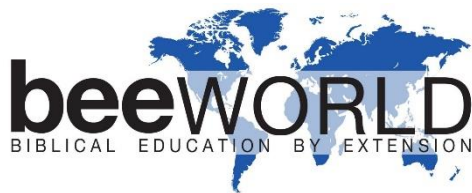


مضاعفة

القادة الخدام

دليل التدريب للمرشدين



مضاعفة القادة الحدام

BEE World ٢٠١٨ ©

الطبعة الأولى

تشرين ثاني ٢٠١٨

وضعنا نصب عيوننا أن نقدم المعلومات صحيحة. ولكن، لا يمكن للناشر أن يكفل الدقة التامة لهذا الكتاب ولا يتحمل مسؤولية المعلومات المحتواة فيه أو المحذوفة منه.

جميع النصوص الكتابية الوارد ذكرها في هذا الكتاب، ما عدا ما تم تحديده بغير ذلك، مأخوذة من الكتاب المقدس باللغة العربية ترجمة فاندايك.

كافة الحقوق محفوظة. إن هذه المادة المطبوعة محمية بحقوق طبع، وما عدا استخدام بضع قليل من فقرات لغايات المراجعة، ينبغي الحصول على موافقة الناشر قبل استخدام اية مادة محمية وممنوعة من اعادة الانتاج أو من الحفظ في اجهزة تخزين أو بثها بكافة الوسائل الالكترونية أو الميكانيكية أو التصوير أو التسجيل أو ما يشبه ذلك.

للحصول على معلومات حول اي طلبات خاصة أو أذون سماح يرجى الاتصال بـ:

BEE World

International Headquarters

٩٩٠ Pinon Ranch View, Suite ١٠٠

Colorado Springs, CO ٨٠٩٠٧

قائمة المحتويات

| | |
|----|---|
| ١ | مقدمة المساق |
| ٥ | الوحدة الأولى: القيادة من خلال الخدمة |
| ٦ | الدرس ١: ما هو القائد الخادم؟ |
| ٧ | الموضوع الأول: تعاليم وأمثلة يسوع |
| ٩ | الموضوع ٢: الدمج بين الخدمة والقيادة |
| ١١ | الموضوع ٣: أن تصبح قائداً خادماً |
| ١٢ | الإجابات عن أسئلة الدرس ١ |
| ١٣ | الدرس ٢: ما هي السمات الشخصية للقائد الخادم؟ |
| ١٤ | الموضوع ١: التركيز لله |
| ١٤ | الموضوع ٢: السمات الشخصية |
| ١٥ | الموضوع ٣: طريقة التحدث |
| ١٦ | الموضوع ٥: إدارة الوقت |
| ١٨ | الدرس ٣: كيف يتم تطوير القائد الخادم؟ |
| ١٨ | الموضوع ١: طريقة التدريب: الإرشاد، تعلم بالتفاعل |
| ١٩ | الموضوع ٢: عملية التدريب: ثلاث مراحل للتطوير |
| ٢٣ | الوحدة ٢: إرشاد المساقات |
| ٢٥ | الدرس ٤: التعليم التفاعلي |
| ٢٥ | الموضوع ١: كيف علم يسوع ودرب تلاميذه |
| ٢٧ | الموضوع ٢: كيف طوّر بولس الرسول قادة خدام في كنيسة العهد الجديد |
| ٢٧ | الموضوع ٣: كيف يمكننا تطوير قادة خدام في كنيسة اليوم |
| ٢٩ | الدرس ٥: دليل الدورة الدراسية |
| ٢٩ | الموضوع ١: تصميم دليل الدورة |
| ٣١ | الموضوع ٢: بنية دليل الدورة |
| ٣٣ | الدرس ٦: استخدام الأسئلة لإرشاد التعليم |
| ٣٣ | الموضوع ١: يسوع، السيد المحقق |
| ٣٥ | الموضوع ٢: الأسئلة التمهيدية |
| ٣٦ | الموضوع ٣: أسئلة الدراسة الاستقرائية |
| ٣٩ | الموضوع ٤: أسئلة المتابعة |
| ٤٠ | الموضوع ٥: تقييم الأسئلة |
| ٤٣ | الدرس ٧: استخدام أنشطة تعليمية خلاقة |

| | |
|---|-----------|
| الموضوع ١: إرشاد خلاق..... | ٤٣ |
| الموضوع ٢: فريق الإرشاد..... | ٤٥ |
| الموضوع ٣: مشاركة الطلاب..... | ٤٦ |
| الموضوع ٤: محاضرات قصيرة..... | ٤٧ |
| الموضوع ٥: إرشادات لاستخدام فعال لأنشطة التعليم الخلاقة..... | ٤٨ |
| الدرس ٨: كتابة خطط الدرس | ٤٩ |
| الموضوع ١: لماذا يُعدّ تخطيط الدرس أمراً مهماً؟..... | ٤٩ |
| الموضوع ٢: نظرة عامة على خطة درس جيدة..... | ٥٠ |
| الموضوع ٣: إرشاد خطوة بخطوة لكتابة خطة درس مستهدفة..... | ٥١ |
| الدرس ٩: تعليم قيادة جلسة تدريب مجموعة صغيرة | ٥٥ |
| الموضوع ١: وصف المجموعة الصغيرة..... | ٥٦ |
| الموضوع ٢: قيادة المجموعة الصغيرة..... | ٥٧ |
| الموضوع ٣: إدارة جوانب المشاكل الشائعة..... | ٥٨ |
| الموضوع ٤: تقييم المجموعة الصغيرة..... | ٥٩ |
| الوحدة ٣: تدريب الآخرين | ٦٣ |
| الدرس ١٠: إعداد خطة تدريب فعّالة (قبل البدء بمجموعتك) | ٦٥ |
| الموضوع ١: لماذا ينبغي أن يكون لديك خطة لتدريب قادة خدام..... | ٦٥ |
| الموضوع ٢: المكونات الهامة لخطة تدريب فعّالة للقادة الخدام..... | ٦٦ |
| الموضوع ٣: كيف يرتبط تدريب القادة الخدام مع الخدمات الأخرى للكنيسة..... | ٦٨ |
| الدرس ١١: اختيار الطلاب المناسبين | ٧١ |
| الموضوع ١: خصائص طالب BEE المثالي..... | ٧١ |
| الموضوع ٢: اختبار القدرة والالتزام..... | ٧٢ |
| الموضوع ٣: فهم سياق ورؤية التدريب..... | ٧٣ |
| الدرس ١٢: تنفيذ خطة التدريب الخاصة بك (البدء بمجموعتك) | ٧٥ |
| الموضوع ١: تخطيط حدّث التدريب..... | ٧٦ |
| الموضوع ٢: إرشاد أول حدّث تدريبي..... | ٧٦ |
| الموضوع ٣: إرشاد الدورة للنهاية..... | ٧٨ |
| الموضوع ٤: توجيه الطلاب..... | ٨٠ |
| الدرس ١٣: تقييم مدى فعالية تدريبك | ٨١ |
| الموضوع ١: إرشادات لتقييم تدريبك..... | ٨١ |
| الموضوع ٢: جمع وإعداد تقارير..... | ٨٢ |
| الموضوع ٣: حلّ جوانب المشاكل الشائعة..... | ٨٣ |

| | |
|--|-----|
| الوحدة ٤: توجيه من أجل التضاعف | ٨٧ |
| الدرس ١٤: مساعدة طلابك على حمل رؤية التدريب | ٨٩ |
| الموضوع ١: نموذج التضاعف..... | ٨٩ |
| الموضوع ٢: توصيل رؤية التضاعف..... | ٩٠ |
| الموضوع ٣: تعميق رؤيتك..... | ٩١ |
| الدرس ١٥: مساعدة طلابك على بدء مجموعات جديدة | ٩٣ |
| الموضوع ١: إعداد طلابك لبدء مجموعاتهم الخاصة بهم..... | ٩٤ |
| الموضوع ٢: المشاركة مع طلابك لبدء مجموعة جديدة..... | ٩٦ |
| الموضوع ٣: دعم طلابك خلال العملية..... | ٩٨ |
| الموضوع ٤: إطلاق طلابك لقيادة مجموعاتهم..... | ١٠٠ |
| الدرس ١٦: تكليف الخدمة لأولئك الذين دربتهم | ١٠٧ |
| الموضوع ١: كيف استودع يسوع الخدمة لأولئك الذين دربهم..... | ١٠٨ |
| الموضوع ٢: كيف استودع بولس الخدمة لأولئك الذين دربهم..... | ١١١ |
| الموضوع ٣: كيف يمكنك أن تستودع الخدمة لأولئك الذين دربتهم..... | ١١٥ |
| الإجابات عن أسئلة الدرس ١٦ | ١١٨ |
| الملحق ١: القيم الأساسية لـ BEE | ١٢١ |
| الملحق ٢: المنهجية التعليمية | ١٢٢ |
| الملحق ٣: الوقت في جرة التوضيح | ١٢٣ |
| الملحق ٤: نشاط الناس الورقية | ١٢٦ |
| الملحق ٥: نموذج لخطة الدرس | ١٢٧ |
| الملحق ٦: منهاج BEE..... | ١٢٩ |
| الملحق ٧: جداول التدريب المقترحة | ١٣١ |
| الملحق ٨: عينة خطة التدريب والنموذج | ١٣٣ |
| الملحق ٩: تقييم تدريبيك | ١٣٧ |
| الملحق ١٠: نماذج التقارير والروابط | ١٣٩ |

مقدمة المساق

حاجة الكنيسة للقادة

من أعظم الاحتياجات للكنيسة حول العالم هو لقادة أتقياء، مُدرّبين - رجالاً ونساءً يدركون ما يريد الله أن يكونوه ويفعلوه، مُدرّبون كتابياً، ولديهم الشغف والشجاعة لتتيم رؤية الله المعطاة لهم.

تكليف كتابي للكنيسة

الكتاب المقدس واضح جداً لما يجب أن تفعله الكنيسة. الهدف الأساسي هو صنع تلاميذ. تعليمات يسوع النهائية لتلاميذه الاثني عشر الذين درّبهم شخصياً كانت "اذهبوا وتلمذوا" (مت ٢٨: ١٩). في كولوسي ١: ٢٨-٢٩ يذكّرنا بولس الرسول أن مهمّة صنع التلاميذ تكمن في مساعدة المسيحي بأن يكون "كامل في المسيح"، أي أن يكون ناضجاً روحياً. النضج الروحي لا يحدث بين ليلة وضحاها لكن يتطلب تقدماً مستمراً على مدار الوقت بينما يطبق الشخص الحق الكتابي في حياته / حياتها. وهذا يعني المساءلة والرقابة الدقيقة، حيث أن المؤمنين الأكبر سنّاً والأكثر نضجاً يساعدون الأصغر سنّاً.

الشراكة مع الكنيسة المحلية لتوفير تدريب مستمر

نحن موجودون لخدمة الكنيسة حول العالم من خلال توفير تدريب جوهري لتتيم التكليف الكتابي المذكور أعلاه. نحن نعمل هذه الشراكة مع الكنائس المحلية وهيئات زرع الكنائس. ليس هدفنا أن نُبعد العاملين المؤمنين المُدرّبين عن الكنيسة المحلية، لكن المساعدة في تدريب وحشد أعضاء الكنيسة لتكون الكنيسة المحلية مُعدّة بشكل أفضل للقيام بالإرسالية. استراتيجية BEE قائمة على كنيسة، وليست قائمة على حرم مدرسة. لذلك، لا يضطر الطلاب أن يتركوا مجتمعاتهم وأدوارهم في كنيستهم للحصول على درجة علمية. لكن، يظلون في ثقافتهم مستمّرين في خدمتهم في بيئة كنيستهم المحلية ليتلقوا ويتعلموا أن ينقلوا التعليم الكتابي والتدريب العملي الذي تقدمه BEE.

كيف يحدث هذا؟ من خلال تنظيم طلاب مؤهلين قد سبق وأوصت بهم كنيستهم وقبلتهم BEE في مجموعة صغيرة مع طلاب آخرين ليدرسوا مواد الدورة الدراسية المقدّمة من قبل BEE. وبينما هم يدرسون، يتدربون أيضاً أن يستخدموا هذه المواد لتدريب آخرين.

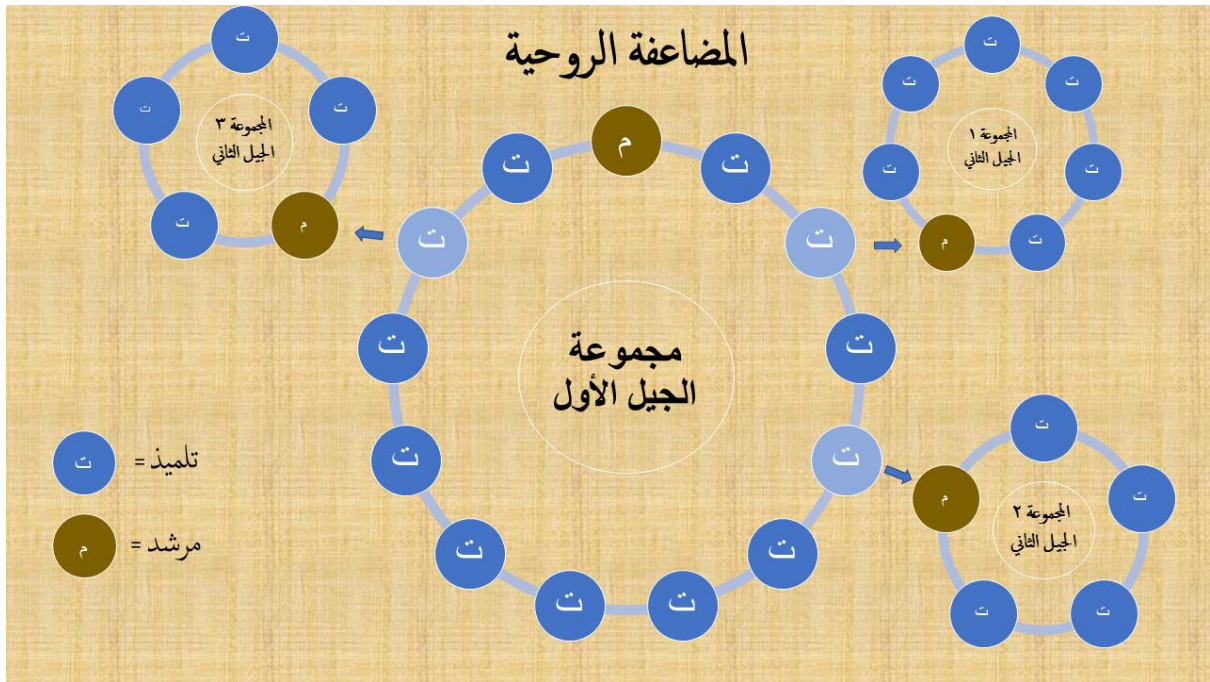
نهج BEE للتعلم

أحد أهم مميزات BEE هي نهجها في التعلم. فبدلاً من الاعتماد على الطريقة التقليدية للمحاضرة من قبل معلم، يركز أسلوب تعليمنا على التفاعل الجماعي الموجّه. فنحن نستخدم مصطلح "إرشاد" لوصف نوعية هذا التعلم. تتكون المجموعة الدراسية عادةً من ١٢-١٦ طالب. كل طالب مسؤول عن دراسة الدرس المحدد في مادة الدورة الدراسية قبل بداية

جلسة الإرشاد. عندما تجتمع المجموعة معاً، يقود المجموعة فريق من المرشدين بتفاعل عما قد درسه قبلاً. ولا يُعتبر هذا الأمر هو الأكثر تحفيزاً للطلاب لكن نظراً لأن العملية لا تتطلب معلماً خبيراً، يتعلم الطلاب كيف يمكنهم فيما بعد فعل الأمر نفسه مع مجموعات خاصة بهم. هذا مفهوم هام جداً لأجل التضاعف.

المضاعفة الروحية هي المفتاح

في ٢ تيموثاوس ٢: ٢ نرى استراتيجية التضاعف التي استخدمها بولس الرسول. فقد درّب تيموثاوس (من بين آخرين) وعلمه أن يودع الكلمة التي تعلمها لأناس أمناء أكفاء بأن يعلموا آخرين أيضاً.



رجال ونساء أمناء في مجموعات دراسية في BEE نودع إليهم الحقائق الكتابية، ليكونوا قادرين أن يعلموا آخرين أيضاً. هذا هو مبدأ التضاعف الروحي. ليس التعلم هو الهدف في حد ذاته، لكن لا بد أن يُنظر إليه على أنه وديعة من قِبَل الله هدفه القدرة على تدريب آخرين. ومن ثم، من المهم أن يستمر الطلاب في مجموعة BEE الدراسية (الجيل الأول) ليكونوا مرشدين لمجموعاتهم الخاصة بهم (الجيل الثاني) وأولئك من هم في هذه المجموعات يبدؤون بدورهم مجموعاتهم الخاصة بهم (الجيل الثالث). إذا تم ذلك بشكل جيد، هذه الاستراتيجية ستؤدي إلى تضاعف القادة عبر عدة أجيال.

أهداف التعلم في BEE: اعرف، كُن، افعل

في غالب المواقف التعليمية -حتى في الكنيسة- لا يكون الهدف إلا حفظ بعض المعلومات. كما لو أن تراكم المعرفة هو الهدف. لا بد أن يكون هدف التدريب الكتابي هو الحياة المتغيرة (رو ١٢: ١-٢). بالتأكيد، هذا يعتمد على أساس معرفة الحقائق الكتابية، لكن مثل هذه المعرفة لا بد أن تقود لتغيير الذهن والشخصية. التلميذ الحقيقي لن يعرف كلمة الله فقط، لكنه أيضاً سيكون الشخص الذي يريد الله له أن يكونه.

أخيراً، يجب علينا القيام بشيء ما فيما يخص ما تلقيناه. علينا أن نخدم الرب وفقاً للمواهب التي منحها لكل واحد منا. كل مؤمن مسؤول أن يستخدم مواهبه المُعطاة له بمهارة في صنع تلاميذ. دورات BEE الدراسية مُصممة لتطوير المهارات الهامة للخدمة، وبالتالي تمكين الطلاب أن يتموا بكفاءة خدمة الله التي استودعها إليهم. في كل الدورات الدراسية التي تقدمها، يتم التأكيد باستمرار على هذه الجوانب الثلاثة المهمة: المعرفة – الكينونة – العمل. تطبيق كلمة الله على الحياة مبني في كل دورة دراسية.

أهداف هذا المساق

- تأهيل الرجال والنساء الأمناء ليقودوا من خلال الخدمة.
- لبناء الثقة، الفهم، والمهارات لأولئك "القادة الخدام" ليكونوا قادرين أن يرشدوا بشكل فعال دورات BEE الدراسية، وتدريب المرشدين، وتوجيه الآخرين نحو مضاعفة التدريب.
- لتزويد هؤلاء القادة الخدام بدليل الموارد

وصف المساق

يتضمن الدليل أربع وحدات:

- الوحدة ١: القيادة من خلال الخدمة**، مقدمة لما يعنيه أن تقود من خلال الخدمة – وكيف يمكن للمرء أن يصبح قائداً خادماً، وكيف لهذا القائد الخادم أن يساعد آخرين ليتبعوا مثاله، كما هو يتبع المسيح.
- الوحدة ٢: إرشاد المساقات الدراسية**، دليل خطوة بخطوة لكيفية إرشاد دورات BEE الدراسية، مع وجود تمارين لمساعدة كل طالب على تطوير المهارات الضرورية المطلوبة.
- الوحدة ٣: تدريب الآخرين**، دليل خطوة بخطوة لتدريب الآخرين على كيفية إرشاد دورات BEE الدراسية.
- الوحدة ٤: توجيه من أجل التضاعف**، إعطاء تدريب من خلال التواجد جنباً إلى جنب مع أولئك الذين تدرّبهم لتساعدهم على تأسيس نظامهم الخاص بهم لتضاعف القادة الخدام من خلال عدة أجيال.

تنظيم الدروس:

- ينقسم كل درس إلى الأجزاء التالية: العنوان، المقدمة، الأهداف، الخطوط العريضة، المواضيع، الأسئلة، والتمارين.
- يقدم العنوان، المقدمة، الأهداف، والخطوط العريضة، لمحة مُسبقة للدرس

- المواضيع مُستخدمة لتطوير أهداف الدرس
- الأسئلة ستساعد الطالب على الفهم والتأمل في الحقائق الكتابية التي تعلمها في الدرس
- التارين ستساعد الطالب على تطبيق الدرس في حياته وخدمته

تعليمات الطالب:

كيفية استخدام الدليل: هذا الدليل ليس دورة مستقلة. فقد تم تصميمه ليستخدم ليكون مترابطاً مع دورات BEE الدراسية الأخرى طيلة جميع مراحل تطوير نظام التدريب المتضاعف. فكلما المُدرِّب والمتدرب سيجد أنه من المفيد الرجوع لهذا الدليل كمرجع واستخدامه كثيراً أثناء المضي قدماً معاً في مراحل التدريب.

التارين: التارين مُصممة لتساعد المرشد على تطبيق محتوى الدرس وتتميم أهدافه. بشكل عام، فهي تتكون من سلسلة من الأسئلة يُجاب عليها بشكل شخصي أولاً، ومن ثم مناقشتها في المجموعة الصغيرة.

المواد المطلوبة: بالإضافة لهذا الدليل، ستحتاج لكتابك المقدس، وأي من مساقات BEE الدراسية الذي قام جميع المشتركين بدراسته، ودفترًا لكتابة إجاباتك للواجبات العملية.

ادرس مع شخص آخر: إذا لم تكن جزءاً من مجموعة صغيرة من الطلاب يدرسون مساقات BEE، حاول أن تجد على الأقل شخصاً واحداً آخر لتعمل معاً في هذه المادة الدراسية.

الاختبارات والتقييم: اختبار هذه الدورة ليس مكتوباً على ورق، لكن في العالم الواقعي، مكتوب في حياة أولئك الذين تؤثر فيهم من أجل ملكوت الله. تطبيق مبادئ المساق في الخدمة، حيث سيتضح هذا من خلال تأسيس مجموعة من الجيل الثاني (على أقل تقدير)، فهذا شرط للتخرج من برنامج BEE التدريبي.

تعليمات هامة للمرشدين حول الإطار والسياق:

تأكد من استلام كل تلميذ BEE نسخة من هذا الدليل عند بداية برنامج التدريب وأكد عليهم أهمية إحضار الدليل لكل جلسة تدريب.

قم بتقديم ملخص عام لمحتوى الدليل في الجلسة التدريبية الأولى وأن عليهم القيام بقراءة الدليل بأكمله قبل الجلسة الثانية.

قم بالإجابة في الجلسة الثانية عن أي سؤال يطرحه التلاميذ حول البرنامج العام للمساق، كما وقم بمراجعة مقدمة المساق والوحدة الأولى.

في الجلسات اللاحقة، قم بمراجعة بقية المساق، وبالتسلسل، مع تلامذتك وحتى نهاية المساق.

قم بمراجعة محتوى الدروس التي تمت دراستها وحسب الحاجة.

الوحدة الأولى: القيادة من خلال الخدمة

مقدمة الوحدة

هذه الوحدة تضع الأساس للمغامرة التي يملؤها التحدي لتطوير قادة خدام في الكنيسة. ثلاث أسئلة هامة سيتم الإجابة عليها:

١. ما هو القائد الخادم؟

٢. ما هي السمات الشخصية للقائد الخادم؟

٣. كيف يتم تنمية وتطوير القائد الخادم؟

في الدرس ١، سنسعى لفهم ما هي نوعية القائد التي يريدنا الله عليها وتكاثرها. ثم في الدرس ٢ سنواجه تحدي تقييم الجوانب الشخصية التي تؤثر على فعاليتنا كقادة خدام. وأخيراً، في الدرس ٣، سنختبر مراحل التغيير ومساعدة آخرين ليصبحوا قادة خدام.

أهداف الوحدة:

- وضع أساس هام لأولئك الذين يقودون كنيسة الله لأن يروا أنفسهم أولاً كخدام للمسيح وكنيستهم.
- تحديد السمات الشخصية الضرورية ليصبح الشخص قائداً خادماً.
- فهم المسؤوليات الرئيسة، ولا بد علينا أن ننفذها بكل أمانة إذا أردنا أن نصبح قادة خدام ونساعد آخرين على ذلك.

مخطط الوحدة:

الدرس ١: ما هو القائد الخادم؟

الدرس ٢: ما هي السمات الشخصية للقائد الخادم؟

الدرس ٣: كيف يتم تطوير القائد الخادم؟

الدرس ١: ما هو القائد الخادم؟

"... مَنْ أَرَادَ أَنْ يَصِيرَ فِيكُمْ عَظِيمًا، يَكُونُ لَكُمْ خَادِمًا..."

مرقس ١٠: ٤٣

لقد كُتِبَ الكثير عن القيادة الخادمة، لدرجة أنه من الصعب معرفة معنى هذا المصطلح بالفعل. بالنسبة لكثيرين، يشير هذا المصطلح فقط إلى أسلوب القيادة، الذي هو أكثر لطفاً ورقة وأكثر تشاركاً. البعض، لاسيما في المجال التجاري، يستخدمون هذا المصطلح بشيء من التلاعب. فهم يقترحون أنه يجب على القادة أن يخدموا الآخرين، لكي يكونوا أكثر إنتاجية. غالباً ما يكون التركيز في المقام الأول على القيادة، وتُعتبر الخدمة أمراً يفعلُه القائد. ولكن ليست هذه هي الفكرة الكتابية عن القيادة الخادمة. القيادة هامة، لكن الخدمة هي الأساس. نحن نؤمن أن الله يسعى لأن يقيم خداماً ليقودوا كنيسته، وليس قادة يخدموا كنائسهم. قد يبدو أنه لا فرق بين الإثنين في بداية الأمر، لكن، كما ستكتشف في هذا الدرس، فإن هناك اختلافاً شاسعاً بينهما.

مفهوم أساسي: أولئك من يقودون كنيسة الله عليهم أن يروا أنفسهم كخدام للمسيح الذي دعاهم لخدموا آخرين في دور القائد.

الأهداف:

نتيجة لدراسة هذا الدرس، ستكون:

- قادراً على شرح الأساس الكتابي للقيادة كخدام.
- متحفزاً لتطوير والحفاظ على القلب الخدم وأنت تقود.
- تتجاوب عن طريق تقييم فلسفة قيادتك الخاصة وممارستها بهدف جعلها تتفق بشكل أوثق مع أسلوب القائد الخادم الذي قدمه لنا الكتاب المقدس.

مخطط الدرس:

الموضوع ١: تعاليم وأمثلة يسوع

الموضوع ٢: الدمج بين الخدمة والقيادة

الموضوع ٣: أن تصبح قائداً خادماً

الموضوع الأول: تعاليم وأمثلة يسوع

يضع لنا يسوع المقياس لما يعنيه أن تكون قائداً خادماً من خلال أمثلته وتعاليمه. قبل التجسد، قرر أن تكون هويته خلال مجيئه الأول هوية خادم.

فيلبي ٢: ٦-٧

"... الَّذِي إِذْ كَانَ فِي صُورَةِ اللَّهِ، لَمْ يَحْسِبْ خُلْسَةً أَنْ يَكُونَ مُعَادِلًا لِلَّهِ لَكِنَّهُ أَخْلَى نَفْسَهُ، أَخَذًا صُورَةَ عَبْدٍ، صَائِرًا فِي شِبْهِ النَّاسِ."

السؤال رقم ١:

ما هي الكلمة المستخدمة لوصف وجود المسيح يسوع قبل التجسد، وحالة الاتضاع التي اختارها خلال فترة وجوده على الأرض؟

قبل تجسده، وُجد المسيح في صورة الله. كلمة "صورة" مُستخدمة هنا، لتشير إلى تعبير كونه يتطابق تماماً مع الواقع. وهو، أن المسيح كان الله بالكامل، وكان هذا واضحاً لكل من في السماء. عندما أتى للعالم أخلى هذه الصورة (ليس طبيعته الإلهية الأساسية، لكن التعبير الخارجي عنها) وأخذ صورة عبد. نفس الكلمة، بنفس المعنى، مُستخدمة لوصف حالته على الأرض. فقد استبدل صورة الله بصورة عبد. يسوع كان خادماً بحق، وهذا كان واضحاً للجميع.

اقرأ (في ٢: ١-١١)، ثم أجب على الأسئلة التالية:

السؤال رقم ٢:

ما الذي يركز عليه المقطع؟

السؤال رقم ٣:

ما هي النصيحة المحددة الموجودة في المقطع عن المسيح يسوع الذي وضع نفسه (آية ٥)؟

عندما سعى تلاميذه إلى المناصب القيادية والحصول على الشرف في مملكته، قارن يسوع أسلوب العالم للقيادة مع أسلوبه.

فَدَعَاهُمْ يَسُوعُ وَقَالَ لَهُمْ: «أَنْتُمْ تَعْلَمُونَ أَنَّ الَّذِينَ يُحْسَبُونَ رُؤَسَاءَ الْأُمَمِ يَسُودُونَهُمْ، وَأَنَّ عِظَمَاءَهُمْ يَتَسَلَّطُونَ عَلَيْهِمْ. فَلَا يَكُونُ هَكَذَا فِيكُمْ. بَلْ مَنْ أَرَادَ أَنْ يَصِيرَ فِيكُمْ عَظِيمًا، يَكُونُ لَكُمْ خَادِمًا، وَمَنْ أَرَادَ أَنْ يَصِيرَ فِيكُمْ أَوَّلًا، يَكُونُ لِلْجَمِيعِ عَبْدًا. لِأَنَّ ابْنَ الْإِنْسَانِ أَيْضًا لَمْ يَأْتِ لِيُخْدَمَ بَلْ لِيُخْدَمَ وَيَبْنِذَلَ نَفْسَهُ فِدْيَةً عَنْ كَثِيرِينَ»

السؤال ٤:

ما هي المتطلبات المسبقة للقيادة التي وضعها يسوع في هذه الآيات؟

قبل موت يسوع بوقت قصير علم تلاميذه درساً قوياً عما يعنيه أن تكون قائداً خادماً بغسل أرجلهم. الرجاء قراءة يوحنا ١٣: ١-١٦، ثم أجب على الأسئلة التالية:

السؤال ٥:

إلى أي مدى كان يسوع متأكداً من هويته؟ وأين وجد هويته؟ ما هي العلاقة بين معرفة يسوع لهويته والفعل الذي أخذه ليضع نفسه غاسلاً أرجل تلاميذه (الآيتان ٣-٤)؟

السؤال ٦:

لماذا تعتقد أن بطرس قاوم أن يغسل يسوع رجليه؟

السؤال ٧:

كيف أقنع يسوع بطرس بالسماح له بأن يغسل رجليه (آية ٨)؟

السؤال ٨:

كيف يلخص يسوع الدرس الذي يسعى ليعلمه لتلاميذه من خلال خدمته المتواضعة (الآيتان ١٢-١٦)؟

الموضوع ٢: الدمج بين الخدمة والقيادة

يمثل دمج الخدمة مع القيادة تحدياً. كيف ندمج الاثنين دون تقليل واحد على حساب الآخر؟ الكتاب المقدس يعطينا الإجابة.

المفتاح لفهم النهج الكتابي لدمج القيادة مع الخدمة هو فهم المصطلحات المستخدمة للخادم في الكتاب المقدس. دولوس هو أكثر مصطلح يوناني مُستخدم للخادم في العهد الجديد. وغالباً ما يُترجم عبد أو خادم "من هو ينتمي لآخر" ويظهر شكل العلاقة بين الخادم وسيده.

هذا المصطلح استخدمه بولس ليصف يسوع في فيلبي ٢: ٧ حيث يقول "أخذاً صورة عبد". اختار يسوع أن يأتي للعالم كخادم. على هذا النحو، كان لديه طموح واحد: أن يُرضي سيده، الأب السماوي. في يوحنا ٤: ٣٤ قال "طعامي أن أعملَ مِثْبَيْتَةَ الَّذِي أَرْسَلَنِي وَأَتَمَّ عَمَلَهُ" في يوحنا ٥: ١٩ قال "الْحَقُّ الْحَقُّ أَقُولُ لَكُمْ: لَا يَقْدِرُ الْإِنْسَانُ أَنْ يَعْمَلَ مِنْ نَفْسِهِ شَيْئًا إِلَّا مَا يَنْظُرُ الْآبَ يَعْمَلُ. لِأَنَّ مَهْمَا عَمِلَ ذَاكَ فَهَذَا يَعْمَلُهُ الْإِنْسَانُ كَذَلِكَ". كل شيء فعله كان طاعةً وخدمةً للأب. هذا المصطلح استخدمه يسوع أيضاً في متى ١٠: ٢٤-٢٥ عندما قال "لَيْسَ التِّلْمِيذُ أَفْضَلَ مِنَ الْمُعَلِّمِ، وَلَا الْعَبْدُ أَفْضَلَ مِنَ سَيِّدِهِ يَكْفِي التِّلْمِيذُ أَنْ يَكُونَ كَمُعَلِّمِهِ، وَالْعَبْدُ كَسَيِّدِهِ..."

نحن نخدم سيدياً واحداً ونسعى لإرضائه هو وحده

يدعوننا يسوع لأن نكون خدامه. هو ربنا وسيدنا. في (مت ٦: ٢٤) يسوع قال "لَا يَقْدِرُ أَحَدٌ أَنْ يَخْدُمَ سَيِّدَيْنِ، لِأَنَّهُ إِمَّا أَنْ يُبْعِضَ الْوَاحِدَ وَيُحِبَّ الْآخَرَ، أَوْ يَلْزِمَ الْوَاحِدَ وَيَحْتَقِرَ الْآخَرَ. لَا تَقْدِرُونَ أَنْ تَخْدُمُوا اللَّهَ وَالْمَالَ" في (٢ كور ٥: ٩) قال بولس "لِذَلِكَ نَحْتَرِصُ... أَنْ نَكُونَ مَرْضِيَيْنَ عِنْدَهُ" مثلما أتى يسوع إلى العالم كخادم للأب، أرسلنا للعالم كخدامه (يوحنا ٢٠: ٢١)

"الخادم" هويتنا

يتضح من الكتاب المقدس أننا يجب أن نجد هويتنا في كوننا خدام، وليس في كوننا قادة. بينما نحن نخدم، سواء كنا قادة أو في دور آخر، لابد أن نعمل كخدام المسيح، ملتزمين بأن نُرضي سيدنا.

إدراك القائد الخادم وفهمه لهويته/لهويتها

أنا خادم، ولست مجرد شخص يؤدي دوراً في الخدمة.

ما الفرق بين القائد الذي هو خادمٌ بحق، وآخر يؤدي فقط أفعال خدمة؟ يجد القائد الخادم الحقيقي هويته / هويتها في كونه خادماً، وليس وفي كونه قائداً. فهي مسألة اتجاه القلب. أولئك من يجدون هويتهم في كونهم قائداً

يكون من السهل جداً البدء بأعمال خدمة فقط ليتلاعبوا بالآخرين، فيطوروا فيهم عقلية متوقعين من الآخرين أن يخدموهم.

ما تعني أن تكون "دولوس" - خادم حقيقي؟ إنها هويتي التي أحيها بها، وليست نشاطاً أفعله. هي كينونتي. تقول لي أنني أنتمي لآخر.

الخدمة هي مهمتنا

الكلمة المفتاحية الأخرى للخادم في العهد الجديد "ديكونوس" والتي منها تأتي الكلمة الإنجليزية "ديكون". وتُعرف بأنها "من يخدم الآخرين" وتُظهر علاقة الخادم بعمله أو عملها.

في متى ٢٣: ١١ أعلن يسوع، "وَأَكْبِرُكُمْ يَكُونُ خَادِمًا لَكُمْ" السؤال ٦

في مرقس ١٠: ٤٤-٤٥ أضاف، "وَمَنْ أَرَادَ أَنْ يَصِيرَ فِيكُمْ أَوَّلًا، يَكُونُ لِلْجَمِيعِ عَبْدًا. لِأَنَّ ابْنَ الْإِنْسَانِ أَيْضًا لَمْ يَأْتِ لِيُخْدَمَ بَلْ لِيُخْدَمَ وَيَلْبِذَ نَفْسَهُ فِدْيَةً عَنْ كَثِيرِينَ"

في الآية ٤٤، الكلمة المترجمة عبد هي دولوس، وفي الآية ٤٥ الكلمة المترجمة "يخدم" هي في صيغة الفعل لكلمة ديكونوس.

في ١ كورنثوس ٣: ٥ يستخدم بولس مصطلح ديكونوس للإشارة إلى نفسه ولأبلوس.

"فَمَنْ هُوَ بُولُسُ؟ وَمَنْ هُوَ أَبْلُوسُ؟ بَلْ خَادِمَانِ آمَنُتُمْ بِوَأَسِطَرْتِمَا، وَكَمَا أَعْطَى الرَّبُّ لِكُلِّ وَاحِدٍ"

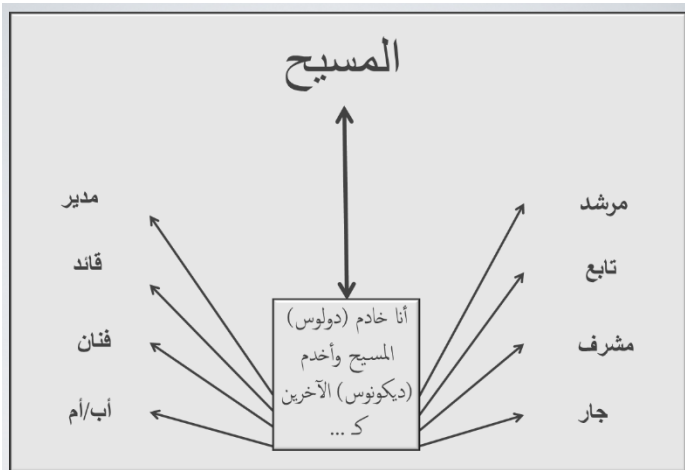
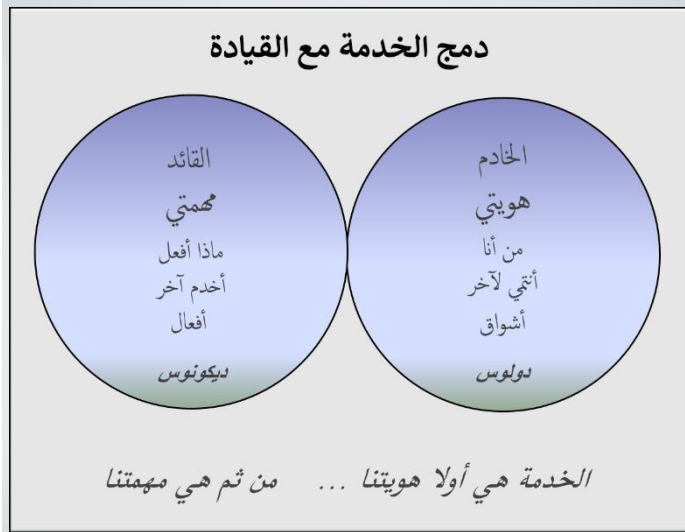
لاحظ تركيزه في هذه الآية على خدماتها المختلفة.

إذا كان دولوس هو هويتي، فإن ديكونوس هو نشاطي. إذا دولوس هو من أنا، إذن ديكونوس هو ما أفعله. إذا دولوس يذكرني أنني أنتمي لآخر، ديكونوس تذكرني أنني أخدم الآخرين. دولوس تركز على تطلعاتي، في حين أن ديكونوس تركز على أفعالي.

الخدمة هي أولاً هوية، ثم مهمة.

كيف يتم إظهار هذا في الحياة اليومية؟ أنا أولاً خادم (دولوس) المسيح الذي يخدم (ديكونوس) الآخرين في أدوار مختلفة. أنا أنتمي للسيد وأخدمه هو فقط في أي دور يريده هو لي في هذه اللحظة.

إذا كانت هويتك كقائد، فأنت تضع نفسك في أزمة هوية، لأنه في لحظة ما سيطلب منك ألا تقود. وقتها أين ستكون؟ الاختبار الحقيقي للقادة يأتي عندما يتعين عليك أن تترك قيادتك. لكن إذا كانت هويتك كخادم، فعندما يُطلب



منك ألا تقود، فأنت على ما يرام لأنه لا يوجد أبداً بطالة للخدام. حيث تستطيع أن تخدم في فريق شخص آخر، أو تقود فريقاً بنفسك. لا يهم، لأن هويتك هي خادم.

الموضوع ٣: أن تصبح قائداً خادماً

أصبح يسوع قائداً خادماً بالتخلي عن وجوده في صورة الله، أخلى نفسه أخذاً صورة عبد. وبطريقة مماثلة، إذا أردنا أن نكون قادة خدام، يجب أن نكون مستعدين أن نتخلى عن كل شيء في حياتنا متعارض مع هويتنا كخدام لله. بطرس الرسول صارع مع هذه العملية لكنه أخيراً وصل لفهم واضح لما يتضمنه أن يكون قائداً خادماً. الرجاء قراءة (١ بطرس ٥: ٢-٤) ثم أجب الأسئلة التالية:

السؤال ٩:

كيف يصف بطرس طبيعة الخدمة التي تقدمها لأولئك من تقودهم؟ (اختر ما ينطبق)

أ. مثلما يهتم الراعي بقطيع الله

ب. السعي وراء إرشاد الله

ج. بالتلهف

د. بالثقة

السؤال ١٠:

في رأيك ماذا تعني "وَلَا كَمَنْ يَسُودُ عَلَى الْأَنْصِبَةِ"؟ ما هي بعض الأمثلة لمن يسود على الآخرين؟

السؤال ١١:

بطرقٍ عملية، كونك قائداً خادماً كيف يؤثر هذا على خدمتك؟

القيادة الجيدة أساسية في كل مجالات الخدمة داخل جسد المسيح. سواء كان المنصب القيادي يحمل مسؤولية كبيرة أو صغيرة، فهي تتحدى هويتنا وفهمنا للسلطان. غالباً ما يتلون أسلوب قيادتنا بأسلوب العالم، الذي يعكس توجهات بطبيعتها تسعى لخدمة الذات أو الاستبدادية. غالباً ما يجد القائد هويته/هويتها في المنصب. الأسلوب الكتابي للقيادة مختلف تماماً. القائد لابد أن يجد هويته الشخصية في المسيح، ساعماً له/لها بالحرية لخدمة الآخرين دون التفكير في حماية أو الدفاع عن منصبه القيادي.

التمرين ١:

شارك مع شخص آخر ما تعلمته عن معنى أن تكون قائداً خادماً من هذا الدرس.

صلوا من أجل بعضكم البعض.

الإجابات عن أسئلة الدرس ١

السؤال ١: صورة [قبل تجسده، وُجد المسيح في صورة الله؛ وأثناء تجسده أخذ صورة عبد.]

السؤال ٢: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

أهمية تواضعنا ومتشبهين بمثلنا يسوع المسيح في تجسده.

السؤال ٣: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

ينبغي أن نعامل بعضنا البعض كما عمل المسيح.

السؤال ٤: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

بأن نكون خدامًا للمؤمنين الآخرين.

السؤال ٥: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

كان المسيح واثقًا من ذاته. لقد عرف ذاته من علاقته بأبيه. إن حقيقة أن ذاته كانت متجذرة في علاقته بأبيه جعلته حرا ليتواضع أمام تلامذته.

السؤال ٦: إجابتك الخاصة

السؤال ٧: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

أجابه "إن كنت لا أغسلك فليس لك معي نصيب."

السؤال ٨: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

فَإِنْ كُنْتُ وَأَنَا السَّيِّدُ وَالْمُعَلِّمُ قَدْ غَسَلْتُ أَرْجُلَكُمْ، فَاتُّمَّ يَجِبُ عَلَيْكُمْ أَنْ يَغْسِلَ بَعْضُكُمْ أَرْجُلَ بَعْضٍ، لِأَنِّي أَعْطَيْتُكُمْ مِثَالًا، حَتَّى كَمَا صَنَعْتُ أَنَا بِكُمْ تَصْنَعُونَ أَنْتُمْ أَيْضًا. الْحَقُّ الْحَقُّ أَقُولُ لَكُمْ: إِنَّهُ لَيْسَ عَبْدٌ أَعْظَمُ مِنْ سَيِّدِهِ، وَلَا رَسُولٌ أَعْظَمُ مِنْ مُرْسِلِهِ. إِنْ عَلَّمْتُمْ هَذَا فَطُوبَى لَكُمْ إِنْ عَمِلْتُمُوهُ.

