

Un leader, ce n'est ni la taille, ni la forme,
mais la capacité à faire avancer les
autres vers un destin commun...



**Ein Anführer ist nicht die Größe oder Form, sondern die
Fähigkeit, andere zu einem Ziel voranzubringen.**

Vikariatsabschlussarbeit

LEITUNG FÜR DIE ENTWICKLUNG DER GEMEINDE

JOAQUIM MBUTA

Übersetzung Französisch auf Deutsch durchgeführt
von
Tabea Müller Whitmore

Gliederung

	<u>Seite</u>
1. Einführung	5
2. Definition von Begriffen und Zielen	5 - 6
A. Definition	
B. Ziele des projekts	
C. Abneigung gegen Führung	
3. Arten von Führung	7
A. Autoritäre Führung	
B. Die Laisser-faire Führung	
4. Kriterien für christliche Führung	8 - 10
A. Bescheidenheit bei der Verwendung der anvertrauten Autorität und Macht.	
B. Vertrauen und Integrität.	
C. Die Bereitschaft, eine Führung zu übernehmen, die auf den Gaben des Leiters und nicht auf seiner Führungsposition basiert.	
D. Der Wunsch, das Wachstum und die Entwicklung der Mitglieder zu fördern.	
E. Ein Führungsstil, der darauf abzielt, die Mitglieder und Gott zu lieben.	
G. Ein aktives Leben im Gebet.	
5. Neun Prinzipien eine einflussreiche Führung	10 - 15
A. Integrität	
B. Die Sorge um andere	
C. Anderen vertrauen	
D. Wissen, wie man anderen zuhört	
E. Andere verstehen	
F. Zu wissen, wie man andere ehrt.	
G. In der Lage zu sein, vor allen anderen zu sehen	

H. Verbundenheit mit Menschen

I. Andere zu einflussreichen Personen machen
Vervielfältigung anderer zu einflussreichen Personen

6.	Ausbildung von Leitern zum Wohle der Gemeinde.	15 - 16
	A. Allgemeine Ausbildung.	
	B. Trainingsspezifisch oder zielgerichtet	
	C. Die Vorteile der Gemeinde.	
7.	Bilden Sie Teams mit delegierter Autorität	16 - 17
8.	Schlussfolgerung	17 - 18
9.	Literaturverzeichnis	19

1. Einführung

Die Entwicklung von Gemeinde muss ein besonderer Kampf aller Akteure in diesem Bereich sein. Die Ausbildung von Führungskräften in den verschiedenen Sektoren sollte so sein, dass sie die Möglichkeit gibt, Strukturen zu gewähren, in denen jede Person dort ihren Platz findet, wo sie sein muss. Die Bildung von Führungsqualitäten sollte in gewissem Sinne danach streben, dass im Gegenüber das Wissen und der Glaube sowohl im Kopf als auch im Herzen tief verwurzelt sind. Der christliche Glaube ist nicht nur eine Frage von Gefühlen oder Emotionen, sondern betrifft auch Dogmen und Aspekte des menschlichen Managements. Der wesentliche Zweck der Bildung einer guten Führung wird es daher sein, ein Klima des Verstehens und der Vorstellungskraft zu schaffen, das der Geburt und Entwicklung des Glaubens in seiner ganzen Fülle und Fülle zuträglich ist. Gemeindeentwicklung kann daher als der Tendenz zum spirituellen Fortschritt noch besser verstanden werden, eine Gemeinde, die Erfolg im Gleichgewicht zwischen Qualität und Quantität sucht. Um die Mäander dieser Realität zu verstehen, wurde unser Thema „Führungskräfteentwicklung für die Entwicklung der Kirche“ in den folgenden 7 Punkten behandelt:

2. Definition von Begriffen und Zielen

A. Definition.

1. Führung:

Funktion des Leiters. ist der Weg, seine Autorität zu nutzen, indem er anderen zeigt, was sie tun müssen. Aber wenn wir von Autorität sprechen, meinen wir damit im Allgemeinen auch eine bestimmte Hierarchie.

Von Führung zu sprechen bedeutet daher, darüber zu sprechen, wie man hierarchische Autorität über diejenigen ausüben kann, über die man gestellt ist.

2. Leiter :

Leiter: Es ist derjenige, der hierarchisch über den anderen platziert ist; der Leiter oder der Chef in einer Organisation, einer politischen Partei oder sogar einem Land. In der Psychologie ist ein Leiter derjenige, der in einer Gruppe Sympathie und Bewunderung auf sich zieht und den wir schließlich gerne als “Führer”, einen guten Dirigenten wählen.

