

موجز للنموذج سبعة مفاتيح لتغيير النموذج

الأزمات الحالية في عملية تنمية القادة :

على مدى السنوات العشرين - الثلاثين الماضية ... كان هناك الكثير من التركيز على الكرازة و زرع الكنائس في جميع أنحاء العالم .

ومن بين الأسباب التي أدت إلى ذلك ما يلي:

- السكيب العظيم للروح القدس.
- مؤتمر لوزان - سويسرا الدولي عن الكرازة (1974).
- أمستردام 83 (ومنذ ذلك الحين): مؤتمر بيلي جراهام الدولي للكارزين المتجولين.
- حركة عام 2000: "كنيسة لكل شعب وإنجيل لكل فرد بحلول عام 2000".
- يخلق التقدم المُحرز في البحوث موارد واسعة الاستخدام والتي تركز بصفة خاصة على المجموعات البشرية التي لم يتم الوصول إليها مثل "قاعدة البيانات المسيحية العالمية، ومشروع يشوع".
- انتشار "خطط الكرازة العالمية" كان هناك أكثر من 1000 خطة جديدة في ثلاثين عاماً.
- العديد من مبادرات ضخمة للصلاة من أجل الكرازة.
- تعبئة الكنائس المحلية للإرساليات، مع التركيز بشكل خاص على المجموعات البشرية التي لم يتم الوصول إليها.
- النهوض بالجهود المبذولة في الكرازة الديناميكية من أغلب أنحاء العالم

وكان لهذا ثمار هائلة:

- عشرات الآلاف من الناس يأتون إلى المسيح كل يوم في جميع أنحاء العالم.
- زرع الآلاف من الكنائس الجديدة كل أسبوع.

“نشكر الله على هذا النمو المذهل”

ومع ذلك لم يتم إيلاء اهتمام مماثل لعملية تنمية القائد خلال هذا الوقت، وبالتالي ... لدينا اليوم عجز في القيادات المسيحية الصحيحة في الكنائس القائمة، ومع تزايد زرع الكنائس الجديدة باستمرار يتزايد العجز.

وبالإضافة إلى أزمة عدد القادة الجدد نواجه أيضا أزمة نوعية القادة الحاليين.

ومن الواضح أن أساليبنا التقليدية لتنمية القائد ببساطة لم تقدم كمية أو نوعية القادة التي تحتاج إليها الكنائس اليوم.

وسنكون غير مباليين وغير مسؤولين إذا ببساطة فرحنا بالحصاد العظيم للنفوس الذي يحدث اليوم في أجزاء كثيرة من العالم دون معالجة مسألة تنمية القائد ... يجب أن نتذكر النهضة الويلزية من 1904 إلى 2006.

جاء عشرات الآلاف من الناس إلى المسيح من خلال نهضة ويلز. كانت الكنائس ممتلئة بأناس يسبحون الله وقد تحولت مدن بأكملها تحولاً جذرياً.

أصبح العديد من الحانات فارغاً الآن ... حيث أن الرجال والنساء الذين كانوا ينفقون أموالهم للحصول على الشرب والسكر أصبحوا الآن يقدمون تلك الأموال لمساعدة كنائسهم وشراء الملابس والمواد الغذائية لأسرهم. وتقلصت السرقة والجرائم الأخرى بحيث جاء قاض إلى المحكمة أكثر من مرة، ووجد أنه لا توجد حالات ليتعامل معها.

والرجال الذين كانوا يتحدثون بألفاظ بذئية من قبل تعلموا الآن التحدث بعفة. حيث لوحظ أن عمال مناجم الفحم لم يقدموا عملاً أفضل فحسب ... بل إن الأحصنة التي اعتادت على تلقي الأوامر من العمال بكلمات السب واللعن، أصبحت الآن لا تفهم الأوامر التي تتلقاها بلغة لطيفة ونظيفة. كان صدى أصوات الصلاة والترنيم يأتي من أنفاق المناجم المظلمة. بدلاً من اللغة الكريهة والنكت السيئة والنميمة.

والذين اعتادوا على إهمال دفع فواتيرهم أو ديونهم أصبحوا الآن يدفعون كل ما يدينون به، ونسي آخرون مشاجراتهم وغفروا بعضهم لبعض.

اهتزت أمة ويلز بقوة الله العظيمة، وتأثرت دول أخرى كثيرة بهذه النهضة. ومع ذلك، فقدنا اليوم الكثير من حصاد ويلز في القرن الحادي والعشرين أي بعد مئة عام فقط.

