CONFERINȚELE

LIDER

www.prolider.ro
www.facebook.com/ProLiderRomania

Dezvoltarea unei

ECHIPE DE CONDUCERE

Echipa care a lucrat
la pregătirea materialelor:

Claudiu Amarie
Dinu Burzo
Victor Cîmpean
Doru Cîrdei
Flaviu Coman
Silviu Cornea
Mihai Dumitrașcu
Laurențiu Funieru
Emil Meștereagă
Ghiță Rițișan
Lucian Rotaru
Adrian Vlad

VLĂHIȚA
28.09-1.10 2016

Copyright@2016 ProLider. Toate drepturile rezervate!
Editare: Mihai Dumitrașcu, Flaviu Coman și Dinu Burzo
Tehnoredactare: Vasilică Croitor
Coperta: Adi Vlad
Corectat: Dinu Burzo

Cuprins

Cuvânt înainte..... 5

Lecția 1 7
IDENTIFICAREA DOMENIILOR DE CONDUCERE
Echipa: Mihai Dumitrașcu, Ghiță Rițișan, Dinu Burzo, Silviu Cornea

Lecția 2 17
ORGANIZAREA ECHIPEI DE CONDUCERE
Echipa: Doru Cîrdei, Claudiu Amarie, Victor Cîmpean

Lecția 3 23
ÎMPĂRTĂȘIREA CONDUCERII
Echipa: Flaviu Coman, Laurențiu Funieru, Adrian Vlad

Lecția 4 35
PROVOCĂRI ȘI DEFICIENȚE ALE ECHIPEI DE CONDUCERE: CONFLICTELE ȘI MENTALITATEA DE GRUP
Echipa: Emil Meștereagă, Lucian Rotaru

Anexa # 1 45
Fișa Postului

Anexa # 2.1 46
Evaluarea darurilor spirituale

Anexa # 2.2 50
Definiţia darurilor spirituale

Anexa # 2.3 52
Îndrumări

Anexa # 3 54
Identifică-ți rolul de conducere

Anexa # 4 56
Scurtă Autoanaliză a Inteligenței Emoționale

Anexa # 5 58
Scurtă Autoanaliză a Inteligenței Sociale

Anexa # 6 59
Procedura de lucru

Anexa # 7 61
Test de autoevaluare - Thomas-Kilmann

Program

<table>
<tr><th colspan="4">CONFERINȚA PROLIDER 2 - DEZVOLTAREA UNEI ECHIPE DE CONDUCERE</th></tr>
<tr><th>Miercuri 28 sept.</th><th>Joi 29 sept.</th><th>Vineri 30 sept.</th><th>Sâmbătă 1 oct.</th></tr>
<tr><td rowspan="5">Sosire</td><td>8^{00}-9^{00} – Micul dejun</td><td>8^{00}-9^{00} – Micul dejun</td><td>8^{00}-9^{00} – Micul dejun</td></tr>
<tr><td>9^{00}-9^{20} – Închinare</td><td>9^{00}-9^{20} – Închinare</td><td>9^{00}-9^{20} – Închinare</td></tr>
<tr><td>9^{20} – 9^{55} – Sesiunea 1
(Silviu Cornea, Ghiță Rițișan)</td><td>9^{20} – 10^{25} – Sesiunea 2
(Doru Cîrdei, Claudiu Amarie)</td><td>9^{20} – 10^{20} – Sesiunea 4
(Emil Meștereagă, Lucian Rotaru)</td></tr>
<tr><td>9^{55} – 10^{00} – Tranziție</td><td>10^{25} – 10^{30} – Tranziție</td><td>10^{20} – 10^{30} – Tranziție</td></tr>
<tr><td rowspan="2">10^{00} – 10^{45} – Sesiunea 1b
(Dinu Burzo, Mihai Dumitrașcu)
10^{45} – 11^{15}– pauză de ceai/cafea
11^{15} – 12^{15} Discuție panel (ses. 1)
12^{15} – 13^{00} – Workshop (ses. 1)</td><td>10^{30} – 11^{30} – Sesiunea 3
(Flaviu Coman, Adrian Vlad, Laurențiu Funieru)
11^{30} – 12^{00} – pauză de ceai/cafea
12^{00}–13^{00}–Discuție panel (ses 2+3)</td><td>10^{30} – 11^{00} – Discuție panel (sesiunea 4)

11^{00} – 11^{30} – Concluzii</td></tr>
<tr><td rowspan="3">12^{00} – 17^{00}
Înscriere</td><td>11^{30} – 12^{00} – Prânz</td></tr>
<tr><td>13^{00} – 14^{00} – Prânz</td><td>13^{00} – 14^{00} – Prânz</td><td rowspan="6">Plecare</td></tr>
<tr><td>14^{00} – 17^{00} – Timp liber</td><td>14^{00} – 17^{00} – Timp liber</td></tr>
<tr><td>17^{00} – 18^{30} – CINA</td><td>17^{00} – 18^{30} – Workshop
Recapitulare - ProLider 1</td><td>17^{00} – 18^{30} – Workshop (ses 2+3)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">19^{00} – 19^{30} – Bun venit
închinare Coordonare
închinare: Dorin Dumitrașcu

19^{30} – 19^{45} – Introducere
Mihai Dumitrascu
(Despre ProLider 1 și 2)

19^{45} – 20^{00} – Feedback
2 echipe ProLider 1

20^{00} – 21^{00} – Mesaj
pastor Doru Cîrdei</td><td>18^{30} – 19^{30} – CINA</td><td>18^{30} – 19^{30} – CINA</td></tr>
<tr><td>19^{30} – 21^{00}
Închinare
Team building: Vasilică Croitor</td><td>19^{30} – 21^{00}
Închinare

Timp de slujire:
Vasilică Croitor și
Doru Cîrdei

Cina Domnului</td></tr>
</table>

Cuvânt înainte

Bine ați venit la Vlăhița, la cea de a doua conferință organizată de ProLider. Anul trecut, la Valea Drăganului, în cadrul primei conferințe – ProLide 1 - „Dezvoltarea unui plan de lucrare pentru biserica locală", am încercat să oferim uneltele necesare pentru orientarea bisericii locale pe scop și nu pe programe. Ne așteptăm ca participanții să fi creionat sau măcar să fi început să lucreze la articularea unei filosofii de lucrare pentru biserica în care slujesc.

Amintim că fiecare conferință în parte își propune să ajute liderii participanți să dezvolte, împreună cu echipa de conducere, una din următoarele practici: orientarea pe scop, nu pe programe; conducerea și lucrul în echipă; ucenicia ca mod de viață; slujirea sub împuternicirea Duhului Sfânt și misiune internă și externă.

Apreciem faptul că deși sunteți persoane foarte ocupate, v-ați făcut timp să participați, împreună cu echipa în care slujiți, la un proces de formare pentru lucrarea la care Dumnezeu v-a chemat. Credem că investiția pe care o faceți zilele acestea va fi răsplătită prin eficientizarea lucrării de conducere a biserici unde Dumnezeu v-a așezat. Ne dorim ca entuziasmul generat de ceea ce se întâmplă zilele acestea să nu se stingă odată ce ne întoarcem la rutina noastră zilnică. Statisticile spun că dacă în primele trei zile după o conferință nu începi să implementezi conținutul, sunt șanse de 95% să nu vă mai întoarceți asupra lui.

Conferința aceasta, și cele care vor urma, își propune o altfel de abordare și anume, ceea ce se întâmplă în zilele acestea este doar un început. Aici lansăm mai degrabă un curs care începe cu o conferință și va continua cu cel puțin 5 întâlniri în cadrul echipei de slujire unde se vor aprofunda lucrurile învățate. Fiecare lecție are o parte de seminarizare ce va avea loc în cadrul conferinței și un proiect care se va lucra acasă. Odată cu finalizarea proiectelor, bisericile participante vor trebui să înceapă un proces prin care să implementeze conducerea și lucrul în echipă.

Anticipăm faptul că Dumnezeu ne va da un timp de calitate în aceste zile, vom fi provocați cu privire la conducerea bisericii și ne vom lăsa transformați de El pentru ca apoi, prin noi, Numele Lui să fie glorificat în contextul slujirii la care am fost chemați.

Din partea echipei

Mihai Dumitrașcu

Pastor, Biserica „Emanuel", Galați

Echipa:

Mihai Dumitrașcu
Ghiță Rițișan
Dinu Burzo
Silviu Cornea

Lecția 1

IDENTIFICAREA DOMENIILOR DE CONDUCERE

Scopul lecției:

Creionarea profilului domeniilor de conducere.

Obiectivele lecției:

1. Dobândirea perspectivei biblice pentru conducerea și lucrul în echipă
2. Trecerea în revistă a funcțiilor bisericii
3. Conștientizarea modelelor nefuncționale
4. Creionarea domeniilor de conducere în Biserica locală

I. FILOSOFIA BIBLICĂ A CONDUCERII ȘI LUCRULUI ÎN ECHIPĂ

A. Definirea termenilor

1. _____: atât termenul ebraic *zoken* cât și cel grecesc *presbyteros* au sensul de *bătrân*, purtând ideea de înțelepciune și chibzuință. Termenul este folosit inițial cu referire la liderii din comunitățile iudaice.
2. _____: termenul grecesc episkopos vine din lumea neiudaică și are același înțeles în Noul Testament ca termenul bătrân.[1]
3. _____: termenul grecesc folosit în Noul Testament este diakonos, adică slujitor în limba română, și desemnează o persoană implicată în slujirea administrativă.
4. _____ în echipă: activitatea unui grup de oameni cu înzestrări diferite, care lucrează sub conducerea unui lider pentru îndeplinirea unui scop.[2]
5. _____ în echipă: „genul de conducere caracterizat de împărtăşirea _____ şi _____ lucrării, a luării _____, a _____ acestora, _____ rezultatelor şi introducerea _____ necesare de către un grup de lideri”.[3]

---

[1] Termenii prezbiter și episcop sunt sinonimi, cu referire la un singur oficiu, care poartă ambele denumiri în epistolele Noului Testament – vezi Benjamin L. Merkle, The Elder and Oversees. One Office in the Early Church, New York, Peter Lang, 2003.

[2] BIG 5.3. Conducerea și lucrul în echipă, p. 6.

[3] Ibid., p. 7.

B. Conducerea creştină este bazată pe valori biblice.[4]

Text cheie: Luca 22:24-27

1. Conducerea creştină nu permite adoptarea _____ pe care le au liderii lumii.

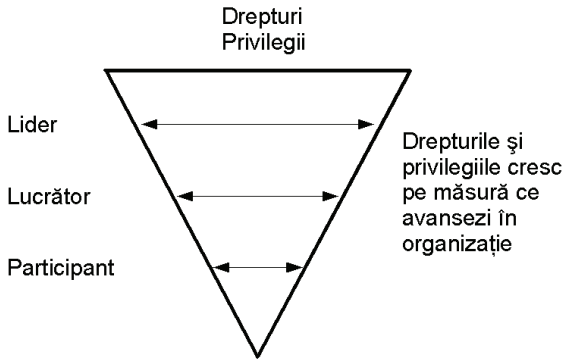
Cum ai descrie modul de conducere al „neamurilor"? Care sunt unele dintre trăsăturile oamenilor care conduc în modul acesta?

_____
_____
_____

2. Conducerea creştină nu implică _____ peste alţii.

3. Conducerea creştină nu permite obținerea de _____ în mod abuziv.

Punctul de vedere al lumii:



4. Conducerea creştină nu permite _____ sau _____ altora.

5. Conducerea creştină nu ne permite să ne _____ de alţii.

C. Conducerea creştină are ca semn distinctiv slujirea.

1. Conducerea în Noul Testament este **o conducere** _____ *(conducere prin slujire).*

a. Imaginea slujitorului transmite _____ şi _____ exercitării conducerii.

b. **Conducerea slujitoare** concentrează atenția asupra _____ din jur, radical diferit față de tendinţa egoistă a liderilor lumii.

c. **Conducerea slujitoare** nu este un stil _____ de conducere.

2. Caracteristicile modelului prezentat de Cristos

a. Conducerea Domnului nostru a fost concentrată asupra slujirii.

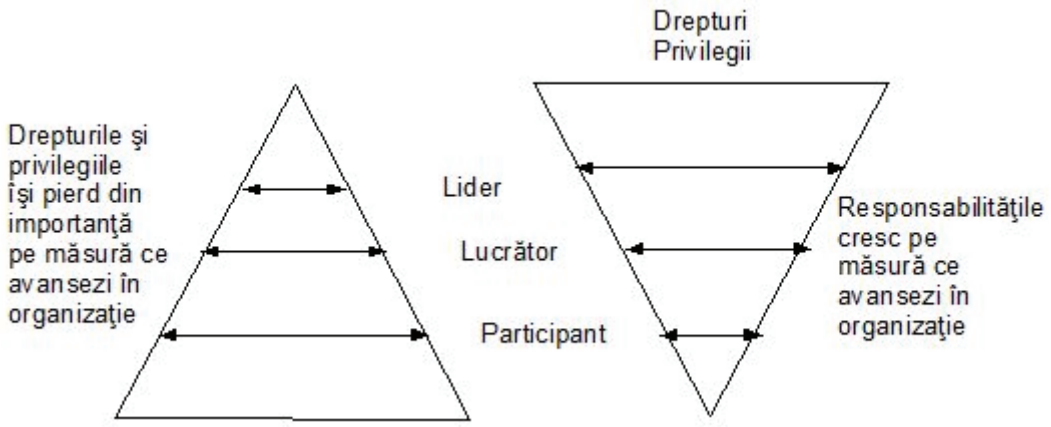
b. Concentrarea Lui asupra slujirii nu înseamnă că El a fost un lider pasiv.

3. Slujirea este exprimată în modul neegoist prin care ne raportăm la alții:

Notează în tabelul de mai jos modul în care vede Pavel slujirea:

1 Corinteni 4:1	2 Corinteni 4:5

[4] BIG 5.3. Conducerea și lucrul în echipă, pp. 4-5, apud Andy Seidel, Leadership Equipping the Next Generation, BEE International, 1996



D. Exemple biblice ale conducerii și lucrului în echipă

Biblia încurajează echipa și conducerea în echipă:

1. _____:

a. Termenul _____ folosit pentru Dumnezeu în Vechiul Testament este un plural (Gen. 1:1; 3:22 etc.).

b. Prezența Trinității la botezul lui Isus ilustrează relația de colaborare dintre cele 3 persoane (Matei 3:16-17).

2. _____

„nu este bine ca omul să fie singur" – Geneza 2:18; Eclesiastul 4:9-12.

3. Modelul lui _____:

a. Exod 4-5: Conducerea în echipă Moise – Aaron.

b. Exod 18

- Delegare de autoritate
- Descentralizare

4. Modelul lui ____

Luca 10:1-5.

5. _____ conducerii noutestamentare

Noul Testament promovează conducerea Bisericii de către o echipă de prezbiteri. Cu excepția lui 1 Petru 5:1, toate celelalte ocurențe ale termenului „prezbiter" sunt la plural.

a. Fapte 11:30 – Biserica din Antiohia – „...au trimis acest ajutor la **prezbiteri**..."

b. Fapte 14:23 – Bisericile din Listra, Iconia, Antiohia – „Au rânduit **prezbiteri** în fiecare biserică..."

c. Fapte 15:2-4 – Biserica din Ierusalim – „...la apostoli şi **prezbiteri**, ... au fost primiţi de biserică, de apostoli şi de **prezbiteri**..."

d. Fapte 20:17 – Biserica din Efes – „... a chemat pe **prezbiterii** bisericii"

e. Filipeni 1:1 – Biserica din Filipi – „...împreună cu **episcopii** şi diaconii"

f. Tit 1:5 – Bisericile din Creta – „să aşezi **prezbiteri** în fiecare cetate..."

g. Iacov 5:14 – „... să cheme pe **prezbiterii**..."

Implicaţii: În biserica primară conducerea a fost exercitată de către un grup de prezbiteri.[5]

[5] **Termenii *prezbiter* și *episcop***: a. Sunt folosiți interschimbabil în Tit 1:5, Fapte 20:17,28; b. În lista calităților slujitorilor din 1 Timotei 3:1-7 (episcop) și Tit 1:5-9 (prezbiter sau episcop) fac referire la același oficiu; c. Chiar

a. Este exclusă conducerea unipersonală. Funcţia de conducere este apanajul tuturor prezbiterilor, nu numai al unuia.

b. Conducerea va fi împărtășită de către lideri – Efeseni 4:11-16.

