

# JV CZECHY



## **W jaki sposób liderzy wzrastają i rozwijają się w lokalnych kościołach? W jaki sposób zbory rozwijają i kształtują nowych liderów?**

Bogdan Lach, Martina Pixová, Tomáš Samiec, David Rajca,  
Jonathan Rosen, Josh Nelson, Daniel Johnson, Rob Chestnut,  
Dušan Drabina, Milan Michalko, Marek Slansky

**C**hrześcijańska Akademia Młodych (KAM) jest czeską organizacją non-profit, która służy pod parasolem Josiah Venture. Naszą misją jest: “Wyposażyć młodych liderów do wypełniania posłannictwa Chrystusa.”

Dave Patty, założyciel Josiah Venture, został powołany do służby w Czechach w 1993 roku, zaledwie kilka lat po upadku komunizmu. Uciskane kościoły działały w podziemiu, starając się przetrwać. Programy młodzieżowe nie były rozwijane, a o ewangelizacji skierowanej do młodzieży nikt nie słyszał.

Reżim komunistyczny w Czechach należał do najbardziej represyjnych, Czesi przeżyli dwie dekady “normalizacji”, polegającej na tym, że każdy, kto odstawał od normy był szykanowany przez milicję. Nietrudno sobie wyobrazić, że w takim środowisku nie mogło się wykształcić zdrowe spojrzenie na przywództwo i oddanie liderom. Niestety wiele utrwalonych wtedy wzorców zachowań i postrzegania przywódców przetrwało wiele lat wolności.

Dzisiaj, 23 lata po upadku komunizmu i pomimo faktu, że zupełnie nowe pokolenie Czechów zupełnie nie zna tego reżimu, Republika Czeska jest uważana za jeden z najbardziej ateistycznych krajów na świecie. Z drugiej strony – ostatnie badanie pokazało, że młodzi Czesi są dziś bardziej otwarci na religię i sferę ponadnaturalną, niż kiedykolwiek w przeszłości. Mimo tej otwartości, ewangelizacja młodych ludzi i prowadzenie ich do dojrzałości w Chrystusie stanowi dla kościołów ogromne wyzwanie. Kościoły i organizacje chrześcijańskie cierpią na brak młodych liderów. Mimo, że przez 20 lat byliśmy świadkami tysięcy nawróceń, trudno jest nam znaleźć młodych ludzi, którzy podjęliby wyzwanie przywództwa w służbie chrześcijańskiej.

Obserwując te trendy od jakiegoś czasu, doszliśmy do wniosku, że projekt badawczy Deep Dive może pomóc nam zrozumieć nasze doświadczenie i pozwoli dokonać konieczne zmiany. Dlatego prowadząc badanie skupiliśmy się wokół kwestii rozwijania nowego pokolenia liderów.

Wybraliśmy więc dwa pytania badawcze:

### **W jaki sposób liderzy wzrastają i rozwijają się w lokalnych kościołach?**

#### **W jaki sposób zbory rozwijają i kształtują nowych liderów?**

Wskazaliśmy 123 młodych liderów z 47 miast z terenu całego kraju i z 13 różnych denominacji. Grupa badanych składała się zarówno z obecnych liderów, jak i z osób, które mają potencjał, by stać się liderami w przyszłości.

Zespół KAM wyznaczył i przeszkolił spośród swojej kadry 11 badaczy, zdolnych poprowadzić rozmowy zgodnie z protokołem, składającym się z zestawu 13 pytań. W okresie od grudnia 2012 do maja 2013 zespół przeprowadził 45 wywiadów. Wywiady były prowadzone osobiście bądź poprzez Skype. Każdy z wywiadów trwał 45–75 minut.

W trakcie prowadzenia wywiadów i analizy danych pojawiły się dwa główne zagadnienia oraz towarzyszące im pomniejsze tematy. Zdecydowanie najważniejszą kwestią wynikającą z badania jest waga relacji dla rozwoju przywódców. Drugie zagadnienie dotyczy różnicy pomiędzy naszymi założeniami dotyczącymi tego, jak

zборы rozwijają liderów, a tym, co faktycznie w tej kwestii robią. Kilka innych czynników również wpływa na skuteczność działania młodych liderów. Niemniej jednak – w/w dwa zagadnienia i ich wzajemne powiązania stanowią szkielet niniejszego studium.

### Zagadnienie A

## Rozwój przywódców odbywa się w kontekście relacji międzyludzkich

To jeden z najważniejszych tematów, który powracał do nas wielokrotnie w trakcie prowadzenia wywiadów: waga relacji w procesie dojrzwania młodych liderów. Gdy młodzi liderzy opowiadali o tym, czego potrzebują by się rozwijać, lub o tym co miało na nich najlepszy wpływ – niemal zawsze mówili, że jest to osobiste zainteresowanie ze strony innych. Zmusiło nas to do bliższego przyjrzenia się, w jaki sposób relacje przyczyniają się do wzrostu młodych liderów.

### Wniosek 1

## Osobiste zainteresowanie

Gdy zadaliśmy naszym rozmówcom pytanie “co najbardziej pomogło Ci stać się dobrym liderem?”, odpowiedź: “to, że pojawił się ktoś, od kogo mogłem się uczyć” jest typowa dla wielu z nich. Wielu odpowiadało, że osobista troska, przywództwo i możliwość otrzymania informacji zwrotnej były bardzo ważne dla ich rozwoju. Większość rozmówców nadmieniła także, że włączyli się do służby, bo inny lider im to zaproponował.

Jednak, gdy zadaliśmy pytanie: “Gdyby twój kościół lub denominacja skupiły się w okresie najbliższych pięciu lat na rozwoju liderów – jak byś to sobie wyobrażał? Jaki byłby idealny model takiego działania według ciebie?” – wiele odpowiedzi wskazywało na potrzebę organizacji seminariów, konferencji, lub przygotowania jakiegoś programu. Odpowiedzi były uderzająco rozbieżne z ich osobistym doświadczeniem.

Zauważyliśmy także, że wielu liderów obecnie nie doświadcza osobistej opieki, bądź przywództwa. Zostali zaproszeni do służby i przez pewien czas ktoś się nimi opiekował, jednak z chwilą formalnego przejścia funkcji lidera – zwykle są pozbawiani osobistej opieki i wskazówek. Kościoły czasami chcą optać ich udział w szkoleniach i seminariach, jednak nie zajmują się czynnie ich rozwojem.

## Znaczenie i konsekwencje

Musimy przyznać, że w miarę prowadzenia badania czuliśmy, że Duch Święty wpływa na nasz zespół. Zauważyliśmy, że osobista troska i uczniostwo miały kluczowe znaczenie dla naszego rozwoju. Jednak gdy myślimy o rozwoju kolejnego pokolenia, często nieświadomie skłaniamy się ku modelowi służby i rozwoju przywódców opartemu na programach i wydarzeniach. Odkrywamy w sobie wspólne, nieświadome powątpiewanie co do skuteczności uczniostwa i reguł pomnażania. Wydaje się także, że kościoły niedowierzają swoim możliwościom rozwijania liderów. Nie nadają tej kwestii wysokiego priorytetu. Liderzy mają wiele możliwości udziału w szkoleniach, jednak rzadko doświadczają osobistej troski i możliwości uczenia się w samym kościele.

Konsekwencje tego rodzaju podejścia są oczywiste. Większość szkół biblijnych i seminariów opartych na zasadzie intelektualnego i bezosobowego podejścia do nauczania spotyka się z brakiem zainteresowania. Badanie wskazuje, że kluczową rolę w życiu młodych liderów odgrywają osobiste zainteresowanie i relacje. Cechy te są i atrakcyjne, i potrzebne, by młodzi liderzy mogli się rozwijać.

Dlatego na bazie niniejszego studium chcielibyśmy udzielić rekomendacji: jako liderzy szukajmy wokół siebie innych potencjalnych liderów (uczniów) i poświęcajmy im nasz czas i uwagę. Zachęcajmy ich, pomagajmy, dawajmy im wskazówki, stawiajmy wyzwania. Taka służba będzie skutecznie przygotowywać przyszłe pokolenia liderów.

Zastanawiamy się także, w jaki sposób szkolenia prowadzone przez KAM mogą zaspokajać potrzeby młodych liderów w zakresie osobistych relacji i prowadzenia. Robimy wiele, by szkolić liderów, ale czy przypadkiem nasze działania nie powstrzymują

kościółów przed zaangażowaniem? W jaki sposób możemy lepiej współpracować z kościołami, by szkolenie młodych liderów w zborach było konsekwentne i oparte na osobistych relacjach?

