



# PRINCIPIUL PLURALITĂȚII

*Cum  
să construim  
și să păstrăm  
o echipă vie și roditoare  
în conducerea bisericii*

DAVE HARVEY

*Cuvânt înainte de Sam Storms*





„În preocuparea lui pentru promovarea bisericilor sănătoase și a păstorilor sănătoși, Dave Harvey se asigură că înțelegem conceptul pluralității în conducere și că avem în biserică locală o echipă sănătoasă și funcțională de prezbiteri. Nu știu de vreo altă carte care să trateze acest subiect. *Principiul pluralității* este o carte foarte practică și foarte folositoare!” - **Tim Challies**, blogger, [Challies.com](http://Challies.com)

„Dave Harvey ne dăruiește o altă carte deosebită. *Principiul pluralității* este o carte plăcută, biblică și memorabilă. Faptul că este ușor de citit o face cu atât mai utilă”. - **Matt Perman**, autor, *What's Best Next*

„Planul lui Dumnezeu pentru biserică a fost întotdeauna unul care să cuprindă o pluralitate de prezbiteri – dar asta nu înseamnă că pluralitatea este ceva ușor. Dave Harvey știe acest lucru, și ne-a oferit acest ghid direct care să ne ajute să cultivăm o pluralitate eficientă în conducerea bisericii”. - **Timothy Paul Jones**, autor, *Family Ministry Field Guide*; profesor C. Edwin Gheens cu lucrarea creștină pentru familii, The Southern Baptist Theological Seminary

„Una este să crezi în nevoia unei pluralități de prezbiteri, și cu totul altceva să înțelegi ce presupune asta! Dave Harvey face o treabă excelentă în explicarea acestui concept. El a pus în cuvinte realitatea pe care eu doream să le-o împărtășesc colegilor mei păstori ca responsabil cu seminarul de la o biserică – felul de părtășie care trebuie

să existe într-o echipă de prezbiteri. Îi mulțumesc lui Dumnezeu pentru acest frate prețios și pentru lumina pe care ne-a dat-o pe calea noastră”. - **François Turcotte**, președinte și decan, The Evangelical Baptist Seminary of Quebec

„Din când în când te vei întâlni cu o carte pe care îți dorești să o fi citit cu mulți ani în urmă. Pentru că am moștenit echipe de prezbiteri în trei biserici diferite, pot să mărturisesc că lucrurile din cartea lui Dave Harvey ar fi fost ca aurul în acele perioade de tranziție. Dacă ești un păstor tânăr, scutește-te de durerile de cap date de confuzie și conflicte. Dacă ești un lider cu experiență, ar putea fi timpul pentru o ajustare biblică. Sănătatea bisericii tale, liderii tăi și propriul tău suflet ar putea depinde de acest lucru”. - **Daniel Henderson**, fondator și președinte, Strategic Renewal; director global, The 6:4 Fellowship; autor, *Old Paths, New Power*

„Conducerea bisericii este cea mai periculoasă slujbă, având nevoie disperată de înțelepciunea realistă, forțată în foc, pe care Harvey o oferă. De la felul cum prezbiterii pot avea grijă de păstori la cel în care ei și păstorii pot funcționa împreună în modalități practice, sensibile față de turmă și onorante la adresa lui Hristos, această carte ghidează echipele de prezbiteri printr-una dintre cele mai mari nevoi cu care ei se confruntă: felul cum echipele de conducere a bisericii pot să prospere spiritual în mijlocul provocărilor complexe date de oamenii reali, de mediile

foarte variate de lucru și de pericolele subtile și amăgi-toare”. - **J. Alasdair Groves**, director executiv, Christian Counseling & Educational Foundation; co-autor, *Untangling Emotions*

„Dave Harvey a făcut o mare slujire pentru toți cei care iubesc biserica locală și au fost chemați de Dumnezeu să o conducă. El explică atent de ce Dumnezeu cheamă bisericile locale să fie cârmuite de o echipă de prezbiteri. Apoi el ne conduce prin recifele și barierele care au lăsat în urma lor anumite biserici naufragiate și rupte în bucăți. Prin harul lui Dumnezeu, conducerea pluralistă sănătoasă este nu doar posibilă, ci ea poate fi și glorioasă!” - **Bob Lepine**, gazda emisiunii *FamilyLife Today*; păstor cu învățătura, Redeemer Community Church, Little Rock, Arkansas

„*Principiul pluralității* va fi de mare ajutor oricărui slujitor implicați în conducerea bisericii, care caută să conducă și să îngrijească de oamenii ce li s-au încredințat. Dave Harvey a pus punctul pe i în ce privește principiile de bază și le-a prezentat într-un fel foarte folositor. Această carte te ajută în hotărârile prezbiterilor noștri mulți ani de acum încolo”. - **Mike Bullmore**, păstor principal, CrossWay Community Church, Bristol, Wisconsin

„A fi păstor sau prezbiter nu este o responsabilitate neînsemnată. Iată de ce consider foarte folositoare cartea lui Dave Harvey. Cu o viziune convingătoare și o manieră

clară de a scrie, Harvey face așa încât practica dezvoltării unei pluralități sănătoase de prezbiteri să fie deopotrivă ușor de înțeles și de dorit. Dacă plantezi sau conduci o biserică locală și vrei să ai o biserică sănătoasă care să existe dincolo de perioada în care tu o conduci, citește această carte și aplic-o în practică. Se poate să fie cel mai smerit lucru pe care îl vei face vreodată, dar și cea mai puternică modalitate în care vei conduce vreodată”. - **Jeremy Writebol**, păstor principal, Woodside Bible Church, Plymouth, Michigan

## PRINCIPIUL PLURALITĂȚII





DAVE HARVEY

# PRINCIPIUL PLURALITĂȚII

*Cum să construim și să păstrăm o echipă  
vie și roditoare în conducerea bisericii*



MAGNA GRATIA

PRINCIPIUL PLURALITĂȚII. CUM SĂ CONSTRUIM  
ȘI SĂ PĂSTRĂM O ECHIPĂ VIE ȘI RODITOARE  
ÎN CONDUCEREA BISERICII

*Dave Harvey*

Copyright © 2023 Editura MAGNA GRATIA. Toate drepturile rezervate. Nicio parte a acestei publicații nu poate fi reprodusă, stocată sau transmisă în orice formă și prin orice mijloace – electronice, mecanice, prin fotocopiere, microfilmare, înregistrare sau alt fel – cu excepția unor citate scurte în recenzii, fără permisiunea prealabilă a deținătorului drepturilor de autor.

*The Plurality Principle: How to Build and Maintain a Thriving Church  
Leadership Team*

Copyright © 2021 by Dave Harvey

Published by Crossway

a publishing ministry of Good News Publishers

Wheaton, Illinois 60187, U.S.A.

This edition published by arrangement with Crossway. All rights reserved.

Romanian version © 2023 by Crossway

Traducerea în limba română: Ninel Lazăr. Corectura: Monica Lazăr. Tehnoredactare și DTP: MG Studios. Design copertă: Jeff Miller, Faceout Studio.

Dacă nu este precizat altfel în text, citatele biblice sunt preluate din Biblia Cornilescu, ediția revizuită. Drepturi de autor British and Foreign Bible Society (BFBS) și Societatea Biblică Interconfesională din România (SBIR) 1924, 2016. Folosit cu permisiune. Referințele biblice notate cu NTR sunt preluate din Biblia, Noua Traducere Românească (NTR). Copyright 2007, 2010, 2016 de Biblica Inc. Toate drepturile sunt rezervate. Folosit cu permisiune. Toate sublinierile din citatele biblice îi aparțin autorului.

ISBN: 978-606-9641-79-8 (PDF); 978-606-9641-80-4 (epub); 978-606-9641-81-1 (mobi)

Editura MAGNA GRATIA nu susține în mod necesar toate punctele de vedere ale autorilor pe care îi publică.

*„Să nu furi” (Exod 20:15).*

Respectă drepturile de autor și efortul depus pentru publicarea acestei cărți! Cerințele MAGNA GRATIA privind drepturile de autor pot fi consultate la adresa de internet [www.magnagratia.org/copyright.html](http://www.magnagratia.org/copyright.html).



**Editura MAGNA GRATIA**

Str. Liliacului nr.26,

Dascașu-Ilfov 077075

Email: [contact@magnagratia.org](mailto:contact@magnagratia.org)

Internet: [www.magnagratia.org](http://www.magnagratia.org)

Lui Wayne  
care are nevoie de super-eroi,  
cu un frate mare, ca tine!



# CUPRINS

---

<i>Cuvânt înainte</i> , de Sam Storms	15
<i>Introducere</i> . De ce o carte pe tema conducerii pluraliste?	21
<b>PARTEA ÎNTÂI. CONSTRUIREA UNEI PLURALITĂȚI</b>	
<i>Capitolul 1</i> . Esența pluralității	31
<i>Capitolul 2</i> . Argumente în favoarea principiului „primul între egali”	49
<i>Capitolul 3</i> . Îmbracă-te pentru furtunile conducerii. Cinci pălării pe care păstorii principali le poartă	67
<i>Capitolul 4</i> . Pluralități false	89
<b>PARTEA A DOUA. RODNICIA CA PLURALITATE</b>	
<i>Capitolul 5</i> . Construirea unei culturi a grijii și dării de socoteală	105

<i>Capitolul 6. Recunoașterea și împărtășirea puterii</i>	131
<i>Capitolul 7. Ajustarea pluralității</i>	151
<i>Capitolul 8. Bucuria tot mai mare a slujirii în echipă</i>	171
<i>Anexa 1. Frați prezbiteri, îngrijiți de păstorul vostru principal</i>	185
<i>Anexa 2. Soția ta nu este echipa ta. Câte lucruri ar trebui să îi spună un păstor soției lui?</i>	193
<i>Anexa 3. Cum este cel mai bine ca un păstor să își negocieze salariul?</i>	201
<i>Anexa 4. Mandate limitate pentru prezbiteri? (de Jeff Robinson)</i>	209
<i>Despre MAGNA GRATIA</i>	

## CUVÂNT ÎNAINTE

Pe bune? O întregă carte despre motivele pentru care bisericile noastre locale ar trebui conduse de o pluralitate de prezbiteri? Nu există probleme mai presante și mai urgente care să ne capteze atenția? La urma urmei, printre multele „-ologii”, n-ar trebui să punem accent pe cristologie (studiul lui Isus Hristos), pe soteriologie (studiul mântuirii), pe escatologie (studiul sfârșitului lumii) și pe hamartologie (studiul păcatului)? Este oare eclesiologia, studiul bisericii, atât de importantă? Contează ea atât de mult?

Răspunsul meu și răspunsul pe care Dave Harvey ni-l oferă în această carte este un DA categoric! L-am auzit cândva pe J. I. Packer spunând că „teologia greșită îi rănește pe oameni”. Așa se petrece și în cazul eclesiologiei greșite. Acea afirmație ar putea să îi ia prin surprindă pe mulți dintre voi. Voi vă luptați să credeți că felul în care o biserică locală este organizată, condusă și cârmuită cu greu ar putea fi cauza multor răni. Cu toate acestea, structurile nebiblice de conducere din biserică locală pot produce dezastre în poporul lui Dumnezeu și pot aduce ocară Numelui lui Isus Hristos. Eșecul de a respecta învățătura clară a Scripturii despre felul cum o biserică trebuie condusă este o rețetă pentru dezastru. Exprimat



în termeni simpli, așa cum susține Dave Harvey în repetate rânduri, calitatea echipei de prezbiteri determină sănătatea spirituală a unei biserici.

Este suficient să arunci o privire peste peisajul deraierilor recente din mai multe biserici locale pentru a constata cât de adevărat este acest lucru. În aproape fiecare situație în care un lider sau păstor bine înzestrat cu daruri a cedat în fața ispitei – sexul, mândria, izolarea, intimidarea sau problemele financiare – cauza poate fi găsită într-un „păstor” autoritarist, care a condus de unul singur și care a evitat în mare măsură darea sănătoasă de socoteală și și-a construit lucrarea în jurul darurilor și a personalității proprii. Am în minte felul acela de lideri seniori care nu pierd niciodată niciun vot; care își intimidează cu regularitate colegii de echipă, comitetul de prezbiteri sau pe cel de diaconi; și care rareori este dispus să recunoască faptul că alții ar putea înțelege un anume lucru mai bine, cu mai multă profunzime și înțelepciune.

Există numeroase motive pentru care recomand cu mare căldură această carte. Dave Harvey este el însuși un veteran al deraierilor eclesiologice. El a văzut cu ochii lui ce se petrece când bisericile eșuează să ia aminte la învățătura clară a Scripturii. Înțelepciunea și smerenia lui se combină desenând pentru noi o hartă și o cale clară înaintea, descriind cu îndemănare nenumăratele motive pentru care pluralitatea de prezbiteri bărbați în biserica locală este modelul cel mai benefic și mai sănătos spiritual pe care să îl adoptăm.

Acest lucru nu trebuie înțeles ca și cum ar fi o acuză adusă fiecărei biserici unde mentalitatea „omul lui Dumnezeu” sau modelul de conducere de tip „Moise” este încurajat. Unii dintre voi, cei care citiți această carte, este posibil să mergeți la o biserică în care păstorul senior este singurul prezbiter. Am cunoscut câțiva astfel de bărbați care slujeau rezonabil de bine în acest rol. Totuși, în majoritatea situațiilor, diaconii (sau prezbiterii) există doar pentru a-i ștampila deciziile, iar perspectiva lui inevitabil limitată este singurul factor care modelează viziunea bisericii. Desigur, există întotdeauna câteva excepții în care, prin îndurarea lui Dumnezeu, un model nebiblic de biserică locală are și succes. Dar nu există nicio justificare pentru ignorarea Scripturii inspirate.

Una dintre provocările dintr-o conducere pluralistă ține de relația dintre păstorul principal sau senior și membrii comitetului de prezbiteri. Mulți îl tratează pe păstorul senior ca fiind „șeful” comitetului, în timp ce, în alte biserici, el este deseori „ținut ostatec” și rareori i se permite să practice conducerea și să aibă vreo influență esențială pentru a produce o familie sănătoasă spiritual. Unul dintre multele atuuri ale acestei cărți este că Harvey aduce argumente convingătoare în favoarea unei conduceri pluraliste, susținând în același timp cu toată convingerea principiul „primul între egali”, adică al unui păstor senior sau principal ale cărui daruri, chemare, educație și maturitate spirituală îl califică să exercite o măsură mai mare de influență și viziune pentru grupul de lideri, ca întreg.

Sfaturile practice ale lui Harvey despre felul cum păstorul senior slujește în tandem cu o echipă de prezbiteri sunt foarte profunde. Harvey face de departe mai mult decât doar să apere motivele biblice în favoarea conducerii pluraliste. El vorbește direct și cu mare înțelepciune despre multe chestiuni concrete care se ridică zilnic în aproape fiecare biserică locală.

El arată pe bună dreptate că păstorul principal nu are o putere unilaterală, de tip veto, peste consensul celorlalți prezbiteri. El este atent la pericolele ce survin dintr-o mentalitate care îl tratează pe acesta ca pe un păstor-celebritate, aspru și autoritarist. El este înțelept și în felul în care ne avertizează de eșecul de a-i lăsa pe lideri să conducă. El ne reamintește că o conducere pluralistă nu este o chestiune egalitaristă care respinge darurile individuale, care elimină rolurile sau care cere egalitate în funcție sau rezultate. Trebuie să existe conducere chiar și printre egali. Iar aceasta ne cheamă la o combinație foarte rară de smerenie și curaj.

Harvey tratează și alte chestiuni și întrebări foarte importante folosind un amestec echilibrat de învățătură biblică și bun simț. El subliniază nevoia de prezbiteri laici, oferă sfaturi practice despre cât ar trebui ca un păstor sau prezbiter să împărtășească cu soția lui, și vorbește înțelept despre chestiunea spinosă a felului cum păstorul principal ar trebui să își negocieze salariul și pachetul de beneficii. O tendință care se răspândește în multe mega-biserici este cea a unui comitet ex-

terior de consilieri care ajung să înlocuiască în multe feluri autoritatea prezbiterilor. Chiar și doar criticile aduse de Harvey față de acest model clar nebiblic merită timpul petrecut în lectura acestei cărți.

De mulți ani am citit cărți despre dinamica și structura conducerii bisericii locale. Ca să fiu cinstit, când mi s-a cerut să scriu cuvântul înainte la această analiză scurtă, m-am întrebat dacă Dave Harvey ar avea de spus ceva ce nu am auzit deja de nenumărate ori până acum. Și ai putea să îți pui aceeași întrebare atunci când te hotărăști dacă să îți aloci timp pentru lectura acestei cărți, gândindu-te dacă se va dovedi un efort folositor. Te asigur că va fi, ba mai mult decât ți-ai putea imagina.

În ceea ce mă privește, aceasta este cartea mea favorită despre natura, rolul și responsabilitatea prezbiterilor în biserica locală, carte pe care le-o voi recomanda cu bucurie și pasiune și altora de acum înainte.

Sam Storms  
Păstor principal cu viziunea și predicarea  
Bridgeway Church  
Oklahoma City, Oklahoma



# INTRODUCERE. DE CE O CARTE PE TEMA CONDUCERII PLURALISTE?

În urmă cu două zile, alternatorul de la mașina noastră s-a stricat. În trecut (adică acum trei zile), habar nu aveam eu că există alternatorul bun la toate. Acum știu mult mai multe lucruri despre el decât aș vrea să știu. De exemplu, știu cât costă așa ceva. Dar am mai învățat și că alternatorul este parte din sistemul electric care alimentează motorul, care încarcă acumulatorul, care declanșează combustia, care încălzește interiorul și care conduce toate celelalte echipamente electrice din mașina mea. El este rareori vizibil și rareori își face loc în discuții, dar el este acea piesă nevăzută din angrenaj care asigură ca întreaga mașină să fie alimentată cu energie și să meargă.

O conducere pluralistă – adică o *echipă* de prezbiteri – este pentru biserică asemenea alternatorului. În majoritatea timpului, ea funcționează fără să fie văzută, și majoritatea oamenilor n-au idee nici măcar cum funcționează ea. Când aceasta funcționează așa cum este gândită, biserica rămâne alimentată și merge înainte. Dar acolo unde pluralitatea funcțională a unei echipe

de conducere este absentă, bisericile stagnează. O, și asemenea alternatoarelor, conducerile pluraliste pot fi foarte scumpe când ele eșuează în misiunea lor. Ele au nevoie de inspecție și de o doză de întreținere preventivă. Iată de ce premisa de la care plec în această carte este aceasta: *calitatea echipei tale de prezbiteri determină sănătatea bisericii tale.*

### PRIVIND ÎN OGLINDĂ

Conducerea în echipă are de-a face cu puterea, încrederea, darea de socoteală și responsabilitatea. Drept rezultat, ea este relevantă în fiecare etapă a lucrării. Dar gândește-te la toate modalitățile în care lucrul în echipă poate fi distrus. Poate că ești dureros de familiarizat cu unul sau mai multe dintre scenariile de mai jos:

- *Conducerea pluralistă poate lipsi la început.* Rico a avut succes în începerea unei biserici, dar ei trăiește nesigur. „Mi-am petrecut ultimii doi ani conducând eu însumi majoritatea lucrării. Cum să ajut biserica noastră să ajungă un loc în care sfinții sunt echipați să facă lucrarea de slujire? De unde să încep tranziția acestei lucrări de la mine la noi?”
- *Conducerea pluralistă poate să se piardă în procesul de tranziție.* Cameron a fost angajat ca să fie principalul păstor cu învățătura din biserica lui. Comitetul de prezbiteri a derulat procesul de

angajare, dar el se simte pe dinafară. „Am insistat înaintea echipei cu această problemă, dar ei îmi spun că au fost împreună de ani de zile. Ei mă văd doar ca pe următorul angajat; acești bărbați presupun că vor rămâne în aceeași poziție mulți ani după ce eu voi fi plecat”.

- *Conducerea pluralistă poate fi atacată în perioade de criză.* După un eșec în conducere, Darnell a moștenit o biserică mare, o clădire funcțională, dar și prezbiteri disfuncționali. „Pe măsură ce am ajuns să îi cunosc pe acești bărbați, mi-am dat seama că jumătate dintre ei nu se califică să fie prezbiteri. Oare putem funcționa ca o echipă sănătoasă când jumătate dintre acești bărbați nu ar trebui să facă parte din ea?”
- *Conducerea pluralistă poate fi subevaluată.* Reese este un bărbat înzestrat cu daruri, și nimeni nu este mai conștient de acest lucru decât Reese. El poate predica, poate înțelege conducerea organizațională și pare să aibă instinctul înnăscut pentru identificarea problemelor și pentru propunerea de soluții utile. Prezbiterii și ceilalți lideri din jurul lui Reese se simt destul de inutili. În adâncul inimii, Reese este de acord cu această evaluare. Când a fost întrebat recent de ce nu a delegat mai multă responsabilitate, Reese a spus



că „Dumnezeu a binecuvântat lucrarea mea, iar biserica este slujită cel mai bine când echipa de conducere îmi ține spatele”.

- *În final, conducerea pluralistă poate fi neîntemeiată pe realitate.* Kyle s-a trezit într-o altă zi știind că norul dezaprobării avea să îi umbrească întreaga dimineață de la birou. Când a acceptat rolul de păstor principal, prezbiterii și personalul se călcau în picioare în efortul de a avea grijă de el. Acum, defectele lui își făceau apariția pe agenda fiecărei întâlniri, într-o formă sau alta. Kyle se simțea zdrobit sub greutatea așteptărilor. Ce să facă un astfel de lider când cei din jurul lui confundă pluralitatea cu rezolvarea slăbiciunilor lui?

Oricare ar fi felul ei de organizare, fiecare biserică trebuie să trateze problema pluralității în conducere – prezența sau absența ei, frumusețile și absurditățile ei. Dar trebuie să o tratăm ca pe o oportunitate. Noi toți avem probleme în chestiunea conducerii pluraliste, dar merită efortul de a-i duce pe oameni către o viziune comună a lucrării.

## TRAIECTORIA

Prima mea slujbă pastorală a avut loc vreme de 27 de ani în aceeași biserică. Pentru cea mai mare parte, eu am fost păstorul senior, și noi am rafinat continuu felul în care am

înțeles conducerea pluralistă până ce aceasta i-a slujit bine bisericii. Am făcut o mulțime de greșeli, și asta a făcut ca lucrarea să fie dureros de grea. Asta a însemnat să îi fac pe ceilalți să caute să mă cunoască până la nivelul visurilor mele, a dorințelor, darurilor și ispitelor mele. Dar eu prețuiesc acele amintiri și rodul pe care acea conduce comună l-a adus în viața mea și în viața bisericii noastre.

De atunci încoace, am slujit în diferite echipe având diferite roluri. Uneori am aplicat bine principiul pluralității; alteori am făcut unele greșeli mari. Dar, trecând prin toate acestea, am ajuns tot mai convins de acest adevăr esențial: *calitatea pluralității echipei tale de prezbiteri determină sănătatea bisericii tale.*

În această carte, vreau să împărtășesc ceea ce am învățat despre cum să definești, să experimentezi și să evaluezi o pluralitate sănătoasă de prezbiteri, și sper că acest lucru te va ajuta. Ne vom îndrepta atenția către ce anume face conducerea pluralistă să fie durabilă și ce o face impredictibil de delicată. Vom discuta specific despre felul în care și motivele pentru care o pluralitate sănătoasă în conducere contribuie la o biserică sănătoasă, cum ar fi:

- felul cum conducerea pluralistă sănătoasă menține biserica în înaintarea ei,
- felul cum conducerea pluralistă sănătoasă poate fi concepută ca să funcționeze bine,

- felul cum conducerea pluralistă sănătoasă creează un context pentru grija pastorală,
- felul cum conducerea pluralistă sănătoasă oferă o comunitate autentică ce este caracterizată de vulnerabilitate, onestitate și creștere prin transparență, și
- felul cum conducerea pluralistă sănătoasă și unitatea de care membrii echipei se bucură devine un model pentru întreaga biserică.

Pluralitatea contează. Vedeți voi, sănătatea și caracterul echipei tale vorbește despre îndemânarea membrilor ei. La urma urmei, sănătatea și caracterul echipei tale va determina sănătatea și vitalitatea bisericii. Vom învăța împreună să nu presupunem că sănătatea unității noastre vine de la sine, ci să ne punem întrebări care să diagnosticheze tăria și substanța conducerii noastre pluraliste. Ne vom pune întrebări precum:

- Suntem *de acord* unii cu alții?
- Avem *încredere* unii în alții?
- Ne *îngrijim* unii de alții?
- Ne *potrivim* împreună?

Dar lucrurile acestea au de-a face și cu tine. Și tu trebuie să îți faci lucrarea bine. Nu există multe vocații despre care să se spună: „Fii cu luare aminte asupra ta însuși și asupra învățaturii pe care le-o dai altora: stăruiește în aceste lucruri, căci

dacă vei face așa, te vei mântui pe tine însuși și pe cei ce te ascultă” (1 Tim. 4:16). Succesul în biserica lui Dumnezeu, în mijlocul haosului unei lumi decăzute, este prea dificil ca să fie gestionat de unul singur. Pentru a fi înfloritori, este nevoie de o echipă.

Dragi prieteni, noi nu ne uităm acum doar după câteva zâmbete, o perioadă de creștere, niște conferințe decente și un pachet de pensionare drăguț. Noi vrem păstori și biserici care să dureze. Dar pentru a atinge acel țel, avem nevoie de echipe puternice de lideri. Denominațiile, rețelele de biserici, asociațiile de biserici și bisericile locale vor avea succes în măsura în care vor încuraja și vor ajuta la zidirea unor echipe puternice de lideri. De ce? *Deoarece calitatea echipei tale de lideri determină sănătatea bisericii tale.*



PARTEA ÎNTÂI.  
CONSTRUIREA UNEI  
PLURALITĂȚI



# I

## ESENȚA PLURALITĂȚII

S-a întâmplat din nou. Un alt apel telefonic, o altă criză, un alt păstor slujind de unul singur. Mi se rupea inima pentru acest frate. Pentru el, conducerea a fost întotdeauna o experiență solitară, dependentă doar de darurile lui intens lustruite. Sper că vezi calea diferită de conducere despre care am discutat – o cale mai puțin umblată, dar în acord cu planul lui Dumnezeu pentru biserici înfloritoare.

Ființele omenеști sunt create pentru comunitate (Rom. 12:4-5; Evrei 10:24-25). Noi am fost făcuți după chipul lui Dumnezeu la fel cum Dumnezeu nostru locuiește în desfătările părtășiei veșnice (Matei 28:19; Ioan 1:1-18). Da, la fel cum Dumnezeu există în comunitate, și noi am fost făcuți să existăm în comunitate. Noi suntem ființe relaționale, care își derivă existența, mântuirea, identitatea și nădejdea de la un Creator relațional (Gen. 1:26-27; 5:1-2; 9:6; Iacov 3:9). Această experiență remarcabilă a comunității modelează ce înseamnă să fim cu adevărat umani. Tema conectivității curge prin toată Scriptura și – în ce privește tema specifică a acestei cărți – modelează conducerea bisericii. Liderii sunt



chemați la comunitate, conectare și colaborare.

Mi-ar plăcea să vă spun că am ajuns la aceste convingeri în urma studiului de la seminarul teologic, după ce am analizat tipuri de biserici sănătoase și prin cercetarea celor mai eficiente modele din istoria Bisericii. De fapt, convingerile mele și-au avut începutul mai degrabă în urma unei palme spirituale decât din vreun lucru pentru care să fiu felicitat. Acest moment definitiv a fost un fel de întoarcere sfântă a capului, prin care Duhul m-a prins, prin har, când eram în păcatul meu, și m-a îndreptat într-o direcție diferită. Haideți să vă spun cum au stat lucrurile.

Cu ani în urmă, eu și Kimm, soția mea, ne-am alăturat unui proiect de plantare de biserică în zona Philadelphia. Biserica a crescut rapid încă de la început. Pe parcursul a 18 luni, am fost invitat să fac parte din echipa pastorală, ajutând la evanghelizare, lucrarea cu cei necăsătoriți, administrare și – ei, bine, știi și tu – la orice altceva ar fi fost nevoie să facem. După câțiva ani, anumite probleme au început să iasă la lumină în viața păstorului principal, lucruri care au ridicat niște semne de întrebare dacă acela era sau nu un rol bun pentru el. Printr-un proces lung și dificil, a devenit clar că nu era cel potrivit să conducă biserica.

Aceste evenimente au condus la întrebarea evidentă: „Cine să fie următorul lider al bisericii?”

În acea vreme, exista un alt bărbat printre cei ce ajutaseră la înființarea bisericii. El era un bărbat plăcut, cu spirit pastoral și părintesc, el fiind unul dintre plantatorii bisericii. Încă din prima zi a aceluia proiect de plantare a bisericii, casa lui a devenit centrul grijii și al comunității. Acest frate era o voce respectată, având de partea lui dragostea și încrederea oamenilor.

Uitându-ne înapoi, părea indubitabil că el ar fi trebuit să fie cel care să conducă biserica – cel puțin până ce ea avea să se stabilizeze suficient pentru a avea o idee mai clară legată de viitor. La urma urmei, el era cu 13 ani mai bătrân decât mine și cu mult mai multă experiență în lucrare. Cu toate acestea, în loc să îl susțin cu smerenie, am făcut prea mult caz din câteva slăbiciuni pe care el le avea și m-am opus alegerii lui. Dacă mă uit înapoi, pot vedea că aveam ceea ce lumea ar putea spune că era o stimă de sine remarcabilă. În termeni biblici, aceea este o evaluare de sine mândră și exagerată. Credeam în sinea mea că eu eram mai potrivit pentru acel rol. În fapt, eram stupefiat de faptul că lucrurile despre care eu credeam că mă califică pentru acel rol nu erau evidente pentru alții! Destul de urât, nu? Pentru mine este. Chiar acum, când scriu aceste cuvinte, după peste 30 de ani, mă simt străpuns de un cuțit al rușinii.

Vedeți voi, acel rol neocupat de lider i-a oferit o ocazie geloziei și ambiției mele egoiste de a se manifesta. Realitatea orbirii mele era destul de serioasă, dar mândria mea m-a făcut

să cred că vederea mea era mai ascuțită și cu mai mult discernământ decât era în realitate. Drept rezultat, m-am întrecut zilnic în pariul verbal triplu al nebunilor – vorbește des, ascultă puțin, și nu te îndoi niciodată. Poate că, în timp ce citești aceste lucruri despre mine, dintr-o dată ai început să îți scuturi capul, pentru că ai trecut tu însuși printr-o situație de acest fel. Poate că ai avut și tu în biserica ta pe unul ca Dave, unul care le face pe toate. Sau poate că *tu* erai Dave.

Vestea bună este că Dumnezeu mi-a ieșit în cale într-o modalitate hotărâtă. Dar înainte să-ți povestesc cum a fost, vreau să îți vorbesc despre felul cum acest lucru m-a îndreptat către Biblie și care a fost lecția care mi s-a implantat adânc în suflet cu acea ocazie.

## ARGUMENTELE BIBLICE ÎN FAVOAREA PLURALITĂȚII

Biblia vorbește rareori despre lideri solitari. În schimb, ea vorbește despre pluralitate. Când folosesc termenul *pluralitate*, eu fac referire la dovada scripturală că bisericile din Noul Testament erau conduse de mai mult de un singur lider. În fapt, ele erau conduse de echipe de lideri. J. L. Reynolds descrie astfel acest adevăr: „În general, bisericile apostolice par să fi avut o pluralitate de prezbiteri și diaconi”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> J. L. Reynolds, *Church Polity, or The Kingdom of Christ in Its Internal and External Development* (Richmond, VA: Harrold & Murray, 1849), cap. 9, citat în *Polity: Biblical Arguments on How to Conduct Church Life*, ed. Mark Dever (Washington, DC: Center for Church Reform, 2001), p. 349.

Alexander Strauch este de acord când scrie că, „la nivelul bisericii locale, Noul Testament mărturisește clar despre un model consecvent de conducere pastorală în echipă”.<sup>2</sup>

În Noul Testament, termenul *prezbiter* este folosit cu referire la o slujire la care un bărbat este desemnat – fie de ceilalți prezbiteri, fie de congregație – pe baza darurilor specifice și a trăsăturilor de caracter pe care el le are (1 Tim. 3:1-7; Tit 1:5-9). În Biblie se folosesc diferiți termeni pentru a descrie rolul de păstor sau prezbiter,<sup>3</sup> și există o varietate de modalități în

---

<sup>2</sup> Alexander Strauch, *Biblical Eldership: An Urgent Call to Restore Biblical Church Leadership* (Littleton, CO: Lewis and Roth, 1995), p. 37. Ediția în limba română a acestei cărți este disponibilă la Editura MAGNA GRATIA.

<sup>3</sup> Noul Testament pare să folosească interschimbabil termenii traduși prin „prezbiter” (*πρεσβύτερος / presbyteros* și diferitele lui variante), „priveghetor/episcop” (*ἐπίσκοπος / episkopos* și variantele lui) și „păstor” (*ποιμήν / poimēn* și variantele lui). Există trei pasaje care justifică această afirmație: (1) În Faptele Apostolilor 20, Pavel îi cheamă la el pe prezbiteri (*τοὺς πρεσβυτέρους / tous presbyterous*) (v. 17) și apoi, în v. 28, li se adresează ca priveghetori (*ἐπισκοπούς / episkopous*). În același verset, el îi instruește să „păstorească Biserica lui Dumnezeu”, folosind infinitivul verbului *ποιμαίνω / poimainō*, care este un termen înrudit cu *ποιμήν*, ceea ce noi traducem prin *păstor*. (2) În Tit 1, Pavel desemnează prezbiteri (*πρεσβυτέρους*) în Creta (v. 5) și continuă descriind caracterul și darurile unui prezbiter (v. 6-9). La mijlocul listei lui Pavel care cuprinde cerințele calificative de caracter, el folosește substantivul „episcop” (*ἐπίσκοπος*) spunând: „*episcopul*, ca econom al lui Dumnezeu, trebuie să fie fără prihană”. Pavel își încheie lista din acest verset, dar continuă până în versetul 16, dându-le îndemnuri pastorale asemănătoare celor din Faptele Apostolilor 20:28-30, încurajându-l pe prezbiter sau priveghetor să apere învățătura sănătoasă în biserică, aceasta fiind mijlocul ocrotirii poporului lui Dumnezeu. Aceasta este clar ceea ce eu numesc păstorire! (3) În 1 Petru 5:1-2 (lit. ESV), cel mai mare apostol îi îndeamnă pe colegii lui prezbiteri (*πρεσβυτέρους*) să „păstorească [*ποιμαίνετε / poimante*] turma lui Dumnezeu, exercitând supraveghere [*ἐπισκοποῦντες / episkopountes*]”. (Aceasta nu este o listă exhaustivă a pasajelor în care acești termeni sunt folosiți împreună, dar aceste trei situații ilustrează

care echipele pastorale sunt organizate în biserici. Dar această carte se bazează pe următoarea convingere esențială: *termenii din Noul Testament care se referă la păstor, priveghetor sau prezbiter nu sunt folosiți niciodată cu referire la un lider care conduce sau guvernează biserica de unul singur*. Dimpotrivă, ei sunt folosiți cu referire la o conducere pluralistă. Iată câteva exemple:<sup>4</sup>

- Prezbiterii (plural) sunt desemnați în fiecare biserică (F.A. 14:23).
- Prezbiterii (plural) și apostolii lucrează împreună pentru soluționarea unei dispute majore (F.A. 15:6).
- Priveghetorii (plural) păstoresc turma din Efes (F.A. 20:28).
- Pavel le scrie episcopilor (plural) din Filipi (Fil. 1:1).
- Un grup de prezbiteri (plural) și-a pus mâinile peste Timotei (1 Tim. 4:14).

---

că, atunci când autorii Noului Testament scriu despre un prezbiter, un priveghetor sau un păstor, ei par să scrie despre unul și același rol. Deși acest lucru nu interzice separarea rolului de păstor, unul plătit, de cel al unui prezbiter (un rol de lider neremunerat, așa cum s-a practicat în anumite denominații), asta nu sugerează că bisericile din Noul Testament ar fi păstrat aceste roluri unificate într-un singur grup.

<sup>4</sup> Pluralitatea prezbiterilor este menționată de asemenea în treacăt și în Faptele Apostolilor 11:30; 15:2, 4, 22, 23; 16:4; 20:17; 21:18.

- Prezbiterii (plural) cârmuiesc treburile bisericii (1 Tim. 5:17).
- Pavel îl instruieste pe Tit să rânduiască prezbiteri (plural, Tit 1:5).
- Petru îi instruieste pe prezbiteri (plural) ca un tovarăș prezbiter împreună cu ei (1 Petru 5:1-2).
- Petru le spune bărbaților mai tineri să se supună prezbiterilor lor (plural, 1 Petru 5:5).

