تدريب القادة في الكنيسة – بناء المُصمّم

تطوير القيادة جزء من عملية التلمذة الشاملة. وكما سنرى، فقد أكّدتْ أغلبية القادة الإقليميون على التلمذة بصفتها الطريقة التي بها يُطوّر وينمّي الله القادة. سنُلقي في هذا القسم نظرةً مختصرة على كيفية وصف الكتاب المقدس لتطوير القادة بالتلمذة، والجوانب التي يجب التركيز عليها في تطوير القادة كجزء من عملية التلمذة. وأخيراً، سنتطرق إلى كيفية تطوّر القيادة أو تدريب قادةٍ رعاة في الكنيسة منذ زمن يسوع المسيح. ينبغي أن تزوّدنا هذه المعالجة بنموذج جيّد لكيفية تدريب القادة في كنائسنا، وسنقدِّم مبادئنا التعليمية ضمن هذا النموذج.

يفهم القادة أن تطوير القيادة هو جزء من التلمذة، وهذا يُبقي عملية تطوير القادة الرعاة مُتّصلة بالجذور الكتابيّة للتّلمذة. الموضوع الشامل للتلمذة هو التعلُّم العميق أو التّغيير الحقيقي، الذي هو هدفنا في تطوير القادة. فهو موجَّه نحو القلب، ويُشرك الآخرين، ويتضمَّن معرفة كلمة الله التي تؤدي إلى حياة تتوافق مع المسيح والكتاب المقدس. تُحدّد التلمذة هدف (ماذا) وعملية (كيف) تطوير وتنمية القادة. إدراك هذا الأمر مهمٌّ حتى يتم شمول تطوير وتنمية القيادة حتى في المراحل المبكرة من التلمذة.

ماذا يقول القادة الإقليميون؟

في حواراتي مع القادة، كان من الواضح أن طريقة الله لتطوير وتنمية شعبه هي التلمذة وخاصة القادة الذين يرعون كنيسته. وقالوا إنه من دون تلمذةٍ يصعب أن يكون المرء مسيحياً مُثمراً ويكاد يكون مستحيلاً أن يكون قائداً مسيحياً. فالتلمذة نشاطٌ مفترضٌ للحياة المسيحية، وهذا ما فعله الرب وما أمرنا به. وبشكل كبير، يعتقد القادة أن تلمذة المؤمنين أمر ضروري، فبالنسبة لهم هو أساسي للإيمان والحياة المسيحيّين.

يخبرنا الكتاب المقدس أن جميع المؤمنين مدعوون ليكونوا مُشابهين لصورة المسيح (رومية ٨: ٢٩). والروح القدس يُغيّرنا من مجدٍ إلى مجد فيما ينظر إلى المسيح (١كورنثوس ٣: ١٨). فهذا ما يُنتج في جميع المؤمنين المواصفات الإلهية لشبه المسيح، وكذلك الأمر بالنّسبة للشيوخ والقادة.

كي يخدِم الشّيخ كراعٍ تحت إمرة رئيس الرُعاة (١بطرس ٥: ٤)، عليه أن يكون مثالَ المسيح لرعيته (عبرانين ١٣: ٧). إن مواصفات مُشابهة المسيح بالقلب والعقل والقدرة في القادة تجدها موصوفه في رسالتي بولس إلى تيموثاوس ورسالته إلى تيطس، وتُعرَفُ هذه الرسائل بالرسائل الرعوية. ففي هذه الرسائل يقدّم بولس العديد من النصائح العملية، (١تيموثاوس ١: ١٨–٢٠؛ ٣: ١٥؛ ٥: ١، ١٧؛ ٦: ١١؛ ٢تيموثاوس ١: ١٣؛ ٢: ٣، ٢٢؛ ٤: ١–٢؛ تيطس ٢: ٦–٧، وغيرها)، وذلك لمساعدتهما في أن يكون كل واحد منهما راعياً لشعب الله، أي الكنيسة. وتُوفّر لنا الرسائل الرعوية المواصفات التي يريدها الله في القادة الرعاة لكنيسته (١تيموثاوس ٣: ٤؛ تيطس ١، وغيرها)، فالله يطوّر وينمّي هذه الخصائص من خلال عملية التلمذة.

ماذا يقول القادة الإقليميون؟

قال القادة الإقليميون إن التلمذة تَحدُثُ حين يُعلّم قائدٌ ناضجٌ شخصاً آخرَ أصغر منه في الإيمان. وتشمل التلمذة أيضاً التعمق في كلمة الله بحيث تحصل ضمن مجموعة. كانت تلك بعض النقاط التي أكّد عليها القادة، فمحور التلمذة هو معرفة ربنا معرفة شخصية وبشكل أعمق. كما تُركّز التلمذة على مساعدة القائد في أن يعرف نفسه ويفهم نقاط القوة والضعف لديه. فهي تُعلّم كل ما يريد الله أن يُعلّمك إياه لمساعدة القائد ليكون أكثر رسوخاً في إيمانه، كما أنها تتعامل مع سلوك القائد وتقوم بتصحيح ما لا يتماشى منه مع الكتاب المقدس.

