



# الإدارة لقادة الكنائس

دليل التدريب  
الجزء الأول

«مساعدة قادة الكنيسة على إدارة الخدمة التي دعاهم الله لقيادتها»

2010, 2006, 2002 by Barry Voss  
FaithLife Ministries, Inc.  
[www.faithlifeministries.net](http://www.faithlifeministries.net)  
Phone: (770) 492-4903  
Email: [BarryVoss@comcast.net](mailto:BarryVoss@comcast.net)

## مقدمة

تم تطوير هذا الدليل التدريبي لمساعدة الرعاة، وطاقم العمل في الكنيسة، وقادة الخدمات في إدارة الخدمات الخاصة بهم. في حين أنّ العديد من كليات اللاهوت ومعاهد الكتاب المقدّس تدرّب الرعاة وقادة الخدمات للوعظ، والتعليم، والتبشير، فإنّ مناهجها لا تشمل في الغالب أي تدريب على المهارات الإدارية الأساسية. بما أنّ معظم الرعاة وقادة الكنيسة يجب أن يقودوا الناس، وأن يديروا الموارد، وأن يديروا كنائسهم، فإنّ هذا النوع من التدريب ضروري بغية إعدادهم لما سيطلب منهم القيام به بمجرد تسلّمهم مهام الخدمة.

وقد بدأ المؤلف بتدريب قادة الكنائس والخدمات في مجال الإرسالية منذ عام ١٩٩٦. وتطوّر هذا الدليل حين أدركنا ندرة مواد أو موارد التدريب الإداري بعد عملنا لعدة سنوات مع رعاة متعددين في مختلف البلدان. وكان من الواضح أيضًا أنّ الكثير من هذه المواد لم تكن متاحة أو لم يتم تدريسها. لذلك، بما أنّ العديد من الرعاة والقادة في البلدان النامية يفتقرون فرص التدريب الإداري الأساسي، قامت خدمات حياة الإيمان (FaithLife) بتطوير هذه المواد لسدّ هذه الحاجة.

تمّ تصميم المواد في هذا الدليل التدريبي لتوفير مستوى أساسي من الفهم والتدريب في أدوات الإدارة وتقنياتها من منظور مسيحي وكتابي. عندما تُطبّق هذه الأدوات والتقنيات بتوجيه من الروح القدس، والاعتماد عليه، نؤمن أنّها تنتج «ثمرًا للملكوت» (كولوسي ١ : ١٠).

2002 ,2006 ,2010 by Barry Voss, FaithLife Ministries, Inc.

جميع الحقوق محفوظة. لا يجوز نسخ أي جزء من هذا المنشور أو حفظه في نظام استرجاع أو نقله بأي طريقة كانت بأي وسيلة إلكترونية أو ميكانيكية أو نسخه أو تسجيله أو غير ذلك، دون إذن كتابي مسبق من المؤلف، باستثناء ما هو منصوص عليه وفق قوانين الولايات المتحدة الأمريكية. أمّا الحالة الاستثنائية فهي استخدام المواد بما يتفق مع تصميمها للاستخدام المحلي (بدون أي رسوم) وفي هذه الحالة يسمح بالنسخ والتحرير ونشره للقيام بذلك.

## ما هي خدمات حياة الإيمان (FaithLife)؟

بدأت خدمات حياة الإيمان (FaithLife) في يناير ٢٠٠١ من قبل باري فوس وكيم ستار-فوس بغية توفير تدريب وموارد لقيادة الكنيسة في جميع أنحاء العالم. لديهما الدعوة والشغف لتلمذة شعب الله وإعداده وتدريبه للخدمة، ولا سيما في أجزاء من العالم حيث هناك القليل من الفرص أو الموارد المالية لهذه الموارد. وقد قاما بتدريب الرعاة وقادة الأطفال والشباب والبالغين في مختلف البلدان مع التركيز على تطوير مهارات القيادة في الخدمة. بالإضافة إلى تنظيم المؤتمرات وورش العمل التدريبية، يقومان بوضع موادهم التدريبية الخاصة بهم ويعملان على تطويرها، ويهدفان إلى تشجيع جميع المؤمنين على العيش حياة الإيمان.

كانت كيم في السابق خادمة في مجال تلمذة الأطفال في كنيسة المسيح الراعي في ألفا ريتا، في ولاية جورجيا حيث خدمت أكثر من ٥٠٠ طفل وبالغ. بالإضافة إلى خلفيتها في الخدمة، عملت كيم لأكثر من ١٥ عامًا كمديرة لأنظمة الكمبيوتر والمشاريع في العديد من الشركات الكبرى. باري متفرغ حاليًا للخدمة، ولديه أيضًا أكثر من ٢٠ عامًا من الخبرة في إدارة الأعمال. وهو أيضًا منخرط في خدمة العبادة وخدمة الرجال في الكنيسة. تزوج كيم وباري منذ ٣٥ عامًا ولديهما طفلان بالغان.

## شكر وتقدير

نود أن نعرب عن شكرنا لله أولاً وقبل كل شيء لأنه جعل هذا المشروع ممكنًا ومنحنا الرؤية لتطوير هذا الدليل التدريبي. كما نود أن نشكر كين جاك، داريل هوه، دومينغ أوريسيو، أيوب خايو وديفيد كويسبيروكا لمساعدتهم في تحرير هذه المواد.

# الإدارة لقادة الكنائس

## الجزء الأول

### قائمة المحتويات

#### القسم ١ : إدارة الخدمة

٦	قيادة الخدمة	الفصل ١
١٣	كيف تكون قائداً كتابياً	الفصل ٢
١٨	أساليب القيادة	الفصل ٣
٢٤	تطوير القادة	الفصل ٤

#### القسم ٢ : إدارة الناس

٣١	المواهب الروحية	الفصل ٥
٤٥	إدارة الناس	الفصل ٦
٥٢	إدارة الصراع	الفصل ٧
٩٥	إعداد التلاميذ	الفصل ٨

#### القسم ٣ : إدارة الموارد

٦٧	التخطيط الاستراتيجي	الفصل ٩
٧٣	إدارة المال	الفصل ١٠
٧٨	إدارة الوقت	الفصل ١١
٨٧	إدارة المعلومات	الفصل ١٢

القسم ١

# إدارة الخدمة



## الفصل ١

### قيادة الخدمة

«ارْعَوْا رَعِيَّةَ اللَّهِ الَّتِي بَيْنَكُمْ نُظَارًا، لَا عَن اضْطِرَارٍ بَلْ بِالْاِخْتِيَارِ، وَلَا لِرِنْحِ قَبِيحٍ بَلْ بِنَشَاطٍ، وَلَا كَمَنْ يَسُودُ عَلَى الْأَنْصِبَةِ، بَلْ صَائِرِينَ أَمْثَلَةً لِلرَّعِيَّةِ. وَمَتَى ظَهَرَ رَئِيسُ الرُّعَاةِ تَنَالُونَ إِكْلِيلَ الْمَجْدِ الَّذِي لَا يَبْلَى.» (١ بطرس ٥ : ٢-٤)

مهارات القيادة القوية مهمة لكل قائد كنيسة. من دون هذه المهارات، يجد العديد من قادة الكنيسة صعوبة بالغة في تحقيق تقدّم في الخدمات وإشراك الناس في إرسالية الكنيسة. يمكن تعريف القيادة ببساطة بأنها تلك المهارات التي تمكن الفرد من تحفيز الآخرين لتحقيق هدف أو نتيجة مرجوة. غير أنّ القيادة أيضًا هي وجود رؤية وخطة، لتطوير الناس والتركيز على تحقيق الأهداف. في هذا الفصل سننظر في المفاتيح الخمسة لقيادة الخدمة الفعّالة.

سؤال: ما الذي يجب أن يمتلكه القائد كي يصبح قائدًا؟

الإجابة: الأتباع

\*إذا كان لا يتبعك أحد فأنت لست قائدًا.

### ٥ مفاتيح لقيادة الخدمة الفعّالة

#### ١. يستخدم القادة التأثير وليس السلطة

«وَأَمَّا الَّذِي يَدْخُلُ مِنَ الْبَابِ فَهُوَ رَاعِي الْخِرَافِ. لِهَذَا يَفْتَحُ الْبَوَابَ، وَالْخِرَافُ تَسْمَعُ صَوْتَهُ، فَيَدْعُو خِرَافَهُ الْخَاصَّةَ بِأَسْمَاءٍ وَيُخْرِجُهَا. وَمَتَى أَخْرَجَ خِرَافَهُ الْخَاصَّةَ يَذْهَبُ أَمَامَهَا، وَالْخِرَافُ تَتَّبَعُهُ، لِأَنَّهَا تَعْرِفُ صَوْتَهُ.» (يوحنا ١٠ : ٢-٤)

#### • القيادة تأثير

١. تحتاج أن تحفّز الآخرين على العمل
٢. تكتسب التأثير من خلال بناء الثقة والاحترام
٣. القيادة هي القدرة على جعل الآخرين يتبعون قراراتك برغبتهم

#### • السلطة قوّة

١. من تعريفات السلطة:

«القوة على توجيه الأوامر للأفكار، الآراء، أو السلوك.»

١. يمنحها الله

«لأنَّه لَيْسَ سُلْطَانٌ إِلَّا مِنَ اللَّهِ» - رومية ١٣ : ١

٢. تُكتسب السلطة من الماضي وليس من الحاضر

٣. السلطة هي القدرة على تنفيذ قراراتك

### • كيف تستخدم السلطة

○ للتعليم

وَأَمَّا أَنْتَ فَتَكَلِّمْ بِمَا يَلِيْقُ بِالتَّعْلِيمِ الصَّحِيحِ. تَكَلِّمْ بِهِدَى، وَعِظْ، وَوَعِّخْ بِكُلِّ سُلْطَانٍ

(تيطس ٢ : ١ و ١٥)

○ للخدمة

«ارْعَوْا رِعْيَةَ اللَّهِ الَّتِي بَيْنَكُمْ نُظَارًا، لَا عَنِ اضْطِرَارٍ بَلْ بِالْاِخْتِيَارِ، وَلَا لِرِبْحٍ قَبِيحٍ بَلْ بِنَشَاطٍ.»

(١ بطرس ٥ : ٢)

\*\* من الأفضل دائمًا أن تقود بتأثير وليس بسلطة

• عندما يرون تأثيريك، يرغب الناس باتباعك

• عندما تستخدم سلطتك، يُجبر الناس على اتباعك

○ غالبًا ما تخسر الناس في خدمتك

○ تخلق معارضة

### ٢. القادة لديهم رؤية

«بِلاَ رُؤْيَا يَجْمَعُ الشَّعْبُ.» - أمثال ٢٩ : ١٨

١. القائد يعرف أين يريد أن يذهب

٢. من دون رؤية تصبح الكنيسة بلا توجه

• الرؤية تمنح تركيزًا

• توضح غايات الكنيسة وأهدافها

### ٣. الرؤية تحدّد هدف الخدمة وغرضها

- الرؤية تحدّد هدف الخدمة وما الذي تحاول تحقيقه
- ماذا تريد أن تكون أو أين تريد أن تذهب

### • أمثلة عن الرؤية

١. بناء مبنى جديد للكنيسة في ١٢ شهرًا
٢. تأسيس مكان لتقديم الأطعمة للفقراء في المجتمع
٣. تأسيس مدرسة مسيحية في المنطقة
٤. توصيل الإنجيل لـ ١٠٠٠٠٠ شخص

### ٤. الرؤية تمكّن الكنيسة من تحقيق غرض الله لها

- الرؤية الممنوحة من الله هي عادة ليست أمرًا يمكننا تحقيقه بسهولة. يوحنا ١٥ : ٥ - «لأنّكم بدؤوني لا تقدرون أن تفعلوا شيئًا.»
- إنّه إلزامي للكنيسة أن يسعوا وراء قيادة الله. متى ١٩ : ٢٦ - «هذا عند الناس غير مستطاع، ولكن عند الله كل شيء مستطاع.»

### ٥. الرؤية تجيش الكنيسة وتمدها بالطاقة

- عندما يتشارك الأعضاء الرؤية يصبح من المرجح أكثر أن ينخرطوا
- الرؤية تمنح الأعضاء ما يعملون تجاهه
- الرؤية تساعد الناس ليشعروا أنّهم جزء من شيء أكبر

### \*\*ملاحظة: الرؤية ليست بيان الرسالة

- بيان الرسالة يخبرك ماذا تفعل وليس أين تذهب

### كيفية اكتشاف تطوير رؤية

#### الخطوة ١: صلّ لأجل قيادة الله وإعلانه

- اطلب من الله كيف يمكن أن يستخدمك في المجتمع أو في العالم
- اطلب من الله ماذا يمكن أن تفعل له

#### الخطوة ٢: فكّر بأشياء كبيرة

• لا تحد نفسك بما لديك من إمكانيات

• اسمح لله أن يمنحك ما تريد تجاه تسديد الإحتياجات

الخطوة ٣: اكتب الرؤى وفكر بدائل واحتمالات

الخطوة ٤: أشرك قادة آخرين في كيفية تطوير الرؤيا وما تتطلبه

• خذ وقتًا لتفكر بهم وتصلي لأجلهم

• اطلب من الآخرين أن يعطوك أفكارًا ومعلومات حول تلك الرؤى

الخطوة ٥: صلّ واختار الرؤية التي تشعر أنّ الله يدعوك لأجلها!

الخطوة ٦: انقل الرؤية

• يجب أن ينقل القادة الرؤية لنشر التوعية وإشراك الآخرين

• كقائد، يجب أن تكون ملتزمًا في الرؤية

### ٣. القادة لديهم خطه

أمثال ١٦ : ٣ «أَلْقِ عَلَى الرَّبِّ أَعْمَالَكَ فَتُثَبَّتْ أَفْكَارُكَ.»

#### أ. القائد يخطط لكيفية تحقيق الرؤية

• لا يستطيع القائد أن يخطط من دون رؤية

• من دون خطة لن تحقق الرؤية

• الخطة تساعدك على تنظيم الموارد والأنشطة نحو تحقيق الرؤية

#### ب. القائد يدير موارد الله لرؤية الله

• الله يعطي القادة الموارد لاستخدامها

• الله يتوقع أن يستخدم القادة موارد الله بحكمة

• الله يتوقع عائد على استثماره في الرؤية التي يعطيك إيها

#### ت. وظيفة القائد هي تخطيط العمل وتنفيذ الخطه

• القائد يجب أن يحدّث الخطة باستمرار

• الخطة الجيدة تساعد القائد لاتخاذ قرارات أفضل

• الخطة الجيدة تتجنّب هدر موارد الله

## ٤ . القادة ينمّون الناس

لوقا ٩ : ١-٢ «وَدَعَا تَلَامِيذَهُ الْاِثْنَيْ عَشَرَ، وَأَعْطَاهُمْ قُوَّةً وَسُلْطَانًا عَلَى جَمِيعِ الشَّيَاطِينِ وَشِفَاءِ أَمْرَاضٍ، وَأَرْسَلَهُمْ لِيَكْرِزُوا بِمَلَكُوتِ اللَّهِ وَيَشْفُوا الْمَرْضَى.»

أ. يهتم القادة بالتلمذه أولاً وقبل كل شيء (متى ٢٨ : ١٩-٢٠)

• يعلمون الكلمة ويعظون بها

• يعلمونهم أن يطيعوا

ب. القادة يركزون على المناطق ذات العائد الأكبر لاستثماراتهم

• يعرفون مواهب الجميع الروحية ويستخدمونها

• يشجعون على المشاركة في الخدمة

ت. القادة يدربون ويؤهلون الآخرين للخدمة

• لتنمية خدمتهم

• لإدامة الخدمة

• كلما ازداد عدد القادة زادت فرصة النجاح

## ٥ . القادة يركزون على الإنجاز

رومية ١٤ : ١٢ «فَإِذَا كُلُّ وَاحِدٍ مِنَّا سَيُعْطِي عَنْ نَفْسِهِ حِسَابًا لِلَّهِ.»

أ. القادة يركزون على تحقيق الأهداف وتحقيق النتائج

• القائد يحافظ دائماً على الرؤية في ذهنه

• القادة يقيس النجاح من خلال النتائج التي يتم إنتاجها

ب. القادة يركزون على المناطق ذات العائد الأكبر

• القائد يوجّه الموارد نحو مجالات النجاح الأكبر

• القائد يتخلى عن الخدمات غير المثمرة

## ت. القادة يدركون أنّ النشاط ليس إنجازًا

- القائد يقيس الخدمات من خلال فعاليتها ونتائجها
- القائد يقيّم الأنشطة حسب تأثيرها على الرؤية

### لوقا ١٠ : ٣٨ - ٤٢

وَفِيمَا هُمْ سَائِرُونَ دَخَلَ قَرْيَةً، فَقَبِلَتْهُ امْرَأَةٌ امْرَأَةً اسْمُهَا مَرْثَا فِي بَيْتِهَا. وَكَانَتْ لِهَذِهِ أُخْتُ تُدْعَى مَرْيَمَ، الَّتِي جَلَسَتْ عِنْدَ قَدَمَيْ يَسُوعَ وَكَانَتْ تَسْمَعُ كَلَامَهُ. وَأَمَّا مَرْثَا فَكَانَتْ مُرْتَبِكَةً فِي خِدْمَةِ كَثِيرَةٍ. فَوَقَفَتْ وَقَالَتْ: «يَا رَبُّ، أَمَا تَبَالِي بِأَنَّ أُخْتِي قَدْ تَرَكَتْنِي أَخْدُمُ وَحْدِي؟ فَقُلْ لَهَا أَنْ تُعِينَنِي!» فَأَجَابَ يَسُوعُ وَقَالَ لَهَا: «مَرْثَا، مَرْثَا، أَنْتِ تَهْتَمِينَ وَتَضْطَرِّبِينَ لِأَجْلِ أُمُورٍ كَثِيرَةٍ، وَلَكِنَّ الْحَاجَةَ إِلَى وَاحِدٍ. فَاخْتَارَتْ مَرْيَمَ النَّصِيبَ الصَّالِحَ الَّذِي لَنْ يُنْزَعَ مِنْهَا.»

(توضح هذه الآيات أنّ مرثا كانت مهتمة بالنشاط في حين أنّ مريم كانت مهتمة بالنتائج).

## الرؤية و الرسالة

١ . اكتب بيان الرؤيا الخاصة بك (ما يدعوك الله أن تفعله من أجله؟)

---

---

---

---

٢ . اكتب بيان الرسالة (ما هدف الخدمة التي يطلب منك الله تحقيقه؟)

---

---

---

---

٣ . اكتب الاهداف التي تراها أنها سوف تحقق رؤيتك

---

---

---

---

٤ . اكتب المهام التي ستستخدمها لتحقيق هذه الأهداف

---

---

---

---

\*\*يجب أن يتضمن بيان الرؤية طريقة لقياس اكتمالها.

## الفصل ٢

### كيف تكون قائداً كتابياً

«أنا الكرمة وَأَنْتُمْ الْأَغْصَانُ. الَّذِي يَثْبُتُ فِيَّ وَأَنَا فِيهِ هَذَا يَأْتِي بِثَمَرٍ كَثِيرٍ، لِأَنَّكُمْ بَدُونِي لَا تَقْدِرُونَ أَنْ تَفْعَلُوا شَيْئًا. إِنْ كَانَ أَحَدٌ لَا يَثْبُتُ فِيَّ يُطْرَحُ خَارِجًا كَالْفُصْنِ، فَيَجْفُ وَيَجْمَعُونَهُ وَيَطْرَحُونَهُ فِي النَّارِ، فَيَحْتَرِقُ. إِنْ ثَبَّتُمْ فِيَّ وَتَبَّتْ كَلَامِي فِيكُمْ تَطْلُبُونَ مَا تُرِيدُونَ فَيَكُونُ لَكُمْ. بِهَذَا يَتَمَجَّدُ أَبِي: أَنْ تَأْتُوا بِثَمَرٍ كَثِيرٍ فَتَكُونُونَ تَلَامِيذِي.» (يوحنا ١٥ : ٥-٨)

قد يكون اتّباع المبادئ الكتابية هو الشيء الأكثر أهمية الذي يجب على القائد أن يسعى إليه عند قيادة الآخرين، لأنّ هذا ما جاء يسوع ليعلمنا إياه. على الرغم من أنه لا يبدو دائماً الأمر منطقيًا بالنسبة إلينا لكن إذا اتّبعنا طرق الله بدلاً من طرقنا، ستكون خدمتنا أكثر فعالية. قد نمتلك قدرة قيادية هائلة، لكن إذا لم تكن مبنية على كلمة الله، فإننا على الأرجح سنقود أتباعنا في الاتجاه الخاطئ. سننظر في هذا الفصل في ١٠ سمات كتابية للقادة الفعّالين والتحديات التي يواجهها القادة في العصر الحالي.

### I. مقدمة

ما هو هدف القائد المسيحي؟

هو ليس... أن يزيد عدد التابعين له

هو... أن يرى المسيح مُصَوَّرًا في الآخرين!

