

عناصر برنامج تطوير قيادة سياقية

ينبغي إدماج المبادئ التعليمية التربوية السابقة في برنامج تطوير وتنمية للقيادة تضعه وتوجهه الكنيسة المحلية. يمكن لهذا التصميم أن يضم كلية اللاهوت وموارد أخرى كجزء من برنامج يعالج مواضيع دعوة القائد الراعي وقلبه ومهاراته ومعرفته. سيقود هذا النمط التعليمي المتعلمين البالغين في تطبيق ما تعلموه على سياقهم وأوضاعهم الحياتية. سيتم نقل المعلومات إلى سياق وتحديات المتعلم، وستكون النتيجة التعلم العميق الذي يغير قلب القائد الراعي وعقله وأعماله. فيما يلي بعض الاقتراحات بشأن كيفية جعل التعليم والتدريب ملائمين لسياق الكنيسة في شمال أفريقيا والشرق الأوسط العربي. من شأن التفكير بهذه القضايا أن يساعد الكنائس والقادة في أن يقرروا بشأن أفضل طريقة لتطبيق وتنفيذ هذه المبادئ في سياقهم الفريد.

أن تكون الكنيسة بصفاتها سياق التدريب

وكثيراً ما اعتمدت الكنيسة بقوة على كلية اللاهوت من أجل إعداد وتنمية قادتها، بحيث لم تتخرط في هذا التدريب إلا قليلاً. تم استيراد هذا النمط في أماكن كثيرة من العالم، حيثما تجد الكنيسة الحاجة لإعداد قادتها. وحين يرتبط هذا مع المكانة التي ينالها الشخص بحصوله على درجة علمية في أماكن كثيرة، تتقوى فكرة كون كلية اللاهوت بصفاتها الطريقة الرئيسية لإعداد القادة في تلك الثقافات (Fulton 2016, 1). ولأسباب تتعلق بالمبادئ التعليمية التي درسناها (أهمية مخاطبة لا عقل القائد فقط، بل وطبيعته الأخلاقية ومهاراته أيضاً)، والاحتياجات السياقية في المنطقة (صعوبة الالتحاق بكلية لاهوت، كنائس المجموعات الصغيرة، وغيرها)، فإن أنماط التعليم - التدريب الحالية لا تعطي المكانة الكافية لدور الكنيسة في تدريب القادة الذين تحتاج إليهم.

