Creşterea naturală a bisericii

Scopul: Implementarea principiilor biblice în procesul creşterii

Obiective:

1. Înţelegera naturii, funcţiilor şi a elementelor care definesc o biserică sănătoasă
2. Înţelegerea ciclului de viaţă al bisericii
3. Identificarea stadiului în care se găseşte biserica din care fiecare face parte
4. Motivarea şi echiparea pentru o administrare sănătoasă a creşterii şi asistarea în acest proces
5. Esenţa şi menirea bisericii
6. Definirea bisericii

Termenul grecesc *ekklesia*, folosit pentru a desemna biserica în Noul Testament este compus din prepoziţia *ek* (afară) şi din verbul *kaleo* (a chema). În Atena antică *ekklesia* era adunarea poporului în care erau incluşi toţi cetăţenii oraşului care nu-şi pierduseră drepturile civile. *Ekklesia* alegea şi destituia magistraţii, conducea politica cetăţii, declara război, încheia pace, alegea generalii şi ofiţerii armatei, aduna şi aloca fonduri. Toate întrunirile ei începeau cu rugăciuni şi sacrificii. Luarea deciziilor se făcea în mod democratic. Principiile de funcţionare erau *isonomia* (egalitate) şi *eleuteria* (libertate).

Biserica nou testamentală este adunarea tuturor celor răscumpăraţi prin Isus Cristos cu scopul glorificării lui Dumnezeu şi lărgirii Împărăţiei Lui.

Toţi credincioşii, în ansamblul lor, formează Biserica universală, iar credincioşii din Biserica universală care se întrunesc într-un loc specific formează biserica locală.

1. Metafore ale bisericii:
   1. Trupul lui Cristos (1 Corinteni 12:12-27, Efeseni 1:22-23; 4:4-16)

Implicaţii:

* + - 1. dependenţa fiecăruia dintre mădulare de Cristos
      2. dacă Cristos este Capul tuturor, aceasta implică unitate în diversitate şi armonie în comuniune
      3. credincioşii sunt mădulare unii altora; asta presupune smerenie, slujire, modelare reciprocă şi creştere spirituală prin aportul fiecărui mădular, potrivit darurilor primite
  1. Mireasa lui Cristos (2 Corinteni 11:2; Efeseni 5:22-32)

Implicaţii:

1. fiecare creştin aparţinând bisericii şi biserica în întregul ei se pregăteşte pentru venirea lui Cristos; această pregătire presupune o sfinţenie crescândă
2. biserica devine necredincioasă când iubeşte lumea, sau când iubeşte orice altceva mai mult decât pe Cristos
   1. Clădire şi Templu (Efeseni 2:19-22; 1 Corinteni 3:9-17)

Implicaţii:

* + - 1. dependenţa de Cristos (temelia şi piatra din capul unghiului)
      2. nu poţi răni biserica fără a răni Duhul Sfânt (1 Corinteni 3:16-17a)
      3. edificare (Efeseni 2:21)
  1. Preoţie (I Petru 2:9, Exod 19:5-6)

Implicaţii:

* + - 1. conducătorii bisericii nu au statut special deasupra bisericii; ei sunt preoţi ca orice membru al ei. Isus Cristos este Marele Preot (vezi 1 Petru 5:3)
      2. menirea bisericii este să „vestească puterile minunate ale Celui ce ne-a chemat din întuneric la lumina Sa” cu scopul salvării celor pierduţi, al creşterii lor în sfinţenie şi al multiplicării bisericii
  1. Turmă (1 Petru 2:25; 5:2-5)

Implicaţii:

* + - 1. oile se pot rătăci de turmă – deci veghere (1 Petru 2:25)
      2. păstorii vor da socoteală Păstorului cel Bun la întoarcerea Sa (1 Petru 5:4)
  1. Familia lui Dumnezeu (Casa lui Dumnezeu) Efeseni 2

Implicaţii:

* + 1. trebuie aduşi înăuntru toţi cei risipiţi
    2. unitatea
    3. se nasc şi cresc (se maturizează) copii, după care ciclul se repetă (multiplicarea)

Funcţiile bisericii

Din analiza metaforelor putem observa trei tipuri de relaţii funcţionale ale bisericii:

1. relaţia pe verticală (între credincioşi şi Dumnezeu)
2. relaţia pe orizontală orientată spre interior (între membrii bisericii)
3. relaţia pe orizontală orientată spre exterior (înspre necreştini)

Acestor relaţii le corespund trei funcţii majore (fundamentale) ale bisericii: Închinare, Edificare, Multiplicare.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Funcţia  Metafora | Închinare | Edificare | Multiplicare |
| Trup | Cristos - Capul | Mădulare unii altora / daruri |  |
| Mireasă | Curăţia pentru nuntă |  |  |
| Clădire/Templu | Templu sfânt în Domnul | Nevoia de celălalt pentru a creşte | Clădirea creşte |
| Preoţie | Socoteală lui Dumnezeu |  | Vestirea, mărturia |
| Turmă |  | Păstorul sufletelor voastre |  |
| Familie |  | Unitatea | Naştere de fii, creştere |

Concluzie: Biserica este comunitatea umană, vie, în Isus Cristos, organizată pentru a împlini în comun o misiune întreită: închinare, edificare, multiplicare.[[1]](#footnote-2)

II. Misiunea locală şi globală

„Convertirea unui suflet este o minune de moment, formarea unui sfânt este o lucrare de o viaţă”[[2]](#footnote-3)

Noul Testament ne oferă suficiente elemente pentru a putea defini misiunea încredinţată de Isus urmaşilor Săi: facerea de ucenici, conform lui Matei 28:18-20, care este un proces ce cuprinde:

* + - * + proclamarea Evangheliei şi manifestarea prezenţei şi dragostei lui Isus, ucenicii fiind o comunitate a închinării şi a iubirii (Matei 28:18-20)
        + maturizarea credincioşilor, pregătindu-i pentru lucrarea de slujire (Efeseni 4:11-12)
        + reprezentarea intereselor lui Dumnezeu în lume şi influenţarea societăţii cu valorile Împăraţiei lui Dumnezeu (Matei 5:13-14)

Înainte de a se înălţa la cer, Domnul Isus a reafirmat misiunea pe care ucenicii urmau să o împlinească, subliniind faptul că lucrarea lor se va dezvolta după o anumită strategie şi dinamică (vezi Fapte 1:8), ucenicii fiind preocupaţi ca practicile bisericii să se alinieze la aceasta şi să o slujească. În Fapte 2:42-47 îi vedem implicaţi în:

* instruirea şi edificarea ucenicilor
* rugăciune (dependenţă de resursele Lui)
* părtăşia dintre ei
* slujirea celor în nevoi
* închinare şi laudă
* evanghelizare

În lumina propriei misiuni, creşterea bisericii vizează cu prioritate calitatea vieţii şi slujirii ei, de aceea preocuparea pentru sănătatea bisericii este extrem de importantă.

Înţelegând că sănătatea bisericii/organizaţiei este suportul şi condiţia unei dezvoltări naturale şi armonioase, putem, de pe această bază, să nădăjduim şi să fim preocupaţi de impactul ei, de creşterea ei din punct de vedere numeric şi geografic (Marcu 4:26-29)[[3]](#footnote-4).

Pentru ca biserica să poată creşte pe ambele coordonate este necesar să identificăm factorii şi practicile ce influenţează creşterea şi impactul ei.

Christian Schwarz identifică opt trăsături calitative care influenţează creşterea bisericii. Bisericile în care aceste trăsături calitative funcţionează la parametri normali (peste 65%), argumentează Schwarz, cresc natural sau de la sine. Responsabilitatea slujitorilor bisericii este de a identifica factorul minim şi de a facilita creşterea lui. Capacitatea unui butoi cu doage inegale este limitată de doaga cea mai scurtă. Creşterea capacităţii lui de a reţine apă este asigurată de creşterea dimensiunii doagei celei mai scurte. Tot aşa stau lucrurile şi în cazul unei biserici sau organizaţii.

Menţionăm că simpla prezenţă a acestor trăsături calitative în viaţa şi în lucrarea unei biserici nu asigură, în mod automat, creşterea ei, dacă ele nu se dezvoltă şi nu ajung la parametri optimi.

