

Strategia rozwoju Kościoła Bożego w Chrystusie

(bardzo robocza propozycja – do dyskusji – wersja 2018.2)

Cel:

- zapewnienie wsparcia pastorom i wspólnotom do zapewnienia zdrowia i najlepszego rozwoju dla obecnych 70 wspólnot
- przygotowanie Kościoła do większej ilości wspólnot – jak powinna wyglądać nasza struktura, aby zapewnić wsparcie 350 wspólnotom?
- działanie w kategoriach Królestwa Bożego, całego Kościoła w Polsce, a nie tylko naszej własnej sieci – otwartość na relacje ze wspólnotami spoza KBwCh

Strategia działania:

1. Uwagi ogólne:

- może być tak, jak w Jerozolimie – reagowali próbując nadążyć za gwałtownym przebudzeniem, które przerastało ich mądrość i zrozumienie, ale płacili za to pewną cenę,
- a może jesteśmy w stanie pewne rzeczy przewidzieć i przygotować się na rozwój?
- inicjowanie rozwoju Kościoła według Bożego prowadzenia, np. poprzez zakładanie nowych wspólnot, rozeznawanie Bożych poruszeń i podążanie za nimi.

2. Relacyjność, organiczność struktury jest wartością, z której nie możemy zrezygnować:

- dobra relacja jest skutecznym kanałem wpływu i wsparcia – powinna być na tyle głęboka, aby udźwignąć każde możliwe wyzwanie (problemy osobiste przywódcy, indywidualne wsparcie itp.)
- może nie wystarczy zachęcanie do relacji? może konkretna atrakcyjna oferta wsparcia zbuduje relację? można na początek używać rzeczy, które wydają się małe, nie mają charakteru całościowego (pomoc w ułożeniu finansów)
- może to „większy” powinien inicjować relację, zamiast czekać na „mniejszego”?
- jest potrzeba okazania zainteresowania, a nie promocji własnej działalności – „większy” ma służyć „mniejszemu”, nie powinien go używać do rozwoju własnej służby,
- budowanie kultury czynienia uczniów i duchowego ojcostwa – każdy potrzebuje się uczyć i potrzebuje duchowych ojców, ale też każdy ma coś do zaoferowania innym,
- nieustanne uczenie się w dziedzinie budowania mocnych relacji.

Obszary wsparcia:

3. Wspieranie pastorów w oparciu o „4 pytania”:

- **kim jesteś?** jaki jest Twój osobisty kształt? obdarowanie? doświadczenie? charakter? a następnie: jak to się wszystko ma do miejsca Twojej odpowiedzialności? co należałoby zmienić?
- **jaką masz wizję?** każdy odbiera od Boga konkretne zadania dla siebie w ramach Wielkiego Nakazu Misyjnego – pomoc w sformułowaniu osobistej wizji służby,
- **w jaki sposób rozwijasz się?** od kogo się uczysz? jakich umiejętności Ci brakuje? jak można je rozwinąć? ile czasu poświęcasz na osobisty rozwój, a ile na służenie?
- **jakie masz wsparcie?** czy Twój małżonek stoi za Tobą w służbie? jakich masz przyjaciół wśród innych pastorów? jak wygląda Twój zespół przywódczy? kto ma prawo mówić do Twojego życia?

4. Wspieranie wspólnot w ich rozwoju, na przykład w oparciu o „4 obszary wzrostu”:

- **ewangelizacja:** jak wygląda Wasza ewangelizacja? jak ją rozwijacie? co działa, a co nie? czy pojawiają się nowe osoby? w jaki sposób?
- **dobry początek:** w jaki sposób wprowadzacie nowe osoby do Królestwa Bożego? jak wygląda ich oczyszczanie? opieka na początku? przygotowanie do chrztu?

- **relacje:** jak wygląda włączanie w Kościół? jak ludzie tworzą i pielęgnują relacje między sobą? czy one obejmują wszystkich? czy każdy jest faktycznie połączony z kilkoma osobami? czy nowe osoby łatwo są włączane?
- **służba:** w jaki sposób ludzie są umieszczani w miejscu ich przeznaczenia? jak wchodzi w służbę? czy jest kultura angażowania od samego początku (a może nawet przed nawróceniem?) jak rozpoznajecie obdarowanie i dopasowujecie służbę do niego?

5. Inne podejście do wspierania wspólnot może być według pięciu urzędów

- staramy się zrozumieć apostołstwo!
- dlaczego brakuje ewangelistów wg Ef. 4,11 (wyposażających ludzi do ewangelizowania)?
- mamy dostęp do wielu świetnych szkoleń duszpasterskich, ale jak budować systemy?
- jak możemy podnieść kwalifikacje w obszarze nauczania, głoszenia? uczniostwa?
- mamy ludzi od sfery proroczej i odbywają się szkolenia.

6. Inne obszary wymagające wsparcia:

- dobranie właściwego modelu wspólnoty od osobowości pastora i innych okoliczności,
- pomoc pastorom w rozpoznaniu ich obdarowania i słabości, a następnie w dobraniu odpowiednich brakujących osób do zespołu przywódczego
- finanse wspólnoty,
- praca z dziećmi (dwa cele: relacja dzieci z Bogiem oraz relacja z pokoleniem rodziców),
- małżeństwa i wychowanie dzieci

Sposób działania:

7. Prowadzenie pracy w oparciu o „centra apostołskie”:

- niekoniecznie chodzi, aby był tam Apostoł, ale raczej, aby była
- zdolność do utrzymania relacji z pastorami/wspólnotami – czas i uwaga!
- zdolność do wyposażania we wszystkich wymienionych obszarach
- w przypadku braku możliwości wsparcia w konkretnym obszarze, wiedza skąd takie wsparcie pozyskać.

8. Jak powołać do istnienia takie „centra apostołskie”?

- jeden przywódca może się zajmować 7-10 pastorami;
- jeśli ma silny zespół lub współpracuje z pastorem o wzrastającym autorytecie, może tę liczbę zwiększyć do kilkunastu
- na dzisiaj potrzebujemy więc około 10 „centrów apostołskich”
- potrzebne są jednolite zasady, ramy, obszary działania „centrów”
- potrzebna jest koordynacja
- potrzebne jest regularne dzielenie się metodami, które działają (spotkania regionalne pastorów, grupy uczniowskie pastorów, małe i duże konferencje, usługi szkoleniowe itp.)
- stosujemy metodę uczniostwa (zabierania ze sobą na wyjazdy apostołskie) nowych osób, aby je wypróbować i wdrożyć w służbę.
- a może w ogóle standardem wyjazdy zespołowe?

9. Na początek inwentaryzacja:

- kto kim się zajmuje, a którzy pastory/wspólnoty są samotni?
- jakimi (potencjalnymi) „centrami apostołskimi dysponujemy? pastorami o autorytecie ponad ich wspólnotę?
- jakie metody działania do tej pory się sprawdziły?