

## المحاضرة السادسة

### تطوير القادة

بالنظر لحياة موسى، نجد أنه استطاع استقطاع وقت ليدير يشوع حتى يقود الشعب من بعده، وفي العهد الجديد نجد أيضاً أن برنابا أخذ وقت ليدير بولس ليصبح قائد فيما بعد. ويمكننا ملاحظة أن موسى طور قادة في مستويات مختلفة على مدار حياته الشخصية، فقد قام بتدريب قضاة لكي يقضوا بين الشعب ويعملوا على حل المشاكل التي بينهم. وأيضاً نظم ودرّب فرق مختلفة بالقادة للقيام ببناء خيمة الاجتماع، وكيف أنه درّب وعين قائد لكل سبط أو عشيرة.

موسى شخصياً كان حوله ثلاثة قادة مقربين إليه يساعده، فشرع في تدريبهم، وهم هارون وهور ويشوع، سوف يتم دراسة حالة يشوع تحديداً وكيف استطاع موسى أن يطور من مهارات يشوع ويجعله قائد خليفة له.

والسؤال الذي يطرح نفسه هو أين نجد قادة جدد نستطيع أن نطورهم، أو كيف نتعرف على القادة المحتملين للمستقبل؟ وهل كل شخص نافع لأن يكون قائداً؟ (خر 17: 8-13). نجد موسى يوكل ليشوع القيادة وأن يختار هو أعضاء فريقه لأنه سوف يقودهم في هذه الحرب، فأول طريقة لكي تجد قائداً، اختار شخص يمارس القيادة في حياته.

يجب الملاحظة أن موسى كقائد للشعب، كان دائماً هناك سؤال يطرح نفسه في ذهنه وهو من سيقود شعب الله من بعدي؟ ومن المعتقد أنه من البداية وفي ذهن موسى أن يشوع نافع لأن يقود شعب الله بعده.

لكن مثل ما نرى أن القادة لا يصبحون قادة بعملية أتوماتيكية، لكنهم يحتاجون تدريب وتطوير باستمرار. لذلك يجب أن يكون لدى القائد خطة وتفاعل إيجابي مع الشخص المتدرب لكي يساعده أن ينتقل من مستوى للخدمة إلى مستوى أعلى ومن ثم يتولى مسؤولية أكبر. فإن

أردت أن تختار قائد لتدربه، فابحث عن شخص يقوم بالقيادة ولو حتى على مستوى بسيط، المهم أنه يمارس عملية القيادة.

وهناك نقطتان هامتين لمعرفة ما إذا كان هذا الشخص – المراد تدريبه – يمكنه أن يصبح قائد ويتولى المسؤولية أم لا. الأولى أنه شخص مقدم يأخذ زمام المبادرة في حالة وجود أي مشكلة. والثانية أن له تابعين من حوله يثقون في قراراته ويقررون بمحض إرادتهم تبعيته. من الصفات الواجب توافرها في الشخص القائد أن يكون أمين، شخص يمكن الاعتماد عليه فهو شخص أمين.

وموسى فعل نفس الشيء مع يشوع، كان السؤال الدائم في ذهنه هو من الذي يستطيع قيادة شعب تعداد 2 مليون شخص؟ ووجد يشوع قائد ناجح وأمين يقود مجموعة داخل الجيش. إن لم نجد في الكنيسة اليوم يشوع الذي باستطاعته أن يقود ملايين الأشخاص، لكننا يمكننا ملاحظة شخص يقود مجموعة صغيرة من ثلاثة إلى أربعة أشخاص وهو أمين وجاد في خدمته، فيمكن التعويل عليه أن يقود مجموعة كبيرة مكونة من 20 شخص على سبيل المثال. أول مبدأ من مبادئ اختيار هو أن قائد هو كونه أمين وقادر على قيادة مجموعة صغيرة في الخدمة. والمبدأ الثاني هو عند اكتشاف هذا الشخص تدريبه بأن يخدم مع القائد السابق له.

