

الاحتياج إلى ثقافة واسعة لتنمية القائد

في عالم يتغير كل يوم، ظل احتياجنا ثابت إلى قادة ذو أهلية عالية وعمق روحي، هؤلاء هم القادة الذين نستطيع أن نأتمنهم على كنائس المستقبل.

إن الخدمات التي تعاملت مع هذا الاحتياج عادة ما كانت تركز على تحديد قادة "ذو امكانات كامنة عالية" ثم تقديم تدريبات متخصصة حتى ما يتم اعدادهم سريعاً ليعتلاوا المراكز الهامة داخل الكنيسة والمنظمات الخدمية.

بكل تأكيد ركز الرب يسوع على "عدد قليل"، وأعطى اهتمام خاص لتنميتهم قبل أن يأتهم على كنيسته المستقبلية. ولذلك فإنه من المهم أن يكون لدينا استراتيجيات وبرامج واضحة حتى ما نحدد ونبني القادة الناشئين.

لكن هناك العديد من السلبيات التي قد تظهر من استخدام هذا النهج، إن كان هو استراتيجياتنا الوحيدة لعملية تنمية القادة:

1. إذا كان تعريفنا لكلمة "القيادة الكامنة" غير واضح أو ضيق جداً، سوف ينتهي بنا الحال باستبعاد بعض القادة المستقبليين المهمين من برامج التدريب خاصتنا. وسينتج عن ذلك عدد قادة أقل وسن فقد بعض القادة الناشئين الذين منحهم لنا الله.
2. إن اختيار قادة ذو امكانات كامنة عالية، في أفضل صورته، افتراض غير موضوعي وله مخاطر كبيرة فيما يتعلق باختيار الأشخاص الخطأ وتجاهل الأشخاص المناسبين.
3. عندما يُطلب من القادة الحاليين تحديد القادة الناشئين، غالباً ما يختارون أشخاص يشبهونهم. ونتيجة لذلك، لا يتم اعتبار الأشخاص الذين لا يشبهون القادة الحاليين على أنهم "ذو امكانات عالية" وسيصبح الوضع الراهن – بكل نقائصه – لا نهاية له.
4. إذا وضعنا أهمية كبيرة على عدد قليل من القادة الناشئين، ربما نضج مستوى مستحيل أن يحققه هذا العدد القليل، حيث نتوقع منهم مواجهة كل التحديات الضخمة التي تتعرض لها الخدمة. وقد يهزمهم هذا الثقل بل ويدمرهم.
5. إذا بذلنا أفضل مجهود مع عدد قليل، ستكون النتيجة لا محالة أننا نغفل آخرين كثيرين قد يتمتعوا بالفعل بإمكانات قيادة عالية وببساطة لم ندركها. بالنسبة لكثيرين، إن فرصة إظهارهم للقيادة قد تكون قريبة. لكن يبدو أنه تم تجاهلهم ولم تُعطى لهم الفرصة كي ينمو أو يأخذوا أي مسؤولية هامة، وبالتالي يصبحوا محبطين، ومنعزلين وسلبين.
6. من الصعب جداً أن نتوقع التغييرات التي ستحدث بالظبط في المستقبل، وبالتالي، من الصعب أيضاً أن نتنبأ بكفاءات القيادة الضرورية للمستقبل وهكذا نتضمنها في برامج تنمية القادة الحالية. نحن نواجه عملية تنمية قد تكون محدودة جداً في نطاقها.

ولهذه الأسباب، وبدلاً من أن يكون لدينا برامج تدريبية ضيقة في نطاقها لعدد قليل، من المهم أن نرعى ثقافة واسعة لعملية تنمية القائد عبر الكنائس والخدمات. وقد نتناول هذا الأمر على أنه "تنمية النفوس" وهكذا يكون تفكيرنا غير محدود بهؤلاء الذين نرى أنهم "قادة ناشئين ذو إمكانات كامنة".

