

VEZETÉS A KERESZTÉNY KÖZÖSSÉGBEN

Copyright © 2016 Shepherds Global Classroom

Magyar fordítás

ISBN: 978-1-943953-39-4

Minden jog fenntartva. Az ellenőrző kérdéseket tartalmazó oldalak kivételével a könyv egyetlen részét sem lehet lemásolni vagy bármilyen más formában közzétenni – elektronikusan, írott formában, fénymásolt, felvett vagy más formában – a SGD előzetes írásbeli engedélye nélkül. Ezen angol tananyag minden egyes példányának megvásárlásával lehetővé tesszük annak más nyelvekre történő fordítását, valamint terjesztését keresztény vezetők között szerte a világban. Ha a Shepherds Global Classroom szervezettel kapcsolatba szeretnénk lépni, illetve adakozni erre a magával ragadó látásra, látogassunk el a következő honlapra: ShepherdsGlobal.org.

Lead writer: Dr. Stephen K. Gibson

Ha másként nem jelezzük, minden egyes szentírási idézetet a PROTESTÁNS ÚJ FORDÍTÁSÚ (újonnan revideált) BIBLIÁBÓL (RÚF 2014) veszünk.

Fordította: Lakatos Lilla és Varga Edina

Olvasószerkesztő: Tóth Sándor Péter

Műszaki szerkesztő: Larry Winckles

Nyomda:

Craetive Bt.

7630 Pécs, Mohácsi út 16.

craetive.hu

info@craetive.hu

Tartalomjegyzék

A tanfolyam leírása és célkitűzései.....	4
1. Mit jelent a vezetés?	7
2. A jó vezető ismérvei a Biblia szerint.....	15
3. Miért fontos a vezetés?	25
4. Vezetővé válni.....	33
5. A szolgáló vezető.....	41
6. A jellem-alapú vezetés.....	51
7. Személyes prioritások.....	61
8. A vezetés szintjei.....	71
9. Kapcsolódás és elköteleződés	81
10. Csapatépítés	91
11. A céltudatos szolgálat.....	99
12. A vezető és a változások.....	111
13. Vezetők képzése.....	121
14. Kultúraközi szolgálatok	131
15. A teljesítményre adott válasz.....	139
16. Nyilvános beszéd	147
17. Személyes témák: pénz, idő és öltözködés.....	155
Jövőképalkotás Új szolgálatok felépítésének folyamata	166
Úrlap a feladatok rögzítéséhez	172
Ajánlott irodalom.....	173

A tanfolyam leírása és célkitűzései

A tanfolyam leírása

Ez a tanfolyam elsősorban a keresztény vezetőket tekinti célcsoportjának, de az itt kifejtett alapelvek alkalmazhatók bármely vezetőre. Arra mutat rá, hogy miért a meggyőződés a vezetés alapja. Ha valaki vezetői feladatra készül, akkor e kurzus során megtanulhatja azt, hogy hogyan fejlessze készségeit, illetve hogyan növelje befolyását, mielőtt még hivatalosan is pozícióba kerülne. A leendő vezető megtanulja továbbá azt is, hogyan kell végigvezetni szervezetüket az alábbi állomásokon: az értékek felfedezése, a cél realizálása, a jövőkép megosztása a csapattal, a konkrét célok megfogalmazása, a stratégia kidolgozása, a szükséges lépések megtétele, végül pedig a kívánt eredmények elérése.

A tanfolyam célkitűzései

1. Meghatározzuk, hogy mit jelent a vezetés, mint személyes befolyás.
2. Megtanuljuk, hogy a szilárd meggyőződés hogyan válhat a vezetés alapjává.
3. Megtanuljuk a Bibliában leírt vezetői ismérveket.
4. Megtanuljuk, hogyan kell vezetni a vezetettek kedvéért.
5. Megtanuljuk menedzselni a személyes prioritásokat a siker kedvéért.
6. Megtanulunk másokat motiválni, hogy teljesen elköteleződjenek egy cél mellett.
7. Megtanuljuk, hogyan kell fejleszteni és vezetni egy csapatot.
8. Megtanuljuk, hogyan kell felmutatni egy jövőképet, kidolgozni a célokat, és a szervezet stratégiáját.
9. Áttekintjük a vezetés és az adott kultúra kapcsolatát és annak különböző aspektusait.
10. Alkalmazzuk a beszéddel, pénzzel, idővel és öltözékkel kapcsolatos elveket.

Útmutatások a tanfolyamvezetőknek

A tanfolyamvezetőknek szánt útmutatások minden leckében dőlt betűvel vannak szedve. A ► jelzi a megvitatásra szánt kérdést. A tanár tegye fel a kérdést, és egyszerűen hagyjon egy kis időt a beszélgetésre. Ha rendszerint ugyanaz a diák válaszol először, vagy észreveszi, hogy bizonyos tanulói mindig csendben vannak, a tanár tehet fel irányított kérdést is, mint pl: „Péter, te mit válaszolnál erre a kérdésre?” Az órákon általában sok bibliai szakasz kerül elő. Amikor a csoportnak együtt kell olvasnia egy szakaszt, akkor ott lesz az erre vonatkozó utasítás. Például: *Egy diák olvassa fel a Római levél 6. fejezetét.*

Egyéb esetekben a bibliai utalásokat zárójelben közöljük. Például: (1Kor 12,15). Ezek az utalások csak a szövegben szereplő állításokat támasztják alá, ezért a zárójelben feltüntetett bibliai idézeteket nem szükséges az órán felolvasni.

Minden lecke végén házi feladat van. A feladatokat a következő órára kell elkészíteni és bemutatni. Ha egy tanuló nem végzi el, megcsinálhatja később is. Természetesen a tanár feladata az, hogy bátorítsa a tanulóit, hogy tartsanak lépést a csoporttal, és ne maradjanak le a kijelölt feladatokkal sem, hiszen így sajátítják el leginkább a tanultakat.

A legtöbb lecke végén 5 összefoglaló mondat szerepel, ezek a leckéből leszűrt kulcsmondatok. A tanulóknak ezeket meg kell tanulni, hogy a következő óra elején le tudják írni fejből.

A tanfolyam egyik célja többek között az, hogy maguk a diákok is tanárokká váljanak. A tanfolyam vezetője éppen ezért adjon lehetőséget arra is, hogy diákjai elkezdjék fejleszteni tanítói képességeiket, mint például úgy, hogy a tanár engedje meg, hogy egy-egy alkalommal az egyik diák tanítson meg egy rövid anyagrészt az órán.

A tankönyvben találunk időnként egy-egy idézetet, amely rendszerint egy híres vezetőtől származik. Ha az órán egy ilyen idézethez érkezik a csoport, a tanár álljon meg, s kérje meg az egyik diákot, hogy olvassa fel, magyarázza el az idézet jelentését. Nem feltétlenül értünk egyet mindennel, amit ezek a vezetők mondtak, tanítottak, de mindenképpen tanulhatunk valamit a példájukból.

A leckék után, a tankönyv végén szerepel egy prédikáció a vezetésről. Ez a prédikáció szabadon felhasználható a tanfolyam során bármikor. Arra is alkalmas, hogy gyülekezetekben, vagy vezetőknek tartott továbbképzésen elhangozzon.

Ha bármelyik diák szeretne egy Shepherds Global Classroom oklevelet szerezni, akkor részt kell vennie a tanfolyam minden óráján, és teljesítenie kell minden előírt feladatot. A könyv végén rendelkezésre áll egy formanyomtatvány, amelynek segítségével rögzíteni lehet a diák által elvégzett feladatokat, illetve megtalálható egy oklevél igénylő nyomtatvány is.

1. lecke

Mit jelent a vezetés?

Bevezető

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

A fiúk együtt játszanak az udvaron. Egyszer csak megszólal az egyik: „Tudjátok, mit? Focizzunk!” Senki nem reagál semmit, sőt, úgy tűnik, meg sem hallották. Majd egy másik srác azt mondja: „Hé, Gyuri, hozd ide azokat a botokat! Azt fogjuk játszani, hogy katonák vagyunk”. Gyuri indul is, hozza a botokat, majd a fiúk szépen csatasorba rendeződnek.

► Mit gondoltok, milyen ember a vezető? ► Miért mondhatjuk, hogy a vezetői szerep nem feltétlenül jelent hatalmi pozíciót?

A vezetés definíciója

Néha van az úgy, hogy nem a hatalmi pozícióban lévő ember az, aki ellenőrzése alatt tartja az eseményeket. Olykor előfordul, hogy azt a személyt követik az emberek, aki nincs is hivatalosan vezetőnek kinevezve.

A vezető az a személy, akit az emberek követnek.

A vezetés azt jelenti, hogy hatással vagyok másokra.

„Minden alkalommal, amikor megpróbálsz mások gondolataira és tetteire hatással lenni, hogy elérjék kitűzött céljukat, akár a személyes életükben, akár szakmai területen, akkor tulajdonképpen vezetőként lépsz fel.”¹

Hétköznapi jelenetek

Egy gyárigazgató új szabályokat jelent be. Amikor kimegy a teremből, az egyik dolgozó magához ragadja a szót, és megmondja a többieknek, hogy most valójában mit is kell csinálniuk.

Egy turistacsoport együtt utazik a buszon. A busz lerobban. Az egyik utas pedig leszervezi, hogy értük jöjjön egy másik jármű.

Egy lelkész elmagyarázza néhány gyülekezeti tagjának, hogy mit gondol, mit kellene tennie a gyülekezetnek. A tagok figyelmesen meghallgatják, de nem adnak semmi

¹ Ken Blanchard és Phil Hodges, *The Servant Leader*, 10.

konkrét választ, hanem inkább várnak, amíg meg nem érkezik egy bizonyos személy, aki majd megmondja nekik, hogy mit csináljanak.

Egy cégtulajdonos arról panaszkodik, hogy mihelyt kilép az ajtón, az alkalmazottai már nem követik az utasításait.

Egyelőre csak a vezetés fogalmát szeretnénk meghatározni. Most még nem arról beszélünk, hogy milyen a jó vezető, vagy milyen a hosszú távon jó vezető.

Ha bárki egy határozott lépést tesz valamilyen irányba, és az emberek követik, akkor ő abban a helyzetben máris vezetővé vált.

A vezető léphet jó irányba, de léphet rossz irányba is. Lehet, hogy jó eredményeket ér el, de az is lehet, hogy nem.

Az is megtörténhet, hogy egy személy csak egy adott pillanatban lép fel vezetőként. Lehet, hogy valaki a különleges képességei miatt válik vezetővé bizonyos szituációkban.

Egy illető lehet olyan vezető is, akit készségesen követnek, ám ő nem teljesíti be a hozzá fűzött reményeket. Megtörténhet az is, hogy valaki nagyon könnyen és gyakran tesz szert új követőkre, mert vonzóknak látják, de aztán nagyon hamar el is veszíti a követőit.

Ha a vezetést úgy határozzuk meg, hogy az adott személy másokra hatással van, akkor Jézus volt minden idők legnagyobb vezetője. Emberek milliói követik tanításait. Intézmények százai szerte a világon azért jöttek létre, hogy engedelmeskedjenek az ő parancsolatainak.

Jézus egyik stratégiája az volt, hogy úgymond a rá jellemző tulajdonságokat és értékeket igyekezett átadni és kibontakoztatni egy kis tanítványi csoportban.

Jézus a vezetést szolgálatként határozta meg (Máté 20,25-28). Ennek alapján is egészen bizonyos, hogy őt nevezhetjük a legnagyobb vezetőnek, hiszen a legnagyobb szolgálatot tette mindnyájunkért, mikor megváltott bennünket.

A vezetés több, mint egy pozíció

Egy hivatalos vezetői kinevezés feljogosít arra, hogy hatalmat gyakorolj mások felett, de nem válsz tőle automatikusan vezetővé.

Ne gondold, hogy vezetsz, csak mert vezetői címet kaptál, főleg akkor, ha nem azok helyeztek téged abba a pozícióba, akiknek vezetője vagy! A vezetői kinevezés csak egy ajtó, ami a vezetői szerepre nyit utat. Annyit jelent, hogy lehetőséget kaptál arra, hogy vezetővé válj.

► Magyarázd meg ezt az állítást: „A vezetői kinevezés csak egy ajtó, ami a vezetői szerepre nyit utat”!

Valahányszor egy ember olyan kijelentést tesz, hogy „én vagyok a főnök”, vagy „én vagyok a lelkes”, vagy „én vagyok a tulajdonos”, vagy igazgató, apa, vagy bármilyen más tekintélypozícióban lévő személy, akkor azért teszi ezt, mert az emberek nem úgy reagálnak, ahogy szeretné. Tulajdonképpen nem ismerik el őt hatalmi pozícióban. Ő a kinevezett vezető, de az emberek nem követik. Ezzel csak megpróbál nyomást gyakorolni rájuk, mivel érzi, hogy nincsen elég erős befolyása.

► Mit jelent ez az állítás: „Soha nem szabadna odáig jutnod, hogy folyton arra emlékezteted az embereidet, hogy te vagy a vezetőjük”?

Sámuel volt a vezető próféta és pap, mielőtt Izraelnek királya lett volna. Bíraként szolgálta népét. Gyermekei azonban nem követték igaz példáját; így amikor Sámuel megöregedett, az emberek eljöttek hozzá, hogy megkérjék, adjon királyt a népnek. (1 Sámuel 8,5).

Azt látjuk itt, hogy Sámuel valóban nagy befolyással bírt. Az emberek tudták ugyanis, hogy csak ő jelölhet ki bárkit is királlyá. Ezért nem is próbálkoztak más módon királyt szerezni maguknak. Amikor Sámuel kimondta, hogy Saul a király, nem mindenki fogadta el az ő személyét; de senkinek nem volt elég erős befolyása ahhoz, hogy mást tegyen királlyá.

Sámuel hatalma azon alapult, hogy egész élete során bölcs és igaz embernek bizonyult. Izrael népe azonban elutasította a fiait, mert nem találták meg bennük ugyanazokat a jó tulajdonságokat. Sámuel a befolyását nem a vezetői tudásának és készségeinek köszönhette. Hiába a halomszámra begyűjthető vezetéselméleti ismeret és vezetői készségfejlesztés, ha nincsenek ott a szükséges jó tulajdonságok, ha nem megfelelő az ember jelleme.

A vezetés több, mint egy pozíció

Az egyszerű dolgozó ember, azaz a beosztott, az a személy, aki jól végzi munkáját és erőfeszítéseinek gyümölcsét learatva eléri a kitűzött célokat. A vezető az a személy, aki számba veszi, hogy mit lehetne elvégezni, ha jó hatással tudna lenni másokra, hogy dolgozzanak vele együtt. A beosztott felelősnek érzi magát a saját munkájáért. A vezető felelősnek érzi magát azért, amit mások tesznek, mert tisztában van azzal, hogy hatni tud rájuk. A beosztott erejét megfeszítve küzd, és elvégzi saját feladatait. A vezető mind saját, mind mások erőfeszítéseit összeadva azt tartja szem előtt, hogy közösen érik el a kitűzött célt. A beosztott folyamatosan növeli a saját teljesítményét. A vezető pedig megsokszorozza a saját és a csapata teljesítményét.

„A legnagyobb vezető valójában nem az, aki a legnagyobb dolgokat viszi véghez. Ő éppenséggel az az ember, aki rávesz másokat arra, hogy a legnagyobb dolgokat vigyék véghez.”

(Ronald Reagan)

A beosztott, az egyszerű dolgozó ember igenis nagyon értékes. Minden szervezet a beosztottaira épül. Mindazonáltal, ha a vezető leginkább arra helyezi a hangsúlyt, hogy ő maga is úgy dolgozzon, mint bármely más alkalmazott, nem vállalja fel vezetői felelősségét. Az ő feladata most már nem csak annyi, hogy jó terméket tegyen le az asztalra, hanem az, hogy másokat úgy vezessen, hogy együtt tegyenek le jó terméket az asztalra.

Ha a szervezeteden belül vezetőként te végzed el a munka oroszlánrészét, akkor elvéted a vezetés feladatát. Ha ugyanis mindig az foglal le, hogy az egyes feladatokat végrehajtsd, nem tudsz úgy vezetni, ahogyan kellene.

► Beszélgetsek ezekről egymással! Vizsgáljátok meg a munkátok során felmerülő feladatokat, célokat! Mi az, amiben úgy működtök, mint az egyszerű beosztott? Hol fedezitek fel magatokban a vezetőt?

Sokan nem tudják elképzelni, hogy mivel is tölti az idejét a főnök. Azt gondolják, hogy egy vezetőre igazából kevés konkrét feladat hárul.

Vegyünk például egy vezérigazgatót. Nem ő intézi az új alkalmazottak felvételét, mert ennek felelősségét átruházta valaki másra. Nem irányít gépeket. Nem ő szerzi be az alapanyagot. Nem ő szereli meg a csapatot, ha elromlik. Nem ő értékesíti a termékeket. A legtöbb embernek úgy tűnhet, hogy csak járkal a folyosón fel s alá, telefonál, és beül időnként egy-egy megbeszélésre. Ha el is menne néhány napra, minden szépen működne nélküle is.

Azonban a vezérigazgató az a személy, aki átlátja az egész rendszert, azt, hogy hogyan viszonyulnak egymáshoz a szervezeti egységek, hogyan kapcsolódnak össze az egyes munkafolyamatok. Ő nevez ki részlegvezetőket és biztosít mindent számukra, hogy megfelelően végezhesék feladataikat. Ő tartja fenn alapvetően a cégben a minőséget, és segít mindenkinek megérteni, hogy mi a legfontosabb. Olyan rendszert dolgoz ki, amely következetesen jó eredményeket hoz. Ő alakítja ki a szervezeti kultúrát. Nélküle, azaz vezérigazgató nélkül a szervezet összedőlne.

Egy kis szervezet esetében pedig azt mondhatjuk, hogy akkor működik jól, ha a vezető kész megtenni mindenféle apró feladatot is, miközben folyamatosan keresi a képezhető, felelős és vállalkozó kedvű embereket. Egy olyan szervezetben pedig, ami éppen változásokon megy keresztül, a vezető egy kicsit részese lesz minden részleg munkájának. Gondoskodik róla, hogy az emberek megértsék a cégben zajló változásokat, és a szervezet értékeit szem előtt tartva dolgozzanak; de folyamatosan képeznie is kell az embereket, hogy egyedül is alkalmasak legyenek az egyes részlegek vezetésére, és boldoguljanak nélküle is.

Egy jó lelkész készen áll arra, hogy válaszolni tudjon a gyülekezeti tagok szükségleteire, és arra is, hogy akár egyszerű kis feladatot is elvégezzen. Fontos, hogy semmit ne érezzen lealacsonyítónak. Ugyanakkor úgy kell vezetnie a tagokat, hogy készek legyenek

felelős pozíciókat vállalni, gyülekezeti csoportokat vezetni. Ha nem így tesz, akkor a gyülekezet egyszerűen nem tudni túlnőni azon, amit ő egyedül meg tud tenni.

► Vajon mit jelenthet az, hogy egy vezető „túl elfoglalt ahhoz, hogy vezessen”?

A vezető jellemzői

A vezetést úgy definiáltuk nagyon tömören fogalmazva, hogy másokra hatással lenni. Egy vezető az a személy, akit az emberek követnek. Folytatva a témát, ha egy ember tartósan egy csoport vagy intézmény vezetőjeként működik, akkor ott legalább négy másik jellegzetességet is fellelhetünk.

(1) A vezetőnek tekintélye van.

A tekintély azt jelenti, hogy az emberek alávetik magukat az ő akaratának. Ezt tehetik önként, vagy kényszerből. Akinek az emberek önként engedelmeskednek, annak bizony nagyobb hatalma van, hiszen kényszer alatt az ember gyengén teljesít és nem használja ki a képességeit és képzelőerejét.

(2) A vezetőnek felelőssége van.

Azt várjuk tőle, hogy legyen képzett, rátermett, és ismerje a megfelelő módszereket, egyszerűen legyen meg benne minden, ami ahhoz szükséges, hogy a csoport elérhesse célját. Ha a csoport nem éri el a célokat, azért bizony a vezetőt okolják. A vezető pedig nem hozakodhat elő kifogásokkal. Nem háríthat. Nem teheti meg, hogy áttolja a döntés felelősségét, hogy végül ne őt hibáztassák, ha nincs meg a kívánt eredmény.

Egyszer az történt egy lelkésszel, hogy sok panasz érkezett hozzá a gyülekezet alkalmainak zenei stílusával kapcsolatban. Azzal védekezett, hogy nem az ő hibája, hiszen a zenék kiválasztása a dicsőítésvezető felelőssége. Tévedett, hiszen ő tartozik felelősséggel azért a személyért, aki a dicsőítő csapatot vezeti.

Poncius Pilátus volt Jézus idejében a római helytartó Júdeában. Azért nevezték ki a helytartóság élére, hogy ott uralkodjon, s legfontosabb feladata volt a lázadások elfojtása. Uralkodása alatt akadtak is problémák, és Pilátus követett el hibákat. Félt is attól éppen ezért, hogy Róma nem ismeri el őt kormányzónak, és esetleg elmozdítják.

Amikor Jézust vitték elé, és lázadással vádolták, Pilátus nem hitte el, hogy Jézus bűnös. A zsidó nép vezetői azonban arra célozgattak, hogy jelenteni fogják Pilátust, hogy nem végezteti ki ezt a lázadót (János 19,12).

Pilátus pedig tudta, hogy ha ez megtörténne, akkor az komolyan fenyegetné helytartói pozícióját. Ezért inkább hagyta, hogy kivégezzenek egy ártatlan embert. Majd megpróbálta tagadni, hogy ez az ő döntése lett volna. Megmosta a kezét a zsidó vezetők szeme láttára, mintegy kifejezve ezzel, hogy őt senki nem okolhatja Jézus haláláért.

A valóság mégis az, hogy egy vezető nem okolhat másokat az általa meghozott döntésért. Ha megengedi másoknak, hogy helyette döntsenek, akkor azért is ő a felelős, hogy ezt megengedte.

Egy vezető akár minden apró részfeladatot delegálhat másnak, de a felelősséget soha. Végső soron mindig ő felel egy szervezet sikeres működéséért. Nem foghatja másokra, ha a szervezet nem működik megfelelően. Ha egy részleg a cégen belül elbukik, akkor sem tolhatja másra a felelősséget.

(3) A vezető elszámoltathatósággal tartozik az általa vezetettek felé.

A vezetői szerepben való sikeressége sok ember támogatásától függ. Ha a vezetői munkájának nincs jó eredménye, akkor pedig elveszíti a befolyását. Még úgy is megtörténhet ez, hogy közben a pozíciója megmarad. Viszont attól kezdve az emberek egyszerűen már nem fognak hallgatni rá, elkezdenek valaki mást követni.

► Mi van akkor, amikor a vezető érvényesíti a tekintélyét, de nem viselkedik felelősen, és nem elszámoltatható?

(4) Egy vezetőnek széles a látóköre, és a nagy összefüggésekre is van rálátása.

Nem hagyja, hogy bármiféle gond, probléma elbátortalanítsa. Képes áldozatot hozni. Ám ha túl büszke lesz, vagy túl bizonytalan ahhoz, hogy áldozatokat hozzon, akkor az elért eredmények sem lesznek nagyok.

Egy ókorból származó történet következik.

Egy nemzet a megszálló hadsereggel szemben védekezett. A királyuk már évek óta uralkodott felettük. A nép igen szerette őt, megbíztak benne. Egy napon az történt, hogy az ellenség parancsnoka üzent a királynak, hogy álljon ki ő és három fia, és küzdjön meg vele és három katonájával, és ha ezt a kihívást nem fogadja el, akkor egy gyáva alak.

A király úgy érezte, megalázó lenne számára, hogy ha az ellensége gyávának tartaná. Azt gondolta, el kell fogadnia a kihívást, és be kell bizonyítania, hogy milyen bátor. Ezért a király és három fia elment, és találkozott az ellenféllel egy hídon, ahol megvívta egymással. A küzdelem során sajnos az ellenség megölte a királyt, fiaival együtt. A nép így vezető nélkül maradt, s a hódítók megszállták őket.

Egy költő megírta ezt a történetet és elgyászolta költeményében az elveszített királyt, s az elveszített függetlenséget is. Kimondta, hogy a király rosszul döntött, amikor engedte, hogy a büszkesége befolyásolja őt. Nem volt joga ahhoz, hogy az egész nemzetét, s annak épségét, szabadságát kockáztassa a büszkesége miatt. Az lett volna a feladata, hogy vezesse népét; azonban amikor elment a személyes ütközetre, eldobta magától a vezetés felelősségét.

A csoport vezetője kérdezze meg a tanulókat, hogy vajon várhatóan ez után a lecke után változtatni fognak-e céljaikon vagy tetteiken. Nem szükséges, hogy minden tanuló

megszólaljon, csak kérjen meg pár diákot, hogy osszák meg gondolataikat. Ne kényszerítsen senkit! Ne akarja, hogy olyasmire kelljen válaszolniuk, amit esetleg kényelmetlennek éreznek. A B feladat úgyis ad majd lehetőséget, hogy ezt a kérdést mindenki tovább gondolja, és leírja ötleteit.

5 kulcsmondat

- (1) A vezető az a személy, akit az emberek követnek.
- (2) A vezetés nem más, mint hatással lenni másokra.
- (3) A vezetői kinevezés egy ajtó, amely a vezetésre nyit utat.
- (4) A vezető több mint egy egyszerű dolgozó.
- (5) A vezetéshez hozzátartozik a tekintély, a felelősségvállalás, az elszámoltathatóság és a széles látókör.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?
- (3) Mielőtt a következő leckére továbblépsz, olvasd el az alábbi szentírási szakaszokat: 1 Timóteus 3,1-13, Titusz 1,5-11, és Apcsel 6,1-6! Majd írd le néhány megfigyelést a keresztény vezető ismérveiről!

A következő óra elején a diákoknak le kell tudni írni az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoport beszélje át röviden, hogy mit jelentenek ezek a mondatok, hogy a csoportvezető biztos lehessen benne, hogy mindenki jól értette őket.

Minden egyes lecke házi feladata kész kell legyen a következő lecke előtt. A lenti feladatok is legyenek készen a második lecke előtt.

2. lecke

A jó vezető ismérvei a Biblia szerint

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

Minden tanulónak le kell tudni írnia az előző lecke öt kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoportvezető beszélje át röviden a diákjaival, hogy mit jelentenek a mondatok, hogy meggyőződjön arról, hogy mindenki jól értette azokat.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Bevezető

Vannak, akik azt gondolják, hogy Isten szemében egyformán fontosak vagyunk, ezért a keresztény gyülekezetben nincs is szükség mások felett álló tekintélyszemélyekre. Sokan azt mondják, hisznek a vezetésben, mégis úgy viselkednek, mint akik valójában mindenféle spirituális tekintélytől függetlenítették magukat.

► Tanít-e olyat a Biblia, hogy a gyülekezetben szükség van felhatalmazott vezetőkre? Támasszátok alá példákkal!

A Biblia sok helyen hivatkozik a gyülekezetvezetésre.² Néhány ezek közül: Zsidók 13,7; 13,17; Titusz 1,5; Róma 12,8; 1 Kor 14,40; 1 Timóteus 5,17.

Ha a vezetést úgy határozzuk meg, hogy nem más, mint hatással lenni másokra, akkor ez segít meglátni, és felfedezni, hogy milyen sokféle vezetői szerep van az egyházban. Vannak bizonyos Isten által kigondolt szerepek, amiken keresztül Ő felhatalmaz embereket, hogy vezessék az egyházat, hogy az betölthesse küldetését.

► Az egyik tanuló olvassa fel az Efézus 4,11-12-t!

Ebben a felsorolásban található szerepek közül nem mindegyiknél szoktunk egy különleges elhívást feltételezni. Mert például egy zenész vagy dicsőítésvezető nem feltétlenül lenne egy ezek közül, pedig az is egy olyan szolgálat, ami megtalálható a

² Ha van olyan a csoportban, aki úgy érvel, hogy a gyülekezetben a vezetés nem szükséges, vagy nem biblikus, a csoport tanulmányozza a fenti igehelyeket, azonban ne töltsetek ezzel túl sok időt!

gyülekezeteinkben. Tulajdonképpen minden gyülekezeti vezetői szerepnek az lenne a lényege, hogy segítse az egyházat küldetése betöltésében.

A gyülekezetben lévő felelős posztok irányt adnak a szolgálatvezetői pozíciókhoz. Ez nem azt jelenti, hogy a vezetői pozíciók csupán a prédikálásra, tanításra és evangélizációra korlátozódnak. Az egyház felelőssége ennél sokkal több. Az egyház tagjai közösen dolgoznak azon, hogy egészen egyszerű hétköznapi szükségletekről is gondoskodjanak. Például, ha valaki arra bátorítja a gyülekezeti tagokat, hogy osszák meg egymással kerti szerszámaikat, akkor ezzel is azt segíti, hogy az egyház betölthesse küldetését.

„Régen mindig azt kértem Istentől, hogy segítsen nekem. Azután azt kértem, hogy én hadd segítsek neki. Végül oda jutottam, hogy azt kérem, végezze el munkáját rajtam keresztül.”

(J. Hudson Taylor)

Az egyháznak számos feladata van a világban, éppen ezért kínálkozik sokféle lehetőség a különböző vezetői pozíciókra. A szolgálataik hatása pedig még a templom falain kívülre is elér.

A megfelelő vezető kiválasztásának kihívása

Azok a bibliai szakaszok, amiket ebben a leckében vizsgálunk, kimondottan a lelkipásztorokra és diakónusokra (szolgálattevőkre) vonatkoznak. Mindazonáltal a legtöbb szükséges tulajdonság nem is a képességekről szól, hanem egy adott ember jelleméről. Az a jó, ha minden keresztény ember ezek elérésére vágyik. A vezetők pedig annál hatékonyabbak lesznek, minél inkább megtalálhatóak bennük a felsorolt ismérvek. Csak nézzünk rá erre a felsorolásra! Egyértelmű, hogy milyen fontos ez egy olyan embernél, aki másokra hatással van.

Pál apostol mindenütt, ahol emberek megtértek, gyülekezetet szervezett, és az új gyülekezetek élére vezetőket nevezett ki (ApCsel 14,23). S ezek közül a gyülekezetvezetők közül is sokan újonnan megtérők voltak. Biztos, hogy nem töltötték be mindezeket a kívánalmakat, de Pál a rendelkezésére állók közül a legjobbakat igyekezett kiválasztani. Olyan embereket, akikben látta a lehetőséget a fejlődésre. Isten tudja használni azokat, akik Krisztusnak hű követői és odaszánják magukat a szolgálatra, akkor is, ha még nem fejlődött ki bennük minden fontos vezetői jellemvonás.

Két bibliai rész van, amely a lelkipásztorok és a diakónusok jellemző vonásait fejti ki. Pál apostol tollából származik mindkettő, egyik Timóteusnak, a másik Titusznak szól. Timóteus az efézusi gyülekezetek élén állt, Titusz pedig a krétai közösségek vezetője volt. Feladatuk volt pásztorokat kinevezni minden helyi gyülekezet élére.

► Az egyik tanuló olvassa fel az 1 Timóteus 3:1-7-et.

A lelkipásztorok jellemzői

(1) Feddhetetlen

Egy pásztor legyen mindenképpen olyan ember, aki a jót teszi, a jó úton jár, s kerüli a rosszat. Ez azért is fontos, mert kell, hogy a gyülekezet bízson benne, és példa legyen az élete a gyülekezet tagjainak szemében. Nem segíthet másokat abban, hogy jót tegyenek, ha ő maga nem teszi a jót. Legyen olyan személy, aki már évek óta hűségesen követi Jézust.

Persze egy olyan helyen, ahol a gyülekezet is frissen alakult, maga a lelkész is lehet, hogy frissen megtért ember. Lehetséges, hogy még nincs meg benne a jó vezető minden ismérve, és még nem olyan érett, de lényeg, hogy odaszánt élete legyen. Fontos, hogy készséges legyen beismerni a hibáit és korigálja a ballépéseket.

Élt egyszer egy ázsiai faluban egy lelkipásztor, akin keresztül Isten hatalmasan tudott munkálkodni. Az elért sikerek azonban kísértésbe vitték: fejébe szállt a dicsőség, már kezdte úgy érezni, hogy legyőzhetetlen, és a lelki életét elhanyagolta. Egyszer késő éjjel egy ifjú hölgy megkérte, hogy vigye őt haza a motorkerékpárjával. Buta módon belement ebbe, habár tudta, hogy ez kísértést fog jelenteni számára, és akár még a jó hírét is tönkretelheti. Amikor a gyülekezet tagjai megtudták ezt a bolondságot, amit elkövetett, elveszett a hitelessége. Ott akkor le is kellett mondania a szolgálatról. Isten kegyelme által azonban ez a lelkipásztor megalázta magát Isten előtt és azok előtt, akiket megbántott, és elfogadta a lelki vezetőjének az intését. Lépésről lépésre visszaállt a belé vetett bizalom, és a szolgálata újra nagyon gyümölcsöző lett.

► Mi történik akkor, amikor a vezető nem megbízható?

(2) Egyfeleségű férfi

A világ számos részén a többnejűség bevett szokás. Úgy olvassuk azonban a Szentírásban, hogy Istennek az volt a szándéka a férfival, hogy egy felesége legyen. Ez az elvárás azért volt fontos, hogy a lelkészek jó példát mutassanak. Ez a kitétel azt is magában foglalja, hogy a lelkésznek minden tőle telhetőt meg kell tennie, hogy jó férj legyen, hűségesen ragaszkodjon feleségéhez és szeresse őt.

(3) Éber

Egy lelkészt egy pásztorhoz lehet hasonlítani, aki őrzi bárányait. A lelkész a gyülekezet védelmezője. Figyelnie kell arra, nehogy hamis tanítások vagy káros befolyás érje a közösségét. Tanítania kell az övéit, hogy megismerjék a helyes utat, s így biztonságban tudhassa őket. Legyen kész arra is, hogy ha kell, az egyes tagokat is figyelmeztesse külön-külön, ha valakinek az életében lelki veszélyt lát. Azt sem engedheti meg, hogy a gyülekezetben ártó tanok hangozzanak el.

(4) Megfontolt

A lelkész legyen komoly és megfontolt. Fontos, hogy ne egy impulzív személyiség legyen, aki könnyelműen és elhamarkodottan dönt, ne engedje, hogy az érzelmei befolyásolják. Képes legyen arra, hogy higgadtan elgondolkozzon a fontos kérdésekről. Nem engedheti meg, hogy figyelmét elvonják saját gondjai, szórakozásai vagy kísértései.

(5) Jó magaviseletű

A lelkipásztor legyen rendes, jó magaviseletű. Nem viselkedhet bántóan, gonoszul. Legyen jó és hiteles ember, hogy senki ne mondhassa róla: bort iszik, vizet prédikál. Meg kell tanulnia azt is, hogy hogyan tudja a tiszteletét kifejezni az adott helyen és közösségben lévő szokások iránt.

„Adj nekem 100 igehirdetőt, akik nem félnek semmitől, csak a bűntől, és nem akarnak semmit, csak Istent ... s akkor megrendülnek a pokol kapui és Isten országa fog megépülni a földön.”

(John Wesley)

Ha felismeri, hogy hibát vétett, és ezzel megbántott valakit, alázatosan bocsánatot kell kérnie.

(6) Vendégszerető

A vendéglátó szeretete azt jelenti, hogy valaki kész befogadni az utazót, és kész annak minden szükségéről gondoskodni, tehát ételt, italt, szállást adni. A lelkipásztor legyen az a személy, aki mások szükségére reagál. Legyen nagylelkű, barátságos és segítőkész még az ismeretlenekkel is.

► Miért fontos ez a tulajdonság egy vezetőnél?

(7) Tanításra alkalmas

A lelkipásztor jó, ha képes arra, hogy elmagyarázzon egy igazságot, úgy, hogy az emberek meg is értsék. Az ő saját felelőssége, hogy olvasson, képezze magát.

(8) Nem részeges

Egy lelkipásztor soha nem engedheti meg magának, hogy alkoholos befolyásoltság alatt legyen. És ez igaz minden más káros szerre is, ami hasonló hatást vált ki, mint az alkohol.

(9) Nem erőszakos

Egy lelkipásztor nem lehet olyan ember, aki erőszakkal fenyegetve próbálja elérni azt, amit akar. Soha nem üthet meg senkit. (Lásd még 2 Tim 2,24-25)

► Mi a megfelelő módja annak, hogy egy lelkész a haragját ne bántóan fejezze ki?

(10) Nem pénzsóvár

A világban az emberek hajlamosak különbözőképpen értelmezni a profit fogalmát. Bizonyos foglalkozásokat űző emberek kísértésbe esnek, és elferdítik az igazságot, mint például az ügyvédek, értékesítők, vagy a politikusok, akik azért teszik ezt, hogy elnyerjék mások tetszését. A lelkészt is érheti ilyen kísértés, mert Isten ígéjének igazsága nem mindenkinek tetszik. A lelkésznek hűen kell hirdetnie Isten ígéjének igazságát, akkor is, ha ez anyagi hasznot hoz, és akkor is, ha nem.

Arra kell vágyjon, hogy azt lássa, hogy a gyülekezeti munkát anyagilag támogatják, és ne olyan ember legyen, aki csak elvenni akar. Úgy működjön a vezetése alatt a gyülekezet, mint egy gondoskodó, törődő család, és ne arra gondoljon folyton, hogy a gyülekezet mivel tartozik neki.

(11) Aki a maga háza népét jól vezeti

A lelkész vezetői képessége mutakozzon meg otthon. Ügyeljen a gyermekeire. Ha ugyanis a saját háza népét nem tudja irányítani, akkor nem lesz képes irányítani a gyülekezetet sem. Ez persze nem azt jelenti, hogy a gyerekei legyenek tökéletesek, hanem inkább, hogy a lelkész hűen vezetgesse őket, és ha kell, terelgesse őket vissza a jó útra. És persze a felnőtt gyerekek már nem tartoznak ide, hiszen már nem a szülő felel értük.

(12) Nem újonnan megtért

Ha egy személy túl hamar kerül tekintélypozícióba, kísértésbe esik a büszkesége miatt. A büszkeség okozta az ördög bukását is. Csak lassan, lépésről lépésre haladjon előre a felelősségvállalás területén, ahogy növekszik a tapasztalata.

► Milyen kárt tud okozni az, ha valakit túl hamar helyeznek vezetői pozícióba, és nem jól végzi feladatát?

(13) A kívülállók is elismerik

Mielőtt egy személyt kineveznek lelkésznek, fontos, hogy a kívülállók is jó véleménnyel legyenek róla. Jó, ha a kívülállók is őszintének, és hűségesek embernek ismerik. Ha rossz véleménnyel voltak róla megtérése előtt, akkor pedig időre van szüksége, hogy visszaálljon a jó hírre, mielőtt még lelkésszé lesz.

Afrikában történt, hogy egy lelkipásztor a vasárnapi igehirdetés befejeztével felszállt egy buszra, hogy hazautazzon. Miután kifizette a buszjegy árát, észrevette, hogy a sofőr többet adott vissza, mint kellett volna. Hiteles, becsületes ember lévén visszaadta a sofőrnek a felesleget e szavakkal: „Elnézést, Uram, véletlenül többet adott vissza, mint kellett volna.” A buszsofőr így válaszolt: „Nem, nem véletlenül adtam többet. Kinn álltam a templom előtt, és hallottam ma prédikálni a becsületességről, és eldöntöttem, hogy próbára teszem, hogy lássam, meg is éli-e azt, amit tanít.” A Biblia azt mondja, hogy a jó hírnév, az ember lehető legnagyobb kincse. (Péld 22,1). Ezért a legmélyebb szegénység,

amit ember átélhet, az a rossz hírnév. Mi jut az embereknek az eszébe, ha meghallják a nevedet?

► Az egyik tanuló olvassa fel a Titusz 1,5-11-t.

A legtöbb vezetői tulajdonság, amit Titusznál olvasunk, megtalálható Timóteusnál is.

► Milyen további lelkipásztori tulajdonságokat találunk Titusznál?

A fenti igeszakasz azt hangsúlyozza, hogy egy lelkész legyen kész arra, hogy megfelelően reagáljon a hamis tanításokra. Pontosan kell tudnia, hogy mi az igaz tanítás, és ezt el kell tudnia magyarázni meggyőzően. Ez azért fontos egyfelől, hogy a tévelygők megtérjenek a hamis tanokból, másfelől pedig, hogy védje azokat a gyülekezetben lévő családokat, akik már Krisztust követik, nehogy rossz útra térjenek le. Az a lelkész pedig, akinek nem volt lehetősége képzésben részt venni, tegyen meg minden tőle telhetőt, hogy növelje tudását.

A diakónusok ismérvei

► Az egyik tanuló olvassa fel az ApCsel 6,1-6-ot. Milyen problémáról beszél ez az igeszakasz?

Az első diakónusokat nem sokkal pünkösöd után nevezték ki. A gyülekezetekben ugyanis hirtelen elég sokféle kisebb feladat adódott. Az apostoloknak pedig az imádságra és a prédikálásra kellett fókuszálniuk. Hét férfit jelöltek ki erre a szolgálatra. Néhányan közülük később nagyobb szolgálatokat is kaptak. A diakónus segít a lelkésznek a szolgálat egyes részterületein. Igét is hirdethet, de ez nem szükségszerű.

► Mik volt az első diakónusok jellemzői?

Az első diakónusok jellemzői voltak: jó hírnév, becsületesség, Szentlélekkel átitatottság és bölcsesség. A gyülekezet pénzét is kezelték, tehát a jó hírnév és a becsületesség fontos ismérveknek számítottak. Sok különböző nehéz szituációban kellett helyt állniuk, szóval a bölcsesség is hasznos tulajdonság. Szolgálatuknak pedig lelki hatásai is voltak a gyülekezetben; tehát szükséges volt, hogy Szentlélekkel telve legyenek, hogy a Lélek vezetése alatt éljenek tisztaságban.

Pál apostol felsorolt néhány ismérvet a diakónusok számára.

► Az egyik tanuló olvassa fel az 1 Timóteus 3,8-13-at.

(1) Tiszteletre méltó

Mielőtt valaki diakónussá válna fontos, hogy olyan ember legyen, aki tiszteletnek örvend a családi kapcsolataiban, barátai körében, és a közösségben.

(2) Őszinte

A diakónus legyen olyan személy, aki szavahihető. Általában úgy van, hogy hall kritikákat is a gyülekezeti tagokról, tudomására jutnak gyülekezeti problémák. Ő azonban legyen olyan ember, aki őszinte abban, amit mond.

(3) Nem részeges

A diakónus óvakodjon az alkoholos befolyásoltságtól. Viselkedése legyen tiszteletteljes és legyen állhatatos.

(4) Nem pénzsóvár

Egy diakónusra rábízják az egyház pénzét. Illetve gondot visel a szükségben lévőkre. Nem lehet olyan valaki, aki a maga javát keresi.

(5) Akiben megvan a hit titka tiszta lelkiismerettel

Ha egy ember bűnt követ el, akkor általában rossz tanítást is kezd el közvetíteni. Ha pedig a lelki élete győzelmes, akkor inkább fog ragaszkodni az igaz tanításhoz.

(6) Tapasztalt

Mielőtt egy ember diakónusi pozícióba lép, legyen lehetősége arra, hogy segítsen a gyülekezeti szolgálatban és mutassa meg, hogy bölcs és megbízható. A bölcs vezetők ugyanakkor lehetőséget adnak az adott embernek, mielőtt még felelős pozícióba tennék.

► Mondj példákat arra, hogy mi módon lehet segíteni valakinek, hogy kipróbálja magát a szolgálatban, mielőtt még pozícióba kerülne?

(7) Felesége is tiszteletre méltó legyen

Ha a felesége pletykás, az nem jó példa, veszélyezteti a diakónus szolgálatát.

(8) Aki a maga házanépét jól vezeti

A lelkészhez hasonlóan legyen meg benne a képesség, hogy házanépét jól tudja irányítani.

Amikor a lelkész jó vezető

► A csoport beszéljen át minden egyes pontot, úgy, hogy felteszik a kérdést: „Ez miért fontos jellemvonás?”

(1) Hűsége osztatlan, nem köteleződik el sokféle szervezetnek.

(2) Szolgáloi csapatot alakít ki maga körül és kihasználja munkatársai képességeit.

(3) Úgy vezeti a gyülekezetet, mintha egy lelki család lenne, melyben mindenkinek a szükségleteit figyelembe veszi.

(4) A gyülekezetet szolgálja Isten és az emberek iránti szeretetből, és nem azért, hogy profitot termeljen.

(5) Szolgálatának fókuszában a lelki prioritások állnak, mint az imádat, evangélizáció, és lelki növekedésre való törekvés.

(6) A gyülekezetének tagjai bíznak benne.

(7) Úgy építi az egyházat, mint egy intézményt, amely volt, van és lesz, de tisztában van vele, hogy nem az ő tulajdona.

(8) Úgy vezeti a gyülekezetet, hogy annak tagjai egyre érettebbé válnak, tizedet adnak, és gyakorolják a közösséget.

(9) Mindenben becsületes, beleértve a pénzügyeket is.

(10) Jól bánik a pénzzel és a munkatársaival is.

Ilyen a jó projektvezető

Akit egy egyházi jellegű szervezet vezetésére választanak ki, annak bírnia kell az alábbi jó tulajdonságokkal. Valamint fejlessze is tovább folyamatosan ezeket az értékeket olyanokban, akik segítői lehetnek és a vezetői csapat részévé válhatnak később.

► A csoport beszéljen át minden egyes pontot, úgy, hogy felteszik a kérdést: „Ez miért fontos jellemvonás?”

(1) Hűséges egy bizonyos helyi gyülekezethez – rendszeresen látogatja az alkalmakat, tizedet ad és részt vállal a szolgálatokban – és keresztény élete tiszteletet vált ki másokban.

(2) Olyan személy, aki már aktívan és odaadással szolgál a helyi gyülekezetben.

(3) Keresztény értékekkel bír és a keresztény etikának megfelelően él.

(4) Kezdeményező és megteszi a tőle telhető legjobbat.

(5) Fegyelmezett személy, ön-motivált és folyamatosan fejlődik.

(6) Képesnek mutatkozik arra, hogy másokat irányítson, és ne csak mások irányítása alatt tevékenykedjen.

(7) Kompetens a projektet illetően.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

5 kulcsmondat

- (1) Isten úgy akarta, hogy a gyülekezetnek legyen lelki vezetője
- (2) Sok vezetői szerep van a gyülekezetben, hiszen a gyülekezeti élet szerteágazó.
- (3) A jó vezető ismérvei közül a legtöbb a jellemhez kötődik.
- (4) A lelkész és a többi szolgálatvezető folyamatosan fejlessze jó tulajdonságait.
- (5) A szolgálatvezető legyen megbízható, motivált és bizalomra méltó.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?
- (3) Mielőtt a következő leckére továbblépsz, olvasd el az alábbi szentírási szakaszt: 1 Sámuel 2:12-36. Miután elolvastad, írd le megfigyeléseidet Éli vezetési stílusával kapcsolatban.

3. lecke

Miért fontos a vezetés?

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

Minden tanulónak le kell tudni írnia az előző lecke öt kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoportvezető beszélje át röviden a diákjaival, hogy mit jelentenek a mondatok, így győződve meg arról, hogy mindenki jól értette azokat.

Amikor a sorelején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Bevezető

John Maxwell beszélgetett egyszer egy üzletemberrel, aki veszteséges hoteleket vásárolt fel. A megvásárlás után mindegyiket átalakította és nyereségessé tette. Maxwell megkérdezte tőle, hogy a csődbe ment hotelek felvásárlási és átalakítási beruházásai során volt-e egy olyan fontos lépés, amit mindig megismételt. Az üzletember azt válaszolta: „Mindig elbocsátottuk az igazgatót. Nem vártuk meg, amíg egyszer talán jó vezetővé válik. Már tudtuk ugyanis, hogy nem jól csinálta, amit csinált, hiszen a hotel veszteséges volt.”

A jó vezetés a csapat sikerének kulcsa.

Amikor egy profi sportcsapat folyamatosan veszít, akkor általában nem csak új játékosokat keresnek, hanem új edzőt is.

Egy szervezet nem lehet sikeres rossz vezetővel.

Ha nem megy jól a cég, akkor az igazi vezető nem keres kifogásokat, hiszen tudja, hogy a cég kudarca az ő kudarca.

► Miért fontos a vezetés?

Éli volt a főpap Izraelben. Mivel nem volt király akkoriban, Izreal törzsei nem alkottak egy egységes államot, nem volt egy központi irányító szerv. A főpap volt tulajdonképpen a legbefolyásosabb vezető a nép körében.

Sajnos Éli gyenge vezető volt. Sok jó tulajdonsága volt, mégsem tudta még a saját fiait sem úgy igazgatni, hogy a jó úton maradjanak. Erkölcstelen életet éltek, az

istentisztelettel nem törődtek, és csak a nyereségvágy hajtotta őket. Sokan bizony miattuk maradtak el a templomból, és nem vettek részt az Isten dicsőítésében. (1 Sámuel 2:12-17, 22, 29). Élnek el kellett volna mozdítani a fiait a pozíciójukból. Éli azonban előrébb helyezte az ő vágyait, mint a saját főpapi felelősségét. Jó példával kellett volna elől járnia Isten dicsőítésében és a szent életben; de még a saját fiaira sem tudott jó hatással lenni, nemhogy a népre.

Négy ok, amiért az emberek nem teszik meg azt, amit megtehetnének.

(1) Nem tudják, hogy mit kell tenni.

Az egyik ok tehát az információhiány lehet. A vezetőnek információt kell közvetítenie. Ha nincs meg benne a szükséges tudás, találnia kell valakit, aki segít.

(2) Nem tudják, hogy hogyan kell csinálni.

Hiányzik a megfelelő képzettség, ismeret. A vezetőnek nem feltétlenül kell rendelkeznie minden szükséges adottsággal, amire a szervezetnél szükség van, csak szervezzen oktatást, tanítsa az embereket.

(3) Nem tudják, hogy miért kell csinálni.

Nem motiváltak. Néha az emberek, akik egy szervezetnél dolgoznak, nincsenek is tisztában szervezetük céljaival. Ha pedig tegyük fel, tudják, és értik is a célokat, még akkor is sokszor érdektelenek. A vezető segítsen az embereinek, hogy magukévá tegyék a szervezet céljait.

(4) Akadályokba ütköznek.

Nem állnak rendelkezésre a szükséges eszközök, nem megfelelő a szervezeti felépítés. Ha vannak akadályozó tényezők, akkor a vezető segítsen ezeket elhárítani, hogy sikeresek lehessenek.

Ez a lista négy általános jellemző okot sorol fel, hogy a szervezetben dolgozó emberek miért is nem csinálják azt, amit csinálniuk kellene. Mind a négy ok szemmel láthatóan a vezetés gyengeségét, elégtelen voltát igazolja.

Amikor a vezető arról panaszodik, hogy az emberei nem csinálják azt, amit kellene, akkor azt mondja ki ezzel, hogy kudarcot vallott, mint vezető.

Amikor például egy lelkész arról panaszodik, hogy a közössége nem evangélizál, akkor felteheti ezeket a kérdéseket:

- Elmagyaráztam nekik, hogy evangélizálniuk kell?
- Megtanítottam nekik, hogyan kell (ideális esetben úgy, hogy én magam megmutattam)?
- Motiváltam őket?

- Segítettem nekik túljutni azokon a dolgokon, amik akadályozzák őket?

Ha két egyforma létszámú hadsereg ugyanolyan felszereléssel egymás ellen csatába indul, akkor melyik fog győzni? Az, amelyiknek a jobb hadvezére van.

Ha két sportcsapat ugyanolyan tehetséges játékosokkal rendelkezik, akkor melyik fog nyerni? Az, amelyiknek a jobb edzője van.