يمكننا أن نتعلم من هذا ومن النهضات التاريخية الأخرى أنه ما لم يكن هناك قادة أصحاء قادرين على قيادة شعب الله إلى النضج ... فسوف يُفقد الكثير من الحصاد في غضون جيل أو جيلين.

وفي أزمة تنمية القائد ... فإن أساليبنا التقليدية لتطوير القيادة لم ينتج عنها لا كمية ولا نوعية القادة الذين نحتاج إليهم، وما لم يتم تناول ذلك الأمر ومعالجته بجدية فسوف نفقد الكثير من الحصاد المجيد الذي نراه اليوم في غضون جيل أو اثنين.

نحن بحاجة إلى نموذج جديد للتنمية القيادية. حان الوقت لبعض التفكير “الجانبى”

التفكير الجانبي والتفكير العمودي:

يبدأ التفكير العمودي بمفهوم واحد ثم يستمر مع هذا المفهوم حتى يتم التوصل إلى حل. يشير التفكير الجانبي (الذي يتخذ طريقًا جانبيًا) إلى التفكير الذي يولد طرقًا بديلة للنظر إلى المشكلة قبل البحث عن حل.

التفكير الرأسي هو مثل حفر حفرة أعمق وأكبر لجعلها أفضل، ولكن إذا كانت الحفرة في المكان الخطأ فمهما كانت المحاولات لتحسين الوضع لا يمكن أن يضع الحفرة في مكانها الصحيح ... مهما بدا ذلك واضحًا لكل حفار ... فسيظل الاعتقاد بأن الحفر في نفس المكان أسهل من البدء في مكان جديد.

التفكير العمودي هو الاستمرار في الحفر في نفس الحفرة، والتفكير الجانبي هو أن تحاول مرة أخرى في مكان آخر!

يحكي صديقنا المرسل في أمريكا الوسطى أنه رأى مثلًا حرفيًا لذلك ... فبعد أن قضى الحفارون وقتًا طويلًا في الحفر أعمق وأعمق في مكان واحد للعثور على الماء (التفكير العمودي) ... انتقلوا أخيرًا الحفارون الجيدون إلى بقعة أخرى، ومن الضربة الأولى ظهر الماء على الفور (التفكير الجانبي).

طباعة الصحافة - نموذج جديد:

من عام 450 إلى 1450 م ... كانت الأناجيل عبارة عن مخطوطات مكتوبة بخط اليد ... "مخطوطة" تأتي من اللاتينية وتعني "مكتوبة بخط اليد"، وهي تراث الرهبان من القرن الحادي عشر. وكان لكل دير "حجرة" خاصة به لكتابة ونسخ المخطوطات ... حيث كان يتم عمل النسخ أو الكتابة أو التصميم أو الجمع، وقد يستغرق عمل المخطوطة الواحدة عدة أسابيع ... حيث يقوم راهب واحد بنسخ المخطوطة بخط اليد والعمل لمدة تسع ساعات في اليوم.

تخيل هذا ... في أيام نواجه فيها النمو السريع للكنيسة... هناك حاجة إلى عشرات الآلاف من الأناجيل الجديدة كل يوم.

في وقت الرهبان ... لم يكن التفكير العمودي كافيًا لمواجهة النمو السريع للكنيسة ... فتوظيف المزيد من الرهبان = كتابة أسرع بالطبع، لكن هذا لم يكن لينجح ... حيث أنهم بحاجة إلى نموذج جديد. كان غوتنبرغ رجلًا يفكر تفكيرًا جانبيًا ... أخذ يوهانس غوتنبرغ فكرتين غير مرتبطتين مسبقًا، وهما معصرة العنب، وضرب العملة.

كان الغرض من ضرب العملة هو ترك صورة على منطقة صغيرة حجمها كحجم العملة الذهبية، وكانت وظيفة معصرة النبيذ ولا تزال هي الضغط بقوة على مساحة كبيرة لاستخراج العصير من العنب. أخذ غوتنبرغ العديد من العملات ووضعها تحت قوة معصرة النبيذ بحيث انطبعت صورة العملات على قطعة من الورق، ونتج عن الدمج بين تلك الفكرتين المطبعة والطباعة المنقولة (حوالي 1450). وكان هذا سببًا في بداية ثورة، ويرتبط ذلك ارتباطًا مباشرًا بأزمة القيادة الحالية في جميع أنحاء العالم.