## Wniosek 2

# Wzory do naśladowania

### Opis

Kolejnym ważnym czynnikiem wpływającym na rozwój młodych liderów jest możliwość przyglądania się osobom, które na tej drodze szły dalej i uczenie się od nich. Rozmówcy przyznają, że przyglądanie się prawdziwym ludziom, którzy stosują w swoim życiu zasady przywództwa, pozwala im zrozumieć, jak stosować te zasady w kontekstach ich życia. Dzięki takim żywym przykładom abstrakcyjne idee stają się żywe.

Rozmówcy zauważyli także, że ważne jest, by osoba stanowiąca dla nich przykład była im bliska. Mówiąc o przykładach, rozmówcy wskazywali konkretnych ludzi, którzy wywarli na nich wpływ, dając im okazje do służby, spędzając z nimi czas i osobiście się o nich troszcząc.

### Znaczenie i konsekwencje

Wniosek ten potwierdza nasze przekonanie, że ważne są nie tylko decyzje podejmowane przez lidera, ale także sposób, w jaki sprawuje przywództwo. Co więcej, powinniśmy pamiętać, że czasem warto podjąć decyzję tylko ze względu na przykład, jaki damy przez to naszym naśladowcom. Powinniśmy także szukać potencjalnych liderów i zabierać ich ze sobą we wspólną drogę. Przyszli liderzy potrzebują umiejętności koniecznych do prowadzenia służby, ale jeszcze bardziej potrzebują widzieć, jakie życie prowadzi ich nauczyciel.

Dane z wywiadów wskazują, że potrzebujemy różnorodnych wzorców. Niektórzy wskazywali przykłady osób, które nie pełnią formalnych funkcji w kościele, ale są godne naśladowania w niektórych aspektach życia. Inni uczą się od tych, którzy pełnią określone funkcje w kościołach. Oznacza to, że jako liderzy musimy

pogodzić się z faktem, że nie będziemy wzorami do naśladowania dla wszystkich i we wszystkim. Musimy być świadomi naszych ograniczeń. Warto zapraszać do współpracy osoby, które mogą być wzorami w innych obszarach życia.

Badanie wskazuje także, że młodzi ludzie przykładają wagę do całokształtu życia osób, które mają na nich wpływ. Musimy być świadomi, że przykład naszego życia jest równie ważny jak osiągnięcia naszej służby.

Świadomość, że młodzi ludzie potrzebują wzorów do naśladowania skłania nas, byśmy w zespole KAMu przemyśleli, w jaki sposób możemy stać się wzorami dla młodych liderów, z którymi pracujemy. Powinniśmy zadać sobie pytanie: “Czy przygotowujemy ich do służby, którą mają sprawować, czy też sprawujemy ją za nich?”

Kolejne pytanie dotyczy formalnej edukacji teologicznej. Szkoły biblijne, seminaria i staże zmagają się z brakiem zainteresowania. Nawet programy skupione na tworzeniu narzędzi dla liderów często nie są w stanie przyciągnąć odpowiedniej liczby uczestników. Skłania nas to do zadania sobie pytania: co musimy zmienić, by wyjść naprzeciw potrzebom większej liczby liderów? Jak możemy udostępnić im wzory do naśladowania w ich konkretnych sytuacjach, bez potrzeby wychodzenia poza bieżące konteksty?

Innym obszarem, w którym możemy pracować jako KAM, jest dawanie ludziom przykładu poprzez osobistą troskę. Jaki przekaz dotarłby do kościołów i liderów, gdybyśmy mieli z nimi regularny kontakt, gdybyśmy zachęcali ich i dowiadywali się co u nich słycać?

### Wniosek 3

## Dzielenie się życiem

### Opis

Wspólne doświadczenia i dzielenie się życiem to również jeden z elementów rozwoju liderów. To uczniostwo “w drodze,” polegające na uczeniu się w konkretnych sytuacjach życiowych, a nie w trakcie spotkań i dyskusji. “Nie można po prostu uczyć na podstawie materiałów dotyczących przywództwa, trzeba je wspólnie przeżywać” – powiedział jeden z naszych rozmówców. “Każdy

z członków mojej grupy młodzieżowej będzie w jakimś sensie liderem.” Badani podkreślają, że czas spędzony z liderem wywarł na nich daleko większy wpływ, niż jakiegokolwiek spotkania na temat strategii, lub wizji. Stawia to pewne wymagania liderowi – musi on być przykładem życia, budować więzi ze swoimi uczniami i spędzać nimi czas.

Prowadzenie otwartego domu to jeden ze sposobów dzielenia się życiem. Jeden z badanych powiedział: “Jeden z liderów otworzył swój dom dla mnie i dzielił się ze mną swoim życiem; miało to ogromny wpływ na sposób prowadzenia przeze mnie służby.” W rzeczywistości uczymy się wielu rzeczy, których nikt nas nie naucza. Niektórzy zauważają, że taka postawa liderów wpływała na nich jeszcze zanim się nawrócili i towarzyszyła im aż do dojrzałości w wierze. Młodzi liderzy dojrzewają w towarzystwie bardziej dojrzałych braci i sióstr w ramach różnych doświadczeń życiowych – gdy pracują, służą i odpoczywają.

## Znaczenie i konsekwencje

Badanie wskazuje, że tworzenie kolejnych programów dla kościołów i liderów młodzieżowych nie wystarczy, byśmy mogli uznać ich za dojrzałych i ukształtowanych liderów. Musimy iść obok nich na drodze ku dojrzałości. Oznacza to, że choć programy przynoszą pewne rezultaty, prawdziwym kluczem do rozwoju młodych liderów jest coś znacznie bardziej osobistego. Musimy pomóc kościołom zrozumieć, że ich starsi członkowie powinni włączać się w życie młodszych, a nie tylko spotykać się raz na jakiś czas, by pogadać.

W szczególności możemy pomagać kościołom poprzez zachęcanie dojrzałych osób w zborach do budowania więzi z poszczególnymi członkami grup młodzieżowych. Oznacza to także, że studenci, którzy są poza swoim rodzinnym miastem pięć dni w tygodniu, prawdopodobnie nie są najskuteczniejszymi liderami. Powinni natomiast rozwijać się jako liderzy w miejscu, gdzie studiują. Uczniostwo oparte na osobistym kontakcie wymaga czegoś więcej, niż tylko weekendy.

Jedno z wyzwań, jakie stoi przed KAM, to kwestia znalezienia sposobów prowadzenia osobistego uczniostwa i zachęcania kościo-

łów, by czyniły to samo. Gdy pracujemy nad szkoleniami i konferencjami, musimy zadawać sobie pytanie: w jaki sposób będziemy promować uczniostwo mające miejsce w kontekście codziennych sytuacji? Jak będziemy przygotowywać nasze szkolenia i wykłady, by były kompatybilne z ideą dzielenia się życiem? Jak możemy stanowić przykład takiego uczniostwa w naszych relacjach z liderami i zborami?

#### Wniosek 4

## Wsparcie przez relacje

### Opis

Starając się zrozumieć jak wzrastają liderzy w kościołach, doszliśmy do wniosku, że wsparcie otrzymywane przez bliskie relacje – choć nie przyczynia się bezpośrednio do wzrostu młodego lidera – odgrywa ważną rolę. Dzięki niemu liderzy trwają w służbie i pragnieniu, by wzrastać. “Chcę mieć kogoś, przed kim będę odpowiadać, kogoś kto będzie mnie pytał, jak sobie radzę, kto będzie mnie zachęcał, modlił się ze mną i za mnie.” W odpowiedzi na pytanie – co najbardziej cenisz w swoim wroście – usłyszeliśmy: “Wiedziałem, że ktoś był ze mną, ktoś szedł za mną.” “Cieszę się, gdy mogę przez to przechodzić z innymi ludźmi.”

Inne odpowiedzi na to pytanie: “ludzi, którzy zachęcali mnie, bym wychodził poza strefę własnego komfortu.” Z kolei na pytanie: co sprawiało, że trwałeś w służbie gdy przychodziły trudności lub wyzwania?, najczęściej słyszeliśmy: “myślę że były to słowa zachęty od innych ludzi,” “wsparcie od osób, dla których jestem liderem, ich wdzięczność sprawiały, że chciało mi się trwać... Przyjaźnie, wspólne życie – to ładuje moje baterie.” W takich więziach przejawia się miłość Chrystusa.