Să luăm pentru exemplificare serviciile de închinare inspiratoare. În bisericile în care prezenţa şi lucrarea Duhului Sfânt este mai degrabă presupusă decât conştientizată, participarea oamenilor la serviciile de închinare este privită ca o datorie şi nu ca o bucurie relaxantă şi împlinitoare. Această realitate va influenţa, în mod decisiv, pasiunea cu care este privită închinarea comună, relaţiile dintre membri, cât şi preocuparea lor de a-şi folosi darurile în slujirea bisericii.

Identificarea factorilor care afectează creşterea şi diagnosticarea nivelului lor într-o biserică trebuie să se concretizeze în stabilirea unor practici fundamentele care asigură exercitarea funcţiilor bisericii la parametrii normali.

Practici fundamentale:

1. Lucrarea orientată pe scop

Permite desfăşurarea vieţii şi lucrării bisericii după o filosofie de lucrare clară (cu valori biblice, scop, viziune, strategie, metode, activităţi şi sisteme de evaluare clare) şi asigură contextul în care factorii ce facilitează creşterea bisericii funcţionează la parametri normali.

2. Ucenicia ca mod de viaţă

Bisericile în care ucenicia este un mod de viaţă vor căuta, în mod permanent, integrarea tuturor activităţilor lor în acest context de ucenicie, ştiind că simpla existenţă a grupurilor mici nu este garanţia că în acea biserică se face ucenicie. Grupurile mici vor fi cadrul în care oamenii vor fi slujiţi şi îngrijiţi, dar şi ajutaţi să crească pentru ca, la rândul lor, să poată sluji pe alţii.

3. Împărtăşirea conducerii

Deciziile vor fi procesate, luate şi implementate în contextul echipei de conducere, membrii echipei de conducere având ocazia să se formeze în timp ce slujesc şi să-şi aducă aportul nu doar la implementarea, ci şi la luarea deciziilor.

4. Administrarea biblică a creşterii

Creşterea bisericii va avea loc sănătos şi echilibrat, membrii bisericii fiind echipaţi, asistaţi şi păstoriţi competent în timp ce slujesc cu integritate în baza chemării, pasiunii, şi competenţei lor. Impactul relaţiilor acestora şi impactul vieţilor trăite în lume şi în biserică facilitănd în cele din urmă şi creşterea numerică nu doar creşterea spirituală a bisericii.

5. Dezvoltarea bisericii cu impact global

În timp ce biserica lui Cristos în care slujim noi este în primul rând locală, biserica locală a fost concepută pentru a avea un impact global. Dimensiunea globală a lucrării bisericii a fost subliniată în mod constant de Domnul Isus atât în Marea însărcinare cât şi în predicţia din Fapte 1:8. Atunci când biserica îşi îndreaptă atenţia şi efortul misionar şi către lumea ne-evanghelizată pentru care a murit Cristos, deplasându-se pe coordonatele etnice sau geografice, biserica lui Cristos devine globală, împlinind astfel visul lui Dumnezeu.

Concluzie: Misiunea bisericii este împlinirea visului lui Dumnezeu prin întruparea ei în fiecare etnie de pe glob sub călăuzirea şi împuternicirea Duhului Sfânt.

1. Ciclul de viaţă al Bisericii

A. Modelul Bullard-Adizes

Similar cu ciclul de viaţă al unei organizaţii, dezvoltat de Adizes, George Bullard a dezvoltat un model destinat bisericii, bazat pe patru factori cheie, al căror raport determină stadiul în care se află, la un moment dat, o biserică anume. Aceşti patru factori sunt:

V - Viziunea

R - Relaţiile

P - Programele

M - Managementul

Combinând cele două modele am ajuns la cel de mai jos:



V: Viziune / Conducere / Misiune / Scop / Sistem de valori

R: Relaţii / Experienţă / Ucenicie

P: Programe / Evenimente / Slujire / Servicii / Activităţi

M: Management / Dare de socoteală / Sisteme / Resurse

a. Naşterea - Vrpm

Precedată de o stare de gestaţie care poate dura de la câteva luni la câţiva ani, nașterea este determinată şi caracterizată de pasiunea înflăcărată pentru împlinirea unei viziuni.

