

LEKCE 9

Důležitost týmové práce

Andrew Carnegie pronesl: „*Týmová práce je schopnost pracovat společně na jednotné vizi. Je to pohon, který umožňuje obyčejným lidem dosáhnout neobyčejných výsledků*“ (Ventura and Templin 2005, 1). Týmová práce je dobrá věc. Církev potřebuje zdůraznit důležitost budování týmů z Duchem naplněných a službou obdařených lidí, kteří budou sloužit Bohu a lidem. Výsledky skupiny vždy přesahují výstupy jakéhokoliv jednotlivce z jejího středu. Je známo, že hejno hus může letět až o 72 % dále než osamocený pták. Dohromady každý dokáže víc!

Bible je plná příkladů týmové práce. Bůh dal vizi postavit svatostánek Mojžíšovi, který to však nedělal sám. Bůh mu dal muže jménem Besaleel, jehož „*naplnil svým Duchem, moudrostí, rozumností a poznáním pro každou práci*“ (2. Mojžíšova 35, 31). Bůh dal též Ezdrášovi sen vést Izrael k obnově svého národa po Babylonském zajetí. Ezdráš nebyl sám. Shromáždil izraelské vůdce (předáky), aby šli s ním (Ezdráš 7, 28). A samozřejmě Ježíš vybudoval jeden z nejproslulejších ze všech týmů – dvanáct apoštolů, aby změnili svět.

Mnoho dnešních pastorů se posunulo ze své role kazatele-rádce do pozice vůdce a trenéra. Výsledkem je průprava a nasazení členů církve v klíčových pozicích vůdců v jejich sborech. Někteří oddaní věřící se nakonec stávají pastoračními

pracovníky tak, jak je církev více a více vyděluje ze svého středu.

V této lekci se zaměříme na týmovou práci ve sboru, přestože mnohé z těchto pravd, kterými se budeme zabývat, můžou pomoci i v jiných oblastech jako je zaměstnání, rodinný život, občanská zodpovědnost, sport atd. Pojďme spolu projít touto kapitolou a naučit se, jak je důležité a praktické pracovat v týmu.

OSNOVA LEKCE

Biblické příklady týmové práce
Proč je týmová práce tak důležitá?
Věci, které narušují týmovou práci
Budování církevních týmů pro službu
Zásady práce v týmu

CÍLE LEKCE

1. Najít biblické příklady týmové práce.
2. Zdůvodnit důležitost týmů.
3. Vysvětlit, proč někteří lidé nejsou týmovými hráči.
4. Popsat vlastnosti funkčních týmů.
5. Vyjmenovat osm zásad práce v týmu dle Ricka Warrena.

Biblické příklady týmové práce

Cíl 1. Najít biblické příklady týmové práce.

Bible učí zásadám společenství, jednoty, rozmanitosti, vzájemné důvěry a závislosti duchovních darů. Slovo „navzájem“ nebo „spolu“ (z řeckého allēlōn) je použito téměř stokrát v Novém zákoně. Často poukazuje na Boží přání pracovat společně, žít ve skupinkách a být Jeho tělem!

Svatá trojice

Jako evangelikálové věříme, že je Bůh trojjediný – tři osoby snoubené do jedné. Toto snoubení nazýváme Svatou trojicí. Bůh sám v minulosti působil v Božském týmu. Otec, Syn a Duch svatý mají každý naprosto jedinečnou funkci ve stvoření a vykoupení. Hospodin stvořil tým. On je tým!

Mojžíš

Mojžíš byl fantastickým vůdcem, ale zprvu byl neochotný a brzděný omezeními. Potřeboval tým – Bůh mu dal Jozua, Árona a Káleba, aby s ním sdíleli břímě vedení. Díky svému tchánovi si uvědomil své osobní nedostatky a naučil se rozdělit vůdčí zodpovědnost na zvládnutelné části, které byly delegovány skupinám obdarovaných služebníků. To Mojžíše uvolnilo, aby se zaměřil na vedení svého týmu a na věci, které mohl dělat jenom on. Zatímco vedení ve stylu sólo hráče je omezeno možnostmi jednotlivce, týmová práce zvyšuje vůdčí výkonnost a kvalitu života těch, které vedeme.