Din analiza textelor biblice, una dintre concluziile cu privire la conducere este că **ea trebuie să fie în echipă.**

E. Definițiile de lucru

1. **Lucrul în echipă:** activitatea unui grup de oameni cu înzestrări diferite, care lucrează sub conducerea unui lider pentru îndeplinirea unui scop.

2. **Conducerea în echipă:** Genul de conducere caracterizat de împărtăşirea scopului şi viziunii lucrării, a luării deciziilor, a implementării acestora, evaluarea rezultatelor şi introducerea corecţiilor necesare de către un grup de lideri.

II. FUNCȚIILE BISERICII

A. Identificarea funcțiilor bisericii

1. Biserica există pentru un _____:

a. Un scop final – _____ lui Dumnezeu

b. Un scop intern – _____ credincioșilor

c. Un scop extern – facerea de _____ din toate neamurile

2. Exercițiu de identificare a funcțiilor bisericii

În atingerea acestui scop, în fiecare biserică, ar trebui să existe funcții care să servească atingerii lui. Pornind de la cele 5 metafore mai cunoscute ale bisericii putem identifica funcțiile bisericii:

Funcţia **Metafora**			
Trup 1 Corinteni 12:12-27, Efeseni 1:22-23; 4:4-16			
Mireasă 2 Corinteni 11:2; Efeseni 5:22-32			
Clădire/Templu Efeseni 2:19-22; 1 Corinteni 3:9-17			
Preoție I Petru 2:9, Exod 19:5-6			
Turmă 1 Petru 2:25; 5:2-5			

dacă mai târziu, episcopul a devenit primul între prezbiteri, literatura creștină postapostolică, cu excepția epistolelor lui Igantiu, vorbește doar despre două grupuri conducătoare – episcopi/prezbiteri și diaconi; d. Conducerea slujitoare era asigurată de un grup de persoane, dar grupul conducător putea fi prezidat de un prim între egali, numit abia în epoca postapostolică „episcop". Conducerea în Noul Testament, în special la Pavel, funcționează prin sinergie – Vezi William D. Mounce, Pastoral Epistle, Dallas, Word, 2000.

Din analiza metaforelor putem observa trei tipuri de relaţii funcţionale ale bisericii care servesc atingerii scopului bisericii:

a. **Relaţia pe verticală** (între credincioşi şi Dumnezeu). Funcția corespunzătoare: _____.

b. **Relaţia pe orizontală** orientată spre **interior** (între membrii bisericii). Funcția corespunzătoare: _____ (Echipare/păstorire).

c. **Relaţia pe orizontală** orientată spre **exterior** (înspre necreştini). Funcția corespunzătoare: _____ (Evanghelizare/misiune).

B. Funcțiile bisericii și implicațiile înțelegerii lor în slujire

Este extrem de important ca fiecare lider să înţeleagă funcțiile bisericii şi să mediteze la felul în care acestea se răsfrâng asupra slujirii lui în biserica locală, în atingerea scopului ei. Există echilibru între ele? Acoperă ele toate subdomeniile de lucrare ale Bisericii? **Dacă ele nu se regăsesc, acea comunitate nu este cu adevărat o _____**

1. _____

Ce nu este închinarea?

Ce este închinarea?

Cum ne închinăm?

Închinarea ca mod de viață (1 Cor. 10:31).

Închinarea în Duh și adevăr (Ioan 4:23)

2. _____ **(Echiparea/păstorirea)** – *Efeseni 4*

Darul de conducere este dat unora (v. 11) pentru echiparea sfinţilor în vederea lucrării de slujire (v. 12):

a. Care sunt implicaţiile acestui adevăr vital în lucrarea ta din biserică?

b. Cum va influenţa acest adevăr ceea ce faci?

3. _____ **(Evanghelizarea/misiunea)**

Urmărește implicarea credincioșilor în câștigarea celor pierduți (Luca 19:10; Ioan 20:21; Matei 28:18-20; Apoc. 5:9 și 7:9).

a. Care este înțelesul termenilor misiune și evanghelizare?

b. Cât de mult îmi pasă de starea celor pierduţi? Cum va afecta acest lucru modul în care conduc, slujesc în biserică?

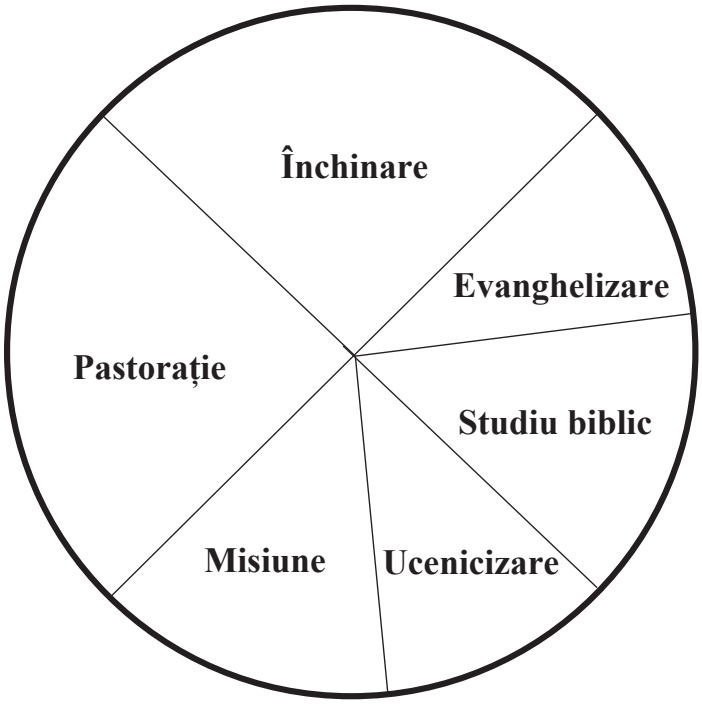
CONCLUZIE: **Biserica este comunitatea umană, vie, în Isus Cristos, organizată pentru a împlini o misiune întreită: închinare, edificare (echipare/păstorire) și multiplicare (evanghelizare/misiune).**[6]

C. Paradigme ale înţelegerii funcțiilor bisericii

Oamenii lui Dumnezeu se adună împreună pentru a se edifica sufletește, iar apoi se împrăştie pentru a se multiplica. Cele două funcții sunt în interrelaţie. Funcția internă (edificare/echipare) slujeşte celei externe (multiplicare/ucenicie) şi ambele urmăresc slăvirea lui Dumnezeu (închinarea).

[6] Dinamica Bisericii – Curs BEE International, Dallas, 1994, p. 53.

1. Biserica focalizată pe _____ (vezi diagrama)



2. Biserica focalizată pe _____ biblice

Perspectiva biblică asupra Bisericii plasează scopul întreit al Bisericii în centrul vieții ei. În funcţie de acesta se stabilesc filozofia de lucrare (strategia, obiectivele, programele) și echipa de conducere. În acest model, programele sunt subordonate scopului întreit al Bisericii: glorificarea lui Dumnezeu, edificarea credincioșilor și formarea de ucenici din toate națiunile.

III. PORTRETUL UNEI BISERICI NEFUNCȚIONALE

Nume: .....

Număr de membri: .....

Structura:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Observații generale:

- _____
- _____
- _____ _____ _____
- _____ _____ _____
- _____
- _____ _____

Observații punctuale:

1. _____ – biserica va pune un accent deosebit pe programele publice îndeajuns de lungi pentru a cuprinde tot ce au de oferit corul, orchestra, fanfara, cântăreții solo sau în grup și predicatorii.
2. _____ – dacă unele departamente au ocazia să își trimită oamenii la conferințe de pregătire o vor face, însă nu există programe de maturizare/creștere continuă.
3. _____ – la fiecare început de an biserica organizează o săptămână de evanghelizare; membrii sunt încurajați să își aducă prietenii la biserică.

Întrebări evaluative:

1. Care sunt punctele tari și cele slabe ale acestui exemplu?
2. Care sunt motivele pentru care scopurile sunt indeplinite nesatisfăcător?
3. Care sunt efectele neplăcute care decurg din acest exemplu/tipar?

IV. DOMENII DE CONDUCERE

A. Biblia prezintă o _____ de _____ care conduce (Efeseni 4:11-16)[7]:

- Prezbiter – _____ (1 Petru 5:1)
- Prezbiter – _____
- Prezbiter – _____
- Prezbiter – _____
- Prezbiter – _____

1. _____ prezbiterilor/liderilor bisericii.

a. Texte esențiale pentru descoperirea funcțiilor prezbiterilor:

- Faptele Apostolilor 20:17, 28-35
- 1 Tesaloniceni 5:12
- 1 Timotei 3:2,5
- 1 Timotei 5:17
- Tit 1:7-9

[7] Nu subliniem în primul rând ordinarea oamenilor, ci slujirea lor în funcție de daruri, chemare, pasiune, maturitate spirituală.

- Evrei 13:17
- Iacov 5:14,15
- 1 Petru 5:1-4

b. Paragrafele scot în evidență câteva funcții ale conducerii:

- Păstorire
- Veghere
- Sfătuire
- Hrănire
- Exemplu personal
- Ajutorarea celor slabi
- Ajutarea celor săraci
- Conducere
- Învățare
- Purtare de grijă
- Predicare
- Confruntare
- Rugăciune
- Ungere cu untdelemn și rugăciune

B. Biblia prezintă o echipă de _____ (Fapte 6) care participă la conducerea Bisericii prin:

- _____
- _____
- _____
- _____ necesară împlinirii funcțiilor Bisericii

C. Prezbiterii sunt liderii primari ai bisericii locale, asistați de diaconi.

1. Funcţia principală a prezbiterilor este de a _____ Biserica lui Dumnezeu

a. Fapte 20:28

b. 1 Petru 5:2

2. Păstorirea bisericii presupune:

a. _____ - 1 Timotei 3:5; 5:17

b. _____ - 1 Timotei 3:5, aşa cum un tată îngrijeşte de familia lui.

Exemple de purtare de grijă:

- Asistare cu rugăciune și ungere cu untdelemn a celor aflați în suferință - Iacov 5:14,15
- Exemplu de urmat pentru credincioși – 1 Petru 5:3
- Asistarea celor slabi – Fapte 20:35
- Ajutorarea celor în nevoi – Fapte 20:35

c. _____

- Prin predică – 1 Timotei 5:17
- Prin învățătură – 1 Timotei 5:17

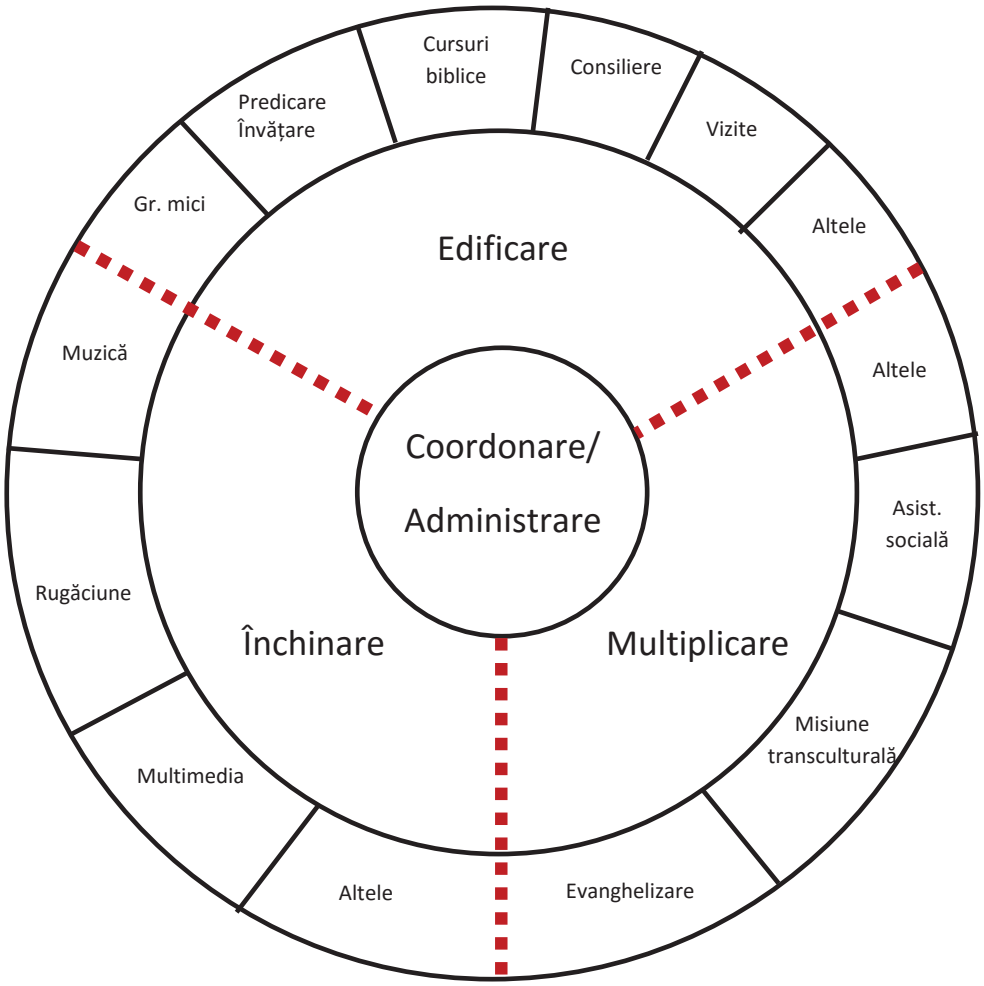
D. Domenii de conducere în biserica locală

Pornind de la funcțiile bisericii (închinare, multiplicare, edificare) și de la rolurile prezbiterilor și ale diaconilor putem deduce că o echipă de conducere a unei biserici locale ar trebui să aibă următoarele domenii de conducere:

- _____
- _____/Management
- _____/ predicare și învățare
- _____/evanghelizare/misiune (asistare socială)
- _____
- Purtare de _____ (vizite, consiliere, rugăciune, ungere cu untdelemn, exemplu personal, asistare socială)

E. Exemplu/model de domenii de conducere

- Coordonare
- Administrare/Management
- Edificare/purtare de grijă (grupe mici, predicare, învățare, cursuri biblice, consiliere, vizite etc.)
- Multiplicare (evanghelizare, misiune transculturală, asistență socială, altele)
- Închinare (muzică, rugăciune, multimedia, altele)



Domeniile de conducere se întrepătrund, împreună slujind la îndeplinirea scopului Bisericii.

V. SEMINAR

A. Fă o radiografie a modului în care sunt împlinite funcțiile bisericii în care slujești:

1. Care sunt funcțiile pe care le îndeplinește biserica ta?

2. Cum sunt îndeplinite funcțiile bisericii (ce practici/forme)?

3. Ce ar trebui făcut pentru ca cele trei funcții să fie în echilibru?

B. Identifică modelul actual de conducere a bisericii în care slujești

1. Faceți o reprezentare grafică a domeniilor de conducere din biserica voastră.

2. Care sunt punctele tari și cele slabe ale conducerii actuale din biserica voastră?

3. Cum colaborează între ele aceste domenii de conducere?

4. Care este relația dintre domeniile de conducere și funcțiile bisericii?

Vezi **Anexa 1 - Identifică-ți rolul de conducere**

C. Prezentați grupului mare modelul vostru actual de conducere din biserica locală

D. Împărtășiți lucrurile noi pe care ați dori să le aplicați în biserica locală

VI. PROIECT

Pornind de la nevoia îndeplinirii funcțiilor bisericii, sugerați o restructurare a domeniilor de conducere în biserica voastră sau a departamentului pe care îl conduceți.

1. *Recapitulați împreună cu echipa de conducere a bisericii sau a departamentului în care slujiți, funcțiile bisericii/ departamentului.*
2. *Analizați cum sunt îndeplinite funcțiile bisericii astăzi în biserica sau departamentul pe care îl conduceți. (Ați putea folosi diagnoza SWOT din cursul ProLider 1 – Dezvoltarea unui plan de lucrare pentru biserica locală, lectia 3)*
3. *Identificați domenii și subdomenii de conducere în biserica voastră, necesare îndeplinirii echilibrate a funcțiilor bisericii.*

BIBLIOGRAFIE

- BIG 5.3. *Conducerea și lucrul în echipă.*
- Getz, Gene. *Dinamica Bisericii - Învăţătura despre Biserică*, Dallas, TX: BEE Int'l.
- Merkle, Benjamin L., *The Elder and Oversees. One Office in the Early Church*, New York, Peter Lang, 2003.
- Mounce, William D., *Pastoral Epistle*, Dallas, Word, 2000.
- Seidel, Andy, *Leadership Equipping the Next Generation*, BEE International, 1996.
- Warren, Rick. *The Purpose Driven Church (Biserica călăuzită/însufleţită de un scop)*.
- Cursul Omega, *Modulul 1, Biserica* (MMU și The Alliance for Saturation Church Planting).
- *Dinamica Bisericii* – Curs BEE International, Dallas, 1994.