Pasaje ca acestea sunt o mărturie puternică în favoarea conducerii în echipă în biserica Noului Testament.<sup>5</sup>

Dar ca să fiu clar, susținerea perspectivei că Dumnezeu îi atribuie responsabilitate unui grup de lideri nu este deloc un gest de pionierat în ce privește organizarea bisericii. Înaintașii noștri reformatori au practicat această formă de conducere a bisericii cu mulți ani în urmă.<sup>6</sup> Louis Berkhof a sugerat

---

<sup>5</sup> Deși eu cred că unii prezbiteri ar trebui remunerați în rolurile lor ca păstori, cred că este foarte important că unii nu sunt remunerați. De asemenea, eu nu sunt prea preocupat de bisericile care aleg să folosească titlul de *păstor* făcând referire la poziția remunerată de slujitor și *prezbiter* pentru lucrătorii pastorali neremunerați. Alții pot alege să își verse sângele în discuții pe această temă, dar eu nu fac parte dintre ei. Anii mei de lucrare m-au convins că acest aspect al titulaturii este în mare măsură neimportant, mai ales prin comparație cu problema mult mai mare a felului în care ei operează împreună într-o echipă.

<sup>6</sup> Samuel Miller scria: „Întrucât întreaga cârmuire spirituală a fiecărei biserici este încredințată grupului ei de prezbiteri, grupul are autoritatea de a soluționa orice chestiune și de a corecta orice lucru pe care ei îl consideră greșit în treburile bisericii, lucru care poate fi corectat”. Miller, *An Essay on the Warrant, Nature, and Duties of the Office of the Ruling Elder* (Philadelphia: Presbyterian Board of Publishing, 1832), p. 201.

că tocmai practica aceasta a co-egalității între prezbiteri era ceea ce făcea deosebire între organizarea bisericilor reformate și cea a altor grupuri de biserici:

„Bisericile reformate diferă pe de o parte de toate acele biserici în care conducerea este în mâinile unui singur prelat sau a unui prezbiter care prezidează, și, pe de altă parte, de cele în care conducerea este în general în mâinile membrilor. Ele nu cred în conducerea printr-un singur om, fie el prezbiter, păstor sau episcop, dar nici nu cred în conducerea populară. Ele își aleg prezbiteri cârmuitori ca reprezentanți ai lor, iar aceștia, împreună cu slujitorul(ii), formează un comitet sau un consistoriu pentru conducerea bisericii locale”.<sup>7</sup>

Eu cred că Hristos i-a dat bisericii o pluralitate în conducere. Iar noi primim această pluralitate ca un dar – doar dacă o acceptăm.

## PUNCTUL MEU DE TURNURĂ ÎN PRIVINȚA PLURALITĂȚII

Când m-am simțit chemat la lucrare, nu aveam habar că a fi păstor avea să devină un mijloc esențial pentru scoaterea la lumină a inimii mele păcătoase. Uitându-mă înapoi peste acea situație timpurie de lucrare pe care am descris-o mai devreme, pot să înțeleg acum că treceam printr-un fel de

---

<sup>7</sup> Louis Berkhof, *Summary of Christian Doctrine* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1938), p. 589.

operație pe cord deschis. Eu cred că ceea ce se petrecea în inima mea este descris foarte bine în Iacov 3:16: „Căci acolo unde este pizmă și duh de ceartă, este tulburare și tot felul de fapte rele”. Gândiți-vă la asta. Aveam o oportunitate să fiu partener și să slujesc alături de un tip mai experimentat decât mine – cineva care avea încrederea bisericii și era înzestrat cu daruri pastorale. Aveam acolo o șansă unică. Dar, spre rușinea mea, am pus sub semnul întrebării calitatea lui de lider și înțelepciunea desemnării lui. Mândria mea mi-a creat confuzie și m-a corupt într-o modalitate excepțională. Anarhia domnea în interiorul meu.

Puțin îmi închipuiam eu că acele evenimente aveau să modeleze profund viziunea mea de lucrare. Prima mea experiență a conducerii pluraliste – a conduce alături de un alt frate într-o situație dificilă – a atins și a stors inima mea dezordonată. Și, spre consternarea mea, ceea ce se afla în interior, în inima mea, s-a revărsat în afară. Dar asta era ideea. Dumnezeu avea un plan.

Dacă ești nou în lucrul cu o echipă, vei vedea în curând cât de des se ajunge ca aceasta să descopere și să te forțeze să te confrunți cu visele eroice și cu dorințele firești pe care le ai despre lucrare. Când te gândești la acest lucru, totul are sens. Pentru a sluji într-o echipă sănătoasă de prezbiteri, un păstor trebuie să își cunoască rolul, să fie dornic să se pună sub autoritate, să învețe smerenia, să înțeleagă nuanțe care nu sunt nici alb, nici negru, și să fie dornic să se gândească la darurile și



poziția lui prin lentilele a ceea ce îi slujește bisericii, nu agen-dei personale. Conducerea în comunitate ne așază sub o lu-mină sfântă. Trebuie să învățăm să conducem *sub* unii, *ală-turi* de alții, și *peste* alții.

Dar totul este parte din planul și ocrotirea lui Dumne-zeu. În fapt, El va insista pe experiențele dragostei sau ale su-punerii care fie ne vor elibera de auto-suficiența noastră, fie ne vor zdrobi sub greutatea lor. Pluralitatea va scoate la lu-mină identitățile noastre false, preferințele și prejudecățile noastre, opiniile înalte despre darurile noastre și ambițiile noastre neevlavioase.

Dacă aș fi știut de toate aceste lucruri în trecut, sunt destul de sigur că m-aș fi apucat să vând mașini.

Dar n-am știut. În schimb, Dumnezeu a folosit acea primă experiență de lucrare ca să îmi scoată inima la lumină. Totul s-a petrecut într-o zi când stăteam în biroul celuiilalt li-der. Mă certam cu el – din nou – pe ceva irelevant sau super-fluu. Într-un moment din discuția noastră, el s-a oprit, a de-venit tăcut și solemn, și m-a întrebat cu blândețe: „Dave, oare toate aceste lucruri nu au de-a face pur și simplu cu mândria ta? Nu este aici doar lipsa ta de dorință de a sluji și de a te smeri înaintea cuiva care ar putea avea mai multă experiență și ar putea fi mai potrivit pentru acest rol în această peri-oadă?” Așa a fost.

Acum, când scriu aceste cuvinte, ele pot părea ca niște

întrebări uzuale ale unui partener dintr-o dispută verbală. Dar cuvintele ieșite de pe buzele acestui bărbat au avut un efect izbitor. Dintr-o dată, Dumnezeu a intrat în spațiul meu personal și le-a dat putere acelor două întrebări de parcă ar fi fost rostite direct de Duhul Sfânt. A fost unul dintre acele momente rare – și, ca să fiu onest, nu am avut multe – în care claritatea unei întrebări simple s-a simțit ca vocea convingătoare a evaluării făcute de Dumnezeu. Cuvintele acelui om au devenit un baros care mi-a zdrobit ușa sufletului, scoțându-l la lumină. *Totul avea de-a face cu mândria mea, cu gloria de sine din mine!* Un val de convingere de păcat s-a năpustit asupra mea. Știam că avea dreptate. Natan stătea înaintea mea spunându-mi: „Tu ești omul acesta” (2 Sam. 12:7).

Un torent de lacrimi a izbucnit în mine. A fost un moment frumos, dar am plâns urât – ca un suflet gol înaintea unui Dumnezeu sfânt. Cea mai mare nevoie a mea din acel moment nu era să găsesc rolul corect; cea mai mare nevoie a mea era pocăința. Trebuia să mă smeresc.

Prietenul meu – pot cu adevărat să îi spun așa acum – se întreba dacă nu cumva asista la un fel de prăbușire. Să sune la 112? Când m-am întors la Scriptură, Dumnezeu mi-a zdrobit mândria, ambiția egoistă, opiniile înalte și evaluarea auto-neprihănită de sine, atât a mea, cât și a acestui lider. Problema mea nu era fizică, ci spirituală. Iar când Dumnezeu a aprins becul, El mi-a luminat calea către pocăință.

Ca o paranteză, eu sunt felul de creștin care crede că astfel de lucruri încă se petrec. În fapt, îmi doresc să mi se fi întâmplat mai des, și sper același lucru și pentru tine. Dar cel mai uimitor lucru legat de această situație a fost felul în care Dumnezeu mi-a corectat perspectiva. Dumnezeu mi-a schimbat perspectiva așa încât am început să văd lucrurile diferit. În zilele ce au urmat, am început imediat să recunosc că prietenul meu era omul potrivit să conducă biserica. Și a condus-o.

## SCOPURILE LUI DUMNEZEU PRIN PLURALITATE

Pe măsură ce studiem Scriptura, vedem model de conducere pluralistă care stă la temelia bisericii locale. Pluralitatea nu reflectă doar co-egalitatea, unitatea și părtășia exprimată de Trinitate (2 Cor. 13:14; Efes. 4:4-6; 1 Petru 1:2; Iuda 20-21). Nu este doar ca și cum, așa cum am văzut mai devreme, aceasta ar fi trăsătura proeminentă și esențială a organizării bisericii în Noul Testament. Dar acest model îi slujește și bisericii în cel puțin șase alte feluri:

1. Conducerea pluralistă întruchipează și exprimă principiul nou-testamental al interdependenței și diversității darurilor între membrii trupului lui Hristos (Rom. 12:4-6; 1 Cor. 12).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Bill Hull scria: „Indiferent ce concluzii trage cineva despre conducerea bisericii, structura de conducere a bisericii locale a pus autoritatea în mâinile unui mic grup

2. Conducerea pluralistă recunoaște limitările recunoscând că niciun prezbiter sau episcop nu poate avea mulțimea completă a darurilor pe care Dumnezeu dorește să le folosească spre binecuvântarea și zidirea Bisericii (1 Cor. 12:21). În fapt, această abordare descurajează personalitățile narcisiste, care caută să își exercite autoritatea sau controlul unic și exclusiv în cadrul unei echipe.
3. Conducerea pluralistă creează o structură de conducere în care bărbații trebuie să fie model al unității la care Dumnezeu cheamă întreaga biserică (Ioan 17:23; Rom. 15:5; Efes. 4:3, 13; Col. 3:14). Pluralitatea cheamă lideri timizi să facă pasul în față pentru a purta împreună greutatea responsabilității conducerii.
4. Conducerea pluralistă creează o comunitate a grijii, susținerii și dării de socoteală care păzește chemarea, viața și doctrina liderilor (1 Tim. 4:14, 16; Tit 1:6-9; Iacov 5:16). Acolo unde pluralitatea există cu adevărat, păstorii și prezbiterii rămân implicați, iubiți, călăuziți și folosiți adecvat.
5. Conducerea pluralistă oferă un mecanism pentru a trata înțelept și în colaborare nevoile instituționale

---

de bărbați, nu în mâinile unui singur bărbat”. Hull, *The Disciple-Making Pastor* (Old Tappan, NJ: Revell, 1988), p. 78.

ale bisericii locale.<sup>9</sup>

6. În final, conducerea pluralistă intră în contradicție cu ideea unui geniu singular și o înlocuiește cu ceea ce Biblia numește „abundența de sfetnici” (Prov. 11:14; 24:6; v. și 15:22) care colaborează, conduc și ghidează biserica împreună. Aceasta nu este pur și simplu o manevră constitutivă isteată. Este o recunoaștere a modelului din Noul Testament. Conform autorilor biblici, autoritatea în biserica locală i-a fost dată întregului grup de prezbiteri, nu doar unui singur lider abil. Cu alte cuvinte, responsabilitatea stă în grup, nu în om.

Tăria, unitatea și integritatea acestui model de conducere comună îi dă bisericii durabilitate pentru misiunea și grija ei. Biserica nu își poate permite să se eschiveze de la această chestiune vitală. Conducerea pluralistă este mijlocul lui Dumnezeu în conducerea bisericii către împlinirea scopului ei, dar este și un mijloc prin care liderii ei cresc.

---

<sup>9</sup> Gordon Smith, *Institutional Intelligence: How to Build Effective Organizations* (Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2017), p. 8, scria: „Păstorii trebuie încurajați să nu trateze lucrarea de administrare ca un rău necesar, o distragere de la cea esențială, ci mai degrabă ca o parte integrantă din ce înseamnă să asigure o conducere congregațională. Desigur că, dacă viziunea lor pentru o comunitate vie a credinței se va împlini, ei vor trebui să îngrijească de dinamica instituțională a vieții bisericii – adică de problemele administrative, financiare și de personal a ceea ce înseamnă să fie biserică. Viziunea lor teologică despre ce este biserica va fi întretesută cu practici particulare, practici instituționale care întruchipează acea viziune”.

## RESTUL POVEȘTII

Pe măsura trecerii timpului, prietenul meu și-a dat seama că el nu avea darul să conducă echipa noastră de prezbiteri într-un fel care să fie în final roditor pentru biserică. Acesta a fost un alt semn al smereniei sale solide. Astfel, rolul de lider a căzut pe mine, ultimul de pe listă. Când mă gândesc la aceste lucruri, toată situația mă face să zâmbesc. Unii oameni se nasc să fie lideri, alții sunt desemnați prin vot, iar alora li se încredințează conducerea. În cazul meu, cred că mă aflu categoria celor cărora li se încredințează conducerea, pentru că eram ultimul de pe acolo. Ales printr-un proces de eliminare! Dintr-o dată, mai multe sute de oameni așteptau ca Dave Harvey, la 39 de ani, să se ridice și să conducă următoarea întâlnire de duminică a bisericii.

Dar povestea nu s-a încheiat, pentru că după câteva luni, păstorul nostru principal de la început s-a întors în echipă. El a luat locul lângă prietenul meu, care fusese și el păstorul principal al bisericii noastre. Și uite așa, printr-o întorsătură inexplicabilă a providenței, am moștenit doi bărbați mai în vârstă, ambii fiind cu zece ani mai în vârstă și ambii conduseseră biserica noastră. Mi se părea ca și cum acest lucru putea să devină foarte ușor fie o situație comică, fie una dezastruoasă – doar că eu nu știam care dintre ele. La urma urmei, acești tipi experimentați nu erau nici timizi, și nici peste măsură de impresionați de noul lor lider. Bineînțeles că ei m-au susținut, dar și ei aveau opiniile lor, preferințele lor și

idei clare despre cum trebuie condusă biserica. Trebuia să găsim o cale de a ajunge la unitate ca echipă; trebuia să învățăm ce înseamnă să colaborăm.

Pentru mine, a fi liderul acestui grup însemna să mă gândesc mult la ideea și scopul lui Dumnezeu cu pluralitatea. Și am început să îmi pun întrebări ca acestea:

- Ce înseamnă să conduci o biserică printr-o echipă?
- Ce înseamnă să fii un lider senior [principal] într-o pluralitate de păstori/prezbiteri?
- Cum să construiești o pluralitate sănătoasă într-un grup de prezbiteri sau lideri?
- Cum să conduci bărbați care sunt mai bătrâni decât tine și care au mai multă experiență de lucrare decât tine?

Acești doi bărbați au fost peste măsură de răbdători cu mine, iar experiența lor a ajutat la echiparea mea ca lider al lor. În timp, am început să recunosc un adevăr ascuns despre lucrarea bisericii locale. Conducerea în echipă, alături de alți bărbați, avea să realizeze lucruri la care nu m-am așteptat niciodată. Felul în care am căutat să cultivăm conducerea pluralistă nu a constat din umblarea după un ideal academic, nici după o tehnică de conducere la modă, și nici nu a fost doar un mijloc prin care să ne asigurăm că anumite lucruri se fac

în biserică. Pluralitatea avea să devină un mijloc extraordinar al harului pentru fiecare dintre noi – un har care avea să adâncească experiența noastră cu Dumnezeu, care să scoată la lumină inimile noastre în modalități unice, care să aducă multă claritate rolurilor noastre de slujire, care să facă așa încât fiecare dintre noi să experimenteze grija autentică, și care să facă slujirea să fie o sursă de încântare adâncă.

Prima mea experiență de conducere pluralistă a aprins becul pentru mine. Așa am învățat eu principiul acesta: *calitatea conducerii pluraliste determină sănătatea bisericii*. Am știut că eșecul de a conduce alături de acești bărbați avea să conducă la suflete mai slabe și la o biserică mai slabă. Și prezenta riscul de a împiedica misiunea ei. Dar succesul alături de ei avea să asigure un nivel al succesului care să Îl glorifice pe Dumnezeu în viețile noastre spirituale, și care avea să se reverse în viețile membrilor congregației.

Și așa a început aventura noastră.





# 2

## ARGUMENTELE ÎN FAVOAREA PRINCIPIULUI „PRIMUL ÎNTRE EGALI”

În cartea sa deosebită, intitulată *Team of Rivals: The Political Genius of Abraham Lincoln* [Echipa de rivali: geniul politic al lui Abraham Lincoln], Doris Kearns Goodwin vorbește despre echipa excepțional de talentată pe care cel de-al 16-lea președinte al SUA a format-o într-unul dintre cele mai întunecate momente din istoria națiunii americane. Ceea ce mi s-a părut cel mai captivant lucru când am citit această carte a fost epilogul. Acolo, Goodwin a făcut o cronică a vieții fiecăruia dintre membrii echipei, după asasinarea lui Lincoln.

William Seward, secretarul de stat al lui Lincoln, s-a descurcat bine. Cunoscut cel mai mult pentru cumpărarea statului Alaska, el a fost un om de caracter care a continuat să slujească țara în timpul președinției lui Andrew Johnson. Seward a murit în pace în 1872, la vârsta de 71 de ani, iar trecerea lui în veșnicie a fost deplânsă de prieteni.

Edwin Stanton, secretarul cu probleme de război al lui

Lincoln, a fost diferit. Ambiția lui Stanton l-a făcut să fie caustic față de următorul președinte, care i-a cerut în final demisia. „Refuzând să onoreze cererea președintelui chiar și după ce i-a fost dat un ordin de eliberare din funcție, Stanton ,s-a baricadat’ în biroul lui săptămâni la rând, luând masa în clădirea departamentului și dormind pe canapea”.<sup>1</sup> În final, Stanton a cedat și și-a dat demisia din cabinet. După mai mulți ani, președintele Grant l-a nominalizat pe bătrânul avocat la un post la Curtea Supremă de Justiție. Stanton a descris acea poziție ca fiind „singurul rol” pe care și l-a dorit vreodată, dar nu a stat prea mult timp acolo.<sup>2</sup> După trei ani, în timp ce familia s-a strâns pentru sărbătorile de Crăciun, Stanton a suferit un atac sever de astm, a căzut în inconștiență și a murit astfel la 55 de ani.

Salmon Chase, care a condus departamentul trezoreriei americane, a tratat moartea lui Lincoln ca pe o șansă pentru o nouă viață politică pentru sine. La prima oportunitate, Chase s-a lansat într-o campanie pentru președinție, dar la prima lui încercare nu a reușit să câștige nici măcar alegerile primare din statul său. De aceea, Chase a schimbat partidul – de mai multe ori – ca să își crească șansele de câștig. Chiar dacă mai târziu a slujit ca guvernator de Ohio și chiar a fost nominalizat ca judecător șef la Curtea Supremă, el nu s-a

---

<sup>1</sup> Doris Kearns Goodwin, *Team of Rivals: The Political Genius of Abraham Lincoln* (New York: Simon & Schuster, 2006), p. 751.

<sup>2</sup> Goodwin, *Team of Rivals*, p. 752.

oprit niciodată din manevrele lui, prin care căuta să acumuleze cât mai multă putere. El voia președinția cu orice preț. În fapt, el a și candidat de două ori la funcția de președinte, în timp ce era încă judecător la Curtea Supremă! În final, Chase și-a ratat cea mai înaltă aspirație, starea lui de sănătate a degenerat și a murit în anul 1873, pe când avea 65 de ani.

Acuzațiile nenumărate aduse de Frank Blair oponentilor lui i-au subminat imaginea publică și i-au scurtat viitorul politic. (*Așa erau vremurile!*). El a fost marginalizat și a murit în urma unui accident în casa lui, în anul 1875, la vârsta de 54 de ani.

Mary Todd Lincoln nu și-a revenit niciodată după șocul de la moartea soțului ei. Ea a trăit o viață nefericită, marcată de crize de depresie. Și-a pierdut cel mai mic dintre copii în urma unui accident cardiovascular, pe când acesta avea 18 ani. Apoi s-a îndepărtat de un alt fiu când acesta a îndrăznit să o dea în încredințarea unui spital de stat după o perioadă foarte grea, în care ea a avut un comportament ciudat. Mary a murit în 1882, la vârsta de 63 de ani.

Și așa putea continua lista, dar ar trebui să citiți voi înșivă cartea lui Goodwin. Unii dintre cei din cercul lui Lincoln au avut vieți liniștite și cu sens după ce au slujit alături de președinte. Viețile altora au fost însă ca niște spirale în jos. Dar, în timp ce citeam acest epilog, un adevăr anume mi s-a părut clar. Devenise evident că cele mai mari realizări ale oamenilor care au fost alături de Lincoln nu au survenit ca urmare a vieților

lor, ca indivizi, luate separat, ci prin talentul lor reunit ca echipă. Luați individual, ei erau impresionanți. Dar împreună, ei au realizat mult mai mult decât ar fi îndrăznit vreunul să se aștepte – au câștigat Războiul Civil și au pus capăt sclaviei.

Cum a fost posibil ca această remarcabilă „echipă de rivali” să aibă o astfel de unitate neașteptată și un progres excepțional? Totul s-a datorat faptului că acest grup de indivizi au avut ceva în comun.

Ei au avut un lider.

### PRIMUL ÎNTRE EGALI: ROLUL UNIC AL LIDERULUI SENIOR

O privire generală asupra civilizațiilor din prezent și trecut ne spune că există ceva universal în legătură cu conducerea. „Dar”, ai putea spune, „aceasta este lumea și lucrurile acestei lumi. Viața în Împărăție este cu totul diferită!” Eu aș răspunde spunând că lumea oglindește Împărăția când ea îl desemnează pe unul ca să îi ajute pe cei mulți. Putem citi Scriptura ca o moștenire a acțiunilor lui Dumnezeu în lume ca să Își binecuvânteze și să Își ocrotească poporul, iar El face acest lucru cel mai des prin intermediul conducerii umane. De-a lungul Bibliei, când Dumnezeu alege să împlinească voia Sa pe pământ – când El prezice viitorul, Își descoperă inima, Își eliberează poporul și Își protejează planurile – El începe cu un lider.

Vechiul Testament ne oferă o galerie de nume care ne reamintesc de modelul regulat al lui Dumnezeu de a folosi *un* om spre influențarea *multora* - Noe, Avraam, Moise, David, Neemia, Ieremia, ca să enumăr câțiva dintre ei. În perioada Noului Testament, ni se spune că Hristos i-a ales pe cei doisprezece (Luca 6:12-16), dar că El l-a desemnat pe Petru să aibă un rol proeminent (Matei 16:18). Sinagogile evreiești erau conduse de un sfat de bătrâni, și totuși fiecare sfat avea un lider sau un „fruntaș al sinagogii” (Luca 8:41; F.A. 18:8, 17). Biserica primară s-a bucurat de o pluralitate similară în conducere, și totuși se pare că Iacov a avut un rol unic și o influență unică în calitate de lider-cheie în congregația din Ierusalim (F.A. 15:13; 21:18; 1 Cor. 15:7; Gal. 1:19; 2:12).

Același lucru este aplicabil bisericilor de azi. Aceasta este o carte despre pluralitatea în conducere, dar pentru a construi argumentele în favoarea celui mai bun model de conducere pluralistă, trebuie să spun că un grup de prezbiteri are nevoie de un lider. Desigur, aproape că te aud spunând: „Hai să fim serioși, Dave, există vreo referință în Biblie la ideea de păstor *principal* sau *senior*?” Ai dreptate. Nu există niciun verset clar care să dovedească decisiv că grupurile de lideri ar trebui să desemneze un păstor principal. Dar există un model mai larg al ordinii – un tablou frumos al conducerii – care apare de pe primele pagini ale Scripturii până la cuvintele ei de final din Apocalipsa. Nevoia unui „primul între egali” în chestiunile omenești este ca un ecou al felului în care

Fiul Se supune Tatălui Său în întrupare (Fil. 2:5-11), ca și în felul în care Dumnezeu rânduiește ordinea în familie (Efes. 5:21-33).

Desigur, vreau să fiu clar și să spun că un lider de echipă – sau, ca să folosesc o titulatură comună, păstorul senior – nu este totuna cu o chemare la a fi conducător peste echipă. Rolul de cap este limitat în Scriptură la lucrurile aferente legământului – în Trinitate, în familie și în Biserică, în legătură cu rolul de Cap al lui Hristos. Dar aceste exemple – aceste modele – ilustrează totuși ideea că, deși este împărtășită, comună, conducerea biblică este organizată frecvent în jurul unei figuri centrale, și este facilitată de aceasta.<sup>3</sup>

Isus a fost cu certitudine un revoluționar din punct de vedere instituțional, dar El nu a renunțat la conducere. El doar a redefinit-o, plasând în centrul ei dependența, slujirea și smerenia (Matei 20:25-28; Fil. 2:5-11). Deși autoritatea bisericii se găsește inerent în toată echipa de prezbiteri, o echipă

---

<sup>3</sup> La mijlocul secolului al XIX-lea, păstorul Eleazer Savage a venit cu o perspectivă baptistă legată de acest termen: „Absența acțiunii unitare între diferiții prezbiteri ai aceleiași biserici, în care toți aveau autoritate egală, ca și ordinea deciziilor publice cereau să existe unul, investit cel puțin cu autoritatea de a strânge opiniile și de a pune în aplicare hotărârile<sup>3</sup> bisericii, au condus la desemnarea unuia dintre ei ca președinte sau moderator permanent. Titlul de *episcop*, care era aplicat tuturor prezbiterilor, a survenit după o vreme, fiind aplicat exclusiv moderatorului – așa cum îl denumeste Iustin, încă de la mijlocul secolului al II-lea – dar doar pentru a-l deosebi de ceilalți prezbiteri care erau egali cu el. El nu le era superior, ci doar „primul între egali””. – Eleazer Savage, “Apostolical Church Polity (1874)”, în *Polity: Biblical Arguments on How to Conduct Church Life*, ed. Mark Dever (Washington, DC: Center for Church Reform, 2001), p. 532.

înțeleaptă îl va alege pe unul dintre ei, care are un caracter smerit, care are daruri de cârmuire și abilități de lucrare publică, și care să îndeplinească rolul de păstor senior. Ei îi delegează acestui bărbat autoritatea necesară pentru cultivarea unității și creșterea echipei, pentru a conduce echipa în luarea de decizii înțelepte, și pentru a-i ajuta pe prezbiteri să își asume responsabilitatea adecvată și darea de socoteală pentru diferitele lucrări ale bisericii. Dacă ar fi să folosesc termenii din zilele noastre, așa cum am spus, acest rol este deseori intitulat ca *păstorul senior* sau *principal*. În capitolul de față, voi folosi acești termeni cu același sens.

Istoric vorbind, conceptul unui *lider care îi conduce pe lideri* a fost surprins în expresia din limba latină *primus inter pares*, sau „primul între egali”.<sup>4</sup> Această expresie ne spune că echipele de lideri sunt formate din grupuri de participanți colegiali, și totuși fiecare decide să se plaseze într-o poziție de subordonare față de un lider. Așa cum am descris mai devreme, echipele de lideri fac acest lucru pentru că ele cred că *egalii* sunt cei mai eficienți când au un *primul* care să îngrijească de echipă și să o miște înainte. Supunându-se unuia dintre ei,

---

<sup>4</sup> James T. Bretzke, *Consecrated Phrases: A Latin Theological Dictionary; Latin Expressions Commonly Found in Theological Writings* (Collegeville: Liturgical, 1998), p. 96; Alexander Strauch exprimă acest lucru în felul următor: „Acei prezbiteri care sunt în mod particular niște lideri și/sau învățători abili se vor deosebi natural dintre prezbiteri ca lideri și învățători în echipa de conducere. Aceasta este ceea ce romanii denumeau *primus inter pares*, adică „primul între egali”. - Strauch, *Biblical Eldership: An Urgent Call to Restore Biblical Church Leadership* (Littleton, CO: Lewis and Roth, 1995), p. 45.



prezbiterii demonstrează smerenia lepădării de sine (Fil. 2:5-11).

## GREȘELI LEGATE DE PRIMUL ȘI DE EGALI

Asta nu înseamnă că rolul de lider senior este pus întotdeauna bine în practică. În fapt, există două greșeli la fel de mari, chiar dacă opuse, în care bisericile pot cădea în ce privește acest rol.

Unele biserici greșesc punând accentul pe primul cuvânt din acea expresie - liderul senior ca „primul” între egali. Locul lui este *primul*, opinia lui este *prima*, preferințele lui sunt *primele*, nevoile lui sunt *primele*. Aceste biserici mânate de *primus* pot de fapt să clocească niște celebrități de păstori sau chiar întregi culturi de lideri care sunt bazate pe putere și sunt concepute pentru comandă și control. Grupul de lideri, personalul bisericii sau chiar congregația poate percepe acest lucru asemenea muzicii heavy-metal folosite la o înmormântare. O astfel de exercitare a autorității lipsită de delicatețe poate să împingă caracterul evlavios și slujirea smerită către margini, ținându-i pe ceilalți membri ai echipei într-un fel de temniță, într-un mediu bazat pe frică și nesiguranță. Rezultatul poate fi o cultură caracterizată de lucrări izolate, în care fiecare lider își vede de treaba lui, în loc să riște să colaboreze cu ceilalți. Alteori apar probleme de personal, pe măsură ce membrii echipei o părăsesc din cauză că nu mai suportă modalitatea de conducere a liderului senior. Sau, mai rău, că nu

se mai simt respectați.

Alte grupuri de lideri greșesc punând accentul pe a doua jumătate a expresiei. Un idealism al interdependenței nivelează terenul conducerii astfel încât membrii echipei încep să creadă că predicarea și conducerea nu sunt o combinație unică de isprăvnicie necesară pentru echipă sau pentru biserică. Într-o lume în care autoritatea este folosită abuziv și este tot mai compromisă, modelele mânăte de *pires* pot fi tot mai atrăgătoare. Dar, din nefericire, ele îi dăunează bisericii.

Eu mi-am petrecut primii ani de lucrare într-o rețea de biserici în care echipele de prezbiteri erau neîmpodobite cu lideri seniori. Toți ziceau că era o perioadă extraordinară și că pe atunci era alimentat un respect față de bisericile care se străduiau să Îl înalțe pe Hristos printr-o conducere co-egală *fără* un senior. Acolo unde veți vedea acest model funcționând bine, de regulă asta se datorează faptului că echipa este formată din prezbiteri remarcabil de smeriți. Dar în organizarea post-mortem a acestui stil de lucrare, au putut fi trase următoarele observații.

*În primul rând, o echipă fără un păstor senior părea să fie structurată mai bine pentru protecție decât pentru creștere.* În fapt, această metodă de conducere este deseori cea mai atrăgătoare pentru cei care caută să se ferească de greșelile de conducere din trecut. Acest lucru nu trebuie să ne surprindă; majoritatea modelelor de conducere sunt formate, măcar în

parte, ca reacție la greșeli, experiențe și abuzuri din trecut. Dar este foarte clar că acest model a adus cu el un schimb – protecție în loc de productivitate, conservare în loc de progres. Asta înseamnă că el se descurcă mai bine la menținerea trecutului decât la a merge înainte, către viitor.

*În al doilea rând, o echipă fără un păstor senior conduce deseori la fenomenul bisericilor în interiorul unei biserici.* Culturile mânate de *pares* ratează o lecție-cheie din istorie și umanitate. Oamenii îi urmează pe liderii cu daruri. O cultură mânată de egalitate poate celebra puritatea interdependenței liderilor ei, dar în realitate există cineva care trage sforile din spatele cortinei. Dacă așa ceva nu se petrece, culturile mânate de *pares* vor păli alunecând în ambiguitate și vor fi paralizate în luarea deciziilor, sau, mai rău, se vor tot învârti în loc fără sens, luându-se după acel membru al echipei ale cărui opinii se fac mai puternic auzite sau a cărui personalitate este mai puternică. Poate că l-ai văzut deja pe cel mereu distractiv, dar rareori înțelept. Sau poate că este înțelept, dar nu poate pune înțelepciunea în practică. Ideea este că, întrucât nu există nicio voce care să unifice prezbiterii și să vorbească în numele lor, direcția bisericii lipsește, iar grupurile formate în astfel de biserici vor cultiva deseori viziuni și identități independente. *Biserici în interiorul bisericii!* În realitate, acestea sunt doar grupuri conduse de liderii favoriți pentru diferite grupuri de membri. Acestea dovedesc că o biserică are nevoie de un lider păstor care să strângă biserica laolaltă și să miște oile.

*În al treilea rând, o echipă de prezbiteri fără un păstor senior respinge o cale legitimă de slujire a prezbiterilor printr-un dar distinct de conducere și o dorință evlavioasă de asumare a acestei responsabilități. Acolo unde puterea există, ea ar trebui definită și identificată ca atare. Dar aceste modele ignoră adesea realitatea dinamicii puterii care mișcă grupul de prezbiteri. Cel puțin cu un lider senior, puterea este mai definită și mai transparentă, pentru că ea vine împreună cu rolul. Dar o pluralitate de prezbiteri fără un păstor senior îi permite influenței necartografiate și necontrolate să existe, iar indivizii care o exercită să nu poată fi trași la răspundere. Când puterea este exercitată fără roluri, „politicile” devin o modalitate standard de manifestare a înaintării. Așa cum am spus, echipele ajung inevitabil să cedeze în fața celui mai vocal sau a celui mai abil prezbiter. Acest bărbat ajunge un păstor senior *de facto*, dar fără titulatură, iar această alunecare subtilă către conducerea prin cel mai abil lider compromite integritatea conducerii co-egale a prezbiterilor, pentru că puterea lui este nedefinită și nedeclarată.<sup>5</sup> Cei care slujesc într-un astfel de mediu se chinuie să acționeze în unitate. Prea puțin lucru în echipă se manifestă fără dispute. Egalitatea sună extraordinar, dar când rolurile sunt lăsate nedefinite, acest lucru poate avea*

---

<sup>5</sup> „Unele biserici pretind că au o pluralitate de prezbiteri, dar fără vreun lider anume. Numai că observațiile obiective demonstrează clar că o persoană dintre ei este capul tuturor. Deși pot exista dare de socoteală, discuții, schimburi de replici pe diverse aspecte, liderul rămâne la ale lui”. - Bill Hull, *The Disciple-Making Pastor* (Old Tappan, NJ: Revell, 1988), p. 79.

un efect paralizant!

*În final, o echipă de prezbiteri fără un păstor senior creează un vid de grijă față de prezbiteri.* La urma urmei, pare inconsecvent și probabil și un pic ciudat ca vreun prezbiter să își asume această responsabilitate. Totuși, grija pentru echipă și pentru fiecare membru din ea este absolut esențială pentru vitalitatea și durabilitatea echipei. Păstorii seniori care ignoră acest lucru ajung de regulă să învețe importanța lui prin criticile echipei, prin nemulțumirile membrilor ei, prin protecția de sine sau prin situații când personalul demisionează. Dar grija trebuie administrată așa încât ea să nu umbrească misiunea bisericii. Atât păstorul senior cât și echipa de prezbiteri trebuie să țină minte că purtarea de grijă este deseori modul normal de a fi al păstorilor. Dar grija nu poate înlocui nevoia conducerii oneste și curajoase, nici nu ne poate proteja de riscurile necesare de a vedea Evanghelia răspândindu-se pe pământ.

Acestea sunt doar câteva dintre piedicile experimentate în lucrarea mânăată de *pares*. Trebuie să recunoaștem că, acolo unde smerenia unui grup de prezbiteri este mare, dificultățile date de a nu avea un păstor senior se micșorează, cel puțin temporar. Dar prezbiterii sunt păstori care înfloresc în grija activă față de turmă și în mânărea ei înainte. Când povara pastorală este pusă asupra unei structuri de conducere ineficiente sau neproductive, rezultatul este tulburarea sau chiar exasperarea. La urma urmei, democrația conservă mult mai bine lucrurile decât să le propulseze înainte.

## FRUMUSEȚEA LUI ÎNTRE

Aceste două greșeli – greșeala slujirii coplesitoare focalizată pe *primus* și greșeala egalitaristă a slujirii focalizată pe *pares* – subliniază adevărul că, pentru a fi sănătoasă, întreaga echipă de prezbiteri + sistemul *primus inter pares* trebuie să opereze într-o tensiune a protecției dată de smerenie. Pe de o parte, păstorul principal trebuie să susțină opiniile și implicarea echipei ca întreg, asta însemnând că el trebuie să asculte bine la sfaturile lor și să le înțeleagă felul de a gândi. Pe de altă parte, pluralitatea prezbiterilor trebuie să creeze spațiu pentru păstorul principal, astfel ca acesta să ajungă să își folosească darurile și să conducă în realitate. Asta înseamnă că ei îi dau autonomia adecvată (proporțională cu smerenia și maturitatea lui), aleg să fie un grup adaptabil și plăcut, și recunosc limitele din darurile fiecăruia dintre ei. Rezultatul este un amestec frumos de conducere și lucru în echipă, în care prezbiterii rămân dornici să îl protejeze pe liderul senior, iar păstorul principal știe că are nevoie de echipă.