### Znaczenie i konsekwencje

Niniejsze studium podważa podzielane przez wielu z nas przekonanie, że lider to samotny jeździec, który potrafi wszystko zrobić samemu. Przeciwnie – liderzy potrzebują siatki bliskich więzi z ludźmi, by przetrwać w służbie. Z pewnością nie wystarczy,



by kościół, lub grupa młodzieżowa ustanowiły lidera. Konieczna jest dalsza zachęta. Milczenie oznacza: “nic nas nie obchodzisz, nie jesteśmy wdzięczni za twoją służbę”, niezależnie od tego, czy to prawda, czy nie. Założenie, że młodzi liderzy otrzymują odpowiednie wsparcie w relacjach z innymi ludźmi jest głupie, naiwne i niebezpieczne. Biblia odnosi się do tej kwestii gdy mówi: “umiłujcie czystym sercem jedni drugich gorąco” (1 List Piotra 1:22) i “baczmy jedni na drugich w celu pobudzenia się do miłości i dobrych uczynków” (List do Hebrajczyków 10:24).

Musimy także zrozumieć, że szkolenie liderów to coś więcej, niż nauczanie określonych umiejętności. Mogą posiadać wszystkie konieczne umiejętności, jednak gdy nie będą czuli wsparcia od przyjaciół i przełożonych – zrezygnują ze służby. Badanie wskazuje także, że izolacja, w jakiej znajdują się liderzy, zniechęca niektórych do wejścia w rolę przywódcy.

Konieczne jest szkolenie starszych liderów. Konieczne jest rozwijanie w kościołach kultury wspierania. Młodzi liderzy powinni mieć regularny kontakt z innymi liderami. Jeśli naszym celem jest rozwój młodych liderów, musimy także rozwijać ich wspólnoty (ich podopiecznych, rówieśników i innych liderów), a także uczyć, jak wspierać i zachęcać. Rozwój młodego lidera skupia się zwykle na pojedynczej osobie, ale zwrócenie uwagi na całą wspólnotę, w której funkcjonuje lider pomoże mu nie tylko rozwijać się, ale kwitnąć.

Powyższe wnioski prowadzą nas także do kilku strategicznych pytań. Czy lepiej powierzyć pionierską pracę zespołowi, czy utalentowanemu liderowi? W jaki sposób uczyć młodych ludzi, by wzrastali dzięki zachętom ze strony innych, ale nie uzależnili się od nich?

## Konkluzja

Mimo naszych wyobrażeń dotyczących idealnego lidera, który pozostaje wielkim mimo wszelkich przeciwności, badanie wskazuje, że przywódcy rozwijają się w kontekście relacji międzyludzkich. Młodzi liderzy potrzebują uwagi innych osób, wzorów do naśladowania, możliwości dzielenia życia z innymi i wsparcia poprzez relacje – by mogli rozwijać się i trwać w służbie.

Powyższe wnioski kwestionują nasze priorytety. Zwykle duży nacisk kładliśmy na szkolenia, seminaria i rozwój umiejętności. Jednak czescy liderzy potrzebują przede wszystkim relacji. Młodzi liderzy czują się samotni. Chcą, by ktoś się o nich troszczył, poświęcał czas na słuchanie ich i wspierał.

W oparciu o rezultaty badania sądzimy, że kościoły i przywódcy chrześcijańscy powinni zająć się kilkoma problemami, które spowalniają rozwój osobisty liderów. Po pierwsze, wywiady pokazują, że troska i zainteresowanie są tak samo ważne, jak umiejętności i wiedza. Oznacza to, że niemal wszyscy członkowie kościoła mogą przyczynić się do rozwoju liderów, jeśli tylko poświęcą czas i okażą zainteresowanie potencjalnym młodym liderom. Ponadto badanie wskazuje, że często brakuje nam przekonania i wizji rozwoju liderów. Prowadzi nas to do pytań: Jak pomożemy kościołom zmienić paradygmat: od tworzenia programów do rozwijania liderów? W jaki sposób grzechy strachu i kontroli sprawiają, że brakuje woli, by rozwijać nowych liderów i włączać ich do służby?

## Zagadnienie B

# Oczekiwania kościoła, a jego inwestycje

Ponieważ naszym celem jest zrozumienie, w jaki sposób liderzy rozwijają się w kontekście kościoła lokalnego, byliśmy ciekawi, jak młodzi liderzy odbierają kościół. W uogólnieniu, dane sugerują, że kościoły mają wąskie rozumienie przywództwa (które skupia się na wymaganiach, celach, zakresie wpływu lidera itd.). Zauważyliśmy także, że liderzy kościołów rzadko poświęcają swój czas na osobisty rozwój młodych liderów. Prowadzi to do napięcia pomiędzy oczekiwaniami wobec młodych liderów, a zasobami i wsparciem, które otrzymują, by spełnić te oczekiwania.

## Wniosek 5

# Wspólnota kościoła definiuje przywództwo

## Opis

Wywiady dowodzą, że gdy młody człowiek wkracza w funkcje przywódcze, często wchodzi w role wyraźnie zdefiniowane przez kościół. Zauważamy, że kościoły często definiują przywództwo jako rolę, lub pozycję – w przeciwieństwie do definicji opartej na wpływie na innych i rozwijaniu ich. Ogólnie rzecz biorąc, oczekuje się, że liderzy będą organizować program i pilnować, by odbywały się spotkania, nie oczekuje się natomiast osobistych kontaktów z podopiecznymi. Kościoły oczekują, że same programy organizowane przez liderów będą stanowiły uczniostwo.

Zauważyliśmy także, że młodzi liderzy zwykle czekają, aż ktoś – zwykle są to przywódcy kościoła – zaprosi ich do służby. Odpowiedź na pytanie: jak stałeś się liderem – zwykle brzmi: “zostałem poproszony przez pastora lub radę starszych.” Chęć włączenia się w służbę jest w dużej mierze zależna od zgody i pozytywnej opinii innych.

## Znaczenie i konsekwencje

Zauważamy, że wielu liderów włącza się w służbę dopiero, gdy zostaną zaproszeni przez osoby, które uznają za swoich przełożonych. Prawdopodobnie wierzą, że kościół potrafi określić, kto nadaje się do przywództwa, a kto nie. Ponieważ kościół wiąże przywództwo z określoną rolą, liczba przywódców jest ograniczona liczbą ról, które kościół uważa za konieczne. Ponadto należy zauważyć, że tylko nieliczne osoby same stają się liderami. Powinniśmy wspierać takie osoby, dostrzegać ich potencjał i zapraszać ich do stawiania kolejnych kroków.

Dla KAMu oznacza to, że role jakie przypisujemy młodym ludziom będą uważane przez przywódców kościoła za nieważne, dopóki nie zgodzą się oni z proponowanym przez nas systemem ról. Ponadto nasze zrozumienie owocnego przywództwa może stać w opozycji do zrozumienia, jakie mają kościoły uważające liderów za organizatorów programu spotkań młodzieżowych.

Biorąc pod uwagę wynik badania, powinniśmy zrewidować nasze przekonanie, że powiedzenie komuś jak być dobrym liderem (za pomocą książki, szkolenia itd.) wcale nie pomaga tej osobie w wejściu na ścieżkę prowadzącą do przywództwa. Konieczny jest bliższy, osobisty kontakt na poziomie lokalnym.

Ważnym wyzwaniem będzie zachęcenie kościołów do rozszerzenia wizji przywództwa nieformalnego. Musimy zadać sobie pytanie – jak możemy stworzyć szeroką wizję nieformalnego przywództwa i dać młodym ludziom więcej okazji do służby i wyzwań związanych z przywództwem? W jaki sposób możemy pomóc kościołom wspierać i uwiarygodniać role przywódcze, w które wdramy młodzież?

Inny sposób wspierania kościołów może polegać na pomocy w procesie identyfikowania potencjału młodych liderów i tworzenia nieformalnych ról, które pozwolą im rozwijać się w przywództwie. W partnerstwie z kościołami powinniśmy przemyśleć definicję przywódcy.

## Wniosek 6

# Rozwój liderów w kościele lokalnym – braki

## Opis

Młodzi rozmówcy wspominali, że ich odpowiedzialnością jest prowadzenie grup młodzieżowych, małych grup kościoła, klubów itp. Jednak wielu zauważało, że nikt się o nich nie troszczy, nie udziela wskazówek i nie przewodzi im. Wielu czuje, że jedyne okazje do interakcji z liderami kościoła pojawiają się wtedy, gdy udzielana jest reprimenda za popełnione błędy.