În această etapă se creionează filosofia de lucrare şi valorile fundamentale ale noii biserici, grupul ţintă şi logistica iniţială. Conducerea este asumată de iniţiatorul (iniţiatorii) viziunii, viziunea fiind factorul motrice în acest moment.

b. Stadiul de bebeluş - VRpm

Alături de viziune, un rol important îl capătă relaţiile. Congregaţia este implicată într-un proces de dezvoltare a relaţionării intenţionale, cu scopul declarat de evanghelizare şi ucenicizare a grupului ţintă, însoţit de mentorarea membrilor din partea liderului care îşi motivează şi echipează membrii pentru împlinirea viziunii. Programele şi administrarea sunt pe plan secundar.

c. Copilăria - VRPm

În timp ce viziunea şi relaţiile îşi păstrează importanţa, se simte nevoia focalizării energiei organizaţionale spre o structurare mai clară a activităţii, lucrării şi programelor bisericii. Programele şi proiectele sunt văzute ca determinante pentru împlinirea viziunii. Toate acestea solicită personal angajat, aşa că în această fază începe dezvoltarea staff-ului bisericii.

d. Adolescenţa - VRPm

Este o prelungire logică a copilăriei, în care creşterea îşi face simţită pretenţiile. Programele şi proiectele dezvoltate solicită fonduri, facilităţi şi personal specializat, începând să se simtă nevoia unor sisteme manageriale şi a dezvoltării de lideri. Deşi viziunea şi relaţiile sunt în continuare importante, focusul se mută asupra programelor care sunt văzute drept mijloace eficiente pentru atingerea obiectivelor, având loc un transfer uşor dar sigur dinspre informal înspre formal. Procesul se lasă uneori cu scântei datorită opiniilor diferite cu privire la nevoia şi eficacitatea diferitelor programe, a vizibilităţii rolului jucat de fiecare, cât şi din cauza instabilităţii emoţionale specifice acestei etape.

e. Stadiul de adult - VRPM

Cele patru componente sunt în echilibru. Lucrarea se dezvoltă armonios şi este caracterizată de creştere în toate planurile. Un accent deosebit cade asupra construirii facilităţilor cele mai bune, care să asigure dezvoltarea lucrării. Se dezvoltă structura managerială şi viaţa bisericii este guvernată de reguli precise.

f. Maturitatea - vRPM

Succesul aduce relaxare şi estomparea viziunii. Managementul devine foarte important pentru consolidarea câştigului şi conservarea poziţiei. Programele şi slujirile sunt pline de succes, atât calitativ cât şi cantitativ. Marea majoritate a oamenilor nu anticipează că urmează apogeul, urmat de un declin.

g. Cuibul gol - vRpM

Ceva nu mai merge şi oamenii încep să îşi manifeste vocal nemulţumirea. Viziunea este în mare parte pierdută de către cei mai mulţi membri şi nu mai înflăcărează pe nimeni. Spiritul critic şi nostalgia vremurilor de altădată predomină. Apar conflicte majore în conducere. Programele continuă dar solicită eforturi sporite din cauza dezinteresului celor care sunt responsabili. Încrederea în lideri scade pe zi ce trece.

h. Pensionarea - vrPM

Viziunea este pierdută cu desăvârşire, membrii vechi nu mai dezvoltă relaţii în scop evanghelistic, relaţionarea este doar pe bisericuţe, apare formalismul la toate nivelele, se încearcă atragerea de oameni noi cu programe noi, predomină disperarea şi nemulţumirea, pot apare rupturi de biserică, structurile administrative încă funcţionează bine dar nu pot aduce viaţă în biserică.

i. Bătrâneţea - vrpM

Congregaţia este în expectativă, managementul e în control, nimic nu mai merge bine, viziunea: *ce este aceasta?*, relaţiile sunt adormite, programele sunt ineficiente şi plictisitoare, oamenii nu se implică, nu participă, cârtesc, sunt plini de teamă şi de amărăciune. Evenimentele importante au ajuns aniversările şi funeraliile.

j. Moartea - ---M

Managementul asigură transferul proprietăţilor şi al ultimilor membri către altă biserică.

