القيادة: اودعها اناسا امناء

مباديء حركة قيادة مركزها المسيح

إمداد القادة بالقيم، الإستراتيجيات والخبرات الكتابية للتغيير الشخصي،

التغيير المنظمي، ومضاعفة الخدام.

MentorLink
INTERNATIONAL
www.mentorlink.org

فهرس المحتويات

الجزء الأول — الحاجة إلى بناء قادة يكون مركزهم المسيح 3
- الحاجة الماسة للكنيسة..... 3
- ما هو الإرشاد؟..... 4
- تعريف الإرشاد التحولي..... 5

الجزء الثاني – القضايا الرئيسية في بناء قادة يكون مركزهم المسيح 6
- تحول القيم..... 6
- تحول القيم رقم 1: بناء ملكوت الله 7
- تحول القيم رقم 2: بيئة النعمة 10
- تحول القيم رقم 3: القيادة الخادمة..... 14
- تحول القيم رقم 4: التعاون وشعور الجماعة 18
- تحول القيم رقم 5: مضاعفة القادة عن قصد 22

الجزء الثالث – المهارات المطلوبة لبناء قادة مركزهم المسيح 25
- إحكي قصتك 25
- مهارات الإرشاد التحولي..... 25

الجزء الرابع – التعاون مع الله في إنشاء حركة لنمو قادة مركزهم المسيح 27
- حركات الرب في الكتاب القدس، وحركات اليوم..... 27
- أداة "القلب 1-2-3" 29
- خطوات للبداية..... 30
- خطة العمل..... 31

مصادر MentorLink أخرى..... 33

إننا نشرف بخدمتكم في المسيح. تم تطوير دليل "Passing It On!" من قبل العديد من الأشخاص، كما تمت تجربته عملياً في عدة دول حول العالم. إننا نتوقع أن يُزيد تطبيقكم لتلك القيّم وتفاعلكم معها من نمو وثراء خدمتنا في تطوير وإعداد القادة.
نأتيكم بقلوبنا لنخدمكم من خلال حياتنا وبواسطة المواد خاصتنا. رؤيتنا وصلاتنا أن يكون في كل مجتمع مؤمن قادة على مثال المسيح، وأن يكون لكل قائد مرشد أيضاً على مثال المسيح. نصلي أن تبدأ في بلدك وفي كل مكان في العالم حركات لبناء قادة على مثال المسيح.

نخدم الرب معكم! فريق MentorLink

نسمح بنسخ دليل Passing It On! دون تعديل. هذا الدليل ليس بغرض البيع.

MentorLink International, PO Box 80506, Raleigh, NC 27623-0506, USA (off. +919-841-5806)

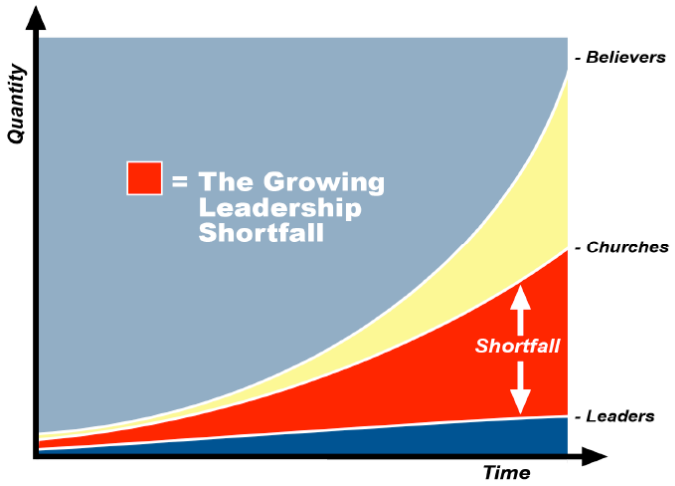
جميع الحقوق محفوظة *© 2001–2010 MentorLink International*

الجزء الأول — الحاجة إلى بناء قادة يكون مركزهم المسيح

الحاجة الماسة للكنيسة

مهمتنا: بناء قادة يقودون مثل يسوع.

رؤيتنا: قادة مؤثرون لكل مجتمع مؤمن، ولكل قائد مرشدون مؤثرون مركزهم المسيح.



- **القيادة مثل يسوع — بناء القادة "من الداخل إلى الخارج".**
  - ✓ الدعوة لحياة الخدمة
  - ✓ التركيز على الشخصية والقلب
- **النتيجة — نمو قادة الملكوت من أجل حركة سماوية.**
  - ✓ نمو القادة في **الجودة**
  - ✓ نمو القادة في **العدد**

أهلاً بكم في هذا "اللقاء التحولي". نصلي للرب ليكون في وسطنا لننمو سوياً في هذه الأيام. في هذا اللقاء سيكون لمجموعتكم الإرشادية دوراً هاماً بينما نفكر، ندرس، نتحاور ونصلي سوياً.

1. هل تعرفت بشخصٍ من قبل أصبح له دوراً روحياً هاماً في حياتك؟ كيف تصفه؟ وماذا كان أثره في حياتك؟
2. ما الذي تأمل في تحقيقه في هذه المحاضرة؟

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

ما هو الإرشاد؟

(Mentoring)

الإرشاد الكتابي
خذ بعض الوقت في قراءة ومناقشة الآيات التالية:

- يوحنا 13: 5-15
- يوحنا 15: 13-16
- أعمال الرسل 11: 21-26
- أعمال الرسل 18: 24-27
- الرسالة الثانية إلى تيموثاوس 3: 10-15
- الرسالة الثانية إلى تيموثاوس 2: 1-2

سجل أفكارك عن الإرشاد من وحي تلك الآيات مستخدماً الأسئلة التالية:

1. ما هي مميزات المرشد المؤثر؟

2. ما هي مهمة المرشد في أثناء عملية الإرشاد؟

3. ما هي نتيجة عملية الإرشاد؟

جميع الحقوق محفوظة
© 2001–2010 MentorLink International

تعريف الإرشاد التحولي

الإرشاد التحولي هو... أخذ المبادرة لمشاركة شخص في رحلة حياته وأن تصبح أداة في يد الرب لتساعد هذا الشخص كي يحقق إرادة ومشيئته الله من حياته.

1. **أخذ المبادرة** – الأفعال الإرادية التالية:
   - ☐ الصلاة ليكون لي قلب وقيادة الرب في علاقاتي الإرشادية
   - ☐ أن يكون لي عقلية "نقل" ما أعطاني الرب للآخرين
   - ☐ أن أغير من حياتي وأولوياتي ليكون فيها مكان للإرشاد
   - ☐ التعرف على مؤهلات المرشد ومن يحتاج للإرشاد
   - ☐ التعرف على أشخاص جدد بهدف الإرشاد

2. **مشاركة شخص في رحلة حياته** – أفعال العلاقة التالية:
   - ☐ صلِّ ليطور الرب علاقتكما وليعطيك الحكمة لجذب الشخص الآخر
   - ☐ أن تقضيا الوقت معاً بشكل منتظم
   - ☐ أن تكسب ثقة الآخر، مما يمنحك الإذن لمشاركته في رحلة حياته
   - ☐ أن تشارك الآخرين بتجارب حياتك لتعميق الحميمية بينكم
   - ☐ استمع للآخرين لتعرف دواخل قلوبهم
   - ☐ لاحظ العلاقات الأكثر أهمية في حياة من ترشده (الله، الأسرة، الإقتصاديات، الخدمة، الخ) للتعرف على المجالات التي تحتاج للإهتمام من حياة الشخص

3. **أن تصبح أداة في يد الرب لمساعدة الآخرين** – الأفعال المثالية التالية:
   - ☐ أن أصلي من أجل حضور الروح القدس في داخلي
   - ☐ أن أكون مثالاً للتعلم والنمو مدى الحياة شخص يؤمن بالمسيح
   - ☐ أن أكون صادقاً وواضحاً مع من أرشدهم فيما يتعلق بنموي الشخصي، وقضاياي وصراعاتي
   - ☐ أن أبقى متواضعاً وواقعياً بخصوص مساهماتي في حياة الآخرين
   - ☐ أن أتعاون مع من لهم تأثير في حياة من أرشدهم
   - ☐ أن يكون لي قلب الخادم وألا أتعامل بأسلوب السيطرة

4. **مساعدة ذلك الشخص في أن يصبح كما أراده الله وأن يحقق مشيئة الرب من حياته** – الأفعال التحولية التالية:
   - ☐ أن أصلي إلى الله ليكشف لهم عن ذاته وعن إرادته لحياتهم
   - ☐ أن أسأل أسئلة قوية تحث على التأمل وتقييم الذات
   - ☐ أن أشجع الخطوات الإيجابية التي تؤدي للنمو
   - ☐ أن أشجع المجموعة على تبادل القصص الشخصية مع بعضهم البعض أو مع الآخرين
   - ☐ أن أساعد من أرشدهم على تنمية عطايا الرب (مواهب، قدرات، شغف) ودعوته لهم
   - ☐ أن أساعدهم على تحديد المجالات التي تعيق دعوة الرب والتي يحتاجون للنمو فيها
   - ☐ الصلاة، التعبد ودراسة الكتاب سوياً من أجل نموهم الشخصي
   - ☐ بدء علاقات مع آخرين بغرض النمو الشخصي
   - ☐ تقديم المحاسبية المناسبة لهم
   - ☐ إعطاء الشخص الحق في النمو بما يزيد عن قدرتي على مساعدته
   - ☐ تقديم تحديات كافية تمكنهم من النمو وإرشاد الآخرين

جميع الحقوق محفوظة *© 2001–2010 MentorLink International*

الجزء الثاني – القضايا الرئيسية في بناء قادة يكون مركزهم المسيح

النسق "الإفتراضي"
إننا جميعاً لدينا نظام روحي أساسي يسمية الكتاب المقدس "الجسد". ويقصد بهذا التعبير جسدنا المادي بما فيه من ذكريات وعادات بشرية.

الجسد مقابل الروح
ولكن، عندما يولد الإنسان مرة ثانية، يصبح في الإمكان بناء ديناميكية جديدة تماماً. يصبح لنا طبيعة جديدة ومورداً جديداً في وجود الروح القدس. ولكننا ما لم نعتمد على الروح القدس (الرسالة إلى أهل غلاطية 5: 16-25؛ الرسالة إلى أهل رومية 8: 1-13)، قد يفرض "نسقنا الإفتراضي" نفسه.

الجسد القيادي
بغض النظر عن الثقافة، اللغة، والطائفة يشترك القادة المسيحيون مع القادة العلمانيون في نزعات بشرية كثيرة: السيطرة، السلطة، النفاق، الكبرياء، وغيرها. على أي قائد يريد أن يتمثل بيسوع في قيادته، أن يسير مثل المسيح في قوة الروح القدس وأن يعيش قيمه التحولية.