Wielu młodych liderów przyznaje, że szukają materiałów na temat przywództwa poza kościołem. Szukają na Youtube, w książkach, artykułach online, korzystają z metod zaczerpniętych z innych kościołów, uczestniczą w seminariach i konferencjach, by spotkać się z osobami, które ich poprowadzą.

Uogólniając, zauważamy, że z perspektywy młodych liderów, większości kościołów brakuje jasnej strategii rozwoju przywódców.

## Znaczenie i konsekwencje

Brak zrozumienia, na czym polega rozwój przywództwa prowadzi do niebezpiecznej sytuacji – młodzi przywódcy nie są uczeni szukania Bożego prowadzenia. Po prostu mówi im się, by spróbowali zaangażowania w służbę, bez dalszego wsparcia i prowadzenia. Może to prowadzić do traktowania przywództwa w sposób czysto użytkowy. Młodzi liderzy próbują swoich sił, nie zawsze rozumiejąc, jak powinni robić to co robią, albo dlaczego mają to robić.

Prowadzi nas to również do wniosku, że liderzy młodzieżowi często czują się samotni w swoich działaniach. Pozwala nam to po części zrozumieć, dlaczego wielu liderów opuszcza służbę w młodym wieku. Gdy nie czują, że to Bóg prowadzi ich tą drogą, gdy kościół nie wspiera ich pracy – trudno jest wytrwać. Ponadto, z uwagi na fakt, że przywódcy kościoła często nie mają bliskich relacji z liderami i ich służbą, nowi liderzy wstępujący do służby muszą ciągle na nowo wydeptywać swoją ścieżkę.

Jedną z najbardziej przerażających konsekwencji tego trendu jest to, że pomimo całej pracy włożonej w nauczanie o rozwoju przywództwa – nic się w tej kwestii nie dzieje. Jako organizacja para kościelna zadajemy sobie pytanie, jak możemy promować rozwój przywództwa w kościołach. Być może – nauczając o przywództwie poza kontekstem lokalnego zboru – sami pogłębiajemy ten problem.

Stanowi to ostrzeżenie dla nas i wszystkich innych liderów. Skuteczny rozwój przywództwa to coś więcej niż tylko przekazywanie odpowiedzialności. To inwestowanie czasu, relacje, a przede wszystkim nasza wola, by pomagać potencjalnym liderom w poszukiwaniu Bożego przywództwa w ich życiu.

Należy zrozumieć, dlaczego tak się dzieje. Teoretycznie, wielu słyszało nauczanie, że rozwój przywództwa odbywa się w kontekście relacji i realiów życia codziennego, jednak tylko niewielu je stosuje. Pojawiają się więc kolejne pytania: czy starsze pokolenie liderów jest zbyt zajęte, by poświęcać czas na osobiste relacje? A może nie zależy im na rozwoju młodych liderów? A może boją się, że nie mają nic do zaoferowania młodemu pokoleniu? Być może gdy poznamy odpowiedzi na te pytania, będziemy lepiej wiedzieć, w co włożyć energię naszej organizacji.

## Konkluzja

Wnioski z badania stanowią wyzwanie dla nas – zarówno jako liderów w zborach, jak i przywódców organizacji parakościelnej. Wyzwanie by zmierzyć się z trudną rzeczywistością, jakiej doświadczają młodzi liderzy, często osamotnieni w zadaniach, jakie przed nimi stoją. Mimo wielu szczerych wysiłków, młodzi liderzy nie czują wsparcia. Być może nigdy nie wskazano im, w jaki sposób mogą przyjąć troskę i opiekę od starszych liderów. Nasze potrzeby nigdy nie zostaną w pełni zaspokojone. Do pewnego stopnia powinniśmy zabiegać o to, by otrzymywać od Boga to, czego potrzebujemy i zachęcać młodych liderów, by czynili to samo. Nasze poświęcenie dla młodych liderów i ich rozwoju powinno wzrastać. Starajmy się także rozumieć przywództwo w sposób szerszy, nie ograniczony tylko do sprawowania formalnej funkcji. Te kroki mogą wydawać się ryzykowne i przerażające, jednak Jezus pokazał, że taka wrażliwość jest konieczna do rozwoju. On pokazuje nam, że otwarcie się na rozczarowanie i zranienia stanowi nie tylko wyraz naszej ufności Bogu, ale daje też innym przestrzeń do nauki i wzrostu.

## Inne kwestie

W trakcie badania zauważyliśmy, że na rozwój przywódców ma wpływ także kilka pomniejszych czynników, które nie mają związku z w/w dwoma głównymi tematami.

### Wniosek 7

## Rozwój przywództwa w kontekście codziennej służby

### Opis

Jedno z pytań, które zadaliśmy naszym rozmówcom, brzmiało: jaki jest twoim zdaniem najlepszy sposób, by pomóc młodemu człowiekowi stać się liderem? Co najbardziej pomogło ci na twojej drodze? W odpowiedziach najczęściej przewijała się myśl, że taką pomocą była możliwość wzrastania wspólnie z innymi osobami

w kontekście rzeczywistej służby lub pracy. Wydaje się, że dobrzy liderzy doświadczyli czegoś, co moglibyśmy nazwać “doświadczeniami na własnej skórze”. Zasada ta działa szczególnie skutecznie, gdy okazja do sprawdzenia się w służbie jest wsparta czyjąś osobistą opieką i prowadzeniem.

Co ciekawe, rozmówcy nie wspominali o seminariach, konferencjach, albo książkach na temat przywództwa – gdy mówili o tym, co było ważne dla ich rozwoju. Wiemy, że wielu liderów korzysta z takich zasobów, dlatego ich nieobecność w wypowiedziach była zaskoczeniem.

## Znaczenie i konsekwencje

Badanie po raz kolejny potwierdza znaczenie strategii przywództwa i uczniostwa, którą stosował Jezus. Jednocześnie jest to strategia, której ciągle zapominamy stosować praktycznie. Jezus dawał swoim uczniom szansę, by “przekonali się na własnej skórze”, gdy “Tych dwunastu posłał Jezus, rozkazując im i mówiąc: Na drogę pogan nie wkraczajcie i do miasta Samarytan nie wchodźcie” (Ew. Mateusza 10:5). Zauważamy też, że Jezus pozwalał swoim naśladowcom popełniać błędy, co również przyczyniało się do ich wzrostu. “A ten, gdziekolwiek go pochwycki, szarpie nim, a on pieni się i zgrzyta zębami i drętwieje; i mówiłem uczniom twoim, aby go wygnali, ale nie mogli” (Ew. Marka 9:18).

Kolejny wniosek jest taki, że prawdziwy rozwój lidera może być trudniejszy do zmierzenia, niż byśmy chcieli. Nie można stać się liderem tylko dzięki przeczytaniu książki, bądź uczęszczaniu na zajęcia. Konieczny jest element osobistego doświadczenia, którego nie można zdobyć w sali lekcyjnej. Jeśli służba lidera nie przynosi owocu w praktycznym działaniu, to nie ma on miejsca, do którego mógłby zaprosić kolejną osobę – potencjalnego, młodego lidera. Domyślamy się, że rozwój jest często oddzielany od praktyki służby i odsuwany do swego rodzaju “szkółki”.

Jeśli chcemy zadbać o rozwój przyszłych liderów, musimy zaprosić ich do praktycznej służby. Musimy pogodzić się z faktem, że młodzi liderzy nie będą zainteresowani prowadzeniem dokładnie takiej samej służby, jaką zajmujemy się my. Stanowi to dla nas wyzwanie – by w interesie rozwoju przyszłych liderów zmienić nasz

styl prowadzenia służby i współpracować z młodszym pokoleniem w ich działaniach. Badanie wskazuje, że młodzi liderzy przechodzący przez taki proces, stają się dojrzałszymi liderami.

Badanie prowadzi nas także do głębszego, duchowego pytania. Dlaczego – przynajmniej w Czechach – tak bardzo skłaniamy się do nauczania o przywództwie i organizowania seminariów na ten temat? Czyżbyśmy nie umieli dawać młodym liderom okazji, by “przekonali się na własnej skórze”? Co powinno się zmienić, by pojawiło się mnóstwo nowych okazji do praktycznej służby?

