



# enrichment

Czech Edition 2011

journal

## Obsah

### DŮVĚRA VE SVÉ PASTORAČNÍ POVOLÁNÍ

#### 1. ZPŮSOBILOST KE SLUŽBĚ

autor: Stephen Phillip Green

#### 2. ODVÁŽNÉ A AUTENTICKÉ VŮDCOVSTVÍ PRO PŘELOMOVÁ OBDOBÍ

autor: Kent J. Ingle

#### 3. KDO JSI, ŽE CHCEŠ VNUCOVAT SVOU MORÁLKU DRUHÝM?

autor: Paul Copan

#### 4. HLEDÁNÍ TIMOTEA

autor: Tony Cooke

#### 5. MENTORING, KTERÝ VYCHOVÁVÁ ÚSPĚŠNÉ DUCHOVNÍ VEDOUCÍ

autor: J. Don George

#### 6. JE ČAS PŘESTAT SE STRANIT DRUHÝCH

autor: Paul Waltherman

#### 7. Z VĚRNÝCH LIDÍ ČIŇ UČEDNÍKY, OSTATNÍM SE PASTORAČNĚ VĚNUJ

autor: Harvey A. Herman

#### 8. ZŮSTAT SILNÝ AŽ DO KONCE

autor: George O. Wood

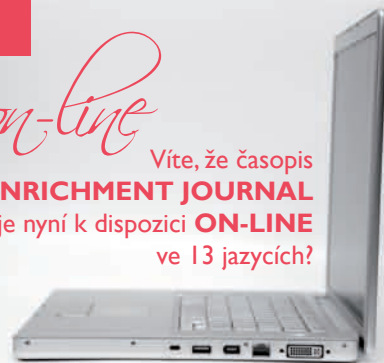
<http://www.enrichmentjournal.ag.org>

Navštivte webovou stránku Enrichment Journal a klikněte na odpovídající vlajku. Budete přesměrováni na jednu ze třinácti jazykových verzí, kterou jste si vybrali: francouzská, ruská, rumunská, maďarská, chorvatská, německá, španělská, ukrajinská, tamilská, bengálská, česká, verze v hindštině a malajálamštině. Odpovídající verzi si můžete přečíst on-line nebo si ji pro větší pohodlí stáhnout.

V případě jakýchkoliv dotazů či připomínek nás neváhejte kontaktovat: [enrichmentjournal@lifepublishers.org](mailto:enrichmentjournal@lifepublishers.org)  
Life Publishers International | 625 North Robberson Avenue | Springfield, MO 65803, 417-831-7766

on-line

Víte, že časopis  
**ENRICHMENT JOURNAL**  
je nyní k dispozici **ON-LINE**  
ve 13 jazycích?



Bengali, Hindi  
Tamil, Malayalam

Redaktor: Terri Gibbs, Redaktor české verze: Bc. Radek Smetana, Překlad: Mgr. Vladimíra Lasotová, Renata Rattayová  
Jazyková korektura: Věra Dvořáková, Marie Ribářská, Grafické práce: Dita Targoszová

Vydává: Apoštolská církev ve spolupráci s nakladatelstvím LIFE PUBLISHERS  
Copyright 2011 | General Council of Assemblies of God in Life Publishers International



# DŮVĚRA VE SVĚ PASTORAČNÍ POVOLÁNÍ

## SLOVO ÚVODEM

Bohuslav Wojnar

Draží čtenáři,

možná vás při listování tímto novým číslem časopisu Enrichment pro pastory a vedoucí napadne: „Potřebuji ještě nějaké další informace? Copak záleží na tom, co se mohu dozvědět z teologických či jiných odborných článků? Může to nějak přispět k tomu, že si Pán bude moci mou službu více použít?“ Znam tento pocit zahlcení informacemi a všelijakými radami různých odborníků. Do mé mailové schránky se denně dostávají různé články a souhrny rad a doporučení. Ne všechny čtu, ale poté, co najdu nějakou velmi cennou radu, si velmi často řeknu: „to je dobré, že jsem na to narazil“.

Staří letniční průkopníci říkali, že nestudovali teologii, ale „kolenologii“. Kolenologie je vskutku velmi potřebná a bez modlitebního života ve všech dimenzích života a služby se nikdo daleko nedostane. Ovšem služba pastora bez teologie neexistuje. Možná vás toto vyjádření zarazí, ale je to skutečně tak. Každý, kdo vyučuje ostatní, kdo káže či radí v pastoračních rozhovorech druhým lidem, má obrovskou zodpovědnost za svou teologii před Bohem. Vědomí, že lidé skutečně udělají to, co jim radím, u mne vždy vzbuzuje obrovský respekt a vede mě k pokoře před Pánem i těmi, jimž sloužím. Když otevřu Bibli a začnu někomu druhému vysvětlovat, co Pán Ježíš, apoštol Pavel a další bibličtí pisatelé tím slovem mínili, jsem na půdě teologie, ať se mi to líbí, nebo ne. Lékem na špatnou teologii není její absence, ale pokorná, učenlivá a poctivá teologie, tj. poctivá exegeze textu, s přihlédnutím k celé šíři textového i historického kontextu. Lékem je pečlivá hermeneutika, která si je vědoma toho, že Boží slovo není jen odrazovým můstkem k mým spekulacím a často bizarním soukromým názorům, které jsou ještě někdy dokonce vydávány za názory prožité, či přijaté od Boha. Bible je onou Boží radou a na nás je tu Boží rada pro danou otázku, situaci či problém tam najít, pochopit a věrně předat.

Učenlivost je proto jednou ze základních vlastností pokorné-

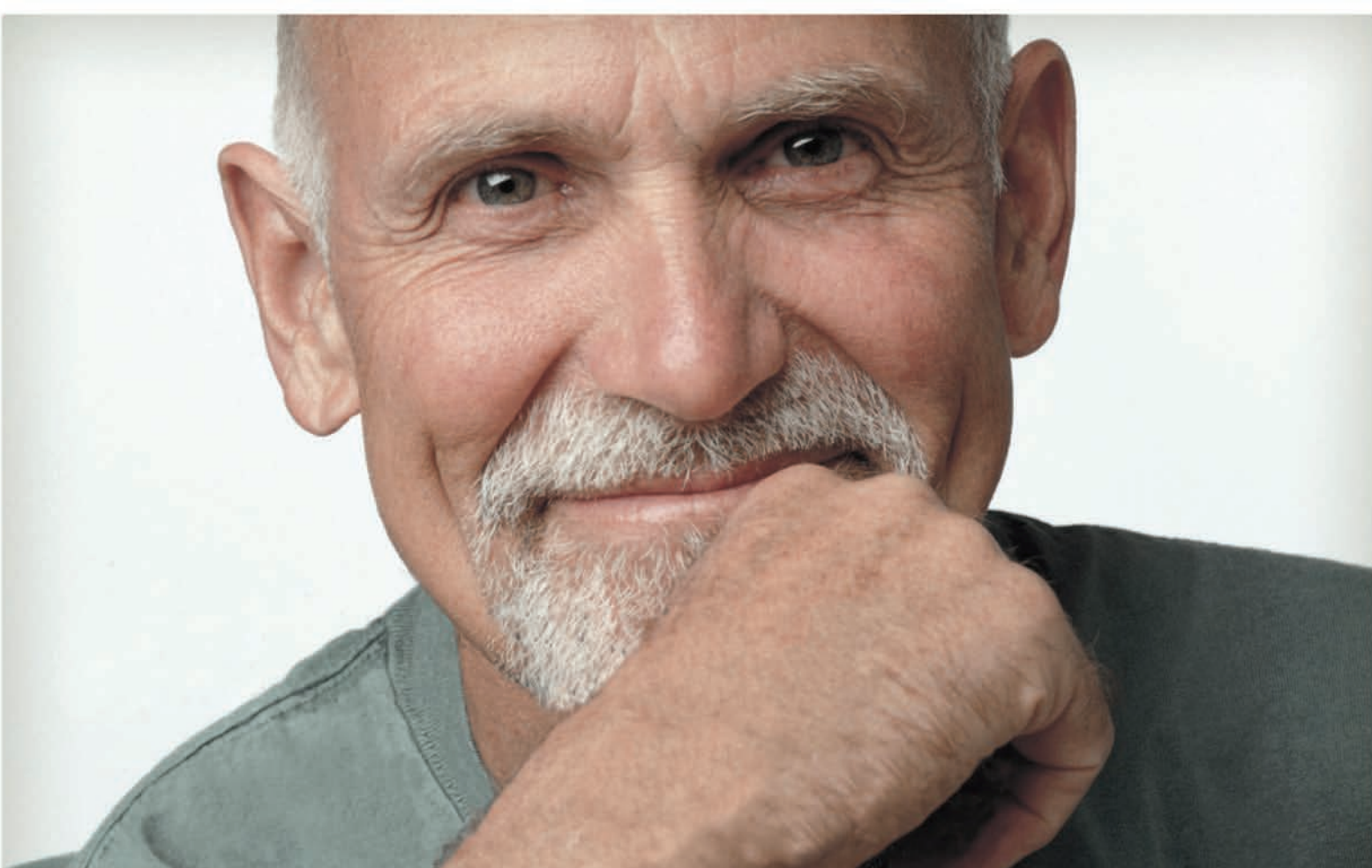
ho pastora, pokorného teologa. Pryč je doba, kdy kněz byl nejvzdělanějším člověkem ve vesnici a kostel jediným nositelem kultury. Dnes žijeme v čase informačního šumu a lidé mají pocit, že si dokážou během pár vteřin najít každou informaci. Na to, co prožívají ve sboru, je vyvíjen silný konkurenční tlak všelijakých křesťanských i světských aktivit a programů. Lidé mají takřkajíc na dosah svých prstů (na klávesnici) prakticky každé i sebebodivnější učení. V této době je skutečně potřeba, aby pastor dokázal pomoci lidem naučit se orientovat v tom Babylónu všech názorů a informací, přijímat to, co je dobré, a odmítnout to, co je pochybné.

Pokud ovšem je na nás, abychom pomáhali jiným, nemůžeme si dovolit my sami žít v informačním chaosu. Musíme pokorně přiznat, že potřebujeme radu zkušenějších. Potřebujeme radu Bohem povolanych odborníků na biblické jazyky, na dějiny, na sociologické a jiné civilizační procesy ve společnosti, ve které sloužíme. Potřebujeme si uvědomit riziko toho, že když se nebudeme neustále vzdělávat, čili takřkajíc nebudeme ostřit svoji sekeru (Kaz 10,10), přestaneme být relevantními a užitečnými pro ty, kterým sloužíme. Pokud od lékaře, který se chce vrtat v našem těle, očekáváme, že bude neustále zvyšovat svou odbornost (i když je to sebevěrnější křesťan), proč bychom pak měli právo očekávat od lidí, že si nechají mluvit do duchovního či rodinného života od těch, kteří svými hyper-duchovními slovy jen zakrývají to, že nemají co říct. „Ale bratře, vždyť to vše dává Bůh!“ Ano. Bůh dává do svého Těla veškeré bohatství poznání i rady. Ale bylo by troufalostí si myslet, že Bůh má povinnost dopravit vše až na mou adresu. Je na nás, abychom naslouchali těm, kteří šli před námi, i těm, kteří jdou vedle nás, a Bůh je vystrojil mnohými věcmi, které máme podle jeho vůle všichni využít pro budování jeho díla. To vše je přece dílo téhož Ducha.

Časopis Enrichment je jedním takovým kvalitním nástrojem, skrze který se můžeme seznámit s mnohými zkušenostmi těch, kteří mají co říct. Že to tak nebude v každém článku? Že se mnohé z toho, o čem se zde píše a bude psát, netýká mé situace a mého sboru? Nenech se tím, drahý čtenáři, odradit. To, co tě osloví a co vyhodnotíš jako užitečnou radu, přijmi s vděčností do svého života i služby. To, co tě neosloví, možná tam není kvůli tobě, ale kvůli někomu jinému, do jehož situace se to přesně hodí. A možná je i třetí možnost, a to, že daný autor nebo daný článek nemá co říct do naší situace. I to je normální a očekávatelné. Nemusíme se nad tím pozastavovat a pohoršovat, ale raději s radostí a postojem učenlivosti přijmeme to, co nás poučí, bude obohacením (enrichment) našeho života i služby. Ať vás Pán požehná, když naplňujete jeho vůli na svém místě. Ať to udělá i skrze četbu tohoto čísla časopisu Enrichment.

Bohuslav Wojnar  
pastor sboru Křesťanské centrum v Českém Těšíně  
a člen Rady Apoštolské církve





# Způsobilost ke službě

autor: *Stephen Phillip Green*

**„Ne že bychom mohli tuto způsobilost přičítat sami sobě na základě toho, co je v nás; naše způsobilost je od Boha, který nás učinil způsobilými sloužit nové smlouvě.“ (2 K 3,5-6)**

Ve světě zaměřeném na úspěch a výkon nás mnohdy napadají pochyby ohledně našich schopností či dostatečné způsobilosti ke službě. Podobnými otázkami se zabýval i apoštol Pavel. „Jsem dostatečně schopný ke službě těmto lidem?“ „Jak mohu tento úkol zvládnout?“ Pavlova odpověď odhaluje jeho osobní zápasy se sebedůvěrou i veřejné boje týkající se obrany jeho apoštolství.

Pavel učí, že klíčem ke šťastné a zdravé službě přinášející naději je porozumění, že naše způsobilost je zakotvena v Kristu, ne v nás samotných. Zaprvé Bůh učinil pastory účastníky své milosti a slitování. Zadruhé jsou v našem hříšném světě pastoři služebníky naděje a uzdravení. Pavel ukazuje, že Bůh povolává, uschopňuje a ustanovuje pastory ke kompetentnímu zvěstování svého evangelia až na sám konec země.

Stejně jako vůně opékaného masa přitahuje pozornost hladového člověka, i služebník zapálený pro službu Bohu přitahuje duchovně vyhladovělé lidi. Pavlova slova o tom, že křesťané jsou „vůní životodárnou vedoucí k životu“ (2 K 2,16) odkazují na obraz chrámu, kde zápach zvířat, krve a smrti byl překryt vůní masa opékaného na oltáři. Vůně oběti budovala víru

v lidských srdcích. Připomínala lidem, že jejich hříchy jim byly odpuštěny a že jejich vztah k Bohu byl znovu obnoven.

„Ale kdo je k takovému poslání způsobilý?“ (2 K 2,16) Někdo mohl mít pocit, že být obětovaný na oltáři nebyl dostatečný k odčinění jeho vlastních hříchů, natož hříchů celého Izraele. Bůh však nařídil dětem Izraele přinášet býka jako obět'. A daleko důležitější byl fakt, že Hospodin takovou obět' přijímal.

Bůh volá lidi do služby navzdory jejich slabostem. Pochybnosti ohledně Božího povolání do služby budou přicházet, ať už z našeho nitra nebo z našeho okolí. Ti však, kdo mají na paměti Boží milost a Pavlovo povzbuzení, se mohou stát skutečně „způsobilými služebníky“.

Řecké přídavné jméno *hikanos* se překládá jako způsobilý (doslova dorazit na místo, přijít ve vhodný čas). Způsobilost popisuje připravenost, schopnost, kompetenci a význam Pavlova týmu spolupracovníků navzdory jejich vlastnímu vnímání. Pavlovy osobní boje a zápasy ohledně jeho vlastní způsobilosti (F 3,5; I K 15,9) byly překonány jeho prohlášením, že Bůh „nás učinil způsobilými“ ke službě evangeliu (2 K 3,5-6). Naše způsobilost nestojí na osobním nadání a na vlastních

schopnostech, ale jen na Boží milosti. Bůh nás povolal a vybavil pro službu, která daleko přesahuje naše chabé dovednosti.

Aby pastoři mohli dosáhnout této sebejistoty, jsou nutné tři základní stavební kameny. Zaprvé si musí být jisti Božím osobním povoláním. Zadruhé si musí udržovat neutuchající oddanost k posláni Ježíše Krista. Zatřetí musí pěstovat a rozvíjet soucit s lidmi, kteří je obklopují. Každá z těchto věcí vyžaduje, aby pastor čerpal z mnohem hlubších zdrojů, než je schopen najít sám u sebe. Podporu a občerstvení musí čerpat z bohatšího zdroje, a tím je sám Bůh.