تحول القيم

ترك القيم والممارسات القيادية الجسدية		تبني القيم والممارسات القيادية الروحية
بناء النجاح الشخصي أن تعبر سلوكياتي عن إيماني أن الرب يعمل بشكل أساسي من خلالي، أو من خلال خدمتي أو هيئتي؛ وأن أعمل بشكل منفصل عن بقية المؤمنين كما لو كانوا "أقل أهمية".		**بناء الملكوت** أن يكون لي فهم شخصي كامل لملكوت الله وأن أتجه دوماً نحو مجد المسيح وتعزيز مملكته في العالم أجمع.
بيئة السيطرة الحياة والعمل في بيئة مسيطرة أو بيئة تعتمد على مستوى الآداء مما قد يؤدي إلى ظهور التنافس، السلوك النقدي، الكبرياء، أو الإجهاد النفسي.		**بيئة النعمة** قيادة تعتمد على عمل المسيح التام؛ القيادة والحياة بالمشاعر الإنسانية، الإنفتاح، المحبة؛ التعامل مع الآخرين بقبول، وتسامح، وصدق، والمحاسبة المُحِبة.
قيادة مبنية على السلطة القيادة من منطلق المنصب، السلطة، والنفوذ السياسي؛ الذي كثيراً ما يعتمد على التلاعب أو على السلطة الوظيفية؛ غياب الثقة، وغياب تمكين الآخر.		**القيادة الخادمة** قيادة الآخرين والتأثير عليهم من خلال العلاقات القوية، الإستقامة، والخدمة؛ أن تعطي من نفسك من أجل إشباع إحتياجات الآخرين، وأن تعطيهم القوة لينجحوا.
التكبر والإكتفاء بالذات حيث يحاول القائد أن يكون مؤهلاً في جميع جوانب ومسئوليات القيادة؛ فيكون دائم التوتر وبعيداً عن مرؤوسيه؛ ويجد صعوبة في العمل كجزء من فريق.		**التعاون وشعور الجماعة** حيث يكون القائد جزء من فريق يتعاون أعضاؤه سوياً لإتمام عمل الرب؛ ويؤثر في الآخرين من خلال العلاقات، المحاسبة المتبادلة، توزيع الأدوار، وإعطاء القوة للآخرين.
إضافة قادة دون قصد ينشأ عدد قليل وغير كافي من القادة من خلال البرامج الرسمية والتقليدية. ينتج ذلك عن التركيز على التوجه **الكمي** (الأرقام والنتائج المرئية).		**مضاعفة القادة عن قصد** مضاعفة نمو القادة من خلال إرشاد القادة الموهوبين المنتجين، ممن يملكون الرغبة والإلتزام للعمل بشكل إستراتيجي وبإتضاع على نشر ملكوت االرب (**كيفي**).

قال يسوع "إن حكام الأمم يسودونهم، وعظمائهم يتسلطون عليهم. وأما أنتم فلا يكن ذلك بينكم..." – متى 20: 25-26

جميع الحقوق محفوظة *© 2001–2010 MentorLink International*

تحول القيم # 1:

من بناء النجاح الشخصي إلى بناء ملكوت الله

"...اطلبوا أولاً ملكوت الله وبرّه، وهذه كلها تزاد لكم."

متى 6: 33

القائد الذي يتحول بواسطة يسوع المسيح هو القائد...الذي تتغير بؤرة تركيزه– من بناء النجاح الشخصي – تعزيز نفسه، خدمته، أو هيئته إلى – بناء ملكوت الرب – السعي إلى مجد المسيح وتعزيز ملكوت الله بشكل يلمس كل مجال في الحياة، الخدمة، والثقافة.

دراسة حالة من العهد الجديد:

ديوتريفوس

قائد يبني مملكته الخاصة وليس ملكوت الله

"بناء الإمبراطورية"

كتبت كلمة إلى الكنيسة بشأن هذا الأمر، ولكن ديوتريفوس، الذي يحب أن يفرض نفسه عليهم قائداً لا يقبلنا. لهذا سألفت الإنتباه للأعمال التي يقوم بها حين أجيء. إنه يثير ضدنا تهماً كاذبة، متكلماً بأسلوب خبيث. وهو لا يكتفي بهذا بل يرفض استقبال الأخوة المسافرين، ويمنع الذين يريدون استقبالهم، ويطردهم من الكنيسة أيضاً.

أيها الحبيب، لا تقتد بما هو شر، بل ما هو خير. –رسالة يوحنا الثالثة: 9- 11

- ما هي الإتهامات الموجهه لديوتريفوس؟ (9- 10)
- ما هو تحذير يوحنا بخصوص هذا النوع من الطموح الشرير؟ (11)

دراسة حالة من العهد الجديد:

تيموثاوس

قائد يبني ملكوت الله وليس مملكته الخاصة

"بناء الملكوت"

غير أني أرجو في الرب يسوع أن ارسل إليكم تيموثاوس عن قريب، لكي تطيب نفسي بمعرفة أحوالكم. فليس عندي أحد غيره يهتم مثلي بأحوالكم بإخلاص. فإن الجميع يسعون وراء مصالحهم الخاصة، لا لأجل المسيح يسوع. أما تيموثاوس فأنتم تعرفون أنه مختبر، إذ خدم معي في التبشير بالإنجيل كأنه ولد يعاون أباه. –الرسالة إلى أهل فيلبي 2: 19-22

- علام يُمدَح تيموثاوس ؟ (19- 21)
- لماذا يفرح بولس بهذا الطموح السماوي؟ (22)

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

إرشاد قائد سماوي
إختار يسوع بطرس وأعطاه مكاناً مكاناً مميزاً في تأسيس ملكوت الرب. ولكن ذلك لا يعني أن بطرس لم يكن في حاجة إلي تشجيع، أو محاسبة وتصحيح من سيده ومخلصه ومعلّمه يسوع المسيح حتى لا يبدأ في الإهتمام بمصالحه هو الشخصية.

لاحظ عملية الإرشاد التحولي في متى 16: 13-28.

- ما هي أهمية إعتراف بطرس؟ (15-17)

- كيف إرتد بطرس لنزعاته البشرية وكيف استجاب يسوع؟ (22-23)

- هل قلل هذا التوبيخ من إمكانيات بطرس كقائد روحي؟ كيف شجّعت كلمات يسوع بطرس والآخرين؟ (24-28)

لاحظ تحذيرات بطرس للكنيسة بخصوص المعلمون الدجالون الذين يعملون على "بناء إمبراطوريتهم" بعدما نما وأصبح قائداً روحياً مهتماً بالملكوت. رسالة بطرس الثانية 2: 1-3

- لماذا شعر بطرس بضرورة تحذير الكنيسة بقوة بخصوص المعلمون الدجالون؟ (1-2)

- ما الذي يجب أن نحرس أنفسنا منه، كقادة في كنيسة المسيح؟ كيف يمكننا أن نتشجع؟

نظرة أعمق على تحول القيم نحو الملكوت
ناقش في مجموعتك الأسئلة التالية:

1. ما هو أساس تحول القيم؟ عبر بكلماتك.
2. ما هو تقييمك لثقافة القيادة في بلدك، فيما يتعلق بتحول القيم؟
3. ما هي العقبة الأكبر التي تقف أمام حدوث تحول للقيم في بلدك؟

جميع الحقوق محفوظة
© 2001–2010 MentorLink International

القيمة التحولية رقم 1 التقييم الشخصي

قيّم تفكيرك، قيمك، وممارساتك الخاصة بالقيمة التحولية المذكورة. في الجدول أدناه، ضع دائرة على الرقم الذي يمثلك فيما يتعلق بالتعبيرين على اليمين وعلى اليسار. على سبيل المثال: ضع دائرة حول الرقم "1" إذا كان التعبير على اليمين يمثلك أغلب الوقت؛ أو ضع دائرة على "10" إذا كان ذلك ينطبق على التعبير على اليسار؛ أو ضع دائرة حول "5" إذا كان موقفك مابين الإثنين. أجب أيضاً على الأسئلة التأملية أسفل الجدول.

بناء النجاح الشخصي		بناء ملكوت الله
ليس لدي فكرة واضحة عن ملكوت الرب والقيم المتصلة به.	**فهم ملكوت الله** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أفهم ملكوت الرب وأريد أن أبنيه مهما كلفني ذلك.
أرى خدمتي، عملي، كنيستي، أسرتي...الخ كملكوت الله. لقد أعطاني الرب هذه الأشياء.	**الإمتلاك** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	خدمتي، عملي، كنيستي، أسرتي...الخ جميعها للرب. إنه يعطي وفي إمكانه أن يأخذ أيضاً. أبارك اسمه في جميع الأحوال.
أريد أن يراني الناس. الهدف الأساسي من خدمتي هو أن أظهر بمظهر جيد وأن أبني سمعتي الشخصية.	**المجد** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	الهدف الأساسي من الخدمة هو الله. رغبتي هي إعطاء المجد لاسمه.
لي الفضل في النجاح، أما الفشل فيلام عليه الآخرين.	**النجاح والفشل** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	الفضل في أي نجاح يرجع للرب، كما أني ألام على أخطائي وفشلي.
أخصص معظم وقتي وجهدي لبناء مملكتي الشخصية.	**الأولويات** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أصرف معظم وقتي وجهدي في بناء ملكوت المسيح.
ليس لدي الوقت أو الموارد للمشاركة، كما أني غير مهتم. إني أرى الخدمة كتنافس بيني وبين الخدام الآخرين والهيئات الأخرى.	**المشاركة** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أعمل بالمشاركة مع الآخرين لأن الرب يبارك العمل الذي يشترك فيه أعضاء جسده الواحد مع بعضهم البعض.
الصلاة جيدة، ولكن إنشغالاتي لا تسمح لي أن أضعها كأولوية.	**أولوية الصلاة** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	لدي الكثير من الأعمال الهامة ولكن لابد أن تكون الأولوية للصلاة.
أنخرط كلياً في الخدمة حتى أتمكن من مقابلة توقعات من أخدمهم.	**توقعات** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أعلم مجموعتي أن يضعوا توقعاتهم لتتلائم مع توقعات ملكوت الله.