نحن بحاجة إلى نموذج جديد لتنمية القائد، ولا يمكننا أن نُبقي بناء القادة بنفس الطريقة في حين نحاول أن نفعل ذلك بشكل أسرع وعلى نطاق أوسع ... نحن بحاجة إلى تغيير طريقة بناء القادة ... نحن بحاجة إلى نموذج جديد.

سبعة مفاتيح لتغيير النموذج:

هناك سبعة مفاتيح رئيسية تعالج الأزمات الحالية الخاصة بعدد ونوعية القادة:

1. هدف جديد:

كان الهدف المتعارف عليه والأساسي هو القدرة الأكاديمية، وينعكس ذلك في الدور المركزي للدرجة الأكاديمية في تحديد مؤهل خدمة القائد.

نركز في النموذج الجديد عن عمد على بناء الشخص كله، وبالطبع يحتاج القائد المسيحي الصحيح إلى معرفة قوية بالكتاب المقدس، ولكن المعرفة ليست كافية في حد ذاتها.

يجب أن يكون الهدف الواضح لتنمية القائد هو تطوير الشخص كله ... الحياة الروحية، القدرة العلائقية، الزواج، صفات الشخصية والرؤية ... فضلاً عن المعرفة والكفاءات. هدفنا ليس فقط جمع المعلومات، ولكن التحول وعلينا أن نبني قيادات صحية.

2. عملية جديدة:

إذا قمنا بتحويل هدفنا من التركيز على الأكاديميات ليصبح بناء الشخص كله ... سيتضح على الفور أننا بحاجة إلى عملية جديدة، والعملية الأكاديمية البحتة (المكاتب والمحاضرات والكتب والامتحانات) لن تبني على نحو فعال الحياة الروحية وصفات الشخصية والقدرات العملية للخدمة.

وقد أدرك العديد من المدارس الإكليريكية ومدارس الكتاب المقدس هذا الأمر وبدأت في أن تتمم برامج فصولهم (المعلومات) بمجموعة متنوعة من الديناميكيات المقصودة وهي الديناميكيات الروحية والعلائقية والاختبارية وهذا ما يصنع (التحول).

في النموذج الجديد ... نحن نطبق عملية شاملة والتي تعطي اهتماماً قوياً ومتكاملاً للديناميكيات الأربعة:

■ الديناميكية الروحية: أي أن الاتحاد مع المسيح عن اختبار حقيقي هو مركز عملية تحويلية حقيقية. يجب أن تأتي بقاتنا الناشئين إلى اختبار معرفة حقيقية لله.

■ الديناميكية العلائقية: يحتاج القادة الناشئون إلى ما هو أكثر من مجرد محاضرات ... فهم يحتاجون إلى علاقات يومية مع قادة ناضجين، نماذج، قدوة، وأمهات وآباء روحيين ... سواء كان هذا داخل سياق الحياة اليومية العادية أو في مجال الخدمة. يتم بناء الشخصية وتعزيز الزواج وبناء الحياة الروحية من خلال التشجيع والدعم والتحديات والتعليم والتلمذة والمساءلة التي تقدمها تلك العلاقات.

■ الديناميكية الاختبارية: يتعلم القادة من خلال الممارسة وليس فقط الاستماع إلى المحاضرات... حيث يحدث التغيير من خلال المعاناة والضغط، ويحدث النضوج بتولي المسؤوليات والمهام الصعبة.

■ الديناميكية التعليمية: إن تدريس كلمة الله بطريقة جذابة، ونسجها في الواقع اليومي للحياة والأسرة والخدمة هو أمر أساسي في تنمية القائد الصحيح.

ستكون جميع هذه الديناميكيات الأربعة حاضرة بقوة في عملية فعالة مستمرة لتنمية القائد.

3. تصميم جديد:

تقليديًا، لم نعط فكرًا كافيًا لتخطيط تنمية القائد؛ في الكثير من الأحيان، كنا ببساطة نُدِمْ - أي نُبقي- على التقليد على ما تعارفنا وتعودنا عليه، ونُدْرَس كما كُنَّا ندرس. غير أن يسوع، صمّم لنا مجموعة رائعة ومتنوعة من خبرات التّعلم الّلازمة للقادة الناشئين.

