

David K. Bernard

SZELLEMI VEZETÉS A XXI. SZÁZADBAN

Tanácsok lelkimunkásoknak és gyülekezeti vezetőknek

Fiaimnak és lányaimnak

Jonathannek és Sara-nak,
Danielnek és Kalee-nak,
Lindsey-nek és Cullennek

Feleségem, Connie és én, hálásak vagyunk, amiért valamennyien hűségesek a keresztény
életben és szolgálatban

Tartalom

Tartalom	3
Előszó	4
1. Elhívás szolgálatra.....	6
2. A vezető személyes élete.....	11
3. A vezetővel szemben támasztott követelmények	16
4. A vezető felkészülése és magatartása.....	22
5. A vezetők három csapdája.....	26
6. A vezető feladata	31
7. A vezető családi kapcsolatai	35
8. A vezető anyagi ügyei	40
9. A vezető etikája	44
10. A szellemi vezetés alapelvei	51
11. Befolyás és elszámoltathatóság.....	55
12. Gyülekezet növekedés.....	60
13. Időbeosztás	65
14. Általános igazgatási alapelvek	70
15. A szolgáló vezetők kiformálása	75
16. Az emberek vonzása, megnyerése, és megtartása.....	80
17. Érzékenységgel szolgálni	84
18. Imádkozás keresőkkel	88
19. Az istentisztelet vezetése.....	93
20. Az Ige hirdetése.....	96
21. Szellemi útmutatás és tanácsolás.....	101
22. A gyülekezet és a törvény	106
23. A gyülekezet anyagi ügyei	112
24. A vezető látása és jutalma	117
25. Összefoglalás: A vezetésről és szolgálatról alkotott filozófiám.....	121
A. Függelék	124
A pásztorok díjazása.....	124
B. Függelék	128
Nyugdíjtervezés.....	128
Források.....	130

Előszó

Jézus mondott egy imakérést: „Akkor monda az ő tanítványainak: Az aratni való sok, de a munkás kevés. Kérjétek azért az aratásnak Urát, hogy küldjön munkásokat az ő aratásába.” (Mát 9,37-38). Ez a könyv kísérletet tesz arra, hogy felkészítse az apostoli férfiakat és nőket a szellemi vezetésre és a szolgálatra a XXI. században.

A célközönség kétrétű. Először is a prédikátoroknak és a pásztoroknak íródott. Kiképző eszközt nyújt azok számára, akik kidolgozzák a szolgálatukat, és forrás azok számára, akik tevékenyen szolgálnak. Másodszor a többi vezető részére is íródott a helyi gyülekezetben, mivel az alapelvei az összes szellemi szolgálatra vonatkoznak. Útmutatást nyújt azoknak, akik egy szolgálati elhívás lehetősége után kutatnak, és a laikusoknak, akik hatékonyabbak akarnak lenni a pásztort segítő szolgálatukban. A fejezetek önálló leckékként is használhatók, tehát van néhány átfedés a tartalmukban.

Nem lehet egy könyvből megtanulni szolgálni, de a célom az, hogy segítsem a szolgálat és a vezetés kialakulásának folyamatát. Az elsődleges ösztönzésnek Magától Istentől kell származnia a Vele való személyes kapcsolat által, Isten Igéjéből, a pásztortól, és más segítőktől, és a gyakorlati képzésből. Lelkimunkási fejlődésemben elsődleges segítségem a szüleim voltak. Elton és Loretta Bernard, akik otthoni és külföldi misszionáriusok voltak, és J.L. Hall, a Nemzetközi Egyesült Pünkösdi Egyház (UPCI) főszerkesztője. Más lelkimunkások, akiknek a vezetése alatt szolgáltam, és akikkel szoros munkatársi kapcsolatban voltam C. L. Dees, B. E. Moore, T. L. Craft, Allan Oggs Sr., E. L. Holley, James Kilgore és Jesse Williams. Ugyancsak sokat jelentett számomra, hogy az évek során személyes kapcsolatban állhattam a UPCI három általános szuperintendensével, Stanley Chambers-szel, Nathaniel Urshannel, és Kannath Haney-vel.

Hét éves teljes idejű képzésen vettem részt két kiemelkedő egyetemen, különösen igazgatási, számviteli, és jogi karon. Alapdiplomát szereztem matematikai tudományokból, és igazgatási tanulmányokból a Rice Egyetemen, és doktori címet jogtudományokból a Texasi Egyetemen; tanítottam számvitelt és könyvelést a Houstoni Egyetemen és az Austini Községi Főiskolán; részidőben házaló kereskedő voltam, könyveltem és ügyvéd voltam; tagja lettem a Texasi Ügyvédi Kamarának. Szintén rendelkezem harmincnégy éves szolgálati tapasztalattal, mint bibliaiskolai instruktör, szerző, szerkesztő, előadó, pásztor, kerületi presbiter, kerületi szuperintendens, főiskolai és szemináriumi elnök, és általános szuperintendens.

Az 1-24 fejezetek azokon a leckéken alapulnak, amelyeket az austini (Texas) New Life Gyülekezet pásztoraként tanítottam, hogy az embereket aktív szolgálatra készítsem fel, beleértve leánymunkák elindítását is. Megkértem azokat, akik UPCI szolgálati engedélyeket szeretnének, hogy végezzék el ezt a kurzust, mely körülbelül tizenkét órányi oktatást tartalmaz. Ezek a fejezetek megfelelnek a Lelkimunkásképző audio és videó leckéinek, melyek beszerezhetők a Pentecostal Publishing House-tól (Pünkösdi Kiadó), és a Launch Your Ministry (Kezd meg a szolgálatodat) részeként a UPCI képzési weboldalán, *Ministrycentral.com*. Megköszönöm anyósomnak, Vita Sharpe-nak, hogy átírta a kéziratot. A 25. fejezet átfogó vezetési filozófiám összefoglalása. A függelékeket először cikkekként közzétették a *Forward*-ban, a UPCI lelkimunkások számára megjelenő rendszeres folyóiratában.

Végül forrásokat sorolok fel további tanulmányozás céljából, megjelölve azokat, melyek a Word Aflame Press kiadásában jelentek meg. Ezek közül csaknem az összes könyvet elolvastam. Bár a legtöbb jegyzetemet még annak előtte készítettem, hogy többségüket publikálták, szeretném olyan felfogásokhoz és hivatkozásokhoz kapcsolni azokat, amelyeket nem kifejezetten azonosítottam. Néhány anyagot a menedzsmentről először a Jackson College

of Ministries-en (Jacksoni Lelkimunkás Főiskola) tanítottam 1981-től 1986-ig, szövegként Olan Hendrix *Management for the Christian Leader (Menedzsment keresztény vezetők számára)* c. munkáját használtam. Az alapanyagok többségét kerületi szemináriumokon tanítottam 1988-ban, majd 2010-2011-ben átdolgoztam a jegyzeteimet, és 2012-ben rögzítettem a videó leckéket. Elsődleges szövegem a *The Pentecostal Minister (A pünkösdi lelkimunkás)* volt, egy tizenkét szerzőtől összeállított UPCI könyv, melyet J.L. Hall-lal együtt szerkesztettem. Ez a könyv sok témát felölel, ajánlom elolvasásra. Szintén köszönettel tartozom Ken Gurley-nek és David Caruthersnek, a CPA és UPCI lelkimunkásainak, amiért átolvasták az pénzügyi tárgyú részt. A jelölések csökkentése végett, hacsak másképp nincs jelölve, a bibliai idézetek a Károli fordítású Bibliából valók.

A tizennyolc évnyi pásztori szolgálatom során a New Life Gyülekezetbeli 1992-es kezdettől 2009-ig a gyülekezet hatvan embert képzett ki, akik UPCI lelkimunkás engedélyt kaptak. Negyvenhárman új engedélyt szereztek (néhányan az én szolgálatom után), tizenheten pedig a már meglévő engedélyükhöz szereztek haladó általános engedélyt, felszentelést, vagy leánymunka pásztori tisztséget az én szolgálatom alatt. Közöttük nyolc nő volt, és tizenkilenc etnikai kisebbséghez (afroamerikai, spanyol, és ázsiai amerikai) tartozott. Az ő arányuk 40 %-ot tett ki a teljes létszámból.

Az austini pásztori szolgálatom végén negyven fő engedéllyel rendelkező lelkimunkás tartozott a New Life Gyülekezet tagságához. Némelyek már engedéllyel rendelkeztek, amikor hozzánk jöttek, és voltak, akik kifejezetten azért jelentkeztek, hogy a mi gyülekezetünk leánymunkáinak pásztorai vagy evangélistái legyenek. Többségük a mi gyülekezetünk tagja volt, amikor lelkimunkási elhívást, lelkimunkási engedélyt, vagy haladó engedélyt kapott. Céлом az volt, hogy mindegyiket aktívan bevonjam a szolgálatba. Néhány visszavonult személyt kivéve mindegyiket meghatározott lelkimunkási szolgálattal bíztam meg, mint tanítói, evangélista, evangélizációs munka vezetőit, gondozói csoport vezetőit, leánymunka segítőit valamint leánymunka pásztori feladattal láttam el őket.

Remélem, hogy ez a könyv hasznos lesz az útmutatásra, képzésre és a bátorításra a lelkimunkások és a vezetők számára Isten elhívásának betöltésében.

1. Elhívás szolgálatra

„És Ő adott némelyeket apostolokul, némelyeket prófétákul, némelyeket evangyelistákul, némelyeket pedig pásztorokul és tanítókul: A szentek tökéletesbbitése czéljából szolgálat munkájára, a Krisztus testének építésére: Míg eljutunk mindnyájan az Isten Fiában való hitnek és az Ő megismerésének egységére, érett férfiúságra, a Krisztus teljességével ékeskedő kornak mértékére” (Eféz 4,11-13).

Az ötféle szolgálat

Ez a bibliai igeszakasz a vezetők ötféle típusát nevezi meg a gyülekezetben, és meghatározza feladatukat Krisztus testében. Ezeket a lelkimunkási tisztségeket azok töltik be, akiket Isten elhívott prédikálni, tanítani, és a gyülekezetét vezetni. Mi gyakran nevezzük őket „ötféle szolgálatnak” vagy az „evangélium lelkimunkásainak”. (Lásd Eféz. 3,7.) A UPCI lelkimunkási engedélyt az azoknak, akiknek elhívásuk van erre a fajta szolgálatra. Az igeszakasz leírja, hogyan kell nekik más szolgálatokat kifejleszteniük a gyülekezetben.

Fontos, hogy megértsük a „szolgálat” szó jelentését. Az Újszövetségben a *szolga* kifejezés nem vonatkozik kifejezetten egy prédikátorra, hanem egyszerűen csak szolgát jelent. A középkorban éles megkülönböztetés került a papság és a laikus hívők közé, és ez a felfogás a mai napig is hatással van a gyülekezetekre. Csak a papoknak volt képesítésük arra, hogy közvetlenül Istenhez járuljanak, hogy olvassák és megértsék a Bibliát, hogy kiszolgáltassák a gyülekezet szentségeit. A laikusok többnyire csak hallgatók voltak, és jellemzően még a nyelvet sem értették (latin), amit a pap használt a miséken. Egy papnak kellett megvallaniuk a bűneiket, és el kellett végezniük a vezeklést, amit a pap kiszabott rájuk.

A protestáns reformáció hirdette ki az összes hívő papságát. Minden egyén közvetlenül járulhatott Isten elé Jézus Krisztus közbenjáró áldozata által. Mindenki közbenjárhatott a maga vagy mások érdekében. Továbbá mindenkinek aktív szerepet kellett vállalnia a gyülekezet életében.

Az Efézus 4,11-12 megmutatja nekünk, hogy minden hívőnek van szolgálata vagy szolgálati helye a testben. Az Úr „a szentek tökéletesbbitése czéljából szolgálat munkájára, a Krisztus testének építésére” adta az ötféle szolgálatot a gyülekezetnek. A vessző miatt egyesek azt gondolják, hogy ezeknek a vezetőknek háromféle feladatuk van: hogy tökéletesítsék (felkészítsék) a szenteket, végezzék a szolgálat munkáját, és építsék a testet. Valójában csak egyetlen oszthatatlan feladat van: ezeknek a vezetőknek építeniük kell a szenteket (minden hívőt), hogy ezek a hívők végezhessek a szolgálat munkáját (szolgálatot a gyülekezetben). Amikor minden hívő kiképzést kap egy szolgálati helyre és az adott hely feladataira, akkor Krisztus teste épülni fog. A vezetőknek nem az a dolga, hogy az összes munkát ők végezzék, hanem hogy buzdítsanak, kiképezzenek és felkészítsenek mindenkit az ő felügyeletük alatt, hogy mindenki együtt munkálkodhasson. Amikor mindenki hasznos Isten országában, akkor a gyülekezet biztosan eljut az érettségre, ahogy Isten szándékában áll. A helyi gyülekezetek megerősödnek, és a gyülekezetek világszerte betöltik isteni küldetésüket.

Röviden, mindenki elhívást kapott a szolgálatra. Mindenkinek kell, hogy legyen szolgálata, noha nem mindenkinek a prédikálás, a tanítás, vagy a vezetés a szolgálata. Isten népe minden egyes tagjának lelkimunkásnak kell lennie bibliai értelemben, azaz szolgáknak az Úr munkájában. Az ötféle szolgálat dolga nem az, hogy a gyülekezet összes munkáját elvégezze – még csak nem is az összes nyilvános igehirdetés, lélekmentés, vagy döntéshozatal a feladata – hanem az, hogy felkészítse a gyülekezet tagjait, így azok mindnyájan találjanak szolgálati helyet, és együtt munkálkodjanak a Krisztus testének építésén. A gyülekezetnek úgy kell működnie, mint egy csapatnak, és az evangélium lelkimunkásai a vezetői és az elősegítői ennek a csapatnak.

Tekintsük meg röviden az Efézus 4,11-ben található ötféle vezetői típust. Az *apostol* szó olyasvalakit jelent, akit kiküldtek, aki megbízást kapott. Jézus Krisztus tizenkét apostolt választott ki, hogy megalapítsák az egyházat. Ezek az emberek szemtanúi voltak a szolgálatának, halálának, eltemetetésének, feltámadásának és mennybemenetelének. Mennybemenetele után Jézus megjelent Pálnak, és megbízta őt azzal, hogy legyen a pogányok apostola. Az Újszövetséget az apostolok, vagy munkatársaik írták. Nekik egyedi felhatalmazásuk volt, és egyedi szerepük. Senki sem léphet a helyükre. Amikor meghaltak, a korai egyház nem próbálta meg betölteni a helyüket. (Lásd Jakab példáját a Csel 12-ben.) Az Új Jeruzsálemnek tizenkét alapköve van, mely a tizenkét apostol nevét viseli (Jel 21,14). Az Újszövetség azonban más apostolokról is beszámol a tizenkettőn és Pálon kívül. Ezek között van Barnabás, Andronikus és Junia (valószínűleg férj és feleség), Apollós, Jakab, az Úr testvére, Silás és Timótheus. (Lásd Csel 14,14, Róm 16,7; 1 Kor 4,6-9; Gal 1,19; 1 Tessz 1,1; 2,6.) A korai egyház azok meghatározására használta ezt a titulust, akiket Isten és az egyház bízott meg, hogy új területeket nyissanak meg az evangélium számára (pionír misszionáriusokra), vagy akik kulcsrégiók vagy etnikumok vezetői voltak.

Profétákat is találunk a korai egyházban. (Lásd Csel 13,1; 21,10.) *Proféta* az, aki Isten érdekében szól. Bár az evangélium minden prédikátora általános értelemben Isten szószólója, néhánynak különleges szolgálata, hogy Isten érdekében beszéljen bizonyos helyzetekben, szóljon Isten népéhez és a vezetőtársakhoz, hogy bátorítást, figyelmeztetést és útmutatást adjon. Üzenetük néha magába foglalja a jövő megjelentését is, de még gyakrabban betekintést nyújt Isten tervébe és eligazítást ad Isten munkájához.

Az apostolok és proféták címei ma valamiképp vitatottak, mert az évek során egyesek helytelenül használták ezeket, mindenki más feletti tekintélyt tulajdonítva nekik. Ez még az újszövetségi időkben is problémát okozott. (Lásd 2 Kor 10,18; 11,13; Jel 2,2; 20.) Következésképp, jogosan kérdőjelezzük meg azokat, akik megpróbálják erre a tisztségre jelölni magukat. Ezek a szolgálatok nem adnak automatikusan tekintélyt a pásztorok és más vezetők felett az egyház igazgatásában. Amikor valaki ilyen szolgálatot gyakorol, akkor annak, akinek szól, kell eldöntenie, hogyan magyarázza és alkalmazza azt. (Lásd Csel 21,10-14.) Ezeket a szolgálatokat jellegzetesen úgy a legjobb betölteni, hogy nem törekszenek ezekre a címekre. Ugyanakkor fel kell ismernünk ezeket a szolgálatokat ma a gyülekezetben.

Némelyek, akik az apostolok és proféták szolgálatát gyakorolják, lehetnek szervezeti vezetők, mert amikor vezetőket választunk, szellemi alkalmasságot vizsgálunk és Isten akaratát. Mások talán nem szervezeti vezetők, de szellemi vezetők, akik hatással vannak a közösségünkre. Mindkét esetben általánosan a prédikátorok prédikátorainak és a vezetők vezetőinek tekintik őket. A szolgálatuk azonban nem ruházza fel őket a joggal, hogy kikerüljék, vagy helyettesítsék a helyi gyülekezet irányítását. Péter és Pál például alávetette magát az általános test vezetőinek, elismerték egymás szerepét, és tiszteletben tartották a helyi irányítást. (Lásd Csel 11; 15; 21:17-26; Gal 2; 2 Kor 2,10; 8,8-12; 9,5).

Az *evangélista* olyasvalaki, akinek a szolgálata az evangélium hirdetésére összpontosít az elveszettek számára. Jellegzetesen a vándorpredikátor kifejezést szoktuk rájuk használni, de a két szó nem szükségszerűen tartozik egybe. Néhány utazó predikátor szolgálata irányulhat elsősorban a hívők tanácsolására és buzdítására. Másfelől egyes evangélisták megmaradhatnak egyetlen területen bármeddig, egy pásztor mellé társulva, hogy lelkeket nyerjenek meg és evangélizációs irányítóként vagy házi bibliatanulmányozások szervezőjeként töltsön be feladatokat.

A *pásztor* kifejezés a szó szoros értelmében „juhásztort”-t jelent. A pásztor felelős a helyi gyülekezet vezetéséért, táplálásáért, fenntartásáért és növekedéséért. Az Újszövetség használja a *püspök*, szót is, melynek jelentése „felvigyázó”, és a *vén* kifejezést is erre a tisztségre. (Lásd Csel 20,17-28; Tit 1,5-9; 1 Pét 5,1-4.) Mindegyik város hívői egyetlen gyülekezet tagjai voltak, akkor is, ha több magánotthonban gyűltek össze. Pál korában a

római gyülekezet kétségkívül legalább öt különböző csoportból állt. (Lásd Róm 16,5-15). Az Újszövetség tehát többes számban beszél a város „vénei”-ről. Tekinthesünk rájuk úgy, mint egy gyülekezet lelkimunkási csoportjára egy rangidős pásztorral vagy a különböző házicsoporthoz pásztorainak csapatával. (A pásztori tekintély és szerep további tárgyalását lásd a *The Apostolic Church in the Twenty-first Century (Az apostoli egyház a XXI. században)* c. könyvet.)

Végül van *tanítónk*, vagy tanácsolónk. A 11. versnek mind a görög, mind pedig az angol szerkezete arra utal, hogy ez a két szerep átfedi egymást, mert nem azt mondja, hogy adott „némelyeket pásztorokul, némelyeket pedig tanítókul”, mint a többi tisztség esetében, hanem azt mondja, hogy adott „némelyeket pedig pásztorokul és tanítókul”. Bár nem minden tanító rangidős pásztor, bizonyos értelemben minden pásztornak tanítónak kell lennie. A pásztornak, mint a helyi gyülekezet felvigyázójának vagy vezetőjének, időnként el kell látnia az evangélista feladatát, hogy elérje az elveszetteket (2 Tim 4,5). A nyár felvigyázójának, a pásztornak erős tanítói szolgálattal kell bírnia, vagy képesnek kell lennie kinevelni egy tanítót (1 Tim 3,2).

A pásztor és tanító szerepe nem csak a helyi gyülekezet rangidős pásztorára vonatkozik, hanem különböző lelkimunkásokra is, akik segítenek a nyár felügyeletében, gondozásában, buzdításában, tanácsolásában, és táplálásában. Végeredményben valamennyien alpásztorai a Fő Pásztornak, Jézus Krisztusnak (1 Pét 5,4).

A szolgálatok átfedhetik egymást; egy személy több szerepet betölthet, és egy személy szolgálata változhat az idők során. Nem az a fontos, hogy törekedjenek egy címre, vagy hogy megfeleljenek egy merev mintának, hanem hogy felismerjék Isten elhívását, és betöltsék azt a szolgálatot, amivel Isten megbízta őket. (Lásd Kol 4,17.)

Mint korábban jeleztük, ezek a lelkimunkások az emberek sáfárai. Nem diktátoroknak, uralkodóknak, közbenjáró papoknak vagy önálló előadóknak kell lenniük. Hanem vezetőknak, oktatóknak, tanítóknak, kiképzőknek, buzdítóknak, bátorítóknak, és elősegítőknak. Az a feladatuk, hogy ösztönözzék és bátorítsák az embereket a növekedésre; hogy segítsenek nekik felismerni az ajándékaikat és az elhívásukat; hogy felszereljék, kineveljék, és kiképezzék az összes hívőt a szolgálatra. Nem mindenkinek van elhívása tanításra, vagy arra, hogy pásztor legyen, és nem minden pásztor kap elhívást, hogy rangidős pásztor legyen. Mindazonáltal mindenkinek van elhívása a szolgálatra Krisztus testében. Kell, hogy a szolgálatnak folyamatossága legyen, melyben mindenki részt vesz.

Egy különleges elhívás

Mivel minden kereszténynek van elhívása a szolgálatra, szolgálhatunk az Úrnak, bárhol is vagyunk. Ha az élet nem éppen ideális körülményeket teremt a számunkra, akkor is lehetünk hasznosak. Olykor egy munkahelyi, családi vagy egészségi probléma korlátozza a lehetőségeinket. Néha tőlünk független körülmények miatt zárulnak be ajtók, néha saját rossz döntésünk következtében, vagy testi emberek tevékenysége miatt. Ennek ellenére, ha Istenhez fordulunk, és az Ő akaratát keressük, Isten meg fogja nyitni az ajtókat előttünk. Ha szeretjük Istent, és az ő célja szerint van elhívásunk, akkor minden össze fog dolgozni a javunkra (Róm 8,28). Ha az A terv megghiúsul, Isten adhat egy B, C, vagy D tervet. Akárcsak József esetében, tűnhetnek úgy a dolgok, hogy mások cselekedetei teljesen eltávolítanak minket attól, hogy Isten tervét teljességgel véghez vigyük, de végül mégis ott leszünk, ahová Isten szánt minket. Végeredményben a szolgálatunk nem az emberek kezében van, hanem Isten kezében.

Ugyanakkor aktívan keresnünk kell Isten akaratát, és annak érdekében, hogy beléphessünk az ötféle szolgálatba, Isten elhívására van szükség az életünkben. Az Újszövetség apostolait, prófétáit, evangélistáit, pásztorait és tanítóit Isten hívta el, és az elhívásukat a hívők testülete is felismerte. Elnyerték Isten és a gyülekezet jóváhagyását. (Lásd Csel 13,1-3; Gal 2,7-10; 1 Tim 4,14; Tit 1,5).

Szükségünk van annak a feltételezésére, hogy Istennek van egy hosszútávú elhívása a számunkra, és hogy ezt az elhívást mi betöltjük. Ugyancsak szükségünk van Isten vezetésére a szolgálatunk rövidtávú betöltéséhez. Isten akarata nem misztikus vagy rejtelmes. Ő azt akarja, hogy ismerjük az akaratát (Eféz 5,17). Ez nem csupán a távoli jövőre vonatkozik, hanem a jelenre is. Keressük Isten akaratát jelen körülményeink között, és a legjobb képességeink szerint követjük. Ahogy ezt meg tesszük, Isten akarata kibontakozik előttünk a jövőre vonatkozóan. Függetlenül attól, hogy fizikailag hol tartózkodunk, eljuthatunk egy megszentelt helyre, Istennel való közösségre, és személyes növekedésre, hogy Isten oda vezethessen minket, ahová akarja, hogy menjünk. Isten akarata többnyire olyan dolgok megcselekvésére vonatkozik, amiről már tudjuk, hogy meg kell tennünk. Miközben betöltjük az Ő akaratát a jelenben, Isten megnyitja a lehetőségek ajtóit, és friss útmutatást ad. Tovább haladunk Isten akaratában. Isten akaratába helyezzük magunkat, és hagyjuk, hogy kibontakozzon, és kifejlődjön.

Nem kell határozott elhívás az evangélium szolgálatára. A Bibliában mindenhol isteni elhívást kaptak Isten szószólói, köztük az ószövetségi próféták, és az újszövetségi apostolok is. Barnabás és Pál konkrét misszionáriusi elhívást kaptak (Csel 13,2). Pál utal az elhívására egy máskülönben ismeretlen lelkimunkásnak: „És mondjátok meg Arkhippusnak: Vigyázz a szolgálatra, melyre vállalkoztál az Úrban, hogy azt betöltsed!” (Kol 4,17).

Mindenki elhívása más. Egyeseknek drámaibb élményben lehet részük, mint másoknak. Ez általában egy folyamat, melynek során Isten foglalkozik az emberekkel, felelősségérzetet olt beléjük a lelkek iránt, és alakítja őket, de eljön az a pillanat, amikor világosan megértik, hogy Isten az evangélium prédikálását várja el tőlük. Nem minden lelkimunkás egyforma, de minden esetben ott kell lennie a felismerésnek, hogy valaki kapott egy szolgálatot, és egy megbízást Istentől. Néha érzünk egy „szent elégedetlenséget”, melyben Isten felkészít minket a változásra. Először láthatunk dolgokat, amiket kritizálunk az adott helyzetünkben, de nem azok a problémák. Isten inkább ki akar mozdítani a komfortzónánkból, és be akar vezetni az Ő tervébe.

Nem csak isteni elhívásra van szükségük a lelkimunkásoknak, hanem isteni vezetésre is a szolgálatuk gyakorlásához. Barnabás és Pál már az evangélium lelkimunkásai voltak, de miközben az antiochiai gyülekezet vezetőiként szolgáltak, misszionáriusai elhívást kaptak, bizonyára a Szellem egy beszélő ajándékán keresztül. Ez az elhívás Istentől jött, de a gyülekezeti vezetők felismerték, és kézrátételükkel jóváhagyták. „Mikor azért azok [az antiochiai próféták és tanítók] szolgálnak az Úrnak és bőjtölének, monda a Szent Lélek: „Válaszszátok el nékem Barnabást és Saulust a munkára, a melyre én őket elhívtam. Akkor, miután bőjtöltek és imádkoztak, és kezeiket reájok vetették, elbocsáták őket.” (Csel 13,2-3).

Ha egy elhívást a gyülekezet nem ismer fel, akkor annak a személynek, aki az elhívást érzi, továbbra is hűséget és gyümölcsöző szolgálatot kell mutatnia az adott szolgálati területén, míg Isten új ajtót nem nyit meg. Az elhívás nem jelent automatikusan alkalmasságot is. Azoknak, akik elhívást kaptak, alkalmasint szükségük lehet képzésre az elhívásukhoz, amíg a felkészültségük nyilvánvaló nem lesz a vezetés számára, mert a vezetők felelőssége biztosítani, hogy a lelkimunkások megfeleljenek az elvárt bibliai követelményeknek. (Lásd a 3. fejezetet.)

További példákat találunk Isten vezetésére Pál misszionáriusi munkájában: „Eljárván pedig Frigiát és Galácia tartományát, mivelhogy eltiltatának a Szent Lélektől, hogy az ígét Ázsiában hirdessék, Mísia felé menvén, igyekeznek vala Bithiniába jutni; de nem ereszté őket a Lélek. Áthaladván azért Misián, lemenének Tróásba. És azon az éjszakán látás jelenék meg Pálnak: egy macedón férfiú állt előtte, kérve őt és ezt mondva: Jer által Macedóniába, és légy segítségül nekünk! Mihelyt pedig a látást látta, azonnal igyekezénk elmenni Macedóniába, megértvén, hogy oda hívott minket az Úr, hogy azoknak prédikáljuk az evangéliomot.” (Csel 16,6-10). Pál és missziós munkatársai úgy tervezték, hogy Ázsia római tartományába mennek,

mely a mai Törökország része, de a Szent Szellem megtiltotta nekik, akár benyomások, akár szellemi ajándék, akár más eszközökkel. Akkor megpróbáltak Bithiniába eljutni, de, a Szellem működése által, ismét felismerték, hogy nem ez Isten akarata. Végül Pál kapott egy látomást, mely Macedóniába irányította őt. A missziós csoport tagjainak már volt elhívásuk, mint prédikátoroknak és misszionáriusoknak, de további vezetést kaptak Istentől, hogy fogadják el az elhívást az evangélium hirdetésére Európában.

Az élet különböző időpontjaiban szükségünk van Isten vezetésére. A szolgálatunk, a fókuszunk, vagy a tartózkodási helyünk változhat, Miközben hatékonyan szolgálunk, bárhol is vagyunk, szükségünk van Isten személyes vezetésére, hogy tudjuk, mi Isten akarata a számunkra, mit tegyünk, és hová menjünk. Meg kell bizonyosodnunk arról, hogy Isten akarata szerint a megfelelő helyen vagyunk a megfelelő időben a szolgálatunkhoz. Amikor megpróbáltatásokkal, ellenállással és szellemi támadással nézünk szembe, szükségünk van a megerősítésre Istentől, hogy ott vagyunk, ahol Ő akarja, és azt tesszük, amit Ő akar.

2. A vezető személyes élete

A fejlődés négy területe

A lehetséges vezetőnek legalább négy fő területen van szüksége fejlődésre. Amikor az emberek azt mondják nekem, hogy elhívást kaptak a prédikálásra, vagy hogy kutatják ezt a lehetőséget, akkor azt tanácsolom nekik, hogy a következő négy területre összpontosítsanak a pásztoruk vezetésével:

1. *Személyes szellemi fegyelem.* A vezetőknek, vagy a lehetséges vezetőknek egy alapvető szellemi fegyellemmel kell rendelkezniük ima, böjt, bibliaolvasás és tanulmányozás, a gyülekezet látogatása, a tized és az adakozás, és az istenfélő vezetésnek való engedelmesség terén. Más szavakkal egészséges személyes kapcsolatra van szükségünk Istennel. Nem építhetünk fel hatékony szolgálatot e nélkül az alap nélkül.

2. *Evangélizáció.* Ez a szolgálat a lelkek megnyeréséről szól. Elsősorban nem prédikálás a feladata. Jézus küldetése az volt, hogy megkeresse és megtartsa az elveszetteket (Luk 19,10). Ha nem érezzük a terhét az elveszettek iránti felelősségnek, nem állunk készen a szolgálatra. Ha nem veszünk részt az elveszettek elérésére irányuló törekvésekben, nem tudunk tovább haladni a szolgálatunkban. A vezetésre vágyóknak meg kell tanulniuk behívni az embereket a gyülekezetbe, és megosztani velük a személyes bizonyágtételüket. A lehetséges prédikátoroknak részt kell venniük a rendszeres evangélizációkon, mint például a házi bibliatanulmányozáson, a házi baráti csoporton, az intézményeken belüli szolgálaton, az utcai evangélizációkon, vagy más személyes evangélizáción és tanítványképzésen.

3. *Belső szolgálat.* A szolgálat magába foglalja a felelősséget azokért az emberekért is, akik már a gyülekezetben vannak. A vezetésre vágyóknak meg kell tanulniuk együtt imádkozni azokkal az emberekkel, akik keresik Istent, az új megtérők tanítványképzését, meg kell tanulniuk elérni a perifériára szorult embereket, barátkozni a magányosokkal, bátorítani a küszködőket, és kiterjeszteni baráti körüket a különböző etnikai és társadalmi csoportból jövő emberekre. Ennek a megvalósításához néhány gyakorlati eszköz, ha meghívják az embereket ebédre vagy vacsorára vagy kávéra; telefonon, emailben, vagy üdvözlő kártyán megkeresik a távollévőket; segítenek az embereknek a mindennapjaik szükségleteiben; tanítanak; és mentorálnak. Ily módon kiegészítik és kiterjesztik a pásztor szolgálatát, és személyes felelősséget vállalnak, és kezdeményezik a megtértek buzdítását, megerősítését és tanítványképzését.

4. *Nyilvános beszéd.* Miután fejlődést értek el a fenti területeken, a prédikátoroknak és más vezetőknek némi tapasztalatot kell szerezniük a nyilvános beszéd területén. A rangidős pásztorokat azonban korlátozza az idő, hogy hány alkalmat biztosíthatnak erre. Egy lelkimunkásnak a fejlődése érdekében gyakran adnék tíz-tizenöt percet a hétköznapi szolgálaton, és időnként beiktatnék két lelkimunkást, akik egy hétköznapi vagy vasárnap esti alkalmon beszélnek. Szintén biztosítanék erre lehetőséget bibliaórákon, evangélizációkon, prédikációs pontokon, és leánymunkákon. Végso soron azonban a lelkimunkások és a vezetők felelőssége, hogy alkalmat keressenek saját maguknak. Elérhetővé kell tenniük magukat más szolgálatok megsegítéséhez, vagy esetleg új szolgálatot kell indítaniuk.

Hét életalapelv

Legalább hét alapelv van, melyeket a vezetőknek fontos kimunkálniuk az életükben.

1. *Keresztény jellem.* A vezetőket elsősorban keresztényeknek nevezik. A lelkimunkásokat elsősorban szenteknek. Ha van családjuk, akkor először is férjnek vagy feleségnek, apának vagy anyának neveznek minket. A felelősségünk ezekben a szerepekben nem változik meg, amikor vezetőkké válunk, vagy lelkimunkási engedélyt szerzünk. Azok a bibliai alapelvek,

melyek minden hívőre vonatkoznak, vonatkoznak a vezetőkre is. Egyértelmű tehát, hogy a keresztyén jellem a lehető legfontosabb egy vezető számára, sokkal fontosabb, mint a tehetség vagy a képesség. Nem veszélyeztethetjük a jellemet úgynevezett lelkimunkási sikerért. Jellem nélkül hosszú távon megghiúsítjuk a célunkat. Még ha látszólag sikeresek is vagyunk, az ítélet fel fogja fedni a valóságot. Egy napon sok elsőből utolsó lesz, és sok utolsóból első (Mát 20,16).

A jellem magába foglalja a tisztességet. A vezetőknek becsületeseknek kell lenniük Istennel, önmagukkal és másokkal szemben. Az embereknek bízniuk kell abban, hogy a beszédünk igaz, és hogy legjobb képességeink szerint megtartjuk, amit mondunk.

A jellem magába foglalja az elszámoltathatóságot is. Először is Istennek tartozunk elszámolással, de tartozunk a családnak, a vezetőknek, az előjáróknak és a teljes gyülekezetnek. A Zsidó 13,17 azt mondja nekünk, hogy engedelmessékedjünk a vezetőknek. Természetesen tudjuk, hogy kizárólag Isten abszolút tekintély; úgy kell követünk más vezetőket, ahogy ők Krisztust követik. Ennek és más igeverseknek alapján elvárjuk a szentektől, hogy kövessék pásztoruk istenfélő vezetését, de sehol sem állítja ez a bibliai szakasz, hogy a vezetők mentesek ez alól a tanítás alól. A szellemi vezetésnek való alávetettség alapelve mindannyiunkra vonatkozik, beleértve az engedéllyel rendelkező lelkimunkásokat és pásztorokat is. Az Istennek való engedelmesség magába foglalja a vezetőknek való engedelmességet, akiket Isten az életünkbe helyezett. Továbbá, ha arra tanítjuk az embereket, hogy kövessék a vezetésünket, akkor a tisztesség úgy kívánja, hogy ugyanezt az alapelvet a saját életünkben is megvalósítsuk.

2. *Odaszentelt élet.* Már beszéltünk a személyes szellemi fegyelem fontosságáról a szolgálatra való felkészülésben, de az életünk során fenn kell tartanunk és meg kell újítanunk személyes kapcsolatunkat Istennel. Gyakorolnunk kell az imádkozás, böjtölés, bibliaolvasás, gyülekezetbe járás, adakozás és a lélekmentés szokását. Ezek gyakorlása azonban nem érdem Isten előtt. Nem kötelezhetjük, vagy befolyásolhatjuk Istent órákon át tartó imákkal, vagy több napos böjtöléssel. Helyette törekedjünk az Istennel való kapcsolatunk építésére.

Az ima a mi eszközünk az Istennel való közösségre, a böjt pedig fontos eszköz a sorrendek felállítására. Jó dolog, ha van egy napi imaidő, ha böjtölünk egy napot egy héten, vagy több napot egy hónapban, és ha van rendszeres bibliaolvasási és tanulmányozási tervünk. A bibliaolvasáshoz felhasználhatunk különböző fordításokat és hangoskönyveket. Nem csupán azért olvasunk igét, hogy felkészüljünk a prédikációra, hanem személyes látásért és gazdagodásért is. Mint pásztor, én általában elkülönítek egy időt az imára, a bibliatanulmányozásra és a felkészülésre az istentiszteleti alkalom előtt, és a nap első órájában, a hivatalban keddtől péntekig.

A gyülekezet látogatása adott a lelkimunkások esetében, de példát mutathatunk hűségből és elszámoltathatóságból, ha tudatjuk a gyülekezettel, amikor távol szeretnénk maradni. Mint pásztor, általában egy vasárnapot voltam távol családi üdülés miatt, egyet az Általános Konferencia miatt, és hármát missziós utak miatt, ami összesen tíz százaléka az évi összes vasárnapnak.

A lelkimunkásoknak is adniuk kell tizedet és adományokat, ahogyan mindenki másnak. Mindig úgy tekintettem a lelkimunkási javadalmazásomra, mint amely a tizedem alapja, ezért sosem sajnáltam adni belőle. Ahogy egy szent jókedvűen adakozik a helyi gyülekezetnek, nem kénytelenségből, de abban a reményben, hogy a gyülekezet jól sáfárkodik, úgy a lelkimunkásoknak is jókedvűen kell adakozniuk a nagyobb testnek. Mivel pásztori jövedelemem a tizedekből származott, oly módon adtam a tizedemet, hogy ne nekem származzon belőle hasznom, hanem más gyülekezeteket és missziós erőfeszítéseket segítsen.

Minden lelkimunkásnak törekednie kell lelkek megnyerésére személyes alapon. Ahogy a szolgálatunk növekszik, összpontosíthatunk elsősorban nagy csoportokra, vezetőképzésre, és

adminisztrációra, de nem szabad elhanyagolnunk az alkalmakat a négy szemközti evangélizációra.

3. *Hívők közössége.* A korai egyház gyakorolta a közösséget, azon belül az imát, a dicséretet, az úrvacsorát, a közös étkezést, a nagylelkű adakozást egymás szükségleteire, házi csoportokat, és a nagy nyilvános összejöveteleket is tartott. (Lásd Csel 2,42-47). Nekünk is ugyanezt kell tennünk. Könnyű csak a helyi szolgálatunkra összpontosítani, és elszigeteltté válni, mint egy kis gyülekezet lelkimunkása, egy házi csoport pásztora vagy egy nagy gyülekezet elfoglalt pásztor. Mindazonáltal a közösséget kiemelkedő helyre kell tennünk, akár a többi vezetővel fenntartott barátsággal, akár körzeti, kerületi és általános események látogatásával. A kommunikáció és a közösség segít ébren tartani az ösztönzést, megőrizni az egyensúlyt, a tanbeli erősséget, és a lelkimunkási etikát. Ahogy elvárjuk a helyi tagoktól, hogy a gyülekezet látogatását tegyék az elsők közé, ugyanúgy nekünk is első helyre kell tennünk a részvételt a helyi gyülekezetben. Ha a közösségünk csak azokra az emberekre korlátozódik, vagy csak azokat foglalja magába, akik mindenben teljesen egyetértenek velünk, könnyen szem elől téveszthetjük a lényeges dolgokat, anélkül, hogy észrevennénk. Ha egy nagy, változatos közösség tagja vagyunk, ez távlatához és egyensúlyhoz segíthet minket. Ugyanakkor a nagyobb testnek minden lelkimunkás részvételére szüksége van. Jó hatással lehetünk a többiekre. A UPCI nem tökéletes, de vállalnunk kell a felelősséget, hogy formáljuk, mert mi vagyunk a UPCI.

4. *Elsőbbségek.* Szolgálatunk könnyen rutinszerűvé és fejlődésképtelenné válhat. Gyakran azokra a napi vagy heti feladatokra összpontosítunk, melyek a legsürgősebbek, és nem látjuk a fától az erdőt. Inkább állapítsunk meg egy helyes sorrendet az életünkre és a szolgálatunkra nézve, és ennek megfelelően tervezzünk. Jó, ha van egy személyes missziós állásfoglalásunk, és tervet készítünk arra, hogy hitünk szerint Isten hol akarja látni a szolgálatunkat öt vagy tíz év múlva. Ebből a szempontból meghatározhatjuk, mit tegyünk az adott évben, hogy közelebb jussunk hosszú távú célunkhoz. Arra kell összpontosítanunk, ami fontos, nem pedig arra, ami sürgős, hogy az időnket, az energiánkat és a forrásainkat az igazán lényeges dolgokra fordítsuk. Miközben foglalkoznunk kell a válságok kezelésével a megfelelő időben, ugyanakkor az időnk nagyobb részét egy stratégiai terv alapján kell befektetnünk. Hosszú távon kidolgozhatunk terveket, melyek segítenek elkerülnünk és kezelni a válságokat. Ilyen tervek a tanítványképző és vezetőképző stratégiák. Elsődleges fontosságúnak kell tekintetnünk a személyes és gyülekezeti napirendeket, előjegyzéseket, és költségvetéseket ugyanúgy, mint a prédikációnkat és tanításunkat.

5. *Önfegyelem és önmotiváció.* Sok gyülekezeti vezetési tisztségben, különösen teljes idejű pozíció esetén, senki sem kér tőlünk számon egy merev napirendet, vagy egy napi feladatsort. Lelkiismeretesnek kell megterveznünk a munkánkat. Sajnos néhány vezető nem elég lelkiismeretes. Kényelmessé válnak a megszokott helyzetben, és csak annyit tesznek, amivel fenntartják azt. Ezek után az idejük és energiájuk nagy részét személyes ügyekre fordítják. De fel kell ismernünk, hogy a szolgálat kemény munka. Az Isten elhívásához való hűség odaszentelést és erőfeszítést igényel. A vállalkozók, orvosok és ügyvédek jellegzetesen többet dolgoznak heti negyven óránál, különösen, amikor bevezetik az üzletüket vagy a praxisukat. Megtesznek, amit csak kell, hogy biztosítsák a sikert. Noha szükség van pihenésre is, kikapcsolódásra, és a családdal töltött időre, nekünk is hasonló elkötelezettségre és munkamorálra van szükségünk. Fegyelmezően és ösztönzően kell hatnia ránk az emberek szellemi szükségletének. Nem elégedhetünk meg azzal, hogy fenntartjuk azt, amink van, hanem törekednünk kell a növekedésre és a terjeszkedésre. Ha a gyülekezetünk látszólag elért egy tetőpontot, a szolgálatunk még mindig tud terjeszkedni. Lehet, hogy Isten egy leánymunka elindítását akarja tőlünk, vagy hogy egy másik szolgálathoz társuljunk, melynek segítségre van szüksége.

6. *Folyamatos tanulás.* A világi hivatásokhoz hasonlóan a szellemi vezetőknek is fontosnak kell tartaniuk a folyamatos képzést. Kell, hogy legyen bennük egy éhség a tanulás, és a tanulás megtervezése iránt. Isten Igéje olyan mély, hogy egy életet is eltölthetünk a kiaknázásával. Emellett a hatékony szolgálathoz a XXI. században értenünk kell, hogyan gondolkoznak az emberek, és lépést kell tartanunk az időszerű eseményekkel és felfogásokkal. A világ hatással van a gyülekezetünk tagjaira a médián, az oktatási intézményeken és a kultúrán keresztül. Hasznos, ha van némi jártasságunk az időszerű tudományos, pszichológiai, szociológiai, gazdasági és filozófiai elméletekben, hogy tudjuk, hogyan kommunikáljunk hatékonyan a generációinkkal. Isten Igéjének igazsága időtlen, de a mi feladatunk, hogy korunk kérdéseire és szükségleteire alkalmazzuk. Ehhez tanulmányoznunk kell társadalmunk különböző generációinak, kultúrájának, és etnikumainak nézőpontjait.

Sokféle lehetőség van a folyamatos képzésre, mint például az online források, könyvek, videók, oktatási szemináriumok, képesítő tanfolyamok, távoktatás, intenzív képzés, és helyi főiskolák. A UPCI-nek van egy átfogó weboldala, a *MinistryCentral.com*, mely a leendő lelkimunkásoknak kínál képzést (Launch Your Ministry [Indítsd el a szolgálatodat]), képesítést nyújt minden szintű lelkimunkás engedélyhez, és folyamatos oktatást biztosít lelkimunkásoknak és más gyülekezeti vezetőknek. Egyéb UPCI források az Urshan College és Urshan Graduate School of Theology, melyeken távoktatás és intenzív oktatás egyaránt elérhető, akár regisztrációs díj nélkül is egy-egy szint programjához; bibliaiskolák; és támogatott lelkimunkásképző programok. A nem apostoli források hasznosak lehetnek, de óvatosan kell alkalmaznunk őket, mindent megvizsgálva az apostoli ismérvek alapján. A mi misszióink különbözik a világi vezetőkétől, és más felekezetekétől.

7. *Sáfárság a testtel.* Ahhoz, hogy az Urat hatékonyan szolgáljuk, gondoskodnunk kell magunkról fizikailag és lelkileg. Isten testi és szellemi lényeknek teremtett minket, és az örökkévalóságban testben és szellemben egyaránt meg leszünk váltva. A testünk a Szent Szellem temploma (1 Kor 6,19-20). Ebből a tanításból megértjük a fontosságát a szexuális erkölcsiségnek, és a dohányzástól, alkoholtól, a bódító vagy ártalmas szerektől; de nem hanyagolhatjuk el a helyes étkezést, testmozgást, pihenést és a rendszeres orvosi szűrővizsgálatokat. A Biblia óva int minket a falánkságtól, és mértékletességet javasol. Ha odafigyelünk ezekre a dolgokra, ez még következetesebbé teszi keresztény bizonyosságtételünket, és segít még hatékonyabbá lennünk a munkánkban.

Fontos, hogy minden évben vegyünk ki szabadságot. Amikor a mi gyülekezetünk még a kezdetén volt, megpróbáltam úgy kivenni szabadságot, hogy ne mulasszak el egy vasárnapot sem, de végül rájöttem, hogy egy hétnél hosszabb szabadságra van szükségem, mely a hétvégét is magába foglalja. Ugyancsak fontos kivenni egy napot minden héten; ez bibliai alapelv. Pásztorként minden hétfőn otthon maradtam, és csak azt tettem, amit akartam. Megkértem a gyülekezetet, hogy ne keressenek, hacsak nincs valódi vészhelyzet, és más vezetőket jelöltem ki az ügyek kezelésére. Az az este általában a családi események számára volt fenntartva. Jelenleg a napirendem hétről hétre változik, de ma is megpróbálok kivenni egy napot minden héten, és ha egy hétnél többet kell megszakítás nélkül dolgoznom, akkor megpróbálok utána két vagy három napot kivenni. Ugyancsak igyekszem rendszeres testmozgást végezni, szabadidős tevékenységet folytatni és kikapcsolódni. Olykor egy elfoglaltság egyaránt biztosíthat fizikai és mentális felüdülést is, mint például a séta, az úszás, a sport és a szabadtéri tevékenységek.

Régebben az volt az általános felfogás, hogy egy lelkimunkásnak még olyan áron is áldozatot kell hoznia a szolgálatért, hogy elhanyagolja a fizikai és emocionális egészségét. Bár a szolgálat valóban komoly odaszánást és áldozatot követel, a testtel való helyes saférság még hatékonyabb, és hosszabb idejű szolgálatra tesz minket képessé az Úrért. Hosszú távon többet tudunk adni magunkból Istennek, ha vigyázunk az egészségünkre. Egyesek úgy

gondolhatják, hogy amíg Istennek munkálkodunk, addig Isten automatikusan vigyáz az egészségünkre. Ám a szellemi vezetők is éppúgy alá vannak vetve a természet törvényeinek, és az emberi élet alapelveinek, mint bárki más. Isten nem ígérte azt, hogy ellensúlyozza rossz szokásainkat és döntéseinket. Néha szenvedhetünk az evangéliumért, ilyen esetben bízhatunk Isten kegyelmében, de nem kell szenvednünk szándékos hanyagság miatt. Továbbá, Isten nem kíván tőlünk aszkétizmust, sem a test megbüntetését. (Lásd Kol 2,18-23). A legfontosabb dolgunk a szolgálat, de szolgálhatunk olyan módon, amely összhangban áll a testtel való helyes sáfársággal.

3. A vezetővel szemben támasztott követelmények

Az Újszövetség részletesen leírja a vezetőkkel szemben támasztott követelményeket a gyülekezetben. Amikor jóváhagyunk, vagy kinevezünk szellemi vezetőket, a gyülekezetnek meg kell bizonyosodnia arról, hogy megfelelnek a bibliai követelményeknek. A leendő vezetőknek törekedniük kell arra, hogy megfeleljenek ezeknek az elvárásoknak, mert kaphatott elhívást valaki úgy is, hogy még nem alkalmas a szolgálatra. Egy elhívás felfedi Isten tervét, és megmutatja a lehetőséget, melyet Isten meglátott; de aki megfelel a követelményeknek, az engedelmes az elhívásnak, és megragadja a lehetőséget, amit a gyülekezet felismer. Továbbá minden szellemi vezetőnek meg kell vizsgálnia önmagát időnként, hogy megbizonyosodjon arról, még mindig Isten elvárásai szerint él-e.

A lelkimunkási engedélyeknek az egyik elsődleges célja, hogy megvalósítsa ezt a bibliai tanítást, amikor a vénék testülete felülvizsgálja minden jelentkező alkalmasságát. Bár a Biblia nem ad utasítást a UPCI-féle sajátos tervhez a lelkimunkási engedélyekre vonatkozóan, ez a terv mégsem pusztán emberi elképzelés. Inkább emberi próbálkozás egy bibliai elvárás teljesítésére. Követnünk kell az ilyen terveket, és így Isten akarata a számunkra az, hogy vessük alá magunkat a közösségünk elképzelésének.

Ezért azok, akik elhívást kaptak az ötféle szolgálatra, törekedniük kell a lelkimunkási engedélyre, és kellő időben, a felszentelésre. Mint közösség, nem biztosíthatunk engedélyt olyanok számára, akik nem felelnek meg a követelményeknek. Továbbá nem szabad támogatnunk a szolgálatát azoknak, akik nem tették magukat átvizsgálhatóvá az engedélyre való törekvéssel a megfelelő időben.

Néha az emberek szolgálhatnak kenettel úgy is, ha nem felelnek meg a követelményeknek, vagy elveszítették az alkalmasságukat. Az indok, hogy Isten a hit alapján működik. A hit Isten Igéjének a hallásából van (Róm 10,17). Amikor az emberek hitben válaszolnak Isten Igéjének hirdetésére, annak vannak eredményei. Továbbá, ha Isten egyszer felruház ajándékokkal, nem vonja vissza azokat (Róm 11,29). Hosszú távon azonban egy alkalmatlan vagy egy méltatlan lelkimunkás valószínűleg rombolja Isten munkáját. Mindenesetre felelősek vagyunk, mint közösség, hogy engedelmeskedjünk a bibliai tanításnak, és megvalósítsuk azt a lelkimunkási követelménnyel kapcsolatban.

A pásztorokkal szemben támasztott követelmények

Az Újszövetség az alábbi követelményeket támasztja egy püspökkel vagy egy vénnel szemben. Mint láttuk, ezek a címek a pásztorok felelnek meg. Ebben a szövegösszefüggésben ezek a követelmények nem csupán a rangidős pásztorokra alkalmazhatók, hanem mindazokra, akik a pásztori szolgálatban részt vesznek, és akik pásztori szolgálatra készülnek.

„Igaz ez a beszéd: Ha valaki püspökséget kíván, jó dolgot kíván. Szükséges annakokáért, hogy a püspök feddhetetlen legyen, egy feleségű férfiú, józan, mértékletes illedelmes, vendégszerető, a tanításra alkalmas; Nem borozó, nem verekedő, nem rút nyereségre vágó; hanem szelíd, versengéstől ment, nem pénzsóvárgó; Ki a maga házáat jól igazgatja, gyermekeit engedelmességben tartja, minden tisztességgel; (Mert ha valaki az ő tulajdon házáat nem tudja igazgatni, mimódon visel gondot az Isten egyházára?) Ne legyen új ember, nehogy felfuvalkodván, az ördög kárhozatába essék. Szükséges pedig, hogy jó bizonyossága is legyen a kívülvalóktól; hogy gyalázatba és az ördög töribe ne essék.” (1 Tim 3,1-8).

A végett hagytalek téged Krétában, hogy a hátramaradt dolgokat hozd rendbe, és rendelj városonként presbitereket, a miképen én néked meghagytam; Ha van feddhetetlen, egy

feleségű férfiú, a kinek hívő, nem kicsapongással vádolt avagy engedetlen gyermekei vannak. Mert szükséges, hogy a püspök feddhetetlen legyen, mint Isten sáfára; nem akaratos, nem haragos, nem részeges, nem verekedő, nem rút nyerészkedő; Hanem vendégszerető, jónak kedvelője, mértékletes, igaz, tiszta, maga túrtető; A ki a tudomány szerint való igaz beszédhez tartja magát, hogy inthessen az egészséges tudománnyal és meggyőzhesse az ellenkezőket.” (Tit 1,5-9).

Ezek a felsorolások átfedik egymást, és egészében véve rokonértelműek. Bár némelyik jellemző egyedi, vannak olyan jelentéstartalmi és árnyalatai, melyek lényegében ugyanazt a területet fedik le. Ha összekapcsoljuk az azonos, vagy egyenértékű fogalmakat, akkor összesen huszonnégy jellemzőt kapunk. Ebből nyolc fel van sorolva mind az 1 Timótheusban, mind pedig Titus levelében.

1. *Feddhetetlen.* Ebben a szövegösszefüggésben a feddhetetlen nem tökéletest vagy büntelent jelent, mert senki sem felelne meg. Inkább azokról van szó, akik újonnan születtek, és szentségre törekednek. Megigazítottak, és megszentelődtek; a bűneik Jézus vére alatt vannak. Nincs megoldatlan bűn az életükben, ha valami rosszat tesznek, azonnal megbánják, és ha valakit megsértenek, azonnal helyreigazítják. Nem esnek a képmutatás bűnébe; törekednek arra, hogy úgy cselekedjenek, ahogy prédikálnak.

2. *Egy feleségű férfiú:* szigorú szexuális erkölcsiségű. Az egyszerű fordítású (2006) Biblia szerint „legyen hűséges a feleségéhez”. Ez a tulajdonság általában nős férfi vezetőre vonatkozik, de a cél az erkölcsiség megkövetelése, nem pedig a házasságé vagy az, hogy a vezető férfi legyen. Sem Jézus, sem Pál nem voltak házasok, és Pál elfogadta a női munkatársakat. (Lásd Róm 16,3; 12; 1 Kor 7,6-7; Fil 4,2-3. A női lelkimunkások témájának teljes kifejtését lásd az *Apostoli élet* c. könyvem 33. fejezetét, és az *Apostoli gyülekezet a XXI. században* c. könyvem 14-16. fejezetét.). Általános értelemben azok, akik házasok, legyenek hűségesek a házassági fogadalmukhoz, azok pedig, akik egyedülállók, meg kell tartóztatniuk magukat a szexuális kapcsolattól a házasságig. A kijelentés megtiltja a poligámiát is, de az újránházasságot nem, ha az újránházasságra van bibliai felhatalmazás. Például nincs tiltva az özvegyeknek, hogy újránházasságot tegyenek. Ellenben szigorú figyelmeztetést találunk válás esetére; egy elvált lelkimunkás nem házasságot tehet újra, hacsak a Biblia nem ad erre lehetőséget. A UPCI úgy tartja, hogy abban az esetben van erre lehetőség, ha a házastárs házasságtörést követett el (Mát 5,32; 19,9). Ez a követelmény kihangsúlyozza, hogy a szexuális kapcsolat a házasságra van fenntartva egy férfi és egy nő között, akik életre szólóan, és kizárólagosan elkötelezték magukat egymás mellett.

3. *Józan* (görögül: sofron). Ez a szó fegyelmezettségre vonatkozik (egyszerű fordítás), bölcsességre (egyszerű fordítás) és megfontoltságra (újfordítás). Ez nem jelenti a szórakozás vagy a humor tiltását, hanem rávilágít annak fontosságára, hogy a komoly dolgokat komolyan kezeljük. A vezetés nem csupán kenetet és képességet igényel, hanem értelmi fegyelmezettséget is.

4. *Vendégszerető.* A szellemi vezetőknek barátságosaknak kell lenniük, szívéllyeseknek és jó vendéglátóknak, még az idegenekkel szemben is. Tekintet nélkül arra, hogy befelé forduló vagy társasági emberek, érdeklődniük kell az emberek iránt, felelősséget kell viselniük a lelkekért, és késznek kell lenni mások szolgálatára.

5. *Nem borozó.* Az első században a bor szót használták a szőlő mindenféle levére, a frissen préseltől a teljesen erjesztett gyümölcsleig. Általános volt az étkezés mellé bort szolgáltatni fel, aminek esetén vízzel hígították, hogy ne okozzon részegséget átlagos mennyiségben. Lényegében ez az intés a lehetséges részegségre figyelmeztet, még enyhe mértékben is. Bibliai alapelvek szerint ellenezzük az alkohol fogyasztását, mint ami káros és ártalmas. (Lásd a *Szentség kutatása* c. könyvem 8. fejezetét.)

6. *Nem verekedő.* A lelkimunkások nem keveredhetnek bele fizikai erőszakba, és ennek alapján nem lehet erőszakos a magatartásuk vagy a szellemiségük. Nem fakadhatnak ki az emberekre fizikailag vagy szóban. Ember haragja Isten igazságát nem munkálja (Jak 1,19). Szellemileg kell megközelítenünk a problémát, és nem testi módon. Bár vannak esetek az igazolható haragra, uralkodnunk kell a szellemünkön, és úgy irányítani a haragot, hogy a problémákat építő módon kezeljük. Nem az emberek az ellenségeink, tehát nem őket kell támadnunk. Az ördög a mi igazi ellenségünk.

7. *Nem nyereszkeskedő vagy pénzsóvár.* Az 1 Timótheus 3,3-ban a Károli fordítás két jellemzőt sorol fel, melyeket egymás mellé tettünk itt, mint amelyek ugyanarra az alapelvre vonatkoznak. „Nem rút nyereségre vágyó” és nem „pénzsóvár”. (A kritikai szövegre támaszkodó fordításokban csak egy jellemző szerepel.) A lelkimunkásokat nem ösztönözheti elsősorban a pénz, sem nem törekedhetnek tisztességtelen nyereségre, se nem szerethetik a pénzt és a vagyont. A pénz egy eszköz, és mint ilyen, morálisan semleges. A pénz szeretete azonban mindenféle gonoszhoz vezet (1 Tim 6,10). Mivel a családnak és a gyülekezetnek egyaránt pénzre van szüksége a működéséhez, fontos az anyagiakkal való jó sáfárkodás. Kapzsiságból, vagy elkeseredésből néhány lelkimunkás megkérdőjelezhető gazdálkodási mintát követ, míg mások áldozatul estek nekik. Óvakodnunk kell minden fajta gyors pénzszerzési ajánlattól, mint amilyen a befektetés megduplázása rövid idő alatt, vagy egy nagy összegű, kéretlen adomány egy idegentől. Ahogy a mondás tartja, ha valami túl szép, hogy igaz legyen, akkor az valószínűleg nem igaz. Mielőtt nagyobb befektetést eszközölünk, érdemes befektetési tanácsot kérni egy képesített, pártatlan szakértőtől, és az Úr vezetését keresni. Sokan fektették be bölcsstelenül a személyes vagy a gyülekezeti vagyonukat, és sokan szellemi befolyással bírtak rá másokat, hogy előnytelen befektetéseket eszközöljenek. Ennek következtében nem csak a pénzüket veszítették el, hanem a jó hírüket és a befolyásukat is.

8. *Vezető az otthonában:* az, aki jól igazgatja a házanépét, és engedelmisségben tartja a gyermekeit. A szellemi vezetőknek otthonukban is vezetőknek kell lenniük, mielőtt a gyülekezetben vezetőkké válnak. Ez a követelmény ismét tipikusan egy házaspárra vonatkozik, akinek gyermekei vannak, de célja nem annak az előírása, hogy minden vezető férfi legyen, férj, és szülő. Általánosságban bármi is a szellemi vezető szerepe otthon, megfelelő bibliai tekintélyt és befolyást kell gyakorolnia a családjában. A férj a család feje, és mint ilyen, felelős a szellemi légkör megteremtéséért. A férj és a feleség egyenrangú felek, akik példát mutatnak a gyermekeiknek, és együtt munkálkodnak azon, hogy istenfélő család legyenek. A gyermekeknek tisztelettudóknak kell lenniük, alá kell vetniük magukat a tekintélynek, hűségesek legyenek és nem kicsapongók (engedetlenség).

A szülők nevelhetik és fegyelmezhetik a gyerekeiket, de nem kényszeríthetik őket, hogy Istennek éljenek, és végül nem felelősek felnőtt gyermekeik döntéseiért az otthonuk elhagyása után. Amíg a gyerekek otthon laknak, a szülők megkövetelhetik tőlük, hogy tiszteletben tartsák a szülői tekintélyt, és betartsák az otthoni szabályokat, melyek viszont a gyülekezet tanításán alapulnak. Ha a gyerekek nem felelnek meg a szellemi vezetés és a nyilvános szolgálat követelményeinek, nem kell őket ilyen területen használni. Ha lázadók vagy istentelenek, mint kiskorúakat, a szülőknek fegyelmezniük kell őket, de bölcsen kell megvívniuk a csatáikat, szem előtt tartva a fontos dolgokat, nem pedig azt, hogy az érett keresztény minden eszményéhez igazodjanak. Ha a gyermekek lázadók és istentelenek, mint felnőttek, a szülők mutassanak feléjük szeretet és elfogadást a személyük felé, de ne adják jóváhagyásukat a viselkedésükre. Ha ezeket a helyzeteket egyaránt igazsággal és irgalmassággal kezeljük, a vezetők keresztény alapelveket közvetíthetnek úgy, hogy közben hitelesek maradnak a gyülekezetben, még akkor is, amikor problémás gyermekekkel küszködnek.

Még hét további követelmény található az 1 Timótheusban.

9. *Mértékletes* (görögben *néfaleosz*): önfegyelem az élet minden területén. Az újfordításban a „megfontolt” szó található, ami utal a tiszta gondolkodásra. Ez a szó jelentésében hasonlatos a korábbi *sofron* (*józan*) szóhoz mindkét felsorolásban, és a Titusban szereplő *egkratész* (*mértékletes*) kifejezéshez.

10. *Illedelmes*. Ez a leírás a magatartás különböző formáit foglalja össze, hasonlóan a „feddhetetlenhez” (az 1 Timótheusban és a Titusban), és a „szenthez” (a Titusban). Az érett vezetés többet jelent, mint kenetet vagy képességet; egy általános magatartásformát foglal magába.

11. *Tanításra alkalmas*. A jó pásztorok egyúttal jó tanítók is. Néhány prédikátor szolgálata elsősorban ösztönző vagy evangélizációs, de ha emberek pásztorai akarnak lenni, akkor meg kell tanulniuk tanítani vagy tanítvánnyá tenni másokat. A pásztoroknak meg kell tanulniuk, hogyan tanulmányozzanak, és tanítsanak. Képeseknek kell lenniük négy szemközt is, és nyilvánosan is tanítani.

12. *Szelíd*. Az új fordítás szerint „megértő”. Ez a tulajdonság hangsúlyozza az emberekkel való munka fontosságát. A szellemi vezetőknek készeknek kell lenniük az emberek vezetésére szelídséggel, kedvességgel, türelemmel, és könyörületességgel, még akkor is, ha nem tűnnek együttműködőknek. A pásztoroknak tekintélyük van, de nem kell tekintélyelvűeknek lenniük, hagyniuk kell, hogy az emberek növekedjenek a kegyelemben.

13. *Versengéstől mentes*. Nem patvarkodó, nem viszálykodó vagy veszekedő, sem érzelmileg, sem szóban. Bár a vezetőknek ki kell állniuk az igazságért, nem szabad ellenségesnek vagy harciasnak lenniük. Vannak lelkimunkások, akik szívesen vitatkoznak gyülekezetbeli társaikkal, a szomszédos pásztorokkal, és a kerületi vezetőkkel. Ha ez egy viselkedésminta, akkor foglalkozni kell vele.

14. *Ne legyen új ember*. Egy tapasztalatlan, képzetlen ember, aki hirtelen kerül a vezetésbe, könnyen a büszkeség bűnébe esik, abba a bűnbe, mely miatt Lucifer angyalból Sátánná lett. A jövődöbéli vezetőknek hűségesen kell szolgálniuk, mielőtt vezetőknek ismerik el őket, a vezetésre törekvőknek szükségünk van munkahelyi képzésre. A UPCI-ben a pásztorok kiadhatnak egy keresztény lelkimunkási engedélyt a helyi gyülekezetből. Maga a UPCI három szintű lelkimunkási engedélyeket bocsát ki – helyi engedély, általános engedély, és felszentelés –, egy személynek pedig legalább hat hónapig kell prédikálnia, mielőtt helyi engedélyt kaphat. Ennek a rendszernek a célja, hogy hitelesítse, felhatalmazza és elismerje azokat, akiknek bizonyított szolgálatuk van.

15. *Jó bizonyossága legyen a kívülvalóktól*: jó vélemények a közösségben, és jó hírnév. Néhány szellemi vezető a hitetlenek részéről ellenállással vagy üldözéssel szembesülhet, de tisztességes embernek kell, hogy ismerjék őket. Szorgalmasan dolgozó embereknek kell, hogy ismerjék őket, akik fizetik a számláikat, és megtartják a szavukat. Máskülönben a gyülekezet szükségtelenül fog szenvedni.

A Titusban található felsorolás hét további követelményt tartalmaz.