السؤال ٩:

أ. مثلًا يهتم الراعي بقطيع الله

ب. السعي وراء إرشاد الله

ج. بالتلهف

السؤال ١٠: إجابتك الخاصة

السؤال ١١: إجابتك الخاصة

الدرس ٢: ما هي السمات الشخصية للقائد الخادم؟

"... بَلْ كُنْ قُدْوَةً لِلْمُؤْمِنِينَ فِي الْكَلَامِ، فِي التَّصَرُّفِ، فِي الْمَحَبَّةِ، فِي الرُّوحِ، فِي الْإِيمَانِ، فِي الطَّهَارَةِ"

١ تي ٤: ١٢



كان يُعتقد أن سفينة تايترك غير قابلة للغرق، لكنها نزلت إلى قبر مائي بسبب جبل جليدي. هذا الجزء من الجبل الجليدي الذي أغرق التايترك كان غير مرئي، مخفياً تحت أمواج شمال الأطلسي. والحياة الشخصية للقائد تشبه هذا الجزء الغير مرئي من الجبل الجليدي، عادة غير مرئي للآخرين، لكن له تأثير هائل على خدمته/خدمتها سواء كانت جيدة أم سيئة.

هذا الدرس سيعطيك فرصة لتأمل في بعض جوانب الشخصية التي هي مهمة لدورك كقائد خادم. دورك القيادي يضعك في موقع حيث ينظر إليك الآخرون ليس فقط للإرشاد في وقت دراسة الدورة لكن أيضاً كمثال ليتبعوه. سيرى الناس تكريسك لله، شخصيتك، طريقة تحدثك، رؤيتك في الخدمة، وإدارتك لوقتك بكلمات وأفعال بينما تقضي معهم الوقت. نأمل أن تشجع للأمر الجيدة التي صنعها الله في حياتك ويريد أن يواصل صنع التميز فيك أكثر. ربما ستدرك أنه هناك جوانب تحتاج لاهتمام خاص.

أهداف الدرس:

نتيجة لهذا الدرس ستكون:

- قادراً على تحديد الجوانب الشخصية للقائد الخادم التي تؤثر على دوره كقائد
- متحفزاً لتستمر في النمو في كل من هذه الجوانب
- تتجاوب عن طريق تقييم حياتك الشخصية وصنع التعديلات المطلوبة

مخطط الدرس:

الموضوع ١: التكريس لله

الموضوع ٢: السمات الشخصية

الموضوع ٣: طريقة التحدث

الموضوع ٤: رؤيا لمضاعفة التلاميذ

الموضوع ٥: إدارة الوقت

اقتراح للمرشدين:

المواضيع في هذا الدرس ربما يكون من الأفضل دراستها كتمامات منفصلة في بداية كل الجلسات المختلفة. يوجد تمارين عملية مع كل موضوع الذي من شأنه أن يجعل المناقشات ممتازة للمجموعات الصغيرة. إذا تعجلت في دراسة هذه المواضيع بشكل أكاديمي، فمن المرجح لن يدرك الطلاب الأهمية والتأثير المعني من هذا الدرس.

الموضوع ١: التكريس لله

بينما نفكر في حياة مرضية لله، لا يوجد شيء أكثر مركزية من تكريسنا له. الذي يلمس أعماق جذور علاقتنا به، وهو حافظنا وراء كل ما نفعه. كوننا مكرسين لله هذا يجلب للذهن ثلاث كلمات وصفية: الحب، الالتزام، الخضوع. وكثيراً ما نخطئ في تعريف تكريسنا له بمصطلحات من حيث أدائها في الخدمة، وليس من حيث علاقتنا القلبية معه. يجب أن تكون خدمتنا تعبير عن تكريس قلبي كامل له.

التمرين ١

اقرأ مرقس ١٢: ٢٨-٣٤، ٢ كورنثوس ٥: ١٤، رومية ١٢: ١-٢، اصموييل ١٣: ١٤، مزمو ١٣٩

- يسوع يعلم في (مرقس ١٢: ٣٠) أن أعظم الوصايا هي محبة الله بكل قلوبنا، أنفسنا، أذهاننا، قدرتنا. فكّر كيف أن محبتك لله بكل هذه الجوانب الأربعة في كياننا، يعمق تكريسنا له.
- ما الذي يقول بولس أنه الحافظ المسيطر على حياته (٢ كورنثوس ٥: ١٤)؟ وأنت تفكر في حياة بولس، لماذا تعتقد أنه توصل لهذا الاستنتاج؟
- المزمور ١٣٩ يعطينا نظرة جيدة عما في قلب داود وعلاقته مع الرب. اكتب قائمة بالطرق التي يفهم بها داود معرفة الله به. ما هو تجاوز داود؟ بطرق عملية، كيف يؤثر تكريسنا لله على تعليمنا للآخرين؟
- خذ وقتاً للتأمل الشخصي والصلاة

الموضوع ٢: السمات الشخصية

كتابياً، تقاس الشخصية ليس فقط من حيث ما نفعه لكن أيضاً من حيث كيفية القيام بما نقوم به. ونحن نقيم شخصية الناس، نحتاج أن نأخذ في الاعتبار أسلوب حياتهم، ليس فقط الأمور التي يفعلونها أو يقولونها. في العالم العلماني، ما يمكن أن يفعله الشخص في كثير من الأحيان يبدو أنه أكثر أهمية من مشاكل أو جوانب الشخصية. ومع ذلك، اختيار الناس ليخدموا في جسد المسيح، لا بد أن تكون نوعية شخصية الرجل أو المرأة بنفس مستوى أهمية مواهب الشخص في الخدمة.

التمرين ٢

اقرأ ١ تي ٣: ١-١٣، تيطس ١: ٥-٩، ٢ بطرس ١: ٥-٩

- من مقاطع تيموثاوس وتيطس اكتب قائمة بالسمات الشخصية للشيوخ والشامسة. هل هناك أي مهام مدرجة في القائمة؟
- لماذا تعتقد أن بولس يؤكد كثيراً على شخصية هؤلاء القادة؟
- كيف تصف (٢ بطرس ١: ٥-٩) العلاقة بين شخصيتنا وفهمنا لغفران الله؟ (انظر الآية ٩)

- بطرق عملية، كيف تؤثر السمات الشخصية على تعلّمنا للآخرين؟
- اختر واحدة أو أكثر من السمات الشخصية تريد تقويتها في حياتك. شارك مع شخص آخر وصلياً معاً لهذين الأمرين

الموضوع ٣: طريقة التحدث

الكلمات التي نطقها غالباً ما تكشف عن توجهات قلوبنا وما نفكره عن الآخرين. بكلماتنا، نستطيع أن نبني الآخرين أو نستطيع أن ندمرهم. نستطيع أن نتكلم كلمات تشجيع أو إحباط، كلمات غفران أو كبرياء وغرور، كلمات صدق أو كذب. ويمكن أن يقال الكثير من هذه التناقضات. في بعض الأحيان نعتقد خطأً أن قول كلمات التشجيع سيجعل الشخص متكبراً، لكن عادةً الكتاب المقدس يحثنا على "تشجيع بعضنا البعض". سواء في عائلاتنا أو في خدمتنا، نحتاج لأن نولي اهتماماً جيداً للكلمات التي نقولها ولا نهمل كلمات التشجيع الصادقة.

التمرين ٣

اقرأ يعقوب ٣: ١-١٢، أفسس ٤: ٢٩، كولوسي ٤: ٦، مزمور ١٩: ١٤

- كيف يتم وصف طبيعة اللسان في يعقوب ٣؟
- ما الذي يقوله بولس عما يجب أن تكون عليه نتائج كلماتنا في أفسس ٤: ٢٩؟
- ما الذي يقول بولس أنه يجب أن يميز حديثنا في كولوسي ٤: ٦؟
- ما هي صلاة داود في مزمور ١٩: ١٤ عن الكلمات التي يتكلمها؟
- بطرق عملية، كيف تؤثر طريقة تحدثنا على تعلّمنا الآخرين؟
- اقض وقتاً مع شخص آخر لتتكلم كلمات تشجيع، تبني، ومُصلحة بنعمة. هل ستكون هذه الكلمات مُرضية في عيني الرب؟
- احفظ مزمور ١٩: ١٤
- صلياً سوياً فيما يخص طريقة التحدث

الموضوع ٤: رؤية لمضاعفة التلاميذ

المأمورية العظمى

متى ٢٨: ١٩ - ٢٠

اذهب

تلمذ

عمد

علم

إن الرؤية التي تقود المرء في خدمته/خدمتها ستؤثر بشكل كبير في نتائج العمل. لذا غالباً ما يخدم القسس أو غيرهم من العاملين في الكنيسة برؤية تقتصر على ما يستطيعون إنجازه وحدهم. يخدمون كما لو أن نجاح الخدمة يعتمد عليهم. وغالباً ما يتجاهلون فكرة تأهيل آخرين برؤية مشتركة أو يبذلون القليل من الجهد المتعمد. كي نسدد احتياجات الكنيسة حول العالم، لابد أن تكون رؤيتنا للخدمة تتميز برؤية لمضاعفة التلاميذ.

التمرين ٤

مضاعفة التلاميذ

(أفسس ٤: ١١-١٦،

٢ تيموثاوس ٢: ٢)

تأهيل

إبداع

اقرأ متى ٢٨: ١٨-٢٠، أفسس ٤: ١١-١٦، و ٢ تيموثاوس ٢: ٢. خذ وقتاً لتتأمل في هذه المقاطع الثلاثة ثم أجب على الأسئلة التالية:

- ما هي الأوامر التي أعطاها يسوع لتلاميذه في متى ٢٨: ١٩-٢٠ وكيف ترتبط ببعضها البعض؟
- ماذا يقول بولس عن مسؤولية القادة الموهوبين في أفسس ٤: ١١-١٢؟
- ما هي النتائج العملية لتأهيل الآخرين للخدمة؟ (أف ٤: ١٢-١٣)
- كيف يؤثر التزامنا بصنع تلاميذ على استقرار ونمو المؤمنين الجدد والكنيسة (أف ٤: ١٤-١٦)؟
- ما هي التعليمات التي أعطاها بولس لتيموثاوس عن تضاعف التلاميذ في ٢ تيموثاوس ٢: ٢؟
- بطرق عملية، كيف تؤثر رؤية تضاعف التلاميذ على تعليمنا الآخرين؟
- كيف تقيّم مدى التزامك بصنع وتضاعف تلاميذ؟
- صلوا بعضكم مع بعض، أن يمكننا الله من أن نكون أمناء في صناعة التلاميذ، وأن التضاعف يحدث بينما نحن نتلمذ، هم بدورهم يتلمذون آخرين.

الموضوع ٥: إدارة الوقت

كل شخص معطى له الفترة الزمنية عينها ليستخدامها كل يوم، لكن دائماً يبدو أنه ليس هناك وقت كافٍ في اليوم لإنجاز الأمور المراد إنجازها. وبالتفكير في هذه المعضلة، من الجيد أن نتذكر أن يسوع كان لديه نفس القدر من الوقت المتاح لكل

يوم مثلنا، وكان قادراً على إنجاز العمل المعطى له من أبيه. الكتاب المقدس يشجعنا في أفسس ٥: ١٥-١٦ "فَانظُرُوا كَيْفَ تَسْلُكُونَ بِالتَّدْقِيقِ، لَا كَجُهَلَاءَ بَلْ كَحُكَمَاءَ، مُقْتَدِينَ الْوَقْتَ لِأَنَّ الْأَيَّامَ شَرِيرَةٌ." الكثير من إحباطنا بسبب ضيق الوقت متعلق مباشرة بقبول المسؤوليات دون تقييم للوقت المطلوب لتنفيذها. لا بد من تقييم المسؤوليات الجديدة مع مراعاة المسؤوليات والالتزامات الحالية. انضمامك كطالب ومرشد يضيف لك التزامات لجدولك الذي قد يكون مزدحماً بالفعل.

التمرين ٥

اقرأ لوقا ١٠: ٣٨-٤٢، ثم أجب على الأسئلة التالية:

اقترح للمرشدين:
استخدم "الوقت في جرة" في الملحق ١ لتؤكد على أهمية إعطاء أولوية للأمر المهمة التي أعطاهم إياها الله ليفعلوها.

- لماذا ويخ يسوع مرثا (آية ٤١)؟
- ما هو "النصيب الصالح" الذي اختارته مريم حسب قول يسوع؟
- ما هي الأمور التي تبعدك عن الجلوس عند قدمي يسوع والاستماع إليه؟
- كيف يمكنك إعادة ترتيب جدولك لإعطاء أولوية للأمر الهامة؟
- بينما تفعل ذلك، ضع في اعتبارك الوقت اللازم للقائك الشخصي مع الله ودراسة الكتاب المقدس، الوقت مع عائلتك، مسؤوليات الخدمة، التزامات العمل الأخرى، التزامات الكنيسة، الترفيه، ووقت حر.
- هل لديك جدول محدد لدراسة دورات BEE؟ كيف ستضع جدولك لإعداد وإرشاد الدورات الدراسية للطلاب؟ هل تضع في الاعتبار أولوية الخدمة؟
- تأمل في الآيات التالية وسجل ملاحظتك في مفكرة الحياة الشخصية: مزمو ٩٠: ١٢، مزمو ٣٩: ٤-٥، ٢ تيموثاوس ٢: ١٥

الدرس ٣: كيف يتم تطوير القائد الخادم؟

"البشر هم طريقة الله

الكنيسة تبحث عن طرق أفضل، الله يبحث عن أناس أفضل"

إي. إم. باوندرز

إن تطوير قادة خدام مهمة صعبة جداً. فهي تتطلب مجهوداً كبيراً من كلا الطرفين فريق التدريب والمتدربين على مدى فترة زمنية طويلة. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب نهجاً للتدريب مختلفاً عما اختبره القادة قبلاً. يقدم هذا الدرس نهجاً للتدريب ويعطي نظرة عامة للعملية بأكملها المطلوبة لتحقيق النتائج المراد تحقيقها. توازن هذا الدليل يتألف من دليل خطوة بخطوة مفصلة لتنفيذ البرنامج التدريبي.

أهداف الدرس:

نتيجة لدراسة وتطبيق هذا الدرس، ستكون:

- قادراً على وصف طريقة التدريب والعملية المطلوبة للنجاح في مضاعفة القادة الخدام
- قادراً على شرح أهمية تبني هذا النهج للتدريب
- التجاوب بالزام نفسك لتفعل أفضل ما يمكنك لتتيم جميع المراحل الثلاث في البرنامج التدريبي

مخطط الدرس:

الموضوع ١: طريقة التدريب: الإرشاد، تعلم بالتفاعل

الموضوع ٢: عملية التدريب: ثلاث مراحل للتطوير

الموضوع ١: طريقة التدريب: الإرشاد، تعلم بالتفاعل

يمكن لعدد قليل أن يكرر محاضرة، في حين الكثير يمكنه أن يرشد تعليم تفاعلي. أكثر الأشكال شيوعاً في التدريس المستخدم في التعليم في كل العالم هو طريقة المحاضرة. المدرس أو الأستاذ يقدم المحتوى من خلال محاضرة، الطالب يستمع، ويكتب ما يبدو مهماً، ثم يحاول أن يتذكر ما تم تدريسه. بشكل عام، المدرس لا يشجع أي أسئلة أو تفاعل إلا من

اقتراح للمرشدين:

استخدم مخطط T لمساعدة طلابك على التفكير في الاختلافات المختلفة بين المحاضرات والإرشاد، ولماذا هذه الاختلافات مهمة عندما يتعلق الأمر بتدريب قادة خدام

خلال الاختبار المكتوب على ورق. استخدام المحاضرة يركز أساساً على أن يكتسب الطالب مستوى معين من المعرفة عن موضوع ما.

يختلف نهج المرشد للتدريب اختلافاً تاماً عن المحاضرة. المرشد يشارك متدريه في عملية التعليم التفاعلي من خلال استخدام أسئلة وأنشطة تعليمية أخرى. في حين أن المحاضر يركز على نقل المعرفة لمستمعيه، المرشد يركز على فهم متدريه وتطبيقهم للمبادئ. استخدام المحاضرة، رغم أهميتها، يأخذ دوراً أقل، لأن دورات BEE تحتوي على محتوى أساسي. فالمرشد لا يكرر محتوى الدورة من خلال محاضرة، ولا يقدم كل المادة الجديدة. بل، يساعد الطلاب على فهم وتطبيق المادة التي تُدرست بالفعل، باستخدام أسئلة ومهام تعليمية أخرى لتسهيل التعليم. هذا النهج للتدريب يجعل من الممكن لمزيد من الناس أن يتعلموا تدريب آخرين وتشجيعهم على استخدامٍ أوسع وأفضل لمواد الدورة الدراسية.

جانب آخر مهم لهذا الشكل من التدريب أنه يتم في سياق مجموعة صغيرة. وهذا يجعل من الإمكان أن كل متدرب يسأل أسئلة ويتفاعل مع كلا المرشد والمتدربين الآخرين. وسيشجع المرشد على ذلك لأنه يسعى ليساعد المتدربين للحصول على أفضل فهم وتطبيق للمادة. يمكنك أن تتوقع بعض الصعوبات وأنت تبدأ في إرشاد مجموعة جديدة مستخدماً طريقة التفاعل، لأن طريقة التعليم هذه قد تكون جديدة لطلابك. لكن التزامك بهذه الطريقة من التدريس والصبر مع نفسك وطلابك سيحدد مدى نجاحك في إرشاد الدورات مع مجموعتك.

التمرين ١

كيف تصف طرق التعليم المستخدمة في بلدك؟ في كنيستك؟ من قبلك؟ إذا درست دورات دراسية من قبل من خلال التعليم التفاعلي، كيف تجاوبت مع طريقة التعليم هذه؟

الموضوع ٢: عملية التدريب: ثلاث مراحل للتطوير

أثناء دراستك لدروس هذا الدليل، ستتعلم الكثير عن عملية تطوير القادة الخدام. في هذه المرحلة نريد الحصول على نظرة عامة عن عملية التدريب بأكملها، والتي تتضمن ثلاث مراحل من التطوير: إرشاد الدورات، تدريب الآخرين، والتوجيه من أجل التضاعف.

المرحلة ١: إرشاد الدورات

ستتعلم أولاً إرشاد الدورات التي درستها في مجموعة خاصة بك أنت كوتتها. من خلال إرشادك ستساعد الطلاب على زيادة معرفتهم الكتابية، وفهمهم، والنمو في تطوير شخصية تقنية، وتعزيز مهارات خدمتهم. وعلى الطلاب حضور أحداث التدريب بعد أن يكونوا قد درسوا بالفعل مادة الدورة المحددة. حيث أنه أمر ضروري وهام لتمكين المرشد من التركيز على ما يفهمه الطلاب بالفعل وكيفية تطبيق ما تم فهمه. المرشد يحقق هذا من خلال استخدام أسئلة جيدة وأنشطة تعليمية تفاعلية أخرى. بمجرد أن يبدأ الطلاب في التعبير عن أفكارهم حول المادة الدراسية بالتالي يمكن للمرشد أن يكون لديه تأكيد مقبول أنهم يفهمون الحقائق والمفاهيم الهامة المقدمة.

المرحلة ٢: تدريب الآخرين

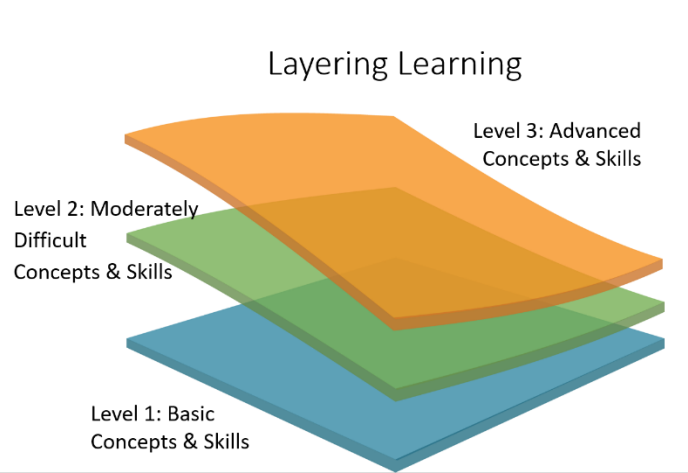
المرحلة الثانية من عملية التدريب هي تعلم كيفية تدريب آخرين ليبدووا مجموعاتهم الخاصة بهم ويرشدوا نفس الدورات لآخرين. سنتعلم أهمية أن تكون نموذجاً في الإرشاد، وتشرح لهم لماذا تدرب بهذه الطريقة. ثم سنتعلم أهمية توفير فرص لمتدريك ليسألوا عن هذه الطريقة التفاعلية التعليمية. كما تتعلم أيضاً السماح لمتدريك أن يمارسوا ما يتعلمونه عن الإرشاد، سواء في المجموعات الصغيرة أو أمام الفصل بأكمله. حيث أنك تريد لمتدريك أن يقولوا بثقة "أستطيع أن أرشد هذه الدورات أيضاً!"

جانب هام لخدمة التدريب هو تأهيل متدريك بمهارات متنوعة للخدمة. كونك مرشداً، ليس دورك أن تقوي متدريك روحياً فقط، لكن أيضاً تطويرهم كقادة. فتأهيلهم بمهارات متنوعة للخدمة سيزيد من ثقتهم كقادة خدام ويمكثهم من تقديم مساعدة أفضل لأولئك الذين يدربونهم ليتطوروا كقادة خدام. بالإضافة لذلك، مهارات الخدمة هذه ستجعلهم أكثر فاعلية في خدمتهم الأكبر.

المرحلة ٣: التوجيه من أجل التضاعف

تتمثل المرحلة الثالثة من عملية التدريب في توجيه وإرشاد للمتدربين من خلال عملية إنشاء نظام تدريب محلي متضاعف. تقدم بانتظام للمتدربين رؤية لتطوير نظام تدريب مستمر للخدمة الاحتياجات الكتابية التدريبية للكنيسة أو الكنائس في مناطق خدمتهم. سيقوم كل متدرب بإرشاد مجموعة الجيل الثاني الخاصة به/بها، إرشاد نفس الدورات التي ترشدها أنت لهم. ستحتاج لأن تقف جنباً إلى جنب معهم في سعيهم لمساعدة متدريهم لفعل نفس الشيء، تضاعف التدريب للأجيال الثالث والرابع. وسيحتاج كل متدرب الكثير من التشجيع والمشورة خلال سعيه في توجيه الآخرين من خلال عملية تطوير نظام تدريب متضاعف.

التعليم كطبقات



تطوير قادة خدام هو تحدٍ صعب! فتقسيم العملية لأجزاء لإدارتها تجعل الأمر أكثر سهولة في التنفيذ. في حين أن هذا الدليل يقدم عملية تتضمن ثلاث مراحل، من المهم ملاحظة أن هذه المراحل لا بد أن تبقى في مرآنا من بداية لنهاية العملية. وبناء عليه، يجب أن ننظر لهذه المراحل الثلاث على أنها مسؤوليات لا بد من تنفيذها في نفس الوقت معاً. يجب تنفيذ كل مسؤولية في ضوء المسؤوليتين الآخرين لتكميل عملية تعليم طلابك.

في ضوء ذلك، يُوصى بقراءة هذا الدليل بالكامل في وقت مبكر من عملية التدريب، ثم ترجع إليه ببطء وتدرس بدقة كل وحدة على حدة وأنت تتقدم في كل مرحلة من العملية. الوحدات ٢، ٣ و٤ تتطابق مع المراحل الثلاث. عليك وعلى طلابك أن تُحضروا هذا الدليل في كل حِدث تدريبي. التعليم كطبقات: فبينما أنت تتدرب تدرب آخريين.

التمرين ٢

اقرأ المراحل/المسئوليات الثلاث مرة أخرى.

هل تفهم كل واحدة بوضوح؟ إذا كانت إجابتك لا، ما الذي لا تفهمه؟

خذ وقتاً لكل عضو في المجموعة ليشرح بكماته الخاصة المراحل/المسئوليات الثلاث. ما رأيك في هذه العبارة؟ لا بد من تنفيذ كل مسئولية في ضوء المسئوليتين الأخرين لتكميل عملية تعليم الطلاب.

الوحدة ٢: إرشاد المساقات

مقدمة الوحدة

إن القدرة على إرشاد مساقات BEE بفاعلية، هي مهارة تأسيسية يتم عليها بناء كل عملية مضاعفة القادة الخدام. هذه الوحدة تقدم كلاً من الأساس المنطقي للإرشاد كطريقة تعليم، وتقدم دليل خطوة بخطوة لتطوير المهارات المطلوبة لتكون مرشداً فعالاً. من الشائع لدى الناس المعتادين على التعلم بطريقة المحاضرة أن يقاوموا الإرشاد في البداية، لذلك من الضروري أن يكون المرشد قادراً على شرح أن الإرشاد هو طريقة تدريب أكثر فاعلية من المحاضرة وحدها. وأيضاً من الضروري على المتدربين أن يختبروا ويروا نموذجاً جيداً للإرشاد، لأن فاعلية طريقة التدريب تصبح حقيقة جلية لهم على قدر ما سيختبرونه.

أهداف الوحدة:

نتيجة لدراسة هذه الوحدة، طالب BEE سيكون:

- قادراً على التعليم بتفاعل مستخدماً دليل مساقات BEE الدراسية، أسئلة جيدة، وأنشطة تعليمية خلاقة
- قادراً على كتابة خطط الدرس
- الالتزام بإرشاد التعليم من خلال التعليم التفاعلي
- تطوير المهارة في قيادة جلسة تدريب مجموعة صغيرة

مخطط الوحدة:

- الدرس ٤: التعليم التفاعلي
- الدرس ٥: استخدام دليل الدورة الدراسية
- الدرس ٦: استخدام الأسئلة لإرشاد التعليم
- الدرس ٧: استخدام أنشطة تعليمية خلاقة
- الدرس ٨: كتابة خطط الدرس
- الدرس ٩: تعلم قيادة جلسة تدريب مجموعة صغيرة

الدرس ٤: التعليم التفاعلي

تَعَلَّمْ أَنْ تُتَعَلَّمَ وَتُدْرَبْ بِشَكْلِ تَفَاعُلِي ... سَتَتَّبِعُ خَطَوَاتِ أَكْثَرِ الْمُعَلِّمِينَ عَلَى الْإِطْلَاقِ

– يسوع!

المهارة التأسيسية المطلوبة للكنيسة إذا أردنا مضاعفة قادة خدام هي أن نَعَلَّمَ بِشَكْلِ تَفَاعُلِي^١. القليل من قادة الكنيسة تدربوا على التعلم بهذه الطريقة، ويعتبرها البعض أنها ليست طريقة تعليم من الأساس. ومع ذلك، عندما تقترب قليلاً ونرى طريقة تعليم يسوع وتدريبه لتلاميذه، نكتشف أن التعليم التفاعلي ليس فقط مناسباً، لكنه النهج المفضل. كما أظهرت بشكل حاسم الأبحاث التعليمية المعاصرة أن التعليم التفاعلي يتفوق على طرق التدريب التقليدية السلبية.

أهداف الدرس:

نتيجة دراسة هذا الدرس، ستكون:

- قادراً على شرح لماذا طريقة التعليم التفاعلي هي الطريقة المفضلة لإرشاد تطوير قادة خدام
- الالتزام بإرشاد دورات BEE بدلاً من إلقاء المحاضرات
- التجاوب عن طريق تحديد واحد أو أكثر من عوائق التعليم التفاعلي في ثقافتك واقتراح طرق للتغلب على هذه العوائق

مخطط الدرس:

- الموضوع ١: كيف علم يسوع ودرّب تلاميذه
- الموضوع ٢: كيف طوّر بولس الرسول قادة خدام في كنيسة العهد الجديد
- الموضوع ٣: كيف يمكننا تنمية وتطوير قادة خدام في كنيسة اليوم

الموضوع ١: كيف علم يسوع ودرّب تلاميذه

في الدرس ٣، رأينا أن يسوع استخدم طرق التعليم التفاعلي، خاصة في تدريبه لتلاميذه. دعونا الآن نلقي نظرة أكثر دقة على كيفية تعليمه وتدريبه لتلاميذه.

١ كلمة "تفاعلي" المستخدمة في هذا الدليل، تشير لعملية تعليم / تدريس حيث يشارك شخصين أو أكثر في تواصل ثنائي الاتجاه لإرشاد التعلّم، وليس التفاعل مع جهاز الكمبيوتر

المثال الأكثر كمالاً للتعليم التفاعلي هو تجسد المسيح. الله لم يعظنا من السماء فقط، لكنه أرسل ابنه الوحيد ليسكن بيننا. وعندما أتى للعالم، لم يعلن يسوع كلمة الله فقط، بل كان هو الكلمة: الله أتى في الجسد ليتفاعل مباشرة معنا (يو ١: ١، ١٤) الصورة التي أتى فيها يسوع تتعلم منها أيضاً: فهو لم يأت كأستاذ لاهوت محترم، لكن كخادم متّضع (في ٢: ٥-٨). كان يعلم ليس فقط بكلماته، لكن بحياته. وهكذا، يمكن أن نرى التجسد كنموذج تام للوضوح لصنع تلاميذ.

تأمل كيف اقترب يسوع من أولئك الذين اختارهم ليتلمذهم. أولاً، دعاهم لأن يتبعوه (مت ٤: ١٨-٢٢، مت ٩: ٩، يو ١: ٣٥-٥١) ثم اختار البعض من أولئك الذين تجاوبوا مع دعوته الأولى ليصبحوا أكثر ارتباطاً معه (مر ٣: ١٤-١٥). أراد البعض منهم أن ينضم لفريقه المختار من التلاميذ لكنه تحوّل عنهم (مر ٥: ١٨-١٩، مت ٨: ١٨-٢٢). تحدى أولئك الذين سيبعونه ليحسبوا تكلفة التلمذة (لو ١٤: ٢٥-٣٥)، لكن أيضاً تكلم عن المكافآت لأولئك الذين هم على استعداد أن يدفعوا الثمن (مت ١٩: ٢٨-٣٠).

أمضى يسوع الكثير من الوقت مع الاثني عشر تلميذاً الذين دعاهم رسلاً. من اللحظة التي دعاهم فيها إلى نهاية خدمته الأرضية، كانوا معه ليلاً ونهاراً. عندما تكلم للجموع، كانوا معه، عندما رجع الجموع لبيوتهم، كانوا لا يزالون معه. خلال هذه الخلوات الخاصة شرح يسوع كل شيء لهم (مر ٤: ١-٢، ١٠-١٢، ٣٣-٣٤). ومع ذلك، لم يكن وقت يسوع الخاص مع تلاميذه دائماً عن العمل. فهو دعاهم ليأتوا معه إلى مكان هادئ ويستريحوا (مر ٦: ٣١).

غالباً ما كان يسوع يشرك تلاميذه في الحوار، قائلاً عبارات استفزازية لتحفز النقاش بينهم، طارحاً أسئلة ذكية تثير استجابات كاشفة للقلب (مر ٨: ١٤-٢١، ٢٧-٢٩). متعاملاً بحسب مع قضايا العلاقات بينهم، مواجهاً دوافع خاطئة متحدياً إياهم ليحيوا حياة الخدمة والتضحية (مت ٢٠: ٢٠-٢٨).

قيادة يسوع كانت قدوة، ولم يطالب تلاميذه بشيء لم يكن مستعداً أن يفعله بنفسه أولاً (يو ١٣: ١-١٧) علمتهم أن يصلوا بالصلاة (مت ٦: ٩-١٣)، علمتهم أن يستخدموا الكتاب المقدس باستخدامه هو نفسه الكتاب المقدس، علمتهم خدمة المهمشين والضعفاء من خلال خرق الأعراف الاجتماعية فخدم السامريين، النساء، الأطفال، جباة الضرائب، والخطاة.

منذ بداية عملية التلمذة، أوضح يسوع نيته في إشراك تلاميذه في الخدمة (مت ٤: ١٩) في البداية، فوّض لهم مهاماً بسيطة، مثل التعميد (يو ٤: ٢) وكان هدفه النهائي، أن يكون قادراً على نقل الخدمة بالكامل لهم (يو ٢٠: ٢١) طوّر يسوع قدرة تلاميذه على الخدمة من خلال عملية دقيقة من القدوة، والإرشاد. معطياً إياهم فرصة أن يخدموا بأنفسهم، ثم يقدم هو مراجعة وملاحظات وتدريب إضافي (مت ٩: ٣٦-١٠، ٤٢، مر ٦: ٧-١٣، ٣٠-٣٢، لو ١٠: ١٧-٢٤).

مع اقتراب حياة يسوع وخدمته إلى الصليب، ركز وقته بشكل متزايد لتدريب أولئك الذين كان يدرّبهم على القيادة، ساعياً ليعدهم لموته وقيامته، ومسئولية خدمته التي سيجعلونها عندما لا يكون فيها بعد معهم. أيضاً علمتهم عن الروح القدس، الذي سيعطيهم القدرة على حمل خدمته (يو ١١: ٥٣-٥٤، مت ٢٠: ١٧-١٩، يو ١٤-١٦).

بعد قيامته، استمر يسوع في تفاعله مع تلاميذه، وظهر لهم في مناسبات عديدة، مانحاً لهم الروح القدس ومعطياً لهم التعليمات النهائية (مت ٢٨: ١٦-٢٠، مر ١٦: ١٥، لو ٢٤: ٤٥-٤٨، يو ٢٠: ١٩-٢٩، أعمال ١: ٨).

التمرين ١

اقرأ وتأمل الشواهد أعلاه، ثم اكتب قائمة من المبادئ التي تراها في خدمة يسوع وترغب في أن تتضمنها خدمتك الخاصة بينما تسعى في صنع تلاميذ.

الموضوع ٢: كيف طوّر بولس الرسول قادة خدام في كنيسة العهد الجديد

بولس الرسول، على مثال يسوع، علم ودرب بشكل تفاعلي أيضاً. بعد التبشير بالإنجيل، دخل في حوار مع أولئك الذين تجاوبوا معه، معلماً إياهم من الكتاب المقدس. من بداية حياته المسيحية، كان يصنع تلاميذاً، كما هو واضح عندما ساعده تلاميذه على الهروب ممن يطلبون حياته في دمشق (أعمال ٩: ٢٣-٢٥) ووصف خدمة قادة الكنيسة أنها تتضمن "تكميل القديسين لعمل الخدمة" (أف ٤: ١١) واختار رجالاً رئيسين ليرافقوه في رحلاته التبشيرية، ولتدريبهم أثناء سفرهم معاً (مثال، تيموثاوس، أعمال ١٦: ١-٥)

مؤخراً في حياته، وكل تيموثاوس وتيطس ليدربوا رجالاً ونساءً أمناء ليكونوا أكفاء أن يدربوا آخرين أيضاً (٢ تيموثاوس ٢: ٢، تيطس ٢: ١-٨)

التمرين ٢

قارن ٢ تيموثاوس ٢: ٢ مع تيطس ٢: ١-٨، ثم أجب على الأسئلة التالية:

- ما هي المجموعات المحددة من الناس التي تم توجيه تيطس ليعلمتها ويدربها بشكل مباشر (تيطس ٢: ٢-٣، ٦)؟
- كيف كان تيطس سيدرب هذه المجموعات (الآيتان ٧-٨)؟
- ما هي المجموعات التي سيتم تدريبها من قبل آخرين (آية ٤)؟
- لماذا تفترض أن بولس على وجه التحديد استثنى هؤلاء الأفراد من خدمة تيطس للتدريب المباشر (راجع ١ تيموثاوس ٥: ٢)؟

الموضوع ٣: كيف يمكننا تطوير قادة خدام في كنيسة اليوم

على مثال يسوع وبولس، يمكننا بل ويجب أن نكون متعمدين في تطوير قادة خدام في كنيسة اليوم. الدروس التالية مُصممة لتساعدك على تطوير هذه الخدمة المهمة.

يمكنك أن تتوقع بعض المقاومة في بداية تعليم وتدريب الآخرين مستخدماً طريقة التعليم التفاعلي، لأن هذا الشكل من التعليم قد يكون جديداً بالنسبة للناس الذين في وسطك أو ثقافتك. فمن المهم أن تشرح لماذا تستخدم هذه الطريقة. ومشاركة المادة الكتابية المذكورة أعلاه ستساعدك على الانتقال للتعليم والتدريب التفاعلي، حيث سيرى الناس أنها كتابية بالفعل أكثر من أي طريقة أخرى أقل فاعلية شائعة الاستخدام في كنائسنا اليوم.

فيما يلي بعض الأسباب الأخرى لتبني هذه الطريقة في التعليم:

التعليم التفاعلي هو أفضل طريقة للتعلم

الأبحاث أظهرت أن الناس يتعلمون أكثر ويكونون أكثر قدرة على تطبيق ما تعلموه عندما يشاركون بنشاط في عملية التعليم (انظر الرسم التخطيطي المرفق)

التعليم التفاعلي قابل للنقل

في حين أنّ القليل يكون لديه القدرة على إعادة إنتاج محاضرة سمعها من قبل بفاعلية، نجد أنّ أي شخص تقريباً يستطيع أن يتعلم وأن يعلم بطريقة تفاعلية.

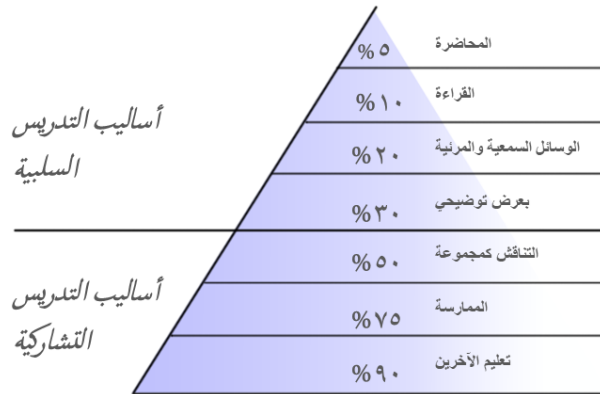
أحد أسباب ذلك هو أنه في حين هناك مواهب محددة مطلوبة لتكون واعظاً أو محاضراً فعالاً، يمكن توظيف مجموعة متنوعة من المواهب في التعليم التفاعلي.

التعليم التفاعلي أكثر فاعلية لتطوير الشخصية

في الوقت الذي نأمل فيه بأننا عندما نعظ الناس ليطبّقوا كلمة الله في حياتهم، فإن الأغلبية سيحتاجون مساعدة في فعل ذلك. التعليم التفاعلي هو طريقة فعالة لأخذ الناس لأبعد من مجرد معرفة الحق بل إلى تطبيقه في حياتهم. تعلم أن تُعلم بطريقة تفاعلية، وستكون على ما يرام في طريقك لتضاعف قادة خدام بفاعلية في الكنيسة.

هرم التعلّم*

معدل مستويات التذكّر



*مقتبس من National Training Laboratories. Bethel, Maine.

التمرين ٣

برأيك، ما هي العوائق التي تواجهها في إرشاد الدورات لطلابك؟ ما هي بعض الطرق للتغلب عليها؟

الدرس ٥: دليل الدورة الدراسية

الدليل هو مثل الأستاذ الذي كتب محاضراته للطلاب

دليل الدورة الدراسية هو مصدر أساسي للمرشد والطلاب. لقد قام مؤلف الدليل بتوصيل المحتوى من خلال شبكة من التصميم والبنية المحددة. فهذين الجانبين، أي التصميم والبنية، يمكّنان المرشد من استيعاب أفضل لانسباب الدورة الدراسية، مؤدياً إلى تعليم أكثر وضوحاً للطلاب.

أهداف الدرس:

نتيجة لدراسة هذا الدرس، ستكون:

- قادراً على وصف تصميم وبنية دليل الدورة الدراسية
- الاقتناع بأن قيمة دليل الدورة أداة تدريبية قابلة للنقل
- التجاوب باستخدام دليل الدورة أثناء دراسة وإرشاد دورات BEE

اقترح للمرشدين:

من الأفضل دراسة المواضيع في هذا الدرس عن طريق توفير دليل الدورة حتى يمكن بسهولة رؤية التصميم والبنية. من الناحية المثالية، اختر دورة دراسية درسها الطلاب بالفعل أو سيدرسونها بعد ذلك.

مخطط الدرس:

- الموضوع ١: تصميم دليل الدورة
الموضوع ٢: بنية دليل الدورة

الموضوع ١: تصميم دليل الدورة

تمت كتابة دليل الدورة بتصميم معين موضوع في الاعتبار. فليس كل الدفاتر متشابهة، ولكن الكل مكتوب بطريقة لتنجز أهداف مشتركة معينة. أنت كمرشد عليك أن تفهم التصميم الكامن وراء دليل الدورة. فهذا سيساعدك على فهم أفضل لمادة الدورة الدراسية ويمكّنك من إرشاد الدورة نحو الهدف المقصود بثقة عظيمة. فيما يلي وصف لأربعة عوامل تصميم رئيسة مضمنة عند كتابة دليل الدورة:

المعرفة، الكينونة، العمل

دليل الدورة مصمم ليس فقط لتوسيع معرفة الطلاب بالموضوع لكن أيضاً لتلبية احتياجات الشخص بأكمله. يكتب المؤلف هذا الدليل واضحاً في الاعتبار ثلاثة مفاهيم هامة: المعرفة، الكينونة، والعمل. المعرفة تشير إلى الفهم الذهني والقلبي للمحتوى. الكينونة تشير إلى التجاوب الداخلي وتغيير الشخصية، الناتج عن الفهم والتطبيق للحق الذي تعلمه. العمل يشير إلى الفعل العملي لما تعلمه في حياتنا اليومية وفي خدمتنا. عبر كل دليل الدورة تم دمج هذه المفاهيم الثلاثة مع المحتوى المكتوب ومع أسئلة متنوعة ليجاب عليها الطلاب.

الدراسة الذاتية

الدليل مصمم للدراسة الذاتية. الدليل يقدم تعليمات مكتوبة لإرشاد الطلاب خلال الدرس. تم كتابة دراسات الدليل من قبل مؤلفين قادرين على إحضار المحتوى الأكاديمي حول موضوع ما إلى صفحات مكتوبة. ليستطيع المرء أن يقول أن الدليل مثل الأستاذ الذي كتب محاضراته للطلاب. كجزء من المحتوى المكتوب، أدخل المؤلف أسئلة وتمارين لتمكين الطالب من الاشتراك في المادة بطريقة ذات معنى. وتم توفير اختبارات وامتحانات الفحص الذاتي للتأكد من فهم الطالب للقضايا والمفاهيم الهامة.

جلسات التدريب

الدليل مصمم ليستخدم مع جلسات التدريب التي يقودها المرشد. جلسات التدريب هذه مصممة لإرشاد مجموعة صغيرة من طلاب آخرين من خلال مناقشة دورة BEE. جلسات التدريب تختلف في تفاوت الوقت، بناء على ظروف الطلاب والمرشد. قيمة الوقت الذي يقضيه الطلاب والمرشد معاً في جلسات التدريب يتعاظم عندما يكمل الطلاب دراسة الدورة قبل مجيئهم للجلسة. خلال جلسات التدريب يتفاعل المرشد مع الطلاب، درساً بدرس، من خلال كل أو جزء من دليل الدورة، مساعداً إياهم على الفهم والتطبيق. جلسات التدريب تعمل كمنصة للمرشد تتم المسؤوليات الثلاث الموصوفة في الدرس ٣، كل هذه تنعكس في تصميم واستخدام دليل الدورة.

منهاج قابل للنقل

تم تصميم الدليل ليكون قابلاً للنقل. هذا يعني ببساطة أنه مكتوب بطريقة تجعل الطالب الذي درس الدورة وتعلم الإرشاد قادر أن يستخدم الدليل ليُعلم الدورة لآخرين. الدليل يخدم ككتيب لكل من الطالب والمدرس ويجب أن يكون متاحاً لكل الأجيال المتتالية. تذكر، الدليل مثل الأستاذ. لا يحتاج الطلاب لأن يكونوا أساتذة لتعليم الدورة للآخرين، كل ما يحتاجونه هو إرشاد نفس الدورة التي درسوها بالفعل.

