موسوعة الخادم القبطي

قيـــادة وإدارة

الجزء السابع عشر (أ)

مؤسسة بيتر للطباعة والنشر ٢٠١٠٦٥



قداسة البابا المعظم

الانبا شنودة الثالث

بابا الاسكندرية وبطريرك الكرازة المرقسية الـ ١١٧



نيافة الحبر الجليل

الانباتيموثاؤس

الأسقف العام لكنائس المطرية وعين شمس وعزبة النخل

اســـــم الكتاب : موسوعة الخادم القبطى
الجزء السابع عشر " أ " قيادة وإدارة
الناشـــــــــر : كنيسة الشهيد العظيم مارجرجس بالمطرية
الطبـــعة الأولى : أكتوبر ٢٠٠٥
الطبـــعة الثانية : يونيه ٢٠٠٧
رقم الايـــــداع : ١٦٨١٤/ ٢٠٠٥
جمع بالكمبيوتر : كمبيوتر سنتر ت : ٠١٢٣٠٢٨٢٩٥
تصميم الغلاف والطباعة : مؤسسة بيتر للطباعة ت٤٩٠١٠٦٥

مقـــــدمة

+ هناك أزمة قيادة تعم العالم ، فالبعض يظن أن القيادة سيطرة وسلطان وصوت عالي وعنف ولا يعلم أن القيادة فن وخبرة ومعرفة ومقدرة على توجيه الآخرين في الطريـــق القـــويم . فالقيادة تختلف بين الجودة والسوء وبين الفاعلية والعجز وبين الإيجابية والســـلبية وبـــين الصواب والخطأ .

+ القيادة الآن أصبحت خاصية للبحث العلمي والتجريب والدراســـة والملاحظـــة الموضـــوعية العلمية السليمة التي تحقق حياة الجماعات ..

+ وقبل كل شيء علينا أن نرى القيادة من وجهة نظر الكتاب المقدس ، أن أسفار العهد القديم والعهد الجديد مملوءة حقائق رائعة عندما تعمقنا فيها وحاولنا عمل تطبيق كتابي عقب كـــل موضوع في القيادة وجدنا أنفسنا أمام أعماق رائعة ومفيدة فما أروع علم القيادة من خـــلال الكتاب وشخصيات الكتاب ، كما أن تعليم السيد المسيح نفسها تفيض بأعمق المفاهيم للقيادة السليمة والناجحة ، فالسيد المسيح نموذج لا يقارن بأحد في قيادته التي اعتمدت على الخدمة والاتضاع والبذل ..

+ أن هدف القيادة المسيحية هي السعي للملكوت والحياة الأفضل ، قيادة النفوس مسألة حيـــاة . حياة أبدية والفشل فيها قد يؤدي الى موت أبدي (فأعمى يقود أعمى يسقط كلاهمـــا فـــي حفرة) (مت ١٥ :١٤) اما رابح النفوس فحكيم (أم ١١: ٣٠) .

+الكنيسة لا تحتاج إلى متدربين قدر ما تحتاج إلى قادة يعدون إعداداً شاملاً .

+ ونحن نقدم لك أيها الخادم المبارك والخادمة المباركة بعض من محاضـــرات إعـــداد القـــادة بكنيستنا لأن إعداد القادة منهج متكامل يهيئ الخادم في أسرته أو القائد لمجموعة خـــدام أو القائد لكنيسته التي في بيته أو الكنيسة الأم لأن يكون نافعاً للخدمة وهذا هو الجزء الأول من سلسلة كتب في القيادة سوف تصدر تباعاً لكي نصل بالفكر المسيحي أن الراعي ليس يد من أعلى للقهر والسيطرة وإنما يد من أسفل لتحمل وتعضد وترفع من يرعاهم ويرتفع ليصل بهم إلى الأبدية فهو يحملهم على أجنحة الروح ليرى الأبدية مفتوحة أمامهم ويدخل بهم الى الملك السماوي .

١

تعريف القيادة

+ القراءات (ابط ٥:١-٥) ، (لو ٢٢:٢٧) ، (يو ١٣:٣-١٧) ، (مت ٢٣:١-١٢)

+ القيادة عملية تأثير تحتوى على عدد من العناصر والمقومات وهم القادة التابعين يسعى القائد وتابعيه لتحقيقها .

+ إذا القيادة كما يقول كليفتون .. هى نظرية مركبة = ١- عملية حيوية ٢- مواقف متعددة ومتباينه ٣- بعض التصرفات القيادية ٤- يؤثر على أفكار الكفأت التابعين ٥- نحو أتمام أهداف شخصية أو مصلحيه ٦- نافعه للقائد والتابعين والمؤسسة التى هى جزء منها وهناك أراء يمكن أضافتها هما فكر أو رأى القائد ونظرته للأمور .

فى المسيحية تختلف القيادة عن المجالات الوظيفية أو السياسية لأن القيادة لابد وأن تتبع المسيح ، ونأخذ من المكتوب فى الكتاب المقدس كمرجع وكمنهج تسير عليه كذلك هناك القوة الروحية والسلطان الروحى بأعتبارهما وسيلة للتأثير على أتمام مقاصد القائد .

+ القائد فى المسيحية لا يسمى مدير أو قائد أنما يسمى خادم .. عبد .. راعى غنم .. وكيل الله ..

+ هو خادم يخدم ويشجع الأخرين وراعى يهتم بتغذية الرعيه وكل ما يخص الرعيه ، ويقوم بالتغذية والنصح والأرشاد وحتى التسلية والتعزية . وحماية القطيع ...

+ لا يعد السن عاملاً أساسيا فى عملية القيادة إلا أنه يلعب دورا ما ، لكن النمو الروحى والأجتماعى يبرز فى كل نوع من أنواع القيادة من خبرة العمر .

+ الأختيار للقيادة فى العهد القديم أو الجديد جاءت عدة مرات بمعنى يدعو أو يفرز أو يترك أو يتجند ..

+ الله لم يفرق فى دعوته للرجال أو النساء سواء ..

+ الله أختار داود حسب قلبه وأختار الباقى لهدف معين .. مثل يوسف لهدف .. وموسى لهدف .. ويشوع ... وأختار بولس لتبشير الأمم وتيطس لخدمة الكنيسة .

+ القائد يستخدم وسائل كثيرة منها :-

١- لفت الأنتباه بأعادة تشكيل العمل .

٢- رد فعل الأزمات : الطريقة التى يتعامل بها القائد مع الأزمات .

٣- القدوة .. عن طريق تصرفاتهم .

٤- التشجيع : بأى صورة .

٥- ضوابط للأختيار والعزل .

+ النمط الأساسى للقيادة المسيحية :- ١- نمط خدمى (خدمة المسيح نفسه) :-

أن صور القيادة بدأت تأخذ شكلا عن طريق كتابات الأنبياء الكبار أسفار أرميا ، حزقيال ، دانيال ... ثم عصر الرسل والكنيسة الأولى أخذت القيادة شكلاً أفضل .

+ المسيح قدم أجمل صور القيادة : غسل أرجل التلاميذ ليقدم لهم أهم وأول صورة للقائد أن يكون مثالى (لأنى أعطيتكم مثالاً)

المسيح يضع الخطوات الرئيسية للقيادة المرفوضة (مت ٢٣:١-١٢)

لذلك وضع هنا مبدأ هام فى القيادة :

١. يجب أن نوفق بين الكلام والعمل : يقولون ولا يفعلون .
٢. لا يجب أن تكون من الأمرين بل من المشاركين : يحزمون أحمال ثقيلة عسرة الحمل ويضعونها على أكتاف الناس وهم لا يريدون أن يحركوها بأصبعهم .
٣. لا يجب أن يسعى إلى التظاهر : كل أعمالهم يعملونها لكى تنظرهم الناس
٤. لا يجب أن تقبل أمتيازات خاصة : يحبون المتكأ الأول والتحيات أو ألقاب خاصة .

- القيادة ليست مركز أو أوامر أو مسلمات يخضع لها الجميع دون مناقشة .
- القيادة ليست إدارة فقط وليست أستخدام لكل المعطيات التى لك .
- والقيادة ليست موهبة فقط .. وليست أنفعالا بالمواقف أو ردود فعل .
- القيادة ليست مجموعة من المواهب (صفات فى شخص واحد) .
- القيادة هى فكر وفهم ورؤية بعيدة نحو أهداف وأغراض مستقبلية .
- القيادة هى أهتمام بالمستقبل وقدرة على التعامل مع المستقبل وتوصف بالبصيرة .
- القيادة هى تحريك نشاط الجماعة لتحقيق أهدافها . والقائد هو الذى يحدد مسيرة الجماعة نحو تحقيق أهدافها دون أنحراف منها .

لذلك فالأب والأم ورئيس العمال فهم قادة .

نظريات القيادة

نظرية الرجل العظيم

تدعو هذه النظرية إلى أن القائد هو ذلك البطل العظيم الذى يقود الشعب بقوة شخصيتة وبارادته الحديدية وظهورا على مدى العصور ، مثل الغنى أو رجل الحرب أو الذى يبيع أملاكه ويوزعها على الفقراء .. النظام هنا يعتمد على الفرد ولا يترك مكانا للجماعة .. والجماعة هنا سلبية لا عمل لها إلا التجاوب والخضوع والطاعة ، والناس هنا سلبيون يتركون كل المسئولية للقائد .. هى فكره للمجتمعات البدائية والمجتمعات الناميه لا تعطى مكانا للقدرات الفردية ...

نظرية السمات :

أحيانا يختار القائد لأن به صفات أو سمات معينة عقلية أو شخصية مثل حفظ النفس وسرعة البديهة والحماس والدالة ، والسخاء ، والثبات ، والأيمان ، الأخلاص ، المرح ، النظام ، النزاهه . ونظرية السمات هى تفسر أختيار الناس لبعض الشخصيات الشجاعة التى تقتحم المواقف وتحركها بارادتها . هذه السمات قد تجعل شخص قائدا ومن هو تابعاً . وهذه النظرية غير سليمة لأن هذا الشخص يعمل وحده بروعه أما مع الأخرين فقد يفشل .

نظرية القيادة التى تنبع من المواقف

هذه النظرية تعتمد أساسا على النيه والظروف وتوجد قائدا نتيجة المواقف وهى نظرية غير سليمة لأنها لا تعتمد على الشخص أو المحيطين فهو قد ينجح فى شئ ويفشل فى الآخر .

نظرية العمل :

تعتمد هذه النظرية على التركيز مع العمل وتوجيهات القائد للجماعة لكى تعمل ، والقائد هنا قد يكون كبيرا أو صغيرا لكنه متجاوبا مع الكل .

وهذا القائد لابد وأن يكون ديمقراطيا والجماعة متفهمة الأسلوب الديمقراطى . نظرية العمل تحول الجماعة إلى خلية نحل تعمل معا من أجل الجماعة ذاتها .

(٢)

أنواع القيادة

+ موضوع القيادة موضوع عام وهام يصلح لكل الأسر وليس لأسرة بعينها او خدمة بعينها ، فلو فشلت القيادة فشلت الخدمة ، فلو وجد قائد صاحب أراء جيدة وفكر مستنير ولكنه لا يعرف كيف تكون القيادة يفشل العمل سريعاً .

+ من أنواع القيادة :-

أولاً : القائد الديكتاتورى

وهو الأتوقراطى (بحسب علم الأجتماع) أو الثيوقراطى (أى يحكم بأسم الله حسب التعريف الدينى) .

+ القائد الديكتاتورى لا يستطيع ان يحصل على تجاوب صادق أصيل من التابعين ، فهو يفرض خطة معينة على الجماعة ويلزمها بالتنفيذ ، ويعتبر نفسه السلطة الوحيدة ويتصرف بمفرده ، لا يخضع لأحد ويلزم الجميع أن يخضعوا له .

+ يلتف حوله مجموعة من المنافقين يبررون له تصرفاته وقد يمدحونه ويستحسنون تصرفاته ، ويبتعد عنه المخلصون ، لأنه يرفض التوجيه والإرشاد والنقد ، لذلك يصعب عليه أن يكتشف من هو مخلص ومن هو منافق .

+ النظام الديكتاتورى يقلل قيمة التابعين وبالتالى يقلل تجاوبهم معه .

+ القائد الديكتاتورى هو قائد يلزم الجماعة أن تسلك حسب رأيه ، ويجمع كل أطراف العمل فى يديه ، ويعتبر نفسه هو المرجع والمنبع لكل عمل أو قرار وممنوع أى عمل يعمل بدون الرجوع إليه وأخذ رأيه ، فهو صاحب الرأى والمشورة ، وإذا أصر على رأيه ولم يعتد به تنقلب الأمور لو أستخدم الدين لفرض الرأى ، أستخدام أسلوب الحل والربط دون وداعة أو حكمة أو أتضاع فأستخدام الدين أمر فى منتهى الخطورة ، فالدين أسلوب قوى لفرض الرأى ، ولو حرم شخص فلا يسمح له بالأعتراض أو التذمر ، فأعتراض المحروم أو تذمره معناه (فى رأيه) أنه غير متضع ويستحق العقاب .

+ فأستخدام سلطان الحل والربط لقيادة الجماعة يجعل الجماعة منقادة وتصبح فى حالة خوف ويصبح الكبت أيضاً هى سمة الجماعة ولا يستطيع الأشخاص التحدث عن الأخطاء أو لفت النظر إليها. والنتيجة :-

١- يستشرى الفساد فى العمل وبذلك يتعطل العمل .

٢- مع مرور الوقت تظهر المعارضة ولكن بطريقة سرية وقد تنقلب عليه .

٣- والقائد لا يهمه المجموعة ولكن يهمه نجاح الهدف ، لذلك يقلل من قيمة العمل .

عواقب الديكتاتورية :

هناك عواقب للمسئول الديكتاتورى وهى :-

١- تذمر المخدومين وهروبهم لأنهم يشعرون أنه ليس لهم وجود ، فالرأى هو رأى المسئول وليس لهم رأى أو دور فيما يفعلون ، فهم يشعرون أن هناك حجر على الرأى ، وخصوصاً فى هذا الجيل فهو يختلف عن الجيل السابق . فأيامنا كان الكل مطيع (يقول له يمين – فيسير يمين وأن شمال فيسير شمال) كان الأمر فى أيامنا ينفذ دون جدال أو مناقشة أو حتى أبطاء ، دون أعتراض أو تذمر ، ولكن هذا أختلفت الأمور ولا يمكن فرض أى أمر سواء داخل الكنيسة أو حتى فى البيت .

+ القائد الديكتاتورى لا وجود له فى هذه الأيام ، فلا يصلح أن يفرض مسئول رأيه على الأخرين بالقهر ، ولا ينتظر هذا المسئول أن المخدومين سوف يطيعون وينفذون الأمر ويقولون آمين لأن هذا ليس من سمة هذا العصر التى كثر فيه التمرد .

٢- الأنقسامات ومحاولة أنقلاب الجماعة على القائد الديكتاتورى ، وتتكون هناك جماعات سرية مناهضة لهذا القائد ، وتتطور الأمور إلى الأخطر ، فأى قائد يتخيل أنه يمكن أنه بمركز القيادة فى يديه دون أعطاء فرصة للأخرين للتعبير عن رأيهم أو وجهة نظرهم أو المشاركة فى العمل فهو مخدوع ، لأن الجماعة سوف تتجمع وتتحد عليه وتنقلب ضده ويتغلبوا عليه وقد يسيئوا إليه ، وهذا ناتج عن أحساس بالقهر والكبت فينقلب هذا فى صورة تذمر أو ثورة توزع فى أشكال مختلفة . تنتهى غالباً بالأنقلاب .

+ وهذا التذمر والأنقلاب على القائد الديكتاتورى يظهر على السطح بقوة حينما نجلس آخر العام مع الأسر لدراسة أحوال الخدمة من سلبيات وأيجابيات ، فيظهر نفوس ثائرة ومتذمرة ونرى هجوم عنيف من الخدام على أمين الأسرة وذلك لأن هذا الأمين لم يعطى

الفرصة طوال العام لأى شخص ليعبر عن رأيه – فلم يعطى الفرصة للرأى الأخر أن يعبر عن نفسه .

وهذا الكبت أنتهى أخيراً بالأنفجار ، ولو كان هذا الأمين أعطى الفرصة لأصحاب الأراء الأخرى أن تعبر عن رأيها ما كان حدث هذا الهجوم وكان العمل سار فى سهولة ويسر ، ويزداد الهجوم ضراوة لو كان الكل (وليس فرد) متعبين من هذا الكبت ، فإذا وجد الفرد وحيد فى تذمره فقد يخجل فى أعلان تذمره لأنه سيجد نفسه نشاذ ووحيد وسط الجماعة فى تذمره .

٣- أنقسام الخدمة إلى أحزاب وشلل ضد هذا القائد ، وهذا الأنقسام له خطورة على الخدمة والمفروض أن تكون الخدمة رأى واحد وفكر واحد .

٤- حرمان الخدمة من الآراء والأفكار التى يمكن أن تكون سبباً فى نجاح الخدمة وتضيع الخدمة لأنها تسير على درب الفكر الواحد ، وقد يكون هذا المسئول مخدوع لأنه متخيل أنه هو الوحيد الذى قلبه على الخدمة فيتمسك برأيه .

٥- أحباط الأخرين بسبب ضياع طاقاتهم ومواهبهم التى كان من الممكن أن يسهموا بها فى الخدمة ، فالخادم يذهب إلى الخدمة وهو واضع فى قلبه وذهنه أن يكون عضو عامل ونشيط وله دوره فى الخدمة ولكن عندما يجد العكس فأنه يشعر أنه تابع وليس له أى دور فى الخدمة ...

+ ونحن نلمس هذا فى أجتماع الشباب الناجح حينما يقوم القائد بتقسيم العمل وتوزيعه على أكبر قدر ممكن من المخدومين ، وأعطاء الكل للمشاركة وإبداء رأيه والاشتراك فى العمل ، فهذا مسئول عن دراسة كتاب وهذا مسئول عن لجنة الرحلات وآخر عن لجنة الافتقاد ، فلو الشاب أتى للكنيسة وخرج كما دخل وليس له أى دور فى أجتماعه ، فهذا الشاب يهرب من الخدمة ولا يأتى الأجتماع مرة أخرى لأنه يعتبر نفسه غريب .

+ كما أن الديكتاتورية تضعف الخدمة وتضعف من شخصية الخدام ، لأن المستبد برأيه ولاسيما فى البيت ، فالديكتاتورية تؤدى إلى ضعف شخصية الولد وتجعله ينزوى فى أى ركن ، ويخرج الأولاد فاشلين لأنهم لم يتعودوا أن يقولوا رأيهم ...

+ وقد يكون السبب فى أيجاد المجال الخصب للديكتاتورية هو ألتفاف بعض المنافقين حول هذا القائد ، مبررين تصرفاته ، وهؤلاء المنافقين قد يكون ليس لهم عمل فيحاولوا التقرب لهذا المسئول أو القائد ويحاولوا يتملقوه بكلمات النفاق والرياء ويخدعونه بأنه أحسن التصرف (فى تصرفاته الهوجاء والطائشة) .

+ وهناك خطورة فى أستخدام الدين فى الأمر والنهى ، فالدين وسيلة ضعيفة للأقناع وهى وسيلة ضعيفة للأقناع وهى وسيلة الضعيف الذى لا يملك الحجة والأقناع لتبرير ما يفعله من سلوكيات وما يأخذه من قرارات هوجاء ، فيسير بالأمر وليس بالمنطق والفكر الناضج .

ثانياً : القائد البيروقراطى (الروتينى أو الفريسى)

وهو القائد الذى يتعامل بحرفية القانون دون روحه ، وهو مثل الكتبة والفريسين ، الذين كانوا يعشرون النعناع والشبت والكمون ويتغاضون عن أثقل وصايا الناموس (الرحمة) يهتمون بشكل الخدمة ويتركون الجوهر ، يهتمون بالحرف وليس الروح .

+ القائد البيرقراطى يريد أن ينفذ ما سمعه وعاش من قديم الزمان .

+ هو قائد مكتبى يحفظ النظام ويقود العمل عن طريق جهاز مكتبى يباعد بينه وبين مرؤسيه .

+ يهتم بالإجراءات والروتين أكثر من العمل .

+ مصلحة الناس أو الأولاد لا تهمه ، ولكن أهم شئ هو متابعة الإجراءات وهل هى على صواب بحسب اللائحة أم لا ..

+ وهو يمثل الكتبة والفريسيين الذين يقدسون السبت ، ويضعون السبت قبل الإنسان ، فهو حرفى فى كلماته وتصرفاته . <u>والنتيجة :-</u>

١- لا توجد روح فى خدمته .

٢- لا توجد حيوية فى خدمته .

٣- الخدمة كلها تكون مظهرية وليست عميقة .

خطورة البيروقراطية :

١- تعطيل الخدمة ... فهذا الجيل هو جيل الكمبيوتر والأنترنت ... ونحن فى أيامنا لم يكن هناك كمبيوتر أو أنترنت ... ، لم نتعامل معهما ، فيأتى بيرقراطى يريد أن ينفذ ما تعلمه من خمسين سنة ويحاول رفض أى فكر يعتاد عليه ، فيعتبر الكمبيوتر والأنترنت بدعة وفسق وجنون ومضيعة للوقت والمال ، ولا يصح (فى رأيه) أن لا يدخل العالم إلى الخدمة ، فهو شئ معطل للخدمة (بحسب وجهة نظره) ، مثل الطبيب الذى يمارس الطب بمعلومات قديمة ويكتفى بما تعلمه فى الكلية أيام كان طالب ، ولا يطور نفسه إلى الأفضل

ولا يفكر فى تطوير معلوماته لكى يساير ركب العصر ، حتما هذا الطبيب يفشل ، لأن الطب تغير عدة مرات والدواء أستحدث مرات ومرات .

+ القائد الحرفى لا يجدد فى الخدمة ، بل الخدمة على يديه ترجع إلى الوراء ، وبالتالى يتوقف نمو المخدومين ، لأن هذا القائد يرفض التحديث ولا يريد أن يتماشى مع سمات هذا العصر (وهو الكمبيوتر والأنترنت) ، فالولد فى هذا العصر يجلس أمام الكمبيوتر وهو فى سن ٤ سنوات وهو يتلهف ويبحث عن المعلومة السريعة .

+ القائد الذي يحصر نفسه فى قوانين وأنظمة قديمة سوف يجد نفسه في عزلة .

+ فقداسة البابا شنودة رغم كبر سنه فهو يحيا الخدمة متماشياً مع العصر ، فنسمع عن إقامة مبنى للخدمات ، وهذا المبنى أدخل فيه أحدث وسائل العصر – نادى وكمبيوتر وأحدث وسائل اتصالات دولية فى الكنيسة .

+ لقد أختلفت الأمور فى هذا العصر ، فالخدمة لا تصلح أن تقدم بأسلوب الماضى ، فالدرس الذى كان يقال قديماً لا يصلح لهذا الزمن بالأسلوب القديم ، لذلك دائماً ننصح أمناء الأسر والخدام ، أن يقوموا بتطوير طريقة عرض وتقديم الدرس ليتماشى مع هذا العصر ، وأن كان هناك صعوبة فى التطوير إلا أن هذا يتناسب مع أحتياجات وعقلية مخدوم هذا العصر ، فلا يصلح أن يقدم الدرس بطريقة عقيمة ... وهذا لا يعنى إلغاء الطقس والعقيدة ولكن أقدمها بأسلوب وروح هذا العصر ، المخدوم يريد درس يتعامل مع عقله وذهنه ، مع عقلية القرن العشرين ، ولم يبقى هناك الولد المنزوى والمنكمش كما كان يحدث قديماً ، أينعم الولد يحتاج أن يسمع عن الرجاء والأيمان ولكن بطريقة حديثة ولا يصح أن يبقى الخادم متحجر .. فالعصر دائم التطور ، وتوفيق الحكيم قال أن التطور لم يعد بالقرن ولا بالسنة ولكن بالشهر ، العالم يتغير بسرعة ، والذى يقتنى جهاز كمبيوتر يعلم مدى التطور فى السرعة وحجم المعلومات والأتصالات ، حقيقة شئ مرعب ومخيف لكل أنسان يرفض أن يتعامل مع أسلوب العصر .

+ كنيستنا تقليدية ولكنها تقدم تعاليمها وغذائها لأولادها فى قالب العصر وتلبسه ثوب عصره وذلك من خلال التطور الفعلى عند الأولاد .

+ الحرف يقتل والروح يبنى ... فأى خادم يتعرض لمشكلة عويصة فبحسب الروح فى داخله يستطيع أن يتصرف ، فالسيد المسيح لم يقل كلام يصلح لزمن أو عصر معين ولكن يصلح لكل العصور والأزمان ، فمهما تطور العلم فالروح القدس الذى فى داخل الأنسان يستطيع أن يتماشى مع كل العصور ، فهناك روح وحياة ، وهناك موقف عام ، فمثلاً أيام

السيد المسيح (له المجد) لم يكن هناك عنف ولكن عند سمعنا عن الضعف فى هذه الأيام أستطعنا أن نتكلم عن موقف المسيحية عن العنف من خلال كلام السيد المسيح وهو قانون المحبة التى أودعها السيد المسيح ...

+ القائد الحرفى الذى يلتزم بالحرف دون الروح هو قائد لا يصلح لهذا العصر ، لأن هذا العصر يحتاج لقائد مرن ويزن الأمور بحكمة .

+ وهذا التطور لا يجب أن يكون جزئيا وليس فى كل الأمور ، والموضوع يحتاج لفكر مستنير ، ولا يصلح أيضا الفكر المتحجر (متشدد) فى بعض الأمور ومتسيب فى أمور أخرى ..

+ فالصور قديما كانت هى الجائزة السائدة ، وكانت الجوائز تقدم فى قالب كنسى ، ولكن تطور الأمر الآن تغيرت أنواع الجوائز ، فبدل الصور والكتب أصبح هناك شريط الكاسيت كهدية ، فهناك بعض الأسر لا يصلح أن يقدم لها كتاب (مثل أجتماع المسنين) الذى لا يصلح معهم الكتاب . بسبب عامل السن وضعف النظر وقد يكون هناك من لا يجيد القراءة والكتابة .

+ والرحلة أيضا تغيرت برامجها ، فالرحلة أو اليوم الروحى يجب أن يكون نصفه ترفيهى ونصفه روحى ولا يصلح أن يكون اليوم كله روحى أو كله ترفيهى ، فلو عملت اليوم كله روحى فسوف يمل بعض المجموعة من الصلاة ويهرب البعض الآخر ولكن ليس معنى ذلك أن ألغى الصلاة ، ولكن عندما يمل المخدوم من الصلاة فالعلاج هو تغيير أسلوب الصلاة ، والخروج من الشكل التقليدى للصلاة ، فمثلاً كان الخادم قديما هو الذى يقود الصلاة ولكن مع التجديد أصبح لزاما علينا أن تعطى المخدوم الفرصة ليقود الصلاة ، أو تغيير نوع الصلاة (مثلاً) فصلاة الغروب أو النوم يمكن أن تستبدل بصلاة نصف الليل (كنوع من التجديد) ، وهذا يؤدى إلى أقبال المخدوم إلى الصلاة وعدم الهروب منها ، كانت الترانيم قديما تقدم بطريقة روتينية تقليدية ، والآن أستخدم الأورج فى الترانيم ، فلا شك أن الموسيقى أعطت للترانيم روح جديدة يحبها الشباب . يجب على المسئول أو الأمين أن يساير العصر ويطور أسلوب الخدمة ، فالقائد الذى يطور أسلوب خدمته فهو شخ مفضل ، ولكن هناك ملحوظة وهو أن التطوير لا يأتى على حساب الأساسيات فى الخدمة ، فلا نقيم الأغابى داخل صحن الكنيسة ، ولكن يمكن توزيع الحلوى والشيكولاته أثناء خروجهم من باب الكنيسة .

ثالثا : الخادم الفوضوى (التواكلى) :

+ القائد الفوضوى يترك لكل فرد أن يعمل ما يحسن فى عينيه ، فلا نظام ولا مسئوليات ولا أهداف .

+ فالقائد هنا ضعيف ، والجماعة غير مترابطة وبذلك تعم الفوضى ويشيع الفساد .

+ الفوضى ليست حرية ، والخطورة فى أخذ ثوب التواكل أو عدم الأحراج هو أن الخدمة هى التى تدفع الثمن نتيجة أن القائد ضعيف أو لا يريد أحراج أحد ، فينشأ الأهمال والضياع والفوضى فى الخدمة .. وتضيع المسئولية وتظهر الأنشقاقات فى الخدمة .

رابعا : الخادم الديمقراطى :

+ القائد الديمقراطى يتفاعل مع الجماعة ويصبح واحد منها .

+ لا تكاد تميز بين القائد والتابعين .

+ يشعر كل فرد بمكانته ومسئوليته .

+ الديمقراطية لها مميزات كما أن لها عيوب .

+ الديمقراطية لا تأتى من الخارج لكنها تنبع من داخل الجماعة ، وتتفاعل معها وترسم خططها من صميم البيئة .

وهو القائد الذى يتعامل مع الكل سواسية ويسمع أراء الكل ، وليس له شلة معينة أو تابعين ، فالكل أمامه مسئول والكل له دور ، والكل يشعر أنه مسئول ، والكل يشعر أنه له رأى فى الخدمة وله دور فى الكنيسة ، ويمكن تعميم رأى أى شخص فى الخدمة ما دام هذا الرأى سليم وبناء والكل موافقين عليه ، فالعمل الجماعى أنجح وسائل العمل ، هذا المبدأ ينمى روح الأنتماء للخدمة ، فقد أقترح أحد الخدام فصل الصبية الحرفيين عن أسرة الحرفيين وعمل أجتماع خاص بهم وكان الأقتراح ناجح وتم تنفيذه ، وأقترح أحد الأشخاص عمل أجتماع خاص بالسيدات بعيداً عن أجتماع العائلة (الشعب) وتم ذلك أيضاً وهو من أنجح الأجتماعات فى الكنيسة ، وأقترح بأنشاء أجتماع للمخطوبين والمتزوجين حديثا (أسرة عرس قانا الجليل) وأنشاء مسرح للعرائس وتم ذلك أيضا بنجاح ... ومثل الأقتراح الخاص بتوزيع ظروف العطاء الخاصة بالخدام فى أجتماعات الأسر المختلفة بدل من توزيعها فى أجتماع الخدام ، أو مثل تجديد وتطوير بيت الكنيسة بالإسكندرية ، فقد قام

بعض الخدام بزيارة البيت واقترحوا بعض التعديلات والأنشاءات لتكون على أحسن وجه وتم فعلاً بنجاح ، أو فكرة انشاء مكتبة الأستعارة بدل المكتبة القديمة المتهالكة ، أو مثل الأقتراح الذى قدمه أحد الخدام بكتابة أسماء المخدومين على الكمبيوتر ، وهذا يجب على الأمين تشجيع أى فكرة أو رأى جديد ولا يخاف الأمين من الخادم النشيط أن يسرق الجو منه بأفكاره هذه فكل عمل ناجح فى الخدمة فهو عمل يضاف إلى قائمة الأعمال الناجحة فى الخدمة وتضاف إلى رصيد أمين الأسرة وترفع من شانه .

+ هذه الأفكار والآراء الناجحة هى بنات أفكار الخدمة ونتيجة الإنصات للأفكار المتجددة وتشجيعها وأخراجها للنور .

+ والخدمة لا تحتمل أن يكون القائد قراراته مطاطة (أى تتطلب شهور لدراسة الأفكار أو الأقتراحات المقدمة ، فهذا المبدأ يؤدى إلى موت الأفكار ، ويؤدى إلى أحباط الخدام لعدم الأخذ بآرائهم ومقترحاتهم بعين الجدية والأهتمام ، أن الأخذ بالآراء والمقترحات فهى وسيلة هامة لبناء العمل وتطوره إلى الأفضل ، فالعمل الجماعى أفضل من العمل الفردى وأمين الأسرة الناجح هو الذى يعطى الفرصة للكل يبدع ويفكر ، ولكن ليس أى فكرة طائشة تنفذ ، مثلما حدث فى أحد الكنائس عندما أراد أمين الخدمة التجديد فى نوعية جوائز العيد فأقترح عليه البعض بأن تكون هدية العيد للخدام هى قفص عصافير !! وفعلاً أستجاب الأمين وخرج عن المألوف وكان المنظر مثير عندما خرج الخدام وكل منهم يحمل قفص عصافير ... وقد ذهب أحدهم إلى الأسقف متذمراً مما حدث ، وقد رأها الأب الأسقف أنها فكرة غير ناجحة لم يكن وراءها فكر مستنير ...

خطورة الديمقراطية :

(يقولون أن للديمقراطية مخالب أقوى من الديكتاتورية ...) .

+ خطورة الديمقراطية هو أن لم يكن هناك خادم واعى مستنير وحازم فتتحول الديمقراطية إلى فوضى ، فهناك فرق بين القائد الضعيف (المتواكل أو المتسيب) الذى يوافق على أى فكرة دون نظرة ثاقبة ومستنيرة وبين خادم حكيم ومستنير ويزن الأمور بميزان الواقعية .

+ مثال : فى أحد كنائس الصعيد وفى بداية خدمتى أثارنى منظـــر الكنيسة عندما دخلت الكنيسة لأول وهله .. وجدت الكنيسة وقد تحولت إلى سوق !! فحوش الكنيسة ملئ بما

يشبه المحلات ، وهذا يبيع أدوات منزلية وأخر يعرض كشاكيل وأقلام (مكتبة) للبيع .. وهكذا تحولت الكنيسة إلى مشروع تجارى !! ماذا حدث ؟! لقد تبين أن كاهن الكنيسة شخص طيب ولا يرفض أى طلب لأى شخص وأى فكرة أو اقتراح يعرض عليه يوافق على الفور ... فهو لا يريد أحراج أحد .. وفقدت الكنيسة هيبتها ووقارها . وخرجت عن هدفها كبيت للصلاة ... القائد الديمقراطى الحازم يوافق فقط على الفكر السليم ويرفض الفكر الخاطئ بحزم ، لأن الخادم الضعيف سوف يعطى فرصة لظهور أصحاب المنافع والمصالح الذين يريدون أستثمار الضعف لصالحهم ...

+ يجب أن يكون القائد الديمقراطى يقظ ومنتبه لئلا ينتج عن الديمقراطية أنقسامات بسبب الأراء الهدامة ، فيدخل أناس فى أمور لا تخصهم (أو يعطى أنسان لنفسه حجم أكبر من حجمه) ويتدخل فيما لا يعنيه ... هذا ليس من الديمقراطية ، يجب أن يعرف خادم التربية الكنسية أختصاصه ، وما هو هدف خدمته ، الهدف هو خلاص نفسه وخلاص أولاده ... ليس من حق أى خادم مثلاً التدخل فى عمل مجلس الكنيسة أو خدمة الآباء .. أو التدخل فى الشئون الخاصة لأى خادم آخر أو يهاجم أمين أسرته ، فيتكلم مع أمين أسرته بدون لياقة وأدب ، فأنا كخادم أقول رأى لكن دون تجريح ، فهناك حدود للديمقراطية لا تتخطاها ، مثل الأبن فى البيت من حقه أن يعيش كما يجب ولكن ليس من حقه أن يسأل والده فى البيت فيما يتصرف أو يسلك ولا يحاكمه (أين يصرف دخله .. أو ما هو حسابه فى البنك) ...

+ الخادم الديمقراطى أيضا لا يتعامل مع الأمور بعاطفية ، فيستخدم عاطفته فى الحكم على الأمور ، فتخرج القرارات عاطفية ومتسرعة ، لأنه عاطفى ولم يستخدم عقله ، فيذهب ليبحث حالة أحد المخدومين وعندما يدخل البيت ينخدع بالمنظر العام للمنزل ، ومجرد أن يرى البيت غير نظيف فيصدر قراره بأنه من أخوة المسيح ، أو يراه يلبس قميص به ثقب صغير أو لبسه غير مهندم فيصعب عليه حالته ويتعاطف معه ، فى حين أن هناك بعض الأشخاص حالتهم متيسرة ولكنهم لا يريدون أن يصرفوا على أولادهم وبيوتهم ، والشكل الظاهرى أنه محتاج وفى حقيقة الحال هو متقشف ويمسك على نفسه وأولاده ... بل ومنهم من يملك عمارة ...

+ أن الأشخاص الذين يحكمون على الأمور بعاطفية مجنبين العقل فأنهم دائما يصدرون قرارات خاطئة .

٣

القيادة الجماعيه والقيادة غير الجماعية

القائد الديمقراطى والقيادة الجماعية :

+ القائد الديمقراطى يتفاعل مع الجماعة ويصبحوا واحداً لأنهم أهدافهم واحدة .

+ لا تكاد تميز بين القائد والتابعين .

+ يشعر كل فرد فى الجماعة بمكانته ومسلوليته .

+ الديمقراطية لها ميزات كما أن لها عيوب .

+ الديمقراطية لا تأتى من الخارج لكنها تنبع من داخل الجماعة وتتفاعل معها وترسم خططها من صميم البيئة .

خطورة الديمقراطية :

١. أحياناً تتحول الديمقراطية إلى فوضى ما لم تكن النظم التى تربط الجماعة محكمة .

٢. مجال للأنقسامات والخلافات .

٣. ظهور الخلاف بين كبار السن وصغار السن .

٤. الخلاف بين من له شعبية كبيرة أو من له القدرة على كسب الآخرين .

٥. الديمقراطية أحيانا تعطى الفرصة لأصحاب الأغراض الخاصة والشخصية بالتجمع ، وهناك فرصة كبيرة لأولئك ليقوموا بمسرحية تبرز أهتمامهم بمصالح الناس ولكنهم فى الحقيقة ليسوا كذلك ، لذلك الديمقراطية تحتاج إلى تدريب ومران ، تدريب كيف يكون الفرد عضواً فى الجماعة ، وكيف يناقش ويحترم رأى الغير ، وكيف يصل الجماعة إلى قرار ديمقراطى جماعى يمثل رأى الأغلبية .

٦. الأنفعال العاطفى والجرى وراء عواطف كثيراً ما تخطئ دون تقدير للمواقف الأصلية والمعلقة .

+ المناقشة وأستعراض كافة الأراء قبل التنفيذ هى صمام الأمن للخطأ :

+ فعندما يناقش أفراد الجماعة الأراء المقدمة للمناقشة ويصلوا معاً إلى قرار يوافق عليه الغالبية العظمى يشعر كل فرد أنه له دور وأنه أسهم فى الوصول إلى القرار ، وبذلك يشعر أن القرار قراره وأنه احد صانعى هذا القرار ، وبالتالى يشعر بأنه ينتمى إلى الجماعة ويشعر بأحاسيسها ويعيش فيها بكيانه .

+ أحياناً تكون الديمقراطية بطيئة فى الوصول إلى قرار ولكن مع البطء تسير الأمور فى تجاوب جماعى .

+ روعة القيادة الجماعية أنها تربط أفراد الجماعة معاً وتكون الأسرة كأسرة واحده تعمل معا .

القيادة الجماعية :

+ القيادة الجماعية هى عملية تفاعل أجتماعى ، لأن القرار يكون مدروساً من كل الجماعة ، وأقتنعت به وأيقنت بفكرته .

+ وهى ترتبط أساساً بتوزيع المسئوليات بحيث تنطلق الطاقات الكامنة عندهم ويتاح لهم فرص العمل . وممارسة النشاط ومواجهة المشكلات وحلها والتجاوب مع الآخرين ، والتحرك الجماعى المشترك يعطى فرصة للأبتكار ، ويقلل من التكاسل والتواكل ويزيد شعور الجماعة بالمسئولية المشتركة .

+ القيادة الجماعية تشترط خلق جو ديمقراطى ويتصف بحرية الرأى وحرية النقد .

+ فالقيادة الجماعية هى أساس نجاح أى عمل والديمقراطية هى صمام الأمن لأى عمل .

+ القائد الديمقراطى يقيم قيادة جماعية ، والقائد الغير ديمقراطى يقيم قيادة غير جماعية .

+ القيادة الجماعية القائد يشترك الكل معه ، ولا مكان للرأى الفردى ، حتى القائد نفسه ليس له رأى فردى .

+ القائد الديمقراطى قوى بالجماعة ، وناجح بالجماعة ، أما الرأى الفردى فليس له وجود

+ القائد الديمقراطى يعطى الفرصة للجماعة لكى تعمل وتخرج الطاقات الكامنة وتخرج أيضاً الطاقات الأبتكارية .

+ هناك أمناء وأمينات يعطوا الفرصة للكل لكى يعمل ، وتحكى أحدى الأمينات أنه أعطت مرة الفرصة للكل لكى يعمل ، حكت لى أحدى الأمينات أنه أعطت مرة الفرصة لخادمة لكى تقدم فقرة مجلة صوتية بأجتماع الأسرة وهذه الخادمة كانت منزوية وليست لها نشاط

يذكر ، وعندما قامت بتكليفها بهذه الفقرة فى أجتماع الأسرة ، ففوجئت ان هذه الخادمة المنزوية والمنطوية أنها قدمت فقرة رائعة ، وقدمت فقرة لم يقدم مثلها أحد من قبل ، وكانت أفضل خادمة قدمت فقرة فى أجتماع الأسرة ، فتقول هذه الأمينة ان هذه الخادمة كانت أحسن الموجودين فى تقديم الفقرة ... لقد أعطتها الفرصة لأخراج الطاقات الكامنة ، وتقول الأمينة أيضا أن الخادمات فهموا من هذه الخادمة الصغيرة اكثر مما فهموا منى ، وأننى لم أستطع أن أقدم مثلما قدمت هذه الخادمة البسيطة .

ضوابط الديمقراطية

القيادة الجماعية يلزمها عنصران هامان هما :-

١- الحـــزم

+ حزم وليس ديكتاتورية ، وذلك لضبط الجماعة وعدم أعطاء فرصة لأصحاب الأراء الفاسدة أو تلك الجماعة التى تبحث عن مصالحها الشخصية او تلك التى يرى فيها الأخرون مطامعهم الذاتية ، وبدون الحزم تتحول الديمقراطية إلى فوضى وكل شخص له فى الموضوع أو ليس له فى الموضوع سيحاول أعلان رأيه ، وسنجد أراء كثيرة وتكون النتيجة أن يقع القائد فى حيرة وفوضى وأرتباك ، وذلك لأنه ستختلط الأراء الصحيحة بالأراء الخاطئة ، فالحزم ضرورى لغرز الأراء الخاطئة من الأراء الصحيحة ، فيجب ان يتحلى القائد بالشجاعة ويقول هذا الرأى خطأ وذلك الفكر خطأ ، فالديمقراطيه ليس معناها نأخذ بكل رأى يطرح ونقبله وننفذه ، وبذلك يتحول الموضوع إلى فوضى .

+ وهناك أشخاص تعترض ليس لشئ إلا من أجل الأعتراض نفسه وكما يقولون (خالف تعرف) ، يريدون نقد العمل ، ودائما فى فكرهم أن العمل فاشل (طالما هم لم يشتركوا فيه) ، فأنا كقائد ديمقراطى يجب أن أسمع رأيه ، وأقبل الصحيح منه وأرفض الذى لا يتناسب ، فأعطى الفرصة للفكر الصحيح أن يناقش الأراء الصحيحة ، أما الفكر المنحرف فيجب أن أرفضه لأول وهلة ولا أعطيه مكانا ليتغلغل وسط الجماعة .