تأمل:

- أي من النقاط السابقة تمثل نقطة قوة لديك؟ كيف يشجعك الرب في ذلك؟
- بناءً على تقييمك الشخصي فيما يتعلق بالقيمة التحولية التي تمثل التحول من بناء مملكتك الشخصية إلى بناء ملكوت الله، ماذا يقول لك الرب بخصوص التغييرات التي يجب أن تقوم بها؟
- ما الذي يبقيك في العمود الأيمن؟ ما هي المخاوف، الخبرات السابقة، الضغوطات، أو النواحي الثقافية التي تقف حائلاً بينك وبين التغيير؟
- كيف ستكون التوبة الحقيقية في حالتك؟ ما هي التغييرات التي تحتاج إلى تطبيقها في أسلوب حياتك، خدمتك، وطريقتك في القيادة؟

جميع الحقوق محفوظة *© 2001–2010 MentorLink International*

تحول القيم # 2:

من بيئة السيطرة إلى بيئة النعمة

"فتمموا فرحي بأن يكون لكم رأيُ واحدٌ ومحبةٌ واحدةٌ ونفسٌ واحدةٌ وفكرٌ واحدٌ. لا يكن بينكم شيءٌ بروح التحزب والإفتخار الباطل، بل بالتواضع، ليعتبر كل واحدٍ منكم غيره أفضل كثيراً من نفسه، مهتماً لا بمصلحته الخاصة بل بمصلحة الآخرين أيضاً."
الرسالة إلى أهل فيلبي 2: 2-4

القائد الذي يغيره يسوع المسيح... هو قائد: يفكر دوماً وبشكل متزايد في قوة النعمة؛ قد إختبر الإنكسار والرحمة، ويتعامل مع الآخرين بنفس القدر من القبول، الرحمة، والمحبة.

كيف يرى مبدأ الحَرفية أو السيطرة الآخرين؟
اقرأ متى 23: 23-28، حيث يتكلم يسوع عن القادة الدينيون لإسرائيل ويخاطبهم بشكل مباشر. طبقاً للقيم التحولية يمكننا تصنيف قادة إسرائيل الدينيون بـ"قادة الجانب الأيمن".

1. صف رد يسوع على الحرفية كما أتي في تلك الآيات. كن محدداً.

2. من خلال هذه الآيات، ما هي نتائج القيادة الحرفية؟

3. كيف أو لماذا يتحول القادة إلى أسلوب الحرفية؟

كيف ترى النعمة الآخرين؟
بشكل مغاير للفريسيين، لاحظ في دراسة الحالة التالية كيف أن قائد "الجانب الأيسر" لا يمجد ذاته، لا يسيطر على الآخرين أو يتلاعب بهم، أن يملي عليهم التصرف "الصحيح". لاحظ بدلاً من ذلك النعمة، اللطف، والعطف في هذا الموقف. اقرأ لوقا 7: 36-50.

1. ما هي المميزات والقدرات التي دفعت يسوع إلى أن يتواصل مع هذه المرأة بنعمة؟

2. كيف كانت استجابة سمعان، فريسي، لرحمة يسوع؟

3. كيف أثر ماضي هذه السيدة على علاقتها مع يسوع؟

جميع الحقوق محفوظة
© 2001–2010 MentorLink International

الإنكسار والخدمة

الإنكسار الشخصي شيء أساسي في فهمنا لغنى رحمة الرب. لن نستطيع أن نعامل الآخرين بالرحمة إلا عندما ننفصل عن كبريائنا وإحساسنا بالحق المكتسب، والرضاء الذاتي، والسلطة والنفوذ.
فكّر في مثل **الأبناء الضالين** (لوقا 15: 11-32)، وتأمل في شخص الأب الذي يريد أن ينقل ابنيه من الجانب الأيمن إلى الجانب الأيسر:

الابن الأكبر

- يرفض
- مخوّل
- معرفة سطحية بالأب
- "صائب" ولكنه على خطأ
- قانون
- يضع تركيزه في العمل
- تائه
- ميت
- يسمع
- متكبر
- عنيد

الابن الأصغر

- يتوب
- مرحب به
- يختبر الأب عن قرب
- "على خطأ" ولكنه صائب
- محبة
- يضع تركيزه على العلاقات الشخصية
- وُجد
- حيّ
- ينصت
- متواضع
- منكسر

ولاحظ أيضاً نظرة بولس لنفسه حتى عندما نما في الروح، والخدمة والتأثير والإمتثال بالمسيح. حسب الترتيب الزمني، أشار بولس لنفسه بالآتي:

1. 49 ميلادية – مساوٍ لجميع الرسل (الرسالة إلى أهل غلاطية 1: 16-2: 10)
2. 53 ميلادية – الأدنى بين الرسل (الرسالة الأولى إلى أهل كورنثوس 15: 9)
3. 61 ميلادية – الأدنى بين جميع المؤمنين (الرسالة إلى أهل أفسس 3: 8)
4. 65 ميلادية – أول الخطاة (الرسالة الأولى إلى تيموثاوس 1: 15)

أنظر مرة أخرى على التغيير في حياة بولس وكيف حوله الله بأن جعله أكثر إتضاعاً. مذا تعتقد حدث في حياة بولس جعله أكثر إتضاعاً؟

الإنكسار ليس شيئاً نفعله نحن. ولكنه شيء نتعلمه من أحداث يضعها الله في طريقنا. هو شيء إما يحدث أو لا يحدث طبقاً لإستجابتنا لتلك الأحداث. ما الذي يمكننا تعلمه عن الإنكسار؟ من قصص الصديقين؟ من بعضنا البعض؟ من حياتنا الخاصة؟ كيف يمكن للإنكسار أن يصبح أداة يستخدمها الرب ليحركنا من قادة الجانب الأيمن إلى قادة الجانب الأيسر؟

جميع الحقوق محفوظة
© 2001–2010 MentorLink International

نظرة أعمق على تحول القيم المتعلق بالنعمة
ناقش في مجموعتك الأسئلة التالية عن هذا التحول:

1. ما هو جوهر تحول القيم؟ عبر بأسلوبك.

2. ما هو تقييمك لثقافة القيادة في بلدك فيما يتعلق بتحول القيم؟

3. ما هي أكبر عقبة في طريق حدوث تحول القيم في بلدك؟

جميع الحقوق محفوظة
© 2001–2010 MentorLink International

القيمة التحولية رقم 2 التقييم الشخصي

قيّم تفكيرك، قيمك، وممارساتك الخاصة بالقيمة التحولية المذكورة. في الجدول أدناه، ضع دائرة على الرقم الذي يمثلك فيما يتعلق بالتعبيرين على اليمين وعلى اليسار. على سبيل المثال: ضع دائرة حول الرقم "1" إذا كان التعبير على اليمين يمثلك في أغلب الوقت؛ أو ضع دائرة على "10" إذا كان ذلك ينطبق على التعبير على اليسار؛ أو ضع دائرة حول "5" إذا كان موقفك مابين الإثنين. أجب أيضاً على الأسئلة التأملية أسفل الجدول

بيئة السيطرة		بيئة النعمة
أشعر أن الله سيد قاسي، غير متاح، وغير ودود، وصعب الإرضاء.	**رؤيتي للرب** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	الله هو أبي الحنون، 'بابا' الذي أرسل ابنه ليموت متألماً لينقذني ويجعلني على اسمه.
المفتاح للتغيير طويل المدى هو أن تحاول أكثر من أجل إرضاؤه.	**النمو** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	مفتاح التغيير الحقيقي هو تعميق العلاقة مع الثالوث القدوس.
إني أصارع دوماً الشعور بالذنب لفشلي أمام الله.	**الغفران** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أشعر دوماً أن سيدي ومخلصي يحبني ويغفر لي.
القداسة ليست على قدر كبير من الأهمية. البشر يخطئون.	**القداسة** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	القداسة هامة، ولكنها غير ممكنة إلا من خلال العلاقة الحميمة مع الله.
ما يدفعني للإمام هو الشعور بالذنب أو بالخزي.	**الخزي والهوية** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أعلم أني ابن الله المحبوب.
إننا كمسيحيون نحتاج للقواعد حتى لا نحيد عن الإستقامة.	**القواعد/القوانين** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	إننا نحتاج إلى قوانين الله (وليس البشر) حتى تأتي بنا إلى الصليب.
ليس لدي فهم حقيقي للروح القدس وكيف نسير معه.	**الروح القدس** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	إني أتعلم أن استمتع بالحميمية مع الله من خلال الروح القدس الساكن فيّ.
لأكون صادقاً، أنا شديد الفخر بمواهبي، وقدراتي، وإنجازاتي.	**مدعاة الفخر 1** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	إني فخور بالثمن الغالي الذي دفعه يسوع حتى يجعل أشخاصاً مثلي جزءاً من أسرته.
بالمقارنة بالآخرين، كثيراً ما أخجل من مواهبي، وقدراتي وإنجازاتي.	**مدعاة الفخر 2** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	إني أتعلم كابن الله المحبوب أن أفتخر فقط بما يفعله المسيح من خلالي بالإيمان.
الخدمة لا تنجح إلا من خلال إستخدامي لنقاط قوتي سواء في الخدمة أو القيادة.	**الإنكسار** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	الخدمة ذات المعنى لا تتأتى إلا من خلال القيادة والخدمة من منطلق الضعف، الإنكسار، والشفافية.
الصلاة واجب ثقيل لابد أن أؤديه حتى أرضي الله.	**الموقف من الصلاة** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	الصلاة إمتياز أشترك من خلاله مع الروح القدس والآب والابن في شركة المحبة.

تأمل:

- أي من النقاط السابقة تمثل نقطة قوة لديك؟ كيف يشجعك الرب في ذلك؟
- بناءً على تقييمك الشخصي فيما يتعلق بالقيمة التحولية التي تمثل التحول من الحرف إلى النعمة، ماذا يقول لك الرب بخصوص التغييرات التي يجب أن تقوم بها؟
- ما الذي يبقيك في العمود الأيمن؟ ما هي المخاوف، الخبرات السابقة، الضغوطات، أو النواحي الثقافية التي تقف حائلاً بينك وبين التغيير؟
- كيف ستكون التوبة الحقيقية في حالتك؟ ما هي التغييرات التي تحتاج إلى تطبيقها في أسلوب حياتك، خدمتك، وطريقتك في القيادة؟

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

تحول القيم # 3:

من القيادة المبنية على السلطة إلى لقيادة المبنية على الخدمة

"أي من أراد أن يصير عظيماً بينكم ، فليكن لكم خادماً... فهكذا ابن الإنسان قد جاء لا ليُخدم بل ليخدم ويبذل نفسه فدية عن كثيرين."
متى 20: 26-28

القائد الذي يغيره يسوع المسيح... هو قائد: لا يأتي تأثيره من المنصب، النفوذ، أو السلطة، ولكنه يؤثر في الآخرين من خلال خدمته لهم بقوة المسيح.

يسوع يدين القيادة من خلال السلطة في أيامه وفي يومنا هذا

وجه يسوع بعض من أقوى الإنتقادات للقادة والمعلمين الروحيين في أيامنا هذه. كقادة روحيين، من المهم أن ننتبه لما يقوله يسوع، على الأخص فيما يتعلق بالقيادة من منطلق السلطة.

