

СЛУЖАЩЕЕ ЛИДЕРСТВО

Деятельность Shepherds Global Classroom посвящена тому, чтобы оснащать тело Христа материалами для лидеров-христиан по всему миру. Мы стремимся расширить спектр программ обучения на поместном уровне, предоставив учебный план из 20 курсов духовным наставникам в каждой стране мира.

Этот курс доступен для бесплатной загрузки по ссылке <https://www.shepherdsglobal.org/downloads>

Основной автор: доктор Стивен Гибсон (Dr. Stephen K. Gibson)

Авторские права © 2016 Shepherds Global Classroom

Первое издание ISBN: 978-1-960285-19-5

Все права защищены.

Дополнительные материалы являются собственностью их уважаемых владельцев и распространяются в соответствии с лицензиями.

Этот курс может быть свободно распространен в печатном и цифровом форматах в соответствии со следующими нормами: 1) содержание курса не может быть изменено каким-либо образом; 2) продажа копий с целью получения прибыли запрещена; 3) учебные заведения могут свободно использовать/копировать материалы курса, даже если взимают плату за обучение; 4) курс не может быть переведен без разрешения и последующего контроля Shepherds Global Classroom.

Содержание курса

Руководство для преподавателя.....	5
1. Определение лидерства.....	7
2. Библейские квалификационные характеристики для лидеров.....	15
3. Важность лидерства	25
4. Возвращая лидера	33
5. Служащее лидерство	41
6. Лидерство, основанное на характере.....	49
7. Личные приоритеты	57
8. Уровни лидерства.....	67
9. Причастность и вовлечение	77
10. Построение команды	87
11. Служение с целью.....	95
12. Управляя изменениями	105
13. Развитие лидеров.....	115
14. Пересекая культуры	125
15. Отклик на деятельность.....	133
16. Публичные выступления.....	141
17. Личные вопросы: деньги, время, одежда	149
Процесс воспроизведения служения.....	161
Рекомендуемые источники.....	166
Форма для отчетности заданий	167

Руководство для преподавателя

Описание курса

Этот курс создан для христианских лидеров, находящихся в служении, но использование данных принципов применимо для любой лидерской должности. В курсе раскрывается вопрос, почему убеждения являются основанием лидерства. Потенциальные лидеры научатся развивать свои способности и характер, а также узнают, как расширить свое влияние до того, как они вступят в официальную должность. Лидеры получают навыки в сфере руководства организацией через процесс выявления ценностей, осознания цели, изложения видения, установления целей, планирования стратегии, совершения действий и опыт достижений.

Цели курса

- (1) Определить лидерство как личное влияние.
- (2) Узнать, каким образом убеждения заложены в основание лидерства.
- (3) Выучить библейские квалификационные характеристики для лидеров.
- (4) Научиться вести ради пользы ведомых.
- (5) Научиться управлять личными приоритетами для достижения успеха.
- (6) Научиться мотивировать людей, чтобы они полностью посвящали себя цели.
- (7) Научиться развивать и вести за собой команду.
- (8) Научиться развивать видение, цели и стратегии организации.
- (9) Увидеть культурные перспективы в лидерстве.
- (10) Применить принципы, касающиеся публичных выступлений, времени, денег и одежды.

Руководство для преподавателей

Указания для каждого урока напечатаны *курсивом* в разных частях материала.

Символ ► встречается перед **вопросом для обсуждения**. Преподавателю необходимо задать вопрос и уделить время для его обсуждения. Если один и тот же студент отвечает постоянно или некоторые студенты не отвечают вовсе, преподаватель может адресовать вопрос конкретному студенту: «Игорь, попробуешь ответить на данный вопрос?»

В курсе используется много мест из **Писания**. Каждый раз, когда необходимо прочесть отрывок из Библии, встречается соответствующее указание. Например, *студенту нужно*

прочсть Римлянам 6 остальным учащимся в группе; в других случаях сноски даны в скобках, например, (1 Коринфянам 12:15). Такие ссылки служат подтверждением изложенных мыслей в тексте, и поэтому не всегда существует необходимость читать представленные в скобках места Писания.

В конце каждого урока отображены **задания**, которые должны быть выполнены и сданы в начале следующего урока. Если студент не выполнил задания, он может сдать работу позже, однако преподавателю необходимо дисциплинировать учащихся в следовании расписанию, чтобы на уроке была возможность выучить больше.

В конце большинства занятий представлены **«пять подытоживающих утверждений»**. Студенты должны выучить их наизусть и быть готовыми написать их по памяти в начале следующего урока.

Одна из целей курса - подготовить студентов, чтобы они могли стать учителями. Преподавателю необходимо предоставлять студентам возможности к развитию их учительских навыков, например, позволять им время от времени преподавать раздел из учебника.

Временами будут встречаться блоки с **цитатами известных в истории лидеров**. Когда в изучении материала попадает цитата, преподавателю необходимо попросить кого-либо из студентов прочесть ее. Мы не обязательно соглашаемся со всем, что эти лидеры делали и чему учили, но мы точно можем чему-то научиться на их примере.

В конце уроков есть проповедь под названием «Раскрытие видения». Ее можно использовать для проповеди по теме лидерства в любой момент на протяжении преподавания курса, а также в церквях или для лидерских команд.

Если студент хочет **получить сертификат школы Шеппердс Глобал**, он должен посещать занятия и выполнять все необходимые задания. В конце курса предоставлена форма для отчетности по выполнению заданий, а также форма для запроса сертификата.

Урок 1

Определение лидерства

Введение

Группа мальчишек играет вместе. Один говорит: «Давайте поиграем в футбол». Похоже, никто не обратил внимание на то, что он сказал. Другой мальчик говорит: «Джордж, возьми палки, и будем играть в солдатиков». Джордж идет за палками, и вскоре мальчики организованно играют в войнушки.

► Кто такой лидер? Почему можно сказать, что лидерство и авторитетная должность не всегда тождественны?

Определение лидерства

Иногда человек, занимающий авторитетную должность, на самом деле не является тем, кто все контролирует; точно так же бывают ситуации, когда человек, не занимающий официальную должность, является тем, за кем следуют люди.

Определение *лидера*: **Лидер – это тот, за кем следуют.**

Определение *лидерства*: **Лидерство – это влияние.**

Каждый раз, когда вы пытаетесь повлиять на мысли или действия других людей в сторону достижения цели либо в их личной, либо профессиональной жизни, вы вовлекаетесь в лидерство.¹

Распространенные сценарии

Менеджер на фабрике объявляет новые правила. Когда он уходит, один из работников говорит другим, что они на самом деле будут делать.

Группа людей едет вместе в автобусе. Автобус ломается. Один человек выходит и организовывает другой вариант транспортировки.

Пастор объясняет группе членов общины свое видение относительно того, что церковь должна делать. Они слушают, но не дают вразумительного ответа: они ожидают, когда придет конкретный человек, который пока отсутствует, и скажет, что им делать.

Владелец компании жалуется, что каждый раз, когда он уходит, сотрудники не выполняют его указаний.

¹ Кен Бланчард и Фил Ходжес. Лидер – слуга.- С. 10.

Мы даем определение лидерству и пока не озвучиваем определение хорошего лидера или лидера с долгосрочной эффективностью.

Если человек предпринимает решительные действия и люди следуют за ним, он является лидером на тот момент.

Действия лидера могут быть либо верными, либо ошибочными, а также сопровождаться или хорошими, или плохими результатами.

Человек может быть лидером в каком-то конкретном эпизоде и не быть им в других ситуациях: он может повести за собой в отдельных случаях, а в других обстоятельствах не сделать этого из-за своих конкретных способностей.

Человек может быть лидером, за которым люди следуют, долго не раздумывая, но не быть человеком, оправдывающим их ожидания; он может следовать одному и тому же образцу - быстро привлекать людей, но так же быстро и терять их.

Если мы дадим определение лидерству, как влиянию, то Иисус был величайшим лидером всех времен и народов. Миллионы людей следуют Его учению; по всему миру существует масса учреждений с целью послушания Его заповедям.

Одной из стратегий Христа было передать Свой характер и ценности маленькой группе учеников.

Иисус давал определение лидерству, как служению (Матфея 20:25-28). По этому определению Христос также является величайшим лидером, потому что Он послужил громаднейшим образом, обеспечив людям спасение.

Лидерство - это больше, чем позиция

Официальная должность дает вам право практиковать лидерство, но не делает вас лидером автоматически.

Не стоит почитать себя лидером только потому, что вы занимаете руководящую должность, особенно, если вас избрали и поставили на эту должность не те люди, которых вы ведете. Должность – это только дверь в лидерство: вам предоставляется возможность быть лидером.

► Объясните следующее утверждение: «Должность – это только дверь в лидерство».

Каждый раз, когда человек говорит людям, которыми он руководит: «Я – босс», - или: «Я – пастор», - или: «Я - владелец», - либо апеллируя к любой другой авторитетной должности, как то директор или отец, он расписывается в собственном бессилии, потому что в таком случае люди не признают его авторитет. У него есть должность, но за ним не следуют; он пытается придать авторитетности своей должности, потому что его влияние недостаточно сильное.

► Что означает следующее утверждение: «Вы не должны никогда испытывать необходимость в напоминании людям о том, что вы их лидер»?

Самуил был наиболее значительным пророком и священником до времени, пока в Израиле не был назначен царь. Он служил судьей для народа, однако его дети не следовали праведному примеру отца, поэтому, когда Самуил состарился, старейшины из народа пришли к нему, чтобы попросить поставить над ними царя (1 Царств 8:5).

Мы видим влияние и авторитет Самуила в том, что люди точно знали, кто может назначить царя: они не пытались сделать это другим путем. Когда Самуил сообщил, что царем будет Саул, не все приняли его, но не нашлось никого достаточно влиятельного, чтобы поставить кого-то другого.

Влияние Самуила было основано на проявлении мудрости и характера на протяжении всей его жизни. Люди отвергли сыновей Самуила, потому что они не были наделены подобными качествами: никакие лидерские задатки не смогут обеспечить никому такого влияния, если отсутствует соответствующий характер.

Дальнейшее описание лидерства

Продюсер – это хорошо работающий человек, который достигает целей благодаря собственным усилиям. Лидер – это человек, который планирует совместную деятельность под своим руководством для достижения поставленной задачи. Продюсер ответственен за свою личную работу; лидер – за то, что делают другие, потому что он знает, что может повлиять на них. Продюсер выкладывается полностью, чтобы достичь поставленных задач; лидер объединяет свои усилия с усилиями других людей, чтобы вместе выполнить задачу. Продюсер стабильно прибавляет свои достижения к уже существующим; лидер умножает достижения вместе с командой.

«Величайший лидер – не обязательно тот, кто делает величайшие дела. Он тот, кто вдохновляет людей на свершение великих дел».
– Рональд Рейган

Продюсер очень ценен: от него зависит любая организация, однако, если лидер в основном фокусируется на том, чтобы быть продюсером, он не соответствует своему назначению вести за собой. Его задача – не только выполнять работу хорошо, но и организовывать других, чтобы хорошо работать вместе.

Если вы самостоятельно выполняете большую часть работы, которая достигается вашей организацией, вы не ведете других так, как это следовало бы делать. Если вы всегда заняты задачами организации, то можете провалить задачу, которая заключается в том, чтобы вести за собой.

► Позвольте нескольким студентам обсудить следующие вопросы. Проверьте ваши рабочие дела и цели. Какие качества продюсера есть в вас? Какими качествами лидера вы наделены?

Многие люди не понимают, как лидер проводит свое время. Если он руководит большой организацией, наверное, у него есть несколько конкретных задач.

Например, подумайте о генеральном директоре какого-то крупного бизнеса. Он не нанимает большинство работников, потому что перепоручил эту ответственность кому-то другому. Он не отвечает за технику, не покупает материалы, не чинит здание; он не продает продукт. Большинству людей может казаться, что он только создает иллюзию деятельности, делая звонки и проводя встречи; если бы он уехал на несколько дней, то все было бы хорошо и без него.

Однако генеральный директор видит, как все процессы переплетаются между собой. Он поставляет менеджеров и проверяет, могут ли они справиться с задачей. Это задача генерального директора – обеспечить финальный уровень бизнеса, поэтому он помогает всем сфокусироваться на самом важном. Он разрабатывает систему, которая работала бы без сбоев и приносила бы постоянные результаты. Он формирует культуру бизнеса. Без него, в итоге, бизнес разрушился бы.

В маленькой же организации лидер должен быть готов выполнять то, что должно быть выполнено, но он всегда должен искать обучаемых ответственных людей, которые были бы готовы служить.

В меняющей вектор развития организации лидеру, возможно, нужно быть вовлеченным в работу каждого отдела, чтобы убедиться, что люди понимают суть изменений и следуют ценностям организации, но он всегда должен вкладывать в развитие людей, способных руководить отделом без его постоянного вовлечения.

Пастор должен быть готов служить нуждам членов своей церкви и не считать какую-либо работу ниже своего статуса, однако он должен вести других к принятию ответственности и руководству церковными программами, иначе служение не выйдет за пределы того, что он сможет сделать лично.

► Что может случиться, если лидер «слишком занят, чтобы руководить»?

Характеристики руководителя

Мы представили лидерство в его самой базовой форме как влияние. Лидер - это человек, за которым следуют люди, однако, если лидер руководит группой или учреждением продолжительное время, то существуют еще, как минимум, четыре характеристики.

(1) Лидер наделен авторитетом.

Авторитетом это означает, что другие люди подчиняют свою волю его воле добровольно или по принуждению. Человек, за которым следуют добровольно, наделен бóльшей властью, потому что люди, которых понуждают, будут делать настолько мало,

насколько это возможно, вместо того, чтобы использовать по максимуму свои способности и воображение для достижения цели.

(2) Лидер наделен ответственностью.

Предполагается, что у него есть знания, способности и методы, необходимые для достижения успеха данного предприятия. Если организация не преуспеет, то обвинят в этом лидера. Лидер не может придумывать себе отговорки и винить других за провал; он не должен быть человеком, делегирующим принятие решений другим людям с тем, чтобы возложить на них ответственность за результат.

Понтий Пилат был римским правителем в Иудее. Он был поставлен, чтобы подавлять мятежи. На протяжении его правления были проблемы, также Пилат совершал ошибки. Он беспокоился, что Рим не одобрит его руководство регионом.

Когда к нему привели Иисуса, обвиняемого в восстании, Пилат не поверил в Его виновность, однако иудейские лидеры намекнули, что пожалуются на то, что Пилат не хочет казнить мятежника (Иоанна 19:12).

Пилат знал, что в случае такого обвинения у него будут серьезные проблемы, поэтому он принял решение, позволив казнить невинного человека. Он пытался уклониться от ответственности, оmyв руки в присутствии иудейских лидеров, что символизировало, что он не виноват.

В реальности, лидер не может винить других за решения, которые он должен принять. Если он позволяет другим принять решение вместо себя, он все равно будет нести за него ответственность.

Лидер может почти во всем уполномочивать других людей, но он не может делегировать ответственность за конечный успех предприятия, а также винить за провал. Если один из отделов его организации не преуспел, он не может отвергать свою ответственность за это.

Много людей жаловалось пастору на стиль музыки в его церкви. Он сказал, что это не его ответственность, потому что музыку выбирает человек, ведущий поклонение. Он был не прав, слагая с себя ответственность, так как человек, ответственный за поклонение, находится в зоне его влияния как лидера.

(3) Лидер подотчетен людям, которыми он руководит.

Его лидерство полностью зависит от их поддержки. Если его руководство не увенчалось хорошими результатами, он теряет влияние, и даже если ему удастся сохранить свою должность, люди могут последовать за кем-то другим.

► Что если лидер использует авторитет, но пытается избежать ответственности и подотчетности?

(4) У лидера есть широкие перспективы.

Он не разрешает маленьким победам или поражениям отвлекать его от главной цели, а также не позволяет себе расстраиваться из-за разочарований. Он способен жертвовать. Если он станет неуверенным в себе или слишком гордым, чтобы жертвовать, он не сможет достичь больших результатов.

Народ защищался от завоевывающей их армии. Царь правил уже много лет, и люди любили и доверяли ему. Правитель получил известие от генерала нападающей армии: тот приглашал царя выйти с тремя сыновьями и сразиться лично с ним и его тремя людьми. Генерал сказал, что если царь не согласится, то его посчитают трусом.

Царь чувствовал, что будет унижен, если не примет вызов. Он считал, что должен доказать свою смелость, поэтому со своими сыновьями встретился с врагами на мосту для сражения. В битве царь и его сыновья были убиты; народ остался без руководителя и был завоеван.

Поэт из завоеванного народа написал эту историю: он очень скорбел о потере царя и свободы. Он сказал, что царь был не прав, потому что им управляла гордость: у него не было права рисковать целым народом, чтобы кому-то что-то доказать. Его задача была в том, чтобы вести народ; когда царь лично вышел на сражение, он пренебрег своей ответственностью руководителя.

► Был ли поэт прав, сказав, что король неправ?

Предоставьте студентам возможность поделиться своими ожиданиями, как должны измениться их цели или действия после этого урока. Не обязательно всем студентам отвечать на этот вопрос. Постарайтесь не смущать участников группы, принуждая их отвечать о чем-то личном, что заставило бы их выйти из зоны комфорта. Задание Б дает возможность подумать над этим вопросом больше и записать свои мысли по этому поводу.

Пять подытоживающих утверждений

- (1) Лидер – это человек, за которым следуют люди.
- (2) Лидерство – это влияние.
- (3) Должность – это дверь в лидерство.
- (4) Лидер не может быть просто продюсером.
- (5) Лидерству нужны авторитет, ответственность, подотчетность и широкие перспективы.

В начале следующего урока студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо выделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Задания каждого урока должны быть выполнены до следующего занятия, т.е. нижеследующие задания должны быть сделаны до урока 2.

Задания урока

(1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?

(2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

(3) До следующего урока прочтите 1 Тимофею 3:1-13, Титу 1:5-11 и Деяния 6:1-6. Запишите ваши наблюдения о квалификационных требованиях, необходимых для лидерского служения.

Урок 2

Библейские квалификационные характеристики для лидеров

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Каждый студент должен написать пять подытоживающих утверждений по памяти, для этого преподавателю нужно уделить несколько минут. После написания утверждений студенты должны кратко обсудить их, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Введение

Некоторые люди считают, что все в равной степени важно для Бога, и не должно быть в церкви никого, обладающего властью над другими. Многие люди говорят, что они признают лидерство других, однако при этом ведут себя так, как будто свободны от всякого духовного авторитета.

► Учит ли Библия, что в церкви должно присутствовать лидерство? Приведите примеры.

Библия много говорит о церковном лидерстве: Евреям 13:7, 17; Титу 1:5; Римлянам 12:8; 1 Коринфянам 14:40 и 1 Тимофею 5:17.²

Определение лидерства как влияния поможет нам увидеть должности в церкви; некоторые особенные роли были созданы Богом, чтобы призванные и наделенные силой лидеры могли вести церковь к исполнению ее целей.

► Поручите кому-либо из студентов прочесть группе Ефесеям 4:11-12.

Не все роли в служении могут быть найдены в этом списке, например, музыкант или ведущий поклонение необязательно будет одним из них, однако, каждая должность в служении должна быть сфокусирована на том, чтобы помочь церкви исполнять ее цели.

«Я просил Бога помочь мне. Затем я спросил, могу ли я помочь Ему. В итоге, я попросил Господа совершить Его труд через меня».

- Д. Хадсон Тейлор

² Если кто-то из учащихся оспаривает тот факт, что лидерство в церкви необходимо, студенты могут изучить места Писания, перечисленные выше. Не тратьте слишком много времени на разрешение противоречий.

Обязательства церкви дают направления для лидерских должностей. Это не означает, что лидерские роли ограничены проповедованием, учением и евангелизмом: ответственность церкви гораздо больше. Люди в общине трудятся вместе, чтобы удовлетворять практические нужды. Это означает, что человек, ведущий церковь, делясь садовыми инструментами, помогает церкви исполнить ее миссию.

Обязанности церкви делают возможными и необходимыми многие лидерские роли в общине помимо того, что происходит в церковном здании.

Сложность в выборе лидеров

Место из Писания, изучаемое в этом уроке, применяется конкретно к пасторам и дьяконам, однако, большинство квалификационных характеристик касаются не только способностей, но и характера. Все христиане должны стремиться к тому, чтобы обладать подобным характером, а лидеры на всех должностях будут более эффективны, если будут ими наделены. В процессе рассмотрения каждой характеристики попробуйте представить, насколько она важна для лидера в контексте влияния на других.

Апостол Павел назначал лидеров для новых церквей, когда образовывались группы новообращенных (Деяния 14:23). Многие из этих пасторов обратились совсем недавно и, определенно, не соответствовали всем квалификационным требованиям полностью, но Павел назначал наилучших из существующих. Это были люди, обладающие потенциалом для развития. Бог может использовать человека, посвященного Христу, даже если он не обладает всеми необходимыми качествами.

► Поручите кому-либо из студентов прочесть классу 1 Тимофею 3:1-7.

У нас есть два места из Писания о квалификационных характеристиках для пасторов и дьяконов. Они были написаны Апостолом Павлом Тимофею и Титу. Тимофеем управлял церквями в Ефесе, а Тит - на Крите. Одной из их задач было назначать пасторов для поместных общин.

Квалификационные характеристики для пасторов

(1) Непорочен

Пастор не должен быть уличен в неправильных поступках. Это необходимо, чтобы церковь могла ему доверять и чтобы у общины было хорошее свидетельство для окружающих. Пастор не может учить других поступать правильно, если сам не действует подобным образом. Он должен быть человеком, продемонстрировавшим, что его жизнь соответствует христианской на протяжении определенного отрезка времени.

В месте, где церковь существует относительно недавно, пастор, возможно, христианин не с таким уж большим стажем. У него может не быть всех характеристик зрелости,

однако он должен являть жизнь, посвященную Богу, а также быть готовым признавать ошибки и исправлять свое поведение.

На протяжении нескольких лет в Азии, в определенном селении, Бог использовал одного пастора могущественным образом. Его успех стал искушением к гордости, чувству непобедимости и духовной беспечности. Однажды поздно вечером женщина обратилась к нему с просьбой покататься на его мотоцикле. Он по глупости согласился, несмотря на то, что знал, что это ввергнет его в искушение и повредит репутации. Когда члены общины узнали об этом поступке, они потеряли доверие к его порядочности. В итоге, он должен был оставить свое служение. По милости Божьей, этот пастор смирил себя перед Богом и перед теми, кого он обидел, и принял дисциплинарные меры от своего духовного наставника. Постепенно доверие к нему восстановилось и эффективность служения значительно возросла.

► Что происходит, если лидеру не доверяют?

(2) Муж одной жены

Во многих частях мира полигамия была нормальным обычаем; Божий же замысел заключается в том, чтобы у мужчины была одна жена. Это требование было дано, чтобы пастора показывали пример остальным членам общины, а также, чтобы пастор со своей стороны делал все возможное, чтобы быть хорошим мужем: он должен быть верным и любить свою жену.

(3) Трезв (бдителен в английском)

Пастора можно сравнить с пастухом, заботящимся об овцах. Он является защитником своей общины и должен быть начеку, чтобы охранять ее от ложных доктрин и плохого влияния; учить людей, что они находятся в безопасности, следуя верным доктринам; быть готовым предупредить членов церкви о духовной опасности; не позволять вредоносным доктринам проникать в церковь.

(4) Целомудрен (сдержан в английском)

Пастор должен серьезно воспринимать свое служение; не принимать скоропалительных решений, а также избегать принятия решений под воздействием эмоций. Он должен быть способным спокойно размышлять о важных вопросах, а также не позволять личным проблемам и беспокойствам, развлечениям или искушениям отвлекать его разум от служения.

«Дайте мне сто проповедников,
не боящихся ничего, кроме
греха, и не желающих ничего,
кроме Бога... Они потрясут врата
ада и установят Царство
Небесное на земле».

- Джон Уэсли

(5) Благочинен

Пастор должен отличаться образцовым поведением; ему не пристало вести себя неприлично. Его поступки должны соответствовать принципам богоугодной жизни, которым он учит.

Пастор должен научиться проявлять уважение и почтение к обычаям той местности, где он служит. Если он осознал, что сделал ошибку, в результате которой мог обидеть людей, он должен смириться и извиниться.

(6) Гостеприимен

Быть гостеприимным буквально означает удовлетворять потребности путешествующего человека, нуждающегося в еде и ночлеге. Пастор должен быть тем человеком, который реагирует на нужды других; он должен быть готов делиться, а также быть дружелюбным и помогать даже тем, кого встретил впервые.

► Почему это качество важно для лидера?

(7) Учителен

Пастор должен быть способным объяснить истину так, чтобы люди поняли ее; также он должен брать на себя ответственность, чтобы читать и развиваться.

(8) Не пьяница

Пастор не должен позволять себе поддаваться влиянию вина. Его поведение ни в коем случае не должно быть похоже на поведение человека под влиянием алкоголя. Этот принцип применим к любому веществу, обладающему подобным эффектом.

(9) Не бийца

Пастор не должен добиваться своего силой, тем более угрожать физической расправой, а также доходить до состояния, чтобы быть готовым сделать больно своему обидчику (смотрите 2 Тимофею 2:24-25.)

► Какие способы демонстрации праведного гнева допустимы для пастора?

(10) Не сребролюбив

Люди этого мира меняются, как они говорят, для прибыли. Представители определенных профессий, такие, как адвокаты, продавцы или политики, поддаются искушению поменять истину, чтобы угодить людям. Пастора может посещать такое же искушение, потому что Божья истина угодна далеко не всем, но он должен быть верен ей вне зависимости от того, приносит ему это финансовую выгоду или нет.

Пастору необходимо беспокоиться об обеспечении нужд церковных служений, а не быть человеком, желающим только получать. Он должен вести церковь, как семью, заботясь о ее членах, а не думать о том, что они могут дать ему.

(11) Хорошо управляющий домом своим

Пасторские способности лидера должны быть проявлены в управлении домом. Он должен контролировать своих детей: если он не может управлять своим домом, то не сможет руководить и церковью. Это не означает, что у его детей должен быть совершенный характер, но пастор должен верно вести и исправлять их. Исключением могут быть взрослые дети, которые находятся вне зоны его влияния, поэтому он уже не ответственен за них.

(12) Не из новообращенных

Если человек поставлен на авторитетную должность слишком быстро, его может постигнуть искушение гордостью. Гордость – это грех, ставший причиной падения дьявола. Повышение должно быть медленным и приходиться вместе с опытом.

► Какой вред может быть нанесен служению, если человек слишком быстро занимает должность и не справляется с ней?

(13) Имеющий доброе свидетельство

Прежде назначения на пасторскую должность человек должен обладать хорошей репутацией среди людей вне церкви. Они должны знать, что он честен и верен во всем, что делает. Если у него была плохая репутация до обращения, ему нужно время, чтобы завоевать хорошую репутацию до того, как он станет пастором.

Пастор в Африке произнес утреннюю проповедь, а затем сел в автобус и отправился домой. После оплаты проезда он заметил, что кондуктор дал ему слишком много сдачи. Будучи человеком честным, он вернул лишние деньги со словами: «Извините, Вы случайно дали мне лишнюю сдачу». Кондуктор ответил: «Я сделал это не случайно. Я стоял на улице возле вашей церкви и слышал Вашу проповедь сегодня, а затем я решил проверить, живете ли вы так, как говорите». Библия говорит, что хорошая репутация или имя - это богатство человека (Притчи 22:1), поэтому самая великая бедность – это сомнительное имя. Что приходит на ум другим людям, когда упоминается ваше имя?

► Поручите кому-либо из студентов прочесть группе Титу 1:5-11.

Большинство квалификационных характеристик пастора, перечисленных в Послании к Титу, также представлены в 1 Тимофею.

► Какие дополнительные характеристики мы видим в отрывке из послания к Титу?

Отрывок из Писания акцентирует внимание на способности пастора реагировать на лжеучения. Пастор должен быть хорошо обучен правильным доктринам, а также быть способным объяснять их убедительно. Цель в этом случае - обратить тех, кто находится в лжеучениях, но более важно защитить семьи общины от заблуждений, вызванных верой в ошибочные доктрины. Пастор, не получивший преимуществ христианского образования, должен делать все возможное, чтобы возражать в познании, обучаясь.

Квалификационные характеристики для дьяконов

► Поручите кому-либо из студентов прочесть группе Деяния 6:1-6. Какая проблема описывается в этом отрывке?

Первые дьяконы были назначены вскоре после Пятидесятницы. Они были нужны из-за многочисленных деталей в управлении церковью, а Апостолам нужно было фокусироваться на молитве и проповеди. Назначено было семеро мужчин, у некоторых из которых было большое служение впоследствии.

Дьякон помогает пастору с деталями служения; при этом он может быть проповедником, однако это не обязательно.

► Какими были квалификационные характеристики первых дьяконов?

Квалификационными характеристиками первых дьяконов были репутация, честность, исполнение Духом Святым и мудрость. Они управляли церковными деньгами, поэтому требования, предъявляемые к честности, были необходимы. Дьяконам приходилось справляться со многими сложными ситуациями, поэтому мудрость была также архиважна. Работа этих служителей духовно влияла на церковь, поэтому было необходимо, чтобы они были исполнены Духом Святым, подчинялись Его водительству, а также были помазаны и чисты.

Апостол Павел перечислил некоторые квалификационные характеристики для дьяконов.

► Поручите кому-либо из студентов прочесть группе 1 Тимофею 3:8-13.

(1) Уважаем

Дьякон должен быть уважаемым человеком в семье, среди друзей и у членов общины до того, как он станет дьяконом.

(2) Честен

Дьякон должен быть надежным во всем, что говорит. Он будет слышать критику о людях в церкви, а также много мнений о существующих проблемах в общине. Он должен быть честен во всем, что говорит.

(3) Не пьяница

Дьякон не должен быть подвержен влиянию алкоголя, также его поведение должно быть последовательным и вызывающим уважение.

(4) Не корыстолюбив

Дьякон ответственен за управление деньгами церкви, а также за заботу о нуждах людей в общине. Он не должен быть человеком, пытающимся извлечь выгоду для себя из своего служения.

(5) Хранящий таинство веры в чистой совести

Когда человек впадает в грех, он обычно начинает верить неправильным доктринам; если же человек живет в духовной победе, то более вероятно, что он будет придерживаться истинных доктрин.

(6) Опытен

Перед тем, как поставить человека на должность дьякона, ему необходимо проявить себя в служении и продемонстрировать мудрость и надежность. Мудрые лидеры дадут людям возможность показать себя перед тем, как поручить им ответственную должность.

► Какими способами человек может помочь служению до того, как его поставят на авторитетную должность?

(7) Имеющий верную жену

Служению дьякона вредит, если его жена сплетничает и не является хорошим примером христианки.

(8) Управляющий хорошо домом своим

Как и пастор, дьякон должен быть способным хорошо управлять своим домом.

Черты пастора, который является хорошим лидером

- Обсудить важность каждого пункта, начиная с вопроса: «Почему эта черта важна?»
1. Он верен одной организации.
 2. Пастор понимает важность создания команды служителей и желает использовать способности других людей.
 3. Он ведет церковь к построению отношений любви, чтобы они разделяли жизнь друг друга, как духовная семья, заботясь обо всех нуждах.
 4. Основание мотивации его служения - любовь к Богу и людям, а не личная выгода.
 5. Духовные приоритеты, как то поклонение, евангелизм и духовный рост, являются главными в его служении.
 6. Члены общины доверяют пастору и уверены в нем.
 7. Он готов создать церковь как постоянное учреждение, которое не принадлежит ему.
 8. Он ведет церковь к зрелости, уча десятине и общению, удовлетворяющему нужды.
 9. Он абсолютно честен во всем, включая использование денег.

10. Он демонстрирует способность хорошо управлять деньгами и персоналом.

Черты хорошего лидера по проектам

Человек, избранный, чтобы руководить церковным проектом, должен обладать перечисленными ниже качествами, а также постоянно работать над развитием этих свойств у тех членов церкви, которые могут помочь в совершении миссии церкви, а также стать частью лидерской команды.

- ▶ Обсудить важность каждого пункта, начиная с вопроса: «Почему эта черта важна?»
- 1. Он верен поместной церкви в посещении, десятина и участии, а также его христианская жизнь подтверждается уважительными свидетельствами других верующих.
- 2. Он вкладывает свои усилия и энтузиазм в поместную церковь.
- 3. Он обладает христианскими добродетелями, такими как абсолютная честность и высокие этические принципы.
- 4. Он был инициативным и ранее; наряду с этим он мотивирован делать все, что может, наилучшим образом.
- 5. Он самодисциплинирован, самомотивирован и постоянно работает над улучшением личностных качеств.
- 6. Он проявляет организационные, а также лидерские качества, проявляющиеся в способности вести других, а не просто работать под чьим-то руководством.
- 7. Он компетентен, что значительно поможет ему в реализации проекта.

Позвольте некоторым студентам поделиться тем, как изменятся их цели или действия благодаря этому уроку.

Пять подытоживающих утверждений

- (1) Божий план, чтобы церковь функционировала под началом духовного лидерства.
- (2) Наличие в общине лидерских должностей необходимо, чтобы исполнить миссию церкви.
- (3) Большинство квалификационных характеристик, необходимых лидеру, связаны с хорошим характером.
- (4) Пастор и служители должны постоянно развивать хорошие качества.
- (5) Лидер служения должен быть надежен и мотивирован; также ему должны доверять члены общины.

Задания урока

- (1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен незнанием базовых принципов?
- (2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?
- (3) До следующего урока прочтите 1 Царств 2:12-36. Запишите свои наблюдения о служении лидерства Илии.

Урок 3

Важность лидерства

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может выбрать некоторые пункты из задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Введение

Джон Максвелл разговаривал с бизнесменом, который покупал разорившиеся отели и реорганизовывал их, чтобы они начинали приносить прибыль. Максвелл спросил, существует ли одно и то же действие, которое они делали всегда в случае покупки обанкротившихся отелей. Бизнесмен ответил: «Мы всегда увольняем директора. Мы не ждем, чтобы узнать, хороший ли он управляющий: мы уже знаем об этом, судя по тому, что отель разорился».

Лидерство определяет успех группы

Если профессиональная спортивная команда постоянно проигрывает, то ее владельцы ищут не только новых игроков, но и нового тренера.

Организация не будет преуспевать, если у нее плохой лидер.

Истинный лидер не будет искать оправдания провалам организации. Провал организации – это его провал.

► Почему лидерство важно?

Илий был Израильским священником. По причине отсутствия царя народ не был объединен под центральным правлением; первосвященник при этом был потенциально самым влиятельным лидером народа.

К сожалению, Илий был слабым лидером. У него был хороший характер, но он не смог направить даже собственных сыновей к тому, чтобы они поступали правильно: они были сексуально аморальными, безответственными касательно формы поклонения и жадными в финансах; из-за них многие люди презирали храм поклонения (1 Царств 2:12-17, 22, 29).

Илий должен быть убрать своих сыновей с должностей, но их желания были важнее для него, чем его рукоположенное обязательство.

Илий должен быть вести народ в духовном поклонении и святой жизни, но его влияние остановилось на сыновьях вместо того, чтобы простираться на народ через сыновей.

Есть четыре причины, почему люди не делают того, что должны.

(1) Они не знают, что делать.

Недостаток информации. Лидер должен обеспечивать информацией; если у него нет всех необходимых знаний, он должен искать кого-то в помощь.

(2) Они не знают, как это делать.

Недостаток подготовки. Лидер может не обладать всеми навыками, необходимыми организации, однако он должен организовывать тренинги.

(3) Они не знают, почему они должны делать это.

Недостаток мотивации. Иногда люди в организации не понимают ее целей; также может быть, что понимание есть, но, на самом деле, им все равно. Лидер должен помочь людям понять и разделить цели.

(4) Существуют проблемы, которые не дают им делать этого.

Недостаток оснащения и организации. Лидер должен помогать людям решать проблемы, которые удерживают их от успеха.

В этом списке представлены четыре основные причины, почему люди в организациях не делают того, что они должны делать. Мы можем убедиться в том, что в корне всех этих четырех причин - последствия слабого лидерства.

Когда лидер жалуется, что подчиненные не делают того, что должны, он заявляет, что не преуспел в лидерстве.

Например, пастор, который жалуется, что его церковь не евангелизирует, должен рассмотреть следующие вопросы:

- Объяснил ли я необходимость донесения до людей Благой Вести?
- Научил ли я, как это делать (в идеале, показав пример)?
- Достаточно ли я их мотивировал?
- Помог ли я им справиться с проблемами, которые удерживают их от благовестия?

Если две армии одинаковы по численности и вооружению, какая из них победит? Победит армия, у которой лучший генерал.

У двух спортивных команд одинаково талантливые игроки. Какая команда победит? Победит команда лучшего тренера.

Сложность мотивации

► Есть старая притча, которая гласит: «Перо сильнее меча». Как вы думаете, что это значит?

Написанное пером может влиять больше, чем оружие.

Это значит, что есть сила в идее, в убеждении и коммуникации.

«Ручка» символизирует собой письменную коммуникацию, однако общение и убеждение всегда намного успешнее и сильнее, чем принуждение людей к каким-либо действиям против их воли.

Если вы будете пытаться заставлять людей делать что-то, тяжело будет продлить ваше влияние вне своего личного присутствия.

Люди, которых принуждают, не стараются изо всех сил, при этом они не посвящают свою энергию и идеи работе.

Вы сможете достичь большего, если будете мотивировать людей, а не заставлять их. Идея – концепция – может распространиться и повлиять на миллионы людей.

Пример силы слов – это вторая мировая война.

Вторая мировая война была войной слов, войной идей. Иногда люди думают, что слова не могут причинить вреда, но это была война слов, которая убила миллионы людей.

Почему это было так? Человек по имени Адольф Гитлер был сильным спикером. Он передал свое видение Германии, и немцы сделали его своим лидером. Гитлер убедил их, что они являются господствующей расой и должны править миром. Церкви начали говорить о нем, как о мессии, и даже считать, что его страна была Божьим царством. Германия создала войско, чтобы достигать его целей, но он привел их не к величию, а к совершению наихудшего злодеяния в истории. И сделал это силой слов.

Пока Гитлер наращивал боевую мощь, некоторые люди в Англии думали, что им ничего не угрожает. Когда пришло время стране выбрать нового премьер-министра, некоторые кандидаты обещали мир, но народ Англии осознал, что легкого решения не будет. Одним из кандидатов был Уинстон Черчилль. Когда он произнес свою речь, обращенную к народу, о том, в чем будет заключаться его лидерство, он сказал: «Я предлагаю вам кровь, пот и слезы». Его избрали, потому что он признал проблему.