A nagy kihívás: hogyan motiváljunk másokat?

► Egy régi mondás szerint „Erősebb fegyver a toll, mint a kard.” Mit gondoltok, mit jelent ez?

Egy leírt szövegnek nagyobb hatása van, mint a fegyvernek.

Tehát nagyobb ereje van egy jó gondolatnak, a meggyőzésnek, a kommunikációnak.

A „toll” az írásbeli kommunikációra vonatkozik, de érthetünk alatta a másik meggyőzésére irányuló bármilyen párbeszédet. A gondolataim bármilyen formájú közlése hatásosabb, mint rákényszeríteni a másokra olyasmit, amit nem akar.

Ha kényszerítesz embereket, akkor nehéz kiterjeszteni a befolyásodat a személyes jelenléteden túlra.

A kényszer alatt élő emberek nem hozzák ki magukból a legtöbbet. Nem szánják oda magukat és nem adnak bele apait, anyait.

Többet tudsz elvégeztetni, ha motiválsz, mint ha kényszerítesz. Egy jó ötlet, egy jó koncepció elterjedhet és jó hatással lehet akár emberek millióira is.

Egy példa a szavak erejéről a II. világháborúból.

A II. világháború a szavak és ideológiák háborúja volt, melyben milliók veszítették életüket. Néha azt gondolják az emberek, hogy szavakkal nem lehet ártani, pedig azok bizony háborúk kirobbanásához is vezethetnek.

Miért mondom, hogy a szavak háborúja volt? Élt egyszer egy Adolf Hitler nevű ember. Igen hatásos szónok volt. Közölte a Németországra vonatkozó látását, a németek pedig vezetőjükké tették. Meggyőzte őket, hogy felsőbbrendű fajhoz tartoznak, s ezért ők fogják uralni majd az egész világot. A templomokban elkezdtek beszélni arról, hogy ő lehet az ígért messiás és az ő országa tulajdonképpen Isten országa. Németország felállított egy hadsereget, hogy ezeket a célokat elérje, de Hitler nem a naggyá válás útján vezette azt, hanem arra vette rá őket, hogy a történelem legszörnyűbb bűntetteit kövessék el. S mindezt a szavak erejével érte el.

Míg Hitler egyre növelte hatalmát, Angliában némelyek úgy gondolták, hogy mivel ők kellő távolságban vannak, ezért nincs veszély. Amikor eljött az idő, s az angoloknak az új miniszterelnök személyéről kellett szavazniuk, néhány jelölt azt ígérte, hogy béke lesz. De

az angolok mégiscsak felismerték, hogy ennek megoldása nem lesz könnyű. Winston Churchill is a jelöltek között volt. Elmondta híres beszédét, hogy a vezetése alatt mire számíthat Anglia: „...nem ígérek mást, mint vért, izzadtságot és könnyeket.” Azért őt választották, mert szembe mert nézni az előttük tornyosuló hatalmas problémával.

Churchill nem volt népszerű mindenki szemében. Egyik női politikai ellenfele, azt mondta egyszer: „Ha én lennék a feleséged, mérget tennék a kávédba”. Churchill ezt válaszolta: „Ha te lennél a feleségem, meginnám”.

Churchill beszédei egyesítették Angliát a németek ellen való védekezésben. Egy másik beszédében azt mondta: „Harcolni fogunk a tengeren és a levegőben. Harcolni fogunk a partokon, ha kikötnek Anglia partjainál. Harcolni fogunk ellenük minden városban, minden utcán. Soha nem fogjuk feladni. Soha nem adjuk meg magunkat.” Hitler és Churchill beszédei is azt támasztják alá, hogy a szavaknak óriási ereje van.

Bizonyos értelemben minden háború szavak háborúja.

► Magyarázd meg ezt a kijelentést, hogy minden háború szavak háborúja. Mit árul el ez a vezetéséről?

Általában úgy szokott lenni, hogy egy cégnél a munkások fizetést kapnak. Néha a cégtulajdonos azt feltételezi, hogy a pénz elegendő motiváció a dolgozói számára. De a pénz önmagában nem elég. Ha az alkalmazottaknak a pénz számít, akkor nem a cég céljait igyekeznek megvalósítani. Nem törődnek a minőséggel és nem lesznek büszkéek a munkájukra.

„Az, hogy elfoglalt vagy, nem feltétlenül jelenti azt, hogy valóban dolgozol is. Minden munkának a célja a termelés és az eredmény, és ebből kifolyólag előre kell gondolkodni. Kell rendszer, tervezés, intelligencia, és őszinte cél, és mindez izzadtsággal jár.”

(Thomas Edison)

„Csak úgy érhető el a valamirevaló munka, ha mindenki jól megértette és magáévá tette a célkitűzéseket. Sőt még ez sem elég. Az is számít, hogyan éred el céljaidat. Szükséges, hogy az értékek iránymutatóak legyenek a célok elérésében. S akkor büszke lehetsz mindkettőre: az elért célra és arra is, ahogyan azokat elérted.”³

► Mit jelent az, hogy valaki büszke az általa elért eredményre és arra, ahogyan elérte?

Egy üzletember nem fog kiváló céget felépíteni, ha csak annyit tesz, hogy fizetést ad a dolgozóinak. Célokat és értékeket felmutatva kell vezetnie.

A legfontosabb dolgokat sosem pénzért csinálja az ember. Gondolj csak arra, amit az ember a családjáért és a gyermekeiért tesz! Ezt egyáltalán nem pénzjutalom reményében teszi, hanem sokkal fontosabb értékekre tekintve. Az embereket az értékeik motiválják.

³ Blanchard és Bowles, *Gung Ho*, 38.

Néha a vezető azt gondolja, hogy segítséget fog kapni csupán azért, mert fizet majd érte. Úgy véli, hogy ha még többet fizet, akkor többet tesznek a cégért. Ez általában nem igaz. Az emberek azért segítenek egy szervezetnek, mert hisznek benne. Azért dolgoznak keményen, mert egyetértenek a célokkal.

A keresztény szolgálatban a vezetői szakértelem még fontosabb, mint az üzleti világban, mert az egyházban többnyire mindenki önkéntes. A vezető nem kínálhat fel fizetett állást az önkénteseinek. A gyülekezetben szolgálók azért szolgálnak, mert hisznek a közösség által közvetített értékekben. Ha a gyülekezetnek nincs meg a kellő anyagi háttere és a tagok nem odaszántak, akkor a vezető kudarcot vallott, mint vezető.

► Kik segítenek neked a gyülekezetekben? Miért segítenek?

A vezető feladatát így lehet összefoglalni:

Mondd el az embereknek, hogy miért értékes az általuk végzett munka! Döntsd el, milyen irányba mész! Győződj meg róla, hogy a csapat egyetért a kitűzött céllal! Segíts abban is, hogy az értékeket felmutatod! Szerezd be a szükséges erőforrásokat! Folyamatosan ellenőrizd azokat, akik a szabályokat alkotják! Biztosítsd a számodra szükséges támogatást szervezeten kívül és belül is! Gondolkodj előre, hogy a várható veszélyekkel is tisztában legyél, és változtass irányt, ha szükséges!⁴

Vezetés és más képességek

Ha egy személy ért egy bizonyos munkához, de nincsen vezetői adottsága, akkor egyedül fog dolgozni, vagy más valaki irányítása alatt. De az olyan ember, aki kiváló a saját szakmájában és a vezetésben is jó, az képes lesz másokat vezetni és többet fog tenni.

Pál apostol annak idején gyülekezeti hálózatot épített ki a nagyobb városokban. Mindenütt kinevezett egy vezetőt is, mivel tudta, hogy sok vezetőre van szükség ahhoz, hogy a gyülekezetek mindenhol növekedhessenek.

Különleges képzésben részesített néhány férfit, s ez nem volt más, mint hogy elvitte őket magával a missziós utakra (ApCsel 16,3; 19,22).

Pál azt hangsúlyozta Timóteusnak, hogy folyamatosan fejlesszen, képezzen vezetőket. Megbízta Timóteust, hogy hűséges férfiakat keressen, olyanokat, akik taníthatnak másokat (1 Timóteus 2,2).

Vegyünk például egy autószerelőt. Ha jó vezetői képességekkel bír, akár céget is alapíthat, alkalmazhat más autószerelőket. Ha nem vezetői beállítottságú, akkor egyedül fog dolgozni, vagy valaki más alkalmazottjaként.

⁴ Blanchard és Bowles, *Gung Ho!*, 79.

Alex mindenhez ért, ami a házépítéssel kapcsolatos. Csodálatos munkát végez és őszinte. Az ügyfelei másoknak is javasolják őt, és mindig sok megbízása van, sosem unatkozik. Alexnek nincs alkalmazottja, mert minden munkafolyamatot pontosan tud és ismer, és nem akarja, hogy egy olyan ember segítsen be neki, aki lehet, hogy nem olyan jól fogja elvégezni a munkát. Mivel nem vezető típus, ezért a vállalkozása sosem lesz nagyobb annál, mint amit egyedül képes elvégezni.

A vezetői képesség megsokszorozza az adott személy egyéb képességeit. Ha valakinek magas szintű szakmai tudása van, akkor meg tudja növelni jelentőségét a vezetői rátermettsége által.

Megbízhatóság a vezetésben

A megbízható vezető gondoskodik arról, amire a sikerhez szükség van. Jó dolog, ha bízhatnak a vezető sikerre való felkészültségében, amikor úgy tölti be a felelősségét, hogy ők is betölthetik az övéiket.

Ha a vezető nem megbízható, az emberek nem tudják elérni a célokat, ezért a helyzethez alkalmazkodva egyszerűen elhagyják azokat a célokat.

A nem megbízható vezető gyakran magyarázkodik, hogy miért nem tette meg azt, amit vártak tőle.

Nem szabad, hogy a vezetőt felkészületlenül éri az esetleges problémák, mert sokszor olyan is előfordul, hogy újra kell tervezni. A vezető igazából tudja, hogy a dolgok folyamatosan változnak. Felismeri, hogy a változások új problémákat vethetnek fel, tehát mindig felkészül ezekre is. Mások megtehetik, hogy csak úgy élik az életüket, nem különösebben aggódva a jövő felől, de egy vezető nem teheti meg ezt. Ő felelős abban, hogy felkészült legyen a vezetésre és minden eshetőségre.

Laci művezető volt egy építkezésen. A felettese elmondta, hogy melyek azok a falak, amelyeket a nap végére fel kell húzni, tehát Laci ezt tovább is adta csapatának. Azonban az anyag nem érkezett meg, mert a felettese elfelejtette elküldeni. Laci közölte a csapattal, hogy nem tudják megvalósítani a kitűzött célt. Aztán ez sokszor megismétlődött. Lacinak pedig egyre nehezebb volt, hogy neki meg folyton azt kell mondani a csapatnak, hogy dolgozzanak gyorsabban.

Joli tanár volt. Egy nap, amikor megérkezett az iskolába, az igazgató azt mondta neki, hogy a tantermét aznap egy másik csoport fogja használni. Nem volt erre felkészülve, hogy máshol tanítson, és nem is volt ideje, hogy a szükséges eszközöket átvigye a másik terembe.

Vezetés a keresztény szolgálatban

A Biblia szerint Isten elhívott némelyeket apostolokul, prófétákul, evangélistákul és tanítókul (Efézus 4,11-12). Isten meg is adja ehhez a szükséges képességeket.

Isten hívása megadja a lehetőséget az embernek, hogy vezethessen, de nem garantálja a sikert. Ha az adott személy viselkedése inkább rossz fényt vet a szolgálatára, és nem jó hatással van az emberekre, akkor nem lehet sikeres.

Nézzük meg ezeket a szolgálati szerepeket az Efézus 4,11-ben! Hogyan is tudna sikeres lenni egy evangélista, ha az emberek nem tudnak hinni benne? Hogyan lehet egy tanító sikeres, hogy ha azt gondolják, hogy hibás tanokat tanít? Hogyan lehet sikeres egy lelkész, ha az emberek arra döbbennek rá, hogy csak nyereségvágyból végzi munkáját?

A vezető legyen jó hatással a vezetetteire, különben nem fog sikereket elérni. Ezek pedig mind vezetői szerepek, hiszen arról szólnak, hogy hatással vagyok a másokra.

Néhány tévhit a vezetéssel kapcsolatban

Ahogy elolvassátok az egyes pontokat, beszéljétek meg, hogy mi a probléma ezekkel az állításokkal!

(1) A vezető az, akit mások kiszolgálják.

A vezető megtalálja az utat, hogy hogyan tudja kielégíteni a csoport szükségait, ezért fogadják el vezetőnek. Jézus azt mondta, hogy aki vezetni akar, szolgáljon. Azt mondta: a legnagyobb közöttetek az, aki mindenkinek a szolgálója. A vezető feláldozza saját érdekeit másokért.

(2) A szolgálatvezető mélyebb lelki életet él, mint a követői.

A tény az, hogy sok gyülekezetben vannak tagok, akik lelkibb és kegyesebb emberek, mint a lelkészüket. A vezetői képesség nem biztosítéka feltétlenül a mély lelki életnek, kegyességnek.

(3) Az előrelépés a szolgálatban a személyes törekvésen múlik.

Ha valaki csak a saját erejéből törekszik arra, hogy előléptetést szerezzen, az általában nem jól alakul. Csak annyi lenne az egész lényege, hogy felelősen tegyük meg a tőlünk telhető legtöbbet, és közben legyünk nyitottak annak meglátására: Isten mit tesz azért, hogy minket a megfelelő helyre helyezzen. Ha vezetői posztra törekszel, az a fontos, hogy soha ne tegyél olyat, ami nem szolgál Isten dicsőségére. Ha nem tudsz úgy feljutni a csúcsra, hogy közben Istent tiszteled, akkor nincs ott számodra hely.

Általában az Isten által választott vezetők sosem akartak hírnevet, nem akartak a csúcson állni. Aranyszájú Szent Jánost 397-ben választották meg konstantinápolyi pátriárkának. Először visszautasította ezt a pozíciót, mert azt gondolta, nem elég képzett és rátermett. Később maga is írt arról, hogy mi a helyes hozzáállás a keresztény szolgálatot illetően. Azt mondta: ha valaki visszautasítja, hogy ökörpásztor legyen, az nem meglepő, mert valószínűleg alacsony pozíciónak gondolja. Ha valaki visszautasítja, hogy király legyen, gyaníthatóan azt gondolja, hogy ez túl magas pozíció neki. Ha valaki visszautasít egy

gyülekezeti szolgálati beosztást, akkor bármelyik okból megteheti, attól függően, hogy azt a keresztény vezetői tisztséget magasnak vagy alacsonynak véli.⁵

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

5 kulcsmondat

- (1) Ha a szervezet kudarcot vall, akkor az a vezető kudarca.
- (2) A képzés és a motiváció a vezetéshez tartozó feladatok.
- (3) Az emberek büszkék akarnak lenni az elért sikereikre és arra is, ahogyan elérték ezeket.
- (4) A vezetői tehetség megsokszorozza az adott személy egyéb képességeit.
- (5) A vezető megbízhatósága határozza meg a szervezet megbízhatóságát.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?
- (3) Mielőtt a következő leckére továbblépsz, olvasd el az alábbi szentírási szakaszokat: 1 Királyok 19:19-21 és 2 Királyok 2:1-15. Miután elolvastad, írd le megfigyeléseidet a vezetés átadásával kapcsolatban.

⁵ Aranyszájú Szent János értekezése a papi méltóságról, 3. könyv

4. lecke

Vezetővé válni

Bevezető

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

Minden tanulónak le kell tudni írnia az előző lecke öt kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoportvezető beszélje át röviden a diákjaival, hogy mit jelentenek a mondatok, így győződve meg arról, hogy mindenki jól értette azokat.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Az az igazság, hogy valamilyen szinten mindenki vezető, mivel mindenki hatással van bizonyos emberekre. Gondolj például a szülőkre, akik a saját gyermekeiket nevelik. Azok az alapelvek, amiket ebben a leckében fogunk tárgyalni, segítséget jelenthetnek minden ember számára a maga természetes vezetői szerepének betöltésében. Persze hozzá kell tennünk, hogy ez a kurzus leginkább a hivatalos vezetői tisztségekre összpontosít, és nem a tág értelemben vett vezetőknek szól.

A képzés veszélye

Számtalan oka lehet annak, hogy miért vágyik valaki arra, hogy vezető legyen. A helyes motiváció az, ha szolgálni akar.

A hivatalos vezetőképzésen való részvétel azonban felsőbbrendűségi érzést is kelthet az emberben, hogy ő most már okosabb, ügyesebb lett. Előfordulhat, hogy fejébe száll a dicsőség, és úgy érzi, hogy ő már mások felett áll. Majd ezzel együtt kezd irreális elvárásokat támasztani másokkal szemben. Például elvárja, hogy kivételezzenek vele, ne csak tiszteljék, hanem rajongjanak érte, imádják őt.

Pál apostol figyelmeztetett: "Az ismeret felfuvalkodottá tesz" (1 Kor 8:1). Ezzel nem arra gondolt, hogy a tudás rossz, vagy hogy automatikusan valami veszélyes dologként kell kezelnünk. A kontextusban vizsgálva azt fedezzük fel, hogy arról az esetről beszél, amikor egy ember tud valamit, de nem a szeretet ösztönzi, amikor ezt a tudását használja.

„Ha valaki csak a dicsőséget keresi, nem sokkal teszi jobbat a világot.”

(Sam Walton)

A képzés hasznos, de csak akkor, ha az a vezető vágya, hogy alázatosan szolgálva építse Isten országát.

Vezetővé válni

Hogyan válik valaki vezetővé? Emlékezz, most nem csak a hivatalos vezetői pozícióról beszélünk. Egy vezető nem más, mint olyan valaki, aki hatással van másokra, akit az emberek követnek.

Nyilvánvaló, hogy vannak, akik úgy mond született vezetők, mert valahogy természetes módon bennük van ez a képesség, hogy másokat befolyásolni tudnak. Bizalmat sugároznak, gyorsak a problémamegoldásban, és az emberek is ösztönösen követik őket. Léteznek tehát olyan emberek, akiknek ilyen a személyiségük. Éppen ezért gondolhatnánk, hogy tulajdonképpen minden eldőlt az életünk elején, és egyesek vezetőnek születtek, mások meg nem. Pedig számos tényező vezet oda, hogy valakiből vezető lesz-e vagy sem.

Egy régi ukrán legenda szerint egy fiatalember elment egyszer egy paphoz és azt mondta neki: „Atya, én azt álmodtam, hogy 10 000 férfi vezetője vagyok. Ez valóra fog válni?” A pap azt válaszolta: „Ami hiányzik hozzá, az mindössze annyi, hogy legyen 10 000 férfi, aki azt álmodja, hogy te vagy a vezetője.”

Mi kell ahhoz, hogy valakiből vezető legyen?

Az alábbi listán olyan tényezőket sorolunk fel, amik közrejátszanak abban, hogy valakiből vezető válik-e vagy sem. Persze ezek olyan kiváltó okok, amik közül egyik sem elég önmagában ahhoz, hogy valaki egycsapásra hosszútávon hatásos vezető legyen, főként, ha nagy hiányosságai vannak a többi tényezőt illetően.

(1) Nyilvánvaló természetes készség

Egy személy, aki megbízhatónak látszik, az lehet csak amolyan „instant” vezető is, hogy mindenütt, ahol csak megjelenik, vezetőként lép fel. Ám ha nem tölti be a hozzá fűzött várakozásokat, akkor hosszútávon nem fog tudni vezetni. Még abban az esetben is, ha valakinek van veleszületett érzéke a vezetéshez, követnie kell a vezetéselméleti irányelveket, hogy tartósan hatékonyak bizonyuljon.

(2) Válasz egy krízisre

Sokszor megtörténik, hogy valaki úgy lesz vezetővé, mint aki válasz egy problémára. Egy nagy krízis szülhet vezetőt. Az illető hiányra, vagy krízisre adott válasza elhivatottságból ered, illetve felelősségérzetből, ellentétben azzal, aki csupán megfigyeli az eseményeket, és csak panaszkodik, azt gondolva, hogy úgysem tud javítani a fennálló helyzeten.

A krízis éppenséggel lehetőséget adhat egy potenciális vezetőnek, hogy kézbe vegye az irányítást, kivezesse az embereket a bajból, de a képzés is fontos a későbbiekben,

amikor már elmúlik a krízishelyzet. Olykor egy személy, aki jó vezető a krízisben, nem képes ugyanerre más körülmények között.

(3) Megbízhatóság hosszútávon

Van, hogy valaki azért lesz vezető, mert megbízható és hűséges volt éveken át. Az emberek bíznak benne, mert tudják, hogy elkötelezett a szervezet iránt.

(4) Megszerzett szaktudás

Valakit lehet, hogy az adott területen szerzett kiváló szakmai ismerete tesz vezetővé. Lehet az is, hogy csak bizonyos helyzetekben mutatkozik vezetőnek, és csak bizonyos kérdések megoldásában tud segíteni.

(5) Megtanult vezetéselméleti irányelvek

Lehet olyan, hogy egy személy például éppen ebből a könyvből megtanulja, hogy hogyan kell jól vezetni. Persze tegyük hozzá, hogy a képzés önmagában még nem tesz valakit magas szinten hatékony vezetővé, anélkül, hogy ne lenne személyiségéből adódóan affinitása a vezetéshez.

(6) Mennyei elhívás

Isten elhívott apostolokat, prófétákat, evangélistákat, pásztorokat és tanítókat (Ef 4,11). Világi szempontból nézve is úgy van az, hogy Isten szuverén Isten. Ő ítéli meg, hogy ki az, aki magas pozícióba kerülhet, és ki az, aki nem (Zsolt 75,7, Dán 2,21). Néha Isten választása meglepő lehet, amikor például olyan embert hív el, aki nem tűnik született vezetőnek; de Isten mindig megadja a szükséges képességeket, hogy betölthesse küldetését.

Ha az emberek látják, hogy egy vezető elkötelezett egy jó ügy érdekében és Isten is megsegíti, lehetséges, hogy azért követik, mert követői is hisznek abban a jó ügyben. Ha meg akarja tartani a hűségüket, szükséges, hogy bebizonyítsa azt is, hogy kompetens, megbízható és kiváló jellem.

Vezetés a Szentírásban

Nézzünk most néhány vezető személyt a Bibliából, és vizsgáljuk meg, hogyan indult vezetői pályafutásuk!

A vezető próféta

Elizeus Isten választott embere volt, hogy a vezető próféta legyen Izraelben Illés után. Az átmenetet az 1 Kir 19,19-21-ben és a 2 Kir 2,1-15-ben olvashatjuk. Isten hívása egy nyilvánvaló tényező volt, ami vezetővé tette őt. Emellett azért van más fontos részlet is.

Elizeus készen állt arra, hogy otthagyjon egy nagy birtokot, és Isten szolgálatába álljon. A vagyon nem volt fontosabb számára, mint Isten elhívása. Géházi, aki később szolgálja lett,

elveszítette a szolgálói tisztségét, mert a pénz szeretete erősebb volt, és hibázott (2 Kir 5,20-27).

Elizeus kész volt arra, hogy szolga legyen, feltehetően több éven át, s ez már a prófétai képzés része volt. Ha nem lett volna meg benne ez a hajlandóság, nem lett volna sikeres a szolgálata.

Elizeus tudta, hogy az öreg próféta csodálatos dolgokat vitt véghez Isten erejével. Visszatartotta az esőt három éven át. Megjövendölte a gonosz király és királyné halálát. Imádkozott, hogy tűz szálljon alá az égből, és úgy lett.

Tudta tehát, hogy a képzés nem az emberi módszerek elsajátításából áll. Tudta, hogy csak akkor fogja jól betölteni ezt a felelős pozíciót, hogy ha a Szentlélek vele van, és éppen ezért ezt kérte Illéstől. Miután Illés elragadtatott, Elizeus felvette Illés palástját és ráütött vele a vízre ezt mondva: „Hol van az ÚR, Illés Istene, hol van ő?” A prófétatanítványok figyelték, hogy az új próféta vajon birtokolja-e az isteni erőt. Amikor látták a csodát, azt mondták: „Az Illésben munkálkodó lélek Elizeusra szállt!” (2 Kir 2,15). Az isteni erő átkerült az utódra.

„Az életem nyitott könyv, nekem a világban van dolgom, az emberek között kell lennem, ha nem ezt teszem, akkor jobb, ha feladom a hivatásomat, amit a Gondviselés bízott rám.”

(William Wilberforce)

Szükségszerű, hogy a vezetői felelősség átkerüljön az idősebbektől a fiatalokhoz. Ugyanakkor Isten ereje nem megy át ezzel automatikusan. Az új generációs vezetők hit nélkül elveszítik Isten erejét és emberi módszerektől fognak függeni.

A Szabadító

Gedeon nem volt a saját népének vagy törzsének vezetője. Népét minden évben kirabolták aratás idején. Gedeonnak nem volt semmi ötlete a fennálló helyzet megváltoztatására. Egy alkalommal éppen ételt elrejtteni, amikor Isten küldötte eljött hozzá. Csak próbált túlélni, és valahogy kezelni a helyzetet, ez pedig nem éppen a vezetőre jellemző magatartás. Gedeon meglepődött, hogy Isten pont őt választja, ezért megerősítő jeleket kért. Isten erős vitéznek nevezte, mert tudta, mire képes Gedeon (Gedeon történetét Bírák 7-8-ban olvashatjuk el).

Gedeon engedelmeskedett Istennek, mikor lerombolta a Baál oltárt és Istennek áldozott életét kockáztatva. Ez a cselekedete nem hozott vallásos reformot népe körében akkoriban, de az emberek elkezdtek kételkedni a bálványok erejében.

Gedeon teljes mértékben Istentől függött, hallgatott rá, és elküldte a hadsereg nagy részét, ahogy Isten parancsolta. Egy elég szokatlan haditeranggal állt elő, és Isten nagy győzelmet adott neki.

Gedeon győzelme után azonban nem sikerült a népet az élő Isten szolgálatára ösztönözni, visszatértek sajnós a bálványimádathoz.

Az újjáépítő

Nehémiás egy hazájától távol élő zsidó férfi volt. Babilon királyának dolgozott. Nehémiás hallott arról, hogy milyen állapotban van Jeruzsálem. A várost már évekkel azelőtt leigázták, csak néhány szegény ember élt ott. A falak leomolva álltak, szóval akik ott maradtak, azok védelem nélkül a számtalan portyázó népnek kiszolgáltatva éltek.

Nehémiásban személyes felelősség ébredt, úgy érezte, hogy tennie kell valamit. A legtöbb ember a rossz hír hallatán csak gyászol és búsul, anélkül, hogy késztetést érezne, hogy valami konkrét tettel válaszoljon. Sokan ilyen esetben nem is gondolják, hogy tudnának bármit is változtatni a helyzeten. Egy vezető azonban felelősnek érzi magát, mert azt gondolja, hogy igenis lehetséges a változás. Tud is változtatni, és tudja, hogy meg is kell tennie.

Egy város újjáépítése előtt az embereket kell újjáépíteni. Isten a tervező és az építő. A bűn eltávolodás Isten tervétől. A megbánás pedig visszatérés Isten tervéhez.

Nehémiás imádkozott az isteni közbeavatkozásért. A keresztény vezető bizalma nem emberi alapokon nyugszik. Nehémiás tudta, hogy a saját erejéből nem fogja tudni újjáépíteni Jeruzsálemet. Rendszerint Isten közbeavatkozása teszi lehetővé a győzelmet. Isten beavatkozásának iránya megmutatja egyben azt is, hogy ez hogyan illeszkedik az ő terveibe. Egy keresztény vezető tehát nem próbálja meg megváltoztatni a világot, hogy illeszkedjen saját látásához, hanem Isten látásához igyekszik igazodni.

Isten egy különleges lehetőséget adott. A királyt is elkezdte érdekelni Nehémiás problémája. Az elv nem az, hogy hatalommal bíró emberekre van szükség, hogy segítsenek nekünk. Az elv inkább úgy szól, hogy Isten adni fog egyedi lehetőségeket, hogy segítsen nekünk elérni a kitűzött célt, ha a kitűzött cél az ő tervének is része.

Még voltak néhányan Nehémiáson kívül, akik osztoztak ebben a látásban. Nehémiás megérkezett Jeruzsálembe és elmagyarázta az ottani vezetőknek, hogy mik az álmai. A látás egy emberrel kezdődött, de mások is elkezdtek kapcsolódni hozzá. Egy vezető nem várhatja, hogy azonnal mindenki értse és átérezze azt, amit ő lát a jövőről. Általában eleinte csak kevés támogatója van.

Szükséges mégis, hogy legyenek legalább páran, akik hasonlóan látják a jövőt; másképp a vezető nem vezet senkit. A látás egy odaszánt csoportnak legyen a sajátja. Számukra az, hogy azt a látást támogatják és hisznek benne, nem csak azt jelenti, hogy egyet értenek vele, és örülnének, ha megvalósulna. Érezniük kell teljes mértékben, hogy a sajátjuk.

Ezek az emberek most már egy hitközösséget is alkottak. A látás iránti elkötelezettség kiformált egy közösséget. Meg kellett tanulni az együttélést, egymás támogatását, és közben folyamatosan hűségesen kitartani a jövőképük mellett.

Nehémiás egy olyan embernek a példája, aki úgy lett vezető, hogy eredetileg nem volt semmilyen felelőssége. Nem azzal kezdte, hogy kapott egy kinevezést, hanem az ő szenvedélyes törekvése az volt, hogy változást hozzon.

Az első király

Saul volt Izrael első királya. Nem volt előtte példa, akit kövessen. Gazdálkodó volt és nem volt semmi tapasztalata arról, hogy mit csinál egy uralkodó.

Amikor kinevezték, nem volt hadsereg és nem volt kormány.

Nem voltak hivatalos bírók, nem voltak kormányhivatalnokok, és nem volt adó, amit elkölthetett volna a kormány.

Miután kinevezték királlyá, az uralkodói szerep még annyira nem volt körvonalazva, hogy Saul egyszerűen tovább dolgozott a birtokán, mint gazdálkodó.

Aztán jött egy krízis. Egy Izráelhez kapcsolódó szövetséges népet megtámadott egy ellenség, akik gyűlölték Izraelt. A hír terjedt, de senki nem ment el a király birtokára, hogy elmondja neki, mert nem is várták tőle, hogy tegyen bármit is. Aztán egy nap Saulhoz is eljutott a rossz hír.

Saul pedig erős és határozott emberként lépett fel. Fogta magát és feldarabolt egy ökröt, és elküldött belőle egy darabot egy figyelmeztető üzenet kíséretében Izráel minden törzsének. Képzeld el a hírnököket, amint szaladnak a törzsek vezetőihez és odadobnak eléjük egy véres ökrőlábat és annyit mondanak: „Üzenetem van számodra Saul királytól. Ez fog történni annak az embernek az ökrével, aki nem siet segítségünkre ebben a vész helyzetben.”

Emberek ezrei jöttek, és győztek is. Saul pedig erőskezű uralkodóként szilárdította meg királyságát.

Saul arra példa, amikor valaki előbb kap kinevezést, és így indul el vezetői karrierje. Eredetileg nem akart vezető lenni; de mivel megkapta a kinevezést, magáénak érezte a felelősséget is.

► Mennyiben volt más Saul válasza a krízisre, mint Gedeoné?

A potenciális vezető ismérvei

Hogyan tudod tesztelni, hogy lehetséges vezető vagy-e? Itt találsz néhány ismérvet, hogy milyen egy alkalmas előljáró. Ha van olyan jellemző, amiben érzésed szerint gyengébb vagy még, akkor megerősítheted ezeket magadban Isten segítségével. Ha viszont van olyan ezek közül, ami teljes mértékben hiányzik belőled, az gyengíteni fog vezetői szerepedben.

A potenciális vezető...

1. ...befolyással van a körülötte élőkre
2. ...önfegyellemmel bír
3. ...már töltött be felelősségteljes tisztséget
4. ...könnyen kapcsolódik az emberekhez
5. ...képes problémákat megoldani
6. ...nem elégedett a fennálló helyzettel
7. ...látja a nagy összefüggéseket
8. ...jól kezeli a stresszt
9. ...derűs, optimista
- 10....megértő az emberekkel
- 11....nem kötik le túlságosan a személyes problémái
- 12....hajlandó arra, hogy új feladatokat vállaljon
- 13....nem engedi, hogy a harag átvegye az uralmat rajta
- 14....készen áll arra, hogy változást hozzon
- 15....hiteles
- 16....igyekszik egyre közelebb kerülni Istenhez
- 17....meglátja, hogy mi lehet a következő lépés
- 18....képes tanulni és vágyik is arra, hogy folyamatosan képezze magát
- 19....szeretik az emberek, jó a közelében lenni
- 20....bízik
- 21....kész arra, hogy másokat szolgáljon
- 22....a csalódások után is talpra tud állni
- 23....kezdeményez
- 24....hűség

Vágjunk bele!

Mi van akkor, ha egy olyan szervezetnél dolgozol, ahol nem te vagy az első számú vezető?

Mi a helyzet akkor, hogy ha a szervezeted vezetőjének megvannak a maga korlátai, amik megakadályozzák abban, hogy kövesse azokat az elveket, amiket ezen a tanfolyamon tanulsz?

Olykor megesik, hogy a fiatal ambiciózus vezető frusztrálva érzi magát, hogy nem tudja alkalmazni azokat a vezetéselméleti alapelveket, amiket megtanult. Úgy érzi szűkre szabott a mozgástere, mert nem hatalmi pozícióban van. Ha valaki vezetői szerepre vállalkozik, nem kell megvárnia amíg hatalmi tisztségbe kerül, már előtte is elkezdheti alkalmazni a vezetésről tanultakat. Már előtte is elkezdhet felelősséget vállalni, bizalmat kiépíteni. Elkezdheti képezni magát, gyakorolhatja a vezetői készségeket, szert tehet jó hírnévre, hogy megbízhatónak lássák. Jó kiindulási pont, ha azt mutatja, hogy elkötelezett

a szervezet iránt, és nem a saját önös érdekeit hajszolja. Ezek gyakorlásával nőni fog a befolyása, jó hatást gyakorol mindenkire, beleértve a feletteseit is.

Emlékezz, a vezető egyszerűen egy olyan személy, aki hatással van másokra. Sok-sok tényező fejlesztheti a befolyásodat, anélkül is, hogy hivatalos kinevezést kapnál.

Ne gondold, hogy mindenáron egy új szervezetet kell alapítanod azért, hogy vezető lehess. Már nagyon sokat tehetsz ott is, ahol most vagy.

Legyen az bármilyen pozíció, amit betöltesz, bátoríthatsz és mentorálhatsz fiatal, kezdő előjárókat, munkatársakat. Ezt végezheted úgy hivatalos keretek között is, mint a munkád része, de nem hivatalosan is, mint aki teljes természetességgel kapcsolatokat épít azokkal, akik értékelik a segítségét.

Keress pártfogókat magadnak akár szervezeten belül, akár szervezeten kívül! A legtöbb vezető nagyon boldogan megosztja veled az útja során megszerzett bölcsességet. Lehet mentorod egy bizonyos vezetői területre nézve is. S ebben az esetben a pártfogód nem kell, hogy tökéletes legyen a vezetés valamennyi aspektusában. Még fiatalabb is lehet tőled, hogyha azon a területen nagyobb a tudása, tapasztalata, mint neked.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

Feladatok

(1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?

(2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?

(3) Mielőtt a következő leckére továbblépsz, olvasd el az alábbi szentírási szakaszokat: János 13,1-17. Miután elolvastad, írd le megfigyeléseidet a vezetéssel kapcsolatban.

Ebben a leckében két fontos listát is találsz. Az egyik a „Lépcsőfokok a vezetővé válás útján” a másik pedig a „Potenciális vezető ismérvei” A diákok tanulmányozzák ezeket, és tanuljanak meg ezekből minél többet fejből, hogy a következő óra elején le is tudják írni.

5. lecke

A szolgáló vezető

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

A tanulóknak az előző lecke listáiból („Lépcsőfokok a vezetővé válás útján” és a „Potenciális vezető ismérvei”) le kell tudni minél több pontot. Adj nekik néhány percet, hogy írjanak össze annyit, amennyire csak emlékezni tudnak. Dicsérd meg azokat, akik sokat tudtak felírni, majd hagyd, hogy segítsenek egymásnak.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

A kiváló vezetés modellje

Az utolsó vacsora, amelyet Jézus a tanítványaival töltött, a Pászká ünnepe volt. Szokás volt a hivatalos étkezések alkalmával a lábmosás, ami úgy zajlott, hogy az egyik szolga megmosta a vendégek lábát. Ezt a munkát általában a legalacsonyabb rangú szolgának adták.

Ezen az étkezésen csak Jézus és a tanítványok voltak jelen. Az étkezés elején senki sem vállalkozott a lábmosásra. Egy tanítvány sem jelentkezett önként a munkára, mivel nem akarták vállalni a szolga szerepét. Mindegyikük továbbra is egy magas pozícióban reménykedett Isten új országában.

Elképzelhetjük, amint Péter csendesen azt mondja Jánosnak: „Valakinek be kéne vállalni a lábmosást, például neked.” Majd lehet, hogy János így válaszolt: „Nem, én nem vállalom; tegye meg Jakab!” Egyikük sem volt hajlandó vállalni a szolga szerepét.

Az étkezés végén Jézus felállt, vizet öntött az edénybe, hozta a kendőt, majd nekilátott a feladatnak. Ekkor a tanítványok bizonyára elszégyellték magukat. Először Péter visszautasította, mondván, hogy túlságosan tiszteli Jézust ahhoz, hogy megengedje neki, hogy egy ilyen alantas munkát elvégezzen.

Jézus azt mondta Péternek: „Ha nem moslak meg, semmi közöd sincs hozzám.” Jézus ezt a kis feladatot használta arra, hogy ezzel kifejezze a megtestesülés nagy célját. Egy másik alkalommal azt mondta: „Hiszen az Emberfia sem azért jött, hogy neki szolgáljanak, hanem hogy ő szolgáljon, és életét adja váltságul sokakért.” (Máté 20:28). A halálával nyújtott szolgálatot fejezte ki sok más szolgálat által, beleértve a lábmosást is, ami ezen

az estén történt. Ha valaki nem fogadja el Jézus szolgálatát, akkor nem részese Jézus királyságának.

Ezután Jézus azt mondta: „Értitek, hogy mit tettem veletek?” Elmagyarázta, hogy a világ szerint a vezető elvárja, hogy kiszolgálják. A helyes nézet azonban az, hogy a vezető mindenki felé szolgál. Az az ember fog igaz vezetővé válni, aki megfigyeli mások igényeit és szükségzeit, és megtalálja az utat és módot, hogy ezekben segítsen.

Az emberek olyan vezetőt akarnak, aki törődik velük és képes vezetni őket, és a szükségleteiket is betölti. Az emberek hajlandóak hatalmat adni az olyan vezetőnek, aki hatalmát az ő javukra fogja használni.

Egy katonából álló csapat rönkházakat épített. Éppen egy igen nehéz gerendával küszködtek, próbálták megemelni, miközben az őrmesterük csak kiabált velük. Egy férfi haladt el mellettük, és megállt, hogy megnézze, mi történik. - Miért nem segít nekik? - kérdezte az őrmestertől. Az őrmester erre felkapta a vizet és ezt válaszolta: „Én őrmester vagyok!”. A férfi viszont csatlakozott a katonákhoz és segített nekik a fatörzs felemelésében, majd szétnyitotta a kabátját, hogy megmutassa az egyenruháját. „Én pedig tábornok vagyok” - mondta. George Washington tábornok volt, akiből később az Amerikai Egyesült Államok elnöke lett.

Még a világi rendszerben is igaz, hogy aki szolgálatra kész, az előléptetésben részesül. Ez néhány pozíció megnevezésében is felismerhető. Nagy-Britannia kormányában például a legmagasabb szinten a miniszterelnök van, ez szó szerint azt jelenti „első szolga” (ang: prime minister). A történelem legnagyobb vezetői azok voltak, akik az emberek szükségzeit szolgálták. A világ vezetői nem mindig helyes motivációból cselekszenek, de ha valaki Jézust követi különösen fontos, hogy olyan szívvel rendelkezzen, amely szolgálni szeretne.

Egy főiskolai rektor az irodája felé tartott. Több csomagja volt, és egy diákot megkért arra, hogy segítsen neki. A hallgató azt mondta: „Nem én vagyok az inas.” Egy másik diák éppen a közelben volt, és gondolkodás nélkül ezt mondta: „Én tudok segíteni. Én inas vagyok.” Évekkel később ez a második hallgató a főiskola rektora lett.

Szolgáló vezetés

Mit jelent a szolgáló vezetés? Íme, egy egyszerű meghatározás:

A szolgáló vezetés annyit jelent: a vezetettek érdekében vezetni.

► Olvasd el és vizsgáld meg az 1 Péter 5: 1-4-et. Hogyan jellemzi a szolgáló vezető stílusát?

A vezetés nem azt jelenti, hogy mások neked szolgálnak.

Általában véve eddig olyan a tapasztalataim voltak, hogy az igen nagy szervezetek élén szolgáló típusú vezetők állnak. Ők a legalázatosabbak, a leginkább tiszteletre

méltóak, a legnyitottabbak, a legtanulékonyabbak, a legtiszteleteljesebbek, a legtörődőbbek, és a leghatározottabbak. Amikor a hivatalból fakadó tekintéllyel vagy a tisztségből eredő hatalommal rendelkező emberek visszautasítják a hatalommal való visszaélést (kivéve vészhelyzetben), akkor növekszik az erkölcsi tekintélyük. Ez azért is van így, mert nyilvánvaló, hogy saját személyüket és akaratukat, illetve a pozícióból fakadó hatalmukat is alárendelték a nagy célnak, és inkább élnek az érvelés és meggyőzés eszközével, továbbá kedvesek, együttérzőek, egyszóval megbízhatóak, s ez javukra válik.⁶

Egy alaszakai férfi egyszer így beszélt a szánhúzó kutyák munkájáról: Vannak kutyák, amik a vezérkutya szerepet kapják. Ők kerülnek ezért a fogat első sorába, mivel erősek, gyorsak és intelligensek. Miután egy kutya vezérré válik, már nem akarja, hogy bármely más helyre fogják be őt a szán előtt. Viszont a probléma az, hogy ha a vezérkutya megöregszik, már nem képes vezetni. Ugyan tudna még más pozícióban szolgálni, de erre nem hajlandó. Így van, hogy a kutya tulajdonosa megöli a régi vezéreket, nemcsak azért, mert sokba kerül tartani őket, hanem azért is, mert megtagadják a más pozícióban való szolgálatot.

A filippiek modellje

Pál apostol nagy hangsúlyt fektetett a vezetők fejlesztésére. Sok helyen kezdte el a szolgálatot, de tudta, hogy ezt nem fogja tudni folytatni, bővíteni, és terjeszteni több vezető szolgálatba állítása nélkül.

► Olvasd el, és tanulmányozd a Filippi 2,19-21-et! Miért hiányoztak olykor Pálnak olyan emberek, akik felelősségteljesen tudtak volna szolgálni?

Időnként előfordult, hogy Pál hiányolta azokat, akik felelősségteljesen el tudták volna látni a szolgálatokat a gyülekezetekben, mivel a rendelkezésre álló emberek csak a saját javuk keresésével voltak elfoglalva. Ezek olyan emberek voltak, akik egyébként a gyülekezetben tevékenykedtek és segítettek a gyülekezeti feladatokban, de nem volt meg szívük mélyén az igazi szolgáló lelkület. Ez a probléma alkalmatlanná tette őket arra, hogy komolyabb felelősséget vállaljanak.

A Filippibeliekhez írt levél több olyan személyt is megemlít, akiket nem a személyes előnyök motiváltak.

Epafroditosz (2,25-30) annyira keményen, magát nem kímélve teljes odaszánással szolgált, hogy a szolgálat ráment az egészségére, és majdnem belehalt. Pál azt mondta, hogy csodálatra méltóak az olyan emberek, akik ilyen odaadással tudnak szolgálni. Ez nem azt jelenti, hogy mi ne vigyázzunk az egészségünkre, de az Isten ügye iránti odaadás hőssé tette őt a gyülekezet szemében.

„Önmagunk megtalálásának a legjobb módja, ha elveszünk mások szolgálatában.”

(Mahatma Gandhi)

⁶ Robert Greenleaf: *Servant Leadership*, 12.

Pál azt mondta magáról, hogy benne is megvolt ez a fajta odaszánás, és nem remélt nyereséget azoktól az emberektől, akiket szolgált (2,19-22). Azt mondta, hogy Timóteus is rá hasonlított, és ugyanazokat az értékeket követte.

A legfőbb példa ebben a levélben, akit bemutatott, nem más, mint Jézus (2,5-8). Ő nem ragaszkodott a mennyei dicsőséghez, amihez joggal ragaszkodhatott volna, hanem hajlandó volt félretenni az ő rangját és szolga lett. Teljesen megadta magát, még a halált is vállalta.

Géházi

Géházi Izrael vezető prófétájának, Elizeusnak a szolgája volt. Talán pont úgy választották meg egy napon, hogy Elizeus helyére álljon, mint ahogy Elizeus szolgálatba állt annak idején Illés helyett.

Amikor Naámán meggyógyult, nagy összeget ajánlott fel cserébe, de Elizeus nem fogadta el. Géházi erre csalódott lett, mert általában nem kaptak ilyen nagy felajánlást. Ő titokban utánament, hogy megkeresse Naámánt, és elkérje tőle az összeg egy részét.

Elizeus megmondta neki, hogy hibát követett el azzal, hogy a gazdagságot kereste, és a középpontba nem a szolgálatot helyezte (2 Királyok 5,26). Géházi megkapta Naámán bélpoklosságát (lepra), és soha nem lehetett próféta.

Néhányan azért indulnak el szolgálni, mert személyes sikereket szeretnének elérni. Azt gondolják, hogy a szolgálat lehetőséget ad egy szép vezetői karrier elérésére. Ezek az emberek nem adják fel az önérdeket, és nem az Isten iránti szeretet vezérli őket a szolgálatban, hanem inkább a saját érdekeik.

A szolgálat iránti vágyak onnan kell erednie, hogy Istent akarjuk szolgálni, s ezt az emberek iránti szolgálton keresztül valósítjuk meg. Egy ilyen indíttatással rendelkező személy csak egy olyan tisztséget szeretne, amelyben lehetőség van szolgálatra (1 Timóteus 3,1). Ő abban lel bizonyosságot, hogy Isten fogja irányítani az előléptetését.

A siker iránti vágya azon alapszik, hogy ő hű maradjon Istenhez.

Az Isten iránti teljes odaszánás gyakran alázatként fejeződik ki. Nem tiszteljük megfelelően Istent, ha nem vállaljuk az alázatos szerepet a Vele való kapcsolatunkban.

Mivel az Isten iránti odaszánás alázatos, az odaszánás azt jelenti, hogy...

- az Isten hatalmától függők, hogy Ő megdicsőülhessen.
- boldogtalan vagyok, ha képességeim miatt engem tisztelnek és nem Istent.
- hajlandó vagyok alantas munkát is elvégezni és bizonytalan, veszélyes helyeken dolgozni.

„Attól leszel különleges, hogy ha állandóan különleges dolgokat teszel.”

(Arisztotelész)

- elviselem az olyan emberek gúnyolódását, akik nem értik, hogy mi van a szívemben.
- nem motiválnak a világi státuszszimbólumok.
- Istenre bízom, hogy eldöntse, előléptetnek-e vagy sem.

Nem szolgálhatjátok Krisztus testét Krisztus lelke nélkül. Ez azt jelenti, hogy az egyházat, mint Krisztus testét, olyan vezetőknek kell irányítaniuk, akik Krisztus lelkét hordozzák magukban. Addig nem beszélhetek az Úr nevében, ameddig meg nem hallgatjátok Őt, mivel Ő nem csak ihletet és irányítást ad nektek, hanem át is formál benneteket. Ez tehát azt jelenti, hogy figyelnetek kell rá, hogy átformálódjatok.

A szolgálatvezető első ismérve

► Mi az első ismérve egy szolgálatvezetőnek?

Krisztus szeretete motivál (2 Korinthus 5,14-15).

Az embereknek különféle indítékai lehetnek arra, hogy jót tegyenek. Sok jó ember van, s ezeknek a jó embereknek jó motivációik is vannak, de nem a legjobbak.

Isten azt tervezte, hogy Péterből nagyszerű vezető legyen a keresztény közösségben. Miután Péter megtagadta Jézust, Jézus elbeszélgetett vele a barátságuk helyreállítása céljából, és újból elhívta őt a szolgálatra.

Jézus feltette a következő kérdést: „Szeretsz engem?” Ezt háromszor megkérdezte, hogy hangsúlyozza, hogy ez volt a szolgálatkészség legfontosabb ismérve (János 21,15-17). Nem az emberi képességek a legfontosabbak. Az emberek iránti szeretet nagyon fontos, de még ez sem a legfontosabb. A szolgálatvezető legfontosabb ismérve és a szolgáló vezetés legfontosabb feltétele a Jézus iránti szeretet.

Ha szereted Jézust, akkor utánozod őt és olyanná válsz, mint ő. Ha szereted őt, akkor azt akarod, hogy mások is megismerjék, és szeressék őt. A legjobb motiváció a szolgálatra, az az, ha azt szeretnéd, hogy mások is kapcsolatba kerüljenek Jézussal.

A szolgálat első ismérve az Isten iránti szeretet. Az Isten iránti szeretet bizonyítéka az emberek iránti szeretet és a féljük való szolgálat. Istennek nincsenek fizikai igényei; minden erőforrása és hatalma megvan. De Jézus azt mondta, hogy amikor segítünk valakinek, aki rászorul, akkor ezzel Őt szolgáljuk (Máté 25:40).

Sáfárnak lenni

► Kinek dolgozol?

Minden lelkipásztornak meg kell értenie, hogy Istennek dolgozik, és végső soron elszámoltatható Isten előtt (1Korinthus 4,1-5).

Mégis az emberek szolgálatával szolgáljuk Istent, mert ezt a felelősséget Isten adta nekünk.

A Biblia a „sáfár” kifejezést használja a szolgálatvezető személy megnevezésére (1Korinthus 4,2).

A „steward” (sáfár) szót néhány nyelvre nem könnyű lefordítani. [Magyarul a sáfár szót használjuk, kissé régies fogalom, de a Biblia is ezt használja.] A sáfár egy vagyonkezelő megbízott, aki más személy anyagi javaira felügyel. Ő szolgálja azokat az embereket, akiket irányít, ügyelve az igényeikre; de elszámoltatható azon személy előtt, aki őt sáfárként megbízta.

Albert Mohler így írta le a szolgálatvezetők szerepét.⁷

- Mi vagyunk az ember életének és jólétének sáfárai.
- Mi vagyunk az idő és a lehetőségek sáfárai.
- Mi vagyunk az eszközök és az erőforrások sáfárai.
- Mi vagyunk az energia és a figyelem sáfárai.
- Mi vagyunk a jó hírnév és örökség sáfárai.
- Mi vagyunk az igazság és a tanítás sáfárai.

Egy jó vezető legfontosabb tulajdonsága

Jim Collins megvizsgált néhány vállalkozást, mert ki akarta deríteni, hogy egyesek mitől válnak nagyszerűvé és mitől maradnak sikeresek éveken keresztül. Olyan alapelveket talált, amelyek bármely szervezetre igazak. Ezeknek a vállalkozásoknak az egyik elsődleges jellemzője az volt, hogy nekik volt úgynevezett „5. szintű vezetőjük”.⁸

Collins leírása alapján a vezetés 1. szintje az, hogy valaki képes nagyon jól végezni a munkáját. Ez pedig befolyásossá teszi.

A jó csapattag a vezetés 2. szintjén van, mivel ő a csoporttal együtt dolgozik.