إذا قمنا بتغذية ثقافة واسعة لتنمية الأشخاص، سينتج عن ذلك نهوض القادة عندما نحتاجهم، وعادة ما سيكون لديهم الإمكانيات الضرورية اللازمة للتفكير، التصرف والقيادة في السياق المحدد والوقت المطلوب.

يعتبر هذا منهج واسع المجال لتنمية القائد أكثر من المنهج المستخدم في الكثير من الكنائس والخدمات. عامةً، فإن الكنائس القليلة التي تعطي انتباهاً لبناء الجيل القادم تركز على عدد قليل فقط (عادةً يكونوا الموهوبين أكاديمياً) بينما تعامل باقي الجيل على أنهم المحتاجين الذين يُعاملوا على أنهم موضوع الخدمة.

علينا أن ندرك الغنى الكامن في الجيل التالي ككل – وليس فقط البعض الذي يتوفر فيه معاييرنا المحدودة عن "القيادة". نحن نحتاج أن نبني الحياة عبر الكنائس والخدمات. كانت هذه رؤية بولس الرسول للكنيسة:

"بَلْ صَادِقِينَ فِي الْمَحَبَّةِ، نَنُمُو فِي كُلِّ شَيْءٍ إِلَى ذَاكَ الَّذِي هُوَ الرَّأْسُ: الْمَسِيحُ، الَّذِي مِنْهُ كُلُّ الْجَسَدِ مُرَكَّبًا مَعًا، وَمُقْتَرِنًا بِمُؤَاوَزَةٍ كُلِّ مَفْصِلٍ، حَسَبَ عَمَلٍ، عَلَى قِيَاسِ كُلِّ جُزْءٍ، يُحْصَلُ نُمُو الْجَسَدِ لِبُنْيَانِهِ فِي الْمَحَبَّةِ." (أف 4: 15 – 16)

هذا تغيير جذري هائل وسيطلب تغيير عميق في طريقة التفكير عبر كنائسنا وهيئاتنا الخدمية.

لن يكون كل فرد قائد هيئة، ولكن كل تابع للمسيح هو شخص لديه "إمكانات هائلة"! وكل تلميذ يحتاج للبناء، والنمو، والثقة، والتلمذة والرعاية، للتعليم وللإلهام كي ما ينهض ليعبّر مدينته وأمته.

في مثل هذه الثقافة، سيكون احتياجنا للقادة مُسدّد. في الواقع، لن يكون لدينا نقص في القادة، بل سنجدهم ينهضون بصورة طبيعية في كل ركن من أركان الخدمة! بالإضافة إلى ذلك، لن تعاني برامج تنمية القائد أيضاً. بل ستنمو تلك البرامج باستمرار وانتشار "حياة الأشخاص التي تُبنى"، فكل قائد ناشيء سيكون مُستقبل للحياة بل ومانحها للمجتمع الذي ينتمي إليه.

وكما كانا الرب يسوع (مر3: 13 – 18) وبولس الرسول (أع19: 9 – 10) يعيرا انتباهاً خاصاً لبناء عدد قليل من القادة المفتاحيين، علينا أن نفعل نفس الشيء. لكن يجب أن يتم دمج برامج كهذه في حياة وخدمات الكنائس المحلية، ويجب ألا تمثل في مجملها استراتيجيتنا لبناء الجيل القادم من القادة.

النموذج التقليدي	النموذج الكتابي
تنمية القادة...	
عبارة عن برنامج	عبارة عن ثقافة
لعدد قليل	لكثيرين
يقدمه عدد قليل من المتخصصين	يقدمه المجتمع بالكامل
غالباً ما يحدث من خلال برامج	غالباً ما يحدث في الحياة
يركز على بناء الكفاءات	يبني الحياة ككل
يعمل على استمرارية الوضع الراهن	يطلق العنان لإمكانات المستقبل التي قد تبدو مختلفة بشكل كبير عن اليوم
القادة المحتملون...	
عدد قليل فقط	كثيرين
غالباً ما يكونوا واضحين ومعروفون	قد يكونوا غير ملاحظون حالياً
عادة ما يشبهون القادة الحاليين كثيراً	تنوع على نطاق واسع
هم فقط من سيكون لهم مراكز قيادية رسمية في المستقبل	هم موجودون في كل مكان في مجالات المجتمع الحياتية

لا يمكن أن نستمر في كنايسنا في تجاهل الإمكانيات الهائلة التي يمثلها شعب الله. يجب أن نبني الجيل المقبل – كل طفل، كل تلميذ، وكل مؤمن.