Interacţiune: Vă invit acum ca, în grupe mici, să analizaţi bisericile prezentate în paragrafele de mai jos, stabilind în care fază se găsesc acestea (naştere, adolescenţă, maturitate, declin sau moarte). Paragrafe de analizat: F.Ap.2; F.Ap.13; F.Ap.19; F.Ap.20; Apoc.2:1-7; Apoc.3:1-6; Apoc.3:7-13; Apoc.3:14-22

Notă: Fiecare grup mic va analiza un singur text biblic

B. Consideraţii practice

Modelul prezentat mai sus ne arată cele două direcţii posibile pentru biserică: una ascendentă, caracteristică unei creşteri sănătoase şi una descendentă, corespunzatoare unei biserici în suferinţă. Putem observa mersul firesc al lucrurilor în cadrul unei biserici în care se pierde dragostea dintâi, viziunea şi pasiunea pentru câştigarea lumii pentru Cristos, datorită succesului şi autosuficienţei, a focalizării pe programe şi pe management. Lucrurile însă nu trebuie să fie aşa.

Fiecare etapă din viaţa bisericii poate fi definită de elementele principale care o compun şi o evaluare corectă poate fi suficientă pentru a trage semnalul de alarmă, în vederea readucerii bisericii pe o pantă ascendentă.

În diagrama de mai jos putem observa că există elemente definitorii care ne ajută în a identifica unde ne aflăm cu biserica noastră.



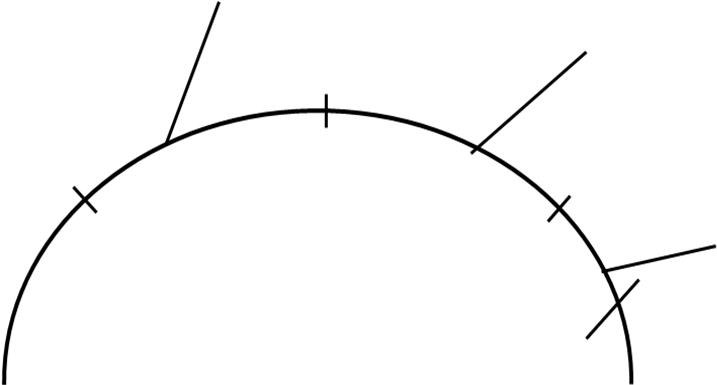
În acelaşi sens, în diagrama de mai jos se observă că fiecare etape de viaţă a bisericii presupune existenţa unui lider adecvat etapei respective. Cineva dăruit lucrării de plantare a unei biserici nu este neapărat şi omul potrivit pentru dezvoltarea ei, iar pentru stoparea declinului observăm că e nevoie de lideri reformatori şi/sau revoluţionari.



C. Puncte critice pentru transformarea ciclului de viaţă al bisericii

Administrarea creşterii bisericii presupune o atitudine pro-activă în vederea introducerii măsurilor celor mai potrivite pentru readucerea bisericii pe o linie ascendentă. Există trei puncte critice în care se cere o intervenţie în vederea schimbării cursului firesc al lucrurilor, conform imaginii de mai jos.

Zona critică A: Reînnoire



Introducerea schimbării în punctul critic A este o adevărată provocare, fiindcă biserica se află pe val şi nimeni nu întrevede că dincolo de creastă urmează un declin. În acest sens, reînnoirea presupune asumarea conştientă de riscuri şi se cere a fi făcută de o conducere vizionară.