تُخبرنا النماذج والأمثلة المأخوذة من تاريخ الكنيسة (أوريغانوس، أغسطينوس، كالفن، وسلي، وغيرهم) أنه ليكون الرعاية مُهيئين روحياً وعملياً لرعاية الكنيسة، ينبغي أن تكون كليات اللاهوت أكثر ارتباطاً بالكنيسة (Frame 2001; Nakah 2010, 222). ضروري أن نفهم أن كليات اللاهوت موجودة لخدمة الكنائس. "... التدريب الرعوي مرتبط بصورة فريدة بخدمة الكنيسة المحلية" (Lausanne 2004, 222). ابتعاد أو انفصال الإعداد للخدمة عن الكنيسة يقود إلى تدريب أكاديمي تجريدي ذي ارتباط بسيط بالخدمة العملية الفعلية، هذا إن كان هناك أي ارتباط. يقول فيكتور ناكاه (Victor Nakah) إن كليات اللاهوت غير ملائمة لتقديم المؤهلات والكفاءات اللازمة للخدمة، وأنها بعيدة ومنفصلة وفكرية بصورة زائدة (Nakah 2010). ينبغي لتدريب القادة الرعاية أن يكون مرتبطاً عن قرب بخدمة جسد الكنيسة المحلية. كما أنه ينبغي لتدريب وتنمية القادة الرعاية أن يكون أكثر ارتباطاً بخدمة جسد الكنيسة المحلية. كما ينبغي أن يكون تدريب وتطوير القادة الرعاية مدفوعاً وموجَّهاً من جسد الكنيسة المحلية. لا يعني هذا أنه ليس لكليات اللاهوت دور، إذ لها دور. ولكن الكنيسة هي التي تحدّد المنهاج اللازم للتدريب، وليس كلية اللاهوت بصورة رئيسية. شدّد القادة الإقليميون على أهمية الكنيسة في عملية تنمية وتطوير القادة. الكنيسة هي المكان الذي فيه يتعلّم القادة الشباب واقع القيادة وحيثياتها - خدمة الآخرين، النزاعات، التضحية لأجل الآخرين، وغيرها. كما أشار القادة إلى أن العلاقات في الكنيسة هي الباب الذي من خلاله تحصل الخدمة. ولأنّ خدمة الناس في الكنيسة هي هدف القائد الراعي، فينبغي أن يحصل التدريب في سياق الكنيسة. الكنيسة هي مكان الامتحان ومكان الدعم للقائد الشاب. حكمة القادة الإقليميين، والتجارب المستقاة من الكنيسة، سواء الكنيسة التاريخية أو الحالية، ومبادئ التعليم المثمر كلها تشير إلى أهمية حصول تنمية القيادة في سياق الكنيسة. تلعب كلية اللاهوت، أو أية برامج تعليمية رسمية أخرى، دوراً مهماً في هذه العملية، ولكن ينبغي أن تكون الكنيسة هي التي تبادر في هذه العملية وتقودها وتوجّهها لينمو القائد الشاب في شخصيته وحياته الروحية، ومهارات الخدمة لديه، ومعرفته الملائمة لسياق الكنيسة التي يخدم فيها.

ومن أجل الحفاظ على ارتباط تدريبنا بالكنيسة، مفيدٌ أن نفكر ببعض الأمور والقضايا. فمثلاً، ما الذي تحتاج إليه كنيستنا في القادة، وكيف سنوازن بين مشاركة القادة الشباب في الكنيسة من جهة وفي كلية اللاهوت من جهةٍ أخرى، وكيف يمكننا أن نربط ما نتعلمه خارج الكنيسة بالخدمة الفعلية في كنيستنا. ينبغي التفكير بهذه الأسئلة وأسئلة أخرى من أجل الحفاظ على ارتباط التعليم والتدريب بالكنيسة.

أن يكون قريباً (سياقياً ومحلياً)

ثمة أسباب تاريخية وأسباب ترتبط بتعليم البالغين الكبار تدعم فكرة ألا تكون كلية اللاهوت الطريقة الرئيسية في إعداد القادة الرعاة لكنيسة الله. مؤكّد أنّ لكلية اللاهوت دوراً، ولكن، كما سنرى، ليس الدور الرئيسي. ونضيف إلى هذا الأمر السياق الأمني الذي يؤثر بالكنيسة في المنطقة باعتباره سبباً آخر لكون هذا النمط غير عملي. فلأن معظم سكان بلاد الشرق الأوسط العربي مسلمين، فليس تأسيس كليات اللاهوت الرسمية والحفاظ عليها أمراً ممكناً دائماً. توجد أقليات مسيحية في مصر ولبنان والأردن، وتوجد كليات لاهوت في هذه البلاد تخدم السكّان المسيحيين. وفي شمال إفريقيا وأماكن أخرى، تمّ تأسيس كليات لاهوت صغيرة، وبطريقة ما بدأت تُقبل على المستوى الرسمي في بلادها. كما أن القادة الذين يخدمون في كليات اللاهوت هذه يجدون أن أخذ القادة من سياقهم لفترات طويلة (سنة إلى ثلاث سنوات) يؤثر سلباً بشدّة بقدرتهم على التأقلم في ثقافتهم وسياقهم حين يعودون إلى كنائسهم.