Черчилль не был популярным среди всех людей. Одна женщина, которая была его политическим врагом, однажды сказала ему: «Если бы я была твоей женой, я бы подсыпала тебе яд в кофе». Черчилль ответил: «Если бы ты была моей женой, я бы его выпил».

Речи Черчилля объединяли Англию в их противостоянии Германии. В одной из них премьер-министр сказал: «Мы будем сражаться в море и в воздухе. Мы будем сражаться

на пляжах, если они пристанут к нашему берегу. Мы будем сражаться с ними в каждом городе, на каждой улице. Мы никогда не сдадимся. Мы никогда не подчинимся». В речах Черчилля и Гитлера мы видим силу слов.

В каком-то смысле, каждая война – это война слов.

► Объясните утверждение, что каждая война – это война слов. Что это говорит нам о лидерстве?

В бизнесе работникам платят. Иногда владелец бизнеса предполагает, что деньги – достаточная мотивация, однако просто денег недостаточно. Если только финансы имеют значение, люди не вкладываются в цели бизнеса: они не беспокоятся о качестве и не гордятся своей работой.

«Не может быть достойной работы до тех пор, пока каждый не работает в направлении хорошо понятной и разделяемой им цели. Но этого недостаточно. Вами должны руководить ценности: вы должны гордиться целью и тем, как вы ее достигнете».³

«Занятость не всегда означает настоящую работу. Объект любой работы – это производство или достижения, а для этого нужна продуманность, системность, планирование, мудрость, честность и цель так же, как и пот».

- Томас Эдисон

► Что означает гордиться целью и способами ее достижения?

Бизнесмен не построит великую компанию, лишь выплачивая заработную плату сотрудникам: он должен руководить ими, учитывая цели и ценности.

Самое важное происходит не благодаря деньгам. Подумайте о том, что люди делают для своих семей и детей: они делают это не из-за денег, а исходя из более важных ценностей. Людей мотивируют их ценности.

Иногда лидер думает, что может получить помощь, лишь заплатив за нее, и что люди будут делать больше, если он будет платить им больше. На самом деле, это не всегда срабатывает. Люди вкладывают в деятельность организации потому, что верят в нее, и работают усердно, потому что разделяют ее цели.

В служении лидерские навыки даже более важны и очевидны, чем в бизнесе, потому что служители в церкви в основном добровольцы. Для большинства из них лидер не может предложить стимул в виде постоянной оплачиваемой деятельности. Люди, помогающие общине, делают это, потому что они верят в церковь. Если поместная церковь не обеспечена поместной финансовой поддержкой и вкладом энергии от прихожан, лидер не справляется со своей задачей.

► Кто те люди, которые помогают в вашей церкви? Почему они это делают?

³ Blanchard and Bowles, *Gung Ho*, 38.

Работа лидера была подытожена следующим образом:

Сообщите людям, почему эта работа стоящая. Решите, куда вы идете. Убедитесь, что ваша команда разделяет ваши цели. Найдите ресурсы на месте. Держите руку на пульсе. Убедитесь, что у вас есть поддержка внутри и извне. Смотрите в будущее, чтобы избежать проблем, и будьте готовы поменять направление.⁴

Лидерство и другие способности

Если у человека есть навыки в какой-либо работе, но нет склонности к лидерству, он будет работать либо самостоятельно, либо под чьим-то руководством, но высококвалифицированный человек, наделенный лидерскими способностями, сможет управлять другими и достичь большего.

Апостол Павел организовывал сеть церквей в больших городах. Повсюду, где появлялись церкви, он назначал лидеров, потому что знал, что они необходимы, чтобы церкви росли.

Павел особенным образом обучал некоторых мужчин, беря их с собой в миссионерские путешествия (Деяния 16:3, 19:22).

Апостол Павел в послании к Тимофею подчеркивал важность постоянного развития лидеров. Он наставлял Тимофея в том, чтобы искать верных мужчин, которые смогут научить других (1 Тимофею 2:2).

Например, автомеханик с лидерскими способностями сможет организовать бизнес, где другие автомеханики будут работать на него. Если он не лидер, он будет работать самостоятельно или на кого-то.

Алекс знает, как делать любую работу по строительству дома. Он честный человек, а также чудесно справляется с работой. Клиенты Алекса рекомендуют его другим, и у него всегда есть работа наперед. У Алекса нет работников, потому что он все умеет сам и не хочет пользоваться услугами того, кто, возможно, не сможет делать работу так же хорошо. Из-за того, что Алекс не является лидером, его бизнес никогда не будет больше того объема работ, которые он может выполнить сам.

Лидерский навык умножает ценность других способностей человека. Человек, компетентный во всем, может увеличить свою значимость, развив свои лидерские способности.

⁴ Blanchard and Bowles, *Gung Ho!*, 79.

Надежность лидера

Надежный лидер обеспечивает людей тем, что им необходимо для успеха, создавая соответствующую обстановку. Людям нужно знать, что он исполнит свои обязательства с тем, чтобы они могли исполнить свои.

Если лидер не надежен, подчиненные не могут достигать целей организации, поэтому они приспособляются, меняя цели.

Ненадежный лидер постоянно объясняет людям, почему он не сделал того, чего от него ожидали.

Лидер должен быть готов к возможным проблемам и планировать, что делать в случае возникновения тех или иных препятствий. Лидер знает, что ситуации постоянно меняются; он осознает, что изменения могут принести новые проблемы, поэтому он готовится. Другие люди могут принимать ситуации в момент их возникновения, не беспокоясь заранее об этом, но лидер ответственен за то, чтобы быть способным руководить в любых сложившихся обстоятельствах.

Алан был прорабом строительной команды. Его начальник сообщил, что определенные стены нужно построить к концу дня, поэтому Алан сказал об этом своей команде. Материалы, однако, не пришли, потому что его начальник забыл прислать их. Алан объяснил команде, что цель не может быть достигнута. После подобных нескольких инцидентов Алану стало сложно ставить задачу своей команде по достижению быстрого результата.

Джоан была школьной учительницей. Придя однажды на работу, она узнала от директора, что ее классная комната будет занята другой группой. Джоан не была готова преподавать в другой аудитории, а также у нее не было времени перенести все, что ей нужно для урока, из своего класса.

Лидерство в служении

Библия говорит нам, что Бог призвал Апостолов, пророков, евангелистов и учителей (Ефессянам 4:11-12). Бог также снабжает служителей нужными способностями.

Божий призыв дает возможность человеку лидировать, но не гарантирует незыблемый успех: если поведение лидера уменьшает его влияние вместо того, чтобы увеличивать его, он не будет успешен.

Посмотрите на разновидности служений, перечисленных в Ефессянам 4:11. Как евангелист может достичь успеха, если люди считают, что не могут верить ему? Как учитель может достичь успеха, если учащиеся обнаружат, что в его преподавании есть ошибки? Как пастор может достичь успеха, если прихожане узнают, что ему от них нужна только выгода?

Без влияния человек не может преуспеть в служении. Эти позиции служения – лидерские роли, потому что они зависят от влияния.

Некоторые неверные предположения о лидерстве

В промежутке между прочтением каждого пункта и данным после него объяснением задайте вопрос: «Что не так с этой идеей?»

(1) Лидер - человек, которому служат другие.

Лидер – это человек, который находит способ удовлетворения потребностей группы, поэтому они принимают его, как лидера. Иисус сказал, что лидер - это тот, кто служит, и что величайшим человеком является тот, кто служит всем. Лидер жертвует своими личными интересами ради других.

(2) Лидер, находящийся в служении, более духовен и угоден Богу, чем его последователи.

Факт заключается в том, что во многих общинах есть члены церкви, которые более угодны Богу, чем их пастора. Лидерские способности не гарантируют духовности.

(3) Повышение в служении лидерства зависит от личных усилий.

Человеческие попытки приобрести повышение обычно не срабатывают в положительную сторону. Мы должны делать все самым лучшим образом и осознавать, что делает Бог, чтобы поместить нас в правильное место. В своих попытках занять должность лидера никогда не делайте ничего, что не чтит Бога. Если вы не можете получить эту должность, почитая Бога, значит, вы не должны там быть.

Зачастую Божьи избранные лидеры – это те, кто не искал должности. Иоанн Златоуст был избран архиепископом Константинополя в 397 после Р.Х. Он сначала отказывался от должности, потому что считал, что недостаточно квалифицирован для нее. Он сказал, что если бы человек отказался пасти стадо коров, это было бы неудивительно, потому что должность совсем не почетная. Если человек отказывается от позиции царя, то он, наверное, думает, что должность слишком высока для него. Если человек отказывается от должности в служении, то это может быть либо по причине того, что он считает должность либо слишком высокой, либо слишком низкой.⁵

Позвольте нескольким студентам поделиться своими размышлениями о том, как изменятся их цели и действия после этого урока.

Пять подытоживающих утверждений

(1) Провал организации – это провал лидера.

⁵ Златоуст, «Священство», Книга III

- (2) Обучение и мотивация – это задачи лидерства.
- (3) Люди хотят гордиться целями и тем, как они достигают их.
- (4) Лидерский навык умножает ценность других способностей человека.
- (5) Надежность лидера определяет надежность организации.

Задания урока

- (1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая меняющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?
- (2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?
- (3) До следующего урока прочтите 3 Царств 19:19-21 и 4 Царств 2:1-15 и напишите о том, как произошел переход лидерства к новому пророку.

Урок 4

Взрачивая лидера

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может выбрать некоторые пункты из задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Введение

Каждый должен быть лидером в том смысле, что он влияет на других людей; например, родители должны направлять своих детей. Принципы, изучаемые в этом курсе, могут помочь людям в выполнении их естественных жизненных ролей, однако этот курс в основном сфокусирован на должностях помимо последних.

Опасности обучения

Человек может руководствоваться совершенно разными мотивами в желании стать лидером, но правильный мотив – это желание служить.

Обучение может развить человека в знаниях и способностях, и он ошибочно начнет чувствовать, что гораздо выше и ценнее остальных, а также ожидать особенного отношения от других: не только из-за уважения к его должности, но из чувства приобретенного превосходства.

«Человек, ищущий славы,
многого не достигает».

- Сэм Уолтон

Апостол Павел предупреждал: «Знания надмевают» (1 Коринфянам 8:1). Он не имел в виду, что знания несут в себе что-то плохое или разрушительное; исходя из контекста, он говорит о человеке, знающем определенные вещи, но не мотивированном любовью в том, как он использует свои знания.

Обучение может сделать человека более эффективным для Божьего царства, но только в том случае, если его желание – это служить со смирением.

Становясь лидером

Как человек становится лидером? Помните, что мы говорим не только об официальной должности? Лидер – это человек, способный влиять, за которым следуют люди.

Очевидно, что некоторые люди рождены с естественными способностями влияния на других. Они проявляют уверенность, быстро находят решения, и люди следуют за ними инстинктивно. Из-за того, что существуют такие характеры, некоторые люди предполагают, что одни люди рождены, чтобы быть лидерами, а другие нет; однако лидерами становятся по различным причинам.

Согласно старой украинской легенде, молодой человек пришел к священнику и сказал: «Отче, я видел сон, что я лидер 10 000 мужчин. Это сбудется?» Священник ответил: «Все, что тебе не хватает теперь – это чтобы 10 000 мужчин приснилось, что ты их лидер».

Различные причины, создающие лидера

Человек может стать лидером по одной из этих причин или из-за некоей их комбинации, однако ни одной из них недостаточно, чтобы быть эффективным лидером надолго, если человеку не хватает других качеств.

(1) Очевидные естественные способности

Человек, кажущийся уверенным в себе, может мгновенно стать лидером, где бы он ни был, однако, если он не будет соответствовать предполагаемым ожиданиям, то не сможет продолжать вести за собой. Даже пастор с естественными способностями должен следовать принципам лидерства, чтобы продолжать быть эффективным.

(2) Реакция на кризис

Многие лидеры проявили себя в реакции на проблему. Большой кризис может способствовать тому, чтобы выявлять лидеров. Реакция на кризис у таких людей приходит от чувства призыва или ответственности, что резко контрастирует с реакцией человека, который в критической ситуации способен только наблюдать за происходящим и жаловаться, будучи уверенным в том, что в сложившихся обстоятельствах единственное, что он на самом деле может предпринять – просто справляться с происходящим.

Кризис дает шанс потенциальному лидеру; ему необходимы определенные качества, чтобы выстроить свое лидерство после того, как кризис минует. Иногда человек, хорошо руководящий в кризисное время, не может делать этого в других обстоятельствах.

(3) Долгосрочная надежность

Иногда человек становится лидером, потому что он был верным и надежным на протяжении многих лет. Люди ему доверяют, потому что знают, что он посвящен своей организации.

(4) Приобретенные навыки

Человек может стать лидером, потому что он приобрел знания и навыки в конкретной области. Он может вести только в определённых ситуациях и решать только определенные проблемы.

(5) Выученные принципы лидерства

Человек может научиться руководить, изучив принципы, изложенные в этом курсе, однако одно только обучение не может сделать человека эффективным лидером высокого уровня, если у него нет природных задатков.

(6) Божественный призыв

Бог призвал Апостолов, пророков, евангелистов, пасторов и учителей (Ефесеянам 4:11). В различных обществах по всему миру Бог суверенен в возведении людей на высокие должности (Псалом 74:8, Даниила 2:21).

Иногда Божий призыв удивляет людей, когда Он привлекает кого-то, у кого, кажется, нет естественных задатков, но Бог всегда дает способности, необходимые человеку, чтобы исполнить миссию, возложенную на него Всевышним.

Если люди видят, что лидер посвящен цели и Бог помогает ему, они могут последовать за ним ради цели, в которую верят. Чтобы сохранить их верность, необходимо продемонстрировать компетентность, надежность и характер.

Факторы для лидерства в Писании

Давайте взглянем, как некоторые мужи из Писания начинали свое лидерство.

Ведущий пророк

Бог избрал Елисея ведущим пророком Израиля после Илии. Переход должности к новому человеку описан в 3 Царств 19:19-21 и в 4 Царств 2:1-15.

Божий призыв был очевидным фактом, который сделал Елисея лидером, однако, в этой истории были еще и другие важные детали. Пророк был готов оставить большую ферму, чтобы посвятить себя служению Богу. Богатство не было для него важнее, чем Божий призыв. Гиезий, ставший помощником Елисея, потерял возможность служения из-за любви к деньгам, испортившей его (4 Царств 5:20-27).

«Моя жизнь публична. Мое дело в мире, и я должен влиться в собрания людей или оставить пост, который мне, кажется, послало Провидение».

- Уильям Уилберфорс

Елисей был готов к роли слуги, наверное, на несколько лет: это было частью его обучения. Без этой готовности он не преуспел бы в служении.

Елисей знал, что старый пророк делал удивительные вещи с помощью Божьей силы. Он остановил дождь на три года; предсказал смерть незаконных царя и царицы; он молился об огне с неба - и это произошло.

Елисей знал, что его будущие обязанности невозможно исполнить, обучаясь человеческим методам, и что помазание Божьим Духом было необходимым залогом его успеха, поэтому он просил об этом.

После того, как Бог забрал Илию, Елисей поднял одежды Илии, опустил их в воду и сказал: «Где Бог Илии – Он Самый?» Молодые пророки наблюдали, будет ли сила Божья проявляться в служении нового лидера. Когда они увидели чудо, то сказали: «Опочил дух Илии на Елисею» (4 Царств 2:15); произошла передача Божьей силы.

Обязанности лидера неизбежно передаются от старых лидеров молодым, однако Божья сила не передается автоматически. Новое поколение без веры потеряет Божью силу и будет полагаться только на человеческие методы.

Освободитель

Гедеон не был лидером своего народа или даже колена. Израильтян грабили каждый год во время сбора урожая, а Гедеон не имел ни малейшего представления, как изменить данное положение вещей; он пытался спрятаться, когда Божий вестник пришел к нему. Гедеон просто пытался выжить и справиться с ситуацией, что не характерно для поведения лидера, поэтому он порядком удивился, что Бог избрал его, и попросил несколько знаков в подтверждение. Бог назвал его «мужем сильным», потому что Господь знал, что на самом деле мог сделать Гедеон. История об этом изложена в книге Судей, 7-8 главы.

Гедеон послушался Бога, когда разрушил место поклонения идолам и принес жертву Богу, рискуя своей жизнью. Его действия не положили начало религиозной реформе в то время, но это заставило людей засомневаться в силе идолов.

Гедеон полностью полагался на Бога и зависел от Него, и даже отослал, согласно Божьему указанию, большую часть армии. Он разработал необычный план нападения, и Бог дал ему великую победу.

После своей победы Гедеон не преуспел в том, чтобы вести людей в служении Богу, но вернулся к идолопоклонству.

Восстановитель

Неемия был иудеем, находившимся далеко от дома; он был в услужении у вавилонского царя. Неемия услышал о состоянии Иерусалима: город был давно завоеван, и лишь некоторые бедные люди жили в нем; стены были разрушены, что означало, что народ, живущий там, постоянно был отдан на милость захватчиков.

Неемия чувствовал личную ответственность, чтобы что-то предпринять в сложившейся ситуации. Большинство людей, услышав подобную весть, просто бы скорбели, не чувствуя никаких обязательств, потому что они думали бы, что вряд ли смогут изменить ситуацию. Лидер чувствует ответственность, потому что думает, что изменить ситуацию

возможно. Из-за этого понимания у него возникает чувство, что он должен предпринять определенные шаги.

До того, как перестроить город, нужно перестроить людей. Бог является дизайнером и строителем. Грех – это уход от Его плана, покаяние же – возвращение к нему.

Неемия молился о Божьем вмешательстве. Уверенность христианского лидера не основывается на человеческом понимании. Неемия знал, что для восстановления Иерусалима его сил недостаточно. Божье вмешательство делает победу возможной, а также показывает Его волю относительно ситуации. Христианский лидер пытается изменить мир, чтобы он соответствовал не его видению, но Божьему.

Бог открыл для Неемии особую возможность: сам царь заинтересовался его проблемой. Принцип заключается не том, что если нам лично что-то нужно, то люди, наделённые властью, помогут нам, а в том, что Бог предоставляет особые возможности, которые помогут нам достичь цели, если цель – это Его план.

Несколько других людей разделили видение Неемии, когда он пришел в Иерусалим и поделился им с местными лидерами. Видение началось с одного человека, но впоследствии другие люди стали разделять его. Лидер не должен ожидать, что все мгновенно проникнутся его видением: обычно поддержка начинается с немногих.

Лидеру необходимы несколько человек, разделяющих видение; в противном случае, ему некого будет вести за собой. Видение должно принадлежать посвященной группе; для них владеть видением означает не только принять его и затем радоваться его достижению: люди должны чувствовать, что видение стало их собственным.

Посвящение видению сформировало общину. Им пришлось научиться жить вместе, поддерживать друг друга и продолжать оставаться верными избранному направлению.

Неемия является примером человека, который стал лидером, хотя изначально не был ответственен за сложившуюся ситуацию; он начал не с должности, а со страстного желания изменить создавшееся положение вещей.

Первый царь

Саул был первым царем Израиля, поэтому он не мог последовать примеру предыдущего царя; при этом он был фермером и не обладал управленческим опытом.

На тот момент, когда он был назначен, в Израиле не было ни армии, ни правительственного штата сотрудников.

Не было ни официальных судей, ни правительственных офисов, ни налогов, из которых государство могло бы получать финансы.

После своего назначения роль царя была настолько неясной для Саула, что он продолжал работать фермером в поле.

Затем случился кризис. Маленький народ, союзники Израиля, были атакованы врагом, ненавидевшим Израиль. Новость распространилась, но никто не пошел в поле, чтобы сообщить об этом новому царю, потому что никто не ожидал, что он может что-то сделать в данной ситуации. Саул услышал новость в конце дня, когда пришел домой.

Саул начал действовать решительно и со властью. Он взял пару волов, рассек их на части и послал куски каждому колену Израилеву с предупреждением. Представьте себе вестника, бегущего к дому начальника. Он бросает кровавую ногу вола на землю и говорит: «У меня есть весть от царя Саула: подобное случится со скотом каждого человека, кто не придет на помощь в этой сложной ситуации».

Тысячи мужчин отозвались на его призыв, победили в сражении, и Саул был утвержден, как сильный лидер.

Саул является примером лидера, который начал свою деятельность с назначения на должность. Он изначально не хотел быть лидером, но чувствовал ответственность после своего избрания.

► Чем реакция Саула на кризис отличалась от реакции Гедеона?

Черты потенциального лидера

Можете ли Вы оценить себя, как потенциального лидера? Описанные ниже черты присущи потенциальному лидеру. Если вы не сильны в чем-то, Бог может помочь Вам развить эти качества; если же у вас полностью отсутствует какая-либо из характеристик, это ослабит ваше лидерство.

Он - эффективный лидер...

1. Оказывает влияние на людей, которые знают его.
2. Самодисциплинирован.
3. Качественно исполнял предыдущие обязанности.
4. Хорошо относится к людям.
5. Способен решать проблемы.
6. Не удовлетворён нынешней ситуацией.
7. Видит большую картину.
8. Способен справляться со стрессом.
9. Позитивно настроен.
10. Понимает людей.
11. Не лишен трудоспособности из-за личных проблем.
12. Готов брать на себя новые уровни ответственности.
13. Не поддается гневу.
14. Готов меняться.
15. Обладает чувством собственного достоинства.
16. Растет в хождении с Богом.

17. Видит, какой шаг нужно делать следующим.
18. Проявляет способности к обучению и желает продолжать учиться.
19. Наделен манерами, привлекающими людей.
20. Уверен в себе.
21. Готов служить другим.
22. Умеет восстанавливаться после разочарований.
23. Берет на себя инициативу.
24. Верен.

Начало

Что если вы работаете в организации, где не являетесь ключевым лидером?

Что если у лидера вашей организации есть ограничения, которые удерживают его от следования принципам, изучаемым в этом курсе?

Иногда молодой развивающийся лидер расстраивается, потому что не может применить все лидерские принципы, о которых знает, а также ощущает, что его способности ограничены по причине того, что он не занимает авторитетную должность.

Человек, от которого ожидается, что он будет лидером, не должен ждать, пока его поставят на авторитетную должность, чтобы начать применять принципы лидерства; он может использовать те из них, которые относятся к исполнению обязанностей, завоеванию доверия людей, увеличению своих знаний, применению навыков, приобретению репутации надежности и проявлению посвящения успеху организации вместо своей личной выгоды; все это может способствовать возрастанию его влияния на всех, включая вышестоящих лидеров.

Помните, что лидер – это лишь человек, наделенный влиянием, однако, существуют шаги, предпринимая которые вы сможете расширить свое влияние даже без официальной должности.

Не форсируйте события и не думайте, что вам нужно начать деятельность своей организации для того, чтобы быть лидером; вы многое можете сделать там, где находитесь на данный момент.

Каким бы ни было занимаемое вами положение, вы можете ободрять и наставлять молодых начинающих лидеров и членов команды. Возможно, это будет формальной частью вашей работы в организации, либо же это может быть сделано в неформальном общении с теми, кто ценит вас.

Ищите душепопечительства для себя или внутри, или вне организации. Большинство лидеров рады, когда их просят поделиться мудростью: вы можете получить советы по конкретным аспектам лидерства. Душепопечитель не обязан быть идеальным примером в каждом аспекте; он может быть моложе вас, хотя у него могут быть навыки в определенных сферах.

Позвольте нескольким студентам поделиться размышлениями о том, как изменятся их действия или цели после этого урока.

Задания урока

(1) В этом уроке было два списка: «Причины, возвращающие лидера» и «Черты потенциального лидера». Студенты должны выучить их и быть готовыми написать большинство из них по памяти в начале следующего урока.

(2) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?

(3) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

(4) До следующего урока прочтите Иоанна 13:1-17. Исходя из прочитанного, запишите, что этот отрывок говорит нам о лидерстве.

Урок 5

Служащее лидерство

Заметка для учителя

Учитель должен собрать письменные задания прошлого урока. Он может выбрать некоторые пункты из задания 2 для обсуждения.

Студенты должны написать по памяти пункты из списков «Различные причины, возвращающие лидера» и «Черты потенциального лидера». Дайте им несколько минут для написания работы, а затем позвольте тем, кто вспомнил больше, помочь остальным.

Модель великого лидерства

Последняя вечеря Иисуса с учениками совершалась в канун празднования Пасхи. Существовал обычай, когда слуга омывал ноги гостям; обычно это было задачей низшего из слуг.

На этой вечере были только Иисус и ученики. В начале никто не вызвался совершить омовение ног: ученики не хотели этого делать, потому что никто не хотел быть слугой; каждый из них все еще надеялся на высокую должность в новом царстве.

Мы можем представить, как Петр тихо говорит Иоанну: «Тебе следует омыть ноги всем». Может быть, Иоанн ответил: «Нет, я не буду этого делать, пусть Иаков этим займется». Никто из учеников не желал взять на себя роль слуги.

В конце вечера Иисус поднялся, взял полотенце и воду и начал выполнять эту работу. Наверняка, ученикам стало стыдно. Петр сначала отказался, говоря, что он уважает Иисуса слишком сильно, чтобы позволить Ему омыть свои ноги.

Иисус сказал Петру: «Если не умою тебя, не имеешь части со Мною». Он выполнял маленькую задачу, чтобы показать великую цель воплощения. В другом месте Писания находим слова Иисуса: «Так как Сын Человеческий не для того пришел, чтобы Ему служили, но чтобы послужить и отдать душу Свою для искупления многих» (Матфея 20:28). Служение, которое Он совершил Своей смертью, было явлено многими другими поступками, включая омовение ног в данном конкретном случае. Если человек не принимает служение Иисуса, он не имеет части в царстве Христа.

Впоследствии Иисус сказал: «Позвольте мне объяснить, что Я сделал». Он пояснил, что в системе мира предполагается, что все должны служить лидеру, но правильный взгляд на лидерство – это служить всем. Человек, видящий нужды других людей и находящий способы, чтобы помочь и удовлетворить эти нужды, станет лидером.

Люди доверяют лидеру, который заботится не только о них, но и о восполнении их потребностей, и готовы наделять властью того человека, который впоследствии использует ее в их интересах.

Группа солдат строила дома из бревен. У них возникла сложность с тем, чтобы поднять тяжелое бревно, а их сержант кричал на них. Мимо проходил человек и остановился, чтобы посмотреть, что там происходит. Он обратился к сержанту: «Почему ты не поможешь им?» Сержант разозлился и сказал: «Я все-таки сержант». Человек присоединился к солдатам, помог им поднять бревно, а затем расстегнул пальто, показал свою форму и сказал: «Я генерал». Это был генерал Джордж Вашингтон, который позже стал президентом Америки.

Даже в мирской системе желание служить ведет к повышению. Это можно увидеть в некоторых названиях должностей. Например, наивысшая должность в правительстве Великобритании – это премьер-министр, что буквально означает «первый слуга». Величайшими лидерами в истории были те, кто служил нуждам людей. Лидеры в мирской системе ценностей не всегда служат из-за правильных мотивов, но у последователя Иисуса должно быть особенное сердце, желающее служить другим.

Директор колледжа шел в офис. У него было несколько сумок, и он попросил студента помочь их донести. Студент сказал: «Я не слуга». Другой студент был рядом и сразу же сказал: «Я могу помочь. Я слуга». Через много лет второй студент стал директором колледжа.

Служащее лидерство

Что такое служащее лидерство? Вот простое определение:

Служащее лидерство – это вести ради тех, кого ведешь.

► Прочтите 1 Петра 5:1-4. Что этот отрывок из Писания открывает нам о стиле лидерства в служении?

Руководство не означает, что служат тебе.

«В основном, мой опыт был таковым, что по-настоящему великие лидеры организаций были лидерами-слугами. Они наиболее смиренные, наиболее почтительные, наиболее уважительные, наиболее открытые, поддающиеся обучению и наиболее решительные. Когда люди, наделенные формальной властью или должностной силой, отказываются использовать ее, кроме как в случае крайней необходимости, их моральный авторитет возрастает, потому что становится очевидным, что они подчинили свое эго и должностную власть, используя разумное убеждение, доброту, сочувствие и надежность».⁶

⁶ Роберт Гринлиф. Служащее лидерство. - С. 12.

Человек, живущий на Аляске, рассказывал о работе собак, тянущих упряжку. Некоторые псы становятся ведущими: они первые, потому что сильные, быстрые и умные. После того, как пес становится лидером, он не хочет, чтобы его ставили на какое-либо другое место в упряжке. Проблема заключается в том, что, когда собака стареет, она не может больше быть ведущей. Она могла бы служить на другом месте, но она отказывается. Иногда владельцы убивают стареющих псов-лидеров, потому что заботиться о них дорого, а использовать в упряжке невозможно.

Модель филиппийцев

Апостол Павел был серьезно сфокусирован на необходимости развития лидеров. Он начинал служения во многих местах, но знал, что работа не может продолжаться, расширяться и развиваться без лидеров.

► Посмотрите Филиппийцам 2:19-21. Почему Павлу иногда не хватало человека, который взял бы на себя ответственность в служении?

Иногда Павлу не хватало людей для служения, потому что они были заинтересованы только в своей выгоде. Эти люди были вовлечены в церковную деятельность и помогали в чем-то, но им нельзя было доверять служение, потому что у них не было сердца слуги. Эта проблема сделала их бесполезными для поручения серьезной ответственности.

Послание к Филиппийцам описывает нескольких служителей, которые были мотивированы совсем не собственной выгодой.

Епафродит (2:25-30) трудился в служении настолько усердно, что это повлияло на его здоровье и он чуть не умер. Павел сказал, что мы должны восхищаться людьми, способными на такое посвящение. Это не означает, что мы не должны заботиться о своем здоровье, но посвящение Божьей работе сделало его героем для церкви.

«Наилучший способ найти себя – это потерять себя в служении другим».
- Махатма Ганди

Павел сказал, что у него самого было такое же посвящение, при этом он не пытался извлечь выгоду из людей, которым служил (2:19-22). Он сказал, что Тимофей в этом похож на него и руководствуется теми же ценностями.

Пример наивысшего посвящения, описанный в этом послании - это Иисус (2:5-8). Он не держался за честь, которой заслуживал, но был готов отложить в сторону Свой статус и стать слугой; Он отдал себя полностью, без остатка, был послушен даже до смерти крестной.

Плохой пример...

Геезий был слугой Елисея - ведущего пророка Израиля. Возможно, однажды его бы избрали на место Елисея, ведь Елисей так же служил до того, как заменил Илию.

Когда Нееман получил исцеление и предложил богатое вознаграждение, Елисей не взял его. Геезий был разочарован, потому что обычно он не получал большой оплаты. Он тайно нашел Неемана и взял часть денег.

Елисей сказал ему, что он не прав, потому что ищет богатства вместо того, чтобы фокусироваться на служении (4 Царств 5:26). На Геезия перешла проказа Неемана, и он не смог стать пророком.

Некоторые люди занимаются служением, потому что хотят личного успеха. Они считают, что служение – это хорошая возможность получить лидерскую должность. Они не отказываются от своих интересов и не служат из-за любви к Богу; вместо этого они преследуют свои интересы в служении.

Служение же должно исходить из желания служить Богу, служа людям. Человек с такой мотивацией будет желать должности только как возможности послужить (1 Тимофею 3:1). Он захочет быть уверенным в том, что именно Бог направляет его в повышении; желание же преуспеть будет основано на его желании быть верным Богу.

“Люди приобретают конкретные качества, постоянно действуя определённым образом».

- Аристотель

Полное посвящение Богу часто будет выражаться в смирении. Мы не можем почитать Бога правильно, если не примем смиренную роль во взаимоотношениях с Ним.

Исходя из того, что посвящение Богу – это смирение, оно означает...

- Я полагаюсь на Божью силу, чтобы Он был прославлен.
- Я несчастлив, если мои способности приносят славу мне, а не Богу.
- Я готов выполнять низкостатусную работу и работать в неприметных местах.
- Я переношу насмешки людей, не понимающих мое сердце.
- Мирские стандарты не являются моей мотивацией.
- Я доверяю Богу решение, повысят меня в должности или нет.

Вы не можете совершать служение для тела Христова без Божьего Духа. Это означает, что церковь, тело Христово, должна быть ведома лидерами, через которых действует Святой Дух. Вы не можете говорить от имени Бога, если не живете в послушании Ему, что означает искать не просто вдохновения и направления, но искать преобразования.

Первое квалификационное требование для служения лидера

► Какая первая квалификационная характеристика, необходимая для служения лидера?

Любовь Христа мотивирует нас (2 Коринфянам 5:14,15).

Люди совершают добрые дела по многим причинам; иногда это хорошие намерения, но не самые лучшие.

Бог планировал, что Петр будет великим лидером церкви. После того, как он предал Иисуса, Христос говорил с ним с целью восстановить их взаимоотношения и снова призвать к служению.

Вопрос: «Любишь ли ты Меня?» - Иисус задал три раза, чтобы подчеркнуть, что это самая важное условие для служения (Иоанна 21:15-17). Человеческие способности - не во главе угла. Любовь к людям очень важна, но даже это не самое важное. Самая важная квалификационная характеристика для служения лидера – это любовь к Иисусу.

Если вы любите Христа, вы будете подражать Ему и становиться на Него похожим. Если вы любите Его, вы будете желать, чтобы другие узнали и тоже полюбили Его. Наилучшая мотивация для служения – это желание привести других ко взаимоотношениям со Христом.

Первая квалификационная характеристика, необходимая для служения – это любовь к Богу, которая проявляется в любви и служении людям. У Бога нет физических нужд, у Него есть вся сила и все источники, но Иисус сказал, что, когда мы удовлетворяем нужды людей, мы служим Ему (Матфея 25:40).

Концепция управления (домостроительства)

► Для кого вы трудитесь?

Каждый пастор должен понимать, что он трудится для Бога и в конечном счете подотчетен Ему (1 Коринфянам 4:1-5).

В то же время, мы служим Богу, служа людям, потому что Бог поручил нам эту ответственность.

Библия использует термин *«домостроитель»*, описывая человека, состоящего в лидерском служении (1 Коринфянам 4:2).

Слово *«управляющий»* (*домостроитель*) нелегко переводится на некоторые языки. Домостроитель – это человек, управляющий людьми и ресурсами в пользу кого-то другого. Он служит людям, которыми руководит, заботится об их нуждах, но он подотчетен человеку, который поставил его управляющим.

Альберт Мохлер описал роль лидеров в служении следующим образом:

- Мы - управляющие человеческими жизнями и их благополучием.
- Мы - управляющие временем и возможностями.
- Мы - управляющие активами и ресурсами.
- Мы - управляющие энергией и вниманием.
- Мы - управляющие репутацией и наследием.

- Мы - управляющие истиной и учением.⁷

Самая важная черта великого лидера

Джим Коллинз изучал успешные бизнесы, чтобы узнать, почему некоторые становятся великими и остаются таковыми на протяжении многих лет. Он обнаружил принципы, применимые к любой организации. Одной из основных характеристик, присущих всем успешным бизнесам, было то, что он назвал «**Лидер 5-го уровня**».⁸

Согласно описанию Коллинза, первый уровень лидерства – это когда человек способен хорошо выполнить работу. Это дает ему влияние.

Хороший член команды – это второй уровень лидерства, потому что он работает в группе.

Компетентный менеджер – это третий уровень. Он управляет людьми и ресурсами, которые у него есть, чтобы достигнуть целей, поставленных перед ним.

«**Лидер 4-го уровня**» мотивирует людей в организации посвятить себя и вложить свои усилия в достижение четкой цели.

«**Лидер 5-го уровня**» создает учреждение с долгосрочной перспективой успеха посредством комбинации личной смиренности и целеустремленности.

Сотрудники всех этих уровней ценны, и любая организация радовалась бы им.

Лидер 4-го уровня обладает всеми качествами, которые большинство людей ожидают от хорошего лидера. Он не просто управляющий, который организует и руководит тем, что есть. Лидер 4-го уровня может мотивировать, передавать четкое видение и поощрять людей к тому, чтобы они разделяли цели организации.

Лидер 5-го уровня наделен еще одной характеристикой, которой нет в уровне 4. Лидер 5-го уровня отдает себя на то, чтобы сделать предприятие успешным. Он смирен в том смысле, что считает дело, которому посвящен, важнее себя; он не использует организацию, чтобы возвыситься, но полностью отдается взятой на себя миссии.

Смирение не тождественно застенчивости или неуверенности; смирение, на самом деле, делает лидера смелым и целеустремленным, потому что он больше беспокоится об организации, чем о себе.

Если основная забота лидера заключается в том, чтобы быть почитаемым и получить награду за свои достижения, он не лидер 5-го уровня.

Много лидеров кажутся великими из-за своих талантов. Они расширяли деятельность своей компании, вели к хорошим переменам, однако, они использовали организацию

⁷ Мохлер, Альберт. Убеждения лидера: 25 принципов для лидерства, которые имеют значение.

⁸ Коллинз, Джим. От хорошего к великому: Почему некоторые компании делают скачок...а другие нет.

как сцену для своего выступления: она была лишь инструментом для их возвышения. После определенного периода правления организация не была успешна, потому что они не создавали ее с целью быть успешной без их участия.

Давайте рассмотрим, как этот принцип соотносится со служением. **Лидер 5-го уровня** убежден, что он работает на предприятие, приносящее пользу людям; он отдает себя на развитие этого предприятия, осознавая те блага, которыми оно способно обогатить других, и таким образом он служит людям.

Джим Коллинз не учил христианским принципам, но его исследование соответствует учению Иисуса: по-настоящему великий лидер отдает себя на служение.

Однажды представители другого народа пришли к Иисусу. Ученики радовались, возможно, думая, что вскоре их служение станет международным, но Иисус был сфокусирован на другом - на цели Своего прихода.

Иисус сказал: «Если пшеничное зерно не умрет, то останется одно. А если умрет, то принесет много плода» (Иоанна 12:24).

Иисус не был заинтересован в том, чтобы стать великим религиозным лидером: Он пришел совершить то, что послужит всем людям.

Изменение сердца

Служащее лидерство начинается в сердце. Проблема заключается в эгоистичном человеческом сердце, ведь у каждого преобладает тенденция прежде всего искать своего.

Лидеру в служении, который хочет угодить Богу, обычно нужно пройти через процесс, который приводит к смерти его личных амбиций. Если он отказывается полностью все подчинить Богу, он становится лидером, который работает на достижение личных целей.