Echipele de conducere a bisericii trebuie să înțeleagă că liderul senior înțelept, „primul *între* egali”, ocupă spațiul subtil dintre *primus* și *pares*. El conduce în interiorul tensiunii implicate de termenul „între”. A acoperi atât *primul* cât și *egali* necesită deopotrivă claritate și curaj, eleganță și sânguință. Gândiți-vă la artă, nu la știință. Liderul senior înțelept își manifestă delicat cărmuirea în direcția lui *primul*, apoi în direcția lui *egali*, după care înapoi... fără să părăsească

vreodată terenul lui *între*.

Vedeți voi, păstorul principal nu își asumă rolul pentru că Dumnezeu ar fi stropit peste viața lui o doză suplimentară de autoritate. În fapt, el poartă o povară mai mare. Liderul senior devine un ispravnic al autorității, responsabilității și dării de socoteală a grupului. În același timp, orice tentație de a crede că rolul lui este jertfitor într-un fel unic prin comparație cu rolul celorlalți prezbiteri poate fi ferit ușor de abuz pur și simplu prin umplerea pantofilor unui alt membru al echipei. Un tată care are presupuneri despre așa-zisele „poveri de tată” ajunge deseori să își vadă presupunerile date peste cap după ce face un schimb de roluri cu soția lui, pentru o singură zi. Păstorii seniori eficienți conduc fiind conștienți că, de multe ori, este mai greu să te supui decât să conduci. Cuvintele lui Winston Churchill ar trebui să sune ca un ecou în urechile fiecărui lider senior: „În nicio sferă de acțiune nu poate exista vreo comparație între pozițiile numărul 1 și numărul 2, 3 sau 4... Responsabilitățile și problemele tuturor celorlalte persoane, cu excepția aceleia care este numărul 1, sunt deseori destul de diferite și, în multe feluri, mult mai dificile”.<sup>6</sup>

Așadar, de ce să avem un lider senior? Datorită lucrării prezbiterilor în lumea complicată a oamenilor și deciziilor. În fapt, prezbiterii vor avea uneori păreri diferite. Din acest motiv,

---

<sup>6</sup> Winston Churchill, *The Second World War*, vol. 2, *Their Finest Hour* (Boston: Houghton Mifflin, 1949), p. 14.

păstorul principal trebuie să aibă suficientă libertate și încredere din partea celorlalți ca să susțină un proces și un plan care îi cheamă pe prezbiteri la credință. Alegându-l pentru rolul de păstor principal, grupul de prezbiteri îi delegă o autoritate de a sluji echipei când aceasta are nevoie de ajutor să se miște înainte spre binele bisericii. Și, din nou, *autoritatea lui de a conduce vine din pluralitatea prezbiterilor*.

Verifică din nou fraza de mai sus. În fapt, dacă conduci o biserică mare, citește-o de mai multe ori. Eu spun asta pentru că vine o vreme când păstorul principal poate fi în dezacord cu decizia finală a prezbiterilor dar, cu toate acestea, el va avea obligația de a reprezenta poziția lor fără ezitare.

Acest lucru i s-a întâmplat lui John Piper.

Când echipa de conducere de la Bethlehem Baptist Church a ajuns la poziția lor pe tema divorțului și a recăsătoririi, John Piper a avut altă părere decât prezbiterii în legătură cu anumite aspecte. Ai citit bine. Poziția doctrinară adoptată de Bethlehem Baptist Church nu a fost cea susținută de John Piper – marele predicator din vremurile moderne – ci cea afirmată de *pluralitatea prezbiterilor!* Oprește-te și gândește-te la acest lucru. Piper și-a condus biserica printr-un proces de afirmare a unei poziții pe care el, personal, nu a susținut-o în totalitate. Dar pentru că echipa de prezbiteri a afirmat-o și a adoptat-o, Piper s-a simțit nevoit în conștiința lui să aplice decizia prezbiterilor (deși, cu înțelepciune, prezbiterii i-au dat



posibilitatea să explice aspectele în care el gândea diferit).

Iată care este ideea: John Piper nu a presupus că rolul lui ca păstor principal îi dădea o putere de veto asupra pozițiilor grupului de prezbiteri. El nu s-a dus la întâlnirea finală a prezbiterilor pe acea temă spunând: „Haideti să procedăm astfel: oricare dintre noi cei de aici, din jurul acestei mese, a vândut cele mai multe cărți, acela să aibă ultimul cuvânt!” Deși toți știm cine are cel mai respectat nume de aici, cine are cel mai convingător intelect, cine a vândut cele mai multe cărți și este mai cunoscut în lume, Piper știa că rolul lui era să reprezinte echipa de prezbiteri, chiar și atunci când el nu era de acord cu deciziile ei.

Rolul unic de conducere al păstorului senior necesită dezvoltarea de relații la fel de mult pe cât necesită (și eu aș îndrăzni să spun că mai mult decât) a avea daruri și abilități. A deveni un lider senior care inspiră bucurie necesită un amestec de încredere și smerenie. Păstorul principal trebuie să aibă încrederea că echipa lui este dornică să îl urmeze ca un lider puternic, dar uman, iar echipa trebuie să fie încrezătoare că liderul senior este dedicat slujirii cu smerenie. Ambii trebuie să fie încrezători că celălalt este dornic să se supună. Și nicio parte nu trebuie să creadă că stăpânește peste claritate sau adevăr. Pentru ca o biserică locală să fie înfloritoare, ea trebuie să vadă frumusețea supunerii și a smereniei în modelul relațiilor dintre echipă și liderul ei.

În acest capitol sunt puține lucruri originale; cu greu aş putea spune că argumentele mele în favoarea unui păstor principal, „primul între egali”, ar deşțeleni un teren nou. Acest capitol constituie o biată încercare de a recunoaşte și aplica tema conducerii care decurge din Scriptură și istorie – de la profeți și preoți până la președinți. Eu cred că avem nevoie de biserici locale care se deosebesc prin rânduială, inovație și eficiență, și cred că bisericile locale au nevoie de lideri.



# 3

## ÎMBRACĂ-TE PENTRU FURTUNILE CONDUCERII

*Cinci pălării pe care le poartă păstorii seniori*

Călătoria mea în lucrare și cu echipe de lideri ne-a dus în final, pe mine și pe Kimm, în Florida, un stat unde toamna este înlocuită de ceva numit „anotimpul uraganelor”. Gândește-te la vară și apoi adaugă ploii torențiale.

În această parte a țării, meteorologii buni sunt la mai mare căutare decât un doctor bun în orice zi a săptămânii. Prețul lor este foarte mare și comenzile sunt aproape ca ale unui mecanic cinstit. Iar toamna este Super Bowl-ul lor anual. Cocotierii se vor pleca pentru a săruta pământul sub rafalele uraganelor, dar aceste suflete cutezătoare se implantează în mijlocul haosului, transmițând pe viu ceea ce văd și prezentând prognoza meteo pentru ce urmează să vină peste noi. La urma urmei, apelul corect – o prognoză meteo corectă – în perioada de uragane poate să pună un meteorolog pe hartă. Este un moment de genul *carpe diem!* [trăiește clipa, lat.]

Capitolul de față este un fel de mesaj meteorologic.

Este propriul sistem de alertă de urgență pentru liderii bisericii locale. Este un raport care te ajută să te pregătești pentru evenimentele meteo care vor ajunge la țărmurile bisericii tale. Aceste sisteme care patrulează în largul Capului Conducerii, le semnalează din timp echipelor de prezbiteri perioadele de vreme rea, ele fiind chiar mai specifice în cazul rolului de lider senior. Ca lideri în aceste vremuri, trebuie să ne ajustăm și să prevedem cât de rea poate ajunge această furtună.

## DOUĂ SEMNE ALE APROPIERII FURTUNILOR ÎN CONDUCEREA BISERICII

### *Vânturile cinismului legat de conducere și autoritate*

Noi trăim într-o epocă a autonomiei și independenței exagerate. Oamenii vor să fie independenți față de valori absolute, și sunt sceptici cu privire la oricine are o poziție de autoritate. Cinismul hrănește suspiciunea față de toți cei care poartă responsabilitatea de a conduce. Acceptarea unei chemări la lucrare într-un astfel de climat este un lucru foarte diferit de situația când eu mi-am început lucrarea, în urmă cu 35 de ani. Pe atunci, ni se ofereau reduceri de preț la mâncare sau servicii doar pentru că eram slujitori în biserică. Nu era o favoare pe care am fi meritat-o, este drept, dar era ceva plăcut câtă vreme ținea. Astăzi, slăbiciunile și păcatele bisericii sunt atât de vizibile, încât în multe locuri, influența păstorilor este doar marginal mai mare decât cea a infractorilor. În această privință, avem partea noastră de blam.

Cinismul este în creștere pentru că biserica își continuă căderea și pentru că mass-media are tendința de a exagera orice greșeală.

Dar cinismul, fie al meu, fie al tău, sau acela caracteristic ultimului episod din *Saturday Night Live*, izvorăște dintr-o inimă decăzută. Putem să îi vedem rădăcinile în Grădina Eden. Lucifer a fost primul personaj cinic din istorie. „Oare a zis Dumnezeu *cu adevărat*: „Să nu mâncați din toți pomii din grădină?” (Gen. 3:1). Cincul presupune întotdeauna că are superioritate morală și încearcă mereu să descopere motivații întunecate în alții. Și, asemenea șarpelui din Grădină, cincul atacă deseori modalitatea în care oamenii experimentează și tratează autoritatea – indiferent dacă este vorba despre autoritatea supremă a lui Dumnezeu, autoritatea Cuvântului Lui scris, sau autoritatea derivată a liderilor, păstorilor și predicatorilor.

O cultură a cinismului se uită cu scepticism către oricine se simte chemat să conducă. În loc să fie văzută ca o formă de slujire, conducerea este tratată tot mai mult ca un lucru care zdrobește încrederea oamenilor, care compromite codul egalității democratice.<sup>1</sup> Pentru cinic, susținerea nobilă a egalității valorilor și demnității tuturor oamenilor înaintea

---

<sup>1</sup> „Democrația, cu viziunea ei atrăgătoare despre egalitate, îi poate încuraja pe oameni să creadă că orice cetățean este la fel de capabil de a guverna și că nu are nevoie de nicio abilitate specială în acest sens”. - David T. Koyzis, “Does Tyranny Need a Twelve Step Program? Democracy and Tyranny Have a Codependent Relationship,” *Comment*, July 13, 2017, <https://www.cardus.ca/comment/article/does-tyranny-need-a-twelve-step-program/>.

lui Dumnezeu poate să se metamorfozeze și să se transforme în prezumția că toți trebuie să fie egali în talent și poziție. Ideea greșită este că toți am fi la fel de înzestrați pentru orice rol, că oricine poate face *orice*, și că rolurile sunt interschimbabile.

Când o societate se pleacă sub acest vânt, chemarea distinctă a unui păstor la exercitarea darului de conducere (Rom. 12:8; Efes. 4:8-14) este supusă testului. N-am auzit niciodată acest lucru spus pe față, dar întrebările din spatele unor critici cinice sună cam în felul următor: Cine ar îndrăzni să creadă că el are o abilitate specială de a-i conduce pe alții în a-L iubi pe Isus? Cine ar îndrăzni să creadă că el are abilitatea de a vedea viitorul mai clar și de a ști ce să facă în acest sens?

Într-un astfel de context, desemnarea prezbiterilor stârnește suspiciune, și chiar recunoașterea unui lider senior aterizează ca un soi de conspirație împotriva oamenilor. Uraganul cinismului dezrădăcează discernământul și dezvoltarea oamenilor. Ne lipsește claritatea, probabil chiar și smerenia, de a recunoaște că alții pot avea mai multă experiență decât noi. Ne lipsește maturitatea de a ști că unii au mai multă cunoaștere sau daruri care ar putea sluji mai bine bisericii în înaintarea ei. Pierdem capacitatea de a discerne cum să îi evaluăm pe oameni într-o manieră în care să îi ajutăm să fie cel mai roditori.

Cinismul repetă adesea avertismentul lansat de lordul Acton față de episcopul Creighton: „Puterea tinde să corupă,

iar puterea absolută corupe absolut”. Lordul Acton avea absolută dreptate despre puterea absolută; ea corupe absolut. Dar nicio putere nu este absolută. Vânturile reci ale cinismului ne zbicesc obrazii când folosim astfel de cuvinte împotriva oricăror forme de autoritate și putere pământească.

Problema acestei gândiri cinice este că autoritatea este pusă în ordinea creației. Dumnezeu i-a făcut pe oameni să fie regi și regine peste creație. El i-a mandatat să stăpânească peste lumea Lui (Gen. 1:28). Isus ne este revelat în Scriptură ca Fiul lui Dumnezeu care Se golește pe Sine de slava și prerogativele dinaintea întrupării, și Se supune Tatălui Său (Ioan 5:19; 6:38; 17:18, 22-26; 1 Cor. 11:3; Fil. 2:5-11), și putem presupune că, întrucât se vor strânge în jurul scaunului de domnie al lui Dumnezeu în Cer, oamenii răscumpărați vor trăi veșnic în limitele autorității (Apoc. 4).<sup>2</sup>

Implicațiile sunt clare. Conducerea nu este o consecință a căderii, ci planul bun al lui Dumnezeu pentru o umanitate înfloritoare într-o lume bine rânduită. Ea este necesară pentru ca umanitatea să fie roditoare! Respingerea acestui adevăr este un semn clar al sărăciei noastre culturale. Conducerea înțeleaptă, fie prin poziție, fie prin influență și expertiză, este esențială pentru ca oamenii să trăiască așa cum Dumnezeu dorește.

---

<sup>2</sup> Sunt recunoscător pentru felul în care Dumnezeu a folosit lucrarea lui Andy Crouch, cărțile lui și discuțiile dintre noi pentru a modela felul cum am înțeles puterea.



## *Sucombarea în fața vânturilor cinismului*

Liderii bisericii se pleacă uneori sub bătaia vânturilor cinismului; ei încep să subevalueze planul lui Dumnezeu pentru pluralitatea în conducere. Așa cum am schițat în capitolul 1, accentul decisiv al Noului Testament este pus pe pluralitatea prezbiterilor, adică pe echipă, nu doar pe liderul senior. Autoritatea bisericii stă în mulți, nu într-unul. Biserica este condusă de o echipă și printr-o echipă. În fapt, așa cum vom vedea în cele ce urmează, orice autoritate are un lider senior, ea derivă de la grupul de prezbiteri pe care el este chemat să îl conducă.<sup>3</sup>

Desigur, acest lucru conduce la unele complexități organizaționale și relaționale. La urma urmei, dacă accentul biblic este pus pe pluralitate, atunci pare ca și cum conducerea ar trebui să fie distribuită egal. Dar acest lucru ne duce înapoi la ideea că egalitatea presupune roluri interschimbabile, pe care am discutat-o deja, și despre care eu cred că este greșită. O pluralitate nu este o chestiune egalitaristă care respinge darurile individuale, care elimină rolurile sau care cere egalitate în funcție și rezultate. Trebuie să existe conducere chiar și între egali.

În fapt, darurile noastre diverse ni se potrivesc pentru roluri unice. Un membru al echipei poate avea un impuls mai puternic pentru misiune, insistând asupra echipei să ia în considerare lumea neevanghelizată, atât la nivel local cât și la nivel global. Un altul poate avea abilități financiare pentru a

---

<sup>3</sup> Bill Hull, *The Disciple-Making Pastor* (Old Tappan, NJ: Revell, 1988), p. 84.

sfătui echipa în ce privește proiecțiile legate de venituri, administrarea financiară și cum să întocmească înțelept bugetele. Un altul poate avea daruri în simplificarea complexității lucrării de consiliere. Frumusețea pluralității este că Dumnezeu pune împreună indivizi remarcabil de unici pentru a crea o cultură evanghelică distinctă. Paradoxul este că noi ratăm deseori să vedem acest lucru.

Pentru ca echipele noastre de lideri să fie sănătoase, trebuie să recunoaștem că, deși fiecare om poate aborda realitatea diferit, împreună creăm o personalitate de grup. Este important ca echipa să își folosească armonios aceste daruri diverse, cu unitate în Hristos și împărtășind o mărturisire comună. Membrii echipei se pot bucura de diversitatea lor în perspectivă, chiar dacă se luptă prin Duhul să aibă unitate și maturitate. Împreună, ei pot ajuta la identificarea celor chemați și echipați să fie poziționați într-un rol strategic de „primul între egali”.

### PĂLĂRIILE UNUI PĂSTOR PRINCIPAL

A ajunge accidental un păstor senior se simte de parcă ai fi luat pe sus de o tornadă și aruncat apoi în mijlocul țării Oz. Nu mai eram în Kansas. Și, pe când îmi dădeam seama de asta, am început să caut în jurul meu orice lucru care să pară a fi un drum de piatră. Ca nou lider senior, habar nu aveam ce trebuia să fac. Înălțimea, adâncimea și lungimea *neștiinței* mele erau copleșitoare.

Dumnezeu mă chemase la acest rol. Credeam asta. Alții chiar susținuseră că eu eram acela, numai că eu nu pricepeam ce presupunea asta. Nu știam ce ar fi trebuit să facă un lider senior. Biserica noastră avusese lideri evlavioși care doreau direcție, și erau dornici să își ofere ajutorul. Numai că eu nu aveam un compas. Sau o hartă.

Ai plecat vreodată de acasă și te-a prins vremea nepregătit? Sau ai văzut un reporter TV încercând să transmită știrile despre vreme dintr-un loc anume, fără să își pună pe el mai întâi hainele potrivite? Ei bine, rezolvarea tensiunii de a fi primul între egali le cere liderilor seniori să fie echipați cum trebuie. În particular, păstorii seniori trebuie să poarte mai multe pălării. Când fiecare pălărie este folosită adecvat, echipa poate funcționa sănătos și cu putere. Dar când una sau mai multe dintre acestea ajung neglijate, poți să te descoperi nepregătit pentru furtună.

Idea de pălării pe care trebuia să le port este pentru mine o simplă metaforă, și este utilă, pentru că eu sunt un tip simplu. Poate că această metaforă te va ajuta și pe tine. Țelul meu de aici nu este să enumăr toate responsabilitățile pe care un lider senior ar putea sau ar trebui să le îndeplinească. Nu, ci vreau să ne uităm la lucrurile pe care liderii seniori pot și trebuie să le facă pentru a întări și împuternici echipele pe care le conduc. Întrucât *calitatea echipei noastre de prezbiteri determină sănătatea bisericii noastre*, trebuie să știm ce pălării se potrivesc cel mai bine pentru a crește echipe solide. Iată cinci

pălării pe care liderii seniori ar trebui să le poarte.

### *Pălăria nr. 1. Custodele pluralității*

Liderul senior trebuie să se dedice consecvent cultivării sănătății echipei. Fiecare prezbiter are datoria să îngrijească de ceilalți, dar liderul senior are o chemare unică să îngrijească de echipă ca întreg. Voi, cei ce sunteți lideri seniori, nu renunțați. Știu că unii dintre voi ați prefera să fiți bătuți în maioneză și aruncați în cușca unui tigru decât să aveți o sesiune de consiliere unu la unu cu păstorul vostru asociat, în care să discutați despre cele mai mari temeri ale lui. Notați termenul „custode” de mai sus. Liderul senior nu trebuie să acopere toate nevoile echipei de unul singur. El este doar acela care are responsabilitatea de a se asigura că echipa de prezbiteri este îngrijită. El este responsabil, așa că trebuie să se străduiască să creeze o cultură a grijii, încrederii, afecțiunii, supunerii reciproce, și a împărtășirii purtării autentice a poverilor.

Eu mă străduiesc să folosesc cât mai rar metaforele inspirate din lumea sportului, dar cea care urmează este prea bună ca să o ignor. Steve Kerr a stat mult pe banca de rezerve la Chicago Bulls în perioada lui Michael Jordan. Acest lucru nu este ceva dezonorant pentru Kerr, pentru că echipa era doldora de talente. Cu toate acestea, Kerr a spus ceva despre principalul antrenor al Chicago Bulls, Phil Jackson, lucru care ar trebui să se spună despre orice lider:

„Ceea ce l-a făcut pe Jackson să fie special a fost că el

avea grijă de al doisprezecelea om din echipă la fel de mult pe cât avea grijă de cel mai bun. El petrecea timp alături de jucătorii lui, le cumpăra daruri, se gândea la ce anume îi făcea să fie buni... Jackson se conecta la ei, le hrănea un concept de echipă și sărea în ajutorul lor când ei aveau nevoie de el. Felul lui de a antrena – planificarea jocurilor, lucrul cu arbitrii, gândirea alinierii în joc și orice altceva vedem *noi* – era doar o mică parte dintr-o imagine mult mai mare. Echipa lui juca pentru el din multe motive, dar în principal pentru că ei credeau cu adevărat că lui Jackson îi păsa de ei. Și așa era”.<sup>4</sup>

Desigur că eu înțeleg că Phil Jackson nu era credincios, și sunt sigur că există povești destul de colorate despre păcătoșenia lui. Dar harul comun l-a înzestrat cu niște instincte remarcabile. El a croit o viziune convingătoare despre ce însemna ca ei să fie o *echipă*. De la Michael Jordan până la numărul doisprezece, fiecare era prețuit. Jucătorii își dădeau toate silințele pentru că Jackson avea grijă de ei – și, presupun eu, pentru că Jordan îi speria de moarte! Vezi tu, jucătorii nu erau un mijloc prin care agenda lui Phil Jackson să fie pusă în practică; nu, ci el a înțeles că o echipă este formată din indivizi care au nevoie să fie iubiți, înțeleși și ajutați să privească dincolo de jocul personal, către întreaga echipă. Lui Jackson chiar îi păsa de ei.

---

<sup>4</sup> Bill Simmons, “Appreciating the Zen Master in Full,” ESPN (website), May 13, 2011, <http://sports.espn.go.com/espn/page2/story?page=simmons/110513&sportCat=nba>.

Gândește-te la asta, și apoi ia în considerare că antrenarea celor de la Chicago Bulls nu are parte decât de o strălucire pământească. Oamenii pentru care ești chemat să slujești – spre convertirea lor, spre transformarea și ucenicizarea lor ca parte din Biserica lui Hristos – trăiesc veșnic.

Dumnezeu i-a creat pe oameni astfel încât ei să le acorde atenție liderilor. În fapt, Dumnezeu a creat echipele de lideri astfel încât ei să facă același lucru în raport cu păstorul senior. Este el un tip încurajator? Poate să privească dincolo de sine, pentru a-i celebra pe alții? Cum răspunde când simte că alții au păcătuit față de el? Către ce se îndreaptă loialitățile și libertățile lui? Poate recunoaște când greșește? Echipele nu sunt păstrate prin gesturi grandioase făcute odată pe trimestru, ci prin exemplele săptămânale de credință și credincioșie pe care membrii echipei le văd în cel pe care l-au ales să îi conducă.

Liderii seniori sunt custozii pluralității pentru că, așa cum sunt liderii, așa este biserica. Asta înseamnă că lucrarea pe care un păstor senior o face în slujirea, iubirea și modelarea prezbiterilor aduce deseori roade în biserică, în ansamblu. Echipa de prezbiteri constituie deseori un eșantion reprezentativ al bisericii ca întreg. Imperativele biblice care nu sunt întruchipate și trăite de prezbiteri rareori se vor vedea în biserică. De exemplu, dacă printre lideri nu există dragoste, părtașie, grijă, curaj sau dare de socoteală, va fi problematic să găsești astfel de roade printre membri. Zidirea unei biserici necesită zidirea unei echipe.

Iar zidirea unei echipe cere vigilență. Când faci un foc, trebuie să fii atent la flăcări, așa încât ele să nu fie stinse sau, mai rău, să scape de sub control. Zidirea unei echipe de prezbiteri are loc la fel. Nu este de ajuns să pregătești și să desemnezi prezbiteri. Odată ce echipa este desemnată, liderul senior trebuie să întrețină relațiile pentru a menține o cultură sănătoasă a echipei.

### *Pălăria nr. 2. Catalizatorul progresului*

Fiecare prezbiter lucrează pe două fronturi de progres – personal și organizațional. Fiecare individ este responsabil înaintea lui Dumnezeu pentru propriul suflet, astfel că păstorul senior nu trebuie să conducă într-o manieră în care responsabilitatea celorlalți prezbiteri înaintea lui Dumnezeu să fie încetoșată. Totuși, el poate oferi consecvent încurajări și oportunități de creștere. În felul acesta, el facilitează creșterea celorlalți.

Păstorul senior poate face acest lucru în cel puțin patru modalități.

*În primul rând, păstorul principal este exemplu și model al felului în care fiecare prezbiter caută creșterea spirituală personală.* Când el este evaluat sau îndemnat, se vor vedea o viață devoțională activă, o respectare a odihnei Sabatului, o prioritate acordată căsniciei și familiei sale, și o smerenie anume. Nu vreau să spun că un lider senior ar trebui să facă paradă din aceste lucruri. Probabil că bisericile ar putea folosi

mai puțin liderii care vorbesc despre aceste discipline în modalități prin care, cel puțin subtil, își aduc laude propriilor persoane. Ceea ce vreau să spun este că păstorul senior ar trebui să caute astfel de lucruri în viața personală. În final, roadele vor vorbi de la sine.

*În al doilea rând, liderul senior îi oferă echipei oportunități de a crește împreună.* Păstorul senior înțelept este cel care face cumva ca echipa lui să participe împreună la conferințe, să studieze cărți împreună, să trateze împreună chestiuni controversate, să mănânce câteodată împreună, să facă excursii împreună, să se bucure împreună la întâlniri de relaxare, și lista poate continua. Liderul senior trebuie să se asigure că există structuri și agende consistente pentru întâlniri, ieșiri și echipare. Dacă păstorul principal nu este suficient de organizat ca să planifice aceste lucruri, poate să le delege altcuiva, dar el rămâne responsabil pentru ele. Cheia este intenționalitatea, întrucât consecvența în aceste lucruri aduce siguranță în interiorul echipei. Ah, și asigură-te că râzi împreună cu echipa ta. Mult. Faceți aceste lucruri ca să vă asigurați că sunteți uniți și că progresați împreună, ca echipă. La urma urmei, un mediu al creșterii doctrine și al sprijinului reciproc nu este ceva ce mulți bărbați moștenesc. Este ceva ce trebuie zidit într-o echipă. Poate că ultimul lucru care trebuie spus în această privință este: practicați regula de aur. Condu-ți echipa în felul în care ți-ar plăcea să fii condus.



*În al treilea rând, creșterea împreună presupune evaluare.* Pentru ca biserica să crească asemenea unui trup organizat, oportunitățile de creștere trebuie să includă și perioade de cercetare onestă. Păstorul senior trebuie să evite ispita de a crede că analiza, opiniile sau evaluarea ar fi critici personale. Chiar mai rău ar fi să creadă că dorința membrilor echipei de a le împărtăși opiniile ar fi un exemplu de trădare sau lipsă de loialitate. O echipă sănătoasă – și un lider senior sănătos – poate discuta despre întâlniri care nu le-au ieșit bine, poate evalua predicarea care are nevoie de îmbunătățire și poate măsura eficiența în misiune – toate acestea fără a fi defensivi. Așa are loc creșterea. Și, o spun din nou, păstorul senior trebuie să deschidă calea. El trebuie să fie dornic să fie un exemplu în primirea criticilor și în hrănirea unui mediu în care opiniile cu rol de evaluare sunt considerate ca un pas necesar către o mai mare maturitate organizațională.

Dumnezeu ne-a dat conducerea pluralistă pentru că El este un mare fan al smereniei. Când o echipă funcționează bine, suntem în stare să ne asumăm deopotrivă greșelile personale și greșelile bisericii cu onestitate. Fără aceasta, echipele și bisericile stagnează. Ele se împotmolesc în starea curentă și sunt incapabile să se elibereze pentru a înainta către viitor. În cel mai rău caz, va exista o cultură a criticilor nerostite, în care elefantul din cameră rămâne invizibil, chiar dacă umple tot locul cu mirosul lui. Pentru a detecta mirosul, trebuie să fim gata să îi spunem elefantului pe nume, și să facem aceasta cu

smerenie.

Ca să subliniez mai mult importanța acestui lucru, gândește-te la smerenie ca la dribling și pasarea mingii de baschet. Poți spune că jocul de baschet înseamnă să strângi puncte, dar nu o vei face niciodată dacă nu poți dribla și nu poți pasa suficient de bine ca să miști mingea pe teren. O echipă de lideri poate avea o teologie comună și țeluri, obiective și planuri de acțiune comune. Dar nu vor putea să meargă înainte fără smerenie. O conștientizare smerită de sine – individual și ca organizație – alimentează și adâncește dependența noastră reciprocă, și ne permite să înaintăm cu putere și încredere.

*În final, a fi un catalizator al creșterii presupune acțiune hotărâtă.* Fiecare organizație sănătoasă va ieși uneori în evidență – gândește-te la nevoile neîmplinite ale văduvelor din Faptele Apostolilor 6. Oamenii erau neglijați chiar și în biserica primară. Biserica avea nevoie ca apostolii să desemneze noi lideri astfel încât lucrarea să poată merge înainte. Liderii sănătoși vor asculta, vor discerne și vor lua hotărâri noi curajoase.

În toate aceste modalități, păstorul senior înțelept poate să slujească atât creșterii personale, cât și creșterii bisericii. Nu poți să te focalizezi pe una în detrimentul celeilalte. Concentrarea pe creșterea personală în detrimentul creșterii echipei tale (sau viceversa) va lăsa în urmă o echipă slab pregătită pentru momentele dificile din lucrarea conducerii. Dar o echipă sănătoasă, una în care păstorul principal s-a asigurat că echipa

crește în smerenie, camaraderie și tărie, va fi pregătită pentru momentul când uraganul va lovi. În mijlocul musonului, acea echipă va înainta când membrii ei se vor sprijini reciproc. Ei vor descoperi că onestitatea și integritatea echipei pot ajuta biserica să treacă cu bine prin orice furtună.

### *Pălăria nr. 3. Custodele culturii*

Dumnezeu pune un ADN distinct în celulele fiecărei biserici. Uneori, aceste trăsături genetice sunt evidente. Alteori, nu prea. Având în vedere darurile date de Duhul Lui și responsabilitățile specifice rolului său, liderul senior este poziționat într-un fel unic pentru a vedea imaginea de ansamblu a fiecărei slujiri într-un fel în care ceilalți prezbiteri nu o pot face. Drept rezultat, lui i se încredințează o administrare a acestui ADN în biserică. Prezbiterii înțelepți au încredere în faptul că liderul senior se asigură că fiecare parte a bisericii reflectă întregul. Pur și simplu nu putem presupune că acest lucru se petrece doar pentru că fiecare păstor participă la aceleași întâlniri. Chiar dacă, teoretic, toți sunt responsabili, trebuie să existe cineva care să răspundă din punct de vedere funcțional. Dacă te îndoiești de acest lucru, trimite un mesaj cu o solicitare generală la zece oameni. Toți cei zece vor presupune inevitabil că altcineva va răspunde. Acolo unde oricine este responsabil, nimeni nu *se simte* cu adevărat responsabil.

Pe de o parte, echipa de lideri este înfloritoare prin particularități, adică atunci când responsabilitățile rezidă în, și

sunt asumate de anumite persoane. Conducerea îi oferă „unui individ cea mai mare provocare – acceptarea responsabilității”.<sup>5</sup> Asta înseamnă că fiecare sarcină de conducere trebuie să îi fie atribuită unei persoane. Fără eschivări, ignoranță sau pasarea vinovăției către altcineva. Dacă vrei să conduci o biserică, *trebuie* să accepți această obligație.

Totuși, păstorul senior trebuie să își aducă neîncetat aminte că abilitatea lui de a conduce este bazată pe dorința celorlalți prezbiteri de a-i urma credincios direcția călăuzitoare. Ca răspuns la smerenia lui Hristos, prezbiterii bisericii au oportunitatea de a recunoaște darurile și caracterul liderului senior, și să îl urmeze. Mânați de încrederea lor în Dumnezeu, de înțelegerea Scripturii și de o dorință de a sluji, prezbiterii lasă deoparte ambițiile și agendele personale, subordonându-se sub conducerea păstorului senior. Procedând astfel, păstorul senior devine primul între egali – nu pentru că el a cerut, a negociat sau s-a bătut pentru asta, ci pentru că darurile și caracterul lui l-au recomandat pentru acest rol, iar colegii lui prezbiteri, care poartă responsabilitatea conducerii bisericii împreună cu el, confirmă acest lucru. Calitatea caracterului lui inspiră în ei respect și supunere.

Păstorii seniori nu sunt poruncitori față de echipa de prezbiteri, nici nu au dreptul să se înalțe pe ei înșiși. Ei nu ar trebui să acționeze independent, nici să creeze o subcultură

---

<sup>5</sup> Francis Duncan, *Rickover and the Nuclear Navy: The Discipline of Technology* (Annapolis, MD: Naval Institute Press, 1990), p. 294.

în care dependența exagerată de dorințele lor devine norma. Păstorul senior este chemat să construiască o echipă, nu o lucrare personală. Eficiența lui ar trebui să se măsoare prin maturitatea echipei lui de prezbiteri, nu prin numărul celor care îl urmăresc în mediile de socializare.

Responsabilitatea administrării ADN-ului bisericii este împlinită în două feluri esențiale. În primul rând, ea este împlinită prin a fi un catalizator al creșterii echipei – fiind *printre* membrii ei și crescând împreună cu ei. În al doilea rând, mediul bisericii trebuie să fie cultivat și prin comunicarea lui consecventă. Acest lucru ne conduce la a patra pălărie.

#### *Pălăria nr. 4. Căpetenia comunicării*

În termenii darurilor și a așteptărilor congregației, liderul senior este adeseori cel care are vocea cea mai puternică. Acest lucru este cel mai evident în ce privește amvonul; păstorul senior este în general predicatorul care se ridică la amvon cel mai frecvent. Acest lucru trebuie să fie valabil și dincolo de zilele de duminică. Păstorul senior trebuie să fie principala voce publică a echipei de prezbiteri. Asta nu înseamnă că el este *singura* voce publică. Un păstor senior înțelept va deschide amvonul pentru alți lideri strategici, atât dintre membrii echipei de prezbiteri, cât și din afara congregației; acest lucru nu doar le permite oilor să fie hrănite și de alți păstori, ci îi oferă ocazia principalului păstor să ia o pauză de la îndatoririle sale. Dar când vine vorba de a da glas valorilor bisericii – viziunea,

direcția și deciziile liderilor – păstorul principal trebuie să fie și principalul purtător de cuvânt. El este ca o căpetenie a comunicării.

Acest titlu poartă în el un principiu care face ca acest rol, această pălărie, să fie foarte important. Iar principiul este acesta: *cel ce ocupă amvonul conduce biserica*.

Cu câțva timp în urmă, am acceptat chemarea de a sluji timp de trei ani ca păstorul responsabil cu predicarea într-o biserică unde exista un frate care ocupa poziția de păstor principal. Ideea era ca păstorul principal să conducă, iar eu, păstorul responsabil cu predicarea, să predic, dar biserica a ajuns să creadă că tot acest aranjament era macabru. Și era macabru, cel puțin pentru păstorul principal și pentru mine. Ne-am bucurat de o prietenie deosebită și ne-am completat darurile reciproc într-o manieră folositoare. Dar pentru biserică, acest lucru a ajuns să genereze confuzii. Ei aveau intuitiv așteptarea ca viziunea și direcția să vină prin predicare, și aici gândeau corect. Din fericire, această biserică a fost suficient de blândă încât să îi permită planului să se desfășoare. În timp, păstorul principal a predicat mai mult, iar eu mai puțin. În final, vocea conducerii era la unison cu cea a amvonului. Cu toate acestea, pentru mine, lecția a fost clară: *în ochii bisericii, acela care predică este cel care conduce*.

*Pălăria nr. 5. Puntea de legătură în parteneriate*

În plus față de aceste patru pălării, există o pălărie finală

pe care păstorul senior trebuie să o poarte, ca să își poată ajuta biserica să treacă prin furtunile legate de conducere. Liderul senior își slujește biserica locală fiind o punte de contact vitală între echipa de prezbiteri și principalii parteneri ai bisericii din afara ei.

Chemarea biblică la interdependență nu este împlinită doar conectând reciproc sfinții în biserica locală. Bisericile sunt înfloritoare fiind legate într-un fel viu de alte biserici. Mai mult, echipele de prezbiteri cresc atunci când recunosc că au nevoie deopotrivă de perspectiva congregației și de parteneriate dincolo de biserica locală. Interdependența, atât la nivel congregațional cât și prin afilierea denominațională sau la o rețea de biserici, completează cercul influenței pentru a maximiza punctele noastre tari și pentru a aduce ajutorul necesar în punctele noastre slabe. Parteneriatele denominaționale sau de rețea slujesc și susțin misiunea bisericii locale în trimiterea misionarilor, în plantarea de biserici, în echiparea viitorilor lideri și în susținerea valorilor creștine și a unei viziuni creștine în ce privește dreptatea socială și libertatea religioasă.