16. *Nem akaratos*. A szolgálatunk célja nem az, hogy saját vágyainkat elérjük, vagy személyes dicsőséget szerezzünk, hanem hogy Isten akaratát cselekedjük. Bár a vezetőknek erőseknek kell lenniük, nem szabad túllépniük Isten tervein, és tiszteletben kell tartaniuk az emberek szabad választását. Nem kell alattomosan mesterkedniük, hogy tereljék az útjukat, hanem nyíltan kell vezetniük, Istenben bízva, hogy a dolgokat az Ő akarata szerint a javukra fordítja. Példamutatás által vezetünk, alázattal és mások iránti szeretettel, nem ragaszkodva a saját akaratunkhoz.

17. *Nem haragos*. Nem könnyen gerjed haragra. A vezető nem csak nem erőszakos, hanem megtanulja, hogy ne válaszoljon hirtelen haraggal. Nem szükségszerűen tudjuk az érzelmeinket visszafogni, de megtanulhatjuk fegyelmezni és irányítani. Van jogos harag, de azokban az esetekben építőn kell használnunk a haragunkat, azután félretenni, és nem hagyni, hogy nehezteléssé fajuljon. (Lásd Eféz. 4,26-27.)

18. *Jónak kedvelője.* A görög szó nem csak emberekre, hanem dolgokra is vonatkozik. A lelkimunkás értékeli és támogatja azt, ami jó, miközben elutasítja, hogy támogassa azt, ami gonosz, és megalkudjon vele.

19. *Igaz.* Becsületes másokkal szemben, tisztességes.

20. *Szent.* Szentségre törekvő, különösen arra, hogy elszakadjon a bűntől, és odaszánja magát Istennek.

21. *Maga türtető.* (Görögül: *egkratés*): kiegyensúlyozott, vagy fegyelmezett. A vezető legyen fegyelmezett és mértékletes minden dologban, beleértve az örömök hajszolását, az étkezési szokásokat, az anyagi javakat, minden hajlamát és az életmódját. Úgy kell, hogy ismerjenek minket, mint mértéktartót, aki irányítja a saját életét, és aláveti magát a Szent Szellemnek.

22. *Az igaz beszédhez tartja magát.* A vezetők felelősséggel tartoznak Istennek, a véneknek, akik jóváhagyták a szolgálatát, és az embereknek, akik elfogadták a szolgálatát. Felelősek azért, hogy ne változtassák meg vagy ne torzítsák el a bibliai tanításokat, melyeket kaptak. Etikátlan és tisztességtelen elfogadni egy szolgálati tisztséget, majd azután aláásni vagy megváltoztatni az üzenet, aminek a megőrzésére fogadalmat tett. Nem szabad eltérnünk személyes magyarázatok vagy vélemények irányába, hanem ragaszkodnunk kell ahhoz az igazsághoz, amelyet ránk bízta. Ha ezt szem előtt tartjuk, képesek leszünk a tiszta tanítást tovább adni, óvni a követőket, bátorítani a hívőket, és megállni a hibákkal szemben.

A diakónusokkal szemben támasztott követelmények

A diakónusok a helyi gyülekezet vezetői, akik a püspökök (pásztorok) segítői. (Lásd Filippi 1,1). A *diakónus* a görög *diakonos* szóból származik, melynek jelentése „szolga, vagy lelkimunkás”. Ez a tisztség nyilvánvalóan a Csel 6-ból ered, ahol az apostolok megkérték a gyülekezetet, hogy válasszanak ki hét embert, akik segítenek nekik a gyülekezet anyagi és gyakorlati ügyeiben, különösen az ételek elosztásában az özvegyek részére. Ez a feladat valószínűleg magába foglalta az étel és az adományok begyűjtését egyaránt. Ezek az emberek telve voltak Szent Szellemmel és bölcsességgel (Csel 6,3). Később legalább kettő közülük tovább lépett a szolgálatban. István nevezetes prédikátor lett, Filep pedig evangélista. (Lásd Csel 6,8-10; 21,8.) Mai kifejezéssel élve a diakónusok a gyülekezet testületének tagjai, szolgálati vezetők, és más laikus vezetők. Pál felsorolja a diakónusokkal szemben támasztott követelményeket az 1 Timótheus 3,8-12-ben. Mind a kilenc követelmény párhuzamos a pásztorokkal szembeni követelményekkel. Ahogy a „hasonlóképpen” szó jelzi, ugyanazokat a szellemi tulajdonságokat keressük, azzal a különbséggel, hogy a pásztoroknál nagyobb hangsúly kap a tanítási képesség és azon jellemzők érettsége, melyek a pásztori gondoskodáshoz szükségesek.

„Hasonlóképpen a diakónusok tisztességesek legyenek, nem kényelvűek, nem sok borivásba merültek, nem rút nyereségre vágók; Kiknél megvan a hit titka tiszta lelkiismerettel. És ezek is először megpróbáltassanak, azután szolgáljanak, ha feddhetetlenek. Feleségeik hasonlóképpen tisztességesek, nem patvarkodók, józanok, mindenben hívek legyenek. A diakónusok egy feleségű férfiak legyenek, a kik gyermekeiket és tulajdon házaikat jól igazgatják.” (1 Tim 3,8-12).

1. *Tisztességesek:* „tiszteletre méltók” (új ford.), „akiknek tekintélyük van” (egyszerű ford).

2. *Nem kényelvűek:* őszinték, nem rágalalmazók.

3. *Nem sok borivásba merülők:* ahogyan a pásztorok esetén.

4. *Nem rút nyereségre vágók:* ahogya a pásztorok esetén.

5. *Hűséges az igazsághoz:* megegyezik a pásztoroknál leírtakkal.

6. *Kipróbáltak:* megegyezik a pásztorok leírásával, ahol nem új embert javasol.

7. *Feddhetetlenek*: ahogyan a pásztorok esetén.

8. *Egy feleségű férfiak*: ahogyan a pásztorok esetén. A feleségeknek is meg kell felelniük ezeknek a követelményeknek, utalva ezzel arra, hogy a férj és a feleség együtt szolgálnak, mint vezetők. Az itt szereplő görög szó egyaránt fordítható „asszonyoknak” vagy „feleségeknek”, nyitva hagyva olyan női diakónusok lehetőségét, akik nem szükségszerűen diakónus feleségek. Félét például ugyanazzal a görög *diakonos* szóval határozzák meg (Róm 16,1).

9. *Tulajdon házaikat jól igazgatják*: ahogyan a pásztorok esetén.

A további fejezetek részletesebben kifejtenek sok témát ezek közül.

4. A vezető felkészülése és magatartása

A 2. és a 3. fejezet a jövőbeni vezetők fejlődési területeit, életelveit és követelményeit tárgyalja. Most részletesebben megvizsgáljuk a folyamatban lévő felkészülést és azt a magatartást, melynek jellemeznie kell egy vezetőt.

Felkészülés Igében és Szellemben

„A míg oda megyek, legyen gondod a felolvasásra, az intésre és a tanításra. Meg ne vesd a kegyelemnek benned való ajándékát, a mely adatott néked prófétálás által, a presbitérium kezeinek reád tevéseivel. Ezekről gondoskodjál, ezeken légy, hogy előhaladásod nyilvánvaló legyen mindenek előtt. Gondot viselj magadról és a tudományról; maradj meg azokban; mert ezt cselekedvén, mind magadat megtartod, mind a te hallgatóidat.” (1 Tim 4,13-16).

Ebben a szakaszban kettős hangsúlyt látunk az Igén és a Szellemen, az elmén és szíven, az értelmén és a szellemiségen, a tanbeli igazságon és a szellemi keneten. A szellemi vezetés és szolgálat e két dolgok között egyensúlyoz. Nem választhatjuk az egyiket a másikkal szemben, se nem állíthatjuk szembe egyiket a másikkal, hanem mindkettőre törekednünk kell. Egyaránt lehetünk szorgalmasak, és felkentek. Pál apostolnak magas szintű teológiai és világi képzettsége volt, és ugyanakkor jelek, csodák és a Szellem ereje kísérte a szolgálatát. (Lásd Csel 17,28; 22,3); Róma 15,18-19.) Különösen az alábbi dolgokra kell odaszentelnünk magunkat.

1. *Olvasás* (13. vers). Ahhoz, hogy hatékonyak legyünk, oda kell szánunk magunkat a bibliaolvasására. (A szó elsősorban nyilvános felolvasásra vonatkozik.) Gyakorolnunk kell a tanulmányozás szokását, különösen Isten Igéjének tanulmányozását. Mivel a Biblia olyan nyelven, kultúrában és korban íródott, amely különbözött a miénktől, hasznos különböző munkákat és segítségeket igénybe venni, hogy jobban megérthessük. Azért is jó dolog sokat olvasni, hogy megérthessük az aktuális felfogást és az időszerű szükségleteket. Pál nagyra értékelte a könyveit (tekercseit) és a hártyáit (pergameneket) (2 Tim 4,13).

2. *Intés*. Képeseknek kell lennünk az intésre is: az Ige hirdetésére és tanácsadásra az Ige alapján. Amikor magunkba szívjuk az Igét, és részünké válik, akkor közölni tudjuk azt másokkal. Saját szellemi épülésünkre olvassuk és tanulmányozzuk, és fel is készülünk ezáltal a prédikációra, tanításra és tanácsolásra.

3. *Tanítás*. Oda kell szentelnünk magunkat a tanításra, melyet kaptunk, hogy taníthassunk másokat. A tan fontos, és magába foglalja Isten Igéjének összes fő tanítását. Tanulmányoznunk kell a tanbeli igazságokat, hogy megérthessük, higgyük, és tovább adhassuk azokat. Ez a három szó együtt nyomatékosítja a prédikálás és a tanítás szolgálatát.

4. *Szellemi felruházás* (14. vers). Szellemi kenettel és ajándékokkal kell szolgálnunk. Pál kiemelten említi azt a kenetet, mely kézrátételhez társul. Bibliai gyakorlat a vezetőket közös imával és kézrátétellel nevezni ki a szolgálatra. Lehet valakinek felkent szolgálata a felszentelés előtt, de az evangélium prédikátorának törekednie kell a felszentelésre, mint Isten és a gyülekezet jóváhagyására egy megalapozott szolgálathoz. Isten a vénék kézrátétele által egy különleges kenetet ad a szolgálat következő szintjéhez. Amikor alávetjük magunkat a szellemi vezetésnek, számíthatunk Isten vezetésére, gyakran prófétai beszéd által, és számíthatunk Isten kenetére is. Törekednünk kell a Szellem ajándékaira, melyeket Isten helyezett el a gyülekezetben. Bárki, aki be van töltkezve Szent Szellemmel, különösen egy vezető, bármelyik ajándékot működtetheti az 1 Korinthus 12 kilenc ajándéka közül, ahogy a szükség megkívánja. Nyitottnak kell lennünk a szellemi munkákra, melyek Krisztus testének javára szolgálnak, és el kell várnunk, hogy természetfeletti járuljon a szolgálatunkhoz.

5. *Odaszánás* (15. vers). Ezeken a dolgokon kell „foglalkoznunk” (új ford.), „elmélkednünk” (Káldi), „teljes odaszánással” (egyszerű ford.), teljesen odaszentelve magunkat, hogy mindenki láthassa az előrehaladásunkat. Ezt csak imádságon keresztül tehetjük meg. Az elmélkedés (vagy meditálás – a ford.) itt nem pogány gyakorlatokra vonatkozik, melyek az elme megüresítésére törekszenek a gondolatoktól, hanem a szellemi dolgokra való összpontosítást jelenti, az Istennel való közösséget ima által, és az Ő Igéjén való elmélkedést. Mint vezetőknek, a hatékonyságunk elsősorban a személyes odaszánásunkon múlik, és az Istennek való odaszentelődésünkön, nem pedig a képességünkön vagy a tehetségünkön. Személyes szellemi odaszánással hozhatunk létre egy edényt a kenet számára. Ha vészhelyzet, váratlan esemény, vagy előre nem látható próbatétel áll elő, és nincs elegendő időnk, hogy felkészüljünk rá, akkor is tudunk túláradó kenettel szolgálni. Miközben szorgalmasan keressük Istent, az emberek látni fogják Isten kezét az életünkön, és a szolgálatunk fejlődését.

6. *Gondot viselni magunkra és a tudományra* (16. vers). „Legyen gondod önmagadra és a tanításra” (új ford.). Hűségeseinknek kell lennünk mind a személyes életünkben, mind pedig a tanításban. Ez a felszólítás mindannyiunknak szól, az élet vagy a szolgálat bármely területén is állunk. Semmilyen területen sem alkudhatunk meg. Először is oda kell figyelni a szellemi odaszánásra, a személyes odaszentelődésre, és a szent életre. Másodszor oda kell figyelni a tanra, az alapigazságokra, és az apostoli mibenlétünkre. Ha így teszünk, annak kettős haszna van: megmentjük magunkat, és azokat, akik hallgatnak minket. Ha bármelyik területet elhanyagoljuk, elveszíthetjük saját üdvösségünket, és tévútra vezethetünk másokat. Végül a szolgálatunk hatékonyságát nem a hallgatóságban, nem az anyagiakban, nem az építkezési programokban mérjük, hanem abban, hogy látunk embereket üdvösségre jutni.

Sáfári magatartás

„Mert magatok tudjátok, atyámfiai, hogy a mi ti hozzátok való menetelünk nem volt hiábavaló; Sőt inkább, noha elébb már háborúságot és bosszúságot szenvedtünk volt Filippiben, a mint tudjátok, volt bátorságunk a mi Istenünkben, hogy közöttetek is hirdessük az Isten evangéliomát sok tusakodással. Mert a mi buzdításunk nem hitetésből van, sem nem tisztátalanságból, sem nem álnokságból: Hanem a miképen az Isten méltatott minket arra, hogy reánk bízta az evangéliomot, akképen szólunk; nem úgy, hogy embereknek tessünk hanem az Istennek, a ki megvizsgálja a mi szívünket. Mert sem hízeltető beszéddel, a mint tudjátok, sem telhetetlenség színében nem léptünk fel soha, Isten a bizonyosság; Sem emberektől való dicsőítést nem kerestünk, sem töletek, sem másoktól, holott terhetekre lehettünk volna, mint Krisztus apostolai. De szívélyesek valánk ti közöttetek, a miként a dajka dajkálhatja az ő gyermekeit. Így felbuzdulva irántatok, készek valánk közleni veletek nemcsak az Isten evangéliomát, hanem a mi magunk lelkét is, mivelhogy szeretteinkké lettetek nekünk. Emlékezhetek ugyanis atyámfiai a mi fáradozásunkra és bajlakodásunkra: mert éjjel-nappal munkálkodva hirdettük néktek az Isten evangéliomát, csak hogy senkit meg ne terheljünk közületek. Ti vagytok bizonyosságok és az Isten, milyen szentül, igazán és feddhetetlenül éltünk előttetek, a kik hisztek. Valamint tudjátok, hogy miként atya az ő gyermekeit, úgy intettünk és buzdítottunk egyenként mindnyájatokat. És kérve kértünk, hogy Istenhez méltóan viseljétek magatokat, a ki az ő országába és dicsőségébe hív titeket.” (1 Tessz 2,1-12).

Pál apostol kapcsolata a Tesszalonikai gyülekezettel jó példa a szellemi vezetésre működés közben. Pál alapította ezt a gyülekezetet és mint felvigyázó szolgált benne.

1. *Bátorság* (2. vers9. Az egész szakasz arra tanítja a vezetőket, hogy legyen szelídek és türelmesek, és kerüljék az összetűzéseket úgy személyesen, mint hozzáállásban. Ugyanakkor a vezetőknek szent bátorsággal kell bírniuk. A szellemi bátorság nem világi önteltség, büszkeség, vagy önfejlés, hanem bizalom az evangéliumban, Isten elhívásában, és Isten

kenetében. Nem félhetünk az ördögtől vagy a testi emberektől, hanem hirdetnünk kell Isten Igéjét szeretetben és kedvességgel, tisztán és magabiztosan. A szent bátorság elengedhetetlen, ha hűségesek akarunk lenni az elhívásunkhoz, és sikeresek Isten fogalma szerint.

2. *Őszinteség* (3. vers). Pál nem tévelygésből, tisztátalanságból, vagy álnokságból szolgált. A cél nem szentesíti az eszközt. Nem alkalmazhatunk megtévesztő szavakat vagy taktikákat annak érdekében, hogy szellemi eredményeket érjünk el. Őszintének kell lennünk abban, amit mondunk, és ahogyan mondjuk. Amikor Pál tévelygéssel találkozott, és elvezette az embereket az igazságra, ezt mindig tisztességesen, és becsületes módon tette. Nem próbálta becsapni vagy megtéveszteni az embereket, hanem hagyta, hogy Isten Igéje egyszerű, őszinte és felkent közlés által működjön.

3. *Sáfárság Isten evangéliumával* (4-6. versek). Egy sáfár igazgató vagy ügyintéző, nem pedig tulajdonos. Noha Pál személyes felelősséget érzett az evangélium iránt, nem állította, hogy tőle ered. Ez Isten terve volt. Ha az emberek nem hajlandók követni a tanítását, nem tekintette ezt személyes sértésnek vagy nem támadta őket, hanem Isten kezébe tette le a következményeket. Ugyanakkor úgy érezte, személyesen felelősséggel tartozik az evangéliumért. Nem lehet megalkuvó vele kapcsolatban. Nem módosíthatja, hogy illeszkedjen a saját vagy mások elvárásaihoz, mert felelős érte Istennek. Ezért nem arra törekedett, hogy az embereknek tetszen, hanem hogy Istennek. Nem hagyta magát megfélemlíteni attól, amit az emberek mondtak vagy gondoltak. Nem próbált hatással lenni az emberekre hízelgéssel, és nem is saját személyes indítékai mozgatták, mint a kapzsiság, saját kedvtelése vagy az önmaga dicsőítése. Nem használja tisztségének tekintélyét személyes követelésekhez. Röviden, a lelkimunkások Isten küldöttei. Nem hagyhatják, hogy személyes érzelmeik vagy motivációik eltérítsék őket az elhívásuktól, üzenetüktől, vagy feladatuktól.

4. *Sáfárság Isten népével* (7-9. versek). Isten minden embert a Maga képre teremtett, és Jézus mindenkiért meghalt. A keresztyének bizonyos értelemben Isten népe az újonnan születés által. A szellemi vezetők nem tulajdonosai Isten népének, hanem sáfárok. Továbbá az evangélium célja az emberek megnyerése, nem pedig személyes birodalom kiépítése. Mindezen okokból tisztelettel, szeretettel, és együttérzéssel kell hozzáállnunk az emberekhez.

A szeretet nem jelenti az igazsággal való megalkuvást, de az igazságot szeretetben mondjuk (Lásd Efézus 4,15). Néha az összeütközéstől, az emberek érzéseinek a megsértésétől, vagy a gyülekezeti tagok elvesztésétől való félelem miatt kísértést érezhetünk arra, hogy leszűkítsünk, vagy elhanyagoljunk bizonyos szellemi tanításokat. Ha azonban nem prédikáljuk, tanítjuk és tanácsoljuk az igazságot, akkor nem töltjük be vezetői szerepünket. Végül nem szeretjük az embereket, ha nem közöljük velük az igazságot, mely megmentheti őket. Másfelől, ha olyan elszántsággal hirdetjük az igazságot, hogy közben nyerssé, utálatossá, gorombává, tisztességtelenné, igazságtalanná, bántóvá vagy törvényeskedővé válunk, szintén hibába esünk. Egyensúlyt kell tartanunk: mindig az igazságot mondjuk, de mindig szeretettel.

Pál bátran hirdette az igazságot, félelem vagy részrehajlás nélkül, de ugyanakkor szívélyes volt az emberekhez, nevelte és gondozta őket, mint egy dajka. Mély érzülettel és vággyal viseltetett a tesszalónikabeli hívők iránt. Odszánta az életét másoknak, és úgy tekintett magára, mint mások szolgájára. A szellemi vezetőknek szolgai szívvel kell rendelkezniük. Ha azért akarunk vezetők lenni, mert tekintélyre és hatalomra vágyunk, akkor helytelenek az indítékaink, és rosszul fogjuk fel a szellemi szolgálatot és vezetést. Az igazi lelkimunkás odszánja az életét mások szolgálatára.

Hajlamosak vagyunk férfias hivatásként gondolni a pásztorokra és más szellemi vezetőkre, de itt Pál a pásztori szolgálatot az anyasághoz hasonlítja. Isten túllép a férfiasságon és nőiességen, és mi nem korlátozhatjuk Őt egyik jellemzőre sem. Apa és anyaként egyaránt viszonyul a népéhez. (Lásd Zsolt 27,10; Ézs 49,15; 63,16.) Jézus természetesen férfi volt, de mint testben kinyilatkoztatott Isten, mindkét típusú szolgálatot megjelenítette a népével való

kapcsolatában. (Lásd Luk 13,34; Ján 14,18; Jel 21,7). Hasonlóképpen mi sem korlátozhatjuk a pásztori szolgálatunkat a nemi szerepek sztereotípiáira; Isten férfiakat és nőket egyaránt használ a szellemi vezetésben. Természetesen mindegyik lelkimunkásnak, akár férfi, akár nő, olyan módon kell szolgálnia, ami megfelel nemi identitásának. Mindazonáltal minden szellemi vezető számára lehetnek olyan idők, amikor bátornak és merésznek kell lenniük, amihez hajlamosak vagyunk férfiasságot társítani, és olyan idők is, amikor nyájasnak és gondoskodónak kell lenniük, amihez viszont hajlamosak vagyunk nőiséget társítani. Valójában ezek a vonások a teljes emberi részei, ahogyan Isten a saját képmására teremtette azt.

5. *Keresztény példák* (10-12). Pál atyához is hasonlítja magát. Ugyanabban a szakaszban úgy írja le magát, mint aki atya és anyaként egyaránt viselkedik azzal a néppel szemben, akiket szolgál. Odszánta az életét nekik, és eltartotta saját magát, mert nem akarta terhelni őket. Joga lett volna anyagai támogatást elvárni tőlük, de mivel ő pionír misszionárius volt, aki új embereket ér el, nem akarta, hogy félreértsék jövetelének célját. (Lásd 1 Kor 9,11-19). Kész volt lemondani az előjogairól és saját javáról, kétkezi munkával és más gyülekezet adományaiból tartva fenn magát, hogy tiszta szándékból prédikálhassa az evangéliumot, és ne keltsen bizalmatlanságot. Teljes mértékben a hallgatóságára volt tekintettel. Összefoglalva, Pál keresztény példáját látjuk a követői számára: egy szent életet, igaz jellemet, és feddhetetlenséget, ötvözve a buzdítás, bátorítás és intés szolgálatával. Egyszerre szolgált úgy, mint atya, mint anya, és mint szolga.

5. A vezetők három csapdája

„A köztetek lévő presbitereket kérem én, a presbitertárs, és a Krisztus szenvedésének tanúja, és a megjelenendő dicsőségnek részese; Legeltessétek az Istennek köztetek lévő nyáját, gondot viselvén arra nem kényszerítésből, hanem örömet; sem nem rút nyereszkeskedésből, hanem jóindulattal; Sem nem úgy, hogy uralkodjatok a gyülekezeteken, hanem mint példányképei a nyájnak. És mikor megjelenik a főpásztor, elnyeritek a dicsőségnek hervadatlan koronáját.” (1 Pét 5,1-4).

„Öldököljétek meg azért a ti földi tagjaitokat, paráznaságot, tisztátalanságot, bujaságot, gonosz kívánságot és a fösvényiséget, a mi bálványimádás; Melyek miatt jó az Isten haragja az engedetlenség fiaira” (Kol 3,5-6).

Sokan rámutattak a három legfőbb kísértésre, ami a szellemi vezetőket veszélyezteti: visszaélés a pénzzel, szexszel, és a hatalommal. Bár minden keresztény fogékony ezekre a kísértésekre, azok különösen Isten népének sáfáira jelentenek veszélyt. Az emberek rábízák a vezetőikre az életüket, érzelmeiket, kapcsolataikat és adományaikat; és ezzel a bizalommal vissza lehet élni. Mind a szellemi, mind pedig a világi vezetőket foglalkoztatja a jogosultság érzése. Megkísértheti őket a gondolat, hogy ők kivételek a szabályok alól, és hogy különleges bánásmódot, kedvezményeket vagy jutalmat érdemelnek. Küldetésük fontossága miatt megpróbálhatják igazolni azokat a cselekedeteiket, amelyek tisztességtelenek, erkölcstelenek, sőt törvénytelenek.

A győzelem kulcsa minden területen a szoros kapcsolat Istennel, és az elszámoltathatóság mások felé. Védelmünk első vonala saját imaéletünk és Isten Igéjének tanulmányozása. Védelmünk második vonala házastársunkkal, gyermekeinkkel, mentorainkkal, a szemlélőkkel és bizalmas követőkkel való kapcsolatunk. (Lásd 11. fejezet.)

Péter apostol úgy írja le a pásztort, mint aki gondját viseli a nyájnak, felügyelőként szolgál, és ezt önként teszi. Azután két csapdát jelöl meg. Az első, a tisztességtelen nyereség, a kísértés arra, hogy személyes haszonszerzésre használja a szolgálatot tisztességtelen vagy becsstelen módon. Mivel a legtöbb vezetőnek van némi rátekintése az anyagi ügyekre, fennáll a bizalommal való visszaélés veszélye, hogy a pénzt a tervezett céllal ellentétesen használja fel. A másik csapda, hogy diktátorként vagy tekintélyelvű uralkodóként vezet, szolgáló példamutatás helyett. Pál apostol óva int minden keresztényt a szexuális erkölcstelenségtől és a kapzsiságtól. Ismételten ez a figyelmeztetés különösen a vezetőkre vonatkozik, mivel ők bizalmi pozícióban vannak.

Pénz

„Monda azért nékik: Meglássátok, hogy eltávoztassátok a telhetetlenséget; mert nem a vagyonnal való bővülködésben van az embernek az ő élete.” (Luk 12,15).

„Ha valaki másképen tanít, és nem követi a mi Urunk Jézus Krisztus egészséges beszédeit és a kegyesség szerint való tudományt, Az felfuvalkodott, a ki semmit sem ért, hanem vitatkozásokban és szóharcokban szenved, a melyekből származik irigység, viszálykodás, káromlások, rosszakaratú gyanúsítások, Megbomlott elméjű és az igazságtól megfosztott embereknek hiábavaló torzsalkodásai a kik az istenfélelmet nyerekedésnek tekintik. Azoktól, a kik ilyenek, eltávozzál. De valóban nagy nyereség az Istenfélelem, megelégedéssel; Mert semmit sem hoztunk a világra, világos, hogy ki sem vihetünk semmit; De ha van élelmünk és ruházatunk, elégedjünk meg vele. A kik pedig meg akarnak gazdagodni, kísértetbe meg törbe és sok esztelen és káros kívánságba esnek, melyek az embereket veszedelembé és romlásba merítik. Mert minden rossznak gyökere a pénz szerelme: mely után sóvárogván némelyek eltévelyedtek a hittől, és magokat általszegezték sok fájdalommal. De te, óh Istennek embere,

ezeket kerüld; hanem kövessed az igazságot, az istenfélelmet, a hitet, a szeretetet, a békességes tűrést, a szelidséget.” (1 Tim 6,3-11).

A hamis tanítók egyik jellemvonása annak a feltételezése, hogy az áhítatosság a nyereség eszköze. Némelyek azt tanítják, hogy a szellemiség mindig anyagi áldásokat eredményez. Bár Isten valóban megáldja a népét, nem tehetjük egyenlővé az anyagi gyarapodást az istenfélelemmel. Nem tulajdoníthatjuk az istenfélelemnek azt, ha jómódúak vagyunk, és nem állíthatjuk, hogy mások nem istenfélők, mert nem bővölködnek. Némelyik hamis tanító elsősorban anyagi haszonszerzésre használja a vezetői tisztségét. Pál arra utasít minket, hogy ne legyen semmi közünk az ilyen emberekhez. Inkább értsük meg, hogy „nagy nyereség az istenfélelem, megelégedéssel”. Ha istenfélő életet élünk, és megelégedünk azzal, amivel Isten gondoskodik rólunk, akkor nagy nyereségünk van. Ha nem vagyunk kapzsiak, valódi szellemi gazdagságban van részünk. Mint vezetőknek, menekülnünk kell a pénzsóvárságtól – futni az ellenkező irányba. Bízunk kell Istenben, hogy gondoskodik fedélről, ételről, és ruházatról, és ha ezek megvannak, elégedjünk meg vele. Néha áldozatot hozunk a szolgálatért és küzdünk a fennmaradásért, mégis bízunk kell Istenben, hogy betölti a szükségünket. Ne legyünk féltékenyek, irigyek vagy sértődöttek, és ne hasonlítsuk magunkat másokhoz. Végül Isten nem csak tisztességes, hanem könyörületes is lesz hozzánk. Nem tartozunk felelősséggel másokért, de felelősséggel tartozunk Istennek önmagunkért. Isten másképp ítél, mint az emberek. Sokan, akik elsőek voltak, utolsók lesznek, az utolsók pedig elsőek (Mát 20,16). Miközben a szolgálatra összpontosítunk, és jó sáfárságot gyakorlunk, Isten meg fog áldani minket, és a legnagyobb áldásai közül néhány nem anyagi természetű.

A pénz önmagában nem gonosz; pusztán egy eszköz. A pénz szeretete azonban minden gonosznak a gyökere, és kísértést jelent, akár sok, akár kevés van belőle. Arra készíti az embereket, hogy a pénz alapján értékeljék önmagukat és a sikerüket, hogy megkérdőjelezhető módszerekkel törekedjenek a pénzszerzésre, és hogy ne elégedjenek meg azzal, amit megszereztek. A vezetők néha mások ruházatához, autójához, nyaralásához hasonlítják a magukét, sőt, a gyülekezet épületeit is másokéval vetik össze, és helytelenül ennek alapján mérik le a sikereiket, ahelyett, hogy az Isten elhívásához való hűségre összpontosítanának.

A legtöbb emberhez viszonyítva a történelem során és a mai világ más részein, a legtöbb ember nyugaton jómódú. A Biblia figyelmeztetése a jólét veszélyeire ránk vonatkozik. Amikor Isten megáld minket bővölködéssel, a következőképpen kerülhetjük el a pénz szeretetét: 1) Legyünk hálásak Istennek, aki biztosítja a szükségünket. 2) Legyünk mértékletesen és legyen önfegyelemünk az életmódunkban. Öltözékünk, járművünk, otthonunk és szabadidős tevékenységünk a mértékletesség példái legyenek. 3) Legyünk jó sáfárai mindennek, ami birtokunkban van, ismerjük fel, hogy Isten megáldott minket, tehát mi áldássá lehetünk. Az amerikai nép áldás alatt van, mert nagy mértékben a kemény munka bibliai alapelveire, jó sáfárkodásra, egyéni szabadságra és személyes felelősségre épült, de betölti Isten célját az evangélium terjesztésére nézve is az egész világon. 4) Adakozzunk nagyvonalúan a helyi gyülekezet számára, a világmisszióra és a szükségben lévő embereknek. 5) Szánjuk oda minden vagyónkat Isten szolgálatára, beleértve az otthonunkat és a járműveinket is. 6) Kezeljük a pénzt megfelelő tisztességgel, számvittel, és törvényes módon, külön választva a gyülekezeti és a személyes pénzalapot, hogy feddhetetlenek legyünk. (Lásd a 8. és a 23. fejezetet.)

Szex

„Az ifjúkori kívánságokat pedig kerüld; hanem kövessed az igazságot, a hitet, a szeretetet, a békességet azokkal egyetemben, a kik segítségül hívják az Urat tiszta szívből.” (2 Tim 2,22).

„Mert mindaz, a mi a világban van, a test kívánsága, és a szemek kívánsága, és az élet kérdése nem az Atyától van, hanem a világból.” (1 Ján 2,16).

Ahogy el kell menekülnünk a kapzsiság elől, úgy kell elfutnunk minden kéjszívás, minden illetlen vágy elől. Ahelyett, hogy olyan környezetben időzünk, amelyben könnyen ki lehet elégíteni a vágyat, gyors, határozott lépéseket kell tennünk az ellenkező irányba. Ahhoz, hogy a szexuális kísértés elől elmeneküljünk, különösen ügyelnünk kell a személyes kapcsolatainkra, az érzelmi kötődéseinkre, olyan helyzetekre, melyekben négy szemközt vagyunk egy ellenkező nemű emberrel, és a média használatára, beleértve az internetet. „A szem kívánsága” kifejezetten azokra a kísértésekre vonatkozik, melyek a látás által érnek minket, ami magába foglalhatja mind a kapzsiságot, mind a szexuális vágyat. „A test kívánsága” bármely erős fizikai vágyra vonatkozik, mely Isten akaratával ellentétesen vezet minket. „Az élet kérdése” pedig az egóra vonatkozik, beleértve az önfejlődést és a kivételezettség érzését a szabályok alól, amik másokra vonatkoznak. Mindnyáján szembesülünk ezzel a három kísértéssel.

A 2 Timótheus 3. szerint az utolsó idők kultúrája különösen támogatja az önszeretetet, a pénzszeretetet, és a gyönyörök szeretetét Isten szeretete helyett (1-4. versek). Azok az emberek, akik átadják magukat ennek a világi magatartásnak, megtarthatják az istenfélelem egy formáját, de megtagadják annak erejét, nekünk pedig távol kell maradnunk tőlük (5. vers). Ők azok, „akik betolakodnak a házakba, és foglyul ejtik a bűnökkel megterhelt és sokféle kívánságoktól üzőt asszonykákat” (6. vers). Egyes vezetők megtartják az apostoli tanok bizonyos formáját, az istentiszteletet és a kenetet, de nem veszik igénybe a szellemi erőt, hogy győzzenek a kísértés felett, és szent életet éljenek.

A vezetők, mind a világi, mind a szellemi vezetők több alkalommal és nagyobb kísértéssel néznek szembe a szexuális erkölcstelenségre. A nők például gyakran gyakorolnak vonzerőt olyan férfi felé, aki vezető pozícióban van, a tisztsege, tekintélye és a megtapasztalt siker miatt. Ugyanakkor ő is kihasználhatja a tisztseget, hogy előnyt kovácsoljon belőle a sebezhető nők szemében. Hasonlóképpen a tanácsadók is tekintélyes és bizalmi pozícióban vannak, és helytelen érzelmi kapcsolatba kerülhetnek a pártfogoltjukkal.

A kísértések legyőzésére ezen a területen szükségünk van 1) erős kapcsolatra a házastársunkkal, és 2) világos határokkal és elővigyázatosságra. Szeretnünk kell a házastársunkat, és kedveskednünk neki, fenntartani a jó kommunikációt, és betölteni egymás érzelmi és fizikai szükségét. (Lásd 7. fejezet.) Beszámolóval tartozunk a házastársunk felé is. Egy pásztor felesége például gyakran érzékeli más nők érzelmeit, szükségletét, és indítékait. Ha aggályai vannak egy másik nővel kapcsolatban, a férje bölcsen teszi, ha odafigyel rá, ahelyett, hogy védekező állást foglal el. Még ha tiszták is az indítékai, másé lehet, hogy nem az, vagy legalábbis félreérthető helyzetbe kerülhet.

A médiákkal kapcsolatban ajánlatos szűrőket használnunk, és legyenek nyitott helyen az otthonban, ahová minden családtag rendszeresen belép. A számítógépek és az internet esetében jó, ha van egy ellenőrző rendszer, mely automatikus üzenetet küld mindkét házastárs számára, és a házastársak hozzáférjenek minden számlához és jelszóhoz. Az ilyen rendszer védelmet jelent minden családtag és vendég számára, és megóv a hamis vádaktól.

A vezetők általában nem találkoznak, nem mennek látogatóba vagy nem utaznak kettesben olyan ellenkező nemű taggal vagy gyermekkel, aki nem közeli rokonuk. Lelki tanácsadás esetén lehet úgy intézkedni, hogy bizalmas, de a nyilvánosság számára mégis látható legyen a beszélgetés, vagy egy harmadik személy is jelen legyen. (Lásd a 21. fejezetet.) Ha váratlan helyzet adódik, a szellemi vezetőnek el kell hagynia a helységet, amilyen hamar csak lehetséges, és azonnal informálnia kell a házastársát. Némelyek túl szigorúnak tarthatják ezeket az útmutatásokat, mintha a vezetők nem lennének megbízhatók. Megbízunk a vezetőkben, és bízunk kell saját szándékainkban, de nem kell megbízunk a testben vagy az ördögben. Nem tartozunk a testnek semmivel, és ha a kisujjunkt nyújtjuk neki, a karunkat akarja. Ezért az ellenőrzésünk alatt kell tartanunk. (Lásd Róm 8,12-13); 1

Kor 9,27). Továbbá fontos vigyáznunk a hírnevünkre, mert a hamis vádak ugyanolyan károsak lehetnek a szolgálatunkra nézve, mint a kudarc. Ha olyan helyzetbe hozzuk magunkat, amit nehéz kimagyarázni, az ördög és a rosszakaratú emberek előnyt kovácsolhatnak belőle. Ha váddal illetnek minket, képeseknek kell lennünk azt visszautasítani azzal a vezérelvvel, amit követünk, és a házastársunk és munkatársaink bizonyoságtételével, hogy mi is következetesen betartjuk ezeket a vezérelveket. Elszámoltathatónak kell lennünk az emberek és az intézmények felé, amely nem korlátlan jogkört, hanem világos irányelveket és elvárásokat jelent.

Hatalom

Akkor szóla Jézus a sokaságnak és az ő tanítványainak, Mondván: Az írástudók és a farizeusok a Mózes székében ülnek: Annakokáért a mit parancsolnak néktek, mindazt megtartsátok és megcselekedjétek; de az ő cselekedeteik szerint ne cselekedjétek. Mert ők mondják, de nem cselekszik. Mert ők nehéz és elhordozhatatlan terheket kötöznek egybe, és az emberek vállaira vetik; de ők az ujjokkal sem akarják azokat illetni. Minden ő dolgaikat pedig csak azért cselekszik, hogy lássák őket az emberek: mert megszélesítik az ő homlokszíjjaikat; és megnagyobbítják az ő köntöseik peremét; És szeretik a lakomákon a főhelyet, és a gyülekezetekben az előlülést. És a piacokon való köszöntéseket, és hogy az emberek így hívják őket: Mester, Mester! Ti pedig ne hívassátok magatokat Mesternek, mert egy a ti Mesteretek, a Krisztus; ti pedig mindnyájan testvérek vagytok. Atyátoknak se hívjatok senkit e földön; mert egy a ti Atyátok, a ki a mennyben van. Doktoroknak se hívassátok magatokat, mert egy a ti Doktorotok, a Krisztus. Hanem a ki a nagyobb közöttetek, legyen a ti szolgátok. Mert a ki magát felmagasztalja, megaláztatik; és a ki magát megalázza, felmagasztaltatik.” (Mát 23,1-12).

A szellemi vezetők szolgák, nem pedig főnökök vagy diktátorok. A pásztorok nem főpásztorok, hanem alpásztorok (1 Pét 5,1-4). (Lásd a 10. fejezetet.)

Jézus figyelmeztetett arra, hogy az emberek hatalmi pozícióban hajlamosak a hatalom, a pozíció, a címek és a kiváltságok szeretetére. Miközben a helyes tiszteletre tanítunk a vezetők iránt, ügyelnünk kell arra, hogyan használjuk a címeket. A címeknek a bibliai szerepeket kell meghatározniuk, de nem a személyeket dicsőíteniük. Vékony választóvonal van a vezetők helyes tisztelte, és a felmagasztalásuk között. Bár a vezetőknek néha szükségük van bizonyos kiváltságokra annak érdekében, hogy eredményesen és hatékonyan tudják végezni a szolgálatukat, ügyelnünk kell a hatalom velejáróira, kiváltságaira és csapdáira, hogy ne növeljük az egót, ne személyekre építsünk, és ne torzuljanak el a motivációink.

Egy szellemi vezetőnek könnyű hatalmat szerezni, és még nagyobb hatalomra törni, de ahogy Lord Acton híresen megjegyezte: „A hatalom képes tönkretenni, és az abszolút hatalom, abszolút tönkretenni”. A pásztoroknak és más vezetőknek valódi szellemi tekintélyük van, de ennek a tekintélynek a célja nem a hatalom gyakorlása, hanem a felelősség felvállalása és a hatékony szolgálat. Következésképp a vezetőknek sosem szabad hatalomra éhezniük, és sosem élhetnek vissza a szellemi tekintéllyel, hogy uralják az emberek életét. A vezetőknek csapatként kell együtt dolgozniuk. Még a rangidős vezetők sem egyszemélyű előadók, hanem egy csapat vezetői.

Nem kell tisztségre törekednünk, hanem egyszerűen fel kell ismernünk, hogy egy pozíció néha megadja nekünk a képességet a test szolgálatára Isten akarat szerint. Nem kell törekednünk egy tisztségre, hagyjuk, hogy a tisztség találjon meg minket. Ha Isten elhívott minket vezetőnek, lehetünk vezetők példamutatás által, tisztséggel vagy anélkül. A szolgálatunk nincs kötve tisztséghez vagy bizonyos emberek akaratához, hanem Isten kezében van. Ha elfogadunk egy választott vagy kijelölt tisztséget, ez csak előmozdítja Isten célját a szolgálatunkra nézve. Ha nem szerzünk meg egy bizonyos tisztséget, vagy feladtunk egy

bizonyos hivatal, akkor is betölthetjük Isten tervét a szolgálatunkra nézve. Lehet, hogy csalódottak vagyunk egy választás vagy jelölés eredményét illetően, de végső soron semmi okunk keserűségre vagy neheztelésre, mert a szolgálatunk Isten kezében van. Még ha mások hibáznak is, Isten akarata nagyobb, mint bármelyik emberi hiba, és Ő még úgy is tudja az Ő akarata szerint irányítani a lépteinket. Ha az egyik ajtó becsukódik, Ő megnyithat egy másik ajtót, ami ugyanolyan, vagy még hatékonyabb. Néha a legnagyobb csalódás vezet minket a legnagyobb lehetőségekhez – olyan lehetőségekhez, amiket sosem kerestünk volna korábban. Nem szabad elemésszen minket a vágy a hatalomért vagy a pozícióért, hanem kezdettől végig Istenre kell bízunk az életünket és a szolgálatunkat.

6. A vezető feladata

Pál apostol Timótheushoz írott leveleiben nagyszerű betekintés nyújt az evangélium pásztorainak és lelkimunkásainak szerepébe. Az ő fejtegetése más szellemi vezetőknek is segít megérteni, hogyan kell a pásztor szerepét támogatni.

Egy igyekvő munkás az Igében

„Igyekezzél, hogy Isten előtt becsületesen megállj, mint oly munkás, a ki szégyent nem vall, a ki helyesen hasogatja az igazságnak beszédét. A szentségtelen üres lármákat pedig kerüld, mert mind nagyobb istentelenségre növekednek. És az ő beszédök mint a rákfekély terjed; közülök való Himenéus és Filétus. A kik az igazság mellől eltévelyedtek, azt mondván, hogy a feltámadás már megtörtént, és feldőlják némelyeknek a hitét. Mindazáltal megáll az Istennek erős fundamentoma, melynek pecsége ez: Ismeri az Úr az övéit; és: Álljon el a hamisságtól minden, a ki Krisztus nevét vallja.” (2 Tim 2,15-19).

Az egyszerű fordításban a 15. vers így hangzik: „Tegyél meg mindent, hogy Isten tetszését elnyerjed”. A görög szó a jelentése szerint általánosságban utal minden erőfeszítésre, kemény munkára, vagy hogy valaki tegyen meg minden tőle telhetőt. A szövegösszefüggés magába foglal szorgalmas tanulmányozást a felkészülés során. Egy lelkimunkásnak törekednie kell Isten tetszésére, mint olyan lelkimunkás, akinek nem kell megszégyenülnie. Az ácsokat használja ábrázolásként, akik létrehoznak egy bútordarabot, hogy bizonyítsák, értik a szakmájukat. Azt akarják, hogy a munkadarabjuk szép legyen, stabil és jól megszerkesztett, hogy büszké lehessenek, és ne jöjjenek zavarba, amiért ők az alkotók.

Pál megbízza Timótheust, hogy helyesen kezelje az Isten Igéjét. Pontosan kell magyaráznunk, nem pedig saját személyes menetrendünkre felhasználva, vagy saját elképzeléseinkre ürügyül. Gondosan kell Isten üzenetét közvetítenünk, és hűségesen, anélkül, hogy eltorzítanánk, vagy módosítanánk, vagy saját vágyainkhoz vagy kényünkhöz kedvünkhöz igazítanánk. Ugyanakkor kerülnünk kell a szentségtelen és haszontalan beszélgetéseket. Miközben kiállunk az igazság mellett, nem sok értelme van vitázni tanbeli kérdésekről olyan emberekkel, akik nem nyitottak. Továbbá a magatartásunk legalább olyan fontos, mint a pozíciónk. Lehetséges, hogy igazunk van a tanban, de nem megfelelő a szellemiségünk. Ha nem megfelelő a szellemiségünk, alááshatjuk saját törekvésünket az igazság bemutatására, és tévedésnek tesszük ki magunkat. Egyaránt értelmi és szellemi tisztaságban kell tanulmányoznunk Isten Igéjét, és őszintén, határozottan és alázatosan hirdetni.

Egy jó példa

„Nagy házban pedig nemcsak arany- és ezüstedények vannak, hanem fából és cserépből valók is; és azok közül némelyek tisztességre, némelyek pedig gyalázatra valók. Ha tehát valaki magát ezektől tisztán tartja, tisztességre való edény lesz, megszentelt, és hasznos a gazdának, minden jó cselekedetre alkalmas. Az ifjúkori kívánságokat pedig kerüld; hanem kövessed az igazságot, a hitet, a szeretetet, a békességet azokkal egyetemben, a kik segítségül hívják az Urat tiszta szívből.” (2 Tim 2,20,22).

Egyszerűen szolgálunk vagyunk, vagyis Isten edényei. Hogy valóban hatékonyak legyünk, hosszú távon mind az üzenetnek, mind pedig az üzenetvivőnek tiszteletreméltónak kell lennie. Ahogy a 3. és az 5. fejezet kifejti, a szellemi vezetőknek szent életet kell élniük, és mindenki számára azt kell mutatniuk, milyennek kell lennie egy érett kereszténynek. Példáknak kell lenniük beszédben, viselkedésben, szeretetben, hitben, és tisztaságban (1 Tim 4,12). Koruktól

függetlenül kerülniük kell az ifjúkori szenvedélyeket, és törekedniük kell az igazságra, a hitre, a szeretetre és a békességre. Az Istennel való kapcsolatukat különösen az igazságnak és a hitnek kell jellemeznie, míg a szeretet és a békesség különösen az emberekkel való kapcsolatukat jellemezze.

Egy hatékony vezető

„A botor és gyermekes vitatkozásokat pedig kerüld, tudván, hogy azok háborúságokat szülnek. Az Úr szolgájának pedig nem kell torzsalkodni, hanem legyen mindenkihez nyájas, tanításra alkalmas, türelmes. A ki szelíden fenýíti az ellenszegülõket; ha talán adna nekik az Isten megtérést az igazság megismerésére, És felocsudnának az ördög törébõl, foglyokká tértetvén az Úr szolgálja által az Isten akarátára.” (2 Tim 2,23-26).

Nem nyerünk meg lelkeket úgy, ha vitatkozunk az emberekkel, ezért ügyelnünk kell arra, hogy ne vonjanak bele minket értelmetlen és haszontalan vitatkozásokba. Lehetséges megnyerni egy vitát, de elveszíteni egy lelket, ezért a valódi célra kell összpontosítanunk, amikor Isten Igéjéről beszélgetünk, ami az emberek igazságra való elvezetése. Készen kell lennünk arra, hogy szelídséggel és tisztelettel biblikus választ adjunk az igazság őszinte keresõinek (1 Pét 3,15). Ugyanakkor a válaszunak figyelembe kell venni az emberek megértési szintjét, szellemi szükségét és indítékait. (Lásd 1 Kor 3,1-2; Zsid 5,12-14.) Ha egyesek ellenállnak az igazságnak, az igazság hiteltelenítésére törekszenek, vagy nem nyitottak az igazságra, nem vagyunk kötelesek az õ szintjükön kommunikálni velük. (Lásd Mát 7,6; 21,23-27.)

Minden elõnyével az elektronikus média, mint az email és az internet, elõsegítheti az értelmetlen és haszontalan kommunikációt. Az olyan tényezõk, mint a lehetõség a gyors válaszra, az anonimitás érzése, és a négy szemközti társalgás hiánya arra bátoríthatja az embereket, hogy üres, nyers, durva, gúnyos, lealacsonyító, sértõ vagy gyûlölködõ kommenteket közöljenek. A közvetítõ médiától függetlenül azonban nekünk a szívesség és udvariasság bibliai alapelvét kell követnünk, miközben kerüljük a pletykálgatást, a veszekedést, a viszálykodás szítását, a becsmêrlést, és a vének szidását.

Nem az a célunk, hogy megnyerjünk egy vitát, hanem hogy megnyerjünk és tanítvánnyá tegyünk egy embert, és szeretetben hirdessük az igazságot. A retorikai képességünk helyett az igazságot akarjuk tiszta, egyszerű, vonzó formában közölni, hogy az a saját ereje által beszéljen. Ha az embereket pusztán okos érveléssel vagy pszichikai mesterkedéssel gyõzzük meg, akkor a véleményük késõbb valószínûleg megváltozik, de ha az igazság lakozást vesz a szívükben, akkor maradandó változást fog létrehozni.

Isten alkalmas tanítónak hív el minket. Csupán, hogy valaki jól beszél, nem jelenti azt, hogy jó tanító is; az igazi mérce, ha a tanulók ténylegesen tanulnak. Így tehát a tanár és a tanuló közötti kapcsolat életbevágóan fontos, beleértve a tanár magatartását a tanulóhoz, és a bánásmódját vele. A vezetõknek mindenkivel kedvesen, szívélyesen, türelemmel és alázattal kell bánnia, nem gögõsen, nyersnek sértõn, vagy fölényesen. Még amikor az emberek szembefordulnak is velünk, vagy amikor helyre kell igazítanunk egy hibát, meg kell tartanunk az egyensúlyt a határozottság és a kedvesség, a tekintély és az alázat között. Ahelyett, hogy személyes sérelemnek vennénk, úgy kell válaszolnunk, mint tanító, a Bibliára hivatkozva, nem pedig véleményekre vagy ízlésekre. A szellemi vezetõk szellemi tekintéllyel rendelkeznek, mely Isten Igéjén alapul, de ahelyett, hogy ezt a tekintélyt az emberek támadására használnák, türelmesen és alázatosan el kell magyarázniuk, hogy nekik, mint Isten Igéje és Isten népe sáfárainak, állást kell foglalniuk.

Nem az emberek az ellenségeink, még akkor sem, ha az ellenség eszközei lehetnek. Az ördög az ellenségünk, és a végsõ támadást nem ellenünk intézi személy szerint, hanem Isten ellen. Továbbá azok az emberek, akik tévelyegnek, és a Sátán fogságába estek, valójában

önmaguk ellen vannak, és maguknak ártanak. Ennek a ténynek a megértése segít nekünk abban, hogy együttérzéssel bánjunk velük, ahelyett, hogy visszatámadnánk rájuk. Ahelyett, hogy megpróbáljuk legyőzni vagy lerombolni őket, arra kell törekednünk, hogy megváltásra jussanak, és Isten helyreállítsa őket. Ahelyett, hogy saját énünket védenénk, vagy leírnánk őket, mint lázadókat, meg kell próbálnunk megtérésre és az igazság felismerésére vezetni el őket. Ha elutasítják a segítségünket, vigasztaljon minket az, hogy megtettünk minden tőlünk telhetőt, és hogy mások látták őszinte indítékainkat és erőfeszítéseinket. Ha nyers ítélezések származnak tőlünk, azzal megszakíthatjuk a személyes kapcsolatot és elveszíthetjük a befolyás lehetőségét. Ha úgy állunk ki az igazság mellett, hogy közben kedvességet, szeretet és barátságot mutatunk, akkor megőrizzük a lehetőségét egy folytatható vagy megújult kapcsolatnak. Ha el is utasítanak egy ilyen kapcsolatot, legalább tudni fogják, hogy az ajtó továbbra is nyitva áll előttük a visszatéréshez. Mint érett vezetők, Isten magatartásának mintájára kell törekednünk. Amikor helyreigazítunk embereket, azt megváltó szándékkal tegyük. Célunk, hogy segítsünk az embereknek megérteni az igazságot, megmenekülni az ördög csapdájából és megszűntetni, hogy ártsanak maguknak.

Egy hatékony prédikátor

„Kérlek azért az Isten és Krisztus Jézus színe előtt, a ki ítélni fog élőket és holtakat az ő eljövetelekor és az ő országában. Hirdesd az ígét, állj elő vele alkalmas, alkalmatlan időben, ints, feddj, buzdíts teljes béketűréssel és tanítással. Mert lesz idő, mikor az egészséges tudományt el nem szenvedik, hanem a saját kívánságaik szerint gyűjtenek magoknak tanítókat, mert viszik a fülök; És az igazságtól elfordítják az ő fülöket, de a mesékhez oda fordulnak. De te józan légy mindenekben, szenvedj, az evangélista munkáját cselekedd, szolgálatodat teljesen betöltsd.” (2 Tim 4,1-5).

Mint prédikátoroknak és tanítóknak, nincs jogunk hozzátenni vagy elvenni Isten Igéjéből. Nincs jogunk lekicsinyelni, megalkuvón kezelni, vagy bizonyos igazságokat figyelmen kívül hagyni, melyet kellemetlennek vagy kényelmetlennek ítélünk. Nem tarthatunk vissza semmit, ami szellemileg hasznos, hanem „az Istennek teljes akaratát” kell hirdetnünk (Csel 20,27). Készen kell állnunk arra, hogy minden időben hirdessük Isten Igéjét. Fel kell használnunk Isten Igéjét, hogy „intsünk, feddjünk, buzdítsunk” (2. vers). A szolgálatunk átfogó: hirdetjük és ajánljuk azt, ami helyes, de ugyanakkor helyreigazítjuk és megintjük azt, ami rossz. Ismételten, mindezt megfelelő magatartással és megfelelő módon tesszük, nem haraggal és támadással, hanem türelemmel és útbaigazítással. Ahogy ez az igeszakasz előrevetíti, olyan korban élünk, amikor az emberek nem vágnak a tanra. Kellemes, buzdító, megerősítő üzeneteket akarnak hallani, melyek nem követelnek megtérést vagy átalakulást. Miközben pozitív üzenetünk van, ki kell állnunk az igazságért. És a bűn ellen. Nem alkudhatunk meg Isten üzenetével annak érdekében, hogy az emberek kedvében járjunk.

Ahogy a pásztorok őrzik a nyáját, és ahogy az örök vigyázták az régi korban a városfalat, úgy kell nekünk is ébereknek maradnunk minden dologban. Folyamatosan a küldetésünkre kell összpontosítanunk. Felelősséggel tartozunk Istennek az üzenetért, és az emberekért, amelyeket ránk bízott. Időnként nehézségeken fogunk keresztülmenni, és áldozatokat kell hoznunk az evangéliumért. Nem panaszkodhatunk, nem neheztelhetünk, és nem hasonlíthatjuk magunkat másokhoz, hanem fel kell ismernünk, hogy a nehézségek hozzátartoznak a szolgálatunkhoz.

Bizonyos ponton minden prédikátor el van hívva az evangélista munkájára. Ez a munka magába foglalja a lelkek megnyerését. Akár egy nagy összejövetelen buzdítunk hitre, akár egyénileg vezetjük az embereket az üdvösségre. Noha elsődleges szolgálatunk nem az evangélista szolgálata, minden lelkimunkásnak részt kell vennie az emberek Úrhoz vezetésében, és az imádkozásban, hogy Szent Szellemet vegyenek. Habár fontos

evangélistákat használnunk az aratás döntő időszakában, minden prédikátornak tudnia kell hirdetni az evangélista üzenetét, ahogy a szükség hozza.

Végül felelősek vagyunk azért, hogy teljesítsük a szolgálatunk minden feladatát. Isten mindnyájunknak adott szolgálatot, és végül felelősek vagyunk Istennek e szolgálat elvégzéséért. Bármilyen áldozatot és kell hoznunk, nehézséget kell elviselnünk, vagy ellenállással kell szembenéznünk, van egy szolgálatunk, amelyet be kell töltenünk.

7. A vezető családi kapcsolatai

Ahogy a 3. fejezetben kifejtettük, a szellemi vezetőkkel szemben támasztott követelmények között szerepel, hogy jó példával járjanak elől családi kapcsolataikban. Mint minden érett keresztény, a szellemi vezetők is felelősek a családi kapcsolataik ápolásáért. A kudarc ezen a területen meggátolhatja, vagy lerombolhatja a szolgálatot, míg a siker ezen a területen hatalmas áldás a szolgálat összes tekintetében. Minden család más, és egyetlen család sem tökéletes, de egy vezető családi kapcsolatainak tükröznie kell a vezető szellemi prioritásait és vezetői képességeit.

Némelyek úgy viselkednek, mintha a szolgálat lenne az első, és a család lenne a második, Isten azonban nem vár el választást a kettő között. Természetesen az Istennel való személyes kapcsolatunk áll első helyen, melyben Istent szolgáljuk, még ha a családuknak nem ért is egyet vele. A családukkal szembeni kötelezettségeink azonban Isten szolgálatának a része. Továbbá korábban kaptunk elhívást a kereszténységre, mint a vezetésre. Előbb kaptunk elhívást arra, hogy jó házastársak és szülők legyünk, mint arra, hogy lelkimunkások legyünk az otthonunkon kívül. Nem használhatjuk ürügyül a szolgálatunkat a családuknak elhanyagolására; nem áldozhatjuk fel a családukat a szolgálat oltárán. Ha le kell mondanunk egy szolgálati lehetőségről annak érdekében, hogy eleget tegyünk bibliai kötelezettségünknek a házastársuk és a kiskorú gyermekeink felé, akkor rá kell bízunk Istenre, hogy megnyisson egy másik alkalmas ajtót a szolgálat számára. Isten segíteni fog szolgálni a hatékony családi kapcsolatokkal együtt is.

Házasság

„A férfiak hasonlóképpen, együtt lakjanak értelmes módon feleségükkel, az asszonyi nemnek, mint gyöngébb edénynek, tisztességet tévén, mint a kik örökös társaik az élet kegyelmében; hogy a ti imádságaitok meg ne hiúsuljanak.” (1 Pét 3,7).

Egy működő házasság fenntartása Isten szolgálatának részét képezi. Ha nem viselkedünk megfelelően a házastársunkkal, meggátoljuk az Istennel való kapcsolatunkat, és így a szolgálatunkat is. Természetesen önmagáért is megbecsüljük a házasságunkat, de ugyanakkor azt is tudnunk kell, hogy egy erős házasság jó alapot teremt a hatékony szolgálathoz. Öt tényezőről fogunk beszélni, ami hozzájárul a sikeres házassághoz.

1. *A szeretet* a legfőbb erény a keresztény életben, és az erős házasság kulcsa. (Lásd Eféz. 5,25; Tit 2,4.) A szeretet „mindent elfedez, mindent hiszen, mindent remél, mindent eltűr. A szeretet soha el nem fogy”. (1 Kor 13,7-8). Ha egy kapcsolat kudarcot vall, annak csak az az oka, hogy a szeretet nem maradt kiemelkedően fontos. A szolgálat hangsúlyt helyez a házassági kapcsolatra, tehát a házaspáraknak időt kell szánniuk egymás szeretetére, hogy kifejezzék és megújítsák a szeretetüket. Az 1 Korinthus 13 tanulmányozása kiváló lehetőséget nyújt az igazi szeretet megértéséhez Isten tervében. Mint szellemi vezetőknek, kedveskednünk kell a feleségünknek. Az Istennel való kapcsolatunk mellett a házastársunkkal való kapcsolatunk kiemelt jelentőséget élvez.

2. *Kommunikáció*. Ha a házaspáraknak jó a kommunikációjuk egymással, megtalálják a módját minden probléma megoldásának. Ha a kommunikáció nem megfelelő, akkor minden probléma, még a csekélyek is, óriásivá fog nőni.

3. *Idő*. Nem építhetünk erős kapcsolatot, ha nem fektetünk bele jelentős időt. Fontos, hogy minőségi idő legyen, de nem tervezhetjük egyszerűen csak minőséginek mennyiségi nélkül, mert a fontos beszélgetések gyakran nem tervezett pillanatokban indulnak el. Egyaránt ügyelnünk kell a minőségre és a mennyiségre is. Le kell faragnunk időt a napirendünkből a családuknak számára. Meg kell határoznunk egy időt a naptárunkban a házastársunk és a

gyermekünk számára, (négy szemközt is, és együtt is), és az egész családdal is. Nem változtathatjuk megm vagy halaszthatjuk el ezt az időt gyakran, hanem be kell terveznünk a közösen eltöltött időt. A házaspároknak meg kell tervezni egy időpontot, amikor együtt töltik a szabadidejüket, és élvezik egymás társaságát a problémák megbeszélése nélkül.

4. *Érzékenység.* Fontos, hogy ne csak beszélgessünk egymással, és együtt legyünk, hanem legyünk érzékenyek is a másik szükségleteire és érzéseire. Mindkét félnek időt kell szánnia arra, hogy megtudja, mi érdekli a másikat, vagy mi foglalkoztatja, hogy vele tudjon érezni, lássa a dolgokat a másik szemszögéből.

5. A *bátorítás* a házasság egyik legnagyobb áldása, különösen azok számára, akik szolgálatban állnak. Amikor az egyik fél elcsügged, kiábrándul, vagy elfárad, a másik bátoríthatja; ha mindketten elcsüggednek, az Úrhoz fordulhatnak. (Lásd Préd 4,9-12). Amikor az egyik fél észreveszi, hogy a másik küszködik vagy ideges, ez a bátorítás, a felsegítés, ideje, és a hit kifejezésének ideje, ahelyett, hogy még több komorságot és kétséget oltanánk a másikba. Isten használhat minket házastársunk megerősítésére, máskor pedig a házastársunk erősít meg minket.

Gyermekek

„Ti is atyák ne ingereljétek gyermekeiteket, hanem neveljétek azokat az Úr tanítása és intése szerint.” (Eféz 6,4).

A gyerekeknek ugyanarra az öt dologra van szüksége, szeretetre, kommunikációra, időre, érzékenységre, és bátorításra. A Biblia arra utasítja a gyerekeket, hogy engedelmeskedjenek a szüleiknek, de tanít a szülők kötelezettségeiről is, különösen az apákéről, mint a család vezetésének képviselőjéről. A szülőknek képezni, táplálni, gondozni kell a gyermekeiket, és el kell látniuk őket, nem csak fizikailag és érzelmileg, hanem szellemileg is. Bár ez a feladat magába foglalja a helyreigazítást is, a szülőknek mindig szeretetben kell fegyelmeznük. Ezt mindig a megfelelő határok között kell tenniük; sosem helyes a gyerekeket szóban, érzelmileg vagy fizikailag bántalmazni. A szülőknek nem szabad oly módon fegyelmezni, amely haragot vált ki a gyermekből. Bár a gyerekek nem lesznek mindig boldogok a szüleik döntésétől, a szülőknek mindig gondosan mérlegelniük kell a magatartásukat és kommunikációjukat a gyermekek felé. Nem szabad haraggal, megvetőn, vagy gyűlölettel fegyelmeznük. Nem szabad nevetségessé tenni, lekicsinyelni, vagy lealacsonyítani a gyermekeiket. Még ha a gyerekek nem is helyesen reagálnak, a szülőknek, mint érett keresztényeknek a felelőssége akkor is az, hogy szeretet, törődést, és kedvességet mutassanak. Ha tévesen ítélték meg a gyermekeiket, vagy igazságtalanul bántak velük, bocsánatot kell kérniük tőlük. Ily módon a vezetők mintaként szolgálhatnak a gyermekek és mások számára. A fenti általános tanácsok mellett a vezetőknek különösen az alábbi területekre kell figyelmet fordítaniuk.

1. *Kedvező látás elsajátítása a gyülekezeetről és a szolgálatról.* Sok prédikátor gyermeke úgy nő fel, hogy neheztel a családjá áldozata miatt, melyet a gyülekezetért hozott, és neheztel a gyülekezetre a képmutató, szörszálhasogató, vagy ellenségeskedő emberek miatt. Ahogy erre a helyzetre reagálsz, nagymértékben meghatározza, hogyan fognak a gyermekeid a szolgálatra, a gyülekezetre, sőt, akár az Úrra tekinteni. De sugall csalódottságot vagy keserűséget. Ne kritizáld a gyülekezetet, az egyéni tagokat, más lelkimunkásokat, vagy a szervezetet a gyermekeid előtt. Ha a gyermekeid negatív dolgokat látnak vagy hallanak, beszélj meg velük koruknak megfelelő módon, hogy helyes látásmódra vezesd őket, és magyarázd meg nekik az alapelveket a következőképpen: a gyülekezetnek sok hűséges szentje van, senki sem tökéletes, mindenki követ el hibát, Isten megbocsát, az őszinte embereknek néha különbözik a véleményük, az ördög az ellenségünk, nem az emberek, Isten megjutalmazza a hűséget, és végül az igazság győzedelmeskedik.

2. *Vonjuk be a gyerekeket a szolgálattal kapcsolatos tevékenységekbe, mint családot, és mint ami a szokványos keresztény élet része, de ne erőltessük őket elhívásra.* Ne kezeld úgy a szolgálatot, mint egy terhet vagy áldozatot, hanem mint szent elhívást, kiváltságot, a szokványos élet egy módját, egy nagy családi kalandot. Ne támassz olyan elvárást, hogy a gyermekek egyszer majd prédikátor lesz, vagy a te utódod.

Megteremthetjük a nyitottság légkörét Isten elhívása és a szolgálat utáni vágy számára, de sosem szabad arra számítanunk, hogy a gyermekeink prédikátorok lesznek. Sosem vegyük biztosra, hogy a nyomdokainkba lépnek, és ne célozgassunk arra, hogy jobban szeretnénk ezt, mint bármi mást. Helyette a helyes megközelítés ez: „Szeretném, ha Istennek élnél, és betöltenéd az Ő célját az életedben. Hálásak leszünk, és örülünk, ha az Urat szolgálod, akár prédikátor leszel, akár egy hűséges gyülekezeti tag.” A gyülekezet nem családi vállalkozás, se nem örökölhető királyság. Néha egy gyermek lehet a logikus választás egy tisztségre vagy utódnak, de ügyelnünk kell arra, hogy Isten akaratát kövessük, és ne a saját akaratunkat. Sok esetben, amikor egy lelkimunkás javasolt egy gyermeket szolgálatra, csak az történt, hogy a gyülekezet súlyos károkat szenvedett vagy elfordult az igazságtól. Ha egy fiú vagy egy leány utóddá válik, rendelkeznie kell a megfelelő képességekkel, egy kipróbált szolgálattal (lehetőleg máshol szerzett tapasztalattal), és az emberek hiteles jóváhagyásával.