اقرأ متى 23: 1-12 وأجب عن الأسئلة التالية:

- من قراءتك لتلك الآيات، ماذا كان أبرز إنتقادات يسوع للقادة الروحيين في أيامه؟ فسر إجابتك.
- من وجهة نظر يسوع، ما هي دوافع الفريسيين كقادة؟ (5-7)
- كيف يعكس القادة المتسلطين الآن نفس التوجهات والسلوكيات؟
- وأخيراً، أنظر لوعد يسوع للقادة في العدد 12. ما هما الوعدان اللذان قطعهما يسوع، وماذا يعنيان بالنسبة لك؟
- ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه القادة الذين يسعون للتحول من قيادة السلطة إلى القيادة الخادمة؟

دراسة كتابية لعملية التعلم المؤدية للإنتقال من قيادة السلطة إلى القيادة الخادمة: يسوع، يعقوب، ويوحنا

لقد إختار يسوع يعقوب ويوحنا، وأعطاهم مكاناً مميزاً في خدمته. ولكن، ليس معنى ذلك أنهما لم يعدا في حاجة للتشجيع والمحاسبة والتعديل من سيدهما ومعلمهما: يسوع المسيح.

اقرأ مرقس 10: 35-45 ولاحظ كيف يساعد يسوع يعقوب ويوحنا على أن يرفضا القيادة البشرية ويصبحا مثله. أجب على الأسئلة التالية:

- ماذا طلب يعقوب ويوحنا من يسوع؟ لماذا طلبا ذلك في إعتقادك؟ (35- 37)
- في إعتقادك، ماذا كان يسوع يقصد عندمت أجابهما "أنتما لا تدريان ما تطلبان"(38)؟ هل يقلل كلام يسوع العنيف لهما في العدد 40 من إمكانيات يعقوب ويوحنا كقادة خدام؟ لماذا، أو لماذا لا؟
- إستاء التلاميذ الآخرون عندما سمعوا طلب يعقوب ويوحنا. لماذا في إعتقادك؟ (41)
- إذا قبل القادة في بلدك قيّم القيادة الخادمة ومارسوا بالفعل ما يطلبه يسوع منّا في الأعداد 42-45، ما هي التغييرات المطلوبة؟ وما هي التغييرات التي قد تحدث في كنائس دولتك عندما تطيع أنت والقادة الآخرين كلمات يسوع في هذه الآيات؟

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

الطرق التي نتبع بها مثال يسوع كقادة خادمين

في مجموعتك، اقرأ الجمل التالية بصوتٍ عالٍ وفكر في تجربة عملية أو إثنتين لكل منها يمكن تطبيقها في ثقافتك:

- **نلبي الإحتياجات الحقيقية للآخرين** بطريقة تقوي من فهمهم وإختبارهم لرحمة، ومحبة وحقيقة الرب.
- **نركز على الناس والعلاقات الشخصية**. إننا نعلم أن إلتزامات ومهام العمل لابد أن تؤدىَ، لكننا نحفظ أفضل قدراتنا وإهتمامنا لمن تحت قيادتنا لإرشادهم وبناء علاقات شخصية معهم.
- **نتعامل مع الآخرين** بتواضع، وضعف ومحبة، ليس من موقع سلطة، ترهيب أو تسلط.
- **نستخدم سلطتنا ومناصبنا لنخدم الآخرين بتضحية**، حتى نحررهم ونعطيهم القوة ليكونوا مؤثرين في حياتهم وخدماتهم.
- **نخدم دون الحاجة إلى التقدير والمكافأة**، مدفوعين بدعوة ومحبة الرب — نخدم للحصول على إستحسان الرب، وليس الآخرين.

نظرة أعمق على تحول القيم المتعلق بالقيادة الخادمة

ناقش في مجموعتك الأسئلة التالية عن هذا التحول:

1. ما هو جوهر تحول القيم؟ عبّر بأسلوبك.

2. ما هو تقييمك لثقافة القيادة في بلدك فيما يتعلق بتحول القيم؟

3. ما هي أكبر عقبة في طريق حدوث تحول القيم في بلدك؟

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

القيمة التحولية رقم 3 التقييم الشخصي

قيّم تفكيرك، قيمك، وممارساتك الخاصة بالقيمة التحولية المذكورة. في الجدول أدناه، ضع دائرة على الرقم الذي يمثلك فيما يتعلق بالتعبيرين على اليمين وعلى اليسار. على سبيل المثال: ضع دائرة حول الرقم "1" إذا كان التعبير على اليمين يمثلك في أغلب الوقت؛ أو ضع دائرة على "10" إذا كان ذلك ينطبق على التعبير على اليسار؛ أو ضع دائرة حول "5" إذا كان موقفك مابين الإثنين. أجب أيضاً على الأسئلة التأملية أسفل الجدول

قيادة مبنية على السلطة		القيادة الخادمة
في خدمتي مع الآخرين، تكون الأولوية للمهمة الحالية عن العلاقات بيننا.	**العلاقات مقابل المهام** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	في الخدمة، العلاقات الشخصية ومهام العمل على نفس القدر من الأهمية. وحدتنا كمؤمنين هي مفتاح تأثيرنا.
أستمد سلطتي القيادية من اللقب، التوصيف الوظيفي، والسلم القيادي للهيئة.	**السلطة** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أستمد سلطتي من السلطة الروحية المبنية على الثقة، علاقاتي مع الآخرين، الأمانة والخدمة.
أحصل على الإحترام بشكل أساسي بسبب لقبي الوظيفي ومنصبي.	**الإحترام** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أكتسب الإحترام من خدمتي للمسيح، وأهدافه والمؤمنين به.
أتوقع الحصول على التقدير الذي أستحقه من أجل العمل الذي قدت مجموعتي في أداؤه بنجاح– هذا هو النجاح.	**نجاح القيادة** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	النجاح هو تمكين أفراد فريقي وإعدادهم لإتمام عمل الله من أجل مجد اسمه.
إني كقائد أستخدم أسلوب التحكم المباشر في جميع جوانب العمل، وأستخدم الآخرين عند الإحتياج لضمان نجاح العمل.	**التحكم 1** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	الله هو المسيطر. أنا فقط أتعاون معه لنمو ومساعدة المؤمنين الذين يثق بهم لتأدية بعض المهام.
أفضل أن أتدخل في جميع المناقشات بين أفراد هيئتي، وأيضاً في إتخاذ جميع القرارات الهامة.	**التحكم 2** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	القرارات غير مركزية، بمعنى أن أفراد الفريق الموثوق بهم لهم الحرية في التصرف بناءً على الخطط التي وضعناها سوياً كفريق واحد.
أتأكد دوماً أن يعرف كل شخص في مجموعة العمل، حتى الغرباء، أني أنا القائد المسئول.	**الشكل القيادي** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	من يراقب من خارج المجموعة قد لا يلاحظ بسهولة أني قائد الفريق. إننا نعمل بمفهوم القيادة المشتركة بشكل يعتمد على موهبة كل فرد في مجال بعينه.
مهمتي كقائد هي التأثير على من أقودهم عن طريق التأكد من رضاء أكبر عدد ممكن منهم لأقصى درجة ممكنة.	**إرضاء الآخرين** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أحياناً في خدمتي للمسيح وملكوته وقديسيه لابد أن أتخذ بعض القرارات التي قد تغضب بعض الأصدقاء.
أقضي القليل من الوقت فقط في الصلاة للمجموعة تحت قيادتي أو معهم	**قيادة الصلاة** **10** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1**	أصلي بشكل منتظم مع من أقودهم ومن أجل من أقودهم لأن ذلك يشجعهم ويقويهم في الرب.

جميع الحقوق محفوظة *© 2001–2010 MentorLink International*

تأمل:

- أي من النقاط السابقة تمثل نقطة قوة لديك؟ كيف يشجعك الرب في ذلك؟
- بناءً على تقييمك الشخصي فيما يتعلق بالقيمة التحولية التي تمثل التحول من القيادة المبنية على السلطة إلى القيادة الخادمة، ماذا يقول لك الرب بخصوص التغييرات التي يجب أن تقوم بها؟
- ما الذي يبقيك في العمود الأيمن؟ ما هي المخاوف، الخبرات السابقة، الضغوطات، أو النواحي الثقافية التي تقف حائلاً بينك وبين التغيير؟
- كيف ستكون التوبة الحقيقية في حالتك؟ ما هي التغييرات التي تحتاج إلى تطبيقها في أسلوب حياتك، خدمتك، وطريقتك في القيادة؟

جميع الحقوق محفوظة *© 2001–2010 MentorLink International*

تحول القيم # 4:

من التكبر والإكتفاء بالذات إلى التعاون وشعور الجماعة

"...وفتح لي الرب باباً الخدمة. لم تسترح روحي لأني لم أجد تيطس أخي، فودعت المؤمنين هناك..."
الرسالة الثانية إلى أهل كورنثوس 2: 12-13

القائد الذي يغيره يسوع المسيح... هو قائد: يقاوم نزعة العمل الفردي في عزلة عن الآخرين، بسبب الكبرياء أو عدم الإستعداد للمشاركة. هذا القائد يقدِّر العلاقات الشخصية وهو على إستعداد لإستغلال مناطق قوته وإستخدام آخرين تغطي نقاط قوتهم نقاط ضعفه.

قيادة الفريق أكثر صعوبة من العمل وحدك...

ليس منا من هو كفؤ في كل شيء. إننا نحتاج لبعضنا البعض. ولكن، علاقاتنا مع بعضنا البعض تحتاج إلى الكثير من الجهد، وأحياناً يكون العمل في فريق أكثر صعوبة وبطئاً من العمل الفردي. إذا إختار الفريق العمل تحت قيادة شخص ما، لا يمكن تجنب مثل هذه الصراعات. لابد أن نتعلم أن نتقبل مثل هذه "الصراعات" كوسيلة للنمو في النعمة والمحبة لبعضنا البعض، وأيضاً لنصبح أكثر ثمراً.
ما هي بعض الصعوبات التي قد ترافق العمل كقائد مكتفي بذاته؟

ما هي بعض الفوائد للعمل كقائد مع الفريق؟

القائد الذي يضع تركيزه حول المسيح يقدِّر التعاون وشعور المجتمع...

- كما نري وحدة، تنوع، وتناغم الله في الثالوث القدوس، يمكن أيضاً للمساواة والإحترام المتبادل بين الفريق والقائد أن تشهد على قوة الرب.
- كثيراً ما كان نموذج "القائد العظيم" في العهد القديم (الملوك والأنبياء) سبباً في إساءة استعمال قادة الكنائس في الوقت الحاضر لموقعهم القيادي لأنهم يرون أنفسهم أنهم "ممسوحين من الله".
- فكرة القائد الأعلى بين القادة الآخرين فكرة دخيلة على العهد الجديد. يعمل القادة المتشبهين بالمسيح في مجموعاتهم كأعضاء فيها يتساوون مع الآخرين.
- يعمل القائد المتمركز حول المسيح مع من تتكافأ قدراتهم ومواهبهم الروحية مع مواهبه وقدراته.
- القائد الذي مر بالتحول الروحي يدرك قدراته وضعفاته، ويسعى للعمل مع من تتوافق نقاط قوته مع نقاط ضعفه هو. إنه قائد لا يخجل من الإعتراف أنه لا يستطيع أن يفعل كل شيء بنفس القدر من الكفاءة.