Ar fi ceva naiv și îngust să ratăm să vedem faptul că denominațiile și rețelele de biserici sunt făcute puternice prin susținerea liderilor seniori, cei care poartă pălăriile descrise mai devreme. Întrucât păstorul senior slujește ca un custode al ADN-ului bisericii locale și ca principalul purtător de cuvânt al echipei de prezbiteri, susținerea de care el are parte din partea acelei rețele de biserici sau a acelei denominații – ca să

nu mai spun de susținerea altor biserici de către el - este indispensabilă. O rețea de biserici sau o denominație are puțină influență în interiorul fiecărui trup local fără această colaborare robustă. Asta nu înseamnă că el este singurul punct de contact sau singurul care beneficiază de pe urma parteneriatelor, dar fără sprijinul și susținerea lui, astfel de parteneriate rareori își păstrează locul sau importanța potrivită.

Ca să fim sinceri, parteneriatele extra-locale există pentru că furtunile în conducerile bisericilor au lovit în echipele pastorale și în bisericile locale încă de la început (F.A. 15:1-35; 20:1-5). Noi suntem uniți deoarece conducerea într-o lume decăzută este plină de complicații și oportunități. Pentru a acoperi limitările date de slăbiciunile noastre și a folosi oportunitățile, bisericile își dau mâinile slujind împreună.

## STÂNCA NOASTRĂ ÎN FURTUNI

Dar deși eu cred în astfel de parteneriate – ele sunt felul de lucrare la care am participat de-a lungul ultimilor 30 de ani – rețelele de biserici și denominațiile nu sunt suficiente ca să te ajute să treci cu bine prin furtunile tale în conducere. Această lume decăzută nu are nevoie doar de conexiuni. Ea are nevoie de un Mântuitor.

Din fericire, nu păstorul senior este capul Bisericii. Isus este Mirele și Capul Bisericii (Efes. 5:23; Col. 1:18). În esență, El este Păstorul senior al Bisericii universale. El este Marele Păstor (1 Petru 5:4). El este principalul Comunicator al Tatălui,



Cuvântul Lui (Ioan 1:1; Evrei 1:1-2). El este catalizatorul creșterii noastre; când privim slava Lui, devenim ca El (2 Cor. 3:18). În esență, Hristos trebuie să fie Stâncă noastră în furtunile conducerii.

Când furtunile se întetesc și valurile lovesc în conducerea bisericii, noi nu suntem singuri. Avem un ajutor. În primul rând, ne avem unii pe alții, și mă rog ca fiecare membru din echipele noastre de prezbiteri să fie gata ca, în mijlocul furtunii, să își ajute frații și surorile să își întoarcă împreună privirile către Stâncă. El este deopotrivă modelul nostru de lider și Mântuitorul conducerii noastre. A ne baza pe El este singura cale prin care vom reuși să trecem prin furtuni.

# 4

## PLURALITĂȚI FALSE

Codul naziștilor folosit pentru păcăleală era Operațiunea Bernhard. Când este făcută în afara războiului, infracțiunea este numită falsificare. În timpul războiului, falsificarea a fost una dintre modalitățile de lucru ale spionilor și ale comerțului clandestin. Cu toate acestea, scopul acestei scheme ratate era uimitor.

Planul a fost conceput în Septembrie 1939, când oficialii naziști au hotărât să falsifice bancnote englezești, apoi să le arunce din aer asupra Angliei. Scopul lor era să destabilizeze economia britanică inundând piața engleză cu bancnote contrafăcute. Germanii sperau să slăbească lira sterlină, să arunce în aer prețurile și să crească astfel inflația.

Un ofițer nazist pe nume Bernhard Krueger a fost desemnat să pună în aplicare planul. Un fost inginer în industria textilă, Krueger a strâns o echipă de 142 de experți – tipografi, specialiști în cerneluri, experți financiari și fabricanți de plăci tipografice. Membrii acest grup aveau două asemănări înfricoșătoare. Toți erau evrei. Apoi toți fuseseră

prinși după ce evadaseră din lagărele de concentrare.

Amenințându-i pe acești deținuți sortiți la moarte, naștii au reușit să falsifice 132 milioane de lire sterline, adică aproape 9 milioane de bancnote. Ironic este că banii n-au ajuns niciodată să fie aruncați din aer în Anglia. Acei deținuți transformați în falsificatori de bancnote și-au încetinit suficient de mult ritmul de producție, așa încât, până la momentul când banii falși erau gata, Luftwaffe (forța aeriană nazistă) nu mai avea supremația în aer ca să poată face acele curse aeriene și să arunce banii peste Anglia. Și trecuse suficient timp încât forțele sovietice să se apropie amenințător de frontierele Germaniei. Așadar, deși unele dintre aceste bancnote false au ajuns în circulație, nu au fost suficiente ca să producă daune serioase. Economia engleză a evitat catastrofa banilor contrafăcuți.

Indiferent cine ai fi, unde trăiești sau ce conduci, lucrurile contrafăcute te amenință neîncetat cu perspectiva catastrofei. Falsurile copiază ceea ce este autentic; ele sunt copii contrafăcute numai dacă ceea ce ele copiază este real. Falsurile te conving că ceva de o mică valoare ar avea, de fapt, o valoare mare. Falsurile îi fură pe oameni și uneori fac acest lucru cu un preț mare.

Avem înaintea noastră lucruri interesante de analizat. În primele câteva capitole, am văzut ce înseamnă să construim o conducere pluralistă sănătoasă, apoi ne-am îndreptat privirile către o analiză atentă a ideii de păstor senior. În

capitolele care urmează, vreau să vedem ce este necesar pentru menținerea unei pluralități sănătoase. Dar înainte de a ajunge acolo, trebuie să tratăm o realitate dură. Echipele de lideri pot să își însușească vocabularul pluralității, dar să nu înțeleagă cu adevărat sensul termenilor. Absența clarității poate să dea naște imitațiilor – medii de conducere periculoase care laudă principiul pluralității, dar care îl aplică greșit în practică. Dintr-o astfel de confuzie pot să răsără falsuri, copii care imită lucrul real. Iată câteva dintre cele mai răspândite.

### FALSUL NR. 1. PLURALITATEA DEPENDENTĂ DE EXPERȚI

Îi sunt mulțumitor lui Dumnezeu pentru gama largă de organizații specializate pe care El le-a dat în dar trupului lui Hristos. Fiecare biserică locală are nevoie de acces la avocați, consilieri, consultanți, profesori de seminar și specialiști în lucrare și conducere. Acești oameni, lucrările lor și darurile lor spirituale pot să le fie de mare folos liderilor păstori, pot să ofere perspective esențiale și pot să ajute echipele de prezbiteri să își administreze responsabilitățile cu înțelepciune.

Dar aceste organizații există ca să suplimenteze, nu ca să înlocuiască echipele locale de prezbiteri. Organizațiile para-bisericești ar trebui, la rândul lor, să suplimenteze, nu să înlocuiască grija pastorală. Din fericire, majoritatea experților știu că ei nu au aceeași responsabilitate înaintea lui Dumnezeu pentru biserica locală ca a prezbiterilor ei. Dar nu este întotdeauna

clar că prezbiterii înțeleg acest detaliu. La nivel practic, asta înseamnă că expertiza consilierilor nu ar trebui să înlocuiască niciodată sau să elimine înțelepciunea, rugăciunea și deliberările păstorilor rânduți de Dumnezeu. Pavel spune: „v-a pus Duhul Sfânt episcopi, ca să păstoriți Biserica Domnului” (F.A. 20:28).

Dar chiar și atunci când experții înțeleg că nu ei sunt principalii responsabili pentru biserica locală, echipele de prezbiteri pot cultiva un obicei rău de a apela la experții externi înainte de a căuta să rezolve ei înșiși problemele. Acest lucru nu se referă la implicarea sfătuitoarelor înțelepți sau chiar la a acționa cu urgență, când este necesar. Acest lucru are de-a face cu adevărul că prezbiterii trebuie să păstreze asupra lor greutatea responsabilității pentru biserică. Desigur, mă pot gândi la situații pastorale în care prezbiterii trebuie să acționeze repede în obținerea ajutorului din exterior, în consultarea unui profesionist sau în raportarea unei infracțiuni. Chestiunea în discuție este dacă prezbiterii vor transfera povara responsabilității problemei de la ei către expertul din afara bisericii.

Gândește-te la următorul scenariu: Biserica Evanghelică Harul (am inventat repede acest nume) are nevoie de ajutor. Exercițarea atentă și biblică a disciplinei bisericii a condus la un proces civil. Josh, păstorul principal, îi informează pe prezbiteri că decizia legată de cum se va proceda de aici înainte în acest caz va fi lăsată pe seama avocatului lor. Problema este că avocatul nu va da socoteală înaintea lui Dumnezeu

pentru decizia în cauză sau pentru biserică. Prezbiterii vor fi aceia. Josh ar fi mai înțelept să îi implice pe prezbiteri astfel încât decizia să se ia pe baza informațiilor avocatului și în comun cu cei care răspund pentru situația bisericii.

Ține minte întotdeauna că, în conducerea unei biserici, profesioniștii experimentați pot fi esențiali, dar prezbiterii rămân responsabili.

Tendința de a apela de îndată la experți a devenit îndeosebi acută în cazul păstorilor seniori. În fapt, eu cred că aceasta a fost o problemă importantă în cazul multor căderi ale păstorilor care ajunseseră celebri. Am deja în minte cel puțin o jumătate de duzină de păstori ajunși celebri care, asemenea legendarului Icarus, au navigat direct către soare pe aripile experților din afara bisericii, pe care i-au folosit ca pe un substitut în darea de socoteală. Sigur că unii dintre aceștia păreau că dau socoteală cuiva, numai că sfatul sau comitetul de experți externi desemnat de ei a ocolit lucrarea grea, dar necesară, de a-i lăsa pe cei care îi cunoșteau cel mai bine pe acești păstori – cei care trăiau alături de ei – să îi iubească și să îi cerceteze. Externalizarea grijii personale și ținerea colegilor de lucrare la distanță subminează un scop critic al pluralității prezbiterilor: purtarea reciprocă de grijă. Cea mai mare pierdere din această apelare la experți este cea a dării de socoteală autentice. Consilierii care privesc totul de la distanță nu pot înlocui niciodată darea de socoteală înaintea prietenilor și a tovarășilor de lucrare apropiați.

„Mai bine un vecin aproape decât un frate departe”  
(Prov. 27:10).

Nu uita asta: nu poți predica despre importanța lucrării fiecărui membru al bisericii și despre grija congregațională în timp ce tu faci excepție de la regulă. În momentele definitorii ale lucrării, pluralitatea prezbiterilor este esențială.

Una dintre cele mai rapide modalități în care un păstor principal poate submina o pluralitate sănătoasă este aceea când el transmite ideea că liderii din jurul lui, cei rânduiți ca să fie parte din echipa lui, nu sunt suficient de buni ca să aibă grijă de sufletul lui. Acest lucru nu face decât să rupă cercul dării de socoteală. Și ai văzut astfel de situații. Păstorul senior cu adevărat echipat îi convinge pe ceilalți prezbiteri că nevoile lui, ca păstor principal, sunt atât de complexe, că presiunile cu care se confruntă familia lui sunt atât de unice, ori că darurile și intelectul lui sunt atât de înalte, încât are nevoie de sfaturi de un calibru mai mare.

Juriul este activat în această practică. Verdictul este „vinovat de nebulie temporară”.

Dacă Isus n-a fost deranjat să fie numit Fratele nostru, atunci nimeni nu este prea mare ca să evite să fie un frate pentru altcineva (Evrei 2:11). Dacă ar fi să folosesc cuvintele din 1 Petru 5:1, trebuie să trăim ca „un prezbiter ca și ei”. Din nou, eu nu încerc aici să exclud ajutorul din afara bisericii; eu însumi îl folosesc. Dar darul ajutorului exterior este menit să

fie primit în parteneriat cu echipa locală de prezbiteri. Trebuie să ne asigurăm că bărbații față de care dăm socoteală știu în ce fel suntem noi sfătuiți de experți. Noi vrem ca ei să știe ce anume este corectat în viețile noastre, ce sfaturi și îndemnuri primim – chiar și în ceea ce se vede și este celebrat de cei din exterior.

## FALSUL NR. 2. PLURALITĂȚI ȘOVĂIELNICE

Poți ști că faci parte dintr-o echipă de prezbiteri șovăielnice atunci când membrii ei nu își înțeleg rolul sau importanța. Fiecare prezbiter dintr-o echipă de lideri are autoritate de la Dumnezeu să slujească în calitatea lui de păstor, călăuză și ocrotitor al bisericii. Fiecare astfel de bărbat este responsabil să aplice corect Cuvântul adevărului (2 Tim. 2:15; Tit 1:9-11). Echipa poate să le delege autoritate păstorilor principali sau prezbiterilor care dau direcție sau cârmuiesc, și, în anumite circumstanțe, pot desemna comitete pentru anumite lucruri. Dar ca membru al echipei de lideri, fiecare prezbiter se află în posesia unei părți egale de autoritate dată de Dumnezeu spre folosul bisericii (F.A. 20:28; 1 Tes. 5:12-13; 1 Tim. 3:5; Evrei 13:7).

Echipele șovăielnice ratează să acționeze potrivit responsabilității care le-a fost dată. Asta înseamnă că ei sunt lenți în evaluarea lucrărilor, întâlnirilor sau oportunităților de a sluji spre binele membrilor din biserica lor. Sau, când fac acest lucru, cuvintele lor sunt atât de atent alese sau diluate, încât



criticile constructive ajung deseori să treacă neobservate. Eu nu vorbesc aici despre nevoia ca prezbiterii să vorbească mai mult, deși un prezbiter care vorbește rar probabil că ar trebui să își reexamineze curajul sau chemarea. Dar, ca în cazul pluralităților dependente de experți, cele șovăielnice au parte rareori de părtășie autentică sau de relații autentice între membrii echipei. Drept rezultat, ei sunt deseori dominați de cel cu personalitatea cea mai puternică, și cel mai des acela este liderul senior.

Păstorul senior înțelept este cel care recunoaște că are nevoie de echipa de prezbiteri ca să poată conduce. Din acest motiv, el se străduiește să niveleze terenul de joc. Îmi aduc aminte că, în perioada când eram păstor principal, mi s-a spus cândva – ei bine, de mai multe ori – că trebuia să fiu mai abordabil și mai receptiv. În final, eu am început să înțeleg că rolul meu îi făcea pe oameni mai ezitanți în a fi direcți și onești. Dacă doream acel fel de ajutor și perspectivă de care aveam nevoie – acela care să mă ajute să îmi ocrotesc căsnicia, familia, biserica și propria chemare – trebuia să le dau curaj bărbaților din jurul meu. Nu sunt sigur că a fi ușor de corectat a ajuns un punct forte pentru mine, dar cred că acest lucru a fost eliminat ca un aspect slab din viața mea.

Frați păstori seniori, în cazul în care conduceți o echipă de prezbiteri șovăielnici, este timpul să acceptați responsabilitatea voastră de a fi primii care produc schimbarea, făcându-i să se simtă liberi să vorbească.

Echipele de prezbiteri șovăielnice pot crea iluzia de unitate, dar ele pot să degenereze rapid într-un grup de admiratori atât de îndrăgostiți de instinctele păstorului principal, încât aproape că nu va exista vreun moment în care cineva să fie în dezacord cu acesta și în mod sigur nu vor ajunge vreodată să îi pună sub semnul întrebării perspectiva sau comportamentul. Bărbații curajoși sunt gata să le spună lucrurilor greșite pe nume prima dată când se ivește ocazia. Dar o echipă de admiratori îndrăgostită se transformă prea ușor într-un grup de supuși, o echipă al cărei mod de operare este pur și simplu să îi croiască drum deschis liderului. Și totul poate degenera în pur pragmatism: „Atât timp când biserica este în creștere, țineți-vă gura!” Orice lider trebuie să conștientizeze mai devreme sau mai târziu că, deși membrii echipelor de prezbiteri care sunt exagerat de atașați de lider pot fi buni încurajatori, el nu se poate baza pe faptul că ei vor spune întotdeauna ce gândesc. Ei ți-ar putea alimenta ego-ul, dar spatele îți va fi expus riscurilor. Când această dinamică este la lucru și nu este recunoscută, echipa de prezbiteri devine anemică și bolnavă.

### FALSUL NR. 3. PLURALITĂȚI INVIZIBILE

Păstorii principali talentați riscă să facă o prezumție anume care poate submina experimentarea conducerii pluraliste autentice. Iată care este aceasta: *cu cât liderul este mai înzestrat cu daruri, cu atât mai puțin necesară este conducerea pluralistă.*

Să nu supra-simplificăm acest fals sau să presupunem într-un fel reflexiv că bărbații cu daruri mai deosebite sunt doar mai aroganți. Problema este mai nuanțată și mai greu de diagnosticat. Interdependența și colaborarea apar când un lider își conștientizează serios limitările și începe să simtă că înțelepciunea și ideile necesare pentru ghidarea unei biserici trec dincolo de capacitatea lui, la nivel individual. În acest caz, împărtășirea slujirii devine de dorit, ceva natural și necesar, ceva care aduce roade și care este chiar o eliberare. Convingerea că înțelepciunea multora este mai mare decât geniul unui singur om pare corectă instinctual.

Majoritatea dintre noi avem o gamă comună și familiară de talente. Evident că suntem mândri, dar mai știm și că avem nevoie de ajutor.

Dar liderul cu multe talente merge pe o cale diferită. Undeva, în călătoria lui, el a descoperit că strânge lucruri mai repede decât alții. El poate diagnostica problemele mai precis, poate reține informații mai ușor, poate exprima idei mai clar, îi poate mobiliza pe oameni mai natural sau poate capta atenția tuturor cu căldura și șarmul lui. Experiența l-a învățat să presupună că, atunci când i se dă spațiu să conducă și libertate să controleze, în general el își atinge țelurile. Dacă ești un fel de magician care înmulțește lucrurile, timpul petrecut așteptându-i pe alții să ajungă la răspunsurile corecte poate părea irosit sau nefolositor. Tu ai mereu răspunsul.

Un lider cu o mare capacitate poate să creadă că el are deja cele mai bune răspunsuri; echipa nu este decât un obstacol în calea lui. Asemenea starului care face câțiva pași înapoi pentru că el crede că poate câștiga suficient teren dacă doar i se dă mingea, liderul uită de cei care fac blocaj pentru el. Fără echipă, el n-ar străluci atât de tare. Astfel de amăgiri pot ține o vreme, adică până ce starul cade zdrobit sau coechipierii lui se atrofiază din cauză că nu sunt folosiți sau îngrijiți. Acesta este adevărul. Cel care nu are nevoie de nimeni va ajunge în curând de unul singur. Acest fel de lider se naște deseori cultivând și apoi operând într-o inconsecvență periculoasă. Conducerea pluralistă este indubitabil o idee bună; ea este doar mai puțin necesară pentru el. Tot așa, echipa de prezbiteri ajunge să creadă că ei sunt mai puțin necesari. Încetul cu încetul, ei se topesc în peisaj și devin invizibili.

Iată de ce anumiți lideri cu daruri pot să aibă dificultăți să păstreze oameni buni în jurul lor. Colaborarea și conexiunea par ineficiente; ceilalți lideri par mai puțin necesari, iar darurile lor impresionează mai puțin. Când un lider puternic are o ușă batantă de indivizi sub conducerea lui, acest lucru înseamnă în general că el nu joacă bine jocul conducerii pluraliste. Pe de altă parte, când un lider senior cu daruri își poate păstra echipa, de regulă motivul este că el înțelege că are nevoie de ceilalți prezbiteri.

Pentru ca un bărbat cu daruri să aibă o echipă puternică de prezbiteri, el trebuie să fie gata să umble pe calea golirii de

sine. Asta include să asculte cu atenție atunci când oameni cu daruri diferite vin cu perspectiva lor, analizează situații, își exprimă grija sau chiar încearcă să îl influențeze. Pentru oamenii cu talente unice și calități neobișnuite, colaborarea poate fi percepută mai puțin ca un dar menit să aducă o mai mare eficacitate în lucrare, și mai mult ca un limitator de viteză amplasat într-un motor la o cursă NASCAR. În fapt, ea poate avea chiar *rolul* să te încetinească. *Dar viteza ta este mai puțin importantă pentru Dumnezeu decât este felul cum alergi în cursă* (1 Cor. 9:24).

Un lider cu daruri deosebite, care manifestă înțelepciune, va înțelege că el este chemat la mai mult decât a face lucrurile mai repede și mai mari. Când liderii rămân flexibili și sunt dornici să învețe, ei pot adopta principiul mai înțelept: *cu cât mai înzestrat cu daruri este un lider, cu atât mai esențială este echipa lui*.

Bărbații cu daruri pot fi mai vulnerabili în fața autonomiei, a setei după control, a închinării la sine și a aroganței (Prov. 16:8; 27:2; 29:1; Luca 18:9-14; Rom. 12:3; Fil. 2:3; Iacov 1:19; 4:6). Dar colaboratorii sănătoși își susțin unii altora oglinda evlaviei și se invită reciproc să cerceteze intenționat ceea ce văd în ea. În loc să ne lase să cădem pradă amăgirii de sine, conducerea pluralistă ne ajută să ne vedem pe noi înșine prin ochii bărbaților onești și evlavioși. O echipă de prezbiteri devine mai sănătoasă când membrii ei își aduc aminte reciproc de umanitatea, fragilitatea, limitările, finitudinea și

slăbiciunile lor, ca și de nevoia lor supremă după Dumnezeu.

Acest lucru ne duce înapoi la felul cum Dumnezeu definește succesul. El nu este înrădăcinat în lucrurile cu care suntem noi înzestrați, ci este revelat prin felul cum folosim cu smerenie darurile lui Dumnezeu în părtășia sfinților Lui și înaintea acestei lumi.

### DINCOLO DE FALSURI

În tinerețe, am cumpărat cândva un model recent de mașină la un preț mic. După ce am condus-o câteva săptămâni, mi-am dat seama de ce fusese atât de ieftină. Era pur și simplu un tomberon ambulant, care umplea de mizerie șoseaua de fiecare dată când plecam cu ea la drum. A fost o lecție costisitoare. Dacă vrei un produs de calitate, nu cumpăra falsuri. Vorbesc din experiență: falsurile doar te vor face să arăți nebun.

O conducere pluralistă sănătoasă nu este ceva ușor de obținut și cu siguranță că nu se capătă peste noapte. Este nevoie de trudă, transpirație, lacrimi și smerenie – multă, multă smerenie. Dar când îți investești viața ajutând la construirea unei astfel de echipe, poți să stai în picioare pe puntea acelei lucrări grele și să descoperi că ești parte dintr-un loc frumos. Și, mai important, descoperi că acest fel de conducere a ajuns un instrument puternic pentru creșterea în Evanghelie și pentru multiplicarea bisericii.

Dragi lideri, echipele autentice de lideri merită costul.

Nu acceptați niciun înlocuitor.

PARTEA A DOUA.  
RODNICIA CA  
PLURALITATE





# 5

## CONSTRUIREA UNEI CULTURI A GRIJII ȘI DĂRII DE SOCOTEALĂ

Orice ai crede despre al 40-lea președinte american, Ronald Reagan a fost un tip glumeț, chiar și când trecea prin constrângeri importante. Unii care citesc aceste rânduri se poate să fie prea tineri ca să își amintească ce s-a petrecut pe 30 Martie 1981, ziua când președintele Reagan a fost împușcat, dar eu îmi amintesc bine acea zi. Fiind într-o stare de semi-conștiență, el a fost așezat pe o targă și dus în camera de urgență. În acele momente, liderul optimist a încurajat echipa din jurul lui găsind ceva amuzant în situația lui grea. Pe când el își pierdea cunoștința și își revenea, a întrebat-o pe o asistentă care îl ținea de mână: „Nancy știe de noi?” Când dna. Reagan a sosit, el a glumit spunându-i: „Draga mea, am uitat să mă feresc”.

În final, pe când era dus către salonul chirurgical, președintele s-a uitat la șeful echipei de medici, dr. Joseph Giordano, și la echipa lui, și a spus: „Vă rog, spuneți-mi că toți sunteți republicani”. Dr. Giordano, un democrat liberal cu

un intelect deosebit, a răspuns cu blândețe: „Azi, domnule președinte, toți suntem republicani”.<sup>1</sup>

Liderii – chiar și luptătorii încăpățânați precum Reagan – au nevoie de o echipă. În acel moment, Reagan avea nevoie disperată de Giordano, iar doctorul a făcut pentru președinte ceea ce fac cei mai buni membri ai echipei. El s-a apropiat de el în mijlocul unui moment marcat de urgență, a vorbit în limbajul liderului, a transmis că îi pasă, apoi și-a folosit darurile – și bisturiul – ca să facă intervenția chirurgicală care l-a salvat pe președinte de la moarte.

## PATRU ELEMENTE ESENȚIALE PENTRU O CULTURĂ SĂNĂTOASĂ A CONDUCERII ÎN ECHIPĂ

Liderii au nevoie ca oameni cu astfel de daruri să fie în jurul lor, o echipă care să demonstreze dragostea lui Dumnezeu prin grijă, colaborare și bisturiul dării reciproce de socoteală. În acest capitol, țelul meu este să vă ofer patru elemente esențiale pentru păstrarea acestui fel de mediu sănătos de echipă.

### *Oferiți un context pentru grijă*

Credința în grija pentru suflete începe cu presupuziția

---

<sup>1</sup> David Emery, “Ronald Reagan: Grace and Humor under Scalpel,” liveabout-dotcom (website), February 22, 2019, <https://www.liveabout.com/ronald-reagan-grace-under-the-scalpel-3299460>; Peggy Noonan, “Ronald Reagan”, în *Character above All: Ten Presidents from FDR to George Bush*, ed. Robert A. Wilson (New York: Simon and Schuster, 1996); [www.pbs.org/newshour/spc/character/essays/reagan.html](http://www.pbs.org/newshour/spc/character/essays/reagan.html).

inspirată de Evanghelie că lucrarea noastră este la fel de sănătoasă pe cât este legătura noastră cu Isus Hristos. Spre deosebire de alte vocații, lucrarea creștină izvorăște din interior. Poți fi contabil bun, și să ai un suflet în neorânduială. Poți fi mecanic bun, dar să ai o căsnicie groaznică, sau copii care cred că ești un ipocrit. Dar, în cazul păstorilor, calitatea lucrării noastre este legată vital de sănătatea noastră spirituală. Perseverența în lucrare înseamnă că ne cunoaștem inimile și știm felul cum Cuvântul lui Dumnezeu vorbește față de ceea ce noi vedem și față de ceea ce nu putem vedea. Pentru a avea un mediu în care părțacia activă cu Hristos este cultivată la nivelul echipei, trebuie deopotrivă să ne oferim grijă unii altora și să primim grijă unii de la alții.

Observați cuvântul „oferim” din acea frază. L-am pus acolo intenționat. În cazul multor lideri, grija este ceva ce ei așteaptă imediat din partea altora. În călătoriile mele, dau constant peste lideri care însetează după grijă. Ei au plantat o biserică sau au moștenit un rol, și se întrebă de ce oamenii pur și simplu nu văd nevoia lor și nu își revarsă dragostea față de ei. Personal, îmi place să am grijă de ei. În fapt, o modalitate în care fac acest lucru ține de a le reaminti adevărul că Dumnezeu are căi contraintuitive prin care creează un mediu al grijii. Cel mai adesea, el este construit prin compasiunea, înțelepciunea și exemplul liderului principal care are grijă de ceilalți membri ai echipei sale. Cu cât el îi iubește mai mult, cu atât mai ușor devine pentru ei să înțeleagă cum să se iubească

unii pe alții – și pe el.

Ține minte că, dacă ți s-a dat sarcina de a construi o echipă de lideri, grija nu este în primul rând o nevoie personală care să îți fie împlinită, ci o slujire pe care le-o faci altora. Ea este rareori o cultură pe care o moștenești, ci una pe care trebuie să o construiești. Echipele sunt construite și cultura grijii se naște când păstorii seniori urmează această regulă de aur: „Tot ce voiți să vă facă vouă oamenii, faceți-le și voi la fel” (Matei 7:12).

Iată două principii elementare pe care trebuie să le ținem minte dacă vrem să construim o cultură a grijii:

*În primul rând, cea mai bună grijă este cea locală.* Grija adevărată începe cu cei care ne cunosc cel mai bine – cei care sunt cel mai aproape de noi, care ne cunosc suficient de bine ca să poată ști care este sursa bucuriilor noastre și care sunt ispitele noastre. Predicatorul invitat poate să arate bine la amvon, dar familia lui și colegii lui prezbiteri de acasă se află într-o poziție mai bună în care să cunoască adevărata lui față.

Am ascultat recent un interviu cu un păstor care ajunsese o celebritate înainte de a suferi o cădere, care își exprima regretul că nu avut prezbiteri mai în vârstă în echipa care avea grijă de el. Când a descris cum vedea echipa ideală, am observat că el sperase să o umple cu oameni din afara bisericii sale. Iată ideea de bază: consilierii care se uită de la distanță nu pot înlocui niciodată lucrarea de păstorire a prietenilor și a colegilor

prezbiteri, care sunt aproape de noi (Prov. 27:10). Ajutorul din afară nu trebuie să înlocuiască echipa de prezbiteri, ci trebuie să lucreze împreună cu biserica locală. În capitolul precedent, am abordat acest subiect când am descris pluralitatea dependentă de experți. Externalizarea griii personale și ținerea la distanță a colegilor păstori subminează grija personală și darea de socoteală, două obligații critice ale echipei de prezbiteri.

*În al doilea rând, grija locală este atât de importantă, încât liderul senior trebuie să și-o însușească.* Dacă acest lucru îți sună familiar, este pentru că l-am tratat în capitolul 3. Dar el este atât de important, încât vreau să îl detaliez aici. Dacă vrei ca biserica locală să fie un loc al griii pentru suflet, asigură-te că păstorul principal este responsabil pentru grija pe care prezbiterii trebuie să o primească. Nimeni nu este poziționat mai bine ca să-și asume această responsabilitate. Păstorul principal poate să o prioritizeze de la amvon, să se asigure că grija își face loc pe agenda întâlnirilor echipei, poate să o ilustreze din predicile sale, și poate ajuta la construirea calendarului bisericii având în minte grija pentru suflete.

Dă-mi voie să spun acest lucru mai direct: lideri seniori, dacă prezbiterii voștri nu au parte de grijă, vina este a voastră. Aceste lucruri se petrec înaintea ochilor voștri. Dar ca să fie clar, păstorul senior nu poartă această responsabilitate de unul singur. Fațeta cealaltă a aceluiași principiu este următoarea: frați prezbiteri, dacă păstorul vostru principal nu primește grijă – sau dacă este nevoit constant să o găsească în

afara echipei de prezbiteri, fără ca voi să știți sau să întrebați de aceste lucruri, greșeala este a voastră. Totul se petrece înaintea ochilor voștri. Iar dacă el nu vede valoare în grija voastră, atunci acest lucru ar trebui să devină un subiect de studiu și discuție. Oare credem noi, prezbiterii, că în majoritatea provocărilor din viață, Cuvântul lui Dumnezeu din mâinile credincioșilor (sau ale liderilor!) este suficient pentru corecția noastră și pentru echiparea în neprihănire (2 Tim. 3:16)? Mulți lideri presupun că grija ar trebui externalizată pur și simplu pentru că ei n-au experimentat-o niciodată cu adevărat în interiorul comunității lui Hristos.

Poate că citești aceste lucruri fiind păstorul principal al unei biserici mari și te zbați să supraviețuiești, pentru că ți se pare imposibil din punct de vedere fizic să îți asumi grija pentru 15 sau poate 50 de prezbiteri. Ideea nu este că tu ar trebui să oferi grija pentru fiecare dintre prezbiterii tăi. Nu, ci ideea este că tu ești responsabil ca să te asiguri că această lucrare este făcută. Trebuie să te asiguri că sistemele și structurile pentru grija față de prezbiteri sunt create și că ele lucrează, fiind roditoare. Ai putea chiar să delegi către altcineva o parte din responsabilitățile care țin de păstrarea și evaluarea structurii. Cu toate acestea, tu vei fi întotdeauna responsabil pentru împlinirea acestei lucrări.

Ai putea fi surprins de cât de mulți păstori seniori sau, ca să întorcem moneda, câte echipe de prezbiteri sunt prea bucuroase când văd că această contribuție vitală la sănătatea

echipei este delegată unor consilieri profesioniști. Ei se simt mulțumiți la gândul că altcineva face această lucrare. Cu toate acestea, ei nu înțeleg în mod necesar că au cedat-o. Asemenea magaziei de provizii de pe un tren, grija este legată de responsabilitate. Renunțarea la responsabilitate în cazul uneia are efectul neintenționat de a le pierde pe amândouă. Da, grija bine făcută și înțeleaptă necesită trudă. Încrederea trebuie construită. Harul trebuie să fie dat ca să acopere greșelile, și toți trebuie să pună răbdarea la lucru. Dar dacă vrem să ne bucurăm de o dare de socoteală autentică și să fim modele ale realității care ne învață că păstorii au nevoie să fie păstoriți, trebuie să îi așezăm pe cei de care suntem legați în prima linie a ajutorului, așa încât ei să ne evalueze inimile.

Ține minte că grija serioasă nu apare pur și simplu într-un fel misterios. Liderii trebuie să își asume această lucrare și să o zidească în ritmurile obișnuite ale conducerii. În timp, pe măsură ce investim în crearea acestei culturi a grijii, în loc să presupunem că ea are loc de la sine, un lucru remarcabil își face loc. Când noi ne îndreptăm intenționat atenția către ceilalți prezbiteri, când ne deschidem casele și manifestăm interes și dragoste față de cei pe care îi conducem, lucrul uimitor care se petrece este că noi înșine devenim obiectele grijii lor. Ei au grijă de noi în timp ce noi avem grijă de ei.

### *Definiți darea de socoteală*

Există o problemă comună care poate distruge cultura



grijii chiar înainte ca ea să se vadă, iar această problemă este cea a dării de socoteală nedefinite. Membrii unei echipe de bărbați pot să își facă un mare serviciu unii altora atunci când își rezervă timp ca să clarifice ce înseamnă pentru ei să dea socoteală unii altora.

Dacă nu ești sigur ce înseamnă să dai socoteală, dă-mi voie să îți sugerez patru valori pe care ar trebui să căutăm să le experimentăm ca parte din darea de socoteală între prezbiteri:

*În primul rând, darea de socoteală necesită intenționalitate.* Cea mai bună grijă este cea locală, primită din partea unei comunități care te cunoaște și care știe care sunt bucuriile și ispitele tale. Hai să fim serioși, dacă darea de socoteală a unui păstor nu se face față de bărbați din biserica lui locală, probabil că aceea nu este o dare de socoteală reală. Ea este o iluzie a acesteia, în care păstorul vorbește limbajul ei, dar fără a se atinge de esența ei. Darea de socoteală necesită un context definit și consistent, în care alți bărbați te cunosc până la nivelul unde inima ta răătăcește. Fiecare păstor are nevoie în viața lui de alți bărbați care îl cunosc, îl încurajează și înțeleg care sunt lucrurile în care este ispitit și care sunt dorințele care îl atrag către lucruri care pot să îi pângărească sufletul.

A fi intențional înseamnă să spui: „Îmi iubesc soția, familia și biserica suficient de mult și mă tem suficient de Dumnezeu încât vreau să fiu cu adevărat vulnerabil în fața celor rânduiți de Dumnezeu față de care să dau socoteală. Voi

mărturisii înaintea lor ispite și păcate specifice. Nu voi împărtăși lucruri vagi, nici nu voi folosi un soi de exprimare fără note morale, care să îmi justifice responsabilitatea pentru alegerile mele. Nu, ci mă voi asigura că acești bărbați știu care sunt lucrurile în care este cel mai posibil să alunec. Și voi accepta încurajările, întrebările, corecția și călăuzirea lor ca un mijloc al harului care să mă ajute să cresc”. Doar când ai o astfel de dedicare este posibil ca alți bărbați să se roage cu adevărat pentru tine, să te încurajeze în evlavie și să te întrebe cum stau lucrurile în viața ta. Tu le permiți să pătrundă în domeniul specific al vieții tale, unde ai potențialul de a-ți detona familia și lucrarea. Și este important să definești exact când și unde vor fi discutate aceste lucruri. Asta înseamnă intenționalitate.

*În al doilea rând, darea de socoteală necesită transparență.* Deși alții sunt totdeauna bineveniți să te cerceteze, nu este treaba lor să investigheze care sunt ispitele și păcatele tale. Mai degrabă este datoria ta să vorbești despre ele cu aceia față de care dai socoteală. Este de datoria lor să gestioneze astfel de lucruri cu blândețe, înțelepciune și maturitate (Gal. 6:1), nu ca pe lucruri de care să te acuze. Colegii prezbiteri nu sunt niște avocați ai acuzării, care stau să îți examineze viața în felul acesta. Darea de socoteală nu este lăsată pentru ca alții să poată să vâneze întotdeauna ceva prin care să scoată la lumină imperfecțiunile tale. Nu, ci a trăi o viață pentru care dai socoteală într-o echipă de lideri cere de la fiecare prezbiter

să manifeste smerenie – să își deschidă propria viață față de alții mărturisind cu onestitate, liber și cu bucurie, fără a fi nevoie să fie provocat.