الموضوع ٢: بنية دليل الدورة

بنية الدليل تختلف بطرق بسيطة من دورة لأخرى. ويرجع ذلك لنهج كل مؤلف في المحتوى المراد تغطيته والنتائج المرجوة للطالب. على الرغم من أن البنية ليست هي نفسها في كل دورة، إلا أن النمط العام متشابه. هذا النمط سيعكس الأجزاء الثلاثة الرئيسة للبنية: البنية التمهيديّة، بنية الوحدة، وبنية الدرس.

البنية التمهيديّة

المادة التمهيديّة للدليل مصممة لتعطي الطالب نظرة عامة عما يمكن توقعه من دراسة الدورة والمتطلبات لتنظيم النجاح. البنية التمهيديّة ستشابه ما يلي:

جدول المحتويات: يقدم لمحة عامة للوحدات والدروس الموجودة في الدورة.

مقدمة المساق: تصف طبيعة الدورة ولماذا تُعتبر دراسة هذا الموضوع هامة لحياة وخدمة الطالب.

أهداف المساق: تحقق النتائج المرجوة من دراسة الطالب للدورة. النتائج يُعبّر عنها عن طريق فهم محتوى الدورة، تطوير الشخصية، التطبيق الشخصي، ومهارات الخدمة.

تنظيم المساق: تعطي الطالب مراجعة لجدول المحتويات، الذي يقدم لمحة عامة لوحدات ودروس الدورة.

تعليمات الطالب: لا تتضمن كل الدورات هذا القسم، لكن عندما تكون موجودة، فهي تصف ما يحتاج الطلاب القيام به أثناء دراستهم لمادة الدورة لتحقيق النتائج المرجوة. هذا القسم سيُدرج قائمة بالمواد المطلوبة في الدورة، ومعاينة الواجبات، المشاريع الخاصة، اختبارات وامتحانات الفحص الذاتي التي سيتم تقديمها أثناء الدورة. وأيضاً تشرح كيفية وضع درجات الدورة.

بنية الوحدة

بشكل عام، تُقسم الدورات إلى أربع وحدات مع ثلاثة دروس في كل وحدة، لكن سيكون هناك بعض الاختلافات بناءً على كيفية تنظيم محتوى الدورة. بنية الوحدة ستكون كما يلي:

مقدمة الوحدة: وصف مختصر للمواضيع التي سيتم مناقشتها في الوحدة ومدى أهمية دراسة هذا الموضوع لحياة وخدمة الطالب.

مخطط الوحدة: قائمة بالدروس المتضمنة في الوحدة.

أهداف الوحدة: توضيح النتائج الرئيسة المرجوة من الطالب ضمن محتويات الوحدة. ويُعبّر عن هذه النتائج عن طريق فهم محتوى الدورة، تطوير الشخصية، التطبيق الشخصي، ومهارات الخدمة.

امتحان الوحدة: هو اختبار لمدى استيعاب الطالب لأهم الحقائق التي تعلّمها في الوحدة.

بنية الدرس

على الرغم من وجود اختلافات في بنية الدرس ضمن الدورات المختلفة، سيبدو الإطار العام لكل درس متشابهاً كما يلي:

مقدمة الدرس: تقدم لمحة عامة لمحتوى الدرس. وهذا يساعد الطالب لتوقع نطاق وتسلسل المواضيع المختلفة التي سيتم تغطيتها قبل بداية الدراسة.

أهداف الدرس: هذا القسم يساعد الطالب على فهم النتائج المرجوة من الدرس. وهي مصممة لتساعد الطالب على تقييم مدى فهمه وتطبيقه للدرس.

مخطط الدرس: تقدم المواضيع المختلفة التي سيتم دراستها في الدرس.

الواجبات: هذه الواجبات بالإضافة للأسئلة العادية في الدرس هي تحدي للطلاب لتعميق فهمه شخصي وتطبيقه للدرس.

المواضيع: تحدد المواضيع الجوانب الرئيسة للدرس وتقدم المحتوى الهام للطلاب ليدرس، ويفهم، ويطبق. سيختلف عدد المواضيع بناء على محتوى الدرس.

الأسئلة: في إطار كل موضوع، ستطرح أسئلة مختلفة لتساعد الطالب على التفاعل مع محتوى الموضوع. وعندما يجد الطالب سؤالاً في الدليل، لا بد أن يتوقف ويحجب عليه. هذه الإجابات ستعطي درجات أو سيتم تدوينها، سواء في الدليل نفسه أو في دفتر الملاحظات (انظر قسم مفكرة الحياة الشخصية أدناه). في نهاية الدرس، يستطيع الطلاب تدقيق إجاباتهم وهي موجودة تحت عنوان "إجابات الأسئلة" في نهاية الدرس. الأسئلة والإجابات مرقمة بتسلسل في كل درس لتسهيل فحص الطالب لعمله.

مفكرة الحياة الشخصية: هي أسئلة تتطلب تفكيراً وتجاوباً مكتوباً أكثر من الأسئلة العامة ذات الإجابات القصيرة. ففيها تحدي أعمق للطلاب عن مدى فهمهم لمحتوى الدورة، وتشجيع للتفكير في القضايا المتعلقة بالشخصية والحياة، والتحفيز في جوانب الخدمة العملية. لا بد أن تُحفظ الإجابات في دفتر ملاحظات منفصل، ويجلبه الطالب إلى الجلسات مع الدليل. ولا توجد إجابات لهذه الأسئلة. سيركز جانب كبير من تفاعل الجلسة على تجاوب الطلاب مع هذه الأسئلة.

التمارين والمشاريع الدراسية: بعض الدورات لها تمارين منفصلة و/ أو مشاريع دراسية. هذه المشاريع تمثل دراسة أو نشاط أكبر مصمماً ليساعد الطالب على استيعاب مفاهيم الدرس. المشاريع تقدم فرصة للطلاب لرؤية كيفية تطبيق المفاهيم التي درسوها في الدرس في حياتهم الخاصة، بشكل عام لا توجد إجابات للمشاريع الدراسية، لكن سيتم تقييم كل منها ومناقشته خلال الجلسة.

الفحص الذاتي: في نهاية كل درس يوجد اختبار قصير لتمكين الطلاب من مراجعة فهمهم للمفاهيم الرئيسة في الدرس.

التمرين ١

قارن محتوى هذا الدرس مع الدرس الفعلي في دورة BEE. هل هناك جوانب تحتاج لتوضيح؟

الدرس ٦: استخدام الأسئلة لإرشاد التعليم

"السؤال الحكيم هو نصف الحكمة"

فرنسيس بيكون

تعلم طرح الأسئلة الجيدة أمر أساسي لدور المرشد. المرشدون الفعالون لا يدلون بعبارات في الوقت الذي يجب فيه طرح أسئلة، لأنهم يعرفون أن الأسئلة الجيدة تقود إلى مناقشة هادفة وفهم أكبر للمواضيع المطروحة. معرفة المرشد بطلابه وأيضاً فهمه الشخصي وتطبيق المادة الدراسية سيؤثر بشكل كبير على نوعية الأسئلة المطروحة. بالإضافة، إلى أن طرح الأسئلة الجيدة سيساعد المرشد على كسب ثقة واحترام المجموعة.

في هذا الدرس نعود مرة أخرى لمثال يسوع، وهذه المرة سيكون تركيزنا على استخدامه للأسئلة. وسننظر بعد ذلك ببعض التفصيل إلى أنواع الأسئلة المختلفة التي يحتاج كل مرشد معرفتها واستخدامها بمهارة. وهذا يتضمن الأسئلة التمهيدية، أسئلة الدراسة الاستقرائية، وأسئلة المتابعة. وأخيراً، سنتعلم تقييم الأسئلة لتمييز فعاليتها كأداة للإرشاد.

هدف الدرس

تأهيل المرشد لتطوير مهارة طرح أسئلة جيدة.

مخطط الدرس

الموضوع ١: يسوع، السيد المحقق

الموضوع ٢: الأسئلة التمهيدية

الموضوع ٣: أسئلة الدراسة الاستقرائية

الموضوع ٤: أسئلة المتابعة

الموضوع ٥: تقييم الأسئلة

اقتراح للمرشدين:

من أكثر الطرق فاعلية لبناء مهارة طرح الأسئلة الهامة لدى طلابك هي تشجيعهم عندما يسألون. إذا كان ردك على سؤال جيد من أحد الأشخاص "هذا سؤال رائع!" ستقوم ببنائهم وتحفيز المجموعة كلها للاندماج في المناقشة (راجع عبرانيين ١٠: ٢٤-٢٥)

الموضوع ١: يسوع، السيد المحقق

كان يسوع ماهراً جداً في طرح الأسئلة. على الرغم من أنه كان يعرف جمهوره معرفة تامة، إلا أنه كان دائماً يستخدم الأسئلة، سواء كان يعظ الجمهور أو يعلم تلاميذه. أسئلته كانت تتحدى

تفكير أولئك الذين أرادوا أن يتعلموا، بهدف قيادتهم إلى فهم أفضل للحق. بالطبع، الكثير من القادة الدينيين لم يكونوا مهتمين بالحق، وأسئلته أربكتهم. وحاولوا خداعه بأسئلتهم، لكنها محاولات باءت بالفشل.

مثل يسوع، نستطيع ويجب علينا استخدام الأسئلة لإرشاد التعليم لطلابنا. لكننا خلافاً عنه، نحن لا نعرف كل شيء في أذهان طلابنا، ولا نعرف كل شيء عن خلفياتهم واحتياجاتهم.

ثم تصبح الأسئلة أداة قيمة جداً لنا لنفهم ونعرف طلابنا. بالإضافة إلى ذلك، من خلال استخدام الأسئلة، ينكشف مدى فهم طلابنا لمفاهيم ومواضيع الدورة. أيضاً، الأسئلة هي طريقة لنقول لطلابنا، "أنا أهتم بما تفكر فيه"، خاصة إذا أصغينا فعلاً باهتمام لأسئلتهم

أثناء قضاء الوقت في حوار هادف مع طلابنا، سيتسنى لنا معرفتهم. بشكل منتظم، وطرح الأسئلة على كل شخص في المجموعة لجمع معلومات ستساعد المرشد للوصول إلى فهم أفضل عن كل شخص. لأن معرفة خلفية الطلاب، الأعمار، خبرات العمل، المواقف العائلية، الاحتياجات الخاصة، والخلفية الروحية سيمكّننا من خدمتهم بفاعلية. فهم الديناميكية والصورة المفعمة بالحياة للمجموعة سيساعدنا على تطوير أسئلة مناسبة تركز على الاحتياجات الحقيقية للطلاب وتقودهم نحو فهم أعمق وتطبيق لحقائق كلمة الله.

التمرين ١

اقرأ المقاطع التالية، كل منها يحتوي على أمثلة استخدم فيها يسوع طرح الأسئلة. المثال التالي من لوقا ٧، أكمل الجدول. ذكراً الشخص أو الأشخاص المعنيين، الأسئلة المطروحة، وتأثير أسئلته في كل المقاطع الأخرى.

| المقطع | الأشخاص المعنيين | السؤال | التأثير |
|-----------------|------------------|--|---|
| لوقا ٧: ٤٠ - ٥٠ | سمعان الفريسي | أي منهم (من المديونين غُفرت له خطاياهم) سيحبه (الدائن) أكثر؟ | الإدانة (لسمعان) والتأكيد (للمرأة الخاطئة لكن التائب) |
| ٨: ٢٢ - ٢٥ | | | |
| ٩: ١٨ - ٢٠ | | | |
| ١٠: ٢٥ - ٣٧ | | | |
| ١٣: ١٠ - ١٧ | | | |

الموضوع ٢: الأسئلة التمهيدية

يتم استخدام الأسئلة التمهيدية لثلاثة أهداف رئيسية: (١) لتشجيع على فهم الطلاب لبعضهم البعض في المجموعة، وبالتالي تمكين الطلاب من معرفة كل شخص للآخر بشكل أفضل. (٢) للمساعدة على خلق مناخ جيد للمناقشة. (٣) لبدء المناقشة، مع تركيز انتباه أعضاء المجموعة على موضوع الدرس.

في بعض الأحيان يُطلق عليها "كسر الجليد"، الأسئلة التمهيدية يجب أن تكون مفتوحة الإجابة وجذابة، داعية الحاضرين ليتفاعلوا مع بعضهم البعض في موضوع الدرس. يجب تجنب الأسئلة التي تُشعر الناس بعدم راحة في بداية الدرس. الأسئلة التمهيدية الجيدة تسمح لكل أعضاء المجموعة بالمشاركة في الخبرات الشخصية وتشجعهم على ربط إجاباتهم بالموضوع الخاضع للنقاش. وستساعد على بدء انسياب المناقشة، وتشجع أولئك المترددين قليلاً في التكلم بحرية أكثر.

أمثلة على الأسئلة التمهيدية

- أخبرنا عن عائلتك.
- صف باختصار كيف أتيت للمسيح.
- ما هي بعض الأمور التي تستمتع بممارستها أكثر من غيرها؟
- ما هي المهام الأقل تفضيلاً لديك؟
- ما هي أكبر احتياجاتك الحالية؟
- من يود أن يصف كيف تقابلت مع زوجتك/زوجك؟
- ما هو أكثر أمر هام يشغل قلبك الآن؟
- إذا كان لديك يوم واحد، أو أسبوع، أو شهر لتحيته، كيف ستقضي وقتك؟
- هل تحمل في قلبك أو عقلك رؤية غير محققة؟ ما هي؟
- ما هي بعض الطرق التي تقضي بها وقتاً مميزاً مع أولادك؟
- ما هي الأمور التي كانت أكثر تشجيعاً لك في الأسبوع أو الشهر الماضي؟

التمرين ٢

ملاحظة: أثناء طرح الأسئلة التمهيدية أولاً، من الحكمة إعدادها بعد إعداد الدرس. حيث أن معرفة ما هي نقطة النهاية المراد الوصول إليها أمر مساعد في تحديد نقطة البداية.

اكتب العديد من الأمثلة على الأسئلة التمهيدية التي تعتقد أنها قد تشجع على فهم أفضل لبعضكم البعض وتساعد على خلق مناخ جيد. شارك هذه الأسئلة مع المجموعة.

الموضوع ٣: أسئلة الدراسة الاستقرائية

قلب نهج BEE للتدريب هو طريقة الدراسة الاستقرائية. تم تطوير مهارة استخدام هذه الطريقة في الدراسة الشخصية للكتاب المقدس في دورات دراسة الكتاب المقدس وطرق دراسة الكتاب المقدس. في هذا الدرس، سنتعلم كيفية قيادة مجموعة من خلال الدراسة الاستقرائية للكتاب المقدس. هذا يحدث بشكل رئيس من خلال استخدام الأسئلة الاستقرائية. ومن الضروري على مرشد BEE أن يصبح ماهراً في استخدام الأسئلة لإرشاد عملية التعلم في سياق جلسة تدريب BEE. هذه المهارة يمكن أيضاً أن تكون مستخدمة بفاعلية في أي مجموعة دراسة للكتاب المقدس.

يوجد ثلاثة أنواع من الأسئلة الاستقرائية: الملاحظة، التفسير، والتطبيق. ينبغي أن تبدأ جلسة الدراسة بشكل عام بأسئلة الملاحظة، وتبعتها أسئلة التفسير، وتنتهي بواحد أو أكثر من أسئلة التطبيق. هذه الأسئلة تناسب بشكل طبيعي من سؤال إلى الآخر، بناء على إجابة الأسئلة السابقة. قد تدور أنواع الأسئلة الثلاثة مرة واحدة فقط في مجموعة صغيرة لدراسة الكتاب المقدس، في حين أنه في مجموعة دراسة الكتاب الطويلة قد تدور هذه الأنواع الثلاثة عدة مرات. على سبيل المثال، إذا كانت هناك مجموعة تواجه صعوبة في تفسير ملامح لقطع ما، على المرشد أن يسأل أسئلة ملاحظة إضافية لتركيز انتباههم على الحقائق الهامة التي يجب دراستها بعناية كي يميزوا التفسير الصحيح.

أسئلة الملاحظة

تسأل أسئلة الملاحظة، عن مقطع كتابي أو أي مادة دراسية أخرى "ما الذي يقوله المقطع؟" فهي مبنية على محتوى المقطع أو المادة الدراسية للدورة التي تُدرس. وهي ليست أسئلة تركز على فهم المعنى، لكنها أسئلة مصممة لتساعد الطالب لكسب صورة أوضح لما يقوله المقطع أو المادة الدراسية بالفعل. إجابات أسئلة الملاحظة دائماً موجودة في المقطع أو المادة الدراسية. بشكل عام، أسئلة الملاحظة تبدأ بإحدى هذه الكلمات المفتاحية الخمس: من، ماذا، متى، أين، وكيف.

أمثلة على أسئلة الملاحظة:

- من هم الشخصيات في هذا المقطع؟ وما الذي يقوله المقطع عن هذه الشخصيات؟
- ماذا حدث؟ أكتب الحقائق المبنية في المقطع، بدون تفصيل.
- متى حدث هذا الحدث؟
- ما هي المسافة بين المدينتين المذكورتين في المقطع؟
- من المتكلم في المقطع؟ ولمن يتكلم؟
- ما هو الهدف المعلن من المؤلف في كتابة هذا المقطع؟
- ما هو الظرف أو الموقف الموصوف في المقطع؟

اعثر على أمثلة لأسئلة الملاحظة في الدورة التي تدرسها.
اكتب مثالين جديدين لأسئلة الملاحظة التي تعتقد أنها قد تساعدك على فهم ما يقوله المقطع.
شارك أسئلتك مع المجموعة. دع المجموعة تقم ما إذا كانت الأسئلة فعلاً أسئلة ملاحظة أم لا.

أسئلة التفسير

تسأل أسئلة التفسير "ماذا يعني ذلك؟" هذه الأسئلة موجهة نحو فهم معنى المقطع. إن المادة الدراسية، بشكل عام، تُعد هذه الأسئلة عن طريق اختيار كلمات، أفكار، أو مواقف مفتاحية صعبة الفهم أو الشرح. بالطبع، إجابة أسئلة التفسير بشكل صحيح أمر هام جداً. حيث أنك لا تريد الكثير من الآراء المختلفة التي تقود إلى لا شيء، لكنك تبحث عن المعنى الذي يقصده المؤلف، أولاً لمستعميه الأصليين، ثم من بعدها لنا نحن اليوم. عندما تسأل أسئلة التفسير عن المقاطع في الكتاب المقدس، يوجد أربعة أماكن مختلفة لتكتشف الإجابة: (١) في النص، (٢) في السياق، (٣) في مقاطع أخرى، (٤) في مصادر أخرى مثل قاموس الكتاب المقدس، التعليق، قاموس اللغة.. إلخ. الهدف في هذه المرحلة من العملية هو مساعدة طلابك على فهم العلاقات بين الحقائق الرئيسة للمقطع، سياقها، ومعلومات أخرى ذات صلة بطريقة تؤدي لتفسير صحيح وواضح للمقطع.

وفي نفس الوقت، يجب تجنب قيادة وتقييد الأسئلة. قيادة الأسئلة، مثل "هل الكل متفق مع هذا؟" فهي لا تحفز على التفكير وتقمع المناقشة. وتقييد الأسئلة، مثل "ما هي الحقائق الثلاث الأكثر أهمية في هذا الأصحاح؟" تقود لتفكير أقل. الطلاب يعرفون أن الإجابة الصحيحة هي عندك، لذا سيقولون ببساطة ما يعتقدون أنك تتوقعه منهم. الأسئلة المفتوحة، مثل "ما معنى الكلمات التي قالها يسوع لتلاميذه في رأيك؟" تحفز على الاكتشاف والفهم وتشجع المناقشة.

أمثلة على أسئلة التفسير

- ما الذي تعنيه هذه الكلمة؟ ما معناها في السياق؟ ما معناها في استخدامنا اليوم؟ كيف استخدمت هذه الكلمة في مقاطع أخرى؟
- ماذا كان السبب الفعلي لهذه العبارة أو الفعل؟
- ما هي العلاقة بين الحداثين المذكورين في المقطع؟
- لماذا يُعتبر هذا الحدث أو العبارة هامة؟ وكيف تؤثر على الموقف الكلي؟
- ما الذي تعنيه في السياق المكتوب؟
- كيف يتوافق هذا المقطع مع سياق السفر كله؟
- لماذا تعتقد أن الكاتب يوجه كلامه لهذا الشخص أو المجموعة؟

- كيف يدل هذا على علاقة الله بالإنسان، والإنسان بالله؟
- كيف يمكنك تلخيص الرسالة، الحق، أو المبدأ في هذا المقطع؟
- هل هناك أي شيء لا تفهمه في المقطع؟

التمرين ٤

اعثر على عدة أمثلة لأسئلة التفسير في هذه الدورة التي تدرسها. اكتب مثالين جديدين على أسئلة التفسير التي تعتقد أنها قد تساعدك على تفسير صحيح لمعنى المقطع. شارك أسئلتك مع المجموعة واطلب منهم تقييمها ما إذا كانت مناقشة هذه الأسئلة قد تؤدي لتفسير صحيح للمقطع الذي يُدرس.

أسئلة التطبيق

تنقل أسئلة التطبيق الطلاب إلى مرحلة التعلم الثالثة الهامة، مؤدية إلى أن يسألوا أنفسهم "ما هو تجاوبي مع الحقائق التي تعلمتها للتو؟" هذه الأسئلة تهدف لمساعدة الطالب على جعل الكتاب المقدس ذا صلة بالاهتمامات الحالية ومشاكل الحياة اليومية. لا بد لأسئلة التطبيق أن تناسب وتتصل مباشرة بالإجابات الصحيحة لأسئلة التفسير. في الوقت نفسه، يجب أن تكون أسئلة مفتوحة، لتحفز أقصى قدرة على التفكير والمناقشة.

كن حساساً ومبدعاً عندما تسأل أسئلة تطبيق شخصية حتى لا تُخرج أي عضو. أحد الاقتراحات هو أن تطلب من المجموعة كلها أن يكتبوا تطبيقاتهم ثم تسأل ما إذا كان هناك أحد يريد أن يشارك ما كتبه. لتشجيع الطلاب على التعبير عن أفكارهم، يجب على المرشد أن يجاوب على السؤال أولاً! عند تقييم أسئلة التطبيق، اسأل:

إلى أي مدى يرتبط السؤال باليوم؟ هل يقود السؤال إلى فعل معين؟

هل السؤال شخصي؟ (ملاحظة: في بعض الأحيان من الأفضل أن تدع الأشخاص يجيبوا على الأسئلة الحساسة المحرجة بشكل فردي)

بالطبع، أسئلة التطبيق تأخذ قيمتها الحقيقية فقط عندما نرغب بكل صدق في تطبيقها في حياتنا الشخصية أو المواقف والمشاكل ذات الصلة التي نواجهها.

أمثلة على أسئلة التطبيق

- اذكر حقاً واحداً تعلمته من هذا المقطع وستطبقه هذا الأسبوع في علاقة مع شخص غير مسيحي؟

- كيف تخطط لتطبيق عملياً الحق الذي تعلمناه اليوم في حياتك الشخصية؟ كن محدداً
- كيف ستطبق عملياً ما تعلمته في عائلتك؟
- ما الذي تعلمته ومن شأنه أن يساعدك أن تشهد لغير المسيحيين؟ وكيف ستطبق هذا؟
- ما الذي تعلمته اليوم وسيساعدك لتشجع أخوتك وأخواتك في المسيح؟ فكر في شخص وَّصَّ خطة لتشجيع هذا الشخص.
- هل يستطيع أي شخص أن يتذكر أمراً حدث معه أثبت فيه أن هذا المبدأ أو الحق ينطبق في الحياة الواقعية؟
- بناء على فهمك لهذا المقطع اكتب التزاماً واحداً لله تنوي القيام به لتغييرٍ في دافعك و/أو سلوكك.

التمرين ٥

- اعر على مثال أو أكثر لأسئلة تطبيق في الدورة التي تدرسها.
- اكتب مثالين جديدين لأسئلة التطبيق والتي تعتقد أنها قد تشجع على التطبيق.
- شارك الأسئلة مع المجموعة، وقيم قيمة كل سؤال.

الموضوع ٤: أسئلة المتابعة

غالباً ما تأتي هذه الأسئلة تلقائياً لذهنك وأنت تسعى لتشجيع طلابك للتعلم في المواضيع التي تُناقش. وقد تُدعى أسئلة "مفتوحة على مصراعها". سيتبعون أسئلة مُعدة ويضيفون قيمة رائعة لها. هذه الأسئلة التلقائية ستحفز التفاعل الأوسع بين كل الطلاب وتساعد في جعل المناقشة أكثر حيوية. والأهم، ستقدم للطلاب فهماً أعظم للموضوع الخاضع للمناقشة. تعلم استخدام هذه الأسئلة جيداً، تحت قيادة الروح القدس.

أمثلة على الأسئلة التلقائية

- إنه أمر رائع، هل يمكنك التوسع فيه؟
- ديفيد، ما هي أفكارك عن هذا المقطع؟
- هل لدى أي شخص إضافة إلى ما قاله ديفيد؟
- ريبكا، هل يمكنك أن تعطيني مثلاً يساعدنا على فهم ما تعنيه؟
- هل لدى أي شخص مثال آخر؟
- بول، لقد أجبنا بكثير من الاقتناع! لماذا تعتبر هذا الأمر هاماً لك؟
- هل يجب شخص آخر أن يشارك خبرة شخصية مرتبطة بهذا الموضوع؟

- هل يوجد أي شيء آخر قد يكون هاماً لنذكره في هذا الموضوع؟
- هل يوجد أي مقاطع أخرى قد تساعدنا على فهم هذا الموضوع بشكل أفضل؟
- هل لدى أي شخص أمر ما يجب مشاركته؟

التمرين ٦

اكتب بضعة أمثلة جديدة لأسئلة تلقائية تعتقد أنها قد تشجع على مناقشةٍ أكمل لموضوع ما. شارك هذه الأسئلة مع المجموعة، قيم قيمة كل سؤال.

الموضوع ٥: تقييم الأسئلة

عدد الأسئلة التي يمكن طرحها لأي مقطع أو درس في دورة يكاد لا يُحصى. ومع ذلك، بعض الأسئلة تُعتبر أفضل من غيرها. مهمة المرشد أن يحددها ثم بمهارة يستخدم فقط أفضل وأكثر الأسئلة الملائمة للمجموعة. استخدم العديد من الأنواع المختلفة من الأسئلة التمهيدية الإبداعية، وستستمر في تطوير فهمك لطلابك بشكل أفضل.

بعض الأسئلة أفضل للدراسة الشخصية من أن تُستخدم في مناقشة مجموعة. عندما تُحضر لإرشاد درس، حاول أن تتوقع كيف سيتجاوب أعضاء المجموعة مع كل سؤال تقوم باستخدامه. هل يمكن أن يُجاوب بكلمة (مثلاً، "نعم" أو "لا")؟ إذا كان الأمر كذلك، فلن تكون المناقشة جيدة. هل سيكون الطلاب، مع القليل من الجهد، قادرين على العثور أو التفكير في إجابات جيدة، أم سيحاولون تخمين ما يدور في ذهنك؟ هل السؤال من شأنه أن يثير الجدل لدرجة الخروج عن السيطرة؟ المناقشة المثيرة للجدل قد يكون لها قيمة، إذا كانت المجموعة ناضجة بشكلٍ كافٍ للتعامل معها بحكمة. ومع ذلك، من الأفضل التقليل - قدر الإمكان - من المناقشات الجدلية إذا كنت لا تزال في مراحل مبكرة من تطوير المجموعة.

اختر الأسئلة التي تركز بشكل أفضل على الموضوع الرئيس وستقود الطالب لأفضل فهم وتطبيق للمادة. تعلم استخدام أسئلة مفتوحة بل واسعة الانفتاح والتي تعطي فرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم، خاصة، في مرحلة التطبيق في الدرس. اسع للحفاظ على توازن جيد بين أسئلة الملاحظة، التفسير، التطبيق. القاعدة العامة هي ثلث الأسئلة من كل نوع. عادة المناقشة تتقدم من الملاحظة للتفسير للتطبيق. لكن في حال المجموعة الديناميكية، غالباً ما سيُعاد ترتيب هذه الخطوات، والتركيز سيتغير. تعتبر خطوة الملاحظة دائماً بمثابة أساس للتفسير والتطبيق. استخدم أسئلة المتابعة بحرية. وستجد أنها من أكثر الأسئلة قيمة أثناء إرشادك للدورة.

التمرين ٧

خذ مقطعاً من الكتاب المقدس قد درسته بالفعل، وطوّر سلسلةً من الأسئلة التي تناسب من نوع لآخر، خذ الطلاب عبر كل الخطوات الثلاث من دراسة الكتاب الاستقرائية.

مشروع

بعد أن تبدأ في إدراك وممارسة استخدام أنواع الأسئلة المختلفة، تستطيع الاستمرار في تنمية مهارتك في طرح الأسئلة في كل دورة تدرسها. لاحظ كيف تم كتابة الأسئلة في دليل الدورة الدراسية، واسأل "ما نوع هذا السؤال: ملاحظة، تفسير أم تطبيق؟" و "هل هو سؤال مناقشة جيد؟"

في حياتك الشخصية، مارس طرح أسئلة لأشخاص آخرين – خاصة الأسئلة المفتوحة. بدلاً من سؤال شريك حياتك أو أولادك أسئلة مغلقة "هل عملت مجد اليوم؟" يمكنك أن تسأل "ما هي الأمور التي فعلتها اليوم؟"

اقتراح للمرشدين:

اجعلها ممارسة في كل دورة ترشدها من هذه النقطة وصاعداً أن تجذب الانتباه للأسئلة التي سألتها للتو (سواء من الدليل أو من قبلك) واسأل "ما نوع هذا السؤال؟" هذه العادة ستشجع طلابك على مواصلة النمو في مهارتهم في إدراك الأسئلة والقدرة على صياغة أسئلة جيدة.

الدرس ٦ إجابات التمارين

التمرين ١

| المقطع | الأشخاص المعنيين | السؤال | التأثير |
|-----------------|------------------|---|---|
| لوقا ٧: ٤٠ - ٥٠ | سمعان الفريسي | أي منهم (من المديونين غُفرت له خطاياهم) سيحبه (الدائن) أكثر؟ | الإدانة (لسمعان) والتأكيد (للمرأة الخاطئة لكن التائب) |
| ٨: ٢٢ - ٢٥ | التلاميذ | أين إيمانكم؟ | تحدي نقص إيمانهم |
| ٩: ١٨ - ٢٠ | التلاميذ | مَن يقول الناس أني أنا؟ وأتم من تقولون أني أنا؟ | تسبب في أن يتأمل التلاميذ في رد فعلهم عن يسوع، واجتذب اعتراف بطرس الإيماني. |
| ١٠: ٢٥ - ٣٧ | معلم للناموس | ما هو مكتوب في الناموس؟ كيف تفهمه؟ أي من الثلاثة (الكاهن، اللاوي، أم السامري) صار قريباً للرجل الذي وقع بين اللصوص؟ | إدانة خطية البر الذاتي |
| ١٣: ١٠ - ١٧ | نقاد يسوع | ألا تنفك حمارك وتسقه في السبت؟ ألا ينبغي لابنة إبراهيم أن تنفك من رباط الشيطان في السبت؟ | إدانة خطية الرياء (النقاد) والفرح (المجموع) |

الدرس ٧: استخدام أنشطة تعليمية خلاقية

" الفن الأسمى للمعلم هو أن يوقظ الفرح بالتعبير الخلاق والمعرفة"

ألبرت أينشتاين

في كثير من الأحيان، عند التفكير في التعليم يتبادر لأذهاننا المحاضرة. في الدرس السابق، شددنا على أهمية استخدام الأسئلة لإرشاد التعلم. بالإضافة لمهارة طرح الأسئلة، يوجد عدد من طرق الإرشاد الهامة تعزز التعلم. في هذا الدرس، سننظر لبعض الطرق الخلاقية لإرشاد التعلم. هذه الطرق المختلفة للإرشاد يمكن أن تكون أدوات قيمة في سعينا لتزويد أفضل خبرة تعليمية لطلابنا. بعض منها ستكون جديدة لك، لكن لا تدع هذا يعيقك عن استخدامها. معظم الطرق سهلة التعلم، والحكمة في استخدام طرق إرشاد متنوعة ستجعلك، وتجعل طلابك، مرشدين أكثر تشويقاً وفاعلية.

أهداف الدرس

نتيجة لدراسة هذا الدرس، المشترك سيكون:

- قادراً على سرد العديد من طرق الإرشاد الخلاقية وشرح كيف تعزز هذه الطرق التعلم
- متحفزاً لتقديم التعبير المناسب عن الإبداع الذي وضعه الله الخالق في داخلهم.
- مُعدّاً لتمجيد الله باستخدام أنشطة تعليمية خلاقية بمهارة أثناء الإرشاد

مخطط الدرس

الموضوع ١: إرشاد خلاق

الموضوع ٢: فريق الإرشاد

الموضوع ٣: مشاركة الطلاب

الموضوع ٤: محاضرات قصيرة

الموضوع ٥: إرشادات لاستخدام فعال لأنشطة التعليم الخلاقية

الموضوع ١: إرشاد خلاق

استخدام الإبداع في إرشاد مساقات BEE يمكن أن يعزز بشكل كبير الخبرة التعليمية لدى الطلاب ويقدم تنوعاً لكل من الطلاب والمرشد. بالنسبة للجزء الأكبر أنت محدود فقط بمخيلتك. لكن بمجرد أن تضع مثلاً ستحرر طلابك للإرشاد

بطرق خلاقية، وأنت ستستفيد من إبداعهم. إليك بعض الأفكار لتساعدك جيداً وأنت تتعلم دمج أنشطة التعليم الخلاقة في إرشادك.

تقسيم المجموعة الكبيرة لمجموعات أصغر

القيمة الأساسية لهذه الطريقة هي تمكين تفاعل أكبر بين أكبر عدد من الناس. غالباً داخل المجموعة الكبيرة الكثيرون لا يشعرون بحرية في مشاركة أفكارهم. على سبيل المثال: لديك مجموعة مكونة من ١٥ فرد، وتريد منهم أن يتناقشوا في سؤال معين. قسّم المجموعة لثلاث مجموعات كل منها مكون من خمسة أفراد، أو خمس مجموعات من ثلاثة أفراد. اطلب منهم التفاعل مع السؤال لفترة محددة من الوقت، لنقل عشر دقائق، ثم دع شخصاً من كل مجموعة يشارك مع المجموعة كلها بعض الأفكار الرئيسة التي ناقشوها في المجموعة الصغيرة.

تفاعل واحد لواحد

اطرح سؤالاً ووجه طلابك لمناقشته كل مع الشخص الجالس جواره أو مقابله. هذا يخدم هدف مساعدة أكثر الطلاب نجحاً على توصيل أفكارهم بحرية، وحيث قد لا يفعلون ذلك وسط المجموعة الكبيرة. بعد ذلك يمكنك إعطاء فرصة للبعض أن يشارك مع المجموعة الكبيرة.

وسائل الإيضاح المرئية



قال أحدهم "أن الصورة تساوي ألف كلمة". غالباً استخدام الوسائل المرئية يُعتبر أفضل طريقة لشرح نقطة معينة من الكلمات وحدها، والطلاب في أغلب الأحيان لن ينساها! لا يوجد حدود لما يمكنك استخدامه. فهناك خرائط، صور، رسومات، عناصر من الطبيعة، عناصر مألوفة صغيرة، الطعام، أداء فعل معين، والكثير الكثير من الاحتمالات. امنح فرصة لطلابك للتفكير بإبداع عند هذه النقطة ... فهم ممتلئون أفكاراً غير مُعبّر عنها!

أمثلة توضيحية

استخدام شخصيات من الكتاب المقدس، أحداث من التاريخ، أحداث جارية، قصص شخصية، أشياء سهل التعرف عليها من العمل، المدرسة، العائلة، إلخ. كثيراً ما نرى يسوع مستخدماً أمثلة توضيحية من كل نواحي الحياة ليُعلم حقاً معيناً. مرة أخرى، اجتذب مصادر الإبداع من طلابك!

أدوار التمثيل

دع الطلاب يمثلون قصةً أو حقاً تريد لهم أن يتذكروه. امنحهم الحرية لتطوير الأدوار التمثيلية كما يحلو لهم. ستندهش لما سيدعونه وستتعلم أكثر عن شخصياتهم ومواهبهم. أدوار التمثيل لا تُحي الحقائق التي تمت دراستها فقط، لكن أيضاً تُعمق العلاقة بين الطلاب.

معلم ضيف

أشرك شخصاً من خارج الصف لتقديم تعليم خاص قصير عن الموضوع الذي تغطيه في الدورة. وتأكد من أنها تُقدم بطريقة تمكن الطلاب من طرح أسئلة والتعامل مع النقاط الرئيسة للدورة. تأكد من أنك تعرف هذا الشخص جيداً، وأنه يمكن الوثوق به في أن يستخدم هذه الفرصة بشكل صحيح. ضع وقتاً محدداً لهذا النشاط، وتأكد من توضيح هذا للمعلم الضيف: أهمية الالتزام بالوقت المحدد.

التمرين ١

ما هي طرق الإرشاد الخلاقة التي لاحظت أن المرشد يستخدمها؟ وما هي الطرق الأكثر فائدة لك؟ هل هناك طرق لم تجدها ذات نفع في عملية التعلم؟

الموضوع ٢: فريق الإرشاد

"إِثْنَانِ خَيْرٌ مِنْ وَاحِدٍ، لِأَنَّ لَهُمَا أُجْرَةً لِيَتَعَمَّيَمَا صَالِحَةً" (جامعة ٤: ٩)

فريق الإرشاد يتحقق عندما يكون هناك شخصان مؤهلان متفقان على مشاركة مسؤوليات إرشاد مجموعة. كل شخص يحتاج لأن يكون أميناً في التزامه بالعمل معاً والتعامل مع المشاكل التي قد تنشأ بينهما. يمكن للمجموعة أن ترى بسهولة كيف يتواصلان مع بعضها. إذا ما كنتما تعملان معاً بشكل جيد، ستتالان مزيداً من الاحترام من المجموعة، وستختبران فرحاً أكثر في المهمة. إذا كان هناك صراع في القيادة، ستدرك المجموعة فوراً هذا الأمر، وبالتدرج سيقل احترامهم لقيادتكما.

فوائد فريق الإرشاد

- التشجيع المتبادل
- بناء علاقتكم معاً
- إمكانية الإعداد والصلاة معاً من أجل الطلاب
- مشاركة مسؤوليات قيادة الجلسة

- التناوب في أخذ مسئولية قيادة الجلسة
- مشاركة المسئوليات الإدارية
- إمكانية استمرار الجلسة في حال مرض أحد المرشدين أو أُعيق بطريقة ما.
- عندما يقود أحدهما، الآخر يمكنه التفكير في طرق مساعدة للمساهمة
- عندما يواجه أحدهما صعوبات خلال الإرشاد، يساعده الآخر
- المزيد من الفرص لقضاء وقت شخصي مع أعضاء المجموعة ... وتلبية احتياجات أكثر
- يمكن تقسيم المجموعة الكبيرة لمجموعتين صغيرتين كل مرشد يقود مجموعة
- تقييم الجلسة بمدخلات أوسع

التمرين ٢

ناقش مفهوم وقية فريق الإرشاد. ما هي بعض التحديات الكامنة في فريق القيادة؟ وكيف يمكن التعامل معها؟

الموضوع ٣: مشاركة الطلاب

كونك مرشد، واحدة من مسئولياتك هي تدريب طلابك ليكونوا قادرين على القيام بما تفعله أنت ... أن يكونوا مرشدين جيدين! أثناء ملاحظتك والتعرف على طلابك، اختر بعضاً منهم واعطه الفرصة ليرشد معك جزء أو كل وقت المجموعة^٢.

ووضّح للطلاب ما تريده منه بالتحديد، ما هو جزء المادة الذي سيغطيه، وامنحه / امنحها وقتاً للتحضير، على الأقل إشعار قبلها بأسبوع. وإذا كانت هذه أول مرة للطلاب، خطط لمساعدته في التحضير. لكن لا تقم للطلاب بكل التحضير! حيث أنك تريد أن تكون خطة الإرشاد من إعداده هو، وليس من إعدادك... لذا امنحه مساحة لأن يكون مبدعاً. أخبر الطالب أنك ستقيمه / ستقيّمها. وطريقة تقييمك هامة جداً لك وللطالب. قدم له تشجيعاً قوياً لإرشاده الفعال، ورفق قدم المشورة اللازمة لمساعدته في تقوية مناطق ضعفه. فأنت تريد أن تكون مصدر تشجيع، وليس إحباط. وأن يتشجع الطالب ليفعلها مرة ثانية!

^٢ يجب الحرص على عدم إعطاء مسئولية الكثير من أجزاء الدرس لطلاب لم يتدرب بشكل كاف. فإذا فشل في إرشاد الجزء المعطى له بفاعلية، سيتحتم عليك أن ترجع لهذا الجزء فيما بعد، حتى لا يتم إعاقة التعلم للمجموعة كلها.

التمرين ٣

ناقش المفهوم والقيمة التعليمية للطلاب المشارك في ممارسة الإرشاد، والطلاب الآخرين أيضاً. في أي مرحلة من عملية التدريب يمكنك البدء في إشراك الطلاب بهذه الطريقة؟ ما هي المشاكل التي قد تنشأ إذا بدأت مبكراً جداً؟ أو متأخراً جداً؟

الموضوع ٤: محاضرات قصيرة

لا ينبغي تحويل الجلسة لمحاضرة!

طريقة الإرشاد الأساسية للجلسة هي من خلال التعليم التفاعلي. ولكن، هناك بعض النقاط في الدرس يمكن ويجب فيها استخدام المحاضرة القصيرة. في أغلب الأحيان -وليس دائماً- من الجيد إعطاء محاضرة قصيرة في بداية الدرس أو بالقرب منه لتقديم الموضوع أو وضعه في السياق. معظم الأنشطة التعليمية الخلاقة ستكون أكثر فاعلية إذا تم تقديم محاضرة قصيرة مختصرة بعد ذلك مباشرة. في الأغلب تحتاج المناقشات خاتمة مناسبة في شكل محاضرة قصيرة.

أحد الأنماط المعتادة التي يجب تجنبها هو الفشل في إدارة الوقت جيداً، ثم محاولة تغطية الأجزاء التي لم يتسنى لك تغطيتها أثناء الدرس في شكل محاضرة مع قرب انتهاء الوقت. غالباً ما يكون القسم الأخير من حدث التدريب في غاية الأهمية، ومن الهام على المرشدين إدارة وقتهم بطريقة تجعل بالإمكان إنهاء الجلسة بطريقة من أكثر الطرق فاعلية. عادة هذا يتطلب إعطاء كل طالب فرصة ليتجاوب مع الحقائق التي تعلمها، بدلاً من محاولة إضافة المزيد من المعرفة في أدمغتهم عن طريق المحاضرة.

قد تكون محاضراً موهوباً جداً، ونتيجة لهذا تريد التعليم بهذه الطريقة أكثر من طريقة استخدام الأسئلة. من الهام عليك أن تتذكر أن هدف تدريب BEE ليس فقط نقل المعرفة، أو حتى الإلهام. فالهدف هو مضاعفة المديرين. إذا قضيت معظم وقتك في تقديم محاضرة، لن يكون في إمكان طلابك تكرار ما تفعله، حيث أنهم لا يتمتعون بنفس موهبتك، ولن يحدث التضاعف المراد. استخدم موهبتك، لكن لا تبالغ في استخدامها، وتأكد من الإرشاد بطريقة تجعل الجميع مؤهلين لاستخدام مواهبهم في الخدمة.