«يَا أَوْلَادِي الَّذِينَ أُنَمِّحُ بِكُمْ أَيْضًا إِلَى أَنْ يَتَّصِرَ الْمَسِيحُ فِيكُمْ.» (غلاطية ٤ : ١٩)

كيف يختلف القائد المسيحي عن غير المسيحي؟

يعرف أنّ - «لانكم بدوني لاتقدرون أن تفعلوا شيئاً» (يوحنا ١٥ : ٥)

### II. سمات القيادة: يُظهر القائد الفعّال السمات العشرة التالية:

١. القائد الفعّال يجب أن يكون لديه... رؤي

«بِلاَ رُؤْيَا يَجْمَعُ الشَّعْبُ.» أمثال ٢٩ : ١٨

• يجب أن يضع أهدافاً

• يحتاج أن ينقلها للآخرين حتى يمكنهم أن يشاركوا في الرؤية

مثال: موسى (أخذ رؤية من الله وقت حدث العليقة المحترقة - خروج ٣)

٢. القائد الفعال يجب أن يكون... ذهنه مركّز على الرسالة

«حِينَئِذٍ قَالَ لِتَلَامِيذِهِ: «الْحَصَادُ كَثِيرٌ وَلَكِنَّ الْفَعْلَةَ قَلِيلُونَ. فَاطْلُبُوا مِنْ رَبِّ الْحَصَادِ أَنْ يُرْسِلَ فَعْلَةً إِلَيَّ حَصَادِهِ.» متى ٩: ٣٧-٣٨

• التركيز على الوصول لغير المؤمنين

• الأهتمام بتلمذة مؤمنين آخرين

مثال: بولس (قام بالكثير من الرحلات التبشيرية - سفر أعمال الرسل)

٣. القائد الفعال يجب أن يكون... شغوفاً

«وَلَكِنَّ الْآنَ تَمَّمُوا الْعَمَلَ أَيْضًا، حَتَّى إِنَّهُ كَمَا أَنَّ النَّشَاطَ لِلْإِرَادَةِ، كَذَلِكَ يَكُونُ التَّسْمِيمُ أَيْضًا حَسَبَ مَا لَكُمْ.» (٢ كورنثوس ٨: ١١)

• يجب أن يعتني بخدمته بكل قلبه

• يجب أن يكون ملتزمًا نحو مسؤوليته (الشغف = التزام)

مثال: استفانوس (الترم بالقضية - أعمال ٧)

٤. القائد الفعال يجب أن يكون... منقادًا بالروح

«لَكِنَّكُمْ سَتَنَالُونَ قُوَّةَ مَتَى حَلَّ الرُّوحُ الْقُدُسُ عَلَيْكُمْ، وَتَكُونُونَ لِي شُهُودًا فِي أُورُشَلِيمَ وَفِي كُلِّ الْيَهُودِيَّةِ وَالسَّامِرَةِ وَإِلَى أَقْصَى الْأَرْضِ.» أعمال ١: ٨

• يدع الروح القدس يرشده

• يبقى متصلًا بمصدر قوته - الروح القدس!

مثال: دانيال (لم ينكر إيمانه - دانيال ٦)

٥. القائد الفعال يجب أن يكون... خادماً

«فَلَا يَكُونُ هَكَذَا فِيكُمْ. بَلْ مَنْ أَرَادَ أَنْ يَكُونَ فِيكُمْ عَظِيمًا فَلْيَكُنْ لَكُمْ خَادِمًا، وَمَنْ أَرَادَ أَنْ يَكُونَ فِيكُمْ أَوَّلًا فَلْيَكُنْ لَكُمْ عَبْدًا.» متى ٢٠: ٢٦-٢٧

• القائد مدعو ليخدم أتباعه وليس ليخدم من قبلهم

• القائد الخادم يساعد أتباعه على النمو والنجاح

مثال: يسوع (غسل أرجل تلاميذه - يوحنا ١٣)

## ٦. القائد الفعال يجب أن يكون... مركّزًا

«أَيْهَذَا الإِخْوَةُ، أَنَا لَسْتُ أَحْسِبُ نَفْسِي أَنِّي قَدْ أَدْرَكْتُ. وَلَكِنِّي أَفْعَلُ شَيْئًا وَاحِدًا: إِذْ أَنَا أَنْسَى مَا هُوَ وَرَاءَ وَأَمْتَدُّ إِلَى مَا هُوَ قُدَّامُ، أَسْعَى نَحْوَ الْغَرَضِ لِأَجْلِ جَعَالَةِ دَعْوَةِ اللَّهِ الْعُلْيَا فِي الْمَسِيحِ يَسُوعَ.» فيلبي ٣: ١٣-١٤

- لا يشتغل بقضايا لا صلة لها برؤيته ورسالته
- لا يدع إبليس يضلله

مثال: نحميا (ركّز على بناء هيكل اورشليم - نحميا ٦)

## ٧. القائد الفعال يجب أن يكون... شجاعًا

«فَدَعَا مُوسَى يَشُوعَ، وَقَالَ لَهُ أَمَامَ أَعْيُنِ جَمِيعِ إِسْرَائِيلَ: «تَشَدَّدْ وَتَشَجَّعْ، لِأَنَّكَ أَنْتَ تَدْخُلُ مَعَ هَذَا الشَّعْبِ الْأَرْضَ الَّتِي أَقْسَمَ الرَّبُّ لِأَبَائِهِمْ أَنْ يُعْطِيَهُمْ إِيَّاهَا، وَأَنْتَ تَقْسِمُهَا لَهُمْ. وَالرَّبُّ سَائِرُ أَمَامِكَ. هُوَ يَكُونُ مَعَكَ. لَا يُهْمَلُكَ وَلَا يَتْرُكُكَ. لَا تَخَفْ وَلَا تَرْتَعِبْ.» تثنية ٣١: ٧-٨

- القائد مستعد أن يخطو خطوة إيمان
- القائد على استعداد لتحمل المخاطر لتحقيق نجاح أكبر
- الله سوف يؤهله ويعطيه القوة

مثال: داود (المعركة مع جليات - ١ صموئيل ١٧)

## ٨. القائد الفعال يجب أن... يثق في الله

«تَوَكَّلْ عَلَى الرَّبِّ بِكُلِّ قَلْبِكَ، وَعَلَى فَهْمِكَ لَا تَعْتَمِدْ.» أمثال ٣: ٥

- القائد يثق بالله، الذي هو وحده أمين وحق
- القائد يثق بالله عندما تشير الظروف إلى خلاف ذلك

مثال: إبراهيم (تضحية إسحاق - تكوين ٢٢)

## ٩. القائد الفعال يجب أن يكون... مستعدًا

«أَكْرِزْ بِالْكَلِمَةِ. اعْكُفْ عَلَى ذَلِكَ فِي وَقْتِ مُنَاسِبٍ وَغَيْرِ مُنَاسِبٍ. وَبِخ، انْتَهَرْ، عِظْ بِكُلِّ أَنَاةٍ وَتَعْلِيمٍ.» ٢ تيموثاوس ٤: ٢

- الإستعداد يتطلب تضحية وتخطيطًا للمستقبل
- النجاح هو: ١٪ إلهام، ٩٩٪ تحضير وإستعداد

مثال: يوسف (حضّر للمجاعة - تكوين ٤١)

١٠. القائد الفعّال يجب أن... يقتنص الفرص

« فَلَا نَفْسَلْ فِي عَمَلِ الْخَيْرِ لِأَنَّ سَنَحْصُدُ فِي وَفْتِهِ إِنْ كُنَّا لَا نَكِلْ. فَإِذَا حَسَبْنَا لَنَا قَرْصَةً  
فَلْنَعْمَلِ الْخَيْرَ لِلْجَمِيعِ، وَلَا سِيَّمَا لِأَهْلِ الْإِيمَانِ. » غلاطية ٦: ٩-١٠

• اغتنم اليوم (استفد من الفرص التي يعطيك إياها الله اليوم)

• كن متيقظاً لتلك الفرص

مثال: أستير (أنقذت شعبها من الهلاك - أستير ٤)

### III. تحديات القيادة

« وَجَمِيعُ الَّذِينَ يُرِيدُونَ أَنْ يَعِيشُوا بِالتَّقْوَى فِي الْمَسِيحِ يَسُوعَ يُضْطَهُدُونَ. »

٢ تيموثاوس ٣: ١٢

للقيادة أوجه التحدي

أ. لا يمكن أن يكون هناك سوى قائد واحد في القمة

١- كن حكيماً

٢- كن عادلاً

٣- كن حاسماً

ب. لن يتفق معك الجميع دائماً

١- توقع التحديات لقراراتك

٢- الناس لديهم وجهات نظر مختلفة حول القضايا

٣- كن قادراً على الدفاع عن قرارك بالعقل والكتاب المقدس، وليس بالعاطفة

ث. من السهل ربح المعارك ولكن لا تحسر الحرب

١- لا تفقد رؤيتك على المدى الطويل في محاولتك لتحقيق الأهداف القصيرة المدى

٢- حافظ على أولوياتك على نحوٍ مستقيم

٣- كن مرناً، ولكن لا تتخلى أبداً عن مبادئك

## التقييم الذاتي للقيادة

تعليمات: قيّم نفسك في كل سمة وفقاً للنطاق التالي:

١ = نادراً      ٢ = أحياناً      ٣ = على نحوٍ متكرر      ٤ = عادةً      ٥ = دائماً

السمة	المعدّل
١. لديك رؤية	_____
٢. ذهن مَرَكز على الرسالة	_____
٣. شغوف	_____
٤. مُنقاد بالروح	_____
٥. خادم	_____
٦. مَرَكز	_____
٧. شجاع	_____
٨. يثق في الله	_____
٩. مستعد	_____
١٠. يقتنص الفرص	_____
المجموع	_____

المجموع العام	المعنى
+٤٠	أنت تمتلك مهارات قيادية قوية. يمكن أن يستخدمك الله حقاً!
٣٩-٣٠	لديك بعض القدرات القيادية، ولكن لا يزال لديك مجال للتحسين.
٢٩-٢٠	لقد أظهرت في بعض الأحيان سمات قيادية، ولكنك تحتاج إلى التطوير في عدة مجالات.
١٩-١٠	مهاراتك القيادية ضعيفة. ثمة حاجة إلى الكثير من التدريب والتحسين.
٩-٠	أنت لا تُظهر قدرة في القيادة. إما اسعَ للحصول على التدريب أو دعوة أخرى.

## الفصل ٣

# أساليب القيادة

«وَهُوَ أَعْطَى الْبَعْضَ أَنْ يَكُونُوا رُسُلًا، وَالْبَعْضَ أَنْبِيَاءَ، وَالْبَعْضَ مُبَشِّرِينَ، وَالْبَعْضَ رُحَاءَ وَمُعَلِّمِينَ،  
لَأَجْلِ تَكْمِيلِ الْقِدِّيسِينَ لِعَمَلِ الْخِدْمَةِ، لِئِنِّي جَسَدِ الْمَسِيحِ» أفسس ٤ : ١١-١٢

لقد دعا الله كل قائد ليقود بحسب قدراته الخاصة من أجل إعداد شعب الله لأعمال الخدمة وبناء جسد المسيح. غير أن كيفية قيادة كل منا، هو أسلوب شخصي وراحة شخصية. نحن كقادة، عادة ما نقود وندير ونعمل بطريقة تناسب شخصيتنا ومواهبنا وخبراتنا. في بعض الظروف، يمكن أن تكون الطريقة التي نقود بها فعالة للغاية بينما يمكن أن تكون غير فعالة في حالات أخرى. وبالتالي، يمكن أن يساعدنا فهم أسلوب قيادتنا وأساليب الآخرين في أن نكون أكثر فعالية في كيفية تطبيق قدراتنا القيادية في المواقف المختلفة. في هذا الفصل سننظر في أساليب القيادة الأساسية الأربعة وكيف يمكن استخدامها وتطبيقها لتحقيق أقصى قدر من الفعالية.

## I. ما هي أساليب القيادة؟

• ثمة ٤ أساليب قيادية وفقًا لجورج بارنا في كتابه «سمكة خارج المياه» "AFish Out Of Water" (Integrity Publishers, 2002)

### ١. القائد الموجه (مثل بولس)

• هذا النوع من القادة هو عادة شخص ذو رؤية

• يركز هذا النوع من القادة على النتائج وليس على التفاصيل

### ٢. القائد الاستراتيجي (مثل نحميا)

• يجب هذا النوع من القادة تحليل المعلومات وتقييم السيناريوهات المختلفة

• هذا النوع من القادة يجب تطوير الخطط وتشكيلها للرؤية

### ٣. القائد الذي يبني الفريق (مثل يسوع)

• هذا النوع من القادة يهتم أكثر بعلاقات الناس وإشراك الناس أكثر من المهام

• هذا النوع من القادة يجب تنظيم الناس لتحقيق الرؤية

### ٤. القائد التنفيذي (مثل نوح)

• هذا النوع من القادة يطور العمليات لتنفيذ الرؤية

• هذا النوع من القيادة يجب بناء الأنظمة ومراقبة النتائج

## II. تحديد أسلوبك القيادي

### ما هو أسلوبك القيادي؟

فيما يلي قائمة من العبارات حول سلوك القيادة. اقرأ كل واحد بعناية، ثم استخدم النطاق التالي، وحدد إلى أي مدى ينطبق كل منها عليك فعليًا. للحصول على أفضل النتائج، أجب بأكبر صدق ممكن.

أبدًا	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	عادةً	دائمًا
٠	١	٢	٣	٤	٥
_____	_____	_____	_____	_____	_____
١.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
٢.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
٣.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
٤.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
٥.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
٦.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
٧.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
٨.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
٩.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
١٠.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
١١.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
١٢.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
١٣.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
١٤.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
١٥.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
١٦.	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
١٧.	_____	_____	_____	_____	_____

١٨. \_\_\_\_\_ أستمع بقراءة المقالات والكتب عن الخدمة. ثم تنفيذ الإجراءات الجديدة التي تعلمتها.
١٩. \_\_\_\_\_ تقديم المشورة للآخرين لتحسين أدائهم أو سلوكهم هو أمر فطري بالنسبة لي.
٢٠. \_\_\_\_\_ أستمع بتنظيم الأنشطة وتخطيطها.

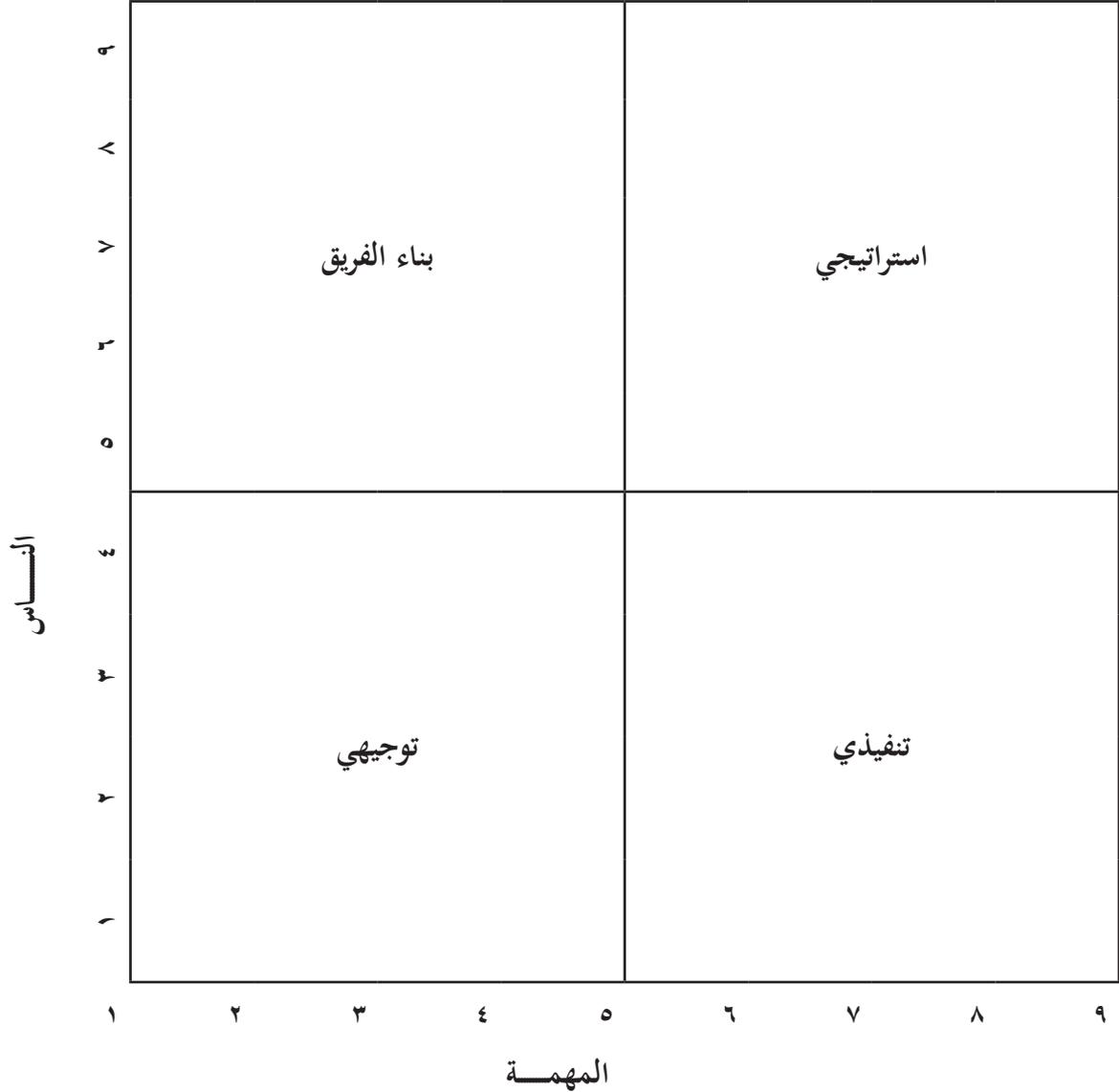
## قسم الدرجات

بعد الانتهاء من الاستبيان، قم بنقل إجاباتك إلى الفراغات أدناه:

الناس	المهمة
السؤال	السؤال
١.	٢.
٣.	٤.
٥.	٦.
٧.	٨.
٩.	١٠.
١١.	١٢.
١٣.	١٤.
١٥.	١٦.
١٧.	١٨.
١٩.	٢٠.
المجموع _____	المجموع _____
(اقسم الإجابة على ١٠ ثم ضاعفها بـ ٢)	(اقسم الإجابة على ١٠ ثم ضاعفها بـ ٢)
الدرجة النهائية _____	الدرجة النهائية _____

## قسم النتائج

ضع الدرجات النهائية على الرسم البياني أدناه من خلال وضع إشارة لدرجتك الخاصة بالأشخاص على المحور العمودي إلى يمين المصفوفة، وضع إشارة لدرجتك الخاصة بالمهام على المحور الأفقي في أسفل المصفوفة. ثم، ارسم خطين مستقيمين من كل نقطة حتى يتقاطعان. تُعد منطقة التقاطع هي بُعد القيادة الذي تعمل فيه.



## تطبيق أساليب القيادة

1. وفقًا لجورج بارنا، كل قائد يميل لأن يكون مهيمًا في واحد من هذه الأساليب. غير أن جميع القادة لديهم بعض الجوانب من كل نمط.
2. أخط نفسك بالقادة الذين لديهم أساليب قيادة أخرى.

• سوف يكملونك

• سوف يرون الأشياء كما لا ترى أنت

«مَقَاصِدُ بَغَيْرِ مَشُورَةٍ تَبْطُلُ، وَبِكَثْرَةِ الْمُسْهِرِينَ تَقُومُ.» - أمثال ١٥ : ٢٢

٣. قد من نقاط قوة وليس من ضعف

«وَلَكِنْ لَنَا مَوَاهِبُ مُخْتَلِفَةٌ بِحَسَبِ النِّعْمَةِ الْمُعْطَاةِ لَنَا: أُنْبُوَّةٌ فَبِالنِّسْبَةِ إِلَى الْإِيْمَانِ، أَمْ خِدْمَةٌ فَبِالْخِدْمَةِ، أَمْ الْمُعَلِّمُ فَبِالتَّعْلِيمِ، أَمْ الْوَاعِظُ فَبِالْوَعْظِ، الْمُعْطِي فَبِالسَّخَاءِ، الْمُدَبِّرُ فَبِالْجِهَادِ، الرَّاحِمُ فَبِالسُّرُورِ.» - رومية ١٢ : ٦-٨

٤. افهم القيادة الظرفية

٤-١- لن يكون أسلوب قيادتك المهيمن فعالاً في جميع الحالات

٤-٢- حدّد أسلوب القيادة الذي سيكون أكثر فعالية في حالة معينة

أمثلة:

٤-٢-١- تحديد مسار جديد لخدمتك - قيادة توجيهية

(عندما تكون هناك حاجة لاتخاذ إجراء)

٤-٢-٢- تطوير خطط لخدمتك - قيادة استراتيجية

(عندما تكون هناك حاجة إلى التحليل والتخطيط)

٤-٢-٣- حل الصراع في خدمتك - قيادة بناء الفريق

(عندما تكون هناك حاجة إلى العمل مع الناس)

٤-٢-٤- استخدام التكنولوجيا في خدمتك - القيادة التنفيذية

(عندما تكون هناك حاجة إلى أنظمة أو عمليات)

٤-٢-٣- فكّر في السماح لقادة آخرين في فريقك بالقيادة بأفضل أسلوب

٤-٣-١- تحتفظ بالسلطة النهائية

٤-٣-٢- أنت تفوض قيادة المشروع / المهمة إلى قائد آخر في فريقك

٥. تطبيق أسلوب القيادة الخاطيء في موقف لا يتناسب مه هذا الأسلوب له عواقب سيئه

٥-١- قد تُقاوم قيادتك

٥-٢- قد تُدمّر مصداقيتك

٥-٣- قد تُخلق صراع غير مرغوب فيه

## تمرين أساليب القيادة

تعليمات: لكل موقف مدرج في العامود الأيمن، قم بتدوين أسلوب/أساليب القيادة المناسبة التي يجب أو يمكن استخدامها (توجيهي، استراتيجي، بناء فريق، تنفيذي):

الموقف	أسلوب/أساليب القيادة المستخدمة
١. لقد قُدم جهاز كمبيوتر لكنيستك وتحتاج إلى تحديد أفضل السبل لاستخدامه	
٢. إنك تبدأ بخدمة سجون ولا تريد أن تأخذ موارد من خدمات أخرى	
٣. لقد جاء فريق العبادة لك مع شكاوى حول قائد العبادة	
٤. أنت تعلم أنك بحاجة للقيام بمزيد من الكرازة في مجتمعتك ولكنك لست متأكدًا من أفضل السبل لتحقيق ذلك	
٥. تريد نقل كنيستك إلى موقع جديد أكبر إلى الجانب الآخر من المدينة	
٦. اشتكى بعض الناس من خدمة العبادة ويريدون منك أن تفكر في القيام بشيء مختلف	
٧. خدمة أطفالك تفشل في تحقيق أهدافها والحضور يتناقص	
٨. بدأ الناس بمغادرة كنيستك من أجل كنيسة جديدة قريبة	
٩. طلبت كنيسة أخرى في البلدة عما إذا كان بإمكانهم استخدام كنيستك لإقامة فعاليتهم الخاصة	
١٠. لديك مشكلة النوم في كنيستك.	