### Jistota vlastního povolání

Boží povolání je pověření ke službě jeho království. Bůh nepovolává lidi na základě jejich nadání a schopností. Chce po pastorech, aby sloužili způsoby, které mnohdy překračují jejich vlastní schopnosti. Tak se stávají nástroji, skrze něž Bůh sám působí. Eliša oral pole, když na něj Elijáš hodil svůj plášť. Uslyšel výzvu, aby proroka následoval. Poslechl a Bůh ho připravil na jeho budoucí službu. Když byl Elijáš vzat do nebe, Eliša okamžitě vyzkoušel Boží povolání tak, že udeřil Elijášovým pláštěm do vody a zvolal: „Kde je Hospodin, Bůh Elijášův, i on sám?“ (2 Kr 2, 14) Voda se rozestoupila a Eliša tak obdržel odpověď. Bůh byl u té řeky s Elišou, i když Elijáš sám už tam nebyl. Když Eliša vystoupil z Elijášova stínu, jeho sebevědomí vyrostlo a jeho služba překračovala hranice jeho vlastních schopností a vlastního porozumění.

Mnoho služebníků bojuje s pocity nedostatečnosti. Zápasí s běžnými pozemskými problémy a možná se cítí jako svatí v těle hříšníků, i když radí lidem, kážou nebo vyučují Boží slovo. Pravda je však taková, že služebník nemůže důvěřovat sobě samotnému, ale Bohu, který nás „učinil způsobilými ke službě“ našim bližním i světu. I přes to, jak nedokonalí pastoři mohou být, Boží pečeť zůstává na těch, které povolal. A ti mohou s důvěrou sloužit jeho lidu.

### Oddanost vlastnímu poslání

Poslání služebníků vychází ze skutečnosti, že Ježíš zemřel za hříchy lidstva a smířil tak Boha s člověkem. Naším největším poselstvím je Boží láska k hříšnému člověku. Největší naděje pro lidstvo spočívá v možnosti smíření se s Bohem. Pavel píše: „Jsme tedy posly Kristovými, Bůh vám domlouvá našimi ústy; na místě Kristově vás prosíme: dejte se smířit s Bohem!“ (2 K 5, 20) Ti, kdo byli zbaveni pozemského břemena hříchu, berou na sebe Boží nebeské břemeno. Podle Ježíšova příkladu přivádějí lidi k pokání a smíření s Bohem.

Poselství, které služebníci přinášejí, vyžaduje hlubokou oddanost. Přijetí nebo odmítnutí evangelia má pro posluchače věčné následky. Boží povolání hlásat evangelium musí člověk naplňovat věrně a oddaně. Toto povolání musí zastínit jiné zájmy a musí se stát prioritou v životě služebníka. Úsilí pastora je lidské, posláni je však nebeské. Jeho slova se stávají pluhem, jeho pero kosou a jeho ziskem je žeň na úrodných polích lidstva.

Není-li služebník Božímu svrchovanému povolání plně vydán, jeho poselství nevěřícím je vratké a nepřesvědčivé. Pastoři se nesmí bát postavit se názorům světa, statečně hlásat evangelium a horlivě přivádět do Božího království ty, kdo touží po smíření s Bohem. Do jaké míry je pastor vydán svému poslání, závisí na tom, jak se nechává proměňovat Božím slovem a jak tráví dny ve společenství s Bohem v modlitbách. S vydáním se přichází i konkrétní podoba vlastního povolání, hodno-

ta kázaného poselství a vítězství v životech lidí, kteří se trápí a hledají u Božího služebníka pomoc a naději.

### Soucit se zástupy

Ježíš miloval zástupy. Čas, který strávil zde na zemi, věnoval z velké části vyučování, setkávání s lidmi a rozhovorům s nimi. Vyjadřoval svůj vztah k lidem tím, že se vcítil do jejich situací. Vyučoval je, poskytoval jim vedení a usměrňoval jejich chybné názory. Plakal s nimi. A nejvíce ze všeho je miloval.

Ježíš nebyl veleknězem, který musí zůstat chladný vůči „pocitům pramenícím z našich slabostí“, naopak „vždyť na sobě zakusil všechna pokušení stejně jako my, ale nedopustil se hříchu.“ (Žd 4, 15) Jeho lidství se stalo základem dokonalé smírčí oběti pro naši spásu. Obětování býků a koz jen přikrývalo lidské hříchy, ale Ježíš zaplatil nejvyšší trest za všechny hříchy tím, že je vzal na sebe, „abychom zemřeli hříchům a byli živi spravedlností.“ (1 P 2, 24)

Na tomto příkladu je vidět, že služebník je dostatečný k tomu, aby přiváděl lidi k Bohu. Lidství je povoláno, aby překonalo své slabosti a přinášelo duchovní pomoc lidem, kteří jsou v zajetí svého hříšného těla. To, že tělo může sloužit duchu, je možné díky Duchu svatému. Ten si používá naši nedokonalost, aby tak ukázal Boží milost a moc duchovně vyhladovělým lidem v našem okolí. Bůh používá naše slabé a omezené lidství k dosažení svého velkého a svrchovaného plánu – ten spočívá v usmíření s těmi, kdo mají dojít spásy.

Zástup představuje mnoho příležitostí ke službě. Pokud pastoři do tohoto zástupu vstoupí, mohou posloužit lidem, kteří jsou kolem nich. Mohou zástup vyučovat, sami se učit a vtisknout do něj část svého (a Ježíšova) já. Učedníci se často snažili v dobrém úmyslu ochránit Ježíše před davem, ale největší zázraky se staly, když k němu dolehl zoufalý křik slepého muže nebo když se jej dotkla hledající paže nemocné ženy. Ježíš lidi miloval a oni milovali jeho.

Pavel zápasil s vnímáním sebe sama (2 K 12, 7-12). Možná kdyby byl vyšší, měl dobrý zrak, anebo uměl lépe mluvit, jeho sebevědomí by mohlo vzrůst. Bůh si ale evidentně nemyslel, že by toto byly nutné předpoklady pro Pavlovu službu. Místo toho záměrně využil Pavlových slabostí, aby na nich vynikla jeho milost a moc v životě tohoto apoštola. „Stačí, když máš mou milost; vždyť v slabosti se projevívá má síla.“ (2 K 12, 9) Pavlova odpověď pak byla: „A tak se budu raději chlubit slabostmi, aby na mně spočinula moc Kristova.“ (2K 12, 9)

Pochybují pastoři někdy, podobně jako Pavel, o své schopnosti naplnit Boží povolání ve svém životě? Trápí se někdy otázkou, jak ostatní vnímají jejich službu? Výsledky Pavlovy služby mohly být tak významné, protože si zachoval důvěru v Boží plán a záměr ve svém životě. Bůh dal pastorům všechno, co potřebují, aby mohli naplnit jeho povolání. Učinil je *hikanos* – způsobilými k tomu, aby sloužili Božímu lidu.

### Stephen Phillip Green

je ordinovaný služebník, žije ve Springfieldu, Missouri.

*napsal: Kent Dingle*

## ODVÁŽNÉ A AUTENTICKÉ

# VŮDCOVSTVÍ PRO PŘELOMOVÁ OBDOBÍ

Nacházíme se uprostřed procesů, které přinášejí změny a vytvářejí nový svět. Doba vyžaduje vedoucí, kteří se stanou hybnou silou těchto změn a projeví odvahu a moudrost tváří v tvář nebývalým výzvám, kterým církev čelí. Potřebujeme vedoucí, kteří dokážou pochopit současnou kulturu a využít ji k tomu, aby získali lidi pro Krista. Potřebujeme vedoucí, kteří dokážou uzavřený způsob, jímž žije církev, změnit na otevřený. Tak uvidíme zázračnou proměnu našich měst a komunit. Efektivní služba v dnešní kultuře stojí a padá s transformativním vůdcovstvím.<sup>1</sup>

Co je zapotřebí k tomu, aby se člověk stal odvážným vedoucím v obdobích plných změn? Vést znamená žít život plný nebezpečí. Pokud provádíte lidi procesem změny, působíte zároveň na to, co je jim nejdražší - na jejich zvyky, tradice i způsob myšlení. Když lidem narušíte křehkou rovnováhu jejich zóny bezpečí, mohou se začít bránit.

Není tedy divu, že pastoři často váhají, když se naskytne příležitost vést. Vůdcovství je velkou výzvou, ať už je váš způsob vedení sebecitlivější, vaše strategie sebeopatrnější a vaše jistota, že jdete správným směrem, neochvějná. Pokud jste však odvážným vedoucím, který je ochoten se vydat se svými lidmi na cestu ke změně, víte, že se riziko vyplatí. Výsledkem je totiž růst Božího království. Vaše zapálení pro Boha vás povede k tomu, že uděláte cokoliv, abyste pomohli lidem okusit život, který pro ně Bůh připravil.

V čem spočívá jádro transformativního vůdcovství? Jaký

má takový vedoucí být? Jaké vlastnosti má mít? Co se od něj čeká? Reflexe tohoto odvážného stylu vedení znamenají:

**UVĚDOMIT SI, ŽE OPRAVDOVÁ EFEKTIVITA VYVĚRÁ Z VNITŘNÍHO ŽIVOTA VEDOUCÍHO**  
Vedoucí chtějí být efektivní. Chtějí mít v rukách nástroje a postupy, které jim pomohou lépe sloužit Kristu. Mnoho konferencí, seminářů a literatury věnující se tématu růstu církve se zaměřuje na vnější metody a techniky. Skutečný základ transformativního vůdcovství však spočívá v osobě samotného vedoucího - v jeho charakteru, nasazení a opravdovosti.

Každý aktivní vedoucí prožil období, kdy byl skleslý na duchu a neefektivní ve službě. Zná pocity zklamání a pochyb, které taková období přinášejí. Já sám jsem několikrát odcházel ze seminářů s přesvědčením, že vše, co potřebuji udělat k proměně své služby, je formulovat novou vizi, stanovit klíčové hodnoty, založit sbor na správném místě, zajistit dostatečně velkou parkovací plochu před budovou a dostatečné množství míst k sezení v sále, dát dohromady dobrou chválicí skupinu, šikovný dramatický tým a vše doplnit domácími skupinkami, kde bude prostor rozvíjet vztahy. Pak už jen umět průběžně hodnotit výsledky a můj sbor poroste tak rychle, že to předčí všechny mé představy.

Kde však zůstala autentičnost? Nevyžaduje efektivní služba víc než jen notnou dávku tvořivosti, vytrvalé pracovní nasazení a zodpovědné uvolňování druhých do služby?

Na počátku své služby jsem slyšel, že sbor je obrazem svého vedoucího, odráží se v něm jeho osobnost. Experti na oblast vůdcovství nedávno znovu zdůraznili, že vedoucí je klíčovou osobností týmu. Do jisté míry je to pravda. Jestliže je sbor obrazem vedoucího, odráží jeho osobnost a vnímá jej jako klíčového člena týmu, neznamená to, že opravdovost vedoucího a jeho soukromý svět se musejí rozvíjet, chránit a podporovat?

Jeden z mých blízkých přátel mi často připomíná, že Bůh zřídka žehná službu těch, kdo mají pochybný charakter, problematické vystupování a nevýrazný duchovní život. Boží požehnání obvykle spočívá na lidech, jejichž morální, duchovní a intelektuální život jsou v souladu. Zdá se, že Boží požehnání a schopnost přinášet skrze službu změny závisejí na soukromém a osobním životě vedoucího. I ten, komu chybí osobní ryzost, může úspěšně vykonávat pastorační službu, ale jen po určitou dobu. Mám pocit, že Bůh posuzuje úspěch ve službě stejně, jako posuzuje život člověka. Ne podle oslnivého charismatu, ale podle vnitřního charakteru, ne podle vnějšího dojmu, nýbrž podle bezúhonnosti srdce; ne podle toho, že jsme se ocitli ve správný čas na správném místě, ale podle celoživotního vydání se službě, která na této straně nebe často zůstane nepovšimnuta či nedocenená.

Ne každý, kdo je Bohem povolán, dokáže přinést do zavedených věcí změnu. Proč? Dva lidé mohou absolvovat stejnou školu, dosáhnout stejného vzdělání a mít stejné množství zkušeností, výsledky jejich práce se však budou lišit. Jednomu se může dařit a bude nositelem změn, druhý může v životě zaváhat a stát se netečným a lhostejným. Dva sbory ve stejném městě, se stejnými teologickými důrazy, s podobným potenciálem a podobnou službou konkrétní ekonomické vrstvě obyvatel mohou dosáhnout rozdílných výsledků. Proč? Protože někteří vedoucí mohli ztratit onen ryzí transformační vliv. Ne že by jim chyběla touha nebo nadšení. Neuvědomili si však, že efektivita vyvěrá z nitra.

### PĚSTOVAT INTENZIVNÍ DUCHOVNÍ ŽIVOT

Když rozvíjíme svůj duchovní potenciál, kultivujeme samotnou podstatu našeho vnitřního života. Spoléhat se na vlastní dovednosti, nadání a vnější dojem je možné pouze do určité míry. Duchovní život vedoucího je stěžejním ukazatelem jevu, který nazýváme transformační změna. Lidé jsou daleko odhodlanější následovat vedoucího, z jehož komunikace a životního stylu vyzáruje duchovnost.

Hlubokou duchovnost můžete spatřit v pozvání Ježíše: „Pojďte ke mně všichni, kdo se namáháte a jste obtíženi břemeny, a já vám dám odpočinout. Vezměte na sebe mé jho a učte se ode mne, neboť jsem tichý a pokorného

srdce: a naleznete odpočinutí svým duším. Vždyť mé jho netlačí a břemeno netíží“ (Mt 11,28-30).

Když Jan Křtitel pokřtil Ježíše, ten se odebral na opuštěné místo a postil se, zatímco jej satan pokoušel. Byl to rys Ježíšovy služby – důsledně si odděloval čas, aby byl sám. Modlil se dokonce celou noc, aby pak následující den naplňoval potřeby svých následovníků. Díky přípravě na poušti se Ježíšova služba stala efektivní. Pokud nebudete pěstovat hluboký duchovní život, nemůžete očekávat transformační potenciál ve vaší každodenní službě.

Skutečná duchovnost je cestou, jak můžeme pěstovat citlivost na přítomnost živého Boha. Tuto citlivost si musíme uchovávat stále živou. Tak dovolíme Duchu Ježíše Krista, aby nás formoval.

Na počátku mé pastorační služby měl na mne značný vliv profesor Roger Heuser. Ten mě seznámil s konceptem prostředků milosti. Tyto prostředky následně zásadním způsobem změnilý můj vnitřní život a pomohly mi hlouběji zapustit kořeny v Kristu. Prostředky milosti odkazují na nástroj, ne na konečný stav, odkazují na milost, ne na lidské zásluhy. Tyto prostředky nemají samy o sobě žádnou vnitřní hodnotu. Jejich uplatňování nepřináší žádné výhody. Jejich hodnota spočívá v jejich schopnosti připravit Kristova následovníka na přijetí toho, co pro něj Bůh má; pomáhají otevřít komunikační kanál mezi Bohem a jednotlivcem či celým společenstvím. Tak je možné přijmout milost, kterou může dát jedině Bůh.<sup>2</sup>

Ježíš ve veřejném i soukromém životě vyučoval svým vlastním příkladem, že mezi prostředky milosti patří: modlitba (Mk 14,35-36), půst (Mt 4,2), večeře Páně (Lk 22,14), studium Písma (Lk 2,46-47), duchovní rozhovor (Mt 7,28-29) a uctívání v chrámu (Lk 4,16). K těmto vnitřním prostředkům patří vnější: skutky milosrdenství (sociální služba), snaha neublížit druhým a účast na společných shromážděních. Pokud budeme denně tato cvičení praktikovat, připravíme se na to, aby v nás Duch svatý pracoval a proměňoval nás.

Dávejte si pozor, abyste nezaměňovali službu transformačního vůdcovství s duchovností. Služba stravuje duši. Rozvoj duchovního života duši osvěžuje. Naléhavě potřebujeme aktivní vedoucí, kteří jsou schopni přinášet změny, ovšem ne na úkor svého důvěrného života s Bohem. Nejde totiž jen o utváření vašeho duchovního života. Váš vztah s Kristem se stává hmatatelnou inspirací pro vaše společenství, které chcete přivést k transformační službě vedené Duchem svatým.

### SPOLÉHAT SE NA DUCHOVNÍ MOC

Ti, kteří věrně stojí ve službě transformačního vůdcovství, nemohou přijít o duchovní moc. Ta přichází tehdy,



když uvolníme veškeré zdroje, které Bůh nabízí. Je nezbytné si uvědomit, že nás Bůh obdaroval energií, jež má moc měnit životy lidí a ovlivnit naši kulturu ve prospěch Božího království.