التمرين ٤

ناقش: كيف تصف محاضرة "قصيرة"؟ كيف يمكن للمرشد أن يبقى المحاضرة قصيرة؟

الموضوع ٥: إرشادات لاستخدام فعال لأنشطة التعليم الخلاقة

في حين أن أنشطة التعليم الخلاقة يمكن أن تعزز التعلم، إلا أنها قد تعيق التعلم أيضاً. لأن الكثير من طلاب BEE الجدد لم يتعرضوا أو تعرضوا للقليل من طرق التعليم الخلاق، وتدريبوا على الاعتقاد أن التعليم الحقيقي هو عن طريق المحاضرة فقط، لذا من الهام على المرشد تخمين مدى استعداد طلابه لقبول طرق تعلم غير مألوفة. فمن الحكمة في البداية استخدام نهج تعليمي أكثر تقليدية، وبالتدرج يتم تقديم التعليم الإرشادي. ويرافقه شرح لماذا يُعتبر الإرشاد طريقة مفضلة للتدريب ومضاعفة القادة (انظر درس ٤).

أمر آخر غالباً ما ينشأ عند بداية تعلم الطلاب للإرشاد، هو السماح لأنشطة التعليم الخلاقة أن تأخذ الكثير من الوقت المتاح. من السهل التقليل من قيمة الوقت اللازم للأنشطة الخلاقة. إذا لم يتم إدارة الوقت جيداً، فإن أي نشاط مثل (تمثيلية قصيرة/سكيتش) قد يأخذ مساحة كل الوقت المخصص لموضوع ما، ولا يتبقى وقت لتلخيص الدرس والذي يُعتبر أمراً هاماً لتوضيح النقطة من وراء النشاط.

الدرس ٨: كتابة خطط الدرس

" يعتمد النجاح على الإعداد المسبق، وبدون هذا الإعداد حتماً سيكون الفشل "

كونفوشيوس

يُعد إعداد المرشد لكل درس أمر محوري على مدى قدرته/قدرتها في قيادة الطلاب نحو تحقيق أهداف الدورة بنجاح. يقوم المرشدون المختلفون بالإعداد بطرق مختلفة، لكن كل المرشدين الأفضل يقومون بكتابة خطط لكل درس يخططون لإرشاده. في هذا الدرس، سنتعلم أهمية تخطيط الدرس وسنقودك خطوة بخطوة في عملية كتابة خطة الدرس.

أهداف الدرس:

نتيجة لدراسة هذا الدرس، ستكون:

- قادراً على سرد وشرح خطوات كتابة خطة الدرس
- متحمزاً لكتابة خطط الدرس لكل الدروس التي ترشدها
- التجاوب عن طريق كتابة خطة الدرس لكل درس ستندرب على إرشاده

مخطط الدرس:

- الموضوع ١: لماذا يُعدّ تخطيط الدرس أمراً مهماً؟
- الموضوع ٢: نظرة عامة على خطة درس جيدة
- الموضوع ٣: إرشاد خطوة بخطوة لكتابة خطة الدرس المستهدفة

الموضوع ١: لماذا يُعدّ تخطيط الدرس أمراً مهماً؟

دائماً يكون الوقت المتاح لتدريب قادةٍ خدامٍ محدوداً. وللاستفادة القصوى من الوقت المتاح لنا مع طلابنا، يجب أن نخطط بدقة لكيفية استخدامنا لهذا الوقت.

الإعداد الجيد لخطط الدرس يسمح بالتركيز على ما هو مهم في كل درس تحت أي ظروف مختلفة. كل المعلومات في الدرس المعطى تُعتبر هامة، لكن ليس كل شيء متساوٍ في الأهمية. ومعرفة أكثر الأفكار أهمية لكل درس سيساعدنا على اختيار ما يجب تغطيته. فهذا أمر مهم جداً خاصة إذا ما تم قطع الوقت المحدد للدرس بشكل غير متوقع.

سينتذكر الطلاب جزءاً محدوداً فقط من المعلومات، لذلك لابد للمرشد أن يختار بدقة ما يريد التأكيد عليه. وسيتمكن الطلاب من تطبيق ما يتذكرونه فقط. إذا كان هناك الكثير من الجوانب للتركيز عليها، قد يشعر الطلاب بالفرق تحت كثرة المعلومات وبالتالي سينتذكرون القليل جداً من الدرس. إذا فشل المرشد في التركيز بشكلٍ كافٍ على الجوانب الحيوية، سيفقد التطبيق أيضاً.

ضع في اعتبارك أنه في نظام تدريب BEE، الدورة هي الأستاذ. الطلاب لديهم المادة الدراسية، بكل محتوى الدورة، لذلك لا يوجد احتياج لأن يغطي المرشد كل شيء. فدور المرشد ليس أن يعيد تدريس كل المادة. فالطلاب مسئولين عن دراسة كل المادة المحددة للجلسة قبل حضورهم للصف. وتغطية المادة مرة أخرى في الجلسة لا يحترم عمل الطلاب وقد يكون محبطاً لهم.

قد يواجه قادة الطلاب صعوبة في رؤية الصورة الكبيرة لكل الدورات والدروس ما لم يتم توجيههم لتطوير هذه المهارة. وكلما كانت خطط الدرس واضحة، كلما كان الأمر أسهل على قادة الطلاب أن يتعلموا التخطيط والقيادة الاستراتيجية أيضاً.

إن تعليم وممارسة مهارة وتكوين خطط الدرس المستهدفة ستساعدنا وتساعد طلابنا على استخدام الوقت بحكمة فيصبحون قادة أكثر فاعلية ومتضاعفين.

التمرين ١

فكر في طريقة أعددت بها درس كتاب قده في الماضي. وقارن طريقتك مع طرق آخرين في الصف وناقش نقاط القوة والضعف للطرق المختلفة.

الموضوع ٢: نظرة عامة على خطة درس جيدة

ما هو شكل خطة الدرس؟ أول كل شيء، هي خطة مكتوبة مبنية على مادة الدرس. الخطة الموجودة فقط في ذهن المرشد غير كافية لتحافظ جلسة التدريب على الهدف. ومن جانب آخر، لا يجوز أن تكون كثيرة التفاصيل مكتوب فيها كل ما سيُقال ويُفعل أثناء جلسة التدريب.

الإعداد لإرشاد درس يختلف عن الإعداد لعظة أو تقديم محاضرة. عند الإعداد لمحاضرة أو عظة، المتكلم يسأل نفسه "ماذا سأقول؟" عند الإعداد للإرشاد، المرشد يسأل نفسه "ماذا سيفعل طلابي؟"

اقتراح للمرشدين:

عندما تنسق هذا الجزء من الدرس، قد يكون من المفيد أن ترسم شجرة على سبورة بيضاء، رسم ووضع علامات على كل جزء في شرحك وكيف أن هذا الجزء يمثل جانباً من خطة الدرس الجيدة.

الخطة الجيدة للدرس تحتوي على أربعة عناصر:

- عبارة تلخص المفهوم الأساسي للحق المحوري للدرس

- أهداف الدرس (ما تريد لطلابك أن يعرفوه، يكونوه، ويفعلوه كنتيجة للدرس)
- خطوط عريضة للدرس نفسه (ما ستقولوه وتفعله أنت وطلابك)
- وقت تقديري لكل جزء من الدرس (ويُضاف كله معاً، بسهولة ليتناسب مع الوقت المحدد للدرس كله)

يمكن مقارنة خطة الدرس الجيدة بالشجرة:

يتم تمثيل إعدادك (صلاة، دراسة، كتابة خطة الدرس) بنظام جذر الشجرة. فهذا الجزء من الشجرة لا يراه أحد، لكنه ضروري جداً لصحة الشجرة. وبالمثل فإن عمق ونوعية إعدادك ستصنع فرقاً كبيراً في مدى فعاليتك في الإرشاد. المفهوم الأساسي أو الحق المحوري الذي ستعلمه من خلال هذا الدرس، يشبه هذا الجذع من الشجرة. الأفرع الرئيسة للشجرة تمثل أهداف الدرس، في حين أن الأفرع الصغيرة وأوراق الشجرة تمثل الأسئلة التي ستسألها والأنشطة التعليمية والتي من خلالها سترشد التعليم. أخيراً، ثمرة الشجرة تمثل تطبيق جزء من الدرس. مثلما يكون كل جزء من الشجرة مترابطاً بطريقة ما بالجذع، في درسك، كل شيء - الأهداف، الأسئلة، الأنشطة، والتطبيق - يجب أن يتربط بطريقة ما بالمفهوم الأساسي.

الموضوع ٣: إرشاد خطوة بخطوة لكتابة خطة درس مستهدفة

الإرشاد الفعال يساعد على تركيز الطاقة، الانتباه، والعمل الذي قام به الطلاب بالفعل، على المفاهيم الأكثر أهمية في كل درس، بدلاً من إعادة تدريس كل شيء. هذا يذكر الطلاب أن الدورة، وليس المرشد، هي الأستاذ وستكون أداة تؤهلهم لتدريب الجيل التالي.

اتباع هذه الخطوات لإعداد الدرس ستساعد الطلاب على الوصول لأكثر المفاهيم أهمية لكل درس. الإعداد في روح الصلاة وإستراتيجية تساعد على تعميق فهم الطلاب، ليتذكروا ويطبّقوا ما هو أكثر أهمية في كل درس. وهذا سيقود لتأثير مغيّر للحياة.

١. صلي

تدريب الآخرين على أن يكونوا قادة خدام هي خدمة روحية ولا يمكن القيام بها بفعالية بدون تمكين قوة الروح القدس. وأنت تبدأ عملية تخطيط درسك، ضع وقتك في يد الرب في الصلاة، طالباً منه أن يعطيك بصيرة في كلمته، وفهماً لطلابك، وحكمة في اختيارك لأنشطة التعليم. بالإضافة لذلك، اطلب منه أن يعطيك الكلمات الصحيحة أثناء إعدادك للأسئلة والمحاضرات القصيرة.

٢. انظر للدورة ككل (الصورة الكبيرة)

راجع محتويات الدورة بأكملها لترى أين يتوافق هذا الدرس.

اقرأ أهداف الدرس الذي تُعدّ لإرشاده، ثم قم بمسح للدرس كله لترى كيفية تطوير الأهداف.

٣. العمل بدقة خلال الدرس

ادرس وراجع الدرس كله، اكتب إجاباتك لكل الأسئلة وأكمل كل التمارين، إذا لم تكن فعلت هذا من قبل. اطلب من الله استخدام الدورة والكتاب المقدس لتصنع تأثيراً في حياتك أو فكر فيما صنعته الكلمة من تأثير فيك بالفعل. اسأل نفسك "لماذا يُعتبر هذا الدرس مهم؟" أثناء دراستك ومراجعتك للدرس، قم بتمييز الجوانب الأساسية، الآيات، والأسئلة، وسجّل أي أفكار تأتي لذهنك للإرشاد.

٤. اختر تركيزك الاستراتيجي

اكتب عبارة المفهوم الأساسي التي تعبر عن الفكرة الرئيسة المراد التركيز عليها في الدرس. آخذاً في الاعتبار أهداف الدورة، محتوى الدرس، واحتياجات طلابك، قم باختيار أو كتابة على الأقل هدف واحد في كل فئة من الفئات الثلاث:

- المعرفة (ما تريده لطلابك أن يعرفوه أو يفهموه كنتيجة لإرشادك للدرس)
- الكينونة (ما هي الصفات الشخصية التي تريد أن ترى تطويرها في طلابك خلال هذا الدرس)
- العمل (خطوات فعلية تريد أن ترى طلابك يأخذونها لتطبيق هذا الدرس في حياتهم الشخصية وخدماتهم)

ملاحظة: من المفيد أن تكتب أهدافك متبعاً النموذج التالي:

كنتيجة لهذا الدرس، الطالب سيكون:

١. قادراً على (شرح، وصف، إلخ) (الحقائق التي تريد له معرفتها)

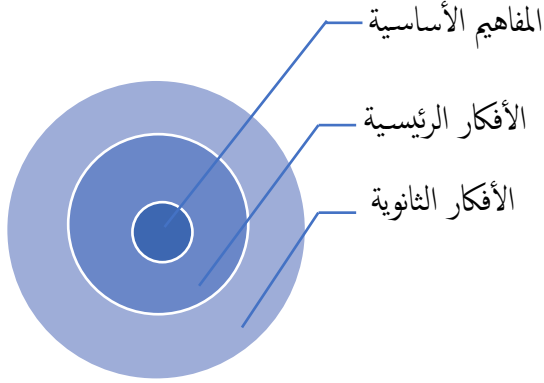
٢. (متحفزاً، متشجعاً، مقتنعاً، إلخ) بتطوير (سمات الشخصية)

٣. متجاوباً (عن طريق وصف خطوات عملية تريد له أخذها)

قم باختيار وسرد من ٦-٨ أهم المفاهيم التي تستهدفها أثناء إرشاد الدرس. من الإمكان، تقليل القائمة إلى ٣-٤ مفاهيم تُعتبر جوانب ضرورية في دائرة "الأفكار الرئيسة" المستهدفة. يجب أن تترابط كلها بطريقة ما مع المفهوم الأساسي.

٥. تشكيل خطط للتركيز

قم باختيار أو كتابة أسئلة وتمرين من الدرس تساعد طلابك على اكتشاف الجوانب المهمة. آخذاً في الاعتبار مقدار الوقت الذي سيحتاجه الطلاب للمناقشة والاكتشاف.



خطط بعناية كيف سئدمج الطلاب في دراسة الكتاب المقدس الاستقرائية المباشرة. راجع الدرس ٦ وتأكد من وجود توازن جيد بين أسئلة الملاحظة، التفسير، والتطبيق.

اختر واحدة أو أكثر من الأنشطة التعليمية الخلاقة لتدرجها في الدرس. راجع الدرس ٧ للأفكار. حاول تقييم ما إذا كان الذي خطته يستحق الوقت الذي سيستغرقه أم لا، سواء عند التخطيط أو في الصف. قد تضع في اعتبارك

وجود "قائمة" بالأنشطة المختلفة التي تود استخدامها، مما يمنحك مرونة التكيف مع الظروف غير المتوقعة.

كي يتدرب الطلاب على الإرشاد امنحهم فرصة لتخطيط أجزاء من الدروس، إذا كان ذلك مناسباً في هذه المرحلة. واضعاً في الاعتبار طرق طرح الرؤيا والتوجيه للتضاعف، مثلاً: عند استخدام طرق خلاقة، اسأل الطلاب "ما الذي فعلته للتو؟ لماذا في رأيك فعلنا ذلك؟ كيف يمكنك أن تفعل هذا مع طلابك؟"

٦. تلخيص وتوجيه للتطبيق

تلخيص وإعادة تأكيد المفاهيم الرئيسية (الجوانب المستهدفة) ليتذكرها الطلاب.

اكتب أو اختر اثنين أو ثلاثة من أسئلة التطبيق ستستخدمها لترشد الطلاب لتطبيق الدرس. سيكون من المفيد مراجعة الأهداف المتعلقة بالمعرفة، الكينونة، والعمل أثناء إعدادك لهذا الجزء من خطة الدرس.

٧. إعداد المقدمة والخاتمة

غالباً ما يكون من المفيد الانتظار في إعداد المقدمة حتى تنتهي من إعداد الجزء الرئيس للدرس.

قم بإعداد خاتمة قصيرة لتشجيع الطلاب. خطط للصلاة معاً، طالباً من الله في عمله المستمر أن يصنع تغييراً واشكره على ما صنعه.

التمرين ٢

اقرأ نموذج خطة الدرس في الملحق ٥

كيفما يقودك المرشد، قم بإعداد خطة الدرس مستخدماً نفس الدرس مثل الطلاب الآخرين، وقارن طرقك وأفكارك.

قم بإعداد خطة الدرس الخاص بك للتدريب على الإرشاد وقدمها لمرشدك ليراجعها قبل إرشاد هذا الدرس.

الدرس ٩: تعليم قيادة جلسة تدريب مجموعة صغيرة

" المجموعة التي تدار جيداً ليست ساحة لمعركة الأنا "

لاو- تسو

هذا المثل الصيني، مكتوب حوالي سنة ٦٠٠ ق.م. واصفاً بطريقة ثابتة ما لا ينبغي أن تكون عليه مجموعة صغيرة! انطلاقاً من تاريخ هذا المثل، يبدو أن تواجد المجموعة الصغيرة كان من قديم الأزل.

تُستخدم المجموعات الصغيرة غالباً في كل جوانب المجتمع - العائلة - العمل - الفرق الرياضية - المدارس - الكنيسة، لبناء العلاقات وتحقيق أهداف معينة. كما هو مذكور

في درس سابق، استخدم يسوع ديناميكية المجموعة الصغيرة لإعداد التلاميذ الاثني عشر لمهمتهم المستقبلية المتمثلة في تنفيذ المأمورية العظمى.

المجموعة الصغيرة هي السياق الأساسي التي يستخدمها المرشدون لتحقيق مسؤولياتهم الثلاث نحو طلابهم. أفضل طريقة لإرشاد دورات BEE هي المجموعة الصغيرة، وهذا يتطلب تدريب المرشدين

والتوجيه لتضاعف المجموعة الصغيرة. في هذا الدرس، سننظر لتشكيل المجموعة الصغيرة المثالية لبرنامج تدريب BEE، وننظر لمبادئ متعددة لقيادة مجموعة صغيرة، ومناقشة كيفية إدارة المشاكل الشائعة التي غالباً ما تنشأ. وسيُختم الدرس ببعض الإرشادات للمساعدة في تقييم قيادة وتفاعل مناقشات المجموعة الصغيرة.



أهداف الدرس:

نتيجة لدراسة هذا الدرس، ستكون:

- قادراً على وصف المجموعة الصغيرة المثالية لتدريب BEE، وشرح كيفية قيادة جلسات تدريب المجموعة الصغيرة بفاعلية.
- التحدي لتطوير الشغف لتدريب قادة خدام في إطار مجموعة صغيرة.
- التجاوب عن طريق صنع التزام لتطوير المهارات اللازمة لعمل تدريب فعال في إطار مجموعة صغيرة.

مخطط الدرس:

الموضوع ١: وصف المجموعة الصغيرة

الموضوع ٢: قيادة المجموعة الصغيرة

الموضوع ٣: إدارة جوانب المشاكل الشائعة

الموضوع ٤: تقييم المجموعة الصغيرة

الموضوع ١: وصف المجموعة الصغيرة

كما هو مذكور أعلاه، أن المجموعة الصغيرة هي السياق الأساسي للمرشدين لتتيم دورهم في إنجاز مسؤولياتهم الرئيسية الثلاث. يقود المجموعة الصغيرة مرشد أو اثنين، مسئولين عن تقديم القيادة اللازمة لنجاح المجموعة.

جلسات تعليم المجموعة الصغيرة ليست مثل المحاضرات حيث يتكلم المرشد أغلب الوقت، ولا هي حوارات بين عدد قليل من أعضاء المجموعة، في حين أن الآخرين مستمعون. لكنها، تتميز بمشاركة نشطة بين كل أعضاء المجموعة. ما هو الحجم الذي يجب أن تكون عليه المجموعة الصغيرة؟ العدد المثالي في مجموعة للحصول على تعليم ذي جودة وديناميكية جيدة هو بين ستة إلى ثمانية أفراد. إذا شارك عدد أكبر من الطلاب، يمكن تقسيم هذا العدد الكبير إلى مجموعات أصغر. مثلاً: إذا كانت المجموعة تتكون من ١٥ - ٢٠ فرد، يمكن تقسيمها لثلاث مجموعات صغيرة من ٥ - ٧ أفراد. الحفاظ على المجموعات الصغيرة سيُشجع على تفاعل أكبر والكل سيتعلم.

ترتيب الجلوس أيضاً هام جداً. باستخدام المثال السابق، دع كل مجموعة تجلس حول طاولة صغيرة ليتمكنوا من رؤية بعضهم البعض والمرشد. هذا سيمكّن كل شخص من التحدث مباشرة إلى آخرين في المجموعة. حيث أن الجلوس في صفوف سيسمح لهم بالتحدث للمرشد فقط، ولظهور الأشخاص الآخرين الذين أمامهم! يمكن للمساهمات أن تصنع تغييراً في حياة الطالب المنخرط في مجموعة صغيرة مُقادة بشكل جيد. القيادة الجيدة للمجموعة الصغيرة تفيد في:

- تشجيع المشاركة من الكل
- بناء علاقات من خلال مشاركة المشاعر الشخصية، الإيمانيات، والاحتياجات
- تحفيز لمشاركة أفكار وقناعات جديدة
- تطوير الإمكانيات والقدرات القيادية من خلال المشاركة النشطة
- مساعدة كل شخص على تطوير استنتاجاته وقناعاته الخاصة
- التشجيع على الصدق والمساءلة حول قضايا الحياة الحقيقية

الموضوع ٢: قيادة المجموعة الصغيرة

اسمح للمجموعة بالعمل! لا ينبغي على المرشد أن يجيب باستمرار على أسئلته التي طرحها هو، التعبير عن آرائه، أو تقديم أي مساهمات أخرى يمكنهم الحصول عليها من المجموعة.

احترم قيمة كل فرد، كل فرد لديه أفكاره الخاصة. المرشد الجيد سيرغب في معرفة ما يفكر فيه كل شخص، وليس ما يعتقد أنه يجب على الشخص أن يفكر فيه!

أعد صياغة الأسئلة إذا تتطلب الأمر، إذا واجه شخص ما أو كل المجموعة صعوبة في الإجابة على سؤال، فبإمكانك أن تعيد صياغة الأسئلة بطريقة أكثر وضوحاً.

امنح وقتاً للطلاب للإجابة على الأسئلة، اطرح السؤال، ثم امنح المجموعة قدرًا كافيًا من الوقت للتفكير في السؤال. لا تتردد في إعادة صياغة السؤال إذا كان هناك شك في فهم المعنى. إذا لم يجاب أي شخص، يمكنك أن تدعو شخصاً تشعر أنه يمكن أن يقدم إجابة. وأكد على الإجابات.

شجع المناقشة الجيدة، كن مستعداً للتعليق على الإجابات، وأظهر الموافقة، واسأل أسئلة أخرى لتحفيز المناقشة، الفهم، والتطبيق. اسمح بمناقشة جيدة تناسب بحرية بين أعضاء المجموعة، لكن احرص على الحفاظ على الوقت لتغطي المحتوى المرجو.

الاستفادة من الجدل، الاختلاف في الآراء يمكن أن يحفز اهتمام وأفكار كل أعضاء المجموعة. هدف القائد هو توجيه المناقشة وليس كتبها. عندما يختلف الأفراد، شجع على الوصول لحل مبني على المقطع الذي يُدرس. إذا كان المقطع غير محدد، يمكن أخذ إجراءات متعددة:

- مقاطع أخرى معروفة للمجموعة من الكتاب المقدس قد توفر إجابة
- المزيد من الدراسة بين الجلسات قد تقود لفهم أوضح
- قد يكون الخلاف غير قابل للحل. إذا كان هذا هو الحال ينبغي تشجيع كل شخص على قبول الآخرين في اختلافات وجهات النظر، على الرغم من عدم الموافقة على وجهات النظر هذه. تأكد من وجود فهم واضح لوجهات نظر كل شخص.

مراجعة دورية، عند اللحظات التي تحدث فيها فواصل طبيعية، اسأل أسئلة موجزة تشجع المجموعة للتفكير في التقدم السابق مع توضيح الأفكار الرئيسية. ويُعتبر هذا أيضاً الوقت المناسب للقائد أن يسأل الأعضاء ما إذا كان لديهم أي أسئلة قبل الانتقال للموضوع الجديد.

التأكيد على الإيجابية، لا ينبغي، تحت أي ظرف، أن يُقال بفضاظة لعضو في المجموعة، أنّ إجابته خاطئة، فإذا كان هناك جزء من الإجابة يمكن قبولها والتعليق عليها، افعل هذا. فيما يلي بعض التعليقات المحتملة التي يمكن استخدامها:

- "هذا بالتأكيد موقف شائع اليوم. هل هناك أي أساس حقيقي له في النص؟"
- "هذه نقطة مثيرة للاهتمام. أتصور أنه ستكون هناك آراء متنوعة وسط المجموعة. هل هناك أي شخص مهتم بالتعبير عن أفكاره بخصوص هذه المسألة؟"

لا يجب الموافقة على اللاهوت الخاطئ، لكن طريقة التعامل مع الإجابات الخاطئة ستشجع أو تحبط مدى تجاوب المجموعة المستقبلية. تأكد من أن إجابة كل عضو لسؤال القائد هي إجابة واضحة. الأسئلة الجيدة على إجابة الشخص يمكن أن تساعد على توضيح المعنى.

ضع في الاعتبار: أن تعلن الحق وتعليته إلى فوق مستوى أي كلام كذب تم ذكره (الرجاء التأكد من التعبير هنا). اسمح للروح القدس أن يقود هذا الشخص لفهم الحقيقي للحق الذي يتم تعليمه.

تحدى بحكمة الإجابات السطحية، في بعض الأحيان هناك جمل وكلمات مستخدمة تكون بلا معنى في عالم اليوم. شجع الشخص أن يعيد صياغة ما قاله ليناسب اللغة المعاصرة أكثر وتحديد مصطلحات تقود لفهم أفضل لما قيل. فيما يلي بعض التحديات المحتملة:

- "كيف تشرح هذه الكلمة أو المصطلح بكلماتك الخاصة ... أو تشرحها لطفل؟"
- "كيف تشرح هذه الفكرة لشخص من ثقافة أخرى أو لشخص غير متعلم؟"
- "هل يمكنك أن تقدم توضيح لما تعنيه؟"

من حين لآخر استخدم معلومات الخلفية، يمكن أن يكون هذا مفيداً جداً لتحفيز المناقشة، لكن يجب أن تبقى مختصرة. في المجموعات الأكبر، إذا كانت المجموعة أكثر من ثمانية أفراد، استخدم أسئلة يمكن أن يتناقش بها الطلاب فيما بينهم في مجموعات أصغر، من ٤-٥ أفراد. لاحقاً، دعهم يشاركون نتائج مناقشتهم في المجموعة الكبيرة.

الموضوع ٣: إدارة جوانب المشاكل الشائعة

أعضاء جدد أو مخجلون، شجع على المشاركة مع أسئلة بسيطة تتضمن التعبير عن الرأي أو الاختيار. اطلب من الطالب أن يقرأ المقطع الذي تناقشونه. قسم المجموعة لثنائيات واسأل سؤالاً ليناقشوه معاً. الشخص الجديد الخجول سيشعر بحرية لمشاركة أفكاره في هذا السياق. كن ممتناً لكل مساهمة.

الثرثار جداً، قم بضبطهم برفق عن طريق توجيه أسئلة للآخرين بالاسم. قد يكون من الجيد التحدث مع الطالب بعد الدراسة عن هذه المشكلة.

المعرفة القليلة، اسأل أسئلة ملاحظة مرتبطة بخقائق من النص حتى يتسنى للطلاب بثقة كافية أن يقدموا آرائهم وانطباعاتهم الخاصة.

حوارات عن مواضيع غير مترابطة، كن واضحاً فيما يخص هدف الدراسة. شجع الطلاب للتحدث في المواضيع المترابطة ذات الاهتمامات الحقيقية بعد الدراسة. مثلاً:

"ما ذكرته يمكن أن يجعل الموضوع مثيراً للمناقشة. دعونا نتحدث بعد دراستنا، حسناً؟"

مساهمات غير مترابطة، اسأل "أين تجد هذا في النص؟" أو بطريقة أخرى حث الطالب على الحصول على أفكار من المقطع أو المادة الدراسية.

الباحث عن المشاكل، بعض الطلاب يجوبون التركيز على المشاكل التي ليس لها أهمية تُذكر بالنسبة لنقطة الدرس الرئيسية. هذه القضايا يجب تأجيلها، ليتمكن الصف من التركيز على التعليم الإيجابي حتى يتسنى لهم فهمه. في بعض الأحيان يتم الإجابة عن هذه المشاكل في المناقشة لاحقاً، وإذا لم يحدث، يجب مناقشتها بشكل منفصل عن المجموعة. فيما يلي بعض الأمثلة عن كيف تفعل هذا:

- "المشكلة التي ذكرتها جيدة. أعتقد أنه فيما نستمّر في دراسة المقطع سيتم الإجابة عليها وتوضيحها."
- "المشكلة التي ذكرتها صعبة ولا يمكن إجابتها في وقت دراستنا الخاصة اليوم. دعونا نناقش هذه المسألة بعد الصف."

يجب إظهار المعرفة، عندما يخرج الطالب عن مسار الحوار بشكل متكرر عن طريق الاقتباس من أجزاء أخرى من الكتاب المقدس، أظهر له / لها قيمة الالتزام بالمقطع. كن ممتناً عندما تكون المساهمة ملائمة للمناقشة وتساعد على توضيح ما كان صعباً. مثلاً:

"قد نحتاج أن ننظر لهذا المقطع فيما بعد، لكن الآن، دعونا نرى مدى إمكانية استمرارنا في اكتشاف بصيرة إضافية من المقطع الذي أمامنا."

فترات الصمت، قد يعني هذا أن الأعضاء يفكرون جيداً في السؤال المطروح. للحصول على مناقشة هادفة، لا بد من منح الوقت للتفكير. ومع ذلك، يجب تمييز الفرق بين الصمت المثمر والفرغ، والتخير. إعادة صياغة السؤال قد تكون ضرورية. بأي شكل من الأشكال، تذكر أن لا تجاوب أنت على أسئلتك!

الموضوع ٤: تقييم المجموعة الصغيرة

بينما نتعلم قيادة مجموعة، يجب أن نقيم بشكل دوري ما نقوم به. أخذ الوقت للتقييم سيفيد كلاً من القائد والمجموعة. أفضل وقت هو بعد جلسة المجموعة بوقت قصير، حيث كل شيء مازال حاضراً في ذهنك. فعلياً، إدماج كل المجموعة في التقييم قد يكون بناءً جداً للجميع. وهذا قد يساعد كل عضو في المجموعة على فهم أفضل لقيمة ديناميكية المجموعة الجيد. تقييمات المجموعة يجب أن تُقاد بعناية لضمان أن تكون ذات طبيعة بناءة. عند تقييم، قائد الإرشاد المحترم، قد تميل المجموعة لتقديم تغذية مرجعية إيجابية فقط. عند تقييم بعضهم البعض، قد يتطرف أعضاء المجموعة للنقيض الآخر، ويقدموا تغذية مرجعية سلبية جداً. يمكن حل هذه المشكلات سواء جعل المجموعة تكتب التقييم بدون ذكر الاسم أو عن طريق توضيح نموذج تقييم شفهي بناءً.

التقييم المكتوب يجب أن يكون بسيط في طبيعته، ربما يتضمن سؤالين فقط، مثل:

١. ما الذي كان مفيداً لك بالتحديد في هذه الجلسة؟

٢. ما هو الاقتراح الذي قد تقدمه ليصنع تطويراً؟

تقييم الجلسة الشفهي سيكون بناءً أكثر عندما تتبع صيغة "الساندويتش" كما يلي:

١. التماس إعطاء تغذية مرجعية إيجابية. اسأل طلابك ما الشيء الذي أحبوه في هذه الجلسة، ثم أضف تعليقاتك المؤكدة.

٢. إعطاء اقتراحات ببناء للتطوير. مرة أخرى، اسأل طلابك أن يشاركوا اقتراحاتهم، ثم أضف اقتراحاتك الخاصة.

٣. إعطاء المزيد من التغذية المرجعية الإيجابية.

يجب استخدام التقييم بشكل دوري فقط، وليس بعد كل جلسة. هدف التقييم أن يساعد في تشجيع، وتصحيح، وتقوية المجموعة الصغيرة. تعلم قيادة المجموعة يستغرق وقتاً، لذا كن صبوراً. كلما اكتسبت خبرة، كلما أصبحت مهارات قيادة المجموعة الصغيرة تلقائية بالنسبة لك.

فيما يلي عدد من أسئلة التقييم التي يمكن أن تساعد في تقييم مجموعة المناقشة، قيادتك للمجموعة، والفوائد الروحية للطلاب. معظم هذه الأسئلة يمكن الإجابة عنها بـ "نعم" أو "لا". هذه الأسئلة مصممة لتنشئ مواضيع وتفتح الباب، إذا كان هذا هو المراد أو اللازم، لمناقشة مواضيع خاصة تحتاج للمعالجة.

مجموعة المناقشة

- هل كان الجميع حاضراً وأتى في الموعد؟
- هل كانت المناقشة تسير جيداً؟
- هل تم تغطية كامل المادة الهامة؟
- هل اشترك الجميع في المناقشة؟
- هل كان هناك أي مشاكل كبيرة أثارها الطلاب؟
- هل كان المناخ جيداً؟

قائد المجموعة

- هل أعددت للجلسة جيداً؟ هل احتجت مزيداً من الوقت للدراسة؟ كم من الوقت؟
- ما هي الأسئلة التي حفزتكم بشكل أفضل للمناقشة؟ لماذا؟
- ما هي الأسئلة التي حفزتكم بشكل أقل للمناقشة؟ لماذا؟
- هل جاوبت على أسئلتك الخاصة؟
- هل قدمت محاضرة أو أجريت حوارات واسعة مع واحد أو أكثر من الأعضاء؟
- هل كنت مشجعاً، محمساً، وواثقاً؟
- هل فكرت في موقف المتعلم ومدى تأثيره؟

- هل فرضت أفكارك على المجموعة؟
- هل اتبعت خطة الدرس التي وضعتها؟
- هل أعطيت فرصة جيدة للتطبيق العملي للمحتوى الذي تمت مناقشته؟
- هل ختمت المناقشة بتلخيص واضح؟
- هل بدأت وأنهيت الجلسة كما خططت؟
- هل أشركت الآخرين في ترتيبات المجموعة، المواد، الإرشاد؟

الفوائد الروحية

- هل ينمو الطلاب في المعرفة والفهم؟
- هل تتغير مواقف قلوبهم وأفعالهم؟
- هل ينمو الطلاب روحياً؟
- هل هناك التزام متزايد نحو بعضهم البعض؟
- هل هناك حرية في المشاركة من الحياة الشخصية؟
- هل هناك رغبة في مشاركة الآخرين ما تعلموه؟

التمرين ١

راجع وناقش المحتوى المذكور أعلاه. هل يوجد أي شيء لا تفهمه؟
قسّم المجموعة، إذا تطلب الأمر، لمجموعات أصغر، من ٥-٦ أفراد:

- اختر قائداً لكل مجموعة
- مستخدماً أسئلة تمهيدية من اختيارك، دع القائد يوجّه المناقشة لمدة حوالي ١٥ دقيقة
- اطلب من كل مجموعة تقييم قائدها وجودة المناقشة لمدة خمس دقائق
- اختر قائداً آخر لكل مجموعة
- اختر سؤالاً أو اثنين من مفكرة الحياة الشخصية من أحد الدروس الموجودة في الدورة التي تدرسها حالياً، ثم دع القائد يوجّه المناقشة لمدة ١٥ دقيقة
- اطلب من كل مجموعة تقييم قائدها وجودة المناقشة لمدة خمس دقائق
- قيم ولخص الوقت في المجموعة الأكبر، ثم اعط فرصة لأي أسئلة مناسبة

الوحدة ٣: تدريب الآخرين

مقدمة الوحدة

بمجرد أن يتقن طالب BEE القدرة على إرشاد الدورات، يحين الوقت لأن ينتقل للمرحلة الثانية من مراحل التدريب: أن يتعلم تدريب الآخرين. في هذه المرحلة يتأهل الطالب ليصبح مدرباً في حد ذاته. من الهام جداً للطلاب أثناء هذا الانتقال أن يتبعوا المثال الذي رأوه، ويقوموا بإرشاد الدورات بالطريقة نفسها التي تم إرشادها لهم. وإن ما قدر يغري المرشد الجديد هو الرجوع للأتماط المألوفة من التعليم كالمحاضرة. وفعل ذلك سيؤدي حتماً للفشل في إنجاز الهدف من تضاعف القادة الخدام.

هذه الوحدة يجب أن تُدرس بالكامل مباشرة قبل أن يبدأ طلاب BEE مجموعاتهم الخاصة. وهي تقدم إرشادات للتخطيط والإعداد اللازم القيام به قبل بدء مجموعة. كيفية اختيار الأفراد المناسبين للتدريب، وكيفية البدء والاستمرار في مجموعة تدريب فعالة، وكيفية تقييم مدى فاعلية تدريبك.

أهداف الوحدة

تأهيل وبناء الثقة في المرشد الجديد ليخطط وينفذ برنامج تدريب فعال

مخطط الوحدة

الدرس ١٠: إعداد خطة تدريب فعالة (قبل البدء بمجموعتك)

الدرس ١١: اختيار الطلاب المناسبين

الدرس ١٢: تنفيذ خطة التدريب الخاصة بك (البدء بمجموعتك)

الدرس ١٣: تقييم مدى فاعلية تدريبك

الدرس ١٠: إعداد خطة تدريب فعّالة (قبل البدء بمجموعتك)

"ابدأ والنهية حاضرة في ذهنك"

ستيفن كوفي

التدريب الفعّال لقادةٍ خدام في الكنيسة يتطلب أكثر من مجرد جدولة لبضعة جلسات تدريب. قبل جدولة أول جلسة تدريب، من الهام جداً التفكير بعناية في العملية التدريبية بأكملها التي تشرع فيها. في هذا الدرس، سيتم قيادتك خلال عملية التخطيط وصنع الإعدادات الضرورية للبدء والاستمرار في برنامج تدريب فعال للقادة الخدام.

أهداف الدرس

نتيجةً لهذا الدرس، سيكون المرشد:

- قادراً على تحديد المكونات الهامة لبرنامج تدريب القادة الخدام الفعّال.
- متحفزاً لإعطاء تدريب القادة الخدام الوقت والاهتمام الذي يستحقه.
- التجاوب عن طريق كتابة خطة شاملة لتدريب قادة خدام حسب سياقهم

مخطط الدرس

الموضوع ١: لماذا ينبغي أن يكون لديك خطة لتدريب قادة خدام

الموضوع ٢: المكونات الهامة لخطة تدريب قادة خدام فعالة.

الموضوع ٣: كيف يرتبط تدريب القادة الخدام مع الخدمات الأخرى للكنيسة

الموضوع ١: لماذا ينبغي أن يكون لديك خطة لتدريب قادة خدام

لن تستمر كنيسةك في النمو لفترة طويلة ما لم يكن هناك تخطيط لتدريب قادة خدام. من الشائع للكنائس أن تنمو بسرعة كبيرة في أيامها الأولى، وبعدها يتباطأ النمو أو يتوقف نهائياً. هذا التباطؤ قد يعود في كثير من الأحيان إلى نقص وجود خطة تدريب قادة خدام بما فيه الكفاية لرعاية القطيع المتنامي. يسوع نفسه عبّر عن قلقه بخصوص نقص القادة الذين يراعون احتياجات من تجاوبوا مع خدمته، واتخذ خطوة فورية ليسد الاحتياج (مت ٩: ٣٦ - ١٠: ٥)

ستستنزف إذا لم تُقم قادة خدام ليساعدوك. المطالب الموضوعه على أكتاف قادة الكنيسة كثيرة ومتنوعة، وإذا لم يكن في الكنيسة ما يكفي من القادة، فإن القادة الموجودين حالياً سيفرقون في احتياجات شعبيهم وهم يسعون لتليتها بأمانة. وفي العادة إن لم يتم تصحيح هذا الوضع، حتماً سيحترق القادة.

اقترح للمرشدين:

استخدم إرشاد خطوة بخطوة للتضاعف وأدوات BEE الدولية الأخرى من صندوق الأدوات لتساعد طلابك وهم يُعدّون خطة التدريب الخاصة بهم (انظر الرابط في الملحق ٧). إذا كانت هذه الأدوات غير متاحة حتى الآن بلغتك أو لغة طلابك، تناقش مع مدير خدمات BEE في بلدك لترجمتها.

لن يتم تدريب قادة خدام ما لم يتم التخطيط لذلك. دائماً تبدو مطالب الخدمة المباشرة أكثر إلحاحاً من الحاجة لتدريب الآخرين. ومع ذلك، الطريقة الوحيدة التي يمكن من خلالها تدريب القادة الخدام هي أن يعطي القادة الحاليون الأولوية التي تستحقها هذه الخدمة والوقت اللازم لها. القادة الحكماء سيرفضون الاستسلام لـ "استبدال الإلحاح" وذلك بوضع خطة لتدريب قادة خدام.

التمرين ١

ادرس (متى ٩: ٢٦ - ١٠: ٥) ثم أجب على الأسئلة التالية:

١. ما هو تجاوب يسوع مع احتياجات الجموع التي أتت لتسمعه يعظ ولتنال الشفاء؟
٢. ماذا كانت تعليماته لتلاميذه في ضوء الاحتياج لمزيد من القادة في حقل الله للحصاد؟
٣. ما هي الخطوات العملية التي اتخذها لتلبية الاحتياج لمزيد من القادة؟
٤. ناقش تداعيات هذا النموذج في خدمتك الخاصة

الموضوع ٢: المكونات الهامة لخطة تدريب فعالة للقادة الخدام

غايات وأهداف

التخطيط الجيد يتضمن أهدافاً بعيدة المدى (١٠ سنين أو أكثر) وأيضاً أهدافاً قصيرة المدى (سنة) ومتوسطة المدى (٢-٨ سنين). ابدأ بأن تسأل الله أن يعطيك رؤياً عن عدد القادة الخدام الذي يريد أن يكون لك دورٌ في تدريبهم، بشكل مباشر (جيلك الأول) وغير المباشر (جيلك الثاني وما بعده). لا تنظر فقط لعدد القادة الخدام الذي ستحتاجه الكنيسة خلال الـ ١٠-٥ سنوات القادمة، بل العدد الذي ستحتاجه إذا ما استمرت الكنيسة في النمو كما يريد لها الله، ربما أكثر من ١٠ سنوات قادمة. ضع أهدافاً إيمانية جديدة بالإله الذي تخدمه!

قم ببناء خطة من الهدف الذي يعطيك إياه الله، وأسس أهدافاً قصيرة ومتوسطة المدى، والتي إن تحققت، ستقود على الأرجح إلى تحقيق أهدافك طويلة المدى. عند وضع غاياتك وأهدافك، ضع في ذهنك أننا نميل للمبالغة في تقدير ما يمكننا إنجازه في السنة الأولى، ونقلل من تقدير ما يمكننا إنجازه في ٥-١٠ سنين.

خطوات العمل

ابدأ من النقطة التي أنت فيها الآن، حدد خطوات محددة لك ولفريقك يمكن اتخاذها لتحقيق كل هدف. ستحتاج لتخطيط الدورات الدراسية التي ستقدمها وتحديد لمن ستقدمها. ستحتاج لتأمين مرافق التدريب، وقد تحتاج لترتيب سفر، إقامة، وجبات لك و/أو لطلابك، حسب مكان التدريب.

الجدول

تحديد جدول معقول للتدريب. قرر إن كنتم ستقابلون كل ثلاثة شهور لمدة أسبوع في جلسات تدريب مكثفة، أو جلسات خلال يوم واحد أو يومين شهرياً، أو نصف يوم أسبوعياً (انظر الاقتراحات في هذا الصدد في ملحق ٧). حدد موعد تقديم البرنامج وخريطة جلسات التدريب المطلوبة للوصول لأهدافك. ضع جدولاً لكل الدورات التي تخطط أن يأخذها طلابك عبر السنوات القادمة (انظر قائمة منهاج BEE في الملحق ٦)، أتح وقتاً لإعدادك الشخصي. إذا كنت لا تزال تتدرب عندما تبدأ في تدريب الآخرين (النموذج الخاص بتدريب BEE) ستحتاج لإتاحة وقت لإعداد الدورات التي تدرسها أنت والدورات التي ستقوم بإرشادها. وازعاً في الاعتبار الأحداث الأخرى والمسؤوليات التي قد تحتاج لتبليتها أثناء إجراء برنامج التدريب الخاص بك. دائماً سيكون هناك احتياج لإجراء تعديلات في اللحظات الأخيرة، لكن ستكون في وضع أفضل بكثير لإجراء هذه التعديلات إذا قمت بالفعل بإعداد جدول، مما لو لم يكن لديك أي شيء في الجدول. ستحتاج أيضاً لإبلاغ جدول التدريب لأولئك الذين سيتدربهم.