În Hristos, noi avem descoperirea de Sine a lui Dumnezeu (Ioan 1:18). Isus este Dumnezeu care vine către noi și ni Se face cunoscut. Când suntem credincioși să ne mărturisim păcatele și eșecurile, bucuriile și luptele, noi ilustrăm postura întrupării în viețile noastre. Noi vrem să experimentăm părțasia profundă, responsabilă și încrederea altora, dar recunoaștem că responsabilitatea începe cu noi. De aceea, noi ne deplasăm către frații noștri făcându-ne cunoscuți lor, și făcând noi primul pas.

Când suntem principiali în transparență, rezultatul este o abordare mult mai bună a dării de socoteală – o abordare care respectă relația celuilalt cu Dumnezeu. În spatele principiului este încrederea că Dumnezeu este la lucru în fiecare prezbiter, propulsându-l înaintea către o viață de onestitate față de Dumnezeu și față de alții. Nu este nicio nevoie ca vreunul să facă pe Duhul Sfânt în echipă. Dar este nevoie ca liderii să creeze oportunități pentru darea de socoteală în echipele lor și ca ei să conducă fiind ei înșiși transparenți față de echipă. Când liderul face primul pas al transparenței, asumându-și responsabilitatea pentru ea, este mai ușor pentru ceilalți să îi pună întrebări despre starea sufletului lui, a căsniciei lui, despre cum își crește copiii și despre lucrarea lui, și este mai ușor ca ei să fie transparenți cu el în ceea ce privește inimile lor.

*În al treilea rând, darea de socoteală ne cere să îi lăsăm pe ceilalți să se apropie de noi.* Este posibil să fii un lider capabil, dar ceilalți lideri din jurul tău să îți piardă încrederea că se pot apropia de tine cu întrebări, probleme personale sau critici – indiferent cu câtă blândețe le exprimă. Este responsabilitatea ta, ca prezbiter, să faci ca echipei să îi fie ușor să îți pună întrebări și să îți împărtășească observații. Ar trebui să fii deschis, o persoană cu care să le fie ușor să vorbească – chiar dacă discuția este despre un subiect delicat.

Îmi place felul în care Ken Sande descrie accesibilitatea ca oferirea unui pașaport relațional celor din jurul tău (v. casetă 5.1). Dacă vrei ca oamenii să te lase să pătrunzi în lumea lor, trebuie mai întâi să le câștigi încrederea prin smerenie și transparență.

Vei ști că oamenii se pot apropia de tine când alții simt că pot avea încredere ca să se deschidă față de tine cu viețile lor și că vei îngriji de sufletele lor când trec prin lupte. Iată adevărul: dacă vrei să experimentezi darea reală de socoteală și să primești observații utile din partea altora, va trebui să fii cunoscut ca unul accesibil și vrednic de încredere. Dacă vrei să știi dacă ești văzut astfel chiar acum, este suficient să îi întrebi asta pe prezbiterii tăi. Ai putea fi surprins de ce se poate petrece când te vei smeri înaintea celor din jurul tău. „Dumnezeu stă împotriva celor mândri, dar le dă har celor smeriți” (Iacov 4:6).

### ***Caseta 5.1. Pașaportul relațional***

Un pașaport este o autorizație care îți dă permisiunea să mergi undeva. Și nu există un loc mai dificil în care să intri decât viața interioară și luptele adânci ale unei alte persoane. Dacă vrei ca oamenii să te primească în lumea lor – lumea lor reală, murdară, nu fațada zâmbitoare pe care noi toți o afișăm – trebuie să câștigi un pașaport relațional.

Ca să câștigi un pașaport cu care să intri în viețile și zbaterile altora, trebuie să te raportezi la ei așa încât ei să răspundă afirmativ la următoarele trei întrebări...:

- **Pot avea încredere în tine?** Vei păstra confidențialitatea? Îți vei pierde respectul față de mine sau mă vei judeca dacă îți voi permite să vezi cât de rău am greșit? Vei fi blând și răbdător chiar și atunci când eu sunt exasperant?... Te vei gândi la ce este mai bine legat de mine, sau vei sări la concluzii și mă vei învinovăți pentru toate problemele mele?...
- **Îți pasă cu adevărat de mine?** Mă tolerezi doar cu politețe sau îți îndeplinești o obligație? Sau vrei cu adevărat să mă ajuți?... Îți vei dedica timp ca să mă ascuți? Îți pasă suficient de mine ca să treci peste suzele mele exterioare și să îți iei timp ca să mă ajuți să înțeleg ce se întâmplă în inima mea? Mă vei iubi așa cum mă iubește Isus, chiar și atunci când nu sunt foarte vrednic de a fi iubit?
- **Mă poți ajuta cu adevărat?** Ești competent ca să te ocupi de problemele mele?... Ai mai rezolvat cu bine astfel de probleme? Ce fel de echipare sau experiență ai? Dacă această problemă este prea mare pentru mine și pentru tine, ai smerenia și înțelepciunea de a mă ajuta să găsesc pe altcineva, care are experiența de care este nevoie?<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ken Sande, “Approachability: The Passport to Real Ministry and Leadership,”

*În final, darea de socoteală necesită un proces definit de recurs.* Prin recurs mă refer la ideea că echipa de prezbiteri cade de acord de la început asupra procesului de implicare a unei terțe părți, dacă ei s-ar afla într-un conflict. Un recurs admite că darea de socoteală este grea și, uneori, are nevoie de ajutor. Poate că experiența părtășiei este afectată din cauza unui conflict care nu poate fi soluționat, sau poate că un membru al grupului se simte permanent vizat de ceva ce a mărturisit. Poate că este ceva mai serios: tu pari să fii prins în păcat, iar grupul se simte incapabil să ajute, sau poate că soția ta se simte captivă într-un fel de purtare pe care o ai în familie, și nu știe ce să facă. În acest fel de situații se vede valoarea includerii unui recurs clar definit ca parte din structura de dare de socoteală chiar înainte de a începe să dai socoteală.

Pentru a avea posibilitatea clară de recurs, trebuie să spui: „Cădem de acord că poate fi necesar să apelăm la ajutor de la alții, și definim aici persoana sau grupul la care vom recurge”. Accesul la recurs ne arată că a căuta ajutor exterior nu înseamnă trădare, nici bârfă. Nu, ci el este uneori necesar, când păcătoșii încearcă să se ajute unii pe alții.

Prezbiterii sunt oameni. Recunoașterea nevoii ajutorului din exterior este doar o cale prin care ei își exprimă interdependența și deschid ușile pentru discuții legate de evaluările lor. Într-o situație foarte tensionată, în care congregația

sau criticii din afară sunt vocali și produc polarizare, prezbiterii pot simți presiunea de a evalua cu mai puțină obiectivitate un prezbiter care se luptă cu ceva probleme. Iar dacă mai mulți prezbiteri simt aceeași presiune, lucrurile se pot acumula împotriva prezbiterului acuzat.

De-a lungul anilor, am vorbit cu numeroși păstori asemenea lui Kyle – păstorul principal menționat în introducere, care trăia sub un nor de dezaprobare – frați care s-au simțit ca și cum erau vinovații la îndemână în procesele de dare de socoteală. Ei și-au simțit slujbele sacrificate ca să se facă pe placul unui anumit grup de interese din interiorul sau din afara bisericii. Poate că așa s-au derulat lucrurile; poate că ei n-au fost atât de nevinovați pe cât credeau. Dar un lucru este cert: acolo unde există un proces de recurs clar definit, un grup permite cu smerenie ca evaluările lui să fie analizate de un altul. Fie prin lideri maturi din biserică, printr-o rețea de biserici respectată sau printr-un reprezentant la nivelul denominației, ori chiar printr-un lider experimentat din afară, care cunoaște echipa, un proces de recurs definit mai dinainte și o disponibilitate comună de a se supune acestuia când vine vremea de a manifesta smerenie și încredere, vor ajuta la eliminarea suspiciunii că procesul de dare de socoteală ar avea o concluzie prestabilită.

O modalitate definită de recurs îi protejează pe lideri și îi protejează pe ceilalți de liderii care ar putea cădea. Căzând de acord asupra acestui proces, membrii echipei se angajează

de la bun început că nu vor permite ca viețile, căsniciile sau familiile lor să fie niște sisteme etanșe, niște entități bine controlate în care doar ei au acces. Nu, ci chiar și soția unui prezbiter ar trebui să poată apela la alții după ajutor, dacă simte că are nevoie de el.

În opera *Odiseea* a lui Homer, călătoria lui Odiseu spre casă duce corabia lui dincolo de insula celor două sirene. Știind că atracția lor amăgitoare avea să fie copleșitoare, Odiseu îi instruește pe marinarii lui să își astupe urechile cu ceară și le cere să îl lege cu funii de catarg. Legat în felul acesta, Odiseu își protejează oamenii de orice chemare nebunească sau contradictorie ar fi putut să apară odată ce vocile sirenelor aveau să ajungă la urechile lui. El aranjează lucrurile înainte ca ispita să își facă apariția, stabilind cum va reacționa în ispită. Hotărând care aveau să fie acțiunile lor dinainte de atracțiile sirenelor, oamenii lui aveau să fie în măsură să își continue navigația pe mare fără să fie afectați.

Asigurarea posibilității la recurs pentru fiecare membru al echipei este o cale prin care să te legi de catarg. Noi ne știm inimile și recunoaștem că, uneori, vom auzi voci greșite – cântecele de sirena care ne pot ispiti să ne purtăm contrar convingerilor noastre sau să o luăm pe altă cale. De asemenea, noi recunoaștem că, în astfel de momente caracterizate de mare întuneric și ispită, suntem mai puțin dispuși să vrem sau să căutăm ajutor. De aceea, noi cădem de acord acum (când suntem sănătoși la minte) să ne protejăm în viitor pe noi înșine (și pe



cei pe care îi iubim) de căderile noastre. Noi ne legăm de cartag spre binele familiilor noastre, ale bisericii și ale echipei noastre.

### *Întâlniți-vă cu regularitate*

Dumnezeu ne iubește atât de mult, încât El ne așază în echipe, astfel încât să avem parte de grijă și să dăm socoteală unii altora în modalități pline de iubire și bine definite. Dar dacă vrem să practicăm grija și darea de socoteală așa cum doarește Dumnezeu, este esențial să ne întâlnim ca echipă. Iată cât de simplu este: pentru ca o echipă de lideri să conducă biserica locală, trebuie să existe întâlniri.

De regulă, acest lucru dă naștere unui suspin colectiv. Mulți bărbați pe care îi cunosc sunt îngroziți de întâlniri, simțind că acestea ar întrerupe lucruri importante. Dar întâlnirile regulate planificate, cu o agendă prestabilită, care să respecte limitele de timp și care să ne ceară prezența sunt parte din ce înseamnă să conducem o echipă de lideri unită și eficace.

Am scris în capitolele precedente că autoritatea împărtășită nu înseamnă că fiecare prezbiter are responsabilitate egală peste fiecare domeniu din viața bisericii. Dar acest lucru introduce o implicație importantă pentru întâlnirile noastre de prezbiteri: nu toți prezbiterii trebuie să se implice la fel în toate deciziile. Echipele de prezbiteri pot și ar trebui să se gândească la modalități de a se organiza astfel încât darurile să fie folosite înțelept, responsabilitățile să fie delegate, iar la întâlniri să ia

parte doar cei care trebuie să fie acolo.

Mai mult, agendele întâlnirilor noastre ar trebui să reflecte înțelegerea că prezbiterii sunt chemați să cărmuiască biserica, nu să dicteze peste detaliile vieții ei. O echipă înțeleaptă recunoaște că întâlnirile ei vor fi cele mai eficiente când agenda este limitată la lucrurile cu adevărat importante, cele care clarifică învățătura și care duc la înaintarea misiunii bisericii. O, și desemnați pe cineva, nu pe păstorul senior, să prezideze comitetul de prezbiteri. La urma urmei, a fi „primul între egali” nu înseamnă ca păstorul senior să fie *obligat să conducă toate întâlnirile*. Când există și alți lideri care prezidează, acest lucru nu face doar să răspândească puterea, ci și ajută la evitarea impresiei că păstorul principal este *șeful* echipei de prezbiteri.

Deși am spus acest lucru, trebuie să subliniez de asemenea faptul că, atunci când liderii se întâlnesc, Dumnezeu este prezent și El are propria agendă. Noi ar trebui să parcurgem agenda pe care ne-am planificat-o având totuși credință și flexibilitate, recunoscând că ni se cere să răspundem la imboldurile lui Dumnezeu atunci când El descoperă propria agendă pentru întâlnirea noastră.

Uneori, acea agendă diferită ne este descoperită prin opinia unuia dintre prezbiteri. Atunci când se întâlnesc, opiniile prezbiterilor sunt instrumentele meseriei lor. Ele sunt instrumente prin care echipele de lideri conduc. Asta nu

înseamnă că toți prezbiterii trebuie să își exprime opinia despre toate deciziile care se iau. Pe măsură ce un lider se simte tot mai confortabil în grup și este mai încrezător în rolul lui, el va găsi modalități înțelepte prin care să navigheze între a spune prea puțin sau prea mult. Dar el trebuie să trăiască fiind conștient de ispita de a deveni un fel de politician, unul care își înfrânează exprimarea opiniei ca să protejeze felul în care este perceput. Tăcerea în fața deciziilor majore este considerată de regulă egală consimțământului. Dacă există vreun dubiu, prezbiterul ar trebui să fie gata să vorbească.

În consilierea maritală, noi spunem deseori că un conflict poate fi un semn al sănătății, sensul fiindcă soțul și soția se simt suficient de confortabili unul cu celălalt ca să își împărtășească opiniile. Același lucru este valabil în cazul echipeilor sănătoase de prezbiteri. Discuțiile noastre ar trebui să fie viguroase, și trebuie să fim de asemenea conștienți de faptul că hotărârile bune nu se iau întotdeauna repede. Echipele de prezbiteri ar trebui să se aștepte să existe dezacorduri între ei, chiar unele serioase. Evident, dezacordurile pot să fie un instrument al vrăjmașului prin care să dezbine biserica, dar nu acesta ar trebui să fie primul nostru instinct în fața lor. De multe ori, dezacordurile scot la iveală puterea și sănătatea unei echipe de prezbiteri, nu slăbiciunile ei.

Chiar dacă o ciocnire de idei poate să creeze un sentiment de ambiguitate, Dumnezeu găsește uneori de cuviință ca echipele de prezbiteri să treacă prin calvarul complexității

în calea lor spre claritate și rodnicie. În capitolul 2, am scris despre felul în care Bethlehem Baptist Church a ajuns la poziția ei pe tema divorțului și a recăsătoririi. Este improbabil ca membrii bisericii Bethlehem să se fi gândit că prezbiterii ar fi fost subminați de dezacordul exprimat de John Piper. Dimpotrivă, faptul că au văzut lideri puternici care erau gata să intre în dezacord, chiar dacă recunoșteau cu smerenie că ar putea să greșească, de fapt adâncește încrederea bisericii în integritatea echipei de prezbiteri. Acest lucru îi arată congregației că unitatea publică a prezbiterilor a fost testată și informată. Ea nu ține de o gândire de grup prestabilită, de un simplu gest sau chiar de acceptarea opiniei membrilor mai vocali ai echipei. Dimpotrivă, acesta este felul de unitate care survine după discuții viguroase.

Este posibil ca dezacordul să fie un semn al mândriei? Desigur. Cu siguranță că așa a fost în cazul meu, în acei primi ani de lucrare, când m-am împotrivit desemnării unui bărbat mai bătrân și mai experimentat ca păstorul principal al bisericii noastre. Dar valoarea de a ști ce crede fiecare este mai mare decât frica de a cădea în mândrie. Echipele sănătoase de prezbiteri înțeleg că dezacordul este un lucru care trebuie luat în considerare – chiar dacă el scoate la iveală inima păcătoasă a celui care îl exprimă, cum a fost cazul meu.

Hai să clarificăm un aspect important. Dezacordul este mai înainte de toate un privilegiu intern exercitat în contextul conducerii pluraliste și al întâlnirilor echipei de lideri. Felul în

care el trebuie să se exprime în exterior trebuie discutat și agreat între prezbiteri. Uneori, o menționare generală a unei opinii divergente este ceva potrivit; alteori, un dezacord exprimat în scris poate funcționa cel mai bine. Dar dezacordul nu ar trebui să devină niciodată o bucată de informație pe care un prezbiter o transmite într-un cadru privat, către membrii bisericii, ca să își strângă susținători sau ca să submineze echipa de prezbiteri. Una dintre realitățile conducerii pluraliste este că, uneori, prezbiterii ajung să ia decizii nepopulare.

În astfel de momente, prezbiterii trebuie să se străduiască să rămână uniți. O echipă de lideri nu poate rodi dacă funcționează ca o căsnicie rea. Când o familie mare are probleme serioase, prezbiterii nu ar trebui să arate cu degetul unii către alții și să spună: „Asta a fost ideea ta”. Puține lucruri pot dezbină o biserică mai repede decât prezbiterii care își telegrafiază dezacordul față de o decizie nepopulară luată de ceilalți prezbiteri.

Echipa de prezbiteri trebuie să cadă de acord că ea Îi slujește mai întâi lui Dumnezeu și bisericii. De aceea, numele și opiniile celor care și-au exprimat dezacordul vor fi păstrate deseori între prezbiteri. Cu excepția situației când biserica ar avea ceva de câștigat din a cunoaște lucrurile specifice legate de dezacordurile exprimate față de o decizie, echipa de prezbiteri ar trebui să vorbească pe o singură voce.

*Faceți totul cu smerenie*

De-a lungul acestui capitol am scris despre felul în care

întâlnirile prezbiterilor, cultura grijii și practica dării de socoteală sunt ingrediente necesare pentru menținerea unei conduceri pluraliste sănătoase. În toate acestea există un principiu suprem pe care nu trebuie să îl ignorăm niciodată. Dacă vrei să știi care este secretul care stă la temelie marilor echipe, a întâlnirilor caracterizate de unitate, a grijii personale dintre prezbiteri și a relațiilor de dare de socoteală în dragoste, iată-l: *smerenia*.

Smerenia este uleiul care lubrifică motorul conducerii pluraliste.

Am mai spus acest lucru, și îl voi repeta: *Dumnezeu ne-a dat pluralitatea în conducere pentru că El este un mare fan al smereniei*. El ne spune prin profetul Isaia:

„Iată spre cine Îmi voi îndrepta privirile: spre cel ce suferă [este smerit, lit. ESV] și are duhul măhnit, spre cel ce se teme de cuvântul Meu” (Isaia 66:2).

Când te gândești la toate modalitățile în care Dumnezeu ar fi putut alege să ne lase conducerea bisericii, Tatăl nostru iubitor trebuie să fi avut acest aspect în vedere. Smerenia se găsește peste tot în Biblie (2 Cron. 34:27; Prov. 11:2; 22:4; 29:23; Mica 6:8; Matei 18:1-4; 23:10-12; Efes. 4:1-3; Fil. 2:3-4; Iacov 4:6, 10; 1 Petru 5:5-6). Iar pluralitatea în conducere nu va funcționa fără ea. Singura speranță de a avea o echipă de prezbiteri frumoasă și dinamică se găsește în a face din smerenie țelul nostru.

Dumnezeu iubește unitatea, așa că El ne cheamă să fim o echipă – un loc unde trebuie să perseverăm cu smerenie, cot la cot, ca să putem funcționa eficient. Dumnezeu iubește să ne sfințească, astfel că El ne aduce alături de bărbați care ne vor face să creștem. Dumnezeu iubește răbdarea, astfel că El impune o cale de conducere a bisericii care ne cere să ascultăm cu smerenie și să avem încredere că El este la lucru în viețile altora. Dumnezeu iubește smerenia, așa că ne-a dat conducerea pluralistă.

Pentru Dumnezeu, căruia Îi pasă întotdeauna de inimile noastre, contează atât scopul cât și mijloacele. Dumnezeu a hotărât ca biserica să fie condusă în modalități care să prețuiască smerenia atât în ce privește scopurile cât și în ce privește mijloacele. Altfel spus, Dumnezeu prețuiește deciziile noastre, dar El prețuiește de asemenea și modalitatea în care ne raportăm unii față de alții în procesul de luare a deciziilor.

Noi suntem tentați să credem că cele mai bune lucruri date de Dumnezeu bisericii sunt cele care sunt cele mai eficiente, mai ușor de realizat și care dau cele mai mari rezultate. Dar cele mai bune lucruri sunt cele care sunt cele mai *frumoase*. Iar Dumnezeu însuși, în interacțiunea dintre unitatea, diversitatea și armonia Lui, este standardul frumuseții pentru noi. Dumnezeu pune laolaltă bărbați diferiți cu daruri diferite, care au opinii puternice, apoi El insistă pe unitatea dintre ei. Când prezbiterii conduc împreună, ei sunt chemați să crească în exercitarea autorității chiar dacă li se cere să continue să dea

socoteală unul față de altul și rămân responsabili unul față de celălalt. În fapt, Dumnezeu este atât de dedicat creșterii noastre, încât El rânduieste bărbați care să intre în viețile noastre ca să scoată la iveală aspectele în care trebuie să creștem.

Dă-mi voie să îți fac cunoștință cu Buster. Buster este un personaj fictiv pe care eu îl folosesc pentru a ilustra toate ironiile părtășiei. În acest caz, Buster este acel individ din echipa de prezbiteri care seamănă cel mai puțin cu tine. El vede întotdeauna lucrurile diferit de cum le vezi tu. Mai mult, Buster are obiceiuri care te jenează. El este tipul pe care trebuie să te străduiești cel mai mult să îl iubești. Și înainte să zâmbești și să chicotești cu glas tare, pentru că știi cine este acest personaj în viața ta, ține minte că altcineva poate citi aceste lucruri și să se gândească la tine. Pentru acea persoană, tu ești Buster.

Iată ce vreau să spun: Dumnezeu l-a pus pe Buster în echipa ta ca să te ajute să crești. El este parte din proiectul lui Dumnezeu pentru viața ta. Știi cum ți-ar plăcea să fii respectat? Ei bine, Buster se va purta la polul opus. În fapt, el va vorbi deseori inconștient de felul în care tu vei percepe lucrurile. Știi cum vrei să te simți util? Ei bine, nu vei auzi vreodată asta de la Buster, pentru că el n-are nevoie de tine. Și, când vei auzi ceva din partea lui, cel mai probabil că va fi ceva critic – sau cel puțin așa îl vei percepe tu. Dar știi ce? Buster este darul lui Dumnezeu pentru tine. Și știi de ce? Pentru că, spre deosebire de cei care te laudă constant, Buster scoate la lumină



cât de mult simți tu nevoie de laudele oamenilor sau cât de greu îți este să manifesti har față de oamenii care nu te plac. Cu alte cuvinte, Buster îți arată ce iubești cu adevărat.

Adu-ți aminte mereu că pluralitatea în conducere nu are ca țintă confortul tău, ci creșterea ta în evlavie ca să iubești mai mult poporul lui Dumnezeu și să îl conduci mai bine. Desigur, tipii din echipa ta de prezbiteri, cu care îți place să stai, te vor face să fii mulțumitor. Dar Buster te va face evlavios. În fapt, Buster te va învăța Evanghelia. Datorită lui, va trebui să te străduiești mai mult să o aplici; va trebui să te străduiești mai mult să îl iubești. Iar aceasta te face să fii mai asemănător lui Isus.

## PRIVIND DINCOLO DE PLURALITATE

Vine o zi când, la fel ca Ronald Reagan, fiecare lider se deplasează către centrul crucii – a propos, nu literal, ci sigur spiritual și emoțional. Cum vei supraviețui când vor fi trase gloanțele? Unul dintre darurile lui Dumnezeu trimise când pare că ne ducem în jos este o echipă sănătoasă – una ai căror membri sunt stare să se identifice cu noi, să ne transmită că lor le pasă și să își folosească darurile, asemenea bisturiului, ca să facă operația necesară. Pentru moment, acest lucru nu arată și nu se simte întotdeauna ca fiind iubitor, dar Dumnezeu face toate lucrurile să fie frumoase la vremea hotărâtă de El (Ecl. 3:11). Dumnezeu vrea să folosească întâlnirile dificile și darea de socoteală clară și dureroasă ca să îți arate dragostea

Lui răbdătoare și grija Lui uimitoare. Iar când te supui ei cu smerenie, El va folosi acele perioade pentru a face o operație miraculoasă – una care te pregătește pentru următoarea etapă a conducerii și, în ultimă instanță, pentru a locui fericit în casa ta cerească.



# 6

## RECUNOAȘTEREA ȘI ÎMPĂRTĂȘIREA PUTERII

În zilele glorioase din trecut, eu visam să ajung un jucător bun de tenis de sală. Am jucat într-un campionat sau două, și m-am descurcat relativ bine. Din nefericire, acest succes timpuriu a condus la o percepție exagerată a abilităților mele, aceasta fiind, de fapt, o problemă cronică pentru mine, ca bărbat. Am trăit confortabil în fericirea ignoranței mele până când un prieten din biserica noastră m-a invitat să iau parte la un meci. L-am măsurat din priviri și mi-am închipuit că o să pot să îl învăț câteva lucruri. Și am jucat un meci cu el în ziua planificată.

Lumea mea s-a schimbat imediat ce l-am văzut lovind mingea pentru prima dată. În viața mea nu văzusem pe cineva lovind o minge de tenis de sală atât de tare, încât părea că a urlat. După primul schimb de mingi, evaluarea de sine pe care mi-o făcusem s-a schimbat dramatic. Strategia mea de joc s-a schimbat spontan – de la competiție la supraviețuire. Eram tentat să mă așez ghemuit doar ca să nu fiu pe

traectoria mingilor lovite de el. După ce prietenul meu a câștigat toate meciurile fără prea mare efort, a început să îmi spună că el se juca frecvent cu cei care îl făceau praf pe terenul din aer liber. Îmi aduc aminte că mă gândeam: *„Aha, deci există o întreagă lume a tenisului de care eu nu știu – un întreg univers al meciurilor pe terenuri exterioare la care nu m-am gândit niciodată”*. Pentru minte, era ceva de neînchipuit. Și, ca să fiu onest, era și umilitor.

Este un lucru bun când un om descoperă care este liga în care joacă.

Apostolul Pavel a jucat într-o ligă proprie. Când L-ai văzut pe Hristosul înviat, ai scris Scriptura și ai fost răpit până la al treilea cer, ei bine, să zicem că ești într-o categorie unică. În istoria răscumpărării există un singur Saul din Tars. Dacă te gândești că joci în liga lui, recitește cartea Faptelor Apostolilor. De data asta, recitește-o lent.

Dar există aici ceva care mă fascinează. Odată de recunoaștem locul unic ocupat de Pavel în Biblie și autoritatea lui apostolică deosebită, este uimitor să observăm felul în care el a cedat puterea în favoarea altora. În loc să își strângă mereu autoritate sau să o împartă doar cu cei care au beneficiat nemijlocit de lucrarea lui, Pavel a răspândit putere în jurul lui. Sau poate că este mai bine să spunem că el a împins-o în jos. El a început noi biserici, a crescut lideri și le-a dat putere. Pavel a echipat tineri bărbați, apoi le-a transferat lucrarea lui. El

a trimis departe de el prieteni precum Onisim, chiar și atunci când părea că a-i păstra în jurul lui ar fi slujit cel mai bine intereselor sale (Flm. 10-13). În loc să pretindă că avea dreptul la ajutor din partea lui Timotei și Epafrodit, Pavel i-a trimis înapoi la filipeni (Fil. 2:19-30). În loc să crească un centru financiar pentru lucrarea sa, Pavel a lucrat ca făcător de corturi. În loc să se aștepte să fie slujit – prerogativul tipic al puterii – el a slujit.

Când discutăm despre creșterea liderilor și despre conducerea pluralistă, eu cred că Pavel a înțeles ceva despre putere, un lucru pe care noi ratăm deseori să îl înțelegem.

## CE ESTE PUTEREA?

Hai să mărturisim ceva. Nouă nu ne place să ne gândim la puterea pe care o au liderii bisericii. Nu pare un lucru duhovnicesc. Pare ceva carnal, pământesc și lumesc. Când vorbim despre putere, noi ne simțim de parcă am rătăci prin ogoare seculare, acolo unde lumea se joacă. Dar există mult mai multe lucruri legate de putere decât coruperea ei, mai mult decât dictatori, politicieni murdari și șefi dominatori. Iar când evităm să vorbim despre dinamici ale puterii în biserică – când supra-spiritualizăm realitățile greșite ale conducerii – începem să fim greoi sau neglijenți, sau chiar mai rău.

În cartea lui, intitulată *Playing God: Redeeming the Gift of Power* [Joaca de-a Dumnezeu: răscumpărând darul puterii], Andy Crouch relatează povestea unui jurnalist care

a intervievat păstorul unei mega-biserici, cu mii de membri. Jurnalistul a pus următoarea întrebare: „Cum mânuiți puterea care vine împreună cu rolul pe care îl aveți ca păstor senior?” Păstorul a răspuns imediat: „O, puterea nu este o problemă la biserica noastră. Aici, toți suntem lideri slujitori”.<sup>1</sup>

Dintr-un anumit unghi de vedere, sigur că putem aprecia acest răspuns. Există un instinct cultural de a pivota în jurul subiectului puterii, trecând de la acesta la chemarea adresată de Hristos tuturor liderilor de a sluji. Dar, ca să fiu franc, când ne gândim la autoritatea pastorală atașată lucrării, la influența care însoțește predicarea, la impactul vânzărilor de carte, pentru cei care le scriu, și la numărul de slujbe care depind de conducerea făcută de păstorul obișnuit de mega-biserică, este puțin șocant să vedem că acest om nu era conștient că puterea poate fi o problemă. Andy continuă și descrie felul în care acest păstor era afundat în lucruri grave: „Am fost în încăperi în care, când am intrat acolo, am simțit schimbarea palpabilă a atmosferei, ca și cum cineva ar fi stins abrupt termostatul sau ar fi oprit muzica de pe fundal”.<sup>2</sup> Dumnezeu îi încredințase acestui lider o putere imensă. Singura întrebare era dacă el avea să o respingă sau să o vadă ca pe un dar de folosit spre gloria lui Dumnezeu.

Ca să fiu franc, când vine vorba de dinamici ale puterii,

---

<sup>1</sup> Andy Crouch, *Playing God: Redeeming the Gift of Power* (Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2013), p. 10.

<sup>2</sup> Crouch, *Playing God*, p. 10.

„fiii veacului acestuia, față de semenii lor, sunt mai înțelepți decât fiii luminii” (Luca 16:8). Unele companii și organizații non-profit înțeleg repede ceea ce biserica ratează deseori: cele mai durabile organizații sunt cele care nu văd piese singulare, ci imaginea de ansamblu a puterii. Scriind despre felul în care bisericile ar trebui să răspundă la acuzații de abuz de putere, păstorul Chris Mole spunea:

„În urmă cu mai mulți ani, în timp ce predicam la o conferință în Indiana, am văzut ceva ce nu mai văzusem niciodată până atunci. Era un întreg tren... în mișcare. Da, știu că acest lucru nu pare deloc important, dar eu sunt din West Virginia, unde nu vezi niciodată trenurile în întregime. Noi avem mult prea multe obstacole precum munții, râurile și terenul care unduiește constant. Am adus asta în discuție pentru că situațiile de abuz de putere sunt asemănătoare prin faptul că rareori vezi întreg trenul; altfel spus, voi vedem doar crâmpie ale abuzului. Rareori auzim de câte un incident, și nu vom înțelege niciodată cu adevărat care este impactul complet al abuzului. Acesta este unul din motivele pentru care multe definiții ale abuzului pun accentul pe existența unui mod de comportament abuziv.

Când am văzut cazuri prost gestionate fie în biserică, fie în societate, unul dintre elementele cele mai comune este focalizarea pe un singur incident sau eveniment. Această abordare orientată pe eveniment ne poate limita vederea și îl poate încuraja pe abuzator



prin îngustarea responsabilității lui, limitând-o la mărturisirea și pocăința față de un singur act sau o singură tactică specifică, lăsând neatins restul trenului de abuzuri, ca să spunе așa, care continuă să meargă înainte. Eu spun deseori că, dacă tratăm doar circumstanța în sine, incidentul sau problema prezentă, riscăm să îi încurajăm pe abuzatorii din conducere să comită păcate mai atent acoperite, sau chiar păcate mai respectabile”.<sup>3</sup>

Adevărul trist este că bisericile au o istorie de a le da trecere liberă oamenilor puternici – fie că este vorba despre un soț violent într-o căsnicie sau de un lider care abuzează de autoritatea poziției sale. Când vedem smerenia momentană a acelei persoane și auzim mărturisirea lui de genul, „of, scuze”, este ușor să ne închipuim că iertarea seamănă cu ceva ce Dumnezeu nu a vrut niciodată să fie. La urma urmei, când în biserică nu se vorbește despre putere, cum poate fi ea controlată? Dacă puterea nu este identificată prin structuri intenționale și perceptibile de dare de socoteală, cum am putea ști când se face abuz de ea?

Crouch definește puterea ca „abilitatea noastră de a face ceva din lume”.<sup>4</sup> El susține că Dumnezeu cel viu deschide istoria cu acte de putere: *Să fie lumină. Să fie apă. Să*

---

<sup>3</sup> Chris Moles, “Key Responses to Physical Abuse,” in *Becoming a Church That Cares Well for the Abused Handbook*, ed. Brad Hambrick (Nashville: B&H, 2019), p. 79.

<sup>4</sup> Peter Scazzero, *Emotionally Healthy Leader: How Transforming Your Inner*

*fie pământ. Să fie plante* (Gen. 1:3-11). Dar apoi vedem ceva neașteptat. Vedem o delegare de putere și autoritate de la Dumnezeu la cei ce purtau chipul Lui, bărbat și femeie, când li se poruncește să fie roditori, să se înmulțească și să aibă stăpânire asupra pământului (Gen. 1:22-28). Dumnezeu Se așteaptă acum ca toate ființele omenesti să exercite acea putere, adică să își folosească darurile, abilitățile, conducerea, inovația și influența ca să promoveze înflorirea lumii Lui. A avea putere implică să avem capacitatea de a crea și impulsul de a împărți și de a reproduce. Pe măsură ce oamenii se consacră credincios mandatului dat de Dumnezeu prin creație, puterea lor crește.

Gândește-te la asta. Indiferent dacă ești Steve Jobs, Martha Stewart, Kendrick Lamar, Tom Brady sau Tim Keller, cu cât ești mai eficient în a „face ceva din lume”, cu atât vei acumula mai multă influență și putere. Chiar dacă un lider neagă acest lucru, asta nu diminuează cu nimic realitatea. Și deși majoritatea liderilor nu au influența unui păstor de mega-biserică, dacă îți deschizi Biblia ca să predici duminică de duminică, să îi sfătuiești pe membrii bisericii tale sau să conduci o lucrare a bisericii, în ochii celor pe care îi conduci, ai putere și autoritate. Ca lideri care caută să construiască biserici sănătoase, noi nu putem acționa ca și cum puterea și autoritatea n-ar exista. Negarea puterii noastre nu ne face decât să fim

mai expuși la riscul de a o folosi greșit. Trebuie să încetăm să ne mai îmbrăcăm în naivitatea care prezumă un vocabular de spiritualitate smerită, ca și cum prin asta am arăta că noi nu ne folosim de puterea noastră. Liderul înțelept recunoaște puterea pe care o are și o folosește cu pricepere, știind că puterea poate corupe cu viteza luminii când noi suntem voit orbi față de prezența ei (v. caseta 6.1).

### ***Caseta 6.1. Surse de putere***

Peter Scazzero scria că „o nevoie critică pentru fiecare lider este ca el să devină conștient de puterea lui, adică de capacitatea lui de a influența, și să folosească bine acea putere, astfel încât să fie un dar pentru cei pe care îi slujește, făcându-l capabil să ajungă mai viu și mai înfloritor”.<sup>5</sup> Dar puțini lideri sunt conștienți de natura puterii ce le-a fost dată de Dumnezeu, cu atât mai puțin să se gândească la ea. Acest lucru este esențial pentru echipele de prezbiteri, pentru că noi toți avem putere. Alocă-ți câteva momente pentru a reflecta la următoarele surse de putere.<sup>6</sup>

- *Puterea pozițională* vine împreună cu o poziție sau titlu. Un rol specific, precum cel de păstor, director, membru în comitet, lider de grup mic, director financiar sau lider de închinare îți oferă o platformă pentru a-i influența pe alții.
- *Puterea personală* este legată de daruri, abilități, personalități și competențe unice pe care Dumnezeu ni le-a dat. Ea vine din ceea ce noi facem cu felul în care Dumnezeu ne-a creat ca să fim.
- *Puterea „factorului Dumnezeu”* este legată de greutatea sacră a rolurilor pe care le avem oficial de a-L reprezenta pe Dumnezeu. Fiecare păstor sau prezbiter deține această putere, pentru

<sup>5</sup> Am sumarizat aici din ideile lui Scazzero, *Emotionally Healthy Leader*, p. 245-47.