٢- أتـــزان :

+ يجب أن تكون الديمقراطية متزنة ولا أعطى أذنى لسماع كل شخص حتى لا تكون قراراتى متضاربة ، وأثناء عرض الأفكار ومنا قشتها لا يهمنى أسماء الأشخاص بل الأعمال نفسها ، فلا يجب ان نقول فلان عمل وفلان عمل ... ولكن المهم هو نجاح العمل

. فلو أعطيت أذنى لكل شخص ينقد الأخرين سوف أصير فى النهاية كما يقولون (ودنى) وكل وقت أخرج قرارات متضاربة ، فكل ما أسمع رأى أصدر له قراراً ، ويمكن فى نفس اليوم أصدر قراراً مضاداً له (كما يحدث فى بعض الهيئات والمصالح الحكومية) . ففى بعض المصالح يأتى شخص يقول كلام إلى أذن المدير فيصدر قرار له وبعدها بثوان يأتى شخص آخر إلى بأذن المدير بكلام مخالف فيصدر قراراً مضاداً ... ونتيجة أن هذا المدير أعطى أذنه لكل شخص دون تمييز فيصدر فى اليوم عدة قرارات مضادة لبعضها البعض ، وهكذا تتضارب القرارات وتتوالى ، ويأتى قرار بمضمون معين وبعده بدقائق يأتى قرار مضاد له يلغى ما سبق .

+ فتضارب القرارات معناها أن فكرة الديمقراطية هنا فاشلة ، فالديمقراطية التى تؤدى إلى فوضى وأرتباك فى القرارات ليست ديمقراطية سليمة ، فالديمقراطية الحقيقية يجب أن تكون متزنة ولها ضوابط .

+ فلا أعطى أذنى لكل رأى ، فالرأى المخالف والمنحرف يجب أن أرفضه ، فلا يصح أن أترك شخص يهاجم الكنيسة أو المسئولين بالكنيسة وأنا واقف صامت !

+ كما لا يجب أن أخذ برأى واحد ... مثلما حدث عندما كنت أجتمع بأحد الأسر فقامت خادمة حديثة لتقول أن أجتماع الخدام لا يعجبها فهو غير مشوق .. وسألتها لماذا ؟!! قالت نريد أجتماع يشدنا ... طبعاً هذا الرأى مرفوض ، لأننا كخدام وناس كبار فأجتماع الخدام له شكل معين فلا يصح أن يأخذ شكل وطابع أجتماع الشباب ، فلا يصح أن يكون وقت الأجتماع كله مجلة صوتية ، أو أعرض شريط فيديو أو نعرض مسرحية أو تمثيلية ونكتفى بذلك ، فأجتماع الخدام هدفه أشباعى روحياً ويقدم كل ما يفيدنى فى خدمتى وفى نمو روحياتى . وليس فرصة للتسلية ، فلا يصح أن يكون الأجتماع كله مجلة صوتية ، ولكن ممكن أقدم فقرة مجلة لمدة عشر دقائق أو سنكسار عشر دقائق (مثلما يحدث حالياً) فعندما قام البعض منذ عدة سنوات تحت أسم الديمقراطية بأن نجدد ونطور فى أجتماع الخدام فقررنا أن تستلم أجتماع الخدام كل شهر أسرة من الأسر ، وقد قدمت أسرة مسرحية وأخرى قدمت فيلم وأسرة قدمت مجلة صوتية وقد خرج الأجتماع عن هدفه فأين الكلمة الروحية ؟! ووجدنا الخدام أبتدأوا يتسربون من الأجتماع لأنهم شعروا أن الأجتماع غير مفيد وهبط مستواه اللائق به كأجتماع خدام ، فكيف يحضروا أجتماع لم يستفيدوا منه

لبنيان روحياتهم !! فأوقفنا العمل ورجعنا للعمل بالنظام القديم لأجتماع الخدام ، فأجتماع الخدام يجب أن يكون فيه كلمة روحية ولحن وصلاة وتراتيم وهكذا ...

+ فليست كل فكرة صالحة للتنفيذ ، ومثل ما يعترض بعض الخدام على نوع الهدايا ، فيرفض أن يقدم الكتاب كهدية له ويريدوا أنواع أخرى من الهدايا !! وهذا الرأى مرفوض ، لأننى مهمتى فى الخدمة أن أنمى المستوى الروحى للخدام ، والكتاب مهم لتنمية الحياة الروحية للخدام ...

+ هناك ثوابت لا يمكن تغييرها ... مثل الجيش هناك نظم لا يمكن تغييرها ، فلا يصح مثلاً أن يخرج الجندى من وحدته بلبس لبس ملكى وليس لبس عسكرى ... هناك ضوابط لكى يكون الرأى صحيح .

+ أن الديمقراطية لها ضوابط ، وقد كان الرئيس السادات يقول أن الديمقراطية لها أنياب ومخالب أقوى من الديكتاتورية !! فالديمقراطية أن لم يكن لها ضوابط قوية تؤدى إلى الضياع ، لو أعطينا آذاننا لكل الأراء وكل الأفكار بدون تمييز يضيع العمل ، ليس كل الأفكار تصلح للتنفيذ فلا يصح أن يأتى شخص ويطلب أختصار وقت القداس إلى دقائق ولا داعى لهذا الوقت الطويل (حسب تفكيره) !! ، أو لا داعى للألحان أو التسبحة ، فلو قالت الكنيسة من اجل الديمقراطية بأختصار القداس إلى ١٠ دقائق تضيع الكنيسة لأنه لم يعد هناك فرصة للصلاة والوجود فى حضرة الله !! وضاعت هيبة الكنيسة ووقارها وروحانيتها ، وماذا بقى لنا ؟!!

وهذا ما يحدث فى أوربا ، فالكهنة أستجابوا لمطلب الشباب بأختصار القداس ، فأنصرف الكثيرين من الكنيسة لأنه لم يعد للكنيسة لزوم فالقداس هو أساس الكنيسة تم أختصاره لوقت وجيز والقداس هو عماد الكنيسة .

+ ولا يصلح من أجل الديمقراطية أن ترفع التكلفة بين الخادم والمخدوم ، فيجلس الخادم مع المخدومين ويتبادلوا النكت والفكاهة والولد يداعب الخادم ويقوله خادم (كفك على كده) ليس هذا ديمقراطية أو حب بل فوضى وتسيب فى العلاقات .

+ ليس أيضاً من الديمقراطية أن أسمح لمخدوم أن يهاجم خادم أو يدين مسئول ، ليس من الديمقراطية اتركه أن يقول ما يشاء ، فهناك أمور لا يجوز لأى شخص أن يتكلم فيها ، وهناك أمور لا يصح أن ياخذ أحد فيها رأى إلا المسئول الكبير .

مظاهر نجاح الجماعة الفعالة :

يظهر نجاح الجماعة وفعاليتها بوجود ثمر جيد فى نهاية العام ، فعندما نجلس مع بعض الأسر لمتابعة أحوال الخدمة نجد هناك أسر مثمرة ومنتجة سواء من جهة عدد الأولاد المتزايد أو أرتباط وألتزام الأولاد بالكنيسة والقداس ووسائط الخلاص المختلفة أو من جهة الأنشطة الروحية البناءة أو من جهة ألتزام الخدام وفرحهم بالخدمة وبذلهم وتضحيتهم من أجل الخدمة ، فنجاح العمل دائما نجاح فى كل شئ ولا يتوقف على النجاح فى عنصر معين بل نجاح فى كل الأوجه ، وهذه هى صفة النجاح ، أن النجاح شامل وعام وليس نجاح فى بعض الأمور ، والنجاح دليل على أنسجام الخدام وتناغمهم وتمتعهم بالروح الواحدة والفكر الواحد ، أما الجماعة الغير فعالة فهى فى أنحدار ونزول وهبوط فى المستوى الروحى ، هذا الهبوط يعم كل أوجه العمل ، فتجد (لا سمح الله) الخدام غير ملتزمين والأولاد عددهم يقل تدريجياً والخدام ليس فيهم الروح الواحدة والأسرة غير مرتبطة .

صفات الجماعة الفعالة :

١- الجماعة الفعالة الكل يتكلم : الجماعة غير فعالة عدد قليل هم الذين يتكلمون ، فأنا كقائد أن تركت الفرصة للكل لكى يعمل فهذا يؤدى إلى نجاح العمل ، وأما إذا جعلت العمل قاصر على فئة معينة (خدام معينين) هؤلاء الخدام هم الذين يتكلمون كل مرة ، فهذا يؤدى إلى فشل العمل ، فكل ما يكثر عدد المشتركين فى دراسة الكتاب كل ما ينجح العمل ويواظب عدد كبير مثلما يحدث فى الأسبوع الأول من الشهر باجتماع الخدام ، ومن أخطر الأمور أن يكون الأمين له مجموعة معينة ومتميزة ، هم كل مرة يعملون كل العمل بينما الباقين يتفرجون على العمل ولم يسند لهم أى عمل ولا يعطى لهم الفرصة لكى يشتركوا فى العمل ، فمن عوامل نجاح الخدمة هو توزيع العمل على كل الأعضاء ، كلاً حسب موهبته ، هذا له فى الترانيم فيقود الترانيم وهذا يقود دراسة الكتاب وأخر يقود التسبحة ، وهذا ينظم الرحلات ، كل شخص له عمل فى أسرته وهذا أفضل من أن يكون كل الأنشطة موضوعة فى يد شخص واحد ، فوجود العمل كله فى يد شخص واحد يؤدى إلى هرب بقية الأعضاء لأنه ليس لهم عمل فى خدمتهم .

٢. الجماعة الفعالة هم الذين لديهم معلومات ليقدموا للآخرين :

أما الجماعة الغير فعالة ليس لديهم أستعداد ليقدموا معلومات ، هم صامتون ولا يريدوا أن يتعبوا أنفسهم ليس لديهم أستعداد أن يقرأوا ويحضروا الدرس أو الموضوع ليقدموا غذاء روحى لأولادهم ، هم خاملين ، وهناك أشخاص عندهم معلومات ولكنهم متكاسلين فى تقديمها للآخرين – ليس لديهم حرارة ليشتركوا فى العمل (مكبر دماغه ولا يريد أن يشغل باله بالآخرين) ليس لديه أستعداد حتى أن يقول رأيه فى أى موضوع . ولكن ما هو عملنا تجاه هؤلاء ؟! علينا أن نحرك هؤلاء ونسألهم عن أرائهم تجاه هذا الموضوع الذى يتم مناقشته .

٣. الجماعة الفعالة قيمة الفرد فيها هو فى فكره :-

أما الجماعة الغير فعالة فأصحاب الأفكار الجديدة لا يلتفت إليهم أحد ولا يهتم بهم أحد ولا يوجد من يسمعهم ، الجماعة الفعالة القائد فيها يسمع الأراء ولو عرض عليه رأى جيد فيهتم به ويعرضه للمناقشة لكى يعمل به ، أما الجماعة الغير فعالة فلا يسمح لأى أحد يقول رأيه وأن قال لا يعطى الأهتمام به ، وهذا خطأ ، فلا يجوز أن أتجاهل أو أتغافل أى رأى مهما كان صاحبه صغيراً أو حديثاً ، فلو أستمعنا برأيه وأعطيناه الأهتمام فقد يكون الرأى مفيد للخدمة وسوف يؤدى إلى تطوير الخدمة وتنميتها للوصول إلى الأفضل .

+ وقد لا يخطر هذا الفكر على ذهن أحد من الكبار ، مثل قرار أشتراك الكنيسة فى المهرجان ، فقيمة الرأى هى فى فكره وليس فى سن من يقوله أو فى حداثته ، فهناك أمين أو قائد متعنت فلا يأخذ باراء الصغار وقد تكون هذه الأراء صالحة ونافعة للخدمة !! فلماذا أتغافلها وقد يعتبرها أنقاصاً لقدره لو أخذ بها !! هذا الفكر ليس صحيح أن الصغير ينقص من قدر الكبير لو عرض رأى جيد !! فلا يصح أن نرفض أى رأى لأخرين كما لا يصح أن نرفض سماع أرائهم ونهمل التنفيذ . فالأثنين لهما نتيجة واحدة ، هناك أشخاص تسمع كثير ولكنها لا تنفذ إلا رأيها ودون الرجوع إلى رأى أحد . وهذه من صفات الجماعة الفاشلة وهو عدم الأعتداد برأى الأخرين وعدم الأخذ به ، ولكن القائد الناجح يسمع ويفكر ثم يأخذ قراراته بمنتهى الهدوء ، ياما خدام صغار قالوا أفكار كان لهم الفضل الكبير فى نجاح الخدمة ، ولكن لو تمسكت بأنظمة معينة للأجتماع أو دون الأخذ أراء الأخرين لتطوير هذه الأجتماعات أوالوقوف ضد كل ما هو جديد ومفيد ، فهذه الخدمة سوف تفشل فلكى ينجح العمل لابد أن يسمع رأى الأخرين .

٤- الجماعة الفعالة دائما إلى أتفاق :

والجماعة الغير فعالة دائما يظهر فيها التذمر وعدم الرضا عما يحدث فى الأجتماع . دائما الجماعة التى تنمو فالجلسات فيها لا تنتهى بدون أتفاق ، أما الجماعة الفاشلة تظهر فيها الأراء الكثيرة والمتعارضة مع بعضها وتنتهى بالتشاجر والأنقضاض دون نتيجة ، فمن سمات الجماعة الفاشلة هو عدم الأتفاق ، فكلما جلسوا معا تنتهى الجلسة بالتشاجر فيجب مع أختلاف الأراء أن تنتهى الجماعة بأخذ قرار ، وكل واحد عبر عن رأيه وتم الأتفاق أخيرا على الرأى الصواب ورأى الجماعة أهم وأصلح من رأى الفرد ، حتى لو كنت أنا مسئول ولكن الجميع لا يتفق مع رأى الأغلبية فرأى الجماعة دائما أصلح من رأى الفرد ، كثير من المشاكل فى بعض الكنائس الغير مستقرة سببها هو أن كل شخص متمسك ومعتد برأيه وغير مستعد للتنازل عنه فتنفض الجلسة دون أتفاق وهذه جماعة فاشلة ، أما أن نسمع رأى الكل وأخيرا نتفق على الرأى الأصلح فهذا هو جوهر نجاح العمل .

٥- الجماعة الفعالة القضايا الهامة تأخذ الوقت الرئيسى :

أما الجماعة الغير فعالة فالأراء التافهة تأخذ معظم الوقت ، فهناك قضايا مصيرية ، فلما نناقش قضايا الخدمة ، مثل مناقشة نظام الخدمة أو نظام المعسكرات فى الخدمة فهذه قضايا مصيرية ، لكن هناك قضايا غير مصيرية (يسموها قضايا جانبية ، مثل مشاجرة خادم مع أمين الأسرة ، أو تشاجر بين خادم وأخر ، فينعقد أجتماع مخصوص وذلك لمناقشة المشاجرة بين الخادم ، وأمين الأسرة ، فيضيع الوقت من أجل أشياء تافهة ، فلا يصح أن تأخذ القضايا التافهة وقت الأجتماع ، القضايا التافهة لو نوقشت فى الأجتماع تضيع وقت الجماعة وتضيع طاقة الأجتماع ، أما قضايا مثل قضية سلام الكنيسة أو توبة المخدومين فهى قضايا رئيسية لا يأخذ وقتها مناقشة موضوعات تافهة ، فالجماعة الفعالة تأخذ القضايا الهامة كل الوقت ، والجماعة الغير فعالة تأخذ القضايا التافهة كل الوقت !! مثلما يحدث فى بعض الكنائس عندما يجتمع مجلس الكنيسة فيناقش ما عمله الفراش أمس ، وما هو الموقف منه فى هذا العمل . فيقف عضو المجلس ويقول الفراش الفلانى عمل كذا وأهان كرامتى ولم يعطنى وضعى !! هذه مضيعة للوقت والمفروض أن يجتمع المجلس ليناقش ماذا سيفعل العيد القادم ، ماذا سنقدم لأخوة المسيح ، فهل يصح أن يضيع الوقت فى مناقشة كيفية أحترام الفراشين للسادة أعضاء المجلس الموقرين !! أو مثلما تجتمع الأسر عدة مرات لمناقشة شكل هدية العيد .

+ يجب أن يكون لكل أسرة هدفها الواضح الذى لا تحيد عنه وهو توبة المخدومين وخلاص نفوسهم ، أما أن نضيع الوقت من أجل أعداد الأغابى للمخدومين ونحتار ونختلف ونضيع الوقت فى أختيار نوع الأغابى فهذا لا يصح !! فهدفنا هو توبة القريب وتقريب البعيد (نأتى بالبعيد) فلا نضيع وقتنا فى الصراعات (أنا لبولس وأنا لأبولس) .

٦- **الجماعة الفعالة الميزات فيها مشتركة والجماعة الغير فعالة الميزات فيها غير مشتركة** ، فلو مثلاً قدمت أسقفية الشباب ٦ أستمارات لخدام الكنيسة للأشتراك فى مؤتمر ، فلا يصح أن الكنيسة تقدم كل مرة هذه الأسماء الستة لكل مؤتمر وتتغافل بقية الخدام ، والمفروض أن كل مرة الكنيسة تختار أفضل وأصلح الأفراد لهذه المؤتمرات ، فأكون بذلك شجعت الأخرين لكى يتميزوا ، أما الأختيار العشوائى فهذا يضعف الأخرين ويزيد تذمرهم وعدم رضاهم عن الخدمة ، لأننا ميزنا بعض الأشخاص عن المجموع بدون وجه حق ، فلا أحد يتميز إلا بعمله فالخدمة ليست فيها مجاملات أو وسائط ، أو مثلما نجد فى بعض الكنائس زوجة أحد المسئولين (سواء كاهن أو أمين خدمة) متسلطة على أمور الكنيسة ولا يستطيع شخص عمل أى شئ دون الرجوع أليها ، فالجماعة الفعالة لا تميز فيها لجماعة ما إلا بعملها ، وأيضا عدم تركيز العمل دائما فى أيدى أشخاص معينين بل يجب خلق قيادات جديدة ، وهذه القيادات الجديدة سوف يثبت مع الوقت جديتها وصلاحيتها للعمل أم لا ، فهناك بعض الكنائس أن يختاروا أمناء الأسر ، وهؤلاء الأمناء يظلوا فى الخدمة أمناء إلى الأبد ولا يصح تغييرهم ، ولا يعطى لقيادات شابة الفرصة للعمل وتنشيط الخدمة .

٧- **الجماعة الفعالة تشجع المبادئة والمسئولية والجماعة الغير فعالة لا تسمح بالمبادئة أو المسئولية** ، فهناك حجر على الرأى ولا يعطى فرصة للأخرين للتعبير عن أرائهم ، الجماعة الفعالة تحترم رأى كل فرد والجماعة الغير فعالة لا تأخذ بأى رأى ولا تحترم كل الأراء بل لها أناس معينين يحترموا ارائهم دون بقية المجموعة ، فنحن فى كنيستنا كنا نناقش فكرة أنشاء حضانة ، هل نقيم حضانة أم لا ، فأنا رفضت فكرة الحضانة لما لها من متاعب ولكن بقية المجلس طلب أن يكون هناك حضانة فبناء على طلب الجميع تنازلت عن رأى ووافقت على لإقامة الحضانة ، فيجب أحترام كلاً من له رأى دون الأخذ بثقافة أو منصب من يدلى بأرائه فالكل واحد فى رأيه دون تمييز عن رأى مثقف أو جاهل

وظيفة القائد ومسئوليته

مقـــــدمة :-

+ القائد ليس هو الشخص الذى يقوم بكل الأعمال ، بل من أسس نجاح العمل أن يقوم الأمين والأمينة بأشراك الأخرين معه فى العمل ، أما الأمين أو الأمينة الذى يحتفظ بالعمل كله لنفسه ويقوم به وحده دون اشراك الأخرين فهو أمين فاشل .

+ فالقائد الناجح هو الشخص الذى يتفاعل مع الجماعة ، يقسم العمل على الأخرين ، فهناك مسئول عن الألحان وأخر عن التراتيم وشخص آخر عن المجلة الصوتية وأخر عن الرحلات ، بل يجب اشراك المخدومين فى الدرس وذلك عن طريق تحويل الدرس إلى اسئلة وحوار .

مسئولية القائد ووظيفته – مسئولية القائد هى :-

أولاً- خلق وأعداد قادة جدد :

أيجاد صف ثان ، فالخدمة التى لا تخرج قيادات جديدة فهى خدمة محكوم عليها بالفشل ، فإذا حدث لهذا المسئول ظرف خاص به (سفر – مرض) يتعطل العمل وقد يفشل ، وذلك لأن القائد لم يهتم بأعداد صف آخر يكون بديل له فى حالة غيابه ...

+ مثلما حدث مع موسى حينما كان يعمل كل العمل بمفرده ، فقال له حماه (يثرون الكاهن) هذا الكلام لا يصلح يا موسى ، كيف تقوم بكل هذا العمل بمفردك .

فالشعب كثير والمشاكل صعبة ، وما زالت المسافة فى البرية كبيرة ، ونصحه بتقسيم الشعب إلى مجموعات وأقامة رؤساء لكل مجموعة ، وقالوا له هؤلاء الرؤساء يجلسون معك فى المشاكل العويصة .

+ وهكذا يجب على الأمين أن يقوم بتوزيع المسئوليات وعليه فقط متابعة العمل حتى يطمئن على سير العمل ونجاحه ، كما انه يجب أن يعطى الفرصة للكل لكى يتحركوا بحرية

+ القائد الناجح يعد قادة جدد كصف ثان فى الخدمة ، جيل يسلم جيل وهكذا وكما قال

معلمنا بولس الرسول لتيموثاوس " وما سمعته منى بشهود كثيرين أودعه اناسا أمناء يكونون أكفاء " (٢تى٢:٢) .

+ وهكذا كان معلمنا بولس الرسول يجول فى المدن ويؤسس كنائس ويقيم كهنة ، وكل مدة يفتقد هذه المدن ويتابع مع هؤلاء الكهنة ، لذلك عندما كان يرسل رسائله فيقول سلم على القديسين الذين فى روميه أو أفسس .

+ كان أيضاً هناك دور للمرأة كما كان للرجل ، فأقام بولس شماسات وخادمات لخدمة النساء .

ثانيا- توزيع المسئوليات ومتابعتها

+ القائد الناجح ليس فقط يوزع المسئوليات على جميع أفراد الجماعة ويشركهم بل ويتابع العمل أولاً بأول حتى لا يفشل العمل ، فأنا كقائد عندما أعطى شخص مسئولية فلا أكتفى بذلك بل أتابعه وعندما أجد أن هذا الشخص عير مكترث أو مهمل ولا يهتم بهذه المسئولية فأسحبها منه قبل أن يتعطل العمل ، فلا يعنى توزيع المسئولية اننى قد رفعت أيدى من العمل وتركته للأخرين وهم حسب ضميرهم يعملون أو لا يعملون و لا أبالى بنجاحه !! ... هذا ليس من أساسيات إنجاح العمل . لكن المتابعه عنصر هام فى أنجاح العمل ، فلا ألقى بمسئولية العمل على شخص لا يشعر بأهمية المسئولية وغير ملتزم وغير مواظب وغير جدى فى العمل وأتركه حتى آخر العام وأفوجئ بفشل العمل فى النهاية !! فمثلاً لجنة الطقس فى الأسرة أراجعها وأتابع عملها وأن وجدت المسئولين عليها مقصرين ومهملين أستأذنهم فى أخذ هذه المسئولية وأعطيها لأخرين يكونوا أكثر مسئولية وإلتزاما

+ ولا أضع أنسان فى موقع أو مكان لا يركز فيه ويطوره ولا يكلف نفسه فى تحسين العمل .

+ هناك مواقع عمل وجهات حكومية يقيموا العمل أولاً بأول ، يقيموا الأشخاص ويعطوهم عن كل عمل درجات ، فإخلاصه فى العمل يأخذ عليها نقطتين أو درجتين والنقطة العلمية نقطتين ، يجدد فى العمل ويحسنه ويطوره نقطتين ، وهكذا يقوم بتقييم العمل من كل النواحى . فتقييمهم للشخص لا يتوقف على مجرد حضوره ومواظبته على العمل ولكن على مدى تطويره للعمل ، ولا يستطيع أن يحصل على الدرجة الأعلى إلا بمدى تطويره للعمل وتحسين وعمل شئ جديد يفيد العمل ، شئ يحسن العمل ويطوره ويعمل على تقدمه

+ القيادة الناجحة تبحث أولا قبل توزيع مسئوليات العمل ، هل فلان كفئ لهذا العمل أم لا . وهل يستطيع أن يطور العمل أم لا ، أم يفشل العمل وهو يقوده .

+ ففى خريطة الكنائس فى عهد قداسة البابا شنودة الثالث فلو تطلعت إلى الخريطة لكنائس المهجر تجدها الأن زادت اضعاف عما كانت منذ ٢٥ عاما مثلاً ، ماذا حدث ، هناك قائد روحى (قداسة البابا شنودة الثالث أطال الله حياته) رجلاً لا يمل ولا يكل ، يبحث كل يوم كيف يطور العمل الروحى ، كيف يبنى كنائسه لخدمة أولاده بالمهجر ، فكل منطقة يجد فيها مسيحيين يرسل مندوباً لشراء كنيسة ثم يقيم كهنة لخدمة هؤلاء ، سواء فى أوربا أوأمريكا أوأستراليا ، أو ما حدث مع الأنبا أنطونيوس أسقف عام شنون أفريقيا ، وكيف دخلت المسيحية إلى أماكن وثنية وكيف أنتشرت الكنائس القبطية فى أفريقيا بعد أن كانت فى كنيسة واحدة ، وأصبحت الأن فى كل مدينة يوجد بها مسيحيين يوجد كنيسة ، لقد أنتشرت المسيحية وزادت الكنائس فى عصر قداسة البابا شنودة الثالث والأساقفة الأجلاء .

ثالثاً- تفويض المسئولية :

تفويض المسئولية جزء هام من نجاح العمل ، ولا يحتفظ بالعمل كله فى يده فقط ، بل يحاول أيجاد أشخاص لديهم الشعور بالمسئولية ويفوضهم ويوكل إليهم المسئولية ليكونوا محله حتى إذا تعرض لظروف فلا يتوقف العمل بسبب ما طرأ له من ظروف .

مثلما يحدث فى أجتماعات الأحياء (فى القاهرة – كحى المطرية مثلاً) أن يفوض الأمين أو الأمينة خادم أو خادمة يحضر هذه الأجتماعات لئلا يتعطل العمل لو حدث له ظروف ، هذا الشخص أوكل اليه العمل والمسئولية فى الحضور وأتخاذ قرارات ، مثلما يفعل قداسة البابا شنودة عندما يفوض محاميه الخاص لشراء أراضى الكنائس ، وأثناء العمل يقدم المحامى تقريرا عما يحدث إلى قداسة البابا .

+ ومع التفويض يعطيه الحرية ولا يفرض عليه قيود تعجزه عن أصدار قرار ، فلا يطلب منه أن لا يتخذ قرارا إلا فى وجوده ، وإلا فلا معنى لهذا التفويض !! مثل الأب الذى يعطى أبنه تليفون محمول ويقول له كل ما تتحرك خطوة تقوم أبلاغى أولاً !! هذا خطأ .. يجب أن أعطيه حرية التصرف ...

رابعاً- ألتزام القائد بأهداف الجماعة :

على القائد دائماً مراجعة الألتزام بالهدف الأساسى للجماعة ، ويراجع دائماً هدف الخدمة أو التربية الكنسية ، فهدفها دائماً هو خلاص النفوس ، هدف الكنيسة أن الأولاد تقدم توبة

ويعرفوا ربنا ، يرتبطوا بالكنيسة ويحيوا فيها وبها ، ففى كل نشاط يضع أمامه الهدف ، ويجب أن يكون واضح أمامه ، فى كل الأنشطة الهدف الرئيسى منها ، فأن خرج النشاط عن هذا الهدف فهذا النشاط قد أنحرف عن هدفه ويجب توجيه النشاط ليخدم هذا الهدف .

+ ما هدف الكورال مثلاً ؟ ليس هدف الكورال هو أخراج مغنيين !! بل ربط الأولاد بالكنيسة ولكن لا يصح أن يأتى المخدومين ويدخلون ويخرجون من الكنيسة وقد خرجوا عن حدود اللياقة والأحترام وتضييع هيبة الكنيسة وهذا معناه أن هدف الكورال هنا ليس واضح لذلك أنحرف عن الهدف الأساسى وهو محبة ربنا ، فعندما تنحرف المسيرة اذن هدف النشاط ليس واضح ومحدد أمام الجماعة !!

+ كل نشاط يجب أن يكون هدفه ومحوره هو محبة ربنا والأرتباط به ، فلو القائد قام برحلة وترك المخدومين يفعلوا كما يريدون أذن هدف الرحلة ضاع ، مثل الجماعة التى تقوم برحلة إلى دير مارمينا وبعد اخذ بركة الدير تذهب الرحلة إلى الأسكندرية وينزلوا البحر ، فتضيع بركة الرحلة ويضيع معها التأثير أو الشحنة الروحيه التى أخذوها من الأديرة ، وحتى التسلية فى الرحلة فيجب أن تكون للمحبة وفى روحانية ، ولا يجب أن أتنازل وأنحدر فى قيمة العمل بناء على طلب بعض الأفراد فى المجموعة بالتنازل عن المبادئ والقيم الروحية الأساسية .

+ وكما نركز أيضا فى هدف الدرس فيجب أن كل عنصر فى الدرس يخدم هذا الغرض أو الهدف ، فالهدف لو لم يكن واضح ومفهوم فنكون قد فقدنا العمل الناجح . وخرجنا عن الهدف الأساسى .

+ ما هدف الكورال أو الترانيم ؟ الهدف هو أن يقترب الأولاد من الكنيسة – أن يقدم الكورال ترنيمة تؤثر على السامعين ، وأيضا البعيدين يقتربوا من الكنيسة فهناك هدف واضح . ويجب على إصلاح المسار إذا أنحرف ويعلن أن هذا ليس هو المطلوب . فأيام احداث كنيسة الخانكة حاول بعض الأباء الكهنة بالخروج وعمل مظاهرات وهتاف . وهنا وقف قداسة البابا وقال لهم ليس هذا أسلوبنا ولم نتعود أن الكنيسة تهين او تشتم الحكومة . لم نتعود أهانة أو سقوط من نحن نصلى من أجلهم فى القداس الألهى . فهنا القائد (وهو قداسة البابا شنودة الثالث) وقف ليصحح المسيرة ، وصحح المسيرة من الهتاف إلى عمل روحى أخر يليق باسلوبنا ، فقال لهم فقط نعرب عن استياءنا مما حدث عن

طريق الذهاب إلى الموضع ونصلى فيه لا ندخل فى مشاكل ومتاهات مع الجكومة ، أما طريقة تعبيرنا فهو الألتجاء لله فى الصلاة .

+ يجب علينا أن نراجع الهدف – لماذا نخدم – لماذا نأتى إلى الكنيسة – لماذا هذا النشاط .. ما هدفه !!

خامساً- الأهتمام بكل فرد

مهمة القائد توظيف كل أفراد الجماعة ، وأشراك كل فرد (ولا سيما المنطوى) فى العمل ، فلا يجب أن أضع المسئوليات كلها فى يد ٣ أو ٤ خدام والباقى ليس له عمل ، والقائد الناجح يشرك كل الخدام – كلاً حسب موهبته أو حسب طاقاته واستعداداته ، يجب أن أوظف كل الأشخاص ، والمنطوى قبل النشيط ، والبعيد قبل القريب ، والقائد الفاشل هو الذى يركز العمل كله فى أيدى بعض الأشخاص ويستبعد الأخرين ، فهؤلاء المستبعدين قد حكم عليهم بالموت وهم حكموا على أنفسهم بالموت ، وحتى ولو لم يصل النجاح إلى ١٠٠% ولكن يكفى أن الجميع أخذ بركة ، فهؤلاء الذين أعطيتهم الفرصة للعمل سوف يندمجوا أكثر فى الخدمة ولا يهربوا ، أما الذين لا يعملوا ففرص تركهم للخدمة أكثر من الذين يعملوا .

+ وأيضاً أعتمادى على أشخاص معينين فهذا موقف خاطئ ، فلو حدث لهؤلاء الخدام ظروف وتغيبوا عن الخدمة سوف يتعطل العمل لأننى أعتمد عليهم وحدهم .

سادساً – الأهتمام بمشاكل الأخرين :

+ يجب أن يهتم أمين الأسرة بأحوال الخدام الذين يعملوا معه ، ويراعيهم ويتعاطف معهم ، فلا يتغيب خادم شهور مثلاً بسبب ظروف أو مشاكل طاحنه حدثت لهم ، وأمين الأسرة لا يدرى بما حوله ولا يقف بجواره ، ولم يكلف نفسه بالسؤال عنه .

+ ولكن هذا ليس معناه أن الخادم يقحم نفسه غصبا فى خصوصيات ومشاكل الأخرين ولا سيما المشاكل ذات الحساسية المعينة ، فهذا أسلوب مرفوض فى الخدمة – فلا يصح أمينة الأسرة أن تسأل خادمة .. مالك – هل بابا وماما متخانقين ؟! مالك مصدعة (شايفك تعبانة ألف سلامة !! خير أنشاء الله) محاولة منها لسحب الخادمة فى الكلام عن مشاكلها .. فهذا أمر غير مستحب ، بل يجب أن أتدخل بالقدر الذى يسمح لى الطرف الآخر بالتدخل ولا أستجدى المعلومة ، فأن تكلم هو بأرادته الخاصة فأهلاً وسهلاً بذلك ، وأن لم يتكلم فهذه

خصوصياته وهو حر يقولها لمن يريد ، ودائما الأنسان لا يبوح بسره إلا لمن يطمأن له ، ويثق فيه ويشعر بالميل والحب نحوه .

+ أما التدخل فى شئون الأخرين وخصوصياته فهذا أمر غير مرغوب فيه ولا يقبله الكثيرين ، فنحن ليس عملنا التطفل على أسرار الأخرين ، أسأل فقط وأطمئن عن سبب غيابه بصورة عامة ولكن إذا لم يسمح لى بالتدخل فى المشكلة فيجب أن أتوقف ولا أتطفل على أسرار الغير .

سابعاً- مهمة القائد أن يعمل على أحتفاظ الجماعة بتماسكها :

من وظائف القائد أنه عندما يشعر أن الجماعة ستنقسم يتدخل وسط الجماعة ويحاول أن يذيب الفوارق ويلاشى الخلافات ويعمل على التقريب بينهم ، لأن تماسك الجماعة وتآلفها هو أهم عنصر فى نجاح العمل ، فيجب على القائد أن يستشعر مصادر الخلل وما الأسباب التى أدت إليها ، ويبحث بين الأشخاص (من هو متضايق – من متذمر – من لا يعجبه الحال) ولا يترك الخدمة تسير كما تسير ، ولا يصح أن يكون القائد أحاسيسه ومشاعره بعيده عن الجماعة ، فلا يقول (المقموص هو حر ، واللى مش عاجبه ما يجيش ، واللى مش عاوز يجى عنه ما جه !!) بل يجب أن يخاف على الكل ويحتضن الكل ، ومن الشكاوى المتداولة كثيرة ، وهى مشكلة عدم التقارب وهناك من يقول أننا لا نعرف بعض !! ولكن هذا ليس سببه قلة الأغابى أو معناه أنه نترك الحبل على الغارب فى العلاقات بين الجنسين فى اختلاط يسئ للخدمة والكنيسة ، ولكن لكى أقوى تماسك الأسرة أعطيهم عملاً يعملوه معاً فيقتربوا من بعض ، مثل الرحلات وزيارة المرضى ، مثل الأحتفالات بأعياد الميلاد . والتهنئة بالخطوبة أو الزواج ، فمجرد الخروج معاً فى خدمة أو زيارة أو أى عمل روحى هذا من شأنه أقتراب الجماعة من بعضها البعض ، وزيادة تماسكها وتآلفها .

+ مثلما كان يحكى الخدام القدامى أنهم كانوا زمان يعرفوا عائلات بعض وكان هناك مودة بينهم ، ويقفوا مع بعض فى التجارب ويشاركوا بعضهم فى الأفراح ، أما عدم أكتراث البعض بمشاكل الآخرين وعدم الأهتمام بهم إذا تغيبوا فهذا من شأنه يعطل ويعوق تماسك الجماعة .

أســـــئلة :

س١: أذا كان هناك شخص غير مسيحى يريد الزواج من فتاة مسيحية ويظهر لهـا أنـه صادق فى حبه ، ومن أجلها يريد تغيير دينه ويزعم أنه يصوم صـوم المـيلاد مشـاركا لمشاعرها – فما هو العمل ؟

جـ١: هذا الموضوع شائك ، فمن خلال المشكلات التى تحدث هذه الأيام والخبـرات التـى حدثت أن هذا الموضوع غالبا ما ينتهى بنهاية مختلفة عن بداية السيناريو ، وقـد يكـون هذا السيناريو محبوك ولكن عندما (تقع الفأس فى الرأس) يكون الأمر منتهى الخطـورة ففلان– هذا يريد أن يدخل المسيحية ليس لشخص المسيح ولكن من أجل العاطفة والشهوة ومتى نال ما أراده يضرب بكل القيم والمبادئ عرض الحائط ، هو يريد المسيح من أجـل الشهوة ... ومن أجل عيون محبوبته ولكن ليس بسبب أقتناعه بالمسيحية ، وقد لا يعرف ما هو صوم الميلاد ؟! بل وممكن يمثل تمثيلية الصوم ، وكثيرين أنخدعوا وأنساقوا وراء مزاعم ليست حقيقية ويدخل الموضوع فى مشاكل خطيرة مع الدولة ... أنما الـذى يريـد المسيح فأنه لا يربطه بمصلحة معينة ، فهو يحب المسيح لأجل المسـيح ولـيس لأجـل الزواج من فلانة ، وهناك مبدأ يقول ما بنى على الباطل فهو باطل ، فهذا الشخص حينمـا يأخذ ما يريد يرجع ويعود كما جاء ، ويسحب معه كثيرين فى مشاكل متعبة .

س٢: تقابلنا كثير من المشاكل نقف فيها عاجزين عن الحل .. فما هو العمل ؟

جـ٢: المشاكل الصعبة التى لا حل لها ليس لنا عمل فيها إلا الألتجـاء لله فـى الصـلاة . وعموماً هناك مشاكل عويصة يصعب حلها فهى فوق مستوى الكـل ، واحيانـا يقحمـوا الكنيسة فيها ويتهموها أنها السبب ، مثل المشكلة الأقتصادية .. مثل الشخص الذى أتـى الكنيسة ويريد أن يوفر له فرصة العمل اليوم ، ولما لم يجد أبتدى يتذمر علـى الكنيسـة ويتهمها بأنها لا تساعد أحد وأنها عاجزة عن حل مشاكل الكنيسة ... فهل حل كل المشاكل يأتى فى غمضة عين ..

س٣: ماذا نفعل لو علمنا أن فتاة سوف تنحرف مع شاب غير مسيحى ؟

جـ٣: علىّ أبلاغ المسئولين وهم بطريقتهم الحكيمة سوف يعملوا ما فى وسعهم لمنع ذلك أقوم أولاً بابلاغ خادمتها ثم أب أعترافها أو الأب كاهن الكنيسة ، لأن البنت ليست بسهولة أن تتكلم عما يكن فى صدرها من أفكار منحرفة والموضوع يحتاج لحكمة وصلاة وأرشاد الله فى الحل ، والبنت غالبا لا تبوح بأسرارها إلا للخادمة التى تحبها وتطمئن إليها .

٥

القائد ينمى نفسه

+ مشكلة معظم القادة أنهم أحياناً يظنون أنهم وصلوا لمرحلة عالية من الفهم والأدراك وأنهم فوق النصح والأرشاد ، فكل شخص يتخيل أنه يعرف كل شئ ، ولا يحتاج أن يسأل أحد (سواء هذا القائد خادم أو كاهن) ، بل وكل المطلوب منه عمله ونجح فيه ، ولا يعلم القائد أنه ما زال فى بداية الطريق . ولكن لكى ينمى القائد نفسه عليه :-

١- يجب أن يكون قدراته خلاقة :

+ يجب أن يكون للقائد قدرات خلاقة سواء فى فكره أو أسلوبه أو معاملاته ، يجب أن يكون له فكر جديد .

+ فالخدمة تتوقف عن النمو حينما لا يكون هناك تجديد أو تغيير فى الخدمة (محلك سر) فيسير القائد بحسب كل ما هو قديم – نظم معينة أعتاد عليها لا يمكن الخروج عليها أو السماح بتغييرها ، ولا يعلم كل قائد أن لكل عصر سماته وأفكاره وأحواله .

+ أحد مشاهير القادة قال (أن القادة يصنعون ولا يولدون) .

٢- أدارة النفس :

+ القائد لا يستطيع أن يدير الجماعة ما لم تكن له القدرة على إدارة نفسه ، وهذا يلزم أن يحدد الأولويات التى تتفق مع وقته وقدراته ..

٣- القائد والأولويات :

+ لا يصح ان يضيع القائد وقته فى مناقشة أو فى تنفيذ عمل تافه ، يضيع وقته من أجل عمل يفيد أثنان فقط ولا يستفيد منه بقية أفراد الجماعة !!

هذا لا يصح ، فهناك موضوعات مصيرية تتعلق بها مصير الخدمة كلها ، أما الموضوعات الجانبية التى لا فائدة منها وتضيع الوقت فلا داعى منها لأنها تضيع وقت القائد ووقت الخدمة ، فلا يصح أن نجلس ساعتين لكى نناقش خلالها برنامج رحلة .. فهذه مضيعة للوقت .

+ هناك أعمال كثيرة ، ولكن يجب على القائد أن يقوم بتقسيم الأعمال حسب أولويتها من جهة أهميتها ، فيختار منها الهامة التى تفيد وتؤثر (سواء بالأسرة أو بالعمل أو المجتمع)

ويضعها فى كشف ويقسمها كالتالى :-

١. أعمال هامة جداً ٢- أعمال متوسطة الأهمية

٣- أعمال أقل أهمية .

+ ويبتدأ بالأعمال الهامة جداً ، وعندما ينتهى منها يدخل على الأعمال متوسطة الأهمية ثم يدخل على الأعمال أقل أهمية عندما يكون قد أنتهى من الأعمال السابقة .

+ والقائد الذى يقوم بتنفيذ أعماله بالعشوائية فينسى أن يضع أهمية للأولويات فى المناقشة والتنفيذ يدخل فى متاهة ، هذه المتاهة تسمى (توهان القائد) فهو لا يفرق بين الأعمال الهامة والأعمال غير الهامة ، ويضيع الوقت فيما لا يفيد الخدمة والأخرين .

كما أنه بذلك يكون قد أضاع الفرصة على الأسرة للأستفادة من عمل مهم ، لأنه أضاع الوقت فى مناقشة أمور تافهة مثل ضياع الوقت فى مناقشة أنشطة الكورال أو الأغابى أو الحفلة ، فتوهان القائد هو عدم أدراكه أى الأعمال هامة وأى الأعمال غير هامة ، أعمال تفيد وتؤثر على الأسرة ، وأعمال لا تفيد ولا تؤثر على الأسرة ...

+ كما أن طاقة الخدمة أيضا تتبدد وتضيع فى الصراع وفى الأجتماعات التى تعقد لمناقشة ما لا يفيد الخدمة ويضيع الوقت بدون فائدة .

+ فمشكلة القائد هنا أنه يتوه بين المسئوليات العديدة ويشكو دائماً من كثرتها ...

٤ - من الأمور الهامة أن يكون القائد خلاق :

+ فلا يضيع وقته فى أمور لا تخص الخدمة ، بل ينمى سلطته على العمل وعلى من معه ، ولا يسمح بتبديد سلطته ، والسلطة ليست معناها أن أكون ديكتاتور ، أنما السلطة اساسها الحب والخدمة والعلاقات الجيدة ، وسلطة تستمد قوتها من الحب وليس من الأمر والنهى ، وبالحب يصير أمامه كل شئ سهل .

+ القائد الناجح يجب أن يكون طبيب وليس قاض ... القائد الناجح هو الذى يعالج الأمور ويحل المشاكل ، فيبذل كل جهده لمعرفة اسباب المشكلة ، كالطبيب الذى يبذل كل جهده لمعرفة أسباب المرض ، ويجرب كل الطرق للعلاج ، فلا يصح أن يقول الطبيب لمريضه أن مرضك هذا ليس له علاج .. فهذا قرار غير حكيم ...

وعلى القائد دائما أن يثق أنه ليس هناك مشكلة بلا حل أو قضية بلا علاج !!!