في النّمودج الجّدِيد، نتعلم كيف نصمّم تجاريًا خاصّة بالتّعلم كما فعل يسوع. تنمية القادة هو مصلّح هلاميّ ومعقد نوعًا ما. وهذه اللّوحة الفنيّة المتعددة الأوجه من الخبرات التّعليميّة، الخاصّة بالعديد من البشر، والعلاقات، التّأثيرات، التّعيينات، والمهام، والمسؤوليات، الواجبات، والمواعيد النّهائيّة، الفرص، الضّغوط، الأزمات، البركات، الفعانة، الرّفص، النّجاحات، والإخفاقات، وما إلى ذلك، جميعها يعمل معًا لبناء القائد الناشئ.

وعلى هذا، فالطّريقة الفعّالة لتنمية القائد، ليست سلسلة من الدّورات المُنظّمة، لكنّها انغماس مُلتهب في حياة واقعيّة ومعاصرة خبرات في وقتها الحقيقيّ. الأمر الذي سيعكس الطّبيعة المُعقّدة والصّعبة للقيادة المسيحية، ويحضر مشاكل القلب العميقة إلى السّطح، كيما يتمّ التّعامل معها ويقنع المشارك بالتركيز بشكل كامل على الله، حتى يحصل على النّجاح.

4. قادة بينون قادة آخرين:

جاء يسوع إلى الأرض ليفعل ثلاثة أشياء:

■ يموت على الصليب حاملاً خطية البشرية.

■ يعلن عن ملكوت الله ويظهر الآب من خلال حياته وتعليمه.

■ يبني فريقًا من القادة الناشئين.

وهذا كل ما فعله. لذلك نحن نعلم أن بناء القادة هو واحد من الأشياء المركزيّة التي يقوم بها القادة الأصحاء.

لحسن الحظ ليس علينا أن نموت على الصليب من أجل خطايا البشرية لأن يسوع أنجز ذلك مرة واحدة وإلى الأبد... إلا أنه يجب علينا أن نتحمل المسؤوليتين الأخرين.

وبالفعل ركزنا على إعلان الملكوت وإظهار الآب أي القيام "بأعمال الخدمة" ... إلا أننا نادرا ما تحملنا المسؤولية الشخصية والمنظمة لبناء القادة، وبدلاً من ذلك أرسلنا قادتنا الناشئين إلى "الخبراء" في المؤسسات الأكاديمية البعيدة على أمل أن يفعلوا ذلك نيابة عنا ... كنا مشغولين جدا بالقيادة وأهملنا بناء القادة.

نحن بحاجة إلى إعادة ربط الإثنين معاً ... القادة يقومون بأعمال الخدمة وبينون قادة آخرين في نفس الوقت.

في النّمودج الجديد يتحمل القائد المسؤولية الشخصية عن تنمية قادة آخرين كجزء أساسي من كونه هو نفسه قائداً.

هذا التحول وحده لديه القدرة على معالجة كل من قضايا النوع (كقادة ناشجين يستوعبون الرؤية والشغف والشجاعة والمنظورات الاستراتيجية للقيادة)، والعدد (حيث أن كل قائد يتحمل المسؤولية الشخصية لبناء قادة آخرين).

5. كنائس تبني قادة:

من الناحية الكتابية ... إن الوحدة الرئيسية لتنمية القائد هي الكنيسة المحلية أو مجموعة من الكنائس.

في النموذج الجديد تماقاً مثلما يحتضن القادة بصورة شخصية مسؤوليتهم التي منحها الله لهم لبناء القادة ... كذلك الكنائس المحلية تتبنى مسؤوليتها المعطاة لها من الله لبناء أبنائها وبناتها.

إن هذا التحول قادراً على معالجة أزمتنا النوع والعدد. ومن بعض فوائده ما يلي:

■ **التضاعف:** حين يتم رفع القيود المتأصلة في المنهج الأساسي، سيوفر المنهج القائم على الكنيسة نموذج يمكن أن يحقق تضاعفاً ليس له نهاية مع كل كنيسة محلية أو مجموعة من الكنائس، وستتوفر بيئة تعليمية للقادة الناشئين إذا كانت كل كنيسة محلية ستبني قائداً واحداً أو اثنين فقط فإن أزمة العدد سوف تنتهي.

■ **التنمية الشاملة:** ستصبح عملية التعلم أكثر فاعلية حيث أن الكنيسة المحلية توفر السياق الروحي والعلائقي والعملي لتطوير الشخص كله.