بعد إستماعك لهذه النقاط المفتاحية، إعطنا بعض من آرائك كتغذية إرجاعية. هل تتفق مع ما سمعت؟ كيف تحفز تلك الأفكار تفكيرك؟

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

بعض الأمثلة الكتابية للقيادة بالتعاون مع الفريق...

اقرأ الآيات حسب الشواهد الآتية وناقشهم في مجموعتك:

- **الرسل** (لوقا 10: 1-2، 17، 21). عندما أرسل يسوع 72 رسولاً في إرسالية، كان يمكنهم أن يذهبوا لضعف عدد القرى إذا كان أرسلهم كلٍ وحده. ولكنه أرسلهم في 36 زوج. عندما عاد الرسل، كيف تحدثوا عن تجاربهم؟ ماذا كانوا يشعرون؟ وماذا كان رد يسوع على مهمتهم، على المستوى العاطفي؟ إلام يشير ذلك بخصوص العمل كفريق في مقابل العمل الفردي؟

- **يسوع** (مرقس 14: 32-34) كان على يسوع أن يقوم ببعض الأشياء وحده، لكن ليس منها الليلة التي خانه فيها يهوذا في بستان جثسيماني. ما هي المساعدة التي كان ينتظرها يسوع من بطرس، ويعقوب، ويوحنا؟ هل تفاجأت أن ابن الآب كان في حاجة لآخرين في تلك اللحظة؟ لماذا، أو لماذا لا؟

- **برنابا** (أعمال الرسل 11: 19-26) عندما رأي برنابا أن هناك الكثير الذي يجب عمله في أنطاكية، كان في إمكانه أن يحاول أن يقوم بكل شيء وحده، ولكنه لم يفعل. كيف خرج برنابا عن المعتاد ليجلب من يساعده؟ ما هي المخاطرة التي تحملها عندما إختار هذا الشخص لمساعدته؟ ماذا كانت نتيجة خدمة هذا "الفريق"؟

- **بولس** (الرسالة الثانية إلى تيموثاوس 4: 9-13، 19-21) بدأ بولس كشخص متكبر ومكتفي بذاته، لكنه تغير. كم يذكر من أصدقاؤه وزملاؤه في تلك الآيات؟ هل تعتقد أن بولس كان سيكون بنفس النجاح إذا لم يستخدم أسلوب التعاون؟ لماذا، أو لماذا لا؟

مجلس أورشليم: دراسة حالة في قيادة الفريق

اقرأ أعمال الرسل 15: 1-29 وناقش الأسئلة التالية:

- ماذا كانت أدوار ومسئوليات "الرسل والشيوخ" المجتمعين في أورشليم؟
- ماذا كانت مساهمات بطرس، برنابا وبولس، ويعقوب في مناقشات المجلس؟ هل كان لأي منهم الكلمة الأخيرة؟
- بأي سلطة بعث المجلس الرسالة للمؤمنين الأممين؟

نظرة أعمق على تحول القيم المتعلق بالتعاون

ناقش في مجموعتك الأسئلة التالية عن هذا التحول:

1. ما هو جوهر تحول القيم؟ عبر بأسلوبك.

2. ما هو تقييمك لثقافة القيادة في بلدك فيما يتعلق بتحول القيم؟

3. ما هي أكبر عقبة في طريق حدوث تحول القيم في بلدك؟

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

لقيمة التحولية رقم 4 التقييم الشخصي

قيّم تفكيرك، قيمك، وممارساتك الخاصة بالقيمة التحولية المذكورة. في الجدول أدناه، ضع دائرة على الرقم الذي يمثلك فيما يتعلق بالتعبيرين على اليمين وعلى اليسار. على سبيل المثال: ضع دائرة حول الرقم "1" إذا كان التعبير على اليمين يمثلك في أغلب الوقت؛ أو ضع دائرة على "10" إذا كان ذلك ينطبق على التعبير على اليسار؛ أو ضع دائرة حول "5" إذا كان موقفك مابين الإثنين. أجب أيضاً على الأسئلة التأملية أسفل الجدول

التكبر والإكتفاء بالذات		التعاون وشعور الجماعة
أجد أن العمل الجماعي يكلف الكثير. هناك إمكانيات فطرية تخرج من كلٍ منا عندما يعمل وحده.	**العمل سوياً** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1** **10**	عملنا سوياً يسعد الرب ويبارك الفريق. في رأيي، العمل الجماعي يستحق الكلفة.
القائد الجيد لابد أن يكون وحيداً. أنا لا يحاسبني سوى الله وأعتمد عليه هو فقط لحمايتي.	**الوحدة** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1** **10**	أقدر وجود الفريق كقائد، ليس فقط بسبب تأثير ذلك على الخدمة ولكن أيضاً من أجل أماني ونموي الشخصي.
أنا لا أظهر أي ضعف، كما أني غير منفتح للتصحيح أوالنقد، لأن حينها لن يتبعني الآخرون.	**الضعف** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1** **10**	أحاول أن أقود المجموعة في إنكسار وشفافية لأن ذلك يبني شعور الجماعة ويطلق قوة الله.
أحاول كقائد أن أمتلك كل الإجابات وأن يكون لدي جميع المواهب التي تحتاجها الخدمة لتصل للنجاح.	**فائق الأهلية** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1** **10**	كقائد، أحتاج لفريق يعاونني في إيجاد الإجابات ويكمل مزيج المواهب المطلوب للنجاح.
كقائد، أستحق أن أحصل على التقدير لنجاحاتي، مما يبني لي سمعة جيدة وسجل جيد.	**التقدير** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1** **10**	كقائد، أمجد الرب من خلال تقدير أعضاء فريقي لأي نجاح يسمح به الرب.
أفهم كقائد أن النجاح اليوم يفتح الباب أما فرص أكبر للخدمة غداً	**مستقبلي المهني** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1** **10**	أترك مستقبلي المهني في يد الرب، لأني أعلم أنه يعطينا العمل ويطلب منا الإلتزام فقط.
يبدو أن كل عضو في الفريق يرتدي قناع واقي. إننا لا نشعر بالأمان بدرجة كافية للتعامل بإنفتاح مع بعضنا البعض.	**مكان آمن** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1** **10**	أصبح الفريق مكان آمن حيث نجد الحرية لنشارك ضعفاتنا.
أفضل أن يعمل كل شخص منفرداً. لأن كل منا يتلقى الشركة المسيحية في مكان آخر.	**الأسرة الشافية** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1** **10**	أصبح الفريق مثل الأسرة الواحدة. إننا نساعد بعضنا البعض في نمونا الشخصي في الرب.
نادراً ما نصلي سوياً. عندما نصلي تكون صلاتنا ميكانيكية وغير مجدية. ولا أعلم كيف أصلح ذلك.	**الصلاة كفريق** 9 8 7 6 **5** 4 3 2 **1** **10**	الصلاة تغير الكثير، لذلك وضعناها كأولوية للفريق. إننا نصلي بشكل منتظم سواء سوياً أو لبعضنا البعض.

جميع الحقوق محفوظة *© 2001–2010 MentorLink International*

أمل:

- أي من النقاط السابقة تمثل نقطة قوة لديك؟ كيف يشجعك الرب في ذلك؟
- بناءً على تقييمك الشخصي فيما يتعلق بالقيمة التحولية التي تمثل التحول من التكبر والإكتفاء بالذات إلي التعاون وشعور الجماعة، ماذا يقول لك الرب بخصوص التغييرات التي يجب أن تقوم بها؟
- ما الذي يبقيك في العمود الأيمن؟ ما هي المخاوف، الخبرات السابقة، الضغوطات، أو النواحي الثقافية التي تقف حائلاً بينك وبين التغيير؟
- كيف ستكون التوبة الحقيقية في حالتك؟ ما هي التغييرات التي تحتاج إلى تطبيقها في أسلوب حياتك، خدمتك، وطريقتك في القيادة؟

جميع الحقوق محفوظة

© 2001–2010 MentorLink International

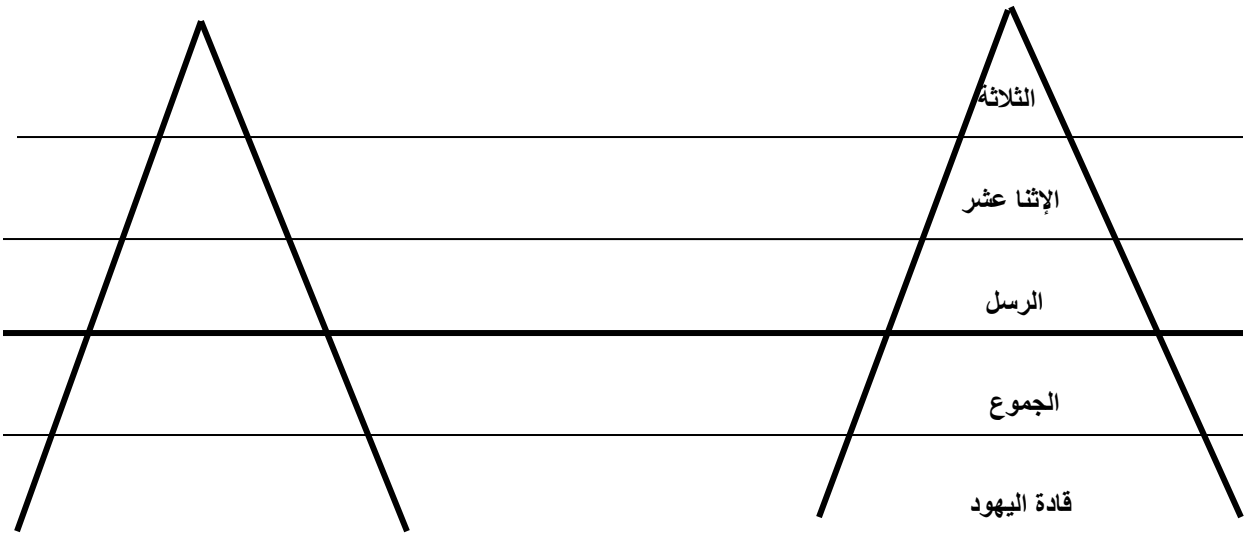
تحول القيم # 5:

من إضافة قادة دون قصد إلى مضاعفة القادة عن قصد

"...وأنت يا ولدي، فكن قوياً في النعمة التي في المسيح يسوع. والتعاليم التي سمعتها مني بحضور شهود عديدين، أودعها أمانة بين يدي أناس جديرين بالثقة، يكونون قادرين على تعليم الآخرين."
الرسالة الثانية إلى تيموثاوس 2: 1-2

القائد الذي يغيره يسوع المسيح... هو قائد: يختار أن يضع الإرشاد كأولوية أولى في حياته وخدمته؛ يخصص وقت ومجهود نحو تربية جيل جديد من القادة.