► Поручите кому-либо из студентов прочесть остальным 1 Коринфянам 13:1-8. Классу нужно обсудить, каким должно быть лидерство, основанное на любви.

Чтобы быть таким лидером, каким вас хочет видеть Бог, необходимо пройти через изменения сердца.

Осознайте, что ваше лидерство до этого момента было сконцентрировано на вас. Попробуйте увидеть цели, которые были неверными из-за личных интересов, а также отношение к другим людям, которое было неправильным из-за того, что ваше Я было приоритетом. Препятствовали ли вы успеху других людей?

Когда вы мечтаете об успехе, думаете ли вы в основном о личном триумфе или о том, как вы можете помочь другим?

Проанализируйте и выделите конкретные действия, которые должны были быть другими. Задайтесь целью извиниться и исправить неправильные слова и действия, перечислив конкретно каждое.

Объясните ваши новые взгляды людям, которых вы ведете. Публичное объяснение изменений вашего сердца укрепит, а не подорвет ваше влияние, если вы будете соответствовать ему и дальше. Не злитесь, если некоторые люди отнесутся скептически к вашему новому посвящению. Постоянство убедит их. Молитесь о Божьей помощи в столкновениях с искушением искать славы и признания для себя.

Вы должны довериться Богу, чтобы Он изменил ваше сердце, а не считать, что перемены вашего мышления будет достаточно. Ваша личность не изменится лишь от того, что вы осознаете ошибки: только Бог может изменить вашу природу.

Позвольте некоторым студентам поделиться, как изменятся их цели и действия после изучения этого урока.

Пять подытоживающих утверждений

- (1) Служащее лидерство – это вести ради тех, кого ведешь.
- (2) Люди готовы наделять властью тех, кто будет использовать ее для их блага.
- (3) Любовь к Богу проявляется в служении людям.
- (4) Лидер «5-го уровня» отдает себя, чтобы создать великую организацию.
- (5) Только Бог может изменить вашу природу, чтобы вы могли служить по-настоящему.

Задания урока

- (1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?
- (2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?
- (3) До следующего урока прочтите Даниила 1:8-15. Напишите, какие характеристики вы видите в Данииле, которые повлияли на его будущее лидерство.

Урок 6

Лидерство, основанное на характере

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Сила убеждения

Убеждение – это уверенность в истине. Убеждения – это твердые верования о реальности. Убеждения управляют нашими решениями, потому что человек ведет себя согласно тому, во что он верит.

Убеждения касаются не только религиозных истин. Если продавец уверен, что его продукт наилучший, а также он нужен всем, у него есть убеждение, которое делает его более эффективным во влиянии на людей.

Группа людей потерялась в пустыне. Они обсуждают ситуацию, в которой оказались, а также варианты действий. Один человек убежден более других в том, что его объяснение наиболее вероятно, и заверяет остальных, что знает, как действовать дальше. Он становится лидером.

Убеждения могут быть ошибочными. Человек может верить в то, что не соответствует объективной реальности, но даже неправильные убеждения дают силу для лидерства на какое-то время. Например, если человек искренне убежден, что знает дорогу, люди будут следовать за ним из-за его уверенности. В итоге они разочаруются, и его влияние сильно пошатнется; маловероятно, что они последуют за ним еще раз.

Лидерство основано на убеждении, потому что лидер ведет других людей, показывая им истину и правильную реакцию на нее. Он говорит: «Ситуация выглядит следующим образом, а поступать мы должны так-то».

Если человек в переполненном людьми здании осознает, что случился пожар, он знает, что всем нужно услышать эту истину и отреагировать на нее. У него есть убеждение, которое необходимо передать другим. Информация мотивирует к действию каждого, кто в нее поверит. На несколько секунд этот человек становится лидером, потому что он влияет на окружающих, передавая свое убеждение. Он не остается лидером, если

только люди не верят в то, что он знает, что нужно делать. Его лидерство заканчивается в тот момент, когда заканчивается его убеждение.

У людей есть верования согласно их ситуации, экономики, здоровья, научных открытий, культуры, этики и религии. Они принимают решения на основании того, во что верят.

Убеждения могут быть неверными, если верования не основаны на истине. Правильные убеждения соответствуют Божьей явленной истине.

Адольф Гитлер поднялся во власти, обещая сделать Германию великой. Он сказал немцам, что они являются высшей нацией, которая должна доминировать над миром. Даже большинство церквей в Германии поддерживали его, как будто он был мессией. Он обещал утвердить империю, которая продлится 1000 лет.

По приказу Гитлера миллионы людей были убиты на основании своей принадлежности к определенной нации; он не смог бы сделать этого без огромного количества злых людей, которые верили в его правоту.

Более пятидесяти миллионов человек погибли из-за войны, развязанной Гитлером.

Лидерство Гитлера сопровождалось силой убеждения, потому что он верил в свою правоту, хотя его убеждения были ошибочными.

Для христианина некоторые великие истины важнее других, включая существование и природу Бога, сотворение мира, образ Бога в человеке, вечную судьба человека, реальность греха и зла и провиденье для спасения.

Истина Евангелия вдохновляет евангелистов, формирует церковь и всегда должна направлять служение лидерства.

Для христианина истина Божьего слова и Его воля должны быть основанием для деятельности любой организации, а не только христианской; христианин не должен вести бизнес в противоречии с Божьим Словом.

Сильное убеждение необходимо для сильного лидерства. Подумайте о любом мощном христианском лидере или из Писания, или из истории и попытайтесь представить, каким бы он был даже со всеми его достоинствами и способностями, но в отсутствии убеждений.

Позвольте студентам из группы рассказать что-то о каждом из этих лидеров, а затем попросите представить этих лидеров без сильного убеждения. Моисей, Иисус Навин, Павел, Мартин Лютер, Авраам Линкольн, Махатма Ганди, Уинстон Черчилль и Билли Грэм. (Каждый из них оказывал огромное влияние, но все они были христианскими лидерами).

Убеждение – это понимание человеком реальности и того, что ему необходимо делать в соответствии с этой реальностью. Если человек является хорошим организатором и

великолепно доносит информацию до других, он все равно не сможет руководить долго без наличия убеждения.

Убеждение должно быть двигателем к успеху, но не им самим. Стремление к успеху происходит из-за убеждения, поэтому лидер не пойдет на компромисс со своим убеждением ради достижения успеха.

Убеждение не должно быть временным или воображаемым. Если человек готов поменять свои убеждения, потому что его наняли быть представителем других верований, он не может быть сильным лидером.

Лидер должен был известен своей страстью к истине. Из-за того, что им управляет убеждение, ему всегда хочется докопаться до истины. Он предпочтет, чтобы кто-то его исправил, чем пребывать в заблуждении.

Убеждение делает человека сильнее, чем он мог бы быть лишь благодаря своему характеру. Даже человек, ненавидящий обличение, споры и критику, может стать лидером, потому что он силен в убеждении.

По причине наличия убеждения человек также действует на более высоком интеллектуальном уровне, чем в его отсутствие. С «убежденным рассудком»⁹ многие решения принимаются рефлексивно, потому что некоторые варианты даже не рассматриваются, поэтому человек может убедиться, что он прав, быстрее. Подобно разнице в обладании знаниями и мудростью, человек без убеждения - глупец.

► Знакомы ли вы лично с кем-то из великих лидеров? Каким образом убеждение дает силу его лидерству?

Даниил и несколько других иудеев проходили лидерский тренинг в иностранной империи вместе с другими представителями разных народов.

Для него было очень важно справиться с задачей на «отлично» и угодить руководителю тренинга, однако его убеждения были испытаны, когда он осознал, что еда не та, которую могут есть иудеи. Многие люди в подобной ситуации идут на компромисс со своими убеждениями, если им кажется, что их убеждения понизят их статус.

Руководитель тренинга уже увидел, что у Даниила высокий дух. Даниил подошел к нему и тактично и смиренно преподнес свою просьбу, предложив использовать другую пищу, но так, чтобы руководителю не пришлось рисковать. Бог почтил верность Даниила и дал ему великий успех (Даниила 1:8-15).

Понимание честности (достоинства)

Убеждение, постоянно применимое к поступкам и отношению, и есть достоинство.

⁹ Термин, использованный Мохлером в «Убеждении лидера».

Личное достоинство (честность) – это быть честным с самим собой и поступать согласно своим профессиональным верованиям и ценностям.

Без честности вы создаете ожидания, которые не можете исполнить.

В отсутствие достоинства вы можете получить желаемую реакцию людей, но поверят они вам только потому, что подумают, что оно у вас есть; однако, чтобы за вами следовали в перспективе, вы должны обладать достоинством на самом деле.

«Счастье – это когда то, что вы думаете, то, что вы говорите, и то, что вы делаете, находится в гармонии».

- Махатма Ганди

Недостаток достоинства проявляется в недостатке последовательности. Если поступки и отношение человека не соответствуют ценностям, которые он исповедует, то у него низкий уровень достоинства.

У христианского лидера низкий уровень достоинства, если он нечестен, имеет эгоистичные приоритеты, проявляет дружелюбие только к людям, которые могут помочь ему, следует за нечистыми желаниями или пребывает в тайном грехе.

Лидер сталкивается с искушением шлифовать ложный образ, позволяя расти различию между тем, кто он есть, и тем, что люди думают о нем.

Ахан думал, что его грех был тайным и личным, и не ожидал, что это повлияет на кого-то еще. Результатом его греха стала гибель 36 израильтян, а затем и смерть всей его семьи (Иисуса Навина 7:24-26).

Для лидера нет мелких погрешностей: любой совершенный им грех влияет на множество других людей; последствиями же расширенного влияния греха могут быть духовная нечистота, отсутствие духовной силы, которая необходима для служения, заметно меньшее благословение Богом его лидерства, искажение духовной пронизательности, неправильная расстановка приоритетов. Все эти факторы указывают на ограниченное лидерство, которое, безусловно, влияет на ведомых лидером людей.

Характер

Убеждение, постоянно применимое к поступкам и отношению – это достоинство.

Природа человека, в которую интегрировано убеждение, – это его характер.

Джон Максвелл дал описание важности характера, сказав, что человеку нужно быть «шире внутри, чем снаружи». Он сказал, что у настоящего человека характер лучше репутации.¹⁰

¹⁰ Максвелл, Джон. Учитель у великих. – С. 40.

«Люди часто привлекаются и посвящают себя идеям посредством людей, которые олицетворяют эти идеи. Им нужно найти воплощение идей в теле, плоти и крови, для того, чтобы посвятить себя им» (Мартин Лютер Кинг).

Это утверждение Кинга указывает на важность характера. Лидер должен верить в свое дело настолько, чтобы все его существо соответствовало его миссии; такой лидер мотивирует других к глубокому посвящению.

Иногда лидер со слабым характером хочет, чтобы люди следовали за ним, не критикуя его личное поведение; он думает, что может быть аморальным, но при этом оставаться хорошим лидером.

Люди наблюдают за лидером, и его поведение влияет на них больше, чем его слова. Слова важны, однако, если они противоречат действиям, слушатели приходят в замешательство.

«Посвящение – это то, что трансформирует обещание в реальность».

- Аврааам Линкольн

Личный характер лидера является основным фактором, который побуждает других посвятить себя его видению. Они могут не понимать всех его обстоятельств и не разделять его понимание реальности, однако, если они доверяют его характеру, они будут следовать за ним.

► Доверие означает, что человеку можно верить. Что делает человека достойным доверия?

Иногда лидер говорит о верованиях и ценностях, которых, по его мнению, должны придерживаться ведомые им люди, но сам не следует им. Ему выгодно, чтобы люди были посвящены определенным ценностям, таким, например, как служение и честность. Каждому лидеру нужны такие люди, даже если его личный приоритет - извлечь выгоду для себя. Он не может эффективно учить ценностям, которые не соблюдает в собственной жизни.

Если человек живет согласно своим ценностям, он привлечет правильных людей.

Характер, основанный на мощном убеждении, настолько важен, что может сделать человека сильным лидером, даже если у него не хватает природных способностей, а его взаимоотношения с Богом и любовь к людям являются его сильной стороной и влияют на все. Характер лидера накрепко привязан к этим ценностям.

Аарон

Аарон был первым первосвященником Израиля, в то время как Моисей, его брат, был лидером. Пока Моисей был на горе Синай, получая Божий закон, люди пришли к Аарону за религиозным советом.

Аарон знал, что они хотели видимого идола, поэтому поддался на просьбы и сделал золотого тельца (Исход 32:4). Из-за его слабости люди поклонялись идолу, отдавая ему хвалу за освобождение из Египта; в итоге, тысячи людей погибли от Божьего суда.

Аарон не подходил на роль лидера, потому что его убеждение было слабым. Он последовал за общественным мнением, чтобы сохранить свое влияние, несмотря на то, что знал, что решение было ошибочным.

Адам

Когда Ева поддалась искушению от змия, она взяла плод и ела его, а затем дала своему мужу, и он ел также (Бытие 3:6).

Библейское повествование об искушении Евы передает нам разговор между Евой и змием. Почему Адам не сказал ни слова? Библия говорит нам, что он выбрал грех, хотя знал, что это было неправильно: он не был обманут, как Ева.

Адам попал под искушение и решил поддаться, но предоставил возможность решения Еве. Это была его ответственность - вести женщину за собой, но в тот раз он решил этого не делать, потому что был согласен на неправильное решение.

Лидер со слабым характером позволяет другим принимать решения, потому что он не хочет настаивать на том, что знает наверняка. Он готов к тому, чтобы был совершен неправильный поступок, но он не хочет быть виновным в этом.

Айсберг, плавающий в океане, почти полностью покрыт водой, и лишь маленький процент его виден на поверхности. Ту часть, которую видно, можно сравнить с деятельностью лидера; невидимую часть - с его характером. Характер – это самая важная и самая большая часть человека. К сожалению, многие люди пытаются улучшить свою деятельность, пренебрегая проблемами характера. Они могут даже идти на компромисс со своим характером, пытаясь создать превосходящую видимость деятельности.

Многие лидеры поначалу проходят через стадии незаметности. Можно подумать, что те годы не важны, поскольку достижения кажутся сравнительно небольшими, однако именно этот период формируют будущее, потому что происходит становление лидера и решается то, каким человеком он будет. Молодой лидер должен использовать периоды сложностей и разочарований, чтобы развить свой характер.

Иногда человек, занимающий высокую должность, сталкивается с проблемами в собственном характере, но оставляет это без внимания. Людям, работающим с ним, приходится делать вид, что они тоже не замечают этого. Царь Саул игнорировал проблемы своего характера, и его последователям также приходилось закрывать на них глаза. Он не разбирался со своими личными ошибками и провалами.

Недостатки характера влияют на лидерство двумя способами. Если у человека неподходящий характер, но он достаточно компетентен, то он сможет руководить, и

люди будут следовать за ним, но он приведет их не к тому финалу, к которому они стремились (сильный, но безжалостный лидер, например, Сталин). Второй способ, как характер может повлиять на лидерство, – это накладывает ограничения на компетентность, особенно если у недостатков есть видимые результаты. Если человек недисциплинирован, не сдерживает обещаний, непостоянен, зависит от настроения, деструктивно злится и т.п., он не сможет удержать самых лучших последователей, а также мотивировать людей, чтобы они вкладывали все свои усилия в общее дело.

Махатма Ганди учил, что есть семь вещей, которые разрушают нас. По мере их внимательного изучения мы видим, как каждая из них представляет финал, достигнутый через беспринципные и недостойные способы.¹¹

Позвольте студентам обсудить результаты каждой из них:

- Богатство без труда
- Удовольствие без совести
- Знание без характера
- Коммерция без морали
- Наука без человечности
- Поклонение без жертвы
- Политика без принципов

Лидер со слабым характером может стать лицемерным в своих общественных взаимодействиях (притворяясь в дружелюбии и заботе), лицемерным в своем духовном лидерстве (притворяясь в ревностности и эмоциях), профессионалом в мирских путях (ища мирского статуса), манипулятором (влияя на людей, чтобы они делали то, что не стали бы делать, зная факты) и ленивым в качестве служителя (не развивающим свои навыки).

Репутация

► Заботит ли вас ваша репутация? Почему?

Репутация человека – это то, что о нем в общем думают другие люди. Характер человека – это то, кем он является на самом деле. Иногда репутация человека лучше или хуже, чем его настоящий характер.

Некоторые люди говорят, что репутация не важна, потому что имеет значение только характер, однако репутация – это мнение людей о характере лидера. Если люди думают, что у лидера плохой характер, он не сможет ими руководить, даже если их мнение ошибочно.

¹¹ Роберт Гринлиф. Служащее лидерство: Путешествие в природу законной силы и величия. - С. 8.

Лидер должен дорожить своей репутацией и не давать людям повода сомневаться в его характере. Он может думать, что из-за испытываемого к нему доверия никто не подумает о нем плохо, но это не так. Некоторым людям нравится вредить репутации лидера, а большинство легко верят обвинениям, потому что они уже слышаны о многих лидерах, которые поступали неправильно.

Две области, в которых лидер должен быть особо осторожен, – это управление не своими деньгами и взаимоотношения с противоположным полом. Эти два вида обвинений распространяются очень быстро, люди легко им верят, и они разрушают уважение к лидеру.

Апостол Павел собирался доставить деньги из одной церкви в другую. Он потребовал, чтобы представитель дающей церкви сопровождал его и объяснил, что причина этого – продемонстрировать честность. Недостаточно чувствовать, что мы честны пред Богом: нам нужны правила, показывающие нашу честность окружающим.

► Какие практические шаги вы можете предпринимать, чтобы быть осторожными со своей репутацией?

Позвольте некоторым студентам поделиться, как изменятся их цели и поступки благодаря этому уроку.

Пять подытоживающих утверждений

- (1) Убеждение – это уверенность в истине.
- (2) Мощное убеждение необходимо для сильного лидерства.
- (3) Достоинство – это убеждение, постоянно проявляемое в действиях и отношении.
- (4) Лидер должен соответствовать тем верованиям и ценностям, которым он хочет, что его люди следовали.
- (5) Репутация – это то, что люди думают о твоём характере.

Задания урока

- (1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?
- (2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

Урок 7

Личные приоритеты

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Введение

Многие люди ежедневно заняты, особенно не сосредотачиваясь на том, что они делают. Они думают, что то, что они должны делать, очевидно, и нет необходимости думать об этом или с кем-то обсуждать.

- ▶ Что происходит, если человек не думает серьезно о приоритетах?
 - Существует что-то гораздо лучшее, что мы можем делать, по сравнению с тем, что мы делаем.
 - Существуют лучшие способы делать то, что мы делаем.
 - Мы могли бы получать результаты, превосходящие те, которые получаем.
- ▶ Если вышеперечисленные утверждения верны, как же нам научиться действовать лучше?

Согласно Джону Максвеллу, обычный уровень мышления – это:

- слишком ленив, чтобы освоить процесс целенаправленного мышления;
- слишком недисциплинирован, чтобы освободить силу стратегического мышления;
- слишком мелок, чтобы засомневаться в принятии популярного мышления;
- слишком горд, чтобы побуждать принятие совместного мышления;
- слишком сконцентрирован на себе, чтобы ощутить удовлетворение от неэгоистичного мышления;

- слишком непосвященный, чтобы наслаждаться результатом мышления, сконцентрированного на самом важном.¹²

Когда вы точно знаете свои приоритеты, принятие многих решений становится легким. Приоритеты определяют ваши цели и способ, который вы выберете для достижения этих целей, а также дают вам способность видеть возможности и выбирать из них.

«Когда ваши ценности ясны вам, процесс принятия решений становится легче».

- Рой Дисней

Человек, у которого нет четких приоритетов, будет отвлекаться на возможности, которые не имеют отношения к правильным целям.

Фундаментальные христианские приоритеты

► Какие приоритеты должны преобладать у каждого христианина?

У христианина есть некоторые личные приоритеты, которые должны направлять его личные цели.

Во-первых, ваше личное спасение и взаимоотношения с Богом – это абсолютные приоритеты: вы должны отвергать все, что идет вразрез с этими приоритетами, а это подразумевает полное послушание Богу.

Джон Уэсли учил, что мы знаем Божью волю на определенные вещи в нашей жизни. Мы знаем, что Бог хочет, чтобы мы были достойными людьми и поступали соответственно, поэтому, рассматривая любое решение, мы должны выбирать действие, которое отвечает этим критериям. Не нужно позволять себе быть втянутыми в ситуации, в которых вероятность того, что мы останемся святыми в сердце и поступках, чрезвычайно мала, или маловероятно достижение положительного результата. Этот принцип применим к таким решениям, как выбор места жительства, работы, партнера в браке, образования, старта бизнеса, выбора церкви и друзей.

Во-вторых, Божий призыв к жизни служения авторитетен для нас. Результатом Божьего водительства и направления является курс жизни. Он может изменить ваши амбиции, увести вас от ваших целей к Его целям для вас. Вы должны помнить, что найдете полноту только в Божьей воле, поэтому вы не должны уделять ей лишь частичное внимание, отдавая приоритет своим собственным целям.

Человек чувствовал призвание стать пастором, но не был уверен, как он сможет наряду со служением обеспечивать свою семью. Ему предложили хорошую работу в аэропорту, и он решил согласиться. Там ему приходилось работать в воскресенье, и он не мог посещать церковь, поэтому он сказал: «Работа в аэропорту и есть моя церковь». Он беспокоился, что не следовал Божьему призыву быть пастором, однако веры, что Бог

¹² *Максвелл, Джон.* Как мыслят преуспевающие люди. – С. 82-83.

обеспечит его, если он оставит работу, у него не было. Он проработал в аэропорту тридцать лет. В конце концов, он вышел на пенсию с ежемесячной оплатой и решил попробовать делать что-то для Бога уже в пожилом возрасте. Были ли у него правильные приоритеты?

Иисус сказал: «Моя пища есть творить волю Пославшего Меня и совершить дело Его» (Иоанна 4:34). Как бы вы объяснили, что наша пища – творить Его волю? Это то, что удовлетворяет вас, а, значит, и мотивирует.

Приоритеты, описанные в этом уроке, не обязательно перечислены в порядке важности.

Другой приоритет христианина - это его семья. Библия говорит, что не заботящийся о своей семье хуже неверного (1 Тимофею 5:8). Ответственность лидера перед своей семьей заключается не только в финансовом обеспечении, но также и в духовном питании и других нуждах. Даже служение нужно балансировать с семейными нуждами. Воля Божья для вас не конфликтует с вашими семейными обязанностями, потому что эти обязанности - это часть Божьей воли для вашей жизни. Встречаются случаи, когда люди, достигшие высот в служении, не были хорошим примером заботы о семье. Человек, считающий, что должен пренебрегать семьей ради служения, ошибается.

Иисус Навин был лидером странствующего народа, на который повлияли различные религии. Евреи подходили к земле, обещанной им Богом, и это был момент, когда они должны были посвятить себя завету с Богом. Иисус Навин поставил их перед выбором: они должны принять решение, будут ли они служить Богу или нет, но он не ждал общего голосования и принял свое решение. Он сказал, что не важно, что изберет народ, а он и его семья будут служить Господу (Иисуса Навина 24:15). Это пример сильного лидерства, основанного на убеждении. Если бы народ выбрал служение иному богу, Иисус Навин не был бы более их лидером; он не был готов пойти на компромисс со своей верностью Богу. Его смелость и убежденность повлияли на народ, и они приняли правильное решение.

Четвертый приоритет – это поместная церковь. Поместная община – это тело Христово и полнота Божья в мире (Ефесеям 1:23). Бог оснащает церковь для достижения Его целей (Ефесеям 4:11-13); через нее Бог будет прославлен навечно (Ефесеям 3:21), поэтому христианин не должен думать, что его призвание к служению, а также таланты не зависят от церкви. Если он не является посвященным членом церкви, помогающим созидать общину, он не выполняет совершенную Божью волю для своей жизни.

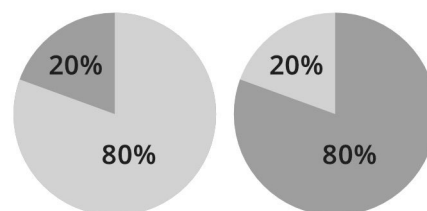
Приоритеты, описанные выше, легко озвучить, но сложнее применить и сбалансировать с требованиями, выдвигаемыми жизнью. Иногда мы заняты делами семьи, служения, бизнеса, постоянной спешкой, но никогда не останавливаемся, чтобы подумать о приоритетах.

Действия должны исходить из размышления. Если вы слишком заняты, чтобы остановиться и подумать, вы, наверное, делаете что-то не то; вы вряд ли действуете согласно заявленным приоритетам.

► Почему сложно постоянно следовать своим приоритетам?

Принцип Парето

Принцип Парето назван в честь Вильфредо Парето, итальянского экономиста, который заметил, что 80%-ами земли владеют 20% населения. Он заметил, что 80% горошка из его огорода он получает от 20% стручков, а также, что такая процентность подходит ко многим вещам. Другие люди применили этот принцип к лидерству, времени и бизнесу.



- 20% продавцов в компании осуществляют 80% продаж.
- 20% покупателей приобретают 80% товаров.
- 20% клиентов пишут 80% жалоб.
- 20% пациентов используют 80% медицинских ресурсов.
- 20% студентов занимают 80% времени учителя.
- 20% членов церкви выполняют 80% работы в церкви.
- 20% членов церкви обеспечивают 80% финансовой поддержки.

Каждое из вышеперечисленных утверждений можно применить и наоборот, чтобы показать соответствующие проценты. Например, 80% продавцов осуществляют 20% продаж компании; 80% членов церкви осуществляют 20% работы в церкви.

20% усилий, прилагаемых большинством, приносят им 80% успеха. Многим людям нужно пересмотреть фокус своих усилий: им нужно тратить больше времени на самые эффективные мероприятия и меньше - на менее эффективные.

Преподавателю нужно использовать иллюстрацию, чтобы убедиться, что эта концепция понятна. Нарисуйте большой квадрат на листе. Разделите его на 20% и 80%. Сделайте то же самое на другом листе. Теперь проиллюстрируйте, показывая соотношение на двух листах. 80% сотрудников (покажите на большую часть квадрата) компании делают 20% работы (укажите на меньшую часть квадрата на другом листе). 20% людей (покажите на меньшую часть квадрата на первом листе) делают 80% работы (укажите на большую часть квадрата на втором листе).

Лидер, который постоянно занят, вероятнее всего, должен пересмотреть свой список дел. Возможно ли избавиться от некоторых из них с наименьшими потерями?

Большинство пасторов тратят 20% времени на 80% людей и 80% времени на 20% людей. Вопрос в том, фокусируются ли они на правильных людях? Обычно мы тратим большую часть нашего времени на людей, у которых больше всего проблем, и отдаем

меньше всего времени тем, у кого наибольший потенциал, потому что они уже и так хорошо справляются. Мы должны вкладывать свое время в людей, которые вовлечены в деятельность общины больше всего.

Используйте снова листы с квадратами. Восемьдесят процентов вашей деятельности достигает 20% результата. Двадцать процентов вашей деятельности достигает 80% результата.

Упражнение: перечислите ваши обязанности и задачи. Приносят ли некоторые из ваших мероприятий недостаточно высокие результаты? На какую деятельность нужно сместить акцент?

Баланс срочности очень важен

Некоторые люди очень заняты и чувствуют, что никогда не смогут справиться со всем объемом работы. Они взваливают на себя каждую из стоящих перед ними задач и воспринимают их как необходимые в равной степени. Они беспокоятся, что разочаруют людей, зависящих от них, но не могут закончить все вовремя; зачастую они находятся в состоянии хронической усталости и стресса. Они не могут уделить время планированию, тренингам и развитию, потому что у них всегда есть что-то срочное, что нужно сделать.

Срочно и важно	Не срочно, но важно
Срочно, но не важно	Не срочно и не важно

Нам нужен баланс между срочностью и важностью.

Деятельность человека нужно разделить на четыре категории.¹³

Срочные и важные вещи легко забирают наше внимание. Эта категория включает в себя подготовку проповеди, помощь кому-то с медицинской нуждой, сбор денег на срочные нужды.

Не срочные, но важные задачи обычно относятся к обязанностям, которые мы взяли на себя, но нам не следовало бы этого делать. Иногда это наши личные проекты, которые не связаны со служением. Это могут быть связанные с бизнесом дела, которые приносят не так уж много прибыли, но отнимают много времени у более важных приоритетов. Эти задачи могут быть срочными, потому что их нужно завершить к определенному моменту времени, но, в тоже самое время, они не важны, потому что не приводят к осязаемому результату.

Дела не срочные и не важные не служат удовлетворению никаких важных нужд: если бы они не были выполнены, это не было бы большой потерей. Иногда они

¹³ Этот принцип взят из книги Стивена Кови, «7 навыков высокоэффективных людей», но он объясняется иначе в этом курсе.

относятся к программам, которые больше не приносят тех результатов, которые были раньше.

Дела не срочные, но важные часто забываются. Это вещи, которые не достигаются быстро, но ценны в долгосрочной перспективе. Например, академическое обучение (студента или учителя), различные формы тренингов, строительство, написание книг и статей. Из-за того, что их невозможно закончить в данный момент и получить пользу незамедлительно, у людей существует тенденция фокусироваться на чем-то более срочном. Лидер ответственен следить за вложением времени и ресурсов, чтобы оно оправдало себя в будущем. Насколько это возможно, это вложение должно происходить ежедневно.

Действия, необходимые для организации, можно разделить на две категории.

- **«А»:** дела, которые способствуют движению организации к новому развитию, новым возможностям и росту.
- **«Б»:** дела, поддерживающие нынешнюю жизнедеятельность.

Если лидер целенаправленно не будет осуществлять действия, относящиеся к категории «А», у него будет тенденция уделять все внимание делам из категории «Б». Каждый лидер может воспользоваться данным принципом и применить его в своей жизни.

Старая мудрая поговорка говорит: «Скрипучее колесо получит масло». Это о том, что у нас есть тенденция посвящать свое внимание тому, что беспокоит нас на данный момент. Некоторые лидеры переходят от решения одной проблемы к другой, но никогда не вкладывают в будущее; они говорят, что времени на тренинги нет, но, действуя таким образом, они не смогут никогда улучшить ситуацию.

Успешные в долгосрочной перспективе организации обычно вкладывают время и ресурсы в исследования, развитие и тренинги. Организация, которая не делает этого, потеряет свою эффективность, как только изменится ситуация.

► Упражнение: каждый студент должен написать список всех своих действий, которые он предпринимает, чтобы выполнять свои обязанности. Затем необходимо нарисовать четыре квадрата, как показано выше, и вписать свои дела в эти квадраты. Обратите внимание на следующие моменты. Какими вещами из списка не срочных, но важных дел вы пренебрегаете? Тратите ли вы время на то, что не важно и не срочно?

Делегирование

Лидер ответственен за организацию и результат, но он не должен делать все самостоятельно: ему необходимо делегировать обязанности другим, однако его задачей остается проверка результатов работы. Он должен постоянно организовывать

тренинги по развитию для членов существующей команды, а также потенциальной, чтобы они могли сделать больше в будущем.

Задача делегируется не потому, что она не важна, но по причине того, что кто-то другой может выполнить ее так же хорошо или же может быть этому обучен; делегирование осуществляется также потому, что это не такие сверхважные задачи, которые может выполнять только лидер.

Некоторые задачи невозможно делегировать, потому что только лидер может нести ответственность за их выполнение. Он представляет организацию и говорит от ее лица так, как не сможет никто другой. Он также должен быть озабочен будущим: видеть возможности, опасности и надвигающиеся перемены лучше, чем кто-либо другой.

Могут быть особые задачи, для которых у лидера есть особые способности, поэтому обычно он не делегирует их, однако лидеру нужно быть осторожным, чтобы не удерживать те задачи, которые можно перепоручить. Существуют лидеры, которые всегда недовольны работой других и хотят сами выполнять работу, чтобы сделать ее хорошо.

Некоторым лидерам нравится все выполнять самостоятельно и не делегировать ничего. Когда это происходит, они слишком внимательно наблюдают за ходом выполнения работы, чтобы принимать все решения. Это не результативное лидерство. Хороший лидер создает команду людей, которые вкладывают свою энергию и идеи, устанавливают цели и участвуют в принятии решений.

Хороший лидер делегирует не только задачи, но и лидерство. Он позволяет другим руководить определенными проектами; если лидер указывает им, что и как делать, то не позволяет им руководить проектом на самом деле.

Когда лидер устанавливает свои приоритеты, он должен рассматривать некоторые вопросы.

1. **Кто может помочь?** Если есть задачи, которые могут выполнить другие люди, но вы не задействуете их, лидерство осуществляется непродуктивно.
2. **Какие задачи не смогут быть выполнены без личного участия?** Лидер должен концентрироваться на таких задачах. Примеры – это развитие команды, формирование видения или долгосрочное планирование. Эти задачи также лидер не должен выполнять сам, но обычно они не могут быть выполнены без него.

Жертва

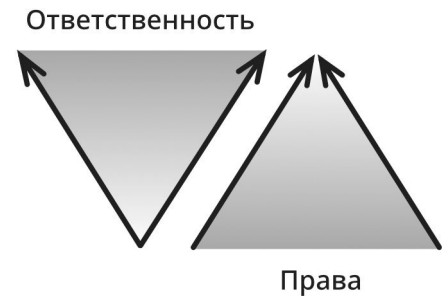
Некоторые люди думают, что у лидера много привилегий и авторитет позволяет ему делать все, что заблагорассудится.

Но в реальности лидер жертвует своими правами, чтобы группа могла достичь успеха, потому что самостоятельно он не добьется успеха, если его группу ожидает провал.

По мере того, как лидер растет в своей должности, его права уменьшаются, а обязанности увеличиваются.

Например, на самом низком уровне бизнеса, человек работает определенные часы, выполняет определенные задачи и не несет ответственности за что-то помимо своих прямых обязанностей.

На высоком уровне организации лидер работает неограниченное количество времени, должен предотвращать любую помеху успеха и обеспечивать остальных всем необходимым. Ему, возможно, придется отказаться от многих личных привилегий. Бывают времена, когда хочется отдохнуть или развлечься, но лидер жертвует этим, чтобы сделать то, в чем нуждается организация. Многим лидерам люди звонят со своими проблемами и днем, и ночью.



По мере того, как увеличивается ответственность человека, он может принимать более значительные решения в организации, но наряду с этим ему приходится отказываться от личных привилегий. Процесс проиллюстрирован с помощью пирамид. Внизу у человека мало ответственности, но много прав, потому что он может решать, насколько себя посвятить общему делу; по мере роста ответственности его личные права уменьшаются.

Рассмотрите пример атлета. Высокоуспешный атлет может наслаждаться славой и богатством, однако у него строгая диета, он постоянно помногу тренируется и развивает свои навыки ежедневно. Жизнь великого музыканта подобна: ему тоже приходится много трудиться.

«Цена величия – это ответственность».
- Уинстон Черчилль

Человек, который готовит себя к определенным профессиям, таким как медицина или преподавание на высоком уровне, должен проводить годы в учебе. Он не может тратить свое время и деньги, как другие, и пропускает много событий, отказываясь от развлечений и отдыха, а иногда вынужден и лишать себя удовлетворения базовых потребностей, чтобы достичь цели.

Человек, пытающийся начать бизнес, должен посвятить ресурсы этой цели. Он не может тратить все деньги, которые зарабатывает; ему приходится вкладывать все, что у него есть, в перспективу получения будущей прибыли. Он не тратит деньги на то, что могут позволить себе его друзья, которые, в свою очередь, могут критиковать его за его осторожность, но в будущем у него окажется больше возможностей, чем у них.

Человек, который собирается быть лидером в будущем, должен вкладывать в эту перспективу уже сейчас. Жертва начинается на стадии развития. Сделайте свой выбор в пользу развития и инвестируйте в свое будущее; ставьте в приоритет тренинги, практику служения и время, проведенное с лидерами.

Ваши обязанности могут казаться не важными, но они развивают ваши способности работать с людьми и дают возможность построить надежную репутацию.

► Обсудите следующие абзацы. Что означают эти утверждения? Какие у них области применения?

Жертва – утверждение для достижения, безопасность для значимости, финансовое приобретение для будущего потенциала, мгновенное удовольствие для личного роста, исследование для концентрированности и принятие для превосходства.¹⁴

Практикуйте ваши приоритеты целенаправленно: «До того, как что-то станет привычкой, нужно это практиковать и дисциплинировать».¹⁵

Апостол Павел описывал посвящение атлета. Они жертвуют определенными вещами, и их мотивация для достижения успеха огромна (1 Коринфянам 9:25-27). Павел говорит, что атлеты это делают для земной, временной чести, мы же должны трудиться для вечной награды. Наша мотивация отличается, но мы должны быть мотивированы не меньше.

Позвольте студентам поделиться, как изменятся их цели и действия благодаря этому уроку.

Пять подытоживающих утверждений

- (1) Приоритеты определяют ваши цели и способ, который вы избираете для их достижения.
- (2) Приоритеты дают вам способность видеть возможности и выбирать из них.
- (3) Вы найдете восполнение только в Божьей воле.
- (4) Хороший лидер делегирует не только задачи, но и лидерство.
- (5) По мере роста лидера в должности его права уменьшаются, а обязанности возрастают.

¹⁴ Джон Максвелл.

¹⁵ Бланчард, Служащий лидер. - С. 85.

Задания урока

- (1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?
- (2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?
- (3) До следующего урока прочтите 1 Царств 13-15. Какие были проблемы с лидерством Саула?

Урок 8

Уровни лидерства

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Введение

Этот урок не об уровнях официальных должностей, но об уровнях влияния.

Ограниченный лидер

Некоторые лидеры обладают особенностями, способными создать ограничения в развитии. Эти ограничения могут удержать лидера от повышения, а также от успеха на нынешней должности.

Внизу описаны выдуманные лидеры с лидерскими ограничениями.

У Карла есть личные проблемы (финансовые или во взаимоотношениях в семье), которые его захлестывают, поэтому он не может сконцентрироваться на деятельности организации. Его работу часто прерывает домашний кризис.

Вместо того, чтобы вести за собой, Вильям винит других за провалы организации, ждет, чтобы другие принимали решения, которые он должен принимать, и считает, что это не его ответственность, чтобы организация преуспевала. Он объясняет провалы организации неподконтрольными ему факторами.

Салли не готова развиваться сама, отрицает свою вину и злится по любому вопросу из области своей компетентности.

Мартин удовлетворен своей организацией и считает, что ей не нужно развитие: нет необходимости в улучшении, поэтому он не думает об изменениях. Его организация станет неэффективной по мере изменения мира.