A hozzáértő menedzser a 3. szinten van. Ő irányítja az embereket és a számára elérhető erőforrásokat, így a beosztottjai képesek lesznek teljesíteni a kiadott célokat.

A **4. szintű vezető** motiválja a szervezet embereit az elkötelezettségre és arra is, hogy hogyan fektessenek be energiát egy világos jövőkép elérésébe.

Az **5. szintű vezető** hosszú távú sikerekre épít egy intézményt, a személyes alázat és az elszántság együttes kombinációja alapján.

Mindegyik szinten lévő ember értékes, és bármelyik szervezet szívesen foglalkoztatná őket.

⁷ Albert Mohler: *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters.*

⁸ Jim Collins: *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't.*

A 4. szintű vezető rendelkezik mindazokkal a tulajdonságokkal, amelyeket a legtöbb ember elvár egy jó vezetőtől. Ő nem csak egy menedzser, aki megszervezi és felügyeli a dolgokat. A 4. szintet elérő vezető képes ösztönözni másokat, egyértelmű jövőképet közvetíteni, és a célok közös elérésére is sarkallja az embereket.

Az 5. szintű vezetőnek van egy olyan jellemzője, amely a 4. szinten lévőknek még nem sajátja. Az 5. szintű vezető feladata az intézmény sikeressé tétele. Alázatos abban az értelemben, hogy fontosabbnak tartja az intézményt saját magánál. Nem használja fel az intézményt arra, hogy öncélúan saját magát népszerűsítse ezzel, hanem éppenséggel feláldozza magát az intézményért.

Az alázat nem azt jelenti, hogy a vezető félénk vagy bizonytalan lenne. Valójában az alázat teszi őt bátorrá és határozottá, mivel jobban aggódik az intézményért, mint saját magáért.

Ha a vezető jobban aggódik azért, hogy megtiszteltetésben fog-e részesülni vagy meg fogja-e kapni a jussát az intézmény elért sikerei után, akkor ő még nem 5. szintű vezető.

Sok olyan vezető volt már, akik megfelelőnek tűntek tehetségük miatt. Az intézményük gyarapodásában jelentős szerepük volt. Sok jó változást eszközöltek. Az intézményt azonban csak „színpadként használták saját előadásuk bemutatásához”. Számukra ez csak egy eszköz volt, hogy ismertté tegye őket. A vezetői munkájuk ideje után az intézmény már nem működött annyira jól, mivel nem úgy építették fel, hogy a személyiségükön túl, tehát leváltásuk után is jól működjön.

Nézzük meg, hogyan kapcsolódik ez az elv a szolgálathoz. Az 5. szintű vezető meg van győződve arról, hogy olyan intézménynél dolgozik, amely jó dolgokat biztosít az emberek számára. Azért szánja oda magát ennek az intézménynek a fejlesztésére, mivel az a hely jó dolgokat tud adni. A vezető ilyen módon szolgálja az embereket.

Jim Collins nem a keresztény alapelveket próbálta megtanítani, viszont a kutatása összhangban van Jézus tanításaival. Az igazán nagy vezető az, aki szolgál.

Volt egy alkalom, amikor egy másik nemzet látogatói elmentek Jézust meglátogatni. A tanítványok izgatottak voltak, talán azt hitték, hogy szolgálatuk hamarosan nemzetközivé fog válni. Jézus azonban az ő eljövételének céljára összpontosította a figyelmét.

Jézus így szólt: „Bizony, bizony mondom nektek: ha a földre hullott gabonaszem meg nem hal, egymaga marad, de ha meghal, sok termést hoz.” (János 12,24)

Jézust nem az foglalkoztatta, hogy vallási vezetőként híressé váljon. Ő egy olyan cél megvalósítása érdekében jött el, amellyel minden embernek fontos szolgálatot tett.

A szív megváltozása

A szolgáló vezetés a szívben kezdődik. A probléma az, hogy mindannyian úgy kezdjük az életet, hogy szívünk énközpontú. Hajlamosak vagyunk mindenekelőtt a saját javunk keresésére.

Az igazi szolgálatvezető olyan, aki másokat szolgálva szeretne Isten kedvére tenni, és át kell mennie egy lelki folyamaton, amely a személyes ambícióinak egyfajta halálához vezet. Ha ellenáll ennek az Istennek való teljes átadásnak, akkor egy olyan vezető válik majd belőle, aki csak a saját haladása érdekében dolgozik.

► Az egyik tanuló olvassa fel a csoportnak az 1 Kor 13: 1-8-at. A csoport nézze át együtt ezeket az igeverseket, és vitassák meg, hogy milyen a szereteten alapuló vezetés.

Ha olyan vezető szeretnél lenni, amelyet Isten szeretne, akkor meg kell változtatnod a szíved.

Fel kell ismerned, hogy a vezetésed eddig önmotivált volt. Azonosítsd azokat a konkrét célokat, amelyek tévesek voltak az önérdek miatt. Azonosítsd a helytelen beállítottságodat! Ha a sorrend elején az egód állt, akkor téves volt. Nehezteltél-e már mások sikereire?

Amikor a sikerről álmodozol, leginkább a megszerezhető kitüntetésekre gondolsz vagy arra, hogy miben tudsz segíteni másoknak?

Határozz meg néhány olyan konkrét helyzetet, amelyeknek másképp kellett volna történniük. Határozd el, hogy bocsánatot kérsz, illetve helyrehozod a bántásokat és rossz cselekedeteidet - külön sorold is fel azokat.

Magyarázd el új perspektívádat az általad vezetett embereknek. Ha nyíltan elmondod, hogyan változott meg szíved, az inkább megerősíti, mint aláássa befolyásodat, ha következetesen haladsz. Ne légy dühös, ha néhány ember kételkedővé válik az új elkötelezettségedet illetően. A következetesség meggyőzi őket. Imádkozz Istenhez segítségért, amikor megkísért a hatalomvágy.

Bíznod kell Istenben a szíved átalakítását illetően, ahelyett, hogy azt gondolnád, hogy a gondolkodásmódod megváltoztatása elegendő lesz. A természeted nem fog automatikusan változni, csak azért, mert te rájöttél, hogy valamit rosszul tettél. Csak Isten tudja megváltoztatni a lelkedet és szellemedet.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

5 kulcsmondat

- (1) A szolgáló vezetés mások javára, mások vezetése érdekében kell, hogy történjen.
- (2) Az emberek hajlandók hatalmat adni annak a személynek, aki a hatalmat az ő javukra fogja használni.
- (3) Az Isten iránti szeretet bizonyítéka az emberek iránti szeretet, és a felénk való szolgálát.
- (4) Az „5. szintű” vezető odaszánja magát, hogy az intézmény nagyszerűvé váljon.
- (5) Csak Isten változtathatja meg a természeted, ahhoz, hogy őszintén tudj szolgálni.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?
- (3) A következő óra előtt olvasd el Dániel 1:8-15-t. Írd le azokat a jellemzőket, amelyekről úgy látod, hogy befolyásolták Dániel jövőbeli vezetését!

6. lecke

A jellem-alapú vezetés

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

A következő óra elején a diákoknak le kell tudni írni az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoport beszélje át röviden, hogy mit jelentenek ezek a mondatok, hogy a csoportvezető biztos lehessen benne, hogy mindenki jól értette őket.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

A meggyőződés ereje

A meggyőződés az igazság bizonyosságát jelenti. A meggyőződés a valóságról kialakított szilárd eszmék összessége. A meggyőződés irányítja döntéseinket, mivel egy ember igyekszik a cselekedeteit a meggyőződéséhez igazítani, ahhoz, amit ő igazságnak hisz.

A meggyőződés ugyanakkor nem csak hitigazságokra vonatkozhat. Ha egy értékesítő igazán hisz abban, hogy az ő terméke a legjobb és mindenkinek szüksége van rá, akkor neki ez a meggyőződése. Ezzel a meggyőződéssel minden bizonnyal jobban tud befolyásolni más embereket is.

Egy turistacsoport eltéved a sivatagban. Megállnak és megvitatják a helyzetüket és a lehetséges opciókat. Az egyik ember bizonyul mind közül a legmeggyőzőbbnek, ahogy a helyzetüket próbálja értelmezni. Meg is tudja győzni a többieket, mivel határozottan tudja, hogy mit kell tenniük. S így válik vezetőjükké.

Egy meggyőződés persze téves is lehet. Az ember hihet olyan dolgokban is, amelyek nem igazak. Még a helytelen meggyőződés is adhat egy bizonyos ideig hatalmat a vezető szerep gyakorlására.

Például, ha valaki valóban úgy gondolja, hogy ismeri az útvonalat, hogy eljusson „A” pontból „B” pontba, akkor az emberek a határozottsága miatt követni fogják őt. Végül persze csalódnak, és annak a személynek a befolyása jelentősen csökkenni fog. Nem valószínű, hogy újra követni fogják őt.

A vezetés meggyőződésen alapul, mert a vezető úgy irányítja az embereket, hogy megmutatja nekik az igazságot, és azt is, hogy hogyan cselekedjenek annak fényében. Egyszerűen azt mondja nekik: „Ez így van, és ezt kell tennünk.”

Képzeld el, hogy egy zsúfolt épületben tűz üt ki. Ezt egy ember észreveszi. Egyértelművé válik számára, hogy ezt az információt mindenkinek a tudomására kell hoznia, és nekik is valahogyan reagálniuk kell majd rá. Meg van róla győződve, hogy kommunikálnia kell velük. Úgy véli, hogy az információ mindenkit cselekvésre motivál. Néhány másodperc erejéig ő lesz a vezető, mivel másokra hatással van, amint közli velük a meggyőződését. Csak addig lesz továbbra is ő a vezető, amíg a többiek is hiszik, hogy ő bizony tudja, mit kell tenniük. Ha feladja meggyőződését, akkor vezetői pozíciója is elveszik.

Minden embernek megvan a maga látása a saját helyzetével, a gazdasággal, egészséggel, a politikai helyzettel, a történelemmel, a tudományos felfedezésekkel, a kultúrával, az etikával és a vallással kapcsolatban. Az alapján döntenek, amit igaznak hisznek.

Ha ezek a hiedelmek, elméletek nem az igazságon alapszanak, a meggyőzések tévesek. A helyes meggyőzések összhangban vannak Isten kinyilatkoztatott igazságával.

Egy keresztény ember számára bizonyos nagy igazságok fontosabbak, mint mások, köztük Isten létezése és természete, a világ teremtése, az ember istenképősége, az ember örök sorsa, a bűn és a gonoszság valósága, valamint az üdvösség elnyerése.

Az evangélium igazsága bátorítja az evangélium hirdetőit és formálja az egyházat, és nem utolsó sorban ez az igazság a szolgálatvezetőnek a vezércsillaga is.

Egy keresztény ember számára Isten Igéjének igazsága és az Ő akarata kell képezni az alapját minden intézménynek, nemcsak a keresztény szervezeteknek. Egy keresztény ne fogjon olyan vállalkozásba, amely ellentétes Isten szavával.

Egy erős vezetéshez erős meggyőződésre van szükség. Gondoljatok bármelyik nagy keresztény vezetőre, akár a Szentírásból, akár a történelemből. Próbáljátok meg elképzelni bármelyiküket is erős meggyőződés nélkül, még ha nagy képességekkel is rendelkeztek.

Kérdezd meg a csoportot, hogy mit tudnak az alábbi nagy történelmi alakokról. Majd kérd meg őket, hogy próbálják meg elképzelni ezeket a vezetőket erőteljes meggyőződésük nélkül: Mózes, Józsué, Pál, Martin Luther, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Winston Churchill és Billy Graham. (Mindegyikük nagy hatást gyakorolt az emberiségre, de nem mind volt keresztény vezető.)

A meggyőződés az, ahogy az ember a valóságot értelmezi, és megérti, hogy mit kell tennie. Legyen bár valaki jó szervező és jó kommunikátor, még akkor sem vezethet sokáig egy szilárd meggyőződés nélkül.

A meggyőződésnek kell lennie a legfőbb hajtóerőnek, nem pedig a sikernek. A vezetőnek a meggyőződése által kell sikeressé válnia. Ezért soha eszébe sem juthat, hogy feladja meggyőződését a siker érdekében.

Ha valaki a meggyőződése alapján él és cselekszik, akkor biztos nem veszi félvállról azt, amit csinál. Ezt színlelni sem lehet. Nem lehet erős vezető az a személy, aki hajlandó megváltoztatni meggyőződését, amikor arra kéri fel, hogy más hitrendszert kövessen.

Egy vezetőnek az igazság iránti szenvedélye miatt kell ismertté válnia. Mivel őt a meggyőződése vezeti, mindig meg akarja tudni, hogy mi az, ami helyes. Inkább elviseli, ha mások kijavítják, minthogy továbbra is valami téves eszmében higgyen.

A meggyőződés erősebbé teszi az embert annál, mint amilyen az ő személyisége egyébként lenne. Még egy olyan személy is, aki gyűlöli a konfrontációt, a vitatkozást, és a kritikát, vezetővé válhat, ha van egy határozott meggyőződése.

A meggyőződés arra készíti az embert, hogy magasabb szintű intelligenciát használjon, mint egyébként használna. A „meggyőző intelligencia”⁹ segítségével sok döntést reflex útján hoznak meg, mivel így sok lehetőséget nem kell fontolóra venni. Ez lehetővé teszi az ember számára, hogy gyorsabban megláthassa, hogy melyik a megfelelő döntés. Csakúgy, mint tudás vagy bölcsesség nélkül, az ember meggyőződés nélkül is könnyebben rászédhető.

► Van-e olyan kiváló vezető, akit személyesen ismersz? Mit gondolsz, az ő meggyőződése hogyan erősíti meg őt a vezetői szerepében?

Dániel és néhány másik zsidó társa egy idegen birodalom „vezetői képzésén” vett részt, ahol sok más nemzet is képviseltette magát.

Nagyon fontos volt számára, hogy jól teljesítsen, és hogy a képzés vezetőjének a kedvében járjon, de meggyőződése próbára lett téve, amikor rájött, hogy a kínált ételt egy zsidónak nem volt szabad elfogyasztani. Sok ember hasonló helyzetben nem ragaszkodik a meggyőződéséhez. Ugyanis, ha úgy tűnik, hogy valaki a meggyőződése miatt hátrébb kerülhet a rangsorban, akkor feladhatja korábbi meggyőződését, csak hogy ezt elkerülje.

A képzés vezetője már korábban észrevette, hogy Dániel különleges lelkülettel bír. Dániel tapintatosan közeledett hozzá, alázatosan tette fel a kérdését, majd felajánlott egy alternatívát, hogy kipróbálja valami mást, ami nem jelentene kockázatot a képzés vezetője számára. Isten megjutalmazta Dánielt a hűségéért és nagyon sikeressé tette (Dániel 1,8-15).

⁹ Mohler: *The Conviction to Lead* c. könyvében használt kifejezés

A hitelesség értelmezése

Ha meggyőződésedet következetesen alkalmazod cselekedeteidben, és megmutatkozik hozzáállásodban is, akkor hiteles ember vagy.

A személyes hitelesség azt jelenti, hogy következetes vagy önmagaddal szemben, abban, hogy vallott elveid és értékeid szerint cselekszel.

Hitelesség hiányában olyan elvárásokat kreálsz, amelyeket nem tudsz teljesíteni.

Tegyük fel, hogy hitelesnek hisznek a követőid, mondasz valamit, azonnal követnek, de még akkor is, csak azért van ez, mert hitelesnek látnak. A hitelességet azonban bizonyosan meg is kell élned ahhoz, hogy a követőid hosszú távon kitartsanak melletted.

„A boldogság az, amikor az, amit gondolsz, amit mondasz, és amit teszel összhangban vannak egymással.”

(Mahatma Gandhi)

Ha nem vagy következetes, akkor tulajdonképpen nem vagy hiteles. Ha cselekedeteid és hozzáállásod nem egyeztethető össze az általad képviselt értékekkel, akkor kevésbé vagy hiteles.

Egy keresztény vezető kevésbé hiteles, ha nem őszinte, őnző módon gondolkodik, és csak azokkal viselkedik barátságosan, akik tudnak neki segíteni, főleg, ha ráadásul tisztátalan vágyakat követ vagy titkos bűnei vannak.

Egy vezető azzal a kísértéssel is szembesül előbb-utóbb, hogy egy hamis képet mutasson magáról. Ezzel azonban ott a veszély, hogy nő a távolság aközött, hogy mit gondolnak mások róla, és hogy ki ő valójában.

Ákán azt hitte, hogy az ő bűne titokban maradt és csak rá tartozik. Nem számított arra, hogy ez másokat is érinthet. Az ő bűne akkor nemcsak Izrael 36 emberének halálát eredményezte, hanem az egész családjának halálát is. (Józsua 7: 24-26).

Egy vezető számára nincsenek kis bűnök és nagy bűnök. Bármely vezető által elkövetett bűn sok más emberre lehet hatással. A vezető által elkövetett bűnök hatása érezhető lesz az alábbiakban, amik következményként megjelennek:

- nem lehet övé a számára szükséges spirituális tisztaság és hatalom,
- kevésbé rendelkezik Isten áldásával a vezetése alatt,
- eltorzul az érzékelése,
- és nincsenek helyén a prioritásai.

Ezek a tények mind azt mutatják, hogy ezáltal mennyire lekorlátozódik az ő vezetése, ami befolyásolja azokat embereket, akiket ő vezet.

A jellem

Ha meggyőződésedet következetesen alkalmazod cselekedeteidben, és megmutatkozik hozzáállásodban is, akkor hiteles vagy.

Egy személy jellemének természetes módon része a meggyőződése.

John Maxwell a karakter fontosságát azzal jellemezte, hogy egy embernek „belülről nagyobbak kell lennie, mint kívülről”. Azt mondta, hogy ez akkor igaz egy emberre, ha a jelleme fényesebb, mint a hírneve.¹⁰

„Az emberek gyakran úgy köteleződnek el egy nagy eszme mellett, ha látják, hogy van egy ember, aki megtestesíti azokat a nagyszerű eszméket. Találniuk kell valakit egy hús-vér embert, akiben úgy mond testet ölt ez az eszme, és akkor odaszánják magukat.” (Martin Luther King)

King ezen kijelentése megmutatja egy jellem fontosságát. Lényeges, hogy a vezető higgyen magában, és egész természete ezt a magabiztosságot sugározza. Az ilyen vezető képes motiválni másokat, hogy igazán elköteleződjenek.

Van, amikor egy gyenge karakterű vezető azt akarja, hogy az emberek az ő iránymutatását kövessék, s közben ne kritizálják a viselkedését. Az ilyen vezető azt képzelem, hogy még akkor is jól dolgozik vezetőként, ha erkölcstelenséget követ el.

Az emberek figyelemmel kísérik a vezetőt, és inkább a személyes példája befolyásolja őket, mint a beszéde. A szavak is fontosak, de ha szavai ellentmondanak az életpéldájának, akkor a követői összezavarodnak.

„Az elköteleződés az, ami egy ígéretet valósággá változtat.”
(Abraham Lincoln)

A vezető jelleme mindig az elsődleges tényező, ha jó ember, megfelelő a jelleme, akkor mások is könnyen elköteleződnek az meglátásai mellett. Lehet, hogy nem értik meg mindig a vezető gondolatmenetét, vagy nem tudnak mindig egyetérteni azzal, ahogyan a valóságot értelmezi; de ha bíznak a jellemében, akkor követik.

► A hitelesség egész egyszerűen azt jelenti, hogy egy embernek lehet hinni. Mi tesz valakit szavahihetővé?

Néha egy vezető beszél bizonyos meggyőződéseiről és értékekről, és szeretné, hogy az emberek ezeket kövessék, viszont ő nem testesíti meg ezeket az értékeket. Előnyös, ha az emberei bizonyos értékek iránt elköteleződnek, mint például a szolgálat és az őszinteség. Minden vezető ilyen embereket szeretne magának, még akkor is, ha a saját prioritása az, hogy neki jó legyen. Végző soron azonban nem fog tudni hatékonyan átadni olyan értékeket, amelyeket ő maga nem tud felmutatni saját életében.

¹⁰ Maxwell: *Learning from the Giants*, 40.

Ha egy vezető megtestesíti az általa fontosnak vélt értékeket, akkor a megfelelő embereket fogja vonzani.

Az erős meggyőződésen alapuló jellem annyira fontos dolog, hogy egy olyan személy is erős vezetővé válhat, akinek nincs természetadta vezetői tehetsége. Például Mózesnél nem úgy tűnt, mintha alapvetően vezető típus lett volna, de az Istennel való kapcsolat és az emberek iránti szeretete voltak azok az erősségei, amelyek nagyon meghatározó tényezőknél bizonyultak. Az ő jelleme megbízható maradt, és határozottan kitartott az általa vallott értékek mellett.

Áron

Áron volt Izrael első főpapja, testvére, Mózes pedig a vezető. Amíg Mózes a Sínai hegyen volt, hogy átvegye Isten törvényeit, az emberek Áronhoz jöttek, hogy útmutatást kérjenek a vallási kérdések tekintetében.

Áron tudta, hogy látható bálványt akarnak, ezért engedelmeskedett nekik, és elkészíttette az aranyborjút (2 Móz 32,4). Gyengesége miatt az emberek a bálványt imádták, és ennek tudták be, hogy Egyiptomból megmenekültek. Isten ítélete emberek ezreit sújtotta, sokan meghaltak.

Áron nem volt alkalmas arra, hogy vezető legyen, mert nem voltak elég szilárdak a meggyőzései. Ő a közvéleményt követte annak érdekében, hogy megtartsa befolyását; annak ellenére, hogy tudta, hogy az nem volt helyes.

Ádám

Azt olvassuk a Bibliában, hogy Éva engedett a kígyó kísértésének, levette a gyümölcsöt, evett belőle, majd adott a férjének is, aki vele volt (1 Móz 3,6).

A történet lejegyzte, hogyan zajlott Éva megkísértése, és ott elolvashatjuk az Éva és a kígyó közötti párbeszédet. Miért nem szólt Ádám egy szót sem? A Biblia azt mondja nekünk, hogy Ádám úgy döntött, hogy bűnt követ el, bár tudta, hogy az rossz. Ő nem volt megtévesztve, mint Éva.

Ádám hallgatott a kísértésre, és úgy döntött, hogy engedelmeskedik, de a döntést Évára hagyta. Az ő felelőssége volt irányítani, de úgy döntött, hogy ő akkor és ott nem akar vezetni, és egy rossz dolognak adott teret.

A gyenge vezető megengedi másoknak, hogy döntést hozzanak helyette, mert nem akar ragaszkodni ahhoz, amit ő helyesnek tart. Hajlandó a helytelen cselekedetekre, viszont nem akarja, hogy ő hibáztatható legyen.

A vízen úszó jéghegy nagyon nagy részét elrejtje a víz. A hegynek csak kis százaléka, csak a csúcs látszik ki. Azt a részt, ami kilátszik a vízből, nevezhetjük a vezető tevékenységeinek, életének nyilvános része. A víz alatti rész pedig a vezető karakterének, jellemének feleltethető meg. A jellem a személyiség legfontosabb és legnagyobb része.

Ironikusan fogalmazva, sok ember próbálkozik a teljesítményének, illetve nyilvános szereplésének a javításával, miközben elhanyagolja a személyiségjegyeinek a problémáit. Ezek a problémák akár meg is nehezíthetik azt, hogy valaki jobb teljesítményt nyújtson.

A legtöbb vezető általában szembe találja magát a bizonytalanság kezdeti szakaszával. A vezető azt gondolhatja, hogy ezek az évek nem fontosak, mert eredményei csekélynek látszanak. Azonban ezek az évek alakítják a jövőjét, mivel a jövő mindig a jelenben kezdődik el, és nem mindegy, hogy miből mivé formálódik. Egy fiatal vezetőnek a nehézségekkel és a csalódásokkal teli időszakokat jellemének fejlesztésére kell felhasználnia.

A magas beosztású személyeknek néha vannak személyiségproblémái, de ezeket figyelmen kívül hagyják. Azoknak az embereknek, akik neki dolgoznak, úgy kell tenniük, mintha nem is látnák azokat a személyiségproblémákat. Saul király figyelmen kívül hagyta a saját jellemével kapcsolatos problémákat, és követőinek is így kellett tenniük. Saul nem akart foglalkozni személyes hibáival és kudarcaival.

A jellemhibák kétféle módon befolyásolják a vezetést. Először is: ha egy személynek rossz természete van, de erős kompetenciákkal rendelkezik, akkor ő fog vezetni, és az emberek követni fogják; viszont így rossz irányba fogja vezetni őket (ezt az elvet bizonyítják az erős, de kegyetlen vezetők, mint pl. Sztálin). Másodszor, pedig a rossz természet úgy is hatással lehet a vezetésre, hogy visszahúzó erőként negatívan hat a kompetenciára. Vannak bizonyos jellemhibák, melyek kimondottan ilyen hatást fejtenek ki. Ha egy személy fegyelmezetlen, nem tartja be a kötelességeit, nem viselkedik következetesen, szeszélyes, és nem tudja kordában tartani a dühét stb., akkor nem tudja hosszú távon megtartani a legértékesebb követőit, és nem tud másokat arra motiválni, hogy a legjobbat hozzák ki magukból.

„Gandhi azt tanította, hogy hét dolog van, amely biztosan pusztít minket. Ha ezeket szép lassan áttanulmányozzuk, akkor mindegyik erősen bemutatja azt az igazságot, hogy hiába érünk el valamit, ha elvtelen vagy tisztességtelen módon jutottunk hozzá.”¹¹

A tanulók vitassák meg, hogy mihez vezet:

- a pénz munka nélkül
- az élvezet lelkiismeret nélkül
- a tudás jellem nélkül
- a kereskedelem erkölcs nélkül
- a tudomány emberség nélkül
- az istentisztelet áldozat nélkül

¹¹ Robert Greenleaf: *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, 8.

- a politika elvek nélkül

A gyenge jellemű vezető képmutatóvá válhat a társadalmi interakciói során (barátságosság és törődés megjátszása) és képmutatóvá a szellemi vezetésében (szellemi lelkesedés és érzelmek megjátszása). Világi értelemben profivá válhat (világi rangot akar magának) és manipulatívva (az embereket olyan dolgok megtételére befolyásolja, amelyeket ők nem tennének meg, ha birtokában lennének az információknak), valamint lustává a szolgálati szerepében (nem alakulnak ki készségei).

Hírnév

- ▶ Téged foglalkoztat a saját hírneved? Miért?

Egy illető hírneve az, amit általában véve az emberek gondolnak róla. Az ember jelleme pedig az, aki ő valójában. Az ember hírneve tehát lehet jobb vagy rosszabb, mint a jelleme.

Néhányan azt mondják, hogy a jó hírnév az nem is igazán fontos, mert csak a jellem számít. A hírnév azonban az emberek véleménye az illető jelleméről. Ha az emberek szerint rossz a jelleme, nem fogja tudni vezetni az embereket, még akkor sem, ha nincs igazuk.

Egy vezetőnek vigyáznia kell a hírnevére. Fontos, hogy ne adjon okot arra, hogy bárki megkérdőjelezze hitelességét. Könnyen elbizhatja magát, hogy mivel mindenki bízik benne, senki sem gondol róla rosszat; de ez nem igaz. Egyesek szeretik tönkretenni a vezető jó hírnevét. Sokan pedig szinte rögtön el is hiszik a vádat, mivel már sok olyan vezetőről hallottak, akik rossz útra léptek.

Két olyan terület van, ahol egy vezetőnek nagyon körültekintőnek kell lennie: a pénzkezelés (hiszen nem az ő pénzéről van szó), és az ellenkező neműekkel való kapcsolat. Az ehhez kapcsolódó vádak nagyon gyorsan terjednek, és rögtön el is hiszik az emberek, és rombolják a vezetővel szemben tanúsított megbecsülést.

Pál apostol azt tervezte, hogy pénzt szállít át az egyik gyülekezetből a másikba. Szüksége volt néhány képviselőre az adományozó egyházból, akik vele mentek. Ezt azért tette, hogy bebiztosítsa magát. Nem elég az, ha úgy érezzük, hogy őszinték vagyunk Isten előtt. Olyan politikát kell folytatnunk, hogy mindenki számára nyilvánvalóan látható is legyen, hogy őszinték vagyunk.

- ▶ Ismersz-e olyan praktikus gyakorlatokat, amik segítenek megóvni a hírneved?

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

5 kulcsmondat

- (1) A meggyőződés az igazság bizonyosságát jelenti.
- (2) Az erős vezetéshez erős meggyőződésre van szükség.
- (3) Ha meggyőződésedet következetesen alkalmazod cselekedeteidben, és megmutatkozik hozzáállásodban is, akkor hiteles ember vagy.
- (4) A vezetőnek meg kell testesítenie azokat a meggyőződéseket és értékeket, amelyeket szeretné, hogy az emberek kövessenek.
- (5) A hírnév az, amit az emberek gondolnak a jellemedről.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?

7. lecke

Személyes prioritások

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

A következő óra elején a diákoknak le kell tudni írni az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoport beszélje át röviden, hogy mit jelentenek ezek a mondatok, így a csoportvezető biztos lehet majd abban, hogy mindenki jól értette őket.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Bevezetés

Az emberek általában minden nap nagyon elfoglaltak, s közben egyáltalán nem gondolkodnak azon, hogy azt csinálják-e, amit kell. Úgy vélik, teljesen egyértelmű, mit kell tenniük, és nincs is arra szükség, hogy megálljanak ezen elgondolkodni.

- Mi történik akkor, amikor valaki nem gondolkodik el komolyan a fontossági sorrendről?
 - Vannak jobb dolgok annál, mint azok, amiket csinálunk.
 - Vannak jobb módszerek annál, mint amiket ismerünk és használunk.
 - Érhetünk el jobb eredményeket azoknál, mint amiket általában elérünk.
- Ha a fenti állítások igazak, akkor hogyan sajátíthatnánk el ezeket az elveket jobban?

John Maxwell szerint¹² a gondolkodás általános szintje így néz ki:

- Túl lusta ahhoz, hogy elsajátítsa a szándékos gondolkodás folyamatát
- Túl fegyelmezetlen ahhoz, hogy a stratégiai gondolkodás erejét felszabadítsa
- Túl felszínes ahhoz, hogy megkérdőjelezze a népszerű gondolkodás elfogadását
- Túl büszke ahhoz, hogy ösztönözze a közös gondolkodás elfogadását
- Túlságosan öncélú ahhoz, hogy megtapasztalja az önzetlen gondolkodás által nyújtott meglepő elégedettséget

¹² Maxwell: *How Successful People Think*, 82-83.

- Túl közömbös ahhoz, hogy élvezze azt amikor a szervezet újra és újra visszatér a küldetésnyilatkozatához

Ha jól ismered a prioritásaidat, akkor az esetek többségében könnyen döntesz. A saját fontossági sorrended határozza meg céljaidat és azt is, hogy hogyan tudod azokat elérni. A prioritások segítenek felismerni a lehetőségeket és helyesen választani.

„Amikor az értékeid egyértelműek számodra, a döntéshozatal könnyebbé válik.”
(Roy Disney)

Ha valakinek nincsenek egyértelmű prioritásai, olyan lehetőségek fogják elterelni a figyelmét, amelyek nem kapcsolódnak a céljaihoz.

Alapvető keresztény prioritások

► Mi a helyes fontossági sorrend a keresztény ember életében?

Egy keresztény ember számára vannak bizonyos értékek, amik meghatározóak a személyes életükben megélt fontossági sorrend kialakításánál.

Először is, abszolút prioritást élvez a személyes üdvösség és az Istennel való kapcsolat. Soha ne is gondolkodj olyan dolgokon, amelyek veszélybe sodorhatnák ezeket az értékeket. Ez az Isten iránti teljes engedelmisséget is magában foglalja.

John Wesley azt tanította, hogy Isten akaratát megismerhetjük a saját életünkre vonatkozóan. Tudjuk például, hogy Isten azt akarja, hogy jók legyünk, és jót tegyünk. Ebből kifolyólag minden döntéshelyzetben azt a tevékenységet kell választanunk, amelyik összhangban áll azzal, hogy jók vagyunk, és jót cselekszünk. Nem szabad tehát olyan helyzetbe kerülnünk, ahol valószínűleg nem tudunk szívünkben és cselekedeteinkben szentek maradni, vagy nem fogunk tudni a jó mellett dönteni.

Ez az elv olyan döntésekre vonatkozik, amikor választanunk kell, hogy hol éljünk, hol dolgozzunk, kivel házasodjunk meg, milyen képzésen vegyünk részt, milyen üzleti tevékenységet folytassunk, melyik egyházhoz csatlakozzunk, milyen szórakozást válasszunk, és milyen barátaink legyenek.

Másodsorban, Isten szolgálatra való elhívása mindenképp felett áll. Ennek eredménye az, hogy Isten irányítása megmutatkozik az életünkben. Ő megváltoztathatja az ambícióidat is. Ő elterelhet téged a céljaidtól az Ő céljai felé. Ne feledd, hogy csak Isten akaratában fogod megtalálni a kiteljesedést. Nem tekinthetsz úgy Isten akaratára, mint egy mellékes dologra az életedben, és nem jó az, ha a fő hangsúlyt a saját céljaidra helyezed!

Egy ember úgy érezte, hogy az ő hivatása az, hogy lekipásztor legyen, de nem volt biztos benne, hogy el tudná tartani a családját. Jó munkát kínáltak neki a repülőtéren, és úgy döntött, hogy elvállalja inkább azt. Vasárnaponként is be kellett mennie dolgozni, így nem tudott eljárni a gyülekezeti alkalmakra, hanem azt mondta: "A reptéri munka és a

munkatársaim az én gyülekezetem". Tartott attól, hogy nem követi Isten elhívását, de nem hitte, hogy Isten megadja a szükséges anyagiakat is az ő szolgálóinak. Harminc évet dolgozott a repülőtéren. Végül, nyugdíjba vonult és úgy döntött, hogy idős korára megpróbál valamit tenni Istenért. Vajon megfelelő prioritásai voltak?

Jézus ezt mondja: „Az én eledelem az, hogy teljesítsem annak akaratát, aki elküldött engem, és bevégezzem az ő munkáját.” (János 4,34). Mit jelent az, hogy Isten akarata legyen az eledeled? Ez az, ami téged megalégít. Vagyis, ez az, ami motivál téged.

Az ebben a szakaszban leírt prioritások nem feltétlenül fontossági sorrendben kerülnek felsorolásra.

Egy keresztény másik prioritása pedig a család. A Biblia azt mondja, hogy szégyenletes dolog, ha egy személy nem gondoskodik a családjáról (1 Timóteus 5,8). A vezető családja iránti felelőssége nemcsak pénzügyi alapot jelent, hanem spirituális táplálást és minden egyéb szükségletekről való gondoskodást is. Még a szolgálatnak is egyensúlyban kell lennie a családi igényekkel. Isten rád vonatkozó akarata sosincs ellentmondásban a családi felelősségeiddel, mert ezek a felelősségek az Isten akaratának részét képezik. Voltak azonban híres emberek, akik nagy dolgokat vittek véghez keresztény szolgálóként, viszont nem voltak jó példák a családjukkal való törődésben. Az olyan ember, aki azt hiszi, hogy el kell hanyagolnia a családját a szolgálata miatt, az téved.

Józsúé egy olyan vándorló nemzet vezetője volt, amelyre már korábban különböző vallások befolyással voltak. Éppen az ígéret földjére tartottak. Ideje volt, hogy elkötelezzék magukat Isten szövetsége mellett. Józsúé azt mondta nekik, hogy döntsék el, hogy Istent akarják-e szolgálni vagy mást; de nem várta meg a válaszukat, gyorsabb volt, és kifejezte, hogy ő és családja elkötelezettek Jahve mellett. Azt mondta, hogy bárhogyan is döntsenek a többiek, ő és családja szolgálni fog az Úrnak (Józsúé 24,15). Ez egy erős meggyőződésen alapuló vezetés volt. Ha a nemzet egy más isten szolgálatát választja, Józsúé nem lett volna többé vezetőjük; mivel nem volt hajlandó veszélyeztetni az Istenhez való saját hűségét. Bátorsága és meggyőződése befolyásolta a népét abban, hogy a helyes döntést hozzák meg.

A negyedik prioritás a helyi gyülekezet. A helyi gyülekezet Krisztus teste és Isten teljessége a világban (Efezus 1,23). Isten felkészíti a gyülekezetet arra, hogy meg tudja valósítani az Ő céljait (Efezus 4,11-13).

A gyülekezeten keresztül Isten örökkévaló dicsősége fog megnyilvánulni (Efezus 3,21). Ezért egy kereszténynek nem szabad azt gondolni, hogy talentumai és elhívása a szolgálatra függetlenek az egyháztól. Ha ő nem egy elkötelezett tagja annak a gyülekezetnek, amelynek építésében szolgál, akkor nem teljesíti Isten rá vonatkozó akaratát.

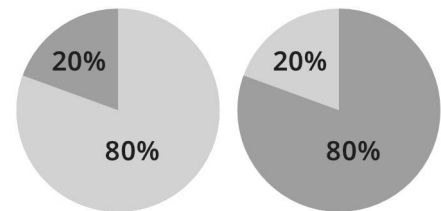
A fenti prioritásokról könnyű beszélni, de nehezebb alkalmazni és egyensúlyban tartani őket az élet igényeivel. Időnként elfoglalttá válunk a családdal, a szolgálattal és az egyéb üzleti dolgainkkal, és folyamatosan sietünk valahová; de soha nem állunk meg azért, hogy átgondoljuk prioritásainkat.

A cselekvésnek a megfontolásból kellene fakadnia. Ha túl elfoglalt vagy ahhoz, hogy megállj és elgondolkodj, valószínűleg valamit rosszul csinálsz. Valószínűleg nem azon prioritások szerint dolgozol, amelyekben valójában hiszel.

► Miért nehéz következetesen betartani prioritásaidat?

A Pareto-elv

A Pareto-elv az olasz közgazdászról, Vilfrido Paretoról kapta nevét. Pareto azt figyelte meg, hogy a földek 80%-a a lakosság 20%-ának a tulajdonában van. Megfigyelte, hogy a kertjében megtermett borsó 80%-a a hüvelyek 20%-ából származik. Látta, hogy ezek a százalékok sok mindenhez hasonlítanak. Mások ezt az elvet alkalmazták a vezetésre, az időbeosztásra, és az üzleti élet területén is.



Egy cég értékesítőinek a 20%-a csinálja az eladások 80% -át.

- Az ügyfelek 20%-ához köthető a vásárlások 80% -a.
- Az ügyfelek 20%-a nyújtja be a panaszok 80% -át.
- A páciensek 20%-a használja az egészségügyi források 80% -át.
- A hallgatók 20%-a veszi igénybe a tanár idejének 80% -át.
- Az egyháztagok 20%-a végzi az egyház munkájának 80% -át.
- Az egyháztagok 20%-a adja az egyház pénzügyi támogatásának 80% -át.

A fenti állítások mindegyikéről kijelenthető, hogy hozzák ugyanazokat a százalékokat. Például egy vállalat értékesítőinek a 80% -a hozza az eladások 20% -át. Az egyháztagok nyolcvan százaléka végzi az egyház munkájának 20% -át.

A legtöbb ember erőfeszítéseinek 20% -a eredményezi a siker 80% -át. A legtöbb embernek jobban be kellene osztania erőfeszítéseit. Több időt kell fordítani a leghatékonyabb tevékenységekre, és kevesebb időt a legkevésbé hatékony tevékenységekre.

A csoportvezető használjon vizuális ábrát, hogy megbizonyosodjon arról, hogy a diákok megértik a fenti koncepciót. Rajzoljon egy nagy négyzetet egy papírra. Legyen felosztva 20% -ra és 80% -ra. Ugyanezt tegye egy másik papírral is. Most szemléltesse úgy, hogy az egyik lapról a másikra mutat rá. Az emberek nyolcvan százaléka (a nagy részre mutatva) egy vállalatnál a munka 20% -át (a másik oldal kis részére mutatva) végzi el. Az

emberek húsz százaléka (az első papír kis részére mutatva) a munka 80% -át (a második papír nagy részére mutatva) végzi el.

Egy túl elfoglalt vezetőnek valószínűleg le kell mondania néhány dolgról. Mit tudnál a legkisebb veszteség elérésével elhagyni?

A legtöbb lelkész idejének 20%-át az emberek 80%-ára, az idejének 80% -át pedig az emberek 20%-ára fordítja. A kérdés az, hogy vajon a megfelelő emberekkel foglalkoznak-e? Általában időnk nagy részét a legproblémásabb emberekkel töltjük. A legkevesebb időt a legpotenciálisabb emberekre fordítjuk, mivel ők már eleve jól teljesítenek. Azokra az emberekre kellene több időt szánnunk, akik a legjobban teljesítenek.

► Használd újra a négyzetes papírokat. Tevékenységeidnek nyolcvan százalékával teljesítsd az eredmények 20%-át. Tevékenységeidnek 20%-ával teljesítsd az eredmények 80%-át. Gyakorlat: Sorold fel a felelősségeid és feladataid! Vannak olyan tevékenységeid, amelyek kevés eredménnyel bírnak? Milyen tevékenységeket kellene többet végezned?

A sürgős és a fontos feladatok egyensúlya

Néhány ember nagyon elfoglalt, és úgy érzi, hogy soha nem lesz képes az összes munkáját elvégezni. Minden feladatot elvállalnak, amit csak meglátnak, és úgy érzik, hogy az összes feladat szükséges. Attól tartanak, hogy csalódást okoznak a tőlük függő embereknek, de nem tudnak mindent időben befejezni. Gyakran fáradtak és stresszesek. Nem tudnak időt szánni a tervezésre, a képzésre és a fejlesztésre, mert mindig van valami sürgős teendő.

Egyensúlyra van szükségünk a sürgős és a fontos feladatok tekintetében.

Egy ember tevékenysége négy kategóriába sorolható.¹³

Sürgős és fontos	Sürgős de nem fontos
Nem sürgős de fontos	Nem sürgős és nem is fontos

A **sürgős és fontos** dolgok könnyen megragadják a figyelmünket. Ez a kategória magában foglalja egy ígehirdetés elkészítését, segítségnyújtást valakinek egy sürgős egészségügyi problémában, vagy amikor azonnal pénzt kell gyűjteni, mert valaki rászorul.

A **sürgős, de nem fontos** feladatok általában olyan felelősségeinkkel kapcsolatosak, amelyeket elvállaltunk, de nem kellene megcsinálni. Néha ezek személyes tervek, amelyek nem kapcsolódnak a szolgálathoz. Vagy lehet, hogy olyan üzleti tevékenységek, amik nem hoznak nagy eredményeket, vagy éppen túl sok időt vesznek el a prioritási listán előrébb álló feladatainktól. Ezek a tevékenységek sürgősek lehetnek, mert ezeket

¹³ Ez a fogalom Stephen Covey: 7 Habits of Highly Effective People könyvéből származik, de nem ugyanúgy említjük a tanfolyam alatt.

határidőre el kell végezni, még ha nem is fontosak abban a tekintetben, amit eredményeznek.

A **nem sürgős és nem fontos** tevékenységek nem képviselnek jelentős szükségleteket. Ha nem végeznék el, akkor sem lenne nagy veszteség. Időnként olyan programokhoz kapcsolódnak, amelyek korábban hasznosak voltak, de már nem azok.

A **nem sürgős, de fontos** tevékenységeket gyakran elhanyagoljuk. Ezek olyan dolgok, amelyek több időt igényelnek, de hosszú távú értékeket képviselnek. Például felsőfokú tanulmányok folytatása (tanárként vagy hallgatóként), különböző kurzusok, képzések teljesítése, akár egy épület megépítése, vagy írásbeli anyagok előállítás. Mivel ezeket általában nem egy nap alatt vesszük véghez, és nem azonnal járnak haszonnal, hajlamosak vagyunk azokra a dolgokra összpontosítani, amelyek sürgetőbbek. A vezető felelős azért, hogy az idő és az erőforrások olyan dolgokba legyenek befektetve, amelyeknek értéke lesz a jövőben. Ha lehet, akkor ez történjen így naponta.

Egy szervezetben zajló tevékenységeket két kategóriába sorolhatjuk. Az „A” típusú tevékenységek előrelendítik a szervezetet az új fejlesztések, új lehetőségek és növekedés irányába. A „B” típusú cselekvések pedig azok, amelyek fenntartják a jelenlegi folyamatokat. Ha egy vezető szándékosan nem hajt végre „A” típusú tevékenységeket, akkor hajlamos lesz arra, hogy minden idejét és figyelmét a „B” típusú tevékenységekre fordítsa. Mindenki alkalmazhatja a vezetésében ezt az elvet.

És ahogy egy régi bölcs mondás tartja: „A nyikorgó kereket olajozzák mindig.” Ez arra a törekvésre utal, hogy figyelmet kell fordítanunk a jelenleg éppen bennünket zavaró problémákra. Egyes vezetők egyik problémától a másikig szaladgálnak, de soha nem fektetnek bele a jövőbe. Azt mondják, nincs idejük, hogy részt vegyenek egy képzésen vagy hogy másokat képezzenek, noha a helyzetük sem lesz jobb eközben.

A hosszú időn keresztül sikeres szervezetek általában azok, amelyek időt és erőforrásokat fordítanak kutatásra, fejlesztésre és képzésre. Egy ilyen szervezet akkor sem veszíti el hatékonyságát, amikor a körülmények esetleg megváltoznak.

► Gyakorlat: Minden hallgató sorolja fel az összes tevékenységet, amelyet feladatai teljesítése érdekében végez. Ezután a csoportvezető rajzoljon fel négy négyzetet, mint a fenti ábrán látható, és ossza fel a tevékenységeket négyzetekre. Gondolkozzatok el közösen, hogy milyen fontos, de nem sürgős feladatokat hanyagoltok el? Pazaroltok-e időt olyan dolgokra, amelyek nem fontosak, és nem is sürgősek?

Delegálás

A vezető felelős annak biztosításáért, hogy minden megvalósuljon, de nem mindent egymaga végez el. Ő felelősséggel ruház fel másokat. De még továbbra is az a feladata, hogy gondoskodjon arról, hogy a munka jól legyen elvégezve. Folyamatosan képzéseket

kell szerveznie és fejlődési lehetőségeket kell biztosítani a csapattagok és a potenciális csapattagok számára, hogy a jövőben több munkát tudjanak elvégezni.

Egy feladatot nem azért ruháznak át másra, mert nem fontos. Azért hatalmaznak fel ezzel egy másik személyt, mert meg tudja csinálni, vagy kiképzik rá, és mivel ez olyan munka, amelyet nem a vezető számára kell fenntartani.

Vannak olyan másra át nem ruházható feladatok, amiket csak a vezető tud elvégezni. Ő képviseli a szervezetet és olyan értéket tulajdonít a feladatnak, amelyet senki más nem tudna. Egy vezetőnek a jövőre is gondolnia kell. Jobban meg kell látnia a lehetőségeket, veszélyeket és a lehetséges változásokat, mint bárki másnak.

Adódhatnak olyan speciális feladatok, amelyekhez a vezetőnek különleges képességei vannak; ezért általában nem ruházza át másokra. A vezető azonban vigyázzon, hogy ne tartson meg magának sokáig delegálható feladatokat. Egyes vezetők azt akarják, hogy a munka jól legyen elvégezve, ezért megcsinálják maguk, mert soha nem elégedettek mások munkájával, és így a jó nekik.

Egyes vezetők megpróbálnak mindent maguk elvégezni, és nem szeretnek delegálni. Amikor pedig mégis rábíznak valakire egy feladatot, túl közelről figyelik az illetőt, és az összes döntést is ők hozzák meg. Ez nem a jó vezetési módszer. Egy jó vezető olyan csapatot épít, amely befekteti energiáját és ötleteit, célokat tűz ki, módszereket dolgoz ki, és részt vesz a döntéshozatalban.

Egy jó vezető nem csak a feladatokat ruházza át; hanem a vezetést is. Ő lehetővé teszi mások számára a tevékenységek vezetését. Ha pontosan megmondja nekik, hogy mit és hogyan kell csinálni, akkor viszont nem engedi őket vezetni.

Amikor egy vezető meghatározza a saját prioritásait, mérlegelnie kell néhány kérdést.

1. **„Ki tud segíteni nekem?”** Ha sok olyan feladat van, amit mások is megcsinálhatnának, de nem csinálják, akkor a vezető nem megfelelően irányít.
2. **„Milyen feladatokat nem lehet elvégezni nélkülem?”** A vezetőnek azokra a feladatokra kell összpontosítania. Erre példa lehet a csapatfejlesztés, a jövőkép kialakítása, és a hosszú távú tervezés. Ezeket a feladatokat a vezetőnek nem egyedül kell elvégeznie, de általában nélküle sem lehet megtenni.

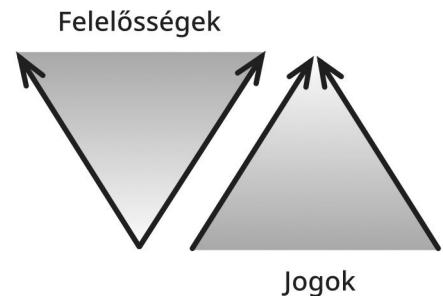
Áldozat

Egyesek szerint a vezetőnek sok kiváltsága van. Úgy gondolják, hogy hatalma lehetővé teszi számára, hogy bármit megtegyen. A valóság az, hogy a vezető feláldozza jogait, hogy a csoport sikeres legyen. A vezető nem sikeres, ha a csapata sem sikeres.

Ahogy egy vezető előrébb jut pozíciójában, csökkennek a jogai és növekszik a felelőssége.

Például, a vállalkozás legalacsonyabb szintjén egy beosztott csak bizonyos óraszámban dolgozik, bizonyos feladatokat lát el, és nem tehetik őt felelőssé a felelősségén kívülre eső dolgokért.

Egy szervezet magasabb pozícióiban lévő vezetői számára már nincs megszabva a munkaidő, 0-24 órában elérhető, el kell simítaniuk mindent, ami a siker útjába állhat, és biztosítaniuk kell minden szükséges dolgot. Sokszor bizony fel kell adnia számos személyes kiváltságát. Előfordul, hogy amikor pihenni vagy szórakozni szeretne, de feláldoz azért valamit, amire a szervezetnek szüksége van. A nap bármely szakában hívhatják bármilyen problémával kapcsolatban.



Ahogy egy személy felelősségei nőnek, nagyobb döntéseket kell hoznia a szervezetet illetően; de fel is kell adnia a személyes kiváltságait. Ezt a folyamatot ábrázoljuk alább a piramisok segítségével. Legalul az embernek kevés felelőssége van, de sok mindenhez joga van, mert eldöntheti, hogy mennyi kötelezettséget vállal. A felelősség növekedésével csökkennek a személyes jogai.

Vegyünk például egy sportolót. Egy nagyon sikeres sportoló élvezheti a hírnevet és a gazdagságot. Szigorú diétát követ, órákon keresztül edz, és minden nap fejleszti a készségeit. Egy nagyszerű zenész élete hasonló.

„A nagyság ára a felelősség”
(Winston Churchill)

Egy olyan személy, aki bizonyos szakmákra készül, mint például orvosi pálya vagy egyetemi oktatói pozíció, évekig folytat tanulmányokat. Nem töltheti úgy idejét és nem költheti úgy a pénzét, mint mások. Ki kell hagynia számos szórakoztató rendezvényt és pihenési lehetőséget. Időnként meg is foszthatja magát az alapvető szükségletektől a célja elérése érdekében.

Az a személy, aki vállalkozást indít, erre a célra összpontosítja erőforrásait is. Ő nem költheti el az összes pénzt, amit megkeresett. Mindent befektet azért, hogy a jövőben az vállalkozása nyereséges legyen. Nem költ pénzt olyan könnyelműen különböző dolgokra, mint a barátai. Lehet, hogy a barátai kritizálják őt óvatossága miatt, de az ilyen személynek több adatik meg a jövőben, mint a többieknek.