3. *Mutass rá, hogy az előnyök kárpótolnak az áldozatokért.* Egy prédikátor családja valószínűleg több időt tölt szolgálásban, mint mások, és többször kell megosztaniuk a szülőket másokkal. Másfelől olyan előnyöket élveznek, amiket mások nem. Részesülnek bizonyos áldásokban, mint a lelkimunkás családja, látják Isten csodatévő hatalmát közelről, részt vesznek nagy szellemi eseményekben, mint egy gyülekezet elindítása, vagy ébredés elindítása a gyülekezetben, különleges emberekkel találkoznak, változatos tapasztalatokat élnek át, és gyakran utaznak. A családi napirendjük sűrű, de gyakran rugalmasabb (ha a szülők ennek megfelelően terveznek). Sajátos élettapasztalataik sokféle pályára és szolgálatra készítik fel őket.

4. *Az kérd tőlük, hogy keresztényekhez méltón viselkedjenek, nem pedig egy prédikátor gyerekeihez méltón.* Kísértést jelenthet, hogy arra buzdítsd a gyerekeidet, azért kövessenek bizonyos tanításokat, mert ők a prédikátor gyerekei, de ha így teszel, azzal nehezítést ébreszthetsz a szívükben a szolgálattal szemben, és azt a benyomást kelted, hogy jobban törödsz a külsőségekkel, mint a bibliai igazsággal. Magyarázd el nekik, hogy azért várod el tőlük bizonyos utasítások betartását, mert keresztények, és mert ez az, amit a családot hisz és gyakorol. Mondd meg nekik: „A mi családunk így él, mint keresztény család. Ez az, amiről eldöntöttük, hogy tesszük (vagy nem tesszük). Amíg a mi otthonunkban laksz, elvárjuk, hogy a mi családunk életmódját kövesd. Mi odaszántuk magunkat az Úr szolgálatára, és az engedelmségre az Ő Igéjének.”

5. *Ugyanazokat az elvárásokat támaszd velük szemben, mint másokkal szemben; ne kezeld őket kedvencekként, vagy ne szankcionáld őket.* Ne kényeztesd el őket, de ne is támassz velük szemben szélsőséges követelményeket, vagy ne fegyelmezd őket túlzottan. Egyszerűen csak a családot és a gyülekezetet mércéjének feleljenek meg. Ne támassz velük szemben különleges elvárásokat, de ne is bánj velük nyersebben, és magyarázd el ezt az alapelvet a gyülekezetnek, ha szükséges. Ha a gyermekek rosszul viselkednek, miközben gyülekezeti vezetők felügyelete alatt van, mint a vasárnapi iskola tanítója vagy egy ifjúsági pásztor, akkor annak a vezetőnek ugyanolyan tekintéllyel kell őket kezelni, mint másokat, de nem kell fegyelmezési példát statuálnia csak azért, mert ők a prédikátor gyerekei.

Ne neveld a gyerekeidet a kivételezettség érzésében; ne neveld őket primadonnáknak. Ne ébressz olyan igényt, hogy a gyermekeknek különleges bánásmódot, vagy kiemelt szerepet kellene kapniuk. Részesülnek majd bizonyos előnyökből és kiváltságokból a te tisztséged miatt, de amennyire lehetséges, kezeld úgy őket, mint bárki mást. Saját odaszánásuk és

tehetségük alapján használd őket. Ugyanakkor add meg a többi gyereknek is ugyanazokat a lehetőségeket, amit saját gyerekeidnek.

Jó kommunikáció

A jó kommunikáció legalább hat elemen alapul: kölcsönös bizalom, őszinteség, nyitottság, kedvesség (törődés), és figyelem (odafigyelés). A jó kommunikáció bizalmi kapcsolatra épül, nem pedig gyanakvásra. A felek őszinték egymáshoz; mindig az igazat mondják. Az őszinteség nem jelent nyersséget, durvaságot vagy gyűlölködést. Azt sem jelenti, hogy valaki mindent kimond, amit gondol. A felek nyitottsággal és átláthatósággal kommunikálnak, nem pedig távolságtartón. Ugyanakkor kedvesen, figyelmesen és tapintatosan beszélnek, tekintettel mások érzéseire. Némely dolgokról jobb nem ejteni szót, és vannak dolgok, amik, úgymond, nem maradhatnak kimondatlanul. Mint már korábban tárgyaltuk, a kommunikáció időt és alkalmat igényel. Vannak, amiket nem lehet előre megtervezni. Elég időt kell eltöltenünk együtt, beleértve a nem megtervezett időt, hogy alkalom adódjon a minőségi beszélgetésre természetes és spontán módon. Némelyik alkalmat be kell tervezni, amikor nincsenek zavaró tényezők. Minden kommunikáció esetén meg kell tanulnunk odafigyelni, és valóban meghallgatni a másikat. Ha egyszerűen válaszolunk valakinek a szavaira, egy oda-vissza érvelésben találhatjuk magunkat. Helyette törekedjünk a teljes üzenet megértésére, melyet valaki közölni próbál velünk, beleértve a mögötte húzódó érzelmek és szándékok megértését is.

Ebben az összefüggésben fontos, hogy ismerjük a jellegzetes különbségeket a nők és a férfiak között. Egy férfi gyakran úgy közelít meg egy témát, hogy a probléma megtalálására és megoldására törekszik, míg a nők nem biztos, hogy választ várnak, hanem egyszerűen csak szeretnék, hogy valaki meghallgassa őket, és együtt érezzen velük. Egy feleség ki akarhatja fejezni az érzéseit, hogy a férje megértse, együtt érezzen vele és méltányolja. Más szavakkal, a nő azt szeretné, hogy a férfi érzelmileg ugyanúgy reagáljon rá, mint értelmileg. Egy nő inkább az ábrándokat juttatná kifejezésre, míg egy férfi a fizikai vonzerőre koncentrál.

Egy jó kapcsolat mindkét szempontot számításba veszi. A feleknek egy átfogó megközelítést kell követniük azzal a céllal, hogy betöltsék egymás igényét. Alkalmat kell adniuk arra, hogy kifejezzék az érzéseiket, anélkül, hogy a biztonságérzetük sérülne.

A tisztességes „küzdelem” szabályai

Minden fontos kapcsolatban különbözhet néha a partnerek véleménye. A véleménykülönbség nem szükségszerűen probléma, lehet erő is. A cél nem az, hogy ezeket eltöröljük, hanem hogy éretten kezeljük, építő módon. Íme tizenhárom tanács, hogyan kezeljük a vitás kérdéseket a házasságban:

1. *Ne kiabáljunk, ordítozzunk, és ne használjunk durva vagy sértő szavakat.* Sosem megengedhető a szóbeli vagy az érzelmi bántás. (Lásd Eféz. 5,29-33; 1 Pét 3,7.)

2. *Sosem folyamodj fizikai erőszakhoz vagy fenyegetéshez.* A fizikai bántás, akár ütés, lökés, vagy fizikai fenyegetés sosem megengedhető. (Lásd 1 Tim 3,3; 1 Pét 3,7.)

3. *Ne tartóztasd meg magad a testi érintkezéstől.* (Lásd 1 Kor 7,3-5.) A férjnek és a feleségnek figyelembe kell vennie egymás igényeit, érzelmeit és vágyait. Helytelen követelőzni, de helytelen a szexet fegyverként vagy eszközként használni a másik féllel szemben.

4. *Ne támadjátok egymást.* Helyette beszéljete érzésekről és igényekről. Vádaskodás vagy szemrehányás helyett inkább az érzéseid megfogalmazásával beszélj arról, ami bánt. Ahelyett, hogy azt mondd: „Miért tetted ezt?”, vagy „Undok vagy hozzám!”, inkább mondd azt, hogy „Amikor ezt teszed, úgy érzem, hogy semmibe veszel (bántasz, elszomorítasz).” Az ilyen kifejezőmód lehetőséget ad a beszélgetésre. Elősegíti az empátiát, a magyarázkodást és a bocsánatkérést, ha szükséges.

5. *Ne vádoljátok egymást jellemhibákkal.* Beszéljete egy bizonyos cselekvésről vagy problémáról. Ha azt mondd, „Te sosem teszed meg ezt”, vagy „Te mindig ezt teszed”, ez a partnered személyisége elleni támadásként hangzik, és a partner valószínűleg védekezéssel reagál. Helyette egy bizonyos magatartásra vagy esetre utalj: „Ez az, ami aggaszt; ez az, ami bosszant.”

6. *Ne hozz fel olyan témákat, amely felett a másik félnek alig van, vagy nincs befolyása.* Partnered külsejének, személyiségének vagy családjának a kritizálása kifejezetten rossz irányba visz, mivel nincs lehetősége ezeken változtatni.

7. *Ne emlegess olyan dolgokat, amelyek a múltban már megoldódtak.* Ha egyszer már alaposan átbeszéltetek valamit és megoldottátok, akkor ne hozd fel újra. Ha egyszer már bocsánatot kértél, vagy elfogadtad a bocsánatkérést, az ügy el lett rendezve. A szeretet nem vezet listát a rossz dolgokról (1 Kor 13,5). Csak új dolgokat és gondokat vess fel.

8. *Ne vitatkozzatok mások előtt, különösen ne a saját gyerekeitek előtt!* Minden fontos vitát négy szemközt intézzetek, vagy egy mediátor előtt. Ne használjatok nyilvános felületeket, hogy üzeneteket küldjete egymásnak, vagy szúrjatok egyet a házastársatokon, még úgynevezett humorral se.

9. *Ne alázz!* Az egyik legrosszabb dolog, amit tehetsz, ha nyilvánosan lealacsonyítod, vagy lealázod a házastársadat. Ne szállj szembe a házastársaddal, ne kritizáld, ne hibáztasd, hogy zavarba hozd mások előtt, akár közeli barátok, akár a gyülekezet előtt.

10. *Tényekből indulj ki, ne feltételezésekből, gyanakvásból, féltékenységből vagy pletykákból.* Az emberek gyakran elhamarkodottan következtetnek, és jellemzően a legrosszabbat feltételezik, még azokról is, akiket szeretnek, és sok éven át megbízhatónak ismertek. Egy egyszerű kijelentés vagy kérdés, még egy idegentől is, hirtelen gyanakvást ébreszthet. Ilyen esetben fogd vissza az érzelmi reakciód. Tételezzük fel a legjobbat a házastársunkról, és gondoljunk egy elfogadható eshetőségre, ami megmagyarázza a körülményeket. Amikor a házastársaddal beszélsz a kérdésről, győződj meg róla, hogy ismeretek alapján állsz. Szorítkozz a tényekre, ne vádaskodj, és adj lehetőséget a házastársadnak a magyarázatra.

11. *Gondolkodj, mielőtt beszélsz, és hagyj egy kis időt, ha szükséges.* Egy helyzet néha annyira túlfűtötté válik érzelmileg, hogy csak rosszabb lesz, ha tovább beszélünk róla. Ha bármelyik házastárs fél úgy gondolja, hogy ez történik, meg kell neki adni a lehetőséget, hogy időt kérjen. A másik félnek tiszteletben kell tartania ezt a kérést, és nem szabad tovább erőltetni az azonnali beszélgetést. Az időkérés nem egy fontos kérdés kikerülésének a módja, hanem lehetőséget biztosít a lecsillapodásra, elmélkedésre és imára, esetleg tanácskérésre. Társulnia kell ahhoz az elköteleződéshez, hogy szóba kerül a téma egy alkalmas, de eredményesebb időben. Az egyik házastárs úgy dönthet, hogy sétálni megy, vagy autózik egyet, vagy imádkozik, vagy tanácsot kér, és megígéri, hogy később visszatérnek a témára aznap vagy másnap, amikor mindkettejüknek van ideje.

12. *Csók és helyrehozás.* „Ám haragudjatok, de ne vétkezzetek: a nap le ne menjen a ti haragotokon” (Eféz 4,26). Ne hagyd, hogy a haragod bűnös szavakat vagy cselekedeteket hozzon elő. Ne hagyd, hogy nehezteléssé vagy végtelen csatározássá fajuljon. Ha lehetséges, hozz helyre minden nézeteltérést még azon a napon; ne fekédj le haraggal. Ha így teszel, lerombolod az érzelmi és a testi meghittséget, és megnehezíted a kibékülést. Még ha nem is tudod aznap elrendezni a szóban forgó problémát, legalább kérjete bocsánatot egymástól a nézeteltérésért, fejezzéte ki a szereteteket egymás iránt, és fogadjátok meg, hogy később rendezíte a dolgot.

13. *Imádkozzatok együtt.* A bizalom erősödik, ha a házastársad látja a sebezhetőségedet és a nyitottságodat Isten felé, és hallja, hogy kéred Isten bocsánatát és segítségét. Legfőképpen az ima megkéri Istent, hogy avatkozzon be, és erősítse meg a kapcsolatokat. A közös ima elősegíti az egységet és a hitet, amely viszont Isten áldását eredményezi. (Lásd Mát 18,19-20).

8. A vezető anyagi ügyei

„A ki hű a kevesen, a sokon is hű az; és a ki a kevesen hamis, a sokon is hamis az. Ha azért a hamis mammonon [„világi vagytonon”] – egyszerű ford.) hívek nem voltak, ki bízna reátok az igazi kincset?” (Luk 16,10-11).

„Óvakodván, hogy senki se ócsárolhasson minket a mi szolgálatunk által való bőséges jótétemény miatt; Mert gondunk van a tisztességre nemcsak az Úr előtt, hanem az emberek előtt is.” (2 Kor 8,20-21).

Az anyagiak nem tűnhetnek szellemi dolgoknak, de az anyagiak helytelen kezelése súlyos problémákat okozhat a szolgálatban. Jézus azt mondta, ha jó sáfárok vagyunk a kis dolgokban, mint amilyen a pénz, akkor ránk bíznak igazi, szellemi értékeket, de ha nem vagyunk jó sáfárok a kis dolgokban, akkor nem bízzák ránk a nagy dolgokat. Röviden, a vezetőknek jó sáfároknak kell lenniük mind a személyes, mind pedig a gyülekezet anyagi ügyeiben. A személyes anyagi dolgokat ebben a fejezetben tárgyaljuk, a gyülekezet anyagi ügyeit pedig a 23. fejezetben.

Amikor Pál gyűjtést szervezett a jeruzsálemi szegény keresztények számára, rámutatott a fontosságára az anyagiakkal való jó sáfárságnak. Először is becsületesnek és tiszteletre méltónak kell lenniük Isten szemében. Igaznak kell lennünk saját lelkiismeretünkben, és abban, amire Isten indított minket. Másodszor becsületeseknek és tiszteletre méltóknak kell lennünk az emberek szemében. Még ha a lelkiismeretünk tiszta is, a helytelen sáfárság látszata, a helytelen etika, vagy becstelenség lerombolhatja hírnevünket és hatékonyságunkat. Bár nem kell csupán a látszat kedvéért tennünk dolgokat, ügyelnünk kell arra, hogy bizonyítsuk tisztességünket. Röviden, elszámoltathatónak kell lennünk nem csak Isten, hanem a gyülekezet felé is, és eleget kell tennünk törvényes és etikai kötelességeinknek.

A pénz használata

Ahogy a 3. és az 5. fejezetben kifejtettük, a pénzzel kapcsolatos megfelelő magatartás a szolgálat egyik követelménye, míg a pénzzel szembeni rossz magatartás a lelkimunkás csapdája. Nem szabad hagynunk, hogy a pénz szeretete rabul ejtse a szívünket, és azt sem szabad hagynunk, hogy a pénz legyen az első számú motivációja a szolgálatunknak. Íme néhány szempont, amit figyelembe kell vennünk a pénz megfelelő használatához.

1. A *költségvetés* alapvető eszköz az anyagiak kezelésében. Négy lépést tartalmaz. (a) Éves, és havi átlagbevétel vezetése. (b) Éves és havi átlagkiadás vezetése. Beleértve az időnkénti kiadásokat – melyen nem minden hónapban kerülnek kiadásra, de valószínűleg megjelennek az év során, mint utazások, üdülések, különleges költségek, javítási költségek, orvosi kiadások. Tervezd előbb Isten kifizetését, és másodszor magadat. Ez magába foglalja a tizedet és az adakozást, és egy havi megtakarítási tervet. A megtakarításoknak vonatkozni kell rövid távra (alkalmi kiadásokra, vész esetére), középtávra (előlegre nagyobb kiadásokhoz, tanulmányokra, házasságra), és hosszú távra (nyugdíjmegtakarítás). Ahhoz, hogy pontosan értsük a havi kiadásokat, kövessünk nyomon minden költséget, beleértve a készpénzt is, legalább egy hónapig, és készítsünk feljegyzést az elmúlt évről, vagy régebbiről. (c) Szükség szerint igazítsuk ki a költségvetést, hogy a bevétel mindenképpen több legyen, mint a kiadás. (d) Minden hónapban egyeztessük a tényleges eredményt a költségvetéssel, és tegyünk további kiigazításokat, ha szükséges.

2. *Könyvelés.* Annak érdekében, hogy a tisztességet és a tisztesség látszatát is megőrizzük, fontos, hogy vezessünk egy jó könyvelési rendszert. A jó könyvelésre szükség van a helyes vagyonyilatkozathoz és az adófizetéshez.

3. *Kerüld az adósságot.* „Senkinek semmivel ne tartozzatok, hanem csak azzal, hogy egymást szeressétek” (Róm 13,8). Meg kell fizetnünk az adósságainkat. Nem hiba részletre vagy jelzálogra venni valamit, amennyiben a havi jövedelmünk nem fedezi a részleteket. Ráadásul a kölcsönadó bizonyos hatalommal bír a kölcsönkérő felett. „A gazdag a szegényeken uralkodik, és szolgálja a kölcsönvevő a kölcsönadónak.” (Péld 22,7). Ami az anyagiakkal való sáfárkodást illeti, kerülnünk kell az adósságot, amennyire lehetséges. Nem tanácsos hosszú távú kölcsönt felvenni megélhetésre, bútorra, elektronikus árukra vagy üdülésre. Ennek oka, hogy felárat fizetünk értük kamat formájában. Helyette készítsünk költségvetést, takarékoskodjunk, és éljünk abból, amink van. Gazdaságilag tanácsos csak értékálló dolgokhoz kölcsönt felvenni, mint például egy ház, habár mostanában az ingatlanok néha veszítenek az értékükből. Szükséges lehet kölcsönt felvenni nagy, elengedhetetlen dolgokra, mint egy autó, de ebben az esetben a legokosabb, ha megtartjuk az autót az után is, hogy kifizettük, a részleteket pedig megtakarítás formájában fizetjük továbbra is saját számlánkra. Így végül le tudjuk majd cserélni készpénzért, és attól kezdve az autó jelentősen olcsóbb lesz, mivel nem kell rá kamatot fizetnünk. Más lehetőség, ha lízingelünk, alacsony kamattal kölcsönzünk, vagy használt autót veszünk.

Amikor a lelkimunkások saját tulajdonukban laknak, és kevés adósságuk van, vagy nem adósok, akkor szabadok Isten akaratára anélkül, hogy aggódnának az anyagiak miatt. Készen állnak új szolgálati lehetőségekre, vagy egy munka elkezdésére. Ha van valamennyi megtakarításuk, be tudnak fektetni szolgálati lehetőségekbe, mint például egy új gyülekezet. A pásztor jellemzően a legnagyobb adakozója a gyülekezetnek, így ha a pásztor anyagi javai rendelkezésre állnak, a gyülekezet még gyorsabban fejlődhet.

4. *Mértékletes életmód.* Ahogy az 5. fejezetben tárgyaltuk, a lelkimunkásoknak mértékleteseknek kell lenniük az életmódjukban a közösségük mércéje szerint. Nem kell kényszerrel érezniük arra, hogy lépést tartsanak mással, vagy hogy a látszólagos siker bizonyos mércéjét betöltsék. A legjobb döntést kell hozniuk a családjuk és a gyülekezetük számára, mint Isten gondoskodásának sáfárai. Ha Isten bőséggel megáldja őket az anyagiakban, akkor nagyvonalúan kell adakozniuk Isten országára, nem pedig felhalmozni, amennyit csak lehet, vagy olyan nagylábon élni, ahogy csak lehet.

Mielőtt 1992-ben megalapítottam egy gyülekezetet, teljes idejű segédszerkesztőként dolgoztam a UPCI-nél, és hétvégi prédikálásból is volt jövedelmem. A feleségemmel elhatároztuk, hogy mértékletesen élünk, és megtakarítunk, amennyi pénzt csak tudunk, hogy megteremtsük magunknak a jövőbeni szolgálat lehetőségeit. Ki tudtunk fizetni minden adósságot a ház vételárát kivéve, és megtakarítottunk pénzt a jövőre. Amikor Austinba költöztünk, hogy gyülekezetet alapítsunk, továbbra is részmunkaidős segédszerkesztőként tartottam el a családot. Volt egy kis nyugdíjmegtakarításunk, de mivel korán kezdtünk takarékoskodni, volt időnk növelni, még úgy is, ha nem mindig tudtunk hozzátenni. Amikor telket vettünk a gyülekezet számára, fel tudtuk használni a megtakarításunkat. Mivel a gyerekeink még kicsit voltak, kezdetben kölcsön adtunk pénzt a gyülekezetnek, hogy elméletileg a családom visszakaphassa, ha történne velem valami. Az idők során fokozatosan leírtuk az adósságot adakozás formájában. Az első tíz évben többet adtunk a gyülekezetnek, mint amennyi jövedelmünk a gyülekezetből származott. A kiadásaink alacsonyan tartásával, takarékoskodással és gyülekezeten kívüli állással fel tudtunk építeni az első épületünket négy éven belül. Az épület hasznos eszköznek bizonyult az ébredéshez, mert megdupláztuk a látogatók számát két éven belül az építkezés befejezése után. Négy éven belül felépítettük a második épületünket. Röviden, a gazdálkodás fontos része volt az ébredésünknek.

Azokban az években ugyanazt a kis autót használtam, ameddig csak lehetséges volt, összesen tizenkét éven át. Miközben házi misszionáriusok voltunk, váratlanul megválasztottak presbiternek, amikor a tisztségből valaki nyugdíjba ment. Ekkor fenntartottam egy parkolóhelyet a Texas District Camp-nél, a UPCI legnagyobb kerületének központjánál.

Közvetlenül egy drága kocsi mellett parkoltam, amely egy nagy gyülekezet rangidős pásztorának járműve volt, aki nyereségre tett szert a sok évnyi jó sáfárság eredményeként. Valaki megkérdezte, nem bosszant-e ez engem. Azt feleltem: „Nem, remekül érzem magam, mert ez a kis autó a mi austini új épületünket juttatja eszembe, és azt az ébredést, amit most épp megtapasztalunk.” Nagyon megérte ez a kompromisszum. Mielőtt belekezdünk a második épületünkbe, azt mondtam a feleségemnek, hogy most kell mindkettőnknek új autót vennünk, mert az építkezés során a gyülekezet váratlan többletköltségeket igényelhet, több pénzt kell beletennünk, és ez jelentősen növelheti a hozzájárulásunkat. Ma meg vagyunk áldva szép otthonnal és autókkal. Ha először Isten országát keressük, akkor Ő betölti a szükségünket (Mát 6,33). Ha odafigyelünk a költségvetésre, adósságra, megtakarításra, az általános életmódunkra és az adakozásra, meg fogja áldani az erőfeszítéseinket.

Költségtérítés és adók

Amikor tanácsot akarunk kérni egy könyvelőtől vagy egy adószakértőtől, fontos, hogy olyan embert keressünk, aki szakmailag képzett, és akinek van tapasztalata a különböző szabályzatokban, melyek a hivatásos evangéliumi lelkimunkásokra vonatkoznak. Itt röviden megemlítyük a legfontosabb pontokat, melyek kifejezetten az Egyesült Államok adószabályaira vonatkoznak. (További tárgyalását lásd az A függelékben, és az idézett forrásokban).

1. *Hivatalos költségtérítési terv.* Minden szolgálati költségtérítést csak a gyülekezeti testület által elfogadott terv alapján lehet kifizetni. A pásztornak felügyelnie kell a gyülekezet minden anyagi ügyét, de ne legyen egyedüli vizsgálója semmilyen gyülekezeti könyvelésnek. Nem lehet kizárólagos döntéshozó a pénz elköltésében, elszámoltathatóság nélkül. Továbbá, a pásztor nem keverheti a személyes pénzügyeket a gyülekezeti alapokkal.

2. *Elszámolható költségtérítési terv.* Még ha egy gyülekezet nem is tud megfizetni egy teljes idejű pásztor, az első dolog, amit megtehet, hogy a szolgálattal kapcsolatos kiadásait fedezi. Ha a gyülekezet fizeti, vagy megtéríti ezeket a költségeket egy megfelelő terv alapján, a pénz nem minősül jövedelemnek, és a pásztornak nem kell utána adót fizetni.

3. *Lakhatási támogatás.* Továbbá, még ha a gyülekezet nem is tud adni egy teljes idejű fizetést, adhat részleges költségtérítést lakhatási támogatás formájában. Amennyiben a pásztor ezt a pénzt a lakhatási kiadásai fedezésére használja, nem kell utána adót fizetnie (habár vállalkozói adók alá esik). Ha egy pásztor teljes idejű fizetést kap, egy részét akkor is lakhatási támogatásként kell kifizetni.

4. *Társadalombiztosítás.* Ez alapvető eleme az öngondoskodásnak és a családról való gondoskodásnak. Mivel a legtöbb embernek van egészségbiztosítása a munkáltatóján keresztül, ami adómentes juttatás, a gyülekezetnek mérlegelnie kell ennek a folyósítását, ha szükséges.

5. *Nyugdíjtervezés.* Ez szintén lényeges eleme az öngondoskodásnak és a családról való gondoskodásnak. A nyugdíjjárulékot magába kell foglalnia a költségtérítésnek, akár a gyülekezet, akár a lelkimunkás teszi félre. A UPCI lelkimunkási Nyugdíjalapnál a pénz adómentesen kifizethető, adómentesen növekszik, és adómentesen visszavonható, a lakhatási támogatás összegéig. (További tárgyalását lásd a B függelékben.)

6. *Alkalmazotti státusz.* Teológiaiilag a lelkimunkások Isten szolgálói, de ha van elsődleges jövedelemforrásuk, akkor az Egyesült Államok adótörvényei alá esnek. Következésképp a pásztoroknak a W-2 formanyomtatványt kell megkapniuk a gyülekezeti munkaadójuktól az adóbevallásukhoz, kivéve a lakhatási támogatást. Ez a státusz hasznos, mert lehetővé teszi számunkra az adómentes költségtérítési tervet és más munkavállalói juttatást. Szükséges még bevallást készíteniük az egyéni lelkimunkási jövedelmekről, mint pl. a prédikáció díjazása, mint vállalkozói jövedelem. (1040 formanyomtatvány, C. jegyzék).

Néha kissé zavaróan, a hivatásos lelkimunkásokat úgy kell kezelni, mint vállalkozókat a társadalombiztosítás és a Medicare biztosítás miatt. Ez azt jelenti, hogy vállalkozói adót kell fizetniük, mely megfelel mind a munkaadó, mind pedig a munkavállaló rendszeres adószázalékának (15,3 % 2015-ben /US/). Tehát amit megtakarítanak azzal, hogy nem fizetnek jövedelemadót a lakhatási támogatás után, gyakran kifizetik vállalkozói adóként. Szűk kivétel ez alól, ha az új lelkimunkások lelkiismereti okokból elutasítják a juttatásokat az állami biztosítótól. Ez általában nem ajánlatos, mert nagyon kevesen jogosultak rá, és elveszítenek vele más juttatásokat a társadalombiztosítási nyugdíj mellett, mint rokkantsági járulékok, kisebbségek juttatásai, és a Medicare-t az idősebb évekre.

A hivatásos lelkimunkásokat kezelhetjük vállalkozóként az adófizetés tekintetében. Az ő fizetésükből nem vonnak adójárulékot, viszont negyedéves becsült adót kell fizetniük. Ezért takarékoskodniuk kell mind a jövedelemadóhoz, mind pedig a vállalkozói társadalombiztosításhoz. Önkéntesen kérhetik azonban, hogy a rendszeres gyülekezeti fizetésükből adóelőleget vonjanak mindkét befizetéshez.

9. A vezető etikája

„A mit akartok azért, hogy az emberek ti veletek cselekedjenek, mindazt ti is úgy cselekedjétek azokkal; mert ez a törvény és a próféták.” (Mát 7,12).

Az etika egyszerűen az emberekkel való helyes bánásmódot jelenti, olyan tisztelettel, ahogyan szeretnénk, hogy velünk bánjanak. Azt jelenti, hogy jó kapcsolatot építünk és ápolunk mindenkivel magunk körül. Ebben a fejezetben a keresztyén vezetők magatartási szabályairól fogunk beszélni. (A gyülekezetben lévő istenfélő kommunikáció, tekintély, közösség és fegyelem további tárgyalását lásd a *Szentség kutatása* c. könyvem 4., 12. és a 13. fejezetében.)

Kapcsolatok

1. *Közösség.* Jó polgárainak kell lennünk a közösségünknek és nemzetünknek, mert Isten rendelte el a kormány vezetőit. (Lásd Róm 13.). A gyülekezetnek meg kell találnia a közösség szolgálatának gyakorlati módjait. Sokféle módon gyakorolhat pozitív hatást: méltányolja az igazságot és a becsületességet; segíti az embereket a szükségleteikben, mint például a bevándorlókat, támogatja a gyermekeket, a szegényeket, a rokkantakat és a hajléktalanokat; szolgálnak börtönökben, átmeneti otthonokban, és kórházakban; felkészítőket kínálnak állásinterjúkra, házasságra, szülőségre, és angolra, mint második nyelvre; részt vesznek díszítő és felújító projectekben; és támogatnak életpárti és örökbeadási szolgálatokat. A gyülekezetnek a keresztyén értékeket kell közvetítenie és elősegítenie szívélyes és udvarias módon, Krisztus Szellemét tükrözve mindenben. Fontos kapcsolatokat építeni a hírközlő médiákkal, szakemberekkel és civil vezetőkkel, és mindig időben fizetni a számlákat.

2. *Rangidős pásztor.* Minden lelkimunkásnak jó kapcsolatot kell fenntartania a rangidős pásztorukkal, akit a helyi gyülekezet vezetőjének kell tekinteniük, és a szellemi tekintély hangjának az életükben és a szolgálatukban. Sosem szabad a pásztoruk ellen áskálódniuk, beszélniük, vagy szervezkedniük. Nem szabad hűtlennek lenniük, vagy elárulniuk a pásztoruk bizalmát.

Mit kell tenned, amikor az emberek a pásztor kritikájával jönnek hozzád? Nem szabad a pártjukra állnod. Ha lehetséges, olyan módon magyarázd meg nekik a helyzetet és válaszolj az aggályokra, ami a pásztort támogatja. Máskülönben javasold nekik, hogy közvetlenül a pásztorhoz forduljanak, és ha nem hajlandók erre, akkor neked kell felhívni a pásztor figyelmét a problémára. Ha valaki arra kér, hogy tanácskozz vele, de nem szól a rangidős pásztornak, ne kötelezd el magad. Ha valaki bizalmas információval jön hozzád, tartsd fenn magadnak a jogot, hogy tudatod a pásztorral, ha szükséges. Máskülönben irányítsd az illetőt egyenesen a pásztorhoz, hogy beszéljen vele. Abban a viszonylag ritka esetben, amikor a pásztorral szemben komoly, megoldatlan panasz merül fel, amely etikai, tanbeli, vagy erkölcsi természetű, fordulj a problémával a megfelelő szellemi tekintélyhez, mint a kerületi szuperintendens. Ha valóban ilyen természetű problémáról van szó, akkor a megfelelő eljárás a visszavonás lehet, vagy egy új vezetés keresése. A lényeg, hogy amikor egy rangidős pásztor alatt dolgozol, támogatnod kell annak a pásztornak a szolgálatát, összhangban munkálkodva vele, és a tekintélyét elfogadva. Ha nem tudod ezt lelkiismereted szerint tenni, át kell menned másik szolgálati területre, olyan tisztelettel és együttműködéssel, ahogyan csak lehetséges, nem zúgolódva, panaszkodva, vagy viszályt szítva. De mielőtt ezt választod, tegyél meg minden erőfeszítést a helyzet megoldására, és békéld meg a pásztor vezetésével.

3. *Hívőtársak.* A vezetőknek tekintélyük van, de még a legmagasabb rangú vezetőnek is udvariasan és szeretettel kell bánnia minden hívővel. Semmi sem igazolja, hogy valakit bántsanak szóban, érzelmileg vagy fizikailag. A vezető nem manipulálhatja, nem

alacsonyíthatja le, vagy alázhhatja meg az embereket. A szellemi vezetőknek időnként helyre kell igazítaniuk vagy fegyelmezniük kell valakit, aki a tekintélyük alá esik, de ezt szeretetben kell tenniük, megváltó céllal, és a Biblia útmutatása szerint.

4. *Vendég prédikátorok.* A pásztornak és a vendég prédikátornak összhangban kell dolgoznia, a kölcsönös tisztelet jegyében, a gyülekezet épülésére. A gyülekezetnek megfelelő adakozással kell díjaznia a vendég prédikátort, különösen a teljes idejű evangélistát, még ha ezért előbb növelni is kell a különleges pénzalapot. Amikor az evangélisták a hét nagyobb részét a gyülekezetben töltik, akkor heti fizetésnek megfelelő díjazást és juttatásokat kell neki adni, az utazási költségeken felül. Ha néhány napra érkeznek, vagy egy hétvégére, a pásztornak figyelembe kell vennie, hogy a többi lehetőségeik a hét során korlátozottak. Mind a vendéglátónak, mind a vendégnek ügyelnie kell arra, hogy ne pletykálkodjanak más lelkimunkásokról, gyülekezetekről vagy a közösségről. Továbbá a vendég a pásztor támogatására érkezik, nem pedig azért, hogy szembeszálljon vele, vagy aláássa a tekintélyét. Még ha a pásztor egy bizonyos ponton hibázik is, a vendég prédikátor nem fogja tudni megoldani a problémát azzal, ha ellentmond a pásztornak, vagy rombolja a pásztor tekintélyét. Hacsak a pásztor bele nem egyezik, a vendég prédikátor nem kérhet, vagy fogadhat el egyénektől adományt, és nem folytathat pásztori tanácsadást. Nem ígérheti meg, hogy valamit titokban tart a pásztor elől, és nem beszélhet rá embereket, hogy menjenek vele, vagy hogy változtassanak gyülekezetet. Ha valaki feltár előttük egy gyülekezeti problémát, akkor a pásztor elé kell vinnie a témát.

5. *Más vezetők és gyülekezetek.* Az orvosok és az ügyvédek szakmai udvariasságot gyakorolnak, mert tudják, hogy a kollégájuk kritikájával az egész szakma hitelét rombolhatják. Ha valaki második tanácsért fordul hozzájuk, jellemzően nem támadják az előző kollégájukat, hanem egyszerűen új megközelítést alkalmaznak. Hasonló módon nekünk sem szabad támadni más prédikátorokat vagy gyülekezeteket, még azokat sem, akik elhagytak minket, vagy más felekezetekhez tartoznak. Nyilvános beszédben megmagyarázhatjuk, miért nem értünk egyet más tanításokkal, de ezt tisztelettel is tehetjük, és hangsúlyoznunk kell a Biblia megerősítő üzenetét. Négy szemközti beszélgetésben elmagyarázhatjuk, miért nem értünk egyet bizonyos vezetők tanáival, etikájával, vagy életmódjával, különösen azoknak, akiknek fontos ezt tudniuk. Nem folyamodhatunk azonban személyes támadáshoz, és különösen óvakodnunk kell a nyilvános megjegyzésektől. Általános szabály, hogy ha nem tudunk valami kedvezőt mondani lelkimunkás társunkról vagy más gyülekezetekről, akkor ne mondjunk semmit. Kerülnünk kell a pletykálkodás bűnét, mely magában foglalja a személyes, bizalmas, szenzációhajhász dolgokat, melyek ártanak valakinek. Idetartozik a negatív szóbeszédnek költése vagy terjesztése, de a személyes, sértő információk kibeszélése is valakinek, akinek nem kell róla tudni.

Ezek az alapelvek vonatkoznak a közösségi médiára is. Még ha az emberek zárt fórumokon közölnek is dolgokat, a közösségi média sokkal inkább a nyilvános társalgáshoz hasonlóan működik, semmint magánbeszélgetéshez hasonlóan, számos okból. Megmarad; könnyen elolvashatják mások is, vagy továbbküldhető másoknak, akik nem ismerik az összefüggéseket, vagy akikre nem tartozik; és kevés a lehetőség a mimikára, a visszajelzésre és a tisztázásra. Ezért a közösségi médiát inkább a nyilvános kommunikáció szabályai szerint kell használni, semmint a barátokkal való bizalmas beszélgetés szabályai szerint.

Más lelkimunkásokkal vagy gyülekezetekkel kapcsolatos aggályok vagy ellentétek esetén az alapvető bibliai elveket kell követni az ellentétek feloldása érdekében. Először is imádkoznunk kell a helyzettel kapcsolatban, és ha szükséges, kérjünk tanácsot istenfélő embertől. Ha személyes ellentétről van szó, és továbbra is úgy érzed, hogy tenni kell valamit, menj oda személyesen ahhoz, akivel problémád van. Ha ezen a módon nem sikerül megoldásra jutni, kérd megfelelő közvetítő segítségét, és végül fordulj a gyülekezet vezetéséhez, ha szükséges. (Lásd Máté 18,15-18.) A UPCI-nek létezik egy sérelmi eljárása a

lelkimunkások közötti ellentétekre, és van egy panaszrendezési eljárása a szolgálati vétségekre, és mindkettő a bibliai tanítások alkalmazására törekszik. Nem kell nyilvánosan vádaskodni, sem nyilvános összejöveten, sem szórólapon, sem közösségi médián vagy pereskedésen keresztül.

Néhány helyzet igazságtalan, de nincs jogosultságunk beavatkozni. Ilyen esetekben a lehetőségünk az imára korlátozódik, tanácsadásra, és megoszthatjuk a problémát a megfelelő tekintéllyel, aki lehet a pásztor, a gyülekezet testülete, vagy a kerületi vezetés. Nem tudunk mindenkinek segíteni, és nem tudunk megoldani minden problémát. Behatárol minket az, ami megfelelő az etikai útmutatás, a gyülekezeti vezetés, és a jogi eljárás alapján. Továbbá nem okos dolog kiállni egy olyan ügyért, ami nem a miénk, amiről kevés személyes ismeretünk van, vagy semennyi nincs, és amiben nem kértek fel minket közvetítő szerepre. (Lásd Péld 3,30; 25,8-9; 26,17). Vannak dolgok, amiket az Úr kezére kell bízunk.

6. *Előd és utód.* Amikor elvállalunk egy pásztori vagy más új tisztséget, ne bíráljuk az elődünket, hanem tisztességgel és megbecsüléssel beszéljünk róla. Ha nem tudod őszinte szívvel megtenni, akkor abban adj tisztességet, amiben van rá ok, és ne szólj a többiről. Ha időt fektetsz az emberekbe, és kiérdemled a tiszteletüket, meghozzák a maguk értékítéletét, és hozzád is lojálisak lesznek. Méltányolni fogják a jóindulatodat az elődöd iránt. Hadd méltányoljanak mindkettőtöket. Ha kizárólagos hűséghez ragaszkodsz, némelyeket el fogsz riasztani. Helyette adj az embereknek helyet és időt, hogy hozzászokjanak az új vezetéshez.

Ha van utódod, ruházd át a felelősségedet, és hagyd a dolgokat menni a maguk útján. Ne fogalmazd meg kritikát az utódodról, hanem támogasd. Nyugodj bele az utódod döntéseibe, és működj együtt vele. Ha nem tudod ezt a lelkiismereted szerint megtenni, akkor nagylelkűen vonulj vissza. Ugyancsak ha nem tudsz jót mondani, akkor ne mondj semmit. Ha vannak súlyos, megoldatlan problémák, fordulj velük a megfelelő tekintélyekhez.

7. *Kerületi és általános szervezet.* Egyazon test részei vagyunk, és az egység, az elszámoltathatóság, és a tekintélynek való alávetettség bibliai elvét kell követnünk. A lelkimunkásoknak ugyanazokat az alapelveket kell követniük a közösségükben, amit az embereknek tanítanak követni a helyi gyülekezetben. Nem üdvösségkérdés egy bizonyos szervezethez vagy szolgálathoz tartozni, de szükségesek ezek az alapelvek és a mi szervezetünk kísérlet ezeknek az alapelveknek az alkalmazására. Ezért ha egy gyülekezeti szervezet része vagyunk, együtt kell működününk vele, és tiszteletben kell tartanunk a vezetőit és a működését. Nem léphetünk ki belőle egyszerűen személyes okokból, hanem erős bibliai alap kell hozzá. Hasonlatképpen egy helyi gyülekezethez tartozni nem üdvösségkérdés, és minden helyi gyülekezet egy emberi szerveződés. De úgy szervezzük a helyi gyülekezeteket, hogy a bibliai alapelvek alkalmazásának eszközei legyenek. Így tehát Isten akarata számunkra az, hogy tartozzunk egy helyi gyülekezethez, és összhangban munkálkodjunk annak vezetőivel. Hasonlóképpen Isten akarata a helyi gyülekezetek számára az is, hogy testként munkálkodjanak együtt. Amennyire lehetséges, részt kell vennünk a részleges, kerületi és általános működésben. Vegyünk benne részt, működjünk közre, támogassuk és legyünk hűségesek. Ne hátráltassunk, ne pletykálkodjunk, ne küzdjünk pozícióért, míg ha úgy gondoljuk is, hogy a cél szentesíti az eszközt. Dolgozzunk együtt Isten országának előrehaladásáért.

Gyülekezeti tagok átcsábítása

Etikátlan tagokat átcsábítani egy másik UPCI vagy apostoli pünkösdi gyülekezettől. Azokat, akik olyan gyülekezet tagjai, mely nem tanítja az újszövetségi üdvösségtervet (Csel 2,38), el kell vezetni nagyobb igazságra. Azokkal szemben azonban, akik apostoli gyülekezetbe járnak, be kell tartanunk bizonyos etikai szabályokat, ha kifejezik vágyukat arra, hogy gyülekezetet váltsanak. Mint házi missziós pásztor, a következő útmutatásokat követtem a leendő gyülekezetet váltók irányában, miután tanácskoztam a presbiteremmel, a kerületi

szuperintendensemme, és a helyettes általános szuperintendenssel. Ezek alapján jártam el, akár követték más pásztorok, akár nem.

1. *Tanácsold a leendő gyülekezetet váltó tagoknak, hogy beszéljenek a pásztorukkal a szándékaikról és bármely aggályukról*, közben magyarázd el, hogy nem csábítasz át tagokat más apostoli gyülekezetekből. A célunk, hogy evangélizáció által növekedjen a gyülekezetünk, nem pedig más gyülekezetek tagjainak átvándorlásával, és ezt a célt tűzöm ki a tagjaink elé szóban és tettben egyaránt. Mi nem hívogatunk át senkit, sem a városunkból, se azon kívülről, sem közvetve, sem közvetlenül. Nem kérünk senkit, és nem barátkozunk olyan céllal, hogy befolyást szerezzünk. Nem hívogatjuk, nem látogatjuk, és nem tanácsoljuk más gyülekezetek tagjait anélkül, hogy együttműködnénk a pásztorukkal. Azt tanácsoltam a tagjainknak, hogy legyenek barátságosak más apostoliakhoz, de ne csábítsák őket át, vagy ne beszéljenek a gyülekezetünkről csalogató módon.

2. *Tudasd a pásztorukkal, hogy beszéltél velük*, telefonon vagy emailben, ha ők nem közlik ezt veled. A pásztor olykor választ tud adni az aggályaikra, különösen, ha tudják, hogy támogatod a pásztorukat. Gyakran a pásztor irányítja őket hozzád, tájékoztat téged a körülményekről, és segíteni tudsz nekik. Még ha egy városon kívülről jövő tag is az, aki gyülekezetet akar váltani, lépj kapcsolatba a pásztorral, hogy ajánlást szerezz tőle, vagy más hasznos információt. Fontos tudni minden komoly problémáról, mely hatással lehet a gyülekezetedre, mint például etikai, erkölcsi tanbeli vétség, vagy gyermekmolestsztálás. Az általános szerződés, melyet a UPCI kézikönyvének Helyi Gyülekezeti Irányítás szakaszában találunk, két részből áll: a gyülekezetváltó személynek az áthelyezést a pásztorától kell kérnie, és a pásztor nem tagadhatja meg azt, hacsak a tag nem bizonyult vétkesnek megvallás vagy bizonyítékok által. Előfordulhat, hogy egy pásztor lebeszéli a személyt a váltásról, vagy ellenzi azt, ebben az esetben arra kell biztatni az embereket, hogy működjenek együtt a pásztorukkal.

3. *Ha a gyülekezetváltók pásztorát aggályát vagy ellenzését fejezi ki, de ők ragaszkodnak ahhoz, hogy eljöjjenek, akkor általános szabályként sem bátorítani, sem tiltani nem szabad az eljönni akarókat*. Végső soron senkit sem lehet arra kényszeríteni, hogy megmaradjon egy gyülekezetben. Néha vannak jogos indokok a gyülekezetváltásra, mint például családi körülmények, állásváltozás, távolság, megoldatlan konfliktus, vagy a gyülekezet hitehagyása. Más esetekben lehet, hogy a gyülekezetváltó tag hibázott, de bármi is az indok, a jelenlegi gyülekezete nem képes hatékonyan szolgálni felé. Lehet, hogy az új közösségben megtér és megújul. Általában a fogadó pásztor nincs teljesen tisztában a háttérrel. Ezért nem szabad azonnal taggá fogadni a gyülekezetváltót, azonnal bevonni a gyülekezeti életbe, vagy ígéretet tenni neki erre. Ha így teszel, ezzel azt a látszatot kelted, hogy szívesen fogadod az átjövő tagokat, bármit is mondasz. Továbbá akarated ellenére is támogatsz egy lázadó magatartást, vagy beengedsz egy romboló elemet a gyülekezetedbe. Másfelől kedvesen kell velük bánni, és szeretni kell őket, hogy megkapják azt, amire szükségük van, akár helyreigazítást, akár helyreállítást, gyógyulást vagy új kezdést. Miután bizonyították a hűségüket, meg tudod választani a legjobb módot arra, hogyan kezeld őket. Néha rájönnek, hogy vissza kell térniük a korábbi gyülekezetükbe. Néha továbbállnak, amikor kiderül, hogy elszámoltathatóságot vársz el tőlük.

Néhány átjövő áldást jelent, ha etikailag megfelelően jött át, készek elfogadni téged pásztoruknak, és magukévá teszik a gyülekezeted szokásait. A legtöbb gyülekezet gazdagodott azoknak a tagoknak befogadásával, akik más városból költöztek át, munkahelyi vagy családi okokból. Ám ha gyülekezetváltó tagokra próbálsz gyülekezetet építeni, később valószínűleg nagy csalódásban lesz részed. Először is, Isten nem jutalmazza az etikátlan gyülekezetváltásokat; azt aratod, amit vetsz. Másodszor, ha az emberek könnyedén átállnak hozzád, szabadságot éreznek arra, hogy tőled is könnyedén tovább álljanak. Harmadszor, némely gyülekezetváltók komoly problémákat hoznak magukkal, ami rossz hatással lehet a

megtérőidre. Végül még a jó gyülekezetváltó tagokkal is előfordul, hogy a nézeteik nem egyeznek a te látásoddal és gondolkodásmódoddal, és megpróbálhatják saját elképzeléseiket érvényesíteni. Általában időbe kerül és gyakran bizonyos körülményeket igényel, melyben pásztori gondoskodásra van szükségük, mire a gyülekezetváltók valóban elfogadnak szellemi vezetőjüknek. Ezért, amikor az emberek a területedre költöznek, ne csábítsd őket ígéretekkel. Inkább buzdítsd őket arra, hogy látogassák végig a környékbeli gyülekezeteket, és hozzanak tájékozott, imádságos döntést. Ha problémákkal jönnek később, emlékeztetheted őket Isten vezetésére.

Mi van, ha olyanok pásztorai vagy, akik valahová máshová szeretnének átmenni?

1. *Olyan tanácsot adj nekik, ami az ő szellemi életük szempontjából a legjobb.* Arra buzdítsd őket, hogy ne fussanak el a problémák elől, hanem hozzák meg a szükséges áldozatot. Ne olyan tanácsot adj nekik, amelyek a te igényeidet szolgálják.

2. *Amennyire csak lehetséges, objektíven foglalkozz a problémájukkal.* Még ha helytelen is a hozzáállásuk, lehet, hogy a kritikájuk jogos. A bírálatok néha olyan problémákra mutatnak rá, amelyeket a támogatóid vagy nem látnak, vagy kínosnak érzik megemlíteni. Ha jogosnak látod a felvetést, ígérd meg, hogy foglalkozol a problémával, és kérj időt hozzá. Még ha távoznak is a gyülekezetből, cselekedned kell az ügyben.

3. *Ne fenyegetőzz, ne harcolj, hanem fogadd el a döntési szabadságukat.* Ha akaratuk ellenére marasztalsz embereket, valószínűleg még súlyosabb problémát okozol. Ha gyengéden tartóztatod őket, sokszor át fogják gondolni a szándékukat. Egyesek a maradás mellett döntenek, míg mások visszatérnek később, ha észreveszik, hogy az ajtó nyitva áll. Bár érezhetsz arra késztetést, hogy figyelmeztess őket a kedvezőtlen következményekre, ne légy szellemileg sértő, és ne túlozd el a helyzetet. Ne provokálj vitát. Nem minden esetben Isten elleni lázadás az, ha nem követik a pásztor akaratát. Továbbá, még ha az emberek rossz döntést hoznak is, a mi hozzáállásunk legyen megváltásra irányuló, mert Isten segíthet nekik helyes útra térni. Néhány azt gondolják, hogy a távozáshoz hadakozniuk kell, de ne légy ehhez partner. Amennyire lehetséges, engedd őket békességben távozni, beszélj róluk kedvezően, és csökkentsd a lehető legkisebbre a gyülekezetet ért ártalmat.

4. *Légy kapcsolatban az új pásztorral, hogy segíthesd mind a pásztor, mind pedig az embereket.* Még ha úgy véled is, hogy téves okból távoznak, vagy gyanítod, hogy a fogadó pásztor nem megfelelő szerepet játszik, akkor is légy udvarias, és tételezd fel a legjobbat. Jobb, ha egy másik UPCI gyülekezetbe mennek, mintha teljesen elhagyják az egyházat. Az új pásztorral kapcsolatba kell lépnie veled, de ez a kommunikáció nem jön létre azonnal, kezdeményezd te udvarias módon. Ez a megközelítés eleget tesz az etikai elvárásoknak. Tényszerűen mondd el a körülményeket, de rágalmozás nélkül, hogy az új pásztor segíthesse az átmenőket, és felismerjen minden problémát, ami másokra is hatással lehet.

„Az én etikai kódexem” (UPCI)

„Az én etikai kódexem” egy állásfoglalás a UPCI kézikönyvében, melyet az Általános Konferencia 1964-ben elfogadott. Az alábbiakban ebből idézünk, és ezt fejtegetjük.

Az alcím a következő: „Nem törvények az irányításhoz, hanem alapelvek az útmutatáshoz”. Nem törvényeskedés, hanem olyan alapelveket fektet le, melyeket mindannyiunknak mindenkor szem előtt kell tartanunk.

„Mivel arra törekszem, hogy Jézus Krisztus jó lelkimunkása legyek, folyamatosan felkészítem magam erre testben, értelemben és szellemben.” Az etika először is az Istenhez fűződő kapcsolatunkkal, és a szolgálatra való személyes felkészülésünkkel, és sáfárságunkkal foglalkozik.

„Megőrzöm a szolgálat jó hírnevét; szeretetben szólok az igazságot; tisztességben élek, és kerülöm az akadályozó adósságokat.” Az etika ezután a közösségünkhöz fűződő kapcsolatunkat foglalja magába, mint akik Jézus Krisztus követői vagyunk. Becsületesnek,

tisztességesnek, szótartónak ismerjenek minket, akik kifizetik a számláikat. Ugyanakkor szeretetünk, kedvességünk, udvariasságunk és tapintatunk is ismert legyen. Ha nem tudunk eleget tenni egy kötelezettségnek, azonnal szólnunk kell erről, és felajánlanunk egy másik módot a köteleességünk teljesítésére.

„Szentként kezelek minden bizalmas információt, amit megosztottak velem.” Az etika foglalkozik a megfelelő kapcsolattal azokhoz, akik felé szolgálunk. Helytelen visszaélni a bizalommal nyilvánosan vagy négy szemközt. Bizalmas információkat még a feleségemnek sem adok tovább, sem a munkatársaimnak, az illető beleegyezése nélkül (Lásd 21. fejezet). Nem mondok el még névtelenül sem eseteket bizalmas részletekkel semmilyen összefüggésben ott, ahol az emberek tarthatnak attól, hogy azonosíthatók, vagy hogy nekik próbálók üzeni.

„Egy szellemi vezető tekintélyét gyakorlom, nem pedig egy diktátorét. Arra törekszem, hogy szolgáljak, nem pedig arra, hogy nekem szolgáljanak, fölébe helyezve a szolgálatot a fizetésnek és a személyes érdekeknek, a gyülekezet egységét és javát pedig saját érdekeim fölé helyezem.” Ahogy ebben a könyvben tárgyaltuk, a szolgálat lényege, hogy szolgálunk, példaképek vagyunk, és vezetők vagyunk, nem pedig diktátorok. Elfogadjuk az emberek döntési szabadságát akkor is, ha nem értünk egyet a döntésükkel. Nem szabad arra használnunk a szellemi tekintélyünket, hogy tetteket kényszerítsünk ki, hanem hogy pásztorként szolgáljunk, vagy hogy vezetőként kiterjesszük pásztori szolgálatunkat. Ne személyes érdekek motiváljanak minket, hanem a test javát keressük.

„Arra törekszem, hogy a gyülekezetemet teljes felelősségének felvállalására vezessem el a közösség és a világ evangélizálásában.” A világ evangélizálása a gyülekezet első számú feladata, de vannak köteleseink, mint a közösség polgárainak is. Az etikus vezetők a közösségük jobbá tételén munkálkodnak, részt vesznek a civil életben, és törődnek az emberek szellemi és fizikai szükségleteivel egyaránt.

„Arra fogok törekedni, hogy a gyülekezetem építése közben ne romboljam más gyülekezetek hitelét, ne csábítsak át onnan tagokat, és ne bíráljak más lelkumunkásokat.” Nem szabad a mi hitvallásunkhoz tartózó, más gyülekezetektől áthívogatnunk tagokat, sem közvetlenül, sem közvetetten. Nem szabad más gyülekezeteket támadnunk, és nem szabad rosszat mondanunk más lelkimunkásokról. Miközben az igazságot hirdetjük, és más vallásúak megnyerésére törekszünk, nem szabad durván vagy becsmérlőn beszélnünk más hitvallású csoportokról. Még az angyalok sem szóltak „káromló ítéletet” az igazság ellenségei ellen, hanem Isten hatalmára bízta őket (2 Pét 2,11).

„Nem fogok versengeni egy másik lelkimunkással a pásztori elhívásért etikátlan módon”. Istenre kell bízunk a szolgálatunkat. Nem szabad a magunk módján ügyeskednünk egy tisztség megszerzéséért. Tiszteletben kell tartanunk a pásztorválasztási eljárást a gyülekezeti kormányzás formája szerint, mely magába foglalja a kerületi vezetés felügyeletét, és a gyülekezeti tagság választását. A jelöltnek nem szabad megmásítania folyamatot a kerületi vezetés vagy a tagság jogainak kikerülésével, vagy annak feltételezésével, hogy Isten akaratát mondja. Hasonlóképpen az eljárásban résztvevő vezetőknek, beleértve a távozó pásztor, a gyülekezeti testületet, és a kerületi hivatalnokokat, védeniük kell a tagok jogait, és biztosítaniuk kell a tisztességes, pártatlan eljárást. A vezetők joga és felelőssége meggyőződni arról, hogy a jelölt megfelel-e a gyülekezet igényeinek, de becsületesen kell lefolytatniuk az eljárást, személyes részrehajlás nélkül. (Lásd az 1 Tim 5,21.) Senki sem rövidítheti le az eljárást szellemi tekintélyre vagy ajándéokra való hivatkozással. Inkább Istenre kell bízni a folyamat vezetését, és hagyni kell, hogy kibontakozzon. Általában jó dolog előre elkészíteni egy utódlási tervet, hacsak nem használjuk ezt fel arra, hogy rákényszerítsünk egy jelöltet egy tájékozatlan, vonakodó gyülekezetre. Az utódnak rendelkeznie kell a megfelelő képességekkel, tapasztalattal és kenettel csakúgy, mint az emberek elfogadásával. (Lásd a „Terv az utódláshoz” c. részt *Az apostoli gyülekezet a XXI. században* c. könyvemben.)

„Lemondásom után megszakítok minden pásztori kapcsolatot a korábbi gyülekezeti tagokkal, és nem alakítok ki pásztori kapcsolatot egy másik pásztor területén az ő tudomása és beleegyezése nélkül.” Nem nyújthatunk pásztori tanácsadást és gondozást valakinek az ő saját pásztor helyett. Miközben tartunk bizonyos kapcsolatot családokkal és barátokkal, ügyelnünk kell arra, hogy ne avatkozzunk be más lelkimunkás hatáskörébe, vagy ne kérdőjelezzük meg a pásztor. Olyan esetekben, amikor valószínűleg megmarad valamilyen folytatólagos kapcsolat, a megoldás, ha a pásztorral összhangban munkálkodunk és kommunikálunk.

„Nem vállalom pásztori szolgálatot az Egyesült Pünkösdi Egyházban, ha nem valloam az általános egyház Hitcikkelyeit és Alapszabályzatát. Ha elvállaltam a pásztori szolgálatot, nem használom befolyásomat arra, hogy elidegenítsem a gyülekezetet vagy bármelyik részét az Egyesült Pünkösdi Egyház közösségétől vagy támogatásától. Ha a meggyőződésem változik, lesz bennem elég tisztesség ahhoz, hogy lemondjak.” Ahhoz, hogy a UPCI-nél megbízást kaphasson egy lelkimunkás, fogadalmat kell tennie arra, hogy vallja a Hitcikkelyeket, és követi az Alapszabályzatot. Ha később nem akarja megtartani a fogadalmát, akkor le kell mondania a tisztségéről a UPCI-nél. Ha pásztori szolgálatot vállal egy UPCI gyülekezetben, akkor a UPCI tanai, irányvonala és eljárása alapján kell működni. Máskülönben nem szabad megragadnia ezt a lehetősége, és etikailag nem szabad elfogadnia. Ezért, ha a meggyőződése változik, az etika megköveteli, hogy lemondjon pásztori tisztségéről. Nem torzíthatja el az eredményét azoknak az elődöknek, akik az évek során hozzátettek a UPCI üzenetéhez, és szolgálatához. Ha valamilyen aggályuk támad a UPCI-ben, megvannak az etikus módjai, ahogy ezeket kezelni kell, és kiállni az igazságért. Nem szabad megváltoztatniuk az egyház jellegét, és így kényszeríteni a UPCI tagjait arra, hogy távozzanak, és nem szabad a gyülekezetüket kivezetni a UPCI-ből. Sajnos a lelkimunkások néha megszegik ezt az etikai alapelvet, ami azt jelzi, hogy eltértek Isten akaratától, és hogy másoknak nem szabad őket követniük.

Az üzenetünk és a viselkedésünk egyaránt fontos. Az etikai útmutatás követésével, még ha mások nem is teszik, a mi szolgálatunkon rajta lesz Isten áldása.

10. A szellemi vezetés alapelvei

A Biblia tanítja a szellemi vezetés alapelveit, melyek minden kultúrában és korban alkalmazhatók. Minden generációnak megvannak a saját kihívásai, ez a fejezet azonban kifejezetten a vezetésről szól a XXI. század összefüggésében. Mivel ezek az alapelvek végighúzódnak az egész könyvön, lesz néhány átfedés más fejezetekben.

Jelentős kulturális eltolódást tapasztalunk a modernizmusból a posztmodernizmus felé. A modernizmus az igazság megismerését az emberi értelmén át hangsúlyozza, míg a posztmodernizmus megkérdőjelez minden tekintélyt, és a személyes megtapasztalást az értékrend különbözőségét hangsúlyozza, és megkérdőjelezi az abszolút igazság létezését. A posztmodernizmus káros lehet, mert aláássa a szellemi tekintélyt és a bibliai igazságot. Mint apostoli pünkösdieknek azonban némi előnyünk van ezzel a fajta kultúrával szemben, mivel nem csupán emberi hagyományra vagy tekintélyre alapozunk. Mi Isten Igéjére hivatkozunk. Isten hatalmát hangsúlyozzuk az Ige megerősítésére, és az emberi tapasztalat fontosságát annak elfogadásában, amit az Ige kijelent. Ugyancsak előnyt kovácsolhatunk a kulturális elmozdulásból a tekintély, tisztség és a státusz irányából azzal, hogy a szellemi vezetést a bibliai tanítások, a szellemi megtapasztalás, és a felkent szolgálat alapjára helyezzük.

A szellemi vezetés kilenc alapelve

1. *Mások felkészítése a szolgálatra.* Ahogy az 1. fejezetben tárgyaltuk, egy szellemi vezető nem az, aki mindent végrehajt, vagy irányít, hanem aki ösztönöz, motivál, látást ad, kiképez, felkészít és felhatalmaz a szolgálatra. Egy csapat vezetői vagyunk; ha senki sem követ minket, nem vagyunk ténylegesen vezetők.

2. *Vezetés szolgálat által.* „Jézus pedig előszólítván őket, monda: Tudjátok, hogy a pogányok fejedelmek uralkodnak azokon, és a nagyok hatalmaskodnak rajtok. De ne így legyen közöttetek; hanem a ki közöttetek nagy akar lenni, legyen a ti szolgátok; És a ki közöttetek első akar lenni, legyen a ti szolgátok. Valamint az embernek Fia nem azért jött, hogy néki szolgáljanak, hanem hogy ő szolgáljon, és adja az ő életét váltságul sokakért.” (Mát 20,25-28). A szellemi vezetők szolgálat által vezetnek, nem pedig tekintélyelvű módon. Mindenkinek fontos, hogy legyen egy gyülekezete, ahol otthon van, és legyen egy pásztora, és hogy kövessen egy istenfélő vezetéset, és a pásztor tanítását. (Lásd Zsid. 10,25; 13,7; 17.) Ugyanakkor a pásztorok akkor a leghatékonyabbak, ha befolyásukkal, példájukkal és szolgálataikkal vezetnek, semmint gyakori parancsokkal és a tekintély hangoztatásával. Bibliailag a vezetők rendelkeznek tekintéllyel; gyakorlatilag azonban ki kell érdemelniük a jogot a vezetésre, és azt az emberek szolgálata által teszik.

A Máté 20-ban a tanítványok vitáznak a mennyek országának pozícióin. Jézus válaszul szembe állította a világi és a szellemi vezetéset. Amikor a világban az emberek vezető pozícióba kerülnek, arra számítanak, hogy nagyobb hatalmat gyakorolnak még több ember fölött. Magasabb beosztásra, több hatalomra, juttatásra, kiváltságra, mellékes jövedelemre és jutalomra számítanak. Azon mérik le a sikert, hogy hány embernek parancsolnak. Isten országában azonban a magasabb vezetői beosztás több szolgálatot jelent. Nem rossz dolog, ha valaki vezetőségre vágyik (1 Tim 3,1), ha erre Isten elhívásának betöltése ösztönzi, és hogy szolgálja Isten népét. A szellemi vezetés célja nem a dicsőség, hatalom, tekintély és haszon megszerzése. Azok, akik az evangélium munkáját végzik, megérdemlik, hogy támogatást kapjanak az evangélium által, de mindig a szolgálat iránti vágy legyen az ösztönzés. Ha megtanulunk szolgálni, hatékony vezetők leszünk. Rendelkezni fogunk a szükséges tekintéllyel, nem a tisztség vagy a pozíció miatt. Hanem mert az emberek méltányolni fogják az értük végzett munkát. Miközben prédikálunk, tanítunk, hitre vezetünk, és tanítvánnyá teszünk embereket; miközben tanácsoljuk őket a megpróbáltatásokban, és az életre és a

családra vonatkozó döntésekben; miközben meglátogatjuk őket az otthonaikban, kórházban, és tárgyalóteremben; miközben imádkozunk értük nagy szükségükben, szellemi vezetőkké válunk az életükben. Bízunk bennük, mert tudják, hogy szívükből a javukat akarjuk, látnak minket munka közben, és személyes érdekek nélkül szolgáljuk őket.

3. *Vezetés példamutatással.* „A köztetek lévő presbitereket kérem én, a presbitertárs, és a Krisztus szenvedésének tanuja, és a megjelenendő dicsőségnek részese; Legeltessétek az Istennek köztetek lévő nyáját, gondot viselvén arra nem kényszerítésből, hanem örömet; sem nem rút nyereszkesedésből, hanem jóindulattal; Sem nem úgy, hogy uralkodjatok a gyülekezeteken, hanem mint példányképei a nyájnak. És mikor megjelenik a főpásztor, elnyeritek a dicsőségnek hervadatlan koronáját.” (1 Pét. 5,1-4.) Ebben Pál tanítása szoros párhuzamban áll azzal, amit eddig tanulmányoztunk. A presbiterek a pásztorok (püspökök). A feladatuk az, hogy gondot viseljenek a nyájra. (Az alattuk lévő vezetők segíthetik őket ebben a munkában.) Az a dolguk, hogy „felvigyázóként szolgáljanak”, nem úgy, hogy uralkodjanak a gyülekezeten, ez pedig alátámasztja korábbi tanulmányunkat a szolgálattal, nem pedig diktatórikusan történő vezetésről. Isten rájuk bízott embereket, ami azt jelenti, hogy a presbiterek sáfárok, nem pedig teljhatalmú uralkodók. Nem azért kell szolgálniuk, mert kötelesnek érzik magukat, hogy mások elvárásainak megfeleljenek, hanem azért, mert Isten akarata mellett döntöttek. Nem a kapzsiság, nem is a hatalom az, minek motiválnia kell őket. Helyette arra kell törekedniük, hogy „példaképek” legyenek – szellemileg, imádságban, szentségben, és számon kérhetőségben. Amit megkívánunk az emberektől, tegyük mi is azt.