عرض عام لإستراتيجية العلاقات في خدمة يسوع... وإستراتيجيتنا أيضاً. بإستخدام الشكل على اليمين، إملأ الفئات التي تركز عليها.



ما الذي يتكشف لكم بخصوص إستراتيجيات يسوع من هذا الشكل؟

كيف تماثل إستراتيجيتك إستراتيجية 'يسوع' العلاقية؟ وكيف تختلف عنها؟

ما هي التغييرات التي تحتاج إلى تطبيقها في إستراتيجية خدمتك؟

جميع الحقوق محفوظة
© 2001–2010 MentorLink International

قد راهن يسوع بمستقبل الملكوت بأكمله—بما يتضمنّا أنا وأنت— على هذه الإستراتيجية. كان من الضروري أن يقصد يسوع أن يضع تركيزه على قادة... والذين بدورهم يتعمدون أن يضعوا تركيزهم على قادة...! هؤلاء بعض ممن إتّبعوا مثال يسوع في العهد الجديد:

- أرشد برنابا بولس ويوحنا مرقس: "وكان برنابا وشاول قد أنجزا المهمة في أورشليم، فرجعا إلى أنطاكية ومعهما يوحنا الملقب مرقس." (أعمال الرسل 12: 25)

- بولس أرشد تيموثاوس ولوقا وبريسكيلا وأكيلا، وكثيرين أُخّر: "والتعاليم التي سمعتها مني بحضور شهود عديدين، أودعها أمانة بين يدي أناس جديرين بالثقة، يكونون قادرين على تعليم الآخرين." (الرسالة الثانية إلى تيموثاوس 2: 1-2)

- بريسكيلا وأكيلا أرشدا أبلوس: "...فسمعه (أبلوس) أكيلا وبريسكيلا، فأخذاه إليهما وأوضحا له طريق الله بأكثر دقة." (أعمال الرسل 18: 26)

فلنستمر في تأملاتنا في الإضافة عن غير قصد مقابل المضاعفة المقصودة من خلال دراسة أعمال الرسل 19: 8-10. هذه هي القصة الكتابية لمضاعفة بولس خدمة الإرشاد في أفسس في مدرسة تيرانوس.

- اقرأ أعمال الرسل 19: 8-10. ما الذي يؤثر فيك في هذه القصة؟

- كيف تختلف رسالة بولس في أعمال الرسل 13- 18 كزارع كنائس عنها هنا في أعمال الرسل 19: 8-10؟ كيف كان بولس يتحرك من قائد إضافة (الجانب الأيمن) إلى قائد مضاعفة (الجانب الأيسر)؟

- طبقاً للعدد 10 ماذا كانت تحديداً نتائج خدمة بولس في أفسس؟ ما علاقة ذلك بالكنائس السبع في سفر الرؤيا (رؤيا 2- 3)؟

- باستخدام خيالك وإلهامك الخاص، ماذا تعتقد حدث في مدرسة تيرانوس تسبب فيما جاء في العدد 10؟ كيف يكون ذلك نموذج لخدمة مضاعفة قادة يمكنك أن تبدأها اليوم؟

إنتهي بالأسئلة التالية:

- هل حاول يسوع أو بولس إنتاج قادة بالجملة؟ لماذا، أو لماذا لا؟

- في الكنيسة الإنجيلية الحديثة، من هو القائد الذي يلفت الإنتباه: القائد الذي يضيف، أو القائد الذي يضاعف؟ إعط مثالاً أو إثنين، وفسر إجابتك.

- هل توافق أم تعترض على الجملة التالية، إشرح إجابتك مع الآخرين: إذا كان أحد القادة لا يبني، عن قصد، قادة آخرين، يبنون هم بدورهم قادة آخرين، إذاً هذا القائد لا يتبع مثال يسوع.

نظرة أعمق على تحول القيم المتعلق بمضاعفة القادة

ناقش في مجموعتك الأسئلة التالية عن هذا التحول:

1. ما هو جوهر تحول القيم؟ عبّر بأسلوبك.

2. ما هو تقييمك لثقافة القيادة في بلدك فيما يتعلق بتحول القيم؟

3. ما هي أكبر عقبة في طريق حدوث تحول القيم في بلدك؟

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

القيمة التحولية رقم 5 التقييم الشخصي

قيّم تفكيرك، قيمك، وممارساتك الخاصة بالقيمة التحولية المذكورة. في الجدول أدناه، ضع دائرة على الرقم الذي يمثلك فيما يتعلق بالتعبيرين على اليمين وعلى اليسار. على سبيل المثال: ضع دائرة حول الرقم "1" إذا كان التعبير على اليمين يمثلك في أغلب الوقت؛ أو ضع دائرة على "10" إذا كان ذلك ينطبق على التعبير على اليسار؛ أو ضع دائرة حول "5" إذا كان موقفك مابين الإثنين. أجب أيضاً على الأسئلة التأملية أسفل الجدول

حلمي هو أن أكسب أعداداً كبيرة. أريد أن أكون في موقع السيطرة.	**الرؤيا للمضاعفة** **1** 2 3 4 **5** 6 7 8 9 **10**	رؤيتي هي أن أرى الكثيرين يأتون للمسيح من خلال إعداد قادة مثمرين قادرين على القيادة.
النمو العددي للخدمة هو أهم مظهر من مظاهر نجاحها.	**جاذبية الأعداد الكبيرة** **1** 2 3 4 **5** 6 7 8 9 **10**	النمو الكيفي للأعداد الصغيرة من القادة المثمرين هو مفتاح المضاعفة على المدى الطويل.
ليس لدي المهارة أو الوقت لإرشاد القادة المبتدئين، ولست مهتماً بذلك. أنا شخص كثير الإنشغال.	**أولوية الإرشاد** **1** 2 3 4 **5** 6 7 8 9 **10**	أضع إرشاد القادة الناشئين كأولوية أولى لأنه مفتاح التأثير طويل المدى.
أستمتع باستخدام مواهبي لدرجة تجعلني أرفض أن أمنح الخدمة للقادة الصاعدين.	**إكمال الخدمة** **1** 2 3 4 **5** 6 7 8 9 **10**	أضحي ببعض من شعوري الشخصي بالإنجاز لأفرح بازدهار القادة الشباب.
في أغلب الأوقات نستعين بقادة الخدمة ممن تلقوا تدريبهم في كليات الكتاب المقدس أو على يد آخرين.	**التطور في القيادة** **1** 2 3 4 **5** 6 7 8 9 **10**	ندرب قادتنا مع التركيز على الشخص ككل: القلب، المهارات، والمعرفة.
يمكننا نقل المعرفة الكتابية ومهارات الخدمة من خلال برامج لتدريب القادة.	**التحول في الشخصية** **1** 2 3 4 **5** 6 7 8 9 **10**	إننا نرشد الآخرين كما لو كان ذلك مفتاح تشكيل الصديقين. هذه هو أساس القيادة المؤثرة.
نحتاج قادة أكثر، ولكني كثير الإنشغال بالخدمة وليس لدي الوقت الكافي لذلك.	**التعمد** **1** 2 3 4 **5** 6 7 8 9 **10**	مفتاح نمو الخدمة هو أن أحاول دائماً أن أسكب من حياتي إلى القادة المحتملين.
أؤمن بأهمية الصلاة ولكن ليس لدي الطاقة أو المهارة، أو الوقت حتى أجعلها أساس خدمتي.	**الصلاة من أجل المضاعفة** **1** 2 3 4 **5** 6 7 8 9 **10**	جميع المعجزات الإلهية العظيمة كانت إستجابة لصلوات المؤمنين، لذلك نعتبر الصلاة جزء أساسي من إستراتيجيتنا.

تأمل:

- أي من النقاط السابقة تمثل نقطة قوة لديك؟ كيف يشجعك الرب في ذلك؟
- بناءً على تقييمك الشخصي فيما يتعلق بالقيمة التحولية التي تمثل إضافة قادة دون قصد إلي مضاعفة القادة عن قصد ، ماذا يقول لك الرب بخصوص التغييرات التي يجب أن تقوم بها؟
- ما الذي يبقيك في العمود الأيمن؟ ما هي المخاوف، الخبرات السابقة، الضغوطات، أو النواحي الثقافية التي تقف حائلاً بينك وبين التغيير؟
- كيف ستكون التوبة الحقيقية في حالتك؟ ما هي التغييرات التي تحتاج إلى تطبيقها في أسلوب حياتك، خدمتك، وطريقتك في القيادة؟

جميع الحقوق محفوظة *© 2001–2010 MentorLink International*

الجزء الثالث – المهارات المطلوبة لبناء قادة مركزهم المسيح

إحكي قصتك

قوة القصة

- قديماً، كانت القصص هي الوسيلة الأساسية للتواصل وتشكيل القيم في جميع ثقافات العالم.
- القصص تجذب القلب، والمشاعر والخيال، مثلما تجذب العقل أيضاً.
- شهادتك (قصتك) لعمل الله في حياتك إعلان جذاب ومقنع لقوة الإنجيل.

مثال كتابي للقصص

مثال بولس: في أجزاء الكتاب المقدس المذكورة أدناه، ما هو هدف بولس من الحديث عن قصته الشخصية أو تاريخ حياته؟ أكتب ما تفكر فيه.

- ✓ الرسالة إلى أهل غلاطية 1: 11-2: 13
- ✓ أعمال الرسل 22: 1-21
- ✓ أعمال الرسل 26: 1-29
- ✓ الرسالة إلى أهل فيلبي 3: 4-16

يحكي أحد الأشخاص قصته كمثال

إنتهز الفرصة لتنقيح قصتك ومشاركة الآخرين بها

مهارات الإرشاد التحولي

1. المهارة الأساسية الأولى: كيف تجد من ترشدهم

- **إحسب التكلفة**. هل أنت مستعد لتكريس الوقت والطاقة العاطفية المطلوبة لإرشاد آخرين؟ المكافأة عظيمة، ولكن هناك كلفة أيضاً.
- **صلِ**، كن متاحاً أمام الرب، "يا رب، أنا مستعد أن أرشد أبنائك"
- تعرف على نقاط **قوتك** ونقاط **ضعفك**.
- **تعرّف على** أشخاص محتملين يحتاجون إرشادك.إبحث بعناية في مجالات حياتك الكنيسة، العمل، الخدمة، الحي الذي تعيش فيه.
- ابن **علاقات ثقة** مع أشخاص محتملين يحتاجون إرشادك. ضع بعض الأنشطة ليمرحوا معك.
- **قيّم هؤلاء الأشخاص** مصلياً. إسأل نفسك أسئلة مثل:
  - ✓ كيف أبني علاقات ثقة معهم؟
  - ✓ هل يعرفون المسيح ويودون أن ينموا روحياً؟
  - ✓ ما هو موقفهم في علاقاتهم الرئيسية؟
  - ✓ ما هي المجالات التي أشعر أن المسيح يريدهم أن ينموا فيها؟ كيف؟
  - ✓ ما هي إحتياجاتهم للنمو؟ هل يرون هم هذه الإحتياجات؟
  - ✓ هل يمكنني المساهمة في المجالات من حياتهم التي يحتاجون فيها للمساعدة؟ إذ ا كانت الإجابة بلا، هل أعرف أي مصدر خارجي يمكنه المساهمة في حياتهم؟
  - ✓ هل يمكن تعليمهم؟ هل سيسمحون لي بالمساهمة في حياتهم؟ هل هم مستعدين لتولي مسئوليات النمو؟
  - ✓ كيف يمكنهم المساهمة في حياتي؟ هل أنا مستعد للسماح لهم بذلك؟
  - ✓ كيف يمكنني التأثير فيهم دون أن أتخذ دور المسيطر؟
- إبدأ بناء العلاقات ببطء. البناء يستغرق وقتاً.