الخلفية الكتابية تُطوّر القادة

يحبّ الله كنيسته وهو يعمل على بنائها كما وعد، وجزء من تدبير الله لبناء كنيسته هو تزويدها بالقادة. فطوال تاريخ علاقة الله بشعبه، أعطاها قادتها لرعايتها ولتوجيهها. وبالطبع، إن المسيح رأس الكنيسة. ولكنّ الله دبّر في العهد الجديد قادة للاهتمام بشعبه ورعايته (١تيموثاوس ٣: ١–٧، أعمال الرسل ١٤: ٢٣، تيطس ١، أفسس ٤: ١١، وغيرها). وهناك تسميات مختلفة للقادة، لكن المصطلح الأساسي المستخدم للقادة والرعاة في الكنيسة هو الشيخ (١تيموثاوس ٣: ١–٢، تيطس ١: ٥، ٧؛ أعمال الرسل ١٤: ٢٣؛ ٢٠: ١٧، ٢٨؛ ١بطرس ٥: ١، ٤، وغيرها).

ماذا يقول القادة الإقليميون؟

يُدرك القادة أهمية تدريب قادة جُدُد. وسواء كانوا يزرعون كنيسة جديدة أو يقومون بالتعليم أو قيادة كنيستهم أو تعليم الأطفال أو حتى الوصول للآخرين، فإنهم يشهدون عن عمل الله في تطويرهم وتنميتهم. وقد شاركوا بالعديد من الطُرق التي استخدمها الله في تطويرهم، ونظروا للتدريب بصفته دورا مُهماً كي يصبحوا قادة. إضافة إلى تأكيدهم على أهمّيّة التّعمّق في التعلُّم والتطبيق ومُشابهة المسيح.

واستفاد القادة من دورات التدريب الرسمية، إذ درسوا في البرامج الرسمية ليتعلّموا الكتاب المُقدَّس وعلم اللاهوت. كما نما القادة من خلال الدراسة ضمن نظام يوفر لهم الثقة لفهم ما هو صحيح. وقد ساعدهم هذا في التأكُّد من معرفتهم وبأنه لم يكن مجرد نتيجة مشاعرهم وأفكارهم الخاصة. وقد تَلَقوا تعليماً جيداً جداً، ممّا أثَّر عليهم جداً. إضافة إلى مشاركتهم في تدريب رسمي على القيادة، الأمر الذي ساهم في تشكيل شخصياتهم وفي نموهم كقادة. ونما القادة أيضاً من خلال التعليم والتدريب غير الرسميّين، وشمل ذلك انخراطهم في الخدمة، إذ تم إرشادهم على كيفية القيام بالخدمة. فعلى سبيل المثال، شُرِحَ لهم ما يلزم لزراعة كنيسة جديدة، وكيفية التدريس، وكيفية التعامل مع الصراعات،

وما معنى أن تُحِب وتقود عائلتك بناءً على تعليم الكتاب المُقدَّس. فقد تم الإشراف عليهم أثناء محاولتهم التعلّم بالعمل، إضافة إلى انتقادهم وتشجيعهم. وقد حدث كل هذا وسط ضغوطات الخدمة.

وأشار القادة إلى أنه تم إرسال الشخص المناسب لقيادتهم ومساعدتهم حسب احتياجهم. وقد تم تعليمهم الكتاب المُقدَّس من آخرين. واستخدم الله الآخرين لتأكيد دعوتهم للخدمة. كما أخبروا القادة عن الأمور التي يفتقدونها بشخصياتهم، وعن جوانب معينة عليهم تطويرها وتنميتها في حياتهم. ويمكن للمؤمنين الأكثر نُضجاً أن يساعدوهم من خلال التَفكّر في جوانب حياتهم وخدمتهم. وقد جعل هذا الأمرُ التجارب أمراً مفيداً لهم عوضاً عن كونه أمراً قد يَكسِرهم. تعلم القادة من أخطائهم مع مُوجّهين، إذ كانوا يشجّعونهم في أعمال الخدمة.

واشتمل التدريب على نقدٍ بناءٍ من قبل قائد أكثر خبرة إلى جانب تلقّيه المشورة. كما شمل الدراسة مع ذاك القائد وبقاء القائد إلى جانبه كمُدرّب ومُتلمِذ لفترة طويلة. وشمل أيضاً تقديم التدريب والمثال حول معنى عيش الحياة المسيحية، وحدث كل هذ خلال الخِدمة وفي وسطها. فعلى سبيل المثال، حين أراد أحد القادة إنشاء كنيسته، قام قائد أكثر نضجاً بتقديم مثال في نفسه على كيفية فعل ذلك أمامه. وقام بتدريبه وتعليمه بشأن كيفية بناء العلاقات ورعاية الناس في الكنيسة. قام بإعطائه فكرة عن كيف تبدو الكنيسة.