<sup>6</sup> Crouch, *Playing God*, p. 17.

că noi îi slujim pe oameni în Numele lui Isus.

- *Puterea proiectată* este puterea pe care alți oameni ne-o atribuie fără să își dea seama. Când alții proiectează asupra noastră nevoile lor neîmplinite sau problemele lor nerezolvate cu speranța că le vom împlini sau rezolva, acest lucru ne dă putere. Dacă suntem conștienți de această putere, suntem păziți ca nu cumva să ne folosim de alții, care sunt nevoiași și vulnerabili, în avantajul nostru.
- *Puterea relațională* este cea care crește peste timp în lucrare, pe măsură ce oamenii ne încredințează temerile și secretele lor. Când îi consiliem pe alții și le auzim secretele sau experiențele dureroase, ei au încredere în noi. Acest lucru adaugă ceva la puterea noastră atunci când stăm alături de oameni în momentele lor cele mai vulnerabile.
- *Puterea culturală* izvorăște din vârstă, rasa, sexul sau etnia noastră. Unele societăți le dau mai multă putere celor mai în vârstă. Trist este că, în funcție de contextul geografic în care slujești, culoarea pielii și/sau etnia cuiva îi dă mai multă sau mai puțină putere.

Pune-ți deoparte o clipă ca să faci un inventar al puterii tale. Gândește-te la fiecare sursă de putere și la nivelul de influență care ți-l dă fiecare.

Iată care este ideea. Echipele de lideri înțelepți au *dinamici ale puterii* ca o categorie funcțională pentru felul cum conducerea lor afectează biserica. Ei sunt deliberați și transparenți cu felul în care puterea este folosită în lucrarea lor de conducere. Conștientizarea diferențelor de putere ar trebui să influențeze politicile și procedurile noastre, felul cum ne raportăm la sexul opus, cum stabilim salariile și – probabil cel

mai important – felul cum construim structurile de dare de socoteală. În capitolul precedent, am descris un interviu pe care l-am ascultat recent cu un păstor celebru care a avut o cădere, a cărui echipă de vis față de care dădea socoteală era înțesată de oameni doar din afara bisericii locale. Ascultând la acel interviu, inima mea a plâns pentru acel om. Și eu am slujit în locuri în care structurile de autoritate și dare de socoteală erau neclare și nedefinite. Îmi amintesc ce confuzie și probleme au fost create de o astfel de situație.

### ÎMPINGE PUTEREA ÎN AFARĂ: PREZBITERII LAICI NU SUNT ECHIPA DE JUNIORI

Dinții mei de lider au fost ascuțiți într-o denominație în care prezbiterii laici nu existau.<sup>7</sup> Cauza nu era că zeciuiele noastre trebuiau să le asigure o viață luxoasă păstorilor angajați cu normă întreagă. Nu, ci mai degrabă noi credeam că un cler remunerat poate fi susținut biblic și că acest model ar fi dus la o echipă de prezbiteri mai eficientă și mai conectată. Noi credeam că aceasta era cea mai eficace modalitate de a conduce biserica. Eu însumi am predicat asta. Am scris despre asta. Și am organizat biserica locală conform acestui model. Dar ceva lipsea.

În timp, am ajutat și biserici care păreau mai eficiente

---

<sup>7</sup> Această parte folosește idei din articolul meu, “Lay Elders Are Not the Shepherding JV Team”, publicat de The Gospel Coalition (website), 8 Septembrie 2017, <https://www.thegospelcoalition.org/article/lay-elders-are-not-shepherding-jv-team/>.

să îi dea puterea unui singur predicator sau lider care putea să formuleze viziunea și să dea o direcție. Uneori, acesta era plantatorul bisericii, care încă nu avusese timp sau nu găsisse oamenii care îi trebuiau ca să formeze o echipă de prezbiteri. Alteori, la mijloc era o organizare mai congregațională, în care biserica avea un păstor și unde diaconii sau prezbiterii slujeau un pic mai mult decât un sfat de consilieri.

În călătoria mea, am ajutat și lideri care slujeau sub autoritatea unor păstori sau alături de păstori care erau diabolic de înfometați după putere. În general, acești indivizi sunt cunoscuți ca *păstorii-celebrități căzuți*. Astfel de bărbați îi împingeau adesea pe prezbiteri în decor, ca să își poată consolida și crește puterea și controlul.

Mai puțin insidioase, dar probabil mai periculoase, sunt mediile în care un comitet de prezbiteri laici există, dar responsabilitatea pentru darea de socoteală – în particular în cazul liderului senior – rămâne neclară și nedefinită.

De-a lungul anilor, am învățat că modelul biblic este diferit. Pentru mine, aceasta a fost o lecție esențială de dezvoltare a conducerii. Asemenea lucrării lui Pavel, lucrările noastre ar trebui să fie caracterizate de cesionare, de a uita de noi înșine. Dorința noastră trebuie să fie să îi vedem pe alții cum își dezvoltă darurile și potențialul. Trebuie să împingem în afară puterea – dăruindu-le altor lideri din resursele, influența, talentele și autoritatea noastră. Și putem face acest lucru

desemnând și dându-le putere prezbiterilor neremunerați. Eu cred că rămâne important ca anumiți prezbiteri să fie remunerați pentru lucrarea lor (1 Tim. 5:17). Dar am ajuns să cred că un fel deosebit de a răspândi puterea ține de a ne asigura că unii nu sunt remunerați. Iată patru motive în sprijinul acestei idei.

*În primul rând, prezbiterii neremunerați asigură o protecție mai mare.* În această lume decăzută, banii afectează orice mediu de care se ating. Când o echipă de lideri este alcătuită exclusiv din oameni al căror viitor financiar este legat de organizație, acest lucru îi poate ispiti la oportunism, și îi poate face să fie mai puțin circumspecți în cazul anumitor decizii importante. Poate părea ceva nobil, dar este un lucru naiv să gestionezi o echipă presupunând că smerenia sau relațiile de durată pot să depășească influența acestor dinamici economice și politice.

Prezbiterii neremunerați privesc printr-o lentilă mai puțin opacă la felul în care deciziile afectează bugetul de anul viitor sau participarea membrilor la adunările congregației de săptămâna viitoare. Prezbiterii neremunerați nu sunt mai sfinți sau impermeabili față de statisticile legate de veniturile bisericii sau de participarea membrilor. Ei doar nu lucrează pentru biserică, astfel că este mai puțin posibil ca deciziile lor să fie influențate de asta. Ei nu sunt împiedicați de felul în care conducerea lor afectează salariul sau poziția lor în biserică. În felul acesta, prezbiterii neremunerați se află în situația unică de a proteja interesele bisericii la fel de bine ca pe orice

membri ai echipei care ajung să fie criticați pe neașteptate.

Cunosc un păstor a cărui primă soție n-a năpustit asupra lui cu o mulțime de păcate groaznice, de care pretindea că el nu s-a pocăit. Deși păstorul a fost dezvinovățit de echipa lui de prezbiteri – majoritatea dintre ei neremunerați – congregația a fost scandalizată de divorțul care a urmat, iar oamenii au votat cu picioarele. Numărul membrilor s-a prăbușit, veniturile la fel, iar biserica a trecut printr-un întreg ciclu de haos. Păstorul s-a oferit să demisioneze, dar prezbiterii credeau că el era chemat să predice. Așa că, în ciuda statisticilor legate de prezența membrilor la întâlnirile de duminică dimineața, ei au simțit că viitorul bisericii era cel mai bine asigurat prin protejarea rolului lui. Ei l-au întărit prin rugăciunile și încurajările lor, și l-au chemat să stea legat de catarg până ce biserica a trecut de furtună.

Acest lucru s-a petrecut în urmă cu mulți ani.

Acest păstor este acum recăsătorit, iar biserica a ieșit din furtună mai puternică. L-am întrebat recent dacă credea că ar mai fi păstorit biserica aceea dacă toți prezbiterii ar fi fost remunerați și aflați sub presiunea unui declin rapid în ce privește dărnicia și participarea la întâlnirile bisericii. „Probabil că nu”, a spus el. Apoi a adăugat: „Când o congregație ridică întrebări serioase despre un membru al echipei și când trebuie luată o decizie nepopulară, este mângâietor să știi că există prezbiteri a căror slujbă și al căror viitor economic nu sunt



legate de felul în care votează”. Și cred că avea dreptate.

*În al doilea rând, prezbiterii neremunerați aduc stabilitate și sunt o investiție mai puternică.* În unele denominații creștine, lucrarea pastorală este tratată deopotrivă ca o chemare și o carieră. Asta înseamnă că bărbații vor petrece câțiva ani păsătorind într-un loc, după care se mută într-o biserică mai mare. Practica aceasta nu este cu totul greșită; este bine să investești în bărbații mai tineri și să le dai o influență mai mare pe măsură ce ei cresc în înțelepciune. Dar pornirile ambițioase ale unei abordări a slujirii de tipul carierei pot să corupă foarte ușor esența lucrării. Iar când rolurile de conducere sunt toate ca o ușă batantă, acest lucru poate destabiliza biserica locală.

Prezbiterii neremunerați nu au aceste ispite. Ei nu își construiesc viețile în jurul slujirii plătite, așa că ei se pot investi profund în relație cu biserica locală. Chiar dacă prezbiterii plătiți pleacă mai departe, cei neremunerați rămân pe loc. Iar când aceștia rămân la postul lor, ei slujesc drept administratori ai istoriei și ai mărturiei bogate a Evangheliei care răsună din biserica lor. Desigur, există situații în care prezbiteri rigizi au protejat niște tradiții moarte. Totuși, într-o biserică sănătoasă, este mai degrabă posibil ca experiența lor, relațiile pe termen lung dintre ei și cunoașterea bisericii de către ei să tocească asperitățile tradițiilor și să ajute la aducerea unei schimbări productive.

*În al treilea rând, prezbiterii neremunerați aduc cu ei*

*o înțelepciune mai profundă.* Este o economie simplă. Dacă toți prezbiterii ar fi remunerați, echipa ar fi mai mică. În acest model, mărimea echipei este determinată de resursele financiare ale bisericii, nu de nevoile ei sau de darurile prezbiterilor. Asta poate însemna că râul de înțelepciune curge pe o albie îngustă și are o adâncime periculos de mică. Dar „marele număr [abundența, lit. ESV] al sftnicilor” aduce o trecere mai sigură (Prov. 11:14).

Trebuie să recunoaștem că termenul „abundență” este unul abstract. El nu prescrie dimensiunea ideală a echipei tale de prezbiteri, dar îți sugerează un număr care trece dincolo de ceea ce biserica ta poate remunera. Majoritatea bisericilor din lume sunt mici. Când rolul prezbiterului este dependent de bugetul bisericii, nu de numărul bărbaților calificați care aspiră la această slujire, putem crea un model în care singurele biserici care se pot bucura de o abundență de prezbiteri ar fi bisericile bogate din Occident.

Pentru cei care ar putea susține că este prea mult să chemăm un bărbat neremunerat la rigorile echipării și evaluării aplicabile prezbiterilor, eu voi răspunde prin cuvintele lui Alexander Strauch:

„Unii oameni ar putea să spună că ‚nu poți să te aștepți de la oameni obișnuiți să își îngrijească familiile, să lucreze cât este ziua de lungă, și să mai și păstorească o biserică locală’. Totuși, acest lucru pur și simplu nu este adevărat. Mulți oameni își îngrijesc familiile, lucrează

și totuși dedică foarte mult timp slujirii în comunitate, cluburilor, activităților atletice și/sau instituțiilor religioase. Sectele și-au construit mișcări laice largi, care supraviețuiesc în principal datorită timpului dăruit voluntar de membrii lor.

Noi, creștinii care ne bazăm pe Scriptură, devenim un grup de credincioși molateci, leneși, oameni care pretind să fie plătiți ca să facă cel mai mărunț lucru. Este uimitor, în sens pozitiv, câte lucruri pot realiza oamenii când sunt motivați să lucreze pentru ceva ce le place. Am văzut oameni zidind și remodelând case în timpul lor liber. Am văzut de asemenea oameni disciplinându-se pentru a căpăta o cunoaștere fenomenală a Scripturii.

Problema reală, deci, nu stă în faptul că bărbații ar avea un timp limitat sau energie limitată la dispoziție, ci în ideile false despre muncă, trăire creștină, prioritățile vieții și, în special, despre slujirea creștină”.<sup>8</sup>

*În final, prezbiterii neremunerați vin cu o perspectivă mai largă asupra problemelor bisericii. Poziția prezbiterilor neremunerați este unică, astfel că ei vin cu o perspectivă unică. Ei aduc o perspectivă „civilă” în discuțiile dintre liderii bisericii noastre. Acest lucru este deosebit și, așa zice eu, necesar pentru anumite decizii strategice. O biserică nu este pur și*

---

<sup>8</sup> Alexander Strauch, *Biblical Eldership: An Urgent Call to Restore Biblical Church Leadership* (Littleton, CO: Lewis and Roth, 1995), p. 28.

simplicu o comunitate și o cauză, ci și o organizație.<sup>9</sup> Dacă vrei ca misiunea ei să aibă succes, ai nevoie ca organizația să o susțină.

Păstorii au tendința de a fi croiți pentru părtășie și cauze nobile. Dar partea organizațională – cu toate graficele și politicile ei – este deseori ignorată sau se presupune că există de la sine. Pe de altă parte, oamenii de afaceri umblă zilnic într-o lume care înțelege legăturile dintre organizație și misiune. Când astfel de bărbați sunt și prezbiteri calificați, perspectiva lor îi poate aduce echipei de prezbiteri sfaturi care sunt deopotrivă strategice din punct de vedere al misiunii bisericii și înțelepte biblic (Matei 10:16).

Și mai este ceva.

Păstorii remunerați au parte adesea de partea șlefuită a oamenilor. Postmodernismul poate să fie în floare, dar oamenii se gândesc de două ori înainte să arunce un cuvânt porcos în prezența unui păstor plătit. Prin contrast, prezbiterii neremunerați nu sunt tratați cu aceleași filtre și cu o spiritualitate forțată. Congregația îi percepe pe cei neremunerați mai mult ca fiind *noi* decât *ei*.

---

<sup>9</sup> Gordon Smith scria: „Puterea împărtășită nu este putere difuză. Nu înseamnă că puterea este diminuată. Puterea împărtășită conduce la mai multă putere. Organizația este mai puternică, mai eficientă și mai echipată ca să își împlinească misiunea atunci când cei din cadrul organizației recunosc și afirmă exercitarea legitimă a puterii, apreciind diferențele căi în care ea se exprimă în cadrul ei instituțional”. - *Institutional Intelligence: How to Build Effective Organizations* (Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2017), p. 57.

Asta nu înseamnă că prezbiterii neremunerați sunt mai smeriți sau mai accesibili decât cei de pe ștutul de plată al bisericii. Prăpastia dintre cei plătiți și cei laici n-a fost niciodată o simplă chestiune organizatorică. Ea este o prăpastie care trece chiar prin mijlocul inimii omului. Prezența bărbaților neremunerați în echipa de prezbiteri recunoaște această realitate și caută cu înțelepciune să acopere această prăpastie.

De asemenea, asta nu înseamnă să transformăm biserica într-un fel de mini-republică, doar ca să ne asigurăm că în echipa de prezbiteri avem reprezentare congregațională. Cred că asta are mai mult de-a face cu felul în care prezbiterii văd biserica. Prezbiterii neremunerați pot foarte ușor să se identifice cu biruințele și ispitele, și cu înțelepciunea și slăbiciunile care îi vizitează pe membrii bisericii în fiecare zi de la ora 9 la ora 17. Punând alături prezbiteri neremunerați și prezbiteri plătiți, echipa de lideri poate să cunoască mai bine starea turmei lor și să le acorde atenția necesară (Prov. 27:23; F.A. 20:28).

## ÎMPUTERNICIREA FIECĂRUI LIDER

Cu greu ne-am putea imagina că prezbiterii neremunerați ar fi un fel de cheie magică prin care se vor deschide toate perplexitățile organizatorice care îi afectează pe evanghelici. Fiecare model de conducere își are imperfecțiunile lui. Dar atunci când prezbiterii neremunerați primesc putere, acest lucru recunoaște și demonstrează adevărul că până și cei care au primit o putere

mare au limite. Dacă bisericile noastre sunt conduse doar de personal plătit, ratăm să folosim daruri esențiale. Combinația dintre înțelepciunea felurită, cunoașterea mai profundă a societății, perspectivele unice asupra sănătății bisericii și eliberarea de preocupări financiare este absolut vitală. Și iată de ce: dacă vrem să gestionăm bine puterea, trebuie să o împărțim cu alții și să o administrăm împreună.

Jonathan Leeman, de la organizația 9Marks, a scris cândva un articol util intitulat „How Mark Dever Passes Out Authority” [Cum face Mark Dever transfer de autoritate]<sup>10</sup>. Leeman a descris felul cum păstorul Mark Dever este confruntat constat cu oportunitatea de a acumula autoritate, dar el dă mai departe din ea. Dever construiește mai întâi lucrarea alături de echipa lui de prezbiteri. El își limitează proporția predicării la 50-60% din timp. El le permite altora să îi „fure” ideile. El vorbește puțin la întâlnirile prezbiterilor, și nici nu le conduce. El le cere critici membrilor din congregație. Leeman a alocat a doua jumătate a articolului lui descriind cum acest model de conducere a influențat profund cultura bisericii locale unde Mark Dever slujește. Printre efectele esențiale se numără modalitățile în care această cultură distruge ierarhiile sociale naturale și cultivă o disponibilitate de a ierta.

Când am citit acest articol, am observat că gestul lui Dever de a se goli de sine a avut un impact atât de mare asupra

---

<sup>10</sup> Îi sunt recunoscător lui Jim Dethmer pentru această idee a bisericii care există în tensiunile părtășiei, cauzei și organizației.

bisericii lui, încât el a ajuns de fapt să fie prețuit mai mult. Cu alte cuvinte, temerile care stau în spatele reticenței noastre de a ceda din putere – *oamenii vor uita de mine; se vor folosi de mine; voi ajunge inutil* – se ofilesc asemenea buruienilor atunci când stau sub căldura adevărului Evangheliei. Când Hristos S-a golit pe Sine de putere, El a fost înălțat (Fil. 2:6-9). Același lucru s-a petrecut cu Pavel. Cu cât apostolul a dat mai departe din puterea lui, cu atât a câștigat mai multă influență. Explicația este că, atunci când împărțim puterea, ea nu se pierde, ci se multiplică!<sup>11</sup>

Trebuie să împingem puterea în jos ca să obținem un premiu mai mare. Acest lucru ne cere curaj și o claritate alimentată de credință. Asta doresc eu pentru tine și pentru mine. Și, cel mai important, asta cred că vrea Dumnezeu pentru biserica Lui.

---

<sup>11</sup> Jonathan Leeman, “How Mark Dever Passes Out Authority,” The Gospel Coalition (website), January 16, 2014, <https://www.thegospelcoalition.org/article/how-mark-dever-passes-out-authority/>.

# 7

## AJUSTAREA PLURALITĂȚII

Conducerea pluralistă prin prezbiteri este deopotrivă delicată și durabilă.<sup>1</sup> Pe de o parte, o echipă de prezbiteri îi conferă tărie bisericii locale, purtând greutatea conducerii bisericii înainte, în ciuda tuturor împotrivirilor. Gândește-te puțin la istoria creștinismului: echipele sănătoase de lideri au stat neînfricate în fața societății antagoniste, a guvernelor ostile, a păcatului și chiar a diavolului.

În același timp, trebuie spus că este ușor ca o astfel de echipă să se dezintegreze. Există întotdeauna pericolul ca prezbiterii să ajungă dezbinați tot roind în jurul unei chestiuni noduroase. Ei pot pierde din vedere cele mai importante lucruri și să ajungă să se focalizeze pe chestiuni periferice. Elementele marginale devin esențiale. Discernământul se pierde. Liderii pierd din vedere esențialul.

O conducere pluralistă nu funcționează după o rețetă

---

<sup>1</sup> Acest capitol folosește gânduri din articolele mele “The Plurality Dashboard” (părțile 1 și 2), Rev. Dave Harvey (website), 29 Martie 2016, [www.rev-daveharvey.com/2016/03/29/plurality-dashboard-part-one/](http://www.rev-daveharvey.com/2016/03/29/plurality-dashboard-part-one/); 30 Aprilie 2016, [www.rev-daveharvey.com/2016/04/30/plurality-dashboard-part-two/](http://www.rev-daveharvey.com/2016/04/30/plurality-dashboard-part-two/).



prin care sunt stabilite anumite lucruri, după care liderii uită de ele. O echipă de prezbiteri este ca o mașinărie puternică și delicată, care are nevoie de inspecție și întreținere regulată ca să poată rămâne sănătoasă.

De aceea, cum putem ști dacă o astfel de echipă este sănătoasă? O echipă sănătoasă de prezbiteri trebuie să fie mai mult decât numele care apar în documentele de înființare sau sub eticheta „prezbiteri” de pe pagina de internet a bisericii. De fiecare dată când doi sau mai mulți bărbați se strâng laolaltă, se creează un soi de cultură. Singura întrebare este dacă ea este sănătoasă sau nu, sau cel puțin dacă merge în direcția care trebuie.

Prezbiterii și conducerea sunt lucruri care au nevoie să îmbrace carne și oase. Convingerile noastre primesc un trup. Echipele sănătoase de lideri trebuie să întruchipeze valori comune, respect reciproc, relații de colaborare și un simțământ al istoriei și responsabilităților împărtășite ca echipă. Întruchiparea acestui fel de cultură cere timp și efort; echipa de lideri nu devine cumva magic o echipă de frați. Dar efortul de a ajunge acolo merită să fie făcut. În fapt, importanța menținerii pluralității nu poate fi exagerată. Ne place sau nu, cultura echipei de prezbiteri determină sănătatea bisericii. Un păstor cunoscut spunea: „Ce sunt liderii, aceea ajung să fie oamenii lor”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> John MacArthur, “God’s Standard for Leadership,” Grace to You (blog), August 5, 2013, <https://www.gty.org/library/blog/B130805/gods-standard-for-leadership/>.

Asta nu diminuează rolul Duhului Sfânt, al predicării biblice, al misiunii și al altor mijloace ale harului care modelează poporul lui Dumnezeu. Dar fără lucrarea echipei sănătoase de lideri, aceste mijloace ale harului pot fi stinse sau împiedicate. Exprimat simplu, *așa cum sunt prezbiterii, așa este și biserica.*

Ți-am dat deja o vedere generală asupra a ce înseamnă să construim o echipă sănătoasă de lideri, iar în cele două capitole dinaintea acestuia am vorbit despre câteva din mecanismele necesare pentru păstrarea unei conduceri pluraliste. Acum aș vrea să îți dau un instrument care te va ajuta să analizezi echipa locală de prezbiteri și să o menții funcțională pe termen lung. Mie îmi place să folosesc metafora motorului cu patru cilindri, nu pentru că aș fi crescut cu abilități de genul acesta, ci pentru că eu cred că este o analogie solidă.

Un cilindru este un tub uriaș din interiorul motorului, în interiorul căruia pistonul se mișcă în sus și în jos, comprimând benzina și dând naștere combustiei. *Dacă nu ți se pare că este corect ce zic, dă vina pe Google; din nou, eu sunt genul de tip care se simte triumfător dacă găsește capacul de la rezervor când închiriază o mașină... uneori.* Ideea este că există patru factori – putem să îi numim *cilindrii pluralității* – care alimentează motorul echipelor noastre. Când toți acești cilindri sunt puși în funcțiune, echipa va accelera biserica, duând-o înainte în misiunea ei.

## INSPECTÂND PLURALITATEA: MOTORUL CU PATRU CILINDRI

În Pennsylvania, unde am copilărit, mașinile trebuiau inspectate odată pe an. Inspecțiile erau întotdeauna complicate, dar în procesul de inspecție, proprietarul afla dacă anumite piese sau sisteme din mașină aveau nevoie de reparație sau trebuiau înlocuite. Acesta era un proces bun pentru proaspeții șoferi, pentru că ei învățau că inspecția mașinii este necesară pentru întreținerea ei – și asta te ocrotea pe tine și pe alții, și menținea mașina funcțională.

Oricine se alătură unei echipe de prezbiteri trebuie să aibă aceeași așteptare. A începe de la cei patru cilindri pe care îi voi prezenta în continuare – acordul, încrederea, grija și potrivirea – ar trebui să fie de ajutor. Trebuie să inspectăm acești patru cilindri cu regularitate. Ține minte că identificarea unei probleme nu este un rechizitoriu la adresa conducerii sau a calității bisericii. La fel cum orice mașină are nevoie de întreținere, și echipele au nevoie de ea. Acolo unde există echipe de lideri, vor exista inevitabil și probleme. Dar echipa înțeleaptă minimizează aceste probleme prin inspecție regulată. Hai să analizăm fiecare cilindru al pluralității și să identificăm câteva semne de avertizare care ar putea să se aprindă pe bord.

*Cilindrul acordului: înțelegem lucrurile la fel?*

Mulți bărbați bine intenționați și credincioși au căutat să construiască o biserică în jurul unor afirmații de credință

exagerat de simplificate, cum ar fi „Noi credem în Isus. Punct”. Această abordare nu îi slujește nici bisericii, care așteaptă claritate de la lideri, nici prezbiterilor, care trăiesc în confuzie despre ce anume îi unește cu adevărat. O conducere pluralistă întemeiată pe abstractizări nu va fi niciodată o echipă sănătoasă. Când o echipă de prezbiteri nu este clară în ce privește temeiul unității lor, vor vedea cilindrul acordului – și, ca rezultat, mișcarea înainte a echipei – făcând mișcări când în sus, când în jos, caracterizate de dezbinări în fața deciziilor majore.

Prezbiterii sunt chemați să definească și să protejeze granițele doctrinare ale bisericii. Echipa nu trebuie să fie de acord asupra oricărui lucru, dar ea trebuie să fie unită în doctrinele esențiale, începând cu Evanghelia. Biserica este o entitate teologică. Astfel, bărbații care sunt uniți prin acord teologic trebuie să o conducă. Aceasta începe cu o unitate doctrinară întemeiată pe o declarație de credință sau pe crezuri și mărturisiri de credință comune, la care fiecare prezbiter subscrie (Efes. 4:1-16). Iată câteva întrebări pe care le poți folosi pentru evaluarea nivelului unității voastre teologice:

- Suntem de acord în ce privește sensul cuvântului *Evanghelia* (1 Cor. 2:2-5; 15:1-8; Gal. 1:6-12)?
- Temeiul doctrinar al unității noastre ca echipă este bine definit?
- Avem o mărturisire de credință și, dacă da, suntem toți de acord cu ceea ce ea spune (Efes. 4:1-16)?

- Suntem de acord în ce privește sensul termenilor ei (2 Tim. 2:14)?

Dincolo de mărturisirea noastră comună, există o altă parte a cilindrului acordului. Ea este mult mai subtilă, însă la fel de importantă. Ea constă din cât de bine slujim noi împreună atunci când vorbim despre ceea ce credem. Prezbiterii devin echipe prin discuții teologice consistente, respectuoase, cu substanță și purtate la timpul potrivit. Folosește echipa ta de prezbiteri grijă și înțelepciune când discutați, dezbateți și vă exprimați diferențele de înțelegere în ce privește crezul bisericii? Sunteți în măsură să aveți puncte de vedere diferite în ce privește doctrinele și discuțiile, fără ca relațiile dintre voi să fie divizate? Iată câteva întrebări prin care puteți monitoriza calitatea conversațiilor voastre teologice:

- Creștem împreună teologic prin studiu și discuții (2 Tim. 2:15)?
- Când suntem în dezacord asupra doctrinei sau metodelor mai puțin importante, facem acest lucru înțelept și cu dragoste (Efes. 4:1-3)?
- Este clar pentru toți că prezbiterii din echipă se străduiesc să își înțeleagă reciproc pozițiile doctrinare și că pot să le reprezinte fără exagerare sau denaturare (Iacov 1:19)?

Unii presupun că dezacordul va înfunda cilindrul acor-

dului. Această greșeală răspândită face confuzie între dezacord și lipsa de respect ori de loialitate. Prezbiterii smeriți care dezbat lucrurile în modalități prin care ilustrează legea dragostei, de fapt îmbunătățesc motorul lucrului în echipă; ei îmbunătățesc performanța echipei.<sup>3</sup>

Asta nu înseamnă întotdeauna că discuțiile sunt liniștite. În cartea lui intitulată *Outliers* [Anormalii], Malcolm Gladwell povestește de un avion de marfă care era pe punctul de a se prăbuși. Dorind să evite coliziunea, copilotul și inginerul de bord i-a sugerat căpitanului cu politețe și respect să schimbe traiectoria zborului. Căpitanul mult mai experimentat a respins imediat sfatul copilotului. Și, din cauza lipsei exprimării urgenței din partea copilotului, căpitanul n-a înțeles ideea acestuia. După câteva minute, avionul avea să se facă zob în coliziunea cu versantul unui munte.<sup>4</sup>

Prezbiterii puternici prețuiesc acordul dintre ei, dar știu și că respectul exagerat vine cu un cost mare. Ei știu că uniformitatea fără substanță a liderilor slăbește biserica. Ei sunt în măsură să vadă luminile de avertizare de pe bord atunci când există un respect nepotrivit față de cel mai vocal

---

<sup>3</sup> Jeffrey A. Sonnenfeld susține că un mediu în care oamenii își pot exprima deschis dezacordurile este necesar pentru ca orice echipă de lideri să își atingă potențialul și să evite pericolele răspândite ale gândirii de turmă. Sonnenfeld, "What Makes Great Boards Great," *Harvard Business Review*, Sept. 2002, [hbr.org/2002/09/what-makes-great-boards-great/](http://hbr.org/2002/09/what-makes-great-boards-great/).

<sup>4</sup> Malcolm Gladwell, *Outliers: The Story of Success* (New York: Little, Brown and Company, 2008), p. 177-223.

dintre ei, sau o admirație naivă și greșită față de păstorul principal. Și ei sunt dispuși să vorbească.

*Cilindrul încrederii: suntem onești și smeriți unii cu alții?*

Încrederea stă în centrul unei echipe sănătoase de lideri. Fiecare bărbat trebuie să fie convins de sinceritatea și integritatea celorlalți. Dacă îndoielii i se permite să se acumuleze asemenea mizeriei dintr-un motor, piesele devin corozive și se distrug reciproc, interferând în operarea lui liberă și eficientă. Dar când prezbiterii se pot adresa cu onestitate bisericii, unul altuia și păstorului principal, acest lucru cultivă un mediu al onestității în întreaga congregație, unde fiecare membru se simte liber să își exprime îngrijorările și să fie transparent în legătură cu slăbiciunile sau ispitele sale. Integritatea adâncește încrederea. Proverbe 10:9 spune: „Cine umblă fără prihană, umblă fără teamă”. Prezbiterii integri cultivă un mediu al siguranței.

Iată câteva întrebări care te vor ajuta să verifici cât de bine funcționează cilindrul încrederii:

- Vei fi loial Cuvântului lui Dumnezeu fiind complet onest cu mine (Col. 1:28-29)?
- Mă vei judeca sau exploata dacă îmi arăt slăbiciunea (Luca 6:37)?
- Vei fi răbdător cu mine în domeniile în care am nevoie să cresc (1 Tes. 5:14)?

- Poți fi discret odată ce știi care sunt ispitele cu care mă lupt (Prov. 3:21)?
- Pot să am încredere că nu vei împrăștia în jurul tău lucrurile pe care ți le spun?
- Ești gata să sari în apărarea mea, dar niciodată ca să îmi aperi păcatul (Prov. 16:28)?

Pentru a obține loialitatea autentică, fiecare prezbiter trebuie să fie încrezător în modul în care fiecare coleg al echipei va răspunde față de aspectele particulare ale slăbiciunii lui. Slujirea ca prezbiter îl așază pe fiecare bărbat într-o turlă, de unde poate avea o imagine destul de bună asupra vieților celorlalți prezbiteri. Voi vă rugați împreună, slujiți împreună, gândiți împreună, vă sfătuiți împreună, vă bucurați împreună, evaluați împreună și vă mărturisiți păcatele împreună. Împărtășirea acestor experiențe creează o imagine clară asupra darurilor, luptelor, punctelor tari și a punctelor slabe ale echipei. Având această perspectivă clară, veți sta înarmați cu gândiri care pot uni sau pot dezbina, pot rafina sau pot slăbi, pot zidi sau pot demola. Perspectiva pe care o ai îți dă putere în viețile celorlalți prezbiteri, și felul cum vei folosi acea putere va determina dacă ceilalți bărbați au sau nu încredere în tine.

De curând am fost într-un grup de bărbați care își mărturiseau luptele prezente și temerile legate de viitor. Când am încredere în dragostea lor față de mine – încrederea că ei îmi vor binele – mă simt mult mai liber să fiu transparent cu ei.



De asemenea, sunt și mai în stare să primesc compasiunea pe care ei o exprimă față de durerea mea și corecția înțeleaptă a slăbiciunilor și păcatelor mele. Faptul că am această încredere mă eliberează ca să vorbesc liber cu ei. Hai să fim onești, acolo unde acest fel de încredere este absent, prezbiterii vor fi superficiali, temându-se ca nu cumva ispitele sau slăbiciunile lor să devină cărțile de poker aduse împotriva lor în viitor. Echipele de lideri trebuie să cultive loialitatea, iar loialitatea spune: „Voi încuraja punctele tale tari fără să ignor sau să exploatez slăbiciunile tale”.

Acest lucru ne conduce la a doua verificare a cilindrului încrederii, căutând prezența smereniei. Pentru a face astfel încât echipa de lideri să treacă de la un comitet la o echipă funcțională, fiecare bărbat trebuie să fie convins că are nevoie de ceilalți. El trebuie să experimenteze și să imite modelul analogiei trupului prezentată de Pavel (1 Cor. 12:12-27), în care prezumția personală este aceasta: *Dacă vreau să cresc, am nevoie de ajutorul tău*. Inspectarea prezenței smereniei poate începe cu câteva întrebări simple:

- Ești grabnic la ascultare sau să vorbești (Iacov 1:19)?
- Vei face pasul înapoi când apar neînțelegeri (Matei 5:23-24)?
- Te vei smeri dacă eu risc să te corectez sau să îți vorbesc despre o slăbiciune pe care o văd la tine

(Prov. 9:8)?

Întreaga comunitate creștină ne testează smerenia, dar când faci parte dintr-o echipă de conducere, este ca și cum ai da examenul de avocatură; testul este lung, complicat și fără rezultate imediate. Smerenia trebuie câștigată în timp, când noi, ca indivizi, ne suspectăm mai întâi pe noi înșine, nu pe alții, și îi slujim mai întâi pe alții, nu pe noi înșine. Cu trecerea timpului, acest fel de smerenie devine un ulei bogat care ajută motorul loialității să funcționeze bine.

Onestitatea și smerenia te vor ajuta să mergi pe multe drumuri periculoase. Dacă te afli chiar acum într-un mediu aspru, adu-ți aminte că frumusețea și simplitatea ideii de pluralitate ilustrează strălucirea testată în timp a regulii de aur (Luca 6:31). Ca prezbiteri, noi cădem pur și simplu de acord să tratăm viața împreună în același fel în care îi învățăm pe alții să o trateze. Și, lucru uimitor, când noi punem în practică această învățătură, încrederea și loialitatea abundă.

*Cilindrul grijii: ne încurajăm și ne hrănim unii pe alții?*

Pentru ca un grup de lideri să devină o echipă, acordul și încrederea sunt esențiale. Totuși, adevărul este că o echipă de prezbiteri și o biserică nu pot supraviețui doar cu acei doi cilindri. Ei vă vor purta câteva mile, dar se vor epuiza cândva. Motorul este complet doar dacă are încă doi cilindri: grija și potrivirea.

În timp ce ne vom îndrepta atenția către cilindrul grijii, este posibil să începi să vezi cum fiecare cilindru este legat de ceilalți. Cum poate cineva să fie îngrijit de cei cu care nu cade niciodată de acord și în care nu are încredere? Ideea este ne-realistă și naivă. Dar când prezbiterii se iubesc reciproc, au încredere unii în alții și își dau mâinile în lucrare, ușile grijii sunt deschise larg, iar păstorii se bucură de binecuvântarea de a fi păstoriți. Așa cum spune Isus, ceea ce caracterizează ucenicia noastră nu sunt productivitatea și performanța, ci dragostea noastră reciprocă (Ioan 13:34-35).