4. *Egység és különbözőség a testen belül.* A gyülekezet olyan, mint az emberi test, melynek a feje Krisztus. (Lásd Róma 12; 1 Kor 12.) Különböző tagjai vannak különböző képességekkel és feladatokkal, mégis úgy működik, mint egységes test Krisztus vezetése alatt. Az emberi test egyes tagjai kiválóbbak a többinél, de a láthatóságuk nem feltétlenül jelzi az értéküket. Némelyik láthatatlan, nem szem előtt lévő testrész, mint például a máj, fontosabb az életben maradás szempontjából, mint más tagok, amikre jobban ügyelünk, mint például a hajunkra. Az igazság az, hogy minden tagra szükségünk van ahhoz, hogy betöltsük Isten alkotó szándékát. A gyülekezetben nem gondolkodhatunk fontossági fogalmakban, hanem csak elhívásban és szolgálatban. Mindenkinek van szerepe, és mindenkire szükségünk van, hogy betöltsé a szerepét. Kiegészítjük, és teljessé tesszük egymást. A vezetők feladata nem az, hogy saját hasonmásait létrehozzák, hanem, hogy összefogják a tagok különböző ajándékait és tehetségeit, hogy minden egységben, a test javára munkálkodjon együtt. Megtanuljuk értékelni azokat az embereket, akik különböznek tőlünk, és olyan vezetőkkal vesszük körül magunkat, akiknek az ereje különbözik a miénktől. Mivel Krisztuson kívül senki sem az abszolút fej, csapatként kell együtt dolgoznunk. Senkinek másnak nincs végső tekintélye, sem nem rendelkezik minden válasszal, de együtt betölthetjük Isten akaratát az egyházért.

5. *Isten népének védelme.* „Meg ne illessétek az én felkentjeimet, és az én prófétáimnak ne ártsatok!” (Zsolt 105,15). Sokan a rangidős vezetőkre támogatására vonatkoztatják ezt az ígeverset, és természetesen vonatkozik is rájuk. Az eredeti összefüggésben azonban szélesebb körű értelmezése van. A Zsolt 105 leírja, hogyan vezette ki Isten Izrael népét Egyiptomból az Ígéret földjére. Miközben a pusztában vándoroltak, megtámadta őket egy másik nép, de Isten megvédte őket. „És egyik nemzettől a másikhoz bujdosának, egyik országból a másik néphez: Nem engedé, hogy valaki nyomorgassa őket, sőt királyokat is megfenyített miattok, mondván: Meg ne illessétek az én felkentjeimet, és az én prófétáimnak ne ártsatok!” (Zsolt 105,13-15). Itt a felkentek és a próféták Isten népét, mint egészet jelenti. Hasonlóképpen beszél az Újszövetség is Isten népéről, mint királyi papságról, szent nemzetről, és papokról (1 Pét 2,9; Jel 5,10). Ezért figyelmeztetés szól mindenkinek, aki támadja Isten egyházát, vagy annak vezetőit, és képviselőit. Veszélyes az egyéni tagoknak becsmérelni, lekezelni vagy támadni a vezetőket. Isten helyezte el őket az életükbe. Hasonlóképpen veszélyes az egyéni vezetőknek

is becsmérelni, lekezelni vagy támadni Isten népét. A vezetőknek és a követőknek tisztelettel kell lenniük egymás iránt.

6. *A vezető motivációja: a szeretet.* A szeretet szükséges és elegendő motiváció mindenhez, amit teszünk (1 Kor 13). Szellemi ajándékainktól, adakozásunktól, vagy áldozatvállásunktól függetlenül, szeretet nélkül az erőfeszítéseink értéktelenek. Alapvetően szeretnünk kell Istent, és szeretnünk kell az embereket (Márk 12,28-31). Amikor nem szeretetben cselekszünk, kilépünk a helyes szerepünkből. Amikor tanítunk, prédikálunk, fegyelmezzünk, vagy dorgálunk, mert néha azt is kell, a legfőbb alapelv, hogy mindent szeretettel kell tennünk. Néha például jogos az indok a haragra. Nem hagyhatjuk azonban, hogy a harag felülkerekedjen a szereteten, mert akkor a cselekedeteink rombolókká válnak, és nem megváltók lesznek. „Azért, szeretett atyámfiai, legyen minden ember gyors a hallásra, késedelmes a szólásra, késedelmes a haragra. Mert ember haragja Isten igazságát nem munkálja.” (Jak 1,19-20). Még fegyelmezés és dorgálás esetén is engednünk kell, hogy a Szent Szellem vezessen minket, és hogy a szeretet legyen a motivációnk. Ha haraggal fakadunk ki, akár a szószékről, akár négy szemközti, valószínűleg nem azt fogjuk elérni, ami Isten szándéka.

7. *Mások tisztelete.* „A mit akartok azért, hogy az emberek ti veletek cselekedjenek, mindazt ti is úgy cselekedjétek azokkal; mert ez a törvény és a próféták.” (Mát 7,12). Úgy kell bánnunk másokkal, ahogy szeretnénk, hogy velünk bánjanak az ő helyzetükben. Némelyik vezető nyers, szigorú, tekintélyelvű, ellenőrző és követelő, noha ők nem engedelmeskednének ilyen vezetésnek a saját életükben. Ha ők követők lennének, nem vetnék alá magukat a saját vezetésüknek! Nyilvánvaló, hogy a vezetésről alkotott felfogásuk téves. Ha tanítunk a tizedről, akkor nekünk is fizetni kell tizedet. Ha tanítunk a hűségéről a hívők gyülekezetének, és az Isten országaért végzett munkáról, akkor nekünk is hűségesnek kell lennünk Isten munkájához a helyi gyülekezeten túl is. Ha számon kérhetőséget tanítunk a gyülekezetben és a tekintélynek való alávetettséget, akkor nekünk is ugyanezeket kell gyakorolnunk. Bármelyik igeverset is használjuk ezeknek a dolgoknak a tanítására, azok ugyanúgy vonatkoznak ránk is. A megbízott lelkimunkások sem kivételek. Természetesen a mi engedelmisségünk a feljebbvalóknak tiszteletet és együttműködést jelent, de nem mindig jelent megkérdőjelezhetetlen engedelmisséget, se nem ment minket fel a felelősség és a rugalmasság alól, hogy egyéni döntéseket hozzunk. Nem vonatkozik-e ez ugyanúgy a követőinkre is?

8. *A vezető tekintélye: Isten Igéje.* Tekintélyünk végső forrása nem a pozíciónk vagy a címünk, hanem a Biblia. A helyi gyülekezeti ügyek a pásztor hatáskörébe tartoznak. Adminisztratív ügyekben a pásztoroknak adminisztratív feladataik vannak. Tanbeli, etikai és életmód kérdésekben Isten Igéjét kell alapul venni. Pál azt mondta: „Legyetek az én követőim, mint én is a Krisztusé.” (1 Kor 11,1). Amikor prédikálunk vagy tanítunk, nem a szerzők vagyunk, hanem a közvetítők. Nincs jogunk hozzátenni Isten Igéjéhez, vagy elvenni belőle. Miközben hűségesen hirdetjük az Igét, felhívjuk az embereket arra, hogy engedelmeskedjenek az Igének. Ha van személyes véleményünk, meglátásunk vagy tanácsunk, úgy kell azokat előtárni, mint amelyek nem egyenértékűek az isteni paranccsal.

9. *A vezető ereje: Isten Szelleme.* A Szent Szellemnek kell lennie a kenetünk forrásának a prédikáláshoz, a tanításhoz, a vezetéshez és a tanácsadáshoz. Miközben fejleszthetjük a vezetői képességeinket tanulás és tapasztalat útján, nem bízhatunk emberi módszerekben Isten munkájának elvégzésekor. Hasonlóképpen a követőink sem tudják betölteni Isten akaratát emberi képességekkel vagy törvényeskedő megoldásokkal; nekik is szükségük van arra, hogy betöltekezzenek Szellemmel. Nem teljesítjük Isten egyházra vonatkozó célját politikai játszmákkal. Nem menthetünk meg embereket pszichikai ráhatással, és nem tehetjük őket szentté erőszakkal vagy megfélemlítéssel. Helyette Isten vezetésére figyeljünk. Ima, hit, és dicsőítés által olyan környezetet hozhatunk létre, melyben Isten Szelleme munkálkodni tud.

A hatékony vezető öt jellemzője

A 3. fejezet a lelkimunkásokkal szemben támasztott bibliai követelményekről szól, mely többségének minden érett keresztényt jellemeznie kell. Amikor vezetőt választunk, különösen az alábbi gyakorlati tulajdonságokra kell összpontosítanunk.

1. *Szellemi ember* legyen elsőként, és a bibliai követelmények átfedik ezt a pontot. Én Isten iránti őszinte szeretet keresek, olyat, aki rendszeres látogatója a gyülekezetnek, adakozik, dicsőít, tanulmányozza az Igét, imádkozik, (különösen az imaszobában és a prédikáció után), és szentségre törekszik. A fiatal és új vezetőknek is jó keresztény példaképeknek kell lenniük: „Senki a te ifjúságodat meg ne vesse, hanem légy példa a hívőknek a beszédben, a magaviseletben, a szeretetben, a lélekben, a hitben, a tisztaságban.” (1 Tim 4,12).

2. *Szolgáló lelkület*. Mint már beszéltünk róla, a vezetőknek szolgáló lelkülettel kell rendelkezniük.

3. *Hűség*. A hűség fontosabb, mint a képesség. Hűségesnek lenni azt jelenti, felelősnek, megbízhatónak, lojálisnak, szavahihetőnek és odaszenteltnek kell lennie. Az embereket sok szempontból lehet képezni és fejleszteni a vezetésre, de a nagyszerű rátermettség nem ellensúlyozza a hűtlenséget. A vezetők sáfárok, és „a sáfároknak megkívántatik, az, hogy mindenkit hívnek találtsák” (1 Kor 4,2). Hűséges sáfárainak kell lenniük Isten Igéjének, Szellemének, népének, és a pénznek csakúgy, mint saját elhívásának, ajándékainak, idejének, energiájának és forrásainak. Nem lehet mindenki a legjobb bizonyos tevékenységben, és nem mindenki lesz kitűnő tanuló, de mindenki lehet hűséges. Végül a hűség az, ami a legfontosabb. (Lásd Mát 25,21; Luk 19,17.) A Szellem gyümölcse magába foglalja a hitet is, ami ebben az összefüggésben felöleli a hűséget (Gal, 5,22).

4. *Képesség*. Bár az, hogy a jelölt szellemi ember legyen, elérhető, és hűséges fontosabb, mint a képesség, törekednünk kell arra, hogy az ajándékok és tehetség illeszkedjen a feladathoz. Lehet, hogy a leendő vezető nem tudja, hogyan kell elvégezni egy bizonyos feladatot, de rátermettnak kell lennie a feladatra, és késznek kell lennie a tanulásra. Dániel rendkívüli lélek volt (Dán 6,3). A szellemi gyümölcsök egyik tényezője a jóság (Gal 5,22). Bár erkölcsi jóságra gondolunk elsősorban, a jóság magába foglalja a vágyat arra, hogy mindent jól cselekedjünk. Olyan vezetőket kell keresnünk, akik komolyan veszik a felelősséget, és kiválóságra törekcszenek. Olyan vezetőkre van szükségünk, akik tanulni, növekedni, szolgálni szeretnének, és hatékonyak lenni, nem pedig olyan emberek, akik elsősorban címre vagy pozícióra vágyanak.

5. *Fegyelem*. A hatékony vezetők a) vágnak arra, hogy teljesítsenek, b) eltökéltek a sikerre, és ami a legfontosabb, c) fegyelmeztettek a kemény munkára, amíg nem érnek el sikert. Készek és képesek megosztani az idejüket, összpontosítani az energiájukat, cselekvési tervet készíteni, és követni ezt a tervet. Megszervezik az időt és a forrásokat a feladatukhoz. Miközben így tesznek, ezzel a) megállapítják az elsőbbségeket, b) megalapozzák a célokat, ezeknek az elsőbbségeknek a teljesítésére és d) értékelik az eredményeket a fejlődés érdekében. (Lásd 13. és 14. fejezetet.) A fegyelem szorgalmas munkát jelent, azt, hogy az időt, az energiát és a forrásokat a munka elvégzésére fordítják.

11. Befolyás és elszámoltathatóság

Ez a fejezet a hatékony vezetés két fontos szempontjáról szól. Ha a vezetők gyakran hangoztatják a tekintélyüket, akkor ez annak a jele lehet, hogy nincs túl sok befolyásuk. Ahelyett, hogy a tekintélyük erősítésére törekednének, jobb, ha több időt és erőfeszítést fektetnek a befolyásuk növelésébe. Az új vezetőknek lassan kell nagy változásokat bevezetniük, amíg nem építettek ki befolyást. Hasonlóképpen, ha egy vezető azt szeretné, hogy a tekintélyét elismerjék, elszámoltathatónak kell lennie mások felé különféle módokon.

Befolyás

1. *A vezetés olyan látásokkal ösztönöz másokat, amiket azok magukévá tesznek, és beépítenek, mint sajátjukat.* A gyülekezetben kulcsvezetőket keresünk, akik hallják Istent, kijelölik az utat, ösztönöznek, és látást adnak. Ahhoz, hogy egy vezető hatékony legyen, hagynia kell, hogy mások megosszák, és fejlesszék a látását. A vezető kezdeményez, és levezet egy folyamatot, melyben az emberek részt vesznek, és ami inspirálja őket. Az emberek megragadják a látást, és miközben meghozzák saját elkötelezettségüket és közreműködnek, a látás közös látásukká válik.

2. *A vezetés ösztönöz másokat, hogy oda menjenek, ahol beteljesíthetik a látást.* Nem kényszerít embereket arra, hogy megtegyenek valamit, amit nem igazán akarnak megtenni. Ha egyszer az emberek ösztönzést kaptak, és megragadták a látást, a jó vezető arra buzdítja őket, hogy teljesítsék a látást, tegyék meg, amit szükséges a látás beteljesítéséért. A vezető nem csak közvetíti és felvázolja a látást, hanem lépésről lépésre el is vezeti az embereket a látás beteljesítésére, amelyet magukévá tettek.

3. *A vezetés befolyás.* Addig terjed, ameddig a befolyása terjed. Habár a szellemi vezetők rendelkeznek tekintéllyel, a gyakorlatban csak addig a mértékig tudnak vezetni, ameddig a befolyásuk terjed. Az üzleti világban az alkalmazottakat pénzjutalommal lehet motiválni, és az állás elvesztésétől való félelemmel. Isten országában az elsődleges ösztönzés a szolgálat és a befolyás. A megfélemlítéssel és félelemmel történő vezetés hosszútávon nem hatékony. Időnként a szellemi vezetőnek figyelmeztetnie vagy fegyelmeznie kell, de rendellenességet jelez, ha a vezető szellemi fenyegetéssel követel engedelmességet.

A leghatékonyabb motiváció pozitív. Ahogy a 10. fejezetben tárgyaltuk, amikor a szellemi vezető szolgálja az embereket, bizalmat és befolyást alakít ki. Befolyást építünk ki, amikor időt töltünk az emberekkel; oly módon prédikálunk és tanítunk, ami megváltoztatja az életüket; ösztönözzük a hitet, és velük együtt hiszünk a csodában; segít nekik az élet kérdéseiben, köztük a házasság, a gyereknevelés, és az anyagi kérdésekben; törődést mutat bátorító szavakkal, telefonhívásokkal, és üzenetekkel; együtt ünnepel velük a győzelmek idején; és velük gyászol veszteség idején. Ha tudják, hogy elérhetők vagyunk az élet fontos időszakában, akkor befolyást építünk. Bízunk a tanácsainkban, imánkban, és vezetésünkben. Következésképp, amikor irányt mutatunk, követni fogják. Ez a folyamat nem működik olyan erőfeszítések árán, melyek nyomásgyakorláson vagy kényszeren alapulnak, hanem csak őszinte szereteten és gondoskodáson keresztül.

4. *A befolyás olyan, mint a pénz a bankban.* Pénzt keresünk, majd elhelyezzük a bankban, hogy felhasználhassuk, amikor szükségünk van rá. Természetesen többet kell elhelyeznünk, mint amennyit kiveszünk. Hasonlóképpen, miközben szolgáljuk az embereket, befolyást építünk ki. Amikor számíthatunk a bizalmukra válságos helyzetekben, nehéz döntések előtt, állásfoglaláskor, vagy ellenállással szemben, akkor befolyást költünk. Gyakran nem tudunk teljesen megmagyarázni egy helyzetet, mert titoktartásra van szükség, de az emberek a legjobbat feltételezik rólunk, mert bízunk a motivációinkban és a módszereinkben, ami vezetési pozíciónkon alapul, és korábbi tapasztalatikon velünk. Ha azonban ismétlődő viták,

kritikák a tekintéllyel kapcsolatban, vagy annak felemlegetése azonban kimeríti a befolyást. Tovább kell szolgálnunk szeretetben, kimutatva a hűségünket és a megbízhatóságunkat. Egy másik példával élve, a feleségem és én egyenrangú partnerek vagyunk, és közös megegyezéssel hozzuk meg a főbb döntéseket. Ha az a ritka helyzet adódik elő, hogy nem értünk teljesen egyet valamilyen döntésben, a feleségem belenyugszik a vezetésembe. Ha azonban hangoztatnám a vezető szerepemet, mint férj, minden alkalommal, amikor nem értünk egyet, hamar elveszíteném a befolyásomat. Mint vezetőnek, ügyelnem kell arra, hogy ne merítsem le a befolyás számlámat, ne vegyek ki róla túl gyakran, és mindig többet tegyek be, mint amennyit kiveszek.

Hogy folytassam a hasonlatot, bölcsen kell költenünk a befolyásunkból. Még ha nagy összegű pénzünk van is a bankban, ha minden alkalommal mindent megveszünk, amire csak vágyunk, hamarosan nem lesz elég pénzünk a valódi szükségletünkre vagy vészhelyzetre. Hasonlóképpen bölcsen kell megválasztanunk a harcainkat. Még ha tekintélyünk is van, mint vezetőnek, nem ragaszkodhatunk mindig a saját elgondolásunkhoz. Van, amikor türelmesnek kell lennünk, megtartva a békességünket, és bízni Istenben, hogy kimunkálja a dolgokat. Nem alkudhatunk meg az igazsággal vagy a tisztességgel, de isteni bölcsességre és vezetésre van szükségünk, hogy tudjuk, hogyan és mikor kezeljük egy bizonyos helyzetet. Némelyik problémával azonnal kell foglalkozni, máskülönben elhatalmasodik. Más helyzetekben több időre van szükség a probléma megoldásához, hogy az emberek megtérjenek, hogy Isten felfedje a helyzetet mások előtt, vagy számunkra, hogy kidolgozzunk egy cselekvési tervet. A vezetőknek bölcsességre van szükség, hogy tudják, mikor kell cselekedni, és mikor visszahúzódní.

5. *A vezetés csak addig terjed, ameddig a vezető elmege.* Nem vezethetünk el senkit sem oda, ahol nem jártunk magunk is. Beszélhetünk az embereknek arról, mit kell tenni, de ha mi magunk nem tettük meg, valószínűleg nem leszünk hatékonyak. Ha azt akarjuk, hogy az emberek imádkozzanak, vezetnünk kell őket az imádságban. Ha azt akarjuk, hogy az emberek keményen dolgozzanak, nekünk is keményen kell dolgoznunk. Ha azt akarjuk, hogy az emberek adakozzanak, látniuk kell a példamutatásunkat az adakozásra. Ha azt akarjuk, hogy az emberek támogassanak bizonyos tevékenységeket, a magunk számára is első helyre kell tennünk azokat. Időnként elfoglalt vezetők rábízhatnak bizonyos fontos tevékenységeket másra, de még ekkor is több éves példamutatásra alapoznak, amelyben többet tettek a kötelességüknél. Az embereknek időről időre látniuk kell, hogy a rangidős vezető személyesen támogatja a látást.

6. *A kommunikáció ereje a vezetés ereje.* A gyülekezet nem haszonelvű, önkéntes munkáját nem ösztönözhetjük azokon a módokon, mint a világi vállalkozásban. A mi elsődleges motivációnk a látás, és a látás megosztásának módja a kommunikáció. Megmagyarázzuk a látást, megismételjük, és bemutatjuk a fejlődését a kommunikáció különféle formáival. Ezek magukba foglalják a prédikációt, tanítást, a tanításra alkalmas pillanatokat, helyzetjelentéseket, különleges bemutatásokat, bizonyoságtételeket, közleményeket, emaileket, szövegeket, weboldalakat, telefonhívásokat vagy üzeneteket és leveleket. Mint pástornak, néha le kell csípnem néhány percet a dicsőítő szolgálatból „családi beszélgetésre”. Megmagyarázom a jelen helyzetünket, mint gyülekezetét, és azt, hogy hová kell eljutnunk, időnként szellemi harcokkal, győzelmekkel, erővel, gyengeségekkel, programokkal és célokkal foglalkozok. Nagy szükséghelyzetben vagy szellemi támadás idején nyíltan, de pozitívan beszélek a helyzetünkről, nem fedve fel bizalmas dolgokat vagy vádolva embereket, hanem arra buzdítva a gyülekezetet, hogy álljanak ellene az ördögnek, imádkozzanak hitben, és törekedjenek győzelemre. Az emberek általában tudták, mikor volt terítéken egy lényeges probléma, még ha nem is tudták, mi az, így a beszédem betekintést nyújtott nekik, és segített nekik megfelelően reagálni. Különböző megoldásokat használtam a gyülekezet tájékoztatására, különösen a jó hírek megosztására, annak megmagyarázására, hogyan

működhetnek közre, és a célok és az eredmények kihirdetésére. A jó kommunikáció segít kiiktatni a rossz kommunikációt, mint a pletykálkodást, a spekulációt, a kritikát, és a negativitást. A rendszeres kommunikáció pozitív légkört teremt, kapcsolatban tartja az embereket, és buzdítja a részvételt.

7. *A vezetés magába foglalja a képzést és a mentorálást.* A vezető sikere nagy mértékben függ az asszisztenseken és a követőkön. Ezért az egyik legfontosabb feladata, hogy tanítson, kiképezzen és mentoráljon. A vezető célja nem az, hogy minden munkát elvégezzen, hanem hogy létrehozzon egy hatékony csapatot, mely beteljesítheti a látást. A vezető idejének legnagyobb részét minden szinten mások képzésének kell kitöltenie. A rangidős vezetőknek vezetőket kell kinevelniük, akik úgyszintén kinevelnek másokat a munkájuk részeként. (Lásd 2 Tim 2,2). Végezetül a vezetők nem lehetnek sikeresek, hacsak nem készítének tervet a vezetés kiterjesztésére és folytonosságára minden szinten.

Elszámoltathatóság

Minden kereszténynek elszámoltathatónak kell lennie, és ez alól a vezetők sem kivételek. Gyakran gondolunk a szellemi vezetőkre a tekintély fogalmaival, de a tekintéllyel felelősség és elszámoltathatóság is jár. Még a vezetőknek is engedelmeskedniük kell a tekintélynek való engedelmesség bibliai tanításának (Zsid 13,7; 17). Valójában a vezetőknek azért van tekintélyük, mert ők maguk is tekintély alatt vannak.

Az újszövetségi gyülekezetben egy együttműködő, kölcsönösen egymástól függő vezetést látunk. A helyi gyülekezetek intézték a saját ügyeiket, de kapcsolatban voltak egymással, együttműködtek, és követték a jeruzsálemi vezetőket. A Csel 15-ben az apostolok és a vének összeültek, hogy eldöntsék, milyen szabályok vonatkoznak a pogány hívőkre. Leveletet küldtek minden gyülekezetnek a döntésük magyarázatával, mely így szólt: „tetszék a Szent Léleknek és nekünk” (28. vers). Elvárták, hogy minden gyülekezet elfogadja ezt a döntést, és ne váljon le a csoportról. Még a legfelsőbb vezetők is, mint Péter és Pál apostol, elszámolással tartoztak az apostoloknak és a véneknek Jeruzsálemben, és egymásnak. (Lásd Csel 11; 15,21; Gal 2.) Pál és János apostol levelei egy ajánlási rendszert mutatnak be, és egy ajánlást visszavonó rendszert, és lelkimunkásokra vonatkozó figyelmeztetést, mely megfelel a mi jelenlegi lelkimunkási engedélykiadási és fegyelmi rendszerünknek. Bár szabadon összeállíthatunk különböző típusú szervezeteket és alkalmazhatunk különböző módszereket, nem szabad úgy tekintenünk a szervezetünkre és annak szabályaira, mint szabadon választhatóra. Inkább tiszteletben kell tartanunk azt, mint jóhiszemű kísérletet a szükséges bibliai alapelvek alkalmazására saját történelmi, társadalmi és kulturális közegünkben.

Az elszámoltathatóság hét forrását vesszük figyelembe minden vezetőre nézve.

1. *Isten.* Ahogy a 2. fejezetben tárgyaltuk, mindegyikünknek személyes kapcsolatot kell ápolni Istennel, beleértve a szellemi alapelveket. Senki más nem teheti meg ez helyettünk. Természetesen Isten szolgálata öröm és kiváltság, nem pedig kötelesség vagy teher. Mindazonáltal erős felelősségérzetnek kell lenni bennünk ezért a kapcsolatért.

2. *Önmagunk.* Ahogy szintén a 2. fejezetben kifejtjük, a testünk a Szent Szellem temploma. És mi sáfárai vagyunk a fizikai és érzelmi életünknek. Isten teremtett és váltott is meg minket, Ő adott nekünk életet, egészséget, erőt, időt, és képességet. Bölcsen kell használnunk ezeket az ajándékokat. Áldozatos életet kell élnünk, nem pedig hanyagul. Más szavakkal, alávetjük akaratomat Istennek, akkor is, ha időbe, pénzbe, álmokba, tervekbe és nehézségekbe kerül. De ő nem kéri tőlünk, hogy hanyagoljuk el mentális és fizikai egészségünket. Isten hatékony szolgálatához helyes döntéseket kell hoznunk a pihenés, ellazulás, testmozgás és étkezés tekintetében. A kulcs az egyensúlyban van. Senki más nem hozhatja meg ezeket a döntéseket helyettünk, vagy állíthatja fel ezeket a határokat. Magunkat tartozunk elszámolással ezek véghezviteléért.

3. *Család.* Ahogy 7. fejezetben kifejtettük, Isten szolgálatának része az is, ha betöltjük a családukkal szembeni kötelességeinket, mely vonatkozik a szülőkre, házastársra és a gyerekekre is. Nem szabad a szolgálatot választanunk a családdal szemben, hanem a család a szolgálat része. Nem hozhatunk nagy, életre vagy szolgálatra vonatkozó döntéseket a házastársunk támogatása nélkül. Még ha úgy gondoljuk is, hogy a házastársunk téved, szükségünk van az ő együttműködésére a sikerhez, ezért imádkoznunk és kommunikálnunk kell, és az isteni tanácsot keresni, amíg megegyezésre nem jutunk. Hasonlóképpen figyelembe kell vennünk fő döntéseink hatását a gyermekeinkre is. Olykor ezek a megfontolások vezetnek minket az időzítés megváltoztatásához, vagy más megoldás kereséséhez, amivel betölthetjük elhívásunkat és feladatunkat.

4. *Szellemi tekintély.* Elszámoltathatónak kell lennünk a pásztorunk és más szellemi mentoraink felé. Mint rangidős pásztor, az életünk bizonyos pontján talán nem tudjuk elérni a pásztorunkat, hogy tanácsot kérjünk tőle, és nem találunk olyan személyt, aki betölthetné ezt a szerepet. Ennek ellenére legyenek rangidős vezetőink, mint például a presbiter, kerületi szuperintendens, általános szuperintendens, vagy más elismert vezető, akik tekintéllyel szólnak hoznánk. Számot adhatunk különböző vezetőknek életünk különböző területeiről. Bármilyen esetről van szó, szükségünk van egy vagy két vénre, akik tanácsolhatnak minket még az élet és a szolgálat legnehezebb és legszemélyesebb területein is, olyan emberekre, akikben teljesen megbízunk, olyan emberekre, akiket nem mi választunk azon az alapon, hogy mit akarunk hallani, hanem Isten helyezte őket az életünkbe. Tekintéllyel kell rendelkezniük ahhoz, hogy beleszóljanak az életünkbe, akár saját kezdeményezésükre, akár a mi kérésünkre. Fogadjuk meg a tanácsaikat, figyelmeztetésüket, sőt a dorgálásukat is. A vezető néha új mentorokat választ, akik más felfogást vallanak, vagy akik azt mondják, amit a vezető hallani akar, de valódi alávetettség ez?

5. *Szellemi társak.* Szükséges, hogy a vezetőknek legyenek társaik a szolgálatban, akiknek joguk van beleszólni az életükbe, mint például a barátok, munkatársak, imapartnerek, és számonkérő partnerek (akik segítenek a vezetőnek az elkötelezettsége fenntartásában – a ford.). Ezek olyan emberek, akikkel nyíltan beszélhetünk, összehasonlíthatjuk a jegyzeteinket, és megvitathatunk hasonló helyzeteket, és célokat. Biztonsággal megbízhatunk benne, és kérhetünk tanácsot tőlük. Jogukban kell, hogy álljon megkérdezni tőlünk, hogy mennek a dolgaink, kifejezni aggodalmukat, vagy akár figyelmeztetni minket. Bölcs dolog ápolni a régi barátságokat; miközben készek vagyunk új barátságokat kötni, évekre telik régi barátokra szert tenni.

6. *Szellemi követők.* A vezetők elszámolással tartoznak a követőiknek sokféle módon, például az éves anyagi jelentéssel a gyülekezet részére, és rendszeres jelentéssel a gyülekezeti testület számára. Bölcs dolog arra biztatni a közeli munkatársakat és asszisztenseket, hogy közöljék, ha bármilyen kérdés vagy aggály merül fel a munkánkkal kapcsolatban. Én mindig megkérem az asszisztenseimet és a titkárait, hogy mondják el javaslataikat, vagy tudassák velem, ha úgy gondolják, hogy hibáztam. Gyakran megkérdem a benyomásaikat a fontos közlendőkkel és döntésekkel kapcsolatban, így annak a szemszögéből is láthatom a dolgokat, aki megérti a szándékaimat, és segíteni akar. Ők észrevehetik a lehetséges félreértéseket, vagy nemkívánatos következményeket, melyek elkerülték a figyelmemet.

7. *Krisztus teste.* Elszámolással tartozunk a világra kiterjedő egyháznak, Isten családjának, és különösen saját szervezetünknek. Együtt kell vele működnünk, és tisztelnünk kell, akkor is, ha nem értünk vele egyet. El kell köteleznünk magunkat, hogy minden tőlünk telhetőt megteszünk a testért, mint egészért. Mint a UPCI része, alá kell rendelnünk személyes napirendünket a test missziójának: „hogyan elvigyük a teljes evangéliumot az egész világra az egész egyház által”.

Van-e pásztorod, mentorod, véned vagy presbiteri testületed, akiknek elszámolással tartozol, és akiknek alárendeled magad? Vannak-e szolgálatbeli társaid, akiknek

elszámolhatsz? Vannak-e követőid, akiket mentorálsz, és akiknek megengeded, hogy megosszák veled a benyomásaikat? Van-e Pálod, Barnabásod, és Timótheusod? Ez a háromféle kapcsolat segíteni fog, hogy hatékony lehess az életben és a szolgálatban.

12. Gyülekezetnövekedés

„És foglalatosok valának az apostolok tudományában és a közösségben, a kenyérnek megtörésében és a könyörgésekben. Dicsérve az Istent, és az egész nép előtt kedvességet találva. Az Úr pedig minden napon szaporítja vala a gyülekezetet az idvezülőkkal.” (Csel 2,42; 47).

A helyi gyülekezetek számára Isten terve az, hogy növekedjenek számban, és szellemben. Ezért fontos, hogy a pásztoroknak legyen látásuk a növekedésre, és a többi vezetőre vonatkozóan a helyi gyülekezetben, hogy elfogadja és támogassa ezt a látást. Röviden áttekintünk hét növekedési alapelvet, melyet megtalálunk az Újszövetségben és a mai apostoli gyülekezetekben (Lásd a *Gyülekezetnövekedés: hét apostoli alapelv* c. könyvemben.)

A szüleim házi és külföldi misszionáriusok voltak, így abban a kiváltságban volt részem, hogy egy gyülekezetnövekedési légkörben nőttem fel. A Koreai Egyesült Pünkösdi Egyház alapítói voltak, és közreműködtek a UPCI louisianai kerületének Spanyol Evangéliumi Szolgálata megalapításában. Hat gyülekezetet alapítottak személyesen.

Amikor a feleségemmel a texasi Austinba költöztünk, hogy megalapítsuk a New Life Church-öt (Új Élet Gyülekezet), nem volt kidolgozott tervünk, de alapelveket gyűjtöttünk számos helyi gyülekezet látogatásával, kicsikből és nagyokból, emellett volt tizenegy évi teljes idejű szolgálati tapasztalatunk, melynek során sok helyen jártunk az Egyesült Államokban, és szerte a világon. Tizennyolc éven át voltam rangidős pásztor, azután a UPCI általános szuperintendense lettem. A gyülekezet az otthonunkból indult egy hónapon keresztül; azután átköltöztünk egy közös, bérlet gyülekezeti házba négy évig; azután a teljes épületbe, mely háromszáz férőhellyel rendelkezett. Majd pedig egy új épületbe, melyben 650 ülőhely volt. Amikor általános szuperintendensnek választottak, elkezdtük egy ezer férőhelyes épület felépítését, mely belsőleg 2500 férőhelyre bővíthető, és a gyülekezet az utódom, Rodney Shaw vezetése alatt átköltözött ide. A pásztori szolgálatom idején a gyülekezet évi átlagban 681 fős vasárnapi látogatottságot ért el a fő gyülekezetben; egy jó vasárnapon 750-en voltunk. A látogatói jegyzék 956 nevet tartalmazott. Emellett elkezdtünk tizennyolc leánygyülekezetet. Tizenhat működött a pásztori szolgálatom végén, nyolc önállósodott, és hétnek saját gyülekezeti háza volt. A legmagasabb látogatói szám az akkori és az előző leánygyülekezetekben 1641 volt.

Pásztori szolgálatom negyedik évében megválasztottak a Texasi Kerület 12. körzete presbiterének, mely harmincöt országot foglalt magába, és húsz kiemelt nagyvárosi körzetet az Egyesült Államokban (San Antonio és Austin). Nagyobb területet foglalt magába, mint Ohio, és több lakost, mint Arkansas. Hét év alatt láttuk, ahogy a körzet 30 gyülekezetről 53 gyülekezetre és leánygyülekezetre szaporodott. Azután megválasztottak az újonnan alapított Dél-Texasi Kerület kerületi szuperintendensének. Ez hét év alatt 160-ról 242 gyülekezetre és leánygyülekezetre növekedett.

Ezek a területek a növekedés kétségkívül sok lelkimunkás és vezető erőfeszítéseinek eredménye, csakúgy, mint a Szent Szellem munkájának, és mindezeket az eredményeket túlszárnyalták az új vezetők alatt. Említettem, hogy ezek az ismeretek képezték a tapasztalataim alapját, mely a házi összejövetelektől a sátoros ébredésekig terjedt, és a városra kiterjedő evangélizálásig. A gyülekezetnövekedéshez Biblia után az ismeretek legjobb forrása a megfigyelés és a tapasztalat az apostoli gyülekezetekben.

Tanulhatunk igazgatási és növekedési alapelveket világi forrásokból is, és más keresztény forrásokból. Ugyanakkor korlátokat szab az, mennyire bízhatunk ezekben, mert a célunk jelentősen különböző. Mi azt akarjuk, hogy az emberek a Csel 2,38 szerint térjenek meg, törekedjenek a szentségre, és legyenek érett tanítványok. Például a *Pünkösdi és karizmatikus*

mozgalom szótára (Dictionary of Pentecostal and Charismatic Movements) szerint az önmagát Szellemmel betöltött, karizmatikus és pünkösdi gyülekezetként meghatározó gyülekezetekben a tagoknak körülbelül 5-35 százaléka betöltekezik Szent Szellemmel a nyelveken szólás jelével. Egy átlagos UPCI gyülekezetben az ebbe a kategóriába tartozó látogatók száma kisgyerekkortól felnőttkorig valószínűleg 90 százalék. (Ez volt a tapasztalatunk Austinban, még sok olyan vasárnapi látogató között is, akik még nem kötelezték el magukat teljesen.) Röviden, az alapelveink és a módszereink jelentősen különböznek.

1. Ima

Az ima fontos a személyes életünkben, de fontos egy gyülekezet életének a megalapozásához is. Mivel gyülekezetet építünk, nem pusztán egy üzleti vállalkozást, vagy társadalmi szervezetet, szükségünk van a Szent Szellem átfőmáló erejére, amelyért imádkoznunk kell. Az ima tanításához és elősegítéséhez bele kell vegyítenünk az imát a gyülekezet életébe különféle módokon, mint például a szolgálat előtt, a prédikáció után, kora reggeli vagy éjszakai összejöveteleken, átutazó eseményeken, különleges elhívások alkalmával, és kihelyezett eseményeken (mint női, férfi és ifjúsági).

Amikor a gyülekezetünk még kicsi volt, vasárnap délután és kedd este tartottunk összejöveteleket, mert a helységet ezekre az időpontokra kaptuk meg. Szükségünk volt valami többre, ezért imaösszejöveteleket kezdtünk tartani az otthonunkban csütörtök esténként. Nem számítottunk arra, hogy bárki eljön, de a rendszeres látogatóink többsége jelen volt legalább egyszer egy hónapban. Miután felépítették saját gyülekezeti házunkat, hetente három összejövetelt kezdtünk tartani, és imára buzdítottunk minden alkalom előtt. Női imaalkalmunk is volt kedd reggelente. Az emberek még mindig igényeltek egy különleges imaalkalmat, így havonta egyszer az otthonunkban is tartottunk imaösszejövetelt, és minden esetben másokat hívtunk meg. Így mindenki kapott meghívást legalább évente egyszer. Néha a hétközi bibliatanulmányozás során tanítottam néhány percig az imáról, majd imaösszejövetelként folytattuk tovább. Most a gyülekezetnek több imaösszejövetele van egyidejűleg az év különböző időszakában, és a pásztor mindig másokra látogat el. Átutazók számára is van imaösszejövetelünk péntek esténként.

2. Kitartás

Istennek dolgozni kemény munka, és kitartóan kell dolgoznunk, ha eredményeket akarunk. Isten akaratának kilencven százaléka olyan dolgok elvégzése, amiről már tudjuk, hogy meg kell tenni. A vállalkozók és a szakemberek sokkal többet dolgoznak, mint negyven órát hetente, amikor beindítanak egy vállalkozást vagy tevékenységet, és általában hosszú órákat töltenek munkával, még azután is, hogy sikeresek lettek. Sok pásztor mellékállásban szolgál, különösen, amikor új gyülekezetet indít be, és sok órát dolgozik. Ám miután teljes időben szolgálnak a pásztorok, még akkor is keményen kell dolgozniuk, és gyakran sok-sok órát. Ugyanakkor meg kell találniuk az egyensúlyt. Mint pásztor, kiveszek hetente egy napot, ez a nap a hétfő. Keddtől péntekig a nap nagy részében a hivatalomban vagyok, míg a vasárnap rugalmas. Az esték többségét telefonhívásokkal vagy látogatásokkal, tanácsadással töltök, részt veszek a gyülekezeti feladatokban, és igatanulmányozásokban. A vasárnapom teljesen foglalt. Szükségünk van pihenésre, de amikor dolgozunk, keményen kell dolgoznunk.

Az eredmény nem jön mindig könnyen vagy azonnal, ezért nem szabad hamar ellankadnunk. (Lásd Gal 6,9.) Ha nem látjuk azt az eredményt, amit szeretnénk, meg lehet kérdezni Istent, vajon teszünk-e olyasmit, amit nem kellene, vagy nem teszünk valamit, amit kellene. De a válasz gyakran az, hogy folytassuk, amit már teszünk. Például hat hónap telt el, mire az első új megtérő megkeresztelkedett vízzel és Szellemmel. Zavarba ejtő időszak volt.

Miután megtörtént ez az áttörés, azt hittük gyorsan fogunk növekedni, de bár számos emberrel dolgoztunk különböző háttérből, nem lett újabb megtérőnk abban a naptári évben. A második évben tizenketten töltekeztek be Szent Lélekkel. A harmadik évben huszonhárman; a ötödik évben harminchatan; a hetedik évben ötvenheten. A kilencedik évben a számuk 126 volt, és attól kezdve évente összesen száz fő körül tértek meg. Tizennyolc év alatt 1289-en töltekeztek be Szent Lélekkel az anyaegyházban és a leánygyülekezetekben. Ha hozzáveszem a külső területeket, mint a börtönszolgálatot, és más apostoli gyülekezetből odalátogatókat, akkor a teljes szám 1859. Egy lassú, de határozott folyamat, mely jó eredményt hozott.

3. Tervezés

A növekedés érdekében meg kell terveznünk a növekedést. Ki kell jelölnünk, hol akarunk tartani öt vagy tíz év múlva, majd meg kell terveznünk a járulékos lépéseket minden évben a cél eléréséhez. Ha például öt évre tervezzük a növekedést, van-e elég ülőhely az épületünkben, vagy parkolóhelyünk, gyerektanítónk, és mentorunk az új megtérők számára? El kell kezdenünk további ülőhelyek tervezését, és el kell kezdenünk kiképezni a leendő munkásokat. Kicsit nagyobbat kell gondolnunk és tennünk, mint amekkorák vagyunk, küzdenünk kell hitünk, látásunk, szakértelmünk, képességünk és rátermettségünk növelésén a szükségesnél is jobban. Ha így teszünk, akkor látást adunk, hitet építünk, és embereket készítünk fel a jövőre.

Ugyanakkor rugalmasnak kell lennünk a terveinkben, mert a jövő általában nem úgy alakul, ahogy elvárjuk. Terveznünk kell, de a tervek nem mindig működnek, és ezekben az esetekben Istenre kell bízunk, hogy elsimítsa a különbséget. Készeknek kell lennünk, és képeseknek kell lennünk a változtatásra, és végül Isten tervétől és időzítésétől függünk.

A tervezés magába foglalja az anyagi, jogi és építkezési tervezést. Tanácskoznunk kell szakértőkkel ezeken a területeken, mert ha bármelyiken kudarcot vallunk, az komoly visszaesést eredményezhet. Amikor megvettük az első, másfél hektáros ingatlanunkat, kidolgoztunk egy átfogó tervet a teljes kihasználására. Végül építettünk rá egy 2500 nm-es épületet négy szakaszban: először az épületet húztuk fel, utána a második emeleti osztálytermek épültek ki, a második gyülekezeti terem, melyet az első mintájára alakítottunk ki a hozzátartozó második emeleti helyiségekkel együtt. Amikor megvettük a jelenlegi, közel öthektáros ingatlanunkat a város egyik főútján, ismét kidolgoztunk egy több szakaszos átfogó tervet. Az épületet közel 9300 nm-esre terveztük az alapszinten, melynek a felét az első szakaszban befejeztük.

4. Isten Igéjének prédikálása és tanítása

Azt kapjuk, amit prédikálunk. Az ok, amiért csaknem az összes rendszeres látogatónk egy tipikus UPCI gyülekezetben betöltekeznek Szent Lélekkel az, hogy prédikáljuk ennek a tapasztalatnak a szükségességét, és minden héten felhívjuk rá a figyelmet. A prédikációnknak pozitívnak, buzdítónak, hitépítőnek és látogatóközpontúnak kell lennie. Gondolnunk kell a jellegzetesen nem gyülekezetbe járó emberre, aki első alkalommal jelenik meg, és olyan módon prédikáljunk, hogy ő is megértse. Ha egy bibliai történetre hivatkozunk, el kell mondanunk. Ha jellegzetesen bibliai vagy pünkösd kiemeléseket használunk, meg kell magyaráznunk, mit jelent. Ki kell állnunk az igazságért a bűnnel szemben oly módon, hogy reményt adjunk, és ne kárhozatot hirdessünk. Kerülnünk kell a durva, gyűlölködő, nyers, goromba beszédet, és mutassuk be vonzónak az evangéliumot. Egy éves kurzus során a prédikációnk és a tanításunk ölelje fel a főbb bibliai témákat, az apostoli tanokat és a szent életet. (Lásd a 20. fejezetet.)

5. A Szellem ereje

Nem építhetünk egy hiteles apostoli gyülekezetet kizárólag emberi képességekkel; a Szent Szellem erejére kell támaszkodnunk. Minden szolgálatot át kell itatnia az imának, és szívből jövő, őszinte, spontán imádatnak kell jellemeznie. Prédikáció, tanítás, ima és példamutatás által létrehozhatjuk a hit, imádat és a Szellem iránti érzékenység légkörét. A hirdetéseink ne csupán más gyülekezetekhez hasonlóan programokról szóljanak, hanem hangsúlyozzuk Isten átforgató. Gyógyító és szabadító erejét. A gyülekezetnövekedési stratégiánk elsősorban nem a *vonzásra* épül – nem olyasmire, ami megfelel az emberek előzetes várakozásának –, hanem az *átformálásra* –, mely az Igére és a Szellemre épül, hogy megváltoztassa az emberek gondolkodását, és egy új megtapasztalásra, egy új életre vezesse el Istennel. Tanácsadásunk, bizonyoságtételünk, prédikációnk és tanításunk során nem bízhatunk elsősorban saját képességeinkben, neveltetésünkben és tehetségünkben. Ezek a dolgok csupán eszközök, de legfőképp a Szent Szellem jelenlétére és kenetére van szükségünk. Mint pünkösdiek, tudjuk, hogy a gyülekezeti élet és növekedés Isten munkája által megy végbe közöttünk. (Lásd a 17-19. fejezetet.)

6. Személyes gondoskodás

Mindezek az alapelvek elengedhetetlenek minden szolgálathoz és a gyülekezeti élethez, de az utóbbi kettő elsősorban a pásztori szolgálatra összpontosít, és a legközvetlenebbül vezet fenntartható gyülekezetnövekedéshez.

A személyes gondoskodás azt jelenti, hogy olyan légkört és kultúrát hozunk létre, amelyben mindenki fontos, értékes és nélkülözhetetlen. Amikor a gyülekezet kicsi, ezt a kultúrát kialakíthatja a mellesleg a pásztor és a pásztor felesége is, akik az emberekkel dolgoznak. Ahogy a gyülekezet növekszik, ennek egyre szándékosabbnak kell lennie, hogy ugyanabban a szellemben kommunikáljunk, és biztosítsuk, hogy az emberek nem vesznek kárba. Egy kis gyülekezetben például mindenki üdvözölhet egy látogatót, de egy nagyobb gyülekezetben ki kell dolgoznunk egy stratégiát a látogatók üdvözlésére, az elérhetőségük elkérésére, és a kapcsolattartásra.

A gyülekezetnek stratégiára van szüksége, hogy üdvözölje a látogatókat, kommunikáljon velük, és tartsa velük a kapcsolatot, minden kapcsolati kategóriában, ami a gyülekezethez fűzi őket – legyen az érdeklődő, alkalmi látogató, rendszeres látogató, távolmaradó, és korábbi részvevő. Például, amikor találkozok az emberekkel a közösségből, megszerzem az elérhetőségüket, és kapcsolatot tartok velük telefonhívás, levél vagy email formájában. Gyakran szolgáltam feléjük imával, bibliatanulmányozással, kórházi látogatással, vagy amire épp szükségük volt. Azokat, akik először jelentek meg a gyülekezetben, felhívtam telefonon, levelet írtam nekik, vagy néhány esetben személyesen meglátogattam. Felírtuk őket a levelező listánkra a különleges alkalmakhoz, ami körülbelül hat levelet jelent évente. Általában újra felhívtuk őket hat hónapon belül, többnyire Húsvét előtt vagy az őszi ébredési alkalmak idején, hogy biztosítsuk továbbra is az elérhetőségünkről, ha segítségre van szüksége, és hogy naprakészen vezessük a listánkat. A látogatók olykor nem azonnal nyitottak, de úgy döntenek, hogy egy évvel később visszatérnek; vagy a folyamatos érdeklődésünk és törődésünk hatására hamarabb megjelennek újra. Ugyancsak kidolgoztunk egy tanítványi és mentori programról a megtértek számára. Törekedtünk arra, hogy minden rendszeres gyülekezet látogatóval kapcsolatot tartsunk különböző módokon, és kommunikáljuk velük heti hírlevéllel, weboldalon keresztül, emailekkel, és pásztori levelekkel. A pásztori csapat kapcsolatot tartott a távol maradókkal, és a hivatali szolgálat postázott nekik egy hírlevelet. Röviden, törekedtünk arra, hogy mindenkivel rendszeres kapcsolatot tartsunk, akik a hatáskörünkbe tartoztak, és szolgáljunk feléjük a szükségleteikben.

7. Személyes részvétel

A személyes részvétel azt jelenti, hogy olyan kultúrát hozunk létre, melyben mindenkire szükség van, és mindenkinek lehetősége van részt venni. A cél, hogy minden rendszeres látogatót bevonjunk a gyülekezet valamilyen rendszeres tevékenységébe, és végül mindenki részt vegyen a szolgálatban, ahogy az 1. fejezetben kifejtettük. Írni kell egy útmutatót azok számára, akik részt vesznek a vezetésben, és a nyilvános szolgálatokban, mint gyermektanítók, gyermek és ifjúsági szolgálat lelkimunkásai, dicsőítő zenészek, kórustagok, teremszolgák és vendégfogadók. Mivel ők a gyülekezetet képviselik, és irányítják a tevékenységeit, tükrözniük kell a gyülekezet tanításait, mint az újjászületés, hűség, és szentség az életmódban és az öltözködben. (Mintaként tekintsd meg a *Gyülekezetnövekedés [Growing a Church]* c. könyvem függelékében.) Minél jelentősebb a képviselői szerep, amit az emberek mutatnak, annál inkább kell példázniuk a gyülekezet tanításait. A gyülekezet képe a nyilvánosság előtt olyan lesz, amit ezek az emberek mutatnak, sokkal inkább, mint amit a résztvevők lefestenek. Ugyanakkor minden rendszeres látogatónak éreznie kell, hogy szívesen látják, várják, és szükség van rá; tehát meg kell találnunk a módokat, hogy bevonjuk őket. Megbízhatjuk őket sokféle feladattal és szereppel, akkor is, ha még csak folyamatában vannak a Csel 2,38-nak való engedelmességnek és tapasztalatnak, vagy ha még nem kötelezték el magukat teljesen az olyan területeken, mint a tizedadás és az öltözködés. Sok lehetőség áll mindenki rendelkezésére, mint például az épület és a telek fenntartása, postázás, szeretetvendégség, összejövetelek, ételosztás a szegényeknek, közösségi tevékenység és különféle evangélizációs tevékenységek. (Lásd a 15. fejezetet.)

Az Új Életben háromféle módon igyekeztünk kapcsolatot tartani az emberekkel. 1) *Életkor szerinti csoportok*. Ezt a vasárnapi iskolán keresztül szerveztük a különböző korosztályok számára. Ahogy a gyülekezet növekedett, úgy adtunk hozzá felnőtt osztályokat, mint az Elváltakat (18-24 éveseket), az Egyedülállókat 1, és 2 csoport, és a Fiatal családok. Kialakítottunk a lelkimunkások között is közösségi csoportokat életkorok szerint, köztük az egyedülállókat, a fiatal családokat, a friss házasságokat, és az időseket. 2) *Földrajzi alapú gondozói csoportok*. A mi esetünkben ezek nem elkülönült csoportként működnek, hanem a pásztori szolgálat kiterjesztésére használjuk őket, mint például heti kapcsolattartásra az emberekkel, a távolmaradók felkeresésére, a közös imára a szószéknél, a betegek meglátogatására, és ételek készítésére a családok számára, ahol a családtagok betegek. Időnként társadalmi események megszervezésére használjuk ezeket a csoportokat, imaösszejövetelekre, otthoni bibliatanulmányozásra, fuvar szervezésére a gyülekezetbe, zsúrok és házavató ünnepségek bonyolítására. Ahogy a gyülekezet növekszik, továbbra is egy kis gyülekezet kapcsolati rendszerét működtetjük, és ismerni akarjuk legalább azokat, akik a területünkön élnek. 3) *Lelkimunkási csoportok*. Ahogy az emberek elkötelezik magukat a gyülekezethez, bevonjuk őket olyan tevékenységekbe, melyek az érdeklődési körükön alapulnak, és olyan szerepeket bízunk rájuk, amelyek megfelelnek a fejlődésüknek. Alkalmanként felmérhetjük az emberek érdeklődését, képességeit és hogy mely területen tehetik hasznossá magukat. Hangsúlyozzuk a fontosság annak, hogy mindenki vegyen részt valamiben. Megpróbáljuk lecsökkenti a „munkanélküliséget” mindegyik korcsoportnál, fiataloktól az idősebbekig. Elvben tehát mindenki három baráti társasághoz kapcsolódik: hasonló korú és életkörülményű emberekhez, olyanokhoz, akik a közelben laknak, és hasonló érdeklődésűekhez. Ezek a kötelékek erősen kapcsolják az embereket a gyülekezethez.

13. Időbeosztás

„Áron is megvegyétek az alkalmatosságot, mert a napok gonoszok.” (Eféz 5,16)

Mindegyikünknek ugyanannyi órából áll a nap; meg kell tanulnunk bölcsen felhasználni. Az évek során megtanultam ezt minden tisztség vagy állás esetén annak érdekében, hogy azt a munkát végezhessem, amit szeretek, és amire elhívást érzek, az időm körülbelül 20-25 %-át azzal kell töltenem, amit nem szívesen teszek. (Ha ez a százalék jelentősen magasabb, akkor lehet, hogy az állás nem nekünk való.) Röviden, úgy kellett szerveznem az időmet, hogy megtehessem, ami szükséges a tisztségem sikeréhez, és nem feltétlenül azt, amit akarok tenni.

Tervezés

1. *Hosszú távú tervezés.* A tervezés sok évre előre történik, mely megállapítja a célokat, majd megtervezi a következő lépéseket a célok eléréséhez. Tegyük fel a kérdést: Mit kell elérnem ebben az évben annak érdekében, hogy elérjem a hosszú távú céljaimat? Az év végén, vagy az új év kezdetén segíthet, ha időt szánunk az imádkozásra, gondolkodásra, és a jövő évi tervek lefektetésére. Mint pásztor, általában bemutatok néhány témát a prédikációhoz és a tanításhoz. Figyelembe veszem a gyülekezet szükségletét, és amit legutóbb elvégeztünk. Megállapítom az irányvonalat, és körvonalazok néhány témát és címet. A terveim természetesen rugalmasak, és a tárgy változhat az idő haladásával. Hasonlóképpen felsorolom a főbb feladatokat, melyeket el kell végezni, és meghatározom azokat, amelyeken dolgoznom kell. Az előre tervezés időt takarít meg, és segít az igazán fontos dolgokra összpontosítanunk pusztán a válságmegoldások helyett.

2. *Csoportosítás.* Szolgálatom során számos szerepet töltöttem be. Ahhoz, hogy mindegyikben hatékony legyek, mindegyikhez külön készítettem egy listát. Az évek során négy listám volt: az egyik a gyülekezet számára (mint pásztor), egy a személyes és a családi tervekhez, egy a kerületi munkához (mint presbiter, majd pedig kerületi szuperintendens), és egy a másoddiplomás képzéshez (mint elnök). Időt szántam arra, hogy mindegyik területen munkálkodjak, és ezeknek a listáknak a segítségével rendszeres és mérhető haladást értem el mindegyik területen.

3. *Napi tervezés.* Általában minden nap szántam időt a tervezésre – a munkanap végén, mielőtt aludni tértem, vagy belekezdtem a napi munkámba. Felsoroltam a feladatokat, amiket aznap el akartam végezni, megjelölve a legsürgetőbb teendőket. Tíz-tizenöt perc tervezéssel sok időt takarítottam meg a nap során. Ha a napirendem kizökkent a kerékvágásából, megpróbáltam a legsürgősebb tételeket elvégezni, de ha minden gördülékenyen ment, akkor még írtam hozzá feladatokat. Időnként felülvizsgáltam a hosszú távú listámat, és több elemet átemeltem a napi teendők közé.

4. *Rugalmasság.* Ritkán halad minden terv szerint, ezért a terveinknek rugalmasnak kell lenniük, és legyen terünk a váratlan eseményekre is. Egy sürgős telefonhívás, egy terven kívüli találkozó teljesen megváltoztathatja a napirendet, ezért megpróbálom a legfontosabb, legidősebb teendőket előre venni, amiket el kell végezni. Néha akad váratlan lehetőség, amikor szolgálhatok valaki felé, és érzem a fontosságát az azonnali válasznak. Néha Isten unszol minket, hogy változtassunk a terveinken. Mivel nem akarok holtidőt, ezért általában beiktatok néhány további feladatot a listámba. Ha nem jut rájuk időm, átgörgetem őket a következő napra.

5. *Elsőbbséget élvező feladatok.* Fontos meghatároznunk mind a hosszú távú, mind pedig a rövid távú, elsőbbséget élvező feladatokat abban a hónapban vagy évben, és a mindennapi feladatokat. Néha a sürgősség felülír minden mást, de nem szabad hagynunk, hogy a sürgős dolgok kiszorítsák a fontos dolgokat. Kezdeményezők legyünk, nem egyszerűen reagálók.

Egyes dolgok nem válnak sürgőssé, ha időben foglalkozunk vele. Sok sürgős dolog kezelhető, beiktatható, vagy átruházható. Néhány ember követelőző, és néhány helyzet nem annyira sürgős, mint amilyennek látszik annak a személynek, aki igényt tart az időnkre, ezért meg kell ítélnünk, hogy vajon azonnali figyelmet igényel-e valami, vagy sem, vagy ráér másnap, vagy át lehet adni valaki másnak. Arra kell összpontosítanunk, ami valóban fontos a nagy mozaikképben. Például, beírom a családi eseményeket a naptáramba, köztük a szabadnapjaimat is. Ha valakinek sürgősen szüksége van rám ezidő alatt, általában keresek egy elfogadható megoldást. A legtöbb ember megérti, hogy nem tehetünk előre egy gyülekezeti eseményt, mert az mindenkinél elsőbbséget élvez, és hasonlóképpen kezelek más ilyen dolgokat is. Kísértést jelent, hogy egy sürgős kéréssel kivételt tegyünk, mely a tervünk megváltoztatását igényli, de mivel a sürgős szükségek gyakran könnyen felülírják a hosszú távú fontos dolgokat, megpróbálok nem tenni kivételeket, hacsak nem igazi vészhelyzetről van szó, vagy egy másik aktuális helyzetről, mely ugyanolyan, vagy még fontosabb.

Megvalósítás

Ha egyszer felállítottunk egy hosszú távú tervet, egy napi tervet, és a legfontosabbakat, néhány gyakorlati tanács segíteni fog az időnk hatékony felhasználásának érdekében.

1. *Összpontosítás a legfontosabb teendőkre.* Rögzítsük le a legfontosabb dolgokat, mielőtt a sürgős és más váratlan események felmerülnek. Kísértést érezhetünk, hogy a könnyebb teendőket végezzük el először, és elhalasszuk a kellemetlen vagy bonyolult feladatokat. Néha jó dolog megjutalmazni magadat egy kellemes feladattal, és néha szünetet kell tartanod, de győződj meg arról, hogy a legfontosabbakat elvégezted azon a napon. Összpontosíts azokra, amik illenek a munkaköröd leírásához, a tisztségedhez és a szolgálatodhoz. Összpontosíts azokra a feladatokra, amelyek legjobban megfelelnek az ajándékaidnak és a tehetségednek, amit csak te tehetsz meg, amit te hatékonyabban tudsz elvégezni, mint bárki más, és ami a legdöntőbb az átfogó szolgálatodban. Ha valaki ugyanolyan jól el tud végezni egy feladatot, mint te, vagy legalább elég jól, fontold meg, hogy rábízd a feladatot arra az emberre. Ha te vagy a rangidős pásztor, az idő nagyobb részét azokkal a feladatokkal töltsd, amire csak neked van felhatalmazásod, és amelyek a te felelősséged. Mint igazgató, fordítsd a figyelmedet elsősorban azokra a szolgálatokra és részlegekre, amelyek nem kielégítően működnek. Ha egy szolgálat például csak 50 %-kal működik ahhoz képest, amilyen lehetne, azonnali figyelmet és kezelést követel. Ha egy szolgálat 80 %-kal működik, akkor bátorításra, képzésre és megfigyelésre van szüksége, de elhalaszthatod a további beavatkozást, amíg több időd lesz rá.

2. *Légy időtudatos.* Kövesd nyomon az időt. Ne tölts túl sok időt viszonylag jelentéktelen dolgokkal, és takaríts meg időt a legfontosabb dolgok számára. Ne fuss ki az időből. Készíts időbeosztást a legfontosabb dolgok alapján. Ha úgy találsz, hogy túl sok időt töltesz el egy feladattal, lehet, hogy pihenésre van szükséges, és később foglalkozni vele újra, vagy rábízni valaki másra. Ha egy összejövétel túl hosszúvá nyúlik, zárd le egy összefoglalással, és egy döntésre hívással. Csak akkor avatkozz közbe, ha szükséges a találkozó céljának elérése érdekében.

3. *Tanuld meg, mikor kell nemet mondani.* Nem tudsz mindent elvégezni, ezért tanuld meg, mikor kell elutasítani bizonyos teendőket és kéréseket. Ha a napirended zsúfolt, akkor vagy utasíts el új feladatokat, vagy mondj le meglévő feladatokról. Utasíts el olyan feladatokat, amik nem a te számodra a legfontosabbak, még ha valaki más számára a legfontosabb is. Ha a vezetőd megkér valamire, légy együttműködő, de mérlegeld a következményeket, ha igent mondasz. Ha ez azt eredményezi, hogy túlterhelt leszel, magyarázd el a helyzetet, és ajánld fel egy másik feladat elvállalását a jelenlegi helyett. Kérd meg a vezetődet, hogy határozza meg a sorrendet. Mint vezető, szakértő lehetsz bizonyos dolgokban vagy különösen élvezhetsz egyes feladatokat, de tudnod kell, mikor halaszd el,

vagy bízd rá valaki másra. Ha a feladat valaki más dolga, ne bíráljuk őt felül. Mivel nehéz lehet nemet mondani egy különleges kérésre, használj naptárat és szabályokat az elsőbbségek felállítására. Egy jó asszisztens meg tudja szűrni a kéréseket, alkalmazni tud szabályokat, és udvariasan elutasít bizonyos dolgokat a nevedben. Például megállapítottam irányelveket a hivatali napokra, az utazás időszakára, és a szabadnapokra. Ha elértem a határimhoz, általában elutasítottam a további kéréseket, hacsak nem tudok felcserélni egy eseményt egy másikkal.

4. *Most tedd meg!* Ha valami felkelti a figyelmedet, amikor lehetséges, azonnal tedd meg. Próbáld azonnal kezelni, amint hozzád jut. Ha későbbre halasztod, több időre lesz szükség, amikor újra foglalkozol vele, hogy gondolkodj a megoldáson. Kétszer végzed el a munkát. Adj válaszokat és hozz döntéseket. Amikor elolvasol egy levelet, válaszolj rá, vagy készíts jegyzeteket a válaszdhoz. Amikor elolvasol egy emailt, válaszolj rá, amíg emlékszel a tartalmára, és arra, miként szándékozol válaszolni, általában egy vagy két napon belül. Természetesen néhány dolog mérlegelést kíván, és nem kell sietve megválaszolni, de még ebben az esetben is készíthetsz jegyzeteket, vagy egy gyors vázlatot a későbbi áttekintéshez.

5. *Dolgozz, amikor dolgozol.* Légy szorgalmas, légy hatékony, és dolgoz keményen. Határozd meg, mikor vagy a legeredményesebb, és arra az időszakra jegyezd be a legfontosabb és legnehezebb feladatokat. A kevésbé hatékony időszakokra teljesen különböző tevékenységet ossz be, tarts pihenőidőt, menj ebédelni, vagy szundíts egyet. Rendszeresen tarts szünetet, még ha csak felállsz is, teszel egy sétát, vagy iszol valamit. Egy rövid szünet minden órában jót tesz a testi és a mentális egészségnek. Én a kreatív munkában reggel és este vagyok a legeredményesebb, A munkanapom első óráját szeretem a személyes odaszánásra, tanulmányozásra tervezésre és a legfontosabb dolgokra fordítani. Szeretek olyan dolgokkal foglalkozni, mint olvasás, írás, és tanulmányozás, a késő esti órákban a családi tevékenységek és a lelkimunkási kapcsolattartás után, amikor zavartalan óráim vannak. A délután nem a legjobb időszak számomra a kreatív vagy tervező tevékenységek számára, ezért ez jó idő a találkozók, telefonhívások, látogatások, megbízások, vagy más feladatok számára, melyek lefoglálnak ugyan, de nem igényelnek nagy erőfeszítést. Egy öt-tízperces szünet még termékenyebbé tesz, és a rövid szundítás a kényelmes karosszékemben vacsora előtt vagy után felélénkíti az esti munkához.

6. *Légy tömör és lényegre törő.* Tartsd a társalgást a megfelelő mederben. Vezesd a találkozót hatékonyan a kitűzött cél vagy napirend szerint. Oszd be az időt, amire szükség van, és amikor véget ér, foglald össze a beszélgetést, állj fel, és zárd be az összejevetelt. Természetesen vannak esetek, amikor tanácskozni kell, megbeszélni, és későbbre halasztani, de ennek mindig tudatosan kell történnie és a helyzetnek megfelelően.

7. *Csoportosítsd a hasonló munkákat.* Szánj időt együtt a hasonló feladatokra, és együtt kezeld őket. Például az emaileket, a telefonhívásokat, a papírmunkát, a kórházi látogatásokat, és a megbízásokat. Ha egyik feladatról a másikra váltunk a nap során, ez több időt és odafigyelést fog igényelni. Kutatások kimutatták, hogy az emberek nem tudnak egyszerre többfelé figyelni, még ha azt is hiszik magukról, hogy tudnak, ezért a legjobb, ha egyidejűleg egy dologra összpontosítunk.

8. *A munkával kapcsolatban légy hathatós; az emberekkel kapcsolatban légy hatásos.* Az időbeosztás alapelvei leginkább az adminisztratív munkára vonatkoznak; nem mindig a legjobbak, amikor az emberekkel foglalkozunk, különösen a szívre vagy a szellemre vonatkoztatva. Amikor a napi feladatok elvégzésével foglalkozol, könnyű odafigyelni egy váratlan telefonhívásra, vagy egy látogatásra, mint egy szünet beiktatására. De az emberek nem zavaró tényezők; ők adják a szolgálat lényegét. Gyakran át kell rendezned a napirendedet, hogy lehetséged legyen a szolgálatra.