Echipa:

Doru Cîrdei
Claudiu Amarie
Victor Cîmpean

Lecția 2

ORGANIZAREA

ECHIPEI DE CONDUCERE

Scopul lecției:

Asistarea participanților în procesul de organizare a echipei.

Obiectivele lecției:

1. Creionarea procesului de organizare a echipei de conducere
2. Elaborarea fișelor posturilor de conducere
3. Identificarea conducătorului potrivit pentru fiecare post

I. PROCESUL DE ORGANIZARE AL _____:

A. Prima etapă a organizării echipei este trecerea în revistă a _____ de lucrare.

B. _____ bisericii și planul de lucrare determină domeniile de conducere care au fost identificate în cadrul prezentării precedente:

1. *Coordonare*
2. *Administrare*
3. *Edificare/Purtare de grijă*
4. *Multiplicare (evanghelizare/misiune)*
5. *Închinare*
6. *ALTELE (nu ar trebui să fie foarte multe)*

C. Următorul pas în procesul de organizare a echipei este elaborarea _____, pentru fiecare domeniu de conducere.

D. Actul organizării echipei de conducere culminează cu delegarea _____ (identificarea liderului potrivit, acordarea resurselor, stabilirea procesului de luare a deciziilor etc.)

II. PROCESUL DE ELABORARE A FIȘEI POSTULUI:

A. Avantajele fișei postului[1]:

- servește la _____ condițiilor postului
- este baza procesului de _____ a noilor conducători
- contribuie la crearea planului specific de _____ a conducătorului
- oferă criterii pentru _____ performanței conducătorului
- determină beneficiile și recompensele _____

B. Părțile _____ ale fișei postului (vezi anexa 1):

- Descrierea _____
- _____ de serviciu
- _____ postului
- _____ postului
- Înzestrări naturale și _____ necesare pentru post
- _____ personală
- Condiții de _____ (în cazul angajaților)
- Comunicarea/raportul _____ al postului
- _____ de performanță
- _____ de slujire

Cei mai mulți dintre voi sunteți parte a unei echipe. Care este rolul tău în cadrul acesteia? Scrie primele trei responsabilități și domeniile de conducere din care acestea fac parte:

Responsabilităţi	Domenii de conducere

C. EXEMPLU – CREAREA FIȘEI POSTULUI DE COORDONATOR

1. Descrierea postului

Coordonatorul echipei de conducere _____ dinamica de conducere colectivă în vederea îndeplinirii planului de lucrare.

2. Relații de serviciu

a. Responsabil față de _____ de conducere

b. _____ echipa de conducere

c. Colaborează cu responsabilii _____ de conducere

3. Obiectivele postului

a. _____ planului de lucrare în cadrul echipei de conducere

b. _____ tuturor domeniilor de conducere la planul de lucrare

c. Promovarea spiritului de _____ între membrii echipei de conducere

[1] https://www.entrepreneur.com/article/247829, accesat la data de 20 iunie, ora 14:45.

4. Responsabilitățile postului

a. Responsabilități _____ (ale fiecărui membru din echipa de conducere)

- Comuniunea cu Dumnezeu - practicarea _____ spirituale
- Preocuparea pentru _____ personală continuă, conform unui plan de dezvoltare personală
- _____ planului/filozofiei de lucrare (viziune, misiune, strategie, metode, evaluare)
- Participarea la procesul _____ în cadrul adunărilor (ședințelor) de lucru ale echipei;
- _____ eficientă în cadrul echipei;

b. Responsabilități _____: Coordonare

- Asigură _____ echipei în vederea împlinirii viziunii/planului de lucrare;
- Supraveghează _____ echipei de conducere;
- _____ membrii echipei de conducere în îndeplinirea responsabilităților asumate (diferit de delegarea responsabilităților) prin mentorare, consiliere, consultare, susținere/suplinire;
- _____ ordinea de zi pentru întrunirile de lucru ale echipei;
- _____ întrunirile echipei;

5. Înzestrări naturale și spirituale necesare pentru post:

a. Înzestrări

- _____ divină
- _____ față de chemare
- _____ cristic
- Aptitudini de _____ (darul conducerii, capacitatea de a lua decizii)
- Comunicator _____ în actul conducerii
- _____ viziunii și a scopului împreună cu echipa
- _____ în împlinirea scopurilor propuse

b. Calificări

- cunoștințe _____ corespunzătoare, de preferință studii teologice
- cursuri de _____
- abilități de _____
- abilități _____: relațional, prietenos, empatic etc.

6. Dezvoltare personală

- timp _____ personal (minim 5 zile pe săptămână)
- mentorare, consultanță _____ (o oră pe săptămână)
- _____ unei cărți pe lună (cu recomandare)
- _____ la conferințe, seminarii (minim două pe an)

7. Condiții de muncă

a. _____ de lucru;

b. Condiții _____ (salariu, birou, decontarea cheltuielilor etc.);

c. _____ (conform bugetului aprobat);

8. Comunicarea/raportul regulat al postului:

a. raportul _____ (săptămânal/lunar/trimestrial/anual)

b. raportul _____

9. Indicatorii de performanță în evaluarea periodică din partea echipei de conducere:

a. Cultivarea planului de lucrare în cadrul echipei de conducere, în proporție de _____

b. Alinierea tuturor domeniilor de conducere la planul de lucrare, în proporție de _____

c. Promovarea spiritului de cooperare între membrii ehipei de conducere, în proporție de _____

10. _____ de slujire (după caz);

III. PROCESUL DE IDENTIFICARE A CONDUCĂTORULUI POTRIVIT (ANALIZELE PERSONALE):

1. *Identificarea darului spiritual de bază – testul de inventariere a darurilor spirituale – (Anexa 2).*
2. *Identificarea rolului de conducere (Anexa 3)*
3. *Identificarea tipului de personalitate/temperamentului: https://www.16personalities.com/ro*
4. *Test de inteligență emoțională – (Anexa 4)*
5. *Test de inteligență socială - (Anexa 5)*

Seminar:

1. *Elaborați fișa postului pentru fiecare conducător din cadrul echipei de conducere (se va lucra pe echipe);*
2. *Discutați în mod colegial, pe baza informațiilor obținute în urma celor 5 teste, despre locul potrivit în echipă;*

Proiect:

1. *Planificați și inițiați procesul de organizare a echipei de conducere în biserica/organizația pe care o conduceți;*
2. *Definitivați și aprobați fișele de post pentru fiecare membru al echipei de conducere;*
3. *Identificați în mod colegial conducătorul potrivit pentru fiecare post.*

Bibliografie:

- Cordeiro Wayne 2004 *Doing Church as a Team* Gospel Light Ventura, California, USA: Regal Books
- Harwing Ryan T and Bird Warren 2015 *Teams That Thrive* Douners Grove, IL, USA: InterVarsity Press
- Lee Wayne and Sherry 2011 *The Church Life Model: A Biblica Patern for the Spirit-Filled Church* Lake Mary, Florida, USA: Creation House
- Malphurs Aubery 2003 *Being Leaders: The Nature of Authentic Christian Leadership,* Grand Rapids, MI, USA: Beker Books
- Malphurs Aubery 2006 *Maximizing Your Effectiveness: How to Discover and Develop Your Divine Design* Grand Rapids, MI, USA: Beker Books
- Harvard Bussiness Review 2013 *HBR'S 10 Must Reads: On Teams* Boston, MA, USA: Harvard Busibess Review Press
- Harvard Bussiness Review 2013 *HBR'S 10 Must Reads: On Collaboration* Boston, MA, USA: Harvard Busibess Review Press
- Lenicioni Patrick 2007 *Cinci Disfuncții ale Muncii în Echipă: O Fabulă Pentru Lideri,* București: Curtea Veche Publishing
- Goleman Daniel 2008 *Inteligența Emoțională* București: Curtea Veche Publishing
- Goleman Daniel 2006 *Working With Emotional Intelligence* New York, USA: Bantam Dell a Division of Random House, Inc.
- Goleman Daniel 2007 *Social Intelligence* New York, USA: Bantam Dell a Division of Random House, Inc.

Echipa:

Flaviu Coman
Laurențiu Funieru
Adrian Vlad

Lecția 3

ÎMPĂRTĂȘIREA CONDUCERII

Scopul lecției:
Implicarea membrilor echipei de conducere în procesul de luare a deciziilor.

Obiective:

1. Prezentarea succintă a stilurilor și tiparelor de conducere clasice
2. Identificarea obstacolelor din calea împărtășirii conducerii
3. Însușirea principiilor necesare creării contextului potrivit împărtășirii conducerii
4. Creionarea procesului decizional

1. STILURI DE CONDUCERE

Sociologii identifică tipuri sau stiluri diferite de conducere, care au efecte diferite asupra dinamicii grupurilor sau organizațiilor. Unul dintre pionierii psihologiei sociale a fost Kurt Lewin (1890-1947) a cărei contribuție majoră a fost definirea și identificarea a trei stiluri clasice de conducere.[1] Bazat pe un studiu extensiv asupra conducerii și dinamicii grupului, Lewin a dezvoltat conceptul de „stiluri de conducere". Acesta le-a caracterizat ca fiind autoritar, democratic și permisiv (laissez-faire). Stilurile de conducere au influență asupra:

- Relației lider-urmaș
- Succesului echipei
- Strategiilor grupului pentru rezolvarea problemelor
- Moralei grupului
- Relațiilor din cadrul grupului

[6] Sursa http://www.enotes.com/research-starters/authoritarian-democratic-laissez-faire-leadership accesată la data de 4 mai 2016

Chestionar privitor la stilul tău de conducere

Indicații: încercuiește răspunsul potrivit la fiecare întrebare:

1 (dezacord puternic), 2 (dezacord), 3 (moderat), 4(acord), 5 (acord puternic)

Afirmații	Dezacord puternic	Dezacord	Moderat	Acord	Acord puternic
1. Angajații / voluntarii trebuie să fie supravegheați îndeaproape, altfel nu-și îndeplinesc sarcinile.	1	2	3	4	5
2. Angajații / voluntarii își doresc să facă parte din grupul care este implicat în procesul decizional.	1	2	3	4	5
3. În situații complexe, liderii ar trebui să-și lase voluntarii / angajații să-și rezolve problemele pe cont propriu	1	2	3	4	5
4. Este corect să afirmăm că majoritatea angajaților / voluntarilor sunt în general leneși.	1	2	3	4	5
5. Oferirea îndrumării fără a face presiune este cheia în a fi un lider bun.	1	2	3	4	5
6. Conducerea autentică înseamnă să nu te amesteci în treaba angajaților / voluntarilor în timp ce își îndeplinesc sarcinile.	1	2	3	4	5
7. Ca o regulă, angajații / voluntarii trebuie răsplătiți sau pedepsiți pentru a fi motivați în îndeplinirea sarcinilor încredințate	1	2	3	4	5
8. Majoritatea angajaților / voluntarilor doresc o comunicare bună (frecventă și motivatoare) de la liderii lor.	1	2	3	4	5
9. Liderii ar trebui să-și lase angajații / voluntarii să-și evalueze singuri munca	1	2	3	4	5
10. Majoritatea angajaților/voluntarilor sunt nesiguri pe ei în vederea împlinirii unei sarcini și au nevoie de îndrumare.	1	2	3	4	5
11. Liderii trebuie să ajute angajații/voluntarii să-și asume responsabilitatea finalizării unei sarcini.	1	2	3	4	5
12. Liderii trebuie să le ofere angajaților/voluntarilor libertate deplină în vederea îndeplinirii sarcinilor încredințate.	1	2	3	4	5
13. Liderul este judecătorul suprem cu privire la evaluarea realizărilor angajaților/voluntarilor.	1	2	3	4	5
14. Este datoria liderului să ajute angajații/voluntarii în descoperirea „pasiunii" lor.	1	2	3	4	5
15. În cele mai multe cazuri, angajații/voluntarii ar prefera ca liderul să nu se amestece prea mult în treburile lor.	1	2	3	4	5
16. Liderii eficace hotărăsc ce și cum trebuie făcute lucrurile.	1	2	3	4	5
17. De cele mai multe ori oamenii știu cum să îndeplinească bine o sarcină.	1	2	3	4	5
18. În general, este bine să lași angajații/voluntarii în pace.	1	2	3	4	5

Pentru a afla scorul:

1. Adună răspunsurile de la întrebările 1, 4, 7, 10, 13 și 16 (stil de conducere autoritar)
2. Adună răspunsurile de la întrebările 2, 5, 8, 11, 14 și 17 (stil de conducere democratic)
3. Adună răspunsurile de la întrebările 3, 6, 9, 12, 15 și 18 (stil de conducere permisiv - laissez faire)

Scor total:

stil de conducere autoritar _____

stil de conducere democratic _____

stil de conducere permisiv - laissez faire _____

Interpretarea scorului

Dacă scorul tău este între 26 – 30 atunci acel stil de conducere te caracterizează foarte mult

Dacă scorul tău este între 21 – 25 atunci acel stil de conducere te caracterizează mult

Dacă scorul tău este între 16 – 20 atunci acel stil de conducere te caracterizează moderat

Dacă scorul tău este între 11 – 15 atunci acel stil de conducere te caracterizează puțin

Dacă scorul tău este între 6 – 10 atunci acel stil de conducere te caracterizează foarte puțin

Descrierea celor 3 stiluri de conducere[2]

Cele trei stiluri de conducere sunt caracterizate de trei moduri de luare a deciziilor în cadrul organizației.

1. Stilul de conducere _____

Liderul autoritar este caracterizat ca fiind _____, _____ și _____. Acesta se așteaptă ca angajații / voluntarii să se supună **deciziilor luate de el**. Mediul creat de liderul autoritar are trei reguli de bază:

a. ____ **comentarii** – liderul autoritar impune regulile și așteaptă ca indivizii să exceleze fără a-i pune la îndoială autoritatea.

b. _____ **este cheia conducerii**– deoarece este conștient de acest adevăr, liderul autoritar păstrează pentru sine cele mai multe elemente cheie ale cunoașterii organizaționale împărtășind strictul necesar atunci când este nevoie.

c. **Fără** _____ – liderul autoritar nu tolerează nici un fel de greșeală venită din partea angajaților / voluntarilor. Prin urmare greșelile atrag concedierea sau alte forme de pedeapsă.

Stilul de conducere autoritar dă rezultate în următoarele circumstanțe:

- Atunci când există un flux constant de noi angajați / voluntari care au nevoie de direcție.
- Atunci când trebuie luate decizii importante într-un timp relativ scurt.
- În situații de criză când echipa trăiește într-un conflict perpetuu, aducând organizația în prag de faliment.

Atunci când angajații / voluntarii doresc să-și împărtășească opiniile și să participe în procesul decizional acest stil devine dăunător producând următoarele efecte:

- Creșterea gradului de nemulțumire a echipei
- Plecarea angajaților / voluntarilor
- Proliferarea absenteismului (neimplicare, pierderea pasiunii etc.)
- Sugrumarea creativității

[7] Sursele din care ne-am inspirat au fost următoarele: 1.) "Authoritarian, Democratic & Laissez-Faire Leadership" Research Starters eNotes.com, Inc. eNotes.com accesată pe 5 mai 2016 http://www.enotes.com/research-starters/authoritarian-democratic-laissez-faire-leadership#research-starter-research-starter; 2.) „10 Minute Guide to Leadership", Second Edition, © 2002 Alpha Books; 3.) http://conspecte.com/Management/stiluri-de-conducere.html; 4) Steve Morgan, „The three main bussines leadership styles", sursa http://nata.aero/data/files/safety%201st%20documents/etoolkit/safety%201st%20etoolkit%20april2013.pdf, accesată la data de 21.04.2016

- Scăderea gradului de încredere în cadrul echipei
- Proliferarea comportamentului auto-protectiv
- Pierderea respectului față de lider

2. Stilul de conducere _____

Liderul democratic stimulează **luarea deciziilor** _____ prin dezvoltarea unui mediu care încurajează **implicarea fiecărui membru.** Mediul democratic este caracterizat de:

- Camaraderie
- Laudă onestă și critică restrânsă
- Luarea în considerare a părerilor celorlalți
- Participare egală în procesul luării deciziei

Dacă liderul autoritar se bazează pe poziție pentru câștigarea autorității, liderul democratic își câștigă autoritatea prin _____, _____ și _____.