(خر24: 12-18) كان موسى مع هارون وهور ويشوع، ثم ترك حور وهارون ليهتموا بالناس في الأسفل، لكنه أخذ يشوع معه، لا نجد يشوع، لكن هل كان يريد الله وجود يشوع وقت أن أعطى موسى الشريعة، وأراد أن يتفعل أي شيء. الله لم يطلب صعود يشوع مع موسى، لكن موسى أخذه معه، لماذا؟ لأن أفضل طريقة أن تدرب شخصاً أن يكون قائداً يتولى المسؤولية بعدك هو أن تأخذه معك في الخدمة لكي يراقب ماذا تفعل، ومن ثم يتدرب عملياً.

(خر33: 7-11). ماذا موسى في خيمة الاجتماع كان يتقابل مع الناس ويسمع لشكواهم. ويشوع كان فقط مساعد لموسى في احضار أي شيء من خارج أو داخل الخيمة.

يشوع كان يراقب ويتعلم من موسى كيف يتفاعل مع الله وكيف يتعامل مع الناس، فإذا كنت تريد تدريب قائدًا جديدًا اصطحبه معك في خدمتك، دعه يراقبك وأنت تخدم، دعه يسمع كيف تتجاوب مع الناس في الخدمة.

وهناك مبدأ يعتبره المحاضر مبدأ هام في القيادة يستخدمه هو شخصيًا، ألا وهو أي وقت يخدم فيه بمفرده بدون شخص يدرسه على العمل هو وقت ضائع أقل استثمارًا من الوقت الذي فيه يكون بصحبة أحدهم.

الخطوة الأولى في التدريب، فيها المتدرب مشروع القائد ليس في حاجة أن يفعل أي شيء، فهو يحتاج أن يراقب فقط، لكن من المحبب أن يجلس معه القائد بعد الخدمة ليرى رد فعله على الخدمة ويجب على أي تسأول.

بشكل عام المبدأ الأول أن تتعرف على الشخص مشروع الخدمة وتثق من أمانته، ويجب أن يكون قائدًا لمجموعة أفراد، والمبدأ الثاني هو أن تأخذ الشخص مشروع القائد الذي تريد أن تطوره معك في خدمتك.

والمبدأ الثالث هو أن تدرب هذا الشخص – مشروع القائد – من خلال مواقف عملية في الحياة وليس نظرياً في محاضرة ما .

(عد11: 24-30) هنا يشوع يحضر أحد المواقف مع موسى، والمختلف في هذا

الموقف عن الموقف الماضي مع موسى، هو أن يشوع تفاعل مع موسى في الحوار الدائر بينهما. وهذا صحي جداً، لكن هل رد يشوع كان صحيحاً؟ لا وهذا ليس عيباً، لأن موسى استخدم هذا الموقف من يشوع وبدأ في تعليمه ما هو صواب.

فموسى لم ينتهره أو يصفه بالغباء أو العجلة في الكلام، ولم يوبخه أو يلومه وإنما صحح وعدل من أفكاره لكي يعلمه التعليم الصحيح، موسى اهتم به وبكلامه ومن ثم قام بتصحيح أفكاره بكل محبة ومسئولية. فعندما تقوم بتدريب قائد، الأول أن تهتم به وترد عليه وعلى أسئلته وتصحح من اعتقاداته وتصرفاته في شتى الأمور، وبعد ذلك الخدمة.

ربما يفشل في أول محاولة له مثل يشوع، لكن موسى كان موجودًا إلى جانبه، وهذه ليست مشكلة، إنما هي فرصة ذهبية للتعليم. لأن يشوع كان يقضي وقت كبير مع موسى بدون أن يعلق أو يقوم بأي دور في الخدمة أو القيادة بالتحديد، لكن الآن موسى يعطي يشوع الفرصة لكي يعبر عن رأيه ويظهر صفات القائد، إلا أن موسى لم يترك يشوع يقوم بمهام القائد من أول مرة، لأن موسى كان يعرف أن يشوع ما زال في حاجة إلى تدريب وتطوير أكثر حتى يكون قادرًا على القيادة.