## Wniosek 8

# Rola powołania w rozwoju lidera

### Opis

Zauważyliśmy, że poczucie powołania, lub jego brak, ma ogromny wpływ na podejście lidera do służby, zwłaszcza w dłuższym okresie czasu. Wyzwanie, które się z tym wiąże, polega na tym, że wiele kościołów nie uczy młodych ludzi myśleć o swojej przyszłości w kategoriach powołania. Zamiast tego skupiają się na zadaniach i obowiązkach.

Zauważyliśmy także, że osoby, które mają poczucie powołania, doświadczyły go w swojej osobistej relacji z Bogiem. Jednakże, powołanie nie pojawia się w próżni. Przychodzi poprzez służbę i odczucie, że Bóg prowadzi i kieruje w służbie.

Ponadto dostrzegamy, że ci, którzy mają doświadczenie powołania, mówią o swojej służbie w inny sposób. Jeden z rozmówców wyjaśnił: “Czytałem II List do Koryntian 4:1 (Dlatego, mając tę służbę, która nam została poruczona z miłosierdzia, nie upadamy na ducha) (...) i od razu wiedziałem, że te słowa są od Boga.” Ci, którzy doświadczyli poczucia powołania mają na ogół więcej nadziei i podejmują więcej kroków, by podążać za powołaniem (szkolenia, edukacja, wykorzystywanie okazji do służby).

### Znaczenie i konsekwencje

Te wnioski potwierdzają, jak ważne jest dla młodych ludzi tworzenie okazji do służby. Nie koniecznie oznacza to, że powinni



prowadzić duże wydarzenia, ale muszą mieć okazję by służyć, następnie przepracowywać nabyte doświadczenia z innymi i samodzielnie szukać Bożej woli. Wydaje się jasnym, że młodzi ludzie powinni spróbować służby, by zdecydować, czy chcą w niej trwać. Musimy też pamiętać, że Boże prowadzenie jest integralną częścią tego procesu.

Jesteśmy też zaskoczeni, jak wielu młodych liderów nie ma głębszego poczucia powołania. Często weszli w pozycję liderów, bo nikt inny nie chciał tego zrobić, albo zostali poproszeni przez autorytety kościelne. Pozwala nam to lepiej zrozumieć trend, polegający na tym, że liderzy opuszczają służbę po zawarciu małżeństwa. Często źródłem ich służby jest poczucie obowiązku, a nie Bożego prowadzenia, czy powołania. Niektórzy stawiają znak równości pomiędzy wezwaniem do służby ze strony przywódców kościoła, a Bożym powołaniem, jednak często brakuje im osobistego przekonania.

Znaczącym wyzwaniem, jakie przed nami stoi, jest poszukiwanie głębszego zrozumienia powołania, i zastanowienie się, jak prowadzić młodych ludzi, by szukali Bożego powołania w swoim życiu. Zmagamy się z pytaniem, czy kościoły sprzyjają poszukiwaniu powołania i dobrze kierują tym procesem. Zastanawiamy się także, jaką rolę mogą odegrać organizacje parakościelne.

Powyższe wnioski kwestionują również traktowanie rozwoju przywództwa jako wyłącznie szkolenia młodych liderów, by zdobywali nowe umiejętności potrzebne w służbie. Musimy zadać sobie pytanie, jak możemy poprowadzić młodych liderów, by rzeczywiście szukali Bożego powołania. Jak możemy wspierać ten proces dając im okazje do służby? Jak sprawić, by nabyte doświadczenia nie tylko uczyły konkretnych umiejętności, ale stanowiły środowisko, w którym młodzi ludzie będą odkrywać swoje dary i szukać Bożego prowadzenia?

## Wniosek 9

# Nawyki duchowe

### Opis

Kolejny kluczowy temat, który wyłonił się w trakcie wywiadów, to potrzeba wykształcenia nawyków duchowych w młodych wierzących, którzy nawracają się dzięki programom Josiah Ventu-re. Niektórzy rozmówcy podkreślali wagę dogłębnego studiowania Biblii.

Zauważyliśmy także, że młodzi liderzy uczą się nawyków i dyscypliny duchowej, gdy przebywają z osobami, które je praktykują. Młodzi liderzy często uczą się konkretnych umiejętności związanych z przywództwem, podczas gdy ich nawyki duchowe są zaniedbywane. Mimo, że zarówno kościoły, jak i organizacje są świadome wagi rozwoju życia duchowego, rozmówcy często pomijają w swoich wypowiedziach ten aspekt duchowego przywództwa.

### Znaczenie i konsekwencje

Istnieje groźba, że niniejsze studium nie oddaje poglądu na przywództwo, który obejmowałby życie lidera w sposób całościowy. Gdy przyjrzymy się życiu Jezusa, zauważymy, że nie czynił on wyraźnego podziału między nawykami duchowymi, a umiejętnościami przywódczymi. Może nam to pokazać, że tradycyjne poglądy na przywództwo bardziej skupiają się na konkretnych umiejętnościach, niż na stylu życia.

Najlepszym przykładem opieki nad nowymi wierzącymi jest służba Jezusa. Ważne, byśmy mieli takie nastawienie jak On. Uczniostwo to dzielenie życia z uczniami. Proces ten ma dwa ważne aspekty: potrzeba głębokiego studium biblijnego i potrzeba refleksji nad rozwojem duchowym.

Nasze programy mają na celu ewangelizację i wychodzenie do młodzieży, która nie ma kontaktu z kościołem. Nasz zespół przyjął założenie, że o wzrost duchowy i rozwój zdrowych nawyków duchowych powinien zadbać kościół lokalny. Niniejsze studium pomogło nam zrozumieć, że możemy mieć tu do czynienia z tzw. wąskim gardłem. Zamierzamy więc rozmawiać z partnerskimi

zborami i pytać je o to, jak troszczą się o nowych wierzących, którzy uwierzyli w Chrystusa dzięki programom JV.

Jeśli chodzi o rozwój przywództwa – oznacza to, że musimy nie tylko uczyć skutecznego prowadzenia i realizacji projektów, ale także – jak rozwijać nawyki duchowe. Zmusza nas to do zadania pytania – czy my sami trwamy w dyscyplinie duchowej? Jeśli tak nie jest – musimy poddać wnikliwej ocenie ten obszar naszego życia.

Musimy także pomóc kościołom przygotować się na fakt, że rozwijanie nawyków duchowych w młodych ludziach wymaga czasu. Młodzi liderzy muszą obserwować osoby prowadzące systematyczne życie duchowe, a nie tylko o nim słuchać.

## Wniosek 10

# Radzenie sobie z napięciem pomiędzy służbą, a życiem

### Opis

Pytając naszych rozmówców o to, z czym się zmagają, regularnie słyszeliśmy odpowiedź, że problem stanowi zarządzanie czasem. Wielu opowiadało, jak trudno jest być liderem – wolontariuszem, i jednocześnie radzić sobie z wymaganiami szkoły i/lub pracy. Mimo pragnienia, by poświęcić więcej czasu służbie – nie wiedzą jak to zrobić. Rozmówcy podkreślają, że jest to dla nich przyczyną stresu. Szczególnie często wspominają o tym studenci, którzy 2–3 miesiące w roku muszą poświęcić na sesje egzaminacyjne. Chcą dobrze się uczyć, ale czują jednocześnie, że czas który poświęcają na edukację pomniejsza ich możliwości rozwijania służby.

Jeden z rozmówców udzielił charakterystycznej odpowiedzi: “Muszę nauczyć się zarządzania czasem. Nie jestem w stanie zrobić wszystkiego.” Wydaje się, że liderzy czują, że muszą ciągle wybierać między służbą, a innymi wymaganiami, jakie stawia przed nimi życie.

### Znaczenie i konsekwencje

Wspomniane napięcie pozwala nam lepiej zrozumieć, dlaczego wielu liderów zajmuje się służbą tylko przez jakiś czas, po czym

rezygnują ze względu na wymagania stawiane przez pracę i życie rodzinne. Jednocześnie zauważamy, że są liderzy, którzy radzą sobie z tymi wyzwaniami. Pozwala im to rozwinąć charakter i zdolności przywódcze, które są bardzo ważne dla dalszej służby w kościele.

W związku z tym, że młodzi liderzy służą jako wolontariusze, jednocześnie zajmując się szkołą i pracą, często nie odnosząc żadnych osobistych korzyści, musimy się zastanowić jak im pomóc. Wielu z nich inwestuje w służbę nie tylko swój czas, ale także pieniądze. Czują, że nie robią wystarczająco dużo, choć dają z siebie wszystko. Kiedy rzucamy im wyzwania i dajemy rady – musimy wykazać się wrażliwością. Warto także zachęcać osoby dorosłe, o ustabilizowanym trybie życia, by włączały się w służbę i pomagały młodym liderom. Szczególną pomoc mogą okazać dorośli w zakresie mentoringu i uczniostwa.