## الفصل ٤

### تطوير القادة

«فَقَالَ الرَّبُّ لِمُوسَى: «خُذْ يَشُوعَ بْنَ نُونٍ، رَجُلًا فِيهِ رُوحٌ، وَضَعْ يَدَكَ عَلَيْهِ، وَأَوْقِفْهُ قُدَّامَ أَلْعَازَارَ الْكَاهِنِ وَقُدَّامَ كُلِّ الْجَمَاعَةِ، وَأَوْصِهِ أَمَامَ أَعْيُنِهِمْ. وَاجْعَلْ مِنْ هَيْبَتِكَ عَلَيْهِ لِيَسْمَعَ لَهُ كُلُّ جَمَاعَةِ بَنِي إِسْرَائِيلَ.»

عدد ٢٧ : ١٨ - ٢٠

مع قيادة الكنيسة أو الخدمة تأتي مسؤولية كبيرة لاستكمال عمل الخدمة الذي دعانا الرب إليه. في أكثر الأحيان، نفترض أنه كقادة يجب أن ننحصر على نحوٍ وثيق في كلِّ جانب من جوانب خدمتنا إذا أردنا أن نقودها بفعالية. لكن الحقيقة هي أننا لا نستطيع ذلك. لا يمكننا قيادة كل اجتماع، والإشراف على كل التفاصيل أو اتخاذ كل قرار. كقادة، نحن بحاجة إلى حشد دعم الآخرين وقدراتهم إذا أردنا أن نحقق أهدافنا. وهذا يعني أننا بحاجة إلى تحديد أشخاص آخرين هم قادة محتملين وتطويرهم بحيث يمكنهم القيادة والعمل والتصرف وفقاً لأهدافنا وسلطتنا. ومثلما وضع موسى يديه على يشوع، فإنك ستحتاج أيضاً إلى تحديد قادة آخرين «بالروح»، وتكليفهم بالتصرف نيابة عنك وبسلطتك. في هذا الفصل، سنقوم بمراجعة ما هو القائد، ولماذا من المهم تطوير القادة وكيفية تحديدهم وتطويرهم.

### I. من هو القائد الروحي

وفقاً للكتاب المقدس القائد...

١. يعرف هويته في المسيح (٢ كورنثوس ٥ : ١٥-٢١)

أ- يعلم أننا جميعاً خدام لأجل المسيح (١ بطرس ٢ : ٩)

ب- لقد أعدنا بقوته. (أفسس ١ : ١٨-٢٠؛ ٣ : ١٤-٢٠)

ت- نحن جميعاً على القدر نفسه من الأهمية في جسد المسيح (١ كورنثوس ١٢ : ٢٧)

٢. يفهم المواهب الروحية

أ- لقد أعطى جميع المؤمنين مواهب روحية (١ كورنثوس ١٢ : ٧)

ب- نحن مدعوون لأن نستخدم مواهبنا (أفسس ٤ : ١١-١٣)

ت- القائد مسؤول عن مساعدة المؤمنين على اكتشاف مواهبهم وتشجيعهم على استخدامها (٢)  
تيموثاوس ٢ : ٢)

٣. يفهمون وظيفتهم في أن يكونوا نورًا وملحًا. (متى ٥ : ١٣-٢٦)

أ- نحن مدعوون لأن نكون مؤثرين في ثقافتنا (كولوسي ٤ : ٥-٦)

ب- نحن قدوة (١ تسالونيكي ١ : ٧)

ت- نحن سفراء (٢ كورنثوس ٥ : ٢٠)

٤. ملتزم بنشر الإنجيل (أعمال ١ : ٨) والتلمذة للمسيح. (متى ٢٨ : ١٩)

## II. لم تطوير قادة آخرين أمر بغاية الأهمية؟

١. لأنه هكذا ينمو ملكوت الله

• لقد علم يسوع مبدأ خدمة التضاعف من خلال تلاميذه

○ لقد اختار يسوع بيده القادة الذين سينون كنيسته على الأرض

○ تلمذهم يسوع وأعدّهم

○ قال لهم « اذهبوا وتلمذوا جميع الأمم. » - متى ٢٨ : ١٩

• اسس يسوع الكنيسة ودعى تلاميذه ليعملوا على أمتدادها

« كما أرسلني الآب، أرسلكم أنا. » - يوحنا ٢٠ : ٢١

○ ذهاب بولس في الكثير من الرحلات التبشيرية

○ تلاميذ وأتباع آخرون أسسوا كنائس

• الكنيسة جسد واحد، ولكل عضو دور يقوم به

« وَأَمَّا أَنْتُمْ فَجَسَدُ الْمَسِيحِ، وَأَعْضَاؤُهُ أَفْرَادًا. » - ١ كورنثوس ١٢ : ٢٧

٢. إنها تضاعف خدمتك

• تمكّنك من توسيع نطاق خدمتك لأشخاص أكثر

○ خدمتك يمكن أن تصل لناس أكثر

○ خدمتك يمكن أن تؤثر بحياة ناس أكثر

• تساعدك على تحقيق الأكثر بجهدٍ ووقتٍ أقل

○ لا يمكنك أن تكون في كل مكان في نفس الوقت

○ لا يمكنك أن تفعل كل شيء دائماً

«فَدَعَا الْاِثْنَا عَشَرَ جُمْهُورَ التَّلَامِيذِ وَقَالُوا: لَا يُرْضِي أَنْ نَتْرَكَ نَحْنُ كَلِمَةَ اللَّهِ وَنَخْدِمَ مَوَائِدَ.»

– أعمال ٦ : ٢

• تفتح فرصاً أخرى قد لا تراها أو تتمكن من اقتناصها

○ القادة الآخرون لديهم مواهب أخرى يشاركونها

○ القادة الآخرون لديهم اهتمامات أخرى ومواضيع شغف أخرى

٣. يمكن عمل الروح القدس في كنيستك

• الروح القدس يعمل من خلال جميع الناس وليس فقط الرعاة (كهن، ت جميع المؤمنين)

«لأننا جميعاً بروح واحد أيضاً اعتمدنا إلى جسد واحد، يهوداً كنا أم يونانيين، عبداً أم

أحراراً، وجميعنا سقيناً روحاً واحداً.» – ١ كورنثوس ١٢ : ١٣

○ الروح القدس يمكن جميع المؤمنين

«لكنكم ستنالون قوة متى حلَّ الروح القدس عليكم، وتكونون لي شهوداً في أورشليم وفي

كلَّ اليهودية والسامرة وإلى أقصى الأرض.» – أعمال ١ : ٨

٤. نجاح الخدمة أو فشلها يقوم ويعتمد على قيادة الروح القدس أو عدم قيادة الروح القدس

• من دون قيادة قوية لا تنجح الخدمة

○ القادة الجيدون يمكنهم تحديد خدمات ضعيفة

○ القادة السيئون يمكنهم تدمير خدمات ناجحة

• الروح القدس هو مصدر قوتنا

○ نحن فقط نزرع البذار

«إذا لیس الغارس شيئاً ولا الساقی، بل الله الذي ينمي.» – ١ كورنثوس ٣ : ٧

○ قوتنا تأتي من الله، الروح القدس

«بدوني لا تقدرون أن تفعلوا شيئاً.» – يوحنا ١٥ : ٥

### III. كيف تحدد القادة الآخرين؟

١. معيار القادة الأقوياء (المعايير الأساسية)

• أشخاص لديهم شخصية

«فَأَرْسَلْنَا تِيموثَاوُسَ أَخَانًا، وَخَادِمَ اللَّهِ، وَالْعَامِلَ مَعَنَا فِي إِنْجِيلِ الْمَسِيحِ، حَتَّى يُثَبِّتَكُمْ وَيَعْظُمَكُمْ لِأَجْلِ إِيْمَانِكُمْ، كَيْ لَا يَتَزَعَّزَعَ أَحَدٌ فِي هَذِهِ الضِّيَقَاتِ. فَإِنَّكُمْ أَنْتُمْ تَعْلَمُونَ أَنَّنَا مَوْضُوعُونَ لِهَذَا.» - ١ تيموثاوس ٣: ٢-٣

• أشخاص لديهم إيمان

«وَأَمَّا الْآنَ فَإِذْ جَاءَ إِلَيْنَا تِيموثَاوُسُ مِنْ عِنْدِكُمْ، وَبَشَّرَنَا بِإِيْمَانِكُمْ وَمَحَبَّتِكُمْ، وَبِأَنَّ عِنْدَكُمْ ذِكْرًا لَنَا حَسَنًا كُلَّ حِينٍ، وَأَنْتُمْ مُشْتَاقُونَ أَنْ تَرُونَا، كَمَا نَحْنُ أَيْضًا أَنْ نَرَاكُمْ،» - ١ تيموثاوس ٣: ٦

«لَأَنَّهُ أَيُّ شُكْرٍ نَسْتَطِيعُ أَنْ نَعُوِّضَ إِلَى اللَّهِ مِنْ جِهَتِكُمْ عَنْ كُلِّ الْفَرَحِ الَّذِي نَفْرَحُ بِهِ مِنْ أَجْلِكُمْ قُدَّامَ إِلَيْنَا؟» - ١ تيموثاوس ٣: ٩

• أشخاص مملوئين بالروح

«فَانْتَجِبُوا أَيُّهَا الْإِخْوَةُ سَبْعَةَ رِجَالٍ مِنْكُمْ، مَشْهُودًا لَهُمْ وَمَمْلُؤِينَ مِنَ الرُّوحِ الْقُدُسِ وَحِكْمَةٍ، فَتَقِيمُهُمْ عَلَى هَذِهِ الْحَاجَةِ.» - أعمال ٦: ٣

٢. معايير للقادة غير مذكورة بالكتاب المقدس (ولكن تُستخدم عادةً)

- التعليم
- المركز الاجتماعي
- الخبرة

\*\* هذه أشياء جيّدة لكن لا يجب أن تكون المعايير الأساسية

٣. اختيار القادة (المعايير الشخصية)

- اختر أشخاصًا لديهم شغف
- اختر أشخاصًا قابلين للتدريب
- اختر أشخاص مشهود لهم

#### IV. كيف تطوّر قادة آخرين؟ (ارجع لمتى الإصحاح ١٠)

الخطوة ١: تلمذهم

- إرشاد أسبوعي
- كلمات وأعمال تشجيع
- بناء الإيمان

• تحضير (تدريب القائد)

الخطوة ٢: فوضهم بمسؤوليات (متى ١٠ : ١)

• أعطهم شيئاً يقودونه أو يديرونه

• مكّنهم لإتمام وظيفة معينة

• ابن ثقّتهم بنفسهم

الخطوة ٣: انقل لهم توقعاتك (متى ١٠ : ٦-٨، ١٦)

• ضع أهدافاً واضحة وساعدهم في تطوير خطة قيادة

• ضع أطراً أو توجيهات

الخطوة ٤: ضعهم تحت المساءلة (متى ١٠ : ٣٢-٣٣)

• توقع منهم تحقيق الأهداف

• إذا كان هناك مشكلات لا تتدخل لحلّها، دعهم يحلّونها

• أعط نصيحة حسب الحاجة

• دعهم يقدمون لك حلاً

الخطوة ٥: راجع تقدّمهم بانتظام (مسائلتهم عن ما أنجزوه من المهام المكلفة لهم)

• التقوا بانتظام لمناقشة القضايا والمخاوف

• لا تتركهم وحدهم أو تتجاهلهم

• أظهر اهتمامك بمساعدتهم ليتعلّموا وينجحوا

الخطوة ٦: أطلقهم للخدمة

• عندما يصبحون جاهزين دعهم يذهبون - لا تمنعهم

• أعطهم خدمة يقودونها

• فوضهم لعمل الخدمة

## تمرين تطوير القادة

بجانب كل منصب قيادة خدمة اكتب المواهب الروحية التي تعتقد أنّها ضرورية والمهارات أو الخبرة التي تعتقد أنّها مفيدة لذلك المنصب.

المهارات/الخبرة	المواهب الروحية**	منصب الخدمة
		١. راعي
		٢. قائد عبادة
		٣. قائد خدمة أولاد
		٤. قائد خدمة شبيبة
		٥. شيخ
		٦. معلّم
		٧. كارز
		٨. مرسل
		٩. مدير مالي
		١٠. قائد خدمة صلاة

\*\* ارجع إلى المواهب الروحية صفحة ٣٧-٣٨

القسم ٢

# إدارة الناس



## الفصل ٥

# المواهب الروحية

«وَلَكِنَّهُ لِكُلِّ وَاحِدٍ يُعْطَىٰ إِظْهَارُ الرُّوحِ لِلْمَنْفَعَةِ. وَلَكِنَّ هَذِهِ كُلُّهَا يَعْملُهَا الرُّوحُ الْوَاحِدُ بِعَيْنِهِ، قَاسِمًا لِكُلِّ وَاحِدٍ بِمُفْرَدِهِ، كَمَا يَشَاءُ.» ١ كورنثوس ١٢ : ٧ ، ١١

يقول الكتاب المقدس أن كل مسيحي قد وُهب مواهب أو موهبة روحية يستخدمها لبناء جسد المسيح. ولكن ما هي المواهب الروحية بالضبط؟ كيف نعرف ما هي مواهبنا الروحية؟ وكيف نعرف متى وكيف نستعملها؟ إليكم أسئلة نموذجية يسألها العديد من المسيحيين عندما يتعلق الأمر بفهم دورهم في الكنيسة أو في جسد المسيح. كقائد، من المهم لك ألا تعرف موهبتك الخاصة فقط، ولكن أيضاً موهبة الآخرين، لكي تتمكن من توجيههم إلى مناطق الخدمة حيث يمكن لله استخدامهم على نحو أكثر فعالية. في هذا الفصل سننظر إلى تعريف المواهب الروحية، ولماذا هي مهمة، وكيف ينبغي استخدامها لتحقيق أقصى تأثير للملكوت. كما سنقدم أداة تقييم للمساعدة في تحديد ما يمكن أن تكون عليه موهبتك أو مواهبك الروحية.

## I. ما هي المواهب الروحية؟

• المواهب الروحية هي القدرات التي يمنحها الروح القدس للمؤمنين بالمسيح لإعدادهم للخدمة.

١. هذه المواهب تُمنح لأمتداد ملكوت الله

«وَلَكِنَّهُ لِكُلِّ وَاحِدٍ يُعْطَىٰ إِظْهَارُ الرُّوحِ لِلْمَنْفَعَةِ.» - ١ كورنثوس ١٢ : ٧

٢. هذه المواهب تُمنح كما يحدّد الروح القدس

«قَاسِمًا لِكُلِّ وَاحِدٍ بِمُفْرَدِهِ، كَمَا يَشَاءُ.» - ١ كورنثوس ١٢ : ١١

٣. هذه المواهب تُمنح حسب الحاجة

• تندرج المواهب الروحية في ٣ فئات رئيسية

١. مواهب الخدمة - عادة ما تكون دعوة لمنصب (أفسس ٤، ١١، ١ كو ١٢: ٢٨)

٢. مواهب عملية - لتخدم الآخرين (رومية ٢١ : ٦-٨)

٣. مواهب أظهار - مظاهر وقوى روحية (١ كو ١٢ : ٧-١٠)

\* أظهار = كواهب كاريزماتية

• يذكر الكتاب المقدس ٢١ موهبة محددة

## ١ . الخدمة

• رسول، نبي، مبشر، راعي، معلم

«وَهُوَ أُعْطِيَ الْبَعْضَ أَنْ يَكُونُوا رُسُلًا، وَالْبَعْضَ أَنْبِيَاءَ، وَالْبَعْضَ مُبَشِّرِينَ، وَالْبَعْضَ رِعَاةً وَمُعَلِّمِينَ.» - أفسس ٤ : ١١

## ٢ . مواهب عملية

• الخدمة، التشجيع، العطاء، القيادة، الرحمة، المساعدة، الإدارة

«أَمَّ خِدْمَةً فَفِي الْخِدْمَةِ، أَمَّ الْمُعَلِّمُ فَفِي التَّعْلِيمِ، أَمَّ الْوَاعِظُ فَفِي الْوَعْظِ، الْمُعْطِي فَبِالسَّخَاءِ، الْمُدَبِّرُ فَبِالْجَاهِدِ، الرَّاحِمُ فَبِالسُّرُورِ.» - رومية ١٢ : ٧-٨

«فَوَضَعَ اللَّهُ أَنْاسًا فِي الْكَنِيسَةِ: أَوْلًا رُسُلًا، ثَانِيًا أَنْبِيَاءَ، ثَالِثًا مُعَلِّمِينَ، ثُمَّ قُوَّاتٍ، وَبَعْدَ ذَلِكَ مَوَاهِبَ شِفَاءٍ، أَعْوَانًا، تَدَابِيرَ، وَأَنْوَاعَ أَلْسِنَةٍ.» - ١ كورنثوس ١٢ : ٢٨

## ٣ . مواهب كريزمية

• الحكمة، المعرفة، التمييز، النبوة، الألسنة، التفسير، الإيمان، الشفاء، المعجزات

«فَإِنَّهُ لَوَاحِدٌ يُعْطَى بِالرُّوحِ كَلَامَ حِكْمَةٍ، وَلَا خَرَ كَلَامٌ عِلْمٍ بِحَسَبِ الرُّوحِ الْوَاحِدِ، وَلَا خَرَ إِيْمَانٌ بِالرُّوحِ الْوَاحِدِ، وَلَا خَرَ مَوَاهِبُ شِفَاءٍ بِالرُّوحِ الْوَاحِدِ. وَلَا خَرَ عَمَلُ قُوَّاتٍ، وَلَا خَرَ نُبُوَّةٌ، وَلَا خَرَ تَمْيِيزُ الْأَرْوَاحِ، وَلَا خَرَ أَنْوَاعُ أَلْسِنَةٍ، وَلَا خَرَ تَرْجَمَةُ أَلْسِنَةٍ.» - ١ كورنثوس ١٢ : ٨-١٠

\*\* هناك مواهب روحية أخرى مذكورة في الكتاب المقدس، لكن هذه هي الأكثر تحديدًا في العهد الجديد.

