľudí?

Jenny a jej manžel Ben boli vedúcimi skupinky v našom zbore, ktorý trpel sériou rodinných kríz, ktoré sa odohrali v krátkom časovom rozpätí. Boli nadšenými členmi teologického kurzu, ktorý som viedol a nazval „Objavovanie dôverného vzťahu s Bohom.“ Krátko na to, čo jedno ich dieťa utieklo z domu, mi jednej noci Jenny povedala: „Rowland, som tak veľmi vďačná, že sme študovali tému ‚Náš Boh je zvrchovaný.‘ Táto pravda bola pre mňa kotvou vo chvíľach, keď sa moja rodina rútila na skaly.“ Kurzy, ktoré povzbudzujú k teologickému uvažovaniu a prinášajú zmenu života, vytvárajú stabilitu pre existujúcich a budúcich vodcov.

Spoločenstvo: Usmerňuj a podporuj učenie prostredníctvom vzťahov

Učeniu sa najlepšie darí v spoločenstve. Ježiš nám bol v tomto príklade, keď pripravoval Dvanástich. Trávil čas s jednotlivcami, venoval špeciálnu pozornosť Petrovi, Jakubovi a Jánovi, no predovšetkým svojich dvanástich učeníkov vyučoval v skupine. Keď im potreboval povedať holú pravdu, povedal im ju pred ostatnými. Napríklad, keď medzi Dvanástimi vypukla hádka o tom, ktorý z nich je najväčší, Ježiš si ich všetkých posadil - aj keď sa Jakubova a Jánova matka snažila vyzdvihovať svojich synov - a povedal: „Kto chce byť prvý, nech je posledný zo všetkých a nech slúži všetkým!“ (Marek 9:35). Potom si na koleno posadil malé dieťa a ešte viac ich všetkých učil o pokore v Božom kráľovstve.

Ak je pravdou, že najvhodnejšie sa učí v spoločenstve, potom by sme mali

začať vnímať akékoľvek pravidelné stretnutia služobného tímu, vedúcej skupiny, alebo študijnej skupinky ako príležitosť ku službe jeden druhému, o ktorej hovorí Písmo. Miesto toho, aby sme tieto chvíle vnímali ako stretnutia, kde robíme rozhodnutia alebo študujeme, by sme ich mali pozdvihnúť vyššie, aby sa tak stali spoločenstvami lásky, kde sa budeme môcť navzájom budovať a spoločenstvami pravdy, kde môžeme byť úprimní a otvorení jeden pred druhým.

Rozvoj vodcovstva v zbore prostredníctvom spoločenstva znamená, že sme sa rozhodli milovať. Zaväzujeme sa jeden voči druhému. Sme rodinou. A toto všetko je organický proces.

Mentoring: Povzbudzuj duchovné priateľstvá

Kresťanský mentoring je cieľavedomým duchovným priateľstvom, ktoré povzbudzuje k rastu ako mentora, tak aj nasledovníka. V podstate to je vzťah medzi dvoma alebo viacerými ľuďmi, ktorí si jeden druhého vážia. Mentoring je *duchovný* v tom slova zmysle, že potrebuje byť vedený Duchom Svätým a jeho výsledkom je duchovná premena. Mentoring je tak isto *zmysluplný*. Ísť s niekým na obed nie je ešte samo o sebe rozvojom vodcovstva. Avšak vychutnávanie si obeda dokáže vytvoriť príležitosť na úmyselné otázky, ktoré napomáhajú rozvoju v oblasti poznania, charakteru a zručností pre službu v živote nasledovníka.

Keďže vo svojej podstate je mentoring priateľstvom, tlačenie ľudí do mentorského vzťahu je úspešné len málokedy. Miesto toho potrebujeme vyzdvihovať hodnotu zmysluplných duchovných vzťahov, ilustrovať, čo to znamená byť duchovným otcom alebo matkou a poskytnúť príležitosti, v ktorých sa môžu vyvinúť Bohom riadené mentorské vzťahy.

Kurzy, spoločenstvo a mentoring možno znejú ako vzorec na rozvoj vodcov, do ktorého stačí ľudí iba dosadiť: Tam sa dostanú do dobre zostavených kurzov („hlava“), potom do povzbudzujúceho spoločenstva Kristovho tela („srdce“) a nakoniec sa zamerajú na nejaké mentorské vzťahy („ruky“). V skutočnosti by všetky tieto tri strategické kroky mali prebiehať súčasne.