٥- القائد الناجح يشعر دائما أن كرامته هى فى نجاح العمل وليس فى كرامته الشخصية :

+ القائد الناجح هو الذى لا تتركز أهتماماته حول كرامة الذات أو تمجيدها ، أو كما يقولون (تقوم الدنيا وتقعد لو أهينت كرامته) !! وتنعقد الأجتماعات لبحث ومناقشة موضوع كرامة القائد التى أهينت أو جرحت أو وقع عليها ظلم أو أتهام ، بل يجب على القائد أن يعمل ، وأن ينجح العمل بعيداً عن كرامته ، فتخرج كرامته خارج الموضوع ، فالقائد الناجح ينظر إلى كرامة العمل وليس لكرامته الشخصية ..

+ القائد الناجح لا يغضب ولا ينسحب من العمل بسبب أهانة أو ظلم وقع عليه وإلا كان أنسحابه هنا هو نوع من الفشل ، ينسحب والناس تجرى وراءه لمحاولة تهدئته وأرضائه حتى لا ينسحب ويترك العمل ...

٦- القائد الناجح هو الذى ينمى نفسه :

+ تنمية القائد لنفسه يتم عندما يكون القائد لديه القدرة على الخلق والتجديد ، فالخلق شئ مهم وضرورى لمجالات العمل ، فالمسئوليات المعاصرة تتطلب تطوير البرامج وتدبير الأتجاهات لتتعايش مع مطالب العصر .

ولو أن هذه مهمة صعبة وشاقة ، لأن هناك أشخاص يصيبهم القلق ويثاروا إذا تغير مسار الأمور عن المعتاد ، وينسى أن التجديد هو شئ صحى للخدمة ...

+ الخلق والتجديد شئ هام ولا سيما فى هذا العصر السريع التطور ، فلم يعد هذا العصر مثل العصور الماضية ، هذه الأيام ليس مثل أيامنا ، فلا يصلح أن أقدم دروس المخدوم اليوم بعقلية عشرين عاما مضت !! هناك فرق بين عقلية الجيل الماضى وعقلية هذا الجيل ، أينعم هذه الدروس كانت ناجحة فى وقتها ، أنما فى هذا الجيل أختلفت الأمور وأختلف الأسلوب ، فلا يعترض ويحتج القائد ويقول أن هذه الدروس كانت ناجحة فى أيامنا !!!

+ فى الجيل الماضى كان هناك لغة العصا أو الكرباج !! ولكن فى هذا العصر لا يصلح هذا الأسلوب ، ولكن أصبح الأن أسلوب الحوار والتفاهم والأقناع هو أساس التعامل فى هذا العصر .

+ القائد الخلاق هو الذى يغير أسلوب معاملته وأسلوب خدمته ليتماشى مع روح العصر .

+ القائد الناجح لا يأخذ أى قرار إلا بعد حوار ، فيجلس ويناقش ويفسح مجال للمعارضة ، ويحترم الرأى الأخر ، فلا يكون التطوير والخلق نابع فقط من القائد ذاته وصدر بقرار منفرد منه ، بل لابد من معرفة أراء الأخرين حول هذا العمل ، فقد يكون للأخرين أراء

جيدة لم تخطر على بال أحد !! فلا أحتقر رأى أحد حتى ولو كان حديث التخرج ، فقد يكون الخادم الحديث هذا له رأى مبدع ، فلا أعمل حجر على الأراء وأركب دماغى وأسير بحسب أفكارى وأرائى فقط وأقول رأى هو الصحيح وكل الأراء خاطئة .

+ فعلى القائد أن يقبل أراء الأخرين ، ودوره فقط أن يرشد ويساعد الأخرين فى دراسة المشاكل وتحليلها ، لذلك يجب على القائد أن يكون ملما بكل شئ ، وليس بعيد عما يجرى حوله .

+ القائد الناجح يستوعب الفكر الجديد ، ولا يخاف منه ويغير ويجدد ويناقش ويعطى الحرية لكل الأراء ، وحتى المعارضة يحترم أرائها .

+ القائد الناجح لا يجد غضاضة أو أحراج فى تغيير وجهة نظره متى تبين أنه هناك خطأ وقع فيه ، أو ظهر رأى أو فكر أفضل منه سوف يفيد الخدمة ، وهذا ليس تراجع بل تكيف مع الواقع للوصول إلى الأفضل دائما .

+ فالقائد الناجح هو الذى يستطيع أن يقول نعم بعد أن قال لا ويقول لا بعد أن قال نعم !! يغير قراراته لأجل صالح الخدمة ، أما القائد الضيق الأفق والذى يصر على رأيه وكما يقولون عنه (بيركب دماغه) فهو دائما خسران ، ولكن هناك قائد ناجح لو جاء له شخص وملئ مخه بقصة معينة ولكن عندما جلس هذا القائد مع بعض الأشخاص ليتقصى حقيقة الأمر ووجد أن كل ما قيل له خطأ ومغرض وترتب عليه بالتالى قرار خاطئ ، فيقوم بسرعة ليغير قراره عندما أكتشف أنه خطأ .

+ القائد المتشبث برأيه لا يصلح فى الخدمة ، فالتمسك بالرأى هو مشكلة تعانى وتدفع ثمنها الخدمة والمخدومين .

+ فلو مثلاً شددت على أولادى لسبب ما ، ولكن بعد مدة أكتشفت أننى كنت قاسى مع أولادى ، فيجب أن أغير أسلوبى ومعاملاتى ، فالقائد الناجح يغير رأيه بلا صلابة ولا تشبث فى الرأى .

+ وهذه صفة القادة الناجحين ولا سيما فى الكنيسة ، فقد يتخذ أسقفاً ما أو أب كاهن رأى خاطئ بسبب وشاية مغرضة وصلت له ، فلا يجد غضاضة أن يغير رأيه أن وجد هذا الرأى أو القرار خاطئ ... المهم هو صالح الخدمة ، والرجوع فى الرأى أو القرار لا ينقص من قدر أو كرامة القائد .

+ مشكلة معظم القادة فى هذا العصر أنهم (ودنيين) يحبوا يسمعوا كثيرا ، والقائد الناجح هو الذى يسمع دائما وجهات نظر الأخرين ولا يتمسك برأى ما وإلا أخطأ !!

+ مهم جداً أن تسمع كل الأراء حول المشكلة ، لأن كل أنسان يشتكى دائما يظهر لنفسه أنه مظلوم ، ويرئ بل ومجنى عليه ، كما يحدث مع كثير من المشاكل الزوجية . تذهب الزوجة تشتكى زوجها للأب الكاهن ويتصور الأب الكاهن أنها مظلومة مع زوجها هذا ، وعندما يذهب إلى البيت يجد خلاف ذلك .. الزوج شخص طيب وبرئ والزوجة هى المتعبة !! وكل طرف يظهر نفسه على أنه المظلوم والبرئ دائما .

+ القائد مثل الطبيب وليس كالقاضى ، فهو لا يحكم ويدين ولكنه يعالج ويشخص المرض بدقة . ويحاول أن يحدد العلاج وقد يشرك معه الأخرين للوصول إلى التشخيص والعلاج المناسب .

٧- القائد الناجح لديه القدرة على تحليل المشاكل :

+ فمثلاً إذا انتشرت ظاهرة عدم تحضير الدرس بين بعض الخدام فعليه أن يتسأل لماذا يتقاعس الخدام عن التحضير ؟ فقد يكون هؤلاء الخدام قد فقدوا الرغبة فى التحضير (الفتور الروحى) أو قد يكون هناك تقصير من جهة القائد نفسه ، أو أن الدرس غير مفيد لهذا السن ولا يصلح له ، فهو كالطبيب الذى يسمع من المريض كل أعراض المرض ولا يتجاهل جزئية ما ، ثم يحلل ولا يترك ملاحظة واحدة لئلا يخطئ فى التشخيص . فقد تكون هذه الجزئية التى تجاهلها هى السبب أو هى التى كانت ستساعد على أكتشاف المرض .

+ فأنا كقائد لو وجدت الخدمة تتراجع إلى الوراء أبحث لماذا التراجع ؟ مثلما بحثنا قريبا فى أجتماع الخدام (لماذا يهرب المخدوم من الخدمة) وكل واحد قال رأيه ، فلا أضع تشخيص عام من عندى ، وأقول مثلاً (أن هذا الجيل ضايع ، ولا يرغب فى الكنيسة والروحيات) فهو جيل التلفزيون !!!

+ أو مثلاً قضية الخدام أو الخادمات التى تقف خارج الأجتماع ... هذه ظاهرة محتاجين للمناقشة ، فقد يكون الأجتماع غير مفيد ، أو أننا لم نكسبهم أو الأجتماع لم يقدم لهم أحتياجهم أو ما يشدهم ..

+ يجب على القائد أن يكون لديه القدرة على الملاحظة والمشاهدة وتحليل الأمور والمواقف ، ولا يأخذ الأمور على علتها ، بل يحلل الأمور بطريقة جيدة وليست عشوائية

٨- القائد الناجح يحتاج إلى بصيرة ورؤية :

+ الخلق والتجديد يحتاج دائما إلى بصيرة ورؤية ، فهو ينظر إلى الأمور بمرونة ويرى فيها الحاضر والماضى ، فهو يتعلم من خبرات وأحداث الماضى ، وله رؤية للأحداث

القادمة وتطورات المشكلة ، فياخذ من خبرات الماضى فيما يفيد الحاضر ، فلو أنا كقائد تجاهلت خبرات الماضى وتماشيت مع هو حديث فقط فأكون قد فشلت ، فالقائد الخلاق هو الذى لا ينسى خبرات الماضى ، كما لا يعمم الرؤية الخاطئة على الجديد .

+ يجب على أن أكون مرن ، لأن الخادم المرن ينمى الخدمة ، فهناك خادم مرن وخادم متحجر .

+ قديما مثلاً كانت الأسرة تمنع رجوع البنت بعد الساعة ٦ مساءاً ، فلا يسمحوا أن تكون البنت خارج البيت بعد غروب الشمس ، أما حاليا البنت لظروف العمل المتأخر ممكن تعود للمنزل الساعة ٨ ، ٩ مساءاً ، فيجب أن يكون هناك مرونة وليس تشبث ...

+ المرونة يعنى أننى لا أزنقها بشدة ، ولا أكون متشدد ، وايضا لا أكون لينا بزيادة ، ففى معسكرات الكنيسة بالأسكندرية ممكن نغير طريقة الصلاة ، أما مسالة نزول البحر فيجب أن أرفضها بشدة ، ولكى أغطى هذه المسالة أعطى للسمر جرعة زائدة ووقت أضافى كبديل لنزول البحر ويجعل الأولاد ينسوا موضوع البحر ، فعندما ألغى موضوع نزول البحر يجب أن أوجد البديل ولا يجب أن أتحجج بأننى أريد عمل برنامج روحى صرف (ولا يوجد فيه فقرات ترفيهية) .

٩- القائد الناجح لديه الحساسية للظروف المحيطة :

+ يجب أن يكون حساس ويشعر باحتياجات كل عمل ، وما هى أحتياجات الظروف المحيطة به ، فعينه كالعدسة التى تلتقط كل ما يحيط به ، ويرى ويشاهد ويعرف ما يدور حوله ، فيعرف أولاده وظروفهم .. يرى ويشاهد ويلاحظ ويحلل .

+ مثلاً قمت بمعسكر ، فيجب أن أراعى ظروف هذه الأسرة ومستواها الروحى ، فالأسلوب هنا ها يختلف عن أسلوب الماضى والأسرة مثلاً التى مستواها الروحى والفكرى عالى يختلف عن الأسرة البسيطة فى روحياتها وفكرها ــ أفكر ماذا يحتاجون ، وأجتماع الأسرة مثلاً يجب أن أدرك أحتياجات الأسرة وما هى طاقتهم فى الأحتمال لكل ما يقدم لهم ، وما هى أخرتهم فى تحمل الجرعات الروحية التى تقدم لهم ، فأن وجدتهم أبتدأوا يملوا فهنا يجب أن أقلل أو أغير أو أتوقف عن تقديم الجرعات – وأبحث ما هى الجزئية المستريحين لها وما هى الجرعة التى لا يرتاحوا إليها ، ويجب ان أستجيب للظروف المحيطة ، ويجب أن أدرك دائما أن الظروف تتغير من عام لعام ، فى العام الماضى كنت أخدم فى أسر أبتدائى ولكن الأن أخدم فى أسرة الخريجين فيجب أن أغير اسلوبى ومعاملاتى ليتلائم مع هذه المرحلة الجديدة ، وهذه دائما هى الشكوى المتكررة من

الخادمات فى الأجتماعات الكبيرة أن الأسلوب لا يتغير ، فالأمينة تعاملنا كأننا نخدم فى أسر أبتدائى ، يجب أن يكون أسلوب معاملاتى فى الأسر الكبيرة يختلف عن الأسر الصغيرة .

١٠- شخصية القائد لا تنمى فقط بالدراسات النظرية بل بالممارسات العملية :

+ فيجب على الخادم ان يتدرب على الاحساس بالمسئولية ويتدرب على الاستقلال والأعتماد على النفس ، ويتدرب على فنون العلاقات الأنسانية .

١١- القائد الناجح هو الذى له حكم مستقبلى على الأمور والأحداث القادمة :

+ يجب أن انظر للمستقبل ، فمثلاً بناء الكنائس – عندما ابنى كنيسة يجب اعمل حساب المستقبل ، ففى المستقبل الشعب سيزداد والخدمة ستتسع والأنشطة سوف تنمو ولا أعمل حساب الخدمة هذه الأيام فقط بل بعد عشرين سنة قادمة .

+ مثل بعض الشركات التى تقيم دراسات جدوى لأى مشروع ، فيدرس فيه مستقبل هذا المشروع ، وهل سيكون هذا المشروع مفيد بعد سنوات ، أما غير مضمون .

+ وهناك فى مجلس الوزراء ما يسمى بنظم المعلومات ، وما يسمى بسلطة أتخاذ القرار بناء على هذه الدراسات والمعلومات ، وفيه يدرس أى مشروع ... ما هى مزاياه وما هى عيوبه ، وهل هذا المشروع سيكون نتيجته الربح أم الخسارة ...

+ يجب عندما أتخذ قرار أدرس أولاً هذا القرار (ما له وما عليه) .

+ بناء الكنيسة مثلاً الأن ، عدد الشعب ٣ آلاف نفس (مثلاً) ولكن بعد عشرين عاما سيكون العدد أضعاف وأضعاف .. فيجب أن أعمل حسابى على ضوء هذا الزيادة فى العدد ، وأن الخدمة ستزداد ...

+ يجب أن يكون عندى أيضا الرؤية المستقبلية لآحتياجات المخدوم فى هذا العصر . الولد يريد أن يسمع أجابات مشبعة وتنتهى كل تساؤلاته وتفسيراته وإلا ألتجأ إلى مصدر سيئ للرد على أستفساراته – مثل الأسئلة الجنسية أو موضوع مثل الأدمان ، كنا قديما نستحى أن نتحدث عنه ولكن الآن أصبح هذا الموضوع مهم جداً وملح ... !!

أو مثلاً مشكلة الزواج العرفى ، كان الحياء يمنع الكثيرين قديما للكلام عنه ولكن فى هذا العصر بعد أن كثر حالات الزواج العرفى أصبح لزاما علينا توعية أولادنا وبناتنا بخطورة هذا الأمر عليهم .

+ يجب أن أوضح توقعاتى ، هذا ليس معناه نظرة تشاؤمية للأمور بل هو واقع نعيشه ، مثل مشكلة أختيار شريك الحياة ، فهو موضوع مهم لتبصير القادمين على سر الزيجة لئلا

يقعوا ضحية زواج فاشل نتيجة عدم المعرفة والجهل بامور الزواج وعدم الألمام بالشروط المطلوبة لأختيار شريك الحياة ، ولا سيما ما نسمع عنه هذه الأيام من قضايا ، يحكى لى أحد المحامين أن محكمة زنانيرى ينظر فيها يوم الأحد والثلاثاء (غالبا) من كل أسبوع ما يقرب من ١٠٠ قضية كل يوم (أى ٢٠٠ قضية فى الأسبوع) ، لقد كثرت قضايا الزواج بعد أن كنا نسمع ٤ ، ٥ حالات طلاق فى الأسبوع ، فالأن أزدادت القضايا بعدد مهول ومخيف ، أو مثل ظاهرة زواج المسيحية لشخص غير مسيحى ، ولا سيما بعد مسلسل (أوان الورد) وهى ظاهرة خطيرة تتطلب الأنتباه والتوقف والدراسة والتحليل ...

+ الرؤية المستقبلية هى أن أدرس المشكلة القادمة وكيفية حلها .

+ والقائد الناجح لا يحل مشكلة بمشكلة أخرى ، كما لا يأخذ بالوسائل بل بالأهداف ، فالوسائل تضيع الوقت .

+ الحل الهادئ للمشاكل دليل النجاح ، والحل الصاخب والذى تصاحبه العصبية دليل على الفشل ، كما يجب أن تعالج المشاكل بأجماع الأراء وليس بالحلول الفردية ، فالأجماع دليل الصواب (لأنه غير معقول أن تكون الجماعة كلها أفكارها خطأ) .



٦

السمات والمهارات التى تلزم لتنمية القائد

هناك سمات ومهارات يجب أن تكون موجودة لتنمية القائد ، ولتنمية خدمته ، ومن هذه السمات :-

١- الأتضاع :

يجب أن نعرف ما هو مفهوم التواضع ، ومن هو الأنسان المتواضع ، ومالفرق بين الأنسان المتضع والأنسان المتكبر ، ليس المتواضع هو الذى يظهر بمظهر المتضع او الذى يأخذ شكل المنكسر أو غير المهتم بلبسه أو مظهره ، فكثير من الناس تنخدع وينطبع فى ذهنها أنه متواضع لأنه غير مهتم بلبسه أو شكله . إذن فما هو المتواضع ؟

التواضع حالة داخلية – وليس مظهر خارجى أو سلوك خارجى يعطى أنطباع بأن فلان متضع ، ولكن شعور الأنسان بأنه أقل من غيره وأنه اضعف من الكل ، وأن خطيته أكثر من الكل . وقد لا يشعر به شخص .

يجب أن أفرق بين المتواضع الحقيقى والمتواضع المزيف (الذى يلبس ثوب الأتضاع)

ما هى مظاهر التواضع ؟!

من مظاهر القائد (الأمين) المتضع هو الأستماع للرأى الأخر ، أيا كان الشخص الذى يقول هذا الرأى صغير أم كبير فى المقام أو السن ، فالقائد المتضع ممكن يأخذ برأى شخص فى سن أولاده ، فالقيادة الناجحة هى قيادة الجماعة ، وليست قيادة الفرد ، فقد يوجد شخص يصغر عنى بـ ١٠ سنوات ، ولكنه يقول رأى جيد ، فلماذا أرفضه أن كان هذا الرأى سيعود على الخدمة بالفائدة وسوف ينمى الخدمة ، أما الشخص الذى يقول (أخطيت يا أخ سامحنى هذا الرأى صعب تنفيذه) ويقول هذا وهو فى شكل المتضع ، ولكن وفيما هو يرفض الرأى الآخر يكون فى قمة الكبرياء ، فقمة الأتضاع أن يسمع لرأى الطرف الأخر ويأخذه بجدية مهما كان صاحب هذا الرأى .

+ القائد الناجح المتضع يشعر دائماً بأحتياجه لآراء الآخرين ، أما المتغطرس فهو الذى يظن أنه أقدر شخص فى الخدمة وهو الوحيد الذى يفهم وهو الوحيد صاحب الرأى الصحيح والسديد ، ويتخيل أن كل الآراء الأخرى خاطئة وليس لها لزوم .. وكثيراً ما يحدث أن الكل يتفقوا على رأى معين أما هذا القائد المتغطرس ينفرد برأى آخر وينفذه ، وقد يسمع لهم ولكنه يقول فى نفسه (أخذهم على أد عقولهم) وفى النهاية ينفذ رأيه هو ، وهذه شكوى بعض الخدام دائماً أنهم أتفقوا على شئ ما مع الأمين ولكنهم يفاجئوا بأن الأمين قد نفذ شئ أخر خلاف ما أتفق عليه وهذا هو الكبرياء بعينه .

أما المتضع فيسمع أراء الآخرين ويقول قد يكون هناك آراء أخرى أفضل من رأى أنا ، وهذا ما يحدث مع الرئيس حسنى مبارك أنه يسمع أراء الآخرين لذلك ليس له أعداء لأنه يسمع حتى آراء المعارضة .

القائد المتضع لا ينكر أو يحتقر فكر الآخرين ، فالكتاب قال (حسن هى الغيرة فى الحسنى) [غلا ٤:١٨] فعندما أجد فكرة ناجحة فلماذا لا أخذ بها ... لماذا لا أدرسها وأطبقها أن كانت ناجحة ، فهناك قائد أو أمين أسرة عندما تسند إليه أمانة أجتماع الشباب فأول شئ يعمله هو أن يلغى فكر السابقين ويبدأ بتغير كل شئ ... ويقول كل الذى مضى خطأ ؟! هذا شخص متكبر أما الشخص المتضع فيقول أن العام الماضى كان هناك بلا شك أفكار ناجحة فلنعمل ونستفيد بها ، فيأخذ الفكرة ولا يلغيها ولكن ممكن يطورها للأفضل وعلينا أن نتعلم من الآخرين ، فهناك فى الخدمة أسر ناجحة وهناك أسر هابطة فى المستوى الروحى ، فعلى أمين الأسرة الهابطة أن يذهب إلى هذه الأسرة الناجحة ويبحث فيما يفعلونه ويحاول أن يطبق فى أسرته ما يناسبه منها .. هذا ليس عيب أن يأخذ بأراء وأفكار الآخرين فالمهم هو نجاح الخدمة ، أبحث لماذا أجتماعه ممتلئ .. ما السبب فى أقبال المخدومين على هذا الأجتماع ، ما هى الأفكار الجيدة والجديدة التى يمارسونها ، أما الأصرار على رأى معين فى الخدمة وعدم تغييره وعدم تقبل الأفكار الجديدة وعدم التعلم من الآخرين فهذا هو الفشل بعينه ، فالفشل بعينه هو أن أتوقف أو أحصر خدمتى أو نشاطى فى ٣ ، ٤ نقط فقط ، لماذا لا تزداد عناصر النشاط إلى ٧ ، ٨ نقط .

+ الخادم أو القائد المتغطرس ينشأ له حزب معارض فى الخفاء نتيجة عدم الأخذ بأراء الأخرين ورفضها وكبتها لأنه لا يستمع لبقية الأراء .

+ فالمتضع ليس له من يعارضه (ليس له أعداء) .

+ المتكبر ليس لديه أستعداد للأخذ والعطاء ، ليس لديه أستعداد للحوار أو سماع أراء الأخرين .

+ المتضع دائما يسمع أراء الأخرين حتى ولو كانوا صغارا فهو يسمع منهم ما يقولوه وأن أخطأوا يصحح أفكارهم ويشجعهم دون أحراج لهم لكى يستفيدوا من أخطاءهم ويرشدهم فى كيفية أبداء أرائهم بطريقة سليمة ، يحاول أن يكبرهم ويرفع من مستواهم ، ويفرح لأن أولاده كبرت ، وأن خدمته تنمو ، فالمفروض أن الكبير يشجع الصغير ويمدحه ويوجهه .

+ الخادم أو القائد المتكبر مرفوض من الله وبالتالى خدمته مرفوضة (يقاوم الله المستكبرين أما المتواضعين فيعطيهم نعمة) [يع ٤:٦] .

+ يجب على القائد أيضا ان يسمع لأراء المخدومين ويعرف أحتياجاتهم .. فأنا كقائد محتاج أن أعرف أرائهم فى الخدمة التى تقدم لهم ومدى أستفادتهم وقابليتهم لها وما هى الندوات التى يحبوا سماعها والأنشطة التى يريدوها ، فلا يصح أن نفرض عليهم نوع الخدمة وطريقة الخدمة والدروس التى يحبوا سماعها ، هناك خدام ناجحين يسألون المخدومين عن رأيهم فى الخدمة التى تقدم لهم ، يسألونهم ما رأيكم فى المتكلم ، فقد يكون هناك متكلم ممتاز فى نظرى بينما الأولاد يرفضونه !!

+ ولا سيما المعسكرات – يجب أن نقدم لهم ما يسمى بـــ (الأستبيان) لمعرفة اراتهم فيما يقدم لهم وبالتالى نقيم العمل أولا بأول لمحاولة تحسينه ، وهذا ما يحدث فى بعض الفنادق والمطاعم الفاخرة فنجد على المائدة ورقة أستبيان لمعرفة رأى العميل فيما يقدم له من خدمة وطعام ....

ثانياً: التجاوب المتبادل :

+ التجاوب معناها أن القائد يشعر بحالة الخادم الذى يخدم معه ، يجب على الأمين أن يهتم بالخادم المتضايق أو المكتئب ويبحث عن سبب متاعبه لمحاولة أخراجه من الأكتئاب الذى يعيش فيه .

+ خادم متغيب لا يتركه الأمين بل يسأل عليه ويحاول معرفة سبب الغياب ، يجب أن يكون هناك علاقة جيدة بين الأمين والخدام ، يجب أن يجاملهم فى أفراحهم وأحزانهم ويشاركهم

المشاعر سواء فى (الأفراح – الأمراض – التجارب – الوفاة) ... أما الأمين الذى لا يربطه بخدامه علاقات جيدة فهو قائد فاشل .

+ ولكن التجاوب ليس معناه أننى أقحم نفسى فى أسرار الأخرين ، فالتجاوب مع الأخرين معناه أننى على علم بما يحدث مع المخدوم دون التطفل على أسراره ، فهناك أسرار خاصة لا يستريح الخادم أو المخدوم بالأفضاء بها لأى شخص إلا من يستريح له ويثق فيه أنه على مستوى أن يبيح بأسراره له ، فقد يبيح الخادم أو المخدوم بسره لشخص معين بينما لا يبيح بهذا السر لشخص آخر (وذلك حسب الراحة النفسية والثقة فى ذلك الشخص الذى يبيح له بأسراره !!) .

+ لكن التجاوب الزائد عن الحد غير مرغوب فيه ، وهو التجاوب الذى يرفع الكلفة أو الهيبة بين الخادم والمخدومين ، فيجب أن يكون هناك حدود للتعامل والتجاوب . فمن حدود التجاوب السليم هو أحترام الألقاب فلا أسمح برفع الكلفة والأحترام المتبادل . ويحكى قداسة البابا شنودة الثالث عن مدى الأنحلال الخلقى والأحترام المفقود فى الغرب . فيذكر لنا مرة أنه دخل أحدى الجامعات ومعه مديرها ، وفيما هم يسيرون رأوا طالب نائم على الأرض ويضع رجليه على شجرة ، وعند مرور مدير الجامعة ومعه قداسة البابا بالقرب من الطالب رآهم هذا الطالب وظل كما هو ولم يتحرك ، والأكثر من ذلك أن الطالب وهو نائم قال أهلاً (جاك) فأستفسر قداسة البابا وسأل مدير الجامعة هذا الطالب يقول لمن أهلاً ، قال له أنه يرحب بى (يقول لى أهلاً جاك) وأستغرب قداسة البابا عن مدى الأنحلال الخلقى وعدم أحترام الطالب لأستاذه بهذه الكيفية . فهناك حدود أدنى فى التعامل مع الآخرين . ومثل مدير المستشفى الذى كان يسكر مع الأطباء وأن لم يجد أطباء يسكر مع عمال المستشفى لذلك فقد هيبته مع العاملين بالمستشفى !! ولا يصح أيضا أن أضيع الوقت فى الكلام عن التلفزيون والأفلام والمسلسلات والممثلين فى أجتماع الأسرة أو أى أجتماع روحى .

+ ومن الأشياء المتعبة والتى تجعل الخادم أو المخدوم يهرب من المكان أو اللقاء مع المسئول أو القائد ، هو أنه عندما يعلم القائد بان الخادم أو المخدوم يمر بعثرة معينة ، وكل مرة يقابله يسأله ويستفسر عن أخر الأخبار الخاصة بهذه العثرة أو التجربة ، فالمفروض أن حدث وجاء شخص وحكى لى بعض اسراره ولا سيما المعثرة فيجب أن أتناساها ولا أحرجه كل ما أقابله وأسأله عنها أو أعلق عليها ، مثل البنت الذى كان لها

علاقة مع شخص ما ... فكل ما أقابلها أسألها (ما أخبار فلان معاكى !! يارب تكونى نسيتيه !! يارب يكون طلع من قلبك) ، هذا طبعا مرفوض ، فنسيان الضعف والخطايا شئ مهم ولا أعتبر كثرة السؤال فى هذا الموضوع محبة منى لهذا الشخص بأننى أسأل عليه لأطمئن عليه لأنه يسبب أحراج له .

+ أو مثل أخت كانت مخطوبة ولكن لم يحدث نصيب وفسخت خطوبتها ، فلا أقحم نفسى فى أسرارها فى محاولة منى لمعرفة سبب فشل الخطوبة !! التطفل على أسرار الأخرين هو نوع من التناقض وليس التجاوب ... والقائد يجب أن يكون كاتم للأسرار وأن سأله شخص عن أسرار الأخرين يجب بصنعة لطافه بأن يحول الكلام لموضوع أخر حتى يتعلم أنه يجب أن لا يقحم نفسه فى أسرار الأخرين !!

+ يجب أن أتدرج فى التجاوب ، وأبتدأ أولاً بفهم من أتعامل معه ، أعرف ظروفه ، والشخص العنيف أحاول أروضه حتى يعتدل ، والضعيف أقويه وأشجعه وأخذ بيده حتى ينجح ، فكل شخص له طريقة معينة فى التعامل أوالأصلاح .. فليس هناك نموذج واحد للتعامل مع كل الناس ، هناك شخص لو القائد عنفه قد لا يحتمل العنف وقد يفقده القائد ، ولكن يمكن للقائد أن يشد أحياناً ويلين أحياناً حسب الموقف وظروف كل شخص ومدى أحتماله .

+ كما يجب على القائد أن يفتح قلبه للأخرين ولا يتضايق من الأراء المعارضة حتى ولو كانت تهاجم شخصه ، والشخص الذى يعارضنى لو تعاملت معه بالحب فقد أكسبه ، والكتاب قال " بقدر طاقتكم سالموا جميع الناس " (رو١٢:١٨) . وسوف يرجع هذا الأسلوب بأنطباع أخر لدى هذا الشخص العنيف والذى قد يكون لديه مفهوم خاطئ عنى فتتغير المفاهيم ، فيغير من أسلوبه ، وعلى رأى المثل (ما محبة إلا بعد عداوة) .



(٧)

القـــائد
والحكم الصائب على الأمور

مقدمـــــة

+ كيف يصل القائد إلى الحكم الصائب على الأمور ولا يخطئ ؟! ومتى يكون القرار خاطئاً؟ يكون القرار خاطئاً حينما تكون الأسس التى بنى عليها القرار خاطئة !! فقد تصل القائد وشاية خاطئة وإذا عمل بها وأصدر قراره فيكون هذا القرار حتماً خاطئاً !!

+ ومن الأسس السليمة لأصدار قرار صائب :-

أولاً: سماع القائد لكل الأطراف :

+ أخطر شئ للقيادة هو أن يحكم القائد على الأمور من خلال سماعه لطرف واحد دون سماع بقية الأطراف الأخرى ، فعدم سماع القائد لبقية الأطراف يدفعه لصدور قرار خاطئ (الفكر الواحد غالباً ما يخطئ لأننا بشر) ، فمن عيوب القيادة هو أن يعطى القائد أذنه دائماً لشخص ما .....

+ فمهم جداً أن يسمع القائد عدة أطراف ، ويستشير عدة أطراف ، وحتى ولو لم يكن له دراية بالموضوع ، ولكن مجرد أخذ مشورة الأخرين فهذا ينجح العمل ، فالقرار الذى أتخذ بناء على سماع عدة أطراف . واستشارة أخرين سوف يصيب ولا يخطئ .

+ وكثيراً ما نسمع عن أخطاء بعض القادة ويكون بسبب خطأه هو أن هناك شخص ما يملئ أذن القائد بأخبار أو أفكار أو أراء غير صحيحة ، قد تكون هذه الأخبار مُغرِضة أو تخدم مصلحة أو غرض ما فى نفس هذا الشخص !!. والقائد أذا سار وراء هذا الشخص وأعطى أذنه له ووثق بكلامه يصدر قرارته بناء على توجيهات ونصائح ذلك الشخص . فتكون هذه القرارات خاطئة غالباً لأنها مغرضة ، ولذلك هناك أشخاص يحاولون التقرب إلى المدير أو الوزير عن طريق سكرتيره أو سائقه الخاص وذلك لتخليص طلباتهم بطريقة معينة . !!

+ وهناك بعض المصالح أو الهيئات الناجحة تقيم هيئة للمستشارين ليحث وفحص الأمور وأبداء أرائهم فى القرارات المصيرية حتى تكون القرارات صائبة ...

ثانيا: يجب على القائد أن يتقصى الأمور جيداً وبنفسه :

+ يجب على القائد أن يتقصى الحقائق بنفسه ، فكثير من الشكاوى تكون كيدية ومغرضة وغير يقينيه وعند فحصها نجدها قصص وهمية مختلفة ، مثلما يعرض قضية على القاضى فى المحكمة ، ويستشف القاضى أن هناك شئ ما عامض فى القضية أو يشعر أن هناك لبس فى الأمور أو أن هناك أشياء ملفقة ، فيطلب القاضى تحريات ضابط المباحث وأن شك أيضاً يطلب تحريات رئيس المباحث لكى يطمئن ضميره إذا صدر قرار ، لئلا يدفع شخص للسجن وهو مظلوم .

+ يجب على القائد أن يبحث عن الحقيقة بكل الطرق ، فقد يأتى شخص للقائد ويبلغه بأن فلان عمل عملاً معيناً ، وقد يندفع القائد ويعنف هذا الشخص المشكو فى حقه ، وعندما يتقصى القائد الحقيقة يجد أن فلان هذا المشكو فى حقه مظلوم والشكوى ليس لها أساس من الصحة !!

+ ويجب أن أتقصى الحقيقة بطريقة هادئة ودون أن أجرح شخص ، ولا سيما أن كان الموضوع يخص خطية أو ضعف ما ، فمثلاً إذا وصلت للأم أو الأب وشاية أن أبنهم أو بنتهم سيرها منحرف ، فيقوم الأب أو الأم بتقصى الحقيقة ، ويحاول أن يجمع معلومات بطريقة هادئة عن الفتاة دون شوشرة أو ضجيج حرصاً على سمعة الفتاة ، كما لا يصح أن أواجه الفتاة وأقول لها سمعت عنك كذا وكذا ، ما رأيك فيما يقال عنك . هذا جرح يصعب تضميده وقد تكون أخبار كاذبة أكون بذلك قد ظلمته .... ، وإذا سمعت وشاية خاطئة عن شخص ما يسرق ، فلا أذهب وأسأل كل من أقابله وأقول له أنا سمعت أن فلان يسرق !! هل سمعت عن هذا الموضوع ، هل شعرت بشئ بهذا القبيل عن فلان ، فهنا اكون قد جرحت فلان وفضحته دون داعى ، الحكمة تستلزم أن أتابع طريقة تعامله بالمادة وكيف يتصرف بأمواله ، ولا يصح أن أحذر الناس منه بمجرد أن أسمع وشاية قد تكون كيدية أو غير يقينيه ... وأنا كأمين أسرة أن وجدت (ولا سمح الله) خادم يضعف أمام المادة (يسرق) فأحاول أن أنقله لخدمة لا تتوفر فيه سهولة الوقوع فى خطية السرقة مثلاً ، وأحاول أن أخرج له مبرر لنقله هذه الخدمة دون جرحه ..

ثالثا: شجاعة القائد فى تراجعه فى قراراته أن ثبت خطأه :

+ لا يوجد انسان لا يخطئ ... ولكن المهم أن يملك القائد الشجاعة فى الرجوع عن قرار أتخذه خطأ ، وليس من الحكمة أن يصمم أو يصر القائد على خطأه ، وليس من الضرورى أن يعلن القائد أمام الجميع أنه أخطئ ولكن يكفى أن يتراجع القائد فى سلوكه وأسلوبه وطريقة تعامله ، ويحاول أن يتغاضى عن تطبيق القرار الخاطئ الذى أتخذه مسبقا ...

+ وقد يوجد خادم يخدم فى أسرة ما ويفشل ثم يتم نقله لأسرة أخرى ويفشل أيضا ، وهذا معناه أن أسلوبه فى الخدمة من الأساس فاشل ، وقد يحذره البعض بخطأ أسلوبه وينصحوه بأن يعدل أسلوبه ، فإذا أصر القائد على خطأه ويصر على السير بنفس الأسلوب السابق فهنا يستمر القائد فى فشله فى العمل نتيجة أخطاؤه المصر عليها ...

+ وهناك بعض المشاكل العائلية والتى تزداد تعقيداً بسبب أن كلا من الزوجين يطالب الآخر بأن يعلن أنه أخطأ . وكل طرف ليس لديه شجاعة للأعلان عن خطأه وأن ذاته لا تسمح له بذلك ، فتزداد الأمور صعوبة ويتباعد الحل ...

+ أن تراجع القائد عن قراره لا ينقص من قدره بل يرفع من قدره ويزكيه ، فالتراجع دليل الأتضاع ودليل أن ذلك الشخص ليس له ذات ..

رابعا : دراية القائد بالأشخاص الذين يخدمون معه :

+ فالمفروض أن يكون القائد على دراية وعلم بنفسيات وطبائع وميول الخدام الذين يخدمون معه ، فقد يأتى شخص ليشتكى شخص آخر ليس لشئ إلا لأن هناك سوء تفاهم مسبقاً بينه وبين هذا الشخص أو المسئول أو أنه لا يستريح إليه ولا يعجبه أى تصرف له ودائماً ناقداً ومتذمراً على كل الأوضاع ، حتى ولو كان كل الناس مستريحين لهذا العمل أنما هو لا يعجبه أى تصرف وهذا ما يسموه (بكذابين الزفة) ، فالخادم الغير متضع وعنده ذات دائماً يشتكى الآخرين ويتخيل انه الوحيد الذى يخدم وأنه أفضل من الكل ، وأنه أحق بأمانة الأسرة عن غيره وأنه يجب أن يكون هو المسئول فهو أكثر فهما من كل الموجودين ولذلك لا تعجبه تصرفات المسئولين ...

+ فأنا كقائد يجب أن أعرف ما هو هدف الشاكى ... وهل شكواه كيديه أم شكوى حقيقية !! ... وهل ممكن هذا الشخص يشتكى لأن هناك فى نفسه شئ ما !! ، يجب أن أعرف غاية الشاكى وهدفه والمؤثرات التى تؤثر عليه ، وكثيرا ما نجد شخص قلبه مملوء بالحقد والكراهية ولا يفرح لنجاح العمل .

خامساً: القائد المتزن فى قراراته :

+ فالقائد المتخبط فى قراراته ، تجد قرراته دائماً خاطئة !! مثل مدير أحدى المستشفيات الذى أصدر فى خلال أسبوعين (٩ قرارات) ، فكثرة وسرعة القرارات المضادة والمتخبطة توضح أن القرارات غير مدروسة ، لأنه كيف يصدر (٩) قرارات فى أسبوعين ؟!! وعندما علمت الرقابة الأدارية بكثرة القرارات عزلت هذا المدير ونقلته لموضع آخر ، هذا المدير كان كلما يسمع رأى من شخص حول موضوع ما يندفع بسرعة ويخرج قراره ، ثم بعد لحظات يخرج قراراً أخر مضاد له لأن شخص ما قال له كلام أخر عكس ما سمعه من قبل . فالقرار الناجح هو دائماً القرار الذى يصدر بتأنى وبعد دراسة ومشورة الآخرين .

+ من القرارات الخاطئة محاولة تغيير النظام القائم ومحاولة تغيير رأيه عدة مرات فى الأمور المعاصرة والنظام العام المتبع ، فلا يصح أن يكون لكل عام نظام جديد فى الخدمة مثلاً .. مرة نقوم بتغير الخدام وعام آخر لا نغير الخدام ، هذا يحدث لخبطة وتخبط فى الخدمة ، مثل الأمين أو القائد الذى أفتى يوما بأغلاق أسرة أعداد الخدام لمدة خمسة أعوام وقال نحن أكتفينا فى الخدام لا نريد خدام جدد .. مثل هذه قرارات عشوائية ، هذا قرار خاطئ لأنه قرار فردى . فالقرار الجماعى دائماً يكون أفضل من القرار الفردى ، فالقرارات المدروسة أو الغير عشوائية هى قرارات ناجحة دائماً .

سادساً: التوظيف السليم للطاقات والمواهب :

+ يجب على القائد أن يكون ملماً بالطاقات والمواهب والميول الخاصة بالخدام الذين يخدمون معه ، وذلك لكى يضع الرجل المناسب فى المكان المناسب ويصدر القرار المناسب فى وقته ولا يضر بالخدمة أو النظام القائم نتيجة عدم درايته أو ألمامه بالأمور !! فخدمة المرضى مثلاً لا يصلح أى شخص أن يخدم فيها ، فهناك شخص موسوس وشديد الحساسية أو متأنف أوشايف نفسه ، أو أخت لا تتحمل حتى أن تسمع سيرة المرض وأجعلهم خداماً للمرضى !! هذا خطأ ، فلا يصح هذا الخادم أو الخادمة خداماً لخدمة المرضى .

وهناك شخص ناجح فى أسرة أبتدائى ولكن لو خدم فى شباب قد لا يصلح لهذه الخدمة بل يفشل فيها ، وشخص آخر ينجح فى خدمة أسرة ثانوى ويفشل فى أسرة أبتدائى .. كل شخص له ميوله ومواهبه وطاقاته يجب أن أراعيها أثناء توزيع المسئوليات ..

+ وهنا يجب أن يكون للخادم الخبرة خلال السنين والتى تحدث عن طريق علاقته وأحتكاكه بالأخرين ، فالقائد عندما يرى خادم فشل فى أسرة ما فيحاول أن ينقله لأسرة أخرى تتناسب مع ميوله وأتجاهاته وطاقاته .

+ معرفة القائد لميول وطاقات ومواهب الأخرين يساعده على التوظيف السليم لطاقات الآخرين لكى ينجز . فهذه الأخت تصلح للرحلات فاضعها فى أسرة الرحلات . وهذا الأخ يصلح لدراسة الكتاب ، وهذا يصلح للكورال أو الألحان ...

سابعاً: أن يكون القائد محبوب للجميع :

+ فمحبته للجميع تجعل الجميع يحتملون قراراته أن أخطأ من منطلق المثل الشعبى المعروف (حبيبك يبلع لك الزلط وعدوك يتمنى لك الغلط) ، أيام المدرسة مثلاً كنا نحب مدرس معين حباً شديداً ، وكنا نحتمله حتى لو ضربنا ، بينما كان هناك مدرس لا نتقبل منه حتى أى كلمة لأننا لم نسترح له .

ثامناً : ليونة القائد وعدم عناده :

+ هناك قائد لين وسهل فى تعامله ، وهناك قائد عنيد ويصر على رأيه ، وكما يقولون (يركب دماغه) ، فالعناد يجعل القائد يفقد الرؤية والبصيرة السليمة ، القائد العنيد يولد عنده ما يسمى (بحجب الرؤية) ولا يرى الأمور على حقيقتها ، فهو لا يريد سماع أو رؤية أو أخذ مشورة أى شخص آخر ، فيفقد الرؤية السليمة .