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

- إعرض عليهم بدء علاقة إرشادية، بإتضاع. إذا قبلوا، ناقش معهم كيف سيكون شكل العلاقة الإرشادية (أنظر أدناه)

2. المهارة الأساسية الثانية: كيف تناقش علاقاتك الإرشادية

- ناقش حدود العلاقة بصراحة. ناقش نقاط مثل:
  - ✓ **أهداف** العلاقة. ماذا تريد أن يحقق الرب منها؟
  - ✓ ما هو **دور** كل شخص؟ المرشد؟ من يرشده؟
  - ✓ **الموضوعات والنقاط** التي قد تُناقَش (بما يتضمن تقييم نقاط القوة ونقاط الضعف)
  - ✓ ما هي المصادر التي يمكنك استخدامها (مواد، أشخاص آخرين، تجارب...الخ)؟
  - ✓ ماذا سيكون معدل مرات إجتماعك بهم؟
  - ✓ ما هي **السلبيات** التي يمكنك توقعها ومن ثم تفاديها؟
  - ✓ **خطة النهاية**: على الرغم من أننا نثق في استمرار علاقتنا وتعمقها بمرور الوقت، كيف سنعرف إذا كانت علاقاتنا الإرشادية الرسمية في حاجة لتغيير؟
- توصل معهم إلى إتفاق على هذه الشروط، ثم صلوا سوياً من أجلها.
- هل تجد أنه من المناسب وضع الإتفاق بشكل مكتوب، لتجنب أي سوء تفاهم في المستقبل؟

3. المهارة الأساسية الثالثة: كيف تقيّم إحتياجات من تقوم بإرشادهم ودعوتهم الشخصية:

- صلْ. الله فقط يعرف قلب ودواخل الإنسان وسوف يرشدك ماذا تفعل.
- ليكن لك عقلية الخادم. تجنب إغراء إستنساخ التصرفات أو الإكتفاء بمجرد توصيل المعلومة. هدفكم هو أن تخدموا بعضكم بعضاً وما يريده الرب منكم. مما يعني أن تبحث عن قلب الشخص وأن تقيّم إحتياجاته الحقيقية للنمو، وأن تثق في المسيح ليصنع تغييراً حقيقياً.
- فليكن تفكيرك في العلاقات، العلاقات، العلاقات. إبنِ علاقاتك ولاحظ ايضاً علاقاتهم الأخرى مع الوقت.
- إبحث عن الأنماط والإتجاهات، وتحديداً في العلاقات. ما الذي يظهر مرة بعد مرة؟ مثال: قد يُظهر أحدهم أنه متسلط ومتبلد الحس في علاقاته.
- استخدم فضولك، وإسأل أسئلة محفزة للتقييم والتأمل الذاتي.
- ما هو هدف الله الفريد ودعوته الخاصة لكل إنسان؟ إنه تحفة الله الخاصة.
- كن دائماً مستمعاً جيداً.
- حلل: في أي شيء تتعارض حياتنا مع الرسالة؟ ما الذي لا نصدقه بخصوص الله؟ ما هي الأكاذيب التي نصدقها فيما يتعلق بنا أنفسنا، الله، حياتنا وعملنا؟ ما هي الإنفعالات والدوافع التي تحركنا؟

4. المهارة الساسية الرابعة: كيف تجد مرشدون:

- صلِ، اطلب من الرب أن يعطيك مرشداً لك.
- كن قابلاً للتعلم. هل أنت مستعد لهذا النوع من النمو والتغيير الذي قد يكون في خطة الله لك؟
- إعرف المجالات التي تحتاج فيها للمساعدة.
- مارس العصف الذهني محاولاً إيجاد مصدراً للمرشدين (إسأل من تثق بهم).
- إقض بعض الوقت مع آخرين محاولاً إنشاء علاقات معهم.
- قيّم الآخرين مصلياً. إسأل نفسك أسئلة مثل:
  - ✓ هل تحب الرب وتسير معه؟
  - ✓ هل علاقاتنا الأساسية جيدة؟ (الزوج/الزوجة، الأبناء، الكنيسة، الجيران، زملاء العمل...الخ)
  - ✓ هل يمكننا تقديم شيء في المجالات التي نحتاج فيها للمساعدة؟
  - ✓ هل نتقبل التعليم؟ هل سيسمح كل منا للآخر تقديم المساهمات في حياته في المجالات التي يحتاج فيها للمساعدة؟
  - ✓ هل حقاً نهتم بمصالح بعضنا البعض؟
  - ✓ هل يمكننا الوثوق في بعضنا البعض؟
  - ✓ هل نحن قادة خدام صادقين في خدمة الآخرين(أم أننا متسلطون)؟
  - ✓ هل نحن على إستعداد لتولي مسئولية الإرشاد؟
- أطلب من آخرين لإرشادك. ثم ناقش شروط هذا الإتفاق (مهارة رقم 2 أعلاه) في حالة موافقتهم.

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

الجزء الرابع – التعاون مع الله في إنشاء حركة لنمو قادة مركزهم المسيح

لقد أتى الوقت الذي نبدأ فيه بوضع جميع الخيوط سوياً، سواء في حياتنا الشخصية أو في الخدمة التي دفعك الله فيها.

هدفنا في نهاية تدريب *Passing it On!* هو أن يكون لديك خطة عمل تأخذك من حيث أنت الآن لتصل بك حيث تريد أن تكون. ولكن قبل ذلك، فلنفكر أولاً ماذا يقول الكتاب المقدس عن حركات الإرشاد وكيف يؤثر ذلك علينا وعلى من نقودهم.

حركات الرب في الكتاب القدس، وحركات اليوم

بعض الأمثلة لحركات من العهدين القديم والجديد:

حركات العهد القديم

- يشوع
- داوود
- أسا/ حزقيا/ يوشيا
- عزرا/ نحميا
- إستير/موردخاي
- دانيال وأصدقاؤه

حركات العهد الجديد

- يوحنا المعمدان/ يسوع
- السامرة (يوحنا 4 وأعمال الرسل 8)
- أورشليم (أعمال الرسل 2)
- خدمة بولس في زرع الكنائس
- أفسس (أعمال الرسل 19: 8-10)
- تسالونيكي (1 تسالونيكي 1: 7-8)

مَثَل أنواع التربة/ الزارع والحركات: متى 13: 18-23

يرتبط هذا المثل عادةً بالتبشير. ولكن، فلتدع ما يقوله يسوع هنا أن يريك شيئاً ما عن الحركات:

فاسمعوا أنتم معنى مثل الزارع: كل من يسمع كلمة الملكوت ولا يفهمها، يأتي الشرير ويخطف ما قد زُرِعَ في قلبه: هذا هو المزروع على الممرات. أما المزروع على أرض صخرية فهو الذي يسمع الكلمة ويقبلها بفرح في الحال، ولكنه لا أصلَ له في ذاته، وإنما يبقى إلى حين: فحالما يحدث ضيق أو إضطهاد من أجل الكلمة، يتعثر. أما المزروع بين الأشواك، فهو الذي يسمع الكلمة ولكن همّ الزمان الحاضر وخداع الغنى يخنقان الكلمة فلا يعطي ثمراً. وأما المزروع في الأرض الجيدة فهو الذي يسمع الكلمة ويفهمها، وهو الذي يعطي ثمراً فينتج الواحد مئة والآخر ستين، وغيره ثلاثين!

- ماذا كانت المشكلة في حالة أنواع التربة الثلاث الأولى؟ ما معنى ذلك فيما يتعلق بالعوائق التي تمنع إنشاء أو نمو الحركات؟
- كيف تمثل التربة الرابعة حركة ما؟ في رأيك، لماذا يذكر يسوع كميات مختلفة من النتائج؟
- في ضوء هذا المثل، ما هي أفكارك فيما يتعلق بالحركات؟

جميع الحقوق محفوظة © 2001–2010 MentorLink International

لفرق بين المؤسسة والحركة

سجل، في مجموعتك، الفرق بين المؤسسة والحركة وأعرض ملاحظاتك لجميع المشاركين. لقد سجلنا بعض الأفكار تحت كلا العمودين لشحذ تفكيرك.

الحركة	**المؤسسة**
1. العلاقات	1. برامج
2. الكيفية، هي الأكثر أهمية	2. الكمية، هي الأكثر أهمية
3. القيادة من أسفل لأعلى (البداية من القاعدة)	3. القيادة من أعلي إلى أسفل
4. وحدة واحدة	4. تنظيمية
5. أخرى: أكتب أفكارك أدناه	5. أخرى: أكتب أفكارك أدناه

بعض الأفكار الأخيرة عن الحركات في الكتاب المقدس

- حركة أساسها إنتظار الرب بالصلاة:
  1) أعمال الرسل 1: 4 مما أدى إلى أعمال الرسل 2: 1-47 (مضاعفة أعداد المؤمنين بالمسيح)
  2) أعمال الرسل 12: 5 مما أدى إلى أعمال الرسل 12: 6-17 (إنقاذ الرب لخادمه المعذَّب)
  3) أعمال الرسل 13: 1-3 مما أدى إلى أعمال الرسل 13: 4- 14: 28 (زيادة عدد الكنائس)
- حركة يقودها نوعان مفتاحيان من القادة: البطل، والمحفز:
  4) إستير (بطل واضح للعيان) وموردخاي (محفز خفي)
  5) نحميا (بطل واضح للعيان) وعزرا (محفز خفي)
  6) يسوع (بطل واضح للعيان) ويوحنا المعمدان (محفز خفي)
  7) بولس (بطل واضح للعيان) وبرنابا (محفز خفي)
- حركة في أغلب الأوقات، لا تدوم أكثر من جيلين متعاقبين:
  8) موسى ويشوع، ثم قضاة 2: 10
  9) داوود وسليمان، ثم ملوك أول 11
  10) الرسالة إلى أهل أفسس 19: 8-10 (كنيسة جديدة) ورؤيا يوحنا 2: 1-7 (كنيسة الجيل الثاني)