فليس كافيًا أن تأخذ الشخص مشروع القائد معك في الخدمة، لكن يجب أن تقوم بتدريبه بطريقة عملية، وتعطي الفرصة لأن يعبر عن رأيه وامتنح وجهة نظره، فبالترجيح تكلم معه وصحح أي أخطاء وقع فيها، وشرح له ما هو هدف هذه الخدمة أو تلك، واستخدم أخطاؤه في تعليمه شيء مهم. فإذا أصاب الرأي ووجهة نظره صحيحة، شجعه على ذلك. وإذا فشل في إبداء الرأي الصحيح، صحح له حتى تكون الاستفادة عظيمة. لكن تذكروا أن هذا ليس فصل دراسي نظري في مكان مغلق، وإنما هو تعليم عملي وتطبيقي في الخارج، والتفاعل الحقيقي هو مع الناس.

مرة أخرى، المبدأ الأول ابحت عن الشخص الأمين الذي يقود مجموعة صغيرة في خدمته. والمبدأ الثاني خذ هذا الشخص معك في الخدمة لكي يراقب ويتعلم. والمبدأ الثالث ضعه في مواقف عملية في الحياة حتى يتمرن واسمح له أن يشارك برأيه. أما المبدأ الرابع هو أنه كلما تطور أكثر اسند إليه مسؤوليات أكبر.

من الواجب أن نضع هذا الشخص في مواقف حياتية عملية لكي يبدأ في التفكير والوصول إلى الحل. وهو يحتاج أيضًا أن يرى كيف أتعامل أنا مع ضعفتي الشخصية. ربما أكون غاضبًا من قائد آخر في الخدمة في موقف ما، فيجب أن يرى فينا الغفران والاعتراف بخطايانا لبعضنا البعض حتى يتعلموا منا. فهو يحتاج أن يراني كيف أتعامل مع النجاح في الخدمة، وكيف أتعامل مع الفشل في خدمة ما، وكيف أتعامل مع الصراع مع شخص ما أو ضد

ظروف ما، وكيف أتعامل مع شخص يضطهدهني أو يظلمني. لذلك نحن نؤمن بالدراسة في كلية اللاهوت لتتعلم، وأيضاً نؤمن بالتعلم العملي من خلال المواقف الحياتية العملية.

بعض مناهج القيادة ممتازة، على سبيل المثال منهاج ماكسويل هو منهج جيد، لكن المفترض أن تدرس هذه القواعد مع الشخص مشروع القائد نظرياً، ثم ساعده على تطبيق هذه القواعد بشكل عملي في حياته. إذا ما أخذته وطبقته بطريقة عملية في حياة الشخص مشروع القائد، لأن ماكسويل عاش هذه التجارب في خدمته وطبق نفس المبادئ التي نادى بها في كتابه والكتاب المقدس يعلمنا أن نواجه الشخص الذي وقع في الخطية، مثل متى 18، لكن كيف تفعل هذا بطريقة فيها محبة وحق. من السهل أن أقول لك ذلك نظرياً في المحاضرة، لكن التطبيق في الخارج صعب جداً يتطلب جهداً وحكمة ومحبة.

نقرأ (عد13: 1؛ 17-20). موسى عين فريق وحدد مهمة معينة وقال لهم ماذا يفعلون، تجسسوا الأرض وأخبرونا هل هي صالحة للحياة أم لا. لاحظ أن قائد هذه المجموعة كان يشوع وكالب.

عند قراءة (عد13: 25-27 مع أصحاح 14) نلاحظ أن يشوع وكالب هما اللذان وقفا وتكلما، وأيضاً في (13: 16). ومن هذه النصوص وغيرها يتضح أن يشوع وكالب كانا قادة، لكنهما كانا مسؤولان عن بعض الأمور المهمة في الخدمة، لكن موسى شعر بأن يشوع يستطيع أن يتحمل المسؤولية لذلك أرسله ضمن الفريق. سواء كان يشوع القائد الرئيسي في الفريق أو هو أحد القادة في الفريق، فموسى شعر بأنه يستطيع أن يكون مسئولاً عن الشعب بعده.

