

# ملخص لمبادئ تنمية القائد الصحيح

يستخدم نموذج مركزية المسيح ثمانية عشر مبدأ في ست مجموعات... فالعملية الفعالة لتنمية القائد تكون:

## 1- شاملة:

تحتاج الكنيسة إلى قادة أصحاء - يتسم القائد المسيحي بالقوة في خمس دوائر وهي: علاقته بالمسيح، علاقته بالمجتمع، صفات شخصيته، الدعوة وأخيراً الكفاءات. ولذلك فإن عملية تنمية القائد الفعالة سوف تشمل وتُدمج النواحي الخمس.

## 2- روحية:

الله هو من يبني القادة - لذلك... فإن نموذج مركزية المسيح يسعى جاهداً ليُفسح المجال لعمل الروح القدس، ولا يجب أبداً أن نسمح لبرامجنا الخاصة أن تعوقه عن تحقيق برنامجه. ولأن الله يستخدم كل شيء في الحياة ليغيرنا ... فإن نموذج مركزية المسيح سيساعد القادة الناشئين على:

أ. فهم عمل الله السابق في حياتهم.

ب. التجاوب مع عمل الله الحالي.

ت. الاستعداد لعمل الله في حياتهم وخدمتهم في المستقبل.

يجب أن تتشبع عملية تنمية القائد بالصلاة - كان يسوع يصلي باستمرار مع ومن أجل قاداته الناشئين، وبالإضافة إلى ذلك، كان يعلن عن الآب لتلاميذه... حيث أنهم رأوا الله وسمعوه ولمسوه (1 يوحنا: 1 - 3).

إن السمات الأولية للقائد المسيحي الفعّال هي: أن يعرف الله، وأن تكون حياته وخدمته نتاجًا لاتحاده الداخلي بالمسيح.

وهكذا... فإن مسؤوليتنا الأولية في بناء قادة جُدد هي أن نقودهم لمعرفة الله... لذلك ينبغي أن نعلّمهم أن يصلوا.

### 3- علائقية:

يتم بناء القادة الأصحاء داخل المجتمعات - لذلك، يجب أن يأخذ مجتمع الكنيسة المحلية ككل مسؤولية بناء القادة، وأن يشترك بفاعلية في تلك العملية، وعندما تتحول الكنيسة من نهج "المصنع" إلى نهج "العائلة" سوف نحقق:

- المرونة.
- التضاعف.
- الدعم الذاتي.
- التنمية الشاملة.
- الأمن في البلاد المتشددة.
- إيجاد الأشخاص المناسبين للتدريب.
- تنمية قيادات مستمرة مدى الحياة.
- تقييم فعال.

**قادة بينون قادة** - لا يمكن للدورات التدريبية والمعلمين وحدهم بناء القادة... بل يتطلب الأمر قائدًا لينقل الرؤية والشغف، الشجاعة والنظرة الاستراتيجية للقيادة.

لذلك، لا يجب علينا أن نسعى لنحصل على "المناهج" المثالية التي ستنجح من "ذاتها". فالمناهج لا تبني قادة، بل القادة هم من بينون قادة.

إن أفضل المناهج ستكون وسيلة فقط بين يديّ قائد ناضج ومؤهل. كما أنه من المفروض أن نتوقع أن كل قائد سيأخذ هذه الوسيلة ويستخدمها بطريقة مختلفة. فلا يجب أن نعطي السيادة للوسيلة.

**يجب أن ينفمس القادة الذين بينون قادة آخرين في مسؤوليات القيادة يوميًا** - لا يجب أن يُعلّموا في بيئة مفتعلة ومنعزلة عن العالم الواقعي.

كان كل من الرب يسوع والرسول بولس (أعمال 19: 9 - 11) يؤديان خدمات شخصية مكثفة ومثمرة بينما بينان قادة جددًا.

وهذه الطريقة تحافظ على الاستقامة والواقعية، كما أنها تجلب مصداقية وتحثنا، وتزيد فاعلية عملية التنمية بشكل مذهل.

**يتم بناء عدد قليل من القادة في كل مرة** - لأن القادة هم من بينون شخصياً قادة آخرين، فإن القائد يستطيع أن يبني عددًا قليلًا إذا كان يريد أن يقوم بالبناء بإتقان.