الميزانية

كلمة "ميزانية" عادة ما تذكرنا فقط بالأمور المالية، المال هو فقط واحد من ثلاثة مصادر ستحتاج لها في الميزانية. المصدران الآخران هما "الناس" و "الأشياء" (المواد، المرافق، المعدات)

الناس

من الذي قد تحتاج إلى مساعدته لتنفيذ برنامج التدريب بفعالية؟ إن كان هناك احتياج لوجبات تُقدم خلال جلسات التدريب، من سيُعدها؟ من سينظف بعد الوجبات؟ إن كان هناك سفر وإقامة، من سيقوم بالترتيبات اللوجستية؟ من سيطبع ويوزع المواد؟ يمكن لطلابك أن يساعدوا في بعض هذه التفاصيل لكن كن حريصاً ألا تعطي الطلاب مسؤوليات تُبعدهم عن الصف (مثل: إعداد الوجبات)

المال

قدّر تكلفة كل جلسة تدريب وحدد كيف ستسد هذا الاحتياج. واطعاً في الاعتبار أعلى قيمة سيساهم بها الطلاب في التدريب إذا ما طُلب منهم أن يسهموا مادياً فيه. إذا كانت التكلفة باهظة للطلاب، فكّر في طلب مساعدة الكنيسة أو بعض الأطراف الأخرى المهتمة. ومع ذلك، كن حريصاً على عدم خلق نظام تمويل لا تستطيع تكراره أو استمراره عبر الأجيال المتعاقبة، وإلا سيعاق التضاعف.

الأشياء

يجب توفير مواد التدريب لكل طالب، وخطط لهم أن تزودهم بنفس هذه المواد لاحتياجات طلابهم إذا رغبت في التضاعف خلال الأجيال التالية. حدد كيف سيتم توفير هذه المواد (إلكترونياً، عبر الإنترنت، و / أو المطبوعات)، وكيف سيتم توزيعهم. ويجب أن يتم إنتاج المواد وتوزيعها قبل فترة كافية من كل جلسة تدريب، وتوفير وقتٍ كافٍ للطلاب للإعداد. مكان التدريب سيحتاج لكراسي وطاولات يجلس حولها كل مجموعة صغيرة للدراسة، سبورة بيضاء مع أقلامها الخاصة، ومحاة، مذيّب تنظيف. مواد أخرى قد تحتاجها مثل لوح ورقي قلاب وأقلامه الخاصة، ولاصق لتعليق اللوح على الحائط. إذا كنت تخطط لاستخدام بوربوينت، يجب توفير جهاز عرض فيديو وشاشة تلفزيون كبيرة. إذا كان طلابك يخططون لاستخدام أجهزة كمبيوتر، من الضروري توفير مقابس كهرباء كافية منتشرة في أنحاء قاعة التدريب. إذا كان المحتوى موجوداً عبر الإنترنت (مثلاً: مساق الكتاب المقدس على الإنترنت) لا بد من توفير wi-fi في المكان.

التمرين ٢

مستخدماً المثال والنموذج الوارد في الملحق ٨، ابدأ التخطيط للتدريب في سياقك. شارك خطتك مع آخرين في الصف وضع ملاحظات من أفكار الآخرين التي قد تكون مفيدة أن تضيفها في خطتك.

الموضوع ٣: كيف يرتبط تدريب القادة الخدام مع الخدمات الأخرى للكنيسة

يجب أن يتم ذلك بجانب المسؤوليات الأخرى في خدمتك. تدريب قادة خدام ليست هي مسؤولية الخدمة الوحيدة لديك. عليك أن تدير وقتك بعناية وتتعلم تفويض المسؤوليات لآخرين للتأكد أن كل مسؤوليات الخدمة يتم الاهتمام بها. لا بد أن تكون لها الأولوية المناسبة. كما ذكرنا سابقاً، فإن تلبية أولويات الخدمة الملحة الأخرى يمكن بسهولة أن يملأ جداولك، تاركة القليل من الوقت أو قد لا تترك وقتاً أصلاً لتدريب آخرين. مبدأ هام ضعه في ذهنك أنه في أغلب الأحيان لا تبدو معظم أولويات الخدمة الهامة بهذا الإلحاح. ونظراً للاحتياج الملح لقادة خدام في الكنيسة اليوم، يمكن القول إن التدريب المركز على التضاعف هو من الأمور الملحة والعاجلة. أيأ كانت الحالة، بالتأكيد هو أمر هام، ويجب أن يُعطى له أولوية أثناء تخطيطنا لجدولنا.

يمكن وينبغي أن يتم في سياق خدمة الكنيسة الكلية. الأخبار الجيدة أن تدريب قادة خدام وتتميم المسؤوليات الأخرى لخدمات الكنيسة لا ينفصل أحدهما عن الآخر. في الواقع، من الأفضل أن نُشرك أولئك الذين ندرهم في أكبر عدد من مجالات الخدمة الأخرى على قدر المستطاع. فيما ينمو طلابنا في معرفتهم، شخصيتهم، ومهارات الخدمة، يمكننا أيضاً أن نفوض إليهم بعض المهام، محررين أنفسنا لفعل أمور لا يمكن لغيرنا أن يفعلها. مبدأ هام ينبغي على كل مرشد تطبيقه بانتظام هو: "إن كان بإمكان شخص آخر القيام بذلك، دعه!"

التمرين ٣

ضع مخططاً واكتب فيه كل مسؤوليات خدمتك في عمود. اكتب أسماء الطلاب الذين يمكن أن تشرکہم ويساعدوك في حمل هذه المسؤوليات في عمود ثانٍ، وأسماء الطلاب الذين يمكن تفويض بعض من هذه المسؤوليات لهم في عمود ثالث.

الدرس ١١: اختيار الطلاب المناسبين

"اختر الأنسب منهم، وليس أي شخص!"

اختيار الطلاب المناسبين للمشاركة في التدريب هام جداً في تلبية احتياج تطوير قادة خدام مؤهلين للكائنات داخل طائفتك أو مجموعتك. سيتم إنفاق الكثير من الوقت، الطاقة، والمال في هذا التدريب، لذلك لا بد من ضمان، إلى أقصى حد ممكن، اختيار الطلاب المناسبين للمشاركة.

في هذا الدرس، سنناقش ثلاثة جوانب تساعدك على اختيار الطلاب المناسبين: (١) خصائص الطالب المثالي. (٢) طرق لاختبار قدرات الطالب والتزامه قبل انضمامه لمجموعتك. و (٣) أهمية فهم سياق ورؤية التدريب.

أهداف الدرس

نتيجة لهذا الدرس، ستكون:

- قادراً على وصف خصائص طالب BEE المثالي
- متحمزاً لاختيار الطلاب المناسبين للتدريب
- مؤهلاً لتجنيد وفحص المتدربين المحتملين بشكل فعال

مخطط الدرس

الموضوع ١: خصائص طالب BEE المثالي

الموضوع ٢: كيف تختبر القدرة والالتزام

الموضوع ٣: فهم سياق ورؤية التدريب

الموضوع ١: خصائص طالب BEE المثالي

الخصائص المرغوب فيها الموضحة أدناه هي لمساعدتك لتفكر وتوصلي فيما يخص الطلاب المناسبين للاشتراك في مجموعتك. خذ الوقت لتناقش هذه الخصائص مع كل طالب محتمل. فهذا سيظهر اهتمامك الشخصي بالفرد وسيساعد الطالب على فهم نوعية الشخص الذي تبحث عنه للمشاركة في التدريب. امنح الوقت للطالب المحتمل ليفكر ويصلي بخصوص اشتراكه / اشتراكها. الاختيار السريع للطلاب دون تفكير وصلاة سيؤدي لمشاكل فيما بعد.

الخصائص ليست مدرجة بترتيب معين، حيث أن كل منها مهم للنجاح الشامل للطالب والمجموعة التي تقودها. اقرأ بعناية!

طالب BEE المثالي:

- لديه دور قيادي حالي يؤهله لتدريب آخرين - خدمة الطالب يمكن أن تتنوع في مسؤوليات قيادة الكنيسة: راعٍ، زارع كنيسة، قائد شباب ... إلخ. المهم أن يكون الطالب في وضع يمنحه المصداقية والسماح لتدريب آخرين.
- الرغبة في قيادة مجموعة BEE للتدريب القيادي - كل طالب مطلوب منه تدريب آخرين أثناء تدرّبه هو نفسه. وجود خدمة حالية للطالب يجب أن تخدم كأساس جاهز لتأسيس هذه المجموعة.
- يتمتع بسمعة جيدة - هو أو هي ينبغي أن يكون مقبولاً كقائد من قبل الآخرين داخل الكنيسة والمجتمع.
- جدير بالثقة - هذه خاصية أساسية لتوفير بيئة آمنة للمشاركة المفتوحة داخل المجموعة.
- قابل للتعلم - حتى وإن كان يعلم آخرين بالفعل، على الطالب أن يكون لديه قلب للتعلم.
- يعمل بشكل جيد مع الآخرين - هذا الشخص مستعد أن يتعلم في سياق المجموعة الصغيرة.
- الاستعداد بالالتزام بالوقت المحدد - هذا يتطلب من الطالب تقييم المسؤوليات الحالية في ضوء إضافة هذه المسؤولية الجديدة.
- القدرة الأكاديمية على القيام بما هو مطلوب في الدورة - الوضع المثالي، على الطالب أن يكون قد أنهى الثانوية العامة، لكن يمكن الأخذ في الاعتبار إمكانية اشتراك طالب بمستوى تعليمي أقل.
- توصية من القيادة - الحصول على دعم القادة يمكن أن يكون ضرورياً جداً لمشاركة الطالب والقدرة على تأسيس مجموعته الخاصة به.
- في موقع مشترك - هو أو هي ينبغي أن يعيش في مكان قريب من مكان التدريب فلا يكون وقت السفر والتكلفة عائق عن مشاركته.

التمرين ١

في مجموعات من ثلاثة أو أربعة، ناقش لماذا تُعتبر كل خاصية هامة لنجاح الطالب والمجموعة. ما هي الاقتراحات الأخرى لديك التي تساعد في اختيار الطلاب المناسبين؟

الموضوع ٢: اختبار القدرة والالتزام

بعض الطلاب قد يعبرون عن حاسهم بالانضمام إلى التدريب ويبدو أنهم يمتلكون الخصائص الموضحة أعلاه، لكن في الواقع، هو ليسوا مستعدين للقيام بما هو مطلوب منهم. لمساعدتك على التأكد من قدرتهم والتزامهم، يمكن القيام بالتالي: خطط للمقابلة معاً كمجموعة ثلاث أو أربع مرات بهدف الشركة، الصلاة، ودراسة سفر من الكتاب المقدس أو بعض المواد الأخرى المتاحة لك. اعط واجباً في كل مرة. ولاحظ حضورهم، قدرتهم، أمانتهم في القيام بالعمل، ورغبتهم في أن

يكونوا جزءاً من المجموعة. أثناء هذا الوقت، سيصبح من الواضح للبعض أن المشاركة في مجموعة تدريب مثل هذه ليس أفضل شيء لهم، أو قد ترى أنت جوانباً في بعض الأشخاص تجعلك تعيد التفكير في إشراكهم.

استخدم دورة تجريبية لتختبر قدرتهم والتزامهم. في النهاية، ستعرف أنت والطالب ما إذا كان من الأفضل للطالب أن يستمر في المجموعة أم لا. كن حريصاً ألا تضع الدورات الدراسية على طلاب تعرف من البداية أنه ليس لديهم القدرة ولا الالتزام للمشاركة في البرنامج التدريبي (بما في ذلك تدريب آخرين أيضاً كما تدربوا هم)

ناقش مع كل طالب الوقت المطلوب للمشاركة في التدريب. اعرض لكل واحد دورة دراسية وصِف مقدار الدراسة المطلوبة. اشرح احتياج وأهمية الحضور في الجلسات. اطلب من كل طالب تقييم جدولته / جدولها الحالي في ضوء إضافة مسؤولية التواجد كجزء من هذه المجموعة والقيام بالعمل المطلوب. بالنسبة لكثيرين هذا سيتطلب إنشاء أولويات جديدة للخدمة!

التمرين ٢

ناقش أهمية اختبار قدرة والتزام الطلاب المحتملين.

مستخدماً التقويم الأسبوعي أو الشهري، اطلب من الطلاب كتابة كيف يستخدمون وقتهم بشكل عام خلال فترة أسبوع أو شهر. وهذا يجب أن يتضمن مسؤوليات الخدمة، العمل (إذا كان لديهم عمل آخر)، الوقت مع العائلة، الدراسة الشخصية، المدرسة.. إلخ. ثم أسألهم إذا ما كانوا يعتقدون أن لديهم الوقت اللازم ليكونوا جزءاً من التدريب. دعهم يصفون متى وكيف يكون ذلك ممكناً. هل هذا يتطلب تغييراً في أولويات الخدمة؟

في مجموعات من ثلاثة أو أربعة طلاب، دع الطلاب يناقشون الصراعات التي قد تلاقهم في إتمام متطلبات التدريب. ما هي التعديلات التي قاموا بها، أو يحتاجون للقيام بها؟

الموضوع ٣: فهم سياق ورؤية التدريب

عندما تدعو طلاباً ليكونوا جزءاً من التدريب، تحتاج لمساعدتهم على فهم سياق ورؤية التدريب. فيما يلي ثلاثة جوانب للمناقشة معهم:

مستويات التدريب

الخطوط العريضة لدورات الطلاب التي يتعين عليهم اتخاذها في كل مستوى، المتطلبات لإكمال كل دورة قبل أخذ الدورة التي تليها، والإطار الزمني لدراساتهم.

الخدمة الأكاديمية، الشخصية، والعملية

دراساتهم ستسعى لتعطي تركيزاً متوازناً بين معرفة وفهم محتوى الدورة، وتطبيق ما تعلمه في جوانب الشخصية ومهارات الخدمة العملية.

نظام التدريب المتضاعف

كل طالب مطلوب منه إرشاد نفس الدورات التي درسها لمجموعة من قادة الجيل الثاني. بناء على عدد الطلاب في الجيل الأول، ستتشكل مجموعات الجيل الثاني الأخرى، ليتم خلق نظام تدريب متضاعف. الشكل سيكون مختلفاً من موقع لآخر، لكن النتيجة ستوفر فرصة أكبر لتأهيل قادة في الكنيسة.

التمرين ٣

خذ وقتاً للمناقشة مع الطلاب. كيف يمكن أن يكون عليه شكل جدول الدورة في موقفهم. ناقش أهمية التوازن بين الخدمة الأكاديمية، الشخصية، والعملية في دراساتهم. راجع مقدمة هذه الدورة، أيضاً الدرس ٣، وناقش رؤيا الدورة.

التمرين ٤

اطلب من الطلاب أن يكتبوا قائمة بأسماء الطلاب المحتملين الذين يرغبون في أن يتحدوهم ليكونوا جزءاً من مجموعة الجيل الثاني.

خذ من خمس إلى سبع دقائق لتمثيل دور قصير عن هذا التحدي مع طالب. بالتأكيد، قد يأخذ في الواقع وقتاً أطول عندما فعلياً تتحدى الطالب المحتمل أن يكون جزءاً من التدريب، لكن خمس إلى سبع دقائق يجب أن تكون كافية لتوصيل طبيعة هذه المحادثة. ثم قسم المجموعة لثنائيات ليتدربوا على تحدي بعضهم البعض كما لو أن كل واحد فيهم هو الطالب المحتمل. مرة أخرى، اعطهم خمس إلى سبع دقائق لكل شخص ليتحدى الآخر. صلوا معاً بشأن اختيار الطلاب المناسبين.

الدرس ١٢: تنفيذ خطة التدريب الخاصة بك (البدء بمجموعتك)

"توقع أموراً كبيرة من الله، جرب أموراً كبيرة من أجل الله"

وليام كاري

هذا الدرس يطلقك إلى برنامج التدريب الخاص بك. لقد تعلمت الإرشاد، ووضعت خطتك، جمعت كل مصادرك، وقمت باختيار طلابك. أنت الآن على استعداد أن تبدأ في تدريبهم.

قد تشعر بالفرق تحت كل ما هو متوقع منك كمرشد وتتساءل ما إذا كنت قادراً على فعل كل هذا. لست الوحيد الذي لديه هذه الأفكار، الكثيرون شعروا بما تشعر به! هم، أيضاً، صارعوا مع هذا الدور الجديد، لكن بمرور الوقت اكتسبوا ثقة متزايدة. كن متعلماً صبوراً! فستكون هنالك أوقات تعتقد فيها أنك فشلت. استمر في التقدم! ستختبر فرحاً عظيماً في النمو مع طلابك بينما تقودهم خلال الدورات الدراسية.

في هذا الدرس: (١) ستراجع الأمور العملية المتعلقة بترتيب حدّث التدريب، (٢) ستتعلم كيفية تقديم دورة جديدة، (٣) ستتعلم كيفية إرشاد الدورة للنهاية، و(٤) ستبدأ رحلة توجيه طلابك ليتعلموا إرشاد نفس الدورة.

أهداف الدرس

نتيجة لهذا الدرس، ستكون:

- قادراً على وصف عملية بدء مجموعة تدريب BEE
- واثقاً أنك بقدررة الرب، تستطيع فعل هذا الأمر
- التجاوب عن طريق بدء مجموعتك الخاصة لتدريب BEE

مخطط الدرس

الموضوع ١: تخطيط حدّث التدريب

الموضوع ٢: إرشاد أول حدّث تدريبي

الموضوع ٣: إرشاد الدورة للنهاية

الموضوع ٤: توجيه الطلاب

الموضوع ١: تخطيط حَدَثِ التدريب

ابدأ بوقت كاف مسبقاً في إعداد أول حَدَثِ تدريبي لك. اكتب قائمة بأسماء طلاب يمكنهم مساعدتك. يمكنك القدوم مبكراً لمكان اللقاء مع الطلاب الذين يساعدونك للتأكد من ترتيب كل شيء. أول حَدَثِ تدريبي هام حيث سيهيئ مناخ وأسلوب الأحداث المستقبلية. إذا لسبب ما- لم يكن كل شيء جاهزاً، اعمل جاهداً لتغيير هذا في الحدَثِ التالي. فيما يلي قائمة مهام سريعة:

- هل القاعة مُجهزة بشكل مناسب لتمكين مناقشة جيدة؟
- هل لديك أدوات الكتابة اللازمة للسطح البيضاء، اللوح الورقي، إلخ؟
- هل لديك المُعدّات المناسبة، بما في ذلك الكهرباء، أسلاك التوصيل، المحوّلّات لعرض البوربوينت، إن وُجد؟
- هل المكان مُضاء بشكل جيد، والجو متحكم فيه؟
- هل تم إعداد الطعام والشراب؟
- هل تم ترتيب أماكن الإقامة، إذا كان هناك احتياج لذلك؟

التمرين ١

خذ وقتاً لطرح الأسئلة ومناقشة الأمور الأخرى المتعلقة بتخطيط حَدَثِ تدريبي.

الموضوع ٢: إرشاد أول حَدَثِ تدريبي

أول حَدَثِ تدريبي هام جداً لتأسيس إطار لبداية دورة جديدة. ويجب أن يعزز مواقف قلب جيدة وتوقعات واقعية لدى الطلاب. فهو الوقت الذي فيه تُعدّ وتحفز الطالب على إكمال الدورة بنجاح، وتعميق التزامه نحوك، ونحو الطلاب الآخرين، ونحو التدريب.

دعونا نُلقي نظرة على الجدول المقترح لهذا الحدَثِ الهام. فهو مُقسّم لأربع جلسات، كل جلسة تتطلب تقريباً ساعة ونصف إلى ساعتين، بما في ذلك الاستراحة. تُعتبر أوقات الاستراحة مهمة حيث تسمح للطلاب بأن ينشطوا وينعشوا أنفسهم، ويتيح فرصة للكثير من التفاعل العفوي حول الدورة وأمور أخرى.

الجلسة ١

هيئ مناخاً من الترحيب: التشجيع على الروح الجيدة بين المجموعة مهم جداً في جعل الجلسات هادفة وممتعة. حيث أنك تريد لكل شخص أن يشعر أنه مرحب به ومقبول من قبل الكل. في البداية، دع الطلاب يرتبون القاعة بطريقة تمكنهم من الجلوس كمجموعات صغيرة من أربعة أو خمسة أفراد. فهذا سيخلق مناخاً عفويّاً يشجع على تفاعلهم.

ثم دع الطلاب يقدمون أنفسهم ويشاركوا باختصار عن عائلاتهم وخدمتهم. كمرشد يجب أن تبدأ بنفسك وقت المشاركة هذا. ليساعد الآخرين للمشاركة بحرية ويعطيهم فكرة عما يجب أن يشاركوا به. إن كان من المناسب، خذ وقتاً لترقيم ترينيتين يعرفونها. وصلوا معاً.

قدّم رسالة قصيرة رؤيوية عن هدف هذا التدريب: يمكنك استخدام ٢ تيموثاوس ٢: ٢ ومتى ٢٨: ١٨- ٢٠ كنصّ لك. ليس دور الطلاب أن يتعلموا لأنفسهم فقط بل أيضاً ليلتزموا بتعليم آخرين. ذكّر الطلاب بطريقة مشجعة، بالالتزام الذي قطعوه للمشاركة في التدريب. وينبغي أن تذكر أهمية حضور كل الجلسات، والقيام بكل العمل المحدد في الدورة، والمشاركة بنشاط في الجلسات، وتدريب مجموعة خاصة بهم.

اعط الطلاب بعض الوقت لطرح أسئلة والتفكير في التزامهم. ثم صلوا معاً. وخذ استراحة خمس عشرة دقيقة!

الجلسة ٢

ناقش خططك الخاصة لبرنامج التدريب، بما في ذلك تواريخ أحداث التدريب. من الجيد أن تضع في ذهنك خطة مقترحة لتقدمها للطلاب. وإذا لم تكن قابلة للتطبيق لهم عدّل فيها بما يناسب احتياجات المجموعة.

ضع تواريخ أحداث التدريب ليعرفها الطلاب مسبقاً فيتمكنوا من تخطيط جدولهم حول هذه الأحداث.

دع كل طالب يسجل وقته في تقويمه الشخصي، مدرجاً متى سيدرس الدورة ويحضر أحداث تدريب BEE. انظر للمخططات ودع كل طالب يشارك خطته لترتيب وقته. محاولة إيجاد وقت مناسب لأفراد كثيرين سيكون صعباً، حيث قد تكون جدواولهم مزدحمة بالفعل. قد يحتاجون مساعدة وتشجيع في هذه النقطة. فهذا سيكون تمريناً مهماً!

مناقشة حفظ السجلات: اشرح للطلاب أن السجلات ستُحفظ في ملف لكل طالب. وهذا يتضمن إنهاء كل الدروس والواجبات المتعلقة بالدروس، درجات الامتحان، الحضور، ودورات أخرى تم إتمامها، وعملية تطوير مجموعة الجيل الثاني. من الهام جداً للطلاب أن يعرفوا أنك دقيق جداً في حفظ السجلات. وبناء على الوضع، سيتم إصدار شهادات أو دبلومات للطلاب بناء على نجاحهم في إتمام العمل، بما في ذلك بدء مجموعة الجيل الثاني. اسأل ما إذا كان هناك أي سؤال.

ورّع مادة الدورة: اعط كل طالب نسخة كاملة لمادة الدورة التي ستدرس. وامنحهم ١٠- ١٥ دقيقة لينظروا فيها. اطلب منهم أن يُيقوا أسئلتهم حول المادة بعد وقت الراحة.

خذ استراحة أخرى لمدة خمس عشرة دقيقة!

الجلسة ٣

تقديم الدورة: ابدأ المقدمة باختبار قصير من حياتك الشخصية وما تعنيه لك هذه الدراسة. وشارك بجوانب مختلفة كيف أثرت هذه الدورة في حياتك ليكون لديهم فكرة أفضل عما يمكن توقعه من دارستهم.

اطلب من الطلاب قراءة مقدمة المادة قبل الدرس الأول. في بعض المواقف، قد يكون من المفيد قراءة بعض الأقسام بصوت عالٍ معاً. تأكد من أن الكل أنهى القراءة. اسأل ما إذا كان لديهم أسئلة وقدم التوضيح اللازم.

اطلب من الطلاب إنهاء الدرس ١: دع الطلاب ينتقلون إلى الدرس ١ وشرح كيفية إنهاء هذا الدرس. ادرسوا معاً أول عدة مواضيع. ثم دع الطلاب يعملون في دراسة كل الدرس ١ خلال الجلسة. يمكن لهم الدراسة بمفردهم أو كثنائيات. الهدف هو التأكد من فهم كيفية إنهاء الدرس، وأن تعطيمهم بداية جيدة. ذكّر الطلاب أنه لن يتم مناقشة أي درس حتى الانتهاء من دراسته!

خذ استراحة أخرى لمدة خمس عشرة دقيقة!

الجلسة ٤

إرشاد الدرس ١: بعد أن أتم الطلاب الدرس، قم بإرشاده معهم. اتبع خطة الدرس التي قمت بتطويرها للدرس ١. قم بإعداد الطلاب للحدث القادم: راجع الدروس والواجبات التي يجب إنهاؤها قبل الجلسة القادمة. ركّز على بعض الأمور الرئيسية أو الأسئلة التي تريد لهم أن يكونوا مستعدين لمناقشتها. ذكّرهم بالتاريخ، الموعد، والمكان! قيم مع الطلاب وقتكم معاً: اقض بضع الدقائق في المناقشة مع الطلاب حول وقتكم معاً. مشاركتهم ستكون مفيدة للحدث التدريبي القادم وستساعدكم على التركيز على الديناميكية وقتهم معاً. تقيم أحداث التدريب سيتم مناقشتها بأكثر تحديد في الدرس ١٣، تقييم فعالية تدريبك. اهتم وقتك بالصلاة.

التمرين ٢

خذ وقتاً لطرح الأسئلة حول قيادة أول حدث تدريبي.

الموضوع ٣: إرشاد الدورة للنهاية

يجب على أول حدث تدريبي أن يتيح للطلاب بداية جيدة في دراستهم للدورة. سواء كانت اللقاءات أسبوعية، نصف أسبوعية، شهرية، أو جلسات مكثفة: إرشاد باقي دروس الدورة بشكل عام سيتبع الأسلوب الموصوف أعلاه، فيما عدا المادة التمهيدية.

كل مرة ترشد فيها درساً، ستتمو ثقتك وإبداعاتك. كن ملتزماً بتطوير خطة الدرس في كل درس. راجع باستمرار الدرس ٨ في إعدادك لخطة الدرس. تعلم من خبراتك في إرشاد دروس سابقة. راجع دروس استخدام الأسئلة لإرشاد التعليم (درس ٦)، استخدام أنشطة تعليمية خلاقية (درس ٧)، وتعلم قيادة جلسة تدريب مجموعة صغيرة (درس ٩).

هناك الكثير من الجوانب يجب وضعها في الاعتبار عند قيادتك للجلسة وإرشاد الدورة للنهاية. هنا قائمة ببعض الجوانب الهامة:

- طوّر خطط الدرس لكل درس!
- التزم بجدول الدروس وتواريخ الجلسات
- أشرك الطلاب بالمساعدة في إعداد ترتيبات الجلسة
- كن واضحاً فيما يتعلق بالواجبات وما هو المتوقع منهم
- استمر في بناء علاقات مع كل الطلاب
- اجعل توجيه الطلاب جزءاً لا يتجزأ من الجلسة
- حافظ على مناخ جيد في الجلسة
- كن ملتزماً في الحفاظ على السجلات والخص عمل كل طالب (يوصى بشدة تعيين شاشة عرض للمساعدة في هذه المهام)
- قيم الجلسة والإرشاد مع الطلاب
- اجتهد في حل المشاكل
- اسمح بكثير من الفرص للصلاة
- وزّع المواد لجلسة التدريب القادمة قبل الذهاب

التمرين ٣

راجع القائمة أعلاه في مجموعة صغيرة. هل لديك أي أسئلة؟ ثم اكتب قائمتك الخاصة لهذه الجوانب التي يسهل مراجعتها وهذا سيكون تذكيراً منتظماً لك بما تحتاج القيام به.

بعد الانتهاء من الدورة خذ وقتاً للتغذية المرجعية والتقييم من الطلاب. فيما يلي بعض الأسئلة المقترحة:

- اذكر أمرين أو ثلاثة تعلمتها وأثرت بشكل كبير في حياتك؟
- ما هو الأمر الذي وجدته مساعداً جداً لك في خدماتك؟
- هل الدورة حققت توقعاتك؟ لماذا ولم لا؟
- هل هناك أي أسئلة مازالت في ذهنك حول محتوى الدورة؟

الموضوع ٤: توجيه الطلاب

ببساطة، يجب على الموجه أن يكون مرشد، مدرس، مشير، مدرب، ومعلم. توجيه طلابك أمر تفعله خلال كل عملية الإرشاد. وإذا أخذت الأمر بجدية، سيكون له نتائج كبيرة في دورك كمرشد. فأنت تريد أن تساعد كل طالب من طلابك تعلم القدرة والثقة كمرشد. لترى هذا واقعياً، ستحتاج أن تجعل التوجيه هو محور تركيزك في قيادة الجلسات وإرشاد الدورات.

ولأن التوجيه هو مسؤولية كبيرة، تحتاج لمناقشة أكبر في وحدة منفصلة. الوحدة ٤ سنناقش هذا باستفاضة. والأمر المذكور في هذا الدرس لتذكيرك أن التوجيه هو جزء لا يتجزأ من برنامجك التدريبي.

الدرس ١٣: تقييم مدى فعالية تدريبك

"الخبرة ليست أفضل معلم، خبرة التقييم هي أفضل معلم"

جون سي. ماكسويل

التقييم يسعى لإجابة السؤال "ما هو الوضع فيما أفعلاه؟" تقييم ما تفعله في تدريب قادة خدام سيساعدك على تميم مسؤولياتك بأفضل طريقة ممكنة. ولا يُعتبر هذا هاماً لك أنت فقط لكن أيضاً للطلاب الذين تعلمهم وتكون نموذجاً يُحتذى به.

في بعض الأحيان، لا نكون مستعدين لأن يقيّمنا الآخرون خوفاً من أن نبدو فاشلين. لكن، إذا تم التقييم بطريقة هادفة ومشجعة يمكن أن يكون له قيمة كبيرة في نجاح ما تفعله. بالإضافة إلى ذلك، سيساعدنا في رؤية المشاكل بوضوح أكثر ونسعى لحلها.

في هذا الدرس سنتعلم (١) كيف تقيّم فعاليتك كمدرّب، (٢) كيفية جمع وإعداد تقرير جيد، (٣) كيف تحلّ بعض المشاكل الشائعة التي ستواجهها وأنت تسعى لتدريب قادة خدام.

أهداف الدرس

نتيجة لهذا الدرس، ستكون:

قادراً على تقييم فعالية تدريبك وحلّ المشاكل الشائعة التي قد تنشأ في بداية برنامجك التدريبي متحفزاً للحصول على تغذية مرجعية صادقة والتي ستساعدك على تطوير ذاتك كمرشد التجاوب عن طريق أخذ وقت للتقييم في نهاية كل جلسة تدريب

مخطط الدرس:

الموضوع ١: إرشادات لتقييم تدريبك

الموضوع ٢: جمع وإعداد تقارير

الموضوع ٣: حلّ جوانب المشاكل الشائعة

الموضوع ١: إرشادات لتقييم تدريبك

كما هو مذكور أعلاه، فإن الغرض من التقييم هو إجابة السؤال "ما هو الوضع فيما أفعلاه؟" ملحق ٩، تقييم تدريبك، الموجود في نهاية هذا الدليل، يوفر لك طريقة بسيطة وأيضاً شاملة لعمل التقييم. يطرح أسئلة لتحفزك على التفكير في

الجوانب المختلفة لبرنامجك التدريبي. التقييم سيساعدك في معرفة ما هي الجوانب التي تسير على ما يرام، ويكشف لك الجوانب التي تحتاج لتقوية أو تغيير.

كم مرة يجب إجراء التقييم؟ في البداية يجب أن يتم كثيراً، حيث سيساعدك على تطوير إرشادك بسرعة أكثر. كما أن إشراك طلابك في هذه العملية سيساعدهم أيضاً عندما يبدوون في تعلم مجموعتهم الخاصة بهم. وهذا سيساعدك على بناء علاقتك معهم عندما يرون رغبتك في التعلم. واحد من أفضل الأوقات لإجراء التقييم هو في ختام جلسة التدريب، حيث لا يزال كل شيء حاضراً في ذهنك وذهن الطلاب. لا تكن تفصيلاً جداً في التقييم خذ من عشرة إلى عشرين دقيقة. انظر للجوانب الكبيرة لتحسينها في المرة القادمة. إذا اجتهدت في التقييم، ستشجع وتزداد ثقتك في دورك كمدرّب.

إذا كانت هذه آخر جلسة تدريب للدورة، خذ وقتاً أطول، ليس فقط للتقييم، لكن أيضاً لتشجيع الطلاب على مشاركة الأمور التي تعلموها في الدورة. فيما يلي بعض الأسئلة المقترحة لتسألها:

- ما هي أكثر الأمور الهامة التي تعلمتها خلال الدورة؟
- ما هو أكثر أمر ذي فائدة مساعدة في خدماتك؟

التمرين ١

اقرأ الملحق ٩ عند نهاية هذه الوحدة.

ناقش أهمية كل جانب في إجراء تقييم جيد. اسأل ما إذا كان هناك إضافة.

الموضوع ٢: جمع وإعداد تقارير

من المسؤوليات الهامة لكل مرشد جمع وإعداد تقارير. القليل من الناس يستمتعون بهذا الجانب من الخدمة، والبعض يشعر أنه أمر غير روحي. في حين أن حقيقة التركيز على النتائج يمكن أن يتم بطريقة جيدة، الانضباط في جمع المعلومات وتقرير نتائج خدمتنا أمر مطلوب منا كوكلاء جيدين. أكد يسوع على هذا في أمثاله (مثل متى ٢٥: ١٤ - ٣٠) وفي تعاليمه (مثل لوقا ١٦: ١ - ١٣). ومن الواضح أيضاً أن الرسل وقادة الكنيسة في زمن العهد الجديد حفظوا سجلات وتقارير دورية عن نتائج مجهودات خدمتهم (انظر أعمال ٢: ٤١ و ٤٧، ٤: ٤، ٥: ١٤، ٦: ١ و ٧، ١١: ٢١ و ٢٦، ١٤: ٢٦ - ٢٧).

ولأن الهدف من خدمة BEE هو مضاعفة القادة الخدام في الكنيسة، فمن الهام حفظ السجلات، وإعداد تقارير لتحديد ما إذا كنا وكلاء أمناء في الخدمة التي أودعها إلينا الله. الملحق ١٠ يحتوي على نماذج تقرير متعددة ستساعدك جداً في تميم هذه المسؤولية. انسخ هذه النماذج حسبما تحتاج واستخدمها لجمع وإعداد تقارير نتائج خدمتك.

الموضوع ٣: حلّ جوانب المشاكل الشائعة

عند البدء في الإرشاد بالتأكد ستقوم المشاكل! ستجد نفسك في أغلب الأحيان تتساءل "ماذا يجب أن أفعل في هذا الموقف؟". من المتوقع حدوث مشاكل، وستتعلم كيف تتعامل معها عندما تصبح أكثر ثقة في دورك كمدرّب. في بعض الأحيان نحن نخلق مشاكلنا عندما لا نتم مسؤولياتنا بشكل مناسب. ومشاكل ستأتي من الطلاب، ومشاكل أخرى ستنشأ من مواقف خارج مجموعتك وليس لك سيطرة عليها.

فيما يلي قائمة بمشاكل شائعة وطرق مقترحة للتعامل معها. إذا تعلمت التعامل مع هذه المشاكل بسرعة، بحزم وتشجيع من البداية، ستكون أقل وأقل مع استمرارك في الإرشاد. أيضاً، ستكون نموذجاً لطلابك كيف يمكنهم حلّ نفس المشاكل في مجموعاتهم. اقرأ التالي بعناية وخذ ملاحظات تأتي لذهنك حول هذه المشاكل.

لا توجد مواد. مادة الدورة أساسية للغاية لإرشاد الدورة. لا تحاول البدء في البرنامج التدريبي بدون وجود المواد المتاحة لكل الطلاب حسب حاجة كل دورة دراسية. ولتحقيق ذلك هذا يتطلب إعداداً وتنظيماً مسبقاً. تأكد من أهمية توفير كل المواد المطلوبة المتاحة لكل الطلاب خلال كل لقاء مع التنظيم مع القادة قبل البدء بالبرنامج التدريبي. ضع خطة قابلة للتطبيق للحصول على مواد الدورات القادمة للطلاب بشكل مسبق. تذكر أن الطلاب يحتاجون وقتاً لإكمال دراستهم للدورة قبل مجيئك لإرشادها.

إذا، قمت بكل ما تستطيع من مجهود للحصول على المواد للطلاب، ولم تصل المواد بعد، كن جاهزاً بنسخة نظيفة أو ملف يمكن إرساله للطباعة سريعاً. بمجرد سريان البرنامج، يمكن تجنب هذه المشكلة بتوزيع مواد جلسة التدريب القادمة في نهاية كل جلسة.

مكان اللقاء ليس جيداً. غالباً ما يكون من الصعب جداً إيجاد مكان لقاء مثالي. مرة أخرى، الإعداد المسبق ضروري. اعمل مع المنظمين على تأمين مكان لقاء جيد قبل الالتزام ببدء البرنامج التدريبي. إذا وجدت نفسك بالرغم من مجهوداتك، مضطراً لتبدأ في مكان لا يوفر مناخ جيد للتعلم، اجث عن مكان آخر. ربما يكون لدى أحد الطلاب فكرة عن مكان جيد.

المجموعة أكبر من اللازم. عند محاولة إرشاد مجموعة تتكون من ٢٠ - ٣٠ طالب ستفقد الديناميكية التفاعلية في جلسة التدريب. اعمل جاهداً قبل بداية المجموعة للتأكد من أن المنظمين يفهمون أن المجموعة المثالية هي ١٢-١٦، وفي أي حال من الأحوال لا يجب أن تزيد عن ٢٠. إذا، وجدت نفسك بالرغم من كل مجهوداتك تواجه مجموعة كبيرة جداً، ستحتاج للتفاوض في الموقف. واحدة من الاحتمالات هي تقسيم المجموعة لمجموعتين أصغر، من ١٠ - ١٥ فرد. وستحتاج حينئذ لإرشاد كلا المجموعتين في أوقات مختلفة أو ربما يمكن لمرشد آخر مساعدتك في المجموعة الثانية. احتمال آخر هو تعليم المجموعة الكبيرة لجلسة أو جلستين، وأثناء ذلك تعمل مع القادة المنظمين على تحديد القادة بالفطرة من

بينهم. وتدعو فقط هؤلاء القادة لمزيد من التدريب، وتؤكد للآخرين أنهم سيحصلون على الفرصة للتدريب في الوقت المناسب بقيادة أولئك الذين اخترتهم.

المُرشد يحاضر بدلا من إرشاد الدروس. هذه المشكلة تحدث لسببين رئيسيين: (١) المرشد غير ملتزم بطريقة التعليم التفاعلية، أو (٢) المرشد يُجَبِّط من الطلاب بسبب عدم قيامهم بالتحضير المسبق، وغير قادر على مساعدتهم على التغيير، فيعود لطريقة المحاضرة. يحتاج المرشد أن يُعيد تقييم التزامه كمرشد من خلال مراجعة الوحدة ١. سنناقش أدناه حل مشكلة الطلاب وعدم قيامهم بالعمل.

الاختيار الخاطيء للطلاب. اتباع الإرشادات المعطاة في الدرس ٣ ستساعد بشكل كبير في تجنب هذه المشكلة. ومع ذلك، قد تحدث حالات عندما تجد طلاباً في المجموعة لا يتوجب وجودهم. راجع الإرشادات على انفراد مع الطالب ذي المشكلة وذكره بالتزامه. إذا رأيت أنه غير مستعد لاتباع الإرشادات، حينئذ على الطالب الانسحاب من المجموعة.

الغياب المتكرر للطلاب. لا بد أن يعرف الطلاب أن الحضور أمر حيوي لإكمال مقبول للدورة ولديناميكية المجموعة بأكملها. في الظروف غير الطبيعية فقط، مثل، الموت، احتياجات العائلة، أو المرض، يمكن للطلاب أن يغيب عن جلسة التدريب. أما نشاط الخدمة الطبيعي فهو سببٌ ليس وجيهاً. في بداية كل دورة، يحتاج الطلاب معرفة جدول الدورة ويكون مكتوباً في جداولهم. إذا كان الطالب غير قادر على الحضور بانتظام، على الطالب الانسحاب من الدورة. اشرح أنه سيكون هناك فرصة أخرى ليأخذ الدورة في المستقبل.

طلاب لا يكملون العمل. إذا كان الطلاب لا يكملون العمل المحدد لهم، ذكرهم أنهم لن يستطيعوا الاستمرار في الدورة التالية حتى يتم الانتهاء من كل أعمال هذه الدورة. وتأكد أنهم يفهمون بوضوح كيف يتم إنجاز أعمال الدورة. إحدى طرق مساعدتهم لتصحيح هذه المشكلة عن طريق جعل كل شخصين يعملان معاً في واجب الدرس. ويكونان في محل مساءلة بعضها نحو بعض في العمل المطلوب. وإذا ما كان هناك عدد من الطلاب لا يكملون عملهم، استخدم وقت جلسة التدريب للقيام بأعمال الدرس.

طريقة المناقشة جديدة جداً. هذه واحدة من أكبر التحديات لك. أن معظم الطلاب نشئوا على التعلّم بطريقة المحاضرة ... حتى أنت نفسك! اشرح بوضوح دورك كمرشد ودور مادة الدورة. ساعدهم على فهم هدف استخدام الأسئلة وقيمة المجموعة الصغيرة في عملية التعلّم. راجع معهم مادة الدرس ٥، ٦ فيما يخص هذين الموضوعين.

مفتاحٌ رئيس لمشاركتهم هو إكمالهم لواجبات الدرس قبل مناقشة الدروس. إذا أتموا العمل، سيكونون مستعدين لمناقشة الدرس. إذا لم يتموا العمل، فلن يكونوا مستعدين. في هذه الحالة، لا بد أن تستخدم وقت الصف ليكملوا الدرس. إرشاد الدروس يتم فقط بعد أن يكمل الطلاب الدرس!

مستوى التعليم منخفض جداً. كما هو مذكور في الدرس ١١، من الهام محاولة تحديد قدرة الطالب قبل أن تضمه للمجموعة. إذا كانت لدى الطالب صعوبة في القيام بالعمل، لابد أن تذكّر الطالب بالمؤهلات. ودعه يستمر في الدورة، لكن عليه أن يعرف أنه لا يستطيع الاستمرار في الدورة التالية. ربما قد تجد طالب آخر يعمل كمعلم ليساعد هذا الطالب لبعض الوقت في فهم المادة، لكن لا يجب أن يكون هذا نمطاً على المدى الطويل.

عدم فهم كيفية إكمال الدروس. يحدث هذا بشكل عام في بداية الدورة الأولى. فطريقة الدراسة جديدة عليهم ولا يعرفون كيف يبدؤون. مفتاح حل هذه المشكلة هو إعطاء جلسة توجيهات قبل أول دورة، أثناءها تقود الطلاب للعمل معاً لإكمال أول درس. فهذا سيساعد كل الطلاب على معرفة كيفية إكمال الدرس ويعطيهم ثقة أكبر عندما يعملون بمفردهم.

عيون زائفة وقت الامتحان. يُعتبر هذا الأمر دائماً مجالاً صعباً فلا يوجد أي شخص يرغب في درجات سيئة ولا أن يظهر بشكل سيء أمام أقرانه. هدف الامتحان ليس معرفة مستوى الطالب أكاديمياً بين أقرانه لكن مساعدة الطالب على فهم محتوى الدورة. استخدم الامتحان كأداة تعليم بأخذ وقت لمراجعة الإجابات بعد إعطاء الامتحان والدرجات. أيضاً، ذكّر الطالب أن درجة الامتحان هي ٢٥% فقط من الدرجة الكلية. وّرّع الطلاب في القاعة على قدر الإمكان فتقل فرصة النظر في امتحان الآخر!