Niestety może okazać się, że te wnioski dotyczą głęboko zakorzenionych czynników kulturowych. Młodzi liderzy starają się godzić służbę, studia i osobiste relacje. Musimy zadać sobie pytanie, czy starsi liderzy radzą sobie lepiej. Wydaje się, że brakuje nam zdrowego poglądu na służbę osób świeckich. Wielu liderów uważa, że służby nie da się pogodzić z rodziną i życiem zawodowym. Dlatego starają się jakoś “dodawać” służbę do życia codziennego. Musimy zadać sobie pytanie – czy jest możliwe zbudowanie zdrowszego modelu integracji służby i życia? Jak daleko problem ten sięga nas samych?

Powyzsze wnioski mają duże znaczenie dla osób zaangażowanych w pełnoetatową służbę. Musimy zadać sobie kilka ważnych pytań. Czy nie jest tak, że oczekujemy od młodych liderów ofiar, których sami nie chcemy ponieść? Czy nasze oczekiwania wobec służby młodych liderów na pewno są realistyczne?

## Podsumowanie

Przeprowadzenie badania – wywiady, analiza danych, sformułowanie wniosków – stanowiło duże wyzwanie dla naszego zespołu. Mimo tych wyzwań – projekt miał dla nas ogromne znaczenie, nie tylko z powodu dokonanych odkryć, ale także ze względu na to, jak ukształtował nasz zespół. Jeden z członków naszego zespołu zauważył, jak bardzo wywiady pomogły mu dostrzec, że często myślał o rozwoju przywódców w kategoriach realizacji programu, a nie osobistego uczniostwa. Inni byli zaskoczeni, jak wielką zachęta były wywiady dla obu stron. Jeszcze inni zauważyli, że proces badawczy dał im przekonanie, by regularnie prowadzić głębokie rozmowy i zadawać pytania. Dostrzegli, jak naturalna i zachęcająca jest taka rozmowa.

Podsumowując – zauważyliśmy, że młodzi ludzie tęsknią za osobistym kontaktem i uwagą znacznie bardziej, niż się tego spodziewaliśmy. Wielu czuje, że nikt o nich nie dba i nie inwestuje w nich, dlatego czują się samotni w służbie. Nie powinno nas dziwić, że młodzi liderzy często opuszczają służbę w młodym wieku – ciężar odpowiedzialności leżący na barkach liderów – wolontariuszy jest zbyt duży. Dlatego najważniejszą rekomendacją wynikającą z tego studium dla kościołów i organizacji parakościelnych jest konieczność skupienia się na osobistych relacjach z młodymi liderami i uczniostwie. Nawet gdyby inne wnioski z badania nie znalazły zastosowania – nadal możemy znacząco zmienić kulturę przywództwa w Czechach, o ile włożymy więcej energii w osobistą troskę o młodych liderów.

Kończąc, powinniśmy zwrócić uwagę na możliwe konsekwencje braku działania. Ci, którzy chcą poświęcić się relacjom z młodymi liderami – wygrają ich serca. Jest to założenie oczywiste i intuicyjne. Nie możemy dłużej przyjmować, że liderzy będą służyć wyłącznie z poczucia obowiązku. Badanie pokazuje, że często czują się zniechęceni i niepewni powodów, dla których służą. Jesteśmy o krok od utracenia ich. Dobra wiadomość jest jednak taka, że jesteśmy również o krok od powołania całkowicie nowego pokolenia przywódców, jeśli będziemy chcieli zaprosić ich do naszego życia i osobiście się o nich troszczyć.

## Programy eksperymentalne

W odpowiedzi na wyniki niniejszego badania, rozwinęliśmy kilka pomysłów i przemyśleń, które mogą nam pomóc rozwiązać zaobserwowane problemy i wykorzystać pojawiające się szanse. Chcemy sprawdzić nasze pomysły za pomocą prostych eksperymentów, które można przeprowadzić bez większych nakładów i zobaczyć, jakiego rodzaju działania mogą przynieść owoc w przyszłości. Dzięki dyskusjom i burzy mózgów doszliśmy do kilku propozycji.

Po pierwsze, by pomóc liderom podnieść jakość ich służby – myśleliśmy o przygotowaniu spotkań okrągłego stołu dla liderów. Chcielibyśmy zaprosić grupę młodych liderów, by mogli w nieformalnej atmosferze zadawać pytania osobie z dużym doświadczeniem w służbie. Pomoże im to nie tylko zdobyć nowe informacje, ale także pozwoli poznać starszych liderów osobiście.

Po drugie, chcielibyśmy, żeby bardziej doświadczeni liderzy pracowali z młodymi liderami przy organizacji całonocnego, lub weekendowego wydarzenia w jakimś mieście. Starsi i młodszy liderzy mogliby przyjechać do jednego miasta, modlić się o nie i np. zapraszać młodzież na imprezę ewangelizacyjną. Celem takiego działania jest doprowadzenie do spotkania starszych i młodszych liderów, by mogli służyć razem i wspólnie spędzać czas. Zależy nam na tym, by tego rodzaju działanie stanowiło okazję do wzrostu i nieformalnych rozmów.

I po trzecie – pragniemy, by liderzy służący w ramach KAM starali się bardziej angażować w osobiste relacje z młodymi liderami. Może to oznaczać, że powinni spędzać z młodymi liderami więcej czasu by słuchać, rozmawiać i modlić się. Powinniśmy także spotykać się z przyszłymi liderami w naszych lokalnych kontekstach.

# KWESTIONARIUSZE WYWIADÓW



## Republika Czeska Kwestionariusz badania Deep Dive

### Wiedza → wiara

Jak byś opisał skutecznego lidera? Jakich kluczowych umiejętności potrzebuje lider, by czynić uczniami młode pokolenie?  
➔ Do czego przywiązywałeś największe znaczenie we własnym rozwoju przywództwa?

Czego nauczyłeś się o przywództwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? W jaki sposób nauczyłeś się tych rzeczy? ➔ W jaki sposób uległy zmianie twoje poglądy n/t przywództwa, biorąc pod uwagę to, czego się nauczyłeś w ciągu ostatniego roku?

Jak i jest wg ciebie najlepszy sposób kształtowania młodego człowieka na lidera? Czy możesz opisać proces, dzięki któremu młody człowiek staje się liderem? ➔ Jak twoje zrozumienie rozwoju i wzrastania wpłynęło na to, co myślisz o swojej służbie?

Czy znasz kogoś takiego, kto wg ciebie jest bardzo skuteczny w kształtowaniu liderów? Czym się wyróżnia ta osoba? ➔ Jakie cechy tej osoby chciałbyś naśladować, gdybyś tylko mógł?

**Uczucia → Miłość**

Co ciebie ożywia i cieszy w byciu liderem? Co ciebie frustruje i wyczerpuje w byciu liderem? → Co spowodowało, że trwałeś w służbie podczas okresu trudności i przeciwności?

Jak myślisz, czego potrzebujesz, by być lepszym liderem? Czego dotyczy najbardziej odczuwana przez ciebie potrzeba? Czego potrzebujesz aby wzrastać, a co nie powoduje twojego entuzjazmu? → W jaki sposób twoje oddanie służbie uległo zmianie bądź rozwinęło się w ciągu ostatniego roku? Co musisz przezwyciężyć, aby się stać lepszym liderem?

Co cię najbardziej cieszy, kiedy myślisz o rozwoju młodych liderów w twoim kościele na przestrzeni ostatnich dwóch lat? → W jaki sposób powinien rozwijać się kościół aby właściwie „wychowywać” liderów? Jakie cechy musiałby mieć kościół / społeczność, by w większym stopniu cenić i angażować się w rozwój liderów?

W jaki sposób młodzi ludzie zaczynają się interesować przywództwem i angażować w nie? Co sprawia, że biorą na siebie obowiązki przywództwa w twoim kościele? → W jaki sposób twoja pasja dla rozwoju przywództwa zmieniła się na przestrzeni ostatnich dwóch lat?

**Czyny → Stawianie się**

Co robisz, żeby pomóc młodym ludziom wzrastać duchowo? (opisz konkretne działania) → Jak te działania wpływają na ciebie osobiście?