## II . لماذا تُعتبر المواهب الروحية مهمة؟

• لتحقيق هدف الله وخطته للبشرية

«وَالِهَ السَّلَامِ... لِيُكْمَلْكُمْ فِي كُلِّ عَمَلٍ صَالِحٍ لِتَصْنَعُوا مَشِيئَتَهُ...» عبرانيين ١٣ : ٢٠-٢١

• لإعداد شعب الله لأعمال الخدمة

«لِأَجْلِ تَكْمِيلِ الْقِدِّيسِينَ لِعَمَلِ الْخِدْمَةِ، لِئِنِّيَانِ جَسَدِ الْمَسِيحِ،» - أفسس ٤ : ١٢

• لتحقيق النضج الروحي

«إِلَى أَنْ نُنْتَهِيَ جَمِيعَنَا إِلَى وَحْدَانِيَّةِ الْإِيْمَانِ وَمَعْرِفَةِ ابْنِ اللَّهِ. إِلَى إِنْسَانٍ كَامِلٍ. إِلَى قِيَاسِ قَامَةِ مِلْءِ الْمَسِيحِ.» - أفسس ٤ : ١٣

• لوحدة جسد المسيح

«وَأَمَّا أَنْتُمْ فَجَسَدُ الْمَسِيحِ، وَأَعْضَاؤُهُ أَفْرَادًا.» - ١ كورنثوس ١٢ : ٢٧

### III. كيف يجب استخدام المواهب الروحية وتطبيقها؟

• لبناء الكنيسة

«هَكَذَا أَنْتُمْ أَيْضًا، إِذْ إِنَّكُمْ غَيُورُونَ لِلْمَوَاهِبِ الرُّوحِيَّةِ، اطْلُبُوا لِأَجْلِ بُنْيَانِ الْكَنِيسَةِ أَنْ تَزْدَادُوا.» - ١ كورنثوس ١٤ : ١٢

• لخدمة الآخرين

«لِيَكُنْ كُلُّ وَاحِدٍ بِحَسَبِ مَا أَخَذَ مَوْهَبَةً، يَخْدُمُ بِهَا بَعْضُكُمْ بَعْضًا، كَوُكُلَاءِ صَالِحِينَ عَلَيَّ نِعْمَةً اللَّهِ الْمُتَنَوِّعَةِ.» - ١ بطرس ٤ : ١٠

• لتمجيد الله

«إِنْ كَانَ يَتَكَلَّمُ أَحَدٌ فَكَأَقْوَالِ اللَّهِ. وَإِنْ كَانَ يَخْدُمُ أَحَدًا فَكَأَنَّهُ مِنْ قُوَّةٍ يَمْنَحُهَا اللَّهُ، لِكَيْ يَتَمَجَّدَ اللَّهُ فِي كُلِّ شَيْءٍ بِسُوءِ الْمَسِيحِ، الَّذِي لَهُ الْمَجْدُ وَالسُّلْطَانُ إِلَى أَبَدِ الْآبِدِينَ. آمِينَ.» - ١ بطرس ٤ : ١١

• لإظهار شخص الله

«وَأَمَّا ثَمَرُ الرُّوحِ فَهُوَ: مَحَبَّةٌ فَرَحٌ سَلَامٌ، طَوْلٌ أَنَاةٌ لُطْفٌ صِلَاحٌ، إِيمَانٌ» - غلاطية ٥ : ٢٢

### يوجه بولس تحذيرين:

• لا يجب إهمالهم

«لَا تُهْمَلِ الْمَوْهَبَةَ الَّتِي فِيكَ، الْمُعْطَاةَ لَكَ بِالنُّبُوَّةِ مَعَ وَضْعِ أَيْدِي الْمَشِيخَةِ.» - ١ تيموثاوس ٤ : ١٤

• يجب استخدامها بترتيب

«وَلِيَكُنْ كُلُّ شَيْءٍ بِبِلَاقَةٍ وَبِحَسَبِ تَرْتِيبٍ.» - ١ كورنثوس ١٤ : ٤٠

## IV. تقييم المواهب الروحية

### • ما هو؟

○ أداة اكتشاف باستخدام الأسئلة وإجابات الاختيار من متعدد

○ أداة لتحديد مواهب الشخص الروحية

○ دليل لمساعدة الناس على العثور على دورهم في الكنيسة

### • ما ليس هو؟

○ ليس مطلقًا. قد تتغير المواهب مع الوقت.

○ لا يجب أن تُستخدم أبدًا لتحديد خدمة الشخص أو ارسالية. يمكن أن يعطي الله المواهب حسب الحاجة.

## اختبار المواهب الروحية

<http://www.kodachrome.org/spiritgift>

لقد أنعم الله على كل شخص بمواهب أو موهبة روحية. هل تعرف ما الموهبة الروحية التي منحك إياها الله؟ إذا كنت تتساءل عن المواهب الروحية التي لديك، فإنّ هذا الاختبار سوف يعرض لك ما قد تكون عليه.

هذا هو اختبار المواهب الروحية. يضم ١١٠ بيانات تُجيب عليها كالتالي: دائمًا، عادةً، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أو أبدًا للإشارة إلى شعورك حول هذا البيان.

يرجى أن تضع في اعتبارك أن هذا الاختبار كتبه الناس، وليس من قبل الله، لذلك فإنّه بالتأكيد غير كامل. يجب استخدامه كمنطلق للبدء في اكتشاف المواهب الروحية الخاصة بك، ولكن بالتأكيد ليس كمؤشر مطلق. قد لا يشير الاختبار دائمًا إلى مواهبك الحقيقية الحقيقية. إنه مجرد أداة فيما يجب أن يكون بحثًا مدى الحياة لكيف باركك الله حتى تتمكن من مباركة الآخرين.

يجب أن تكون قادرًا على قضاء وقت كافٍ في الرد على جميع البيانات أو أن الاختبار لن يعطي نتائج ذات مفيدة.

أجب على كل بيان بالرقم المقابل لشعورك الأول وفقًا للمقياس التالي:

دائمًا = ٥

عادةً = ٤

غالبًا = ٣

أحياناً = ٢

نادرًا = ١

أبدًا = ٠

لنبدأ

- ١) يبدو أنّ الناس على استعداد لمتابعة قيادتي دون مقاومة كبيرة.
- ٢) أحب أن أعلن كلمة الله لإخواننا المسيحيين.
- ٣) من دواعي سروري أن أعلن خطة الله للخلاص للناس غير الكنسيين.
- ٤) من الممتع أن تتحمل مسؤولية قيادة أشخاص آخرين في حياتهم الروحية.
- ٥) أنا متحمس في مساعدة الناس على اكتشاف الحقائق المهمة في الكتب المقدسة.
- ٦) عندي فرح في غناء تسييح الله وحدي أو مع غيري من الناس.
- ٧) من الممتع تحفيز الناس على الالتزام الروحي العالي.
- ٨) الأشخاص الذين يعانون مشاكل روحية يأتون إليّ للحصول على النصيحة والمشورة.
- ٩) حصلت على درجات ممتازة في المدرسة.
- ١٠) ثمة متعة كبيرة في القيام بأعمال صغيرة في الكنيسة.
- ١١) أنا أبحث عن فرص لمساعدة الناس في عملهم.
- ١٢) ثمة متعة كبيرة في قيادة الناس لإنجاز أهداف المجموعة.
- ١٣) أحب تنظيم الناس من أجل خدمة أكثر فعالية.
- ١٤) ثمة اكتفاء كبير في إعطاء مبالغ كبيرة من المال لعمل الرب.
- ١٥) أشعر بالتعاطف الشديد مع مشاكل الآخرين.
- ١٦) يبدو من السهل إدراك ما إذا كان الشخص صادقًا أم غير صادق.
- ١٧) أنا مستعد لمحاولة المستحيل لأن لدي ثقة كبيرة بالله.
- ١٨) ثمة فرح كبير في استضافة الناس في منزلي.
- ١٩) أجد أنّ إصلاح وصيانة الأشياء في بيئتي سهلة بالنسبة لي.
- ٢٠) يبدو أنني أدرك احتياجات الصلاة قبل الآخرين.

- (٢١) \_\_\_\_\_ أستمتع بفرصة الصلاة مع شخص مريض جسديًا حتى يشفى.
- (٢٢) \_\_\_\_\_ أنا أتكيف بسهولة في ثقافة مختلفة عني.
- (٢٣) \_\_\_\_\_ أشعر بشعور السلطة في علاقتي مع المجموعة.
- (٢٤) \_\_\_\_\_ أحب أن أعلن كلمة الله لتهدئة الآخرين.
- (٢٥) \_\_\_\_\_ يبدو أنني قادر على تحديد متى أعدّ الروح شخصًا لاستقبال يسوع المسيح.
- (٢٦) \_\_\_\_\_ من المثير قيادة الجماعة روحياً.
- (٢٧) \_\_\_\_\_ تدريس فصل الكتاب المقدس هو واحد من أكثر الأشياء الممتعة التي أقوم بها (أو يمكن القيام بها) في الكنيسة.
- (٢٨) \_\_\_\_\_ لقد أعطاني الرب القدرة على العزف على آلة موسيقية وأنا أستمتع بها.
- (٢٩) \_\_\_\_\_ من دواعي سروري أن أقدم التشجيع للأشخاص غير المتشجعين.
- (٣٠) \_\_\_\_\_ أستمتع بتوفير حلول للمشاكل الصعبة في الحياة.
- (٣١) \_\_\_\_\_ يبدو من السهل تعلّم الحقائق الصعبة.
- (٣٢) \_\_\_\_\_ أستمتع بالمهام الروتينية لمجد الله.
- (٣٣) \_\_\_\_\_ أستمتع بالمساعدة في مهام الطوارئ في الكنيسة.
- (٣٤) \_\_\_\_\_ يبدو أن الناس يستمتعون باتباعي في القيام بمهمة هامة.
- (٣٥) \_\_\_\_\_ هناك فرح في اتخاذ القرارات الهامة.
- (٣٦) \_\_\_\_\_ أجد فرحًا حقيقيًا في إعطاء جزءًا كبيرًا من أموالى للرب.
- (٣٧) \_\_\_\_\_ زيارة الناس في بيوت التقاعد يعطيني ارتياح كبير.
- (٣٨) \_\_\_\_\_ يبدو أنني أعرف بسرعة ما إذا كان هناك شيء صائب أو خطأ.
- (٣٩) \_\_\_\_\_ عندما تبدو الأمور مستحيلة، أنا مستعد للمضي قُدماً.
- (٤٠) \_\_\_\_\_ لا أشعر بعدم الارتياح عندما يزروني الناس بشكل غير متوقع.
- (٤١) \_\_\_\_\_ استمتع في القيام بأنواع مختلفة من الفنون و / أو الحرف.
- (٤٢) \_\_\_\_\_ الصلاة هي واحدة من التدريبات الروحية المفضلة لدي.
- (٤٣) \_\_\_\_\_ لقد صليت من أجل شخص مريض عاطفياً ورأيت الشخص يتحسن.

- (٤٤) \_\_\_\_\_ من السهل عليّ الانتقال إلى مجتمع جديد وتكوين صداقات.
- (٤٥) \_\_\_\_\_ ليس لدي خوف كبير في قيادة الناس حيث يريدون الله أن يذهبوا.
- (٤٦) \_\_\_\_\_ أستمتع بالتواصل ومشاركة كلمة الله في قضايا اليوم.
- (٤٧) \_\_\_\_\_ أشعر بالثقل لمشاركة الإنجيل مع الناس.
- (٤٨) \_\_\_\_\_ أحب مساعدة الناس في مشاكلهم الروحية.
- (٤٩) \_\_\_\_\_ يبدو أنّ الناس يتعلمون عندما أعلمهم.
- (٥٠) \_\_\_\_\_ لقد استمتعت بالانخراط في الكنيسة، المدرسة و / أو الإنتاجات الموسيقية المحلية.
- (٥١) \_\_\_\_\_ أحب أن أشجع أعضاء الكنيسة غير الناشطين ليصبحوا مسيحيين فعّالين من جديد.
- (٥٢) \_\_\_\_\_ يبدو أنّ الناس يتبعون نصيحتي عامةً.
- (٥٣) \_\_\_\_\_ أنا قادر على فهم أجزاء صعبة من كلمة الله.
- (٥٤) \_\_\_\_\_ أشعر بارتياح كبير في القيام بمهام صغيرة أو بسيطة في الكنيسة.
- (٥٥) \_\_\_\_\_ أرغب في القيام بالمهام التي ستحرر الآخرين لخدمة مهمة.
- (٥٦) \_\_\_\_\_ من الأكثر فاعلية تفويض مهمة لشخص آخر بدلاً من القيام بذلك بنفسني.
- (٥٧) \_\_\_\_\_ أنا أستمتع بالمسؤولية لتحقيق أهداف المجموعة.
- (٥٨) \_\_\_\_\_ أنا أقدر الفرصة لدعم موقف مالي حرج.
- (٥٩) \_\_\_\_\_ أشعر بالفرح في إراحة الناس في المواقف الصعبة.
- (٦٠) \_\_\_\_\_ من السهل إدراك الفرق بين الحقيقة والخطأ.
- (٦١) \_\_\_\_\_ أنا في كثير من الأحيان على استعداد للاعتقاد أن الله سيقودنا من خلال وضع عندما يشعر الآخرون أنه مستحيل.
- (٦٢) \_\_\_\_\_ يبدو أن الناس يشعرون براحة كبيرة في منزلي.
- (٦٣) \_\_\_\_\_ أحب أن أصنع الأشياء بيدي.
- (٦٤) \_\_\_\_\_ الله يستجيب باستمرار صلواتي بطرق ملموسة.
- (٦٥) \_\_\_\_\_ لقد زرت الشخص الذي كان مريضاً، صليت أن الله سيجعله كاملاً جسدياً، وتحسن الشخص.

- ٦٦ \_\_\_\_\_ أنا قادر على التواصل جيداً مع المسيحيين من مختلف المواقع أو الثقافات.
- ٦٧ \_\_\_\_\_ أنا أقدر الفرصة لإعلان كلمة الله للآخرين.
- ٦٨ \_\_\_\_\_ من المهم بالنسبة لي أن أتكلم كلمة الله التي تحذّر وتدين العالم اليوم.
- ٦٩ \_\_\_\_\_ من دواعي سروري أن أشارك ما يعنيه يسوع بالنسبة لي مع جار لا يذهب إلى الكنيسة.
- ٧٠ \_\_\_\_\_ يجب الناس إحضار مشاكلهم ومخاوفهم لي لأنهم يشعرون أنني أهتم.
- ٧١ \_\_\_\_\_ واحد من مباحج خدمتي هو تدريب الناس ليكونوا مسيحيين فعّالين أكثر.
- ٧٢ \_\_\_\_\_ أشعر بالثقة في حقيقة أن قدرتي الموسيقية ستفيد الأشخاص الآخرين الذين ألتقي بهم.
- ٧٣ \_\_\_\_\_ الناس الذين يشعرون بالحيرة غالباً ما يأتون إليّ لتشجيعهم وراحتهم.
- ٧٤ \_\_\_\_\_ أشعر بأن لدي رؤية خاصة في اختيار أفضل بديل في موقف صعب.
- ٧٥ \_\_\_\_\_ لدي فهم واضح لعقائد الكتاب المقدس (تعاليم).
- ٧٦ \_\_\_\_\_ أجد المزيد من الرضا في القيام بعمل بدلاً من العثور على شخص آخر للقيام بذلك.
- ٧٧ \_\_\_\_\_ أقدر خدمة مساعدة الناس في تحمل أعبائهم.
- ٧٨ \_\_\_\_\_ إنه فرح أن أهتم الآخرين لتدخل أكبر في عمل الكنيسة.
- ٧٩ \_\_\_\_\_ وضع خطط فعّالة لخدمة الكنيسة يعطيني ارتياح كبير.
- ٨٠ \_\_\_\_\_ إنه من الفرحة أن أرى كم من المال أستطيع أن أعطي للرب.
- ٨١ \_\_\_\_\_ أنا أستمتع في خدمة شخص مريض في المستشفى.
- ٨٢ \_\_\_\_\_ يمكنني الحكم جيداً بين صدق وخطأ بيان لاهوتي معين.
- ٨٣ \_\_\_\_\_ يبدو أن الناس ينظرون إليّ كشخص يعتقد أنّ كل شيء ممكن.
- ٨٤ \_\_\_\_\_ عندما يأتي المبشرون إلى كنيستنا أنا (أود) أن أحضرهم إلى بيتي.
- ٨٥ \_\_\_\_\_ أرى أن نتائج عملي اليدوي بخامات متعددة مثل المعادن الأخشاب النباتات خلق الله تساعد على تحسين وتجميل ما لم يره الآخرون ولم يطوروه.
- ٨٦ \_\_\_\_\_ أنا أصلي بإخلاص من أجل الآخرين الذين يدركون أن فعاليتهم ورفاهيتهم الكاملة تعتمد على استجابة الله للصلاة.

- ٨٧) \_\_\_\_\_ أحب أن أشارك في خدمة مريض جسديًا أو عاطفيًا وأن أصلي من أجل الشفاء.
- ٨٨) \_\_\_\_\_ فكرة بدء كنيسة جديدة في مجتمع جديد مثيرة بالنسبة لي.
- ٨٩) \_\_\_\_\_ أستمتع بتدريب العاملين في الجماعة.
- ٩٠) \_\_\_\_\_ في فصل الكتاب المقدس، يبدو من الضروري مشاركة كلمة الله حتى لو كان ذلك يزعج الآخرين.
- ٩١) \_\_\_\_\_ أشعر بالقلق العميق تجاه الناس الذين لم يتم الوصول إليهم بالإنجيل في مجتمعي.
- ٩٢) \_\_\_\_\_ أستمتع بعلاقة وثيقة مع الناس في اللقاءات الفردية.
- ٩٣) \_\_\_\_\_ من السهل تنظيم المواد لتدريس فصل الكتاب المقدس.
- ٩٤) \_\_\_\_\_ قيادة الآخرين في غناء أغاني التسيب لله أو للمتعة الخالصة هو مرض شخصيًا.
- ٩٥) \_\_\_\_\_ أنا أفضل أن أدعو عائلة خاطئة في كنيسة أكثر من عائلة ترفض الكنيسة.
- ٩٦) \_\_\_\_\_ لدي شعور قوي بالثقة بحلّي للمشاكل.
- ٩٧) \_\_\_\_\_ إنه تحدّ مثير أن أقرأ وأدرس سفرًا صعبًا من الكتاب المقدس.
- ٩٨) \_\_\_\_\_ أحب القيام بأشياء دون جذب الكثير من الاهتمام.
- ٩٩) \_\_\_\_\_ إذا كانت الأسرة تواجه أزمة خطيرة، فأنا أستمتع بفرصة مساعدتها.
- ١٠٠) \_\_\_\_\_ هناك رضا كبير في أن يتبعني الآخرون في أداء المهمة.
- ١٠١) \_\_\_\_\_ أفضل اتخاذ قرارات للمجموعة بدلًا من إقناعهم بالوصول إلى نفس القرار.
- ١٠٢) \_\_\_\_\_ يمكنني تقديم التوضيحات لأنني أعرف أن الله سوف يسدّد باحتياجي.
- ١٠٣) \_\_\_\_\_ ترضيني زيارة الأشخاص الذين لا يخرجون من منازلهم.
- ١٠٤) \_\_\_\_\_ كثيرا ما أبحث عن دوافع الشخص والنظر خلف الكلمات.
- ١٠٥) \_\_\_\_\_ عندما يشعر الناس بالإحباط أستمتع بمنحهم رؤية إيجابية.
- ١٠٦) \_\_\_\_\_ يبدو أن الناس يستمتعون بالقدوم إلى منزلي.
- ١٠٧) \_\_\_\_\_ هناك متعة في الرسم وتصميم و / أو طلاء أشياء مختلفة.
- ١٠٨) \_\_\_\_\_ أجد نفسي أصلي عندما يجب أن أقوم بأشياء أخرى.
- ١٠٩) \_\_\_\_\_ أشعر بأن صلواتي لشخص مريض تؤثر على شفاء هذا الشخص.

١١٠) \_\_\_\_\_ غالبًا ما لدي رغبة قوية لرؤية جميع الناس من المجتمعات والبلدان الأخرى تأتي للمسيح .

\*\*\*\*\*

تهانينا، لقد أكملت اختبار تقييم المواهب الروحية!

يرجى قضاء دقيقة في فحص جميع البيانات لمعرفة أنك لم تنس الرد على أي منها.

الآن انقل إجاباتك إلى ورقة التحليل. للقيام بذلك، تحتاج إلى النظر في ردك على كل سؤال.

لكل سؤال من الـ ١١٠ أسئلة، أدخل إجابتك العددية في المربع المناسب في ورقة التحليل. ثم قم بجمع كل سطر أفقي من الأرقام التي قمت بإدخالها ووضع المجموع في مربع المجموع. هنا مثال موجز:

الموهبة الروحية	الخانة	المجموع	ج	س	ج	س	ج	س	ج	س	ج	س
رسول	٢	٨	٣	٨٩	١	٦٧	٠	٤٥	٣	٢٣	١	١
نبي	٣	٦	١	٩٠	٠	٦٨	١	٤٦	١	٢٤	٣	٢
كارز	١	١٧	١	٩١	٥	٦٩	٣	٤٧	٥	٢٥	٣	٣

الآن، انظر إلى كل المجاميع. ربما يكون أعلى مجموع هو الموهبة الروحية الأقوى فيك. بعض الناس لديهم عدة مواهب روحية بنفس المجموع. اختبار التقييم ليس كاملاً، لذلك قد لا تظهر أقوى موهبة روحية لديك أعلى مجموع. في النهاية، سوف تجد قائمة المواهب الروحية مع مرجع من الكتاب المقدس لكل منها.

يمكن الاطلاع على اختبار المواهب الروحية على الإنترنت على الرابط التالي:

<http://www.kodachrome.org/spiritgift>

## ورقة تحليل المواهب الروحية

لا تنظر إلى هذه الورقة إلا بعد الانتهاء من الاختبار

الموهبة الروحية	الخانة	المجموع	ج	س	ج	س	ج	س	ج	س	ج	س
رسول				٨٩		٦٧		٤٥		٢٣		١
نبي				٩٠		٦٨		٤٦		٢٤		٢
مبشر				٩١		٦٩		٤٧		٢٥		٣
راعي				٩٢		٧٠		٤٨		٢٦		٤
معلم				٩٣		٧١		٤٩		٢٧		٥
موسيقى				٩٤		٧٢		٥٠		٢٨		٦
تشجيع				٩٥		٧٣		٥١		٢٩		٧
حكمة				٩٦		٧٤		٥٢		٣٠		٨
لمعرفه				٩٧		٧٥		٥٣		٣١		٩
خدمة				٩٨		٧٦		٥٤		٣٢		١٠
مساعدة				٩٩		٧٧		٥٥		٣٣		١١
قيادة				١٠٠		٧٨		٥٦		٣٤		١٢
إدارة				١٠١		٧٩		٥٧		٣٥		١٣
عطاء				١٠٢		٨٠		٥٨		٣٦		١٤
رحمة				١٠٣		٨١		٥٩		٣٧		١٥
تميز				١٠٤		٨٢		٦٠		٣٨		١٦
إيمان				١٠٥		٨٣		٦١		٣٩		١٧
حسن الضيافة				١٠٦		٨٤		٦٢		٤٠		١٨
الحرف اليدوية				١٠٧		٨٥		٦٣		٤١		١٩
شفاعة				١٠٨		٨٦		٦٤		٤٢		٢٠
شفاء				١٠٩		٨٧		٦٥		٤٣		٢١
مرسل				١١٠		٨٨		٦٦		٤٤		٢٢

# قائمة المواهب الروحية

## رسول

إنَّها الموهبة الخاصة التي بموجبها يعيّن الروح بعض المسيحيين لقيادة وإلهام وتطوير كنائس الله من خلال وحي وإعلان وتعليم حقيقي. راجع أعمال الرسل ١٢ : ١-٥، أعمال ١٤ : ٢١-٢٣.