Studiile referitoare la stilurile de conducere în ultimele patru decenii au ajuns la părerea că singura varianta judicioasă și rațională este tratarea angajaților / voluntarilor ca subiecte, nu ca obiecte. Lucrul acesta se realizează într-un climat motivațional, promovând un stil democratic și metode de conducere participative. Astfel se dă fiecărui om posibilitatea de a contribui la prefigurarea viziunii bisericii/organizației și împlinirea personală prin muncă / slujire.[3]

Stilul de conducere democratic dă rezultate optime atunci când:

- _____ împărtășește același plan de lucrare (valori, viziune, misiune, strategie, metode și activități).
- Liderul conduce o echipă de oameni _____
- Membrii echipei _____ să participe în luarea deciziilor.
- Nivelul de _____ este optim.
- Există un nivel ridicat de _____ (nu există agende ascunse).

Acest stil de conducere în schimb nu este recomandat atunci când:

- Membrii echipei de conducere _____ problema în profunzime.
- Membrii echipei sunt relativ _____ în lucrare / organizație.
- Trebuie luate decizii importante într-un _____.
- Echipa este _____ aducând organizația în prag de faliment.
- Echipa _____ același plan de lucrare.

Din păcate afirmarea conducerii participative (democratice) se realizează relativ greu în România. Ea întâmpina rezerve (rețineri) atât din partea angajaților / voluntarilor cât și din partea liderilor / patronilor. Din partea angajaților / voluntarilor, rezervele se explică prin lipsa de inițiativă din cauza sistemului de conducere specific regimului comunist, lucrătorii fiind acomodați vreme de peste 40 de ani cu stilul de conducere autoritar.

3. Stilul de conducere _____ *(laissez-faire)*

Stilul acesta este caracterizat de o slabă implicare a liderului în actul de conducere. Astfel de lideri **deleagă** _____ **responsabilitate echipei** pentru **luarea deciziilor,** stabilirea scopurilor și rezolvarea problemelor.

Mediul este caracterizat de:

[3] Nasurla Seila, „Stiluri de conducere" referat, sursă: http://documents.tips/documents/stiluri-de-conducere.html accesată la data de 5 mai 2016

- Grad ridicat de _____ a membrilor echipei.
- Un sentiment înalt de _____ a fiecărui membru al echipei.
- O _____ ridicată a valorii pe care o aduc echipei.
- Un grad ridicat de _____

Stilul permisiv are succes în următoarele circumstanțe:

- Atunci când echipele sunt formate din membrii foarte bine instruiți neavând nevoie de îndrumare sau învățare
- Atunci când membrii echipei sunt auto motivați.
- Atunci când membrii echipei au abilitatea de a se auto organiza, auto evalua și auto corecta, neavând nevoie de supraveghere din afară.
- Atunci când membrii echipei sunt implicați într-o activitate din afara domeniului de expertiză a liderului.

Stilul permisiv falimentează în următoarele cazuri:

- Atunci când echipa are nevoie de ghidare și direcție.
- Atunci când echipa nu are destulă experiență.
- Atunci când membrii echipei nu sunt capabili să-și gestioneze timpul și resursele, ratând împlinirea sarcinilor la timp.
- Atunci când echipa nu are o etică a muncii sănătoasă, tinzând să lenevească.

Concluzie

În lumina celor spuse mai sus putem trage concluzia că fiecare stil de conducere are părți bune sau mai puțin bune, în funcție de o anumită situație. Potrivirea _____ cu _____ devine astfel o sarcină pe care fiecare lider trebuie să o ia în serios4. Deoarece echipa evoluează și se schimbă de-a lungul timpului, stilul de conducere al liderului trebuie să se adapteze astfel încât să răspundă nevoilor momentului și ale echipei. Atunci când stilul de conducere se potrivește cu profilul echipei rezultatele se îmbunătățesc radical.

Pentru o biserică/organizație ce dorește să dezvolte oamenii și să eficientizeze lucrarea este imperios necesar să promovez conducerea în echipă.

Exemplu:

a. Stilul autoritar și directiv poate fi eficient în fazele _____ ale unei biserici când liderul este singurul matur și capabil să conducă procesul.
b. Stilul democratic/participativ devine eficient când biserica s-a maturizat și există credincioși _____ să intre în echipa de conducere. Dacă liderul caută să păstreze stilul autoritar în această fază a bisericii, creșterea va fi blocată. E important, totuși, ca liderii să fie ancorați în viziunea bisericii și să conducă în direcția acesteia.
c. Stilul permisiv poate deveni eficient în cazurile când membrii echipei au expertiză _____ liderului în anumite domenii de slujire.

II. IDENTIFICAREA OBSTACOLELOR DIN CALEA ÎMPĂRTĂȘIRII CONDUCERII

Având în vedere avantajele împărtășirii conducerii ne punem întrebarea de ce sunt atât de rari liderii care o practică? Răspunsul poate consta în faptul că ideea luării deciziilor în echipă provoacă anumite temeri liderilor. Unele din acestea sunt obiective, altele sunt subiective. În continuare vom specifica câteva dintre acestea:

[4] http://www.free-management-ebooks.com/faqld/leadtheory-08.htm accesată la data de 21.04.2016

- Temeri _____:
    - experiențe _____ (din trecutul liderului sau din experiențele altor lideri care au încercat să împărtășească conducerea)[5]
    - _____ (liderul nu știe cum să procedeze)
    - echipa nu este _____ (nu împărtășesc toți același plan de lucrare, nu este competentă, nu are experiență etc.)
    - echipă _____ (nu funcționează în acord cu darurile și abilitățile personale)
    - echipa este _____
- Temeri _____:
    - Teama de pierdere a _____
    - Teama de a pierde _____
    - Teama de _____

- Alte obstacole:
    - lipsa unei viziuni mari
    - lipsa unor proceduri de luare a deciziilor
    - complexul mesianic – fără lider nu se poate, el este salvatorul
    - co-dependența – liderul are nevoie ca oamenii să aibă nevoie de ei și
    - suferă când cineva se descurcă și fără el.

III. CREAREA UNUI CONTEXT POTRIVIT ÎMPĂRTĂȘIRII CONDUCERII

a. Cultivarea încrederii – încrederea este _____ conducerii[6]

Caracter integru - integritatea este termomentrul calitații și unitatii unei echipe

Competențe – acceleratori ai increderii[7]

Comunicare – consistentă, constantă și clară

b. Delegarea autorității împreună cu responsabilitatea

Mulţi lideri își limitează capacitatea de conducere sau se epuizează pentru că _____ _____responsabilitatea și _____.

Conducere înseamnă rezolvarea problemelor prin intermediul altor oameni, dar numai conducătorii care se simt în siguranță dau putere celorlalți.[8]

- **Responsabilitate** - Obligația de a efectua un lucru, de a _____, de a da _____ de ceva, de a accepta și suporta consecințele; răspundere (dex)[9]
- _____ - Drept, putere, împuternicire de a comanda, de a da dispoziții sau de a impune cuiva ascultare (dex) [10]
- _____ - A transmite cuiva dreptul de a acționa ca reprezentant al unei persoane sau al unei instituții (dex)[11]

[5] Vezi cazurile când nu se recomandă conducerea participativă/democratică.
[6] John C. Maxwell, *Cele 21 de legi incontestabile ale conducerii,* Editura Life, 2002, Oradea, p. 57
[7] Stephen R. Covey, *Eficiența în 7 trepte, un abecedar al înțelepciunii,* Editura Allfa, 2010
[8] Ibidem 6, p.123
[9] https://dexonline.ro/definitie/responsabilitate accesată la data de 21.06.2016
[10] https://dexonline.ro/definitie/autoritate accesată la data de 21.06.2016
[11] https://dexonline.ro/definitie/delegare accesată la data de 21.06.2016

- **Împuternicire** - Act prin care cineva este _____; autorizare de a face ceva, mandat, întărire(dex). [12] Împuternicirea este capacitatea unei persoane, echipe sau organizaţii de a exercita o influenţă asupra contextului muncii şi activităţii proprii. Performanţa unui individ sau performanţa unei echipe depind nu numai de comportamentul altora care stabilesc obiective şi iau decizii, dar şi de strategiile proprii de acţiune.[13]

Delegare	Împuternicire
Sarcină	Sarcină + autoritate + resurse

Avantajele împuternicirii pentru cel care împuternicește

- _____ de timp
- _____ celor delegați
- _____
- _____ echipei şi _____ acesteia

Avantajele împuternicirii pentru cel delegat

- Semnificație - creşterea satisfacţiei, datorită sentimentului utilității
- Creșterea motivaţiei
- Acumularea de noi deprinderi şi cunoştinţe
- Stimularea creativităţii şi iniţiativei
- Dezvoltarea încrederii

Avantajele împuternicirii pentru biserică / organizație

- _____ celor implicați
- o mai bună şi mai flexibilă organizare a activităţii şi utilizării personalului;
- _____
- creşterea nivelului de _____ a personalului.
- dezvoltarea actului conducerii
- î_____ şi crearea de _____ în echipă.

Ex. Lucrarea cu tinerii (Ion)

Scenariul 1: Încredințarea responsabilității - sarcină

Scenariul 2: încredințarea responsabilității și autorității - împuternicire

Ex. Ietro si Moise

"Moise a răspuns socrului sau: „Poporul vine la mine ca să ceară sfat lui Dumnezeu... și fac cunoscut poruncile lui Dumnezeu și legile Lui." Exod 18: 15-16

Ietro a zis: "Ei să judece poporul în tot timpul; să aducă înaintea ta toate pricinile însemnate, iar pricinile cele mai mici să le judece ei înșiși..." (Exod 18:22)

[12] https://dexonline.ro/definitie/%C3%AEmputernicire accesată la data de 21.06.2016

[13] G.M Spreitzer,. (1995), "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.

Acesta este principiul delegării: încerci sa obții rezolvarea problemei la cel mai scazut nivel decizional posibil.

Mai intâi îi ceri capeteniei peste 10 oameni să gestioneze problema!

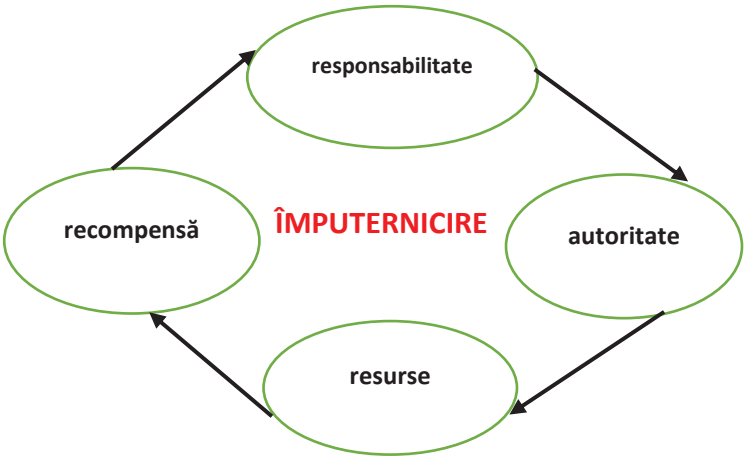
Dacă delegi doar responsabilitate, este lucru în echipă, dacă-i implici pe oameni în procesul decizional și îi împuternicești, este conducere in echipă.

Dacă delegi _____ dezvolți _____ (urmași). Dacă delegi _____ (împuternicire n.r) dezvolți _____. Niciodată nu vom atrage, dezvolta și păstra lideri mari dacă nu-i împuternicim să conducă.

Faci parte dintr-o echipă de conducere dacă:

- _____ la luarea deciziilor
- ești _____ al lucrării Bisericii
- _____ o echipă (departament)
- _____ resursele alocate

Dinamica actului conducerii



IV. PROCESUL DECIZIONAL

Sub conducerea Duhului Sfânt

Faza predecizională		Faza decizională		Faza postdecizională	
DIAGNOZA PUNCTE TARI PUNCTE SLABE	**PROGNOZĂ** OPORTUNITĂȚI PERICOLE	ANALIZĂ ȘI PRIORITIZARE	ADOPTAREA SOLUȚIEI TESTARE/ IMPLEMENTARE	APLICAREA	EVALUAREA PRIN REZULTATE

V. PROCEDURI DE LUCRU

Pentru a evita blocajele și a descentraliza mai mult conducerea, putem creea „_____ _____", proceduri care se dezvoltă având la bază procesul decizional expus anterior.

Ce este o procedură de lucru?

O procedură este un _____ de lucru, bazat pe _____ de către echipa de conducere, pentru o situație _____ și _____, care stabilește domeniul de lucru, responsabilul și modul de implementare a deciziei.

Componentele generale ale unei proceduri de lucru sunt următoarele: *

1. Forul care creează / inițiază procedura
2. Domeniul de activitate
3. Scopul
4. Responsabilul
5. Plafonul financiar
6. Metoda de implementare
7. Relațiile (la cine se raportează responsabilul)
8. Evaluarea

*Vezi anexa „Procedura de lucru"

Seminar

1. Identifică stilul tău de conducere
2. Care dintre responsabilitățile tale ar putea fi îndeplinite la fel de bine de către altcineva?
3. Analizați raportul dintre membrii echipei voastre si evaluați în ce măsură, în echipa voastră, funcționează împuternicirea sau delegarea.
    a. Ce persoane sunt împuternicite
    b. Ce persoane sunt delegate
    c. Consideri echipa voastră una de lucrare sau și de conducere? Argumentați vă rog.

Proiect

1. În funcție de stilul de conducere, daruri si potențial, ce poziție de conducere crezi că ar putea ocupa fiecare membru in echipa ta?
2. Folosiți modelul procesului decizional de mai jos pentru a crea proceduri de lucru pentru următoarele domenii:
    a. Achiziţii mijloace fixe şi obiecte de inventar
    b. Procedura de întreținere și dotare a clădirii
    c. Procedura de utilizare a microbuzului bisericii

Procesul decizional

Sub conducerea Duhului Sfânt

Faza predecizională		Faza decizională		Faza postdecizională	
Diagnoza **PUNCTE TARI** **PUNCTE SLABE** **SW**	**Prognoză** **OPORTUNITĂȚI** **PERICOLE** **OT**	**Analiză și prioritizare**	**Adoptarea soluției** **TESTARE/ IMPLEMENTARE**	**Aplicarea**	**Evaluarea prin rezultate**

Echipa:

Emil Meștereagă
Lucian Rotaru

Lecția 4

PROVOCĂRI ȘI DEFICIENȚE ALE ECHIPEI DE CONDUCERE: CONFLICTELE ȘI MENTALITATEA DE GRUP

Obiective:

1. Identificarea reacţiei naturale a participanţilor la conflict
2. Cultivarea deprinderilor necesare abordării sănătoase a conflictului
3. Înțelegerea deficienței *gândirii de grup* în echipa de conducere
4. Recunoașterea simptomelor *gândirii de grup*
5. Cunoașterea metodelor de prevenire și de corectare a *gândirii de grup.*

I. CONFLICTELE

A. Definiţii

O diferenţă de opinie sau scop care atinge în mod _____ dorinţele sau obiectivele altei persoane.[1]

B. Exemple biblice de conflict și tratare a acestuia

1. Avraam și Lot (Geneza 13:5-12).
2. Conciliul de la Ierusalim (Faptele Apostolilor 15:1-29).
3. Pavel și Barnaba (Faptele Apostolilor 15:36-41).

C.Principii[2]

1. Orice conflict are cauze mai _____ și mai _____ decât s-ar părea la prima vedere.
2. Conflictul este _____, face parte din lumea reală, nu este un rău intrinsec.
3. Conflictul devine o _____ de a-L glorifica pe Dumnezeu, de a-i ____ pe alţii şi de a creşte în asemănarea cu Cristos.

[1] Big 5.3, Conducerea și Lucrul în echipă, Sovata, 13-16 Octombrie, p. 53.
[2] Big 5.3, p. 54.

4. Spiritualitatea sau maturitatea noastră nu este definită de _____ conflictului, ci de modul în care este administrat şi rezolvat.
5. Conflictul abordat în mod _____ poate aduce apropiere în relațiile din cadrul echipei de conducere.