Kurzy vytvárajú príležitosť pre vznik autentického spoločenstva a zmysluplného mentoringu. Keď sa medzi vodcami vytvorí pravé spoločenstvo, mentorské vzťahy prídu prirodzene. A keď sa vytvorí cieľavedomé duchovné priateľstvo, potom sa medzery vo vodcovom poznaní, charaktere a zručnostiach v službe objavia a vyplnia. Čo je však najdôležitejšie: kurzy, spoločenstvo a mentoring nám poskytujú bohaté a rôznorodé prostredie, v ktorom sa môže odohrávať rozvoj celého života.

STRATEGICKÍ ĽUDIA: URČI KLÚČOVÉ SKUPINY NA PRÍPRAVU

Tretou strategickou otázkou pre ľudí, ktorí pripravujú zborových vodcov, je: „Kto sú tí najoddanejší vodcovia v našom zbore a ako ich môžeme rozvíjať?“ Je to strategická otázka, pretože mnoho zborov považuje svojich vodcov za samozrejmosť a k rozvoju vodcovstva ľahko zaujmú neorganizovaný prístup.

Ktorí sú to tí veľmi oddaní vodcovia? Sú medzi nimi títo:

Tvoja zborová rada - staršovstvo

Čo robíš preto, aby si rozvíjal „hlavu,“ „srdce“ a „ruky“ týchto vysoko oddaných ľudí? Ponúkaš im

podnecujúce kurzy a pravidelný zážitok autentického spoločenstva? Rozvíjajú sa medzi nimi vzájomné mentorské vzťahy? Rozvoj vodcovstva musí začať v tvom vodcovskom jadre.

Tvoji spolupracovníci

Aké sú tvoje plány na vylepšenie rozvoja tvojich spolupracovníkov? Mal by existovať strategický plán (ktorý obsahuje kurzy, spoločenstvo a mentoring) ako pre platených, tak i pre neplatených vedúcich. Ako im pomáhaš rásť ako vodcom? Ak máš praktikantov, rozvíjaš ich dary a vašeň pre službu, alebo ich len „využívaš“?

Tvoji objavujúci sa vodcovia

A čo tí mnohí pracovníci, ktorí sú ponorení do takých služieb, ako vedenie skupinky, alebo vedenie iného služobného tímu? Vytvoril si plány na rozvoj celého života aj u tejto vysoko oddanej skupiny? Zistil si, v čom sa potrebujú rozvíjať a prispôbil si program pre každého z nich?

Otázka Stephena Coveya o tom, čo by sme chceli, aby ľudia povedali na našom pohrebe, nám pomáha strategicky premýšľať nad našimi životmi. Čo by si chcel, aby v Deň súdu povedal Ježiš o tvojej Bohom danej úlohe, v ktorej máš uschopňovať vodcov (Hebrejom 13:17)? Uvažuj nad svojou stratégiou pre rozvoj vodcovstva. Ak začneš s pohľadom upreným na cieľovú čiaru, podporuj a pripravuj iných v kontexte celého života, ...a označ hlavné skupiny, ktoré potrebujú byť pripravované. Potom ti bude radosťou počuť slová: „Správne, dobrý a verný uschopňovač!“

Zamysli sa nad týmito tromi strategickými cieľmi –

STRATEGICKÉ CIELE	„HLAVA“	„SRDCE“	„RUKY“
------------------------------	---------	---------	--------

s využitím troch strategických zložiek na dosiahnutie cieľov –

STRATEGICKÉ SÚČASTI	KURZY	SPOLOČENSTVO	MENTORING
--------------------------------	-------	--------------	-----------

so všetkými tromi skupinami strategických ľudí.

STRATEGICKÍ ĽUDIA	RIADIACI VÝBOR	PRACOVNÍCI	OBJAVUJÚCI SA VODCOVIA
------------------------------	-------------------	------------	---------------------------

*

Príprava hrdinov

Sue Mallory

Jedným z najúžasnejších modelov cieľavedomého rozvoja vodcovstva, ktoré stoja za zmienku, som videla v zbere Heartland Community Church [Overland Park, Kansas *red.*]. Od samého začiatku až po koniec používajú športový jazyk a ich program sa volá „Farmársky tím.“ Dôležitosť rozvoja vodcovstva pochádza od ich hlavného kazateľa a viditeľne to posilňuje a reprezentuje pracovník, ktorého úlohou je príprava vodcov.