A jövő vezetői már most el kell kezdjenek befektetni a jövőbe. Az áldozathozatal az ember pályafutásának legelején kezdődik. Válassz ki egy fejlődési területet és fektess be a jövőbe. Adj prioritást a képzésnek, a szolgálatnak és a vezetőkkel töltött időnek.

Lehet, hogy felelősségeid nem tűnnek fontosnak, de fejlesztik az emberekkel való együttműködési képességed, és lehetőséget adnak neked, hogy elkezdjen a kölcsönös bizalom megépülni közted és munkatársaid között, és terjedjen a jó híred.

► Beszéljétek meg az alábbi bekezdéseket. Mit jelentenek az állítások? Melyeket tudod alkalmazni?

Áldozd fel a megerősítést a feladatok teljesítése érdekében, a biztonságot a jelentőségért, pénzügyi hasznot a jövőbeli lehetőségekért, az azonnali örömeiket a személyiséged fejlődéséért, a kutatást a fókusz megtalálása érdekében, és az elfogadhatót áldozd fel a kiválóért.¹⁴

Gyakorold célirányosan prioritásaid. „Mielőtt valami szokássá válna, először fegyelmezettséggel kell azt gyakorolni.”¹⁵

Pál apostol egy sportoló elkötelezettségét hozza példának egyik levelében, hiszen a sportolók is hoznak áldozatokat, mivel nagyon motiváltak és győzelemre vágnak (1Korinthus 9,25-27). Pál külön hangsúlyozza, hogy ezek az atléták földi, ideiglenes megbecsülésért csinálják mindezt; nekünk pedig az örök jutalomért kell dolgoznunk. A mi motivációnk más, mint az övék, de nagyságban hasonlónak kell lennie.

Néhány hallgató ossza meg, hogy az ebben a leckében tanultak hogyan változtatják meg céljaikat vagy cselekedeteiket.

5 kulcsmondat

- (1) A prioritások határozzák meg céljaidat és azt az utat, ami céljaid eléréséhez vezet.
- (2) A prioritások teszik lehetővé számodra a lehetőségek felismerését és hogy jól válassz.
- (3) A beteljesülést csak Isten akaratában fogod megtalálni.
- (4) A jó vezető nem csak a feladatokat, hanem a vezetést is képes átruházni.
- (5) Ahogy a vezető feljebb lép, jogai lecsökkennek, felelőssége megnövekszik.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?
- (3) A következő óra előtt olvasd el az 1 Sámuel 13-15-öt. Milyen problémák voltak Saul vezetésével?

¹⁴ John Maxwell, *For Everything You Gain, You Give Up Something: Lesson #22 from Leadership Gold* (Nashville: Thomas Nelson, 2012)

¹⁵ Blanchard: *The Servant Leader*, 85.

8. lecke

A vezetés szintjei

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

A következő óra elején a diákoknak le kell tudni írni az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoport beszélje át röviden, hogy mit jelentenek ezek a mondatok, így a csoportvezető biztos lehet benne, hogy mindenki jól értette azokat.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Bevezető

Ez a lecke nem a hivatalos pozíciók szintjeiről fog szólni, hanem azokról a szintekről, amit a vezető elérhet, hogy hatással legyen az általa vezetettekre.

A korlátozott vezető

Egyes vezetőknek korlátozott fejlődési lehetőségeik van. Ezek a korlátok megakadályozhatják a vezetőt abban, hogy magasabb pozícióba kerüljön, vagy hogy jól teljesítsen jelenlegi helyzetében.

Az alábbiakban néhány példát mutatunk be olyan a képzeletbeli vezetőkről, akiknek korlátozott vezetői szerepük van.

Karcsinak olyan személyes problémái vannak, mint például a pénzügyek vagy családi gondok, és nem sikerül neki megbírkózni ezekkel. Nem tud koncentrálni a szervezetre a problémái miatt. Munkáját gyakran otthoni válság szakítja félbe.

Ahelyett, hogy vezetne, Vili inkább másokat hibáztat a vállalatának kudarcaiért, és arra vár, hogy mások hozzák meg a döntéseket. Azt gondolja, hogy nem ő felel a vállalat sikeréért. Azzal érvel, hogy a cég kudarca a szervezés olyan területeiből származik, amelyeket nem ő ellenőriz.

Sári nem hajlandó fejleszteni magát, tagadja a hibáit, és bármikor dühbe tud jönni, ha az alkalmasságát hozzák szóba.

Martin elégedett a vállalatával, nem látja szükségét a fejlődésnek, és nem veszi figyelembe a változásokat, amik körülötte zajlanak. Szervezete éppen ezért nem tud lépést tartani a változó világgal és nem lesz eredményes.

Roland úgy véli, hogy ő az egyedüli és kizárólagos vezető, akire szüksége van a szervezetnek. Mindenkitől azt várja el, hogy egyszerűen csak kövessék az utasításait. Nem akar csapatot építeni, csak segítőket akar, de nem fogja fel, hogy az emberek miért nem segítenek neki.

„Nem félek egy csapat oroszántól, akiket egy bárány vezet; de tartok egy olyan csapat báránytól, akiket egy oroszán vezet.”

(Nagy Sándor, makedón király)

Elemér azért indította el a vállalkozását, hogy saját magát „megvalósítsa”. A cég azért létezik, hogy önös érdekeit kiszolgálja, és hogy megmutassa a világnak az ő személyes nagyságát. Egyáltalán nem gondolkodik abban, hogy esetleg még nélküle is jól tudna működni.

Palinak gyenge jelleme van. Amikor stresszhelyzetben van, olyan dolgokat ígér meg, amiket nem tud betartani, elkölti a mást megillető pénzt, hiányzik a megbeszélésekről, és nem mond igazat. Olykor még a csapatának is kínos, hogy így viselkedik, és rossz a híre.

Ezek a vezetők már közel vannak pályafutásuk és határaik végéhez. Nem fognak tudni jobban vezetni, amíg nem konfrontálódnak ezekkel a problémákkal és le nem döntik ezeket a személyes akadályait. Ha nem hajlandóak változni, akkor vállalataik nem fognak fejlődni, legalábbis addig nem, amíg ilyen vezetők állnak az élen.

► Figyelembe véve a fenti képzeletbeli vezetőket, tedd fel a csoportnak ezt a kérdést: „Hogyan kellene megváltoznia _____ -nak/-nek, hogy a vállalkozása is fejlődhessen?”

Saul – A korlátozott vezető

Saul egész jól kezdte pályafutását, mint Izráel királya. Alázatos volt, és úgy vélte, hogy nem ő a megfelelő ember erre a pozícióra.

Saul volt Izrael első királya. A koronázás idején ennek a nemzetnek nem volt se tőkéje, se hadserege, se kormánya, és még adóból begyűlt pénze sem. Megkoronázása után folytatta a munkát a birtokán. Néhány ember nem volt hajlandó elismerni őt királyként.

Az első válság akkor következett be, amikor egy ellenséges népcsoport megtámadta Izrael egyik szövetségését. Senki sem szólt Saulnak; ő akkor hallott erről, amikor hazatért a szántóföldi munkából. Aztán határozott intézkedéseket hozott. Egy sokkoló üzenet küldött: ökreinek, (amelyekkel szántott) véres darabjait küldte szét. (1 Sámuel 11,7). Azt parancsolta a törzseknek, hogy gyűljenek össze, és védjék meg a szövetségést. Izrael nyerte meg a csatát.

Az első győzelem után néhányan meg akarták ölni azokat az embereket, akik eleinte elutasították Sault. Saul azonban azt mondta, hogy Isten győzelmet adott nekik, és nincs itt a bosszú ideje. Sajnos ezt a hozzáállást nem tartotta meg sokáig.

Történt ugyanis, hogy Saul hamarosan engedetlen volt Istennel szemben. Amikor egy próféta szembeszállt vele, Saul az embereket hibáztatta a helytelen cselekedetekért, ahelyett, hogy vezetőként vállalta volna a felelősséget (1 Sámuel 15,21). A próféta azt mondta Saulnak, hogy Isten annak adja oda a királyságot, aki engedelmeskedik.

Saul uralkodása alatt kétségbeesetten ragaszkodott a saját hatalmához. Ő sohasem bánta meg tetteit, és nem próbálta meg visszanyerni Isten jóindulatát. Sosem fogadta el azt a tényt, hogy Isten „le fogja őt váltani”. Ha bűnbánatot tartott volna, akkor lelke üdvözülhetett volna. Ő királyként szolgálhatott volna, amíg Isten meghozza az új királyt, és tisztességesen befejezhette volna az uralkodását. Néhány idős, hosszú ideig szolgált vezető nem tiszteletteljesen fejezi be szolgálatát, az utolsó éveiben tanúsított hozzáállása miatt, és inkább küzd továbbra is a pozícióért, pedig már nem képes jól vezetni.

Az egyik csata napján Saul így szólt: „Átkozott legyen az az ember, aki estig eledelt vesz magához, amíg bosszút nem állok ellenségeimen.” (1 Sámuel 14,24). Ez a parancs nem egészen volt bölcs, mivel az órákig tartó harc után mindenki kimerült volt már. Ez a parancs azt is mutatja, hogy a középpontban az „én” állt. Az ő elgondolása szerint a csata csak róla szólt.

Saul annyira bizonytalan volt, hogy egyetlen hibáját sem ismerte el. Majdnem kivégeztette saját fiát, Jónátánt, mert tudatlanul nem engedelmeskedett a parancsnak; habár Jónátán cselekedetei azon a napon nagy győzelmet hoztak.

Egy másik háborúban Saul arra várt, hogy Sámuel megérkezzen, és nyilvános áldozatot mutasson be, és imádkozzon Istenhez segítségéért. Teltek a napok, és Saul sokan otthagyták már, mivel nagyon féltek. Saul úgy döntött, hogy ő maga mutatja be az áldozatot, annak ellenére, hogy Isten ezt csak papoknak engedélyezte. A szertartás alatt megérkezett Sámuel. Megdorgálta Sault, viszont Saul sürgette őt, hogy fejezze be ő az áldozat bemutatását, hogy a nép ne tudja meg, hogy mi is történt (1 Sámuel 15,30). Sault jobban aggasztotta a tömeg véleménye, mint Isten áldása.

Saul örülten féltékeny volt mások sikereire, különösen Dávidéra. Idejének és erőforrásainak nagy részét azzal töltötte, hogy Dávidra vadásszon, még ha Dávid nem is ártott neki.

Ő mindenkit gyanúsítgatott, és panaszkodott népének hűtlensége miatt. Állandó gyanakvás miatt hazugnak vélt másokat (1 Sámuel 24,9). A rossz tanácsadókra hallgatott. Arról panaszkodott, hogy mindenki ellene van, és senki nem látta el őt olyan információval, amire szüksége lett volna (1Sám 22,8).

Jónátán, Saul fia nagyon különbözött apjától. Ő megértette, hogy Dávid lesz a következő király, és elfogadta ezt a tényt. Saul nem értette, hogy Jónátán miért nem utálta Dávidot.

Jónátán és Dávid között szoros barátság volt. Jónátán hitt Istenben, s ez bizalmat adott neki a nagy győzelmek eléréséhez, de még akkor is, miután Saul elvesztette a hitét. Sajnos Jónátán apja hibáinak következtében életét vesztette egy csatában.

Saul egész életében háborúzott valaki ellen. Amikor meglátott egy határozott és erős férfit, arra kényszerítette, hogy csatlakozzon a hadseregéhez (1 Sámuel 14,52). Ez azt jelentette, hogy folyamatosan mindenkire rákényszerítette akaratát anélkül, hogy figyelembe vette volna igényeiket. Soha nem gondolta azt, hogy van elég segítsége. Ez azt jelentette, hogy az emberek mindig kerülték Sault.

Nagy kontrasztot látunk Saul és Dávid között. David vonzotta a hősokeket, Saul taszította az embereket. Dávid emberei annyira szerették őt, hogy egyesek életüket kockáztatták, hogy vizet hozzanak neki egy olyan helyről, amelyet ő szeretett. Dávidot lenyűgözte ez az iránta tanúsított hűséges ragaszkodás, és azt mondta, hogy csak Isten méltó az ilyen odaadásra (2 Sámuel 23,15-17). Saul mindig arról panaszkodott, hogy népe nem volt elég kitartó és hűséges, de mégsem bízott Dávidban, aki pedig teljes mértékben hűséges volt.

John Maxwell vezetői szintjeinek leírása

John Maxwell beszél bizonyos szintekről a vezetőkkel kapcsolatban, ezek a befolyás mértékére vonatkoznak.¹⁶ Ezek a szintek nem hierarchikus szintekre utalnak. Bármely pozícióban lévő személy a befolyásolás ezen szintjeinek bármelyikén lehet. Egy rendkívül jó vezető végigmegy ezeken a szinteken, még akkor is, ha ugyanabban a tisztségben marad!

(1) A pozícióhoz kötött vezetés

Az ember vezetői karrierje kezdődhet úgy, hogy megkapja a kinevezést. Sok pozícióban lévő ember azt feltételezi, hogy ezzel már nem is kell semmi többet megtenniük ahhoz, hogy vezetővé váljanak; de nem jönnek rá arra, hogy meg kell nyerniük a körülöttük lévő emberek bizalmát. A meghatározott tisztségekben lévő vezetők hajlamosak arra, hogy egy felsőbb hatáskörtől függjenek, s mindezt azért, hogy együttműködésüket elnyerjék. Olyan ösztönző dolgoktól függnék, mint például a fizetés és a büntetések, ahelyett, hogy meggyőznének másokat a céljaik követésében. Ez a fajta vezetési stílus gyakori, de soha nem érheti el a lehető legjobb eredményeket.

„A felelősséget az kapja, akin a bizalom nyugszik. A felelősség mindig a bizalom jele.”

(James Cash Penney)

Egy új pozícióban lévő vezetőnek meg kell mutatnia, hogy tisztában van az adott vállalat történelmével és kultúrájával. Nem tehet úgy javaslatokat és nem változtathat dolgokon anélkül, hogy megmutatná, hogy értékeli a korábban elvégzett munkát. Meg kell mutatnia, hogyan tud azonosulni a szervezet értékeivel.

¹⁶ Ezeknek a szinteknek a magyarázata nemcsak Maxwell írásából származik.

Egy vezetőnek meg kell győződnie arról, hogy az emberek rendelkeznek-e azzal, amire szükségük van a jó munkavégzéshez. Többet kell tennie, mint amennyit elvárnak tőle a tisztségéből fakadó felelősségéhez képest. El kell végeznie néhány olyan változtatást, amelyeket az emberek többsége jónak tart.

(2) Engedélyhez kötött vezetői szerep

Ez a szint az „engedélyre” utal, mert az emberek most már követni akarják a vezetőt. A vezető úgy érte el ezt a szintet, hogy javított a beosztottjaival való kapcsolaton. Személyes érdeklődést mutatott nem csak a munkát illetően, hanem az életük iránt is. Ez a vezető megvédi őket bármilyen rossz bánásmódtól, ami a vállalatnál érheti őket. Megtalálja a módját, hogy segítsen nekik a személyes sikerek elérésében is.

(3) A teljesítményorientált vezetői szerep

Amikor egy vezető már a harmadik szinten van, az emberek nemcsak a kapcsolat miatt, hanem a jó eredmények miatt is követik őt. A vezető tevékenysége segíti őket bizonyos célok elérésében, így az emberek együttműködnek, mert nekik tetszik, ami a vezető segítségével történik. Egy vezető miatt lesz sikeres egy vállalat, és az emberek személyesen is sikerélményt élhetnek át. Ezen a szinten a vezető határozza meg a célokat, alakítja ki ennek folyamatát, és elszámoltathatósággal tartozik a saját és beosztottjai tetteiért.

(4) Az emberek fejlesztése

A negyedik szint az emberek fejlesztése, ahol az emberek egy része vezetővé válik, személyes kapcsolatban állva a vezetővel. Hisznek a vezető által elért eredményekben, személyes kapcsolatban vannak vele, és megtapasztalják a személyes kiteljesedést. Ezen a szinten a vezetőnek be kell fektetnie a leghatékonyabb embereinek 20%-ába. Olyan csapatot kell felépítenie, amely segít neki a vezetésben.

(5) Emberség

Az ötödik szintet Maxwell emberségnek nevezi, mert a vezető egy olyan ismert személyiséggé vált, akit az emberek az embersége miatt követnek. Már jó hírben álló vezetőként tartják számon, mások is tudják ezt róla, és már azelőtt elkezdik őt követni, mielőtt személyes kapcsolatba kerülnének vele.

Következtetés

Egy vezető sosem lesz ugyanazon a szinten az összes emberével. Például, néhány ember egyszerűen csak azért követi őt, mert ő egy felsőbb szinten (pozícióhoz kötött vezetői szerepben) van, míg mások azért működnek együtt, mert látják, hogy vezetése jó eredményeket ér el (teljesítményorientált vezetői szerep).

Egy vezetőnek ki kell értékelnie a saját szintjét, és fel kell ismernie, hogy mi mindent kell tennie ahhoz, hogy a következő szintre lépjen. Nem szabad megelégednie azzal, hogy

azon a szinten maradjon, ahol először sikerrel járt. Például egyes vezetők elégedetten stagnálnak a második szinten, ahol az általuk irányított emberek kedvelik őket.

A távozás

Időnként egy fejlődő vezető átmegy egyik szervezettől a másikhoz. Még egy érett vezető is dönthet úgy, hogy elhagyja a céget, akár olyan ember is, aki már hosszú ideig szolgált egy helyen.

Honnan tudhatja egy vezető, mikor érkezett el az ideje a távozásnak?

Egy szolgálatvezető néha tudja, hogy Isten egy másik helyre hívja őt szolgálni. Isten képes egyértelműen kinyilvánítani az akaratát. Az embereknek nem szabad csak a belső megérzésre támaszkodniuk: Isten iránymutatása is erősítsen meg a döntésben.

Általában, ha Isten valamilyen változást akar elindítani, akkor különleges módon irányítja a körülményeket, vagy oly módon adja tudtunkra a lépés szükségességét, hogy megnyit egy utat előttünk.

Vannak még egyéb dolgok is, amelyeket figyelembe kell venni, amikor az ember azon gondolkodik, hogy menjen vagy maradjon.

- Ne hagyj el a helyed, csak azért, mert nem vagy hajlandó alárendelni magad a felsőbb vezetésnek!
- Ne fogadj el egy új pozíciót csak azért, mert az többet fizet!
- Ne helyezkedj el egy olyan cégnél, amely veszélyeztetné a hitedet vagy erkölcsi normáidat!
- Ne sértsd meg a családi prioritásaidat egy előléptetés lehetőségének kedvéért. Ha csak lehetséges, mindig biztosíts családod számára jó egyházi és iskolai környezetet. Minden lépésnek kedvezőnek kell lennie a családod számára.

Az új pozíció rendelkezzen a vezetői szerepben való fejlődéshez szükséges lehetőségekkel. Az új pozíció feleljen meg képességeidnek, és a benned szunnyadó tetterőnek.

Törekedj a jó kapcsolatok megtartására a hátrahagyott emberekkel. Még akkor is, ha úgy gondold, hogy rosszat tettek veled, akkor se tegyél nekik durva megjegyzéseket. Az idő múlásával emlékezhetnek majd a jó tulajdonságaidra és lehet, hogy elfelejtik a hibáidat. Valószínűleg újra kapcsolatba lépsz majd velük, és a jövőben akár még segítségedre is lehetnek. Ne tedd őket az ellenségeiddé!

Démász Pál apostol mellett szolgált utazásai során. Egy olyan misszionárius csapat tagja volt, amely az evangéliumot új és furcsa helyekre vitte, csodák sokaságát és több ezer megtérést tapasztalva. Új egyházak jöttek létre hálózatot alkotva minden nagyvárosban. Az Újszövetség abban az időben íródott, és magában foglalja az ő tapasztalatait is.

Démász neve szerepel az Újszövetségben. Sajnos ő nem vette észre azt a csodálatos lehetőséget, amely megadatott számára. Pál apostol említi meg az ő nevét: „Démász ugyanis elhagyott a világ szeretete miatt” (2 Timóteus 4,10).

Jim Collins vezetői szintjeinek jellemzése

Már megvizsgáltuk Jim Collins vezetői szintjeinek leírását a szolgálattal kapcsolatos leckében. Abban a tananyagban megnéztük az „5. szintű vezető” egyik különleges tulajdonságát.

Ebben a leckében megvizsgáljuk a szintek közötti különbségeket. Íme, Collins leírása az öt vezetési szintről. A megfogalmazások át vannak dolgozva és magyarázatokkal lettek kiegészítve.

1. szint: Akinek kiemelkedő képességei vannak

Ez a személy jól tud teljesíteni a tehetsége, tudása, készségei, és jó munkamorálja miatt. Lehet, hogy ez a személy éppen nem egy vezetői pozícióban van, viszont hatást gyakorolhat másokra, mivel jól végzi a munkáját.

2. szint: Akivel többek leszünk

Ez a személy a képességeivel segít egy csoportnak megvalósítani a kitűzött céljait, és jól együtt tud működni a csoporttal. Lehet, hogy nem ő a csoport vezetője, de hatással van a többiekre a részvételével.

3. szint: Aki ért hozzá, avagy a szakavatott menedzser

Ez a személy szervezi össze az embereket és az erőforrásokat a célok eléréséhez. Nem határozza meg az irányt, de elfogadja a vezető által kitűzött célokat. A rendelkezésre álló erőforrásokat ő kezeli, és közreműködik az adott helyzetben.

4. szint: Aki hatékonyan vezet

A vezető ezen a szinten segít a vállalat alkalmazottjainak egy közös jövőkép kialakításában. Segít nekik a célok kitűzésében. Elkötelezettségre motiválja őket, és arra, hogy befektessék energiájukat egy jól értelmezhető, világos jövőkép elérése érdekében. Nem csak azzal foglalkozik, hogy milyen lehetőségek állnak rendelkezésre. Felelősséget vállal a vállalat sikereiért megfelelő segítség toborzásával, források felkutatásával és a célok felülvizsgálatával.

5. szint: „Az ötös szintű végrehajtó”

Ez a személy rendelkezik a 4. szintű vezető tulajdonságaival, de van még egy nagyon fontos tulajdonsága. A szervezet felé irányuló hivatástudatának köszönhetően személyes alázattal és elszántsággal rendelkezik. Az intézményt hosszú távú stratégiára építi.

Az alázat nem azt jelenti, hogy a vezető félénk vagy bizonytalan lenne. Az alázat valójában bátorra és elszánttá teszi őt, mivel jobban aggódik az intézmény sorsáért, mint önmagáért.

Az 5. szintű végrehajtó, vezető vállalja, hogy naggyá teszi az intézményt. Alázatos abban az értelemben, hogy fontosabbnak tartja az intézményt saját magánál. Nem az intézményt használja fel önmagának naggyá tételéhez, hanem saját magát adja az intézményért.

Dávid – A vezető, aki átlépte a határokat

Dávid sok szerep betöltésében jeleskedett. Pásztor, dalszerző, énekes, hárfajátékos, dicsőítésvezető, próféta, harcos, tábornok és király is volt.

Dávid egy nagy család legfiatalabb tagja volt. Ritkának számított az, hogy a legfiatalabb fiúból egy nagyszerű vezető váljon. Családjá nem várta el tőle, hogy vezető legyen belőle, de Isten őt választotta erre a feladatra.

Dávid első munkája a pásztorkodás volt. Ez nem tűnt egy fontos feladatnak, de ez felkészítette őt fontosabb dolgokra. Felelősségérzete olyan erős volt, hogy nem futamodott meg sem az oroszlán, sem a medve elől. Az ő hatalma Istentől függött, hogy teljesítse kötelezettségeit, és leküzdött egy oroszlánt és egy medvét Isten segítségével.

Mint minden potenciális vezető, ő már akkor a saját kiképzésén vett részt, pedig nyilvánvalóan nem volt akkor ennek tudatában. Győzelmei segítettek neki az Istenbe vetett bizalmának megerősödésében. Olyan vezetővé vált, aki nem engedte, hogy a félelem megakadályozza a munkáját.

Képzeljétek el, milyen lett volna Dávid élete, ha nem vette volna annyira komolyan a juhok őrzését. Akár el is futhatott volna, amikor megjelent az oroszlán vagy a medve. Soha nem gondolta arra, hogy más lehetőség után kutasson. Később, amikor meglátta Góliátot és meghallotta a kihívást, nem gondolta volna, hogy szembe kell majd néznie az óriással.

Isten elküldte Sámuel Dávid felkenésére. A felkenés azt jelenti, hogy Isten kiválasztotta őt, és hogy Ő valami különlegeset fog adni azért, hogy segítsen neki az elhívás teljesítésében.

Amikor Sámuel meglepődött, hogy Isten nem az idősebb testvérek közül választott egyet, Isten így szólt: „Én nem aszerint ítélek, amire az ember néz: az ember ugyanis azt nézi, ami a szeme előtt van, az Úr azonban a szívet tekinti.” (1 Sámuel 16,7).

Ez az állítás sok olyan eseményre is érvényes, amikor Isten meglepte az embereket azzal a személlyel, akit vezetésre választott ki.

A nagy kihívások, amelyekkel Dávid ifjúkori éve során szembesült, mind lehetőségek voltak. Azonban csak a Dávid hozzáállásával rendelkező személy lett volna képes

felismerni a lehetőségeket. Több ezer ember hallotta Góliát kihívását, de csak Dávid látta ezt lehetőségként. A felajánlott jutalom motiválta, de mégis tovább küzdött Isten dicsőségéért. Egyszer így szólt: „Hogyan lehet, hogy ez a filiszteus gyalázni meri az élő Isten seregeit?”

A vezetés befolyás. Azon a napon, amikor Dávid megölte Góliátot, ő volt a sereg igazi vezetője, mert a hadsereg továbbment a győzelem után. A győzelme után elhitték, hogy ők is győzhetnek.

Dávid idővel Saul katonája lett. Bölcsen viselkedett, és befolyása növekedett (1 Sámuel 18:14). Noha Saul egy olyan kudarcot valló vezető is volt, aki igazságtalanul bánt Dáviddal, Dávid mégis hűséges maradt hozzá. Ez egy olyan időszak volt, amely tovább fejlesztette Dávid jellemét. Az jó képességekkel rendelkező potenciális vezetőt gyakran bántja egy idősebb vezető, akinek már jócskán leáldozóban van a csillaga. A fiatal vezető pedig próbára van téve, hogy el ne vegye az idősebbtől a tiszteletet.

Amikor Saul megpróbálta megölni Dávidot, Dávid felment a hegyekbe, hogy elbújjon tőle. Sok ember csatlakozott hozzá, mivel a körülmények Saul uralkodása alatt annyira nyomorúságosak voltak (1 Sámuel 22,2). Annak ellenére, hogy Saul száműzötteknek titulálta őket, nem váltak tolvajokká. Folytatták a harcot Izráel ellenségeivel, annak ellenére, hogy Saul őket nevezte ellenségnek és sok időt töltött az üldözésükkel.

Dávid segített megvédeni a gazdákat és az állattenyésztőket a rablók ellen (1 Sámuel 25,14-16). Egyszer embereket küldött, hogy táplálékot kérjenek egy olyan tanyáról, amelyet embereivel védelmezett. Nábál, a tulajdonos, tiszteletlen volt, azt mondta rájuk, hogy ők olyan szolgák, akik elhagyták uraikat, és semmit sem adott nekik. Dávid dühös volt, és embereket vitt magával Nábál meggyilkolására. Útközben összetalálkozott Abigaillal, Nábál feleségével, aki azért jött, hogy békét kössön. Emlékeztette Dávidot, hogy eddig a pillanatig ő maga még soha nem állt bosszút másokon. Ezeket mondta: „Ha majd az ÚR véghezviszi az én urammal mindazt a jót, amit megígért, és Izráel fejedelmévé tesz meg téged, akkor ne legyen egy ilyen botlásod, és ne furdaljon, uram, a lelkiismeret, hogy ok nélkül ontottál vért.” (1 Sámuel 25,30-31). Dávid hallgatott a nő tanácsára. Dávidot már felkenték korábban királynak, tehát tudta, hogy király lesz belőle. Mégis hosszú ideje már úgy tűnt, hogy ez nem fog megtörténni. Ő megkísértetett, hogy erővel próbálja megszerezni a hatalmat, de helyette inkább várt és bízott Istenben.

Egy vezető saját magához hasonló embereket vonz be. Évekkel azután, hogy Dávid megölte Góliátot, néhány embere is ölt meg óriásokat, és hajtottak végre egyéb hősi cselekedeteket.

Dávid életét a Batsebával elkövetett bűn árnyékolta be, illetve más későbbi tettei, hogy elfedje bűnét. Dávid vétke miatt több olyan ember élete is tönkrement, aki bízott benne. Úgy tűnik, hogy személyes ereje a vezetői pozíciójában lecsökkent a bűne után. Nem volt képes határozottan fellépni több emberrel szemben, és megoldatlan helyzeteket hagyott hátra a következő király számára (1 Királyok 2: 5-6).

Néhány hallgató ossza meg, hogy az ebben a leckében tanultak hogyan változtatják meg céljaikat vagy cselekedeteiket.

Feladatok

(1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?

(2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?

(3) A következő órára olvassátok el az 1 Királyok 12-t. Itt két vezető jellemzését találjuk. Írj a két vezető hibáiról!

A diákoknak meg kell tanulni a Maxwell által megfogalmazott öt szintet és a Collins által leírt öt szintet, majd fel kell készülniük arra, hogy a következő órán ezekből írnak dolgozatot.

9. lecke

Kapcsolódás és elköteleződés

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

A tanulók írjanak le az előző lecke listáiból („Lépcsőfokok a vezetővé válás útján” és a „Potenciális vezető ismérvei”) minél több pontot. Adj nekik néhány percet, hogy írjanak össze annyit, amennyit csak tudnak. Dicsérd meg azokat, akik sokat írtak, majd hagyd, hogy segítsenek egymásnak.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Bevezető

A sportcsapat edzője pontosan tudja, hogy a tehetség önmagában nem elég. A csapattagok motiváltsága is szükséges ahhoz, hogy kihozzák magukból a legtöbbet. Az edzői munka fontos része, hogy az edző szavaival is hatni tudjon a játékosaira és inspirálni tudja őket, hogy a legjobbat nyújtsák. A lelátón ülő nézőközönség is abban a reményben drukkol és biztatja a játékosokat, hogy ez segít abban, hogy jobban teljesítsenek a pályán. Ha egy játékos mindössze csak annyit tenne meg, hogy megtanul ügyesen játszani, hogy megkapja a fizetést, az még nem lenne elég a győzelemhez.

Ez az elv érvényes nem csak a sport világában, hanem minden szervezetben. Egy szervezet sikere függ attól, hogy annak tagjai mennyire elkötelezettek. Az igazi elköteleződés azt jelenti, hogy nem csak azt teszik meg, amit kell, hanem képességeikkel és tehetségükkel együtt szánják oda magukat a siker érdekében.

Az odaszánás a tettekben fejeződik ki, s aztán a tettek alapján állapíthatjuk meg, hogy valaki elkötelezett. Az elkötelezett ember a közösség részének ismeri el magát, bevonódik és odaszánt.

Illusztrációk az elköteleződéshez

Álljon itt néhány rövid történet arról, hogy hogyan is van az, amikor valaki többet tesz annál, mint amit elvárnak tőle a szervezetenél. Minden történet után ott lesz a kulcskérdés: miért. A csoport beszélje meg a lehetséges válaszokat, hogy az adott személy miért tette meg azt, amit megtett.

Gyuri fatelepen dolgozott, egy több hektáros területet képzeljétek el. Ő volt az, aki felpakolta a fát a teherautókra. Egyszer csak azt vette észre, hogy valakinek az autójáról egy halom deszka leesett. Gyuri éppen egy másik vásárlóval volt elfoglalva, de rögtön segített újra felpakolni a deszkákat az előző vásárlónak is. Gyuri főnöke egy szóval sem mondta, hogy pakolja fel újra a faárut, ő mégis megtette. Miért?

Misi egy profi csapatban kosárlabdázott. Egy meccsen az történt, hogy éppen kosárra akart dobni, de nem volt olyan jó pozícióban ahhoz, hogy rádobjon. Ezért inkább gyorsan továbbpasszolta a labdát egy másik játékosnak, aki jobb lövőpozícióban volt. Miért nem próbált meg kosárra dobni Misi?

Péter egy benzinkúton dolgozott, benzint töltött a vásárlók autójába. Amikor sok vásárló volt, Péter szó szerint átrohant a következő ügyfélhez, hogy időt spóroljon. Miért sietett annyira Péter?

Vasárnap Henrik észrevette, hogy a templomnak a teteje megrongálódott, mert rádőlt egy fa. Hétfőn Henrik megvásárolta a szükséges anyagot és elment megjavítani a templomtetőt. A templomépület nem Henrik tulajdona, és fizetést sem kapott ezért. Akkor mégis miért hozta helyre a tetőt?

Hella kasszásként dolgozott egy élelmiszerüzletben. Egy délután éppen szünetre készült menni, mikor észrevette, hogy étolaj folyt ki a padlóra. Ahelyett, hogy szünetet tartott volna, és pihent volna kicsit, ment és feltakarította a kifolyt olajat. Vajon Hella miért áldozta fel a szünetét arra, hogy feltakarítsa az olajat?

Kristóf gyülekezeti munkatárs és vasárnapi iskolai tanító volt. Egy vasárnap korábban érkezett a templomba és azt látta, hogy a WC nem lett kitakarítva. Ő pedig ment és kitakarította a mellékhelyiséget, mielőtt a gyülekezet többi tagja megérkezett volna. Miért tette meg ezt Kristóf?

Ha csak a szervezet vezetője akarja azt, hogy sikert érjenek el, a szervezet nem fog jól működni. Ha csak a lelkes szeretné, hogy jól menjen a gyülekezeti munka, akkor nem fog jól működni. Ha csak az edző szeretné, hogy győzzön a csapat, a csapat veszíteni fog.

Az elköteleződés megértése

Egy személy esetében az elköteleződés azt jelenti, hogy igyekszik a legjobbat kihozni magából, és nem csak azt teszi meg, amit elvárnak tőle. Ha bármi jó képessége vagy jó ötlete van, azt beveti és használja a szervezet érdekében. Nem csak az előre meghatározott munkaidő keretein belül dolgozik és nem csak a kijelölt feladatokat végzi el, nem mechanikusan dolgozik, hanem beleteszi szívét-lelkét.

► Mit gondolsz, mit jelent az alábbi idézet?

„Ha érzéseid, gondolataid, tetteid és szokásaid összhangban vannak, akkor számíthatsz arra, hogy kitartó hűség, bizalom és siker lesz az eredmény.”¹⁷

Az emberek néha azt feltételezik, hogy valaki csupán azért fog jól dolgozni, mert tekintélytisztelő vagy mert pénzt kap érte. A tény azonban az, hogy az emberek akkor dolgoznak legjobban, mikor érzik magukban a személyes elköteleződést, belső motivációt.

Az a szervezet, amely önkéntesektől függ, nagyon keveset fog tudni elérni, ha a dolgozói nem elkötelezettek. Az emberek nem szánják oda idejüket és energiájukat hacsak nem értenek egyet a szervezet céljaival.

Egy szervezet tagjai nincsenek azonos szinten az elköteleződésben, általában különböző szinteken állnak ebben a kérdésben.

A vezető nyilvánvalóan értékeli azokat, akik rendkívül elkötelezettek, és függ is tőlük. A vezető olykor lehet, hogy nem érti miért van az, hogy egyes emberek jobban elkötelezettek, míg mások kevésbé, de igazából ez az ő feladata, hogy növelje az általa vezetettekben az elköteleződést, odaszánást.

Egy vezető szánjon is időt arra, hogy növelje az elköteleződés szintjét, ez az egyik legfontosabb feladata, hiszen senki nem tudja ezt olyan jól csinálni, mint ő. A vezető a vezetői stílusával befolyásolhatja és jó esetben javíthatja, rossz esetben gátolhatja az embereinek az elköteleződését.

A gyülekezetekben vannak emberek, akiknek van pénze, de nem adakoznak.

A szervezetekben a dolgozók időmilliomosok, de nem elérhetőek.

A cégek munkatársainak vannak jó ötleteik, de nem osztják meg másokkal.

Néha a lelkészek külsős embereket keresnek, hogy legyenek a gyülekezet anyagi támogatói, pedig vannak olyan tagok, akik tudnának segíteni, csak nem teszik, és adakozhatnának, mert vannak anyagi javaik, de nem adakoznak. Nem érzik magukénak a gyülekezetet.

Az elköteleződés az összetartozás bizonyítéka: az emberek nem fognak elköteleződni, amíg nem érzik, hogy odatartoznak, a közösség és a vezető is a sajátjuk.

Vegyük a család példáját. A családtagok segítik egymást sokféle módon, anélkül, hogy bármiféle kompenzációt várnának cserébe. Miért teszik meg? Azért, mert tudják, hogy részesei a családnak, odatartoznak.

Ha egy szervezet tagjai nem adják oda, amit tudnának, vagy nem teszik meg, amit tehetnének, akkor az azért van, mert nem érzik odatartozónak magukat. Ha valakiben meg van a kötődés, akkor a szervezet céljai az ő céljai, és a szervezet sikere az ő sikere.

¹⁷ Ken Blanchard és Phil Hodges, *The Servant Leader*, 15.

Az emberek általában nem hagyják ott gyülekezetüket, ha kötődnek hozzá, és azt érzik, én ide tartozom. Más gyülekezetek lemásolhatják a módszereket és a programokat is. „Ez azt jelenti, hogy az egyetlen terület, ahol a verseny érzékelhető, az a kapcsolat szintje: a kapcsolat a vezető és a hozzá tartozó emberek között. Az egyetlen dolog, amiben nehéz versenyezni, az emberekkel való kapcsolat.”¹⁸

Néha a vezetők nem értik meg, hogy az elköteleződés hiánya a probléma. Gondolják, hogy az embereiknek képzésre lenne szükségük. Pedig, ha valaki nem teszi meg azt, amit egyébként megtehetne, akkor nem a képzés hiányzik. A probléma az, hogy nem érzi magáénak a szervezetet vagy a közösséget.

Jelei annak, hogy valaki nem érzi a szervezethez tartozás érzését

- A vezetőknek nehézségei vannak, amikor felelősöket kell keresni a feladatokhoz.
- A tagok nem érzik, hogy részeseik a döntéseknek.
- A tagok hamar elmennek, ha problémák adódnak.
- A tagok kritizálják saját szervezetüket a kívülállókka beszélgetve.
- A tagokat nem érdekli, hogy sikeres-e a szervezetük.
- A tagok a szervezetet maguktól távol álló egységként kezelik.

Az a tag, aki nem kötődik a szervezethez, azaz nem érzi, hogy igazán része lenne, az úgy beszél róla, mintha egy teljesen elkülönített egység lenne, a tagoktól elszeparálva. Arról beszél, hogy mit kellene csinálnia a szervezetnek. A „mi” helyett mindig azt mondja, hogy „ők”.

Az olyan szervezetben, ahol a tagok nem érzik az összetartozást a vezetők is hajlamosak távolságot tartani a tagokkal. Az ilyen szervezetben a vezetőket nehéz elérni, már eleve nehézkes az egymással való kommunikáció is. A vezetők titkolóznak és az emberek nem is tudják, hogy tulajdonképpen miben áll az ő munkájuk. A javaslatokra sem kíváncsiak és a panaszokra sem. Ha egy szervezet így működik, a vezető akarata az egyetlen elismert valóság, minden más tényt ignorálnak, és a vezető hibáit pedig elsimítják a könyvelésben. Az emberek bizalmatlanokká válnak, hogy ha elfedik az igazságot és nem megfelelő a kommunikáció a vezetés részéről.

„A gonoszság lelke romboló,
soha nem építő.”
(Margaret Thatcher)

Kis csoportosulások és klikkek alakulhatnak a szervezeten belül, olyan emberekből, akik egymást védik a változásoktól és a vezetéstől. Amikor az emberek veszélyben érzik magukat, akkor inkább a személyes problémáikra figyelnek, és nem a szervezet előtt álló kihívásokra. Amikor rivalizálás van, akkor képtelenek a pozitív dolgokra és az önzetlenül elért eredményekre koncentrálni.

¹⁸ Ken Blanchard, Thad Lacinak, és Chuck Tompkins, *Whale Done*, 58.

Néha éppen a megbeszélések mutatják meg, hogy milyen mértékű az összetartozás szintje. A dolgozók általában távol maradnak az üzleti tanácskozásoktól, ha

- azt gondolják, hogy a tevékenységek szempontjából nem lényeges a találkozó,
- ha azt gondolják, hogy az ő részvételük nem igazán számít,
- illetve, ha nem ugyanazok a céljaik, mint a vezetőnek és nem kívánnak bevonódni.

Némely szervezet elveszíti az ígéretes fiatal dolgozókat, akikből akár vezetők is lehetnének, mert a fiatalok azt látják, hogy nem válhatnak a szervezet részeseivé hivatalos keretek között. A vezetők ragaszkodnak pozícióikhoz azért, hogy kapcsolatban maradnak a befolyásos személyekkel, és nem adnak esélyt azoknak, akik nem tartoznak még szorosan a csapathoz. A tehetséges fiatalok pedig lehet, hogy elmennek más szervezetekhez, ahol kipróbálhatják magukat, mert nem fosztják meg őket ennek lehetőségétől.

Jézus megfeddte kora vezetőit, akik szerették pozíciójukat és az emberek elismerésére jobban vágytak, mint Istenére. A helytelen sorrend miatt pedig nem tudták elfogadni Isten akaratát, amikor az a pozíciójukat érintette, így Jézust is elutasították.

Példák a Szentírásból

Úgy volt, hogy Roboám lesz a király. A vének tanácsa azt mondta neki, hogy: „Ha te most kedvében jársz ennek a népnek, és engedsz nekik, és ha válaszdoban jóságos szavakkal beszélsz velük, akkor örökre a szolgálid lesznek.” (1 Királyok 12:7). Ez a tanács azt jelentette, hogy figyeljen az emberekre, és mutassa meg, hogy törődik a szükségekkel. S ha így tesz, akkor az emberek látják majd, hogy a királyság értük van, és hűek is maradnak királyukhoz. Osztoznának a célokban, problémákban, szükségletekben, és a királyságért mindent megtennének, hiszen tudnák, hogy ez értük van.

Roboám azt gondolta, hogy elég annyi, hogy ő kerül a trónra. Azt gondolta, hogy a tekintélye ettől a tényről már automatikusan meglesz, és nem kell kérnie a népet az elköteleződésre. Ő ehelyett inkább azt mondta, hogy szigorúan és keményen fog uralkodni, és nem lesz rájuk tekintettel.

A legtöbb ember elhatárolódott Roboámtól. Azt mondták: „Mi közünk nekünk Dávidhoz? Nincs közösségünk Isai fiával! Térj sátraidba Izráel, törődj, Dávid, a magad házával!” (1 Királyok 12:16). Azok az emberek, akik nem érzik magukat a szervezethez tartozónak, a saját szükségük és nem a szervezet céljai miatt aggódnak.

Roboám válasza az volt, hogy megpróbálta a tekintélyét felhasználni. Nem volt hajlandó változtatni, hogy megértse, mire van szüksége a népnek. Adószedőt küldött. Amikor látta, hogy nem működik a dolog, akkor azt tervezte, hogy a hadsereget küldi, de Isten megállította. Az ország soha többé nem egyesült ezek után.

Jeroboám egy lázadó volt, aki megpróbálta rávenni az embereket, hogy legyen hűtlenek Salamonhoz. Nem sikerült neki és elment Egyiptomba, hogy nehogy lázadóként megöljék.

Salamon halála után Jeroboám visszatért Izráelbe, hogy lássa, van-e lehetősége átvenni a hatalmat. A törzsek képviselőiből álló kis csoport élén ment Roboámhoz, az új királyhoz, hogy beszéljen vele.

Roboám bolond módon azt mondta az embereknek, hogy kemény kézzel fog bánni velük, azt feltételezve, hogy úgyszincs választási lehetőségük, csak egyetlen út van: az engedelmesség (1 Királyok 12,13-14). A nép dühös lett és Jeroboámnak sikerült végérvényesen leválasztania tíz törzset. Jeroboám bálványimádásba vitte népét, tehát nem is tértek vissza sosem Jeruzsálembe Jahvét imádni. (1 Királyok 12,26-28)

Ebben a szituációban ki volt a jó vezető, és ki volt a rossz vezető? Az igazság az, hogy mindketten rossz vezetők voltak. Roboám bolondsága és az emberek elégedetlensége lehetőséget adtak arra, hogy egy áskálódó rossz karakterű ember kerüljön pozícióba.

Jeroboám kész volt arra, hogy bármit megtegyen, hogy megszerezze magának a hatalmat, beleértve azt is, hogy embereket eltérítsen Jahve dicsőítésétől. Sok szolgálatvezető még mindig arra használja az emberek elégedetlenségét, hogy saját befolyását növelje; gyakran nem őszinték, a pletykára buzdítanak és a hűtlenségre, valamint hamis tanokat tanítanak.

Hogyan építsük ki a szervezethez való kötődést?

A vezető, aki szeretne jó kapcsolatot ápolni az embereivel, annak egyet kell tenni: egyszerűen barátságosnak lenni. Ismerd el értékeiket! Beszélj velük olyan dolgokról is, amik nem a munkához kapcsolódnak. Mutass érdeklődést irántuk, mutasd ki, hogy tiszteled és becsüled őket.

Soha ne írd bárkinek is olyasmit, amiről nem lennél nyugodt, ha ezt kiadnák vagy idéznék valahol. Bárki megláthatja, sosem tudhatod. Emlékezz erre, akkor is, ha személyes beszélgetést folytatasz valakivel, hogy szavaidat idézhetik másoknak. Ne mondd olyasmit, amivel kapcsolatban esetleg másnak magyarázva zavarba lennél később.

A kapcsolódást, az emberekhez való kötődést jobban ki tudod alakítani személyesen, az egyes emberekkel, mint tömegekkel vagy programokon keresztül.

Néhány vezető szeretne nagy hatással lenni az embereire, hogy akkor majd akarják követni őt. De a kapcsolatok kiépítéséhez fontosabb, hogy az embereid nyugózzanak le téged, mint te őket. Van egy régi mondás: „Nem érdekel senkit, hogy mennyit tudsz, amíg nem látják, hogy mennyire törődsz velük.”

Úgy vezess, hogy sokat kérdezel, ne úgy, hogy manipulálsz, hanem próbáld megérteni a gondolataikat, ösztönözd őket, hogy fejezzék ki gondolataikat.

Sok vezetőnek gyengéje a másokra figyelés, az, hogy meg tudják hallgatni a másikat, mert azt gondolják, hogy már értik a helyzetet, és tudják, hogy mit kell tenni és készek arra, hogy meggyőzzenek másokat, és készen állnak, hogy meggyőzzenek másokat. Az

emberek azonban akkor köteleződnek el, ha látják, és tapasztalják, hogy a véleményük számít. Ha nem hallgat és nem értékeli a bemenetet, a vezető ezzel leértékeli a saját embereit, és nem fogják a legjobbat nyújtani.

Néha egy-egy szervezetben az embereknek erős érzelmeik fejeződnek ki. Amikor beszélnek érezhető, hogy dühösek vagy frusztráltak. Egy vezető elkövetheti azt a hibát, hogy máris utasításokat és útmutatásokat ad, pedig csak annyira volna szükségük, hogy kifejezhessék érzéseiket.

Stephen M. R. Covey elmagyarázza:

- Amíg az ember nagy érzelmi amplitúdóval beszél, nem érzi, hogy megértették.
- Egy ember általában nem kér tanácsot addig, amíg nem érzi azt, hogy megértették. Ha túl korán adsz tanácsot, általában csak még több érzelmet kavarsz fel, vagy azt az érzést kelted a másokban, hogy nem veszed figyelembe azt, amit mond.¹⁹

Legközelebb, ha benne vagy egy hasonló helyzetben, próbáld meg, hogy ahelyett, hogy meg akarnád győzni valamiről a másikat, akit elöntöttek az érzelmei, csak figyelj, és hallgass. Aztán mutasd ki, hogy megértetted őt, azzal, hogy visszatükrözöd az érzelmeit. Mondhatod azt például, hogy „most frusztrálnak érzed magad, mert...”. Nem az a lényeg, hogy egyet értesz-e vele, vagy nem. Meglátod majd, hogy megnyugszik és lehet, hogy elkezd majd figyelni rád, mert látni fogja, hogy megérted. Amíg valaki nem érzi megértve magát, addig nem is fog neki számítani, hogy mi a véleményed.

Ha vannak emberek a közösségben, akik nem szoktak segíteni, pedig megtehetnék, akkor van pár kérdés, ami jól jöhet, hogy elköteleződjenek. Kérdezd meg az ilyen embert pl.:

- „Mit gondolsz, mit lehetne jobban csinálni?”
- „Mit gondolsz, van valami új ötlet, amit megpróbálhatnánk?”
- „Hogyan lehetnénk ügyesebbek a _____-ban?”

Aki ötletet ad, az általában segít is megvalósításban. Az emberek viszont akkor nem akarnak segíteni, ha a vezetőjük nem kíváncsiak az ötleteikre.

Ha visszajelzed valakinek, hogy jó az ötlete, akkor ő intelligensnek fog tartani téged.

A vezető adjon időt, teret és lehetőséget arra, hogy meghallgassa a panaszokat és a negatív információkat. Az emberek nem kommunikálnak, amíg nem érzik biztonságosnak a helyzetet. Ha azt érzik, hogy meg lesznek büntetve, amiért nem értenek egyet, nem fogják elmondani a véleményüket.

Az elköteleződést úgy lehet segíteni, hogy bevezetjük a „megbeszélés előtti megbeszélések” gyakorlatát. Mielőtt tartanátok egy megbeszélést együtt és javasolnál valami változtatást, beszélj külön-külön az embereiddel, kis csoportokkal, hogy megtudd,

¹⁹ Covey, *The Speed of Trust*, 213.

mi a véleményük és elmagyarázhasd a tervedet. Kérdezd meg, mit gondolnak, és hallgasd meg őket figyelmesen. Válaszolj a felvetéseikre, hogy azokat már ne hozzák fel a teljes létszámú megbeszélésen. A fő megbeszélésen nem szabad új döntésekkel meglepni a vezetőnek a csapatot. Fontos, hogy tudják, hogy mire számíthatnak.

Általában igaz, és fontos elv, hogy a vezetők ne lepjék meg döntéseikkel az embereiket. Ha egy szervezet tagjai gyakran meglepődnek azon, amit a vezetőjük elhatároz, akkor ez azt jelenti, hogy igazából a vezető nem becsüli az embereit, nem értékeli őket, és nem magyarázta el rendesen azt, hogy hogyan kellene a szervezetnek a célokat elérni. Akkor lesz erős a bizalom, ha a tagok látják, hogy a döntéseket nem ad hoc hozzák meg a hozzájárulásuk és beleszólásuk nélkül. Osztolni fognak a jövőképben, ha megbeszélhetik a vezetővel, és van beleszólásuk, ráhatásuk, mielőtt még megszavazzák.

A vezető avassa be az embereit abba is, hogy mi motiválja őt, ossza meg velük erre vonatkozó gondolatait. Nem osztozhatnak a célokban hacsak nem ugyanaz a tudás, eszme motiválja őket is.

Ügyfelek

► Vannak-e ügyfelei egy gyülekezetnek? Az ügyfelek kiszolgálásának koncepciója alkalmazható-e a gyülekezeti szolgálatra?

► Egy tanuló olvassa fel 1 Péter 5:2-4-et a csoportnak.

Isten a lelkészeket bízza meg azzal, hogy az egyháztagokat szolgálják. Nekik kell felismerni a szükségüket és törődni velük, ahogy a pásztor törődik a nyájával.