«Я не боюсь армии львов под руководством овцы, я боюсь армии овец под руководством льва».

- Александр Великий

Рональд считает, что его организации нужен лишь один лидер – он сам. Он ожидает, что все остальные будут просто следовать указаниям. Ему не нужна команда, только помощники. Он не понимает, почему люди больше ему не помогают.

Элвис организовал компанию, чтобы проявить себя. Компания существует, чтобы приносить выгоду ему и подчеркивать его величие. Он не планирует, что компания может стать великой без него.

У Пола слабый характер. Когда он в стрессе, он дает обещания, которые не может выполнить, тратит чужие деньги, пропускает встречи и врет. Его команде порой стыдно за его репутацию.

Вскоре эти лидеры достигнут той точки, когда их потенциал будет ограничен. Они не смогут идти дальше, пока не признают и не справятся со своими личными ограничениями. Если они не готовы меняться, их организации не смогут расти, пока эти лидеры не будут смещены.

► Рассматривая каждого из выдуманных лидеров выше, спросите вопрос: «Как _____ должен измениться, чтобы его организация могла развиваться?»

Саул - ограниченный лидер

Саул хорошо начинал в роли Израильского царя: он был смиренным и считал, что не достоин данной должности.

Саул был первым царем Израиля. На момент его возведения на трон у страны не было ни капитала, ни армии, ни правительственных департаментов, ни денег от сбора налогов. После его вступления в должность царя он продолжал работать на ферме, а некоторые люди отказывались признавать его царем.

Первый кризис произошел, когда враги атаковали дружественный Израилю народ. Никто даже не сообщил о случившемся Саулу; он услышал об этом вечером, когда вернулся после дня, проведенного в поле, домой. Он предпринял решительные действия, разослав весть шокирующим способом - кровавыми кусками туши рассеченного вола (1 Царств 11:7). Саул приказал мужчинам народа собраться на защиту Иависа Галаадского; в итоге, Израиль победил в битве.

После первой победы некоторые люди хотели убить тех, которые сначала отвергали новоиспеченного царя, но Саул сказал, что Бог даровал им победу и это не время мести. Это говорит о том, что он не таил обиды.

Вскоре Саул ослушался Бога. Когда пророк обличил его, Саул обвинил людей в неправильных действиях вместо того, чтобы взять на себя ответственность как лидеру (1 Царств 15:21). Пророк сказал Саулу, что Бог даст царство тому, кто будет послушен Ему.

За время своего правления Саул отчаянно пытался удержать свою власть. Он не покался в проступке, но попытался снова обрести Божью благосклонность. Он так и не принял факт, что Бог заменит его на посту царя кем-то другим. Если бы он покался, его душа спаслась бы. Он мог бы быть царем, пока Бог не привел бы ему замену, и мог бы закончить свой путь с честью. Некоторые пожилые, служащие долго лидеры не могут уйти достойно, потому что в последние годы сражались за свою позицию, хотя больше уже не могли ее занимать.

В какой-то из дней битвы Саул сказал: «Проклят всякий, кто вкусит хлеба, пока я не отомщу врагам моим» (1 Царств 14:24). Приказ был неразумным, потому что после длительного сражения все были истощены, а также он выявил тот факт, что Саул сконцентрирован на себе: в его понимании битва была его личным делом.

Саул был настолько неуверен в себе, что не мог признать ошибку. Он почти казнил своего сына Ионафана, потому что тот неосознанно нарушил приказ, несмотря на то, что действия Ионафана принесли победу в тот день.

В другой войне Саул ожидал, что Самуил придет, предложит публичную жертву и помолится о Божьей помощи. Проходили дни, и многие из людей Саула покидали стан в страхе. Саул решил принести жертву сам, хотя только священник был уполномочен для этого Богом. Во время церемонии пришел Самуил. Он обличил Саула, и Саул убедил его закончить церемонию, чтобы люди не поняли, что что-то не так (1 Царств 15:30). Саула больше беспокоило мнение толпы, чем одобрение Бога.

Саул завидовал, как сумасшедший, успеху других, особенно Давиду. Он потратил много времени и ресурсов, гоняясь за Давидом, несмотря на то, что тот не причинил ему вреда.

Он подозревал людей и жаловался на их неверность. Из-за своих подозрений он верил лжи о людях (1 Царств 24:9), слушал неправильных советчиков. Он жаловался, что все против него и никто не предоставляет ему нужную информацию (1 Царств 22:8).

Ионафан, сын Саула, отличался от своего отца. Он осознал, что Давид станет следующим царем и признал этот факт. Саул не мог понять, почему Ионафан не испытывал ненависти к Давиду. Ионафан и Давид были близкими друзьями. Ионафан верил в Бога, и эта вера давала ему возможность достигать великих побед даже после того, как Саул потерял веру. К сожалению, Ионафан был убит в битве из-за ошибок своего отца.

Саул воевал всю свою жизнь. Каждый раз, когда он видел сильного человека, он заставлял его присоединиться к армии (1 Царств 14:52). Это означало, что он постоянно навязывал свою волю всем, не заботясь о нуждах людей. Ему всегда казалось, что ему недостаточно помогают, а это значило, что люди избегали Саула.

Мы видим огромный контраст между Саулом и Давидом. Давид привлекал героев, но Саула люди избегали. Те люди, которые были с Давидом, любили его настолько, что

рисковали своей жизнью, чтобы принести ему воды с его любимого места. Давид был удивлен их поступком и сказал, что только Бог заслуживает такого посвящения (2 Царств 23:15-17). Саул постоянно жаловался, что его люди не достаточно верны, но в тоже время не доверял Давиду, который был абсолютно верен.

Описание Джоном Максвеллом уровней лидерства

Джон Максвелл описывал уровни лидерского влияния.¹⁶ Эти уровни не относятся к уровням должностей. Человек на любой должности может быть на этих уровнях влияния. Исключительно хороший лидер поднимется над этими уровнями со временем, даже если остается на той же должности.

«Ответственность дана тому, кому доверяют. Ответственность всегда является признаком доверия»
- Джеймс Кеш Пенни

(1) Должностное лидерство

Лидерство человека может начаться с должности. Многие люди, получившие должность, считают, что им больше ничего не нужно делать, чтобы быть лидером, однако они не понимают, что им нужно заслужить доверие людей. Лидеры на определенных должностях сохраняют тенденцию полагаться на свою власть, чтобы получать отдачу сотрудников. Они могут рассчитывать на такие показатели, как оплата труда и наказание, а не на попытки убедить людей разделить с ними их цели. Этот стиль лидерства распространен, но никогда не достигает наилучших из возможных результатов.

Лидер на новой должности должен показать, что он понимает историю и культуру организации, и не должен предлагать перемен, не продемонстрировав, что ценит то, что было сделано до этого; также он должен показать, что разделяет ценности организации.

Лидер должен убедиться, что у людей есть то, что им нужно, чтобы хорошо исполнять свои обязанности. Он должен делать больше, чем от него ожидается, а также инициировать изменения в том случае, когда большинство людей признают их хорошими.

(2) Позволяющее лидерство

Этот уровень относится к «позволению», потому что теперь люди хотят следовать за лидером. Лидер достиг этого уровня, потому что вкладывал в развитие взаимоотношений с людьми. Он показал личную заинтересованность и жизнью других, а не просто заинтересованность в работе. Он защищал их от неправильного отношения в организации, а также находил способы, чтобы помочь им достигать успеха лично.

¹⁶ Объяснения этих уровней не все взяты из книги Максвелла.

(3) Продуктивное лидерство

Когда лидер находится на третьем уровне, люди следуют за ним не только из-за взаимоотношений, но и из-за хороших результатов. Действия лидера помогают им достигать целей, поэтому люди сотрудничают с удовольствием, им нравится, что совершается через их руководителя. Из-за наличия такого лидера преуспевает как организация, так и ее сотрудники лично. На этом уровне лидер доносит до людей цели, устанавливает курс и поддерживает подотчетность своих действий и действий людей.

(4) Развитие людей

Четвертый уровень – это развитие сотрудников, в процессе которого некоторые из них становятся лидерами с личным взаимодействием с лидером. Они верят в результаты, которых он достигает, у них личные взаимоотношения с лидером, и они ощущают личную наполненность. На этом уровне лидер должен инвестировать в 20% эффективных людей, построив команду, которая поможет ему в управлении проектом.

(5) Уважение

Пятый уровень лидерства Максвелл называет уважением, потому что лидер стал известной фигурой, и люди следуют за ним, зная, кем он является. Он известен своей репутацией, и люди держат курс за ним еще до того, как сталкиваются лично.

Заключение

Лидер не будет общаться на одном и том же уровне со всеми своими подчиненными. Например, некоторые из них могут следовать за ним, потому что он занимает авторитетную должность (должностное лидерство); в то же время другие сотрудничают, потому что видят хорошие результаты (продуктивное лидерство).

Лидер должен определить свой уровень и осознать, что ему делать, чтобы перейти на следующий. Он не должен ограничиваться уровнем, на котором впервые пережил успех. Например, некоторые лидеры удовлетворяются вторым уровнем, где они интересны людям, которых ведут.

Уход

Иногда развивающийся лидер переходит из одной организации в другую. Даже зрелый лидер, прослуживший долго на одном месте, может принять решение поменять место.

Как лидер может определить, когда правильно уйти?

Иногда лидер служения знает, что Бог призывает его в другое место. Бог способен открывать Свою волю четко, однако человек не должен полагаться только на внутреннее понимание: должно быть явлено подтверждение Божьего водительства. Обычно, если Бог ведет к переменам, он сделает особые изменения в обстоятельствах таким образом, что это подтвердило Его водительство.

Есть и другие моменты, которые нужно рассмотреть перед тем, как решить, нужно уходить или нет.

- Не уходите из-за того, что вы не желаете подчиняться чьему-либо авторитету.
- Не уходите на другую должность из-за большей оплаты.
- Не идите в организацию, которая будет требовать от вас идти на компромисс со своими верованиями или этикой.
- Не пренебрегайте приоритетами семьи ради возможности повышения. Обеспечьте семью хорошим окружением в школе и церкви, если это возможно. Переход должен быть полезен и для вашей семьи.

Новая должность должна расширять потенциал для лидерского развития, а также соответствовать вашим способностям и потенциальной нише.

Попытайтесь сохранить взаимоотношения с людьми, которых вы оставляете. Даже если вы думаете, что они поступили с вами неправильно, не говорите им жестких слов. По прошествии времени они могут помнить ваши качества и забыть недостатки. Вы, наверное, столкнетесь с ними снова, и, возможно, они помогут вам в будущем; не делайте их врагами.

Плохой пример...

Димас совершал миссионерские путешествия с Апостолом Павлом. Он был частью команды и делился Евангелием в незнакомых новых местах, видел чудеса и тысячи обращений. В каждом большом городе организовывались церкви и формировались ассоциации; Новый Завет был написан в то время и содержит некоторые истории их деятельности.

Димас упоминается в Новом Завете. К сожалению, он не осознал, какие чудесные возможности были открыты перед ним. Его имя мы встречаем, когда Павел говорит: «Димас оставил меня, возлюбив нынешний век» (2 Тимофею 4:10).

Описание Джимом Коллинзом уровней лидерства

Мы рассматривали описание уровней лидерства Джима Коллинза в уроке по служащему лидерству; там же мы изучили одну особую характеристику «лидера 5-го уровня».

В этом уроке мы рассмотрим различия между уровнями. Вот описание пяти уровней лидерства. Названия перефразированы и добавлено объяснение.

Уровень 1: Очень способная личность

Этот человек преуспевает из-за своего таланта, знаний, навыков и привычки работать хорошо. Он может не занимать должность лидера, но он влиятелен, потому что отлично выполняет свою работу.

Уровень 2: Трудящийся член команды

Этот человек вкладывает свои способности, чтобы помочь группе достичь целей и хорошо выполнить работу. Он может не быть лидером группы, но он влияет на нее своим участием.

Уровень 3: Компетентный менеджер

Этот человек организует людей и ресурсы, чтобы достигать целей. Он не обозначает цели, но принимает установленные лидером. Он управляет доступными ресурсами и трудится в той ситуации, в которой находится.

Уровень 4: Эффективный лидер

Лидер, который помогает сотрудникам организации развиваться и разделять видение. Он помогает им устанавливать цели, мотивирует к посвящению и тому, чтобы вкладывать энергию в достижение четких целей. Он не просто управляет тем, что есть, для достижения установленных для него целей: он берет на себя ответственность за успех организации, набирая себе помощников, находя ресурсы и корректируя цели.

Уровень 5: Заместитель уровня 5

Этот человек совмещает характеристики лидера 4 уровня с еще одной очень важной чертой: по причине его посвящения организации у него есть личное смирение и целеустремленность. Он создает предприятие с перспективой длительного успеха.

Смирение не значит, что он робок и неуверен. Смирение, на самом деле, делает его смелым и целеустремленным, потому что он больше заботится об организации, чем о самом себе.

Заместитель пятого уровня посвящает себя, чтобы сделать организацию великой. Он смиренный в том смысле, что в приоритете у него – деятельность организации, а не достижение личных целей. Он не использует проект для своего продвижения, но отдает себя ему.

Давид - лидер, превзошедший ограничения

Давид отлично справлялся со многими ролями. Он был пастухом, автором песен, певцом, исполнителем (игра на арфе), лидером поклонения, пророком, бойцом, генералом и царем.

Давид был самым младшим в большой семье. Это редкость, чтобы младший из братьев стал великим лидером, и его семья не ожидала этого, но его выбрал Бог.

Первой работой Давида было пастушество. Эта работа не казалась важной, но она подготовила Давида к более важным вещам. Его чувство ответственности было таким развитым, что он не убегал от льва и медведя, а полагался на Бога, чтобы наполняться

силой и исполнять свои обязанности; в итоге, с Божьей помощью он убивал и льва, и медведя.

Как каждый потенциальный лидер, он прошел подготовку до того, как узнал, что проходит подготовку. Победы закалили Давида, как человека, уверенного в Боге. Он стал лидером, не позволяющим страху остановить его в выполнении задач.

Представьте, насколько бы отличалась жизнь Давида, если бы он не так серьезно относился к защите овец. Он бы убежал, когда на стадо нападали медведь или лев, и даже бы не думал, что есть другие варианты. Позже, когда он увидел Голиафа и услышал вызов, ему бы и в голову не пришла идея сразиться с великаном.

Бог послал Самуила помазать Давида. Помазание означало, что Бог избрал его и поможет исполнить призвание. Когда отец Давида удивился, что Самуил не выбрал одного из старших братьев, Самуил сказал: «Человек смотрит на лице, а Господь смотрит на сердце» (1 Царств 16:7). Это утверждение встречалось много раз, когда Бог удивлял людей человеком, которого Он выбрал для лидерства.

Огромные вызовы, которые пришли к Давиду в столь раннем возрасте, на самом деле, были возможностями, однако только человек с отношением Давида мог распознать их и отличить от проблем. Тысячи мужчин слышали вызов Голиафа, но только Давид увидел это как возможность. Получить награду было заманчиво, но еще больше он делал это для славы Божьей. Он сказал: «Кто этот необрезанный Филистимлянин, что так поносит воинство Бога живаго?»

Лидерство – это влияние. В день, когда Давид убил Голиафа, он был настоящим лидером армии, потому что войско начало действовать только после победы Давида: он заставил их поверить, что они тоже могут победить.

Давид стал солдатом Саула. Он вел себя мудро, и его влияние возрастало (1 Царств 18:14). Несмотря на то, что Саул был провальным лидером, обращающимся с Давидом несправедливо, Давид был верен. Это был период, в который развился характер Давида. Часто с потенциальным лидером, наделенным сильными способностями, плохо обращается старший лидер, который не справляется со своими обязанностями. Молодой лидер ищет выжить из себя и попытаться отобрать уважение у старшего лидера в свою пользу.

Когда Саул пытался убить Давида, тот спрятался в горах. Много мужчин присоединились к нему, потому что обстоятельства были для них ужасными во время правления Саула (1 Царств 22:2). Несмотря на то, что Саул рассматривал их как беззаконников, они не стали грабителями, а продолжали сражаться с врагами Израиля, не взирая на то, что Саул считал их врагами и провел много времени, преследуя их.

Давид помогал защищать фермеров от грабителей (1 Царств 25:14-16). Однажды он отправил людей, чтобы попросить еды у владельца тех поместий, которые они защищали. Навал отнесся к Давиду неуважительно, назвав их сбежавшими слугами, и

ничего им не дал. Давид разозлился и, взяв людей, хотел убить Навала. По пути он встретил жену Навала, Авигею, которая шла навстречу, чтобы установить мир. Она напомнила Давиду, что до этого момента он никогда не чинил насилия, защищая себя. Она сказала: «Однажды ты будешь царем. Не делай того, что разрушит твою репутацию» (1 Царств 25:30-31). Давид прислушался к ее совету. Он уже был помазан на царство, поэтому знал, что должен быть царем, однако долгое время ему казалось, что этого уже никогда не произойдет. У него было искушение взять власть силой, но вместо этого он ожидал и доверял Богу.

Лидер привлекает людей, похожих на себя. Годы спустя после того, как Давид убил Голиафа, некоторые из бывших с ним воинов тоже убивали великанов и совершали другие героические поступки.

Жизнь Давида была омрачена грехом с Вирсавией и дальнейшими действиями, совершенными, чтобы прикрыть грех, разрушивший жизни нескольких людей, доверявших ему. Личная сила лидерства пошатнулась после совершенного греха. Давид не повел себя решительно с некоторыми людьми и оставил несколько неразрешенных ситуаций следующему царю (1 Царств 2:5-6).

Позвольте некоторым студентам поделиться, как изменяться их цели и действия после изучения этого урока.

Задания урока

(1) Студенты должны выучить пять уровней лидерства, описанных Максвеллом, и пять уровней, описанных Коллинзом, а также быть готовыми воспроизвести их наизусть на следующем уроке.

(2) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?

(3) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

(4) До следующего урока прочтите 3 Царств 12, где вы встретитесь с описанием двух лидеров: запишите замеченные вами их недостатки.

Урок 9

Причастность и вовлечение

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 2 для обсуждения.

Студенты должны написать по памяти пять уровней лидерства, описанных Максвеллом, а затем пять уровней, описанных Коллинзом; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может вкратце обсудить их для лучшего понимания вопроса.

Введение

Тренеры спортивных команд понимают, что одного таланта недостаточно. Члены команды должны быть мотивированы делать все самое лучшее, что только могут. Это важная часть работы тренера - говорить с командой и вдохновлять их выкладываться на полную. Толпа зрителей ободряет команду, думая, что это поможет ей выступить лучше. Если член команды научился навыкам и делает свою работу, просто чтобы получить зарплату, этого недостаточно, чтобы одержать победу.

Этот принцип применим не только к спорту, но и к любой организации. Успех организации зависит от посвящения вовлеченных в ее деятельность людей. Истинное посвящение означает, что они не просто хотят делать то, что от них требуется, но посвящают свои способности и разум, чтобы организация достигла успеха.

Посвящение в действии – это вовлечение. Вовлеченный человек испытывает привязанность, а также приобщен и посвящен.

Иллюстрации вовлечения

Внизу описаны несколько историй о том, как человек в организации делал больше, чем от него требовалось. После каждой истории следует вопрос «Почему?» Группа должна обсудить возможные причины, почему человек поступал так или иначе.

Джордж работал в компании, которая продавала бревна в большом дворе. Его работой было помогать покупателям загружать грузовики. Он заметил связку досок во дворе, которая упала. После того, как он помог покупателю, он пошел и снова аккуратно уложил их, несмотря на то, что начальник не говорил ему делать это. Почему Джордж поступил подобным образом?

Майкл играл в баскетбол за профессиональную команду. В игровой ситуации во время матча он хотел бросить мяч в корзину, но оказался в неудобном для этого месте,

поэтому быстро перебросил мяч другому игроку, который был в более выигрышной позиции. Почему Майкл не попытался забросить мяч самостоятельно?

Петр работал на заправке: заливал бензин. Когда клиентов было много, Петр буквально бежал к следующей машине, чтобы сэкономить время. Почему Петр поступал таким образом?

В воскресенье Гарольд заметил, что крышу церкви повредило упавшее дерево. В понедельник он купил инструменты и пришел чинить крышу. Здание церкви не принадлежало Гарольду и ему не платили за работу. Почему Гарольд занялся этим?

Элайна работала кассиром в продуктовом магазине. Однажды днем она собиралась уйти на перерыв, но увидела на полу разлитое подсолнечное масло. Перерыву она предпочла уборку масла. Почему Элайна поменяла перерыв на уборку?

Карл был дьяконом в церкви и учителем воскресной школы. В воскресенье он пришел в церковь и заметил, что туалеты не были вымыты. Он вымыл туалеты до того, как пришла община. Почему Карл убирал туалеты?

Если бы только владельца бизнеса заботил его успех, бизнес не смог бы процветать. Если только пастор церкви будет стремиться к успеху церкви, он не состоится. Если только тренер будет хотеть, чтобы команда выиграла, она проиграет.

Понимающее вовлечение

Для человека вовлечение - это делать самое лучшее, что он может, а не только то, что от него требуется. Он будет использовать свои способности и идеи для организации, при этом отдавать не только требуемое время для определенной задачи, но намного больше. Не только его руки, но сердце и разум будут вовлечены.

► Как вы думаете, что означает следующая цитата?

Когда сердце, разум, руки и привычки равно вовлечены, результатом будут необычайная верность, доверие и продуктивность.¹⁷

Иногда лидеры предполагают, что люди будут работать хорошо, потому что они под авторитетным руководством и им платят. Но факт заключается в том, что люди работают наилучшим образом, чувствуя личное посвящение организации.

Организация, зависящая от добровольцев, мало может сделать без вовлеченных людей. Люди не будут посвящать свое время и ресурсы, если они не разделяют цели организации.

¹⁷ Кен Бланчард и Фил Ходжес. Служащий лидер. - С.15.

Не все люди в организации вовлечены одинаково. Они могут быть на разных уровнях посвящения.

Лидер ценит высоко вовлеченных людей и полагается на них; он может не понимать, почему некоторые люди вовлечены в большей степени, чем другие, однако его задачей остается поднять уровень вовлечения людей.

Лидер должен проводить значительную часть времени, поднимая уровень вовлечения своих подчиненных. Это одна из самых важных задач лидера, и никто не сделает этого лучше него. Лидер либо увеличивает их вовлечение, либо препятствует этому.

В церквях есть люди, у которых есть деньги, но они их не жертвуют. В организациях есть люди, у которых есть время, но они его не посвящают. В бизнесах есть сотрудники, у которых есть идеи, но они ими не делятся.

Иногда пасторы ищут кого-то вне церкви для оказания финансовой помощи, однако у них в общине есть люди, которые могли бы помочь и пожертвовать финансы, но они не делают этого. Проблема в недостаточном вовлечении. Люди в церкви не чувствуют, что это их церковь.

Вовлечение – это проявление привязанности: люди не будут увлечены деятельностью предприятия до тех пор, пока они не будут чувствовать привязанности и соучастия с лидером и организацией.

Рассмотрите пример семьи. Члены семьи помогают друг другу, не ожидая конкретных наград за то, что они делают. Почему они делают это? Потому что знают, что они часть семьи, а также они привязаны друг ко другу.

Если люди в организации не жертвуют или не делают того, что могут, они не чувствуют себя причастными. Если человек чувствует себя приобщенным, цели организации становятся его целями, и успех организации – его успехом.

Обычно люди не оставляют церковь, если они чувствуют причастность к ней. Другие церкви могут копировать ваши методы и программы. «Это означает, что ваше конкурентное преимущество – это взаимоотношения с вашими людьми. Единственное, что не могут украсть конкуренты – это взаимоотношения с людьми...»¹⁸

Иногда лидеры не понимают, что недостаток вовлечения – это проблема. Они могут думать, что людям нужны тренинги. Тренинг – это то, что нужно кому-то, кто не делает того, что мог бы. Проблема заключается в том, что он не чувствует себя причастным.

Признаки недостаточной причастности к организации

- Лидерам сложно найти людей для выполнения обязанностей.

¹⁸ Ken Blanchard, Thad Lacinak, and Chuck Tompkins, *Whale Done*, 58.

- Люди не чувствуют себя вовлеченными в принятие решений.
- Люди легко уходят, когда возникают проблемы.
- Люди критикуют свою организацию в разговорах с другими извне.
- Люди не обеспокоены успехом организации.
- Люди отделяют себя от организации.

Человек, не чувствующий причастности, говорит об организации, как будто она существует отдельно от него. Он говорит о том, что организация должна сделать. Он использует термин *они*, а не *мы*.

Лидеры организации, которые так же не очень привязаны к ней, выстраивают дистанцию между собой и другими сотрудниками организации. Людям тяжело достичь их даже для общения. Лидеры держат свою работу в тайне, и остальные не могут ее понять. Они не хотят слышать предложений и жалоб. Когда организация такая, то воля лидера – это единственная осознанная реальность, все остальные факты игнорируются: люди выживают, выполняя указания лидера, и прячут свои ошибки, а также боятся информации и истины, когда они не чувствуют причастности к лидерству.

«Дух зависти разрушает;
он никогда не
способствует созиданию».
- Маргарет Тэтчер

Маленькие племена и кланы могут развиваться в организации, сформировавшись из людей, которые защищают друг друга от изменений и лидерства. Когда люди чувствуют опасность внутри организации, они фокусируются на своих личных проблемах, а не на сложностях организации. Сталкиваясь с соперничеством, они не могут концентрироваться на позитивном, неэгоистичном достижении.

Иногда встречи сотрудников показывают, насколько люди причастны к деятельности организации. Люди избегают встреч, если:

- Они считают, что встречи не важны для работы.
- Они не считают, что их личное присутствие изменит что-либо.
- Они не разделяют целей лидера и не хотят быть вовлеченными.

Некоторые организации теряют молодых людей, которые могли бы стать успешными лидерами, потому что последние понимают, что не смогут стать частью устоявшейся администрации. Лидеры удерживают свои позиции, общаясь с влиятельными людьми, и не дают возможности тем, кто не связан с ними. Молодые люди, наделенные лидерскими способностями, могут уходить в другие организации, которые предоставят им такую возможность.

Иисус обличал лидеров Своего времени, которые любили должности и желали одобрения людей больше, чем одобрения Бога. Из-за их неправильных приоритетов они не могли принять волю Бога, когда она входила в конфликт с их должностями, и даже отвергали Иисуса.

Примеры из Писания

Молодой человек Ровоам становился царем. Пожилые люди советовали ему служить людям: «Если ты будешь служить им, они будут служить тебе» (3 Царств 12:7). Этот совет означал, что ему необходимо развивать взаимоотношения с людьми, показывая, что он заботится об их нуждах. Тогда люди увидят, что царство строится для них, и будут верны ему. Они будут разделять цели, проблемы, нужды и жизнедеятельность царства, потому что будут видеть заботу о себе.

Ровоам посчитал, что должности царя достаточно: он думал, что его авторитет означал, что ему не нужно просить о вовлечении, поэтому сообщил, что будет править строго, не заботясь о народе.

Большинство людей отделились от Ровоама. Они сказали: «Нет нам части в этом царе, мы сами позаботимся о себе, оставим его одного» (3 Царств 12:16). Люди в организации, которые не чувствуют причастности, заботятся о своих личных нуждах, а не о целях организации. Даже если они не уходят, они работают только ради своих личных целей.

Реакцией Ровоама была попытка использовать власть. Он не изменился и не попытался понять нужды людей. Он послал сборщика налогов. Когда это не сработало, он спланировал послать армию, но Бог остановил его. Царство так больше и не объединилось.

Иеровоам был бунтовщиком, который пытался заставить людей предать Соломона. Он не преуспел в этом и отправился в Египет, чтобы спрятаться и не быть убитым за восстание. После смерти Соломона Иеровоам вернулся в Израиль, чтобы посмотреть, есть ли возможность заручиться поддержкой. Он вел группу представителей колен, чтобы поговорить с новым царем Ровоамом.

Ровоам беспечно сказал людям, что будет обращаться с ними строго, предполагая, что у них нет выбора, кроме как повиноваться ему (3 Царств 12:13-14). Люди разозлились, и Иеровоам смог отделить десять колен. Царство больше никогда не стало единым. Иеровоам ввел людей в идолопоклонство, чтобы они не возвращались в Иерусалим на поклонение (3 Царств 12:26-28).

Как вы думаете, кто в этой ситуации был хорошим, а кто плохим лидером? Оба были плохими. Глупость Ровоама и человеческая неудовлетворённость дали место махинациям лидера с плохим характером.

Иеровоам был готов делать что угодно, лишь бы приобрести влияние для себя лично, включая и то, чтобы увести людей от поклонения Богу. Многие служители все еще используют человеческую неудовлетворенность, чтобы приобрести себе влияние; также они часто используют нечестность, одобряют сплетни, неверность и учат ложным доктринам.

Как создать сопричастность

Лидер, желающий создать личные отношения с людьми, должен начать с простых принципов дружелюбия. Он должен отмечать их качества, общаться о вещах, не относящихся к работе, а также проявлять интерес к их семьям и личным ситуациям. Нужно выказывать людям всяческое уважение и демонстрировать свое отношение: сотрудники должны ощущать, что их ценят.

Никогда не пишите, даже в личном письме, ничего из того, что вы не хотели бы предать огласке; ничего из того, что может быть напечатано или процитировано; вы не знаете, кто может прочесть это и как интерпретировать. Разговаривая с людьми, помните, что ваши слова могут быть процитированы другим людям. Не говорите слов, которые вам со стыдом пришлось бы объяснять другим.

Привязанность создается намного лучше через личный контакт, чем через массовые мероприятия и программы.

Некоторые лидеры пытаются впечатлить своих сотрудников, чтобы они захотели следовать за ними. Но для созидания привязанности лучше быть под впечатлением от других, чем впечатлять их. Есть старая поговорка: «Людей не заботит, насколько много ты знаешь, пока они не узнают, насколько сильно ты заботишься о них».

Руководите, задавая вопросы, – не для манипуляции, но для понимания и стимулирования мышления.

Многие лидеры слабы в навыках слушания, потому что они думают, что и так хорошо осведомлены о ситуации и знают, что нужно делать, при этом они готовы убеждать в этом других. Люди не захотят вовлекаться в деятельность организации, если не будут уверены, что их мнение ценно; не слушая и не ценя полученную информацию, лидер обесценивает своих сотрудников, и они не вкладывают самое лучшее.

Иногда сотрудники организации переполнены сильными чувствами: они говорят со злостью или с огорчением и досадой. Лидер может совершать ошибку, начиная наставлять их, когда им просто нужно выразить свои эмоции.

Стивен М. Р. Кови объясняет:

- Пока человек выражается на эмоциях, он не чувствует, что его поняли.
- Человек не будет просить у вас совета, если не почувствует, что вы его понимаете. Предложив совет слишком рано, вы только возбудите больше эмоций, или человек будет просто игнорировать ваши слова.¹⁹

Следующий раз в подобной ситуации попробуйте вместо того, чтобы попытаться изменить мышление человека на эмоциях, просто выслушать. Покажите, что вы

¹⁹ *Стивен Кови. Скорость доверия. - С.213.*

понимаете чувства человека («ты чувствуешь себя расстроенным из-за...»). Даже если вы не согласны с его мнением, вы увидите, что он начнет успокаиваться и, в конце концов, начнет слушать вас, потому что будет думать, что понят вами. Пока человек не почувствует, что его понимают, он не думает, что ваше мнение имеет значение.

Если люди, на помощь которых вы рассчитываете, не расположены в ее оказании, вовремя заданные вопросы могут поспособствовать в решении данной ситуации. Если они разделяют ваши ценности, а вы сможете привлечь их к работе, вы достигнете целей. Спросите:

- «Как вы думаете, что мы могли бы сделать лучше?»
- Как нам лучше справиться с _____?»

По мере того, как такие сотрудники будут помогать идеями, они захотят помочь и в работе: люди не хотят помогать, если их идеи не ценятся.

Если вы думаете, что идея человека хорошая, он будет думать, что вы умны.

У лидера должен быть способ принятия жалоб и негативной информации. Если люди думают, что будут наказаны за свою откровенность, они не будут высказывать свое мнение.

«Тому, кто беспечно относится к правде в мелких моментах, нельзя доверить важные дела».

- Альберт Эйнштейн

Вовлечению помогает обычай «встречи перед встречей». Перед тем, как вы проведете встречу со всеми сотрудниками с предложением изменений, поговорите с каждым лично и в малых группах, объяснив ваш план. Поинтересуйтесь мнением каждого и внимательно выслушайте. Ответьте на возражения, чтобы не пришлось комментировать их на главной встрече. Люди на основной встрече не должны быть удивлены решениями лидера: они должны знать, чего ожидать.

Лидеры, как правило, не должны удивлять людей своими решениями. Если подчиненные часто озадачены решениями лидера, это означает, что он не доносит до них свои ценности, а также то, как планирует их придерживаться. Доверие в организации становится сильнее, когда люди чувствуют, что решения не будут приняты внезапно без их понимания ситуации. Они будут разделять видение, если смогут обсудить и повлиять на него до того, как оно будет принято.

Лидер должен предоставить людям доступ к той же информации, которая мотивирует и его: они не могут разделять его цели, если стимулом для них не служат те же факторы, что и для лидера.

Уделите время, чтобы понять и обсудить следующий абзац.

Культура организаций с низким уровнем доверия, которая характеризуется высоким контролем управления, политическим позерством, защитой цинизма, внутренними соревнованиями и состязательностью просто не может конкурировать со скоростью,

качеством и инновациями тех организаций по всему миру, которые наделяют людей полномочиями. Можно купить чью-то руку и спину, но не сердце, разум и дух. И в конкурентной реальности сегодняшнего глобального рынка только те организации, чьи люди не только добровольно отдают свои великолепные качества: творчество, талант и верность, но и организации, создающие ассоциации, системы и стили управления, чтобы оснастить и уполномочить своих людей, выживут и будут буйно процветать, став лидерами рынка.²⁰

Клиенты

► Есть ли у церкви клиенты? Применим ли принцип обслуживания клиентов к церковному служению?

► Поручите кому-либо из студентов прочесть классу 1 Петра 5:2-4.

Бог дает поручение пасторам служить людям в церкви: они должны замечать их нужды и заботиться о членах общины, как пастух об овцах.

В этом уроке мы изучим несколько принципов служения клиентам – не с точки зрения процветания бизнеса, но с точки зрения удовлетворения нужд людей. Наш приоритет – исполнить Божью волю, порученную нам.

Любая организация – бизнес, церковное служение или какой-либо другой вид – существует, чтобы удовлетворять нужды людей, поэтому каждой организации нужно четкое видение служения клиентам. Некоторые принципы работают одинаково и для бизнеса, и для церковного служения.

Видение служения и ценностей должно быть ясным, чтобы все в организации сфокусировались на том, что важно, и знали, каких действий от них ожидают.

Великие компании осознают, что их самые важные клиенты – это их люди: сотрудники и директора. Если лидеры заботятся о них людях и ободряют «приносить» свой мозг на работу, люди будут делать сверх того, что должны, чтобы позаботиться о клиентах. Вы получаете лояльность клиентов, когда создаете мотивационную среду для своих сотрудников.²¹

Многие люди принимают обслуживание низкого качества, потому что не ожидают, что оно может быть лучше. Это не означает, что они удовлетворены: если найдется вариант получше, они быстро переключатся на него, поэтому лидер не может считать, что все хорошо, лишь на основании того, что клиенты не жалуются.

²⁰ Стивен Кови во вступлении к «Служащему лидерству» Гринлифа.

²¹ Бланчард, Кафф и Хэлси. Легендарное Служение .- С. 5.

Если люди уходят из церкви или другой организации по тривиальным причинам или даже без причин, это означает, что есть недостаток удовлетворенности. Лидер не должен ждать, пока он услышит жалобы.

Очевидно, что организация не может обеспечить клиентов абсолютно всем: она должна удовлетворять определенные нужды исключительным способом. Подумайте над тем, каких людей вы хотите привлечь. Чего вы хотите достичь? Какие нужды вы должны удовлетворять?

Лидер должен представить себе, каким было бы совершенное служение (обслуживание), а затем развивать и исправлять свое понимание, разговаривая с людьми, которым он служит.

Постоянное отличное исполнение требует тренинговых программ и системы действий, которые будут постоянно улучшаться. Постоянство важно: если вы создаете высокие ожидания, а затем не дотягиваете до заявленного уровня, люди разочаровываются.

Служение начинается с обычного дружелюбия. Быть дружелюбным с кем-то - означает обращаться с ним, как с личностью, а не просто как с очередным клиентом. Когда вы разговариваете с ними о чем-то, не относящемся к делу, они чувствуют, что вы дружелюбны с ними.

Помимо доброжелательности, обращайтесь внимание на нужды людей. Попробуйте увидеть нужду и помочь уникальным образом, помимо рутинного обслуживания.

► Рассмотрите деятельность вашей организации. Каких людей вы хотите привлечь? Чьи нужды должны удовлетворять?

► Подумайте о людях, которым служит ваша организация. Разные ли эти люди? Что они ищут, когда приходят к вам? Что вы можете предложить свыше их ожиданий?

Позвольте некоторым студентам поделиться, как изменятся их цели или действия благодаря этому уроку.

Пять подытоживающих утверждений

(1) Люди работают наилучшим образом, когда они чувствуют личное посвящение организации.

(2) Лидер должен уделять время повышению уровня вовлечения своих сотрудников.

(3) Если люди в организации не делают и не отдают того, что могут, они не чувствуют своей причастности.

(4) У лидера должен быть способ донести людям то, что можно и нужно выразить жалобы и негативную информацию.

(5) Лидеры, как правило, не должны удивлять людей своими решениями.

Задания урока

- (1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?
- (2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?
- (3) До следующего урока прочитайте 1 Коринфянам 12.

Урок 10

Построение команды

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Введение

Попросите группу обсудить утверждение, данное ниже. Что это значит? Правда ли это? Почему это важно?

Человек не может достичь ничего значительного в одиночестве.

► Что такое команда?

Команда - это не просто группа последователей. Команда – это группа, объединённая большой целью, ценностями, сотрудничеством и принятием лидерства.

Начните думать о тех людях, которые составляют вашу команду. Команда – это не вся церковь, и не только люди на официальных должностях.

Зачем вам нужна команда?

У команды больше ресурсов, идей и энергии, чем у отдельного человека. Команда умножает сильные стороны человека и компенсирует его слабости. Лидер должен убедиться, что у людей правильные обязанности и должности, чтобы их сильные стороны были максимально эффективны, а слабости не причиняли ущерб.