B. Ziele des Projekts

Obwohl diese Begriffe am häufigsten in Bereichen wie Management oder Politik verwendet werden, erkennt die Bibel auch Männer an, nicht nur in der Geschichte

des israelischen Volkes oder der Gemeinde große Führer waren, sondern auch in der Geschichte der Menschheit im Allgemeinen. Wir können Männer wie Mose, Josua, Gideon, David, Paulus usw. nennen. Wir glauben auch, dass die Kirche den Begriff der Führung kennen muss, um ihn zu studieren und für ein gutes Autoritätsmanagement in ihr zu nutzen.

Das Ziel dieser Schulung ist es daher, jedem von ihnen zu helfen, das Potenzial eines in ihnen begrabenen Leiters zu entdecken, dieses Potenzial zu wecken, bis sie echte Leiter in unseren Kirchen erwecken, die in der Lage sind, ihre Fähigkeiten der Führung zu nutzen, und auch andere um sie herum positiv zu beeinflussen. Und vor allem im kirchlichen Bereich.

nach dem Gedanken des Paulus in 1. Korinther 12, 12-31 jeder von uns ein Führungspotential in sich hat, das uns letztendlich irgendwo voneinander abhängig macht.

Es ist dieses Ziel, das wir verfolgen, damit wir unsere Führung innerhalb dieser Grenzen ausüben und nach Möglichkeit andere Führungskräfte unserer Spezies hervorbringen können. Weil die Gemeinde vertrauenswürdige Menschen braucht, Schlüsselpersonen.

C. Abneigung gegen Führung

Es "Es gibt nicht wenige Menschen, die eine Abneigung gegen jede Form von Führung haben", sagt Reverend Abram Krol, zu dem wir später zurückkehren werden. Einige wahrscheinlich aus Unwissenheit, aber andere aus bösem Herzen, angetrieben von einem Geist der negativen Kontrolle über den Fortschritt anderer Menschen.

Sie fordern, dass alle die gleiche Macht, die gleiche Autorität haben, und vergessen, dass das Ideal der gleichen Macht für alle eine Utopie ist. Es ist etwas, das nie funktioniert. In der Bibel hat es auch nie funktioniert. Führungsmangel führt zu Verwirrung und Lähmung, nicht zu Kreativität und Aktivität.

Führung ist nicht unterdrückend, sagt Abram Krol, und Führung durch Alle hat einen bremsenden Effekt. Wir können nicht jedes Mal alle zusammenrufen, auch nicht für jede Entscheidung und auch nicht für die kleinsten. Dies ist, was als "Geist der Kontrolle" bezeichnet wird, der nicht versucht, die Qualität der Arbeit zu bewerten oder zu schätzen, sondern der nur versucht zu wissen, was der Andere tut und wie und warum er es tut. Gibt es nicht ein persönliches Interesse, das wir nicht verstehen? Ein solcher Geist verschmutzt die gute Atmosphäre des Werkes und nährt den Geist des Misstrauens, der Heuchelei und führt, wenn er seinen Höhepunkt erreicht, zu Hass, der die Tür zum Mord ist.

Wir müssen verstehen, dass Führungskräfte sicherlich nicht unfehlbar, sondern unverzichtbar sind. Gute Führung in unseren Gemeinden oder Diensten ist wichtig. Wenn nötig, bete sogar, dass der Herr gute Leiter sendet oder inspiriert, die fähig sind, die langfristige Vision aufrechtzuerhalten, andere zu führen, zu kontrollieren

und zu inspirieren.

3. Arten von Führung

Mein Lehrer Abram J. Krol, Professor an mehreren theologischen Einrichtungen in seinem Land, den Niederlanden und Belgien, über die Arten der Führung, wie sie in seinem Buch über die Übersicht über das Wachstum auf Gemeinde beschrieben sind.

Gemäß dieser Studie gibt es drei Arten von Führung: autoritäre Führung, Laissez-faire-Führung und anregende Führung.

A. Autoritäre Führung

Ist die Art der Führung, die extreme Kräfte erfordert. Sie tolerieren keine Anfechtung. Dies sind Menschen, die "sehr geistig" fest glauben, dass sie fast ausschließlich von Gott geführt werden, der immer zu ihnen spricht, sie sind nicht mehr offen für den Rat anderer. Aber dies zu tun bedeutet, die Gaben und Gnaden und sogar die Fähigkeiten, die Gott anderen Menschen gegeben hat, zu ignorieren. Die kirchliche Leitung darf nicht autoritär sein, denn 1. Petrus 5, 3 sagt dies über den guten Hirten: "Strebe nicht danach, diejenigen zu dominieren, die dir anvertraut wurden, sondern sei das Vorbild für die Herde".