تاسعاً : عدم الأستثناء :

+ لا يجوز للقائد الأستثناء فى قراراته ، فلا يكسر القانون إلا فى حدود عمل الرحمة ، فمثلاً أسرة أعداد الخدام لها شروط للأنضمام إليها . فلا يدخل أسرة أعداد الخدام إلا من يرشحه خادمه سواء فى أجتماع الشباب أو الخريجين أو بقية الأسر الكبيرة ولا يجوز لشخص غير مواظب على أجتماعات الكنيسة ويسمح له بالأنضمام لأسرة إعداد الخدام ، ولكن يسمح بكسر القاعدة فى حدود ضيقة ، أو لأعتبارات سياسية كنظرة القائد للأمور ككل ، فهناك شخص أسرته كلهم خدام (والده ووالدته خدام بالكنيسة) فيمكن أن يسمح له بالدخول لهذه الأعتبارات حتى يبقى البيت كله خدام (فيشفع له البيت فى الدخول لهذه الأسرة) . وهناك أيضا ما يسمى بروح القانون وعمل الرحمة ، فلا يجب أن يكون تنفيذ القرارات حرفية لأن الحرف يقتل ، مثلما يخرج المجمع المقدس شروط للطلاق (وهو لا طلاق إلا لعلة الزنا) فلا يستثنى أحد من هذا القرار مهما كان شأنه !!

+ أو مثلما يتفق أجتماع الأمناء على عدم نزول البحر فى معسكر الكنيسة بالأسكندرية ، فلا يجب أن يستثنى شخص من هذا حرصا على سلامة كل شخص فى أفواج المعسكرات .

عاشراً: الحسم والسرعة فى القرارات :

+ هناك قرارات تستلزم الحسم والسرعة فى أتخاذ القرار ، وهناك قرارات تتطلب التأنى ، مثلاً خادم يظن فى نفسه أنه يتكلم بالألسنة ، فهذا الخادم أنصحه وأحذره فأن لم يرتدع فيجب أن يكون هناك أمر بأيقافه ، ولا أنتظر عليه سنة ، أما القرارات الخاصة بالخطية يجب أن يتأنى فيها ، يجب أن يكون هناك توقيت مناسب لأتخاذ القرار لكى يكون القائد حكمه صائب ، خادم مثلاً مشاكس أو مثير للمشاكل ، يجب أن أحتمله وأوجهه وأرشده لكى يرجع عما فى قلبه ، أما القرارات التى تخص العقيدة أو سلامة الكنيسة فلا يحتاج القرار إلى تأنى ، وهذا الخادم المشاكس ممكن أن أشعره بإخطاءه بطريقة فيها أسلوب لطف وأدب فى لقاءاتى الخاصة معه بالتلميح بطريقة غير مباشرة عن بعض سلوكياته الغير مريحة ، والمهم أن يشعر أنه أسلوبه هذا غير لائق وأن هناك أشخاص رافضين لأسلوبه ، ولكن لا أعنفه وأوبخه أمام الأخرين وأقول له أنت متكبر وأنت عندك الذات فأخسره .

+ ولا أنتظر هذا الخادم حتى يقع فى المحذور واشمت وأفرح فيه .

أحدى عشر : لا ينبغى على القائد أن يكلف أشخاص بعمل فوق طاقتهم :

+ يجب أن يعرف القائد طاقات كل شخص وحدود أحتماله ، فلا يطالب الخدام بعمل أنشطة ليس لهم بها دراية أو لا تتفق مع ميولهم ، فلا يثقل عليهم وكما يقولون (أن أمرت أن تطاع فأمر بما هو مستطاع) .

+ يجب أن أراعى ظروف كل شخص ، فالشخص الضعيف روحياً لا أثقل عليه وأعطيه مسئولية إلا فى حدود مستواه الروحى ، وعندما أحكم على شخص فذلك يكون حسب أمكانياته الروحية ، هل أمكانياته الروحية يستطيع أن يعملها وينجح العمل أم يفشل .



+ ولو وجد مجموعة دائماً تعارض ، فأكيد أن لها قائد يقودها ، فأحاول أنفرد به وأقنعه وبالتالى سيقنع الأخرين .

+ لأن هناك عناصر هدامة تحاول النقد لمجرد النقد ولا تريد البناء .

+ وقد نجد أنسان قلبه مغلق (صاحب نظرة سوداوية دائم النقد ولا يعجبه أى شئ) وهذا الشخص أفتح قلبى له وأحاول أن أفتح قلبه بالود والزيارات والمجاملات وهذا الود يجعل المخدوم يتنازل عن رأيه .

٣- مرح القائد :

+ مرح القائد أيضاً هو جزء هام من أنطلاق القائد ، وهذا ليس معناه أن يكون صاحب نكت ولكن مداعبا أو صاحب تعليقات خفيفة الدم تثير نوع من المرح على الموقف ، فعندما يكون القائد منطلقاً بروح المرح لا يجعل الخدام يملوا من الجلوس معه ، فيشير إلى القضية المطروحة بطريقة مريحة وفيها أبتسامة لكى يلفت المخدوم إلى خطأ أسلوبه ولكن بطريقة مريحة ، ويكلف المخدوم بالأنشطة ولكن بطريقة تليق ويبعد عما لا يليق .

٤- مشاركة القائد فى كل شئ :

+ أندماج القائد الزائد خطأ والبعد الزائد أيضاً خطأ ، ولكن القرب المتعقل والمتزن مطلوب وعلى القائد أن يكون متواجد فى كل مكان وفى كل نشاط حتى وأن كان نشاط رياضى .

٥- يقظة القائد :

+ يجب أن يكون القائد صاحب حركة وليس بارداً ، فلا يترك الأمور تسير فى خطأ وهو غير مبالى ولا يدرى بما يحدث (متغرب عن أورشليم) ، فلا يصمت حينما يطلب عرض مسرحية طائفية (مثلاً) فى كنيستنا الأرثوذكسية .

٦- التأكد من سلامة المعلومات التى تصل إليه :

+ على القائد أن يبحث فى المعلومات التى تصل إليه ، ولا يكون مصدر معلوماته شخص ما أو أشخاص مغرضين .

تنمية القدرات الخلاقة لدى الخدام والمخدومين

+ لكى ينمى القائد القدرات الخلاقة سواء عند الخدام والمخدومين عليه أن :-

أولاً- إعطاء الفرصة للأخرين :

+ يجب أن يعطى القائد الفرصة للأخرين لكى يظهروا الطاقات الخلاقة لديهم ، فحينما يمركز العمل فى يديه ويصير هو مركز أى عمل أو قرار فحينئذ يفشل العمل ، لذا يجب على القائد أن يفسح المجال للآخرين ليظهروا طاقاتهم .

+ عندما يعطى القائد الفرصة للأخرين لكى يظهروا مواهبهم وطاقاتهم ، فقد يبرعوا وهو كقائد قد لا يتخيل أن عندهم هذه الطاقات والأمكانيات .

وهناك بعض أمناء الأسر يعطوا جزئية معينة من العمل (كدراسة الكتاب) لشخص ما نتيجة أنه أختبره فيها فيما سبق ، ويقول أننى أعطيه هذه الجزئية لأنه يقدمها أفضل منى وأنا ليس عندى هذه الأمكانيات والمواهب .

وأظهار المخدوم طاقات ومواهب قد تكون غير موجودة عند القائد فهذا ليس عيب فى القائد ، فكل شخص له امكانيات ومواهب قد تكون غير موجودة عند شخص آخر ، وهذا يحدث فى الحياة العامة ، فقد تجد مهندس يستطيع أصلاح ماكينة معينة ولكن عند جزئية معينة من الماكينة يتوقف ولا يستطيع اصلاحها ويأتى شخص بسيط من العمال ويقوم بأصلاح ما عجز عنه المهندس الكبير !! وعلى القائد إلا يتضايق إذا وجد أشخاص أفضل منه فى شئ ما ، أو لديهم موهبة غير متوفرة عنده .

ثانياً- على القائد تشجيع الأخرين على الأبتكار :

التشجيع هى سمة القائد الناجح كما قال الكتاب (شجعوا صغار النفوس) [١تس ٥:١٤] وكما يقول دائماً نيافة الحبر الجليل الأنبا تيموثاوس حينما يذهب ألى أى أسرة فيقول أننى أحب هذه الأسرة ، فهذا نوع من التشجيع يجب دائماً أن يشجع أولاده ، بعكس القائد الذى لا يشجع أولاده أو الخدام الذين يقودهم ، فالخادم أو المخدوم يتعب ويعمل ولا يوجد أى

كلمة مديح أو تشجيع من قبل القائد بل يقابل باللامبالاة أو النقد للعمل مهما كان العمل ناجحاً ، مثل أخت تلبس فستان أبيض جميل ولكن توجد فيه نقطة سوداء ، فالقائد السوداوى بغض النظر إلى الفستان الأبيض ويركز نظره ونقده على النقطة السوداء الصغيرة تاركاً الفستان الأبيض كله !!

بل قد يقابل الخادم بأسلوب التوبيخ مثل دواء (الكرتزون) فيه مميزات كثيرة للمريض وهناك بعض العيوب البسيطة فيه ، فنجد شخص ما يحذر المرضى من هذا الدواء متغافلاً الميزات الكثيرة فيه .

+ على القائد أن يسمع أراء الأخرين ولا يسد أذنه عن سماع الأراء ، فى عصر من العصور كان كل من يقول رأيه كان مصيره السجن لذلك كممت الأفواه ، ولم يستطيع أحد أن يقول رأيه ، ولذلك توقفت حركة التقدم والأزدهار .. وتوقف كل ما هو حديث وجديد ، بينما القديم كان هو السائد فى هذا العصر .

ثالثاً- القائد الناجح لا ييأس من خطأ الأخرين :

+ القائد الناجح يعطى الفرصة دائماً للأخرين لكى يظهروا مواهبهم ويثبتوا جدارتهم ، حتى أن أخطأوا مرة فهذا ليس نهاية المطاف ، فأكيد أن هذا الخادم الذى أخطأ لقلة خبرته سيتعلم من خطئه هذا وسيعمل على تلافيه فى المراحل القادمة .

+ القائد الناجح يعطى فرصة مرة وأثنين للشخص لكى يعمل ولا ييأس من أخطاءه ...

رابعاً- على القائد أن ينمى القدرات الخلاقة وينحى القدرات المتهورة جانباً :

+ على القائد أن ينمى الطاقات الخلاقة ، أن القدرات المنحرفة أو المتهورة أو غير المتزنة فعليه أن ينحيها جانباً ، لأننا لو تركنا النشاط لهذه الطاقات الغير متزنة سوف يفشل العمل

+ يجب على القائد بخبراته وعلاقاته ومعرفته لمرؤسيه – أن يعرف مدى صلاحية كل شخص للعمل الموكل إليه ، فيتخير الشخصية التى تفيد العمل ، أما الشخصيات المتهورة فأنها تخرب العمل وتفشله وتقضى عليه فلا داعى لها .

+ أن أعطاء الفرصة للشخصيات المتزنة يؤدى إلى نجاح العمل وبذلك أكون قد ربحت للخدمة شخصية ناجحة ، أما الشخصية المدمرة أو المتهورة أو المخاطرة والمغامرة فلا داعى لها حتى لا تخرب العمل .

+ هذه الشخصية الناجحة اراءها كلها ناجحة فيما عدا بعض الأفكار البسيطة ، فعلى كقائد أن أرشده ليقومها ويغييرها ويصلح نفسه أولاً باول .

+ هناك أراء أفكار جامحة ، مثل شخص يريد أن يتجه إلى البحر بعد رحلة روحية فى احد الأديرة فيضيع البركات التى أخذناها من الأديرة (فلا يجب أن أضع العمل الدينى بجوار العمل الترفيهى) ، أو مثل الشخص الذى طلب تزويد بيت الكنيسة بالأسكندرية بالتلفزيون لتسلية المخدومين ورؤية المسلسلات أو ماتش الكورة ؟؟ فهذا مبدأ مرفوض .

+ يجب أن يدرس القائد والخدام والمخدومين هدف كل عمل ...

خامسا- يجب على القائد أن يوظف الطاقات والقدرات طبقاً لقدرات كل شخص :

+ يجب على القائد أن يوظف الطاقات طبقاً لقدرات كل شخص ، فهناك شخص يعرف يرنم فقط ، وشخص أخر يحب دراسة الكتاب ، فعلى أن أنمى هذا الأتجاه ، فيصير لدى الأسرة صف للترانيم وصف أخر للألحان والتسبحة وأخر للطقس وأخر للعقيدة وهكذا يجب أن أنمى هذه الطاقات المتخصصة لكى تظهر كوادر نابغة فى العمل تفيد الخدمة ...

+ على القائد ألا يقحم شخص فى شئ ليس له دراية به أو استعداد للقيام به أو يغير من طبيعته التى خلقها الله به ، مثل الشخص الغير مستريح لشخص منطوى فيدفعه إلى ضد طبيعته بقصد أخراجه من ألأنطواء ، يدفعه إلى الضحك ومداعبة الأخرين ، ولأن هذا الشخص ليس له فى هذا الموضوع فيكون هذا التصرف الجديد غير مقبول عند الآخرين لأن هذا الشخص ليس له فى هذا الموضوع فيكون هذا التصرف الجديد غير مقبول عند الأخرين لأن هذا ليس طبيعتهَ أو نظامه التى تعود عليها منذ صغره والتى خلقها به الله ، لكن يجب أن أنمى الموهبة التى خلقه الله بها ولا أقحمه فيما ليس من طبيعته ، ومثل شخص ليس له أمكانية فى تقديم دراسة الكتاب فلا يجب أن أقحمه فيها لئلا يفشل العمل ، وأن أبقيت على هذا الوضع أكون قد ظلمته وظلمت الخدمة .

سادسا – على القائد أن يستفيد من خبرات الكنائس الأخرى :

+ على القائد أن يتعرف على خبرات الكنائس الأخرى لكى يستفيد منها ، مثلما يحدث من الخدام المسئولين عن المكتبة لدينا ، فلكى يقوموا بالعمل على أكمل وجه أتصلوا بالكنائس الأخرى ، مثل مكتبة الأستعارة بكنيستنا (مارجرجس بالمطرية) ، لقد بدأ الأخوة الخدام من الصفر وكونوا مكتبة ونظموها وفهرسوها ...

سابعا – على القائد تقريب المسافة بينه وبين المجموعة :

+ تقريب المسافة بين القائد والمجموعة يساعد القائد على أكتشاف طاقات ومواهب المجموعة .

+ فمن أسباب تنمية القدرات هو علم القائد ودرايته الواسعة بكل شئ ، فلا يعجب أيضا القائد بأى فكر وينبهر به دون دراسة أو تفكير ، بل عليه أن يميز بين الفكر الصحيح والفكر المنحرف ، والفكر التافه .

+ كما يجب على القائد أن يتأنى فى أصدار القرارات ، وأن يأخذ القرار وقته فى الدراسة ولا يصدر قرارات متلاحقة ومتضاربة (فيصدر مثلاً عدة قرارات متضاربة فى يوم واحد)

ثامنا- يجب على القائد أن يكون لديه النظرة الثاقبة :

+ يجب على القائد أن يكون (لماح) ولديه الرؤية الثاقبة وسريع البديهة ، فيعرف من هو ناجح فى دراسة الكتاب ومن هو ناجح فى الطقس أو العقيدة ، ويختار أفضل الطاقات ليكلفهم بالعمل المناسب لهم لكى ينشطهم وينجح الخدمة على يديهم ، فالأسرة أكيد بها طاقات كثيرة ، ولكن أحياناً تكون هذه الطاقات معطلة لأن أمين الأسرة لم يكتشف هذه الطاقات فى أوانها ، ولا يمكن أن تكون الأسرة بدون طاقات .

تاسعا- القائد الناجح يستطيع أن يتكيف مع كل مرؤسيه :

+ نحن فى مجتمع مختلف ، فكل شخصية لها سماتها وليس الكل واحد فى الصفات أو السمات ، فهناك الشخص الهادئ وهناك الشخص الثائر (العصبى) وأخر صوته منخفض فى الكلام (أخر صوته عالى) شخص حساس جداً وآخر لا يبالى ، فالقائد الناجح هو الذى يستطيع أن يتكيف مع هؤلاء الشخصيات المختلفة والمتباينة .

+ وفى تكيفه يجب أن يدرك كيف يتعامل مع الأخرين وما هو الأسلوب الأمثل للتعامل مع الأخرين ، يعرف كل شخص وظروفه وأسلوبه وكيفية فهمه للأمور ، فهناك شخص لو كلمته بصوت عالى قد يتضايق ، وهناك آخر لا يفرق عنده الصوت العالى من الصوت المنخفض ، فيجب أن أحترم مشاعر واسلوب الأخرين كما قال معلمنا بولس الرسول " صرت لليهودى كيهودى لكى أربح اليهود ، وللذين تحت الناموس كأنى كنت الناموس لأربح الذين تحت الناموس ، والذين بلا ناموس كأنة بلا ناموس ، صرت للضعفاء

كضعيف لأربح الضعفاء " (١كو ٩:١٩ ، ٢٠) ، فلو تقابلت مع شخص وأزدريت به قد يبغضنى وتصير بينى وبينه كراهية لا تضيع مع مرور السنين .

+ حتى طريقة اللقاء نفسه مهم ، فهناك انسان تقابله فتجده جاف المشاعر والأحاسيس وشخص أخر تجد لديه مشاعر وأحاسيس فياضة .

كما قال القديس بولس الرسول " فصرت لليهود كيهودي لاربح اليهود و للذين تحت الناموس كاني تحت الناموس لاربح الذين تحت الناموس " (١كو ٩ : ٢٠)

عاشرا- من عوامل نجاح القائد مرونته :

+ يجب أن يكون القائد مرن فى تعامله مع الأخرين ، فإن أخطأ شخص ما لا يوبخه ، بل يجب على القائد أن يتحلى بساحة كبيرة فى الأحتمال والصبر وطول الأناة ، ولكن يرشد ويراقب ، وأن أخطأ شخص يلفت نظره بطريقة غير محرجة ، فيكون الأرشاد بينه وبين الشخص الذى أخطأ وليس أمام الناس .

+ القائد الناجح يستوعب الشخص الناجح والشخص الفاشل أيضا ، ويوجه الأخرين بطريقة لبقة ، فيقول للمخطئ (يا فلان الناس تتضايق من اسلوبك حاول أن تغيره) ، مع ألأحتراس فى طريقة الكلام لأنه أحياناً هناك أناس حساسين ، فإذا وجهت له اللوم قد تفقده ، وأن كان هناك شخص ما لا يقبل الكلام ممكن أرسل له شخص محبوب لديه لكى يوجهه .

حادى عشر : الشخص الناجح هو الشخص الذى يترأس بالمحبة :

+ الرئاسة مدخلها غسل الأرجل والأتضاع وليس السيطرة والأوامر ، لقد أعطى السيد المسيح أعظم درس فى كيفية الرئاسة عندما غسل أرجل التلاميذ ، فالموضوع ليس أوامر ونواهى وتسلط لئلا يهرب المخدوم .

ثانى عشر – القائد الناجح دائما مجاملا :

+ جزء هام من التكيف هو أن يكون مجاملاً فى كل المناسبات ، المناسبات السعيدة والمناسبات المرة ، فهذا يؤدى إلى نوع من التقارب ، ولو كان هناك شئ من العناد عند هذا الخادم فالمجاملة تزيلها .

ثالث عشر – القائد الناجح يقبل المخدوم كما هو :

+ كما فعل السيد المسيح مع بطرس ، فلقد قبله كما هو بنقط ضعفه ، فعندما أعلن أيمانه طوبه السيد المسيح ، وهكذا توما عندما شك فيه لم يرفضه ولكنه أفرد له ظهور خاص وقال له هات أصبعك

وقال له " لأنك رأيتنى يا توما أمنت طوبى للذين آمنوا ولم يروا ، ولقد حول السيد المسيح شك توما إلى مزيد من الأيمان . ولا يجعل القائد مخدوميه تابعين له (صورة طبق الأصل) منه فى سلوكياتهم وتصرفاتهم .

رابع عشر : القائد الناجح يساعد على تقريب الأخرين من بعضهم البعض :

+ فأقتراب المجموعة من بعضها يسهل على القائد القيادة ، فقيادة المجموعة المتنافرة أمر صعب) وقيادة المجموعة المتآلفة هو أمر هين وسهل ، فتآلفهم مع بعض يجعل أمر القيادة سهل .

خامس عشر : القائد الناجح يشارك الأخرين فى العمل :

+ فيجب على القائد أن يكون مشاركاً للأخرين فى العمل ولا يقف موقف متفرج ، بل يشارك ويشرف على العمل بنفسه وكما يقولون (أيده فى العمل) ، ولا يجلس فى برج عالى ويصدر أوامره .

مثل الأمينة التى كانت تشتكى أن الخادمات لا تفتقد فقررت الأشتراك والنزول معهم للأفتقاد فشجعتهم ، وقد تبين أن فشل بعض الأسر أن الأمين او الأمينة لم يشجعوا خدامهم أو مخدوميهم .



١٠

القائد والقدرة على التكيف مع الأخرين

+ مشكلة القادة أنهم يتعاملون مع أنواع وشخصيات مختلفة ، من جهة البيئة أو التربية أو المستوى الثقافى أو الأجتماعى ، فالبيئة تؤثر على سلوكيات الشخص وتلقى بظلالها عليه وعلى سلوكه وتعاملاته ، فقد يتعامل القائد مع شخص متعلم وأخر جاهل ، وشخص يعرف الخدمة وأخر لا يعرف شئ عن الخدمة ، أو قد يتعامل القائد مع أشخاص لهم سطوة أو عزوة (أو هم سبب فى بناء الكنيسة) والتعامل معهم يتطلب حساسية معينة .

+ والقائد أيضاً يتعامل مع أعمار مختلفة ... مثل الشاب الصغير والرجل الكبير فى السن ، والرجل الكبير فى السن هذا لا يصح أن أنتهره ، كما يتعامل القائد مع جنس مختلف فهناك الرجل وهناك السيدة ، وكل منهما يحتاج لتعامل مختلف عن الآخر .

+ وقد يتعامل القائد مع شخص طويل الأناة ، وآخر متذمر ولا يحتمل حتى نفسه ويثور لأتفه الأسباب ، وقد يكون وراء ثورته هذه مشاكل كثيرة هى سبب تذمره وعدم أحتماله ، وتكون الكنيسة هى الشماعة التى يعلق عليها مشاكله وهى المكان الذى يخرج فيه كبته ، وما على الكنيسة إلا أحتمال تلك الشخصيات ، ولكى يتكيف القائد مع هذه النوعيات من البشر عليه أن :-

أولاً- يجب النزول إلى مستوى الشخصية التى يتعامل معها :

+ والنزول للمستوى معناه أن القائد يتكلم مع هذا النوع بلغة يقبلها أو يفهمها ، فمثلاً عضو من أعضاء مجلس فى كنيسة ما يعترض على تعليق لوحة ما قد يراها غير مناسبة (من وجهة نظره) فأحاول النزول إلى مستواه وأقناعه بهدوء وأقول له هذه اللوحة تفيد أولادنا وتمنعهم من الذهاب إلى مكان ما لا ترتضيه الكنيسة ، وأوجه له سؤال هل تكون راضيا لو ذهب أولادنا إلى مكان لا ترتضيه الكنيسة ، وهنا سوف يجيب بالنفى ، ويتفهم الدواعى وراء تعليق هذه اللوحة ، وبالهدوء نكسب هذا العضو ، والعكس الثورة عليه والشدة معه قد تخسره إلى الأبد .

+ مثال أخر :- شخص له أتجاه معين فى تفكيره مثلا ترك ذقنه تكبر وتنمو بطريقة لا تليق بمظهر الخادم) فلو كلمته بالشدة أو طلبت منه بالأمر أن يحلق ذقنه وإلا ترك الخدمة فقد خسرته ، ولكن أبدأ معه بالأقناع والهدوء ، أقنعه بأن الخادم هو صورة المسيح ويجب أن يظهر بالمظهر اللائق للخادم وأن لم يقتنع سيكون لنا تصرف آخر معه.

ثانيا- معرفة ظروفه :

لكى يتكيف القائد مع المجموعة التى يقودها يجب أن يعرف أسباب المشكلة والتى أدت إلى هذا التصرف أو التفكير،مثلاً شخص تأثر لأنه فقد عمله وأصبح عاطل وهو متزوج وعنده أولاد فلأنه رجل البيت وليس معه ما ينفق على بيته فهذا يسبب له ضيق له،وهذا يجعله دائم الشجار فى البيت،فأحاول بعد معرفة السبب فى ظروفه أن أبحث معه على عمل، وأن وفقنا الله فى أيجاد عمل فنكون بذلك قد ساهمنا فى حل المشكلة وعاد السلام إلى البيت .

ثالثا- الأبتعاد عن الحديث عن مواطن الضعف :

+ هناك قادة دائمى الشجار مع مرؤسيهم ، أو يتناسون أنفسهم فى حديثهم ويتكلموا عن مواطن الآلم أو الضعف ، فلو كنت أتكلم مثلاً عن الحياة الأسرية الناجحة فأحاول الأبتعاد عن الحديث عن الدفء الأسرى لو علمت أن من بين الموجودين امرأة منفصلة عن زوجها ، لأننى لو تكلمت عن الدفء الأسرى فى وجودها فأكون قد أحرجتها .

رابعا- التحلى بطول الأناة مع التحفظ :

+ من سمات القائد الناجح هو التحلى بطول الأناة وأحتمال الأخرين ، فطول الأناة أو الصبر هو أكثر شئ يريح الناس فى التعامل ، كما يقول دائماً قداسة البابا شنودة الثالث (خلى قلبك واسع جداً يجرى فيه حصنة (جمع حصان) فعلى أن أسمع للأخرين أو أطيل بالى عليهم ، وأكثر شخص سيئ ممكن أكسبه بطول البال ولكن هناك حدود لطول البال ، أحتمله فى مرونة ، المرونة وليس التسيب الذى يتسبب فى تدمير وضياع الخدمة (مثل الشخص الذى خرج عن النطاق الطبيعى) فهناك مرونة قد تدمر الخدمة وهذا يعتبر تسيب وليس مرونة فيجب أن أكون حريص فى مرونتى .

فأن أطلت بالى عليه فأكون قد كسبته ، ولكن هناك حدود لطول البال فالشخص الذى لا يريد أن يتكيف مع المجموعة والذى يريد أن يستمر فى الأنحراف ولا يريد أن يتغير أو يرجع عن أنحرافه فهنا يجب أن يكون هناك وقفة وتحفظ .. فأنا ممكن أحتمل الخاطئ ولكن لا أحتمل الذى يفسد العقيدة وينحرف بها ، فهنا لا أسكت على هذا الأنحراف .

+ مثلا الشخص الذى يقلد الطوائف ، شخص يضع يده على راس المريض ويصلى عليه وينسى أنه أرثوذكسى (لأن هذا العمل يخص الأباء الكهنة ولا يجوز للعلمانيين أن يعملوه) كما قال الكتاب الكتاب "أمريض أحد بينكم فليدع قسوس الكنيسة ليصلوا عليه " (يع٥: ١٤) ، فمهما قال من مبررات لهذا العمل فهو غير مقبول ولا يوافق عقيدة كنيستنا القبطية الأرثوذكسية،فممكن أحتمل أى شخص خاطئ وأطيل بالى عليه أما العقيدة فلا تفريط ولا تسامح فيها . كما أننا فى كنيستنا الأرثوذكسية لا نفرح بالمواهب بناء على ما قال السيد المسيح "لا تفرحوا أن الشياطين تخضع لكم بل أفرحوا أن أسماءكم قد كتبت فى السموات " (لو ١٠: ٢٠) .

+ والمواهب ليست مهمة ، فهناك أشخاص سيقولوا للسيد المسيح فى اليوم الأخر " أليس بأسمك تنبأنا وبأسمك أخرجنا شياطين فيقول لهم " أذهبوا عنى يا فاعلى الأثم " (مت ٧: ٢٢) .

+ فليس من أجل أن أكسب شخص أفسد العقيدة وأسمح بضياعها .

+ شخص خاطئ أحتمله كما قال الكتاب " يجب أن تحتمل ضعف الضعفاء ولا نرضى أنفسنا " (رو ١٥: ١) فالمشكلة (سواء كانت فى البيت أو فى العمل) فهذا ضعف يجب أن أحتمله ، وهناك شخص مريض لا يحتمل بسبب المرض " مثل مريض السكر لو أنخفض عنده السكر فجأة " فهو يثور لأتفه الأسباب أو مثل المريض المصاب بالغدة الدرقية .

+ ولكى يتكيف القائد مع المجموعة ويسهل التعامل معهم يجب أن يقيم علاقة حب ودالة وتفاهم (محبة مكثفة معهم) ، كما قال أحد القديسين (لا يخلص بسببك إلا من أحبك) ، فأمين الأسرة أو أمينة الأسرة المحبوبة الكل يطيعها ، أما الأمين أو الأمينة الغير متفاهمة ، وغير محبوبة فنجد دائماً المعارضة من أفراد الفريق الذى تقوده لأنها لم تدخل إلى قلوبهم وبالتالى لم تستطع أن تتكيف معهم ولا تجد سلاسة فى التعامل معهم (بل تجد أحياناً نفور من الأسرة) .

خامسا- المجاملات :

+ من ضرورات التكيف وجزء أساسى من نجاح العمل هو المجاملات وإظهار المشاعر الفياضة والأحاسيس الرقيقة مع الأخرين ، فعلى القائد أن ينتهز أى فرصة مناسبة سعيدة للطرف الأخر مثل عيد ميلاده أو كان هناك مناسبة غير سعيدة (مرضه) بأن يزوره

ويجامله ، فيجدك المخدوم دائماً معه فى السراء أو الضراء ، فيشعر بحبك له ويقول دائما أن فلان الوحيد الذى كان يقف بجوارى ويقدر لك هذا العمل ولن ينساه لك . كما أن المجاملة تفتح القلوب المغلقة ، فلو وجد أمين الأسرة شخص لا يستريح له ، فيحاول أن يذهب إليه ويجامله ، فالمجاملة تزيل النفور .

أن قوة الشخصية أو قوة السلطان أو قوة الأقناع لا يؤثر مثل المحبة ولا يعمل عملها ، المحبة هى لغة الحوار الذى يقام بينى وبين الأخرين .

+ التكيف فن تحكمه قواعد ومبادئ ، المرونة لها تحفظات وهى عدم التسيب ، فلا نوافق على الخطأ فى الخدمة أو العقيدة أو الصمت على الأنحراف الطائفى .

سادسا- أستعداد القائد للتراجع عن قراره الخاطئ :

+ من ضرورات التكيف مراجعة القائد لقراراته واستعداده الشخصى فى أن يتراجع عن أى قرار صدر منه إذا أكتشف خطأ قراره ، وهناك فرق بين من يخطئ ومن يصر على الخطأ ، فكثرة الأخطاء تجعل الناس تبتعد عن القائد ، مثل القائد الذى دائماً يوجه اللوم إلى أى شخص أمام الأخرين ، فهناك أشخاص لا يحتملون ذلك اللوم ويعتبرونه فضحا لهم!!

فيجب أن أغير سلوكى أن وجدته غير مقبول أو غير مريح للأخرين لكى أتكيف مع الأخرين وأحاول أن أغير أسلوبى وأعدله وأرقى به ليكون أسلوباً لائق فى التعامل مع الأخرين واضعا أمام ذهنى أحترام خصوصيات الأخرين ، وهذا يلزمنى أن أبحث دائما فى سلوكياتى وأنقيها .

+ وقد يكون هناك فى سلوكياتى تصرفات لا يحتملها البعض أو غير مقبولة أو هناك بعد أو فجوة لأننى أكشف أسرار الأخرين ، أو أننى لا أخدم الأخرين الخدمة الكافية (التقصير فى الخدمة) أو لا أحبهم الحب الكافى ، فيجب أن يكون لدى كقائد الأستعداد للتغيير والأستفادة من الأخطاء .

+ أحاول أيضاً الأستفادة من خبرات الأخرين فى التعامل مع المجموعة ، ولا سيما من كان لهم خبرة سابقة بمن أتعامل معهم حتى لا أبدأ من الصفر وهذا ما يحدث فى نهاية الخدمة بكنيستنا (مارجرجس المطرية) عندما يقوم كل خادم بكتابة تقرير عن كل مخدوم لكى يستفيد منها الخادم القادم ، فى التقرير يوضح ظروفه وأحواله واسلوبه وكيفية التعامل معه ومع مشاكله .

(١١)

الخادم والمقدرة على عدم التكلف

من الظواهر السيئة التى قد تصيب بعض القادة هى ظاهرة التكلف ، ولاسيما لو اعتلى القائد الى درجة اعلى،فكان مثلا موظف واصبح مدير ، او خادم واصبح امين اسرة ، فيحاول ان يغير من معاملاته او سلوكياته مع الاخرين حتى الاقرباء منه ، فيغير كلامه وحركاته ومشيته وحتى ضحكته ، فيصبح قليل الكلام وكل حركة بحساب ، وان كان بسيط يفقد بساطته ، ويشعر من حوله بالتغير السريع فى اسلوبه .

ومن الاسباب التى تؤدى بالقادة الى التكلف :-

شعور القائد بان القيادة اكبر من قدراته

فيشعر ان العمل الذى ارتقى اليه حديثا اكبر من مستواه ، وكما يقول العامة (الكرسى كبير عليه) ، فيحاول ان يثبت وجوده ويتظاهر بالمقدرة على تيسير الامور وان المنصب الجديد يناسبه وليس كبير عليه ، فيغير اسلوبه ، فيشخط ويامر وينهى ويحاول فرض وبسط سلطته على الجميع ، ويقلل معاملاته مع من هم اقل منه (حتى الاقرباءمنه) فيتناسى العلاقات القديمة مع ا صدقاءه السابقين بسبب المنصب الجديد .

+ هذا القائد ينسى انه من اسباب النجاح هو النزول الى مستوى المخدوم ، كما كان السيد المسيح ينزل الى مستوى التلاميذ ، وفى يوما ما انحنى وغسل ارجل تلاميذه ، فخدمة غسل الارجل هى انجح خدمة للقائد(النزول وليس التعالى) لان النزول يدفع الاخرين الى التقارب منه ، اما التعالى يجعل الاخرين يبتعدون عنه ويتنافروا منه .

+ وقد يكون شعور القائد بان القيادة اكبر من طاقته هو بسبب عدم ثقته فى نفسه ، وانه يعانى من الشعور بالنقص

ثانيا : كبرياء القائد

قد يكون تكلف القائد سببه كبريائه ، وانه اصبح اعلى او فوق كل الناس ، وكبرياء القائد امر غير مرغوب فيه من الناس ، فالمخدومين لا يريدون القائد متكـــبراو مغرور او متـــعالى ، وهذا ما قاله الكتاب (يقاوم الله المستكبرين اما المتواضعون فيعطيهم نعمة) (١بط ٥:٥)

ثالثا: المفهوم الخاطئ للقيادة

+قد يكون تكلف القائد ناتج عن فهمه الخاطئ للقيادة ، فيتخيل ان القيادة ترفع ، وانه اصبح فوق الناس ،

وان من صميم عمل القائد هو الأمر والنهى ، وان الناس تهاب القائد صاحب الصوت العالى ، او المتسيب فى كلامه (وكما يقول العامه لسانه طويل)وانه يجب ان تطاع كلمته بطريقه او باخرى ،ويشعر الناس بالتغييرالمفاجئ من شخص حلو المعشر ومؤدب الى انسان متسيب فىكلامه ولم يراعى اســلــوب الادب والتخاطب لانه اصبح الرئيس او القائد ! وقد يكون سبب انحدار القائــد الى هذا المستوى هوانه يعطىاذنه للاخرين ، لانه سمح بان يلتف حوله المنافقين واصحاب المصالح الذين ينافقونه ويثرثرون فى اذنهويد فعونه الى التشدد والحزم مع الاخرين ليعمل الاخرين حساب له ، لان الادب لا يصلح للقيادة وان القائد المؤد ب الناس لا تسمع كلامه . . . . والكتاب المقدس يذكر لنا قصة رحبعام ورفضه لمشــورة الشيوخ وسماعه لمشورة الشباب المتهورة و قد ادى ذلك الى انقسام المملكة. (١مل١٢:١٠

رابعا : الخبرات السابقة الخاطئة

قد يكون تكلف القائد ايضا ناتج عن خبرة خاطئة سابقة راها تحدث مع القائد السابق ، وترتب عليها مفهوم خاطئ لدى القائد الجديد ، ولاسيما لو كان هذا القائد السابق مؤدب اكثر من اللازم ونتج عن هذا الاسلوب المترفق تسيب فى القيادة وهذا التسيب ادى الى اخطاء فى نظام العمل (اســتــهــتــار وتهاون من قبل المرؤسين) ، وبناء على هذه الخبرة السابقة يحاول هذا القائد الجديد ان يكون اكثر حزما وتشددا حتى لا تضيع منه القيادة او يختل النظام العام معه (مثل القائد السابق)

وقد يكون تكلف القائد ناتج عن تقليد اعمى لاسلوب قيادة خاطئة راها من قادة سابقين (قيادة خاطئة

اعجب بها القائد الجديد)

+وينسى هذا القائد ان لكل قائد اسلوبه فى القيادة الذى يصلح معه ولا يصلح مع غيره ،و قد يكون الحزم يصلح لقائد ما بينما هذا الحزم لا يصلح مع قائد اخر (وكما يقول العامة يلبس ثوب غيرثوبه) ، فلكل قائد اسلوبه ولكل زمن ظروفه وكما يقولون (لكل دولة رجالها) لكل قائد سماته وصفاته واسلوبه ومبادئه الثابته فلو حاول تغييرها فكأنه خرج من ثو به.

مظاهر التكلف

اولا الثرثرة

+بعض القادة يجيدون الثرثرة ، فمنهم من يمسك الميكرفون مدة طويلة يعلق على الانشطة ويعطى اوامره ،و مثل القائد الذى كان يحلو له التعليق على عظة المتكلم بعظة اخرى ، وهذا القائد بهذه الطريقة يحاول ان يثبت ذاته وكأنه يقول (انا هنا)

+ومن اشكال الثرثرة كثرة الاوامر والنواهى والا ر شادات والنصائح والتعليق على كل نشاط

ثانيا اعطاء القائد أوامر فوق مستوى الآخرين

من مظاهر التكلف ان يصدر القائد للاخرين اوامر دون مراعاة طاقات او قدرات الاخرين ، ودون ان يدرس او يفكر يصدر قراراته ويريد تنفيذها بطريقة عمياء دون ان يدرك الصعوبات والمعوقات ، والقائد الناجح يدرس اسباب فشل العمل قبل الحكم وادانة الاخرين ، فقد يكون هناك اسباب ادت الى فشل العمل

وليس فى مقدور الاخرين تذليلها ، وكما يقول العامة (ان امرت ان تطاع فامر بما هو مستطاع)

ثالثا :التكلف فى السمع

اكبر شئ يؤدى الى فشل القائد هو ان يكون القائد ليس سماع للاخرين فلا يعطى اذنه لسماع راى الاخرين ، فيسمع من فئة معينة او سماع لصوت نفسه فقط ، فقد يشعر هذا القائد انه هو الوحيد الحكيم والفاهم والذى يدرى بكل ما يجرى حواليه ، ويشعر انه الوحيد المحب للخدمة وقلبه على الخدمة ، وانه لا يوجد شخص محب للخدمة مثله ، وهذا القائد

يطلق عليه البعض (القائد الاوحد) ، مثل ايليا فى لحظات ضعفه تخيل انه الوحيد الذى يعبد الله ، وقال بقيت انا وحدى ،

مظاهر عدم التكلف

+من مظاهر عدم التكلف ثبات القائد على مبادئه ، فلا يغير مبادئه مهما حصل على مراكز او مناصب (فلا يغير ثوبه او جلده كما يقولون) فموقع القيادة لا يدفعه الى ان يغير اسلوبه ومعاملاته مع الاخرين .

خطورة التكلف

+ المخدومين يحبون القائد الغير متكلف واما القائد المتكلف فالناس تبتعد عنه وتنفض من حوله ، ومثلنا فى ذلك اسقفنا المحبوب نيافة الانبا تيموثاوس(اسقف المطرية وعين شمس وعزبة النخل) هذا الاسقف البسيط المتواضع ، الاسقفيه لم تغير من مبادئه والتى تعود عليها في الرهبنة ، ولم يفقد بساطته فلا يجد حرج فى ان يتصل باى شخص عادى او اى مخدوم يطلبه ، فبفاجأ المخدوم بان الاب الاسقف يتصل به تليفونيا ويقضى معه وقت فى الاتصال التليفونى وذلك لكى يحل مشكلته او يزيل سوء فهم لقضية ما فى الكتاب المقدس . وهذا التنازل فى المستوى من الاب الاسقف يفرح الكثيرين ويذهلهم هذا الاسلوب المتواضع .

+فالخادم المتكلف هو شخص مرفوض والناس تبتعد عنه ، وقد يجد نفسه وحيد ،لان الناس تخاف التقرب منه وقد يزداد الامر سوءا لو اتحد المرؤسين عليه وتكاتفوا عليه محاولين اقصاؤه لانه شخص غير مرغوب فيه .

+القائد الذى يتنازل الى مستوى الاخرين اثناء عمله فهو شخص ناجح ، لانه يتابع العمل بنفسه ويقف على سير الامور ، اما مدير الاعمال البعيد عن سير العمل والعمال يجد العمل ليس على المستوى اللائق ، ويجد ماله مسروق ومنهوب لانه ليس لديه استعداد للتقرب من العمال ومعرفة ظروف العمال ، فالبساطة معناها النجاح ، والتكلف معناها الخسارة ، وهذا ما قاله بولس الرسول (صرت لليهودى كيهودى) (١كو٩: ١٩)

+ يجب ان يكون القائد متوازن فى تصرفاته ، فالبساطة ليس معناها التهاون والتسيب ،فيجب ان يكون حازما فى مواجهة التسيب حتى لا يختل النظام ، والبساطة لا تكون على حساب العقيدة او الخدمة او الكنيسة ، فانا ممكن اتسامح فيما يخص حقوقى ، اما فيما يخص العقيدة فليس من حقى التسامح فيه مثلما حدث مع بطرس الرسول عندما قال عنه بولس الرسول (قاومته مواجهة لانه كان ملوما (غلا ٢: ١١) فلا تعارض بين البساطة والحزم.



(١٢)

الخادم والتفتح للافكار الجديدة

مقدمة :-

من النقط المهمة فى نجاح القائد هو ان يكون القائد لديه استعداد ان يستمع للافكار الجديدة ثم يكون عنده استعداد ليضع الخطوات الايجابية لتنفيذ الافكار الجديدة ، اى لديه استعداد ان يسمع ويجرب ويضع الافكار موضع التنفيذ ، ذلك لان الاستمرار فى العمل بنظام واحد لا يتغير وباشخاص ثابتين لا يتغيروا احيانا يعطل العمل ، فالعمل يحتاج دائما الى د م جديد ، فحتى طبيعة الجسد الانسانى تتجدد وتتغير ، فالمعروف ان دم الانسان يتغير كل ١٢٠ يوم والا فسد الدم ولا يصلح للحياة ، وهكذا كل موقع يحتاج الى دم جديد يحتاج لتغير وتجديد الاشخاص والافكار

+ هذا التغير مهم لان نظام العالم تغير ، واساليب العصر تغيرت وافكار اولادنا تغيرت فى هذا العصر ، فما عرفناه ونحن فى الجامعة يعرفه ابنائنا فى ابتدائى فعصر المعلومات يقفز بخطى سريعة ، اننا الان فى عصر الذرة والانترنت وكل عصر له قضاياه ومشاكله التى يجب ان تناقش بالمنطق

اولا ضرورة التجديد

+ بدون التجديد فالروح الشابة فى الخدمة تموت ، وتبقى وتنمو الافكار العتيقة ، كما يقول الكتاب (العوائد القديمة)

+ هناك اشخاص تخشى من كل ماهو جديد ، ولكن العمل بدون التجديد يجعل الخدمة محلك سر ، ولا تتقدم الخدمة بل العمل يرجع الى الوراء ، وتصاب الخدمة بالشيخوخة المبكرة لانه لا يوجد د م جديد وروح جديدة ، وهذا ايضا نظام العمل على مستوى الدولة ، فهناك مثلا محافظات يمكث المحافظ سنوات طويلة وعندما ياتى محافظ جديد فيقوم بتجديد المحافظة بالكامل وتاخذ مظهر حضارى جديد .