Ebben a leckében megtanulunk néhány elvet az ügyfelek kiszolgálásával kapcsolatban. Nem az a cél lebeg a szemünk előtt, hogy sikeres legyen a vállalkozás, hanem az, hogy az emberek szükségleteiről gondoskodjunk. Számunkra az élvezet elsőbbséget, hogy betöltsük Istentől kapott feladatunkat.

Minden szervezet – legyen az vállalkozás, szolgálat, vagy bármi – azért van, hogy az emberek szükségére választ adjon. Ezért minden szervezetnek kell legyen egy világos látása arról, hogy mit szolgál. Némely elv ugyanúgy működik egy vállalkozás esetében, mint a szolgálatban.

A szolgálói látás és az értékek legyenek világosak, hogy a szervezet minden tagja arra fókuszálhasson, ami fontos, és így világos lesz, hogy milyen magatartást várnak el tőlük.

A nagy cégek felismerik, hogy a legfontosabb ügyfelek a saját alkalmazottaik és menedzsereik. Ha a vezetők gondját viselik az embereiknek és bátorítják őket, hogy rukkoljanak elő új ötletekkel, akkor az emberek törődni fognak az ügyfelekkel

is. Az ügyfelek pedig hűségesek maradnak majd, ha a munkatársaid számára jó, motiváló szervezeti kultúrát alakítottál ki.²⁰

Sokan egyszerűen elfogadják az alacsony minőségű kiszolgálást anélkül, hogy panaszkodnának miatta, mert nem is várják, jobb legyen. Ez nem jelenti azt persze, hogy elégedettek a szolgáltatással. Ha jön egy jobb ajánlat, akkor gyorsan áttérnek arra. Tehát a vezető nem gondolhatja, hogy minden rendben, csak azért, mert nem panaszkodik senki.

Ha az emberek elhagynak egy gyülekezetet, vagy más szervezetet nagyon triviális okok miatt vagy éppenséggel ok nélkül, akkor egyszerűen nem elégedettek. A vezető ne várja meg azt, hogy panaszkodjanak.

Nyilvánvalóan egy szervezet nem adhat meg mindent mindenkinek. Csak bizonyos szükségleteket töltsön be különleges módon. Gondold ki, hogy milyen embereket akarsz vonzani? Mit akarsz tenni? Milyen szükségleteket kell kielégítened?

Ha a vezető kigondolja, hogy milyen lenne a tökéletes szolgáltatás, akkor már csak aszerint kell fejleszteni és javítgatni úgy, hogy átbeszéli ezeket a munkatársaival, akiket szolgál.

A tartós kiválóság eléréséhez folyamatosan javuló képzési programra és munkafolyamati rendszerekre van szükség. Az állandóság azért fontos, mert ha magasabb elvárásokat generálsz, és aztán nem teljesíted, akkor az emberek csalódottak lesznek.

A szolgálat ott kezdődik, hogy csak úgy természetes módon barátságos vagy. Barátságosnak lenni azt jelenti, hogy emberségesen bánsz valakivel, nem csak üzletfélként tekintesz rá. Ha beszélsz az alkalmazottaiddal valamiről, ami nem kapcsolódik a munkához, akkor érezni fogják, hogy barátságos vagy velük.

A barátságosságon túl az egyes személyek szükségletei nagyon fontosak még. Lásd meg, mire van szükség, és segíts valami nagyon egyedi módon, ami meghaladja a hétköznapi rutinodat.

► Vedd górcső alá a szervezetedet! Milyen embereket szeretnél vonzani? Kinek a szükségleteit szeretnéd betölteni?

► Gondolj most azokra az emberekre, akik felé szolgálsz! Egy meghatározott embercsoportról van szó? Mire vágnak, amikor hozzád jönnek? Mit kínálhatnál nekik a várakozásaikon felül?

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

²⁰ Blanchard, Cuff, és Halsey, *Legendary Service*, 5.

5 kulcsmondat

- (1) Az emberek akkor teljesítenek a legjobban, ha a személyes elköteleződés megvan.
- (2) Egy vezető szánjon időt arra, hogy növelje az elköteleződés szintjét az embereiben.
- (3) Ha egy szervezet tagjai nem adják oda, amit adhatnának, vagy nem teszik meg, amit megtehetnének, akkor nem érzik, hogy a közösséghez tartoznak.
- (4) A vezető mindenképpen biztosítson időt és teret arra, hogy meghallgassa a panaszokat és a rossz híreket is.
- (5) A vezetők általában ne lepjék meg embereiket a döntéseikkel.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?
- (3) Mielőtt a következő leckére továbblépsz, olvasd el az alábbi szentírási szakaszt: 1 Kor 12!

10. lecke

Csapatépítés

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

A következő óra elején a diákoknak le kell tudni írni az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoport beszélje át röviden, hogy mit jelentenek ezek a mondatok, így a csoportvezető biztos lehet benne, hogy mindenki jól értette őket.

Ahol a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Bevezetés

A csoport vezetője kérje meg a csoportot, hogy vitassák meg az alábbi állítást. Mit jelent? Vajon igaz-e? Miért fontos?

Semmi jelentőségteljeset nem ért el még ember egyedül.

► Mi a csapat?

A csapat több mint a követők csoportja. A csapat nem más, mint emberek olyan csoportja, amelyet egy nagy cél, közös értékek, együttműködés és a mindnyájuk által elfogadott vezető egyesít.

Gondkoldj el azon, hogy kimből áll a csapatod! A csapat nem az egész gyülekezet, valamint a csapat tagjai nem csak azok, akik hivatalos pozíciót töltenek be.

Miért van szükség csapatra?

A csapat több erőforrással, ötlettel és energiával rendelkezik, mint az egyén.

A csapat maximalizálja az egyén erősségeit, és megóvja gyengeségeit. A vezetőnek meg kell győződnie arról, hogy az emberek a megfelelő feladatokat végzik, azokat, ahol maximálisan kihasználják erősségeiket, és gyengeségeik nem jelentenek akadályt.

A csapatok számos szempontot mutathatnak be, hogy hogyan lehet reagálni egy-egy helyzetre.

Ha céljaid el tudod érni egyedül is, akkor azok csak kisebb célok. A nagy célokhoz jó csapat szükséges, jó vezetéssel. Minél nagyobb a cél, annál jobbnak kell lennie a csapatnak.

John Maxwell a hegymászás példáján keresztül szemlélteti, miért van szükség erős csapatra. Ezt a Mt. Everest alapelvének hívja.²¹ Ahogy egyre nagyobbá válik a kihívás, egyre nagyobb lesz a csapatmunka iránti igény is.

Nagy álmhoz nagyszerű csapat kell.

Az „álmocscsapat” jellemzői: kreatív, összetartó, rugalmas, motivált, egymást jól kiegészítő tagok, elszántság, tapasztalat.

Az álmocscsapat, akkor lesz igazán álmocscsapat, ha passzol az álomhoz. Nem reális azt mondani, hogy egy csapat valami nagyszerű dolgot tud elérni, ha egyébként nem egy nagyszerű csapatunk van. Fejleszd a csapattagokat, és álmodj a csapathoz illő álmot! Az álmodozás előtt pedig foglalkozz a csapatfejlesztéssel!

„Abból az emberből nem lesz nagyszerű vezető, aki mindent egymaga akar megtenni, vagy csupán azért teszi valamit, hogy saját maga arassa le utána a babérokat.”

(Andrew Carnegie)

Egy erős csapat ismérvei

A csapat nem számít erősnek csak azért, mert erős egyének alkotják. Egy tehetséges személy csak akkor tesz naggyá egy csapatot, ha képes a csapat többi tagjával együttműködni.

A csapat az egy olyan csoport, amelyet egy nagy cél, közös értékek, együttműködés és a közös vezető tesz egyggyé.

- Ha a tagoknak vannak olyan egyéni céljaik, amelyek a csapat célját akadályozzák, akkor a csapat nem lesz elég erős.
- Ha a tagok nem értenek egyet a legfontosabb dolgokban, és eltérő értékeket képviselnek, akkor a csapat hosszú távon nem lehet erős.
- Ha a csapat tagjai nem használják közösen képességeiket az egyéni gyengeségek kompenzálására, akkor a csapat nem erős.
- Ha a tagok között azért alakulnak ki konfliktusok, mert nem ugyanazt a felettest követik, akkor a csapat nem erős.

Vannak olyan vezetési stílusok, amelyek nem segítik a csapat épülését. Ha egy vezető egyszerűen csak azért kér segítséget, hogy elérje saját céljait, és egyedül olyan jól és

²¹ Ebben a lelkében megtalálható John Maxwell többi alapelve is: a „leggyengébb láncszem”, a „romlott gyümölcs” és a „pad”, viszont az alapelvek megnevezése és magyarázata nem azonos!

olyan gyorsan dolgozik, hogy más emberek erőfeszítései nem tűnnek szükségszerűnek; vagy mindig gyorsan dönt arról, hogy melyik ötlet a jó, hogy ne kelljen ezeket megbeszélni, akkor ott bizony nem fog csapat épülni.

Pál apostol a fizikai test példáján keresztül mutatta be a gyülekezet egységét az 1. korinthusi levélben, a 12. fejezetben. Az önérdek akkor jelent problémát a csapatmunkában, amikor a tagok nem tudják alárendelni a saját érdekeiket a csapat céljainak. Az önérdek irigységet okoz, illetve ahhoz vezet, hogy az illető helytelen célokra akarja felhasználni a pozíciót. Az önérdek egészségtelen rivalizálást vált ki a csoport tagjai között.

A másik problémát az jelentheti, amikor a tagok úgy érzik, hogy egyedül is el tudják érni céljaikat, más segítsége nélkül. Sőt, az is problémát jelenthet, ha egy csapattag olyan szeretne lenni, mint egy másik, ahelyett, hogy a saját egyedi értékeit tenné a közösbe, és megbékélné a saját szerepével.

A leggyengébb láncszem elve

Egy lánc esetében azt mondhatjuk, hogy csak annyira erős, amennyire a leggyengébb láncszem erős. Tehát egy csapat erejét a leggyengébb tag szabályozza.

A csapat minden tagjának megvan a maga szerepe, és mindenki hatással van a többi tag munkájára. Ha egy csapattag kudarcot vall saját szerepében, csökkenti a többi tag munkájának hatékonyságát, mivel nem sikerül elvégeznie azt a munkát, amivel ő a többieket segíthetné.

Hiába dolgozik gyorsan az egyik alkalmazott, ha várakoznia kell közben egy lassú emberre.

Bizonyos munkákat bárki elvégezhet, olyanok is, akiknek nincs pontosan kimondva a szerepkörük. Ezekben az esetekben a leggyengébb láncszem elve nem érvényes. Például, ha elakadt a sárban a teherautó, és meg kell tolni, akkor az összes segítő együtt tudja azt tolni, és a legerősebbet ez esetben nem korlátozza a leggyengébb.

Hasonló példa lehet az aratás a mezőn. A lassú emberek nem akadályozzák a gyorsakat; és ha további segítségre van szükség, akkor alkalmazhatnak több embert is.

A leggyengébb láncszem elve olyan esetekre vonatkozik, amikor az adott személyeknek meghatározott feladatkörük van. Például: ha több kőműves vár arra, hogy egy ember kikeverje a habarcsot, akkor ez a személy megállítja a többieket, és lassítja a munkát.

A legtöbb vállalkozásnál több alkalmazott is van meghatározott pozícióban. Mindegyikük olyan munkát végez, ami elengedhetetlen a többiek számára. Ha valaki nem végzi jól a munkáját, akkor az mindenkit érint. A problémát nem lehet megoldani annyival, hogy a vezető több embert hív segítségül, mert csak egy ember tudja betölteni azt a pozíciót, mások pedig nem tudják helyette elvégezni az ő munkáját.

Van egy ide illő hasonlat, amit úgy hívnak, hogy a „palack szája”. Amikor egy folyadékkal teli palackot, vagy flakont fejjel lefelé fordítanak, nem jön ki belőle azonnal az összes folyadék. Az áramlást korlátozza a palack szájának mérete. Hasonlóképpen számos vállalkozásnál vannak bizonyos tevékenységek, programok, amik lelassulnak, mert meg kell várniuk, amíg egy adott személy elvégzi a maga munkáját.

A „gyenge láncszemet” egy másik pozícióba kell helyezni, hogy ne hátráltassa a csapatot.

Ha egy személy nem tudja teljesíteni a vállalt kötelezettségeket:

- a csapat többi tagja sem tud megfelelően teljesíteni,
- a csapat többi tagja elkezd neheztelni a gyenge láncszemre,
- a csapat elveszíti a vezetőbe vetett bizalmát, mert nem tudja orvosolni a problémát, és
- a csapat lejjebb ad a törekvéseiből.

► Milyen más típusú munka jut eszedbe, amire szintén illik a „palack szája” hasonlat?

A romlott gyümölcs példázata

Ha egy gyümölcsökkel teli kosárba romlott gyümölcsöt teszünk, akkor a többi is hamarosan megromlik tőle. Ez a jelenség szemlélteti egy alkalmazott hozzáállásának másokra gyakorolt hatásait.

Mind a jó és rossz hozzáállás hatással van másokra is; de a rossz hozzáállás az, ami leginkább befolyásolja mások munkáját.

Egy csapattag toborzásakor inkább a hozzáállást kell vizsgálni, mint a képességeket. A megfelelő hozzáállású személy képezhető és motivált, de a rossz hozzáállású személy nem. Ne vegyél fel alkalmazottnak nem megfelelő hozzáállású embert, azt gondolva, hogy meg tudod őt változtatni.

„Nem tudjuk megoldani a problémáinkat ugyanazzal a gondolkodásmóddal, amellyel létrehoztuk őket.”
(Albert Einstein)

A rossz hozzáállású személyt a csapatból el kell távolítani, ha nem tud megváltozni.

Az állandó bajkeverők felismerése

Ők úgy próbálják megszerezni maguknak a tiszteletet és a fontosság érzetét, hogy a vezetői szerepben lévő embereket támadják meg (nem csak a legfelsőbb vezetőt). Akár ki is választhatnak egy embert, akit többször is támadnak. Ezek az emberek romboló hatással vannak az egyénekre és a vállalkozásokra is. A vezetőnek meg kell tanulnia felismerni őket, és meg kell védenie másokat tőlük. Előfordulhat még az is, hogy az ilyen személyek miatt elveszíted a legjobb embereidet.

Jellemzők:

- már sok negatív esemény fűződik hozzá;
- a jelenlegi helyzetben károkat okoz;
- amikor panaszkodik, anonim szövetségesekre utal;
- kritizálja az előző vezetőt, miközben az újat dicséri;
- látszólag hamar összebarátkozik az új vezetővel;
- sokat dicsér téged;
- szereti rajtakapni az embereket, amikor tévednek;
- soha nem marad sokáig egy gyülekezetben vagy intézménynél;
- hazudik;
- agresszív vagy gonosz megnyilvánulásai vannak;
- szereti mutogatni a vagyonát;
- nem keresztényhez méltó dolgokat cselekszik a saját ügyének érdekében;
- saját napirendjét követi, és őt nem lehet elszámoltatni;
- szereti mások haragját kiprovokálni vagy csalódást okozni másoknak;
- a nehéz múltjáról beszél, amely erőssé tette őt;
- és nagyon zokon veszi az esetleges egyet nem értékeket.

A kispad elve

Egy sportcsapatban sokkal több játékos van szerződötve, mint ahány egy adott meccsen játszik. Egy játék során az edző cserélgeti a játékosait, hogy a különféle képességű emberei megcsillogtassák tudásukat, és a legjobb játékosoknak legyen lehetőségük pihenni. A kispadon ülők a rendelkezésre állók. Néhányan közülük olyan fiatal játékosok, akik a még nem kiforrott személyiségek, még fejlődésre van szükségük.

Egy vállalatnak folyamatosan törekednie kell csapatának kibővítésére. Fontos, hogy legyenek benne fiatal, fejlődés előtt álló vezetők is. A csapathoz csatlakozóknak különleges képességekkel rendelkező embereknek kell lenniük.

Egy vállalat „kispadja” olyan, mint egy sportcsapat kispadja, mivel a kispadon lévő emberek a kevesebb tapasztalattal rendelkezők. A „vállalati kispad” abban az értelemben különbözik a sportpályán lévő kispadtól, hogy a vállalatnál az emberek nemcsak rendelkezésre álló vagy ideig-óráig játékban lévő személyek, hanem kiegészítő segítséget jelentenek, és egy adott terület szakembereiként vannak jelen.

Vezetőként ne csak a csapat szükséges pozícióit próbáld feltölteni. Folytasd a kibővített csapat felépítését! Keress olyan embereket, akik tehetségesek és elkötelezettek! Engedd, hogy segítsenek! Ha jól teljesítenek, akkor ruházd fel őket különböző felelősséggel.

► Milyen módon lehet kibővíteni egy csapatot egy helyi gyülekezet esetében? Jellemezzetek egy szerepet és egy személytípust, akit fel lehetne venni a kispadra!

Hogyan toborozhatunk csapattagokat?

Egy jó csapat vonzza a jó tagokat. Gondold át, hogy milyen embereket vonz a csapatod! Ki csatlakozik? Ki távozik? A változások azt mutatják, hogy a csapat erősebbé vagy gyengébbé válik-e.

Számtalan oka lehet annak, hogy miért is segít valaki. Lehet a másokkal való személyes kapcsolat miatt. Lehet, hogy egyszerűen jót akar tenni, talán érzékeny az ügy iránt, esetleg vágyik arra, hogy valami fontosat tegyen.

Toborzáskor próbáld azt figyelni, hogy ki az, akiben már megvan a szenvedély, ahelyett, hogy azt feltételeznéd, hogy később ösztönző eszközökkel fogod tudni motiválni!

A korábbi leckékben az „5. szintű vezetővel” foglalkoztunk. Ez egy olyan személy, aki arra törekszik, hogy az intézmény nagy sikereket érjen el, és nem pedig önző motivációi vannak. Egy vezetőnek ilyen ambícióval kell rendelkeznie, és olyan személyeket kell keresnie, akik osztoznak az elképzelésében.

Kérdezd meg olyan emberek véleményét, akik tudnának segíteni a csapatnak. Majd hallgasd meg őket és kérd meg ezeket az embereket, azután pedig ruházd fel őket felelősséggel, és bővítsd ki a szerepkörüket.

Mielőtt bármit csinálsz, kérdezd meg magadtól: „Ki tudna nekem segíteni?”

Csoportvezetőként alakíts ki magad körül egy kis csapatot, amitől függni fogsz, olyan tehetséges és alkalmas emberekből, akikkel különleges kapcsolatban vagy.

► Hogyan tudnátok bemutatni egy vezető és egy potenciális csapattag közötti beszélgetést? A vezető hogyan érvényesítheti az érdekeit?

A csapatmunka kialakításához vezető lépések

1. Döntsd el, hogy felépítesz egy csapatot - ez a kiindulási pont.
2. Toborozd össze a lehető legjobb csapattagokat - ez növeli a lehetőségeket.
3. Fizesd meg az árat a csapat fejlesztése érdekében - ez biztosítja a növekedést.
4. A csapat dolgozzon együtt - ez közösségteremtő.
5. Ruházd fel a tagokat felelősséggel és autoritással - ezáltal növekednek a vezetőpalánták.
6. Jutalmazd meg a csapatod, ha sikert ér el - ez jó erkölcsi közeget teremt.
7. Vigyázz, hogy mindig meg tudj bizonyosodni arról, hogy a befektetett energia megtérül - ez eredményezi az elszámoltathatóságot.
8. Hozz létre új lehetőségeket - ez kiterjeszti a csapat képességeit.

9. Biztosítsd a csapat számára mindazt, amire szükségük van a sikerhez - ez hozza a legjobb eredményeket.

Tanulság a Szentírásból

Absolon Dávid király fia volt. Daliás férfi, és kedvelt személy a nép körében. Amikor azokkal az emberekkel beszélgetett, akik problémákkal érkeztek a fővárosba, így szólt hozzájuk: „Ha én lennék a király, segítenék nektek.” Az emberek ezután úgy érezték, hogy minden jobb lenne, ha Absolon lenne a király (2Sám 15,3-4).

Absolon felhasználhatta volna a képességeit arra, hogy segítsen a királynak megoldani a problémákat. Ehelyett hűtlenséget tanúsított. Mivel a király nem épített ki olyan rendszert, amelyben megismerhette volna és meg is oldhatta volna népének problémáit; lehetőség adódott arra, hogy bárki hűtlenséget tanúsítson az uralkodása alatt. Minden vezetőnek meg kell győződnie arról, hogy a hozzá tartozóknak megfelelő lehetőségük kínálkozik arra, hogy megosszák aggodalmaikat.

Absolon kiválasztott egy napot a lázadás kirobbantására. Emberek ezrei csatlakoztak hozzá, és még Dávid közeli barátai is Absolonnal tartottak. Absolon sajnos így sok ember halálát okozta ambíciói miatt. Az ő prioritása nem az emberek javának szolgálatáról, hanem a saját hatalmi pozíciójáról szólt.

A csapattagok fejlesztése

Egy vezetőnek mérlegelnie kell, hogy csapattagjainak milyen vezetésre és felügyeletre van szükségük:

- a lelkes kezdőnek iránymutatásra van szüksége
- a csalódott tanulónak tanácsadásra van szüksége
- az elővigyázatos kiegészítő szereppel bíró tagnak támogatásra van szüksége
- az önállósággal rendelkezőnek felelősségre van szüksége²²

Egy pozícióra való toborzáskor mérlegeld, hogy az adott pozíció milyen személyt kíván. Maxwell az alábbi típusokat tartja számon:

- a színpalak előtti vagy mögötti személy
- általánosságban ügyes ember vagy szakember
- termelő vagy karbantartó
- emberekkel vagy papírral foglalkozó személy
- vezető vagy támogató
- veterán vagy újonc
- kreatív gondolkodó vagy elvont gondolkodó
- állandó felügyeletet vagy kevés felügyeletet igénylő

²² Maxwell: *17 Indisputable Laws of Teamwork*, 50

- csapatjátékos vagy individualista
- rövid távú elkötelezettséggel vagy hosszú távú elkötelezettséggel rendelkező²³

Egy vezetőnek mindig meg kell jutalmaznia a csapatot a jó teljesítményért. Azok az emberek, akik részt vesznek a siker elérésében, motiváltak lesznek, hogy a tőlük telhető legjobbat kihozzák magukból.

Amikor a csapatot kívülállók előtt kell képviselni, a vezető nem hibáztathatja a csapattagokat a csapat kudarcáért. A vezetőnek saját magát kell hibáztatnia, felismerve, hogy hatékonyabban is dolgozhatott volna. Ha ő megvédi a csapattagokat, akkor ők hűségesek lesznek hozzá.

Kérj meg néhány diákot, hogy ossza meg a csoporttal, hogy ez a lecke milyen hatással van a céljaikra vagy a cselekedeteikre.

5 kulcsmondat

- (1) Az a személy, aki csak egymaga dolgozik, nem fog elérni jelentős eredményt!
- (2) A csapat nem más, mint emberek olyan csoportja, amelyet egy nagy cél, közös értékek, együttműködés és a mindnyájuk által elfogadott vezető egyesít.
- (3) Az álom megálmodása előtt a csapat fejlesztésén kell dolgoznod.
- (4) Fontosabb egy csapattag hozzáállása, mint a képességei.
- (5) Egy szervezetnek folyamatosan törekednie kell a csapat kibővítésére.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?

²³ Maxwell: *Developing the Leader within You*, 188.

11. lecke

A céltudatos szolgálat

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

A következő óra elején a diákoknak le kell tudni írni az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoport beszélje át röviden, hogy mit jelentenek ezek a mondatok, így a csoportvezető biztos lehet benne, hogy mindenki jól értette őket.

Ahol a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Szervezeti identitás és céltudatosság

Sok szervezet, köztük az egyházak is, soha nem ment keresztül egy olyan folyamaton, hogy elgondolkodjanak a céljaikon, mivel mindig is úgy tűnt számukra, hogy céljuk nyilvánvaló. Mivel felvállalják a céljaikat, egyértelműnek tűnik, hogy bizonyos tevékenységeket el kell végezniük. Céljuk csupán az, hogy sikeresek legyenek ezekben a tevékenységekben.

A menedzser megpróbálja jól végezni a munkáját, a vezetőnek azonban azon kell gondolkodnia, hogy mi az a munka, amit el kell végezni. Fontos, hogy amit csinálunk, jól csináljuk, de először a helyes dolgokat kell meglépni. Egy lelkes ne csak menedzser legyen, hanem egyúttal vezető is.

Van egy fejlődési folyamat, amely fontos minden szervezet számára: legyen szó szolgálatról, üzleti vállalkozásról, vagy valamilyen más szervezetről.

Egy gyülekezet feltételezheti azt, hogy azért van, hogy jó istentiszteleteik legyenek, vigyázzanak a gyülekezetük tagjaira és evangelizálják a közösséget; viszont lehet, hogy soha nem tervezik meg céltudatosan, hogy mindez hogyan valósuljon meg.

Egy szervezetnek keresztül kell mennie egy olyan fejlődési folyamaton, amely sok önvizsgálatot foglal magában.

- Mi a legfontosabb számunkra?
- Miért létezik ez a szervezet?
- Mit jelentene számunkra a siker?

- Milyen konkrét sikereket tudnánk elérni?
- Mit tehetünk most azért, hogy elérjük a céljainkat?

Ezek a kérdések a szervezetfejlesztés első öt szakaszának felelnek meg.

A szervezetfejlesztésnek az alábbi szakaszai vannak:

1. értékek megtalálása
2. küldetés megfogalmazása
3. jövőkép megosztása
4. célok felállítása
5. stratégia kidolgozása
6. cselekvés
7. az eredmények

A szakaszok nem teljes mértékben különállóak. Például egy szervezet valószínűleg már elkezdett stratégiát tervezni és cselekedni, miközben a saját értékeit felfedezi.

A sorrend fontos, mivel minden szakasz befolyásolja az utána következőket. Bármely szakaszban végrehajtott változtatások, megváltoztatják az összes azt követő szakaszt. Például, ha egy szervezet megváltoztatja a küldetésének értelmezését, akkor ennek következtében megváltoznak a konkrét célok, valamint az a módszer, ahogy el akarják érni a célokat.

„Bizonyos jó eszközök használata nem csökkentheti az Istenbe vetett hitünket, de az Istenbe vetett hitünk nem akadályoztathatja azt, hogy bármilyen eszközt felhasználjunk, amelyet Ő saját céljainak teljesítéséhez adott nekünk.”

(J. Hudson Taylor)

A folyamat nem csak egyszer fog végbemenni.

Az értékeknek és a küldetésnek azonban elvileg nem szabad változnia, ha azok világosak, érthetőek, kiforrottak, de minden más változhat. Függetlenül attól, hogy a célokat elérték-e vagy sem, új célokat kell kitűzni. A siker vagy éppen a kudarc után a szervezetnek újra meg kell vizsgálnia értékeit és céljait, tisztázni kell jövőképét, új célokat kell kitűznie, új stratégiát kell megterveznie stb.

A szervezet különféle szekciói és szervezeti egységei ennek a folyamatnak különféle szakaszait dolgozzák ki.

► Sok szervezet miért nem ismerteti soha a küldetésnyilatkozatát?

1. szakasz: értékek megtalálása

Értéknek azt nevezzük általában, amit a legfontosabbnak tartunk. Az egyéneknek is vannak értékeik. Egy csoportot pedig olyan emberek alkotnak, akik hasonló értékeket képviselnek. Egy szervezetnek is vannak értékei. Azért létezik a szervezet, hogy ezen értékekkel szolgáljanak.

Egy keresztény számára, legyen szó üzletről vagy akár szolgálatról, a legfőbb érték, hogy Istennek tetsző életet éljen. Ha egy szervezet értékei úgy vannak megfogalmazva, hogy Istennek tetszőek (ezen kívül nem is lehetne más cél) akkor az a szervezet komolyan veszi a bibliai igazságot, az egyházat és az evangéliumot.

Még azok a szervezetek is, amelyek nem vallják magukat keresztényeknek, épülhetnek jó értékekre, ha például alapvető emberi szükségletek kielégítésének céljából jöttek létre.

Egy üzleti szervezet értékei lehetnek például: hitelesség minden téren, minőségi ellátás, kapcsolatok és tanulás.

Bármely üzleti vállalkozás számára az egyik fontos érték a profit megszerzése, mivel a vállalkozás profit nélkül nem marad fenn. A profit azonban még a vállalkozások számára sem a legfontosabb érték.

Egy másik nagyvállalat ezeket az értékeket sorolta fel: biztonság, szolgáltatás, szórakozás és siker. A siker a profitot jelentette a vállalkozás számára, de ettől még a többit sem hagyják figyelmen kívül. A többi érték növeli a profit lehetőségét, mivel az emberek nem akarnak egy olyan vállalkozás ügyfelei lenni, amely nem akarja teljesíteni igényeiket.

Van olyan szervezet is, amely igen káros, és helytelen értékeken alapul; mint például egy személy korlátlan hatalma, vagy valamely embercsoport gyűlölete. Egy ilyen szervezet ritkán tud erős lenni hosszú távon, és mindig romboló hatással lesz a környezetére.

Az értékek arra szolgálnak, hogy irányt mutassanak az emberek viselkedését illetően, miközben a célok elérésén dolgoznak.

Viszont ez nem elég a célok eléréséhez. Az embernek elégedettnek kell lennie azzal, ahogyan eljut a siker csúcsára. Például, ha valaki egy játékban csalással nyer, nem lehet elégedett. Ha valaki igazán élvezni akarja a győzelmet, az nem csalhat, mert ha csal, akkor saját magát is becsapja, és győzelme nem lesz igazi győzelem.

► Gondolj egy olyan célra, amelyet már elértél. Miért fontos elégedettnek lenni azzal az úttal vagy folyamattal, ahogyan elérted a célokat?

Az értékeket általában priorizálják is. Például az egyik vállalkozás első értéként a becsületességet nevezte meg, mert a becsületességet soha nem szabad feláldozni ahhoz, hogy valaki egy újabb értéket megszerezzen. Egy másik cég a biztonságot a szolgáltatás elé helyezte, mert az emberek biztonsága sokkal fontosabb, mint a kényelme.

Fontos az értékek sorrendje is! Például: ha egy vállalkozás értékeli a profitot, és emellett értékeli az őszinteséget is, akkor vajon mit fog tenni egy munkavállaló, ha lehetősége adódik arra, hogy tisztességtelen módon nyereséget szerezzen? Mit fog ez a személy tenni, ha az őszinteség a profitba kerülhet? Ha az őszinteség az értékek listáján a profit előtt van, tudja, mit kell tennie. A szervezet azáltal formálódik, ahogyan az értékekkel kapcsolatos konfliktusokat kezeli.

A gyülekezet legfőbb értéke az, hogy tiszteljük Istent, és nem szabad olyan célt kitűzni, amely ezzel nem egyezik.

Az értékek listájának rövidnek kell lennie (talán 4-5), mert az emberek nem tudnak sok mindenre összpontosítani egyszerre.

Egy szervezetnek önvizsgálat útján kell megtalálnia a saját értékeit. Sok esetben mivel az adott cég már meglévő értékeket követ, ezeket már csak fel kell felfedezni.

Egy szervezet nem tűzhet ki a zászlajára csak úgy hangzatos szlogeneket. Egyes szervezetek olyan értékeket hirdetnek magukról, amiket nem igazán követnek, és alkalmazottaik és ügyfeleik is tudják, hogy az még önmagában semmit nem jelent, hogy pusztán kimondják ezeket a szavakat.

Az alapértékek listájának rövidnek és könnyen értelmezhetőnek kell lennie, olyannak, amit mindenki ismer és alkalmazni tud minden helyzetben.

Az értékeket nem azért kell kiválasztani, mert azok jó eredményeket hoznak. Ha csak ebből az okból kerülnek kiválasztásra, akkor ez önáltatás, és meg lesznek úgymint változtatva a jobb eredmények elérése érdekében.

Az értékeket nem azért kell kiválasztani, mert azok jól működnek, hanem azért, mert azok az értékek valóban a legfontosabbak a szervezet számára.

Collins és Porras a következőképpen határozta meg a „központi gondolatot”. Arról beszélnek itt tulajdonképpen, amit mi ebben a leckében értékeknek hívunk.

Alapvetően fontos az, hogy ne keverjük össze a központi gondolatot bármilyen kultúrával, stratégiával, taktikával, műveletekkel, a politikával vagy egyéb nem megfelelő gyakorlatokkal. Idővel a kulturális normáknak, a stratégiának, a termelési elveknek, a céloknak, a kompetenciáknak, az adminisztrációnak, a szervezeti struktúráknak, és a jutalmazási rendszereknek is meg kell változniuk. Végső soron az egyetlen dolog, amelyet egy vállalatnak az idő múlásával nem szabad megváltoztatnia, az a központi gondolata – amely igazából arról szól, hogy egy jól működő céggé váljon.²⁴

Időnként, amikor egy szervezet beindul, egy adott termékkel vagy ötlettel sikeressé válhat. A szervezet emberei azt gondolhatják, hogy a szervezet azért létezik, hogy egy adott terméket legyártson, vagy azt az ötletet kövesse, ami bevált. Viszont ez a termék vagy ötlet nem mindig felel meg a szervezet értékeinek. Lehet, hogy eljön az idő, amikor nem tudnak megfelelni az igényeknek. Jobb a szervezet számára, ha megalkotja a saját értékeit, majd legyen kész arra, hogy megtegyen bármit, ami az értékek teljesítése szempontjából hasznos.

²⁴ Collins és Porras: *Built to Last*, 82.

Egy missziós szervezet havi anyagi támogatással segített sok gyülekezetnek. A költségvetés nagy részét rutin támogatásokra fordították. A vezetők azonban idővel rájöttek, hogy a legfontosabb értékük a helyi vezetőség, helyileg támogatott gyülekezetek fejlesztése volt. A gyülekezetek rutinszerű támogatása akadályozta őket céljaik elérésében. Ezután elkezdtek változtatni a stratégiájukon és a tevékenységeiken, azért, hogy kiálljanak az értékeik mellett. Rájöttek, hogy céljuk valójában az, hogy a gyülekezeteket oly módon segítsék, hogy annyira megerősödjenek, hogy többé ne mások támogatásától függjenek.

„A stabilitás egyetlen igazán megbízható forrása az erős belső érték; és a hajlandóság a változtatásra és az alkalmazkodásra – kivéve a belső értéket, ahhoz ragaszkodni kell.”²⁵

Egy szervezetnek minden értelemben hitelesen és következetesen kell bemutatnia az értékeit.

Az a tény, hogy az értékek képezik minden jó szervezet alapját, azt mutatja, hogy egy szervezetnek ki kell alakítania a saját kultúráját. Egy erős vállalkozásnak van szervezeti kultúrája. A vállalkozás értékei nemcsak a vezetői csapat által képviselt értékek.

„A változásra képtelen ember sosem lesz sikeres. A módszerek változnak, és az embernek is változnia kell azokkal együtt.”

(James Cash Penney)

Fontos, hogy egy cég alkalmazottai higgyenek az értékekben és kövessék azokat. Ha a cégnél a befolyásos emberek nem igazán hisznek az értékekben és nem támogatják azokat, akkor a szervezet nem lehet erős. Egy cégnek következetesen kell előléptetni az értékeket megtartó embereket. Azok az emberek, akik nem követik az értékeket, nem folytathatják a vezetést. A környezetnek olyan erőteljesen kell ösztönöznie az értékek támogatását, hogy egyesek lehet úgy fognak dönteni, hogy távoznak, míg másokra viszont vonzó hatással lehet az ösztönzés.

Az erőteljes fegyelmezettség egy cégnél nem azt jelenti, hogy a változatosságot illetően nincs náluk rugalmasság és tolerancia. Ha az emberek elkötelezettek, az értékek kivételével szinte bármely másban különbözhetnek egymástól. Az erőteljes fegyelmezettség azt jelenti, hogy egy szervezet embereinek mindenben támogatniuk kell az értékeket.

Az értékek csak akkor válnak valóssá, ha a viselkedésed által te azokat képviseled, illetve, ahogyan megköveteled mások viselkedésében. Ha az általad képviselt értékkel szemben hajlandó vagy ellentétesen cselekedni annak érdekében, hogy valami megvalósuljon, akkor az általad képviselt értékek, nem valódi értékek – mivel van, ami fontosabb számodra.

²⁵ Collins és Porras: *Built to Last*, XX.

Építs a hosszútávú fennmaradásért

Collins és Porras olyan cégeket tanulmányoztak, amelyek hosszú időn keresztül sikeresek maradtak, míg hasonló vállalatok pedig visszaestek. A jobb cégeket „víziós cégek”²⁶-nek nevezték el.

A „víziós cégek” a hanyatló cégekhez képest alaposabban rávezették a munkavállalóikat egy központi gondolatra, létrehozva olyan erős kultúrákat, amelyek vallásosnak tűnhetnek az értékeiket képviselve.

Az víziós cégek a hanyatló cégekhez képest gondosabban figyelnek oda és választják ki a vezető menedzsereket, mérlegelve, hogy ők mennyire tudnak megfelelni a cég központi ideológiájának.

Az előrelátó cégek a hanyatló cégekhez képest az embereiket következetesebben igazítják a cég központi gondolatához, mint pl.: a célokhoz, a stratégiához, a módszerekhez és a szervezet megjelenéséhez.

Egy szervezetnek meg kell találnia a megfelelő módszereket az alapértékek meghonosítására és azok elsajátítására, és meg kell figyelnie a visszacsatolás és a javítás gyakorlatait is. Egy cég minden tevékenységének és irányelvének az értékekre kell mutatnia. Az irányelvek legyenek következetesek és egymást kölcsönösen erősítőek.

2. szakasz: a küldetés megvalósítása

Egy cég küldetése az alapértékeken nyugszik. A küldetése persze lehet, hogy hasonló, mint más cékéké, nem feltétlenül kell egyedinek lennie.

A megfogalmazott küldetésnyilatkozat irányt ad és kiválóságra ösztönöz. Egy céget az alapján kell értékelni, hogy mennyire tudja teljesíteni küldetését.

A küldetés szintén nem változhat. Ez nem olyan, mint az elért kisebb célok, amelyeket a teljesítés után úgymond lecserélnek más célokra. A küldetés az irányadó minden tevékenységben, és tulajdonképpen ezért nem szűnik meg sosem.

Egy szervezet néha megváltoztathatja a célhoz elvezető utat, módszereket. Az eredeti küldetés megtartása érdekében alkalmazkodniuk kell a változó igényekhez.

Amikor még nem volt villamosenergia, a házakban még nem volt hűtőgép. A vállalatok naponta szállítottak tejet az emberek otthonaiba. Ma már sok városban a legtöbb embernek van hűtője, amelyben több napig tud tejet tartani. Azokra a vállalkozásokra, amik csak a tej szállításával foglalkoztak, már nem volt szükség. Ha azonban egy ilyen vállalkozásnak az lett volna a célja, hogy a termékeket kényelmesen elérhetővé tegye, akkor más megoldást is találhatott volna. Például létrehozhatott volna egy olyan

²⁶ Collins és Porras, *Built to Last*, koncepciók a 71. oldalról.

központot, ahol tejet és egyéb tejtermékeket is árusítanak. Szállíthattak volna más tejtermékeket is, nem csak tejet.

A templom épülete egy folyamatosan változó környéken helyezkedett el. Több különféle etnikai csoport szegényei költöztek arra a környékre. Az gyülekezet tagjainak viszont nem volt ötletük arra, hogy hogyan kezdjék el evangelizálni az új szomszédokat. Mivel a gyülekezetben nem volt igény a céltudatos gyülekezetépítésre, nem tudtak segítségül lenni a körülöttük élőket tekintve. Inkább eladták az épületet, és a gyülekezet elköltözött egy másik környékre.

3. szakasz: a jövőkép megosztása

A jövőkép annak leírása, ahogy a dolgokat a jövőben látni szeretnénk. A jövőkép olyan valóságos, mintha a vállalkozást már eleve sikeresként képzelnék el. Fontos, hogy ez a kép ott éljen elevenen a vezető fejében, és a szervezettel ezt sokféle módon közölje.

A jövőkép a válasz az alábbi kérdésre: „Milyen lenne a helyzet, ha a cég teljes mértékben sikeres lenne?”

Egy vezetőnek úgy kell kommunikálnia és viselkednie, hogy a szervezet tagjai egy cseppet se kételkedhessenek benne. Lássák, hogy a vezető lelkes és elkötelezett a jövőképet illetően.

Az emberek mindig a saját szemszögükből értelmezik a valóságot, és aszerint cselekszenek, amit ők a valóságból felfogtak és megértettek. Megértik a dolgok működését, és azt is, hogy azoknak hogyan kellene valójában lennie. Ez jellemző akkor is, amikor egyes problémák felmerülnek.

„A vezetőnek kell formálni a követők gondolkodását, hogy mi a valóság, mi az igaz, mi a helyes, és mi a fontos... A vezetők célja a tartós változás elérése, és hogy ezekben a kérdésekben közös megegyezésre jussanak.”²⁷ A vezetőnek folyamatosan ismertetnie kell a többiekkel, hogy a szervezet hogyan halad előre és hogyan tudna jobban működni.

Hívők egy csoportja egy nagyváros elszegényedett részén épített ki egy új gyülekezetet. Értékeik az evangélium, a helyi gyülekezet és a család voltak. Azt tartották küldetésüknek, hogy az együttélést megvalósítsák ebben az elszegényedett térségben lévő gyülekezetben. Az volt a jövőképük, hogy egy földrajzi terület hogyan tud megváltozni, amikor az emberek elkezdnek Isten szerint élni egy gyülekezeten belül. Céljuk a gyülekezeti élet példaként állítása volt, hogy ezzel szolgáljanak.

4. szakasz: A célok kitűzése

A célok a jövőkép megvalósítása érdekében tett konkrét lépések. A célok legyenek mérhetőek és világosak.

²⁷ Mohler: *The Conviction to Lead*, 47.

A célok értékeken alapulnak, mivel megmutatják, hogy az értékek miként befolyásolják az ügyfeleket, a csapatot, a közösséget és a világot. Minden célnak szemléltetnie kell, hogy az értékek milyen befolyással bírnak.

Blanchard így jellemezte az értékek és a célok közötti kapcsolatot: „A célok a jövőre, az értékek a jelenre vonatkoznak. A célokat ki kell tűzni. Az értékeket meg kell élni vagy át kell élni. A célok pedig megváltoznak. Az értékek olyan biztos sziklák, amelyekre építeni lehet. A célok mozgatják meg az embereket. Az értékek tartják fenn az erőfeszítéseket.”²⁸

A célok nem lehetnek állandóak. Időnként meg kell változtatni azokat, amikor a helyzetek megváltoznak. Az értékek nem változnak, de a célok változó tényezők, hiszen csak így tudják kiszolgálni az értékeket a változó körülmények között.

Az Egyesült Államokban volt egy cég, ami fogathajtáshoz készített és értékesített termékeket. Amikor az autók elkezdtek népszerűvé válni, már kevésen vásároltak fogathajtáshoz szükséges eszközöket. Mivel a vállalatnak nem volt olyan célkitűzése, amely új termékek kifejlesztésére is irányult volna, a céget idővel felszámolták.

„A kulcs egy kiemelkedő, lelkes, rugalmas csapathoz, nem más, mint az afelől való bizonyosság, hogy a csapatodat elsősorban az értékek vezérlik, és nem a célok.”²⁹

Egy jó csapatot egy nagy cél motivál. A cél nem lehet olyan távoli, hogy a csapat azt gondolja, hogy ez lehetetlen, mivel annyira távolinak tartják, és nem tudnak célként tekinteni rá. A célnak azért olyannak kell lennie, hogy nagyszerű sikerrel kecsegtessen, és így nagy erőfeszítéseket igényeljen. Azok az emberek, akik nem tagjai a szervezetnek, azt gondolhatják, hogy lehetetlen a kitűzött cél; de a célnak olyannak kell lennie, amelyet egy motivált csapat lehetségesnek tart!

A célok elérését meg kell ünnepelni, és meg kell emlékezni róla úgy, hogy azok mérföldkövekként legyenek majd jelen a jövőkép elérése felé vezető úton.

► Mi történik akkor, ha egy csoport keményen dolgozik, anélkül, hogy bármilyen konkrét célt tűzne ki maga elé?

5. szakasz: A stratégia megtervezése

A stratégia a cél elérésére vonatkozó cselekvési terv kidolgozása. A stratégiának a körülmények reális szemléletén kell alapulnia; tartalmazza az erőforrásokat és a rendelkezésre álló képességeket; valamint ésszerű, de kihívást jelentő célokat is.

A stratégia magában foglalja a szabályok meghatározását is. Egy cég tagjainak szüksége van követendő mintákra, amelyek az értékeket igazolják, és amellyel eléri a célt. Másképpen, nem lehet szó következetesen tartható jó minőségről.

²⁸ Blanchard: *The Heart of a Leader*, 145.

²⁹ Blanchard: *The Heart of a Leader*, 117.

Egy gyülekezet tanítsa meg a tagjainak, hogy hogyan üdvözljék a betérő látogatókat, hogyan imádkozzanak valakivel, aki azt igényli, milyen tanítványképző tanfolyamot tudnak felajánlani egy új megtérő számára, hogyan reagáljanak a gyülekezet anyagi szükségleteire, és még sok egyéb feladatot is. Ha egy gyülekezet nem beszéli át ezeket a dolgokat, és nem dönt egy jó tervről, akkor nem várhatják el, hogy ezek a feladatok megfelelően teljesüljenek.

A célok kitűzése a stratégia előtt áll, de a célokat a stratégia kidolgozása közben módosítani kell.

A stratégia a tevékenységek során módosul, amint láthatóvá válnak a tevékenységek hatásai. Ritka, hogy egy stratégia annyira tökéletes legyen, hogy azt ne kelljen módosítani. A rossz irány mellett való kitartás az nagyobb hiba, mint ha valaki rossz irányba indul.

Nagy stratégiai változtatások időbe, munkába és pénzbe kerülhetnek; tehát alakítsd a stratégiádat annyira jóra, amennyire csak tudod, már a tevékenységeid elkezdésekor. Ha találsz arra módot, hogy valamit kipróbálj először kicsiben, akkor megtudhatod, hogy működik-e vagy sem. A legjobb ötlet befektetni olyan dolog kibővítésére, amelyet már kicsiben kipróbáltál, és működött.

Egy nemzet hadseregét arra tervezték, hogy háború idején megvédje az országot. A legtöbb nemzet általában nem szokott háborúzni. Ezért férfiak ezreit képzik ki céltudatosan, majd idejük nagy részében más dolgokkal foglalkoztatják őket. A hadseregnek nehéz találnia valamilyen célt saját maga számára, ha éppen nincs háború. Egy hadsereg gyakran kitalál olyan rendelkezéseket és szabályokat, amelyek segítenek az embereket bármilyen konkrét cél nélkül is folyamatosan foglalkoztatni.

Ha egy egyháznak nincs egyértelmű célja, akkor könnyen megtörténhet, hogy szabályok, irányelvek és eljárások kidolgozásába merül bele.

6. szakasz: Lépjünk a tettek mezejére!

Minden tetteknek a stratégiát kell követnie. Az intézkedések magában foglalják a segítők toborzását, a munka elvégzését, a tevékenységek irányítását, a módszerek folyamatos alakítását, az emberek motivációját, és a hatékonyság megfigyelését.

Egy missziós szervezet több országban több száz gyülekezet segített támogatással. Értékeiken gondolkodva azonban rájöttek, hogy a szervezetet eredetileg olyan emberek indították el, akik az evangéliumot olyan emberek felé közvetítették, akikhez még nem ért el. Rájöttek, hogy az az elsődleges értékük az volt, hogy terjesszék az evangéliumot, és új helyekre is elvigyék. Úgy döntöttek, hogy új célokat tűznek ki és új tevékenységeket terveznek. Ahelyett, hogy támogattak volna már meglévő egyházakat vagy gyülekezeteket, arra kezdtek összpontosítani, hogy misszionáriusokat toborozzanak és új helyekre küldjék ki őket.

7. szakasz: az eredmények megtapasztalása

Az eredmény nem csak egy nagy cél eléréséről szól. Az eredmény voltaképpen a megvalósítás útján lévő számos cél összeadódó sikere. A jövőkép irányába történő legkisebb előrelépés eredménynek számít.

Egy missziós szervezet gyülekezeteket hozott létre képzéseket és projekteket indítva. Nagyon sok gyülekezettel álltak kapcsolatban. Az egyházak többségét nem a misszió indította el, viszont a misszió olyan hatással volt rájuk, hogy megerősödtek. A szervezet vezetői rájöttek, hogy értékük az egyházak fejlesztése és megerősítése volt. Ezért céljuk nem elsősorban az egyházak evangelizálása és megalapítása volt, hanem azok képességének növelése. Így az egyházak képzésének fejlesztésére összpontosítottak.

A keresztények egy csoportja megosztotta az evangéliumot drog- és/vagy alkoholfüggőkkel. Jó páran közülük megtértek. Több gyülekezetbe is jártak, de nehezen találtak olyan egyházat, amely megértette és elfogadta volna őket. Végül új gyülekezetet alakítottak, amelyet az őket evangelizáló csapat vezetett. Ennek a gyülekezetnek az értékei az evangélium és a függőséggel élők átalakulása voltak. Stratégiájuk az volt, hogy olyan tevékenységeket és programokat tervezzenek, amelyek a szenvedélybetegek vagy volt droghasználók lelki igényeit szolgálja.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

5 kulcsmondat

- (1) A szervezetfejlesztésnek az alábbi szakaszai vannak: értékek megtalálása, küldetés megfogalmazása, jövőkép megosztása, célok felállítása, stratégia kidolgozása, cselekvés és az eredmények.
- (2) Az értékek meghatározzák azt, hogy hogyan kell viselkedniük a szervezet tagjainak, miközben a célok elérésén dolgoznak.
- (3) A jövőkép az elképzelt valóság a jövőről, mintha a szervezet már elérte volna a kitűzött célt.
- (4) A célok a jövőkép elérésére irányuló konkrét lépések.
- (5) A stratégia kidolgozása a cél eléréséhez szükséges akcióterv megfogalmazása.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?
- (3) Korábban már megnéztük Nehémiás példáját. A következő óra előtt olvassa el a csoport Nehémiás könyvének 1., 2., 4. és 6. fejezeteit. Írja le a csoport, hogy mi mindent állapított meg Nehémiás vezetési stílusáról.

12. lecke

A vezető és a változások

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

A következő óra elején a diákoknak le kell tudni írni az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoport beszélje át röviden, hogy mit jelentenek ezek a mondatok, így a csoportvezető biztos lehet benne, hogy mindenki jól értette őket.

Ahol a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Bevezetés

Megkezdődött a templom építése! Csak az alapot készítették el, de ez már jelentős eredménynek számított. Egy tömeg összegyűlt ünnepelni. Sokan izgatottan kiabáltak és Istent dicsőítették. Amikor azonban az idős emberek meglátták az alapot, rájöttek, hogy az új templom sokkal kevésbé lesz majd olyan csodálatos, mint amilyen az eredeti volt.

Szomorúságukban sírtak, hogy a nagy templom, amelyre emlékeztek, örökre eltűnt. A bánat és az öröm összekeveredett a tömeg zajában. Nagy változások ideje volt, és az embereknek különféle érzéseik támadtak a változás különféle aspektusait tekintve. (Ezsdrás könyve 3,10-13)

A változás valósága

A világ gyorsan változik. A technológia gyorsan halad. Új termékekkel bővül a kínálat. Sok embernek folyamatosan változik az élettel, a világgal és a vallással kapcsolatos felfogása.

A változtatások kihatással vannak a szervezetekre. A szervezeteknek változtatniuk kell a változó környezet igényeinek teljesítése érdekében. Nem szabad megváltoztatniuk az értékeiket vagy a küldetésüket; de változtatniuk kell bizonyos kisebb célokon, a stratégián és a tevékenységeiken.