Команда может представить несколько вариантов реакции на ситуацию.

«Мы должны использовать не только весь мозг, которым обладаем, но также и тот, который мы можем одолжить» (Вудро Вильсон, бывший президент Соединённых Штатов Америки).

Если ты самостоятельно можешь достичь своих целей, они, несомненно, малы. Большие цели требуют хорошей команды во главе с талантливым лидером. Чем больше цель, тем лучше должна быть команда.

Джон Максвелл использует иллюстрацию подъема на гору, чтобы описать необходимость в сильной команде. Он называет это принципом горы Эверест:²² по мере того, как увеличивается нагрузка, потребность в команде тоже увеличивается.

«Ни один человек не сможет быть великим лидером, если желает все делать самостоятельно или получить всю славу за то, что сделал»

- Эндрю Карнеги

Чтобы достичь великой мечты, вам нужна великая команда.

«Команда мечты» - творческая, единая, гибкая, мотивированная, дополняющая, целеустремленная и опытная.

Команда должна соответствовать мечте; нелепо думать, что можно достичь чего-то великого, если она сама по себе не сильна. Вы должны развивать команду и найти подходящую мечту для достижения: нужно работать над развитием команды до того, как начать стремиться к мечте.

Аспекты сильной команды

Команда не является сильной только потому, что в ней сильные личности. Личный талант не делает команду великой до тех пор, пока этот талант не будет сотрудничать с другими.

Команда – это группа, объединённая большой целью, общими ценностями, сотрудничеством и принятием лидерства.

- Если члены команды преследуют свои личные цели, которые не соответствуют целям команды, команда не будет сильной.
- Если члены команды не соглашаются в самом важном, а также придерживаются разных ценностей, команда не может быть сильной надолго.
- Если члены команды не вкладывают свои способности сообща, чтобы компенсировать личные слабости, команда не сильная.
- Если члены команды конфликтуют, потому что они не следуют одному и тому же авторитету, команда не сильна.

Некоторые стили взаимоотношений не способствуют созданию команды. Если лидер делает ставку на помощь членов команды для достижения своих целей, работает сам хорошо и быстро, так что необходимость в усилиях других отпадает, или же быстро решает, какие идеи хороши, не обсуждая их, он не построит команду.

²² Другие принципы Джона Максвелла в этом уроке включают в себя «слабое звено», «испорченный фрукт», и «скамью», хотя формулировка и объяснение не такие же, как у Максвелла.

Апостол Павел использовал физическое тело человека как иллюстрацию единства церкви (1 Коринфянам 12). Проблемой для команды является заинтересованность только в себе, которая заключается в нежелании членов команды отказаться от своих интересов в пользу общих целей. Самоинтересованность порождает зависть и гонку за должностями по неверным мотивам, а также нездоровую конкуренцию между членами команды. Еще одна проблема - когда участники команды чувствуют, что они могут достичь своих целей без чьей-либо помощи. Также сложностью может оказаться стремление членов команды походить на других вместо того, чтобы заполнить свою уникальную нишу.

Принцип самого слабого звена

Сила цепи настолько велика, насколько прочна сила самого слабого звена. Так же и в команде: ее сила ограничена слабым членом команды.

У каждого члена команды есть функция, от выполнения которой зависят все остальные. Если участник команды не справляется со своей ролью, он снижает эффективность других членов команды, потому что не справляется с работой, которая помогает им.

Способности быстрого работника не имеют ценности, если ему приходится ждать медленного.

Некоторые виды заданий могут выполнены людьми, не имеющими конкретных функций. В таких случаях принцип слабого звена не применяется. Например, если вы пытаетесь толкнуть грузовик, который застрял в грязи, все помощники могут толкать его вместе, и самый сильный не ограничен самым слабым.

Подобная ситуация будет и при сборе урожая. Медленные люди не препятствуют быстрым, и, если нужна еще помощь, можно добавить большее количество людей.

Принцип слабого звена применяется в ситуациях, где люди выполняют конкретные задачи. Например, если несколько каменщиков, которые кладут кирпич, ждут человека, замешивающего строительный раствор, они все должны будут остановить работу, если он все делает медленно.

В большинстве организаций несколько человек занимают уникальные должности. Каждый выполняет работу, необходимую для других. Если такой человек не делает свою работу хорошо, это влияет на всех. Проблему нельзя решить, просто добавив людей, потому что человек ответственен за уникальную особенность, и другие не могут выполнить работу за него.

Продемонстрируем это с помощью иллюстрации, которая называется «горлышко бутылки». Когда бутылку или банку, полную жидкости, переворачивают, жидкость не «выпадает» мгновенно: поток ограничен размером горлышка. Подобно этому, во многих организациях есть много программ и мероприятий, которые замедляются, потому что все должны ждать кого-то, чтобы он закончил свою работу.

Человека, который является «слабым звеном» в организации, нужно перевести на другую должность, чтобы он не ограничивал команду.

Если человек не может выполнять обязанности на своей должности

- другие члены команды не могут выполнить работу хорошо.
- остальные члены команды начинают негодовать на слабое звено.
- команда теряет уверенность в лидере, потому что он не исправляет проблему.
- члены команды снижают ожидания того, чего может достичь команда.

► Какие еще виды работ, иллюстрирующие «горлышко бутылки», вы можете вспомнить?

Принцип испорченного фрукта

Когда испорченный фрукт попадает в корзину с другими фруктами, они тоже начинают портиться. Этот феномен иллюстрирует влияние отношений в команде на общее дело.

Хорошее или плохое отношение влияет на других, но плохое отношение воздействует гораздо сильнее.

Нанимая нового члена команды, смотрите на его отношение ко всему больше, чем на способности. Человека, у которого должное отношение, можно обучить и обеспечить мотивацией, но это невозможно для человека с плохим отношением: не нанимайте такого сотрудника, ошибочно полагая, что сможете изменить его.

«Мы не можем решить проблемы с тем же мышлением, которое мы использовали, когда создали их».
- Альберт Эйнштейн

Если человек с недостойным отношением не меняется, его нужно убрать из команды.

Как распознать человека, постоянно создающего проблемы

Такие люди пытаются получить уважение и чувство значимости, нападая на тех, кто находится у власти (не только на главных лидеров); также они могут выбрать одного человека и нападать на него постоянно. Они деструкторы по отношению к другим членам команды. Лидер должен научиться распознавать таких людей и защищать других от них: из-за них могут уйти ваши лучшие помощники.

Характеристики:

- У него есть случаи деструктивных действий в прошлом;
- Он вредит работе сейчас;
- Он ссылается на анонимные источники, когда жалуется;
- Он критикует прежнего лидера и хвалит нового;
- Кажется, что он быстро становится другом нового лидера;
- Он хвалит вас слишком много;
- Ему нравится ловить людей на ошибках;

- Он лжет;
- Он агрессивен и зол;
- Действует по своему плану и не придерживается подотчетности;
- Ему нравится демонстрировать, что у него есть деньги;
- Он совершает нехристианские поступки, если ему это выгодно;
- Ему нравится провоцировать других на гнев и огорчение;
- Он говорит о своем сложном прошлом, которое сделало его сильным;
- Возмущается по поводу любого несогласия.

Принцип скамьи

У спортивной команды есть намного больше игроков, чем те, которые играют на поле. Если во время игры происходит замена, это случается, чтобы привнести в игру новые краски и дать свои лучшим игрокам возможность отдохнуть. Во время матча на скамье сидят игроки, способные играть; часть из них – молодые игроки, которые все еще набираются опыта.

Организация должна постоянно трудиться, чтобы расширять команду. Должны подниматься новые лидеры, которые учатся, а также вливаться люди с особыми способностями.

«Скамья» в организации такая же, как в спортивной команде: люди на скамье менее опытные, потому что все еще учатся; отличается же она тем, что члены команды на скамье не просто доступны для игры или играют время от времени, но они являются дополнительной помощью и дополнительной специализацией.

Занимайтесь не просто тем, чтобы заполнять необходимые должности в команде, но продолжайте строить расширенную команду. Ищите людей, в которых заметите потенциал и проявление посвящения. Позвольте им помогать вам: если они хорошо справятся, дайте им ответственные задачи.

► Каким образом можно расширить команду поместной церкви? Опишите роль и тип личности человека, которого можно добавить на «скамью».

Как пополнять команду новыми людьми

Хорошая команда будет привлекать хороших людей. Рассмотрите, какие люди интересуются вашей командой. Кто присоединяется? Кто уходит? Изменения показывают, становится ли ваша команда сильнее или слабее.

Члены команды помогают по разным причинам, включая личные взаимоотношения с другими, добрую волю, ревностность по отношению к делу или желание совершить что-то важное.

Ищите энтузиазм в людях, когда набираете новых членов команды, а не думайте, что вы сможете повысить мотивированность человека средствами поощрения.

В других уроках мы изучали раздел о лидере «5-го уровня». Это человек с амбициями достижения организацией успеха, а не человек с эгоистичными мотивами. Лидер должен обладать такими амбициями и искать других людей, которые смогут разделить его цели.

Спрашивайте мнение людей, которые могут помочь команде. Слушайте, приглашайте к участию, делегируйте ответственность, а затем расширяйте их функции.

Во всем, что вы делаете, спрашивайте себя: «Кто бы мне мог помочь?»

Развивайте и полагайтесь на малую группу людей, у которых есть способности и взаимоотношения с вами.

► Как бы вы описали разговор между лидером и потенциальным членом команды? Как лидер может достигнуть своего интереса?

Шаги к командной работе

- (1) Примите решение создать команду – с этого начинается вложение.
- (2) Соберите наилучшую команду из возможных – это увеличивает потенциал.
- (3) Платите цену за развитие команды – это станет залогом роста.
- (4) Делайте что-то вместе с командой – это создаст общину.
- (5) Уполномочивайте членов команды ответственностью – это взрастит лидеров.
- (6) Отдавайте должное команде, достигая успеха, – это поднимет моральный дух.
- (7) Наблюдайте, чтобы убедиться, что вложение окупается, – это принесет подотчетность.
- (8) Создавайте новые возможности – это расширит способности команды.
- (9) Обеспечьте то, что нужно команде для достижения успеха, – это принесет наилучшие результаты.

Урок из Священного Писания

Авессалом был сыном царя Давида. Он был красив и популярен среди народа. Общась с людьми, которые приходили в столицу со своими проблемами, он говорил: «Если бы я был царем, я бы вам помог». Люди стали думать, что всем было бы лучше, если бы Авессалом был царем (2 Царств 15:3-4).

Авессалом мог бы использовать свои способности, чтобы помочь царю в решении проблем. Вместо этого он стал побуждать людей к неверности. Из-за того, что царь не организовал систему выявления проблем людей с их последующим решением, открывалась возможность создавать недовольство среди людей, а впоследствии и

подталкивать их к неверности. Каждый лидер должен убедиться, что у людей есть доступный способ выражения своей обеспокоенности.

Авессалом выбрал время, чтобы начать восстание. Тысячи мужчин присоединились к нему, включая некоторых близких друзей Давида. Авессалом был готов принести в жертву жизни многих людей ради удовлетворения своих амбиций: его приоритетом была не забота о людях, а его личный статус.

Развитие членов команды

Лидеру нужно увидеть, какой тип лидерства и управления необходим каждому члену команды в отдельности:

- человеку начинающему, полному энтузиазма, нужно направление;
- человеку обучающемуся, но разочаровавшемуся, нужно наставничество;
- осторожному труженику нужна поддержка;
- самодостигающему сотруднику нужна ответственность.²³

Когда вы принимаете человека на определенную должность, подумайте, какой тип личности наиболее ей соответствует. Максвелл описывает такие типы людей:

- человек, любящий быть в центре внимания или человек, предпочитающий работать за кулисами;
- специалист широкого профиля или узкого;
- человек создающий или работающий с тем, что есть;
- человек, сконцентрированный на бумажной работе или человек, сконцентрированный на работе с людьми;
- лидер или ведомый;
- творческий мыслитель или абстрактный;
- нуждающийся в постоянном направлении или в небольшой «порции» наставления;
- ветеран или новобранец;
- командный игрок или индивидуалист;
- с краткосрочным или долгосрочным посвящением.²⁴

При достижении успеха лидер должен всегда отдавать должное команде: люди, разделяющие успех, будут мотивированы делать все самым лучшим образом.

²³ Максвелл. Работа в команде. - С. 50.

²⁴ Максвелл. Воспитай в себе лидера. - С. 188.

Представляя членов команды кому-то извне, лидер не должен возлагать на них ответственность за провалы, а брать ее на себя, признавая, что он мог бы быть более эффективным лидером; если он будет защищать членов команды, они будут верны ему.

Позвольте студентам поделиться тем, как изменятся их цели или действия благодаря этому уроку.

Пять подытоживающих утверждений

- (1) Работая в одиночестве, никто не достиг ничего значительного.
- (2) Команда – это группа, объединенная большой целью, общими ценностями, сотрудничеством и принятием лидерства.
- (3) Следует работать над развитием команды до того, как начать движение к достижению мечты.
- (4) Для члена команды его отношение ко всему более важно, чем способности.
- (5) Организация должна постоянно трудиться над расширением команды.

Задания урока

- (1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?
- (2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

Урок 11

Служение с целью

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Индивидуальность организации и ее цель

Многие организации, включая церкви, никогда не проходили через процесс размышления о своей цели, потому что им кажется, что цель очевидна, поэтому, по всей вероятности, они считают, что, исходя из этой понятной цели, они должны организовывать определенные мероприятия, и задачей в таком случае становится просто преуспевание в этих мероприятиях.

Управляющие пытаются сделать так, чтобы работа была выполнена хорошо, но лидеры должны думать о том, какую работу нужно выполнять. Важно делать все правильно, но прежде всего важно делать то, что правильно. Пастор должен быть не просто управляющим, а лидером.

Процесс развития важен для каждой организации, независимо от того, служение это или бизнес, или другого рода предприятие.

Церковь может предполагать, что она существует для того, чтобы проводить хорошие служения поклонения, заботиться о членах своей общины, евангелизировать свой район, но служители могут никогда не прибегать к планированию, как достигать этого целенаправленно.

Организация должна проходить через процесс развития, который предполагает самоанализ.

- Что самое важное для нас?
- Почему эта организация существует?
- Что для нас означает успех?
- Какие конкретные уровни успеха мы можем спланировать?
- Что мы можем делать, чтобы достичь наших целей?

Эти вопросы связаны с пятью первыми уровнями процесса развития организации.

Процесс организационного развития включает в себя следующие стадии:

- Установление ценностей
- Осознание главной цели
- Донесение видения
- Установление пошаговых целей
- Планирование стратегии
- Действия и достижения

Эти стадии не полностью отделены друг от друга. Например, организация может планировать стратегию и совершать ряд действий по достижению задач и все еще размышлять над ценностями.

Порядок важен, потому что каждая стадия влияет на те, которые следуют за ней, а изменения на любой стадии преобразуют все последующие. Например, если у организации меняется понимание своей цели, у нее поменяются шаги к успеху и определение достижения.

«Использование средств не должно уменьшать нашу веру в Бога, и наша вера в Бога не должна препятствовать использованию данных нам средств для достижения нашей цели».

- Хадсон Тейлор

Этот процесс не происходит лишь однажды. Ценности и цель не должны меняться после того, как их четко поняли и приняли, но все остальное меняется. Вне зависимости от того, меняются цели или нет, нужно устанавливать новые. После достижения или провала организация должна снова рассмотреть свою цель и ценности, прояснить видение, установить новые цели, спланировать новую стратегию и т.д.

Различные программы и подразделения в организации должны работать над разными стадиями этого процесса.

► Почему многие организации никогда не объясняют свою цель?

Стадия 1: Установление ценностей

Ценности - это термин для того, что мы определяем, как самое важное. У каждого лично есть свои ценности; группы формируются из людей, разделяющих ценности. У организации есть ценности, и она существует, чтобы им служить.

Для христианина, независимо от того, бизнес это или служение, угождать Богу – это главная ценность. Исходя из этого, ценности организации формируются, чтобы достигать этой главной цели (и не должно быть никаких других), а также серьезно относиться к библейской истине, церкви и Евангелию.

Даже организации, не заявляющие, что они христианские, обычно основывают свою деятельность на некоторых хороших ценностях, потому что они существуют, чтобы удовлетворять человеческие нужды.

Одна бизнес-организация перечислила свои ценности таким образом: достоинство во всем, качественное обслуживание, взаимоотношения и обучение.

Для бизнеса одной из важных ценностей является получение прибыли, однако, даже в этом случае, прибыль - не самая важная ценность.

Другая большая бизнес-организация установила следующие ценности: безопасность, обслуживание, веселье и успех. В понятие успеха вкладывается получение прибыли для бизнеса, но его невозможно достичь без других ценностей, которые увеличивают вероятность прибыли, потому что люди не хотят быть клиентами бизнеса, не желающего удовлетворять их нужды.

Бывают случаи, когда деятельность организации основывается не на достойных ценностях, а строится на таких, как неограниченная власть какого-то человека или ненависть к другой группе людей. Такие организации редко влиятельны продолжительное время, а их функционирование разрушительно.

Ценности объясняют, как люди в организации должны действовать в процессе работы над достижением ценностей.

Недостаточно просто достигать целей. Человек должен быть удовлетворен тем, как он их достигает. Например, человек не должен быть доволен победой в игре, если пришел к этому посредством обмана. Человек, желающий насладиться истинной победой, не обманывает; в противном случае, он лишает себя возможности испытать полную радость от настоящей победы.

► Подумайте о той цели, которая у вас есть. Почему важно быть удовлетворенным способом достижения вашей цели?

Ценности перечисляются в порядке приоритетности. Например, в одном бизнесе определили достоинство как прерогативу, потому что решили, что достоинством нельзя жертвовать ни в коем случае, даже ради обретения другой ценности; в другом поставили безопасность прежде обслуживания, потому что безопасность людей для них важнее, чем их удобство.

Порядок ценностей важен. Например, если в бизнесе главная ценность - прибыль, что сделает работник, если у него будет возможность приумножить прибыль нечестно? Что он сделает, если честность, возможно, будет стоить прибыли? Если честность первична по отношению к прибыли в списке ценностей, он знает, что делать. Организация формируется тем, как она справляется с конфликтующими ценностями.

Высшая ценность церкви – это почитать Бога, и ни одна цель не должна достигаться способом, не достойным Всевышнего.

Список ценностей должен быть коротким (4-5), потому что люди не могут фокусироваться на обширном списке.

Организация должна определить свои ценности посредством самоисследования. У нее уже есть ценности, их просто нужно выявить.

Организация не может просто исповедовать ценности, не следуя им. Некоторые организации заявляют о своих ценностях, но на самом деле их никто не придерживается, в том числе и персонал компании; в таком случае клиенты понимают, что на самом деле утверждение ценностей ничего не значит.

Список ключевых ценностей должен быть коротким, просто сформулированным, всем известным и применимым к любой ситуации.

Ценности не выбираются в расчете на хороший результат. Если все же выбор был осуществлен таким образом, это означает, что ценности надуманы и будут изменены, чтобы получить результаты получше. Ценности не выбираются, исходя из того, что они хорошо работают, а из того, что они на самом деле очень важны.

Коллинз и Порас говорят следующее о «ключевой идеологии» и о том, что в этом уроке мы называем «ценностями».

Чрезвычайно важно не путать ключевую идеологию с культурой, стратегией, тактикой, действиями, правилами или неключевыми практиками. Со временем должны меняться культурные нормы, линии продукта, цели, компетентность и административные правила; должна меняться структура организации и система поощрения. В итоге, единственное, что со временем в компании не должно меняться – это ее ключевая идеология, если она хочет быть компанией с видением.²⁵

Иногда организация начинает свою деятельность и становится успешной с определенным продуктом или идеей. Люди в компании могут думать, что организация существует, чтобы производить данный продукт или следовать идее, однако продукт или идея могут не всегда соответствовать ценностям организации. Может прийти время, когда они уже не будут удовлетворять нужду. Лучше для организации установить свои ценности, а затем быть готовыми делать, что потребует, чтобы их реализовать.

Миссионерская организация ежемесячно финансово помогала многим церквям. Большинство бюджета тратилось на поддержку функционирования общин, однако лидеры начали осознавать, что их самая важная ценность - развивать церкви, которые бы были управляемы и обеспечены поместной общиной. Оказалось, что их рутинная поддержка препятствовала достижению цели, поэтому они начали менять свою стратегию и действия, чтобы достичь ценности. Они осознали, что их целью было помогать церквям так, чтобы сделать их сильными и самостоятельными, а не зависимыми от них.

²⁵ Коллинз и Поррас. Построено навечно. - С. 82.

«Единственный истинный надежный источник стабильности – это сильные внутренние ключевые [ценности] и готовность меняться и адаптировать все, кроме главного».²⁶ Организация должна демонстрировать искренне и постоянно свои ценности во всем, что делает.

Тот факт, что ценности – это основа каждой организации, показывает нам, что организация должна развивать свою культуру. Сильная организация выстраивает культуру; ее ценностей придерживается не только лидерская команда.

«Успех не может прийти от бездейственных людей. Методы меняются, и люди тоже должны меняться».

- Джеймс Кэш Пенни

Необходимо, чтобы сотрудники организации верили в ценности и следовали им. Если люди, способные влиять, не верят в ценности организации и не поддерживают их, компания не может быть сильной. Организация должна постоянно продвигать людей, которые придерживаются ценностей. Люди, не поддерживающие ценности компании, не должны занимать лидерские должности. Окружение должно одобрять поддержку ценностей настолько сильно, чтобы некоторые люди сами уходили, а других это наоборот привлекало.

Сильная дисциплина в организации не означает отсутствие гибкости и толерантности по отношению к разнообразию. Посвященные люди могут поддерживать многообразие во всем, кроме ценностей. Сильная дисциплина в организации означает, что люди должны придерживаться ценностей во всем, что они делают.

Ценности становятся реальными, только когда вы демонстрируете их в своем поведении и в том, что вы требуете такого поведения от других. Если вы готовы пойти наперекор вашим ценностям, чтобы что-то было сделано, заявленные ценности не являются настоящими: что-то другое более важно для вас.

Построено навечно

Коллинз и Поррас изучали компании, которые оставались великими долгое время, в то время как другие, подобные им, закрывались. Они назвали самые лучшие компании «компаниями, обладающими видением».²⁷

Компании, обладающие видением, более продуманно приобщают сотрудников к ключевой идеологии, в отличие от компаний, пришедших в упадок; при этом они создают культуру, которая настолько сильна, что создается впечатление отношения к ценностям организации, как к своей религии.

²⁶ Там же.

²⁷ Коллинз и Поррас. Построено навечно. - Концепции со страницы 71.

Компании, обладающие видением, по сравнению с распавшимися компаниями, гораздо внимательнее относятся и выбирают управляющий персонал на основании того, как они подходят к ключевой идеологии.

Компании, обладающие видением, намного больше, чем компании, находящиеся на грани краха, побуждают своих людей к более постоянному соответствию ключевой идеологии в таких аспектах, как цели, стратегия, тактика и организационный дизайн.

Организация должна найти способы внедрения ключевых ценностей, научить их применять и наблюдать их на практике, чтобы видеть отзывы и адекватно реагировать на них. Все действия и правила компании должны указывать на ценности: правила должны быть соответствующими и направленными на укрепление ценностей.

Стадия 2: Осознание цели

Цель компании основывается на ключевых ценностях. Цель не должна быть уникальной и отличающейся от целей других компаний.

Цель направляет и вдохновляет в достижении высокого качества работы. Организацию нужно оценивать на основании того, насколько хорошо она выполняет свою миссию.

Цель также не меняется. Это не то же самое, что цели, по достижении которых устанавливаются новые. Главная цель не может быть достигнута в том смысле, что может наступить такой момент, когда она исчерпает себя.

Организация будет иногда меняться в том, как она достигает своей цели; она должна адаптироваться к меняющимся нуждам для того, чтобы сохранить свою первоначальную цель.

До того, как появилось электричество, в домах не было холодильников. Существовали компании, которые доставляли молоко на дом ежедневно. Сейчас практически у всех есть холодильники, и молоко может храниться несколько дней. Если бы компания существовала только с целью ежедневной доставки молока, она прекратила бы свое существование, однако, если их целью было обеспечение продуктами удобным способом, они смогли бы найти другой путь развития. Возможно, они организовали бы пункт продажи молока и молочных продуктов или же доставляли бы наряду с молоком и другие продукты.

Церковное здание располагалось в районе, характеризующемся притоком людей. Много бедных людей из разных этнических групп переезжали в этот район, и люди из церкви не знали, как евангелизировать это новое население, потому что у общины не было цели, которая дала бы им видение для этого района; поэтому люди продали здание и перенесли церковь в другой район.

Стадия 3: Донесение видения

Видение – это описание того, как все должно быть. Видение – это образ реальности в случае, если бы организация стала абсолютно успешной. У лидера должна быть эта картинка в разуме, и он должен транслировать ее организации различными способами.

Видение – это ответ на следующий вопрос: «Как бы все было, если бы у нас был абсолютный успех?»

Лидер должен общаться и вести себя таким образом, чтобы у людей не оставалось сомнений относительно его страсти и посвящения видению.

Люди действуют, исходя из базового понимания реальности, которое контролирует то, как они видят свои личные вопросы. У них есть понимание того, как все есть и как должно быть. Это понимание контролирует то, как они видят возникающие у них ситуации.

«Лидер должен формировать способ мышления последователей относительно того, что реально, а также того, что истинно и что важно... Цель лидера - достичь долгосрочных перемен и общего одинакового понимания этих вопросов». ²⁸ Лидер должен постоянно объяснять, как все есть и как должно быть.

Группа верующих начала церковь в убогом месте большого города. Их ценности – Евангелие, поместная церковь и семья. Их цель – показать совместную церковную жизнь в этой заброшенной местности. Их видение – чтобы этот район изменился по мере того, как люди начнут жить такой жизнью в церкви, как задумал Бог. Их цели – передать жизнь церкви людям в округе конкретными способами.

Стадия 4: Установление целей

Цели – это конкретные шаги в сторону достижения видения. Они должны быть измеримы, а также путь достижения достаточно прост, понятен и распознаваем.

Цели основаны на ценностях, потому что они демонстрируют, как ценности должны влиять на клиентов, команду, местность и мир.

Все цели должны быть подчинены тому, чтобы показывать то, каким должно быть влияние ценностей.

Бланчард описал взаимоотношения между целями и ценностями следующим образом: «Цели для будущего. Ценности сейчас. Цели устанавливаются. Ценности проживаются. Цели меняются. Ценности – это скала, на которую можно рассчитывать. Цели задают людям путь. Ценности питают усилия». ²⁹

²⁸ Mohler, *The Conviction to Lead*, 47.

²⁹ Blanchard, *The Heart of a Leader*, 145.

Цели не должны быть вечными. Иногда их нужно менять, когда меняется ситуация. Ценности не меняются, но цели могут, чтобы они могли служить ценностям в меняющихся обстоятельствах.

Компания в Соединённых Штатах создавала и продавала продукт для управления лошадьми. Когда автомобили стали широко используемы, люди перестали покупать продукты для управления лошадьми. Из-за того, что у компании не было главной цели, выраженной в пошаговых инструкциях, для создания нового продукта, компания перестала существовать.

Ключ к потрясающей, полной энергии, гибкой и преуспевающей команде – это понимание того, что люди управляемы ценностями, а не целями.³⁰

Хорошая команда мотивирована великой целью. Планка не должна быть настолько высокой, чтобы команда считала, что в реальности она недостижима, потому что в таком случае это уже не цель; однако она должна быть настолько высокой, чтобы это было грандиозным успехом, требующим и великих вложений. Люди вне организации могут думать, что цель недостижима, но она должна быть такой, чтобы мотивированная команда считала ее реальной.

Достижение целей нужно праздновать и отмечать, чтобы их видели как знаки на дороге к видению.

► Что происходит, если группа усердно трудится, не видя конкретных целей?

Стадия 5: Планирование стратегии

Стратегия – это работа над составлением плана действий, с помощью которых будут достигнуты цели. Стратегия должна быть основана на реальном взгляде на обстоятельства, доступных ресурсах и способностях, а также на разумных, но сложных целях.

Стратегия также включает в себя установление правил. Людям в организации нужны образцы, которым они могут следовать, демонстрирующие ценности и достигающие основной цели; в противном случае нет постоянного качества.

Церковь должна учить людей, как приветствовать посетителя, как молиться с кем-то у алтаря, какое ученичество предложить новообращенному, как реагировать на материальную нужду в общине и многим другим практикам. Если церковь не обсуждает это и не составляет грамотный план, она не может ожидать, что люди хорошо справятся с этими задачами.

Установление целей происходит до разработки стратегии, но цели будут адаптироваться в процессе построения стратегии.

³⁰ Blanchard, *The Heart of a Leader*, 117.

Стратегия будет адаптирована по мере того, как вы будете видеть результат ваших действий. Редко случается так, что стратегия настолько идеальна, что не нуждается во внесении поправок. Настойчивое движение в неправильном направлении – ошибка намного серьезнее, чем начало движения в ошибочном направлении.

Значительные изменения стратегии могут стоить времени, труда, ресурсов, поэтому создавайте свою стратегию настолько хорошей, насколько это возможно на ранней стадии. Если вы можете найти способ, испытайте что-либо сначала в меньшем масштабе, тогда вы будете знать, работает это или нет. Лучше вкладывать в расширение чего-то небольшого, но испытанного на практике, когда есть понимание, как это работает.

Армия любого государства создается с целью защиты населения во время войны. Большинство стран по всему лицу земли, как правило, не находятся в состоянии войны, поэтому тысячи мужчин обучаются для этой цели, а затем проводят большинство своего времени, делая другую работу. Армии тяжело найти себе цель, когда нет войны, поэтому часто создаются постановления и правила, которые снабжают людей занятиями, не имея четкой цели.

Если у церкви нет четкой цели, она может стать занятой развитием правил, постановлений и процедур.

Стадия 6: Действия

Действия должны следовать за стратегией. Начать действовать – означает подобрать помощников, выполнять работу, управлять мероприятиями, постоянно адаптировать методы и наблюдать за эффективностью.

Миссионерская организация обеспечивала финансовой поддержкой сотни церквей в разных странах, однако в процессе размышления над своими ценностями пришло осознание, что первоначально организация была основана людьми, которые доносили Евангелие недостижимым им народам. Они осознали, что распространение Евангелия было их основной целью, и поэтому решили установить новые цели и новый план действий. Вместо того, чтобы поддерживать образовавшиеся церкви, они будут фокусироваться на привлечении миссионеров в новые места.

Стадия 7: Достижение

Достижение – это не просто успех большой цели. Достижение – это также успех в маленьких целях на пути. Любой видимый прогресс к видению – это достижение.

Миссионерская организация работала над утверждением церквей, которые были бы обучены и подготовлены к осуществлению проектов. У организации были налажены взаимоотношения со многими церквями, большинство из которых не были организованы этой миссией, но были возвращены под ее влиянием. Лидеры организации осознали, что их целью было развитие и укрепление церквей, поэтому основная цель

заклучалась не в евангелизации и организации церквей, а в развитии способности церквей выполнять эту работу. Они начали фокусироваться на расширении тренингов для церквей.

Команда христиан поделилась Евангелием с алкоголиками и наркоманами, некоторые из них обрели спасение. Они посещали разные церкви, но им было тяжело найти общину, которая бы поняла и приняла их. Они сформировали новую церковь, которую вела команда, преподавшая им Евангелие. Ценности этой церкви – Евангелие для зависимых и их преобразование. Главная цель – евангелизация и ученичество для зависимых. Стратегия заключалась в планировании мероприятий и программ, которые удовлетворят духовные нужды зависимых и бывших зависимых.

Позвольте студентам поделиться, как изменятся их цели или действия благодаря этому уроку.

Пять подытоживающих утверждений

(1) Процесс развития организации проходит следующие стадии: установление ценностей, осознание главной цели, донесение видения, установление пошаговых целей, планирование стратегии, действия и достижения.

(2) Ценности дают понимание, как люди в организации должны вести себя, пока они работают над достижением цели.

(3) Видение – это реальность, какой была бы организация при стопроцентном успехе.

(4) Цели – это конкретные шаги по достижению видения.

(5) Стратегия – это работа над составлением плана действий, с помощью которых будут достигнуты цели.

Задания урока

(1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?

(2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

(3) Ранее мы рассматривали пример Неемии. До следующего урока прочтите Неемии 1, 2, 4 и 6. Напишите об отличительных особенностях стиля лидерства Неемии.

Урок 12

Управляя изменениями

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Введение

Началась реконструкция храма! Построили только основание, но это уже было значительное достижение. Люди собрались для празднования. Многие с восторгом восклицали и славили Бога, но, когда старейшины увидели основание, они осознали, что новый храм будет гораздо менее величественный, чем первоначальный. Они плакали в печали, что того великого храма, который они помнили, больше не будет. Печаль и радость слились в шуме толпы. Это было время великих перемен, и у людей были смешанные чувства по разным аспектам изменений (Ездра 3:10-13).

Реальность перемен

Мир стремительно меняется. Быстро развиваются технологии, появляются новые товары. Многие люди меняют свое понимание жизни, мира и религии.

Перемены влияют и на организации: им приходится меняться, чтобы удовлетворять нужды меняющегося окружения. Они не должны трансформировать свою главную цель или ценности, но им необходимо преобразовывать свои пошаговые цели, стратегию и действия.

Лидеру необходимо руководить изменениями в своей организации. Если он не готов к переменам, придется реагировать на внешние изменения, которые будут заставлять организацию адаптироваться, хоть и с опозданием. Это не эффективное лидерство - постоянно объяснять, что организация приходит в упадок из-за неожиданных перемен.

Лидер не должен находиться в состоянии ожидания и просто желать, чтобы мир изменился в ту сторону, которая будет способствовать развитию организации; он не должен просто принимать снижение эффективности из-за перемен, которые ему неподвластны.

«Уже было сказано, что видеть будущее – это одна из обязанностей лидера, которая не может быть делегирована. Ее можно разделить, но это ответственность лидера – уделить время сегодня, чтобы быть уверенным в том, что будет завтра».³¹ Лидер должен убедиться, что у организации есть будущее, поэтому он должен подготовить ее к встрече с этим будущим. Если лидер этого не сделает, никто другой не сможет; если лидер будет просто менеджером, управляющим нынешними обстоятельствами, настоящая работа лидера не будет выполнена.

► Почему лидеру необходимо думать о будущем?

Вместо того, чтобы менять мир, измените вашу организацию, чтобы она могла удовлетворять нужды меняющегося мира.

Перемены нужны не только из-за внешних изменений, но и из-за прогресса организации. Очевидно, что организация, не достигшая успеха, должна меняться, однако даже успешная организация должна проходить через подобные процессы, чтобы достигать успеха еще на более высоком уровне.

«Новаторство – это разница между лидером и последователем».
- Стив Джобс, основатель компании Apple

Не все изменения – это улучшение, но без изменений нет улучшения.

Некоторые люди пытаются избежать проблем, сохраняя привычную для себя обстановку. Для них каждая идея – проблема, потому что может повлечь за собой изменения.

Хороший руководитель считает проблемы неизбежными на пути к совершенствованию. «Агенты перемен культивируют жизнестойкость, а не удовлетворение».³²

► Каким образом можно рассмотреть проблему как возможность?

Пророк сказал царю Езекии, что придет суд, но не во время его жизни. Езекия стал меньше беспокоиться, когда услышал, что результаты его действий повлияют на следующее поколение, а не проявятся немедленно (4 Царств 20:16-19).

Верный лидер думает о том, как его действия повлияют на людей в будущем. Некоторые важные результаты принятых решений могут не проявляться годами, но лидер должен помнить, что он своими решениями формирует будущее.

Хорошие перемены

Перемены – всегда ли это хорошо? Не совсем. Ухудшение, разрушение и упадок – это все перемены, но далеко не в лучшую сторону.

³¹ Бланчард и Миллер. Секрет. - С. 51.

³² Smith and Lindsay, *Leading Change in Your World*, 25.

Не меняйте все лишь ради перемен: изменения нужно внедрять осторожно для достижения цели.

Когда лидер начинает свою деятельность, происходят изменения, и большинство людей в организации знают, что они нужны. Внедряя эти изменения, лидер усиливает их уверенность. По мере того, как происходят более сложные перемены, их доверие повышается, если изменения влекут за собой хорошие результаты.

Большинству организаций нужны поправки в бюджете, чтобы деньги тратились на что-то более важное и приносили лучший результат. Часто траты не соответствуют заявленным приоритетам. В процессе внесения изменений в деятельность организации произойдут большие изменения и в бюджете, потому что он будет подчинен установленным приоритетам.

Самые большие изменения происходят, когда организация проясняет свои ценности и главную цель, а затем производит большие изменения в пошаговых целях и стратегии. Это процесс. Если сделать это слишком быстро, будет сложно, потому что многие люди не включатся в сотрудничество. Лидер может сделать это сам, потому что большинство людей в организации должны разделять ценности и главную цель.

► Почему расходы показывают настоящие приоритеты?

Понимание ситуации

Задача лидера – четко понять реальность самому и затем передать ее команде. Обычно, когда возникает проблема, ситуация может оказаться сложнее, чем мы думали, процесс исправления - занять больше времени, чем мы могли бы предположить, и цена больше, чем мы допускали. У лидера может возникнуть искушение минимизировать проблему, чтобы убедить своих последователей, что не происходит ничего страшного, но в конце концов это может повлиять на уровень доверия к нему.

«Нужна смелость, чтобы встать и говорить, но также нужна смелость, чтобы сесть и слушать».
- Уинстон Черчилль

У лидера может быть тенденция обижаться на тех, кто негативно отнесся к его идеям, но он должен внимательно прислушиваться к сомнениям сотрудников и предупреждениям. Он должен воспринимать факты серьезно. Если лидер думает, что его идея настолько хороша, что сработает, даже если он не учел все обстоятельства, он разочаруется сам и разочарует людей, которые верят ему.

«Вы не можете принять абсолютно хорошие решения, не столкнувшись сначала с жесткими фактами».³³

³³ Коллинз. От хорошего к великому. -С. 70.

Когда Вы развиваете стратегию, рассмотрите, насколько устарело мышление, методы обучения и навыки.

С целью развития видения задайте себе следующий вопрос: Если бы у вас были все возможное содействие, помощь и деньги, которые вам нужны, чего бы вы хотели достичь? Если вы не знаете, тогда у вас нет видения.

Позвольте группе обсудить предыдущий абзац. Почему вышеприведенный вопрос вскрывает наличие у человека видения? Почему важно знать ответ на этот вопрос?