+ العمل الذى لا نمو فيه فهو عمل يشيخ سريعا ومحكوم عليه بالفشل ، وهذا ينطبق على الخدمة . فالاسرة التى بلا تجديد تجدها ماتت وحينما يتجدد امين الاسرة تجد الاسرة ارتفعت الى فوق ،

فالتجديد والتغيير يدفع العمل دائما للامام ، اما لو جاء ا لمخدوم ووجد العمل كما هو يسام ويهرب من الخدمة فهو لم يجد ما يشبعه من افكار جديدة

+ يجب ان يكون هناك تجديد فى الفكر ، فكان هناك اتهامات للكنيسة الارثوذكسية انها لا تتجد د ،وهذاليس صحيح ، فالكنيسةالارثوذكسية دائما تتجد د ، فهذا هو روح ومطلب الكتاب المقدس وهوالتجديد (يتجدد مثل النسر شبابك)

+ فالتجديد يظهر ويبرز طاقات ومواهب القائد الجديد وبدونه تكون هذه الطاقات مدفونة .

+ فالفكر الواحد عندما يستمر علىهذا الحال فى خط واحد ، وتخضع المجموعة لهذا الخط الواحد ، فكأننا حكمنا على الكنيسة بان تستمر فى الخطأ ، مثلما ياتى مسئول قديم (دقة قديمة) ويريد ان الناس تمشى على منهجه القديم وعلى نظام تربى عليه قديما ، فهذا الفكر القديم كان يصلح قديما فى عصره ولكن لايصلح لهذا العصر ، فالتجديد يلغى الفكر القديم وهذا ما يحدث ان ياتى خادم او امين اسرة جديد او اسقف له فكر جديد فتجد الخدمة دب فيها روح التجديد وظهر العمل بمستوى افضل .

+ التجديددائما يخرج قيادة متفتحة ويشبع الاولاد لان العصر حدث فيه تجديد، فنحن كنا قديما نلعب لعبة (السلم والتعبان) اما الان فالولد يلعب على الكمبيوتر ، الخدمة قديما لم يكن بها حوار بل محاضرة تلقن ، الان لا يصلح ان يكون الدرس محاضرة ولكن الافضل هوالحوار ، كانت الخدمة قديما تسير بالاوامر والنواهى ، اما الان لا يصلح هذا الاسلوب ، بل تسير الخدمة بالحوار، فلغة العصر هى الحوار ، بدون التحاور يتصادم الاجيال القديمة والجديدة ، وان تظاهر الولد بانه ينفذ الاوامر فسيكون هذا شكليا او وقتيا ، اما عندما يبعد عنى فسيكون له فكره الخاص وسوف يخالف الاوامر الصادرة اليه ، ايضا من خطورة عدم التجديد هو ان المخدوم ان لم يجد ما يشبعه من افكار جديدة فسوف يهرب ويترك الكنيسة ليذهب الى الطوائف ليجد هناك ما يشبعه و ليبحث عما هو جديد خارج الكنيسة ، وهذا ما يدفع اولادنا الى الذهاب الى الطوائف لان هذه الطوائف دائما تجدد وتواكب العصر (وذلك بفضل الاموال والمعونات التى تتدفق عليها من الخارج) .

+ مثلا كان اجتماع الشعب يبدا بالصلاة ويليها عظة وينتهى الاجتماع ، اما الان اجتماع الشعب به مسابقات وانشطة وافكار جديدة ، فتجد الاجتماع حى والشعب ينجذبون حوله فالاتهام الموجه الى الكنيسة الارثوذكسية بانها رجعية وليست كنيسة متجددة فهذا ليس صحيح ، فالكنيسة الان تجددت وادخلت اساليب العصر فى الخدمة ، فهناك الكمبيوتر والانترنت ، وهناك كنائس لها موقع

خاص على الانترنت ولكن هذا التجديد يجب ان يوافق العصر دون الخروج عن روحانية الكنيسة الارثوذكسية وقوانينها وطقوسها وتقليدها .

ثانيا : عقبات تقابل التجديد

ان الكنيسة الارثوذكسية لها خط ومنهج واضح ويجب ان يكون التجديد يسير فى ظل هذا الخط الكنسى الواضح ولا يهدمه ، فمثلا لا يطالب التجديد بالغاء القداس الالهى او خفض زمنه ، او الغاء الكهنوت او التقليل من اهمية اسرار الكنيسة ، هناك اساسيات يجب ان نحترمها ولا نهد مها ، ولا تطلق الكنيسة الارثوذكسية مثلا او تبيح الافكار الغربية مثل الترانيم الدخيلة على الكنيسة تحت شعار التجديد ، فيجب ان يكون هناك قائد حكيم وواعى يرفض كل ما هو مخالف لروح كنيستنا الارثوذكسية ، فالتجديد لا يعنى الغاء الاساسيات ، كما لا يؤدى الى اهتزاز القيم (فلا يصح تخريب او تد مير الاساسيات)

+ التجديد يجب ايضا ان يواكب التسلسل الطبيعى فى الخدمة ، فيجب ان يكون هناك توازن طبيعى وملاحظة فارق السن بين امين الاسرة والخدام ، فلا اضع امين اسرة اصغر من خادم (عنده فى الأسرة) مثلا ب ٢٠ سنة .

+ التجديد ايضا ليس معناه الغاء او نسف القديم او العمل السابق ، فالنجاح السابق لا الغيه بل اكمله ، مثلما نسمع ان كل من يتولى منصب جديد (سواء مدير او مسئول) اول شىء يفكر فيه هو الغاء القديم بل قد يصل التغير الىالرجال الذين يعملون مع القائد القديم فيستغنى عنهم ويأتى بغيرهم يكونون مشجعين له ، فلا تنس تعب هؤلاء الناس القدامى كما يقول الكتاب (هم تعبوا ونحن دخلنا على تعبهم)(يو ٤ :٣٨)

+ خطورة التجديد ايضا ان هناك احيانا من يمثل الفكر القديم وهناك مجموعة اخرى تمثل الفكر الجديد ،وقد يحدث تصارع بينهما وهنا تظهر حكمة القائد انه لا يستغنى عن القديم او الجديد بل المجموعة تضم فيها القديم والجديد فلا يلغى القديم ولا يقلل من الفكر الجديد بل يحاول ان يتحاور و يأخذ ماهو صالح من الفكر القديم ليتمشى مع متطلبات العصر الجديد ، ودائما التجديد له معارضين ،

+ من الاشياء المرفوضة فى التجديد ، هو التجديد المستمر والمتدافع من اجل التجديد ، مثل الشخص الذى يجدد كل شهر(يجدد مثلا حجرة الصالون كل شهر) وهناك شخص يجدد مثلا كل ٣٠ سنة فالاثنان مرفوضان .

+ من خطورة التجديدايضا ان التجديد له معارضين فلو اجبرت المجموعة على التغيير المفاجئ سوف اخسر المعارضين ! ولكى لا اخسر اى شخص على اولا بالحوار قبل التجديد ولا سيما مع المشهورين دائما بالمعارضة ، والحوار يتم بالهدوء وليس علنى فيتم الحوار بين القائد والطرف الاخر المعارض وليس امام الناس فيتقابل القائد مع المسئول المعارض ويساله عن رايه فى الموضوع المطلوب تغييره او تجد يده ولا افاجاه واقول له قررنا عمل كذا ، ففى عرضى الافكار على هذا الشخص المعارض قد يكون له افكار صائبه ولم تخطر على بالى هذه الافكار ، فاكون بذلك كسبته ومن جهه اخرى استفدت من افكاره الجديدة .

+ يجب ايضا ان التقى بالروء س المعارضة و اناقشهم فقد يقبلوا الفكر الجديد ولكن لديهم تحفظ ، فهذه هى حكمة القائد ان يبدا دائما عمله بالتحاور مع المعارضون ومحاولة استقطاب المعارضون للعمل ، وذلك لانه اخطر ما يواجه التجديد هو الثورة على العمل الجديد ، فالثورة تقضى على العمل وتحكم عليه بالفشل، فيجب ان احاول ارضاء كل الاطراف ، فالتجديد يحتاج لكى ينجح ان يكون هناك حكمة حوار وكسب للمعارضين ، لئلا يتحول العمل الى مصارعات ومشاحنات بين الاعضاء ، وممكن يبدأ الحوار مع المعارضين قبل بدأ الجلسة .

+ قد يكون الفكر الجديد ايضا خاطئ فاجد الجمع غير موافقون عليه باستثناء عدد قليل ، فليس من المعقول ان يكون الاغلبية رايهم خاطئ ! فيحتاج الرأى المطروح الى الدراسةو المراجعه مرة اخرى فالقائد الناجح هو ناجح بالموجودين وليس بنفسه ولا يستطيع القائد ان يعمل بمفرده ، ففى احدى المستشفيات اصدرت مديرة المستشفى عدة قرارت غير واقعية طالبت فيه من الاطباء عدم المرور على الاقسام بد ونها وعدم كتابة اى روشتة دون الرجوع اليها وممنوع اخذ قرار بدونها ، فهذه المديرة عندما قررت المرور على الاقسام وجدت نفسها تمر بمفردها لان يوم المرور الاطباء قدموا اجازات وتركوها تمر بمفردها ، فمعروف ان هناك فى كل مجال وكل عمل معارضين والا اصبح الفكر خاطئ .

ثالثا حصانات التجديد والتغيير

أ) اختيار الوقت المناسب:-هناك وقت مناسب

للتغيير فاختيار الوقت المناسب عامل مهم فى نجاح التجديد ، فهناك وقت يصلح للتجديد والتغيير وهناك وقت لايصلح للتغيير، وليس كل وقت يصلح للتجديد ، فلا يصلح للكنيسة ان تقوم بتغير مجلس الكنيسة اثناء البناء فالنتيجة هو توقف البناء ، ولا يكون هناك ايضا اسلوب جديد فى الخدمة وفى نفس الوقت هناك مشكلة ، او هناك امين اسرة متعب ونحن نقوم بتغير الخدمة فى

شهر اكتوبر فلا يصح ان ننقل هذا الامين الى موقع اخر اثناء السنة والا حدث بلبلة، فالتغيير اثناء السنة وليس فى وقت التغيير يحدث لخبطة وفوضى فى الخدمة ، فنحتمل وننتظر شهر اكتوبر والخدمة كلها تلقانى يحدث فيها تغيير بعيد عن التشهير والتجريح .

ب) عدم التعميم قبل التجريب :-

اسلوب التجربة هام فى الخدمة قبل التعميم ، ويمكن ان اجدد جزء معين فى الخدمة قبل ان اعمم العمل (مبدا التدرج) ولو ثبت نجاح هذه الفكرة ادخل فى الجزء الثانى ثم الثالث وهكذا (التجريب لا يعمم الا بالتدرج)

ج) الشخص المناسب للتجديد :

+ فهنام خادم يصلح لدراسة الكتاب المقدس ، ولكن لا يصلح لدراسة العقيدة ، واخر لا يصلح الا للالحان وهكذا ، فيجب ان نقوم بتقييم الفكرة من كل جوانبها ،فالتجديد هدف وليس وسيلة .

+ كما ان كثرة التجديد يشتت ويبعد الاعضاء ، فلا نتسرع فى التجديد حتى يتسنى للاشخاص فهم الامور على حقيقتها لئلا تكثر المعارضة ويفقد القائد اتزانه ، ولئلا يتصادم القائد مع المجموعة وينتهى الامر بان تخور قواه ولا يجد لديه الاستعداد او القابلية للعمل



(١٣)

التناقض العاطفى
عند القائد

+ أحياناً ينتاب القائد تناقض عاطفى فيمدح أنسان بشدة وقد يبالغ فى مدحه ويعطيه أكثر من حقه ، وأحياناً يتجاهل شخص أخر ويتناساه وبغض النظر عن أنشطته بل قد يعتبره غير موجود .

+ وقد يكون السبب هو أن هذا القائد يعطى أذنه لشخص ما أو مجموعة تلتف حوله ، وهو يثق فى هذه المجموعة ثقة عمياء يصدق كل ما يقولوه ويعتبرهم مصدر ثقة ، وهذه المجموعة أو الصحبة هم عيون هذا القائد فى كل المواقع ، ويتخيل بذلك أنه عن طريقهم متواجد فى كل موقع ويعرف ما يدور من صغيرة وكبيرة فى هذه المواقع .

+ هذا القائد الذى يسمح بأن يعطى أذنه للأخرين (الذى يسموه فى الوسط الشعبى (ودنى) يتعامل مع الأمور من منطلق عاطفته وليس عقله (وهذا عيب من عيوب القيادة ، أن يسمح لنفسه بأن يكون له مجموعة مميزة (سمح لهم بأن يمدحوه وينافقوه وكأنهم يحبونه ويحبون العمل وقلبهم على العمل ، والحقيقة أحياناً غير ذلك فهم يبغون مصلحتهم وليس مصلحة العمل ، ومنهم من يريد من ذلك الأستفادة من هذا الأقتراب (سواء معنوياً أو مادياً) .

+ وقد تكون هذه المجموعة سيئة التصرفات والسلوك ولها مبادئ منحرفة وبذلك تسئ إلى القائد وتشوه سمعته ، وغالباً ما يكون القصد ليس مصلحة العمل بل مصلحتهم الشخصية ، فلو كانت هذه المجموعة هدفها نمو العمل والعمل على أنضباطه فهذا شئ جيد ، ولكن معظم هذه المجموعة (أو الشلل) لها أهداف خاصة من أقترابها للقائد (صاحب المسئولية أو صاحب العمل) ، وبالتأكيد بسلوكها المشين هذا وبأستغلالها هذه الفرص هى تضر بالعمل أو تضر بالخدمة والكنيسة وتشوه سمعة القائد .

+ لذلك يجب على القائد أن يحترس من أى فئة مغرضة ولا يعطى أذن لسماع مدحهم (أو نفاقهم) .

+ ولكى يحترس القائد من أى مجموعة تتحوصل حوله وتتسبب فى تدميره وتدبير العمل يجب أن يراجع نفسه دائماً ويراجع صلاحياته التى يعطيها للأخرين للا تستغل صلاحياته أستغلالاً خاطئاً من جانب فئة صاحبة مصلحة أو سيئة السلوك . فعندما يسمع المسئول بأستمرار لشخص معين بعينه ولا يعطى أذنه للأخرين وهو مصمم على ذلك أنه لا يسمع إلا لهذا الشخص بعينه ، فتكون النتيجة أن العمل يفشل .

لذا يجب على القائد أن :-

أولاً- أن يفصل القائد بين علاقاته الأجتماعية وبين مسئوليته (سواء فى العمل أو فى الخدمة) :

+ يجب على القائد أن يفصل بين علاقاته الأجتماعية وبين مسئولياته ، فالأنسان بطبيعته أجتماعى ويجب أن يكون له علاقات بالأخرين ولا يوجد شخص ليس له علاقات بالأخرين ، ولكن علاقات القائد بالأخرين شئ وسير العمل شئ أخر ، ولا يصح أن تكون الصداقة على حساب العمل ، ويجب أن يفرق بين الصداقة والعمل ، القائد يزور صديقه ويتودد إليه ويقيم علاقات أجتماعية طبيعية ولكن هذا لا يؤثر على العمل ، فلا أتغاضى مثلاً عن أخطائه فى العمل أو أترك له يفعل ما يشاء فى العمل تحت حجة أنه صديق ولا يصح أن أخسره ، ولا أعطيه مسئولية أو اضعه فى مكانة أو منصب أكبر من طاقاته لئلا يفشل العمل .

+ القائد الناجح يفصل بين علاقاته ومسئولياته فى العمل ، وبالعكس قد يكون هناك قادة يعطلون العمل لأنه هناك أشخاص كفئ للعمل ولكنهم ليس بينهم وبينه ود أو علاقات متميزة أو جيدة فيتجاهلهم وبذلك يكون القائد قد أضاع فرصة لنمو العمل بسبب عدم الود مع هذه الشخصيات ، ويجب أن يضع القائد نصب عينيه مبدأ هام وهو أن

مصلحة العمل فوق كل شئ .

+ القائد الناجح هو الذى يستطيع أن يفصل بين العلاقات العاطفية والعمل ، ولا يجعل العواطف والود يضر بالعمل ، وأحياناً قد تكون هذه المهمة صعبة ، فلو هناك شخص فى موقع مسئولية ولكنه فاشل وأردت أن أسحب منه المسئولية ، فهذا يؤدى إلى فقده وقد يقاطعنى ولا سيما لو شعر الجميع أن فلان تم عزله ويكثر الكلام عن سبب عزله ، ولكى نتجنب أحراج الأخرين وفقدهم يجب على القائد أن يحل المشكلة بطريقة هادئة بعيد عن الأشهار بالأخرين بأن يضع معه مسئولاً أخر يشاركه المسئولية ، وفى هذه الحالة أما

ينسحب هذا القائد الغير مرغوب فيه (لو شعر بضعفه أو أخطاء سلوكياته) وأما يستفيق ويحاول أن يصحح أخطائه .

+ والقائد المتصف بالشجاعة هو الذى يعلن أنه ليس لى صاحب فى العمل ويجب أن يعلن القائد بطريقة أو بأخرى (بأن مصلحة العمل هو فوق كل أعتبار) .

ثانيا- يجب أن يتمتع القائد بروح الأفراز (التمييز) :

+ يجب أن يسمع القائد للجميع ، ويجب أن يميز القائد بين الأخبار التى وصلت إليه ويتحقق من صدقها ، فلو وصل إليه خبر مهما كان أهمية هذا الخبر يجب أن يتأنى ولا يندفع فى اصدار أى قرار إلا بعد البحث والدراسة ويجمع الحقائق حول صحة هذا الخبر ، وكما يقولون (يجرى التحريات) .

ولو القائد تحقق من الأمور وسمع كل الأطراف فلابد أن يصل إلى الحقيقة ، ولكن لو أعطى القائد اذنه لشخص معين فقد يظلم الطرف الأخر ، فكل شخص يظهر نفسه أنه مظلوم أو أنه على حق دون غيره .

+ روح الأفراز تحتاج إلى خبرة ، فلا يصح أن القائد يصدق كل الأمور من أول وهلة ولا يتخيل كل المشتكين أو فى موصلى الأخبار صحة أخبارهم ، لأنه قد يكون هناك أنسان مغرض فى شكاويه ، فهناك شكاوى كيدية وليس لها أى اساس من الصحة ، وهناك من ينقد دائما ولا يعجبه أى حال ، وينقد لأجل النقد وأظهار الذات وكأنه يقول (أنا هنا) ، وهناك من يشتكى وهو ليس على صح ويذرف الدموع كما يقولون (دموع التماسيح) .

ثالثا- يجب على القائد تقييم ومراجعة العمل أولاً بأول :

+ يجب على القائد أن يباشر العمل ويقوم بالمتابعة ويقف على سير العمل أولاً بأول ، ولا ينتظر حتى نهاية العام ويفشل العمل ، فلو وجد أن العمل لا يتقدم ولا ينمو بل يتأخر والمخدومين يهربون من الخدمة ولا يوجد نمو روحى ، والخدام متذمرين ومتضايقين فهنا يجب أن يفكر جيداً فى صلاحية هذا المسئول وأن هذه علامة أن هذا المسئول أو قائد العمل هنا لا يصلح أن يتابع العمل ويعمل أحصائيات بالأرقام توضح سير العمل (وكما يقولون أن لغة الأرقام تتحدث) .

+ هناك أيضا شخص عندما تضعه كمسئول أول يفشل ولكن عندما نضعه كمسئول ثانى ينجح ، وهناك شخص لا يصلح أن يكون أمين أسرة .. فيجب أن يكون هناك تقييم ومراجعة للعمل أولاً بأول ومراعاة ظروف وأمكانيات وقدرات كل مسئول قبل تكليفه .

رابعاً- يجب على القائد النزول لمواقع العمل :

+ يجب على القائد (سواء صاحب عمل أو أمين أسرة) أن ينزل إلى وسط العمل لكى يكون قريب من موقع العمل ومن المرؤسين وحتى لا تقوده عاطفته فى أتخاذ قرارات خاطئة ، فصاحب العمل الذى يفضل الجلوس فى مكتبه ولا ينزل لمواقع العمل ليتابعه ويباشره عن قرب قد يؤدى ذلك إلى فشل العمل ، أما تواجد صاحب العمل وسط العمل سيؤدى إلى أنتظام العمل وأنضباطه ، ووجود أمين الأسرة بين الأسرة وأقترابه من الخدام يساعده على جس النبض ومعرفة رد فعل الأسرة تجاه الأنشطة المختلفة ، ومدى راحتهم وتجاوبهم مع العمل . وما هى الأنشطة المستريحين إليها والأنشطة التى لا يرغبوا فيها أو مفروضة عليهم ، ولو وجد هناك أشخاص أكثر نشاطاً وجدية ممكن نضعهم فى المكانة الأولى على أن لا يؤثرون على قراراته .

+ فلا يصح للقائد أن يكون له مجموعة أو شلة معينة مميزة عن بقية المجموعة ولكن يجب أن يكون للقائد علاقة مع الكل ولا يبقى لنفسه معينة يميزها ويفضلها على الأخرين فهذه منتهى الخطورة ، وبالنسبة للبعيدين يحاول أن يتقرب منهم ويعمل معهم علاقة فيزورهم فى المناسبات ، وينتهزها فرصة للتقرب والتودد إليهم ...

+ لا يوجد هناك أيضاً مكان بلا ضعفات ، ولكن لو كل الناس تقول رأياً معيناً وشخص أخر يقول رأياً معاكساً فهذا الشخص الأخير ليس معايش للعمل وكما يقولون (متغرب عن أورشليم) .

عيوب أنسانيه فى القيادة :

من العيب الواضح والمشهور فى بعض القيادات هو أنه قائد (ودنى) أى يستخدم دائماً أذنه فى أصدار قراراته ، وكل ما تكبر المسئولية كلما يظهر هذا العيب بوضوح ، ويقولون أن هذا من عيوب الكرسى (السلطة أو المنصب) .

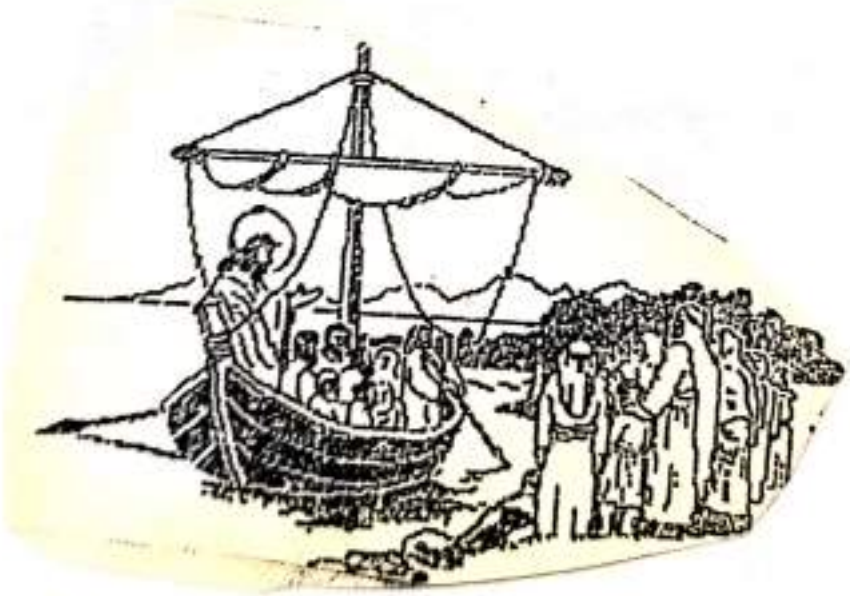
فمثلاً عندما يأتى وزير جديد يحاول أن يتخلى عن الصف القديم (الحرس القديم) ويعين أشخاص قريبين منه يثق فيهم يكونون مسئولين عن أعماله ولا سيما نوابه وسكرتاريته ، وهؤلاء الأشخاص مع مرور الوقت تتثبت أقدامهم وتتضخم سلطتهم وسيطرتهم على مواقع العمل وعلى مراكز أصدار القرار ، وقد يتخيل الوزير أن هذه المجموعة تحميه وتحافظ على العمل وهم ظهره فى العمل .

+ لذا يجب على القائد إلا يكون (ودنى) بل يتحرى عن الأحداث ويتقصى الحقائق . ولا يأخذ الأخبار الواردة إليه كمصدر ثقة وأمر مسلم به ويبنى قراراته بناءاً على هذه الأخبار

+ على أن القائد هو فى الأخر بشر ، فلو صدر منه قرار خاطئ أو تناقض فى سلوكياته فلا ننزعج ، فأحياناً القائد يكون له أفعال خيرة كثيرة ولكن من عيوبنا كبشر أننا نتناسى الأفعال الطيبة ونذكر القرار السيئ حتى ولو كان قرار وحيد . وهذا عيب فينا كخدام وكنيسة وشعب ، مثلما حدث مع المسيح أن اليهود تناسوا ما فعله المسيح مع أولادهم نسوا أنه شفى مرضاهم وأقام موتاهم وقالوا أصلبه أصلبه . نحن بشر ولا يوجد انسان معصوم من الخطأ مهما كان .

+ القائد (سواء كاهن أو خادم) هو أنسان تحت الآلام كما قال الكتاب عن أيليا (كان أيليا تحت الآلام مثلنا) .

+ القائد بشر وله عواطف (سواء عواطف حب أو عواطف كراهية وعدم أحساس بالحب) فيجوز للقائد أن يحب أو يكره . فأحياناً نطلب من القائد أن يكون بشوشاً وفرحاً ويقابل الكل ويأخذ كل شخص على راحته ولكنه قد يصعب هذا الطلب فى هذا العصر الذى يتميز بكثرة المشاغل والمشاكل وضيق الوقت .



القائد دائماً تحت الأختبار

+ القائد فى أول عمله أو مسئوليته الجديدة دائما يوضع تحت الميكرسكوب (الأختبار) ، ومشكلة القائد أنه لا يدرى أنه تحت الميكرسكوب ويجب أن يفهم ذلك أن هناك فئات من الناس ليس عملها إلا مراقبة القائد الجديد ، ففى اللحظة الأولى أو الوهلة الأولى تجد مجموعة التابعين له يراقبوا تصرفات القائد وهم يفكرون ويتساءلون فى أنفسهم هل هذا القائد متشدد أم مرن ، هل بسيط أم معقد ، ولا سيما لو كانت هذه المجموعة تتعامل مع هذا القائد لأول مرة ولم يسبق لهم التعامل معه من ذى قبل .

+ وهناك من يبنى فكرته عن هذا القائد من أول تعامل ، فهناك علاقة وثيقة بين تكوين الفكرة عن القائد الجديد وأول تعامل معه أو أول قرار له .

وتظل هذه الفكرة عالقة فى الأذهان على مدى الأيام ، وقد تتغير الفكرة عن القائد بمحاولة تغيير نفسه ولكن أول تعامل يرسخ فى الذهن عند الناس ولا ينمحى منه .

+ لذلك هناك تساؤل :-

ما هى واجبات القائد فى اللقاء الأول

+ واجبات القائد فى اللقاء الأول فى منتهى الأهمية لأن الصورة التى سترسم عنه وستتعلق عنه فى الأذهان إلى الأبد تبدأ من أول لقاء ، فيجب أن يكون حضور القائد هو حضور مُرضى (جيد) ولكن هذا ليس معناه أنه يغير شخصيته أو يغير ثوبه (لأن القائد المقنع والذى يلبس ثوب غير ثوبه فيدعى البساطة أو الذى يتظاهر بصورة المبتسم البشوش وهو ليس كذلك فهذه صورة رديئة للقائد الفاشل (لأنه يظهر خلاف ما يبطن أو يظهر على غير حقيقته) ... فهل مطلوب من القائد أن يغير ثوبه أم لا ؟ وهل تغيير ثوبه سيرضى جميع الناس ، وماذا يحدث عند سوء الفهم فلقد يفهم الناس تصرفاته بطريقة خاطئة وتكثر التهم والأقاويل الخاطئة عنه . فما هو المطلوب أو المفروض من القائد الجديد عمله ..

والمطلوب من القائد من أول لقاء هو :-

أولا – اللقاء الأول يجب أن يكون لقاء تعارف :

+ يجب أن يكون اللقاء الأول بين القائد والمجموعة هو لقاء تقارب وتعارف ولا يصح ان يصدر فيه القائد أوامر ونواهى (أو تهديد ووعيد) . بل عليه أن يبث روح التشجيع والتحفيز ، والكتاب المقدس يذكر لنا قصة رحبعام وكيف أنه رفض المشورة الصالحة للشيوخ وقبل مشورة الشباب الردينة المندفعة ، فلما طلب منه الشعب أن يخفف النير الذى حملهم أياه أبوه فكلمهم حسب مشورة الأحداث الردينة متغاضيا عن مشورة الشيوخ الصالحة وقال لهم " أبى أدبكم بالسياط وأنا أؤدبكم بالعقارب " (١مل ١٢:١٤) .

لذلك رفضه الشعب وتركه وأنقسمت المملكة فى عهده ، وهذه هى أخطاء أول لقاء .

+ فيجب أن يكون اللقاء الأول هو لقاء ترحيب وتعرف على أفكار المجموعة وأرائهم وتصوراتهم فى المرحلة المقبلة عن العمل الجديد ، ولكن هذا لا يعنى محو الماضى ولكن أن كان هناك أفكار وأعمال جيدة ومنيرة تمت فى الأسرة فى المرحلة السابقة لا يجب أن تمحى بل يعمل بها القائد الجديد ولا يلغيها ، ولا يصح أن أرفض وأشك وأذم فى كل ما هو قديم بل أمدح فيه ، ولا أظهر بصورة المصلح (الذى أتى ليصلح ما قد فسد) .

+ جميل جدا أعتراف القائد بجميل القائد السابق فى نجاح عمله بل يظهر أنتماءه للقديم ، لأنه لا يمكن أن يكون القائد القديم لم يفعل شيئا ، فأكيد أن هناك أشياء تم عملها من قبل ، وكما قال الكتاب (هم تعبوا ونحن دخلنا على تعبهم) [يو ٤:٣٨] ، ولا يجب أن انظر للقديم بنظرة سوداء ولكن كل عمل أكيد فيه نقط بيضاء .

ثانيا- اللقاء الأول هو لقاء للأستماع فقط :

+ اللقاء الأول أيضا يجب أن يكون لقاء للأستماع ومعرفة وجهات النظر المختلفة ، ففى أستماعه يتعرف على كل شئ ويكون فكرة سليمة عن المجموعة والعمل ، وكلما يسمع كثير كلما يكون فكره اكثر عن طريقة وأسلوب العمل ، ومن الأمثلة الناجحة اسقفنا المحبوب نيافة الحبر الجليل أنبا تيموثاوس الذى قرر أن يكون هناك فترة كثيرة لسماع كل الأراء والأفكار قبل أن يتحرك ويصدر أى قرار ، ففى سماع القائد لكل الأراء يربح المجموعة لأنهم يشعرون أن القائد متزن وليس متسرع ومندفع فى قراراته ، ولكن هناك وقت يجب ان يكون فيه القائد حازم وحاسم ، فلا يصح أن يصمت بينما هناك نزاع أو مشاجرة أو اتهام لشخصية ما ، فلا يتركه يستفحل ويتطور إلى أسوأ .. ولا أصمت كقائد

بينما هناك شخص يظلم وفى يدى أن أدافع عنه ، ففى هذه الحالة يصبح الصمت سلبية ويعتبر خطية .

+ يجب على القائد أن يكون مرن وليس متشدد بل يجب أن يكون هناك حوار واقناع ولا يطلب القائد من المجموعة ان تقول فقط (أمين) على كل قرار يصدر منه وما عليهم الا الطاعة العمياء .

+ يجب أن يكون القائد رزين ولا يستعرض عضلاته بإصدار قرارات كثيرة ومتسرعة ، او قرارات متضاربة ، بل يجعل القائد رأيه أخر الأراء بعد أستعراض كل الأراء ووجهات النظر .

+ لا يجب على القائد أيضا أن يفرح أو يشمت فى اخطاء القائد السابق ، ولا يشترك فى ذمه ولا يعطى أذنه للسلبيات (النقد الهدام) ولو وقف شخص يتكلم عن سلبيات الماضى استوقفه ولا أعطيه الفرصة لكى يسترسل (فالذم فعل إدانة) ، فالقائد مهما كان هو بشر ومعرض للأخطاء ، وهناك اشخاص لا يعجبهم العجب (كما يقولون) وينقدون محبة فى النقد وأظهار السلبيات ويعملون على أخفاء الأيجابيات (لا يعجبهم شئ) فممكن خادم يكتب عريضة أتهام فى أمين الأسرة وقد يكون أمين الأسرة براء مما كتب عنه ، فلا يوجد قائد كل الناس تتقبله وراضية عنه ١٠٠ % وأن وجد قائد ترضى عنه الناس بنسبة ٨٠% فهو قائد ناجح .

ثالثا- أول لقاء يجب أن يظهر القائد فيه أنه صاحب رؤية :

+ يجب أن يظهر القائد فى أول لقاء أنه صاحب رؤية ، فيضع خطط وينظم العمل ولا يسير عشوائيا ، وبذلك يشعر المجموعة أنه ملم بالأمور ، وهذا معناه أيضا أن المنصب الجديد ليس كبير عليه بل هو كفئ له ، يضع خطة العمل يوضح ماذا سنقدم للمخدوم وماذا سيفعل الخدام ، وكل شهر له خطته ، وهذا يشعر الجميع أن الأمور واضحة وكل شخص يعرف مسئوليته وموقعة فى العمل ، فالعمل الناجح يسير بطريقة منظمة وليس بالبركة ، ويركز القائد أيضا على المنهج ، فيلتزم بالمنهج ولا يتم تغييره الا للضرورة القصوى ولا يتغير بناء على أعتراض شخص ما أو قلة بينما الجميع موافق عليه ، وهناك خطة زمنية لخطوات العمل ، ولو تثبت خطأ المنهج أو النظام فيمكن تغييره ، ونكون دائما الخطة أو النظام ناتج عن دراسة دقيقة وليس عشوائيا ، والتغيير ايضا له وقت وبحساب ، فلا يصح أن نغير دراسة الكتاب بعد أن علم الجميع بالدراسة وتم شراء

كتب التفسير وتم توزيعها على الأشخاص المشاركين (خـــدام ومخـــدومين) ، لان هـــذا التغيير الغير منظم وبدون دراسة يحدث أرتباك وأضطراب فى العمل ويفقد العمل أتزانـــه ، فأى عمل بدون دراسة ونظام يؤدى إلى فشل العمل .

+ فنحن فى كنيستنا (مارجرجس المطرية) قمنا فى بداية خدمتنا بدراسة خمسة اســـرار على مستوى خمس سنوات ، وقد أستحثينا أن المخدومين كانوا محتاجين لدراسة الأسرار للألمام بها ومعرفتها ، وقد أعترض البعض فى أول الأمر على هذه الدراســـة لصـــعوبتها ولكن هذا لم يعوق العمل وظل العمل مستمراً ولذلك خرج خدام كثيرين متعمقين فى أسرار الكنيسة ، فقد أستفادت الخدمة من هذه الدراسة ، فلا يصح أن يتوقف أى عمـــل نتيجـــة أعتراض القلة القليلة .

+ يجب أن يكون الهدف أيضا واضح ولا يكون العمل عشوائى فيفاجـــأ القائـــد أو أمـــين الأسرة أحد الخدام ويطلب منه أن يقدم دراسة أرتجالية أو يقود الترانيم وهـــو لـــم يكـــن مستعد قبل لهذا العمل ، ولكن يجب أن يكون العمل منظم والهدف واضح فنأخـــذ جرعـــة عقيدة وجرعة لاهوت وجرعة طقس وجرعة تربوى أو روحيات وهكذا ...

+ ولكى ينجح العمل يجب أن يكون القائد ديمقراطى وليس مستبد برأيـــه ، فالديمقراطيـــة هى أساس نجاح القائد ، فالقائد المستبد يساعد على تكوين جبهة معارضة ضده بدون أن يدرى ، فيجب على القائد أن يحترم رأى الأغلبية .

+ ولكن لو وجد أشخاص يعترضوا لأجل الأعتراض فيجب على القائد أن يحسم الموقـــف ولا يقف سلبياً تجاه تخريب العمل تحت بند (أتركه لئلا نخسره أو نخســـرها) لأننـــا لـــو تركنا السلبيات دون علاج سوف تزداد بمرور الأيام وتستشرى عدوى السلبيات ، ويجـــب أن يكون القائد له موقف واضح وحاسم ولا يترك الأمور تسير وهناك أشخاص يريـــدون تخريب العمل ، فيجب على القائد أن يحاسب المخطئ ، فمثلا لا أسمح أن يفشل المعســـكر نتيجة التسامح والموافقة على أشراك أشخاص معروف عنهم مسبقا ميـــولهم المنحرفـــة والردينة (تحت بند لئلا نخسرهم ، أو لئلا يتركوا الكنيسة) . فترك الأنحراف دون علاج يؤدى إلى أزدياد الشر ويصبح ظاهرة عامة لا يمكن التحكم فيها بسبب استفحالها .

+ هناك أفكار لا تقبل الجدل أو النقاش حتى ولو رفضت الأغلبية ، فهناك أساســـيات فـــى الخدمة لا يجوز التنازل عنها ، فهناك خط كنسى عام وأساسيات يجب التمسك بها ، فـــلا

يصح أن ألغى الطقس أو العقيدة والألحان لأن البعض لا يميل إلى الطقس ولكن يمكن أن أقلله أو أغير طريقة أو أسلوب تقديمه ولكن لا ألغيه (فهناك خطوط عريضة لا تمس) .

مثلما قام البعض فى وقت من الأوقات بالأعتراض على نظام برنامج أجتماع الخدام بالكنيسة وطلبوا أن يكون كل أسبوع مجلة صوتية ، وتركناهم سنة يفعلون ما يفعلون ولكن وجدنا بعد مدة أن عدد الخدام الحاضرين يتناقص لأن الأجتماع فقد هيبته ولا يقوم بدوره فى الأشباع الروحى كأجتماع خدام ، لأنه لا يصلح أن يكون هناك أجتماع خدام بدون صلاة أجبية وكلمة روحية ، أنما ممكن تحديث أسلوب ونظام الأجتماع ويمكن أن نستخدم الموسيقى فى الترانيم أو تقديم فقرة روحية يقدمها الخدام ، أو مثلاً خروج البعض أيضا فى هذه الأيام وطالب بإلغاء الدرس أو تقليله وأقترح بأن يقضى الوقت كله فى اللعب !! هذا أيضاً لا يصلح لأن مدارس الأحد ليست وسيلة للتسلية وقضاء وقت الفراغ أنما لتربية النشئ .

+ لذلك يجب أن يكون القائد ناضج ويتمتع بفكر ثاقب وله رؤية سليمة للمواقف والأحداث وإلا سوف يتخرج جيل ليس له رؤية سليمة ، فالقائد المتسيب يساعد على الأنحراف دون أن يدرى .

+ يجب على القائد أن يستمع للمجموعة ويتعرف على ارائهم ليعرف من هو له رؤية سليمة ومن هو غير متزن فى أفكاره ، فالمنطوى يحاول أن يعالجه ، والكثير النقد والمتسرع وكثيرا الأندفاع أخدمه خدمة فردية ، أحاول فيها تنبيهه ولفت نظره على اخطاء سلوكياته ، ويجب على القائد أن يعمل على تحييد المعارضين لتجنب ارائهم الخاطئة والتى قد تحدث بلبلة وفرقة بين المجموعة وتشتت العمل والأنقسام بين الفريق الواحد مما يؤدى إلى فشل العمل فى النهاية .



(١٥)

سوء الفهم عند القائد والأخرين

+ فى بداية مسؤلية او عمل القائد الجديد احيانا يحدث سوء الفهم بين القائد والمجموعة، ويحدث سوء الفهم هذا عن طريق فلتات اللسان التى قد تحدث من القائد (فتخرج مثلا كلمة من فم القائد دون قصد ،او تصرف يتصرفه القائد بدون وعى، او تظهر على وجهه تعبيرات غير مريحة(ثورة مثلا اوعصبية تحدث منه) فهذه الاحداث او الكلمات او الاسلوب يثير سوء الفهم عند الاخرين عن القائد ، فقد يفهم البعض انه يقصده هو، او يحور الاحدا ث الى شئ مغاير تماما لما يقصده القائد، وقد يكون هذا التصرف من القائد هو تصرف عفوى و لا يقصد به شئ وقد يكون من قبيل المداعبة او الفكاهةالغير واعية ، ويفهم القائد خطا على انه يقصد اشياء اخرى غير التى يقصدهاهو ولاسيما لو لم يكن هناك مساحة كبيرة من الحب بين القائد وتابعيه ، واحيانا يحدث سوء الفهم من جانب القائد لمخدوميه، فيدخل مرة الى الاجتماع فيجد خادم يضحك كثيرا فيفهمه خطا انه انسان غير جاد وغير نشيط ولايحب العمل ولكن يحب المرح فقط ،او يجد القائد معارضة دائمة لكل نشاط اواقتراح يعرضه وهذه المعارضة تصد ر من جانب خادم معين كل مرة فيظن القائد ان هذا الخادم يريد هدم اى عمل او نشاط .

وسوء الفهم قد يحدث فىاول جلسة فى الخدمة ، لذلك وكما قلنا سابقا فى النبذة رقم (١٤) ان اول لقاء فى الخدمة الجديدة بين القائد والمجموعة يجب ان يكون لقاء استماع وتعارف، ولا يصح ان يبنى القائد رايه فى اول لقاء من تصرف او اسلوب عفوى ولا يعبر عن حالة هذا الشخص بل من المفروض ان يبنى رايه دائما على جملة التصرفات والسلوكيات وليس سلوك واحد .

+ وقد يحدث سوء الفهم هذا فى المعسكرات والرحلات او الانشطة المختلفة فيتصرف تصرف ليس مناسب ، فتصرفه هذا قد يفهم خطا من جانب المجموعة ويجد من يظن ان القائد يقصده او كما يقال فى اللغة العامية ان القائد (حاططنى فى دماغة)او (انا مش نازله من زور) ولا سيما لو وجد هذا الشخص من يسنده ويشجعه ويزيد نار الفتنة

اشتعالا فيعطوا المجموعةانطباع سيئ عن القائد ، هؤلاء النفوس الضعيفة يجتمعوا ويكونوا حزب او(شلة) على هذاالقائد ويقفوا بجوار الشخص المتذمر، مع انهم لايكنوااى حب لهذا الشخص ولكنهم غير مستريحين لوجود هذا القائد ، فيحاولوا ان يصطادوا فرصة عليه من خلال هذا الشخص المتذمر.

+ فما هو موقف القائد لو اسئ فهم تصرفاته او فهم خطا من جانب المجموعة التى يقودها ؟.

التصرف هو :-

اولا الصراحة هىافضل اقصر و الطرقللعلاج

+ لو حدث سوء فهم للقائد من المجموعة فيجب على القائد ان يقيم حوارا مع المجموعة ولاسيما الشخص المتزعم لسوء الفهم هذا والذى يسمونه (راس الافعى) ومحاولة استقطابه بشرح ماحدث وذلك لازالة سوء الفهم مظهرا حبه له و للمجموعة، وان كان هناك تصرف حدث دون قصد فيوضح له انه حدث عفوى ولم يقصد به احد، ويحاول تهدئة الامور ولا سيما لو كان هناك شخص سيئ النية يحاول اثارة الموضوع وزيادة اشتعاله ومحاولة قلب المجموعة على القائد او الامين ، فالمصارحة مبدء هام لازالة سوء الفهم.