■ **تدريب الأشخاص المناسبين:** القادة الناشئون والحاليون الذين يحتاجون إلى التدريب أكثر من غيرهم... هم أولئك الذين يعملون بالفعل في الخدمة ولا يمكنهم ترك عملهم لسنوات للذهاب والدراسة في مؤسسة بعيدة... نقوم في المنهج التقليدي بتدريب الأشخاص الخطأ باستمرار.

■ **المرونة:** عندما يتعلق الأمر بتنمية القائد "المقاس الواحد" لا يناسب الجميع. فهناك قادة في احتياج للبناء من جميع أنحاء العالم... قادة من مختلف الثقافات والخلفيات والخبرات ومستويات التعليم وما إلى ذلك... ويجب أن يكون منهجنا مرناً وقابلًا للتخصيص.

وبالإضافة إلى ذلك تتغير البيئة في كثير من البلدان حول الكنيسة ... مما يتطلب مرة أخرى مرونة في منهجنا فيما يتعلق بتنمية القادة.

■ **دعم النفس:** توفر الكنيسة المحلية الدعم المالي لعملية التعلم، وذلك يحافظ على كل من مسؤوليتها وسيطرتها على تنمية القادة الناشئين خاصتها، ولكي يكون للمجتمع الحق في الحكم الذاتي يجب أن يكون ذا دعم ذاتي.

■ **الوضع الأمني في البلدان المقيدة:** وفي البلدان المتشددة... غالباً ما تكون المؤسسات التعليمية الكبيرة غير باقية بسبب حجمها ووضوحها وسهولة إغلاقها، ومن ناحية أخرى يمكن أن تكون مجتمعات التعلم القائمة على الكنيسة صغيرة ومنتشرة، ويمكن إضفاؤها بسهولة.

■ **تنمية قيادية دائمة ومستمرة مدى الحياة:** التدريب لا يقتصر على فترة معينة من الزمن، ولكن يستمر طوال حياة القادة الناشئين ... يتم بناء القادة مدى الحياة.

■ **التقييم الفعال:** أعضاء المجتمع المحلي الذين يعرفون القادة الناشئين والذين يعملون معه يومياً هم أفضل من يستطيع مساعدته على وضع أهداف لتطويره وتقييم نموه وتقديمه نحو تحقيق تلك الأهداف.

6. زراعة الكنائس من خلال تنمية القادة:

كانت رؤية الرب يسوع هي زراعة مئات الآلاف من الكنائس في جميع أنحاء العالم في كل مجموعة بشرية، ومع ذلك لم يتم هو بزراعة أي كنيسة، وبدلاً من ذلك بنى القادة، وهؤلاء القادة فتنوا

المسكونة وقلبوا العالم رأسًا على عقب.

نحن قمنا بهذه المهمة بالترتيب المعاكس عن طريق مضاعفة الجهود الكرازية وزرع العديد من الكنائس ثم محاولة معالجة الحاجة إلى القادة.

في النموذج الجديد ... يتم رفع تنمية القائد الصحيح إلى نفس المستوى من الأولوية والهدف لزراعة الكنيسة... هذه هي الطريقة الوحيدة التي سنزرع وتبنى الكنائس التي تدوم.

7. مركزية شخص يسوع المسيح في القيادة المسيحية:

لسنوات عديدة كان التدريب على القيادة المسيحية مؤسسًا على الدورات المتعلقة بمعرفة الكتاب المقدس، أبحاث العهد القديم، أبحاث العهد الجديد، اللاهوت النظامي، أخلاق الكتاب المقدس، دفاعيات عن العقيدة المسيحية، تاريخ الكنيسة وما إلى ذلك... لم يتم هذا بالضرورة بإعداد الطلاب بشكل جيد للغاية لمواجهة المطالب العملية لكل من الحياة والخدمة وتلبية هذه الحاجة... نمت شعبية مناهج جديدة وأكثر عملية لتنمية القائد وغالبًا ما تتكون من نماذج إنجازات رجال أعمال أو نماذج تحفيزية بها قصص "نجاح" لأشخاص مثل مدربين كرة السلة، ونجوم كرة القدم ورجال الأعمال الأثرياء. ومع ذلك، عندما وصف يسوع طريقته الخاصة في القيادة ... كان تركيزه كله على اتحاده الداخلي مع الآب:

"فَتَعَجَّبَ الْيَهُودُ قَائِلِينَ: "كَيْفَ هَذَا يَعْرفُ الْكُتُبَ، وَهُوَ لَمْ يَتَعَلَّمْ؟ أَجَابَهُمْ يَسُوعُ وَقَالَ: تَعْلِيمِي لَيْسَ لِي بَلْ لِلَّذِي أَرْسَلَنِي " (يو 7: 15، 16 أع 4: 13)

"أنا أتكلّم بما رأيته عند أبي وأنا إنسانٌ قد كلّمكم بالحقّ الذي سمعته من اللّهِ" (يو 8: 38 40)

" فَأَجَابَ يَسُوعُ وَقَالَ لَهُمْ: الْحَقُّ الَّذِي أَقُولُ لَكُمْ: لَا يَفِدِرُ الْإِبْنُ أَنْ يَفْعَلَ مِنْ نَفْسِهِ شَيْئًا إِلَّا مَا يَنْظُرُ الْآبَ يَفْعَلُ. لِأَنَّ مَهْمَا عَمِلَ ذَلِكَ فَهَذَا يَفْعَلُهُ الْإِبْنُ كَذَلِكَ " (يو 5: 19)

" لَكِنَّ الْآبَ الْخَالِ فِيَّ هُوَ يَفْعَلُ الْأَعْمَالُ " (يو 5: 19)

في النموذج الجديد تجد الاتحاد مع المسيح، الصليب والمعاناة، القداسة والاعتماد على الروح القدس، في صميم عملية تنمية القائد. شخص يسوع المسيح هو بداية ونهاية كل القيادة المسيحية وتنمية القائد.

" أَتَبْتُوا فِيَّ وَأَنَا فِيكُمْ. كَمَا أَنَّ الْفُضْنَ لَا يَفِدِرُ أَنْ يَأْتِيَ بِثَمَرٍ مِنْ ذَاتِهِ إِنْ لَمْ يَتَّبَثْ فِي الْكَرْمِ، كَذَلِكَ أَنْتُمْ أَيْضًا إِنْ لَمْ تَبْتُوا فِيَّ. أَنَا الْكَرْمُ وَأَنْتُمْ الْأَغْصَانُ. الَّذِي يَتَّبَثْ فِيَّ وَأَنَا فِيهِ هَذَا يَأْتِي بِثَمَرٍ كَثِيرٍ، لِأَنَّكُمْ بِذَوْنِي لَا تَفِدِرُونَ أَنْ تَفْعَلُوا شَيْئًا " (يو 14: 4 5)

ملخص:

نلخص المفاتيح السبعة لتغيير النموذج لتحقيق تحول جذري في طريقة بناء القادة:

1. هدف جديد: القائد المسيحي الناجح لا يمتاز بنجاح أكاديمي فقط.
2. عملية جديدة: تنمية شاملة، تحول حقيقي وليس مجرد معلومات.
3. تصميم هادف: يشمل التصميم خبرات تعلم متنوعة، وليس مجرد استمرار لتقديم الدورات التقليدية و(المحاضرات) بنفس الطريقة التي تلقيناها بها.
4. قادة بينون قادة آخرين: يتحمل القادة مسؤولية شخصية في عملية تنمية القائد بدلًا من القيام بمهام الخدمة فقط بينما يفوضون مسألة تنمية القادة لآخرين.

5. كنائس تبني قادة: الوحدة الأولية لتنمية القائد هي الكنيسة المحلية أو مجموعة من الكنائس.

6. زراعة الكنائس من خلال تنمية القائد: التأكيد على بناء القادة يجب أن ينهض إلى نفس مستوى أولوية وهدف الكرازة وزراعة الكنائس إذا أردنا أن نزرع كنائس تنمو وتبقى.

7. مركزية شخص يسوع المسيح في القيادة المسيحية: الاتحاد مع المسيح، الطيب، المعاناة، القداسة والاتكال على الروح القدس (يو15: 4 - 5) يجب أن يكون ذلك هو مركز عملية تنمية القائد شخص يسوع المسيح هو بداية ونهاية تنمية القائد والقيادة المسيحية.

هذه هي الطريقة التي نبني بها قادة مسيحيين الذين بدورهم مرة أخرى يفتنون المسكونة.

للمزيد من المعلومات:

للنماذج كاملة: قادة أصحاء: قيادة
تبني الروح #2 وبناء القادة: قيادة
تبني الروح #4 للكاتب مالكوم وبيير.



LeaderSource SGA
S. Main St. Suite 2 513
.Elkhart, IN 46516 U.S.A
Email: info@leadersource.org
Website: www.leadersource.org