Jakie nowe przejawy duchowości / dyscypliny duchowe pojawiły się w twoim kościele, które nie były praktykowane jeszcze rok temu? → W jaki sposób te nowe przejawy duchowości wpływają na inne aspekty życia osób, którym służysz? Jaki wpływ to miało na twój rozwój?

Co twoja społeczność w ostatnim roku zrobiła by rozwijać młodych liderów? W jaki sposób liderzy wzrastają i dojrzewają w kościele? Co najbardziej pomogło ci stać się tym, kim jesteś jako lider?



Jakie największe wyzwania pojawiają się gdy próbujesz rozwijać przywódców spośród młodych ludzi? ➔ Jak te wyzwania wpływają na twój osobisty rozwój jako lidera?

Zakładając, że twój kościół/ denominacja będzie zdolny rozwijać liderów: jakie jest twoje marzenie? Co chciałbyś, żeby się stało w ciągu pięciu lat? Co byłoby ideałem? ➔ W jaki sposób kościół musiałby się zmienić by osiągnąć tę wizję? W jaki sposób ty musiałbyś się zmienić by osiągnąć tę wizję?

## Estonia

### Kwestionariusz badania Deep Dive

W jaki sposób zacząłeś czynić uczniami młode osoby?

W jaki sposób czynisz uczniami obecnie?

Co robisz by czynić innych uczniami? Z jaką regularnością spotykasz się z innymi, gdy czynisz uczniami? ➔ W jaki sposób wpłynęło to na twój wzrost? (*czyny/stawanie się*)

Jakie są przełomowe momenty i kroki w czynieniu uczniami? ➔ Jakie wartości i przekonania musi posiadać osoba, aby czynić uczniami? (*wiedza/wiara*)

W jaki sposób ciebie uczyniono uczniem, wsparto mentorin-giem? ➔ O co wg ciebie chodzi w czynieniu uczniami? (*Wiedza/wiara*)

Jakie trudności napotkałeś w procesie czynienia uczniami? ➔ Jakie zmiany muszą zajść w tobie, abyś mógł w lepszy sposób rozwijać zaangażowanie w służbę pośród młodego pokolenia? (*czyny/stawanie się*)

Nad jaką konkretną umiejętnością pracujesz, aby skuteczniej służyć? ➔ Z czym najbardziej się zmagasz, gdy starasz się wzrastać? (*czyny/stawanie się*)

Jaki był twój największy sukces w czynieniu uczniami? Jaka była najbardziej dotkliwa porażka? Jaki wniosek płynął z sukcesów i porażek odnośnie obszarów, w których jesteś mocny,

a jaki odnośnie obszarów, w których potrzebujesz się jeszcze wiele nauczyć? *(czyny/stawanie się)*

Co najbardziej sprawia ci radość, gdy możesz służyć i przewodzić innym? ➔ Co najbardziej kochasz w czynieniu uczniami? *(uczucia/miłość)*

Jakie są powody frustracji i stresu w służbie? ➔ Co sprawia, że jesteś oddany służbie mimo trudności? *(uczucia/miłość)*

Jakie konkretne osoby lub sytuacje są dla ciebie najbardziej uciążliwe w służbie? ➔ Jak nauczyłeś się reagować na nie z miłością i zrozumieniem, tak jak uczyniłby to Jezus? *(uczucia/miłość)*

Jak kościół (pastor, przywódcy) wspierali twoją pracę? ➔ Co w zaangażowaniu i wsparciu kościoła dla twojej służby jest dla ciebie najcenniejsze w kontekście twojego rozwoju jako przywódcy? *(wiedza/wiara)*

Jaka jest twoja wizja przyszłości? Jeśli w ciągu najbliższych kilku lat w twojej służbie wszystko potoczyłoby się najlepiej jak to tylko możliwe, to jak będzie wyglądała twoja służba na za 2–3 lata? ➔ W jaki sposób musimy rozwijać się w służbie młodzieżowej, by wypełnić taką wizję? *(czyny/stawanie się)*

## Polska

### Kwestionariusz Deep Dive

Jaka jest droga by stać się siłą napędową służby młodzieżowej w Polsce?

Jaką służbę wykonujesz? Co sprawiło, że to robisz? ➔ W jaki sposób stałeś się osobą, która jest w stanie dotrzeć do innych i czynić ich uczniami? *(Czyny/stawanie się)*

Kiedy zdałeś sobie sprawę, że jesteś sługą? ➔ W jaki sposób uświadomiłeś sobie, że Bóg powołał ciebie, by użyć cię do przyciągnięcia młodych ludzi?

Czego musiałeś nauczyć się, aby efektywnie docierać do młodzieży? ➔ Jakie momenty przełomowe / punkty zwrotne / zmiany paradygmatu wydarzyły się po drodze? *(wiedza/wiara)*

Co, lub kto miał na ciebie największy wpływ, jeśli chodzi o twoją służbę? ➔ W jaki sposób twoje życie zostało ukształtowane dla służby? W jaki sposób twoje życie zostało ukształtowane przez służbę? *(czyny/stawanie się)*

Co najbardziej martwi cię w młodym pokoleniu? ➔ Co napawa ciebie nadzieją? Jak pod wpływem czasu rozwijało się twoje pragnienie by zdobywać młodych ludzi dla Chrystusa? *(uczucia/miłość)*

Jakie są twoje największe obawy i lęki w kwestii twojej służby? ➔ Co powodowało, że trwałeś w służbie podczas okresu trudności? Co pomogłoby ci wzrastać w powołaniu i umiłowaniu służby? *(uczucia/miłość)*

Co osłabia i rozczarowuje cię w twojej służbie? ➔ Co powstrzymuje cię przed rezygnacją, kiedy jest ciężko? Skąd czerpiesz siłę, by iść dalej? *(uczucia/miłość)*

Co sprawia ci największą radość w służbie? ➔ W jaki sposób doświadczanie służby sprawia, że masz coraz większe serce dla młodych ludzi? *(uczucia/miłość)*

Co utrudnia twoją służbę? Co przeszkadza w osiągnięciu skuteczności w służbie? ➔ Co zagraża żywotności twojej służby? *(czyny/stawanie się)*

Co takiego jest w tobie / w twoich współpracownikach, co młodzi ludzie chcą naśladować? ➔ Czy nauczyłeś się wykorzystywać swoje obdarowanie w służbie? *(czyny/stawanie się)*

Jaki jest, według ciebie, klucz do skutecznej służby? ➔ W jaki sposób poznałeś ten klucz i nauczyłeś się go stosować? *(wiedza/wiara)*

Jakie są twoje największe potrzeby? W jaki sposób próbujesz je zaspokoić? ➔ Jaką masz nadzieję co do swojego rozwoju w nadchodzących latach? *(wiedza/czyny/stawanie się)*

Co obecnie naprawdę dobrze działa w twojej służbie? →  
W jaki sposób rozwinąłeś zdolność skutecznego angażowania  
innych? *(czyny/stawanie się)*

Jaka jest twoja wizja dot. przyszłości twojej służby? → Gdzie  
widzisz siebie w przyszłości? Kim chciałbyś być w przyszło-  
ści? Co może cię powstrzymać przed staniem się tą osobą?  
*(wiedza/wiara/stawanie się)*

## Słowacja

### Kwestionariusz Deep Dive

Opisz swój zwyczajny dzień. Masz jakieś zajęcia pozalekcyj-  
ne? A co z twoimi przyjaciółmi, czy ich dni różnią się od two-  
ich? → Jaka część twojego dnia ma największy wpływ na twoją  
przyszłość? Opisz jakby wyglądał wg ciebie idealny dzień. Co  
jest warte twoich wysiłków? *(czyny/stawanie się)*

Co czytasz/ wyszukujesz w googlu najczęściej? *(wiedza/wiara)*

Co podoba cię się w obecnym porządku świata? → Gdybyś  
był „prezesem” tej planety jakich zmian byś dokonał? *(wiedza/  
wiara)*

Jak wyobrażasz sobie osiągnięcie sukcesu w życiu? → Jak my-  
ślisz, jaki będziesz, gdy będziesz miał 30–40 lat. Jaką spuści-  
znę po sobie chciałbyś pozostawić? *(czyny/stawanie się)*

Kto jest twoim wzorem do naśladowania? → W jakim sensie  
chciałbyś być podobny do tej osoby? *(czyny/ stawanie się)*

Z kim trzymają się twoi przyjaciele? Jacy są? Co musieliby  
zrobić twoi przyjaciele, żeby utracić twoje zaufanie? → Czy  
byłbyś inną osobą, gdyby nie twoja grupa przyjaciół? Czym  
różniłbyś się od tego kim jesteś? Czym różniliby się twoi przy-  
jaciele? *(czyny/stawanie się)*

