

## MODEL BRIEF:

# Samenvatting van het ConneXions Model voor Leiderschapsontwikkeling

De methode die Jezus gebruikt om leiders te ontwikkelen wordt samengevat in Marcus 3:

*En Hij stelde er twaalf aan, opdat ze met hem zouden zijn en opdat Hij hen zou uitzenden om te prediken, en om macht te hebben boze geesten uit te drijven. (Marcus 3:14-15)*

Jezus bouwde een relationeel web rondom leiders die zich begonnen te ontplooiën - dat betekende relatie met God (omdat Hij de Vader openbaarde), relatie met een volwassen leider (Hijzelf) en relaties met anderen (de lerende gemeenschap) – een *context* voor ontwikkeling. En dan, in die context, onderwees Hij ze, bad met ze en gaf ze uitdagende opdrachten - een verscheidenheid aan leerervaringen die de *inhoud* waren voor ontwikkeling.

Traditionele pogingen om leiders te bouwen, richten zich op cursussen en curriculum – de inhoud. Er wordt maar weinig tijd besteed aan het ontwerpen van een passend *proces* van verandering – wat zowel context als inhoud bevat. ConneXions is een alternatieve benadering voor het bouwen van leiders.

Het ConneXions Model behandelt onderwerpen rondom zowel context als inhoud en gebruikt daarbij 18 kernprincipes in zes groepen. Effectieve leiderschapsontwikkeling is:

### 1. **Holistisch:**

**De kerk heft gezonde leiders nodig.** De gezonde christelijke leider zal sterk zijn in de volgende vijf gebieden: Christus, Gemeenschap, Karakter, en Competenties. Daarom zal een effectief proces van leiderschapsontwikkeling deze vijf aspecten op een evenwichtige manier bevatten.

### 2. **Geestelijk:**

**Uiteindelijk is God degene Die leiders bouwt.** Daarom streeft ConneXions ernaar de Heilige Geest Zijn gang te laten gaan. We moeten nooit onze agenda in de weg laten staan van die van Hem. Daaraan toegevoegd, God gebruikt alles in het leven om ons te veranderen. Dus het ConneXions proces helpt de zich ontplooiende leider om (a) het werk van God in het *verleden* te begrijpen, (b) te reageren op wat God in het *heden* doet en (c) zich voor te bereiden op wat God in zijn *toekomst* wil doen in zijn leven en zijn bediening.

**Leiderschapsontwikkeling moet vervuld zijn**

**van gebed.** Jezus bad continu met en over Zijn zich ontplooiende leiders. Daarom moet ons proces ook draaien om gebed.

### 3. **Relatiegericht:**

**Gezonde leiders worden gebouwd in gemeenschap.** Daarom moet de gehele plaatselijke gemeente de verantwoordelijkheid op zich nemen en actief betrokken zijn bij het bouwen van leiders. Door van een “fabriek” naar een “familie” benadering te gaan zullen we de volgende dingen bereiken:

- Vermenigvuldiging.
- Zelfstandigheid.
- Holistische ontwikkeling.
- Veiligheid in minder toegankelijke landen.
- De juiste mensen ontvangen training.

**Leiders bouwen leiders.** Leraren en cursussen bouwen geen leiders, hoewel ze wel kunnen helpen. Maar om visie, passie, moed en strategische uitgangspunten over leiderschap over te dragen zijn leiders. Daarom moeten we niet op zoek gaan naar het perfecte “totaalpakket” dat helemaal op zichzelf werkt. Pakketten bouwen geen leiders; leiders bouwen leiders. Zelfs het allerbeste pakket kan alleen maar gereedschap zijn in de handen van een volwassen en gekwalificeerde leider. Daaraan toegevoegd mogen we ook verwachten dat elke leider het gereedschap op zijn eigen manier gebruikt. Het gaat niet om het gereedschap zelf.