لا بدّ أن هذا سيكون مورداً قيماً للكنيسة النامية في شمال إفريقيا. ستكون إحدى الميزات المباشرة لهذا الأمر قرب المؤسسة التعليمية من الطلاب الذي ينتسبون إليها. ومن شأن هذا أن يجعل الحصول على التدريب والتعليم الكتابيين واللاهوتيين الضرورين أسهل. ليس من شكّ في أن هذه المؤسسات سبب بركة للكنيسة. ولكن برغم هذه الإيجابيات، فإن الأسباب السياقية والتعليمية التربوية تحول دون أن تصبح هذه المؤسسات هي المكان الرئيسي لتعليم القادة الرعاة وتدريبهم. فينبغي أن يكون التدريب متجذراً في المجتمع المحلي (Nakah 2010; Esterline et al 2013, 5).

بعض الأسئلة التي تتبغى معالجتها: كيف يمكننا أن نُبقي قادتنا مرتبطين بثقافتنا وسياقنا بينما يتعلّمون؟ ما مدى ملاءمة محتوى التعليم ومنهجيته لثقافتنا؟ ما التعليم والتدريب اللذان يحتاج قادتنا الشباب إليهما لمعالجة شؤون وقضايا في ثقافتنا وسياقنا؟

أن يتم تنفيذه في المجتمع

كما أن ترك الشخص لسياقه من أجل الدراسة في كلية لاهوت لا يفضي إلى تهيئة كاملة للقادة الرعاة، فإن الدراسة وحدها لا تُقضي إلى هذا الغرض أيضاً. فالنموّ يحصل بأفضل صورة في المجتمع. أعطى مُخلّصنا في نفسه نموذجاً على أهمية المجتمع في التعلّم الذي يسمح بالتفاعل ما بين الأساتذة والطلاب (Frame 2001). ويؤكد الرسول بولس في ٢: ٢ على أهمية المجتمع (أي وجود الآخرين) في تنمية وتطوير القادة. يشمل هذا الانخراط الحاصل ما بين المدرّس - المعلّم والطلاب (٢ تيموثاوس ٣: ١٠؛ فيلبي ٤: ٩).

في الأصحاح الرابع من رسالة أفسس، يخاطب الرسول بولس جسد المسيح، الكنيسة. ويركّز مقطع الآيات ٩-١٦ على الكيفية التي يُبنى بها الجسد. وفي حديثه عن النّموّ "إلى قياس قامة ملء المسيح" (الآية ١٣)، ويختتم الرسول بولس كلامه بقوله إن جسد المسيح يبني ذاته. إنّه تفاعل ما بين الإخوة والأخوات في المسيح يجعلنا ننمو ونشابه المسيح (أفسس ٤: ١٥-١٦). يقول الرسول بولس إن الجسد "يُحصّل (يسبّب) نموّ الجسد لبنانيانه في المحبة" (أفسس ٤: ١٦). حين يعمل الجسد معاً تنمو كل الأعضاء. هذه هي النتيجة الطبيعية لكون الشخص جزءاً من الجسد، ولعيش إيمانه في وسط الجسد حيث نرى مجد الله.

يؤكد الرّسول بولس على هذه النقطة أيضاً في رسالته إلى الكولوسيين. فحثّ الرسول بولس إلى كنيسة كولوسي في الأصحاح الثالث موجّه إليهم بصفاتهم "مختاري الله" (الآية ١٢). السياق الذي يخاطبه الرسول بولس سياق مجتمع. يقول إنّ عيشنا إيماناً في المجتمع هو ما يُنتج إيماناً بظهر في المجتمع (كولوسي ٣: ١٢-١٧). ولذا، فإن عيشنا

إيماننا في المجتمع برأفة وصبر وغفران ومحبة نحو الآخرين يجعل سلام المسيح يملك على قلوبنا، ويجعل كلمة المسيح تسكن فينا، وهذا هو التغيير والتحول الروحيان. كما أن هذا يظهر في تعليم الآخرين وحثهم، وفي عبادة الله بمزامير وتسابيح وأغانٍ روحية (كولوسي ٣: ١٢-١٧). يمكن لكل هذا أن يحصل في المجتمع. من خلال مجتمع الكنيسة نرى بصورة أفضل وأكمل حضور الله، ونتغير إلى صورة المسيح.