B. Die Laissez-faire-Führung

Diese Führung wird auch als die Führung desjenigen bezeichnet, der folgt. In dieser Art von Führung ist der Leiter nicht sehr unternehmerisch. Sie erwarten, dass andere die Initiative ergreifen und sie dann unterstützen. Sie sind Männer, die sich in Bereitschaft befinden und selten eingreifen. Auch das ist nicht empfehlenswert, denn am Ende schafft es ein Klima der Unordnung. Jeder macht, was er will. Und ein Zug mit mehreren Lokomotiven, die versuchen, jede in ihre eigene Richtung zu fahren, teilt den Zug in Stücke.

Das ist das, was ich auch als Marktführerschaft bezeichnen kann, wo sich jeder in einem gemeinsamen Raum befindet, aber jeder seinen Tisch einnimmt und sogar Kunden anzieht, die zum Nachbarn gehen.

C. Die anregende Führung

Letzterer Typ ist derjenige, den wir wegen seiner produktiven Natur fördern. Denn man sieht, dass diese Leiter anderen Gutes tun. Bei dieser Art von Führung werden alle in Bewegung gesetzt, nicht wie in einem Markt, sondern alle mit dem gleichen Endziel. Hier sorgt der Leiter dafür, dass andere flugfähig werden, und das entspricht dem Wort des Herrn: "Wenn jemand der Erste sein will, wird er der Letzte von allen und der Diener von allen sein." Mark 9, 35.

In dieser Art von Führung versucht der Leiter, andere zu stimulieren, sie zu motivieren, sich selbst zu entdecken und wiederum Leiter zu werden, die in der Lage sind, andere Leiter zu produzieren! Weil Führungskräfte andere Führungskräfte produzieren müssen.

“Das Problem ist nicht so sehr die Position, die man besetzt, sondern vielmehr was sich daraus ergibt. Effektive Führungskräfte müssen in der Lage sein, andere anzuregen, ihren Weg zu finden. Menschen mit einer klaren Meinung, einer Bereitschaft und einer positiven kritischen Einstellung, bereit, ihre Geschenke und Intelligenz für das Leben der Gemeinde einzusetzen.”, fügt Abram Krol hinzu.

4. Kriterien für christliche Führung

A. Bescheidenheit bei der Verwendung der anvertrauten Autorität und Macht.

Christliche Führer sollten nicht zuerst versuchen, ihren Einfluss, ihre Macht oder ihren Status zu entwickeln, denn der Status, ihre Macht und ihr Einfluss, den der Mensch als nächstes sucht, steht im Widerspruch zu dem von Jesus Christus gelehrt Modell der Demut. Christliche Führer sind nicht immun gegen solche Versuchungen. Sie sind berufen, demütig in der Ausübung der ihnen übertragenen Autorität und Macht zu sein.

B. Vertrauen und Integrität.

Ein Leiter muss Vertrauen in die Glieder haben und sie besonders engagieren oder in den Dienst der Gemeinde integrieren, ihnen einen Raum im Dienst geben, den jeder einzelne ausübt. Unser Vater will, dass wir mit großem Vertrauen in Ihn und die Gemeinde arbeiten. Hebräer 13,6 Ein Leiter, der vertrauenswürdig ist, um immer einen einheitlichen Lebensstil zu haben.

C. Die Bereitschaft, eine Führung zu übernehmen, die auf den Gaben des Leiters und nicht auf seiner Führungsposition basiert.

Christliche Leiter müssen die Kirche in Bezug auf ihre Gaben leiten und nicht in Bezug auf die Position, die ihnen die Leitung gibt. Christliche Leiter müssen die notwendige persönliche Stärke entwickeln, um die Gemeinde in Übereinstimmung mit ihren Gaben zu führen.

D. Der Wunsch, das Wachstum und die Entwicklung der Mitglieder zu fördern.

Führungskräfte müssen das Wachstum und die Entwicklung unter der Mitglieder fördern, damit sie ihre Nachfolger so ausbilden können, dass sie ihre Aufgaben besser erfüllen können als sie selbst. Sie müssen in der Lage sein, das Potenzial jedes Mitglieds zu identifizieren, zu schulen und zu entwickeln.

E. Ein Führungsstil, der darauf abzielt, die Mitglieder und Gott zu lieben.

Die Leiter müssen dem Beispiel Jesu Christi folgen, der die dienende Leitung hatte, und wir Christen sind berufen, einander zu dienen. Leiter sind berufen, anderen zu dienen und zu lieben. Jesus Christus litt unter uns, er konnte auch seine Mission aufgeben, aber das tat er nicht, nur um uns ein Beispiel zu geben. Dienende Leiterschaft ist die Grundlage oder das Herzstück der christlichen Leiterschaft. Ein Leiter muss auch Entscheidungen über das Eigentum anderer treffen Lukas 22, 42.F. Eine Zukunftsvision, die auf dem Verständnis von Gottes Ruf basiert. Ein christlicher Leiter muss sicher sein, dass die Gemeinschaft eine Vision teilt. Eine Gemeinschaft kann nicht effektiv sein, wenn die Vision nicht geteilt wird. Es besteht das Risiko, dass der Leiter in seiner Vision allein vorangeht, während die nicht überzeugten anderen warten und zusehen.