Glenn Kahler, kazateľ, ktorý pripravuje iných, opisuje počiatočné ťažkosti s motiváciou, ktorú pracovníci vnímali ako „bolestnú potrebu.“ Videli, že potrebujú prevziať zodpovednosť za výber a rozvíjanie budúcich vodcov, aby tak zaplnili prázdne miesta. Uvedomili si, že na to, aby táto hodnota bola dôveryhodná, potrebuje byť reprezentovaná zhora nadol. Preto sa najprv sústredili na starších a na súčasných hlavných vedúcich.

Ako zbor rástol, jadro vedenia zboru videlo potrebu pripraviť ďalších a ďalších vodcov pre každú novú oblasť služby. Obaja, Glenn Kahler i hlavný kazateľ, Craig McElvain, pôsobili v službe Young Life (Mladý život) a stavali na svojich skúsenostiach. Jednou z ich hlavných hodnôt bolo, že pokiaľ si chcel byť v službe, musel si mať a pripravovať niekoľkých dobrovoľníkov. So študentmi z univerzity urobili letný program praxe, ktorý napokon slúžil ako vzor pre zborový program rozvoja vodcovstva (Farmársky tím). Je to jasne učenícky model s nádherne rozšíreným dôrazom na to, aby bol zbor vnímavý na svet a dôležitý pre svet, ktorému slúžia.

Glenn Kahler vraví, že „ktokoľvek vytvorí priestor pre rozvoj vodcovstva, vždy nájde vodcov.“ Je to trochu podobné mentalite „postav dom a obyvatelia prídu.“ Heartland vytvoril kultúru rozvoja vodcovstva tým, že zvýšil latku v očakávaniach, v zodpovednosti a v zapojení zboru do

rozvoja a rastu svojich ľudí. Človek sa k Farmarskému tímu môže pripojiť iba na základe osobného pozvanie od niektorého vedúceho. Keď som sa Glenna opýtala ako vyberajú pracovníkov do Farmarského tímu, povedal mi, že vedúci sa zaoberajú otázkou: „Kto z tvojich rozvíjajúcich sa dobrovoľníkov ukazuje predpoklady na to, aby bol kľúčovým vodcom?“ Závazok voči rozvíjaniu vodcovstva začína v októbri a končí v máji. Pozostáva zo stretnutí v skupinke raz za týždeň, kedy členovia tímu pracujú, zdieľajú sa so svojimi príbehmi, modlia sa a spolu rastú. Študujú Písmo, ako aj kultúru svojho spoločenstva viery (ich DNA). Takisto sa od nich očakáva, že prečítajú ďalších desať kníh, ktoré pokrývajú široké spektrum tém.

Štyri hlavné princípy prípravy Farmarského tímu sú:

1. Zosobňovať duchovnú zrelosť
2. Niest' ďalej víziu
3. Mentorovať iných
4. Skutočne naplniť svoje povolanie v službe

Každý jeden človek, ktorý je zapojený do rozvoja vodcovstva, je na ceste k tomu, aby sa stal kľúčovým vodcom a preto potrebuje rozumieť a prijať skutočnosť, že bude na ňom či nej veľká zodpovednosť. Celý tréning vrcholí akousi vikendovkou, ktorej súčasťou je „promócia,“ počas ktorej dostanú svoje zaradenie do ďalšej služby.

Následné sprevádzanie týchto ľudí je veľmi dôležité a cieľavedomé. Jeho súčasťou sú otázky ako „Si na správnom mieste? Sedí ti to? Nie je potrebné zmeniť miesto?“ Asi iba desať percent zaradení si vyžaduje presmerovanie. Jednou z ďalších hodnôt Farmarského tímu je, že noví a prichádzajúci vodcovia sa naučia a prisvoja si DNA zboru a lepšie

pochopia a osvoja si víziu, kultúru a smerovanie zboru, v ktorom budú viesť.

Kultúra v Heartlande je založená na záväzku ku vedeniu a rastu ľudí; pracovníci tento záväzok prijímajú za súčasť svojej práce, je obsiahnutý aj v ich popisoch práce aj v hodnoteniach.