تنفيذ التدريب على القيادة في وسط الكنيسة المحلية يقم مجتمعاً جاهزاً. نعيش الروح الكتابية وسط الآخرين. في هذا المجتمع توجد فرص للخدمة العملية في مجالات تعليم الآخرين، ورعايتهم والاهتمام بهم، والمصالحة معهم، وخدمتهم. تقدم الكنيسة المحلية المجتمع اللازم لتطبيق ما يتم تعلمه. إنها المكان الذي فيه يتم تعليم القائد الراعي، ودعمه وسط الصراعات، وتقديم الأفكار والآراء المختلفة له بشأن ما يفعل.

يُدرِك القادة في المنطقة أهمية المجتمع في تنمية وتطوير القادة. فالمجتمع يوفر الدعم والتشجيع بينما القائد الشاب ينمو. ينبغي أن يكون هذا أمراً طبيعياً للقائد الشاب المُتَّصِف بالجماعية والتمحور حول العلاقات. فالآخرون يوقرون له الشركة والدعم والنصيحة والمواجهة والتعلم عن كيفية التعامل مع الآخرين بصورة كتابية. المجتمع هو السياق الذي فيه "الحديد بالحديد يُحدَّد" (أمثال ٢٧: ١٧)، وحيث تتم مشاركة الأحمال. هنا تكمن أهمية التعلم مع الآخرين، خاصة الذين هم في المرحلة نفسها ضمن عملية التطور في الخدمة. نمى الله القادة الإقليميين في سياق المجتمع، وهم كذلك ملتزمون بتدريب القادة بهذه الطريقة.

بعض الأسئلة التي تنبغي معالجتها: كيف يمكن لقائدنا الشاب أو قادتنا الشباب أن يتعلموا مع الآخرين؟ كيف يمكننا أن نزيد التفاعل الشخصي مع المعلمين والمدرِّبين (بمقابل دراسة مساق عبر الإنترنت بصورة أساسية)؟ كيف يمكننا أن نكون جزءاً من مجتمعنا ومن مجتمع من القادة الآخرين كجزء من عملية التدريب؟

دور المُشرف الموجّه في تنمية وتطوير القيادة

لا يقدّم المُشرفون المُوجّهون محتوى التطوُّر في الخدمة فحسب، بل هم يقدّمون أيضاً أنفسهم نموذجاً ويوجّهون القائد الشاب في الكيفية التي يمكنه أن ينمو بها. إنَّهم يلعبون دوراً بالغ الأهمية في تعريض القائد الشاب للتعليم الفاعل والممارسات التدريبية. يستخدم المُشرفون هذه الممارسات لخير القائد النامي. إنَّهم يدعمون القائد النامي في سعيه إلى أن يتكيّف مع هذه الممارسات، وفي أن يصير لديه تقدير لهذه الممارسات بحيث يراها مفيدة لتطوّره.

يوجّه المُشرف الموجّه هذه العملية، ولكنّه لا يتحكّم بكل نواحيها وعناصرها. دور المؤمن الأكثر نضجاً دور مهمّ وحيوي في عملية التطوُّر والتنمية. ويتلمذ القادة الناضجون القادة الأصغر في كل نواحي الحياة والقيادة. تؤلف عناصر الخبرة والمعرفة والتأمل وصياغة المفاهيم والتجريب فهم القادة لعملية التلمذة. دور المُشرف الموجّه عنصر بالغ الأهمية في المهمة أو تطوير القيادة.