Vedoucí služebníci si však musí být vědomi, že duchovní moc lze snadno ztratit. Starý zákon vypráví příběh mladého muže z biblické školy, který ztratil svou moc (2 Kr 6,1–7). Ředitelem školy byl prorok Eliáš. K zápisu se dostavilo tolik zájemců, že vyvstala potřeba vybudovat nový internát. Studenti nabídli svou pomoc. Jeden mladý muž si na kácení stromů k vymýcení pozemku u řeky půjčil sekeru. Zpočátku pracoval s velkým nasazením, ale z ničeho nic násada sekery sklouzla z topírka a spadla do řeky. Přišel o hrot, který byl nástrojem změny. „Můj pane,“ zakřičel na Eliáše, „byla vypůjčená.“ Eliáš hodil do vody kus dřeva a sekera vyplavala na povrch.

Nemusíte se hluboce zamýšlet nad touto událostí, abyste odhalili duchovní pravdu, jež se v ní skrývá. Mnoho vedoucích slouží Pánu s nasazením, jsou však zklamaní, protože nedokážou zásadním způsobem změnit svá města, své okolí. Jejich hrot je otupený, jejich služba bez života. Nejsou schopni stát se nositeli změn v kultuře, která se sama rychle mění.

Ztrácíme svůj transformační potenciál, pokud se spoléháme na své vlastní schopnosti místo na Boží moc. Nejsme natolik závislí na lidských programech a aktivitách, že jsme jimi nahradili Boží moc ve svých životech? Systémy, strategické plány a rozvoj programů samy o sobě nejsou ničím jiným než náhražkou práce Ducha svatého v našich životech a životech našich sborů. Boží duch nám může dodat energii, která nám dovolí tvořivým způsobem rozvinout nástroje, skrze něž můžeme onen transformační potenciál rozvinout.

První učedníci byli odvážní, ryzí a schopní přinést změnu, neboť je naplňovala Boží moc. Tehdejší autority ve společnosti mohly pozorovat, s jakou jistotou Petr a Jan jednají. Jak to, že měli takový vliv? Otázka tehdejších vůdců zněla: „Jakou mocí a v čím jménu to děláte?“

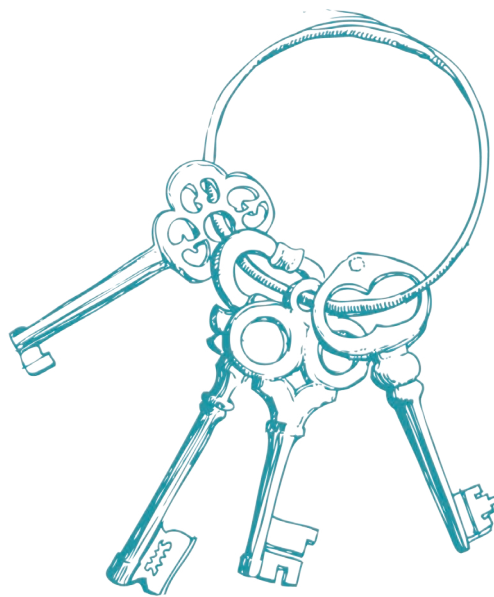
„Pak jim Petr, naplněn duchem svatým, řekl „Vůdcové lidu a starší, když nás dnes vyšetřujete pro dobrodiní, které jsme prokázali nemocnému člověku, a ptáte se, kdo ho uzdravil, vězte vy všichni i celý izraelský národ: Stalo se to ve jménu Ježíše Krista Nazaretského, kterého vy jste ukřižovali, ale Bůh ho vzkřísil z mrtvých. Mocí jeho jména stojí tento člověk před vámi zdrav.“ (Sk 4, 7-10)

Bez Boží moci dokážeme pro Boží království změnit jen velmi málo věcí. Boží moc je Boží život v Kristu uvolněný skrze dílo Ducha svatého. Naše sbory se svými organizačními schémata, strategickými plány a tvořivými programy jsou pouhými věšáky, na nichž se houpe sekera Božího života.

## POROZUMĚT VÝZNAMU EMOCIONÁLNÍ INTELIGENCE

Vedoucí s transformativním potenciálem rozněcují náš vlastní zápal a inspirují nás k tomu, abychom ze sebe

vydali to nejlepší. Když chceme vysvětlit jejich úspěch, máme sklony hovořit o strategii, vizi nebo tvůrčích nápadech. Pravdou však je, že velcí vůdcové dokážou pracovat s emocemi.



Ať už se vedoucí rozhodne udělat cokoli - vytvořit strategii nebo mobilizovat týmy do akce - jeho úspěch závisí na tom, jakým způsobem to udělá. Pokud všechno udělá správně, ale nebude schopen uvolnit emoce správným směrem, nic nebude fungovat, jak by mělo či mohlo.

Behaviorista<sup>3</sup> Daniel Goleman prosazuje myšlenku, že pouze jedna třetina efektivity vedoucího vychází z jeho inteligence a odborné způsobilosti. Zbývající dvě třetiny vycházejí ze složky, kterou nazývá emoční inteligencí (EQ). EQ zahrnuje kvality, jako jsou sebeuvědomění, sebeovládání, vytrvalost, horlivost, schopnost vlastní motivace a schopnost empatie. Z těchto kvalit pak čerpá jak sám vedoucí, tak ti, kdo jej následují. Vedoucí s rozvinutou emoční inteligencí vystupují s odvahou, vykazují sebeovládání a sebedůvěru. To jsou pilíře integrity, svědomitosti a důvěryhodnosti – stěžejních rysů, které následovníci u svého vedoucího vyhledávají.<sup>4</sup>

Emoční inteligence vedoucích má velký dopad na organizace, které vedou, neboť ty jsou odrazem jejich nálad. Stejně jako jsou jednotliví lidé propojeni skrze citové vazby, tak i sbor jako celek může odrážet citový obraz vedoucího. Nadšení vedoucích, jejich optimismus a energie se skrze jejich vliv násobí. Platí to i obráceně. Deprese, pesimismus a negativismus zanechávají na lidech také stopy. Vedoucí s transformativním potenciálem má příležitost udat tón – radostný, úzkostný, uvolněný, stresující, apod. Vedoucí si musí dávat pozor, jaké signály vysílají. Laťka je nastavena vysoko. Klíčová vedoucí pozice sebou nese potřebu rozvoje a vykazování vysokého stupně emoční inteligence, která je nutná k budování opravdového společenství, týmové práce, misijní zodpovědnosti a vykazatelnosti, tedy všech základních prvků transformačního potenciálu.



# ODVÁŽNÉ A AUTENTICKÉ Vůdčovství

## NEUSTÁLE SNÍT

Když přestanete snít, můžete přijít o svůj potenciál něco změnit. Snít znamená mít schopnost předjímat budoucnost. Službu s transformativním potenciálem budujeme spíše na očekávání, než na reakci. Sen posouvá hranice, dodává smělost k tomu, abychom udělali něco pro Boží království.

Člověk, který v nitru nosí sen i odvahu a inspiraci jej zrealizovat, dokáže změnit svět. Walt Disney vymyslel Mickeymouse, Minnie, psa Pluta a kačera Donalda. Ti se stali hlavními hrdiny jeho kreslených filmů, knih a námětem mnoha suvenýrů. Jedním z jeho největších snů však bylo proměnit bažinaté území okolo floridského Orlanda v okouzující svět motelů, hotelů, středisek, restaurací, projížďkových tras a výstavišť, který známe pod názvem Disneyland.

Martin Luther King mladší snil o místě, kde vládne mír, bratrství a svoboda. Jeho vize nebyla jen ušlechtilým ideálem, nýbrž zábleskem budoucnosti.

V knize Příslaví je napsáno: „Není-li žádného vidění, lid pustne.“ (Př 29,18). Podobně jako kůň bez uzdy mnozí vedoucí mrhají svou energií na nepodstatné věci. Špatně si stanovují priority, protože nemají jasný směr a cíl.

Odvážná a ryzí služba s potenciálem měnit zavedené vyžaduje, abychom od počátku měli v hlavě jasný cíl. Jinými slovy, vizionáři musí zahájit cestu s jasným vědomím, jaké je místo určení. Musí vědět, kam jdou a jaké kroky je k dosažení cíle dovedou.

Efektivita služby vyžaduje, aby vedoucí věděl, co Bůh chce, a společně s ním k tomuto cíli kráčet. Pouze vedoucí, kteří jsou oddáni myšlence naplnit sen, jež do jejich nitra vložil Bůh, dosáhnou úspěchu.

## ZÁVĚR

Když jsem se zabýval tématem potenciálu, který vede ke změně a tématem efektivity vedoucích služebníků, dospěl jsem k následujícímu závěru. Odvážní a autentičtí

vedoucí, jejichž služba něco mění, rozvíjejí Bohem stanovenou vnitřní disciplínu a ta nejen prověřuje jejich službu, ale také ji utváří. Lidé, kteří dokážou něco změnit, vykazují nezpochybnitelné vnitřní kvality. A právě tyto kvality rozhodují o tom, zda se člověk ocitne uprostřed dění, nebo bude pouhým divákem. Záměrem Ježíše Krista je, aby autentičtí vedoucí s transformačním potenciálem žili všem na očích a stáli v čele. Přinést změnu a stát se efektivním vedoucím vyžaduje ochotu připravit se a záviset na Bohu, který nás vede blíž k sobě, vyzbrojuje duchovní mocí, rozvíjí naše emocionální vyjadřování a dává nám sny.



**Kent Ingle, D. Min.,**  
je děkanem na School of Ministry  
na Northwest University v Kirklandu,  
stát Washington, USA.

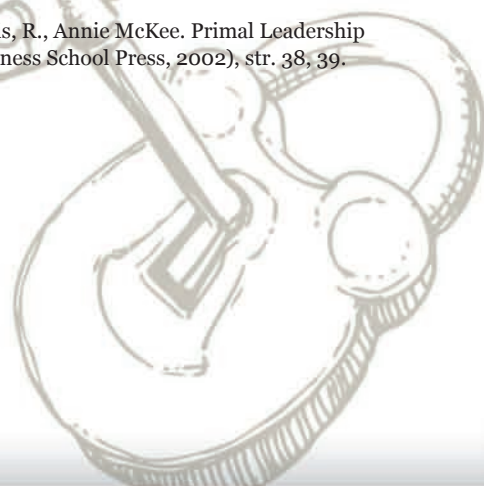
### Poznámky:

<sup>1</sup>Z anglického „Transformational Leadership“ – ustálený koncept vůdčovství, který prvně definoval James MacGregor Burns a pojmenoval jej „Transforming Leadership“; jde o přístup k vůdčovství, který produkuje změny v jednotlivcích i sociálních systémech skrze inspirativní osobnost vedoucího.

<sup>2</sup>Heuser, R., Shawchuck, N. *Leading the Congregation: Caring for Yourself While Serving the People* (Nashville: Abingdon Press, 1998), str. 135, 136.

<sup>3</sup>Behaviorismus je směr v psychologii, který tvrdí, že předmětem psychologie má být objektivně pozorovatelné chování nebo aktivity lidské bytosti. Je založený na předpokladu, že chování lze zkoumat bez ohledu na vnitřní duševní stavy. Zakladatelem tohoto směru byl J. B. Watson.

<sup>4</sup>Goleman, D., Boyatzis, R., Annie McKee. *Primal Leadership* (Boston: Harvard Business School Press, 2002), str. 38, 39.





Autor: Paul Copan



Kulturní antropologové dnes jednoznačně upřednostňují morální relativismus. A v této souvislosti má zmíněný kruh odborníků svého nepřítele číslo jedna - křesťanského misionáře. Proč? Protože ten předepisuje své hodnoty ostatním kmenovým kulturám a etnickým skupinám. Neměli bychom tyto národy raději ponechat sobě samým a nesnažit se je zatížit západním kulturním dědictvím, které zničí jejich způsob života?

# Kdo jsi,

Tento způsob myšlení „Kdo jsi, že říkáš, že jiná kultura je špatná?“ jde daleko do minulosti – snad až k pozoruhodnému filosofovi Johannu Gottfriedu von Herderovi (1744-1803). Ten opovrhl chladným racionalismem osvícenství a zdůraznil jedinečnost člověka a jeho kultury. Podle von Herdera není lidský charakter neměnný, lidé jsou ovlivňováni svým okolím a rodinnými zkušenostmi. Na základě těchto vlivů pak můžeme předvídat lidské akce a reakce.



**že chceš  
vnucovat svou  
morálku druhým**

Von Herder proslul díky své myšlence, že různé kultury se od sebe natolik liší, že bychom neměli určovat, co je na nich špatného. Argumentoval především tím, že nikdo „se nestal člověkem sám o sobě“. Ve skutečnosti bychom neměli být „chronologickými snoby“, jak to vyjádřil C. S. Lewis, kteří si myslí, že jsou daleko lepší než jejich předkové. Posuzovat naše předky je jednoduše nespravedlivé, protože naši potomci budou jednou obdobně soudit nás. Jak napsal anglický básník Alexander Pope: „Myslíme si, že naši otcové blázní, zatímco my moudříme. Naši moudřejší synové si o nás ale bezpochyby budou myslet totéž, co my o svých otcích.“ Podobně jako ve Star Treku, kde hlavní příkaz zněl, nenarušovat sociální rozvoj jiných planet, nikdo z nás by neměl soudit jiné společnosti podle naší vlastní kultury, neboť my všichni jsme jen produkty historických událostí a společenských vlivů.

V tomto článku se chci zaměřit na dvě spolu související témata. Prvním tématem je myšlenka předepisování či nucení vlastní morálky někomu jinému. Druhé téma se konkrétněji zabývá otázkou morálky a práva. Zamyslím se nad sloganem „Morálku nelze nařídit zákonem.“

### Vnucování vlastní morálky ostatním

Kulturní antropologové často v této souvislosti hovoří o pokoře. Když ovšem začnou kamenovat misionáře, je těžké najít nějaký opodstatněný základ pro jejich obžalobu. Jak totiž můžete odsoudit toho nejhoršího tyрана nebo masového vraha, když i on je jen produktem svého vlastního prostředí? Navzdory neustálému volání antropologů po úctě a respektu k jiným kulturám se můžeme ptát: „Proč kolem toho nadělají tito morální relativisté tolik povyku?“

Jak můžete kritizovat kritika, jestliže neexistují žádné objektivní, obecně závazné mravní normy? Ukazuje se, že názor „Každý by měl respektovat jiné kultury“ nakonec dozná jednu starou známou změnu – od morálního relativismu se odečte relativismus.

Proč relativisté během svého poučování, že neexistuje žádná absolutní morální hodnota, sklouzávají ke své vlastní absolutní morálce? Jsou to jednoduše variace na stále stejné téma: ano, obhajujte relativismus, ale nezapomeňte přitom být tolerantní, nikomu neublížovat, žít jen s plnoletým a podobně. Kulturní antropolog nám zas a znovu předkládá relativismus – tedy... částečný. Jde o falešný relativismus, který snadno sklouzne k výjimce - mravnímu pravidlu – a ta otupí hrot onoho absolutního „všechno-můžeš“ relativismu.

Kritizuje-li někdo morální úroveň jiné kultury, antropolog to odsoudí jako univerzálně špatný etnocentrismus<sup>2</sup>, který nafoukaně říká „Moje kultura je lepší než tvoje“. Ve skutečnosti antropolog - vzor morálního relativismu - má v zásobě arzenál přídomek, které se nevztahují pouze ke kultuře, a těmi vrhá po misionáři a po jeho metodách - etnocentrik, kolonizátor, vykořisťovatel, ideolog a podobně.

Dalším problémem morálního relativisty je, že jeho ná-

zor naráží na naši nejnítěrnější intuici ohledně morálky. Zde je jeden příběh ze září 2008: křesťanští misionáři působící mezi kmeny v oblasti brazilské Amazonie obvinili vládu, že zavírá oči před kmenovou praxí zabíjení novorozenců. Tyto kmeny často zažívají pohřbívání dětí s léčitelnými vrozenými vadami (nebo děti narozené svobodným matkám). Někteří obhajovali tuto praxi tvrzením, že bychom neměli zasahovat do zvyků prastaré domorodé kultury, nebo argumentovali, že v dané kultuře „toto není považováno za vraždu“. Kdybychom se řídili touto logikou, proč by někdo měl zasahovat proti nacistům, kteří se rozhodli zabít Židy? Nacisté to konec konců také nepovažovali za vraždu. Někteří lidé také nepovažují za vraždu praxi upalování vdov v Indii. Přesto můžeme být vděční, že křesťanský misionář William Carey pomohl tuto praxi zastavit. Vláda toto zlo zakázala, stejně jako některá další, včetně dětských obětí v řece Hooghly v Kalkatě i na jiných územích, upalování malomocných či praxi dětských manželství, která za sebou zanechala desetitisíce strádajících mladých vdov.