Egy vezetőnek irányítania kell a változást a vállalatánál. Ha nincs felkészülve a változtatásokra, akkor mindig olyan külső változásokra fog reagálni, amelyek a szervezetet megkésett alkalmazkodásra kényszerítik. Nem jó az a vezetés, amely mindig csak azt magyarázza, hogy a szervezet váratlan változások miatt hanyatlik.

Egy vezetőnek nem szabad csak várni és várnival, és arról álmodozni, hogy a világ úgy fog egyszer megváltozni, hogy segítségére legyen a vállalatának. Nem kell elfogadnia vállalata hanyatlását csak azért, mert olyan változások léptek fel, amelyek az ellenőrzésén kívülre estek.

„Azt mondják, hogy a jövőre gondolás egy olyan vezetői felelősség, amely nem ruházható át másra. Meg lehet osztani mással, de a vezető feladata az, hogy ma időt szánjon arra ma, hogy legyen holnap.”³⁰ Egy vezetőnek biztosítania kell a vállalat jövőjét azáltal, hogy megfelelően felkészíti a jövőre. Ha a vezető nem végzi el ezt, senki más nem fogja helyette megtenni. Ha a vezető csak menedzseré válik, akkor mindig csak a jelen eseményeivel törődik, de az ő tényleges munkája nem lesz elvégezve.

► Miért kell a vezetőnek a jövőre fókuszálni, a jövőre is gondolni?

A változó világ feletti panaszok helyett, tanácsosabb megváltoztatni egy vállalatot úgy, hogy megfeleljen a változó világ igényeinek.

A változásra nem csak a külső változás miatt van szükség, hanem a szervezet haladása érdekében is. Nyilvánvaló, hogy egy csőd felé tendáló cégnek meg kell változnia, de egy sikeres cégnek is kell tudni változtatni dolgokon, ha szükséges ahhoz, hogy magasabb szintre lépjen.

„Mi a különbség egy vezető és egy követő között?

Az innováció.”

(Steve Jobs,
az Apple alapítója)

Nem minden változás jelent javulást, de változás nélkül nincs javulás.

Egyesek úgy próbálják meg elkerülni a problémákat, hogy mindent a megszokott módon folytatnak. Számukra minden ötlet problémát jelent, mivel az egy javaslat a változtatásra.

Egy jó vezető úgy tekint a problémákra, mint a fejlődés útján található elkerülhetetlen állomásokra. „A változást sürgetők inkább az ellenálló képességre törekszenek, mint a nyugalomra.”³¹

► Hogyan lehet a problémát lehetőségként látni?

Egy próféta azt mondta Ezékiás királynak, hogy ítéletet fognak hozni, de nem az ő idején. Ezékiás már kevésbé aggódott, amikor meghallotta, hogy cselekedeteinek eredményei a következő generációra fognak hatni, és nem most azonnal lesznek érezhetőek (2 Királyok 20:16-19).

Egy hűséges és jó vezető azon gondolkodik, hogy cselekedetei hogyan fogják befolyásolni az embereket a jövőben. Előfordulhat, hogy egy döntés néhány fontos eredménye sok éven keresztül nem lesz látható, de a vezetőnek emlékeznie kell arra, hogy döntéseivel ő alakítja a jövőt.

³⁰ Blanchard és Miller: *The Secret*, 51.

³¹ Smith és Lindsay: *Leading Change in Your World*, 25.

A jó változás

Jó-e a változás? Nem mindig. A romlás, a pusztulás és a hanyatlás is tulajdonképpen mind változás, de nem jó értelemben.

Ne változtass a dolgokon, kizárólag azért, hogy változtass valamin. A változtatást óvatosan kell elvégezni a célok elérése érdekében.

Amikor egy vezető elindul a pályáján, vannak olyan változások, amelyekről a szervezet legtöbb tagja tudja, hogy szükséges. Ezekkel a változásokkal a vezető növeli a cég dolgozóinak bizalmát. Ahogyan fokozatosan egyre nehezebb változtatásokat hajt végre, azzal a bizalom növekedni fog, persze csak akkor, ha a változások jó eredményeket hoznak.

A legtöbb szervezetnek meg kellene változtatni a költségvetését, hogy olyan dolgokra költse pénzt, amik fontosak, és amikkel jobb eredményeket érhetnek el. Gyakran a kiadások nincsenek összhangban a szervezet által elismert prioritásokkal. Nagy változások a költségvetés terén akkor fordulnak elő, ha a szervezet megváltozik, mivel a költségvetés az a színtér, ahol megjelennek a prioritások.

A legnagyobb változások akkor történnek meg, amikor a szervezet tisztázza az értékeit és céljait, majd nagy változtatásokat hajt végre céljait és stratégiáját tekintve. Ez egy folyamat. Ha túl gyorsan zajlik, akkor költséges lesz, mert sok ember nem fog együttműködni. A vezető egyedül ezt nem tudja véghezvinni, mert az értékeket és a célokat a szervezetben dolgozók többségének is képviselnie kellene.

► Miért mutatják meg a kiadások a valódi prioritásokat?

A feltételek megértése

A vezető feladata, hogy pontosan leírja a valóságot saját maga és a csapata számára. Általában, ha van valamilyen megoldandó probléma, akkor a helyzet rosszabb, mint gondolnánk; a javítás folyamata hosszabb ideig tart, mint gondolnánk; és a költség is nagyobb lesz, mint gondolnánk.

A vezetőt megkísértheti az, hogy kicsinek állítsa be a problémát annak érdekében, hogy követői magabiztosak legyenek, de végül ez rontani fogja a hitelességét. Egy vezető hajlamos lehet megbántani azokat, akik negatívan reagálnak az elképzeléseire, de figyelmesen meg kell hallgatnia a kétségeiket és figyelmeztetéseiket. Komolyan kell vennie a tényeket. Ha a vezető úgy gondolja, hogy annyira jó az ötlete, hogy még akkor is működni fog, ha nem veszi figyelembe az összes létező körülményt, akkor csalódást fog okozni magának és azoknak az embereknek, akik hisznek benne.

„A bátorság szükséges ahhoz, hogy felállj és beszélj; de bátorság kell ahhoz is, hogy leülj és hallgass.”

(Winston Churchill)

„Egyáltalán nem fogsz tudni jó döntéseket meghozni anélkül, hogy először szembenéznél a kegyetlen valósággal.”³²

A stratégia kidolgozásakor vedd figyelembe ezeket a kérdéseket: mennyire vagyunk elavultak a gondolkodásban; a módszerekben, a képzésben és a készségekben?

A jövőképed fejlesztése érdekében tedd fel ezt a kérdést: Ha neked minden szükséges segítséged és pénzed meglenne, mi lenne az, amit el akarnál érni? Ha erre nem tudsz válaszolni, akkor nincs jövőképed.

► A csoport vitassa meg az előző bekezdést. Miért mutatja meg ez a kérdés, hogy egy személynek van-e jövőképe? Miért fontos megválaszolni a kérdést?

Ellenállás a változással szemben

Milyen dolgokat mondanak akkor az emberek, ha ellenállnak a változásoknak?

A szolgálatváltásnak ellenálló emberek sokszor ilyesmit mondanak:

- „Ezt a módszert Isten megáldotta a múltban, ezért nem kell rajta változtatni, csináljuk ugyanúgy.”
- „A korábbi lelkipásztoraink tanítottak meg minket erre; nem állíthatod azt, hogy ők tévedtek.”
- „Nincs szükségünk jobb módszerekre, hanem többet kell imádkoznunk.”
- „Isten nem azt követeli meg, hogy mi sikerrel járjunk; Ő azt követeli meg tőlünk, hogy legyünk hűek, tehát csak folytassuk azt, amit csinálunk.”

Azok az emberek, akik nem teljes mértékben köteleződtek el a fejlesztések iránt, a következőket mondhatják:

- „Ahogyan eddig csináltuk, az nagyon jól működött, miért változtatnánk meg?”
- „Nincs időm semmi plusz munkára.”

A változásokkal szembeni ellenállásnak különböző okai vannak, és nem szabad azt feltételezni, hogy mindenkinek ugyanaz a kifogása.

Az emberek ellenállnak a változásoknak, ha

- nem értik, hogy mi a célkitűzés,
- nem értenek egyet a módszerrel,
- fontosnak tartanak valami feleslegessé vált dolgot,
- félnek az esetlegesen felmerülő új problémáktól,
- élvezik a komfortzónájukat,

³² Collins: Good to Great, 70.

- szeretnének a saját kompetencia területükön maradni
- ellenállás van bennük újabb feladatok vállalásával szemben vagy bizonyos áldozatok meghozatalával szemben,
- érzelmi vagy vallásos indíttatásból ragaszkodnak a régi gyakorlatokhoz.

Az emberek felkészítése a változásra

Egy jó vezető a legjobb eredményekkel, és a legkevesebb kárral viszi át az embereket a változáson, átalakuláson keresztül.

A szervezet munkacsapatával együtt először meg kell fogalmazni a szervezet értékeit, illetve fel kell fedezni azokat, majd leírni a célkitűzéseket. A következtetéseket írásba kell foglalni.

Szükséges, hogy a küldetést a közösség magáénak tekintse, máskülönben az egész nem más, mint egy ember, aki segítséget kér másoktól, hogy elérje céljait. A közös célok és küldetéstudat egyesíti a csapatot.

Ne felejtse el fenntartani a kapcsolódást a szervezet történetéhez. Ne viselkedj úgy, mintha minden korábbi erőfeszítés értéktelen lett volna! Mondd el, hogyan fog a múltban elért eredményekre építeni a jövőben vágyott fejlődés.

► Miért fontos, hogy kapcsolódjunk a szervezet történetéhez, múltjához?

Egy fiatal vezetőnek meg kell mutatnia, hogy értékeli a múlt eredményeit. Értékelnie kell azt a közösséget, amelyet a szervezet tagjai kialakítottak. Nem szabad csak a haladást és a hatékonyságot értékelnie.

Csinálj egy „pontgyűjtő táblát”! Csakúgy, mint egy sportjátékban, itt is fontos, hogy a csapat tudja, hogy mi jelent a „pontszerzés”, és mi jelent a „mellélövés”. Az eredményjelző elengedhetetlen kellék az értékeléshez, a döntéshozatalhoz, az eligazításhoz és a győzelemhez.

Ne feledd, hogy a vezető személyes hitelessége az elsődleges tényező, annak érdekében, hogy az emberek elfogadják a jövőképet. Az embereket addig nem győzi meg egy terv, amíg a vezetőben meg nem bíznak. Addig fogják fenntartani a bizalmukat, amíg a vezető tisztességesen cselekszik. Soha ne téveszd meg őket, és soha ne tarts vissza tőlük olyan információkat, amelyek befolyásolhatták volna döntésüket.

Egy vezetőnek kétféle bizalomra van szüksége az embereitől. Szüksége van arra, hogy megbízzanak az ő személyiségében, illetve arra, hogy megbízzanak rátermettségében. Az embereknek nemcsak azt kell elhinniük, hogy jó jellemmel rendelkezik, hanem hogy képes jól is

„Ha egy kapitány legfontosabb célja a hajót épségben megőrizni, akkor örökre a kikötőben fogja tartani.”

(Aquinói Szent Tamás)

vezetni. Vannak olyan jó emberek, akik nem tudnak vezetni, és vannak erős képességekkel rendelkező emberek, akik nem megbízható személyek.

Fontos az embereknek tudni azt, hogy a vezető ugyanazokkal a dolgokkal foglalkozik, mint ők. Ha úgy gondolják, hogy a vezetőjük érdektelen, megpróbálják megvédeni magukat azáltal, hogy ellenállnak a változásnak, és eltitkolják a véleményüket és a cselekedeteiket.

Ez ahhoz hasonlít, mint amikor utazásra készülsz. Járj utána a dolgoknak, hogy el tudd magyarázni az embereidnek, hogy mit várhatnak el. Legyél felkészült!

A maradandó jellegű változásokat nem szabad egy vészhelyzetre reagálva bevezetni. Ha vészhelyzet van, akkor szánj időt a helyzet pontos felmérésére. Mi is a valódi fenyegetés? Fontold meg, mi az, ami most veszélyben van és mi nincs! Gondolkodj el rajta, hogy az azonnali reagálás hogyan képes kiküszöbölni a veszélyt állandó érvényű rendelkezések megírása nélkül. Milyen segítség érhető el? Fontos, hogy őrizd meg a nyugalmat a vállalatodon belül!

Annak megértése, hogy a változás hogyan hat az emberekre³³

Hogyan hat a változás az emberekre	Hogyan Támogasd Őket
Az embereknek alig van bizalmuk amikor változással állnak szemben.	Segíts nekik felkészülni rá!
Az emberek akkor is egyedül érzik magukat, ha mindenki más ugyanazon a változáson megy keresztül. Vagy az is lehet, hogy saját érdekeiket védik, és titkos terveket készítenek.	Segíts nekik együtt dolgozni és megosztani az ötleteket, hogy ne érezzék magukat egyedül.
Az emberek először arra gondolnak, hogy mit fognak elveszíteni.	Engedj nekik teret, hogy elmondhassák, szerintük mit fognak elveszíteni. Ne tegyél úgy, mintha a veszteségek kis jelentőséggel bírnának, vagy nem lennének valódiak.
Az emberek attól tartanak, hogy a változások gyorsabban történnek, mint amennyire képesek lennének azokat kezelni.	Erre az esetre készülj képzéssel és támogatással. Ütemezd be a változtatásokat úgy, hogy ne túl hirtelen történjenek.
Nem mindenki egyformán jól bírja a változást.	Ne ítéld meg túl hamar azokat az embereket, akiknek különféle „biztosítékokra” van szükségük!
Az emberek hajlamosak visszatérni a régi módszerekhez, ha a változtatásokat nem következetesen hajtják végre, és tartják fenn.	Segíts nekik a helyes irányba továbbmenni!

A változtatás végrehajtása

„A vezető feladata bizonyos értékeknek a meghatározása és kifejtése, majd pedig szintén az ő feladata, hogy ezek láthatóvá, tapasztalhatóvá váljanak az egész szervezet működését tekintve. A vezetőnek ehhez oda kell szánnia magát teljesen, mint aki szívvel-lélekkel benne van a saját szervezetében.”³⁴

Nem a vezető feladata a szervezet minden részletének az adminisztrálása. Ha ő ezt mégis megteszi, (1) meg fogja akadályozni az olyan vezetők fejlődését, akik segíthetnek neki, és

³³ Átdolgozott: Blanchard: *Servant Leader*, 66-67.

³⁴ Mohler: *The Conviction to Lead*, 118.

(2) le fogja korlátozni a szervezet munkáját olyan mennyiségre, amelyet személyesen képes felügyelni.

Nem változtathatja meg a szervezetet anélkül, hogy (1) tudna mindenről, hogy hogyan történik, és (2) elmagyarázná, hogyan kell alkalmazni az értékeket minden műveletnél. Ez azt jelenti, hogy meg kell ismernie minden osztálynak a munkáját, segítenie kell elvégezni az ott szükséges konkrét változtatásokat, valamint képeznie és támogatnia kell azokat a vezetőket, akik a saját osztályukon értékeket képviselnek.

„...a vezető úgy gyakorolja a vállalat irányítását, hogy a vállalat meggyőződését tiszteletben tartja, állandósítja, másokkal közli, és összehangoltan teljesíti be.”³⁵

Nem elegendő, ha a felső vezető folyamatosan tanítja az értékeket. Még az sem elegendő, ha a saját cselekedetein keresztül mutatja be azokat. Biztosítania kell, hogy azokat a szervezet egészében gyakorolják. Meg kell találnia a cég azon dolgozóit, akik igazán hisznek az értékekben, és képesek segíteni neki a kivitelezésben.

A szervezet kiadásai megmutatják, hogy mi is fontos valójában. Az általuk képviselt kitűzött célok nem igazik célok, hacsak a költségvetésük nem áll összhangban azokkal. Ez mindig azt fogja jelenteni, hogy a szervezet jelentős változása esetében megváltozik a költségvetés is. „A hatékony vezetők személyes figyelmet fordítanak a költségvetésre, mivel ebben jelenik meg a szervezet valódi meggyőződése.”³⁶

► Hogyan tudnád összefoglalni, hogy mit tanít ez a szakasz a vezető munkájáról?

A nagy cél kitűzése

Egy szervezetnek először kicsi, és rövid távú célja lesz; de miután a küldetés és a jövőkép egyértelművé válik, olyan nagy célt kell kitűzniük, amely ösztönzi és motiválja a szervezet dolgozóit.

Egy nagy célt akkor kell kitűzni, miután a szervezet átment az értékek megkeresésének és a küldetés megfogalmazásának folyamatán, amelyet „A céltudatos szervezet” című leckében mutattunk be.

Lehet, hogy a nagy cél elérése több évig is eltart. Legyen nagyszabású és kihívást jelentő, hogy magas szintű csapatmunkát, energiát és stratégiát igényeljen.

A nagy célnak mindenki számára könnyen érthetőnek kell lennie. Írásba kell foglalni, illetve hangsúlyozni, gyakran elmondani. Ez nem csak egy álom, hanem egy valódi elvárás.

³⁵ Mohler, *The Conviction to Lead*, 121.

³⁶ Mohler, *The Conviction to Lead*, 120.

A nagy célnak egyesítenie kell a szervezetet. Ez nem egy olyan dolog, amit a vezetők hirtelen kitalálnak. Ezt csak alapos megbeszélés után lehet kitűzni, hogy az emberek elkötelezetté váljanak, és úgy tekintsenek rá, mint a legmegfelelőbb cél.

Amikor eléri ezt a célt, már okafogyottá válik. Új célt kell kitűzni. A vezetőknek fel kell készülnie arra, hogy hogyan irányítsa egy új cél kitűzését.

Lendületben

A lendület az egy előzőleges lökésből származó folytatólagos előrehaladást előidéző mozgás. Amikor egy szervezet lendületéről beszélünk, ez azt jelenti, hogy az emberek készen állnak arra, hogy folyamatosan változtassanak és előre haladjanak egy közelmúltbeli sikernek köszönhetően.

Vezetőként figyeld meg, hogy milyen siker adott lendületet a szervezetnek a közelmúltban, mielőtt te megérkeztél volna. Hogyan tudod ezt felhasználni és növelni?

Gondold át, hogy hogyan lehet lendületbe jönni a jelenlegi sikerek által. Hogyan lehet használni a közelmúltbeli sikert arra, hogy az embereket újabb erőfeszítések megtételére ösztönözd?

Soha ne feltételezd azt, hogy a lendület fenntartja önmagát: ezt nem csak irányítani kell, hanem vezetni is és új sikereket kell hozzá adni. Célszerűen tervezz és oszd be az időt az irányításhoz, ösztönzéshez, és a lendület felhasználásához. Ünnepeled meg és hozd nyilvánosságra a sikereket nagylelkűen megjutalmazva másokat.

Mik az embereid motivációs tényezői? Mi az, ami lendületbe hozza őket?

Távolítsd el a demotiváló tényezőket! Mi korlátozza az elvárásaikat és mi fojtja el a lelkesedésüket? Milyen dolgok miatt érzik úgy, hogy ők nem lehetnek sikeresek?

Kérj meg néhány diákot, hogy ossza meg a csoporttal, hogy ez a lecke milyen hatással van a céljaikra vagy a cselekedeteikre.

5 kulcsmondat

- (1) A szervezeteknek meg kell változtatniuk céljaikat, stratégiájukat és tevékenységeiket annak érdekében, hogy megfeleljenek a változó világ igényeinek.
- (2) Egy vezetőnek biztosítania kell a szervezet jövőjét, oly módon, hogy felkészíti őket a jövőben várható eseményekre.
- (3) Az embereket csak akkor tudod meggyőzni a terveidről, ha megbíznak benned.
- (4) Egy jó vezető úgy vezeti át embereit a változásokon, hogy a legjobb eredményt éri el, a lehető legkevesebb kárral.
- (5) Egy nagy és igaz cél inspirálja, motiválja és összekovácsolja a szervezetben dolgozókat.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?

13. lecke

Vezetők képzése

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

A következő óra elején a diákoknak le kell tudni írni az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoport beszélje át röviden, hogy mit jelentenek ezek a mondatok, így a csoportvezető biztos lehet benne, hogy mindenki jól értette őket.

Ahol a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

A vezetők irányításának megtanulása

Számos vezetőnek a befolyását a személyes kisugárzása alapozza meg, amely tulajdonképpen a jelenlétére korlátozódik. Személyesen irányítanak mindent, ami a szervezetben történik. Nem egy jól kifejlesztett vezetési rendszer alapján dolgoznak; és úgy tűnik, hogy nem képesek betanítani olyan vezetőket, akik támogatnák őket, és akikkel közös jövőképet fejleszthetnének. Időnként erős vezetőknek tűnnek, mert irányítást gyakorolnak a cégük felett, de cégük általában egy bizonyos ponton túl nem növekszik tovább.

Egy szervezet csak akkor fejlődik, ha a vezetői is képesek fejlődésre.

Egy szervezet akkor érheti el a korlátait, amikor a vezető eléri korlátait. Egy szervezet nem tudja átlépni saját korlátait, amíg a vezetők meg nem találják a megfelelő módszert önmaguk fejlesztésére.

Egy fiatal vezető hatalmat szerzett egy nemzet felett. Abszolút hatalmat akart gyakorolni és ügyelt arra, hogy senki se tudjon versenybe szállni vele. Azért, hogy ennek mikéntjét megtanulja, meglátogatott egy korábbi vezetőt, aki hosszú ideig volt a nemzet diktátora. Megkérdezte: „Hogyan tudsz megbizonyosodni arról, hogy senki más soha nem fogja átvenni a hatalmat?” Együtt sétáltak egy mezőn, ahol gyomok is nőttek. Az öreg diktátornak sétabotja volt, és amint a gyomon keresztül sétáltak, a diktátor letörte a legmagasabbakat. Ezt látva, néhány perc után a fiatal vezető így szólt: „Most már értem”.

Egyes vezetők nem akarnak olyan segítőt, akiknek ötleteik és jó vezetői képességeik vannak. Csak olyan embereket akarnak, akik követik az utasításokat. Olyan környezetet teremtenek, ahol új vezetők nem nőhetnek fel. Csak egy vezető létezik, és annak segítői

vannak. Egy ilyen szervezet nem fejleszt ki olyan részlegeket és programokat, amelyek további vezetőket igényelnének. Erős vezetői képességekkel rendelkező fiatalok általában elhagyják az ilyen vállalatokat, hogy olyan helyet találjanak, ahol van lehetőségük fejlődni.

Az új vezetőknek két célra van szükségük: (1) felkészülés a jövőbeli vezetői pozíciókra és (2) a szervezet bővítése.

„A hatalomtól, elismeréstől függő és a pozíció elvesztésétől tartó önérdek által vezérelt vezetők valószínűleg nem töltenek időt azzal, vagy nem tesznek erőfeszítést azért, hogy egy új vezetőt képezzenek ki, aki majd az utódjuk lesz.”³⁷

Nagy Heródes volt Júdeaiban a rómaiak által kinevezett uralkodó. Erős vezető volt. Nem volt zsidó származású, az ország lakosságának többsége nem akarta, hogy ő legyen az uralkodó. Ő mindig arra gyanakodott, hogy megpróbálják eltávolítani a trónjáról. Megölt néhányat a feleségei és fiai közül is, mert kételkedett még bennük is. Senkit sem tanított meg arra, hogy hogyan vegye át majd a helyét. Halála után a fia lett a király, de mivel nem tudta jól elvégezni a munkáját, a rómaiak eltávolították a trónjáról. A rómaiak római kormányzót helyeztek Júdea fölé és Júdeának ezentúl soha nem volt másik királya.

A rövid távú siker utód nélkül hosszú távú kudarcot jelent. Ha egy szervezetnek a vezető idejének lejártá után nem sikerül jól haladnia tovább, akkor a vezető nem teljesítette teljes mértékben a felelősségét.

Egy személy nem csak azért készül fel a felső vezetői pozícióra, hogy segítsen a felső vezetésnek, hanem azért is, hogy vezetőként szolgáljon. A felső vezető vállalja fel azt, hogy legyenek mellette fejlődésben lévő vezetők a vállalatnál: olyan vezetők, akiknek vannak ötleteik, tettekre készek, és döntéseket hoznak.

Új vezetőket kell képezni a szervezet növekedése érdekében is. Egy szervezet nem hozhat létre új osztályokat és új programokat, és nem képes földrajzilag sem terjeszkedni további vezetők nélkül.

Fontos, hogy legyen lehetőség biztosítva a leendő potenciális vezetők számára. Ha egy szervezetnek csak bizonyos számú vezetői pozíciói vannak, és nem tud újakat teremteni, akkor nem tud bővülni, és nem képes megtartani a kinevezhető vezetőket. Például, egy egészséges egyházban olyan emberek is lehetnek, akik egyre inkább bekapcsolódnak és új szolgálatokat akarnak létrehozni. Ha nem kapják meg a csoportvezetés lehetőségét, akkor a gyülekezet nem fog úgy nőni, ahogy kellene.

„Bárki, aki felelős pozícióban van, ne azon gondolkodjon, hogy: 'Hogyan tudom ezt egymagam megcsinálni?', hanem: 'Mi mindent tehetek meg azért, hogy a helyes és fontos dolgokat megcsinálja valaki?'”
(Florence Nightingale)

³⁷ Blanchard: *The Servant Leader*, 18.

Ha nem képeznek ki több vezetőt, akkor az összes valódi döntés csak egy személyhez vezet, aki döntéseket hozhat. Mivel azonban a vezetőknek megvannak a maga korlátai, az embereknek legtöbbször várniuk kell rá.

Mózes új helyzetbe került, miután Izráel népét kiengedték Egyiptomból. Az emberek mindig odamentek hozzá, hogy minden felmerülő konfliktust megoldjon a nép körében. Természetesen sok konfliktus volt, mert sokan voltak, és új környezetbe is kerültek. Nem voltak előre elrendelt jogok, törvények vagy követendő példák. Jetró ellátogatott Mózeshez, és látta, hogy minden napja reggeltől estig a konfliktusok megoldásával telik. Jetró azt tanácsolta neki, hogy több bírót állítson fel különféle területre, hogy ők döntsenek az esetek nagy részéről. Ezzel a lépésével valódi hatalommal bíró vezetőket hozott létre.

Egy olyan vezető, aki csak a követők bevonására koncentrál, általában vezetői segítség hiányában szenved.

Egy szervezet szerezhethet új követőket, vagy megsokszorozhatja meglévő követőit vonzó és fejlődő vezetőkkel.

A vezetők fejlesztése, képzése nem kizárólag a felső vezető felelőssége; a szervezet minden vezetőjének minden szinten elő kell segítenie az őt körülvevő emberek fejlődését mentorálás és a felelősség megosztása révén.

► Miért van szükség több vezetőre egy erős, növekvő vállalatnál?

A potenciális vezetők felismerése

A potenciális vezetők kiválasztása a legfontosabb döntés, amelyet a vezető hozhat.

A kiválasztási folyamat legyen körültekintő és alapos.

Néhány jellemző, amelyet egy potenciális vezető kiválasztásánál kell keresni: bölcsesség, optimizmus, felelősségvállalási hajlandóság, bátorság, kreativitás, rugalmasság és önzetlenség.

Maxwell szerint a potenciális vezetők hajlamosak a következő tulajdonságokra: katalizátorként működnek, befolyásoló tényezők, kapcsolatépítők, toborzók, értéknövelők, alkalmazkodók és végrehajtók.³⁸

Ne csak olyan embert keress, akinek nincsenek komolyabb gyengeségei; olyan személyre van szükséged, aki különleges erősségekkel rendelkezik.

Olyan embereket toborozz, akik már eleve motiváltak. Ne gondold azt naivan, hogy majd te úgymint megtalálod a módját, hogy hogyan ösztönözd és változtasd meg a motivációval nem rendelkező személyt.

³⁸ Maxwell: *Good Leaders Ask Great Questions*, 262-266.

Ha toborzol, akkor inkább az adott személy jellemét és ne a készségeit figyeld. A készségeket lehet fejleszteni. De azt nem tudhatod, hogy a személyisége fog-e fejlődni. A karakter fejlesztése egy gyülekezeti szolgálat középpontjában áll, de ne tegyél egy személyt egy pozícióba, mielőtt még kifejlődne az igazi személyisége.

„A legjobb barátom az, aki a legjobbat kihozza belőlem.”

(Henry Ford)

Egy vezetőnek saját példáján keresztül kell bemutatnia a szervezet értékeit, és olyan embereket kell keresnie, akik szintén ezt teszik.

► Fejtsétek ki, hogyan ismerhetitek fel a potenciális vezetőt!

Potenciális vezetők bevonása

A vezetők hajlamosak vonzani az olyan vezetőket, mint amilyenek ők maguk: akik ugyanazzal a jövőképpel tudnak azonosulni, de egy tiszta jövőképpel rendelkező biztos vezető olyan vezetőket is bevonhat, akik kiegészítő képességekkel rendelkeznek, és megtalálják saját maguk helyét.

Sok vezető panaszkodik, hogy segítségre van szüksége; de nincs vonzó munkásságuk és jövőképük, valamint nincs tervük arra, hogy hogyan kérjenek segítséget.

A vezető és a tevékenységek minősége határozzák meg a bevonzott emberek minőségét. A vezető kompetenciája és sikere olyan más vezetőket vonz, akik képesek hozzáadni valamit.

A vezetők egy olyan vezetőt követnek, akiről úgy gondolják, hogy eljuttatja őket oda, ahol lenni akarnak. A potenciális vezetőket kiterjesztett jövőkép és nagy célok vonzzák. A potenciális vezetőket vonzza a képzés lehetősége.

Útmutató a vezetők kiképzéséhez

(1) Vedd figyelembe a szervezet irányát.

Melyek a szervezet fontos igényei? Kezdd el a vezetők fejlesztését az igények kielégítése érdekében. Milyen potenciális növekedési területei vannak a szervezetednek? Kezdd el fejleszteni vezetőket, hogy a növekedés megtörténjen.

(2) Tulajdoníts nagy jelentőséget a vezetők fejlesztésének.

Az emberek a szervezet legértékesebb eszközei. Lehet, hogy egy szervezetnek vannak épületei és egyéb eszközei, mégis gyenge, mivel nincsenek elkötelezett, vezetői képességgel rendelkező emberei.

(3) Készítsd el a megfelelő környezetet a vezetők fejlesztéséhez.

Adj szabadságot, hogy kezdeményezhessenek és döntéseket hozhassanak. Az emberek kreatívak lesznek, ha azt gondolják, hogy megvan rá az engedélyük. Azok az emberek,

akiket nem hatalmaznak fel, feladják céljaikat, vagy elmennek máshová. A felhatalmazáshoz szükségesek a pontosan megjelölt szerepek, a siker pontos definiálása, és mindenhez az eszközök.

Az új programok, projektek, szervezeti egységek és szervezetek olyan környezeti tényezők, amelyek segítségével új vezetők tudnak fejlődni. Néha egy szervezetnek valami új dologba kell belevágnia annak érdekében, hogy lehetőséget biztosítson egy potenciális vezető számára.

(4) Segíts az általad vezetett embereknek túllépni a pozícióján.

Egy beosztásban lévő személy feltételezheti, hogy csak nagyon konkrét feladatokat lát el, és hogy befolyása korlátok közé van szorítva. A helyzet az, hogy egy személy a pozícióján túl is elérhet:

- meghaladva a meghatározott feladataihoz fűződő elvárásokat,
- megfigyelve és eleget téve azoknak az igényeknek, amelyeket megkövetelnek tőle,
- másokkal való kapcsolatok kiépítésével, ösztönzés és segítség révén,
- és ha a nála magasabb szinten lévő vezetők aggodalmait megértve segítségükre siet.

Nemcsak a legfelsőbb vezetőnek kell kiképeznie másokat. A szervezet minden vezetőjének felelősséget kell vállalnia mások fejlesztése érdekében.

(5) Tervezz meg számukra növekedési lehetőségeket.

Tréningek különböző forrásokból, lehetőségek biztosítása a sikeres vezetők munkájának megfigyelésére, sőt más vezetőkkel folytatott beszélgetések is növekedési lehetőségnek számítanak. Ne gondold, hogy az egész képzést egymagad elvégezheted. Hozz be olyan oktatókat, akik rendelkeznek olyan szaktudással, amely neked nincs meg.

Diotrefesz

Diotrefesz vezető volt egy helyi gyülekezetben. Ő akart lenni az egyetlen, aki az ő népét vezeti. Nem akarta, hogy az apostolokat jobban tiszteljék, mint őt (3János 1,9). Azt mondta az embereknek, hogy ne fogadják el az apostolok üzenetküldőit, és ki is űzött néhányat a templomból.

Egy büszke, bizonytalan vezető attól tart, hogy embereit bárki más befolyásolni fogja. Megvonja tőlük azokat a tanításokat és az olyan befolyásokat, amelyek előnyükre lennének. Végül, lehet, hogy még Isten ellen is fellázad, ha elutasítja az Isten által elrendelt emberi hatalmat.

Egy lelkes, új vezető számára a képzési lehetőség jutalom és kiváltság. Néhány potenciális vezetőt akár kiváló minőségű képzés révén is fel lehet venni. A növekedési tapasztalatok akkor a legértékesebbek, ha vezetőjük részt vesz velük, és irányítja őket a megtanultak alkalmazásában.

Egy potenciális vezető leggyakoribb kifogása, amikor új felelősségre próbálják toborozni őt, a következő: „Nem tudom, hogyan kell csinálni.” vagy „Nem tudom, képes vagyok-e rá.” A potenciális vezetőt a képzés lehetősége motiválja.

John Maxwell ezeket a lépéseket adta meg egy új vezető elindulásához:

- találj olyan bizonyítékokat, amelyek azt igazolják, hogy ők növekedni akarnak;
- határozd meg az erősségeiket;
- növeld a bizalmukat;
- adj nekik egy helyet, ahol gyakorolhatnak, tanítsd és fejleszd őket;
- növeld folyamatosan a felelősségüket.³⁹

(6) Összpontosíts a legnagyobb potenciállal rendelkezőkre.

Jézus nem biztosított azonos időt minden tanítványának. Ezzel nem azt mondjuk, hogy néhány embernek nagyobb értéke van, mint másoknak. Minden ember Isten képmása, és ezért elvitathatatlanul értékes. A vezetői képzésben azonban nem minden ember rendelkezik egyenlő potenciállal. Ha kiképezzük azokat, akik a legnagyobb potenciállal rendelkeznek, akkor több embert fogunk megáldani, mintha szétosztanánk az időnket sok ember között, elhanyagolva azokat, akik képesek lennének a „kiképzésre”. Nem fogunk hatékonyan senkit fejleszteni anélkül, hogy a kiválasztottakra összpontosítanánk.

Emlékezz vissza arra a leckére, amelyben azt tárgyaltuk, hogy a „Pareto-elv” a prioritásokról szól. Az emberek 20% -a fogja elérni az eredmények 80%-át. Segíts nekik, hogy még hatékonyabbak legyenek.

Egyes vezetők úgy érzik, hogy csak akkor teljesehetnek ki, ha tőlük függő követőket vesznek fel. Jobb, ha a kiteljesedés sikerélményét a mentorkodásból nyered - hasonlóan a szülői neveléshez. Azok a vezetők, akik csak követőket gyűjtenek vezetők helyett, inkább az emberek gyengeségeire összpontosítanak, mint erősségeire, és idejük nagy részét az alsó 20% -kal töltik. Ők általában kevés elkötelezettséget várnak el az embereiktől. Általában olyan szolgálatokat alakítanak ki, amelyek mindenkinek ugyanazt kínálják, és az alacsonyabb rendű kivételekkel töltik az időt, a magasabb helyett.

John Maxwell ezt tanácsolja: „Ne küldd el a kacsáidat egy olyan iskolába, amit sasoknak találtak ki”.

► Mit gondolsz, mit értett ez alatt Maxwell ebben a kontextusban?

(7) Segíts az embereknek „befejezőkké” válni.

Segíthetsz egy személynek a projektek befejezésében azzal, ha megmutatod neki a nagy képet, elszámoltathatósággal ruházod fel őt, segíthetsz neki az időbeosztásban, a munkapartner biztosításában; és csak a kész munkáért részesíted őt jutalmazásban.⁴⁰

³⁹ Maxwell: *Good Leaders Ask Great Questions*, 269-273.

(8) Add meg az embereknek a legjobb esélyt a sikerre, de ne érd el a sikert helyettük.

Vannak olyan általános hibák, amelyeket a vezetők olyan emberekkel tesznek meg, akik nem érnek el eredményeket. Ne felejtse el felszerelni őket, és biztosítani számukra egy olyan környezetet, amelyben képesek sikert elérni. Viszont ne tedd meg nekik azt, amit egyedül is meg tudnának tenni maguknak! Ne adj mindig lehetőségeket nekik, ha megtudtad, hogy nem fogják megtenni azt, amit kell: ez a helyzet olyan lesz, mint a szerencsejáték, mikor tudod, hogy el fogod veszíteni a játékot.

(9) Segítségüknek konkrét célok kitűzésében.

Felelősséget kell vállalniuk egy általános területért, mivel specifikus célok nélkül bénító hatással lehetnek egyes tevékenységekre. Akinek nincsenek konkrét céljai, az csak próbálja kezelni a dolgokat, kerülni a problémákat. Egy munkaköri leírás 4-6 speciális pontot tartalmazzon, ne legyen egy hosszú lista.

(10) Segítségüknek elkötelezni magukat a kijelölt nagy cél mellett.

A nagy célokhoz, ha valóban meggyőzőek, akkor vonzani fogják a nagy erőbedobást, elköteleződést. Egy rátermett vezető által irányított nagy cél más vezetőket is vonzani fog.

► A fenti fejlesztési módszerek közül melyiket érzed számodra megfelelőnek? Melyekről gondolsz azt, hogy szívesen megtanulnád alkalmazni azokat? Miért?

Egy potenciális vezető néha nem ismeri fel a saját tehetségét. Gedeon abban az időben élt, amikor Izraelt folyamatosan támadták az ellenségei. A midianiták minden évben a betakarítás idején törtek be Izraelbe, és elvitték a terményeiket. Ezenfelül még loptak, gyilkoltak, és embereket is elraboltak, ha úgy tetszett nekik, mivel Izrael nem volt képes szembeszállni velük.

Gedeon betakarította a gabonát, és arra készült, hogy elrejtse mindet, mielőtt a midianiták betörnek. Nem volt konkrét terve a probléma megoldására, és nem számított arra, hogy vezető lesz belőle. Egyszerűen csak túlélésre játszott.

Aztén megjelent egy angyal Gedeonnak és azt mondta: „Üdvözlét, erős vitéz.” (Bírák 6,12). Gedeont összezavarta ez az üdvözlét. Amikor meghallotta, hogy győzelemre fogja vinni az embereket, azt gondolta, hogy erre ő nincs felkészítve. Az ő családja nem volt egy befolyásos család a törzsben, és ő még a családjában sem töltött be vezetői szerepet.

Isten hívása gyakran olyan embereket talál meg, akik egyébként nem számítanak rá. Időnként a vezetői képesség csak akkor jelenik meg, amíg Isten hívását elfogadjuk. Isten

⁴⁰ Maxwell: *Great Leaders Ask Great Questions*, 185.

megadja azokat a képességeket, amelyekre szükségünk van az Ő elhívásának teljesítéséhez.

A mentorálás

A mentorálás a képzés egyik formája. Íme, a mentorálás néhány jellemzője:

A tapasztalattal és tudással rendelkező személy egy másik személyt oktat. Az oktató általában idősebb, mint a hallgató, de nem kell ennek feltétlenül így lennie.

A mentor minőségi időt szentel a hallgatójának, kitüntetett figyelemben részesíti ahelyett, hogy csak egy csoportnak adna utasításokat.

A mentor és a hallgató között olyan kapcsolat áll fenn, amely túlnyúlik a hivatási kötelezettségen; a hallgató tiszteletben tartja a mentort, és követni akarja példáját, és a mentor személy szerint azt akarja, hogy a hallgató sikeres legyen. Egy ilyen kapcsolat akár mély barátsággá is válhat, amely egész életen át tarthat. A hallgató mindig úgy érzi, hogy sikerének nagy része a mentorral fennálló kapcsolatnak köszönhető.

Egy tanítvány nem csak készségeket sajátít el, hanem megtanulja a helyes viselkedést és a mentor prioritásait. Megtanulja a minőségi szintet. Megtanulja, hogy a munka hogyan kapcsolódik életének többi aspektusához.

A képzés ideje alatt a mentor és a tanítvány nem csak a munkáról tanulnak, de valójában együtt is dolgoznak. Először a tanítvány a mentort még csak megfigyeli. Majd fokozatosan több felelősséget vállal. Az az idő is eljön majd, amikor a hallgató elvégzi a munkát, mentori megfigyelés alatt.

A mentor nem csak egy előkészített tanfolyam leírását követi, hanem tanítási módszereit a hallgató igényeire szabja.

Miközben a tanítvány tanul és egyre több felelősséget vállal, a mentor visszajelzést ad neki, és utat mutat fejlődéshez. Fontos, hogy a mentor tudjon hasznosan kritizálni, azt közvetítve, hogy ő bízik a hallgató tanulási- és teljesítményképességében. Fontos, hogy a hallgató elég alázatos legyen, hogy tudjon hallgatni, és ne túl gyorsan gondolkodjon azt gondolva, hogy ő már eleget tud, és nem kell többet hallgatnia.

A mentorálás egy bizonyos időbefektetést igényel. Az időtartam a tudás mennyiségének elsajátításától és alkalmazásától függ, de a helyzetek sokféleségétől is, amelyre egy diáknak fel kell készülnie, hogy szembe tudjon vele nézni. Valamint függ attól is, hogy mennyi időt vesz igénybe a tanítvány szükséges jellemfejlődése. Egy egyszerű munka esetén a mentorálás akár néhány nap alatt is megtörténhet. Viszont egy jelentősebb pozíciónál a mentorálás akár évekbe is telhet.

Lehetséges, hogy egy személyt több ember is mentorál, ilyenkor minden oktatójától különféle készségeket tanul meg. Ebben az esetben a hallgatóra egy ember helyett több

ember hozzáállása és életmódja is hatással lesz. A hallgatónak meg kell találnia a saját módszereit arra, hogy megteremtse az egyensúlyt a magánélete és a munkája között.

A mentorálás Jézus és más zsidó rabbik által gyakorolt tanítványozáshoz hasonló tevékenység. Egy rabbi tanítványának lenni azt jelentette, hogy a tanítvány nem csak a tudást szerezte meg, hanem tanult a tanár személyiségéből és életmódjából is.

Pál apostol a mentorálás egyik formáját alkalmazta, amikor fiatal férfiakat toborzott útitársul, akik vele szolgáltak utazásai alatt, mielőtt kinevezte őket egy pozícióra. A mentori kapcsolat révén Pál fiaként tekintett Timóteusra.

A mentorálás valamilyen formája fontos egy fejlődésben lévő vezető számára. Egyedüli tanulmányozással, mások megfigyelésével, különféle tanárok részvételével sokat tanulhat a tanítvány; de a személyes mentorálás is egyedülálló módon készíti fel a sikerre.

A vezetők folyamatos fejlesztésével kapcsolatos kérdések

A vezetőnek ezeket a kérdéseket kell felhasználnia az általa irányított vezetők támogatására. Ezeket lehet együtt használni egy meeting-en, vagy bizonyos kiválasztott kérdések különböző beszélgetések során különböző időpontokban is használhatók. Nem csak egyszer lehet őket használni, hanem alkalmanként vagy rendszeresen is.

- Melyek a szervezetünk értékei?
- Hogyan szolgálod az embereid? Milyen igényeik vannak? Mik a terveid arra, hogy segíts nekik?
- Kikből áll az a csapat, amelyet vezetsz? A szív és az elme együtt dolgozik?
- Mik az öt évre szóló terveid? A csapatod tudja ezt?
- Milyen tulajdonságokat keresel, amikor kiválasztasz egy embert, akit ki fogsz képezni (vagy fel fogsz venni a csapatodba)?
- Melyek a céljaid ____ számára? (személy vagy program)
- Mi az, amit mérlegelni szoktál? Ez a legfontosabb? Hogyan lehet mérlegelni a legfontosabb dolgokat? Mit tehetsz azért, hogy javuljon az a dolog, amit fontolgatni szoktál?
- Mit csinálsz saját magad fejlesztése érdekében? Szeretném fejleszteni ____ (személy vagy program).
- Mit tervezel azért, hogy a jövőd másképp alakuljon? Ugyanazt akarják az embereid is? Elmagyaráztad már nekik, miért kellene változtatniuk? Tudják, hogy hogyan lehet ezt elérni, hogy részt vegyenek a folyamatban?
- Túl elfoglalt vagy? Ki segíthet neked? Mit az, amit képviselni tudsz?

- Mondd el, hogy _____ (személy) mit tesz _____ (a szervezetért vagy a programért). (Kérj meg egy helyi vezetőt, hogy dicsérje meg a csapata tagjait a meghallgatásuk során.)

Egy néző elment egy sportversenyre, és hazajött egy képpel a sportolókról. Így volt neki egy emléktárgya.

Egy sportoló elment egy sportversenyre és nyert. Egy tróféával jött haza.

Egy idős ember ment egy sportversenyre, és figyelte a játékosokat, akiket arra edzett ki, hogy nyerjenek. Neki ez volt az öröksége.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

Feladatok

(1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?

(2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?

Tíz aláhúzott pont található az „Útmutató a vezetők kiképzéséhez” szakaszban. A diákoknak fel kell készülniük arra, hogy ezek közül hetet fel tudjanak írni és megmagyarázni a következő óra elején.

14. lecke

Kultúraközi szolgálatok

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

Minden tanulónak le kell tudni írni az előző leckében található „Útmutató a vezetők kiképzéséhez” listáról legalább 7 pontot. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoportvezető beszélje át röviden a diákjaival, hogy mit jelentenek a mondatok, így meggyőződhet arról, hogy mindenki jól értette azokat.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Bevezető

A keresztény vezetőkkel gyakran megtörténik, hogy lehetőségük nyílik egy másik kultúrában szolgálni. Azért is lehetségesek a kultúrák közötti kapcsolatok, mert az egyház feladata, hogy elvigye az evangéliumot minden néphez. Így az egyház egy világméretű lelki közösséget alkot.

Ha valaki elmegy szolgálni egy másik kultúrába, azt már automatikusan vezetőnek tartják, azért, mert már eleve egy missziós szervezet küldi és a képzése és státusza vezetővé avanszálja, illetve azt a kultúrát, ahonnan érkezik magasabb rendűnek tartják. Ezért tehát, ha valaki egy másik kultúrába utazik szolgálni, érdemes vezetéselméletet tanulnia.

► Milyen példákat tudsz arra mondani, amikor egy gyülekezetben több kultúra is jelen van?

A kultúraközi vezetés definíciója

Vezetőnek lenni egy másik kultúrában azt jelenti, hogy olyan embereket inspirálsz, akik kettő vagy annál több kulturális hagyományból érkeznek. Bizalmi közösséget építesz fel velük, aztán követnek téged és felhatalmazva érzik magukat, hogy egy lenyűgöző jövőképet érjenek el.⁴¹

⁴¹ Lingenfelter, *Cross-Cultural Leadership*, 117.

Bizalmi közösséget építeni

Először építsd ki a bizalmat. Hozz létre egy olyan közösséget, ahol együtt éltek, utána találjátok meg a közös célt, látást, amit el szeretne érni a közösség! Amikor gyülekezetplántálásról beszélünk, az elsőként létrehozott közösség lehet egy szolgálói csapat, mielőtt kimondhatjuk, hogy egy hivatalos gyülekezet létrejött. Ahogy pedig a gyülekezet fejlődik, szépen lassan egy olyan lelki közösséggé válik, amelyben a gyülekezeti élet minden aspektusa megtalálható lesz. Ahhoz, hogy ez megtörténjen: a csapat legyen céltudatos, főleg akkor, ha a csapat tagjainak többsége külföldi. Ne úgy gondolkodjanak, hogy „ők és mi”!

Hogyan lehet a bizalmat növelni? Ezt csak céltudatossággal lehet elérni. Az izmok is úgy erősödnek, ha megdolgoztatjuk őket, így van ez a bizalommal is. Ez rizikós és a hiba elkerülhetetlen, de legyen benned elég szeretet és őszinteség, amik segítenek kijavítani a hibákat és helyreállítani a kapcsolatokat. Ha ezek nem jellemzik még a kapcsolatot, akkor az még felszínes és nem épült meg benne a kellő mértékű bizalom.

„Aki öt dolgot képes megvalósítani bárhol az ég alatt, az tökéletes erényű, ez az öt dolog pedig a komolyság, a nagylelkűség, a szavahihetőség, a szorgalom és a kedvesség.”

(Konfuciusz)

► Mit jelentene az, ha így megbíznál az emberekben?

Mit jelent másokat „inspirálni”? Több kell legyen, mint pozitív érzéseket kiváltani.

Benne van az, hogy tovább adunk valamit, ami alakítja a hozzáállást és motiválja a tetteket. Ehhez szükség van erős hitbeli meggyőződésre és a csapatszellemre is.

A hit lenyűgöző látása, célja

A keresztény szolgálat számára a lenyűgöző jövőkép magában foglalja az evangéliumot, a szent életet, az egyházat és az evangélium hirdetését. Ne akard túl gyorsan eldönteni, hogy mindez milyen formában valósuljon meg az új kultúrában.

Miért azt a szót használjuk itt, hogy *lenyűgöző*? A fent felsorolt célok biblikus mandátummal együtt járnak és ehhez elköteleződésre van szükség.

Vezetni az úton

A vezetőnek modelleznie kell az életet - kezdve egy belső körrel, akik odaszántak, aztán később növekedhetnek. Feladata, hogy létrehozzon egy olyan csoportot, akik megélik a valóságban, hogy mi a céljuk.

Új követőket hívni

Meghív másokat is, hogy segítsenek megvalósítani a kitűzött célt. Ezt a személyes kapcsolatokon keresztül éri el, az egyes embereket mentorálva, tanítva. Meg is kérhet aktív embereket, hogy vállaljanak felelősséget.

Felhatalmazni a követőket

A vezető felelősségeket oszt ki és elfogadja az ezzel együtt járó rizikókat is, megengedve, hogy kreatívak legyenek és lehetőségeket adjanak másoknak is.

► Milyennek látod ezt a fajta vezetői hozzáállást? Mik ennek az erősségei? Mik a nehézségek?

Az előléptetés kulturális aspektusai

Vannak kultúrák, ahol valakit csak akkor léptetnek elő, ha már évek óta hűségesen dolgozik az adott helyen. Hallottam vezetőktől, hogy nekik 10 évre van szükségük ahhoz, hogy a potenciális vezetőt megfigyeljék. Egy ilyen kultúrában nagyon nehéz az újonnan érkezőnek magasabb pozícióba lépni. A misszionáriusok néha frusztráltakká válnak, mikor próbálnak betölteni egy pozíciót, amihez különleges képességekre van szükség, ugyanis a helyi vezetők olyan személyt támogatnak, aki hosszú távon már bizonyított, és hűséges volt, és nem olyan valakit kérnek fel, aki egyébként kitűnik, mert rendelkezik a szükséges képességgel.

Arnold évekig dolgozott misszionáriusként egy olyan kultúrában, ahol a tolmácsa átlagos képességű volt. Arnold folyamatosan próbálkozott, hogy rávegye a helyieket, hogy kérjék fel a legügyesebben fordító embert, akkor is, ha nem ismerte még őt olyan régóta. Az a helyzet, hogy Arnold egy olyan kultúrában élt, ahol a tolmácsolás egy magas pozíciót jelentett. A vezetők csak olyan embert bíztak meg ezzel a feladattal, akit hűséges egyháztagnaként tartottak számon. Szóval Arnoldnak úgy kellett prédikálni, hogy tudta, hogy egy átlagos tolmács van mellette, és aki a legmegfelelőbb ember lenne erre a feladatra, az meg ott ül a hallgatóság soraiban.