أولى خطوات تطوير القائد أن تأخذه معك في الخدمة حتى لو لم يقل أو يفعل أي شيء، وبعد ذلك أعطه دوراً صغيراً في الخدمة أو أن يقول رأيه بشأن مسألة ما في الخدمة، وبعد ذلك اتركه يتولى مسؤولية جزء من خدمة ما بنفسه، ثم استمع إليه فيما قام به من خدمة.

ربما يكون قد فشل في تحمل هذه المسؤولية، لكن لا مشكلة، فالخدمة ليست الهدف الرئيسي لتدريب موسى ليشوع، فهل موسى يمكن أن يستخدم الفشل لكي يلقن يشوع درسًا في حياته كقائد؟ نعم. وهذا ما يفعله الله معنا فهو يستخدم فشلنا في أمور عدة في حياتنا لكي يعلمنا درس لا ننساه ونطور من أفكارنا.

عندما نفشل في أمر ما، فإننا نبذل قصارى جهدنا لنفعله في المرة القادمة بطريقة صحيحة، فالفشل هو معلم رائع، فإذا كنت تدرب شخص للقيادة، فلا تخاف أن يفشل، لكن استخدم هذا الفشل كفرصة لكي تعليمه درسًا مهمًا. عندما نفشل في موقف ما، قل لنفسك على الدوام لن أفشل فيه مرة أخرى، وهذا شيء طبع في ذهني وعقلي أنني لن أفشل مرة ثانية، لقد فشلت مرات عديدة أكثر بكثير من المرات التي نجحت فيها.

لذلك لا تخف ولا تقلق من فشل شخص تدربه على القيادة. تذكر في مثال الرب يسوع مع تلاميذه، كم مرة فشل فيها بطرس؟ ولكن المسيح لم ينتهره ناعيًا أيه بالفشل في أن يكون قائد، بل على العكس قال عن بطرس بأنه الصخرة التي عليها سيبني كنيسته. واستمر معه لكي يعلمه ويدربه أكثر ليصبح قائدًا عظيمًا كما رأينا.

تصل في مرحلة من المراحل لتدريب القائد، يجب أن تتركه يتولى الخدمة بنفسه حتى يعرف مقدار المسؤولية الملقاه على عاتقه ويتطور أكثر.

يحكي المحاضر عن فترة كان بها يساعد في زراعة أحد الكنائس كمساعد للقس الرئيسي المسئول عن زراعة تلك الكنيسة. وفي تلك الفترة كلف القس المسئول المحاضر بتنظيم مؤتمر خاص بالقيادة المسئولين عن الخدمة، وبالفعل قام المحاضر باختيار المكان والموعِد الخاص بالمؤتمر وتواصل مع المسئولين. واجهت المحاضر مشكلى تنظيمية حيث أن بعض الحاضرين يريدون إحضار أطفالهم للمؤتمر والبعض الآخر لا يريد. ولم يستطع المحاضر اتخاذ قرار حاسم في الموضوع وترك الموضوع للحرية الشخصية لكل مؤتمِر. وهنا انتقده

البعض لعدم اتخاذه قرار فاصل في الموضوع، فقرر أن يجعل القس المسئول عن الخدمة هو من يتخذ بدلاً عنه هذا القرار.

لم يتوفق المحاضر في مهمته كقائد، لكنه تعلم درساً ألا وهو أن الأشخاص يحتاجون لقائد يستطيع أن يتخذ قرار، سواء كان قرار مناسب لهم أم لا، لكنهم يحتاجون لقرار يعملون عليه. وعليه فالقائد يجب أن يستمع للأشخاص، ولكن في النهاية يجب أن يتخذ قرار حاسم.

لذلك أجعل الفرصة سانحة أمام القائد المستقبلي في مرحلة من المراحل أن يتولى هو المسئولية، وتذكر أن الفشل أمر طبيعي ومقبول. في الواقع الفشل هو أداة مهمة جداً لتعليم الناس الدروس المهمة.