Bůh vybavil člověka - ať už ateistu, teistu nebo ty, kdo se nacházejí kdesi uprostřed - faktorem odporu. Pomyslení na mučení dětí pro zábavu, organizované znásilňování nebo přivádění slepého na okraj útesu v nás zkrátka vzbuzuje odpor.

Zatímco potlačené svědomí a zatvrzelost srdce mohou některé kultury zavést do morální netečnosti, neměli bychom ignorovat cit pro základní morální zásady i přes to, že své názory budeme možná muset po zralé úvaze upravit nebo vylepšit. Ateistický filosof Kai Nielsen je nazývá pevným základem: „Je rozumnější věřit, že takové základní věci [jako je bití manželky a zneužívání dětí] jsou špatné, než věřit skeptické teorii, která nám říká, že nemůžeme ani vědět, ani se důvodně domnívat, že některá z těchto věcí je špatná... Pevně věřím, že toto je pevný a správný základ a že každý, kdo tomu nevěří, neprozkoumal do hloubky základy svého morálního přesvědčení.“

### Je k tomu co dodat?

Mravnímu relativismu je vytýkáno, že si neumí poradit s problematikou nápravy. Proč se obtěžovat snahou něco morálně změnit? Pokud je relativismus doveden do důsledku, není v něm prostor pro žádnou morální reformu. Zrušení otroctví na Západě však bylo rozhodně morálním vítězstvím a přispělo k rozvoji lidskosti. Přiznání



práv černochům v Americe bylo také významným morálním ziskem, nebo ne? Ve skutečnosti během sporu mezi Lincolnem a Douglasem během roku 1858 (a i po něm) lidé obviňovali Abrahama Lincolna, že chce jižním státům vnutit svou morálku. Ve skutečnosti to však nebyla Lincolnova morálka, ale všeobecně závazná morálka. Otrokáři naopak vnucovali svou vůli otrokům.

Můžeme být vděční za Lincolnovu odvahu tvrdit, že otroci jsou rovněž zahrnuti mezi „všechny lidi“, kteří jsou „stvořeni jako sobě rovní“ a „obdarováni Stvořitelem určitými nezczizitelnými právy“. A nebylo správné, že jsme zastavili Hitlerovu agresi? Morální relativisté by nikdy nemohli dosáhnout milníků v oblasti morálky, jichž se Západu dosáhnout podařilo. Proč se obětovat a žít jako Matka Tereza, jestliže není o nic lepší (nebo horší) než Hitler? Proč se obtěžovat volbou, která může přinést změnu, pokud neexistuje nějaký morální standard hodný následování?

Další problém relativistů je, že nedokážou rozsoudit mezi protichůdnými morálními přesvědčeními. Je pravda, že Západ má své problémy a jeho morální úpadek pokračuje. Je hodně těch, kdo kritizují nebo nenávidí Západ. Zdá se, že tito lidé vyzdvihují nezápádní kultury, které mají samy mnohdy tyranické a utlačovatelské rysy. Tito kritici ve skutečnosti zapomínají na významné morální a kulturní přínosy dosažené na Západě. Navíc, taková odsouzení západní kultury - bez ohledu na její zásluhy - mají tendenci být neobjektivní. Pokud vládne morální relativismus, proč odsuzovat kolonialismus nebo upřednostňovat multikulturní školní osnovy před západním „kulturním kánonem“ vyučovaným na vysokých školách?

Navzdory tvrzení relativistů, že nelze ostatním nutit své morální hodnoty, je ironií, že odsuzování západního světa jde obvykle ruku v ruce s pokusy vnutit své morální hodnoty ostatním. K tomu dochází, pokud jde o snahy změnit definici manželství či postoj k zabíjení nenarozených dětí, zavádění širokého okruhu morálně pochybných praktik do školních osnov týkajících se sexuální výchovy a podobně. Za přívětivou tvář tolerance se relativista často snaží vnutit ostatním své vlastní představy o morálce.

A ještě jedna věc: Nepřináší toto odsouzení myšlenky uplatňování morálních hodnot potřebu morálního standardu? Určitě ano. Relativista hlásá následující mravní pravidlo: „Nutit své morální hodnoty ostatním je vždy špatné.“ A tak bychom se měli relativisty laskavě zeptat: „Proč je špatné nutit ostatním své morální hodnoty? Co uděláte s tím, kdo to chce dělat? Neměl byste vnutit svou morálku tomu, kdo chce prosadit svou?“

Není pochyb, že relativista si myslí, že jeho morálka by měla být aplikována těm, kdo si myslí, že jejich morálka by měla být aplikována ostatním. Často vidíme, jak relativisté podle potřeby vytáhnou ze zadní kapsy mravní normy, když to vyhovuje jejich záměrům.

### **Morálku nelze nařídit zákonem**

Ve sporu „Plánované rodičovství versus Casey“ (1992)

vydali členové amerického Nejvyššího soudu prohlášení: „Někteří z nás považují potrat za útok na nejzákladnější principy naší morálky, ovšem toto přesvědčení nesmí ovlivnit naše rozhodnutí. Naší povinností je vymezit svobodu všech, ne vyhlašovat náš vlastní morální kodex... Základem svobody je právo každého definovat vlastní pojetí existence a jejího smyslu, vesmíru i tajemství lidského života.“

Zde můžeme myšlenku o tom, že nelze nutit něčí názory ostatním, posunout ještě o kousek dál. Tato myšlenka jde často ruku v ruce s protestem: „Morálku nelze nařídit zákonem.“ Jak jsme již viděli, nemůžeme se vyhnout tomu, abychom lidi učinili právně postižitelnými. Tak zabráníme strašným zlům, potrestáme zločince a budeme chránit nevinné před nespravedlností. Ve výše zmíněném právním rozhodnutí Nejvyššího soudu dostala svoboda přednost před nenarozeným lidským životem. Někteří lidé definují své pojetí „tajemství lidského života“ tak, že nenarozený život nemá právo na ochranu. Bohužel tento nenarozený život nemá stejnou svobodu promluvit a říci „Morálku nelze nařídit zákonem.“

### **Několik reflexí k této otázce:**



**Zaprvé, názor, že morálku nelze nařídit zákonem, jenaivní a neudržitelný.** Koneckonců toto tvrzení samo o sobě má mravní základ: vyjadřuje, že něco takového by se nemělo dít. Kdo však tuto normu stanovil a co je třeba udělat s těmi, kdo ji odmítají? Ve skutečnosti můžeme a měli bychom uzákonit morálku v jejích základních rysech – tam, kde jde o bezpečí a ochranu osob a o podporu veřejného blaha zachováním základních práv pro všechny. Zdá se nadmíru jasné, že uzákonění morálky v případech krádeží, znásilnění, vražd, týrání manželek či zneužívání dětí anebo naopak zrušení otroctví, apartheidu či zákonů Jima Crowa<sup>2</sup> je správné.

Morálku zákonem prostě nařizujeme a je to často dobré pro společnost. Zde se relativista často přesouvá k další otázce: „Dobře tedy, či morálku bychom však měli uzákonit?“ Můžeme odpovědět, že (objektivní) morálka není jen nahodilá nebo subjektivní. Civilizace dospěly ve skutečnosti napříč staletími ke stejným závěrům o tom, co je ctnostné a co je špatné. Pasáž v listu Římanům 2,14-15 odkazuje na mravní zákon vepsaný do srdcí pohanů (lidí, kterým se nedostalo zvláštního zjevení). Můžeme se ptát těch, kdo popírají, že něco je správné a něco špatné: „Opravdu máte problém s tvrzením, že zabíjení nevinných lidských životů, znásilňování žen, pohlavní zneužívání dětí nebo mučení dětí pro zábavu je špatné?“ Ti, kdo v takových případech nedokážou vidět problém, mají prostě zatvrzelé srdce. Nepotřebují další argumen-

ty, potřebují psychologickou a duchovní pomoc.

Vraťme se však k tvrzení, že morálku nelze uzákonit; můžeme k tomu jen dodat, že toto tvrzení stojí na mýtu o neutralitě. Ten je však neudržitelný a měl by být odmítnut. Občané ani vláda (ať už státní nebo federální) nemohou být neutrální v otázkách potratů nebo sňatků homosexuálů. Tvrzení, že vláda by s tím měla něco udělat, je ve skutečnosti už samo o sobě morální apel – ne apel neutrální, morálkou nezatížený. Pokud jde o homosexuální manželství, vláda buď potvrdí definici manželství jako závazného spojení muže a ženy v jedno tělo, nebo ne.

Pokud jde o potraty, i kdyby nebylo jasno, jaký má nenarozený plod status, nemůžeme se stavět „neutrálně“ k zacházení s nenarozeným člověkem. Někteří připouštějí potrat nebo tvrdí, že jde o osobní volbu jednotlivce, protože údajně „nevíme, jaký je status plodu.“ Ale to je jako kdyby lovec střílel na něco, co se mihlo za keřem, aniž by zjistil, co to je. Hovoří-li ti, kdo lobbují za svobodné právo na potrat, že vláda by neměla v této věci nutit občanům své názory, vyvstává otázka: Je-li plod spíše nenarozeným člověkem, než jen shlukem tkání, pak umožnění potratů na žádost jednotlivce povede k nucení něčího názoru nenarozenému dítěti – a to se smrtelnými následky.

Právo volby je v tomto případě těžko neutrální. Je to otázka života a smrti. (Dovolte mi dodat, že bychom určitě měli prokazovat zájem o těhotné matky, které se často cítí v bezvýhodné situaci, a je potřeba, aby jim společnost nabídla citovou i praktickou podporu - včetně alternativy adopce.)

**Zadruhé, slova „svoboda“ nebo „právo“ mají v naší kultuře tendenci být prázdné a bez obsahu.** Ti kdo si myslí, že bychom neměli nikomu vnucovat svou morálku, chtějí pravděpodobně zdůraznit své právo dělat si, co se jim zlíbí. Zamyslete se nad známou frází „právo volby“. Nic moc nám to neříká. Mohli bychom se zeptat: „Právo zvolit si - co?“ Zvolit si znásilnění, vraždu nebo mučení miminek pro zábavu? Nikoliv; fráze „svoboda / právo volby“ jsou podobné frází „vpravo / nalevo od \_\_\_\_.“ Je potřeba k tomu dodat informaci o souvislostech a o samotném předmětu volby. Měli bychom se stavět proti myšlence bílko šeků, pokud jde o otázky volby. Volba může být buď morální, nebo nemorální – ne jednoduše morálně neutrální.

**Zatřetí, společnost našťestí často morálku uzákonila správně** – např. zastavila Hitlera a nedovolila mu realizovat další hrůzy ve světě, chrání děti před těmi, kdo je sexuálně obtěžují, posílá masové vrahy do vězení. Když fungujeme tak, jak máme, intuitivně poznáme správnost právních předpisů směřujících proti takovým praktikám, jako jsou např. upalování vdov, bití manželek, vraždy ze cti a rasová diskriminace.

Jsme nevyhnutelně morální bytosti. Poznáme, když se k nám někdo chová nečestně nebo porušuje naše práva. Víme, že musíme přijmout zodpovědnost za své činy

a ne jen obviňovat své geny či okolí. V našem soudním a vězeňském systému je samozřejmé, že lidé jsou morálně zodpovědní za svá rozhodnutí. Co nám dává důstojnost a hodnotu, pocit morální odpovědnosti a našich práv? Odkud tyto pocity povinnosti pocházejí? Je opravdu těžké si představit, že to je výsledek nahodilých přírodních procesů. Velkolepou uspokojující odpověď na všechny tyto otázky nám nabízí skutečnost, že jsme byli stvořeni k Božímu obrazu (Gn 1, 26-27).

### Poznámky:

<sup>1</sup>Tato esej je adaptací dvou kapitol z knihy Paula Copana *True for You, But not for Me: Overcoming Objections to Christian Faith*, 2nd ed. (Minneapolis: Bethany House, 2009).

<sup>2</sup>Etnocentrismus je tendence přijímat a hodnotit všechny životní jevy z hlediska tradic a hodnot vlastní skupiny, která se stává všeobecným měřítkem všech hodnot.

<sup>3</sup>Zákony Jima Crowa platily v mnoha státech USA v letech 1876 až 1965 a předepisovaly segregaci černé a bílé populace na veřejných místech a v institucích.



### Paul Copan, Ph.D.

pochází z West Palm Beach na Floridě. Je profesorem filosofie a etiky na Palm Beach Atlantic University ve West Palm Beach na Floridě. Je autorem a editorem mnoha knih, včetně *When God Goes to Starbucks; True For You, But not for me; That's just your Interpretation and Creation Out of Nothing*. Je také předsedou Evangelical Philosophical Society.





# HLEDÁNÍ TIMOTEA



## RYSY VELKÝCH SLUŽEBNÍKŮ STOJÍCÍCH V POMOCNÝCH SLUŽBÁCH

**autor: TONY COOK**

je zakladatelem *Tony Cook Ministries*,  
v Broken Arrow, Oklahoma.

*Tony Cook Ministries se zaměřuje na budování místních sborů a vedoucích po celé zemi i po celém světě. Tato služba nabízí pomoc pastorům, pracovním kolektivům a místním sborům v jejich úsilí o zdokonalení, dosažení větší úrovně efektivit a produktivity pro Boží království.*



Bůh Otec a Ježíš jsou dokonalí v každém ohledu. Přesto oba ve svých vedoucích rolích narazili na problémy. Vyvstaly ony problémy jako důsledek jejich chabého vůdcovství nebo byly následkem špatného následovnictví? Skutečnost je taková, že bez dobrých následovníků ani skvělí vedoucí nemohou dosáhnout nejlepších výsledků.



## RYSY VELKÝCH SLUŽEBNÍKŮ STOJÍCÍCH V POMOCNÝCH SLUŽBÁCH



### Když vedoucím chybí podpora

Pastorů často prožívají velké napětí, neboť jim chybí pomocníci. Nejedná se o nový problém. Dokonce i Mojžíš si Hospodinu stěžoval: „Nemohu sám unést všechno tento lid, je to nad mé síly.“ (Nu 11,14)

Pavel byl vynikající vůdce, ale ani on neměl vždy takovou pomoc, jakou potřeboval. O Timoteovi napsal: „Vždyť nemám nikoho, jako je on, kdo by se tak upřímně o vás staral. Všichni si hledí jen svého, a ne toho, co je Krista Ježíše.“ (F 2,20-21)

Bez spolupráce nedokážou ani dobří vedoucí vybudovat vynikající následovníky. Kdyby záleželo pouze na Pavlovi, dokázal by vybudovat spousty Timoteů. Mnoho vedoucích vnímá jasné Boží povolání, které však realizují jen s velkými obtížemi, neboť jejich potenciální pomocníci se příliš zabývají sledováním vlastních zájmů a nemají ochotu podepřít vizi vedoucích.

### Není nikdo jako Timoteus

Pavel potřeboval zástupce – někoho, kdo by měl podobné srdce, jako on. Nestačilo jen si někoho najmout. Potřeboval člověka, kterému by upřímně záleželo na druhých a který by pracoval pro jejich dobro. Pouze jeden člověk toho byl podle Pavla schopen - Timoteus.

Pavel jej popsal jako člověka, jenž smýšlí jako on - spřízněnou duší. Timoteus znal Pavlovo srdce a zastával stejné postoje, hodnoty, priority, záměry a přesvědčení. Nešlo mu o to, aby prosadil vlastní osobu nebo vlastní vůli. Neměl vlastní plány, a proto byl pro Pavla tak cenný. Chtěl Bohu sloužit tím, že pomáhal Pavlovi. Je velkou tragédií, že Timoteus byl se svým postojem ojedinělou výjimkou, a ne pravidlem.

Bůh dnes dává povstat celé řadě Timoteů. Ti mají obklopit vedoucí pastory a pomoci jim pracovat pro Boží království. Všichni si uvědomujeme, že Bůh povolává některé lidi do pomocných služeb, stejně jako jiné povolává do pozic klíčových vedoucích.

### Jak se stát Timoteem?

Když jsem byl na biblické škole, měl jsem určitou představu o tom, jak bych si přál, aby si mě Bůh v budoucnu použil. On mne však nepostavil do vysoké a viditelné pozice (např. kazatele), nýbrž moudře mě povolal tam, kde mohl budovat můj charakter a kde jsem se mohl naučit něco o významu služby. Služba správce sborové budovy mne přivedla k uvědomění několika důležitých věcí: byl jsem nezralý a pyšný, a s těmito

věcmi bylo nutné se vypořádat. Potřeboval jsem získat srdce služebníka.

