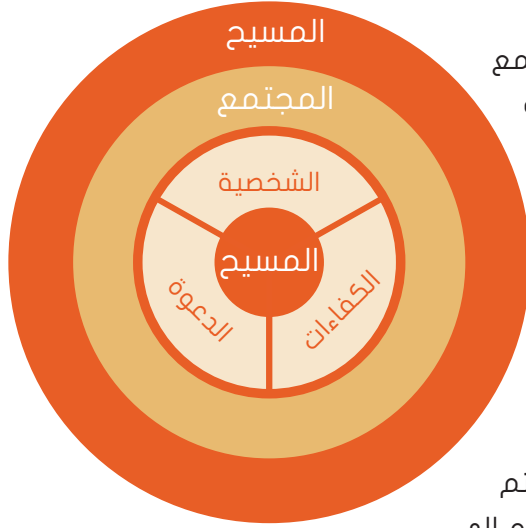


ملخص النموذج

ملخص نموذج مركزية المسيح لتنمية القائد

نموذج العناصر الخمسة لتنمية القائد:

وفقاً لنموذج "العناصر الخمسة" يجب أن تتوفر هذه العناصر في القائد المؤمن الصحيح بل وينمو باستمرار فيها، وهذه العناصر هي :



أن يعرف الله (المسيح)، وأن يعيش وينتمي إلى مجتمع تتوفر فيه المساندة والمسانلة (المجتمع) ولديه استقامة (صفات الشخصية)، وأن يعرف مقاصد الله ويستطيع أن يحياها بمصداقية ووضوح وأشواق حارة (الدعوة)، كما أنه يجب أن يتمتع بالمواهب والمهارات والمعرفة المطلوبة ليستطيع أن يقود الآخرين لتتميم هذه المقاصد (الكفاءات).

في كثير من الأحيان يكون التركيز في تنمية القائد على العنصر الخامس فقط ، وعندما يلتحق الشاب أو الفتاة بمدارس الكتاب المقدس، يكون العنصر الذي يتم التركيز عليه هو "الكفاءات"، وربما يتم لفت الانتباه إلى

العناصر الأخرى الأربعة.. ولكن يحظى عنصر الكفاءات بالاهتمام

الأكبر في عملية "تنمية القائد" والذي يتمثل في المعرفة الكتابية، وكيف تعظ، وكيف تقدم المشورة، وما إلى ذلك... إن الكفاءات ضرورية ولكنها ليست كافية وحدها لتنمية قادة أصحاء. ويترتب على تنمية عنصر الكفاءات فقط "الإنفصال" في قادتنا اليوم.

إن تنمية الكفاءة فقط لا تكفي لتضمن لنا أن حياة القائد سوف تصنع تأثيراً إيجابياً أو دائماً. إن

القائد الذي يتمتع بالكفاءة قد ينجز الكثير، ولكن ليس إلى حد كبير ووفقًا لدراسة روبرت كلينتون فإن 70 بالمئة من الأشخاص الذين يعتلون سلم القيادة المؤثرة لا يحققون أهدافهم... حيث يفشل البعض فشلًا كبيرًا، مما يتسبب في فضائح عامة... في حين أن الغالبية العظمى من القادة الذين يفقدون تأثيرهم يختفون بهدوء في ظروف غامضة.

وينتهي المطاف بهؤلاء القادة بالتقصير في حياتهم التي تتميز بالنجاح الخارجي، لأن هناك " انفصالًا " بين تنمية كفاءات القائد وبين تنمية صفات شخصيته. فصفت الشخصية الضعيفة عادة ما تتسبب في فشل القادة في تحقيق إمكاناتهم الحقيقية، وقد يكون السبب في ضعف الشخصية هو نقص عنصر معرفة الله، وعنصر التواجد في مجتمع من المساندة والمسائلة في حياة القائد.

وجدير بالذكر أن مشروعًا بحثيًا حديثًا يضم 14 بلدًا وجد أن الأسباب الرئيسية للعودة المبكرة والمؤلمة من الخدمة التبشيرية (في البلدان المرسله الأكبر سنًا والأصغر سنًا) لا تتعلق بعدم كفاية التدريب الرسمي في الإرساليات، ووجد البحث أن الأسباب الرئيسية كانت حول القضايا المتعلقة بالحياة الروحية وصفات الشخصية والعلاقات في حياة المرسلين.

وبعبارة أخرى: فإنه عادة لا يكون عدم وجود الكفاءات هو ما يضعف المرسلين... لأن أوجه القصور التي تحدث في العناصر الأخرى هي السبب، هذه هي العناصر التي كثيرًا ما لا تتم معالجتها في مرحلة الإعداد - المسيح - المجتمع والشخصية (لا شك في أن عنصر الدعوة لم يتم تناوله على وجه التحديد من قبل البحث أو أننا نشك في أنه من الممكن أن يظهر أيضًا).