Nehemjáš

Nehemjáš velmi spoléhal na týmy při obnovení hradeb Jeruzaléma. Obdarovaní a šikovní lidé byli využiti k naplnění Božího záměru. Nehemjáš zajistil různé skupiny k odlišnému účelu. Hradby by nikdy nebyly znovu postaveny, kdyby se pokoušel to zvládnout sám. Vyžadovalo to tým.

Šalamoun

Šalamoun porozuměl moudrosti služby v týmu. V Kazateli 4, 9–12 se píše: „*Lépe je dvěma než jednomu ... trojitá šňůra se nepřetrhne snadno.*“ Výkony skupiny jsou lepší a silnější než výkony jednotlivce.

Ježíš

Ježíš sám představil týmovou službu. Jen málo z Ježíšových učedníků se zdálo být vůdci, kteří by změnili svět. Povolal skupinku nevzdělaných a neznámých lidí, kteří byli ochotni obětovat vše, aby se stali Ježíšovými učedníky. Ačkoliv byli neškolení, byli tito muži jedinečně obdarovaní; byli schopní, přestože potřebovali výcvik a vedení. Ježíšův tým byl skromnou skupinou, jejíž omezení nutilo apoštoly spolupracovat na společné vizi. Ježíš dokonce vyslal sedmdesát dva z nich ve skupinkách po dvou (viz Lukáš 10, 1–24). Předal tento týmový model svým učedníkům, kteří měli pokračovat v jeho vizi a službě poté, co odešel. **1**

Prvotní církve

Pokud by raná církev závisela na nějakém nesmírně obdarovaném jednotlivci, jenž by nahradil Ježíše, asi by dopadla velmi špatně. Učedníci zjistili, že nikdo z nich nemá úplně všechny dary nutné pro růst prvotní církve. Nicméně pochopili, že každý měl své místo v celkovém obraze.

- Ve Skutcích 6, 1–7 čteme o výběru sedmi pro novou službu vdovám. Výsledkem výběru a uvolnění týmů v rané církvi byl exponenciální růst, rychlé šíření Božího slova, víc budovaných učedníků a povolání mnohých do služby.
- V prvotní církvi vidíme velké příklady týmové spolupráce (viz Skutky 11, 19–30). Pavel a Barnabáš spolupracovali s novým sborem z pohanů v Antiochii.
- Ve Skutcích 12, 12–17 je týmová práce ukázána na společných modlitbách za Petrovo propuštění z vězení.
- Pavel a Barnabáš byli pověřeni jako tým službou (viz Skutky 13, 1–13). Po cestě budovali skupiny z dalších lidí, aby s nimi společně pracovali.

- S týmy vedoucích probrali důležité věci a pak byli vysláni do Antiochie (viz Skutky 15).
- Ve Skutcích 18, 1–4 se Akvila a Priscilla přidali k Pavlovi týmu v Korintu.

Apoštol Pavel

V 1. Korintským 3, 7–10 Pavel nabádá Korintské, aby pracovali jako tým. Hádali se o to, kterého vedoucího mají následovat, proto jim Pavel zdůraznil spolupráci v týmu jako základní podmínku k růstu. On sbory založil, Apollos o ně pečoval a vyučoval, ale Bůh způsobil růst!

Pavel a Apollos byli ve stejném týmu – v Božím týmu! Pavel byl rozhodně týmovým hráčem! Byl spolupracovníkem Barnabáše, Jana, Simeona, Lucia a Manahena (Skutky 13), Timotea, Judy a Silase (Skutky 15–16). Věřil v model týmové služby z Efezským 4, 12. Napsal o službě založené na darech v 1. Korintským 12 a v Římanům 12. Božím plánem vždy bylo používat lidi s dílčím obdarováním, kteří jsou na správném místě, spíš než superstar. Když pracujeme v souladu s ostatními, Bůh vytvoří nádhernou službu, která pak produkuje věčné výsledky.

Proč je týmová práce tak důležitá?

Cíl 2. Zdůvodnit důležitost týmů.

Většina církví je malých

Většina církví na celém světě mají méně než sto lidí a nemohou si dovolit zaměstnat tým pracovníků na plný úvazek. Musí se zaměřit na týmy z dobrovolných laiků, což je velmi dobré. Jsem přesvědčený, že většina služby by měla být vykonaná obyčejnými křesťany, kteří milují Boha a jsou oddaní Jeho službě. Jednotlivci, kteří odmítají povolání být

týmovými hráči, ubližují svému sboru a popírají důležitý princip z Božího slova.