Můj postoj nebyl v některých okamžicích správný. Ve třech případech ke mně Bůh naprosto zásadně promluvil a napomenul mne. Jeho slova mi pomohla stanovit si klíčové hodnoty a vyjasnit si pohled na to, co to znamená stát v službě jako pomocník.

Když mě Bůh poprvé napomenul, řekl: „Chci, abys tuto práci dělal tak, jako kdyby to bylo tvé jediné a poslední povolání a jako kdyby to byla ta nejdůležitější věc, kterou pro mě můžeš udělat.“

Při jiné příležitosti mi Bůh položil otázku: „Kdybys byl pastorem, jakého správce bys chtěl mít?“ Nebylo těžké si v mysli formulovat požadavky. Jako pastor bych měl od svých spolupracovníků vysoká očekávání. Vzápětí jsem cítil, jak Duch svatý říká: „Bud' tedy takovým správcem, jakého bys chtěl mít.“

Jindy jsem si nedával pozor na své postoje. Navenek jsem sice práci odváděl, ale v duchu jsem reptal. Pamatuji si, že Duch svatý ke mně promluvil zrovna v okamžiku, když jsem čistil zrcadla na toaletách: „Uklid' ty toalety tak, jako kdyby sem teď měl přijít sám Ježíš.“ V tu chvíli jsem si uvědomil, že svou práci nedělám tak, jako kdybych ji dělal Pánu.

### Rysy úspěšných služebníků stojících v pomocných službách

Když jsem se později stal pomocným pastorem, opakovaně jsem si pročetl Pavlovy dopisy Timoteovi. Všiml jsem si, že Pavel prosí Timotea, aby s sebou vzal Marka, protože by mu mohl v jeho službě pomoci (2Tm 4, 11). Tato slova ve mně silně rezonovala a stala se základem mých častých modliteb: „Pane dej, abych byl užitečným a platným služebníkem pro Božího muže, kterému pomáhám.“ Takový postoj by měl mít ve svém srdci každý služebník nebo dobrovolník v kterémkoliv sboru.

Jaké jsou charakteristické rysy užitečného pomocníka? Musí být zbožný, kompetentní, inteligentní, vytrvalý a nesmí mu chybět mnoho dalších důležitých kvalit. Navíc k tomu, aby služebník dlouhodobě a efektivně podporoval svou službou druhé, musí mít následujících deset základních rysů:



### Oddanost

Jednou jsem v nemocnici navštívil starší paní. Ta mi řekla: „Bratře, chci vám poděkovat za to, že jste mě přišel navštívit. Pastor se tu nezastavil.“ Ostrý a kritický tón jejího hlasu prozrazoval, že se na pastora zlobí.

Mohl jsem této situaci využít ve svůj prospěch a odpovědět: „Jsem tady, protože mám lidi moc rád.“ Není však správné, když se člen týmu snaží vypadat dobře na úkor pastora.

Jedním z úkolů toho, kdo stojí v pomocné službě, je ukazovat pastora v dobrém světle, obzvláště když jej druzí nespravedlivě kritizují. Proto jsem jí odpověděl: „Jsem moc rád, že jsem mohl přijít. Pastor mne poprosil, abych vás navštívil. Bůh mu dal moudrost a on ví, že není v jeho silách být zároveň na několika místech. Proto si přizval do týmu ke spolupráci lidi, jako jsem já. Požádal mě, abych se tu zastavil a zeptal se, jak se vám daří. Jsem tady jeho jménem, neboť mu na vás záleží.“

Jako členové týmu nemáte získávat popularitu sami pro sebe a získávat lidi ze sboru na svoji stranu. Nemáte se ani snažit vypadat dobře na úkor jiných. Když budete pracovat na svém úkolu, dbejte na to, abyste přitom podporovali pastora a povzbuzovali lidi, aby následovali jeho vedení. Napojte lidi na pastora a sbor, ne výhradně na svou osobu.

### Správný postoj

Není možné dostatečně zdůraznit, jak je postoj člověka důležitý. Postoj patří mezi hlavní faktory, které určují přínos služebníka stojícího v podpůrné službě pro sbor. Jako pomocný pastor jsem si všiml, že pastor sboru má mnoho zodpovědností a musí opakovaně řešit mnoho problémů. Rozhodl jsem se, že mu nebudu přidělovat další starosti. Snažil jsem se ho podržet, ne srážet. Chtěl jsem mu práci ulehčit, ne komplikovat. Ten, kdo má podpírat druhé ve službě, by sám neměl vyžadovat příliš pozornosti. Měl by být přínosem pro tým.

Díky správnému postoji je pomocný služebník nejen velkým požehnáním pro pastora, ale zároveň napomáhá motivaci celého týmu. Dobré postoje jsou nakažlivé, inspirují a povzbuzují druhé. I špatné postoje se přenášejí, mohou vytvořit negativní a nepřátelské pracovní prostředí, které v druhých vyvolává pocit, že musí stále chodit po špičkách.

Vy rozhodujete, čemu dáte prioritu. Žádná organizace není dokonalá a bez chyb. Pokud se na ně soustředíte, budete podráždění a otráveni. Místo toho se raději zaměřte na to, co je pozitivní.

Můžete mít velké nadání, ale nebudete-li mít správný postoj, váš přínos bude omezený. Postoj je volba – volba být pozitivní, příjemný, ochotný povzbuzovat a podporovat ostatní.

### Věrnost

Někteří služebníci selžou v testu věrnosti. Nedocení totiž úkoly, které považují za podřadné. Myslí si: „Až mi Bůh svěří důležitý úkol, pak budu pečlivý a věrný v tom, co dělám.“ Ale Ježíš jasně zdůraznil, jak důležité je být věrný v malém. (L 16, 10-12)



# VĚRNÝ ČLOVĚK



Pečlivě plní sliby. Je důvěryhodný, můžete se na něj spolehnout.

Zodpovědně plní své povinnosti.

Je pracovitý.

Můžete se spolehnout, že svou práci odvede dobře.

Je důkladný. Nejen, že dobře začne, ale také svou práci dobře dokončí. Nevzdává práci uprostřed projektu.

Dbá na detaily, nezanedbává je.

Je dochvilný. Chodí včas a plní úkoly ve stanoveném termínu.

Je důsledný a stálý ve svých náladách. Není jeden den nahoře a druhý den dole.

Nesnaží se vytvořit pouze vnější dojem, ale je pevný skrz na skrz.

Je upřímný a důvěryhodný. Nejedná úskočně ani záludně.

Naplňuje a dokonce překonává očekávání. Nejde mu jen o to, aby byl úkol hotov, ale je ochoten udělat i něco navíc.

### Schopnost pracovat v týmu

Na prvním stupni základní školy jsme měli v žákovské knížce zvláštní kolonku: dokáže si hrát s ostatními. Pro toho, kdo stojí v podpůrné službě, je obzvláště důležité, aby si dokázal udržet zdravé pracovní vztahy se třemi důležitými lidmi nebo skupinami lidí.

Zprv musí dobře vycházet se svým pastorem (nebo nadřízeným). Kromě ochoty se podílet a spolupracovat musí také svého nadřízeného dobře znát. Musí vědět, jaké zastává hodnoty, jakou má vizi a jakým způsobem vede druhé. Tak pracuje v souladu s filosofií služby dotyčného vedoucího, ne v rozporu.

Zadruhé musí dobře vycházet se svými kolegy a musí být schopen týmové práce. Dobrý týmový hráč umí vyjít s celým týmem, ne pouze s jeho trenérem. Jednotliví členové týmu si musí uvědomit, že „my“ je důležitější než „já“.

Zatřetí musí mít dobré vztahy se členy sboru. Když vede druhé, musí vystupovat diplomaticky. Občas se stane, že člověku stoupne do hlavy sláva plynoucí z jeho pozice nebo titulu. Služba se tak stane nástrojem moci, člověk začne být panovačný, despotický a urážlivý. Takového služebníka, který přestane přinášet užitek a začne působit mezi lidmi jen škodu a zmatek, bude muset pastor nakonec odvolat.

**„Když jsou dobří vedoucí obklopeni dobrými následovníky, Bůh je spokojen, společný potenciál uvolňován a všichni dorůstáme do nových věcí.“**

### Srdce služebníka

Služba není o titulech, pozicích, uznání nebo věhlasu. Jde o to sloužit druhým s láskou, která má základ v Bohu. Nejvyšším uznáním pro Timotea mohlo být, když o něm Pavel napsal: „O Timoteovi však dobře víte, jak se osvědčil, když se mnou jako syn s otcem sloužil evangelium.“ (F 2, 22).

Někdy se stává, že se lidem vytratí nadšení ze služby a začnou si vybírat, jakou práci jsou ochotni udělat. Začnou si myslet, že některé úkoly jsou pod jejich úroveň. Jistě, vyskytují se situace, kdy mají lidé příležitost specializovat se tím, že slouží ve specifické oblasti. Musí však být zároveň ochotni sloužit kdekoli je to zapotřebí, aby služba jako celek mohla fungovat.

Zkušení pastoři se naučili dávat si pozor na ty, kdo touží po autoritě, moci a nadvládě. Pastoři vědí, že největším přínosem pro sbor jsou lidé, kteří nehledají pozici, neusilují o věhlas, nýbrž touží sloužit.

### Energie a nadšení

Žádný vedoucí sebou nechce táhnout mrtvou váhu. Pastoři chtějí mít pomocníky, kteří projevují nadšení, elán, horlivost a zapálení pro dílo. Chtějí spolupracovat s lidmi, kteří jsou pracovití a vnášejí do práce energii. Pastoři touží po spolupracovnících plných ohně. Takoví zaměstnanci se dokážou sami motivovat k práci a tvrdě dřít. Jsou iniciativní, ale nesnaží se převzít kormidlo.

### Pružnost a touha růst

Výteční spolupracovníci si udržují ve svých životech flexibilitu a pružnost. Snaží se nestagnovat a nezůstat ve vyjetých kolejích. Sbor na sklonku existence (či služebník, který ztratil kontakt se současnou dobou) říká: „Takto jsme to nikdy předtím nedělali.“

## Jaké rysy mají pružní lidé, kteří touží růst?

Celý život se učí.

Jsou ochotni postavit se svým slabostem a překonat je.

Jsou otevřeni novým myšlenkám a způsobům práce.

Dobře se vyrovnávají s nečekanými změnami.

Umějí se přizpůsobit druhým lidem.

Jsou ochotni přijmout nové úkoly nebo opustit staré pozice pro dobro sboru.

Stále usilují o zlepšení.



### Moudrost za kazatelnou

Ne všichni, kdo zastávají pomocné služby, dostanou příležitost hovořit na veřejnosti. Pokud ale kázání patří mezi vaše povinnosti, podívejte se na následující důležitá doporučení:

- **Snažte se neudávat směr a nekorigovat:** je obecným pravidlem, že život sboru usměrňuje a případně koriguje pastor sboru. Neměl by to dělat ten, kdo stojí v podpůrné službě. Ten by měl z kazatelny předávat základní biblické pravdy a rady, které budují.
- **Vyhnete se sporným tématům:** pastor má dost jiné práce, než aby musel uvádět na pravou míru nejasnosti vy-

volané jinými řečníky. Pokud si nejste nějakým tématem jisti, nejdříve si o tom promluvte s pastorem.

- **Nebudte okázalí:** svými kazatelskými dovednostmi byste se neměli snažit zastínit pastora nebo ohromit lidi ve sboru. Vyhnete se okázalosti. Vaším úkolem není získávat popularitu nebo strhávat lid na svoji stranu – vaše role ve službě je podpůrná. Když kázáte, měli byste povzbuzovat, ne ohromovat.

- **Nepřestavujte nábytek:** nenapadlo by vás zajít k někomu na návštěvu a přestavět tam nábytek. Chovejte se ke sboru stejně. To, co budete vyučovat, by se mělo shodovat s vyučováním a vizí pastora sboru.

### Rozvážnost

Rozvážnost znamená mít smysl pro to, co v pravou chvíli udělat a říct. Taktní člověk se snaží neříkat nesprávné věci nesprávným lidem v nesprávný čas. Rovněž si dává pozor na nevhodné jednání. Rozvážný člověk dokáže věci správně posoudit - je citlivý a vnímá, co je pro danou situaci vhodné a podle toho jedná. Rozvážnost je rovněž schopnost udržet tajemství a zodpovědně nakládat s citlivými informacemi.

## Jaké jsou rysy služebníků, kteří si vybudovali dobrý duchovní imunitní systém?

Snaží se nevytvářet si nereálná očekávání.

Zachovávají si radost ze služby.

Jsou schopni se vyrovnat se zklamáními a neshodami zralým a konstruktivním způsobem.

Vědí, že mohou nesouhlasit, aniž by současně museli být nepříjemní.

Udržují si správný postoj a vydávají ze sebe to nejlepší, i když je třeba něco udělat jinak, než by si sami představovali.

Nedávají své pocity všem na odiv a neberou si věci osobně.

Jsou odhodláni vyhnout se nesprávným postojům, sporům a jakémukoliv chování, které by sráželo druhé.

Uvědomují si, že satanovou největší zbraní je vzbudit u člověka kritického ducha, proto takovému pokušení odolávají.

Jsou rozhodnuti soustředit se na pozitiva a postupovat vpřed v zájmu celého týmu.

Jak se stát Božím týmem snů

### Schopnost zabránit infekci v týmu

Bible hovoří o mnoha lidech, kteří se minuli Božím povoláním pro svůj život, ať už se jedná o zrádce Jidáše, neupřímného Géchazího nebo vzpurného Abšalóma. Ne každý případ takové infekce v týmu je podobně dramatický. Některé infekce nejsou tak závažné, jako například drobné roztržky mezi učedníky.

Pokud stojíte v pomocné službě, věřím, že chcete být pro svého pastora přínosem. Pracujte na rozvíjení výše zmíněných rysů. Když se budou tyto ctnosti ve vašem životě rozvíjet, učiní z vás zdravého, efektivního a vzácného člena Božího týmu. Když jsou dobří vedoucí obklopeni dobrými následovníky, Bůh je spokojen, společný potenciál uvolňován a všichni dorůstáme do nových věcí.





# MENTORING;

## KTERÝ VYCHOVÁVÁ ÚSPĚŠNÉ DUCHOVNÍ VEDOUcí

J. Don George

Pro ty, kdo chtějí být efektivními duchovními vedoucími, je důležité pochopení rozdílu mezi mentoringem<sup>1</sup> a koučováním. Mentor předává to, co sám ví a zná - čemu se v životě naučil. Kouč napomáhá lidem objevovat odpovědi na jejich otázky a nacházet řešení různých problémových situací.

Brzy po tom, co jsem se vydal na dobrodružnou cestu kazatelské a pastorační služby, pocítil jsem potřebu, aby mi někdo vztah založený na mentoringu poskytl. Jasně jsem pochopil, že k dosažení maximální efektivity ve službě potřebuji pomoc od někoho, kdo je moudřejší a zralejší než já.

Mými mentory se stali můj otec Roy F. George, zakladatel sborů v Assemblies of God, a můj bratr R. Kenneth George, současný vedoucí regionu Nové Mexiko. Navždy jim budu vděčný za to, jak mi pomohli a připravili mě, aby má služba byla efektivní.

### **Mentoring - kdo ho potřebuje?**

Někdo může namítnout, že pro úspěšnou službu není mentoring nezbytně nutný. Přesto však každý služebník zodpovědný za budování lidí pocítí přínos, pokud bude se svými spolupracovníky rozvíjet vztah založený na mentoringu.

Řízení lidských zdrojů můžeme definovat jako umění vhodného výběru, vyškolení a motivování lidí. Vedoucí, kteří lidi motivují, a vedoucí, kteří lidmi manipulují, mají jeden významný prvek společný: obě skupiny mají na lidi vliv.

Obě tyto skupiny se však významně liší v tom, proč lidi moti-

vují. Motivátor ovlivňuje druhé k jejich prospěchu nebo k prospěchu věci, na které se společně domluvili. Manipulátor však ovlivňuje druhé ke svému prospěchu. Faktorem, který dělí vedoucí na tyto dvě skupiny, je motiv. Pastoři a církevní vedoucí by měli být spíše motivátory než manipulátory.