Противостояние изменениям

Что говорят люди, когда они противостоят изменениям?

Люди, которые противостоят изменениям в служении, говорят следующее:

- «Это метод, который Бог благословлял в прошлом, не стоит менять что-то».
- «Духовные лидеры в прошлом учили нас делать это именно таким образом, вы не можете сказать, что они ошибались».
- «Нам не нужны лучшие методы, нам нужно молиться больше».
- «Бог не требует от нас успеха, Он требует от нас верности, поэтому мы должны продолжать делать то, что делали».

Люди, не полностью посвященные, не желающие улучшений, могут говорить следующее:

- «То, что мы делаем, приносит хорошие результаты, затем менять это?»
- «У меня нет времени делать экстра-работу».

Существуют различные причины противостояния переменам, и мы не должны думать, что они у всех одинаковы.

Люди противостоят переменам, когда они

- не понимают цель.
- не согласны с методом ее достижения.
- дорожат теми вещами, которые претерпят изменения.
- боятся, что возникнут новые проблемы.
- наслаждаются зоной комфорта.
- хотят оставаться в зоне своей компетентности.
- противостоят дополнительной посвященности или необходимости в жертве.
- привязаны эмоционально или религиозно к старым практикам.

Подготовка людей к изменениям

Хороший лидер проводит людей через изменения с наилучшими результатами и наименьшим возможным ущербом.

Основную команду организации нужно провести через шаги открытия ценностей организации и ее главной цели. Выводы нужно записать.

Восприятие и принятие всей командой цели необходимо, иначе это может выглядеть, как будто человеку нужна помощь в осуществлении его целей. Общая задача объединяет команду.

Помните, что нужно поддерживать связь с историей организации. Не ведите себя так, как будто все, что было сделано раньше, бесполезно. Покажите, как будущее развитие будет построено на том, что уже было достигнуто.

► Почему важно поддерживать связь с историей организации?

Молодой лидер должен обращать внимание на ценность достижений в прошлом и ценить то общение, которое было ранее; он должен дорожить не только прогрессом и эффективностью.

Найдите способ, чтобы «вести счет». Так же, как в спортивной игре, команда должна знать, что значит «забить гол» и «пропустить мяч». Счет важен для оценивания, принятия решений, адаптации и победы.

Помните, что личное доверие лидеру – это основной фактор принятия видения людьми: они не будут убеждены планом, если не доверяют лидеру. Постоянно поддерживайте их доверие достойным поведением. Никогда не обманывайте их и не удерживайте информацию, которая могла бы повлиять на их решения.

Лидер нуждается в двух видах доверия своих подчиненных: ему нужно, чтобы они доверяли его характеру и компетентности. Они должны верить не только в то, что у него хороший характер, но и в то, что он способен уверенно и профессионально вести за собой команду. Существуют хорошие люди, не способные вести других, а также люди с выдающимися способностями, однако их характеру нельзя доверять.

«Если бы высшей целью капитана было сохранение своего корабля, он бы всегда держал его в порту».

- Фома Аквинский

Людам нужно знать, что лидера заботят те же моменты, что и их. Если они думают, что ему все равно, они будут защищаться, противостоять переменам и скрывать свои мнения и действия.

Точно так же, как если бы ведя группу в поход, вы предварительно попытались бы самостоятельно проработать маршрут и учесть все возможные его особенности, чтобы объяснить группе, чего им стоит ожидать, необходимо сделать и в вашем случае: будьте подготовленными.

Внедрение постоянных правил не должно быть реакцией на срочную нужду. В ситуации экстренной необходимости уделите время, чтобы мудро подойти к ситуации. Насколько угроза реальна? Рассмотрите, что находится в зоне в опасности, а что вне. Подумайте, какое немедленное действие может предотвратить опасность без создания постоянных правил. Какая помощь доступна? Успокойте организацию.

Понимание того, как изменения влияют на людей³⁴

Как изменение влияет на людей	Как их поддержать
Людам не хватает уверенности, когда они сталкиваются с изменениями.	Помогите им осознать готовность к ним.
Люди чувствуют себя одинокими, даже если все остальные проходят через такие изменения. У них может быть тенденция охранять свои личные интересы и строить тайные планы.	Помогите им трудиться вместе и делиться идеями, чтобы они не чувствовали себя одинокими.
Люди в первую очередь думают о том, чего они могут лишиться.	Позвольте им проговорить то, что, по их мнению, они потеряют. Не ведите себя так, будто потери нереальны или малы.
Люди беспокоятся также о том, что изменения происходят быстрее, чем они могут справиться с ними.	Подготовьте их посредством обучения и поддержки. Поставьте изменения в расписание, чтобы они не произошли слишком внезапно.
Разные люди будут на разном уровне готовности к изменениям.	Не будьте скоры на осуждение людей, которым нужны другие гарантии.
У людей есть тенденция возвращаться к старым способам, если изменения не постоянно осуществляются и поддерживаются.	Помогите им продолжать идти в правильном направлении.

Осуществление изменений

Задача лидера - определить и проговорить определённые ценности, а затем работать над их внедрением в деятельность организации. Лидер не может осуществить это, не вовлекаясь в механизмы организации.³⁵

³⁴ Из книги Бланчарда. *Служащий лидер*. – С. 66-67 (изменено).

³⁵ Mohler, *The Conviction to Lead*, 118.

Нижеследующий абзац объясняет предыдущую цитату.

Задачей лидера не является администрирование каждой детали в организации. Если он будет делать это, он (1) предотвратит развитие лидеров, которые могли бы ему помочь; (2) ограничит работу организации до той степени, которой лично он может руководить.

Однако он не может внести изменения в деятельность организации, (1) не зная, как протекают рабочие процессы в ней, и (2) не объясняя, как следовать ценностям в каждом рабочем эпизоде.

Это означает, что он должен ознакомиться с работой каждого отдела, помочь в конкретных переменах, необходимых в них, обучить и поставить лидеров, которые утверждают ценности в своих отделах.

...Лидер практикует управление таким образом, чтобы убеждения организации были почитаемы, сохранены навсегда, переданы другим и внедрены в общие действия.³⁶

Недостаточно лидеру с высоты своего положения постоянно учить ценностям и даже демонстрировать приверженность им личным примером. Он должен видеть, что ценности практикуются во всей организации; также необходимо замечать людей, которые на самом деле верят в ценности и способны внедрять их.

Статьи расходов организации показывают ее приоритеты. Заявленная цель не является реальной, если расходы бюджета не направлены на ее реализацию. Это означает, что значительные перемены в организации всегда будут касаться и изменений в бюджете. «Эффективные лидеры лично уделяют повышенное внимание бюджету, потому что в нем проявляются настоящие убеждения организации».³⁷

► Подведите итог того, чему учит этот раздел о работе лидера.

Установление большой цели

У организации будут маленькие, краткосрочные цели, но после того, как главная цель и видение ясны, должна быть установлена более значительная, глобальная цель, которая бы вдохновляла и мотивировала организацию.

Большая цель должна устанавливаться после того, как организация пройдет через процесс открытия ценностей и главной цели, описанные в уроке «Организация с целью».

³⁶ Mohler, *The Conviction to Lead*, 121.

³⁷ Mohler, *The Conviction to Lead*, 120.

На достижение глобальной цели могут уйти годы. Она должна быть настолько великой и сложной, чтобы для ее достижения понадобилась работа высококвалифицированной команды, а также энергия и стратегия.

Глобальная цель должна быть легко уясняемой для всех. Ее необходимо записать, а затем постоянно подчеркивать; это не просто мечта, но и ожидание абсолютно реального ее достижения.

Большая цель служит объединению организации. Она не должна быть внезапно навязанной лидерами, а установленной после многочисленных обсуждений, чтобы посвященные люди понимали ее как правильную.

Когда цель достигнута, ее задача выполнена, поэтому необходимо устанавливать новую; лидеры должны быть готовы к моменту установления новой цели.

Использование инерции

Инерция – это продолжающееся движение вперед от предыдущего импульса. Когда мы говорим об инерции в организации, это означает, что люди, достигнув предыдущего успеха, готовы продолжать меняться и прогрессировать.

Как лидер, рассмотрите, какая инерция задана в организации от успеха, произошедшего до вашего прихода. Как вы можете использовать и усилить ее?

Подумайте, как превратить нынешний успех в инерцию. Как вы можете использовать недавний успех, чтобы ободрить людей к тому, чтобы они могли предпринять еще одно усилие?

Никогда не рассматривайте вариант, что инерция может питать сама себя: не просто «едьте» на ней, но управляйте ею и обеспечивайте ее новыми успехами. Целенаправленно планируйте время для управления, ободрения и использования инерции; празднуйте и провозглашайте успех, а также будьте щедрыми на похвалу.

Какие факторы являются мотивирующими для ваших сотрудников? Что дает им чувство инерции?

Удалите факторы, убивающие мотивацию. Что ограничивает ожидания сотрудников и подавляет энтузиазм? Что заставляет их чувствовать, что они не могут достичь успеха?

Позвольте студентам поделиться, как изменятся их цели или действия после этого урока.

Пять подытоживающих утверждений

(1) Организации должны быть готовы менять свои цели, стратегию, и действия, чтобы удовлетворять нужды меняющегося мира.

(2) Лидер должен думать о будущем организации и готовить к встрече с ним.

(3) Людей не убеждает план, если они не доверяют лидеру.

(4) Хороший лидер ведет людей через перемены с наилучшими результатами и наименьшими потерями.

(5) Правильная глобальная цель вдохновляет, мотивирует и объединяет организацию.

Задания урока

(1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?

(2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

Урок 13

Развитие лидеров

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Учимся вести лидеров

Влияние многих лидеров основано на их харизме, потому не распространяется дальше их личного присутствия. Они лично управляют всем, что происходит в организации, и не развивают институт лидерства; кажется, что они неспособны поставить лидеров, которые поддерживают их, и внедрять общее видение. Иногда может показаться, что они сильные лидеры в виду обладания значительным контролем, однако при этом организация не может вырасти выше определённого уровня.

Организация не развивается, если ее лидеры не прогрессируют. Организация достигает лимита, когда лидеры достигают своего предела; она не может расширить свои границы, пока лидеры не найдут способ саморазвития.

Молодой лидер обрел власть над народом. Он хотел удержать абсолютную власть и убедиться, что никто не сможет соревноваться с ним. Чтобы научиться, как это сделать, он пошел к старому лидеру, который был диктатором долгое время. Он спросил: «Как можно убедиться в том, что никто и никогда не заберет твою власть?» Они шли по полю, где росли сорняки. У старого диктатора была трость; когда они шли мимо сорняков, диктатор сбивал самые высокие сорняки. Наблюдая за этим некоторое время, молодой лидер сказал: «Я понял».

Некоторым лидерам не нужны помощники с идеями и лидерскими способностями. Им нужны только те люди, которые следуют их указаниям. Они создают окружение, в котором новые лидеры не развиваются, а есть только один лидер и его помощники. Организация не развивает те подразделения и программы, которым нужны дополнительные лидеры. Молодые люди, наделенные способностями, обычно уходят из организации в поисках возможностей для самореализации.

Новые лидеры нужны по двум причинам: (1) чтобы готовиться к будущим лидерским должностям и (2) чтобы расширять деятельность организации.

«Маловероятно, что эгоистично служащие лидеры, имеющие пристрастие к власти, признанию и боящиеся потерять свою должность, будут тратить время и усилия на развитие замены себе».³⁸

Ирод был правителем Иудеи, назначенным римлянами. Он был сильным лидером. Ирод не был иудеем, и большинство людей в стране не хотели, чтобы он правил ими. Он постоянно подозревал, что его пытаются сместить, поэтому он убил некоторых своих жен и сыновей. Он не готовил преемников; после смерти Ирода его сын занял должность, но не справился с ней и был смещен римлянами, которые поставили другого правителя в Иудее.

Краткосрочный успех без преемника – это долгосрочный провал. Если организация не продолжает преуспевать после завершения работы лидера, он не выполнил свои обязанности полностью.

Человек готовится к лидерству на высокой должности, не только помогая высшему лидеру, но и служа лидером. Ведущий лидер должен быть готов принимать развивающихся лидеров в организации: лидеров с идеями, принимающих решения и выполняющих действия.

Новые лидеры также должны развиваться, чтобы организация росла. Организация не может развивать новые направления и программы или расширяться географически без дополнительных лидеров.

Важно предоставлять возможности для потенциальных лидеров. Если у организации есть только конкретные лидерские должности и нет возможности выделить дополнительные, она не сможет расширяться, а также удерживать потенциальных лидеров. Например, в здоровой церкви есть люди, постоянно вовлекающиеся в ее деятельность и желающие начинать новые служения. Если не дать им возможности занять лидерские позиции, церковь не будет расти, как должно.

«Пусть каждый, кто во главе, задает себе вопрос не: «Как я могу сделать это правильно сам?», - но как сделать так, чтобы это правильное выполнялось всегда».

- Флоренс Нантингейл

Провал в развитии новых лидеров может случиться потому, что все основные решения будут приниматься одним человеком, который уполномочен их принимать. Из-за того, что человек не всемогущ, люди будут постоянно ждать, пока он лично дойдет до принятия решений.

Моисей был на новой должности после того, как вывел народ Израильский из Египта. Люди приходили к нему, чтобы он помог решить им возникающие конфликты. Определенно, у них было много конфликтов, потому что в пустыне был целый народ, и при этом не было установленных законов и прав, а также примеров, которым можно

³⁸ Бланчард. Служащий лидер. - С. 18.

было бы следовать. Иофор пришел к Моисею и увидел, что он проводит весь день, решая споры. Иофор посоветовал ему назначить судей на разных уровнях, чтобы они могли решать большинство конфликтов сами. С помощью этого действия были поставлены лидеры с реальной властью.

Лидер, сфокусированный на привлечении последователей, обычно испытывает недостаток в лидерской помощи. У организации могут прибавляться последователи, если она будет привлекать и развивать новых лидеров.

Развитие лидеров – ответственность руководителей не только высшего звена; каждый лидер в организации на любом уровне должен помогать развитию людей вокруг себя, наставляя их и разделяя с ними обязанности.

► Зачем сильной растущей организации много лидеров?

Распознавание потенциальных лидеров

Выбор потенциальных лидеров – это самое важное решение, которое принимает руководитель. Процесс выбора должен быть осторожным и детальным. Некоторые необходимые характеристики, помогающие в поиске потенциальных лидеров: мудрость, оптимизм, желание брать на себя ответственность, смелость, творчество, гибкость и самоотверженность.

Согласно Максвеллу, у потенциальных лидеров присутствует тенденция к следующим характеристикам: они являются катализаторами, они влиятельны, мудро строят взаимоотношения, собирают людей вокруг себя, устанавливают ценности, видят возможности и доводят дело до конца.³⁹ Не ищите человека, у которого нет ощутимых слабостей; вам нужен человек, у которого есть особая сила.

Привлекайте людей, которые уже мотивированы. Не думайте, что вы сможете изменить человека без мотивации.

Нанимайте людей больше за характер, чем за навыки. Навыки можно развить. Вы не знаете наверняка, можно ли развить характер. Развитие характера – это фокус служения, но не ставьте человека на должность до того момента, пока у него не будет развит правильный характер.

«Мой лучший друг тот, кто выводит на свет лучшее во мне».

- Генри Форд

Лидер должен демонстрировать ценности организации личным примером и искать людей, которые будут делать то же самое.

► Объясните, как вы распознаете потенциального лидера.

³⁹ Максвелл. Хорошие лидеры задают правильные вопросы. – С. 262-266.

Привлечение потенциальных лидеров

У лидеров есть тенденция привлекать лидеров, похожих на себя, способных отождествить себя с их видением, но уверенный в себе лидер с четким видением может привлечь людей, которые видят себя в команде, но с другими способностями. Многие лидеры жалуются, что им нужна помощь, но у них нет видения, как эту помощь привлечь, и нет плана, как ее использовать.

Качества лидера и его действия определяют качества людей, которых он привлекает. Компетентность и успех лидера притягивают других лидеров, наделенных дополнительными способностями.

Лидеры следуют за человеком, который, по их мнению, приведет их туда, где они хотят быть. Потенциальных лидеров привлекают большое видение и глобальные цели. Потенциальных лидеров привлекает возможность обучения.

Руководство по развитию лидеров

(1) Рассмотрите направление вашей организации.

Какие важные нужды организации существуют на данный момент? Начните развивать лидеров, чтобы удовлетворить эти нужды. Какие области потенциального роста есть у организации? Начните развивать лидеров, которые смогут возглавить этот рост.

(2) Сделайте развитие лидеров высоким приоритетом.

Люди – это самые важные активы организации. Организация может владеть зданиями и другими ресурсами, но она может быть слабой в виду отсутствия посвященных людей с лидерскими способностями.

(3) Создавайте окружение, в котором лидеры смогут расти.

Предоставьте людям свободу в том, чтобы брать инициативу и принимать решения. Сотрудники смогут проявлять творческие способности, если будут знать, что у них есть разрешение на это. Люди, не наделенные полномочиями, либо откажутся от целей, либо уйдут в другое место. Для того, чтобы делегировать власть, необходимо четко обозначить роли, прописать, в чем заключается успех, и обеспечить необходимым оснащением.

Создание новых программ, проектов, подразделений и организаций – это среда, в которой новые лидеры могут развиваться. Иногда организации следует начать что-то новое, чтобы предоставить потенциальному лидеру возможность роста.

(4) Помогите людям, которых вы ведете, выходить за рамки их должности.

Человек на определенной должности может предполагать, что он должен выполнять только конкретные задачи и у его влияния есть ограничения. Но суть в том, что человек может действовать гораздо шире того, что предполагает его должность

- Превосходя ожидания от установленных обязанностей
- Замечая и удовлетворяя нужды помимо требуемых от него
- Строя взаимоотношения с другими, ободряя и помогая им
- Понимая обеспокоенность вышестоящих руководителей и помогая им.

Не только ведущий лидер должен учить других; каждый лидер в организации должен брать на себя ответственность за развитие других.

(5) Планируйте возможности роста для них.

Обучающие сессии из различных источников, возможности наблюдать за работой успешных лидеров, даже разговоры с лидерами – это возможности роста. Не думайте, что вы можете все обучение провести сами. Приглашайте учителей со специальными знаниями, которых у вас нет.

Плохой пример...

Диотреф был лидером поместной церкви. Он хотел быть единственным авторитетом в общине, не желая, чтобы Апостолов уважали больше (3 Иоанна 1:9), поэтому он сказал прихожанам не принимать вестников от Апостолов и исключил некоторых из церкви.

Гордый, неуверенный в себе лидер боится, что кто-то еще будет влиять на его людей. Он лишает их учения и влияния в угоду своим амбициям. В итоге, он может пойти против Бога, отвергая человеческую власть, рукоположенную Богом.

Преимущества возможностей обучения

Для нового лидера, у которого есть рвение, возможность обучения - это награда и привилегия. Некоторых потенциальных лидеров даже можно привлечь в команду предложением высококвалифицированного обучения. Опыт роста наиболее ценен, когда лидер практикует обучение вместе с учениками и направляет их в применении того, чему они обучаются.

Основное возражение, которое может быть у потенциального лидера, когда вы пытаетесь привлечь его к работе: «Я не знаю, как это делать», - или: «Я не уверен, что смогу...» Потенциального лидера можно мотивировать предложением обучения.

Джон Максвелл дал следующие шаги для начала работы нового лидера: найдите доказательство, что он хочет расти, определите его сильные стороны, повысьте его уверенность в себе, дайте ему место для практики, наставляйте его, чтобы он прогрессировал, и продолжайте расширять сферы его ответственности.⁴⁰

⁴⁰ Максвелл Джон. Хорошие лидеры задают правильные вопросы. – С. 269-273.

(6) Фокусируйтесь на тех, кто больше всех наделен потенциалом.

Иисус не уделял равное время всем Своим ученикам. Мы не говорим, что изначально одни люди более ценны, чем другие: каждый человек сотворен по образу Божьему и поэтому имеет вечную ценность, однако для лидерского обучения потенциал каждого не равновелик. Если мы будем обучать тех, у кого наибольший потенциал, мы благословим больше людей, чем если бы мы раздавали свое время многим, пренебрегая самыми перспективными. Мы не обучим никого эффективно, не сфокусировавшись на избранных.

Помните «принцип Парето» в уроке о приоритетах? Двадцать процентов людей достигают 80% результата. Помогите им быть более эффективными.

Некоторые лидеры получают наполнение от приобретения зависимых последователей. Лучше получать наполнение от наставничества, направленного на успех, подобно тому, как это происходит в воспитании детей. Лидеры, собирающие последователей, вместо развития лидеров фокусируются на человеческих слабостях (а можно было бы фокусироваться на сильных сторонах) и большинство своего времени проводят с 20%. У них есть тенденция ожидать небольшого посвящения от людей и развивать служение, предлагающее всем одно и то же, а также тенденция проводить время с теми, у кого наименьший потенциал, а не наоборот.

Джон Максвелл дает следующий совет: «Не отправляйте своих уток в школу для орлов».

► Как вы думаете, что это значит в контексте рассматриваемой темы?

(7) Помогите людям доводить дело до конца.

Вы можете помочь человеку научиться доводить проекты до конца, если покажете ему большую картину, сделаете его подотчетным, поможете планировать свое время, предоставите рабочего партнера и будете награждать только законченную работу.⁴¹

(8) Дайте людям максимальный шанс для достижения успеха, но не делайте ничего за них.

Существуют распространенные ошибки, которые допускают лидеры в отношении людей, не добивающихся успеха. Вы можете ошибиться, не оснастив их и не обеспечив окружением, необходимым для успеха. Не делайте за них то, что они могут сделать сами. Не предоставляйте им возможности после того, как вы узнаете, что они не будут делать того, что должны: это азартная игра с ресурсами, в которой вы заранее знаете, что проиграете.

⁴¹ Максвелл Джон. Хорошие лидеры задают правильные вопросы. – С. 185.

(9) Помогите им устанавливать конкретные цели.

Ответственность за общую задачу без конкретных целей парализует. Человек, не имея четких целей, будет просто справляться с текущими делами, пытаясь избежать проблем. Описание должности должно включать 4-6 конкретных функций, а не представлять собой длинный список.

(10) Помогите им посвятить себя большой цели.

Большие цели нуждаются в затратах больших усилий и посвящении, если они убедительны. Великая цель, к которой ведет талантливый лидер, привлечет других лидеров.

► Какие из вышеперечисленных методов были применены к вам? Какие из них вы бы хотели, чтобы были применены к вам? Почему?

Иногда потенциальный лидер не знает о своих возможностях. Геден жил во времена набегов врагов на Израиль. Каждый год во время жатвы мадианитяне нападали и забирали урожай; они также воровали, убивали и похищали, потому что Израиль не мог противостоять им.

Геден собирал зерно и готовился спрятать его до нашествия мадианитян. Он не планировал, как решить проблемы, и не ожидал, что станет лидером; он просто пытался выжить.

Ангел появился перед Геденом и сказал: «Господь с тобою! Муж сильный» (Судей 6:12). Гедена, наверное, смутило такое приветствие. Когда он услышал, что должен вести людей к победе, он подумал, что не обладает достаточными навыками. Его семья не была важной в стане, и он даже не был лидером в семье.

Божий призыв часто приходит к людям, не ожидающим этого. Иногда лидерские способности не проявляются до того момента, как мы принимаем Божий призыв. Бог дает способности, которые нам нужны, чтобы исполнить Его призвание.

Наставничество

Наставничество – это форма обучения. У наставничества есть следующие характеристики.

Человек с опытом и знаниями обучает другого человека. Обычно тренер старше студента, но это не обязательное условие.

Наставник уделяет личное время и внимание студенту, а не ограничивается раздачей указаний группе.

Существуют взаимоотношения между студентом и наставником помимо профессионального долга: студент уважает наставника и хочет следовать его примеру, а наставник, в свою очередь, лично заинтересован, чтобы студент был успешным.

Взаимоотношения могут трансформироваться в долгосрочную дружбу; у студента может навсегда остаться чувство, что большей частью своего успеха он обязан наставнику.

Студент у наставника учится не только навыкам, но также отношению и приоритетам. Он учится стандарту качества и тому, как работа соотносится с другими сферами жизни.

Во время обучения наставник и студент не просто изучают работу, но делают ее вместе. Поначалу студент может только наблюдать за наставником, но придет время, когда он будет выполнять работу, а наставник - наблюдать.

Наставник не просто следует подготовленным указаниям, как вести курс, но адаптирует свое учительство к нуждам студента.

По мере того, как студент учится и берет на себя все больше ответственности, наставник, по большей мере, оценивает и направляет. Важно, чтобы руководитель мог критиковать так, чтобы это помогало, всегда показывая, что он уверен в способностях студента и в том, что он может выполнять работу хорошо. Важно, чтобы студент был достаточно смиренным, чтобы слушать, а не уверенным в том, что он уже все знает и ему больше не нужно наставление.

Наставничество требует времени. Период времени зависит от количества знаний, которые нужно усвоить и применить, от различных ситуаций, к которым студент должен быть подготовлен, и от того, насколько должно произойти формирование характера. Подготовка к выполнению простой работы может произойти за несколько дней; к важной же должности может занять годы.

Важно, чтобы человек получал наставничество от разных людей, научившись различным навыкам от каждого. В таком случае формирование студента будет осуществляться разными отношениями и стилями жизни, а не одним. Студенту нужно будет найти свой путь, чтобы сбалансировать аспекты жизни и работы.

Наставничество подобно ученичеству, которое практиковал Иисус и другие иудейские раввины. Быть учеником раввина означало не только учиться у него знаниям, но и характеру и стилю жизни.

Апостол Павел использовал термин наставничества, когда призывал молодых людей для своих миссионерских путешествий перед тем, как назначить их на должность. Из-за взаимоотношений наставничества Павел говорил о Тимофее, как о сыне.

Некоторые формы наставничества важны для развития лидера. Он может много узнать, обучаясь лично, наблюдая за другими, обучаясь у разных учителей, но личное наставничество уникально готовит его к успеху.

Вопросы для постоянного развития лидеров

Лидер должен использовать эти вопросы, чтобы помогать ведомым лидерам. Все их можно задать на одной встрече или использовать отдельно в разговорах. Опрашивать лидеров нужно не однократно, но время от времени и постоянно.

- Каковы ценности организации?
- Как Вы служите людям в команде? Есть ли у них нужды? Как Вы планируете им помочь?
- Кто составляет команду, которую Вы возглавляете? Вовлечены ли разум и сердце каждого?
- Каков Ваш пятилетний план? Знает ли о нем команда?
- Какие характеристики Вы рассматриваете, когда выбираете человека для развития (или для присоединения к команде)?
- Каковы Ваши цели для _____ ? (человека или программы)?
- Что, по Вашему мнению, является самым важным? Как вы можете улучшить то, что вы оцениваете?
- Что Вы предпринимаете, чтобы развиваться лично? Какие принимаете меры по развитию _____ (человека или программы)?
- Как, по Вашему мнению, будущее должно отличаться от дня настоящего? Стремится ли Ваша команда к тому же? Объяснили ли Вы им, почему они должны желать этого? Знают ли они, как достичь поставленной цели, как быть вовлеченными?
- Слишком ли Вы заняты? Кто может помочь Вам? Что Вы можете делегировать?
- Расскажите мне, что _____ (человек) делает для _____ (организации или программы). (Научите местного лидера хвалить свою команду, когда она это слышит).

Завершающее обсуждение

Группа должна рассмотреть следующую цитату и проанализировать ее.

Культура организаций с низким уровнем доверия, которая характеризуется высоким контролем управления, политическим позерством, защитой цинизма, внутренними соревнованиями и состязательностью просто не может конкурировать со скоростью, качеством и инновациями тех организаций по всему миру, которые наделяют людей полномочиями. Можно купить чью-то руку и спину, но не сердце, разум и дух. И в конкурентной реальности сегодняшнего глобального рынка только те организации, чьи люди не только добровольно отдают свои великолепные качества: творчество, талант

и верность, но и организации, создающие ассоциации, системы и стили управления, чтобы оснастить и уполномочить своих людей, выживут и будут буйно процветать, став лидерами рынка.⁴²

Зритель попал на спортивное соревнование и пришел домой с фотографией атлета. У него был сувенир.

Атлет участвовал в спортивном соревновании и выиграл. Он вернулся домой с трофеем.

Пожилой человек посетил спортивное соревнование и наблюдал там за игроками, которых тренировал и готовил к победе. У него было наследие.

Позвольте студентам поделиться, как изменятся их цели или действия благодаря этому уроку.

Задания урока

(1) В разделе «Руководство по развитию лидера» есть десять подчеркнутых пунктов; студент должен быть готов написать и объяснить семь из них в начале следующего урока.

(2) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?

(3) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

⁴² Стивен Кови во вступлении к «Служащему лидерству» Гринлифа.

Урок 14

Пересекая культуры

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 2 для обсуждения.

Каждый студент должен быть готов написать семь пунктов из раздела «Руководство по развитию лидеров». Преподавателю необходимо уделить несколько минут для написания, после чего в группе нужно кратко обсудить утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Введение

Служение лидерства часто межкультурное. Из-за того, что задачей церкви является евангелизация всего мира, а также по причине духовного единства церкви, межкультурное служение возможно.

Человек, служащий в другой культуре, часто является лидером из-за его образованности и статуса, а также того, что он делегирован организацией, и иногда его культура считается выше культуры местных представителей, поэтому человек, несущий межкультурное служение, должен изучать и расти в лидерстве.

► Какие примеры вы знаете, когда в церкви была представлена более, чем одна, культура?

Определение межкультурного лидерства

Задача межкультурного лидерства – вдохновлять людей родом из двух или более культурных традиций на построение общины веры; затем они следуют за вами, а также оснащаются вами для достижения видения веры.⁴³

Построение общины веры

Сначала постройте общину, в которой люди, к ней принадлежащие, разделяли бы жизнь друг друга, а затем найдите видение, чего община может достичь сообща. В попытке организовать церковь изначальная

«Применение на практике пяти свойств во всех обстоятельствах формирует совершенную добродетель.

Эти пять качеств - это серьезность, щедрость души, искренность, значимость и доброта»

- Конфуций

⁴³ Lingenfelter, *Cross-Cultural Leadership*, 117.

группа людей может быть командой служения, пока не появится постоянная община. По мере развития церковь должна становиться общиной веры со всеми присущими ей аспектами. Для того, чтобы это произошло, команде придется добиваться этого целенаправленно, особенно если группа служителей состоит в основном из иностранцев; им нужно отказаться от мышления «мы и они».

Как развить доверие? Это должно происходить целенаправленно: необходимо тренировать «мышцы доверия», нагружая их весом. Процесс развития доверительных взаимоотношений предполагает некий риск и некоторые неизбежные ошибки, однако достаточно любви и честности, чтобы исправляться и продолжать двигаться в избранном направлении. Если этого нет, взаимоотношения, на самом деле, не глубоки, и доверие не развивается.

► Что означает доверять людям?

Что означает «вдохновлять»? В действительности, вдохновлять – это гораздо больше, чем просто создавать позитивный настрой: данный процесс предполагает передачу чего-то, что формирует отношение и мотивирует действия; это требует и сути веры, и *esprit de corps* (нравственности).

Передача видения непоколебимой веры

Для лидерского служения видение непоколебимой веры будет включать в себя Евангелие, святую жизнь, церковь и распространение Евангелия. Не спешите с выводами, как все это будет выглядеть в новой культуре.

Почему здесь используется слово *непоколебимая*? Видения, перечисленные выше – библейские повеления, которые требуют посвящения.

Ведущий в пути

Лидер должен являть пример христианской жизни, начиная с внутреннего круга посвященных людей, а затем распространяя свое влияние и далее. Он должен помочь создать группу, на примере которой будет видно, как это видение выглядит в реальной жизни.

Призывая других к следованию

Он приглашает других следовать за видением в личных взаимоотношениях, наставляя отдельных людей, во время проведения различных форм обучения, призывая людей, участвующих в разных мероприятиях, брать на себя ответственность.

Оснащение последователей

Лидер по-настоящему делегирует ответственность, принимая риски, а также позволяя проявление творчества и создавая возможности для того, чтобы люди могли себя выразить.

► Что вы видите в таком подходе к лидерству? В чем его сила? С каким сложностями, возможно, придется столкнуться?

Культурный взгляд на повышение

В некоторых культурах человека повышают до уровня лидера только после многих лет посвящения. В одной из них лидеры сказали, что им нужно понаблюдать за потенциальными лидерами десять лет. В таких условиях очень тяжело занять высокую должность новому человеку. Миссионеры порой сильно расстраиваются, когда они пытаются занять место, требующее определенных способностей, а местные лидеры прочат на эту должность того, кто проявил себя и был верен долгое время, вместо того, чтобы принять человека с соответствующими дарами.

Арнольд работал миссионером долгие годы в культуре, где переводчик был просто человеком, выполняющим работу. Он всегда пытался найти профессионала, который справлялся бы с работой лучше всех, даже если он не был знаком с ним на протяжении долгого времени.

Теперь Арнольд работает в культуре, где переводчик – это высокая должность в организации. Лидеры позволяют сотрудничать только с тем человеком, которого они хорошо знают и который был верным членом церкви длительный период времени. Иногда Арнольду приходилось проповедовать с переводчиком, который не был достаточно компетентен, в то время как в зале находился специалист более высокого уровня.

В некоторых культурах уважают возраст и опыт больше, чем образование и талант. Миссионеры часто обучают молодых людей, потому что у них есть амбиции, а также они готовы меняться и легче обучаются, чем пожилые люди, однако в большинстве культур церкви будут противостоять молодому поколению лидеров, потому что это кажется неуважительным по отношению к старшему поколению. Молодым лидерам приходится быть терпеливыми, полезными и чувствительными к тому, что беспокоит старших. Пожилые лидеры должны попытаться делегировать ответственность молодым и позволить лидерской команде расширяться.

► Каким образом можно проводить обучение, чтобы уважать возраст и опыт?

Культурный взгляд на авторитетные должности

Как избирается лидер? Как он удерживает свою должность? Есть два противоположных культурных взгляда на статус лидера.

Один из них предполагает, что лидер получает должность из-за своих способностей и характера. Его могут избрать ведомые им люди. Он продолжает служить лидером, потому что хорошо справляется с лидерскими обязанностями. У него нет абсолютной власти ввиду подотчетности какой-то группе. Если он физически не сможет трудиться на вверенном ему поприще, ожидается, что он оставит должность. Если он не

справляется со своей работой, он может быть переизбран; если совершит аморальный или нечестный поступок, больше не представляется возможным, чтобы он продолжал занимать лидерскую должность, особенно в христианской организации.

В другой культуре лидер получает должность, потому что он долгое время был вовлечен в деятельность организации и зарекомендовал себя, будучи признанным верным. Как правило, он назначается несколькими людьми, наделенными властью. Если присутствует факт выборов, то они, на самом деле, не реальны, потому что люди голосуют за того, кто одобрен авторитетными лицами. Он может прислушиваться к советам, но его решения никогда не отвергаются. По прошествии многих лет служения на лидерской должности вопрос продолжения его деятельности не зависит от того, насколько хорошо он справляется с лидерскими обязанностями. Он не подотчетен и не ожидает, что ему нужно будет давать отчет своим действиям. Даже аморальные или нечестные поступки не могут послужить причиной увольнения. Преклонный возраст и проблемы со здоровьем, когда лидер уже не справляется со своими обязанностями или делает это крайне редко, также не влияют на пересмотр его пребывания на лидерской позиции. Его последователи не отстранят его от должности, кроме как в крайних случаях, когда он полностью себя дискредитирует. В такой культуре передача власти не происходит мирно, кроме случаев, когда лидер сам добровольно отдает позицию своему преемнику. Если все же принимается решение о смещении лидера с должности против его воли, это происходит с обвинениями, отказом от сотрудничества, юридическим обвинением, публичными конфликтами и риском разделения организации. Для политического деятеля передача лидерства может означать его убийство, революцию или криминальное преследование. Печально, но лидеры в служении зачастую следуют примеру сложившейся культуры и сильно вредят своему христианскому свидетельству.

Франко был пастором церкви много лет. В пожилом возрасте у него были серьезные проблемы со здоровьем. Он переехал в другой город, а в церкви служили три пастора-заместителя. Франко по-прежнему удерживал должность пастора, хотя редко ходил в церковь.

Анна был первосвященником в Иерусалиме. После ухода с должности первосвященником стал его зять, Каиафа. Анна продолжал считаться высшей властью, хотя не был в должности официально. Когда Иисуса арестовали, Его отвели сначала не Каиафе, но к Анне (Иоанна 18:12-13, 24).

Миссионерам из другой культуры иногда тяжело понять такое отношение к авторитету в организации. Они не возьмут в толк, почему человек остается на авторитетной должности, если он не справляется с работой, и почему совет директоров и комитеты только следуют указаниям высшего лидера.

Лидер, служащий в другой культуре, должен уделить время, чтобы изучить процедуру принятия решений. Оказывается, что получить простое большинство голосов при

голосовании по определенному вопросу, явно недостаточно: предполагается, что при голосовании каждое мнение равноценно, во что, на самом деле, никто не верит. Точка зрения некоторых людей с огромным влиянием в организации намного весомее, и их обеспокоенность должна быть удовлетворена до того, как организация примет решение.

С властью на расстоянии

В некоторых культурах лидеры пытаются строить взаимоотношения с людьми на всех уровнях организации. Владелец фабрики может ходить среди рабочих, разговаривая с ними и пытаясь запомнить их имена. Лидер может помогать разгружать машину или убирать здание.

В других культурах лидер держится на расстоянии от всех остальных сотрудников. Они не ожидают, что смогут поговорить с ним лично, и считают, что недопустимо руководителю опускаться до того, чтобы выполнять грязную работу. Если он заговорит с некоторыми сотрудниками, его внимание может им либо польстить, либо доставить неловкость.

Диан Элмер был президентом библейской школы в другой стране. Однажды в субботу днем он заметил, что трава не пострижена, и поэтому сделал это сам. Он думал, что его действие станет примером смирения и впечатлит других готовностью трудиться, однако, когда студенты и сотрудники узнали об этом, они расстроились. Они сказали, что его поступок заставил всех думать, что структура школы настолько слаба, что директор не смог никому поручить стрижку газона; также эта ситуация показательна тем, что демонстрирует слабость и незначительность организации, раз директору приходится выполнять черную работу. Он попытался исправить ситуацию в следующие несколько месяцев тем, что стоял и властно наблюдал, как другие работают.⁴⁴

Американские миссионеры пришли на обед в дом, где им готовили две местные женщины. Миссионеры стали настаивать, чтобы они сели за стол и пообедали вместе с ними. Они спорили, пока женщины не согласились, однако им было очень некомфортно: они почти ничего не ели и просто ждали, когда можно будет уйти.