NB ;

Obwohl die Vision für eine Gemeinde in der Regel zuerst vom Leiter oder kleinen Leitungsgruppen wahrgenommen wird, muss sie in einer größeren Gruppe von Menschen (der Gemeinde) geteilt und entwickelt werden, wenn sie Realität werden soll.

"Hier sind drei Punkte der Überprüfung, um zu beurteilen, ob die Gemeinde wirklich die Verantwortung für die Vision übernommen hat:

1. Sie versteht es - man kann sehen, wie Leute darüber reden und es einfach und richtig erklären.
2. Die Menschen teilen es - wenn sie darüber reden, verwenden sie das Pronomen "wir" statt "Pastor/Älteste".
3. Menschen organisieren sich nach der Vision - statt in "Opposition" zu stehen, basieren Vorschläge und Aktivitäten auf der Vision.

Der Leiter muss ein Verständnis für die Ziele entwickeln, die die Gemeinde erreichen will. "Wenn es keine Vision gibt, geht das Volk zugrunde", sagt Sprüche 28, 18. Eine solche Vision muss von Gott kommen. Vision Statements unterscheiden sich von Mission Statements. Ein Leitbild erklärt den Hauptzweck der Gemeinde. Es ist nicht

verwunderlich, mehrere Gemeinden mit ähnlichen Leitbildern zu sehen. Die Visionserklärung drückt jedoch das gewünschte Ziel für die Gemeinde und für einen bestimmten Zeitraum aus. Angesichts der verschiedenen Elemente des Glaubens können sich die Visionserklärungen je nach dem spezifischen Ruf Gottes von Gemeinde zu Gemeinde unterscheiden.

G. Ein aktives Leben im Gebet.

Wenn Jesus Christus eine gute Zeit mit seinem Vater verbringen musste, gilt dasselbe für christliche Leiter, denn durch das Gebet kann man den Ruf und die Führung des Herrn erkennen, ohne Gebet riskiert der Leiter, seinen eigenen Willen zu tun. Ein Leiter muss sich vom Heiligen Geist leiten lassen und immer nach Heiligung streben, ohne die sein Werk nur menschlich sein wird.

5. Neun Prinzipien einflussreicher Führung

In diesem Kapitel schlagen wir zehn Prinzipien vor, die wir für wesentlich halten für jeden Leiter, der in seinem Umfeld oder Aktionsumfeld Einfluss nehmen möchte. Diese Prinzipien wurden von John C. Maxwell, Gründer des Unternehmens "INJOY", untersucht und entwickelt, die darauf abzielen, Menschen bei der Maximierung ihrer Fähigkeiten als Leiter zu unterstützen.

A. Integrität

Es ist wichtig, dass jeder, der ein einflussreicher Leiter sein möchte, in seinen Beziehungen zu anderen in Integrität leben kann. Integrität ist auch heute noch sehr wichtig und wird nach wie vor dringend benötigt... Es ist wichtig zu wissen, dass Integrität:

1. - nicht durch äußere Bedingungen bestimmt wird.
2. - nicht mit Reputation verwechselt werden sollte, da viele Menschen den Fehler begehen, zu viel darauf zu achten. Reputation hat mit den Beziehungen zu tun, in denen wir leben. Aber der wahre Wert, an den Sie glauben, bestimmt Ihre Persönlichkeit.
3. - ist keine Frage des Rufes, obwohl Ruf und Ansehen auch beträchtlich sind.

In der Geschäftswelt ist Integrität die anspruchsvollste Qualität, Integrität ist dein bester Freund.

B. Die Sorge um andere

Das einzige, was man von einem Mann erwarten kann, der in seiner Gefolge

einflussreich sein möchte, ist Rücksichtnahme, Aufmerksamkeit und das Interesse, das er für die Probleme und die Schwierigkeiten seiner Umgebung zeigt. Nichts kann dem gelingen, der denen, die ihm nahe stehen, eine rücksichtslose Herzenshaltung entgegenbringt. Es ist wahr, dass es einige gibt, die mehr wollen, vor allem, wenn es um andere Menschen geht, denen man auch viel Aufmerksamkeit schenkt. Das ist eine Situation, die man gut verwalten muss, auch wenn es manchmal unmöglich ist. Das Wichtigste ist diese Haltung des herzlichen Verständnisses und des Mitgefühls für die Situationen anderer. Dies ist eine Liebesmarke, die den Erfolg in der Zukunft garantiert. Unsere Umgebung muss daher fühlen: Liebe, Rücksichtnahme, Sicherheit, Anerkennung, Ermutigung unsererseits.