المبدأ الخامس لتدريب مشروع القائد المستقبلي، بعد أن تسند إليه خدمة ما، اتركه يأخذ المبادرة باتخاذ القرارات المناسبة. وإلى الآن يشوع نفذ جميع الأمور التي طلبها موسى منه. مثل أن يتولى قيادة مجموعة ما في هذه المعركة، كذلك مثل أن ينضم لفريق ليتجسسوا الأرض. فهناك مرحلة من المراحل يجب أن تترك الأمور للقائد الجديد أن يتخذ ما هو لازم من قرارات ويقوم بتنفيذها بنفسه.

(عد14: 1-9) من الذي يتكلم ويقود الشعب في هذه الأوقات؟ يشوع وكالب، موسى سقط على وجهه وصلى، وعندما تكلم يشوع موسى لم يسكته ولم يعترضه وتركه يتكلم لكي يعطي له الفرصة للقيادة. أخذ يشوع مبادرة الكلام والخطابة للشعب، وبارك موسى هذه المبادرة بالرغم من أنه لا يعلم إذا كان يشوع سينجح أو يفشل. لكنه ترك يشوع يأخذ فرصته ويأخذ زمام المبادرة ويبدأ في ممارسة القيادة، وإقناع الشعب بدخول أرض الموعد.

كان يشوع يمتلك الرغبة في إقناع الشعب بدخول الأرض بعد أن شعر بأن موسى سمح له بالمبادرة. فهنا نرى أن موسى أعطى يشوع مسئولية تحمل جزء من الخدمة، لأنه يريد أن يكون قائد في المستقبل، لذلك أعطاه فرصة لأن يبادر بالقيادة في الخدمة بالتدريب لكي يعلمه فن

القيادة الحقيقية ليتحمل المسؤولية كلها بعده. إلى أن وصل يشوع لقمة تعليمه بأن يقود الشعب بمسئولية كاملة في آخر أيام موسى.

(عد27: 15-23) نرى يشوع يكبر وينمو كقائد، والناس يعرفون أنه قائد لكن هناك نقطة مهمة وهي يجب أن يتم إعلانه القائد الرئيسي أمام الناس بإعلان واضح الملامح عن مولد القائد الجديد. وأهمية هذا الإعلان هي أن يعطيه السلطة أمام الناس بأنه هو القائد المسئول، وكذلك لكي يلفت أنظار الناس إليه وليس إلى موسى نفسه، فالشعب سيتوجه إلى القائد الجديد وهو يشوع. ويلفت نظر يشوع إلى قدرته و يعطيه ثقة في نفسه.

رأينا كيف أن موسى طور ودرّب يشوع، فالموضوع يشبه السلم فيه تدرج فأول خطوة أقوم بها هي أن أبحث عن شخص يقود بالفعل، ثم الخطوة الثانية أخذ هذا الشخص معي في الخدمة، والخطوة الثالثة هي أن أتركه يشارك في مواقف حقيقية معي في الخدمة، والخطوة التالية أن أتركه يأخذ فرصته في القيادة في غيابي عن الخدمة، والخطوة الأخيرة أترك له القيادة كمسئولية كلية.

كقائد أنت في حاجة أن تطور وتدرّب قادة آخرين في الخدمة، وأود أن تتذكروا أمرين في حالة إذا رغبتم أن تطوروا وتدرّبوا قادة جدد، الأمر الأول أن تفكر كثيرًا من هو الشخص المناسب الذي ينفع أن يكون قائد في المستقبل. الأمر الثاني هو أن يكون لديك خطة واضحة لكي تعمل على تطويره وتدريبه من من الخطوة الثانية حتى تصل به إلى الخطوة الأخيرة.

فماذا ستفعل معه لكي تأخذه معك الخدمة وتعلمه وتدريبه؟ فالقادة لا يولدون قادة بشكل عشوائي. ابحث عن الشخص المناسب، كون لديك خطة، وساعده لكي ينمو في القيادة، وتذكر جيداً أن الله هو الذي يطور القادة، ومثلما يعمل الله في حياتك، فهو أيضاً يعمل في حياة آخرين من حولك. ومسئوليتك أمام الله أن تبحث عن هؤلاء الأشخاص الذين ينفعون أن يكونوا قادة في المستقبل، واسمح للرب أن يستخدمك لتطوير وتدريب هؤلاء القادة المستقبليين.