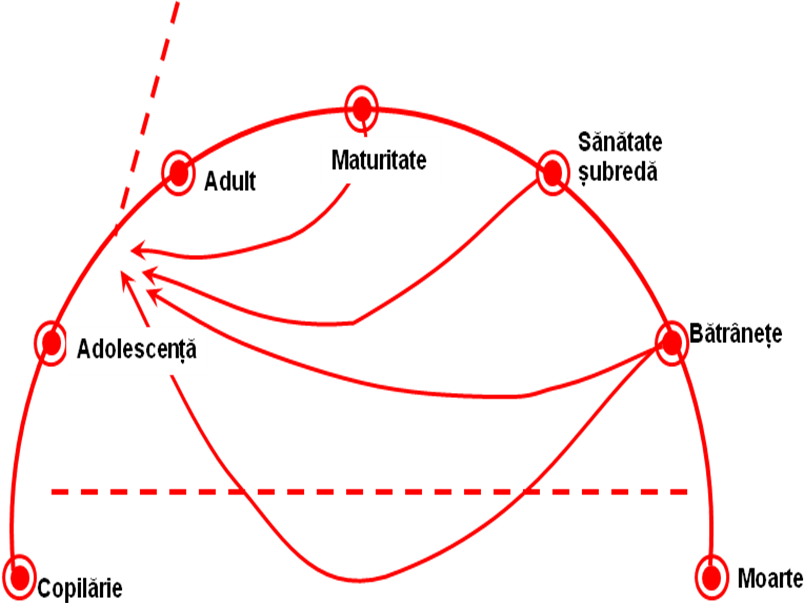
Zona critică B: Revitalizare

Introducerea de schimbări transformatoare în această fază este mai uşor de făcut deoarece încă există vitalitate în biserică, pe fondul conştientizării intrării în declin. Schimbarea necesită existenţa unei conduceri reformatoare.

Zona critică C: Redezvoltare (Salvare de la moarte)

Bisericile aflate în punctul C sunt în pericol de moarte. Salvarea de la moarte este îngreunată de faptul că cei mai mulţi nu conştientizează starea critică în care se află biserica şi îşi pun speranţa într-un program nou sau într-o reţetă a succesului experimentat de alţii. Implementarea schimbării necesită existenţa unei conduceri revoluţionare.

După cum se poate înţelege din diagrama de jos, energia necesară transformării este cu atât mai mare cu cât procesul de transformare este indus mai târziu.



**Cuibul gol**

Anexa

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Viziune | Relaţii | Programe | Management | Emoţie | Comportament | Probleme | Nevoi |
| Naștere | Dominantă | Se întâmplă neintenţionat | Numai ce este necesar | Informal | Pasiune | - Stabileşte viziunea pe termen lung  - Stabileste evanghelizarea şi filosofia de creştere  - Stabileşte stilul de conducere | - Poate să rămână pastorul fondator?  - Se va schimba stilul laic de conducere? | Dezvoltarea intenţionată a relaţiilor |
| Bebeluș | Dominantă | Începe implementarea strategică | Numai ce este necesar | Informal | Pasiune | Dezvoltarea modelelor de incluziune | - Valori clare  - Stilul de închinare  - Mobilizarea laicilor | Program de calitate |
| Copilărie | Dominantă | Se întâmplă dar nu aşa de focalizat ca înainte | Energie multă pentru implementare | Bazat pe personalităţile liderilor | Entuziasm pe termen lung | Focalizare pe dezvoltare  - personal  - programe  - finanţare | - Personal viitor  - Focalizare – copii sub 18 ani  - Nevoie de facilităţi | - Nevoi calitative şi cantitative  - Management stabilit |
| Adolescență | Dominantă | Refocalizat pe împlinirea nevoilor d.p.d.v. calitativ şi cantitativ | Perfecţionare şi dezvoltare continuă | Lipseşte:  - precizia  - ordinea  - consistenţa | Entuziasm pentru calitate şi cantitate | - Dezvoltarea personalului  - Nevoie de facilităţi  - Dezvoltarea sistemelor manageriale | - Competiţie pentru viitoarea agendă  - VR versus PM[[4]](#footnote-5)  (Viziune si Relaţii versus Programe şi Management) | - Sisteme de management  - Dezvoltarea conducerii |
| Adult | Dominantă | Produce:  - creştere  - dedicare | - Calitate şi cantitate ridicată  - Cunoscut de comunitate | - Sisteme formale funcţionale  - Funcţii bune | - Moral ridicat  - Simţ al viziunii /misiunii | - Sisteme integrate  - Facilităţi complete  - Închinare inspiratoare | - Realizează că puţini sunt la vârf  - Nu poate mai bine | - Schimbare (viziune nouă) |
| Maturitate | Presuspusă & pierdută | - Mai puţini oameni noi  - Facerea de ucenici este puternică | - Calitate şi cantitate ridicată  - Cunoscuţi de comunitate | - În control  - Conservând marea tradiţie | - Se simt bine  dar membrii sunt pasivi | - Finanţe multe, dar suprabugetat  - Închinare inspiratoare  - Membri mulţi | - Lipsa focalizării  - Mai puţini oameni noi  - Îmbătrânirea congregaţiei | - Reîmprospătarea viziunii  - Diminuarea managementului  - Restructurare |
| Cuibul gol | -Pierdută / lipsă  -Pierderea afectează cele mai multe sisteme | Se întâmplă dar nu ţine pasul | - Începe dezagregarea  - Încearcă mai din greu | - În control  - Focalizat pe organizaţie | - Negare  - Nostalgie  - Devin mânioşi | - Blamare  - Dedicare faţă de nevoi  - Lipsa încrederii în lideri | -Sistem de funcţii  - Conflict violent | - Reîmprospătarea viziunii  - Dezvoltarea de programe noi  - Diminuarea managementului |
| Pensionarea | Pierdută complet | Membrii de lungă durată nu mai invită alţi oameni | Încearcă ceva nou pentru a umple biserica | Management excesiv | - Disperare  - Dezamăgire | - Se schimbă programul  - Se doresc lucrători noi  - Nu vor să se confrunte | - Schimbarea poate cauza dezbinare  - Schimbare pentru a crea un trecut  - Vreau ca biserica să mă înmormânteaze | - Viziune nouă  - Diminuarea managementului  - Noi forme de relaţii  - Programe noi |
| Bătrâneţea | Nu mai există | Somnolenţă | Eşec | Control total | - Teamă  - Poate amărăciune | - Managementul se focalizează pe slujire tip capelan  - Darurile membrilor sunt cruciale | - Focalizarea este pe aniversări / înmormântări ale membrilor  - Managementul stinge??? orice creativitate  -Membrii se odihnesc | - Diminuarea managementului  - Crearea de noi programe  - Reîmprospatarea viziunii |
| Moartea | Nu mai există | Pierdut | Eşec | Organizează o tranziţie ordonată | - Amorţită  - Nici o emoţie pozitivă | - Închidere  - Tranziţie  - Sărbătorirea trecutului şi închiderea | - Închidere completă  - Înviere într-o altă formă  - Caută o nouă slujire | - Tranziţie spre o nouă slujire |