استفاد القادة من المُشرفين المُوجّهين الذي أرسلوا إليهم في الوقت المناسب. كان المُشرفون المُوجّهون قدوات أظهرت لهم كيف يخدمون. كان المُشرفون المُوجّهون أمثلة على الإيمان ساروا أمامهم في الرحلة ودعّوهم للتقدّم إلى الأمام. أعطى المُشرفون المُوجّهون القادة الشباب منظوراً وساعدوهم في رؤية ما كان الله يعمل في وسط التجارب والمحن. فالمُشرفون المُوجّهون يساعدون في جعل التجارب والمحن والأخطاء مفيدة ونافعة للنمو.

ميّز المُشرفون المُوجّهون مواهب القادة النامين ودعوتهم إلى الخدمة وأكّدوها. دعموهم وشجّعوهم حين تعثّروا. وقَدّموا لهم تعليم الكتاب المقدّس بما يختصّ بحياتهم والتحديات التي يواجهونها. ويشهد القادة الإقليميون على مركزية دور المُشرف الموجّه في مساعدة القائد الشاب على النمو والتطوُّر.

أسئلة تنبغي معالجتها: من سيكون المُشرف الموجّه الرئيسي للقائد الشاب أو القادة الشباب؟ من هو المُشرفون المُوجّهون الذين يمكنهم أن يُشرفوا على القادة الشاب في نواح مختلفة (الناحية الشخصية، كيف يكرزون، كيف يرفعون، وغيرها)؟ كيف يمكننا أن نجعل الحوارات العادية مع المُشرفين المُوجّهين جزءاً من برنامجنا التدريبي؟

التمحور حول كلمة الله في المحتوى والمنهجية

"أهم أمرٍ ينبغي أن يفعله التعليم اللاهوتي هو إعداد معلّمين رعاة لمسؤوليتهم الرئيسية، التي هي الوعظ والتعليم الكتاب المقدّس" (Lausanne 2010, 222). يمكن لانفصال كلية اللاهوت عن الكنيسة أن يخلق انفصلاً غير صحيّ ما بين المعرفة الكتابية اللاهوتية وتطبيقها على حياة المعلّم الراعي وخدمته. حين لا يكون تدريب القادة الرعاة جزءاً من عمل كلية اللاهوت، ففي معظم الأحيان يتمّ هذا على حساب المعرفة العميقة لكلمة الله. كلمة الله هي الأداة الرئيسية التي يملكها المعلّم الراعي (٢ تيموثاوس ٢: ١٥)، والوسيط الذي به يغيّرنا الروح القدس (يوحنا ١٤: ٢٦؛ ١٥: ٢٦). والمعرفة العميقة والشاملة لكلمة الله ضرورية لدحض أكاذيب إبليس والتعليم المنحرف الزائف (لوقا ٤: ٨؛ أفسس ٦: ١٧). هذه هي نقطة القوة فيما تقدّمه كلية اللاهوت.

ولكنّ حين يُنظر إلى كَلِيَّة اللاهوت باعتبارها العنصر الرئيسي في إعداد المعلّم الراعي، فقد يخلق هذا فجوةً بين ما يتمّ تعلّمه والتطبيق العملي في خدمة النّاس وقيادة الكنيسة. التعليم والتدريب الكتابيان يغيّران الذهن والقلب والقدرات. تدعو رسالة تيموثاوس الثانية ٤: ١٤-١٦ إلى تطوّر كاملٍ ومكتملٍ لكاملِ كيان الشخص. تلعب برامج الدراسة والتعلّم الرسمية، مثل كليات اللاهوت، دوراً مهماً في هذه العملية، ولكنّ هذه البرامج ليست مُصمّمة لمعالجة كل النواحي الثلاثة في تنمية وتطوير القائد. فالعلاقات والقدوة والممارسة والتطبيق أمور تتمّ بأفضل صورة في الكنيسة. وكما رأينا في أكاديمية كالفن، فإن التعاون ما بين الأكاديمية والكنيسة يقدّم أفضل نموذج لتطوّر وتنمية القيادة.