C. Anderen vertrauen

Nancy Dorman sagte einmal: "Wenn man an Menschen glaubt, dann tut man das Unmögliche." Viele Menschen fühlen sich motiviert und in der Lage, das Beste aus sich zu machen - auch wenn sie das Gefühl haben, dass sie das Vertrauen ihres Leiters haben. Und eine Möglichkeit, dies zu tun, ist, anderen einen Raum für Arbeit und Verantwortung zu geben. An andere zu glauben, gibt ihnen die Möglichkeit, etwas zu bewegen. Enttäuschungen geschehen, aber wir müssen positiv sein; wir unsere Augen auf das Positive richten und nie im Fluss der schlechten Erinnerungen ertrinken, sonst leben wir jetzt und dauerhaft in der Vergangenheit. An Menschen zu glauben, bevor sie beweisen, wozu sie fähig sind, ist die Schlüsselmotivation, die es ihnen erlaubt, ihre Fähigkeiten zu verbessern.

D. Wissen, wie man anderen zuhört

Derzeit treffen wir leicht Menschen, die in der Lage sind, zwei oder drei Stunden lang zu sprechen, Weisheit oder Unsinn zu erzählen ohne anzuhalten, aber es ist schwierig, Menschen zu treffen, die in der Lage sind, mindestens 30 Minuten lang mit Aufmerksamkeit zuzuhören.

Viele sind gerettet, haben Erfolg in ihren Geschäften etc. nicht weil sie viel sprechen, sondern weil sie viel zuhören. Zuhören ist mehr als nur da zu sein, sondern es ist auch:

- ein Zeichen des Respekts für andere
- eine menschliche Beziehung mit dem anderen aufbauen.
- das Wissen zu vertiefen.
- die Schaffung von Ideen zu erlauben.
- Loyalität aufbauen
- der beste Weg, anderen zu helfen und sich selbst zu helfen.

Ich halte es für wichtig, sich wegen seiner Bedeutung ein wenig auf dieses Thema zu konzentrieren. Es gibt viele Erfahrungen der inneren Heilung, der Befreiung, ohne überhaupt "Bombengebete" oder "Donnergebete" zu machen, die ich in meinem Dienst der Seelsorge gemacht habe, der für mich in erster Linie darin besteht, auf meinen Gesprächspartner zu achten. Aber wie können wir besser zuhören? Das ist die Frage, die gestellt werden kann:

- Schauen Sie sich die Person an, die mit Ihnen spricht.
- Niemals unterbrechen, außer vielleicht zur Klärung.
- Konzentrieren Sie sich darauf, zu verstehen, was der andere mit einer Kombination aus Herz und Verstand meint. Hören muss eine Priorität sein.
- Das aktuelle Thema gut definieren, zu wissen, wie man all das zusammenfasst, was man gehört hat.
- Emotionen kontrollieren während des Zuhörens.
- Niemals urteilen, bevor man das Zuhören beendet hat.

Möge Gott uns die Kapazität geben, zuzuhören.

E. Andere verstehen

Die Fähigkeit, Menschen zu verstehen, ist auch deshalb von großer Bedeutung, weil Menschen verstanden werden wollen. Das Verstehen anderer erlaubt es ihnen, dir zu vertrauen und von dir zu profitieren, ohne Angst zu haben, sich selbst zu fühlen oder ihre Ideen abzulehnen.

F. Zu wissen, wie man andere ehrt.

Die Bibel rät uns, mit anderen das zu tun, was wir möchten, dass die Menschen auch mit uns machen. Sie rät auch, dass wir wissen, wie man andere ehrt. Ein guter Personalverantwortlicher sollte nicht nur schnell korrigieren oder sanktionieren, sondern auch andere darin ehren, was sie gut machen. Und genau das ist auch dieser sechste Punkt. Andere zu ehren ist eine Investition.

Wie kommt man dorthin?

1. Versuchen Sie, den Lebensstandard der betroffenen Personen zu verbessern.
2. Das Erfolgspotenzial der betroffenen Personen zu erhöhen.
3. Ausbau der Entwicklungskapazitäten der Betroffenen.

4. Versuchen, eine Vision für ihre Zukunft zu entwickeln.
5. Interesse für ihren Leidenschaften.
6. Konzentrieren Sie sich auf ihre Stärken, ohne über Fehler in ihren Charakteren zu sprechen.
7. Lassen Sie sie von Zeit zu Zeit an wichtigen Entscheidungen teilnehmen.

G. In der Lage zu sein, vor allen anderen zu sehen

Ein Leiter ist einer, der in der Lage ist zu sehen, was andere noch nicht sehen und der Dinge erkennt, bevor andere tun.