أخيراً، في مجموعتك، تخيل حركة جديدة محتملة في بلدك أو هيئتك، صف تلك الحركة:

جميع الحقوق محفوظة

© 2001–2010 MentorLink International

أداة "القلب 1-2-3"

فكر في أناس يمكنك مقابلتهم في أشكال مختلفة من علاقات الإرشاد:

1. كل بولس يحتاج إلى برنابا: في هذه الفئة، أكتب أسماء أشخاص قد تطلب منهم أن يكونوا مرشدين لك

1 _____

_____

_____

2. كل بولس يحتاج إلى لوقا: في هذه الفئة، أكتب أسماء أشخاص عاديين قد تطلب منهم أن يكونوا مرشدين نظراء لك

2 _____

_____

_____

2. كل بولس يحتاج إلى بطرس: في هذه الفئة، أكتب أسماء خدام نظرائك قد تطلب منهم أن يكونوا مرشدين معك

2 _____

_____

_____

3 _____

_____

_____

3. كل بولس يحتاج إلى تيموثاوس، تيطس وآخرين: في هذه الفئة، أكتب أسماء أشخاص قد تتمكن من التأثير في حياتهم من خلال مجموعة إرشاد (بالإضافة إلى من ترشدهم الآن بالفعل)

القلب: **يجب على كل قائد أن يضع المضاعفة في قلبه**
واضعاً في إعتبارك كل ما ناقشناه في هذه الدورة التدريبية، ما هي القضايا القلبية التي تحتاج أن تخاطب فيها الله؟ صلِ. ثم أكتب أفكارك في خطة العمل الآتية

جميع الحقوق محفوظة

© 2001–2010 MentorLink International

خطوات للبداية

إقرأ تلك الخطوات التي نقترحها للبداية.
دوّن ملاحظاتك في العمود الأيسر.

1. **صلِّ** وعرّف الرب أنك متاح لتصبح مرشداً. اطلب منه الحكمة في الإختيار. –لوقا 6: 12، 13. الصلاة هي أساس جميع الخطوات الآتية.

2. **إختر** اسم أو أكثر من الصفحة السابقة، لتكون مرشداً لهم. أبحث عن "مؤمنين"- الرسالة الثانية إلى تيموثاوس 2: 2؛ لوقا 16: 10-12.

ملحوظة: تأكد ألا تحمّل نفسك أكثر من طاقتك. الإرشاد يستهلك الوقت والطاقة.

3. إمض بعض **الوقت** معهم لتبني **علاقتك** معهم على مثال الحياة المسيحية، لتتعرف أكثر على إحتياجاتهم في النمو. – الرسالة الأولى إلى أهل تسالونيكي 2: 7-12
   - كونوا سوياً. أدخلوا إلى بيوت وأماكن عمل بعضكم البعض
   - إمرحوا سوياً
   - ضع أمامهم "تحديات للنمو" بأن تصطحبهم لخدمة آخرين
   - شاركوا بعضكم بعضاً بقصصكم الشخصية

4. **إعرف قلبهم** بإنصاتك لهم وسؤالهم أسئلة قوية. أبحث بشكل خاص عن أية أنماط غير مستحبة في علاقاتهم.

ملحوظة: ضع في إعتبارك المجالات العلاقية للقيم التحولية

5. **ادرس الكتاب المقدس معهم** باحثين سوياً عن إجابات الرب للنقاط الأهم في حياتهم.

6. ساعدهم على تقييم واستغلال **مواهبهم الروحية** في الخدمة.

7. ساعدهم على رؤية **دعوة الله** لهم **في الخدمة ورؤيته** لحياتهم. إدفع بهم في تلك الخدمة.

8. ساعدهم على **مواجهة مناطق ضعفهم والنمو فيها**؛ الأشياء التي قد تقف في طريق تحقيقهم لدعوتهم واستغلال مواهبهم.

إذا كنت تعاني من ضعف في مجال معين، عرّفهم بشخص يستطيع أن يؤثر على حياتهم في هذا المجال.

9. إعرض عليهم أن تتولى محاسبتهم في ما يكشفه لهم الرب. تذكر، يجب أن يكونوا عرضة **للمحاسبة** فيإرادة الرب وليس ما تريده أنت.

10. كن متاحاً للصلاة، التشجيع، التغذية الإرجاعية و**الصداقة**— حتى بعد إنتهاء فترة الإرشاد الرسمي.

جميع الحقوق محفوظة
© 2001–2010 MentorLink International

خطة العمل

ما هي أهم رسالة شخصية كلمك بها الله في هذا الأسبوع؟

1.

2.

3.

ما هي العوائق الرئيسية التي تقف أمام تطبيق ما أخبرك الرب أن تفعل؟

1.

2.

3.

بالتعاون مع مرشدك السماوي؛ الروح القدس، ما هي الأشياء التي تحتاج إلى إهتمامك العاجل لتنمية أسلوبك في الإرشاد؟

1.

2.

3.

ما هى العلاقات الإرشادية الممكنة (بما في ذلك أفراد الأسرة):

- مرشدون من النظراء: ....
- "تيموثاوس": ....
- "بولس": ....

أكتب عدة أشياء يمكنك أن تقوم بها حتى تنمو في قدراتك كمرشد لآخرين أو كشخص تحت إرشاد آخر:

1.

2.

3.

جميع الحقوق محفوظة

© 2001–2010 MentorLink International

الآن، إجلس مع آخرين في نفس هيئتك. ناقشوا وسجلوا إجاباتكم على الأسئلة التالية:

ما هي أهم الرسائل التي كلمكم بها الرب في هذا الأسبوع فيما يتعلق بالهيئة؟

1.

2.

3.

ما هي أهم العوائق التي تقف حائلاً دون تطبيق رسالة الرب لكم كقادة؟

1.

2.

3.

بالتعاون مع مرشدك السماوي؛ الروح القدس، ما هي الأشياء التي تحتاج إلى إهتمامكم العاجل لإنشاء أو تنمية بيئة إرشادية؟

أكتب عدة أفكار يمكن تطبيقها في هيئتكم لأنشاء أو تنمية الإرشاد في الهيئة:

1.

2.

3.

جميع الحقوق محفوظة

© 2001–2010 MentorLink International

مصادر MentorLink أخرى

قادة يتبعون يسوع LEADERS FOLLOW JESUS

هذا الجزء هو المقدمة للأجزاء الأخرى. أعد خصيصاً للمسيحيين الذين يخدمون من خلال الهيئات الكنسية، المنظمات المسيحية، وأماكن أخرى. الهدف منه هو مساعدة القادة على تقييم أسلوب القيادة في هيئاتهم ومن ثم ملائمته مع أسلوب العهد الجديد. في هذا الجزء يفهم المشاركون المفاهيم الأساسية والعملية التدريبية التي تشكل أساس تدريب MentorLink

قد مثل يسوع LEAD LIKE JESUS

نموذج القيادة الموجود في العالم ليس خفياً. ولكن يسوع يدعو من يتبعه إلى إتباع نموذج مختلف من القيادة للملكوت. هذا الجزء سوف يساعدك ومجموعتك على إكتشاف هذه الحقيقة وعلى تطبيقها في حياتكم، قيادتكم، إرشادكم.

بناء ملكوته BUILD HIS KINGDOM

لقد أتى يسوع يبشرنا بالملكوت. ملكوته هو الحقيقة الأعظم في هذه الحياة والحياة الثانية. ولكن يبني الكثيرون إمبراطوريتهم الخاصة، معتقدين أنهم يبنون ملكوت الرب، بينما تتعارض دوافعهم وطرقهم مع ملكوته. سوف يساعدك هذا الجزء ومجموعتك على رؤية الفرق بين قائد يبني الملكوت وقائد يبني مملكته الخاصة. سوف يساعدك هذا الجزء أيضاً على إرشاد الآخرين بخصوص ذلك الأمر.

القيادة في ضوء الأبدية LEAD IN LIGHT OF ETERNITY

كان لدى يسوع الكثير ليقوله عن كيفية تقييم القادة الذين يتبعوه، وكان لديه أيضاً الكثير من الكلام القاسي للقادة الدجالين. لقد وعد يسوع بمكافأة من يخدمه بأمانة. سوف يمدك هذا الجزء بالفهم المطلوب للمميزات الشخصية للقائد الذي له تلك النظرة الأبدية.

بناء بيئة النعمة BUILD GRACE ENVIRONMENTS

تتبع كيفية تعاملنا مع الآخرين وإرشادنا لهم من فهمنا لفعل يسوع فينا. هذا الجزء سوف يساعدك ومجموعتك على الحصول على فهمٍ أعمق لمدى عمق وثراء رسالة النعمة ومدى تطبيقها على القيادة والإرشاد.

تعاون القادة COLLABORATE AS LEADERS

كان يسوع مع من اختارهم وكان مرشداً لهم. كان بولس مع شخص آخر دائماً يتعاون معه ويرشده. هذا الجزء سوف يساعدك ومجموعتك على تنمية فعل القيادة والإرشاد في سياق المشاركة والمجتمع.

جميع الحقوق محفوظة

© 2001–2010 MentorLink International

قادة ثابتين في المسيح LEADERS ABIDE IN JESUS

من آخر كلمات يسوع لتلاميذه "اثبتوا فيّ". يتأمل يوحنا الرسول في أهمية ذلك ويقول "كل من يعترف أنه ثابت في المسيح، يلتزم أن يسلك كما سلك المسيح". تفتح تلك الآية الباب أمام المرشدين ومجموعات الإرشاد ليتفحصوا سيرهم مع المسيح. إنه من هذا المنطلق يكون لما شركة مع الابن ومع بعضنا البعض. ومن هذا المنطلق أيضاً نأتي ثماراً للملكوت.

ميثاق القادة LEADER'S COVENANT

كان يسوع واضحاً فيما يتعلق بما يريده من القادة المؤمنين. إنه الرب! هذا الميثاق يضع كل شيء في كلمات بسيطة لنرى مدى بساطة ووضوح تعاليم يسوع والرسل. يمكنك أن تتصفحه في ثلاثون ثانية فقط، كمقال في جريدة، ويمكنك أن تقرأه في أقل من خمس دقائق، أو تمضي الساعات في دراسته. إنه مصدر لأي قائد يريد أن يقود مثل يسوع.

إبحث عن مرشد...كن مرشداً!

يمكنك التسجيل على موقع الإلكتروني للبحث عن مرشد أو أن تكون مرشداً لغيرك. إذهب إلى www.MentorLink.org وإبحث عن المشروع العالمي للإرشاد Global Mentoring Project

The Global Mentoring Project

MentorLink INTERNATIONAL

www.mentorlink.org

© 2001–2010 MentorLink International

جميع الحقوق محفوظة