## نبي

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمنح الروح من خلالها بعض المسيحيين أن يفسروا ويطبّقوا وحي الله في حالة معينة. راجع ١ كورنثوس ١٤ : ١-٥، ١ كورنثوس ١٤ : ٣٠-٣٣، ١ كورنثوس ١٤ : ٣٧.

## مبشر

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكن الروح بها مسيحيين معينين من مشاركة الإنجيل مع غير المؤمنين بطريقة تجعل غير المؤمن تلميذاً للرب يسوع. راجع أعمال ٨ : ٢٦-٤٠.

## راعي

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكن الروح بها بعض المسيحيين من تحمل مسئولية الغذاء والرعاية الروحية لمجموعة من المؤمنين. راجع ١ بطرس ٥ : ١-١١.

## معلم

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكن الروح بها مسيحيين معينين من إيصال حقائق كلمة الله حتى يتمكن الآخرون من التعلّم. راجع الرسالة إلى العبرانيين ٥ : ١٢-١٤.

## موسيقى

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكن بها الروح مسيحيين محددين من تسبيح الله من خلال أنواع من الموسيقى وتعزيز اختبار العبادة لدى الرعيّة المحليّة. راجع رسالة بولس الأولى إلى أهل كورنثوس ١٤ : ٢٦، مرقس ١٢ : ٣٦.

## تشجيع

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكن بها الروح بعض المسيحيين من الوقوف إلى جانب إخوانهم المسيحيين المحتاجين وإحضار الراحة والإرشاد والتشجيع حتى يشعروا أنّهم في عون. راجع أعمال ١١ : ٢٣-٢٤، أعمال ١٤ : ٢١-٢٢.

## حكمة

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمنح الروح بها مسيحيين معينين فهم إرادة الله وعمله فيما يتعلق بالحياة المعاشة.  
يعقوب ٣: ١٣-١٧

## المعرفة

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن بها الروح بعض المسيحيين أن يفهموا بطريقة استثنائية الحقائق العظيمة لكلمة الله وأن يجعلوها ذات علاقة بأوضاع محددة في الكنيسة. راجع افسس ٣: ١٤-١٩.

## خدمة

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن الروح القدس بها بعض المسيحيين ليتحملوا طواعية أعباء المسيحيين الآخرين الروحية ويساعدونهم بطريقة تمكنهم من أن يحيوا حياة روحية أكثر عمقاً ونموت. راجع غلاطية ٦: ١-١٠.

## مساعدة

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن الروح القدس بها بعض المسيحيين ليتحملوا طواعية أعباء المسيحيين الآخرين العملية ويساعدونهم بطريقة تمكنهم من القيام بمهامهم بشكل أكثر فعالية. راجع أعمال ٦: ٢-٤.

## قيادة

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن الروح بها بعض المسيحيين من تحفيز وتوجيه وإلهام شعب الله بطريقة تمكنهم من العمل طواعية وبانسجام معاً على الخدمة بالكنيسة بفعالية. راجع عبرانيين ١٣: ٧، قضاة ٣: ١٠، خروج ١٨: ١٣-١٦.

## إدارة

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن الروح من خلالها بعض المسيحيين من فهم أهداف جزء معين من خدمة الكنيسة وتوجيهه بفعالية، والحفاظ على الكنيسة في مسارها. أعمال ١٢: ١٢-٢١.

## عطاء

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن الروح بها بعض المسيحيين من تقديم بركاتهم لعمل الكنيسة باستعداد استثنائي وبهجة وحرية. راجع ٢ كورنثوس ٨: ١-٥.

## رحمة

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن الروح القدس بها بعض المسيحيين من الشعور برحمة وتعاطف الاستثنائيين مع أولئك الذين يعانون حتى أنهم يكرسون قدرًا كبيرًا من الوقت والطاقة للتخفيف من حدة مشكلاتهم.

راجع لوقا ١٠ : ٣٠-٣٧.

### تميز

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن بها الروح بعض المسيحيين أن يعرفوا بكلّ تأكيد ما إذا كان بعض السلوك من الله أو الشيطان. راجع أعمال الرسل ٥ : ٣-٦، أعمال ١٦ : ١٦-١٨.

### إيمان

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمنح الروح من خلالها للمسيحيين ثقة غير عادية بوعود الله وقوته ووجوده حتى يتمكّنوا من اتخاذ مواقف بطولية لمستقبل عمل الله في الكنيسة. راجع عبرانيين ١١ .

### حسن الضيافة

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن الروح بها بعض المسيحيين من فتح منازلهم عن طيب خاطر وتقديم السكن والغذاء والشركة بفرح لأشخاص آخرين. راجع تكوين ١٨ : ١-١٥.

### الحرف اليدوية

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمنح بها الروح القدس لبعض المسيحيين القدرة على استخدام أيديهم وعقولهم لبناء الملكوت من خلال الوسائل الفنية والإبداعية. راجع خروج ٢٨ : ٣-٤.

### شفاعة

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمكّن بها الروح بعض المسيحيين المؤمنين أن يصلّوا لفترات طويلة بتأثير إيجابي كبير لبناء الملكوت. راجع ١ تسالونيكي ٣ : ١٠-١٣، ١ تيموثاوس ٢ : ١-٢.

### شفاء

إنَّها الموهبة الخاصة التي يستخدم بها الروح القدس بعض المسيحيين لإعادة الصحة للمرضى. راجع يعقوب ٥ : ١٣-١٦، لوقا ٩ : ١-٢.

### مرسل

إنَّها الموهبة الخاصة التي يمنحها الروح القدس لأعضاء معينين في جسد المسيح (الكنيسة المحلية) لخدمة أيًا من المواهب الروحية الأخرى في ثقافة ثانية أو مجتمع ثانٍ. راجع ١ كورنثوس ٩ : ١٩-٢٣.

## الفصل ٦

# إدارة الناس

«وَكَمَا تُرِيدُونَ أَنْ يَفْعَلَ النَّاسُ بِكُمْ افْعَلُوا أَنْتُمْ أَيْضًا بِهِمْ هَكَذَا.»

لوقا ٦ : ٣١

القاعدة الذهبية. يبدو أننا جميعًا نعرف ذلك جيدًا ولكننا غير قادرين على الحفاظ على ممارستها في معظم الأوقات. الكنيسة هي شركة أعمال تقوم على العلاقات - مع الله ومع بعضنا البعض. علمنا يسوع هذا المبدأ حتى نعيش في وئام مع بعضنا البعض، ومع الله، ولنُظهر للعالم المحبة التي مات من أجلها. عندما تدير الناس، فأنت في علاقة معهم، وليس فقط في موقف سلطة عليهم. الدور الأهم في إدارة الناس، ليس حول إخبار الآخرين بما يمكنهم فعله من أجلك، بل أن تسألهم عما يمكنك فعله لهم. إنها ممارسة يومية للقاعدة الذهبية كما علمنا يسوع. في هذا الفصل، سننظر في أهمية إدارة الناس، وبعض المبادئ لإدارة الناس، وكيفية إدارة الناس.

## I. لِمَ إدارة الناس أمر مهم؟

١. الكنيسة تتمحور حول الناس

«وَأَمَّا أَنْتُمْ فَجِنْسٌ مُخْتَارٌ، وَكَهَنُوتٌ مُلُوكِيٌّ، أُمَّةٌ مُقَدَّسَةٌ، شَعْبٌ اقْتِنَاءٍ، لِكَيْ تُخْبِرُوا بِفَضَائِلِ الَّذِي دَعَاكُمْ مِنَ الظُّلْمَةِ إِلَى نُورِهِ الْعَجِيبِ.» - ١ بطرس ٢ : ٩

• الكنيسة ليست بناء، إنها شعب

• ينصب تركيزنا على الناس وليس على الأشياء

• الأمر كله يتعلق بالعلاقات

○ مع الله

○ مع المسيح

○ مع بعضنا البعض

٢. الناس هم أعظم مورد للكنيسة

• الناس هم أكثر أصول الكنيسة وفرة

• الناس يشرون الكنيسة بالموهب والمهارات

«وَلَكِنَّهُ لِكُلِّ وَاحِدٍ يُعْطَىٰ إِظْهَارُ الرُّوحِ لِلْمَنْفَعَةِ.» - ١ كورنثوس ١٢ : ٧

○ مواهب روحية للخدمة

○ مهارات للخدمة

• الاستثمار في الناس يوفر أكبر عائد

٣. الخدمة تتم من خلال الناس

«وَأَنْوَاعٌ أَعْمَالٌ مَوْجُودَةٌ، وَلَكِنَّ اللَّهَ وَاحِدٌ، الَّذِي يَعْمَلُ الْكُلَّ فِي الْكُلِّ.» - ١ كورنثوس ١٢ :

٦

• الناس يخدمون ويُخدمون

• الأصول (الأشياء) الأخرى هي أدوات لمساعدة الناس (مثل المباني والأدوات الموسيقية . الخ...)

• كانت خدمة يسوع لقلوب الناس

٤. أعضاء الكنيسة متطوعون وليسوا موظفين

• المتطوعون يحتاجون إلى إلهام

○ يجب أن يشعروا أنهم منقادين من الله

○ انعدام الشغف يعني انعدام الهدف وهذا يؤدي إلى فقد الناس

• المتطوعون يحتاجون تشجيعًا

○ المتطوعون يحتاجون إلى الثناء على ما يقومون به

○ يحتاج المتطوعون إلى القيادة لتخطي الصعوبات

• يحتاج المتطوعون إلى التحفيز

○ لا يتقاضون رواتب، لذا فهم بحاجة إلى شيء للحفاظ على استمراريتهم

○ بحاجة أن يكون الدافع هو الإنجيل

٥. لتجنب الصراع

• عادة ما تحدث الصراعات داخل الكنيسة بين الناس

• لذا فإنّ تعلّم كيفية التعامل مع الأشخاص في الصراع أمر مهم

## II. مبادئ إدارة الناس

### ١. الناس متفردين

«لأنك أنت اقتنيت كليتي. نسجتني في بطن أمي» - مزمو ١٣٩: ١٣

- لديهم مهارات فريدة من نوعها
- لديهم تجارب فريدة من نوعها
- لديهم أفكار فريدة من نوعها
- لديهم شخصيات فريدة من نوعها

### ٢. يريد الناس الانتماء

- يحب الناس أن يشعروا بأنهم جزء من شيء ما ينتموا إليه
- يكره الناس عامة أن يكونوا وحدهم أو بمفردهم

« وَقَالَ الرَّبُّ الْإِلَهِ: «لَيْسَ جَيِّدًا أَنْ يَكُونَ آدَمُ وَحْدَهُ، فَأَصْنَعُ لَهُ مُعِينًا نَظِيرَهُ». - تكوين ٢:

١٨

- لقد أدرك يسوع حاجتنا إلى الشركة

### ٣. الناس يريدون المشاركة

- يرغب الناس في المشاركة بدلاً من أن يكونوا متفرجين
- الناس يرغبون في تقديم مساهمة
- يرغب الناس في استخدام مواهبهم ومهاراتهم عند الحاجة

### ٤. يريد الناس أن يكون لهم قيمة

- يحتاج الناس أن يشعروا أنهم مفيدون

«أَطْلُبُ إِلَيْكَ لِأَجْلِ ابْنِي أَنْسِيمُسَ، الَّذِي وَلَدْتُهُ فِي قَيْوودي، الَّذِي كَانَ قَبْلًا غَيْرَ نَافِعٍ لَكَ،

وَلَكِنَّهُ الْآنَ نَافِعٌ لَكَ وَلي» - فليمون ١: ١٠-١١

- إذا تم تقدير الناس سيتطوعون (إبراز الجوانب القيمة في الأشخاص يساعد في استمرار تطوعهم)

### ٥. الناس يريدون الاحترام

«أَكْرِمُوا الْجَمِيعَ». - ١ بطرس ٢: ١٧

• الناس يريدون أن يُعاملوا بكرامة

• الناس مهمون لله، لذا يجب أن يكونوا مهمين لنا

## ٦. الناس يريدون التقدير

«ثُمَّ إِنِّي أفرحُ بِمَجِيءِ اسْتِيفَانَسَ وَفَرْتُونَاتُوسَ وَأَخَائِيكُوسَ، لِأَنَّ نَقْصَانَكُمْ، هُوَ لَاءِ قَدْ جَبَرُوهُ، إِذْ أَرَا حُوا رُوحِي وَرُوحَكُمْ. فَاعْرِفُوا مِثْلَ هُوَ لَاءِ.» - ١ كورنثوس ١٦ : ١٧-١٨

• الناس بحاجة إلى أن يكونوا موضع تقدير

• التقدير يبني الثقة

• التقدير يشجع ويحفز ويدفع للأمام

## ٧. الناس يريدون التوجيه

• شارك الرؤية

○ كقائد، يجب عليك إلهام الآخرين وتحفيزهم

○ حافظ على تركيز الجميع على الأهداف العامة

«بِلاَ رُؤْيَا يَجْمَعُ الشَّعْبُ، أَمَّا حَافِظُ الشَّرِيعَةِ فَطُوبَاهُ.» - أمثال ٢٩ : ٢٨

• نسق الجهود

○ تأكد من أن الجميع يعمل معًا

○ لا تسمح الأنشطة التي تهدر الوقت والطاقة ولا تتناسب مع رؤية الكنيسة أو أهدافها

• استخدم أسلوب القيادة الأكثر فعالية (راجع أساليب القيادة والدرس الثالث)

○ طبق أنماط القيادة حسب حاجة الحالات المختلفة

○ فوّض المسؤوليات والمهام حسب الحاجة

## ٨. الناس يريدون معلومات (راجع الدرس الثاني عشر إدارة المعلومات)

• شارك أهدافك وتوقعاتك

○ تأكد أن الجميع يعرفون أدوارهم

○ لا تفترض أن الناس يعرفون أمرًا ما، أخبرهم

• شارك جميع المعلومات ذات الصلة

### III. كيفية إدارة الناس

إليك بعض الخطوات الأساسية التي يمكنكم اتباعها لإدارة الناس بطريقة أفضل:

#### الخطوة ١: الأشارك

- ادعهم للمشاركة
- شجعهم على استخدام مواهبهم الروحية

#### الخطوة ٢: احترمهم

- قدّر مداخلاتهم
- اسأل عن أفكارهم

#### الخطوة ٣: درّبهم

- ساعد في تطوير مهاراتهم وقدراتهم
- أرسلهم إلى التدريب أو درّبهم بنفسك

#### الخطوة ٤: قدّرمهم

- قدّر مساهماتهم
- أعطهم الفضل لإنجازاتهم

#### الخطوة ٥: كافئهم

- أظهر تقديرك مع هدية صغيرة
- ادعهم للغداء أو فنجان من القهوة

### IV. إدارة أنواع مختلفة من العاملين بالكنيسة

#### ١. إدارة العاملين المدفوعي الأجر بالكنيسة.

- هم جزء من فريق خدمتك، لذا تعاملهم جيدًا وادعمهم
- ستحتاج إلى تفويض المسؤوليات إليهم وليس الأنشطة
- العمل كفريق أولوية، لذا ستحتاجون إلى العمل معًا
- كل واحد يتطلب مجالات واضحة من المسؤولية والسلطة

#### ٢. إدارة قادة الكنيسة

- عيّنهم فيمجالات محدّدة للمتابعة أو الخدمة
- حافظ على سلطتك وسيطرتك الشاملة
- قدّم التوجيه والمساعدة
- قدّم التدريب المستمر
- أحذر من الناس الذين يعطلّون خدمتك مثل:
  - الناس الذين يريدون التصرف على هواهم
  - الأشخاص الراضين لأن يخضعوا لسلطتك

### ٣. إدارة المتطوعين

- كن مشجعًا ومحفزًا
- ضع أهداف محددة لهم
- عيّن المهام مع تواريخ الانتهاء منها وتابعهم للتأكد من الانتهاء في الوقت
- قدّم التوجيه لتطوير قادة المستقبل
- شجّع الابتكار أو الأفكار الجديدة
- أسند متابعتهم إلى قائد أو موظّف لإدارتهم مباشرةً

## تمرين إدارة الناس

تعليمات: لكل موقف مدرج في العمود الأيمن، قم بتدوين مبدأ إدارة الأشخاص المناسب الذي ينطبق عليه:

<u>الموقف</u>	<u>مبدأ إدارة الناس</u>
١. يأتيك أحد أعضاء الكنيسة ويقول إنّه يرغب في الخدمة في فريق العبادة	
٢. أحد قادة خدمتك يطلب منك الحصول على قائمة بجميع أعضاء الكنيسة ومواهبهم الروحية	
٣. عائلة تترك كنيستك وتخبرك أنها بالكاد تعرف أي شخص هناك.	
٤. إن الشباب في كنيستكم مستاءون لأن لا أحد يأخذ طلباتهم للحصول على الموارد على محمل الجد.	
٥. يأتيك قائد خدمة الأطفال ويريد أن يعرف كيف تتناسب خدمته مع خطة الكنيسة الشاملة.	
٦. الناس في كنيستكم مترددون في التطوع للمساعدة في مشروع كبير.	
٧. اثنان من قادة خدمتكم الكنسيين لديهم خلاف حول كيفية تحقيق هدف الكنيسة.	
٨. متطوع منذ وقت طويل في خدمة الأطفال يتوقف فجأة عن الخدمة.	

## الفصل ٧

# إدارة الصراع

«طوبى لصانعي السلام، لأنَّهم أبناء الله يُدعون.»

متى ٥ : ٩

يجب على كل كنيسة أو قائد خدمة أن يعلم أنّ الصراع أمر لا مفر منه في أي منظمة تتعامل مع الناس. وكما قيل سابقاً، فإنّ الكنيسة هي شركة أعمال تقوم على العلاقات. يُدعى الصراع مع الله خطيئة. يمكن أن يؤدي الصراع مع بعضنا البعض أيضاً إلى خطيئة، ولذلك يجب علينا الحرص على عدم الوقوع في الخطيئة «المُحِيطَةُ بِنَا بِسُهُولَةٍ» (عبرانيين ١٢ : ١). في موعظة يسوع على الجبل، في متى ٥ : ٩، قال: «طوبى لصانعي السلام، لأنَّهم أبناء الله يُدعون». يدعونا يسوع جميعاً لأن نكون صانعي سلام، وبما أنّ النزاع سوف يحدث، فإننا نحتاج لأن نكون مستعدين لذلك ولدينا طريقة كتابية في التعامل معها. في هذا الفصل، سنناقش أهمية التعامل مع النزاع، وما هي مصادره وأسبابه، وكيفية تحديده وحلّه على نحوٍ كتابي.

### I. لِمَ تَعَلَّمْ إِدَارَةَ الصَّرَاحِ مَهَمٌّ جَدًّا؟

١. توجد صراعات في الكنيسة طوال الوقت

- كلما كنت تتعامل مع الناس، من المتوقع يكون هناك صراع
- الحقائق مطلقة ولكن فهم الناس لها نسبي

٢. ترتبط معظم مشاكل الكنيسة بالصراعات

- يمكنها تقويض كنيسة ومنع نموها
- الصراعات الصغيرة يمكن أن تصبح مشاكل كبيرة

٣. يمكن للصراع أن يقسم الكنيسة بسهولة

«وَإِنْ انْقَسَمَ بَيْتٌ عَلَى ذَاتِهِ لَا يَقْدِرُ ذَلِكَ الْبَيْتُ أَنْ يَثْبُتَ.» - مرقس ٣ : ٢٥

- من خلال خلق فرق وتحيزات أو وجهات نظر متعارضة
- من خلال تقويض سلطتك

٤. إدارة الصراع يمكن الكنيسة من المضي قدماً بفعالية

- يزيل العقبات التي تعترض النمو
- ينشئ إطارًا لفهم النزاعات وحلّها في المستقبل

## II. مصادر الصراع

### ١. بين الأعضاء

- وجهات نظر مختلفة
- تجارب مختلفة
- أهداف وجداول أعمال مختلفة

### ٢. بين الراعي والأعضاء

- أهداف مختلفة
- دوافع مختلفة
- أساليب مختلفة

### ٣. بين وجهات النظر التقليدية والحديثة

- النموذج النمطية مقابل الحرية
- الراحة للوضع الحالي مقابل الأنسب والأفضل
- التناسق مقابل المرونة أو الجمود مقابل المرونة

### ٤. بين الأجيال

- الآن مقابل سابقًا (الحاضر مقابل الماضي)
- الشباب مقابل الكبار
- عالٍ مقابل خافت

### ٥. بين الخدمات

- التنافس على الموارد
- التنافس على الناس
- التنافس على الشعبية

### III. جذور الصراع

ثمة جذور أساسية لجميع الصراعات، وتأتي من ٣ مصادر:

#### ١. الشيطان

• هو دائماً يجربنا لنخطئ

«أصْحُوا وَاسْهَرُوا. لِأَنَّ إِبْلِيسَ خَصَمَكُمْ كَأَسَدٍ زَائِرٍ، يَجُولُ مُلْتَمِسًا مَنْ يَبْتَلِعُهُ هُوَ.» - ١

بطرس ٥: ٨

#### ٢. طبيعتنا الخاطئة

• نحن نولد خاطئين. إنها طبيعتنا.