Ich glaube, dass die Fähigkeit, mehr als andere zu sehen und Dinge vor anderen zu erkennen, ein Gefühl des Vertrauens und der Sicherheit in anderen schafft, auf die wir einen Einfluss ausüben wollen oder haben. Andernfalls fallen wir in die Führung von Laissez-faire, wo wir der Orientierung oder der Vision anderer unterworfen sind. Deshalb müssen wir immer und zunehmend neue Wege gehen, unser eigenes Wissen entwickeln. Dies ist nicht immer einfach, aber es ist auch wichtig zu wissen, dass "erfolgreiche Männer" genau die Menschen sind, die regelmäßig mit großen Problemen konfrontiert sind, die oft scheitern.

Es kann vorkommen, dass die Ausrichtung nicht die richtige ist, aber vergessen Sie nicht, dass Misserfolge neue Möglichkeiten eröffnen. Nicht nur das, sondern sie garantieren auch weniger Misserfolge für die Zukunft. Denke auch daran, dass Rom nicht an einem einzigen Tag erbaut wurde und nicht alles immer wie am Schnürchen läuft!

H. Verbundenheit mit Menschen

Eines der großen Geheimnisse des Einflusses Jesu Christi auf die Menschen war sein Herz für andere, seine Verbundenheit mit den Menschen, auf die er seinen Einfluss ausüben wollte. Wer sich nicht allein gelassen fühlt, kann viele Dinge erreichen. Und dies erfordert die Berücksichtigung ihres Wertes, ihrer Qualität oder ihrer Kompetenz. Es ist wichtig zu wissen, dass man nicht alles kann und dass man nicht alles weiß. Deshalb brauchen wir den anderen, weil jeder von uns bestimmte Gnaden von Gott erhalten hat, ganz zu schweigen von den Talenten.

Bindung an andere manifestiert sich durch:

- Aufmerksamkeit auf ihre Bedürfnisse oder Ideen legen
- die Leichtigkeit und Zeit der Kommunikationszeit, die für diese vorgesehen ist
- Interesse an ihren Worten oder Schwierigkeiten

- der Moment der Gemeinschaft, den man anderen gewährt

Es ist wichtig zu wissen, dass niemand allein das erreichen kann, was er im Verbindung mit anderen erreichen könnte. Verbundenheit mit den Menschen ist eine besondere Qualität, die besonders im gesamten pastoralen Bereich entwickelt werden muss.

Die Schafe brauchen Liebe, Schutz und Aufmerksamkeit. Sie warten nicht darauf, dass wir kommen und sie jeden Sonntag mit unserem berühmten Wissen bombardieren. Ein guter Hirte muss an seine Anhänger gebunden sein, den Geruch der Schafe riechen, ihren Schmutz annehmen. Ansonsten musst du deine Arbeit niederlegen! Es ist wahr, dass eine solche Bindung nicht immer ohne unglückliche Konsequenzen bleibt. Aber das darf uns nicht aufhalten. Jesus Christus, hat sich nicht nur an uns gebunden, sondern mehr noch, er hat unseren Körper genommen und ist mit meiner Sünde identifiziert!

I. Andere zu einflussreichen Personen machen Vervielfältigung anderer zu einflussreichen Personen

Ein letztes Element, das viel zu ernst zu nehmen ist, ist die Fähigkeit, sich bei einflussreichen Menschen zu reproduzieren: Die Anwendung dieser neun (9) ersten Prinzipien auf zielgerichtete Menschen, die für die zukünftige Vorbereitung ausgewählt wurden, wird diese Reproduktion bereits ermöglichen. Aber dazu müssen wir diese folgenden Elemente hinzufügen:

- 1 - als gute Beispiele in verschiedenen Lebenssituationen dienen.
- 2 - zu wissen, wie man kontinuierlich nach Menschen mit dem Potenzial des Leaders sucht.
- 3 - ein starkes Team zu bilden und es an die erste Stelle zu setzen.
- 4 - sich verpflichten, ihre Fähigkeit als Führungskraft weiterzuentwickeln.

Dieser Prozess der Selbstwiederherstellung ist umso wichtiger, als er erlaubt:

- 1 - Erhöhe deinen Einflussradius auf ein hohes Niveau.
- 2 - Die Möglichkeiten des persönlichen Managements zu identifizieren.
- 3 - Die Ressourcen zu vervielfachen.
- 4 - Eine positive Zukunft für Ihre Organisation zu sichern.

Möge Gott uns ermöglichen, uns bei anderen Menschen positiv zu reproduzieren. Ist

Jesus Christus nicht in seinen Aposteln und heute in uns reproduziert? Viele Weltmusiker, Profispieler usw. haben das Unglück der Sitten unserer aktiven Gesellschaften reproduziert. Warum tun sie es? Warum tun wir es nicht?

Möge Er uns diese wunderbare Gnade, besonders zu seiner Ehre, gewähren.