Úspěšného křesťanského vedoucího 21. století může kompetentní proces mentoringu významně obohatit. Dnes jsou v církvi zodpovědní za řízení lidských zdrojů především:

- pastoři a jejich týmy vedoucích
- výkonní či pomocní pastoři, kteří mají přímý dohled nad týmy vedoucích
- pastoři, kteří nemají k dispozici žádné spolupracovníky na plný úvazek, ale jsou zodpovědní za výběr, vyškolení a motivování dobrovolníků.

Nedostatek odpovídajících lidských dovedností je příčinou neúspěchu mnoha církevních vedoucích. Chris Turner vytvořil v roce 2005 seznam pěti hlavních důvodů, proč více než 1 300 pracovníků baptistické církve obdrželo výpověď. Ve statistikách za uplynulých deset let každoročně figurovalo jako hlavní důvod selhání v oblasti řízení lidských zdrojů. Je jasné, že pokud církevní vedoucí zlepší svůj přístup k lidem, počet výpovědí se sníží. Pro vedení církve bude výhodné zlepšit motivační strategie a techniky.

### **Vzor správného mentora**

Když Ježíš začal budovat své království na zemi, vybral si za základní stavební kameny církve muže rozdílných životních zkušeností. Jeho volba zahrnovala po profesionální stránce vy-

soce kvalifikované muže (výběrčí daní) i muže běžných profesí (rybáři).

Ježíš věděl, že bude muset tyto muže vybudovat a vyškolit pro úkol, který před nimi stál. Vybral proto ty, kdo byli ochotni podrobit se vztahu, jehož základem byl mentoring. A výsledkem tohoto procesu, kde mentoring hrál důležitou roli, byla připravenost učedníků na úkol, který jim byl svěřen.

Kde bychom našli lepší vzor mentora než u Ježíše? On se učil od svého nebeského Otce a zároveň své pozemské zkušenosti využil k tomu, aby připravil učedníky na jejich důležitou duchovní zodpovědnost. Ježíš je dokonalým příkladem mentora. Měli bychom se inspirovat principy, z nichž vycházela jeho vlastní praxe mentoringu.

### **Princip vztahu**

Ježíš vybral dvanáct mužů, se kterými byl v úzkém společenství: „Vystoupil na horu a zavolal k sobě ty, které si vyvolil; i přišli k němu. Ustanovil jich dvanáct, aby byli s ním, aby je posílal kázat.“ (Mk 3, 13-14)

Těchto dvanáct vybral a oddělil k nadpřirozenému záměru. Byli předně povoláni k tomu, „aby byli s ním“ (verš 14). Ježíš chtěl s těmito dvanácti muži navázat blízký a dobrý vztah.

Ježíš skrze toto blízké společenství vyučoval své učedníky, jak mají žít. Dívali se na Kristův život a učili se, jak jednat v obtížných situacích nebo jak přistupovat k problematickým lidem. On otevřel učedníkům každý kout svého každodenního života, a zanechal tak stopu v životech oněch dvanácti mužů.

Mistr viděl, jaký potenciál se v jeho učednících skrývá. On se nedíval na to, jací jsou, ale jakými se mohou stát pomocí dobře aplikovaného přístupu založeného na mentoringu.

Ježíš rozvinul potenciál svých učedníků tím, jak je denně různými způsoby mentoroval. Petr byl neomalený, impulzivní a zbrklý. Díky mentoringu se však stal vůdčí postavou první církve v Jeruzalémě.

Vedoucí v současné církvi by si měli osvojit Ježíšův přístup k mentoringu. Následovníci potřebují mít vztah se svými vedoucími. Mnohokrát bylo řečeno, že principy, které život proměňují, a pochopení, které život činí efektivnějším, si daleko častěji přivlastníme skrze příklad než skrze vyučování. Princip vztahu se pozitivně odrazí na životech našich zaměstnanců a spolupracovníků.

Jako mladý pastor ve sboru Calvary Church v texaském Irvinu jsem rychle rozpoznal, jak velký potenciál v sobě proces mentoringu má. Přestože byl sbor zpočátku malý, uvědomil jsem si, že musím zanechat stopu v životech důvěryhodných spolupracovníků, pokud má sbor zdravě růst. Začal jsem vyhledávat muže, kteří by mi stáli po boku, učili se z mého příkladu a podíleli se spolu se mnou na úkolech vyplývajících ze služby a na zodpovědnosti za jejich splnění.

Osmnáct měsíců jsem se každou sobotu scházel na snídani s malou skupinkou bratrů. Tato počáteční skupina třiceti lidí se za rok a půl proměnila v tým deseti oddaných služebníků. Nevynechal jsem ani jedno setkání a povzbuzoval jsem tyto

nové následovníky, aby vstoupili zodpovědně do procesu křesťanského učednictví.

Každou sobotu jsme byli během snídane spolu; potom jsem jim předával základní principy učednictví. Bylo vzrušující pozorovat, jak tito muži plně vydaní Božímu záměru duchovně rostli a vyvíjeli se. Z tohoto skromného začátku vzešla první skupinka laických vedoucích pro náš začínající sbor. Jádro této malé skupinky, která vznikla před pětácti lety, stále aktivně ve sboru slouží na pozici laických vedoucích.

### **Princip pověření**

Ježíš pověřil své učedníky specifickými úkoly: „Ustanovil jich dvanáct, aby byli s ním, aby je posílal kázat (Mk 3, 14). „Zavolal svých Dvanáct, počal je posílat dva a dva a dával jim moc nad nečistými duchy“ (Mk 6, 7). „I vyšli a volali k pokání; vymítali mnoho zlých duchů, potírali olejem mnoho nemocných a uzdravovali je“ (Mk 6, 12-13).

Ježíš rozuměl tomu, že duchovní vedení má být rozmanité. Věděl také, že je potřeba dát apoštolům přesný popis, jak má jejich služba vypadat (Mk 6, 8-11). Ježíš jim přesně řekl, co od nich očekává. Učedníci to pochopili a přijali zodpovědnost za službu, kterou jim Ježíš svěřil.

Někteří z Ježíšových učedníků se mohli cítit nezpůsobilí ke splnění úkolu, kterým byli pověřeni. Ježíš jim však poskytl dobré instrukce a laskavé povzbuzení a potlačil tak jejich pocity nejistoty a nedostatečné kompetentnosti. Tak dal svým učedníkům nejlepší příležitost k úspěchu.

Moudrý vedoucí bude dnes uplatňovat tento princip mentoringu ve svém sboru. Pastoři si musí být vědomi, že jak zaměstnanci sboru, tak i laičtí vedoucí někdy čelí pocitům nejistoty a nedostatečné kompetentnosti, které vyplývají z pocitu, že zodpovědnost je nad jejich síly. Ve většině případů tyto negativní pocity zmírní přesný popis práce.

Je velmi důležité, aby si člověk zapojený do procesu mentoringu uvědomoval, že od svého mentora může očekávat plnou podporu, povzbuzení a ochranu. Zaměstnanci církve či sboru i laičtí vedoucí potřebují vědět, že jejich pastor jim věří. Pozitivní přístup mentora může rozptýlit jejich pocity nejistoty.

Efektivní pastor uplatňující mentoring se zaměří na posílení důvěry svých spolupracovníků a služebníků. Ti potřebují od svého mentora slyšet brzy a často: „Věřím ve vás a udělám vše, co je v mých silách, abych vám pomohl uspět. Nikdy se nebojte selhání. Vždy očekávejte, že Bůh vám dá dostatečnou sílu pro jakkoliv velký úkol. Vy a Bůh – to je vítězné spojení.“

### **Princip zpětné vazby**

Po nějaké době si Ježíš zavolal své učedníky a požádal je o zprávu, jak se jim dařilo ve službě: „Apoštolové se shromáždili k Ježíšovi a oznámili mu všecko, co činili a učili. Řekl jim: „Pojďte sami stranou na pusté místo a trochu si odpočiňte!“ Stále totiž přicházelo a odcházelo mnoho lidí, a neměli ani čas se najíst.“ (Mk 6, 30-31)

Nutnou součástí růstu je během procesu mentoringu zpětná vazba. Často říkám svým spolupracovníkům, že vedoucí by nikdy neměl očekávat výsledky, aniž prověří proces. Každá služ-

ba by měla být podrobena kontrole a schválení ze strany duchovního vedení. Dobrý služebník bude sám chtít referovat o své službě odpovědným vedoucím a bude otevřený korekci z jejich strany.

Únava dolehne na ty, kdo budou dělat víc, než je třeba, budou usilovat o dokonalost, a přitom se jim nedostane ze strany mentora dostatečného zájmu a ochoty zhodnotit efektivitu jejich služby.

Mentori musí dohlížet na službu těch, které mají na starosti. Nepodaří-li se jim prokázat zájem o to, jak jsou plněny svěřené úkoly, dostaví se zklamání, rozčarování a nezájem.

Mentori se musí angažovat v životech těch, kterým slouží. Postoj typu „dělej věci po svém, neotravuj mě otázkami a nezatěžuj detaily“ škodí duchovnímu růstu i duševnímu zdraví. Mentori musí dát najevo zájem a touhu být součástí procesu.

Ježíš využil okamžik zpětné vazby jako příležitost k vyučování učedníků a sdílení vyšších principů. Při jedné příležitosti vyslal Ježíš sedmdesát učedníků, aby šli kázat evangelium „do každého města i místa, kam měl sám jít“ (Lk 10,1). Když se těch sedmdesát vrátilo, Ježíš se zajímal o to, jak se jim dařilo.

Těch sedmdesát se radovalo a říkalo: „Pane, i démoni se nám podrobují ve tvém jménu“ (Lk 10,17). Ježíš je pak naučil, že je lepší radovat se „že vaše jména jsou zapsána v nebesích“ (Lk 10,20).

Když milosrdný Samařan vzal zraněného muže do hostince a domluvil, aby o něj bylo postaráno, obrátil se na hostinského se zajímavou žádostí. Řekl: „Postarej se o něj, a bude-li tě to stát víc, já ti to zaplatím, až se budu vracet“ (Lk 10,35). Tak Samařan hostinského zavázal, aby se o zraněného muže nadále staral. Projevil tak velkou míru zájmu o zraněného muže tím, že slíbil zaplacení veškerých nákladů za jeho péči.

Ježíš, který sloužil učedníkům jako jejich mentor, také poznal, že si potřebují odpočinout a nabrat síly. Věděl, že služba s sebou přináší tlak, a viděl mnoho potřeb, které na učedníky doléhaly od zástupů. Věděl, že učedníci pracovali dlouho bez odpočinku, a tak jim oznámil, že je čas na odpočinek.

Efektivní mentor si také vytvoří způsob, jak pečovat o ty, které má na starost. Bude projevovat lásku, zájem a péči o jejich fyzické i duševní zdraví. Služebníci slouží lépe a s větší radostí v atmosféře pokoje, úcty a uznání. Zodpovědnost mentora je vytvářet prostředí, ve kterém je možné pracovat efektivně a bez stresu.

### Princip nových úkolů

Když Ježíš prověřil, jak byly splněny zadané úkoly, dal svým učedníkům nové. Taková byla jeho praxe. Kristus před svým nanebevstoupením svěřil učedníkům větší poslání než kdykoliv předtím: „A řekl jim: „Jděte do celého světa a kažte evangelium všemu stvoření. Kdo uvěří a přijme křest, bude spasen;



## MENTORING

kdo však neuvěří, bude odsouzen. Ty, kdo uvěří, budou provázet tato znamení: Ve jménu mém budou vyhánět demony a mluvit novými jazyky; budou brát hady do ruky, a vypijí-li něco smrtícího, nic se jim nestane; na choré budou vzkládat ruce a uzdraví je.“ (Mk 16,15-18)

Vzhledem k rozsahu nového úkolu, který Mistr svěřil svým učedníkům, lze dovodit, že jeho strategie mentoringu byla efektivní. Ježíš zanechal učedníkům mimořádnou výzvu k evangelizaci celého světa.

Učedníci zažili pod Kristovým vedením duchovní i duševní růst. Ačkoli dříve byli nesmělí a plní strachu, v moci Ducha svatého zahájili službu, která postupně zasáhla celý svět poselstvím kříže.

Poté, co Kristus svěřil svým učedníkům nový úkol, „byl vzat vzhůru do nebe a usedl po pravici Boží“ (Mk 16,19). I když Ježíš již tuto zemi opustil, pokračovali učedníci i nadále ve službě tak, jako když byl Ježíš ještě fyzicky s nimi: „Oni pak vyšli, všude kázali; a Pán s nimi působil

a jejich slovo potvrzoval znameními.“ (Mk 16,20)

Princip nových úkolů je jeden z nejdůležitějších okamžiků procesu mentoringu. Odměnou za efektivní službu je svěřeni nových úkolů a větších odpovědností. Ježíš řekl: „Kdo je věrný v nejmenší věci, je věrný také ve velké.“ (Lk 16,10)

Tato pravda ukazuje, že v prvních fázích služby, kdy ještě povaha služby či místo jejího vykonávání nedává důvod k oslavám, je třeba prokázat věrnost a vytrvalost ve víře. Zachariáš napsal: „A kdo by pohrdal dnem malých začátků? Takoví se zarádají...“ (Za 4,10; v překladu B21). Musíme si připomínat, že každá velká služba se rodila jako malá; každá úspěšná služba měla svůj skromný začátek.

Dnes jsem vděčný za to, že mi můj otec a bratr poskytli službu mentoringu. Bez těchto úžasných vkladů do mého života a služby bych byl naprosto nepřipraven plnit všechny své současné povinnosti. Vztah založený na mentoringu to však umožnil.

Ačkoliv kážu každý týden na bohoslužbách sboru Calvary Church tisícům lidí, živě si vzpomínám na malý sbor v jednom malém texaském městě, který jsem měl na starosti na počátku mé pastorační služby. I když moje služba pastora začala poměrně nenápadně na odlehlém místě země, Bůh nakonec dovolil, abych se přesunul do rozlehlé oblasti velkoměsta, která v sobě skrývá neomezený potenciál pro růst Božího království. Věřím, že moje současné působení je důsledkem toho, že jsem věrně zachovával principy mentoringu, které do mého života zasadili druzí lidé.

Stejně jako byli učedníci povoláni k zodpovědnějším úkolům, i dnes může Mistr chtít, aby služebníci sloužili v nových oblastech služby, které nabízejí větší příležitosti pro růst a rozvoj. Někdejší misionář Charles Greenaway mi řekl: „Bud’ ve své službě vždy flexibilní. Během cesty po tobě může Bůh kdykoliv

chtít, aby ses obrátil o 90 stupňů.“

Ježíš, vedoucí oblasti řízení lidských zdrojů církve, má pravomoc umístit své služebníky na pozice, které nejlépe odpovídají jejich schopnostem. Nikdy nevíme, kdy přijde náš den „nových úkolů“. Ježíš to ví. On povyšuje své služebníky, kdy chce a tehdy, když jsou oni na toto povýšení připraveni.

Je dobré si připomínat, že do vedoucích pozic a zodpovědností *dorůstáme*. Před lety jeden mladý služebník během prohlídky krásných nových sborových prostor poznamenal: „Byl bych rád, kdyby mi takovéhohle místo jednou spadlo do náruče a já tam mohl dělat pastora.“ Ostřílenější a moudřejší služebník ve skupině mu na to řekl: „Mladý muži, taková služba do náruče nepadá. Do takové služby se dorůstá.“

Duchovní zralost a duchovní růst nepřicházejí samy od sebe. Duchovní růst je cílený proces. Růstu v křesťanské službě dosáhne ten, kdo se s vědomím svého cíle podrobí procesu učednictví skrze mentoring.

Mentoring umožňuje každému služebníkovi rozvinout jeho potenciál na maximum. Pro ty, kdo chtějí sloužit našemu Pánu tím nejlepším způsobem, je mentoring nutností.

Měli jsme v Calvary Church v týmu několik mladých lidí, kteří prošli procesem mentoringu, pak se vydali sloužit na různá místa a uspěli. Mojí neutuchající modlitbou a vroucím přáním je, abych mohl mentorovat nejméně deset dalších lidí, kteří v každém ohledu překonají moji vlastní službu.

Věřím, že Bůh vyslyší mé modlitby. Ve skutečnosti už několik mladých služebníků této úrovně téměř nebo úplně dosáhlo.