Hasonlóképpen, egy email, egy szöveg és internet üzenet hatékony módja lehet a közlésnek, de általában nem a legjobb módja a személyes kapcsolattartásnak. Amikor egy

problémával foglalkozunk, építő kritikát mondunk, tanácsot adunk, vagy szellemi dolgokról beszélünk, jobb, ha ezt telefonon tesszük meg, vagy még jobb személyesen. A feleknek közölniük és látniuk kell érzelmi jeleket a hang, arc kifejezés és testbeszéd segítségével. Szükségük van arra, hogy azonnal felelni tudjanak megerősítéssel, törődéssel, tisztázással, minősítéssel vagy visszavonással. Továbbá a személyes beszélgetés során nagyobb valószínűséggel érzékenyek és udvariasak.

Átruházás

Ahhoz, hogy hatékonyan és hatással dolgozzunk, létre kell hoznunk egy csapatot. Egy csapat magába foglalja, hogy átruházunk dolgokat, azaz megosztjuk a munka terhet másokkal. A vezetőknek csak arra kell összpontosítaniuk, amit egyedül ők végezhetnek el, közben kiképeznek másokat felelősségvállalásra és tekintély viselésére. Például, ha a pásztor a gyülekezet egyetlen alkalmazottja, valószínűleg a legjobb, ha a második egy titkár, vagy egy személyi asszisztens lesz. Emellett elengedhetetlen egy vezetői csapat, mely önkéntesekből áll.

Két fő akadálya van az átruházásnak. Az első a félelem, hogy senki más nem tudja olyan jól elvégezni a munkát, mint mi. Ez valószínűleg igaz, legalábbis kezdetben. De nem az a lényeg, hogy találjunk valakit, aki ugyanolyan jól végzi el a feladatot, mint mi, hanem az, hogy elég jól végezze el. Továbbá hosszú távon, ha senkit sem képeztünk ki bizonyos felelőségek elvállalására, ez a vezetés kudarca. Az átruházás második akadálya a félelem attól, hogy valaki ugyanolyan jól el tudja végezni a munkát, mint mi. Szeretjük azt érezni, hogy nélkülözhetetlenek vagyunk, és a személyiségünket jobban eltemeti a munka, mint amennyire szeretnénk. Nehéz lehet lemondani felelőségekről, mert ezzel a tekintélyünkől adunk fel, és csökken az irányítási szerepünk. Hosszú távon azonban a képzett vezetők a rangidős vezető becsületére válnak.

Három lényeges eleme van az átruházásnak: 1) *felelősség*, 2) *tekintély*, 3) *elszámoltathatóság határai*. Az igazi átruházás nem csak parancsok továbbadását jelenti, hanem felelősség átadását is egy feladatra, és elszámolási felelősséget is a feladat elvégzéséért. A tekintélynek meg kell egyeznie a felelősséggel. Amikor az emberek betöltenek egy tisztséget az állásukkal, de a felelősségük kevés, akkor elégedetlenek lesznek. Másfelől, ha van felelősségük, de nincs együttműködés, sem források a munka elvégzéséhez, akkor gondban lesznek. Ha a vezetőjük átruház rájuk feladatokat, de azután is igazgatja, vagy folyamatosan megmásítja a döntéseiket, ugyancsak összezavarja őket. Röviden, amikor a vezetők átruháznak, meg kell adniuk hozzá az útmutatást, de mozgásteret is kell adniuk nekik, hogy a saját elképzelésük szerint oldják meg a feladatot, még ha hibáznak is. A rangidős vezetőnek késznek kell lennie arra, hogy elfogadja és támogassa a megbízott vezető terveit. Amikor az emberek megpróbálnak közvetlenül a rangidős vezetőhöz fordulni, mielőtt tanácskoznának a megbízott vezetővel, aki meg van bízva egy bizonyos feladattal, a rangidős vezetőnek oda kell őket vezetnie a megbízott vezetőhöz.

Az egyensúly tényező az elszámoltathatóság határainak kiterjesztése. Az átruházás nem azt jelenti, hogy átadok egy munkát, majd áthárítom a felelősséget is, ha nem sikerül jól elvégezni. Továbbra is a rangidős vezető viseli a végső felelősséget. Amikor a vezetők átruháznak, elvárásokat kell támasztaniuk az elszámoltathatóság tekintetében úgy, hogy megkérdezzünk olyan dolgokat, mint javaslatok, tervek, és jelentések, és lefektetünk határidőket és értékeléseket. Amikor aggályok merülnek fel, a vezetők tanácsolhatnak és javasolhatnak módosításokat, ezzel a hatalommal azonban óvatosan kell élniük. Ha egy súlyosabb problémát látnak, szükségessé válhat, hogy beavatkozzanak, de többnyire nem kell folytonosan megváltoztatni a terveiket, máskülönben célt téveszthet az átruházás. Először nagy szükség van a képzésre és a felügyeletre, de az idő múlásával a vezetők több felelősséget és tekintélyt ruházhatnak át. Ahhoz, hogy az átruházás sikeres legyen, az embereknek

érezniük kell, hogy rájuk bízták a munka elvégzését, de jobb munkát végeznek, ha tudják, hogy a vezetőjük sajátosan számon kéri rajtuk.

Íme néhány kérdés, amelyek segítségével eldönthetjük, mikor kell átruházni egy feladatot.

1) Szükség van-e valakinek arra, hogy elvégezze ezt a feladatot? Néhány szokásos feladat elveszítheti elsődleges fontosságát. Még mindig el kell végezni ezt a feladatot? Milyen célt szolgál? Elolvas bárki egy bizonyos jelentést, és cselekszik-e valaki annak alapján? 2) Elég jól elvégezheti más is a feladatot? Talán elegendő, ha valaki 75-80 %-osan meg tudja tenni a vezetőhöz képest. A döntés néha nem a tökéletes és a nem tökéletes között dől el, hanem, hogy elfogadhatóan elvégzik-e vagy egyáltalán nem végzik el a munkát. Például egy növekvő gyülekezet jellemzően sok bibliatanulmányozást és evangélizációt folytat, és valószínűleg a rangidős pásztor a legalkalmasabb arra, hogy ezeket levezesse. Ha azonban mindet a pásztornak kell levezetnie, a gyülekezetnek korlátoznia kell ezek számát. Mások talán nem ugyanolyan képzetek, de alkalmasak lehetnek a hallgatóság számára. Továbbá Végül a munkások nagyobb hatékonyságot érhetnek el a feladatuk elvégzése során, mint a vezető. (Az átruházás további kifejtését lásd a 14. és 15. fejezetben.)

A jó vezető ismérve nem az, hogy minden területen kiváló a szakértelme. Valójában visszaüthet, ha a vezető túl sok területen tartja meg az elsődleges felelősséget, vagy mindenkit igazgat. Helyette fontosabb, hogy a vezetők olyan emberekkel vegyék körül magukat, akik közösen rendelkeznek a szükséges szakértelemmel. Hosszú távon a hatékony rangidős vezetők az idejük túlnyomó részét egy hatékony vezetői csapat fejlesztésével, képzésével és felügyelésével töltik.

14. Általános igazgatási alapelvek

Ez a fejezet az általános igazgatási alapelvekről szól a gyülekezetvezetés és az adminisztráció tekintetében. Négy szempontot vizsgálunk meg, melyeket Olan Hndrix határozott meg: tervezés, szervezés, vezetés és ellenőrzés. (A szervezeti felépítésre, munkaleírásra, vezérelvekre, eljárásokra és formákra példaként lásd a New Life Church Kézikönyvét, és a New Life Alkalmazotti Kézikönyvét, mely megrendelhető a www.newlifeupc.org honlapon.)

Tervezés

1. *Látás, célok, feladatok.* (Lásd még a *Gyülekezetnövekedés* c. könyvem 24. fejezetét.) Hasznos a gyülekezet szempontjából egy átfogó látást kialakítani, vagy egy missziós nyilatkozatot tenni. Ebből a nyilatkozatból a vezetői csapat megállapíthat számos átfogó célt. Ezután a vezetés minden évben meghatározhat sajátos feladatokat, melyek segítik a gyülekezetet a céljai elérésében. Ha a feladatokat nem végzik el teljesen egy éven belül, akkor a következő év feladatainak alapját képezik. A feladatok legyenek ELMÉSEK: célratorók, mérhetők, elvégezhetők, odaillők és időorientáltak. Minden részlegnek vagy szolgálatnak ki kell dolgoznia saját feladatait, melyek az egész gyülekezet feladatain alapulnak. A programokat, eseményeket és kiadásokat úgy kell mérlegelni, mennyire illeszkednek a látáshoz és célokhoz, és a későbbi feladatokhoz. Nem állandósíthatunk programokat csak azért, mert hagyománnyá váltak. Néhány remek program már betöltötte küldetését, vagy túllépett a hasznosságán, ezért be kell szüntetni, vagy mással kell helyettesíteni.

2. *Stratégiai tervezés.* Ahhoz, hogy stratégiaileg tervezzünk, hasznos lefolytatnunk egy EGYLV elemzést, nevezetesen az erősségek, gyengeségek, lehetőségek, és a veszélyek számba vételét. a) *Erősségek.* Mit csinálunk a legjobban? Mit kell kihangsúlyoznunk, kiemelni, mibe kell fektetni, és mit kell támogatnunk? b) *Gyengeségek.* Mit kell fejlesztenünk? Vagyilagosan mit kell csökkentenünk, és nem költenünk rá korlátozott forrásainkat? c) *Lehetőségek.* Mit segíthetnek a jelenlegi és a jövőbeni lehetőségek a növekedésünkben vagy a hatékonyabbá válásunkban? Előnyt akarunk belőlük kovácsolni; nem akarjuk őket elszalasztani tervezés vagy felkészülés hiánya miatt. d) *Veszélyek.* Melyek azok a jelenlegi vagy jövőbeni problémák, amelyek akadályozhatnak minket a céljaink elérésében? Nem hagyhatjuk őket figyelmen kívül, hanem ki kell dolgoznunk egy stratégiát a kezelésükre.

3. *Becslés.* A tervezés magába foglalja a jövő kivetítését, és a jövőbeni eredmények felbecsülését. A múlt tapasztalatai hasznos kiinduló pont, de fel kell tételeznünk egy állandó növekedési szintet anyagiakban, látogatókban, vagy akár az állapot automatikus állandósulását. Legyünk óvatosak a becslésünkben, és legyen vészforgatókönyvünk a legrosszabb esetre.

4. *A vezérelvek sablonválaszok ismétlődő kérdésekre.* Az idők során ugyanazok a helyzetek ismétlődnek. Helytelen minden alkalommal elemezni és megtárgyalni őket. Helyette kidolgozhatunk irányelveket, melyek következetes válaszokat adnak hasonló helyzetekre. Az irányelveket le kell írni, így emlékezhetünk és hivatkozhatunk rájuk. Különösen akkor fontosak, amikor személyes szimpátia, barátság, vagy rokonság befolyásol minket. Lehetővé teszi a vezető számára, hogy azt mondja: „Megértjük a kérésedet és rokonszenvezünk vele, de van egy irányelvünk ilyen helyzetre. Nem írtuk le miattad, de az évek során dolgoztuk ki, mint a legjobb módot az ilyen helyzetek kezelésére. Követnünk kell az irányelvünket. Ha egyvalaki miatt változtatunk rajta, akkor egy másik esetben is meg kell változtatnunk, amit nem lehet könnyű megmagyarázni vagy ellenőrizni. Bár megértem, hogy szeretnéd, ha kivételt tennénk, akkor is következeteseknek és tisztességeseknek kell

maradnunk, és nem teremthetünk olyan precedenst, ami később problémákat okoz.” Természetesen az irányelveknek rugalmasnak kell lenniük, és néha változtatnunk kell rajtuk. Mielőtt azonban megváltoztatunk egy irányelvet, tudjuk meg, miért létezik. Az irányelvek sok esetben olyan problémára alakulnak ki az évek során, melyeket el kell kerülnünk.

5. *Az eljárások sablon módszerek a munka elvégzésére.* Sok tevékenység naponta, hetente, havonta vagy évenként ismétlődik. Ezekben az esetekben lefektethetünk eljárásokat, melyek segítenek abban, mint kell tennünk, hogy következetesen járjunk el a hasonló tevékenységekben. Ilyen példák a megtakarítások, számlázások, követelések, visszaigénylés és az események ütemezése. Egy minta vagy egy ellenőrzőlista segíthet az irányelveket és az eljárásokat kivitelezni. Az irányelvek és az eljárások segítenek biztosítani az szabványt a döntésekhez és a módszerekhez. Időt takarítanak meg, nagyon hatékonyságot biztosítanak, mintákat szolgáltatnak a magyarázatokhoz, és segítenek elkerülni a személyválogatást. Megvédenek mind az ismert, mind pedig az előre nem látható problémáktól.

6. *Az ütemezés és költségvetés két fontos eszköz a tervezéshez.* Egy napirend vagy naptár segít meghatározni, hogyan töltsük el az időt, míg a költségvetés azt segít meghatározni, mire költünk a pénzt és egyéb forrásokat. Ezek együtt mutatják meg az igazi fontosságokat. A missziós nyilatkozatunkon, céljainkon és feladatainkon kell alapulniuk. Miután megalapítottuk a helyi gyülekezetünket, a vezetői csoportunk eltervezte az éves esemény naptárát őszi pihenővel. A havi vagy kéthavi találkozókon még részletesebb tervet dolgoztunk ki a következő három hónapra. Ahelyett, hogy minden szolgálat kizárólag saját eseményeire összpontosított volna, stratégiailag tekintettünk az egész gyülekezet feladataira és ütemtervére. Azután felmértük minden főbb esemény költségeit, és hogy hogyan fedezzük azokat.

Készítettem egy éves költségvetést a pénztárossal és a vezetői csapattal, és a gyülekezeti testület elé tártam megfontolásra. Áttekintettük az előző évi tevékenységünket, és becsléssel megállapítottuk a következő évi költségeket. Nagyvonalakban azt is áttekintettük, nem költöttünk-e túl sokat kevésbé fontos dolgokra, vagy túl keveset a kiemelten fontosakra, hogy lássuk, tudunk-e takarékoskodni, és ötleteket kerestünk, hogyan növelhetnénk a bevételünket. Minden héten elemeztük a kiadásainkat, és minden hónapban összehasonlítottam a költségvetésünket a tényleges kiadásokkal, és minden negyedévben megtárgyaltam a költségvetést a gyülekezeti testülettel. Mint pásztornak, rugalmasnak kellett lennem a költségvetés kiigazításában, mely valamiképp a tényleges eredményeken alapult, és tekintetbe vettem szükségleteket és lehetőségeket, de nem térve el lényegesen az eredeti tervtől. (Lásd 23. fejezetet.)

Szervezés

1. *Szervezeti felépítés kidolgozása.* Egy megalapított gyülekezetnek szüksége van szervezeti felépítésre szolgálati részlegekkel, szervezeti folyamatábrára, és írott munkaleírásra a vezetők és az önkéntesek számára. Nem az a cél, hogy nagymértékben bürokratikus legyen, hanem hogy biztosítsa mindenki számára a megértést és ugyanazokat az elvárásokat. A munkaleírás meghatározza a követelményeket, a kötelelességeket, és a közvetlen felügyeletet. Ahogy a gyülekezet növekszik, úgy válik szükségessé a szervezeti felépítésének a módosítása.

2. *Egy vezetői csoport létrehozása.* Az igazi vezetés nem csupán egy csoport, aki a rangidős vezető körül sűrűsödik, és megvalósítja a terveit. Ez egy olyan vezetői csapat, akik osztják a rangidős vezető látását, közösen magukénak tekintik, és segítenek formába önteni és megvalósítani a látást. Szaktudást fejlesztenek ki a maguk területén, és szavuk van a fontos döntésekben. A rangidős vezető egyetértésre törekszik, és a véleménykülönbségeket pártatlanul és tényszerűen kezeli, és a megoldás felé vezeti a csapatot.

3. *Átruházás.* Egy teljes idejű pásztor és házastársa egy körülbelül százfős gyülekezet szükségleteit tudja ellátni rendszeres foglalkozáson, vagy talán egy kicsivel nagyobbat. Ezért

van az, hogy a közepes méretű gyülekezeteknek Amerikában hetvenhat részvevője van (*Christianity Today*, 2015 június). Ha egy gyülekezet jelentősen többre növekszik száz főnél, el kell fogadnia egy vezetői csapat mintáját. A pásztornak át kell ruháznia mind a felelősséget, mind a tekintélyt más vezetőkre. (Lásd 13. és 15. fejezeteket.) Természetesen nem kell várnunk addig, amíg a gyülekezetünk eléri a száz fős határt; a legjobb létrehozni egy egyszerű szervezeti felépítést egy vezetői csapattal, amikor a gyülekezet még kisebb. A vezetőknek meg kell tanulniuk együtt dolgozni, ütemtervet készíteni, és javaslatot tenni a költségvetésre. Hasonlóképpen a szolgálatok fejeinek is meg kell tanulniuk, hogyan igazgassák a saját részlegüket.

4. *Kapcsolatok kiépítése.* A szerkezet mellett a vezetőnek személyes kapcsolatokat kell kialakítania. Ahogy a gyülekezet növekszik, a pásztornak egyre több időt kell a vezetőkbe fektetnie. A gyülekezetek nem pusztán folyamatára alapján működnek, hanem a kapcsolatok során kialakult hatások alapján. (Lásd 11. feladat.) A kapcsolatok által inkább testként, mint szervezetként.

Vezetés

1. *Döntéshozatal.* A jó igazgatók nem egyszerűen bürokráták; ők vezetők. Vállalják a döntéshozatal felelősségét. Amikor egy találkozón elnökölnek, a legjobb, ha engedi, hogy a csoport megbeszélje a dolgot, és egyetértésre jusson. Ha egy csoportnak nehézsége támad, az elnök újrapozícionálja a témát középpontba helyezve a kulcspontokat, megfogalmazza a kérdéseket, melyek válaszra várnak, útmutatást nyújt megoldási javaslat nélkül, és irányt ad, amikor a leginkább keresik és szükséges.

2. *Kommunikáció.* Ahogy a 11. fejezetben tárgyaltuk, a kommunikáció létfontosságú eszköz a befolyás kiépítéséhez és az emberek ösztönzéséhez. A jó kommunikáció sok jellemzője, melyeket megemlítettük a 7. fejezetben a családi kapcsolatokra vonatkozóan, ebben az esetben is érvényesek. A vezetőknek gyakran kell kommunikálniuk a csapatukkal az eredményekről és a kihívásokról. Nyitottnak és őszintének kell lenniük, bizakodónak, de realistának. Beszélniük kell arról, hogy mik a teendők, mit várnak el, és mikorra várják el. Fontos, hogy legyünk világosak és lényegre törők, hogy mindkét fél számára érthetők legyünk. Ennek a legjobb módja az írásbeli kommunikáció. Miután megvitattuk a témát szóban, hasznos lehet összefoglalva írásban lejegyezni.

Ahogy a 13. fejezetben tárgyaltuk, az elektronikus üzenetek gyors kommunikációt tesznek lehetővé, és mindkét félnek kényelmes. Az email jó módszer naprakész tájékoztatáshoz, a napirendhez, az összefoglaláshoz, a jelentéshez, az ütemtervhez, és az emlékeztetéshez. Általában nem alkalmas személyes dolgokhoz, bizalmas témákhoz, kritikához, félreértésekhez, feddéshez, heves bírálatokhoz, vagy kulcsdöntésekhez. Ha egy email félreértésre vagy érzelmi reakcióra ad okot, a legjobb, ha személyesen kommunikálunk tovább. Azonkívül minden emailt körültekintően kell elküldeni, nem feledkezve meg arról, hogy könnyen továbbküldhető másnak, talán nem szándékosan, talán annak, akiről szó van. Ha egy kritikát emailben fogalmaznak meg, legyen megalapozott, tárgyilagos, higgadt és lehetőség szerint magyarázattal ellensúlyozott.

Mint vezetőnek, meg kell tanulni pozitívan, hatékonyan és gyakran kommunikálni. Kommunikálj saját vezetőddel, csoportoddal és a hallgatóiddal. Folyamatosan tájékoztasd a vezetődet arról, hogy mit teszel éppen, és mi történik a rád bízott területen. Ne feltételezd, hogy a vezetőd tud mindenről, és ne érezd magad mellőzve, ha úgy tűnik, hogy a vezetőd nem szentel neked elég figyelmet. Helyette győződj meg arról, hogy győzelmi jelentést kap rólad, de ugyanakkor ne rejtse el a problémákat előle. Tanítsd a csapatodat kommunikálni veled: hogy tájékoztassanak az eredményekről, jelentsék a problémákat vagy a lehetséges problémákat minél előbb, és megvalósítsanak terveket. Képezd őket arra, hogy ne hallgassák el előled a rossz híreket, vagy valósítsák meg az elképzeléseidet, de kommunikáljanak nyíltan.

Cserében folyamatosan tájékoztasd őket a területeden lévő fejleményekről, és ne hagyd, hogy a területükön dolgozó lelkimunkások megkerüljék őket.

3. *Motiválás.* Ahogy a 11. fejezetben kifejtettük, a vezetőknek motiválniuk kell az embereket a munkára. A motiváció nem azt jelenti, hogy rábeszéljük az embereket olyan dolgok elvégzésére, ami az érdekeikkel ellentétes, vagy amit nem akarnak megtenni, de ösztönözni lehet őket egy látással, hogy a gyülekezet, mint egész érdekei szerint tevékenykedjenek. Nem lehet pusztán utasítani vagy parancsolni. A pozitív ösztönzők a legjobbak, és különösen a legfontosabbak egy gyülekezet alapításánál, nevezetesen a pozitív megerősítés, értékelés és elismerés. Kutatások kimutatják, hogy még az üzleti világban is a nem pénzbeli jutalom gyakran hatékonyabb, mint a pénzbeli jutalmazás. A nyilvános elismerést, a kis ajándékokat, és szívből jövő elismerést nagyra értékelik. Amikor a gyülekezet könyveket vagy más kiképző forrásokat ad, segíti a lelkimunkásokat, hogy szemináriumra járjanak, vagy levevényeli a vezetők számára a lelépést, az emberek úgy látják ezeket a költségeket, mint amelyek személyes hasznukat szolgálják, és ugyanakkor a gyülekezet érdekeit is. A negatív ösztönzők, mint a büntetés, a szegény, a dorgálás, és szemrehányás nem nagyon hatékonyak. Előfordul, hogy helyre kell igazítani egy hibát, de általában elegendő egy kedves magyarázat vagy egy emlékeztető. Előfordul, hogy szellemi intésre van szükség, de a nyilvános dorgálás ritkán célravezető.

4. *A megfelelő emberek kiválasztása.* (Lásd még a 15. fejezetet.) Az igazgatók fontos feladata a megfelelő emberek kiválasztása minden munkára. Jézus egy teljes éjszakát töltött imában, mielőtt kiválasztotta a tizenkét apostolát (Luk 6,12-13). Jó dolog kialakítani egy gyülekezeti kultúrát, melyben senki sem birtokolja abszolút mértékben a pozícióját. Ahogy a gyülekezet növekszik, rugalmasságra van szükség a szerkezet és a munkaleírás megváltoztatásához, a szerepek hozzáadásához vagy elvételéhez, és munkások áthelyezéséhez. Mint pásztor, én általában egy évre jelölök ki embereket tisztségekre azzal a kikötéssel, hogy többségük tovább marad a pozícióban, de néhány változás rutinszerűen bekövetkezhet. Mi általában évente megváltoztatunk egyetlen tisztséget a gyülekezeti testületben. A változtatás nem azt jelenti, hogy valaki rosszul végezte a munkáját. Jelentheti, hogy szükségünk van a változtatásra, az emberek már más dolgokat tartanak fontosnak, az embereknek szünetre volt szükségük, vagy megpróbáljuk megkeresni a legmegfelelőbb tisztséget mindenkinek.

5. *Az emberek fejlesztése.* (Lásd a 15. fejezetet.) A jó igazgatók az emberek és az ajándékaik sáfárai. Ki akarnak képezni, és fejleszteni akarnak embereket, nem szigorúan a gyülekezet érdekében, hanem hogy segítsenek az embereknek növekedni. Ahogy ők növekednek, úgy növekszik a test is.

Ellenőrzés

Az ellenőrzés nem jelent zsarnokoskodást, hanem helyes felügyeletet. Néha a gyülekezeti vezetők kitűznek célokat, de sosem értékeli az eredményt, vagy számol be róla. Gyakran nem akarnak olyan jelentést adni, mely nem teljesen pozitív. Ahhoz azonban, hogy hatékonyak legyünk, ki kell értékelnünk az eredményeket, és kiigazításokat kell tennünk, ha szükséges. Ez a kiértékelés folyamata.

1. *A megvalósítás mércéinek a megállapítása.* Ahhoz, hogy ki tudjuk értékelni az erőfeszítéseinket, el kell döntenünk, mit értékelünk eléggé a mércéhez. Egyszerű példák a gyülekezet látogatottsági listái (a „rendszeresek”), a vasárnapi látogatottság, a rendszeres látogatók százalékos aránya, az új látogatók, az összes látogató, a megkeresztelték száma, a Szent Szellemmel betöltekezettek száma, és a megmaradási százalék egy év során. Így egy sajátos, mérhető, időhöz kötött célokat fektethetünk le. Ezeknek ésszerűeknek és bizonyos mértékben kihívásoknak kell lenniük. Az egyes szolgálatok külön felállíthatnak célokat, mint

például a kórustagság, az egyes gyakorlatok részvevői, a tanítások látogatottsága, az bibliaiskolák elvégzőinek a száma, és a vezetői képzés elvégzőinek a száma.

2. *A megvalósítás mércéje.* Mércé nélkül a célok és kitűzések hosszú távon kevés jelentőséggel bírnak. Ha figyelemmel kísérjük a látogatottságot és egyéb statisztikákat, alapunk lesz az összehasonlításra és az értékelésre.

2. *A megvalósítás kiértékelése.* Kiértékelhetjük az eredményeinket céljaink és korábbi eredményeink alapján. Ha nem érünk el egy bizonyos célt, annak számtalan oka lehet. Talán nem volt megvalósítható, nem terveztük meg megfelelően, nem helyesen viteleztük ki, vagy szokatlan körülményekkel találkoztunk. Talán nem dolgoztuk hatékonyan a terünket, vagy talán nem úgy működött a terv, ahogy szeretettük volna. Talán a kommunikáció vallott kudarcot. Nem a felelősöket kell keresni, hanem hatékonyabbnak kell lenni a jövőben.

4. *A kivitelezés helyesbítése.* Az értékelés csak akkor sikeres, ha azzal zárjuk le a témát, hogy az összegyűjtött információk alapján megteesszük a kiigazításokat, és elvégezzük a kiértékelést. Eldöntjük, mit kell másképp tennünk. Egyszerű példaként tegyük fel, hogy aggódunk a hét közepén tartott alkalom miatt. Veszünk egy látogatottságot, és kitűzünk egy célt, hogy felemeljük bizonyos számmal, vagy a vasárnapi alkalom bizonyos százalékára. Miután megállapítottuk néha a látogatottságot, megtudjuk, ha emelkedett, csökkent vagy stagnált. Kiértékeljük a célunkat és a megvalósítását. Ha az eredmény nem jó, megvizsgáljuk az okát, esetleg végzünk egy felülvizsgálatot a gyülekezetben. Egy felülvizsgálat javasolhat is módokat a látogatottság növelésére. Talán még hatékonyabban kellene hirdetni az alkalmakat, és beszélni az áldásaikról. Lehet, hogy segít az alkalom időpontjának a megváltoztatása, az alkalom lerövidítése, különleges alkalmak beiktatása, szabadon választható tanfolyamok ajánlása, gyermek vagy ifjúsági programok ajánlása, gyerekvigyázás biztosítása, vagy vacsora biztosítása egy ésszerű összegen belül a dolgozó családoknak. Néhány változtatás után ismét felmérhetjük, és kiértékelhetjük az eredményeket. A folyamat folytatódik.

15. A szolgáló vezetők kiformalása

Mint már láttuk, a személyes részvétel életfontosságú egy gyülekezet egészsége szempontjából. Mindenkinek lennie kell szolgálati helyének a gyülekezetben (1. fejezet), a gyülekezetnövekedés egyik kulcsa a bevonás kultúrájának a megteremtése (12. fejezet). Most az emberek bevonásának a gyakorlati szempontját vizsgáljuk meg, és a kiképzésüket a szolgálatra. Mint pásztornak, az volt a célom, hogy a meglévő munkából ki tudjak állni. A feleségem és én elindítottunk részlegeket, szolgálatokat és kezdeményezéseket, de kiképeztünk másokat, akik dolgoztak bennük, hogy mi a teljes képre összpontosíthassunk, vezetőket képezhessünk, és új kezdeményezéseket dolgozhassunk ki.

Mások bevonása a munkába

Az emberek megnyerésének és megtartásának a kulcsa, ha bevonjuk őket kapcsolatokba és tevékenységekbe. Vagy használjuk őket, vagy elveszítjük őket. Krisztus testében minden tag fontos, és mindegyiknek megkülönböztetett szerepe van. A test tagjai segítik és támogatják egymást; szolgálnak egymásnak. Ha nem használunk egyes tagokat, akkor a munkánk nem lesz olyan hatékony, mint amilyen lehetne. A test nem használja ki a lehetőségeit, és kárt szenved.

Az embereknek képzésre van szükségük a munkájukhoz, hogy teljesen hatékonyak legyenek. Nem szabad várnunk addig, amíg valaki teljesen alkalmas lesz a vezetésre, mielőtt felelősséget bízunk rá. Találunk kell, vagy létre kell hoznunk bevezetés szintű munkákat, melynek során az emberek kifejleszthetik a képességeiket. Az embereknek bevonásra van szükségük saját szellemi erejükhöz és növekedésükhöz. Továbbá a bevonás felfedi saját rejtett tehetségeiket, és új elkötelezettségekre ösztönöz. Ahogy a 12. fejezetben tárgyaltuk, a helyi gyülekezetben szükség van irányelvekre a vezetési pozíciókhoz és a nyilvános szolgálathoz, mert a vezetők példája meghatározza a gyülekezet jellegét, és közli, miben hisz a gyülekezet tan és tapasztalat szempontjából. Egyrészt ha nincs irányelvünk a vezetéshez, elveszítjük a bibliai azonosságunkat, akármit is mondunk a szószékről. Másfelől, ha megpróbálunk minden rendszeres látogatót arra kényszeríteni, hogy alkalmazkodjanak minden tanításhoz, akkor szükségtelenül korlátozzuk az aratásunkat, és akadályozzuk Isten munkáját sok életben. Elveszítünk sok embert, mielőtt teljesen tanítvánnyá tehetnénk őket. Röviden, a cél, hogy megtaláljuk a módokat mindenkinek a bevonására, aki rendszeres látogató, és a lehetőségeik kifejlesztésére. A folyamat során többségük tanítványi fogadalmat tesz, és sokan vezetőkké válnak. Mind ők, mind pedig a gyülekezet áldást nyer a bevonásukkal.

Csak a bevonás által érthetjük meg igazán az emberekben rejlő lehetőségeket. Olykor egy rendkívüli képességű emberről nem derül ki, milyen hűséges munkás. Mások meglepnek minket azzal, hogy sokkal rátermettebbek, mint gondoltuk. Egy növekvő gyülekezetben mindig több tennivaló van. Ezért sok esetben a döntés nem egy részben alkalmas személy és egy magasan képzett személy között dől el, hanem egy munka legalább részbeni elvégzése, vagy elvégeztelenül maradása között. Ha ki akarjuk terjeszteni a szolgálatot, ki kell terjesztenünk a lehetőségeket a szolgálatra. Bár nem kell használnunk olyan embereket, akik akadályozzák a munkánkat vagy ártanak neki, fontolóra kell vennünk kisebb képességű és kevesebb tapasztalatú emberek bevonását, akik mégis tudnak értéket hozzátenni. Ily módon kiterjeszthetjük a gyülekezet munkáját, miközben gyarapítjuk az emberek tapasztalatát és képességeit is.

Ahogy a 13. és a 14. fejezet kifejti, a tekintély és a felelősség átruházásával vonhatunk be embereket, miközben lefektetjük az elszámoltathatóság sorrendjét. Ez a működési mód biblikus. Jethro, Mózes apósa azt mondta Mózesnek, hogy túl sok munkát próbál magára

vállalni, és ki kell jelölnie vezetőket a nép közül, akikkel megoszthatja a munka terhét. A vezetők hozták meg a döntések többségét, de a főbb ügyekben Mózeshez fordultak. (Lásd 2 Móz 18,13-26.)

Isten parancsára Mózes kijelölt hetven vént, hogy az ő irányítása alatt vezessék a népet. Isten megígérte, hogy „és elszakasztok abból a lélekből, a mely te benned van, és teszem ő beléjük, hogy viseljék te veled a népnek terhét, és ne viseljed te magad.” (4 Móz 11,17). Pál és Barnabás véneket jelölt ki az általuk alapított gyülekezetekben (Csel 14,23). Isten ma is méltányolja a megfelelő átruházást. Például, amikor a vezetők a rangidős pásztor tekintélye alatt dolgoznak, hogy a gyülekezetről szóló látást megvalósítsák, akkor megosztják a pásztor és a gyülekezet szellemi kenetét addig a mértékig, ameddig saját elhívásuknak és felelősségüknek betöltéséhez szükség van. Amikor a tanítók bibliaiskolákat vezetnek, vagy a betegekért való imát, a pásztor és a gyülekezetet képviselik, és számíthatnak arra, hogy Isten ennek megfelelően keni fel őket. Mint pásztor, bizonyos alkalmakkor bemutattam egy vezetői csoportot a gyülekezetnek, mint például a gyülekezeti testületet, a gyerekoktatókat és vigyázókat, vagy bibliaoktatókat. Rájuk vetettük a kezeinket, imádkoztunk Isten kenetéért, és megbíztuk őket azzal, hogy végezzék el a feladataikat abban az évben.

Mások bevonásának ára és kockázata van, de ezek kisebbek, mint amelyek az átruházás elmulasztásával járnának. Ha nem vonunk be másokat, korlátozzuk a növekedést, és végül veszteségeink lesznek. A megoldás az, hogy megbízunk azokban, akik bizonyították megbízhatóságukat, miközben világosan kommunikálnak és elszámoltathatók. Megerősíthetjük a hűséget, ha folyamatosan megosztjuk a látásunkat, a küldetésre összpontosítunk a személyiség helyett, és hagyjuk, hogy az emberek osztozzanak a látásban. Az emberek kisebb valószínűséggel árulnak el egy olyan látást, amit magukénak éreznek. A vezetőknek szintén szoros kapcsolatot és folyamatos érintkezést kell fenntartaniuk, így tudják, mi zajlik éppen. Ha tényleges vagy lehetséges hűtlenségről van szó, biblikusan, szellemben és imádsággal kell kezelniük a helyzetet. Nem hagyhatják egyszerűen figyelmen kívül a problémát, mert csak növekedni fognak, de isteni bölcsességre van szükségük a helyes magatartáshoz, módszerhez és időzítéshez a kezelésükhöz. A cél, hogy foglalkozzunk egy problémával, miközben minél kevesebbet ártunk az embereknek, különösen azoknak, akik nem értik a helyzetet. Bizonyos ponton a vezetőknek bízniuk kell a befolyásban és a bizalomban, melyet az felépítettek az évek során. Amikor fegyelmeznek valakit, vagy elmozdítanak valakit a tisztségéből, tisztában kell lenniük azokkal a bizonyítékokkal, amelyeken a döntés alapul, azzal, hogy mások hogyan látják a helyzetet, a bizalmaskodás korlátozásával, a megváltás céljával, és a test érdekeivel. Néha ez felszólítás az ítéletre a kovász eltávolításához, mely hatással van az egész tésztára, összevetve azzal, nehogy a gabonát is kiszaggassák a konkollyal együtt. (Lásd Mát 13,24-30; 1 Kor 5,6-8.) Végül, amikor foglalkozunk a problémával, bízunk kell Istenben, és a gyülekezet őszinte tagjaiban.

A vezetők kiválasztása

1. *Kezd kis feladatokkal.* A lehetséges vezetők kiválasztásához kezdetben kis feladatokkal kell megbízni az embereket. Ahogy Jézus mondta, azok, akik a kevesen hűek, azok hűek lesznek a nagyobb dolgokban is, és ugyanez igaz azokra is, akik nem hűségesek. (Lásd Mát 25,21; Luk 16,10-12.) Ne bízz nagy felelősséget egy kipróbálatlan, tapasztalatlan emberre. (Arról, hogy milyen képességeket kell keresni egy vezetőben, lásd a 10. fejezetet.)

2. *Gyakorold a lelkek megkülönböztetését.* Jézus maga egy teljes éjszakát töltött imával, mielőtt kiválasztotta apostolait a tanítványai közül (Luk 6,12-13). A megfelelő emberek kiválasztásához keresd Isten akaratát. Imádkozz bölcsességért, és a lelkek megkülönböztetéséért. (Lásd Jak 1,5.)

3. *Keress felelősségtudatot és kezdeményező készséget.* Válassz vezetőket olyan munkások közül, akik már tanúsították felelősségérzetüket, és akik már tettek valamit azon a területen,

különösen, akik csekély vagy semmilyen elismerést nem kaptak a munkájukért. Válassz olyat, aki már bizonyította szellemi érdeklődését, személyes kezdeményezőkészségét, és némi rátermettséget, vagy lehetséges alkalmasságot a feladatra. Amikor kijelölsz valakit, ideális esetben a hallgatód elfogadják őt, mert már látták a személy felelősségtudatát, és munkálkodását.

4. *Hozz létre egy vezetésfejlesztő kultúrát.* Ahogy a gyülekezet növekszik, az egész vezetői csapat felelőssége, hogy új munkásokat találjon, kiképezzen, és mentoráljon. A vezetőknek egyeztetniük kell az új jelöléseket a rangidős pásztorral, de mindegyiküknek vállalni kell a felelősséget emberek bevonására. Pásztori szolgálatom alatt a részlegek vezetői és a tevékenységek irányítói felméri az új, vagy a frissen bevont embereket a lehetséges szolgálatra, és javaslattal jönnek hozzám. Miközben szükségük volt új munkásokra, megragadták a látást is, és be akartak kapcsolni mindenkit. Gyakran jobban ismerték egy személy érdeklődését, alkalmasságát és tapasztaltságát, mint én. Ugyancsak vállalták a felelősséget a munkásaik kiképzéséért, és ajánlottak szemináriumokat, munkacsoportokat és már forrásokat erre a célra.

5. *Találj kreatív módokat az emberek áthelyezésére, ha szükséges.* Bár mindent megteszel annak érdekében, hogy az emberek hozzájuk illő munkát kapjanak, néha a személy nem teljesít jól egy bizonyos pozícióban. Ebben az esetben találj kreatív módot arra, hogy áthelyezd őt egy másik területre. Olyan gyülekezeti kultúrát hozz létre, melyben a változás természetes, és az emberek nem birtokolják a pozíciókat vagy a területeket. Mivel én általában egy évre jelöltem ki az embereket, tudták, hogy eljön az ideje a kölcsönös kiértékelésnek. A jelölést rutinszerűen megújítottuk, de az embereknek egyszerű lehetőségük adódott a változtatásra vagy szabadságra. Buzdítottam őket erre, ha túl sokat dolgoztak vagy túlterheltek voltak. Ez a módszer arra is lehetőséget adott, hogy főbb kérdések felmerülése nélkül változtassunk, még fegyelmezés esetén is. A személy általában egyetértett a változtatással a személyes megújulás vagy a fontossági sorrendek átrendezése érdekében.

A helyzet bonyolultabb, ha valaki nem teljesít jól, de nem veszi észre. Néha meg kell magyaráznod a problémát, és segítened kell a személynek kidolgozni egy cselekvési tervet. Útmutatással és mentorálással a személy felnőhet a feladathoz. Ha nem, akkor lehet, hogy változtatásra van szükséged. Általában a legjobb, ha másik munkát találsz neki, mely előléptetésnek tekinthető, vagy legalább azonos beosztás. Egy növekvő gyülekezetben a munkaelírást gyakran felül kell vizsgálni, vagy egy önkéntes tisztséget szét kell választani két pozícióra. Ez a környezet lehetőséget ad a számodra, hogy átgondoljuk az emberek pozícióit, az erősségeikre összpontosítsunk, miközben levesszük a felelősség terhét azokról, akik nem elég alkalmasak rá. Olyan módon tégy kiigazítást, mely megőrzi a méltóságot, és érdeklődést fejez ki a személy fejlődése iránt. Végül azonban nem engedheted, hogy jelentős kárt szenvedjen egy program, vagy az egész gyülekezet csak azért, hogy tekintettel légy valakinek az érzéseire. Jó esetben létrehozatsz egy változtatási kultúrát, és egy ilyen növekedést, hogy az emberek elfogadják a változás szükségességét akkor is, ha személyesen őket érinti. Még ha nem is boldogok az adott változtatással, megérthetik az indítékaidat, érezhetik, hogy tisztelik őket, és felismerhetik, hogy van más lehetőségük a szolgálatra.

6. *Ha lehetséges, adj második esélyt.* Még ha az emberek kudarcot is vallanak, bizonyíthatnak egy másik lehetőségben vagy egy bizonyos idő eltelte után. Természetesen egy nagyon etikai vagy erkölcsi kudarc tartósan akadályozhatja az embereket bizonyos szerepekben. Aki korábban sikkasztott, nem kerülhet olyan tisztségbe, ahol pénzt kezel. Egy fiatal munkás, akinek szexuális kalandja volt egy tizenévesssel, nem dolgozhat újra fiatalokkal. A legtöbb esetben azonban, amikor az emberek hibáznak a munkájuk során, helyreigazítják magukat. A körülményektől függően ismét munkába állíthatók a megfelelő visszatérési, újrakezdési vagy helyreállítási eljárás után.

A vezetők kiképzése és felszerelése

A vezetők felelősek azok fejlődéséért, akik a gondjaikra vannak bízva. A munkások nem csupán eszközök arra, hogy elvégezzék, amit akarunk. Jobban érdekelné minket, hogy kicsodák az emberek, mint az, hogy mit tudnak tenni a gyülekezetért. Törődnünk kell a fizikai jólétükkel, és a szellemi jólétükkel; a családi életükkel; és a növekedésükkel.

Ahogy a gyülekezet növekszik, a rangidős pásztornak több időt és energiát kell befektetnie a vezetőkbe és családjaikba. Ez a leghatékonyabb felhasználása a pásztor idejének. Ez nem jelenti mások elhanyagolását, hanem egy hatékonyabb terv kidolgozását foglalja magába, hogy mindenkit bevonjunk a szolgálatba. Ha a rangidős pásztor próbál meg minden problémával, válsággal és tanácsadással foglalkozni, nem marad ideje az átfogóan fontos dolgokra. De ha kifejleszt egy csapatot, amely segíti őt ezekben a helyzetekben, a gyülekezet hatékonyabban tud foglalkozni az egyéni szükségletekkel. Elsőre ez a terv ellentmondásosnak látszik, mert a pásztorok gyakran a legsürgősebb szükségletekkel foglalkoznak, míg a vezetőknek jellegzetesen nincs szükségük állandó figyelemre és törődésre. A rangidős pásztornak az ideje nagyobb részét az érett keresztényekre kell fordítania, akik segíthetnek a sürgős dolgokban. Például, mint pásztor, megpróbáltam mindenkivel találkozni, akik pásztori tanácsolást kértek. Egy kezdeti találkozás után felmértem a helyzetüket, és szellemi útmutatást ajánlottam fel, gyakran egy képzett személyhez vezetve őket, aki egyénre szabott, folyamatos tanácsadással szolgált, anyagiak, házasság, gyermekek, jogi ügyek, családi erőszak, bántások és hasonlóképp kérdéseiben.

Az évek során a legtöbb vezető gyülekezetünkben a testből emelkedett ki, mint megtérők, vagy mint olyan emberek, akik a területünkre költöztek, és képzést kaptak tőlünk. Amikor valaki kívülről azonnal vezető lesz, számos kihívással áll szemben. Általában különleges szakértelemmel rendelkeznek, amely nagy elvárásokat ébreszt, de ők nem ismerik a gyülekezeti kultúrát, és nem rendelkeznek azzal a befolyással, ami a kapcsolatok kiépítéséből adódik. Úgy kell jönniük, mint misszionáriusoknak, akik készek egy új kultúrát és nyelvet megtanulni (ami a kommunikációra vonatkozik). Értéket hoznak, mégsem rendelkeznek azzal a hozzáállással, hogy kiigazítsák vagy tökéletesítsék a gyülekezetet, hacsak nem mint egy csapat tagjai. Mindenkinek igazodnia kell az új csapattempóhoz. Ez a folyamat könnyen igénybe vehet egy évet vagy többet is, tehát mindenkinek türelmesnek és készségesnek kell lennie. Könnyebb belülről kiemelni valakit, mert a belső emberek ismerik a gyülekezeti kultúrát, látást, működési módot. A kívülről jött vezetők létfontosságú szerepet tölthetnek be, és friss látásmódot hozhatnak magukkal, de tudatosan kell őket kiválasztani, és gondosan beilleszteni a közösségbe.

Íme néhány képzési mód, melyet pásztorként alkalmaztam:

1. *Vezetési tanfolyamok.* Elkezdtem egy vezetésfejlesztő tanfolyamot, amikor a gyülekezetünk még kicsi volt. A képzést mindenkinek hirdettem, akit érdekelt a vezetés, függetlenül az akkori képesítésétől vagy tevékenységétől. Felajánlottam egyéni leckéket is, mint például az időgazdálkodásról, hogyan tanítsunk bibliatanulmányozást, és sorozatban is elérhetővé tettem ezeket. Végül kialakítottunk egy tananyagot, melynek elsajátítását minden leendő vezetőtől elvártuk.

2. *Vezetői találkozó.* Miután kifejlesztettünk egy vezetői csapatot, évenként vezetői találkozót tartottunk. Ilyenkor terveket beszéltünk meg, de az elsődleges cél a csapatépítés volt, a látások megosztása, a képzés és az ösztönzés. Vendégpásztorok ugyanúgy beszéltek ezeken, mint saját pásztori csapatunk tagjai. A találkozón általában szolgálatok vezetői és házastársaik vettek részt, de bizonyos években meghívtunk másokat is, mint testületi tagokat, leánymunka pásztorokat, vagy szolgálatok asszisztenseit. Némelyik évben vezetői gyűlést (szemináriumot) tartottunk egy szombaton az akkori és a leendő vezetőkkel, akiket személyesen hívtak meg.

3. *A vezetői csapatösszejövetelt* évente nyolcszor tartottuk meg. A házastársakat is meghívtuk rá. Az elsődleges célja a tervezés volt, de képzést és ösztönzést is belefoglaltunk.

4. *Szemináriumok és munkacsoportok.* Bátorítottuk a szolgálatokat, hogy vigyék el a munkásaikat ezekre az eseményekre, különösen, ha a UPCI támogatja. Általában segítettünk a regisztrációban és az utazásban. Néha elterveztünk egy szemináriumot a gyülekezetünkben, és a mi körzetünk vagy kerületünk számára nyitottuk meg.

5. *Más források.* Buzdítottuk a szolgálatokat, hogy ajánljanak, vagy szerezzenek be megfelelő forrásokat, mint például könyveket, DVD-ket, és weboldalakat. Sok kiváló forrás elérhető a UPCI-nél, a keresztyén könyvesboltokban és weboldalaikon, és a Ministry Central-nál (átfogó képzést nyújtó weboldal lelkimunkásoknak és laikus vezetőknek), körzeti eseményeken, Általános Konferencia szemináriumokon, ahogy bibliaiskolai képzéseken, a Purpose Institute-on és más jóváhagyott képzési programokon. Az Urshan College, és az Urshan Graduate School of Theology online, rövidtávú és helyi képzéseket, melyek bachelor vagy mesterfokozat megszerzését teszik lehetővé.

6. *Mentorálás és munkahelyi képzés.* Arra biztattam a rangidős vezetőket, hogy jelöljenek és képezzenek ki asszisztenseket, akár hivatalosan, akár magánúton. Ezek az asszisztensek egy napon utódaik lehetnek, vagy ahogy a gyülekezet terjeszkedik, az asszisztensek új pozíciókat kaphatnak. Az asszisztensek sokat tanulhatnak a rangidős pásztor árnyékában, és megfigyelhetik őket munka közben, különösen, ha a vezetők időt szánnak annak megmagyarázására, mit miért tesznek.

Összefoglalva, a vezetőknek minőségi időt kell azokba az emberekbe fektetniük, akikben a legnagyobb vágy ég és akikben legtöbb a lehetőség, akik már bizonyították elkötelezettségüket és rátermettségüket. Meg kell osztanunk a terhünket és a látásunkat. Ha másokba fektetünk, a legnagyobb mértékben kihasználhatjuk saját hatékonyságunkat és teljesítményünket, mint vezetők. Megalapítunk egy gyülekezetet, amely mindenki felé szolgál, és elő fogjuk segíteni mind a szellemi, mind pedig a számbeli növekedését. Ha olyan vezetőket fejlesztünk ki, akiknek szolgáló szívük van, Isten terve szerint fognak szolgálni, és a gyülekezet Isten szándéka szerint fog növekedni.

16. Az emberek vonzása, megnyerése, és megtartása

A 12. fejezet a gyülekezetnövekedés hét alapelvével foglalkozott. Ez a fejezet arról a három lépésről szól, melyek elengedhetetlenek a gyülekezetnövekedéshez minden szinten. 1) Jelentős számú embert kell vonzanunk. 2) Meg kell térítenünk egy jelentős számú látogatót. 3) Meg kell tartanunk egy jelentős számú megtérte. Az első tíz évben feljegyeztem a tudnivalókat mindazokról, akik betöltek Szent Lélekkel az austini New Life Gyülekezetben, köztük a visszaesőket is, akik megújultak, de kizártam azokat, akik nem kértek gyülekezeti tagságot, mint például a városon kívüli látogatókat, más apostoli gyülekezetekből jövő látogatókat, és a börtönben lévő megtérteket. A megmaradtak száma körülbelül háromszáz volt, ez a teljes létszám nyolcvan százaléka. Az alábbi tanulmány egyszerűen egyetlen gyülekezet tapasztalatán alapul, nem egy valódi statisztikai elemzés, hanem azt a célt szolgálja, hogy más gyülekezetek segítségére legyen annak meghatározásában, mi a hatékony számukra. (A téma további tárgyalását és a statisztikát lásd a *Gyülekezetnövekedés* c. könyvemben.)

Látogatók vonzása

Először megvizsgáltam, mi vonzza az embereket a gyülekezetbe. Elemeztem a látogatókat, akik végül betöltek Szent Lélekkel, mert ők voltak azok, akiket a leghatékonyabban elértünk. Három fő forrást azonosítottam, ahonnan a látogatók értesültek a gyülekezetről.

1. *Hirdetés*: ragaszok, újság, rádió, szórólap, közvetlen posta, Yello Pages, Internet. A korai években a legjobb hirdetési mód a Yellow Pages volt; később a weboldalunk. Ez nem csak azokra volt igaz, akik egy pünkösdi gyülekezetet kerestek, hanem azokra is, akik bármilyen gyülekezetet kerestek, ami megfelelőnek tűnt. A hirdetés összes formáján keresztül a megtérteink tíz százalékát kaptuk. Ez a szám jelentős és figyelemre méltó. Emellett a hirdetésnek van egy másik haszna azon túl, hogy az embereket közvetlenül hívja a gyülekezetbe. Pozitív nyilvános megítélést, jóakaratot, és ismertséget eredményez, mely előnyt jelent, amikor valaki személyes meghívást kap.

2. *Idegenek elérése*. Idegen személyes meghívása házalással, ajtóról ajtóra járással, utcai evangélizációval, kihelyezett szolgálatokon, és otthoni ápoló szolgálatokon keresztül. Ezek a módszerek a megtérteink öt százalékát adták.

3. *Személyes kapcsolatok*. Azoknak a meghívásoknak, melyek személyes kapcsolaton alapulnak, a megtérteink nyolcvanöt százalékát köszönhattuk. Család (44 százalék); barátok (34 százalék, köztük munkatársak, szomszédok és ismerősök); beszámolók más UPCI gyülekezetektől (hét százalék).

A következtetésem az, hogy különböző módszereket kell alkalmazni az emberek elérésére. Minden helyzetben más módszer hatékony. A módszerek ötvözése vezet sikerre. A hirdetés hasznos, különösen, ha rávilágít a megkülönböztethető pünkösdi hitvallásra a csodákban, gyógyulásokban, szabadulásokban, és a Szent Szellem keresettségben. Egy szervezethez tartozni, és pünkösdiinek lenni kézzelfogható áldásokat eredményez. Ugyanakkor a leghatékonyabb evangélizációs módszerek leginkább azok, amelyek működő személyes kapcsolatokon alapulnak. A legjobb mód a látogatók vonzásához, ha buzdítjuk a gyülekezet tagjait, hogy legyenek lélekmentők. Átruházhatunk felelősséget, ösztönzést, és gyakorlati képzést biztosíthatunk. Megtaníthatjuk, hogyan éljenek tanúbizonyságként, hogyan építsenek és tartsanak fenn kapcsolatokat, szerezhettek ismerősöket, mondhatják el bizonyágtételüket, magyarázhatják el a bibliai üdvtervet, és vezethetnek egyszerű bibliatanulmányozást. Fel kell használnunk azokat a szoros kapcsolatokat, melyek bizonyos szomszédokkal, etnikai és bevándorló csoportokkal állnak fenn. Ha egyszer jó kapcsolatokat építettünk ki vagy vannak

megtérőink, akik nagyobb csoporthoz tartoznak, ők lehetnek az eszközök mások eléréséhez. Miután az emberek több évig a gyülekezetbe jártak, hajlamosak a kapcsolataikban a gyülekezetre összpontosítani. Bátorítanunk kell őket, hogy lépjenek ki a komfortzónájukból, szerezzenek barátokat, találkozzanak új emberekkel a szomszédságukban, vegyenek részt közösségi eseményeken, legyenek kapcsolatban szolgáltatókkal és vásárolókkal. Végül létrehozhatunk különleges lehetőségeket családok és ismerősök meghívásával például ünnepi eseményekre, gyerekprogramokra, szünidei bibliaiskolára, előadásokra, koncertekre, olyan napokra, amikor a munkások különböző csoportjai kapnak elismerést, ébredési szolgálatokra, anyák napjára.

Megtérők megnyerése

Nem elég sok látogatóra szert tenni, vagy látogatottsági rekordot elérni. Meg kell találnunk a módját, hogy az embereket megtérésre, a Jézus nevében való vízkeresztségre és Szent Lélek keresztségre vezessük. A megtérőink a következő módokon veszik a Szent Lelket.

1. *Körzeti és kerületi összejöveteleken*, köztük evangélizációkon, sátoros összejöveteleken és konferenciákon: 13 százalék. Ez a mód jelentős. Különösen fontos volt, amikor a gyülekezetünk még kicsi volt. Ha elhívjuk az embereket a különböző találkozókra, akkor meg tudjuk nekik mutatni az országosan ismert szolgálatokat, a nagy tömegeket, az izgalmas dicsőítéseket, az ébredés és a hit atmoszféráját. Még miután nagy gyülekezetté váltunk, akkor is hatékony stratégia maradt az embereket gyermektáborokba, ifjúsági táborokba és konferenciákra, női és férfi konferenciákra, ébredési táborokba és konferenciákra hívjuk. Most az anyagyülekezet tölti be ezt a szerepet, részben a jelenlegi és korábbi leánymunkák révén.

2. *Gyülekezeten kívüli lehetőségek*, például otthon, munkahelyen és autóban: 5 százalék. Amikor a helyi gyülekezet evangélizációt tart a gyülekezeti házon kívül, beleértve a bibliatanulmányozást, néhányan vették a Szent Lelket az ilyen alkalmakon.

3. *Különleges szolgálatok* (vendég prédikátorok): 35 százalék. Itt látjuk az evangélisták fontosságát. Hívünk prédikátorokat a Szent Szellem összejöveteleken, gyermek ébredéseken, ifjúsági ébredéseken, és általános ébredéseken; és a megtérésre, vízkeresztségre és a Szent Lélek vételére összpontosítottunk. Érdemes félretenni pénzt a költségvetésből, vagy előteremteni az ilyen összejövetelekre. Ezek hatékonyak a hit ösztönzésében, arra buzdítja az embereket, hogy vendégeket hívjanak, és elvezeti az új és a rendszeres látogatókat a Szent Lélek ajándékához.

4. *Rendszeres gyülekezeti alkalmak*: 47 százalék. Ahogy a gyülekezet növekedett, ez a mód lett mind között a legjelentősebb. Hosszú távon a legjobb lehetőség újjászületéshez vezetni az embereket a rendszeres gyülekezeti alkalmak látogatása, ahol szívből jövő dicsőítésekkel, felkent prédikációval, evangéliumi hivatkozásokkal, imával és a Szent Szellem jelenlétével találkoznak. Ahelyett, hogy elsősorban különleges összejövetelekben bízánk évente több alkalommal, a gyülekezetnek ki kell alakítani egy olyan elvárást, hogy az emberek bármilyen alkalommal vehetik a Szent Lelket, és a gyülekezet hetente gyarapodik megtérőkkel. Egy alkalomnak hetente elsősorban evangélizációnak kell lennie. A gyülekezetünkben a vasárnap délelőtti voltak a legjobbak az evangélizációra, mert ekkor volt a legtöbb látogatónk. A prédikációm mindig tartalmazott evangéliumi hivatkozást. A vasárnap esti alkalmak inkább a szolgálatról szóltak a rendszeres és a visszatérő látogatók számára. Több időnk jut dicsőítésre, különleges felismerésekre, a kórusra, és a végén az imára. Ha egy gyülekezetnek csak egy összejövetele van vasárnaponként, akkor ennek az alkalomnak kell hatékonyan szolgálnia mind a látogatók, mind pedig a tagok felé.

Az otthoni bibliatanulmányozás fontos része lehet egy evangélizációs stratégiának. Általában a Bibliát tanítjuk valakinek, akit személyes kapcsolat útján vezettünk be a

gyülekezetbe. A bibliatanulmányozás hatékony a tanítóval való kapcsolat kialakítására, és az emberek felkészítésére, a keresztségre és a Szent Lélek vételére. Nem csak az emberek megtérítésében segítenek, hanem az első lépések is lehetnek a tanítványsághoz, mely magába foglalja a megtérők megtartását is.

A megtérők megtartása

Nem elég csodálatos ébredési szolgálatot tartani, és sok embert látni, amint veszik a Szent Lelket. Ahhoz, hogy egy gyülekezet növekedjen, jelentős számú kapcsolatot kell fenntartani, és több embert kell megtartani, mint amennyi lemorzsolódik. Valószínűleg ez a legnehezebb feladat. A legtöbb gyülekezet számon tartja a látogatóit, a megkeresztelték számát, a Szent Lélekkel betöltekezettek számát, de a legvalószínűbb, hogy fogalmuk sincs, hány százalékban tartják meg az embereket évente. Csupán 10 vagy 20 százalék lehet. A megtartási százalék jelentőségének ábrázolásához vegyünk tekintetbe egy gyülekezetet, mely ötven lelket nyer meg egy évben, ami egy jó ébredés. Ha a megtartási százaléka 10 százalék, akkor egy évvel később csupán öt új emberük lesz, ami valószínűleg nem elegendő a lemorzsolódás ellentételezéséhez. Ha azonban a megtartási százalék 50 százalék, akkor jelentős lesz a növekedés. Továbbá ez a megtartási százalék jó eredményt hoz létre, ha a gyülekezet csak fele annyi megtérőt nyer meg. Lehet egy gyülekezetnek nagy ébredése, mégis kevés, vagy semennyi növekedést nem mutat, míg egy másik gyülekezetnek csak mérsékelt az ébredése, de jelentős a növekedése a megtartási százaléknak köszönhetően.

A New Life Gyülekezetben azt tapasztaltuk, hogy a megtértek megtartásának legjobb módja, ha arra buzdítjuk őket, hogy köteleződjenek el három irányba:

1. *Tanítványi oktatás.* Az évek során különböző módszereket használtunk, de végül kidolgoztunk négy tanfolyamot, egyenként négy-hat hetes időtartammal. Az elsőt a vasárnapi iskola keretén belül ajánlottuk fel, a többit pedig a hétközi szolgálatunk során (hogy a megtérők mielőbb csatlakozhassanak a korcsoportjukhoz a vasárnapi iskolában). Ez a mód lehetővé tette számukra, hogy kevésbé kötelezzék el magukat, és mérhető haladásnak örülhessenek. Továbbá tanfolyamokat szerveztünk mindenkinek, akit érdekelt, nem csupán a megtérteknek. Az első tanfolyam az alapvető keresztény életre összpontosított, beleértve a hitet, a kísértés legyőzését, az imát, a bibliatanulmányozást, a gyülekezet látogatását, az adakozást, és a bizonyágtételt. Az ezt követő tanfolyam a gyakorlati keresztény élettel foglalkozott, mint a kapcsolatok, a házasság, a kommunikáció, az elköteleződés, az elszámoltathatóság, a tekintélyt követése, az anyagiak, önfegyelem, indulatkezelés, és a Szellem gyümölcse. A tannal a vége felé foglalkoztunk, mert úgy találtuk, hogy a megtérőink legsürgetőbb problémái nem a tanbeli ellentétek, hanem a mindennapi élet kérdései. Gyakran személyes válság miatt jönnek el a gyülekezetbe. Ha nem adunk nekik gyakorlati eszközt a problémáik kezeléséhez, a problémák gyakran újra felülkerekednek rajtuk. Az alaptanításokhoz, mint a szentség, a négy „*lényege*” füzetemet használtuk. Egy másik megfelelő anyag a Robin Johnstonnal együtt készített könyvem, a *Pünkös dinek lenni (On Being Pentecostal)*.

2. *Vasárnapi iskola és dicsőítés.* Minden korosztály számára volt vasárnapi iskolánk, köztük felnőtteknek is. Ahogy növekedtünk, a felnőtt osztályok az életkoron és családi állapoton alapultak, melyek lényegében kiscsoportokként működtek.

3. *Hétközi bibliatanulmányozás.* Itt az Ige tanulmányozását hangsúlyoztuk, és néha felajánlottunk további tanfolyamokat, köztük a tanítványsággal kapcsolatosakat.

Ez a három elköteleződés segít az embereknek kapcsolatokat kialakítani a gyülekezetben, és gyakorlati eszközöket ad nekik, hogy sikeresek lehessenek az új szellemi életükben. Csak 30 százalékot tartottunk meg azokból, akik nem vettek részt ezeken kezdetben, de 90 százalék maradt meg azokból, akik megtették, összesen 55 százalékban. Végül azt mondtam a gyülekezetnek kissé ironikusan: „Ha tényleg szeretitek azt, amit Isten tett az életetekben,

végezzétek el a három tanfolyamot, és statisztikai alapon megígérem nektek, hogy Istennek élhettek, és a mennybe juthattok. Ha nem végzitek el ezeket a tanfolyamokat, akkor dobjatok fel egy érmét, hogy eldöntsétek, meghozzátok-e ezt a döntést, vagy sem.”

E három tanfolyam mellett megpróbáltunk a megtérteknek mentorokat is találni, akár hivatalosan, akár magánúton. Néha azok voltak a mentoraik, akik a gyülekezetbe hozták őket, de olykor másokat kértünk fel, akik alkalmasabbak voltak a hasonló élethelyzet vagy szellemi érettség miatt.

Annak alapján is megvizsgáltam a megtartási százalékunkat, hogy minek a nyomán jöttek el az emberek először a gyülekezetünkbe. A megtartási százalékunk azok esetében, akik hirdetés nyomán jöttek el, 20 százalék volt, idegenekkel való kapcsolat útján 46 százalék, és személyes kapcsolat útján 60 százalék. Noha a megtérteink 85 százaléka jött személyes kapcsolat által a gyülekezetünkbe, a megtartott megtértek, aki személyes kapcsolat nyomán jöttek, 92 százalék volt. Tehát a személyes kapcsolatok nem csupán az emberek vonzásának volt a legjobb módja, de az eredményezte a legmagasabb megtartási százalékot is a többi módszerhez viszonyítva.

Összefoglalva, ösztönöznünk és képeznünk kell a tagokat arra, hogy evangélizáljanak a meglévő személyes kapcsolataikon keresztül. Kapcsolatban kell velük lennünk, tanítvánnyá kell őket tennünk, és be kell vonnunk az új megtérteket sokféle módon, amilyen hamar csak lehetséges. Személyes törődéssel, és személyes bevonással növelhetjük a megtartási százalékunkat, és elősegíthetjük a gyülekezet növekedését.

17. Érzékenységgel szolgálni

Mint evangéliumi gyülekezet egy sokféle társadalomban arra törekedtünk, hogy hatékonyan szolgáljunk minden háttérből és az élet minden területéről jövő, és ember felé. Ahhoz, hogy ezt a célt betöltsük, olyan légkört kell létrehoznunk, mely örömmel lát minden fajú, etnikumú, kultúrájú, és társadalmi helyzetű és politikai meggyőződésű embert. A mi istentiszteletünk és gyülekezeti életünk nem szabad pusztán a mi személyes preferenciáinkat és kényelmünket tükröznie. Figyelembe kell vennünk azokat az embereket is, akik nem kedvelnek minket, köztük azokat is, akik nem osztják a mi kulturális vagy szellemi örökségünket. Érzékenyeknek kell lennünk mások helyzetére és szükségleteire. Nem szabad azt feltételeznünk, hogy a mi hagyományos módszereink a legjobbak, vagy a legeredetibbek apostoli szempontból. Bár mindig a bibliai tanításokat kell követnünk, az istentiszteletünk stílusában és a működésünk módjaiban tekintetbe kell vennünk, mi a leghatékonyabb a közösségünkön belül.

A szellemi érzékenység kialakítása

A szellemi érzékenységet tudatosan kell kialakítani. Az érzékenység először ima által érhető el. Miközben imádkozunk, és a szívünkre terheljük a lelkeket, érzékenyebbekké válunk másik iránt. Az érzékenység a mások iránti szeretet által is kialakul, miközben egyre inkább megismerjük a szükségleteiket és a vágyaikat. Ahelyett, hogy arra összpontosítunk, amit mi gondolunk és érzünk, ki kell fejlesztenünk egy érzékenységet mások gondolatai és tapasztalatai iránt. Mit gondolnak és éreznek ők? Mit értenek meg és mit fognak fel? Mi érinti meg őket? Hogyan reagálnak? Végül alá kell vetnünk magunkat a Szent Szellem vezetésének. Isten Szelleme tanácsol minket, hogy hatékonyak legyünk az értelem és a szív megérintésében.

Az érzékenység akadályai

Íme néhány akadály, ami az érzékenységgel való szolgálat útjában áll.

1. *Önmagunkba mélyedés*: ha önmagunkra összpontosítunk, arra, amit mi szeretünk és gondolunk, és ami kedvez nekünk.

2. *Nem érzünk terhet másokért*; a családra összpontosítunk, barátokra, és más kulturális komfortzónára.