بنى الرب يسوع عددًا قليلًا من القادة الذين كان يؤهلهم لقيادة كنيسته بأكملها. الكنيسة التي ستغير العالم، وقام الرسول بولس وقادة آخرون من الكتاب المقدس باتباع مثال يسوع.

أما مسألة النهوض "بآلاف القادة" بطريقة شخصية وبسرعة ليست مسألة كتابية. هذا هو النموذج الكتابي: "وما سمعته مني بشهود كثيرين أودعته أناشأ أمانة يَكُونُونَ أَكْفَاءَ أَنْ يُعَلِّمُوا آخَرِينَ أَيْضًا" (2 تي 2: 2).

بكلمات أخرى، ابني قادة جديدين قليلين والذين بدورهم سيبنون قادة آخرين جديدين، الذين سيفعلون نفس الشيء، وهكذا...

في وقت قصير نسبياً سوف نحقق التضاعف الذي نحتاجه من القادة، والفرق هو أنهم سيكونون قادة جديدين.

**يجب أن نبني الأشخاص المناسبين** - لأن تركيزنا سيكون على قليلين، يجب أن يكونوا الأشخاص الذين سنختارهم، أشخاص مناسبين.

#### 4- اختبارية:

**القادة يتعلمون بالممارسة** - بنى يسوع قاداته "في العمل" حيث كانوا يتعاملون مع مشاكل وفرص حقيقية ويواجهون عواقب حقيقية. ولذلك، ينبغي أن نقوم بدمج "الفصل الدراسي" بممارسات عملية "في الحقل أي المجال العملي" للخدمة.

من مشاكل النهج التقليدي في تنمية القائد المسيحي هو أننا نأخذ التلاميذ خارج السياق الطبيعي للحياة والخدمة ونضعهم في بيئة مصطنعة (ربما لسنوات عديدة في بعض الأحيان) في مكان ربما لن يتواجدوا فيه مرة أخرى طيلة حياتهم. ثم نقوم بتعليمهم بعض الأمور والتي لم يتم استخدامها أغلبها.

**المهام الصعبة تساعد القادة الناشئين على النضوج وعلى اتساع قدراتهم** - يجب أن تكون تلك المهام أعلى بقدر قليل من قدراتهم الحالية. ليس أعلى كثيراً فيفشلون ويحبطون ثم يستسلمون، وليست أقل كثيراً أو مساوية لقدراتهم الحالية. يجب أن تعمل هذه المهام على توسيع قدراتهم.

**يتم بناء القادة في النار** - كما يتم تقوية الحديد الصلب في النار وتنقية الذهب في التنور، وكما يتحول الفحم تحت الضغط الشديد إلى ألماس، يتم بناء القادة في النار.

من الأفضل بكثير أن تضع القائد الناشيء تحت ضغط قبل أن تمنحه سلطة ومسؤولية معينة. بدلاً من أن تنتظر حتى يأتي الوقت ويتسبب الفشل تحت الضغط في تدمير كل من القائد ومن حوله.

لذلك فإن نموذج مركزية المسيح يضع القادة الناشئين تحت ضغط بحذر وعن قصد، وذلك بغرض إحضار أمور القلب العميقة إلى السطح لكي يتم التعامل معها في مجتمع به جو من المساندة والمسائلة.

#### 5- تعليمية:

**كلمة الله هي الأساس والوسيلة لبناء قادة أصحاء** - كان تعليم كلمة الله شيئاً جوهرياً ومركزياً في منهج يسوع لبناء القادة، ويجب أن تكون كذلك في منهجنا، ولكي يتم تقديم وتعليم كلمة الله بطريقة صحيحة يجب:

■ أن يتوافر كل من تعليم كلمة الله وعلاقة شخصية مع القائد (2 تي 3: 10 - 17).

■ أن يكون هناك انخراط، فالتعليم لا يعني بالضرورة التعلم. يتضمن التعليم ما تعرفه بينما يتضمن التعلم ما تفعله حقاً! لا يمكن أن يكون هناك شيء تعلمته بفاعلية إن لم يكن له

دور واضح في تغيير سلوكك.

■ أن يكون التعليم حوارًا تفاعليًا بين المُعلم والمُتعلم، وليس فقط "مولوج" لا نهاية له يكون المُتعلم فيه مستمًا سلبيًا.

إن إلقاء المحاضرات نادرًا ما يكون أفضل بيئة للتعلم فالاستماع ليس التعلم، بل يتطلب التعلم أنشطة تفاعلية.