« أَنَّ الْجَسَدَ يَشْتَهِي ضِدَّ الرُّوحِ وَالرُّوحَ ضِدَّ الْجَسَدِ، وَهَذَا يَقَاوِمُ أَحَدُهُمَا الْآخَرَ، حَتَّى تَفْعَلُونَ مَا لَا تُرِيدُونَ.» - غلاطية ٥: ١٧

#### ٣. العالم الخاطئ

• عالمنا فاسد وسيحاول إفسادنا

«لِأَنَّ كُلَّ مَا فِي الْعَالَمِ: شَهْوَةَ الْجَسَدِ، وَشَهْوَةَ الْعُيُونِ، وَتَعْظُمَ الْمَعِيشَةِ، لَيْسَ مِنَ الْآبِ بَلْ مِنَ الْعَالَمِ.» - ١ يوحنا ٢: ١٦

### IV. مسببات الصراع

١. عدم وجود رؤية أو أهداف واضحة تحدد بعد عملية الصلاة والتأمل والمناقشة.

• المجموعات أو الأشخاص لديهم رؤى أو أهداف مختلفة تتصادم

• ليس هناك رؤية مركزية على الإطلاق

«بِلاَ رُؤْيَا يَجْمَعُ الشَّعْبُ.» - أمثال ٢٩: ١٨

٢. عدم وجود خطة استراتيجية لأستخدام الموارد

• لا توجد خطة موضوعة تخصص أو توزع الموارد حسب الأولوية

• يتنافس الناس على الموارد بناءً على الاحتياجات الشخصية، وليس حاجات المنظمة

• يتنافس الناس على الموارد استناداً إلى الاحتياجات الحالية وليس المستقبلية

• موارد الكنيسة غير منظمّة

### ٣. التلمذة غير الكافية

- لم يتم تعليم الناس المبادئ المسيحية
- لم يتم عرض القدوة المسيحية من قبل قيادة الكنيسة
- لم يتم تدريس حل النزاع بطرق كتابية

### ٤. تواصل ضعيف

- الناس غير مدركين لاحتياجات الكنيسة الأخرى
- الناس لا يتواصلون مع بعضهم البعض على نحوٍ منتظم
- التواصل هو استجابي بدلاً من أن يكون استباقي (أفتقار روح المبادرة)

### ٥. عدم التعامل مع المشاكل

- الصراعات الماضية لم تُحل
- يتم تجاهل الصراعات الحالية
- الصراعات المحتملة ليست متوقعة

## ٧. الاعتراف بالصراع

### ١. علامات ومظاهر واضحة

- انفجارات عاطفية
- شكاوى مكتوبة
- النميمة الشائعات

### ٢. علامات أقل وضوحًا (تحذيرات)

- الانسحاب من أنشطة الكنيسة
- تأخر المشاريع أو الركود
- عدم التواصل

## ٦. حل الصراع

«وَأِنْ أَخْطَأَ إِلَيْكَ أَخُوكَ فَادْهَبْ وَعَاتِبْهُ بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ وَحْدَكُمَا. إِنْ سَمِعَ مِنْكَ فَقَدْ رِبِحْتَ أَخَاكَ. وَإِنْ لَمْ يَسْمَعْ، فَخُذْ مَعَكَ أَيْضًا وَاحِدًا أَوْ اثْنَيْنِ، لِكَيْ تَقُومَ كُلُّ كَلِمَةٍ عَلَى فَمِ شَاهِدَيْنِ

أَوْ ثَلَاثَةً. وَإِنْ لَمْ يَسْمَعْ مِنْهُمْ فَقُلْ لِلْكَنِيسَةِ. وَإِنْ لَمْ يَسْمَعْ مِنَ الْكَنِيسَةِ فليَكُنْ عِنْدَكَ كَالْوَثِيِّ  
وَالْعَشَّارِ. متى ١٨: ١٥-١٧

١- عندما تكون في صراع مع شخص آخر وتكون أنت الطرف المخطي تجاة الآخر:

«أَوْ كَيْفَ تَقْدِرُ أَنْ تَقُولَ لِأَخِيكَ: يَا أَحِي، دَعْنِي أُخْرِجَ الْقَدَى الَّذِي فِي عَيْنِكَ، وَأَنْتَ لَا  
تَنْظُرُ الْخَشَبَةَ الَّتِي فِي عَيْنِكَ؟ يَا مُرَائِي! أَخْرِجْ أَوَّلًا الْخَشَبَةَ مِنْ عَيْنِكَ، وَحِينَئِذٍ تَبْصُرُ جَيِّدًا  
أَنْ تُخْرِجَ الْقَدَى الَّذِي فِي عَيْنِ أَخِيكَ.» لوقا ٦: ٤٢

أ. حدّد مقدار خطئك في الصراع

• كن صادقًا مع نفسك وحدّد مناطق النزاع التي تتحمل مسؤوليتها. (على سبيل المثال، الكلمات  
القاسية، واللغة البذيئة، والنميمة، وعدم الصبر، وما إلى ذلك)

ب. أولاً اعترف بجزء الصراع الذي تتحمل مسؤوليته.

• عندما تقترب من الشخص الذي أنت متصارع معه، افعل ذلك بهذه النية.

ج. اطلب المسامحة عن خطئك.

• بمجرد طلب المغفرة من الشخص الآخر للخطأ الذي فعلته له، وتلقاه، يمكنك التكلم معه حول  
ما فعله بك.

د. إذا تم تقديم الغفران، يتم حل النزاع.

هـ. إذا لم يغفر لك الشخص الآخر، أحضر شخص أو أكثر حسب متى ١٨: ١٥-١٧

٢- أنت مدعو للتوسط في حلّ الصراعات:

١. حدّد الصراع

• حدّد المشكلة، وليس الأعراض

• تأكد من موافقة جميع المعنيين على تحديد المشكلة ومن المسؤول عن ماذا. إذا لزم الأمر قم بتدوين  
الأخطاء المرتكبة بحيث يمكن أن يغفر الواحد للآخر

٢. حدّد المشاركين

• حدّد المنخرطين فعليًا

• حدّد كيفية مشاركتهم (ما هي أخطائهم؟)

• حدّد سبب مشاركتهم

٣. حلّ النزاع كتابيًا

- مَجَّدَ اللهُ فِي كُلِّ مَا تَفْعَلُهُ!
- اطلب من كل طرف الاعتراف بأخطائه (لوقا ٤٢: ٦)
- اطلب من كل طرف أن يغفر للآخر
- إذا تم إعطاء الغفران، يتم حل النزاع
- إذا لم يتم الغفران، أحضر شهودًا (وفقًا لمتى ١٨: ١٥-١٧)

#### ٤. حل النزاع بسلام

- الصراعات توفر الفرص للنضوج في العلاقات
- لا تخطئ في محاولتك لحل النزاع
- لا تريد الأمور سوءًا من خلال التخمين. احصل على الحقائق.
- تذكر أعظم الوصايا
- تحب الله
- «فَقَالَ لَهُ يَسُوعُ: «تُحِبُّ الرَّبَّ إِلَهَكَ مِنْ كُلِّ قَلْبِكَ، وَمِنْ كُلِّ نَفْسِكَ، وَمِنْ كُلِّ فِكْرِكَ.»
- متى ٢٢: ٣٧
- أحبوا بعضكم بعضًا (قريبك)
- «وَالثَّانِيَةَ مِثْلَهَا: تُحِبُّ قَرِيبَكَ كَنَفْسِكَ.» - متى ٢٢: ٣٩

## VII. تخطي الصراع

١. نحن مسؤولون فقط عن أعمالنا
  - عيشوا بحكمة
  - «فَانظُرُوا كَيْفَ تَسْلُكُونَ بِالتَّدْقِيقِ، لَا كَجُهَلَاءَ بَلْ كَحُكَمَاءَ» - أفسس ٥: ١٥
  - الله وحده قادر أن يغيّر القلوب
  - «فِيحِلُّ عَلَيْكَ رُوحُ الرَّبِّ فَتَتَنَبَّأُ مَعَهُمْ وَتَتَحَوَّلُ إِلَى رَجُلٍ آخَرَ.» - ١ صموئيل ١٠: ٦
٢. الغفران قوة
  - ضع الصراعات خلفك
  - في كلمات يسوع «اذهبي ولا تخطئي أيضًا»

«فَقَالَ لَهَا يَسُوعُ: «وَلَا أَنَا أَدِينُكَ. اذْهَبِي وَلَا تُخْطِئِي أَيْضًا.» - يوحنا ٨ : ١١

٣. كُن صانع سلام

«طَوْنِي لِصَانِعِي السَّلَامِ، لِأَنَّهُمْ أَبْنَاءُ اللَّهِ يُدْعَوْنَ.» - متى ٥ : ٩

## VIII. الصراع ليس دائماً سيئاً

١. من الممكن أن يكون الصراع بدون خطيئة.

(أي رأيان مختلفان في كيفية حلّ المشكلة نفسها، وكلاهما يعملان سوية لتحقيق أفضل نتيجة للخير العام.)

٢. يمكن للصراع تحديد شيء يحتاج إلى معالجة.

(أي عملية تحتاج إلى ضبط دقيق أو إجراء يحتاج إلى مزيد من التعريف.)

## تمرين التعامل مع الصراع

أمثلة عن صراعات الكنيسة	حلول محتملة
١. إنّ قائد خدمة الشبيبة غير راضٍ عن الموارد والمساحة الذين خُصّصوا لخدمته ويقول أنّه بحاجة إلى المزيد.	
٢. مجلس الإدارة الخاص بك هو في خلاف مع الراعي حول توجه الكنيسة الجديد.	
٣. بدأ بعض الأعضاء الأكبر سنّاً في رعيّتكم يشتركون من الموسيقى الجديدة التي تستخدمها ويرغبون في القيام بالمزيد من الترانيم «القديمة».	
٤. تعيش عائلتان في رعيّتك في نزاع قانوني مرير حول بعض الأراضي، وترى أنّ الأعضاء بدأوا في الانحياز.	
٥. ثمة شائعات حول قائد في الخدم حول النزاهة.	

## الفصل ٨

### إعداد التلاميذ

«فَاذْهَبُوا وَتَلْمِذُوا جَمِيعَ الْأُمَمِ وَعَمِّدُوهُمْ بِاسْمِ الْآبِ وَالْإِبْنِ وَالرُّوحِ الْقُدُسِ.»

متى ٢٨ : ١٩

تم إنشاء الكنيسة على الأرض لجذب الناس إلى علاقة مع الله من خلال شخص يسوع المسيح. «لأنَّهُ لَمْ يُرْسِلِ اللَّهُ ابْنَهُ إِلَى الْعَالَمِ لِيَدِينِ الْعَالَمَ، بَلْ لِيَخْلُصَ بِهِ الْعَالَمُ.» (يوحنا ٣ : ١٧) بصفتنا قادة للكنيسة، فإن أولويتنا الرئيسية ليست إدارة الكنيسة، بل قيادة الآخرين إلى المسيح. هذا ما نسميه تلمذة. وسواء كنا نعظ أو ندرّس أو نبشّر أو نعبد، فمن الحتمي أن يكون حافظنا أن نرى «المسيح يتشكّل في الآخرين» (المرجع. غلاطية ٤ : ١٩). في هذا الفصل، سنناقش التلمذة، غرضها، مبادئها وعمليتها، وأهمية التقييم المستمر.

### ما الفرق بين التعليم والتلمذة؟

- التعليم هو تمرير المعرفة أو المعلومات. إنّه يدور حول المعرفة.
- التلمذة تدور حول تطبيق تلك المعرفة أو المعلومات من خلال القدوة الحياتية إنّها حول العمل.

#### I. هدف التلمذة

١. لنرى المسيح يُشكّل في الآخرين

«يَا أَوْلَادِي الَّذِينَ أَمَحَّضُ بِكُمْ أَيْضًا إِلَى أَنْ يَتَّصِرَ الْمَسِيحُ فِيكُمْ.» - غلاطية ٤ : ١٩

• هذا هو هدف الكنيسة

• تفرح السماء بالعثور على ابن مفقود!

«هَكَذَا، أَقُولُ لَكُمْ: يَكُونُ فَرَحٌ قَدَامَ مَلَائِكَةِ اللَّهِ بِخَاطِيٍّ وَاحِدٍ يَتُوبُ.» - لوقا ١٥ : ١٠

٢. لتسمية مواهب الآخرين الروحية

«وَلَكِنَّهُ لِكُلِّ وَاحِدٍ يُعْطَى إِظْهَارُ الرُّوحِ لِلْمَنْفَعَةِ.» - ١ كورنثوس ١٢ : ٧

• لإظهار المواهب الموجودة أصلاً في الأعضاء

• للاستفادة من المواهب التي يمتلكها أعضاءك بالفعل

٣. لتدريب الآخرين وإعدادهم للخدمة

«كُلُّ الْكِتَابِ هُوَ مُوحَىٰ بِهِ مِنَ اللَّهِ، وَنَافِعٌ لِلتَّعْلِيمِ وَالتَّوْبِيخِ، لِتَنْقُومِ وَالتَّأْدِيبِ الَّذِي فِي الْبِرِّ، لِكَيْ يَكُونَ إِنْسَانُ اللَّهِ كَامِلًا، مُتَّهَبًا لِكُلِّ عَمَلٍ صَالِحٍ.» - ٢ تيموثاوس ٣:

١٦-١٧

• لخدمة جسد الكنيسة

• لخدمة أولئك الذين من خارج الكنيسة

٤. لتطوير نمو الكنيسة

• التلاميذ يعدون تلاميذ آخرين

«فَاذْهَبُوا وَتَلْمِذُوا جَمِيعَ الْأُمَمِ..» - متى ٢٨ : ١٩

• لامتداد الخدمة لأشخاص أكثر

٥. شرط أساسي لتنمية قادة آخرين

• يجب أن يكون القادة المرشحين للخدمة متعلمين أولاً

• الإيمان القوي هو معيار حاسم للقادة

## II. مبادئ التلمذة

### ١. التلمذة لا تنتهي

«لذلك ونحن تاركون كلام بداءة المسيح، لتتقدم إلى الكمال» - عبرانيين ٦ : ١

• لا أحد يتخرج

• الرحلة لا تقل أهمية عن الوجهة

٢. إنها على رأس قائمة أولويات الكنيسة

«فَاذْهَبُوا وَتَلْمِذُوا جَمِيعَ الْأُمَمِ..» - متى ٢٨ : ١٩

• تم إنشاء الكنيسة لهذا الغرض

• كل خدمات الكنيسة تستفيد من التلمذة

○ فيما يتعلم الناس سيخدمون أكثر

○ فيما يتعلم الناس سينخرطون بالخدمة

○ فيما سيتعلم الناس سيعطون أكثر للكنيسة

### ٣. التلمذة تتطلب وقتًا

- لا يحدث بين عشية وضحاها أو بسرعة
- كيف تتسلق الجبل؟ - خطوة تلو الأخرى.

### ٤. التلمذة تتطلب مجهودًا

- يحتاج الناس إلى المساعدة
- يحتاج الناس إلى التشجيع
- يحتاج الناس إلى المساءلة والمتابعة

### ٥. التلمذة تتطلب الاستعانة بالآخرين

- استعن بالآخرين في مساعدة تلاميذك
  - تبادل الخبرات الحياتية الروحية هي أدوات فعّالة للغاية
  - يحتاج كل مسيحي لأخ أو أخت يسير معهم
- «لَأَنَّه إِنْ وَقَعَ أَحَدُهُمَا يُقِيمُهُ رَفِيقُهُ. وَوَيْلٌ لِمَنْ هُوَ وَحْدَهُ إِنْ وَقَعَ، إِذْ لَيْسَ ثَانٍ لِيُقِيمَهُ.» -  
جامعة ٤ : ١٠

### ٦. التلمذة تتطلب رغبة

- يجب أن تريد «رؤية المسيح يتشكل في الآخرين» - غلاطية ٤ : ١٩
  - يجب علينا جميعا المتلمذ والمتلمذ أن نرغب في النمو في إيماننا
- «اقْتَرِبُوا إِلَى اللَّهِ فَيَقْتَرِبَ إِلَيْكُمْ.» - يعقوب ٤ : ٨

## III. عملية التلمذة

أ. ما هي مناهج التلمذة الأساسية؟

### ١. الإيمان

«لَأَنَّنا بِالْإِيمَانِ نَسْأَلُكَ لَأِ بِالْعِيَانِ.» - ٢ كورنثوس ٥ : ٧

- التلميذ يسلك في الإيمان
- التلميذ يثق بالله
- التلميذ يتمسك بالإيمان في أوقات الشدة

## ٢. العبادة

«فَقَالَ لَهُ يَسُوعُ: «تُحِبُّ الرَّبَّ إِلَهَكَ مِنْ كُلِّ قَلْبِكَ، وَمِنْ كُلِّ نَفْسِكَ، وَمِنْ كُلِّ فِكْرِكَ.» -

متى ٢٢ : ٣٧

• التلميذ يعترف أنّ الله كلي السيادة

• التلميذ دائماً يعطي المجد لله!

• التلميذ يحضر العبادة بانتظام

## ٣. دراسة الكتاب

«كُلُّ الْكِتَابِ هُوَ مُوحَىٰ بِهِ مِنَ اللَّهِ، وَنَافِعٌ لِلتَّعْلِيمِ وَالتَّوْبِيخِ، لِلتَّقْوِيمِ وَالتَّأْدِيبِ الَّذِي فِي الْبِرِّ،

لِكَيْ يَكُونَ إِنْسَانُ اللَّهِ كَامِلًا، مُتَأَهِّبًا لِكُلِّ عَمَلٍ صَالِحٍ.» - ٢ تيموثاوس ٣ : ١٦-١٧

• يتعلّم ويفهم التلميذ ويفهم دائماً طرق الله

• التلميذ يُقدر حكمة الله

• التلميذ يتطلّع إلى كلمة الله للحصول على إجابات

## ٤. حياة الصلاة

«صَلُّوا بِلَا انْقِطَاعٍ.» - ٢ تسالونيكي ٥ : ١٧

• التلميذ يتكلّم إلى الله يوميًا

• التلميذ يعيش في الروح

• التلميذ يكتشف إرادة الله لحياته

## ٥. الخدمة

«إِذَا يَا إِخْوَتِي الْأَجْبَاءَ، كُونُوا رَاسِخِينَ، غَيْرَ مُتَرَعِّزِينَ، مُكْثِرِينَ فِي عَمَلِ الرَّبِّ كُلِّ حِينٍ،

عَالِمِينَ أَنَّ تَعَبَكُمْ لَيْسَ بَاطِلًا فِي الرَّبِّ...» - ٢ كورنثوس ١٥ : ٥٨

• التلميذ يخدم جسد المسيح

• التلميذ يخدم الآخرين أولاً

• التلميذ يتبع مثال المسيح

## ٦. إرسالية وشهادة

«لِكِنِّكُمْ سَتَنَالُونَ قُوَّةَ مَتَى حَلَّ الرُّوحُ الْقُدُسُ عَلَيْكُمْ، وَتَكُونُونَ لِي شُهَدَاءَ فِي أُورُشَلِيمَ

وَفِي كُلِّ الْيَهُودِيَّةِ وَالسَّامِرَةِ وَإِلَى أَقْصَى الْأَرْضِ...» - أعمال ١ : ٨

- التلميذ يجبر الآخرين ما فعله الله
- التلميذ يذهب إلى حيث يقوده الله
- التلميذ يعدّ تلاميذ آخرين

## ب. وضع خطة لتلمذة

١. وضع مجموعة من الأهداف للتلمذة
٢. تحديد القادة والمعلمين المحتملين
٣. تكون الخطة مهدفة وفعالة
٤. تطوير استراتيجية للتلمذة، مثل الاستراتيجية أدناه:

### الخطوة ١: دعوة للعبادة

- كل شيء يبدأ بدعوة لحضور الكنيسة
- دعهم يجتربون حضور الله وفي وقت العبادة
- صلّ من أجل أن يلمس الله قلوبهم بطريقة خاصة
- عندما يتم لمسهم، شجعهم على قبول المسيح
- شجعهم على الاعتراف علانية بإيمانهم

### الخطوة ٢: أشركهم في دراسة الكتاب المقدس

- دعهم ينخرطون في دراسة الكتاب المقدس بشكل ممنهج
  - علّمهم الأساسيات المسيحية الكتابية
  - علّمهم العيش بالإيمان
  - علّمهم النظرة الكتابية للحياة
- شجعهم على قراءة الكتاب المقدس اليومية الشخصية (الخلوة الشخصية)

### الخطوة ٣: شجع على حياة الصلاة

- قدّم تدريبًا على الصلاة
- أشركهم في اجتماعات الصلاة

### الخطوة ٤: أشركهم في الخدمة

- يجب أن يخدموا في كنيستهم
  - كأعضاء في الكنيسة يجب أن يدعموها

○ كأعضاء في جسد المسيح إثمًا تكليف

• دعهم يخدمون حسب قدراتهم

○ على أساس مواهبهم الروحية

○ حسب الإمكانيات المتاحة لديهم

الخطوة ٥: حرك الأعضاء تجاه الخدمة

• قدّم فرص لمجالات خدمة متنوعة

○ محلية

○ وطنية

○ عالمية

• قدّم تدريب على الكرازة (في حالة أنخراطهم في عمل كرازي)