6. Ausbildung von Leitern zum Wohle der Gemeinde.

Ein Leiter muss verstehen, wie man die richtigen Leute an den richtigen Ort bringt.

Jedem den Raum zu geben, den er braucht, andere in seine Vision zu integrieren wie Jesus Christus, damit sich jeder an Projekten und menschlichen Beziehungen orientieren kann. Er muss Gläubige ausbilden, um dem Beispiel von Eph 4, 11-12 zu folgen, um andere für den Dienst und die Entwicklung der Gemeinde zu vervollkommen. Er muss solide Pläne und Methoden haben, Strategien, um andere gut auszubilden, damit es Kontinuität der neuen Mitarbeiter in der Kirche gibt. Die Freiheit der neuen Leiter in der Kirche ist sehr notwendig, damit jeder seinen eigenen Raum im Dienst haben kann, den er ausübt.

A. Allgemeine Ausbildung.

In der Kirche folgt auf das Wachstum der Gläubigen immer das Wachstum der Leiter. Leiter, Apostelgeschichte 6. Aber damit die Gläubigen wachsen können, ist es zunächst eine praktikable Theologie notwendig, dann;

- Die Lehre muss klar sein, eine klare Botschaft, da die Gemeinde immer durch eine Botschaft (eine gute Lehrbasis ist eine, die die Schriften erfüllt) beginnt und diese Botschaft ist für das Wachstum der Gemeinde von zentraler Bedeutung, und sie muss das Leben aller Menschen beeinflussen, die Mitglied deiner Gemeinde werden.
- Eine Botschaft, die Menschen anzieht und die Theorie des Predigens muss im Leben eines jeden Mitglieds angewendet werden.
- Wenn die praktische Theologie in der Gemeinde angewendet wird, hat die Gemeinde die Möglichkeit zu wachsen. Und wenn die Gemeinde wächst, muss der Leiter die folgenden Punkte verstehen und berücksichtigen:

Nur die allgemeine Sonntagspredigt ist nicht ausreichend, um eine qualitative Wissensbasis für die Mitglieder zu schaffen, sie ist zu schwach für die ausreichende Unterweisung.

B. Trainingsspezifisch oder zielgerichtet

Der Leiter benötigt ein spezifisches oder gezieltes Training in kleinen und mittleren

Gruppen. Dies ist wirklich notwendig für die Ausbildung neuer zukünftiger Leiter. Spezielle Schulung oder spezifisches Training in kleinen Gruppen ist wichtig für die Qualität und Entwicklung der Mitglieder, da gut ausgebildete Mitglieder immer Menschen anziehen. Der Leiter muss unter den Mitgliedern treue Frauen und Männer suchen, mit einem positiv kritischen Blick und einem angemessenen Willen suchen, diejenigen, die im Glauben stabil sind, um sie zu schulen, die Vision mit ihnen zu formen oder zu teilen, damit auch sie sie teilen können. Denn die Vision ist kraftvoll, wenn sie geteilt wird. Der Leiter muss sie trainieren und ihre Gaben entdecken. Der Leiter kann ihre Gaben entdecken, wenn sie sich zu entwickeln beginnen und wenn er beginnt, sie in verschiedene Aktivitäten oder in der Praxis zu beteiligen.

C. Die Vorteile der Gemeinde.

Die Ausbildung neuer Leiter ermöglicht die Vervielfältigung neuer Leiter, die wiederum die Vervielfältigung der Dienste in der Gemeinde ermöglicht. Neue Leiter arbeiten mit dem Pastor zusammen, um die Vision zu definieren und gemeinsam Aktivitäten zu planen. Sie sind es jetzt, die anfangen werden, andere Mitglieder zu ermutigen, die Ziele zu erreichen. Dank der neuen Leiter ist es bereits möglich, eine Veränderung der Gemeinschaftsstruktur in Aussicht zu stellen.

Neue Leiter müssen davon überzeugt werden, dass Gottes Plan darin besteht, verlorene Seelen in die Gemeinschaft zu bringen. Ihre Ausbildung wird sie dazu führen, dass sie zu beziehungsvollen, aufmerksamen und warmen Wesen werden. Ihre menschlichen Qualitäten und guten Einstellungen werden die Menschen in die Kirche locken, denn um die richtigen Früchte zu erhalten, muss man die richtigen Wurzeln haben, und wenn die Qualität gut ist, ist sie attraktiv für diejenigen, die nicht gläubig sind.

Die Veränderung der Gemeinschaftsstruktur, z.B. die Struktur von Hausgruppen, wird es neuen Leitern ermöglichen, ihre Gaben in die Praxis umzusetzen, um anderen Mitgliedern zu helfen, und all dies trägt zum Dienst an der Entwicklung der Gemeinde bei und führt die Mitglieder allmählich zur Reife. Das Wachstum oder die Entwicklung einer Gemeinde hängt von einer Organisationsstruktur ab.