هدفنا هو تدريب القادة في الكنيسة في شمال أفريقيا والشرق الأوسط. فالتدريب والتعليم في الكنيسة المتنامية في شمال أفريقيا والشرق الأوسط تواجه تحديات مُحدّدة. فتقع الكنيسة في شمال أفريقيا والشرق الأوسط في سياق يشمل عدة قضايا تتعلق بالأمن وصعوبة الوصول إلى كليات اللاهوت وقلة الموارد اللاهوتية والكتابية المحلية سواء كانت الرسمية منها أو غير الرسمية. وبالإضافة إلى هذا، فإنّ الكثير من البرامج التعليمية والتدريبية المتوفرة في المنطقة تستخدم منهجيات غَربيّة الأصل في التّعليم والتدريب، والتي تميل إلى أنْ تكون غامضة وغير قابلة للتطبيق وتقريباً يتم تقديمها بمعزل عن السياق الثقافي لتلك المنطقة.

ولأن هدفنا هو التعليم والتدريب، فمن الضروري أن نفهم أسلوب التعليم والتدريب ضمن سياق عربي. وبشكل عام، إن النماذج التعليمية الثقافية شمال أفريقيا والشرق الأوسط تعتمد بشكل كبير على أسلوب التحفيظ، وتميل إلى تمحورها حول المُعلّم. إن فهمنا لهذا الأمر وفهم ممارسات تعليمية في شمال أفريقيا والشرق الأوسط أخرى سيساعدنا في مواءمة تدريبنا وتدريب القادة الرعاة بشكل فاعل، الذين يتمتعون بالشغف والتعليم والقدرات اللازمة لرعاية الكنيسة كما وصفها الكتاب.

وبينما نفتكر في تدريب وثيق الصلة ثقافياً ومناسب لسياق الكنيسة في الوطن العربي، يمكننا أن ننظر إلى بعض الأساليب المختلفة التي تم استخدامها. يُلخّص مالكوم ويبر (Malcolm Webber) ثلاثة أساليب تم استخدامها في تطوير القيادة داخل الكنائس المحلية (M. Webber 2008). الأسلوب الأول: استخدام المناهج الغَربيّة والمعلمين الأجانب والدعم المادي الأجنبي. يقوم هذا الأسلوب باستنساخ النماذج الغَربيّة ويمنح شهادة أكاديمية. وبشكل عام، إن استيراد الأفكار والممارسات الأجنبية ليس في غاية الفعالية. أما الأسلوب الثاني فهو نهج "تدريب المدرب". ويُعتبَر هذا الأسلوب أكثر فعالية بشكل بسيط، لكن ويبر يقول إن تجربته تُظهِر أن هذا الأسلوب لا يتسم بعمق سياقي وإن فاعليته تَضعُف مع كلّ تدريب لاحق. إضافة إلى ذلك، فهو أسلوب جامد بعض الشيء وليس من السهل مواءمته مع التَغيُّرات في الوضع المحلي. وقد تم استخدام كلتا الطريقتين على نطاق واسع في المنطقة. أمّا الأسلوب الثالث فهو نهج "بناء المُصمّم" (Build the Designer). "المُصمّمون" هم قادة الكنيسة المحلية. والمقصود ببناء المُصمّم هو وضع المبادئ والأدوات المناسبة في أيدي قادة الكنيسة المحلية لأجل بناء برنامج تدريبي، مما يساعد القادة المحليين على بناء برامجهم ومناهجهم الخاصة.

سنقوم نحن باستخدام نهج؛ "بناء المُصمّم". يُصرّح ويبر: "من الواضح أن هذا الأسلوب أكثر صعوبة من الأسلوبَين الأُوليين. ومع ذلك، إن كان ناجحاً، فإنه سيقود إلى عمليّة تطوير للقائد تكون وطنية وضمن سياقها بالفعل، إضافة

إلى كونها مملوكة ومُصمّمة ومُشغّلة ومُموّلة بالكامل من قبل قادة وطنيين. عملية تطوير قادرة على الاستمرار والتضاعف، وقادرة تماماً على أن تتغيّر متى لزم الأمر.

يعرض هذا الكتاب مُخطّطاً لنماذج كتابية لتطوير القيادة ومبادئ تعليمية للبالغين، يمكن استخدامها من القادة المحليين لبناء وتصميم برامج لتطوير قادتهم. هذه المبادئ مناسبة ثقافياً وسياقياً للكنيسة في شمال أفريقيا والشرق الأوسط.