Pastoři nejsou povoláni dělat všechno

Vedoucí může být úspěšným jenom tehdy, mají-li jeho spolupracovníci nebo tým úspěch. Platí to v každé oblasti života včetně církve. Budování týmů z horlivých věřících s dary, které se vzájemně doplňují, zesílí vliv sboru. Moudrý pastor se stává vůdcem skupiny prostých vedoucích, kteří slouží svému společenství.

Sbor profituje z týmového vedení

Následuje několik výhod z rozšiřování týmu vedoucích ve sboru:

- Týmový přístup je biblickým modelem.
- Lidé jsou do díla zapojeni. Kristus své církvi dal vůdce a pracovníky potřebné k naplnění úkolu získávání ztracených a vyučování nově obráčených. Hospodin má veliké zalíbení ve Svém lidu, který společně slouží a dosahuje výsledků.
- Tvoří se prostředí kolektivu. Ježíš řekl: „*Bude-li dům proti sobě rozdělen, takový dům nebude moci obstát*“ (Marek 3, 25). Nejsme na zemi jen pro sebe, ale také pro ostatní. Pokud jsi zde pro ostatní, budeš-li později potřebovat pomoc sám, lidé tu budou pro tebe. To je zákon vzájemnosti! Sklidíme to, co zasejeme.
- Na každého je vyvíjen menší tlak. Služba je náročná práce. Znamená to oběti – dávat čas, peníze a další prostředky. Strasti ve službě Bohu nejsou týmovou prací úplně odstraněny – ta je jen činí zvládnutelnými.
- Výsledky jsou znásobeny. Skupina vždy předčí jednotlivce. Celkový výsledek je větší než součet jednotlivých částí. Náš osobní úspěch je propojen s úspěchem v týmu.

- Je pěstovaná větší kreativita. Existuje mnoho náročných úkolů, které musí církev zvládnout. To znamená, že Boží lid musí být skupinou řešitelů. Skupina věřících, která dostala za úkol zodpovědnost naplnit potřeby a ovlivnit životy jiných, může přijít s hromadou nových nápadů. Tvořivé týmy jsou povzbuzovány k ještě větší nápaditosti.
- Objevuje se vzrůstající radost. Potěšení roste ruku v ruce s vazbami spolupráce a lásky mezi lidmi. Kromě toho být součástí úspěšného fungování týmu může být už samo o sobě odměnou. Je zábavou dělat něco dobře a zároveň sloužit a poslouchat Boha.
- Projevuje se větší osobní a skupinový potenciál. Věřící víc odhalí svá obdarování a talenty, když se spojí s ostatními ve službě Hospodinu. Na tým zaměřené služby nejlépe využijí lidská obdarování k maximální efektivitě týmu.
- Církev začne růst. Týmová služba decentralizuje církev a otvírá ji růstu.
- Pastoři velmi ocení týmovou práci. Když se týmy ujmou vedení ve službě Bohu a lidem, oni jsou uvolněni ke studiu, modlitbám a hledání čerstvého pomazání ke kázání a vyučování. Mohou se pak zaměřit na vyučování a vedení laických vedoucích tým, že do nich budou otiskovat Bohem danou vizi pro daný sbor a vyzbrojovat lidi, aby naplnili své povolání. V církvích vedených týmy mají pastoři ze své funkce větší potěšení, zůstávají déle a zakoušejí méně často syndrom vyhoření (Barna 2001, 74).

Věci, které narušují týmovou práci

Cíl 3. Vysvětlit, proč někteří lidé nejsou týmovými hráči.

Někteří lidé nejsou týmovými hráči z následujících důvodů:

Udělat si věci sám je jednodušší

Dostat lidi na jednu loď vyžaduje čas, přesvědčování, spravování a energii. Takže než se pouštět do těchto čas beroucích úsilí, někteří lidé budou raději pracovat sami. Myslí si, že nejlepší práci odvedou sami.

Záležitost kontroly

Je jednodušší diktovat než se spolehnout na moudrost a záběr skupiny vedoucích. Jenže diktát vede k potlačení tvořivosti.

Potřeby lidského já

Týmová práce snižuje vnímanou hodnotu jednotlivce. Ten už není v centru pozornosti. Jednotlivá ega nejsou hýčkaná, když se pozornost rozloží na celý tým.