Христианские лидеры, соприкасаясь с другой культурой, должны осторожно применять христианские принципы. Мы знаем, что церковь не должна следовать за мирской системой статусов (Галатам 3:28); также мы не должны относиться к одним людям лучше, чем к другим, из-за их богатства или положения (Иакова 2:1-4). Иисус сказал, что лидер должен быть готов выполнять даже самую непрестижную работу (Иоанна 13:14-16). Христос часто удивлял окружающих, когда не следовал традиции восприятия людей согласно их статусу (Иоанна 4:9, Луки 18:15-16).

⁴⁴ Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections*, 167.

Миссионеры должны показывать не только пример любви и уважения ко всем людям, но и готовность служить, однако при этом они должны благожелательно относиться к искренней обеспокоенности людей в определенных культурах. Миссионеры должны демонстрировать, что у них нет намерения относиться неуважительно к установленным обычаям или становиться причиной беспорядка.

У Моисея была возможность возглавить самую сильную на тот момент нацию в мире – Египет, однако, вместо этого он выбрал другой путь - отождествить себя с народом рабов (Евреям 11:25). Во время принятия этого решения он не знал, что Бог сделает его величайшим лидером всех времен, ведущим народ к свободе от рабства через вражескую территорию и военные конфликты на протяжении 40 лет; через него Бог дал систему законов, впоследствии повлиявшую на все цивилизованные народы; также была создана форма поклонения, которая использовалась веками и подготовила путь христианству.

Его первым великим решением было стать частью Божьего народа, отвергнуть ложные религии и греховные удовольствия Египта. Если бы он принял неверное решение, он никогда бы не стал значимым в Божьем плане.

Моисей выучил много уроков. Он научился повиноваться Богу перед тем, как ожидать, что люди будут слушать его. Несмотря на свое высокое положение, он был смиренным в своей зависимости от Бога. Его желание знать Бога (Исход 33:15) сделало его достойным, чтобы говорить от имени Бога. Он понимал, что успех ничего не стоит, если нет в нем радости Божьего присутствия, а также то, что его лидерство не было направлено на прославление себя самого.

Моисей любил людей, которых он вел. Однажды Бог сказал ему о Своем намерении уничтожить людей за их грех, а от Моисея произвести многочисленный народ. Моисей сказал, что он предпочел бы получить наказание за их прегрешение, чем быть великим лидером без них (Исход 32:32). Если лидер может легко оставить людей, поменяв их на должность, у него сердца лидера, как у Моисея.

Личные цели и награды

У американцев есть тенденция думать, что личные награды и почет - наилучший стимул, чтобы человек мог достичь чего-то посредством личных усилий, однако многие культуры верят, что награда за достижение принадлежит группе. Они могут противостоять и препятствовать человеку, который пытается достигать целей в одиночку: они не хотят, чтобы личные достижения были важными.

У японцев есть поговорка: «Высовывающийся гвоздь будет забит». Это означает, что человек не должен пытаться привлечь внимание к себе, а работать в группе.

Лидер, работающий в другой стране, должен понимать, как в этой культуре относятся к целям и поощрениям. Возможно, награду нужно предлагать группе, которая может достичь цели, как команда.

Избегая культурного завоевания

Часто Евангелие доносили в другой стране таким образом, что это не показывало уважение к существующей культуре. Евангелие передавалось, как весть из высшей культуры с добавлением местных культурных деталей. Для многих людей принятие Евангелия означало подчинение чуждой иностранной культуре.

Термин «*культурное завоевание*» полезен. Он не просто означает, что определенная культура заимствовала элементы другой. Культурное завоевание происходит, когда многие люди видят иностранную культуру, как превосходящую, и пытаются следовать ей. Особенно молодежь пытается имитировать иностранную культуру в одежде, речи и ценностях. Молодые люди стремятся к должностям, которые не существовали ранее, таким как работа переводчика, чтобы они могли работать с новыми лидерами.

В окружении, где одна культура поглощается другой, все старые статусы ставятся под сомнение. Бывшие должности и влияние ослабляются перед лицом новой доминирующей культуры. В стремительно меняющемся окружении молодежь выходит на приоритетные уровни и приобретает преимущество и уважение; важность возраста снижается. Молодое поколение отвергает старые обычаи. Молодежь мало интересуется историей и культурными особенностями своего народа, потому что они потеряли уважение к своей культуре.

Миссионеры не могут предотвратить культурное завоевание, если только они не являются первыми миссионерами в данной культуре. В большинстве мест иностранные коммерческие интересы уже начали культурное завоевание.

К сожалению, многие миссионеры принимали участие в культурном завоевании, принося его в церковь.

Задача миссий – насаждать истинные библейские церкви с местным контекстом.

Местная церковь – самообеспечиваемая, самоуправляемая и самоумножающаяся.

Местному развитию препятствуют:

- правила, установленные не местными лидерами.
- введение и внедрение иностранных традиций.
- иностранное лидерство.
- процесс принятия решений представителями другой культуры.

- манипуляторное использование денег.⁴⁵

Иностранные лидеры часто приезжают с ресурсами и оборудованием, которых нет у местных лидеров. Миссионер, вовлеченный в организацию новых церквей, не должен становиться пастором вновь образовавшейся церкви. Если миссионер занимает должность главного пастора, то его финансовые траты и вливания создадут уровень, который местный пастор не сможет осилить.

Миссионера нужно всегда видеть, как иностранца, выполняющего уникальную временную роль. Он должен акцентировать внимание на обучении местных служителей, которые демонстрируют духовный рост и посвящение, и один из них должен однажды занять должность пастора новой церкви.

Местных пасторов должны финансово поддерживать местные жители, а также, при необходимости, своим трудом. Если пасторов поддерживают иностранцы, поместная община никогда не увидит своей финансовой ответственности или обязанностей: они будут думать, что церковь принадлежит иностранной организации, а не им.

Позвольте студентам поделиться, как изменятся их цели или действия благодаря этому уроку.

Задания урока

(1) Студенты должны выучить наизусть определение межкультурного лидерства и быть способными написать и объяснить его.

(2) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?

(3) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

⁴⁵ The Willowbank Report: Consultation on Gospel and Culture.

Урок 15

Отклик на деятельность

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 2 для обсуждения.

Каждый студент должен быть способен написать определение межкультурного лидерства из материала прошлого урока. Уделите несколько минут для написания, а затем предоставьте возможность группе кратко обсудить определение.

Табло со счетом

Во время профессионального футбольного матча на большом освещенном табло, равно видимом для всех присутствующих, отображается счет игры. Зрителям важно знать счет, но еще важнее информация на табло для тренеров и игроков.

► Почему тренеру и игрокам важно знать счет во время игры?

Табло необходимо для понимания того, как проходит игра, оценивания эффективности стратегии, принятия решений, внесения корректив и выигрыша.⁴⁶

Лидер должен быть способен объяснить «счет» не только сотрудникам в организации, но и вышестоящему начальству.

Во многих организациях не существует системы оценивания деятельности лидера. У всех есть представление, что он должен делать, основанное на личном мнении. Лидер должен быть способным объяснить самостоятельно аспекты своей деятельности, особенно тем, кто устанавливает требования для него.

Лидер должен быть способен оценивать и корректировать деятельность людей, которыми он руководит, и делать это таким образом, чтобы не расстраивать их и не уменьшать свое влияние на них.

► Что происходит, когда лидер делает выговор своим сотрудниками, не заботясь об их чувствах?

Работа с советом директоров

Обычно в организации есть совет директоров, которой является высшим звеном власти. Иногда их называют советом членов правления. Возглавлять совет директоров может

⁴⁶ Максвелл, Джон. Законы командной работы. – С. 153-155.

исполнительный директор организации или же кто-то другой. Ведущий лидер организации (исполнительный директор) подотчетен совету директоров.

Совет членов правления имеет высшую власть в разрешении конфликтов в учреждении, если они не могут быть урегулированы администрацией. Важно, чтобы совет директоров разделял общее видение и определение успеха для организации. В некоторых организациях были проблемы, потому что лидер и его сотрудники разработали видение, отличавшееся от видения совета директоров.

Исполнительный директор управляет сотрудниками и организацией: обычно сотрудники не должны получать указания напрямую от совета директоров. Исполнительный директор ответственен за то, чтобы его сотрудники преуспевали. Он должен осознавать, что во время предоставления отчета о деятельности организации совету директоров, говоря о том, что какой-то сотрудник совершил ошибку или провалил задачи, он сообщает о том, что это он совершил ошибку в руководстве.

Исполнительный директор управляет действиями организации и принимает решения о том, как выполнить основные цели, утвержденные советом директоров. Совет директоров устанавливает основные правила и цели организации.

Какие решения может принимать исполнительный директор без совета директоров? Это зависит от его взаимоотношений с советом директоров. Если лидер качественно выполняет свою работу на протяжении длительного периода времени, совет директоров доверяет ему в принятии решений. Если он принимает решения, которые впоследствии приводят к нежелательным результатам, совет директоров начинает беспокоиться и хочет быть больше вовлеченным в принятие решений.

Когда лидер принимает мудрые решения, которые влекут за собой положительные результаты, доверие совета директоров к нему возрастает. Также доверие укрепляется, если лидер будет постоянен и абсолютно честен в отношении сложившихся ситуаций и будет информировать их вовремя, чтобы проблемы не стали сюрпризом, а также будет уделять время, чтобы услышать и понять их.

► Почему важно ведущему лидеру организации быть подотчетным совету директоров?

Плохой пример...

Озия был сильным царем, принесшим процветание своему народу; он расширил территорию, развил армию страны и улучшил сельскохозяйственные методы. Озия находился у власти 52 года.

К сороковому году пребывания у власти его влияние было огромным. У большинства людей, которыми он правил, никогда не было другого царя. Его решения приносили хорошие результаты. В какой-то момент Озия начал чувствовать, что нет необходимости прислушиваться к кому бы то ни было.

Озия начал воспринимать себя как абсолютную власть. Он решил захватить храм и вести в нем поклонение (2 Паралипоменон 26:16-21). Это не было Божьим установлением; в то время во многих народах царю поклонялись, как богу. Учитывая, что цари происходили из колена Иуды, а священники - из колена Левия, один и тот же человек не мог быть и царем, и священником. Бог установил правила, чтобы царь не мог быть священником и у людей не возникло поползновение поклоняться ему.

Озия был поражен проказой и прожил 11 лет своей жизни в отдельном доме, правя только через своих представителей. Жизнь многих великих лидеров, находящихся у власти долгие годы, заканчивалась плачевно из-за высокомерных действий и отношения в последние годы их жизни.

Необходимость в реакции на деятельность

Как человек может знать, что его работа удовлетворяет ожидания тех, кому он подотчетен? Ему нужно, чтобы они дали оценку его работе.

Оценивание может быть либо формальным и детальным, либо не специальным и простым. Наиболее эффективная и полезная форма оценивания – это когда лидер кратко сообщает сотруднику, что у него получается хорошо, а что нужно улучшить. Это оценивание не детальное, оно не покрывает все аспекты деятельности человека, а подчеркивает избранные положительные моменты, а также те нюансы, которые нуждаются в исправлении.

Большинство людей смотрят на себя в зеркало каждый день, чтобы увидеть, как улучшить свою внешность. Знали ли бы вы без зеркала, как выглядите? Вам пришлось бы определять, привлекательны вы или нет, по реакции других людей. Реакция на деятельность – это как зеркало в работе лидера.

«Ничто не может заменить хорошо выбранные, сказанные вовремя искренние слова похвалы. Они абсолютно бесплатны, но стоят целого состояния».

- Сэм Уолтон

Я твердо верю, что предоставление отклика – это наиболее стоящая и эффективная стратегия для повышения эффективности деятельности и обретения удовлетворенности. Это можно сделать быстро, это ничего не стоит, и это позволяет лидеру оперативно отреагировать и поменять вектор движения.⁴⁷

Люди хотят одобрения: это базовая нужда человека. Людей мотивирует надежда на одобрение другими людьми. Если человек лишен реакции на его деятельность, у него может появиться тенденция к снижению мотивации.

► Что произойдет, если сотрудник не получает никакой реакции на свою работу?

⁴⁷ Ken Blanchard, *The Heart of a Leader*, 11.

Подготовка лидера

Чтобы быть способным представить отклик на деятельность других, лидер должен сначала со смирением посмотреть на себя. Если он думает, что у него нет недостатков, он будет нетерпелив к недостаткам других.

Лидер должен в смирении оценивать себя, развиваться и прогрессировать. Он должен осознавать свои ошибки, иначе не сможет исправлять погрешности других.

Лидер хочет, чтобы люди были подотчетны ему в работе, но он должен четко осознавать, кому подотчетен он. Даже если он ведущий лидер в организации, все равно он подотчетен кому-то: возможно, совету директоров, спонсорам организации или людям, которым он служит. Лидер должен понимать свою личную подотчетность, чтобы он мог требовать правильной подотчетности от своих подчиненных.

Лидер также подотчетен сотрудникам, которые работают у него в подчинении, потому что он несет ответственность за обеспечение их условиями, необходимыми для достижения успеха. Некоторые лидеры не помнят об этой двусторонней подотчетности. Лидеру нужно уметь признавать свои ошибки и осознавать, что он не обеспечил своих сотрудников тем, что им было нужно.

Навуходоносор был великим лидером; в какой-то момент своей жизни он возгордился своими достижениями и превознес себя вместо того, чтобы воздать славу Богу. Всевышний превратил его в животное на семь лет, чтобы он мог осознать, что должен подчиняться Божьей силе (Даниила 4:28-37).

На этот период времени, когда Навуходоносор, подобно животному, ползал по полю, ел растения и не мог выполнять свои обязанности царя, он не был смещен со своей должности: в восточных культурах должность не зависела от способностей.

Ирод Агриппа выступал с речью в регионе, зависевшем от него финансово. Желая получить благосклонность правителя, жители хвалили его: «Это голос Бога, а не человека». Когда Ирод услышал столь лестные слова, он принял хвалу вместо того, чтобы напомнить себе, что он человек и восхваление, на самом деле, не искреннее. Он хотел почувствовать себя богом. Господь незамедлительно поразил его болезнью, и он умер от внутренних паразитов (Деяния 12:20-23). Ирония этого события была очевидна для всех – человек, которого хвалили, как бога, вскоре умер болезненно и омерзительно.

Ободрение и поздравление

Одобрение работы человека может быть осуществлено по-разному. Позволить человеку работать, не вмешиваясь в процесс – это один из способов показать, что вы уверены в нем. Если вы постоянно говорите подчиненному, что делать и как это делать, тем самым вы показываете, что не доверяете ему в том, что он выполнит работу хорошо.

Позитивное ободрение куда более эффективно, чем критика. Большинство людей расстраиваются из-за критики и начинают защищаться; вместо того, чтобы попробовать исправить свое поведение, они пытаются оправдать его.

Некоторые пишущие о лидерстве люди считают, что для человека, допускающего ошибки в большинстве случаев, а в нескольких – делая все верно, наилучший путь развития – это одобрять то, что он делает правильно, и почти ничего не говорить об ошибочных действиях. Деятельность сотрудника не должна быть совершенной для того, чтобы он мог получить похвалу. Любое действие, демонстрирующее изрядные усилия и способствующее движению в правильном направлении, можно хвалить. Результатом будет то, что он будет предпринимать больше правильных действий и меньше неправильных.

Многие лидеры делают ужасную ошибку, замечая только то, что люди делают неправильно. Они не замечают хорошего, ведь настроены на поиск проблем. Подчиненный думает, что его достижения не замечают, потому что о них не упоминается.

Апостол Павел писал коринфским верующим, чтобы они исправили ошибки, особенно в использовании духовных даров, однако обратите внимание на то, как он начинает свое послание (1 Коринфянам 1:4-7). Апостол Павел похвалил их за наличие множества духовных даров. Теперь представьте, что могло бы произойти, если бы он сделал им выговор, не похвалив. Возможно, они бы отреагировали следующим образом: «Неужели он не видит, что у нас много духовных даров? Неужели он не ценит то, насколько мы сильны в них?» Павел подчеркнул их сильные стороны перед тем, как говорить о недостатках.

Возможное задание: посмотрите на послания семи церквям Азии в Откровении 2-3. Как начинается каждое письмо?

Формы поощрения можно разделить на несколько пар по категориям.⁴⁸ Согласно Бланчарду и Боулсу, все эти формы хороши, но вторая форма каждой пары наиболее эффективна.

Запрограммированное или спонтанное

Пример запрограммированного поощрения – это заработанный сертификат. Спонтанное поощрение – это не ожидаемая награда или комплимент.

Групповое или личное

Команда получает поощрения за свой успех. Человека можно похвалить или наградить за его конкретный вклад в общее дело.

⁴⁸ Blanchard and Bowles, *Gung Ho*, 146.

Общее или конкретное

Пример общего поощрения – когда награждают человека за то, что он долго трудился в организации. Конкретное – когда он сделал что-то особенное для клиента.

Традиционное или уникальное

Денежный бонус, сертификат или доска почета будут традиционными поощрениями. Подарок, удовлетворяющий чью-то личную нужду или интерес, будет уникальным.

Если человек не справляется со своей работой, но стремится все же к хорошему качеству, вы не сможете его искренне наградить, но можете ободрить. Покажите человеку, что вы цените его посвящение, а также выразите уверенность в том, что он справится с задачей в будущем.

► Какие формы отклика на вашу деятельность вы желали бы получать? Какие из них вы используете в общении с подчиненными?

Иосиф

Братья продали Иосифа в рабство. Позже он провел годы в тюрьме из-за ложного обвинения.

Несмотря на случившееся с ним, Иосиф не поддавался горечи; вместо этого он начал помогать. Он стал лидером, служа другим. Сначала он управлял имуществом человека, которому служил (Бытие 39:4), а затем стал управляющим тюрьмы.

Бог изменил ситуацию Иосифа и поставил его на высокую должность в Египте. Когда пришли братья Иосифа, он простил их, осознавая, что Бог контролирует его жизнь (Бытие 50:20). Бог использовал Иосифа, чтобы спасти Египет, другие народы и его семью от голодной смерти.

Многие потенциальные лидеры расстраиваются из-за сотворенной с ними несправедливости. Они чувствуют, что их повышение невозможно из-за людей, которые отказывают им в возможностях, однако, обратившись к истории Иосифа, понимаем, что он знал, Кто контролирует его жизнь.

Критика и исправление

Всегда помните, что реакция большинства людей на критику - защита. Они чувствуют, что критика заставляет их терять личную ценность. Когда их критикуют, они сразу же хотят оправдать себя.

Есть старая пословица: «Когда единственный инструмент, который у вас есть – это молоток, вы хотите видеть каждую проблему в виде гвоздя». Некоторые лидеры используют критику, как молоток, и пытаются исправлять любую проблему, «забивая гвоздь» в кого-то.

Лидер должен развить доверительные взаимоотношения со своими подчиненными, чтобы они знали, что он хочет помочь им.

Перед тем, как критиковать кого-либо, или в процессе этого, лидер должен всячески подчеркивать, что он ценит положительные качества человека. Отметьте то хорошее, что он сделал, а также покажите, что ожидаете от сотрудника еще многих хороших свершений; не забудьте подтвердить ценность ваших взаимоотношений с человеком.

Человек хочет понимать, как вы относитесь к нему, поэтому, когда вы исправляете его, он ищет знаков. То, что он думает о том, как вы воспринимаете его, на исправление повлияет больше, чем информация, которую вы обсуждаете.

«Доверяй, но проверяй»
- Рональд Рейган

По возможности, объясните результат неправильного действия без обвинений, даже, насколько это возможно, возьмите вину на себя, как на лидера. Покажите, что по-прежнему доверяете сотруднику и что ожидаете от него хороших результатов.

► Покажите пример, как вы можете исправить кого-то, используя указания, данные выше.

В разговоре, направленном на исправление неправильного поведения, попытайтесь говорить только об одной проблеме, а не перечислять много ошибок: люди могут сделать вывод, что в них нет абсолютно ничего ценного.

Не будьте саркастичными. Не используйте слов «никогда» или «всегда», когда описываете ошибки. Не упоминайте негативные моменты больше, чем в этом есть необходимость.

Когда вы сталкиваетесь с человеком, у которого проблемы, (включая лидера, который выше по положению), рассмотрите следующие вопросы: На каком жизненном этапе он находится? Что он думает о сложившейся ситуации? Чего он на самом деле хочет?

Команда должна целенаправленно извлекать уроки из ошибок и провалов. Проанализируйте ошибку не с целью обвинения кого-либо, но чтобы сделать выводы. Впоследствии данная погрешность не должна превратиться в то, что вы будете использовать против кого-либо.

Позвольте студентам поделиться, как изменятся их цели или действия благодаря этому уроку.

Пять подытоживающих утверждений

(1) Лидер должен быть способен оценивать и исправлять деятельность людей, которыми он руководит.

- (2) Когда лидер принимает качественные решения, приносящие хорошие результаты, доверие совета директоров к нему возрастает.
- (3) Людей мотивирует ожидание одобрения другими.
- (4) Позитивное ободрение намного эффективнее, чем критика.
- (5) Команда должна целенаправленно извлекать уроки из ошибок и провалов.

Задания урока

- (1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?
- (2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

Урок 16

Публичные выступления

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Каждый студент должен быть способным написать определение межкультурного лидерства. Уделите несколько минут для этого; затем пусть группа кратко обсудит определение.

Сила коммуникации

«Золотые яблоки в серебряных прозрачных сосудах - слово, сказанное прилично» (Притчи 25:11). На самом деле, вовремя сказанное правильное слово – это искусство. Правильная передача информации – это навык, который можно развить.

Люди составляют свое впечатление об уровне вашего интеллекта, уверенности и способностях по вашей способности общаться.

Ваша эффективность в служении зависит от способности влиять на других.

Большая часть служения состоит из общения. Проповедь, учения, консультирование и ободрение происходят посредством коммуникации.

Большинство лидеров служения – хорошие ораторы. Очень необычно, когда человек, не являющийся хорошим оратором, - эффективный лидер.

Есть старая поговорка: «Ручка могущественнее меча».

► Как бы вы определили значение пословицы?

Физическая сила не может сравниться с силой идеи, донесенной эффективно: оружие принуждает людей к действию, но идея завладевает их разумами и сердцами.

Именно поэтому некоторые правительства ограничивают свободу слова.

► Студент должен прочитать группе Иакова 3:1-8. Обсудите, что этот отрывок говорит о коммуникации.

Данный отрывок из Писания в основном говорит о потенциальном вреде, который может нанесен с помощью языка. Сила коммуникации может быть использована как во благо, так и во вред. Бог избрал человеческую коммуникацию, сопровождающуюся силой Духа Святого как средство достижения Своего плана спасения.

Понимая силу, заложенную в коммуникации, христиане всегда должны быть особенно осторожны в словах. Ораторам нужно следовать христианской этике. Всегда будьте на стороне истины. Никогда не продвигайте то, во что вы не верите. Не пытайтесь контролировать людей, говоря им то, что не является правдой, или удерживая информацию, важную для них.

Дружелюбие

То, как вы общаетесь, влияет на ваши взаимоотношения с людьми. Личное взаимодействие лидера с окружающими очень важно. Люди хотят знать, что лидер уважает и ценит их: нужно показывать своим поведением, что руководитель ценит людей.

Вы должны практиковать взаимодействие с людьми таким образом, чтобы они ценили его. Некоторые люди считают, что они не должны вести себя неестественно, но вам нужно учить себя дружелюбному отношению.

Ваше поведение должно показывать расположение и уважение к людям таким образом, чтобы они могли это видеть. Если этого не происходит, то ваше поведение не соответствует вашему сердцу.

Если вы выглядите незаинтересованным, когда приветствуете кого-либо, или смотрите по сторонам, пожимая кому-то руку, люди не могут понять, что вы цените их. Если вы - лидер, другие люди считают привилегией общение с вами. Поддержите в людях их чувство ценности, уделяя им внимание и проявляя интерес. Вы можете думать, что у вас нет времени для всех, но даже несколько секунд, сфокусированных на человеке, значимы.

Если в вашей культуре это принято, пожмите крепко руку, посмотрите человеку в глаза, вложите дружелюбие в голос и улыбку. Мужчина должен подняться, если кто-то подходит поприветствовать его, когда он сидит.

► Попрактикуйтесь во всех эти действиях.

Победа над страхом публичного выступления

Один из наибольших страхов людей – это публичное выступление.

► Почему многие люди боятся публичного выступления?

Многие люди боятся публичного выступления, потому что:

1. они не знают, что сказать;
2. их мысли недостаточно организованы, чтобы выразить их хорошо;
3. они не уверены, что людям понравится их выступление.

Первая причина страха устраняется страстным желанием. У оратора должна быть весть, которую он хочет передать. Если вас попросили проповедовать или учить, вам следует молиться и искать вдохновения от Бога, пока не почувствуете, что у вас есть важное послание.

Вторая причина страха аннулируется подготовкой. Уделите время, чтобы подумать, как вам донести идеи. Перечислите ваши пункты или принципы и решите, в каком порядке вы их представите. Спланируйте, как вы закончите. Чтобы получить желаемый отклик, ваше последнее предложение должно подчеркивать самую важную идею.

Третья причина страха удаляется опытом успеха. Позитивные отклики после вашего выступления вселяют в вас уверенность, необходимую для следующих выступлений.

Миссионерские семьи посетили большую конференцию. Директор попросил отцов двух семей, чтобы они подготовили одного из своих детей к рассказу о миссионерской жизни. Один отец подготовил своего десятилетнего сына, помогая ему вспомнить, что интересного можно рассказать из опыта их переживаний. Они практиковались вместе и написали несколько слов на карточке для напоминания о том, что нужно сказать. Стоя перед толпой народа, он говорил с уверенностью, и людям понравилась его выступление.

Второй отец не проводил никакой подготовительной работы со своим сыном, и поэтому он был скован страхом, не мог вспомнить, что нужно сказать, и чувствовал унижение от своего выступления.

Выбор темы для выступления

Тема должна соответствовать предмету встречи. Спросите себя: «Что ожидается от этой речи?»

Тема спича должна быть стоящей. Спросите себя: «Почему им нужно это услышать? Как это поможет присутствующим?»

Вам нужно быть профессионалом в этой теме. Спросите себя: «Почему люди должны слушать именно меня?». Если вам необходимо говорить по теме, о которой вы не очень много знаете, вам следует провести исследование. Быстрый способ исследования – это поговорить с уважаемым человеком, который разбирается в данном вопросе.

Тема должна сочетаться с интересами и переживаниями аудитории. Спросите себя: «Почему это должно волновать присутствующих? Как мне донести до них главную идею?»

Как сделать выступление интересным

Противоречивые темы вызывают интерес, но настраивают половину аудитории против вас. Говорите о противоречивых вопросах, руководствуясь необходимостью, но никогда не поднимайте темы такого характера только для привлечения внимания.

Будьте осторожны в изложении противоречивых материалов, которые новы для вас. Время помогает сбалансировать новые идеи.

Истории о вашем личном опыте и выученные вами уроки интересны, но не говорите о себе чрезмерно, чтобы не складывалось впечатление, что выступление посвящено исключительно вам.

Часто предложение о выступлении приходит слишком неожиданно, и у оратора нет достаточно времени, чтобы основательно подготовиться. Тогда выступающий должен привлечь свой опыт и знания. Оратор должен постоянно учиться, чтобы увеличивать резервуар материалов для своих выступлений.

«Если человек пренебрегает образованием, он ходит хромым до конца жизни».

- Платон

Как удерживать внимание

Выступающий должен удерживать внимание аудитории во время всей своей речи. Не думайте, что вас будут внимательно слушать в любом случае.

Признаки заинтересованности в речи – это если слушатели смотрят на оратора с задумчивым выражением лица, кивают или говорят что-то в ответ, наклоняются немного вперед, игнорируют то, что их отвлекает, реагируют на юмор оратора или другие эмоции. Когда вы видите эти признаки, вы понимаете, что вас слушают.

На протяжении выступления вы можете использовать разнообразные тактики, чтобы снова привлечь внимание. Примеры: статистика, юмор, биографические или исторические иллюстрации, интересные цитаты, риторические вопросы, жизненные проблемы, гипотетические ситуации, драматическое повторение фразы или слогана, упоминание волнующего всех события, ситуации в стране или личного опыта.

Возможное упражнение: пусть кто-либо из студентов опишет свою недавнюю речь или проповедь и перечислит, какие из вышеописанных тактик он использовал. Группа должна обсудить, какие еще способы привлечения внимания следовало бы добавить в речь. Если позволяет время, можно исследовать несколько проповедей или речей таким образом, чтобы научить студентов пользоваться разными видами тактик.

Перед тем, как говорить о важном моменте, убедитесь, что вас слушают. Сделайте что-то, чтобы привлечь всеобщее внимание.

Не говорите ничего важного в тот момент, когда люди отвлеклись. Если какие-то события нарушают порядок на несколько секунд, повторите то, что вы уже говорили, до того, как отвлекающее действие завершится, а затем снова попытайтесь привлечь внимание аудитории.

В то время, как Оливер проповедовал, маленький ребенок пробежался вдоль первых рядов церкви, зовя свою маму. Большинство прихожан церкви наблюдали за ним.

Оливер повторил то, что он уже говорил, пока ребенка не забрали, а затем повысил голос на несколько секунд, чтобы снова привлечь внимание слушателей.

Завершение речи

- (1) Дословно подготовьте последние утверждения.
- (2) Подытожьте запоминающимся способом то, что необходимо запомнить слушающим.
- (3) Окончание речи должно быть кратким.
- (4) Не извиняйтесь за те недостатки, которые, по вашему мнению, были в вашей речи.
- (5) Завершите ваше выступление призывом или обращением, затрагивающим чувства слушателей.

Зрительный контакт

Оратор должен смотреть на все секции зала, создавая прямой зрительный контакт с наибольшим возможным количеством людей.

Заметки речи должны быть написаны таким образом, чтобы можно было смотреть на них беглым взглядом и оратору не приходилось читать в процессе выступления. Изучите ваш конспект, чтобы одного взгляда на нужную страницу было достаточно.

Качество голоса

Распространенные ошибки в голосе – это слишком быстрая или медленная речь, невнятное произношение, монотонность, искусственный тон или постоянное повторение определенных фраз.

- Говорите четко и ясно.
- Говорите просто, используя разговорный стиль, если это уместно.
- Разнообразьте скорость, силу, тон и громкость.

► Обсудите примеры, как человек должен вносить разнообразие в четыре элемента предыдущего предложения.

Взаимоотношения с аудиторией

Речь – это взаимодействие с аудиторией, даже если аудитория не говорит с вами. У слушающих есть чувства и мнение о том, что вы говорите, и они могут меняться во время выступления.

Высокая платформа и большой подиум придают значимости оратору, но отделяют его от людей и усложняют взаимодействие. Если группа слушателей небольшая, то оратор должен стоять на одном уровне с ними и использовать маленький подиум.

Ваш стиль должен быть приемлемым, чтобы должное внимание было привлечено к вашему выступлению. Например, если вы встанете на стол, чтобы вещать оттуда, все будут слушать, но из-за того, что ваш способ донесения информации столь необычен, слушатели могут не воспринять серьезно то, о чем вы говорите. В определенной обстановке от оратора ожидается соответствующее поведение и одежда. Если вы отойдете слишком далеко от того, чего от вас ожидают, вас могут посчитать ненадежным.

Попытайтесь понять предубеждения вашей аудитории и не обижайте напрасно слушателей. Если вы вызовете у них негодование тем, что не является частью вашей цели, вы ничего не достигнете.

Не пытайтесь исправить все проблемы слушателей и их неправильные понимания в одном выступлении.

Иллюстрация: если вы выливаете молоко из ведра в бутылку, вам нужно делать это медленно и понемногу, иначе бóльшая часть молока прольется. Точно так же, как в примере с молоком, попытка кардинально изменить аудиторию за один раз не увенчается успехом.

- Не осыпайте аудиторию сарказмом.
- Не стоит вызывать у слушателей жалость: наверняка, они вас будут меньше уважать, если будут жалеть.
- Избегайте личной защиты своих поступков или характера, если только это не является целью выступления. Покажите принципы, превосходящие по важности личные моменты.
- Избегайте хвастовства вашими достижениями. Будьте осторожны с личными историями, которые могут звучать, как хвастовство.

Убеждение

- При убеждении или эмоциональном призыве ориентируйтесь на большинство в аудитории.
- Проводите слушателей пошагово к решению. Чтобы изменить свое мнение, они должны размышлять. Шаги к решению следующие:
 - А. осознание сложности;
 - Б. определение конкретной проблемы;
 - В. рассмотрение возможных решений и возражений к ним;
 - Г. описание наилучшего решения;
 - Д. планирование действий, ведущих к решению.
- Предвидьте, что может вызвать беспокойство слушателей, и успокойте их.

- Постройте свою речь на логических аргументах перед тем, как апеллировать к эмоциям слушателей.

Ясность и единство

Цель выступления – быть понятым. Не используйте словарный запас, целью которого будет впечатлить некоторых людей из зала, в то время как другие будут лишены понимания.

Некоторые из пунктов, описанных ниже, не относятся к проповеди повествовательного стиля.

- Убедитесь, что люди понимают каждое ваше предложение в момент говорения. Слушатель не может контролировать скорость презентации или вернуть предыдущий «кадр».
- Тема должна быть озвучена в одном предложении, сформулированном запоминающимся образом.
- Откажитесь от всех материалов, не способствующих раскрытию темы.
- Привязывайте каждую последующую идею к предыдущей или к теме выступления.
- Удерживайте тему видимой через всю речь.
- Выберите наилучший порядок пунктов выступления.
- Закрепите каждый пункт перед тем, как идти дальше.
- Планируйте плавный переход от пункта к пункту.

Практика письма

Оратор должен практиковаться в записях выступлений и статей. Это упражнение разовьет его способности понятно доносить информацию. Практика размышления над тем, какие лучше подобрать слова, в процессе написания поможет ему подбирать слова и во время выступления.

Написание статей помогает оратору практиковаться в объяснении идей. Если в процессе написания вы столкнетесь с тем, что не знаете, как передать идею, нужно осознать, что вы также не готовы и к выступлению. Вам нужно уделить время, чтобы понять, как объяснить что-то в письменном виде.

Процесс написания помогает человеку осознать, когда ему нужно больше информации. Если он не уверен, что его утверждение полностью правильное, он может провести дополнительное исследование. Всегда помните, что, возможно, ваши слова будут цитировать устно или письменно. Если вы скажете что-то недостоверное и непроверенное, люди будут знать, что они не могут доверять тому, что вы говорите.

«Если вы не можете объяснить что-то просто, вы не понимаете это достаточно хорошо».

- Альберт Эйнштейн

Позвольте некоторым студентам поделиться, как изменятся их цели или действия после этого урока.

Пять подытоживающих утверждений

- (1) У людей складывается впечатление о вашем интеллекте, уверенности и способностях по вашему умению доносить информацию.
- (2) Демонстрируйте дружелюбие и уважение таким образом, чтобы люди это понимали.
- (3) Оратор должен постоянно завоевывать внимание аудитории во время выступления.
- (4) Для того, чтобы убедить слушателей, подводите их к решению пошагово.
- (5) Написание статей и выступлений помогает оратору практиковать объяснение идей.

Задания урока

- (1) Напишите небольшое рассуждение (1 абзац), подытоживая изменяющую жизнь концепцию этого урока. Объясните ее важность. Что хорошего это может принести? Какой вред может быть нанесен в виду незнания данного вопроса?
- (2) Объясните, как вы будете применять принципы этого урока в вашей жизни. Как этот урок изменит ваши цели? Как вы планируете изменить свои действия?

Урок 17

Личные вопросы: деньги, время, одежда

Заметка для учителя

Преподавателю необходимо собрать у студентов их письменные задания прошлого урока; также он может избрать некоторые пункты задания 1 для обсуждения.

Студенты должны написать пять подытоживающих утверждений по памяти; преподавателю необходимо уделить для этого несколько минут. После написания класс может кратко обсудить эти утверждения, чтобы убедиться, что все понимают их значимость.

Управление деньгами

Принцип подотчетности

► Предложите кому-либо из студентов прочесть группе Матфея 25:14-30. Что этот отрывок говорит нам о распоряжении деньгами?

Деньги являются важным ресурсом для служения. Мы должны мудро управлять финансами, чтобы получать наилучшие результаты, а также однажды придется дать отчет Богу за те средства, которые Он предоставил в наше распоряжение.

Помните историю самаритянина, который помог раненому путешественнику (Луки 10:30-35)? Целью этого повествования было показать, что значит любить людей, с которыми вы сталкиваетесь. Однако, мы можем вынести еще один урок, пронаблюдав за деталями, хотя этот урок, возможно не был намерением автора.

У самаритянина был осел, у него были деньги, чтобы заплатить за заботу о человеке. Что если бы он потратил понапрасну свои ресурсы до того, как встретился с проблемой? У него было бы меньше возможностей помочь. Есть много людей, которые говорят, что сочувствуют страдающим и понимают нужду в евангелизации, но они не управляют своими ресурсами так, чтобы поучаствовать в этих нуждах. Они никогда не находят возможности помочь другим.

Деньги можно потратить на временные удовольствия или же вложить свои финансы в то, что будет иметь долгосрочную ценность как в этом мире, так и в вечности. Безусловно, мы тратим деньги на наши потребности, но, насколько это возможно, необходимо вкладывать в будущее.

Многие люди никогда не вкладывают, потому что они думают, что им самим недостаточно денег, однако, если бы человек экономил и вкладывал небольшие суммы, но делал это регулярно, в итоге могли бы быть значительные результаты. Фермер, вне

зависимости от того, насколько он беден, осознает, что ему нужно сэкономить достаточно, чтобы засеять свои поля вновь. Нам нужно найти способ экономить и вкладывать, какими бы ни были наши ресурсы.

► Какие вы знаете способы, с помощью которых можно экономить и вкладывать небольшие суммы?

Принцип веры

Апостол Павел дал великое обещание церкви в Филиппах. Они жертвовали, чтобы поддерживать служение; Павел пообещал общине, что Бог обеспечит их нужды (Филиппийцам 4:19).

Иисус сказал Своим ученикам, что им не нужно жить в беспокойстве, но доверять Богу в вопросе обеспечения (Матфея 6:25-34). Царство Божье должно быть приоритетом для них еще до того момента, как будут удовлетворены их базовые нужды.