D. Cauzele conflictului[3]

1. Oamenii sunt _____ cu privire la:

a. Perspectiva asupra conducerii.

b. Temperament și stil de conducere (orientare pe scop, nu pe relații).

c. Filozofia de lucrare.

d. Maturitate.

2. Absența _____.

3. Schimbarea în _____:

a. Pierderea pasiunii, a motivației, a viziunii, a valorilor

b. Posibilitățile fizice, materiale, psihice, spirituale.

4. Necunoaşterea:

a. Locului și a rolului în echipă.

b. Rolului _____ în echipă.

5. Oamenii sunt _____:

a. Agendă ascunsă.

b. Luptă pentru putere.

c. Egoism.

d. Mândrie – care este procentul contribuției tale la succesul echipei?

e. Lăcomie.

6. _____ de:

a. Responsabilități.

b. Consecințe.

7. Opinii diferite cu privire la administrarea _____.

E. Consecințele nerezolvării conflictului

1. Conflictele nerezolvate produc răceală, distanţare, neîncredere, suspiciune, stres, mânie, distrug relaţiile şi în cele din urmă deschid larg ușa _____.
2. „Atunci când trupul lui Cristos este în tensiune, când există dezacord nerezolvat între membrii bisericii, este _____ „Imago Dei" sau chipul lui Cristos și este _____ lucrarea Lui în lume sau „Missio Dei".[4]

[3] Big 5.3, p. 55-57.
[4] Big 5.3, p. 57, apud Gelu Paul, *Predică în biserica Vox Domini: Conflict–Unitate–Dialog*, 30.12.2007.

F. Abordarea conflictului

1. O matrice a abordării conflictului

2. Testul Thomas – Kilmann Conflict Mode Instrument.

Puși în fața unor confruntări interpersonale, oamenii tind să aibă anumite reacţii. Acestea reflectă gradele diferite de cooperare (adică efortul fiecăruia de a satisface interesele celuilalt) şi de autoimpunere (efortul fiecăruia de a-şi satisface propriile interese). Ele pot fi clasificate în cinci categorii:

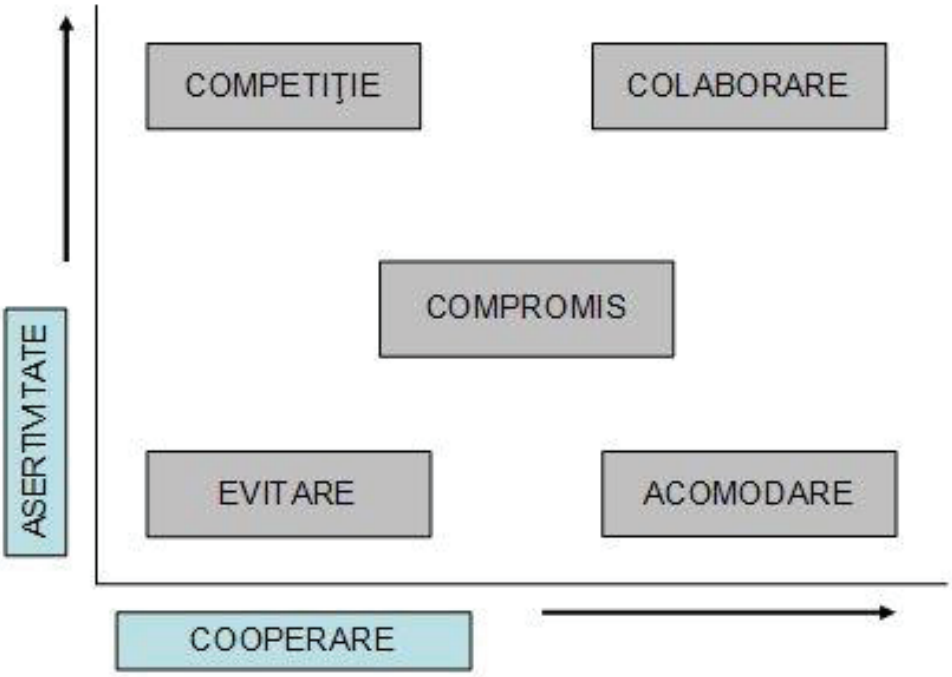


Figura 2 – Strategii pentru rezolvarea conflictelor

a. _____ (reprimare, forțare, victorie/înfrângere) – rechinul

Rechinul încearcă să îşi domine adversarii prin a-i face să accepte soluţia lui în cazul unui conflict. Scopurile sale personale sunt dominante în raport cu relaţiile interpersonale pe care le sacrifică foarte uşor. Caută să îşi atingă ţelurile cu orice preţ. Nu îl interesează nevoile celorlalţi. Nu îl

interesează dacă ceilalţi îl plac sau îl acceptă. Rechinul crede că un conflict se câştigă atunci când o parte învinge iar cealaltă este înfrântă. El vrea să fie câştigătorul, cu orice preţ. "Victoria", îi dă rechinului un sentiment de mândrie şi de realizare personală. Înfrângerea îi dă un sentiment de slăbiciune, neadaptare şi ratare. Încearcă să câştige prin atac, copleşire sau intimidare.

b. _____ (victorie/victorie) – bufniţa

Bufniţa preţuieşte în egală măsură scopurile personale cât şi relaţiile cu ceilalţi. Ea vede conflictele ca pe probleme ce trebuie rezolvate şi caută soluţii care să satisfacă atât interesele personale, cât şi pe ale celorlalţi. Bufniţa vede conflictul ca pe o metodă de îmbunătăţire a relaţiilor, prin reducerea tensiunii dintre două persoane sau grupuri. Încearcă să pornească o discuţie pentru a identifica problema care a dus la conflict. Bufniţa nu este mulţumită până când nu găseşte o soluţie care să mulțumească ambele părţi.

c. _____ – vulpea

Vulpea este interesată atât de scopurile personale cât și de relațiile cu ceilalți. Totuși, ea tinde să facă și compromisuri, renunțând parțial la scopurile ei și convingând cealaltă parte să procedeze la fel. Într-o situație conflictuală soluția vulpii va fi ca fiecare parte implicată să piardă și să câștige câte ceva. Este capabilă să renunțe temporar la scopurile ei pentru a depăși situația de criză.

d. _____ (abandon) – broasca țestoasă

Broasca țestoasă se retrage în carapacea ei pentru a evita conflictul. Ea renunță la scopurile și relațiile ei personale. Stă departe de zonele de conflict şi evită persoanele care creează sau întrețin stări conflictuale. Broasca țestoasă crede că nu există speranță în încercarea de a rezolva un conflict. Se simte neajutorată. Crede că este mai bine să te retragi decât să intri într-un conflict.

e. _____ (convertirea coflictului în şansă) – ursuleţul

Pentru ursuleț relațiile interpersonale sunt foarte importante, în timp ce propriile scopuri au o importanță mai mică. Ursuleţul doreşte să fie plăcut şi acceptat de ceilalţi. El consideră conflictele ca pe ceva ce trebuie evitat în favoarea armoniei şi mai crede că oamenii nu pot discuta în contradictoriu fără a afecta relaţiile dintre ei. Se teme că, în cazul în care conflictul continuă, cineva va avea de suferit, iar asta va compromite relaţiile cu acea persoană. De aceea, el încearcă cu orice preţ, chiar renunţând la scopurile personale, să aplaneze conflictul, din teama de a nu periclita relaţiile interpersonale.

G. _____ esențiale în abordarea conflictului și atingerea reconcilierii

1. Definirea reconcilierii

a. Termen biblic - *katallasso*: a schimba pe de-a-ntregul; a fi prieten după o perioadă de separare (Romani 5; 2 Corinteni 5; Efeseni 2).

b. Analiza personală – scoaterea _____.

c. Pregătirea de a ierta şi de a cere iertare.

d. Iniţiativa şi confruntarea.

2. Paşi în procesul reconcilierii[5]

a. Începe cu _____ potrivită asupra conflictului.

- Tensiunile sunt parte din lucrarea noastră în echipă, fie că este vorba de lucrarea misionară sau de cea pastorală.
- Conflictul poate fi folosit în mod constructiv.
- Atitudinea personală după conflict – de dragoste.

[5] Andrew Seidel, *Croind un traseu temerar*, Arad: Multimedia, 2008, p.243-262.

b. Fă din _____ o parte integrantă a procesului.

- Rugăciune înaintea întâlnirii de rezolvare a conflictului
- Rugăciune înainte de a discuta problema
- Rugăciune în timpul discuției, pentru aspecte specifice

c. Gestionează conflictul la cel mai de ___ nivel posibil.

- Cu cât mai devreme, cu atât mai bine
- Cu cât nedreptăţile se adună, cu atât vor fi mai multe probleme de rezolvat.

d. Strânge _____ precise și utile privitoare la problemele din conflict.

- Pune întrebări clare tuturor părților implicate în conflict.
- Investighează minuţios toate acuzele (Proverbe 18:17).
- Străduieşte-te să obţii o descriere comună a problemei.

e. Ține-i pe toți concentrați pe _____ conflictului.

- Asigură-te că „atacați" problema, nu oamenii.
- Caută acordul cu privire la regulile de bază în timpul întâlnirii.
- Patru reguli utile:

  1. *Dă-le oamenilor dreptul de _____*
  2. *Dă-le oamenilor timp să-și afirme clar poziția, fără să fie _____.*
  3. *Protejează-i pe oameni de (alte) răni inutile. Nu permite _____ _____.*
  4. *Păstrează un ton decent al conversației, chiar și când tensiunea emoțională este mare.*

e. Identifică și prezintă _____ din conflict:

- Ținta este împăcarea.
- Focalizare greșită – unde poate ajunge conflictul?
- Focalizare corectă – ce poate ieși bun din situația aceasta?
- Folosiți diagramele/figurile din cadrul sesiunii acesteia *(Versantul lunecos al conflictului, Strategii pentru rezolvarea conflictelor și Testul Thomas – Kilmann)* pentru a sublinia căile de ieșire posibile și pentru a alege o variantă de dorit.

f. _____ când păcătuiești/greșești, folosind următorii pași:

- Identifică exact păcatul și asumă-ți responsabilitatea (cum face David în Psalmul 51:3-4).
- Mărturisește-te la toți cei afectați de gestul tău (într-un conflict sunt implicați mult mai mulți oameni în mod indirect – în mod deosebit membri ai familiei – soți, copii).
- Evită capcanele mărturisirii.[6]
- Fii dispus să accepți _____.[7]

---

[6] Conform lui Andy Seidel, *op. cit.*, p. 259, în categoria capcane pot fi incluse următoarele: a) **arta eschivării** – „Dacă ți-am greșit cu ceva..." și alte formule asemănătoare; b) **atacul furios** – „S-ar putea să fi greșit și eu, dar tu...!"; c) **memoria creativă** – „N-am spus niciodată așa ceva. Niciodată n-aș spune eu așa ceva. Nu mă cunoști. Ceea ce am spus a fost că..."; d) **deviația politică** – „Îmi pare rău că te-ai gândit că..., dar eu niciodată n-am vrut să..."; e) **obiectivarea defensivă** – „Ce-am făcut nu e chiar așa de greșit. Alții fac lucruri mult mai grave"

[7] Pentru mai multe detalii despre arta de a cere scuze astfel încât interlocutorul să înțeleagă, pe limbajul lui, ceea ce am intenționat să transmitem, este folositoare lectura cărții *Cele cinci limbaje ale scuzelor. Cum să vă*

g. Folosește-ți cu înțelepciune cuvintele și capitalul de conducere

- Menține încrederea oamenilor în tine, purtându-te fără egoism și fără grabă.
- Nu forța un acord, ca să nu pierzi respectul oamenilor.
- Fii atent la ce spui în timpul unei contradicții.
- În final, indiferent ce faci, nu agrava problema.

h. Acceptă că nu orice conflict va fi _____; cel puțin, nu imediat. De ce?

- Uneori, ne trebuie un anumit timp să-L lăsăm pe Duhul Sfânt să lucreze în noi.
- Investim prea mult în conflict ca să renunțăm la el.
- Amărăciunea față de alții acoperă, uneori, propriile eșecuri.
- Exemplu: Pavel și Barnaba.

i. Monitorizează și _____ progresul împăcării.

- Lipsa evaluării poate face ca un conflict rezolvat superficial (în care se spun cuvintele potrivite, dar fără sinceritate/fără atitudinea potrivită), să fie considerat „clasat" și apoi să izbucnească din nou mai puternic.
- Conflictul rezolvat este un prilej de sărbătoare și un bun motiv de mulțumire înaintea lui Dumnezeu.

II. MENTALITATEA DE GRUP (GROUPTHINK)

A. Definiții

Groupthink este un termen inventat de psiho-sociologul Irving Janis (1972)[8] și se referă la deficiența în funcționarea unei echipe de conducere, care constă în luarea unor decizii greșite pentru a evita tensiunile sau divergențele dintre membrii echipei și recurgerea la o cale mai ușoară de avea consens.

Cercetările lui Janis s-au bazat pe studiul a două acțiuni militare eșuate ale americanilor, ca urmare a unor decizii greșite, cunoscute sub denumirea: Pearl Harbour (declanșarea atacului japonez împotriva americanilor[9] și Bay of Pigs (Intervenția americanilor în Cuba, 1961.[10]

îmbunătățiți relațiile, autori Gary Chapman și Jennifer Thomas, Curtea Veche, București, 2011.

[8] Irving Janis, *Victims of Groupthink: A Psychological Study of Foreign-Policy Decisions and Fiascoes,* Houghton, Mifflin (1972).

[9] Cu câteva săptămâni înainte de atacul japonezilor, comandanții din Hawaii aveau date și informații referitoare la intențiile inamicului. Agenții secreți menționau în rapoartele lor că acțiunea militară va avea loc în Pacific. Planurile japonezilor au fost evidente când navele lor s-au îndreptat spre Pearl Harbour, dar, cu toate acestea, consiliul de apărare din jurul amiralului Kimmel a subestimat potențialul pericol, supraestimând în același timp propria capacitate defensivă.

Grupul de experți politici și militari ce l-a consiliat pe Lyndon Johnson se face vinovat de declanșarea dezastrosului război din Vietnam (1964 – 1967). Experții au fost ferm convinși că politica ofensivă a armatei americane va aduce adversarul la masa tratativelor. Pentru ei era inimaginabil ca o țară agricolă înapoiată tehnologic, să poată face față celei mai mari puteri militare și tehnologice a lumii. Ei nu au luat în considerare nici un contraargument pentru această credință, sfătuindu-l pe președinte să trimită trupe în zonă, în ciuda avertizărilor serviciilor de informații și ale majorității aliaților Statelor Unite. Rezultatele au fost catastrofale: un milion de morți vietnamezi, majoritatea oameni nevinovați și 47.000 de americani

[10] Poate fi amintită în acest sens decizia lui J.F.Kennedy și a unui grup de înalți funcționari americani (miniștri și specialiști americani în strategie militară și politică externă) de a parașuta in 1961 în Bay of Pigs de pe coasta cubaneza, a 1.400 de exilați cubanezi ce fuseseră pregătiți de serviciile secrete americane, în scopul de a răsturna guvernul de la Havana. Rezultatele au fost lamentabile, nu numai că nu a fost răsturnat guvernul, dar au fost omorâți aproape 200 de oameni, restul fiind luați prizonieri, Fidel Castro silindu-i pe americani să-i rascumpere pe o suma foarte mare.

Kennedy, pentru a nu crea imaginea unui pro-comunist, i-a forțat pe membrii grupului de decizie să ajunga la un consens foarte repede, presiunile puternice pentru uniformitate eliminând posibilitatea de exprimare a unor opinii dizidente.

Gândirea de grup apare atunci când membrii grupului au o puternică dorinţă de consens şi coeziune şi sunt mai puţin interesaţi să ajungă la cea mai bună soluţie cu putinţă.[11]

Definiție de lucru: Gândirea de grup se referă la tendința echipei de conducere de a filtra orice opinie _____, pentru _____ procesului de ajungere la o decizie comună, unanimă.

Dorința de consens și coeziune este atât de puternică, încât orice opinie diferită este respinsă și, în final, cei care au o astfel de opinie nu mai îndrăznesc să și-o exprime.

B. Model biblic

Un reper biblic: 1 Împărați 22.2-38 - eșecul împăratului Ahab, ca urmare a gândirii de grup a profeților care i-au profețit biruința asupra sirienilor.