Seminar: Ciclul de viaţă al bisericii

1. Discutaţi cu membrii echipei rolul jucat de viziune în cadrul bisericii voastre. Este viziunea comunicată clar şi periodic membrilor bisericii? Este viziunea împărtăşită şi înţeleasă de către majoritatea membrilor sau doar de echipa de conducere şi de un grup restrâns de membri? Energizează această viziune pe majoritatea membrilor? Îi determină să-şi dorească a fi implicaţi activ în lucrarea bisericii în funcţie de darurile lor spirituale şi de abilităţile lor naturale? Îi determină această viziune pe membrii bisericii tale să investească în biserică şi nu doar să fie simpli consumatori?
2. Discutaţi cu membrii echipei rolul jucat de relaţii în cadrul bisericii voastre. Se implică oamenii în mod intenţionat în dezvoltarea de relaţii cu scopul evanghelizării, al integrării noilor convertiţi, al catehizării şi ucenicizării acestora? Este mentorarea şi instruirea lucrătorilor o componentă vizibilă în lucrarea bisericii? Aveţi oameni cu darul păstoririi care se îngrijesc de ceilalţi şi care sunt implicaţi activ în administrarea crizelor şi în consiliere? Le place oamenilor să petreacă timp împreună? Există bisericuţe, tabere antagoniste şi conflicte majore nerezolvate în biserica voastră? Pleacă oameni din biserică din cauze relaţionale?
3. Discutaţi cu membrii echipei rolul jucat de programe în cadrul bisericii voastre. Este biserica voastră preocupată de împlinirea funcţiilor ei sau este focalizată asupra programelor desfăşurate? Renunţaţi cu uşurinţă la programele care nu mai sunt eficiente sau le păstraţi fiindcă oamenii sunt obişnuiţi cu ele, fiind ataşaţi emoţional? Înţeleg membrii bisericii că nu programele reprezintă scopul în sine şi sunt ei flexibili să se adapteze schimbărilor din mers atunci când acestea sunt justificate? Echipa de conducere evaluează periodic programele şi le adaptează sau le înlocuieşte oridecâteori este necesar? Dau impresia lucrătorii bisericii că sunt mercenari angajaţi strict să facă o anumită treabă, dincolo de care nu mai sunt interesaţi de nimic? Există competiţie şi rivalităţi nesănătoase între persoane implicate în programe diferite? Dacă aţi schimba radical structura programelor, credeţi că v-aţi confrunta cu abandonarea membralităţii sau migrarea către alte biserici din partea unor membri? Dă impresia de rigiditate structura programelor voastre şi e însoţită de tensiuni mari orice încercare de schimbare?
4. Discutaţi cu membrii echipei rolul jucat de management (administrare) în cadrul bisericii voastre. Este lucrarea bisericii sufocată de multitudinea de chichiţe administrative? Este casierul bisericii cea mai impopulară persoană a adunării? Pastorul senior sau echipa de conducere sunt sufocaţi de multitudinea de responsabilităţi administrative? Ocupă lucrările de zugrăvire, remodelare, adăugarea de noi facilităţi, o parte considerabilă din timpul şi banii voştri? Este resimţită organizarea activităţii ca fiind prea birocratică? Aveţi management de dragul managementului sau cu scopul de a favoriza desfăşurarea lucrării şi împlinirea viziunii? Administrarea sistemului solicită cumva mai multe resurse decât cele alocate efectiv lucrării? Este biserica voastră preocupată de acumularea de posesiuni, echipamente, imobile, bani? Sunteţi potopiţi de mulţimea responsabilităţilor aferente administrării? Există o evaluare periodică şi pertinentă a managementului bisericii, cu scopul de a face lucrurile mai simple şi mai eficiente?
5. Pe baza concluziilor din urma discuţiilor de mai sus, privind la diagrama Adizes / Bullard a ciclului de viaţă al bisericii şi coroborând cu informaţiile din tabelul aflat în anexa lecţiei, în ce stadiu evaluaţi că se află biserica voastră?