### **Leiders die leiders bouwen zijn zelf betrokken bij de dagelijkse processen van leiderschap.**

Ze zouden geen onderwijs moeten geven in een kunstmatige omgeving, verwijderd van de echte wereld. Jezus en Paulus (bijv. Handelingen 19:9-11) leidden allebei uitgebreide en vruchtbare persoonlijke bedieningen terwijl ze tegelijkertijd nieuwe leiders bouwden.

### **Leiders worden met een klein aantal per keer gebouwd.**

Aangezien leiders persoonlijk leiders bouwen, kan één leider maar een klein aantal anderen bouwen – als hij het goed wil doen. Jezus bouwde maar een aantal leiders, om Zijn gehele kerk te leiden, die de wereld zou veranderen! Het idee van het *persoonlijk* en *snel* “duizenden leiders” bouwen, is niet bijbels. Het bijbelse model is dit: “Geef wat je in aanwezigheid van velen van mij hebt gehoord, door aan betrouwbare mensen die geschikt zijn om anderen te onderwijzen. “(2 Tim 2:2). Met andere woorden, bouw een aantal goede leiders, die op hun beurt hetzelfde doen, en zo verder. In een relatief korte tijd, zullen we dan een dramatische vermenigvuldiging hebben van de leiders die we nodig hebben. Het verschil is: ze zullen goede leiders zijn.



**We moeten de juiste leiders bouwen!** Ons proces is gericht op een klein aantal, dus dat moeten dan wel de juiste zijn!

#### 4. **Ervaringsgericht:**

**Leiders moeten in de praktijk gebouwd worden.** Mensen leren door te doen. Jezus bouwde leiders in de praktijk, waar ze om moesten gaan met echte problemen en gelegenheden. Daarom moeten we een balans vinden tussen tijd in een klaslokaal en praktisch 'veldwerk'. Een van de tragische aspecten van de traditionele benadering van christelijke leiderschapsontwikkeling is dat we de zich ontplooiende leiders verwijderden uit hun alledaagse context en ze (jarenlang) in een kunstmatige omgeving stoppen, waar ze daarna voor de rest van hun leven niet meer zullen zijn, en dan leren we ze dingen, waarvan ze het meeste nooit zullen gebruiken!

**Leiders worden gebouwd door vuur.** Zoals staal hard wordt gemaakt in het vuur, zoals goud wordt gezuiverd in de oven, zoals steenkool onder druk tot diamant gevormd wordt, zo worden leiders gebouwd door vuur. Het is veel beter om de zich ontwikkelende leider onder druk te zetten voordat hij aanzienlijke verantwoordelijkheid en autoriteit draagt, dan te wachten tot het moment dat falen onder druk zowel de leider als zijn omgeving vernietigen. Daarom zet ConneXions de leider opzettelijk, maar voorzichtig, onder druk om 'vervuilde' gedeeltes van het hart naar de oppervlakte te brengen zodat ze geopenbaard, geconfronteerd en verwijderd kunnen worden.

**Betrokkenheid brengt verandering.** Zich ontwikkelende leiders moeten betrokken zijn bij het proces. Ze kunnen niet alleen maar passief ontvangen. Ze moeten actief de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces en betrokken zijn in hun hart (gebroken en bereid verantwoording af te leggen voor God en de gemeenschap); in hun hoofd (de verschillende studietaken) en in hun handen (actief bezig zijn met bediening). We moeten ervaringen creëren die gericht zijn op verandering om ze te helpen om te leren, te doen en te zijn.

**Uitdagende opdrachten zorgen voor groei en volwassenheid in de zich ontwikkelende leider.** Deze opdrachten moeten nét iets moeilijker zijn dan waar ze toe in staat denken te zijn. Niet te veel want dan zullen ze falen, ontmoedigd worden en opgeven; maar ook niet onder hun niveau of er gelijk aan. De opdrachten moeten uitdagend zijn.

#### 5. **Praktisch:**

**Het Woord van God is het fundament en het middel om gezonde leiders te bouwen.**

Het onderwijzen van het Woord van God stond

centraal in Jezus' methode om leiders te bouwen, en zo moet het ook voor ons zijn.