Jacy są twoi przyjaciele? Pod jakim względem jesteś do nich  
podobny? → Pod jakim względem różnisz się od nich? *(Wie-  
dza/wiara)*

W jakich obszarach twojego życia nie jesteś rozumiany przez dorosłych (rodziców, nauczycieli)? ➔ W jakich kwestiach chciałbyś, by ciebie rozumieli? (*wiedza/wiara*)

Jakie uczucia wywołuje w tobie twój dom? ➔ Jakie zasady i wartości chciałbyś przenieść do swojego domu, który stworzysz w przyszłości? Wyjaśnij dlaczego? (*uczucia/Miłość*)

Co sprawia, że czujesz się naprawdę szczęśliwy? Co ciebie wkurza/zasmuca/rozczarowuje w życiu? ➔ Jaki efekt to przynosi? (*uczucia/Miłość*)

Co sprawia, że czujesz się samotny? Co sprawia, że jesteś rozczarowany, bezsilny? Zazdrość? Zmartwienia? Strach? ➔ W jaki sposób te uczucia przejawiają się w twoim życiu? Jak te rozczarowania wpływają na twoją codzienność? (*uczucia/Miłość*)

Skąd wiesz co jest dobre, a co złe? ➔ Co sprawia, że masz nieczyste sumienie? (*wiedza/wiara*)

Co najbardziej sprawia, że czujesz się potrzebny i zadowolony? ➔ Skąd wiesz, że jest to trwałe? W jaki sposób cię to motywuje? (*uczucia/Miłość*)

Co dla twoich przyjaciół znaczy kochać kogoś? Kiedy ty czujesz się kochany? ➔ Jakie pragnienia / zamierzenia / starania powoduje u ciebie bycie kochanym? (*uczucia/Miłość*)

W jakich sytuacjach czujesz się ważny? ➔ Za co byłbyś gotów oddać życie? (*uczucia/Miłość*)

W co najbardziej wierzą twoi koledzy z klasy? ➔ W co najbardziej ty wierzysz? (*wiedza/wiara*)

Komu ufasz? ➔ Za jaką wartość byłbyś gotowy walczyć? (*uczucia/Miłość*)

# Słownia

## Kwestionariusz Deep Dive

1. Większość ludzi przynależy do jakichś grup (czasem dwóch lub trzech), z którymi coś robi. Do jakich grup ty należysz? Opowiedz mi o nich: co robicie, gdzie się spotykacie i co robicie wspólnie jak się spotykacie? (adnotacja – bądź gotowy na pytanie w czasie przeszłym: do jakich grup przynależałeś?)
2. Co sprawiło, że przyłączyłeś się do tej/tych właśnie grup/y? (wiedza)
3. Jak określiłbyś swoje miejsce / rolę w grupie i jaki masz wpływ na tą grupę? (czynny)
4. Jakie są dobre cechy grupy, do której należysz? (wiedza)
5. Które z tych cech są dla ciebie najważniejsze? (wiara)
6. Jakie są złe cechy tej grupy? (wiedza)
7. Jak myślisz, co motywuje innych, by być częścią tej grupy? (Wiedza/wiara)
8. Są inne rzeczy, które mógłbyś robić gdyby nie uczestnictwo w tej grupie. Z czego rezygnujesz, by być częścią tej grupy? (czynny)
9. Co sprawiłoby tobie największy smutek, gdybyś nie mógł już być częścią twojej grupy? (uczucia) lub Co wywołuje w tobie największy smutek w związku z faktem, że nie przynależysz już do tej grupy?
10. Gdybyś mógł graficznie określić stopień twojego zaangażowania w grupę na przestrzeni upływającego czasu, to jakby wyglądał ten wykres? (Adnotacja: Poprosz by respondent narysował taki wykres)
11. Co ciebie frustruje i wkurza w twojej grupie?
12. Co sprawia, że jesteś oddany twojej grupie nawet gdy doświadczasz w niej frustracji? (miłość)

13. Kiedy ludzie spędzają ze sobą dużo czasu to jest rzeczą naturalną, że pojawiają się nieporozumienia. Jak radzi sobie grupa w takich sytuacjach? (czynny)
14. Co zmieniłbyś w sposobie funkcjonowania twojej grupy? (czynny)
15. Jak uważasz, jak możesz wpłynąć na przyszłość tej grupy? (stawanie się)
16. Co sprawia, że chcesz przynależeć do tej grupy? (uczucia)
17. W jaki sposób relacje, które nawiązałeś w grupie wpłynęły na ciebie? (miłość)
18. Jakie wartości wyznają członkowie twojej grupy? (wiedza) Adnotacja: być może będzie trzeba wyjaśnić słowo „wartości”
19. W jakim stopniu podzielasz wartości / wizję twojej grupy? (wiara)
20. Jakich najważniejszych rzeczy nauczyłeś się dzięki grupie? (wiedza)
21. Jak uczestnictwo w grupie wpłynęło na to, jak patrzysz na życie i innych ludzi? (wiara)
22. Kto, lub co stało na przeszkodzie, by zaangażować się w tę grupę? (uczucia)
23. Jak reagujesz na to, co może oddzielić cię od grupy?
24. Jak bycie częścią tej grupy wpłynęło na to jak chcesz żyć i kim chcesz być? (stawanie się)
25. Jakie zaangażowanie w grupę przewidujesz na przyszłość? (miłość) lub Co sprawiło, że opuściłeś grupę? Czy wrócisz do niej kiedykolwiek? Co musiałoby się stać, żebyś zdecydował się na powrót?

# Ukraina

## Kwestionariusz Deep Dive

Co obecnie najbardziej podoba ci się w twoim życiu? Co lubisz robić? Jak spędzasz wolny czas (poza szkołą i z rodziną)? Jaki był dla ciebie ostatni rok? → Które z twoich zajęć ma dla ciebie największe znaczenie?

Pomyśl o czasie, który spędziłeś na obozie: czego nowego dowiedziałeś się o sobie podczas obozu? → Co najbardziej zmieniło twoje spojrzenie na siebie samego?

Czego nowego o Bogu dowiedziałeś się na obozie? → W jaki sposób uległo zmianie twoje myślenie i perspektywa odnośnie twojej relacji z Bogiem?

Co było dla ciebie najfajniejsze i najbardziej znaczące na obozie? → Z czym najbardziej wiązały się twoje nadzieje po wyjeździe z obozu?

Co było dla ciebie najtrudniejsze / najbardziej rozczarowujące po zakończeniu obozu? → Jak twoja decyzja by iść za Chrystusem wpłynęła na to, jak sobie radzisz z trudnościami w życiu?

Co to znaczy być naśladowcą Jezusa? → Jak zmieniło się twoje wyobrażenie Boga od czasu obozu?

Na obozie nauczyliśmy się o niektórych chrześcijańskich praktykach / zwyczajach – jak czytać Biblię, modlić się, przebywać z innymi chrześcijanami. Czego nowego nauczyłeś się na ten temat, czego wcześniej nie wiedziałeś? → Jaki to ma wpływ na twoje życie? Którą z tych praktyk stosujesz w swoim życiu? Jaki był długofalowy wpływ obozu na twoje życie?

### Życie i Wiara

Co najbardziej motywuje ciebie w życiu? → Dlaczego właśnie to?

Kogo najbardziej podziwiasz? Co podziwiasz w innych? → Jaką osobą chciałbyś się stać?



Co jest obecnie dla ciebie priorytetem numer jeden? → Jakie są twoje marzenia na przyszłość?

Z czym najbardziej się zmagasz obecnie? → Co chciałbyś zmienić w swoim obecnym życiu?

W jaki sposób Bóg wpisuje się w twoje obecne życie? W jaki sposób wpisuje się w twoje życie kościół? → Co sprawia, że jesteś w łączności z Bogiem i jego ludem? / Co sprawia, że jesteś oddzielony od Boga i jego ludu?

Co najbardziej ciebie cieszy w wierze i chodzeniu z Bogiem?

Czego potrzebujesz, by pogłębiać wiarę i życie z Bogiem?

Gdybyś mógł zaprojektować swoją przyszłość, jak wyglądałaby twoja relacja z Bogiem za 2–3 lata? Jaka jest twoja idealna wizja życia z Bogiem? Jak mogę/ możemy zachęcać ciebie i modlić się o ciebie i twoją przyszłość?