ثانيا حسم الامور(بالاعتذار)

فاول تصرف يقوم بعمله القائد لازالة سوء الفهم هو حسم الامور قبل ان تستفحل وتزداد اشتعالا ، والحل الوحيد هو طرد الافكار السيئة عنه عن طريق الاعتذار ، والقائد المتضع هو القائد الذى لديه استعداد للاعتذار امام المجموعة عما حدث عما حدث منه سواء خطأاو عن اللبس الذ ى حد ث وأدى الى سوء الفهم، فلا يصح ان نترك الامور تشتعل ونغطى عليهاونفعل (كما يقولون عن النعامة ندفن راسنا فى الرمال) وتترك الامور تستفحل

+ وعموما الناس تحب الشخص المتضع الذى لديه استعداد للاعتذار عن اخطائه ،او لديه الاستعداد للتراجع عن قرار خاطىء اصدره فيما قبل، كما يجب ان يسير العمل الجماعى جنبا الى جنب مع العمل الفردى ، فالاعتذار اسهل واقرب طريقة للوصول الى قلب الاخرين ، فمثلا اذا تضايق البعض من الصوت العالى(الغير مقصود من القائد) واسىء الفهم وظن البعض ان القائد عصبى او عنيف فلا مانع من ان القائد يعتذ ر ويبرر

مافعله بان الصوت العالى هذه طبيعة ملتصقة به ولم يقصد العنف او الثورة ، اواذا خرج من فم القائد كلمة بدون قصد ومست شخص ما فلا مانع ايضا ان يزيل القائد سوء الفهم هذا ويعتذر ويقول لا اقصد تجريحك يافلان ، اننى فقط اداعبك .

+ يجب ان يكون الاعتذار ايضا بحكمة ، فلا ابالغ فى الاعتذار (لان المبالغة قد تفهم خطا من بعض المتكبرين والذى قد يظن نفسه انه شخص مهم او(عبد المهم - كما يقولون) فالالحاح الكثير فى الاعتذار قد يتخيل هذاالانسان انه مهم لذلك الجميع يتمنى رضاه .

+ ايضا ان يكون هناك حكمة فى استخدام العقاب ، فلوكانت المشكلة ساخنة ومشتعلة فيجب تاجيل العقاب الى ان تهدا الامور .

+ ولا يصح ان نترك مشكلة ناتجة عن سوء الفهم تصل الى الخصومة ، فاذا وجدت النفوس ثائرة وغير محتملة للامور فيجب تصحيح الاوضاع وتهدئة الامور، فالصراحة والحسم عنصران هامان فى ازالة سوء الفهم، والحكمة تتجلى فى اختيار الوقت المناسب للعتاب او الاعتذار، واسوأ شئ هو ان يستمر الخلاف طوال العام بين القائد والاسرة ، واحيانا سوء الفهم يكون متواجد قبل بداية خدمة الاسرة من اشخاص لديهم سوء الفهم جاهز ونفوسهم ضعيفة ، فمن الحكمة ان يعلن القائد ضعفاته امام المجموعة فيقول للمجموعة (يقولون عنى اننى متسيب ارجو ان نلتزم) او اقول لهم (من له راى او اقتراح او مشكلة فى موضوع ما نتمنى ان يقوله) او(من هو متضايق من امر ما او غير مستريح له يقول لى سريعا) ، فيجب ان يكشف ما فى القلوب .

+ هناك اشخاص كما يقولون ()يصطادون فى المية العكرة) فيذهبون الى كل الاطراف فى المشكلة ويحاولون الوشاية لاشعال الموقف وتأزمه ، وبمرور الوقت تنكشف هذه الفئة والناس تفهمهاو تبعد عنها ، والمفروض اننى احجم عنهم المعلومة لئلا يستخدمهاهؤلاء بطريقة سيئة لترويج افكارهم السوداوية.

ثالثا الوقاية خير من العلاج

+ مبدا الوقاية خير من العلاج هو مبدا مهم، ويعنى انتقاء واختيار الالفاظ والكلمات ، فكثيرا ما يحدث سوء تفاهم لعدم انتقاء القائد للالفاظ ، فالناس بطبيعتهم يبتعدون عن الالفاظ الجارحة التى يتاففف منها المجتمع ، لذا يجب على القائد ان يكون حريص فى تصرفاته وسلوكياته من اى تصرف يؤخذ عليه، ويراجع دائما الفاظه وحتى مداعبته

للاخرين ، لان هناك من يستثقل تصرفات القائد بينما يتخيل القائد ان المجموعة تستظرف تصرفاته.ولايدري ان هذه التصرفات الغير واعية هي السبب في سوء الفهم.

رابعا- الحكمة في الكلام

+ يجب على القائد اختيار اسلوب الكلام في عظاته وكذلك تعليقه على الامور وكذلك القائد فيق في تصرفاته ، فلا يصح للخادم اثناء العظة ان يعلق على امور يعاني منها البعض لئلا يظن البعض انهم هم المقصود بن بالكلام، اوعلى الاقل ان يخفف الجرعة في هذا الموضوع ، فلا اتكلم عن الاطواء وهناك خادم يعاني من الاطوائية ، او اتكلم عن الا نجاب وهناك من يعاني من الحرمان من الانجاب، بل يجب ان يراعى ظروف المتواجدين في الجلسة او الاجتماع . ولا يقيم حفلة لاشخاص نجحوا بينما هناك اشخاص لم يوفقوا في دراستهم في هذا العام فمن الحكمة الغاء الحفلة مراعاة وحفاظا على مشاعر الاخرين ، وهذا ما نسميه (الوقاية خير من العلاج) فيجب ان احترس في تصرفاتي لئلا اكون ساعدت على سوء الفهم .

+ احيانا ايضا يحدث بعض التصرفات التي يساء فهمها ، فقد يكون هناك امين ملتزم وجاد في عمله (والجادية شي مطلوب في الخدمة) وهذه الجدية يساء فهمها وتفهم على انها عنف ، مثل الامين الذي يشدد على اهمية التحضير والافتقاد ، ولكن هناك البعض الغير ملتزم ويميل الى الكسل او مصاب بالفتور الروحي فهذا الشخص يتعب من التشدد ولا يريد الالتزام ويتخيل الخدمة على انها مجرد تضييع وقت وتسلية، فعندما يشدد امين الاسرة عليه يغضب ويظن انها قساوة من الامين وينسى ان هذه الامور (الدرس والافتقاد) هي من اساسيات الخدمة .

+ قد يحدث ايضا في بعض الاسر ان يخرج البعض بعبارات او الفاظ غريبة عن الخدمة ، مثل الخادم الذي يشترك في الاسر الجامعية ويرى في رحلاتهم حركات او تصرفات منسيبة فتعجبه ويريد تنفيذها في رحلات الكنيسة ، وهذا لا يوافق الروح الكنسية .

+ يجب ان يقترب القائد من الذين عندهم سوء فهم ، واكثر اشخاص يجب الاقترا ب منهم هم المتضررين او المتذمرين على الاوضاع. ولا ينبغي على القائد ان يحابي فئة معينة ،لان هذه الفئة قد تسبب صراع ومنافسات وتخرج بسببها اقاويل على القائد انه يحابي مجموعة معينة ، فيجب علىالقائد ان يخرج من هذه الدائرة المغلقة عليه ويكسر الكماشة التي فرضت عليه من البعض فيجب ان اقترب من الشخص الذي يرفضني اكثر من

الشخص الذى يريد نى لكى اغير الصورة او الفكرة الخطا الماخوذة عنى والتى تقول اننى ليس لكل الناس ، فيجب ان اقترب من الاشخاص الذين يشعرون انهم غرباء او عندهم انطواء يعزلهم عن القائد وعن بقية المجموعة ، وهذا الشخص الانعزالى لا انتظره حتى يقترب هو منى بل انا اذهب اليه لاكسر هذا الانطواء وهذا الشخص الانعزالى يحتاج الى مجهود مضاعف ، وان كسب القائد كل المجموعة فهو محبوب ، فقد نسمع احيانا ان مديرمكتب الوزير بوزارة ما يحتفظ بمنصبه مهما تعدد الوزراء عليه، فهو يبقى هو المدير المفضل لكل وزير جديد .

+ قد يكون وراء سوء الفهم فائدة مهمة وهى ان القائد اقترب من المجموعة اكثر فصار هناك نوع من التعاون والود ، فلا يصح ان يترك سوء الفهم يسرى كالنارالتى تلتهم كل شىء دون محاولة ازالته من جانب القائد ، فالتقارب ساعد على الفهم اكثر ، وكما يقولون (البعد جفوة) لان هناك اشخاص يفهمون الجدية على انها عنف او تعقيد او كلكعة، فالقائد لو رفض مثلا اصطحاب شرائط اغانى او طلب عدم التدخين امام العامة ، فقد يفهم ذلك بانه تعقيد لا لزوم له وقد ينظر الى هذا القائد على انه من العصر الحجرى او انه راجعى (من عصور ماقبل التاريخ!) اذا اعترض على تصرفات تسيئ للخدمة او لا توافق روح الخدمة ، وقد يفاجئ القائد مثلا اثناء معسكر الاسكندرية ان البعض استغل انشغاله ببعض انشطة المعسكر (المطبخ مثلا) ولبسوا مايوهات ونزلوا البحر ، وهذا بالتأكيد سوف يثير القائد ويحاول ان يعنف الاشخاص الذى صدر منهم هذا التصرف، وهذه الثورة بالطبع سوف تقيم ثورة على القائد الرافض لهذا الوضع ، ولكن التوبيخ هذا لا يعنى ان تفضح احد ، فيجب ان يعلن القائد رفضه لهذا الاسلوب ولكن دون تجريح او فضح ، ويوبخ من يخرج عن الخط الكنسى او مالايقبله ضميره ، او غيرمقبول روحيا او كنسيا ، ولكن التوبيخ يكون باسلوب كنسى، اسلوب يليق بالخدام ، لانه لو اخطا القائد ووبخ الخطا باسلوب فيه تجريح او شتيمة فسوف تترك المجموعة الخطا وتدور الكلمات والاتهامات حول خطا المسئول ، فمن حق القائد ان يعترض ويوبخ (لانه ينبغى ان يطاع الله اكثر من الناس) ولكن فى الحدود المسموح به كمسئول كنسى ، فلا اصحح خطا بخطا او باسلوب جارح ، فالقديس بولس عندما ذهب الى اثينا ووجد الاصنام فى اريوس باغوس يقول الكتاب احتدت روحه داخله ، فقلبه كان مشتعلا ولكن لم يسخر منهم ولم يهينهم، فالقائد

محسوب عليه اخطاؤه ، والقديس بولس عندما قال لتيموثاوس (عظ وبخ انتهر) قال له(بطول اناة).

+ يجب على القائد عندما يعطى امرا فيجب ان يراعى ان يكون هذا القانون او الامر فى متناول الجميع ويسهل تنفيذه ، كمايقولون (ان امرت بان تطاع فامر بما هو مستطاع) فلا اطلب من المجموعة تنفيذ امرا ما واضع امامهم حجر كبير لا يستطيعوا ان يحركوه ! فلا اطلب مثلا من المخدوم ان يصلى الاجبية كلها كاملة (ال ٧ صلوات).

+ اما اذا فهمت المخدوم فهم خاطئ فاظن انه مهرج او عدوانى او معارض وهو ليس كذلك فالصراحة هى اقرب الطرق ، فيجب ان اواجهه ولا اتركه ان يعارض لان المعارضة الكثيرة دون داعى تفشل الخدمة وتظهر القائد على انه ضعيف او سلبى ويزداد الكلام على القائد ، وافضل شئ هو ان يقوم القائد باشراك ذلك المعارض او المتذ مرفى العمل لكى يستنفذ طاقاته ويستغل فراغه وكذلك لكى يشعره انه يكن له كل الحب ولا يبغضه ، وحينما يفشل هذا الخادم المعارض فى العمل الموكل اليه فهولن يجد فرصة للكلام مرة اخرى لانه لم يثبت حسن نواياه فى محبته للخدمة، اما عن تغيير السلوكيات فهو لا يتم بين يوم وليلة ، فيجب على القائد ان يكون طويل الاناة ويصحح الاخطاء بالتدريج .



١٦

القائد والعنف

معنى العنف

القائد العنيف هو القائد صاحب الكلمات الجارحة و دائم الفضح والتشهيربالاخرين وتصرفاته مندفعة تحو الادانة ، كما ان سلوكياته ليست هادئة وكذلك تصرفاته ، هذا القائد لسانه كما يقولون مثل الكرباج او كلامه مثل الحجارة (يلقى على الناس كلام مثل الحجارة يجرح من يصيبه او يسقط عليه)، وهناك فرق بين القائد العنيف دائما والقائد الذى كان عنيفا نتيجة موقف معين ، فهو عنف وقتى (وليد الساعة) وليس عنف دائم عند القائد (اىانه رد فعل لتصرف خاطئ حدث امامه فأثاره) والعنف دائما لا يظهر الا اثناء العمل ، فقد يكون هناك شخص مثل الملاك فى تصرفاته ، ولكن قد يظهر ذلك العنف لو اوكل اليه عمل فتجده عنيف وعصبى، وقد يكون العنف رد فعل لشخص ضعيف ، مثلما حدث مع بطرس عندما اخرج سيفه وضرب عبد رئيس الكهنة، فيقال ان تصرفه هذا جاء نتيجة خوفه الشديد ، والعنف قد يكون وسيلة دفاعية وهذا ما يحدث مع الجبان او الخائف ، وهناك عنف مكتسب من المجتمع مثل الولد العنيف الذى تربى فى بيئة عنيفة ، وهناك اشخاص العنف عندهم ذاتى (عنيف مع نفسه) يلوم دائما نفسه على كل هفوة ، وهناك شخص يظهر عنفه فى الانسحاب من مجلس تحقيق او عتاب ، فيترك المجلس ويخرج بسرعة دون حتى الدفاع عن نفسه(فينهى الحوار بطريقة عنيفة)،وقديما كان يظهر العنف فى شكل التصميم على الراى (لا يتنازل عن رايه مهما كانت الاسباب

، قد يظهر العنف ايضا فى الاندفاع فى الكلام او الحكم على الاخرين دون التحقيق فيما يقال عنهم ، وقد يكون العنف فى الكلام فى صورة كلام بصوت عالى(وهو لا يقصد) ولكن هذا هو اسلوبه فى الكلام ، او فى صورة نواهى او اوامر ، وهناك شخص عنيف فى افكاره ، وقد يظهر العنف فى اثناء العتاب ففيما يعاتب الطرف الاخر يجرحه، مثل الشخص الذى يتخلل عتابه تأ نيب للما ضى من ذكريات واحداث مولمة بدلا من ان يتناسى الماضى ، و قد يكون العتاب وسيلة لاستجلاب المواقف المرفوضة ففيما يعاتب يجر ح، فهناك شخص يعاتب بهدوء وشخص اخر فى عتابه يفضح ويشهر خصمه ويعد د اخطاءه بقصد الفضح والتشهير ، لذلك هناك بعض الاباء الكهنة والخدام فى جلسات حل المشاكل

يرفضوا العتاب ويطلبوا من كل شخص نسيان اساءة الشخص الاخر لان تذكرها يزيد الموقف اشتعالا بدلا من تهد نة الامور ، فالقديس بولس الرسول قال عن المحبة انها (لاتقبح) اى لا تظهر الطرف الاخر في صورة قبيحة (وعموما العنف الدائم يخرب العمل.)

هل العنف او الحزم مطلوب دائما ؟

+ هل هناك عنف مقدس ؟ هل هناك موقف يستدعى ان يكون القائد عنيفا ، نعم مثلما حدث مع يوسف فى مواجهة امراة فوطيفار، فلا يصلح للقائد ان يسلك بلا حزم او حسم ، فيجب ان يسير الحزم بجوار الحب ، مثلما فعل يوسف مع امرأة فوطيفار، فقا م بالقاء الرداء وابعد يديها عنه وأكيد انه قام بد فعها بعيدا عنه لكى يتخلص من شرها وجرى وهرب من امامها، فكان يوسف عنيفا فى مواجهة الشر، و مثلما قال معلمنا بولس الرسول لتيموثاوس الرسول (اما الشهوات الشبابية فاهرب منها)، انه عنف مطلوب لمواجهة الخطية ولخلاص الانسان والا سقط فى براثن الخطية ، فعندما يكون القائد مسئول عن عمل ووجد هذا العمل قد تغلغل اليه الاستهتار والاستهانة، والعمل فى طريقه للفشل ، فهنا يحتاج العمل الى وقفة حاسمة من القائد قد تظهر بصورة لها شكل العنف، وهذا ما يحدث مع امين الخدمة او امين الاسرةالملتزم والجاد عندما يجد ان الخدام تكاسلوا فى العمل المطلوب منهم فلا يصمت بل يواجه الموقف بكل حزم ، فلا يكفى ان تسير الخدمة بالحب والاتضاع والتسامح والتساهل دون ان هناك وقفة حاسمة مع المقصروالا فشل العمل وضاع بسبب الاستهتار من البعض بسبب تسيب وتساهل القائد ، فالخدمةاو العمل وزنة سوف يحاسب عليهاالمسئول امام الله ، مثل عالى الكاهن عندما تساهل فى تربية اولاده ، فلما اخطأ اولاده ولم يكن حازما معهم غضب الله عليه، فعندما يقوم الامين بايقاف خادم عن الخدمة بسبب تقصيره الشديد فى عمله كخادم، فهذا ليس عنف بل حسم ، والحزم مطلوب لكى تنجح الخدمة ولا يصلح للقائد ان يتساهل ويتسامح مع المقصر بدعوى اننا كلنا لنا ضعفات ، فالضعفات ليس مبرر لكى يتغاضى او يتقاعس الامين عن التقصير، فهل الطبيب (المريض)لا يعالج مرضاه مادام هومريض و ينتظر حتى يشفى هو فيعالج المرضى !فمرضه هذا شئ ومعالجة المرضى شئ اخر .

كيف يكون القائد حازم

١- يجب ان يلتصق الحزم بالمحبة ، فيجب ان يضع القائد فى ذهنه انه لا يتعامل مع عبيد بل مع احباء له ، فالقائد اولا يعطى الحب و يجعل الحزم اخر شئ يفعله ، فالسيد المسيح

فى بداية خدمته اعطى حبا للكتبة والفريسيين ولكن عندما لم يرتدعوا انزل عليهم الويلات ، فحينما يعطى القائد محبة اولا وفى موقف اخر يكون حازما فانه يخرض الناس اويتذمرون عليه ، لان الناس تتضايق من الشخص الحازم دائما دون ان يقدم اولا حبا او احتمالا او عطاء او مجهودا.

٢- ويختلف نوع الحزم وطريقته من شخص الى اخر ، فهناك شخص حساس وبسرعة يتدارك الخطأ من اول نظرة او اشارة، وهناك شخص اخر متسيب ولايبالى و عندما يخطأ لا يتأثر باى كلام ، و لا يهمه نجاح العمل او فشله ، فيجب على القائد ان يعرف افضل طريقة للتعامل مع كل موقف ونوع الحزم الذى يقوم به(حسب كل حالة) وهناك فرق بين شخص كان تقصيره لظروف خارجة عن ارادته وشخص اخر كان تقصيره بسبب الاستهتار بالعمل وليس له ظروف تجعله يقصر. فالخادم يحتاج الى حزم، ولكن الحزم حينما يوجه للافراد فيجب ان يوجه حسب حساسية الموقف او الشخص، مثل تربية الاولاد فى المنزل الواحد، فهناك ولد يحتاج الى شدة وحزم معه وهناك ولد يحتاج الى اقناع وولد اخر يغير من سلوكه بمجرد نظرة الاب له .

+ هناك حزم فردى يصلح للفرد فقط وهناك حزم جماعى يصلح للجماعة كلها فالحزم الفردى للشخص المقصر او المخطئ فقط. والحزم الفردى يجب ان يوجه للمخطئ بعيدا عن باقى الاسرة لئلا افقده ، وهناك ايضا عقاب فردى يكون امام الجماعة لئلا تتشجع ولا يسلكوا كما سلك هو. فلو شخص اهان امين الاسرة فلا يصح ان يترك بل يجب ان يعتذر امام الجماعة عن تصرفه هذا والا سلك الاخرين كما سلك الشخص المخطىء مثلا لو ان هناك مجموعة تريد ان تشترك فى مؤتمر الكنيسة(بالاسكندرية) وهذه المجموعة تذهب لتتصرف بحسب ماتريد دون مراعاة لتقاليد الخدمة فيجب ان نمنعهم من الاشتراك لئلا يخرب العمل اذا سمحنا له بالاشتراك ، فالذى اخطأ امام الجماعة يجب ان يعتذر امام الجماعةايضا ولا يجب ان اترك المعارضين الذين يريدون تخريب العمل واتركهم يفعلون ما يريد ون فيفشل العمل ويصاب الباقى بالاحباط . فهؤلاء يجب ايقافهم . وهناك فرق بين الايقاف والفضح والتشهير ، ولايصح ان اترك خادم انحرف فى العقيدة يعلم افكاره الخاطئة للمخدومين، ولا اسمح له بالتعليم الا اذا صحح اخطاءه ، يجب ايضا على القائد ان يصحح المفاهيم لو وصلت اخبار خاطئةاوظالمة عنه وتداولت بين المجموعة .

الصراحة اقصر الطرق لحل المشكلات

معروف ان اى عمل يقابله مشاكل ، والمشاكل احيانا تكون مشاكل حقيقية واحيانا تكون مشاكل غير حقيقية ، والمشاكل غير حقيقية اى التى ممكن تكون اشاعات وتهم غير حقيقية ومغرضة (مشاكل مفتعلة وليس لها واقع من الصحة) فتحدث مشكلة من لامشكلة وهذه المشكلة تكبر وتتعقد وقد يعثر فيها ناس ، وينادى البعض بانه ليس كل شئ يقال وليس كل شيء نتكلم فيها، ويقولوا لاداعى ان نتكلم عن كل شئ بصراحة .. ولكن هل هناك اشياء يجب ان تناقش واشياء لايصح ان نفتح فيها باب المناقشة ، وهل الصراحة مطلوبة ام الصراحة تضر احيانا ؟!

اولا الصراحة مع النفس شئ مهم وضرورى

يجب ان يكون الانسان صريح مع نفسه وواثق من نفسه ولا يهمه اىاشاعات ، فالثقة فى النفس عنصر هام فى نجاح اى قائد فى عمله و على العكس القائد المهزوز (فى ثقته بنفسه) لايستطيع ان يدير عمله بسهولة وقد يفشل فيه.

ثانيا الفرق بين الصراحة والتجريح

هناك فرق بين انسان صريح وانسان يجرح فالانسان الذى يقول (اننى اقول للاعور انت اعور فى عينك)(فهذا تجريح وليس صراحة) ولكن هناك صراحة لابد منها لانتظام العمل ، ولكن متى اكون صريح ؟ وهل مطلوب منى ان ارد عن كل اشاعة ظالمة ، وهل من حقى اقف واعلن ان فلان عمل كذا وكذا ويجب ان ناخذ منه موقف ، وهل هذه اقصر الطرق لحل المشاكل ؟!

+ ففى (مبدأالصراحة) نحن نناقش فكر (وليس اشخاص) كما قال نيافة الانبا موسى فى مؤتمر تثبيت العقيدة بالفيوم(فى اكتوبر ٢٠٠٣) اثناء عرضه لمجموعة الافكار المنحرفة المعروضةعلى الساحة فى هذه الايام ، قال نحن نناقش فكر و نحارب فكر ولا نحارب اشخاص. نيافة الانبا موسى اسقف الشباب فى هذا المؤتمر عرض عشر افكار عن اراء يجب مناقشتها وعرضها دون ان يقول صاحب هذا الفكر وكان له هذا

الراى الجميل جدا وهو اننا نحارب فكر وليس اشخاص ، فنحن ننجح عندما نناقش اى قضية دون ان نذكر اسماءاصحاب هذا الفكر ، فاى مشكلة يجب اولا نتاتى فى حلها ونحاول بكل الطرق اقناع صاحب الفكر المنحرف ، ولكن اذا تطورت المشكلة للاسوأ ووجدنا صاحب المشكلة يجذب ويضم اليه اطراف اخرى اصبحوا مقتنعين بافكاره فهنا الامر يستلزم وقفة ويتطلب منا ايقاف ذلك الشخص والوقوف امامه بحزم وحسم لئلا يتطور الامر الى الاخطر ،وابدأ اولا بتنبيه تنبيها ت عامة واحذ ر من الاسلوب الغير لائق(ويكون ذلك بطريقة مبهمة بحيث لايعرف السامعين من الذى اقصد ه، و ان لم يرتدع اصحاب هذا الفكر وازدادوا فى استهتارهم فهنا يجب ان اعلن على المنبر اننا لسنا مع هذا الفكر ونحن نرفضه ونطالب الاخرين بالابتعاد عن هذا الشخص صاحب الفكر الخاطئ على الكنيسة ، فيجب الاول ان اكون انا حريص على سمعتهم ، فيجب ان نصلح الفكربالفكر، وكما تقول الدسقولية: (امحوا الذنب(الاثم) بالتعليم) اى انه ان كان هناك تعليم خاطئ فى العقيدة يجب ان اصلحه بالتعليم ، ولكن لا اذ م فى الطوائف بل اوضح خطا افكارهم ومعتقداتهم ، ومثلما يقول قداسة البابا شنودة الثالث (بدل من ان تلعنوا الظلام اضيئوا شمعة)، مثل حنانيا وسفيرة فلقد حاول بطرس ان يرجعهم بالطريقة الهادئة دون ان يجرحهم ولكن عندما وجدهم مصرين على الخطا وعندما تمادوا فى الخطا انزل عليهم عقاب الله . فالعقيدة مطلوب فيها الحزم والحسم ، اما الخطية فيجب ان نلتزم بالحرص والحذ ر لاقصى حد فى اعلان اسماء اشخاص ، لان الخادم الغير ستار على عمله يفشل فيه ، فالقائد يجب ان يكون ستار ، فهناك فرق بين الانحراف المتعمد والسقوط الغير مقصود فيجب ان احذر ولاسيما فى خطايا الضعف فهى فضح وتشهير ، فكلنا تحت الضعف ومعرضين للخطأ ، فالقائد صاحب القلب الواسع عمله ينجح بسرعة ، والصبروطول الاناة تغير الاشخاص وت

نتشلهم من السقوط ، فكما قال معلمنا بولس الرسول (المحبة لا تقبح) اى لاتقول شئ قبيح على الناس، و الصراحة لا تتعارض مع الستر ، فالسيد المسيح علمنا انه ينبغى على القائد ان لايفضح ويشهر بالاخرين ، فالسيد المسيح لم يشهر باحد لابالمراة الخاطئة ولا زكا ولا باى احد تقابل معه، فكلما كان القائد صاحب سر كلما نجح فى عمله، ويفشل القائد لو كان ليس صاحب سر (يفشى الاسرار) فالناس تحترم جدا كل من يكتم الاسرار وبالعكس لا تحترم من لايفشى السر .

هناك فرق بين الصراحة والادانة

هنا نتساءل: من هو الذى له حق الادانة ، فنقول انه من حق القائد او الامين ان يرشد ويوجه ، ومن حق القائد ان يحذ ر ويوبخ ان لزم الامر ، ولكن ليس كل وقت ، فمثلا لايصلح ان الوالدين يوبخوا اولادهم فى كل وقت وعلى كل شئ ، فالقائد ممكن يشد مرة ويلين مرة اخرى ويتغاضى عن الخطأ ، فالقائد لوكان كل مرة يوبخ الناس فسوف يصير مكروه من الاخرين ، ولكن لايصح ايضا ان يكون متسيب وغير حازم على طول الخط ، بل يجب ان يسير اللطف مع الحزم والا اصبح قائد بدون كنترول فتكون النتيجةهو ان العمل يفشل ، فلا يوافق على الخطأ ويصمت ولا يوجه ، كما انه لايجب ان احذ ر الناس وانا فى قلبى شى من جهتهم و كما يقولون (تصفية حسابات) فاحذ ر ان تكون الصراحة تصفية حسابات فلو ادخلت فى الصراحة تصفية حسابات تسقط المصداقية والصراحة ، فيجب ان تكون الصراحة من قلب محب ، وهنا سوف يقبل الطرف الاخرالصراحة ولن يتضايق من صراحتى لو وجد فى قلب الطرف الاخر محبة ، ولكى يكون هناك صراحة بين القائد وبقية المجموعة فيجب ان يكون هناك رصيد من المحبة ، لاتكون فيها تصفية حساب ولاتجريح ، فلا يصح ان اعرى اى شخص سقط فى خطية اوحدث له ضعف فى موقف ما ، مثلما فعل السيد المسيح مع المراة السامريةعندما قالت ليس لى زوج قال لها حسنا قلتى ليس لى زوج قال لهاانا عارف انك ليس لك زوج والذى معك الان ليس زوجك ، ولكن لم يفضحها ويذكرها بكل مافيها من مر فلا داعى للتفاصيل التى تعرى الناس وتفضحهم ، فلا يصح ان اعرى اى شخص بل يستر عليه مثل الخادم الذى كنت احذ ره امس من موضوع ما فقال لى ماذا وصلك؟ قولى التفاصيل .. فرفضت اذكر التفاصيل لانى لااريد ان اعرفه انه تعرى امامى لئلا يتعب اكثر ، وهذه مهمة القائد انه لايفضح ولا يشهر باحد .. لان الناس لا تحتمل احد يعريها .

+ وهذا ماحدث مع السيد المسيح ويهوذا وكان يمكن للسيد المسيح ان يقول ليهوذا ماذا سوف يفعل ويكشفه على حقيقتهامام الحاضرين، كان ممكن ان يقول لهم واحد منكم ذهب لليهود وقبض ٣٠ من الفضة الا انه لم يرد ان يشهر بيهوذا، ولما قال واحد منكم شيطان لم يذكر اسمه ، لاننا لانناقش اسماء بل نناقش قضية ، قال لهم انى اخترتكم ولكن واحد منكم شيطان وهو الذى يسلمنى (الذى ياكل معى خبزى رفع على عقبه) حتى ان بطرس قال ليوحنا اسال السيد من هو الذى يتكلم عنه ، يريد معرفة من هو الذى يسلم السيد

المسيح ولكن المسيح لم يذكر اسماء ، ولما ذهب الىالبستان والتلاميذ ايضا لم يعرفوا من هو صاحب هذا العمل الاسود ولما جاء يهوذا مع الجند قال لهالسيد المسيح فى اذنه ابقبلة تسلم ابن الانسان ولكن كل هذا الموضوع صار سرا بينه و بين المسيح ويهوذا ولم يعرف به احد ، فلو كان السيد المسيح اعلن اعمال يهوذا لكان التلاميذ قتلوا يهوذا .

+ سؤال :اذا فوجئت ان شخص يسرق ماذا اعمل معه هل افضحه ؟لا..يجب ان استر عليه لنلا افقده، ثم اعالج هذا الموضوع وذلك بان ابعد عنه مايوقعه فى هذه العثرة، امنع تواجده فى مكان الخطية ، القائد الناجح يعالج الامور بعيد عن التشهير والفضح للاخرين ، فاكثر شئ يؤذى الانسان هو تعريته امام الاخرين ، فعندما استر على شخص قد يرجع الى ضميره ويستفيق ويضع ما اخذه من المال الحرام اضعاف ماخذه هو ، فقد يكون ماعمله كان نتيجة ضيقة معينة مر بها ، فالمعاملة التى فيها ستر على الاخرين افضل من المعاملة التى فيها تشهير وفضح والتى يقولون فيها (الساكت عن الحق شيطان اخرس ليس الصراحة هو اننى افضح الناس او اقبح الناس وابهدلهم .

+ سوء الفهم يجب ان اوضحه مثلما جاء لى احد الخدام وقال لى ان الخدام فهموا (فهم خاطئ) وهوانك تقول اننىعندى عدد كبيرمن الخدام ولا يلزمنى هذا العدد فمن يريد ان يترك الخدمة و يمشى فليمشى، فهناك امور يجب ان تناقش بصراحة وتعرض جزئياتها بطريقة واضحة .

+ هناك اية فى المزمور تقول (طوبى لمن يدفن اطفالك عند الصخرة) المقصود بها ان تدفن الخطية سريعا اى تدفن المشكلة وهى صغيرة قبل ان تكبروتستفحل، لانه كلما كبرت المشكلة كلما كان الحل أصعب ، واخطر شئ هو الكتمان والتغطية على المشاكل ونقول الحمد لله(نحن كويسين) ونغلق الباب على المشكلة، فيجب ان نناقش كل شئ ماعدا الخطية .

+ ومهم ايضا اختيار الوقت المناسب لحل المشكلة ،و طريقة عرض المشكلة وطريقة تناولها ، فلا يصح ان اترك النار تزداد والناس فى حالة هياج على مشكلة ما وانا اسكت بل يجب ان احل المشكلة بسرعة لان كل يوم يمر على المشكلة دون حل فهذا يزيدها اشتعالا .

+ الصراحة لا يذكر فيها اسماء(كما تكلم نيافة الانبا موسى فى مؤتمر العقيده بالفيوم)
وذكر (١٠) اخطاء للمنحرفين عقيديا دون ان يذكر اسماء اصحاب هذه الافكار المنحلة
ذلك لاننا نناقش فكر وليس اسماء .

+ وهذه المشاكل لايجب ان نبيح بها حتى للاهل الا اذا كان هناك شخص يفكر ان يبيع المسيح (شخص لا يريد ان يرتدع) فمادام المشكلة ليست ليس منها خطورة على مستقبل الفتى او الفتاة فلا يجب ان يعرفها البيت .

+ ما موقفنا من الاية التى تقول (اعزلوا الخبيث من بينكم) ان كان الخبيث وقع تحت ضعف ما (الخطية) فممكن اعالجه مترفقا به، ولكن ان كان يهرطق فهنا يجب ان اقف امامه بحزم ، فنحن عندما نجد خادم انحرف فى العقيدة فلا نعطيه اى نشاط (لادراسة كتاب ولا غيره) ونهمله حتى لا ينشر افكاره المضلله بين المخدومين ، فلا تقاعس ولامهادنة فيما يخص العقيدة ، اما بالنسبة للشخص الذى يذهب الي كل اسرة فيثير مشكلة فهذا كل عام اغير موقعه فى الاسر ، اضعه فى اسره لايكون له دور فيها، وكل هذا حتى لا افقده .

+ مهمة القائد ان يحاول ايجاد حل سريع للقضايا دون ابطاء ، فاى مشكلة تهمل و تترك حتى تتفحل يصعب حلها سريعا .

+ لا اترك ايضا انسان يعزل نفسه عنى (عن القائد) لئلا يكون فى قلبه شئ مامن جهتى فاحاول ان اخرج ما فى قلبه بصراحة من جهتى ولااسكت حتى لوقال لى (انا مع نفسى لان هذا الشخص فى المعظم قد يكون منتظر ان ياتى القائد ليفاتحه، وكل منهما منتظر الاخر ليفاتحه فى الموضوع ، فيجب ان يكون القائد واضح وصريح ، وقد يكون هذا الانعزال سببه انه اخذ على خاطره من امرما وقد يكون هذا الامر تافه وبسيط .

+ يجب ايضا ان يكون القائد حكيم فى طرح المشكلة لئلا يحدث انشقاقا بسبب عدم الحكمة . فممكن تهيج الدنيا بسبب صراحة غير حكيمة ، فهد فى من الصراحة هو تهدئة الامور وليس اشتعالها .

+ فى حل المشكلة مع صاحبها لا اظهر اننى خائف منه .

+ نختم كلامنا ونقول ان الفرشة الكبيرة من الحب تخول لك ان تقول كل ماتريد دون ان يتضايق منك اى شخص ، مثلما كان احد الاشخاص يقول لى ان لك حصانة دبلوماسية فكنت اقول له ان الحصانة الدبلوماسية هى المحبة ، لان من خلال المحبة لن يتضايق منى

اى شخص ، لذلك مهمتنا نحن القادة ان نزور الخدام ونحبهم ونقرب منهم فنستطيع ان نعمل كل شئ ، وهذا مانقوله كثيرا اذا اردت ان تصير التابعين عبيد عليك ان تقدم لهم الحب،اما اذا اردت ان تصيرهم معادين لك فواجه كل واحد منهم وضايقه منك فستجدهم مقلوبين عليك مثلما قيل لرحبعام (اذا صرت اليوم عبد لهذا الشعب وخدمتهم واجبتهم وكلمتهم كلام حسن يكونون لك عبيدا كل الايام) (١مل ١٢: ٧)



(١٨)

علاج المنحرف

+ فى كل عصر من العصور نجد اشخاص منحرفين، سواء سلوكيا او فكريا ، والانحراف له عدة جوانب او وجهات ، فهناك المنحرف ماليا والمنحرف اخلاقيا ، وقد نجد شخص له فكر بعيد عن فكر العمل الذى نعمله بل وليس له علاقة بهذا العمل، فتجد عقله كثيرا ما يشت بعيدا، وتجد اخر كثير النقد وكثير الكلام بلا سبب وكثير المعارضة لاى نشاط ، ونحن بنعمة المسيح سوف نتكلم اليوم عن كيفية اصلاح المنحرف .

كيفية اصلاح المنحرف

كثيرا مانتساءل كيف نتعامل مع الشخص المنحرف ؟ اننا فى تعاملنا مع الشخص المنحرف يجب ان نتمثل بالسيدالمسيح الذى كان يتعامل مع الخطاة بمحبة وطول اناة ، وقد اعطانا السيد المسيح مثال واضح فى كيفية علاج المنحرف عندما قدموا اليه المراة التى امسكت فى ذات الفعل ، فرغم انه الديان ومن حقه ان يدينهاالا انه لم يدينها ، فقال للمراة الخاطئة اما دانك احد ؟! قالت لا أحد ياسيد، قال لها ولا انا ادينك، اذهبى ولاتخطىء (يو ٨:١١)

+ فيجب ان اتعامل مع المخطئ بمحبة، من منطلق اننا كلنا تحت الالام ، كلنا تحت الضعف مثلما قيل عن ايليا (كان ايليا تحت الالام مثلنا) فهذا الخاطئ سقط اليوم فى محبة المال وسرق وقد اسقط انا غدا فى سلوك اخلاقى منحرف ، قد يسقط هو فى اللا اخلاقيات وانا اسقط فى الماديات ، كما اننى ليس لى الحق فى الادانة ، فالادانة هى من حق الله وحده .

+ المحبة هى عنصر هام فى اصلاح المخدوم ، وهذا ماقاله القديس بولس الرسول عن خاطىء كورنثوس عندما قال لهم (مكنوا له المحبة) فالمحبة قال عنها الكتاب تستر كثرة من الخطايا ، والكتاب قال عن الشاب الغنى ان السيد المسيح نظر اليه واحبه .. احبه رغم انه رفض كلامه ولم يتبعه ، لم يتبعه لان المطلوب منه صعب عليه كما قال الكتاب ما اصعب دخول ذوى الاموال ملكوت السموات.

+ فيجب ان ننظر الى المخدوم الخاطئ نظرة احترام ، احترام لشخصيته واحترم ضعفه ، اننى لو احببت الشخص الخاطئ فسوف اكسبه واصلح من شانه .

+ ولعلاج المنحرف يجب :-

١- تحديد نوع الخطأ (فهناك خطا لا يصلح السكوت عليه) مثل الخطا فى العقيدة ، اومثل الشخص الذى يدخل البيوت ويضع يديه على رؤوس الناس ويصلى عليهم !!هذا تعليم غريب عن تعاليم كنيستنا لايصح السكوت عليه، فهذا لا يصلح ان اتسامح معه لئلا يدمر الخدمة بتعاليمه المنحرفة ،او مثل الشخص الذى يرفض الصلاة قبل اى اجتماع ويعتبرها مضيعة للوقت ؟! او شخص يرفض اى نشاط (مثل دراسة الكتاب) ، ومثل الشخص الذى يدخل البيوت فيضع يديه على رؤوس الناس ويصلى عليهم ويدهنهم بالزيت او يصلى على كوب ماء ويرشهم بالماء ، فيجب علينا ايقاف مثل هذا الشخص فورا ولا يترك له حرية التعليم ، فنحن كنيسة ارثوذكسية ولا يصلح ان نعلم تعليم غير انجيلى وغير ارثوذكسى .

٢- ان كان هذا الشخص دائم النقد فيسند اليه مسئولية هذا النشاط الذى ينتقده دائما، بشرط ان يكون هذا الشخص متزن ويعتمد عليه وليس له سلوك غير سوى والا انهار العمل ، فاشراكه فى العمل سوف يدفعه الى تغيير سلوكه وفكره ويكف عن النقد والكلام الكثير لانه اصبح ليس لديه وقت للكلام ، ولكن نحذ ر من ان نسند له عمل ليس فى استطاعته (فوق امكانياته) لئلا يهدم العمل بدلا من اصلاحه ، كما يجب ان لا اتركه بل تكون عينى عليه واراقب تصرفاته لئلا يقدم العمل بطريقة غير اثوذكسية (فياتى بترانيم غير ارثوذكسية او يقدم موسيقى غير روحية مثلا).

٤- يجب على القائد ان لا يبيح باسرار وخطايا الناس ويبتعد عن التشهير بالاخرين، فلا يجب ان اعلن الاخطاء على المنبر ،لان كل هدفى هو ان اكسب الخادم والمخدوم ولاافضحه لانها نفوس ممكن تهلك بسبب عدم حكمتى.

٥-لو كان الخطأ فى النواحى المالية يجب ان اسحب منه المسئولية ..

٦- بالنسبة للاخطاء الضخمة يجب على القائد (امين الاسرة) ان يقوم بتبليغ امين عام الخدمة ليضع فى حسبانه هذا الانحراف وهذه الخطية اثناء توزيعه فى الخدمة فى العام القادم ..

٧- يجب ايضا ان اعطى لهذا المخالف فرصة لكى يغير من نفسه ويقوم باصلاح سلوكه المنحرف ، فان اصلح نفسه بنفسه فنكتفى بهذا وان لم يستفيد من هذه الفرصة الممنوحة له باصلاح ذاته وتمادى فى الخطا فهذا يجب ان يكون لنا موقف معه .

٨وفى اعطاءنا فرصة لاصلاح ذاته فيجب ان تكون الفرصة فى اضيق الحدود وذلك حسب حجم الخطأ، فلا سكوت على سلوك منحرف يعثر المخدوم ، فلا يصح ان اترك الخادم ان يجلس على قهوة بحجة رؤية مباراة كرة قدم !! فلا يمر هذا السلوك ببساطة فالمخدوم سوف يعثر ولن يفرق بين خادم يجلس على مقهى لكى يرى مباراة او خادم هوايته الجلوس على مقهى او الاماكن المشبوهة ، فهذا الخادم يجب ان يطلب منه ان يصلح من نفسه فورا والا ترك الخدمة ، وكما قال الكتاب المقدس فى سفر حزقيال (ان لم تنذر الخاطئ فمن يدك يطلب دمه) ، فلا يجب ان امنعه من الخدمة الا اذا كان الخطا شديد ومعثر ويهلك كثيرين (مثل الخادم الذى قدم كحك فى ايام الصوم وعلل ذلك بانه صائم بالروح !!) .

٩- يجب ايضا ان ابحث فى الظروف التى ادت الى هذا الانحراف ، فانه ان كان يسرق اذن فهو كان محتاج الى مال ، وقد ينحرف شخص ما نتيجة الحرمان من الحنان والاسرى (مثل فتاة تلهث وراء شاب لانه يكلمها كلام معسول) .

١٠- يجب اولا فى اصلاح المخطا ان اقدم له محبة ، فسوف يقبل اى توجيه او ارشاد تحت بند المحبة .

١١- فى اصلاحى للمخطا يجب ان استخدم اقرب شخص للمنحرف ولاسيما الاشخاص الدائمين الاعتراض على على الانشطة، واطلب منه ان ينصح صاحبه بعدم النقد الكثير والبعد عن الاعتراض لانه يحدث قلق للقائمين على العمل ويعطله..

١٢-وفى اصلاح الضعفات يجب ان تكون فى سرية تامة بين القائد والشخص المنحرف ، ولكن ان كان الخطا متعمد اما م الكل فيجب ان اوبخ المخطىءامام الكل حتى لا يعطى فرصة لشخص اخر ان يتمثل به ويحتذى حذوه ، ويجب ان يكون التوجيه بهدوء وليس بثورة وعنف..