3. *Hagyományok, programok és rituálék*: az a meggyőződés, hogy amit teszünk, és ahogy tesszük, a legjobb mód, vagy az egyetlen mód; az új ötletek és módszerek elutasítása; ragaszkodás ahhoz, hogy mindent saját tervünk szerint tegyünk; inkább a programokra való támaszkodás a Szent Szellem munkája helyett. Csodálatos apostoli örökségünk van a huszadik századból, mely magába foglalja az istentisztelet jellegét, és az Isten jelenlétére adott választ. Mindazonáltal érzékenyek kell maradnunk a Szent Szellem vezetésére és jelenlétére. Készeknek kell lennünk a tervünk és gyakorlatunk kiértékelésére az adott társadalmi állapotok és szükségletek fényében. Meg kell különböztetnünk a bibliai tanításokat a kulturális és személyes preferenciáinktól, figyelembe véve azt, hogy különböző módjai lehetnek a bibliai alapelvek betöltésének. Bár kell készítenünk tervet, ki kell alakítanunk gyakorlatot, és elő kell készülnünk a szolgálatokra, nem szabad kötni magunkat egy programhoz vagy egy rituáléhoz, még ha nincs is leírva.

4. *Emberi elvárások*. Korlátozhatjuk Isten munkáját az elvárásainkkal és feltevéseinkkel. Isten néha nem várt módokon akar cselekedni. Az ő gondolatai és tervei nem a mieink (Ézs 55,8-9). A mi komfortzónánkon kívül is el akarja érni az embereket, és a mi várakozásainkon túl is. (Lásd Luk 14,16-24.)

5. *Emberi buzgóság.* Bár a buzgóság jó dolog, előfordulhat, hogy olyan lelkesek vagyunk saját erőfeszítéseinkben, hogy nem vesszük észre, mit akar Isten. Emberi előmenetel, izgalom és lelkesedés nem azonos a Szellem munkájával. Néha inkább akadályoznak, semmint segítenének a szellemi légkör megteremtésében, és a Szellem követésében.

6. *Az ima hiánya.* Ha nem keressük Istent, nem leszünk érzékenyek a körülöttünk lévő szükségekre és lehetőségekre. Ezért keresnünk kell Istent imában minden szolgálathoz.

A különbözőség elfogadása

Tudnunk kell elfogadni a különbözőségeket, nem azért, hogy politikailag helyesen cselekedjünk, hanem mert az emberek sokfélék. Isten sokféleségben teremtette meg az embereket, és Isten szereti őket. Ezért helyénvaló ünnepelni a sokféleséget, mely jelen van a közösségeinkben és a gyülekezeteinkben, és elfogadni a különbözőséget, mely megjelenhet, ha túllépünk a közösségünkön. Mint ahogy az emberek különböző személyiségekkel bírnak, úgy a csoportok is különböző kultúrájúak, felfogásúak és kifejezőmódúak. Ezek a különbözőségek nem szükségszerűen jobbak vagy rosszabbak, csak mások. Természetesen azt részesítjük előnyben, ami ismerős és kényelmes, míg elutasítjuk azt, ami ettől különbözik. Noha nincs azzal semmi gond, ha vannak, amiket jobban kedvelünk, nyitottnak kell lennünk új ötletekre és tapasztalatokra, és meg kell tanulnunk olyannak elfogadni az embereket és a kultúrákat, amilyenek. A lényeg nem az, hogy megítéljünk más embereket és kultúrákat, hanem az, hogy egyszerűen megértsük, és saját fogalmaikat vonatkoztassuk rájuk. Ily módon megtanulunk hatékonyan kommunikálni a különbözőségek ellenére. Megtanuljuk megbecsülni a különböző személyiségeket és kultúrákat.

Ugyanez igaz a szolgálatokra. Nem mindenkinek ugyanaz a szolgálata, tehetsége, képessége vagy ajándéka. A különböző szolgálatok nem szükségszerűen jobbak vagy rosszabbak, csupán különbözőek. Az összes szolgálatra szükségünk van a testben. Például Krisztus testének szüksége van a pásztorra és az evangélistára egyaránt. Hasonlóképpen, nem minden istentiszteletnek kell ugyanolyannak lenni. Ahogy lehetnek nagyon különbözőek az ételeink, amelyek együtt az egészséges étkezést szolgálják, úgy megtanulhatjuk megbecsülni Isten munkájának különböző módjait alkalomról alkalomra, hónapról hónapra a gyülekezet életében. Némelyek úgy gondolják, hogy minden istentiszteleten ugyanolyan szintű áhítatnak kell lennie, ugyanolyan látványos dicsőítésnek, de Isten nem mindig ugyanolyan módon cselekszik. Ahelyett, hogy megpróbálunk létrehozni egy bizonyos típusú istentiszteletet, vagy ráerőltetjük saját elvárásainkat egy alkalomra, arra kell várnunk, hogy meglássuk, mit akar tenni Isten.

Gyakorlati alkalmazás

A prédikátoroknak, az alkalmak vezetőinek, a dicsőítésvezetőknek, és más részvevőknek figyelembe kell venniük, mi a leghatékonyabb és a legmegfelelőbb egy bizonyos szolgálaton. Fel kell mérniük a helyet, és tekintetbe kell venniük a korlátait. Be kell tölteniük sajátos szerepüket az egész érdekében

1. *Légy érzékeny a Szent Szellemre, de fogadd el az idő, a hely és a kultúra lehetőségeit, ahogy saját szerepedet, befolyásodat és hitelességedet is, az egészen belül.* Értékelj ki az alkalmat, és benne a te helyedet, hogy meghatározd, mi hatékony és megfelelő. Ne próbálkozz olyasmivel, ami nem illik az alkalomhoz. Például, mint vendég prédikátor, észrevehetsz néhány problémát a gyülekezetben, de valószínűleg nem leszel képes megoldani azokat a problémákat egyetlen szolgálat alatt. Engedd, hogy Isten vezessen a szolgálathoz az Ő akarata szerint abban a helyzetben, mert csak Ő tudja, hogy mi a legjobb.

2. *Ne próbálj másokat utánozni, vagy mások munkáját elvégezni; saját szolgálatodat töltsd be.* Ha nem te vagy a pásztor, ne próbálj olyasmit tenni, ami a pásztor dolga lenne. Akkor leszel a leghatékonyabb, ha tisztában vagy a kiléteddél, a szolgálattal, az

elhívásoddal és az ajándékaiddal, akárcsak a szerepeddel az adott helyzetben. Bízz saját szellemi kilétedben. Ahelyett, hogy szükségből szolgálnál megerősítésért vagy bizonyos eredmény elérése érdekében, légy érzékeny arra, mit akar tőled Isten.

3. *A körülményektől függetlenül mindig tiszteld az embereket.* A tisztelet nem jelenti azt, hogy egyetértesz velük, hanem kedves, udvarias és szerető bánásmódot takar, mint emberi lények iránt. Még ha valaki bűnös életmódot folytat is, például házasságtörésben vagy homoszexualitásban él, ugyanazzal az udvariassággal kell vele bánni, mint másokkal. Ha valaki megszakít egy szolgálatot durván helytelen viselkedéssel, megfelelő módon kell kezelni a helyzetet. Gyakran a segítők lépnek közbe. Képezd ki a munkásokat, hogy megfelelően kezeljék a különleges igényű gyerekeket, hogy a gyülekezet fogadhassa ezeket a családokat és szolgálhasson feléjük. Röviden, pozitív módon, és reménységgel közelítsd meg az embereket. Állj ki az igazságért és a bűnnel szemben, de úgy fogadd el az embereket, ahogy vannak. Egy személy elfogadása nem jelenti az életmódjának az elfogadását. Ez nem jelenti azt, hogy lenézzük, vagy megvetjük őt, például egy rosszalló pillantással vagy szúrós megjegyzéssel. Ehelyett szívesen kell látni őt, és meg kell tanítani a gyülekezetnek, hogy üdvözlje őket. Végül is az evangélium üzenetére van szükségük. Hová máshová mehetnének? A betegnek kórházra van szüksége, a bűnösnek pedig a gyülekezetre. Ha a gyülekezet nem látja szívesen a bűnösöket, milyen reményük lehet?

4. *Tarts fenn pozitív, hitépítő hozzáállást.* Nem teheted meg, hogy indulatból cselekszel. Néha szükséges, hogy helyreigazíts embereket, akik a gyülekezet tanításával ellentétesen beszélnek vagy cselekednek, különösen, amikor a gyülekezetet képviselik. Minden helyzetben imádkozni kell azonban, hogy krisztusi szellemben kezelhessük az embereket, ahogy az Úr tenné. Előfordul, hogy állást kell foglalni, de nem indulatból, személyes ellentétből, vagy bosszúból. Az ördögöt gyűlöljük, és mindazt, amit képvisel, de nem gyűlöljük az embereket. Ne keveredj bele személyes konfliktusokba. Helyette vívj szellemi harcot az Ige és a Szellem kihangsúlyozásával. Hirdesd Isten Igéjét hitben, és hagyd, hogy működjön. Imádkozz a Szent Szellem működéséért, és hasonlóképpen adj időt és lehetőséget Istennek, hogy cselekedjen. A Szent Szellem Maga Isten szellemi formában és működésben; a Szellemet nem lehet egyenlővé tenni az emberi buzgósággal, cselekvéssel, zajjal vagy fizikai megnyilvánulással. A Szellem működhet csendben is, és látványosan is. Ne összpontosíts egy bizonyos fizikai megnyilvánulásra, hanem figyelj a Szellem munkájának valóságára. Isten kommunikálhat földrengésen keresztül, vagy halk, szelíd hangon is.

5. *Ha kérsz valamit, akár a szószékről, akár személyesen, ne befolyásolj, vagy kényszeríts.* Helyette arra alapozd a kérésedet, ami a legjobb az embereknek. Hívd őket imádkozni az Isten Igéjébe vetett hitre válaszul. Néha egy felhívás áttörheti a határokat, és imára készítheti az embereket, de ez csak akkor hatékony, ha figyelembe veszi az emberek szabad akaratát. Ne taktikázz, hogy az emberek szerepeljenek, védőállásba helyezkedjenek, vagy hogy együttműködésre kényszerítsd őket. Az ilyen módszerek hosszútávon nem hatékonyak.

Az eredmények értékelése

Természetesen szeretnénk nagyszerű eredményeit látni a szolgálatunknak, de egy folyamat részei vagyunk. Nem számít, melyik részét végezzük, nem rajtunk áll minden. Az egyik ember vet, a másik öntöz, de Isten adja a növekedést (1 Kor 3,6).

Azért vagyunk felelősek, hogy hűségesek legyünk, és nem emberi mértékkel sikeresek. A hűség persze magába foglalja a jó sáfárkodást a forrásokkal és a lehetőségekkel, és a helyes módszerek megválasztását. Mindazonáltal mások akarata is közrejátszik. A mi feladatunk, hogy úgy működjünk, mint részei egy testnek, melynek a feje Krisztus.

Nem minden eredmény látható. Néha nem látjuk a kívánt eredményt, de elvetettük a magot, és tudjuk, hogy Isten Igéje mindig gyümölcsöt terem, és megcselekszi Isten szándékát (Ézs 55,11). Ha az Igében bízunk a Szellem kenetével, az nem marad hatástalanul. Amikor

szeretben az igazságot szóljuk, nem vagyunk felelősek azért, ha némelyek elutasítják az igazságot. Az Ige cselekszik, ahogy kell, de ők dönthetnek úgy, hogy nem fogadják el. És ebben az esetben is jöhet az eredmény később.

Minden helyzetből tanulhatunk. Lehet, hogy akadályoztuk a folyamatot, vagy nem tettük meg, amit kellett volna. Ha így van, akkor imádkozhatunk Istenhez, hogy pótolja ki a hiányosságokat a kegyelme által, és adjon nekünk egy másik lehetőséget. Ezek a tapasztalatok megtaníthatnak minket még hatékonyabbaknak lennünk a jövőben.

Ne valaki más eredményére számíts, hanem tedd meg, amire el vagy hívva. Például ha nem te vagy a pásztor, akkor ne várd el egy pásztor eredményét. A pásztor néha tekintéllyel szólhat egy bizonyos esetben, és az emberek reagálnak erre. Az evangélisták vagy asszisztensek nem biztos, hogy elérik ugyanazt az eredményt, mert nem rendelkeznek ugyanazzal a tekintéllyel, befolyással, vagy kapcsolattal. Másfelől egy evangélista néha ugyanazt az alapüzenetet prédikálja, amit a pásztor már egy éve hűségesen hirdet, az evangélista mégis sokkal nagyobb eredményt ér el. A pásztornak nem szabad ezt zokon vennie, hanem kovácsoljon tőkéből, felismerve, hogy ez az evangélista szolgálatának a része. Az emberek hajlamosak valami újra, különbözőre vagy izgalmasra jobban reagálni.

Röviden, mindannyian egy folyamat részei vagyunk. Végül Isten az, aki adja a növekedést a gyülekezetnek.

18. Imádkozás keresőkkel

„Én is mondom néktek: Kérjétek és megadatik néktek; keressetek és találtok; zörgessetek és megnyitattik néktek. Mert a ki kér, mind kap; és a ki keres, talál; és a zörgetőnek megnyitattik. Melyik atya pedig az közületek, a kitől a fia kenyeret kér, és ő talán követ ad néki? vagy ha halat, vajjon a hal helyett kígyót ad-é néki? Avagy ha tojást kér, vajjon skorpiót ad-é néki? Ha azért ti gonosz létekre tudtok a ti fiaitoknak jó ajándékokat adni, mennyivel inkább ad a ti mennyei Atyátok Szent Lelekét azoknak, a kik tőle kérik.”

Ez a fejezet arról szól, hogyan imádkozzunk olyan emberekkel, akik keresik a Szent Lelekét, vagy az Úr áldását. A Lukács 11-ben Jézus elmagyarázza, hogyan kell keresni Istent, és hogyan tekint Isten az Őt keresőkre. Kitartóknak kell lennünk imában, és növelnünk kell odaszántságunk és tevékenységünk szintjét. Először is, kérnünk kell. Noha Isten ismeri a gondolatainkat, meg akar hívni minket az Ő munkájába az életünkben, és azt akarja, hogy fejezzük ki a hitünket. Sokszor azért nem kapjuk meg, amit szeretnénk, mert nem kérjük (Jak 4,2). Azután, ha kérjük, de látszólag nem kapjuk meg, nem szabad feladnunk, hanem tovább kell lépnünk a következő szintre, ami a keresés. A keresés még több tevékenységet vagy nagyobb hatásfokot jelent, mint pusztán aérés. Végül, ha még mindig nem kaptuk meg, amit kértünk, ne adjuk fel, hanem zörgessünk. Általában azért zörgetünk egy ajtón, mert zárva van. Néha, amikor egy zárt ajtóval állunk szemben, feladjuk. Nem szabad feladnunk, amíg választ nem kapunk.

Miközben ezt a tanítást másokra alkalmazzuk, arra kell buzdítanunk őket, hogy legyen hitük – hit, mely cselekszik, engedelmeskedik, és kitart. Meg kell erősítenünk, hogy Isten törődik velük, szereti őket, és segíteni akar nekik. Biztossággal kijelenthetjük, hogy Isten akarata a számukra, hogy vegyenek Szent Lelekét. Ez egyaránt parancs és ígéret. (Lásd Luk 24,49; Csel 2,38-39.) Azoknak, akiknek más szükségleteik is vannak, köztük gyógyulás vagy egy csoda, nem tudjuk mindig pontosan megmondani, hogyan és mikor fog Isten válaszolni. Megerősíthetjük, hogy Isten hallja a kiáltásukat, törődik a szükségükkel, és válaszolni fog az imájukra. Várják el, hogy azonnal megérinti őket Isten. Némelyikük számára a válasz azonnali lehet, míg másoknak bizonyos idő alatt bontakozik ki. Az utóbbi esetben Isten kegyelmet ad ahhoz, hogy az ember keresztül menjen a helyzeten, amíg el nem jön a szabadulás. (További tárgyalását lásd a *Szellemi ajándékok* című könyvemben.)

Nem tudjuk mindig megmondani, hogyan fog Isten cselekedni egy adott időben, mivel szuverén. Nem manipulálhatjuk Őt, és nem kényszeríthetjük arra, hogy azt tegye, amit mi akarunk. Nincsenek varázsszavak, amik garantálják a kívánt eredményt. Mindazonáltal biztosíthatjuk az embereket: „Ha keresed Istent, és átadod neki a szükségleteidet, hallani fog Téged. Azzal az új bizonyossággal mehetsz tovább, hogy Isten hallotta az imádat, kezébe vette a problémádat, és dolgozni fog az életedben a kegyelme által, és a Maga saját módján válaszolni fog az imádra.”

Követelmények

Ahhoz, hogy hatékonyan imádkozzunk az emberekkel, a következő dolgokra van szükségünk:

1. *Imaélet.* Nehéz imában vezetni valakit, ha először nekünk, magunknak nincs saját kapcsolatunk imában Istennel.

2. *A lelkekért érzett felelősség.* Együtt imádkozni az emberekkel azt is jelenti, hogy törődünk az emberekkel, és segítünk a szükségben lévő lelkeknek, nem pedig arról, hogy felkentnek vagy hősnek tartsanak.

3. *Érzékenység a Szent Szellemre.* (Lásd a 17. fejezetet.) Miközben imában keressük Istent, ő vezetni fog minket. Néha a bölcsesség beszédét adja nekünk, vagy az ismeret beszédét, vagy szellemek megkülönböztetését, hogy segítsen nekünk egy emberrel kapcsolatosan. Olykor vezet az imánkat, és útmutatást ad valaki pontos állapotára nézve.

4. *Törődés másokkal.* Érzékenyek akarunk lenni mások szükségletére vagy érzéseire. Nem szabad manipulálnunk embereket, vagy kínos helyzetbe hoznunk; inkább arra kell buzdítanunk, hogy legyen bennük vágy Isten után. Bízunk az Igében, hogy hitet hoz létre, és a Szent Szellemben, hogy elítéli a bűnt.

5. *Hit.* Hinnünk kell Jézus tanítását a Lukács 11-ben. Ha van hitünk, akkor ösztönözhetjük mások hitét.

6. *Ismeret.* Habár a munkásoknak őszintéknek kell lenniük, és hittel kell rendelkezniük, megfelelő útmutatás és a helyzet ismerete nélkül több kárt okozhatnak, mint hasznot.

Keresők meghívása

Amikor az istentisztelet végén általános felhívás történik imára, néhányan nem jönnek ugyan előre, mégis alkalmas alanyok az áldásra. Vagy előre jönnek, de nem tudják, hogyan kell reagálniuk. Szükségük van valakire, aki rendelkezik a lelkek megkülönböztetésével és bölcsességgel ahhoz, hogy segítsen nekik megnyitniuk a szívüket Isten felé. Néha a Szellem ösztönöz minket arra, hogy megközelítsünk egy ilyen embert. Még egyszer, a kulcs az Igébe és a Szellembe vetett bizalom, nem érzelmi manipuláció, akár általános felhívásról, akár valakinek a személyes megszólításáról van szó.

Megfelelő mód megközelíteni valakit személyesen egy kérdéssel: „Érzed ma itt az Úr jelenlétét? Érzed Isten Szellemét?” Gyakran azt felelik, hogy igen; lehet, hogy nem biztosak benne. Bármelyik válasz megnyitja az ajtót a további társalgás előtt. Hacsak nem nyílt elutasítás a válasz, a következő kérdés ez lehet: „Szeretnél velem jönni, és imádkozni?” Az ilyen meghívás gyakran segít az embereknek legyőzni a kezdeti vonakodásukat vagy félénkségüket. Némelyek imádkozni akarnak, de húzódoznak a nyilvános elköteleződéstől, amíg valaki nem hívja őket. Ha vonakodnak előre jönni, feltehetjük a kérdést: „Szeretnéd, ha itt imádkoznék veled?”, vagy „Úgy jó lesz, ha itt most imádkozok veled?” Általában belegyeznek. Ezután a munkás imádkozhat azért, hogy Isten áldja meg őket és a családjukat. Ha elutasítják az imaajánlatot, akkor is kedvességgel, és megerősítéssel kell válaszolnunk. Például: „Megértelek, és imádkozni fogok érted.” Más válasz lehet: „Rendben van. Örülök, hogy eljöttél, és remélem, hogy újra el fogsz jönni. Ha valamilyen módon segítségedre lehetünk, tudasd velünk.”

A keresők tanácsolása

Íme néhány tanács, amikor keresőkkel foglalkozunk.

1. *Ismerd meg a helyzetüket.* Ha nem ismered őket, szerezz róluk információt valakitől, aki ismeri. Tudd meg, mennyi ideje járnak a gyülekezetbe, van-e pünkösdi háttérük, betöltekeztek-e már Szent Szellemmel, vagy korábban betöltekeztek, de visszaestek. Ne ítélj meg őket a megjelenésükről. Könnyen megsértheted őket, ha azt feltételezed, hogy bűnös életet élnek, miközben ők Szellemmel betöltött hívőknek tartják magukat. Kínos helyzetbe hozhatod, vagy összezavarhatod őket, ha útmutató szavaid és imád nem illeszkedik a helyzetükhöz. Beszélj velük személyesen, ha szükséges. Amikor imádkozni jönnek, kérdezd meg tőlük, keresik-e a Szent Szellemet, és kérdezd meg, hogy először jöttek-e előre imádkozni.

2. *Kerüld a zavaró szokásokat.* Némelyek a lelkimunkások ellenére, és nem a közreműködésükkel veszik a Szent Szellemet. Ahogy mi mondjuk, az egyik munkás azt kiáltja az egyik fülébe, hogy „várj”, miközben a másik a másik fülébe azt, hogy „rajta”. Egyetlen ember foglalkozzon a keresővel. Ha valaki már adott neki tanácsokat, vagy

imádkozott a kereső fülébe, ne versengjünk. Ügyelj arra, hogy ne érintsd meg a keresőt helytelenül vagy oly módon, amely kellemetlen helyzetbe hozza. Általában egy férfi nem érint meg egy nőt, sem megfordítva, hacsak nincs köztük szoros kapcsolat, például családi kötelék. A kéz fejre helyezése bibliai mód, mely a hitre összpontosít, és Isten kenetét kéri. Ez a gesztus szokatlan a közönséges érintkezésben, mivel ez a tekintély jele, ahogy például egy felnőtt veregeti meg egy gyermek fejét.

Tehát, ahogy a Biblia jelzi, ez kifejezetten azok számára van fenntartva, akik szellemi tekintéllyel rendelkeznek, mint a pásztor vagy más vezető. Kerüld a visítást, ordítást, ütögetést, dörzsölést, a haj összekuszálását, és más dolgokat, melyek megijeszthetik, meghökkenthetik, vagy megzavarhatják a keresőket. Győződj meg róla, hogy van nálad egy papír zsebkendő szükség esetére, és győződj meg arról is, hogy nem helyezik őket illetlen vagy kínos pozícióba. Győződj meg arról is, hogy nem kellemetlen-e a leheleted. Ne hajolj túl közel a személyes szférájukba. Ha más munkások nem követik ezeket a tanácsokat, találd meg a módját a kereső megóvásának, talán hívj oda néhány megbízható embert, hogy vegyék közre a keresőt, beszéljenek a lelkimunkással, vagy kérj meg valakit, aki tekintéllyel bír, hogy avatkozzon közbe. Néha a tömegélmény egyszerűen lehangolja a keresőt, ebben az esetben vezessük őt egy személyesebb, ellenőrizhetőbb környezetbe, például egy imaszobába.

3. *Megtérésre vezetés.* Azoknak, akik a Szent Lelket keresik, először meg kell térniük. Az egyszerű felszólításuk arra, hogy higgyenek, vagy dicsérjék Istent, nem lesz hatékony, ha nem tértek meg. Két feltétele van a Szent Szellemmel való betöltekezésnek: a megtérés és a hit (Lásd Csel 2,38; Zsid 11,6). Tudni kell, hogy a keresők hol tartanak ebben a folyamatban. Lehet, hogy megtértek az előző hetekben, miközben hallgatták az üzenetet, vagy az ima első pillanatiban. Ha ezt nem tudjuk, kérdezzünk meg valakit, aki ismeri őket, vagy kérdezzük meg tőlük személyesen. Ha más buzgón imádkoznak, és nem akarod megzavarni őket, akkor adj időt a megtérésre. Ha megtérnek, mondd el velük a megtérők imáját, ami így hangzik: „Köszönjük Uram a lehetőséget az imára. Köszönjük, hogy magadhoz vonsz minket. Köszönjük a Szellemed ígértét. Uram, szükségünk van ma Rád. Bocsásd meg minden bűnünket, hibánkat és mulasztásunkat. Megvalljuk Neked, hogy szükségben vagyunk. Uram, segíts nekem, Veled akarok élni. Az akarok lenni, akivé Te akarsz tenni engem. Szeretnék mindent, amit Te elkészítettél nekem. Átadom magam neked. Átadok mindent neked.” Így segíthetsz megteremteni a megtérés légkörét, és megtaníthatod őket imádkozni. Tanácsos lehet megmagyarázni nekik a megtérést.

4. *A hit ösztönzése.* Ha a keresők megtértek, meg kell nyitniuk a szívüket a befogadás előtt. Ösztönözheted a hitüket azzal, hogy dicsőítésre buzdítod őket. Miután hagytál időt a megtérésre, megállapíthatod a viselkedésükből, szavaikból, a könnyeikből, hogy őszintén megtértek. Miközben imádkoznak, kérdezd meg, megvallották-e a bűneiket, és átadtak-e mindent Istennek. Bólogathatnak, vagy igent mondhatnak. Azután megerősítik: „Isten hallotta a sírásodat. Érezni fogod, ahogy a bűn terhe emelkedni kezd rólad. Itt az ideje, hogy hálát adj Istennek. Itt az ideje, hogy imádd Őt.” Bátorítsd őket Isten imádatára és teremtsd meg a dicséret légkörét.

Ezen a ponton hasznos lehet, ha meghívunk másokat, hogy csatlakozzanak a dicsőítéshez. A dicséret hangjai ösztönözhetik a hitet az elfogadásra. Ismét kerüljük azonban a zavaró dolgokat, mint a rázást, ütögetést, lökést, rántást, vagy az ugrásra kényszerítést. Ha látványosan reagálnak, reagálj te is úgy. Néhány munkást azonban annyira magával ragadja a saját áldása, hogy figyelmen kívül hagyja a keresőre tett lehetséges hatásokat. Mivel a próféta-ság szelleme enged a prófétáknak, uralkodj saját áldásodon, ha szükséges, hogy arra tudj összpontosítani, ami a kereső számára a legjobb. (Lásd 1 Kor 14,32). Teremts pozitív légkört a dicséretre és az imádatra, hogy segíthesd a keresőt. Például: „Köszönöm, Uram, amit érzünk. Köszönöm a jelenlétedet. Köszönöm, amit véghezviszel az életemben. Köszönöm, amit épp most teszel. Köszönöm a Szent Szellem ígértét. Imádunk Téged!” Ha nem mondják

hangosan az imájukat, buzdítsd őket arra, hogy szólaljanak meg: „Isten akarja hallani a dicséretedet. Beszélni akar rajtad keresztül. Szavakat fog adni a szádba, de ahhoz, hogy ezt megtehesse, beszélned kell. Nyisd ki a szád és dicsérd Őt.” Buzdítsd őket arra, hogy kimondják: „Dicsőség az Úrnak”, „Halleluja”, és „Köszönöm Jézus”, amíg önmaguktól nem kezdenek beszélni. Ezek a dicsérek segíthetnek nekik áttörni a korlátokat, és legyőzni a gátlásokat. Nem taníthatod meg őket azonban a nyelveken szólásra, tehát ne adj a szájukba idegen szavakat, vagy értelmetlen hangokat az utánzásához.

A kézzátétel lényeges lehet ezen a ponton. Ez bibliai gyakorlat, ami a hitre összpontosít. Ez nem valamilyen bűvös közvetítés, hanem Isten eszköze arra, hogy ösztönözze a hitet az elfogadásra, miközben az emberek tisztelik Isten Igéjét, és reagálnak a szellemi vezetésre. Ha tekintéllyel bírsz, az a pillanat, amikor kézzátételt alkalmazhatsz. Ha nincs tisztséged, hívd valakit, akinek van, hogy alkalmazzon kézzátételt, vagy tedd a kezed a kezükre vagy a karjukra, ahogy megfelel olyantól, aki nincs vezető pozícióban. Ez az érintés megteremtheti a hit kapcsolatát, amikor szándékos, és nem megkülönböztető vagy véletlen. Még hatékonyabb, ha a keresők készek az elfogadásra. Ha nem ismerik a gyakorlatot, magyarázd meg neki röviden imádkozás közben, és mondd el nekik, mit fogsz tenni. Például: „Az Úr most megmozdult. Érezhetitek Isten jelenlétét. Rátok fogom helyezni a kezemet, ahogy a Biblia mondja, mint Isten érintésének szimbólumát. Abban a percben szeretném, ha válaszolnátok, mert Isten meg akar érinteni titeket. Be akar tölteni titeket Szent Szellemmel. Kezdjétek dicsérni az Urat most rögtön. Ez a kapcsolatteremtés pillanata, az elfogadás pillanata. Isten kész kitölteni Szent Szellemét.” Ha nem te vagy az, aki a kezét rájuk veti, akkor magyarázatot adhatsz rá, és buzdíthatod őket az elfogadásra, miközben a lelkimunkás rájuk veti a kezét.

5. *Adj további tanácsokat, ha szükséges.* Néha segíthet, ha útmutatást adunk az embereknek, amikor először kezdenek imádkozni, hacsak nem imádkoznak már buzgón. A tanács akkor is hasznos lehet, amikor az emberek már imádkoznak egy ideje látszólag haladás nélkül. Ezekben az esetekben az átfogó üzenet az, hogy Isten szereti őket, megbocsát nekik, és be akarja tölteni őket Szent Szellemmel, akárhányszor és akármit tettek. Magyarázd meg nekik, hogy csak két egyszerű feltétele van, a megtérés és a hit. Ha szükséges, olvass nekik a Bibliából a hitről, a megtérésről, a Szellem ígéretéről, vagy a kézzátételről.

Az igazi megtérés magába foglalja a bűntől való megszomorodást, a megváltozás iránti vágyat, és az Istennek való önátadást. Megvalljuk a bűneinket Istennek, és megkérjük, hogy bocsásson meg nekünk. Nem szükséges megvallanunk a bűneinket embereknek is, és nem szükséges mindet felsorolnunk, de készeknek kell lennünk arra, hogy elhagyjuk a bűnt. A megtérés azt jelenti, hogy akaratainkat Isten akaratával cseréljük fel, és törekszünk mindarra, amit Ő elkészített a számunkra, és egy új életre.

Az igazi hit egyszerű és nem bonyolult. Azt jelenti, Istenben bízunk önmagunk helyett. Azt jelenti, igénybe vesszük Isten ígéretét, és átadjuk magunkat Isten Szellemeinek. A hit azt jelenti, hiszünk abban, hogy Isten be akar tölteni minket a Szellemével. El kell jutnunk attól az elméleti hittől, hogy Isten megteheti ezt, addig a gyakorlati hitig, hogy Isten most meg is teszi.

Bár nem taníthatod meg az embereknek azt, hogyan szóljanak nyelveken, megtaníthatod őket arra, hogy átadják magukat Istennek. Például így: „Ne aggódj a problémáid miatt, és ne aggódj azon, hogyan szólsz majd nyelveken. Csak dicsőítsd hangosan az Urat. Isten Szelleme betölt majd, és átárad rajtad. Amikor ismeretlen szavak jönnek a szádra, ne állj nekik ellen, hanem mondd ki őket.” Amikor eljutnak addig a pontig, hogy nyelveken szólnak, te is kezdhetsz nyelveken szólni, ahogy a Szellem adja, és ez ösztönözheti a hitüket, hogy kimondják a saját szavaikat. Ám nem az a lényeg, hogy utánozzanak téged, hanem hogy legyőzzék a gátlásaikat, és átadják magukat Istennek.

6. *Fejezd be bizakodón.* Az ima végén, ha némelyek nem vették a Szent Lelket, vagy nem vettek át mindent, amit akartak, buzdítsd őket arra, hogy továbbra is járjanak a gyülekezetbe,

imádkozzanak és higgyenek. Magyarázd meg nekik, hogy Isten ígérete mindig beteljesedik, de Isten módjai és időzítése nem mindig ugyanaz, mint a miénk. Isten mindig kész betölteni valakit Szent Lélekkel, de időre és tapasztalatra van szükségünk ahhoz, hogy lemondjunk saját elképzeléseinkről, megnyissuk a szívünket Isten előtt, és átadjuk magunkat az Ő akaratának. Mondhatod azt: „A ma esti jó tapasztalat volt. Többet tudsz arról, hogyan dicséred Istent, hogyan nyílj meg neki, és add át neki magadat. Jó úton haladsz. Keresd tovább Istent, és hamarosan be fogsz töltekezni. Lehet, hogy még ma este, ahogy letérs az ágyad mellé.” Ha valóban megtértek, akkor beszélj nekik a vízkeresztségről, ami a következő lépés. Ez ugyancsak egy csodálatos lehetőség számukra, hogy vegyék a Szent Lelket.

Ha vették a Szent Szellemet, erősítsd meg ebben őket. De egyszerűen csak mondd meg nekik, hogy vették, és ne csupán kérdezd meg tőlük, mert lehet, hogy nem tudják, mi ez az élmény. Helyette kérdezd meg őket, mit éreznek, és mi történt velük. Az ismereteiktől függően elmondhatják neked, hogy szóltak nyelveken, vagy vették a Szent Lelket. Ha ezt nem mondják, de te úgy gondold, hogy szólnak nyelveken, kérdezd meg tőlük, mondtak-e szavakat idegen nyelven. Ha ők igennel felelnek, akkor erősítsd meg őket, hogy nyelveken szóltak, és magyarázd meg ennek a jelentőségét. Ha bizonytalankodnak, azt mondhatod: „Azt hiszem, hallottalak, de te mit gondolsz?” Ha nem biztosak benne, mondhatod nekik azt: „Azon a ponton vagy, hogy vedd a Szent Szellemet, de megerősítésre van szükséged. Keresd tovább Istent, és ő megadja neked a megerősítést.” Valójában további magyarázat vagy útmutatás után vezetést érezhetsz arra, hogy újra imádkozásra buzdíts. „Most is érzem Isten jelenlétét. Szeretnél még egy kicsit imádkozni? Kérjük meg Istent, hogy erősítsen meg a tapasztalatodban. Kérjük meg, hogy töltsön be a Szellemével, és adjon neked bizonyosságot.” Ha beleegyeznek, hogy legalább néhány szót mondjanak nyelveken, akkor megerősítheted: „Ez a Szent Lélek. Miközben folytatod az imádkozást, a továbbiakban egyre jobban megnyílsz majd Isten munkája előtt, és a folyékonyabban szólsz majd nyelveken.”

Ha szóltak már nyelveken, magyarázd meg nekik, hogy Isten Szelleme az életükben akar lakozni. Többet kaptak, mint egy jó érzés, vagy egy csodálatos élmény. Most már bennük lakozik Isten, egy új kapcsolatuk van Vele, és erőt kaptak egy új életre. Az emberek néha nem alapozódnak meg, mert nem ismerik fel a jelentőségét annak, ami történt velük. Hasznos az is, ha elmondjuk nekik: „Csodálatos élményben volt részed, de a következő egy vagy két napban az ördög megpróbálja majd elrabolni tőled. Megpróbálhat meggyőzni arról, hogy nem vettél semmit. Lehet, hogy az élet megpróbáltatásaival nézel szembe, és szembekerülhetsz a családdal vagy a barátaiddal. Higgy továbbra is, járj gyülekezetbe, és iratkozz be egy tanítványképző tanfolyamra. Isten meg fogja erősíteni az Igéjét a számodra, és győzelmet ad neked.” Ezen a ponton mutasd be őket a pásztornak, az evangélizáció vezetőjének, vagy más vezetőnek, akik kapcsolatot tarthatnak velük, és további útmutatásban részesítik őket. Valaki adjon nekik elérhetőséget arra az esetre, ha a következő néhány napban hirtelen szükségük lenne valamire, és valaki kérje el az elérhetőségüket, hogy ne vesszenek el szem elől. Itt az ideje, hogy elkezdjük a megtartás munkáját.

19. Az istentisztelet vezetése

Minden istentisztelet fontos. Mindegyiket meg kell tervezni, célirányosnak kell lennie, és nyitottnak a Szent Szellem munkájára. Ez a fejezet útmutatással szolgál az istentisztelet irányítói, igehirdetői és a dicsőítésvezetők számára a rangidős pásztor szempontjából.

Általános tanácsok

1. *Az istentisztelet legyen célirányos és előre mutató.* Minden istentiszteletnek legyen lendülete, iránya és célja. Nem az a célja, hogy eltöltsük az időt, vagy hogy kellemesen érezzük magunkat. Némelyik eseménynek lehet, hogy a közösség gyakorlása, felüdülés, szórakozás, vagy bemutatás a célja, de a fő célja egy istentiszteletnek az Isten tisztelete, Isten Igéjének közlése, és a Szent Szellem munkájának az elősegítése. E cél eléréséhez imádsággal tervezz meg minden istentiszteletet, és hagyj mozgásteret Isten munkájának. Az istentisztelet minden elemének szándékoltnak kell lennie, és elő kell mozdítania az istentisztelet célját.

2. *Gyors és zökkenőmentes átmenetekkel haladj; kerüld az üres időket.* Készülj fel az átmenetekre és a váratlan eseményekre. Beszéld meg előre az istentisztelet minden részletét a résztvevőkkel, és próbáld ki minden technikai eszközt. Ha valami hiba lép fel, ne légy durva vagy bíraskodó, és ne hibáztass senkit nyilvánosan. Ha így teszel, akkor rossz légkört hozol létre.

3. *Ne légy bőbeszédű az istentisztelet egyes részei között.* Minden istentiszteletnek van meghatározott ideje a prédikációra és a tanításra. A különböző kis prédikációk menet közben elvonhatják a figyelmet az istentisztelet középpontjáról. A pásztor dönti el belátása szerint, hogy kihasználja-e a tanításra alkalmas pillanatokat, mint az adakozás alatt, de általában korlátozza a tárgyhoz nem tartozó beszédet, mely értékes időt vesz el, és nem mozdítja elő a fő üzenetet. Ha egy szolgáltatnak túl sok ösztönző és érzelmi csúcspontja van, a hallgatóság nem áll majd készen, hogy reagáljon, amikor a legfontosabb következik. Kell, hogy legyen egy szellemi felépítés, melynek íve a fő üzenet felé mutat, és a felhívással végződik.

4. *Mindig világos jeleket adj a zenészeknek és az énekeseknek.* A résztvevőknek mindig tudniuk kell, mi lesz a következő lépés, akkor is, ha váratlanul változtatsz a terven a Szellem indítására. Kommunikálj szavakkal és jelekkel. Amikor váltás van az énekek között, folytasd az éneklést vagy a dicsőítést, hogy fenntartsd a légkört. Lehet átmeneti szünet, amíg adakozás vagy hirdetés történik, de ha ezeket a pillanatokat is hatékonyan kezeled, fenntarthatod az istentisztelet légkörét.

5. *Légy érzékeny a gyülekezetre,* mint például arra, meddig álljanak, hányszor állnak fel és ülnek le, és mennyire hangos és tiszta a hang. A hallgatóság jobban énekel és reagál, ha áll. Austini gyülekezetünkben önmagától alakult ki az a kultúra, hogy állva éneklünk. Ebben az esetben azonban oda kell figyelni, mennyi ideig várod el a gyülekezettől, hogy álljanak. Tarts szünetet, és engedd meg az embereknek, hogy leüljenek. Különösen a vendégek és az idősebb emberek szempontjából hasznos, ha tudják, hogy leülhetnek anélkül, hogy szellemietlennek vagy passzívnak tartanák őket. A zene elősegíti a dicsőítést, de ügyelj a hangerőre, hogy ne legyen kellemetlen.

6. *Az énekeseknek csak akkor kell beszélniük, ha a program tartalmazza.* Alkalomadtán jó lehet megosztani egy személyes bizonyosságtételt, vagy bemutatni egy különleges dalt, de az istentiszteletnek ezt a részt is bele kell venni a tervbe az egész istentisztelet, és nem az egyén érdekében. Az idő értékes, és minden elemnek célirányosnak kell lennie.

7. *Győződj meg arról, hogy tisztán hallható vagy.* Ha mikrofonba beszélsz, megfelelő távolságra tartsd magadtól. Ne mozgassd. Ne vessz bele a környezet zajába, de ne is harsogj túl mindent. Vezess, amikor arra van szükség.

8. *Figyeld az időre, és kérdezd meg a pásztorotól, mikor akarja tartani a szolgálatot.* Azután tervezz a pásztor elgondolásai szerint. Sokan, különösen a vendégeknek és a kisgyerekes családoknak vannak bizonyos elvárásai és szükségleteik az idővel kapcsolatosan. Ahhoz, hogy a Szellem munkájának elegendő időt hagyjunk, ügyelnünk kell a rutin dolgok hosszára. Ha az istentisztelet a fő célja körül halad, az emberek több időt fognak tölteni spontán dicsőítéssel és imádkozással. Amikor Isten Szelleme erőteljesen mozdul, eldöntheted, hogy tovább éneklitek-e ugyanazt az éneket, vagy másikba kezdtek, vagy a pásztor dönthet úgy, hogy közbelép. Ez jó pillanat arra is, hogy egyéni imával és kézrátétellel szolgáljanak a gyülekezetben. Kérj a pásztorotól útmutatást, ha szükséges. Ha kézben tartod a teljes időt, több idő jut isteni beavatkozásra és a gyülekezet is élénken fog reagálni.

Biztass a gyülekezetben való részvételre

A pünkösdi istentisztelet ereje az emberek részvételében rejlik, az ő spontán és látványos reakciójukon Isten jelenlétére. Azt akarjuk, hogy mindenki szellemben és igazságban imádj a Istent, és mindenki be legyen vonva az istentiszteletbe. (Lásd Ján 4,24; 1 Kor 14,15-17; 26). Az énekesek és a zenészek nem előadók, és az emberek nem közönség. Ehelyett vezetők, mindenki részvevő, és Isten a hallgatóság. Még ha egy gyülekezetek nagyobbakká válnak, és technikailag csiszoltabbak lesznek, akkor is ragaszkodnunk kell az igazi gyülekezeti dicsőítéshez. Íme néhány útmutató.

1. *Buzdíts érzékenységre, spontaneitásra, és szabadságra az istenimádatban.* Amikor a feleségem és én elindítottuk az austini gyülekezetet, elhatároztam, hogy nem leszek drukker a pálya szélén, hanem ösztönzőm a dicsőítet alkalom előtti imával, prédikációval, tanítással, példaadással, érzékenyen és fogékonyan a Szent Szellemre, és erősítve az ámulatot, mellyel Isten jelenlétének tudatában vagyunk. Nem követeltem gyakori kifejeződését valamilyen típusnak, hanem mindenkit arra buzdítottam, hogy válaszoljon őszintén és buzgón Istennek a maga személyisége, kultúrája és ösztönzése szerint. Az évek során a gyülekezet kialakította a spontán dicsőítet egy könnyed folyamatát, melyben a Szent Szellem szabadon tud mozogni, és a szellemi ajándékok megnyilvánulhatnak. Rendszeresen tartottunk nem megtervezett „mulatozó” szolgálatot „kiáltozásra” és táncra, melyet általában buzdítással fejeztünk be az Igéből és imából. Ezek nagyszerű lehetőségek voltak a csodákra, gyógyulásokra, bátorításra és helyreállításra.

Mint pásztor, gyakran mondtam a gyülekezetnek: „Ha vendég vagy, a mi istentiszteleti módunk némiképp szokatlannak tűnhet a számodra, de meg szeretnék magyarázni három dolgot. Először is, a mi istentiszteleti formánk igei. Mindent a Biblia szerint teszünk. Másodszor az istentiszteletünk őszinte és szívből jövő válasz Istennek. Mint láthatod, a gyermekekkel és a fiatalokkal együtt személyesen tapasztaljuk meg, és üdvözljük Isten jelenlétét. Végül nem várjuk el, hogy utánozz minket, csupán arra kérünk, hogy nyisd meg a szíved, és válaszolj az Úrnak a saját magad módján, ahogy Ő vezet.”

2. *A bizonyágtételek legyenek rövidek, biztatók és célirányosak.* A pünkösdiek hagyományosan nagyra értékeli a személyes bizonyágtételeket, mint ami lehetőséget ad az átlagembernek a részvételre. Ahogy azonban a gyülekezet növekszik, a spontán bizonyágtételek kevésbé előre láthatóak, és egyes esetekben hátrányosak lehetnek. Ezért a vezetők inkább kérdéseket tesznek fel bizonyos személyeknek, hogy bizonyágot tegyenek legutóbbi áldásaikról, vagy rögzített bizonyágtételeket mutatnak. Ha a vezetők lehetőséget adnak a spontán bizonyágtételekre, akkor erről előre tudniuk kell, hogy elhárítsanak minden problémát, és készen álljanak a váltásra. A gyógyulásról, a Szent Szellem vételéről, a bibliatanulmányozás során megnyert lelkekről szóló bizonyágtétel, vagy a szükségletek csodálatos betöltése erőteljes bizonyág lehet a látogatók és a hívőtársak számára, amikor hallják, hogy Isten ugyanúgy megsegít másokat is, mint őket. A jó eredmény biztosítása érdekében a bizonyágtétel legyen rövid, biztató és célirányos. Ne a problémára

összpontosítsanak, ne az orvosi folyamatra, ne az ördögre terelje a figyelmet, és ne másokat becsmérlejen. Egyszerűen arról tegyen bizonyosságot, amit Isten tett. Hasonlóképpen, minden nyilvános imakérés is legyen rövid, és célratörő.

3. *A zene legyen odavágó és megfelelő az egész gyülekezet számára, régi és új dalok egyaránt szerepeljenek.* A pünkösdi istentisztelet ereje az, hogy könnyen befogadja a kulturális formákat, miközben a bibliai kifejeződések teljes sorát támogatja. Az utóbbi években van egy irányvonal, mely az egyetlen dicsőítésvezetőt a dicsőítő csoporttal helyettesíti, a régi dalokat pedig új dalokkal. Ezek a választások a zenei kiválóság újabb szintjét hozhatják el, mely ugyanakkor olyan légkört és hangzást hoz létre, ami elősegíti a dicsőítést. Az új dalok segítenek kapcsolatot teremteni a látogatókkal, megtérőkkel és a fiatalokkal. Néha azonban olyan sok új dal van, és olyan sok ének bonyolult zenével vagy szöveggel, hogy az átlagember nem tud benne részt venni.

A gyülekezeti részvétel hangsúlyozására, mint pásztor, megkértem a dicsőítésvezetőt, hogy régi és új dalokat egyaránt énekeljenek a heti istentiszteleten. Nem akartam lemondani a klasszikus pünkösdi énekekről. Szolgálni akartam a régi szenteknek is, és a más gyülekezetből odalátogatóknak is. Szerettem volna megmutatni az új szenteknek is az örökségünket. Kérésemre a dicsőítésvezetők öt évnél régebbi dalokat énekeltek, melyek még nekem is újak voltak. Tehát megkértem őket, hogy énekeljenek dicsőítő énekeket és kórusműveket is, melyek régiek voltak a számukra. Észrevettem, hogy az emberek sokkal szabadabban dicsőítenek, amikor könnyen megtanulják a dalokat – például, ha úgy tudnak énekelni, hogy közben behunyják a szemüket. Azt is megfigyeltem, hogy az új emberek sok régi éneket szerettek, melyek teljesen újak voltak a számukra.

Ahhoz, hogy minél több embert bevonjunk az énekbe, hasznos kivetíteni a dalok szövegeit. Egy másik módszer, ha az új dalokat a hétközi összejevetelen mutatjuk be és tanítjuk meg a gyülekezetnek, vagy ha van egy csoport erre, mint például a kórus, akik eléneklik azokat a vasárnapi istentisztelet előtt.

4. *Ügyelj az énekek tartalmára.* Olyan dalokat akartam, amelyeknek bibliai és tanbeli tartalmuk van, énekeket, melyek kifejezik jövőbeni reménységünket, és énekeket, amelyek közvetlenül Istent magasztalják. Sok régi ének szól az elragadtatásról és a mennyről, én pedig nem akartam elveszíteni ezt az elemet. Némelyik ének elsősorban tapasztalatainkról szól, de én átfogó hangsúlyt akartam helyezni Isten dicsőítésére, létrehozva az igazi dicsőítés légkörét, mely Istenre összpontosít.

5. *Többféle zenei stílust alkalmazz, különösen, amikor egyedi énekeket tervezel.* Figyelembe vettük az egész gyülekezet igényét és az egész közösség igényét is. Így az idősebb szentek klasszikus dicsőíreteket énekeltek, a fiatalok modern énekeket, és a különböző etnikumú és nyelvű emberek a saját stílusukban énekeltek. Énekeltünk klasszikus, hagyományos énekeket, déli énekeket, afroamerikai éneket, country-műfajút, jelenkorit, és spanyolt. A gyülekezet mindet szereti, mert az énekesek eredeti, felkent dicsőítést énekelnek.

Törekednünk kell a kiváló zenei minőségre, és a modernsége. Mindig szükségünk van új dalokra (Zsolt 96,1). Ugyanakkor legfőképp Isten dicsőítésére összpontosítsunk, énekeljünk szellemi kenettel, teremtsük meg a dicsőítés légkörét, és buzdítsuk az egész gyülekezetet, hogy vegyenek részt közvetlenül Isten magasztalásában. Miközben az egész gyülekezet szívből kifejezi imádatát, Isten megdicsőíttetik, és látni fogjuk a Szellemének hatalmas kiáradását.

20. Az Ige hirdetése

„Hirdesd az ígét” (2 Tim 4,2).

Az evangélium lelkimunkásának egyik legfontosabb feladata, hogy hirdesse az Igét. A Biblia elvezet minket az üdvösségre; hasznos a tanításra, a feddésre, a megjobbításra, az igazságban való nevelésre; és mindennel ellát, amire szükségünk van a hatékony szolgálathoz. (Lásd 2 Tim3,15-17.) Ahogy a 12. fejezetben tárgyaltuk, a prédikációnk legyen bizakodó, bátorító, hitépítő, és látogató orientált. Ez a fejezet a prédikálás beszédmódjáról, tudományáról és művészetéről szól, kezdve az ideális üzenet leírásával. Az olyan különleges alkalmak témáját, mint a felszentelés, temetés vagy házasságkötés lásd a *Pünkösdi lelkimunkás (Pentecostal Minister)* című könyvet. Üzenetvázlatokért keresd meg az *Apostoli hit prédikálása (Preaching the Apostolic Faith)*, és az *Apostoli hit tanítása (Teaching the Apostolic Faith)* című digitális könyveimet, valamint és a *Pünkösdi szószék (Pentecostal Pulpit) sorozat 3. kötetét*. Az *Apostoli hit prédikálása* különleges istentiszteletekhez és alkalmakhoz tartalmaz üzeneteket, köztük ünnepekre is.

Prédikáció a Bibliából

1. *Egy hatékony prédikátor tanulmányozza Isten Igéjét.* Nem egy bizonyos üzenetért tanulmányozzuk, hanem a személyes szellemi növekedésért. Az imaéletből és a tanulmányozásból fakad Isten üzenete. Eltérő időpontokban tanulmányozhatunk egy bizonyos könyvet a Bibliából, vagy egy bizonyos témát. Hasznos elolvasni különböző magyarázatokat és kapcsolódó írásokat a Bibliáról, nem azért, hogy helyettesítsék a Biblia olvasását, hanem hogy segítsenek megérteni, és különböző nézőpontból látni a Bibliát. A felfogások különbözősége hozzásegíthet friss gondolatokhoz a Biblia jelentéséről, de természetesen ügyelnünk kell arra, hogy ne azonosuljunk vagy igazodjunk a szerzők nem apostoli feltevéseihez.

Azt a tudományágat és művészetet, mely a Bibliát magyarázza, hermeneutikának nevezzük. A téma teljes kifejtését lásd az *Understanding God's Word: An Apostolic Approach to Interpreting the Bible (Isten Igéjének megértése: a Biblia magyarázatának apostoli megközelítése)*. Tartalmaz egy függelék: „Eszközök a tanulmányozáshoz”, mely olyan forrásokat jelöl meg, mint a bibliafordítások, konkordanciák, kommentárok, enciklopédiák, szótárak, lexikonok és igetanulmányok.

Hasznos fenntartani egy tárolási rendszert igehirdetési ötletek és feljegyzések számára. Az ötletek gyakran általános vagy egyéni igeolvasás közben támadnak, vagy miközben más üzeneteket hallgatunk, vagy napi tevékenységünk során. Valahányszor támad egy gondolatom, feljegyzem későbbi hivatkozáshoz. Amint lehetséges, lejegyzek egy elképzelhető szöveget és címet, mely által emlékezni fogok az ötletre, és egy fájlban elmentem. Később, amikor prédikációra készülök, áttekintem ezeket a prédikáció-ötleteket, hogy lássam, érzek-e vezetést valamelyikre az alkalomhoz.

2. *A hatékony üzenet egyetlen koncepciót közöl – egyetlen, súlyponti gondolatot – és van egy központi célja.* A prédikátor puskagolyót használ, nem pedig sörétet. A fő gondolat legyen elég határozott ahhoz, hogy megfogalmazható legyen egy mondatban. Ha nem az, akkor a beszélő valószínűleg nem lesz sikeres. Az emberek csak akkor fognak emlékezni az üzenetre, ha egyetlen fő gondolata van. Még ha jegyzeteket készítenek is, nem biztos, hogy meg tudják különböztetni a fő mondandót, ha a prédikátor nem világos és célratörő. Az összefoglaló mondat megválaszolja az olyan kérdéseket, mint ki, mi, hol, mikor, és hogyan. Határozott alanya van, és valami határozott dolgot mond el az alanyról. Lehet, hogy a prédikátor nem írta le vagy olvasta ténylegesen ezt a kijelentést, de világosan ott kell lennie az elméjében.

3. *Legyen cím.* Egy jó cím megragadja a hallgatóság figyelmét, egyedivé teszi az üzenetet, közvetíti a központi gondolatot, és segít a hallgatóságnak emlékezni a központi gondolatra. Lehet izgalmas, de még fontosabb, hogy emlékezteti a hallgatókat az üzenet céljára. Ez egy istentisztelet dióhéjban.

4. *A fő gondolat a Bibliából ered.* Nincs jogunk a saját felfogásunkat hirdetni a bibliai üzenetek helyett; a központi gondolatnak a Bibliából kell származnia. A bibliai szövegnek kell irányítania az üzenetünket. Egy bibliai szakasznak kell lennie az üzenetünk alapjának, még ha nem is szükségszerűen olvassuk fel az elején. Ha elolvassunk egy szöveget, azt szövegösszefüggésében kell használnunk. Ha nem igazán közli a fő gondolatunkat, akkor másik szöveget kell választanunk. Ha egyetlen olyan szöveget sem találunk, amely alátámasztja a mondandónkat, akkor ne prédikáljuk azt a gondolatot. Nem szabad ürügyül használnunk a szöveget saját gondolatunkhoz, hanem használjuk azt saját szövegösszefüggésbeli jelentése szerint.

5. *A prédikátor alkalmazza a Bibliát a hallgatók életére.* Megmutatjuk az embereknek, hogyan hoz az üzenet változást az életükbe napjainkban, és mit kell tenniük erre válaszul.

Az üzenet előkészítésének hét lépése

1. *Válassz ki egy bibliai szakaszt.* Ennek a döntésnek imádságon és tanulmányozáson keresztül kell megszületnie az alkalomra. Ha van egy fájlod, amiben prédikáció-ötleteket jegyeztél fel, az Úr ráirányíthatja a figyelmedet valamelyikre, vagy eléd hozhat egy teljesen új ötletet.

2. *Tanulmányozd az igeszakaszt, hogy felfedezd az elsődleges jelentését.* Ha egyszer kiválasztottál egy bizonyos szöveget, amelyből prédikálni fogsz, ne ugorj a prédikáció vázlatához. Szánj időt az egész fejezet elolvasására, amelynek a részét képezi. Tanulmányozd a szövegösszefüggést, keresd ki a különféle fordításokban, iget tanulmányokban, kommentárokból, és más hivatkozásokban, ha szükséges. A cél, hogy világosan megértsd a szöveget.

3. *Fogalmazd meg az üzeneted központi lényegét és célját.* Ha megértetted az igeszakaszt, határozd meg a fő mondandódat, és talán írd egy összefoglaló mondatot. Egy vers vagy egy szakasz sokféle gondolatot ébreszthet, és sok alkalmazása lehet, ezért dönts el, mi lesz az üzeneted fő hangsúlya.

4. *Dolgozd ki az üzeneted főbb pontjait.* Az üzeneted számos pontot tartalmazhat, de mindegyik pontnak kapcsolatban kell lennie a fő mondandóval. Határozd meg a fő pontokat, amit közölni akarsz, és vizsgálj meg, hogyan kapcsolódnak ezek a fő gondolatmenethez.

5. *Készíts vázlatot.* Lehet, hogy szeretnéd egészében leírni az üzenetedet, ami hasznos módja annak, hogy finomítsd a gondolataidat, amennyiben megőrzöd a kenetet, a spontaneitást, és a rugalmasságot a beszédedben. Én egyoldalas vázlatot készítek, melyben felsorolom a fő gondolatokat, de nem írok le minden mondatot. A kulcspontokat és kulcskifejezéseket jegyzem fel, különös figyelemmel a bevezetésre és a befejezésre. A vázlat gyakran a bibliai szöveg és a környező szakaszok fő pontjait követi, vagy kapcsolódhat számos idevágó szöveghez. Egy vázlat két dolognak tesz eleget. Először, biztosítja, hogy közlöd a fő gondolatot az általad tervezett rendben. Megfelelő jegyzetek nélkül elhibázod vagy kifelejtöd a kulcspontot. Másodszor, egy vázlat, meghatározza, mely pontok elsődlegesek, és melyek másodlagosak, vagy alárendeltek. Miközben prédikálsz, a vázlat segít a megfelelő helyekre elhelyezni a hangsúlyokat, és a leghatékonyabban gazdálkodni az időddel. Ahogy az emberek reagálnak, és spontán új gondolatok merülnek fel, szükséges lehet módosítani az előre tervezett időt. Egy vázlat segíthet meghatározni, mit bontakoztassunk ki, és mit foglaljunk össze, vagy ugorjunk át.

6. *Töltsd ki a vázlatot.* Írd megjegyzéseket, ha szükséges, hogy megmagyarázd és alátámaszd a fő pontjaidat a kívánt időben. Az anyag alátámasztása tartalmazhat más bibliai

szövegeket és történeteket, ábrázolásokat, példákat, személyes tapasztalatokat, idézeteket és statisztikai adatokat.

7. *Készíts egy bevezetést és egy befejezést.* Gyakran az a legjobb, ha vársz a tanulmányozás végéig a bevezetés elkészítésével, miután pontosan tudod, merre halad az üzeneted. Ennek a két résznek rövidnek kell lennie. Ezek meglehetősen fontosak, ezért érdemes teljesebben megírni őket, mint más részeket.

Ötpontos szerkezet

Sokféle lehetőség van egy üzenet megszerkesztésére. Az alábbiakban egy sablon található, mely segítségedre lehet egy jó ötlet kidolgozásához jó prédikációvá.

1. *Bevezetés.* A cél a hallgatóság figyelmének, jóindulatának és tiszteletének a kivívása. Az emberek az első néhány percben döntenek el, hogy odafigyelnek-e vagy sem. Eldöntik, hogy hiteles vagy-e, és hogy az üzeneted megérdemli-e a teljes figyelmüket. Nem sok idő van arra, hogy megfelelő benyomást szerezzen. A prédikátorok gyakran hosszú időt töltenek el üdvözlésekkel, köszönetnyilvánításokkal és más bevezetőkkel. A legjobb különválasztani ezeket a megjegyzéseket magától a prédikációtól, ha lehetséges, vagy fogjuk őket rövidebbre. A hosszúság bevezetés megöltheti az üzenetedet, mielőtt belekezdene, különösen a vendégek számára. Ha humorral, vagy hangulati bemelegítéssel akarsz indítani, a legjobb, ha valami olyasmivel kezdesz, ami kapcsolódik az üzenetedhez. Mindenekelőtt ne szabadkozz a gyenge képességeid miatt; ezzel csökkented a hallgatóság várakozásait, és saját hatásodat. Kezdd alázatosan, de bízva saját üzenetedben. Néhány köszönő, és elismerő megjegyzés után tarts egy érezhető szünetet, és kezd olyasmivel, ami megragadja a hallgatóság figyelmét. Kezdd rövid felolvasással a Bibliából, mely izgalmas vagy erőteljes, vagy ami jelentőségteljesse válik, amikor bejelentetted a címet. Néha azonban tartogathatod a szöveget vagy a címet későbbre. A szöveg előtt vagy után kezdd egy kérdéssel, egy problémával, egy történettel, egy feltételes helyzettel, vagy egy aktuális eseménnyel. A beszélők általában akkor a legidegesebbek, amikor belekezdenek a mondandójukba, ekkor a leghajlamosabbak elkalandozni, ügyetlenkedni vagy hibázni. Ezért leírhatod néhány bevezető sort, hogy pontosan azt mondd, amit akarsz, amíg bele nem merülsz az üzeneted folyamába.

2. *Bibliai állítás.* Röviddel az után, hogy felolvastad a fő szöveget, általában szögezd le az üzeneted fő mondandóját. Néha későbbre halaszthatod a szöveget és a fő gondolatot, miközben előkészítetted a hallgatóságot. Az üzenetnek ennél a pontjánál magyarázd meg a szöveget olyan szavakkal, amiket a hallgatóság könnyen megért. Magyarázd el a háttérrel és a szöveggörnyezetet, és kivonatold a kulcs gondolatot vagy alapelvet, amit használni szándékozol. Ha egy másik prédikátortól vagy szerzőtől veszel át egyedi, jelentős kifejezéseket vagy gondolatokat, add meg a forrást. Ez tisztesség kérdése. Ugyanakkor szavahihetőség kérdése is, amikor az emberek könnyen hozzáférnek mások üzeneteihez. Természetesen a magukat a bibliai gondolatokat nem védi szerzői jog.

3. *Alátámasztás.* Miután elmondtad a fő mondandódat a Bibliából, támaszd alá további bibliai igékkel. Használd más részeit is ugyanannak a bibliai szakasznak ugyanarról a tárgyról. Az igemagyarázat mellé (a szöveg jelentésének magyarázatához), vedd fontolóra történetek, példák, ábrázolások és tapasztalatok elmondását. Az embereknek jobban felkelti az érdeklődését, ha elmondasz egy történetet, vagy idevonatkozó személyes tapasztalatot. Természetesen nem tehetsz közzé bizalmas információt, nem hozhatsz zavarba valakit, nem színezhetsz ki tényeket, vagy adhatod elő valaki más tapasztalatát úgy, mint a sajátodét.

4. *Alkalmazás.* Magyarázd el, miért érvényes ma is a bibliai gondolat vagy alapelv, és hogyan alkalmazhatják azt az emberek az életükre. Hogyan kell a hallgatóságnak válaszolnia? Mit kell tenniük most? Ezen a héten? Minek kell megváltoznia az életükben. Ne ugorj azonnal a bibliai kijelentéstől a mai alkalmazáshoz, hanem először szánj néhány percet a bibliai kijelentés magyarázatára a saját, eredeti szövegösszefüggésében. Ha ezt elmulasztod, könnyen

azt a benyomást keltheted az emberekben, hogy egyetlen alkalmazással azonosítod a szöveget, holott a valóságban egy bibliai szakasznak van egy elsődleges jelentése, és lehet sokféle alkalmazása. Miután elmagyaráztad a jelentését, kapcsold ahhoz, ami a leginkább egybevághat és összefügg a céloddal.

5. *Befejezés vagy felhívás.* A befejezés rendkívül fontos! Legyen rövid, és tervezd meg gondosan. Leírhatod előre néhány kulcsmondatot. Válassz egy zárógondolatot, ábrázolást, idézetet, bibliai szöveget, éneket vagy imát. A befejezésnek emlékeztetnie kell a hallgatóságot a fő témára és az üzeneted céljára. A végső lezárás érzetét kell keltenie. Ez már nem az üzenet összefoglalásának vagy az új pontok hozzáadásának ideje. (Ezeket tartsd meg a következő üzenethez; lehet, hogy két részben kell elmondanod a prédikációd.) Helyette ösztönözd a kívánt választ. Ha azt akarod, hogy az emberek előre jöjjenek imádkozni, vezesd el őket a hit és a döntés pontjához. Fejezd ki bizalmadat az Igében, és intézz közvetlen felhívást. Ha a fő célod az útmutatás, nem várhatod el azonnali választ mindenkitől, de akkor is ösztönzéssel és kenettel kell befejezned. Fejezd ki a bizalmadat, hogy Isten megerősíti az Igéjét, és munkálkodik a hallgatók életében a következő napokban.

A prédikáció stílusa

A stílus másodlagos az Ige tartalma és a Szent Szellem kenete mellett. Mindazonáltal a stílus segítheti, vagy gátolhatja, amit megpróbálunk közvetíteni. Íme néhány fontos szempont, ami hangsúlyozható, vagy ronthat egy üzenetet.

1. *A megjelenés* legyen ápoltság, tiszta, szalonképes és megnyerő. Az emberek hajlamosak megnézni a beszélő haját és cipőjét, és hajlamosak az első benyomás után ítélni.

2. *Idő.* Némelyik kultúrában nyugodtabbak az időt tekintve, de a modern nyugati világban az idő lényeges. Bár nem hagyhatjuk, hogy az idő akadály legyen Isten munkájának, fel kell ismernünk, hogy sok családnak szoros időbeosztása van, korlátozott a szabadidejük. A gyülekezetben valószínűleg vannak egyedülálló szülők, családok, melyekben mindkét házastárs teljes idejű állásban dolgozik, és olyanok, akik nagy távolságról jönnek el a gyülekezetbe. Egy helyi gyülekezetben egy általános heti összejövetelhez 30 perc a legjobb a hatékony istentiszteletre. Egy ideális evangéliumi üzenetre 20-30 perc elég lehet. Egy ideális bibliatanítás kicsit hosszabb lehet, de valószínűleg nem több, mint 45 perc. Egy vendég prédikátortól egy különleges alkalmon az emberek számíthatnak egy órás beszédre, de ennél tovább a beszélő valószínűleg elveszti a hallgatóság érdeklődését, és csökkenti a hatékonyságukat. A legjobb akkor befejezni, amikor az emberek még úgy érzik, hogy maradt idejük imában válaszolni.