Odpor ke změně

Mnoho lidí se brání změně ve sboru. Jenže kvalitní služba v týmu zahrnuje děláni věcí novým způsobem. Ačkoliv jsou staré způsoby předvídatelné, příjemné a pohodlné, nejsou efektivní.

Neznalost

Mnoho lidí ve sborech nikdy nebylo školeny v tom, jak se slouží v týmu obzvláště v prostředí, kde někteří pastoři nikdy týmový přístup nepřijmuli. Takoví vedoucí nemají ponětí, jak věci změnit. A také z toho mají strach.

Morální selhání

Přestože je jakýkoliv hřích selháním v naplnění Boží vůle, některé hříchy mají vážnější důsledky. Hříchy v morální oblasti jako např. cizoložství, smilstvo, homosexualita, nekontrolované pomluvy, neúcta ke zbožnému vedení, nepoctivost nebo zpronevěra člověka okamžitě učiní nezpůsobilým v týmovém vedení. Dle pokání a nápravy padlého vedoucího musí být učiněno rozhodnutí, kdy se může vrátit k vedení lidí.

Pár modelů

Mnoho lidí nikdy nevidělo dobře využitý *týmový* model. Není se čemu divit, protože model *superstar* je jednodušší, přirozenější a převládající. Bohudík, že se nyní některé firmy a církve směle snaží prosazovat týmové vedení, i když toto myšlení ještě není moc rozšířené. Noví křesťané nemusí porozumět, že církev funguje nejlépe jako síť věrných týmů. Na druhou stranu jim mohou zralí bratři zajistit vyučování a být jim sami důvěryhodným příkladem k následování.

Nedostatek motivace

Je těžké připustit, že věci, do kterých jsme investovali tolik času a sil, už nejsou použitelné. Vede to k přehodnocení kvality našich minulých rozhodnutí a hodnoty našich předchozích úspěchů. Mnozí nechtějí vynaložit nutnou energii ke zjištění, jak sloužit novým způsobem. Počáteční investice do vytváření týmu totiž vyžaduje oběti vedoucího.

Chybějící vize

Někteří pastoři nevěří, že by jejich církve měla někam směřovat. Mají maličkou nebo žádnou vizi do budoucna, a tudíž nemají cíl. Sloužit církvi pouze proto, aby přežila nebo živořila v nastaveném systému, je nebiblické a nevyžaduje naprosto žádné vedení. Bez vize sbor zahyne!

Kultura sboru

Kultura je to, co dává význam a zkušenostem svůj rámec. Struktura sboru musí umožňovat vznik týmů. Jelikož mnoho církví není moc nakloněno týmům, bude potřebné církevní kulturu proměnit a ozdravit. V některých sborech bude tato novinka znamenat přehodnocení základních hodnot a zvyků.

Budování církevních týmů pro službu

Cíl 4. Popsat vlastnosti funkčních týmů.

Už sloužíte v týmu nějaké služby? Přesně tam opravdu začíná zapojení se do církve. Mnozí jsou spokojeni jenom s přítomností na nedělních shromážděních. Vyžadují, aby byli syceni a baveni, ale nemají moc touhu po skutečné službě. Doufám, že ses rozhodl se přičinit a způsobit změnu! Teď si uvedeme mnohé charakteristiky dobrých týmů pro službu:

Týmy se třeba udržovat malé

Nejlepší týmy jsou početně malé, složené z lidí, jejichž schopnosti se doplňují, a kteří jsou oddaní stejné myšlence, cílům a přístupu. Každý člen přispívá svými zkušenostmi, dovednostmi a názorem. Takováto různorodost podporuje spolupráci (synergii), což znamená, že celek dává víc než jednotlivé části odděleně. Skupina by neměla být příliš velká, aby to snad nešlo na úkor efektivity.

Týmy potřebují vedoucí

Úspěšné týmy jsou souborem vůdců, kteří mají vliv, charakter a dovednosti. Vliv musí být používán pozitivním způsobem, aby motivoval lidi k jednání. Jak praví okřídlené rčení, charakter je moje chování, když se nikdo nedívá. Vůdci musí být lidé bezúhonní plně vydaní Bohu. Kompetence je sumou dovedností, znalostí a zkušeností, které člověku umožní

dobře vést ostatní.

Týmy potřebují dary, co se doplňují

Spojení rozmanitých obdarování umožňuje týmu vyrazit vpřed. Nehledej podobné schopnosti, ale ty, jež se doplňují.