في نموذج مركزية المسيح، نحن نتناول القائد ككل، وليس عقله فقط... وهدفنا الأعظم هو التحول الشامل للقائد المسيحي إلى تلك الصورة عينها، صورة المسيح يسوع.

عملية العوامل الأربعة لتنمية قادة أصحاب:

إذا فهمنا أن القيادة المسيحية الصحية تشمل جميع العناصر الخمسة، وليس فقط القدرة الأكاديمية... يتضح لنا على الفور أن بناء مثل هذا القائد هو أمر سهل في القول وليس الفعل... إذ ليس كافيًا مجرد إرسال شخص إلى ندوة أو أن يُعطى كتابًا عن القيادة ليقرأه.

تنمية القائد أمر معقد للغاية وغير مفهوم إلى حد كبير، ونتيجة لذلك... في كثير من المنظمات (وربما معظمها) فإن الأمر متروك أساسًا للصدفة... حيث يكون الاهتمام بما هو ظاهري فقط، ونكرس القليل من الوقت لتحقيق هذا الهدف، وكثيرًا ما تكون الجهود الضئيلة التي تُبذل في مجال تنمية القادة هي جهود عشوائية ولا تشكل جزءًا من أي استراتيجية متماسكة عامة.

وحين يتلخص دورنا في إرسال الشباب إلى مدرسة الكتاب المقدس نأمل ببساطة أن القادة سوف يرفعون أنفسهم بطريقة أو بأخرى ، وعندما سُئل أحد القادة عن استراتيجية تطوير القائد قال : "عليك فقط أن تترك الطعام ليطيب" وبعبارة أخرى : "ليس لدينا استراتيجية متعمدة لتنمية القادة، ونحن نأمل فقط في الحصول على ما هو أفضل".

ونتيجة لذلك، تركز الجهود المبذولة في مجال بناء القيادات على الدورات والمناهج الدراسية - أي المحتوى، ولا يُنفق الكثير من الوقت على تطوير عملية مستمرة مناسبة للتنمية، والتي تشمل السياق والمحتوى أيضًا.

يلخص لنا إنجيل مرقس والإصحاح الثالث منهج الرب يسوع لبناء القادة:

"وَأَقَامَ ائْتِنِي عَشْرَ لِيَكُونُوا مَعَهُ، وَلِيُرْسِلَهُمْ لِيَكْرِزُوا ، وَيَكُونَ لَهُمْ سُلْطَانٌ عَلَى شَفَاءِ الْأَمْرَاضِ وَإِخْرَاجِ الشَّيَاطِينِ . " (مر : 3 : 14 ، 15)

في هذه الآيات البسيطة والعميقة في نفس الوقت لدينا "تقطير" لكيفية بناء الرب يسوع للقادة، وباختصار، قدم لنا الرب يسوع سياقًا للتغيير لقادته الناشئين:

■ بيئة روحية... والتي تشمل العلاقة مع الله (علاقتهم معه، وكذلك مع الآب من خلال الصلاة).

■ شبكة العلاقات... والتي تشمل العلاقة مع قائد واضح (هو نفسه)، والعلاقات مع الآخرين (مجتمع التلاميذ).

■ السياق الاختباري... والذي يشمل المهام التي بها تحديات، والضغط، وتوفير فرص متنوعة للتعلم.

ثم في ذلك السياق التحولي كان يعلمهم محتوى التنمية، وهكذا وباختصار كان يسوع يبني القادة...

السياق + المحتوى = عملية تطوير القائد.

تقليديًا... نحن أكثر ميلًا لكي نجعل قادتنا الناشئين يجلسون على مقاعد في صفوف مرتبة لنقدم لهم المحاضرات، ونحن نحاول بذكاء أن نبنيهم، وعادة ما نكون أقوياء جدًا من حيث المحتوى، ولكن ضعفاء من حيث السياق في عملية تنمية القادة.

عادة ما نركز على التعليم في عملية تنمية القادة، ومع ذلك يجب أن نولي اهتمامًا كبيرًا لجميع "ديناميكيات التحول" الأربعة:

■ الروحية

■ العلائقية

■ الاختبارية

■ التعليمية

وهكذا تتغير الحياة... عندما نمثل كلاً من الديناميكيات الأربع في تصميم تنمية القائد... حيث يتم تغذية الحياة الروحية، وتقوية القدرات العلائقية، وتطوير الشخصية، وتوضيح الدعوة، وهنا يتم بناء قدرات القادة العميقة... تلك هي ممارسة الكنيسة الأولى أيضاً.