الحضور المتأخر لجلسات التدريب. الطالب الذي غالباً يأتي متأخر لجلسات التدريب عليك أن تذكره بمسئوليته تجاه الطلاب الآخرين وتجاه المرشد. الوصول متأخراً لجلسة التدريب أمر مزجج، ويضيع الوقت. لا يجب على المرشد أن ينتظر حتى حضور الكل قبل جلسة التدريب لكن عليه أن يكون نموذجاً بأن يبدأ اللقاءات في الموعد. الحضور متأخراً قد لا يمكن تجنبه أحياناً، لكن لا تدعها تكون عادة مستمرة!

التحدث عندما يكون شخص آخر يتحدث. أثناء جلسات التدريب يحتاج الطلاب لأن يكونوا منتهيين لبعضهم البعض عندما يكون هناك شخص يتحدث. لابد من تشجيع المشاركة النشطة، لكن الحوارات الجانبية تشتت الآخرين وتُظهر عدم احترام للشخص المتحدث، سواء كان طالباً أو مرشداً. إن كان هناك شخص يقوم بالتشتيت باستمرار بهذه الطريقة، من الضروري أن تتحدث مع هذا الشخص على انفراد حول هذه المشكلة. تحدث معه بنعمة وحزم!

رنين التلفون والرد على المكالمات. يجب غلق كل التلفونات المحمولة أثناء الجلسات التعليمية. رنين التلفون والرد عليه هو تشتيت كبير لديناميكية الجلسات ككل وتُظهر عدم احترام للمرشد والطلاب الآخرين. أيضاً، الحكمة تقول إنه لا يجب استخدام أي تلفونات محمولة أثناء أوقات التدريب.

التمرين ٢

في مجموعات صغيرة، ناقش كل مشكلة والحلول.

إذا أظهرت المجموعة مشاكل أخرى غير مدرجة أعلاه، عليهم أن يجدوا أيضاً الحلول المقترحة.

الوحدة ٤: توجيه من أجل التضاعف

الحاجة الماسة لقادة خدام في الكنيسة يجعل من الضروري أن نذهب لما هو أبعد من مجرد إرشاد الدورات وتدريب الآخرين. يجب أيضاً أن نوجه أولئك من ندرتهم ليصبحوا هم أنفسهم مدربين، ويدربوا طلاباً يدرّبون بدورهم آخرين. بهذه الطريقة فقط، سيحدث التضاعف الحقيقي. في هذه الوحدة، سنتعلم كيفية توجيه أولئك من دربتنا لتطوير نظام تدريب متضاعف. التوجيه من أجل التضاعف يأخذنا لما هو أبعد من الفصول يأخذنا إلى حياة وخدمات طلابنا فيما يسعون في بدء إرشاد مجموعاتهم الخاصة بهم.

الدرس ١٤، سيؤهلك لمساعدة طلابك على حمل رؤية التضاعف. في الدرس ١٥، سنتعلم كيف تسير جنباً إلى جنب مع طلابك لتشجيعهم وتساعدتهم بفاعلية عند بدء مجموعاتهم الخاصة. الدرس ١٦، يركز على ما هو مطلوب فعلاً إذا تم تأسيس واستمرار نظام تدريب متضاعف قائم على الكنيسة المحلية.

هدف الوحدة

تزويد المرشد بمساعدة عملية لتطوير خدمة التضاعف، والتشجيع على الالتزام بمهمة تأسيس نظام التدريب المتضاعف القائم على الكنيسة المحلية.

مخطط الوحدة

الدرس ١٤: مساعدة طلابك على حمل رؤية التدريب

الدرس ١٥: مساعدة طلابك على بدء مجموعات جديدة

الدرس ١٦: تكليف الخدمة لأولئك الذين دربتهم

الدرس ١٤: مساعدة طلابك على حمل رؤية التدريب

" دور القائد هو رفع طموح الناس ليا يمكن أن يصبحوا عليه وإطلاق طاقاتهم في المحاولة للوصول إلى هناك "

ديفيد جيرجين

إذا كنت تريد لخدمة التدريب الخاصة بك أن تقود لتضاعف القادة الخدام، لابد أن يكون لديك رؤيا لتري حدوث هذا، ويجب أن تنتقل هذه الرؤيا لمن تدرهم. طرح رؤيا التضاعف يجب أن يبدأ في وقت مبكر جداً من عملية التدريب. فينبغي لها أن تتخلل خلال وقت الصف ووقت التفاعل مع طلابك خارج الصف. في هذا الدرس سيتم تغطية ثلاثة جوانب هامة: (١) أهمية "كيف" تكون نموذجاً للتضاعف، (٢) كيف تنقل لطلابك رؤيتك للتضاعف، و (٣) كيف تساعد طلابك في تطوير رؤيتهم هم للتضاعف.

أهداف الدرس

نتيجة لهذا الدرس، ستكون:

- قادراً على وصف ماذا يعني أن تكون نموذجاً للتضاعف
- قادراً على توصيل رؤيا التضاعف
- التجاوب عن طريق تطوير خطة لمساعدة طلابهم على تطوير رؤيا للتضاعف

مخطط الدرس

الموضوع ١: نموذج التضاعف

الموضوع ٢: توصيل رؤيا التضاعف

الموضوع ٣: تعميق رؤيتك

الموضوع ١: نموذج التضاعف

منذ بداية برنامج التدريب - بل وحتى قبل البداية - على المرشد أن يكون نموذجاً في الالتزام بتضاعف قادة خدام. هدف تضاعف القادة يجب أن يكون واضحاً من البداية. وأن يُوضع في الاعتبار عند صنع القرارات حول من ستدر. المرشد الملتزم بالتضاعف سيبدأ بجهوداً لتركيز طاقاته على تدريب المدربين: أفراد مستعدين وقادرين على تدريب آخرين. المرشد الملتزم سيستخدم باستمرار مواداً قابلة للنقل وطرق تدريب، مع التأكد من أن من يدرهم يفعلون المثل. ولن يفعل على الإطلاق ما يستطيع طلابه أن يفعلوه بأنفسهم. فهو لا يسعى لإثارة إعجابهم بقدراته التعليمية لكن يسعى

لمساعدتهم على تطوير مهاراتهم الخاصة كمرشدين. لن يستخدم أبداً مواد أو طرق تعليم لا يستطيع طلابه الوصول إليها ولا عندهم القدرة على تكرارها بأنفسهم.

المرشد يصبح نموذجاً للتضاعف عندما ينشئ ويحافظ على المساءلة. بولس أعطى تيموثاوس تعليمات ليستودع الكلمة إلى أناس أمناء قادرين على أن يعلموا آخرين أيضاً (٢ تي ٢: ٢، تم إضافة التأكيد). الطلاب غير الأمناء في الحضور، وإكمال الواجبات، وبدء مجموعاتهم الخاصة لا يجب السماح لهم بالاستمرار في المشاركة في البرنامج التدريبي.

المرشد الملتزم بالتضاعف يكون باستمرار نموذجاً في مواقف القلب والسلوكيات التي يريد رؤيتها في طلابه. فهو لا يطلب من طلابه فعل شيء لا يفعله هو نفسه. ولكنه، يقود الطريق، ويعلم بكونه قدوة.

المرشد كونه نموذج للتضاعف يقول "لا" لفرص خدمات تشتتته أو تعيقه عن عمله في تدريب المديرين. هناك الكثير من الفرص الجيدة للخدمة ستثير انتباه المرشد، لكن إن كان يريد النجاح في تأسيس نظام تدريب تضاعف محلي، عليه أن يرفض بحزم أن ينحرف عن تركيزه على الهدف.

التمرين ١

اكتب قائمة بالخدمات المنخرط فيها. قيم كل خدمة وحدد مدى ترابطها بتضاعف قادة خدام. هل تساعدك أم تعيقك عن التضاعف؟ ناقش مع آخرين في الصف كم من الوقت ينبغي أن تقضيه في خدمة مباشرة والوقت في تدريب وتأهيل آخرين.

التمرين ٢

قارن لوقا ٩: ١-٢ مع لوقا ١٠: ١ كيف كان يسوع نموذجاً للالتزام بالتضاعف؟ ماذا يمكننا أن نتعلم من مثاله؟

الموضوع ٢: توصيل رؤية التضاعف

لا يمكن أن ترى تضاعفاً بدون وجود رؤيا. بينما يحدث التضاعف تلقائياً في المجال الطبيعي، إلا أنه لا يحدث في المجال الروحي بدون تعمد. لهذا كان يسوع متعمداً في طريقة تدريبه لتلاميذه. كان نموذجاً لنهج الخدمة التي تركز على التضاعف، وتلاميذه فهموا هذا النهج. ونتيجة لذلك، ذهبوا "فتنوا المسكونة". ونحن يمكننا أن نؤثر تأثيراً ماثلاً في عالمنا اليوم، لكن فقط إذا اتبعنا الأسلوب الذي أعطانا إياه يسوع.

التمرين ٣

ادرس متى ٩: ٣٦-١٠: ٦، ثم أجب على الأسئلة التالية:

١. كيف أوصل يسوع لتلاميذه رؤيته للتضاعف؟

٢. كيف يمكننا تطبيق هذا الأسلوب الذي أظهره يسوع لنا في خدمة التدريب الخاصة بنا؟

من الواضح، أن أحد مفاتيح توصيل رؤيا التضاعف هو الصلاة. لتحدث في حضور أولئك من تدرّبهم. مفتاح آخر هو أن تعطي طلابك الفرصة لأن يخدموا بأنفسهم، بحدود معينة تحددها أنت (انظر تعليمات يسوع لتلاميذه قبل أن يرسلهم في مت ١٠: ٥)

رؤيا التضاعف لا بد أن يتم توصيلها بوضوح. لا تكن غامضاً مع تلاميذك حول ما تأمل في تحقيقه. شارك أهدافك بتضاعف قادة خدام للكنيسة. شارك كيف تطورت رؤيتك للتضاعف.

رؤيا التضاعف لا بد أيضاً أن يتم توصيلها بإبداع. استخدم وسائل مرئية، استشهد بإحصائيات تشدد على الاحتياج، واسأل أسئلة تحفز طلابك على التفكير في أهمية و"كيفية تحقيق" التضاعف. شارك اختبارات آخرين كانوا فعالين في تضاعف قادة خدام للكنيسة. والأفضل من ذلك، عرفهم بهؤلاء الأفراد، وقدم فرصاً ليتحاوروا مع هؤلاء الأفراد.

توصيل رؤيا التضاعف باستمرار. الأبحاث تُظهر أنه عندما يتم تقديم مفهوم جديد للناس، يجب أن يسمعه بشكل متكرر على الأقل سبع مرات حتى يدركه تماماً. الكثير من القادة المسيحيين لم يفكروا أبداً في أهمية تضاعف قادة خدام في الكنيسة، وبالتالي لم يضعوا في الاعتبار كيفية القيام بذلك. قال أحدهم "عندما تمّ من قولها، وقتها فقط سيبدوون في فهمها".

التمرين ٤

استخدم العصف الذهني مع طلابك ليفكروا في طرق توصيل رؤيتك للتضاعف. فيما يلي فكرة لتبدأ بها:

• استخدم خريطة وصلٍ فوق مناطق بعينها حيث سيدربون طلاباً، وطلابهم بدورهم سيدربون قادة للكنيسة.

هناك فكرة خلاقية أخرى يمكن أن تجدها في الملحق ٤: ورقة نشاط الناس

الموضوع ٣: تعميق رؤيتك

إن مجرد توصيل رؤيتك للتضاعف ليس كافياً، حيث يجب عليك أن تقضي الكثير من الوقت مع أولئك الذين أعطاهم إياك يسوع لتدرّبهم، والسعي متعمداً لنقلها بطريقة تجعلها تتجذر وتستمر.

من اللحظة التي اختار فيها يسوع الاثني عشر رسولاً حتى لحظة صعوده راجعاً للسماء، كان يدرّبهم ليكونوا رجال رؤيا. تحداهم ليفتحوا عيونهم وينظروا لحقول الحصاد الروحية، الجاهزة للحصاد، وأكد على الاحتياج لمزارعين وحصادين (يوحنا

٤: ٣٥-٣٦). في مناسبة أخرى، قال "الْحَصَادُ كَثِيرٌ وَلَكِنَّ الْفَعْلَةَ قَلِيلُونَ" وترجمهم " فَاطْلُبُوا مِنْ رَبِّ الْحَصَادِ أَنْ يُرْسِلَ فَعْلَةً إِلَى حَصَادِهِ " (مت ٩: ٣٦-٣٧)

تكلم مراراً عن النمو السريع لملكوته، وفي الوقت الذي فيه استخدم الأمثال لتوضيح جزء من الحق للجموع، شرح كل شيء لتلاميذه على انفراد (مثال مرقس ٤: ٣٠-٣٤). وبالقيام بذلك، كان يزرع بذور الرؤيا في دواخلهم والتي ستحمل ثماراً فيما بعد بتضاعف قادة كنيسته.

بعد قيامته، وقبل صعوده للسماء، أعطى يسوع لتلاميذه في مناسبات متعددة ما نعرفه بالمأمورية العظمى. يمكننا أيضاً وصف هذه الأوامر على أنها مجموعة من الرؤى العظيمة: "فَاذْهَبُوا وَتَلْمِذُوا جَمِيعَ الْأُمَمِ ... " (مت ٢٨: ١٩)، "اذهبوا إلى الْعَالَمِ أَجْمَعِ وَكْرِزُوا بِالْإِنْجِيلِ لِلْخَلِيقَةِ كُلِّهَا." (مر ١٦: ١٥) "... وَتَكُونُونَ لِي شُهَدَاءَ ... وَإِلَى أَقْصَى الْأَرْضِ " (أعمال ١: ٨)

الرؤيا التي أعطاها يسوع لتلاميذه ترسخت. فبعد صعوده وسكيب الروح القدس في يوم الخمسين بدأوا في تميم أوامره، وكانوا يعملون بأمانة في هذه الإرسالية إلى أن رجعوا هم أنفسهم لبيته.

التمرين ٥

إذا أردنا لرؤيتنا أن تتعمق، لا بد علينا من تدريب التلاميذ كما فعل يسوع. أعد قراءة المقاطع المذكورة أعلاه وانشئ جدولاً تكتب في العمود اليمين قائمة بطرق استخدمها يسوع في توصيل رؤيته لتلاميذه، وفي العمود الشمال قائمة مشابهة بطرق يمكن أن تستخدمها أنت في توصيل رؤيتك بتضاعف قادة خدام لأولئك من تدرهم. فيما يلي بعض الأفكار التي يمكن البدء بها:

| كيف أوصل يسوع رؤيته | كيف سأوصل رؤيتي |
|---|---|
| حدد احتياجات الجموع ونقص الفعلة | سأشارك إحصائيات وقصص تساعد الناس على فهم الاحتياج لقادة خدام في الكنيسة |
| تحدى تلاميذه ليصلوا من أجل إرسال المزيد من الفعلة | سأصلي مع طلابي من أجل أسماء أشخاص يأملون في تدرهم |
| | |
| | |
| | |

الدرس ١٥: مساعدة طلابك على بدء مجموعات جديدة

" قال لي الموجه: دعنا نذهب ونقوم بهذا الأمر، ولم يقل " اذهب وقم به". ما أروع هذه القوة عندما يقول أحدهم: دعنا!"

جيم روهن

اقتراح للمرشدين:

من الأفضل إرشاد هذا الدرس بعد أن يكون طلابك قد بدأوا فعلاً بمجموعاتهم بنجاح ويُعدّون لمساعدة طلابهم ليبدأوا بمجموعاتهم بدورهم. المرشدون لا يستطيعون مساعدة شخص آخر على تطوير مهارات لم يكتسبها هم أنفسهم. قراءة طلابك لهذه المادة في وقت مبكر من العملية يُعدّ أمراً قيماً، حيث يحتاجون لنظرة واضحة عن عملية التدريب بأكملها. ومع ذلك، من الأفضل العمل معهم في هذه المادة مباشرة قبل الوقت الذي فيه سيحتاجون لهذه المعلومات.

لقد بدأت بنجاح مجموعة جديدة، ومنحتهم رؤية لتضاعف قادة خدام في الكنيسة. الآن يقع عليك الاختبار الحقيقي في التزامك بالتضاعف ومدى فعاليتك كمدرّب. هل سيكونون قادرين على فعل ما فعلته؟

مساعدة طلابك ليبدأوا بمجموعاتهم الخاصة بهم أمر مختلف تماماً عن بدئك أنت لمجموعتك. فهذه هي مهارة "المستوى الثاني" التي تُبنى على المستوى الذي تعلمته عندما بدأت بمجموعتك الخاصة بك، لكن أيضاً يتطلب كفاءات إضافية. ويتطلب إيماناً كبيراً، في الله وفي طلابك. وهناك احتياج لمستوى من النضوج مطلوب أيضاً، يشبه إلى حد ما أن يصبح الوالد جدياً.

هذا الدرس مصمم ليقودك خلال عملية تحدي. فهي منظمة حول نموذج تدريب لأربع خطوات مستخدمة على نطاق واسع:

- أنا أفعل، أنت تشاهد
- نفعل معاً
- أنت تفعل، أنا أشاهد
- أنا أترك، أنت تفعل

أهداف الدرس

نتيجة لهذا الدرس، ستكون:

- قادراً على إعداد طلابك لبدء مجموعاتهم الخاصة بهم
- ملتزماً في فعل كل ما يمكنك فعله لتساعد طلابك على بدء مجموعاتهم الخاصة بهم
- التجاوب عن طريق إطلاق طلابك لقيادة مجموعاتهم

مخطط الدرس

الموضوع ١: إعداد طلابك لبدء مجموعاتهم الخاصة بهم

الموضوع ٢: المشاركة مع طلابك لبدء مجموعة جديدة

الموضوع ٣: دعم طلابك خلال العملية

الموضوع ٤: إطلاق طلابك لقيادة مجموعاتهم

الموضوع ١: إعداد طلابك لبدء مجموعاتهم الخاصة بهم

في الواقع، يبدأ إعدادك لطلابك كي يبدؤوا مجموعاتهم حتى قبل أن تبدأ أنت مجموعتك. هل تذكر مؤهلات طلاب BEE، المذكورة في الدرس ١١؟ طالب BEE المناسب: (١) لديه دور قيادي حالي يؤهله لتدريب آخرين، (٢) الرغبة في قيادة مجموعة تدريب BEE القيادي الخاص به. إذا بذلت مجهوداً جيداً لضمان أن طلابك سيلبسون هذه المعايير، فقد اتخذت أول خطوة هامة في تأسيس نظام تدريب متضاعف.

قدّم نموذجاً جيداً لطلابك كي يتبعوه

معظم إن لم يكن كل - من ندرهم لم يسبق لهم تدريب آخرين، ومنهم من فعل ذلك من المحتمل أن يكونوا استخدموا طريقة المحاضرة كأداة في تدريبهم الأول. لذا عليك أن تُظهر لهم كيف تدرّب آخرين قبل أن تطلب منهم أن يفعلوا ذلك بأنفسهم.

بطرس حث شيوخ الكنيسة ليقودوا بكونهم قدوة (١ بط ٥: ٣)، المرشد عليه أيضاً أن يقود كقدوة لهم. أولئك من ندرهم يمكنهم وقد لا يمكنهم أن يفعلوا ما تقول لهم أن يفعلوه، لكن دائماً سيفعلون ما تفعله. انتبه لموقف قلبك وأفعالك، اعطهم مثلاً يستحق الاحتذاء به!

تقييم استعداد طلابك لبدء مجموعاتهم الخاصة بهم

بناء على خلفياتهم، بعض الطلاب قد يكونون مستعدين لبدء مجموعاتهم في وقت مبكر من عملية التدريب، وقد يحتاج آخرون المزيد من القدوة والتأهيل قبل أن يكونوا مستعدين لفعل ذلك. المرشد الماهر سيميز بين الاستعداد العام للمجموعة التي يدرّبها وبين الفروق الفردية في الاستعداد داخل المجموعة.

كيف يمكنك معرفة ما إذا كان طلابك مستعدين لبدء مجموعاتهم؟ المؤشرات الرئيسة التي لا بد البحث عنها تتضمن:

- قلب خادم (عكس موقف القلب الذي يريد أن يسود على الآخرين)
- الكفاءة في إرشاد التعليم التفاعلي، كما هو موضح خلال تدريب الإرشاد في الصف
- الالتزام بنهج ٢ تيموثاوس ٢:٢ لتضاعف القادة

لا تقف عند هذه الخطوة الهامة طويلاً جداً

بسبب التحديات الكامنة في بدء مجموعات جديدة، قد يميل كل من المدربين والمتدربين أحياناً لتأجيل بدء مجموعات جديدة أطول من اللازم. المبدأ العام هو أن طلابك يجب بدء مجموعاتهم الخاصة بهم بحلول السنة الثانية من البرنامج التدريبي. هناك العديد من الأسباب لهذا، وليس أقلها أن الناس يتعلمون بشكل أفضل عندما يبدؤون بتعليم الآخرين. إذا كنت تريد فعلاً لطلابك أن يتذكروا ما تعلموه في صفوفك الدراسية، شجعهم أن يعلّموها لآخرين. إذا كنت تريد لهم أن يصبحوا أكفاء في مهارات الخدمة عليك أن تسعى لتطويرها فيهم، مانحاً لهم فرصة ليستخدّموا هذه المهارات. هناك اعتبار آخر هام هو مدى إلحاح الموقف الحالي. الكنيسة تنمو بسرعة حول العالم، وهناك احتياج ضروري لتطوير سريع لقادة جدد. الظروف السياسية غير المستقرة في الكثير من الدول حيث تتواجد BEE قد تعني أن قدرة المرشد الشخصية للاستمرار في تدريب المجموعة قد تقف قبل أوانها. لذا التوقف عند هذه الخطوة الهامة طويلاً لمساعدة طلابك لبدء مجموعاتهم قد تعني أنه سيتعين عليهم القيام بها بدون قيادتك ومساعدتك.

ساعد طلابك في إعداد خطة التدريب

هدف تدريب BEE ليس ببساطة بدء مجموعات جديدة، لكن تضاعف قادة. يعتمد التطوير الناجح لنظام التدريب المتضاعف على كل شخص مشترك في وضع وتنفيذ الخطة للوصول لهذه الغاية. من المغري أن تبدأ مجموعة مباشرة، لكن عندما لا يتم التخطيط والإعداد المناسبين، حتماً ستتحول المجموعة لمجرد مجموعة درس كتاب أخرى، بدلاً من أن تكون مجموعة تدريب قادة.

راجع معهم الدرس ١٠ واطلب منهم أن يكتبوا أهدافهم وخطوات عملية، خطوط عريضة لجدول التدريب، ووضع ميزانية. ناقش معهم كيفية توفير المصادر المطلوبة لبرنامجهم التدريبي. تكلم معهم عن كيفية ربطها بمسؤوليات الخدمة الأخرى. إذا كان لديهم الكثير من المسؤوليات، ساعدهم للتفكير في كيفية التقليل من المسؤوليات الأقل أهمية لإيجاد وقت لتدريب القادة.

ساعد الطلاب على اختيار الذين سيديرونها بحكمة

مثلاً كنت انتقائياً، فباختيار تدريب أولئك الذين يمكنهم أن يديروا آخرين، على طلابك أيضاً أن يتعلموا أن اختيار ووجود الطلاب المناسبين في مجموعاتهم هو أساس نجاح عملية التضاعف. راجع معهم الدرس ١١، ثم اطلب منهم أن يكتبوا قائمة بأسماء أشخاص يعتقدون أنهم مناسبين للمعايير الموجودة في الموضوع ١ (خصائص طالب BEE المثالي). يوجد ميل لدى معظم المدربين لاختيار الكثير من الطلاب، دون الانتباه المناسب لمؤهلاتهم. أكد لطلابك على أهمية الاحتفاظ بالمجموعات الصغيرة، ١٢-١٦ هو العدد المثالي. وإن كان عدد مجموعتك أقل من هذا فلا توجد مشكلة، لكن لا يجب أن يزيد عدد المجموعة عن ٢٠ شخصاً. إذا وجد أكثر من ٢٠ يحتاجون لتدريب، يمكن تشكيل مجموعتين جديدتين، أو قد تطلب من البعض الانتظار والانضمام للجيل التالي من المتدربين.

صل مع كل طالب لهذه الخطوة الهامة من العملية التدريبية. انتقل معه عبر قائمته، مصلياً لكل شخص في القائمة. اسأله أسئلة عن كل فرد في القائمة، كي تصلي بتعقل لهم. اطلب من الله أن يُعد قلوبهم للتجاوب إيجابياً مع التحدي الذي سيقدمه لهم طالبك ليكون جزء من مجموعة تدريب القيادة الخاصة به.

التمرين ١

فكر في عملية تدريبك كمرشد جديد في BEE. ما الذي كان أكثر إفادة لك بالتحديد؟ أين كانت الفجوات؟ كيف يمكنك تحسين عملية تدريب طلابك؟

الموضوع ٢: الشراكة مع طلابك لبدء مجموعة جديدة

يسوع، سيد المدربين، دعا تلاميذه ليكونوا "معهم" لكي "يرسلهم" (مر ٣: ١٥). في البداية، كان وقتهم معه يتضمن ملاحظة خدمته العلنية وتعليمه لهم على انفراد. ومع تقدم عملية تدريبهم، فُوض لهم مسئوليات متزايدة، مقدماً لهم مشورة عن مواقف قلوبهم وأفعالهم.

وبالمثل، بولس الرسول أخذ تلاميذ رئيسيين كان يدرهم معه وهو يتابع خدمته، وشارك معهم لبدء كنائس بحيث منحهم مسئولية الإشراف الكاملة في النهاية.

في المهن التي تتطلب مستوى مهارة عالٍ، يكون مطلوب من المبتدئين قضاء الكثير من الوقت كمتدربين مع خبراء في المجال، قبل السماح لهم بالعمل بمفردهم. مثلاً طالب يدرس الطب البشري، لابد أن يعمل تحت إشراف طبيب خبير لبعض الوقت قبل أن يُعطى رخصة مزاولة مهنة الطب. إذا كان هذا ضروري لمن يتعامل مع الجسد، فكذلك بالحري أن يُعتبر ضرورياً لمن يخدم الروح؟

لا يمكن لمرشد BEE توقع أن مجرد إرشاد الدورات سيؤهل طلابه بشكل كافٍ لتدريب الآخرين. يجب أن تكون شريكاً معهم في المراحل الأولى لخدمة التدريب الخاصة بهم، مساعداً إياهم على تطوير مهاراتهم كمدربين. ويُعتبر هذا فن، والمرشد الحكيم سيتعلم التمييز بين مدى الحاجة للمساعدة، ومتى يُعتبر تقديم المساعدة للطلاب الذي يصارع عائقاً في عملية تعلمهم. في بعض الأحيان، ولاسيما عند العمل عبر الثقافات، قد لا يكون في الإمكان أن تكون شريكاً شخصياً مع طلابك لتبدأ مجموعات جديدة. في هذه الحالة، يجب أن تسعى لتطوير شراكة مع مواطنين آخرين متدربين في BEE ليساعدوا طلابك في سعيهم لبدء مجموعات جديدة.

التمرين ٢

ادرس المقاطع التالية من الأناجيل التي تُظهر كيف أن يسوع كان شريكاً مع تلاميذه في الخدمة. لخص الأحداث في كل مقطع (البعض منها مقاطع متوازية) وحدد المبادئ التي اتبعها يسوع في كل حالة. واضعاً في الاعتبار تطبيق هذه المبادئ في مواقف تدريبك. كيف يمكنك أن تكون شريكاً مع طلابك في بدء مجموعات جديدة؟

| المراجع | الأحداث | المبادئ | التطبيق |
|---|---|--|---|
| مر ٣: ١٤-١٥ لو ٦: ١٢-١٣ | تعيين الاثني عشر رسول، ليكونوا معه ويرسلهم ليبشروا ويخرجوا شياطين. قضى طول الليل في الصلاة قبل اختيارهم | اختر يسوع رجالاً أساسيين ليستثمر فيهم حياته بالتدريب، ليضاعفوا خدمته. اختارهم بعد الصلاة كثيراً لهذا القرار. | يجب أن نختار تلاميذ أساسيين لقضاء وقت طويل معهم، كي نرسلهم لمضاعفة خدمتنا. يجب أن نصلي كثيراً عند الاختيار. |
| مت ١٠: ١-٤٢ مر ٦: ٧-١٣ لو ٩: ١-٦ | | | |
| لو ٩: ١٠-١١ | | | |
| لو ٩: ١٢-١٧ مت ١٤: ١٣-٢٠ مت ١٥: ٣٢-٣٩ | | | |
| لو ١٠: ١-١٦ | | | |
| لو ١٠-١٧-٢٤ | | | |
| مت ١٧: ١٤-٢٠ | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | يو ١٢: ٢٠-٢٦ |
| | | | يو ٢١: ١-٦ (راجع لو ٥: ١-١١، أعلاه) |

الموضوع ٣: دعم طلابك خلال العملية

بدء مجموعات تدريب جديدة عملية مليئة بالتحدي، وطلابك سيحتاجون لمساعدتك لتحقيق النجاح. فيما يلي بعض الاقتراحات:

اجعل محتوى الدورة مترابطاً في كل أوقات إرشادك

لا تعلم هذه الدورة في أيام قليلة معتقداً أن طلابك أدركوا كل المفاهيم والجوانب العملية. بينما ترشد دورات BEE الأخرى، استمر في تطبيق مبادئ هذه الدورة في إرشادك. بشكل منهجي اعمل هذه الدورة مع طلابك، مقدماً لهم كل قسم في الوقت المناسب، لمساعدتهم على فهم المتطلبات ليضعافوا قادة خدام بفعالية ويطوروا المهارات اللازمة لذلك. اطلب من طلابك إحضار نسخهم الخاصة لهذه الدورة في كل جلسة وأشر لذلك بانتظام. راجع المفاهيم الأساسية من الدورة مراراً وتكراراً، حتى تترسخ في أذهان وقلوب طلابك.

تقديم مادة الدورة فقط للأفراد المسجلين في البرنامج التدريبي

هذه الدورة مصممة لأولئك من التزموا بدراسة المادة وتدريب آخرين. لا تقدم مواد دراسية إضافية لمن ليس مشتركاً في البرنامج التدريبي ووضح لطلابك أن يتبعوا نفس الأمر. خطط مسبقاً للتأكد من وجود كل مواد الدورة اللازمة عند الحاجة. محاولة الطلاب البدء بمجموعات بدون وجود مادة الدورة سيؤدي فقط لإحباط واستياء.

كن ملتزماً في المساءلة والسجلات

وهذا لا ينطبق فقط على عمل طلابك ولكن أيضاً على عمل طلاب طلابك. استخدم نموذج تقرير الأجيال المتضاعفة لجمع تقارير منتظمة عن كيفية سير الأمور في مجموعاتهم وأيضاً في مجموعات طلابهم. وزيارة مجموعاتهم بشكل دوري، إذا أمكن، سيعزز بقوة المساءلة وحفظ السجلات.

تقديم فرص بشكل منتظم لمشاركة النجاحات ومناقشة المشاكل

في الوقت الذي يبدأ فيه طلابك مجموعات الجيل الثاني، سيتشجعون بالأمور الجيدة التي تحدث في مجموعتهم لكن سيحتاجون لمساعدة كبيرة لحل المشاكل والقضايا التي تنشأ. ويمكنك أن تساعد في بعض من هذه الأمور، لكن يمكن لطلابك أن يكونوا ذوي فائدة كبيرة لبعضهم البعض بمشاركتهم خبراتهم. اعطهم الفرصة لهذا في كل جلسة.

شجع باستمرار!

طلابك سيحتاجون الكثير من التشجيع عند بدء مجموعاتهم. الانتقاد سيؤدي فقط للإحباط. المساعدة في التعامل مع المشاكل بروح معنوية مرتفعة سيؤدي لبناء الثقة والنجاح.

التمرين ٣

ادرس المقاطع التالية من سفر الأعمال والمتعلقة بمساعدة ودعم الرسل لتلاميذهم خلال عملية بدء كنائس جديدة. واضحاً في الاعتبار أن تطبيق المبادئ التي اتبعوها يمكن أن يساعدك في دعم طلابك خلال عملية بدء مجموعات BEE الجديدة.

| المراجع | الأحداث | المبادئ | التطبيق |
|--|--|--|---|
| أعمال ٤: ٢٣ - ٣٦ أعمال ٤: ٤١ - ٤٢ | التلاميذ يصلون للجرأة والعلامات المؤيدة بعدما أضطهدوا واستمروا في التبشير والتعليم | عندما يأتي الاضطهاد، لا بد أن نصلي ليمنحنا الله الجرأة ويؤيدنا بتدخلات معجزية، ولتلا نسمح للاضطهاد أن يوقفنا | دع الاضطهاد يدفعك لله وتأييده الذي تحتاجه لمواجهة بثقة والاستمرار في فعل ما دعاك الله لتفعله. |
| أعمال ٦: ١ - ٧ | | | |
| أعمال ٨: ١٢ - ١٧، ٢٥ أعمال ١١: ١٩ - ٣٠ | | | |

| | | | |
|--|--|--|------------------|
| | | | أعمال ٩: ١٠-٣٠ |
| | | | أعمال ١٣: ١-١٣،٥ |
| | | | أعمال ١٤: ٢١-٢٨ |
| | | | أعمال ١٥: ٣٦-٤١ |
| | | | أعمال ١٦: ١-٥ |
| | | | أعمال ١٨: ١٨-٢٨ |
| | | | أعمال ١٩: ٢١-٢٢ |
| | | | أعمال ٢٠: ١-٦ |
| | | | أعمال ٢٠: ١٣-٣٨ |

الموضوع ٤: إطلاق طلابك لقيادة مجموعاتهم

الخطوة الرابعة في عملية التدريب خطوة يجدها العديد من المدربين أنها صعبة التطبيق: عليك أن تطلق طلابك لتنفيذ خدمة التدريب بدون تدخل مباشر منك. لقد سكبت قلبك ونفسك في تدريبهم، ومن الطبيعي الشعور بحمايتهم والاستمرار في مساعدتهم. ومع ذلك، من الضروري إطلاق طلابك في الوقت الصحيح ليتموا الخدمة تحت قيادة

وتمكنك الله المباشر. وسيكون هذا سهل التطبيق إذا أدركنا من البدء أن خدمة التدريب المشتركين فيها هي ملكٌ لله، وليس لنا.

شرط مسبق: حمل الخدمة بأيدي مفتوحة!

حمل الخدمة بيد مفتوحة أمام الله يُظهر اعتمادك عليه في العمل الذي استودعه إليك. هذه الكلمة صورة تعبيرية عن رغبتك في حمل خدمتك بطريقة تُسره وتُكرمه جداً. فلا يكون فيما بعد تركيزك على النجاح أو الفشل، لكن على الاستمرار مخلصاً للدعوة التي أعطاه لك والطريقة التي تقوم بها بالعمل. وهذا سيجلب الكثير من الحرية، الثقة، والفرح في خدمتك.

التمرين ٤

اقرأ وفكر في كلمات بولس في (١ كورنتوس ٢: ١-٥) و(١ تسالونيكي ١: ٥). كيف تعكس هذه الآيات اعتماد بولس على الروح القدس في خدمته للكنائس في كورنتوس وتسالونيكي؟

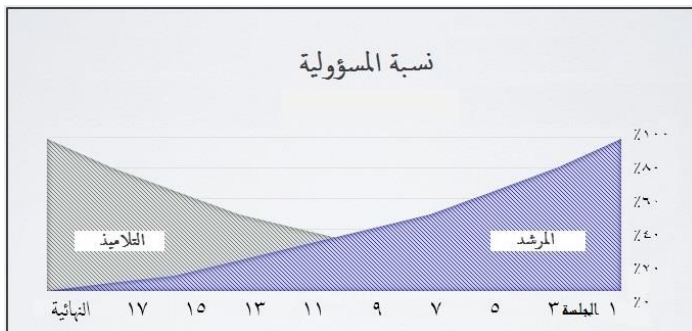
يتضح مما قرأناه في رسائله للكنيستين، أن نتائج خدمة بولس مختلفة إلى حد كبير. اقرأ (١ كورنتوس ٣: ١-٤) و(١ تسالونيكي ١: ٦-١٠). ما هي الاختلافات التي تراها؟

اقرأ وفكر في ١ كورنتوس ٣: ٥-١١. وفقاً لهذه الآيات، كيف علينا أن نرى دورنا في عمل الله؟ هل تمسك بخدمتك بشدة أو بيد مفتوحة أمام الله؟ ناقش كيف أن هذا المفهوم يمكن تطبيقه في حياتك ودورك كمرشد. صلوا معاً.

عملية إطلاق طلابك

يجب أن تبدأ عملية إطلاقك طلابك في مرحلة مبكرة من تدريبهم. من أول جلسة تدريب، يجب توضيح أن هدفك هو تمكينهم من حمل الخدمة بدونك. ستحتاج لإعادة الهدف مراراً وتكراراً خلال عملية التدريبأكملها، ولأن تؤكد عليه من خلال نقل المسؤوليات لهم بشكل منهجي متزايد.

هذا النقل للمسؤوليات يتم أولاً داخل الصف. في البداية، من الضروري أن تقوم أنت بمعظم الإرشاد، إن لم يكن الكل.



ومع ذلك، في ثاني أو ثالث جلسة تدريب، على طلابك البدء في القيام ببعض الإرشاد، ويجب أن تستمر في نقل المسؤولية لطلابك في كل جلسة تالية، حتى تصل في نهاية الجلسات ستجد طلابك يقومون بكل الإرشاد.

عندما يبدأ طلابك مجموعاتهم، سيتسع نقل المسؤوليات إلى خارج الصف ليشمل كل البرنامج التدريبي. بناء على مبادرة وقدرة طلابك، قد تشارك بمساعدة أكبر أو أقل في بداية مجموعاتهم. ومع ذلك، في نهاية مشاركتك الشخصية في تدريبهم، يجب أن يكونوا مستعدين وقادرين على حمل كامل المسؤولية في قيادة هذه المجموعات، والحفاظ على استمرار عملية التضاعف (أي أن يكونوا مستعدين لتكرار عملية التدريب مع طلابهم). سيتم تطوير هذه النقطة الأخيرة بالكامل في الدرس التالي.

إطلاق طلابك لا يعني التخلي عنهم. حين تكلم يسوع عن رحيله من هذا العالم، كان يؤكد لأتباعه أنه لن يتركهم بدون المصادر التي يحتاجونها لحمل المأمورية التي أعطاها لهم (يو ١٤: ١٥-١٨، ٢٥-٢٦، ٢٧، ١٦: ٧-١٥، لوقا ٢٤: ٤٨، أعمال ١: ٨). وبينما هم يحملون المسؤولية من الجانب البشري، أرسل الروح القدس ليقودهم ويقويهم. بنفس الطريقة، ونحن نترك طلابنا، يجب أن نقويهم ليحملوا خدمة تضاعف القادة الخدام في الكنيسة. بالطبع، لا يمكننا إرسال الروح القدس، كما فعل يسوع، ولكن مرة أخرى، نحن لا نحتاج لذلك، فهو بالفعل يسكن فيهم (يو ١٤: ١٦-١٩، رو ٨: ٩، ١ كور ١٢: ١٣). ما يجب علينا فعله هو تدريبهم ليعتمدوا على قوة الروح القدس. ونفعل ذلك أولاً بكوننا قدوة، وأنا أنفسنا معتمدين على قوته، ثم بتعليمهم كيفية استخدام كلمة الله بشكل صحيح وكيفية تميم خدمتهم بقوة الروح القدس. بولس الرسول فعل هذا بالضبط في رسائله للكنائس وتدريبه للقادة الخدام. أمانتنا في تعليم كلمة الله وكوننا نموذج للخدمة بقوة الروح القدس ستشير إلى كل ما يحتاجونه للقيام بالعمل. في النهاية، إطلاق طلابنا متساوٍ مع تقويتهم!

التمرين ٥:

اقرأ يوحنا ١٤-١٦، لوقا ٢٤: ٤٨، أعمال ١: ٨، غلاطية ٥: ١٦، ٢٦، أفسس ٥: ١٨-٢١، و٢ تيموثاوس ١: ٦-٧. استعد لإرشاد دراسة هذه الآيات، مركزاً على كيفية تقوية الروح القدس لنا لنحيا حياة تقية وخدمة فعالة.

التمرين ٦:

باستخدام دروس ١٠-١٢ كمرشد، في روح الصلاة جهّز خطة مفضلة لكيفية مساعدتك لطلابك في بدء مجموعاتهم الخاصة. متضمناً التوقعات الإيمانية لعدد مجموعات وطلاب الجيل الثاني، وخطة للعمل مع طلابك نحو هذه النتائج المرجوة.