Om het Woord van God op een juiste manier te onderwijzen:

- Moet er zowel onderwijs over het Woord als persoonlijke relatie met de leider zijn (2 Tim. 3: 10-17).
- Het beste onderwijs is vaak een interactieve dialoog tussen leerling en leraar; niet een eindeloze monoloog waar de leerling passief naar luistert. Leren vereist activiteit.
- We moeten niet alleen óver het Woord, maar vooral het Woord zelf onderwijzen.
- Ons onderwijs moet praktisch en relevant zijn.

#### 6. **Bewust:**

**De verantwoordelijkheid voor het leren en groeien wordt gedeeld door de zich ontwikkelende leider en de gemeente.** Het ontwikkelen van leiders is niet iets dat je 'met' of 'voor' iemand doet. In principe betekent leiders bouwen het *voorzien in mogelijkheden* om te groeien: mogelijkheden om te leren, ervaringen, verantwoordelijkheden, relaties, observeren, lijden, etc. Deze mogelijkheden zullen niet op een magische manier groei voortbrengen en er is geen garantie dat specifieke individuen er gebruik van zullen maken, maar als we niet bewust bezig zijn met het voorzien in mogelijkheden, zal er weinig groei zijn.

**Het kost tijd om leiders te bouwen.** Het duurt ontzettend lang om een volwassen en ervaren leider te bouwen. Dus, ons doel met korte termijn training is niet om uiteindelijk volmaakte volwassenheid te bereiken, maar om een stevig en begrijpelijk *fundament* neer te leggen in het leven van de zich ontwikkelende leider. Bovendien is het ons doel om hem te helpen om voor de rest van zijn leven op een goede manier op het fundament te bouwen.

**Mensen groeien op verschillende manieren en ook hun roepingen zijn verschillend.** Daarom moeten we verschillende leerervaringen gebruiken om de ontwikkeling en verandering van de leider te ondersteunen, en zijn leerdoelen moeten een afspiegeling zijn van zijn unieke roeping.

**Er moet voorzien worden in zowel een teamcontext als een individuele context om te leren.** De meest effectieve leider heeft geleerd om teamwork en individueel initiatief te integreren. Daarom moet ons ontwerp een balans vinden tussen de individuele en de teamcontext.

**Effectieve leiderschapsontwikkeling is een complex scala aan ervaringen.**

Leiderschapsontwikkeling is een eenvoudige procedure van het doorlopen van een serie voorspelbare opeenvolgende punten.

Leiderschapsontwikkeling is een complexe en veelzijdige samenstelling van diverse mensen,

relaties, invloeden, opdrachten, taken, verantwoordelijkheden, deadlines, kansen, crises, zegeningen, afwijzingen, successen, fouten, van druk, lijden etc., die allemaal samenwerken om de leider op te bouwen. Daarom is ConneXions een vurige onderdompeling in het echte leven, echte ervaringen, die de gecompliceerde en fundamenteel moeilijke aard van christelijk leiderschap laten zien, door diepe hartsproblemen aan de oppervlakte te brengen om mee af te rekenen, en de zich ontwikkelende leider uitdagen om uiteindelijk naar God te kijken voor succes.

Leiderschapsontwikkeling zal er in ieder land, in elke cultuur, in elke situatie, in elke tijd, anders uitzien; maar deze bijbelse principes zijn overall effectief.

**Meer Informatie:**

Voor onze complete modellen, zie:

*Leaders: SpiritBuilt Leadership #2 en Building*

*Leaders: SpiritBuilt Leadership #4 door Malcolm Webber.*

**LeaderSource SGA**

2601 Benham Ave.

Elkhart, IN 46517

Tel: +1 574 295 4357

Fax: +1 574 295 4673

Email: [info@leadersource.org](mailto:info@leadersource.org)

Website: [www.leadersource.org](http://www.leadersource.org)