Вера не означает, что мы не берем на себя ответственность за обеспечение себя и людей, зависящих от нас. Мы должны работать, чтобы быть способными позаботиться о других (Ефесеям 4:28). Если человек не обеспечивает свою семью, он далек от примера настоящего верующего (1 Тимофею 5:8). Павел иногда работал, чтобы обеспечить себя и команду служения (Деяния 20:34).

Человек не должен сидеть без дела в ожидании Божьего обеспечения. Божий план заключается в том, чтобы мы получали доходы от работы и создавали что-то ценное.

Вера предполагает осознание человеком того, что он не сможет выжить без Божьего благословения. Наши силы и возможность трудиться приходят от Бога, и Он также благословляет нас тем, что приходит вне работы. Поскольку мы полагаемся на Бога, мы должны молиться, как в примере, данном Иисусом: «Дай нам хлеб наш насущный».

Мы должны быть щедрыми с другими, потому что:

- мы знаем, что Бог обеспечивает нас.
- наша работа - не единственный источник всего, что у нас есть.
- мы не заслуживаем Божьих благословений.
- мы проявляем любовь к Богу нашим даянием.

Мы не должны быть похожи на эгоистичного ребенка, который берет самый большой кусок торта или прячет конфету, потому что знает, что не может получить больше. У Бога есть изобилие, и Ему не нужно, чтобы мы были жадными или прятали что-то, как будто Он не благословит нас больше никогда.

Лидер управляет не только своими финансами, но и ресурсами служения. Бог будет обеспечивать служение, которое следует Его воле. Однако же, Его воля не всегда очевидна для нас. Иногда люди концентрируются на управлении и пренебрегают тем, чтобы искать четких указаний от Бога, а иногда пытаются сделать что-то хорошее, но

не делают это так, как хочет того Бог. У нас не всегда будет совершенное различие этих вещей, но недостаток финансов на служение должен мотивировать нас искать лучшего понимания Божьей воли.

Принцип честности

Принцип веры ведет к принципу честности. Мы не должны делать чего-то неугодного Богу, потому что мы хотим угождать Ему и получать благословения.

Если вы полагаетесь на Бога и доверяете Ему, вы будете отвергать возможности поступить нечестно в надежде приобрести что-то. Когда приходит возможность, вы должны рассмотреть следующий вопрос: «Может ли Бог обеспечивать данным способом?» Если приходит возможность приобрести что-то нечестным путем, мы знаем, что Господь не стал бы действовать таким образом.

Человек, поступающий неправильно ради своей выгоды, не доверяет Богу свои нужды.

Человек в служении обычно управляет ресурсами, которые не принадлежат ему. Важно разделять деньги служения и личные финансы.

В некоторых культурах люди не понимают этот принцип, однако в служении, политике или бизнесе человека не подпускают к авторитетной должности, если не уверены в том, что он способен разделять личные и служебные финансы. Если человек использует деньги служения, как свои личные, он подрывает доверие (1 Коринфянам 4:2).

Лидер служения должен устанавливать правила, которые обеспечивают четкую подотчетность денег организации. Он не должен собирать и управлять финансами единолично: несколько человек должно быть вовлечено в фиксирование записей и расходов.

Принцип поддержки служения

Божий план, чтобы служение поддерживалось материально, однако лидер служения часто может оказываться в обстоятельствах, когда его служение не полностью обеспечивается.

Для христианского лидера финансы не должны быть стимулом стремления к лидерской должности или причиной для стараний на должности. Мотивацией для служения должны быть желание повиноваться и угождать Богу, а также любовь к людям, которым он служит (1 Петра 5:2, 1 Коринфянам 9:16, Иоанна 21:15-17).

Когда Иисус отправлял Своих учеников на служение, Он сказал: «Даром получили, даром давайте» (Матфея 10:8). Не представляется правильным выставлять цену служения. Одно из самых сильных обличений, которое мы видим в Библии, было направлено на человека, который предлагал оплатить духовную силу, чтобы он мог извлекать из этого выгоду (Деяния 8:18-23).

Служение не приносит доход, как другие виды заработков, потому что оно не производит продукты или услуги для продажи. Служение обеспечивается в том случае, когда люди, имеющие другие профессии, решают, что его нужно обеспечивать.

«Божья работа,
выполняемая Божьим путем,
никогда не будет иметь
недостатка в обеспечении».

- Хадсон Тейлор

Лидер служения может призывать людей поддерживать служение, рассказывая о его ценности и о своем посвящении. Обычно он не может ожидать поддержки до начала служения. Отчет о служении должен быть регулярным, реалистичным и полностью честным.

Люди чаще всего становятся спонсорами, потому что видят ценность служения, а не потому, что служителю нужно обеспечение. Служитель не должен пытаться собрать деньги, говоря о своих нуждах: важно говорить о результатах служения, объясняя свое видение его развития, а также строить взаимоотношения с людьми, которым он служит, чтобы они видели его посвящение и ценили его служение им.

Некоторые люди могут хотеть поддерживать лидера лично вместо того, чтобы жертвовать организации. Лидер должен быть осторожным, чтобы не строить свою поддержку вместо того, чтобы строить организацию, что является его непосредственной задачей.

Лидер должен избегать долгов. Одалживать деньги — значит тратить деньги из будущего. Долг забирает свободу принятия решений в будущем. Долг означает, что вы принимаете решение о будущем до того, как будете там. Долг – это трата ресурсов будущего, когда нужды его еще не обозначены.

Лидер должен избегать своих личных долгов, потому что это ограничит решения по служению в будущем. Лидер должен избегать введения организации в долг. Используйте только те деньги, которые Бог дал. Не одалживайте, думая, что Бог обеспечит источник выплаты долга. Если Бог хочет послать денег на конкретную нужду, Он может это сделать до того, как вы станете одалживать, вместо того, чтобы сделать это после. Одалживание денег забирает одно из средств распознавания Божьей воли, потому что это значит, что вы не ждете, чтобы увидеть, обеспечит ли Бог данный вид деятельности.

Позвольте некоторым студентам поделиться, как изменятся их цели или действия благодаря этому уроку.

Управление временем

Библейская ценность времени

► Поручите кому-либо из студентов прочитать группе Псалом 89:9-12. Какие утверждения о жизни вы увидели в этом отрывке?

Библия говорит нам, что время ценно, потому что жизнь измеряется терминами времени. Этот отрывок говорит нам, что мы должны ценить наши дни, потому что жизнь проходит быстро. Время ценно, потому что жизнь ценна.

Библия говорит о времени, как об ограниченном ресурсе. Иисус сказал, что Он трудился, не тратя времени зря, потому что оно ограничено (Иоанна 9:4).

Христос сравнивал служение с работой по сбору урожая (Матфея 9:37-38). Жатва должна происходить с пониманием срочности ее завершения, потому что урожай нужно убрать до того, как он пропадет. Недостаток рабочих создает кризис из-за ограниченного времени. Иисус акцентировал внимание на том, что служение – это срочность, и даже более актуальная из-за нехватки служителей.

Семья фермера стыдилась бы сына, который потратил бы время зря во время сбора урожая (Притчи 10:5). Еще более должно быть стыдно христианину за напрасную трату времени, ведь он мог сделать все возможное для достижения миссии церкви, пока еще есть время.

Библия говорит, что мы должны использовать наше время максимально эффективно (Ефессянам 5:16, Колоссянам 4:5).

Большинство возможностей ограничены по времени.

► Поручите кому-либо из студентов прочесть группе Притчи 6:6-11. Что этот отрывок говорит нам о времени и возможностях?

Ленивый человек пропускает возможности, потому что не трудится усердно.

Апостол Павел учил, что служение должно обеспечиваться финансами (1 Коринфянам 9:4-14, 1 Тимофею 5:17-18), однако он часто работал, чтобы обеспечить себя, потому что хотел проповедовать Евангелие, ни о чем не прося (1 Коринфянам 9:18). В одном месте он работал день и ночь (1 Фессалоникийцам 2:9); иногда он обеспечивал себя и всю команду служения (Деяния 20:33-34).

Несмотря на то, что Павел заслуживал финансовой поддержки, он не ждал обеспечения до того, как посвятит себя служению. Он был готов распоряжаться своим временем мудро, чтобы делать все необходимое.

Целенаправленное использование времени

У некоторых людей нет долгосрочных целей. Они просто выполняют задачи сегодняшнего дня, не думая о будущем. После того, как они сделали это, они позволяют остатку дня закончиться, не наполняя его ничем значительным.

«Я считаю более смелым того, кто побеждает свои желания, чем того, кто завоевывает своих врагов, потому что самая сложная победа – это победа над собой».

- Аристотель

Человек, у которого есть цели, не тратит времени зря, потому что он смотрит в будущее. Он знает, чего хочет достичь через годы. Он не просто делает то, что должно быть сделано сегодня, но и то, что поможет ему достичь долгосрочных целей. У него всегда больше работы, чем времени. Каждый раз, когда у него остается время после выполнения необходимой работы, он выбирает способ потратить оставшееся время с пользой.

Человек, желающий работать на высококвалифицированном, профессиональном уровне, не тратит времени зря, потому что он постоянно занимается самообразованием. Он находит способы улучшения качества работы, а также уделяет время, чтобы учиться у других. Он читает и учится. У него не бывает такого, чтобы нечего было делать.

Эффективно развивающийся лидер не тратит время, бездействуя в ожидании указаний. Он не думает, что делать нечего, потому что ему ничего не поручили. Он знает, что может предпринимать определенные действия, чтобы развить дело; есть люди, с которыми он может поговорить, организовать что-то, понаблюдать или проверить. Он не тратит время понапрасну лишь потому, что он удовлетворил чьи-то требования.

Многие люди попусту тратят время, потому что они думают, что делать нечего. Человек, у которого достаточно много времени для безделья, не ставит перед собой долгосрочные цели и не является человеком, который хочет работать на высокопрофессиональном уровне, а также эффективно развивающимся лидером.

Представьте, что кто-то сделал вам особенное предложение. На протяжении 30 дней вам будут платить 1 000 долларов в день. Вы можете тратить их, как хотите. В конце каждого дня вы можете оставить себе все, что купили, но вы должны отдать деньги, которые не потратили.

► Как бы вы потратили деньги?

Если вы мудры, вы попытаетесь купить то, что будет иметь ценность для вас по прошествии тридцати дней. Вы бы не тратили бóльшую часть денег на развлечения или дорогую еду, а, определенно, попытались бы тратить деньги так, чтобы в конце дня не нужно было отдавать значительную часть финансов.

Со временем точно так же. Вы можете тратить свое время на то, что не будет иметь значения позже, или же вы можете вкладывать в то, что будет ценно потом. В конце дня все неиспользованное время потеряно. Вы не можете сохранить его на потом.

Вы можете также применить эту иллюстрацию и к вечности. На протяжении земной жизни вы можете вкладывать в вечность; в конце жизни все, что не было инвестировано в вечность, будет утеряно.

Инвестирование времени

В уроке о приоритетах мы видели диаграмму дел от важных к неважным, от срочных к несрочным. Дело может быть не срочным, но все же очень важным для будущего. Например, личное обучение и тренинги для других обычно важны, но не срочны.

Не тратьте время просто на то, что необходимо сделать сейчас: инвестируйте его в будущее. Попробуйте вкладывать время ежедневно в то, что будет иметь ценность через много лет.

Будьте, как человек, который сажает деревья. Он знает, что дерево ничего не стоит, пока не вырастет, и делает он это не из-за того, что ему нужно это сейчас; он делает это для будущего.

«Трудитесь в преддверии ночи
И в свете лучей заката,
Пока солнце нас озаряет
И день надежду вселяет.
Трудитесь, дни быстро мелькают,
И света лучи угасают,
И меркнет на небе заря...
И ночь, подбираясь все ближе,
Напомнит нам всем, что однажды
Закончится труд навсегда».

- С. Дайер (Это третий куплет песни, написанной на основании слов Иисуса в Иоанна 9:4.)

Отвлечения и отлагательство

Мы должны помнить, что Бог суверенен в отношении Своей воли и выше наших планов (Иакова 4:13-17). Иногда обстоятельства меняются, и наш план откладывается.

Иногда Бог меняет наши планы, чтобы достичь другой цели. Мы должны быть готовы оставить свой план и отреагировать на срочные ситуации или нужды других. Мы не должны чувствовать, как будто тратим время понапрасну, потому что Бог знает лучше, и Он все контролирует.

Иногда наша работа откладывается, потому что нам приходится ждать, пока другой человек не закончит свою часть. Не тратьте понапрасну часы или дни на ожидание: найдите что-то ценное, что можно делать, пока вы ждете.

Во многих странах значительные отрезки времени уходят на передвижение или ожидание в очередях. Спланируйте, как вы можете использовать это время. У вас всегда должен быть с собой материал для чтения или письменной работы, чтобы это время не тратилось напрасно. Большинство людей говорят, что они не учатся по причине отсутствия времени, однако они проводят много часов в автобусах или залах ожидания и не делают там ничего.

Мальчик по имени Ави вынужден был усердно трудиться, чтобы помочь семье. Он строил заборы из деревьев, которые приходилось рубить топором, а также проводил длинные дни за плугом, который тянул вол. Ави иногда держал книгу на ручке плуга и читал. Иногда поздно вечером он читал при свете костра. Повзрослев, он получил образование и стал юристом, а позже был избран на государственные должности и, в конце концов, стал президентом США (Авраам Линкольн).

Взаимоотношения

Взаимоотношения важны для христианина, и также они требуют времени. Для взаимоотношений с Господом нужно время - не только для труда на Божьей ниве, но и для того, чтобы проводить время с Ним наедине в молитве. У всех есть взаимоотношения с семьей и друзьями, и нам нужно уделять время не только чтобы выполнять обязанности, но также чтобы показывать людям, что они ценны для нас.

Наше вложение времени происходит не только посредством создания видимых результатов: это также инвестирование во взаимоотношения. Мы обретаем ресурсы и помощь от этих взаимоотношений, но взаимоотношения ценны, потому что люди ценны.

► Как насчет часов, потраченных на беседу с друзьями? Как вы можете определить, когда время было инвестировано, а когда - потрачено напрасно?

Время, потраченное на разговоры, может быть ценно по-разному: оно может формировать мнение и ценности, снабжать информацией, демонстрировать любовь, ободрять или утешать, обновлять или созидать человека духовно, однако многие люди позволяют часам проходить мимо, не достигая никакой цели.

Позвольте нескольким студентам поделиться, как изменятся их цели или действия благодаря пониманию принципов времени.

Одежда

Одежда, очевидно, - значимый аспект человеческой жизни. Каждый человек принимает решения по поводу своей одежды, если у него есть выбор помимо базовой необходимости.

Одежда создает первичное представление о человеке, демонстрируя, что он думает о себе, и что он хочет, чтобы другие думали о нем. Одежда напрямую связана с характером человека; это целенаправленная презентация нрава человека.

Точка зрения Библии на этот вопрос

Библия дает указания, подразумевая, какое должно быть отношение христианина к одежде.

1 Тимофею 5:2 говорит нам о том, что лидер должен вести себя с противоположным полом в полной чистоте. Важная часть чистоты для лидера, будь то мужчина или женщина, - одеваться так, чтобы не вызывать неправильных физических желаний.

1 Петра 5:5 подчеркивает, что мы должны одеваться скромно, причем Апостол говорит не о конкретной физической одежде, но образно доносит до читателя, что нашей одеждой должно быть смирение. Наряду с этим, это также подразумевает, что мы не должны надевать то, что противоречит скромности.

Некоторые люди выбирают одежду, которая выделит их на фоне других и покажет значительное превосходство. Такие вещи, как часы, украшения и различные элементы одежды могут быть сделаны таким образом, что по ним сразу можно определить, что вещь дорогая. Некоторые люди хотят продемонстрировать другим свой высокий статус и успех, таким образом оказавшись намного выше остальных; это не имеет ничего общего с отношением слуги. Желание возвыситься над другими – мирское, и христианин должен отвергать его.

Лидер или пастор может одеваться немного более формально, чем люди, которыми он руководит. Это необходимо не для того, чтобы возвышаться над остальными, но чтобы выказывать уважение к ним. Он хорошо одет, чтобы показать свое желание служить другим наилучшим образом. Например, в дорогом ресторане официантка может быть одета лучше, чем клиенты. Это не для того, чтобы казаться лучше посетителей ресторана, но чтобы почтить их своим обслуживанием. Человек, отказывающийся одеться хорошо ради определенного события, демонстрирует неуважение к людям, вовлеченным в данное мероприятие.

Что бы вы подумали о человеке, который пришел на свадьбу в грязной рабочей одежде? Наверное, то же, что и о лидере, ведущем важное мероприятие, не подготовившись внешне. Его внешний облик показывает всем неуважение к собравшимся.

► Как увидеть различие между вещами, созданными для того, чтобы демонстрировать превосходство над другими людьми, и одеждой, которая показывает посвящение служению? Какие вещи можно надевать для достижения каждой из целей в зависимости от мотива человека?

Римлянам 12:10 говорит нам, что мы должны чтить других людей, а не возвышаться над ними. В этом месте Писания одежда не упоминается, но мы понимаем, что не должны превозноситься над другими благодаря ей.

Христианский лидер должен показывать, что его характер таков, каким его хочет видеть Бог. Внутренняя природа человека важнее, чем его внешность, но внешность должна быть проявлением характера.

Одежда с точки зрения практичности и общественного мнения

Лидер должен быть аккуратен и чист: ему нельзя выглядеть так, чтобы его друзьям, а также людям, которых он ведет, было стыдно за него.

► Какие детали вы можете назвать проявлением личной чистоты и аккуратности в одежде?

Лидер должен одеваться так, чтобы это соответствовало событию, в котором он участвует. Например, помогая на стройке, нет необходимости одеваться так же, как в церкви.

С профессиональной точки зрения

Определенные профессии отличаются и в одежде. Некоторые носят униформу, например, солдаты в армии или полиция. Когда полицейский одет в форму, с ним сотрудничают гораздо быстрее, потому что его сразу же можно идентифицировать как полицейского. Если бы он не носил форму, его работа значительно усложнялась бы тем, что ему постоянно приходилось бы предъявлять доказательства наличия власти перед тем, как выполнять свои непосредственные обязанности.

Доктор носит отличительную одежду во время работы в больнице. Он хочет, чтобы его легко распознавали, как доктора.

Представьте, что вы оказались в больнице. Сотрудники оставили вас в комнате ожидания осмотра. Входит человек. На нем надеты футболка с фотографией рок-группы и грязные порванные штаны. Волосы нестриженные и запутанные, на шее тату. Сначала вы подумали бы, что это еще один пациент. Затем человек, обращаясь к вам, говорит: «Здравствуйте, я доктор». Какой была бы ваша реакция?

► Почему в вышеописанной истории люди засомневались бы, что этот человек на самом деле доктор?

У людей есть сложившиеся представления относительно одежды людей определенных профессий. Если одежда человека значительно отличается от общепринятых ожиданий, ему будет сложнее заслужить доверие. Это касается многих должностей, включая должность пастора и учителя.

Одежда – это способ донесения информации о том, что вы серьезны в том, что делаете. Если вы надеваете на лидерское служение такую же одежду, как и для спорта, дома или физического труда, люди могут подумать, что вы не рассматриваете ваши встречи, как что-то важное.

Лидерство – это влияние. Если человек сомневается в ваших способностях из-за внешности, ваше влияние уменьшается. Это очень простой принцип: человек должен выглядеть соответственно тому, кем он является. Каждый день вы впервые встречаетесь со многими людьми. Большинство из них на ходу решают, хотят ли они подпадать под ваше влияние. Постольку ваша одежда – это первое, что они видят, вы не должны одеваться так, чтобы это уменьшало ваше влияние.

Позвольте некоторым студентам поделиться, как изменятся их цели или действия после ознакомления с принципами использования одежды.

Заключение

Закончите последний урок ободрением и призывом студентов к тому, чтобы они продолжали развиваться и учиться тому, как применить принципы, с которыми они

ознакомились в процессе изучения данного курса. Напомните им, что они трудятся для расширения Божьего Царства, ради Его славы, а также вечной награды.

Можно использовать следующую цитату, чтобы ободрить студентов постоянно трудиться наилучшим образом.

Важен не критик и не человек, который указывает на то, как споткнулся сильный или как делатель мог сделать лучше. Важен человек, который находится в эпицентре баталий, чье лицо измазано пылью, потом и кровью, который доблестно трудится, допускает ошибки, ошибается снова и снова, потому что действия предполагают наличие промахов, который на самом деле старается отдавать себя важным делам; который заражен энтузиазмом и посвящением, который вкладывает себя в стоящее дело, который знает, что такое конечный триумф высоких достижений и что такое самый худший провал. Если он провалит задачу, по крайней мере, он сделает это во время смелого труда, поэтому его никогда не будет рядом с теми холодными и боязливыми душами, которые не знают ни победы, ни поражения.⁴⁹

Следующая цитата взята из работы пастора из Зимбабве, найденной после того, как он был убит за веру.

Я часть не постыженной общины. Я рискую умереть. Я переступил черту. Я принял решение. Я Его ученик и не оглянусь назад, не ослабну, не замедлюсь, не отступлю и не остановлюсь.

Мое прошлое искуплено. Мое настоящее наполнено смыслом. Мое будущее безопасно. Я покончил с жизнью на низком уровне, с хождением только согласно тому, что вижу, с мелким планированием, гладкой дорогой, бесцветными мечтами, покорным видением, приземленными разговорами, дешевой жизнью и с карликовыми целями.

Мне больше не нужно превосходство, процветание, должности, повышение, аплодисменты и популярность. Я не обязан быть правым, первым, главным, признанным или награжденным. Я живу по вере, опираюсь на Его присутствие, хожу в терпении, возвышаюсь в молитве и труде Духа Святого.

Мое лицо застыло. Моя походка быстра. Моя цель - небеса. Моя дорога может узкой, сложной, у меня мало компаньонов, но мой путеводитель надежен и миссия ясна.

Меня нельзя купить, соблазнить компромиссом, побудить свернуть с пути, заманить в ловушку, вернуть, обмануть или заставить медлить.

⁴⁹ Теодор Рузвельт, "Citizenship in a Republic: The Man in the Arena" (Public Address) (April 23, 1910)

Я не уклонюсь перед лицом жертвенности и не поколеблюсь в присутствии противника. Я не буду вести переговоры за столом врага, нырять в пруд популярности или бродить без цели в лабиринте заурядности.

Я не сдамся, не закроюсь, не ослабну, буду всегда начеку, сохраню себя, помолюсь, заплачу цену и буду проповедовать о Христе.

Я ученик Иисуса. Я должен отдавать себя даже до смерти, проповедовать, пока все не будут знать о Нем, и трудиться до того момента, пока Он не придет. И когда Он придет, он сразу узнает меня. Мои цвета будут чистыми!

Создание видения: Процесс воспроизведения служения

Автор Тим Кип

Введение

Рост и успех церкви для славы Иисуса Христа должны быть нормой в Царстве Божьем. Каждый раз, когда «бесплодие» было волей Бога, это было либо наказанием, либо подготовкой еще к большей плодородности.

Не только история Израиля и церкви, но и притчи о Царстве указывают на это (Матфея 13:31-33). Обещания Иисуса призывают к следующему: «Не бойся малое стадо, ибо Отец ваш благоволил дать вам Царство» (Луки 12:32). «Истинно, истинно говорю вам: верующий в Меня, дела, которые творю Я, и он сотворит, и больше сих сотворит, потому что Я к Отцу Моему иду» (Иоанна 14:12, 8, 16).

Не просить – это непослушание. Более того, когда мы не просим, мы получаем то, о чем «просили» - ничего.

Иисус, имея власть Бога, учил в Великом поручении (и других местах) о том, что Бог хочет, чтобы церковь росла (Матфея 28:18-20).

Пришествие Духа Святого вселяет уверенность в том, что церковь будет расти (Деяния 1:8).

Сила и прогресс Новозаветной церкви показывает, как церковь должна возрастать.

Исходя из этого подумайте, каким должен быть стиль служения, когда мы полагаемся на силу Божью и ожидаем роста и увеличения церкви. Что мы должны делать?

Рост и увеличение церкви обычно происходят через упорядоченные действия, а не через сенсации и чудеса. Если не действовать упорядоченно после того, как приходит возрождение, долгосрочные результаты будут сравнительно невелики.

Не только служение Иисуса было упорядочено, но также и миссионерское служение Павла, и работа антиохийской и иерусалимской церквей, что иллюстрирует необходимость упорядоченности для роста.

Упорядоченный способ, которым Неемия построил разрушенные стены Иерусалима, был жизненно необходимым для успеха.

Дальше представлены стадии формирования видения (развития и окончания нового проекта), которым Господь научил меня за годы опыта в моем служении и через изучения жизней людей, подобных Неемии.

Шаг №1 – Восприятие

Хорошие лидеры сначала являются хорошими слушателями. Если у вас нет здорового интереса, вы не сможете руководить успешной миссией для Господа.

«...И пришел Ханани, один из братьев моих, он и несколько человек из Иудеи. И спросил я их об уцелевших Иудеях, которые остались от плена, и об Иерусалиме. И сказали они мне: оставшиеся, которые остались от плена, находятся там, в стране своей, в великом бедствии и в унижении; и стена Иерусалима разрушена, и ворота его сожжены огнем» (Неемии 1:2-3).

Неемия слушал, молясь, с открытым сердцем и разумом. Слушайте, что Бог говорит вам через слова, проблемы, исповедания, нужды других. Неемия слушал сердцем!

Неемия узнал о проблеме все, что мог. Задавайте вопросы. Будьте заинтересованными. Собирайте факты. Пастора и миссионеры часто совершают эту ошибку: слишком часто они продвигают свой план и дают людям именно то, что, по их мнению, им нужно.

Неемией двигала любовь; никакое служение не выживет, если оно не мотивируется любовью.

Шаг №2 – Молитва

Молитва жизненно важна для познания разума Господа.

Услышав эти слова, я сел и заплакал, и печален был несколько дней, и постился и молился пред Богом небесным (Неемии 1:4).

Подобно Неемии, молитесь Божьим словом, молитесь Его обещаниями.

Как Неемия, молитесь смиренно. Неемия исповедал свой грех и грех своего народа.

Как Неемия, молитесь о ясности видения и плане. Даже до того момента, как царь задал Неемии вопрос, он уже формировал план в своем разуме.

Потому что Бог не есть Бог неустройства, но мира. Так бывает во всех церквях у святых (1 Коринфянам 14:33).

В те дни взошел Он на гору помолиться и пробыл всю ночь в молитве к Богу. Когда же настал день, призвал учеников Своих и избрал из них двенадцать, которых и наименовал Апостолами (Луки 6:12-13).

Ищите практической мудрости, навыков и методов достижения.

Если же у кого из вас недостает мудрости, да просит у Бога, дающего всем просто и без упреков, - и дастся ему (Иакова 1:5).

Ищите различения.

Возлюбленные! не всякому духу верьте, но испытывайте духов, от Бога ли они... (1 Иоанна 4:1).

Ищите единства.

Истинно говорю вам: что вы свяжете на земле, то будет связано на небе; и что разрешите на земле, то будет разрешено на небе (Матфея 18:19).

Когда они [Антиохская церковь] служили Господу и постились, Дух Святой сказал: отделите Мне Варнаву и Савла на дело, к которому Я призвал их (Деяния 13:2).

Как Неемия, молитесь с ожиданием.

Но да просит с верою, нимало не сомневаясь, потому что сомневающийся подобен морской волне, ветром поднимаемой и развеваемой. Да не думает такой человек получить что-нибудь от Господа (Иакова 1:6-7).

Как Неемия, молитесь с рвением.

Тогда они, совершив пост и молитву и возложив на них руки, отпустили их [на миссионерский труд] (Деяния 13:3).

Молитвенные сезоны иногда длинные. Если во время молитвы бремя за определенный проект или служение остается, продолжайте двигаться в том направлении, но помните, что Божье время так же важно, как и Его воля.

Шаг №3 – Планирование

Отказывайтесь ждать чуда!

И я поднялся назад по лощине ночью и осматривал стену (Неемии 2:15).

«Пытайтесь делать великое для Бога, ожидайте великого от Него», - сказал Уильям Керей. Как только вы понимаете, что получили ясность относительно какого-то проекта или служения, начинайте действовать. Но не забывайте молиться на стадии планирования. Вот несколько подсказок для эффективного планирования.

Возможно, вам придется предпринять разведывательное путешествие, чтобы «осмотреть стену».

Задавайте практические вопросы: Что? Когда? Где? Кто? Почему? Как? Не стройте предположений. Рассмотрите все нюансы. «И все, что делаете, делайте от души, как для Господа, а не для людей» (Колоссянам 3:23).

- Какие подготовительные действия нужно осуществить?
- Кто может взять на себя ответственность?
- Где это будет происходить?
- Финансы, необходимые для данного проекта? Как это будет поддерживаться?

- Кто будет ответственен за расходы, служение, работу и т.д.?
- Когда можно начать?

Проработайте четкий пошаговый план, как цель этого проекта будет достигнута. Будьте настолько конкретными, насколько это возможно. Неемия достиг успеха не только потому, что он молился и постился, но также потому, что у него была мудрость разделить большой проект на маленькие части.

Ставьте задачи. Раздавайте обязанности. Проясните поставленную задачу для каждого человека.

Устанавливайте конкретные цели с конкретным временем, местом, обязанностями и т.д.

Есть много примеров необходимого планирования в Писании: Ной, Моисей (особенно во время строительства скинии), Иисус Навин (военная стратегия), Давид (особенно при подготовке к строительству храма), а также Неемия, когда он организовал людей на возведение разрушенных стен Иерусалима.

Не думайте, что из-за того, что это служение, благословенное Богом, ему не нужно планирование. Чем важнее миссия, тем важнее планирование и подготовка!

Шаг №4 – Действия

Как только есть план, действуйте!

И встал Елияшив, великий священник, и братья его священники, и построили Овечьи ворота... (Неемии 3:1).

После того, как вы тщательно подготовили план, приступайте к его реализации, не откладывая без крайней необходимости. Отлагательство может деморализовать и остудить сердца Божьих людей, а также угасить ваш пыл. Божья благодать, сила и провидение придет в процессе согласно Его воле. И помните следующее: Божья работа – это 10% вдохновения и 90% труда.

Подобно Неемии, действуйте решительно: неуверенные действия лидера также деморализуют Божьих людей.

Как Неемия, действуйте в единстве. Люди строили стену с единым сердцем, выполняя разные задачи.

Как Неемия, действуйте жертвенно. Неемия не позволял никакого особенного отношения к себе, но жертвовал наравне со строителями стен. Истинное видение будет дорогостоящим для того, кому оно принадлежит. Нет такого понятия, как видение, если за него платит кто-то другой. Бог благословит вас поддержкой, если вы сделаете доступными свою жизнь, дары, время и ресурсы.

Подобно Неемии, действуйте с верой. Сделайте первые шаги, даже если вы еще не знаете, как Бог обеспечит следующие.

Шаг №5 – Настойчивость

Любая великая работа в Царстве требует терпения, настойчивости и упорства.

Но я послал к ним послов сказать: я занят большим делом, не могу сойти (Неемии 6:3).

Неемия демонстрирует совершенную иллюстрацию терпения. Вот некоторые принципы, которые нужно помнить.

Как Неемия, ожидайте оппозиции. Стойте твердо!

Как Неемия, оценивайте и приспосабливайтесь к новой информации, вызовам и угрозам.

Как Неемия, ободряйте строителей. Эффективные лидеры понимают силу истинного оптимизма – оптимизма, который укрепляет уверенность в видении.

Как Неемия, претерпевайте до конца и никогда не сдавайтесь. Держаться до конца – это критично важно. Часто на достижение успеха уходят годы верной настойчивости.

От хождения мы голову не потеряем, хождением проверяется, насколько мы можем положиться на свой характер. "Пойти и не утомиться" - высшее проявление силы. Когда мы физически или морально нездоровы, нам всегда хочется потрясений, восторгов. В сфере физической это приведет к тому, что мы будем пытаться симулировать действия Духа Святого; в сфере эмоциональной - к тому, что мы запутаемся в своих страстях и будем падать все ниже и ниже; а если нам будет хотеться восторгов в сфере духовной, если захочется парить в вышине, все кончится полным уничтожением всякой духовности.⁵⁰

Уильям Керей сказал: *«Я могу упорно трудиться. Я могу настойчиво достигать конкретной цели. Этому я всем обязан»*. Он достиг великих целей, которые заняли годы труда.

Заключение

Неемия не был человеком, в котором все видели лидера, однако, казалось бы, по невозможной случайности через слышание, молитву, планирование и настойчивость он завершил стены Иерусалима всего за 52 дня! Это стало его наследием. Какое наследие оставите вы?

⁵⁰ Oswald Chambers, *My Utmost for His Highest* (July 20 entry). Accessed from <https://utmost.org/modern-classic/dependent-on-gods-presence/> on March 14, 2020.

Рекомендуемые источники

Печатные материалы

Любые книги Кена Бланчарда хорошие. Многие из них написаны в соавторстве. Особенно мы рекомендуем *The Secret* and *The Servant Leader*.

Stephen M. R. Covey, рекомендуем *The Speed of Trust*.

Stephen R. Covey, рекомендуем *The 7 Habits of Highly Effective People*.

Любые книги Джона Максвелла полезны для лидеров. Особенно мы рекомендуем «21 неопровержимый закон лидерства», «17 неопровержимых законов работы в команде» и «Воспита́й в себе лидера».

Albert Mohler's *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership That Matters* является отличным продолжением темы лидерства, основанного на убеждении.

Mark Smith and Larry Lindsay написали *Leading Change in Your World*. В ней есть много практических указаний и списков пунктов для улучшения организации.

Книги, написанные Jim Collins, отлично подходят для изучения вопроса о развитии организации. Каждая из них написана в соавторстве. Особо мы рекомендуем *Good to Great*, *Built to Last*, и *Great by Choice*.

Онлайн

HowWeLead.org и KenBlanchard.com - сайты с ресурсами Кена Бланчарда.

Доступны видео на YouTube Кена Бланчарда и Джона Максвелла.

На JohnMaxwell.com вы можете найти видеоресурсы, включая ежедневное бесплатное видео.

Форма для отчетности заданий

Имя студента _____

В таблице ниже ставьте инициалы, когда каждое задание выполнено. Все задания должны быть успешно выполнены, чтобы получить Сертификат от Shepherds Global Classroom.

Урок	5 Утверждений	Задание 1	Задание 2	Задание 3
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

Shepherds Global Classroom Описание курсов

КУРСЫ ПО ОСНОВАМ ДОКТРИН

Христианские верования

В данном курсе представлена систематическая теология, а также христианские доктрины, касающиеся Библии, Бога, человека, греха, Христа, спасения, Духа Святого, церкви и последнего времени.

Римлянам

В «Римлянам» рассматривается богословие спасения и теологические основы миссионерства, представленные в послании, а также поднимается несколько противоречивых для церкви тем.

Эсхатология

В курсе изучаются библейские книги Даниила и Откровение наряду с отрывками из пророческих писаний, а также акцентировано внимание на ключевых доктринах, таких как возвращение Христа, окончательный суд и вечное Царство Бога.

Доктрина и практика святой жизни

В этом курсе представлено библейское описание святой жизни, которую Бог ожидает от христианина и для которой снабжает силой.

Доктрина и практики церкви

В курсе «Доктрина и практики церкви» объяснен Божий замысел и план для Тела Христа; в нем рассматриваются важные библейские вопросы, такие как членство в церкви, крещение, хлебопреломление, десятина и духовное лидерство.

КУРСЫ ПО ИЗУЧЕНИЮ БИБЛИИ

Обзор Ветхого Завета

В курсе «Обзор Ветхого завета» разбираются ключевые учения, а также рассматривается содержание 39 книг Ветхого Завета.

Обзор Нового Завета

В этом курсе исследуются ключевые учения, а также содержание 27 книг Нового Завета.

Принципы библейского толкования

Курс учит верным принципам и методам толкования Библии, чтобы направлять наши жизни и взаимоотношения с Богом.

КУРСЫ ПО ЕВАНГЕЛИЗМУ И УЧЕНИЧЕСТВУ

Введение в апологетику

Этот курс предоставляет научное, историческое и философское основания христианского мировоззрения, а также показывает, как вера согласовывается с логикой и реальностью.

Мировые религии и культы

Благодаря данному курсу евангельские верующие обретут понимание содержания учений восемнадцати религиозных групп и научатся основательно вести диалог с ними.

Библейский евангелизм и ученичество

В курсе изложены библейские принципы, в соответствии с которыми избираются методы и формы евангелизма, а также помещены уроки по ученичеству для новообращенных.

Духовное формирование

Изучая материал курса, студенты учатся обретать отношение Иисуса ко всему: ко взаимоотношениям с Небесным Отцом, смирению, практике духовных и личных дисциплин, перенесению страданий, вовлечению в христианскую общину (церковь), сформированную Иисусом.

Практическая жизнь христианина

В курсе рассматривается применение духовных принципов в сфере финансов, взаимоотношений между людьми, прав человека и других областях практической жизни верующего, а также в отношении к окружающей среде и властям.

Христианский брак и семья

В этом курсе предоставлен христианский взгляд на развитие человека на всех этапах его жизни и применение библейских принципов во взаимоотношениях в семье.

КУРСЫ ПО ХРИСТИАНСКОМУ ЛИДЕРСТВУ

Служащее лидерство

В этом курсе отчетливо прослеживается акцент на важности христианского характера лидера; в то же самое время руководители учатся направлять деятельность организации через процесс открытия ценностей, осознания цели, общее видение, постановку целей, планирование стратегии, претворение ее в жизнь, а затем и празднование достижений.

Жизнь и служение Иисуса

Изучение жизни Иисуса как модели служения и лидерства в XXI веке.

Введение к христианской коммуникации

Данный курс учит теологии коммуникации, методам эффективного ораторства, а также подготовке и презентации библейских проповедей.

Введение в христианское поклонение

В курсе объясняется, как поклонение влияет на все сферы жизни верующего, а также описываются принципы, которые должны направлять личные и церковные практики поклонения.

КУРСЫ ПО ИСТОРИИ ЦЕРКВИ

История церкви I

Этот курс описывает, как церковь исполняла свою миссию и защищала ключевые доктрины в период от ранней церкви и до Реформации.

История церкви II

В курсе содержится описание, как церковь распространялась и как справлялась с трудностями в период Реформации и далее до наших дней.