“ وَكَانُوا يُوَاظِبُونَ عَلَى تَعْلِيمِ الرَّسُلِ ، وَالشَّرِكَةِ ، وَكَسْرِ الخُبْزِ ، وَالصَّلَواتِ. ” (أَع 2 : 42)

كانوا "يواظبون" على الديناميات الأربع:

■ تعليم الرسل : التعليمية

■ الشركة : العلائقية

■ كسر الخبز : الاختبارية

■ الصلاة : الروحية

سأل الكاتب مئات القادة المؤمنين حول العالم من خلفيات ثقافية متنوعة: "كيف بُنيت حياتكم الشخصية؟ ما هي التأثيرات التي شكلتكم كقادة؟ ما الذي جعلك القائد الذي أنت عليه اليوم؟" وتؤكد الإجابات دائماً على عوامل مثل الآباء والأمهات، والأشخاص الذين يقدمون نماذج يُحتذى بها، والمرشدين، والمعاناة والألم، والمسؤوليات والرفض، والإخفاقات، والتحديات الصعبة، والواجبات، وما إلى ذلك... وعادة ما يذكر أحدهم دورة تدريبية، وعندما يفعلون ذلك... غالباً ما تكون شخصية

المعلم هي العامل الذي أثر على حياتهم وكذلك المحتوى الذي يتذكرونه.

هذا لا ينبغي أن يفاجئنا، لأن دراسة الأناجيل ستكشف أن يسوع فعل ذلك بالضبط مع تلاميذه، ولم تكن استراتيجيته تعليمية فحسب. لكنه أيضاً خلق سياقاً للتغير لتنمية القادة، بما في ذلك العناصر الروحية والعلائقية والاختبارية.

وهذا لا يقلل من قيمة المحتوى. بل يجب أن يكون لدينا محتوى قوي... في الواقع التعليم هو واحد من الديناميكيات الرئيسية الأربعة للتحويل في نموذج مركزية المسيح، ومع ذلك فإن المحتوى في حد ذاته غير كاف لبناء حياة القادة ويجب علينا تصميم سياقات للتغيير قوية روحياً وعلائقياً، واختبارياً.

لتوضيح ذلك... دعونا ننظر إلى المثال التالي: لنفترض أننا نريد أن نبني كارزين... يمكننا أن نبدأ مع عنصر اختباري ببساطة عن طريق إرسالهم للمشاركة بالإنجيل مع غير المؤمنين " إذهبوا وإكرزوا " هل سينجح هذا؟ هل سيتعلمون أي شيء عن الكرازة؟ بالطبع نعم .

الآن دعونا نشمل البعد العلائقي أي العلاقات عن طريق إرسالهم مع كارزين ذوي خبرة يمكن أن يتعلموا منهم، كذلك يقوم هؤلاء الكارزون ذو الخبرة بمشاهدتهم وتشجيعهم وتوجيههم. من الواضح أن هذا سيعمل بشكل أفضل.

دعونا الآن نُضيف عنصرًا روحياً قوياً من خلال اشتراك الكارزين الجدد في صلوات تشفعية قبل الخروج للكرازة... سوف يصلون بلجاجة من أجل النفوس، ويتحملون بأحشاء الله تجاه هؤلاء الذين لا يعرفون المسيح. ثم عندما يخرجون للكرازة هم أيضاً يتطلعون إلى الله ليساعدهم، ويطلبون إرشاده وقيادته للأشخاص الذين يجب أن يتحدثوا معهم، وينتظرونه في أعماقهم حتى يعطيهم الكلمات الصحيحة... هذا بكل تأكيد سيعمل بشكل أفضل.

وأخيراً... دعونا نُعطيهم بعض التعليمات: دورة تفاعلية جيدة عن معنى وطبيعة الكرازة، ودراسة خطة الله للخلاص، وتقديم وسيلة بسيطة للكرازة بالإنجيل وأن يقدم أحدهم اختباره الشخصي، وبعض الاعتراضات الشائعة على الإنجيل وكيفية الرد عليها، وما إلى ذلك... الآن نحن نبني كارزين أقوياء.

هذا المثال البسيط يدل على قوة تصميم خبرات التعلم والتي تعطي اهتماماً كبيراً لجميع ديناميكيات التحول الأربع . هذه هي الطريقة التي تغير الحياة. هذه هي الطريقة التي تبني القادة.

كما يجب علينا أن نبني العناصر الخمسة والتي هي : المسيح، المجتمع، الشخصية، الدعوة والكفاءات، في حياة القائد كذلك علينا أن نقوم بتصميم عمليات لتنمية القادة تشمل جميع ديناميكيات التحول الأربع (الروحية والعلائقية والاختبارية والتعليمية) لا يمكن إهمال أي جانب من تلك الجوانب .

هذا هو ملخص موجز لنموذج مركزية المسيح لتنمية قادة أصحاء ... بناء العناصر الخمسة من خلال الأربع ديناميكيات.

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



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