7. Bilden Sie Teams mit Delegation von Autorität.

Die Einteilung muss immer mit einer Struktur erfolgen, da die beiden immer Hand in Hand gehen, so dass der Leiter, nachdem er neue Leiter ausgebildet hat, auch die Struktur ändert, damit die neuen Leiter ihre Gaben in die Praxis umsetzen können, denn die richtige Struktur erleichtert die geistliche Entwicklung der Mitglieder,

deshalb ändert der Leiter die Struktur, Beispiel: die Struktur der Hausgruppen, Multiplikation kleiner Gruppen, Bibelstudium,

Übersetzt mit www.DeepL.com/Translator, wir suchen nach konkreten Anwendungen für den Alltag.

Diese kleinen Gruppen helfen den Christen auch, Verantwortung zu übernehmen und anderen durch ihre geistlichen Gaben zu dienen. Diese kleinen Gruppen führen die Christen zur Reife, und das trägt wirklich zur Entwicklung der Gemeinde bei. Der Leiter muss andere Leiter trainieren, um sie in Bewegung zu führen und er muss auf das Endziel zielen, er muss sicherstellen, dass andere in der Lage sind, zu starten und wieder andere zu engagieren. Es gibt die Produktivität der Einigkeit, wenn es ein Teamspiel gibt, genau wie in einer Sportmannschaft, man kann nicht alleine spielen, ohne die Unterstützung anderer Spieler.

Der Leiter muss andere Menschen in der Leitung im Entwicklungsdienst der Gemeinde ausbilden:

- Die Gemeinde dazu zu bringen, auch ohne ihre Anwesenheit zu handeln.
- Teilen Sie Aufgaben und erreichen Sie das Ziel oder die Ziele der Gemeinde gemeinsam.
- Um nicht erschöpft zu sein, besonders wenn die Kirche wächst.

Ein Leiter zu sein bedeutet nicht, überall der Leiter zu sein, es verlangsamt viele Dinge. In diesem Fall, wenn es eine Entscheidung gibt, ist der Leiter verpflichtet, eine Einberufung vorzunehmen. Der Leiter ist irgendwie dazu verurteilt, Möglichkeiten zu schaffen, um die Situation zu verbessern, dass die Mitglieder ihre Gaben oder Talente in der Praxis zeigen können. Er muss immer eine positive Sicht auf die Gemeinde haben, er muss Aktivitäten anregen und die Vision beibehalten. Mangelnde Führung lähmt alles und sät immer die Samen von Verwirrung, statt Kreativität und Aktivität. Der Leiter muss auch Vertrauen in neue Führungskräfte haben, da mangelndes Vertrauen die Qualität der Arbeit, das Wachstum und die Entwicklung der Gemeinde behindert. Er muss die neuen Leiter lieben und für sie beten.

8. Schlussfolgerung

Christliche Leiter müssen wissen, wie sie ihre Gemeinschaft für die Zukunft organisieren können, sie müssen vorausdenken, ihre Rolle in der Gemeinschaft beobachten und klären und ihre Vision für die Zukunft gut formulieren und sie auch so kommunizieren, dass sie die Kirchenmitglieder motivieren, ihr zu folgen. Führungskräfte sollten nicht alles selbst machen, sondern Verantwortung und Macht delegieren, damit sich möglichst viele Menschen für die Vision engagieren. Seien Sie geschult und engagiert. Sie sollten Christen nicht benutzen oder manipulieren, um ihre eigenen persönlichen Pläne und Ziele zu erreichen, sondern den Christen dienen,

indem sie ihnen helfen, echte Verantwortung zu übernehmen. Sie dürfen nicht allein handeln, damit ihre Effizienz auf ihre Ressourcen allein reduziert wird. Sie müssen den Besten helfen, das zu geben, was sie am besten können. Die Hauptrollen der christlichen Leiter müssen die Ausbildung und Motivation der Mitglieder sein.

9. literaturverzeichnis

- Abram J.Krol, survol de la croissance de l'église, Edition originale publiée en Néerlandais sous le titre Gemeentegroei complet, Edition Gideon, Hoomaar, Pays Bas, 2001. Seite 15 -18
- Cf. D. Cho, au delà des chiffres, Seite 147
- Cf. A. Bartoli, le développement de l'entreprise, Nouvelles conceptions et pratiques. Seite 140
- Revidierte Elberfelder Bibel (Rev. 26) 1985/1991/2008 SCM R.Brockhaus im SCM-Verlag GmbH & Co. KG, Witten
- www.topchretien.com/ topleader
- Une nouvelle frontière de la politique RH
Hubert [Landier](#) et [Bernard Merck](#), dans [Travail et développement humain \(2013\)](#),
Seite 69 à 83