○ تحضير الشهادة

○ تحضير لائحة من الأسماء يشهدون لهم

• درّبهم على قيادة الكنيسة أو الخدمة

الخطوة ٦: انقل الأعضاء من كونهم تلاميذ إلى تلمذة الآخرين

• شجّعهم على مساعدة الآخرين على النمو

• درّبهم ليدرّبوا آخرين

ج. تقييم مستمر

• سنويًا قيّم تقدم تلمذتك واطرح الأسئلة التالية:

١. كم عدد الأعضاء المنخرطين في عملية التلمذة؟

٢. أين نحقق النجاحات؟

٣. هل ينمو أعضاؤنا بالإيمان على نحو فردي؟

٤. هل تؤتي بثمارها للكنيسة؟ للفردي؟

٥. ما هو التأثير على كنيستنا؟ مجتمعا؟

• عدّل وفق الحاجة

○ شجّع المشاركة في صفوف أو مقررات ناجحة

○ استخدم الشهادات لتشجيع الآخرين

## تمرين إعداد التلاميذ

**تعليمات:** أكمل الرسم البياني أدناه بأفكارك أو اقتراحاتك حول الموضوعات التي يجب تضمينها في كل مستوى من مستويات التدريب في برنامج تلمذة الكنسية:

• **مؤمن جديد:** المستوى ١ (بدايات الإيمان)

٩ .	٥ .	١ . من هو الله؟
١٠ .	٦ .	٢ . المعمودية
١١ .	٧ .	٣ . العشاء الرباني
١٢ .	٨ .	٤ . نظرة شاملة على الكتاب المقدس (العهد القديم والعهد الجديد)

• **مؤمن أساسي:** المستوى ٢ (أساسيات الإيمان)

٩ .	٥ .	١ . الخليقة - التكوين
١٠ .	٦ .	٢ . المواهب الروحية
١١ .	٧ .	٣ . الحياة المسيحية - العهد الجديد
١٢ .	٨ .	٤ . الثالث

• **مؤمن مستقر:** المستوى ٣ (نمو الإيمان)

٩ .	٥ .	١ . تاريخ العهد القديم
١٠ .	٦ .	٢ . الشيطان والشر
١١ .	٧ .	٣ . الإيمان - عبرانيين
١٢ .	٨ .	٤ . النمو الروحي

• **مؤمن قوي:** المستوى ٤ (الإيمان العامل)

٩ .	٥ .	١ . تعليم الكلمة
١٠ .	٦ .	٢ . قيادة الخدمة
١١ .	٧ .	٣ . الإرساليات
١٢ .	٨ .	٤ . نهاية الأزمنة - رؤيا

القسم ٣

## إدارة الموارد



## الفصل ٩

# التخطيط الاستراتيجي

« وَمَنْ مِنْكُمْ وَهُوَ يُرِيدُ أَنْ يَبْنِيَ بُرْجًا لَا يَجْلِسُ أَوَّلًا وَيَحْسِبُ النَّقَّةَ، هَلْ عِنْدَهُ مَا يَلْزَمُ لِكَمَالِهِ؟ لَيْلًا يَضَعُ الْأَسَاسَ وَلَا يَقْدِرُ أَنْ يُكْمَلَ، فَيَبْتَدِئُ جَمِيعَ النَّاطِرِينَ يَهْزَأُونَ بِهِ. »

لوقا ١٤ : ٢٨-٢٩

التخطيط هو عنصر هام في قيادة الكنيسة. يقول روبرت شولر، كاتب وراعٍ لكاتدرائية كريستال في كاليفورنيا، «أولئك الذين يفشلون في التخطيط، يخططون للفشل». إن وجود خطة محددة بوضوح يساعد الكنيسة على تنظيم مواردها واستخدامها بطريقة تحقق أفضل النتائج على الإطلاق لتحقيق رؤيتهم. بدون خطة، تهدر الكنائس موارد ووقتًا ثمينين، وتفشل حتمًا في تحقيق ما دعاها الله للقيام به. إن وجود خطة لا يقيد الكنيسة إلى مسار عمل محدد، ولكنه يضع الأساس الذي يمكن للكنيسة من خلاله توزيع أصولها على نحو استراتيجي لتحقيق أقصى قدر من الفعالية. في هذا الفصل، سنناقش عناصر الخطة الاستراتيجية وكيفية تطوير خطة لكنيستك.

## I. ما هو التخطيط الاستراتيجي؟

- التخطيط الاستراتيجي هو فن تنظيم الأنشطة والأهداف لتحقيق رؤية محددة
- تحرك الخطة الاستراتيجية بالموارد التي ستستخدمها، متى ستستخدمها، وكيف ستقوم باستخدامها

## II. لم تحتاج الكنيسة إلى خطة استراتيجية؟

- لرسم مسار للمستقبل

○ لبناء أساس للنمو والتنمية في المستقبل

«وَلِمَاذَا تَدْعُونِي: يَا رَبُّ، يَا رَبُّ، وَأَنْتُمْ لَا تَفْعَلُونَ مَا أَقُولُهُ؟ كُلُّ مَنْ يَأْتِي إِلَيَّ وَيَسْمَعُ كَلَامِي وَيَعْمَلُ بِهِ أُرِيكُمْ مَنْ يُشْبِهُهُ. يُشْبِهُهُ إِنْسَانًا بَنَى بَيْتًا، وَحَفَرَ وَعَمَّقَ وَوَضَعَ الْأَسَاسَ عَلَى الصَّخْرِ. فَلَمَّا حَدَثَ سَيْلٌ صَدَمَ النَّهْرُ ذَلِكَ الْبَيْتَ، فَلَمْ يَقْدِرْ أَنْ يُرْغَرِعَهُ، لِأَنَّهُ كَانَ مُؤَسَّسًا عَلَى الصَّخْرِ. وَأَمَّا الَّذِي يَسْمَعُ وَلَا يَعْمَلُ، فَيُشْبِهُهُ إِنْسَانًا بَنَى بَيْتَهُ عَلَى الْأَرْضِ مِنْ دُونِ أُسَاسٍ، فَصَدَمَهُ النَّهْرُ فَسَقَطَ حَالًا، وَكَانَ خَرَابٌ ذَلِكَ الْبَيْتِ عَظِيمًا. » - لوقا ٦ : ٤٦-٤٩

○ لتوجيه وإرشاد العديد من الأنشطة والخدمات في الكنيسة

## • لتجنب الانشغال بأمور ثانوية

○ تساعد على الحفاظ على التركيز على الرؤية والرسالة

«لِذَلِكَ نَحْنُ أَيْضًا إِذْ لَنَا سَحَابَةٌ مِنَ الشُّهُودِ مِقْدَارُ هَذِهِ مُحِيطَةٌ بِنَا، لِنَطْرَحَ كُلَّ ثِقَلٍ، وَالْخَطِيئَةَ الْمُحِيطَةَ بِنَا بِسُهُولَةٍ، وَلِنُحَاضِرَ بِالصَّبْرِ فِي الْجِهَادِ الْمَوْضُوعِ أَمَامَنَا.» - عبرانيين ١٢ : ١

○ لمنع الانحراف عن المسار

## • للاستفادة من مواردها بفعالية وكفاءة

○ لتمكين توزيع الموارد بكفاءة

○ لزيادة الناتج من الموارد المتاحة

## • لمنع النزاعات في المستقبل

○ تجنب النزاعات حول الموارد المتاحة

○ تجنب الاهداف المتضاربة

## III. علام تنطوي الخطة الاستراتيجية؟

ثمة ٧ عناصر للخطة الاستراتيجية:

### ١. بيان الرؤية

• يصف النتيجة المرجوة التي تحاول إنجازها

• ما هو هدفك في نهاية المطاف؟

### ٢. بيان الاحتياجات العامة للرؤيا

• حدّد ما تحتاجه لإنجاز الرؤية

• ركز على ما تحتاج إليه، وليس على كيفية الحصول عليها

### ٣. تخطيط النشاط

• حدّد ما هي الأعمال التي ستنفّذها لكل احتياج

○ سرد كيف سيتم تحقيق كل عمل

○ ما سوف تقوم به بالتحديد

• حدّد أي الأعمال لها الأولوية على سواها

• حدّد الترتيب الذي يجب أن تكتمل به الأعمال أو المشاريع

○ بعض الأعمال يجب أن تسبق غيرها

○ بعض الأعمال قد تكون حاسمة لخدمتك

#### ٤ . التوقيت

• يحدّد متى ستقوم بعمل ما

• يحدّد المدة التي سيستغرقها كل عمل

• يحدّد متى يجب إكمال العمل

#### ٥ . الموارد

• ما الموارد المتوفرة لديك التي تحتاجها؟

○ منشآت

○ معدّات

○ ناس

• ما الموارد الجديدة التي تحتاجها؟

○ حدّد الناس المطلوبين للقيام بهذا العمل

○ حدّد المعدات المطلوبة

○ حدّد الموارد المالية المطلوبة

• ما هو التدريب اللازم؟

○ للناس ليقودوا الخدمة (قادة الخدمة)

○ للناس للقيام بالخدمة (العاملين بالخدمة)

#### ٦ . الاستفادة من الفرص المتاحة

• حدّد الفرص المحدّدة التي لديك

• حدّد كيفية الاستفادة المثلى من مواهب أعضائك

• حدّد كيفية الاستفادة من الموارد المتوفرة لديك بالفعل

#### ٧ . التنظيم والمتابعة

• حدّد السلطة التي ستكون لكلّ شخص

○ لقرارات المشروع

○ للقرارات المالية

• حدّد من سيكون مسؤولاً

○ لتحقيق أهداف المشروع

○ لإنجاز المهام

• حدّد ما هي الفرق التي تحتاجها ومن سيكون في هذه الفرق

#### IV. كيف نظور خطة استراتيجية؟

فيما يلي بعض الخطوات الأساسية لاستخدامها عند وضع خطة استراتيجية:

##### ١. نظم مجموعة التخطيط الاستراتيجي

• اختر الناس الرئيسيين

• اختر من لديهم المهارات أو الخلفية المناسبة

• أضف هؤلاء الذين لديهم شغف بالمشروع

##### ٢. ضع بنود الخطة

• ابدأ بمخطط بسيط (الخطوط العريضة للخطة)

• حدّد رؤيتك واحتياجاتك الأساسية

##### ٣. أضف تفاصيل للخطة

• حدّد قائمة الأعمال التي ستنفذها لتحقيق كل هدف من أهداف الخطة

• ناقش عناصر كلّ عمل بالتفصيل

○ التوقيت

○ الموارد

○ الاستفادة من الفرص المتاحة

○ التنظيم والمتابعة

• انظر في جميع الأفكار والاقتراحات من الفريق

- دع الخطة تتطور (مدونة في تعديل الخطة)

#### ٤. اجمع مساهمات من الآخرين في الكنيسة

- لتطوير الخطة أو تقديم أفكار جديدة
- لكسب وجهات نظر أخرى يمكن أن تكون مفيدة للغاية
- للمساعدة في تجنب تعطيل الخدمة أو أضرارها بمحقات

#### ٥. جهز بيان الخطة بشكل مكتوب

- كتابة الخطة تساعد على توضيحها
- يمكن توزيعها للآخرين للتعليق عليها
- يوفّر نقطة أساسية للمناقشات والمراجع
- إنه ناتج ملموس من عملية التخطيط

#### ٦. وضع اللمسات الأخيرة على الخطة

- إعداد الخطة الاستراتيجية النهائية المكتوبة
- دع أعضاء الفريق يقومون بمراجعة الخطة
- اطلب من كل شخص في فريق التخطيط التوقيع على الخطة المكتوبة بالمعرفة والموافقة
  - للاعتراف بموافقتهم
  - لتجنب النزاعات في المستقبل

#### ٧. انشر الخطة

- تقديم نسخ مكتوبة للقادة الرئيسيين
- اعرض خطتك على الجماعة أو الخدمة

## تمرين التخطيط الاستراتيجي

بيان الرؤية:

---

---

---

الهدف ١:

أنشطة:

---

١.

---

٢.

---

٣.

---

٤.

---

٥.

الهدف ٢:

أنشطة:

---

١.

---

٢.

---

٣.

---

٤.

---

٥.

الهدف ٣:

أنشطة:

---

١.

---

٢.

---

٣.

---

٤.

---

٥.

الهدف ٤:

أنشطة:

---

١.

---

٢.

---

٣.

---

٤.

---

٥.

## الفصل ١٠

# إدارة المال

«لَا تَقْدِرُونَ أَنْ تَخْدُمُوا اللَّهَ وَالْمَالَ.» متى ٦ : ٢٤

تقريباً جميع الخدمات تتطلب مستوى معين من المال لتعمل. عادةً، يعتمدون على التبرعات والتقديمات التي يتلقونها من أعضاء الكنيسة. بصفتك قائد كنيسة، تقع عليك مسؤولية التأكد من أن جميع التبرعات يتم تسجيلها بدقة وأن جميع نفقات الخدمة مشروعة ويتم حسابها على نحو صحيح. ويكون هذا عادةً بوساية قانونية، ولكن الأهم من ذلك، هو وصاية كتابية كذلك! إدارة أموال كنيسة أو خدمتك يُظهر الله، لأعضاء الكنيسة، أنك جدير بالثقة. يحدّثنا الكتاب المقدس من أنّ الفشل في الحفاظ على أعلى مستوى من النزاهة في إدارة مسؤوليات الكنيسة المالية لا يؤدي إلا إلى الخراب والمعاناة. في هذا الفصل، سننظر في سبب أهمية إدارة الأموال على نحو جيد، وما هي مبادئها، وكيفية ممارسة النزاهة المالية، وما هي فوائدها.

### I. لماذا إدارة الأموال جيداً أمر بغاية الأهمية؟

١. يقول الكتاب المقدس أنّ المال يمكن أن يسبب العديد من المشاكل

«لَأَنَّ مَحَبَّةَ الْمَالِ أَصْلٌ لِكُلِّ الشُّرُورِ.» - ١ تيموثاوس ٦ : ١٠

• سوء إدارة الأموال يؤدي إلى التوتر ومشاكل عديدة

○ خطايا أخرى (الكذب، السرقة، الطمع، القمار، إلخ)

«الْبُرُّ يَحْفَظُ الْكَامِلَ طَرِيقَهُ، وَالشَّرُّ يَقْلِبُ الْخَاطِئَ.» - أمثال ١٣ : ٦

○ تدمر العلاقات

«مَنْ يَسْلُكُ بِالِاسْتِقَامَةِ يَسْلُكُ بِالْأَمَانِ، وَمَنْ يَعْوِجُ طَرَفَهُ يُعْرِفُ.» - أمثال ١٠ : ٩

• المال ليس الهدف، بل هو وسيلة لتحقيق الهدف

○ المال هو مورد تستخدمه لتحقيق هدف

○ سيوفر لك الله الموارد التي تحتاجها للقيام بعمله

• التأثير السيئ لتسبب المال على الناس مثبت خطورته

○ غالباً ما يؤدي إلى قرارات سيئة

○ يمكن أن يؤدي إلى السجن

• المال قد يصبح إلهًا أو وثناً يُعبد

«لَا تَقْدِرُونَ أَنْ تَخْدُمُوا اللَّهَ وَالْمَالَ.» - متى ٦ : ٢٤

○ السعي وراء المال هو السعي وراء إله مزيف

○ تفقد حريتك في المسيح بأن تصبح عبدًا للمال

٢. استخدام المال على نحو غير لائق هو خداع الله صاحب المال

• العطايا المقدمة للكنيسة هي مقدمه الله

○ كل ما لدينا هو ملك الله، نحن مجرد وكلاء (مديرون)

○ الله لديه خطة لكل ممتلكاتنا وماذا نفعل بها

• سوء استخدام المال يوازي السرقة

○ أنت تسرق من الكنيسة وهي جسد المسيح

○ أنت تسرق من الله (ملاخي ٣ : ٨)

○ السرقة لا تُظهر المحبة بل الأنانية

«الْمَحَبَّةُ لَا تَصْنَعُ شَرًّا لِلْقَرِيبِ» - رومية ١٣ : ١٠

٣. إدارة المال السيئة هي وكالة سيئة

• الوكالة السيئة هي سوء إدارة الأموال (موارد الله) بحكمة

○ استخدام عطايا الله بحكمة يعطي ثمرًا للملكوت

○ إن إدارة عطايا الله تمجد الله

٤. إدارة أموال الله تبني الثقة في الله وفي نفسك

• إذا كان لا يمكنك التعامل مع المال إذاً لا يمكنك التعامل مع الأمور الروحية

«فَإِنْ لَمْ تَكُونُوا أَمْنَاءَ فِي مَالِ الظُّلْمِ، فَمَنْ يَأْتِمُنْكُمْ عَلَى الْحَقِّ؟» - لوقا ١٦ : ١١

• يثق بك الناس إن كنت تثق بالله

«الْأَمِينُ فِي الْقَلِيلِ أَمِينٌ أَيْضًا فِي الْكَثِيرِ، وَالظَّالِمُ فِي الْقَلِيلِ ظَالِمٌ أَيْضًا فِي الْكَثِيرِ.» - لوقا

١٠ : ١٦

## II. ما هي مبادئ إدارة المال؟

«فَقَالَ لَهُمْ: لَا تَسْتَوْفُوا أَكْثَرَ مِمَّا فُرِضَ لَكُمْ. وَسَأَلَهُ جُنْدِيُّونَ أَيْضًا قَائِلِينَ: وَمَاذَا نَفْعَلُ نَحْنُ؟»

فَقَالَ لَهُمْ: لَا تَظْلِمُوا أَحَدًا، وَلَا تَشُوا بِأَحَدٍ، وَاکْتَفُوا بِعَلَائِفِكُمْ.» - لوقا ٣: ١٣-١٤

١. اکتفِ بما يمنحك إياه الله

• اطلب منه فقط ما تحتاجه

• ثق في الله لتوفير احتياجات الكنيسة

٢. لا تستخدم المال لغرض لم يخصص له

• لا تطلب المال لشيء ثم تستخدمه لشيء آخر

• أكرم الناس المانحين

٣. لا تستخدم أموال الكنائس لرغبات شخصية

• لا تأخذ أي أموال من الكنيسة لإشباع رغبة أو إرادة شخصية

• لا تعط أموال الكنيسة للآخرين لرغباتهم أو إرادتهم الشخصية

٤. احتسب جميع الأموال الواردة

• سجّل جميع موارد الدخل والهبات الواردة

• سجّل الغرض المطلوب من جميع التبرعات الممنوحة وأكرم المانحين

• احفظ سجلات دقيقة وحديثة

٥. احتسب جميع الأموال التي تنفق

• سجّل جميع النفقات

• حافظ على إيصالات لجميع النفقات

٦. ضع إجراءات لعمليات الشراء الكبيرة

• لا تسمح لشخص واحد أن يكون لديه سلطة إجراء عملية شراء كبيرة

• أنشئ نظام التحقق والتوازن لجميع النفقات الرئيسية

• أطلب نموذج موافقة أو وثيقة أخرى لصرف المال

٧. انشر بانتظام بيان مالي (ميزانية)

• المبلغ المستلم

• المبلغ المنفق

• الحساب المتبقي

٨. استخدم أشخاصًا مستقلين لتحليل موارد الكنيسة على نحو دوري

• طلب من شخص من خارج الكنيسة مراجعة سجلاتك المالية

• قم بتدقيق مالي سنوي

### III. كيف تمارس إدارة المال الجيدة؟

١. علم الوصيَّة الكتابية للعشور (١٠٪)

«تَعْشِيرًا تَعْشُرُ كُلَّ مَحْصُولِ زَرْعِكَ الَّذِي يَخْرُجُ مِنَ الْحَقْلِ سَنَةً بِسَنَةٍ.» - تثنية ١٤ : ٢٢

• كن قدوة - كن معشرًا

• شجّع على تقديم باكورة الغلات (أمثال ٣ : ٩)

٢. أظهر الاستقامة المالية

• سجّل جميع الإيرادات والمصروفات

• ادفع ديونك أولاً

• ضع الإجراءات اللازمة لمراجعة وتدقيق موارد الكنيسة

٣. ثق بالله لتسدّد احتياجات الكنيسة

• سيمنح الله ما تحتاجه الكنيسة

• الله يهتم بكنيسته

«أَوْصِ الْأَغْنِيَاءَ فِي الدَّهْرِ الْحَاضِرِ أَنْ لَا يَسْتَكْبِرُوا، وَلَا يُلْقُوا رَجَاءَهُمْ عَلَى غَيْرِ يَقِينِيَّةِ الْغِنَى،

بَلْ عَلَى اللَّهِ الْحَيِّ الَّذِي يَمْنَحُنَا كُلَّ شَيْءٍ بِغِنَى لِّلْتَمَتِّعِ.» - ١ تيموثاوس ٦ : ١٧

٤. اسمح للأعضاء أن يطلعوا على ماليات الكنيسة

• لا تخفي الماليات عن أعضاء كنيستك

• كن صريحًا وصادقًا بشأن جميع الإيصالات والنفقات

### IV. ما هي فوائد إدارة المال الجيدة؟

١. ستبني ثقة مع أعضاء كنيستك

• إذا كانوا يثقون بك بالمال، فإنهم يثقون بك بأشياء أخرى

- من الأرجح أن يثق بك أعضاء الكنيسة وبالتالي يتبعونك
- سوف يثق بك أعضاء الكنيسة في التعامل مع القضايا المالية الأكبر

## ٢. ستتجنب مشاكل خطيرة محتملة

- لن يكون الشيطان قادرًا على إغراءك
- لن يتمكن منك الجشع
- ستبقى نقيًا وبارًا ومثاليًا جيدًا لرعيك

## ٣. ستتعلم ما يمكن أن تعمله قوة الله

- سترى بنفسك كيف يوفر الله لك كل حاجة
- سوف تنمو الثقة في وعوده
- سوف تتعلم أن تبحث عنه أولاً

«لَكِنْ اظْلُبُوا أَوْلًا مَلَكُوتَ اللَّهِ وَبِرَّهُ، وَهَذِهِ كُلُّهَا تَزَادُ لَكُمْ.» - متى ٦ : ٣٣

## تمرين إدارة المال

عدّد أمور يمكنك القيام بها لتحسين إدارة مالك:

١. \_\_\_\_\_
٢. \_\_\_\_\_
٣. \_\_\_\_\_
٤. \_\_\_\_\_
٥. \_\_\_\_\_
٦. \_\_\_\_\_
٧. \_\_\_\_\_
٨. \_\_\_\_\_
٩. \_\_\_\_\_
١٠. \_\_\_\_\_

## الفصل ١١

### إدارة الوقت

«حَافِظُ الْوَصِيَّةِ لَا يَشْعُرُ بِأَمْرِ شَاقٍّ، وَقَلْبُ الْحَكِيمِ يَعْرِفُ الْوَقْتَ وَالْحُكْمَ. لِأَنَّ لِكُلِّ أَمْرٍ وَقْتًا وَحُكْمًا. لِأَنَّ شَرَّ الْإِنْسَانِ عَظِيمٌ عَلَيْهِ.»