3. *Igék.* Ne csak az Igének a tanulmányozója légy, hanem a nyelvnek is. Tanuld meg jól a nyelvtant. Olvass és tanulj, hogy növeld a szókincsedet, és a kifejezéstáradat. Ne használj sok nagy szót, melyeket az emberek nem értenek, hanem használd a helyes szavakat. A magyar nyelv gazdag szinonimákban és rokon értelmű szavakban, különböző kapcsolatokkal és jelentésárnyalatokkal. Olyan szót válassz, amely pontosan kifejezi, amit mondani akarsz, és hangsúlyozná az előadásodat. Alkalomadtán használhatsz egy szokatlan, de pontos szót, amit ebben az esetben magyarázz meg. Általánosságban használj világos, egyszerű és közvetlen nyelvezetet. Használj érzékletes kifejezéseket, de közben kerülj a sablonokat, a zsargont és a szleng szavakat. Olyan képeket és ábrázolásokat írd le, amelyek ismerősek az emberek számára. A héber és görög szavak alkalmankénti idézése hasznos lehet, de legtöbbször egyszerűen csak oszd meg a kutatásod eredményét technikai fejtegetés nélkül. Nem az a lényeg, hogy bizonyosságát add az ismereteidnek, hanem hogy a hallgatóság áldására légy és elősegítsd az üzeneted célját. Ügyelj a bonyolult filozófiai vagy teológiai fejtegetésre. Helyette tanuld meg elmondani a fontos gondolatokat érthető, konkrét gyakorlati módon.

4. *Hang.* Győződj meg arról, hogy érthető vagy; az embereknek érteniük kell, amit mondasz. Beszélj tisztán és világosan, és kerülj a zavaró tényezőket. Bár a kenet gyakran

izgatott beszédet hoz létre, tartózkodj a rikoltásoktól, a kiáltásoktól, a zihálástól, a kifejezések ismétlésétől vagy olyan közbevetésektől, ami nem ad hozzá tartalomhoz. Fontos a változatosság. Azok, akik végigkiabálják az egész prédikációjukat, hajlamosak csökkenteni az értékét, mert ha mindent egyformán hangsúlyoznak, végül nem hangsúlyoznak semmit. Amikor felemeled a hangod, ez legyen szándékos. Más szavakkal, kell lennie egy hangsúlyozott pontnak. A hangsúly nagymértékben spontán fog megjelenni, ha a Szent Szellem kenete alatt vagy. Tapasztalat által megtanulhatsz különböző hangerőket és hangsúlyokat. Néha a csend pillanatai jelentik a hangsúlyt. Néha a lelassulás és a halk beszéd kelti fel a figyelmet, amikor az embere arra összpontosítanak, amit mondasz. Röviden, a hangoddal nyomatékosíthatod az üzenetedet a magasság, sebesség, hangerő és hangsúly változtatásával.

5. *Testbeszéd:* mozdulatok, tartás, arckifejezések, gesztusok. Amikor nagyszámú hallgatósághoz beszélsz, többet kell mozognod, mint egy szokásos társalgás során. Ami túlzónak tűnhet egy kis összejövetelen, az normális egy nagy hallgatóság számára. A személyiségedtől függetlenül meg kell tanulnod, hogyan legyél meggyőzőbb és kifejezőbb annál, mintha egy kisebb hallgatóságnak beszélnél. Légy természetes, spontán, őszinte és eredeti, de közben tartsd szem előtt, hogy nagyobb síkon kell kommunikálnod.

Légy célratörő. Kerüld a véletlenszerű és zavaró mozdulatokat. Például a folyamatos előre és hátra lépkedés zavaró. Jól szolgálhatja a célt, ha keresztül haladsz az emelvényen, amikor kulcsponthoz érsz, vagy a Szellem mozgására reagálsz. Odavonzza a megfelelő figyelmet a lényegre. A véletlenszerű, vagy ismétlődő kézmozdulatok zavarók lehetnek, mint a kulcs csörgetése a zsebben. Kifejező kézmozdulatokkal kell kihangsúlyozni a lényeget. A mozdulatok legyenek határozottak, és ne tétovák. Magabiztosan lépj a szószékhez. A gesztusok szándékosak, mégis spontánok legyenek. Akárcsak a hang esetében, fontos a változatosság.

Tarts folyamatos szemkontaktust a hallgatósággal. Ne egyénnel létesíts szemkontaktust, hanem a hallgatóság felé nézz, és ne más irányba. Ha ezt nehéznek találod, próbálj az emberek fejére nézni. Ha a hallgatóságod legyező alakban ül, időnként fordulj mindegyik oldalhoz.

Ha ideges vagy, ez zavaró mozdulatokhoz vezethet. Önmagában nem baj az, ha izgulsz, mert az erőt és energiát kölcsönöz. Valójában az alkalmi megközelítés gyakran károsabb. Természetes, mégis célirányos gesztusok és testmozdulatok gyakorlattá és tapasztalattá válhat. Időközben hasznos kiértékelnünk, hogyan viselkedünk, ezért érdemes visszanezünk magunkat felvételről, vagy kikérjük megbízható emberek véleményét, hogy mondanak kritikát. Értékes tapasztalatot szerezhetsz kisebb hallgatóság előtt, mint vasárnapi iskolai osztály, intézményekbeli szolgálatok, és baráti találkozók. Nem az a cél, hogy megtervezd a gesztusaidat vagy a mozdulataidat, hanem kifejlessz egy természetes, kényelmes stílust. Elhagyd az akaratlan, nem tudatos, zavaró gesztusokat és mozdulatokat. Miközben hozzászoksz a nyilvános beszédhez és a Szellem kenetéhez, a hangod, a gesztusaid, a testtartásod, és a mozdulataid együttesen alá fogják támasztani az üzenetedet. A prédikációd elpróbálása magadban vagy hangosan segíthet a tartalmat és a stílust minden szempontból.

6. *Bizalom az Igében és a Szellemben.* Mivel Isten Igéje képezi a tekintélyedet, prédikálj azzal a meggyőződéssel, hogy nem csupán saját gondolataidat vagy a gyülekezetet tanítását közlöd, hanem Isten üzenetét. Prédikálj alázattal, mint törékeny edény, de tekintéllyel, mint Isten szószólója. Bízz abban, hogy Isten Igéje hatékony. Ugyanakkor bízz a Szent Szellem munkájában. Isten Szelleme vezetni fog, és felken téged. Felmagasztalja alázatos erőfeszítéseidet és felhasználja őket a hallgatóság szívében.

Ha bízunk Isten Igéjében és Isten Szellemében, betölthetjük Isten célját.

21. Szellemi útmutatás és tanácsolás

A helyi gyülekezet pásztori tanácsolást nyújtanak, vagy még pontosabban, szellemi útmutatást a keresztény életre. Ez a fejezet a szellemi tanácsadó szerepéről szól, köztük a rangidős pásztorról, és azokról, akik az ő irányítása alatt munkálkodnak. Mint pásztor, az volt a célom, hogy szellemi érettségre vezessem az embereket, így döntést hozhassanak a saját életükről, és megoszthassák az ismereteiket másokkal. Ha egy új megtérő feltett egy alapvető kérdést egy érett kereszténynek a Bibliáról vagy a keresztény életéről, azt akartam, hogy a hívő jó választ adjon. Azt akartam, hogy a test tagjai szolgáljanak egymásnak. De ha a kérdés egy fennálló problémára vonatkozik, mely az adott személyt vagy valaki mást érinthet, tudni akartam róla, hogy a gyülekezet segíthessen. Nem akartam, hogy a gyülekezet tagjai életbe vágó kérdésekben tanácsot adjanak a pásztor bevonása nélkül.

Amikor a vezetők közölték velem a problémát, megköszöntem nekik, és általában ezt a három választ adtam: 1) „Nagyon jól kezeled a problémát. Kérlek, segíts továbbra is az illetőnek, és számolj be nekem a fejleményekről.” 2) „Mivel az illető hozzád jött, te vagy a legalkalmasabb, hogy segíts neki, de hadd adjak néhány információt és útmutatást arra, hogyan segíthetsz neki a legjobban.” 3) „A helyzet sokfelé ágazik, ezért mostantól magam veszem kézbe.” Az utóbbi esetben általában tájékoztattam a fejleményekről azokat, akik engem ajánlottak, mint aki képes foglalkozni a szükséglettel, és megköszönöm nekik újra az ajánlást. Ahhoz, hogy a gyülekezet be tudja tölteni a tanácsolás iránti igényeket, csapatként kell kommunikálnia és működnie a pásztor vezetése alatt.

Ha egy rangidős pásztor alatt dolgozol, és valaki bizalmasan tanácsot kér tőled, de nem szól róla a pásztor, el kell utasítanod. Rendes esetben először engedélyt kell kérned a pásztorától. Ha a helyzet sürgősnek látszik, tartsd fenn a jogot, hogy tudatod a pásztorral. Megoldás az is, ha megígértetted az illetővel, hogy elmondja a pásztor; azután meggyőződsz róla, hogy valóban megtette-e. Megmaradhat közöttetek a megfelelő bizalom, miközben meggyőződsz arról, hogy a pásztor tud azokról a dolgokról, amelyekre oda kell figyelnie.

A szellemi tanácsolás alapja

1. *A Biblián és tapasztalaton alapuló útmutatás nem szaktanácsadás.* Noha olykor a tanácsadás szót használjuk, világossá kell tennünk, hogy nem szaktanácsot adunk, amit általában a törvény szabályoz. Helyette, mint gyülekezet, szellemi útmutatás nyújtunk ingyen a Biblia tanításai, és pásztori vagy vezetői tapasztalat alapján. Gyakoroljuk a vallásszabadságunkat, hogy elmagyarázzuk, hogyan kell keresztény életet élni, de nem a világi szaktanácsadás kötelezettségeinek eleget téve vagy azokat elfogadva.

2. *Az egyének és döntési szabadságuk tiszteletben tartása.* Ahogy az 5. és a 9. fejezetben kifejtettük, a szerepünk, mint szellemi vezetőknek, a tanácsolás és nem az irányítás. Még a rangidős pásztor sem mondja meg az embereknek, hogy kivel házasodjanak, milyen állást vállaljanak, hová költözzenek, milyen házat vagy autót vegyenek. Ugyanúgy, ahogy gyermekeket nevelünk a felnőttkorig, és arra tanítjuk őket, hogy vállaljanak felelősséget a saját életükért, úgy vezetjük a keresztényeket is szellemi érettségre, hogy vállalják a felelősséget saját szellemi életükért. Mindkét esetben azt szeretnénk, hogy beszéljék meg velünk az élet döntő kérdéseit, de végül szabadon hoznak saját döntéseket. Ha megmondjuk nekik, mit tegyenek, végül minket hibáztathatnak a kudarcokért, és az elvesztett lehetőségeikért. Isten Maga is elfogadta Ádám és Éva döntési szabadságát, noha rossz döntésük elszomorította Őt, és ártalmasan hatott az egész emberi fajra.

3. *Cél: utat mutatni és elősegíteni, nem pedig diktálni.* A célunk, hogy jó döntéseket segítsünk elő, nem pedig az, hogy diktáljuk a döntéseket. A pásztoroknak szellemi tekintélyük van, mely Isten Igéjén alapul, és annak van alávetve. Mint a helyi gyülekezet vezetői, jogukban áll meghozni a szükséges döntéseket a gyülekezet számára. Tekintélyük van az Isten Igéjének hirdetésére is, nyilvánosan vagy négy szemközt. Amikor a Biblia konkrétan beszél egy kérdésről, akkor azt tekintéllyel kell tovább adniuk, de szeretettel és jóságosan is. Más esetekben el kell fogadniuk a keresztyén szabadságot (Lásd a *Gyakorlati Szentség: Második áttekintés (Practical Holiness: A Second Look)* c. könyvemet.)

Ha az emberek igénylik a tanácsainkat, mint pásztorukét vagy szellemi vezetőjükét, közölhetjük velük, és közölnünk is kell, mit mond a Biblia az adott témáról. Például, ha egy hívő egy hitelennel akar összeházasodni, megmagyarázzuk, hogy az ilyen döntés ellentétes Isten Igéjével. Figyelmeztethetjük, és kell is figyelmeztetnünk, hogy az Isten Igéjének való engedetlenségnek káros következményei lesznek, de nem szabad megfélemlítenünk. Ha a Biblia nem szól kifejezetten az adott kérdésről, megvizsgálhatjuk a döntés ellen és mellett szóló érveket, bemutathatjuk a szellemi szempontokat, tanácsot adhatunk, és forrásokkal szolgálhatunk a jó döntéshez, de végül nem dönthetünk helyettük. Ha úgy gondoljuk, hogy rossz döntést hoznak, megmondhatjuk nekik. Tanácsolhatjuk azt, hogy várjanak, vagy fontolják meg újra, de nem vádolhatjuk őket lázadással, vagy nem fenyegethetjük őket szellemi büntetéssel, ha nem követik a tanácsunkat szabadrendelkezésű dolgokban. Inkább őrizzük meg velük a kapcsolatunkat, hogy később segítségükre lehessünk.

4. *Bizalmasság.* Ahogy a 9. fejezetben tárgyaltuk, amikor az emberek bizalmas dolgokat osztanak meg a pásztori tanácsadáson, akkor bizalmasan kell kezelnünk a témát. Ne beszéljünk senkinek az adott körülményekről az illető beleegyezése nélkül, még a közeli munkatársunknak vagy házastársunknak sem, noha általánosságban helyes lehet megosztani velük a problémát. Ha tanácsot kell kérnünk valaki mástól, nem árulhatjuk el a tanácskérő nevét, vagy nem mondhatjuk el a pontos részleteket. Gyakran szükségem van rá, hogy a feleségem részt vegyen a folyamatban, különösen, ha nővel vagy párokkal foglalkozok, és ilyenkor kérem hozzá az engedélyüket. Ilyen módon eleget teszek az etikai követelményeknek, és biztosítom a tanácskérőt arról, hogy bizalmasan kezelem az ügyet. Ha azonban a feleségem nem vesz részt a megoldás folyamatában, akkor nem terhelem őt a részletekkel és negatív információkkal, noha általános fogalmakkal beszámolok neki az esetről. Szabadságra van szüksége ahhoz, hogy szeretettel, szívéllyel és imával közelítsen az emberekhez. Nem kell, hogy összezavarják súlyos problémák a megoldás megtapasztalása nélkül.

Ahogy az ötödik fejezetben említettük, fontos, hogy a vezetők világos szempontokat fektessenek le a megfelelő tanácsadáshoz. Például, kerüljék a négy szemközti találkozót olyan nőkkel vagy gyerekekkel zárt ajtók mögött. Inkább szervezzenek rövid találkozót olyan helyen, amely a szemek számára nyitott, de nem hallható a beszélgetés, mint például egy üres pad, vagy a terem sarka. Ha a hivatalban találkozom valakivel, félig nyitva hagyom az ajtót, miközben kint ül a titkárom; olyan irodát használok, ahová be lehet látni az ablakon, vagy az üvegajtón. Megkérem a feleségemet vagy egy másik megfelelő embert, hogy legyen jelen. Mint pásztor, általában nem tanácsolok nőket egy-két alkalomnál többször egy bizonyos helyzettel kapcsolatban; ha további segítségre van szükségük, a feleségemhez irányítom őket, vagy egy másik női vezetőhöz. Házassági tanácsadás esetén megpróbálom bevonni a férjet és a feleséget egyaránt, és gyakran a saját feleségemet is. Az ilyen irányelvek betartása megőrzi a feddhetetlenségünket és a hitelességünket. Arra a célra összpontosít, hogy segítsünk az embereknek, miközben őrizkedünk a félreértésektől, a hamis vádaktól, az érzelmi függéstől, és az egészségtelen kapcsolatoktól.

Megvalósítás

1. *Nyújts alapvető útmutatást a prédikáción és a tanításon keresztül.* A cél az, hogy eleget tegyünk a legtöbb igénynek a szellemi útmutatásra és tanácskozássra vonatkozóan a szószékről, és a bibliaórákon, a bibliai alapelvek tanítása és a gyakorlati alkalmazása által. A gyülekezetnek egy egészséges, sokoldalú táplálékot kell biztosítani a Bibliából, mely a mindennapi élettel kapcsolatos. Ki kell fejlesztenünk egy tanítványsági kultúrát az egész gyülekezet számára, melyben az emberek tanulhatnak, hogy érett keresztényekké váljanak a vasárnapi iskolákon, a hétközi bibliaiskolákon, a házi csoportokon, és a külső alkalmakon keresztül. A gyülekezetnek figyelembe kell vennie, hogyan nyújtson gyakorlati tanácsokat a kommunikációhoz, a kapcsolatokhoz, a házassághoz, a gyerekneveléshez, a pénzgazdálkodáshoz, és a harag kezeléséhez. Biztosíthat forrásokat könyveken, DVD-ken, weboldalakon, és szemináriumokon keresztül, és interaktív bibliaiskolákon is.

2. *Személyes találkozás, ha szükséges.* A pásztori csapat mellett elérhető legyen az egyének és a párok számára, ha szükséges. Gyakran eleget lehet tenni az igényeknek rövid, tájékoztató összejöveteleken a gyülekezeti alkalom, és más események után. Az embereknek csupán 5-15 percre van szükségük az imához, útmutatáshoz, vagy megerősítéshez. Olykor több időre van szükségük, és ebben az esetben egy hivatali időpontot javaslok nekik, ami félórától egy óráig terjed. Néha egy sürgős helyzet hosszabb időt vesz igénybe, de másfél óra után a hatékonyság már elvész. Hasznos, ha meghatározunk egy biztos záró időpontot.

3. *Kezdd imával.* A találkozó kezdetén imádkozz Isten bölcsességéért és hatalmáért. Ezzel kihangsúlyozzuk, hogy nem vagyunk birtokában minden válasznak; együtt kell keresnünk Istent.

4. *Odafigyelés.* Szánj időt arra, hogy minden embert meghallgass. Tegyel fel kérdéseket, szólj hozzá, fogalmazd újra, amiket az illető mond, hogy meggyőződj arról, helyesen érted-e. Az embereknek gyakran nem arra van szükségük, hogy megmondják nekik, mit tegyenek, hanem arra, hogy valaki meghallgassa őket, segítsen nekik tisztázni a gondolataikat, és a szószólójuk legyen. Miközben beszélnek a problémájukról, és a döntéseket fontolgatják, betekintést nyernek. Néhány jó kérdés segíthet nekik a valódi problémára összpontosítani, és a megoldáshoz vezetni őket. Azután megerősítheted a megoldást, amelyet felfedeztek. A meghallgatás során fontos, alaposan figyelni, nem csupán azon gondolkodni, mit válaszolj.

5. *Együttérzés.* Bár a helyzet idegennek tűnhet, próbáld meg a szükségben lévő személy helyébe képzelni magadat. Ha átérzed azt, amik ők éreznek, azonosulni tudsz velük, miközben segítesz is nekik egy kívülálló szemével látni a helyzetet. Ne reagálj döbbenettel vagy durván, hanem higgadtan mutass rá bármilyen helytelen tetre, ha szükséges.

6. *Ébressz reményt.* Az emberek gyakran csüggedten, sőt elkeseredetten jönnek. A Te dolgod, hogy megerősítsd: „Isten szeret, és terve van a számodra. Isten megbocsát, helyreállít, megszabadít, és felruház erővel”. Továbbá nem nálad van a megoldás; Csakis Isten a megoldás. A te feladatod, hogy hitet ébressz, így ők Istenhez forduljanak.

7. *Kérd, hogy kötelezzék el magukat a változásra.* Miután a beszélgetés során meghatároztátok a problémát, és megnyitottátok az ajtót a lehetséges megoldás előtt, kérd ezt az elköteleződést. Például: „Kész vagy bármit megtenni, akármibe is kerül, hogy helyreállítsd a házasságotat... hogy megújítsd a szellemi életedet? Ahogy Isten megmutatja az utat, hajlandó vagy-e változtatni... cselekedni... vagy engedelmeskedni?” Egyes emberek főként együttérzést várnak, igazolást a cselekedeteikre, vagy támogatást az álláspontjukhoz. A te feladatod az, hogy visszavezesd őket a fő témához, hogy alávéssék magukat Istennek. Még ha az embereknek igazuk is van, vagy nagyrészt igazuk, gyakran övék a felelősség, hogy cselekedjenek. Ha nem hajlandók változtatni, egy hosszú beszélgetésnek is kevés haszna lesz.

8. *Segíts az embereknek felismerni a problémákat, megfontolni a lehetőségeket, és megtervezni a megoldásokat.* Néha az, amit az emberek eléd tárnak, nem a valódi probléma. Miközben beszélgetsz velük, és használd az ítélőképességedet, hogy felismerhesd az háttérben lévő, ezzel összefüggő, vagy szellemi problémát, mellyel foglalkozni kell. Ha

azonosítottad a probléma gyökerét, segíts a lehetséges teendők megfontolásában. Tekintsd meg a lehetőségeket mindegyik végétől felől, majd végy fontolóra valamilyen gyakorlati megoldást. Egy házassági konfliktus esetén például, a párok figyelmen kívül hagyhatják a problémát abban a reményben, hogy majd elmúlik, vagy beadhatják a válókeresetet. Két elkötelezett keresztény számára egyik lehetőség sem elfogadható. Valahol középúton kell a legjobb cselekvésre elszánniuk magukat, és eldönteniük az első lépést a kívánt eredmény érdekében.

9. *Inkább a megoldásokra, mint a problémákra összpontosíts.* Amikor házassági problémákkal foglalkozol, vagy személyek közötti konfliktusokkal, az emberek meg akarják nevezni a hibást, és a te jóváhagyásodat kérik. Egy bizonyos ponton elmondhatod nekik: „Még ha egyet is értek veled mindenben, amit mondasz, ez nem fogja megoldani a problémát. Cselekedned kell ahhoz, hogy megoldásra juss.” Egy párnak azt mondhatod: „Ha szeretnétek, hogy a házasságotok sikeres legyen, felejtsetek el a múltért való vádaskodást. Nem vonhatjátok vissza a múltat, de kérhetek bocsánatot, és jóvátehetek dolgokat. Előre kell tekintenetek.” Mutass rá, hogy a házastársak nem ellenséges csapatokban próbálnak pontokat gyűjteni egymás ellen. Ugyanabban a csapatban játszanak, ugyanazt a célt próbálják elérni. Ahelyett, hogy egymást támadják, meg kell osztaniuk a megoldás megtalálásának a felelősségét. Együtt győzedelmeskedhetnek az ördög felett, és elérhetik a megbékélés, helyreállítás, és megújulás célját.

10. *A legfontosabb dolgokra összpontosíts.* A házasságfeleknek sok panaszuk és sérelmük lehet, de nem foglalkozhatsz mindegyikkel egyidejűleg. Miután szántatok némi időt a beszélgetésre a probléma körének megállapításához, elmagyarázhatod nekik: „Nem foglalkozhatunk egyszerre tíz kérdéssel, ezért arra kérlek mindkettőtöket, hogy mondjátok el, melyik az a két vagy három legfontosabb téma, amivel a partneretekhez fordulnátok. Mi a legfontosabb tennivaló, amit a partnered megtehet, hogy jelentős változás történjen?” Foglalkozz azzal, ha a bibliai tanítást bármiben megszegték. Azután kérd meg őket, hogy kölcsönösen munkálkodjanak ezen a néhány fontos dolgon, hogy megkezdjék a folyamatot.

11. *Biztosíts forrásokat.* Hasznos biztosítani különböző forrásokat a kommunikációról és a kapcsolatokról, mint füzeteket, könyveket, CD-ket, DVD-ket, vagy weboldalakat. Megpróbálom meghatározni a fő szellemi kérdéseket, és egy-két alkalommal foglalkozni velük. Ha további segítségre van szükségük, általában egy képzett mentorhoz irányítom őket, vagy egy szaktanácsadóhoz – lehetőleg apostoli hitűhöz, de legalább olyanhoz, aki tiszteletben tartja a keresztény értékeket. Ha súlyosan problémás a kapcsolatuk, vagy bántalmazás, vagy válás következményeikről szenvednek, valószínűleg további segítségre van szükségük egy képzett, alkalmas személytől. Az évek során kifejlesztettem egy hálózatot ilyen egyénekből; mentorokból a helyi gyülekezetben, akik bizonyos kérdésekre szakosodtak, városunk szaktanácsadóiból, akik elfogadják a mi értékeinket, és jól dolgoznak együtt velünk, egy szaktanácsadóból a szomszédos UPCI gyülekezetből, és egy szaktanácsadóból a mi gyülekezetünkben. Szükség esetén a gyülekezet néha fizet egy megegyezés szerinti összeget négy hétre; ez sokkal olcsóbb, mint felbérelni egy egyéni segítőt. A tanácskérővel egyetértésben a tanácsadó általános jelentést ad nekem a folyamatról.

12. *Adj receptet, esetleg házi feladatot.* A találkozó végén gyakran leírtam két vagy három ajánlott tennivalót. Megkértem a résztvevőket, hogy vegyék elő ezt a papírt minden nap, és fogadják meg, hogy követik a leírt teendőket. Ha eldöntöttük, hogy újra találkozunk, gyakran megkértem őket, hogy tekintsenek át bizonyos anyagokat, írjanak egy cselekvési tervet, amit áttekintek, vagy dolgozzanak egy előírt feladaton, mint párok. Jegyes oktatáson munkafüzetet vagy kérdőívet ajánlottam, mint a további társalgás alapját. Ezek után egy képzett tanácsadó foglalkozott a jegyespárral, egy megtervezett házassági felkészítő program keretében.

13. *Beszélgétek meg a következő lépést.* Döntsd el, hogy megoldódott-e a probléma, vagy további teendők szükségesek. Jelölj meg egy másik találkozót, irányítsd őket valaki máshoz, vagy kérj jelentést a fejleményekről.

14. *Tervezd el a befejezést.* Tervezd el, hogy mikor van vége a találkozásnak. Néha kicsit hosszabbra nyúlik, de bizonyos pontnál zárd be a találkozót. Megteheted ezt egy összefoglalással, azzal, hogy felállsz, vagy imára szólítasz fel. Imádkozhatsz az ő nevükben: „Uram, elismerjük a kudarcunkat. Kérjük a bocsánatodat, útmutatásodat, és kegyelmedet.” Megemlíthetsz egyéni igényeket. Az alkalom végén győződj meg arról, hogy a tanácskérők tudják, milyen teendőket kell megtenniük, és mi a terved a továbbiakra.

A rangidős vezetők nem tölthetik idejük túlnyomórészét személyes tanácsolással. Több igénynek kell eleget tenniük prédikáció, tanítás, és tanítványképzés során. Létre kell hozniuk egy tanítói, mentori, és tanácsadói csapatot, különösen a jegyesek és a házasok tanácsolásához, és a pénzkezelésre vonatkozó tanácsadáshoz. A házassági tanácsadáshoz, ha mindkét fél igazán vágyik a házassági munkára, nagy a valószínűsége a sikernek a körülményektől függetlenül. Ha a vezetők stratégiailag befektetnek a szellemi útmutatásba, nagy változásokat érhetnek el az emberek életében.

22. A gyülekezet és a törvény

E fejezet célja nem az, hogy a törvény minden szempontjával foglalkozzon, hanem az, hogy megismertesse a lelkimunkásokkal és a gyülekezetekkel a főbb jogi vonatkozásokat, és segítsen nekik abban, mikor kell szakmai tanácsot kérni. Csak általános információkkal szolgál, nem pedig jogi tanácsokkal. Egyéni jogi tanácsért egy bizonyos hatáskörrel rendelkező ügyvédhez kell fordulni. Továbbá ez a fejezet elsősorban az Egyesült Államok törvényével foglalkozik, de az angol polgárjog sok alapelve érvényes az Egyesült Államokban és Kanadában is. Rendeletek, vezérelvek, eljárások, munkaköri leírások, és nyomtatványok megtalálhatók a különféle egyházi forráskiadóknak, weboldalakon, és biztosítási ügynökségeken, és a New Life Church kézikönyvében melyek meg lehet rendelni a newlifeupci.org oldalról. Az egyházszerkezet témájában lásd a „Gyülekezetszervezés törvényesen” c. részt a *Growing a Church (Gyülekezetnövekedés)* c. könyvben, és a upciministers.com oldalon.

Egyház és állam

Az Egyesült Államok Alkotmányának Első Módosítása két fontos cikkellyel kezdődik a vallásszabadság védelmében: „A kongresszus nem hozhat olyan törvényt, mely előnyben részesít egy vallást, vagy megtiltja a szabad vallásgyakorlást”. A első rész megtiltja a kormánynak, hogy támogasson egy vallást. Egyetlen kormányzati szerv sem támogathat, vagy szponzorálhat egy bizonyos vallást. A szabadságjogra vonatkozó rész védi a hitvallás teljes szabadságát, és erős védelemben részesíti a vallási tevékenységeket. A kormány azonban megtilthat egyes vallási tevékenységet, ha az ellentétes a közérdekkel, mint például az emberáldozat, a poligámia, az állatokkal való embertelen bánásmód, és az illegális drogok használata. Ilyen esetekben semleges alapelvek szerint kell eljárni, mely mindenkre vonatkozik, és nem céloz meg egyetlen vallást sem. A szabad vallásgyakorlás magába foglalja a jogot arra, hogy megosszunk hitvallásunkat nyilvános fórumokon. A helyi kormányzatok néha szabályozzák az olyan tevékenységeket, mint utcai evangélizációk, felvonulások, szórólapok osztása, és házról házra való evangélizáció. Elfogadhatnak ésszerű szabályozásokat a közegészség és a közbiztonság érdekében, mint az engedélyek, a forgalom és a hangosítás szabályozása. Mindegyik csoporttal egyformán kell azonban bánniuk, akár vallási, akár világi csoportok, és nem tilthatnak meg nyilvános vallási tevékenységeket.

A lelkimunkások kiváltságai

A lelkimunkások hagyományosan néhány különleges kiváltságban részesülnek a törvény szerint:

1. *Felmentés a katonai kiképzés alól.* Ennek különösen akkor van jelentősége, ha sorozás van.

2. *Felmentést kapnak esküdti kötelezettség alól,* az állami (vagy más törvénykező) törvényei alapján.

3. *Házasságkötést végezhet,* az állami törvény alapján. Ez a kiváltság azonban vizsgálat tárgya lehet, mivel a házasság az Egyesült Államokban ma már létrejöhet azonos neműek között is. A gyülekezetek és a lelkimunkások védhetik magukat ezen a területen, ha felveszik azt az álláspontot, hogy csak a jó hírű tagokat adják össze, vagy azokat, akik ugyanazt a hitet vallják, amit a pásztori testület. (Mintaként lásd a upciministers.com oldalt.) Ha ilyen elvet tesznek magukévá, akkor szigorúan ki kell tartaniuk mellette.

4. *Privilegizált kommunikáció.* Az állami törvények általában védik egy magánbeszélgetés bizalmasságát egy olyan lelkimunkás, aki vallási területen szolgál, és egy olyan személy

között, aki bizalmas szellemi útmutatást kér a „szellemi fegyelmezés” részeként. Általában ez azt jelenti, hogy egy lelkimunkás nem kényszeríthető a bizalmi beszélgetés kiadásához törvényi eljárás keretében. A tanácskérő kérheti ezt a lelkimunkástól, vagy a lelkimunkás így tehet a tanácskérő helyett. Vannak azonban bizonyos kivételek és módosítások. Például általában nem alkalmazható ez a privilégium, ha egy harmadik fél is részt vett a társalgásban. Ha lelkimunkásokat idéznek a törvényszék elé tanúskodásra a bizalmas beszélgetéssel kapcsolatban, jogi tanácsot kell kérniük a joghatóságukhoz.

A felelősségvállalás kezelése

1. *Egyesülés.* Az első lépés, amit minden gyülekezetnek meg kell tennie a felelőssége korlátozása érdekében, az egyesülés (ha a törvénykezés lehetővé teszi ezt a privilégiumot). Az egyesülés azt jelenti, hogy ha egy gyülekezet felelőssé válik, csak egyesített anyagiak használhatók a felelősségvállalás teljesítésére. Ha egy gyülekezet nem egyesített, akkor minden ember személyesen felelős a gyülekezet kötelezettségeiért. Például, ha valaki beperel egy nem egyesített gyülekezetet gondatlanságért vagy szerződés szegésért, akkor ez a személy behajthatja a követelésének teljes összegét a gyülekezet egyetlen jómódú tagján, vagy sok tagján.

2. *Biztosítás.* Minden helyi gyülekezet esetén a felelősség korlátozásának második lépése biztosítás megkötése legyen. Egyes államokban, mint például Texasban, ha egy nonprofit szervezet egy meghatározott összegű általános felelősségbiztosítással rendelkezik, nem felelős ennél magasabb összeggel. A gyülekezetnek a következő típusú biztosításokat kell fontolóra vennie: a) *A vagyont biztosítás* szükséges az ingatlanok biztosítására. Még ha a gyülekezetnek nincs is saját igazi vagyona, az ingatlanra elsősorban a bérlőnek kell általános biztosítással rendelkeznie. B) *Az általános felelősségbiztosítás* magába foglal különféle baleseteket, és általában benne van a vagyon- és a bérletbiztosításban. C) *Igazgatói és alkalmazotti biztosítás* egy olcsó kiegészítés, mely a gyülekezet vezetőire vonatkozik, amikor hivatali óráikban dolgoznak. A vezetők szintén korlátozhatják felelősségüket, ha nem vesznek fel díjazást a szolgálatért, mint a gyülekezeti testület tagjai. D) *Járműbiztosítás* a gyülekezet minden járművére. E) *Egészségbiztosítás, és a munkások bérbiztosítása:* a gyülekezeteknek figyelembe kell venniük ezt az adómentes juttatást a dolgozói számára, noha általában ez nem követelmény. Építkezési vállalkozás esetén tanácsos a szerződéskötőknek a munkásaik számára. A biztosító ügynökök, különösen azok, akik gyülekezetek számára adnak ajánlatokat, szolgálhatnak további információkkal.

3. *Hanyagságról* beszélünk, amikor valaki nem teszi meg a szükséges óvintézkedéseket, azokat a szokásos intézkedéseket, amelyek ésszerűen elvárhatók. Egy gyülekezet felelős az alkalmazottai és az önkéntesei hanyagságáért, miközben azok gyülekezeti feladatokat látnak el. Egy klasszikus példa, ha autóbaleset történik a vezető hibájából, miközben a vezető gyülekezeti ügyben járt, a gyülekezet a felelős az okozott kárért. Ezért a gyülekezetnek általános felelősségbiztosítással kell rendelkeznie, csakúgy, mint minden járműre kötött biztosítással, amelyet működtet. A gyülekezet felelős azért is, hogy ellenőrizze, a gépjárművezető rendelkezik-e érvényes jogosítvánnyal és erkölcsi bizonyítvánnyal; kiképezze a sofőröket a furgonok és buszok megfelelő használatára; és a járműi ellenőrzéséért, felülvizsgálatáért és szervizeléséért.

4. *Hanyag alkalmazás.* A hanyagság egyik formája, a nem megfelelő felügyelete a munkásoknak és az önkénteseknek, különösen, ha kisebbségekről van szó. A gyülekezetnek ki kell dolgoznia egy eljárást, mint például: kérje el a korábbi munkaadó és gyülekezet ajánlását, ellenőrizze a referenciákat, és jegyezze fel az eredményt, folytasson le egy háttérellenőrzést, és kérjen helyi gyülekezeti tagságot bizonyos időre.

5. *Hanyag ellenőrzés.* A gyülekezet felelős a munkásai kiképzéséért és ellenőrzéséért is, különösen azok esetében, akik kisebbségekkel dolgoznak, a következő lépésekben: a)

meghatározzák az irányelveket, és meggyőződnek arról, hogy a munkások ismerik ezeket. b) meghatározzák a munkafolyamatot, és ellenőrzik, hogy a munkások követik-e ezeket. c) Kiképzést nyújtanak, ha szükséges. A források beszerezhetők online vagy videón a biztosítási ügynökségektől. d) Megfelelő felügyeletet biztosítanak a képzett vezetők által. e) Feljegyeznek és áttekintenek mindenféle sérülést, betegséget vagy más szokatlan esetet. Az elsődleges cél, hogy megelőzzük a sérülések előfordulását. Ha valamilyen vád merül fel, a cél, hogy bebizonyítsuk, a vád valószínűleg hamis, mert a gyülekezet körületekintő volt. Ha valamilyen sérülés mégis előfordul, az a cél, hogy megmutassuk, a gyülekezet nem hibázott. Amikor azonban egy gyülekezet elfogad egy irányelvet, biztossá kell tennie, hogy követi is azt. Ha nem követi, ítélettel néz szembe, amiért nem azt teszi, amit helyesnek tartott. Az irányelvre példaként egy gyülekezetnek el kell fogadnia a páros munkavégzés szabályát. Nevezetesen azt, hogy egyetlen munkás sem lehet egyedül egy gyermekkel semmikor; két felelős munkás mindig legyen jelen. Ez a szabály nagymértékben csökkenti a gyermekmoleesztálás lehetőségét, megvéd a hamis vádaktól, és megmutatja, hogy a gyülekezet ésszerű gondoskodást gyakorol.

6. *Az előrelátás felelőssége.* A gyülekezetek kötelesek kijavítani vagy elzárni minden olyan helyet az ingatlanjukon, amely veszélyt jelent, mint pl. nyitott aknákat; láthatatlan vagy sérült járdát; és a havat, jeget vagy a vizet a járdásról. Időnként ellenőriznie kell a területet és az épületet, hogy kiküszöböljön minden kockázatot.

7. *Rágalmazás, és beleavatkozás a magánéletbe.* A rágalmazás azt jelenti, hogy ártunk valaki hírnevének hamis híresztelésekkel vagy botrányos pletykákkal, akár szóban, akár írásban. Ha valami igaz, akkor az nem rágalmazás, de felelősek vagyunk azért, hogy ne hatoljunk bele más magánéletébe, ami ártalmas személyes információ felfedését jelenti. A gyülekezetek megbeszélhetik a vonatkozó információkat a gyülekezeti alkalmasságával vagy fegyelmével kapcsolatban, de csak azokkal, akiknek ezekről tudniuk kell a döntéshozatal érdekében, mint például a gyülekezeti testületnek. Ha azonban egy tag kilép, a gyülekezetnek nincs további joga nyomozni vagy megvitatni személyes információkat. Ha nyilvánossá kell tenni a problémát, tanácsos általános fogalmakkal beszélni róla egy zárt összejövetelen. Például, a pásztor elmondhatja a vezetői csoportnak, vagy egy zárt összejövetelen csak a gyülekezeti tagoknak, hogy bizonyos egyének már nem felelnek meg a gyülekezeti tagság követelményeinek. A gyülekezeti vezetőknek sosem szabad nyilvánosan vádolni valakit bűncselekménnyel, házasságtöréssel, paráznsággal vagy más személyes tevékenységgel, ami sértheti valakinek a hírnevét, veszélyezteti az üzletét vagy a munkahelyét.

8. *A gyermekmoleesztálás* különösen érzékeny terület. A gyülekezetnek természetesen minden tőle telhetőt meg kell tennie ennek a megakadályozására. Ha a gyermekek védelmét elmulasztja, maradandó sérülést okozhat a gyermekeknek, és rossz megítélés, súlyos jogi felelősségre vonás alá kerülhet. Általában a lelkimunkásoknak nincs joguk a privilegizált kommunikációhoz, amikor gyermekmoleesztálás történik. Sok állam megköveteli a lelkimunkásoktól, tanároktól, tanácsadóktól, vagy általában a lakosságtól, hogy jelentse, ha gyermekmoleesztálás gyanúja vagy bevallása áll fenn. Mind büntetőjogi, mind állampolgári felelőssége mindenkinek, hogy ezt jelentse. Természetesen ennél is nagyobb etikai kötelesség megakadályozni a folyamatban lévő, vagy jövőbeli cselekményeket, mely általában azt jelenti, hogy a moleesztálót át kell adni a megfelelő hatóságoknak. A gyülekezeti vezetőknek ismerniük kell az államuk törvényeit, köztük azt, mit kell jelenteniük, és kit kell jelenteniük. Érzékeny esetekben az egyik mód lehet ennek a kötelességnek a teljesítésére a névtelen bejelentés egy megbízható tanú jelenlétében. A gyülekezeti irányelveknek tájékoztatni kell a munkásokat arról, hogy jelentsék a problémákat a feletteseiknek, akik biztosítják a jogi és etikai kötelezettségek teljesítését. A gyülekezetnek minden vádat komolyan kell kezelnie és nem szabad azonnal lesöpörnie az asztalról. A gyülekezetnek együttérzést is kell mutatnia, és segítséget kell felajánlania az áldozatoknak és családjaiknak, akár szaktanácsadás

elintézésével. A legrosszabb, amit egy gyülekezet tehet, ha figyelmen kívül hagyja, hibáztatja, vagy támadja az áldozatot. A legtöbb áldozat családja nem akarja megbüntetni a gyülekezetet, de azt akarja, hogy meghallgassák őket, higgyenek nekik, és tiszteletben tartsák őket. Segítséget akarnak, felelősöket, igazságszolgáltatást és védelmet a további előfordulással szemben. Ha a gyülekezet nem veszi figyelembe jogos aggodalmaikat, ez ellenséges jogi álláspontra készítheti őket, és nagy kárt okozhatnak a gyülekezetnek.

9. *Szerződések.* Akárcsak mindenki, úgy a gyülekezet is köteles eleget tenni a szerződéseinek. Egy szerződés általában akkor jön létre, ha két fél gazdasági okból ígéreteket tesz egymásnak. A pásztor és más gyülekezeti tisztviselő nem rendelkezik automatikusan azzal a joggal, hogy szerződéseket kössön a gyülekezet nevében. A nagyobb tranzakciók esetén szükséges a gyülekezet tagságának vagy a testületének a jóváhagyása. Ha jóváhagyás nélkül kötnek szerződést, akkor személyesen lehetnek felelősek, bár a gyülekezet nem is felelős. Amikor a gyülekezet részére kötnek szerződést, meg kell győződniük arról, hogy csak mint a gyülekezet képviselője, írják alá a papírt, és nem személyes alapon, hacsak nem mint kezes szerepelnek.

Egyházszervezet

A népszerű állítással ellentétben a UPCI nem pusztán lelkimunkási közösség. Ahogy a nevében is áll, ez valóban egy egyház. Az adóhivatal is annak tekinti, következésképp a helyi gyülekezeteit automatikusan mentesként kezeli az adózás alól, mint a UPCI csoportjának része. (Az adóhivatal levele megtekinthető a *upciminister.com* oldalon, és vonatkoztatható mindegyik gyülekezetre.) A UPCI Alapokmánya kifejti, hogy az elismert helyi gyülekezeteknek mind az engedéllyel rendelkező lelkimunkásai, mind pedig a tagjai a UPCI tagjai (II. Hitcikkely.)

A UPCI egyházirányításának formája alapvetően kongregacionális, néhány kivétellel. A *kongregacionális* kifejezés azt jelenti, hogy a helyi gyülekezet önkormányzó. (Néha az *autonóm* kifejezést használják, de ennek félrevezető áthallása lehet a függetlenséggel, ezért a UPCI Alapokmánya sosem használja ezt.) A helyi gyülekezet irányítja a saját ügyeit, állapítja meg a költségvetését, birtokolja az ingatlanjait, határozza meg a tagságát, választja a pásztorait, bérel, felügyel és mond fel az alkalmazottainak. Az ilyen irányítási forma alatt a helyi gyülekezet nem felelős más taggyülekezetek, kerületek, vagy általános szervezetek dolgaiért. Hasonlóképpen a kerületi és az általános szervezet nem felelős a helyi gyülekezetek ügyeiért és lelkimunkásaiért, mert a UPCI nem felügyeli vagy irányítja azok tetteit. Egy kivétel lehetséges azonban, amikor egy hivatalnok közvetlenül beavatkozik helyi ügyekbe. A kerület egyszerűen kíséri a helyi gyülekezetet a helyi gyülekezet rendelkezéseivel összhangban, vagy a pásztor, a gyülekezeti testület, vagy a gyülekezeti tagság kérése alapján. A UPCI engedélyeket ad ki a lelkimunkásoknak, lelkimunkási szabályokat és kötelezettségeket állapít meg, és fegyelmezi a lelkimunkásokat igazságügyi eljárásán keresztül, de nem irányítja a munkájukat, vagy nem részletezi munkaköri felelősségüket. Mint ilyen, hasonlít egy ügyvédi kamarához, mely engedélyekkel látja el, szabályozza, és fegyelmezi az ügyvédeket, de nem felelős a helytelen viselkedésükért, mert nem gyakorol felügyeletet az ügyvédek felett.

Mindegyik helyi gyülekezetet be kell jegyeztetni, és el kell fogadnia saját alapokmányát, vagy rendelkezéseit. (Elfogadhatja a UPCI kézikönyvében található Helyi Gyülekezeti Kormányt.) Saját jelentéseket, jegyzeteket, megoldásokat és könyveléseket kell vezetnie, és naprakész tagsági névsort. Határozattal kell rendelkeznie a gyülekezeti testülettől vagy tagságtól, hogy érvényessé tegye az összes főbb szerződést.

Ajánlott még, hogy minden helyi gyülekezet hivatalosan csatlakozzon a UPCI-hez. A csatlakozás nem kötelező, de ügyrendi védelmet jelent. Nem jogosítsa fel a szervezetet, hogy irányítsa a gyülekezetet, sem nem teszi a gyülekezetet elszámoltathatóvá. Egyszerűen azt

jelenti, hogy ha néhány vezető a helyi gyülekezet tanbeli identitását megváltoztatására törekszik, kell tartania egy üzleti találkozót, melynek során az egész tagság megbeszéli és megszavazza ezt a döntést. A UPCI-nek joga van képviseltetnie magát ezen az összejövetelen, de a végső döntés a szavazó tagság kezében van. Továbbá egy csatlakozott gyülekezetnek legyen UPCI pásztora. Ha a pásztori hely megüresedik, a kerületi tisztségviselők együtt fognak dolgozni a gyülekezettel egy másik UPCI pásztor megtalálásán (ahogy minden gyülekezet esetén tenniük kell, melyek UPCI pásztor keresnek). Ha egy gyülekezet nem csatlakozik, akkor is tekinthető UPCI gyülekezetnek, ameddig a pásztor rendelkezik UPCI engedéllyel. Ha egy gyülekezet az elszakadásra szavaz, lényegében arra szavaz, hogy a továbbiakban a pásztor lesz az egyetlen személy, aki eldönti, milyen kapcsolatban álljon a gyülekezet a UPCI-vel. Ha a pásztor visszavonul vagy kilép a UPCI-ből, akkor a gyülekezet automatikusan nem lesz tovább a UPCI része további szavazás nélkül.

Kormányzati rendelkezések

1. *Munkatörvények.* A kis létszámú munkavállalóval (kevesebb, mint ötven dolgozó) működő munkáltatók kivételt képeznek a legtöbb munkatörvény alól, de némelyik vonatkozik rájuk is, mint például a minimálbér. A szövetségi kormányzás megköveteli a nagy munkáltatóktól, hogy bizonyos típusú egészségbiztosítással szolgáljanak. Az államnak lehetnek más követelményei is, köztük valószínűleg a dolgozó kártérítési biztosítása.

2. *Kötvényi törvények.* Az állami és a szövetségi törvények vonatkozhatnak a gyülekezetekre, ha egy gyülekezet befektetést hoz létre, vagy valami másba akarja fektetni a pénzét a bankbetétén kívül.

3. *Szerzői jogi törvények.* Írások, zenék, műalkotások, és profi fotók általában szerzői jogokkal védettek. Ha egy gyülekezet másol, kivetít, közöl, vagy közvetít jogvédelem álló anyagokat, lehet, hogy jogdíjat kell fizetnie a tulajdonosnak. Lehetséges, hogy éves díjat kell fizetni a szerzői jogvédő hivatalnak a legújabb keresztény énekek használatának engedélyezéséért. A szerzői jogi törvényben van egy kivétel a „tisztességes használatra”; nevezetesen egy viszonylag kis része idézhető a szerzői joggal védett munkának megbeszélés, tanulmányozás és áttekintés esetén. A szerzőt meg kell jelölni, és nem szabad meghamisítani. Néhány alkalmi másolat engedélyezett útmutatási céllal.

4. *Adótörvények.* Lásd a 23. fejezetet és az A. függelékét.

5. *Övezeti besorolás, helyrajzi számok és kellemetlenségek.* A helyi kormányzatok szabályozzák az ingatlanok és az építmények használatát. Az iskolák és a napközik különleges szabályozás alá tartoznak. A városok néha az övezeti besorolást használják a gyülekezetekkel szembeni megkülönböztetésre, ilyen esetben jogi tanácsot kell kérni.

Tulajdonjogi törvény

Egy gyülekezetnek tanácskoznia kell az ügyvédjével, mielőtt vásárol vagy elad egy ingatlant, lízingel, jelentős pénzösszeget kölcsönöz, vagy elindít egy építkezést. Nem szabad építkezésbe kezdeni, még a földmunkákat sem, mielőtt nincs biztosítva a folyamatos anyagi fedezet (ha szükséges), és nincsenek beszerezve a megfelelő engedélyek. Amikor egy gyülekezet ingatlant vásárol, szükséges kötniük jogvédelmi biztosítást és megszerezniük az átutalási utalványokat (ez még a foglalónál is fontosabb). Ha egy gyülekezet hitelt vesz fel vásárlásra, a hitelező jelzálogot vagy kezest kérhet. A gyülekezetnek meg kell állapítania, hogy van-e az ingatlanon, az épületen jelzálog egy korábbi hitel miatt, vagy áll-e pereskedés alatt. Az építkezést a gyülekezet ügyvédjével és a hitelezővel tanácskozva kell lebonyolítani, hogy biztosítsuk, a beszállítók és alvállalkozók visszavonják a jelzálogot, miután ki lettek fizetve.

Összefoglalás

Röviden, légy járatos az egyházszervezet fontos ügyeiben, és a lehetséges jogi felelősségben. Ideális esetben lesz egy önkéntes szakembered, munkatársad, vagy vezetői csapattársad, aki járatos ezen a területen. Fontos ügyekben tanácskozz képzett szakemberrel, aki megfelelő, mint például könyvelővel, biztosítóval, hitelezővel vagy ügyvéddel. A gondos odafigyelés a jogi és anyagi ügyekre védelmet, biztosítékot és folyamatosságot jelent a munkádnak.

23. A gyülekezet anyagi ügyei

„Mert gondunk van a tisztességre nemcsak az Úr előtt, hanem az emberek előtt is.” (2 Kor. 8,21).

Akárcsak a 22. fejezetnek, ennek sem az a célja, hogy felölelje a könyvelés minden területét, hanem hogy tájékoztassa a lelkimunkásokat és a gyülekezeteket a főbb anyagi szempontokról, és segítsen felismerni, mikor kell szakember tanácsát kérni. Csak általános információkkal szolgál. Egyéni könyvelési vagy jogi tanácsokért egy képesített könyvelőt vagy ügyvédet kell felkeresni.

Amikor Pál az adományok összegyűjtéséről írt a korinthusi gyülekezetnek, két fontos alapelvet vezetett be a gyülekezet pénzkezeléséhez. Először is, azt kell tennünk, ami helyes Isten szeme előtt, azaz becsülettel és tisztességgel kell eljárunk. Másodszor, azt kell tennünk, ami helyes az emberek szeme előtt, ami magába foglalja az ország törvényeinek való engedelmességet. Néhány vezető úgy tartja, hogy csak az Úrnak tartoznak elszámolással, de mi elszámolással tartozunk az emberek felé is, akiket szolgálunk. Nem csak azt kell tennünk, ami helyes, hanem annak helyesnek is kell látszania. Az üzleti ügyeinket nyitott, átlátható módon kell kezelnünk. Óvakodnunk kell a hibáktól és a hamis vádaktól, mert ezek egyaránt rombolók lehetnek.

A helyi gyülekezet pénzügyi felépítése

1. *A felhatalmazás tekintélye.* Jogi szempontból a gyülekezet tisztviselői azzal a tekintéllyel bírnak, mellyel felhatalmazta őket a test, a pásztor viszont felruházhatja tekintéllyel azokat, akik az ő felügyelete alatt állnak. Senkinek sincs abszolút korlátlan tekintélye. A vezetőknek azzal összhangban kell bánniuk az anyagiakkal, ahogy a gyülekezet felhatalmazta őket.

2. *Gyülekezet és gyülekezeti testület.* A gyülekezet jogi felépítését az egyesületi jogszabályok és rendelkezések határozzák meg. A rendelkezések általában általános szabályozásokat tartalmaznak a gyülekezet anyagi működésére. Ami a teológiát és a kongregacionális gyülekezetek irányítását illeti, a UPCI fenntartja, hogy a végső döntést az anyagi dolgokban a gyülekezet tagságának kell meghoznia. Ők fogadják el és módosítják a rendelkezéseket, és választják meg a pásztor. Általában jóváhagyják a főbb döntéseket, mint például egy ingatlan eladása vagy megvásárlása, egy új épület felépítése és nagyobb összegek felvétele. Gyakorlati oka is van a gyülekezetvezetés ilyen formájának: az emberek hosszú távú felelősséget vállalnak, és anyagilag támogatják ezeket a döntéseket. A gyülekezeti testület dolga, hogy végrehajtsa a gyülekezet testének a döntéseit, elfogadja az irányelveket és az eljárásokat, és más fontos döntéseket hozzon, mint például a pásztor jutalékának jóváhagyása, és elfogadják a visszatérítés irányelveit. A pásztor, mint a fő ügyvezető tisztviselő, határozza meg a gyülekezet irányát, és felügyeli a napi működését. A gyülekezeti testület nem kifejezetten kezdeményez tevékenységet, hanem tanácsolja a pásztor, és fontolóra vesz dolgokat a pásztor kérésére.

3. *Pásztor.* Bibliailag a pásztor a felvigyázója a gyülekezetnek minden szempontból, beleértve az anyagiakat is. Ennek ellenére a pásztorok nem rendelkeznek korlátlan mozgástérrel. Ha mégis, akkor könnyen jogi problémával szembesülnek. Például, ha úgy kezelik a gyülekezet bankbetétjét, mint a saját, személyes betétjüket, könnyen a sikkasztás vagy adócsalás bűnébe eshetnek. Ha van bankbetét a tizedhez, amivel a pásztor kizárólagosan rendelkezik, az adóhivatal az azon szereplő összeget a pásztor személyi jövedelmének tekinti, hacsak nem bizonyul másképp. Röviden, a gyülekezet pénzalapjának minden elismervénye és

kiadása összhangban kell, hogy legyen a törvénnyel, az elfogadott könyvelési gyakorlattal, a szabványos irányelvekkel, és a gyülekezet eljárásával.

4. *Pénztáros.* A pénztáros a pásztor irányítása alatt dolgozik, és ő a pénzügyi tisztségviselő. Az ő feladata a nyugta kiállítása, a pénzkezelés, és a kifizetések; a pénzügyek feljegyzése és a könyvelés; és a pénzügyi jelentések. Egy könyvelő el tudja látni ezeket a feladatokat.

5. *Könyvelő.* Kívánatos, hogy legyen a gyülekezetnek egy külső könyvelője, aki vezeti a könyvelést, tanácsot ad, ha szükséges, naprakészen ismerteti a gyülekezettel az új törvényeket és szabályokat, elkészíti a pénzügyi jelentést, és előkészíti az éves felülvizsgálatot vagy leltárt (amit gyakran egy hitelező kér).

A pásztor és a gyülekezet pénzügyei

A pásztor felügyeli a gyülekezet pénzügyeit, és biztosítja a gyülekezeti pénzalapok megfelelő kezelését, köztük az alábbiakat:

1. *Példa az adakozásban.* A pásztorok általában a gyülekezet legbőkezűbb támogatói között vannak. Az embereknek tudniuk kell, hogy adakoznak, támogatják azt, amit képviselnek.

2. *Hozzájárulási nyilatkozat.* Mindegyik hozzájárulónak kapnia kell egy éves hozzájárulási nyilatkozatot. Mivel a hozzájáruló adócsökkentést kérhet, a gyülekezetnek hozzájárulási nyilatkozatot kell biztosítania a számára az éves elszámolás után, de még mielőtt jövedelemadó visszatérítést kérnek. A hozzájárulási nyilatkozatot a legjobb negyedévente kiadni. Először is, ez egy jó módszer a gyülekezeti jelentés megerősítésére, bármely probléma kinyomozására, és bármely hiba helyreigazítására naprakész módon. Másodszor segít az embereknek kiértékelni a sáfárságukat, és abban, hogy továbbra is adakozzanak.

3. *A hozzájárulók számon tartása.* A pásztornak számon kell tartania az adományozókat, különösen a tizedadókat, mind szellemi, mint anyagi okokból. Ha valaki nem fizet tizedet, vagy abbahagyja a tizedadást, ez gyakran szellemi indokokra vezethető vissza. Természetesen a pásztornak óvatosan és diplomatikusan kell eljárnia ezekben a helyzetekben. Neki mindenki felé ugyanúgy kell szolgálnia, de figyelembe kell vennie ezt az információt, amikor kiértékeli a vezetéshez szükséges alkalmasságot. A pásztornak tudnia kell minden jelentős változásról, ami hatással lehet a költségvetésre, mint például egy érezhető tendenciára, vagy egy fontos hozzájárulóra, aki abbahagyja a tized fizetését. Mint pásztor, áttekintetem összességében a hozzájárulást hetente, és az egyéni hozzájárulókat negyedévente.

4. *A kiadások számon tartása.* A rendszeres számlák rendszeres kiadást jelentenek, de a pásztornak ismernie kell a gyülekezet összes pénzügyi kötelezettségét. Figyelemmel kell kísérnie a pénzkiadást, hogy meggyőződjön róla, elég bevétel érkezik a számlák kifizetésére, és hogy a számlák helyesek, ésszerűek, és kiszámíthatók. A pénztáros, vagy könyvelő teszi be a bankba a pénzt, és fizeti a számlákat a pásztor felügyeletével. Anyagi nehézség esetén a pásztor állapítja meg, mi élves elsőbbséget, tárgyal a kifizetések elhalasztásáról, és növeli az alapokat, a kötelezettségek kifizetéséhez.

5. *Jelentés a gyülekezeti testületnek.* A pásztornak folyamatosan tájékoztatnia kell a gyülekezeti testületet a gyülekezet anyagi helyzetéről, például negyedéves jelentéssel.

6. *Éves üzleti találkozó.* A pásztornak be kell iktatnia egy üzleti találkozót, általában az év első felében, hogy áttekintsék az előző évet. Ezen a találkozón a pénztárosnak be kell számolnia az anyagi helyzetről egyszerűsített formában a gyülekezet jóváhagyásáért.

Pénzügyi igazgatás

1. *Könyvelés.* A gyülekezetnek könyvelést kell vezetnie. A pénztáros vagy könyvelő minden bevételt és kiadást feljegyez heti rendszerességgel.

2. *Készpénzellenőrzés.* Néhány fontos eleme a következők: a) csekk és elszámolási rendszer létrehozása, vagy a feladatok különválasztása. A cél, hogy megelőzzük a sikkasztást, vagy a sikkasztás gyanúját. Kulcsfontosságú, hogy egy embernél több kezelje és ellenőrizze az anyagiakat. Egynél több embernek kell megszámolnia az adakozás összegét. Az egyik ember készítse elő a pénzt a bankhoz, és egy másik vigye oda. Az egyik ember engedélyezze a számlák kifizetését, és egy másik fizesse ki azokat. Az internetes banki tranzakciók megkönnyítik annak a személynek a dolgát, aki nem a könyvelő, hanem az, aki ellenőrzi a bevételeket és a kiadásokat. b) Hetente ellenőrizd a készpénz mozgását. c) Használj nyomtatványokat a készpénzbevételekről, és mindegyik befizetést tételezd. A kiadásokat jóvá kell hagynia egy osztályvezetőnek, egy másik kijelölt vezetőnek, vagy a pásztornak, az összegtől függően. E) Fizesd a számlákat csekkel, hitelkártyával, vagy átutalással készpénz helyett. F) Rendelkezz számlákkal és nyugtákkal, hogy minden kiadást dokumentálhass.

Ha a gyülekezetnek külön bankszámlája van a tizedek számára, ami nem ajánlott, ennek az összegnek is ugyanannak az irányelvnek, eljárásnak és ellenőrzésnek kell alákerülnie. Minden bevételt és kiadást tartalmaznia kell a költségvetésnek és a pénzügyi jelentésnek. Senkinek sem lehet kizárólagos ellenőrzési joga a könyvelés felett. A gyülekezeti testület megszabhatja, hogy a tizedet csak bizonyos célokra lehet felhasználni, mint például lelkimunkási díjazás, lelkimunkási kiadások, és különleges szükségletek, de minden kifizetést valaki másnak kell eszközölnie, és nem a pástornak. Továbbá a pásttorok számára a legjobb, ha nem rendszeresen ők írják alá a kifizetéseket bármely gyülekezeti könyvelésen. Ha így tesznek, akkor egy adóellenőrzésnél az adóhatóság áttekintheti mind a személyes, mind pedig a gyülekezeti jelentéseket.

3. *Költségvetés.* Ahogy a 14. fejezetben kifejtettük, fontos, hogy legyen egy éves költségvetés, hogy megállapítsuk az elsődleges dolgokat, tervezzünk a jövőre, és figyelemmel kísérjük az anyagi helyzetet. Helyes mindegyik részlegnek, szolgálatnak, és főbb eseménynek külön költségvetést készíteni, melyet aztán beleilleszthetünk a teljes költségvetésbe. Azt javaslom, hogy a pásttor és a vezetői csapat készítsen éves költségvetést a gyülekezeti testület jóváhagyásához. Azt is javaslom, hogy a pásttor havonta személyesen tekintse át az aktuális költségvetést, és tegyen jelentést a gyülekezeti testületnek negyedévente. Ha a bevétel kevesebb a számítotttnál, vagy ha a kiadás magasabb, mint az előirányzott, akkor ki kell igazítani a költségvetést, amint lehetséges. A költségvetés hasznos eszköz a szokatlan vagy váratlan tevékenységek felismeréséhez, mellyel foglalkozni kell, köztük a hibákkal, tévedésekkel vagy a csalásokkal. A működés összehasonlítása a költségvetéssel, és a működés összehasonlításával hónapról hónapra, valamit évről évre, a pásttor helyes képet kaphat az anyagi működésről annak érdekében, hogy kiigazításokat tehessen és tervezhessen a jövőre.

4. *Jelentés.* A pénzügyi jelentésre számos okból van szükség: a) havi jelentésre a belső igazgatáshoz, b) negyedéves vagy éves adóbevallás a kormány felé, c) éves pénzügyi jelentés a gyülekezet felé, és d) pénzügyi jelentés, ha a hitelezők kérik. A belső igazgatás számára hasznos a részletes jelentés és létrehozható egy számítógépes könyvelő programmal. Az éves pénzügyi jelentés a gyülekezet felé egyszerűbb. Sok jövedelmi és kiadási kategória csoportosítható. Egyéni fizetéseket és hozzájárulásokat nem kell felfedni. Ha kölcsönért folyamodunk, tanácsos szakmai segítséget kérni. Sok gyülekezet tapasztal nehézségeket kölcsön felvételénél, szervezetlenség, pontatlanság, vagy nem szabványos nyilatkozatok miatt.

Egyház és adózás az Egyesült Államokban

1. *Adómentesség.* Az Egyesült Államok törvényei szerint egy egyház automatikusan mentességet élvez az adózás alól, amennyiben valóban egyházként működik. Ha valaki megerősítést kér, a pásttor szerezhethet egy levelet, ami megerősíti a gyülekezetük adómentes státuszát a upciministers.com oldalról a UPCI-nek biztosított csoportos adómentesség alatt. A

gyülekezetek egyénileg is kérhetik ennek a státusznak a figyelembe vételét, de ez nem szükséges, ha szerepelnek a UPCI címtárában, különösen ha hivatalosan is csatlakoztak a UPCI-hez.

2. *Adóbevallás.* A gyülekezetnek engedelmeskednie kell az állami vagy szövetségi adótörvényeknek, és eleget kell tennie adóbevallási kötelezettségeinek. Ennek elmulasztása polgári vagy akár büntetőjogi felelősségre vonást eredményezhet a tisztviselők és a testületi tagok számára. Mint nonprofit szervezet, egy gyülekezet nem oszthat nyereséget egyének javára. Fizethet alkalmazottakat, de csak „ésszerű díjazással”, és végezhet jótékony adakozást a szükségben lévő emberek részére. Bizonyos szabályok vonatkoznak a lelkipunkások díjazására. (Lásd A. függelék.) Egy gyülekezet dönthet úgy, hogy nem vonja le a Társadalom Biztosítás összegét az alkalmazottól, de ebben az esetben az egyéni alkalmazottnak úgy kell fizetnie az adót, mint vállalkozó, alapvetően megfizetve mind a munkaadói, mind az alkalmazotti hozzájárulást. Ha egy gyülekezet ilyen a döntést hoz, meg kell győződnie arról, hogy az alkalmazott megértette ezt a követelményt, és megfelelően kárpótolva van. A gyülekezetnek jelentenie kell a kártérítést azoknak is, akik nem alkalmazottai, mint például vendég ideghirdetőknek, az 1099-es nyomtatványon, ha az összeg meghaladja a 600 dollárt évente (2015-ös rendelet szerint). A költségvisszatérítést nem kell tartalmaznia.

3. *Máshonnan származó üzleti jövedelem.* Ha egy gyülekezet rendszeres üzleti vállalkozást működtet, ez aláeshet a máshonnan származó jövedelem adózásának. Ez az adó általában nem vonatkozik alkalmi jövedelemre, de vonatkozhat arra, ha a gyülekezet hitelt vesz fel üzleti befektetés céljára.

4. *Adócsökkentő hozzájárulás.* A gyülekezeteknek nyújtott pénzbeli támogatás adócsökkentő, ha az adakozó rendelkezik aktuális nyugtával vagy hozzájárulási nyilatkozattal a gyülekezettől, mely tanúsítja, hogy sem javak, sem szolgáltatás nem történt a hozzájárulás ellenében. A hozzájárulás nem történhet egyén javára, és közvetlenül a gyülekezetnek kell megkapnia.

5. *Elszámolható költségvisszatérítési irányelv.* A gyülekezetnek el kell fogadnia egy elszámolható költségvisszatérítési irányelvet, hogy megfizethesse a pásztor és más alkalmazottat terhelő üzleti kiadásokat. Az alkalmazottak minden hónapban beterjeszthetik a költségeit visszatérítésre, vagy átválthatják ezeket a kiadásokat gyülekezeti hitelkártyára, de meg kell tartaniuk a nyugtákat és fel kell jegyezniük az üzlet célját. (Mintának lásd az „Organizing a Church Legally” (Egy gyülekezet törvényes megszervezése) a *Growing a Church* (Egy gyülekezet növelése) c. könyvben, és a *upciministers.com* oldalon.)