## Pozoroval jsem, jak bourají budovu

Pozoroval jsem, jak v rušném městě  
skupina mužů bourá budovu.  
Mohutnými nárazy a za bujarého řevu  
rozhoupali silný trám a boční stěny spadly.  
Zeptal jsem se mistra:  
„Jsou tito muži stejní odborníci  
jako ti, které byste najal na stavbu?“  
Dal se do smíchu a řekl: „To vskutku ne!  
Na tohle stačí najmout obyčejného dělníka.  
A mohu za den nebo dva zničit to,  
co stavitelům trvalo roky.“  
Pokračoval jsem dál v cestě a přemýšlel.  
Kterou z těchto rolí se snažím hrát?  
Jsem stavitel, který pečlivě pracuje,  
druhé podle pravidel buduje?  
Nebo jsem ničitel, který kráčí městem,  
a stačí mu jen bourat?

Neznámý autor

# MENTORING;

pomůže vybudovat úspěšné vedoucí, kteří budou efektivně stavět a splní svůj úkol ve službě Mistrovi.

**J. Don George** je pastorem sboru Calvary Church v texaském Irvingu. Je také výkonným presbyterem Generální rady Assemblies of God.



**Poznámka:** <sup>1</sup>Mentoring patří mezi nástroje osobního rozvoje. Základem mentoringu je vztah, ve kterém jedna zkušenější a často specificky vyškolená osoba (mentor) dobrovolně podporuje druhou osobu. Tento vzájemný vztah trvá tak dlouho, jak se dohodnou strany domluví. Cílem tohoto vztahu je nasměrování k osobnímu rozvoji mentorovaného člověka, jeho podpora, doprovázení v procesu růstu apod.

# Je čas přestat se stranit druhých

/Paul Walterman/

*Ti všichni se svorně a vytrvale modlili spolu se ženami, s Marií, matkou Ježíšovou, a s jeho bratry. (Sk 1,14)*

Darrel věděl, že služba nebude snadná. Uvědomil si to, už když byl malý chlapec a pozoroval svého tatínka, který sloužil v církvi. Mnohokrát slyšel otce říkat: „Není to snadné, chlapče. Neseš na ramenou velké břemeno a neseš ho sám. Je to povolání, které s sebou nese osamělost, a ty musíš zatnout zuby a jít dál.“ Naštěstí to nebyl tento hlas, skrze nějž slyšel Darrel povolání do služby. Slyšel rovněž Boží hlas, který ho vyzýval k následování Božího povolání.

Po sedmnácti letech služby byl Darrel poměrně spokojený s tím, co se mu podařilo pro Boží království udělat. Služba si však vyžádala také svou daň. Už nějakou dobu se cítil podobně osamělý, jako dříve jeho otec. Nakonec se rozhodl se svými pocity svěřit manželce a ta se mu snažila ze všech sil pomoci. On však cítil zoufalou potřebu hovořit i o dalších věcech. Byl unavený, osamělý, doléhalo na něj pokušení a cítil zklamání. A současně zažíval to, co prožívají muži na počátku středního věku (ještě se snad nejednalo o krizi). Se svými pocity bojoval každý den. Kdyby si tak mohl s někým popovídat o své frustraci, obavách, ale i nadějích, které choval v mysli ohledně budoucnosti sboru! S kým však? Kdo by mohl tohoto muže pochopit?

## SPOLEČENSTVÍ

Pokud chcete být těmi, kdo svou službu Božímu království *završí úspěšně*, musíte si uvědomit význam společenství. Vedoucí, kteří chtějí přežít, stavějí na první místo vztahy s jinými vedoucími. Jinak to nejde. Když se Bůh pustil do největšího úkolu všech dob, udělal to jedinečným a osobním způsobem. Aby smířil ztracené lidstvo sám se sebou, setkal se s ním tváří v tvář v osobě svého syna Ježíše Krista.

Když se nás Otec vydal hledat, nezvolil pro tento úkol žádný přípravný výbor, nerozeslal hromadný e-mail ani nezorganizoval konferenční hovor. Každého z nás zavolał jménem. Eugene Peterson parafrázuje Pavlova slova z Izaiáše takto: „Kdyby se spočítala všechna zrnka písku a jejich součet dostal název ‚vyvolení Boží‘, pořád by se jednalo jen o čísla, ne o jména; ke spasení však přicházíme na základě osobní volby. Bůh nás nesčítá, nýbrž nás volá jménem. Matematika totiž není jeho hlavní obor.“ (Ř 9, 27-28)

Zbožný vedoucí je s *lidmi*, ne pouze vedle nich. Introvert

možná bude muset trávit víc času o samotě, aby si „dobil baterky“. Společenství však není jen něco, nad čím vedoucí dohlíží, nýbrž něco, do čeho musí být zapojen. Musí dovolit lidem, aby vstoupili do jeho života.

Raná církev byla společenstvím věřících. Dokonce ještě před Letnicemi se následovníci Ježíše Krista rozhodli, že v církvi zůstanou navždy a *společně*.

První věřící měli „všechno společné“, byli „upřímného a radostného srdce“ (Sk 2, 44.46). Dnes říkáme, že to byl zázrak. A je to tak. Ale tomuto zázraku nedali zrod čerstvě narození křesťané vykazující rysy zmiňované ve druhé kapitole knihy Skutků. Tomuto zázraku dalo zrod rozhodnutí popsané v první kapitole knihy, kde se křesťané a jejich vedoucí dohodli, že zůstanou pospolu.

Navazovat a udržovat vztahy bývá pro pastory obtížné, obzvlášť když jde o muže. Ve většině mužů je kousek osamělého jezdce. Obrázek, kde jste pouze vy sám a čelíte se stoickým klidem nepříznivým větrům, se může zdát poetický. Má však v sobě také něco patetického. Boží slovo totiž osamělost na roveň zbožnosti nestaví.

Bůh řekl, že jeho stvoření je dobré. Pak se podíval na člověka, uviděl jeho osamění a prohlásil: „Není dobré, aby člověk byl sám.“ (Gn 2, 18)

Mojžíš bojoval se svou osamělostí, která vyplývala z pozice vůdce obtíženého povinnostmi. Svěřil své pocity Bohu: „Nemohu sám unést všechn tento lid, je to nad mé síly.“ (Nu 11, 14)

Žalmista David nám představuje Boží plán v Ž 68, 7: „Bůh osamělé usazuje v domě.“ Božím záměrem nebylo, aby člověk pracoval žil a uctíval Boha sám. A o naplnění Božího záměru by nám mělo jít především.

A co dodat k Šalamounovu výroku: „Lépe dvěma než jednomu, mají dobrou mzdu ze svého pachtění. Upadne-li jeden, druh jej zvedne. Běda samotnému, který upadne; pak nemá nikoho, kdo by ho zvedl. Také leží-li dva pospolu, je jim teplo; jak se má však zahřát jeden? Přepadnou-li jednoho, postaví se proti nim oba. A nit trojitá se teprve nepřetrhne!“ (Kaz 4, 9-12)

Když stojíme někomu po boku, jeho potenciál nejen zdvojnásobíme, my jej zmnohonásobíme. V Dt 30, 32 čteme, že jeden muž může zahnat tisíc a dva muži deset tisíc. Zde vidíme, že když své síly v Božím království



## osamělý jezdec

„ Ve většině mužů je kousek osamělého jezdce. Obrázek, kde jste pouze vy sám a čelíte se stoickým klidem nepříznivým větrům, se může zdát poetický. Má však v sobě také něco patetického.

“

spojíme s druhými, Boží matematika začne být velmi zajímavá.

### VYKAZATELNOST

Nejenže se nám společně lépe pracuje, ale stejně tak se společně lépe zotavujeme: „Upadne-li jeden, druh jej zvedne“ (Kaz 4, 10). Každý z nás někdy upadne. Může jít o oblast citovou, morální, finanční nebo zdravotní. Jsme zkrátka jen lidé.

Když jsem na počátku šedesátých let studoval na biblické škole, říkali nám, abychom si drželi odstup od lidí z našich sborů a abychom se od nich oddělovali. A studenti se touto radou řídili. Starali se sami o sebe a nebudovali hluboká přátelství. Cíleně se vyhýbali jakýmkoliv vztahům, které s sebou nesly možnost zpětné vazby. Patřili přece mezi vedoucí a jako takoví neměli mít potřebu ta-

kových vztahů (minimálně nebyli ochotni přiznat potřebu takových vztahů).

Mnoho z nich pak spadlo ze zdi podobně jako Humpty Dumpty<sup>1</sup>. Neměli však královské koně či muže, kteří by jim pomohli – podobně jako Humptymu – sebrat se a jít dál<sup>2</sup>.

Tito vedoucí neměli být komu vykazatelni a padli – a ten pád byl bolestivý. Přinejmenším jim přátelé mohli pomoci udržet se na nohou. Přinejhorším jim mohli poskytnout prostor k rychlejšímu zotavení a znovunalezení místa pro službu. Nicméně „běda samotnému, který upadne; pak nemá nikoho, kdo by ho zvedl.“

Můj blízký přítel z dob studií na biblické škole prožíval těžký zápas v oblasti sexuálního pokušení právě v oka-

mžiku, kdy se mu ve službě dařilo jako nikdy předtím. Kde byli ti, kdo mu měli klást zásadní otázky a stát mu po boku v čase jeho nejtěžších bojů? S největší pravděpodobností nebyli nikdy přizváni, aby se mohli stát se přítelem, mentorem a partnerem v oboustranném vykazatelném vztahu. Důvod?

Přiznat si, že ve své životní bitvě prohráváme, je prý znak duchovní slabosti. Opak je však pravdou. Jediným protilekem je spolknout vlastní pýchu a pokořit se. Vyhledejte důvěryhodné lidi, kteří vašim zápasům rozumí a sami v nich zvítězili. A pak jim dovoluňte vstoupit do vašeho života, buďte před nimi otevření, ochotní přijmout jejich rady a především vnímaví. Jiná cesta není.

## VZTAHY

Moudrý vedoucí si uvědomuje, že lepších výsledků dosáhne, pracuje-li skrze vztahy. Ví, jak důležité je mít rodinu a blízké přátele, kteří mu dokážou položit nepříjemné otázky a nedovolí, aby jeho chování zašlo pod hranici křesťanských požadavků. Zároveň je mu jasné, že život je mnohem zábavnější, když ho žije a sdílí s druhými. Kniha Kazatel hovoří o vzájemném zahřívání (4,11), ale já bych tuto myšlenku chtěl dovést dál, než je jen sdílení společného lože.

Během let jsem na svých cestách vyfotografoval spoustu míst a okamžiků, o něž jsem se chtěl podělit se svou manželkou. Buď jsem však špatný fotograf, nebo mám nekvalitní přístroj, protože snímky jen zřídka dokážou zachytit pocit, který jsem měl ve chvíli, kdy jsem mačkal spoušť.

Když však moje manželka Joanie cestuje se mnou, radost ze společných okamžiků je skutečná a naplňuje nás. Život je nám dán proto, abychom jej sdíleli, a to nejen v těžkých obdobích, ale i když zažíváme radost a štěstí.

## ODDANOST SPOLEČENSTVÍ

Jak se může pastor, který si v životě všechno dělal sám, změnit ve služebníka otevřeného pro společenství?

Zvažte následující kroky:

1. Požádejte Boha, aby do vašeho srdce vložil ochotu spolupracovat a spolupodílet se na práci s druhými. Poproste Ježíše, aby vám pomohl upevnit postoj, který vyjádřil slovy: „Ale nejsem sám, neboť Otec je se mnou.“ (Jan 16, 32)
2. Vyhledejte člověka, který umí rozvíjet vztahy, a požádejte jej o pomoc. Na počátku se vám bude možná zdát, že prostor pro spolupráci neexistuje, neboť jste stále v zajetí starého přístupu ke službě. Potřebujete pomoc člověka, který se na svět dívá skrze brýle zabarvené vztahy. Pokud jste ženatý či vdaná, pomoc můžete nalézt ve svém partneru. Dříve mne obtěžovalo, když se mě manželka zeptala, zda jsem nezapomněl někomu poslat děkovné přání za jeho právě projevenou laskavost. Dnes v ní však vidím nesmírně citlivého a vnímavého spojení, kterého mi Bůh daroval, abych mohl rozvíjet oblast mezilidských vztahů.
3. Podívejte se na tým, který vedete. Pokud vedete sbor sám, učte se od ostatních pastorů z vaší oblasti.

Pokud máte tým, začněte se na něj dívat jinýma očima. Nevnímejte sami sebe pouze jako šéfa, ale také jako bratra. Naučte se rozpoznat, jaké má kdo obdarování, a dejte mu prostor uplatnit ho tak, aby vám byl přínosem a pomohl sboru k růstu. Pokud jste si členy svého týmu vybírali pečlivě podle Božího vedení a podle toho, jak se navzájem doplňují, vznikl tým, který povstal za konkrétním účelem a má konkrétní cíl. Pokud neznáte své spolupracovníky jako lidi, kteří mají konkrétní obdarování, boje i potenciál ke službě, zastavte se a dopřejte vzájemnému poznávání tolik prostoru, kolik bude potřeba, abyste se stali duchovně jednotným týmem, který ví, jak spolupracovat, jak společně bojovat i jak se společně bavit.

4. Další oblast, která má v sobě velký potenciál, je vztah s radou sboru<sup>3</sup>. Až příliš často stojí pastor a rada sboru proti sobě, nebo naopak jsou vůči sobě lhostejní. Obvykle se tyto dvě strany moc dobře neznají a pracují na protichůdných či konkurenčních cílech. Modlete se, aby vás Bůh sjednocoval, a tím posílil i své dílo ve vašem sboru.

5. Když budete hodnotit uplynulý den, upřímně se zamyslete, zda jste mohli v oblasti vztahů udělat ještě něco víc. Pracovali jste sami na něčem, kde by byla vhodnější spolupráce? Udělali jste sami rozhodnutí, které by mohlo být po poradě s jedním nebo dvěma členy týmu vyváženější? Následně se modlete, aby vám Bůh pomohl zítra se v daných oblastech zlepšit.

A pokud vás přepadne tendence stranit se druhých, dejte jí vale.

**„Přátelé milují za každého počasí a rodiny stojí při sobě v každém soužení.“**

(Příslaví 17, 17 v překladu „The Message“)



**/PAUL WALTERMAN/**  
je vedoucím organizace  
*Fresh Heart Ministries*,  
Apple Valley, Kalifornie, USA.

## Poznámky:

<sup>1</sup>Postavička z anglických pohádek pro děti z mateřských škol, často v podobě vejce.

<sup>2</sup>*Humpty Dumpty sat on a wall,  
Humpty Dumpty had a great fall.  
All the king's horses and all the king's men  
Couldn't put Humpty together again.*

<sup>3</sup>Church board – struktura vedení v místních sborech Assemblies of God je odlišná od struktury vedení v místních sborech Apoštolské církve.

# Z VĚRNÝCH LIDÍ ČIŇ UČEDNÍKY, OSTATNÍM SE PASTORAČNĚ VĚNUJ

**Autor: Harvey A. Herman**

*Když se ohlédnu zpět za více než pětadvaceti letou zkušeností ze služby mezi vysokoškolskými studenty, vidím jako největší prioritu budování věrných lidí.*

Jeden z nejvýznamnějších proměňujících momentů svého života jsem prožil v květnu 1983. V této souvislosti věřím, že každý, kdo chce efektivně sloužit studentům na vysokých školách, musí prožít tuto osobní proměnu také.

Procházel jsem tím, co občas trápí mnohé pastory. Kladl jsem si otázku, zda jsem neudělal velkou chybu, když jsem vstoupil do služby Bohu na plný úvazek. Poznám, když na mne přicházejí tyto chvíle pochybností podle toho, že si začínám představovat, jaké by to bylo řídit dodávku zásilkové služby FedEx.

Prožíval jsem znechucení a ztrátu iluzí. Další školní rok, kdy jsem vedl svou skupinku Chí Alfa, se chýlil ke svému bezvýznamnému konci. Začátek roku vypadal dobře, ale na konci roku členská základna skupiny klesla na nějakých patnáct, dvacet studentů.

Pomyslel jsem si: „Po deseti letech služby na vysokých školách bych očekával nějaké ovoce své práce. Cítím se však vyčerpaný a frustrovaný. Co se stalo? Nepamatuji si, že bych někdy pracoval víc než během posledních pěti měsíců. Poskytl jsem lidem v krizi víc pastoračních rozhovorů než během posledních tří let dohromady. Jenže, je na tom někdo líp? Někteří dokonce hůř! I studenti z mé skupiny, jejichž přesvědčení vypadalo neochvějně, na tom byli na konci roku všelijak. Co se to děje, Pane? Možná se prostě na službu vysokoškolským studentům nehodím.“

Potom však ke mně začal Bůh mluvit podobně jasně, jako když přišel k zoufalému Eliášovi na hoře Choréb (1Kr 19,9-18): „Vezmi si svůj kalendář!“ Dále se zeptal: „Kde jsi trávil většinu svého času a s kým?“ Pozorně a s modlitbou jsem Duchu svatému naslouchal a On mi ujasnil několik věcí.