جامعة ٨: ٥-٦

بغض النظر عن عملك أو دعوتك التي يختارها كل واحد منا أو يُقَاد إليها، فإننا نحاول جميعًا تحقيق العديد من الأهداف بالموارد والوقت المتاح لنا. وبينما يمكننا شراء الكثير من الموارد أو الحصول عليها، فإن الوقت مورد لا يمكن شراؤه أو إعادة الاسترجاع. بمجرد أن ينتهي الوقت، يذهب بلا عودة. لا يمكن إعادة استخدامه ولا يمكن استعادته. لذلك، يجب أن نكون حذرين للغاية بشأن كيفية قضاء وقتنا وما نستخدمه من أجله. نحن أيضًا لا نعرف كم من الوقت لدينا لاستخدامه. بما أن أحدًا منا لا يعرف متى يدعونا الرب إلى الديار، فمن المهم جدًا أن نحقق أقصى استفادة من الوقت الذي يُمنح لنا ونستخدمه بحكمة. كُتِبَ العديد من الكتب حول إدارة الوقت، ونحن نعتمد منحك ملخصًا عن بعض المبادئ والأساليب التي ستساعدك على إدارة وقتك على نحوٍ أكثر فاعلية. في هذا الفصل، سننظر في أهمية إدارة الوقت، وبعض مبادئ إدارة الوقت، وكيفية إدارة وقتك، وتقديم أداتين لإدارة الوقت بفعالية.

### I. أهمية إدارة وقتك

١. تساعدك على إنجاز المزيد من أعمال الخدمة

أ. تساعدك على التركيز على العمل الأكثر أهمية

ب. تساعدك على إنجاز ما أردت القيام به

ج. تقضي وقتك بفعالية أكثر، ما يؤدي إلى نتائج أفضل

٢. تتجنب إهدار الوقت

«فَانظُرُوا كَيْفَ تَسْلُكُونَ بِالتَّدْقِيقِ، لَا كَجَهْلَاءَ بَلْ كَحُكَمَاءَ، مُفْتَدِينَ الْوَقْتَ لِأَنَّ الْأَيَّامَ شَرِيرَةٌ.»

- أفسس ٥: ١٥-١٦

أ. لن تنفق وقتًا طويلاً في تنفيذ الأنشطة القليلة الأولوية

ب. ستكون واعياً للوقت غير المثمر

ج. لن تضيع الوقت في اتخاذ قرار بشأن ما يجب فعله في المستقبل البعيد

### ٣. ستمكّن من الوفاء بالمواعيد النهائية والأهداف الهامة

أ. ستكون على دراية بالجدول الزمنية والمواعيد النهائية حتى لا تفوتك

ب. تتمكّن من التقدّم المطرد نحو الهدف

ج. سوف تبقى أنشطتك منظمة وأولوياتك مرتبة

### ٤. تساعد في تقليل توتر إنجاز المهام

أ. تقلّل من قلق نسيان شيء مهم

ب. تمنحك المزيد من السيطرة على الأنشطة والجدول الزمني الخاص بك

ج. تتيح لك فرصة قضاء وقت أكبر مع اسرتك وأيضاً قضاء وقت في الترفيه والراحة

د. تخلّي عن قلقك واطكّل على الله!

«انتظر الرب واصبر له.» - مزمو ٣٧ : ٧

«كفوا واعلموا أني أنا الله.» - مزمو ٤٦ : ١٠

### ٥. تحرّر لك بعض الوقت لتكون متاحاً عند الحاجة

أ. تمكنك من التعامل مع الأزمات العاجلة

ب. تضمن التعامل مع القضايا ذات الأولوية في الوقت المناسب

## II. مبادئ إدارة وقتك

«اهتمّ بهذا. كُنْ فِيهِ، لِكَيْ يَكُونَ تَقَدُّمُكَ ظَاهِرًا فِي كُلِّ شَيْءٍ.» ١ تيموثاوس ٤ : ١٥

### ١. حدّد أولويات أنشطتك

أ. وفقاً لأهميتها

ب. وفقاً لما يجب القيام به

ج. وفقاً لالتزاماتك

### ٢. حدّد احتياجات من الوقت والموارد لتحقيق الأهداف محددة

أ. متى يجب إتمام مهمة ما

ب. كم من الوقت سيُعطى لهذا العمل

ج. من يجب أن يقوم بهذا بالعمل أو النشاط

### ٣. جمع الأنشطة المتشابهة مع بعضها

أ. جمع الأنشطة معًا لأستثمار الوقت بكفاءة

○ المكالمات الهاتفية والبريد

○ المقابلات الخاصة

○ إعداد الدروس والوعظ (تحضير الموضوعات)

○ الاجتماعات

ب. لا تقفز من نوع نشاط إلى آخر

○ قد يؤدي إلى فقدان التركيز

○ قد تنسى ما قمت به بالفعل

ج. سوف يقلل من أهدار الوقت في الانتقال من نشاط لآخر

○ يضع الكثير من الوقت عند التبديل من نشاط إلى آخر

○ بمجرد أن تبدأ العمل، يكون من الأفضل الاستمرار بها

### ٤. نظم قراراتك يوميًا

أ. أخر القرارات التي يمكن اتخاذها في وقت لاحق

ب. فوض القرارات إلى الآخرين الذين قد يكونوا مؤهلين أكثر لصنعها

ج. حدّد القضايا التي تحتاج إلى قرارك على الفور

### ٥. حافظ على المرونة في جدولك اليومي

أ. لا تبين جدولاً زمنيًا ضيقًا يستخدم كل دقيقة

ب. ضع في الاعتبار المفاجآت التي تؤثر على الجدول الزمني الخاص بك

ج. اسمح أن يكون لديك وقت للراحة ووجبات الطعام

د. أعط الله الفرصة لتغيير أولوياتك أو جدولك الزمني

○ من خلال فرصة خدمة جديدة

○ من خلال وجهة نظر جديدة

### ٦. تعامل مع المقاطعات بسرعة

- لا تحل أي مقاطعة يمكن حلها في وقت لاحق
- استمع إلى المشكلة وحدد ما إذا كنت ستؤخر أو تفوض أو تقرّر
- إذا كان بإمكانك اتخاذ قرار سريع، فافعل ذلك، ثم انتقل إلى ما بعد ذلك

### III. كيف تدير وقتك

#### ١. نظم يومك

- أ. ضع قائمة بما يجب القيام به
  - حدّد ما يجب أن يكتمل اليوم
  - حدّد ما يجب عمله اليوم
  - حدّد ما يجب أن يُقرّر اليوم
  - حدّد ما تريد فعله اليوم إذا توفّر الوقت
- ب. ليكن لديك أهداف وأولويات راسخة
  - اعرف ما هو الأهم
  - اعرف الأهداف التي تعمل من أجلها
  - قم بأشياء مهمة أولاً
- ج. خطط لإجازات قصيرة - جسديك وذهنك يحتاجان استراحات موسمية
- د. حدّد وقتك الأكثر إنتاجية وقم حينها بأهم الأشياء
  - لا تتخذ قرارات مهمة في نهاية اليوم عندما تكون متعباً
  - جدول الأنشطة ذات الأولوية المنخفضة في أوقات الطاقة المنخفضة (بعد الغداء، وما إلى ذلك)

#### ٢. كن كفء

- أ. قم بإجراء المكالمات معاً في وقت واحد
- ب. احصل على بعض الوقت غير المنقطع للدراسة أو إعداد العظات
- ج. تجنب تحويل مسارك إلى قضايا أو صراعات غير أساسية
- د. افعل ما يجب فعله اليوم

### ٣. لا تصرف وقتًا على أشياء يمكن أن يقوم بها آخرون

- أ. فوّض لقادة مسؤولين آخرين، إن أمكن
- ب. تجنب القيام بأشياء يجب على الآخرين القيام بها ما لم يكن ذلك ضروريًا
- ثمّة قول مأثور قديم: «كرر معروفًا لشخص فيصبح ذلك وظيفتك»  
(أي أشياء صغيرة تفعلها للآخرين يمكن أن تصبح عادات أو التزامات عليك يصعب إيقافها)

### ٤. أدر اجتماعات فعّالة

- أ. أدخل صلاةً أو تأملًا لإرشادك
- ب. حضر دائمًا جدول أعمال (أجندة الاجتماع)
- تجنّب مناقشة أشياء غير مدرجة على جدول الأعمال
- \* لأنّ الناس غير مستعدين لمناقشة القضية
- \* لأنّها لا تتعلق عادة بالموضوع قيد المناقشة
- التزم بجدول الأعمال والإطار الزمني
- ج. ناقش فقط الاقتراحات والتوصيات التي يمكن أخذ قرارات بشأنها
- لا تطرح مواضيع للمناقشة ما لم ترغب في جمع الآراء بشأنها
- سوف يساعد عمل جدول أعمال للاجتماع على الاستمرار في التركيز على الموضوعات الرئيسية
- ستساعد المناقشات للوصول إلى القرارات
- د. أعط مهامًا (شارك أعضاء الاجتماع في المسؤوليات)
- نمي روح الانتماء والمسؤولية والعمل الجماعي
- أجعل الجميع في الاجتماع مساءلاً
- وثّق المناقشات والقرارات والاتفاقيات في محضر الاجتماع
- قم بتوثيق ما تمت مناقشته
- قم بتوثيق ما تقرر اتخاذه من قرارات
- قم بتوثيق المسؤوليات التي وافق عليها الأشخاص
- قم بتوثيق المواعيد التي تم الاتفاق عليها

## IV. أدواتان لإدارة الوقت بفعالية

١. قم بإعداد ورقة زمنية (أو استخدم تقويم يومي أو شهري)

- استخدمها لتتبع وقتك خلال أسبوع أو جدول المهام الدوري
  - تساعدك على تحليل كيفية صرف وقتك
  - يمكن استخدامها لتخطيط جدولك الأسبوعي

٢. ضع قائمة بالمهام التي يجب القيام بها

- سوف تساعدك على تنظيم يومك أو أسبوعك أو شهرك
- ستقوم بعمل المهام الأكثر أهمية أولاً
- تساعدك على تجنب نسيان الأنشطة والالتزامات الهامة

## تمرين إدارة الوقت

استخدم مخطط الوقت الأسبوعي أدناه وحجب الوقت الذي تعرفه مثل أيام العطلة، دراسة الكتاب المقدس، تحضير العظة، العبادة الأسبوعية، للأسبوع القادم. بعد ذلك، يمكن ملء الوقت المتبقي وفقًا لاحتياجاتك.

الأحد	السبت	الجمعة	الخميس	الاربعاء	الثلاثاء	الاثنين	
							٨:٠٠ صباحًا
							٨:٣٠
							٩:٠٠
							٩:٣٠
							١٠:٠٠
							١٠:٣٠
							١١:٠٠
							١١:٣٠
							١٢:٠٠ ظهرًا
							١٢:٣٠
							١:٠٠
							١:٣٠
							٢:٠٠
							٢:٣٠
							٣:٠٠
							٣:٣٠
							٤:٠٠
							٤:٣٠
							٥:٠٠
							٥:٣٠
							٦:٠٠
							٦:٣٠
							٧:٠٠
							٧:٣٠
							٨:٠٠
							٨:٣٠
							٩:٠٠
							٩:٣٠

## عينة إدارة وقتك

الأحد	السبت	الجمعة	الخميس	الاربعاء	الثلاثاء	الاثنين	
	عائلة		دراسة كتاب		اتصالات هاتفية		٨:٠٠ صباحًا
	عائلة		دراسة كتاب		اتصالات هاتفية		٨:٣٠
عبادة	عائلة	مشورة	دراسة كتاب		مكتب		٩:٠٠
عبادة	عائلة	مشورة	دراسة كتاب		مكتب		٩:٣٠
عبادة	عائلة	مشورة			مكتب		١٠:٠٠
عبادة	عائلة	مشورة			مكتب		١٠:٣٠
عبادة							١١:٠٠
عبادة							١١:٣٠
غداء		غداء	غداء	غداء	غداء	غداء	١٢:٠٠ ظهرًا
غداء		غداء	غداء	غداء	غداء	غداء	١٢:٣٠
			زيارات				١:٠٠
			زيارات				١:٣٠
			زيارات	تحضير عظة			٢:٠٠
			زيارات	تحضير عظة			٢:٣٠
				تحضير عظة			٣:٠٠
				تحضير عظة			٣:٣٠
							٤:٠٠
							٤:٣٠
		عشاء	عشاء	عشاء	عشاء	عشاء	٥:٠٠
		عشاء	عشاء	عشاء	عشاء	عشاء	٥:٣٠
							٦:٠٠
							٦:٣٠
	تحضيرات الأحد				اجتماع		٧:٠٠
	تحضيرات الأحد				اجتماع		٧:٣٠
	تحضيرات الأحد				اجتماع		٨:٠٠
	تحضيرات الأحد						٨:٣٠
							٩:٠٠
							٩:٣٠

## الفصل ١٢

# إدارة المعلومات

«الْحُكْمَاءُ يَذَخِرُونَ مَعْرِفَةً.» أمثال ١٠ : ١٤

واحدة من أكثر الموارد التي يتم تجاهلها في الكنيسة هي المعلومات. قد تكون معلومات عن أعضاء الكنيسة، أو معلومات عن خدماتها أو أنشطتها أو الموارد المتاحة. ثمة ثروة من المعلومات المتاحة لمساعدتنا على القيام بالخدمة التي نحن مدعوون إليها ومن المهم معرفة أين هي هذه المعلومات أو كيفية الوصول إليها. يجب جمع بعض المعلومات وتخزينها من قبل الكنيسة، خاصة المعلومات المتعلقة بأعضائها ونشاطاتها أو مواهبها، وما إلى ذلك. المعلومات الأخرى متاحة الآن على الإنترنت أو في المكتبات. من أجل الوصول إلى المعلومات التي نحتاجها في الوقت المناسب، يجب أن تكون متاحة بسهولة أو معروف مكان الحصول عليها. هذه هي عملية إدارة المعلومات. يأتي جهاز الكمبيوتر في متناول اليد للقيام بذلك، ولكنك لا تحتاج إلى جهاز كمبيوتر فقط لتخزين المعلومات. يمكنك استخدام طرق أخرى يمكن أن تكون فعالة. سننظر في هذا الفصل في أهمية إدارة المعلومات، وبعض مبادئ إدارة المعلومات، وكيفية جمع المعلومات وتخزينها لاستخدامها في الخدمة في المستقبل.

### I. أهمية إدارة المعلومات

«كُلُّ ذِكِّي يَعْمَلُ بِالْمَعْرِفَةِ» أمثال ١٣ : ١٦

١. تزيد من معرفتك بالموارد المتاحة لك

- معلومات عن أعضائك ومواهبهم الروحية ومهاراتهم
- معلومات عن موارد الكنيسة الأخرى (الكتب، الفيديوهات، الدراسات الكتابية، إلخ).
- معلومات عن أنشطة الكنيسة والخدمات (من وماذا وأين)

٢. سوف تجنبك إضاعة الوقت في البحث عن المعلومات

- لن تقضي وقتًا مفرطًا في البحث عن المستندات
- سوف تعرف من يجب عليك الذهاب إليه لتلبية احتياجات محددة
- لن تضطر إلى الاتصال بالأشخاص للحصول على المعلومات التي تطلبها

٣. ستمكنك من اتخاذ قرارات أفضل

- القرارات تكون جيدة مثل المعلومات التي تستند إليها
- عادةً ما يكون أمرًا هامًا أن تحصل على المعلومات عند الحاجة

- المعرفة دائماً أفضل من التخمين
- ٤. لكي يكون التخطيط جيداً يجب أن تحصل على معلومات صحيحة
  - الخطة تكون جيدة مثل المعلومات التي تعتمد عليها
  - ضعف المعلومات يؤدي إلى نتائج سيئة
  - لا يمكنك التخطيط لما لا تعرفه
  - المعلومات الخاطئة تؤدي إلى خطط وهمية
- ٥. يمكنك من رؤية أولويات الخدمة
  - معرفة ما هو متاح لك يمكنك من أن تكون مبدعاً
  - يمكنك من اقتناص فرص الخدمة
    - بناءً على معرفة مواهب الأعضاء وشغفهم
    - بناءً على معرفة احتياجات الجماعة

## II. مبادئ إدارة المعلومات

«الْمُسَائِرُ الْحُكْمَاءَ يَصِيرُ حَكِيمًا» أمثال ١٣ : ٢٠

١. اجمع وخرّن المعلومات التي تريدها أو تحتاجها فقط
  - المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات
  - المعلومات اللازمة لتشغيل الكنيسة
  - المعلومات اللازمة لمساعدة الأعضاء في العثور على دورهم في الكنيسة
٢. حدّث المعلومات على نحو منتظم
  - المعلومات تصبح قديمة بسرعة وأحياناً تصبح خارج الصلاحية
  - طوّر عملية لجمع المعلومات
    - ورقة متابعة حضور الاجتماعات
    - استمارات معلومات عن الأعضاء الجدد
  - استخدم قادة الكنيسة لجمع المعلومات
    - المشاركون في الخدمة

○ نتائج الخدمة وأنشطتها

• استخدم استمارة تحديث سنوية لأعضاء الكنيسة

○ تغيير العنوان

○ أرقام هواتف جديدة، بريد إلكتروني جديد

### ٣. احم المعلومات الشخصية

• لا تنشر أو تطبع معلومات شخصية ما لم يوافق العضو

• خزّن في خزانة مغلقة

• حافظ على السرية

### ٤. خزّن المعلومات حيث يمكن الوصول إليها بسهولة

• حسب الوظيفة (الموضوع، الغرض، الاستخدام، إلخ)

• حسب الخدمة

• حسب اسم العضو

### ٥. ضع خطة لاستخدام المعلومات

• لا تجمع المعلومات فقط بدون خطة لاستخدامها

• معرفة الغرض من كل نوع من المعلومات التي يتم جمعها

• إذا لم تكن بحاجة إليها، فلا تجمعها ولا تخزنها

### ٦. أدر المعلومات

• لا تفترض أنه يتم جمعها أو تخزينها

• ابقها محدّثة

• قم بمراجعة احتياجاتك من البيانات بانتظام

## III. كيفية إدارة المعلومات

### ١. حدّد المعلومات التي تريدها أو تحتاجها

• أعضاء الكنيسة

• نشاطات الكنيسة

- موارد الكنيسة (الكتب، الغرف، المعدات، إلخ)
- موارد المجتمع (الفنادق، قاعات المؤتمرات، الموردين المحليين، إلخ)

## ٢. اجمع وخرّن المعلومات عن أعضاء الكنيسة

- أسماءهم وعنوانهم ومعلومات الاتصال بهم (الهاتف والبريد الإلكتروني)
- مواهبهم الروحية
- مهاراتهم وخبراتهم
- نشاطات كنائسهم واتصالاتهم

## ٣. اجمع وخرّن معلومات عن أنشطة الكنيسة

- حضور العبادة
- حضور صفوف درس الكتاب المقدس
- حضور المجموعات صغيرة

## ٤. طوّر نظامًا لتنظيم معلومات معيّنة وتحديثها

- أين يتم تخزين المعلومات (الكمبيوتر أو الملف الورقي)
- مواقع إنترنت مفيدة
- من لديه هذه المعلومات

## ٥. ضع خطة لاستخدام المعلومات

- ما هي المعلومات التي سيتم جمعها
- ما هو الغرض لكل نوع من المعلومات
- من المسؤول عن جمع المعلومات

## ٦. قم بتعيين شخص مسؤول عن إدارة المعلومات

- ليتواصل مع جميع الأنشطة لجمع وتحديث المعلومات باستمرار
- يوفر مكتب مركزي لجميع المعلومات وتقديم المعلومات لمن يحتاجها في الخدمة
- يمكن التخطيط السليم والصيانة