- Ahab este un lider care _____ profeților mesaje favorabile propriilor sale decizii;
- Profeții cunosc _____ împăratului și-i profețesc biruința asupra sirienilor;
- Iosafat simte că atitudinea lui Ahab _____ opinia unanimă a profeților;
- Profetul Mica este _____ de slujitor cum trebuie să profețească;
- Mica se _____ opiniei unanime a celor 400 de prooroci;
- Mica îi transmite lui Iosafat și poporului mesajul Domnului de pierdere a bătăliei în fața sirienilor și moartea lui Ahab;
- Mica este lovit de Zedechia și pus în temniță de Ahab, pentru că _____ să profețească împotriva Împăratului;
- Ahab este ucis, Iosafat este aproape de a fi ucis, Israel pierde bătălia.

C. Factori predominanți care generează gândirea de grup într-o echipă de conducere:

1. Un lider cu personalitate _____ și _____. Când liderul echipei manifestă un stil de conducere dictatorial și dominator, membrii echipei nu mai îndrăznesc să-și exprime propriile opinii, diferite de ale lui.
2. _____ echipei. Membrii echipei au ajuns să țină atât de mult unul la celălalt și la coeziunea echipei, încât sunt în stare să nu mai semnaleze opiniile diferite, pentru a nu strica unitatea echipei.
3. Selectarea membrilor echipei după _____ modului de gândire și nu după calitățile favorabile atingerii scopului. La constituirea echipei nu se au în vedere calitățile complementare ale membrilor, ci punerea împreună a unor oameni care gândesc similar, pentru a evita divergențe sau opinii contradictorii în cadrul echipei.
4. _____ membrilor echipei de opinii exterioare, sau _____ acestora față de opiniile altora. Pentru menținerea coeziunii echipei, membrii ei sunt ținuți departe de sursele sau de oamenii care le-ar putea oferi o opinie alternativă, diferită de a lor.
5. Absența unor _____ de luare a deciziilor în echipă. Nu este elaborată o procedură pentru argumentarea, compararea și dezbaterea ideilor și nici nu sunt clarificate criteriile de selectare a opiniilor, favorabile atingerii scopului propus.
6. Refuzul repetat de a lua în considerare opinii _____. Descurajarea exprimării opiniei diferite, prin ridiculizarea, etichetarea sau ignorarea repetată a celui care îndrăznește să fie de altă părere față de majoritate.
7. _____, _____ sau _____ celor care au opinii diferite. Pedepsirea sau sancționarea celui care are o opinie diferită de a majorității, cu scopul de a-l intimida și de a-l reduce la tăcere.
8. Căutarea _____ a acordului sau consensului. Căutarea unui proces scurt și ușor de ajungere la consens, indiferent dacă acesta este favorabil sau nefavorabil scopului propus.

[11] Ștefan Boncu, *Psihologie Socială*, curs, academia.edu accesată la data de 21.05.2016.

9. _____ în luarea deciziilor. Întârzierea intenționată (sau neintenționată) a luării unei decizii, astfel ca urgența să nu permită dezbaterea și argumentarea avizată a ideilor, înaintea luării deciziei.

D. Percepții eronate ale echipei în care se manifestă gândirea de grup:

1. Iluzia _____. Noi nu putem greși, de aceea nu ne interesează opiniile celorlalți, mai ales dacă sunt diferite de ale noastre.
2. Iluzia _____. Noi nu putem pierde niciodată, așa că nu avem nevoie de opiniile celorlalți pentru a verifica validitatea propriilor opinii.
3. Iluzia _____. Noi avem morala noastră înaltă și nu realizăm consecințele imorale ale deciziilor noastre.
4. Iluzia _____ (subestimarea părții adverse). Noi îi privim de sus pe toți ceilalți și le ignorăm atuurile.

E. Măsuri de prevenire a gândirii de grup

1. Încurajarea _____ a ideilor alternative;
2. Evitarea _____ și buna _____ a membrilor grupului;
3. Adoptarea unor _____ de luare a deciziilor
4. _____ de discuție pe aceeași temă;
5. Invitarea unor _____ din afară pentu a _____ decizia de grup.

F. Exemplu de gestionare fericită a conflictului și a gândirii de grup

Conciliul de la Ierusalim

- Elemente de conflict
- Elemente de gândire de grup
- Posibile deznodăminte
- Soluționarea fericită
- Efectele benefice – continuarea viziunii, depășirea obstacolelor și dezvoltarea exponențială a lucrării, din Iudea până la marginile Pământului.

III. SEMINAR

1. Discutaţi în cadrul echipei tiparul vostru natural în abordarea conflictului, în urma răspunsului oferit la test. Cum s-a văzut acest tipar în dinamica echipei?
2. Identificați și analizați situații în care ați omis să vă exprimați propriile opinii.
3. Care au fost motivele care v-au determinat să nu vă exprimați propriile opinii?
4. Care ar putea fi efectele unei conduceri defectuoase asupra bisericii, într-o echipă cu gândire de grup?
5. Împărtășiți concluziile la care ați ajuns în cadrul echipei de conducere.

IV. PROIECT

Scop: Prevenirea conflictelor şi dezvoltarea abilităţilor de soluţionare a conflictului în echipă

1. Ce soluţii deţineţi pentru prevenirea conflictelor în echipa voastră?

2. Încercaţi o analiză a ultimelelor conflicte din cadrul echipei: cauze, cine le-a generat, abordările naturale, soluţiile oferite, rezultatele. Verificaţi modul în care procesul rezolvării conflictului s-a apropiat de procesul reconcilierii oferit în lecţie.
3. Identificaţi paşii deficitari (dacă sunt) din procesul rezolvării unui conflict din echipa voastră şi soluţionaţi conflictul, având ca ţintă reconcilierea și continuarea urmăririi scopului comun.
4. Parcurgeți testul de abordare naturală a conflictului împreună cu toți membrii echipei de conducere, apoi creați un cadru în care oamenii să poată evalua (personal, dar și în cadrul echipei) rezultatele obținute.

Bibliografie:

Biblia.

Manualul Conferinței Big 5.3, *Conducerea și Lucrul în echipă,* Sovata, 13-16 Octombrie 2008.

Seidel, Andrew, *Croind un traseu temerar,* Arad: Multimedia, 2008.

Chapman, Gary, Thomas, Jennifer, *Cele cinci limbaje ale scuzelor. Cum să vă îmbunătățiți relațiile,* București: Curtea Veche, 2011.

Anexa 1
Fișa Postului

I. Descrierea postului:
II. Relații de serviciu
   1. Responsabil față de:
   2. Coordonează pe:
   3. Colaborează cu:
III. Obiectivele postului din perspectiva viziunii bisericii:
IV. Responsabilitățile postului (sarcinile care vizează scopul):
   1.
   2.
   3.
V. Înzestrări naturale și spirituale necesare pentru post:
   1. Înzestrări
   2. Calificări
VI. Dezvoltare personală prin:
   1.
   2.
   3.
VII. Condiții de muncă:
   1.
   2.
   3.
VIII. Comunicarea/raportul regulat al postului:
   1.
   2.
   3.
IX. Indicatori de performanță
   1.
   2.
   3.
X. Perioada de slujire:
   1.
   2.
   3.

Anexa 2

Anexa 2.1. Evaluarea darurilor spirituale[12]

1. Îmi place să organizez oameni, sarcini şi evenimente.
2. Mi-ar plăcea să plantez biserici în locuri în care nu există în prezent.
3. Îmi place să lucrez creativ în lemn, croitorie, pictură, metal, sticlă sau alte materiale.
4. Îmi place să provoc pe oamenii să se gândească la perspectiva care o au despre Dumnezeu folosind diferite forme artistice.
5. Pot deja să fac o distincţie între adevărul spiritual şi eroare, între bine şi rău.
6. Am tendinţa să văd potenţialul din oameni.
7. Comunic Evanghelia altora cu claritate şi eficienţă.
8. Găsesc natural şi uşor să mă încred în Dumnezeu pentru primirea răspunsului la rugăciunile mele.
9. Dau de bună voie şi cu bucurie oamenilor cu nevoi financiare sau proiectelor ce trebuie sprijinite.
10. Îmi place să lucrez în spatele scenei sprijinind lucrarea altora.
11. Privesc casa mea ca un loc în care să slujesc pe oamenii în nevoie.
12. Preiau cereri de rugăciune de la alţii şi mă rog consecvent pentru ele.
13. Sunt abordat de oameni care vreau să-mi cunoască perspectiva asupra unui anumit pasaj sau adevăr biblic.
14. Sunt capabil să motivez pe alţii pentru realizarea unui ţel.
15. Mă raliez oamenilor îndureraţi şi doresc să-i ajut în procesul vindecării.
16. Pot să vorbesc într-un mod care este convingător şi care aduce schimbare în vieţile altora.
17. Îmi place să petrec timp educând şi îngrijind pe alţii.
18. Sunt capabil să comunic Cuvântul lui Dumnezeu eficient.
19. Sunt căutat adesea de alţii pentru sfaturi în probleme spirituale sau personale.
20. Sunt atent, meticulos şi îndemânatic la detaliile de administrare.
21. Sunt atras de ideea de a sluji într-o altă ţară sau comunitate etnică.
22. Sunt îndemânatic în a lucra cu diferite unelte.
23. Îmi place să-mi dezvolt şi să-mi folosesc deprinderile artistice (arte plastice, teatru, muzică, fotografie, etc.)
24. Frecvent, pot să judec caracterul unei persoane pe baza primelor impresii.
25. Îmi place să îi întăresc şi să le dau siguranţă celor care sunt descurajaţi.
26. Caut în mod consecvent ocazii pentru a-mi face relaţii cu necreştini.
27. Am încredere în resursele şi ajutorul constant al lui Dumnezeu, chiar şi în momentele dificile.
28. Dau mai mult decât zeciuiala aşa încât lucrarea din Împărăţie să poate fi făcută.
29. Îmi place să fac lucruri de rutină care sprijină lucrarea.
30. Îmi place să întâlnesc oameni noi şi să-i ajut să se simtă bine-veniţi.

---

[2] Material preluat din *Cursul BIG*

31. Îmi place să mă rog perioade lungi de timp şi să primesc călăuzire cu privire la ce vrea Dumnezeu să mă rog.
32. Primesc informaţii de la Duhul Sfânt pe care nu le-am cules prin mijloace naturale.
33. Sunt capabil să influenţez pe alţii în îndeplinirea unei viziuni.
34. Pot să sprijin cu răbdare pe cei care trec prin experienţe dureroase în timp ce încearcă să-şi stabilizeze vieţile.
35. Mă simt responsabil să confrunt pe alţii cu adevărul.
36. Am compasiune pentru credincioşii rătăciţi şi vreau să-i protejez.
37. Pot să petrec mult timp în studiu ştiind că prezentarea adevărului va aduce o schimbare în vieţile oamenilor.
38. Pot adesea să găsesc soluţii simple şi practice într-un conflict sau într-o confuzie.
39. Pot să clarific ţelurile şi să dezvolt strategii sau planuri pentru realizarea lor.
40. Doresc să particip activ la plantarea unei noi biserici.
41. Îmi place să produc lucruri de folos pentru lucrare.
42. Ajut oamenii să se înţeleagă mai bine pe ei înşişi, relaţiile lor şi pe Dumnezeu prin intermediul exprimării artistice.
43. Pot să disting minciuna şi înşelăciunea înainte de a fi evidente altora.
44. Dau speranţă altora îndreptându-i către promisiunile lui Dumnezeu.
45. Sunt eficient în adaptarea mesajului Evangheliei aşa încât să îl leg de nevoia simţită de individ.
46. Cred că Dumnezeu mă va ajuta să realizez lucruri mari.
47. Îmi administrez bine banii ca să am la dispoziţie cât mai mulţi pentru a-i dărui.
48. Doresc să fac o mare varietate de lucruri simple în jurul bisericii pentru a împlini nevoile altora.
49. Cred din tot sufletul că Domnul conduce oameni străini la mine care au nevoie de o legătură cu alţii.
50. Sunt conştient că slujesc altora în timp ce mă rog.
51. Sunt devotat şi planific ore pentru citirea şi studierea Scripturii, pentru a înţelege adevărul biblic pe deplin şi cu exactitate.
52. Pot să-mi adaptez stilul de conducere pentru a scoate ce este mai bun din alţii.
53. Îmi place să ajut oamenii care suntpriviţi uneori ca fiind nedemni pentru a fi ajutaţi sau imposibil de a fi ajutaţi.
54. Dau pe faţă cu îndrăzneală tendinţele culturale, învăţăturile sau evenimentele care vin în contradicţie cu principiile biblice.
55. Îmi place să asigur călăuzire întregii persoane - sub aspect relaţional, emoţional, spiritual, etc.
56. Acord o mare atenţie cuvintelor, expresiilor şi semnificaţiei celor care predau.
57. Pot alege cu uşurinţă cel mai eficient mod de acţiune din mai multe alternative.
58. Pot să identific şi să folosesc eficient resursele necesare realizării sarcinilor.
59. Pot să mă adaptez bine diferitelor culturi sau contexte.
60. Pot să-mi imaginez cum ar trebui construit ceva înainte de a-l construi.
61. Îmi place să găsesc noi căi relevante de comunicare a adevărului lui Dumnezeu.
62. Am tendinţa să văd adevărul sau greşeala în diverse situaţii.
63. Le redau siguranţă celor care trebuie să acţioneze cu curaj în credinţă, familie sau viaţă.
64. Invit necredincioşi să accepte pe Cristos ca Mântuitorul lor.
65. Mă încred în Dumnezeu în situaţii în care succesul nu poate fi garantat doar de efortul uman.
66. Mă simt provocat să-mi limitez stilul de viaţă pentru a putea dărui un procentaj mai mare din salariul meu.
67. Văd o semnificaţie spirituală în îndeplinirea unor sarcini practice.

68. Îmi place să creez un loc în care oamenii să nu simtă că sunt singuri.
69. Mă rog cu încredere, fiindcă ştiu că Dumnezeu lucrează ca răspuns la rugăciune.
70. Am pătrunderea necesară sau pur şi simplu ştiu când ceva este adevărat.
71. Stabilesc ţeluri şi administrez eficient oamenii şi resursele pentru îndeplinirea lor.
72. Am o mare compasiune pentru oamenii îndureraţi.
73. Disting cele mai multe acţiuni ca fiind bune sau rele şi simt nevoia să îndrept greşeala.
74. Pot asigura cu credincioşie altora sprijin şi purtare de grijă pe termen lung.
75. Îmi place să am o abordare sistematică în studiul Bibliei.
76. Pot să anticipez consecinţele plăcute ale acţiunii unui individ sau a unui grup.
77. Îmi place să ajut organizaţii sau grupuri să devină mai eficace.
78. Pot să-mi formez legături cu alţii în moduri ce implică o sensibilitate faţă de cultura lor.
79. Îl slăvesc pe Dumnezeu cu obiectele făcute de mine.
80. Aplic diferite expresii artistice în comunicarea adevărului lui Dumnezeu.
81. Primesc confirmarea de la alţii în ce priveşte veridicitatea ideilor sau percepţiilor mele.
82. Întăresc pe cei care sunt delăsători în credinţă.
83. Spun deschis oamenilor că sunt creştin şi vreau ca ei să mă întrebe despre credinţa mea.
84. Sunt convins de prezenţa şi acţiunea de ziz cu zi a lui Dumnezeu în viaţa mea.
85. Îmi place să ştiu că sprijinul meu financiar aduce schimbare în vieţile şi lucrările oamenilor lui Dumnezeu.
86. Îmi place să găsesc lucruri mici ce trebuie făcute şi adesea le fac fără să mi se ceară.
87. Îmi place să întreţin oamenii şi să-mi deschid casa pentru ei.
88. Când aud de situaţii cu nevoi, simt povara rugăciunii.
89. Ştiu lucruri dintr-o dată despre alţii, dar nu ştiu cum le-am aflat.
90. Influenţez pe alţii să dea ce pot mai bun din ei.
91. Pot să văd dincolo de handicapurile sau problemele unei persoane şi să întrezăresc o viaţă care contează în faţa lui Dumnezeu.
92. Îmi plac oamenii care sunt cinstiţi şi care doresc să proclame adevărul.
93. Îmi place să dau călăuzire şi sprijin practic unui grup mic de oameni.
94. Pot să comunic Scriptura în forme care motivează pe alţii să studieze.
95. Dau sfaturi practice pentru a ajuta pe alţii când trec prin situaţii complicate.
96. Îmi place să învăţ despre cum funcţionează organizaţiile.
97. Îmi place să fac pionierat în diferite domenii.
98. Sunt îndemânatic şi îmi place să lucrez manual.
99. Sunt creativ şi imaginativ.
100. Pot să identific predica, învăţătura sau comunicarea care nu este în concordanţă cu Biblia.
101. Îmi place să motivez pe alţii să facă paşi pe calea creşterii spirituale.
102. Spun deschis şi cu încredere altora despre ce a făcut Cristos pentru mine.
103. Provoc în mod regulat pe alţii să se încreadă în Dumnezeu.
104. Îmi fac cu generozitate datoria faţă de angajamentul la o bună administrare.
105. Mă simt comfortabil să fiu de ajutor, ajutându-i pe alţii să-şi facă treaba mai eficient.
106. Fac tot ce pot ca oamenii să simtă că aparţin comunităţii.
107. Mă simt onorat când cineva îmi cere să mă rog pentru el.
108. Descopăr adevăruri biblice importante când citesc sau studiez Scriptura, iar de ele beneficiază alţii în trupul lui Cristos.
109. Sunt capabil să deţin o viziune la care alţii vreau să ia parte.