+ احيانا يكون هناك خادم ورقه مكشوفه، فيعارض ومعه مجموعه تسير وراء اغراضه ، فلا اخاف منه لسبب ان هناك مجموعة تسير وراءه ،فالخطأ هو خطأ .

+ ويجب ان اميز بين الاعتراض الشخصى (الشخص الذى لديه اغراض واهداف خاصة) وبين الذى ينقد لحبه فى العمل ويريد ان يرفع مستوى العمل وان ينمو ويزدهر العمل .

+ يجب فى اصلاحى للمنحرف ان اذكر اولا النقط البيضاء لهذا الشخص (فليس هناك شخص اسود كله) .

+ يجب ايضا ان اتحرى الصدق عند وصول اى خبر الى، لانه هناك شكاوى كيدية ومغرضة ، فلا اخذ قرار الا بعد التحقق من صحة هذا الخبر اوهذا الحدث ، ويجب ان يكون القائد متزن وليس عاطفى وليس له ميول نحو مجموعة ما ، فيسمع كل شئ من هذه المجموعة ويصدق كل مايقولوه حتى وان كان خطأ ، فالقائد الحكيم يتوخى الصدق والعقل اكثر من ان يتوخى العاطفة .

+ يجب ان اضع فى ذهنى كقائد ان اصلاح المنحرف يلزمه وقت (يحتاج لطول اناة) ، وممكن اشرك مسئولية بعض القادة الكبارفى هذه المسئولية (وذلك بحسب ضخامة العمل).

+ يجب ان لا امنع او استوقف خادم عن الخدمة الا اذا ثبت انه مقصر بدون داعى وليس له ظروف تدفعه الى التقصير (فالايقاف ممكن يؤدى الى هلاك نفس او ثورة مجموعة ، ولا التجا الى الايقاف الا ان كان هذه الايقاف هو الطريقة الوحيدة لاصلاح العمل .



درسنا فيما سبق السمات والصفات المطلوبة فى القائد الناجح وذكرنا انه يجب ان يتوفر فى القائد الاتى:-

التواضع - والاحترام المتبادل بين القائد وتابعيه ، الحكم الصائب على الامور ، تنمية القدرة الخلاقة ، المقدرة على التكيف مع الاخرين ، التفتح للافكار الجديدة ، فهم الطبيعة البشرية شىء هام، وان مقاومة كل ماهوجد يد هو امر مالوف ، التناقض العاطفى امر طبيعى، ايضا السلوك البشرى له دوافعه ، سوء الفهم ليس شر ، العنف وكيف نتجنبه ، الصراحة اقصر الطرق لحل المشاكل ، علاج المنحرف يتطلب وقت .

+ واليوم سوف نتكلم عن القيادة بطريقة جديدة ، وهى تطبيق ماتكلمنا عنه(فيما سبق) على بعض شخصيات الكتاب المقدس ، و فسوف ندرس اليوم رسالة فليمون ..

شخصيات هامة فى رسالة فليمون

القديس بولس الرسول:- بولس كلمة عبرية معناها (الصغير) وهو الشخصية العملاقة والعظيمة فى الكتاب المقدس(بعد السيد المسيح) لتعبه وخدمته الكارزة ، وقد كتب القديس بولس١٤ رسالة فى الكتاب المقدس وقام ب٣ رحلات تبشيرية للكرازة باسم المسيح وتلقبه الكنيسة بثالث عشر الرسل لما قام به لنشر الايمان بالمسيح

فليمون :- كلمة يونانية معناها (محب)، ولد بكولوسى او نشأ بها ، والتقى بالقديس بولس الرسول فى افسس ، وقد امن على يديه واعتمد ، وهو من اثرياء كولوسى وقد رسم اسقفا عليها .

انسيمس:- كلمة يونانية معناها (نافع) وهو خادم وعبد لفليمون ، ولكنه خان سيده فليمون وسرق منه اشياء وهرب الى روما وتقابل هناك مع القديس بولس الرسول فى سجنه الاول فى روما (بولس اسير يسوع المسيح) (ع١:١) وقد قبل الايمان وعمده القديس بولس بعد ان اعترف له وعرفه سبب هروبه ورسمه شماسا ، ورغم انه اصبح نافع للخدمة مع القديس بولس و لكن القديس بولس لم يشأ ان يبقيه معه بدون علم ورغبة فليمون ، فارسله القديس بولس الى فليمون حاملا رسالة من بولس ، وبدا انسيمس مع الرب فى طريق جديد.

+ ابفية :- زوجة فليمون او اخته .

+ ارخبس :- ابن فليمون .

تفسير الرسالة وتطبيقها على القائد

(فل ١) (بولس اسير يسوع المسيح وتيموثاوس الاخ الى فليمون المحبوب العامل معنا)

+ القديس بولس يدعو نفسه خلال الرسالة (اسير) لا رسول ، وبهذا يعلن مشاركته لفليمون كعبد .

+ ارسل القديس بولس رسالته الى فليمون لمحاولة اصلاح انسيمس ومحاولة ارجاعه الى عمله مع فليمون ، فمن ملامح القائد الناجح ان ياخذ خطوات عملية لعلاج المنحرف ولا يقف مكتوف الايدى او يقول كلام نظرى ، لقد اراد القديس بولس اصلاح انسيمس وارجاعه الى فليمون .

+ يجب على القائد الاتصال بمن يهمه الامر ، والاتصال بالمسئولين يكون باسلوب المودة والحب والاتضاع لكى يستطيع ان يحل المشاكل القائمة ، وهذا الاسلوب فى الاتصال سيفتح باب الحوار ، فيوجه القديس بولس كلامه الى فليمون فيقول (فليمون المحبوب والعامل معنا) وقد حسبه شريك معه (العامل معنا) ، فيجب ان ابدا عملى فى حل المشاكل بمدح هذا المسئول واظهار النقط البيضاء وامدحه عليها ،واشكره على عمله معنا وامدحه وأظهرله التقدير لمواقفه ووقوفه معنا ثم اطلب ماريد ان اطلبه .

+ من اهم خطوات الاصلاح التى يقوم بها القائد ايضا هو ان يشرك الاخرين معه فى قراراته ولا ياخذ قرارات منفردة (لان القرارات المنفردة غالبا ماتكون قرارات خاطئة لانها قرارات مندفعة وغير مدروسة) ،كما يجب اشراك الاخرين فى القرار ، فهناك قرارات مصيرية (مثل ابعاد او ايقاف شخص عن الخدمة) فيجب اشراك القائد للمسئولين عن الخدمة معه فاخطر شئ ان ياخذ قرارا فوريا منفردا مثل هذا القرار الخطير !! فالقرار الجماعى تامين وتحصين للقائد ، فلما اراد القديس بولس ارجاع انسيمس اشرك فليمون معه فى هذا القرار لذلك دعاه (العامل معنا) اى الشريك معه فى الخدمة .

+ ثم يقول القديس بولس (والى ابفية المحبوبة وارخبس المتجند معنا والى الكنيسة التى فى بيتك) (فل٢) وهنا القديس بولس يتود د لفليمون فيذكر (ابفية زوجة فليمون او اخته) ثم يذكر (الكنيسة التى فى بيتك) لقد تودد القديس بولس الى فليمون عن طريق اقرب الناس اليه ، واجمل شئ هو ان يكون بين الخادم والمخدوم

علاقة اجتماعية جيدة، فيسال الخاد م المخدوم على اسرته (سلم على بابا وماما) هذا السلام سوف يقوى العلاقة بين الخادم والمخدوم وتزيدها تعاطفا ومودة بينهما .

+ القديس بولس يذكره بالكنيسة التى عنده ، اى انكم اناس محبين للكنيسة .

+ يصف القديس بولس ارخبس بانه (المتجند معنا) فالخدمة جندية والتزام .

+ لم ينسى القديس بولس الله فى حل المشكلة فيقول (نعمة لكم وسلام من الله ابينا والرب يسوع المسيح) ولم ينسى القديس بولس ادخال اسم الله فادخال اسم الله مهم لحل اى مشكلة .

+ يقول القديس بولس لفليمون (اشكر الهى كل حين ذاكرا اياك فى صلواتى) (فل٤) فالقديس بولس يطلب ود فليمون ويقول له اننى اذكرك فى صلواتى اى انك دائما على بالى وفى ذهنى وقلبى ، فمهم ان تكون هناك تودد فى اسلوب اتصالنا مع من يهمه الامر فاسلوب حل اى مشكلة مع المسئولين يتطلب اتضاع ومحبة مع هؤلاء المسئولين) .

+ القديس بولس الرسول يقول لفليمون (سامعا بمحبتك والايمان الذى لك نحو الرب يسوع ولجميع القديسين)(فل٥) ويبدا القديس بولس بذكر النقط البيضاء اولا ، فيقول له اننى اسمع خيرا عنك وقد عرفت تعبك ومجهودك ومحبتك فى الخدمة فى انجاح انشطة الخدمة ، مهم جدا ان يشعر المخدومين بتقدير القائد لهم ، او تقدير المخدومين لخدامهم ، مثل الشخص الذى يتقابل مع الاب الكاهن ويمد حه على تعبه ، فهذا اسلوب مطلوب ، لانه اصعب شئ ان يرى القائد (سواء اب كاهن او امين خدمة) الاخرين ينكروا عمله ولا يشعروا او يقدروا تعبه فى الخدمة ،القديس بولس يعطى فليمون حب وعطف قبل ان يطالبه بذلك من اجل انسيمس ، ولاسيما ان القديس بولس سيطالب فليمون بعمل ليس بسهل (وهو ارجاع عبداخطأ فى حق سيده و سرقه من قبل).

+ القديس بولس يقول لفليمون (لكى تكون شركة ايمانك فعالة كل الصلاح الذى فيكم لاجل المسيح يسوع) (ع٧) انه يذكره بشركة المحبة (المحبة الفعالة) قال له نريد ان يكون انسيمس شريك بالايمان ونريد ان تاخذ معنا نصيب فى هذا العمل ، اننا لا نشك فى محبتك وفرحك والتعزية التى عندك .

+ لذلك ان كان لى بالمسيح ثقة كثيرة ان امرك بما يليق) (فل٨) اى يستخدم الامر فيما يليق فى الرب وليس لمجرد الامر والسلطة ، لانه اسوء شئ يتصف به القائد هو ان يعمل بالاوامر والنواهى (اضعف قائد هو الذى يعمل بالاوامر والنواهى) وان استخدم القديس

بولس الرسول هنا الامر فهو يستخدمه فى المسيح يسوع وان كان هناك فى الخدمة بعض الاشخاص المستهترة فهنا لااستخدم الحرمان ولكن ممكن اشير او الوح بامكانية الحرمان ولكننى لم افعل ذلك (وهذا مايسمى اشد الحبل وارخيه) (فل٨) .

+ وبعد ان يقول (امرك بما يليق) ثم يقول (والان اسير يسوع المسيح ايضا) (ع٩) فيخفف من ضغط الاوامر والقيود .

+(اطلب اليك من اجل ابنى انسيمس الذى ولدته فى قيودى) (ع١٠) يقول له لقد اصبح (انسيمس ابنى) وليس عبد ، ولدته فى قيودى اى من لحمى وعظامى ، القائد الناجح هو الذى يشعر كل شخص له وضع خاص عنده (وكأن كل واحد من المخدومين ليس غيره عنده ، ويرفع بذلك من قيمة انسيمس) ، لقد عزز القديس بولس موقف انسيمس وكرمه بكونه اصبح (ابن الشيخوخة والقيود) فلو وقع المخدوم فى مشكلة او ضيقة ووقف الخادم بجواره فهنا سوف يظهر قيمة هذا المخدوم وتقديره له .

+ (الذى كان قبل غير نافع لك ولكنه الان نافع لك ولى) (فى١١) يقول القديس بولس لفليمون عن انسيمس (انه نافع له ولبولس) وهذه هى مهمة القائد ان يحسن صورة اولاده امام الاخرين او يعطى صورة مضيئة عن المخدومين امام الاخرين وكما يقولون بالمثل الشعبى (يحلى البضاعة) مثل الام التى تقدم صورة جيدة عن ابناءها لكى يتزوجوا ، لانه كيف يقبح القائد مخدوميه ، فلو نسى وقبح المخدومين اذن فهو قبيح لانهم اولاده وهو ابيهم .

+ اصلاح المنحرف امر يحتاج الى وقت ولايأتى مرة واحدة ، فانسيمس كان سارقا والقديس بولس نجح فى اصلاحه ، وهذا هو عملنا كخدام ان نعالج وليس ندين ، وليس من المعقول ان شخص سقط فنذبحه.. اننا كلنا تحت الضعف !! فلو توقف القائد عند حد ادانة المقصر واكتفى بذلك فهو هنا مخطئ ومحكوم عليه بالفشل ، فالقائد الناجح هو القائد الذى ينجح فى اصلاح سيرة اولاده (الذى كان قبلا غير نافع لك ولكنه الان نافع لك ولى ، والذى رودته فاقبله الذى هو احشائى ، الذى كنت اشاء ان امسكه عندى لكى يخدمنى عوضا عنك فى قيود الانجيل ولكن بدون رايك لم ارد ان افعل شئ لكى اخبرك كانه على سبيل الاضطرار وليس على سبيل الاختيار)(فى١١-١٤) .

+ لماذا ارجع بولس انسيمس الى فليمون ؟! انه اراد ان يرجع لانسيمس كرامته ، وكانه يقول له الموقع الذى اهنت فيه سوف اعيد لك كرامتك فيه مرة اخرى ، فالشخص الذى

ينتقل من مكان الى مكان اخر رغما عنه وكعقاب له دون ان يفعل شئ فهو اهانة لهذا الشخص، وارجاع هذا الشخص هو رد لكرامته ، فلو خادم ابعد من خدمة ما او نشاط ما رغما عنه فيجب ارجاعه الى مكانه السابق ردا لكرامته ليستطيع ان يخدم فى سلام بدون تذمر ، فقرارات الطرد او الحرمان هى اخطر القرارات .

+ احترام القيادات بعضهم لبعض هو جزء هام لانجاح العمل فالقد\يس بولس فى عدد(١٤) ياخذ راى فليمون قبل ارجاع انسيمس .

+ (لا كعبد فيما بعد بل افضل من عبد اخا محبوبا)القديس بولس يريد من فليمون ان يرجع انسيمس (ع١) ٦) ويطلب منه ان يقبله من اجل الشركة التى بينهم فيقول (فان كنت تحسبنى شريكا فاقبله نظيرى)(ع١٧) (اى انك ان قبلته كانك قبلتنى) .

+ (ثم ان كان قد ظلمك بشئ او لك عليه دين فاحسب ذلك على) (ع١٨) يقول له لو ظلمك بشئ فسوف اسدده لك ، فالمفروض ان القائد يحمل ابنه فى مشاكله ويقف معه بقدر استطاعته ويحمله فى مشاكله سواء الاجتماعية\او النفسية او المعنوية ، فالقائد المحبوب هو القائد الذى يقف وراء اولاده ، اما القائد الفاشل هو الذى يرفع يده ويتخلى عن اولاده وقت الشدة والاحتياج ولا يهمه حال اولاده او معنوياتهم او احتياجاتهم ، القائد المحبوب يحمى اولاده ويقف بجوارهم والقائد الغير محبوب لا يقف معهم (انا بولس كتبت بيدى انا اوفى حتى لا اقول لك انك مديون لى بنفسك ايضا) (ع١٩) لقد وضع القديس بولس ديون انسيمس عليه وتعهد بذلك ، فشابه سيده يسوع المسيح ، ويذكر فليمون اننا كنا تحت الالام قبل الايمان ، وان خلاص نفسه تم على يديه ،وهنا يذكره بوضعه السابق لئلا يعتزويفتخر فليمون بخلاصه وانه اصبح رجل مناصب وروحانية عالية .

+ (يسلم عليك ابفراس الماسور معى فى المسيح يسوع ومرقس وارسترخس وديماس ولوقا العاملون معى (ع٢٣، ٢٤) .

+ لقد قدم له سلام الخدام العاملين معه وذلك للاستشفاع بهم من اجل صالح انسيمس انهم المحبوبون له والمقربون اليه ، فمن الحكمة ان استخدم اشخاص محبوبون ولهم الخبرة ولهم كلمتهم فى حل اى مشكلة ، ان الاشخاص الذين ذكرهم بولس هم شهود فى العمل و من اجلهم فليمون سوف يحرج منهم ولا يمتنع عن ان يعمل اى عمل يطلب منه بسببهم .

٢٠ موقف القائد من الهدايا والجوائز والحفلات

+ موضوعنا اليوم له شقان :-

الشق الاول :- هل يجب على القائد ان يهتم بالجائزة او الهدية ؟ ولماذا ؟ ومتى تكون الجائزة هادفة؟ و متى تفقد قيمتها ؟

الشق الثانى:- هل من الضرورة ان يقدم الخدام او المخدومين هدية للقائد (امين الاسرة)؟

اننا تعودنا دائما ان نقدم هدية فى العيد وغالبا ماتكون كتاب ،ولكن حينما وجدنا ان الهدية او الجائزة فقدت هدفها حيث ان المعظم من الخدام ياخذ الكتاب ويضعه فى المكتبة ويكتفى بذلك ولا يكلف نفسه بان يتصفح هذا الكتاب فأوقفنا توزيع الهدية ، وا يقا ف الجائزة احدث مشكلة ،لان الاسر تعودت على جائزة العيد .

+ وهناك من يرى عدم اهمية وجدية الهدية ، فهناك اجتماعات كبيرة ومزدحمة ولا يتم توزيع جوائز فيها (مثل اجتماع قداسة البابا شنودة الثالث واجتماع نيافة الانبا تيموثاوس) ويعلق البعض على ذلك قائلا ان الهدية ليست شرط لجذب المخدوم .

+و هناك من يرى اهمية الجائزة ويقول المثل الشعبى (انا غنية واحب الهدية) ولكن يجب تهديف الجائزة لئلا تفقد قيمتها ، فالهدية المسببة (اى التى لها هدف) يكون لها الاثر العميق عند الشخص الذى يحظى بالجائزة . ويعلق البعض على اهمية الجائزة ويقول ان بعض الطوائف تجذب الناس عن طريق الهدايا !!

+ وهناك راى يقول لا نمنع الهدية ولكن لا نبالغ فى قيمتها والا سوف تضطرنا الايام (حينما لا تتوفر لنا الموارد المادية) ان ننزل بمستوى او قيمة الجائزة الى مستوى اقل فقد يتنافر منه المخدوم ولاسيما لو تعود على جائزة قيمتها عالية ..

+ وهناك من يرى خطورة ربط الجائزة بالعمل الروحى ويرى ان الاكثار من الهدايا يقلل قيمتها، واخر يرى اهمية الربط بين الجائزة والعمل الروحى ، فلا شك ان الجائزة تشجع المخدوم على النمو فى الحياة الروحية .

+ ويتساء ل البعض ويقول هل عندما يزور القائد(امين الاسرة) مخدوميه (خداما كانوا او مخدومين)ومعه هدية او جائزة فهذه الزيارة سوف تترك اثرا طيبا ومشاعر جيدة (

وتزيل سوء التفاهم ان كان هناك سوء تفاعل، أم ان الجائزة ليست لها اهمية ؟ ويرد البعض ويقول ان الجائزة او الهدية لها مفعول السحر مهما كانت بسيطة)

فالهدية فى معناها وليس فى قيمتها) فعندما ياخذ المخدوم الهدية مهما كانت بسيطة فهو يشعر ان الخادم او القائد اهتم به وفكر كيف يقدم مشاعر طيبة ويحاول ادخال البسمة والسرور علي القلب (ويكفى ان القائد اهتم به وخصص له جزء من وقته لكى يزوره) والجائزة مع الكلمة الجميلة سوف تترك اثرا جيدا على نفس الطرف الاخر

+ لا مانع ان يقدم القائد جوائز للمتميزين ، ولكن لايصح ان يقدم القائد الجوائز كل مرة لأشخا ص معينين ويركز عليهم دون غيرهم !! فهذا السلوك سوف يدفع المخدومين الى الشعور بالتمييز والتفرقة بينهم مما يدفعهم الى الياس والاحباط وترك الكنيسة، والحل هو محاولة مكافاة الذين ليس لهم نشاط او عمل متميز وذلك بمحاولة ايجاد اى نقط بيضاء مثل (المواظبة او الحضور المبكر او الهدوء فى الاسرة) لاعطاءهم اى هدية ،.

+ الجائزة تقيم ليس حسب ارتفاع ثمنها بل فى الروح التى تقدم بها .

+ الهدية او الجائزة هى نوع من التكريم والتقدير ، وهى ضروريةومهمة لنلا يقال انه لايوجد اى نوع من التقدير لمن يتعب ويبذل ، ولكن لكى يكون هناك تمييز وتفرقة بين من يتعب ويبذل وبين الشخص الكسول والمهمل ، فالشخص الذى يتعب طوال العام يجب ان يكرم فى النهاية كتقديروتتويج للعمل المبذول .

+ وهناك فرق بين اب يشجع اولاده ويقول لابنه ان نجحت سوف اكافاك بكذا وبين اب يرفض ان يشجع اولاده

و يقول لهم من ينجح ينجح لنفسه !!

+ واحيانا يكون الحافز المعنوى اهم كثيرا من الحافز المادى حينما لم يكن فى مستطاع الاب ان يقدم هدية مادية.

ثانيا هل القائد يحتاج ان يكرم بالهدايا

نعم يحتاج القائد للتكريم فهو بشر ويحتاج ان يشعر بحب الجميع وتقديرهم له ولتعبه فى الخدمة .

+ الهدية او الجائزة عمرها طويل ، فمع مرور السنين كلما يرى القائد هذه الهدية يتذكر المشاعر الجميلة التى قدمت له فى هذه السنة ويشعر انه كان هناك نوع من التكريم

والتقدير لاتعابه وبذله فى الخدمة ، وهذا يدفعه الى العمل اكثرويهون عليه التعب والبذل فى الخد مة .. ان الجائزة تترك اثرا جيدا فى النفس .

+ الهدية اختيارية، ففى تجميع ثمن الهدية لايجب فرض مبلغ معين على كل شخص، فمراعاة ظروف كل شخص المادية شيء مهم ، ولكن يمكن تمرير ظرف على الحاضرين وينبه عليهم(وبعيدا عن صاحب الهدية) باننا بصدد

أحضار هدية للقائد، ولا يفرض مبلغ معين بل يترك كل شخص يساهم حسب طاقته ومقدرته ولا يبالغ فى قيمة الهدية، فالهدية هى فى مشاعرها وليس فى قيمتها المادية .

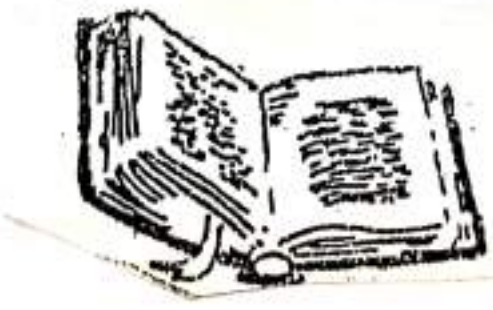
+ اما من جهة التقدير واظهار المشاعرفهناك اب كاهن يضع فى مفكرته تاريخ ميلاد مخدوميه واحباؤه لكى يهنئهم فى عيد ميلادهم، فهذا الاسلوب يدخل البهجة على قلوب الاخرين لان هناك شخص (ولاسيما الاب الكاهن) يتذكر عيد ميلاده ، فهناك مناسبات جميلة تظهر فيها المشاعر الرقيقة مثل اعياد الميلاد وعيد الزواج وغيره ..

+ فالاهتمام او التقدير سواء ماديا او معنويا فهذه كلها معانى جميلة تترك اثرا طيب فى الشخص المقدم اليه .

الاحتفالات :- الاحتفالات ايضا لها اثرا فى تقريب المجموعة بعضها من بعض ولذلك يسموها (اغابى) اى محبة، الاحتفالات جزء من حياة الشركة بيننا .

+اما خطورة الاغابى تكمن فى كثرة الاختلاط او الاختلاط الزائد بغير حدود، ولاسيما بين الاسر المشتركة (بنين+ بنات)، وتكمن المشكلة فى عدم وجود حدود للعلاقات !! فالاعتدال جيد ويجب ان يكون هناك حدود او هناك خطوط حمراء لا نتخطاها حينما نجلس لناكل او نتسامر معا.

+ فى الهدايا نختتم كلامنا لنقول ان المفروض على القائد ان يكرم المجموعة التى يقودها ولا ينتظر رد الفعل كما انه يجب على المجموعة ان تظهر مشاعرها نحوه لانه ايضا انسان.



(٢١)

اولا التطبيقات الايجابية

١- يعقوب وعيسو (تك٣٢، ٣٣) :-

+المعروف ان يعقوب سرق البكورية من عيسو اخيه وهرب الى خاله لابان خوفا لئلا يقتله عيسو ، ومكث عند خاله مايقرب من ٢٠ عاما، وفى عودته اعد هدية لاستعطاف قلب اخيه عيسو لكى لا ينتقم من عملته هذه، ويقول سفر التكوين (٣٢: ١٣-٣١) (وبات هناك تلك الليلة واخذ مما اتى بيده هدية لعيسو اخيه ، منتى عنز وعشرين تيسا ومنتى نعجة وعشرين كبشا وثلاثين ناقة مرضعة وأولادها واربعين بقرة وعشرة ثيران وعشرين اتانا وعشرة حمير ، ودفعهم الى يد عبيده قطيعا قطيعا على حده ، وقال لعبيده اجتازوا قدامى واجعلوا فسحة بين قطيع وقطيع وامر الاول قائلا اذا صادفك عيسو اخى وسالك قائلا لمن انت والى اين تذهب ولمن هذا الذى قدامك تقول لعبدك يعقوب وهو هدية مرسلة الى سيدى عيسو وهاهو ايضا وراءنا وامر ايضا الثانى والثالث وجميع السائرين وراء القطعان قائلا بمثل هذا الكلام تكلمون عيسو حينما تجدونه، وتقولون هوذا عبدك يعقوب ايضا وراءنا لانه قال استعطف وجهه بالهدايا السائرة امامى وبعد ذلك انظر وجهه عسى ان يرفع وجهى ، فاجتازت الهدية قدامه ، واما هو فبات تلك الليلة فى المحلة)(تك ٣٣: ١-١١) (ورفع يعقوب عينيه ونظر اذ عيسو مقبل ومعه اربعة مئة رجل فقسم الاولاد على لينة وعلى راحيل وعلى الجاريتين واولادهما اولا ، ولينة واولادها وراءهم وراحيل ويوسف اخيرا ، واما هو فاجتاز امامهم وسجد على الارض سبع مرات حتى اقترب الى اخيه فركض عيسو للقائه وعانقه ووقع على عنقه وقبله وبكيا ثم رفع عينيه وابصر النساء والاولاد وقال ماهؤلاء منك فقال الاولاد الذين انعم الله بهم على عبدك ، فاقتربت الجاريتين هما واولادهما وسجد تا ثم اقتربت لينة واولادها وسجدوا وبعد ذلك اقترب يوسف وراحيل وسجدوا ، فقال ماذا منك كل هذا الجيش الذى صادفته قال لاجد نعمة فى عينى سيدى، فقال عيسو لى كثير ياأخى ليكن لك الذى لك ، فقال لا ان وجدت نعمة فى عينيك تاخذ هديتى من يدى لانى رأيت وجهك كما يرى وجه الله فرضيت على ، خذ بركتى التى اتى بها اليك لان الله قد انعم على ولى كل شئ والح عليه فاخذ ..

+ ومن هذا الجزء يتضح الاتى :

١ كانت الهدية هى الطريق الى قلب عيسو -:- فيقول الكتاب ان يعقوب قال (نجنى من يد اخى من يد عيسو لانى خائف منه ان ياتى ويضربنى الام مع البنين)(٣٢: ١١)

٢ ـ قدم يعقوب الهدية بمشاعر ندم وبكل تواضع :-

رفع يعقوب عينيه واذا عيسو مقبل ومعه اربع مئة رجل قسم الاولاد ، واما هو فاجتاز قدامهم وسجد الى الارض سبع مرات حتى اقترب الى اخيه)(٣٣: ١-٣) .

٣-عبرت الهدية عن مشاعر يعقوب لعيسو حتى قبل ان يراه .

+ يقول الكتاب ان يعقوب قال لعبيده (تقولون هوذا عبدك يعقوب ايضا وراءنا لانه قال استعطف وجهه بالهدية السائرة امامى وبعد ذلك انظر وجهه عسى ان يرفع وجهى فاجتازت الهدية قدامه واما هو فبات تلك الليلة فى المحلة)(٣٢: ٢٠-٢١) .

+ لقد عبرت الهدية عن مشاعر يعقوب تجاه عيسو اخيه فالهدية تلطف المشاعر ، لقد اظهر يعقوب اتضاعه امام اخيه عيسو بانه سجد أمامه وطلب من العبيد والجوارى ان يسجدوا اثناء تقديمهم للهدية ، فالمشاعر الطيبة واللطيفة والرقيقة تمحى كل غضب وانتقام من قلب عيسو نحو اخيه ، فان كان (الجواب اللين يصرف الغضب) فما بالنا بالاشياء المادية والافعال الطيبة انه تحول القلب من الانتقام الى الاشفاق والمشاعر الطيبة

+ هناك شخص ممكن يقدم هدية بمشاعر غير طيبة او يقدمها على مضض ولم يقدمها بقلب غير مستريح.

فالمهم فى تقديم الهدية هو المشاعر المصاحبة لتقديم الهدية ..

٤ ـ نتيجة هذه المشاعر :-

(فركض عيسو للقائه ووقع على عنقه وقبله وبكيا)(٣٣: ٤) .

س هل يشترط فى الهدية ان الطرف الاخر محتاج لها

فقال عيسو لى كثير ياخى ليكن لك الذى لك فقال يعقوب لا ان وجدت نعمة فى عينيك تاخذ هديتى من يدى)(٣٣: ٩-١٠) .

+ لا يشترط فى تقديم الهدية ان يكون الطرف الاخر محتاج لها ام لا ،وكما يقول المثل (انا غنية واحب الهدية) فالهدية ليست فى قيمتها دائما و لكن فى مشاعرها ، فالذى يتقبل الهدية يتذكر دائما المناسبة التى قدمت فيها والمشاعر التى قدمت بها والكلام الذى قيل اثناء تقديم الهدية، فقد يتحاكى صاحب الهدية امام اسرته او ا حبائه عن الكلام الذى قيل

لـه اثناء تقبله الهدية ويعيد ويزيد فى هذه الكلمات(ولا سيما لو كانت كلمات رقيقة جدا) وهذا مافعله يعقوب فقد قال لعيسو (لانى رايت وجهك كما يرى وجه الله) (تك ٣٣: ١٠)

+ الكلام الجميل والمشاعر الطيبة المصاحبة لتقديم الهدية ترفع قيمة الهدية ، فقد يقوم شخص بزيارة مريض ويقدم له مجرد (باكيه ورد) ولكن يصاحبها مشاعر رقيقة فيتقبلها الشخص الاخر وهو مسرور.

٢- راعوث وتقدير بوعز لها

+ عندما مات رجل نعمى رجعت نعمى الى ارضها وقد تركتها عرفة اما راعوث فلم تتركها وقالت لها (شعبك شعبى والهك الهى) (راع١: ١٦) ويقول الكتاب (فقال بوعز لغلامه الموكل على الحصادين لمن هذه الفتاة ، فاجاب الغلام الموكل على الحصادين و قال هي فتاة موابية قد رجعت مع نعمي من بلاد مواب و قالت دعوني التقط و اجمع بين الحزم وراء الحصادين فجاءت و مكثت من الصباح الى الان، قليلا ما لبثت في البيت) (راع٢: ٥-٧) .

+ اى خادم او مخدوم يتعب او يخدم اويبذل او يجتهد فيجب ان تكرمه الخدمة سواء ماديا او معنويا ، فبوعز هنا اعجب باخلاص راعوث وقدرها واعطاها مكافأة تقديرا لعملها (تقدير مادى) .

+ وقال لها (لا تبرحى من ههنا، بل هنا لازمى فتياتى عيناك على الحقل الذى يحصدون واذهبى وراءهم ،أ لم اوص الغلمان أ ن لايمسكوك واذا عطشت فاذهبى الى الانية واشربى مما استقاه الغلمان) بوعز اعطاها تقدير معنوى فقال لراعوث :-

ليكافئ الرب عملك وليكن اجرك كاملا من عند الرب اله اسرائيل الذى جئت لتحتمى تحت جناحيه (٢: ١٢) .

كيف قدرت راعوث هذه المكافاة من بوعز ؟

+ لقد سقطت على وجهها وسجدت على الارض وقالت كيف وجدت نعمة فى عينيك حتى تنظر الى وانا غريبة (ع١٠) .

+ لم تتعظم راعوث بعد هذا التقدير وقالت (لقد عزيتنى وطيبت قلب جاريتك وانا لست كواحدة من جواريك (ع٣: ١) فامر بوعز غلمانه و انسلوا ايضا لها من الشمائل و دعوها تلتقط و لا تنتهروها (ع ١٥) .

+ هناك اناس تنتفخ بعد الهدية وقد تؤدى الهدية وقد تؤدى الهدية الى ضياعها ، فمثلا احيانا تكون امينة الاسرة اصغر من الخادمات العاملات معها فى الاسرة وقد تتعامل معهم برفق واتضاع لانهم كانوا من قبل امينات ، والسيدة العذراء لم تؤثر فيها الكرامة الضخمة التى اخذتها بتجسد المسيح من بطنها .

+ وفى حالة تاثير الهدية او المكافاة على شخص ما، وتاتى الهدية بنتيجة سيئة فهنا يجب ان اقوم بايقاف التقدير لئلا يفقد اتضاعه ويضيع ، فلو ابنى اعطيته اموال واستخدمها بطريقة خطا وانحرف فهنا يجب ان امنع عنه هذه الاموال ، اما ان استخدمها بطريقة سليمة فلا مانع ان اعطيه اكثر فالهدية وسيلة جذابة .

٣- داود وابيجايل :-

(١صم٢٥: ١٨) (فبادرت ابيجايل واخذت مئتى رغيف خبز وزقى خمر وخمس خرفان مهيأه وخمس كيلات من الفريك ومئة عنقود من الزبيب ومئتى قرص من التين ووضعتهما على الحمير ، وقالت لغمانها اعبروا قدامى هانذا جانية وراءكم ،ولم تخبر رجلها نابال، وفيما هى راكبة على الحمار ونازلة فى سترة الجبل اذا بداود ورجـــــاله منحد رين لاستقبالها فصادفتهم، وقال داود انما باطلا حفظت كل مالهذا فى البرية فلم يفقد من كل ماله شئ فكافأنى شرا بدل خيرا هكذا يصنع الله لاعداء داود وهكذا يزيدان ابقيت عن كل ماله الى ضوء الصباح بائلا بحائط ، ولما رات ابيجايل داود اسرعت ونزلت عن الحمار وسقطت امام داود على وجهها وسجدت الى الارض وسقطت على رجليه وقالت على انا ياسيدى هذا الذنب ودع امتك تتكلم فى اذنك واسمع كلام امتك لايضعن سيدى قلبه على الرجل اللئيم هذا على نابال لان كأسمه هكذا هو، نابال اسمه و الحماقة عنده ، وانا امتك لم ار غلمان سيدى الذى ارسلتهم والان ياسيدى حى هو الرب وحية هى نفسك ان الرب قد منعك عن اتيان الدماء وانتقام يدك لنفسك والان فليكن كنابال اعداؤك السائرين وراء سيدى ...)(١صم٢٥: ٢٨-١٨) فقال داود لابيجايل مبارك الرب اله اسرائيل الذى ارسلك هذا اليوم لاستقبالى ومبارك عقلك ومباركة انت لانك منعتنى اليوم من أتيان الدماء وانتقام يدى لنفسى)(١صم ٢٥:٣٢)

+ كان الموقف شديد الخطورة على بيت نابال لحماقته ورفضه تقدير داود واعطاءه مايريد ، ولهذا غضب داود جدا وقال لغلمانه ليتقلد كل واحد منكم سيفه وتقلد داود ايضا سيفه (١صم٢٥: ١٣) ولكن ابيجايل تحلت بالحكمة(وكانت حكمة ايجابية لانها تحركت)

وقداسة البابا شنودة الثالث مثال لهذه الحكمة الايجابية فيحضر بنفسه كل مؤتمرات الحوار بين الكنائس ولا يكتفى بارسال مندوب عنه او خطاب يوضح الايمان السليم .

+ فاخذت ابيجايل هدية وذهبت لمقابلة داود وسجدت امامه وقالت كلمات رقيقة كان لها تاثير طيب على قلب داود فرجع عن حمو غضبه .

+ وكانت ابيجايل ايجابية فقد قامت وتحركت ، فبعد ان شرح الغلمان الموقف لابيجايل (زوجة نابال) وقبل ان تذهب أبيجايل لداود جهزت الهدية وبعثت بها لتستعطف قلب داود ، فيقول الكتاب (فبادرت ابيجايل واخذت مئتى رغيف خبز وزقى خمر وخمس خرفان وقالت لغلمانها اعبروا قدامى هانذا جانية وراءكم)(٢٥: ١٨) .

+ قدمت ابيجايل مع الهدية مظاهر حب وتقدير لداود، فيقول الكتاب(فلما رات ابيجايل داود اسرعت ونزلت عن الحمار وسقطت امام داود على وجهها وسجدت على الارض وسقطت على رجليه)(١صم ٢٥: ٢٣-٢٤) .

+ كانت للهدية قوة فى تغيير نفسية داود الغاضبة (فقال داود لابيجايل مبارك الرب اله اسرائيل الذى ارسلك هذا اليوم لاستقبالى ومبارك عقلك ومباركة انت لانك منعتنى اليوم من اتيان الدماء وانتقام يدى لنفسى)(١صم ٢٥ : ٣٢-٣٧) .

ثانيا تطبيقات سلبية

١- مردخاى (اس٣)

يقول الكتاب (بعد هذه الامور عظم الملك احشويرش هامان بن همدان الاجاجى ورقاه وجعل كرسيه فوق جميع الرؤساء الذين معه فكان كل عبيد الملك الذى بباب الملك يجثون ويسجدون لهامان)(اس٣: ١-٢) .

+ مانتيجة تقدير الملك لهامان ؟!

انه لم يحتمل الكرامة وكبرت ذاته ولم يقبل لمردخاى ان يرفض السجود له فامتلأ قلبه غضبا (ع٥).

+ لقد ادى كبرياء وانتفاخ هامان الى انه فقد بصيرته وصوابه وحكمته ففكر فى كيفية التخلص من مردخاى ، فطلب هامان ان يهلك جميع اليهود الذين فى كل مملكة احشويرش (شعب مردخاى) (٦ع) .

+ هذا يمثل الشخص الذىلا يريد ان يكون هناك صوتا او رايا بجوار رايه ، يريد ان يكون له الراى او القرار الاوحد (وهذا قائد فاشل)، ولكن القائد الناجح هو القائد الذى لايقف

امام التيار ، فاحيانا فى المشاكل والحروب فى الخدمة تضيع طاقات الخادم والخدمة هى التى تدفع الثمن ، فيهرب المخدومين ويعثر معظمهم وينشغلوا بحل المشاكل بدل الصلاة والنموفى الحياة الروحية !!

+ هامان لا يريد احد الى جواره فحفر قبره بنفسه ، كل هذا التقدير والعظمة التى عاشها هامان اضاع فى نظره عدم سجود مردخاى له !!

٢ - ديوتريفس(٣ يو ٩)-

+ (لكن ديوتريفس الذى يحب ان يكون الاول بينهم لا يقبلنا ، لايقبل الاخوة ويمنع ايضا الذين يريدون ويطردهم من الكنيسة).

+ ديوتريفس (التلميذ) لايقبل معلمه القديس يوحنا الحبيب وهذا يمثل المخدوم الذى يسخر من معلمه او خادمه او الاب الكاهن !!



٢٢

من السمات التى يتصف بها القائد أيضا هى :

خلق روح عالية متجمعة غير منقسمة

+ يجب أن تكون روح الجماعة عالية (الأحساس الجماعى عالى) أثناء العمل وكلمة (عالى) لا تعنى الكبرياء أو الأنتفاخ ، ولكن يقصد بها غرس روح الحب والحماس والغيرة لأنجاح للعمل .

+ فلكى ينجح العمل يجب أن تكون روح الجماعة غير منقسمة ويكون لديها رغبة شديدة لنجاح العمل ونموه .

+ فلو حدث صراع ومنافسة بين الأفراد فسوف يؤدى ذلك إلى أنقسام وصدام وأصطياد الأخطاء والنقد والأدانة للعمل مهما كان العمل ناجحاً وهذا سيؤدى إلى فشل العمل ، كما يسود روح الأنقسام وينعكس روح الأحباط على الجماعة .

+ المفروض أن لا ينعكس مشاكل القائد (سواء الشخصية أو العائلية) على روح الجماعة لئلا تصاب الجماعة بالأحباط ويجعلها تتقهقر وترجع إلى الوراء فى العمل ، فيجب على القائد أن يضع مشاكله ومتاعبه الشخصية جانبا حتى لا ينعكس على المجموعة التابعة له ، مثل القائد الذى يأتى الكنيسة أو الخدمة وهو مكتئب وحزين ومتضايق (ويظهر ذلك فى تقاطيع وجهه وفى طريقة كلامه) .

+ أبونا / بيشوى كامل كان يتمتع بروح الرجاء العاليه فرغم أنه كان مريض بمرض الملكوت (السرطان) ولكن كان يتمتع بروح عالية فكان يقوم بزيارة المرضى ليقوى أيمانهم بينما هو محتاج من يشدده .

+ وأبونا ميخائيل أبراهيم تعرض لعدة أحداث متتالية ، لقد مات أبنه وبعدها ماتت زوجته ثم أبنته ومع ذلك كان قويا فى الأيمان فوقف أثناء صلوات الجناز وقال بصوت عالى (اشكرك يارب) وكان برجاءه العالى هذا أعظم عظة فى الرجاء .

+ روح الرجاء العالية تثبت الجماعة فى المسيح وتقوى أيمانها ، بينما روح الأحباط يبدد الرجاء ويضعف ثقة الجماعة فى الحياة الروحية والعلاقة مع المسيح .

+ الأستاذ / سعيد ابراهيم (شفاه الله) رغم مرضه الشديد المعروف لنا جميعا ولكن مع ذلك لم يتوانى عن خدمة المرضى ، وفى مرة ذهب لشخص مكتئب منعزل عن الكنيسة والناس لأنه أصيب بنفس المرض وإذ به يقول لماذا أنت مكتئب أننى مصاب مثلك بنفس المرض وابتدأ يشدد أيمانه ورجاءه فى المسيح وابتدأ هذا المريض يطرح الأكتئاب جانبا ويواظب على الكنيسة ويحيا حياته الطبيعية .

+ وهذه الروح العالية تبدأ مبكرا قبل الشروع فى العمل وليس بعد أنتهاؤه ، لأنه لو أحبط القائد الجماعة فى بداية العمل سيفشل العمل لأنه سيكون من الصعب أن يجمع القائد المجموعة مرة أخرى فى منتصف العمل ويبث فيهم روح الرجاء مرة أخرى ، فالمفروض أن يقوم القائد بجمع المجموعة أولا قبل العمل ثم يثبت فيهم روح الحب والغيرة والحماس والأنتماء للعمل والمكان .

+ قد يقابل القائد فى أول المطاف شخصيات غير سوية مثل الأنعزالى أو المتذمر ، فالمتذمر ولا سيما الدائم النقد قد يعطل العمل ، والذى ينقد من أجل النقد (كما يقول المثل خالف تعرف) . وهناك كثيرين من هذه العينة التى تهاجم العمل (سواء عمل فاشل أو ناجح) وهؤلاء ما يسمونهم بـ (عواجيز الفرح) والذين لا عمل لهم سوى النقد والتذمر ، وهذا يبث روح الأحباط فى الجماعة .