Vůdčí dovednosti se obecně odrážejí ve čtyřech osobnostních kvadrantech: direktivní, vlivný, stálý a plánovitý. Dovolte mi vysvětlit, co to znamená v běžném životě:

Někteří vedoucí jsou přímočaří. Jsou katalyzátory, kteří motivují lidi, aby se zapojili do jejich projektu. Takoví vůdci se lehce rozhodují a neustupují ani z těžkých situací.

Jiní vedoucí mají více vlivu na budování týmu. Milují lidi, ale nesnáší papírování! Vynikají v mobilizování lidí pro danou vizi skrze vztahy. Vnáší do skupiny život. Mají vynikající schopnosti v mezilidských vztazích. Nicméně tito vůdci bývají náchylní k tomu neřešit detaily.

Pak jsou tu spolehliví manažeři, kteří jsou akceschopní a skvělí v tvorbě funkčních systémů, které usnadňují službu. Jsou opravdovými manažery služby, kteří udržují věci v běhu. Provozní vůdci vytvářejí systémy, ve kterých věci běží snadněji. Nemají rádi anebo se rovnou vyhýbají konfliktům. Takoví manažeři volí krátkodobá řešení na úkor dlouhodobých výsledků.

Jiní vedoucí jsou víc plánovití a strategičtí v růstu. Milují promyšlené detailní akční plány. Tito analytici celkové situace jsou velmi pečliví a kladou nelehké otázky. Nějakou dobu jim trvá, než dospějí k rozhodnutí, ale nebojí se vyvolat polemiku a víc jim záleží na následování vize než na lidech.

Jednou z opakovaných chyb, které církve dělají, je, že dávají dohromady vůdce se stejnými schopnostmi než s komplementárními. Ani jeden typ osobnosti nebo stylu vedení není důležitější než jiný. A přece ani jeden nemůže být úspěšný bez spolupráce s ostatními. Týmy nejlépe fungují, jsou-li tvořeny z osob, jejichž dary jsou zdrojem přidané

hodnoty, zatímco jejich nedostatky jsou vyváženy silnými stránkami ostatních členů týmu. Úspěšné týmy mají množství vůdců s doplňujícími se schopnostmi, kteří pracují dohromady. Potřebuješ ve svém týmu všechny typy lidí!

Týmy jsou tu pro své členy

Členové týmu musí být oddáni myšlence vzájemného růstu a úspěchu druhých. Potřebují si prokazovat oboustrannou úctu a důvěru, musí být schopni sebekorekce a sledovat se vzájemně v pokroku směrem ke kýženému cíli. Henry Ford řekl: „*Dát se dohromady je začátek. Držet pohromadě je posun. Pracovat společně je úspěch*“ (Straub 1998, 13). A proto, aby jeden dosáhl úspěchu, musí ho dosáhnout celý tým.

Týmy sdílí jednu vizi

Společná vize dává tým dohromady a usnadňuje roznécovat její nadšení. Přísloví 29, 18 poukazuje na to, že: „*Není-li žádného vidění, lid pustne*“ (CEP). Na začátku přichází vize od Boha, která má za úkol zaměřit pozornost na nás. Bůh má jedinečný plán pro svou církev a pro každou její jednotlivou službu. Naše vydanost Boží vizi a naše rozhodnutí ji naplnit určuje zdraví sboru a stupeň vlivu, který má na okolní svět. Zatímco spolupráce táhne týmy ke společné cestě kupředu, je posláním církve je v rozjezdu nasměrovat správným směrem.

Týmy sdílí hodnoty

Hodnoty jsou standardy, které určují, co je správné a stojí za to; odvíjí se od charakteru a nedají se převádět. Každý člověk a sbor jedná na základě svých osobních přesvědčení, ať už vyřčených nebo ne. Hodnoty nastavují rámec chování, který vymezuje, co budete nebo nebudete moci dělat při realizaci vaší vize. Každá církev si musí jasně formulovat své poslání, vizi a hodnoty.

Týmy musí mít cíle

Tým bez stanoveného cíle je pouhý společenský klub. Cíle zaměří tým na důležité věci. Tým úspěšný ve službě se ve vedení úzce spoléhá na Bibli a na modlitbu.