110. Îmi place să aduc speranţă şi bucurie oamenilor care trec prin circumstanţe dificile.
111. Proclam adevărul lui Dumnezeu, chiar în locuri în care este nepopular sau dificil pentru alţii să accepte.
112. Pot readuce cu blândeţe pe credincioşii rătăciţi la credinţă şi părtăşie.
113. Pot să prezint altora informaţii şi îndemânări la un nivel la care le este uşor să le prindă şi să le aplice în vieţile lor.
114. Pot să aplic adevărul biblic pe care alţii îl privesc ca fiind practic şi de ajutor.
115. Pot să-mi imaginez un eveniment ce va avea loc, pot să anticipez problemele potenţiale şi să dezvolt planuri dinainte.
116. Sunt capabil să conduc sau să supraveghez lucrările din câteva biserici.
117. Sunt capabil să proiectez şi să construiesc lucruri care ajută biserica.
118. Am nevoie regulat să rămân singur ca să meditez şi să-mi dezvolt imaginaţia.
119. Pot să simt când forţele demonice sunt la lucru într-o persoană sau situaţie.
120. Sunt capabil să provoc sau să mustru pe alţii din dorinţa de a stimula creşterea spirituală.
121. Caut ocazii de a vorbi despre lucruri spirituale cu necredincioşii.
122. Pot să merg mai departe în ciuda opoziţiei sau lipsei de sprijin când simt binecuvântarea şi promisiunea lui Dumnezeu.
123. Cred că mi s-a dat o abundenţă de resurse aşa încât să pot da mai mult lucrării Domnului.
124. Sunt dispus şi fericit să-mi folosesc deprinderile naturale sau învăţate ca să ajut oriunde este nevoie.
125. Pot face pe oameni să se simtă uşuraţi în contexte nefamiliare.
126. Văd adesea rezultate specifice ca răspuns la rugăciunile mele.
127. Împărtăşesc cu încredere altora cunoaşterea şi ideile mele.
128. Îmi imaginez unde trebuie să ajungem şi ajut pe alţii să meargă înspre acolo.
129. Îmi place să fac lucruri practice pentru alţii care sunt în nevoie.
130. Mă simt constrâns să dezvălui păcatul oriunde îl văd şi să provoc oamenii la pocăinţă.
131. Îmi place să educ pe alţii cu blândeţe, dar cu fermitate în creşterea lor ca şi credincioşi.
132. Îmi place să explic lucrurile oamenilor ca să poată creşte din punct de vedere spiritual şi personal.
133. Am discernământul necesar rezolvării problemelor, pe care alţii nu-l au.

Anexa 2.2

Definiţia darurilor spirituale

Administrare
Capacitarea divină de a înţelege care sunt lucrurile care fac o organizaţie să funcţioneze şi aptitudinea deosebită de a planifica şi executa procedurile care cresc eficienţa organizaţională a bisericii.

Apostolie
Capacitatea divină de a începe şi supraveghea dezvoltarea de noi biserici.

Consiliere
Capacitatea divină de a asculta eficient oamenii şi de a-i asisita în restabilirea integrităţii psihologice şi relaţionale.

Măiestria
Capacitatea divină de a facilita lucrarea prin construirea în mod creativ a uneltelor necesare în lucrare.

Comunicare creativă
Capacitatea divină de a comunica adevărul lui Dumnezeu printr-o varietate de forme artistice.

Discernământ
Capacitatea divină de a face o distincţie între adevăr şi eroare şi de a identifica înşelăciunea în caracter şi în relaţii.

Încurajare
Capacitatea divină de a prezenta adevărul sub forma întăririi, mângâierii sau îndemnului la acţiune a celor care sunt descurajaţi sau şovăitori în credinţă.

Evanghelizare
Capacitatea divină de a comunica eficient Evanghelia necredincioşilor astfel încât să poată răspundă în credinţă şi să se îndrepte înspre ucenicie.

Credinţa
Capacitatea divină de a se încrede în voia lui Dumnezeu şi a acţiona pe baza ei cu credinţa neşovăitoare în capacitatea lui Dumnezeu.

Dărnicie
Capacitatea divină de a contribui cu bani şi resurse la lucrarea Domnului cu bună dispoziţie şi inimă largă.

Vindecare
Capacitatea divină de a fi canalul lui Dumnezeu în restaurarea oamenilor în întregime.

Ajutorare
Capacitatea divină de a ataşa o valoare spirituală îndeplinirii sarcinilor practice şi necesare prin care se sprijină trupul lui Cristos.

Ospitalitate
Capacitatea divină de a purta de grijă oamenilor prin asigurarea părtăşiei, hranei şi adăpostului.

Interpretare
Capacitatea divină de a face cunoscut trupului lui Cristos mesajul unuia care vorbeşte în limbi.

Cunoaştere
Capacitatea divină de a acumula şi analiza informaţii în mod eficient.

Conducere
Capacitatea divină de a deţine viziunea, a motiva şi a conduce oamenii în îndeplinirea armonioasă a lucrării.

Milă
Capacitatea divină de a sluji cu inimă largă şi practic pe cei care suferă.

Minuni
Capacitatea divină de a obţine intervenţiile excepţionale ale puterii lui Dumnezeu prin care El este slăvit şi se dă o evidenţă a harului Lui.

Profeţie
Capacitatea divină de a proclama adevărul lui Dumnezeu cu putere şi claritate într-o manieră ce ţine cont de cultură şi de actualitate în scopul corectării, pocăinţei sau edificării.

Păstorire
Capacitatea divină de a călăuzi, a purta de grijă şi a hrăni oameni sau grupuri de oameni în trupul lui Cristos pe măsură ce cresc în credinţă.

Predare
Capacitatea divină de a înţelege, a explica clar şi a aplica Cuvântul lui Dumnezeu care să ducă la o creştere în asemănarea cu Cristos în vieţile ascultătorilor.

Vorbirea în limbi
Capacitatea divină de a vorbi în cuvinte neinteligibile.

Înţelepciune
Capacitatea divină de a aplica în mod eficient cunoaşterea spirituală.

Anexa 2.3.

ÎNDRUMĂRI

Notează în dreptul numărului corespunzător afirmaţiilor din *Evaluarea darurilor spirituale* una din următoarele cifre în funcţie de măsura în care consideri că ea reflectă realitatea.

3 - Întotdeauna
2 - De cele mai multe ori
1 - Uneori
0 - Niciodată

Important: fă evaluarea darurilor spirituale pe baza a ceea ce ştii că este adevărat despre tine în prezent, nu pe baza a ceea ce crezi că este adevărat, sau ai vrea să fie adevărat sau trebuie să fie adevărat în ce te priveşte. Cât de potrivite sunt aceste afirmaţii referitor la tine? Care este experienţa ta? În ce măsură reflectă afirmaţia respectivă tendinţele tale naturale/fireşti.

Prima, a doua şi a treia literă scrisă cu majusculă totalizează		Darul spiritual
_____	:	_____
_____	:	_____
_____	:	_____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95
96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114
115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S

AGENDA EVALUĂRII DARURILOR SPIRITUALE

A Darul administrării
B Darul apostolatului
C Darul iscusinţei lucrului manual
D Darul comunicării creative
E Darul discernământului
F Darul încurajării
G Darul evanghelizării
H Darul credinţei
I Darul dărniciei
J Darul ajutorării
K Darul ospitalităţii
L Darul mijlocirii
M Darul cunoaşterii
N Darul conducerii
O Darul milei
P Darul profeţiei
Q Darul păstoririi
R Darul învăţăturii
S Darul înţelepciunii

Darurile vindecării, traducerii (interpretării limbilor), minunilor şi vorbirii în limbi nu sunt incluse în *Evaluarea darurilor spirituale* deoarece prezenţa lor în viaţa creştinului este imediat vizibilă.

Anexa 3

Identifică-ți rolul de conducere[13]

Notează cu note de la 1-10 afirmațiile de mai jos, bazându-te pe onestitatea ta directă:

Nr.	Afirmații de conducere	Nota
1	Înțeleg ce dorește Dumnezeu cu privire la domeniul în care slujesc în prezent.	
2	Contribui la conducerea acestui domeniu, implementând disciplinele spirituale.	
3	Ofer îngrijire relațională oamenilor din echipa mea.	
4	Servesc în calitate de mentor conducătorilor cu roluri diferite în biserică.	
5	Contribui în mod consistent la promovarea reputației și imaginii bisericii în oraș.	
6	Administrez eficient resursele alocate domeniului meu de slujire.	
7	Știu ce dorește Dumnezeu cu privire la mine și familia mea și integrez aceste priorități în contextul meu de slujire.	
8	Îi conduc pe alții la/în experiențe proaspete cu Dumnezeu.	
9	Ajut oamenii, prin relații personale, să se integreze în biserică.	
10	Identific și formez lideri noi pentru diferite domenii de slujire.	
11	Coordonez relațiile bisericii cu alte oraganizații confesionale și para-bisericești.	
12	Reorganizez departamentele bisericii în vederea îndeplinirii viziunii.	
13	Am o imagine de ansamblu obiectivă a bisericii/departamentului.	
14	Sunt un comunicator excelent.	
15	Creez condiții pentru relaționare în cadrul bisericii/departamentului.	
16	Dau dovadă de maturitate spirituală și îi ajut pe alții în procesul maturizării lor.	
17	Utilizez mijloacele tehnice actuale pentru a promova biserica/departamentul.	
18	Facilitez soluționarea problemelor în cadrul bisericii/departamentului.	
19	Posed și integrez în slujire deprinderile de bază ale conducerii (viziune, obiective, plan de slujire etc.).	
20	Comunic eficient mesaje biblice.	
21	Îmi susțin mereu partenerii de slujire, în mod deosebit în perioade de tranziție sau de criză.	
22	Reușesc să fac ucenici puternici din credincioși simpli.	
23	Mă consider un martor al lui Cristos în raport cu cei necredincioși.	
24	Promovez un program obieciv și complet pentru administrarea bisericii.	

[2] Formularul este conform organizării Bisericii Filadelfia din Chișinău.

25	Dau dovadă de un caracter personal ireproșabil și îi influențez pe alții.	
26	Creez o atmosferă de comunitate spirituală în biserică/departament.	
27	Insist pentru rețele relaționale spirituale, supravegheate în biserică/departament.	
28	Organizez și dezvolt echipe de slujire puternice.	
29	Planific evenimente de evanghelizare/atragere în perioadele optime ale anului.	
30	Elaborez și implementez politici financiare pentru biserică/departament.	
31	Urmăresc eficiența în conducere.	
32	Implementez conținut și stil relevant în cadrul adunărilor publice.	
33	Organizez relațiile în biserică/department, implicându-mă semnificativ.	
34	Îi ajut pe alții să descopere și să folosească darurile lor spirituale.	
35	Particip atât în mod practic, cât și financiar, la lucrarea misionară locală și mondială.	
36	Dispun de un plan general de întreținere și dezvoltare a clădirilor/spațiilor bisericii/departamentului.	

Vă rog să înregistrați în tabelul de mai jos notele conform numerelor corespunzătoare:

1.	7.	13.	19.	25.	31.		1. Conducător vizionar
2.	8.	14.	20.	26.	32.		2. Conducător al atmosferei spirituale - comunicator
3.	9.	15.	21.	27.	33.		3. Dezvoltator - supraveghetor al comunității spirituale
4.	10.	16.	22.	28.	34.		4. Coordonator al slujirii și instruirii
5.	11.	17.	23.	29.	35.		5. Conducător al ofensivei spirituale
6.	12.	18.	24.	30.	36.		6. Administrator al resurselor

1. Cel mai evident rol de conducere:

_____

_____

2. Cel mai slab rol de conducere:

_____

_____

Anexa 4

Scurtă Autoanaliză a Inteligenței Emoționale[14]

Inteligența emoțională (EQ) este abilitatea de a-ți conștientiza emoțiile, de a le înțelege și de a le administra. Succesul în viață depinde cel mai mult de EQ. Testează-te și cunoaște-ți potențialul EQ!

Notează afirmațiile conform: 0 (niciodată); 1 (rar); 2 (uneori); 3 (frecvent); 4 (totdeauna)

Conștientizarea emoțiilor - Total: _____

0	1	2	3	4	Sentimentele proprii îmi sunt clare în orice moment dat.
0	1	2	3	4	Emoțiile joacă un rol important în viața mea.
0	1	2	3	4	Stările mele sufletești îi infuiențează pe cei din jurul.
0	1	2	3	4	Îmi este ușor să îmi exprim sentimentele prin cuvinte.
0	1	2	3	4	Dispoziția mea este afectată cu ușurință de evenimentele exterioare.
0	1	2	3	4	Simt cu ușurință când sunt pe cale de a mă enerva.
0	1	2	3	4	Spun altora în mod liber adevăratele mele sentimente.
0	1	2	3	4	Îmi este ușor să-mi descriu sentimentele.
0	1	2	3	4	Chiar dacă sunt nervos, conștientizez ce mi se întâmlpă.
0	1	2	3	4	Am abilitatea de a-mi examina în mod detașat gândurile și emoțiile.

Administrarea emoțiilor - Total: _____

0	1	2	3	4	Accept responsabilitatea pentru propriile reacții.
0	1	2	3	4	Îmi este ușor să stabilesc scopuri și să rămân concentrat la ele.
0	1	2	3	4	Sunt o persoană echilibrată din punct de vedere emoțional.
0	1	2	3	4	Sunt o persoană foarte răbdătoare.
0	1	2	3	4	Pot accepta comentarii critice din partea altora fără să mă enervez.
0	1	2	3	4	Îmi păstrez calmul, chiar și în perioade stresante.
0	1	2	3	4	Dacă o problemă nu mă afectează în mod direct, nu-i permit să mă deranjeze.
0	1	2	3	4	Pot să mă abțin când sunt furios pe cineva.
0	1	2	3	4	Îmi pot controla impulsul de a face ceea ce îmi poate distruge bunăstarea.
0	1	2	3	4	Îmi direcționez energia spre creativitate și pasiuni.

Conștientizarea social-emoțională - Total: _____

0	1	2	3	4	Țin cont de impactul deciziilor mele asupra altor oameni.
0	1	2	3	4	Pot să observ cu ușurință dacă oamenii din jurul meu devin iritați.
0	1	2	3	4	Simt când se schimbă starea sufletească a unei persoane.
0	1	2	3	4	Am abilitatea de a sprijini pe cei cărora le comunic vești rele.
0	1	2	3	4	În general pot înțelege cum se simt alți oameni.
0	1	2	3	4	Prietenii mei îmi pot povesti chestiunile lor intime.
0	1	2	3	4	Mă deranjează cu adevărat când văd că alți oameni suferă.
0	1	2	3	4	De obicei știu când să vorbesc și când să rămân tăcut.
0	1	2	3	4	Îmi pasă ce li se întâmplă altor oameni.
0	1	2	3	4	Înțeleg când se schimbă planurile oamenilor.

[3] http://www.sdcity.edu/portals/0/cms_editors/mesa/pdfs/emotionalintelligence.pdf, accesat la data de 5 septembrie 2016, ora 17:22, tradus și adaptat.

Administrarea relațiilor - Total: _____

0 1 2 3 4	Am abilitatea de a da dovadă de afecțiune.
0 1 2 3 4	Relațiile mele constituie mediul în care mă simt în siguranță.
0 1 2 3 4	Îmi este ușor să împărtășesc cu alții sentimentele mele profunde.
0 1 2 3 4	Îi motivez bine pe alții.
0 1 2 3 4	Sunt o persoană destul de veselă.
0 1 2 3 4	Îmi fac cu ușurință prieteni noi.
0 1 2 3 4	Oamenii spun despre mine că sunt sociabil și vesel.
0 1 2 3 4	Îmi place să ajut oamenii.
0 1 2 3 4	Alții se pot baza pe mine.
0 1 2 3 4	Pot să discut cu cei care sunt foarte furioși și să-i calmez.