+ ولكن كيف أعالج المتذمر أو المنعزل ؟!! أن علاج هؤلاء يتم باللقاءات والعمل الفردى ، فيجلس القائد مع كل خادم ويحاول أن يستشعر سبب مشاكله وأتعابه فى الخدمة ويحاول أن يمتصها لأنه لو ترك المتذمر فى نقده وتذمره فهذا سوف يفسد العمل ويصيب المجموعة بالأحباط ، وأن فشل القائد فى عمل ذلك فيمكن أن يستعين بأشخاص مقربين لذلك الشخص المتذمر لمعرفة اسباب تذمره ، فقد يكون سبب تذمره هو أن القائد كثيراً أو غالباً ما يتجاهله فلا يعطيه فرصة للعمل (لا يشركه فى العمل) وهؤلاء يشعرون أنهم منبوذين أو مجموعة غير مرغوب فيها من جهة القائد ، ولا سيما لو كان القائد يوجد حوله مجموعة أو شلة معينة تستحوذ على فكره وتقوده نحو مصالحها لأرضاء معارفها وابعاد القائد عن الأشخاص الذين لا يميلون إليها ، وغالباً ما يكون القائد مرغم على هذه المجموعة وعليه أن يخرج من هذه المجموعة ، ويعانى ٧٠% من القادة من هذه العادة وعليه الخروج من هذه المجموعة التى تطوقه مثل الكماشة وتستحوذ على قلبه وميوله واتجاهاته ، وعلى القائد أن يخرج منها ويشعر أن كل الأشخاص محبوبين إليه ، حتى

يتصور كل شخص أنه حبيب شخصى له مثلما يفعل نيافة الحبر الجليل الأنبا تيموثاوس ، ففى محبته ومجاملته للأباء الكهنة يظهر محبة عالية فهو شخصية منظمة ، فيرسم جدول لزيارات الأباء الكهنة ومجاملته فيزور كل كاهن فى بيته فيشعر كل كاهن أن سيدنا الأسقف يحبه وحده شخصيا وهو فى حقيقة الأمر يهتم بالكل ، وهذا هو المطلوب فى التخطيط والتنظيم (ففى تنظيم الزيارات وعمل جدول لذلك يشعر الجميع أن سيدنا الأسقف شخص مقرب له وأنه يحبه ، ولا يشعر أحد أن سيدنا يفضل شخص اخر عنه او أن هناك شخص يستحوذ باهتمام الأب الأسقف اكثر منه .

+ يجب على القائد أن لا يكون له مجموعة او فئة معينة يستقى منها كل معلوماته بل يجب أن يستطلع أراء وأفكار كل المجموعة لكى يكون ملم وعلى علم بمن هو موافق ومن هو غير موافق على ما يحدث من أنشطة فيتقصى الحقيقة كاملة من مصادرها ويستطيع أن يتحقق من صدق أو كذب ما يقال وكذلك يعرف الأهواء والأهداف الشخصية من عدمه فى العمل .

+ يجب على القائد أن يوزع العمل على كل المجموعة حتى يشعر كل شخص أن له دور فى العمل ، فيقسم العمل إلى مجموعات ولجان وكل شخص ينضم إلى النشاط الذى يحبه أو يميل إليه ، لأن أى شخص لو وجد أنه ليس له عمل فسوف ينسحب من الخدمة لأنه سيشعر أن القائد تجاهله وقد يتغيب عن الخدمة ، وبالعكس لو كل شخص شعر أن له دوره ومكانته وقيمته فى العمل (وأن غيابه سوف يؤثر على العمل ويربكه) فهذه يجعله حريص على عدم التغيب عن العمل .

+ يجب على القائد أيضا أن يبث روح التشجيع فى الجماعة ، كل شخص محتاج للتشجيع ، وحتى القادة الصغار وأمناء الأسر وحتى أمين الخدمة يحتاج أيضا للتشجيع . ولا يوجد هناك شخص يستغنى عن التشجيع ، روح التشجيع والمديح عنصر مهم حتى لا يتساوى الذى يعمل مع الذين لا يعمل ، فهناك شخص باذل ومحب ومضحى وهذا يجب أن أمدحه واستشعره بأننى شاعر بتعبه وحبه فى الخدمة ، فهذا يذكى فيه أكثر روح البذل والتضحية والمنافسة فى العمل ، حتى ولو كان هذا التشجيع أو المدح أنفرادى (بعيدا عن الجماعة) ، فيجب أن أظهر له مدى فرحى وغبطتى بما يفعله ، فالذى يحضر الدرس من مرجع يختلف عن الشخص الذى استعان بعدة مراجع لتحضير الدرس ، فكلمات التشجيع تنزل على النفس ترطبها ، مثلما يحدث فى بعض المسارح حينما يستدعوا بعض الأشخاص

ليصفقوا للممثلين أثناء حتى أجراء البروفة ، وبالعكس من اسلوب العقاب لأى فريق يخطأ (حتى فى مباريات كرة القدم مثلاً) هو عدم حضور الجمهور .

+ وفى المدح والتشجيع أمدح النقط البيضاء وأحاول أنميها فيه ، والأهتمام بالمدح والتشجيع حتى ولو كان بالتليفون .

+ يجب على القائد أن يسمع كل الأراء ويتعهد بدراستها ومحاولة تنفيذها ولا يتجاهلها ، أما إذا كان هذا الشخص أرائه صعبة التنفيذ ويريد ويصر على تنفيذ ارائه وأفكاره مهما كانت فاشلة فهذه شخصية مريضة أحاول أن استرضيها ولكن لا أنفذ ما يقوله لئلا يفشل العمل .

+ يجب أن يكون القائد مشجع لأن القائد الكثير النقد فهذا يحبط المجموعة .

+ كلمات المديح تختلف من شخص لاخر ، فيختلف كل شخص فى طريقة مدحه ، فهناك شخص مريض يحتاج إلى مديح أكثر ، والمدح يحتاج إلى حكمة لأن المدح الزائد والغير موجود على أرض الواقع فهذا نفاق ، والنفاق لا يريح إلا الشخص المريض أو الجاهل .

+ يجب أن يكون هناك روح عالية ومتجمعة وغير منقسمة فى العمل ، وروح واحدة غير مشتتة لكى ينجح العمل .

+ قد ينشأ التذمر لو فرض القائد عملاً معيناً على الجماعة والكل غير موافق أو غير مستريح له ، مثل القائد الذى يطلب تحفيظ ترنيمة أو لحن صعب ، أو يطلب من الأسرة فى دراسة الكتاب سفراً معيناً والأسرة تستصعبه أو تطلب الأسرة سفر غيره ، وفى هذه الحالة أما يختار الأمين الدراسة التى يطلبونها أو يقنعهم بالدراسة التى أختارها هو .

+ القائد الديمقراطى لا يفرض رأياً معيناً على الأسرة بل يأخذ رأى كل الناس قبل الشروع فى العمل ، ولا يأتى بفكرة مفاجأة ويطلب تنفيذها بدون أخذ رأى المجموعة قبل التنفيذ لئلا يتذمروا على العمل ولا يتعاونوا على أنجاحه .

+ ولكى يعرف القائد مدى موافقة الكل على العمل يجب أن يعمل ما يسمى بـ (استبيان) لأخذ رأى الناس فى العمل ، لأن مهمة القائد هو الحفاظ على روح العمل وروح الرجاء لأنجاح العمل .

+ يجب على القائد أن يكون حريص على بث روح التفاؤل لتكون الروح عالية دائما وليست محبطة ، ولو حدثت مشكلة فيحاول أن يقلل من ضخامتها ويهون منها فيقول أنها (زوبعة فى فنجان) أو أنها (قلة قليلة) أى أن المشكلة بسيطة .

+ فى بعض الأعمال وجدوا نسبة غياب العمال عالية بسبب الأحباط من رئيس العمل (رئيس القسم أو المدير) ، فبسبب الأحباط تجد الكراهية للعمل تزداد ، ومثل التلميذ الذى يحب المادة بسبب مدرس المادة أو يكره المادة بسبب مدرس المادة أيضا .

+ وينجح العمل أيضا لو كان القائد متواجد وسط العمال والعمل ويتابع العمل عن قرب ولا يجلس فى مكتبة المكيف ، مثل وجود القائد وسط جنوده على خط النار فى المعركة فهذا يرفع الروح المعنوية لضباطه وجنوده .

+ يجب على القائد أيضا أن يضع أهداف بعيدة المدى وأهداف قصيرة المدى ، من الأهداف القصيرة المدى مثل الأفتقاد ، أنه هدف قصير ولكنه أيجابى ، أما الأهداف البعيدة مثل خلق حب الأعتراف وحب المذبح فى نفوس الأولاد ، فلو وضعت أهداف وتحققت فهذا يرفع الروح العالية .

+ التجديد والتفسير سمة هامة لنجاح العمل ، مثل التلميذ الذى يذاكر كل يوم مادة جديدة وهذا يختلف عن التلميذ الذى يذاكر الأسبوع كله فى مادة واحدة ، وهكذا الخدمة مطلوب فيها التجديد والتغير ، سواء فى تقديم الدرس أو دراسة الكتاب ، يمكن التغير فمرة حوار ومرة مسابقات ومرة مناقشات ، والخدمة مرة درس محضر ومرة دراسة كتاب ومرة حوار ومرة أخرى عرض فيلم فيديو أو عمل مسابقات فى صورة ألغاز وفوازير فالخروج عن الطريقة الروتينية والنمطية شئ هام لرفع الروح العالية فى الخدمة ويجعل المجموعة تحب العمل .

+ مواكبة روح العصر من خلال المعطيات والتغيير فى تقديم الوجبه شئ مهم لأنجاح العمل ، فهذا يؤدى إلى أحياء العمل وأثارة الأفراد وتحفيزهم للعمل ، وتخلق نوع من الأقبال على الوجبة .



تطبيقات على موضوع الحفاظ على الروح العالية متجمعة واحدة للجماعة (غير منقسمة)

أولاً- السيد المسيح كقائد عظيم :

القراءات (مر ١٠: ٣٥-٤٥) " وتقدم اليه يعقوب و يوحنا ابنا زبدي قائلين يا معلم نريد ان تفعل لنا كل ما طلبنا . فقال لهما ماذا تريدان ان افعل لكما . فقالا له اعطنا ان نجلس واحد عن يمينك و الاخر عن يسارك في مجدك . فقال لهما يسوع لستما تعلمان ما تطلبان اتستطيعان ان تشربا الكاس التي اشربها انا و ان تصطبغا بالصبغة التي اصطبغ بها انا . فقالا له نستطيع فقال لهما يسوع اما الكاس التي اشربها انا فتشربانها و بالصبغة التي اصطبغ بها انا تصطبغان . و اما الجلوس عن يميني و عن يساري فليس لي ان اعطيه الا للذين اعد لهم . ولما سمع العشرة ابتداوا يغتاظون من اجل يعقوب و يوحنا . فدعاهم يسوع و قال لهم انتم تعلمون ان الذين يحسبون رؤساء الامم يسودونهم و ان عظماءهم يتسلطون عليهم . فلا يكون هكذا فيكم بل من اراد ان يصير فيكم عظيما يكون لكم خادما . ومن اراد ان يصير فيكم اولا يكون للجميع عبدا . لان ابن الانسان ايضا لم يات ليخدم بل ليخدم و ليبذل نفسه فدية عن كثيرين " .

فى هذا النص السابق نجد أن السيد المسيح طلب منه أثنين من تلاميذه (وهما يعقوب ويوحنا بن زبدى) أن يجلس أحدهما عن يمينه والآخر عن يساره . السيد المسيح كقائد عظيم فى وسط الجماعة كيف حافظ على الروح عالية مجتمعة واحدة للجماعة ؟! أنهما أرادا أن يتمركزا حواليه ، وهذا سيؤدى إلى أحباط الجماعة ، لأن الجماعة ستجد أن حب القائد أتجه وتمركز على أثنين من التلاميذ بينما الباقى لن يكون لهم نصيب فى قلب القائد ، أنهما أرادا أن يكون مميزين دون بقية الجماعة ، وقد ظن الأثنين أنهما محبوبان أكثر من بقية التلاميذ ولا سيما أنهما من أوائل من انضما لتبعية السيد المسيح بعد بطرس وأندراوس أو لأنهما أقارب السيد المسيح بالجسد (أولاد خاله) .

+ لقد أغتاظ باقى التلاميذ لأن المفروض أن يكون الكل متساوى فى مكانته ومحبته عند السيد المسيح (مكانته فى قلب السيد المسيح) ولا سيما أن التلاميذ تشاجرا فيما قبل عمن هو الأعظم فيهم) .

+ خطورة هذه الحادثة أنه لو أستجاب السيد المسيح لهذا المطلب لكان كسب الأثنان وخسر بقية التلاميذ وقد يتركوه ويمضوا كما جاءوا لأنهم لم يعد لهم مكانة أو لزوم عند القائد .

+ أن التمييز الذى طلبه الرسولان كان سيؤدى إلى روح الفرقة والأنقسام لو أستجاب له السيد المسيح من منطلق العاطفة أو القرابة .

وكان على القائد أن يرفض هذا المطلب الغير منطقى ويحاول أن يقنعهم بعدم منطقية طلبهم بطريقة هادئة ، وهذا ما فعله السيد المسيح ، فلم يسخر من طلب يعقوب ويوحنا بل وضح لهم أن العظمة ليس هى فى الجلوس عن اليمين أو اليسار بل هى فى حمل كأس الصليب ، السيد المسيح لم يرفض طلبهما بقدر ما هو وضع شروط لأتمام هذا المطلب ، وهذا الشرط هو حمل الصليب وقال (بالصبغة التى أصطبغ بها أنا تصطبغان) [الصبغة هنا هى حمل الصليب وأحتمال الآلام] ..

+ أن الرفض مع توضيح سبب الرفض ببراهين وأدلة هو رفض مقبول يقبله حتى من طرحه بشئ من الرضا لأن القائد وضح له اخطاء هذا الرأى بطريقة هادئة مقنعة وبشئ من الهدوء وبعيد عن الثورة والعنف ...

+ القائد الناجح هو القائد المقنع هو الذى لا يرفض كل رأى دون ابداء الأسباب ، أما القائد الفاشل هو القائد الذى يرفض كل رأى يعرض دون ابداء الأسباب . ليس له مصطلح أو كلمة إلا (اللاءات) فكل شئ يرفضه أما القائد الناجح هو الذى يوضح عواقب وأضرار الرأى المرفوض ... فمثلاً شخص طرح رأى غير متزن ، مثلاً طلب أن نزيل الأعمدة القائمة فى وسط قاعة المناسبات بالكنيسة وقال لو أزلناها سوف تتسع القاعة لعدد أكبر ، فالقائد الناجح هنا لا يرفض الرأى ولكن يوضح أخطاء هذا الرأى فيقول أننا لو أزلنا هذه الأعمدة فسوف يقع المبنى بأكمله لأن الأعمدة تحمل المبنى كله ...

فالقائد الساخر (الذى يسخر من كل رأى لا يعجبه) فهو قائد مكروه من الجميع لأنه يحبط تابعيه ، الأفكار الشاذة كثيرة وتطرح فى كل مكان ، وكل شخص له فكره ولا تستطيع أن تحجر على الرأى ونقول كيف يجرؤ فلان ويقول كذا ، وليس هناك خادم يريد هدم الكنيسة ولكن تختلف الأفكار وهناك أفكار مفيدة وبناءة وهناك أفكار ليست مفيدة ...

+ القائد الناجح لم يوافق على أى خطوة تؤدى إلى أنقسام الجماعة وتفشل الرأى الواحد القائد الناجح لا يستقطب مجموعة معينة بل يوزع العمل على الكل ويوجد لكل شخص

دوره فى الجماعة ، أما التمييز فيوجد روح الفرقة ، فروح الفرقة تبدأ من استجابة القائد لفكر شاذ دون وعى أو دراسة لهذا الفكر المطروح .

+ كان يجب على السيد المسيح أن يعالج الموقف (لأن طلب التلميذين كان طلب غير منطقى وكان سيؤدى إلى روح الفرقة وعدم التجمع) لذلك وجه حديثه لباقى التلاميذ ليعلمهم المعنى الحقيقى للعظمة (وهو عكس المفاهيم العالمية للعظمة) " وقال لهم أن من أراد أن يصير فيكم عظيماً يكون لكم خادماً ، ومن أراد أن يصير فيكم أولاً يكون للجميع عبداً " فالجرى وراء العظمة غالباً يهدم الأنسان ويجعله دائماً فى صراع تختفى معه الروح العالية التى تعرض الجماعة ، لذلك قال لهم السيد المسيح " فلا يكون هذا فيكم " (يقصد لا يكون هذا الفكر فيكم) لأنه لو دخل فيهم هذا الفكر هم أيضاً فسوف يؤدى ذلك إلى الأنقسام وفى الأنقسام يهدم العمل نفسه بنفسه . ومن قبل حدث أيضاً حوار بين التلاميذ عمن يكون الأول أولاً عظيم بينهم فيقول الكتاب أنه حدث مشاجرة ، أما عندما يتضع الكل وكل خادم يقدم أخيه ويعطيه الكرامة ويحاول أن يهرب هو من الكرامة والعظمة فسوف تنشأ بين المجموعة روح باذلة وعطاءه هذا يزيد من أتحادهم وأجتماعهم ، وعندما يتساوى الجميع لا تدخل الذات فى الخدمة ، بل يكون هناك وحدة الهدف لصالح الكرازة والتبشير .

ثانياً- موسى النبى :

القراءات (خر ١٨:١٢ – ٢٣) " و حدث في الغد ان موسى جلس ليقضي للشعب فوقف الشعب عند موسى من الصباح الى المساء . فلما راى حمو موسى كل ما هو صانع للشعب قال ما هذا الامر الذي انت صانع للشعب ما بالك جالسا وحدك و جميع الشعب واقف عندك من الصباح الى المساء . فقال موسى لحميه ان الشعب ياتي الي ليسال الله . اذا كان لهم دعوى ياتون الي فاقضي بين الرجل و صاحبه و اعرفهم فرائض الله و شرائعه . فقال حمو موسى له ليس جيدا الامر الذي انت صانع . انك تكل انت و هذا الشعب الذي معك جميعا لان الامر اعظم منك لا تستطيع ان تصنعه وحدك . الان اسمع لصوتي فانصحك فليكن الله معك كن انت للشعب امام الله و قدم انت الدعاوي الى الله . وعلمهم الفرائض والشرائع وعرفهم الطريق الذي يسلكونه و العمل الذي يعملونه . وانت تنظر من جميع الشعب ذوي قدرة خائفين الله امناء مبغضين الرشوة و تقيمهم عليهم رؤساء الوف و رؤساء مئات و رؤساء خماسين و رؤساء عشرات . فيقضون للشعب كل حين و يكون ان

كل الدعاوي الكبيرة يجيئون بها اليك وكل الدعاوي الصغيرة يقضون هم فيها و خفف عن نفسك فهم يحملون معك . ان فعلت هذا الامر و اوصاك الله تستطيع القيام و كل هذا الشعب ايضا ياتي الى مكانه بالسلام " .

موسى النبى قائد لشعب كبير وعليه مسئولية ضخمة وهناك مشاكل كثيرة بين الشعب ، حتى أن موسى كان يجلس من الصباح حتى المساء يحل المشاكل حتى أن حمى موسى قال لموسى (أنك تكل أنت والشعب الذى معك جميعا لأن الأمر أعظم منك لا تستطيع أن تصنعه وحدك) .

+ ومن أهم صفات القائد الناجح هو أنه يشعر كل واحد بأهتمامه الشخصى على حده بدون أهمال أحد على حساب الأخر مما يساعد على الروح العالية لكل واحد ، ولكن هل فى هذا الجو وهذا الزحام سيحدث هذا ؟؟ لذلك استوجب تقسيم العمل كما نصحه حماه ، وهكذا تقسيم الخدمة إلى أمين عام الخدمة ونائب أمين عام الخدمة وأمناء أسر ونواب أمين الاسرة فهذا يسهل العمل وتقديم الخدمة للجميع بدون أهمال أو تمييز لأحد . فتكون الروح عالية مجتمعة واحدة للجماعة ، فكل فرد اخذ نصيبه من الأهتمام وأخذ دوره فى العمل .

+ وتقسيم العمل فى الخدمة إلى أمناء وأمناء مساعدين يسهل العمل لأنه لا يعقل أن كل ولد يتشاجر مع أخيه فيقوم امين عام الخدمة بحل مشاكلهم ، كما أن الرئاسة الدينية لو وضعت فى العمل مركز فى يديها وتضع فى يدها كل كبيرة وصغيرة فيهتم بكل شئ يحدث فى الخدمة ، يهتم بمشاكل الخدام والمخدومين والفراشين بالكنيسة هو الذى يحل مشاكلهم بنفسه ولا يثق فى أحد أخر أن يحكى مشاكل الخدمة كلها فهذا فشل لأن وقت أمين الخدمة لا يحتمل أو يسع النظر لحل مشاكل الخدمة (عدم التركيز سوف يتعب العمل ويعطله) ويتدخل فقط أمين عام الخدمة فى المشاكل العويصة والمستعصية .

+ هناك قصة مشهورة عن أحد رؤساء الجمهورية السابقين أنه قتل طبيبه الخاص لأنه نصحه بأن لا يركز كل الأعمال والقرارات فى يديه بل يعين له نواب يساعدوه فى العمل يكونوا لهم صلاحيات لأتخاذ القرارات مثله ، لقد طلب منه الطبيب أن يتنازل عن الحكم وأما أن يحدد مساعدين له لأنه اصيب بالأرهاق وقال له (قرارتك خاطئة لأنك أصيبت بالأرهاق) وهذا الرئيس لم يحتمل كلام هذا الطبيب فأوصى بقتله بالسم وهذا الطبيب عندما ذهب إلى منزله وشعر بالأرهاق ونظر فى المرأة فعرف أنه سيموت خلال عدة ساعات وأبلغ زوجته بذلك ...

+ لقد كانت نصيحة حمى موسى لموسى بأنه خفف عن نفسك فهم يحملونك ، مثل اب الأعتراف الذى يزدحم حوله المعترفين فهذا يرهق ويضعف قرارته لأنه لا يوجد من يحمل معه هموم ومشاكل المعترفين .

+ كانت نصيحة حما موسى لموسى نصيحة جيدة فتقسيم العمل إلى رؤساء ألوف ورؤساء مئات ورؤساء خماسين ورؤساء عشرات سوف تحل المشاكل بسهولة وسوف يشعر القائد بأهتمام كل فرد به (القادة الفرعيون سوف يشعرون كل فرد بأهتمامه) ونتيجة هذا أن العمل نما ونجح وحدث تركيز فى العمل .

وهذا ما فعله قداسة البابا المعظم الأنبا شنودة الثالث (أطال الله حياته) فهناك بعض الأيبارشيات قام بتقسيمها بعد نياحة اسقفها أو مطرانها إلى عدة أيبارشيات وهذا ما سهل العمل وأعطى تركيز للعمل أكثر عندما يتم تقسيم العمل (وأصبح هناك لا مركزية فى القرارات) .

+ لقد وافق موسى على هذا الرأى بكل اتضاع مع أنه قائد عظيم وأعماله واضحة من البداية فإن الروح العالية والتفكير السليم هو من ثمرة الأتضاع وقبول المشورة كأنسان عادى ... وهكذا فإن أتضاع القائد سوف يؤدى إلى أنعكاس الروح العالية والهدف الواحد والتفكير السليم ، فالقائد الناجح هو الذى يشرك الجميع معه ولا يضع فى يديه كل القرارات ويمركزها فى يديه ، ويوزع العمل ويعطى لكل شخص قدره وكرامته ولا يضيع حقوق الأخرين فى العمل ولا ينسب لنفسه نجاح العمل فيقلل ويحتقر من عمل الأخرين ، كما أن توزيع العمل يخفف العمل عن القائد ، يخفف عليه العبء . ولا يصيبه بالأرهاق جراء تدخله ومتابعته لأى عمل ...

+ كان موسى أيضاً حكيماً جداً أكثر من جميع الناس (عد ١٢ :٣) وهذا الحلم من سمات الروح العالية التى تجمع من حولها .

ثالثاً- نحميا :

القراءات (نحميا ١:٤ – ٦) " ولما سمع سنبلط اننا اخذون في بناء السور غضب و اغتاظ كثيرا و هزا باليهود . وتكلم امام اخوته و جيش السامرة و قال ماذا يعمل اليهود الضعفاء هل يتركونهم هل يذبحون هل يكملون في يوم هل يحيون الحجارة من كوم التراب و هي محرقة وكان طوبيا العموني بجانبه فقال ان ما يبنونه اذا صعد ثعلب فانه يهدم حجارة حائطهم . اسمع يا الهنا لاننا قد صرنا احتقارا و رد تعييرهم على رؤوسهم و اجعلهم نهبا في ارض السبي . ولا تستر

ذنوبهم و لا تمح خطيتهم من امامك لانهم اغضبوك امام البانين . فبنينا السور واتصل كل السور الى نصفه و كان للشعب قلب في العمل ".

+ قام نحميا ببناء أسوار أورشليم بعد أن تهدمت الأسوار وأحتراق أبواب أورشليم بالنار ، وهذا العمل كان عملاً شاقاً وصعباً ، وطبيعى أن يوجد أناس لا يعجبهم العمل ونسمع عن ثلاثة أشخاص وقفوا أمامه ليمنعوه من أتمام العمل مثل سنبلط الحورنى ، وطوبيا العبد العمونى ، وجشم العربى .

+ ماذا يمكن أن ينتج عن السخرية سوى فقد الرجاء واليأس وروح الحزن والتذمر – الفرقة – عدم أكتمال العمل .

+ لقد كان نحميا ذو فهم عالى فقد فهم أن الذى يسخر من أعمال غيره هو أنسان ضعيف فالسخرية هى أسلوب الضعيف فى مواجهة القوى .

+ أسلوب السخرية واجهنا أثناء بناء الكنيسة ، فكثيرين طلبوا بإيقاف العمل وسخروا منه وقالوا كيف ستقومون بالعمل وكيف ستواجهون الأمن ، ومن أين ستأتون بالأموال اللازمة للبناء ، وأحياناً نجد هذه السخرية فى تعيين أمين الأسرة ، فتتعالى الأصوات لماذا أخترتم فلان أمين أسرة ولكن ثبت مع الأيام أن أمين الأسرة هذا كان ناجحاً ونشيطاً وأنجح العمل على يديه أكثر من الأمناء السابقين له .

+ لا يجب على القائد أن يسخر من غيره ولا يسمح لأحد أن يسخر من أولاده لأن السخرية تهبط العمل وتصيب الأخرين بالأحباط ، فالسخرية هى أسلوب الضعيف (ونحن نسميهم عواجيز الفرح) ينقدون لأجل النقد ذاته ، الأنسان القوى لا يهمه من يعمل أما الضعيف فهو الذى يغير من نشاط غيره ويسخر منه ،

+ فى الطب أحياناً يخرج طبيب صغير بأفكار جديدة ، فعندما يسمعها طبيب كبير يفاجأ بالأفكار الجديدة ، فإن كان الطبيب سوى الشخصية يسألاه أين قرأت هذه الفكار ، ليذهب ليطلع عليها ، ويحاول أن يستفيد ، ولكن لو كان هذا الطبيب الكبير ليس سوى الشخصية فقد يسخر من الطبيب الصغير بسبب المعلومة الجديدة وقد يعتبرها (كلام فارغ) ويسخر منه قائلاً (أفكارك الجديدة ستؤدى إلى وفاة المريض لو أخذها) .

+ فليس هناك كبير فى العلم وكما يقولون (يموت المعلم ولا يتعلم) ، فالخادم الصغير عندما يقول رأى فلا يسخر منه الخادم الكبير ويحاول دراسته بأمعان وتدقيق لعله يكون رأى مفيد للخدمة ، والأيام أظهرت لنا أنه كثير مين الخدام الصغار قالوا أفكار أستفادت بهم الخدمة ، فقد يقول الخدام الصغار أفكار عظيمة لم تخطر على بال الخدام الكبار ، فلا يصح . فالقائد الناجح هو الذى يعطى الفرصة للكل أن يقول رأيه حتى الصغار ولا يحققوا

الصغيرين بل أحياناً الخدام الصغار فأخذ منهم أعظم عمل وأعظم نشاط قد لا يستطيع الكبار أن يعملوه .

+ أخيراً ماذا فعل نحميا أزاء هذه الحروب ؟

١- لم يلتفت نحميا إلى سخرية من حوله ، لا بالدفاع عن نفسه أو حتى بمبادلتهم بالسخرية .

٢- جمع العاملين معه إلى الصلاة (فصلينا إلى إلهنا وأقمنا حراساً ضدهم نهاراً وليلاً) [نح ٤:٩] لم يصلى فقط بل أقام حراساً ، أقام حراساً بعد أن عرض المشكلة على الله مع تأكيده أن الذى يقاوم عمل الله كان يقاوم الله نفسه (نح ٤:٥) .

٣- جمع العاملين معه إلى العمل بقلب واحد بكل مشاعرهم وجهدهم ، وهذا ابعد الأنقسامات الداخلية التى تسبب الفرقة " كان للشعب قلب فى العمل " (ع ٦) .

٤- لم ينسى عمل أحد بعد أكتمال العمل فقد ذكر عمل كل واحد مهما كان العمل تافهاً أو بسيطاً (لن يحتقر أى عمل) وهذا يجعل الروح العالية مجتمعة واحدة للجماعة وهذا يعرفنا أن الله لا ينسى عمل أى أنسان وأن أسمه مكتوب فى سفر الحياة (لأن الكتاب المقدس هو سفر الحياة) الله لا ينسى تعب أحد .



(٢٤) سلطان القائد

+ هناك تساؤلات كثيرة عن سلطان القائد على المجموعة ومميزات وعيوب كل قائد ومتى ينقلب السلطان الى طريقة عكسية .

+ يتوقف سلطان القائد على مدى الخبرة والمحبة والمساواة كما انه يتوقف على الحالة النفسية للقائد (ان كان سوى الشخصية ام لا).

+ احيانا القائد سلطانه يتخلله العنف ، فالسلطان سلاح ذو حدين ويمكن ان يتزن العمل وممكن ان ينقلب الى الضد ، ولذلك مطلوب التوازن فى استخدام السلطان، مطلوب شئ من الحزم وشئ من اللين .

+ اننا محتاجين الى الحزم لئلا يصير العمل فوضى ، فالحزم اساس من اساسيات نجاح اى عمل والتسيب والاهمال والتواكل يفشل العمل .

+ هناك الكثير من التساؤلات حول الحزم :- ماهو الحزم ؟ الحزم وكيف يكون ؟ ومتى يكون الحزم مطلوب ومتى يكون الحزم مرفوض (متى يستخدم ومتى لايستخدم ؟

+ الحزم معناه الانضباط والالتزام ، فالانضباط والالتزام يجعل العمل منظم ومرتب ، فيأخذ كل ذى حق حقه ، القائد المنضبط تجد زمام الامور فى يديه وليس هناك تسيب ويدير دفة الامور بطريقة منضبطة ويسير العمل بطريقة منظمة.

+ هناك فرق بين الحزم والعنف ، فالحزم هو الانضباط والعنف هو الشدة (شدة بدون لزوم نتيجة عصبية القائد محاولا اظهار ذاته فيثور ويعلى صوته دون وعى او تحكم) .

+ هل الحزم مطلوب فى كل وقت ؟

+ الحزم مطلوب كل وقت لئلا تفلت الامورمن يد القائد ويصبح العمل متسيب ويفشل وينهار العمل فى النهاية .

+ ولكن الحزم يلزمه اولا ارضية واسعة وكبيرة من الحب ، اولا لانه بدون الحب لن يستقيم العمل، فالحب يجعل التابعين يعملون بحرارة وحماس لانهم يحبون العمل ويحبون القائد .

+ سليمان الحكيم كان يمثل الحزم اما رحبعام ابنه كان يمثل الشدة ، والشدة اتت بنتيجة عكسية .

+ جزء اساسى فى الحزم هو توزيع العمل على الكل وفى حالة وجود تسيب فعلى القائد ان يسحب العمل من الامين او الخادم المتسيب .

+ الحزم لكى يكون ناجحا يلزم ان يكون هناك هدف واضح ومحدد (توقيت محدد للعمل) فنقول للجنة دراسة الكتاب امامها شهر فى اعداد البرنامج وهكذا مع اسرة الطقس واسرة العقيدة امامها اسبوعان لعمل منهج للدراسة فيجب ان يحدد المسئولية والوقت اللازم لانهاء العمل ، والتهاون والاهمال يضيع العمل ، فيجب سحب المسئولية حينما يرى القائد ان هناك تقصير واهمال متعمد .

+ فاعطى المسئولية للشخص بحسب طاقاته وامكانياته ومواهبه ، واتابع العمل ، فلو اعطيت لجنة التسبحة لخادم ولم يفكر فى العمل باعداد جدول ونظام معين فهنا اسحب منه العمل واعطيه لاخر ملتزم عنه حتى ولو كان الخادم المتسيب قوى فى هذه المسئولية او شخص له خبرة جيدة فى المجلة الصوتية مثلا واخذ المسئولية ولكنه اهمل وقصر دون سبب واضح ، فهنا يجب ان اسحبها واعطيها لشخص اخر اكثر منه التزاما .

+ ولكى ياتى الحزم بنتيجته المرجوة يجب ان يكون القرار صائب اى يجب ان يكون التابعين مقتنعين بالقرار ويجب ان يكون القرار جماعى (اى مناقشة العمل قبل اعطاء المسئولية) .

+ يجب ان يكون القرارات واضحة ومناسبة وفى حدود العقل والمنطق ومقبول ، فلا اسند مسئولية (فوق الطاقة) لشخص لا يستطيع ان يعملها سيفشل فيها لانها فوق الطاقة .

+ يجب ان يسير الحزم موازيا للعمل ولا يسمح بالتسيب فى البداية او فى اى مرحلة ما ، لانى لوتسامحت وتسيبت فى البداية ثم طلبت انتظام العمل بحزم أثناء مراحل العمل سوف أصطدم بالمجموعة ، ويجب الا يتاخر الحزم (عالى الكاهن اراد ان يكون حازما مع اولاده ولكن كان قد فات الاوان واولاده ضاعوا .

+ يجب ان يكون القائد عادلا فى حزمه فلا يفرق فى المعاملة بين تابعيه (فيحزم مع شخص ويتسيب مع شخص اخر).

+ الحزم صفة دائمة يجب ان تبدا من اول يوم فى الخدمة ، فمثلا اب فى البيت يترك اولاده يسهرون طوال الليل فى الشارع ثم ياتى فجاة يمنعهم من السهر فهذا الحزم لن

يصلح ولكن الحزم ياتى بالتدريج، والمحاولة الطيبة تكسب الاخرين ، بالتدرج وليس فجاة ، فمثلا الاولاد كانوا يسهرون حتى الفجر فيطلب منهم ان يكون السهر حتى الساعة الواحدة صباحا (مثلا) ثم بعد مدة يجعله حتى الساعة ١٢,٠٠ ثم الساعة ١١,٠٠ وهكذا ولا يطلب المنع مرة واحدة .

+ يجب ان يكون القائد اولا منضبطا بل نموذجا للانضباط فلا يطالب القائد المجموعة بامر وهو لايعمله اويطالب الاخرين بعمل وهو يعمل عكسه ، فالشئ الذى لايستطيع ان اعمله لا اطالب الاخرين به .

+ الحزم يعقبه عقوبات فما هى العقوبات وكيف تكون ومتى يستخدم القائد سلاح العقوبات وماهو سلاح العقوبات .

+ لاعمل ينجح بدون عقاب وثواب حتى مع الاولاد فى البيت ، ولكن العقاب يختلف من شخص لاخر ، فالحرمان من المسئولية (سحب العمل المكلف به) يتوقف بحسب ظروف كل شخص ونوع العمل الموكل له .

+ لايصح للقائد ان يتراجع او يتغاضى عن العقوبة ، يجب ان تكون مدة محددة ، وان اردت ان اخفف فى العقاب ولكن لا ارفعه ولكن اقلل مدة العقوبة(الايقاف عن الخدمة مدة ما وليس رفع عقوبة) ويمكن تخفيفها لو ثبت تراجع المقصر عن تقصيره والتزامه .

+ احساس الافراد ان هناك عقوبة فى العمل لو حدث تقصير يجعل الافراد ملتزمين وغير متكاسلين ، وسبب نجاح بعض الشركات الاجنبية هو العقاب والثواب .

+ هناك مايسمى بالتدرج فى العقوبة مثل البدء بالتوبيخ قبل التسرع بعقوبة شديدة ، والقديس بولس الرسول يقول للغلاطيين (ابعصا اتى اليكم ام بروح الوداعة) .

+ كما ان القائد يجب ان يعتدل فى عواطفه فلا يهمل شخص او يبالغ فى محبته لشخص اخر ، وفى نفس الوقت لايكون القائد جامد (جاف) عاطفيا ، ولكن يجب ان يكون القائد مجامل وعطوف لان المجاملة جزءهام من النجاح بالنسبة له ولاسيما لو تغيب الخادم فيجب ان يسال عليه لئلا يكون عنده عذ ر مقنع (مريض مثلا ...) .

+ المفروض ايضا قبل تحديد المسئولية ، اعرف اولا طاقات ومواهب الشخص الذى اوكل اليه المسئولية .

+ يجب على القائد الا يستخدام القسوة فى عقابه ، كنا قديما مثلا نعلن فى ٦ اكتوبر (توزيع الخدمة الجديدة) اسماء الموقوفين عن الخدمة (المقصرين فى الخدمة العام

الماضى) ولكن وجدنا ان الاعلان عن الاسماء الموقوفه فيه نوع من والاحراج والقساوة واتفقنا على ان الذى لايسمع اسمه وخدمته الجديدة يعرف انه موقوف عن الخدمة ، واعلنا هذا فى اسرة اعداد الخدام ابتدأنا نبلغهم بموقفهم من جهة التخرج والانضمام للخدمة تليفونيا، فيجب ان تتناسب قرارتنا مع حساسية الموقف وظروف كل شخص ومدى احتماله للعقوبات فى الخدمة من عدمه .

+ يجب ايضا ان يكون هناك تحذير للمقصرين فاقول له ان لم تلتزم فسوف يرفع اسمك من الخدمة او تسحب المسئولية منك ، ومحبة القائد تساعده على تنفيذ العقوبة ، ويتوقف التنفيذ على مدى اقتناع المقصر بالعقوبة وهذا يرجع الى حيثيات قرار العقوبة وعدم الارتباك واللخبطة فى القرارات ، والمهم هو تنفيذ العقوبة لئلا تتحول الخدمة الى فوضى ولايجب ان يكون هناك تحايل فى تنفيذ العقوبة ، ولذلك يجب ان يكون هناك تريث وحكمة فى اصدار القرار وتنفيذه ، لذلك:-

+ العقوبة جزء هام من سلطان القائد .

+ هناك بعض الجهات تجدها غير منضبطة ولايوجد هناك التزام ونظام بسبب ان المدير عاطفى وممكن يتراجع عن قراره بسرعة (ولاسيما لوكان هناك وسائط تتدخل لرفع العقوبة او تخفيفها) اعرف احد المديرين فى احدى الشركات الخاصة يتبع مبدا السيف بالمصنع فان وجد ورقة ملقاه على الطريق فيستدعى مسئول النظام ورئيسه ويعطيهم جزاءات .

+ ممكن ان تكون العقوبة علانية ليرتدع الاخرين ولاسيما لو حدثت المشكلة على الملأ امام الجميع ولو تركت سوف يعمل اخرين بعده مثلها(لو لم يكن هناك رادع) مثلا مخدومة اهانت خادمة امام البنات علنا فهنا يجب ان تكون العقوبة علنية امام البنات لئلا يفعل البنات مثلها ، والكتاب يذكر لنا قصة عخان ابن كرمى وكيف تم رجمه هو اسرته امام الجماعة ، اما الخطا الشخصى فيكون العقاب سرى بين القائد والخادم .

+ وعموما لايجب ان يكون القائد هو السبب فى الخطا والتقصير ، يجب ان يراجع القائد ايضا تصرفاته وسلوكه قبل ان يصدر قرار الاتهام .

فهرست الموضوعات

م	العنـــــوان	ص
١	تعريف القيادة	١١
٢	أنواع القيادة .	١٤
٣	القيادة الجماعية .	٢٣
٤	وظيفة القائد ومسئوليته .	٣٢
٥	القائد ينمي نفسه .	٣٩
٦	السمات والمهارات التى تنمى القائد	٤٧
٧	القائد والحكم الصائب على الأمور.	٥٢
٨	انطلاق القائد .	٥٨
٩	تنمية القدرات الخلاقة عند الخدام والمخدومين .	٦٠
١٠	القائد والقدرة على التكيف مع الآخرين .	٦٦
١١	القائد والقدرة على عدم التكلف .	٧٠
١٢	القائد والتفتح للأفكار الجديدة .	٧٥
١٣	التناقض العاطفي عند القائد .	٨٠
١٤	القائد تحت الاختبار دائماً .	٨٥
١٥	سوء الفهم عند القائد والآخرين .	٩٠
١٦	القائد والعنف .	٩٦
١٧	الصراحة هي أقصر الطرق لحل المشاكل .	٩٩
١٨	علاج المنحرف .	١٠٥
١٩	شخصية القائد من خلال فليمون (تلميذ)بولس .	١٠٩
٢٠	موقف القائد من الهدايا والجوائز .	١١٤
٢١	تطبيقات على موقف القائد من الهدايا .	١١٧
٢٢	القائد وخلق روح عالية متجمعة غير منقسمة .	١٢٣
٢٣	تطبيقات على القائد وخلق روح عالية متجمعة غير منقسمة.	١٢٨
٢٤	سلطان القائد .	١٣٥

موسوعة الخادم القبطى

دارت الـ (٢٣) جزء

الجزء الأول :	لاهوت طقسى
الجزء الثانى (أ) :	لاهوت مقارن (طوائف)
الجزء الثانى (ب) :	لاهوت مقارن (المسيحية واليهودية)
الجزء الثالث :	علم نفس تربوى
الجزء الرابع :	قانون كنسى
الجزء الخامس :	لاهوت عقيدى
الجزء السادس :	موضوعات معاصرة
الجزء السابع :	تاريخ كنسى
الجزء الثامن (أ) :	عهد قديم
الجزء الثامن (ب) :	عهد جديد
الجزء التاسع :	لاهوت رعوى
الجزء العاشر :	لاهوت روحى
الجزء الحادى عشر حتى الرابع عشر :	موضوعات متنوعة تصلح كبرنامج متكامل لأسر إعداد الخدام
الجزء الخامس عشر :	دليل الخادم فى حجز أماكن عقد المؤتمرات والخلوات والمصايف على مستوى الجمهورية
الجزء السادس عشر :	أعياد ومناسبات الكنيسة
الجزء السابع عشر :	قيادة وإدارة
الجزء الثامن عشر :	الأسرة المسيحية (حقوق و واجبات)
الجزء التاسع عشر والعشرون :	شخصيات خادمة (أ و ب)
الجزء الحادى والثانى والعشرون :	برنامج إعداد خدام للسنة الأولى و الثانية
الجزء الثالث والعشرون :	تأملات فى ثلاث كلمات

الاجزاء من ١ الى ١٠ (بونا ماسيلوس نجيب ٠١٢٢٤٤٩٧١٤١)

موسوعة الخادم القبطى تصلح كبرنامج لإعداد الخدام
ومرجع ومعين للخدام فى جميع مراحل الخدمة
(حضانة - إبتدائى - إعدادى - ثانوى - شباب)

للإستفسار من الجزء (١١) فما فوق القس توماس نجيب

ت : ٢٢٥٤٤٤٨٢ / ٠٢ - ٠١٢٢٨٠١٧٣٢٦ ، ٠١٠٦٠٨٢٩٥٨٥