Pre hlavného kazateľa je toto najvyššou prioritou; podľa potreby mení svoj rozvrh, aby mohol mentorovať nových vodcov a často krát si musí niečo sám zobrat z ich práce, aby tieto hodnoty prakticky žil.

*

KROK 4: PRÍPRAVA VLASTNEJ ODPOVEDE

Aké sú tvoje prvotné závery?

Duchovné formovanie

- Nájdi si tento týždeň čas na to, aby si mohol uvažovať nad 1 Korintanom 11:1 a 2 Timotejovi 3:10. Pros Boha o zmocnenie k tomu, aby si bol príkladom správania, ktoré je podobné Kristovi. Venuj dlhší čas tomu, že budeš prosiť Boha, aby ťa viedol k ľuďom, ktorí potrebujú tvoju pomoc a k tým, ktorí ti pomôžu podporovať a pripravovať iných.

Hlbšie porozumenie

- Napíš zopár odsekov na tému: „Ako vyzerá zbor, ktorý pripravuje ľudí?“

Zručnejšia služba

- Aké prvé praktické kroky potrebuješ urobiť na to, aby si vytvoril stratégiu na prípravu pre vodcovstvo vo svojom zbore alebo služobnej skupine? Porozprávaj sa o týchto krokoch so svojim dôverným priateľom alebo tímom vedúcich. Snažte sa pritom zhodnotiť vašu súčasnú stratégiu alebo začať novú.

KROK 5: DISKUSIA O TÉME

Čo sa môžeme naučiť jeden od druhého?

1. Vymenuj ľudí, okrem svojich rodičov, ktorí mali na tvoj život významný a pozitívny vplyv. Dokonči toho cvičenie a priprav sa na diskusiu o tom, prečo mali na teba títo mentori taký veľký vplyv.

Obdobie	Osoba	Prečo ťa pozitívne ovplyvnili
1-10 rokov		
11-20 rokov		
21-30 rokov		
31-50 rokov		
50 a viac rokov		

2. Diskutuj o rôznych spôsoboch, ktorými by si mohol vo svojom zbore či službe zaviesť širokú stratégiu pre prípravu na vodcovstvo. Aké konkrétne kroky by bolo potrebné urobiť na zavedenie takejto stratégie?
3. Diskutuj o efektívite stratégií, ktoré v súčasnosti máš pre prípravu žien vo vedení (do úvahy zober názor svojho zboru na úlohu žien v zbore).
4. Ktoré z myšlienok ohľadom mentoringu si si všimol v Príklade zo života v *Krok 1: Pochopenie témy* na vzťahu medzi Deanom Frostom a Ronom?
5. Diskutuj o silných a slabých stránkach nasledujúcich prístupov ku príprave vodcov: mentoring, učenicke skupinky, formálne prednášky o vodcovstve, prax a stáž, príprava na teologickom seminári alebo na biblickej škole.

KROK 6: PRAKTICKÉ ČINY POSLUŠNOSTI

Aké dôsledky vyplývajú z tejto témy?

1. Znovu sa pozri na svoje prvé myšlienky o príprave vodcov v *Krok 4: Príprava vlastnej odpovede* a *Krok 5: Diskusia o téme*. Sú v tvojom uvažovaní niektoré veci, ktoré by si na základe diskusie v skupine teraz rád zmenil?

2. K čomu sa ti zdá, že Ťa Boh vedie, aby si urobil ako odpoveď na to, čo si sa naučil o príprave vodcov v miestnom zbore?

3. Ako to plánuješ urobiť (kedy, kto, kde, atď.)?

4. Znovu sa pozri na svoje predstavy o zavedení stratégie na rozvoj vodcovstva. Podeľ sa o svoje myšlienky s jedným alebo viacerými členmi tímu vedúcich. Snažte sa pre svoj zbor alebo službu sformulovať obsiahly plán na tréning vodcov.

Tento študijný materiál a jeho kópie poskytuje slovenský vydavateľ užívateľom bezplatne. Jeho vydávanie však má svoje náklady. Pomôžte nám, ak ako vďačný používateľ tejto lekcie svojim príspevkom podporíte prípravu a vydanie ďalších kurzov. Ďakujeme Vám. Podrobnejšie informácie o podpore na: www.cb.sk/index.php/kniznica/zborova-kola

POZNÁMKY