الدرس ١٥ إجابات التارين

التارين ٢

| المراجع | الأحداث | المبادئ | التطبيق |
|---|---|---|--|
| مر ٣: ١٤-١٥ لو ٦: ١٢-١٣ | تعيين الاثني عشر رسولاً، ليكونوا معه ويرسلهم ليشيروا ويخرجوا شياطين. قضى طول الليل في الصلاة قبل اختيارهم | اختار يسوع رجالاً أساسيين ليستثمر فيهم حياته بالتدريب، ليضاعفوا خدمته. اختارهم بعد الصلاة كثيراً لهذا القرار. | يجب أن نختار تلاميذ أساسيين لقضاء وقت طويل معهم، كي نرسلهم لمضاعفة خدمتنا. يجب أن نصلي كثيراً عند الاختيار. |
| مت ١٠: ١-٤٢ مر ٦: ٧-١٣ لو ٩: ١-٦ | يسوع يرسل الاثني عشر اثنين اثنين، بعد أن أعطاهم تعليمات مفصلة. | حدد يسوع نطاق أولى مهام تلاميذه، وأعطاهم تعليمات شاملة قبل إرسالهم | علينا أن نحدد نطاق أولى مهام تلاميذنا، وإعطائهم تعليمات مفصلة لما عليهم فعله. |
| لو ٩: ١٠-١١ | يحاول يسوع أن يذهب في خلوة مع تلاميذه بعد رجوعهم من إرساليتهم الأولى لكن ينتهي بهم الحال يخدمون الجموع. | يسوع حاول قضاء وقت منفرداً مع تلاميذه بعد إتمامهم أولى مهامهم، لكن متطلبات خدمة أخرى منعتهم، كان مرناً واستخدم الفرصة ليدعهم يتعلموا أكثر بالملاحظة وبمساعده | علينا أن نحاول قضاء وقت منفردين مع تلاميذنا للتقييم، لكن إذا كانت متطلبات خدمة أخرى تحول دون ذلك، علينا أن نكون مرنين وندعهم يلاحظون ويساعدون في خدمة الآخرين |
| لو ٩: ١٢-١٧ مت ١٤: ١٣-٢٠ مت ١٥: ٣٢-٣٩ | يسوع أطعم الجموع (مرتين). في كلتا الحالتين، تحدى يسوع تلاميذه ليطعموا الجموع، وعندما قالوا له لا نملك الموارد الكافية، ضاعف هو ما كان لديهم ثم جعلهم يقدمونها للناس ونظفوا المكان بعد ذلك | يسوع علم تلاميذه بالقُدوة أن الله يمكن بمعجزة أن يزيد قدرتهم على تلبية احتياجات الناس. وتحدى إيمانهم، وجعلهم يستثمرون ما لديهم، ويشاركون أيضاً في عملية إطعام الجموع. | عليّ أن أدع أولئك من أدرهم أن يروا عمل الله المعجزي من خلالي في تلبية احتياجات الناس، وأن أتحداهم ليؤمنوا بالله ليفعل نفس الأمر من خلالهم، وأن أجعلهم يستثمرون ويشاركون في العملية |
| لو ١٠: ١-١٦ | يرسل يسوع ٧٢ آخرين اثنين اثنين، معطياً إياهم نفس التعليمات التي أعطاهم لتلاميذه قبل إرسالهم. | مع ازدياد عدد المتدربين، يجب تكرار نفس التعليمات التي أعطيناها للمجموعة الأصغر قبلاً. | تكرار نفس التعليمات للمتدربين الجدد كما أعطيتها للمجموعة الأولى |

| | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|
| لو ١٠-١٧-٢٤ | يسوع يقيم إرسالية ال ٧٢ بعد مهمتهم الأولى | من المهم جداً أن مهام الإرسالية يعقبها التقييم | تقييم كل مندرّب جديد بعد مهمته / مهمتها الأولى |
| مت ١٧: ١٤-٢٠ | يسوع يُخرج الشيطان بعد أن فشل تلاميذه في ذلك، ثم يشرح أن سبب فشلهم يرجع لعدم إيمانهم | من المهم أن نُحد من تأثير "فشل" المدرّبين ونستخدم أوقات مثل هذه كفرصة لتدريب إضافي | عندما يفشل المدرّبون، ندعمهم ثم نعلّمهم ما يحتاجون معرفته لكيلا يفشلوا بنفس الطريقة مرة أخرى |
| يو ١٢: ٢٠-٢٦ | يسوع يستغل فرصة أن اليونانيين يريدون رؤيته فيتكلم عن التأثير المتضاعف لموته ويطبق هذا على ضرورة أن يرى تلاميذه حياتهم بنفس الطريقة | يمكن اعتبار متطلبات الخدمة التي لا تتوافق مع التركيز الحالي فرصة للتعليم عن الأولويات | لا نحتاج للتجاوب مع كل طلب، لكن يمكننا استخدام مثل هذه الفرص لتعليم تلاميذنا عن أولويات الخدمة |
| يو ٢١: ١-٦ (راجع لو ٥: ١-١١، أعلاه) | يسوع يؤدي نفس المعجزة عندما دعا بطرس (والتلاميذ الآخرين) ويستعد لاسترداده (واستردادهم) | يسوع أراد أن يذكر بطرس وتلاميذه الآخرين أن نفس القوة التي جذبتهم له في البداية مازالت متاحة، حتى وإن بدت أنها مفقودة | عندما يميل تلاميذك للاستسلام، افعل أموراً تذكّرهم بأن قوة الله مازالت متاحة لهم |

| المراجع | الأحداث | المبادئ | التطبيق |
|-----------------------------------|---|--|---|
| أعمال ٤: ٢٣-٣٦ أعمال ٤: ٤١-٤٢ | التلاميذ يصلون للجرأة والعلامات المؤيدة بعدما اضطهدوا واستمروا في التبشير والتعليم | عندما يأتي الاضطهاد، لا بد أن نصلي ليمنحنا الله الجرأة ويؤيدنا بتدخلات معجزية، ولئلا نسمح للاضطهاد أن يوقفنا | دع الاضطهاد يدفعك لله وتأيدته الذي تحتاجه لمواجهة بثقة والاستمرار في فعل ما دعاك الله لتفعله. |
| أعمال ٦: ١-٧ | تعيين الشمامسة | الاحتياجات الجسدية بين شعب الله لا بد من تلبيتها بدون تشتيت القادة عن خدمة الكلمة والصلاة. | التنظيم والتفويض بدلاً من محاولة تسديد كل احتياج بنفسك |
| أعمال ٨: ١٢-١٧ أعمال ١١: ١٩-٣٠ | تبشير السامرة، وزرع الكنائس، بطرس ويوحنا تم إرسالهم لمساعدة فيلبس، تأسيس الكنيسة في إنطاكية، برنابا يرسل ليساعد، ويساعد بولس. | عند الكرازة في مناطق جديدة، يحتاج القادة للانتباه إلى أن الكنيسة تتأسس بشكل صحيح | تعيين قادة ناخبين ليساعدوا في تقييم المجموعات الجديدة ويساعدوا على تطويرها |
| أعمال ٩: ١٠-٣٠ | حنانيا، والتلاميذ الآخرون في دمشق، وبرنابا يساعد شاول على التطور في بداية أيام إيمانه الأولى | الله سيدفع القادة الرئيسيين والتلاميذ الآخرين للمساعدة في التطور والانتشار الفعال للقادة الجدد | كن حساساً ومطيعاً لنداءات الله لتصبح جنباً إلى جنب مع مؤمن جديد مهم |
| أعمال ١٣: ١-٥، ١٣ | برنابا وشاول تم إرسالهم من إنطاكية، بولس يصبح قائد الفريق | في بعض الأحيان تنتقل القيادة من شخص لآخر | كن مستعد لأن تدع شخصاً كنت معلماً له ليكون قائداً |
| أعمال ١٤: ٢١-٢٨ | بولس وبرنابا يرجعان لتعيين شيوخ ولبشجعوا الكنائس الشابة | الكنائس الجديدة تحتاج شيوخ وتشجيع | تعيين قادة وتشجيع مجموعات جديدة |
| أعمال ١٥: ٣٦-٤١ | بولس وبرنابا ينفصلان. تشكيل فريقين. تقوية الكنائس | الانقسام يحدث، ويجب أن يُنتج المزيد من الخدمة وليس فقدانها | لا تدع الانقسامات تجبطك أو توقفك |

| | | | |
|-------------------|---|---|---|
| أعمال ١٦: ٥-١ | تجنيد تيموثاوس لينضم للفريق ويرافق بولس وسيلا | الشباب الصغار الواعدون يحتاجون لمن يجندهم وينمهم ليكونوا قادة أقوياء | ابحث عن "تيموثاوسيين" وكن مستعد لتستثمر فيهم |
| أعمال ١٨: ١٨ - ٢٨ | في حين كان بولس مستمر في خدمته التجوالية، بريسكلا وأكيلا (تلاميذ بولس) تلمذا أبلوس (تدريب الجيل الجديد) | بولس تلمذ بريسكلا وأكيلا بينما كانوا يصنعون الخيام، وهم تلمذوا أبلوس | التدريب حتى وإن بدا مشتتاً من الخدمة يمكن أن يُنتج أجيال متضاعفة |
| أعمال ١٩: ٢١-٢٢ | بولس يرسل تيموثاوس وأرسطس إلى مكدونية | أولئك من دربتهم سيوسعون خدمتك | نشر أولئك من دربتهم ليتابعوا المجموعات التي لا تستطيع أن تذهب إليها بنفسك |
| أعمال ٢٠: ١-٦ | يسافر بولس مع فريق كبير ليشاركوا العمل | بولس كان يحمل عطية كبيرة للقديسين الفقراء في أورشليم، وبلا شك شعر بالاحتياج لفريق كبير لحراسة المال | السفر معاً كفريق عندما يكون ذلك متاح |
| أعمال ٢٠: ١٣-٣٨ | بولس يعطي المسؤولية الكاملة لشيوخ أفسس | هناك وقت تدرك فيه أن خدمتك للمجموعة تنتهي، ويجب الوصول بها لخاتمة ملائمة | استيداع أولئك من دربتهم في رعاية الله! |

الدرس ١٦: تكليف الخدمة لأولئك الذين دربتهم

"الْحَدِيدُ بِالْحَدِيدِ يُجَدَّدُ، وَالْإِنْسَانُ يُجَدَّدُ وَجْهَ صَاحِبِهِ"

أمثال ٢٧: ١٧

نأتي الآن للدرس الأخير في هذه الدورة. إذا كنت ألقيت نظرة عامة على الدورة، نأمل أن تكون لاحظت أن هدف تضاعف قادة خدام هو أمر يمكن تحقيقه، فهناك طريق لذلك، إذا تم اتباعه بعناية ومثابرة، سيؤدي لهذه النهاية. إذا وصلت لهذه النقطة في دراستك وتطبيق الدورة، فأنت كنت بالفعل تسير هذا الطريق لمدة زمنية طويلة، ونأمل أن تكون بالفعل قد بدأت ترى تضاعف قادة خدام.

لقد تعلمت أن تقود من خلال الخدمة، ودرّبت آخرين ليفعلوا بالمثل. ساعدت بأمانة في إرشاد دورات متعددة لنفس الطلاب، خلال فترة زمنية طويلة. لقد درّبت طلابك على إرشاد نفس هذه الدورات لآخرين. ونقلت رؤيتك للتضاعف إلى آخرين وساعدتهم على بدء مجموعاتهم الخاصة بهم. الآن من الضروري عليك أن تفعل أمراً آخر: يجب أن تستودع الخدمة لأولئك الذين دربتهم.

أهداف الدرس

نتيجة لهذا الدرس، ستكون:

- قادراً على وصف عملية تكليف الخدمة لأولئك الذين دربتهم
- تحديك وتشجيعك لتطلق طلابك على حمل الخدمة بدونك
- ساعدت طلابك على تطوير خطة للحفاظ على هذه الخدمة الهامة للمستقبل المتوقع

مخطط الدرس

- الموضوع ١: كيف استودع يسوع الخدمة لأولئك الذين دربتهم
- الموضوع ٢: كيف استودع بولس الخدمة لأولئك الذين دربتهم
- الموضوع ٣: كيف يمكنك أن تستودع الخدمة لأولئك الذين دربتهم

الموضوع ١: كيف استودع يسوع الخدمة لأولئك الذين دربهم

لم يتركنا الله بدون إرشاد فيما يتعلق بهذه المهمة النهائية الهامة في خدمة التدريب. عندما ننظر لمثال يسوع، نرى تعمده في عملية استيداع الخدمة لأولئك الذين كان قد دربهم ليقودوها.

أعطى لهم تعليمات

في الأناجيل الأربعة، وأيضاً في أول إصحاح من سفر الأعمال، نجد يسوع يعطي تعليمات محددة جداً لكلا الاثني عشر والمجموعة الأكبر من التلاميذ فيما يخص مسؤولياتهم بعد رحيله.

ومن بين هذه التعليمات كانت المأمورية العظمى. يسوع كان واضح جداً: أولئك الذين كان قد دربهم سيكملون إرساليتهم. ولا يوجد مجال للعودة لما كانوا يفعلونه قبل دعوته ليتبعوه. لقد دربهم ليصنعوا تلاميذ، وكان هذا محط تركيز طاقتهم لبقية حياتهم.

السؤال ١

في مفكرة الحياة الشخصية، قارن وأظهر الفرق بين الخمس روايات للمأمورية العظمى، كما هي مسجلة في متى ٢٨: ١٨-٢٠، مرقس ١٦: ١٥، لوقا ٢٤: ٤٦-٤٩، يوحنا ٢٠: ٢١، وأعمال ١: ٨. ناقش ماذا تعني هذه التعليمات للذين أعطيت لهم في الأصل، وماذا تعني لنا نحن اليوم. قيم خدمتك في ضوء هذه الأوامر، هل تعمل بأمانة في تقيم المأمورية العظمى؟

قدّم لهم تحذيراً

من الملفت وأنت تقرأ أحاديث أيام يسوع الأخيرة مع تلاميذه كم مرة تحدث عن الصعوبات التي سيواجهونها بعد رحيله. خاصة، حذّرهم أن لا يضلّوا من قبل أنبياء كذبة (مت ٢٤: ٤، ١١)، وأنهم سيُغضون، يُضطهدون ويُقتلون (مت ٢٤: ٩-١٠، لوقا ٢٣: ١٢-١٧، يوحنا ١٥: ١٨-٢١).

حتى فيما بين الرسل الاثني عشر الأصليين، أثبت أن واحد منهم كان رسولاً كاذباً.

السؤال ٢

اقرأ يوحنا ١٣: ١٨-٣٠ و١٧: ١٢، ثم أجب على الأسئلة التالية في مفكرة الحياة الشخصية:

- لماذا تم ضم يهوذا بين الاثني عشر رسولاً الأصليين؟
- كيف أثرت خيانة يهوذا على يسوع؟
- كيف تعامل يسوع مع التحديات التي أوجدها يهوذا بين الاثني عشر؟

يسوع بكل محبة وحزم تعامل مع يهوذا، غير سامح له أن يعيق قصد الله. في النهاية تم استبعاده من فريق الرسل وكان بمثابة تحذير لكل أحقّ يسمح للطموح والشخصي أن يحل محل التزامه بالقيادة كخادم.

إذا كان شخص من فريق يسوع ومن الذين دربهم قد خانته، فلا يجب أن نفاجاً إذا كان من بين من ندرهم تحولوا ليكونوا أخوة وأخوات كذبة. من الهام أن نأخذ تحذير يسوع جيداً والتعامل بشكل ملائم مع "نباتات" الشيطان تلك بين المؤمنين الذين يحاولون إعاقة مقاصد الله من أن تتم.

صلى من أجلهم – ومن أجل كل الذين سيؤمنون نتيجة لاختباراتهم

عالمًا أن تلاميذه سيواجهون صعوبات بعد رحيله، صلى يسوع من أجلهم (يوحنا ١٧: ٦-١٩). وأيضاً صلى لأولئك من سيؤمنون بسبب اختباراتهم، أي، كل المؤمنين في كل مكان، من ذلك الوقت وإلى الآن (يوحنا ١٧: ٢٠-٢٦)

السؤال ٣

اقرأ يوحنا ١٧. في مفكرة الحياة الشخصية، أجب على الأسئلة التالية:

- كيف وصف يسوع علاقته مع الاثني عشر؟
- كيف وصف وقيم خدمته لهم؟
- ما هي الطلبات المحددة التي قدمها للآب من أجلهم، ومن أجل أولئك الذين سيؤمنون من خلال اختباراتهم؟
- ما هو قلقه الأساسي وهو يصلي من أجلهم؟
- ماذا يعلمنا هذا عن كيفية الصلاة من أجل أولئك الذين ندرهم؟

يسوع أيضاً صلى بالتحديد لسمعان بطرس، كيلا يفنى إيمانه (لوقا ٢٢: ٣١). رغم أن بطرس أنكر المسيح ثلاث مرات، صلاة يسوع من أجله بالتأكيد استجيبت، وبينما يتوب عن هذه الخطايا، ذهب ليصبح مبشراً قوياً بالإنجيل وقائد الكنيسة الأولى.

استرد أولئك الذين تعثروا

غالباً ما نركز على إنكار بطرس للمسيح، لكن علينا أن نتذكر كل التلاميذ الذين تركوا يسوع وهربوا عند القبض عليه في بستان جثسياني (متى ٢٦: ٥٦). رواية كيف استردهم يسوع، مع التركيز بشكل محدد على بطرس، مسجلة في يوحنا ٢١.

السؤال ٤

اقرأ يوحنا ٢١: ١-١٤، أيضاً لوقا ٥: ١-١١، ثم أجب الأسئلة التالية في مفكرة الحياة الشخصية:

- لماذا تعتقد أن يسوع كرر نفس المعجزة التي صنعها أولاً عندما دعا عدة تلاميذ ليتبعوه؟
- ما هو تأثير هذه المعجزة على التلاميذ؟

السؤال ٥

اقرأ يوحنا ٢١: ١٥-١٩، ثم أجب على الأسئلة التالية في مفكرة الحياة الشخصية الخاصة بك:

- لماذا سأل يسوع بطرس ثلاث مرات ما إذا كان يحبه؟
- ما هي التعليقات التي أعطاها يسوع لبطرس ليفعلها؟
- بماذا حذرته من الحدوث له في المستقبل؟

السؤال ٦

اقرأ يوحنا ٢١: ٢٠-٢٢. لماذا تعتقد أن يسوع انتهر بطرس مباشرة عندما سأل عن "التلميذ الذي يحبه يسوع"؟ سجل إجابتك في مفكرة الحياة الشخصية.

السؤال ٧

ما هي الأفكار التي يقدمها لنا يوحنا ٢١ عن كيفية تجاوب يسوع عندما نتعثر؟ ما هي الأفكار التي تعطينا إياها عن كيفية تعاملنا مع تلاميذنا عندما يسقطون؟ سجل إجابتك في مفكرة الحياة الشخصية.

إذا تعثر تلاميذ يسوع، لا يجب أن نفاجأ عندما يتعثر أولئك من ندرتهم. البعض، مثل يهوذا، قد يثبتون أنهم لم يكونوا تلاميذ حقيقيين على الإطلاق. آخرون، مثل بطرس، قد يُجبطوننا بشدة. ومع ذلك، إذا قدمنا لتلاميذنا التعليقات بأمانة، وقدمنا لهم التحذيرات، نصلي من أجلهم، ونسعى لاستردادهم عندما يتعثرون، الأغلبية ستستمر في تمجيد الله بإتمام الخدمة التي نستودعهم إياها.

تركهم

لقد كانت هناك نقطة النهاية المحددة للخدمة الشخصية للمسيح المتجسد مع تلاميذه. ترك الأرض وصعد للآب (أعمال ١: ٩). والخدمة أصبحت الآن بين أيديهم.

لم يتركهم بمفردهم، لكن أرسل الروح القدس ليقوّمهم في حمل الخدمة التي كلّفهم بها (أعمال ١: ٤-٥، ٨)

ونحن نسعى لتكليف خدمتنا لأولئك الذين دربناهم، مثل المسيح، نحتاج لأن نعطيهم تعليقات دقيقة، تحذير واضح فيما يخص الصعوبات التي سيواجهونها، الصلاة معهم ومن أجلهم، والتواجد لمساعدتهم عندما يتعثرون – لكن لفترة معينة. وسيأتي وقت، مثل يسوع، يجب أن نتركهم. لن نتركهم بمفردهم، فالروح القدس يسكن فيهم، وسيقوّمهم للخدمة التي أوكلناها إليهم.

الموضوع ٢: كيف استودع بولس الخدمة لأولئك الذين درهم

بولس الرسول أيضاً كان مثلاً لنا في تكليف الخدمة لأولئك من درهم. أسلوبه في القيام بذلك يتبع نموذج الرب يسوع المسيح.

أعطى لهم تعليمات

مثل يسوع، بولس أعطى تعليمات محددة لأولئك الذين درهم ليحملوا خدمتهم، قبل وبعد انتشارهم. في حالة تيموثاوس وتيطس، نرى التعليمات محفوظة في الرسائل الرعوية (١ و ٢ تيموثاوس، تيطس)

السؤال ٨

اقرأ ١ تيموثاوس، ثم طابق المقاطع في العمود اليمين مع التعليمات في العمود الشمال:

| المقطع | التعليمات |
|-----------------------|---|
| ١ تيموثاوس ٦: ٢٠ | ابتعد عن محبة المال، واتبع البر والتقوى، والأمانة، المحبة، والصبر، والوداعة. |
| ١ تيموثاوس ٤: ١١-١٦ | احفظ ما استودعته لك. |
| ١ تيموثاوس ٦: ١١-١٥ | اوص الشعب أن لا ينشروا التعليم الخاطئ، وركز تعليماتك على المحبة التي تأتي من قلب طاهر، وضمير صالح، وإيمان مخلص. |
| ١ تيموثاوس ١: ١٨ - ١٩ | حارب المحاربة الحسنة، تمسك بالإيمان والضمير الصالح. |
| ١ تيموثاوس ١: ٣-٥ | علم العقيدة والتعليم الصالح، لا تدع أي شخص يستهن بجداتك، كن قدوة حسنة، كن دقيقاً فيما تحياه وتعلمه. |

في رسالة بولس الثانية لتيموثاوس كرر بعض التعليمات التي أعطاها له في الرسالة الأولى (قارن مثلاً ١ تي ٤: ١٤ مع ٢ تي ١: ٦). وهذا يؤكد أهمية التكرار في تدريب الآخرين. طلابنا في الأغلب لن "يدركوا" من أول مرة تعلمهم فيها أمراً ما، لذا يجب أن نكون مستعدين لتكرار هذه التعليمات حتى يدركوها.

أيضاً بولس قدم بعض الموضوعات الجديدة في ٢ تيموثاوس ويتوسع في مواضيع أخرى كان قد تطرق إليها في ١ تيموثاوس.

السؤال ٩

اقرأ ٢ تيموثاوس ١: ٨، ٢: ٣، ٤: ٥ ولاحظ المواضيع المشتركة بينهم.

السؤال ١٠

الآن اقرأ ٢ تيموثاوس ٢: ١٥، ٣: ١٤-١٧، ٤: ١-٢ وسجل الموضوعات.

اقترح للمرشدين:

قد تجد من المفيد أن تذكّر طلابك بالأجيال الأربعة من التدريب والذي نراه في ٢ تيموثاوس ٢: ٢ (بولس، تيموثاوس، رجال أمناء، آخرين أيضاً)، ثم اطلب منهم رسم مخطط للأجيال المتضاعفة المذكورة في تيطس ٢: ١-٨

بولس يعطي العديد من نفس التعليمات لتيطس، وخصوصاً تعليمات عما استودعه فيه ليقلّمه لأناس قادرين أن يعلموا آخرين (تي ٢: ١-٨). ومن المثير للاهتمام، في تعليماته لتيطس، ربط عملية التضاعف على وجد التحديد بالنساء وبنية العائلة داخل الكنيسة (تي ٢: ٣-٤)

السؤال ١١

قارن ٢ تيموثاوس ٢: ٢ مع تيطس ٢: ١-٨، ثم أجب على الأسئلة التالية:

- ما هي المجموعات المحددة من الناس التي تم توجيه تيطس ليعلمتها ويدربها بشكل مباشر (تيطس ٢: ٢-٣، ٦)؟
 - كيف كان تيطس سيدرب هذه المجموعات (الآيتان ٧-٨)؟
 - ما هي المجموعات التي سيتم تدريبها من قبل آخرين (آية ٤)؟
 - لماذا تفترض أن بولس على وجه التحديد استثنى هؤلاء الأفراد من خدمة تيطس للتدريب المباشر (راجع ١ تيموثاوس ٥: ٢)؟
- من الواضح، أن بولس وجد أنه من الضروري إعطاء تعليمات محددة جداً لأولئك الذين درّبهم وهو يستودع لهم الخدمة. هذه التعليمات كانت مختلفة باختلاف الناس، ولا شك في ذلك بسبب الاحتياجات المتنوعة في مواقفهم الخاصة في الخدمة.

قدّم لهم التحذير

مثلاً حذر يسوع تلاميذه من المعلمين الكذبة، للاستعداد لتحمل الاضطهاد، بولس حذر تلاميذه فيما يخص نفس الأمور. في لقاءه الأخير مع شيوخ الكنيسة في أفسس (أعمال ٢٠: ١٧-٣٨)، روى بولس معاناته ومن ثم حذرهم من "اخترزوا إذا لأنفسكم ولجميع الرعية التي أقامكم الروح القدس فيها أساقفة، لترعوا كنيسة الله التي افتتأها بدمه^{٢٦} الأني أعلم هذا: أنه بعد ذهابي سيدخل بينكم ذئب خاطف لا تشفق على الرعية^{٣٠}. ومنكم أنتم سيقوم رجال يتكلمون بأموور

مُلتَوِيَةً لِيَجْتَنِبُوا التَّلَامِيذَ وَرَاءَهُمْ. ^{٣١} لِذَلِكَ اسْهَرُوا، مُتَذَكِّرِينَ أَنِّي ثَلَاثَ سِنِينَ لَيْلاً وَنَهَارًا، لَمْ أَفُتِّرَ عَنْ أَنْ أُنذِرَ بِدُمُوعِ كُلِّ وَاحِدٍ." (أعمال ٢٠: ٢٨-٣١)

ونجد أيضاً تحذيرات مماثلة لتيموثاوس تيطس، بالإضافة لتعليمات كيفية التعامل مع من يزرعون الخلافات بترويج التعليم الخاطئ ويحيون حياة غير تقيّة في الكنيسة.

السؤال ١٢

طابق المقاطع على اليمين مع التعليمات على الشمال

| المقطع | التعليمات |
|---------------------|---|
| ١ تيموثاوس ٥: ١٩-٢٠ | دحض الناموسية ورفض الأساطير كخادم صالح ليسوع المسيح. |
| ١ تيموثاوس ٤: ١-٧ | إسكات الشعب الثائر، انتهارهم بمجدة، حتى يكونوا أصحاء في الإيمان. |
| ٢ تيموثاوس ٤: ١-٥ | تجنّب الأشخاص غير الأتقياء الذين يحافظون على المظهر الخارجي للتدين لكنهم منكرون قوته. |
| تيطس ١: ١٠-١٤ | عظ بالكلمة، وتبخ، انتهر، وشجّع بصبر كامل وتعليم دقيق. |
| ٢ تيموثاوس ٣: ١-٥ | لا تقبل اتهامات غير مؤكدة ضد شيخ، لكن انتهر المذنبين بالخطية قبل كل شيء، كتنحذر للبقية. |

كما حدّر بولس تيموثاوس من أولئك الذين هجروه ورفضوه، مخبراً إياه أن يكون حذراً من الآخرين (٢ تيموثاوس ٤: ١٠، ١٤-١٥)

صلّى من أجلهم

تكلم بولس عن صلاته غير المتوقفة لتيموثاوس في ٢ تيموثاوس ١: ٣. في رسائله للكنائس التي زرعتها وللقادة الذين دربهم، يضم بولس عدد من الصلوات لتكون بمثابة نموذج لنا في كيفية الصلاة لتلاميذنا.

التمرين ١

انسخ صلوات بولس الموجودة في القائمة التالية، وضعها في كتابك المقدس، واستخدمها كمرشد لك في صلاتك لأولئك من استودعهم الله لك في الخدمة:

| | |
|-----------------------|---------------------|
| اتسالونيكى ٢: ١٣-١٦ | رومية ١: ٨-١٠ |
| اتسالونيكى ٣: ٩-١٣ | رومية ١٥: ٥-٦ |
| ١ اتسالونيكى ٥: ٢٣-٢٤ | رومية ١٥: ١٣ |
| ٢ اتسالونيكى ١: ٣ | ١ كورنثوس ١: ٤-٩ |
| ٢ اتسالونيكى ١: ١١-١٢ | ٢ كورنثوس ١٣: ٧-٩ |
| ٢ اتسالونيكى ٢: ١٦-١٧ | أفسس ١: ١٥-٢٣ |
| ٢ اتسالونيكى ٣: ٢-٥ | أفسس ٣: ١٤-٢١ |
| ٢ اتسالونيكى ٣: ١٦ | فيلبي ١: ٣-٦ |
| ٢ تيموثاوس ١: ٣-٧ | فيلبي ١: ٩-١١ |
| فليمون ٤ - ٧ | كولوسي ١: ٣-١٤ |
| | ١ اتسالونيكى ١: ٢-٣ |

سعى لاسترداد أولئك الذين تعثروا

كان بولس في المرحلة الأولى من خدمته غير مستعد لأن يعطي مرقس فرصة ثانية (انظر أعمال ١٥: ٣٧-٣٨)، وفي نهاية خدمته أعاد تأكيد قيمة مرقس كشريك في العمل (٢ تي ٤: ١١). أيضاً حث بولس كنيسة كورنثوس ليستردوا أحد أعضائها الذي أخطأ واضطروا لتأديبه بعد توبته (٢ كور ٥: ١١)، وأعطى تعليمات للغلاطيين ليستردوا من وقعوا في أي خطية (غلا ٦: ١).

التمرين ٢

اقرأ أعمال ١٥: ٣٦-٤١ و ٢ تيموثاوس ٤: ٩-١٨. سجل ملاحظاتك حول كيفية تعامل بولس مع الصراعات الشخصية في سياق العلاقات في خدمته. هل تتفق مع الطريقة التي تعامل بها؟ لماذا ولم؟ كيف كنت ستتعامل مع هذه الأمور؟

عكس الرب، بولس كان مثلاً غير كامل، وبالرغم من ذلك، يمكننا أن نتعلم من مثاله كشخص سعى لتمجيد الله في كل ما فعل.

تركهم

أسلوب بولس خلال خدمته هو تدريب قادة خدام لفترة، ثم يوكل إليهم الخدمة وينتقل هو لحقل جديد. ويشير بالتحديد بترك تيموثاوس في أفسس (١ تي ٣: ١) وتيطس في كريت (١ تي ٥: ٥). لاحقاً، كتب كلمات مؤثرة عند اقتراب موته:

"فَإِنِّي أَنَا الْآنَ أُسَكِّبُ سَكِيبًا، وَوَفْتُ ائِحْلَالِي قَدْ حَضَرَ ٧. قَدْ جَاهَدْتُ الْجِهَادَ الْحَسَنَ، أَكْمَلْتُ السَّعْيَ، حَفِظْتُ الْإِيمَانَ،^٨ وَأَخِيرًا قَدْ وُضِعَ لِي إِكْلِيلُ الْبِرِّ، الَّذِي يَهْبُهُ لِي فِي ذَلِكَ الْيَوْمِ، الرَّبُّ الدَّيَّانُ الْعَادِلُ، وَلَيْسَ لِي فَقْطُ، بَلْ لِجَمِيعِ الَّذِينَ يُحِبُّونَ ظُهُورَهُ أَيضًا. " (٢ تيموثاوس ٤: ٦-٨)

كلنا، عند نقطة معينة في حياتنا، مدعوون لترك أولئك من دربتناهم. من المهم أن نقوم بعملنا جيداً بتكليف الخدمة إليهم، حتى عندما نرحل، لكي يحملوا الخدمة بفعالية بدوننا.

الموضوع ٣: كيف يمكنك أن تستودع الخدمة لأولئك الذين دربتهم

كما رأينا، أعطانا يسوع نموذجاً واضحاً باستيداع الخدمة لتلاميذه. بولس الرسول اتبع هذا النموذج، ونحن أيضاً ينبغي علينا فعل المثل. النموذج الذي خدم الكنيسة الأولى، في تضاعف القادة الخدام لخدموا الكنيسة لتمتد بشكل متسارع، سيخدمنا في يومنا، لكن فقط إذا اتبعناه.

ينبغي أن نعطيهم تعليمات

كما رأينا، كل من يسوع وبولس وجد أنه من الضروري أن يعطي تعليمات محددة جداً لأولئك من دربتهم أثناء تكليفهم بالخدمة. وبطريقة مماثلة، علينا أن نترك أولئك من دربتناهم بتعليمات محددة تمكّنهم من حمل الخدمة بفعالية بدوننا. بأن نرشدهم بالحفاظ على كلمة الله محورية في خدمتهم. ويجب أن يكونوا قادرين على التعامل مع كلمة الله بدقة ويلتزموا باختبار كل تعليم في ضوء كلمة الله. بكلمات أخرى، تدريب BEE هو أول وقبل كل شيء دورات كتابية. يجب أن نعطيهم تعليمات لحفظ خدمتهم في مركزها: الكنيسة. الكنيسة هي النظام الذي عيّنه الله لإنجاز عمله في العالم، ومن خلال قادة الكنيسة المدربين.

لذا يجب أن نرشدهم لخدموا قادة الكنيسة الذين يحصلون على تدريب رعوي بشكل محدود. وهذه المحدودية ربما بسبب القيود الحكومية، المقاومات الثقافية، أو المقاومات الدينية، أو لأسباب أخرى جغرافية، الفقر، الاقتصاد، أو حرب أهلية. تدريب BEE مصمم أساساً لهؤلاء القادة الذين لديهم قيود تعيقهم عن الحصول على التدريب. يجب أن يتم توجيههم لإرشاد النمو في المعرفة الكتابية، الشخصية التيقية، ومهارات الخدمة. الهدف ليس نقل المعرفة فقط، لكن تطوير قادة خدام أتقياء قادرين. تدريب BEE هو تدريب الشخص بأكمله.

يجب إرشادهم لممارسة وتعزيز التوطين. أينما توجد BEE، يجب أن يصبح المواطنون (الشعب المحلي) بالتدريج مؤهلين ليمتلكوا وينفذوا خدمة التدريب. وأن تكون خدمة BEE قائمة على الدعم الذاتي، والإدارة الذاتية، والانساع الذاتي. كما يجب إرشادهم ليستخدموا منهاج قابل للنقل، محوره الكتاب المقدس، وطرق تدريب (إرشاد) قابلة للنقل. قابلية النقل عنصر مهم جداً في خدمة تدريب BEE.

يجب إرشادهم لمضاعفة قادة خدام من خلال الأجيال المتعاقبة. التضاعف يجب أن يكون هدف كل خدمة تدريب BEE ويمكن إنجازه عن طريق اتباع المبادئ المذكورة في هذا الدليل بدقة.

وأخيراً، يجب إرشادهم بالعمل كفريق. خدمة BEE تُقدم بأفضل طريقة من خلال العمل كفريق معاً في وحدة الإرسالية والروح، نامين في الإيمان، والغيرة نحو مقاصد الله، وإظهار ثمر الروح القدس.

ينبغي أن نحذرهم

أعداء الإنجيل كثيرون، ويجب أن نؤهل أولئك من دربناهم ليقفوا ثابتين عندما يأتي هؤلاء الأعداء ضدهم. هؤلاء الأعداء قد يكونون واضحين، مثل الذين يضطهدون الكنيسة، أو من تحوّلوا، وأصبحوا معلّمين كذبة متسللين ليجذبوا التلاميذ نحو الخطية.

وراء هؤلاء الأعداء البشريين يوجد سلاطين وقوات شيطانية، ويجب أن نؤهل تلاميذنا بسلاح الله الكامل للتغلب عليهم (أف ٦: ١٠-٢٠). يجب تعليمهم الاعتماد على الحرية التي لهم في المسيح وعلى قوة الروح القدس. يجب أن نعلّمهم بالقُدوة أن يكونوا حذرين، وليسوا خائفين.

"لأنّ الله لم يُعطينا رُوحَ الفَسَلِ، بل رُوحَ القُوَّةِ وَالْمَحَبَّةِ وَالنُّصْحِ.^٨ فَلَا تَخْجَلُ بِشَهَادَةِ رَبِّنا، وَلَا يِي أَنَا أُسِيرُهُ، بَلِ اشْتَرِكْ فِي اخْتِمَالِ الْمَشَقَّاتِ لِأَجْلِ الْإِنْجِيلِ بِحَسَبِ قُوَّةِ اللَّهِ،" (٢ تيموثاوس ١: ٧-٨)

ينبغي أن نصلي لأجلهم

تدريب قادة خدام للكنيسة هو خدمة روحية، ولكي تكون فعالة يجب أن تكون مدعومة بالصلاة دائماً. تطوير وحفظ قائمة بكل أولئك من تدريبهم، وحملهم بأمانة في الصلاة وأنت تعطيم تكليف الخدمة وأيضاً بعد ذلك، الاستمرار في التواصل معهم على قدر الإمكان، حتى يمكنك الصلاة لهم عن فهم. تجاوب مع تحفيز الروح القدس، كي ترفعهم في الصلاة بفاعلية حتى وإن لم تكن تعرف، على المستوى البشري، ماذا يحدث معهم في حياتهم وخدماتهم.

ينبغي أن نسعى لاسترداد أولئك من يتعثرون

من السهل أن نُحبط ونتخلى عن الناس عندما لا يتجاوبون مع خدمتنا كما نرغب لهم. في أوقات مثل هذه، علينا أن نتذكر أن الله لا يتخلى عنا أبداً، ويتوقع منا أن نُظهر نفس النعمة والرحمة التي نتلقاها منه مع الآخرين. علينا أن نتبع التعليقات الكتابية فيما يخص كيفية التعامل مع شخص سقط في الخطية أو انحرف بعيداً عن الطريق ونأخذ المبادرة للسعي في استرداده للشركة مع الله وشعبه. في بعض الأحيان قد يفيد الانتهاز، في أوقات أخرى اللطف مطلوب. دعونا لا نقصر في مسؤوليتنا في فعل كل شيء يمكننا فعله لاسترداد أخ أو أخت تعثروا.

ينبغي علينا أن نتركهم في يد الله

القائد الحكيم يعرف متى يرحل. غالباً ما يتم إعاقة تطوير قادة جدد بسبب تمسك القائد بالخدمة بشدة أو لوقت طويل. من المغربي جداً أن يشعر البعض أن أولئك الذين دربوهم ليسوا مستعدين بعد لحمل مسؤولية الخدمة بعد فترة طويلة من إطلاقهم.

يأتي الاختبار الحقيقي عندما يريد شخص أوكلت له الخدمة القيام بالأمر بطريقة مختلفة عنا. عند هذه النقطة، يمكن أن نقدم المشورة، لكن علينا ترك القرارات لهم حول هذه الأمور التي بين أيديهم. عملية التوطين بكل تأكيد تتضمن بعض التكييف في طرق BEE مع الثقافة.

أخيراً، خدمة BEE تنتمي لله، وليست لنا، وفي النهاية، نحن لسنا فقط نستودع الخدمة لأولئك الذين دربناهم لكن نستودعهم في يدي الله.

"وَالآنَ اسْتَوْدِعْكُمْ يَا إِخْوَتِي لِلَّهِ وَلِكَلِمَةِ نِعْمَتِهِ، الْقَادِرَةَ أَنْ تَبْنِيَكُمْ وَتُعْطِيَكُمْ مِيرَاثًا مَعَ جَمِيعِ الْمُقَدَّسِينَ" (أعمال ٢٠: ٣٢)

الإجابات عن أسئلة الدرس ١٦

السؤال ١: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

| المقطع | متى ٢٨: ١٨- ٢٠ | مرقس ١٦: ١٥ | لوقا ٢٤: ٤٦- ٤٩ | يوحنا ٢٠: ٢١ | أعمال ١: ٨ |
|-------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---|--|---|
| المقدمة | أعطي لي كل سلطان في السماء وعلى الأرض | وتجهم لعدم إيمانهم وقلوبهم القاسية | الكتاب المقدس تنبأ بموت المسيح وقيامته وأيضاً إعلان البشارة لكل الأمم، بدءاً من اورشليم | سلام لكم | ستنالون قوة متى حل الروح القدس عليكم |
| الأمر أو التشديد الرئيس | اذهبوا، اصنعوا تلاميذ | اذهبوا، اكرزوا بالإنجيل | أتم شهود | كما أرسلني الآب، أرسلكم أنا أيضاً | ستكونون لي شهوداً |
| النطاق | جميع الأمم | كل الخليقة | جميع الأمم | | في اورشليم، اليهودية، السامرة، وإلى أقصى الأرض |
| تعليمات أخرى | عمدوهم، وعلموهم | | أقيموا في المدينة حتى تلبسوا قوة من الأعلى | | |
| الوعود المصاحبة | أنا معكم كل الأيام، حتى انقضاء الدهر | آيات ومعجائب تتبع المؤمنين | أنا مرسل لكم الروح القدس | إذا غفرت للناس خطاياهم، غُفرت لهم، إذا أمسكتم للناس خطاياهم، أمسكت | يسوع هذا... سيرجع بنفس الطريقة كما رأيتموه منطلقاً للسماء |

بالنسبة إلى التلاميذ الذين أعطاهم يسوع هذه التعليمات في الأصل، كانت تعني هذه التعليمات أن يمكثوا في اورشليم حتى يُعطي لهم الروح القدس، يكرزون هناك أولاً، ومن ثم يذهبون للمناطق المحيطة ويعبرون الحدود الثقافية والقومية لينشروا البشارة متتلمذين كل من استجاب.

بالنسبة لنا، هذا يعني أننا يجب أن نذهب بقوة الروح القدس ونركز بالبشارة لكل شخص يستمع، في كل مجموعة بشرية. متعلمين كل من استجاب وذلك بتعميدهم، وبرزع كنائس، وتعليمهم أن يطيعوا كل أوامر المسيح. والاستمرار في فعل ذلك حتى مجيء يسوع، أو حتى يأخذنا للبيت.

السؤال ٢: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

كان يهوذا من ضمن الاثني عشر كي يتم تحقيق النبوات (خاصة نبوة مز ٤١: ٩). خيانة يهوذا أحرزت يسوع جداً لكن لم تعقه عن المهمة المعيّنة. يسوع لم يُججل يهوذا أمام باقي الرسل، لكن أخرجه من بينهم (يوحنا ١٣: ٢٧) قبل خطابه النهائي الأكثر حميمية معهم (يوحنا ١٣: ٣١-١٦: ٣٣)

السؤال ٣: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

في يوحنا ١٧، وصف يسوع علاقته مع الاثني عشر كالتزام متبادل، مُعينة من الله، ومتميزة بالايمان والطاعة من جانب التلاميذ (الآيتين ٦، ٨)، خدمته لهم تضمنت إعلان اسم الآب لهم (آية ٦ أ)، أعطاهم الكلمات التي أعطها له الآب (آية ٧)، والصلاة من أجلهم (آية ٩)، حفظهم آمنين (آية ١٢)، ومعطياً إياهم فرح كامل (آية ١٣). وصلّى أن يحفظهم من الشرير (آية ١٥) وأن يتقدسوا في الحق (آية ١٧) وصلّى لأولئك الذين سيؤمنون من خلال اختباراتهم، ويكونوا واحداً مع بعضهم البعض ومع الآب ومعه (الآيتان ٢٠ - ٢٣). أيضاً صلّى أن يكونوا معه حيث يكون هو ويروا مجده (آية ٢٤). ويبدو أن اهتمامه الأساسي لهم أن يتبعوا الأمور التي علمتهم إياها، ويختبروا بالكامل كل ما ذخره الله لهم. علينا أن نصلي بنفس هذه الأمور لمن ندرهم.

السؤال ٤: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

أراد يسوع بوضوح أن يذكر بطرس والتلاميذ الآخرين بأنه دعاهم ليصبحوا صيادي الناس، وأنه لديه القوة التي تمكنهم من تميم هذه المهمة. وبلا شك كان تأثير هذه المعجزة بالتشجيع الكبير وزيادة إيمانهم.

السؤال ٥: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

في حين أن الكتاب المقدس لم يخبرنا لماذا سأل يسوع بطرس ثلاث مرات أتجنبي، لكن من المرجح أنه يريد التأكيد لبطرس أنه مازال يرغب في علاقة حميمة معه، بالرغم من إنكاره للمسيح ثلاث مرات (يوحنا ١٧: ١٧، ٢٥ - ٢٧). يسوع أعطى بطرس تعليمات أن يرعى غنمه (آية ١٥) ويرعى خرافه (آية ١٦) ويطعم غنمه (آية ١٧) وأيضاً أوصاه "اتبعني" (آية ١٩). وحذرّه أنه سيواجه الاضطهاد والاستشهاد في النهاية (الآيتان ١٨ - ١٩).

السؤال ٦: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

أراد يسوع أن يركز بطرس على علاقته الشخصية مع المسيح، وليس على الآخرين. افتخر بطرس في وقت سابق أن ولاءه للمسيح يفوق ولاء التلاميذ الآخرين (راجع مت ٢٦: ٣٣، مر ١٤: ٢٩، يوحنا ١٣: ٣٧) مقترحاً أنه قد يميل لمقارنة نفسه مع الآخرين بطريقة غير سوية. سؤال يسوع "أتجنبي أكثر من هؤلاء؟" (يوحنا ١٣: ١٥) أيضاً من المرجح لمساعدة بطرس في التركيز والتعامل مع هذه المشكلة.

السؤال ٧: إجابتك الخاصة

السؤال ٨:

| التعليقات | المقطع |
|--|-----------------------|
| اوص الشعب أن لا ينشروا التعليم الخاطيء، وركز تعليقاتك على المحبة التي تأتي من قلب طاهر، وضمير صالح، وإيمان مخلص. | ١ تيموثاوس ٦: ٢٠ |
| حارب المحاربة الحسنة، تمسك بالإيمان والضمير الصالح. | ١ تيموثاوس ٤: ١١-١٦ |
| علم العقيدة والتعليم الصالح، لا تدع أي شخص يستهن بمحدثك، كن قدوة حسنة، كن دقيقاً فيما تحياه وتعلمه. | ١ تيموثاوس ٦: ١١-١٥ |
| ابتعد عن محبة المال، واتبع البر والتقوى، والأمانة، المحبة، والصبر، والوداعة. | ١ تيموثاوس ١: ١٨ - ١٩ |
| احفظ ما استودعته لك. | ١ تيموثاوس ١: ٣-٥ |

السؤال ٩: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

احتمال المشقات والمعاناة

السؤال ١٠: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

الدراسة، الكرازة، وتعليم الكلمة.

السؤال ١١: يجب أن تكون إجابتك مشابهة لما يلي:

تيطس تم توجيهه ليُعلم الشيوخ بشكل مباشر، والسيدات العجائز، والشباب. ويدبرهم بكونه قدوة وأيضاً بالتعليم الصحيح. وكانت السيدات العجائز تعلمن الشباب. ربما بولس أعطى تيطس هذه التعليمات لحمايته من أي علاقة غير ملائمة قد تتطور بينه وبين أي من الشباب في الكنيسة.