Ceea ce urmează în aceste paragrafe este o repetare a ideilor discutate în capitolele 4 și 5, dar ele merită repetate. Într-o lume în care aproape orice poate fi externalizat și profesionalizat, este ușor ca păstorii să își externalizeze grija. Este ușor ca ei să își găsească ajutorul primar de care sufletele lor au nevoie în afara echipei de prezbiteri, uneori chiar în afara bisericii. Dar grija de la o sursă exterioară nu ar trebui să înlocuiască responsabilitatea primordială pe care o avem față de liderii din interiorul comunității bisericii noastre. Un prezbiter înțelept înțelege acest principiu. Nu le putem predica oamenilor că ei ar trebui să își primească grija pastorală primară prin păstorii bisericii locale, iar noi să facem excepție de la aceeași regulă. Cum am spus mai devreme, așa cum sunt prezbiterii, așa este și biserica; adică maniera în care păstorii primesc grija este metoda și modelul pe care ei îl vor întări în congregația lor.

Dar de ce externalizăm grija noastră când Dumnezeu ne-a dat ceea ce avem nevoie în interiorul trupului local? Dumnezeu îi iubește pe bărbații care păstoresc turma Lui. El vrea ca sufletele lor să fie hrănite și îngrijite. De aceea, El dă har suficient pentru transformarea grupurilor de prezbiteri în echipe pline de dragoste. Iată un principiu sănătos: bucuria și desfătarea vin atunci când noi primim grija primară de la „un vecin (de) aproape” (Prov. 27:10). Când o echipă începe să experimenteze acea bucurie și încântare, identitatea echipei începe să ia formă. Iar când identitatea echipei ia formă, hrănirea și grija pentru fiecare membru devine chiar mai importantă. Apoi mediul grijii se zidește în timp ce fiecare prezbiter se dedică pe sine grijii pentru ceilalți.

Frați prezbiteri, iată câteva întrebări care vă pot ajuta să evaluați cât de bine aveți grijă unii de alții:

- Este clar pentru noi toți că starea sufletului lui contează pentru ceilalți prezbiteri la fel de mult (sau chiar mai mult!) cât contează performanțele sale (Ioan 13:34-35)?
- Sunt conversațiile noastre mai posibil să fie umplute cu încurajare sau cu critici (Efes. 4:29)?
- Putem să identificăm momente specifice – nu doar o singură dată – când am vorbit despre viețile, familiile, luptele și ispitele noastre, adică atunci când am vorbit despre altceva decât despre

lucrare (Iacov 5:16)?

- Oare părerea mea despre ceea ce tu ai făcut include și încurajare (1 Tes. 5:11)?
- Știe cineva din această echipă de ispitele față de care sunt vulnerabil (Gal. 6:2)?
- S-ar simți soția mea liberă să apeleze la prezbiteri dacă eu am probleme? De ce da, sau de ce nu?

*Cilindrul potrivirii: ne bucurăm că suntem împreună și ne știm locul în echipă?*

O echipă pastorală unită în jurul convingerilor ei teologice, în care membrii ei au încredere unii în alții, și care întruchipează dragostea reciprocă autentică, poate sluji în armonie. Dar mai există un lucru esențial pentru a menține în funcțiune motorul conducerii. În fapt, când este trecut cu vederea, acest cilindru final are potențialul de a le opri pe celelalte trei.

Prezbiterii trebuie să știe că se potrivesc. Asta nu este o simplă potrivire, ci să știe în inimile și mințile lor că sunt chemați și înzestrați pentru rolurile în care slujesc în echipă. Tensiunile apar când un bărbat dorește un rol pentru care nu este potrivit sau în care nu este confirmat. Frustrările apar când un bărbat dorește un rol care pur și simplu nu este disponibil. Adevărul este că un păstor poate fi potrivit într-o echipă, dar nu în alta. Un candidat la slujirea pastorală a cărui personalitate sau ale

cărui daruri nu se potrivesc bine în echipă poate schimba dramatic mediul echipei și, indirect, al întregii biserici.

Probabil că acest cilindru al potrivirii este cel mai complicat de evaluat, dar iată în cele ce urmează câteva întrebări care te vor ajuta să îl cântărești. Le-am grupat în trei categorii, astfel: echipare, așteptări și evaluare.

*Echiparea cu daruri.* Noi suntem creați ca ființe cu atitudini, talente și înclinații specifice. Suntem echipați într-un fel unic cu daruri. Când analizăm calea darurilor noastre, vom descoperi feluri de lucrare, roluri și oameni cu care ne vom potrivi cel mai bine. Când înțelegi felul în care ai fost echipat cu daruri, acest lucru te va conduce la acel loc în care truda ta va aduce cele mai mari roade.

Iată câteva întrebări pentru evaluarea echipării cu daruri:

- Cât de bine înțelegem darurile pe care Dumnezeu ni le-a dat fiecăruia și cât de bine se potrivesc responsabilitățile noastre cu acele daruri (Rom. 12:6)?
- Deși fiecare prezbiter este deosebit, personalitatea mea pare să se potrivească bine cu a acestor bărbați?
- Suntem în stare să slujim împreună în modalități care să adâncească relațiile dintre noi, nu să le distrugă?

- Timpul petrecut împreună (sau cu un potențial prezbiter) ne încurajează să avem o bucurie mai mare și creativitate în rolurile noastre, sau produce el frustrare și descurajare?

*Așteptările.* Nu este important doar să știm care ne sunt darurile. Pentru echipele sănătoase de lideri este esențial ca așteptările să fie definite – să existe claritate despre speranțele și așteptările pentru acele roluri specifice. Întrebările care pot fi puse sunt următoarele:

- Îmi cunosc rolul și ce se așteaptă de la mine (F.A. 6:1-7)?
- Am o fișă de post?
- Știu cui îi raportez?
- Cum ar trebui să comunic cu cei ce slujesc împreună cu mine și cu prezbiterul care răspunde de acest domeniu?
- Este dedicarea mea de a sluji biserica suficient de adâncă pentru a accepta o schimbare de roluri (Marcu 10:45)?

Clarificarea așteptărilor îi cere fiecărui prezbiter – în particular prezbiterilor remunerați – să se dispenseze de orice spiritualitate falsă care se împotrivesc definirii clare a unui rol sau a unei lucrări. Trebuie să fim întotdeauna deschiși, clari și curajoși în ce privește așteptările noastre. Ca slujitori

ai lui Hristos, dedicați binelui bisericii Lui, noi conștientizăm că, uneori, așteptările sau rolurile noastre trebuie să se schimbe pentru a-i sluji cel mai bine bisericii. Dar acest lucru nu elimină nevoia de a avea niște așteptări clare.

Acest important principiu este la fel de vechi pe cât este biserica nou-testamentară. Înainte de Faptele Apostolilor 6, fiecare văduvă a avut parte de atenția zilnică a apostolilor. Acea era o imagine frumoasă, organică, relațională a părtășiei, și era o fază minunată a lucrării în biserica din Ierusalim. Dar biserica creștea. Și pe măsură ce ea creștea, organismul trebuia să se organizeze, iar asta însemna că rolurile apostolilor trebuiau să se schimbe. Grijă față de văduve avea să vină prin mâini diferite atunci când apostolii aveau nevoie să acorde atenție unei slujiri mai strategice, anume „rugăciunea și propovăduirea Cuvântului” (F.A. 6:4).

Așteptările care se maturizează și efectul așteptărilor în schimbare de la un lider contează. Apostolii au slujit în fiecare zi într-o manieră specifică și, probabil, predictibilă. Ei erau între oameni, slujindu-le celor cu nevoi disperate. Așteptările erau clare. Dar pe măsură ce biserica a început să crească, rolurile lor și așteptările de la ei trebuiau să se schimbe. Uneori, este mai bine să ne îndreptăm către îndatoriri de care ne bucurăm mai mult. Alteori schimbarea înseamnă golirea de noi înșine și ocuparea unui loc inferior (Luca 14:10; Fil. 2:5-11). Pentru biserica din Ierusalim, rezultatul a fost un rod mai bogat, căci „Cuvântul lui Dumnezeu se răspândea tot mai mult,



numărul ucenicilor se înmulțea mult în Ierusalim, și o mare mulțime de preoți veneau la credință” (F.A. 6:7).

Iată care este ideea: când liderii bisericii din Ierusalim au văzut că sunt potriviți să slujească împreună și și-au definit așteptările, acest lucru a condus la o biserică mai sănătoasă, iar membrii ei erau mai satisfăcuți cu slujirea lor. Ce învățăm de aici? Că disciplina și adaptarea organizațională sunt importante pentru ca orice biserică să devină mai sănătoasă.

*Evaluarea.* Ultima parte a potrivirii este evaluarea. Pentru a ajunge la roluri diferite, liderii bisericii din Ierusalim au fost nevoiți să se implice într-o evaluare sensibilă, calmă. Ar fi trebuit schimbate rolurile celor care le slujeau văduvelor? Această chestiune era periculoasă. Văduvele erau printre cele mai vulnerabile persoane. Dumnezeu însuși se alătură discuției atunci când este evaluată grija față de văduve (Ps. 68:5; Ier. 49:11; Iacov 1:27). Totuși, acești lideri s-au implicat într-o evaluare dificilă a rolurilor lor, a listelor zilnice conținând îndatoririle lor, a responsabilităților și a darurilor lor. Din această evaluare ghidată de Duhul Sfânt au rezultat roade și creștere.

Când citim cerințele pentru prezbiteri sau diaconi, este clar că *evaluarea* este ușa către lucrare. Când Pavel îi spune lui Timotei, „fii cu luare aminte asupra ta însuși și asupra învățaturii pe care le-o dai altora” (1 Tim. 4:16), reiese clar că evaluarea nu se încheie odată cu ușa de la intrare.

Iată câteva întrebări care pot ajuta echipele de prezbiteri

să analizeze locul pe care evaluarea îl joacă în prezent în mediul lor de slujire:

- Am definit clar felul cum ne vom evalua reciproc și ce anume determină succesul?
- Sunt eu, în particular, conștient de contextele specifice în care vom evalua cu regularitate rodnicia noastră, ca echipă?
- Am clarificat care este procesul prin care fiecare dintre noi poate să își împărtășească gândurile despre felul cum este evaluat sau tratat (Tit 1:6-9)?

În chestiunea potrivirii (și în cazul tuturor cilindrilor, de altfel!) în centru se află Evanghelia, cu cerințele ei care Îl pun pe Dumnezeu în prim-plan, care sunt îndreptate către dragostea față de biserică și careucid firea pământească. O echipă sănătoasă de prezbiteri nu apare peste noapte. Nu veți ajunge la o situație perfectă, și nu este o chestiune care ține de noroc. Mai mult, odată ce vă bucurați de un mediu sănătos în echipă, va fi nevoie de trudă și dedicare ca să îl păstrați funcțional. Va trebui să vă răstigniți mândria, să alungați fricile și să vă alipiți de făgăduințe. Dar în final, roadele vor fi dulci. Când Evanghelia lucrează glorios în dinamica echipei voastre, ea va afecta și inimile celor din congregația voastră.

## ÎNCHEIND ÎN PUTERE

Țelul unei conduceri pluraliste nu este să înceapă în

putere. Noi vrem ca bisericile noastre să fie misionare și să Îl vadă pe Dumnezeu lucrând în modalități puternice. Dar, în aceeași măsură, vrem să încheiem alergarea cu bine. În parte, acesta este motivul pentru care suntem legați împreună în această frăție. Vrem ca această biserică să încheie în putere. Țelul nu este doar să începem în putere, nici să creștem repede, ci să rămânem împreună. Iată de ce cuvintele lui Pavel din Filipeni 1:3-6 sunt atât de captivante:

„Îi mulțumesc Dumnezeului meu pentru toată aducerea aminte, pe care o păstrez despre voi. În toate rugăciunile mele mă rog pentru voi toți, cu bucurie pentru partea, pe care o luați la Evanghelie, din cea dintâi zi până acum. Sunt încredințat că Acela care a început în voi această bună lucrare, o va isprăvi până în ziua lui Isus Hristos”.

Ce viziune măreață a ceea ce ar trebui să fie un grup de lideri! Este o viziune pe termen lung. Ea merită timpul și energia de care este nevoie ca să mențină cei patru cilindri în bună funcțiune. Rugăciunea mea este ca, atunci când voi vă ocupați de fiecare cilindru, ei toți să alimenteze motorul unei echipe care se maturizează, spre binele bisericii voastre. De ce? Deoarece calitatea echipei voastre determină sănătatea bisericii voastre.

# 8

## BUCURIA TOT MAI MARE A SLUJIRII ÎN ECHIPĂ

În cartea sa, intitulată *Tribe: On Homecoming and Belonging* [Tribul: despre casă și apartenență], Sebastian Junger explorează un fenomen fascinant care s-a petrecut în perioada timpurie a colonizării Americii – o anomalie rareori menționată în cărțile de istorie a Americii. Unii dintre coloniștii timpurii din Europa au plecat din taberele lor coloniale ca să trăiască printre nativii americani. La școlile publice unde eu am învățat, nu am auzit niciodată despre *așa ceva*. Dar se pare că acei coloniști au văzut printre triburile native o întruchipare înfloritoare a comunității, camaraderiei și unității. Apoi, când s-au uitat în jurul lor, în propria vecinătate, au simțit că Lumii Noi îi lipsea unele dintre acele calități bune și vechi, lucruri precum tovarășia și solidaritatea. Pierderea era prea dureroasă, suferința prea severă; așa că, ei au considerat că era nevoie de acțiuni dramatice. Junger descrie rezultatele:

„Natura intens *comună* a unui trib de indieni avea o atractivitate cu care beneficiile *materiale* ale civilizației occidentale nu putea intra în competiție... Încă din

1612, autoritățile spaniole au observat cu uimire că 40 sau 50 de coloniști din Virginia s-au căsătorit în triburi de indieni, și că chiar femeile englezoaice se amestecau deschis printre nativi. Albi veniseră de doar câțiva ani în Virginia, astfel că mulți dintre cei care s-au alăturat indienilor se născuseră și crescuseră în Anglia. Aceștia nu erau niște aventurieri duri, care evadau pe furiș ca să se alătore sălbaticilor; aceștia erau fiii și fiicele Europei”.<sup>1</sup>

Junger continuă explicând felul cum coloniile europene aveau să trimită delegații în taberele de indieni ca să îi aducă înapoi pe cei ce li se alăturaseră, dar majoritatea încercărilor au eșuat. Nimeni nu dorea să se întoarcă. Atunci când coloniștii au trimis oameni care să își salveze conaționali dintr-un trib de nativi americani, cei ce li se alăturaseră indienilor au fost determinați să rămână. Nu era necesară nicio eliberare. Ei își găsiseră o casă, și erau gata să facă sacrificii ca să rămână acolo. Comunitatea însemna pentru ei mai mult decât confortul modului lor trecut de viață.

În timp ce am călătorit împreună prin această carte, am descoperit că *pluralitatea* este un cuvânt cu greutate. Am încercat să te conving că, în Noul Testament, conducerea era o chestiune de echipă, nu geniul unui singur bărbat. Astfel, când liderii au acționat, ei au acționat *împreună*, ca un *trup*

---

<sup>1</sup> Sebastian Junger, *Tribes: On Homecoming and Belonging* (New York: Twelve Hachette, 2016), p. 10.

de lideri (F.A. 13:1-3; 15:22-23). Mergând un pas înainte, am susținut că o conducere pluralistă de calitate este esențială pentru o biserică sănătoasă; altfel spus, când prezbiterii împărtășesc conducerea și viața împreună, biserica este înfloritoare. Ideea aceasta este atât de importantă, încât în capitolul 7 am oferit o metodă de evaluare a sănătății echipei tale de prezbiteri.

Înainte să ajungi la finalul acestei cărți, vreau să vorbesc de un adevăr de final despre conducerea pluralistă. Este experiența frumoasă pe care au căutat-o acei coloniști europeni când au plecat din comunitățile lor individualiste pentru a trăi în triburile de nativi americani. *Când parteneriatul unei echipe de lideri este puternic, bucuria în lucrare este adâncă.*

## SEMNELE DISTINCTIVE GEMENE ALE PLURALITĂȚII BUCUROASE

Plantatorii de biserici au oportunitatea de a construi și dezvolta o pluralitate de prezbiteri printr-un proces lent și echilibrat. Desigur, asta necesită efort, dar acești bărbați au timpul de partea lor. Iar manualele pe tema conducerii prin prezbiteri, scrise de Strauch, Dever sau Bannerman, sunt însoțitori care îi călăuzesc pe cale.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Alexander Strauch, *Biblical Eldership: An Urgent Call to Restore Biblical Church Leadership* (Littleton, CO: Lewis and Roth, 1995); Robert M. Thune, *Gospel Eldership: Equipping a New Generation of Servant Leaders* (Greensboro, NC: New Growth, 2016); v. și Mark Dever, ed., *Polity: Biblical Arguments on*

Alții, ca mine în prima experiență pastorală, moștenesc o echipă de lideri aproape peste noapte, printr-o criză a bisericii, sau poate prin a fi angajați să conducă o biserică deja stabilă. Imediat descoperi că a avea o echipă de prezbiteri nu este ceva sinonim cu a te bucura de o echipă unită de lideri. Surprinzător, valorile împărtășite, respectul reciproc, istoria relațiilor, afilierea denominațională și responsabilitatea oficială nu produc automat acel fel de mediu în care slujirea împreună este ceva bucuros.

În fapt, mediile bisericești sunt uneori marcate de rivalități, auto-baricadare și agende care intră în competiție. Apostolul Pavel s-a confruntat cu așa ceva. Deși biserica din Filipi și liderii ei aveau multe lucruri bune, unitatea din inimă nu era printre ele. Pavel îndeamnă biserica astfel: „Nu faceți nimic din duh de ceartă sau din slavă deșartă; ci în smerenie fiecare să privească pe altul mai pe sus de el însuși” (Fil. 2:3). Ambiția egoistă și certurile subminau unitatea și bucuria în biserica din Filipi. Mai târziu, în capitolul 4, Pavel menționează două femei, Evodia și Sintichia, între care dezacordul era atât de pronunțat, încât Pavel a trebuit să îl trateze public – din închisoare!

Acest lucru nu era doar ceva deranjant pentru Pavel, ci

---

*How to Conduct Church Life* (Washington, DC: Center for Church Reform, 2001); James Bannerman, *The Church of Christ* (Carlisle, PA: Banner of Truth, 2015); și Timothy Paul Jones & Michael S. Wilder, *The God Who Goes before You: Pastoral Leadership as Christ-Centered Followership* (Nashville: B&H Academic, 2018).

ucidea bucuria. Pentru el, unitatea inspira desfătare. „Faceți-mi bucuria deplină, și aveți o simțire, o dragoste, un suflet și un gând” (Fil. 2:2). Când ne uităm cu atenție la viziunea pe care Pavel o are pentru unitate, descoperim ingrediente clare, precum smerenia (Fil. 2:3) și o dedicare serioasă față de interesele altora (Fil. 2:4). Când aceste valori-cheie sunt practicate, mediul de echipă devine mai sănătos, iar slujirea devine plăcută.

Viziunea lui Pavel ne aduce aminte de un principiu aplicabil echipelor de lideri: *cu cât este mai mare unitatea dintre lucrători, cu atât mai adâncă va fi bucuria lor în lucrare*. Dă-mi voie să detaliez un pic. Ce legătură există între o comunitate sănătoasă de lideri și plăcerea în lucrare? Și cum rămâne cu semnele supunerii smerite și ale dedicării, care ne aduc bucurie?

### *Bucuria în renunțare*

În cartea sa, *Leaders Eat Last* [Liderii mănâncă ultimii], Simon Sinek relatează povestea unui fost subsecretar de stat al apărării care a avut o cuvântare la o mare conferință. Oficialul decorat și-a ocupat locul pe podium și și-a început cuvântarea. Apoi s-a oprit că soarbă cafeaua din paharul de polistiren pe care îl adusese cu el pe scenă. Sinek descrie scena astfel:

„A mai sorbit odată, s-a uitat în jos spre pahar și a zâmbit.



„Vedeți voi”, a spus el, întrerupându-și propria cuvântare, „am mai vorbit aici anul trecut. Am avut o prezentare pe aceeași scenă, la aceeași conferință. Dar anul trecut, încă eram subsecretar de stat”, a spus el. „Am zburat către acest loc la casa business și, când am aterizat, cineva mă aștepta la aeroport ca să mă ducă la hotel. Când am ajuns la hotel”, a continuat el, „există altcineva care mă aștepta. Deja îmi făcuseră înregistrarea la hotel, așa că doar mi-au dat cheia și m-au însoțit până la ușa camerei mele. În dimineața următoare, când am coborât din cameră, era din nou cineva care mă aștepta în foaietul hotelului, ca să mă ducă în acest loc în care ne găsim azi. Am fost dus printr-o intrare privată, mi s-a prezentat camera verde și mi s-a dat o porție de cafea într-o cană frumoasă de ceramică”.

„Dar anul acesta, în timp ce stau aici să vă vorbesc, nu mai sunt subsecretar de stat”, a continuat el. „Am avut bilet la clasa obișnuită și, când am ajuns ieri la aeroport, nu m-a mai așteptat nimeni. Am luat un taxi până la hotel, apoi, când am ajuns acolo, a trebuit să îmi fac cazarea de unul singur și să îmi car singur bagajele în cameră. Azi de dimineață, am coborât în foaietul hotelului și am luat un alt taxi ca să ajung aici. Am intrat pe ușa principală și mi-am găsit singur calea către spatele scenei. Odată ajuns aici, l-am întrebat pe unul dintre cei de la tehnic dacă există ceva cafea. El mi-a arătat un aparat de cafea așezat undeva pe o masă. Așa că m-am

dus acolo și mi-am pus cafea în acest pahar din polistiren’, a spus el ridicând paharul către audiență.

„Mă gândesc’, a continuat el, ,cana din ceramică pe care mi-au dat-o anul trecut... nu a fost niciodată destinată pentru mine. Ea era destinată pentru poziția pe care eu o ocupam. Eu merit un pahar de polistiren”<sup>3</sup>.

Adevărul este că noi toți merităm paharul din polistiren. Există avantaje incontestabile în a fi păstor sau prezbiter într-o biserică locală. Dar ele nu sunt pentru noi, ca indivizi. Ele sunt lăsate pentru rolul pe care îl îndeplinim. Când rolurile se schimbă, privilegiile trebuie să se transfere. Cei care nu înțeleg acest lucru se prăbușesc deseori după astfel de tranziții.

Doar Isus are un rol neschimbător. Noi, ceilalți, doar ținem locul cald pentru cel ce vine după noi. Va veni ziua când vom elibera rolurile noastre și când le vom preda privilegiile noastre celor care vin după noi. Când va veni acea zi pentru tine, adu-ți aminte să cedezi cana frumoasă din ceramică și să accepți paharul din polistiren.

În Filipeni, Pavel arată clar că drumul către parteneriatul bucuros trece prin predare. El scrie: „Nu faceți nimic din duh de ceartă sau din slavă deșartă; ci în smerenie fiecare să-l privească pe altul mai pe sus de el însuși” (Fil. 2:3). Echipele eficiente nu sunt construite când prezbiterii pun constant accent pe drepturile lor sau hrănesc visuri de mărire de sine.

---

<sup>3</sup> Simon Sinek, *Leaders Eat Last* (New York: Penguin, 2017), p. 84-85.

Dimpotrivă, unitatea vine când noi renunțăm la pretențiile noastre că am fi importanți și când îi prețuim pe ceilalți mai presus decât pe noi înșine. Când caracterul smerit inspiră un mediu lipsit de egoism, echipele sănătoase sunt formate și susținute. Când descria echipa de rivali a lui Lincoln, Doris Kearns Goodwin a venit cu o frază foarte profundă: „În paradigma sa de conducere în echipă, măreția era întemeiată în bunătate”.<sup>4</sup> Ai putea să te întrebi dacă nu cumva bătrânul Abe a împrumutat acea abordare direct din Filipeni 2!

„Să aveți în voi gândul acesta, care era și în Hristos Isus: El, măcar că avea chipul lui Dumnezeu, totuși n-a crezut ca un lucru de apucat să fie deopotrivă cu Dumnezeu, ci S-a dezbrăcat pe Sine însuși și a luat un chip de rob” (Fil. 2:5-7). Isus ar fi putut să păstreze privilegiile Cerului, dar El știa că exista o bucurie mai mare în renunțarea la ele. De dragul acelei bucurii, Isus a îndurat Crucea (Fil. 2:8-11; Evrei 12:1-2). Ce uimitor că Isus este singurul om din istoria omenirii care merita cu adevărat toate privilegiile Sale, și totuși El a găsit bucurie în renunțarea la anumite prerogative – devenind ca noi ca să ne facă mai asemănători cu El. El a găsit bucurie să ne facă părtași slavei Sale. Cu smerenie, Isus a găsit bucurie în răspândirea în jurul Lui a acestor privilegii.

Deoarece El ne-a iubit în acest fel, putem să mergem pe

---

<sup>4</sup> Doris Kearns Goodwin, *Team of Rivals: The Political Genius of Abraham Lincoln* (New York: Simon & Schuster, 2006), p. 226.

calea Lui. Și noi putem să renunțăm.

### *Bucuria în dedicare*

Când Pavel le-a scris prezbiterilor și diaconilor din Filipi, el nu a vrut doar ca ei să fie smeriți și uniți pentru valoarea bucuriei lor. Nici nu i s-a adresat acestui grup ca unui set de profesioniști lucrători, care să se mobilizeze exemplar pentru misiune. Când Pavel a adus mulțumiri bucueroase pentru „partea [*koinōnia*] lor ... la Evanghelie, din cea dintâi zi până acum” (Fil. 1:5), el le scria liderilor pe care îi cunoștea bine și îi iubea mult, lideri pe care îi simțea dedicați.

Ideea lui Pavel de *koinōnia*, o părtășie în parteneriat, includea o dedicare intențională față de binele filipenilor. Legătura continuă a apostolului cu biserica din Filipi era una de hrănire și întărire. Iată de ce el îi trimite pe Timotei și pe Epafrodit în Filipeni 2:19-30. Țelul lui cu filipenii nu era un soi de tranzacție – voi îmi scărpițați spatele, și eu vi-l scarpin pe al vostru. Nu, ci el era dedicat față de ei (v. 20). El voia ca această biserică să fie încurajată, să fie înviorată de lucrarea pe care au primit-o de la prietenii pe care el îi trimitea înapoi la ei (v. 19, 28). El dorea roada care crește spre lauda lor (Fil 4:18).

Când dragostea face o promisiune, din ea se nasc angajamentele reale, durabile. Când acele dedicări sunt îndreptate către alții, în particular în cadrul unei echipe de lideri, acest lucru ne ridică deasupra bolilor și absurdităților noastre, deschizându-ne înaintea oportunități prin misiunea și nevoile altora.

Pe scurt, angajamentele noastre comune ne aduc bucurie. Era valabil în Filipi și s-a dovedit valabil de-a lungul istoriei.

## CARE ESTE VIZIUNEA TA?

Îți aduci aminte de povestea despre coloniștii europeni care s-au alăturat triburilor de nativi din America? Încercările de a-i salva nu erau necesare, pentru că acei coloniști își găsiseră o familie nouă printre nativi. Noua lor comunitate era un loc unde individualismul radical și ambiția coruptă nu erau binevenite. De ce? Pentru că acele triburi erau gata să se dedice ideii glorioase a unei comunități conectate și dedicate. Și deși ele nu l-au înălțat pe Hristos, harul comun le-a permis să manifeste un parteneriat tribal, unul care părea superior comunităților fără viață din care coloniștii fugiseră.

Iată ce vreau să spun: lucrarea împreună, cu adevărat colaborativă, merită tot efortul.

Când echipele noastre de lideri văd frumusețea unei echipe unite, dedicate și smerite, și fac apoi sacrificiile necesare ca echipele noastre să o întruchipeze, vom fi înfloritori. Când recunoaștem că tendoanele adevărate care îi leagă împreună pe lideri nu țin de specificitățile organizatorice, ci de sistemul de relații de încredere dintre participanți, vom prospera. Nicio modalitate de organizare, oricât de biblică ar fi, nu poate ține piept absenței încrederii. Da, fără excepție, prezbiterii trebuie să manifeste angajamente credale. Dar adevizul real, lipiciul suprem care ne face durabili – care face ca

totul să merite efortul – se găsește în tăria îndurării, bunătății, integrității, caracterului cristic și al dragostei noastre reciproce. Este măreție întemeiată în bunătate. Fără smerenie, bisericile – atât congregațiile mai vechi cât și cele mai tinere și mai exuberante, care cresc repede pe baza carismei unui singur lider – vor deveni monumente într-o singură generație.

O echipă de lideri nu este doar o *colecție* de lideri autonomi. Mai important este că ea este un grup de prezbiteri *conectați* între ei, care cresc împreună într-un ecosistem unde pot fi înfloritori. Pentru ca astfel de echipe să dureze, lucrarea trebuie făcută împreună; dedicarea trebuie să fie colaborativă.

În cea mai bună conducere, viața este o experiență împărtășită. Deși trebuie să aibă ordine și cârmuire, bisericile sănătoase nu ilustrează ierarhiile autocrației. Nu, ci ele răsar ca o mișcare dinamică de lideri, sincronizați prin doctrină și relații, pentru a obține împreună ceea ce niciun lider nu poate realiza de unul singur. Aceste legături relaționale și de convingeri stimulează un set diferit de așteptări de la echipă. Asta nu înseamnă că nu există loc pentru obligații, drepturi și așteptări. Dar încrederea care izvorăște din grija și legăturile reciproce stârnește dorințe mai nobile, cum este tânjirea după contribuția la o cauză mai mare, dorința de a dăru și de a îngriji, și chemarea de a construi ceva împreună, care să îi slujească generației următoare. Aceste legături dinamice schimbă întrebările organizaționale-cheie de la „Cu ce mă aleg eu?” la „Cui aparțin și ce anume cere aceasta de la viața mea?”

Cu scurt timp în urmă, revista *Christianity Today* a comemorat trecerea în veșnicie a remarcabilului Billy Graham. Un articol comenta astfel despre dedicarea lui Graham de a sluji printr-o echipă:

„Am învățat de la Graham să construiesc lucrarea pe baza unei echipe. El știa asta, și a construit o echipă de bază care l-a însoțit 50 de ani. Fiecare membru a adus tărie în echipă. Când construiești o echipă eficientă, angajezi oameni care compensează slăbiciunile tale și care mobilizează sau întăresc punctele tale forte, pentru că nimeni nu poate fi bun la toate”.<sup>5</sup>

Marele evanghelist a înțeles ceva. Echipele bune ne fac să fim mai buni. Nu vorbesc despre îmbunătățirea morală, ci de felul de mediu care ne cheamă la o manieră de a trăi vrednică de Evanghelie (Fil. 1:27). Echipa noastră de lideri nu este un loc pentru consumatori sau pentru cei care umblă după distincții obținute printr-o platformă anume; o astfel de motivație distruge țesătura socială care ne ține împreună. Poate că este mai bine să spunem că echipele bune Îi aduc lui Dumnezeu o glorie mai mare.

## MAI BINE ÎMPREUNĂ!

Te-ai prins care este esența acestei cărți, nu-i așa? Gândește-te un pic: noi toți îndrăgim amintirile reușitelor noastre

---

<sup>5</sup> Rick Warren, “Rick Warren: What I Learned from Billy,” *Christianity Today*, April 2018, 36.

într-un grup de oameni care ne-a făcut să fim mai buni. Poate că ai câștigat un meci important, ai rezolvat o problemă imposibilă, ai corectat o nedreptate, te-ai unit cu alții ca să planți o biserică sau ca să construiești ceva nou. Acestea sunt acele momente când ne simțim vii. Sunt momentele când am văzut cum darurile noastre au fost folosite în slujba unui ideal mai înalt. *Eu* s-a topit în peisaj, iar *noi* a ieșit în evidență. Acum, poți privi înapoi și să îți aduci aminte de acel moment înfloritor. Și știi în străfundul tău că există o valoare intrinsecă în interdependență, care nu poate fi înlocuită de nimic altceva.

Împreună, noi simțim că ar trebui să ne dedicăm viețile acestui ideal biblic, chiar dacă ar putea să ne coste mult sau chiar să ne sperie profund. Noi înțelegem că adevărații eroi ai viitorului sunt cei care se poate să fi păcătuțit împotriva instituțiilor pe care le iubesc, dar ei încă luptă pentru existența acelor instituții și se jertfesc pentru viitorul lor. Eroii adevărați înțeleg că noi suntem mai buni împreună.

Astfel, noi ne asumăm riscul și trăim devotați acestei viziuni biblice a pluralității, nu pentru că avem părtașie perfectă – suntem încă decăzuți și cu greșeli – ci pentru că știm din străfundul sufletelor noastre că singura poveste despre conducere care merită trăită este o viață în care conducem împreună. Când ne dedicăm unii altora, cultivăm curajul de a iubi curajos, de a suferi cu har, de a zidi cu longevitate și de a ne pune încrederea nezguduită în Dumnezeu. Și, în dedicarea noastră smerită, focalizată unii pe alții, bisericile sunt zidite și



oamenii sunt slujiți. În acest mediu extraordinar și jertfitor, unde eul este dat morții, noi găsim reziliență; descoperim camaraderie; experimentăm bucuria neașteptată de a-L sluji pe Mântuitorul care a murit pentru noi, astfel încât să putem conduce ca El.

## *Anexa I*

### FRAȚI PREZBITERI, ÎNGRIJIȚI DE PĂSTORUL VOSTRU PRINCIPAL

Discuția telefonică tocmai se încheiase.<sup>1</sup> Fusese o oră minunată petrecută vorbind cu păstorul principal al unei biserici metropolitane înfloritoare. El indicase că următoarele lui câteva zile aveau să includă pregătirea unei predici, o înmormântare, curățenia după cumpărarea unei clădiri, câteva decizii de luat la biserică, păzirea inimii sale față de cineva care păcătuisese față de el, grija pentru familia lui în creștere și, ei bine, tot soiul de astfel de lucruri, iar tu te-ai prins care este ideea.

Acest tip era cheltuit și se cheltuia.

„Cine îngrijește de sufletul tău?” l-am întrebat eu. El mi-a vorbit cu dragoste despre prezbiterii lui, dar a recunoscut cu onestitate că niciunul dintre ei, inclusiv el însuși, nu fusese echipat pentru grija reciprocă. Fiecare prezbiter fusese învățat în cadrul unei mega-biserici acum defunctă că productivitatea este

---

<sup>1</sup> Această anexă folosește materialul din articolul meu “Caring for Your Lead (and Campus!) Pastor,” Rev. Dave Harvey (website), 31 Iulie 2015, <https://revdave-harvey.com/2015/07/31/caring-for-your-lead-and-campus-pastor/>.

mai importantă decât oamenii și creșterea numerică mai importantă decât grija personală.

Aceasta este o situație pe care o aud foarte des în călătoriile mele. Cei chemați să aibă grijă de alții primesc ei înșiși foarte puțin din ea. Dar, lucru surprinzător, și prin harul lui Dumnezeu, aceasta nu a fost parte din experiența mea ca păstor senior.

Prin harul lui Dumnezeu, am fost obiectul grijii din partea multor bărbați evlavioși, care au știut bine cum să hrănească eficient sufletul liderului.

Iată câteva lucruri pe care le-am învățat din faptul că am fost obiectul grijii lor înțelepte.

## GRIJA ARE PICIOARE

Un păstor principal are o viață aglomerată, frenetică. Aceasta nu este o critică; de regulă este ceva necesar dacă el vrea să împlinească sarcinile slujbei de a fi primul între egali pentru un popor care este el însuși aglomerat, mobil și conectat digital.

Este nevoie de inițiativă pentru ca grija serioasă să lovească acel fel de țintă în mișcare. Inițiativa îi dă grijii picioare cu care să alerge. Grija bine țintită și intențională a unui păstor senior presupune ca el să își cunoască propriile poveri. Nu este o știință avansată; nu poți ajuta la purtarea unei poveri despre care nu știi că există. Ceea ce face legătura între dorința

ta de a sluji și nevoia lui de a fi îngrijit este inițiativa. Proverbe 20:5 spune:

„Sfaturile în inima omului sunt ca niște ape adânci, dar omul priceput știe să scoată din ele”.

Asta înseamnă că, dacă vrei să știi ce înoată în apa adâncă a inimii păstorului tău principal, trebuie să iei inițiativa și să arunci găleata în ea.

Eu am avut în echipă membri care știau cum să coboare găleata în inima mea. Pe măsură ce scriu aceste lucruri, în mintea mea apar fețe de oameni cu nume precum Andy, Orlando, Mark și Josh. Aceștia ar pune întrebări de genul: „Care este starea sufletului tău? În ce domeniu al vieții tale este Evanghelia reală pentru tine acum? Cum îi merge lui Kimm? Cu ce ispite te lupți?” Ei ar putea pune astfel de întrebări în decursul vizitelor spontane la biroul meu. Am văzut în ei un râu constant de grijă curgând dintr-o inimă care lua inițiativa cu dragoste.