Členové týmu jsou si vzájemně vykazatelní

Členové musí průběžně hodnotit svá úsilí a povzbuzovat se vzájemně k životu dle sdílených standardů. Je tradicí, že v mnoha církvích se všichni zodpovídají prvnímu pastrovi. Tento starý model může být nazván vykazatelností *jeden jednomu*. Jelikož je první pastor zodpovědný za všechno, co se v církvi děje, lepší model vykazatelnosti je, že každý jednotlivý člen skupiny je zodpovědný celému týmu. Výkonnost je pak posouzena celou skupinou, nejen jedním člověkem. Důvěra a zranitelnost nás udržuje čestné, soustředěné, plodné a povzbuzené dojít do cíle. Vysoké kvality se dosahuje, jsou-li standardy výkonu známé a naplňované. Naneštěstí v určitých okamžicích života církve se nevyžaduje žádná nebo jen malá zodpovědnost týmů či jednotlivců. V těchto případech mají lidé za to, že průměrná kvalita stačí.

Většina lidí však bude naplňovat očekávání, která jsou na ně kladena, jen pokud budou vědět, že budou voláni k zodpovědnosti za jim odpovídající výkon. Míra sounáležitosti mezi členy týmu je vypovídajícím znamením jejich zralosti a schopností.

Týmy se zabývají špatným fungováním a řeší konflikty

Všichni děláme chyby. Určitě se z nich pouč a postupně čiň potřebné kroky k nápravě. Je možné, že členové týmu sklouznou k pomluvám, k záměrnému narušování služby, neochotě mluvit o důležitých věcech nebo dokonce k vážnému hříchu. S takovým chováním, které narušuje tým, jednej rychle, rozhodně a vlídně. Dáváme na zvážení některé tipy k řešení konfliktů:

- Jdi přímo ke zdroji.
- Neobviňuj.
- Vrhni se na problémy, ne na lidi.
- Vyslechni obavy a znepokojení ostatních lidí.
- Neber si věci osobně.
- Jednej rychle.
- Věř v to nejlepší ve tvém týmu.
- Zbav druhé stresu. (Ventura and Templin 2005, 30–31)

Bude-li chybět důvěra, konflikt může zablokovat posun týmu směrem k vizi. Konflikty se dají řešit různými způsoby. Například: vyjednávání obecně konflikt vyřeší kompromisem. Týmy mohou spolupracovat a přicházet s různými možnostmi. Často se hádáme o věci, o kterých víme jen velmi málo. Naše silné názory se opírají jen o velmi málo faktů. Zkoumání a sběr informací by možná pomohly konflikt vyřešit. Rovněž hlasování týmu ho může vyřešit. Zádrhel této metody je, že za sebou nechává výherce a ty, kteří prohráli. Pokud jednání vážne, bude lepší najít nestranného prostředníka. Klíčem k řešení je objektivita. Řešení problémů může nastat různými způsoby s výjimkou, že musí proběhnout ve prospěch týmu a poslání.

Týmy investují čas

Udělejte si čas na setkání, komunikujte často, účastněte se duchovních soustředění, vymýšlejte spolu a bavte se společně. Najděte si čas na společné modlitby a také jeden na druhého. Udělejte si čas na budování přátelství a užívejte si svůj tým. Spolupráce je nejlepší, když tým investuje potřebný čas k pochopení předností, obdarování a osobností svých členů.

Zásady práce v týmu

Cíl 5. Vyjmenovat osm zásad práce v týmu.

Známý křesťanský vůdce a pastor Rick Warren popisuje osm zásad týmové práce. Uvádění těchto zásad do praxe ti může pomoci zakoušet vyšší úroveň týmové práce ve tvém sboru. Některé z těchto zásad se opakují na jiných místech této lekce, není však na škodu si je připomenout:

1. *Důvěra.* Důvěra je emocionálním lepidlem, které pojí tým dohromady. Tři věci pomáhají vytvořit vhodné prostředí pro důvěru v týmu: zásadovost, loajalita a delegovaná pravomoc.
2. *Šetření energie.* Nejrychlejším způsobem, jakým lze tým zcela vyčerpat, je přehnaně se honit a nedovolit členům potřebný odpočinek. Na tempu hodně záleží!
3. *Ujišťování.* Můžeme se vzájemně ujistit tím, že oceníme myšlenky, uznáme jedinečnost, budeme chválit vynaložené úsilí a vyzdvihovat loajalitu. Ujistění buduje tým.
4. *Řízení chyb.* Chyby nejsou prohrou, pokud nepřestanete vstávat a znovu začínat (viz Příklad 24, 16). Chyby nám ukazují, co nefunguje.
5. *Porady jednou za týden.* Komunikace stojící na pevných základech buduje návaznost, přátelství, sdílené zkušenosti a věrnost.
6. *Otevřená komunikace.* Tři překážky v komunikaci jsou: domněnky, netrpělivost a pýcha. Komunikace je pohonem služby.
7. *Uznání a odměna.* Vzdej čest a úctu těm, kdo si ji zaslouhují.
8. *Nepřestávej se učit.* „Srdce rozumného poznání získá, ucho moudrých poznání hledá“ (Příklad 18, 15).
Knihy, konference, dobré kontakty, vzdělávání a

- podstupování rizika jsou důležité. (Warren 2005, 1).
9. *Co to vše znamená?* Znamená to, že můžeme sloužit v týmech efektivněji, jsou-li lidé víc motivováni připojit se k týmu než sloužit sami. Týmová práce stojí za to úsilí! Týmový duch nevznikne náhodou, ale díky jasnému záměru. Úspěch ve službě Bohu velmi závisí na tom, jsme-li dobří týmoví hráči. Takže zapoj se do týmu ještě dnes!

KONTROLNÍ TEST

Po prostudování této lekce si, prosím, pečlivě přečtete každou kontrolní otázku a zakroužkujte správnou odpověď. Každá otázka má pouze jednu správnou odpověď.

1. Ježíš při výběru svých učedníků, členů svého týmu,...
- a) hledal nejchytřejší mozky své doby.
 - b) povolal nevzdělané muže.
 - c) se radil s náboženskými vůdci své doby.
2. Kdo vytvořil týmový koncept?
- a) Učedníci.
 - b) Dnešní ředitelé velkých firem.
 - c) Bůh.
3. Zákon vzájemnosti tvrdí, že...
- a) sklídíme, co jsme zaseli.
 - b) naše skutky nemají důsledky.
 - c) lidé se k nám budou chovat špatně, ať už budeme dělat cokoliv.
4. Týmová práce je důležitá, protože...
- a) definitivně odstraňuje těžkosti služby Bohu.
 - b) zvyšuje stres všech zainteresovaných.
 - c) činí práci zvládnutelnou.

5. Někteří lidé nejsou dobrými týmovými hráči, jelikož...
- a) se naučili podřizovat se autoritám.
 - b) jim chybí motivace.
 - c) jsou vizionáři.
6. Týmová práce má vliv na jednotlivce...
- a) v tom, že už on sám přestane být v centru pozornosti.
 - b) tím, že ho učiní sobečtějším.
 - c) tím, že z něj učiní diktátora.
7. Co není vlastností dobrého týmu?
- a) Sdílená vize.
 - b) Nekontrolovatelnost díky příliš mnoha členům.
 - c) Vzájemná oddanost členů.
8. V řízení konfliktu je důležité...
- a) někoho obvinít.
 - b) nevšímat si znepokojení lidí okolo.
 - c) vrhnout se na problém, ne na lidi.
9. Která z následujících věcí pomáhá vytvořit atmosféru důvěry?
- a) Nedůslednost.
 - b) Loajálnost.
 - c) Diktátorství.
10. Přísloví 18,15 tvrdí, že moudrý člověk...
- a) nepotřebuje ostatní.
 - b) má čisté srdce.
 - c) hledá poznání.

ŘEŠENÍ

Poznámka: Pokud jsi odpověděl na otázky nesprávně, správné odpovědi najdeš v odpovídajícím Cíli lekce, na který odkazuje druhé číslo v závorce.

1. b (9.1)
2. c (9.1)
3. a (9.2)
4. c (9.2)
5. b (9.3)
6. a (9.3)
7. b (9.4)
8. c (9.4)
9. b (9.5)
10. c (9.5)

O AUTOROVI

Dr. W. Marek Elliott se narodil a byl vychován v hornaté krajině jižní Indiany v USA. Vstoupil do služby na plný úvazek v roce 1982. Marek získal dva magisterské tituly a jeden doktorát z praktické teologie. Je prvním pastorem církve New Life Community Church v městě Oshkosh ve Wisconsinu, už přes dvacet pět let je ženatý a má čtyři děti. Rád čte, píše, káže, hraje golf a cestuje.