Bizonyos kultúrák nagyobbra becsülik a kort és a tapasztalatot, mint a képzettséget és a tehetséget. A misszionáriusok gyakran képzik a fiatalokat, mert ők ambíciózusak, készek arra, hogy változást hozzanak, és könnyebben taníthatóak, mint az idősebbek. Mindazonáltal a legtöbb kultúrában az egyház ellenáll, ha fiatal vezetők választásáról van szó, mert az ő értelmezésük szerint ez tiszteletlenség az idősebb vezetőkkel szemben. Jó lenne azonban, ha az idős vezetők át tudnák engedni a felelősséget a fiataloknak, hogy a vezetői csapat növekedhessen.

► Hogyan lehet úgy képezni az újakat, hogy közben tiszteletben tartjuk az életkort és a tapasztalatot?

A tekintélypozíció kulturális aspektusai

Hogyan kerül kiválasztásra a vezető? Van két ellentétes megközelítés a vezetői státusszal kapcsolatban.

Egyik nézet szerint a vezető azért kapja meg a pozíciót, mert képesnek tartják a vezetésre, és vezetői beállítottságú. Lehet, hogy az emberek választották meg, akiket

vezet. Vezetőként szolgál, mert jól vezet. Nincsen abszolút tekintélye, de egy kis csoport számára elszámoltatható. Ha fizikailag képtelen már elvégezni a munkáját, azt várjuk tőle, hogy lépjen vissza. Ha nem jól vezet, akkor új vezetőt választanak helyette. Ha valami erkölcstelenséget követ el, vagy tisztességtelen dolgot, akkor egyszerűen már nem tekintik vezetőnek, főképpen, ha keresztény szervezetről van szó.

Másik kultúrákban azt látjuk, hogy a vezető azért lesz vezető, mert már régóta tagja a szervezetnek, és hűségese mutatkozott. Egy kis csoport tette vezetővé, akiknek tekintélye van. Ha van is szavazás, az nem valós, hanem igazából arra szavaznak, akiről tudják, hogy a tekintélyszemélyek elismerik. Majdnem totális tekintélye van. Lehet, hogy éppen meghallgatja mások tanácsait, de végül nem engedi, hogy más döntsön helyette. Miután már sok évet eltölt vezetőként, a folytatás nem azon múlik, hogy mennyire jól vezet. Nem számol el senkinek, és nem is várják, hogy magyarázatot adjon a tetteivel kapcsolatban. Akkor sem mozdítják el, hogy ha erkölcstelen és hamis tetteket hajt végre. Még megöregedve vagy gyenge fizikai állapotban is tovább dolgozik, ha nem tudja elvégezni munkáját, akkor is. Amikor már alig tudja ellátni feladatait, akkor is ő marad az élen. A követői nem mozdítják el, kivéve szélsőséges esetekben, ha már teljesen elvesztette hitelességét. Ebben a kultúrában a hatalom átadása nem békésen történik meg, hacsak a vezető nem önként adja át a stafétát, az általa választott utódjának. Ha a csoport eldönti, hogy elmozdítja a vezetőt az ő akarata ellenére, akkor ez történhet úgy, hogy megvádolják valamivel, visszautasítják a vele való együttműködést, nyilvános konfliktusok törnek ki, és az a kockázat is benne van, hogy megosztottá lesz a szervezet. Egy államfő esetében a hatalomátadási folyamatban lehet merénylet, lázadás, bünvádi eljárás. Sajnos keresztény szolgáló szervezetek gyakran követték kultúrájuk példáját és ezzel kárt okoztak a keresztény tanúságtételnek is.

Feri éveken át szolgált lelkészként egy gyülekezetben. Idős korára egészségi állapota megromlott. Elköltözött egy másik városba, és a gyülekezetében három segédlelkész vette át a helyét. Feri maradt továbbra is lelkészi pozícióban, akkor is, ha ritkán ment el a gyülekezetbe.

Annás főpap volt Jeruzsálemben. Lemondása után a veje, Kajafás lett az új főpap. Annás maradt továbbra is a legfőbb tekintély, akkor is, ha már hivatalosan nem volt pozícióban. Amikor Jézust letartóztatták, a katonák először nem Kajafáshoz vitték el őt, hanem Annáshoz. (János 18,12-13, 24)

A másik kultúrából érkező misszionáriusok néha küzdenek azzal, hogy megértsék a tekintély szerepét a helyi szervezetben. Nem értik, miért marad tekintélypozícióban valaki, ha már nem tudja ellátni feladatát. Nem értik, hogy a bizottságok és tanácsok miért kizárólag a legfelsőbb vezető utasításait követik.

Amikor valaki egy másik kultúrában szolgál, szánjon időt arra, hogy megvizsgálja, hogy hogyan hoznak döntést az ott élő emberek. Soha nem elég az, ha megszerzi a szavazatok többségét, amikor szavazásra kerül a sor. A szavazás azt jelenti, hogy mindenkinek a

véleménye pontosan ugyanannyit ér, de ezt igazából senki nem hiszi el. Vannak mindig bizonyos emberek, akik nagy befolyással bírnak a szervezetre, és az ő érdekeiket kell elsősorban figyelembe venni mielőtt a szervezet döntést hoz.

Távolság a hatalomtól

Egyes kultúrákban a vezetők igyekeznek jó kapcsolatot kiépíteni az emberekkel, legyenek bármely szinten a szervezetben. Lehet, hogy egy gyárigazgató végigsétál a gyáron és beszélget a dolgozóival, és megpróbálja meg is jegyezni a neveiket. A vezető segíthet még a teherautó megpakolásában, és az épület takarításában is.

Más kultúrákban a vezető olyan ember, aki távolságot tart a szervezetben lévő emberek többségétől. Nem várják el, hogy közvetlen lehessen beszélni vele. Azt gondolják, hogy nem helyes, ha szolgai munkát végez. Ha beszélgetni kezdene a munkásaival, akkor a munkások vagy kitüntetésnek éreznék a figyelmét, vagy kényelmetlennek.

Duane Elmer egy Bibliaiskola igazgatója volt egy idegen országban. Egy szombat délután észrevette, hogy senki nem vágta le a fűvet, tehát megtette ő maga. Azt gondolta, hogy ezzel jó példával jár elől, s láthatják, hogy mennyire alázatos, jó hatást vált ki azokban, akik látják, hogy nem ijed meg a kétkezi munkától. Mégis az történt, hogy mikor a diákok és a munkatársak megtudták, hogy mit csinált, felháborodtak. Azt mondták, hogy ezzel a tetteivel azt közvetítette, hogy az iskola szervezeti felépítésével baj van, hiszen az igazgató senkit nem tudott megkérni, hogy levágja a fűvet. Sőt arra is gondolhattak, hogy a szervezet annyira kicsi és jelentéktelen, hogy az igazgatónak magának kellett elvégezni egy ilyen alantas munkát. Az elkövetkező hónapokban ezért kiállt és tekintélyt parancsolóan tartotta szemmel az embereit, amint munkájukat végezték.⁴²

Amerikai misszionáriusok érkeztek látogatóba egy házhoz, ahol két asszony szolgált szakácsként. A misszionáriusok ragaszkodtak ahhoz, hogy szakácsok is velük együtt egyenek az asztalnál. Addig erősködtek, amíg a két asszony belement, leültek, de szemmel láthatóan kényelmetlen volt számukra a helyzet, és szinte semmit nem ettek, alig várták, hogy felállhassanak.

A másik kultúrában szolgáló keresztény vezetők legyenek mindig nagyon óvatosak és körültekintőek, amikor keresztény elveket alkalmaznak az adott kultúrában. Tudjuk azt is, hogy a világi rendszerek státuszról tartott elméletei nem követendők a gyülekezetben (Gal 3,28). Nem kezelhetünk egyeseket megkülönböztetett figyelemmel, mint másokat, azért, mert gazdagok, vagy nagy embereknek számítanak (Jakab 2,1-4). Jézus azt mondta, hogy a vezető legyen kész arra, hogy szolgáljon, még a legalantasabb feladatot is tegye meg (János 13,14-16). Jézus gyakran meglepte az embereket, amikor nem követte a státuszra vonatkozó szokásaikat (János 4,9; Lukács 18,15-16).

⁴² Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections*, 167.

A misszionáriusok legyenek példamutatóak a szeretetben és tiszteletben. Jó, ha érdeklődőek, és nyitottak a másik kultúra iránt. Az előnyt jelent, ha kíváncsiak arra, hogy miért úgy csinálják azt, amit csinálnak. Mutassák ki azt is, hogy nem áll szándékukban tiszteletlennek lenni a régóta fennálló, és meghonosodott szokásokkal szemben, és egyáltalán nem az a céljuk, hogy felfordulást okozzanak.

Mózesnek lehetősége nyílt, hogy a kor legnagyobb és legerősebb népének (Egyiptom) élén álljon. Ő mégis azt választotta, hogy egy másik néppel, a rabszolgákkal azonosul (Zsidók 11,25). Akkor még nem tudta, hogy Isten minden idők legnagyobb vezetőjévé teszi őt. Ő lett az az ember, aki kivezette a népet a rabszolgaságból a szabadságra. 40 éven át vezette őket kietlen földön, háborús konfliktusokon át. Egy olyan törvényrendszert adott, amely hatással volt az utána következő összes civilizációra, és meghatározta az istentiszteleti módot, amely évszázadokon át megmaradt, és előkészítette a kereszténységet.

Az első nagy döntése az volt, hogy Isten népével azonosult, elutasítva a hamis vallásokat és a bűnös egyiptomi örömeiket. Ha rossz döntést hozott volna, soha nem lett volna ilyen jelentős személy Isten tervében.

Mózes sok leckét megtanult. Megtanult Istenre figyelni mielőtt azt várta volna, hogy hallgassanak rá. Nagy volt, mégis alázatos, mert Istentől függött. Vágyott arra, hogy megismerje Istent (2 Mózes 33,18), s ez a vágyakozása tette őt Isten szószólójává. Kitarzott amellett, hogy Isten jelenléte nélkül semmit sem lehet tenni (2 Mózes 33,15). Tudta, hogy a siker nem ér semmit Isten jelenlétének öröme nélkül. Tudta, hogy nem azért volt vezető, hogy dicsőségessé és nagyvá legyen.

Mózes szerette a népet, amelyet vezetett. Egyszer Isten azzal fenyegetett, hogy elpusztítja a népet bűne miatt, és Mózeset más nép vezetőjévé teszi. Mózes azt mondta Neki, hogy ítélje el őt inkább a nép helyett, mintsem, hogy nagy vezető legyen e nép nélkül (2 Mózes 32,23). Ha egy vezető könnyedén otthagyná népét egy pozícióért valahol máshol, akkor nem olyan a szíve, mint Mózesé.

Személyes célok és jutalmak

Az amerikaiak hajlanak arra, hogy azt feltételezzék, hogy a személyes elismerés és tisztelet a legjobb ösztönzők, és az ember saját erőfeszítésével elérheti ezeket. Mégis sok-sok kultúrában abban hisznek, hogy az elért eredményekért járó jutalom az a közösségé. Neheztelnek arra, sőt akadályozzák azt, aki egyedül akar elérni nagy dolgokat. Nem akarják, hogy az egyén által elért eredményt jutalmazzák.

Van is egy japán mondás erről: „A kiálló szögre rá fognak ütni.” Azt jelenti, hogy egy ember ne próbálja felhívni magára a figyelmet, hanem inkább simuljon bele a csoportba.

A vezetőnek meg kell értenie azt is, hogy hogyan gondolkodnak abban a kultúrában a célokról és a jutalmazásról. Talán éppen azoknak a csoportoknak kell odaadni a jutalmakat, akik csapatként érték el a célokat.

Kerüljük a kulturális hódítást!

Elég gyakran a más országokban szolgálók az evangéliumot nem úgy hirdették, hogy közben tiszteletben tartották volna a helyi kultúrát. Az evangéliumot egy felsőbbrendű kultúrából való üzenetként közvetítették, hozzátéve a kulturális elemeket is. Az evangéliumra adott válasz pedig azt jelentette az ilyen népek számára, hogy az idegen kultúrát is átvették.

Hasznos kifejezés e tekintetben a „kulturális hódítás”. A kulturális hódítás nem csupán azt jelenti, hogy egy kultúra kölcsön vesz elemeket a másiktól. A kulturális meghódítás akkor történik, amikor ember egy csoportja találkozik egy idegen kultúrával, ami felette áll az övének, és megpróbálja követni azt. Főképpen a fiatalok igyekeznek utánózni az újat, például az öltözködésükben, beszédükben és értékekben. A közösség fiatal tagjai vágnak olyan szerepekre, amik nem is léteztek azelőtt, mint például a tolmács pozíció, csak hogy együtt dolgozhassanak az új vezetőkkel.

Egy olyan közegben, ahol a kultúrát egy másiktól veszik át, a régi státuszok megkérdőjeleződnek. Korábbi befolyásos hatalmi pozíciók meggyengülnek az új uralkodó kultúrával szemben. A villámgyorsan változó körülmények között egyértelműen a fiatalok vannak előnyben. A fiatal generáció elutasítja a régi szokásokat, és kevésbé érdeklődnek már a saját történelmük, illetve kultúrájuk szimbólumai iránt, mert már elveszítették a tiszteletet a saját kultúrájuk iránt.

A misszionáriusoknak csak akkor van lehetősége a kulturális hódítást megakadályozni, ha ők az első idegenek, akik hatással vannak a helyiekre. A legtöbb helyen azonban a külföldiekkel való kereskedés nyomán már elkezdődött a kulturális hódítás.

Sajnos sok misszionárius részt vett a kulturális hódításban, és a gyülekezetekben is érvényre juttatták az ilyen jellegű változásokat.

A missziók feladata az, hogy helyi kifejezéseket találjanak a bibliai fogalmakra is.

Egy bennszülött gyülekezet önfenntartó, önálló és osztódik.

A helyi közösség gyarapodását akadályozza, ha

- messziről határoznak meg szabályokat,
- idegen hagyományokat vezetnek be és visznek tovább,
- számúzik a vezetőt,

- idegen döntéshozó folyamatokat vezetnek be,
- manipulálják a pénzhasználatot.⁴³

A külföldi misszionáriusok gyakran olyan felszereléssel és anyagi javakkal érkeznek meg, ami a helyi vezetőknek nem áll rendelkezésükre. Ha egy misszionárius gyülekezetet szeretne plántálni, fontos, hogy ne ő legyen az új gyülekezet lelkésze. Ha a misszionárius az első lelkész, akkor az ő nagylelkűsége, adakozása a lelkészi szerepet úgy fogja megalapozni, hogy azt a helyiek közül senki sem fogja tudni folytatni.

A misszionárius mindig maradjon idegen, aki egyedülálló szerepet tölt be, amely egy adott időre szól, tehát átmeneti. Képezze azokat a helyieket, akik lelkiükben növekednek és elkötelezettnek mutatkoznak, és közülük kerüljön majd ki az új gyülekezet lelkésze.

A helyi lelkészt a helyiek támogassák, és a saját munkájából tartsa fenn magát, ha szükséges. Ha külföldiek támogatják, akkor a helyi gyülekezet sosem fogja érezni a saját anyagi felelősségét vagy elszámoltathatóságát. Azt fogják gondolni, hogy a gyülekezet a külföldi misszióhoz tartozik, és nem a sajátjuk.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

Feladatok

(1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?

(2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?

A tanulóknak meg kell tanulni a kultúraközi vezetés fogalmát, és le is kell tudni írniuk, illetve elmagyarázni.

⁴³ The Willowbank Report: Consultation on Gospel and Culture. <https://www.lausanne.org/content/lop/lop-2>

15. fejezet

A teljesítményre adott válasz

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

Minden tanulónak le kell tudni írnia az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoportvezető beszélje át röviden a diákjaival, hogy mit jelentenek a mondatok, hogy meggyőződjön arról, hogy mindenki jól értette azokat.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Az eredményjelző tábla

Egy profi futballmeccsen a pálya szélén rendszerint egy hatalmas kivilágított eredményjelző tábla található, amit mindenki jól lát. A nézők szeretik tudni a játék állását. Jó, ha látják, hogy nyeresre, vagy vesztesre áll a csapatuk. Azonban ennél is fontosabb, hogy az edző és a csapat tagjai is lássák az eredményjelzőt.

► Miért fontos, hogy az edző és a játékosok tudják, hány pontnál tartanak?

A pontszám azért fontos, hogy követni tudják a meccs állását, mert a pontszámokból kiderül, hogy hatásos-e az a stratégia, amit alkalmaznak. Ha valami miatt ugyanis nem vált be a stratégia, akkor ennek fényében döntenek, átszerveznek, mert a lényeg, hogy győzzenek.⁴⁴

Egy vezető legyen képes arra, hogy elmagyarázza a szervezet „pontszámait” a dolgozóinak és a feletteseinek is.

Sok szervezetben semmilyen rendszert nem találtak ki arra, hogy értékeljék a vezető teljesítményét. Mindenkinek megvan a saját véleménye arról, hogy mi lenne a feladata a vezetőnek. A vezetőnek fontos lenne, hogy képes legyen értékelni a saját munkáját és el is tudja magyarázni, főleg azoknak, akik elvárásokat fogalmaznak meg vele szemben.

A vezető is legyen képes értékelni és ha kell, korigálni a vezetése alá tartozók elvégzett munkáját. És mindezt tegye úgy, hogy nem elbátortalanít, és nem csökkenti befolyását.

⁴⁴ Maxwell, *Laws of Teamwork*, 153-155.

► Mi történik akkor, ha a vezető úgy szidja le az embereit, hogy közben figyelmen kívül hagyja érzéseiket?

A tanáccsal, bizottsággal együtt dolgozni

Egy szervezetben általában a legfelsőbb szinten az igazgatótanács áll. Kuratóriumnak, igazgatótanácsnak is nevezhetjük. A szervezet felépítésétől és szabályaitól függően lehet az igazgatótanács elnöke a végrehajtó.

A szervezet legfelsőbb szinten álló vezetője (a végrehajtó) elszámolással tartozik az igazgatótanácsnak.

Az igazgatótanács feladatai közé tartozik, hogy azokat a konfliktusokat kezelje az intézményben, ami nem oldható meg az adminisztrációs szinten.

Fontos, hogy ez a bizottság megossza mindenkivel azt az átfogó jövőképet, hogy hogyan lehet sikeressé tenni a szervezetet. Néhány szervezetben azért adódtak problémák, mert a vezető és az ő emberei más jövőképet gondoltak ki, mint az igazgatótanács.

A végrehajtó felügyeli a szervezet munkatársait és a munkatársak elvileg nem közvetlenül az igazgatói tanácstól kapnak utasításokat. A végrehajtó felelős azért, hogy segítse a munkatársak sikerét. Amikor a jelentését megírja, fel kell ismernie, hogy a munkatársak jól teljesítettek, vagy hibáztak, és ezzel együtt beismerni, hogy ha az emberei hibáztak, akkor ő sem jól végezte vezetői feladatait.

A végrehajtó irányítja a folyamatokat és eldönti, hogy hogyan ériék el az általános célokat. Az igazgatótanács állítja fel az általános szabályokat és célokat a szervezet számára.

Milyen kérdésekben dönthet a végrehajtó anélkül, hogy az igazgató tanáccsal megbeszélné? Ez a végrehajtó és a bizottság közötti kapcsolattól függ. Ha egy vezető már évek óta jó vezető, akkor a bizottság biztosan megbízik benne, és bátran átengedi a döntést egyre több kérdésben. Ha rossz kimenetelű döntései voltak, akkor a bizottság érthető módon szeretne minél több döntés meghozatalában részt venni.

Ha egy vezető döntéseinek jók az eredményei, a bizottság egyre jobban meg is bízik benne. És növelheti is a bizalmukat azzal, hogy mindig teljesen őszintén számol be helyzetekről, folyamatosan informálja az igazgatótanácsot a problémákról, így nem lesz meglepetés, ha egy egy probléma szóba kerül. Szánjanak időt arra, hogy meghallgassák és megértsék a problémákat!

► Miért fontos, hogy a legfelsőbb vezető (végrehajtó) elszámoltatható legyen a bizottság (igazgatótanács) előtt?

Uzziás

Uzziás erős király volt, aki felvirágoztatta a nemzetet, kiterjesztette területét, fejlesztette a hadsereget és a mezőgazdaságot is. 52 évig uralkodott.

Amikor már uralkodásának 40. évéhez ért, óriási befolyással rendelkezett. A legtöbb ember, aki akkor élt, nem is ismert más királyt, csak őt. A döntései jó eredményekkel jártak. Elkezdte azt érezni, hogy nincs is szüksége arra, hogy mások tanácsát meghallgassa.

Uzziás már kezdett úgy tekinteni magára, mint az egyetlen és abszolút tekintély, és a templomi szertartások felett is átvette a hatalmat, és ő vezette az istentiszteletet (2 Krónikák 26,16-21). Isten nem engedte meg neki ezt, mert sok nép a királyt istenként tisztelte. A jó rend szerint a király mindig Júda törzséből származott, míg a pap Lévi törzséből, így tehát nem lehetett valaki egyszerre király és pap. Isten olyan szabályokat adott népének, mely szerint a király nem lehetett pap is egyben, éppen azért, hogy a királyt, ne imádják az emberek.

Uzziás leprás lett és élete utolsó 11 évét egy elkülönített házban élte le, és képviselők által uralkodott. Sajnos sok nagy király hosszú uralkodása végződött szomorúan arrogáns hozzáállásuknak és tetteiknek köszönhetően, amik életük végén jellemezte őket.

A teljesítményre adott válasz szükségessége

Honnan tudhatja meg valaki, hogy munkája megfelel azoknak, akiknek jelentéssel tartozik? Szüksége van arra, hogy értékeljék a munkáját.

Az értékelés lehet formális és részletes vagy eseti és egyszerű. A leghatékonyabb és leghasznosabb módszer erre, mikor a vezető röviden elmondja valakinek, mit csinál jól, és mi az, amin javítani kell. Ez az értékelési forma persze nem minden részletre kiterjedő, nem érinti az emberi teljesítmény minden aspektusát. Ezt arra használja a vezető, hogy elismerően nyilatkozzon bizonyos tulajdonságokról és javítson hibákon.

A legtöbb ember minden reggel tükörbe néz, hogy javítson a megjelenésén. Ha nem lenne tükröd, vajon akkor is tudnád, hogy hogyan nézel ki? Akkor az emberek visszajelzéseiből, megjegyzéseiből kapnál információt arról, hogy vonzó vagy-e, vagy sem. A teljesítményre adott válasz a munkánk szempontjából egy tükör.

„Semmi sem helyettesíthet néhány jól megválasztott, jól időzített őszinte dicsérő szót. Ráadásul ingyen van, és aranyat ér.”

(Sam Walton)

„Meg vagyok győződve arról, hogy visszajelzést adni a legköltséghatékonyabb stratégia ahhoz, hogy az ember teljesítményét javítsuk, és megelégedettséget

érjünk el. Pár perc alatt elintézhető, semmibe sem kerül, és gyors változást eredményezhet az emberben.”⁴⁵

Az emberek vágnak az elismerésre. Ez alapvető emberi szükséglet. Az embereket motiválja az, ha mások elismerik őket. Ha egy személy nem kap visszajelzést a munkájáról, a motivációja is alábbhagy.

► Mi történik akkor, amikor egy dolgozó soha nem kap visszajelzést a munkájával kapcsolatban?

A vezető felkészül

Ahhoz, hogy másoknak visszajelzést tudjunk adni, alázattal kell magunkra néznünk. Ha azt gondoljuk, hogy hibátlanok vagyunk, soha nem fogjuk tolerálni mások hibáit.

A vezető alázattal értékeli saját magát, és dolgozzon a saját személyiségén, fejlődjön. Legyen tisztában a saját hibáival, mert különben nem fogja tudni kijavítani mások hibáit.

A vezető azt akarja, hogy az emberek elszámoltathatóak legyenek, de figyelembe kell venni, hogy neki is el kell számolnia a felettese felé. Akkor is, ha ő a legmagasabb vezető a szervezetben, valakinek elszámolással tartozik: talán az igazgatótanácsnak, a szervezet támogatóinak, az embereknek, akiket szolgál. Meg kell értenie, hogy hogyan is működik személyesen az ő esetében az elszámoltathatóság, hogy majd képes legyen a megfelelő módon számonkérni az általa vezetetteket.

A vezető azok felé is elszámolással tartozik, akik neki dolgoznak, mert ő felel azért, hogy a megfelelő feltételeket biztosítsa, amikre a sikerhez szükség van. Némely vezető nem tartja észben, hogy kétfelé is tartozik. A vezető ismerje be, ha hibázik, és ismerje fel, hogy ha nem adta meg az embereinek azt, amire szükségük volt.

Nabukodonozor egy olyan nagy vezető volt, aki büszke lett a saját teljesítményére, és felmagasztalta magát, ahelyett, hogy Istent magasztalta volna. Isten egy állathoz hasonlóvá tette őt, 7 éven keresztül viselkedett így, míg végre felismerte, hogy Istené a hatalom, és Isten hatalma látszik meg rajta is (Dániel 4,28-37). Amíg állatként viselkedett, a mezei növényeket ette, egyszerűen nem tudott királyként uralkodni; de nem mozdították el a pozíciójából. Egy keleti kultúra része volt, ahol a pozíció nem a képességektől függ.

Heródes Agrippa utazgatott, hogy tudjon beszélni azokkal az emberekkel, akik olyan régióban éltek, amely anyagilag tőle függött. Mivel jól akartak járni, úgy dicsérték őt, hogy azt mondták: „Ez a hang, egy isten hangja, nem emberé”. Amikor Heródes meghallotta ezt a dicsőítő szót, nem figyelmeztette a népet, hogy bizony ő is csak egy ember, és hát ez a dicséret bizony túlzás. Nem, ő szó nélkül elfogadta és magára vette ezeket a szavakat. Istenként tekintett magára, és azt akarta érezni, hogy isten. Isten

⁴⁵ Ken Blanchard, *The Heart of a Leader*, 11.

rögtön megbüntette őt egy betegséggel, és bele is halt (ApCsel 12,20-23). Ennek az eseménynek az iróniája nyilvánvalóan az volt, hogy az a férfi, akire azt mondták, hogy isten, egy fájdalmas és visszafordíthatatlan betegségben hal meg.

Biztatás és gratuláció

Sokféleképpen meg lehet állapítani, hogy valaki elvégezte a munkáját. Ha hagyod, hogy a másik nyugodtan tegye a dolgát, anélkül, hogy állandóan megzavarnád, akkor ezzel már azt fejezed ki, hogy megbízol benne. Ha folyamatosan megmondod a másiknak, hogy mit és hogyan csináljon, akkor azt közvetíted felé, hogy nem vagy biztos benne, hogy jól fogja csinálni.

A pozitív bátorítás sokkal hatásosabb, mint a kritika. A legtöbb ember elbátortalanodik a kritika hallatán. A legtöbb ember védekezik, hogy ha kritizálják. Ahelyett, hogy próbálna korrigálni a viselkedésén, inkább próbálja bizonygatni a saját igazát.

Akik a vezetéselméletről írnak abban hisznek, hogy ha egy ember csak pár dolgot is csinál jól, és a legtöbb dolgot rosszul, az a legjobb módszer a fejlesztésére, hogy erősítsük meg őt abban, amit jól csinál, és szinte semmit ne mondjunk arra, amit rosszul. Nem kell tökéletes teljesítmény ahhoz, hogy megérdemelje a dicséretet. Bármilyen tett, ami jó erőfeszítést mutat és a jó irányba modzul, azt már meg lehet dicsérni. Az eredmény az lesz, hogy egyre többet csinál majd abból, ami a jó irányba mozdítja, és kevesebbet abból, ami rossz irányba viszi.

Sok vezető szörnyű hibája, hogy csak azt veszi észre, amit az ember rosszul csinál. Nem veszi észre a jó dolgokat; hiszen azok a dolgok nem problémák, és ő csak a problémát keresi. Az utódja azt gondolja, hogy az elért teljesítményei nem láthatóak, mert nem említette meg őket sose.

Pál apostol azért írt a korinthusi híveknek, hogy sok hibájukat kijavítsa, főképpen a lelki ajándékok használatára vonatkozóan. De nézzétek, hogyan kezdte levelét (1Korinthus 1,4-7)! Megdicsérte őket, hogy milyen sok lelki ajándékkal bírnak. Most képzeljétek el, hogy mi történt volna, ha lehordja őket egyből a használat miatt, anélkül, hogy elismerte volna, hogy milyen nagyszerű, hogy ilyen sok lelki ajándékuk van. Azt mondták volna: „Hát nem látja, hogy sok lelki ajándékunk van? Nem értékeli, hogy mennyire erősek vagyunk a lelki ajándékainkkal?” Pál megállapította erősségüket, mielőtt a hibáikról beszélt volna.

► Olvassátok el a hét ázsiai gyülekezetnek írt levelet a Jelenések könyvében: 2-3 fejezetek. Hogyan kezdődnek a levelek?

Az elismerést többféle módon ki lehet fejezni. Most következzen néhány fogalompár.⁴⁶ Blanchard és Bowles azt írják, hogy minden dicsérő forma jó, de az itt párba állított megjelenési formák közül mindig a második a hatékonyabb.

Előre eltervezett vagy spontán

Az előre eltervezett gratuláció, elismerés kiváló példája az oklevél, amit a tanulmányai végén kap meg valaki, mert megdolgozott érte. A spontán gratuláció az mindig egy váratlan jutalom vagy elismerés.

Csoportos vagy egyéni

Egy csapat learatja a babérokat a teljesítményének köszönhetően. Az egyéni érdemeket is lehet díjazni, az arra vonatkozik, amit az adott személy tett hozzá a sikerhez, amivel ő hozzájárult.

Általános vagy speciális

Az általános gratulációra példa, amikor mondjuk díjazza a főnököd a munkahelyen eltöltött hosszú éveket. A speciális gratuláció pedig lehet például az, amikor tettel valami különlegeset egy ügyfélért.

Megszokott vagy egyedi

A fizetési bónusz, az oklevél vagy egy kitüntetés mind hagyományos elismerési formák a legtöbb helyen. Ha valaki azonban az illetőnek a személyes szükségleteire vagy érdeklődésére tud válaszolni, akkor az egyedi dicséreti formának számít.

Ha pedig valaki nem jól teljesített, de igyekszik, akkor lehet, hogy nem tudsz őszintén elismerően nyilatkozni, de bátoríthatod. Mondd el neki például, hogy elismered azt, hogy elkötelezett, és hogy bízol benne, hogy jól fog teljesíteni a jövőben.

► Milyen fajta visszajelzést szeretnél kapni a munkáddal kapcsolatban? Milyen formákat használtál eddig, hogy mások felé kifejezd elismerésed?

József

Józsefet eladták testvérei rabszolgának. Később éveket töltött börtönben, hamis vádak miatt.

Józsefnek sikerült túllátni a keserúségen, és nem hagyta, hogy az legyőzze őt. Helyette azt választotta, hogy segít. Szolgálva lett vezetővé. Annak az embernek a vagyonát igazgatta, akinek szolgált (1 Mózes 39,4). Később a börtönben lett vagyonigazgató.

Isten megváltotta József helyzetét és egy magas pozícióba helyezte őt Egyiptomban. Amikor József testvérei eljöttek, József megbocsátott nekik, felismerve, hogy Isten kézben

⁴⁶ Blanchard and Bowles, *Gung Ho*, 146.

tartotta az ő életét (1 Mózés 50,20). Isten Józsefet használta fel abban, hogy megmentse Egyiptomot, más nemzeteket, és a családját az éhhaláltól.

Sok potenciális vezető elbátortalanodik és keserűvé válik, mert valami igazságtalanság történt vele. Azt érzik, hogy az előléptetés lehetetlen, mert mások nem adnak lehetőséget. József tudta, hogy Isten volt az Úr mindvégig az ő élete felett.

Kritizálás és korrekció

Sose felejtse el, hogy a legtöbb ember védekezéssel reagál a kritikára. Azt érzik ugyanis, hogy a kritika által veszítenek személyes értékükből. Amikor kritizálják őket, azonnal igazolni akarják magukat.

Van egy régi mondás: „Ha egyetlen eszköz a kezében egy kalapács, akkor minden problémát szögnek akarsz látni.” Némely vezető a kritikát használja úgy, mint a példa szerint a kalapácsot, és minden hibát úgy korrigál, hogy rákoppint a másik fejére.

Egy vezető fejlessze a bizalmi kapcsolatot az embereivel, hogy tudják, hogy segíteni akar.

A kritizálás előtt és közben is a vezető mutassa, hogy értékesnek tartja a másik személyét. Ismerd fel, hogy milyen klassz az, amit végez. Úgy állj hozzá, mint aki hisz benne, hogy ő is jól fog tudni teljesíteni. Mondd ki azt is, hogy értékes az a kapcsolat, ami köztetek van.

A másik ember azt akarja látni, hogy hogyan érzel vele kapcsolatban; és ha kijavítod, akkor várja az instrukciókat is. Az, hogy mit érzel vele kapcsolatban, és ez hogy csapódik le benne, az sokkal inkább befolyásolja az eredményt, mint az az információ, amit átadtál.

„Bízz meg a másokban,
de ellenőrizd is.”
(Ronald Reagan)

Amennyire csak lehet, ne szemrehányásként írd le a helytelen tetteinek hatását, inkább vállald át a felelősséget, mint vezető amennyire csak lehet. Fejezd ki, hogy folyamatos a bizalmad és továbbra is pozitívan állsz hozzá.

► Mondj példát arra, hogy hogyan lehet a fenti irányelveket alkalmazva kiigazítani valakit!

Egy beszélgetésben, amikor igyekszel a másik hibáit korrigálni, próbálj csak egy problémára fókuszálni, és ne több hibát sorolj fel. Ha elsorolsz neki egy halom dolgot, amit rossznak látsz benne, akkor azt fogja gondolni végül, hogy értéktelen.

Ne légy szarkasztikus! Ne használj olyan szavakat, hogy „soha” és „mindig”, amikor a másik hibáit írod le. Ne ismételd meg a helytelen dolgait, többször, mint ahányszor szükséges.

Amikor egy ember problémáival foglalkozol (beleértve a vezetőt is, aki fölötted van), vedd figyelembe ezeket a kérdéseket: hol élte életét idáig, mit érez a saját helyzetével kapcsolatban, és mit akar igazán?

Egy csoport is fontos, hogy tudatosan tanuljon a hibákból és bukásokból. Analizáljátok a hibát, ne azért, hogy legyen kit hibáztatni, hanem hogy tanuljatok belőle. Utána pedig ne emlegessétek fel többet a hibáját.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

5 kulcsmondat

- (1) A vezető legyen képes arra is, hogy értékelje és javítsa az általa vezetettek teljesítményét.
- (2) Amikor egy vezető jó döntést hoz, ami jó eredménnyel jár, a bizottság, akikkel együtt dolgozik egyre jobban meg fog bízni benne.
- (3) Az embert motiválja a vágy, hogy mások elismerjék.
- (4) A pozitív bátorítás sokkal hatékonyabb, mint a kritizálás.
- (5) Egy csapat legyen kész céltudatosan tanulni a hibákból.

Feladatok

(1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?

(2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?

16. lecke

Nyilvános beszéd

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

Minden tanulónak le kell tudni írnia az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoportvezető beszélje át röviden a diákjaival, hogy mit jelentenek a mondatok, hogy meggyőződjön arról, hogy mindenki jól értette azokat.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

A kommunikáció ereje

„Mint az aranyalma ezüstitányéron, olyan a helyén mondott ige.” (Példabeszédek 25,11). Ez azt jelenti, hogy ha valaki a megfelelő időben tudja kimondani jól a megfelelő szavakat, akkor igazi művész. Jól kommunikálni egy olyan képesség, ami fejleszthető.

A kommunikációs képességed tükrözi az intelligenciád, megbízhatóságod és általános képességeidet.

A szolgálatban való hatékonyságod pedig attól függ, hogyan tudod befolyásolni az embereket.

A legtöbb szolgálati terület igazából nagyrészt kommunikációból áll. Igehirdetés, tanítás, lelkigondozás és bátorítás, ezekhez mind nélkülözhetetlen a kommunikáció.

A legtöbb szolgálatvezető jó előadó. Nagyon ritka az, hogy valaki, aki nem tud jól beszélni, hatékony vezető legyen.

Van egy régi mondás: „A toll erősebb, mint a kard.”

► Mit gondoltok, mit jelent ez?

A fizikai erő sosem fog felérni annak hatékonyságával, hogy mit is jelent, amikor valaki egy ötletet hatásosan közvetít. A fegyver kényszerít, de egy eszme megnyeri a szíveket és a gondolatokat.

Ezért van, hogy egyes országok kormányai korlátozzák a szólásszabadságot.

► Az egyik tanuló olvassa fel a Jakab 3,1-8-at a csoportnak. Beszéljétek meg, hogy mit mond ez a szakasz a kommunikáció erejéről.

A Jakab levelében található szakasz főleg arról szól, hogy a nyelvünkkel, szavainkkal mennyire sokat árthatunk. A kommunikáció ereje jóra és rosszra is használható.

Isten a Szentlélek által felhatalmazott emberi kommunikációt választotta ki, mint eszközt, hogy elvégezze a megváltás tervét.

A kommunikációnak ereje van, éppen ezért a keresztény ember ügyeljen mindig arra, hogy mit mond. Mint szónok, a keresztény etikát kell követned. Állj mindig az igazság oldalán! Ne támogass olyasmit, amiben nem hiszel! Soha ne akard kontrollálni az embereket azért, hogy olyasmit mondasz nekik, ami csak félig igaz, vagy éppen azért, hogy visszatartsz olyan információt, ami fontos lenne.

Barátságosság

A beszédstílusod hatással van az emberekkel való kapcsolatra. Fontos, hogy a személyes interakciókban hogyan viselkedik a vezető. Az emberek szeretnék tudni, hogy a vezető tiszteli-e, és értékeli-e őket. Jó dolog, ha ez tükröződik a szavain keresztül.

Gyakorold az emberekkel való beszélgetést úgy, hogy az nekik is jól essen! Vannak, akik azt mondják, soha ne viselkedj természetellenesen, de ebben szükséges a gyakorlás, hogy az ember egy barátságos viselkedést begyakorolhasson.

A viselkedésedből legyen egyértelmű, hogy barátságos vagy, tiszteled a másikat. Ha ez nem valósul meg, a viselkedésed és a szíved nem egyezik.

Ha közömbös vagy, és nem érdekel a másik, amikor találkoztok, vagy máshova nézel, amíg beszélsz, és kezet ráztok, akkor azt fogják levonni következtetésképpen, hogy nem értékeled őket. Ha vezető vagy, mások megtiszteltetésnek veszik, ha szót váltasz velük. Éreztesd, hogy értékesek, azért, hogy érdeklődést mutatsz irányukba. Most azt gondolhatod, hogy arra nincs idő, hogy ezt mindenkivel megtegyed, azonban épp csak néhány másodperc odaszentelt figyelem is rendkívül megéri.

Ha ez megfelel a kultúrád szabályainak, akkor határozottan fogjatok kezet, egymás szemébe nézve, barátságos hangon szóljatok, és mosolyogjatok egymásra. Ha egy ember ül, és valaki odajön, hogy köszöntse őt, akkor álljon fel.

► Gyakoroljátok ezeket a mozdulatokat és gesztusokat.

A nyilvános beszédetől való félelem legyőzése

Az egyik legnagyobb félelem, amit az emberek átélnek a nyilvános beszédetől való félelem.

► Miért félnek olyan sokan a nyilvános beszédetől?

Sokan azért félnek a nyilvános beszédetől mert

1. nem tudják, mit mondjanak,
2. nem rendezték össze a gondolataikat, hogy egy jól felépített beszédben elmondhassák,
3. nem biztosak benne, hogy az embereknek tetszeni fog a beszédük.

Az első ok megszüntethető, ha az előadó szenvedélyes. A beszélőnek legyen egy olyan üzenete, amit szeretne átadni. Ha megkértek, hogy prédikálj vagy taníts, akkor imádkozz, és kérd az isteni inspirációt, amíg azt nem érzed, hogy van valami fontos mondanivalód.

A második ok megszüntethető azzal, hogy készülsz. Szánj időt arra, hogy átgondolod, hogyan fogod elmagyarázni az ötleteidet. Írd le a pontjaidat és aztán dönts el a sorrendet! Tervezd meg, hogyan fogod befejezni! Az utolsó mondataid hangsúlyozzák a legfontosabb gondolatot, és kérdezz, gondolkodtasd el a hallgatóságot, bírd őket válaszra!

A harmadik ok megszüntethető a siker tapasztalatával. Amikor tartottál egy beszédet, és pozitív reakciót látsz, akkor legközelebb már nagyobb biztonsággal állsz fel beszélni.

Néhány misszionárius család egy nagy összejövetelen vett részt. Az igazgató megkért két apukát, hogy készítsék fel egyik gyereküket, hogy a misszionáriusok életéről tartsanak egy pár perces beszédet. Az egyik apa a 10 éves fiát készítette fel, hogy mondjon el néhány érdekességet az életükről. Gyakorolták együtt a beszédet, és pár kulcsszót fel is írt egy cetlire, amik segítettek neki emlékébe idézni a mondanivalót. Amikor kiállt a tömeg elé, bátran beszélt, és a közönség élvezte a beszédét. A másik édesapa semmilyen előkészületet nem tett a fiával. Amikor a fiát odaállították, hogy beszéljen, teljesen lefagyott a félelemtől, alig tudott gondolkodni, nem jutott eszébe semmi érdekes, megalázva érezte magát a gyenge teljesítménye miatt.

A beszéd témájának megválasztása

A választott témád legyen mindig összhangban a találkozó témájával. Kérdezd meg magadtól: „Mit várnak ettől a beszédedtől?”

A beszéd témája legyen releváns, fontos. Tedd fel a kérdést magadnak: „Miért kell hallaniuk ezt, amit most mondani akarok? Hogyan fog nekik segíteni ez?”

Legyen személyes kötődésed is a témához! Tedd fel a kérdést: „Miért hallgassák meg azt, amit én mondok nekik erről a témáról?” Ha olyan témáról beszélsz, amiben magad sem vagy eléggé jártas, járj utána. Egy gyors módszer, hogy beszélj valakivel, aki jártas benne.

A téma kapcsolódjon a hallgatók érdeklődéséhez és tapasztalataikhoz. Kérdezd meg magadtól: „Miért számít ez nekik, és hogyan értethetem meg velük?”

Érdekessé tenni a beszédet

Az ellentmondás figyelemfelkeltő, de a hallgatóságból néhányakat ellened is fordíthat. Számolj az ellentmondással, amikor ez elkerülhetetlen a meggyőződésedből fakadóan, de soha ne használd ezt csak azért, hogy érdekessé tedd a beszédet.

Óvatos légy, amikor ellentmondásos anyagot igyekszel mások elé tárni, olyasmit, ami neked is új. Az idő segít, hogy megtaláld a jó egyensúlyt az ismert dolgok és az új dolgok között.

A saját élmények és a leckék, amiket életed során megtanultál érdekesek, de ne csak magadról beszélj, nem te vagy a középpont.

Gyakran egy beszédre való felkérés túl hirtelen jön a beszélő számára ahhoz, hogy gondosan fel tudjon készülni. A beszélőnek olyankor a tapasztalataira és tudására kell hagyatkoznia. Egy beszélő folyamatosan tanuljon, hogy növelje a tarsolyában lévő tudásanyagot, amit adott esetben a beszédeihez felhasználhat.

A figyelem fenntartása

Az előadónak a beszéd során újra és újra meg kell szereznie a hallgatóság figyelmét. Ne gondold, hogy automatikusan figyelnek minden pillanatban.

Az jó jel, ha a hallgatók téged néznek, az arcukon azt látod, hogy elgondolkodnak. Az is mind jó jel, ha bólogatnak, vagy halkán hümmögnek is helyeselve, egy kicsit előre dőlnek, ki tudják zárni a figyelemelterelő dolgokat, reagálnak a humoros mondatokra vagy más érzelmekre. Amikor ezeket tapasztalod, tudhatod, hogy figyelnek rád.

A beszéd során egy sor különböző eszközt használhatsz, hogy újra és újra megnyerd a hallgatók figyelmét. A beszédbe belefűzhatsz aktuális statisztikai adatokat, humort, életrajzi vagy történelmi illusztrációt, egy érdekes idézetet, egy retorikai kérdést, egy életvezetési problémát, egy feltételezett szituációt, drámaian ismétlődő szlogent, egy aktuális eseményt, országos hírt, vagy egy személyes tapasztalatot.

Egy opcionális feladat: Egy tanuló mondja el röviden, hogy miről prédikált legutóbb. Mondja el azt is, hogy a fenti figyelemfenntartó trükkök közül melyiket használta. A csoport beszélgessen arról, hogy milyen más módszereket használhatott volna még a beszédében. Ha az idő engedi, több prédikációt, illetve beszédet is át lehet beszélni, hogy a tanulók lássák, hogyan lehet az életben ezeket használni.

Az is fontos a beszéd során, hogy amikor valami nagyon fontosat akarsz kimondani, győződj meg róla, hogy mindenki figyel. Tégy valamit, hogy felébreszd a figyelmüket!

Ne akkor mond ki a fontos kijelentést, amikor esetleg épp valami zavaró dolog fellép. Ha valami megzavarja a beszédet pár perc erejéig, akkor inkább ismételd meg azt, amit korábban mondtál, amíg meg nem szűnik a zavaró tényező, és aztán vissza tudod szerezni a hallgatóid figyelmét.

Olivér éppen prédikált, amikor egy kisgyerek a templomban előrement az első padosrok elé, és az anyukáját szólította. A legtöbben a kisgyereket nézték. Olivér pedig megismételte azt, amit azelőtt mondott, miközben az anyuka előrement a gyermekéért, és aztán kicsit megemelte a hangját, hogy visszaszerezze a tömeg figyelmét.

A beszéd lezárása

- (1) Készítsd el az utolsó fontos állításodat szó szerint!
- (2) Tanuld meg fejből a beszéded summáját, amit a legfontosabbnak tartasz!
- (3) A zárás legyen tömör.
- (4) Ne szabadkozz az esetleges hibákért, amit a beszédedben ejtettél!
- (5) Zárd le egy kihívással, vagy felhívással, ami megszólítja a hallgatók érzelmeit!

Szemkontaktus

A beszélő nézzen rá mindenkire, az összes szekció felé forduljon, tartson szemkontaktust a lehető legtöbb emberrel.

A beszédhez készített jegyzet legyen olyan, amibe csak így gyorsan bele tud pillantani az ember, hogy a beszélőnek ne kelljen sokat olvasnia. Fontos, hogy jól ki tudj igazodni a jegyzeteiden, hogy egy gyors pillantás, és tudd, hogy mit akarsz.

A beszéd akusztikai jellemzői

Általános hibák, zavarok a beszéd akusztikai jellemzői tekintve lehetnek: túl gyors, vagy túl lassú, motyog, monoton, mesterséges hangszín megtartása vagy nem megfelelő hangsúlyozás.

- Beszélj tisztán, érthetően!
- Beszélj egyszerű szavakkal, mintha valakivel beszélgetnél, ha helyesnek érzed.
- Variáld a sebességet, hangerőt és a tónust!

► Beszélgetsetek arról, hogy milyen módokon lehet megoldani azt, hogy az ember a sebességet, a hangerőt és a tónust változtassa!

Kapcsolat a hallgatósággal

Egy beszéd tulajdonképpen interakció a hallgatósággal, akkor is, ha a hallgatók nem szólalnak meg. Vannak érzéseik és véleményük azzal kapcsolatban, amit mondasz, és ezek változhatnak a beszéded nyomán.

A széles pódium és magasra helyezett pulpitus méltóságot ad az előadónak, viszont a távolság is nagyobb a hallgatók és az előadó között, ami megnehezíti az interakciót. Ha nincs nagy tömeg, akkor az előadó legyen azonos szinten a hallgatósággal, és egy kisebb pódiumot használjon.

A stílus is legyen olyan szinten elfogadható, hogy a tiszteletteljes figyelem meglegyen. Például, ha felállsz az asztalra, hogy beszédet tarts, akkor mindenki figyelni fog rád, de azért, mert annyira szokatlan, amit teszel, és így nem fogják komolyan venni az üzenetedet. Bizonyos viselkedés és öltözet is elvárt a beszéd megtartásához. Ha eltúlozol valamit, lehetséges, hogy nem fognak hiteles előadónak tartani.

Próbáld meg megérteni a hallgatók előítéleteit is, és ne támadd őket! Ha feldühíted őket valami miatt, ami nem volt célod, akkor semmit sem érhetsz el náluk.

Ne próbáld meg az összes hibájukat kijavítani egyetlen beszéddel!

Egy illusztráció ehhez: Ha tejet öntesz ki egy öblös flakonból egy üvegbe, akkor lassan és óvatosan kell öntened, vagy a legtöbb tej mellé fog folyni. Ugyanígy, ha túl sok mindent próbálsz megváltoztatni egyszerre a hallgatóidban, nem lesznek képesek ezt befogadni.

- Ne légy szarkasztikus a hallgatóiddal!
- Ne sajnáltasd magad, mert kevésbé fognak tisztelni, ha sajnálnak!
- Ne akard a tetteidet vagy a jellemedet kimagyarázni, védeni a beszédedben, hacsak ezzel nem valami fontos célod van a mondanivaló szempontjából. Mutass be általánosan igaz elveket, amik fontosabbak a saját példádénál!
- Ne a saját érdemeidet reklámozd, és óvatosan bánj a saját élményekkel, mert dicsekvésnek is hathatnak!

Meggyőzés

- Ha szeretnéd a hallgatóidat meggyőzni valamiről, akkor célozd meg mindig a tömeg nagyobb részét.
- Vezesd őket végig a döntés lépésein! Ahhoz, hogy megváltozzon a véleményük, újra kell gondolniuk dolgokat. A döntés lépései az alábbiak:
 - A. A nehézség felismerése
 - B. Meghatározni a speciális problémát
 - C. Számba venni a lehetséges megoldási módokat
 - D. A legjobb megoldás körvonalazása
 - E. Akcióterv kidolgozás a problémamegoldásról
- Előzd meg az aggodalmakat és szüntesd meg őket!
- Alapozd meg jól az érvelésedet, mielőtt az érzelmileg motiválnál!

Átláthatóság és egység

Egy beszédnél fontos cél, hogy a hallgatóság megértse, amit mondani szeretnél. Ne használj éppen ezért olyan szavakat, amikkel csak a hallgatód néhány tagját szeretnéd elkápráztatni, miközben a többieknek fogalma sincs, miről beszélsz.

Az alábbi pontokból néhány nem illik a narratív stílusú igehirdetésre.

- Győződj meg róla, hogy minden egyes mondatot azonnal megértenek. A hallgató nem tudja befolyásolni a beszéd sebességét.
- A témád legyen összefoglalható egy mondatban, amit jól meg lehet jegyezni.
- Azokat a dolgokat hagyd ki, amik nem járulnak hozzá a cél megvalósulásához.
- A gondolataid egymásból következzenek, vagy kapcsolódjanak a témához közvetlenül.
- A téma maradjon mindig a beszéd középpontjában.
- Válaszd ki a legjobb sorrendet, ami alapján a pontokat rendezed!
- Fejtsd ki alaposan az adott pontot, mielőtt továbblépnél!
- Tervezd meg a pontok közötti sima átmenetet!

Az írás gyakorlása

Aki beszédet tart, gyakorolja a beszédek és cikkek írását is. Ez a gyakorlat segíti a világos kommunikációban való fejlődést. Ahogy a cikk írása segít a megfelelő szavak megtalálásában, úgy majd, ha beszélnie kell, akkor is megtalálja a legjobb szavakat.