Inițiativa include rugăciunea. Frați prezbiteri, vă rugați pentru liderul vostru senior? Dacă da, sunt rugăciunile voastre informate de luptele lui reale pentru că ați aruncat găleata în inima lui, apoi ați luat inițiativa de a pune întrebări? Cunosco bărbați care s-au rugat pentru mine. Știu asta pentru că ei îmi spun, lucru care devine încurajator când sufletul meu este în toiul luptei. Alții mi-au trimis pasaje ca să mă încurajeze sau să mă focalizeze în meditația mea. Fiecare contact, apel telefonic

sau mesaj a devenit un prilej prin care mi s-a adus aminte că nu eram singur, că exista cineva care înțelegea apele adânci prin care umblam și care îmi sărea în ajutor ca să rămân deasupra liniei de plutire (v. caseta A.1).

### ***Caseta A.1. Grija are picioare***

Frați prezbiteri, oferiți un râu continuu de grijă pentru păstorul vostru, râu care să curgă dintr-o inimă care iubește să ia inițiativa.

*„Sfaturile în inima omului sunt ca niște ape adânci, dar omul priceput știe să scoată din ele”* (Prov. 20:5)

#### *Grija inițiază*

- Care este starea sufletului tău?
- În ce aspecte este Evanghelia reală pentru tine în această perioadă?
- Ești conectat bine cu soția și copiii săptămâna aceasta?
- Care sunt lucrurile în care ești ispitit?

#### *Grija se roagă*

- Mă rog pentru păstorul meu?
- Știe și simte păstorul meu că biserica lui se roagă cu adevărat pentru el?
- Sunt rugăciunile mele informate de luptele reale ale lui, pentru că mi-a păsat suficient de el încât să iau inițiativa și să îi pun întrebări?
- Ce pasaje biblice aş putea să îi trimit păstorului meu, prin care să îl încurajez?

## GRIJA ARE DINȚI

Păstorii principali trăiesc în tensiunea dintre două pri-

orități imense: casa și biserica. John Piper o numește „poligamie pastorală”, spunând: „Acest lucru este uimitor. Două dedicații profunde ale vieții mele – fiecare dorind mai mult din timpul meu, mai mult din dragostea mea, mai mult din energia mea și mai mult din creativitatea mea – dar fiecare agățându-se de cealaltă, pledând cauza celeilalte și îngrijind de cealaltă”.<sup>2</sup> Un păstor priceput ca Piper înțelege prioritatea căsniciei și a familiei sale, dar el folosește analogia poligamiei pentru a identifica o realitate pe care trebuie să o înțeleagă oricine are grijă de un păstor principal: echilibrul delicat al priorităților alături de nevoia de a da socoteală.

Frați prezbiteri, liderul vostru senior are nevoie de ajutorul vostru în protejarea priorităților lui. Sabatul, serile pe care să le petreacă cu soția, suficient timp de vacanță, exercițiu fizic, timp special petrecut alături de copii – toate acestea sunt parte din responsabilitatea voastră, dacă sunteți serioși în grija pentru păstorul vostru principal. Ați putea ști că acestea sunt priorități pentru el, pentru că despre restul, el predică cu regularitate. Dar uneori, nevoile bisericii îl distrag de la aplicarea doctrinei sale despre odihnă la fel de bine pe cât o predică. Fără îngrijorări – Dumnezeu i-a dat lui *pe voi*, prezbiterii din jurul lui, ca să îi sluiți sufletului lui susținându-i familia. Iar dacă el este un lider rar care se luptă cu lenea,

---

<sup>2</sup> John Piper, “Reflections on 25 Years of Marriage and the Wonders of Pastoral ‘Polygamy,’” *Desiring God* (website), 15 Decembrie 2019, <https://www.desiringgod.org/articles/reflections-on-25-years-of-marriage-and-the-wonders-of-pastoral-polygamy>.

poate că trebuie să susțineți și biserica!

Frați prezbiteri, cine a fost desemnat să cunoască starea căsniciei păstorului vostru senior? Cine se asigură că el are suficient timp liber și că nu alunecă în ziua lui liberă în biroul lui mental? Cine se uită dacă el este *real* în grupul său mic? Cine îl întreabă cum folosește internetul sau dacă duce lupte în creșterea copiilor lui? Cine îi reprezintă pe prezbiteri spunând cu blândețe, „non-sens!”, dacă cel ce conduce congregația voastră se amăgește singur?

Cine îi dă dinți grijii față de el?

Fiecare echipă de prezbiteri ar trebui să știe cu precizie cine oferă grija practică și darea de socoteală pentru păstorul principal, și ar trebui să trăiască cu încrederea că acest grup de oameni își face bine slujba (v. caseta A.2).

### **Caseta A.2. Grija are dinți**

Frați prezbiteri, îngrijiți de păstorul vostru protejându-i prioritățile și susținându-i familia.

*„Episcopul să fie fără prihană, bărbatul unei singure neveste... să-și chivernisească bine casa” (1 Tim. 3:2, 4).*

#### *Grija protejează*

- Cine cunoaște starea căsniciei păstorului vostru?
- Cine se asigură că el are suficient timp liber și că se odihnește cu credincioșie?
- Cine se asigură că el este real în relațiile lui cu ceilalți?
- Cine îl întreabă despre folosirea internetului sau de luptele pe care le duce în căsnicie și creșterea copiilor?

*Grija susține*

- Cum îl puteți ajuta în viața lui de acasă?
- În ce aspecte puteți sări în ajutorul lui slujindu-i întregii sale familii?
- Când ați putea începe implementarea unei vacanțe pastorale?
- Cum puteți crea activ un mediu propice pentru susținerea păstorului vostru și a familiei lui?

## GRIJA ÎNSEAMNĂ MÂINI DESCHISE

Cu excepția situației în care biserica ta este confuză sau nesănătoasă, păstorul vostru senior își ocupă rolul pentru că el este înzestrat într-un fel unic așa încât să fie cu adevărat de ajutor pentru biserică. Probabil că aceasta are ceva de-a face cu predicarea, conducerea și păstoria. Frați prezbiteri, slujba voastră este să vă asigurați că el se dedică acestor lucruri. Așa ceva nu se va petrece dacă voi nu vă veți deschide mâinile ca să îl lăsați liber să facă această slujire.

Eliberarea cuiva ca să își pună în practică darurile este o atitudine mai înainte de a fi o acțiune. Asta înseamnă că vă vedeți rolul de a-l face pe el să fie eficient. Așa cum am discutat deja, acest lucru se petrece când prezbiterii îi consideră pe alții mai importanți decât se consideră pe ei înșiși (Fil. 2:3) și se preocupă nu doar de interesele lor, ci și de interesele altora (Fil. 2:4). Când echipele de lideri îmbrățișează Evanghelia, cei ce sunt egali se supun altuia spre binele misiunii bisericii.

Păstorul executiv al bisericii pe care am condus-o era



exceptional în această privință. Mark avea să mă întrebe deseori ce ar fi putut să preia din sarcinile mele. El părea să fie îndeosebi încântat când putea să mă ajute să fiu mai strategic și mai productiv. Pentru Mark, acest rol nu era tratat ca o treaptă în avansarea lui. Era locul în care era chemat ca să îi facă pe alții să aibă succes (v. caseta A.3).

### ***Caseta A.3. Grija înseamnă mâini deschise***

Frați prezbiteri, îngrijiți de păstorul vostru eliberându-l ca să se dedice folosirii darurilor pe care Dumnezeu i le-a dat.

*„În smerenie, fiecare să-l privească pe altul mai pe sus de el însuși. Fiecare dintre voi să se uite nu la foloasele lui, ci și la foloasele altora” (Fil. 2:3-4).*

#### *Grija slujește*

- Ce anume puteți prelua din sarcinile păstorului vostru?
- Cum îl puteți ajuta să fie mai strategic și mai productiv?
- Ce puteți spune sau face pentru ca păstorul vostru să simtă că are succes?
- Cum puteți să vă apreciați păstorul activ și personal astăzi?

Frați prezbiteri, nu aveți nevoie să fiți în posesia înțelepciunii lui Solomon ca să faceți ceva cu impact în viața liderului vostru senior. Aveți picioare, dinți și mâini suficiente ca să începeți să faceți ceva.

De aceea, treceți la treabă. Cred că veți descoperi că până și micile încercări de a face ceva pot avea un impact uriaș.

## *Anexa 2*

# SOȚIA TA NU ESTE ECHIPA TA. CÂT AR TREBUI SĂ ÎI SPUNĂ UN PĂSTOR SOȚIEI LUI?

Fiecare lider de biserică a trecut pe acolo.<sup>1</sup> Vii acasă după o întâlnire chinuitoare cu cineva a cărui viață a ajuns dintr-o dată complexă și dureroasă, din cauza păcatului sau a suferinței. Soția ta nu este nătângă. O simplă privire asupra feței și a posturii tale îi spune că porți o povară invizibilă. Odată ce copiii au fost puși la somn, ea așteaptă să vină clipa potrivită ca să te întrebe: „Bun, care-i problema?”

Întrebarea demonstrează dragostea ei pentru tine, dar trădează și o realitate importantă. Odată ce soția ta ți-a perceput povara, ea se apleacă să o preia. Necazul este că ea este neinformată, și asta poate să adauge greutate mari de anxietate la povara pe care deja o poartă.

---

<sup>1</sup> Materialul din această anexă a fost publicat anterior ca Dave Harvey, “How Much Should a Pastor Tell His Wife?” The Gospel Coalition (website), 29 Noiembrie 2017, <https://www.thegospelcoalition.org/article/much-pastor-tell-wife-2/>. Preluat cu permisiunea The Gospel Coalition.

Ca prezbiter sau lider al bisericii, cum ar trebui să înțelegi „nivelul permisului de securitate” al soției tale? Există o curiozitate elementară legată de informațiile confidențiale, pe care mila ar trebui să o satisfacă? Oare statutul de un-singur-trup al căsniciei îi dă ei acces total la detaliile slujirii tale de consiliere? Acces parțial? Sau ar trebui să existe un zid impenetrabil între munca ta la biserică și relația cu soția ta?

## ȘASE REGULI ELEMENTARE

Ce reguli elementare contează cel mai mult atunci când vreau să știu ce pot să îi împărtășesc? Iată șase reguli pe care eu le-am identificat după zeci de ani de încercare și (în mare parte) greșeli.

### *Rolurile contează*

Când o biserică angajează un păstor sau alege prezbiteri, ea se alege cu o pereche – liderul, și consultantul neremunerat, cu care el este căsătorit. Întrebarea nu este dacă vor vorbi între ei, ci dacă discuțiile dintre ei vor fi mânate de înțelepciune, discreție și confidențialitate adecvată.

La începuturile lucrării mele, eu și Kimm vorbeam. Oh, și încă am vorbit, nu glumă! Problemele bisericii erau antrenul pe care îl serveam la micul dejun, la prânz și la cină. Și alți păstori din echipa noastră aveau aceeași practică, așa că am început să discutăm unele întrebări. Care este înțelegerea noastră despre rolul soției unui păstor în biserica noastră?

Este ea un partener de lucrare care trebuie să aibă acces total la detalii, sau soția care înflorește mai bine cu mai puține informații? Ce pasaje biblice vorbesc specific despre ceea ce am putea să le spunem soțiilor noastre despre luptele oamenilor? Am stabilit o regulă de bază și am transmis-o adecvat bisericii? Aceste decizii croiesc o cale mai clară pe care un astfel de cuplu să meargă atunci când discută chestiuni delicate despre biserică. Eu și Kimm ne-am dat seama că ea era în stare să poarte multe poveri cu discreția potrivită și fără să fie zdrobită de povara emoțională.

### *Inima mea contează*

Felul în care vorbim despre presiunile noastre scoate la lumină starea inimilor noastre. Pentru unii lideri, căsnicia lor este ca o cameră de eliberare unde fiecare temere, ofensă și ne-caz se exprimă ca un ecou către soțiile lor. Un păstor mi-a spus recent că, „în primii mei ani de lucrare, împărtășirea exagerată cu ea a problemelor mele era singurul meu mod de comunicare”. Când l-am întrebat de ce, el a spus: „Problemele sco-teau la iveală mizeria din inima mea, iar eu simțeam nevoia de a o descărca altundeva”. Dar ceva greșit s-a petrecut. El a observat că soția lui a început să devină acră în atitudinea ei față de lucrare. Când a căutat sfaturi și s-a rugat, acel păstor a recunoscut că, de fapt, își otrăvea soția. Eliberându-și necredința și tânjind după compasiunea ei, el a ajuns să facă din soția lui o victimă, nu un sfătuitor.

Puține lucruri spun mai mult despre sănătatea inimilor noastre cum o face felul în care ne raportăm la anumite lucruri când suntem frustrați. Putem să transmitem informația necesară fără să o stropim cu micile noastre comentarii cinice? Protejăm motivațiile celor implicați atunci când vorbim despre ei? Căutăm ajutor pentru a ne cerceta propriile inimi? Așa cum a descoperit prietenul meu păstor, când vine vremea să îți dai seama ce să îi împărtășești soției tale, inima contează.

### *Legea contează*

Știi că legea civilă are ceva de spus despre felul cum gestionăm informațiile pe care noi, liderii, le auzim? Câteva întrebări necesare pot ajuta la clarificarea felului în care gestionăm informațiile: Am ajuns la informația pe care aș putea să o împărtășesc soției mele într-un fel indirect, sau ca parte a rolului meu de consilier? Dacă a doua variantă, atunci este acea informație protejată de dreptul celui care a mărturisit-o? Am o obligație de a păstra lucrurile în spațiul privat într-un fel în care ea nu are această obligație? Există cerințe obligatorii de raportare care deja determină ce trebuie să fac cu acele informații?

Niciun păstor nu ar vrea să își complice căsnicia aducând asupra ei poveri legale într-un fel naiv. Liderii trebuie să știe ce spun legile țării lor despre „taină mărturisirii” și despre cerințele obligatorii de raportare către autorități, și trebuie să se asigure că aceste legi nu sunt încălcate neintenționat prin

comunicarea cu soțiile lor. Dacă vrei să știi felul în care legea îți limitează comunicarea, vorbește cu păstori mai în vârstă și cu experți legali în domeniu. Apoi adu-ți aminte de Proverbe 21:23:

„Cine își păzește gura și limba, își scutește sufletul de multe necazuri”.

### *Organizarea bisericii contează*

Echipele înțelepte de prezbiteri iau în considerare complexitatea și obligațiile confidențialității, și caută să își înarmeze liderii cu reguli pentru discuțiile cu alții. Legile sunt de ajutor, dar păstorii pot rareori să își găsească notițele din acea lecție de la seminarul teologic pe tema legislației care reglementează astfel de lucruri în biserică. Și dacă te afli la distanță mare de perioada seminarului teologic, așa cum sunt eu, probabil că știi că legile s-au schimbat deja. Din nou, întrebările sunt primul pas: Care este abordarea generală a prezbiterilor legată de confidențialitatea informațiilor? Cum se aplică aceasta la soțiile prezbiterilor? Ce informații ar fi acceptabil să fie împărtășite și ce ar fi considerat dincolo de limite – și cum se face delimitarea între unele și altele? Pot prezbiterii să capete permisiunea ca soțiile lor să fie incluse în împărtășirea unor detalii din cazurile de consiliere sau din întâlnirile prezbiterilor?

Discreția este un cuvânt frumos, dar ceea ce înseamnă să „fii discret” este o chestiune destul de subiectivă. Trecerea

încurajărilor generale către abordări specifice și transformarea prezumțiilor culturale în linii călăuzitoare exprimate în scris te vor ajuta să definești felul în care discreția este particularizată în fiecare biserică locală.

### *Maturitatea contează*

Liderii trebuie să evalueze și să își dea seama dacă soțiile lor au sau nu maturitatea personală și sănătatea spirituală de a gestiona situația când ei trag cortina de peste imperfecțiunile bisericii. O soție matură poate duce povara confidențialității fără scurgeri indiscrete sau seri pierdute într-o pădure de anxietăți. O soție care crește în sănătate spirituală nu va fi ușor de clătinat sau să preia repede ca pe un afront când descoperă că păcatul miroase ca peștele împuțit. Iubește-ți soția cunoscând-o și știind ce poate să ducă. Dacă vrei să îi evaluezi nivelul maturității, pur și simplu testează ce se petrece când caracterul ei se întâlnește cu cerințele confidențialității. Acela este un buton critic pe bordul discreției.

### *Ispita contează*

Ispita este diferită de maturitate. Care sunt elementele vulnerabile din sufletul soției mele? Reușește ea să facă diferența între lucrurile cu adevărat importante și celelalte, sau este înclinată spre frică? Este ea înclinată către auto-neprihănire instinctuală și vocală când luptele și păcatul ies la lumină? Este soția mea tentată să bârfească sau să repete anumite chestiuni

(Prov. 17:9)?

Ispitele pot fi diminuate prin cuvinte înțelepte. Zack Eswine recomandă practica „eliberării generale”.<sup>2</sup> Totul începe cu un lider care îi spune soției lui că îl apasă ceva: „Dacă par stresat, nu este din cauza ta!” Apoi, el vine cu o categorie generală de situații: „Am un critic pe creier, și asta mă afectează”, sau „există un cuplu care trece prin probleme, și asta mă frământă”. În final, el oferă o invitație la intimitate: „Detaliile nu vor fi de ajutor, dar te-ar deranja dacă ne rugăm împreună?” Această abordare îi permite confidențialității să fie susținută fără ca soția să se simtă exclusă.

## NU ESTE UȘOR

După cum îți poți da seama, găsirea punctului de intersecție unde purtarea sănătoasă a poverilor se întâlnește cu discreția prudentă nu este o călătorie ușoară. Regulile ajută, dar pentru cuplurile care încearcă să își găsească drumul, nimic nu înlocuiește înțelepciunea. Așa că haideți să încheiem aici amintindu-ne de această făgăduință puternică: „Dacă vreunui dintre voi îi lipsește înțelepciunea, s-o ceară de la Dumnezeu, care o dă tuturor cu mână largă și fără mustrare, și ea îi va fi dată” (Iacov 1:5).

---

<sup>2</sup> Zack Eswine, “What Should Ministry Leaders Share with Their Spouses? Guidelines for Venting.” The Pastor’s Abbey (blog), May 8, 2017, <https://zackeswine.com/what-should-pastors-share-with-their-spouses-guidelines-for-venting/>





## *Anexa 3*

### CUM ESTE CEL MAI BINE CA UN PĂSTOR SĂ ÎȘI NEGOCIEZE SALARIUL?

Poate suna ciudat ca un păstor să vorbească despre salariul lui. Veniturile anuale sunt, la urma urmei, lucruri pământești – nespirtuale și nepotrivite – departe de meditațiile unui predicator care ar trebui să aibă gândurile îndreptate spre Cer. Sau cel puțin așa pare. De ce să nu vorbească și despre viața lui sexuală în fața prezbiterilor?

În lumea salariilor, păstorii ocupă un spațiu destul de îngust. Pe de o parte, un păstor trebuie „să-și chivernisească bine casa” (1 Tim. 3:4). Sigur că acest lucru include gestionarea finanțelor familiei sale în așa fel încât facturile să fie plătite și copiii să fie îmbrăcați, hrăniți și în stare să călătorească într-o mașină bună, care să fi fost fabricată în secolul XXI. Pe de altă parte, un păstor nu trebuie să fie „iubitor de bani” (1 Tim. 3:3). Putem să ne așteptăm că vom avea suficient (1 Cor. 9:8-11), și totuși nu putem fi „lacomi după câștig” (Tit 1:7). Biserica ar trebui să dorească să aibă un păstor „nelegat

la gură” (1 Tim. 5:18), dar poate păstorul să determine ce sens are „legarea la gură”? Este mult mai ușor să afirmi astfel de deosebiri decât să le definești.

*Limitarea salarială* este un risc ocupațional care pare să vină odată cu lucrarea. Dacă navigăm neînțelept prin acest subiect, el poate introduce suspiciune și poate opri înaintarea bisericii către viitor. Așadar, care este cea mai bună modalitate în care un păstor ar trebui să își negocieze salariul?

## ȘASE GÂNDURI

Iată șase gânduri care sper să îți fie de ajutor. Negocierile salariale se îndreaptă către înțelepciune când păstorul cunoaște următoarele lucruri:

1. *Când el știe că discuțiile despre bani implică întotdeauna chestiuni legate de inimă (Matei 6:21)*. Salariul cuiva nu este o zonă unică, în afara moralității și a inimii, unde dorințele sau temerile noastre devin dintr-o dată irelevante. Păstorul ar trebui să vorbească mai întâi și mai des cu Dumnezeu când își negociază salariul. Aceasta îl va ajuta să abordeze procesul ca un ucenic care dorește să primească proviziile de la Dumnezeu, nu ca un profesionist care caută să strângă tot ce poate.

2. *Când păstorul știe că biserica nu suferă și nici nu este excesiv de modestă în oferta pe care i-o face*. Ca păstori în biserica lui Dumnezeu, noi nu suntem niciodată ambivalenți despre felul cum cheltuielile bisericii îi afectează stabilitatea. Totuși,

noi nu vrem nici să ne simțim de parcă biserica economisește bani pe seama familiilor noastre. Dacă salariul tău îți stârnește preocupare de oricare parte a acestei tensiuni, tratează această chestiune ca pe o invitație de la Duhul Sfânt pentru a avea o discuție mai detaliată. În anumite cazuri, poate fi un motiv pentru a respinge un rol.

De asemenea, nu deveni inutil de distras de suma ce îți este oferită ca salariu; adu-ți aminte să te uiți la întreg pachetul. Anumite beneficii precum asigurarea de sănătate/stomatologie/vedere, asigurarea de viață și de dizabilitate, planul de pensie și fondurile pentru cărți și telefonie pot constitui până la 35-45% dincolo de oferta salarială. Aceștia sunt bani reali și constituie un adevăr clar pentru oricine are urechi de auzit.

Iată o idee pentru cei care se pregătesc să accepte primul rol în lucrare: nu vă faceți așteptări prea înalte despre ceea ce tocmai ați citit despre beneficii. Dumnezeu rareori invită bărbați să ocupe roluri în lucrare, în care să nu fie necesar un anume fel de credință în privința aspectelor financiare.

*3. Când păstorul știe felul cum bisericile le atribuie valoare rolurilor de slujire.* Din perspectiva bisericii, factorii care influențează cel mai des oferta salarială includ

- mărimea bisericii și bugetul ei;
- amplasarea geografică a bisericii – există diferențe salariale importante între regiunile SUA;

- experiența păstorului în raport cu rolurile și responsabilitățile poziției;
- comparația cu salariile altor păstori aflați în roluri similare;
- echitatea și corectitudinea structurii generale de compensații a angajaților bisericii; și
- abilitățile pe care păstorul le aduce în acest rol.

Iată un gând imediat despre ultimul aspect: un păstor candidat poate fi un învățător cu daruri remarcabile, dar căruia să îi lipsească abilități organizatorice, administrative, sau de gândire strategică. Asta înseamnă că biserica poate avea nevoie să aloce personal suplimentar ca să acopere aceste slăbiciuni sau abilități insuficient dezvoltate, afectând astfel valoarea rolului.

*4. Când păstorul știe că venitul lui poate crește dacă biserica va crește și că poate să scadă dacă biserica trece prin perioade mai grele. Aceste realități nu sunt nici carnale și nici nedrepte, ci doar o felie din viața reală în biserica locală. În cei 35 de ani de lucrare, am trecut atât prin perioade de creștere cât și prin perioade de declin. Am primit măritări salariale; am refuzat creșteri salariale; am acceptat reducerea salariului, și am discutat despre beneficii. În toate aceste perioade, am descoperit că biserica locală este un organism dinamic, rezilient, vulnerabil și organizat. Ofertele salariale ar trebui să fie însoțite de centuri de siguranță. Acceptând rolul, ești de acord să*

îți pui centura de siguranță și să te adaptezi la aventurile impredictibile din viitor.

De asemenea, dacă faci tranziția din mediul privat către un rol de slujire în biserică, există o probabilitate mare de a te confrunta cu o reducere salarială substanțială de la un rol la altul – posibil de 40-60%. Consideră-te avertizat mai dinainte, dar este bine să știi și că nu este nimic personal. Aceasta este una din multele diferențe între organizațiile non-profit și companii. Și este unul din sacrificiile pe care Dumnezeu ne invită să le facem ca să slujim poporul Lui.

*5. Când păstorul știe că oferta însoțește credința și entuziasmul celor care i-o fac.* Acesta este un lucru evident. Dacă echipa de lideri a bisericii sau comitetul de recrutare nu este încântat de posibilitatea ca tu să slujești în acel rol sau dacă sosirea ta urmează să dezbine biserica, probabil că este mai înțelept să continui să cauți. Da, Dumnezeu poate chema anumiți bărbați să slujească în biserici unde doctrina sau viziunea lor să îi poată polariza pe oameni. Dar mai bine să te asiguri că există un miez dedicat de persoane care iubesc Evanghelia, care sunt mânați de doctrină și care sunt curajoși, persoane care te vor susține ca să treci cu bine prin furtunile viitoare. Dacă îți lipsește așa ceva, pur și simplu îți amâni căutarea unei slujbe pentru alte 12-18 luni și elimini o referință solidă de la ultimul tău loc de muncă.

*6. Când păstorul știe că trebuie să transmită recunoștință*

*pentru ofertă, chiar dacă nu este în măsură să o accepte.* Este posibil ca mai multe persoane să își fi luat timp de la alte lucruri ca să colaboreze pentru a-ți face această ofertă. Un candidat înțelept va aprecia efortul chiar dacă nu poate accepta poziția sau salariul.

## UN SCURT CUVÂNT ADRESAT PREZBITERILOR

Majoritatea dintre voi, prezbiterii, aveți o slujbă deloc de invidiat. Voi vă doriți ca rolul vostru de conducere să fi fost situat într-o companie bine finanțată, care face profit, astfel încât salariile voastre să nu fie dependente de constrângerile unei biserici. Dar în biserică, providența, înțelepciunea, comparațiile bune și bugetele strânse determină granițele generozității voastre. Iată câteva lucruri pe care să le rețineți:

- Fiți onești și transparentți cu procesul de stabilire, creștere sau reducere a salariului sau beneficiilor păstorului vostru.
- Folosiți discuția de la stabilirea salariului pentru a comunica nu doar așteptările voastre, ci și dedicarea voastră pentru succesul păstorului vostru (v. pct. 5 de mai sus).
- Discutați întreg pachetul astfel încât păstorul vostru să înțeleagă valoarea și importanța fiecărui beneficiu.
- Nu permiteți instinctelor prezbiterilor mai zgârciți să determine tonul în stabilirea salariului sau

în revizuirile salariale. Când faceți analize salariale, fiți pe cât de generoși vă permit înțelepciunea și situația.

- Dăruiți-i păstorului vostru încurajări de-a lungul anului, astfel încât susținerea din partea voastră să nu se rezume la salariul lui.
- Desemnați un prezbiter care să se ocupe de grija pentru păstorul vostru, inclusiv de analiza anuală a sănătății financiare a familiei lui. Dacă el are probleme financiare, conveniți să discutați pe această temă.
- Rugați-vă ca Dumnezeu să îl binecuvânteze pe păstorul vostru din punct de vedere spiritual și financiar în modalități neașteptate. Pentru păstori, este de mare valoare să știe că prezbiterii lor se roagă pentru nevoile lor.

### ÎNAPOI LA PĂSTORI: ZIUA DE SALARIU ȘI ZIUA DE APOI

Când cauți să navighezi prin aceste tensiuni, fă asta ținând minte această realitate remarcabilă: răsplata finală pentru rolul tău nu vine odată cu plata lunară a salariului tău. În ultimă instanță, tu îi slujești bisericii având înaintea ochilor tăi o altă zi: „Și când Se va arăta Păstorul cel mare, veți căpăta cununa, care nu se poate veșteji, a slavei” (1 Petru 5:4).



Indiferent dacă ești deja păstor sau candidat la slujirea pastorală, când îți negociezi salariul, adu-ți aminte de cununa de slavă care nu se poate veșteji. Lasă ca aceasta să îți inspire smerenie și să îți înfrâneze simțământul că lucrurile ți s-ar da-tora. Lasă ca aceasta să umple fiecare discuție despre salariu (sau dispută!) cunoscând că nu există niciun sacrificiu făcut în prezent pentru Dumnezeu care să nu fie răsplătit bogat de El în viitor.

## *Anexa 4*

### MANDATE LIMITATE PENTRU PREZBITERI?

*de Jeff Robinson*

Ar trebui ca prezbiterii din biserica locală să facă obiectul mandatelor limitate ca timp, sau este alegerea comitetului de către trup, ori de către prezbiteri (în funcție de organizarea bisericii), mai asemănătoare numirii la Curtea Supremă de Justiție a SUA, o numire pe viață? În cazul bisericii unde eu slujesc, răspunsul este și da, și nu.

Scriptura nu spune nimic specific pe această temă, așa că este important să spunem că nu există nicio „perspectivă biblică” legată de mandatele prezbiterilor. Prezbiterii bisericii locale au libertatea de a răspunde la această întrebare cum consideră mai înțelept, și sigur că răspunsurile pot face obiectul discuțiilor. Înțelepciunea evlavioasă și principiile biblice ar trebui să fie călăuzele noastre.

Eu nu am răspuns „și da, și nu” ca să fiu provocator sau cinic, ci pentru că eu cred că mandatele ar trebui să li se aplice prezbiterilor laici [neremunerați], nu însă și celor remunerați.

Prezbiterii laici sunt liderii aleși ai bisericii care nu sunt remunerați de biserică. Slujirea lor este făcută strict pe bază de voluntariat, în timp ce prezbiterii remunerați sunt în general slujitori vocaționali, care își câștigă cel puțin o parte din salariu prin remunerația pe care o primesc de la biserică.

Eu cred că este înțelept ca prezbiterii laici să slujească pe termene sau mandate limitate. Aceasta este practica de la biserica mea și de la multe alte biserici conduse de echipe de prezbiteri. În biserica noastră – și aceasta pare a fi o normă – prezbiterii laici pot sluji timp de două mandate consecutive de câte trei ani (slujind astfel șase ani), după care, prin rotație, fac o pauză de cel puțin un an. După primii trei ani, ei trebuie reconfirmați de biserică prin votul congregației, iar prezbiterilor noștri laici li se dă oportunitatea să facă o pauză de un an între cele două mandate de câte trei ani, dacă consideră necesar, apoi să se întoarcă pentru al doilea mandat de trei ani. După două mandate consecutive de câte trei ani, prezbiterul laic va face automat o pauză de cel puțin un an.

Dar de ce cred prezbiterii noștri că mandatele limitate în timp sunt un lucru înțelept? În principal din următoarele motive practice/pragmatice:

*1. Scriptura nu ne învață că, odată ce un bărbat a ajuns prezbiter, trebuie să fie prezbiter pe veci.* Am auzit argumentul (și îl pot înțelege până la un punct) că un bărbat chemat de Dumnezeu nu încetează niciodată să fie chemat. Dar bisericile sunt

niște organisme dinamice, în care schimbarea are loc în congregație și în viețile prezbiterilor care o slujesc. De aceea, noi credem că este înțelept să existe modalități în care ei să se poată retrage fără a crea confuzie în mințile membrilor pe tema abandonării sau nu a alegerii lor pe viață.

2. *Limitele previn epuizarea.* Ca păstor vocațional, cunosc foarte bine care sunt rigorile lucrării. Poate fi foarte greu să conduci o congregație, iar acest lucru îl poate drena pe un prezbiter din punct de vedere spiritual, mental și fizic. În același fel în care ai conduce o mașină al cărei carburant se termină, slujirea unui prezbiter an după an în absența unei perioade de refacere poate să conducă la epuizare. Astfel de timp departe de slujire poate ajuta la vindecare și odihnă.

3. *Limitele puse pentru unii prezbiteri, dar nu pentru toți, ajută la protejarea istoriei instituționale și a continuității, prin prezbiterii care rămân implicați.*

4. *Limitele pot ajuta la menținerea unei eficiențe bune a grupului de prezbiteri.* Așa cum spunea cândva Jonathan Leeman la 9Marks, mandatele limitate ca timp „le permit domnilor mai bătrâni care, ca să zicem așa, nu mai sunt ce au fost cândva”, să se retragă din comitet.

Dar cum rămâne cu prezbiterii vocaționali? Ei n-au nevoie de pauză? Cu siguranță că au. Prezbiterii remunerați de biserică, mai ales păstorul principal, au nevoie să le fie acordate perioade regulate de pauză, ca să nu se stingă pe termen

lung. Așa cum îmi spunea un prieten, ei trebuie „să facă o pauză ca să nu ajungă zdrobiți”.

Există și dezavantaje când folosim astfel de mandate. Un bărbat poate fi în mijlocul unei lucrări bune când sosește momentul să facă o pauză. Acesta este motivul pentru care bisericile au libertatea să răspundă la această întrebare potrivit cu circumstanțele proprii, și știu de biserici care nu își desemnează prezbiterii folosind mandate limitate în timp, și care au funcționat astfel cu multă eficiență și în unitate.



# MAGNA GRATIA

*Noi vestim Evangelia harului*

Asociația MAGNA GRATIA este o organizație non-profit care își concentrează eforturile pe proclamarea Evangheliei prin literatură consecventă doctrinar, prin evanghelizare și echiparea bisericilor evanghelice de limba română.

Dacă ai fost binecuvântat citind această carte, poți ajuta la binecuvântarea altui credincios, prin unul sau mai multe lucruri, astfel:

**1) Recomandă mai departe această carte!**

**2) Vizitează paginile noastre de internet la [magnagratia.org](http://magnagratia.org) și află mai mult despre lucrarea noastră, și citește GRATUIT cele peste 250 de cărți ale unora dintre cei mai buni autori creștini din istorie.**

**3) Rămâi conectat la noutățile MAGNA GRATIA vizitând pagina noastră de Facebook la [facebook.com/MagnaGratiaRomania](https://facebook.com/MagnaGratiaRomania) și abonându-te pe website, așa încât să fi anunțat când publicăm resurse noi.**

**4) Spune-le și altora despre lucrarea noastră.**

**5) Roagă-te pentru noi.**

**6) Donează și ajută-ne să mergem mai departe cu această lucrare.**  
Donațiile se pot face online, [magnagratia.org/donatii.html](http://magnagratia.org/donatii.html)

Pentru orice alte informații, scrie-ne la [contact@magnagratia.org](mailto:contact@magnagratia.org).

Mulțumim!

# Lucrători Încercați

*Un program de lectură pentru lideri  
de biserică din România și Moldova*

Ai fost binecuvântat prin lectura acestei cărți? Dacă da, sigur că te vei gândi că și alți creștini ar putea beneficia de pe urma ei, fie dacă le-o vei recomanda, fie când tu însuși aplici lucrurile bune din ea și, astfel, crești, te maturizezi și ești o binecuvântare pentru ei, prin viața ta. Dar ce putem spune despre influența deosebită pe care o carte creștină bună o poate avea asupra unui lider de biserică - poate un prezbiter/păstor, un misionar sau un evanghelist? Cum crezi că va fi acea schimbare dintr-un lider de biserică după ce a citit 60-70 dintre cele mai bune cărți creștine din istoria Bisericii?

Ei bine, exact acesta este obiectivul nostru prin *Programul de lectură Lucrători Încercați*, dezvoltat în România. Prin acest program, le trimitem GRATUIT liderilor de biserică până la 70 de cărți, echipându-i să predice Evanghelia lui Isus Hristos și ajutându-i să crească, să influențeze comunitățile credinței și să-și împlinească mai bine chemarea la lucrare.

Fiecare participant primește circa 60-70 de cărți de-a lungul unei perioade de 5 ani, toate costurile fiind suportate de Asociația MAGNA GRATIA. Fiecare participant trebuie să trimită o recenzie pentru fiecare carte, apoi o primește pe următoarea. Evident, toate cărțile noastre sunt în limba română, fiind traduse prin lucrarea noastră de literatură de-a lungul ultimilor 15 ani. Principalii autori din Program sunt John Owen, Arthur W. Pink, Jonathan Edwards, Charles H. Spurgeon, Cornelis P. Venema, R.C. Sproul, Steven J. Lawson, J.C. Ryle, Albert N. Martin, John Bunyan etc.

*Acest program mă ajută să fiu mai dedicat și mai atent în pregătirea mesajelor mele și în lucrarea la care Domnul m-a chemat... aceste cărți m-au ajutat în multe feluri extraordinare să îi fac pe cei din biserică locală să vadă frumusețea și puterea Evangheliei - A.G., păstor*

*Aproape fiecare carte pe care o citesc este deopotrivă ca un test și o binecuvântare imensă pentru viața și lucrarea mea. Sunt atât de binecuvântat de Domnul prin acest program! Nu mi-aș fi închipuit niciodată că un program de lectură sistematic ar putea avea un impact atât de mare asupra vieții și lucrării mele. - M.T., misionar*

Pentru mai multe detalii despre *Programul Lucrători Încercați* fie ca să îl recomanzi unui lider de biserică, fie pentru a-l susține financiar, te rugăm să ne contactezi la adresa de email [contact@magnagratia.org](mailto:contact@magnagratia.org) sau să vizitezi pagina noastră de internet la [magnagratia.org](http://magnagratia.org).

S O L I D E O G L O R I A