القادة الإقليميون واضحون بشأن كون الكتاب المقدّس أساس إيماننا وممارساتنا. فإن أراد القائد أن يتصرّف بصورة سليمة، فعليه أولاً أن يعرف ما تقوله كلمة الله. عيش إيماننا وخدمتنا العملية يعتمدان على كلمة الله. لا يعطينا الكتاب المقدّس المعرفة عن يسوع المسيح فقط، بل ويقودنا إلى معرفة المسيح بصورة شخصية. يعطينا الكتاب المقدّس الحكمة لعيش الحياة ومساعدة الآخرين في احتياجاتهم.

الأسئلة التي تنبغي معالجتها: هل برامج التدريب التي نستخدمها مبنية ومؤسّسة على الكتاب المُقدّس؟ هل قضايا التعليم والشخصيّة المسيحية والمهارات مستقاة من الكتاب المُقدّس أم من وجهة نظر عالمية ما؟ هل هدف التعليم والتدريب اللذين نستخدمهما التغيير الكتابي في ذهن وقلب وأعمال القائد (أو القادة) الذي ندرّبه؟

ملخص

يحصل التطوُّر الناجح للقادة الرعاة في سياق الكنيسة بشراكة مع كليات اللاهوت أو المؤسسات التدريبية اللاهوتية. كلية اللاهوت موجودة لخدمة الكنيسة. يلخّص فيكتور ناكاه منهجيتنا بقوله إنّه ينبغي للتدريب أن يكون "انخراطاً علمياً وبحثياً"، تستوطن جذوره في "تشكيل طبيعة وكفاءة متمحورتين حول الملكوت" ضمن سياق القائد (Nakah 2010). ولمعالجة قضايا الشعور بالأمان والملاءمة التعليمية التربوية ونقص كليات اللاهوت والحاجة إلى وجود تدريب قريب من سياق الخدمة، فإنّه يمكن تلخيص عناصر تدريب وتنمية القادة الرعاة بـ: أين ندرّب؟ كيف ندرّب؟ ما الذي يشتمل التدريب عليه؟

أولاً، المكان الرئيسي للتدريب والتنمية والتطوير (أين):

١. سياق محلي: تدريب قريب من السياق المحلي بقدر المستطاع

٢. متمحور حول الكنيسة المحلية: الكنيسة هي هدف التدريب وسياقه

٣. أن يتم في المجتمع: أهمية الكنيسة والقادة الآخرين

ثانياً، وسيلة التدريب والتطوير (كيف):

٤. القدوة: التفاعل بين المعلّم والطالب (عبرانيين ١٣: ٧-٨ - تمثّلوا بالقادة؛ ١ تيموثاوس ٢: ٢؛ فيلبي ٤: ٩)

٥. الإشراف والتوجيه: أهمية تقديم الدعم للقادة الرعاة النامين

ثالثاً، محتوى التدريب والتطوير (ماذا):

٦. كلمة الله - معرفة الكتاب المُقدّس، والتعامل مع كلمة الله بصورة صحيحة، والقدرة على التعليم

٧. تشكيل الطبيعة والشخصية: أهمية وألوية القلب

٨. المهارات: الناحية العملية في التدريب على العمل

واضح أن السياق هو الذي يحدّد وسيلة التدريب على القيادة بطرقٍ عديدة. لدينا إيمان يمكن نقله إلى ثقافات وسياقات مختلفة. وحين ننقل تدريب القادة الرعاة إلى كنيسة الله ونكيّف ونعدّل وسائل تدريبهم، فإننا لا نريد أن نصيغ الجوهر الكتابي المتمثّل في المحتوى والطريقة. كما لا يمكننا أن نضحّي بمبادئ ثبتت فاعليتها في تعليم البالغين الكبار. فسيحترم كلّ برنامج مثمر هذه المبادئ بأكبر درجة ممكنة.