Duch svatý mne ujistil, že jsem starostlivý člověk, který nepostrádá soucit. Velké množství času jsem trávil tím, že jsem se věnoval studentům s vážnými osobními problémy. To se zjevně rozkríklo, protože za mnou začali chodit hlavně studenti se svými hlubokými problémy. Rozhodl jsem se udělat pro ně všechno, co bylo v mých silách. Zdálo se však, že potřebují víc, než jsem byl schopen jim dát.

Potom jsem ucítil, že mne Duch svatý usvědčuje. Zprv jsem

se sebestředně domníval, že jsem jediný, kdo jim může dostatečně pomoci. Zadruhé jsem nebyl schopen vidět, že ti spolehliví, stabilní a laskaví studenti z mé skupiny mohou také uzdravovat a sloužit. Nebyl jsem schopen tyto věrné lidi vybudovat a falešně jsem se domníval, že nejsou schopni stát se služebníky milosti. Stejně jako Eliáš jsem musel činit pokání ze své pýchy. Podobně jako on jsem nedokázal připravit věrné studenty ke službě.

**Tedy jsem netušil, jak pravdivé se tohle zjevení ukáže.**

Důsledky této změny v myšlení a ve stylu vůdcovství mne navždy změnil. Když se ohlédnou zpět za více než pětadvaceti letou zkušeností ze služby mezi univerzitními studenty, vidím jako největší prioritu budování věrných lidí. Tento prožitek úplně změnil můj přístup k vůdcovství, a to k lepšímu. Rád bych zdůraznil tři místa z Písma, která poslouží jako příklad.

## Dělej to jinak

Prvně jsem našel Mojžíše sedícího na jeho soudcovské stoličce „od rána do večera“ (Ex 18,13). Jeho tchán Jitro ho napomenul: „Není to dobrý způsob, jak to děláš. Úplně se vyčerpáš, stejně jako tento lid, který je s tebou. Je to pro tebe příliš obtížné. Sám to nezvládneš.“ (Ex 18,17-18) Poradil Mojžíšovi, aby vybral schopné muže, „kteří se bojí Boha, milují pravdu a nenávidí úplatek“ (Ex 18,21) a ustanovil je nad tisíce, stovky, padesáti a deseti. Na Mojžíšovi zůstala zodpovědnost vyučovat je o Bohu a ukazovat jim, jak žít život zasvěcený Hospodinu.

To je úkol, který Bůh po vedoucích žádá - vyzbrojit duchovně zdravé jedince a udělat z nich dobré vedoucí. Mojžíš se nemohl pastoračně věnovat celému Izraeli. Já jsem se bláhově domníval, že to u své skupiny – byť jen padesáti studentů – dokážu. Jestliže vám se to zdá snadné, pak jste nikdy nepracovali s padesáti cílevědomými vysokoškoláky. Je to jako péče o smečku koček.

## Vyzbroj Boží lid k dílu služby

Apoštol Pavel praktikoval tento princip při svých misijních cestách. V listu Ef 4,11 definuje typy vedoucích v církvi. Pavel věří, že vedoucí se mají snažit zachovat jednotu Ducha. Rozmanitost darů pak vidí jako nástroj vyjádření svobody a tvořivosti. Je však důležité, jakým způsobem vyložíte dvanáctý verš.

Někteří tvrdí, že vedoucí, o kterých hovoří jedenáctý verš, jsou zodpovědní za všechny úkoly zmíněné ve verších dvanáct až šestnáct. Tyto povinnosti zahrnují vyzbrojení svatých k dílu služby, budování těla Kristova, dosažení jednoty víry, zvěstování Ježíše jako Syna Božího, mluvení pravdy v lásce a podobně. Někteří věří, že pokud pastoři takto jednájí, všichni členové Kristova těla dosáhnou zralosti.

Pokud však věříte, že hlavní a nejdůležitější úkol vedoucích je dokonale připravit svaté k dílu služby, pak se vůdcovství stane dostupné každému údu Kristova těla. Svátí jsou tak vyzbrojováni k tomu, aby konali veškeré „dílo služby“.



Podle Pavla je výsada vést a sloužit dostupná každému, nejen specificky vyškoleným pastorům a placeným pracovníkům církve. Petr opakuje tuto myšlenku: „Vy však jste ‚rod vyvolený, královské kněžstvo, národ svatý, lid náležející Bohu‘, abyste hlásali mocné skutky toho, kdo vás povolal ze tmy do svého podivuhodného světla.“ (1 P 2,9) Pokud to děláme, pak se každý člen stává vědomě knězem a služebníkem.

### Svěř službu věrným lidem, kteří budou schopni učit druhé.

Pavel napsal svému žáku Timoteovi: „a co jsi ode mne slyšel před mnoha svědky, svěř to věrným lidem, kteří budou schopni učit zase jiné.“ (2 Tm 2,2) V tomto verši vidím zmíněny čtyři generace učedníků.

Generace obecně	Zástupci každé generace
První generace	Pavel
Druhá generace	Timoteus
Třetí generace	Věrní lidé
Čtvrtá generace	Jiní

Tento verš ilustruje mezigenerační povahu učednického procesu. Pavel žádá Timotea, aby si pamatoval vše, co apoštol vyučoval a dělal, vše, co mohlo být potvrzeno očitým svědectvím. Pavel se mezi jiným modlil za nemocné a vyháněl zlé duchy (viz 2 Tm 3,10-15). Timoteus to jako Pavlův společník na cestách všechno viděl a zažil.

Pavel ve svém posledním dopise Timotea nabádá, aby vybral věrné učedníky z církve v Efezu. Při výběru má být opatrný. Tak odhalí tajemství efektivního vůdcovství. Teprve až Timoteus uvidí, že jeho věrní učedníci budují další věrné učedníky, může příběh považovat za úspěšný. Učednictví ze své podstaty přechází z generace na generaci.

Už jste určitě slyšeli následující výrok: „Nemůžeš mít duchovní vnoučata.“ Spasení se nedá zdědit. Nicméně pokud jde o učednictví, tam je cílem vyprodukovat ona duchovní vnoučata. Je na vás, abyste jednali tak, že vaši učedníci jednou budou vychovávat učedníky z dalších.

Vedoucí musí být dostatečně prozíravý, aby měl stále, ve všem, co dělá, na paměti generaci, která se mu vzdaluje. Cílem tohoto mezigeneračního procesu je budování duchovních vnoučat.

### Co znamená být věrný?

Jitro řekl Mojžíšovi, aby našel schopné, bohabojné, důvěryhodné, poctivé muže. Pavel řekl Timoteovi, aby vybral věrné lidi. Klíčovým slovem je věrný. Pojem věrnost chápou ve dvou rovinách. Zaprvé věrný člověk je ten, kdo je plný víry (v angličtině *faithful*; *faith* = víra, *full* = plný). Věřící naplněný vírou je přesvědčený, že Bůh mění věci. Takový člověk ví, že modlitba mění věci. Je plný víry, ne však v sebe sama, ale v Ježíše Krista.

Zadruhé se věrnost vztahuje ke spolehlivosti. Spolehlivost je věrnost prověřená v čase a praxi vedoucího. Spolehlivý je ten, s kým můžete počítat. A také ten, kdo je zásadový.

Koho tedy můžeme považovat za věrného? Nejprve si asi vybavíme ty, kdo se vydali Ježíši již před nějakým časem. Pokud však rozumíme pojmu ve smyslu *plný víry*, pak jsem se s takovými lidmi setkal převážně mezi svými, poměrně krátce obrácenými, studenty. Čerstvě obrácený člověk je přesvědčený, že Bůh mění věci. Může či nemusí vykazovat přirozené vůdčí nadání, hloubku charakteru nebo dovednosti potřebné ke službě; tyto věci přijdou časem. Ale míra zralosti v Kristu zde není stěžejní věc. Otázka zní: Je plný(á) víry? Teprve učednický proces totiž pomáhá takovému člověku v chození s Bohem. První otázka při výběru učedníků by tedy měla znít: „Jsi plný víry? Věříš, že Bůh mění věci?“

### Z věrných lidí čiň učedníky, ostatním se pastoračně věnuj

Od onoho proměňujícího okamžiku v květnu 1983 jsem se učil následující věc: „Z věrných lidí čiň učedníky, ostatní pastoračnuj.“ A změnilo to můj život. Předtím jsem trávil většinu svého času tak, že jsem se modlil a radil studentům, kterým chyběla víra. Takoví studenti však nejsou přesvědčeni o tom, že Bůh mění věci. Na konci školního roku pak výsledkem jejich nedostatku víry byla většinou ještě větší absence víry. A přitom jsem zanedbával ty, kteří věrní byli. Od května 1983 jsem svou pozornost zaměřil na studenty plné víry. Snažil jsem se zachovávat následující poměr: 80 % energie věnovat učednictví, 20 % pastorači.

Zjistil jsem, že princip z *věrných lidí čiň učedníky, ostatní pastoračnuj* odhaluje dvě klíčové priority procesu vůdcovství. Prioritou vedoucího je zaměřit se na budování učedníků. Možná jste si všimli, že pro mne výrazy činit učedníky a pastoračně vést označují způsob života a způsob vedení. Většinu svého času, energie a modliteb věnuji budování věrných lidí. Tím jsem Velké poslání, které zní „*čiňte učedníky ze všech národů*“, učinil hlavní prioritou mého života a mého vůdcovství.

Toto přesvědčení jsem nepřijal bez určitého vnitřního zápasu, protože se zdá necitlivé. Ve skutečnosti se však ukázalo jako ta nejsoucítější věc, kterou jsem v životě udělal. Když se dnes ohlédnu zpět, vidím spoustu studentů a studentských misionářů připravených efektivně vést ostatní a starat se o ně.

Chcete-li zasáhnout opomíjené a často zraněné vysokoškolské studenty, kteří potřebují pomoc, rozhodněte se nejprve najít takové, kteří jsou plní víry. Z nich budujte učedníky především. Vytvoříte si tak armádu spolupracovníků, kteří budou schopni vyjít ke ztraceným a sloužit potřebám druhých. Zároveň z takových lidí budou vychovávat učedníky. Tento proces jde napříč generacemi, není příliš intuitivní a zdá se postavený na hlavu. Já v tom však vidím a slyším Ježíšův odkaz. Vychovávat učedníky z věrných lidí je to, co vám přinese nejvíce ovoce.



**HARVEY A. HERMAN, DSL,**

je národní vedoucí pro misijní výcvik organizace Chí Alfa. Můžete navštívit jeho stránku [www.harvsallyherman.net](http://www.harvsallyherman.net)

# ZŮSTAT SILNÝ AŽ DO KONCE

*George O. Wood*



## **Když budete lidi milovat, oni vám lásku oplátí a budou ochotni podpořit vaši vizi.**

Stal jsem se pastorem, když mi bylo 29 let. Během prvních dvou roků jsem se naučil mnoho věcí, které jsme na biblické škole neprobírali. Vinu bych nepřipisoval učebním osnovám. Některé věci se prostě nenaučíme a ani nemůžeme naučit, dokud je nezažijeme v praxi. Předkládám zde několik principů, které jsem velmi záhy objevil. Když se jimi budete řídit, pomohou vám k efektivní službě a také k tomu, abyste zůstali silní až do konce.

## **Povolání vás podrží v těžkých dobách**

(Nejen) první dva roky služby bych nedokázal zvládnout, pokud bych si nebyl zcela jist, že se nacházím v samotném středu Boží vůle. Dbejte na to, abyste byli na svém místě proto, že vás tam chce mít Bůh, nikoliv proto, že je to skvělá příležitost nebo že vás lákají zaměstnanecké výhody.

## **Stavějte na svých silných stránkách**

Je přirozené, že mladý služebník prožívá pocity nejistoty. Ty mohou vést k tomu, že začne napodobovat staršího úspěšného služebníka nebo způsob práce někoho jiného. Uvědomte si, v čem jste dobří a jaké máte obdarování. Zaměřte se na své silné stránky a to, v čem tak dobří nejste, svěřte jiným.

## **Položte dostatečně pevné základy, aby unesly tíhu, kterou na vás Bůh vloží**

Vysoké stavby musí mít hluboké základy. V prvních letech své služby si dopřejte čas a důkladně se připravte na budoucí službu. Budujte i svou sebekázeň. Mnoho služebníků zažívá ve středním věku pocit vyhoření. Nikdy totiž nevěnovali dostatečnou pozornost rozvoji exegetických a hermeneutických dovedností, modlitebního života či studijních návyků. Tento povrchní přístup je přivedl až do takového rozpoložení, že sami doslova duchovně vyhladověli, což se projevilo i na jejich sboru. Buďte ukázněni a věnujte patnáct až dvacet hodin týdně studiu.

## **Pouze vaše síly nestačí**

Vaše vzdělání, příprava a obdarování mají svá omezení. To, na čem pracujete, nepatří vám, je to Boží věc. Apoštol Pavel byl všestranně nadaný, přesto si uvědomoval, že evangelium k lidem přichází „ne pouze v slovech, ale v moci Ducha svatého a v přesvědčivé plnosti“ (1 Te 1,5). Sbor ani služba neporostou, pokud nebudete spoléhat na Boží moc.

## **Věnujte věcem náležitou pozornost**

Během prvního roku pastorační služby jsem cítil, že ke mně Bůh promluvil ohledně jedné ošklivé parcely vedle sborové budovy: „Když nejsi schopen pečovat o trávník, jak se chceš starat o lidi?“ Zaznamenal jsem si tento úkol do diáře a následně jsme zaseli nový trávník. Během půl roku se počet lidí v našem sboru ztrojnásobil z jednoho sta na tři stovky. Stalo se to díky trávníku? Ne, šlo o princip. Věnujte věcem náležitou pozornost. Udržujte budovy v dobrém stavu. Mějte určenou pracovní dobu. Odpovídejte na poštu. Dělejte vše co nejlépe.

## **Milujte lidi více, než svou vizi**

V prvním roce své pastorační služby jsem udělal téměř osudovou chybu. Zdůraznil jsem svou vizi pro sbor natolik, že jsem byl schopen ji naplnit i na úkor lidí ze sboru. Byl jsem ochoten rozdělit staršovstvo i sbor jen kvůli tomu, abych protlačil svou vizi. Naštěstí mi Duch svatý pošeptal čtyři slova: „Georgi, ovládej svůj jazyk.“ A Bůh mi pomohl stát se tím, kdo sjednocuje, ne tím, kdo rozděluje. Když budete lidi milovat, oni vám lásku oplátí a budou ochotni podpořit vaši vizi.

## **Pokud vedení není jednotné, lidé budou rozdělení**

Během své pastorační služby jsem pouze jednou jednal na základě rozhodnutí, které nemělo jednoznačnou podporu celého vedení sboru. Povaha věcí vyžadovala, abych dal přednost pravdě před jednotou ve vedení. Pokud budete dělat zásadní rozhodnutí bez jednoznačné podpory celého staršovstva,

ani ve sboru nebude jednota. Je lepší vyhradit si čas na modlitbu a půst, než se vydat plnou parou vpřed.

## Dejte Krále a Boží království na první místo

Během prvního půl roku mé pastorační služby klesla členská základna sboru ze sedmdesáti tří členů na čtyřicet devět. Po tomto krušném období promluvil Duch svatý do mého srdce: „Georgi, mým cílem není budovat tento sbor na síle tvé osobnosti. Sbor musí stát na mně. Postav mou osobu a mé království na první místo a já se postarám o zbytek.“ Od té chvíle jsem si přestal přivlastňovat sbor, spolupracovníky týmu či jakéhokoliv jiného zaměstnance. Nebyl to můj, nýbrž Boží sbor. Naučili jsme se také, že finančně přispívat k naplňování Velkého pověření ve světě se musí stát nejvyšší prioritou. Bůh požehná každému pastrovi a každému sboru, který je orientován na misi.



*George O. Wood, D. Ed. D.*  
je generální superintendent Assemblies of God,  
Springfield (Missouri, USA)

**AŽ DO KONCE...**





**Vydává: Apoštolská církev ve spolupráci s nakladatelstvím LIFE PUBLISHERS**  
Copyright 2011 | General Council of Assemblies of God in Life Publishers International

Všechny biblické citáty jsou převzaty, není-li uvedeno jinak,  
z Českého ekumenického překladu (vydání z roku 2001).