Capacitatea mea EQ! Încercuiește scorul total pentru a evalua domeniile tale puternice precum și cele care au nevoie de dezvoltare.

Domeniul	Scorul
Conștientizare emoțională	0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 38 40
Administrarea emoțiilor	0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 38 40
Conștientizare social-emoțională	0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 38 40
Administrarea relațiilor	0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 38 40

Determină-ți eficiența în fiecare domeniu conform următorului tipar:

0 - 24 Domeniu care necesită dezvoltare

25 - 34 Funcționare eficientă: gândește-te cum poți îmbunătăți funcționarea

35 - 40 Capacitate înaltă: folosește-o pentru a-ți dezvolta domeniile mai slabe

Utilizarea capacității tale EQ - oferă un exemplu cu privire la modul în care dai dovadă de înaltă capacitate (domeniul EQ puternic), în viața sau în munca ta zilnică: _____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Efectele capacității tale EQ - oferă un exemplu al modului în care domeniul tău EQ cel mai slab te afectează pe tine și pe alții:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Dezvoltarea capacității tale EQ - ce pași ai putea parcurge pentru a-ți dezvolta domeniul EQ cel mai slab? În ce mod aceasta îți va aduce beneficii în viață și activitate?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

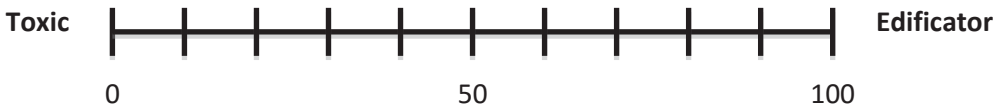
Anexa 5

Scurtă Autoanaliză a Inteligenței Sociale[15]

Inteligența socială este abilitatea de a relaționa cu alte persoane, precum și de a-i determina pe alții să coopereze cu tine. Este diferența dintre comportamentul „toxic" și cel „edificator". Încercuiește o cifră de la 0 la 4 care se află între perechile de comportamente de pe lista de mai jos, pentru a indica pe care dintre ele îl practici mai frecvent. Fă suma cifrelor încercuite pentru a afla scorul total (scorul maxim este de 100). Indică scorul total cu „X" pe rigla gradată pentru a afla unde cade scorul comportamentului tău.

Notează după cum urmează:
0 (foarte toxic); 1 (toxic); 2 (mixt); 3 (edificator); 4 (foarte edificator)

Comportament „toxic"		Comportament „edificator"
Furios, indică „nu te apropia"	0 1 2 3 4	Expresie prietenoasă, atrăgătoare
Lansez săgeți verbale, „înțepături"	0 1 2 3 4	Glumesc cu atitudine pozitivă
Stăpânesc, „dădăcesc" oamenii	0 1 2 3 4	Comunic „de la adult la adult"
Îi ignor sau îi „dojenesc" pe alții	0 1 2 3 4	Îi recunosc și îi aprob pe alții
Aștept în mod excesiv aprobare	0 1 2 3 4	Vorbesc și acționez cu încredere
Îi flatez pe alții cu nesinceritate	0 1 2 3 4	Ofer complimete sincere altora
Mă contrazic cu alții, sunt capricios	0 1 2 3 4	Sunt tolerant cu alții, bine dispus
Vorbesc iluzoriu, manipulez	0 1 2 3 4	Comunic în mod deschis și sincer
Îmi exprim în mod agresiv dezacordul	0 1 2 3 4	Dialoghez, fac schimb de opinii
Vorbesc în mod dogmatic, rigid	0 1 2 3 4	Exprim respect față de ideile altora
Sunt lăudăros, îmi etalez reușitele	0 1 2 3 4	Laud succesele altora
Bârfesc, compromit încrederea	0 1 2 3 4	Păstrez secretele și încrederea
Îmi încalc promisiunile, angajamentele	0 1 2 3 4	Fac doar promisiuni pe care le respect
Spun glume nepotrivite	0 1 2 3 4	Folosesc umorul în mod constructiv
Monopolizez conversațiile	0 1 2 3 4	Permit altora să participle la dialog
Îi întrerup pe alții în mod frecvent	0 1 2 3 4	Îi ascult pe alții până la capăt
Schimb subiectul în mod capricios	0 1 2 3 4	Permit finalizarea subiectului
Mă plâng, "îmi răstorn coșul de gunoi"	0 1 2 3 4	Ofer sugestii constructive
Îmi impun punctul de vedere	0 1 2 3 4	Sugerez, sfătuiesc, negociez
Insist pentru a obține ceea ce doresc	0 1 2 3 4	Cooperez, fac concesii
Îi atac și îi condamn pe alții	0 1 2 3 4	Îi confrunt pe alții în mod constructiv
Resping și disprețuiesc ideile altora	0 1 2 3 4	Ascult cu apreciere pe alții și analizez
Îi fac pe alții să se simtă vinovați	0 1 2 3 4	Îi influiențez pe alții cu onestitate
Îi ridiculizez pe alții și îi umilesc	0 1 2 3 4	Îi susțin pe alții; manifest empatie
Sunt cinic și îmi impun "sfatul nedorit"	0 1 2 3 4	Ofer informații, idei, opțiuni
Scorul Total:		Așează-ți scorul pe scala de mai jos



[4] https://www.karlalbrecht.com/downloads/Albrecht-ToxicNourishingQuiz.pdf, accesat la data de 5 septembrie 2016, ora 17:45, tradus și adaptat.

Anexa 6

PROCEDURA DE LUCRU

APROBATĂ ÎN CONSILIUL DE CONDUCERE AL B.C.T.

Denumire: DECONT CHELTUIELI DE MISIUNE ÎN ZONĂ DE LUCRARE A BISERICII

Scop: Descrie modul în care se asigură decontul cheltuielilor de misiune în punctele de misiune

Responsabili: R . M.

Plafon: 1000 Lei

Responsabil	Activitatea	Înregistrarea
Evanghelist	Îşi asumă responsabilitatea implicării în lucrare.	Calendarul activităţilor bisericii.
Evanghelist	Întocmeşte necesarul de cheltuieli.	
Evanghelist Bordul pastoral	Dacă activitatea nu este în calendarul bisericii, se solicită acordul bordului pastoral şi buget pentru ea.	Proces verbal.
Evanghelist Bordul pastoral	Dacă cheltuielile de misiune sunt mai mari decât suma din plafon sau nu se încadrează în buget, solicită aprobarea bordului pastoral.	
Evanghelist	Solicită avans spre decontare.	Dispoziţie de plată.
Casier	Acordă avans spre decontare.	Dispoziţie de plată.
Evanghelist Casier	Achită cheltuielile (chirie local + combustibil).	Raport de decontare misiune.
Evanghelist Bordul pastoral	Evaluează activitatea, probleme, impact, etc. şi planifică.	Agenda personală.

Raportul de decontare misiune va fi aprobat de liderul departamentului de evanghelizare și misiune.

Anexa 7

Test de autoevaluare - Thomas-Kilmann

Încercuiți literele din dreptul afirmaţiilor adevărate (fie A, fie B la fiecare întrebare).

1 A Sunt momente în care las altora responsabilitatea rezolvării problemelor.

B Decât să negociez aspectele asupra cărora nu suntem de acord, mai bine insist asupra celor pe care le agreăm.

2 A Încerc să găsesc o soluţie de compromis.

B Încerc să rezolv atât problemele mele, cât şi pe ale celuilalt.

3A Sunt, de obicei, ferm în atingerea obiectivelor mele.

B Urmăresc să respect sentimentele celorlalţi şi să păstrez relaţia.

4 A Încerc să găsesc o soluţie de compromis.

B Uneori îmi sacrific propriile dorinţe în favoarea satisfacerii dorinţelor celuilalt.

5 A În mod constant solicit ajutorul celorlalţi pentru rezolvarea problemelor

B Încerc să fac tot posibilul pentru a evita tensiunile inutile.

6 A Încerc să nu-mi creez neplăceri personale.

B Încerc să-mi câştig poziţia.

7 A Încerc să amân rezolvarea problemei, până voi avea timp să reflectez asupra ei.

B Renunţ la nişte puncte, pentru a obţine altele.

8 A Sunt, de obicei, ferm în atingerea obiectivelor mele.

B Urmăresc să scot imediat la iveală toate îngrijorările şi problemele.

9 A Cred că diferenţele de opinie nu trebuie să ne preocupe.

B Depun un efort destul de mare pentru a-mi găsi calea.

10A Sunt, de obicei, ferm în atingerea obiectivelor mele.

B Urmăresc găsirea unei soluţii de compromis.

11A Urmăresc să scot imediat la iveală toate îngrijorările şi problemele.

B Urmăresc să respect sentimentele celorlalţi şi să păstrez relaţia.

12A Uneori evit luarea unor poziţii care ar crea controverse.

B Îl voi lăsa să câştige câteva din punctele sale, dacă şi el îmi va permite câştigarea câtorva din punctele mele.

13A Propun o cale de mijloc.

B Fac presiuni pentru a-mi câştiga punctele.

14 A Îi comunic ideile mele şi îl rog să mi le expună pe ale sale.

B Încerc să-i arăt logica și avantajele poziției mele.

15A Caut să respect sentimentele celorlalţi, să păstrez relaţia.

B Încerc să fac tot posibilul pentru a evita tensiunile.

16A Încerc să nu afectez sentimentele nimănui.

B Încerc să-l conving pe celălalt de meritele poziţiei mele.

17 A Sunt, de obicei, ferm în atingerea obiectivelor mele.

B Încerc să fac tot posibilul pentru a evita tensiunile inutile.

18 A Dacă acestea îl fac fericit, îl las să-şi menţină părerile.

B Îl voi lăsa să câştige câteva din punctele sale, dacă şi el îmi va permite câştigarea câtorva din punctele mele.

19 A Urmăresc să scot imediat la iveală toate îngrijorările şi problemele.

B Încerc să amân rezolvarea problemei până voi avea timp să reflectez asupra ei.

20 A Încerc imediat să aplanez diferendele dintre noi.

B Încerc să creez o combinaţie satisfăcătoare de pierderi şi câştiguri pentru ambele părţi.

21 A În negocieri, încerc să iau în calcul şi dorinţele celeilalte persoane.

B Întotdeauna conduc către o discuţie deschisă a problemei.

22 A Încerc să găsesc o poziţie intermediară între cele două aflate în conflict.

B Îmi expun părerile.

23 A Sunt de cele mai multe ori preocupat de satisfacerea tuturor dorinţelor mele.

B Sunt momente în care las altora responsabilitatea rezolvării problemelor.

24 A Dacă menţinerea poziţiei este foarte importană pentru el, încerc să îl ajut să-şi împlinească dorinţele.

B Încerc să-l determin să facă un compromis.

25 A Încerc să-I arăt logica şi avantajele poziţiei mele.

B În negocieri, încerc să iau în calcul şi dorinţele celeilalte persoane.

26 A Propun o cale de mijloc.

B Sunt de cele mai multe ori preocupat de satisfacerea tuturor dorinţelor proprii.

27 A Uneori evit luarea unor poziţii care ar crea controverse.

B Dacă acestea îl fac fericit, îl las să-şi menţină părerile.

28 A Sunt de obicei ferm în urmărirea scopurilor mele.

B De obicei solicit ajutorul celorlalţi pentru soluţionarea unor probleme.

29 A Propun o cale de mijloc.

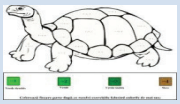
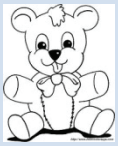
B Cred că diferențele de opine nu trebuie să ne preocupe prea mult.

30 A Încerc să nu rănesc sentimentele celorlalţi.

B Întotdeauna discut problema cu cealaltă persoană pentru a o putea rezolva.

Marcaţi literele afirmaţiilor adevărate pe tabelul centralizator al rezultatelor. Adunaţi câte un punct pentru fiecare literă marcată şi faceţi totalul pe fiecare coloană. Ordinea descrescătoare a punctajelor indică preferinţele dumneavoastră.

Punctajul

Nr. crt.	Rechinul	Bufniţa	Vulpea	Broasca ţestoasă	Ursuleţul
1				A	B
2		B	A		
3	A				B
4			A		B
5		A		B	
6	B			A	
7			B	A	
8	A	B			
9	B			A	
10	A		B		
11		A			B
12			B		A
13	B		A		
14	B	A			
15				B	A
16	B				A
17	A			B	
18			B		A
19		A		B	
20		A	B		
21		B			A
22	B		A		
23		A		B	
24			B		A
25	A				B
26		B	A		
27				A	B
28	A	B			
29			A	B	
30		B			A
Total					

Conferința ProLider2 - „Dezvoltarea unei echipe de conducere”

Numele _____ Prenumele _____

Formular de evaluare a conferinţei

Vă rugăm se evaluaţi calitatea şi relevanţa conferinţei răspunzând onest următoarelor întrebări, folosind de o scală de la 0 (minim) la 5 (maxim):

1. Promovarea conferinței 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   a. Înregistrare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   b. Cazare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   c. Masă 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   d. Preț 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   e. Altele _____ 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

2. Structură program:
   a. Orar 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Miercuri, 28 septembrie:

3. Închinare: *Dorin Dumitrașcu*
   a. Selecția cântărilor 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   b. Calitatea muzicii 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   c. Atmosfera la închinare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

4. Mesaj motivațional: *Doru Cârdei*
   a. Conţinut/mesaj biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Joi, 12 noiembrie:

5. Închinare, dimineaţa:
   a. Selecția cântărilor 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   b. Calitatea muzicii 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   c. Atmosfera la închinare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

6. Prezentare: Sesiunea 1: *Identificarea domeniilor de conducere – Silviu Cornea*
   a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
   e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Prezentare: *Identificarea domeniilor de conducere – Ghiță Rițișan*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Prezentare: *Identificarea domeniilor de conducere – Dinu Burzo*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Prezentare: *Identificarea domeniilor de conducere – Mihai Dumitrașcu*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

7. Prezentare: Discuția panel – Sesiunea 1

a. Conţinut/mesaj biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Participarea la dezbatere 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Conducerea dezbaterii 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

8. Workshop Sesiunea 1

a. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

9. Workshop - Recapitulare - Filosofia de lucrare (ProLider 1).

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

10. Închinare, seara:

a. Selecția cântărilor 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Calitatea muzicii 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Atmosfera la închinare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

11. Team building – Vasilică Croitor

a. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Vineri, 30 noiembrie:

12. Închinare:

a. Selecția cântărilor 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Calitatea muzicii 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Atmosfera la închinare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

13. Prezentare: Sesiunea 2: *Organizarea echipei de conducere – Doru Cîrdei*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Prezentare: *Organizarea echipei de conducere – Claudiu Amarie*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

14. Prezentare: Sesiunea 3: *Împărtășirea conducerii – Adi Vlad*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Prezentare: *Împărtășirea conducerii – Laurențiu Funieru*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Prezentare: *Împărtășirea conducerii – Flaviu Coman*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

15. Discuția panel (Sesiunea 2 și 3)

a. Conţinut 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Participarea la dezbatere 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Conducerea dezbaterii 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

16. Workshop Sesiunea 2 și 3

a. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

17. Închinare, seara:

a. Selecția cântărilor 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Calitatea muzicii 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Atmosfera la închinare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

18. Timpul de slujire - *Vasilică Croitor*

a. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Timpul de slujire - *Doru Cârdei*

a. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Sâmbătă, 1 octombrie:

19. Închinare:

a. Selecția cântărilor 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Calitatea muzicii 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Atmosfera la închinare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

20. Prezentare: Sesiunea 4: *Provocări și deficiențe – Lucian Rotaru*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

Prezentare: *Provocări și deficiențe – Emil Meștereagă*

a. Conţinut/mesaj Biblic 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relevanță 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Claritate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
d. Provocare 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
e. Aplicabilitate 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

21. Discuția panel (Sesiunea 4)

a. Conţinut 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Participarea la dezbatere 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
c. Conducerea dezbaterii 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

---

22. Echipa de organizare și slujire

a. Eficiență 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]
b. Relații 0 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ]

23. Ce nu ți-a plăcut? _____

_____

_____

24. Alte observaţii _____

_____

_____