6. *Állami és helyi adók.* Az államok szedhetnek jövedelemadót és egyéb adókat. Ha egy gyülekezet könyvesboltot vagy kiskereskedelmet üzemeltet, ez az állam fennhatósága alá eshet és adóalapot képezhet. A gyülekezet mentesülnek az ingatlanadó alól, de kérelmezniük kell ezt a mentességet. Adót vethetnek ki egy használaton kívüli területre vagy olyan ingatlanra, melyből bérleti vagy üzleti jövedelem származik. Egy másik társaság megoszthatja a gyülekezeti ingatlan használatát egyszerűen kifizetve a költségek egy részét, különösen, ha az is nonprofit társaság. Máskülönben, ha ez a megállapodás jövedelemszerző tevékenységre vonatkozik, lehet, hogy ingatlanadót vagy szövetségi adót kell rá fizetni.

Különleges adományok

A UPCI a helyi gyülekezetektől függően támogat sok értékes erőfeszítést, köztük a Partners in Mission-t (globális misszió), Karácsony Krisztusért (Észak-Amerikai misszió), Mother’s Memorial (Női misszió), Apostolic Man, (apostoli ember), Sheaves for Christ (ifjúsági), Save Our Children (Vasárnapi iskola), és különféle belső szolgálat. A gyülekezetnek költségvetést kell készítenie az adományokról, hogy támogathassa ezeket a missziókat. Mint pásztor, egyszer egy évben mindenkitől kértem, hogy készítsen havi felajánlást a világmisszió számára (a tizeden felül). Ezt a pénzt egy világmissziós alapba

helyeztük, és havi partnereket, éves adományokat, és különleges szükségleteket finanszíroztunk belőle. Ily módon az emberek támogathattak minden különleges kérést a havi költségvetésük által, és a gyülekezet megtervezhette a főbb hozzájárulásait az éves költségvetésen belül.

Emellett számos gyülekezeti alegység, mint a gyermek, ifjúsági, vagy női szolgálat alapokat képezet az éves adakozásukra. Gyakran azt mondtam ezeknek a szolgálatoknak, hogy a missziós alap feleljen meg az adománygyűjtésüknek, vagy legalább egészítse ki azt bizonyos összeggel. Egy megjelölt időpontban kihirdettem minden egyes adakozást a gyülekezet számára. Elmagyaráztam, hogy azok, akik havonta adakoznak a világmisszióra, már támogatták az adománygyűjtést, de örömmel vesszük, ha efölött adnak, ha akarnak. Azokat, akik nem adtak havonta, buzdítottam, hogy adjanak egyszeri adományt. Az emberek adakozhattak havonta is különleges célokra, például a Partners in Mission, Compassion Servise International, Tupleo Children's Manssion, Lighthouse Ranch for Boys, New Beginnings (adoption agency), Urshan College, és Urshan Graduate School of Theology céljára. Időnként, például Hálaadáskor és Karácsonykor a szükségben lévő egyének és jótékonyági intézmények részére kértem adakozást. Tanítottam a sáfárságról, a havi adakozásról, és a különleges szükségletekre való adakozásról, ahogy Isten indít, de nem erőltettem senkit az adakozásra. Ez a terv nem helyezett nyomást az egyénekre, és a gyülekezetre, mint egészre, miközben képessé tette a gyülekezetet minden kerületi és általános misszióval való együttműködésre.

Amikor ingatlanvásárlásra vagy építkezésre kerül sor, szükséges lehet egy átfogó adakozást meghirdetni. Ez általában magába foglalja egy egyszeri adakozásra való felszólítást, és egy havi vagy éves elköteleződésre három éves cikluson át. A UPCI Stewardship Group segítheti támogatással az átfogó adakozást, a gyülekezeti hiteleket, és a gyülekezeti építkezést.

Jézus azt mondta, e világ fiai gyakran ravaszabbak az üzleti ügyeikben a világosság fiainál (Luk 16,8). Mint a világosság fiai, legyünk bölcssek a gyülekezet üzleti ügyeinek kezelésében. Ha nem vagyunk azok, akadályozhatjuk, vagy rombolhatjuk Isten munkáját. Még ha a missziónk is az első és legfontosabb szellemileg, foglalkoznunk kell a jogi és anyagi ügyekkel, hogy Isten megáldhassa a munkánkat.

24. A vezető látása és jutalma

A vezetőknek legyen látásuk az életükre, szolgálatukra, és a Krisztus testében betöltött szerepükre vonatkozóan. Hasonlóképpen a gyülekezeteknek is legyen látásuk, hogy Isten mit akar velük elvégeztetni a közösségükben, és Isten országában.

A vezető látása

Egy személyes látás néhány kérdéssel kezdődik: Mi az én alapvető értékem? Mit kell mindenáron megvédenem? Mik az ajándékaim, elhívásom, felelősségem és szenvedélyem? Mi álljon a szellemi foglalkozásomról szóló leírásban? Mit akarok a hagyatékomnak? Mit szeretnék sírfeliratomnak vagy nekrológomnak? Mit akar Isten, hol legyem szellemileg öt vagy tíz év múlva? Ennek a látásnak az alapján meghatározhatjuk a legfontosabbakat, tervezhetjük a teendőinket, és döntéseket hozhatunk a jövőre vonatkozóan. Feltehetjük a kérdést: annak alapján, hogy hol akar engem látni Isten tíz éven belül, milyen lépéseket kell tennem ebben az évben, hogy elérjem ezt a célt? Néhány évvel ezelőtt írtam egy személyes, hétpontos értékrendet, melyet „szolgálatra való elkötelezettségemnek” neveztem.

1. *„Megerősítem, és újra megerősítem az apostoli hit és a keresztény élet alapjait* önmagam, és az emberek számára, akiknek szolgálom” Hűségesnek kell lennem az újszövetségi egyház tanításához, nem csak tanban, hanem életmódban, nem csak tanításban, hanem személyes gyakorlatban.

2. *„Szellemben való életre törekszem* – beleértve a közösséget Krisztussal, a Szellem vezetését minden dologban, és a Szellem kenetét mindenben, amit teszek.” Mint pünkösdi hívők, a Szellem emberei vagyunk. Szükségünk van az apostoli igazságra és az apostoli kenetre egyaránt.

3. *„Kiegyensúlyozott, teljes életre és szolgálatra törekszem:* Szellemben és Igében, prédikálásban és tanításban, evangélizációban és tanítványságban.” Mindnyájunknak megvan a saját egyéni elhívásunk, ajándékaink, erősségeink és gyengeségeink. Ugyanakkor törekednünk kell az kiegyensúlyozott életre és szolgálatra összességében. Némelyek az egyik szélsőségből a másikba esnek, míg mások előnyben részesítenek egy dolgot egy másikkal szemben. Ez túl gyakran bizonyul téves választásnak. Vannak, akik azt mondják: „Inkább legyen kenetem, minthogy képzett legyek. Inkább vagyok szellemi vezető, mint egy adminisztratív vezető.” Ezek a kijelentések hamis szembeállításra utalnak. Miért kellene választanunk a kettő között? Miért nem lehet valaki mindkettő? Sok esetben a válasz nem „vagy/vagy”, hanem „is/is”. Az előbbi példákban, mint mozgalom, mindkettőre szükségünk van. Mint egyéneknek, lehet a hangsúly egyikén vagy a másikon, de vegyíthetjük a kettőt, ahogy lehetőségünk van, és értékelhetjük mindkettőt.

4. *„Szeretni, tisztelni, és bátorítani fogom az embereket.”* A sikeres szolgálat kulcsa nem egy bizonyos tehetség, képesség vagy módszer. Egyes pásztorok átlagos szónokok, mégis nagy gyülekezetük van, mert tudják, hogyan viszonyuljanak az emberekhez. A hatékony pásztoroknak nem kell zseniknek, hírességeknek, vagy szokatlan ajándékkal rendelkezőknek lenniük. Helyette sokkal fontosabb, hogy használják a józan eszüket, és úgy bánjanak az emberekkel, ahogy szeretnék, hogy velünk bánjanak. A hosszú távú siker kulcsa szolgálatban az emberek szeretete – hogy időt szánjunk rájuk, törődünk velük, és bátorítsuk őket, akkor is, ha hibáznak.

5. *„Irgalmas leszek, és hinni fogok az emberekben.* Ha tévednék is, akkor is a könyörületesség alapján álljak. A legjobbat fogom feltételezni az emberekről. Hajlítani fogok, nem törni annak érdekében, hogy megadjam az embereknek a lehetőséget a növekedésre és a fejlődésre.” Egyrésztől hűségeseknek kell lennünk Isten Igéjéhez, és azok is leszünk. Nem alkudhatunk meg a bibliai igazságokkal, vagy a keresztény élettel. Ugyanakkor igazi

emberekkel foglalkozunk, akik nem tökéletesek, akik a növekedés különböző fokozatain állnak, és akiknek segítségre és bátorításra van szükségük. Néha megbocsátásra és második esélyre van szükségük. Gyakran támad feszültség az ítélet és a könyörületesség között, melyet minden egyes esetben mérlegelnünk kell. Úgy döntöttem, hogy mindig kiállok az igazságért és a tisztességért, de ha valaha is kicsit tovább hajlok egy személlyel való foglalkozásban, akkor is inkább a könyörületesség oldalán akarok állni, semmint az ítéletén.

Elkövettem néhány hibát ezen a területen. Ha kizárólag egyénekkal foglalkozunk, lehetünk türelmesek, de amikor ártalmasan hatnak testre, néha közbe kell lépünk. Néhány helyzetben túl sok lehetőséget adtam a vezetőknek, akik kezdtek elkalandozni, és túl sokáig figyeltek a nekik szóló ígéretekre, ahelyett, hogy megvizsgálták volna a tetteiket és hogy merre tartanak. Ennek következtében előnyt kovácsoltak a helyzetből a test kárára. De végül inkább hibáztam azzal, hogy túlságosan megbíztam bennük és túl sok lehetőséget adtam nekik, semmint idő előtt leváltottam volna valakit. Tapasztalatom szerint bölcsőbb volt kiválasztani a megfelelő időt a cselekvésre, különösen, ha vezetőkről volt szó. Végül bízunk kell Isten bölcsességében és útmutatásában ezekben a helyzetekben, az alázatos hozzáállás és együttérzés pedig fontos Isten akaratának és időzítésének a felismeréséhez. A feleségem szerető és együttérző, de olykor azt mondja: „Kiimádkozom innen ezeket az embereket”. Miközben én még mindig próbálom menteni őket, és úgy érzem, még sikerülhet, ő objektívebben ítéli meg ezt, és látja, hogy elvetették a gyülekezetünk látását. Végül nem menthetjük meg az embereket önmaguktól. Mindig szeretnünk kell őket, de eljön az idő, amikor Isten kezeire kell bízunk őket, szélsőséges esetekben, az idő, amikor át kell őket adnunk a világnak és az ördögnek, hogy a keserű tapasztalat megtérésre vezesse őket (Lásd 1 Sám 16,1; 1 Kor 5,5.)

6. *„Nem fogom a személyes hasznomat, pozíciomat vagy dicsőségemet keresni.”* Szolgálni vagyok itt. Mindannyiunkban keverednek a motivációk; így rendszeresen megszentelődésért kell folyamodnunk Istenhez, és kérnünk kell, hogy tisztítsa meg a motivációinkat. Nem számít mennyire sikeresnek látszunk, bizonyos időnként Isten visszavezet minket oda, ahol újra oda kell szánnunk magunkat az Ő akaratának, és meg kell újítanunk eredeti odaszentelődésünket, akármibe kerül is, és akármilyen következménye.

7. *„Istent és az embereket fogom szolgálni.”* A szolgálat az életünk lényege.

Az életem missziója, hogy hűséges szolgálja legyen Jézus Krisztusnak; szerető férj, apa, nagyapa és pásztor; az apostoli hit tanítója és vezetője.

A gyülekezet látása

Amikor a feleségem és én gyülekezetet alapítottunk Austinban, volt egy íratlan látásunk a gyülekezet számára. Nem volt részletes tervem, de számos alapelvet tartogattam az elmémben. (Lásd a 12. fejezetet.) Ahogy a gyülekezet növekedett, fontossá vált maguknak az tagoknak, különösen a vezetőknek, hogy magukévá tegyék a látást. Amikor a gyülekezet hét év körüli lett, megtörtént az első vezetőségi lemondásunk. Néhány órás megbeszélés és tanácskozás után az alábbi látást vagy missziói nyilatkozatot dolgoztuk ki:

A New Life Gyülekezet missziója, hogy evangélizálja és tanítsa az embereket Jézus Krisztus evangéliumára Szellemben és igazságban Isten dicsőségére.

Ennek a nyilatkozatnak a létrehozásánál idéztük a Nagy Küldetés parancsát a Máté 28,19-20-ból. Felismertük, hogy két fő hangsúlya van: evangélizálni, és tanítani. Kidolgoztunk négy átívelő célt mindegyik kategóriában.

Evangélizálás

1. Biztosíts baráti belső és külső kapcsolatokat.

2. Segítsd elő a missziós tudatot és támogatást.
3. Gyarapítsd a kapcsolatokat.
4. Segítsd elő az utógondozás hatékony eszközeit.

Tanítás

1. Építs személyes kapcsolatokat és erős családi egységet.
2. Biztosíts folyamatos nevelést mindenki számára.
3. Növelj a részvételt.
4. Támogasd az istenfélő fegyelmet.

A missziós nyilatkozat és a célok segítettek világosan végig gondolni a gyülekezetünk minden tevékenységét. Elhatároztuk, hogy minden alegységet és szolgálatot odakapcsolunk a missziós nyilatkozathoz, és legalább néhányhoz nyolc cél közül. Minden tervnek, programnak, tevékenységnek, és eseménynek elő kell mozdítania legalább egy vagy több célt. Gyakran próbáljuk hozzákapcsolni az eseményeket az evangélizációhoz és a tanítványsághoz egyaránt. Ha nem tudunk szoros kapcsolatot létrehozni, újra meg kell fontolnunk, át kell szerveznünk, vagy akár törölnünk kell az eseményt. Ez a folyamat segít nekünk még tudatosabban tervezni. Emlékeztet minket arra, miért vagyunk. A szolgálatok, programok, események nem azért léteznek, hogy állandósítsák magukat, hanem hogy elősegítsék a gyülekezet céljait. Ha ezt nem hatékonyan tennék, változtatnunk kéne. Mindent a misszió és a célok fényében értékelünk ki.

Az év vége felé a szolgálatok terveket készítenek és megállapítják a költségvetést a következő évre. Összehangoljuk ezeket a terveket, és eltervezzük a következő év eseménynaptárát az éves vezetői csendes napokon. Néha megkértem a szolgálatokat, hogy dolgozzanak ki egyéni célokat a gyülekezet nyolc változatlan céljához kapcsolódva. Például az egyik cél, hogy fejlesszék a belső és külső kapcsolatokat. Az adott évben megegyezhettünk egy bizonyos célkitűzésben, hogy haladjunk a célunk felé, mint például a gyülekezeti újság elindítása, a heti közlőny kifejlesztése, a weboldalunk újratervezése, vagy hatékonyabb kihasználása. Egy másik cél a részvevők gyarapítása. Erre a célra alapozva egy évben a dicsőítő csoport elhatározta, hogy emeli a dicsőítésben részvevők számát új kivetítő rendszer bevezetésével, és kivetítik minden ének szövegét, köztük a kórus énekeit is. Amikor minden osztály és szolgálat a gyülekezet céljára összpontosít, a gyülekezet mérhető előrehaladást ér el. Természetesen a gyülekezetnek időnként szüksége van változásra, ezért folyamatosan felül kell vizsgálnia, és ki kell értékelnie a célkitűzéseit.

A vezetők jutalma

„És mikor megjelenik a főpásztor, elnyeritek a dicsőségnek hervadatlan koronáját” (1 Pét 5,4).

„Az ő ura pedig monda néki: Jól vagyon jó és hű szolgám, kevesen voltak hű, sokra bízlak ezután; menj be a te uradnak örömébe” (Mát 25,21).

A célunk, hogy szolgáljuk Istent és szolgáljuk az embereket, ne keressünk dicsőséget a földön. Mindazonáltal vigasztaló és bátorító annak a tudata, hogy a munkánk nem marad észrevétlen, és nem marad jutalmazás nélkül. Az Úr Maga adja majd nekünk a dicsőség örökkévaló koronáját. A legnagyobb jutalom a Mennyben az lesz, hogy Isten jelenlétében és az Ő népe között lakozhatunk. A palotáknál, örököknél vagy a személyes dicsőségnél is nagyobb jutalom lesz látni a családot, barátokat, hívő társakat és azokat az embereket, akiknek segítettünk győzni, tanítvánnyá lenni, és akiket Istenhez vezettünk. A jutalmat, amit nem kaphattunk meg a földön, megkapjuk a mennyben. Amelyik munka észrevétlennek, nem méltányoltnak, vagy hasztalannak tűnik, Isten megjutalmazza az örökkévalóságban. Isten nem

csak méltányos, de nagylelkű és könyörületes is. Ha hűségesen szolgáljuk Őt, nagyobb jutalomban részesít minket, mint amit megérdemelnénk, vagy amire számítunk. Néha megpróbáltatásokkal, áldozatokkal, elutasítással, üldözéssel, kigúnyolással, félreértéssel, hamis vádakkal és ellenkezéssel szembesülünk, még a gyülekezetben belül is. Végül azonban az Úr elvesz minden fájdalmat és bánatot. Isten személyesen törli le a könnyeket, amelyeket hullatunk (Jel 21,4). A dicsőség, mely nekünk megjelentetik, kárpótol mindenért, amiket szenvedtünk (Róm 8,18). Múlandó, emberi szempontból az élet és a szolgálat igazságtalannak tűnhet, de az örökkévalóságban nem fogunk megbánni semmilyen erőfeszítést vagy áldozatot. Nem fogjuk szóra sem érdemesnek tartani, mert örökkévaló nézőpontból mi vagyunk azok, akik mindennek felett áldottak.

A talentumokról szóló példázatban a gazda megdicséri azokat a szolgáit, akik hasznára voltak, akik befektették azt, amit kaptak tőle. Megígérte nekik, hogy úrrá teszi őket sok dolog felett. Nem tudjuk pontosan, hogyan fogja Isten teljesíteni ezt az ígétét. Némelyik a Millennium idején teljeseedik be. Az örökkévalóságban a lehetőségek végtelenek, ahogy a fizikai univerzumunk is milliárdnyi csillagból és bolygóból áll. Mindenekelőtt két dolog ad értelmet az emberi életnek: a kapcsolataink és az, hogy végrehatjuk, vagy beteljesítsük a célt. Kétségtelen, hogy ez a két dolog az örökkévalóságban is jelentőségteljes. Imádni fogjuk Istent, és szellemi nyugalomban lesz részünk, de nem fogunk tétlenkedni. Lesz célunk. Ha ebben az életben hűségesek vagyunk, elképzelhetetlen lehetőségeink lesznek az elkövetkezendő életben. Minden, amit ebben az életben tettünk, eltörlődik az ezeréves királyság, és Isten örökkévaló országának csodálatos lehetőségei és kiváltságai mellett, melyek ránk várnak.

Ebben az életben nem kell azért versengünk, hogy a legnagyobb gyülekezet pásztora legyünk, a legjobb prédikátor, vagy a legjobb énekes. (Lásd 2 Kor 10,12). A célunk, hogy hűségesek legyünk – kitartsunk Isten elhívása mellett, és minden tőlünk telhetőt megtegyünk azzal, amit Isten adott nekünk. Ahelyett, hogy másokhoz hasonlítjuk magunkat, fel kell ismernünk a lehetőségeinket, kiváltságainkat, ajándékainkat és tehetségünket, melyeket Isten adott nekünk, hogy biztosan jó sáfárai lehessünk Istennek. Nem mindegyikünk teljesít bizonyos elvárásokat, és lehet, hogy egyikünk sem jut el arra, amire szeretne. De mindannyian lehetünk hűségesek. Végül nem az számít, milyen tisztségre jutottunk el a szolgálatban, vagy mekkora gyülekezet pásztorai voltunk. Az a mód, ahogy a világ értékeli a pozíciókat és a teljesítményt, nem fog számítani, még az a mód sem, ahogy mi értékelünk egyes dolgokat a gyülekezetben. Az igazi mérce az Isten elhívása és Igéje iránti hűségünk lesz. Mindegyikünk lehet hűséges, és mindegyikünk hallhatja, amint az Úr azt mondja neki: „Jól vagy”. Szeretném hallani, hogy azt mondja nekem: „Jó munkát végeztél. Megtettem, amit kértem tőled. Hűséges voltál az elhívásomhoz, az Igémhez, a Szellememhez. Jó sáfára voltál a szolgálatnak, melyet adtam neked, és az embereknek, akiket gondjaidra bíztam.” Mindent megért számára, hogy magához öleljen minket, letörölje a könnyeinket, és azt mondja: „Jól vagy jó és hű szolgám.”

25. Összefoglalás: A vezetésről és szolgálatról alkotott filozófiám

Ez a fejezet megkísérli összefoglalni a vezetésről alkotott filozófiámat, ahogy ebben a könyvben kifejtettem. Elsősorban saját tapasztalataimon alapul a különféle vezetői szerepekben, mint pásztor, szervezeti vezető és nevelési vezető.

Szellemi vezetés

1. *Hittel nézz szembe a jövővel.* A siker egyik kulcsösszetevője minden erőfeszítésben a pozitív magatartás, és, ami még fontosabb, gyülekezeti összefüggésben, az Istenbe vetett hit. Minden új erőfeszítésben sok indok lesz arra, miért nem kéne megpróbálni, miért vezet valószínűleg kudarchoz, és némelyiknek lesz értelme. Mindegyiket gondosan vegyük fontolóra, dolgozzunk ki egy reakciót és egy cselekvési tervet, mellyel megvalósítjuk őket. Végül azonban keresned kell Istent, meg kell választanod a legjobb cselekvési folyamatot, és felül kell kerekedned a bizonytalanságon és a kudarcból való félelmen. Ne támadd az ellenkezőket, hanem haladj előre pozitív látással arról, mint akar Isten véghezvinni. Bizonyos esetekben fel kell vállalnod egy kiszámítható, igazolható kockázatot. Röviden, mozdulj el a félelemtől a hit felé, és cselekedj határozottan hitben.

2. *Légy tisztességes.* Légy becsületes Istenhez, önmagadhoz és az emberekhez. Időnként kérd meg Istent, hogy tisztítson meg a személyes vagy kevert motivációktól. Azért vállalj el pozíciókat és feladatokat, mert helyesek, nem pedig azért, mert népszerűek. A gyakorlatias vezetőnek számításba kell vennie, mi lehetséges az adott helyzetben, de nem szabad megalkudnia az alapelvekkel. Amikor önös érdek a tét, keres mások őszinte véleményét, és, ha szükséges, szabadítsd meg magad a döntéstől. Nézd meg a döntés vagy a nézeteltérés minden oldalát, vedd figyelembe mások szempontjait, és bánj mindenkivel tisztességesen.

3. *Oszd meg a látást.* Ösztönözz másokat egy látással, hogy elfogadhassák, és beépíthessék, mint sajátjukat. Buzdíts másokat arra, hogy menjenek el oda, ahol beteljesíthetik a látást.

4. *Kommunikálj.* Mások ösztönzésének a leghatékonyabb eszköze, a kommunikáció. Ragadj meg minden lehetőséget, hogy közöld a látásodat, igényedet, és a terhedet. Használd a kommunikáció különféle eszközeit, köztük az e-mailezést, levelezést, cikkezést, tanításra alkalmas pillanatokat, rövid buzdításokat, jelentéseket és üzeneteket (tanítást és prédikálást). A jó kommunikáció magába foglalja mások meghallgatását is, és mások nézőpontjainak alapos megfontolását is.

5. *Légy nyitott.* Legyen benned bizalom. Ne manipulálj. Ne próbáld az ismereteket felhasználni annak érdekében, hogy hatalmat építs ki. Figyelj oda a kritikára. Még ha helytelen is mások viselkedése vagy tévednek, néha olyan igazságot mondanak, amit a te támogatóid nem.

6. *Építs kapcsolatokat.* Érd el az embereket, törődj velük, és fektess be az életükbe. Ha így teszel, kiépíted azt a befolyást, amelyre szükséged van, hogy hatékony legyél.

7. *Képezz.* Nagyszerű dolgok véghezviteléhez nagyszerű csapatra van szükség, és ezt a csapatot ki kell képezni. Fektess minőségi időt a tanításba, képzésbe és mentorálásba.

8. *Ruházz át és hatalmazz fel.* A maximális hatékonysághoz és a hatékony, kiterjedt szolgálathoz, hogy a lehetőségeket kihasználhasd, fejlessz ki igazi vezetőket. Ez magába foglalja mind a tekintély, mind a felelősség megosztását, melyeknek azonosaknak kell lenniük. A csapattagoknak megfelelő tekintéllyel kell rendelkezniük ahhoz, hogy eleget tehessenek a feladataiknak a maguk módján.

9. *Bízz, de ellenőrizz.* Ez volt Ronald Reagan szlogenje a Szovjetunióval való tárgyalásai során. Cselekedj az emberek iránti bizalom alapján, és a legtöbb esetben az emberek fel

fognak nőni a bizalmad szintjére. Ne légy azonban naiv, hamisan optimista, vagy figyelmetlen. Dolgozd ki az elszámoltathatóság rendszerét, hogy biztosíts egy szilárd alapot a bizalom számára, és biztasd az embereket, hogy, cselekedjenek a bizalomhoz méltón. Kezeld a problémákat naprakészen, de ugyanakkor kedvesen, a legjobbat feltételezve az emberekről, és a legjobb szándékot feltételezve. Adj az embereknek lehetőséget arra, hogy méltósággal oldják meg a problémáikat. Ha lehetséges, foglalkozz a problémával, javaslatokkal, tanácsolással, és közvetlen módon. Ha azonban a probléma továbbra is fennáll, kezeld nyíltan, világos, közvetlen kommunikációval.

10. *Törekedj kölcsönös megegyezésre.* Amikor tárgyalasz, közvetítesz, vagy tanácsot adsz, a következő pontokat vedd figyelembe: a) *Megerősítés:* találj közös alapot; erősítsd meg, amit tudsz; építs közös pontokat. b) *Azonosulás:* találd meg a módját, hogy bevonj, és ne kizárj; törekedj partnerségre. c) *Empátia:* láss a másik ember szemszögéből. d) *Tisztelet:* légy udvarian és előzékeny; őrizd meg a méltóságot; ne töltsön el önteltséggel a győzelem. e) *Együttműködés:* dolgozz másokkal együtt a közös célok érdekében; segíts másokat, hogy elérjék, ami a legjobb számukra; tudd meg, mi a legfontosabb a számukra, és segítsd őket elérni azt, miközben biztosítod, ami alapvető a pozíciódhoz. f) *Kibékítés:* tedd félre az önérzetet és az érzelmeket annak érdekében, hogy a legjobb eredményt érj el mindkét fél számára; ha lehetséges, barátság jöjjön létre.

11. *Ne sémákban gondolkodj.* Keress kreatív ötleteket és megoldásokat. Őrizd az apostoli identitást, de ne korlátozd magad feleslegesen kultúra, hagyomány, szokás, a közvélemény nyomása vagy mások elvárása miatt.

12. *Légy kezdeményező.* Azzal is foglalkozz, ami a legfontosabb, ne csak azzal, ami a legsürgősebb. Ne pusztán reagálj a problémákra, hanem ossz meg látást, és dolgozz ki terveket, melyek megelőzik, vagy megoldják a problémákat. Ne hagyd, hogy a problémák foglalják el a napirendedet, idődet vagy energiádat. Hozz létre pozitív környezetet és kultúrát, melyben a problémákkal közvetlenül és gyorsan tudsz foglalkozni.

Pásztori vezetés

1. *Elsőként Istenre tekints vezetésért és megerősítésért.* A pásztor legnagyobb öröme, ha látja az embereket csodálatosan megmenekülni, és megváltozni; egy pásztor legnagyobb bánata, ha látja, hogy némelyek ugyanezen emberek közül hagyják kicsúszni a csodát a markukból. Ne hagyd, hogy ez a folyamat tönkretegy a látásodat, önbecsülésedet, vagy szeretetedet az emberek iránt. Ne tölts túl sok időt vagy érzelmi energiát személyes kérdéseken, mint véleményeken, kritikákon, kiben lehet bízni, vagy kit lehet okolni, hanem összpontosíts pozitív eredményekre Isten országáért.

2. *Három kulcs a gyülekezetenövedéshez az emberek vonzása, megnyerése, és megtartása.* Különösen összpontosíts a megtartásra, mint ami a leginkább elhanyagolt terület.

3. *Fektess be erőfeszítést és forrásokat a legeredményesebb területekbe és azokba az emberekbe, akikben megvan a lehetőség, hogy vezetőkké váljanak.* Ahelyett, hogy az időd túlnyomó részét a problémákkal, válságokkal és a nagy szükségben lévő emberekkel töltöd, fektess minőségi időt vezetők képzésébe és mentorálásába. Hozz létre egy erős csapatot, akik segítenek neked a problémákban és a szükségben lévő embereknél.

4. *Fogadd el a szükséges befejezést.* Tudd, hogy mikor kell befejezni... az emberekkel, vagy a beruházásokat, a programokat és a hagyományokat. Ne folytasd az investálást az eredménytelen tevékenységekbe. Amikor emberekkel foglalkozol, állj hozzájuk jóindulattal, és adj nekik lehetőségeket. Amikor vezetőkkal foglalkozol, biztosíts képzést, alkalmakat, és helyesbítést, ahogy szükséges. Amikor azonban valaki folyamatosan a tanácsod ellenére cselekszik, és kihasználja a jóindulatodat, akkor lépni kell. Bizonyos pontnál elsőbbséget kell adnod a gyülekezet anyagi igényeinek és szükségleteinek.

5. *Ne szállj vitába, ne utasíts el, vagy ne győzz le embereket személyesen, hanem add át Istennek.* Sokan Istennel vagy a tekintéllyel küzdenek, és te mindkettőt képviseled. Nem tudsz mindenkinek megoldást nyújtani, vagy mindent megoldani. Némelyek nem akarnak megoldást. Némelyek nem fogják elfogadni a vezetésedet. Némelyek számára a sérelem egy életen át tart. Nem segíthetsz nekik addig, amíg nem hajlandók túllépni a múlton. De a kudarccal nem végleges. Mindig van remény.

6. *Állj az emberekhez jóindulattal.* Bánj úgy az emberekkel, ahogy szeretnéd, hogy veled bánjanak, és bánj úgy a gyerekeikkel, ahogy szeretnéd, hogy a te gyerekeiddel bánjanak. Ugyanolyan mértékkel mérnek neked, amivel Te mérsz másoknak (Mát 7,2). Mindazonáltal néha nehéz döntést kell hoznunk, amikor a gyülekezet érdekében el kell valakit távolítanunk a tisztségéből.

7. *Szeresd az embereket.* Végül is a szolgálat az emberekről szól. Tiszteld és szolgálj őket. Kerüld a kényszerítés kísértését, de őszintén törődj az emberekkel. Végül pedig az egyetlen elfogadható motiváció és az egyetlen sikeres vezetési módszer a szeretet.

A. Függelék

A pásztorok díjazása

Hogyan kell egy pásztorot díjazni a szolgálataért, és mennyi a megfelelő összeg? Több fontos szempont is van.

Teológiai szempontok

Az evangélium prédikátorai jogosultak az evangéliumi munkából élni (Luk 10,7; 1 Kor 9,14). A gyülekezeteknek igazságosan, nagyvonalúan és a munkájuk felelősségével összhangban kell díjazniuk a pásztorokat. (Lásd 1 Tim 5,17-18.)

A pásztorok felvigyázói a helyi gyülekezetnek, ne pedig a béresei. (Lásd 1 Pét 5,1-4.) Ugyanakkor elszámolással tartoznak a gyülekezet felé, ami az anyagi dolgokat is magába foglalja. (Lásd 2 Kor 8,20-21.) A gyülekezet minden bevétele és kiadása, beleértve a tizedet is, a rangidős pásztor felügyelete alatt kell, hogy történjen; és a gyülekezetnek követnie kell a megfelelő etikai, könyvelési, jogi és adószabályokat.

Az Újszövetség nem vezet be új pénzügyi tervet, de elfogadja a tizedadás folytonosságát, mely a hit egyik alapelve volt még a mózesi törvény előtt. (Lásd 1 Móz 14,20; 28,22; Mát 23,23.) Az Ószövetségben a tized a papokat és a lévítákat támogatta, mely magába foglalta a segítőket, a zenészeket, és a kapuőröket. Némelyik tizedet vallási ünnepekre, a szegények megsegítésére és nyilvánvalóan más kiadásokra használták Isten házában működéséhez. (Lásd 5 Móz 12,17-19; 14,22-29; 2 Krón 31,4-21; Mal 3,10.) Ennek megfelelően a tizednek ma is elsősorban a pásztor kell kielégítően támogatnia. Miután ezt a célját betöltötte, a tized segíthet más gyülekezeti munkások, tevékenységek és szükségletek támogatásában a pásztor és a gyülekezet belátása szerint.

Etikai, jogi és gyakorlati szempontok

Általában kívánatos, hogy a rangidős pásztor teljes idejű foglalkozásban szolgálja a gyülekezetet, és ennek megfelelően legyen díjazva. Történelmileg a legtöbb pünkösdi egyházban a jövedelem viszonylag alacsony volt, így a pásztor általában a tized teljes összegét megkapta, mely gyakran nem volt azonos egy igazi teljes idejű fizetéssel.

Még napjainkban is a legtöbb UPCI pásztor az Egyesült Államokban és Kanadában dolgozik mellékállásban. A jövedelmük legalább részben más szolgálati tevékenységből, befektetésből, személyes üzletből, a pásztor vagy felesége világi foglalkozásából vagy világi nyugdíjából származik. Némelyik pásztor teljes támogatást kaphatna az egyháztól, de, akárcsak Pál, úgy dönt, hogy inkább más fontos gyülekezeti szükségletre ajánlja fel a pénzt.

Ha egyszer a gyülekezet képes teljes időben fizetni egy pásztor, ugyanolyan díjazásban kell részesítenie, ahogy más gyülekezetek és felekezetek fizetik a pásztorait. A pásztorok díjazásával kapcsolatban az Államok-szerte Richard Hammar *Compensation Handbook of Church Staff* (A gyülekezeti munkások díjazási kézikönyve) c. kiadványa ad információt, melynek szerzője ügyvéd és könyvelő, aki az Isten gyülekezetéhez tartozik. Olyan tényezők alapján állította össze, mint látogatottság, költségvetés, vallás, városi vagy vidéki környezet, és a pásztor képzettsége és tapasztaltsága.

A teljes idejű pünkösdi pásztor valamivel magasabb lehet, mint sok más felekezetben, számos okból. 1) Gyakran nagyobb a tekintélyük, több felelősség van rajtuk, és magasabb szinten végzi a pásztori gondoskodást. 2) Általában odaáldozzák a jövedelmüket, és bőkezűen adakoznak, hogy a gyülekezet növekedjen. 3) Sok pünkösdi gyülekezet jelentősen növekedett a látogatottság és az anyagiak tekintetében elsősorban a pásztori vezetésnek köszönhetően. 4)

A pásztor házastársa gyakran nagy mértékben be van vonva a gyülekezeti szolgálatba, amiért nem kap külön díjazást.

A nagy gyülekezetek pásztorai közül néhánynak csak átlagos fizetése van, mert a gyülekezet főként az építési programokat, a missziókat, a leánygyülekezeteket és a növekedést finanszírozza. Más egyházaknak nincsenek ilyen jellegű kiadásai, ezért nagy összegű fizetést engedhetnek meg maguknak. E gyülekezetek pásztorainak azonban ugyancsak gondosan tekintetbe kell venni a jó sáfárság alapelveit. (Lásd Luk 16,10; 1 Tim 6,6-19.)

Mivel a pásztorok szolgálatra kötelezik el az életüket, a gyülekezetek viszont non-profit alapon működnek, a pásztoroknak kevesebb fizetésre kell számítaniuk, mint a világi és profitorientált területen dolgozó igazgatóknak és szakembereknek. Továbbá fel kell ismerniük, hogy Isten megáldotta az Észak-Amerikai egyházat ahhoz, hogy áldás lehessen és betölthesse küldetését az elveszettek felé. Például a különbség a százezer és a kétszázezer dollár éves fizetés között képessé teszi a helyi gyülekezetet arra, hogy hozzájáruljon a világmisszióhoz, csakúgy, mint saját alapszolgálatának a kiterjesztéséhez. Következésképp egy növekvő gyülekezet pásztorai gyakran kevesebbet keres, mint a jól megalapozott, stabil gyülekezetek pásztorai. Rendkívül nagy szükség és lehetőség van az erős gyülekezetek és pásztorok számára, hogy betöltsék az Isten országába való befektetés nagyszerű látását.

Jogilag a pásztorok egyházi alkalmazottak, és a gyülekezetnek vagy a gyülekezeti testületnek függetlenként kell jóváhagynia a díjazási tervüket. Komoly jogi következményei lehetnek, ha nincs egy jóváhagyott terv, vagy ha nem követik azt gondosan. Például, ha egy pásztor egyoldalú felügyeletet gyakorol egy gyülekezet számlája felett, mint például a tized felett, akkor az adóhivatal úgy tekinthet az összes pénzre, mint a pásztor adóalapot képező jövedelmére.

Mivel az egyházak adómentességet élveznek, nem oszthatnak jutalékot, de fizetést kell adniuk, ami ésszerű nonprofit területen is. 2015-ben az adóhivatal a 120 ezer dollár vagy ennél magasabb évi fizetést, beleértve a juttatásokat is, tekintette „kiemelt díjazásnak”. Ha egy pásztor díjazása magasabb, a gyülekezeti testületnek felül kell vizsgálnia az elérhető hasonló adatokat, és dokumentálnia kell a különleges képesítéseket és feladatokat, amely a magas szintet indokolja. Egy „kiemelt díjazású” pásztornak fix fizetést kell kapnia százalék helyett, hogy a megegyezés kevésbé tűnjön osztaléknak. Ugyanez igaz arra a pásztorra is, aki lényegében megkapja a gyülekezet összes korlátozás nélküli bevételét.

Amikor megalapítottam egy gyülekezetet Austinban, egy széleskörű testületet hoztam létre, amíg ki nem fejlesztettünk egy képzett testületi tagságot a gyülekezeten belül. Az eredeti testület jóváhagyta a fizetést (beleértve a lakhatási támogatást is), mely a tized 75 %-a volt, a maradék 25 %-ot pedig a szolgálat javára és kiadásaira fordítottuk. A tized először csekély volt, és más állásból biztosítottam a családom megélhetését. Ahogy a gyülekezet növekedett, folyamatosan kértem a fizetésem csökkentését, amíg a tized 10 %-a lett, és végül fix fizetést kértem egy elfogadott határon belül. Növekedésben voltunk, és támogatni kellett az építési és missziós programjainkat. Az első tíz év során többet adakoztam a gyülekezetnek, mint amennyi a jövedelemem volt a gyülekezettől. A következő négy évben részleges fizetést kaptam, az utolsó négy évben pedig teljes fizetést a méretünk alapján. Nagyon áldottak voltunk, és meg tudtuk áldani Isten országát.

Röviden a helyi gyülekezetnek kell összeállítani a pásztor díjazását, hogy méltányos legyen és nagyvonalú, megfeleljen a törvényi követelményeknek, és a legkisebb mértékben essen adózás alá. Jelentős tételek az összegben a költségvisszatérítés, a lakhatási támogatás, a biztosítások, a nyugdíjalapok, és a rezsiköltség kiegészítések.

Az Egyesült Államokbeli lelkimunkások számára hasznos forrás Richard Hammar aktuális kiadású könyve, a *Church and Clergy Tax Guide (Az egyház és a papság adózási útmutatója)*. Ez a könyv foglalkozik egy másik fontos témával is, ami arról szól, hogyan kell

helyesen bejelenteni a jövedelmet. Összefoglalt információért lásd az „Organizing a Church Legally” (Egy gyülekezet törvényes megszervezése) c. munkát (a könyvben a *Gyülekezetnövekedés* és a *upcimsiters.com* weboldalt.) Ezek a források és ez a függelék egyaránt csupán általános információkat nyújtanak. Jogi, könyvelési, vagy adózási tanácsokért egyéni esetekhez lépj kapcsolatba egy képzett szakgárdával, mint pl. a CPA, akik ismerik az egyházi és lelkimunkási javadalmazást.

Költségvisszatérítés

A helyi gyülekezetnek legyen elszámolható költségvisszatérítési terve a pásztor költségeinek megtérítésére bármely szolgálati és gyülekezeti kiadása esetén. (Irányelvhez lásd az „Organizing a Church Legally” (Gyülekezetszervezés törvényesen) c. kiadványt.) Példák erre az utazási költségek egyházi konferenciákra, szolgálati kiadásokra, gyülekezeti vendégek vendégül látására, szolgálathoz való könyvekre, és kilométerpénzre a gyülekezet üzleti ügyeiben (de nem az otthon és a gyülekezet közötti útra). Míg sok gyülekezet a tizedet használja erre a célra, ezeket a költségvisszatérítéseket nem szabad a pásztor díjazásának tekinteni. A pásztor használhatja a gyülekezet hitelkártyáját ezekre a költségekre, ha igazolják ezeket a kiadásokat, és nem használják a kártyát személyes célokra.

Lakhatási támogatás

Az adózási törvények miatt a gyülekezet a lelkimunkás fizetésének egy részét lakhatási támogatásként fizesse ki, vagy biztosítson számára lakhatást. A gyülekezet költségvetésében a fizetést és a lakhatási támogatást ugyanúgy kell kezelni; együtt képezik a fizetés alapját. A gyülekezet nem nyújt extra jutalékot, hanem csak megjelölésként szerepel a lelkimunkás fizetés csekkjén. A megjelölés nem tesz megkülönböztetést a gyülekezet számára, de előnyt jelent adózáskor a lelkimunkásnak. A lelkimunkás nem fizet jövedelemadót a lakhatási támogatás után, de fizetnie kell vállalkozási adót. Csak akkora összeget vonhatnak ki a lakhatási támogatásként az adóalapjukból, amennyit a gyülekezet ténylegesen megjelöl, és ami nem lépi túl a tisztességes piaci bérleti díjakat (beleértve a működtetési költségeket), és amit valóban a lakhatásra használnak fel. Ez magába foglalhatja a bérleti díjat, a foglalót, a hiteltörlesztést, (tőke és kamat), ingatlanadót, ingatlanbiztosítást, közműveket, bútort és karbantartást.

A lakhatási támogatásról előre meg kell állapodni írásban a gyülekezettel és a gyülekezeti testülettel. Kicsit magasabbnak kell lennie, mint amire a lelkimunkásnak valószínűleg szüksége van, hogy biztosan fedezze a váratlan kiadásokat is. A megállapított összegtől függetlenül a lelkimunkás fizetési csekkje ugyanaz marad. Év végére a tényleges lakhatási költségek alapján a lelkimunkás és a pénztáros kiszámolhatja, mennyi adóztatható jövedelmet kell jelentenie az adóhatóság felé. A másik lehetőség, hogy a gyülekezet bejelenti a lelkimunkás lakhatási támogatásának nettó összegét, mely esetben a lelkimunkás köteles az összes fel nem használt összeget bejelenteni, mint adóalapot.

Biztosítási juttatás

Az egészségbiztosítás fontos juttatás, amit sok munkaadó biztosít, és a UPCI is, mert a misszionáriusok is a munkavállalói közé tartoznak. Bár ez a juttatás nem adóköteles az Egyesült Államokban, meg kell felelnie a szövetségi egészségügyi törvények bizonyos feltételeinek. Sok egyház biztosít alap egészségügyi biztosítást viszonylag magas leírható költséggel és költségvisszatérítési tervvel az egészségügyi kiadásokra. Ez költséghatékony megoldás mind a pásztor, mind a gyülekezet számára. A szövetségi egészségügyi törvények és jogszabályok azonban adó alá vonják az ilyen terveket és bírságolja. Tehát a gyülekezet megkívánhatja, hogy ennek a juttatásnak az értékét, plusz az adókat inkább hozzáadhassa az alapfizetéshez. Ha a pásztor az egyetlen alkalmazott, a gyülekezet képes lehet adómentes

egészségbiztosítást fizetni. Máskülönben dönthet egy csoportos egészségbiztosítási terv mellett.

Más juttatások, amik fontosak lehetnek mind a lelkimunkás, mind pedig a gyülekezet számára, az életbiztosítás, és a rokkantsági biztosítás. Ha azonban egy helyi gyülekezet biztosítja ezeket, ezek áldalában adókötelesek.

Nyugdíjjárulék

A gyülekezetnek fontos, hogy nyugdíjazási tervet készítsen a pásztor számára. Egy kiváló eszköz a Ministers Retirement Fund, melyet a UPCI alapított. Az általános terven túl különleges előnyei is vannak, mint például a lehetőség egy lelkimunkási lakhatási támogatás megtervezésére. További információért lásd a B. függelékét, és látogass el a mrf.upci.org oldalra. A vezetőségi alkalmazottak számára az alapfizetés UPCI 5 %-át biztosítja (beleértve a lakhatási támogatást), hogy megfelelően egy alkalmazotti fizetésnek, így egy alkalmazott megtakaríthat egy teljes 10 %-ot. A misszionáriusok kiállítanak egy költségvetést, mely magába foglalja a 10 %-os nyugdíjjárulékot.

Kiigazítás és felülvizsgálat

Legyen eszköz az éves megélhetési költségek kiigazításának biztosítására. A UPCI helyi információkat szerez erről, és általában évente tesz kiigazítást az alkalmazottai számára, ha a költségvetés megengedi. Mint pásztor, úgy kezeltem ezt a kérdést, hogy megkértem a gyülekezeti testületet, hagyja jóvá a fizetési határokat. A pontos összeget ezeken a határokon leül állapítjuk meg a pénztárossal egyetértésben. Ez a mechanizmus bizalmat feltételez, és bizonyos rugalmasságot biztosít, mely kiigazításokra ad lehetőséget a költségvetés állapota és a megélhetési költségek alapján.

A pásztor díjazási csomagját minden ötödik évben, vagy a pásztor kérése szerint felül kell vizsgálni. Az évenkénti felülvizsgálat szükségtelen munkával jár, és szükségtelenül növeli az időleges feladatok sorát.

B. Függelék

Nyugdíjtervezés

A lelkimunkások általában nem gondolnak a nyugdíjba vonulásra a szolgálatból. Mégis tervezniük kell arra az időre, amikor nem kell függeniük alkalmazotti státusztól, hogy fenntartsák magukat és a házastársukat. Az idős évek egy bizonyos pontján szabadságot akarnak napi lelkimunkási feladatoktól, és a rendszeres fizetés szükségességétől. A kor, vagy a hanyatló egészség rákényszerítheti őket erre, de ha nem, bizonyos ponton vágyhatnak arra, hogy rugalmasak lehessenek a szolgálatban, a családdal tölthető idővel, az utazással és a saját beosztásuk szerinti pihenéssel, anélkül, hogy szükségük lenne pénzt keresni. Az idősebb korokra való tervezés az ő személyes feladatuk.

Hagyományosan sok pásztor a gyülekezetére bízta, hogy havi fizetést biztosítson neki akkor is, miután nyugdíjba ment. Bár az ilyen jövedelem megérdemelt, ez a terv több okból sem előnyös. Először is, a lelkimunkást és a házastársát a helyi gyülekezettől teszi függővé beláthatatlan időre, a körülmények pedig változhatnak. Másodszor, a nyugdíjmegállapodást bonyolult lehet kiharcolni, és valakit kényszeríteni súlyos kárt okozhat a kapcsolatokban és a gyülekezetben. Harmadszor, az ilyen terv károsan hathat az utód kiválasztására, mivel a leköszönő pásztor úgy érezheti, olyasvalakit kell választani, aki biztosítja a nyugdíját, még ha ez a személy nem is a legalkalmasabb vagy nem a gyülekezet elsődleges választása. Negyedszer, korlátozhatja a gyülekezet jövőbeni lehetőségeit arra, hogy új pásztor, vagy segédpásztor alkalmazzanak, építkezési programot indítsanak, és más fontos anyagi döntést hozzanak. A gyülekezet növekedése és az új pásztor vezetése akadályba ütközhet. Bizonyos esetekben a gyülekezetnek támogatnia kell két korábbi pásztor vagy özvegyet az aktuális pásztor mellett. A gyülekezet jövőjét sakkban tarthatja a múltja.

Általában bármilyen tervet is fogad el egy gyülekezet a lelkimunkás nyugdíjára vonatkozóan, a gyülekezet később megszüntetheti azt, anélkül, hogy újraindítaná. És sajnos az ilyen döntés nem ritka az idő múlásával, megváltoznak az anyagi körülmények, változik a vezetés, vagy új szükségletek és lehetőségek merülnek fel. Az ilyen megállapodások általános élettartama a UPCI-ben csak harminc hónap. Mint presbiter, majd pedig szuperintendens, sőt, még mint általános szuperintendens is szembe kerültem olyan helyzettel, ahol a gyülekezet módosította, vagy beszüntette a fizetést a korábbi pásztornak, vagy a pásztor házastársának.

Nehéz szerződést írni ilyen esetben, mert a szerződés valódi cserét igényel. Mindegyik félnek hozzá kell járulnia valamivel a jelen értékhez. Ha egy gyülekezet egyszerűen beleegyezik, hogy fizet egy múltbeli szolgálatért, akkor semmi újat nem kap viszonzásul, és így valószínűleg jogilag nem lehet követelni egy havi fizetés fenntartását meghatározatlan ideig. Továbbá, mivel a gyülekezetek nonporfit szervezetek, nem köteleességük szétosztani a javaikat egyének részére. Nehéz igazolni, miért utal egy gyülekezet havi fizetést valakinek, aki semmilyen szolgálatot nem nyújt viszonzásként, hacsak nem sorolják be jótékonyágnak, és így teljesen tetszés szerinti. Annak érdekében tehát, hogy a folyósítás biztos legyen, egy nyugdíjazási tervet kell készíteni, mely részét képezi a pásztor javadalmazásának jóval a nyugdíjba vonulás előtt.

Ha még nincs nyugdíjazási terv, lehetősége van a gyülekezetnek egy egyösszegű nyugdíjkifizetést nyújtani, még ha ehhez hitelt kell is felvennie. A leköszönő lelkimunkás ezután meghatározhatja a saját tervét. Ez a megegyezés biztosítékot nyújt mind a lelkimunkásnak, mind a gyülekezetnek, noha ez is korlátozhatja a gyülekezet későbbi lehetőségeit. Ha a lelkimunkás úgy tervezi, hogy része marad a helyi gyülekezetnek, egy másik lehetőség az új pásztor számára, hogy alkalmazza őt, mint tanácsadót vagy segítőt, amely esetben a korábbi pásztor továbbra is alkalmazotti fizetést kap.

Összefoglalva a legjobb gyakorlat a gyülekezet számára, ha belefoglalja a nyugdíjjárulékot a pásztor javadalmazási csomagjába, amikor a pásztor még aktív alkalmazásban áll. Némelyik pásztor szívesebben gondoskodik maga a nyugdíjazásáról egy egyéni nyugdíjszámlán, vagy évjáradékkal. Ebben az esetben mind a pásztornak, mind pedig a gyülekezeti testületnek tisztában kell lennie azzal, hogy a pásztor javadalmazása tartalmazza az alapot a nyugdíjazásra.

Az egyik ellenvetés, hogy a gyülekezet nem engedheti meg magának nyugdíjhozzájárulás fizetését. Ha ez így van, akkor ésszerűtlen elvárni a gyülekezettől, hogy fizetést folyósítson a jövőben, amikor egy új pásztort is fizet. Ebben a helyzetben az új pásztornak kell készítenie nyugdíjtervet, amit a korábbi pásztor nem tett meg. Bár a nyugdíjba menő pásztor természetesen megérdemli a támogatást, a gyülekezetnek ezt az összeget még akkor kell folyósítania, amikor a pásztor aktív, mint tisztességgel javadalmazást a pásztor szolgálatáért, melyet jelenleg végez. Ha a gyülekezet úgy tervezi, hogy nyugdíjat folyósít a jövőben anélkül, hogy megteremtené az alapját a jelenben, akkor nem javadalmazza a pásztor teljesen a jelenlegi szolgálatáért, hanem elhalasztja jelenlegi fizetési kötelezettségének egy részét későbbre.

Az Egyesült Államok egyházai készíthetnek egy nyugdíjazási tervet a lelkimunkások és más alkalmazottak számára a UPCI Lelkimunkás Nyugdíjalapon keresztül, melynek számos előnye van az egyéni és világi tervekkel szemben. (Látogass el a mrf.upci.org oldalra.) Nincs adminisztratív költség az egyház számára. A lelkimunkás azonnal tulajdonosává válik a pénznek, és ellenőrzi, hogyan fektetik be. Ennek a tervnek az elsődleges előnye a világi tervvel szemben az, hogy a lelkimunkás adómentesen fektethet bele pénzt, a pénz adómentesen gyarapodik, és később a kivett összeg mentes a jövedelemadó alól addig a mértékig, amennyi lakhatási támogatásnak minősülhet.

Ha a lelkimunkások jelentős egyösszegű juttatást kapnak, hogy nyugdíjlapba fektessék, megfontolhatják, hogy a United Pentecostal Foundation-ba vagy a Church Loan Fund-ba helyezik el. (Lépj kapcsolatba a UPCI Stewardship Department-tel.) Egy jótékonyági évjáradék is létrehozható az alapon keresztül. Az adományozó egy adócsökkentő hozzájárulást tehet, és egy bizonyos havi életjáradékot kap. Ha az életjáradék kedvezményezettje elhunyt, egy megjelölt szolgálat kapja meg a tőkét. Egyéni Nyugdíjszámla is nyitható az alapon keresztül.

Egy mellékállású pásztor, vagy egy pásztorfeleség, aki alkalmazásban áll, készíthet egy megfelelő nyugdíjtervet más álláson keresztül. A társadalombiztosítás önmagában azonban valószínűleg nem lesz elég. Bárhogyan is van, a mi keresztény felelősségünk, hogy gondoskodjunk magunkról és a családukról. (Lásd 2 Tessz 3,10; 1 Tim 5,8.) Ez a felelősség kiterjed az időskori évekre is mind a pásztor, mind pedig házastársa számára.

Források

Általános

Bernard, David K. *The Apostolic Church in the Twenty-first Century (A XXI. századi apostoli egyháza)* Word Aflame.

Hall, J. L., és David K. Bernard, szerk. *The Pentecostal Minister (A pünkösdi lelkimunkás)* Word Aflame. Wiersbe, Warren. *On Being a Servant of God (Isten szolgájának lenni).*

1. fejezet

Barnard, David K. *Spiritual Gifts (Lelkiajándékok)* Word Aflame.

„Finding God’s Will in Life” („Megtalálni Isten akaratát az életben) a The Apostolic Life-ban (Apostoli élet) Word Aflame.

Reever, David. *So You (May) Feel Your Call to Preach? (Szóval úgy érzed, az elhívásod az, hogy prédikálj?)* Word Aflame

2. fejezet

Cloud, Henry, és John Townsend. *Boundaries (Határok).*

Cordeiro, Wayne. *Leading on Empty.*

Covey, Stephen. *The Seven Habits of Highly Effective People.*

3-6. fejezet

Jordan, J. Mark. *Learning and Leaning in Ministry (Tanulni és vezetni a szolgálatban).* Word Aflame.

Living and Leading in Ministry (Élni és vezetni a szolgálatban) Word Aflame.

They Probably Told Me... But I Wasn’t Listening (Valószínűleg mondták nekem... de nem figyeltem). Word Aflame.

Pugh, J. T. *For Preachers Only (Csak prédikátoroknak)* Word Aflame.

Wilson Eugene. *Realign: God-Called Leaders Connecting with Their Purpose (Átalakulás: Istentől elhívott vezetők a céljukhoz kapcsolódva).*

Zimmermann, Thomas, szerk. *And He Gave Pastors (És adott pásztorokat).*

7. fejezet

Wright, H. Norman. *Communication: Key to Your Marriage (Kommunikáció: Kulcs a házasságodhoz)*

Dobson, James. *The New Dare to Discipline (Új merészség a fegyelmezéshez)*

Love Must be Tough (A szeretet biztosan kemény)

Smalley, Gary. *For Better or for Best (A jobbért vagy a legjobbért)* Nők számára.

8. fejezet

Burkett Larry. *How to Manage Your Money (Hogyan kezeld a pénzedet)*

Money before Marriage (Pénz a házasság előtt)

Hammar, Richard. *Church & Clergy Tax Guide (Egyház és papság adózási útmutató)* Éves kiadás.

9. fejezet

Bernard, David K., és Loretta Bernard, *A szentség kutatása* Word Aflame.

Bernard, David K., „Planning for a Successor” („Tervezés az utódnak”). A *The Apostolic Church in the Twenty-first Century (Az apostoli egyház a 21. században)* Word Aflame.

Chadwick, William. *Stealing Sheep (Birkalopás)*

Pierce, T. Burton. *Ministerial Ethics: A Guide for Spirit-Filled Leaders (Lelkimunkási etika: Útmutató Szellemmel betöltött vezetők számára)*

10-11. fejezet

Cloud, Henry. *Necessary Endings (Szükséges befejezések)*

DePree, Max. *Leadership Jazz.*

Leading Without Power (Vezetés hatalom nélkül)

Hayward, Stephen. *Greatness: Reagan, Churchill and the Making of Extraordinary Leaders (Nagyság: Reagan, Churchill és a rendkívüli vezetők létrehozása)*

Hendrix, Olan. *Management for the Christian Leader (Igazgatás a keresztény vezető számára).*

Hybels, Bill. *Courageous Leadership (Bátor vezetés)*

Maxwell, John. *Developing the Leader within You (Fejleszd ki magadban a vezetőt)*

Sanders, J. Oswald. *Spiritual Leadership (Szellemi vezetés).*

12. fejezet

Berkley, James. Szerk. *Leadership Handbook of Outreach and Care (A misszió és gondoskodás vezetési kézikönyve)*

Bernard, David K. *Growing a Church (Gyülekezetnövekedés)* Word Aflame.

McGavran, Doland és Winfield Arn. *Ten Steps for Church Growth (Tíz lépés a gyülekezetnövekedéshez)*

Rainer, Thorn. *Breakout Churches: Discover How to Make the Leap (Kitörő egyházak: Fedezd fel, hogyan lehet nagy lépést tenni)*

Wagner, C. Peter. *Leading Your Church to Growth (Vezesd a gyülekezetet növekedésre)*

13-14. fejezet

Berkley, James. Szerk. *Leadership Handbook of Management and Administration (Vezetési kézikönyv az igazgatáshoz és az adminisztrációhoz).*

Collins, Jim. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap...and Other's Don't (Hatékonyság: Miért sikeresek egyes cégek... és mások miért nem?)*

Hendrix, Olan. *Management for the Christian Leader. (Igazgatás keresztény vezetők számára).*

New Life United Pentecostal Church of Austin, Texas. „New Life Church Manual” („New Life Gyülekezet Kézikönyv”)

„New Life Employee Manual” („New Life Alkalmazotti kézikönyv”)

15. fejezet

Hahn, Todd. *The Song of the Second Fiddle: The Challenge of Followership (A második hegedű dala: a követés kihívása)*

Kelley, Robert. *The Power of Followership (A követés ereje)*

Lencioni, Patrick. *The Five Dysfunctions of a Team (Egy csapat öt működési zavara).*

Maxwell, John. *The Seventeen Indisputable Laws of Teamwork (A csapatmunka tizenhét megkérdőjelezhetetlen törvénye)*

Morgan, Tony és Tim Stevens, *Simply Strategic Volunteers: Empowering People for Ministry (Egyszerűen stratégiai önkéntesek: Felhatalmazás a szolgálatra).*

Wilson, Eugene. *Seventy: Everyone Needs a Team (A hetven: Mindenkinek szüksége van egy csapatra)*

16. fejezet

Richard, David K. *Growing a Church (Gyülekezetnövekedés)* Word Aflame

Berkley, James. Szerk. *Leadership Handbook of Outreach and Care (Missziós és gondozási kézikönyv vezetőknek)*

Rainer, Thorn és Eric Geiger. *Simple Church: Returning to God's Process for Making Disciples (Egyszerű gyülekezet: Visszatérés Isten módszeréhez a tanítványképzésben)*

17-19. fejezet

Bernard, David. *Spiritual Gifts (Szellemi ajándékok)* Word Aflame.

Pugh, J. T. *How to Receive the Holy Ghost (Hogyan vegyük a Szent Lelet)* Word Aflame.

20. fejezet

Barnard, David K. *Pentecostal Pulpit Series, (Pünkösdi szószék sorozat) 3. kötet.* Word Aflame. Digitálisan és audivizuálisan.

Preaching the Apostolic Faith (Az apostoli hit hirdetése) Word Aflame. Digitálisan.

Teaching the Apostolic Faith (Az apostoli hit tanítása) Word Aflame. Digitálisan.

Understanding God's Word (Isten Igéjének magyarázata) Word Aflame.

Gibson, Scott. Szerk., *Preaching to a Shifting Culture (Prédikáció egy változó kultúrának)*

Robinson, Haddon. *Biblical Preaching (Bibliai prédikáció)*

21. fejezet

Adams, Jay. *Competent to Counsel (Alkalmasság tanácsadásra)*

Bernard, David. *Gyakorlati szentség: második áttekintés.*

Collins, Gary. *Christian Counselling: A Comprehensive Guide (Keresztény tanácsadás: Átfogó útmutató)*

How to Be a People Helper (Hogyan legyünk embersegítők.

Wright, H. Norman. *Crisis Counseling (Válságtanácsadás).*

22. fejezet

Bernard, David K. „Organizing a Church Legally” („Gyülekezetszervezés törvényesen”) A *Growing a Church (Gyülekezetnövekedés)*-ben. Word Aflame.

Hammar, Richard. *Church Law & Tax Report (Egyházi törvény és adójelentés)* Periodikus.

Essential Guide to Law and Tax for New Ministers (Alapvető útmutató a törvényről és adózásról új lelkimunkások számára).

Pastor, Church and Law (Pásztor, gyülekezet és törvény) 4. kötet.

23. fejezet

Batts, Michael és Richard Hammar. *Church Finance (A gyülekezet pénzügyei)*

Berkley, James. Szerk., *Leadership Handbook of Manegement and Administration (Vezetési kézikönyv az igazgatáshoz és az adminisztrációhoz).*

Hammar, Richard. *Church Law & Tax Report (Egyházi törvény és adójelentés)* Periodikus.

Powers, Bruce. *Church Administration Handbook (Gyülekezeti adminisztrációs kézikönyv)*

24. fejezet

Barnard, David. *Growing a Church (Gyülekezetnövekedés)* Word Aflame.

Függelék

Bernard, David K. „Organizing a Church Legally” („Gyülekezetszervezés törvényesen”) A *Growing Church (Gyülekezetnövekedés)*-ben. Word Aflame.

Hammar, Richard. *Church & Clergy Tax Guide (Egyház és papság adózási útmutató)*. Éves kiadás.

Compensation Handbook for Church Staff (A lelkimunkások javadalmazásának kézikönyve) Éves kiadás.

Essential Guide to Law and Tax for New Minister (Alapvető útmutató a törvényekről és az adózásról az új lelkimunkások számára).

David K. Bernard munkái

Pünkösdi teológia sorozat:

1. kötet: The Oneness of God (Az Isten egyetlensége)
 2. kötet: The New Birth (Újjászületés)
 3. kötet: In Search of Holiness (A szentség kutatása) (Loretta Bernarddal)
 4. kötet: Practical Holiness (Gyakorlati szentség)
- A Study Guide for the Oneness of God
A Study Guide for The New Birth
A Study Guide for In Search of Holiness
A Study Guide for Practical Holiness
(Mindegyik kötet megvásárolható a tanulmányozási útmutatókkal együtt)

Bibliai teológia (Más)

A handbook of Basic Doctrines
Doctrines of the Biblia (szerk. J.L. Hall-lal)
In the Name of Jesus
Justification and the Holy Spirit
On Being Pentecostal (Robin Johnsonnal)
The Oneness View of Jesus Christ
Spiritual Gifts
God Infallable Word
Understanding God's Word

Gyakorlati teológia

The Apostolic Church in the Twenty-first Century
The Apostolic Life
The Pentecostal Minister (szerk. J.L. Hall-lal)
Spiritual Leadership in the Twenty-first Century

Kommentárok

The Message of Colossians and Philemon (A Kolossé és a Filemonhoz írott levél)
The message of Romans (A rómarebeliekhez írott levél)

Füzetek

Essentials Doctrines of the Bible
Essentials of Oneness Theology
Essentials of New Birth
Essentials of Holiness
Understanding the Articles of Faith
Biblia Doctrines and Study Guide

Church History

A History of Christian Doctrine (A keresztény tan története) 1. kötet
The Post-Apostolic Age to the Middle Ages (Az apostolok utáni kortól a középkorig)
A History of Christian Doctrine (A keresztény tan története) 2. kötet
The Reformation to the Holiness Movement (A reformációtól a szentség-mozgalomig)
A History of Christian Doctrine (A keresztény tan története) 3. kötet
A XX. század
Oneness and Trinity, Kr.u. 100-33

The Trinitarian Controversy in the Fourth Century

CD

Pentecostal Digital Library, 1. kötet

Complete Works by David K. Bernard

Preaching the Apostolic Faith

Teaching the Apostolic Faith

Pentecostal Pulpit Series, 3. kötet

David K. Bernard (audiovizuális CD-vel)

An introduction to Apostolic Pentecostal Theology (4 könyv)

Hátoldali szöveg:

A szellemi vezetés a XXI. században átfogó bevezetést nyújt a szellemi vezetésbe, melyet David K. Bernard széleskörű tapasztalatain alapul, mint gyülekezetalapító, pásztor, főiskolai és szemináriumi elnök, és szuperintendens. Ez a könyv értékes prédikátoroknak, pásztoroknak, vagy más vezetőknek egyaránt a helyi gyülekezetben, mint képzési eszköz azok számára, akik fejlesztik a szolgálatukat, forrás azok számára, akik aktívan szolgálnak, vagy általános útmutatást nyújt azok számára, akik egy lelkimunkási elhívás a valószínűségét kutatják.

TANÁCS LELKIMUNKÁSOKNAK ÉS GYÜLEKEZETVEZETŐKNEK

David K. Bernard a United Pentecostal Church International általános szuperintendense. Ő az alapítója a Texasbeli Austini New Life Pünkösdi Gyülekezetnek, és alapító elnöke az Urshan Graduate Teológiai Iskolának, és az Urshan Főiskolának. Jogtudományok doktora (University of Texas), DTh (University of Aouth Africa), és BA magas elismeréssel (Rice University). Több mint harminc könyvet adott ki körülbelül negyven nyelven. Feleségével Connie-val három gyermekük és számos unokájuk van.