السؤال ١٢:

| التعليقات | المقطع |
|---|---------------------|
| دحض الناموسية ورفض الأساطير كخادم صالح ليسوع المسيح. | ١ تيموثاوس ٥: ١٩-٢٠ |
| لا تقبل اتهامات غير مؤكدة ضد شيخ، لكن انتهر المذنبين بالخطية قبل كل شيء، كتحذير للبقية. | ١ تيموثاوس ٤: ١-٧ |
| تجنب الأشخاص غير الأتقياء الذين يحافظون على المظهر الخارجي للتدين لكنهم منكرون قوته. | ٢ تيموثاوس ٤: ١-٥ |
| عظ بالكلمة، وبتخ، انتهر، وشجع بصبر كامل وتعليم دقيق. | ١ تيطس ١: ١٠-١٤ |
| إسكات الشعب الثائر، انتهارهم بجدة، حتى يكونوا أصحاء في الإيمان. | ٢ تيموثاوس ٣: ١-٥ |

الملحق ١: القيم الأساسية لـ BEE

تتمثل إرسالية BEE الدولية في مساعدة الكنيسة على إتمام المأمورية العظمى من خلال تقديم تدريب كتابي ينتج تضاعف القادة الخدام؛ مع إعطاء الأولوية للبلاد التي لا يتاح لها سوى إمكانية وصول محدودة للتدريب.

القيم الأساسية:

١. الكتاب المقدس

تؤمن BEE الدولية أن قيم تدريب قادة الكنيسة تعتمد على الكتاب المقدس. الكتاب المقدس معصوم ومنزه عن الخطأ.

٢. على أساس كنسي

تؤمن BEE الدولية أن الكنيسة هي الكائن المعين من قبل الله لتتميم عمله في العالم ومن خلالها ندرّب قادة الكنيسة.

٣. التدريب للمقيّدين

تؤمن BEE الدولية بخدمة قادة الكنيسة الذين يواجهون قيوداً في الوصول للتدريب الرعوي لأسباب مقاومة حكومية-ثقافية، أو دينية. ونحن أيضاً نخدم أولئك الذين في الحقول الإستراتيجية ويواجهون بشدة وصولاً محدوداً للتدريبات لأسباب جغرافية، فقر، اقتصاد، وحرب أهلية.

٤. تدريب الإنسان بأكمله

تؤمن BEE الدولية أنه يجب إرشاد التدريب للنمو في المهارة، المعرفة، وتمكين الشخصية. والقدوة للطلاب كي يصبحوا قادة خدام مضمحين، ومتواضعين، مظهرين قيادة إلهية.

٥. التوطين

تدرب BEE الدولية المواطنين ليدرّبوا مواطنيهم. المواطنون يجب أن يُؤهلوا بالتدريج لامتلاك وتنفيذ خدمة التدريب، فنقوم على الدعم الذاتي، الإدارة الذاتية، والانساع الذاتي.

٦. قابلية النقل

تؤمن BEE الدولية أن التدريب -كي يتم إعادة إنتاجه بأفضل ما يمكن- يكون عن طريق مناهج مبني على الكتاب المقدس قابل للنقل لتعزيز التضاعف ويستخدم الإرشاد كطريقة تدريس عادية.

٧. المضاعفة

تؤمن BEE الدولية أن عملية التدريب يجب أن تكون مصممة لتضاعف أجيال متعاقبة (٢ تيموثاوس ٢: ٢، متى ٢٨: ١٩-٢٠).

٨. العمل كفريق

تؤمن BEE الدولية أن خدمتنا -كي تنتج أفضل النتائج- يجب أن تتم من خلال فريق يعمل معاً في وحدة الإرسالية والروح، ونمو في الإيمان، والغيرة على قصد الله، مظهرًا ثمر روحه.

الملحق ٢: المنهجية التعليمية

بالإضافة إلى قيمنا الأساسية، فإننا نتمسك بمنهجية تعليمية مبنية على ٢ تيموثاوس ٢: ٢ ومعرفة بالخصائص التالية:

١. تدريب من خلال الخدمة

تدرب BEE الدولية مواطنين أثناء الخدمة في خدماتهم الحالية، دون نقلهم من سياق خدمتهم.

٢. نهج الإرشاد للتعليم

تؤمن BEE الدولية أن الإرشاد هو أفضل نهج تعليمي لمساعدة المتعلمين في التفكير، الاستنتاج، وتطبيق مادة الدورة. وهذا يحفز تدريب الشخص بأكمله وتأهيلهم للتضاعف بينما يمارسون هذه الطريقة. المعلم هو مرشد تعليم وليس ناقل للمعلومات.

٣. منهج مركزه الكتاب المقدس

BEE الدولية مصممة على منهج مركزه الكتاب المقدس ليكون المحتوى الأساسي في إرساليتنا لتأهيل مواطنين ليؤهلوا آخرين. كل دورة مصممة على التعليم التفاعلي وتصبح هي الأستاذ، المرشد الأساسي للمعلومات الكتابية والعقيدة.

٤. علاقة التوجيه

تؤمن BEE الدولية بأن تطوير شخصية مشابهة للمسيح يتم تعزيزه داخل سياق علاقات إيجابية، مستمرة، وشخصية حيث يتم وضع نماذج بين المعلم والطلاب.

٥. اختيار الطالب

تؤمن BEE الدولية أن الطلاب الذين يتم اختيارهم للتدريب يجب أن يكونوا مشاركين في خدمة كنسية، لديهم قدرة تعليمية وروحية للدراسة، ويكونون أولئك الناس الذين تثق فيهم قيادة الكنيسة لتدريب آخرين.

٦. السياق الثقافي

تؤمن BEE الدولية أن التدريب يجب أن يكون مناسب ثقافياً وذا مصداقية لتطوير فعال لقادة خدام للكنائس في أي بلد.

٧. التقييم والتكيف

تؤمن BEE الدولية أن نظام التدريب الفعال يتضمن التقييم المستمر، والتكيف ومراقبة الجودة.

٨. الشراكة السوية

تؤمن BEE الدولية أن أكثر الطرق فعالية لتأهيل أجيال قادة يتم من خلال شراكة سوية فعالة مع الكنائس، شبكات العمل، والهيئات ذات الفكر المائل سواء أكانت محلية أو خارجية. وتسعى BEE الدولية لتطوير تعاون مضحي محب بين المؤمنين الإنجيليين والمجموعات المبنية على القيم الإنجيلية والنزاهة.

الملحق ٣: الوقت في جزة التوضيح

ملاحظة للمرشد: يجب أن يستغرق العرض نفسه حوالي ١٠ دقائق، أو ربما ١٥ - ٢٠ مع الترجمة. قد تستغرق وقتاً أطول إذا سمحت لطلاب أن يمارسه بعد قيادتكم للجزء ١ و ٢ - ونوصي بذلك جداً، لزيادة الفعالية، والمتعة أيضاً، ولتري ما يضيفه الطلاب للدرس!

أيضاً، لتعميق التعليم، يمكنك أن تبدأ أو تُهيي هذا الدرس بوقت تأمل من مزموور ٢٩: ٤- ٥، قم بقراءة الآيات ثم اطلب من الطلاب أن يكتبوا استجابات قلوبهم في مذكراتهم الشخصية. للمزيد من الأفكار للشواهد مرفقة في الجزء E١

ملاحظات للإعداد:

- اقرأ هذا الدرس بالكامل أولاً، كي تفهم كل الفكرة والاحتمالات المختلفة
- جمع المواد مسبقاً، لتري مقدار ما تحتاجه من كل جزء (انظر الملاحظات في نهاية -الكميات المقترحة). أيضاً، تأكد أن المواد التي تخطط لاستخدامها في وقت المجموعة متاحة للطلاب، كي يتمكنوا من تكرار هذا الدرس بسهولة.
- مارس هذا العرض مقدماً، حيث سيعطيك هذا فكرة أفضل لما يجب فعله بأفضل طريقة.

الجزء الأول: الجزة ١

- "تمثل الحاوية أو الجزة الوقت المتاح الذي لدينا في كل يوم - ٢٤ ساعة"
- "أولاً نحن نحتاج للنوم -سنمثل الوقت الذي نحتاجه للنوم بالرمل. النوم هو عطية من الله. ٨ ساعات تعتبر المعدل العام كمقدار لا بأس به. وهذا فعلياً ١ / ٣ ال ٢٤ ساعة!" املأ ١ / ٣ الجزة.
- "ثم، معظمنا عليه أن يقضى الكثير من الوقت في العمل. للكثير منا، هذا يمثل مقداراً كبيراً جداً من وقتنا. دعونا نضع حصاة كبيرة لتمثل هذا المقدار". ضع حصاةً كبيرة.
- "بعد ذلك، فكّر في المهام الصغيرة لكن الضرورية التي نحتاج القيام بها بشكل متكرر، يوماً بعد الآخر. هذه الأمور تمثل رملاً أيضاً تملأ أيامنا".

✓ تحتاج: التنظيف، اللبس، إطعام أنفسنا و(لمن عنده أطفال) عائلتنا،

✓ تنظيف المنزل

✓ الغسيل

✓ دفع الفواتير

✓ السفر

✓ (أضف بنود أخرى في قائمة الطلاب ...

- اسكب الرمل في الجزة كتمثيل للأنشطة المذكورة، تقريباً ١ / ٢ أو ٢ / ٣

- "لدينا أيضاً جميعاً مسؤوليات أخرى - الخدمة لأشخاص خارج العائلة، الخدمة في الكنيسة والخدمات الأخرى، هذا الوقت يمكن أن يمثل بحجارة صغيرة". استخدم " ٣/٤ - ١ " حجارة لملء الحجرة حتى القمة.
- " هل هناك أمور أخرى تركناها خارج الحجرة، تمثل وقتنا في كل يوم؟ حسناً، لنكن صادقين!" ستجد الطلاب يقولون، "حسناً... نحن أيضاً نقضي الكثير من الوقت في أمور مثل ... التلفاز - أضف المزيد من الحجارة المتوسطة - نحن نشاهد التلفاز كثيراً! و ... الفيس بوك ... نقضي الكثير من الوقت فيه!" (ملاحظة: يجب أن يكون وقت المناقشة هذه ممتعاً وليس ثقیلاً).
- " لذا، امتلأت الحجرة! وما زال لدينا ٣ أحجار كبيرة متبقية ... وتمثل أهم الأمور في حياتنا". (اختياري: يمكنك أن تسأل: "ما هي هذه الأمور في رأيك؟" أو يمكنك أن تكمل وصف هذه الأمور الثلاثة.)
- إذا كنا " نحب الرب إلهنا من كل قلوبنا، أنفسنا، أفكارنا، قوتنا (مر ١٢: ٣٠)، ينبغي أن يكون الوقت الذي نقضيه مع الله له أولوية عظمى. من الأفضل جداً قضاء وقت للصلاة ودراسة كلمة الله كل يوم.
- إذا كنا متزوجين، الوقت مع شريك الحياة يجب أن يكون له أولوية قصوى.
- إذا كان لدينا أطفال، الوقت الخاص معهم يجب أيضاً أن يكون أولوية كبيرة.
- " نرى في "حجرة الوقت" أن وقتنا يمكن أن يمتلئ بأمور مطلوبة للعيش كل يوم، غير تاركة لنا وقتاً للأموال الأكثر أهمية. وعندما يحدث هذا، يذكرنا الروح القدس بوجود شيء خطأ. لذا يجب أن نكون حذرين (أف ٥: ١٥) لتخصيص وقت لهذه الأمور الهامة، مثل "النصيب الصالح" الذي اختارته مريم؟ (لو ١٠: ٣٨-٤٢)

الجزء الثاني: البدء من جديد - الحجرة ٢

- " دعونا نبدأ عرضنا من جديد. (أفرغ الحجرة، واحتفظ بكل الأجزاء منفصلة بوضعها على ورقة كبيرة أو بلاستيك على الطاولة).
- " هذه الحجرة الفارغة مازالت تمثل الوقت في أيامنا. لكن سنحاول أن نبدأ هذه المرة بالأمور الأكثر أهمية أولاً" ضع ٣ - ٤ أحجار كبيرة في الحجرة، يجب أن تكون واحدة من هذه الحجارة نفس الحجرة التي استخدمتها لتمثل العمل. (ملاحظة: اترك فراغات، لا تضع الحجارة بقوة لأننا نريد أن نغربلها بالرمل فيما بعد.)
- " بعد ذلك، سيأتي دور الحجارة المتوسطة - بعض الأمور التي تأخذ وقتنا لا نعتبر أفضل استخدام لوقتنا. ما هي بعض هذه الأمور؟ دعونا نضع البعض جانباً ونرى كيف سيكون شكل يومنا لو أقللنا من مشاهدة التلفاز، إلخ"
- " ثم، أضف الرمل". اسكب بعناية، هز الحاوية حسب الحاجة - ملاحظة: لا تحتاج لكل الرمل لملء الحجرة - يمكن القيام ببعض المهام في اليوم التالي ...

- " الحجرة ممتلئة - لكن انظر كيف تتناسب بشكل مختلف! عرضنا يُظهر كيف أن ترتيب أولويات وقتنا بما هو أكثر الأمور أهمية من شأنه أن يساعد الأجزاء الهامة أن تتناسب بشكل أفضل، لأننا نطلب نعمة الله، قوته وفهمه لنحيا في إرضائه كل يوم"
 - اختياري: اطلب من طلابك إذا كان يريد أحد التطوع ليحاول تقديم العرض، بعناية أفرغ الحجرة، واضعاً أكوام الرمل، والحجارة إلخ. ساعد المتطوع عند الحاجة، ساعماً للطلاب أن يضيفوا المعلومات المنسية، أو الإضافة بكلماتهم - فلكل سينتعم أفضل!
 - اختياري بعد ممارسة الطالب: يمكن استخدام الماء أيضاً في نهاية الدرس، بعد عرض الطالب، لكن بحذر، بعض الرمل مخلوط فعلياً!"
 - " اسأل، " هل تعتقدون أن الحجرة ممتلئة الآن؟" اسكب ماء "بالكامل" في الحجرة. الماء مثل الصلاة - دائماً هناك مجال للصلاة. الصلاة، مثل الماء، تتدفق في كل الأجزاء، لتمكّتنا أن " نثبت " مع المسيح، "النسير بالروح" ولنُظهر نور الله في العالم المظلم من حولنا".
 - وقت تجاوب اختياري: يمكن للطلاب أن يأخذوا وقتاً للكتابة في مذكراتهم الشخصية، مصلين وطلابين من الله ما يريده لهم أن يفعلوا كتجاوب مع هذا الدرس.
 - اختياري تفاعل شخص لشخص: وجه الطلاب أن يناقشوا، كلُّ مع من يجلس بجواره، ما تعلموه من هذا التوضيح (٤- ٥ دقائق). ناقش شعورهم عندما يعيشون أولاً مع "الرمل"، "الحجارة الكبيرة" أخيراً.
- مناقشة المجموعة الاختيارية: اسأل، "هل هناك طرق لتطبيق حقائق هذا العرض في حياتك؟ ما هي أسئلتك؟" اتم الوقت بالصلاة أو تحرك في مجموعات صغيرة أو غيرها من أنشطة التطبيق لتطوير أسئلتك الخاصة.
- الكميات المقترحة للعرض استخدم زجاجتي بلاستيك شفاف سعة ٢ لتر:
- حسب الحاجة، اقطع الجزء العلوي لتكون الفتحة أوسع.
 - الرمل: حوالي ٣- ٤ أكواب
 - الحجارة بحجم ٣/٤ - ١ ما يساوي ٣ أكواب
 - ٣ حجارة كبيرة قطرها @ ١/٢ ٢ - ٣
 - الماء (حوالي ٣ أكواب)
 - قماش، ورق، أو بلاستيك لحماية سطح الطاولة

الملحق ٤: نشاط الناس الورقية

الاستعداد في وقت مبكر

اطو قطعة ورقة فارغة بشكل "أورديون". من أسفل الصفحة، اطو حوالي ٢,٥ سم لأعلى. ثم اقلب الورقة واطوها مرة أخرى مستخدماً الطية الأولى كقياس إلى أي مدى يمكن طي كل الورقة. فيجب أن تكون كل الطيات متساوية الحجم. استمر في الطي حتى تصل لأعلى الصفحة.

ارسم شكل تفصيلي لشخص في أعلى أول طية من الورقة، محتفظاً بطيات الورقة تحتها.

اختياري: جهّز شكلاً قمت به مسبقاً، مضيفاً الألوان للملابس، والوجوه. إلخ

العرض للمجموعة

شارك آية مع الطلاب لإعداد قلوبهم. آيات محتملة من فيلي ٢: ١٣ أو عبرانيين ١٠: ٢٤-٢٥، مع التأكيد أنه يمكنك استخدام آيات من اختيارك.

تكلم عن رؤية التضاعف. وأنت تقص الشكل الذي رسمته على الورق المطوي، شارك كيف يبدأ الله بتأهيل الشخص من خلال BEE. تأكد من عدم قطع "اليدين" عند الحواف كي تبقى القواطع معاً! استمر في مناقشة التضاعف يعني أن تدريب شخص ينتشر إلى الآخرين. وبينما تشارك تكليف ٢ تيموثاوس ٢: ٢، اسحب الشكل الخاص بك من الأعلى وافرد الطيات لآخر الرسمة.

ممسكاً سلسلة ورقة الناس، صف الوحدة التي نختبرها عندما ندرس معاً. نحن الآن متحدون معاً في عمل الله الذي وضعه أمامنا لتدريب طلاب آخرين. نرى سلسلة الناس الورقية أن الكل يشبهون بعضهم، لكن لا يوجد اثنين لها نفس الشبه. ويمكن إظهار هذا بتلوين كل شخص بشكل مختلف قليلاً.

امنح الطلاب الوقت لممارسة الطي، الرسم، القص. يمكن لطلاب أن يقود المجموعة من خلال التمرين مرة أخرى لمساعدة الكل على التعلم بطريقة أعمق.

اعتبارات متنوعة

إذا كانت المجموعة تعاني مع الوحدة، يمكنك أن تمزق شخص من السلسلة وتكلم عن طرق المصالحة واستخدم شاهد كتابي مناسب لتشجيعهم. ثم يمكنك لصق الشخص مرة أخرى لسلسلة الأشخاص لإظهار الاسترداد.

إذا كان الطلاب في مجموعتك سيخرجون اثنين اثنين للخدمة، يمكنك مسك طالبين (لا يزالان في الورقة المطوية) لإظهار قدرتهما على الوصول لمزيد من الطلاب بالتدريب وأنت تقوم بفرد كلا الشخصين في السلسلة.

ملاحظات

أفكار إضافية: يمكن للطلاب كتابة أسماء طلاب الجيل الثاني الموجودين بالفعل (أو الذين يخططون لسؤالهم، الجيل الثالث، إلخ) ثم اطو سلسلة الناس الورقية مرة أخرى، ضعها في كتابهم المقدس، ثم خذها وافتحها، مستخدماً إياها في الصلاة لكل من الطلاب.

الملحق ٥: نموذج لخطة الدرس

الحياة المسيحية، الدرس ١

المفهوم الأساسي: الحياة المسيحية تتمحور حول العلاقة مع يسوع المسيح والتي تؤدي لطاعة لوصاياه، محبة لله والمؤمنين الآخرين، الإثمار.

الأهداف:

نتيجة لهذا الدرس، سيكون المشاركون:

- قادرين على وصف كل من الجوهر المحوري للحياة المسيحية (العلاقة مع يسوع المسيح) وخصائص الشخص الذي يحيا الحياة المسيحية (الطاعة، المحبة، والإثمار).
- متحفزين لتطوير علاقة حميمة أعمق مع المسيح.
- التجاوب عن طريق تقييم حياتهم الخاصة من حيث محورية علاقتهم مع المسيح.

المقدمة – ٥ دقائق

إذا كنت تلخص حياتك المسيحية في كلمة واحدة، ماذا ستكون هذه الكلمة؟ وفقاً للكتاب المقدس، هذه الكلمة ستكون علاقات (يو: ١٧: ٣)

في هذا الدرس، سننظر للحياة المسيحية كعلاقة، هكذا عرفها يسوع، لكنها ليست مجرد علاقة، إنها علاقة ذات نوعية خاصة، دعونا ننظر كيف ارتبط يسوع مع تلاميذه عندما كان هنا على الأرض، ومن ثم بعض التعليم سيساعدنا لفهم نوعية هذه العلاقة التي يرغب فيها معنا.

الموضوع ١: دعوة يسوع إلى تلاميذه (٢٠ دقيقة)

- دراسات / تقارير مجموعة صغيرة: انظر إلى مقطعك وراجع إن كان بإمكانك تحديد نوعية علاقة يسوع مع من دعاهم ليكونوا التلاميذ المرتقبين. ماذا كانوا قبل دعوته لهم؟ وماذا أصبحوا بعد ذلك؟
- مرقس ١: ١٦-٢٠ – سمعان، أندراوس، يعقوب، يوحنا (يتركون الصيد، ويصطادون الناس)
- مت ٩: ٩-١٠ – متى (يترك جمع الضرائب ليتبع يسوع)
- مرقس ٣: ١٣-١٥ – يكونون معه أولاً ثم يذهبون

الموضوع ٢: علاقة يسوع مع شخصين آخرين (١٠ دقائق)

- نيقوديموس: يوحنا ٣: ١-٢١، ٧: ٤٠-٥٢، ١٩: ٣٨-٤٢
- زكا: لوقا ١٩: ١-١٠
- ماذا كانت علاقة يسوع مع هذين الرجلين؟ (استخدم مخطط لتقارن وتُظهر التباين) بماذا يتشابهان؟ وبماذا يختلفان؟

الموضوع ٣: علامات التلمذة (٢٥-٣٠ دقيقة)

- عَيِّن مقطع لكل مجموعة صغيرة (١٠ دقائق عمل، ٥ دقائق لكل تقرير)
- يوحنا ١٠: ٣١-٣٢ - اتباع تعليم يسوع
 - يوحنا ١٣: ٣٤-٣٥ - محبة بعضنا البعض
 - يوحنا ١٥: ١-٨ - حمل الثمار - ما هو الثمر؟
 - أعمال ٢: ٤٢-٤٧ - طرق ارتباط المسيحيين الأوائل بعضهم ببعض وبالله

الموضوع ٤: الثبات في المسيح (٥ دقائق)

- السؤال ١٥ (يو ١٥: ١-٨) (كل المجموعة أرشدت المناقشة)
- ما هي الشروط المتوجب وجودها في المسيحي كي يحمل ثمرًا؟ ما هي المتغيرات؟ (اقتربنا في السير مع المسيح، وقتنا مع كلمته)
- لوقا ١٥: ١١-٣٢ - مثل الابنين. أيٌّ منهما كان لديه علاقة أفضل مع أبيه؟ هل من الضروري أن نبتعد عن المسيح ونخيا في الخطية لفترة ثم نرجع له كي نُقدّر قيمة علاقتنا مع الله؟ (لا، فأنت تحتاج لإدراك أنه حتى لو كنت تفعل كل شيء "صحيحاً" مازلت خاطئاً وتحتاج لمخلص)
- أفسس ١: ١-١٤ - ما هي النتائج الطبيعية للوحدة مع المسيح؟ (س ١٧)
- سيادة المسيح (س ١٨)، رومية ١٠: ٩، فيليبي ٢: ٩-١١، كولوسي ٢: ٦
- س ١٩ (مفكرة الحياة الشخصية): اطلب من طالب مشاركة إجابته.

الموضوع ٥: علاقة أبدية (س ٢٢) (١٥ دقيقة)

- اكتب الآيات التالية على السبورة، دع أفراداً يكتبون الحقائق التي درسوها من هذه الآيات بجانب كل آية (١٥ دقيقة)
- يوحنا ١٤: ١-٣، ٢ كور ٥: ١-٩، في ١: ٢١-٢٣، ١ تس ٤: ١٣-١٤، رؤ ٢١: ١-٣

الخاتمة / التطبيق (٥ دقائق)

- بعد دراسة هذه الشواهد، كيف يمكنك تعريف "علاقة" من حيث صلتها بالحياة المسيحية؟ هل تختبر هذه النوعية من العلاقة مع المسيح والمؤمنين الآخرين؟ وما الذي يمكنك فعله لتكون أفضل؟

الملحق ٦: منهاج BEE

منهاج BEE الدولية يحتوي على دورات أساسية مصممة لمساعدة المؤمنين المسيحيين الذين يرغبون في النمو في إيمانهم ودفع قضية المسيح للأمام كي يصبحوا تلاميذ أكثر قوة والتزاماً بالرب يسوع المسيح، وتطوير قادة مسيحيين يمكنهم قيادة آخرين لتقوية الكنائس، ليكتسبوا فهماً كتابياً ولاهوتياً أعمق في كلمة الله كي يعلموا ويدربوا آخرين.

المستوى ١: تدريب التلمذة المتقدم

الهدف: مساعدة المسيحيين على تطوير تلاميذ أمناء يسرون بالقرب من الرب ولديهم رؤيا لصنع تلاميذ آخرين.

تنمية المهارات: مضاعفة القادة الخدام ، الوجدتان ١ و ٢

المساقات المدروسة:

- غلاطية
- الحياة المسيحية
- اتباع السيد (إنجيل مرقس)
- دراسة الكتاب المقدس
- الزواج المسيحي
- اختيارات من المستوى ١

اختيارات المستوى ١

- من واحد لواحد
- شخصية الله

المستوى ٢ تنمية القيادة المسيحية

الهدف: تدريب وتأهيل تلاميذ أمناء كقادة يمكنهم أن يعملوا على تنمية وتقوية الكنائس المحلية برؤية الكرازة وصنع التلاميذ.

المهارات: مضاعفة القادة الخدام: الوحدة ٣

المساقات المدروسة:

- كولوسي
- ديناميكية الكنيسة

- رومية
- إعداد القادة ١ و ٢
- دانيال
- الوعظ بالكلمة

المستوى ٣ الغنى الكتابي واللاهوتي

الهدف: إعداد قادة مسيحيين ناشطين بمعرفة عميقة لكلمة الله لتعليم وتدريب مؤمنين آخرين.

المهارات: مضاعفة القادة الخدام: الوحدة ٤

المساقات المدروسة:

- مسح العقيدة ١
- مسح العقيدة ٢
- دراسات متقدمة في العهد القديم، الجزء ١
- عبادة الله بالمزامير
- اختيارات من المستوى ٣/٢
- اختيارات من المستوى ٣/٢
- اختيارات من المستوى ٣/٢

اختيارات المستوى ٣/٢

- مشاركة قصص الله
- حياة المسيح، الجزءان ١ و ٢
- كورنثوس الأولى
- رسالة العبرانيين
- سفر الرؤيا
- العائلة المسيحية
- مقدمة الإرساليات
- دراسات متقدمة في العهد الجديد
- دراسات متقدمة في العهد القديم، الجزء ٢

الملحق ٧: جداول التدريب المقترحة

ملاحظة هامة: أياً كان جدول التدريب المستخدم، يجب تحديد بداية ونهاية جدول الدورة بوضوح كبير. ويجب أن يكون قابلاً للتطبيق لكل الطلاب، وعلى كل طالب أن يكون قادراً على الالتزام به.

الجلسات الأسبوعية

يلتقي الطلاب في جلسة توجيهية للدورة ويتبعها جلسات أسبوعية حسب عدد الدروس. الدورة التي فيها ١٢ درس تتطلب ١٣ جلسة. يجب أن يكون وقت كل جلسة أسبوعية ما بين ساعتين لثلاث ساعات.

الجلسات نصف شهرية

يلتقي الطلاب في جلسة توجيهية للدورة ويتبعها جلسات تقام كل أسبوعين. مثالياً، يجب تغطية درسين في كل جلسة والتي تستمر من خمس إلى ست ساعات. استخدم مجموعات صغيرة بين الجلسات كما هو موصوف أدناه في الجدول الشهري.

الجلسات الشهرية

يلتقي الطلاب في جلسة توجيهية في عطلة نهاية الأسبوع ويتبعها جلسات شهرية من عشر إلى اثنتي عشرة ساعة لتغطية ثلاثة أو أربعة دروس. ويمكن تحقيق هذا بالالتقاء يوم الجمعة مساءً (ثلاث إلى أربع ساعات) والسبت (سبع إلى ثمان ساعات).

بالإضافة لذلك، يجب تقسيم المجموعة إلى مجموعات أصغر (ثلاثة أو أربعة أفراد) للقاء معاً على الأقل مرة أو مرتين لمدة ساعتين حتى ثلاث ساعات بين جلسات نهاية الأسبوع الشهرية. هدف المجموعات الصغيرة هو المساءلة في الدراسة، المناقشة في القضايا الأساسية / دراسة المشاريع، والصلاة معاً. هذه المجموعات هامة للغاية للدراسة الآمنة ولإنهاء الدورة.

الجلسات المكثفة

يلتقي الطلاب معاً لمدة أربعة إلى ستة أيام لدراسة الدورة. قيمة هذه الأوقات تكمن في عدم وجود تشتيت، مما يتيح إمكانية إنهاء الدورة، وتعميق العلاقات بين الطلاب والمرشد. يجب أن يسبق هذه الجلسة المكثفة جلسة توجيهية لمدة يوم أو يومين قبل الجلسة المكثفة الرئيسة. أثناء هذا الوقت يتم توجيه الطلاب للدورة التي سُدس. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يعمل الطلاب في الدرسين ١ & ٢ أثناء الجلسة. ثم على المرشد قيادة الطلاب في مناقشة هذين الدرسين وفقاً لدراساتهم. وهذا سيعطي الطلاب بداية جيدة للدورة ويعطيهم ثقة لدراساتهم المستمرة في الدورة!

أيضاً، في جلسة التوجيه يتم تقسيم المجموعة إلى مجموعات أصغر من ثلاثة أو أربعة أفراد ليلتقوا على الأقل مرة كل أسبوعين لمدة ساعتين أو ثلاث ساعات على مدى الشهر كلها قبل الجلسة المكثفة الطويلة. الهدف من هذه المجموعات الصغيرة هو المساءلة في الدراسة، مناقشة القضايا الأساسية / دراسة المشاريع، والصلاة معاً. هذه المجموعات هامة للغاية للدراسة الآمنة للمادة. حيث أنك تريد لطلابك أن يحضروا الجلسة المكثفة وقد أكملوا عملهم!

في الجلسة المكثفة من أربعة إلى ستة أيام، يمكن مناقشة باقي دروس الدورة، بقيادة المرشد. مثالياً، يمكن تقديم دورة أخرى للطلاب والخطط الموضوعية للقاء مرة أو مرتين شهرياً في وقت لاحق بنفس الشكل.

هناك احتمال آخر للجلسة المكثفة حيث يمكن تقسيم دراسة الدورة لفترتين مكثفتين، لتغطية نصف الدورة في كل مرة. الجلسة التوجيهية لمدة يوم أو يومين مازالت ضرورية كما هو موصوف أعلاه. وبالطبع، يمكن أن يكون هناك اختلافات في الجلسة المكثفة التي تناسب موقفاً ما بأفضل ما يمكن.

الملحق ٨: عينة خطة التدريب والنموذج

الاسم: _____ عبد المسيح _____ تاريخ الإعداد: ٢٠١٨/٢/١

الغايات والأهداف

غاية طويلة المدى: بحلول نهاية ٢٠٢٨، سيتم تدريب ١٦٠٠ قائد خادم من قبل فريقي وأولئك الذين ندرهم، من خلال ثلاثة أجيال.

هدف قصير المدى: بحلول نهاية ٢٠١٨ أنا وفريقي سنكون بدأنا تدريب مباشر لـ ٢٠ فرداً (الجيل الأول).

هدف متوسط المدى ١: بحلول نهاية ٢٠٢٢ أنا وفريقي سنكون قد قمنا بتدريب ١٦ شخص أمين (الجيل الأول)، الذين يدرسون ٢٠٠ آخرين (الجيل الثاني).

هدف متوسط المدى ٢: بحلول نهاية ٢٠٢٦، أنا وفريقي وأولئك من دربناهم (الجيل الأول) سنكون قد دربنا ١٦٠ شخص أمين (الجيل الثاني)، وهم بدورهم سيدربون ٢٠٠٠ آخرين (الجيل الثالث).

الخطة

الدورات التي سنقدمها: كل المستويات الثلاثة لمنهاج BEE.

سندرب من: الجيل الأول: الرعاة، القادة العلمانيين الرئيسيين، والمرسلين من ١٠ كنائس في المنطقة التي أشرف عليها، وأيضاً العديد من المشرفين من مناطق أخرى.

أين سيقيم التدريب: كنيسة النعمة

خطوات أخرى سنأخذها: استكشاف شراكة مع إرسالية زرع الكنائس والتي يخدم معها مرسلونا.

خطوات العمل والجدول

سأكمل الإعدادات الأولية بحلول ٢٠١٨ / ١ / ٢

سنبدأ حشد وفحص المتدربين المحتملين بحلول ٢٠١٨ / ١ / ٢

ستكون المواد جاهزة لجلسات التدريب الأولى القليلة بحلول ٢٠١٨ / ١ / ٣

سنبدأ لقاء التمهيد مع متدربينا بحلول ٢٠١٨ / ٥ / ٣

سنلتقي (أسبوعياً) شهرياً / فصلياً بعد ذلك لمدة يوم واحد كل مرة (السبوت)

سندرس ثلاث دورات كل سنة، وهذا سيمكن أول جيل من

ملاحظة: يتطلب كل مستوى
٢-٣ سنوات لاستكماله

إكمال المستوى ١ بحلول نهاية ٢٠٢١

إكمال المستوى ٢ بحلول نهاية ٢٠٢٤

إكمال المستوى ٣ بحلول نهاية ٢٠٢٨

سيبدأ طلاب جيلنا الأول مجموعاتهم الخاصة بهم (الجيل الثاني) بحلول ٢٠٢١

سيبدأ طلاب جيلنا الثاني مجموعاتهم الخاصة بهم (الجيل الثالث) بحلول ٢٠٢٤

الميزانية

| احتياجات الموارد | كيف سيتم تسديد الاحتياج |
|-------------------|--|
| الأشخاص: | |
| المدرسون | ٢ القس جو |
| الخدمات اللوجستية | ١ دبي، مساعدتي |
| الطهارة | ٤ أعضاء كنيسة |
| المنظفون | ٤ أعضاء كنيسة |
| أخرى: | الاختيار من طلاب الصف |
| المال: | |
| للمواد | طلب من الطلاب دفع ثمنها \$ ٥ / للكتاب |
| للموافق | للتدفئة. أطلب من كنيسة التبرع \$ ٥٠ / للجلسة |
| للمعدات | أطلب من رجل أعمال مسيحي التبرع \$ ١٠٠ |
| للسفر | أطلب من الطلاب و / أو كنائسهم للدفع لاشيء بالنسبة لي / تكلفة سفر الطلاب متغيرة |
| للوحدات | تتبرع بها كنيسة \$ ٥٠ / للجلسة |
| الأشياء: | |
| المواد | بنفس الطابعة التي نستخدمها لمواد الكنيسة مطبوعة |
| المرافق | هو بالفعل جزء من منشآت كنيستنا فصل دراسي كبير |
| المعدات | شراء طاولات، كراسي يمكننا استخدام الكراسي الموجودة طاولات، كراسي |

خطة تدريب BEE الخاصة بي

الاسم: _____ تاريخ الإعداد: _____

الغايات والأهداف

- غاية طويلة المدى: بحلول نهاية _____ ٢٠ سيتم تدريب _____ قائد خادم من قِبل فريقي وأولئك الذين ندرهم، من خلال ٣ أجيال.
- هدف قصير المدى: بحلول نهاية _____ ٢٠ أنا وفريقي سنكون بدأنا تدريب مباشر ل _____ فرداً (الجيل الأول)
- هدف متوسط المدى ١: بحلول نهاية _____ ٢٠ أنا وفريقي سنكون قد قمنا بتدريب _____ شخص أمين (الجيل الأول)، والذين يدربون _____ آخرين (الجيل الثاني)
- هدف متوسط المدى ٢: بحلول نهاية _____ ٢٠ أنا وفريقي، وأولئك من دربناهم (الجيل الأول) سنكون قد دربنا _____ شخص أمين (الجيل الثاني)، وهم بدورهم سيدربون _____ آخرين (الجيل الثالث).

الخطط

المساقات التي سنقدمها:

من سندرب:

أين سيقيم التدريب:

خطوات أخرى سنأخذها:

خطوات العمل والجدول

سنكمل الإعدادات الأولية بحلول _____ (التاريخ)

سنبدأ حشد وفحص المتدربين المحتملين بحلول _____ (التاريخ)

ستكون المواد جاهزة لجلسات التدريب الأولى القليلة بحلول _____ (التاريخ)

سنبدأ لقاء التمهيد مع متدربينا بحلول _____ (التاريخ)

سنلتقي أسبوعياً / شهرياً / ربع سنوياً بعد ذلك لمدة _____ أيام كل مرة (ضع خطأً تحت واحدة منهم)

سندرس _____ دورات كل سنة، وهذا سيمكن أول جيل من

إكمال المستوى ١ بحلول نهاية _____

ملاحظة: يتطلب كل مستوى

٢-٣ سنوات لاستكمالها

إكمال المستوى ٢ بحلول نهاية _____

إكمال المستوى ٣ بحلول نهاية _____

سيبدأ طلاب جيلنا الأول مجموعاتهم الخاصة بهم (الجيل الثاني) بحلول _____

سيبدأ طلاب جيلنا الثاني مجموعاتهم الخاصة بهم (الجيل الثالث) بحلول _____

الميزانية

| احتياجات الموارد | كيف سيتم تسديد الاحتياج |
|-------------------|-------------------------|
| الأشخاص: | |
| المدرسون | |
| الخدمات اللوجستية | |
| الطهاة | |
| المنظفون | |
| أخرى: | |
| المال: | |
| للمواد | |
| للمرافق | |
| للمعدات | |
| للسفر | |
| للوحيات | |
| الأشياء: | |
| المواد | |
| المرافق | |
| المعدات | |

الملحق ٩: تقييم تدريبيك

خذ خمس عشرة إلى ثلاثين دقيقة لإجراء هذا التقييم. أجب كل سؤال بنعم أو لا. بعد الإجابة على كل الأسئلة، راجع الأسئلة التي تشعر أنها تحتاج بعض الانتباه. لخص أي تغييرات مفيدة أو مناطق تحتاج للتقوية. أشرك كل مجموعتك في التقييم. فهم سيعطونك تغذية مرجعية مفيدة، بالإضافة لذلك سيتعلمون الكثير عن تقييم عملهم.

الإعداد

هل قمت بالإعداد بشكل كافٍ؟

هل توجد أي طريقة مختلفة كان يجب الإعداد بها؟

المناخ العام

هل بدأنا وانتهينا في الوقت المحدد؟

هل كان مكان اللقاء مناسباً؟

هل كانت هناك روح جيدة محفزة للشركة بين المجموعة؟

هل كان لدينا وقت كافٍ للصلاة؟ الترانيم؟

هل هناك جوانب أخرى ذات صلة وتحتاج لانتباه؟

سجلات الطلاب

هل كان يحضر كل الطلاب في الموعد؟

هل كل الطلاب أكملوا دروسهم وواجباتهم؟

هل سجلت المعلومات المطلوبة؟

هل أحتاج لأن أتكلم مع أي من الطلاب حول إكمال عمله أو عن غيابه؟

إرشاد الدروس

هل أعددت خطة الدرس لكل درس؟

هل تبعت خطة الدرس التي وضعتها؟

هل استخدمت وقتي جيداً؟

هل قمت بتغطية أهداف الدرس؟

هل الأسئلة أثارت المناقشة الجيدة؟

هل المناقشة أدت لفهم أفضل للأمور الهامة؟

- هل المناقشة أدت لتطبيق جيد؟
هل اشترك الجميع في المناقشة؟
هل كنت منفتحاً للمشاركة من حياتي؟
هل طرق التدريس الخلاقة كانت مفيدة؟
هل سأل الطلاب أسئلة أحتاج للإجابة عنها في الجلسة التالية؟
هل كان هناك أي مشاكل مع الامتحان؟

توجيه الطلاب

- هل أعطي اهتماماً جيداً لهذا الجانب؟
هل خططت وقتاً لتطوير الطلاب في الإرشاد؟
هل تقمّ معاً إرشادهم وتطوير خطة الدرس؟
هل أعطيت الطلاب فرصة لإرشاد درس لكل المجموعة؟

ختام الجلسة

- هل قمت بإجراء تقييم؟
هل قمت بمراجعة الواجبات للجلسة التالية؟
هل راجعت التواريخ، الوقت، والمكان إذا تطلب؟
هل تركت وقتاً كافياً للصلاة؟
هل طلبت من أحدهم مساعدتي في إرشاد الجلسة التالية؟
هل هناك أي طالب يحتاج لاهتمام خاص؟
تلخيص لجوانب تحتاج لتقوية و / أو تغييرات مفيدة

الملحق ١٠: نماذج التقارير والروابط

نموذج تقرير مجموعة الجيل الثاني

تم تحديثه في تاريخ ٤ إبريل ٢٠١٦

التاريخ: _____

الاسم (أسماء) القادة المشاركون: _____

مجموعتك من الجيل الأول: _____

الجزء الأول

هل بدأت مجموعة الجيل الثاني؟ _____ نعم _____ لا _____

إذا بدأت، ما هو تاريخ البداية؟ _____

كم عدد الطلاب في مجموعة الجيل الثاني؟ _____

كم عدد الرجال في مجموعتك؟ _____

كم عدد الطلاب في مجموعتك؟ _____

ماذا تدرس في مجموعتك من الجيل الثاني؟ _____

كم مرة تقابلتم؟ _____

عادة كم مرة تتقابلون؟ _____

الجزء الثاني

إذا كنت لم تبدأ بعد مجموعة الجيل الثاني، ما هي العوائق التي منعتك من القيام بذلك؟

ما هي المشاكل التي واجهتها؟

ما هي الأسئلة التي لديك؟

تعليقات أخرى

نموذج تقرير مجموعات أجيال متضاعفة

(يتم تقديمه بعد تأسيس مجموعة الجيل الثاني بالكامل، وتحل محل نموذج تقرير مجموعة الجيل الثاني)

التاريخ: _____

الاسم (الشخص الذي يملأ هذا النموذج): _____

الجزء الأول

القادة المشاركون: _____

اسم المدرب (المدرّبون) الخاص بك: _____

كم عدد المجموعات التي بدأتها؟ _____

كم عدد الطلاب (الكلي) في مجموعات الجيل الثاني الخاصة بك؟ _____

كم عدد الرجال في مجموعتك؟ _____

كم عدد الطلاب في مجموعتك؟ _____

ماذا تدرس مجموعات الجيل الثاني؟ _____ كل منهاج BEE _____ الدورات المختارة (من فضلك حدد):

كم عدد مجموعات الجيل الثالث التي بدأها أولئك من دربتهم؟ _____

كم عدد الطلاب (الكلي) في مجموعات الجيل الثالث الخاصة بك؟ _____

كم عدد الرجال في مجموعات الجيل الثالث؟ _____

كم عدد الطلاب في مجموعات الجيل الثالث؟ _____

ماذا تدرس مجموعات الجيل الثالث؟ _____ كل منهاج BEE _____ الدورات المختارة (من فضلك حدد):

الجزء الثاني

إذا لم يبدأ أولئك من دربتهم مجموعات الجيل الثالث، ما هي العوائق التي منعتهم من القيام بذلك؟

ما هي المشاكل التي واجهتها في تطوير نظام تدريب متضاعف؟

ما هي الأسئلة التي لديك؟

تعليقات أخرى

نموذج الخدمة الميدانية

إذا كان لديك حق الوصول إلى نقطة المشاركة في BEE، يمكنك تنزيل هذه النماذج مباشرة. إذا لم يكن لديك حق الوصول، فاطلب من مرشد BEE الخاص بك أو مدير البلد أن يعطيك هذه الملفات.

أدوات BEE: موقع الفريق < الخدمة الميدانية > أدوات BEE

نموذج تقرير نظام معلومات الطالب: موقع الفريق < الخدمة الميدانية > نماذج BEE

يتبعه نسخة مطبوعة من نموذج SIS