ومن الواضح أنه لا يمكن أن نحقق هذا بواسطة بعض الخبراء القليلون الذي يقودون برامج قليلة. إذا كان علينا بناء كل عضو في جسد المسيح، إذاً يجب أن يشترك كل عضو في عملية البناء. **في الكنيسة الصحيحة نجد أن كل عضو يبني آخرين.** هذا يعني عملياً أنه على كل عضو في الكنيسة أن يشترك في رؤية بناء الآخرين ويتمتع بالمقدرة الأساسية للقيام بذلك.

هنا بعض الطرق المحددة لتعزيز تلك الثقافة الواسعة – ثقافة بناء الآخرين:

- تعبئة حركة صلاة عبر المجتمع حتى ما ينهض الله كل عضو من كنيسته وينميه كي ما يصل للنضوج.
- شارك باستمرار عن رؤية بناء الجيل القادم.
- عضد مبدأ أن "القيادة" ليست بالضرورة لقب أو مركز، بل تعني أن تفكر وتتصرف بفاعلية حتى ما تساعد الآخرين ليصبحوا في مكان أفضل، ويمكن أن يقوم كل شخص بذلك، بل وعليه القيام بذلك!
- وفر تدريب أساسي للجميع عن التلمذة وتنمية القادة. نموذج "مركزية المسيح" يوفر اطار عمل رائع لبناء الأشخاص والذي يسهل فهمه وتطبيقه بواسطة الجميع في أي اطار خدمي.¹
- ابدأ مبكراً مع الأطفال. لم تكن أبداً بداية بناء الجيل القادم سابقة لأوانها!
- تأكد من أن كل قائد يبني الآخرين. لا تجعل أي شخص يقوم بالخدمة ببساطة بدون بناء الجيل القادم في نفس الوقت.
- شجع كل فرد أن يفكر في هويته، وكيف خلقه الله، وما هي مقاصد الله المعطاه لهم.
- وفر عن قصد فرص للنمو المستمر والتعلم لكل فرد. تأكد من أن هذه الفرص تعكس "الديناميكيات الأربعة" لتشمل الديناميكية الروحية والعلائقية والتجريبية والتعليمية.
- شجع كل فرد أن يضع لنفسه أهداف واستراتيجيات للنمو، حتى وإن كانت أهداف واستراتيجيات بسيطة جداً.
- دعم منهج للخدمة يركز على الفريق بدلاً من التركيز على القيادة، أو الاقتصار على مجموعة صغيرة من "القادة". هذا لا يُعد منهج صحي أكثر للقيادة، لكنه سيشمل عدد أكبر من الناس.
- وفر فرص للجميع كي ما يستقبلوا تعليقات عن كل من نقاط القوة وكذلك فرص الخدمة المستقبلية الكامنة.
- احتفل أمام الجميع بالإبداع والتمكين والتصرفات المسؤولة عندما تحدث.
- أثناء بناء وتمكين الجميع، استمر في ملاحظة هؤلاء الذين "يظهرون" كأشخاص لديهم امكانات كامنة لأدوار القيادة الأساسية ثم وفر لهم فرص مناسبة تشمل الديناميكيات الأربعة.
- وأخيراً، لا تتوقع الكمال. إن عملية بناء الآخرين عملية فوضوية! ثق بالله ليقودك وأنت تقوم بها. لأنها رؤيته هو!

LeaderSource
513 S. Main St. Suite
2 Elkhart, IN 46516
U.S.A.

 LeaderSource

+1-844-532-3371 (LEADER-1)
Email: info@leadersource.org
Website: www.leadersource.org

¹ رجاء، انظر تدريب مصدر القيادة "بناء قادة أصحاء".