Az írás segít abban, hogy hogyan lehet egy gondolatot elmagyarázni, kifejtetni. Ha elkezdesz leírni valamit, és nem vagy benne biztos, hogy hogyan, akkor az azt jelenti, hogy nem vagy még felkészülve arra, hogy beszélj róla. Időre van szükséged, hogy átgondold, hogyan lehet legegyszerűbben leírni.

Az írás során az is kiderül, hogy egy embernek még több információra van szüksége. Ha nem biztos benne, hogy egy állítás igaz, utánakereshet. Mindig tartsd emlékezetben, hogy szavaidat akár idézhetik is, akár, ha írásban jelent meg, akár ha szóban hangzottak el. Ha olyan dolgokat mondasz, amik nem hitelesek, akkor az emberek azt fogják leszűrni, hogy nem hagyatkozhatnak arra, amit mondasz.

„Ha nem tudod egyszerűen elmagyarázni, akkor még nem értetted meg igazán”

(Albert Einstein)

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin céljaikat és tetteiket tekintve.

5 kulcsmondat

- (1) A kommunikációs képességed tükrözi az intelligenciád, megbízhatóságod és általános képességeidet.
- (2) Légy barátságos és tisztelettudó úgy, hogy ez egyértelmű legyen másoknak.
- (3) A beszélőként újra és újra meg kell szerezned a hallgatóság figyelmét.
- (4) A meggyőzés eléréséhez vezesd őket végig a döntéshozatal lépésein!
- (5) Az írás segít az előadónak, hogy átgondolja és el tudja magyarázni ötleteit.

Feladatok

- (1) Foglald össze egy bekezdésben, hogy mi módon tud életet megváltoztató lenni az, amit ebben a leckében tanultál! Magyarázd meg, hogy ez miért fontos! Milyen jó hatása lehet? Milyen kárt tud okozni, ha valaki mindezeket nem tudja?
- (2) Fejtsd ki, hogyan fogod alkalmazni ennek a leckének az irányelveit a saját életedre nézve! Miben fognak változni céljaid ezek után? Lesz-e valami, amit másképp fogsz csinálni?

17. lecke

Személyes témák: pénz, idő és öltözködés

Megjegyzés az osztályfőnöknek

A csoportvezető gyűjtse össze a tanulók által elkészített írásbeli feladatokat. Az A) feladatból néhány választ meg lehet vitatni közösen is.

Minden tanulónak le kell tudni írnia az előző lecke 5 kulcsmondatát fejből. A csoportvezető adjon pár percet a diákoknak a feladat teljesítésére. Utána a csoportvezető beszélje át röviden a diákjaival, hogy mit jelentenek a mondatok, hogy meggyőződjön arról, hogy mindenki jól értette azokat.

Amikor a sor elején ► szerepel, a csoport vezetője tegye fel a diákoknak az ott található kérdéseket.

Pénzkezelés

Az elszámoltathatóság elve

► Egy tanuló olvassa fel a Máté 25,14-30-at a csoportnak. Mit mond el ez a szakasz a pénz kezeléséről?

A pénz fontos eszköz a szolgálatban. Úgy kell bánnunk a pénzzel, hogy a legjobb eredményt hozzuk ki. Istennek fogunk elszámolni a tőle kapott javainkkal.

Emlékeztek a samaritánus történetére, aki segített a bajba jutott utazón (Lukács 10,30-35)? Ezt a történetet azért mondta el Jézus, hogy világossá váljon, mit jelent szeretni azokat, akikkel találkozunk utunk során. Ugyanakkor sok más tanulságot is levonhatunk belőle, amellett, ami a legfőbb értelme.

Az anyagiakra vonatkozóan például azt, hogy a samaritánusnak volt szamara, és volt pénze is, hogy tudja fizetni a sebesült férfi ápolásának költségeit. Mi lett volna azonban, hogyha elpazarolta volna a saját vagyonát, mielőtt a sebesülttel találkozik? Kevésbé tudott volna segíteni. Sok ember van, aki azt mondja, együttérez a szenvedőkkel, tudja, hogy szükség van evangélizációra, de nem úgy gazdálkodik a javaival, hogy segíteni tudjon ezeken a szükségleteken. Az ilyen emberek soha nem tudnak segíteni másokon.

A pénzt el lehet költeni olyan dolgokra, amit elfogyaszt az ember. Volt és nincs. Azonban költhetjük olyan dolgokra is, amiknek maradandó értéke van ebben a világban és az örökkévalóságban is. Fontos persze, hogy a saját szükségégeinkre is költsünk, de amennyire csak lehet, fektessünk be a jövőbe.

Sokan soha nem investálnak jövőbeli terveikbe, mert azt gondolják, hogy nincsen ahhoz elegendő pénzük. De ha valaki tegyük fel, hogy csak egy kis összeget, de rendszeresen félretesz, akkor végül nagyobb eredményeket fog elérni. Egy földművelő ember pontosan tudja, hogy nem számít, hogy mennyire szegény, fontos, hogy spóroljon legalább annyit, hogy ültetni tudjon. Találjuk meg az utat és módot, hogy félretegyünk és a jövőbe fektessünk, bármekkora is legyen az a pénz, amit keresünk, vagy ami a rendelkezésünkre áll.

► Milyen lehetőségek vannak arra nézve, hogy az ember félretegyen, és akár csak kis összeget is investáljon a jövőbe?

A hit és az anyagi javak

Pál apostol egy nagy ígéretet tett a Filippiben lévő gyülekezetnek. Áldozatot hoztak azért, hogy támogassák a szolgálatot. Megígérte nekik, hogy Isten pedig gondoskodni fog a szükségleteikről (Filippi 4,19).

Jézus azt mondta tanítványainak, hogy nem kell aggodalmaskodniuk, hanem bízzanak bátran Istenben, aki majd gondoskodni fog róluk (Máté 6,25-34). Isten országa legyen a prioritás, még az alapvető szükségleteket is megelőzve.

A hit nem jelenti azt, hogy nem igyekszünk felelősen gondoskodni magunkról és azokról az emberekről, akik tőlünk függenek. Elvileg azért dolgozunk, hogy meglegyen az, amire szükségünk van (Efézus 4,28). Ha valaki nem gondoskodik a családjáról, nem jó példakép más keresztények számára (1 Timóteus 5,8). Pál olykor kétkezi munkát végzett azért, hogy magát és szolgálói csapatát fenntartsa (ApCsel 20,34).

Egy ember nem teheti meg azt, hogy csak ül, és várja a sült galambot. Isten arra tervezett minket, hogy abból éljünk, amit munkánkért fizetségként kapunk. Jó, ha tudunk érékeset alkotni és fizetséget is kapunk érte.

Hinni azt jelenti, hogy felismerjük, hogy nem tudunk létezni Isten áldása nélkül. Az erőnk és a munkára való lehetőségünk Istentől való, és Istentől való áldás tulajdonképpen munkánk eredménye. Mivelhogy Istentől függünk, úgy kell imádkoznunk, ahogy Jézus mondta: „Mindennapi kenyerünket add meg nekünk ma”.

Legyünk nagylelkűek másokkal

- mivel tudjuk, hogy Isten gondoskodik rólunk,
- a munkánk révén nem tudunk mindent megtermelni, előállítani, amire szükségünk van,
- nem érdemeljük meg Isten áldásait,
- Isten szeretetét úgy tudjuk megmutatni, hogy adunk másoknak.

Ne legyünk olyanok, mint az önző kisgyerek, aki a legnagyobb szelet tortát veszi el, vagy eldugja a cukorkáit, mert tudja, hogy nem fog kapni többet. Isten nagylelkű, bőségesen ad, és nem szükséges eldugni a javainkat, vagy mohónak lenni, mintha Isten nem akarna többet adni.

A szolgálatvezető nem csak a saját pénzét kezeli, hanem a szolgálatra szánt pénzt is. Isten megadja a szükséges anyagiakat a misszióhoz, ha az a missziós célok akaratával egyezők, és terveibe belesimulnak. Ugyanakkor nem mindig látjuk világosan az ő akaratát. Néha az emberek arra összpontosítanak, hogy fenntartsanak egy szervezetet, és elhanyagolják azt a részét a dolognak, hogy kitartóan keressék Isten útjait, és kérjenek útmutatást tőle. Néha megpróbálnak jó dolgokat tenni, de nem úgy teszik, ahogy Isten akarja. Persze, soha nem fogjuk olyan tisztán látni, és megítélni, de ha nincs kellő anyagi háttér egy szolgálathoz, akkor az már ösztönözzön arra, hogy megkérdezzük Istent, hogy azon az úton vagyunk-e, amit számunkra kigondolt.

Az őszinteség elve

A hit elve vezet el az őszinteség elvéhez. Soha nem szabadna olyat tenni, ami Istennek nem egyezik akaratával, hiszen mindig azt keressük, ami kedves Neki, és azt szeretnénk, ha megáldana.

Ha Istentől függsz, és bízol benne, vissza fogod utasítani az olyan lehetőségeket, ami méltatlan hozzád és Istenhez. Ha egy adott szituációban benne vagy, kérdezd meg magadtól: „Ez Isten útja?” Ha olyan lehetőség kínálkozik, hogy tisztességtelen módon juss előnyhöz, akkor az biztos nem az az út, amit Isten neked szán.

Az a személy, aki a nyereség kedvéért tesz valami helytelen dolgot, hogy gondoskodjon szükségéről, az nem bízik Isten gondoskodásában.

Egy szolgáló általában nem a saját erőforrásait menedzseli. Fontos tehát, hogy megkülönböztesse a szolgálat pénzét a saját pénzétől.

Vannak olyan kultúrák, ahol az emberek nem könnyen értik meg ezt a szabályt. Legyen szó szolgálatról, kormányról, vállalatról egy ember csak akkor lehet tekintélypozícióban, ha ezt a szabályt el tudja sajátítani. Ha egy személy az intézmény pénzét használja a sajátjaként, akkor átlép bizonyos határokat (1 Kor 4,2).

Egy szolgálatvezető teremtsen olyan szabályokat a szervezet pénztárát illetően, amik pontosan lekövethető elszámoltathatóságot biztosítanak. Nem gyűjtheti egyedül, és nem adminisztrálhatja egyedül a pénzt. Bizonyos embereket be kell vonni a könyvelés folyamatába.

A szolgálat támogatásának elve

Isten úgy tervezte el, hogy a szolgálatot anyagilag támogassák. Ugyanakkor egy szolgálatvezető gyakran lesz olyan körülmények között, ahol a szolgálata nem teljes mértékben támogatott.

Egy keresztény szolgáló számára a pénz soha nem lehet az az ok, ami miatt elvállal egy szolgálati pozíciót, vagy nem lehet a pénz a motiváció arra, hogy buzgóbban dolgozzon. A motiváció a szolgálatban az a kötelezettség, hogy engedelmességek akarok Istennek, arra vágyom, hogy neki tetsző életet éljek, és szeressem azokat, akiknek szolgálók (1 Péter 5,2, 1Korinthus 9:16, János 21,15-17).

Amikor Jézus kiküldte tanítványait, azt mondta: „Ingyen kaptátok, ingyen adjátok!” (Máté 10,8) Elhibázott dolog, ha valaki pénzt kér a szolgálataiért.

A legerősebb kritikát egy olyan személy kapta a Bibliában, aki egy szellemi erőért ajánlott pénzt, hogy profitáljon belőle (ApCsel 8,18-23).

A szolgálat nem teremt pénzt, mint más munkák, mert ez nem arról szól, hogy előállítottunk egy terméket vagy szolgáltatást nyújtunk, amiért cserébe fizetnek nekünk. A szolgálat akkor talál támogatókra, hogy ha vannak olyan emberek, akik bár más helyen dolgoznak, mégis úgy döntenek, hogy ezt a tevékenységet támogatják.

„Ha úgy szolgálod Istent, ahogy az Neki tetsző, akkor Ő mindig gondoskodni fog rólad.”

(J. Hudson Taylor)

A szolgálatvezető bátoríthatja az embereket, hogy adományozzanak, azáltal, hogy leírja, hogy milyen értékes ez a munka, és mutassa, hogy mennyire elkötelezett. Általában addig nem várhat támogatást, amíg el nem kezdi magát a lelki munkát. S utána pedig a szolgálatáról szóló beszámoló legyen rendszeres, valós és teljesen őszinte.

Az emberek leggyakrabban akkor válnak támogatókká, amikor látják a szolgálat értékességét, és nem azért, mert a szolgálat támogatásra szorul. A szolgálatvezető ne próbáljon úgy pénzt gyűjteni, hogy a szükségleteit hangsúlyozza, hanem tegyen azért, hogy a szolgálata eredményes legyen, és mondja el jövőképét. Fontos az is, hogy kapcsolatot építsen ki azokkal, akiket szolgál, hogy lássák elkötelezettségét és értékeljék tevékenységét.

Előfordul az is, hogy valaki személyesen a szolgálat vezetőjét akarja támogatni, és nem a szervezetet. A vezető azonban figyeljen erre, és ne a saját támogatói körét gyarapítsa, hanem a szervezetnek szerezzen támogatókat. Az a feladata neki is, hogy a szervezetet gyarapítsa és növelje.

A vezető, ha lehet, kerülje el az adósságot. Pénzt kölcsönkérni, az azt jelenti, hogy azt a pénzt költöd el előre, ami még nem áll rendelkezésedre. A tartozás elveszi a szabadságát annak, hogy a jövőben dönthess. A tartozás azt jelenti, hogy a jelenben döntést hoztál a jövőről, mielőtt még odaértél volna. A tartozás igazából nem más, mint elkölteni azokat a forrásokat, amik még nincsenek a birtokodban, úgy, hogy nem is tudod, mit hoz a jövő.

A vezető ne tartozzon pénzzel senkinek, mert ez korlátozza a lehetőségeit a jövőre nézve.

A vezető ne verje adósságba a saját szervezetét! Mindig csak annyi pénzt használj, amennyit Isten rendelkezésedre bocsátott! Ne kérj kölcsön, azt gondolva, hogy Isten

majd gondoskodik, és megadja azt a pénzt, amivel a tartozásod megadhatod! Ha Isten gondoskodni akar valamely szükségletedről, akkor meg tudja tenni ezt, mielőtt még kölcsönkérnél bárkitől, ahelyett, hogy később akarna gondoskodni. A kölcsön elveszi a tisztánlátásod Isten útjait illetően, mert igazából azt mondd ezzel, hogy nem várom ki, hogy mit akar Isten megadni.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin a pénzkezelésüket illetően.

Az idővel jól gazdálkodni

Az idő bibliai értelmezése

► Az egyik tanuló olvassa fel a Zsoltár 90,9-12-t a csoportnak. Milyen fontos állításokat mond el ez a szakasz az életről?

A Bibliából megtudhatjuk, hogy az idő értékes, mivel az emberi életet időben mérjük. Ez a szakasz arról beszél, hogy értékelni kell minden egyes napot, mert az idő gyorsan múlik.

Az idő értékes, mert az élet értékes.

A Biblia úgy beszél az időről, mint egy korlátozottan rendelkezésünkre álló forrás. Jézus azt mondta, hogy idejét nem vesztegetve munkálkodott, ugyanis a munkára szánható idő véges (János 9,4).

Jézus a szolgálatot az aratáshoz hasonlította (Máté 9,37-38). Az aratást mindig is kíséri egyfajta sietség, mert ott az időkorlát, hogy le kell aratni, ha megérett, nehogy odavesszen a termés. A munkások hiánya krízist jelenthet mert az idő szorít. Jézus azt akarja ezzel mondani, hogy a szolgálat sürgős, sőt még annál is sürgősebb, mert kevés az aratómunkás.

Egy földművelő családban szégyen az olyan fiú, aki az aratás ideje alatt idejét pazarolja (Példabeszédek 10,5). Még inkább igaz tehát, hogy mondjuk egy keresztény családban szégyen az időpocsékolás. Inkább tegyen meg az ember mindent, amit csak tud azért, hogy az egyház misszióját végezhesse, mielőtt még az idő elszaladna.

A Biblia arról beszél, hogy igyekezzünk minél jobban kihasználni az időnket (Efézus 5,16; Kolossé 4,5). A legtöbb lehetőség ugyanis időben korlátozott.

► Az egyik tanuló olvassa fel a Példabeszédek 6,6-11-et a csoportnak. Mit mond ez a szakasz az időről és a lehetőségről?

A lusta ember elszalasztja a lehetőségeket, mivel nem dolgozik keményen.

Pál apostol megtanította, hogy a szolgálatot anyagilag támogatni kell (1Korinthus 9,4-14; 1Timóteus 5,17-18). Mégis Pál maga is sokszor dolgozott, hogy fenntartsa magát, mert azt szeretne volna elérni, hogy képes legyen hirdetni az evangéliumot anélkül, hogy bárkitől bármit kért volna (1Korinthus 9,18). Egy helyen éjjel-nappal dolgozott

(1Thesszalónika 2,9). Néha még nem csak neki, hanem az egész missziós csapatnak is jutott elegendő (ApCsel 20,33-34).

Bár Pál szolgálata teljes mértékben megérdemelte volna a támogatást, nem várt arra, hogy valaki anyagi javakat ajánljon neki, még szolgálatba állása előtt. Kész volt arra, hogy időbeosztását úgy alakítsa ki, hogy minden szükségesre jusson idő.

Az idő céltudatos felhasználása

Vannak emberek, akiknek egyáltalán nincsenek hosszútávú céljaik. Csak megcsinálják az aznapi feladatokat, anélkül, hogy gondolnának a jövőre. Miután befejezték a szükséges feladatokat, akkor úgy töltik el a nap hátralévő részét, hogy nem csinálnak semmi jelentőségteljeset.

Az az ember, akinek vannak céljai, nem tékozolja idejét, mert a jövőbe tekint. Tudja, hogy mit akar elérni néhány év leforgása alatt. Nem csak azt csinálja, amit aznap el kell végezni, hanem megcsinál olyan dolgokat, amik közelebb segítik őt a hosszú-távú céljához. Mindig több a tennivalója, mint az ideje. Amikor pedig van egy kis plusz idő miután elvégezte a szükséges munkát, a maradék idejét is olyanra használja, hogy értéket alkosson.

Az az ember, aki magas szintű, minőségi munkát szeretne végezni, nem pocsékolja idejét, mert folyton folyvást fejlődni szeretne. Megtalálja a módját, hogy javulni tudjon. Másoktól tanul. Olvas, képzí magát. Sohasem unatkozik.

Egy fejlődni vágyó vezető nem hagyja elfolyni az időt, nem vár ölbe tett kézzel arra, hogy valaki jöjjön, és utasítsa. Nem abból indul ki, hogy majd úgyis szól valaki, hogy mit kell tennie. Tudja, hogy rengeteg dolgot tehet azért, hogy előkészüljön egy feladatra, például úgy, hogy elmegy és beszél másokkal, megszervez valamit, megfigyel, vagy felügyel egy folyamatot. Nem ül le lábat lógatni, amikor úgy érzi, hogy ő már teljesítette az előírt feladatokat.

Rengeteg időt el lehet tölteni semmittevéssel, hogy csak ül az ember ölbe tett kézzel. Az ilyen embernek általában nincsenek hosszútávú céljai, biztos nem magas szakmai szinten lévő személy, és nem egy fejlődni vágyó vezető.

Képzeld el, hogy valaki egy különleges ajánlatot tesz neked, mégpedig azt, hogy minden nap kapni fogsz 300 000 forintot. Elköltheted bármire, amire akarsz. A nap végén megtarthatod azt, amit vásároltál, de a maradék pénzt vissza kell adnod.

► Hogyan költenéd el azt a pénzt?

Ha bölcs vagy, olyan dolgokat veszel, amik számodra értékesek maradnak a 30 nap eltelte után is. Nem költöd szórakozásra vagy drága ételre. Persze az is bizonyos, hogy úgy igyekeznél, hogy ne maradjon sok pénz a nap végére.

Az idővel is így vagyunk. Eltöltheted az idődet olyan dolgokkal, amik később semmit nem érnek, vagy befektetheted értékes dolgokba. Minden nap végén az idő, amit nem használtál fel, elveszett. Nem tarthatod meg későbbre.

Ezt a példát alkalmazhatod az életre és az örökkévalóságra is. Életed során befektetsz az örökkévalóságba. Életed végén pedig, amit nem az örökkévalóságba fektettél, az elveszett.

Az idő jó felhasználása

A prioritásokról szóló leckében láttuk az ábrát, ami a fontos és nem fontos tevékenységeket, illetve a sürgős és nem sürgős tevékenységeket mutatta be. Egy tevékenység lehet nem sürgős, de mégis nagyon fontos a jövő szempontjából. Például a tanulás, mások képzése általában a fontos, de nem sürgős kategóriába tartozik.

Ne csak azzal töltsd az idődet, ami a jelenben fontosnak mutatkozik! Invesztálj a jövőbe! Igyekezz, hogy naponta legyen olyan, amire időt szánsz, és a jövőben, évek múltán fog kamatozni.

Légy olyan, mint az az ember, aki fát ültet. Ő tudja, hogy egy fa nem ér semmit, amíg évek el nem telnek, és meg nem nő. Nem azért ülteti el, mert most szüksége van rá, hanem a jövőre gondolva.

Megszakítások és késések

Emlékezz, hogy Isten szuverén úr a terveink felett (Jakab 4,13-17). Néha a körülményeink megváltoznak, szóval késik a tervünk megvalósulása.

Néha Isten az, aki megállít a tervünkben, és valami más célra irányítja a tekintetünket. Legyünk készek elengedni a saját tervünket, és válaszoljunk Isten jelzésére, és mások szükségére! Ne gondoljuk, hogy időpocsékolás, mert Isten pontosan tudja, mi a szükséges adott helyzetben.

Néha csúszunk munkánkkal mert arra várunk, hogy valaki befejezze az ő részét. Ne várj órákat és napokat ölbe tett kézzel! Találj valami értelmes dolgot, amíg várakozó állásponton vagy!

A legtöbb országban sok időt töltenek az emberek utazással vagy sorban állással. Tervezd be ezt az időt, készülj rá! Legyen nálad olvasnivaló, vagy papír és toll, így ezt az időt sem fogod elvesztegetni. Nagyon sokan azt a kifogást hozzák fel, hogy nincs idejük a tanulásra, mégis órákat töltenek buszra várva, vagy várótermekben és csak ülnek ott.

Volt egyszer egy fiú, akit Abinak hívtak. Keményen kellett dolgoznia, hogy segíteni tudjon a családján. Kerítéseket épített fából. A fákat is saját maga vágta ki fejszével. Ekével szántott a földeken, amit ökrök húztak. Néha az ekére tette a könyvét, és olvasott szántás közben. Olykor késő éjszaka is fennmaradt a tűz mellett, és olvasott. Amikor felnőtt,

továbbtanult és ügyvéd lett. Megválasztották később kormányzati tisztviselőnek, végül pedig az Amerikai Egyesült Államok elnökének. (Abraham Lincoln)

Kapcsolatok

A kapcsolatokra időt kell szánni, és a kapcsolatok fontosak egy keresztény ember számára. Az Istennel való kapcsolat időt vesz igénybe – nem csak arról van itt szó, amikor Isten ügyéért fáradozik valaki, hanem arról, amikor egyedül imádkozik. Mind különböző kapcsolatokban élünk, családban, barátokkal. Időre van szükségünk, hogy ne csak úgymond „letudjuk a kötelezőt”, hanem mutassuk másoknak, hogy értékeljük őket.

Az időbeosztásunkat nem csak az alapján alkotjuk meg, hogy létrehozunk-e mérhető eredményeket. Az emberi kapcsolatokba is fektetünk energiát és időt. Ezek a kapcsolatok számunkra erőforrást jelentenek és segítséget az életben. A kapcsolatok azért értékesek, mert az ember értékes.

► Mi a helyzet a barátainkkal töltött hosszú beszélgetésekkel? Hogyan tudod eldönteni, hogy mikor volt jól befektetett idő, és mikor volt felesleges időpazarlás?

A beszélgetéssel töltött idő sokféleképpen lehet hasznos és értékes. Értéket közvetítünk, véleményt formálunk; lehet informatív, lehet bátorító, vagy vigasztaló; vagy éppen felfrissülés a másik lelkének, lehet lelkét és hitét építő eszmecsere. Mindazonáltal sok ember hagy elmenni hosszú órákat anélkül, hogy bármi értelmes dolgot elérne.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin az idejük beosztásával kapcsolatban.

Utasítások az öltözködésre vonatkozóan

Az öltözködés nyilvánvalóan az emberi életnek egy jelentőségteljes aspektusa. Minden ember döntéseket hoz a ruhájával kapcsolatban, ha van erre lehetősége.

Az öltözet az első dolog, ami az adott emberről „elmond valamit”. Az öltözet megmutatja, hogy mit gondol magáról az illető, és mit akar, hogy mások róla gondoljanak. A ruha nem független az ember karakterétől; ez a karakterének egy céltudatos bemutatása.

Bibliai megfontolások

A Biblia irányelveket közöl arról is, hogy hogyan öltözzön egy keresztény ember. 1 Timóteus 5,2 elmondja, hogy a vezetők teljes tisztaságban viseltesenek az ellenkező nem irányába. A vezető tiszta magatartásához tartozik, hogy úgy öltözzön, hogy ne keltsen szándékosan rossz vágyakat a másokban.

1 Péter 5,5 elmondja, hogy alázatosságba kell öltöznünk. Az apostol itt nem a kézzel fogható ruházatra gondol, hanem átvitt értelemben, hogy lélekben legyünk alázatosak. Mindazonáltal ez azt is elárulja, hogy ami az alázatos magatartással ellenkező öltözet lenne, azt mellőzzük.

Vannak emberek, akik olyan dolgokat hordanak, hogy ezzel azt közvetítik, hogy felette állnak másoknak. Karóra, dísz, vagy olyan kiegészítő, ami szemmel láthatóan nagyon drága. Vannak, akik ezzel azt reklámozzák, hogy sikeresebbek az életben, mint mások. Nagyobbnak, többnek akarnak látszani másoknál. Ez nem egy szolga beállítódása. A vágy, hogy többnek akarunk látszani, egy keresztény számára elfogadhatatlan.

Egy vezető vagy lelkész öltözhet formálisabban, mint a többiek; ez nem azt fogja jelenteni, hogy felsőbbrendű, hanem hogy tiszteli azokat, akiket szolgál. Jól öltözik, hogy megmutassa, hogy jól akar szolgálni. Például egy előkelő étteremben a pincérek lehet, hogy jobban öltözöttek, mint a vendégek. Ez nem azért van, hogy jelezzék a pincérek magasabb szinten állnak, hanem azért, hogy kifejezzék, hogy megtisztelik a vendégeket a szép öltözékükkel. Ha valaki rosszul öltözött jelenik meg egy rendezvényen, ahol mindenki csinos és jól öltözött, az tiszteletlenség.

Mit gondolnál arról az emberről, aki koszos munkaruhában jelenne meg egy esküvőn? Ugyanígy mit gondolnál egy vezetőről, aki egy fontos tevékenységet vezetne anélkül, hogy gondosan előkészítené a megjelenését? Kinézete tiszteletlenséget fejezne ki.

► Mi alapján tudod megkülönböztetni azt, hogy valami arra lett tervezve, hogy valaki felsőbbrendűnek látsszon tőle, és az a ruha, ami egyszerűen a szolgálat iránti elkötelezettséget fejezi ki? Milyen az a ruha, amit mindkét célra lehet hordani, a személy motivációjától függően?

Róma 12,10 elmondja, hogy tisztelnünk kell másokat inkább, mint mások fölé helyezni magunkat. Ez a vers nem különösebben beszél a ruházatról, de kifejezi, hogy ne próbáljunk mások fölé magasodni, még az öltözékünk se legyen erre utaló.

A keresztény ruhája azt kell kifejezze, hogy Istenre szeretne hasonlítani, neki tetszeni. A belső természet fontosabb, mint a külső megjelenés, de megjelenése demonstrálja karakterét.

Szociális és gyakorlati megfontolások

Egy vezető legyen tip top és jól ápoltságú megjelenésű. Soha ne legyen olyan a kinézete, amivel zavarba hozhatja barátait és a gyülekezetét.

► Mik azok a részletek, amikre figyelni kell, hogy elmondhassuk valakiről, hogy ápoltságú külsejű?

Egy vezető öltözzön úgy, hogy öltözéke passzoljon ahhoz a tevékenységhez, amit éppen végez. Például, ha egy építkezésen segít, nem a templomi ruháját húzza fel.

Szakmai megfontolások

Bizonyos hivatások gyakorlásához megfelelő ruhát párosítunk. Vannak, akik egyenruhát hordanak, mint például a katonák és a rendőrök. Amikor egy rendőr egyenruhában van, akkor az emberek is azonnal együttműködnek vele, mert azonnal felismerik, hogy kivel

van dolguk. Ha egy rendőr nem egyenruhában lenne, akkor sokkal nehezebb lenne a dolga, mivel folyamatosan igazolnia kéne, hogy ki ő, mielőtt a feladatát elvégezhetné.

Egy orvos egy kórházban más ruhát húz, mint a többi ember, hiszen azt szeretné, ha könnyen felismernék, hogy ő az orvos.

Képzeld el, hogy elmész egy kórházba. Az ott dolgozó munkatárs megkér, hogy ülj le a váróteremben, és várj a vizsgálatra. Besétál egy ember rockbandás pólóban, koszos, szakadt farmerben. Hosszú a haja, és tetoválás van a nyakán. Először arra gondolsz, hogy ő is egy páciens és jött várakozni. Aztán a fickó megszólít és odalép: „Helló, én vagyok az orvos.” Hogyan reagálnál?

► A fenti történetben miért kételkedne a páciens, hogy a fickó tényleg orvos-e?

Az embereknek megvannak az elvárásaik a különböző szakmákban dolgozókkal szemben. Ha valaki attól nagyon eltérően öltözködik, amit várnál, akkor nehezebb lesz neki megnyerni a bizalmadat. Ez igaz sok pozícióra, beleértve a lelkészeket és tanítókat is.

Az öltözék egy módja annak, hogy kimutasd, komolyan veszed azt, amit csinálsz. Ha ugyanúgy öltöazol vezetőként, ahogy sportoláshoz, vagy amikor otthon lazítasz, vagy fizikai munkát végzel, akkor az emberek azt fogják feltételezni, hogy nem tartod fontosnak vezetői pozíciódat.

A vezetés hatással lenni másokra. Ha valaki kétkedik képességeidben, mert nem olyan a megjelenésed, akkor kisebb lesz a befolyásod. Nagyon egyszerű elv ez igazából, hogy az ember nézzen ki úgy, aki ő. Mindig van olyan, akivel aznap találkozol először. Sokan azonnal el is döntenek, hogy engedik-e, hogy hatással legyen rájuk. A ruhád az első, amit látnak, szóval ruháddal ne csökkentsd a másokra gyakorolt jó hatást.

Szánj időt arra, hogy néhány tanuló megossza, hogy várhatóan ez után a lecke után fognak-e változtatni valamin az öltözködésükkel kapcsolatban.

Következtetés

Az utolsó leckét zárd le azzal, hogy bátorítod a tanulóidat! Segíts a diákjaidnak továbbfejlődni, ösztönözd őket, hogy tanulják meg alkalmazni mindezt. Emlékeztess őket, hogy elsősorban azon dolgoznak, hogy Isten országa terjedjen és mindez Isten dicsőségére történhessen, és örök jutalmat kapjanak érte.

Az alábbi idézetek segíthetnek, hogy bátorításként továbbadd.

„Nem a kritikus az, aki számít; nem az, ki rámutat, hol botlanak az erősek, vagy hogy a tettek embere hol tehetett volna jobbat. Az érdem azé, ki tényleg az arénában van; kinek az arcát por és izzadság és vér lepi: ki derekasan fáradozik; ki tévedve, újra és újra elvéti a célt, hiszen nincs is törekvés hiba és hiányosság nélkül; ki tettekre tör; ki nagy felbuzdulás és elhivatottság ismerője; ki méltó ügynek szenteli magát; ki legjobb esetben is végül megismeri a kiváló teljesítmény

diadalát, és aki, ha legrosszabb esetben elbukik, legalább kudarcában is bátran kiállt, így ő soha nem osztozik azokkal, akik közömbösek és félénkek, és nem ismerik sem a győzelmet, sem a vereséget.”⁴⁷

Az alábbi idézet pedig egy zimbabwei lelkésztől származik. Azután találták meg ezt az írását, miután mártírhálált halt hitéért.

Azokhoz tartozom, akik nem szégyellik magukat. A halál fullánkja legyőzve. Átléptem a vonalon túlra. A döntést meghoztam. Az Ő tanítványa vagyok, és nem nézek vissza, nem lassítok, nem fordulok vissza, nem fogok hallgatni.

A múltam megváltva, a jelenemnek célja és értelme van, a jövőm biztos. Befejeztem egyszer s mindenkorra a langyos életet, az árnyékba húzódást, a kicsinyes terveket, térdeim nem puhák, álmaim már nem színtelenek, nem fojtom el jövőképeimet, a világi beszéddel is felhagytam, az olcsó étellel és az eltörpült célokkal.

Nincs szükségem kitűnőségre, gazdagságra, pozícióra, előléptetésekre, tapsra vagy hírnévre. Nem kell, hogy nekem legyen igazam, nem kell elsőnek lennem, vagy kiválónak, elismertnek; dicséretre és díjakra sem vágyom. Hit által élek, az Ő jelenlétére hagyatkozva, türelemmel járok, az imádság emel fel, és a Szentlélek ereje által munkálkodom.

Tekintetem a célra néz, járásom gyors, céloom a menny. Legyen bár keskeny az út, vagy rögös, legyen kevés útitárs, megbízható a vezetőm, és világos a küldetésem.

Nem hagyom, hogy bárki megvásároljon, kompromisszumra kényszerítsen, letérítsen utamról, elcsábítsen, megfordítsen, kijátsszon, vagy feltartson.

Nem fogok meghátrálni az áldozat oltáránál vagy hezitálni az ellenséget látva. Nem fogok lepaktálni az ellenséggel, nem fogok a népszerűség kedvéért megalkudni. Nem fogok elkanyarodni a közpszerűség útjára sem.

Nem fogom feladni, nem fogok elhallgatni, vagy megállni az úton, megyek amíg végére nem érek, meg nem imádkozom, amit kell, ki nem fizetem, amit kell Krisztus nevéért.

Jézus tanítványa vagyok. Utolsó pillanatig ki kell tartanom, hirdetem az igét, amíg mind meg nem ismerik, és dolgozom, amíg Ő vissza nem jön. Amikor eljön majd övéért, nem fog gondot jelenteni, hogy felismerjen engem. Színem világos lesz!

⁴⁷ Theodore Roosevelt "Citizenship in a Republic: The Man in the Arena" (Public Address) (April 23, 1910)

Jövőképalkotás

Új szolgálatok felépítésének folyamata

Tim Keep írta

Bevezető

Isten országában az egyház növekedése (az egyház sikere) Jézus Krisztus dicsőségére, az alapvető norma kell, hogy legyen. Amikor valahol Isten megengedte a „terméketlenség” időszakát, akkor az vagy azért történt, hogy fegyelmezze, vagy azért, hogy felkészítse az övéit a terméketlenség utáni nagy gyümölcsstermésre.

Izrael történelme és az egyháztörténet is erről szól. Az Isten országáról szóló példázatok is erre mutatnak rá (Máté 13,31-33). Jézus ígéretei erre bátorítanak – „Ne félj, te kicsiny nyáj, mert úgy tetszett a ti Atyátoknak, hogy nektek adja az országot!”

„Bizony, bizony, mondom nektek: aki hisz én bennem, azokat a cselekedeteket, amelyeket én teszek, szintén megteszi, sőt ezeknél nagyobbakat is tesz. Mert én az Atyához megyek” (János 14,12; 8,16).

Nem kérni semmit tehát valójában engedetlenség. Sőt, ha nem kérünk, azt kapjuk, amit kértünk: semmit.

Amit Jézus meghagyott nekünk a missziói parancsban (és más helyeken is) feltételezi, hogy Isten az egyház növekedését szeretné (Máté 28,18-20).

A Szentlélek eljövetele biztosítja az egyház növekedését (ApCsel 1,8).

Ahogy az Újszövetségben látjuk, hogy a gyülekezetek növekednek, ugyanúgy kell az egyháznak is növekednie.

Mi a megfelelő szolgálati forma, ha Isten erejétől függve várjuk a növekedést, és a gyülekezetek gyarapodását? Mit kell tennünk ennek érdekében?

Az egyház növekedése alap esetben rendszeres, mindennapos folyamatok nyomán történik, és nem pedig különleges események vagy csodák révén. Amikor ébredések vannak, de nincsen szervezettség, ami ezt kíséri, akkor nem lesznek hosszútávú eredményeink.

A rendszeresség Jézus szolgálatában is jelen volt, akár csak a jeruzsálemi és antiókiái gyülekezetekben. Illetve Pál szolgálata is rendszeres volt, ezek mind azt mutatják, hogy a rendszer és a rendszeresség is szükséges a növekedéshez.

Az a rendezett mód, ahogy Nehémiás újjáépítette a leomlott várfalakat létfontosságú volt a sikerhez.

Az alábbi állomásokat, lépéseket fedeztem fel a jövőképalkotás során (egy új projekt fejlesztése és befejezése) ahogy az Úr megtanította nekem a szolgálataim során, és az olyan személyek tanulmányozásának során, mint például Nehémiás.

1. lépés – Észlelés, figyelés

A jó vezetők először is jó hallgatók. Ha nem vagy kíváncsi, soha nem fogsz sikeres missziót vezetni az Úr dicsőségére.

„...megérkezett hozzám egyik rokonom, Hanáni és vele együtt néhány Júdából való férfi. Kérdezősködtem tőlük a megmenekült júdaiakról, akik a fogság után megmaradtak, meg Jeruzsálemről. „Elmondták nekem, hogy azok, akik a fogság után megmaradtak, nagy bajban és gyalázatban élnek abban a tartományban, Jeruzsálem várfala pedig csupa rés, és kapui tűzben égtek el.” (Nehémiás 1,2-3)

Nehémiás nyitott volt, imádkozva, nyitott szívvel figyelt és hallgatott. Figyelj, és halld meg, hogy mit akar mondani neked Isten szavakon, problémákon, bűnvalláson, és más szükségsein keresztül! Nehémiás teljesen nyitottan és figyelmesen hallgatott.

Nehémiás minden fontos tudnivalót összegyűjtött az adott problémáról. Kérdezz! Légy kíváncsi te is! Gyűjtsd össze a tényeket! Túl gyakran úgy hozunk döntéseket, hogy nem ismerjük pontosan a tényeket. Lelkészek és misszionáriusok is gyakran elkövették már ezt a hibát. Túl sokszor csak mentünk, mert szorított az idő, és csak azt adtuk az embereknek, amiről azt gondoltuk, hogy valószínűleg arra lehet szükségük.

Nehémiást a szeretet megindította, s ez is fontos: egyetlen szolgálat sem lesz hosszantartó, ha nem a szeretet motiválja a szolgálót.

2. lépés – Imádság

Az imádság döntő fontosságú momentum, hiszen akkor tudsz ráhangolódni Isten gondolataira.

„Amikor meghallottam ezeket, napokon át ültem, sírtam és gyászoltam, böjtöltem és imádkoztam a menny Istene előtt.” (Nehémiás 1,4kk)

Nehémiáshoz hasonlóan imádkozd Isten igéjét, az ő szavait, az ő ígéreteit!

Nehémiáshoz hasonlóan imádkozz alázatosan! Ő megvallotta saját és népe bűneit!

Nehémiáshoz hasonlóan imádkozz tisztánlátásért és tervért! Még mielőtt a király megkérte volna, Nehémiás már kigondolt egy tervet.

„Mert Isten nem a zűrzavarnak, hanem a békességnek Istene.” (1 Korintus 14,33).

„Történt azokban a napokban, hogy kiment a hegyre imádkozni, és Istenhez imádkozva virrasztotta át az éjszakát. Amikor megvirradt, odahívta tanítványait, és kiválasztott közülük tizenkettőt, akiket apostoloknak is nevezett.” (Lukács 6,12-13).

Keressd a gyakorlatias bölcsességet, a megfelelő módszereket, hogy elvégezhess bizonyos dolgokat!

„Ha pedig valakinek nincsen bölcsessége, kérjen Istentől, aki készségesen és szemrehányás nélkül ad mindenkinek, és meg is kapja.” (Jakab 1,5).

Keressd a tisztánlátást!

„Szeretteim, ne higgyetek minden léleknek, hanem vizsgáljátok meg a lelkeket, hogy Istentől valók-e...” (1 János 4:1).

Keressd az egységet!

„Bizony mondom nektek azt is, hogy ha közületek ketten egyetértenek a földön mindabban, amit kérnek, azt mind megadja nekik az én mennyei Atyám.” (Máté 18,19).

„Egyszer, amikor az Úrnak szolgáltak (az antiókiái gyülekezet), és böjtöltek, ezt mondta a Szentlélek: Válasszátok ki nekem Barnabást és Sault arra a munkára, amelyre elhívtam őket.” (ApCsel 13,2).

Nehémiáshoz hasonlóan imádkozz várakozással!

„De hittel kérje, semmit sem kételkedve, mert aki kételkedik, az olyan, mint a tenger hulláma, amelyet a szél sodor és ide-oda hajt. „Ne gondolja tehát az ilyen, hogy bármit is kaphat az Úrtól.” (Jakab 1,6-7).

Nehémiáshoz hasonlóan imádkozz buzgón!

„Akkor böjtölés, imádkozás és kézzrátétel után elbocsátották őket (a misszióba).” (ApCsel 13,3).

Az imádsággal töltött órák néha hosszúnak tűnnek, akár csak a válaszra várás. Ha imádkoztál és továbbra is terhel egy bizonyos projekt vagy szolgálát, akkor haladj tovább abba az irányba! Emlékezz azonban, hogy Isten időzítése ugyanolyan fontos, mint az ő akarata.

3. lépés – Tervezés

Ne várj a csodára!

„Ezért még akkor éjjel gyalog mentem föl a völgyből, és megvizsgáltam a várfalakat.” (Nehémiás 2,15).

„Vállalkozz nagy dolgokra Istenért; várj nagy dolgokat Istentől” mondta William Carey. Ha egyszer meggyőződéssel hiszed, hogy világosságot kapsz egy bizonyos projekt vagy szolgálát végzésében, akkor kezdj el cselekedni! Emlékezz azonban, hogy az imádság elhagyhatatlan a tervezés fázisában, ugyanúgy. Itt van néhány kulcs a hatékony tervezéshez:

Esetleg szükség lesz egy felderítő útra, hogy „felmérd a terepet”.

Gyakorlatias kérdéseket tegyél fel: Mit? Mikor? Hol? Ki? Miért? Hogyan? Ne feltételezz semmit! Légy alapos és körültekintő. „Amit tesztek, jó lélekkel végezzétek úgy, mint az Úrnak, és nem úgy, mint az embereknek.” (Kolossé 3,23).

- Milyen előkészületekre van szükség?
- Ki fogja vállalni a felelősséget?
- Hol lesz megrendezve?
- Mennyibe fog kerülni? Hogyan szerzünk támogatást?
- Ki lesz felelős a költségért, a szolgálatért, munkáért, stb.?
- Mikor fog elkezdődni?

Dolgozz ki egy pontos ütemtervet, melyben lépésről lépésre leírod, hogyan fogod elvégezni ezt a projektet!

Fogalmazz mindig pontosan! Nehémiás azért volt sikeres, mert megvolt a bölcsessége, és képes volt egy hatalmas projektet apró mozzanatokra lebontani.

Ossz ki feladatokat! Adj át felelősségeket! Tisztázd az egy-egy emberre rábízott feladatokat!

Tűzz ki speciális célokat, speciális időket, helyeket, feladatokat, stb!

Sokféle példa van a Szentírásban arról, hogy milyen fontos a tervezés. Ott van például Nóé, vagy Mózes (különösen amikor a Szentek Szentjét építette), Józsué (háborús stratégia volt), Dávid (különösen amikor a templom építését tervezte), és Nehémiás amikor megszervezte, hogy újjáépítsék Jeruzsálem falait.

Ne gondold, hogy Isten áldása automatikusan a munkádon van, és nem is szükséges ezért tervezni. Minél fontosabb egy misszió, annál fontosabb a tervezés és az előkészület.

4. lépés – Cselekvés

Ha kész a terv, vágj bele!

„Eljásíb főpap és rokonai, a papok kezdték építeni a Juh-kaput.” (Nehémiás 3,1).

Amikor gondosan előkészítetted a tervet, akkor vágj bele, és valósítsd meg! Vigyázz, hogy ne késlekedj! A késés demoralizáló lehet és elcsüggesztheti Isten népét, és elolthatja a lelkesedés lángját benned. Isten kegyelme, ereje, és gondoskodása akkor teljesedik ki, ha akarata szerint cselekszünk. Emlékezz erre: Isten szolgálatában állni az 10% inspiráció és 90% izzadság.

Nehémiáshoz hasonlóan cselekedj határozottan! Ha csak kicsit is érzik, hogy a vezető bizonytalanul kísérletezik, az demoralizálóan hat.

Nehémiáshoz hasonlóan cselekedj egységben. Az emberek egy szívvel építették a falakat, bár mindenkinek teljesen különböző részfeladat jutott.

Nehémisához hasonlóan légy áldozatkész. Nehémiás nem engedett meg magának semmilyen különleges bánásmódot, hanem ugyanúgy dolgozott az építőkkal együtt. Az az igazi, ha a jövőképet megálmodó részt vesz a jövőkép megvalósításában. Olyan nincs, hogy valaki jövőképet álmodik másnak. Isten megáld téged támogatókkal és a szükséges eszközökkel, de neked is bele kell tenni a saját ajándékaidat, idődet, minden energiádat.

Nehémiáshoz hasonlóan hitből cselekedj. Tedd meg az első lépéseket, akkor is, ha nem tudod, hogy fog az Úr megáldani a második lépéshez szükséges dolgokkal.

5. lépés – Kitartás

Isten országában szükség van a türelemre, kitartásra és állhatatosságra.

„Ezért követeket küldtem hozzájuk ezzel az üzenettel: Nagy munkát kell végezniem, ezért nem tudok elmenni. Félbemaradna a munka, ha itthagynám, és elmennék hozzátok. (Nehémiás 6:3)

Nehémiás tökéletes példa a türelemre.

Íme néhány fontos elv, amit jó, ha megjegyzel:

Nehémiáshoz hasonlóan készülj fel, hogy lesznek ellenlábasaid. Állj szilárdan!

Nehémiáshoz hasonlóan mérd fel helyzetet mindig, gyűjtsd be az új információt, vedd számba a kihívásokat és a csapdákat, és alkalmazkodj ezekhez!

Nehémiáshoz hasonlóan bátorítsd az építőket! Hatékony vezetők megértik a valóságos optimizmus erejét, azt a fajta optimizmust, ami abból fakad, hogy hisznek a vízió megvalósulásában

Nehémiáshoz hasonlóan tarts ki mindvégig, és soha ne add fel! Életbevágó, hogy végigvedd mindazt, amit elterveztél. Gyakran ez azt követeli meg, hogy éveken át kitartó legyél.

Amikor csak gyalogolsz az úton, az nem különösebben hoz lázba, és lelkesít fel, de szükséges, hiszen ez a próba, hogy kitartóvá válj. Amikor „futsz és nem lankadsz el”, az a legmagasabb szintű dolog, ami az ember erejét mutatja. Ha nem vagyunk egészségesek akár fizikai, akár lelki értelemben, mindig felpezsdítő, lelkesítő élményekre szomjazunk. Fizikai értelemben itt az a veszély, hogy a Szentlélek munkáját erőnek erejével tettetjük. Érzelmileg az ilyen ahhoz vezet, hogy megszállottá válik valaki és erkölcsileg romboló lesz. A lelki életben pedig, ha

kitartunk amellelt, hogy felfelé hágunk „saszárnyakon” (Ézsaiás 40,31), az lesz az eredménye, hogy tönkretesszük a lelki életünket.⁴⁸

William Carey mondta: „Tudok állhatatosan gyalogolni. Kitartó tudok lenni minden törekvésben. Igazából ennek köszönhetek mindent.” Nagy dolgokat vitt véghez sok év kitartó munkájával.

Összegzés

Nehémiás nem az az ember volt, akiről azt gondolták, hogy vezető lesz. Ami őt nagyszerű vezetővé tette, az ez volt: odafigyelés, imádság, tervezés, cselekvés, és kitartás, és így befejezte Jeruzsálem falainak építését 52 nap alatt! Ez lett az ő öröksége, amit az utókorra hagyott. Te milyen örökséget fogsz hátrahagyni?

⁴⁸ Oswald Chambers, *My Utmost for His Highest* (July 20 entry). Accessed from <https://utmost.org/dependent-on-god%E2%80%99s-presence/> on March 14, 2020.

Űrlap a feladatok rögzítéséhez

Tanuló név _____

Írja be a kezdőbetűit, amikor minden feladatot befejezett. A Shepherds Global Classroom tanúsítványának megszerzéséhez minden feladatot sikeresen teljesíteni kell.

Lecke	5 kulcsmondat	1 feladot	2 feladot	3 feladot
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

A Shepherds Global Classroom teljesítési bizonyítványának igénylése a www.shepherdsglobal.org címen található weboldalunkon tölthető ki. A tanúsítványokat az SGC elnöke digitálisan továbbítja azoknak az oktatóknak és facilitátoroknak, akik diákjaik nevében kitöltik a kérelmet.

Ajánlott irodalom

Online

HowWeLead.org és KenBlanchard.com két weboldal, ahol Ken Blanchard-tól találhatsz anyagokat.

A YouTube csatornán megtalálhatóak videók Ken Blanchard-tól és John Maxwell-től.

A JohnMaxwell.com oldalon további videók és ingyenes napi videók is vannak.

Nyomtatott

Ken Blanchard bármely könyve hasznos lehet, mind jó irodalom. Sokat közülük általában egy társszerzővel együtt adott ki. Különösen ajánljuk a *The Secret* és a *The Servant Leader* című műveit. Kapható magyarul - *A titok (Amit a nagy vezetők tudnak - és tesznek)*.

Nagyon ajánljuk a Stephen M. R. Covey által írt *The Speed of Trust* c. könyvet. Kapható magyarul - *A bizalom sebessége (A rejtett tényező, ami mindent megváltoztat)*.

Ajánljuk még elolvasásra Stephen R. Covey *The 7 Habits of Highly Effective People* c. könyvet. Kapható magyarul - *A kiemelkedően eredményes emberek 7 szokása*.

John Maxwell bármelyik írása szintén nagy segítséget jelent a vezetésben. Különösen ajánljuk az alábbiakat: *21 Irrefutable Laws of Leadership*, *17 Indisputable Laws of Teamwork*, és *Developing the Leader Within You*. Kaphatók magyarul - *A vezetés 21 megcáfolhatatlan törvénye, A csapatjátékos 17 nélkülözhetetlen tulajdonsága, Holnapra vezető lehetsz 2.0*

Albert Mohler-nek pedig van egy kiváló írása, amelyben a meggyőződésre alapuló vezetést fejti ki részletesen: *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership That Matters*.

Mark Smith és Larry Lindsay írta a *Leading Change in Your World* c. könyvet. Ebben sok gyakorlati útmutatás és egy hosszú felsorolás található, arra nézve, hogy hogyan tudod fejleszteni a szervezetedet.

Jim Collins könyvei kiválóak a szervezetfejlesztés témában. Mindegyiket egy társszerzővel együtt írta. Különösen ajánljuk a *Good to Great, Built to Last*, és a *Great by Choice* c. könyveit. Kaphatók magyarul - *Jóából kiváló (A tartós üzleti siker elemei), Tudatosan kiváló (Tartós üzleti siker kiszámíthatatlan környezetben)*.