■ أن نعلم كلمة الله ولا نعلم عن كلمة الله .

■ أن يمتاز تعليمنا بمسحة الروح القدس.

■ أن يكون تعليمنا عمليًا مرتبطًا بالواقع، ومناسبًا للقادة الناشئين الذين نقوم بنائهم.

**الانخراط يجلب التغيير** - يجب أن ينخرط القادة الناشئون في العملية . لا يمكن أن يكونوا مستقبلين سلبيين، فالناس لا يكونون عادة عبارة عن "أوعية" ليتم ملؤها بالمعلومات الصحيحة. بل علينا أن نقوم بتصميم خبرات تعلم تعمل على تغيير الحياة بشكل جذري وتبني قادة قادرين على التفكير والتصرف.

## 6- متعمدة:

**يتم مشاركة مسؤولية التعلم والنمو بواسطة القادة الناشئين ومجتمع الكنيسة** - إن عملية تنمية القادة ليست عبارة عن شيء تفعله ل أو من أجل شخص ما.

أساسًا، بناء القادة يتضمن توفير فرص للنمو: فرص للتعلم وللخبرة ولتحمل المسؤوليات، للعلاقات وللملاحظة، للمعانة وما إلى ذلك.

لن ينتج النمو عن هذه الفرص بصورة تلقائية، ولا يوجد ضمان أن بعض الأفراد سوف يستغلونها، ولكن إن كنا لم نقصد عن عمد توفير تلك الفرص، سوف يكون هناك نمو ضعيف.

**بناء القادة يتطلب وقتًا** - نطمح إلى بناء قائد ناضج ومحنك مدى الحياة. ولذلك، فإن هدفنا في التدريبات القصيرة ليس أن نحصل على نضوج كامل ونهائي. ولكنه لوضع أساس صحيح وشامل في حياة القائد الناشئ.

ومن ناحية أخرى، هدفنا هو مساعدته حتى يصبح مُتعلّمًا مدى الحياة الأمر الذي ربما يستمر طيلة حياته.

**ينمو الناس بطرق مختلفة كما أن دعواتهم تختلف** - ولذلك، يجب أن نستخدم خبرات تعلم متنوعة كي ما تعمل معًا على تغيير القادة الناشئين تغييرًا جذريًا، ويجب أن تعكس أهداف التعلم دعواتهم الفريدة.

**يجب توفير سياقات التعلم للأفراد والفرق** - يتعلّم القائد الذي له التأثير الأكبر كيفية دمج التلمذة المطلوبة للعمل في فرق مع التلمذة المطلوبة للمبادرات الفردية، ولذلك ينبغي أن نقوم بتصميم يصنع التوازن بين سياقات التعلم لكل من الفرق والأفراد.

**عملية تنمية القائد هي لوحة مُجمعة اختبارية ومعقدة** - إن تنمية القائد ليست عملية بسيطة للتنقل بين سلسلة من النقاط المتتالية والتي يمكن التنبؤ بها. بل هي عملية معقدة ومتعددة الأوجه تشكل لوحة مُجمعة متنوعة من الأشخاص والعلاقات والمؤثرات والمهام الصعبة والمأموريات والمسؤوليات والواجبات والفرص والضغوط والأزمات والبركات والمعانة والرفض

والنجاحات والإخفاقات، وما إلى ذلك...

وجميعها مَعًا تعمل لتبني القائد الناشئ. ولذلك، فإن نموذج مركزية المسيح هو انغماس ملتهب في حياة واقعية ومعاصرة. الأمر الذي سيعكس الطبيعة المعقدة والصعبة لأساس للقيادة المسيحية، ويحضر مشاكل القلب العميقة إلى السطح، كما يتم التعامل معها ويدفع القائد الناشئ بالتركيز بشكل كامل على الله حتى يحقق النجاح.

سوف تختلف تنمية القائد من بلد لآخر، من ثقافة لأخرى، من موقف لآخر ومن زمن إلى زمن. لكن كل المبادئ الكتابية هذه ستظل مؤثرة مهما اختلفت الأجواء والأزمنة.

LeaderSource SGA  
513 S. Main St. Suite 2  
Elkhart, IN 46516 U.S.A.  
Email: [info@leadersource.org](mailto:info@leadersource.org)  
Website: [www.leadersource.org](http://www.leadersource.org)



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