Proiect: Articulează o cerere de consultanţă pentru a înțelege unde te afli cu VRPM

Bibliografie:

* Adizes, Ichak. *Managing Corporate Lifecycles,* Prentice Hall, 1999.
* Bullard, George. *The Life Cycle and Stages of Congregational Development,* <http://sed-efca.org/wp-content/uploads/2008/08/stages_of_church_life_bullard.pdf>, accesat 15.03.2011.
* Getz, Gene. *Dinamica Bisericii - Învăţătura despre Biserică,* Dallas, TX: BEE Int'l.
* Redpath, Alan. *The Making of a Man of God*. Westwood, NJ: Fleming H. Revell Co., 1962.
* *Revisiting the concept of church life cycles,* <http://flcog.org/wp-content/uploads/2008/08/revisiting-church-life-cycles.pdf>, accesat 15.03.2011.
* Saarinen, F. Martin. *The life cycle of a congregation,* <http://www.crosscreekchurch.org/PDFs/LifecycleOfACongregation.PDF>*, accesat 15.03.2011.*
* Schwarz, A. Christian. *Dezvoltarea naturală a bisericii, Un ghid al celor opt trăsături esenţiale ale unei biserici sănătoase*, Timişoara: Editura Impact Media, 2003.
* Seidel, Andrew. *Croind un traseu temerar,* Arad: Multimedia, 2008.
* Webster, Bob. *Creşterea Bisericii pentru gloria lui Dumnezeu,* Dallas, TX: BEE Int'l.

1. *Curs Dinamica Bisericii* (Dallas, TX: BEE Internaţional), 53. [↑](#footnote-ref-2)
2. Alan Redpath, *The Making of a Man of God* (Westwood, N.J: Fleming H. Revell Co. 1962), 5. [↑](#footnote-ref-3)
3. Christian A. Schwarz, *Dezvoltarea naturală a bisericii, Un ghid al celor opt trăsături esenţiale ale unei biserici sănătoase* (Timișoara: Editura Impact Media, 2003),10-12. [↑](#footnote-ref-4)
4. V: viziune / conducere / misiune / scop / valorile de bază R: relații / experiențe / ucenicie

   P: programe / evenimente / slujbe / activități M: management / dare de socoteală / sisteme / resurse [↑](#footnote-ref-5)